

التنظيم القانوني للتدريب المهني في قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥ دراسة مقارنة مع القانون العمل الاردني

المحامية . ريهام عدنان حواس

أ.أوس رائد سالم
كلية القانون جامعة دهوك

المخلص

يكتسب المتدرب بعد خضوعه للتدريب المهني عدة مهارات فنية وحركية وطرق وأساليب تجعله قادراً على إتقان مهنة معينة . ويتيح التدريب المهني للمتدرب أن يتكيف مع ظروف المهنة حتى يتمكن من اجتياز الصعوبات ويتعلم المهارات المطلوبة لإتقان العمل. يعد التدريب المهني واحداً من القنوات المهمة التي يكتسب من خلالها الأفراد الخبرات المهنية المختلفة على صعيد التخصصات المتنوعة والمؤهلة في القدرة على الدخول الى سوق العمل، فبدون تلك الخبرات لا يستطيع الفرد ان يتنافس مع أقرانه في الحصول على فرصة العمل المناسبة، ورب سائل يتساءل ألا يوجد خلال مسيرة التعليم الذي يحصل عليها الفرد في بعض التخصصات التدريب العملي ونحن نقول نعم يوجد ذلك التدريب إلا انه لا تعطى له الساعات الكافية، إذ يغلب الجانب النظري على ا لجانب العملي ولهذا السبب يساهم هذا البحث في بيان ماهية عقد التدريب المهني وذلك من خلال معرفة المقصود بهذا العقد وهو ذلك العقد الذي يتم ابرامه مابين المدرب والمتدرب التي تهدف إلى تحقيق توافق مابين المعلومات النظرية والأعمال التطبيقية التي تؤكد جدوى هذه المعلومات وتمييزه عن التأهيل المهني الذي يساهم في الكشف عن القدرات والمهارات لدى العاجزين عن العمل وغاية هذا العقد تكمن في تزويد الراغبين في التدريب بالخبرات والمهارات اللازمة والكافية من أجل الحصول على العمل المناسب لهم لاحقاً، و إذا أبرم مستوفياً لجميع شروطه منها الأهلية الواجبة توفرها في طرفي العقد فسوف يترتب هذا العقد التزامات على طرفيه المتمثلة بضرورة قيام المدرب بالتدريب وأعداد ما هو لازم للتدريب من معدات وقيام المتدرب باحترام المدرب واطاعة أوامره باعتباره من العقود الملزمة للجانبين ترتب التزامات متبادلة على كلا الطرفين يجب الوفاء بها، وينقضي هذا العقد بانتهاء مدته أو بانتهاء العمل المتعاقد عليه، وقد تكون الغاية الأساسية من هذا العقد اعداد طاقات بشرية مؤهلة تساهم في بناء مجتمع من خلال تخصصاتهم ومهاراتهم المهنية والحرفية والتي يجب المحافظة على هذه الثروة البشرية وتنميتها من خلال إعداد الطاقات البشرية المؤهلة لتحمل مسؤولياتها في تحقيق طموحات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستويين الوطني والقومي وخاصة بالنسبة للعراق باعتباره من الدول النامية وهو بأمس الحاجة إلى تلك التخصصات والمهارات لان ثرواتها الحقيقية تكمن في الإنسان.

الكلمات الدالة: عقد التدريب المهني ، العامل المتدرب ، صاحب العمل ،

Abstract

After undergoing vocational training, the trainee acquires several technical and motor skills, methods and methods that make him able to master a specific profession. It provides vocational training for specialists in the conditions of the profession until passing it. Vocational training is one of the neglected channels that gain in the various vocational factors in the various different aspects of the changes in the ability to enter the labor market, without those factors that the individual cannot compete with his peers in obtaining the opportunity to work, and perhaps a questioner is racing that there is no During the course of education that the individual has in some practical training, and we say yes, there is training. However, he is not given enough hours, as the theoretical side prevails over the practical side, and for this reason, this research contributes to explaining what the vocational training contract is, by knowing what is meant by this contract, which is that contract that is concluded between the trainer and the trainee, which aims to achieve compatibility between the information Theory and applied works that confirm the usefulness of this information and distinguish it from vocational rehabilitation that contributes to revealing the capabilities and skills of those unable to work.

المقدمة

أولاً-التعريف بموضوع البحث : يعتبر عقد التدريب المهني من العقود التي يتم إبرامها ما بين المدرب والمتدرب بحيث ترتب التزامات متبادلة على عاتق كلا الطرفين يجب الوفاء بها بالإضافة إلى ضرورة معرفة الأهلية الواجبة توفرها لدى طرفي العقد وبيان أهم الخصائص التي يتمتع بها عقد التدريب ومعرفة ما يهدف إليه التدريب المهني وصولاً إلى كيفية انقضاء هذا العقد فجاء هذا البحث ليسلط الضوء على الآثار التي يرتبها هذا العقد على عاتق كلا الطرفين.

ثانياً-أهمية البحث: الحق في العمل من الحقوق الأساسية للإنسان والتي قد نص عليها الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ في المادة ٢٢ (العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة) واعتبار عقد التدريب مرحلة سابقة للعمل فتحظى هذه الفترة بأهمية كبيرة يستطيع من خلالها المتدرب الحصول على المعلومات والخبرات الكافية التي تساعده مستقبلاً في الحصول على العمل المناسب له، فالتدريب بمختلف أنواعه وخصوصاً المهني يساعد في صقل الموارد البشرية باعتباره أحد أدوات التغيير والتطوير المستمر نحو الأحسن في قدرات الفرد ومعلوماته ومهاراته الذهنية والفنية فيحظى التدريب بأهمية كبيرة لدى الكثير من الدول المتقدمة وذلك لأهميته المتميزة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وانعكاس ذلك بشكل مباشر على اقتصاد الدولة من ناحية والحد من ظاهرة البطالة من ناحية أخرى.

ثالثاً-مشكلة البحث : تكمن مشكلة البحث في الوقوف على واقع التدريب المهني في قانون العمل العراقي وبيان أوجه الانتقادات الموجهة اليه فيما يتعلق بتنظيمه لعقد التدريب المهني في قانون العمل بالمقارنة مع بعض الفقرات في قانون العمل الاردني فيما يتعلق بالتدريب المهني

رابعاً-منهجية البحث: اعتمدنا المنهج التحليلي المقارن حيث قمنا بالمقارنة ما بين قانون العمل العراقي وقانون العمل الأردني فيما يتعلق بعقد التدريب المهني وأيضاً استخدمنا المنهج التحليلي من خلال تحليل بعض النصوص القانونية وبيان معناها وقد اعتمدنا هذا المنهج كونه الأكثر ملائمة لموضوع البحث.

خامساً خطة البحث: قمنا بتقسيم هذا البحث إلى بحثين في كل مبحث ثلاثة مطالب، في المبحث الأول تطرقنا إلى ماهية عقد التدريب المهني وقد اشتمل هذا المبحث على ثلاثة مطالب في المطلب الأول تكلمنا عن مفهوم عقد التدريب المهني وتمييزه عن التأهيل المهني وفي المطلب الثاني تطرقنا إلى أهداف التدريب المهني وفي المطلب الثالث تحدثنا عن خصائص عقد التدريب المهني، أما في المبحث الثاني تطرقنا إلى آثار عقد التدريب المهني وقد اشتمل هذا المبحث على ثلاثة مطالب، في المطلب الأول تكلمنا عن أهلية طرفي العقد، وفي المطلب الثاني تكلمنا عن التزامات طرفي العقد، وفي المطلب الثالث تطرقنا إلى كيفية انقضاء عقد التدريب المهني.

المبحث الأول

ماهية عقد التدريب المهني

سنتناول في هذا المبحث عقد التدريب المهني وعليه سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب المطلب الأول سنتناول فيه التعريف بعقد التدريب المهني وتمييزه عن التاهيل المهني وفي المطلب الثاني سنتناول أهداف التدريب المهني وفي المطلب الثالث سنتناول خصائص عقد التدريب المهني.

المطلب الأول : مفهوم التدريب المهني وتمييزه عن التاهيل المهني

يعتبر عقد التدريب من العقود التي تتميز بأهمية كبيرة على الصعيد العملي بأعتباره وسيلة حديثة وفعالة التحسين والتطوير في أي مجال من المجالات العملية المختلفة لذلك لابد من معرفة المقصود بعقد التدريب المهني لذلك سنتناول في هذا المطلب المقصود بعقد التدريب المهني وتمييزه عن التاهيل المهني :

قبل التطرق إلى تعريف التدريب المهني لابد من معرفة المقصود بكلمة التدريب لغة:

(مصدر: دَرَّبَ) الصبر في الحرب وقت الفرار ، يَدْرِبُ ، وَدَرَّبَ به إذا اعتاده وضُرِّي به. (٩٣٢)

- اما تعريف عقد التدريب المهني فلم نجد في قانون العمل العراقي اي تعريف لعقد التدريب المهني فازاء خلوه من الإشارة إليه نستطيع أن نعرفه من خلال استخلاص ذلك من النصوص المتعلقة بالتدريب المهني فيمكن تعريفه بأنه : وهو ذلك العقد الذي يتم أبرامه ما بين المدرب من جهة والمتدرب من جهة أخرى يلتزم بموجبه الأول بأن يدرب الثاني تدريباً منتظماً وكافياً خلال مدة معينة . (٩٣٣)

- في حين عرف المشرع المتدرب في المادة (١ الفقرة ١٨) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (كل شخص في طور الأعداد والتدريب والتأهيل) . (٩٣٤)

ونلاحظ في قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ خلوه ايضاً من الإشارة إلى تعريف لعقد التدريب المهني ولكن عند ملاحظة المادة ٢ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ عند تعريفه للعامل (وهو كل شخص ذكراً كان ام أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت أمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل) فيلاحظ هنا عندما عرف المشرع الاردني العامل نجد أن لفظ العامل يشمل من كان قيد التجربة والتأهيل. (٩٣٥)

^{٩٣٢} . لسان العرب ، ابن منظور ، المجلد الخامس ، الطبعة (الرابعة) ، دار صادر للطباعة والنشر ، بيروت ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٣٦ .

^{٩٣٣} . عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨ ، ص ١٠٧ .

^{٩٣٤} . المادة ١ الفقرة ١٨ من قانون العمل رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ .

^{٩٣٥} . المادة ٢ من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .

- اما تعريف عقد التدريب المهني فيمكن استخلاص ذلك من النصوص المتعلقة بها فيمكن تعريفه: وهو ذلك الاتفاق التي يتم ما بين العامل (المتدرب) وصاحب العمل (المدرّب) يتعهد بموجبه الأول بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته بقصد تعلم حرفة أو مهنة معينة مقابل التزام صاحب العمل بتأهيله للقيام بالعمل خلال مدة معينة. وتبين لنا من خلال هذا التعريف بأن عقد التدريب المهني في قانون العمل الاردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦ بأنه ذلك العقد الذي يتم ابرامه ما بين المدرّب وما بين المتدرب بحيث يرتب هذا العقد التزامات متبادلة على عاتق كلا الطرفين يجب القيام بها المتمثلة بضرورة قيام المدرّب بتدريب وتعليم المتدرب تدريباً منتظماً وكافياً يؤهله الحصول على العمل لاحقاً في حين يلتزم بموجبه المتدرب بأن يعمل لدى المدرّب خلال مدة معينة يتم الاتفاق عليها ما بين الطرفين (المدرّب والمتدرب) يلتزم بموجبه المتدرب بإطاعة أوامر المدرّب وعدم مخالفتها والخضوع لإشراف وإدارته من أجل تعلم الحرفة أو المهنة التي يتم التدريب عليها.^(٩٣٦)
- اما التأهيل المهني فقد وجدنا الإشارة إليه في قانون العمل الملغي رقم ١٠١ لسنة ١٩٧٠ في المادة ١٩٢ (هدف التأهيل المهني تأمين أسهام المجتمع بواجبه تجاه أفراد العاجزين عن العمل بسبب نقص قدراتهم البدنية أو ملكاتهم النفسية أو العقلية سواء أكان هذا النقص ملازم لهم منذ الولادة أو حل بهم نتيجة حادث أو مرض أو بسبب العمل وذلك بانقاذهم من وطأة العجز أو بتخفيف حدته عليهم عن طريق تدريبهم وإعدادهم بالوسائل الفنية والعلمية المعاصرة مهنيًا وصحياً واجتماعياً وثقافياً لكي يستعيدو قدرتهم على العمل ويجددو أملهم في الحياة بكرامة وحرية وثقة) بينما لم نجد أي إشارة إليه في قانون العمل رقم ٧١ لعام ١٩٨٧ وكذلك قانون العمل رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥.^(٩٣٧)
- بينما في القانون الأردني فقد وجدنا في نصوص قانون العمل الإشارة إلى التأهيل المهني للمعوقين حيث نص في المادة ١٣ من قانون العمل الأردني رقم السنة ١٩٩٦ (على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا بواسطة برامج وترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدتها الوزارة والتي أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عدد لا يقل عن ٢% من مجموع عماله وان يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا وأجر كل منهم) يتبين لنا بأن قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦ قد نص على حق المعوقين بالعمل والتدريب والتأهيل باعتباره من الحقوق الأساسية للإنسان فليس هناك في التشريعات الوطنية الأردنية ما يمنع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل في وظائف وضعهم الخاص ومؤهلاتهم الجسدية وايضا نص على ضرورة قيام مؤسسات التدريب المهني بتصميم وتنفيذ البرامج الخاصة بتدريب وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وبناء القدرات الملائمة لوضعهم الخاص.^(٩٣٨)

^{٩٣٦} . جعفر محمود المغربي، شرح قانون العمل وفقاً لأخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٢٠، الصفحة ٩٦.

^{٩٣٧} . المادة ١٩٢ من قانون العمل الملغي رقم ٠١ العام ١٩٧٠.

^{٩٣٨} . المادة ١٣ من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

- وعند الحديث عن التأهيل المهني لابد من الإشارة إلى الفئات المشمولة بهذا التأهيل وهم المعوقين فلا بد من معرفة من هو المعوق ، فالمعوق : وهو كل شخص يجد صعوبة في القيام بالأعمال اليومية الأساسية للحياة بسبب ضعف أو عجز في مؤهلات أو أعضائه الجسدية أو العقلية وهم :

- ١ - ذوو الإعاقة البصرية .
 - ٢ - ذوو الإعاقة السمعية والنطقية .
 - ٣ - المعوقون حركياً (فاقدو الأطراف) .
 - ٤ - ذوو الإعاقة العقلية والتعليمية .
- ومن شأن هذه الإعاقات بمختلف أنواعها العقلية والجسدية أن تؤدي بصاحبها إلى إيجاد صعوبة في القيام بعمل يومي يعتاش عليه وبالتالي يصبح عاجزاً عن الانتاج وعالة على المجتمع .^(٩٣٩)
- أما المقصود بالتأهيل المهني للمعوقين : وهي تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني من أجل تمكين الشخص المعوق من حصول على عمل مناسب والاحتفاظ به . وايضا يمكن أن يفهم من التأهيل المهني بأنه ذلك الجانب من عملية التأهيل التي تتعامل مع الجوانب المهنية للفرد المعوق في محاولة لتنمية قدراته المهنية ومساعدته على دخول سوق العمل واحساس بأنه منتج بأنه منتج ومفيد في المجتمع وايضا يهدف إلى الدمج الاجتماعي للمعاقين واكتسابه الثقة بأنفسهم وذلك لكي يخرج المعوق من كون أن يعتبره العالم الخارجي انه عالة على المجتمع او ثقل على أسرته لذلك فإن أهمية التأهيل المهني تكمن في تأهيل المعوق ودمجه بالمجتمع والعمل على زيادة ثقة المجتمع واتجاهات أفراد بهم واعتباره أشخاص فعالين ومنتجين.

وبهذا يهدف التأهيل المهني للمعوقين الى :

- أ - التعرف على الميول والقدرات والاستعدادات المهنية للفرد المعوق .
 - ب - توظيف قدرات وطاقات الفرد المعوق في تدريبه على مهنة مناسبة .
 - ج - ضمان دخل دوري اقتصادي للفرد المعوق تمكنه من تلبية متطلباته الحياتية .
 - د - إعادة ثقة الفرد المعوق بنفسه وبقدراته وتقديره لذاته والشعور بالانتاجية .
 - و - توجيه واستثمار الأيدي العاملة المعطلة عند الأفراد المعوقين باعتبارهم مورد من موارد التنمية الاقتصادية المنتجة في المجتمع .^(٩٤٠)
- وبهذا نستطيع أن نميز مابين التدريب المهني والتأهيل المهني فالتدريب المهني يهدف إلى أعداد الشخص وتدريبه تدريباً مهنيًا مناسباً وكافياً لتعلم مهنة ما فهو يهدف إلى

^{٩٣٩} . ألياس ناصيف ، انشاء عقد العمل الفردي ، الجزء الأول ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، ٢٠١٨ ، ص ١٦١-١٦٢ .

^{٩٤٠} . حميد حاسم حمادي ، تقويم برامج التأهيل المهني للمعاقين من وجهة نظر العاملين بها ، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية الخاصة ، جامعة دمشق ، ٢٠١٥-٢٠١٦ ، ص ٢٩-٣٥ ،

وضع المعلومات النظرية موضع التطبيق العملي وممارستها اي الاحتكاك بها على أرض الواقع فالتدرب على هذا الأساس عارف بالقواعد النظرية لعمله كتدريب المهندس المتخرج حديثاً في ورشات صناعية أو معمارية بهدف تكامل المعرفة بالمهنة وممارستها عملياً .^(٩٤١)

- أما التأهيل المهني يسعى إلى الكشف عن القدرات العقلية والنفسية والجسمانية لدى العاجزين عن العمل وتوجيه هذه القدرات في اختيار وأعداد مهني يتلاءم نوعية عجزهم وأعاققتهم وإعادة أدماجهم في المجتمع واعتبارهم أعضاء مشاركين فيه . ويساهم التأهيل المهني في دفع عجلة التنمية الوطنية ذلك لما للتأهيل المهني من مردود اقتصادي لا يقتصر على استغلال طاقات الفرد وكفايته الذاتية من الناحية الاقتصادية بل يتعداها إلى توفير الأيدي العاملة من جهة وتوجيه الطاقات المعطلة عندهم إلى الإنتاج وزيادة الدخل من جهة ثانية.^(٩٤٢)

المطلب الثاني: اهداف التدريب المهني

كما تبين لنا مسبقاً بأن عقد التدريب يحظى باهمية كبيرة في الواقع العملي بحيث يؤدي الى زيادة المؤهلات وذوي الخبرات في المؤهلات وذوي الخبرات في المجالات المهنية المختلفة لذلك سنتناول في هذا المطلب أهداف التدريب المهني :

وفقاً للمادة (٢٥) من قانون العمل لعام ٢٠١٥ يهدف التدريب المهني إلى :

أولاً:-

أ- تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل بغية إمداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج إليه من مهارات فنية ذات اختصاص .

ب - إعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات وإعادة تدريب العمال لرفع كفاءتهم المهنية والانتاجية^(٩٤٣)

- يتبين من خلال هذه النصوص بأن التدريب يشمل التدريب السابق للعمل ، والتدريب لمن خسر أو على وشك أن يخسر عمله لضعف أدائه ، وتدريب العمال أثناء العمل لرفع مهاراتهم وكفاءتهم . فيهدف التدريب المهني إلى تحقيق مبدأ التكامل بين النظرية والتطبيق من خلال اكتساب المتدرب كلاً من المعلومات النظرية والمهارات العملية التي يحتاجها لأداء العمل ويحقق استجابة لمتطلبات سوق العمل وايضا اكتساب المتدرب

^{٩٤١} . هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) ، الجزء الأول ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ٣٠٠٨ ، ص ٥٨ .

^{٩٤٢} . متوفر على الموقع الإلكتروني ، www.uobabylon.edu.iq ، تاريخ آخر زيارة ٢٠٢١/١٢/١٩

^{٩٤٣} . المادة (٢٥) من قانون العمل رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ .

القدرة على التعامل مع أدوات تقنية حديثة ورفع كفاءتهم في مختلف المهن من خلال توفير التدريب المستمر وللتدريب المهني فوائد للفرد فالتدريب يعطيه فرصة لتطوير مهاراته ومن الممكن أن يكشف عن قدرات ومهارات لم تكن موجودة لدى المتدرب وله أهمية للمجتمع فالتدريب يساهم في رفع الاقتصاد الوطني عن طريق توفير فرص العمل للشباب وبالتالي يقلل من نسبة البطالة وتوفير أيدي عاملة ماهرة قادرة.

- فالتدريب الفئة الأولى مخصص لتدريب المبتدئين أو من هم في سن ما قبل التشغيل لتزويدهم بالخبرة أو الدرجات الدنيا من المهارة المطلوبة وأعدادهم لأداء العمل اما التدريب المخصص للفئة الثانية والثالثة فمخصص للعمال والعاطلين عن العمل بعد ماكانو عمالاً ، لغرض رفع كفاءتهم ومهاراتهم نحو الأفضل. وتزايد أهمية التدريب المهني يوما بعد يوم مع التطور الحاصل في الآلات والمعدات التي تستخدم في أداء العمل واهذا أولت الكثير من الدول أهمية كبيرة للتدريب المهني ولذلك تكمن أهمية التدريب انه يؤثر في عدة مجالات مثل برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأثره في تنمية القوى العاملة والتقليل من نسبة البطالة المنتشرة بين أفراد المجتمع فالتدريب المهني إثر واضح على عناصر المجتمع كافة فمن ناحية أثره في الأفراد والعمال بوجه خاص فإنه الوسيلة لتنمية قدراتهم واتقانهم للعمل ومنحهم فرصة التوظيف أو العمل ضمن مشروعات صناعية صغيرة ومتوسطة تساهم في زيادة الدخل الفردي وارتفاع نسب التشغيل ومن ناحية عقائدية التدريب والعمل المهني على الاقتصاد الوطني فإنه وسيلة مؤكدة لزيادة الدخل القومي الناتج عن ارتفاع مستوى الصناعة وقدراتها فإنه اساس تقدم الدول العظمى هو التقدم والتطور الصناعي واهتمامها بالتعليم والتدريب المهني فالكثير من الدول المتقدمة أولت التدريب والتعليم المهني اهتمامها فانعكس ذلك على تقدمها.

- بينما هدف التدريب المهني في قانون العمل الاردني تكمن بأنه الحاجة إلى تدريب العامل وتأهيله أكبر بكثير مما مضى وذلك بالنظر إلى دقة الآلات الحديثة وتعقيدها مما حدا بالدول الحديثة إلى إنشاء المدارس الفنية والمعاهد المهنية بقصد إعداد وتدريب الشباب على العمل في المصانع والمؤسسات الحديثة وقد حذا الأردن حذو الدول الحديثة في إنشاء مؤسسة التدريب المهني التي تساهم في تدريب وتأهيل الشباب على المهن المختلفة، ويرجع تنظيم المشرع لهذا العقد إلى أن عدم تدخله قد يجعل هؤلاء العمال راغبي التدريب فريسة لأرباب الأعمال الذين ينتفعون من قيامهم بمساعدتهم في القيام بالأعمال التي تسند إليهم دون الاهتمام بتأهيلهم وتعليمهم أصول المهنة (٩٤٤)

(١)

(٢)

المطلب الثالث

خصائص عقد التدريب المهني

٩٤٤. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤، ص ١٩٧.

يتميز عقد التدريب المهني بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من العقود لذلك سنتناول في هذا المطلب الخصائص التي يتمتع بها عقد التدريب المهني: من أهم الخصائص التي يتمتع بها عقد التدريب المهني بأنه :

١ - **عقد ملزم للجانبين** : من صفات العقود الملزمة للجانبين بأنها ترتب التزامات متبادلة على كلا الطرفين فالمدرّب ملزم بأن يقوم بتدريب المتدرب تدريباً مهنيًا كافيًا وذلك يتوقف على حسب الخبرة التي يتمتع بها المدرّب وتهيئة الآلات والأدوات اللازمة للتدريب وكذلك المتدرب يكون ملزمًا بطاعة وأمر المدرّب وعدم مخالفتها والعمل على تحسين قدراته من أجل التجاوب مع المدرّب والحصول على النتائج المقبولة عند انتهاء التدريب . (٩٤٥)

- وكذلك الحال في قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ حيث يعتبر عقد التدريب المهني من العقود الملزمة للجانبين حيث يلتزم بموجبه المدرّب بأن يعلم المتدرب المهنة او الحرفة التي يرغب فيها خلال المدة المحددة في العقد ويلتزم المتدرب بالتقيد بالقواعد العامة لتعلم المهنة التي تفرض عليه احترام المدرّب واطاعته لاوامره خلال مدة التدريب المحددة. (٩٤٦)

٢ - **من العقود الرضائية** : يعد عقد التدريب من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد ارتباط الإيجاب بالقبول وتطابقهما دون اشتراط شكلية معينة واما بخصوص مانصت عليه المادة (٢٧/اولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (تنظم المتدرب في برامج التدريب بموجب عقد مكتوب يتضمن مراحل وأهداف ومدة التدريب وواجبات المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب ، ويشمل ذلك التدريب في مواقع العمل ، بموجب تعليمات يصدرها الوزير)

فقد يستدل على شرط الكتابة بأنه يكون للاثبات فقط وليس للانعقاد ويستدل على ذلك ما نصت عليه المادة (٣٠ / البند ثانياً) من قانون العمل رقم العام ٩٨٧ حيث اجازت للعامل أن يثبت العقد بجميع طرق الأثبات في حالة عدم وجود عقد مكتوب ويقاس على ذلك عقد التدريب بحيث يجوز القياس على القواعد التي تحكم عقد العمل الفردي ولكن بالشكل الذي لايتعارض مع عقد التدريب المهني . (٩٤٧)

- اما بالنسبة لعقد التدريب في قانون العمل الاردني هذا فإنه وبموجب المادة ٣٦ /أ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ (يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً

٩٤٥. محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ١٦٥.

٩٤٦. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المصدر السابق، ص ١٩٩

٩٤٧. محمد حسين منصور، المصدر السابق، ص ١٦٤، المادة (٢٧/اولاً) من قانون العمل رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ والمادة (٣٠/ البند ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لعام ١٩٨٧.

بين العامل وصاحب العمل...) ولكن هل اشتراط الكتابة بموجب المادة ٣٦ هل هي لغايات الانعقاد لهذا العقد أو أنها شرط للأثبات ذهب جانب من الفقه إلى القول بأن الكتابة في عقد التدريب المهني هي شرط للأثبات لا شرط للانعقاد وذلك لأن اعتبار الكتابة شرط انعقاد لعقد التدريب المهني قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالعامل المتدرب هذا إلى عدم اشتراط المشرع في عقد العمل أن يكون كتابيا حماية للعمال فمن باب أولى حماية العمال المتدربين وعدم اشتراط الكتابة لانعقاد عقد التدريب المهني في حين يذهب جانب آخر من الفقه وهذا مانؤيده إلى اعتبار الكتابة في عقد التدريب المهني هو شرط انعقاد وليس شرط للأثبات إذ أن التفسير الدقيق لنص المادة ٣٦ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦ بان الكتابة في عقد التدريب المهني هو شرط للانعقاد لا شرط للأثبات لأن المشرع قد أكد على أن يكون العقد التدريب المهني خطيا بين العامل وصاحب العمل لذلك فإن قياس عقد التدريب المهني على المادة ١٥ التي تنص على (يجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع الطرق القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة) بموجب نص هذه المادة اجازة للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الأثبات إذا لم يكن العقد مكتوبا هو قياس مع الفارق نظرا لوجود نص خاص وحكم خاص يتعلق بعقد لتدريب المهني وبهذا يكون المشرع الأردني قد اختلف مع المشرع العراقي اعتبر شرط الكتابة الوارد في عقد التدريب هو شرط للأثبات وليس للانعقاد في حين اعتبره المشرع الأردني شرطا للانعقاد وليس للأثبات بوجود نص خاص وحكم خاص يتعلق بعقد التدريب المهني في قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦. (٩٤٨)

٣- من العقود المحددة المدة : قبل الحديث عن الخاصية الرابعة لأبد من معرفة المقصود بالعقد محدد المدة : وهو ذلك العقد الذي يتم ابرامه من أجل إنجاز عمل معين ولمدة محددة وعليه سوف يكون للعقد تاريخ بداية وتاريخ انتهاء ، ففي عقد التدريب يتم مسبقا الاتفاق ما بين المدرب والمتدرب على مدة معينة فمتى ما انتهت المدة المتفق عليها ينتهي بموجبه عقد التدريب والوصول إلى النتيجة المرجوة وهو تعلم أصول المهنة التي يتدرب عليها مالم يقوم احد الطرفين بالمطالبة بإنهاءه قبل حلول الأجل المتفق عليه (٩٤٩) - ويعتبر عقد التدريب في قانون العمل الأردني من العقود المحددة المدة تلك العقود المرتبطة بعامل الزمن فيعتبر عقد التدريب المهني من هذه العقود حيث ينتهي عقد التدريب بانتهاء مدته واكتساب المتدرب الخبرة والمهارة المطلوبة اللازمة للقيام بالعمل الذي تدرب عليه مالم يقوم احد الطرفين بإنهاءه قبل حلول الأجل المتفق عليه حيث أجاز للطرفين إنهاءه قبل انتهاء مدته. (٩٥٠)

٤- من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي : إذا كانت طبيعة المهنة التي يتم التدريب عليها تقتضي ذلك فتكون لشخصية المدرب محل اعتبار كبير لدى المتدرب لأنه يبحث عن أفضل المدربين والأكثر خبرة لغرض الحصول على أفضل النتائج المرجوة . في الغالب الذي يتولى التدريب يكون شخصا طبيعيا ولكن ممنك أن يكون في بعض

٩٤٨. المادة ٣٦/أ والمادة ١٥ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

٩٤٩. متوفر على الموقع الإلكتروني www.sotor.com تاريخ آخر زيارة ١٩/١٢/٢٠٢١.

٩٥٠. جعفر محمود المغربي، المصدر السابق، ص ٩٨.

الأحيان شخصاً معنوياً كما لو تم التدريب من قبل الحكومة كمراكز التدريب أو دوائر العمل أو منظمات خيرية وحتى لو تم التدريب من قبل شخص معنوي إلا أنه لا بد من الاستعانة بشخص طبيعى يمتلك الخبرة ويستخدم لمباشرة عملية التدريب الفعلي أما بالنسبة لشخصية المتدرب فلا نعتقد أن تكون لشخصيته محل اعتبار في التعاقد على الغالب لأن المدرب في الغالب يكون محترفا لعملية التدريب ويعلن عن استعداداته للتدريب ممن لديه رغبة للتدريب وقد يضع شروط معينة للمتدرب كان لا يقل عمره عن سن معينة بالإضافة إلى شروط أخرى دون أن يعتد بشخص المتدرب ومن هو. ^(٩٥١)

المبحث الثاني

(آثار عقد التدريب المهني)

سنتناول في هذا المبحث آثار عقد التدريب المهني وعليه سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب في المطلب الأول سنتحدث عن آثار عقد التدريب المهني (المتعلقة بأهلية طرفي العقد) وفي المطلب الثاني سنتناول التزامات طرفي العقد (المدرب والمتدرب) وفي المطلب الثالث سنتناول كيفية انقضاء عقد التدريب المهني .

المطلب الأول

أهلية طرفي عقد التدريب

يعتبر عقد التدريب كغيره من العقود القانونية يتطلب توفر بعض الأركان ليكون العقد صحيح من الناحية القانونية ومن ضمن هذه الأركان أهلية طرفي العقد لذلك سنتناول في هذا المطلب الأهلية الواجب توفرها في طرفي العقد (المدرب والمتدرب) :

أولاً- أهلية المتدرب :

يحدد قانون العمل نصوصاً خاصة تحكم أهلية طرفي العقد ولذلك فإن الأهلية تخضع للقواعد العامة التي تحكم الأهلية وتأكيداً لما جاءت به المادة (٩٣) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ (كل شخص أهل للتقاعد ما لم يقرر القانون عدم أهليته أو يحد منها) . ^(٩٥٢)

وعدم الأهلية أو نقصها يتأثران وفقاً لأحكام القانون المدني بالسن ، فهو يميز بين ثلاثة مراحل يمر بها الإنسان وهي مرحلة عديم التمييز وتبدأ باليوم الأول للولادة وحتى إتمامه السابعة من العمر و ثانيهما مرحلة التمييز وتبدأ باليوم الأول من السنة الثامنة من العمر وتنتهي بأكمله الثامنة عشر من العمر ، والمرحلة الأخيرة هي مرحلة بلوغ سن الرشد وتبدأ من اليوم الأول من السنة التاسعة عشر من العمر ، واعتبر القانون عديم التمييز عديم أهلية الأداء وهو بذلك لا يستطيع أن يباشر أي نوع من أنواع العقود ،

^{٩٥١} . ضحى محمد سعيد نعمان، عقد التدريب (دراسة في القانون المدني)، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، جامعة الموصل، المجلد (الاول)، العدد (٢٤)، ٢٠٠٥، ص ١٤٣ .

^{٩٥٢} . المادة (٩٣) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لعام ١٩٥١ .

اما المميز فاعتبر ناقص الأهلية فهو يستطيع مباشرة العقود النافعة نفعاً محضاً اما الضارة ضرراً محضاً فلا يستطيع مباشرتها وتنعقد العقود الدائرة مابين النفع والضرر على إجازة الولي ، اما من بلغ سن الرشد يعتبر كامل الأهلية مالم يتأثر بأحد عوارضها (الجنون ، العته ، السفه ، الغفلة) ، ويكون له أن يباشر العقود جميعاً . وفي إطار عقد العمل باعتباره من عقود المعاوضة (الدائرة بين النفع والضرر) فلا يمكن مباشرتها من قبل عديم التمييز اما المميز فيكون موقوفاً على إجازة الولي ، اما اذا كان المميز مأذون له بالتجارة باعتباره صاحب عمل فان هذا الحكم لا يسري عليه باعتبار المميز المأذون له بالتجارة بمنزلة البالغ سن الرشد اما اذا كان المميز (العامل) قد بلغ السن المحددة في قانون العمل فإنه ينعقد موقوفاً على إجازة الولي اما اذا كان العامل لم يبلغ السن المحددة فإن العقد يعتبر باطلاً لمخالفته للقانون .^(٩٥٣)

اما فيما يخص عقد التدريب المهني فإن الاهلية المطلوبة لإبرام عقد التدريب حيث حدد المشرع في المادة (٧) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ (الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو خمسة عشر عاماً) و خلال هذه المرحلة وحتى بلوغه سن الرشد يعتبر العامل (المتدرب) مميزاً مما يجعل أعماله دائرة مابين النفع والضرر يكون موقوف على إجازة الولي وفق لأحكام القانون المدني ولكن صدر بعد ذلك قرار لاحق يجعل سن التشغيل (١٢) كحد أدنى مع عدم الاعتداد بسن معين إذا كان الأمر يتعلق بالتدريب والإعداد وتنمية المعرفة بحرفة معينة ، اما اذا كان قد بلغ سن الرشد فيمكنه إبرام عقد التدريب .^(٩٥٤)

ثانياً- بالنسبة لأهلية (المدرب) :

فهي ذات الأهلية المقررة لإبرام اي عقد وهو بلوغ سن الرشد (١٨) ، اما في حالة بلوغه سن الخامسة عشر وكان مأذون له بالتجارة من قبل وليه فيكون له الحق بإبرام عقد التدريب باعتباره من العقود الدائرة مابين النفع والضرر من دون أن تكون موقوفة على إجازة الولي باعتبار المأذون بالتجارة بمثابة الراشد ، فالمميز عندما يقوم بإبرام عقد العمل باعتباره من العقود الدائرة مابين النفع والضرر تكون موقوفة على إجازة الولي ولكن هذا

^{٩٥٣} عدنان العابد ويوسف حسو ، شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ١٩٨٩ ، ص ٢٣٦ .

^{٩٥٤} محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم (٢٧) لعام ٢٠٥١ (دراسة مقارنة) ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨ ، ص ٥٢ - ٥٣ ، والمادة ٧ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

الحكم لا يسري على المميز المأذون له بالتجارة من قبل وليه باعتباره بالغ سن الرشد .
(٩٥٥)

اما في قانون العمل الاردني طرفي عقد التدريب المهني هما صاحب العمل والمتدرب وفيما يتعلق بالأهلية بالنسبة للمتدرب فتطبق القواعد الواردة في قانون العمل الأردني المتعلقة بإبرام عقد العمل الفردي حيث حدد القانون سن الخامسة عشر كحد أدنى لسن العمل ويمثل هذا التحديد قيداً عاماً يسري على العامل المنتج كما يسري على العامل المتدرب، اما اذا كان العامل المتدرب بالغاً سن الرشد فلا أشكال في ذلك إذ يحق له أن يبرم العقد اما بالنسبة لمن لم يكمل الثامنة عشر من العمر فيكون العقد موقوفاً على أجازة الولي أو الوصي اذا كان العامل قد بلغ السن المحددة لتشغيل الأحداث تطبيقاً للقواعد العامة في القانون المدني الأردني، وفي القانون الأردني يجوز لكل شخص أتم الثامنة عشر من عمره أن يبرم بنفسه عقد للتدريب اما قبل بلوغ هذا السن فقد أعطى القانون لولي أمر المتدرب حق إبرام العقد نيابة عنه إذ نصت المادة ١٤ من القانون المذكور على انه ((على أنه يجوز لوالد اي شخص يتراوح عمره بين الثالثة عشر والثامنة عشر أو لوالدته إذا كان والده متوفياً أو لولي أمره أن يبرم عقد كتابياً للتدريب يقضي بوضع ذلك الشخص لدى صاحب العمل))

اما بالنسبة لصاحب العمل فيلاحظ بأن هذه القوانين تكتفي ببلوغ صاحب العمل لسن الرشد المحدد في القواعد العامة للسماح له أن يتولى التدريب المهني في حين نجد في بعض القوانين قد حددت الشروط الواجب توافرها في صاحب كوجوب أن يكون بالغاً سن الحادية والعشرين من العمر وان يكون حسن السمعة وغير محكوم عليه بجناية او جنحة ، اما اذا كان صاحب العمل شخصاً معنوياً فيشترط توفر شروط فنية مناسبة والإمكانات اللازمة للتدريب كالالات والأدوات المعدة للتدريب وان الأهلية المطلوبة بالنسبة للمتدرب تقوم على عناصر ثلاثة هو المدرب المؤهل للقيام بمهمة التدريب والوسائل الفنية اللازمة لذلك والارتباط المباشر ما بين التدريب النظري والتدريب العملي فمن حيث أهلية المدرب فقد يتولى المدرب التدريب بنفسه وفي هذه الحالة يتعين أن يكون حائزاً للمؤهلات والخبرات الكافية للتدريب وخصوصاً في المهنة التي يتم التدريب عليها اما من حيث الاستعدادات الفنية فيتعين أن تتوفر في مكان التدريب كل التجهيزات الآلية والوسائل الفنية اللازمة للتدريب العملي كالالات والأدوات والمواد وغيرها من الوسائل التعليمية والتطبيقية كما يجب أن تكون طبيعة مكان التدريب ملائمة لإجراء التدريب بالفعل وان تتوفر فيها شروط الصحة والسلامة اما بالنسبة للارتباط المباشر ما بين التدريب النظري

^{١٥٥} شاب توما منصور ، شرح قانون العمل (المدخل لدراسة قانون العمل ، التنظيم الاجتماعي للعمل ، علاقات العمل الفردية) ، الطبعة الثالثة ، شركة الطبع والنشر الأهلية ، بغداد ، ١٩٦٨ ، ص ٣٥٩ .

والتدريب العملي فيجب أن يكون التدريب العملي تطبيقاً للمعلومات النظرية التي تلقاها المتدرب لذلك يجب على المدرب إعداد برنامج متكامل يقوم على تقسيم ساعات التدريب مابين التدريب النظري والتدريب العملي وان يكون التدريب العملي تطبيقاً للمعلومات النظرية.^(٩٥٦)

المطلب الثاني التزامات طرفي العقد

عقد التدريب المهني كما تبين لنا مسبقاً من العقود الملزمة للجانبين فهي ترتب التزامات متبادلة على عاتق كلا الطرفين لذلك سنتناول في هذا المطلب ماهي التزامات المدرب تجاه المتدرب وماهي التزامات المتدرب تجاه المدرب سنتناول في هذا المطلب التزامات طرفي عقد التدريب المهني المتمثلة بالمدرب والمتدرب .

التزامات رب العمل)

○ (المدرب) :

عقد التدريب ينشئ التزامات في ذمة صاحب العمل تجاه الطرف الآخر من العقد وهو المتدرب وهي تنقسم إلى التزامين :

- **الالتزام الاول :** المدرب ملزم بأن يعلم المتدرب أصول وطرق المهنة أو الحرفة المتفق التدريب عليها وأن يعلمه جميع مايتعلق بهذه المهنة مايتعلق بهذه المهنة وأن لا يخفي عليه أي سر متعلق بممارسة المهنة ويتعهد بأن يسلمه عند انتهاء التدريب وثيقة تفيد انتهاء التدريب بنجاح - **الالتزام الثاني :** ويجب عليه إعداد الآلات والأدوات اللازمة للتدريب خاصة إذا كانت جهة التدريب شخصاً معنوي المتمثلة (بمراكز التدريب) فلا بد في هذه الحالة توفر الشروط الفنية المناسبة وتوفير الإمكانيات المادية والفنية اللازمة للتدريب ، بالإضافة إلى التزامات أخرى على سبيل المثال فعلى كل مدرب أن يقوم بإنشاء ملف لكل متدرب يوضع فيه صورة العقد ونتائج الاختبارات ولا يجوز أن تزيد ساعات التدريب عن الساعات المحددة في قانون العمل أو التي تم الاتفاق عليها مابين الطرفين وعدم اجراء التدريبات خلال أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية بالإضافة إلى فترة راحة للمتدرب خلال ساعات التدريب ، وان لا يستخدم المتدرب الا في الأعمال المتعلقة بممارسة المهنة المتفق التدريب عليها ، ويجب على المدرب عدم تكليف المتدرب بأعمال تتجاوز حدود قدرته الفنية فيكون أداءه للأعمال المتعلقة بالمهنة التي يتم التدريب عليها في حدود ما اكتسبه من خبرة ومهارة عن طريق التدريب لدى المدرب .^(٩٥٧)

○ اما التزامات المتدرب :

^{٩٥٦} .ناظم أحمد عارف، الشروط القانونية اللازمة لأبرام عقد التدريب المهني، مجلة الحقوق التي تصدرها الجامعة الأردنية ،العدد الرابع، ١٩٨٢، ص ٢٤٧.

^{٩٥٧} .توفيق حسن فرج ، قانون العمل (دراسة في أحكام عقد العمل الفردي) ، الطبعة الثالثة ، مؤسسة إبراهيم الناحل القانونية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص ١٥٧

يلتزم المدرب بالطاعة والإخلاص والاحترام لرب عمل (المدرب) ونستطيع أن نقول بأن المتدرب يعتبر تابعاً للمدرب أو الجهة أو المؤسسة التي يتدرب فيها المتمثلة بإطاعة أوامر المدرب ، ويلتزم المتدرب بعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم التدريب بعد الانتهاء من التدريب وعدم تعريض الأدوات والآلات التي يتدرب عليها للتلف والتخريب وعدم منافسته للمدرب عند انتهاء التدريب ، ويجب عليه مراعاة المواعيد المحددة له أو المواعيد المحددة للعمل بصفة عامة إذا لم تحدد له مواعيد خاصة ويلتزم أيضاً باحترام لوائح العمل والخضوع لرب العمل (المدرب) ^(٩٥٨)

- التزامات طرفي العقد في قانون العمل الأردني، التزام صاحب العمل المدرب فيلتزم بتدريب المتدرب وتعليمه المهنة أو الحرفة المراد تدريبه عليها وذلك خلال المدة المشروطة في العقد وان يقوم بتوفير الآلات والأدوات اللازمة للتدريب وان تتوفر لدى المدرب الخبرات والمؤهلات المطلوبة للتدريب ويجب على المدرب تسليم المتدرب عند انتهاء التدريب شهادة تفيد بإنهاء التدريب بنجاح، اما التزامات المتدرب فيجب عليه احترام المدرب وإطاعة أوامره وعدم مخالفتها والعمل لديه طيلة فترة التدريب وعدم منافسته عند انتهاء التدريب والمحافظة على الآلات والأدوات المعدة للتدريب والتقيد بالاوقات المحددة للتدريب وفيما يتعلق بالالتزام المدرب قان الالتزام الرئيسي الذي انصرفت إليه إرادة الطرفين هو التدريب ونقل الخبرة الفنية وهذا الالتزام بدوره له جوانب عدة منها ما يتعلق بزمان وزمان التدريب وفيما يتعلق يتعلق بالمكان فالمدرب ملزم بأن يوفر المتدرب المكان الملائم المجهز بالأدوات اللازمة التي يقتضيها التدريب على أن تكون الآلات والأدوات اللازمة صالحة للتدريب وفيما يتعلق بالزمان فالزمان أهمية كبيرة في هذا العقد ففي اغلب الاحيان قبل البدء بالتدريب يتم الاتفاق على تاريخ ابتداء التدريب وانتهاءه فضلاً عن تحديد ساعات التدريب خلال اليوم اما المتدرب فكما بينا سابقاً انه يقع على عاتقه مراعاة توجيهات وتعليمات المتدرب باعتبار أن الالتزام الرئيسي للمدرب يكون بالتدريب ونقل الخبرة الفنية ومن الطبيعي أن المدرب لا يمكن من تنفيذ التزامه إذا لم يجد تجاوباً من المتدرب في استقبال الأساليب والمعلومات التي تعطى له. ^(٩٥٩)

المطلب الثالث

انقضاء عقد التدريب المهني

لكل عقد أجل معين ينتهي به وذلك الأجل اما ان يكون متفقاً عليه من قبل الطرفين أو أن طبيعة العمل الذي يكون محل العقد ذات طبيعة مؤقتة تنهي المدة بانتهاء العمل المتعاقد عليه لذلك سنتناول في هذا المبحث كيفية انقضاء عقد التدريب المهني :
- كما بينا سابقاً من خصائص عقد التدريب المهني بأنه من العقود المحددة المدة وهي ذلك النوع من العقود الذي يتم ابرامه لأجل محدد أو لإنجاز عمل معين فهذا يعني ان

^{٩٥٨} . عصام أنور سليم ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٢ ، ث ٤٧٤ .

^{٩٥٩} . أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني ، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨، ص ٩٦

انتهاء العقد اما أن يكون مرتبطاً بعامل الزمن او بانتهاء العمل المتعاقد على تنفيذه ، اما بالنسبة لانتهاء العقود المحددة المدة فعقود العمل بطبيعتها تنقسم إلى قسمين بحسب طبيعة العمل المنصب عليه العقد فهناك عقد ذات طبيعة مستمرة وبالتالي الاتفاق على جعلها محددة المدة يتنافى مع طبيعتها اما النوع الآخر من العقود فهي العقود ذات الطبيعة العرضية أو المؤقتة او الموسمية فالعقد تلقائياً يصبح محدداً المدة ، فـ قانون العمل لايجيز تحديد مدة للعقد الا اذا كان وارداً على عمل مؤقت اما إذا كان العمل دائماً بطبيعته فان تحديد مدة للعقد يؤدي إلى بطلان الشرط فينقصد اصلاً على مدة غير محددة .^(١)

اما بالنسبة إلى قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ فقد نص في المادة (٢٨)
اولاً : للمدرب أن ينسحب من برامج التدريب بإرادته المنفردة

ثانياً : لمركز التدريب إنهاء عقد التدريب في أي وقت بسبب عدم التزام المتدرب بالتدريب بشكل كاف او عدم انضباطه او عدم إحرازه لتقدم ملموس وفقاً لتقارير التقييم الدورية .

ثالثاً : ليس لأي من الطرفين في الحالتين المنصوص عليها في البندين أولاً وثانياً من هذه المادة أن يطالب الطرف الآخر بالتعويض الا اذا تضمن العقد نصاً في ذلك .^(٢)

(١) محمد فاروق الباشا ، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، ق ، ١٩٨٠ ، ص ١٧٨ .

(٢) المادة (٢٧) من القانون العمل العراقي لعام ٢٠١٥ .
فموجب نص المادة (٢٨) من قانون العمل رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ يجوز للمتدرب أن ينسحب من برامج التدريب على أن يقوم المتدرب بإخطار المدرب بذلك مسبقاً - وكذلك يجوز لمركز التدريب إنهاء عقد التدريب لعدة أسباب من ضمنها :
١ - عدم التزام المتدرب بالتدريب بشكل كاف .
٢ - عدم إحرازه لتقدم ملموس وفقاً لتقارير التقييم الدورية .
٣ - عدم انضباطه أثناء التدريب .

ونص في البند ثالثاً من المادة (٢٨) من قانون العمل رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ على أنه لايجوز للطرفين مطالبة الطرف الآخر بالتعويض الا اذا تضمن العقد نصاً في ذلك ، ونرى انه كان من المستحسن أن يجعل المشرع من حق المتدرب المطالبة بالتعويض إذا ماتعسف المدرب في إنهاء العقد وحتى ان لم يكن هناك اتفاق مسبق بينهما .

- كما ينتهي عقد التدريب في حالة وفاة المتدرب او المدرب خصوصاً في المهن التي تعتبر شخصية المدرب محل اعتبار او عدم استعداد المتدرب لتعلم المهنة بصورة حسنة كعدم التقيد بالاوقات المحددة للتدريب وعدم بذله مايكفي من الجهود من اجل تعلم المهنة . باعتبار أن المدرب ملزم بالتدريب ونقل الخبرة الفنية تدريباً تدريجياً ومنظماً ومن الطبيعي أن المدرب لايمكن من تنفيذ التزامه هذا اذا لم يتلقى تجاوباً من المتدرب في استقبال أساليب المعلومات التي تعطى له وعليه فإن نجاح المدرب في تحقيق أهداف التدريب يقتضي أن يتحمل التدريب التزاماً متبادلاً ايضاً المتمثلة بضرورة قيام المدرب ببذل مايكفي من جهود الممكنة للتحاوب مع المدرب والعمل على استيعاب وتطبيق المعلومات والخبرات التي يتلقاها من المتدرب .

(١) محمد علي الطائي ، المصدر السابق ، ص ٥٣ .

- اما في قانون العمل الأردني فالصل أن ينتهي عقد التدريب بإنتهاء مدته التدريب المحددة في العقد واكتساب العامل المهارات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل الذي تدرب عليه ومع ذلك فقد أجاز المشرع بناء على طلب من أحد الطرفين إنهاء عقد التدريب المهني قبل انتهاء مدته إذا توافرت احدى الحالات المنصوص عليها في المادة ٣٨ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦
- اذا ارتكب أحدهما مخالفة لأحكام هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه.
- ٢- إذا لم يقم أحدهما بواجباته وفقا للعقد المبرم بينهما
- ٣- إذا استحالت تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة احد الفريقين.
- ٤- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب أو يضر بمصلحته ولايجوز للمتدرب أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله لمكان التدريب الجديد.
- ٥- إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته وصحته وثبت ذلك بتقرير من مفتش العمل أو تقرير طبي صادر من لجنة طبية مختصة.
- فالطرف الذي تقوم لديه أي من الحالات السابقة يستطيع إنهاء العقد بإرادته المنفردة ودون أن يكون للطرف الآخر مطالبة بالتعويض فإذا ارتكب أحدهما مخالفة للقانون جاز للطرف الآخر المطالبة بإنهاء العقد بإرادته المنفردة، وإذا نقل مكان التدريب نقلا يضر بسلامة المتدرب ومصلحته ويسبب له صعوبة في التنقل جاز له إنهاء العقد خلال شهر من تاريخ نقله وهكذا.^(١)

(١) المادة ٣٨ من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
الخاتمة

أولاً - الاستنتاجات:

٢- بهدف التدريب المهني إلى تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل بغية إمداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج إليه من مهارات فنية ذات اختصاص ويهدف إلى حماية راغبي التدريب من أرباب الأعمال الذين ينتفعون من القيام بالأعمال تسند إليهم دون الاهتمام بتأهيلهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة.

٤ - إذا كان المتدرب لم يبلغ سن الرشد فينقعد عقد التدريب موقفاً على إجازة الولي على أن يكون قد بلغ السن المحددة للتشغيل وهي خمسة عشر سنة أما إذا بلغ سن الرشد فعقده صحيح أما أهلية المدرب فإذا لم يكن قد بلغ سن الرشد وماذون له بالتجارة فعقده صحيح باعتبار الماذون له بمثابة البالغ سن الرشد أما إذا كان المتدرب شخصاً معنوياً فيشترط توفر شروط فنية مناسبة والإمكانات اللازمة للتدريب.

٥- عقد التدريب يرتب التزامات على طرفيه فيلتزم المدرب بأن يعلم المتدرب أصول وطرق المهنة المتفق التدريب عليها واعداد الآلات والأدوات اللازمة للتدريب بينما يلتزم المتدرب باحترام أوامر المدرب وعدم مخالفتها والمحافظة على الآلات والأدوات المعدة للتدريب.

٦- يعتبر عقد التدريب عقد محدد المدة فينقضي العقد بانتهاء مدته أو بانتهاء العمل المتعاقد عليه ما لم يقم أحد الطرفين بإنهاء قبل انقضاء مدته حيث أجاز القانون للطرفين ذلك

ثانياً - التوصيات :

١ - نقترح على المشرع العراقي تعديل قانون العمل وإضافة نصوص أخرى تطور من واقع التدريب المهني في العراق وخصوصاً لما للتدريب المهني من أهمية كبيرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تعود بالنفع على اقتصاد الدولة بشكل عام.

٢ - تقترح على المشرع العراقي تعديل قانون العمل وإضافة التأهيل المهني لنصوص قانون العمل وخصوصاً التأهيل المهني للعاجزين عن العمل ويفضل عند إضافة التأهيل المهني عدم استخدام مصطلح المعوق حيث فيها انتقاص من قيمة الإنسان واستبدالها بمصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة وأصحاب الهمم كما فعل المشرع الإماراتي مراعاة للجانب النفسي.

٣ - تقترح على المشرع العراقي زيادة التدريب المهني في الواقع العملي وذلك بقيام الحكومة بالتعاقد مع منظمات ومراكز مختصة بالتدريب المهني ومعتمدة من قبل الحكومة ليتم تفعيل دور التدريب المهني للحد من البطالة من ناحية والهجرة من ناحية أخرى. قائمة المصادر والمراجع

١ - كتب اللغة:

- لسان العرب، ابن منظور، المجلد ٥، الطبعة ١٤، دار الصادر، بيروت، ٢٠٠٥، صفحة ٢٣٦.

٢ - الكتب القانونية:

١ - د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨، الصفحة ٩٦.

٢ - د. الياس ناصيف، انشاء عقد العمل الفردي، الجزء الأول، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٨، الصفحة ١٦١ و ١٦٢.

٣ - د. توفيق حسن فرج، قانون العمل (دراسة في أحكام عقد العمل الفردي)، الطبعة الثالثة، مؤسسة إبراهيم الناحل القانونية، الإسكندرية، ٢٠٠٧، الصفحة ١٥٧.

٤ - د. جعفر محمود المغربي، شرح قانون العمل الجديد وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة

التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٢٠، الصفحة ٩٦.

٥ - د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤.

٦ - د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل (المدخل لدراسة قانون العمل، التنظيم الاجتماعي للعمل، علاقات العمل الفردية)، الطبعة الثالثة، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد ١٩٦٨،

الصفحة ٣٥٩.

٧ - د. عدنان العابد ويوسف حسو، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، المكتبة القانونية، بغداد،

١٩٨٩، الصفحة ٢٣٦.

٨ - د. عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٢، الصفحة ٤٧٤. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون

- الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤، الصفحة ١٩٧.
- ٩- د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، الصفحة ١٠٧.
- ١٠- د. محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، الصفحة ١٦٥.
- ١١- د. محمد عدنان علي الزبر، محاضرات في قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٩، الصفحة ٧٧.
- ١٢- د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون العمل رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥، (دراسة مقارنة)، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ٥٣٥٢.
- ١٣- د. محمد فاروق باشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، المطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٨٠، الصفحة ١٧٨.
- ١٤- د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، الجزء الأول، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨، الصفحة ٥٨.
- ١٥- د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لعام ١٩٨٧، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الرصافة، ١٩٨٩، الصفحة ١٥١.

٣- رسائل الماجستير واطروحة دكتوراه:

- حميد حاسم حمادي، تقويم برامج التأهيل المهني للمعاقين من وجهة نظر العاملين بها، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية الخاصة، جامعة دمشق، ٢٠١٥، الصفحة ٢٩ و ٣٥.

٤- البحوث والمقالات:

- ١- ضحى محمد سعيد رمضان، عقد التدريب (دراسة في لقانون المدني)، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، جامعة الموصل، المجلد الاول، العدد ٢٤، ٢٠٠٥، الصفحة ١٤٣.
- ٢- ناظم أحمد عارف، الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدريب، بحث منشور في مجلة الحقوق، الجامعة الأردنية، العدد الرابع، ١٩٨٢، الصفحة ٢٤٧.

٥- المواقع الإلكترونية:

- ١- المقصود بالتأهيل المهني، متوفر على الموقع الإلكتروني www.uobabylon.edu.iq

، تاريخ آخر زيارة ٢٠٢١/١٢/١٩ .
٢ - العقود المحددة المدة في نطاق قانون العمل، متوفر على الموقع الإلكتروني
www.sotor.com، تاريخ آخر زيارة ٢٠٢١/١٢/١٩ .

٦ - القوانين:

- ١ - قانون العمل العراقي، رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ .
- ٢ - القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لعام ١٩٥١ .
- ٣ - قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦ .