

الحماية القانونية للمتدرب في مراكز التدريب المهني

م. م. نور قحطان خليل

جامعة الانبار - كلية القانون والعلوم السياسية

nor.qkh@uoanabr.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2024/4/25 تاريخ قبول النشر 2024/5/8 تاريخ النشر 2024/6/24

الملخص:

المتدرب وفق قانون العمل هو كل شخص في مرحلة التدريب والإعداد والتأهيل، يلجأ الى مراكز متخصصة بتدريب الأشخاص مهنيًا بهدف اكتساب خبرات ومهارات فنية جديدة او تطوير ما يملكه من مهارات. من اجل الالتحاق بعمل لائق يناسب قدراته البدنية وخبراته. ولحمايته من البطالة ومن الوقوع فريسة لاستغلال وتعسف أصحاب العمل او الجهات التدريبية، عملت الدولة على وضع القواعد القانونية التي تتولى تنظيم عملية التدريب المهني بما فيها شروط التحاق المتدرب فيه، والجهات المسؤولة عن تقديم التدريب، فضلا عن حقوق والتزامات كل من أطراف العلاقة التدريبية، لذا جاءت دراستنا لتسليط الضوء على الحماية التي أسبغها المشرع العراقي للمتدرب في مراكز التدريب في العراق عن طريق دراسة الحقوق الممنوحة له وفق القانون الى جانب الالتزامات المفروضة عليه.

الكلمات المفتاحية: المتدرب، مراكز التدريب المهني، قانون العمل، الحماية القانونية.

Legal Protection for the Trainee in The Centers of Work Training

Assistant Instructor. Noor Qahtan Khaleel

University of Anbar- College of Law and Political Sciences

Abstract:

According to Labor Law, a trainee is every person in the training, perpetration, and qualification stage who resorts to centers specialized in training people proficiently with the aim of accruing new experiences and technical skills or developing the skills he possesses to be able to join a decent job that suits his physical abilities and experiences. In order to protect him from unemployment and from falling prey to exploitation and abuse by

employers or training bodies, the state worked to establish legal rules that regulate the work training process. Including the conditions for the trainee to enroll in it, and the bodies responsible for providing the training, as well as the rights and obligations of each of the parties to the training relationship. Hence, this study sheds light on the protection provided by the Iraqi legislator to the trainee in training centers in Iraq by studying the rights granted to him by law in addition to the duties imposed on him.

Key words: Trainee, Work Training Centers, Labor Law, Legal Protection.

المقدمة

يعد التدريب المهني احد المراحل التمهيديّة السابقة لعقد العمل، لأنّ الدخول الى سوق العمل يتطلب ان يسبقه نوع من الاعداد المهني يؤهل صاحبه لإداء العمل الذي ينوي الالتحاق به، خصوصا في واقعنا الحالي الذي يشهد تقدما كبيرا في التكنولوجيا ووسائل الإنتاج الذي انعكس على التقدم العلمي الصناعي للصناعات المختلفة، ولكونه ركيزة أساسية في عملية نقل خبرات ومهارات فنية معينة من الجهات التي تتولى التدريب الى المتدربين، او تطوير ما يملكونه من مهارات، سارت الدول الى التدخل في ميدان التدريب المهني حرصا على إيجاد اكبر عدد من العمال المهرة، وضمانا لتحقيق اكبر قدر من الموائمة بين تخصص العمال واحتياجات سوق العمل، وصولا الى القضاء على كافة اشكال البطالة والفقر التي تنهش بنيان الدول واستقرارها، فضلا عن حماية الأشخاص الذين يعدون انفسهم اعدادا مهنية من الاستغلال وسوء المعاملة، ولما كان المتدرب احد المحاور الرئيسية للتدريب المهني فلا بد من العمل على توفير الوسائل والمقومات المادية والمعنوية التي تعمل على اكتسابه الخبرات والمهارات الفنية وسط تنظيم قانوني يضمن له حقوقه. لذا سيكون نطاق دراستنا بحث القواعد القانونية التي وضعها المشرع العراقي لتنظيم التحاق المتدرب بمراكز التدريب المهني في العراق، وما للمتدرب من حقوق وما يترتب عليه من واجبات والتزامات.

أهمية الدراسة: للأهمية المتزايدة للتدريب المهني ودوره في النهوض باقتصاديات البلدان ورخاءها، وبوصفه وسيلة فعالة لتنمية قدرات المتدرب ومهاراته لتمكينه من مزاوله مهنة وحرف تأمين له متطلبات العيش الكريم ولعائلته، كان لابد التأكيد من كون السياسة التي رسمتها الدولة والمترجمة على شكل تشريعات تنظم علاقته بالمراكز التدريبية قد وفقت في توفير الغطاء القانوني السليم لحمايته من التحديات والمخاطر التي قد يتعرض لها اثناء التدريب او بسببه.

مشكلة الدراسة: تتمثل مشكلة الدراسة في القصور والغموض الذي طال بعض النصوص والقواعد القانونية التي عالجت بيان مفهوم المتدرب وحقوقه والتزاماته تجاه المراكز التي تتولى تدريب الأشخاص مهنيًا، وهل تم تأمينه بحماية قانونية كافية؟ فضلا عن كيفية تنظيم التدريب الذي تقدمه المراكز الخاصة والعلاقة التي تنشأ بينها وبين المتدرب، وصولا الى المعوقات التي واجهتها الدراسة المتمثلة في شحة الدراسات والمراجع الفقهية التي تناولت تحليل التنظيم القانوني لوضع المتدرب في هذه المراكز.

منهجية وهدف الدراسة: سنستعين في دراستنا بالمنهج التحليلي للنصوص والقواعد التي تولت تنظيم اشتراك المتدرب بمراكز التدريب المهني، لاستنباط ما له من حقوق وما يلتزم به من واجبات بغية تقييم الحماية القانونية التي وفرها له التشريع العراقي.

هيكلية الدراسة: سنقسم الدراسة على بحثين نتناول في المبحث الأول المتدرب ومراكز التدريب المهني لبيان كل من مفهوم المتدرب وشروط التحاقه بالتدريب المهني وأنواع المراكز المختصة بتدريب الأشخاص مهنيًا، فضلا عن اهداف التدريب المهني واهميته، اما المبحث الثاني فخصصناه لحقوق المتدرب في هذه المراكز والتزاماته.

المبحث الأول

المتدرب ومراكز التدريب المهني

أدى اختفاء "نظام الطوائف الحرفية" الى سيادة مبدأ حرية العمل الذي يقوم على تطبيق قانون العرض والطلب في سوق العمل، ولكثرة المساوئ الذي رافقت هذا المبدأ سعت الدول ومنذ الحرب العالمية الأولى الى التدخل في تنظيم ما يطلق عليه سوق العمل بهدف تحقيق التشغيل الكامل للأيدي العاملة فيها، خاصة بعد ان اقرت العديد من دساتير الدول بكون العمل حق للإنسان، لذا وبغية تحقيق اهداف سياسية التشغيل وبالصورة التي وضعتها منظمة العمل الدولية ومن بعدها القوانين الداخلية لابد من الإقرار بأهمية إقامة الوسائل الخاصة لإنماء الطاقات البشرية عن طريق التعليم والتدريب المهني. ونظرا للتطور الحاصل في أساليب العمل في مختلف المجالات، كان لابد من إيلاء الدول عنايتها بتعليم وتدريب الأشخاص مهنيًا بغية اعداد كوادر عمالية ماهرة من جهة وتمكينهم من الانتقال مهنيًا وجغرافيًا وفقا لحاجة السوق من جهة ⁽¹⁾. ونتيجة لذلك بات من الضروري تسليط الضوء على محور التدريب المهني المتمثل بالمتدرب والتدريب الذي يتلقاه عن

طريق مراكز التدريب المختلفة (المدرّب) فالأخير يمتلك الخبرات الفنية التي يقدمها للمجتمع عن طريق الدورات والبرامج التدريبية بينما الأول يسعى الى اكتساب تلك الخبرات بالتحاقه بإحدى هذه البرامج، ولكون الخبرة ترتبط بوجود الانسان لذلك فأن المتدرب لابد ان يكون انسانا طبيعيا، في حين ان المدرّب ربما يكون شخصا طبيعيا او أحد الأشخاص المعنوية تستخدم شخصا طبيعيا⁽²⁾. لذلك سنتناول بيان مفهوم المتدرب وشروط التحاقه بالمراكز المختصة بتدريبه مهنيا في المطلب الأول، وأنواع المراكز التدريبية وأهدافه وأهميته في المطلب الثاني، وكما يأتي:

المطلب الأول

مفهوم المتدرب وشروط التحاقه بمراكز التدريب المهني

ان التطور العلمي المستمر في نواحي الحياة كافة، استوجب تطوير افراد المجتمع بغية اكتسابهم مهارات جديدة والارتقاء وتحسين قدراتهم السابقة بصورة متجددة وبحسب حاجاتهم المتغيرة، مما استلزم اللجوء الى التدريب المهني وعلى جميع الأصعدة سواء كان ذلك في المجالات الرسمية او التي تتم بصفة غير رسمية للعمال وفقا لفتاتهم وتخصصاتهم المتنوعة⁽³⁾. فالتدريب المهني هو "وضع المعلومات النظرية موضع التطبيق والممارسة أي الاحتكاك بها على ميدان الواقع العملي والمتدرب على هذا الأساس عارف بالقواعد النظرية لعمله على الأقل ومثال ذلك تمرين المهندس المتخرج حديثا في ورشات صناعية او معمارية بهدف تكامل المعرفة بالمهنة وممارستها عمليا"⁽⁴⁾. ولأهمية التدريب المهني ودوره في دفع عجلة الاقتصاد الوطني للدول توجب تحديد الأشخاص الذين يحق لهم الاستفادة منه، وما هي شروط الالتحاق به وكما يأتي:

الفرع الأول

مفهوم المتدرب

ان لتحديد المتدرب أهمية كبيرة لكي نستطيع بيان المستفيد من الحماية القانونية التي اضافها المشرع ومن ثم تحديد مدى هذه الحماية. والمتدرب لغة هو اسم متدرب: اسم مفعول من تدرب، متدرب: فاعل من تدرب والمتدرب (مصطلحات): كل اجير لا يزال في طور الاعداد ولم يكتسب بعد في حرفته صفة الاجير الأصيل⁽⁵⁾.

وعند البحث في الكتب المؤلفة والمصادر المعتمدة الخاصة بقانون العمل وجدنا أن اغلبها قد ركزت على الشرح الموجز للتدريب المهني وبيان أهدافه وبعض المسائل المتعلقة بالعقد المبرم بين

اطرافه غير انها لم تتطرق الى توضيح من هو المتدرب بشكل دقيق، الى ان تم تعريفه بأنه "الشخص المشارك في البرامج التدريبية التي تقيمها مراكز التدريب المهني والذي يرغب في تحسين وتطوير قدراته وقابلياته بغية الحصول على فرصة عمل"⁽⁶⁾. اما موقف المشرع العراقي من إعطاء تعريف للمتدرب فنلاحظ عند تتبع قوانين العمل العراقية المتعاقبة ان المشرع العراقي لم يخص المتدرب بالتعريف في نصوص قانون العمل العراقي الأول رقم (72) سنة 1936، بينما ساوى بين مفهومه وبين مفهوم العامل في قانون العمل رقم (1) سنة 1958 حين عرف العامل بأنه "الشخص الذي يؤدي عمل رب العمل لقاء اجر بموجب اتفاق خاص او عام شفهي او تحريري ويكون عند أدائه تحت توجيهه او ادارته او على سبيل التدريب او التجربة"⁽⁷⁾، ويشترك ايضا في مفهوم العامل في قانون العمل العراقي رقم (151) سنة 1970⁽⁸⁾، بينما لم يشير الى مسألة التدريب صراحة عند تعريفه العامل في قانون العمل رقم (71) سنة 1978. اما فيما يتعلق بموقف المشرع في قانون العمل الحالي رقم (37) سنة 2015، من حيث بيان مفهوم المتدرب، فنجد انه بعد ان عرف العامل بأنه "كل شخص طبيعي سواء اكان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه واشراف صاحب عمل وتحت ادارته، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب او شفوي، صريح ام ضمني، او على سبيل التدريب او الاختبار... لقاء اجر أيا كان نوعه بموجب هذا القانون"⁽⁹⁾، جاء وخص المتدرب ايضا بالتعريف بأنه "كل شخص في طور الاعداد والتدريب والتأهيل"⁽¹⁰⁾.

وعند الرجوع الى اهداف التدريب المهني التي ذكرها المشرع العراقي في القانون أعلاه نستدل من عبارتها على بعض الأصناف التي تقع ضمن مفهوم المتدرب وهم كل من "من هم في سن ما قبل التشغيل"، "العمال العاطلين عن العمل"، "المعرضين للبطالة"، فضلا عما ورد في المادة (15) من تعليمات رقم (2) سنة 2018⁽¹¹⁾، من أنه "أولا: الايتام والارامل والمطلقات وذوي الاحتياجات الخاصة. ثانيا: طلبة التدريب الصيفي". مما تقدم يتضح بأن الشخص الطبيعي هو وحده من يصدق عليه وصف المتدرب كونه الوحيد القادر على تنفيذ الالتزام الذي يلقي عليه بعده طرفا في علاقة عقد التدريب المهني والتي لا يمكن تصورها الا اذا كان المتدرب بشرا يتمتع بالصفة الإنسانية، كما انه لا بد من بيان المعيار الذي يميز المتدرب عما سواه كالعامل او الموظف العام، وهذا المعيار يعتمد على أسس تتمثل بالاتي: أولهما: يعد المتدرب في مرحلة التدريب والإعداد والتأهيل، ثانيهما: التبعية

القانونية وفقا لأحكام قانون العمل والمتمثلة بالخضوع التام لإشراف (المدرّب) المركز التدريبي وتوجيهه أيّا كان نوعه⁽¹²⁾. بذلك يمكن ان يكون المتدرب أيّا من الأصناف الاتية:

أولاً: المتدرب وفقاً لنصوص قانون العمل العراقي الحالي:

1- الأشخاص الذين "هم في سن ما قبل التشغيل": حدد قانون العمل العراقي الحالي الحد الأدنى لسن العمل في العراق (15) بالخامسة عشر عاماً⁽¹³⁾. بذلك فإن من لم يبلغ هذه السن يعد وفقاً لهذا القانون ممنوعاً عن العمل. أما من بلغ⁽¹⁴⁾ (15) الخامسة عشر ولم يتم (18) الثامنة عشر فيعد وفقاً للقانون عاملاً حدثاً⁽¹⁵⁾.

ولبيان هذا الصنف من فئات المتدربين ذهب البعض إلى أن مقصد المشرع يذهب إلى أن هدف التدريب ينصرف إلى تدريب الأشخاص الذين لم يبلغوا سن العمل بعد بغية تزويدهم بالخبرات الفنية المطلوبة لإعدادهم وتدريبهم وتأهيلهم إلى ممارسة العمل⁽¹⁶⁾، وما قد يؤله ذلك من مساس لمبدأ أساسي من مبادئ قانون العمل وهو إدخال الأطفال إلى ميدان العمل في سن صغير. غير أن البعض الآخر يذهب إلى دلالة النص تشير إلى الأشخاص الذين بلغوا سن العمل القانوني غير أنهم لم يحظوا بفرصة التشغيل لكون هذا المعنى يتفق مع المبادئ التي يقف عليها قانون العمل مع ضرورة تصويب صياغة النص الوارد في قانون العمل كون هذه العبارة وردت بصيغة غامضة ومعقدة وثقيلة⁽¹⁷⁾. ونحن بدورنا نذهب مع الرأي الأول الذي يفسر بأن ظاهر دلالة نص المادة (25/أولاً) تشير إلى الأشخاص الذين لم يبلغوا السن القانوني بعد، كما أننا نؤيد ما ذهب إليه الجانبين من ضرورة إزالة اللبس والغموض الوارد في هذه المادة، ونفضل الأخذ بهذه الصيغة المقترحة "تدريب من بلغ سن العمل القانوني قبل تشغيله" لتشمل جميع من بلغ السن القانوني للعمل (الباحثين عن العمل) إلا أنهم لم يحظوا بفرصة التشغيل في أي من ميادين العمل المتاحة في السوق.

2- العاطلين عن العمل والعمال والمعرضين للبطالة: وهم الأحداث والأشخاص البالغين الذين أتموا (18) الثامنة عشر من عمرهم العاطلين عن العمل والذين فضلوا الالتحاق بمراكز التدريب لتعلم مهارات جديدة أو تطوير ما يملكونه من مهارات بغية الحصول على فرص عمل أوفر. أو كانوا ضمن فئة العمال غير أنهم بحاجة إلى التدريب المستمر لرفع مستوى قدراتهم وكفاءتهم المهنية والانتاجية أو لاكتساب مهارات جديدة، أو كانوا معرضين للبطالة لعدم استقرار موقف

صاحب العمل من بقائهم في العمل لديه او استبعادهم واستغنائه عنهم لأي سبب كان كأن يكون ضائقة تصيب المشروع الذي يعملون فيه أو لعدم انسجام ما يملكونه من خبرات مع ما تحتاجه طبيعة العمل التي يقومون به⁽¹⁸⁾.

ثانيا: المتدرب وفقا لتعليمات رقم (2) سنة 2018:

بعد أن ذكرت نصوص قانون العمل الحالي بعض الأصناف التي تندرج ضمن مفهوم المتدرب، جاءت التعليمات اعلاه لتبين الاصناف الاخرى التي تقع ضمن هذا المفهوم، فبعد أن بينت الشروط الواجب توافرها فيمن يتقدم بطلب تدريبه مهنيا استثنت بعض الاشخاص من الخضوع لهذه الشروط وهم كل من⁽¹⁹⁾:

1- الأيتام والأرامل والمطلقات وذوي الإحتياجات الخاصة.

2- طلاب التدريب الصيفي.

وجاء هذا الاستثناء ليجيز للوزير شمول هؤلاء الأشخاص بالبرامج التدريبية التي تقدمها الوزارة دون التقيد بأي من الشروط القانونية وذلك لإعتبارات إنسانية واجتماعية وعملية، علما أن الاستثناء المشمولة به هذه الفئات قد جاء على اطلاقه مما يثير الخوف من تعارضه مع بعض الأمور الأساسية التي يجب توافرها فيمن يلتحق بهذه البرامج.

الفرع الثاني

شروط الالتحاق بمراكز التدريب المهني

يعد التدريب المهني الوسيلة التي تمكن الأفراد من اكتساب معارف ومهارات وقدرات معينة لإعدادهم للعمل الذي يناسبهم، فضلا عن تنمية هذه المعارف والمهارات والقدرات بصورة مستمرة⁽²⁰⁾. لذا أصبح لزاما معرفة الشروط الواجب توافرها في الأشخاص الذين يسمح لهم بالانخراط بهذه البرامج حتى يتمكنوا من الاستفادة مما تقدمه من خدمات. وقد جرت العادة على أن يقوم المشرع بوضع المبادئ والأطر العامة فيما يصدره من قوانين تنظم أحوال وشؤون المجتمع، تاركا للوزارات (الإدارة) اصدار الانظمة والتعليمات (نصوص تشريعية فرعية) لمعالجة التفاصيل والجزئيات الكبيرة الخاصة بهذه الأحوال⁽²¹⁾. وهذا ما حدث في مسائل وأحوال العمل، فبالرغم من وجود القواعد القانونية الصادرة من المشرع بهذا الخصوص، إلا أن النصوص التشريعية الفرعية تحتل أهمية كبيرة وذلك للطابع الواقعي الذي يتصف به قانون العمل⁽²²⁾. وفيما يخص التدريب المهني في العراق فقد أصدر

وزير العمل والشؤون الاجتماعية تعليمات رقم (2) سنة 2018⁽²³⁾، التي أخذت على عاتقها بيان التفاصيل اللازمة لتطبيق سياسة التدريب المهني وتحقيق أهدافه. وقد نصت هذه التعليمات في المادة (3) منها على الشروط اللازمة في الشخص للتقديم للتدريب وهي:

أولاً: يشترط فيه التمتع بلياقة بدنية وعقلية تتناسب مع طبيعة العمل أو المهنة التي ينوي ترشيح نفسه لها. وبطبيعة الحال لا يمكن التثبت من شرط اللياقة هذا إلا من خلال تقرير أو شهادة صادرة من جهة طبية مختصة يثبت سلامته من العاهات أو الامراض التي تمنع اشتراكه بالدورات المتوفرة في المراكز التدريبية ويعد ذلك بمثابة القيد على استحقاقه التسجيل في هذه الدورات.

ثانياً: أن يكون قد سبق تسجيل اسمه في قاعدة البيانات المخصصة لهذا الغرض في دائرة التشغيل والقروض وهذا الشرط يعد من الشروط الشكلية التي ينبغي على المتقدم للتدريب الالتزام بها.

ثالثاً: أن يوثق بتأييد صادر من جهة رسمية مختصة كونه حاصلاً على شهادة الدراسة الابتدائية في أقل تقدير فيما يخص دورات الجداول المذكورة في التعليمات أعلاه رقم (1) و(3) و(4)، باستثناء الدورات الخاصة بمحو الأمية، وأن يكون حاصلاً على شهادة محو الأمية الأساسي والتكميلي التي تعادل شهادة الرابع الابتدائي أو اجتياز مرحلة الرابع الابتدائي، ويؤيد ذلك بتأييد بالنسبة لدورات الجدول رقم (2) الوارد في ملحق هذه التعليمات. بيد ان للوزير واستثناء من هذه الشروط شمول فئات اجتماعية معينة لاعتبارات انسانية واجتماعية تهدف الى معالجة الواقع الذي تعاني منه هذه الفئات كالفقر والعوز مستهدفاً رفع مستواها المعيشي وتوفير متطلبات العيش الكريم لهم وهم الأيتام والأرامل والمطلقات وذوي الاحتياجات الخاصة. او الاعتبارات عملية تستهدف تسهيل حصول الفئات المشمولة بأيسر الطرق لرفع خبراتها ومهاراتها لذلك استثنت طلبة التدريب الصيفي من هذه الشروط⁽²⁴⁾.

بيد انه من الجدير بالإشارة الى ان تعليمات رقم (2) سنة 2018 سبقها قانون العمل الحالي، قد اغفلت مسألة في غاية الأهمية الاولى هي مسألة تحديد عمر المتقدم للتدريب واهليته لكي يحق له ابرام عقد التدريب المهني، فالملاحظ ان هذا العقد من العقود التي تتطلب توافر الأهلية لدى المتدرب لكونه عقداً ملزماً للجانبين الذي يدور بين النفع والضرر، وبرجعنا الى القواعد العامة في ذلك لابد ان يكون الشخص كامل الأهلية قد اتم (18) من عمره ومن غير ان تنقص او تنعدم اهليته بسبب اي عارض من عوارض الأهلية، ولا يجوز لما دون هذا السن ان يتعاقد لذلك الا بموافقة الوصي او

الولي. وبهذا يشمل الأحداث الذين بلغوا الحد الأدنى لسن العمل في العراق (15) سنة أو الأشخاص الذين لم يبلغوا سن التشغيل بعد، علما ان التعليمات الملغاة رقم (21) سنة 1987 قد حددت صراحة عمر المتقدم للتدريب بأن لا يقل عن (15) سنة ولا يزيد على (55) سنة⁽²⁵⁾، وهذا مسلك محمود ندعو الى الاخذ به في حال تم تعديل التعليمات الخاصة بالتدريب المهني مستقبلا وذلك لغلق الطريق حول الغموض والجدل الحاصل فيما يخص الحد الأدنى المسموح به لسن الترشيح لدورات التدريب المهني⁽²⁶⁾.

رابعا: يشترط وفقا لتعليمات رقم (2) سنة 2018 في المتقدم تقديم مجموعة من الوثائق عند شروعه بالتسجيل في احدى الدورات وهي:

1- بطاقة تسجيل العاطلين عن العمل (الاستشارية)

2- هوية الأحوال المدنية للمتقدم او بطاقته الوطنية وبطاقة سكنه.

3- صور شخصية عدد (3).

وإذا ما توافرت هذه الشروط يصبح المتقدم اهلا للخضوع الى الاختبار الذي تنظمه لجنة القبول المختصة لتحديد مستواه وقدرته الفنية⁽²⁷⁾.

المطلب الثاني

أنواع مراكز التدريب المهني وأهدافه وأهميته

يعد الارتباط بعقد التدريب المهني أحد المراحل التمهيدية السابقة لإبرام عقد العمل، لأن أي حرفة تتطلب مدة لاكتساب العامل المعرفة الوافية بأسرارها وتفصيلاتها، خاصة في واقعنا الحالي الذي يشهد تقدم في وسائل التكنولوجيا والتقدم العلمي الصناعي للصناعات المختلفة، الامر الذي استدعى تدخل المشرع في تنظيم سبل التعاقد في هذا المجال، وصولا الى انشاء المدارس الفنية والمعاهد المهنية بغية اعداد الشباب وتدريبهم في المشاريع والمصانع والمؤسسات الحديثة. وبالرغم من عدم قيام المشرع العراقي بتعريف العلاقة العقدية التي تربط المتدرب بالجهة المختصة بالتدريب وهي ما يطلق عليها بعقد التدريب المهني، الا انه يمكن تعريفه بدلالة النصوص القانونية التي تولت بيان مضامين التدريب المهني بأنه "اتفاق كتابي بين عامل من جهة ومركز تدريب المهني أو صاحب العمل من جهة أخرى يتعهد بمقتضاه الثاني بأن يؤهل الأول تأهيلا منتظما وكافيا، وذلك في مدة معينة وعلى وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني"⁽²⁸⁾. وبعد تحديد مفهوم المتدرب

وشروط التحاقه ببرامج التدريب لا بد من بيان الجهات التي تتولى تقديم الخدمات التدريبية وفق ما جاءت في قانون العمل الحالي، لذا سنتناول في الفرع الأول أنواع مراكز التدريب المهني فيما نخصص الفرع الثاني لأهداف التدريب المهني وأهميته وكما يأتي:

الفرع الأول

أنواع مراكز التدريب المهني

من دراسة النصوص المتعلقة بالتدريب المهني الواردة في قانون العمل العراقي الحالي، نلاحظ بأن المشرع العراقي قد تناول تعريف المتدرب (كما ذكرنا سابقاً) وبرامج التدريب المهني بأنها "تشمل التدريب المهني او التعليمي او الريادي"⁽²⁹⁾، الا أنه لم يتناول بأي من قوانين العمل المتعاقبة تعريف مراكز التدريب المهني بعدها الجهة التي تتولى عملية تدريب الأشخاص مهنيًا في العراق، وكذا نهج الكثير من المهتمين بهذا المجال، الى ان جاء من عرفها تحت مسمى المدرب بأنها "كل شخص معنوي يقوم بإعداد وتدريب وتأهيل الباحث عن العمل او إعادة تدريب العاطلين عن العمل او المعرضين للبطالة او إعادة تدريب العمال ممن هم بحاجة الى تطوير خبراتهم ومهاراتهم الفنية على وفق البرامج التدريبية المهنية او التعليمية او الريادية"⁽³⁰⁾. وقد أحال قانون العمل الحالي مهمة التدريب المهني الى مراكز التدريب المهني العامة (دائرة التدريب المهني) ومراكز التدريب المهني الخاصة بعد ان حصرها قانون العمل الملغى بمراكز التدريب المهني العامة فقط. وسنتناول هذه الجهات فيما يأتي:

أولاً: مراكز التدريب المهني العامة: ان اول الجهات التي حددها المشرع العراقي لتولي هذه المهمة هي مراكز التدريب المهني العامة وهي مؤسسات حكومية تابعة الى دائرة التدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، علما ان اول مركز تدريب قد فتح في العراق سنة 1964، والى حد عام 1968 لم يتجاوز (4) الاربعة مراكز اقتصر على برامج تدريبية في عدة وزارات ذات النشاط الخدمي، ومن ثم أصبحت (20) عشرون مركزا بحلول عام 1975، وبعدها زادت لتصبحت عام 1988 (40) أربعون مركزا في مختلف الميادين الاقتصادية والخدمية. وقد كان لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية (14) أربعة عشر مركزا تدريبيا منتشرا في العديد من المحافظات العراقية⁽³¹⁾. وفي الوقت الحاضر يوجد (24) أربعة وعشرون مركزا للتدريب المهني يوجد (9) تسعة منها في العاصمة بغداد والبقية موزعة على بقية المحافظات كالأنبار وبابل والنجف وغيرها⁽³²⁾. وقد بين القانون بأن مسألة

تحديد المهن الخاضعة للتدريب والمدة اللازمة للتدريب لكل منها وبرامج التدريس النظرية والعملية وكيفية تطبيق معايير الجودة في التدريب وبقية التفاصيل المتعلقة بنظام الاختبار والشهادة الممنوحة والبيانات الواجب تسجيلها تقر عن طريق تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية⁽³³⁾.

وبالفعل صدرت مجموعة من التعليمات التي تنظم واقع التدريب المهني منها تعليمات مهام وتشكيلات دائرة التدريب المهني في العراق والتي بينت أبرز مفاصلها وهي مراكز التدريب المهني ومراكز التدريب الشعبي، اذ تتولى من خلال شعبة المتدربين مهمة تخصيص اضرابة لكل متدرب يشارك في دورات المركز، والاحتفاظ بسجلات تنظم حضورهم على شكل قوائم ترسل الى قسم الحسابات ليتولى صرف المخصصات التدريبية، ايضا اعداد قاعدة بيانات المتدربين وتنظيم وإصدار شهادة الكفاءة المهنية والوثائق للمتخرجين. فضلا عن الاشراف على ما يتلقاه المتدرب في هذه المراكز من تدريب نظري وعملي لجميع المهن ومتابعة كيفية استخدام المتدربين للوسائل والأساليب التدريبية وكذلك اشراكهم في الدورات التطويرية والاشراف على ضمان تنفيذ هذه الدورات بالوقت المحدد. كما تتولى مراكز التدريب الشعبي مسك سجلات للمتدربين فيها والاشراف على البرامج التدريبية والتعليمية وضمان حسن تنفيذها ومتابعة تحقيق متطلبات التدريب المهني كافة كالأجهزة والمناهج والمحاضرات وغيرها⁽³⁴⁾. كما انها نصت على ان يتولى إدارة هذه المراكز موظف بعنوان مدير او ما يعادله على ان يكون حاصلا على شهادة جامعية أولية في الأقل من ذوي الاختصاص له خبرة في هذا المجال لا تقل عن ثلاث سنوات⁽³⁵⁾.

ثانيا: مراكز التدريب المهني الخاصة:

حددت نصوص قانون العمل الحالي وتعليمات رقم (4) لسنة 2019⁽³⁶⁾، الجهات التي يحق لها فتح مركز تدريبي خاص وهي شركات القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية التي تختص بالتدريب، فضلا عن منظمات المجتمع المدني، وكما يظهر من دلالة هذه النصوص انها لم تشترط فيها توافر الجنسية العراقية، بالتالي يحق لكل شركة الأجنبية خاصة والمنظمات غير الحكومية الأجنبية وفروعها في العراق ممارسة التدريب المهني، وتجدر الإشارة الى ان لفظ الشركات الخاصة ينطبق على جميع أنواع الشركات أيا كان النشاط الذي تمارسه، الا ان منح الاجازة للمنظمات غير الحكومية ينحصر بالمنظمات المختصة بالتدريب المهني فقط، كما ان الباب مفتوح أيضا للمؤسسات ذات القطاع المختلط لممارسة هذا النشاط⁽³⁷⁾.

وقد وضحت تعليمات رقم (4) سنة 2019، الإجراءات الإدارية الواجب اتباعها لممارسة نشاط التدريب المهني، اذ يقدم طلب فتح المركز التدريبي الخاص الى دائرة العمل والشؤون الاجتماعية على ان يرفق معه الأوراق الثبوتية الشخصية والوثائق الخاصة بعقد الشركة او شهادة التأسيس وبيان تفصيلي عن مؤهلات وخبرات العاملين في المركز، فضلا عن اية مستمسكات تطالبه بها الدائرة. وتتولى لجنة الكشف في دائرة التدريب المهني التثبت من صحة الوثائق والبيانات المقدمة مع طلب الاجازة عند الكشف على المركز بعدها تقدم تقريرها الى الدائرة اعلاه خلال مدة (30) ثلاثين يوم من تاريخ تكليفها، ويجوز للأخيرة استنادا الى تقرير اللجنة قبول الطلب او رفضه او قبوله بعد مطالبة الجهة المعنية بإجراء بعض التعديلات لمدة أقصاها (60) ستون يوما من تاريخ تبلغها بقرار الدائرة والا عد الطلب لاغيا. وعند حصول الموافقة على الطلب من وزير العمل الشؤون الاجتماعية تصدر الدائرة اعلاه الاجازة متضمنة اسم المركز وعنوانه ونوع النشاط الذي يقوم به وتاريخ صدور الاجازة ومدة نفاذها، علما ان الاجازة الصادرة يسري نفاذها لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد سنويا على ان يتم تقديم طلب التجديد قبل (30) ثلاثين يوم من تاريخ انتهائها⁽³⁸⁾. ويخضع المركز الخاص لمتابعة ومراقبة لجنة التقييم للتأكد من استمرار التزامه بهذه التعليمات وتقييم صلاحيته للتدريب. وللمراكز فتح فروع أخرى بعد استحصال موافقة الوزير وتكون تلك الفروع مشمولة بإجراءات الكشف والتقييم. كما انه لا بد لهذه المراكز استحصال موافقة دائرة التدريب المهني عند اجراء أي تغييرات سواء بنقل مقر المركز او بتغيير اسمه او مديره⁽³⁹⁾.

ومن الجدير بالإشارة ان إجازة المركز التدريبي الخاص تلغى في حال ارتكابه احدى المخالفات المذكورة في المادة (13) من هذه التعليمات ومن دون الحاجة الى توجيه اذار مسبق كحالة صدور الاجازة استنادا الى تقديم معلومات غير صحيحة او في حالة ممارسة المركز لأعمال مخلة بالآداب العامة، بينما يتوجب توجيه اذار برفع المخالفة خلال مدة لا تتجاوز (60) ستون يوما ابتداء من تاريخ التبليغ وعند عدم إزالة المخالفة خلال هذه المدة تلغى الاجازة اذا ما صدر عن المركز أخطاء او مخالفات جسيمة يترتب عليها الحاق الضرر بالمتدربين، او مخالفة التعليمات المنظمة لمنح الاجازة، او اجراء التدريب من قبل مدرب غير مؤهل لممارسة التدريب، او عند اعتراض إدارة المركز دخول لجنة الكشف والتقييم الى المركز او في حالة امتناعها عن تقديم البيانات المطلوبة لهذه اللجنة⁽⁴⁰⁾. بقي ان نبين ان قانون العمل الحالي والتعليمات سالفة الذكر لم يتطرق الى مسألة الأجر

التي يحق لهذه المراكز فرضها على المتدربين كمقابل للتدريب، لكون ان هذه المراكز تمارس نشاطا تجاريا تبتغي من وراء الربح، عدا منظمات المجتمع المدني ومنظمات العمال التي تعد مؤسسات ذات نفع عام تمارس عملها مجانا، وعلى أي حال فإن قانون العمل الحالي صرح بأن لفئة الباحثين عن العمل الاشتراك ببرامج التدريب مجانا⁽⁴¹⁾.

الفرع الثاني

أهداف التدريب المهني وأهميته

ان الدخول الى سوق العمل يقتضي أن يسبقه نوع من الإعداد المهني يؤهل صاحبه لأداء العمل الذي يرغب الالتحاق به. لذا اضطرت اغلب الدول الى تنظيم ميدان التدريب المهني حرصا على إيجاد أكبر عدد ممكن من العمال المهرة، وضمانا لتحقيق الملاءمة بين تخصص الأعمال واحتياجات سوق العمل، وحماية ودعم العمال الذين يعدون أنفسهم إعدادا مهنيا من الاستغلال وسوء المعاملة⁽⁴²⁾، لذا سنحاول بيان كل من أهداف التدريب المهني وأهميته وكما يلي:

أولاً: أهداف التدريب المهني: حدد المشرع العراقي في قانون العمل النافذ أهداف التدريب المهني بما يلي:

1- تدريب كل من "هم في سن ما قبل التشغيل" بغية اكسابهم الخبرة والمهارة الفنية اللازمة لأنواع العمل كافة لأجل رفد ميادين العمل المتنوعة بما تحتاجه من متطلبات ومهارات فنية ذات اختصاص.

2- إعادة تدريب فئة العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل وايضا المعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات والعمل على تطوير مهاراتهم وكذلك تدريب العمال لرفع مستوى خبراتهم وكفاءاتهم ومهاراتهم المهنية والإنتاجية⁽⁴³⁾. إذ يستهدف التدريب المهني تهيئة فئة من المتدربين في المجال المهني والفني ليحلوا محل الخط الأول من العمال في حال المرض أو التقاعد، فضلا عن تنمية وعي المبتدئين بكل المستجدات و أفهامهم التوجهات الحديثة واتاحة الفرصة لهم لتفهم العلاقة الوثيقة بين كل ما تلقوه من الناحية النظرية وتطبيقه بالواقع العملي في كل ما يتعلق بالتربية والتعليم، والمساهمة في إعادة التوازن النوعي والعددي في هيكلية العمالة فإذا ما حدث فائض في العمل في تخصص معين فيمكن تهيئة وتحويل المتدربين لتخصص او قطاع اخر وسد العجز الحاصل فيه⁽⁴⁴⁾.

ثانيا أهمية التدريب المهني: يؤدي التدريب المهني دورا فعالا ومحوريا في تسيير دفة الحياة الاقتصادية والاجتماعية لذا تظهر أهميته من جانبين:

1- الجانب الاجتماعي: يتعلق هذا الجانب بحماية القاصر بصورة خاصة وغيره بصورة عامة من الانحراف، وعلى الأخص لمن أنهى مرحلة التعليم الأساسي (الإلزامي) وتركها لسبب ما، ومنحه فرصة لاحتراف حرفة أو مهنة معينة يندمج من خلالها في المجتمع ليصبح عنصرا فعالا ومنتجا، فضلا عن حمايته من تعسف واستغلال أصحاب العمل⁽⁴⁵⁾.

كما يعد التدريب المهني وسيلة لزيادة الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية لدى العاملين وتنمية وتحسين الرضا والانتماء الوظيفي لديهم ورضا المستفيدين من خدماتهم سواء على مستوى أصحاب العمل أو الذين يتلقون الخدمات منهم. كما يعمل التدريب المهني الى تحقيق تكييف المتدربين مع المتغيرات التكنولوجية في ميدان سوق العمل⁽⁴⁶⁾. ولهذا فهو يحتل اهمية كبرى للدولة ولأصحاب الاعمال، كونه الوسيلة الفعالة التي تخلق فئات العمالة الفنية والارتقاء بمستوى مهارة العمالة الموجودة⁽⁴⁷⁾.

2- الجانب الاقتصادي: يعد التدريب المهني أحد الروافد الأساسية في إعداد وتطوير الملاكات الوطنية ومكافحة البطالة وبالتالي رفع المستوى المعيشي وتهيئة وتوفير الحياة الكريمة لشعبها، لوجود علاقة تبادلية مباشرة تربط معدلات النمو الاقتصادي وتقليل معدل البطالة وارتفاع المستوى التعليمي والتدريب في البلد⁽⁴⁸⁾، فهو يعمل على زيادة الإنتاج ويساهم في خفض تكاليف العمل، فضلا عن كونه يؤهل العمال في المحافظة على الأجهزة المستخدمة في العمل وصيانتها فيرفع قابلية الاستخدام والترقية ويزيد من فرص العمل⁽⁴⁹⁾. خاصة وأن سياسة التصنيع الحديثة نتيجة التطور التقني والتكنولوجي، تدفع اصحاب العمل الى التخلي عن العمال الغير مؤهلين بحثا عن غيرهم ليوكبوا الحداثة الحاصلة في ميدان العمل⁽⁵⁰⁾.

وبعد التعرف على كل من المتدرب ومراكز التدريب المهني في العراق واهداف التدريب المهني وأهميته على الصعيد الوطني سنتعرف في المبحث الثاني على حقوق والتزامات المتدرب في هذه المراكز.

المبحث الثاني

حقوق والتزامات المتدرب في مراكز التدريب المهني

عقد التدريب المهني هو إتفاق كتابي يبرم بين المتدرب من جهة والمركز التدريبي من جهة أخرى، فقد أوجب القانون كتابة هذا العقد متضمنا كل من أهداف التدريب ومراحل ومدته كما يحدد فيه حقوق وواجبات طرفي العقد⁽⁵¹⁾. إلا أنه لابد من بيان الى ان هذا العقد بما يترتب من حقوق والتزامات لكلا طرفيه يختلف عن عقد العمل ولا يعد مرادفا له، فأطراف العقد الاول هم كل من المتدرب والمركز التدريبي بينما أطراف عقد العمل هم كل من العامل وصاحب العمل، كما ان موضوع العقد الأول يتمحور حول التدريب المهني الذي يلتزم المركز التدريبي بتقديمه للمتدرب من خلال تعهده إعداد وتدريب وتعليم الأشخاص الذين يسعون الى تطوير امكانياتهم المهنية أو اكتساب خبرة فنية لمهنة معينة وعلى وفق البرامج التدريبية المعدة سلفا لذلك، مقابل التزام المتدربين بالدوام والمواظبة طيلة فترة الدورة التدريبية وأدائهم الاختبارات واجتيازها بنجاح، فضلا عن دفعهم تكاليف خدمة التدريب (ما لم تقدم لهم مجانا) واي شروط أخرى ينص عليها في العقد. أما فيما يتعلق بصلاحيات المركز التدريبي في فرض العقوبات الانضباطية بحق المتدرب المخالف فإن ذلك أساسه تعليمات التدريب المهني والنظام الداخلي للمركز التدريبي وليس القواعد الانضباطية الممنوحة لرب العمل ويقوم المركز بفرضها بغية تحقيق الانضباط وحسن سير العمل داخل المؤسسة التدريبية. مع الإشارة إلى أن المتدرب لا يعمل بأجر وفق تبعية قانونية تحت سلطة وإشراف وتوجيه المركز التدريبي أيا كان عاما أم خاصا⁽⁵²⁾.

ونظرا لكون عقد التدريب المهني عقدا محدد المدة ملزم للجانبين فهو يترتب حقوقا للمتدرب ومراكز التدريب المهني وتعد حقوق الأخير بمثابة التزامات تترتب على عاتق المتدرب واجب عليه الالتزام بها. لذا سنبين في هذا المبحث كل من حقوق المتدرب في المطلب الأول، بينما نتناول التزامات المتدرب في المطلب الثاني وكما يأتي:

المطلب الأول

حقوق المتدرب في مراكز التدريب المهني

ان مجرد إبرام عقد التدريب المهني تنشأ معه حقوق والتزامات على عاتق طرفيه، تحكمها شريعة قانون العمل وطبيعة أحكامه ذات الصلة الأمر، فضلا عما تقرره إرادة أطرافه، علما ان قانون

العمل الحالي والتعليمات المستندة إليه تضمن حدا ادنى من الحقوق التي لا يجوز النزول دونها، بينما يسمح الارتفاع من سقف الحماية عن طريق الاتفاق الفردي والجماعي إذا ما استهدفت تحقيق مصلحة أفضل للمتدرب⁽⁵³⁾. لذا سنحاول بيان الحقوق المقررة للمتدرب في العراق وكما يأتي:

الفرع الاول

التدريب واكتساب المهارات

ان من الحقوق الرئيسية المتولدة عن ابرام المتدرب عقد التدريب المهني هي التدريب لاكتساب مهارات وخبرات فنية لمهنة معينة، فهذا الحق يمثل التزاما جوهريا يقع على عاتق الجهات المدربة وهو تدريب المتدرب بناء على مناهج وأساليب تدريبية متطورة وحديثة لرفدهم بالخبرات الفنية اللازمة وفق البرنامج التدريبي المتفق عليه في العقد المبرم بينهما والذي يكون معدا وفقا للنموذج الخاص الملحق بتعليمات رقم (2) سنة 2018⁽⁵⁴⁾. والجهة التدريبية تلتزم بالتدريب في الزمان والمكان والبرامج التدريبية المتوفرة لديها، فهي مسؤولة عن توفير المكان المناسب والمجهز بالأدوات والمعدات والوسائل التي يحتاجها التدريب، وعليها أن تحرص على تكييف تحقيق أهداف البرنامج التدريبي لكل مهنة مع المدة الزمنية المقررة للتدريب ولل ساعات التي يتواجد فيها المتدرب في موقع التدريب، وفوق كل ذلك لابد للجهة المدربة من تأمين كفاءة الكادر التدريبي الذي يتولى عملية التدريب، اذ يشترط ان يكون مؤهل وذو خبرة كافية لإعداد المتدرب ورفده بالمعلومات النظرية اللازمة، فضلا عن التطبيق العملي عند تدريبه بشكل منتظم خلال مدة الدورة التدريبية وبما يحقق الغاية من التدريب. علما ان التزام المدرب تجاه المتدرب هو التزام ببذل عناية فقط، فلا يمكن مساءلة المدرب في حال عدم وصول المتدرب الى الغاية المبتغاة من التدريب لأن الأمر يتعلق بالطبيعة البشرية وتباين قدرة البشر وقابليتهم الذهنية والبدنية على اكتساب المعارف والخبرات والمهارات المختلفة، إلا إذا تم اثبات اهمال المتدرب أو تقصيره في اداء واجبه وعدم بذله العناية الكافية، او تم الاتفاق صراحة في العقد على ضمان المدرب وصول المتدرب للخبرة الفعلية⁽⁵⁵⁾. وقد وضحت تعليمات رقم (2) سنة 2018 قيام دائرة التدريب المهني بإعداد المناهج النظرية والعملية للمهن الخاضعة للتدريب، والتي لابد من عرضها على قسم التشغيل لإبداء الرأي بأنواع المهارات والبرامج التدريبية وتنظيم تشغيل المتدربين بعد انتهاء التدريب. كما تعمل الدائرة المذكورة أعلاه على تهيئة الكفاءات المهنية لضمان تأدية هذه البرامج بالصورة المرجوة عن طريق قيام لجنة مختصة

تشكل بقرار من الوزير بعد التنسيق مع منظمات العمال وأصحاب العمل تعمل على إضافة مهن جديدة تتفق مع ما يحتاجه السوق في البلد⁽⁵⁶⁾.

ومما تجدر الإشارة اليه ان المتدرب يخضع عند تقدمه الى احدى المراكز التدريبية إلى لمقابلة من قبل لجنة القبول التي تتألف من رئيس وعضوين من اصحاب الخبرة والاختصاص، تحدد مستوى المتقدم للتدريب وامكانياته وقدرته الفنية. يشترك على إثرها عند تحققه شروط القبول في دورة من الدورات المتوفرة في المركز الذي قدم اليه على ان لا تقل مدة الدورة بأي حال من الأحوال عن أسبوعين⁽⁵⁷⁾. وقد نصت تعليمات رقم (2) سنة 2018 حالات يلغى قبول المتدرب على أثرها في مراكز التدريب⁽⁵⁸⁾، الا ان الغاء قبوله في أي من الدورات لا يمنع التحاقه بغيرها متى ما توافرت فيه شروط المطلوبة⁽⁵⁹⁾. ومما لاحظناه وهو مسلك محمود تتخذه اغلب المراكز التدريبية في الوقت الحالي كمركز التدريب المهني في محافظة الانبار استخدامها وسائل التواصل الاجتماعي كالفيسبوك للإعلان عن الدورات التدريبية المتوفرة فيه والشروط المطلوبة للترشح لديها وتفاصيل الدورات كافة⁽⁶⁰⁾، بغية اتصال العلم بنشاطات المراكز التدريبية بأكبر عدد من المواطنين، ولفسح المجال لمشاركة أوسع من قبل الباحثين عن العمل أو العاطلين.

الفرع الثاني

شهادة الكفاءة المهنية

ان من مستلزمات التدريب خضوع المتدرب في بعض الدورات التدريبية إلى اختبارات نظرية وأخرى عملية يتطلب حصوله على درجة معينة للنجاح لاجتيازه هذه الدورات، بينما لا يتطلب ذلك في دورات اخرى. يمنح على أثرها عند انتهاء الدورة شهادة الكفاءة المهنية يكتب فيها اختصاصه ومدة الدورة التدريبية ومستوى تأهله ومدى تقييمه لها، كما وتعد شهادة الكفاءة من أبرز الحقوق التي يتطلع اليها المتدرب، تمنح له في حال انتهاء او اجتيازه الدورة التدريبية بنجاح خلال مدة لا تتجاوز شهر واحد من تاريخ انتهاء الدورة. وأن التسمية التي أطلقت على هذه الشهادة وكما ورد في تعليمات رقم (2) سنة 2018، تختلف باختلاف الدورات التي يلتحق بها المتدرب فإذا التحق بإحدى دورات "المهارات الحياتية وابتكار الأعمال" يمنع شهادة مشاركة، ولا يتطلب فيها خضوعه لأي اختبارات، ويحصل على شهادة تخرج بعد اجتيازه اختبارات نظرية وعملية معينة عند اشتراكه بأي من دورات

"التعرف على عالم الاعمال او الدورات التعليمية"⁽⁶¹⁾. ومن ناحية أخرى اعطى قانون العمل الحالي حقا للمتدرب بالانسحاب وإنهاء عقد التدريب المهني بإرادته المنفردة في أي وقت شاء ذلك بغض النظر عن المدة التي قضاها في التدريب وعن أسباب ذلك الانسحاب وأثره على الجهة التدريبية⁽⁶²⁾. وبالرغم مما يمثله ذلك من حماية وحرية كبيرة للمتدرب، إلا أننا نميل مع الرأي الذي يرى بان إعطاء الحق بالانسحاب وإنهاء البرنامج التدريبي للمدرب مطلقا من غير شرط او قيد فيه نوع من المغالاة وكان الاخرى تقييده ببعض الضوابط التي تضمن حسن استخدامه ليكون بعيدا عن تعسف المتدرب في التمسك به للتخلص من التزاماته العقدية والتحلل من المسؤولية المدنية الناتجة عنها تجاه الجهة التدريبية أو الإضرار بمصالحها⁽⁶³⁾. وارتباطا بهذا الحق فإن قانون العمل العراقي الحالي قد اضاف على المتدرب أعلى درجات الحماية القانونية حين منع المراكز التدريبية الرجوع عليه بالتعويض في حال انسحابه في أي وقت من اوقات التدريب، الا في حالة النص على غير ذلك صراحة في العقد⁽⁶⁴⁾.

الفرع الثالث

الرعاية الصحية

حظي موضوع الرعاية الصحية في أماكن العمل والتدريب باهتمام كبير في قوانين العمل المختلفة، من بينها القانون العراقي لكون مسألة الصحة والسلامة المهنية تعد من الامور المهمة والحيوية في اقتصاديات الدول لأن حدوث اصابة او مرض جراء ممارسة حرفة أو مهنة معينة يهدد أي مشروع من الجانب الاقتصادي وينسحب أثره على تضرر الاقتصاد الوطني تبعا له، لذلك فان على الجميع سواء الدولة أو مالك المشروع او العامل السعي لتحقيق الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل كونها تحقق مصلحة جميع الاطراف. علما ان حجر الزاوية للصحة والسلامة المهنية عندنا في العراق هو المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية فهو الذي يتولى مهمة الإدارة والتخطيط والمراقبة لكل ما يخص الصحة والسلامة المهنية وبما يؤمن نشر ثقافة الالتزام بها حماية للعمال في أماكن العمل من الأمراض المهنية وإصابات العمل كافة⁽⁶⁵⁾. ما أسلفنا ذكره ينسحب على مراكز التدريب في العراق والمتدربين على حد سواء في ضرورة ضمان تنفيذ متطلبات الصحة والسلامة المهنية أثناء تنفيذ البرامج التدريبية، فقد قيد القانون هذه المراكز بشروط الصحة والسلامة المهنية الواردة فيه⁽⁶⁶⁾ وبالتعليمات الخاصة بها⁽⁶⁷⁾، كما فرض على هذه المراكز إخضاع المتدرب

للمعاينة والفحص الطبي قبل مباشرة بالتدريب لديها⁽⁶⁸⁾. للتحقق من مدى لياقته البدنية واهليته الصحية للتأهل للبرنامج التدريبي الذي ينوي الترشح له، وقابلية قدراته الجسمية والصحية للتدريب على مهنة معينة للعمل بها مستقبلا، لأن ممارسة أي عمل يتطلب ضرورة ثبوت لياقة الشخص للالتحاق به.

ومن الجدير بالإشارة ان تعليمات رقم (2) سنة 2018، قد بينت أنه يشترط للقبول في مراكز التدريب المهني أن يكون الشخص المتقدم مؤهلا عقليا وبدنيا لمتطلبات المهنة التي ينوي الترشح لها، وبالرغم من عدم تناول قانون العمل الحالي والتعليمات أعلاه مسألة الفحص الطبي للمتدرب بشيء من التفصيل، إلا أن على المراكز التدريبية التحقق من صلاحية المرشح للتدريب قبل المباشرة به من خلال تقرير طبي صادر من جهة رسمية حماية للمتدرب ولضمان نجاح البرامج التدريبية وتحقيق أهدافها في نقل الخبرات والمهارات الفنية بالشكل السليم. وحرصا من المشرع العراقي على التمسك بهذا الالتزام المفروض على هذه المراكز ولثبوت كونه من الحقوق الأساسية للمتدرب عاقب المركز التدريبي المخالف لهذا الالتزام بسحب الإجازة وبعقوبة مالية تتمثل بغرامة تتراوح ما بين (1000000) مليون دينار عراقي و(2000000) مليوني دينار، واعطى للوزير بعد ازالة المخالفة من قبل المركز التدريبي المخالف صلاحية الموافقة على اعادة فتحه بعد تقديم طلب بذلك، على أن يتحمل المركز تكاليف لجان الكشف والتقييم⁽⁶⁹⁾.

ولم يقتصر نطاق الحماية المشمول بها المتدرب من الناحية الصحية هذا الحد بل امتد الى ضمان سلامة المتدرب وصحته عندما فرض القانون على دائرة التدريب المهني مسؤولية تأمين المتدرب من الإصابات او الوفاة اثناء فترة التدريب او بسببه، عن طريق دفع الاشتراكات المنصوص عليها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال، ولأن الأصل ان تدفع هذه الاشتراكات على أساس نسبة من الأجر الممنوح الى العامل ولأن المتدرب لا يؤدي عملا مأجورا الى المراكز التدريبية بالتالي لا يستلم اجرا أثناء التدريب، لذا حددت هذه النسبة على اساس الحد الأدنى للأجر، كما وتطبق على المتدرب بهذا الشأن الأحكام الخاصة بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال⁽⁷⁰⁾. بيد ان التأمين الصحي المذكور اعلاه يشمل المتدربين الخاضعين للتدريب في مراكز التدريب المهني التابعة لدائرة التدريب المهني فقط دون غيرها من جهات التدريب الخاصة.

الفرع الرابع

المكافأة التدريبية واجازة المتدرب

جرت العادة في أوساط العمل على إطلاق وصف المكافأة على المبلغ المالي الذي يدفعه صاحب العمل الى العامل عند تحقيقه نتيجة معينة تشكل نفعاً للمشروع، ويرجع سبب دفعها الى اهتمام صاحب العمل وسعيه للحصول على نتيجة يبتغيها كزيادة إنتاج أو تحسين الصنف معين، وقد يكون سببها مكافأة العامل على وفائه للمنشآت التي يعمل بها أو لأقدميته فيها أو لغيرها من الأسباب التي توضح ارتباط دفع المكافأة بأداء العمل⁽⁷¹⁾. الا ان المكافأة التدريبية التي قررها القانون المتدرب لا تشمل المعنى اعلاه فالمتدرب لا يعد عاملاً وطرفاً في علاقة عمل مع المركز التدريبي، والمشرع العراقي كان قاصداً بعدم تسمية ما يتلقاه المتدرب عند التحاقه في الدورات التدريبية بالأجر ذلك لأن الأجر هو مقابل ما يؤديه العامل من عمل، ولأن العلاقة العقدية التي تربط المتدرب بالمراكز التدريبية هي علاقة تدريب نتيجة عقد التدريب المبرم بينهما، لذا فإن المكافأة التدريبية تفسر بأنها المبالغ التي تدفع للمتدرب عند إبرامه عقد التدريب المهني وهو يستحقها عن المدة الفعلية التي يقضيها في التدريب، وقد قررت لأسباب كثيرة أبرزها تشجيع العاطلين عن العمل (المسجلين في مراكز تشغيل العاطلين) الالتحاق بالبرامج التدريبية التي توفرها مراكز التدريب المهني العامة لغرض إعدادهم ورفعهم بالخبرات الفنية والإدارية التي تمكنهم من الدخول في سوق العمل، فضلاً عن تشكيلها دخلاً معقولاً يمكن المتدرب من سد حاجاته الأساسية أثناء تلقيه التدريب المهني، خصوصاً للمتدربين الصغار.

وتدعيماً للحماية القانونية الممنوحة للمتدرب في العراق فقد صدر قانون خاص⁽⁷²⁾، ينظم مقدار المكافأة التدريبية الممنوحة للمتدرب في هذه المراكز وقدرها (5) بخمسة آلاف دينار عراقي لكل يوم تدريب فعلي يقضيه المتدرب في التدريب مانحاً الحق لوزير العمل والشؤون الاجتماعية الاقتراح بتعديلها الى مجلس النواب كلما اقتضت الضرورة لذلك⁽⁷³⁾. إلا أنه جرى تعديل مقدار هذه المكافأة إلى 10,000 عشرة آلاف دينار عراقي مع إعطاء الحق بتعديلها كلما تطلب الأمر ذلك الى مجلس الوزراء وذلك لقلّة الاقبال على التسجيل في الدورات التدريبية لقلّة المبلغ الممنوح للمتدرب في القانون رقم (38) سنة 2018⁽⁷⁴⁾. الا ان هذه المكافأة تحجب عن المتدرب في حالات محددة وهي:

أولاً: اذا ثبت إخلال المتدرب الغير مسجل في مراكز تشغيل العاطلين بالشروط التي تتطلبها مراكز التدريب المهني⁽⁷⁵⁾.

ثانياً: عن ايام الاجازة الممنوحة له وفق القانون خلال أيام التدريب⁽⁷⁶⁾.

ثالثاً: لا يستحق المكافأة التدريبية عن ايام تغيبه عن الدورة التدريبية⁽⁷⁷⁾.

رابعاً: في حالة قيام المتدرب الراسب بإعادة الدورة التدريبية لمرّة ثانية لكونه لم يحصل على المعدل الأدنى لدرجة النجاح في الدورة التدريبية وهو 60%⁽⁷⁸⁾.

خامساً: في حالة قيام المركز بإعادة المتدرب المفصول نتيجة غشه أو محاولته الغش في دروس البرامج التدريبية⁽⁷⁹⁾. ومن الجدير بالإشارة الى ان هذه المكافأة تمنح للمتدربين في مراكز التدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فقط ولا يشمل ذلك المتدربين لدى جهات التدريب الخاصة.

ومن الحقوق الممنوحة للمتدرب هو الحق في الإجازة، إذ يستحق المتدرب إجازة بمعدل يوم واحد عن كل شهر من أشهر الدورة التي يلتحق بها⁽⁸⁰⁾، وهذا الحق جاء ليتّرجم المبادئ الاجتماعية التي دعت تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل والعلاقات المرتبطة بها. إذ أن المتدرب لا يخرج عن كونه انساناً فرداً في هذا المجتمع يحتاج الى تجديد نشاطه وقواه، أو قد تضطره ضرورة إلى عدم انتظامه بالتدريب كمرضه أو لقضاء شؤونه العائلية والشخصية. لذا جاءت هذه الاعتبارات لتمثل الطابع الحمائي لقانون العمل في تفريد الحماية القانونية للمتدربين.

المطلب الثاني

التزامات المتدرب في مراكز التدريب المهني

استناداً الى القواعد العامة في العقود، فإن انعقاد عقد بالشكل الصحيح يؤدي الى نفاذ آثاره الملزمة لكلا طرفيه، عليه فمثل ما رتب العقد حقوقاً للمتدرب يقع عبء تنفيذها على المراكز التدريبية فإنه يفرض على المتدرب مجموعة من الالتزامات يوجب عليه القانون التقيد بها، تطبيقاً لمقتضيات العدالة والالتزام بحسن النية في تنفيذ العقود، علماً ان هذه الالتزامات وردت ضمن نصوص وقواعد قانونية أمرة تعبر عن تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، متصفة بطابع النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، كما قد يكون مصدرها العقد التدريبي نفسه او الاعراف التي تحكم قواعد التدريب في هذا الشأن. وسنحاول بيان هذه الالتزامات وكما يأتي:

الفرع الاول

الالتزام بالتدريب واحترام التعليمات والانظمة والاوامر التدريبية

سبق وان بينا أن الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق المراكز التدريبية يتمثل بقيامها بتدريب المتدرب ونقل الخبرات الفنية عن طريق البرامج التدريبية التي تؤدي تدريباً تدريجياً منتظماً، إلا أن من الطبيعي أن هذه المراكز لا يمكنها النجاح في تنفيذ التزامها ما لم تلقى تجاوباً من المتدرب في تلقي واستقبال المعلومات والمناهج التي تعطى له لتحقيق أهداف التدريب المنشودة. عليه يجب على المتدرب الالتزام ببذل جهوده وإمكانياته في التفاعل مع المتدربين المسؤولين عن التدريب والسعي لفهم واستيعاب المعلومات التي يتلقاها وتطبيقها وفق الأساليب والمهارات التي تدرب عليها. كما يلتزم المتدرب بتوجيهات وتعليمات المدربين بصدد التدريب⁽⁸¹⁾، ويقع على عاتقه التقيد بالأنظمة التدريبية وتعليمات واوامر المراكز التي تتولى تنظيم التدريب. ومن باب أولى يتضمن التزامه هذا احترامها للقواعد القانونية المنصوص عليها في قانون العمل والتعليمات المستندة عليه في كل ما يخص التدريب المهني وما يكمل ذلك في القوانين الأخرى كالقانون المدني وقانون العقوبات. ومن الجدير بالإشارة أن هذا الالتزام يشمل قيام المتدرب بتقديم جميع الوثائق والأوراق الثبوتية المطلوبة عند تقدمه للتدريب، فضلاً عن التزامه بالمواظبة على الدوام في المراكز التدريبية لتلقي فنون التدريب والسعي للنجاح في الاختبارات الدورية لما تلقاه من دروس نظرية وكذلك في الاختبار النهائي في الدورات التي تتخللها هكذا اختبار في نهاية الدورة التدريبية⁽⁸²⁾.

الفرع الثاني

المحافظة على ممتلكات المراكز التدريبية وعدم الاعتداء على العاملين فيها

عند الرجوع إلى التزامات المتدرب المذكورة في نموذج عقد التدريب المهني الملحق بتعليمات رقم (2) سنة 2018، نجد أن منها وجوب المحافظة على الممتلكات والمعدات والأجهزة التي تستخدم في التدريب، فبطبيعة الحال أن أغلب المناهج التدريبية التي يتلقاها المتدرب تشتمل على دروس نظرية يتولى عن طريقها المدرب شرح وتدريس أساسيات المهنة أو الحرفة نظرياً، تليها دروس عملية تتضمن تطبيق ما تم تفهيمه للمتدرب بشكل عملي داخل الورش التدريبية التابعة للمراكز التدريبية، لذا يلتزم المتدرب بالمحافظة على ما تشمله هذه الورش من أدوات وأجهزة ومعدات وجدت لتطبيق وتسهيل عملية التدريب كعدة الحلاقة بالنسبة للدورات التدريبية الخاصة بتعليم أصول الحلاقة أو

الأجهزة الإلكترونية كالحاسوب وجهاز الطابعة في الدورات الخاصة بتعليم استخدام الحواسيب الإلكترونية وغيرها من الادوات والممتلكات التي تستخدم في التدريب التابعة للمراكز التدريبية، علما ان العناية المطلوبة في التزام المتدرب في المحافظة عليها وطبقا لما هو مذكور في القواعد العامة في القانون المدني رقم (40) لسنة 1951 هي بذله عناية الرجل المعتاد ويستفاد ذلك بالقياس على نص المادة (251/أولا) والتي جاء فيها على ان "في الالتزام بعمل اذا كان المطلوب من المدين هو ان يحافظ على الشيء... او كان مطلوبا منه ان يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فان المدين يكون قد وفى بالالتزام اذا بذل في تنفيذه من العناية ما يبذله الشخص المعتاد حتى ولو لم يتحقق الغرض المقصود"⁽⁸³⁾. كما يقع على عاتق المتدرب احترام وطاعة مدربي وموظفي المراكز التدريبية وعدم التجاوز عليهم في اثناء قيامهم بأعمالهم بمجال البرامج التدريبية ويظهر ذلك جليا عندما نصت تعليمات التدريب المهني على إمكانية تعرض المتدرب للفصل من قبل المركز التدريبي في حالة تسببه بأضرار مادية جسيمة بأجهزة المراكز ومعدات وممتلكاتها، واذا ما اعتدى على الملاكات التدريبية أو الموظفين التابعين للمراكز التدريبية اثناء ادائهم واجبهم سواء كان ذلك على شكل تهديد او اهانة او منعهم من مزاوله واجبهم أو غيرها من التصرفات التي تشكل سلوكا ايجابيا او سلبيا مكونا لفعل الاعتداء على الملاكات التدريبية وموظفي المراكز التدريبية⁽⁸⁴⁾. فضلا عن ذلك لا بد من ان ننوه الى ان موظفي ومدربي المراكز العامة للتدريب يعدون موظفين عامين ومكلفين بالخدمة عامة كونهم ينتسبون الى دائرة حكومية تابعة الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبالتالي فإن الاعتداء عليهم يشكل جريمة جنائية نص عليها قانون العقوبات العراقي النافذ رقم (111) لسنة 1969⁽⁸⁵⁾.

الفرع الثالث

عدم المطالبة بالتعويض عن الحالات القانونية لإنهاء العقد

عقد التدريب المهني من العقود محددة المدة، لذا فهو ينتهي بانتهاء المدة المنصوص عليها في العقد المبرم بين المركز التدريبي والمتدرب واجتياز المتدرب الدورة التدريبية، وقد بينت تعليمات رقم (2) سنة 2018⁽⁸⁶⁾، المدد الزمنية لدورات التدريب المهني التي تسمح قبول خريجي السادس الابتدائي فما فوق والدورات التي تسمح قبول خريجي الرابع الابتدائي ومحو الأمية فأعلى بثلاثة أشهر، ولم تحدد المدد الزمنية للدورات التدريبية الاخرى "التعليمية والريادية" وإنما تركت تحديد المدة

اللازمة فيها للسلطة التقديرية للمراكز التدريبية وبما يلائم وطبيعة كل نوع من هذه الدورات وما يستلزمه نقل الخبرات والمهارات الفنية للمتدربين⁽⁸⁷⁾. مع ذلك فإن العقد قد ينتهي قبل تمام مدته المحددة، بحالات عديدة بعضها راجع للمتدرب كحاله انسحابه بإرادته منفردة عن اكمال التدريب، وحالات راجعة إلى فسخ المراكز التدريبية العقد واقضاء المتدرب ومنعه من إكمال مدته، مع عدم السماح له بالرجوع على المركز التدريبي بالتعويض عن الضرر الذي قد اصابه جراء هذا الإنهاء، ما لم يتم النص على خلاف ذلك في العقد⁽⁸⁸⁾. وقد جرى تحديد هذه الحالات في كل من قانون العمل الحالي وتعليمات رقم (2) سنة 2018 وسنورد هذه الحالات كما يلي:

أولاً: للمركز صلاحية إنهاء العقد في أي وقت جراء عدم التزام المتدرب بالبرامج التدريبية بشكل كافي او بسبب عدم انضباطه أو اذا لم يحقق تقدم ملحوظ في التدريب استنادا الى تقارير تقييم الأداء الدورية الصادرة من المدرب المسؤول والمقدمة من مسؤول شعبة شؤون المتدربين في مراكز التدريب الى إدارة المركز والتي تتمثل بتقييم المتدرب في نهاية الدورة وخلال مدة أقصاها سبعة ايام من تاريخ انتهائها لغرض المصادقة عليها⁽⁸⁹⁾. ولا يجوز للمتدرب مطالبة المركز التدريبي بالتعويض إلا إذا تم النص على ذلك في العقد.

ثانياً: عدم اجتياز المتدرب الدورة وذلك بعدم تحقيقه الدرجة المطلوبة للنجاح في الدورات وهي (60%) الستون في المئة، فيكون للمركز في هذه الحالة الحق في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لرسوب المتدرب في الدورة التدريبية⁽⁹⁰⁾.

ثالثاً: الغاء قبول المتدرب لعدم مباشرته بالتدريب خلال (3) ثلاثة أيام بالنسبة للدورات التي تزيد مدتها عن (2) شهرين، او عدم المباشرة اطلاقا في الدورات التي تقل مدتها عن (2) شهرين⁽⁹¹⁾.

رابعاً: تحقق احدى حالات الفصل المحددة حصراً والتي تجيز للمركز فصل المتدرب وإنهاء عقده⁽⁹²⁾، وهي كالاتي:

- 1- اعتداء المتدرب على أحد الملاكات التدريبية للمركز او موظفيه اثناء أدائهم واجباتهم.
- 2- ارتكاب المتدرب عملاً من شأنه إحداث خلل في سير ونظام الدورة التدريبية، أو أصدر تصرفاً مضراً بالمركز او الدائرة التدريبية.
- 3- الحكم على المتدرب بجناية أو جنحة مخلة بالشرف، على أن يكون الحكم الصادر باتاً.

4- الحاق المتدرب اضرارا مادية جسيمة بالمعدات والأجهزة العائدة للمركز. كقيامه بتكسير او سرقة ادوات المركز او استعمالها في غير الغرض المخصص له.

5- غش المتدرب او محاولته الغش في احد الدروس او في اختبار من الاختبارات، علما ان للمركز التدريبي اعادته للتدريب مرة اخرى بعد فصله على ان يتم حرمان المتدرب في هذه الحالة من المكافأة التدريبية⁽⁹³⁾.

6- إذا تم قبوله في المركز بناء على تقديمه وثائق مزورة. كحاله تزويره وثيقة دراسية للالتحاق في احدى الدورات.

7- تجاوز مجموع غيابات المتدرب معدل يوم واحد لكل شهر من اشهر الدورة بعد مباشرته في التدريب، علما ان للمتدرب في هذه الحالة الاعتراض على قرار فصله لدى مدير عام الدائرة خلال (7) سبعة أيام من تاريخ تبليغه بقرار الفصل تحريريا شرط ان يقدم مبررات مقنعة تبين ان غيابه كان لأسباب قاهرة خارجة عن ارادته، ويعد قرار المدير سواء جاء لاغيا لقرار الفصل او مصادقا له قطعيا لا يجوز الطعن به⁽⁹⁴⁾.

ونرى بهذا المقام أن قصر الطعن لدى مدير عام الدائرة الذي أصدر القرار الماس بمصلحة المتدرب وعدم فتح المجال له للجوء إلى القضاء مساسا بالحماية القانونية المنشودة للمتدرب ذلك لأن وبالرغم من دلالة جميع حالات الفصل الواردة أعلاه توضح تقصير المتدرب وإخلاله في تنفيذ التزاماته العقدية تجاه المركز التدريبي سواء ما يمثله اعتدائه على ملاكات المركز وموظفيه من إسفاف وتشويه في سمعه المؤسسة التدريبية وإخلاله بسير التدريب وعرقلة تنفيذ عقده على الوجه المطلوب، أو ما يدل عليه الحكم عليه في احدى الجرائم المنصوص عليها قانونا من عدم التناسب بين مضمون العقد (التدريب على مهنة أو حرفة بما له من مكانة وقسدية) وما يتطلبه من تحلى أصحابها بالقيم والأخلاق الحميدة البعيدة عن البواعث الاجرامية، وايضا ما يمثله الإضرار بممتلكات المركز ومعداته من اعتداء على المصلحة العامة كونها تعد أموال عامة مخصصة للنفع العام، أو ما يمثله غشه او تحايله من بواعث دنيئة تؤدي الى الاضرار بسير وانتظام الدورات التدريبية وعدم احترام قواعد التعليم المنبثقة عنها، فضلا عن تفويت الفرصة على غيره من المتقدمين في حالة تقديمه الوثائق وأوراق مزورة لا تعكس حقيقة المتدرب المفصول، واخيرا ما يدل عليه تغيبه غير المشروع في عدم احترامه واهماله للأنظمة والضوابط التي تعمل على تنظيم سير التدريب، الا ان

لابد من الإشارة الى ان بالرغم من هذه الدلالات التي تعكس تهاون المتدرب في التزاماته، غير أن ذلك لا يبرر قيام المشرع بقصر الرجوع في حالات الفصل السابق ذكرها بمدير عام الدائرة وعدم السماح له باللجوء إلى القضاء للطعن في قرار فصله كونه يشكل إجحافا لحقوقه، قد يعرضه للتعسف في حالة تمسك الإدارة بقرار الفصل دون وجه حق بالتالي يمس الحماية القانونية المنشودة للمتدرب، لأن للقضاء بعده جهة مستقلة، دورا كبيرا في تأمين حمايته من حالات الإنهاء غير المشروع للعقد، لذا لابد من فتح الطريق امامه للطعن بقرارات الانهاء او الفصل التي لا تستند إلى أسباب معقولة⁽⁹⁵⁾، والحصول على التعويض المناسب لجبر ما أصابه من ضرر .

الفرع الرابع

دفع الاجر

واخيرا لابد من الإشارة الى ان من الالتزامات الاخرى التي تقع على عاتق المتدرب في حال التحاقه بالمراكز الخاصة للتدريب هو الالتزام بدفع الأجرة مقابل لما يحصل عليه من تدريب يكسبه الخبرة والمهارة في تعلم مهنة او حرفة معينة، بالرغم ان الامر معكوس عند التحاقه لدى المراكز العامة للتدريب، اذ ان المتدرب يتلقى نتيجة انضمامه للتدريب لديها مكافأة تدريبية لكل يوم يقضيه في التدريب، ذلك لأن المراكز التدريبية الخاصة ما هي الا شركات أو مشاريع تستهدف تحقيق الربح من انشائها، الا ان ذلك لا يشمل منظمات المجتمع المدني ومنظمات العمال التي تقدم خدماتها التدريبية بشكل مجاني. إلا أنه كما بينا ان القانون استثنى الباحثين عن العمل عند الالتحاق ببرامج التدريب من دفع الأجرة إذ جعل التحاقهم بالتدريب مجاني دون مقابل⁽⁹⁶⁾، تعزيزا للحماية المقررة للمتدربين وتشجيعا لهم للالتحاق بالتدريب واكتساب المهارات المطلوبة في سوق العمل للنهوض بالواقع الاقتصادي والاجتماعي للبلد وتطوير طاقاته البشرية.

الخاتمة

بعد الانتهاء من بحث (الحماية القانونية للمتدرب في مراكز التدريب المهني) يتضح لنا أن المتدرب في مراكز التدريب المهني هو ذلك الشخص الذي يكون في مرحلة التدريب والإعداد والتأهيل، وعند دراسة وبيان شروط التحاقه بهذه المراكز في العراق، ومدى الحماية القانونية التي وفرتها له التشريع العراقي والمترجمة على شكل مجموعة من الحقوق والالتزامات المقررة له وعليه، يظهر لنا أنه بالرغم من أن الاهتمام التشريعي الذي نالتة هذه الفئة الا ان الواقع العملي أثبت لنا

قصورا في هذه الحماية، فضلا عن قلة الدراسات البحثية الفقهية التي حظيت بها. لذا سنختتم ما توصلنا إليه أبرز الاستنتاجات والمقترحات وكما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات:

1- وفق دلالة نصوص قانون العمل الحالي يصنف المتدرب في مراكز التدريب المهني بكونه احد الاشخاص الذين فضلوا الالتحاق بالتدريب لتعلم مهارات جديدة أو تطوير ما لديهم من مهارات من الذين هم في سن ما قبل التشغيل أو الأحداث والبالغين الباحثين عن العمل، أو العاطلين عن العمل، أو العمال الذين بحاجة إلى التدريب لرفع مستوى مهاراتهم، أو المعرضين للبطالة، فضلا عن الاصناف التي اضافتها تعليمات رقم (2) سنة 2018 استثناء من شروط القبول وهم الأرامل والمطلقات والأيتام، وذوي الاحتياجات الخاصة وايضا طلاب التدريب الصيفي.

2- بالرغم من النص في تعليمات رقم (2) سنة 2018 على شروط التحاق المتدرب في مراكز التدريب المهني، إلا أنها وقانون العمل النافذ، جاءت خالية من تقرير السن القانونية للمتقدم للتدريب المهني وأهليته في إبرام العقد. فضلا عن الالتباس الحاصل في عبارة "من هم في سن ما قبل التشغيل" الواردة في المادة (25/أ-أ) من قانون العمل الحالي الذي يدل ظاهرها على الأطفال الذين لم يبلغوا سن العمل القانوني أو قد يدل على الذين بلغوا سن العمل الا انهم لم يحضوا بفرصة التشغيل بعد. كما انه لم يتم الاشارة صراحة على موقف المشرع العراقي من مدى استحقاق العامل الأجنبي في الالتحاق في التدريب المهني.

3- عدم كفاية مبلغ المكافأة التدريبية المدفوعة للمتدرب في مراكز التدريب المهني الحكومية والمقدرة (10000) بعشرة آلاف دينار لكل يوم يقضيه في التدريب، نظرا لقصورها في مواجهة الارتفاع الحاصل في اسعار السلع خصوصا بعد أزمة العملة الاجنبية (الدولار) وما حملته من آثار على السوق العراقي، بالتالي عدم كفايتها في سد تكاليف المعيشة الضرورية للمتدرب أثناء فترة التدريب.

4- عدم الاشارة الى معدل الاجر المطالب بدفعه المتدرب الى مراكز التدريب المهني الخاصة. فضلا الى عدم وجود تنظيم قانوني خاص ينظم العلاقة بين المتدرب وهذه المراكز، لسد الطريق امام وقوع المتدرب فريسة للخضوع لشروطها التعسفية.

ثانيا: المقترحات والتوصيات:

- 1- نوصي عند تعديل النصوص القانونية التي تتولى تنظيم التدريب المهني الإشارة صراحة على بيان مفهوم المتدرب بصورة اوضح تركز على بيان الاشخاص الذين يصنفون ضمن هذا المفهوم، فضلا عن تحديد السن القانوني للمتدرب بالمعنى الذي يتفق مع مبادئ قانون العمل في تحديدها للسن القانوني للعمل (خمسة عشر عام) بالتالي نقترح إعادة صياغة نص المادة (25) /أولا- (أ) من قانون العمل العراقي النافذ وكما يأتي: (تدريب من بلغ سن العمل القانوني قبل تشغيله...)
- 2- رفع مبلغ المكافأة التدريبية التي تمنح للمتدرب في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى (15000) خمسة عشر ألف دينار عراقي لكل يوم يقضيه المتدرب في التدريب، تشجيعا لزيادة الإقبال على التدريب ومحاولة تأمين سد تكاليف المعيشة الضرورية للمتدرب.
- 3- تشريع تنظيم قانوني خاص يحدد الية نشاط مراكز التدريب المهني الخاصة ويرسم العلاقة ما بينها وبين المتدرب بشكل دقيق، للحيلولة دون استئثارها الغلبة في تضمين شروطها في العقد على حساب المتدرب، خصوصا ما يتولى تنظيم الحد الأعلى للأجر الذي يدفعه المتدرب عند انضمامه لبرامجها التدريبية.
- 4- إلزام المراكز التدريبية بتخصيص اماكن لراحة المتدربين على ان تكون هناك أماكن خاصة للنساء المتدربات واطفالهن.
- 5- فتح الطريق أمام المتدرب للجوء إلى القضاء للطعن في قرار مدير عام مركز التدريب المهني الماس بمصالحه عند البت في قرار فصله نتيجة تجاوز المتدرب معدل الغيابات لأسباب غير مشروعة.
- 6- تفعيل دعم الحكومة لبرامج التدريب المهني عن طريق توسيع سبل التعاون مع القطاع الخاص سواء من جانب إلزام أصحاب العمل على تخصيص نسبة معينة في مشاريعهم لتدريب وتشغيل المتدربين، أو منحهم مجموعة من الامتيازات والتسهيلات كالتسهيلات المصرفية أو الاستثمارية او بصورة تخفيضات ضريبية، تشجيعا للمساهمة بواقع مخرجات التدريب المهني، كما يمكن أن يكون الدعم الحكومي لهذه البرامج بشكل مباشر في دعم المتدربين لتأسيس مشاريعهم الخاصة أو تطوير

ما يملكونه من امكانيات عن طريق تقديم القروض المسهلة من المصارف الحكومية لهذه المشاريع.

الهوامش:

- (1) د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، ط 6، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1977، ص 125-126.
- (2) ضحى محمد سعيد النعمان، عقد التدريب - دراسة في القانون المدني، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 1، السنة العاشرة، العدد 24، 2005، ص 148.
- (3) د. محمد علي الطائي، قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار السنهوري، بيروت، 2018، ص 51.
- (4) د. عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، بدون سنة طبع، ص 66.
- (5) <https://shorturl.at/bqCGW>، يوم 2023/12/5، الساعة التاسعة ونصف مساءً.
- (6) د. حارث حازم أيوب، حسن حمد عبد، التدريب المهني في العراق الواقع والافاق (دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل)، بحث منشور في مجلة دراسات موصلية، العدد 39، 2013، ص 144.
- (7) المادة (1/1-أ) من قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1958.
- (8) إذ عرف العامل في المادة (6/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970 بأنه "كل من يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعا في عمله لإدارة وتوجيه الجهة التي يعمل لحسابها ويستوي في ذلك الرجال والنساء والاحداث والمستخدمون ومن كان قيد الاختبار او التدريب او التأهيل..."
- (9) المادة (1/سادسا) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (10) المادة (1/ثامن عشر) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (11) تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (12) عادل زيدان خنجر، التنظيم القانوني لعقد التدريب المهني، أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة النهرين - كلية الحقوق، 2021، ص 133.
- (13) المادة (7) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (14) كان الأولى ذكر لفظ (اتم) بدل (بلغ) في نص المادة (أولاً/ عشرون) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.
- (15) علما ان المشرع العراقي في قانون العمل الحالي (أولاً/ احدى وعشرون) قد عرف الطفل بأنه "كل شخص لم يتم الخامسة عشر من عمره".
- (16) عادل زيدان خنجر، المصدر السابق، ص 134.
- (17) د. سعد حسين عبد ملحم، نافع بحر سلطان، شرح قانون العمل العراقي (دراسة تحليلية ومقارنة)، دار غيداء، عمان، 2021، ص 93.
- (18) المادة (25/ اولاً/ ب) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.

- (19) المادة (15) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (20) د. رأفت الدسوقي، شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 179.
- (21) د. ماهر صالح علاوي الجبوري، الوسيط في القانون الإداري، دار ابن الأثير، الموصل، 2009، ص 368.
- (22) الذي فرض على قانون العمل التأثير بالاختلافات الكثيرة في ظروف العمل الذي تطلب قيام السلطة التنفيذية بالتصدي لها وفقا لما يلائم كل حالة او ظرف معين على حدة، كون ان تنظيم علاقات العمل يقتضي الدخول في تفاصيل كثيرة نسبية او فنية ليس من المناسب اقام التشريعات القانونية بها. وبهذا اوكل قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015 لوزير العمل والشؤون الاجتماعية إصدار العديد من التعليمات الخاصة بتنظيم مسائل العمل كونه يمثل السلطة التنفيذية المكلفة بحكم وظيفتها تنفيذ القوانين وإصدار التعليمات التنفيذية اللازمة لتطبيق قانون العمل وتنفيذه. د. عماد حسن سلمان، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، مكتبة القانون المقارن، بغداد، 2019، ص 33.
- (23) صدرت تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018 استنادا لنص المادة (27/اولا) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (24) المادة (9) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (25) المادة (8) من تعليمات التدريب المهني الملغاة رقم (21) سنة 1987.
- (26) كما انها لم تتطرق الى مسألة هل للأجنبي الحق في التقدم الى دورات التدريب المهني؟ بمدى امكانه التحاق العامل الاجنبي بالتدريب في مراكز التدريب المهني، فالملاحظ انه بالرغم من ترسيخ المشرع العراقي في قوانين العمل مبادئ تكافؤ الفرص للجميع وعدم خضوع اي شخص لأي نوع من انواع التمييز سواء كان تمييزا مباشرا او غير مباشر، غير ان ذلك ليس على حساب المواطن العراقي لذلك يفهم ضمنا من نصوص قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015 حضره التحاق العامل الاجنبي ببرامج التدريب التي تقيمها مراكز التدريب المهني في العراق وذلك من خلال تشديده على توافر صفة العامل وليس المتدرب في الشخص الاجنبي الذي يرغب بالعمل في العراق عندما حدده بالنص على ان الاجنبي هو (كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل او يرغب بالعمل في العراق بصفه عامل بخلاف عمل لا يكون لحسابه) ومما يثبت ذلك ايضا اشتراط تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018 تقديم مجموعة من الوثائق عند التقديم من بينها البطاقة الوطنية الموحدة او هوية الاحوال المدنية وبطاقة السكن وهي تمنح للعراقيين حصرا. المادة (1/ ثالث وعشرون) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015؛ عادل زيدان خنجر، المصدر السابق، ص 73 وما بعدها.
- (27) المادتان (9) و(10) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (28) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص 70.
- (29) المادة (1/تاسع عشر) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (30) عادل زيدان خنجر، مصدر سابق، ص 128.
- (31) د. حارث حازم أيوب، حسن حمد عبد، مصدر سابق، ص 134.
- (32) موقع عصفور، وظائف /5/ <https://3asfoor.com/> 2024/1/2 الساعة الواحدة صباحا.
- (33) المادة (26/خامسا) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.

- (34) المادتان (19) و(20) من تعليمات مهام وتقسيمات دائرة التدريب المهني رقم (1) لسنة 2013.
- (35) المادة (21) من تعليمات مهام وتقسيمات دائرة التدريب المهني (1) لسنة 2013.
- (36) تعليمات منح إجازة المراكز التدريبية الخاصة رقم (4) لسنة 2019.
- (37) د. سعد حسين عبد ملحم، نافع بحر سلطان، المصدر السابق، ص 94-95.
- (38) المواد (2) و(10) و(11) من تعليمات منح إجازة المراكز التدريبية الخاصة رقم (4) لسنة 2019.
- (39) المادة (12) و(15) و(14) من تعليمات منح إجازة المراكز التدريبية الخاصة رقم (4) لسنة 2019.
- (40) المادة (13) من تعليمات منح إجازة المراكز التدريبية الخاصة رقم (4) لسنة 2019.
- (41) المادة (26/رابعاً) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015؛ د. سعد حسين عبد ملحم، نافع بحر سلطان، مصدر سابق، ص 26.
- (42) د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط 2، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1953، ص 127.
- (43) المادة (25) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (44) د. حارث حازم أيوب، حسن حمد عبد، مصدر سابق، ص 130.
- (45) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة، الجزائر، 2006، ص 178.
- (46) ماجد بن مبارك بن خلفان الشعلي، دور التدريب المهني في رفع قدرات العاملين وتمكينهم من المنافسة في سوق العمل، ورقة عمل منشورة في الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية، <https://shorturl.at/imt68>، ص 4.
- (47) د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 266.
- (48) بدر حسن الشريف، دراسة تحليلية لدور التدريب التقني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة، بحث منشور في موقع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، العدد الثالث، 2021، ص 190، <https://shorturl.at/hAR28>
- (49) ماجد بن مبارك بن خلفان الشعلي، المصدر السابق، ص 4.
- (50) بشير هدي، المصدر السابق، ص 197.
- (51) على ان تكون محكومة بالتعليمات التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية، مستندا الى قانون العمل العراقي الحالي بهذا الشأن. المادة (27/أولاً) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (52) د. سعد حسين عبد ملحم، نافع بحر سلطان، مصدر سابق، ص 98.
- (53) د. محمد الطائي، مصدر سابق، ص 209.
- (54) المادة (12) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (55) ضحى محمد سعيد النعمان، مصدر سابق، ص 158-161.
- (56) المادة (26/أولاً/ثانياً) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (57) المادتان (10) و(4/أولاً) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.

- (58) هي "1- عدم المباشرة في التدريب خلال مدة (3) ثلاثة أيام من بدء الدورة في الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن (2) شهرين. 2- التخلف عن المباشرة في الدورات التدريبية التي تقل مدتها عن (2) شهرين".
- (59) المادة (11) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (60) <https://shorturl.at/wNSU7>
- (61) المادة (6/ثانيا) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (62) المادة (28/أولا) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (63) عادل زيدان خنجر، مصدر سابق، ص375.
- (64) المادة (28/ثالثا) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (65) غالب حسن التميمي، المختزل من مبادئ قضاء العمل، مطبعة الكتاب، المكتبة القانونية، بغداد، 2019، ص87.
- (66) في المادة (27/ثالثا) العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (67) تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 والمعدلة بالتعليمات رقم (3) لسنة 2018.
- (68) المادة (27/ثالثا) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (69) المادة (29) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (70) المادة (27/ثانيا) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (71) أن الأصل في دفع المكافأة هو التبرع فهي لا تعد من متممات الأجر غير أنها تعد جزء منه متى ما تم النص عليها في القانون أو العقد أو النظام الداخلي للمشروع أو مما استمر التعامل على دفعها للعامل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات وفق العمومية والثبات الذي يحقق عرفا عماليا بأدائها. عدنان العابد، يوسف إلياس، مصدر سابق، ص255-257.
- (72) مكافأة المتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (38) لسنة 2008.
- (73) المادتين (1) و(3) من قانون مكافأة المتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (38) لسنة 2008.
- (74) القانون رقم (17) لسنة 2015 الخاص بالتعديل الأول لقانون مكافأة المتدربين في مراكز التدريب المهني.
- (75) المادة (2) من تعليمات رقم (38) لسنة 2008.
- (76) المادة (7/أولا) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (77) المادة (7/ثانيا) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (78) المادة (5) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (79) المادة (14/ثانيا) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (80) المادة (7/أولا) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (81) ضحى محمد سعيد النعمان، مصدر سابق، ص173.
- (82) تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (83) ضحى محمد سعيد النعمان، مصدر سابق، ص172.

- (84) المادة (13/أولاً، رابعاً) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (85) المواد (229-232) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) سنة 1969 التي تناولها الفصل الثاني الخاص بالاعتداء على الموظفين وغيرهم من المكلفين بالخدمة عامة.
- (86) استناداً إلى المادة (27/أولاً) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (87) الملاحق الخاصة بتعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (88) المادة (28/ثالثاً) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.
- (89) المادة (28/ثانياً) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015، المادة (4/ثانياً) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (90) المادة (5/ثانياً) من تعليمات تدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (91) المادة (11/أولاً) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018. وكما بيناه سابقاً.
- (92) التي حددتها حصراً المادة (13) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (93) المادة (14/ثانياً) من تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (94) المادة (13/أولاً) والمادة (14/أولاً) من تعليمات تدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- (95) عادل زيدان خنجر، مصدر سابق، ص 380 وما بعدها.
- (96) المادة (26/ثالثاً- ب / رابعاً) من قانون العمل العراقي الحالي رقم (37) لسنة 2015.

المصادر:

الكتب

- 1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة، الجزائر، 2006.
- 2- د. رأفت الدسوقي، شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 3- د. سعد حسين عبد ملحم، نافع بحر سلطان، شرح قانون العمل العراقي (دراسة تحليلية ومقارنة)، دار غيداء، عمان، 2021.
- 4- د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، ط 6، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1977.
- 5- عادل زيدان خنجر، التنظيم القانوني لعقد التدريب المهني، أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة النهدين كلية الحقوق، 2021.
- 6- د. عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، بدون سنة طبع.

- 7- د. عماد حسن سلمان، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، مكتبة القانون المقارن، بغداد، 2019.
 - 8- غالب حسن التميمي، المختزل في شرح قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، العاتك، بيروت، المكتبة القانونية، بغداد، 2019.
 - 9- د. ماهر صالح علاوي الجبوري، الوسيط في القانون الإداري، دار ابن الأثير، الموصل، 2009.
 - 10- د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.
 - 11- د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط 2، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1953.
 - 12- د. محمد علي الطائي، قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار السنهوري، بيروت، 2018.
 - 13- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط 3، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، 1983.
 - 14- يوسف إلياس، الوجيز في قانون العمل، بلا مكان، سنة 1988-1989.
- البحوث المنشورة والمواقع الالكترونية:**
- 1- بدر حسن الشريف، دراسة تحليلية لدور التدريب التقني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة، بحث منشور في موقع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، العدد الثالث، 2021، ص 190، <https://shorturl.at/hAR28>
 - 2- د. حارث حازم أيوب، حسن حمد عبد، التدريب المهني في العراق الواقع والافاق (دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الموصل)، بحث منشور في مجلة دراسات موصلية، العدد 39، 2013،
 - 3- ماجد بن مبارك بن خلفان الشعلي، دور التدريب المهني في رفع قدرات العاملين وتمكينهم من المنافسة في سوق العمل، ورقة عمل منشورة في الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية، <https://shorturl.at/imt68>
 - 4- ضحى محمد سعيد النعمان، عقد التدريب - دراسة في القانون المدني، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 1، السنة العاشرة، العدد 24، 2005.
 - 5- موقع عصفور، وظائف /5/ <https://3asfoor.com/>
 - 6- <https://shorturl.at/bqCGW>
 - 7- <https://shorturl.at/wNSU7>

القوانين والتعليمات:

- 1- قانون العمل العراقي رقم (72) لسنة 1936
- 2- قانون العمل العراقي رقم (1) لسنة 1958.
- 3- قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969.
- 4- قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970.
- 5- قانون العمل العراقي رقم (72) لسنة 1987.
- 6- قانون مكافأة المتدربين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (38) لسنة 2008.
- 7- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.
- 8- القانون رقم (17) لسنة 2015 الخاص بالتعديل الأول لقانون مكافأة المتدربين في مراكز التدريب المهني.
- 9- تعليمات مهام وتقسيمات دائرة التدريب المهني رقم (1) لسنة 2013.
- 10- تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018.
- 11- تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016 والمعدلة بالتعليمات رقم (3) لسنة 2018.
- 12- تعليمات منح إجازة المراكز التدريبية الخاصة رقم (4) لسنة 2019.

References:

Books

- 1- Bashir Hadfi, Al-Wajeez fi Explanation of Labor Law (Individual and Collective Labor Relations), Dar Al-Rihana, Algeria, 2006.
- 2- Dr. Raafat El-Desouki, Explanation of the New Labor Law, Mansha'at Al-Ma'arif, Alexandria, 2004.
- 3- Dr. Saad Hussein Abdel Melhem, Nafi Bahr Sultan, Explanation of the Iraqi Labor Law (An Analytical and Comparative Study), Dar Ghaida, Amman, 2021.
- 4- Dr. Shab Touma Mansour, Explanation of Labor Law, Comparative Study, 6th edition, Al-Hurriya Printing House, Baghdad, 1977.
- 5- Adel Zidan Khanjar, Legal Regulation of Vocational Training Contracts, doctoral thesis submitted to Al-Nahrain University, Faculty of Law, 2021.
- 6- Dr. Adnan Al-Abed, Youssef Elias, Labor Law, Legal Library, Baghdad, Al-Atak Book Industry, Beirut, without year of publication.

- 7- Dr. Imad Hassan Salman, Al-Wajeez in Explanation of Labor Law No. 37 of 2015, Comparative Law Library, Baghdad, 2019.
- 8- Ghaleb Hassan Al-Tamimi, Al-Mukhtasiz fi Explanation of Labor Law No. (37) of 2015, Al-Atak, Beirut, The Legal Library, Baghdad, 2019.
- 9- Dr. Maher Saleh Allawi Al-Jubouri, Mediator in Administrative Law, Dar Ibn Al-Atheer, Mosul, 2009.
- 10- Dr. Muhammad Hussein Mansour, Labor Law in Egypt and Lebanon, Dar Al-Nahda Al-Arabi, Beirut, 1995.
- 11- Dr. Muhammad Hilmi Murad, Labor Law, 2nd edition, Nahdet Misr Press, Cairo, 1953.
- 12- Dr. Muhammad Ali Al-Taie, Labor Law (Comparative Study), Dar Al-Sanhouri, Beirut, 2018.
- 13- Dr. Mahmoud Gamal El-Din Zaki, Labor Law, 3rd edition, Cairo University Press and University Book, Cairo, 1983.
- 14- Youssef Elias, Al-Wajeez fi Labor Law, Without a Place, 1988-1989.

Published research and websites:

- 1- Badr Hassan Al-Sharif, an analytical study of the role of technical and vocational training in achieving sustainable development, research published on the General Corporation for Technical and Vocational Training website, third issue, 2021, p. 190, <https://shorturl.at/hAR28>
- 2- Dr. Harith Hazem Ayoub, Hassan Hamad Abd, vocational training in Iraq, reality and prospects (a social field study in the city of Mosul), research published in the Journal of Mosul Studies, Issue 39, 2013.
- 3- Majid bin Mubarak bin Khalfan Al-Shuaili, the role of vocational training in raising workers' capabilities and enabling them to compete in the labor market, a working paper published on the official website of the Arab Labor Organization, <https://shorturl.at/imt68>
- 4- Duha Muhammad Saeed Al-Numan, Training Contract - A Study in Civil Law, research published in Al-Rafidain Law Journal, Volume 1, Tenth Year, Issue 24, 2005.
- 5- Asfour website, jobs <https://3asfoor.com/5/>
- 6- <https://shorturl.at/bqCGW>
- 7- <https://shorturl.at/wNSU7>

Laws and instructions:

- 1- Iraqi Labor Law No. (72) of 1936
- 2- Iraqi Labor Law No. (1) of 1958.
- 3- Iraqi Penal Code No. (111) of 1969.
- 4- Iraqi Labor Law No. (151) of 1970.
- 5- Iraqi Labor Law No. (72) of 1987.

- 6- Law on Remuneration for Trainees in Vocational Training Centers affiliated with the Ministry of Labor and Social Affairs No. (38) of 2008.
- 7- Iraqi Labor Law No. (37) of 2015.
- 8- Law No. (17) of 2015 regarding the first amendment to the law on remuneration for trainees in vocational training centers.
- 9- Instructions for the tasks and divisions of the Vocational Training Department No. (1) of 2013.
- 10- Vocational Training Instructions No. (2) of 2018.
- 11- Occupational Health and Safety Requirements Instructions No. 12 of 2016, amended by Instructions No. (3) of 2018.
- 12- Instructions for granting private training centers licenses No. (4) of 2019