

التحول المهني

د. صبا نعمان رشيد

كلية القانون جامعة بغداد

ملخص

تبرز فكرة تغيير المهنة التي يختص بها العامل أو ما يدعى بـ(التحول المهني) كأحد الحلول الداعية الى مواجهة البطالة التي يتعرض لها العامل نتيجة من إلغاء موقعه في المشروع، وما يستدعيه ذلك من إيجاد تنظيم قانوني وإداري ومالي مقارنة بالدول التي سبقت العراق في هذا المجال وبشكل ينسجم مع ظروف البلد وامكانياته.

Abstract

Occupational Conversion

Instead of unemployment as a result of conciliation the (Property of Employ), vise the idea of changing occupation that the employ specialized with or as it called (Occupational Conversion), then we need a legal, administrative and finance organization comparison with other state that had experiences before Iraq but harmonious with our liability and circumstances.

المقدمة:

إن الحاجة لعمل بغية الكسب أزلية، تكاد الوثائق التاريخية لا تخلو منها في أية مرحلة من مراحل تطور الانسان، ولذلك عدّ فقهاء الفكر الاجتماعي المرحلة الحالية في الفكر الاقتصادي الداعي الى الأخذ (باقتصاديات السوق) والذي ينعكس على سياسة الدول التشريعية مرحلة انتكاس لقوانين العمل القائمة على رفع العديد من أوجه الحماية عن العمل وشروط عملهم وظروفها بغية تحقيق برامج الإصلاح التي رسمتها المؤسسات الدولية تحقيقاً للعولمة. إلا أنه ثمة اعترافاً متزايداً بوجود وجود بعد اجتماعي للمتغيرات يتطلب استجابة اجتماعية يتمثل في التعليم والتدريب القائمين على تنمية المهارات والمعارف التي ستساعد الدول على اغتنام الفرص الجديدة وتعزيز قدرة العديد من العمال والمشاريع التي أضيرت من جراء العولمة والتغيرات الجارية في المجتمع الدولي عموماً على التخلص من البطالة والانتاج وتحقيق الدخل الكافي للبلد.

إن مهمة التعليم والتدريب المهني يرتبطان بالسياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية للدول من جهة، ومن جهة أخرى بسياسات العرض كالعلم والتكنولوجيا والسياسات والصناعية المعارضة الجماعية والضمان الاجتماعي وحتى سياسة المشاريع العالمية، مما يشكل أساساً متكاملًا للاقتصاد العالمي. ولأهمية فكرة التحول المهني كانت لنا وقفة بحث معه بشكل مطلب تمهيدي لنظرة تاريخية على التخصص في العمل ومن ثم البحث في ماهية التحول المهني في مبحث أول في الوسائل المساندة لنظام التحويل المهني في مبحث ثان وفي النظام القانوني للتحول المهني في مبحث ثالث، وأخيراً كانت الخاتمة المتضمنة لعرض الأفكار الرئيسية والتوصيات.

مطلب تمهيدي نظرة تاريخية

رغم تعلم الانسان القديم الصيد ومن ثم الزراعة، إلا أنه لم يعرف فكرة تقسيم العمل الا في الألف الثالث قبل الميلاد^(١)، حيث اختص الرجل بالصيد واختصت المرأة بجمع المواد الغذائية وتحول تقسيم العمل الطبيعي من مبدأ الجنس الى مبدأ السن، لينشأ عن هذا التعاون البسيط تخصص بعض أبناء المجتمع بشكل معين من الانتاج. وأدى ذلك الى تحسن ادوات الإنتاج والمهارة الانتاجية (جهاز العمل) من خلال الخبرة التراكمية مبرزاً اثره في تنظيم المجتمع البشري وانتقال الإنسان من العمل منفرداً لسد حاجته الفردية والعائلية الى سد حاجة الآخرين عن طريق فائض الانتاج والتكديس^(٢).

ولقد ساعدت الملكية الخاصة لأدوات الانتاج وانتقالها بالوراثة من الآباء الى الأبناء، إلى تخصص عوائل كاملة بمهن معينة وتقيد احترامها موافقة كبير العائلة أو (رئيس الصنعة)، على أساس اشتغالهم لديه بأجور يومية تحدد بالاتفاق^(٣).

ولقد أبرز التاريخ الحضارة الإنسانية الحديثة القائمة على الأساس الصناعي باستخدام الإنسان الآلة وتسخيره قوة الطبيعة لخدمته في شتى المجالات^(٤)، لتصل الى ذروتها بقيامها على فكرة التخصص بين العمال انفسهم وبينهم وبين اللة التي

(١) - (وقد برزت هذه المعالم في الطور الذي تمثله حضارة جرمو وحسونة)

د. محمد سلمان حسن، القانون والاقتصاد في العراق القديم، مجلة القضاء، العدد الثاني، السنة الخامسة والعشرون، ص ٦٨.

(٢) - لينشأ من ذلك نظام المقايضة، مصدر سابق، ص ٨٦.

(٣) - مصطفى عباس الموسوي، العوامل التاريخية لنشأة وتطور المدن العربية والاسلامية، وزارة الثقافة والإعلام، جمهورية العراق، سلسلة دراسات ٢٩٥، بغداد، ١٩٨٢، ص ٣٢٦-٣٣٩.

(٤) - (لتنشأ حركة الهجرة من الريف الى المدينة وما صاحبها من نشوء المدن الكبرى وتطور الصناعة ثم انتقال الانسان إلى مرحلة الهجرة العكسية من المدينة الى الريف وتطويره الزراعة باستخدام الآلة الحديثة).

كالتون. ج. هـ، هيز، الثورة الصناعية ونتائجها السياسية والاجتماعية، ترجمة أحمد عبدالباقي، الطبعة الثانية، بغداد، ١٩٦٢، ص ١٠ وما بعدها.

يستعملونها لتشعب طرق الإنتاج وتغيرها بشكل مستمر^(٥)، من جهة، ومن جهة أخرى تعدد حاجات المجتمعات تبعاً لتطوره والأساليب الاقتصادية المستخدمة في استثمار الموارد البشرية والمعدنية والأولية عموماً ليدور التخصص صعوداً ونزولاً مع تعداد القوة العاملة ومؤهلاتها وأساليب تشغيلها^(٦).

المبحث الأول

ماهية التحول المهني

يعد الحق في العمل من الحقوق الاقتصادية المعترف بها في الاعلانات العالمية^(٧)، والذي ترافق معه الإقرار بحق ثان هو حق العامل في الاستقرار في العمل أو (ملكية الوظيفة Property of Employ)^(٨) وما يتبع ذلك من حرية اختيار المهنة التي يمارسها^(٩)، وقد ساندت التشريعات الوطنية هذا الحق عن طريق إقرار عدم جواز تغيير المهنة إلا استثناءً وفي حالات محدودة بموجب الظروف الطارئة التي تواجهها المشاريع^(١٠)، على أن هذا الحق شابه عدم الاستقرار بسبب التغيرات العالمية في الإقتصاد ووسائل الاستخدام^(١١)، فكان دافعاً في التفكير في

(٥) - د. أحمد أبو إسماعيل، أصول الإقتصاد، مصر، ١٩٦٤، ص ٨٤.

(٦) - الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية، إعداد مكتب العمل العربي، مجلة العمل العربية- منظمة العمل العربي، العدد ٦٨، ٣/١٩٩٧، ص ١٢٢.

(٧) - المادة (١/٦) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦.

والمادة (١/٢٣) الإعلان العالمي لحقوق الانسان، ١٩٤٨.

(٨) - د. يوسف الياس، الاتجاهات التشريعية لقوانين العمل العربية في التسعينات، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، العدد ١٤، ١٩٩٧، ص ٢٥.

(٩) - د. حسان محمد شفيق العاني، نظرية الحريات العامة - تحليل ووثائق، جامعة بغداد، ٢٠٠٤، ص ٨٧-٨٨.

(١٠) - مادة (١٧) قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦. ومادة (٧٦) قانون العمل الموحد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣. وانظر مادة (١٨) قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي.

(١١) - عولمة التضامن، الاتحاد الدولي لعام النقل ITF، بريطانيا - لندن (UK)، حيزران، ٢٠٠٢، ص ٨.

وسائل معالجة الضمان (الحق في العمل) أما بالتضحية في الحق الثاني (ملكية الوظيفة) أو تقرير مرونته لضمان استمرار الكسب للمعيشة بالتحول المهني.

المطلب الأول

مفهوم التحول المهني والدوافع إليه

تعد عملية تحول العامل مهنيًا من العمليات المهمة في الخطط الاجتماعية والاقتصادية للبلد وهي في الوقت ذاته تعد نقطة تغيير أساسية في حياة ذات العامل تبعاً لذلك كان لابد من تبيان مفهوم (التحول المهني) والدوافع إليه.

الفرع الأول

مفهوم التحول المهني

أولاً: لغوياً

التحول بمعنى انقلاب الشيء عن حاله، فيقال حالت القوس (استحالت) اي: اعوجت عن العهد يحول (حوّلاً) اي انقلب و(حال) لونه تغير واسود وبابه (حال) و(حال) إلى مكان آخر يحول (حولاً) و(حولاً) بكسر الحاء وفتح الواو أي (تحول)^(١٢).

ثانياً: قانونياً

ونعني بالتحول المهني، تعليم العامل وتدريبه بحيث يسمح له اكتساب معرفة مهنية جديدة، على أن ينسجم ما تقدم مع قدرات العامل البدنية والذهنية والنفسية^(١٣)، فالتعليم والتدريب المهني هنا وسيلة لمباشرة نشاط مهني جديد سواء كان بإضافة خبرة على سابقتها فيكون العامل ذا قدرة على مسايرة التطور العلمي والتقني في استخدام النلة التقنية أو وسائل الانتاج المستحدثة أو لتغيير مهنته تغييراً جذرياً عما كان يمارسه سابقاً لمباشرة عمل جديد.

(١٢) - محمد ابن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي، لبنان، ١٩٦٧، ص ١٦٣.

(13) - V. L'atict 7de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. sur l'emploi, Driot Social 1987. P377.

الفرع الثاني

الدافع إلى التحول المهني

يعد إلغاء الوظيفة الدافع المباشر الرئيسي لتحول العامل مهنيًا، بإلغاء الموقع الذي يشغله العامل في المشروع أو بإلغاء ذات المشروع^(١٤)، حيث تواجه المشاريع ظروفًا تستدعي تقليص عدد عمالها أو إلغاء عقود كل العمال، وغالبًا ما ترتبط فكرة (إلغاء الوظيفة) بالظروف الاقتصادية كمواجهة صاحب العمل صعوبات في التمويل بالموارد الأولية أو الخسارة بصفة مستمرة أو صدور قرار من الحكومة بالاحتكار أو بمنع إنتاج أصناف معينة ما يستدعيه إصدار قرار بإجراء تغييرات هيكلية على المشروع لتغيير نشاطه أو لتغيير أسلوب الإدارة لمواجهة المنافسة الاقتصادية أو حتى لتطوير هذا الإنتاج بإدخال الوسائل المستخدمة في الإنتاج (كالحاسوب والإنسان الآلي)^(١٥)، وتبعًا لذلك يدخل ضمن فكرة (إلغاء الوظيفة) التغييرات الجذرية التي يجريها صاحب العمل، على الوظيفة (تغيير العمل) الذي يؤديه العامل^(١٦). ورغم إقرار أغلب التشريعات الخاصة بتنظيم علاقات العمل على انعدام اثر التعديل القانوني للهيكل المشروع^(١٧)، (كالاندماج أو انتقال الملكية بالوصية أو الإرث أو الهبة أو البيع أو الإيجار) على موقع العامل أو الوظيفة ومؤدى ذلك أن تغيير شخص صاحب العمل لا يعد سبباً لرفع صفة التعسف وإضفاء قرار الإلغاء^(١٨)، إلا

(١٤) - (حيث لا يرتبط هذا الإلغاء بشخصاً لعامل أو سلوكه أو كفايته للإنتاج). أنظر بذلك د.صبا نعمان رشيد، سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع (دراسة مقارنة) أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون-جامعة بغداد، ٢٠٠٢، ص ١٠٩، ١١١، ١١٣.

(١٥) - (سعيد ياسين عامر، الفكر المعاصر في التنظيم والادارة، ايدسرفيس للإستشارات والتطوير الاداري، القاهرة، ١٩٩٤، ص ٢٣٤.

(١٦) - JEAMMAUD (A), Lanotion de licencicment pour motifs économiques, Droit Social, Mars, 1981, p276.

(١٧) - مادة (٩) قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، ومادة (١٦) قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، ومادة (١٢/١٢٢) قانون العمل الفرنسي، ومادة (١٤) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وكذا المادة (١٢) من مشروع قانون العمل العراقي الجديد.

(١٨) - د. عبد الودود عيسى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٥، ص ٢٩٤.

أن التوجهات الحديثة التي اجتاحت العالم في خصخصة المرافق العامة (Privatization) على أساس بيع مشروع الدولة للقطاع الخاص أو تأجيرها بغية توسيع قاعدة الملكية وتنشيط أسواق المال وانتشار الابتكار وتحسين الاداء والاستفادة من الجهات التقنية والادارية السريعة للقطاع الخاص^(١٩)، يؤدي ذلك الى الانصباب في بوتقة تقليص، إن لم نقل، إلغاء الوظائف، إذ تعتمد الجهة المالكة (أو المستأجرة)، إلى الاستفادة من الصلاحيات التي تحصل عليها من الحكومات عن طريق عقود الخصخصة بالتخلص من الكادر السابق جزئياً بحجة الترهل (العمالة الزائدة)^(٢٠)، ويكون القرار أخطر بإلغاء كل الوظائف وتسريح العمال ثم إعادة هيكلة المشروع واستخدام عمال أجنبى بحجة عدم الخبرة للعمال المواطنين أو رخص أجور العمال الجدد، وهذا غالباً ما يترافق مع عولمة المشاريع الوطنية عن طريق فتح المجال للاستثمارات الأجنبية الكاملة أو الجزئية^(٢١).

(١٩) - د. محمد متولي، الاتجاهات الحديثة في خصخصة المرافق العامة بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣٨.

(٢٠) - أو تلتجئ الى اجبارهم على العمل بغير الاختصاص او لساعات أطول أو بأجور أقل دفعاً لهم الى اتخاذ قرار الاستقالة. د. مصطفى عبدالحميد عدوي، الاستقالة واتفاقات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل.

(٢١) - (إن مجمل اختيارات بلدان العالم الاقتصادية وكنتيجة من الخطة الاقتصادية التي اتبعتها معها الدول الصناعية (وبالأخص أمريكا) ومنذ بداية القرن الماضي قائمة على فكرة إغراق البلدان (النامية بالذات) بالديون ومن ثم اقتراح المشاريع التي يفترض ان تكسبها الحكومة المحلية (فتكتب بصورة خفية من قبل البنك الدولي) على أساس التنمية القائمة على الاستثمار الأجنبي الواعد بالنجاح بغض النظر عن تأثيره في حياة البشر الواقعية، فرنسيس مورلابيه وجوزيف كولينز، صناعة الجوع (خرافة الندرة)، ترجمة أحمد حسان، الكويت، ١٩٨٣، ص ٣٩٩-٤٠٣. وانظر جدول رقم (١) حول نصيب الفرد من الناتج الاجمالي للاقتصاد عام ٢٠٠٠، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ٢٠٠٠ مطبوعة جامعة أكسفورد-نيويورك، وانظر بالذات الدول العربية المنتقاة موضوع البحث جدول رقم (٢) جامعة الدول العربية-الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد. ولقد سعت العالم العربي الكثير من دول العالم فكانت لها تجارب مع الخصخصة، ففي بنما مثلاً فقد ٧٥% من

المطلب الثاني

اساليب التحول المهني

إن لتغيير العامل المهنة التي يمارسها مشاقاً لا بد من تداركها وبالأخص إذا كان يمارسها ومنذ زمن بعيد وله فيها الخبرة الطويلة بحيث يصعب عليه التحول عنها إلا أن العملية تصبح أسهل بصغر عمر العامل وتقارب المهنة الجديدة أو تماثلها مع سابقتها، وتبعاً لما تقدم يمكن استخدام الأساليب التالية لتغيير العمل الذي يؤديه العامل استجابة للظروف.

الفرع الأول

التلمذة الصناعية

وهو أحد الاساليب القديمة المتعارف عليها منذ العصور الوسطى لمراحل تطور العمل، إذ كان الصبي يتلقى الحرفة على يد معلمه تمهيداً لانضمامه الى تلك المهنة^(٢٢)، وفي الحقيقة إن اطلاق مصطلح (التلمذة الصناعية) وإن كان دارجاً، غلا أن تعلم أصول الحرفة (المهنة) على يد الخبراء سواء كانوا أفراداً أم مؤسسات

عمال الرصيف في مينائي كريستوبال وبالبا، وبخصوص عام ١٩٩٧ و تم توظيف ٤٠% بدلاً من العمال الاصليين بعقود مؤقتة في باكستان وكذلك في تايوان وفقد أكثر من ثلث عمال الموانئ الرئيسيين في تشيلي بسبب من عملية الخصخصة عام ١٩٩٩، وقد كان في ذات الدول الصناعية المتطورة حركة للتخلص من العمال، ففي عام ١٩٩٤ تخلصت شركة سمسن الالمانية من ١٦ الف عامل وعام ١٩٩٣ تخلصت شركة الاتصالات اليابانية من ١٠ آلاف عامل و ٣٠ ألف عامل آخرين عام ١٩٩٦، في حين تخلت جنرال موتورز عام ١٩٩٣ عن ربع عمالها بغية إدخال خمسة ملايين دولار و جنرال الكترك تخلت عن ٤٠٠ ألف عامل عام ١٩٨١، و ٢٣٠ ألف عام ١٩٩٣ لمضاعفة أرباحها ثلاث مرات. أما مجمل الشركات الأمريكية الأخرى فقد تراوح عدد العمال المعطلين بين ٣٠٠ ألف عامل عام ١٩٩٠ و ٥٥٠ ألف عامل عام ١٩٩١ و ٤٠٠ ألف عامل عام ١٩٩٢. أنظر في ذلك التقارير التي تضمنتها عولمة التضامن، مصدر سابق، ص ١٩.

(٢٢) - د. عصام أنور سليم، اصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف بالاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٣٠.

متخصصة حكومية أو عائدة الى القطاع الخاص^(٢٣)، إنما يجري في كافة المجالات الصناعية أو التجارية أو الزراعية وحتى الخدمية^(٢٤)، ويمكن استخدام الأسلوب ذاته في نظام تحويل المهنة عن طريق زج العامل للتعلم من نقطة البداية لاحترافها مع مراعاة ربط المهن بالتطور التكنولوجي المتسارع ومراعاة جوانب معينة منها تلائم ثقافة (المعلم الصناعية) مع التلميذ وقدرته على إيصال المعلومة النظرية والعملية وخاصة من حيث اللغة هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى مراعاة الجوانب الإنسانية والاجتماعية في التلمذة إذ كان من يبغي تعليمه من العاملات النساء.

الفرع الثاني

التدريب التحويلي

أو ما يسمى (بتدريب الكبار)^(٢٥)، ويكون عبارة عن نظام متكامل لوضع المعلومات النظرية موضع تطبيق جديد يهدف الى تطوير المستوى الفني لأداء العمال المهرة عن طريق تدريبهم على وسائل الانتاج الجديد، بحيث يسمح لهم هذا النظام في الانخراط في مهنة مماثلة لمهنتهم ولكن تستخدم فيها أساليب جديدة للعمل و الإدارة وبشكل يرفع كفايتهم المهنية والانتاجية، وغالباً ما يتم ذلك في مؤسسات علمية عالية المستوى تمنح فيها شهادات ودرجات معترف بها عالمياً.

الفرع الثالث

(٢٣) - مادة (١٤١) قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ومادة (١١٧/١) قانون العمل الفرنسي .

(٢٤) - (عقد تعلم المهنة، هو أن يتعهد رب مؤسسة صناعية أو تجارية أو زراعية أو صانع بان يخرج أو يعمل على تخريج شخص في مهنة مقابل التزام هذا الشخص نفسه أو وليه بأن يشتغل لحساب رب العمل على شروط ولمدة يتفق عليها. وتخضع شروط صحة العقد وأحكامه لعادات المهنة والعرف الجاري فيها، كما تسري النصوص القانونية لعقد العمل على عقد تعليم المهنة بالقدر الذي لا يتعارض مع غرض المهنة. مادة (٩٢٦) قانون مدني عراقي.

(٢٥) - التعليم والتدريب المهني في المجال التقني والمهني للقرن الحادي والعشرين، ورشة اليونسكو، طبعت في فرنسا، ٢٠٠٣، ص ٣١.

الدورات التدريبية والتوجيه المهني

وغالباً ما تتولى هذه العمليات المؤسسات المختصة في التعليم المهني، حيث تجري

الدورات التدريبية بالشكل الآتي:

أ. دورات للتدريب أثناء ساعات العمل وفي أماكن العمل.

ب. دورات مسائية أو في عطلة نهاية الاسبوع .

ت. دورات المراسلة .

ث. تنظيم التوجيه المهني في برامج تعليمية عن طريق الوسائل المسموعة والمرئية

(كالإذاعة والتلفزيون) وعن طريق الإنترنت.

ج. دورات مهنية قصيرة لتجديد المهارة وتطويرها لمدة يوم واحد أو لمدة محدودة

ولساعات خلال يوم العمل.

إن الأسلوب المتقدم غالباً ما يتم الإلتجاء إليه لتأهيل العامل للعمل على الصعيد

الدولي بدراسة لغة أجنبية أو لتأهيله للتواصل مع المجتمع المحلي وخاصة في مجال

الأعمال التجارية والخدمات كالصناعات السياحية والضيافة أو لتأهيله لاستلام مهام

أصعب في مجال السلامة المهنية والصناعية بتعليمه استخدام وسائل وقاية أعلى

مستوى وأخيراً يتم الإلتجاء الى هذه الطريقة لتطوير معرفة العامل لأساليب استخدام

الحاسوب ووسائل الاتصال الإلكترونية^(٢٦).

(٢٦) - تدريب وتنمية الموارد البشرية، منظمة العمل الدولية، الدورة الثامنة والثمانون، جنيف،

المبحث الثاني

الوسائل المساندة لنظام التحول المهني

إزاء القبول بفكرة تحول العامل مهنيًا يبدو إلى الأذهان تحديد طريق إنجاز عملية تؤدي إلى تحقيق التوازن في الجانب الإنساني وفي الجانب العلمي ولذلك لا بد أن تكون هناك من الوسائل المساندة لهذا النظام ما يكفل معيشة العامل وأسرته من جهة، ومن جهة أخرى تنظيم عملية التحويل ومراقبتها.

المطلب الأول

هيئة التحول المهني

إن أثر إلغاء الوظيفة أو موقع العامل في المشروع واقعياً هو (البطالة) ويصبح هذا الأثر اشد خطورة عندما يلحق الإلغاء عمال المشروع أجمعهم ويتفاقم في حال شمول عدة مشاريع بهذه العمليات، حيث غالباً ما تجري العملية عشوائية ماسة بكل العمال ودون تنظيم وبغياب دور رقابي منظم، في حين تتابع العملية وفق أصول دقيقة بوجود جهاز مختص بها، أسوة بتجارب الدول الأخرى المقارنة^(٢٧).

الفرع الأول

تكوين هيئة التحول المهني

حيث تتكون من ذوي الاختصاصات العاملة في ميدان العمل الاقتصادي، ونرى أنها تتكون من الآتي:

(٢٧) - أنظر في الجهة المختصة بالتحقيق من جدية الظروف الداعية للإلغاء والتحول المهني والجهات المحددة قبل وزارة العمل الفرنسية لضمان الخطة الاجتماعية .

- Picca (G), le droit du travail al'epreuve de l'economie, aperopes de licenciements collectifs economique dans les gropes des societes droit social, 1994, P26.

أولاً: موظفو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية^(٢٨)، وخاصة المديرية العامة للعمل وممثلو المديرية العامة للضمان الاجتماعي بعدهم الجهاز المتخصص في العراق لإدارة شؤون العمل^(٢٩).

ثانياً: لضمان فكرة التمثيل الثلاثي في تنظيم علاقات العمل وآثارها لابد من أن يكون هناك ممثل عن اتحاد نقابات العمال واتحاد الصناعات العراقي^(٣٠).

ثالثاً: الوزارات المختصة بتنظيم اقتصاد البلد، كوزارتي المالية والتخطيط بعضوية ممثلين عنها.

رابعاً: الأكاديميون المختصون في مجال القانون والاقتصاد.

الفرع الثاني

دور هيئة التحول المهني

ينقسم دور الهيئة المقترحة لتنظيم عملية تحويل العمال عن مهنتهم إلى أخرى إلى دور رقابي وآخر تنظيمي .

أولاً: الدور الرقابي

ويتمثل في دراسة ومناقشة طلبات صاحب العمل في انهاء عقود عماله ومدى صحة وضرورة متطلبات هذا الاجراء وتتاسبه مع الظروف الاقتصادية للبلد، على أن يكون ذلك بعد الاطلاع على آراء ممثلي الاتحادات النقابية المختصة وممثلي

(٢٨) - (...) لدى أغلبية الدول الإدارة العامة للعمل هي وزارة العمل وبغية تطوير العمل لابد أن يكون لأصحاب العمل والعمال عن طريق منظماتهم أدوار في ذلك ولو استشارية ..). إدارة العمل، مؤتمر العمل الدولي، الجلسة ١٩٩٧/٨٥، ص ١٥.

(٢٩) - مادة (١٥٢) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل ومادة (١٦٠) مشروع قانون العمل العراقي الجديد.

(٣٠) - مادة (١٥) من قانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٠ التعديل الثاني لقانون العمل المرقم ب(٧١) لسنة ١٩٨٧.

عمال المشروع المنتخبين من قبلهم^(٣١)، وأخيراً إصدار قرار برفض أو قبول طلبات صاحب العمل ووضع جدول زمني لإصدار القرار ولجنة عليا للبت بالطعون المقدمة ضد قرار الهيئة.^(٣٢)

ثانياً: الدور التنظيمي

وينقسم الى قسمين هما:

١. وضع خطة وفق ضوابط موضوعية لإنهاء عقود العمال بعد التشاور مع طرفي العلاقة (صاحب العمل أو من يمثله) و (العمال أو من يمثلهم) مراعين في ذلك الخدمة والسن والحالة العائلية والخبرة والجنس والشهادات والمؤهلات التي يمكن أن تكون سبباً لبقاء العامل في المشروع رغم تغيير أسلوب الإنتاج^(٣٣).

(٣١) - أنظر في التجربة الفرنسية، هناك نظامان الأول (نظام مفوضي العمال le delegues dupersnel في المشروع الذي يشغل أقل من خمسين عاملاً) والنظام الثاني (نظام لجنة المشروع le entreprise comette إذا كان يشغل خمسين عاملاً فأكثر حيث يكون دور الثانية وجوباً في بحث طلبات الانتهاء بينما في الأول دورها الاستشاري جوازي. أنظر في المواد (١-٤٢٠) و(١،٢/٤٣١) و(١/٤٣٣) قانون العمل الفرنسي.

(٣٢) - وانظر كذلك، تشكيل اللجنة المختصة بالبت في طلبات الإغلاق بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٣ المنشور بالوقائع المصرية، العدد ١٣٧ في ٢١/٦/٢٠٠٣.

(٣٣) - أنظر في التجربة المصرية مادة (١٣٢) قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. وكذلك المادة (١٣٣) التي تنص على أنه (ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة يتبع الوزير المختص وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل البحثي ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع برامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن) .

٢. إحالة إلى الجهات المختصة بالتدريب المهني^(٣٤)، ووضع مناهج معينة دقيقة لتحول المهنة واكتساب العمال خبرة عملية وفق مواصفات التطور العلمي والتكنولوجي العالمية^(٣٥).

المطلب الثاني

مصادر الدخل البديلة

يعد الأجر الذي يحصل عليه العامل، الوسيلة التي يشبع بها العامل واسرته حاجاتهم الأساسية ومتطلبات حياتهم اليومية^(٣٦). وتعرض العامل لخطر فقده كلياً

أو جزئياً تعني دفعه للعيش في حالة قلق من انقطاع استحصال الأجر دائماً^(٣٧)، وإزاء الإقرار بفكرة تخلص المشروع من العامل على أساس عدم تناسبه مع التخصصات الجديدة أو تغيير نشاط المشروع، ومن ثم جعل العامل يعمل على تغيير مهنته بالدراسة والتدريب المهنيين، لا بد من إيجاد مصادر دخل بديلة للعامل طيلة تلك الفترة لحين استقراره بتخصيص مهني معين ثم موقع محدد في مشروع ما.

الفرع الأول

تعويض البطالة والتحويل المهني

إن فكرة تولى دائرة الضمان الاجتماعي مهمة تعويض العامل ديلة فترة توقفه عن العمل (البطالة) بسبب الغاء موقعه أو تواجده في إحدى الدورات التدريبية ضرورة اقتصادية ناهيك عن كونها ضرورة اجتماعية، لما لذلك من دور في تمهيد

(٣٤) - فيما لو كانت دائرة التدريب المهني هي من أحيلت إليها المهمة وفق المادة (١١) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ أو أية جهة خاصة كالمؤسسات والشركات. د. عدنان العابد. و. د. يوسف الياس، قانون العمل، مطبعة العمال المركزية، ١٩٨٩، ص ٧٧.

(٣٥) - التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، مصدر سابق، ص ٣٣.

(٣٦) - د. حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد عمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف المصرية، ١٩٧٩، ص ٥٢٨.

(٣٧) - (وتكمن أهمية ذلك في تحقيق السلم الاجتماعي...)، د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٦-١٩٧٧، ص ١٩.

الدرب للتغيرات الاقتصادية المزمع إجراؤها في البلد، ويكون هذا التعويض بنسبة معينة من الأجر يتم تحديدها من قبل لجان معينة لهذا الغرض^(٣٨).

إن إدراج المشرع العراقي في المادة (٧٨/ج) من قانون الضمان النافذ على حق العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بشكل تعويض نقدي يدفع إجمالاً على أساس متوسط أجره الشهري لسنوات خدمته السابقة عند صاحب العمل غير كاف لضمان تعويض العامل^(٣٩)، حيث يتطلب دفع هذا التعويض خروج العامل نهائياً عن نطاق قانوني العمل والضمان الاجتماعي كالتفرغ للدراسة داخل العراق وخارجه^(٤٠)، فالعامل الذي يحال الى (نظام التحول المهني) لا تبدر منه هذه النية وإنما يمر لمرحلة ممهدة لعودته للعمل تحت اشراف وتوجيه صاحب عمل معين^(٤١)، ويثار تساؤل مهم آخر هو مسؤولية الجهة المدربة للعامل عن دفعه اشتراكات الضمان الاجتماعي طيلة فترة التدريب؟ فالمشرع العراقي ألزم دائرة التدريب المهني عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن فرع إصابة العمل^(٤٢)، وبذلك إن تأثير تساؤلات معينة تتمثل بالمشكلات الآتية:

المشكلة الأولى: تتمثل في الجهة التي ستتولى دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي اذا لم تكن دائرة الضمان متولي التدريب، كالجهات الخاصة أو أية جهة حكومية أخرى.

(٣٨) - وهذه دعوة مفتوحة لتعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ لشمول (البطالة) كأحد المخاطر المضمونة. (الباحثة).

(٣٩) - جعفر الخفاجي ومجموعة مؤلفين، أوليات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٣، ص ١١٣.

(٤٠) - د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية مزيدة ومنقحة، بغداد، ١٩٨٨، ص ١٨٣-١٨٤.

(٤١) - من الشروط القانونية لتطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي توافر التبعية القانونية والاقتصادية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص.

(٤٢) - مادة (٢٧) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل.

المشكلة الثانية: عدم شمول المشرع العامل المتدرب سوى بفرع إصابة العمل متناسياً أن العامل كأى إنسان آخر فى المجتمع عرضة لأنواع أخرى من الإصابات كالمرض العادى والحمل والولادة وأخيراً العمل.

المشكلة الثالثة: إن المشرع العراقى أقام أساس تحمل دائرة العمل والتدريب المهنى دفع الاشتراكات المقررة على أساس وجود عقد صحيح^(٤٣)، فى حين أن فكرة الضمان الاجتماعى وشموله لأى شخص تقوم عند الفقه على أساس وجوب وهو حماية قانونية فى مواجهة مخاطر اجتماعية وهو رأى سديد نذهب الى تأييده بشكل مطلق.

المشكلة الرابعة: حدد نسبة اشتراكات اصحاب العمل بنسبة (١٢%) من أجر العامل تدفع لفروع (الضمان الصحى، وأصحاب العمل والتقاعد)^(٤٤)، وبالتالي عدم امكانية شمول العامل فى حالة التعطل الجزئى عن العمل أو البطالة الكاملة، ولذلك نرى بضرورة استحصال مبالغ من إدارة المشاريع المخصصة أو التى آلت الى إلغاء مواقع عمالها تدفع لدائرة الضمان للإستثمار ثم الدفع للعمال طيلة فترة البطالة والتحول المهنى.

الفرع الثانى

العمل الجزئى

وهو أحد الأنماط غير المألوفة للعمل الناتجة عن التغييرات الاقتصادية العالمية والتي تسير وفق نمط متسارع بحيث ان قانون العمل رغم اتسامه بالمرونة والقابلية للتطوير يكاد لا يتسع لمثل هذه الاصناف الجديدة، ورغم اعتقادنا بأن اللجوء لمثل

(٤٣) - د. يوسف الياس، الوجيز فى شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، مطابع التعليم العالى، ١٩٨٨-١٩٨٩، ص ١٥٦. وكذلك د. حسن كبيرة، مصدر سابق، ص ٢٤٢.

(٤٤) - مادة (٥/١) قانون العمل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٧١ قانون تعديل قانون التقاعد والضمان الاجتماعى للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ والذي ألزم أصحاب العمل المشمولين بقانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٦٤ المعدل بدفع ٢٥% من الأجر لدائرة الضمان الاجتماعى لنفس الفروع السابقة مضافاً إليها فرع ضمان الخدمات.

هذه الأنماط يعد وسيلة أو منفذاً للتهرب من الالتزامات التي تفرضها تشريعات العمل والضمان الاجتماعي أو حتى الاتفاقات الجماعية، ورغم مرارتها فإنها تكاد تكون علاجاً إذا تزامنت مع مرحلة انتقالية قد يمر بها العامل، وفكرة العمل الجزئي تكاد تظهر شكلين هما :

أولاً: العمل المؤقت

ويقوم على أساس انجاز عمل معين، فبمجرد أداء العامل للعمل المطلوب من قبل صاحب العمل حتى تنقضي علاقة العمل^(٤٥)، ورغم خرق ذلك للمبادئ العامة المتعارف عليها في قواعد قانون العمل لدينا^(٤٦)، إلا أنه منتشر بكثرة في كل من انكلترا والولايات المتحدة الأمريكية تبعاً لمعطيات اقتصادية واجتماعية^(٤٧)، ناهيك عن تأكيد شرعية بإيراد المشرع الفرنسي له في قانون العمل الصادر في ٣/كانون الثاني عام ١٩٧٢^(٤٨).

ثانياً: العمل لبعض الوقت^(٤٩)

حيث يشتغل العامل لبعض الوقت المقرر للعمل في المشروع، أي تحدد الساعات له ساعات معينة يعمل فيها لا كامل الوقت، سواء كان تحديد الساعات ضمن أوقات العمل النهاري أم الليلي وما يستتبع ذلك حصوله على أجر جزئي يتناسب مع عدد الساعات التي يؤدي فيها جهده، وهو يساعد العامل الذي يحال الى

(٤٥) - مادة (٦) قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠.

(٤٦) - مادة (٣٢) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل، إلى أن الملاحظ أن هذه المادة فيها نص يمكن الالتفاف عليه بالنص في المادة ذاتها على أنه (إذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال اضافيين لفترة وعمل معينين). د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٢٤١.

(٤٧) - وخاصة للعمل (بتنظيف المؤسسات والدوائر الحكومية والخاصة). أنظر تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية - دراسة مقارنة، مكتب العمل العربي، ١٩٩٣، ص ٥٥.

(48) - Javillier (J-cl), Manuel Droit DUTRAVAIL, Edition, L.G.D.J.France, 1998, P172, N179.

(49) - Javillier (J-cl), opcit, p263, n205.

التدريب المهني، إلا أنه يجب التعريف بين حالتين فيما إذا كان (العمل لبعض الوقت) يكون عند ذات صاحب العمل الذي (أحاله لنظام التحول المهني) حيث تعد ساعات التفرغ للدراسة بمثابة إجازة يمنحها صاحب العمل بذلك، فيدفع له كامل أجره دون أن تقطع أجر ساعات التفرغ عنه^(٥٠)، وفيما لو كان يعمل لبعض الوقت عند أي صاحب عمل آخر حيث نرى أن ذلك لا يمنع العامل من الاستمرار في الحصول على تعويض البطالة لعدم استقراره في عمل دائم مما يعني استمرار تعرضه لمخاطر فقدان الأجر.

(٥٠) - (حيث يعد التزاماً على العامل اتباع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية مهارته المهنية والثقافية أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني بالمنشأة التي يعمل بها)، مادة (٥٦/ك) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ويلاحظ أن هذه التدريبات تكون على نفقة صاحب العمل ويحصل العامل خلالها على أجره العادي والأجور الإضافية إذا اقتضى الأمر ذلك، د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف بالاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٦٤-٦٥.

المبحث الثالث

النظام القانوني للتحويل المهني

إن المتأمل بنصوص قانون العمل يجد بأن أغلب قواعد القانون تنتم بالصفة الأمرة باقترانها بقاعدة جنائية لمنع طرفيه من الخروج عن تطبيق أحكامها^(٥١)، في حين يترك المشرع عادة النزر اليسير من نصوص التشريعات العمالية مكملة غير ملزمة وبما لا يؤثر في حقوق العمال. إن الدارس لفكرة حق العامل في موقعه للوظيفة، يجد أنها أخطر من أن تترك للاتفاق بين الطرفين على إعدامها حتى لو أوجد أحدهما سبباً إقتصادياً للإنتهاء مغرباً الطرف المقابل بالمغريات المادية المؤقتة^(٥٢)، وما بين اتجاه التشريعات لترك الحبل على الغارب للإنتهاء الإقتصادي وما بين تحديد الطرفين بموافقة لجان إدارية^(٥٣)، فإن إحالة العامل الى التحويل المهني يبقى قيد الاتفاق بين طرفي العلاقة في تجارب الدول التي تعترف به كبديل عن البطالة^(٥٤).

المطلب الأول

أنواع الاتفاق على التحول المهني

(٥١) - (إلا إذا كان في هذا الخروج زيادة للحقوق). مادة (٥) قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ومادة (٤) قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦. ومادة (٩) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل.

(٥٢) - وقد جاءت أغلب قوانين العمل العربية منسجمة نوعاً ما مع نص المادتين (١٣) و (١٤) من الاتفاقية الدولية رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٢ بوجوب عرض إنتهاء عقود العمال على لجان للتشاور مع أطراف العلاقة بشأن الإنتهاء في المادة (٣١/أ) قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٨. ومادة (١) قرار رقم (٩٨٤) لسنة ٢٠٠٣ المصري. في حين ترك المشرع العراقي المسألة تحكيمية لصاحب العمل بإعطاء حرية إغلاق مشروعه وإنتهاء عقود عماله وإلزامه بمجرد التبليغ للجهات المختصة. المادة (٣٦/سادساً) و (٣٩) قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل.

(٥٣) - د. صبا نعمان الويسي، مصدر سابق، ص ١٢٥-١٦٥.

(٥٤) - مادة (٥/٣٢١) قانون العمل الفرنسي المعدل بالقانون رقم ٥٤٩ لسنة ١٩٨٩.

تتنوع الأشكال القانونية التي تتجسد من خلالها ارادة طرفي عقد العمل الى وضع نهاية لها وتحديد آثارها ونطاقها، ومشروعية هذه الاتفاقيات تقوم أساساً على احترام أحكام قواعد قانون العمل الموضوعية والإجرائية بالدرجة الأولى وبالدرجة الثانية على أساس حرية الإرادات^(٥٥)، وأياً كانت الفلسفة القانونية التي تطغي فإن الاتفاق يأخذ أحجد الشكلين الآتيين:

الفرع الأول

الاتفاق الفردي

وهو اتفاق فردي يقوم بين صاحب العمل والعمال، فلا يمتد أثره لغيره من العمال، ويتمثل بإحالة العامل (لنظام التدريب المهني) إضافة الى آثاره المتفق عليها فيما بينهم (كاستمرار العقد لفترة أخرى) ناهيك عن النهاية الحتمية (لعقد العمل) بإنهائه، يعد أن ما يجري من تصرف قانوني بين العامل وصاحب العمل بمثابة تقابل^(٥٦)، تبعاً لذلك تعد الشكالية ضرورية لمثل هذه العقود، وان اعترافنا برضايتها خاصة إذا كانت فيها التزام للعامل بالعمل لبعض الوقت خلال مدة التحول، لارتكاز هذا العقد على إنهاء عقد العمل ضماناً لحقوق العامل^(٥٧).

الفرع الثاني

الاتفاق الجماعي

وهو الاتفاق الذي يجري بين ممثلي لجنة المشروع أو النقابة وصاحب المشروع أو منظمة أصحاب العمل الهدف منه تقليص او الغاء عقود العمال (فردية كانت أم جماعية) في مشروع أو أكثر بشرط إحالة العمال إلى مرحلة (نظام التحول

(٥٥) - حيث تطغى ارادة أحد طرفي عقد على الآخر يكون (عقد إذعان). عبد المنعم فرج الصدة، في عقود الإذعان في التشريع المصري، دراسة فقهية وقضائية مقدمة كرسالة دكتوراه الى جامعة فؤاد الأول، مصر، ١٩٤٦، ص ١٣.

(٥٦) - د. مصطفى عبد الحميد عدوي، مصدر سابق، ص ٣١.

(٥٧) - د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٦٦، ص ٤٣٢.

المهني)^(٥٨)، وكما يبدو من عنوانه فإن العقد الجماعي (Collectif Contracts) تضعف فيه إرادة الفرد وتخضع لإرادة الأكثرية^(٥٩)، طالما ارتضى العامل الاضمام لهذا العقد حيث لا يخضع له برفضه فكرة التحول المهني^(٦٠)، وهذا العقد الذي يحدد شروط التحول ومراحلته اختلف الفقهاء حول طبيعته القانونية، فمنهم من قال أنه ذو طبيعة مزدوجة عقدية تنظيمية^(٦١)، ومنهم من قال بأنه ذو طبيعة تنظيمية خالصة^(٦٢).

المطلب الثاني

آثار الاتفاق

إذا كان الأثر المباشر لاتفاق التحول المهني أياً كان شكله إحالة العامل لأنواع التدريب والتحول المهني لإكسابه مهنة ومهارة جديدة، فإنه تبرز آثاراً غير مباشرة يقتضي بحثها.

الفرع الأول

استمرار العقد

حيث لا يترتب على قبول العامل الانضمام لاتفاق التحول المهني الانقضاء الحال لعلاقة العمل، وإنما تظل علاقة العمل باقية لحين انتهاء فترة التدريب والتحول، وهو نظام ابتكره المشرع الفرنسي ولذلك أطلق عليه (إجازة التحول

(٥٨) - التفاوض الجماعي، مركز التضامن العالمي، الصفحة الأولى، مجموعة الأفكار الذهبية للإنتاج الإعلامي، الأردن، ٢٠٠٤، ص ٣.

(٥٩) - د. غني حسون طه، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٧١، ص ٥٤.

(٦٠) - مادة (٣/٣٢٢) قانون العمل الفرنسي المعدل.

(٦١) - د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة الثقافة والنشر، الأردن، ١٩٩٩، ص ٢٧.

(٦٢) - د. جلال العدوي، د. عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف بالاسكندرية، ١٩٩٥، ص ١٤٧.

المهني^(٦٣)، ويبدو أن الهدف من ذلك استمرار تحمل صاحب العمل التزاماته المتفق عليها^(٦٤)، كتكاليف التدريب أو قبلوه تشغيل العامل لجزء من الوقت أو دفعه راتباً جزئياً للعامل مع ما يقبضه من الجهات المختصة من تعويضات.

إلا أن السؤال الذي يتبادر إلى الذهن حول طبيعة عقد العمل من حيث الزمان، فلو كان عقد العمل غير محدد المدة فهل يعني الاتفاق على التحول المهني وتحديد مدة له ينقضي على أثرها العقد انقلابه إلى عقد محدد المدة؟ أم يبقى عقداً غير محدد المدة ولكن علم موعد انقضائه فقط.

الفرع الثاني

إنهاء عقد العمل

حيث ينقضي عقد العمل بحلول الموعد المتفق عليه بين طرفي عقد العمل وانقضاء فترة التحول، وتبعاً لذلك يترتب للعامل حقوق أسوة بأي إنهاء آخر لعقد العمل^(٦٥). وكأثر لانضمام العامل لاتفاق التحول المهني لا تسري الناحية الإجرائية المتمثلة (بالأخطار) قبل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وذلك لأن هذا الاتفاق غالباً ما يحدد موعداً مسبقاً معلوماً لطرفيه (لإنهاء عقد العمل)، إلا أنه في المقابل يسري بحق صاحب العمل حق العامل في تعويض نهاية الخدمة^(٦٦)، ناهيك عن حقه في التعويض عن (الإنهاء الاقتصادي) إذا ما تضمنه الاتفاقات الخاصة بالتحول المهني، ورغم موافقة العامل على هذا الإنهاء فإن إرادة صاحب العمل تبرز بشكل كبير من حيث رغبته في إنهاء علاقة العمل ابتداءً وقبوله (مرغماً) المرور بمراحل نظام التحول المهني^(٦٧).

(٦٣) - مادة (١٠) قانون العمل الفرنسي المعدل في ١٩٨٥/٨/٥.

(٦٤) - LYON, CAEN (A) . LA CONVERSION; NOUVELLE ORIENTATION, DROIT SOCIAL, 1987, P245.

(٦٥) - د. أحمد السعيد الزقرد، الوجيز في شرح قانون العمل، شرح قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، مصر، ٢٠٠٣، ص ٤٥٧.

(٦٦) - د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مصدر سابق، ص ١٨٠.

(٦٧) - LYON, CAEN (A), OPCIT, P245.

الخاتمة:

إن واقع التغييرات الاقتصادية التي تواجهها البلدان حقيقة لا يمكن إغفالها والتي تبرز آثارها واضحة على العلاقات العمالية التي ترتبط بشكلين من أشكال المتغيرات أولهما الاقتصادية وثانيهما السياسية، والتي تظهر نتائجها فيما بعد على المجتمع. إن الإقرار بما تقدم يتطلب حلولاً لمشاكل إلغاء (وظائف العمال في المشاريع) ولذلك كان الأخذ بفكرة نظام التحول المهني وآثاره مروراً بكل الوسائل المساندة له، أحد الحلول الناجحة للمتغيرات، إلا أن الأخذ المطلق بتجارب الدول المتقدمة السابقة يعد عجزاً وتعجيزاً، ولذلك ندعو للأخذ بهذا النظام وإنما بشكل يتطابق مع واقع وحاجات المجتمع الاقتصادي-السياسي العراقي، وبذلك ندعو المشرع العراقي للملاحظات الآتية:

أولاً: إنشاء هيئة مختصة بتحول العمال ممن لحقهم الغاء الوظائف تتولى عملية التدريب المهني والتنسيق مع الجهات المختصة من المراحل الأولى للعملية وتقوم بوضع برامج محددة وآلية عمل دقيقة للإشراف والرقابة على العملية.

ثانياً: تعديل نصوص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ بحيث يشمل المتدربين لأغراض التحول المهني مغطياً كافة المخاطر التي يتعرضون لها أياً كانت الجهة التي يحولون إليها لهذا الغرض.

ثالثاً: تقييد عملية إلغاء الوظائف في مشروع قانون العمل العراقي الجديد أولاً ووضع آلية لخطة اجتماعية تكفل عدم تعرض العمال لمخاطر البطالة.

الملحقات

جدول رقم (١)

الأداء الإقتصادي

الدول من حيث التقسيم الإقليمي	نصيب الفرد من الناتج الإجمالي مقدراً بالدولار مما يساوي القدرة الشرائية للفرد عام ٢٠٠٠	مؤشرات النسبة البشرية
البلدان النامية	٣٧٨٣	٠,٦٥٤
البلدان العربية	٤٧٩٣	٠,٦٥٣
جنوب آسيا	٢٤٠٤	٠,٥٧٠
أفريقيا-جنوب الصحراء	١٦٩٠	٠,٤٧١
شرق آسيا والهادي	٤٢٩٠	٠,٧٢٦
أمريكا الجنوبية والكاربيبي	٧٢٣٤	٠,٧٦٧

المصدر: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، مطبعة جامعة أكسفورد، نيويورك،

.٢٠٠٠

جدول رقم (٢)

مقاييس التنمية البشرية للبلدان العربية المنتقاة

البلد	مقياس التنمية %	عدد السكان (مليون)	العمر المتوقع للمواطن (سنة)	معدل التعليم عموماً للكبار %	نسبة الالتحاق الإجمالية بمستوى التعليم الثالثي %	عدد الحواسيب المتصلة بالإنترنت لكل نسمة	درجة الحرية عموماً %	الدخل الإجمالي (بليون دولار)	القدرة الشرائية للفرد عموماً (دولار)
١.الأردن	٠,٧٢	٤,٨	٧٠,٤٠	٨٨,٦	٠,٨٢	٠,٦	٠,٤٨	٧,٤	٣٣٤٧
٢.العراق	٠,٥٨	٢١,٨	٦٣,٨	٥٣,٧	٠,٥٢	٠,٠٠	٠,٠٠	-	٣١٩٧
٣.مصر	٠,٦٢	٦٠,٦	٦٦,٧	٥٣,٧	٠,٦٠	٠,٠٠	٠,١٨	٨٢,٧	٣٠٤١
٤.جميع البلدان العربية	٠,٦٤	٢٥٨	٦٦,٠	٥٩,٧	-	-	-	٤٧٣,٦	٤١٤٠

* القدرة الشرائية تقدر بين (١٠٠-٤٠٠٠٠) حسب حظوة الفرد من الناتج الإجمالي المحلي الحقيقي.

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد للعام ٢٠٠٢. إعداد د. عزام المحجوب ومجموعة من الخبراء والباحثين العرب المستقلين، الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الدول العربية، الفصل السادس، ص ٨١-

المصادر

أولاً: باللغة العربية

أ. الكتب والرسائل والبحوث

١. د. أحمد أبو اسماعيل، أصول الاقتصاد، مصر، ١٩٦٤.
٢. د. أحمد السعيد الزقرد، الوجيز في شرح قانون العمل، شرح لقانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مصر، ٢٠٠٣.
٣. د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة الثقافة والنشر، الأردن، ١٩٩٩.
٤. إدارة العمل، مؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل الدولي، جلسة ٨٥، جنيف، ١٩٩٧.
٥. تدريب وتنمية الموارد البشرية، منظمة العمل الدولية، الدورة الثامنة والثمانون، جنيف، ٢٠٠٠.
٦. تشريعات عقد العمل الفردي في الدول العربية (دراسة مقارنة) مكتب العمل العربي، ١٩٩٣.
٧. التعليم والتدريب المهني في المجال التقني والمهني للقرن الحادي والعشرين، ورشة اليونسكو، فرنسا، ٢٠٠٣.
٨. التفاوض الجماعي، مركز التضامن العمالي، الطبعة الاولى، مجموعة الافكار الذهبية للإنتاج الإعلامي، الأردن، ٢٠٠٤.
٩. جعفر الخفاجي ومجموعة من المؤلفين، أوليان في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، الطبعة الاولى، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٣.
١٠. د. جلال العدوي ود. عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٩٥.
١١. د. حسان محمد شفيق العاني، نظرية الحريات العامة، تحليل ووثائق جامعة بغداد، ٢٠٠٤.

١٢. د. حسن كيرة، أصول قانون العمل- عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف بالاسكندرية، ١٩٧٩.
١٣. سعيد ياسين عامر، الفكر المعاصر في التنظيم والادارة، أيد سرفس للاستشارات والتطوير الاداري، القاهرة، ١٩٩٤
١٤. د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٦-١٩٧٧.
١٥. د. صبا نعمان رشيد، سلطة صاحب العمل الادارية في اطار المشروع - دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون جامعة بغداد، ٢٠٠٢.
١٦. د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٥.
١٧. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف بالاسكندرية، ٢٠٠٤.
١٨. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مطبعة العمال المركزية، ١٩٨٩.
١٩. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، مزيدة ومنقحة، بغداد، ١٩٨٩.
٢٠. د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف بالاسكندرية، ٢٠٠٤.
٢١. عولمة التضامن، الاتحاد الدولي لعمال النقل ITF، بريطانيا، لندن UK، حزيران، ٢٠٠٢.
٢٢. د. غني حسون طه، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٧١.
٢٣. فرانسيس مور لاييه وجوزيف كولينز، صناعة الجوع (خرافة الندرة)، ترجمة أحمد حسان، الكويت، ١٩٨٣.
٢٤. كارلتون، ج، ه، هيز، الثورة الصناعية ونتائجها السياسية والاجتماعية، ترجمة أحمد عبد الباقي، الطبعة الثانية، بغداد، ١٩٦٢.

٢٥. محمد ابن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي، لبنان، ١٩٦٧.
٢٦. د. محمد سلمان حسن، القانون والاقتصاد في العراق القديم، مجلة القضاء، العدد الثاني، السنة الخامسة والعشرون.
٢٧. د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٦٦.
٢٨. د. محمد المتولي، الاتجاهات الحديثة في خصخصة المرافق العامة بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠٠٤.
٢٩. د. مصطفى عبد الحميد العدوي، الاستقالة اتفاقات الانهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة - دراسة مقارنة، جامعة المنوفية، ١٩٩٠.
٣٠. مصطفى عباس الموسوي، العوامل التاريخية لنشأة وتطور المدن العربية الإسلامية وزارة الثقافة والإعلام، الجمهورية العراقية، سلسلة دراسات، ٢٩٥، بغداد، ١٩٨٢.
٣١. الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية، إعداد مكتب العمل العربي، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، العدد (٦٨)، (١٩٩٧/٣).
٣٢. د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، مطابع التعليم العالي، ١٩٨٨-١٩٨٩.
٣٣. د. يوسف الياس، الاتجاهات التشريعية لقوانين العمل العربية في التسعينات، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، العدد ١٤، ١٩٩٧.

ثانياً: المصادر باللغة الفرنسية

1. Javillier (J-cl) Manuel Droil Du Travail, Edition L.G.J. Paris. 1998.
2. JEAMMAUD (A). Lanotion de licenciement Pour Motifs Economiques, Droitsocial, Mars, 1981.
3. Lyon, CAEN (A). La Conversion Nouvelle Orientation Droit Social, 1987.
4. Picca (G). La Droit du Travail Al'eppure de L'economie, Aperopes de Licenciements Collectifs Pour Motif

Economique Dans Les Gropes des Societes, Droit Social,
1994.

ثالثاً: القوانين ومشاريعها

١. العراقية

أ. قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ المعدل النافذ.

ب. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل
النافذ.

ت. مشروع قانون العمل المقدم الى الحكومة العراقية من قبل مكتب العمل الدولي
(ILO) قيد المناقشة.

٢. المصري

- قانون العمل الموحد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ والقرارات التنفيذية لقانون العمل
الموحد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ والمتعلقة بعقد العمل الفردي.

٣. الأردني

- قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته والأنظمة والتعليمات
والقرارات الصادرة بموجبه، المنشورة في مجلة العمل، وزارة العمل الأردنية،
مطابع المؤسسة الصحفية الأردنية، ٢٠٠٤.

٤. الفرنسي

- قانون العمل الفرنسي، دالوز، باريس، ١٩٨٧، Cod Travail, Dalloz,
Termination of Employment في paris, 1987 ، وتعديلاته المنشورة في
. Digest