



## الأساس التشريعي للحق في التدريب المهني

الباحث عاويل زيران خنجر أ. و. فراس عبد الرزاق سمرة

كلية القانون - جامعة النهدين

### المخلص :

يعد الحق في التدريب المهني من حقوق الانسان الاساسية التي حظيت باهتمام تشريعي بالغ الاهمية على المستوى الداخلي والخارجي، بحيث الكدت عليه العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية بالاضافة الى الدساتير والقوانين الوطنية باعتباره من الحقوق المدنية الاساسية المرتبطة بالحق في الحياة، وهو بهذا الوصف يعد من الحقوق الطبيعية التي حافظت على ديمومتها ووجودها من خلال تلك التشريعات بعد اقرارها محقوق وضعية استمدت منها قوتها الالزامية بعد ان نظمت احكامها وقواعدها التشريعية، ويرجع سبب الاهتمام التشريعي بحق التدريب المهني الى كونه يمثل قيمة إنسانية واجتماعية وأخلاقية عليا يتم عن طريقها تحقيق العدالة المنشودة في ضمان تكافؤ الفرص للفرد والمجتمع من اجل تطوير الكفاءة المهنية والحصول على فرص العمل اللائق في جميع مجالات الحياة، وبالتالي فمن غير الممكن ان نجد تنظيم مثالي يحميه ويكفل وجوده واستقلاله وينظم العمل به خارج اطار التشريعات ، بوصفه ومن حيث الاصل العام يعد حق انساني طبيعي اجتماعي قانوني مرتبط بحق العمل فلا عمل لائق بدون تدريب ولا تدريب دون توافر فرص العمل الداعية اليه .

### Abstract :

The right to vocational training is one of the basic human rights that have received very important legislative attention at the internal and external levels, as it has been confirmed by many international conventions and recommendations in addition to national constitutions and laws as one of the basic civil rights related to the right to life and this natural right. which maintained their permanence and existence through those legislations after their approval as man-made rights, which derived their mandatory force after organizing their provisions and legislative rules. and society in order to develop professional competence and obtain decent work opportunities in all areas of life It is not possible to find an ideal organization that protects it, ensures its existence and independence,



and regulates work with it outside the framework of legislation, as it is a natural, social and legal human right linked to the right to work. There is no decent work without training or training without the availability of job opportunities calling for it .

### المقدمة

الحق في التدريب المهني يعد من الأهداف الرئيسية لكل الدول لما له من أهمية في تنمية الموارد البشرية وتوفير فرص العمل والقضاء على البطالة ، وتطوير الخبرات والكفاءات والمهارات على المستوى المهني ، لذا عمدت جميع الدول من خلال انظمتها القانونية المختلفة وخصوصا عن طريق تشريعات العمل وما يرتبط بها من تشريعات فرعية كالتعليمات والقرارات على كفالة ذلك الحق وتنظيم العمل به سواء كان ذلك عن طريق التدريب التنظيمي الحكومي العام بطريق اداري غير عقدي او عن طريق التدريب المهني العقدي ، وترجع اهمية البحث في الاساس التشريعي للحق في التدريب المهني من حيث كونه يعالج جزيئة صغيرة لم تنظم بمعناها الحديث بشكل مستقل في التشريعات المدنية كونه وعلى سبيل الاستثناء يعد من قبيل الحقوق المنظمة ضمن العقود غير المسماة كعقد تعليم المهنة ، الا انه في الوقت نفسه وعلى سبيل الاصل تم تنظيمه ضمن نطاق العقود المسماة ضمن تشريعات العمل ومنها التشريع العراقي ، وعلى الرغم من كفالة العمل بذلك الحق ضمن التشريعات العراقية الملغاة مرورا بقانون العمل الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ وتعليمات التدريب المهني رقم ٢١ لسنة ١٩٨٧ الملغاة ، ففقد كشفت التطبيقات العملية لممارسة الحق المذكور عن قصور تشريعي وثغرات قانونية لا تساير ولا تلبي الطموح المطلوب في تنظيم العمل به وممارسته من خلال عقود التدريب المهني ، ولعل السبب في ذلك يرجع الى كون معظم تلك التشريعات لا تتوافق في الوقت الحاضر بل وحتى في المستقبل القريب والبعيد مع تطور الفكر القانوني وتطلعات الفقه والقضاء في مجال كفالة حق التدريب بالاعتماد على اساس قانوني متين يكفل تطبيقه بشكل متكامل وعلى وجه الحتم والالزام ، وعلى ذلك كان لزاما ولغرض تفادي تلك الثغرات من قبل المشرع العراقي التوجه نحو تشريع قانون جديد يلبي متطلبات العمل به من خلال عقود التدريب المهني ، لذا سارع المشرع المذكور الى اصدار قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ وتعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ ، التي تكفلت بشكل عام حالها حال بقية تشريعات العمل الاخرى بتحديد بعض الامور التنظيمية القانونية لممارسة ذلك الحق وتنظيم العمل به وتنظيمه بشكل تشريعي ضمن المراحل التمهيدية لابرار عقد العمل الفردي او اعتباره من مقدمات عقد العمل او كونه مما يدخل ضمن نطاق تدخل الدولة في التنظيم الاجتماعي للعمل او على اعتباره من القيود الواردة على علاقة العمل، وحسب ما تناولته ايادي المشرع والفقه القانوني بالبيان والتفصيل، الا ان كل ذلك القى على عاتقنا واجب البحث في زوايا الضيقة وداهليزه المظلمة لتوضيح ايهامها وتفصيلا لمجملها واستظهار لقصده المشرع وروح القانون منها مسترشدين بسبل



كفالة العمل بذلك الحق على المستوى الداخلي والخارجي بالتشريعات الدستورية والعادية المحلية والدولية ، ولغرض تسليط الضوء على دور التشريعات المذكورة على اختلافها في تكريس الاعتراف بحق التدريب المهني فانه كان لزاما علينا البحث فيها بما يضمن الاحاطة بكافة الجوانب القانونية لمشروعية الحق المذكور ، وعلى ذلك فلقد قمنا بتقسيم عملية البحث في (( الاساس التشريعي للحق في التدريب المهني )) على ثلاثة مباحث نتناول فيها :

المبحث الاول : الاساس الدولي لحق التدريب المهني .

المبحث الثاني : الاساس الدستوري لحق التدريب المهني .

المبحث الثالث : الاساس القانوني لحق التدريب المهني .

**المبحث الاول: الاساس الدولي لحق التدريب المهني**

ان البوادر الاولى التي وضعت الحجر الاساس للاعتراف بحق التدريب المهني ترجع بالاساس الى تاسيس العديد من المنظمات الدولية والعربية والاقليمية التي عنيت على وجه العموم باصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية المعنية بتنظيم شؤون العمل والعمال في جميع مجالات التدريب والتي اخذت اوج مظاهر تجليها وتطبيقها على ارض الواقع عند تاسيس منظمة العمل الدولية بالاضافة الى ما صدر تباعا من قبل منظمة العمل العربية<sup>(١)</sup>.

واجمالا كانت حصيلة الاتفاقيات التي شرعتها منظمة العمل الدولية (ILO) ما يزيد على مائة اتفاقية في هذا المجال- والذي يعنينا منها هو ما تعلق بتنظيم شؤون واحكام الحق في التدريب المهني- حيث تم تاسيس المنظمة المذكورة بموجب معاهدة فرساي عام ١٩١٩ بوصفها احد المنظمات التابعة الى عصبة الامم المتحدة بعد الحرب العالمية الاولى بحكم نفوذ الدول المنتصرة عسكريا ، بحيث اكتسبت شانا عظيما في فترة ما بين الحربين الاولى والثانية ، ومن ثم انفصلت عن عصبة الامم من النواحي التنظيمية والمالية والقانونية بعد اختفاء العصبة المذكورة حتى انها بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية اصبحت جزء لا يتجزء من الاجهزة الدائمة لمنظمة الامم المتحدة، وبهذا كان لها دور كبير في تنظيم الشؤون الاقتصادية الاجتماعية والتشريعية لمن دخل ضمن عضويتها من الدول الاعضاء المنتمية اليها او الدول الاخرى التي انضمت اليها فيما بعد<sup>(٢)</sup>.

وكقاعدة عامة فان كل ما يصدر من المنظمة المذكورة من تشريعات تعد من المصادر الدولية المهمة الواجبة الاتباع والتنفيذ من قبل القوانين الوطنية بعد ان يتم المصادقة عليها ونشرها في الصحف الرسمية من قبل الدول المعنية<sup>(٣)</sup>.

وبالنسبة للعراق فان ما يصدر عن المنظمة المذكورة لا يتم اعتماده فيه الا بعد المصادقة عليه طبقا للسلطات العراقية وخصوصا الدستور الحالي لعام ٢٠٠٥ النافذ ووفقا لقانون المعاهدات العراقي<sup>(٤)</sup>.



كذلك الحال فان الامر نفسه ينطبق على منظمة العمل العربية (ALO) التي تم تاسيسها بموجب ميثاق العمل العربي من قبل مجلس جامعة الدول العربية الذي تمت المصادقة عليه من قبل الدول الاعضاء بعد الاعلان عنها رسميا في عام ١٩٧٠ في القاهرة على اعتبار كونها جزء لا يتجزء من جامعة الدول العربية<sup>(٥)</sup>. وبالإضافة الى التوصيات والاتفاقيات الدولية فلقد كان للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة موقف واضح وصريح من مسألة الاعتراف بحق التدريب بمقابل الاعتراف بحق العمل بحيث اوجب على الدول الاعضاء تامين ممارسة هذا الاخير عن طريق التوجيه والتدريب التقني والمهني من اجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للطبقة العاملة<sup>(٦)</sup>.

كما ان الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي تم اقراره من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ كانون الاول/١٩٤٨ اشار من حيث المبدأ العام الى ان الاعتراف بالحق في التعليم المهني والفني كونه من الركائز الاساسية الواجبة الاتباع في تحقيق التنمية الكاملة لشخصية الانسان<sup>(٧)</sup>. ومن الواضح بأن كافة المبادئ المتعلقة بالجوانب الانسانية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي جاء بها هذا الاعلان اضحت فيما بعد من افضل الضمانات الدستورية والقانونية في كثير من البلدان العربية والاجنبية للحق في التدريب كونها ترتبط بالاساس بكفالة حق الانسان في الحياة والعيش الكريم ، بحيث تم تأسيس وصياغة الكثير من المبادئ والاحكام او القواعد الضامنة لممارسة ذلك الحق بكم ارتباطه بحق العمل الذي لا يمكن ديمومته واستقراره الا عن طريق التشغيل والتدريب والتأهيل المهني ، ولقد كانت المحصلة النهائية المترتبة على قيام تلك المنظمات ان صدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية التي وضعت اللبنة الاولى للحق في التدريب المهني<sup>(٨)</sup>. ومن خلال ما تقدم ولغرض الاحاطة بكافة الجوانب المتعلقة بالاساس الدولي لمشروعية الحق في التدريب المهني فانه يتوجب علينا ان نقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين نتناول فيما :

المطلب الاول: التدريب المهني في التوصيات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

المطلب الثاني: التدريب المهني في الاتفاقيات العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية.

### المطلب الاول: التدريب المهني في التوصيات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية

صدرت العديد من التوصيات والاتفاقيات الدولية عن منظمة العمل الدولية والتي عنيت من حيث المبدأ العام بتنظيم الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني الا انها تركت الدخول في التفاصيل لتشريعات الدول الموقعة عليها بحيث كونت في مجموعها اساسا



تشريعيا دوليا واجب الاتباع عند سن التشريعات الفرعية المحلية المنظمة لممارسة الحق في التدريب، ولقد كان من اولى التوصيات الصادرة في هذا الشأن هي التوصية الدولية رقم ١٥ لسنة ١٩٢١ بشأن التعليم المهني في الزراعة ، والتي شملت العاملين باجر في المجال الزراعي الهادف الى تنمية التعليم المهني الزراعي<sup>(٩)</sup>. ثم تلتها التوصية رقم ٥٦ لسنة ١٩٣٧ بشأن التعليم المهني في البناء والتي استهدفت تطوير المهارات النظرية والعملية للعاملين في مجال البناء<sup>(١٠)</sup>.

حيث تلى ذلك ايضا صدور التوصية الدولية رقم ٥٧ لسنة ١٩٣٩ بشأن التدريب المهني، والتي اهتمت بتنظيم كافة الموضوعات المتعلقة بالتدريب المهني وفق نظام الاعداد المهني بالنسبة لاطفال المدارس ممن هم في مرحلة ما قبل سن الثالثة عشرة من العمر على ابعد تقدير جنبا الى جنب التعليم للازمي ولمدة سنة خلال فترة التعليم الالزامي، كما شمل هذا النوع من التدريب نظرائهم العاملين في مواقع العمل المختلفة من اجل الوقوف على حقيقة قدراتهم المهنية المستقبلية بالاضافة الى معالجة نظام التدريب الذي يقام تحت مفهوم التلمذة الصناعية والذي بموجبه يتعهد صاحب العمل بتدريب حدث لمدة معينة متفق عليها بين الطرفين وفقا للعقد المبرم بينهم مقابل تعهد الاخير بالعمل لديه بعد انتهاء فترة التدريب<sup>(١١)</sup>.

واعقبها صدور التوصية رقم ٦٠ لسنة ١٩٣٩ بشأن التلمذة الصناعية ، والتي تكفلت ببيان الجانب التشريعي التنظيمي لعقود التدريب التي تجري بين اصحاب العمل والاحداث خلال مدة محددة ، والتي يتم من خلالها تدريبهم على مهنة معينة مقابل الزام المتمرن بالخدمة لدى صاحب العمل بعد انتهاء فترة التدريب بحيث اجازت اجراء هذا النوع من العقود بالصيغ القانونية حسب ظروف كل دولة او عن طريق اتفاقات العمل الجماعية<sup>(١٢)</sup>. ومن ثم صدرت التوصية رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم تدريب البحارة، والتي اهتمت ببيان اهم الاحكام المتعلقة بهذا النوع من التدريب من قبل المؤسسات الرسمية للدول المعنية بتنظيم الخدمة في البحر شرط التنسيق مع المؤسسات الوطنية الاخرى العاملة في مجال التدريب وبالتعاون ايضا مع منظمات مالكي السفن البحرية ومنظمات البحارة بحيث يمنح المتخرج من الدورات الخاصة بها صفة بحار او ضابط بحري<sup>(١٣)</sup>.

وتلى ذلك صدور التوصية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٩ بشأن التوجيه المهني ، والتي اكدت على وجوب مساعدة الافراد من طلاب المدارس او كبار السن في عملية التوجه المهني حسب المؤهلات التي يتمتعون بها وفرص العمل المتوفرة وبالتعاون مع منظمات اصحاب العمل ومنظمات العمل<sup>(١٤)</sup>.

كما صدرت ايضا التوصية رقم ٩٩ في عام ١٩٥٥ بشأن التاهيل المهني للمعوقين، والتي من خلالها تم تنظيم المواضيع المتعلقة بالتدريب المهني للمعوقين داخل المنشآت او خارجها وبالتعاون مع منظمات اصحاب الاعمال ومنظمات العمل، بحيث شملت المسرحون من الجيش وضحايا الحرب والكبار العاطلين عن العمل والعمال



الفائزين عن الحاجة بسبب التطور التكنولوجي في مجال الانتاج والمهاجرون الوافدون<sup>(١٥)</sup>.

ثم تلاها صدور التوصية الدولية رقم ١٠١ لسنة ١٩٥٦ بشأن التدريب المهني في الزراعة الخاصة بتنظيم موضوعات التدريب المهني بالنسبة لكافة العاملين في مجال الانتاج الزراعي<sup>(١٦)</sup>.

واعقبها اصدار التوصية رقم ١١٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن التدريب المهني، والتي تطرقت بشكل مفصل الى احكام التدريب المهني ضمن نطاق تشريعات العمل، وركزت بشكل اساس على بيان المفاهيم الاساسية للتدريب والاصناف المشمولة به او المستفيدة منه، وتوضيح اهداف التدريب، والمكافئات التدريبية والتعاون الدولي في مجال التدريب والتوجيه المهني والاعداد المهني وغيرها من التفاصيل الاخرى<sup>(١٧)</sup>.

ولم يقف التطور التشريعي المذكور آنفا في مجال اصدار التوصيات والاتفاقيات الدولية التي اسست الاطار الشرعي للحق في التدريب عند هذا الحد ، بل صدرت ايضا العديد من التوصيات الاخرى الخاصة بتنظيم كافة الموضوعات المتعلقة بتدريب الصيادين والبحارة وتاهيل المعوقين وتدريب الفئة الاخرى من ذوي الاحتياجات الخاصة ، فقد صدرت ايضا التوصية الدولية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٦ بشأن التدريب المهني لصيادي الاسماك ، والتي شددت بالتركيز على المسائل المتعلقة بمساعدة الشخص على التدريب على العمل في ميدان صناعة وصيد الاسماك بحيث لا يمنح صفة ربان سفينة او ضابط سفينة او مهندس ميكانيكي او صياد سمك ماهر الا بعد اجتيازه البرنامج التدريبي<sup>(١٨)</sup>. كما يلاحظ ايضا بان التوصية رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٠ بشأن التدريب المهني للبحارة ، قد عنيت بتنظيم القواعد او الاحكام الخاصة بتدريب الاشخاص على العمل في السفن البحرية العامة او الخاصة والتي تعمل ضمن اطار نقل البضائع او الركاب لاغراض تجارية او تلك المختصة بعمليات التدريب او البحث العلمي ، الا انها فسحت المجال في حكم هذا النوع من التدريب للقانون الوطني او اللوائح او اتفاقات العمل الجماعية او قرارات التحكيم حسب السياسة التشريعية لكل دولة<sup>(١٩)</sup>.

كما يلاحظ بان الاتفاقية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣ بشأن التاهيل المهني والعمالة للمعوقين ، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي ، قد جاءت لتنظيم كافة احتياجات وخدمات تاهيل المعوقين المتعلقة بالتأهيل والتدريب المهني لفئة المعوقين، بعد حيث التعريف بهم وبيان سياسة التاهيل الخاصة بهم، وسبل تقديم خدمات التوجيه والتدريب والتوظيف والاستخدام والترقية الخاصة بهم، بالإضافة الى ضمان حقهم في العمل بعد انتهاء التدريب<sup>(٢٠)</sup>.

وتلى ذلك ايضا بعد فترة زمنية وجيزة اصدار التوصية الاخرى رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٣ بشأن التاهيل المهني والعمالة للمعوقين ، والتي اكدت على تقديم الدعم الحكومي لبرامج التدريب المهني والتوجيه المهني والعمل المحمي وخدمات تشغيل



المعوقين التي ترعاها الجهات غير الحكومية بهدف توفير فرص العمل المناسبة لهم ، وذلك عن طريق تقديم الحوافز المالية لأصحاب العمل من أجل تشجيعهم على توفير فرص التدريب للفئة المذكورة<sup>(٢١)</sup>.

الى ان تكللت تلك الجهود التشريعية الدولية بصدور اتفاقية حماية الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لعام ٢٠٠٧ ، والتي نظمت كافة مواضيع التدريب المهني للفئات المذكورة وفق اهداف الدمج الاجتماعي بهدف تطوير الامكانيات المهنية والبدنية والعقلية والاجتماعية لهم ، والى ان يتم تأمين سبل العيش الكريم لهم عن طريق تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص ضمن التشريعات الوطنية للدول المصادقة عليها<sup>(٢٢)</sup>.

### المطلب الثاني: التدريب المهني في الاتفاقيات العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية

سارت منظمة العمل العربية على نفس النهج الذي سلكته منظمة العمل الدولية في اصدار العديد من التوصيات والاتفاقيات الدولية وبصورة اعم واشمل ادت بالنتيجة الى تعزيز الاساس التشريعي الدولي للحق في التدريب المهني، فلقد كانت الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة، من اوائل الاتفاقيات الصادرة في هذا الشأن من حيث تظمنها لبعض الاحكام الخاصة بالتدريب المهني للمرأة العاملة بشكل دقيق و كفالة فرص التعليم والتوجيه والتدريب المهني لها وعلى قدم المساواة مع الرجل قبل وبعد الالتحاق بالعمل بالاضافة الى تاكيدها على وجوب تقديم كافة التسهيلات المتعلقة باعادة تدريبها بعد فترات الانقطاع المسموح بها عن مواقع العمل المختلفة<sup>(٢٣)</sup>.

ثم تلاها اصدار الاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم ٦ لسنة ١٩٧٦<sup>(٢٤)</sup>. وعلى الرغم من كون تسمية الاتفاقية المذكورة توحى للمتلقي منذ الوهلة الاولى بأنها تختص فقط بتنظيم الامور الجوهرية للعمل الا انها احتوت على مبادئ مهمة نظمت العديد من الموضوعات المتعلقة بالتدريب المهني، ومن بينها وجوب تضمين قواعد قانون العمل في تشريعات الدول المصادقة عليها الاحكام المنظمة للاعداد المهني للعمال، بالاضافة الى التأكيد على ان يحكم تدريب المتدرجين عقد تدرج مهني كتابي المشروط ببيان مستويات التدريب بما يتوافق مع المهارة المطلوبة للعمال، بالاضافة الى تأكيدها على وجوب تشكيل لجان ثلاثية مسؤولة عن تنظيم مستويات التدريب تتولى تحديد المهن الخاضعة للتدريب وتحديد مدة التدرج او التدريب والاجر المتفق عليه خلال فترة التدريب، مع بيان كافة حقوق وواجبات المدرسين من اصحاب العمل والعمال المتدربين وتحديد حجم المنشآت الملزمة بالتدريب بالاضافة الى تحديد البرامج الخاصة التي تخضع لها كل فئة من فئات المتدربين، وما يميز الاتفاقية المذكورة هو انها جائت بصيغة الزامية لجميع الدول المنتمة اليها، كذلك الحال بالنسبة الى الدول الاخرى التي تقوم بتقديم خدمات التاهيل المهني للمعوقين



العاجزين بغية تمكينهم من استعادة قدراتهم على مباشرة اعمالهم الاصلية ، او اداء عمل اخر مناسب حسب الحالات التي يتصفون بها خلال عمليات التدريب<sup>(٢٥)</sup>.

وبعد ذلك صدرت الاتفاقية العربية رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني ، حيث اهتمت من حيث المبدأ العام بتعريف مفهوم التدريب المهني ، وفرقت بينه وبين التوجيه المهني ونظمت سياسة التوجيه المهني من حيث كفاءة حق التدريب ، وبيان اهدافه وتحقيق تكافؤ الفرص في التدريب وتنمية المهارات والخبرات والكفاءات بحيث الزمت الدول المعنية بوجوب اصدار القوانين الخاصة بالتوجيه والتدريب وبيان مصادر تمويله والبرامج التي يخضع لها ، وكفلت ايضا حق التدريب للعمالة الوافدة من الدول العربية الاخرى مع الاشارة الى الحق بالاجازات التدريبية وتفصيل الاجور والحوافز المادية الاخرى، والتامين الاجتماعي خلال فترة التدريب ووجوب تحقيق التكامل العربي من اجل التعاون المشترك في مجالات وسياسات التوجيه والتدريب وتبادل المعلومات وغيرها<sup>(٢٦)</sup>. ومن الواضح بأن الاحكام التي جاءت بها الاتفاقية المذكورة، كانت تهدف بالدرجة الاساس الى تعزيز التنمية الشاملة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية في مجالات التدريب بالنسبة للدول الموقعة عليها ومن ثم تحقيق الاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي للمستفيدين من تلك المجالات ، كما انها جاءت متناغمة مع المبدأ العام الوارد في ميثاق العمل العربي ، الذي يؤكد على ضرورة توافق خطط التدريب المهني مع الاحتياجات التدريبية وبشكل يتماشى مع أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالنسبة للدول المهتمة ببرامج التدريب<sup>(٢٧)</sup>.

وفي عام ١٩٧٥ تم اصدار اتفاقية تنمية الموارد البشرية ، والتي ركزت على وجوب تبني سياسات وبرامج التوجيه والتدريب المهني من قبل الدول المصادقة عليها وفق حاجات العمل ومراحل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالإضافة الى بيان سبل تطوير تلك البرامج والسياسات وفق اهم المبادئ والاهداف التي اشارت اليها<sup>(٢٨)</sup>.

وبعد الحقبة الزمنية المذكورة صدرت الاتفاقية العربية رقم ٢ لسنة ١٩٨٠ ، الا انها كانت مقتضبة وليس كمن سبقها من الاتفاقيات السابقة بحيث اشارت فقط الى ضرورة تفعيل موضوع التدريب المهني دون الدخول في التفاصيل والاحكام ، و لعل المراد من ذلك ترك التفاصيل وفقا لسياسات واهداف للدول الموقعة عليها ضمن مجالات التشغيل والتدريب<sup>(٢٩)</sup>.

ثم تلى ذلك تشريع الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ بشأن تاهيل وتشغيل المعوقين، والتي اوضحت اهم المبادئ والاحكام الخاصة بتاهيل وتشغيل المعوقين، ومن الملاحظ بشكل عام انها بينت المفاهيم المتعلقة بالمعوق من حيث التعريف به، ونظام التاهيل، وانواع العوق والسياسة الواجبة الاتباع من قبل الدول المعنية في مجال التاهيل من حيث الامتيازات او المكافآت، والتعاون الدولي العربي في هذا المجال وغيرها من التفاصيل الاخرى التي يمكن الاطلاع عليها من خلال مراجعة بنود او نصوص الاتفاقية المذكورة<sup>(٣٠)</sup>.



ومن كل ما تقدم يمكن ان نستخلص وفي معرض بيان الرأي عن دور الاثر التشريعي للأساس الدولي الذي اكدت عليه الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية في تعزيز الاساس التشريعي للاعتراف بحق التدريب المهني من حيث النشأة والتكوين والاحكام، بأنه كان للتشريعات المذكورة اثر كبير في تعزيز الجانب الانساني للحق في التدريب المهني ضمن علاقات التدريب، ومن ثم اضاء الطابع الشكلي او النموذجي على عقود التدريب المهني المجسدة للعمل بذلك الحق من خلال اضاء الصفة القانونية التنظيمية عليها، ويرجع السبب الرئيس في ذلك الى كون الاهداف التي ترمي اليها لا تقتصر على تحقيق الغايات الشخصية بين الاطراف المتعاقدة بل تمتد لتشمل ما تعلق منها بتحقيق وتنفيذ السياسة العامة للدولة في كفاءة حق التدريب وتوسيع مجالاته بصيغة تشريعية من قبل الدولة بغية مكافحة البطالة من خلال تنمية المهارات والخبرات من اجل خدمة الاقتصاد الوطني وبالنتيجة تحقيق الهدف المنشود في تنمية الموارد البشرية عن طريق الموائمة بين برامج التشغيل والتدريب وفقا لتوجهات الاقتصاد الوطني والاهداف التي يسعى اليها في هذا المجال .

### المبحث الثاني: الاساس الدستوري لحق التدريب المهني

ان كثير من المبادئ التي يقوم عليها الحق في التدريب المهني وجدت اساسها في الدستور ، كون هذا الاخير يمثل اعلى القواعد التشريعية العليا في الدولة والهادفة الى تنظيم سلوك الافراد والجماعات بما يتوافق مع ضمان كافة الاهداف والمبادئ والحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في كافة المجالات، ومن ثم فان قواعده تمثل ارفع واسمى القواعد التشريعية التي تجسد حقيقة النظام العام والاداب والتي ينبغي الاستناد اليها في سن التشريعات الفرعية الاخرى وعدم مخالفتها، وعلى ذلك فان اغلب دساتير دول العالم اخذت بتنظيم الكثير من المبادئ العامة التي تقوم عليها قوانين العمل<sup>(٣١)</sup> ومنها ما تعلق بالتدريب المهني كون الدستور يعد من المصادر الداخلية الرسمية لتلك القوانين لما يتضمنه من المبادئ الاساسية التي تحكم علاقات العمل بهدف اضاء طابع الاستقرار والثبات على قواعدها القانونية ، وبالتالي فانه هذا الامر فرض على المشرع العادي مراعاتها والاخذ بها عند التشريع وعدم الخروج عنها والاتفاق على خلافها بجميع الاحوال ما لم يرد جواز قانوني بخلاف ذلك<sup>(٣٢)</sup>.  
فالدستور يعد بمثابة توجيه للمشرع العادي او الفرعي واجب الاتباع عند صياغة و سن القوانين المختلفة وفق قاعدة التدرج الهرمي للقواعد القانونية وخضوع الادنى منها للقواعد العليا<sup>(٣٣)</sup>.

ومن الملاحظ بان الدساتير المختلفة تباينت فيما بينها في مسألة تنظيم القواعد التشريعية لبعض المواضيع ومنها ما يتعلق بالاساس الدستوري للحق في التدريب المهني ، فمنها ما اشار اليه بشكل واضح وصريح بعيدا عن اللبس والغموض تحت عنوان التدريب ، الا ان البعض الاخر منها ذهب الى العكس من السير بهذا الاتجاه كونها تشير اليه بشكل ضمني تحت عناوين او مسميات اخرى كالتعليم ، وتأسيسا على ما تقدم ومن اجل



بيان الاساس الدستوري من مسألة الاعتراف بحق التدريب فلقد وجدنا بانه ومن المفيد ان نقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين نتناول فيها :  
المطلب الأول : التدريب المهني كقاعدة دستورية مستقلة بحد ذاتها .  
المطلب الثاني : التدريب المهني كقاعدة دستورية نوع من انواع التعليم .  
**المطلب الأول: التدريب المهني كقاعدة دستورية مستقلة بحد ذاتها**

من خلال استقراء العديد من الدساتير الدولية فإنه يمكن ملاحظة بان العديد منها ساهمت بالدرجة الاساس في كفالة حق التدريب المهني من حيث المبدأ العام ، وما يندرج تحت عنوان هذا الحق من اقرار الحق في التدريب حسب حاجة المشرع العادي او الفرعي وسعيه لمواكبة وتلبية تلك الحاجات ، وبما يتناغم مع السياسة العامة للدولة بمختلف مجالاتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية من خلال تعميق وسائل الترابط المتبادل في سد الحاجات بين برامج التشغيل والتدريب المهني ، بحيث اخذت الكثير من الدساتير بهذا المبدأ ومنها على سبيل المثال لا الحصر دساتير دول كل من فرنسا ومصر والجزائر التي اقرت صراحة هذا الحق وواجبت العمل به حاله كحال الحقوق الاخرى التي يتمتع بها الافراد في مختلف التشريعات الاخرى .

ف نجد بأن الدستور الفرنسي قد اكد في ديباجته على : (وجوب ان تضمن الامة فرص متساوية للاطفال والكبار في التعليم والتدريب المهني والثقافة وتوفير التعليم المجاني العام والعلمي على جميع المستويات) وهذا التوجه نابع من حكم كونه حق وواجب على الدولة واجب الرعاية<sup>(٣٤)</sup>.

كذلك نجد بان الدستور المصري : (الزم الدولة بتشجيع التعليم الفني والتقني والتدريب المهني وتطويره ، والتوسع في انواعه وفقا لمعايير الجودة العالمية ، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل) كذلك ايضا بالنسبة الى ما اشار اليه من حيث : (وجوب كفالة حق الاطفال ذوي الاعاقة وتأهيلهم وادماجهم في المجتمع) ووجوب : (كفالة الدولة لرعاية الشباب النشئ واكتشاف مواهبهم وتنمية قدراتهم الثقافية والعلمية والنفسية والبدنية والابداعية وتشجيعهم على العمل الجماعي والتطوعي ، وتمكينهم من المشاركة في الحياة العامة)، وهذا التوجه التشريعي بحد ذاته يعد اهتمام بالغ الاهمية في تدعيم موضوعات التعليم والتدريب المهني في دستور جمهورية مصر العربية<sup>(٣٥)</sup>.

ايضا نلاحظ الاهتمام الدستوري نفسه في دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، بحيث وجدت العديد من القواعد الدستورية الصريحة والواضحة التي تؤكد على احقية الفرد والمجتمع في التعليم و التدريب او التكوين المهني والتمهين من حيث تفعيل مبدا المساواة في برامج التدريب و التأكيد على ازالة كافة العقبات التي تحول دون المشاركة في تعزيزالحياة الاقتصادية عن طريق التدريب ، بالاضافة الى تنمية القدرات وتفعيل الطاقات الشبابية عن طريق دعم كافة السبل الهادفة الى كفالة حق التدريب والتعليم الاجباري المجاني<sup>(٣٦)</sup>.



وما تقدم يشير وبوضوح الى ان الدساتير المذكورة أنفا كانت صريحة وواضحة عند الاشارة لهذا الحق وتوفير الضمانات القانونية لحمايته من اي اعتداء عليه وتنظيم حق ممارسته وفق القانون .

### المطلب الثاني: التدريب المهني كقاعدة دستورية كنوع من انواع التعليم

نجد في الوقت نفسه بان دساتير عربية اخرى لم تعهد الصراحة المعهودة التي سار عليها المشرع الدستوري في كل من فرنسا ومصر والجزائر عند اقرارها للحق في التدريب المهني كالدستور الاردني والاماراتي والكويتي والسوري والسعودي والعراق ، بل تناولته تحت عناوين او صور او مسميات اخرى وفقا للمجالات التي يجري اعماله وتطبيقه على ارض الواقع فيها ، ففي الدستور الاردني لم نجد احكام صريحة وواضحة تخص وضع الاسس والمبادئ او القواعد العامة للتدريب المهني ، وانما وردت تلك الاحكام بصيغة العموم من حيث كفالة حق التعليم وتكافؤ الفرص ورعاية ذوي الاعاقة او الاحتياجات الخاصة وكفالة السبل الرامية الى توجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به<sup>(٣٧)</sup>.

وفي دستور دولة الامارات العربية المتحدة ، فهو كمن سبقه بالاشارة لهذا الحق وعلى وجه العموم ، حيث تطرق الى كفالة حق المساواة وتكافؤ الفرص ، وتقديم خدمات التاهيل للعاجزين بسبب المرض او الشيخوخة او البطالة الاجبارية ، وتنظيم حق التعليم باعتباره عامل اساس في تقدم المجتمع ، ومن ثم فان على الدولة توفيره لجميع المواطنين وتاهيلهم له وفق الظروف المناسبة وفقا للتشريعات العمالية المتطورة<sup>(٣٨)</sup>.

وفي السياق نفسه وجدنا بان الدستور الكويتي قد اورد قواعد عامة في هذا المجال ولعلها كسابقتها تعد اشارة خجولة او ضمنية للمبدأ العام لحق التدريب ، يستخلصها المشرع العادي او الفرعي في ظل الحاجات المتجددة للمجتمع ، كالاشارة الى المبدأ العام للحق في التعليم ، و تكافؤ الفرص ورعاية النشئ ، وتطبيق قواعد العدالة الاجتماعية في علاقات العمل ، ومساواة جميع الناس امام القانون في الحقوق والواجبات دون تمييز بينهم بسبب الاصل او الجنس او اللغة او الدين ، وكفالة حق العمل واختيار نوعيته حسب الخبرات والمؤهلات<sup>(٣٩)</sup>.

كذلك نلاحظ الاهتمام الضمني بالتدريب في دستور الجمهورية العربية السورية ، ولعل المشرع السوري قصد من ذلك تاسيس المبدأ العام للتعليم الذي تستسقى منه كفالة حق التدريب بصوره المختلفة من خلال الاشارة الى العديد من الواجبات بهذا الخصوص ، كالعامل على ازالة جميع القيود التي تحول دون مشاركة وتطوير قابليات المرأة العاملة ودورها الاساس في بناء المجتمع ، وكفالة حق التعليم من اجل تحقيق التنمية المتوازنة ، والزامية التعليم ومجانيته وفق متطلبات التنمية ، وتشجيع حركة البحث العلمي ودعم الكفاءات الفنية والمواهب الابداعية ، وضمان تكافؤ الفرص امام جميع المواطنين وبدون تمييز<sup>(٤٠)</sup>.



ونجد ايضا تلك الاشارات والدلالات الواردة على وجه الاجمال والعموم ، في الدستور السعودي ، ككفالة حق التعليم للناشئين بهدف اكسابهم المعارف والمهارات من اجل بناء المجتمع ، وتوفير فرص التعليم العام بكافة صنوفه ومجالاته<sup>(٤١)</sup>.

اما بالنسبة الى الدستور العراقي الجديد فاننا ومن خلال التعمق بدراسة النصوص والاحكام التي جاء بها الدستور المذكور في هذا السياق ، فلقد وجدنا العديد من المبادئ العامة التي يستخلص منها التأكيد على مشروعية التدريب المهني ووجوب العمل به وفق السياسات الحديثة والمتطورة العمول بها في هذا المجال ولكنها ايضا ذات دلالات ضمنية كسابقتها او لم تكن صريحة بما فيه الكفاية وبالإشارة بصريح العبارة الى مفردة (التدريب المهني) كضمان مبدأ تكافؤ الفرص ، وحق العمل من أجل الحياة الكريمة ، وتنظيم علاقات العمل وفق قواعد العدالة الاجتماعية وضمان حق التأهيل لجميع العراقيين في حال الشيخوخة والمرض او العجز عن العمل والتشرد واليتم والبطالة ورعاية المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة وحق تأهيلهم لغرض دمجهم بالمجتمع ووجوب تنظيم ذلك بقانون<sup>(٤٢)</sup>.

وكما هو معروف بان العلاج الفعال واللازم لتحقيق الهدف الدستوري المذكور انفا في تفعيل مجالات التدريب يتمثل من خلال فتح مجال التدريب المهني للبالغين والعاطلين عن العمل والمعرضين للبطالة والايتم والارامل والمطلقات وكبار السن ، وهذا ما دعا الكثير من القوانين العربية في هذا المجال من خلال اصدار التشريعات العامة او الخاصة الراعية لبرامج التأهيل والتدريب للفئات المذكورة ، ومنها على وجه التحديد والخصوص ما وجدناه في الاتجاه الذي سار عليه المشرع العراقي باصدار العديد من القوانين ضمن هذا الاطار كقانون الرعاية الاجتماعية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ ، وقانون اصلاح النزلاء والمودعين رقم ١٠٤ لسنة ١٩٨١ ، ونظام المدارس الاصلاحية رقم ٢ لسنة ١٩٨٨ ، وقانون رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ ، وقانون الحماية الاجتماعية رقم ١١ لسنة ٢٠١٤ ويضاف لما تقدم فإنه يمكن ملاحظة اهتمام المشرع العراقي بحق التدريب من حيث المبدأ العام حاله كحال اي من الحقوق الاخرى التي تكفل بضماتها وحمايتها ضمن الدستور النافذ ، رغم عدم الإشارة الصريحة من حيث اللفظ والصيغة القانونية لمفردة التدريب ، كتطبيق مبدأ المساواة دون تمييز في التمتع بجميع الحقوق التي نص عليها صراحتها او التي نظمها قوانين خاصة ، وعليه فلا لا يمكن تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في الحصول على الحق بالتدريب بدون تطبيق مبدأ المساواة ، كذلك الحال بالنسبة الى كفالة اصلاح النظام الاقتصادي والاستثمار الكامل لموارد الدولة وتنمية القطاع الخاص ومن الواضح ان اصلاح الاقتصاد والاستثمار الكامل للثروات والموارد الوطنية وتنمية القطاع المذكور لا يمكن النهوض به على انفراد دون تفعيل سياسات التدريب المهني الداعمة لسياسة التشغيل الكامل<sup>(٤٣)</sup>.



وايضا بالنسبة الى تبني الدولة سياسة حماية الامومة والطفولة والشيخوخة، ورعاية الشباب بهدف تنمية او تطوير ملكاتهم وقدراتهم ، وبهذا كان لزاما على الدولية رعاية كافة السبل الداعمة لتنمية الموارد البشرية من خلال السياسات الناجعة لبرامج التدريب المهني، وفرض واجب التربية والتعليم للاولاد على الوالدين، وبنفس الوقت التزام الدولة باتخاذ الاجراءات اللازمة لحماية الاولاد وخصوصا الاطفال منهم، وهذا الامر فرض على الدولة كفالة حق التعليم العام المجاني، ولاحظنا امتداد ذلك الى مجالات التعليم والتدريب المهني لتنمية الخبرات والمهارات والكفاءات المهنية التي يتلقاها المتدرب على سبيل المثال، تنأى به من التعرض لكافة مظاهر الفقر والحاجة والحرمان، وتولد له الكفاية البدنية والعقلية في فتح المشاريع التي تكفل له العيش الكريم<sup>(٤٤)</sup>.

ومن خلال بحثنا في الاساس الدستوري للحق في التدريب المهني يمكن ان نصل الى نتيجة مفادها، بأن تطبيق كافة المبادئ الدستورية التي تكفل الحق بالتدريب المهني في مختلف الدساتير التي اشرنا اليها يعتمد على الأسس الآتية :

١. ازالة جميع العقبات المادية والمعنوية التي تخل بحق الفرد في التدريب المهني، مثل تكاليف او اجور ورسوم الالتحاق بالدورات التدريبية، وفتح الطريق امام ذوي الاحتياجات الخاصة والارامل والايتام والمطلقات لغرض الانخراط بتلك الدورات.
٢. زيادة قابلية الدورات التدريبية على استيعاب كافة المتدربين من حيث الكم، وعدم الاقتصار على اعداد قليلة بحجة عدم توافر معاهد ومراكز او مؤسسات التدريب.
٣. توسيع مجالات التدريب من حيث النوع، حسب اختلاف المواهب والرغبات لكافة المشتركين في برامج ودورات التدريب، وبناء على ما تقدم يمكن القول بانه كان للاساس الدستوري دور بارز في تكوين وتعزيز المبدأ العام لكفالة حق التدريب المهني في مجال علاقات وقوانين العمل ، والتشريعات الصادرة بموجبها في هذا المجال كالمراسيم او اللوائح والانظمة والتعليمات ، ويمكن ان نجمل اهم الاثار المترتبة على ذلك من خلال النقاط الآتية :

أ. صدور العديد من قوانين العمل بالاستناد الى التشريعات الدستورية في العديد من البلدان العربية والاجنبية التي نظمت كافة الاحكام المتعلقة بكفالة وتعزيز فرص التدريب التاهيل المهني .

ب. اعتراف الدساتير الحديثة بحق التدريب المهني سواء كانت سابقة او لاحقة لتشريعات العمل.

ج. اصدار العديد من تعليمات التدريب المهني في كثير من الدول بالاستناد الى قوانين العمل التي صدرت من حيث المبدأ بالاستناد الى الدستور .



### المبحث الثالث: الاساس القانوني لحق التدريب المهني

ان حق التدريب المهني وجد اساسه التشريعي ومن كافة النواحي التنظيمية والقانونية الموضوعية والشكلية في قوانين العمل وما يتفرع عنها من تعليمات ، كونها تكفلت بالنتيجة ببيان اهم الاحكام والقواعد الخاصة بما يترتب عليه من عقود ، ومنها نال مكانته المعهودة في الوقت الحاضر، وبالتالي عدت التشريعات المذكورة وبدرجة اساس الاساس من اهم المصادر الرئيسية لوجوده والعمل به ، وعلى هذا الاساس فانه يمكن اعتبار ما تقدم بمثابة المظلة التشريعية لذلك الحق والتي عبرنا عنها بالاساس التشريعي للحق في التدريب المهني وفقا لما يراه احد رجالات الفقه القانوني الذي عبر عنها بانها الجدار الحامي للممارسة ذلك الحق .

بالاضافة الى كونها اداة الفعالة في تحقيق التقدم والتطور في مختلف المجالات التي تكفل تعزيز الاعتراف والعمل به وفق القانون والسياسة التشريعية الهادفة المعمول بها في مجالات التدريب والمرتكزة على التنسيق المسبق بين متطلبات سوق العمل وامكانيات التشغيل المتاحة<sup>(٤٥)</sup>.

وعلى ذلك فان عملية البحث في الاساس القانوني للحق في التدريب المهني ضمن هذا المبحث تتطلب توزيعه على ثلاثة مطالب و بالشكل الآتي :

المطلب الأول : التدريب المهني في قوانين العمل.

المطلب الثاني : التدريب في القوانين الخاصة بالتدريب المهني.

المطلب الثالث : التدريب وفقا للتعليمات المنظمة للتدريب المهني.

### المطلب الأول: التدريب المهني في قوانين العمل

تعد قوانين العمل المصدر الرئيسي الذي يحتل المقام الاول في التنظيم القانوني لعقود التدريب المهني رغم كونها من احدث فروع القانون من حيث النشأة ، الا ان لها المرتبة الاولى في تنظيم علاقات العمل وخصوصا بعد قيام الثورة الصناعية ، ولقد نالت المرتبة المذكورة صفة الثبات و على مر الزمان على الرغم من اطلاق العديد من الدول تسميات مختلفة على تلك القوانين ، (كالتشريعات الصناعية ، القوانين العمالية ، القوانين الاجتماعية ، قوانين الشغل) الا انها جميعا كانت تسميات غير دقيقة تعرضت للنقد من قبل الفقه القانوني، الذي استقر الراي في خاتمة المطاف على تسميتها (بتشريعات العمل)، واتفق المشرع في الوقت الحاضر على تسميتها (بقوانين العمل) لما يحمله الوصف الاخير من في دقة التعبير وما تحويه من القواعد الموضوعية والشكلية ذات الصلة القوية والمباشرة بكافة اوضاع العمل وشروطه وظروفه واحكام الاستخدام بالنسبة الى القوانين العربية، لكن الامر مختلف بالنسبة الى القوانين الاجنبية فقد كانت لها عدة مسميات، ابرزها (Employment Law) في اللغة الانكليزية، و(droit del lavore) في اللغة الفرنسية، و(Diritto del lavoro) في اللغة الايطالية، وفي الالمانية (Arbeitsrecht) ، و(Trudovoe ppravo) في اللغة الروسية<sup>(٤٦)</sup>.



وتتفق القوانين المقارنة في كل من مصر والاردن والامارات بالاضافة الى العراق على الاخذ بالتسمية الدارجة على قانون العمل ، ولقد اهتمت بشكل واضح وصريح وعلى قدر يعتد به من الدقة والموضوعية في تنظيم الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني ، مع الاخذ بنظر الاعتبار الحاجة الى الرجوع الى القواعد العامة المعمول بها وفقا للنظرية العامة للعقد في بعض المسائل او الاحكام التفصيلية التي لم يرد فيها نص خاص ضمن قوانين العمل الا ان القاعدة تقضي بان تلك الاخيرة تعد المرجع او الاصل في تنظيم حق التدريب وما يرتبط به من عقود وفق القاعدة العامة القاضية بان الخاص يقيد العام .

فلقد نظم المشرع المصري احكام عقد التدريب المهني في الكتاب الثالث من قانون العمل الذي سماه التوجيه والتدريب المهني، وقسمه الى خمسة ابواب تناول فيها تنظيمات التدريب المهني، والترخيص بمزاولة عمليات التدريب، ومزاولة تلك العمليات، وقياس مستوى المهارة والترخيص بمزاولة الحرف، واخيرا نظم موضوع التدرج المهني<sup>(٤٧)</sup>. كذلك فعل قانون العمل الاردني حيث نجد بان المشرع فيه قد خصص الفصل الخامس من قانون العمل لعقد التدريب المهني<sup>(٤٨)</sup>. ونلاحظ الحال نفسه من حيث التنظيم او الاساس التشريعي للحق المذكور في قانون العمل الاماراتي، الذي خصص الفصل الثاني من الباب الثالث منه لعقد التدريب المهني<sup>(٤٩)</sup>.

اما عن موقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ ، فانه ومن حيث المبدأ نجده قد حصر الاحكام الخاصة بالتدريب المهني في الفرع الثاني من الفصل الرابع من القانون المذكور والتي تضمنت الاشارة الى اهداف التدريب المهني ، والخدمات والبرامج التدريبية ، وبيان القواعد التي تحكم التدريب المهني ضمن نطاق القطاع الخاص وفق الشروط الاجراءات التي حددها القانون ومجانية التدريب ، (ووجوب خضوع تحديد المهن الداخلة ضمن مجالات للتدريب ومدده والبرامج التي تنظمه ونظام الاختبار وشهادات التدريب ، وتنظيم علاقة المتدرب ببرامج التدريب من خلال ابرام عقد التدريب ، وحسب التعليمات التي يصدرها الوزير في السياق المذكور) ، كما نلاحظ انها نظمت احكام الاشتراكات وأكدت على تطبيق احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في حال حصول الاصابات اثناء التدريب ، كما اوجبت التقيد باحكام الصحة والسلامة المهنية عند المباشرة بالتدريب ، وأشارت الى مجمل الاحكام المتعلقة بالانسحاب من التدريب وحالات انتهاء عقد التدريب والتعويض، وتكفلت ايضا ببيان العقوبات التي تضمن تطبيق القواعد والاحكام المذكورة<sup>(٥٠)</sup>.

ويضاف لما تقدم بأن ومن باب التفصيل في احكام مشروعية الحق في التدريب في قانون العمل العراقي النافذ بان المشرع فيه قد عمد الى اصدار تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ ومن ثم قانون مكافأة المتدربين رقم ٣٨ لسنة ٢٠٠٨ الذي نظم الاحكام المتعلقة بمنح المتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية مكافأة مالية عن كل يوم يقضونه في التدريب وذلك في اطار



دعم سياسة التدريب المهني في العراق في مكافحة البطالة بحيث ادى التوجه التشريعي المذكور الى تدعيم الاساس التشريعي للحق بالتدريب المهني كونه وجد لبناته التشريعية الاولى في قانون العمل<sup>(٥١)</sup>.

ومما يذكر بان للمشرع العراقي باع طويل في سن وتطوير الاساس القانوني للحق في التدريب المهني وذلك من خلال اصدار العديد من قوانين العمل منذ بداية نشأة الدولة العراقية والى الوقت الحاضر حيث تضمن الكثير منها الاحكام القانونية لموضوع التدريب المهني الى ان تكلل الامر بنهاية المطاف بصور قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ وتعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ النافذة والصادرة بموجبه التي سبقت الاشارة اليها<sup>(٥٢)</sup>.

وبما ان القوانين القديمة السابقة الغيت وحل محلها القانون الجديد فلقد عكفنا على التركيز عليه باعتباره محور الدراسة في بحث موضوع بحثنا في (الاساس التشريعي للحق في التدريب المهني) وبالمقارنة مع بعض قوانين العمل العربية المتقدمة في هذا المجال اي كلا من القانون المصري والاردني والاماراتي ومن ثم القانون العراقي وما يرتبط بها من تشريعات فرعية خاصة بالتدريب المهني .

ومما يذكر وفي هذا المقام بان الاساس القانوني للحق في التدريب المهني في التشريع العراقي لم يدخل ضمن قوانين العمل فقط ، بل وجدت قوانين اخرى مختلفة في التسميات والاعراض والاهداف تطرقت لتأهيل وتدريب فئات معينة من افراد المجتمع لدواع انسانية وقانونية واجتماعية واقتصادية و حسب السياسة العامة للدولة ضمن المجالات المذكورة ، فلقد صدرت العديد من القوانين الخاصة قبل و بعد سقوط النظام العراقي البائد عام ٢٠٠٣ ، والتي من خلالها تم فتح مجالات التدريب وفئات معينة من المجتمع العراقي لم يتسن لها الاستفادة من احكام وقواعد التدريب المنصوص عليها في قانون العمل النافذ وتعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ ، ففي قانون الرعاية الاجتماعية والاجتماعية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ بين المشرع بان المستفيد من هذا القانون هم الذين يعانون مشاكل اسرية ، او من فقد رعاية الوالدين او احدهما بسبب الوفاة او العوق او التوقيف او السجن او الفقدان ، او عديم الاهلية او العنف الاسري ، او مجهول النسب ، او المشرود او من تقرر المحكمة المختصة او الجهة الادارية المختصة ايداعه فيها ، ووجب تسجيل المستفيدين من دور الدولة في رياض الاطفال او المدارس الابتدائية او المتوسطة او الاعدادية او في المعاهد المهنية او الفنية او في مراكز التدريب المهني ، حسب فئاتهم العمرية ، واعطى ايضا الحق لكل المعوقين في التأهيل والرعاية دون مقابل من اجل اعادتهم الى الاعمال والمهن التي كانوا يمارسونها قبل الاعاقة ، او تأهيلهم على اعمال ومهن اخرى حسب قابليتهم ، واوصى بتأهيل ذوي الاعاقة الشديدة واعادتهم للعمل في الورش المحمية والجمعيات التعاونية الانتاجية او اي مجال اخر يتلائم مع حالاتهم ، ومنح ايضا حق



الانتساب لكل معوق حسب درجة العوق لتي يعاني منها الى وحدات التأهيل المهني لغرض الاستفادة من خدماتها في هذا المجال<sup>(٥٣)</sup>.

وبالنسبة الى قانون اصلاح النزلاء والمودعين رقم ١٠٤ لسنة ١٩٨١ فمن الواضح بأنه في المجالات المتعلقة بالتدريب المهني الزم وزارة التربية ووزارة العمل ، بفتح مدارس مهنية داخل اقسام الاصلاح الاجتماعي ، وتتولى اللجنة الفنية في المؤسسات المذكورة اعداد برامج ومناهج التأهيل لغرض التأهيل المهني للسجناء والمودعين وحسب مؤهلاتهم بعد الافراج عنهم ، ولتحقيق الهدف المنشود اجاز لادارات السجون التعاقد مع مدربين مهنيين لتحقيق هذا الغرض ، اما في مجال العمل فلقد اجاز هذا القانون للنزلاء والمودعين ، العمل خارج المؤسسة الاصلاحية بشرط ان تكون مدة المحكومة بالنسبة لهم تقل عن (خمس سنوات) وان يكون قد مضى ما نسبته (١٠%) منها<sup>(٥٤)</sup>. كذلك الحال بالنسبة الى نظام المدارس الاصلاحية رقم ٢ لسنة ١٩٨٨ ، اللذي منح الاحداث المودعين في المؤسسات الاصلاحية لمدة سنة كاملة الحق في التدريب المهني بحيث يتم بعدها نقلهم للعمل في اقسام الانتاج التابعة للمؤسسات المذكورة<sup>(٥٥)</sup>.

وفي قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم ٢٨ لسنة ٢٠١٢ نجد المشرع بأنه قد وضع التزاما قانونيا على عاتق دوائر الدولة المعنية يقضي بوجود مساعدة ضحايا الاتجار بالبشر بعدة امور وكان من اهمها ما يدخل في مجال التدريب والتأهيل حيث تضمنت وجوب توفير فرص العمل والتدريب والتعليم الهادف في كل مجالات التدريب المتاحة<sup>(٥٦)</sup>. وايضا نلاحظ بأن قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ قد اهتم بتحديد مفهوم التأهيل ونظم بالتفصيل عملية التدريب المهني للمعاقين الذي تقوم به وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حيث الزم دائرة العمل والتدريب المهني التابعة لها بتقديم خدمات التدريب من قبل الكوادر المتخصصة في مجال التدريب وحسب طبيعة العوق، بالإضافة الى تدريب اسر الفئة المذكورة على كيفية التعامل الانساني معهم<sup>(٥٧)</sup>.

اما بالنسبة الى قانون الحماية الاجتماعية رقم ١١ لسنة ٢٠١٤ ، فنجد بان المشرع قد حدد نطاق سريان هذا القانون على ذوي الاعاقة والاحتياج الخاص، والارامل والمطلقات، وزوجات المفقودين والمهجورات، والفتيات البالغات غير المتزوجات، والعجزة، والايام، واسر النزلاء والمودعين المحكومين اكثر من سنة، والمستفيدين من دور الدولة الابوائية، والاحداث المحكومين مدة تزيد على السنة والطلاب المتزوجين لغاية الدراسة الاعادية والاسر المعدومة الدخل ودون مستوى خط الفقر، بحيث يحق لهم الاستفادة من الحق في التدريب والتعليم المهني عن طريق التعاون بين هيئة الحماية الاجتماعية والوزارات والجهات ذات العلاقة كلا حسب اختصاصه، والتاكيد على تدريب القادرين على العمل في الوزارات والجهات غير المرتبطة



بوزارة، بهدف اكسابهم الخبرة والمهارة والثقافة في مجالات التدريب باعتباره من مقدمات العمل<sup>(٥٨)</sup>.

ويضاف لما تقدم بأن من اهم نظم التدريب المهني التي كانت شائعة قبل سقوط النظام البائد في العراق قبل عام ٢٠٠٣ هو التدريب الذي تقوم به مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة والتصنيع العسكري الملغاة ، عن طريق الدورات التي تنظمها وقوم بمهمة اعدادها والاشراف عليها ، (كدورات التلمذة الصناعية بعد الدراسة المتوسطة، والدورات الخاصة بخريجوا الدراسة الاعدادية بفروعها الصناعي والعلمي والادبي، والدورات الخاصة بمن هم في مرحلة الدراسة المتوسطة ، والاخرى لمن هم ضمن مرحلة الدراسة الاعدادية ، بالاضافة الى الدورات التطويرية الخاصة برفع المستوى المهني للعاملين في المنشآت الصناعية)<sup>(٥٩)</sup>.

وفي هذا المقام يمكن ان نضيف ولمزيد من المعلومات ومن باب اثراء المعرفة القانونية ضمن هذا النطاق بان العديد من الدول العربية الاخرى خارج نطاق المقارنة عمدت كذلك الى اصدار العديد من قوانين العمل والتي تكفلت ايضا ببيان اهم القواعد والاحكام الواجبة التطبيق على عقود التدريب المهني وعلى اختلاف المراحل الزمنية التي مرت بها منذ بداية تاسيسها ولغاية الوقت الحاضر، كالقانون اللبناني<sup>(٦٠)</sup>، والتونسي<sup>(٦١)</sup>، والجزائري<sup>(٦٢)</sup>، واليميني<sup>(٦٣)</sup>، والفلسطيني<sup>(٦٤)</sup>، والقطري<sup>(٦٥)</sup>، والسعودي<sup>(٦٦)</sup>، ويضاف اليها تشريعات اخرى كالقانون والسوري والكويتي والبحريني<sup>(٦٧)</sup>، ولا بد من الاشارة في هذا المقام الى ان المشرع الفرنسي كان سابقا في كفالة الحق بالتدريب المهني وتنظيم السبل اللازمة لممارسته وفق القانون<sup>(٦٨)</sup>.

### المطلب الثاني: التدريب في القوانين الخاصة بالتدريب المهني

بالاضافة الى قوانين العمل لاحظنا وجود تشريعات فرعية اخرى عنيت بالتدريب المهني صدرت في بعض البلدان العربية بصفة مستقلة عن قوانين العمل حسب اعتبارات السياسة التشريعية لتلك الدول ، والتي هي الاخرى ادت الى تعزيز الضمان القانوني التشريعي لكفالة العمل بالحق في التدريب المهني ولفئات معينة من المتدربين من غير المشمولين باحكام او قواعد التدريب المهني التي نظمتها تشريعات العمل كالقوانين وما قد يلحق بها من مراسيم او انظمة او تعليمات او قرارات اخرى والتي تعد بالاصل كما رأينا المرجع الاساس في تنظيم كافة الاحكام المتعلقة بحق التدريب ، ومن بين تلك الدول التي اشرنا اليها ما سار عليه المشرع المغربي عند اصداره قانون احداث وتنظيم التدرج المهني والذي عمد فيه الى تنظيم احكام التدريب في عقد التدرج المهني المبرم بين صاحب المقولة والمتدرج او ولي امره ، واعتبر : (التدرج او التدريب المهني نمط من انماط التكوين المهني الذي يتم اساسا بالمقولة)<sup>(٦٩)</sup>.

والحال ايضا نجده بالنسبة للموقف الذي سلكه نظيره المشرع اليمني عندما اصدر قانون التعليم الفني والتدريب المهني ، والذي تكفل هو الاخر بتنظيم برامج التدريب المهني



التي ترعاها المؤسسات التدريبية في اليمن والتي تتكون من : (كافة المعاهد والمراكز والمواقع التي تمارس التعليم الفني والتدريب المهني الحكومي وغير الحكومي تحت اشراف وزارة التعليم الفني والتدريب المهني)<sup>(٧٠)</sup>.

ولقد اخذ المشرع البحريني بنفس التوجه الذي سلكه نظيره كل من المشرع المغربي واليمني فاصدر تشريعات خاصة بالتدريب المهني وفقا للسياسة التشريعية المعتمدة لديه في تنظيم موضوع التدريب<sup>(٧١)</sup>.

وسلك نفس الاتجاه المذكور المشرع الجزائري لكن مع ايراد تفاصيل اكثر حول القواعد الحاكمة لموضوعات التدريب وفق التوجه التشريعي الذي يتناسب مع اهداف وحاجات التدريب المهني في الجزائر<sup>(٧٢)</sup>.

وفي هذا المقام ينبغي ان نشير الى ان فرنسا كانت سباقة في وضع البوادر الاولى لتشريع مثل تلك القوانين كقانون عام ١٨٥١ والخاص بالتكوين او التدريب والاعداد المهني- ويعاب عليه كونه لم ينظم موضوعات التدريب المهني على وجه التفصيل بل اكتفى فقط بالزام صاحب العمل بتامين التكوين المهني للممتهن- وقانون التعليم التكنولوجي لعام ١٩١٩ ، وقانون عام ١٩٢٨ المعدل لقانون التكوين والاعداد المهني لعام ١٨٥١ ، وايضا قانون التمهين او التدريب في القطاع الزراعي لعام ١٩٢٩ ، كذلك قانون التمهين او التدريب المهني في الصناعات اليدوية لعام ١٩٣٧ ، وقانون تنظيم مراكز التكوين المهني لعام ١٩٤٩ ، ومن الملاحظ على التشريعات المذكورة بانها على وجه الاجمال لم تكون التنظيم التشريعي الشامل لموضوعات التكوين او التدريب المهني، مما قد يعرضها للنقد من قبل الفقه القانوني في فرنسا مما دعا المشرع الى سد الفراغ ومعالجة الموضوع باصدار قانون التمهين الفرنسي لعام ١٩٧١ المعدل بالقانون الصادر عام ١٩٧٧ والذي يمثل التنظيم القانوني المتكامل للتمهين في فرنسا في الوقت الحاضر، كما يمكن ملاحظة بان المادة (٥٧) من قانون توجيه الصناعات والحرف الفرنسي لعام ١٩٣٧ والذي يسمى بقانون (Royer) كان يطبق نظام (فترة التدريب ما قبل المهني) ، ويستفيد منه طلاب مرحلة الدراسة المتوسطة بعد اكمالهم سن الرابعة عشر في السنتين السابقتين لما قبل التخرج من هذه المرحلة ، وذلك من خلال ادخالهم في دورات التدريب المهني التي تقيمها المؤسسات التجارية او الحرفية لتدريبهم على الاعمال اليدوية والحرفية الخاصة بمهن معينة ، وذلك بعد ابرام اتفاقية خاصة بهذا الموضوع بين المدرسة المعنية واحدى المؤسسات المذكورة والتي يترتب عليها احيانا ابرام عقود التدريب المهني بين كل او بعض الطلاب المذكورين مع صاحب المؤسسة التي تكفلت بتدريبهم في المجالات المتفق عليها ، كما تقوم الدولة بصرف منحة مالية لكل طالب يحمل صفة متدرب<sup>(٧٣)</sup>.

### المطلب الثالث: التدريب وفقا للتعليمات الخاصة بالتدريب المهني

اصدرت الدول العربية موضع البحث والدراسة والمقارنة اي كل من مصر والاردن والامارات بالاضافة الى العراق تعليمات اوقرارات خاصة بالتدريب المهني بصورة



فرعية بعد الاحالة اليها من قبل المشرع في قوانين العمل بصفة تبعية ، وبالتالي فهي من وجهة نظرنا المتواضعة تعد ضمانا اكيدة في تعزيز رصانة الاساس التشريعي للحق في التدريب المهني ومكملة في الوقت ذاته للقواعد والاحكام الخاصة المرتبطة بالتدريب وما يترتب عليه من عقود بمعنى انها قد تعد حسب وجهة نظر المشرع مرجع فرعي او اصلي يعول عليه في بيان المسائل والاحكام التفصيلية الخاصة بحق التدريب بالتزامن مع تشريعات العمل .

ففي هذا السياق نجد بان المشرع المصري اصدر بعض القرارات المنظمة للتدرج او التدريب المهني والتي بين فيها كافة التفاصيل المنظمة لتلك المواضيع بعد الاحالة من قبل المشرع في قانون العمل<sup>(٧٤)</sup>.

ونفس الحالة تنطبق بالنسبة للموقف المتبع من قبل المشرع الاردني عندما اصدر التعليمات المنظمة لعقد التدريب المهني<sup>(٧٥)</sup>. وهذا ايضا ما نجده وفقا لما سار عليه المشرع الاماراتي في اصداره قرارا خاصا بتدريب المواطنين في المنشآت القائمة بدولة الامارات العربية المتحدة<sup>(٧٦)</sup>. والحال ايضا نفسه ينطبق بالنسبة للتوجه الذي سلكه ضمن هذا السياق المشرع العراقي عندما اصدر هو الاخر تعليمات التدريب المهني الخاصة بتنظيم عقود التدريب المبرمة مع مراكز التدريب المهني التابعة للدولة<sup>(٧٧)</sup>.

كما يمكن الاشارة الى ان العديد من الدول الاخرى خارج نطاق البحث والمقارنة اصدرت هي الاخرى بصورة مستقلة او تبعية عدد من المراسيم او القرارات الهادفة الى تنظيم علاقات واطواع التدريب من خلال عقود التدريب المهني ، وبيان احكامها و الاثار المترتبة عليها كما هو عليه الحال بالنسبة للموقف التشريعي في كل من لبنان والمغرب والبحرين<sup>(٧٨)</sup>.

الا انه ومن بين كل ذلك كان لنا وقفة جدية بالنسبة الى موقف المشرع العراقي من مسألة تشريع او اصدار العديد من الانظمة والقرارات والقوانين والتعليمات ، وتحديدًا خلال الحقبة الزمنية الممتدة من عام ١٩٧٢-٢٠١٨ التي نظمت الاحكام والقواعد المتعلقة بضمان الحق في التدريب المهني من حيث توضيح كافة المفاهيم والاهداف والمجالات والفئة المشمولة به ، ولقد ارتأينا ان نشير اليها لاهميتها الكبيرة في هذا المجال من جهة ومن جهة اخرى من باب اثراء المعلومات والمعرفة القانونية ضمن هذا النطاق ، وهذا مما دعانا الى القول بان حسن توجه المشرع في هذا المجال والتوسع التشريعي في اصدار تلك الانظمة او التعليمات وغيرها من المراسيم الاخرى ، ساهم في معالجة الكثير من الحالات والاطواع التي تعاني منها مختلف شرائح المجتمع العراقي من الباحثين عن عمل والمعرضين للبطالة او ممن يعانون اصلا من مشكلة البطالة ، بل حتى العمال اللذين يرومون تطوير خبراتهم وكفائاتهم المهنية في مجال الاعمال التي يزاولونها وعلى اختلاف فئاتهم واصنافهم والتنظيم القانوني الذي يمارسون حقهم في التدريب من خلاله<sup>(٧٩)</sup>.



ومما يذكر بان الفقه القانوني يجمع على اهمية الانظمة والتعليمات ومن حيث المبدأ العام في تنظيم المسائل الجزئية او التفصيلية لعلاقات العمل وعلى وجه العموم والاجمال<sup>(٨٠)</sup>.

وعلى هذا الاساس يمكن ان نستنتج بان توجه التشريعات المختلفة في اصدار العديد من التعليمات او القرارات الخاصة بتنظيم التدريب المهني هو كونها تمثل الاحكام الاصلية التي اراد لها المشرع الانطباق على اوضاع معينة وعلى وجه التفصيل و الخصوصية والتي لم يتكفل المشرع في التطرق اليها بالبيان والتفصيل ضمن قوانين العمل ، وذلك لان قواعد قانون العمل قواعد عامة وهي بهذه الصفة يصعب تطبيقها على الاوضاع الخاصة المذكورة التي افرد المشرع حالات تنظيمها عن طريق التعليمات او القرارات المذكورة ، كما ان الاحكام التنظيمية في قانون العمل ذات الطابع الفني البحت كتعليمات التدريب المهني يصعب ادراجها على وجه الدقة في في النصوص العامة لقانون العمل ، لذا ترك المشرع تفصيل ذلك عن طريق التعليمات ، بالاحالة الى وزارة العمل ممثلة بوزيرها لغرض اصدارها واتخاذ ما يلزم بشأنها وتعميمها على الجهات المعنية من اجل تطبيقها والعمل بموجبها وخصوصا التعليمات ذات الطابع المهني و الصناعي بالاضافة الى تاثير بعض الاحكام القانونية بالظروف الاقتصادية المتغيرة وخصوصا فيما يتعلق باجور التشغيل والتدريب المهني ، وهذا الامر قد يجعلها بحاجة الى التغيير والتعديل المستمر ، مما يتعارض مع صفة الثبات والعمومية التي تعد من الصفاة المميزة لنصوص قواعد قانون العمل وبالنتيجة فان التعليمات تعد الافضل من حيث التنظيم في هذا المجال ، كما ان هناك اسبابا خاصة اخرى تتعلق بمجال بحثنا دعت هي الاخرى الى اصدار التعليمات التي تنظيم علاقات وعقود التدريب المهني ، وبالاخص ما تعلق منها بالطابع المستقل لعلاقات التدريب المهني الذي يميزها عن علاقات العمل الاعتيادية ، كما ان الطابع العام للاحكام والقواعد القانونية التي تحكم عقود التدريب المهني الواردة بالاصل في قوانين العمل بصيغة التجريد والعموم قد يلحق البعض منها جانبا من الصعوبة في مجال التطبيق مما يقتضي التيسير والتسهيل عن طريق اصدار التعليمات التي تكفل تسهيل اجراءات تنفيذها والعمل بها ، ويمكن ان نظيف لما تقدم بان الطابع الخاص المستقل الذي يتميز به قانون العمل عن سائر القوانين الاخرى الحاكمة في مجال اي فرع من فروع القانون العام او الخاص ، قد اضفى الطابع التنظيمي على الكثير من الحالات والمواضيع التي يحكمها ، مما ادى بالنتيجة الى تنظيمه لعلاقات وعقود التدريب المهني بين الافراد او تلك المبرمة مع الشركات او معاهد او مراكز التدريب المهني العاملة ضمن نطاق القطاع الخاص او العام من خلال القواعد او الاحكام التي وردت بصورة اصلية في متن القانون المذكور وبدون تفصيلات مما ادى الى الحاجة الى اصدار التعليمات ، وعلى هذا الاساس يمكن ان نقول بأن التعليمات الخاصة بتنظيم عقود التدريب المهني ، تعد من التشريعات الفرعية التي لها دور كبير في دعم الاساس



القانوني للعقود المذكوره التي وجدت اصولها التشريعية في قوانين العمل ، ومما يعزز الاستنتاج المتقدم بان المشرع في كثير من الدول قد خول السلطة التنفيذية حق اصدارها- كوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ممثلة بوزيرها- لغرض معالجة الجوانب الخاصة بالعمل، بحكم غلبة الطابع المهني او الحرفي عليها كونها تتضمن معالجات وتفصيلات فنية، يقوم باعدادها خبراء مختصين وفق متغيرات الظروف الاقتصادية العامة والظروف الشخصية للمشمولين بها من حيث طبيعة العمل الذي يمارسونه، والجنس والفئات العمرية للافراد المشمولين بها وغيرها من الحالات والاوضاع الاخرى التي تحكمها تلك التعليمات<sup>(٨١)</sup>.

كتحديد المهن الخاضعة للتدريب والمراحل الزمنية الخاصة بكل واحدة منها ونسب المكافأة والاجور التي يستحقها المتدرب خلال فترة التدريب او في كل مرحلة من مراحل التدريب بالإضافة الى تحديد المناهج او البرامج الدراسية النظرية والعملية التي يتلقاها المتدرب خلال التدريب ونظام الاختبارات وفحص الكفاءة المهنية او نظام التجربة وانواع الشهادة الممنوحة والخاصة بالكفاءة المهنية للمتدرب ، وهذا التحديد الدقيق الذي اتجهت اليه مختلف التشريعات الفرعية التابعة لقوانين العمل كالتعليمات والقرارات وغيرها من المراسيم او الانظمة الاخرى لما له دور كبير في توفير الحماية القانونية للمتدرب خلال فترة انعقاد عقد التدريب من تعسف او استغلال صاحب العمل او المدرب بشكل عام ، بحيث ولو فرضنا تساهل المشرع في كل ذلك وترك تحديد القواعد التي تحكم الامور المذكورة لحرية المدرب فعليه فانه يكون من الطبيعي عند السير بهذا الاتجاه بان يقع المتدرب كفريسة سهلة ام مطامع بعض اصحاب المهن او الحرف التي يجري التدريب فيه في جوانب كثيرة كاطالة مدة التدريب او ممارسة العمل تحت عنوان التدريب وعدم الالتزام بالقواعد والاحكام المنصوص عليها في تشريعات العمل والمنظمة لعمليات وقواعد التدريب كذلك المتعلقة بالاجر او المكافأة وما الى ذلك من الانتهاكات الاخرى التي قد تحصل خلال فترة التدريب والتي يكون مرجعها بالاصل الى عدم اعتماد معيار الثقة والمصدقة من قبل المدرب واخفاء ابسط الدقائق والامور المتعلقة بالتدريب خلافا لقواعد حسن النية في التعامل بين الافراد<sup>(٨٢)</sup>.

### الخاتمة

بعد ان انتهينا من البحث في موضوع: ( الأساس التشريعي للحق في التدريب المهني)، فلقد توصلنا الى العديد من النتائج والمقترحات يمكن اجمالها بما يأتي :

#### أولاً: النتائج :

١- ان اهم الاسباب التي دعت الى الاهتمام التشريعي بالحق في التدريب المهني كانت من اجل دعم سياسة الدول في التشريعات المختلفة الهادفة الى الاستمرار بتنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب ، بالإضافة الى سد حاجات المشاريع المختلفة واصحاب العمل في القطاعات كافة من الايدي العاملة الكفوءة والمدربة من جميع النواحي الحرفية والتقنية او المهنية.



- ٢- ساهم الاعتراف بالاساس التشريعي في الحق بالتدريب المهني على كافة المستويات الدولية والدستورية والقانونية بشكل مباشر في وضع تنظيم قانوني شامل لذلك الحق ، مما وادى بالنتيجة الى توفير الحماية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمتدربين بكافة اصنافهم وفئاتهم العمرية ضمن اطار قانوني يصعب التحايل عليه والحيلولة دون تطبيقه بالاضافة الى استمرار الحماية لهم لكل ما يدخل تحت مفهوم التعسف في استعمال الحق.
- ٣- ان الحق في التدريب المهني وجد اساسه التشريعي من حيث الاصل والمبدأ العام في العديد من التشريعات الدولية المتمثلة بالعديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية ومنها انتقل الى التشريعات الفرعية ، فلقد كان للاساس المذكور دور مهم وبارز في تكريس الاعتراف به وتطبيقه على ارض الواقع من حيث النشأة والتكوين وتنظيم الاحكام من الناحية الموضوعية والشكلية وبالتالي اضافة الصفة القانونية العقدية عليه من خلال عقود التدريب المهني ، بالاضافة الى اضافة الصفة التنظيمية الادارية عليه من خلال التدريب المهني الحكومي لارتباطه بشكل مباشر بالسياسة الاقتصادية العامة لجميع الدول والهادفة الى تحقيق التنمية الشاملة في ادارة الموارد البشرية وتطوير خبرات ومهارات الايدي العاملة وتنمية الاقتصاد الوطني .
- ٤- تباين الاشارة الى الاساس الدستوري للحق في التدريب المهني بين الدساتير المختلفة فمنها ما اشار اليه بشكل واضح وصريح كقاعدة دستورية مستقلة بحد ذاتها بعيدا عن اللبس والغموض تحت عنوان التدريب ، كما ان البعض الاخر منها ذهب الى العكس من ذلك وابتعدت عن السير بهذا الاتجاه التشريعي الواضح بحيث اشارت اليه بشكل ضمني او من حيث المضمون او تحت عنوان او مسميات اخرى كنوع من انواع التعليم ومنها الدستور العراقي النافذ .
- ٥- يرجع في تحديد مشروعية الاساس القانوني للحق في التدريب المهني الى قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، الا اننا وجدنا بان المشرع العراقي وفي قوانين اخرى خاصة تكفل ايضا بتأسيس العمل بمشروعية ذلك الحق لتعميم الفائدة على شرائح اخرى خارج نطاق قانون العمل ولاهداف تنظيمية اصلاحية ترتبط بالتنظيم الذاتي للأفراد وفق سياسة التنمية الشاملة المرتبطة بإدارة الموارد البشرية ، كما هو عليه الحال ضمن سياسات التدريب المهني ضمن اطار قانون الرعاية الاجتماعية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ ، وقانون اصلاح النزلاء والمودعين رقم ١٠٤ لسنة ١٩٨١ ، ونظام المدارس الاصلاحية رقم ٢ لسنة ١٩٨٨ ، وقانون رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ ، وقانون الحماية الاجتماعية رقم ١١ لسنة ٢٠١٤ .
- ٦- ان توجه التشريعات المختلفة في اصدار العديد من التعليمات او القرارات الخاصة بتنظيم التدريب المهني هو لكونها تمثل الاحكام الاصلية التي اراد لها المشرع الانطباق على اوضاع معينة وعلى وجه التفصيل و الخصوصية والتي لم يتكفل المشرع في التطرق اليها بالبيان والتفصيل ضمن قوانين العمل .



### ثانيا : المقترحات :

١- نقترح على المشرع العراقي وضع تعريف محدد واضح وصريح للحق في التدريب المهني او على اقل تقدير تحت عنوان (مفهوم التدريب المهني) ضمن النصوص القانونية التي وضعها عند تنظيمه للاحكام المتعلقة بعقد التدريب المهني ، وذلك من اجل تلافي ما يدخل فيه من تداخل بين مفاهيم اخرى مرتبطة بشكل عام ببقية العلوم الاخرى المعنية بدراسة سبل تنمية الموارد البشرية دون الدخول في التأسيس القانوني لاستخدام حق التدريب كمرجع اساسي في نجاح جميع انواع عمليات التنمية وخصوصا من خلال احكام قانون العمل وتعليمات التدريب المهني .

٢- في المادة (٢) من الفصل الثاني الخاص (بالاهداف والسريان) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ اشار المشرع العراقي الى مصطلح (تحقيق التنمية المستدامة) ، ولعل المشرع العراقي اراد من بينها من حيث المفهوم الضمني التنمية في مجال التدريب المهني ، ونعتقد بان من الافضل ان تكون الصياغة (التنمية المستدامة عن طريق التدريب المهني ...).

٣- في المادة (٨/اولا) من الفصل الثالث المتعلق (بالمبادئ الاساسية) في قانون العمل العراقي النافذ ، حظر المشرع العراقي المخالفات والتجاوزات (لمبدأ تكافؤ الفرص والتمييز المباشر وغير المباشر بين العمال فيما يتعلق بالتدريب المهني ....) ، ونعتقد بانه قد يكون من الاولى والافضل تحديد مفهوم التمييز المباشر وغير المباشر في مجال التدريب المهني .

٤- في المادة (١٩/اربعاء) من قانون العمل العراقي النافذ وضمن المبادئ العامة اوجب المشرع على قسم التشغيل التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقديم (خدمات التوجيه والارشاد المهني او اعادة 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 من الاساسيات المرتبطة بالاساس التشريعي لتكريس الاعتراف بحق التدريب المهني وتطبيقه على ارض الواقع .

٥- المادة (٤١/ثانيا هـ) من قانون العمل العراقي النافذ قد تحمل ضمن طياتها المفهوم الضمني للحق في التدريب ، وذلك من خلال الالتزام الذي اوجبه على صاحب العمل والمتمثل (بتوفير فرص تطوير المعارف والمهارات الفنية للعامل ) ، كما نلاحظ في الفقرة (ن) من المادة المذكورة وجوب كفالة مبدأ المساواة في المعاملة في العديد من المجالات وما يهمنها منها (ما يتعلق بالتدريب المهني وفرص التقدم الوظيفي) ، ونعتقد بان من الافضل كما اسلفنا تعريف الحق في التدريب المهني ومن ثم توضيح السبل التي من خلالها يتم توفير الفرص المذكورة لكون حق التدريب يمارس في العراق من خلال عقد التدريب المهني الذي يبرم من حيث الاصل مع مراكز التدريب المهني ذات الشخصية المعنوية سواء كانت عامة او خاصة .



٦- في الاسباب الموجبة ضمن قانون العمل العراقي النافذ ، كان المشرع العراقي موفقا من خلال : ( التاكيد على تطبيق مبدأ المساواة ضمن مجالات التدريب المهني بهدف تنظيم عملية التدريب ما قبل التشغيل وفي الاحوال الداعية الى اعادة التدريب ، كما اكدت ايضا على وجوب الاخذ بتطبيق مبدأ الاتفاقات الجماعية عند تحديد حقوق وواجبات اصحاب العمل والعمال المتعلقة بالتدريب المهني) ، الا ان الاحكام القانونية الخاصة بتوضيح مسالة التشغيل لما قبل وبعد التشغيل ظلت غامضة وبحاجة للتوضيح .

٧- نقترح على المشرع العراقي في القانون النافذ تنظيم عملية التدريب المهني الالزامي او الاجباري الذي نظمه فيما سبق في قانون العمل الملغى رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ ، والذي يقوم على منح وزير العمل صلاحية الزام اصحاب العمل الذين يستخدمون (٥٠ عامل فأكثر) الذين يمارسون عملهم في المناطق النائية بان يقبلوا العمال المبتدئين المحالين اليهم من قبل مكتب التشغيل المختص (قسم التشغيل حاليا التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية) دون ان تتدرب للمتدربين اي حقوق قبلهم على ان لا يزيد عدد المرشحين للتدريب عن (١٠%) من مجموع العاملين لديهم ، واقترحنا هذا يتماشي مع سياسة الدولة الهادفة الى القضاء على البطالة وتوفير فرص عمل للشباب العاطل عن العمل وتطوير الخبرات والمهارات الفنية للمرشحين للتدريب بما يضمن لهم فرص العمل اللائق في المستقبل .

٨. من المستحسن ان يوضح المشرع العراقي الحد الادنى والاعلى لسن التدريب في تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ النافذة كما فعل في تعليمات التدريب المهني رقم ٢١ لسنة ١٩٨٧ الملغاة والتي نظمت احكام عقد التدريب في قانون العمل الملغى عندما حددت سن التدريب بما (لا يقل عن ١٥ سنة ولا يزيد على ٥٠ سنة) ، كما لم يضع المشرع ضابط محدد في تحديد السن القانوني اللازم لتدريب الايتام والارامل والمطلقات فيما لو تم الشروع بتدريبهم وفق الصلاحيات المخولة لوزير العمل والشؤون الاجتماعية ، ولا بد ان ننوه في هذا المقام بان التحديد القانوني لسن التدريب له دور كبير في تفعيل الاساس التشريعي المتضمن الاعتراف بحق التدريب بغية تمكين الفئة العمرية المشمولة به من الاستفادة منه على اكمل وجه دون الدخول في تفسيرات او تأويلات اخرى بصدد بيان ممن يحق له ممارسة حق التدريب واستخدامه كركيزة اساسية في بناء وتطوير مهاراته وخبراته المهنية .

### الهوامش والمراجع

(١) فعلى سبيل المثال اعتبرت منظمة الامم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة التدريب صورة من صور التعليم الفني والتقني في الاتفاقية الصادرة عنها الخاصة بالتعليم التقني والمهني لعام ١٩٨٩ وتحديدا في المادة (الاولى/اولا) منها حيث اكدت على انه يشمل : (جميع اشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن بالاضافة الى المعارف العامة دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العملية والمعارف والمواقف والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية).

(٢) ينظر الدكتور حسن كيرة : اصول قانون العمل- عقد العمل ، الطبعة الثالثة ، منشأة المعارف بالاسكندرية ، ١٩٨٣ ، ص ٦١ .



- (٣) الدكتورة صبا نعمان رشيد الويسي : قانون العمل – (النظام القانوني لعلاقات العمل-نظرية المشروع) ، مكتبة نور العين للمكتب والمحاضرات القانونية ، بغداد ، ٢٠١٨ ، ص٦٧ .
- (٤) اي قانون المعاهدات العراقي رقم (٣٥) لسنة ٢٠١٥ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٨٨٣ بتاريخ ١٢/٢ تشرين الاول/٢٠١٥ ، السنة السابعة والخمسون .
- (٥) ينظر لدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف الياس : قانون العمل ، الطبعة الثانية ، العاتك لصناعة الكتاب بالقاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص٤٩-٥٠ .
- (٦) المادة (٦) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الصادر في ١٦/كانون الاول/١٩٦٦ والساري النفاذ في ٣/كانون الاول/١٩٧٦ .
- (٧) المادة (٢٦) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام ١٩٤٨ ، وعلى الرغم من الاشارة الصريحة الى اهمية الاعتراف بالحقوق بالتعليم او التدريب المهني التي وردت في المادة المذكورة الا ان ذلك لم يرد بصيغة الالتزام او الاجبار التي تتصف بها القاعدة القانونية فاسلوب الردع غير موجود ، لكون الاعلان المذكور يتصف بانه غير ملزم وان قواعده تعد بمثابة دليل استرشادي للامم والشعوب في المجالات المتعلقة بالانسان وحقوقه المشروعة ، كما هو واضح في ديباجته التي اشارت الى : (التزام الجمعية العامة للامم المتحدة بأن تنشر وعلى الملأ هذا الاعلان بوصفه المثل الاعلى المشترك الذي ينبغي أن تبلغه كافة الشعوب وكافة الأمم كما يسعى جميع أفراد المجتمع وهيئاته واضعين هذا الإعلان نصب أعينهم على الدوام ، ومن خلال التعليم والتربية إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحريات ، وكما يكفلون بالتدابير المطردة الوطنية والدولية ، والاعتراف العالمي بها ومراعاتها الفعلية ، فيما بين شعوب الدول الاعضاء ذاتها وفيما بين شعوب الاقاليم الموضوعة تحت ولايتها على السواء) ، ومن الجدير بالذكر بان هناك العديد من العهود والمواثيق الدولية اكدت على ضمان هذا الحق كصورة من صور الحق في التنمية ومنها على سبيل المثال الميثاق العربي لحقوق الانسان لعام ٢٠٠٤ ، فلقد نصت المادة (٣٧) منه على : (الحق في التنمية هو حق من حقوق الانسان الأساسية وعلى جميع الدول أن تضع السياسات الإنمائية والتدابير اللازمة لضمان هذا الحق، وعليها السعي لتفعيل قيم التضامن والتعاون فيما بينها وعلى المستوى الدولي للقضاء على الفقر وتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية ، وبموجب هذا الحق يكون لكل مواطن المشاركة والإسهام في تحقيق التنمية والتمتع بمزاياها وثمارها) ، ولقد صادق العراق على الميثاق المذكور مع بقية الاعضاء في مجلس الجامعة العربية في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٠٤ .
- (٨) ومما يذكر بان قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ وتحديدا في المادة (١٤) منه نص على انه : (عند عدم وجود نص في هذا القانون ، يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية ذات الصلة المصادق عليها قانونا) .
- (٩) صادق العراق على التوصية المذكورة ضمينا بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ الذي صدق اصلا التوصية رقم ١٠١ لسنة ١٩٥٦ بشأن التدريب المهني في الزراعة التي جاءت مفصلة لتوصية عام ١٩٢١ ، وقد يختلط الامر بين مفهوم التدريب المهني الذي يعد محور الدراسة في هذا البحث ومفهوم التعليم المهني ، والواقع ان محور هذا الاختلاف يتحدد من خلال مراجعة الاحكام الخاصة للتعليم المهني في الدول محل المقارنة ومنها العراق ، فنجد بان المشرع العراقي على سبيل المثال حدد وبدقة مفهوم التعليم المهني في نظام التعليم المهني رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢ من حيث المعنى والاهداف والجهات المسؤولة عن تطبيقه ، فلقد نصت المادة (١) منه على : (يهدف التعليم المهني الى اعداد ملاكات فنية مؤهلة علميا وعمليا من خلال الدراسة النظرية، والتدريب العملي، والتطبيق الميداني لسد متطلبات سوق العمل ، أو مواصلة الدراسة في المجالات المهنية المختلفة ، وتهينة الفرص للناشئة الذين أكملوا الدراسة المتوسطة أو ما يعادلها والتحقوا بأحد أنواع التعليم المهني لتطوير شخصياتهم من جوانبها الجسمية والفكرية والخلقية والروحية وتنمية معرفتهم بالثقافية ...) ، كما ان المادة (٢) من النظام المذكور اشارت الى ان : (يضم التعليم المهني الأنواع الأساسية الآتية : اولا/ – مدارس مهنية تضم فرعا أو أكثر من الفروع المهنية (الصناعي ، التجاري ، الزراعي ، المهن المنزلية) وتكون مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات بعد الدراسة المتوسطة تؤهل الطلاب الذين يتخرجون فيها بعد اجتياز الامتحانات المهنية العامة (البكلوريا) للالتحاق بسوق العمل أو الدخول في الكليات والمعاهد لإكمال دراستهم، حسب اختصاصهم أو الاختصاصات المقاربة وتعادل شهادتها شهادة الدراسة الثانوية العامة ، ب- مدارس مهنية راندة وفقا لأحكام الفصل التاسع من هذا النظام ، ثانيا/ يجوز استحداث أنواع جديدة من المدارس المهنية



لا تقل مدة الدراسة فيها عن ثلاث سنوات بعد الدراسة المتوسطة وفق حاجة سوق العمل والتطورات العلمية والتقنية).

(١٠) وفقا للبند من (أ-د) من لتوصية رقم ٥٦ لسنة ١٩٣٧ بشأن التعليم المهني في البناء .  
(١١) تنظر المواد (٥-١) من التوصية الدولية رقم ٥٧ لسنة ١٩٣٩ بشأن التدريب المهني .  
(١٢) لمزيد من التفاصيل يمكن مراجعة المواد من (١-٣) من التوصية رقم ٦٠ لسنة ١٩٣٩ بشأن التلمذة الصناعية .

(١٣) تنظر المواد من (١-٤) من التوصية الدولية رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم تدريب البحارة .  
(١٤) وفقا للمواد من (١-٥) والقاعدة (٢١) من التوصية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٩ بشأن التوجيه المهني .  
(١٥) تنظر المواد (١-٣/أ) من التوصية الدولية رقم ٩٩ في عام ١٩٥٥ بشأن التاهيل المهني للمعوقين .  
(١٦) صادق العراق على التوصية المذكورة بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ حيث اكد في المادة (٣/أ) منه على : (ان يشمل برنامج التدريب المهني في الزراعة جميع السكان الزراعيين بدون تفرقة على اساس الجنس او الدين او الجنسية او النوع او طبيعة العلاقة القانونية التي تربطهم بالارض مثل الملاك الفعليين والمرتبين وعمال المزارع بما فيهم العمال الموسميون ونساء المزارع وعمال المهن الوثيقة الاتصال بالزراعة) .

(١٧) تم التصديق على التوصية رقم ١١٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن التدريب المهني من قبل العراق بموجب القانون رقم ٨ لسنة ١٩٨٦ وطبقا للمواد (١-٥) الى (١-٥) من هذا القانون بين المشرع اهم الاحكام العامة المتعلقة للتدريب بمراحله المختلفة ، كالتدريب ابتداء او اعادة التدريب او الالتحاق بالتدريب ، والترقية في اي فرع من فروع النشاط الاقتصادي في المجال الصناعي والزراعي وتدريب البحارة ، وأشارت ايضا الى ترتيبات التعاون الداخلي بين مؤسسات الدولة في بيان فرص التدريب والتوجيه المهني ، والتحصير للاعداد المهني ، وقواعد التدريب ضمن نطاق المنشآت واحكام التلمذة والتدريب السريع وغيرها من الامور الاخرى ، وللمزيد من المعلومات يمكن مراجعة القانون المذكور .

(١٨) تنظر المادتان (١-١) و (١-٢) من التوصية الدولية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٦ بشأن التدريب المهني لصيادي الاسماك .

(١٩) لم نلاحظ وجود تشريع قانوني في العراق يتضمن ما اشارت اليه التوصية المذكورة بالنسبة للمدنيين ، ولعل المشرع اکتفى بتنظيم برامج التدريب فقط بالنسبة للعسكريين كما هو واضح في نظام مركز التدريب المهني للبحرية رقم (٢٥) لسنة ١٩٧١ ، الذي عملت لى تطبيق احكامه وزارة الدفاع .

(٢٠) يمكن مراجعة المواد من (١-١٧) من الاتفاقية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣ بشأن التاهيل المهني والعمالة للمعوقين .

(٢١) تنظر المواد (١-٣) من التوصية الدولية رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٣ بشأن التاهيل المهني والعمالة للمعوقين .  
(٢٢) صدرت الاتفاقية المذكورة بموجب قرار الجمعية العامة للامم المتحدة رقم ١٠٦ لعام ٢٠٠٧ ولقد صادق عليها العراق بموجب القانون رقم ١٦ لسنة ٢٠١٢ .

(٢٣) تنظر المادة (٤) والمادة (٥) من الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة ، وتم مصادقة العراق على الاتفاقية المذكورة بموجب القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٨ .  
(٢٤) اقتضى التنويه الى ان الاتفاقية المذكورة جاءت بمثابة تعديل لاتفاقية مستويات العمل العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ ، الا ان نصوص المواد القديمة المتعلقة بأحكام التدريب المهني التي اشرنا اليها ، بقيت ثابتة من حيث المعنى والاحكام على الرغم من التعديل .

(٢٥) لمزيد من المعلومات تنظر: المادة (٦) والمواد (١١-١٥) من الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل العربية .

(٢٦) تنظر المواد من (١-٣٧) الاتفاقية العربية رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني ، ولقد صادق كل من العراق والاردن وسوريا ومنظمة التحرير الفلسطينية على الاتفاقية المذكورة التي اصدرتها منظمة العمل العربية ، وتمت الموافقة عليها في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي المنعقد في الاسكندرية في اذار عام ١٩٧٧ .

(٢٧) المادة (٧) من الميثاق العربي للعمل الذي تمت الموافقة عليه من قبل المؤتمر الاول لوزراء العمل العرب المنعقد في بغداد للفترة من (٦-١٢) من كانون الثاني عام ١٩٥٦ ، ولقد صادق العراق على الميثاق المذكور



بموجب القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ ، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٠٩٥) في ١٩٦٥/٤/١ .

(٢٨) صادق العراق على اتفاقية تنمية الموارد البشرية لعام ١٩٧٥ بموجب القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالتوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية ، واهم ما تضمن القانون المذكور من الاحكام المتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني ضمن المواد (١-٤) منه ما يأتي : (١) تطوير سياسات وبرامج التشغيل شاملة و متناسقة مع التوجيه والتدريب المهني وفق حاجات التشغيل وفرصه والمشاكل الاقليمية والقومية ، ومراسل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلاقات المتبادلة بين تنمية الموارد البشرية والمراسل المذكورة ، ٢. دعم طموحات الافراد وبدون تمييز على استعمال وتطوير قابلياتهم للعمل وفق حاجات المجتمع ، وتوفير معلومات التوجيه وبرامج التدريب الشاملة للاطفال والشباب والبالغين والمعوقين والعجزة ، والتي تتعلق باختيار المهنة والتدريب المهني وفرص الدراسة، وظروف العمل والصحة والسلامة المهنية في كافة القطاعات الصناعية والاجتماعية والثقافية، ٣. تطوير وتنسيق انظمة التدريب المهني الخاصة لسد حاجات الشباب والبالغين على المدى الطويل، في جميع القطاعات الاقتصادية وفقا لمستوى المهارة والمسؤولية، ٤. وجوب اعداد وتنظيم وتطبيق برامج وسياسات التوجيه المهني والتدريب المهني بالتعاون المتبادل بين منظمات اصحاب العمل والعمال)، وللمزيد من التفصيلات يمكن مراجعة القانون المذكور.

(٢٩) المادة (٢) الاتفاقية العربية للتدريب المهني رقم ٢ لسنة ١٩٨٠ .  
(٣٠) للتفاصيل تنظر المواد (١-١١) وفي السياق نفسه يمكن مراجعة المواد من (١٩-٢٧) من الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ بشأن تاهيل وتشغيل المعوقين ، ولقد صادق العراق على الاتفاقية المذكورة بموجب القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٩٨ .

(٣١) الدكتور صبا نعمان رشيد الويسي : قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٦٠ .  
(٣٢) ينظر الدكتور عماد حسن سلمان : شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، لبنان ، بيروت ، ٢٠١٨ ، ص ٥٩-٦٠ .

(٣٣) الدكتور محمد علي الطائي : قانون العمل، الطبعة الثانية، دار المحجة البيضاء ، بيروت ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٣ .  
(٣٤) للمزيد من التفاصيل يمكن مراجعة: ديباجة الدستور الفرنسي الصادر في ٢٧/ تشرين الاول/ ١٩٤٦ والمعدل في عام ٢٠٠٨ .

(٣٥) يمكن مراجعة المواد (٢٠ و ٨٠ و ٨٢) من الدستور المصري لعام ٢٠٠٤ النافذ والمعدل في عام ٢٠١٩ .  
(٣٦) وفقا للمواد (٣٢ و ٧٥) من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لعام ١٩٩٦ النافذ ، كما وتجدر الاشارة الى ان المادة (٦٥) من الدستور المذكور نصت صراحة على : (تسهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني) ، ونجد ايضا بان المادة (٦٩) منه اشارت بوضوح الى : (تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل) ، وحملت هاتين المادتين اوضح الدلالات على المبدأ العام لكفالة الحق في التدريب المهني .

(٣٧) كما هو واضح عند مراجعة الفقرتان (٦/الفقرتان اولا وخامسا) والمادة (١/٢٣) من الدستور الاردني الصادر علم ١٩٥٢ المعدل في عام ٢٠١١ .

(٣٨) بحسب المادة (١٤) والمادتان (١٦-١٧) والمادة (٢٠) من دستور دولة الامارات العربية المتحدة الصادر في عام ١٩٧١ والمعدل عام ٢٠٠٩ .

(٣٩) بالاستناد الى المواد (٧-١٠) من الدستور الكويتي الصادر عام ١٩٦٢ والمواد (١٣-٢٢) وايضا بالنسبة للمادة (٢٩) والمادتين (٤٠-٤١) من الدستور نفسه .

(٤٠) وفقا للمادتين (٢٣ و ٢٥) والمادة (٢٩) في الفقرات من ١-٤) والمادة (٣١) والمادة (٤٣٣) من دستور الجمهورية العربية السورية لعام ٢٠١٥ النافذ .

(٤١) تنظر المواد (٣ و ٢٨ و ٣٠) من النظام الاساسي للحكم في المملكة العربية السعودية الصادر عام ١٩٩٢ .  
(٤٢) المادة (١٦) والمادة (٢٢/اولا وثانيا منها) والمادتين (٣٠ و ٣٢) من الدستور العراقي الدائم الصادر في عام ٢٠٠٥ ، وهذا الامر نجده كذلك من حيث المبدأ العام في دساتير العراق من دستور عام ١٩٢٥ والى ما قبل اقرار الدستور الحالي اي في قانون ادارة الدولة للمرحلة الانتقالية لعام ٢٠٠٤ ، فدستور عام ١٩٢٥ وتحديدا في المادة (السادسة عشر) اقر مبدأ التعليم بشكل عام واعطى حق ممارسته من قبل الطوائف المختلفة بما يتوافق مع توجهات الدولة في هذا المجال ، وعلى اعتبار حق التدريب كسائر الحقوق الاخرى نلاحظ بان المادة (٩) من دستور عام ١٩٥٨ ، والمادة (١٠ و ٢١ و ٣٥) من دستور عام ١٩٦٨ ، والمواد



(١٧٥ و ٣٣) من دستور عام ١٩٦٣، والمواد (١٧ و ١٩ و ٣٣) من دستور عام ١٩٦٤، والمادة (١٩/ب) من دستور عام ١٩٧٠ والمادتين (١٢ و ١٤) من قانون ادارة الدولة للمرحلة الانتقالية لعام ٢٠٠٤ اكدت على تكافؤ الفرص بالنسبة للحق في التعليم بين جميع العراقيين وبدون تمييز لاي سبب كان ولقد كانت المادة (٢٧/ب) والمادة (٣٢/ج) من دستور عام ١٩٧٠ اكثر صراحة في الاشارة الى الحق بالتعليم المهني والفني والتاكيد على رعاية الدولة له من اجل التوسع فيه في جميع انحاء العراق من اجل تحسين ظروف العمل وتطوير الخبرات .

(٤٣) بالاستناد الى المادة (١٤) والمادة (٢٥) من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ النافذ.

(٤٤) تنظر المادة (٢٩) في فقراتها الثلاث /اولا وثانيا وثالثا) من الدستور العراقي نفسه .

(٤٥) ينظر في ذلك الدكتور منذر واصف المصري : تحديات التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل والتشغيل ، بحث منشور في مجلة العمل العربي ، العدد/٨٧ ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ١٦ .

(٤٦) ينظر الدكتور حسن كبيرة : مرجع سابق ، ٢٢-٢٣ ، و محمد عدنان علي الزير: محاضرات في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٩ ، ص ١٨-٢٠ ، والدكتور عماد حسن سلمان : مرجع سابق ، ص ١١-١٤ ، وفي هذا المقام فأتينا نؤيد المصطلح السارج على القوانين المذكورة والقاضي بتسميتها بقوانين العمل لكون المفهوم الاخير يعبر اصدق تعبير عن دور المشرع في حكم علاقات العمل والتي تمثل علاقات او عقود التدريب جزءا منها .

(٤٧) بحسب المواد (١٣١-١٤٤) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، ومما يذكر بان المشرع المصري لم يتدخل في تنظيم علاقات العمل إلا في بدايات القرن العشرين ، فصدرت عنه تشريعات عديدة كان اهمها قانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، ثم صدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ولمواكبة التطور الحاصل في متطلبات الحركات العمالية تعاقبت التشريعات العمالية والى صدور قانون العمل الموحد عام ١٩٥٩ ، وينظر في ذلك ايضا الدكتور محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل/الكتاب الاول-المباديء العامة وعقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٦ ، ص ١٠ ، واستمر الامر على هذا الحال الى صدور قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، واخيرا الى ان اصدر المشرع المذكور قانون العمل النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، والذي نظم بشكل مفصل علاقات التدريب المهني باعتبارها جزءا متمم لا يتجزأ من علاقات العمل ، ضمن اطار العلاقة العقدية المنظمة وفق عقد التدرج والتدريب المهني .

(٤٨) وفقا للمواد (٣٦-٣٨) من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ المعدل .

(٤٩) تنظر المواد (٤٢-٥٢) من القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ الخاص بتنظيم علاقات العمل في دولة الامارات العربية المتحدة المعدل .

(٥٠) بالاستناد الى المواد (٢٥-٢٩) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

(٥١) بحسب المواد (١-١٧) من تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ والمواد (١-٤) من قانون مكافأة المتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية المعدل .

(٥٢) صدرت قوانين العمل في العراق بمراحل زمنية متعددة وعلى النحو الاتي :

أ. تطبيق احكام مجلة الاحكام العدلية الصادرة عام ١٨٧٧ على علاقات العمل بشكل عام في فترة الحكم العثماني، الى ان تم الغاء العمل بها بموجب القانون المدني العراقي النافذ رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ ، حيث نظم القانون الحالي مجمل الاحكام المتعلقة بعقد العمل في المواد (٩٠٠-٩٢٦) منه ، حيث وردت الاشارة الى مفهوم عقدي قد يتشابه للوهلة الاولى مع عقد التدريب وذلك في المادة (٩٢٦) منه واطلق عليه تسمية (عقد تعليم المهنة) الا اننا نعتقد بان عقد التدريب المهني يعد تطبيق من تطبيقاته من حيث التعليم او التدريب ، الا ان عقد التعليم يسمح بتطبيق بعض الاحكام المتعلقة بعقد العمل بالقدر الذي لا يتعارض معه بخلاف عقد التدريب الذي يعد من حيث المبدأ العام عقد خاص مستقل بحد ذاته .

ب. تطبيق اتفاقيات مؤتمر العمل الدولي الصادرة منذ عام ١٩١٩ والى عام ١٩٢١ بعد انضمام العراق الى عصبة الامم المتحدة عام ١٩٣١ ومن ثم انضمامه اللاحق الى منظمة العمل الدولية عام ١٩٣٢ .

ج. صدور قانون العمال رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ الملغى .

د. تطبيق وصدور قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغى .

هـ. صدور قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغى حيث نظم المشرع العراقي احكام التدريب المهني ضمن المواد (١٨٢-١٩٥) من هذا القانون .



- و. تشريع قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى ولقد نظم القانون المشار اليه موضوع التدريب المهني في المواد (٢٥-٢٨).
- ز. صدور قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ حيث تم تنظيمه في المواد (٢٥-٢٩) منه ، الذي تم العمل باحكامه بعد مرور (٩٠/يوم) من تاريخ النشر في الجريدة الرسمية اي من تاريخ ٢٠١٥/١١/٩ وهو تاريخ نشره في جريدة الوقائع العراقية بعدها المرقم ٤٣٨٦ ودخوله الى حيز التنفيذ .<sup>(٥٢)</sup>
- تتظر المواد (٣١) و(٣٣) و(٥٥) الفقرة اولا وثانيا ( من قانون الرعاية الاجتماعية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ ، ومما يذكر بان هذا القانون شمل العمال المعاقين العاملين في الورش المحمية بموجب المادة (٧٩) منه بتطبيق احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ ، واقتضى التنويه الى ان القانون المذكور تم تعديله بموجب قانون الحماية الاجتماعية رقم ١١ لسنة ٢٠١٤ الذي الغى الباب الثاني منه وكذلك المادة (٤-٥) والمواد (٩٩-١٠١) منه ، وفي السوقت نفسه الغى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٩٨ لسنة ٢٠٠٠ المتعلق بمنح العراقي المكفوف او المصاب بشلل رباعي راتب الرعاية الاجتماعية وشمله بضمانات اكثر كونه لا يستفيد من برامج التدريب .<sup>(٥٤)</sup>
- بحسب المواد (٢٦) و (٢٠) و المادة (٢٧) من قانون اصلاح النزلاء والمودعين رقم ١٠٤ لسنة ١٩٨١ .<sup>(٥٥)</sup>
- تنظر المادة (١٠) من نظام المدارس الاصلاحية رقم ٢ لسنة ١٩٨٨ .<sup>(٥٦)</sup>
- المادة (١١/١١) (تاسعا) من قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم ٢٨ لسنة ٢٠١٢ .<sup>(٥٧)</sup>
- وفقا للمادة (١/١٥) و المادة (١٥/١٥) من قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ .<sup>(٥٨)</sup>
- المادة (١/الفقرات أ-ب) وكذلك بالامكان مراجعة المادة (١٩) اولا/أ والفقرة خامسا منها) من قانون الحماية الاجتماعية رقم ١١ لسنة ٢٠١٤ .<sup>(٥٩)</sup>
- لمزيد من التفاصيل بالامكان مراجعة النظام الداخلي الموحد لمراكز التدريب المهني في العراق لسنة ١٩٨٨ .<sup>(٦٠)</sup>
- فالمشرع في قانون العمل اللبناني لعام ١٩٤٦ المعدل عام ٢٠٠٠ وتحديدا في المادة (٢٠) من الفصل الاول المتعلق بتنظيم عقد الاستخدام اشار الى ان : (جميع النصوص التي ترمي الى بيان ضرورة عقد التدريب ، وصيغته وامتحانات نهاية التدريب ، تكون جميعا موضوع مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء ، ويكلف مفتشوا العمل مراقبة تنفيذ هذه المراسيم والسهل على تطبيق احكام هذا القانون ....) .<sup>(٦١)</sup>
- كما ان المشرع التونسي في مجلة الشغل التونسية رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٦ المعدلة قام بتنظيم الاساس التشريعي لحق التدريب المهني في الباب العاشر منه ، حيث خصص له خمسة اجزاء تناول فيها كافة الاحكام المتعلقة به وتحت عنوان التكوين المهني ، (بين فيها مفهوم التكوين المهني وعقد التدريب والاداء في التكوين) ضمن المواد القانونية التي سماها (فصول) من المادة (٣٣٨-٣٦٩) ، كما انه اطلق تسمية (عقدة التدريب) على عقد التدريب المهني .<sup>(٦٢)</sup>
- بالاضافة الى ذلك نلاحظ بان المشرع في قانون العمل الجزائري رقم ٩٠-١١ لسنة ١٩٩٠ المعدل قد نظم الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني في الفصل الخامس منه في المواد (٥٧-٦١) ، وتحت عنوان التكوين والترقية خلال العمل .<sup>(٦٣)</sup>
- كذلك الحال في قانون العمل اليمني رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ فاننا نجد بان المشرع فيه قد نظم موضوع التدريب في الباب الثامن منه ، حيث خصص الفصل الاول منه للتدريب المهني ، والثاني لبيان احكام التلمذة الصناعية ، ونظم كل ذلك في المواد (١٠٤-١١٢) .<sup>(٦٤)</sup>
- كما وجدنا بان المشرع في قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ قد خصص الفصل الاول من الباب الثاني منه ، للتدريب والتوجيه المهني ضمن المواد (١٨-٢٣) .<sup>(٦٥)</sup>
- كما ان قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ نظم الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني في الفصل الثاني منه في المواد (١١-١٧) منه .<sup>(٦٦)</sup>
- والموقف نفسه نجده في نظام العمل والعمال السعودي لعام ٢٠٠٥ حيث نظم المشرع السعودي موضوع التدريب والتاهيل في الباب الرابع منه ، وافرد له المواد (٤٢-٤٩) ، حيث خصص الفصل الاول من هذا الباب لتدريب وتاهيل العاملين لدى صاحب العمل ، وفي الفصل الثاني منه تناول بيان الاحكام الخاصة بعقد التاهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل .<sup>(٦٧)</sup>
- نلاحظ ايضا بان المشرع في قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠ قد خصص الباب الرابع منه للتدرج والتدريب المهني في المواد (٣١-٤٤) ، وقسمه الى ثلاثة فصول تناول فيها موضوعات التدرج



والتدريب المهني ، ومستوى المهارة واساليب قياسها ، وتبعه في ذلك المشرع في قانون العمل في القطاع الاهلي الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٢ حيث خصص الفصل الثاني من الباب الثاني ، للتلمذة والتدريب المهني ونظمها في المواد (١٢-١٨) ، اما بالنسبة الى الموقف في قانون العمل في القطاع الاهلي البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ فهو متطابق مع من سبقه من التشريعات الاخرى حيث عالج المشرع البحريني في الباب الثاني موضوع التلمذة المهنية وخصص له المواد (١٥-١٨) وأشار الى ان التدريب المهني مشمول من حيث التطبيق بالاحكام الواردة في البابين السابع والثامن منه الخاصة بتنظيم ساعات العمل ، وفترات الراحة والاجازات .<sup>(١٨)</sup> فلقد اسبغ القانون الفرنسي الصفة القانونية الشرعية على الحق في التدريب في العديد من المواد وبالاخص ما ورد في المادة (١-١١٣٢ L) من قانون العمل الفرنسي ، من حيث عدم جواز حرمان الفرد من ممارسة التدريب وممارسة اساليب التمييز المباشر او غير المباشر عليه عند التدريب او اعادة التدريب وعد اي اجراء من قبيل ذلك باطل بحكم القانون .

<sup>(١٩)</sup> بحسب ما ورد في المادة(١) من قانون احداث وتنظيم التدرج المهني المغربي الصادر في ١٣ ابريل ٢٠٠٠ .  
<sup>(٢٠)</sup> تنظر المادة (٢) من قانون التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ . ومن الجدير بالذكر بان التوجه في مجالات التدريب وفقا للقانون المذكور يتطابق مع التوجه التشريعي المعمول به في تدريب طلاب المدارس في العراق وفقا لنظام التعليم المهني في العراق رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢ وعلى اختلاف في بعض المسائل والتفصيلات ، وبطبيعة الحال فانه يحق لكل من يرغب بالتدريب وفق احكام قوانين العمل ان يكون له ذلك مادامت الشروط او الضوابط التي وضعتها تلك القوانين تنطبق عليه ولا يوجد مانع قانوني يحول دون ذلك، سواء ان كان قد سبق للمتدرب ان تخرج من الدورات الخاصة بالتعليم المهني او ارتبط سابقا بعقد تعليم مهنة وفق احكام القانون المدني او عقد تدرج مهني وما الى ذلك من اختلاف المسميات الدالة على التدريب كالتوجيه المهني او التكوين المهني الدارجة في بعض الدول .

<sup>(٢١)</sup> كما هو واضح في قانون التدريب المهني البحريني رقم ١٧ لسنة ٢٠٠٧ ، حيث الغى هذا القانون الباب السادس من قانون العمل في القطاع الاهلي الصادر بمرسوم القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ المتعلق بالتدريب المهني ، الا ان قانون العمل في القطاع الاهلي الصادر بمرسوم القانون رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ النافذ الغى قانون عام ١٩٧٦ والغى كل نص يخالف احكامه ولم ينظم موضوع التدريب المهني كما فعل القانون القديم ، كما ان المادة الثانية من القانون النافذ ابقت على كل القرارات او القوانين الصادرة بالاستناد الى القانون القديم وهذا الامر يعني استمرار سريان قانون التدريب المهني البحريني رقم ١٧ لسنة ٢٠٠٧ على علاقات وعقود التدريب المهني في البحرين وتفرد بتنظيمها وحكم من ينشأ عنها من اوضاع بصورة مستقلة عن قانون العمل النافذ.

<sup>(٢٢)</sup> للاطلاع ولمزيد من المعلومات يمكن مراجعة قانون التمهين الجزائري رقم ١٨-١٠ الصادر في ١٠ يونيو عام ٢٠١٨ ، ويجب التنويه الى ان القانون المذكور الغى قانون التمهين الجزائري رقم ٨١-٦ الصادر في ٢٧ جوان ١٩٨١ والذي سبق تعديله بالقانون رقم ٩٠-٣٤ في ٢٥/ ديسمبر/ ١٩٩٠ ، ولايد من الاشارة الى ان احكام التمهين في القانون النافذ لعام ٢٠١٨ تنطبق فقط على المشمولين باحكامه بعيدا عن احكام التكوين التي نص عليها قانون العمل الجزائري لعام ١٩٩٠ لكون علاقة التكوين المبرم ضمن اطار قانون العمل تتكون من طرفين مستخدم وطالب التكوين بحسب المواد (٥٧-٦١) من القانون المذكور، بينما تتكون العلاقة التي تربط بين اطراف عقد التمهين الخاضع لقانون التمهين من ثلاثة اطراف (المستخدم والمتمهن والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي اليها المتمهن) بحسب نص المادة (٦) من قانون التمهين النافذ .

<sup>(٢٣)</sup> مكي خالديه : الحماية القانونية للقاصر في اطار القوانين المتعلقة بالتمهين ، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي مقدمة الى جامعة وهران- كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر ، ٢٠١٠-٢٠١١ ، ص ٥٤-٥٥ ، وينظر ايضا الدكتور ناظم احمد عارف : الشروط القانونية اللازمة لايرام عقد التدريب المهني- دراسة مقارنة ، بحث منشور في مجلة الحقوق الصادرة عن كلية الحقوق - جامعة الكويت ، العدد/الرابع / السنة/ السابعة ، ١٩٨٢ ، ص ٢٢٢ و٢٣١ .

<sup>(٢٤)</sup> وفقا للقرار المرقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والاجراءات لمزاولة عمليات التدريب المهني النافذ ، والقرار رقم ١٧٥ لعام ٢٠٠٣ الخاص بشأن القواعد والاجراءات المنظمة للتدرج المهني النافذ في جمهورية مصر العربية المنشور في مجلة الوقائع المصرية بالعدد ٢٢٠ في ٢٧/٩/٢٠٠٣ .  
<sup>(٢٥)</sup> يمكن مراجعة تعليمات تنظيم عقد التدريب المهني لسنة ١٩٩٩ .



(٧٦) ينظر القرار المرقم ٢/٧١ لسنة ١٩٨٢ بشأن تدريب المواطنين في المنشآت القائمة والنافذ في دولة الإمارات العربية المتحدة .

(٧٧) اي تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ النافذة في جمهورية العراق .

(٧٨) كالمرسوم اللبناني رقم ١١٠١٩ في ١٩٦٨/١٠/٧ الخاص بتنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية او الصناعية او الحرفية او المهنية ، والمرسوم المغربي رقم ١٠١٧ لسنة ٢٠٠١ الخاص بقانون احداث وتنظيم التدرج المهني المغربي لعام ٢٠٠٠ ، والقرار رقم ٢٥ لعام ٢٠١٤ الخاص بالاجراءات والقواعد المنظمة للتلمذة المهنية في البحرين ، وكذلك اصدار لائحة القواعد والاجراءات التنفيذية للتدريب في منشآت التدريب الاهلية في البحرين الصادرة بموجب القرار المرقم ١٠٠٤٥٢/٢ في ٢٧/٦/٢٠١٧ .

(٧٩) لمزيد من المعلومات يمكن الاشارة الى ابرز تلك التشريعات وكالاتي :

اولا : نظام مراكز التدريب المهني في الجيش رقم ٦ لسنة ١٩٧٢ الذي الغى النظام السابق رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ وتعديلاته ، ونظام المراكز المهنية للقوة الجوية رقم ٦٢ وتعديلاته .

ثانيا : تعليمات ممارسة العمل في مراكز التدريب المهني التابعة للمؤسسة العامة للتدريب المهني رقم ٢ لسنة ١٩٨٢ .

ثالثا : قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١ لسنة ١٩٨٢ الخاص بتشكيل الهيئة الوطنية للتدريب المهني والذي الغى نظام المؤسسة العمالية للتشغيل والتدريب والتاهيل رقم ٣٧ لسنة ١٩٧١ .

رابعا : مرسوم دمج دائرة التدريب المهني ودائرة الضمان الاجتماعي للعمال التابعتان لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٨٩ .

خامسا : تعليمات التدريب المهني الخاصة بتصنيع ورش التدريب رقم ٣ لسنة ٢٠٠٢ والتي تخص تدريب المواطنين العراقيين ممن هم بحاجة للتدريب وتطوير القابليات والمهارات المهنية الذين ليس لديهم شهادات دراسية .

سادسا : تعليمات مهام وتقسيمات دائرة العمل والتدريب المهني رقم ١ لسنة ٢٠٠٩ النافذة ، والتي الغت تعليمات اختصاصات وتقسيمات دائرة العمل والضمان الاجتماعي رقم ٨ لسنة ١٩٨٩ فيما يتعلق بالتدريب المهني .

سابعا : قانون مكافئة المتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٣٨ لسنة ٢٠٠٣ النافذ والمعدل بقانون التعديل الاول رقم ١٧ لسنة ٢٠١٥ .

ثامنا : تعليمات التدريب المهني رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ النافذة ، والتي صدرت بالاستناد الى احكام المواد (٢٦/خامسا) ، والمادة (٢٧/اولا) والمادة (١٧٢) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، والتي الغت تعليمات التدريب المهني رقم ٢١ لسنة ١٩٨٧ التي تم تعديلها في تعليمات التعديل الاول لها رقم ٢ لسنة ٢٠١٠ والتعديل الثاني لها بموجب تعليمات رقم ٣ لعام ٢٠١٢ ، والتي صدرت بالاستناد الى المادة (٢٦) والمادة (١٦٢/اولا) من قانون العمل الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ، علما بأن هذه الاخيرة الغت سابقتها اي تعليمات التدريب المهني رقم ١ لسنة ١٩٨٧ كما الغت نموذج عقد التدريب القديم الخاص بمتدربي دورات التدريب السريع الصادرة بموجبها ، وتجدر الاشارة الى ان المادة (١٥) من تعليمات التدريب المهني النافذة رقم ٢ لسنة ٢٠١٨ نصت على : استثناء من احكام هذه التعليمات لوزير العمل والشؤون الاجتماعية شمول الشرائح الاتية بالتدريب المهني : (اولا : الايتام والارامل والمطلقات وذوي الاحتياجات الخاصة ، ثانيا : طلبة التدريب الصيفي) ، وتأمل ونترقب صدور التعليمات المذكورة وباسرع وقت ممكن التي تنظم عملية التدريب المهني للفئات المذكورة لفقدانها المعيل وكثرة اعدادها وحاجتها للعمل وتفشي العوز والفقر والحرمان والمرض بسبب الحروب والازمات التي مر بها العراق على مر التاريخ والى الوقت الحاضر .

(٨٠) لمزيد من المعلومات يمكن مراجعة الدكتور محمد علي الطائي : مرجع سابق ، ص ٣٣-٣٤ .

(٨١) للتفصيل ينظر محمد عدنان علي الزبير : مرجع سابق ، ص ٣٧-٣٨ .

(٨٢) الدكتور خالد جمال احمد حسن : المحامد والمعيب في معالجة بعض احكام عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني القديم والجديد ، بحث منشور في مجلة القانونية الصادرة عن هيئة التشريع والافتاء القانوني في مملكة البحرين ، العدد/٧ ، ٢٠١٧ ، ص ١٨ .