مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: عقد التدريب والتطوير دراسة في ضوء قانون الدعم الطارئ للأمن الغذائي والتنمية رقم 2 لسنة 2022
اسم الكاتب: م.د. اسراء خضير مظلوم، الحقوقي عباس فاضل عبد الامي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9768
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 11:46 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of Anbar University for Law and Political Sciences
مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية
P. ISSN: 2706-5804 E.ISSN: 2075-2024
Volume 15- Issue 2- September. 2025
المجلد ١٥- العدد ٢ – ايلول ٢٠٢٥

Training and Development Contract A Study in Light of the Emergency Food Security and Development Support Law No. 2 of 2022

[1] Dr. Israa Khadir Mazloum [2] Dr. Ismail Abdullah Hamed
College of Law / University of Karbala

Abstract:
The training and development contract stipulated in the Emergency Food Security and Development Support Law No. 2 of 2022 is considered an employment contract. Therefore, the administration is obligated, when drafting the contract with its contractors, to subject it to the Labor Law, both in terms of the obligations incumbent upon the parties to the contractual relationship and the legal consequences arising therefrom. Otherwise, the administration's actions constitute a clear legal violation

1: Email:
israaalshamaery@gmail.com
2: Email:

DOI
https://doi.org/10.37651/aujlps.2025.160223.1516
Submitted: 5/5/2025
Accepted: 21/5/2025
Published: 1/9/2025
Keywords:
Food security
labor law
contract
training
development.

©Authors, 2024, College of Law University of Anbar. This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

عقد التدريب والتطوير " دراسة في ضوء قانون الدعم الطارئ للأمن الغذائي والتنمية رقم ٢ لسنة ٢٠٢٢"

[١] م.د اسراء خضير مظلوم[٢] الحقوقي عباس فاضل عبد الامي
[١] كلية القانون /جامعة كربلاء

الملخص:

يعد عقد التدريب والتطوير الذي نص عليه في قانون الدعم الطارئ للأمن الغذائي والتنمية رقم ٢ لسنة ٢٠٢٢ من عقود العمل، وبذلك فإن الإدارة ملزمة عند تنظيمها للعقد مع المتعاقدين معها اخضاعه إلى قانون العمل سواء من حيث الالتزامات التي تقع على عاتق اطراف العلاقة التعاقدية أو الآثار القانونية التي تنشأ عنه، و بخلاف ذلك يعد تصرف الإدارة مخالفة قانونية صريحة .

الكلمات المفتاحية: الامن الغذائي ، قانون العمل ،عقد ، تدريب ، تطوير ..

المقدمة

أولا : اهمية البحث

ان ظاهرة انتشار البطالة التي يشهدها العراق على الرغم من انتشار موارد الطبيعة وتوفر عوامل التنمية الاقتصادية الا ان تلك الموارد لم تستغل بشكل جيد الامر الذي حمل المشرع العراقي الى ايجاد حلول لمعالجتها من خلال توفير فرص عمل لا لاف الخرجين من خلال ادراج نص في قانون الدعم الطارئ لتعاقد المحافظات مع الخرجين لأغراض التدريب والتطوير، وبالنظر لما تنشأه تلك العلاقة التعاقدية من حقوق والتزامات ينبغي ان توافق في جوانبها التنظيمية الغاية من تشريع النص في رفع المستوى المهاري قبل المالي للأشخاص من خلال تدريبهم لرفع مهاراتهم التعليمة بغية زجهم عمال مهره في سوق العمل الذي يعاني اصلا من نقص الايدي العاملة الماهرة. وفي اطار الوقوف على التنظيم القانوني لتلك العلاقة التعاقدية بغية تحديد الحقوق والالتزامات بشكل يحافظ على المستوى المعاشي للمتعاقد و ما يتمتع به من اجازات و حقوق اخرى .

ثانيا : مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في ان المشرع العراقي عالج مشكلة البطالة في نص المادة(١٥) من قانون الدعم الطارئ ضمن رابطة تعاقدية تبرم من اجل التدريب والتطوير ولكنه لم ينظمها ضمن قواعد قانونية خاصة ، وعلى الرغم من اهمية تلك الخطوة ولكن ما يلاحظ انها لم تكتمل بشكل خاص ، خاصة وان التعاقد مع الدولة من قبل الاشخاص قد يفهم منه خضوع تلك العلاقة الى العديد من الانظمة القانونية فيصبح اخضاع تلك الرابطة الى اجتهادات الادارة الامر الذي قد ينعكس سلبا على الغاية المنشودة من التعاقد مع غياب النص الذي يبين القانون الواجب التطبيق على تلك الرابطة التعاقدية ، في حين ان العقد ابرم مع مؤسسة حكومية تقدم الخدمات العامة للجمهور كأصل عام ولكن ليس من بينها التدريب والتطوير، وتتعامل مع العاملين فيها وفق قوانين متعددة حرص فيها المشرع على تنظيمها بشكل يصب في مصلحة

الدولة ، مما ترك فراغا تشريعيا في خضوعها لأي من الانظمة القانونية التي قد تحكم الوظيفية العامة او العمال ، الامر الذي ينعكس على الحقوق والالتزامات المتبادلة بين اطراف العلاقة و اثر ذلك يظهر جليا في ايجاد الحلول القانونية التي تحكم النزاع الذي يثار بينهما.

ثالثا: منهجية البحث

سنتبع في دراستنا المنهج التحليلي من خلال الوقوف على عقد التدريب والتطوير في القانون العراقي من أجل تنظيم العقد من قبل جهات التعاقد وفق القواعد القانونية الصحيحة ، حتى نتوصل إلى أفضل النتائج والحلول القانونية حول كل ما يخص اشخاص العقد من حقوق والتزامات .

رابعا :خطة البحث

من اجل الاحاطة بجميع جوانب الدراسة سنقسم موضوع بحثنا الموسوم " عقد التدريب والتطوير دراسة في ضوء قانون الدعم الطارئ " الى مبحثين، سنتناول في المبحث الاول ماهية عقد التدريب والتطوير ، في حين سنعقد المبحث الثاني لدراسة احكام عقد التدريب والتطوير .

I. المبحث الاول

ماهية عقد التدريب والتطوير

أن تحديد الماهية تعد من أهم مقتضيات البحث العلمي بصورة عامة والبحث القانوني بصورة خاصة ، إلا أن لموضوع بحثنا خصوصية في تحديد ماهيته اذ يقتضي الاهتمام والتدقيق والتعرف على حقيقة دلالة هذه الكلمة اصطلاحا ، بحيث يمكننا من ايصال المعلومة التي نروم ان نتناولها في بحثنا الى القارئ من دون تكلف ، فتتبعنا بعض الآراء القانونية التي بينت تعريف عقد التدريب والتطوير. في ضوء ما تقدم سنقسم هذا المبحث على مطلبين الاول ، سنبحث فيه التعريف بعقد التدريب و التطوير ، ثم سنتناول في المطلب الثاني اطراف العقد وخصائصه وكما يأتي :

I.أ. المطلب الاول

التعريف بعقد التدريب والتطوير

يعتبر التعريف مدخلا رئيسا من أجل ايصال المعلومة والوقوف على مجالات تطبيقاته القانونية ، ومنع الخلافات التي قد تحصل عنه ، لذا ارتئينا ان نعرف عقد التدريب والتطوير، وفي ضوء ذلك سنقسم هذا المطلب الى فرعين سنتناول في الفرع الاول تعريف المساعدة القانونية، في حين سنخصص الفرع الثاني لدراسة الطبيعة القانونية لعقد التدريب والتطوير :

I.أ.١. الفرع الاول

تعريف عقد التدريب والتطوير اصطلاحا

عرف عقد التدريب والتطوير بانه" اتفاق كتابي بين المتدرب من جهة ومركز التدريب المهني أو رب 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"[١].

نحن نتفق مع التعريف المتقدم كونه اعطى مفهوم جيد لعقد التدريب ولكن نضيف عليه ان يقدم البرنامج من قبل صاحب العمل وليس فقط مؤسسة التدريب .

في حين عرفه رأي اخر بانه "العقد الذي يتضمن نقل المعرفة الفنية من المورد الى المستورد (المتلقي) ومساعدة عمال المتلقي لإدارة المشروع الاقتصادي" [٢].

نجد في التعريف المتقدم انه حصر محل العقد بنقل المعرفة الفنية في حين ان محل عقد التدريب والتطوير يشمل كل تدريب وتطوير في مجالات الحياة وهي بالتأكيد واسعة .

كما عرفه رأي اخر بأنه" عقد يتعهد بموجبه أحد الطرفين بنقل خبرة في مجال معين لقاء اجر يتعهد به الطرف الأخر متلقي الخبرة" [٣].

نحن نتفق مع هذا التعريف ولكن نؤكد ليس بالضرورة ان يكون بمقابل بل قد يكون دون مقابل وهذا الامر دائما تلجأ اليه المؤسسات الحكومية من اجل رفع المستوى المهاري للعمال .

وعرفه اخر بانه " الجهد المخطط والمنظم والمستمر والهادف إلى إحداث تغيير في سلوكيات وأداء الموارد البشرية في المنظمة عن طريق إكسابهم المهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات التي تقود إلى رفع مستوى فعالية وكفاءة الأداء الفردي والتنظيمي بما ينسجم مع معايير الاداء العصرية ".[٤].

نحن نرى ان هذا التعريف ركز على الجانب الفني للعقد والمتمثل في عملية التدريب دون الجانب القانوني ، في حين ان العقد عملية قانونية وفنية في ان واحد .

ولكل ما تقدم نحن نقترح التعريف الاتي لعقد التدريب والتطوير بأنه اتفاق بين المدرب والمتدرب على التزام الطرف الاول برفع المهارات العلمية والعملية بالاختصاص الذي يروم فيه الطرف الثاني بمقابل او دون مقابل وخلال مدة زمنية محددة.

---

(١). د. عماد حسن سلمان، *شرح قانون العمل الجديد، رقم ٣٧لسنة ٢٠١٥*، (بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٨)، ص ١٠٧.

(٢) م. صفوان محمد احمد، "عقد التدريب والمسؤولية المدنية الناشئة عنه (دراسة تحليلية)"، *بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق*، المجلد ٤ العدد ١ الجزء ٢، سنة (٢٠١٩): ص ١٦.

.(د. ضحى محمد سعيد النعمان، "عقد التدريب دراسة في القانون المدني"، *بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق*، مجلد (١ السنة العاشرة) عدد (٢٤)، سنة (٢٠٠٥): ص ١٣٧ ص ١٨٣.

(٣) . د. ضحى محمد سعيد النعمان، عقد التدريب دراسة في القانون المدني، المصدر السابق، ص ١٣٧ ص ١٨٣.

(٤) د. عصام حيدر، *التدريب والتطوير*، (منشورات الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠٢٠)، ص٢.

I.أ.٢. الفرع الثاني

الطبيعة القانونية لعقد التدريب والتطوير

ان المشرع العرقي لم يتطرق في قانون الدعم الطارئ والامن الغذائي الى مسألة الطبيعة القانونية للعلاقة الناشئة عن عقد التدريب والتطوير وبهذا الصدد اختلفت الآراء حول طبيعة عقد التدريب والتطوير الى رأيين ، الرأي الاول تبناه جانب من الفقه اذ اعتبره **عقد مقاولة** يلتزم فيه المقاول (المتدرب) قبل صاحب العمل (المدرب) بإنجاز العمل المتفق عليه طبقاً للشروط المتفق عليها فإذا لم تكن هناك شروط متفق عليها وجب اتباع العرف وخاصة أصول الصناعة والفن في الاعمال التي تقضيها أصول الصنعة وعرفها وتقاليدها حيث أن لكل عمل تقاليد و أصول وان خالفها المقاول كان مسؤولاً تجاه صاحب العمل مسؤولية عقدية[١].

ونحن نرد على هذا الرأي بتبني الرأي الفقهي الذي يقيم التفرقة بين العقديّن على اساس عنصر التبعية القانونية وقد اخذ القانون المدني العراقي صراحة بهذا المعيار بنص المادة (٢/٩٠٠) حيث نصت على " ويتميز عقد العمل عن عقد المقاولة، بان في الاول دون الثاني حقا لرب العمل في ادارة جهود العامل، وتوجيهها اثناء قيامه بالعمل، او على الاقل في الاشراف" [٢].

في حين ذهب الرأي الثاني إلى القول ان عقد التدريب يعتبر **عقد عمل**، وتنطبق عليه أحكام قانون العمل، ولو لم يتقاضى المتدرب أجراً، استنادا إلى أن المتدرب يؤدي العمل لحساب المدرب في مقابل ما[٣].

و لم يؤيد رأي اخر اعتبار عقد التدريب عقد عمل لأن الغرض الأساسي من عقد التدريب هو تعلم المهنة أو الصناعة وليس هو أداء العمل الذي يقوم به العامل المتدرب لحساب رب العمل، ولا اقتضاء الأجر الذي قد يلتزم به رب العمل، ولكنهم وجدو أنه وإن كان عقد التدريب يختلف عن عقد العمل، ولا تسري عليه بالتالي الأحكام الخاصة بعقد العمل، فإن أحكام قانون العمل الأخرى تنطبق عليه، لأن مجال تطبيق قانون العمل هو علاقات العمل التابع وهذه التبعية متوافرة في عقد التدريب، وذلك ما لم تكن هذه الأحكام غير متسقة مع طبيعة عقد التدريب أو تتنافى معها، كالأحكام المتعلقة بتحديد حد أدنى للأجور، فهي لا تنطبق على العمال المتدربين وذهب رأي آخر إلى عدم تطبيق أحكام قانون العمل على عقد التدريب إلا فيما ورد بشأنه نص او حكم يتفق معه [٤].

و ذهب رأي آخر إلى القول ان عقد التدريب يعتبر عقدا مختلط يتألف من عنصري التعليم و العمل وهذا الرأي راع عنصري العمل والتدريب [٥].

---

(١) د. ضحى محمد سعيد النعمان ، مصدر سابق ، ص١٨٢.

(٢)انظر د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ص٩٩. و نص المادة (١/٩٩)، من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل .

(٣) د. علي العريف، *شرح قانون العمل* ، ١٩٦٣ ، ص ٤١٨.

(٤)انظر القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، *قانون العمل(دراسة مقارنة)*، (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩)، ص٢٤٠ -٢٤١ .

(٥)). رأفت محمد احمد حماد ، *الوسيط في شرح احكام قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣* ، (القاهرة: دار النهضة العربية ، ٢٠٠٠)، ص ٧٥.

ونحن نرى ان عقد التدريب والتطوير ذات **طبيعة مركبة من العمل والتعليم** ولكن القواعد القانونية التي تسري على عقد العمل هي الواجبة التطبيق على الرابطة التعاقدية بين المدرب والمتدرب ، وما يعزز رأينا هذا نص المادة(٦/١) من قانون العمل حيث شملت المتدرب ضمن شريحة العمال حيث نصت على " كل شخص طبيعي سواء اكان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه واشراف صاحب عمل وتحت ادارته، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي، صريح ام ضمني، او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون. "

كما يدعم ما تقدم نص المادة (١٥) من قانون الدعم الطارئ قد اشارت الى التعاقد مع الخريجين يكون من اجل التدريب والتطوير[١].

صفوة القول ان الطبيعة القانونية لعقد التدريب والتطوير كونه عقد مركب من العمل والتعليم يخضع لقانون العمل الامر الذي يساهم في الحفاظ على حقوق اطراف العلاقة التعاقدية في كل نزاع قد ينشأ بينهما ، وفي شقه الآخر يتضمن تعليم العامل وتطوير مهاراته ، وهذا ما يؤكده مضمون عقد التدريب والتطوير . لذا ندعو الجهات المنظمة للعقد الى تضمين بنود العقد الالتزامات والحقوق التي ينظمها قانون العمل.

I.ب. المطلب الثاني

اطراف العقد وخصائصه

لاشك ان عقد التدريب والتطوير كأي عقد لا ينعقد الا بتحقق رضا اطرافه ولكن خصوصية هذا العقد ستعجلنا امام طرف يتولى عملية التدريب على الرغم من خروجها من اختصاصه ، ولأهمية خصائص العقد واثرها على الرابطة التعاقدية والتزامات طرفيه لذا سنتناول هذا المطلب بفرعين:

I.ب.١. الفرع الاول

اطراف عقد التدريب و التطوير

عقد التدريب والتطوير كسائر العقود لا بد من وجود طرفين لانعقاده وهما المدرب والمتدرب ، وهذا ما سنبينه من خلال مايلي:-

اولا:-الطرف الاول المدرب

لم يعرف قانون العامل المدرب بشكل مباشر ولكنه قد عرف صاحب العمل بانه" كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر لقاء اجر أيا كان نوعه انظر الفقرة ثامنا من نص المادة اولا من قانون العمل العراقي "[٢].

يتضح من التعريف المتقدم ان مصطلح صاحب العمل على الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر في مختلف مجالات العمل ، ولكنه لم يطلق على صاحب العمل حين يكون إحدى دوائر الدولة أو منشآت القطاع العام تسمية المتدرب[٣] . نستطيع ان نستنتج مما تقدم ان المدرب في عقد التدريب والتطوير هو نفسه صاحب العمل ، وبذلك يصح ان تكون الرابطة التعاقدية بين الطرف الاول والذي يسمى بالمدرب والطرف

(١) انظر نص المادة (١٥)، من قانون الدعم الطارئ للأمن الغذائي والتنمية رقم ٢ لسنة ٢٠٢٢.
(٢) الفقرة الثامنة من المادة الأولى، من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
(٣) انظر د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، *قانون العمل* ، (القاهرة: العاتك ، بدون سنة نشر)، ص ٢٣٦ .

الثاني المتدرب . ولكن المدرب في العقد محل البحث هو مؤسسة حكومية غير مختصة في مجال التدريب والتطوير مما يعطي لطرف الاول اختصاص جديد عن اختصاصه المعروف بتقديم خدمات عامة .

ثانيا:-الطرف الثاني المتدرب

عرف نص المادة (اولا /١٨) من قانون العمل المتدرب هو " كل شخص في طور الاعداد والتدريب والتأهيل ". ويتضح من النص المتقدم ان المتدرب لا يمكن أن يكون إلا شخصاً طبيعياً ويعود ذألك إلى أن التدريب يتطلب مجهود لا يتصور إن المتدرب يبذله إلا اذا كان شخصاً طبيعياً ويعود ذلك إلى أن التدريب يتطلب تحقيقه إلا بالنسبة للشخص الطبيعي ولا يمكن تصوره بالنسبة للشخص المعنوي هذا فضلاً إلى أن التنظيم القانوني لعلاقات التدريب وما يتسم به من طابع إنساني واجتماعي لا يمكن تطبيقه بالنسبة للأشخاص المعنوية[١].

ولكن ما يلاحظ من نص المادة (اولا / ٦) من قانون العمل قد ضمنت المتدرب ضمن مفهوم العامل حيث نصت على " العامل : كل شخص طبيعي سواء اكان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه واشراف صاحب عمل وتحت ادارته، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي، صريح ام ضمني، او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون" .

ويترتب على ذلك ان المتدرب تابع للمدرب يأتمر بأوامره منفذ لتعليماته ويكون للمدرب عليه سلطة انزال العقاب التأديبي في حال مخالفته تعليماته بحكم العلاقة التبعية بين الطرفين[٢].

نخلص الى ان اطراف العلاقة التعاقدية في عقد التدريب والتطوير تحصل بين صاحب العامل والذي هو نفسه المدرب و العامل الذي هو نفسه المتدرب ، لذا ندعو الجهات المنظمة للعقد الى تنظيم الرابطة التعاقدية بين الطرفين وفق ما تقدم .

I.ب.٢. الفرع الثاني

خصائص عقد التدريب والتطوير

يتميز عقد التدريب والتطوير بجملة خصائص تميزه عن غيره من العقود نعرض اليها من خلال مايلي:-

اولا: عقد التدريب والتطوير من عقود التبرع :

يطلق عقد التبرع على كل عقد لا يأخذ فيه المتعاقد مقابلا لما يعطي ولا يعطي مقابلا لما يأخذ [٣] .وعقد التدريب والتطوير هو من عقود التبرع فالمدرب يعطي منفعة الى المتدرب متمثلة في نقل الخبرة . والمتدرب غالبا لا يعطي شيء.

---

(١) د. حسن كيرة ، اصول قانون العمل ، الجزء الاول ، الطبعة الثانية ، (الإسكندرية: منشأة المعارف ، ١٩٦٩)، ص١٨٧ .

(٢) المحامي عبد الحميد بلال ، *قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣* ، (القاهرة: المكتب الفني للإصدارات القانونية ، ٢٠٠٣)، ص ١١١ .

(٣)د. عبد المجيد الحكيم ، الموجز في شرح القانون المدني ، (بغداد: المكتبة القانونية ، الطبعة الرابعة ، ١٩٧٤)، ص٤٩.

ثانيا : عقد التدريب والتطوير من عقود الاعتبار الشخصي :

يقصد بالاعتبار الشخصي بأن تكون شخصية أحد المتعاقدين أو كليهما أو صفاتهما عنصرًا جوهريا في التعاقد، يجب توافره بالنسبة للمتعاقد عند إبرامه العقد[١]. يتضح من التعريف المتقدم بان الاعتبار الشخصي في عقد التدريب والتطوير ينصب اما على الحالة العلمية للمتدرب واما على صفة معينة من صفاته وهذا ما نجده في الضوابط التي وضعتها وزارة المالية و كالاتي :

الحالة العلمية للمتدرب: تعد الحالة العلمية للمتدرب والمتمثلة بمعدل التخرج احد الاعتبارات لاختيار المتدرب في عقد التدريب والتطوير حيث يمنح المتقدم على درجته العلمية الدرجات الاتية فاذا كان امتياز (٢٥) درجة ، جيد جدا(٢٠) ، جيد(١٥) ، متوسط(١٠) درجة مقبول ، كما ان سنة التخرج تعد من الاعتبارات حيث تمنح درجة واحدة عن كل سنة تخرج وبما لا يزيد عن (٥) درجات، كما يمنح الناجحين درجة اضافية بما لا يزيد عن (١) درجة من خلال اختبار عملي او تحريري.

الحالة الاجتماعية : تعد الحالة الاجتماعية احد الاعتبارات لاختيار المتدرب حيث منح كل متدرب درجات وفق حالته الاجتماعية وكالاتي فمتزوج والزوج غير معين او ارمل او مطلق وله اولاد ١٠ درجة متزوج والزوج غير معين وليس له اولاد ٥ درجة ان عدم منح غير المتزوج لا يعني استبعاده من المنافسة[٢].

ثالثا :عقد التدريب والتطوير من عقود المدة :

إذ يلتزم فيه المتدرب بأن يتدرب لمدة قدرها ثلاثة سنوات[٣]، فيكون الزمن والحالة هذه عنصراً جوهرياً من عناصر العقد ، ويترتب على ذلك أمران هامان: أولهما أن بطلان العقد لا تنسحب آثاره على الماضي ، وثانيهما: أن القوة القاهرة المؤقتة لا تنهي بأثر رجعي آثاره العقد وإنما توقف[٤].

نخلص الى ان هذه الخصائص الثلاثة التي يتمتع بها عقد التدريب والتطوير ستؤثر على التزامات اطراف العلاقة التعاقدية بشكل مباشر وهذا ما سوف يتبين لنا في المبحث الثاني .

II. المبحث الثاني

احكام عقد التدريب والتطوير

اذا كانت القاعدة ان العقد شريعة المتعاقدين وان لأطراف العلاقة التعاقدية ان يرتبوا ما يشاؤون من التزامات بذمتهم كأصل عام الا ان لخصوصية عقد التدريب و التطوير من الاهمية في فكر المشرع بحيث نجده قد تدخل بدقه في تنظيم تلك العلاقة التعاقدية وما ينشأ منها من التزامات بشكل يضمن للمدرب و المتدرب من الحقوق بحيث تمنع من ان يكون احد

(١)د ماهر محمد علوان الجميلي، *أثر الاعتبار الشخصي في عقد العمل الفردي دراسة مقارنة*، (مصر-القاهرة: المركز العربي، الطبعة الأولى، ٢٠٢٢)، ص٣٠.

(٢) انظر كتاب وزارة المالية بالعدد ١٥٨٥٥في ٢٠٢٢/٦/٢٦.

(٣) انظر نص المادة ١٥، من قانون الدعم الطارئ للأمن الغذائي والتنمية رقم ٢ لسنة ٢٠٢٢.

(٤) انظر د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص ٢٢٧.

اطراف العلاقة في مركز قانوني يملئ على الطرف الاخر التزامات مرهقه من شأنها ان تؤثر على عدالة العلاقة التعاقدية .

في ضوء ما ذكر سنقسم هذا المبحث الى مطلبين ، سنعرض في المطلب الاول الى التزام المدرب والثاني الى التزام المتدرب

II.أ. المطلب الاول

التزامات المدرب

ان اهتمام المشرع في تنظيم العلاقة بين اطراف عقد التدريب والتطوير في قانون العمل قد انعكست كذلك على التزامات المدرب ، وحرصا منه على الحفاظ على حقوق المتدرب نلاحظ انه قد فرض العديد من الالتزامات على المدرب وهي في الحقيقة تعد من النظام العام بحيث لا يحق للمدرب مخالفتها والا كان الاتفاق باطلا.

وفي ضوء ما ذكر سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع ، سنعرض في الفرع الاول الالتزام بدفع الاجر

ثم سنعرج في الفرع الثاني الى بيان الالتزام بمنح الاجازات.

II.أ.١. الفرع الاول

الالتزام بدفع الاجر

عرف الاجر بانه كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا لقاء عمل ايا كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والاجور المستحقة عن العمل الاضافي[١].

يتضح من التعريف المتقدم ان الأجر اهم التزام ينبغي على المدرب ان يؤديه الى المتدرب في عقد التدريب والتطوير أياً كان مصدره طالما انه يحقق للمتدرب حقا افضل ويجب ان يتم تنفيذ هذا الالتزام بحسن نية .[٢] .

والملاحظ من نص المادة (١٥) من قانون الدعم الطارئ للأمن الغذائي والتنمية رقم ٢ لسنة ٢٠٢٢ قد حددت الاجر على اساس وحدة زمنية شهرية يلزم فيها المدرب بدفع مبلغ قدرة ثلاثمائة الف دينار شهريا، فالمتدرب طبقا لهذه الطريقة يحصل على أجره طالما بذل المتدرب جهدا يتناسب مع الزمن المحدد.[٣].

ولكن السؤال الذي يثار هل تحديد الاجر وفق نص المادة انفة الذكر قد حقق العدالة الاقتصادية والاجتماعية بين الاجور و ارتفاع مستويات الاسعار وتكاليف المعيشة للمتدرب ؟

وللإجابة لا بده من الرجوع إلى لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور المشكلة بنص المادة (٦٢) من قانون العمل حيث اعتمدت مبلغ مقداره (٣٥٠,٠٠٠ ثلاثمائة وخمسون ألف دينار شهرياً كحد أدنى لأجور العمال في القطاع الخاص وقد وافق مجلس الوزراء العراقي على

(١)انظر نص الفقرة ١٤ من المادة (١)، من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٢)د. بشار عدنان ملكاوي ، اهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في القانون الاردني ، (دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى ، سنة ٢٠٠٥)، ص٨٤.

(٣) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق ، ص١٣٤ .

قرار اللجنة على أن ينفذ هذا القرار في الأول من كانون الثاني عام (٢٠١٨)، وأن الهدف من ذلك هو من أجل مراعاة المستوى العام للأجور وتكاليف المعيشية[١].

وبذلك فان تحديد الاجر في عقد التدريب والتطوير باقل من الحد الادنى من الاجور الذي حدد من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية باطلا كونه لا يحقق مستوى لائق لمعيشة المتدرب واسرته وحمايته من الفاقة والعوز.[٢].

صفوة القول ان تحديد المشرع للأجور في قانون الدعم الطارئ للأمن الغذائي والتنمية بمبلغ قدره ثلاثمائة الف دينار للمتدرب مخالفة قانونية صريحة للقواعد الامرة لقانون العمل ، لذا ندعو المشرع الى التدخل العاجل في معالجة هذا الغبن الذي يلحق بشريحة كبيرة اصلا تعاني من البطالة .

II.أ.١. الفرع الثاني

الالتزام بمنح الاجازات

الزم المشرع العراقي المدرب (صاحب العمل) الزاماً قانونياً لا يحق فيه لأطراف العلاقة التعاقدية مخالفته بمنح المتدرب العديد من الاجازات منها:

اولا: الاجازة السنوية : عرفت بانها عبارة عن راحة للعامل من عناء العمل على مدار عام ليجدد نشاطه وحيويته والحكمة من النص على هذه الاجازة تعود إلى أمرين، الأول لإعطاء الفرصة للعامل لاستعادة نشاطه وتجديد قواه، ولا يتحقق ذلك الا إذا كانت الاجازة طويلة نسبيا، والثاني ان الاجازة السنوية فرصة يتفرغ فيها العامل لرعاية شؤون اسرته[٣].

كما يحق له تجزئتها ويحق للمتدرب ان يتمتع بالإجازة السنوية دفعة واحدة او على شكل دفعات اذا اقتضت متطلبات العمل او مصلحة العامل ذلك ، الى مدة لا تقل احداها عن ١٤ اربعة عشر يوما متصلة ويتم التمتع بالمتبقي من المدة بالكيفية التي يتم الاتفاق عليها بين المتدرب و المدرب خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية[٤].

ثانيا : الاجازة المرضية : " يستحق المتدرب اجازة مرضية باجر تام يدفع من قبل المدرب لمدة ٣٠ ثلاثين يوما عن كل سنة عمل كما يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب حكم البند اولا من هذه المادة لغاية ١٨٠ مئة وثمانين يوما ولكن اذا استمر مرض العامل المضمون الذي استنفد استحقاقه من الاجازات المرضية باجر ، تطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ويحق للمدرب ان يرجع على دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه الى العامل المضمون عن اجور اجازاته المرضية التي دفعها اليه بما يزيد على ٣٠ ثلاثين يوما في السنة وفق احكام البندين اولا و ثانيا من هذه المادة"[٥].

---

(١) انظر م. م. عمار ياسين كاظم، "سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية"، *بحث منشور في مجلة علوم القانونية والسياسية جامعة ديالى*، المجلد الثامن العدد الأول، (٢٠١٩): ص ٢٦٨.

(٢) د. محمد علي الطائي ، *دراسات في قانون العمل* ، (مكتبة صباح ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠٢)، ص٧٢.

(٣) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص٢٩١.

(٤) انظر نص المادة ٧٩، من قانون العمال رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

(٥) انظر نص المادة ٨٠، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

ولكن المشرع العراقي قد حدد عدة شروط لمنح الاجازة " ١ –تمنح الاجازة المرضية استنادا الى تقرير طبي صادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل او عن جهة طبية رسمية٢ - تعد مدة التمتع بالإجازة المرضية خدمة فعلية لأغراض هذا القانون والقوانين ".

ثالثا الاجازات الاخرى :

اولا –" يستحق العامل اجازة باجر تام لأسباب شخصية في احدى الحالات الاتية:

ا - زواج العامل ٥ خمسة ايام.

ب - زواج ابن او ابنة العامل ١ يوم واحد.

ج - وفاة الزوج او الزوجة او الاب او الام او الابن او الابنة او الاخ او الاخت او احد والدي الزوج او الزوجة ٥ خمسة ايام.

ثانيا. للعاملة المضمونة المتوفى عنها زوجها التمتع بإجازة لمدة ١٣٠ مائة وثلاثون يوما باجر تام للعدة التي تقضيها وفق القانون.

ثالثا - يمنح العامل اجازة حج بدون اجر ولمرة واحدة طوال خدمته وحسب طلبه.

رابعا - يستحق العامل اجازة باجر تام للقيام بالواجبات الرسمية او العامة لممارسة حق الانتخاب او للحضور امام المحكمة كشاهد او خبير في الحالات الاخرى المنصوص عليها في القانون او في عقد العمل الاجتماعي .

خامسا - يستحق العامل اجازة باجر تام للقيام بالواجبات النقابية على ان ينص على ذلك في الاتفاق الجماعي المطبق .

سادسا. لصاحب العمل، عند الضرورة، منح العامل بناء على طلبه اجازة بدون اجر"[١].

الخلاصة ان المدرب ملزم بمنح المتدرب الاجازات التي نص عليه قانون العمل ، واي اتفاق خلاف ذلك يعد باطلا بطلا مطلق لذا ندعو الجهات المتعاقدة الى احترام تلك الالتزامات القانونية .

II.أ.٣. الفرع الثالث

الالتزام بإعطاء شهادة الخبرة والمستندات

نص على هذا الالتزام الفقرة(ز) من نص المادة(٤١) من قانون العمل، حيث الزمت صاحب العمل (المدرب) بإعطاء شهادة خبرة عند انتهاء الرابطة العقدية بين الطرفين يبين فيها تاريخ مباشرته للتدريب وتاريخ انتهائه ونوع التدريب الذي اداه وللمتدرب ان يطلب اضافة اي بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة[٢].

وللمتدرب ايضا أن يحصل من المدرب دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل "[٣].

---

(١) انظر نص المادة ٨٢، من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٢) انظر نص المادة ٤١، من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

(٣) د. أشرف اللمساوي، *حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الاتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية*، (القاهرة: المركز المصري لإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، سنة ، ٢٠٠٧)، ص١١٤.

كما ويلتزم المدرب بأن يرد للمتدرب عند انتهاء عقده ما يكون قد أودي لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها ولا يجوز للمدرب الامتناع عن رد المستندات والشهادات المسلمة إليه من العامل كوسيلة للضغط عليه لإعادته للتدريب، أو للتنازل عن بعض حقوقه حتى ولو كان إنهاء عقد العمل سببه العامل[١].

و يترتب من الناحية المدنية في حال امتناع المدرب بالتزامه بإعطاء هذه الشهادة حكم بالزام المدرب بإعطاء الشهادة وللمحكمة أن تشفع هذا الحكم بغرامة تهديدية تضمن تحقيق هذا التنفيذ العيني لالتزامه وكذلك يحكم للمدرب بتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة امتناع المدرب عن اعطاء هذه الشهادة رغم طلبها ، أو تأخره في هذا الاعطاء ، أو اغفاله ذكر بعض البيانات الواجبة ، اما من الناحية الجزائية يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة او بغرامة[٢].

والسؤال الذي يثار عن المدة التي يحق للمتدرب فيها ان يطالب فيها عن تزويده بشهادة الخبرة ؟

لا يوجد نص مباشر لمعالجة هذه الحالة ولكن نستطيع عند الرجوع الى نص المادة من قانون العمل ان نقول ان تلك المدة قد حددت بمدة تقادم عن الحقوق الناشئة عن علاقات العمل بمضي ٣ ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها ، وبذلك بعدها لا يحق للمتدرب ان يطالب بها .

نخلص الى ان التزام المدرب بإعطاء شهادة الخبرة امر يصب في الغاية التشريعية من ابرام عقد التدريب والتطوير اذ ان المتدرب يكون في امس الحاجة الى هذه الشهادة عند مباشرته للعمل ، ولكن لا يحق للمتدرب ان يطالب بها بعد الثلاث سنوات ، لذا ندعو الطرف الاول منح المتدرب لتلك الشهادة وفق قانون العمل العراقي .

II.ب. المطلب الثاني

التزامات المتدرب

حرص المشرع في قانون العمل على ان يفرض العديد من التزامات على المتدرب ولكن ما يميز تدخل المشرع بصورة مباشرة في فرضه على المتدرب و ذكره صراحة لتلك الالتزامات حماية لأطراف العلاقة التعاقدية من خلال تذكير المتدرب كما هناك التزام اشار اليه الفقه ، حيث ان ما يطلع عليه المتدرب من اسرار وما يجب عليه القيام به من توجيهات بغية وصوله الى الغاية من تدريب الكوادر البشرية من خلال صرف اموال وجهد بشري كبير

وفي ضوء ذلك سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع سنعرض في الفرع الاول الى الالتزام بالسر الوظيفي في حين سنبين في الفرع الثاني الالتزام بالمنهاج التدريبي.

---

(١) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، العمل الفردي والاحكام العامة - الآثار – الانقضاء في ضوء ما أستقر عليه الفقه وقضاء النقض العمالي، (القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية ، الطبعة الأولي، ٢٠٠٨)، ص٢٠٩.

(٢) د. حسن كيرة ، مصدر سابق ، ص ٢٣٩ و نص المادة ٥١، من قانون العمل.

II.ب.١. الفرع الاول

الالتزام بالسر الوظيفي

نصت على هذا الالتزام المادة (٢/٤٢) من قانون العمل بقولها يلتزم العامل " بعدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله", وقد عرف السر الوظيفي بأنه كل واقعة أو معلومة أو محرر معين يحوزها الموظف أو وصلت إلى علمه في أثناء ممارسة الوظيفة أو بسببها أو بمناسبة قيامه بالعمل المكلف به رسمياً وسواء كانت علاقته بالوظيفة دائمة أم مؤقتة ويستوجب ذلك منه عدم الإفشاء للغير، أما بحكم القانون، أو لمصلحة مشروعة، أو لحصول الضرر من الإفشاء أو جرى العرف على الكتمان إلا في الأحوال المصرح بها قانونا "[١].

يتضح من التعريف المتقدم ان المتدرب ملزم بالحفاظ على الاسرار الوظيفية التي يطلع عليها بحكم تدريبه في المؤسسات الحكومية المتعاقد معها ويجد هذا الالتزام مصدره في عقد التدريب والتطوير ذاته حتى ولو لم يتضمن العقد شرطا صريحا ينص على التزام العامل به فما اتصل بعلمه ، من أسرار، سواء أكانت اسراراً صناعية أم تجارية أم مالية أم أسراراً من نوع آخر ، حتى بعد انقضاء عقد التدريب يجب عليه المحافظة عليها[٢].

والحكمة من بقاء المتدرب ملزماً بعد انقضاء العقد أنه لو اقتصر التزامه على مدة العقد لاستطاع التحايل على التحريم عن طريق إنهائه لعقد العمل أو فسخه حتى يستغل الأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله لدى المدرب[٣].

وبذلك يعتبر هذا الالتزام من مستلزمات عقد التدريب والتطوير و على المتدرب الذى يتدرب في مؤسسات الدولة الاحتفاظ بأسرار هذا المؤسسات التي اطلع عليها بحكم عمله[٤].

ولكن اذا كان الاصل التزام المتدرب بعدم الافشاء الاسرار الوظيفية دفعا للضرر الذي يوقعه الإفشاء بالصالح العام فان الاستثناء فيه هو الإباحة التي ترخص للمتدرب إفشاء ما حازه من الأسرار بسبب عمله أو إثنائها إذا ما إذن الشارع ذاته أو رخص له بمقتضى النص مثل هذا الإفشاء نزولا عند حكم الضرورة أو حتى من دونها [٥] ولكن نص المادة (١٤١/٢) من قانون العمل قد اعطت للمدرب الحق في فصل المتدرب في حال ما اذا افشى المتدرب سرا من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر جسيم وبأدلة ثابته .

نخلص ان المتدرب بحكم عمله لدى المؤسسات الحكومية قد يطلع على بعض الوثائق والمعلومات السرية التي تتعلق بعملها لذا فهو ملزم بعدم افشاء تلك الاسرار الوظيفية الا بموافقة المدرب او السلطات الحكومية العليا او السلطات القضائية .

---

(١) د. تميم طاهر أحمد الجادر، "تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية"، *بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق* ، مجلد ١٨، العدد٦٢، (٢٠٢٠): ص ١٧٢.

(٢) د. عصام انور سليم ، *قانون العمل* ، (القاهرة: منشأة المعارف ، ط ٢ ، ٢٠٠٢)، ص ٥٢٣.

(٣)د. سيد محمود رمضان ، شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط الاولى ، الاصدار الثالث ، ٢٠١٠)، ص ٢٦٠ .

(٤) د. حسن كيره ،اصول قانون العمل ، مصدر سابق ، ص ٢٤٧.

(٥)د. وليد مرزة المخزومي ، "كتمان الاسرار الوظيفية وحرمة افشائها في القانون العراقي، قراءة تحليلية"، *بحث منشور في مجلة العلوم القانونية جامعة بغداد* ، المجلد ٢٦، العدد ١، (٢٠١١): ص٥٦ .

II.ب.٢. الفرع الثاني

الالتزام بالمنهاج التدريبي

نصت على هذا الالتزام المادة (٤٢/ثانيا/أ) من قانون العمل بقولها يلتزم العامل بـــ "ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وامانة طبقا لعقد العمل واحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذه ،وانظمة العمل بالمنتشات الصادرة عن صاحب العمل وان يبذل في ذلك عناية الشخص بما لا يتعارض مع احكام هذا القانون".

يتضح من النص المتقدم ان هذا التزام يعد التزاما جوهريا يقع على عاتق المتدرب ومضمونه انه يجب على المتدرب تنفيذ العمل المتفق عليه والمتمثل بالمنهاج التدريبي الذي على ضوئه تم ابرام العقد ومن الأمثلة على التطبيق الجوهري لتنفيذ المتدرب لالتزامه المتفق عليه ، فاذا كان المتدرب مهندس مدني فان المتدرب ملزما ان يتدرب ضمن المؤسسة الحكومية ضمن اختصاصه المدني ومن ثم لا يجوز له ان يتدرب على عمل خارج اختصاصه و كذألك المتدرب لا يحق له تغيير المنهاج التدريبي كونه خارج اختصاص المدرب[١].

كون القاعدة التي تحكم العقود ذات الطابع الشخصي والتي يعتبر عقد التدريب والتطوير من ضمنها، تقضي قيام المتعاقد (المتدرب) بتنفيذ التزاماته بالذات ويرجع علة هذا المنع والتحريم، إلى أن التدريب هو أساساً بذل الجهد البدني والعقلي بصورة شخصية بشرية في مجال التدريب المتفق عليه بالذات في عقد التدريب والتطوير وأن هذا البذل مسألة فسيولوجية شخصية ذاتيه تختلف نوعا وكماً وكيفية باختلاف الأشخاص، بصورة منظوره وغير منظورة، لذا فإن المدرب من حقه أن يُلزم المتدرب بممارسة العمل الذي اتفق عليه معه، وأن يرفض غيره، كما أن من واجب المتدرب أن يعمل هو بنفسه للمتدرب، لا أن يكلف غيره به[٢].

صفوة القول ان الاعتبار الشخص لعقد التدريب والتطوير يلزم اطراف العلاقة التعاقدية بان ينفذ المتدرب التزامه بنفسه ويتدرب بالذات المنهاج التدريبي الذي وضعه له المتدرب ولا يحق لا طراف العلاقة التعاقدية مخالفة ذلك .

II.ب.٣. الفرع الثالث

الالتزام بأوامر المدرب

نصت على هذا الالتزام المادة (٤٢/ثانيا/أ) من قانون العمل بأنه " يلتزم العامل بـــ "ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وامانة طبقا لعقد العمل واحكام هذا القانون والتعليمات والقرارات الصادرة لتنفيذه ،وانظمة العمل بالمنتشات الصادرة عن صاحب العمل وان يبذل في ذلك عناية الشخص بما لا يتعارض مع احكام هذا القانون"

يتضح من النص انف الذكر ان المتدرب ملزم بنص القانون الامتثال الى الانظمة التي يصدرها المتدرب بغية تدريب تنفيذ المنهاج التدريبي المتفق عليه ببنود العقد المبرم بين الطرفين ، ولكن السؤال الذي يثار هل ان المتدرب ملزم بتنفيذ كل الاوامر الصادرة من المدرب ، وما هو الحال في حالة مخالفة التعليمات للقانون ؟

---

(١) انظر د. سيد محمود رمضان ، مصدر سابق ، ص٢٤٣-٤٤٢.

(٢) د. ماهر محمد علوان الجميلي ، مصدر سابق ، ص٢١٩-٢٢٣.

للإجابة عن هذا التساؤل نقول ان المتدرب ملزم بتنفيذ الاوامر بما يتفق مع القوانين والانظمة ، بالتالي فأن المفهوم المخالف لما تقدم انه غير ملزم بما يعد تعليمات مخالفة للقانون والانظمة ، و تكون الانظمة الصادرة من قبل المدرب مخالفة متى ما خالفت الغاية التي شرع لا جلها عقد التدريب والتطوير وهذا ما اكده نص المادة (١٥) من قانون الامن الغذائي ، كما لو أمر المدرب احد الحقوقيين المتدربين الترافع بالشكاوى الجزائية ، فان هذا الامر تكون غير واجب طاعته ، وبالتالي لا يعتبر امتناع المتدرب عن تنفيذها اخلالا بالتزاماته ، كون اوامر صاحب العمل مخالفة للقانون [١].

ويترتب على الطابع الشخصي لشخصية للمتدرب نتائج في غاية الأهمية على التزامه بأوامر المتدرب ، فإذا استحال على المتدرب القيام بالتدريب فانه ليس امامه الا فسخ العقد وطلب التعويض بقوة القانون ولا يجوز للمدرب ممارسة الاكراه البدني على العامل لإجبار العامل على اداء التزامه رغما عنه، وليس له استخدام طريق التنفيذ العيني لحمل العامل على تأدية التدريب في حالة رفض المتدرب القيام بالتدريب[٢].

نخلص الى ان المتدرب ملزم بتباع كافة الاوامر التي تتعلق بتدريبه خاصة وان المدرب ابرم العقد من اجل رفع الكفاءة الخاصة للمتدرب ولكن لا يحق للمدرب ان يوجهه الى القيام بالإعمال الوظيفية الا اذا كانت تتعلق باختبار كفاءته ، ويحق للمدر فسخ العقد في حال عدم التزام المتدرب بتلك الاوامر.

الخاتمة

في نهاية بحثنا الموسوم بعقد التدريب والتطوير نخلص الى مجموعة من النتائج والتوصيات:_

أولاً: الاستنتاجات:-

١ _ ان المشرع العراقي لم يحدد القانون المختص على عقد التدريب والتطوير على الرغم من اهمية تلك الخطوة في تحديد التزامات اطراف العقد .

٢ _ان عقد التدريب والتطوير ذو طبيعة مختلطة من التعليم و العمل ولكن قواعد قانون العمل هي الواجبة التطبيق على تلك الرابطة التعاقدية .

٣ _ان تحديد الاجر من قبل المشرع بثلاثمائة الف دينار امر يتعارض مع قواعد قانون العمل الامرة والتي الزمت رب العمل بتحديد الحد الادنى للأجر وفق ما تحدده وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، في حين ان الوزارة قد حددته بمبلغ ثلاثمائة وخمسون الف دينار .

٤ _ان جهات التعاقد ملزمة من الناحية القانونية ان تبرم العقد وفق قواعد قانون العمل وليس قواعد الخدمة المدنية .

ثانيا:-التوصيات:-

١ _ نوصي المشرع العراقي الى اعتبار عقد التدريب والتطوير عقد عمل صراحة حتى يتسنى للمتدرب الاستفادة صراحة من نصوص قانون العمل .

(١) د. أمل شربا و د. زهير حرح ، قانون العمل ، (منشورات جامعة دمشق ، ٢٠١٧)، ص ١٨٤ .
(٢) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ص ١٢٣- ١٢٤.

٢_ نوصي المشرع العراقي التدخل من اجل رفع اجور المتعاقدين بحيث تتناسب مع ارتفاع مستوى المعيشة بسبب غلاء الاسعار وارتفاع سعر الدولار .
٣_ نوصي الجهات المتعاقدة مع المحافظات الى تنظيم عقد العمل وفق قواعد قانون العمل العراقي .
٤_ نوصي الجهات المتعاقدة الى منح المتعاقدين معها الحقوق كافة التي منحت للعامل وفق قانون العمل العراقي النافذ.

قائمة المصادر

اولا : الكتب القانونية

١. د. أشرف اللمساوي، *حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الاتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية*، المركز المصري لإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، سنة ٢٠٠٧.

٢. د. أمل شربا و د. زهير حرح ، *قانون العمل* ، منشورات جامعة دمشق ، ٢٠١٧.

٣. د. بشار عدنان ملكاوي ، *اهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في القانون الاردني* ، دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى ، سنة ٢٠٠٥.

٤. د. سيد محمود رمضان ، *شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي* ، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط الاولى ، الاصدار الثالث ، ٢٠١٠.

٥. د. حسن كيرة ، *اصول قانون العمل* ، الجزء الاول ، الطبعة الثانية ، الإسكندرية: منشأة المعارف ، ١٩٦٩.

٦. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، *قانون العمل(دراسة مقارنة)*، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩.

٧. رأفت محمد احمد حماد ، *الوسيط في شرح احكام قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣* ، القاهرة: دار النهضة العربية ، ٢٠٠٠.

٨. المحامي عبد الحميد بلال ، *قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣* ، القاهرة: المكتب الفني للإصدارات القانونية ، ٢٠٠٣.

٩. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، *العمل الفردي والاحكام العامة - الآثار – الانقضاء في ضوء ما أستقر عليه الفقه وقضاء النقض العمالي*، القاهرة: المركز القومي للإصدارات القانونية ، الطبعة الأولي، ٢٠٠٨.

١٠. د. عبد المجيد الحكيم ، *الموجز في شرح القانون المدني* ، بغداد: المكتبة القانونية ، الطبعة الرابعة ، ١٩٧٤ .

١١. عماد حسن سلمان، *شرح قانون العمل الجديد، رقم ٣٧لسنة ٢٠١٥*، بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٨.

١٢. د. عصام حيدر، *التدريب والتطوير*، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠٢٠.

١٣. د. عصام انور سليم ، *قانون العمل* ، القاهرة: منشأة المعارف ، ط ٢ ، ٢٠٠٢.

١٤. د. علي العريف، *شرح قانون العمل* ، ١٩٦٣.

١٥. د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، *قانون العمل* ، القاهرة: العاتك لصناعة الكتاب ، بدون سنة نشر .

١٦. د ماهر محمد علوان الجميلي، *أثر الاعتبار الشخصي في عقد العمل الفردي دراسة مقارنة*، مصر- القاهرة: المركز العربي، الطبعة الأولى، ٢٠٢٢.

١٧. د. محمد علي الطائي ، *دراسات في قانون العمل* ، مكتبة صباح ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠٢.

ثانيا : البحوث القانونية:

١. د. تميم طاهر أحمد الجادر، "تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية"، بحث *منشور في مجلة الرافدين للحقوق* ، مجلد ١٨، العدد٦٢، (٢٠٢٠).

٢. م. م. عمار ياسين كاظم، *سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على التنمية دراسة تطبيقية في بعض الدول النامية*، بحث منشور في *مجلة علوم القانونية والسياسية جامعة ديالى*، المجلد الثامن العدد الأول، (٢٠١٩).

٣. صفوان محمد احمد، "عقد التدريب والمسؤولية المدنية الناشئة عنه (دراسة تحليلية)"، بحث *منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق* ، المجلد ٤ العدد ١ الجزء ٢، سنة (٢٠١٩).

٤. د. ضحى محمد سعيد النعمان، "عقد التدريب دراسة في القانون المدني"، بحث *منشور في مجلة الرافدين للحقوق* ، مجلد (١ السنة العاشرة) عدد (٢٤) سنة (٢٠٠٥).

٥. د. وليد مرزة المخزومي ، "كتمان الاسرار الوظيفية وحرمة افشائها في القانون العراقي، قراءة تحليلية"، بحث *منشور في مجلة العلوم القانونية جامعة بغداد* ، المجلد ٢٦، العدد ١، (٢٠١١).

ثالثا: القوانين

١. القانون المدني العراقي النافذ رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١المعدل .

٢. قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٣. قانون الدعم الطارئ للأمن الغذائي والتنمية رقم ٢ لسنة ٢٠٢٢.