

الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدريب المهني

« دراسة مقارنة »

الدكتور ناظم أحمد عارف
كلية الحقوق - الجامعة الاردنية

مقدمة :

من المسلم به أن نجاح العملية التنموية يقوم على تضافر عدد من العناصر الأساسية التي يبرز في مقدمتها العنصر البشري. ذلك أن أعداد الطاقات البشرية وتأهيلها تأهيلاً مهنياً وتقنياً، بما يحقق مستوى من الأداء والتنفيذ يتناسب مع طموحات خطة التنمية الوطنية، يعتبر من أبرز مقومات نجاح هذه الخطوة. وهناك اعترافاً متزايداً بين المهتمين بقضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية يتمثل في أن «نوعية العاملين تحدد، إلى درجة كبيرة، القدرة على تحقيق التنمية المنشودة. وأن نوعية العاملين هي السبب الرئيسي في الفروقات بين البلدان المتشابهة في المعطيات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بالنسبة لمستوى التنمية الذي تمكنت من تحقيقه» (١).

وعلى الرغم من أهمية دور العنصر البشري في العملية التنموية إلا أن هذا العنصر «لم يحظ باهتمام المخططين في العالم العربي إلا في مرحلة متأخرة جداً، مما أوجد قصوراً

(١) د. محمد صادق، إدارة التنمية وطموحات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العالم العربي عام ٢٠٠٠، بحث رقم ٢٤٠ من منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان ١٩٨٠، ص ٦٠.

كبيراً في ربط خطط التنمية العربية بالقوى العاملة، كما أدى الى خلق عجز هائل في توفير القوى العاملة من التخصصات المختلفة وخاصة المهنية والحرفية» (٢).

وإذا كانت مهمة اعداد الطاقات البشرية المؤهلة تقع أساساً على عاتق الدولة، باعتبارها المنسق الرئيسي للتخطيط التنموي، الى جانب مسؤولية نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في اعداد تلك الطاقات، فإن تدخل الدولة في الاعداد والتأهيل المهني يمثل، حتى في أكثر الدول الصناعية تقدماً، ظاهرة حديثة (٣).

وعلى ضوء هذه الملاحظة المتعلقة بالدول الصناعية، فإنه من السهل تصور وضع

(٢) د. هيثم الحوراني، مشاكل التنمية في المنطقة العربية، المجلة العربية للإدارة، العدد الثالث، المجلد الرابع، تشرين أول ١٩٨٠، ص ٥٤.

(٣) انطلاقاً من مبدأ الحرية بصورة الثلاث السياسية والاقتصادية والقانونية الذي جاءت به الثورة الفرنسية، والذي تفرع عنه مبدأ المساواة، لم يتدخل المشرع في غالبية الدول الأوروبية، وبخاصة فرنسا في تنظيم علاقات العمل الفعلي أو التدريب المهني. لأنه اعتبر أن تدخله الى جانب أحد طرفي علاقة العمل يمثل اعتداء على أهم المبادئ التي جاءت بها الثورة الفرنسية ألا وهو مبدأ الحرية والمساواة. ويتبع التطور التشريعي في فرنسا نجد أن أول قانون صدر في موضوع التدريب والإعداد المهني يعود إلى تاريخ ٢٢ شباط عام ١٨٥١. وقد اقتصر هذا القانون على وضع التزام على صاحب العمل بتأمين الإعداد المهني للمتعلم دون أن يمتد إلى تنظيم موضوع التدريب المهني بوجه عام. كما تدخل المشرع بعد ذلك في ٢٥ تموز عام ١٩١٩ عندما أصدر قانون (أستيه) المتعلق بالتعليم التكنولوجي. وبقي المشرع يتدخل تبعاً لوضع حلول جزئية لبعض مشاكل التدريب المهني نذكر منها: القانون الصادر في ٢٠ آذار عام ١٩٢٨ المعدل للقانون الصادر عام ١٨٥١، والقانون الصادر في ١٨ كانون ثاني عام ١٩٢٩ المتعلق بالتدريب المهني في القطاع الزراعي، والقانون الصادر في ١٠ آذار عام ١٩٣٧ الخاص بالتدريب المهني في الصناعات اليدوية، والقانون الصادر في ٢١ شباط عام ١٩٤٩ المتعلق بتنظيم مراكز التدريب ورغم صدور هذه القوانين المختلفة فإنها لم تشكل مجموعها تنظيمياً متكاملاً لموضوع التدريب المهني الأمر الذي دعى المشرع، أمام انتقادات الفقه للفراغات التشريعية الكثيرة في هذا الموضوع، إلى أن يتدخل بوضع نظام متكامل للتدريب المهني في القانون الصادر بتاريخ ١٦ تموز عام ١٩٧١، المعدل بالقانون الصادر بتاريخ ١٢ تموز ١٩٧٧، والذي يعتبر الإطار التشريعي الحالي للتدريب المهني في فرنسا وسيكون هذا القانون موضوعاً لدراستنا المقارنة في هذا البحث.

لمزيد من التفصيل حول هذا الموضوع أنظر:

التدريب والتأهيل المهني في الدول النامية. وقد تنبّهت هذه الأخيرة الى أن حاجتها الماسة للحاق بركب الدول الصناعية المتقدمة، وأوليات تنفيذ خططها التنموية، تتركز بشكل أساسي على اعداد الكوادر الفنية المدربة، نما حدا بها الى رسم سياسات الاعداد المهني واصدار التشريعات المنظمة لذلك، سواء على المستوى الداخلي(٤)، أو على المستوى الاقليمي(٥) مستفيدة في ذلك من جهود المجتمع الدولي المنظمة لهذا الموضوع(٦).

== وللإطلاع على التطور التاريخي للتدريب المهني في فرنسا ودول أوروبا الغربية الأخرى والولايات المتحدة الأميركية والاتحاد السوفيتي ودول أوروبا الشرقية أنظر قائمة المراجع المشار إليها في: انجليزي

P. DURAND et A. VITU, Traité, de droit du travail, Tome 2. éd. Dalloz, Paris 1950, n. 12, note 1.

(٤) تضمنت التشريعات العربية أحكاماً لتنظيم التدريب والتدرج المهني سواء في قوانين العمل أو في تشريعات مستقلة خاصة بذلك نذكر منها على سبيل المثال: المواد ٣٧-٤١ من قانون العمل والعمال الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المطبق في مصر وسوريا، المواد ١٨٢-١٩٥ من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠، المواد ٥٦-٦٩ من نظام العمل والعمال السعودي لعام ١٣٨٩هـ، قانون التلمذة الصناعية والتدريب المهني السوداني لعام ١٩٧٤. المواد ١٦-٢٠ من قانون العمل اللبناني لعام ١٩٤٦.

(٥) على مستوى الأقطار العربية وضعت منظمة العمل العربية الاتفاقية العربية رقم (٩) بشأن «التوجيه والتدريب المهني» التي وافق عليها مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة المنعقدة في الاسكندرية في آذار عام ١٩٧٧. وقد صادقت عليها أربع دول عربية هي الاردن، العراق، سوريا، منظمة التحرير الفلسطينية. وقد جاء في ديباجة هذه الاتفاقية ما يلي «ولما كانت المادة السابعة من الميثاق العربي للعمل تنص على ان الدول العربية توافق على وضع خطة للتدريب المهني تتفق واحتياجاتها وتنماشى مع أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها... فان المؤتمر يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتي نصها...».

(٦) في نطاق منظمة العمل الدولية، اصدرت هذه المنظمة التوصية رقم ١١٧ في دورتها السادسة والأربعين عام ١٩٦٢ بشأن التدريب المهني، كما اصدرت المنظمة المذكورة الاتفاقية رقم ١٢٢ المتعلقة بسياسة الاستخدام في دورتها الثامنة والأربعين عام ١٩٦٤ والتي جاء فيها «وجوب اقرار اهمية اقامة الوسائل الخاصة بإتقاء الطاقات البشرية وذلك عن طريق التعليم والتدريب المهني». كما جاء في تقرير لجنة الأمم المتحدة صدر عام ١٩٧٨ ما يلي «ويمكن ان تحسن فرص وامكانات التنمية في اللمانينات الى حد كبير اذا قامت الدول النامية بتخطيط منظم للأفراد يتفق وبتلائم مع احتياجات التنمية القومية، وفي ضوء ذلك يمكن تنظيم البرامج التعليمية والتدريبية اللازمة والضرورية. ومن المهام الرئيسية التي يجب أن تضطلع بها الدول النامية بهذا الخصوص العمل على انشاء مقاييس ومعايير مهنية عملية ==

وبالنسبة للأردن، فلم يظهر في سياسته التشريعية اهتماماً بموضوع الاعداد والتأهيل المهني يفوق اهتمام غيره من الدول النامية بهذا الموضوع. إذ أن قانون العمل الأردني النافذ رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ لم يعالج موضوع التدريب المهني إلا بنص واحد هو نص المادة (١٤) منه. وقد دعت الحاجة الى تدخل المشرع الأردني خارج اطار قانون العمل باصداره القانون المؤقت رقم (٣٥) لعام ١٩٧٦ القاضي بانشاء مؤسسة للتدريب المهني في الأردن تضطلع «بإتاحة فرص التدريب المهني لاعداد القوى العاملة الفنية ورفع كفاءتها في مختلف تخصصات ومستويات التدريب المهني غير الأكاديمي...» (٧). كما جاء مشروع قانون العمل الأردني الجديد، الذي هو حالياً في مراحل الاصدار (٨)، بالعديد من النصوص المنظمة لهذا الموضوع على وجه متكامل ومتفق مع الاتجاهات التشريعية الحديثة (٩).

وأمام اهتمام المشرع الأردني حديثاً بموضوع الاعداد والتأهيل المهني، ودرأ لقصور

== واجراءات منح شهادات معتمدة على هذا الأساس لعدد كبير من الفئات والنوعية الوظيفية التي تلعب دوراً وتشارك في عملية التنمية القومية».

United Nations Sales No. E78. 11. H. 6. 1978.

«تدعيم الادارة العامة والمالية العامة من اجل تنمية في الثمانينات، قضايا ومداخل»، تقرير هيئة الأمم المتحدة، ترجمة صبحي محرم، منشورات المنظمة العربية للعلوم الادارية، بحث رقم ٢٤٣ عمان ١٩٨٠، ص ١١٩.

(٧) المادة (٤) من القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ المنشور على الصفحة ١٤٢٦ من العدد ٢٦٣١ من الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ ١٩٧٦/٦/١٦. وما يؤسف له أن القانون المذكور، الذي سمي «قانون مؤسسة التدريب المهني»، قد ركز كل اهتمامه على تنظيم مؤسسة التدريب المهني ببيان أهدافها، وكيفية تشكيل مجلس إدارتها، ومكافآت اعضاءه، وصلاحياته وكيفية اجتماعاته واساليب التصويت فيه، وصلاحيات المدير العام، ومصادر موارد المؤسسة، دون أن يعني بوضع تنظيم عام للتدريب المهني من حيث، صور التدريب وأساليبه، وإشراف ورقابة الدولة عليه، وتوجيهه للمهن التي تحتاجها البلاد، وتحديد التزامات أرباب العمل في هذا المجال، الى غير ذلك من خطوط واحكام عامة كان يتعين على القانون المذكور أن يتضمنها، خاصة وأن البلاد تخوض تجارب الخطط التنموية وتستورد العمال الفنيين الأجانب للمساهمة في اعباء تنفيذها...

(٨) رفع مشروع قانون العمل الأردني الجديد الى رئاسة الوزراء بتاريخ ١٩٨٢/٤/١٣ من قبل وزارة العمل بعد جهود مضنية في إعدادة دامت سنوات طوال. وقد وضع المشروع المذكور مشاركة أطراف علاقة العمل الثلاث الدولة واصحاب العمل والعمال، وقد كان كاتب هذه البحث من اعضاء اللجنة القانونية التي تولت إعداد المشروع المذكور واعداد الصياغة النهائية له.

(٩) راجع المواد من ٥٥-٦٥ من مشروع قانون العمل الأردني الجديد بصياغته النهائية.

الفقه والقضاء لدينا في معالجة هذا الموضوع (١٠)، وتلبية للحاجة الماسة الى دراسة قانونية تقدم بعض الحلول للعديد من مشاكل التدريب المهني التي كشف عنها التطبيق، فقد رأينا أن نتقدم بهذه الدراسة القانونية المتواضعة علّنا نسد بها بعضا من النقص الحاصل في المكتبة القانونية الأردنية.

وإذا كانت دراسة التدريب المهني من وجهة النظر القانونية تركز على الاطار القانوني الذي يتم من خلاله، أي على عقد التدريب المهني بشروطه وآثاره وطبيعته القانونية، فقد اضطررنا غزارة الأحكام التفصيلية لهذا الموضوع، وأمليت علينا مقتضيات البحث العلمي وظروفه، الاقتصار في هذه الدراسة على البحث في المتطلبات الأساسية لابرام عقد التدريب المهني، من حيث الشروط القانونية الموضوعية والشكلية اللازمة لصحته وأساليب الرقابة عليها. على أن نتبع هذا البحث دراسة أخرى، في المستقبل القريب، نخصصها للبحث في الآثار التي يربتها هذا العقد وفي طبيعته القانونية.

ومن جهة أخرى، فقد وجدنا أن اعطاء هذه الدراسة حقها لا يتم الا من خلال الاستعانة بالقانون المقارن، أي بدراسة الموضوع في النظام القانوني الأردني مع بيان الاحكام المستحدثة المتعلقة به التي جاء بها مشروع قانون العمل الأردني الجديد، ومقارنة ذلك كله بالأحكام الرئيسية في بعض التشريعات العربية والأجنبية، واتفاقيات العمل العربية والدولية.

وبناء على ماتقدم فسنعالج الشروط القانونية اللازمة لابرام عقد التدريب المهني في بابين مستقلين، نخصص أولهما للبحث في شروط صحة العقد الموضوعية، ونستعرض في الثاني شروط صحة العقد الشكلية.

(١٠) لم يتطرق الدكتور هشام هاشم، في كتاب «شرح قانون العمل الأردني» الذي صدر في عمان عام ١٩٧٣، الى موضوع التدريب المهني، كما لم يتعرض الى هذا الموضوع أي باحث قانوني في الأردن. وبالنسبة للقضاء، فلم نجد في أحكام محكمة التمييز الأردنية منذ عام ١٩٦٥ وحتى عام ١٩٨٢ أي حكم يتعرض من قريب أو بعيد الى عقد التدريب المهني.

الباب الأول

شروط صحة العقد الموضوعية

من بين الشروط القانونية اللازمة لصحة عقد التدريب المهني شروط تندرج في نظر الفقه تحت ما يطلق عليه اسم الشروط الموضوعية (١١). وتعود هذه التسمية في تقديرنا لمجرد الرغبة في تمييزها عن نوع آخر من الشروط تتصل بالشكل الذي تطلبه القانون لصحة العقد. وبالتعرف على مضمون شروط صحة العقد الموضوعية نجد أنها ليست في حقيقتها سوى الشروط الواجب توافرها في طرفي عقد التدريب المهني، أى في كل من المتدرب وصاحب العمل.

الفصل الأول

الشروط الواجب توافرها في المتدرب

يتطلب المشرع في المتدرب توافر شروط معينة، يتصل بعضها بأهليته كطرف في العقد، ويستمد البعض الآخر من محل العقد وموضوعه، المتمثل في الإعداد المهني للمتدرب، من حيث ضرورة توافر القابلية لديه لتلقي التدريب المهني.

المبحث الأول

الأهلية

إذا كان الأصل العام هو خضوع أهلية المتدرب اللازمة لصحة عقد التدريب المهني للقواعد العامة في أهلية الأداء، فإن تدخل المشرع بتحديد سن معينة لابتداء التدريب المهني، أو لتشغيل الأحداث بشكل عام، يتطلب منا البحث في صورتين من صور الأهلية: الأولى أهلية الالتحاق بالتدريب المهني، والثانية أهلية التعاقد.

المطلب الأول

أهلية الالتحاق بالتدريب المهني

حدد قانون العمل الأردني سن الثالثة عشرة من العمر كحد أدنى لسن العامل، اذ نصت الفقرة الأولى من المادة (٤٨) من قانون العمل على أنه «لا يجوز السماح لأي ولد لم يتم الثالثة عشرة من عمره بالعمل في مؤسسة». ويمثل هذا التحديد قيداً عاماً يسرى على العامل (المنتج)، كما يسرى، بدلالة نص الفقرة الأولى من المادة (١٤) من قانون العمل، على العامل المتدرب.

وإذا كان هذا الحد الأدنى لسن العامل بشكل عام، والمتدرب بشكل خاص، لا يتعارض مع الأحكام العامة في اتفاقيات العمل العربية التي تميز التشغيل ابتداء من سن الثانية عشرة (١٢) ولامع نصوص تشريعات العمل في بعض الدول العربية (١٣)، إلا أنه

(١٢) تنص المادة ٥٧ من الاتفاقية العربية رقم (١) لعام ١٩٦٦ المتعلقة بمستويات العمل، والمصادق عليها من قبل حكومة المملكة الأردنية الهاشمية، وكذلك المادة ٥٧ من الاتفاقية العربية رقم (٦) لعام ١٩٧٦ المتعلقة بمستويات العمل (معدلة) على ما يلي «يحدد تشريع كل دولة الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشرة من العمر، ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدرجين منهم». أنظر بهذا المعنى أيضاً نص المادة السادسة من الاتفاقية العربية رقم (٧) لعام ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية. أما اتفاقية العمل الدولية رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٧ المتعلقة بسن قبول الأحداث في الأعمال الصناعية فقد حظرت تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن خمس عشرة سنة في المؤسسات الصناعية العامة أو الخاصة، باستثناء تلك التي لا يشتغل فيها سوى أفراد أسرة صاحب العمل شريطة أن لا تكون هذه الأعمال وطبيعة الظروف التي تجري فيها خطرة على حياة المشتغلين بها أو صحتهم أو أخلاقهم. وبلا حظ أن هذه الاتفاقية لا تدخل ضمن اتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها الأردن.

(١٣) أجاز قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ تشغيل الأحداث ابتداء من سن التاسعة في بعض الأعمال، واستمر الحال كذلك رغم صدور عدد من القوانين المعدلة له، ومنها القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣، إلى أن صدر قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، المطبق حالياً في جمهورية مصر العربية والجمهورية العربية السورية، مرتفعاً بالحد الأدنى للتشغيل إلى سن الثانية عشرة (المادة ١٢٤) أنظر: د. أنور عبد الله، دروس في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، ١٩٧٨، وراجع كذلك د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية - قانون العمل، دمشق ١٩٨٠ - ١٩٨١، ص ٢٧٦ وما بعدها.

وانظر أيضاً القانون السوري رقم ٣٥ لسنة ٨١ الذي منع تشغيل الأطفال الذين هم في سن التعليم، وكذلك المرسوم التشريعي رقم ١٣ لسنة ١٩٨٢ الذي منع تشغيل الطفل دون الثانية عشرة في خدمة =

يخالف مقتضيات التعليم الإلزامي الذي تكفله الدولة من جهه، ولا يتناسب، في رأينا، مع الاستعدادات الذهنية والصحية الواجب توافرها في المتدرب عند ابتداء التدريب، من جهة أخرى.

فمرحلة التعليم الإلزامي تبدأ بالطالب بعد اتمامه العام السادس من عمره، وتنتهي به بعد تسع سنوات من ذلك، أي في سن الخامسة عشرة (١٤)، بحيث لا يفصل الطالب من التعليم قبل اتمامه السادسة عشرة من عمره، ويستثنى من ذلك من كانت به لونه أو حالة صحية خاصة (١٥). أما فلسفة هذه المرحلة الإلزامية فتقوم على حماية الطفولة وتجنبيها مخاطر العمل في سن مبكرة عن طريق كفالة حد أدنى من النمو الجسمي والعقلي والعاطفي للطالب، وتسليحه بقسط من العلم والمعرفة والمهارات الأساسية قبل الدخول في معترك الحياة العملية والانخراط في مهنة أو حرفة معينة (١٦).

== المنازل وعقاب من يشغله وولي الذي وقع العقد بالحبس لمدة لا تقل عن شهرين . أما في لبنان فقد حددت المادة (٢٢) من قانون العمل اللبناني لعام ١٩٤٦ سن الثامنة من العمر كحد أدنى لسن التشغيل . على أن هذا الحظر لا ينطبق إلا على الحاضرين لاحكام قانون العمل أما غيرهم مثل خدم المنازل فلا شأن لهم بالحظر ومن ثم يصبح تشغيلهم ولو كانوا دون الثامنة «وهو وضع مؤسف لأن الحكمة التي أملت هذا الحظر كانت تقتضي تعميمه حتى في هذه الحالة الأخيرة» . راجع في ذلك د. هشام علي صادق، دروس في قانون العمل اللبناني، بيروت ١٩٨٠، ص ١٢٢ . وفي قانون العمل السوداني لعام ١٩٨١ حددت المادة ٢٧ منه سن الثانية عشرة كحد أدنى للتشغيل إلا أنها استثنت من هذا التحديد «العاملون بموجب عقود التلمذة الصناعية» . أما المادة ١٦٣ من نظام العمل والعمال السعودي لعام ١٣٨٩ هـ (١٩٦٩م) فقد حددت الحد الأدنى للتشغيل بسن الثالثة عشرة من العمر، وارتفع قانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في المادة ١٨ منه بالحد الأدنى للتشغيل الى سن الرابعة عشرة بعد أن كان في المادة ١٩ من قانون العمل في القطاع الاهلي لعام ١٩٥٩ محدداً بسن الثانية عشرة . حول شروط تشغيل الاحداث في القانون الكويتي أنظر: د. عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، الطبعة الاولى، الكويت ١٩٧٨ ص ١٢٠ وما بعدها .

(١٤) نصت المادة (٢٠) من الدستور الاردني على أن «التعليم الابتدائي الزامي للاردنيين، وهو مجاني في مدارس الحكومة» . وجاءت الفقرة الاولى (معدلة) من المادة الثامنة من قانون التربية والتعليم رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ في تصنيفها للمؤسسات التعليمية من حيث مراحلها لتبين أن من هذه المراحل مرحلة «الزامية ومدتها تسع سنوات، ست منها ابتدائية وثلاث اعدادية» . كما حددت المادة (١٠) من القانون المذكور سن السادسة من العمر لابتداء المرحلة الإلزامية .

(١٥) المادة ١٣ من قانون التربية والتعليم رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ .

(١٦) حددت المادة التاسعة من قانون التربية والتعليم رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ اهداف مرحلة التعليم الإلزامي،

ونذكر من هذه الاهداف ما يلي: — أن ينمو جسم الطالب نمواً سليماً يقوى معه على الاحتفاظ بسلامته، ==

وقد يقول قائل بأن قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ عندما قرر سن الثالثة عشرة من العمر كحد أدنى للتشغيل أو التدريب المهني كان يستند على نص المادة ٢٠ من الدستور، التي تعتبر أن مرحلة التعليم الإلزامي هي المرحلة الابتدائية التي تنتهي بالطالب في سن الثانية عشرة، وأن الفقرة الأولى من المادة الثامنة من قانون التربية والتعليم رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ قد صدرت بعد صدور قانون العمل (١٧). إلا أن التكامل التشريعي لا يقبل مثل هذه الحجة، خاصة وأن قانون العمل الأردني قد عدل مرات عديدة بعد صدور قانون التربية والتعليم (١٨)، وكان أولى بالمشروع الأردني ملاحظة مثل هذا التعارض وتعديل الحد الأدنى لسن التشغيل بما يتناسب وانتهاء مرحلة التعليم الإلزامي.

وبمقارنة الحكم الوارد في قانون العمل الأردني بما يماثله في بعض التشريعات الأكثر تطوراً نجد أن الفقرة (ب) من المادة (٨٦) من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ قد حددت سن الخامسة عشرة من العمر كحد أدنى للسماح للاحداث بدخول أماكن العمل (١٩). أما قانون العمل الفرنسي فقد حدد سن السادسة عشرة من العمر كحد

أن ينمو عقل الطالب نمواً سوياً يقوى معه على التصرف في مواقف الحياة المختلفة تصرفاً يقوم على الحقائق والتفكير المنظم.....، أن ينمو الطالب اجتماعياً وروحياً، أن يتعلم المهارات الأساسية، أن يتزود من العلوم الاجتماعية والعلوم الطبيعية بما يمكنه من فهم نفسه وبيئته وموطنه وصلته بالعالم، أن يتعلم لغة اجنبية واحدة الى جانب إتقانه للغة العربية تكون عوناً له في دراسته في المراحل التعليمية اللاحقة أو في حياته المهنية المقبلة أو في حياته العملية، أن ينمي في نفس الطالب احترام العمل اليدوي والشعور بفائدة المهن والحرف للمجتمع.....، أن تكشف ميول الطالب واستعداداته وقدراته بحيث يمكن في نهاية المرحلة الإلزامية تحديد اتجاهه الى ما يليها من مراحل الثقافة العامة (الأكاديمية) أو الدراسة المهنية بأنواعها أو دخول معترك الحياة للعمل.

(١٧) عدلت هذه الفقرة باضافة عبارة (ست منها ابتدائية وثلاث إعدادية) الى اخرها بموجب القانون المعدل رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٦ المنشور في الصفحة ١٦٥٢ من العدد ١٩٤٥ من الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ ١٩٦٦/٩/١.

(١٨) صدر عدد من القوانين المعدلة لقانون العمل نذكر منها: القانون المعدل رقم ٢ لسنة ١٩٦٥، القانون المؤقت رقم ١٦ لسنة ١٩٧٠، القانون المؤقت رقم ٥٤ لسنة ١٩٧١، القانون المؤقت رقم ٧٥ لسنة ١٩٧١، القانون المؤقت رقم ٦٧ لسنة ١٩٧١، القانون المعدل رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٢. للاطلاع على مضمون كل من هذه القوانين المعدلة، انظر د. هشام هاشم، المرجع السابق، ص ١٥-٢٨.

(١٩) يعتبر حكم هذه المادة ثمرة تطور لتشريعات العمل في العراق، اذ بعد أن كان قانون العمال العراقي رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ الملغى يميز تشغيل الاحداث بين سن العاشرة والثانية عشرة لاغراض التدريب وباجازة رسمية، جاء قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ مانعاً تشغيل الاحداث الذين لم

أدنى لابتداء التدريب المهني، على أنه استثناء من هذه القاعده أجاز التحاق من يبلغ سن الخامسة عشرة في التدريب المهني شريطة اثباته اجتياز الحلقة الاولى من التعليم الثانوي (٢٠). و يلاحظ هنا أن المشرع الفرنسي قد نص صراحة على ربط ابتداء التدريب المهني بانتهاء مرحلة التعليم الالزامي (٢١).

أما مشروع قانون العمل الأردني الجديد الذي يجتاز حالياً المراحل الدستورية اللازمة لاصداره، والذي يستمد الكثير من أحكامه من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠، فقد أخذ بحكم الفقرة (ب) من المادة (٨٦) من القانون المذكور، عندما نصت المادة (١٣٥) من المشروع على أنه «لا يجوز بأى حال تشغيل من لم يتم الخامسة عشرة من عمره أو السماح له بدخول أماكن العمل». هذا بالإضافة الى ان المادة (٥٥) من المشروع في تعريفها لمقد التدريب المهني حددت بأن التدريب يعطى «الى شخص أتم الخامسة عشرة من عمره على الأقل».

نخلص مما تقدم الى أن الاتجاه التشريعي الحديث في الأردن يعالج التناقض الذي سبقت الاشارة اليه ما بين قانون العمل وقانون التربية والتعليم، ويجعل من انتهاء مرحلة التعليم الالزامي ضرورة مسبقة للتشغيل أو للتدريب المهني (٢٢).

== يكملوا الثانية عشرة من العمر، وفرجوا تشغيل الاحداث الذين تتراوح اعمارهم بين الثانية عشرة والرابعة عشرة في بعض الاعمال التي تتناسب مع عمرهم وقوتهم البدنية فقط على سبيل التدريب في حرفة أو صناعة. لمزيد من التفاصيل انظر: دعنان العابد، د. سهيل الياس، قانون العمل، الطبعة الاولى، بغداد ١٩٨٠، ص ١٠٩ وما بعدها.

(٢٠) L. 117.3 المادة 117.3 من الكتاب الاول من قانون العمل الفرنسي (القانون رقم ٧٣-٤ الصادر في ١٩٧٣/١/٢).

(٢١) V. BRUN et GALLAND, Droit du travail, 2ème éd. sirey, Paris, 1978 Tome I, P. 539.

(٢٢) تجدر الاشارة الى ان بعض الدول الصناعية كفرنسا تعتمد نظاماً سابقاً على التدريب المهني بالمعنى المعروف، وهو ما يسمى «فترة التدريب ما قبل المهني». وتعتبر هذه الفترة جسراً بين المدرسة والحياة المهنية. وقد ورد النص عليها في المادة ٥٧ من قانون توجيه الصناعات والحرف المعروف بقانون ROYER والصادر في ١٩٧٣/١٢/٢٧ وتطبق فكرة ما قبل التدريب المهني على المراحل المتوسطة في المدارس التي يتضمن منهاجها تعليمياً متناوباً، اذ يستطيع الطلاب منذ سن الرابعة عشرة أن يمهضوا في احدى المؤسسات التجارية أو الحرفية المعتمدة تدريباً مهنياً عملياً في السنتين الاخيرتين من سنوات التعليم الالزامي. وفائدة هذا النظام واضحة لانه يعمل على تطوير الميل الى العمل اليدوي من قبل ==

واذا كانت حماية الطفولة واعتبارات التعليم الالزامي تقتضي وضع حد أدنى لسن العامل المتدرب، أفلا تقتضي حماية العمل والاعتبارات الاقتصادية وضع حد أعلى لسن التدريب، بحيث لا يقبل من تجاوزه في برامج التدريب المهني؟.

لم يتطرق قانون العمل الأردني النافذ أو مشروع القانون الجديد، ولا حتى قوانين العمل العربية السابق الإشارة إليها، الى وضع حد أعلى لسن المتدرب، بل تركت مجال الالتحاق بالتدريب المهني مفتوحاً لكل راغب فيه، طالما تجاوزت سنه الحد الأدنى المقرر في تلك التشريعات. وقد يفسر هذا الاتجاه بأنه نابع من حرص المشرع، ليس فقط على الاعداد المهني للمبتدئين، بل وعلى تمكين كل من لم يحالفه التوفيق في حياة مهنية معينة بأن يفيد من برامج التدريب والاعداد لمهنة أخرى. الا أن مثل هذا التفسير يؤدي الى الخلط بين عقد التدريب المهني للصغار وبين الاعداد المهني للكبار بصورة وأشكاله المختلفة.

ذلك أن التدريب المهني للصغار أو ما يسمى بالتدرج المهني (٢٣) يفترض تقديم برامج معينة الى الصغار الذين أنهموا مرحلة التعليم الالزامي، للتدرب على مهنة محددة بحيث تضم هذه البرامج، بالإضافة الى التدريب العملي في المؤسسات الصناعية أو التجارية، تدريباً نظرياً يقدم في مراكز التدريب المهني. في حين يشتمل الاعداد المهني للكبار على

== الصغار الذين يتفرون من التعليم الأكاديمي في سن يعتبره الخبراء افضل الاعمار لتعلم الاوليات التقنية لمهنة معينة. ومن جهة اخرى يتطلب النظام المذكور عقد اتفاقية بين رئيس المؤسسة وبين المدرسة التي يتردد طلابها عليه للتدريب ما قبل المهني. وتقرر الدولة، تشجيعاً لأصحاب المؤسسات على قبول الطلبة، منحة معينة عن كل طالب، كما يستطيع صاحب المؤسسة في نهاية المدة ابرام عقود التدريب المهني مع كل أو بعض الطلاب الذين تدربوا في مؤسسته. راجع في هذا الخصوص:-

Hubert GROUDEL, Droit du Travail, éd. MASSON et CIE, Paris, 1974, n. 792.

(٢٣) تجدر الإشارة هنا الى التفرقة التي يقيها الدكتور محمد فاروق الباشا، المرجع السابق ص ١٦٥، بين عقد التدرج المهني وعقد التدريب المهني أو التمرين، اذ يرى أن المقصود بالتدريب المهني يعني «التمرين والتطبيق العملي لمعلومات نظرية. ومن هذا القبيل مثلاً تمرين المهندس أو المتخرج حديثاً في ورشات عملية صناعية أو معمارية بهدف تكامل المعرفة بالمهنة وممارستها عملياً». ومع احترامنا لهذا الرأي إلا أننا نختلف معه لقناعتنا بأن التدريب المهني مرادف تماماً للتدرج المهني. أما التمرين الذي يعطى مثله تمرين المهندس، فهو صورة من صور «التدريب العملي» الذي يحتاجه ليس فقط المهندس، بل والطبيب والمحامي وكافة الدارسين، ويختلف بالتالي عن التدريب المهني بالمضى المتعارف عليه في فقه قانون العمل.

برامج تختلف مدة ومضمونها عن التدرج المهني، كما تختلف عنه من حيث الجهة التي تتولى تقديمها (٢٤). ونذكر من هذه البرامج: — الاعداد المهني المستمر الذي يهدف الى الارتفاع بالكفاءة الفنية للعمال في مهنة معينة على ضوء اعتبارات التطور المتسارع في المجالات العلمية والتقنية المرتبطة بتلك المهنة، — الاعداد المهني اللازم لمواجهة تغير الأوضاع الاقتصادية او تغير ظروف الانتاج أو تغيير المهنة كلياً، — التأهيل المهني وهو التدريب الذي يقدم الى الأشخاص العاجزين عن العمل بسبب نقص في قدرتهم البدنية أو ملكاتهم النفسية أو العقلية، سواء كان هذا النقص ملازماً لهم منذ الولادة أو حل بهم نتيجة حادث أو مرض أو بسبب العمل، بقصد تمكينهم من استعادة قدرتهم على العمل الذي يتناسب وحالتهم (٢٥).

ومن جهة أخرى، فهما كانت قيمة التفسير الذي يبرر عدم وضع حد أعلى لسن التدريب، فان عدم التحديد هذا يخلق ثغرة في نظام التدريب المهني يمكن النفاذ منها للتهرب من التقيد بالحد الأدنى للأجور. ذلك أن الدولة تفرض عادة حداً أدنى لأجور العمال (باستثناء المتدربين منهم)، اما بصفة عامة، أو بالنسبة لمنطقة معينة، أو لمهنة معينة (٢٦). و يلتزم أصحاب العمل بهذا الحد بحيث تفرض عقوبات جزائية على كل من لا يتقيد به (٢٧). الا أن التحايل على الحد الأدنى للأجور يمكن أن يتصور عن طريق اضافة

(٢٤) لمزيد من التفصيل حول الإعداد المهني للكبار انظر:

J. M. BELORGEY, B. BOUBLI, M. POCHARD : Apprentissage, Orientation, Formation Professionnelle. Préface de N. CATALA, éd. L. Techniques, Paris 1974, P. 245 et ss.

(٢٥) أنظر فيما يتعلق بالتأهيل المهني: د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، الطبعة السادسة، بغداد ١٩٧٧، ص ١٣٢ وما بعدها.

(٢٦) راجع نص المادة ٢٥/ف ١ من قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠، والمادة ٩٥/ف ١ من مشروع قانون العمل الأردني، وكذلك المادة ٦٠ من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠.

(٢٧) حددت الفقرة ٦ من المادة ٢٥ من قانون العمل الأردني عقوبة الغرامة التي لا تتجاوز العشرة دنانير عن كل مخالفة متعلقة بالحد الأدنى للأجور بينما رفع المشروع هذه الغرامة الى مائة دينار كحد أدنى (المادة ٧٩ من مشروع قانون العمل الأردني). قارن نص المادة (٦٠) ف ١ من قانون العمل العراقي التي جاء فيها «...وتلتزم بدفع الفرق بين الحد الأدنى المقرر، والأجر المدفوع اذا كان أقل من الحد المذكور، جميع الجهات التي تستخدم عمالاً، سواء كانت عامة أو تعاونه أو خاصة». أما المادة R154-1 من قانون العمل الفرنسي فقد نصت على عقوبة الغرامة ما بين ٦٠٠ الى ١٠٠٠ فرنك عن كل مخالفة =

صفة العامل المتدرب على عامل منتج مهما بلغت سنه، بقصد اعطائه أجرا يقل عن الحد الأدنى المقرر رسميا. وقد تنبه المشرع الفرنسي لهذه الثغرة، وفرض في قانون العمل الجديد الصادر عام ١٩٧٣ (٢٨) سن العشرين من العمر كحد أعلى لسن المتدرب عند ابتداء التدريب، مانعا بذلك كل تعسف أو تحايل على الحد الأدنى للأجور (٢٩).

وعليه فإن هذه الحقيقة التي أخذها المشرع الفرنسي في الاعتبار يجب أن تراعيها تشريعات الدول التي تحرص على فرض حد أدنى لأجور عمالها، طالما كانت تلك التشريعات تميز اعطاء العامل المتدرب أجرا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

المطلب الثاني أهلية التعاقد

أجازت الفقرة الثانية من المادة (١٤) من قانون العمل الأردني لكل شخص أتم الثامنة عشرة من عمره أن يبرم بنفسه عقدا للتدريب. أما قبل بلوغ هذه السن، فقد أعطى القانون لولي أمر المتدرب حق إبرام العقد نيابة عنه، إذ نصت الفقرة الأولى من المادة (١٤) على أنه «يجوز لوالد أي شخص يتراوح عمره بين الثالثة عشرة والثامنة عشرة، أو لوالدته إن كان والده متوفيا أو لولي أمره، أن يبرم عقدا كتابيا للتدريب، يقضي بوضع ذلك الشخص لدى صاحب عمل..» فأهلية التعاقد للتدريب المهني، كما هو الحال بالنسبة

للحد الأدنى للأجور وفي حالة العود خلال سنة تصل الغرامة الى ٢٠٠٠ فرنك بالإضافة الى عقوبة الحبس لمدة عشرة أيام. راجع بهذا الخصوص:

J. RIVERO et J. SAVATIER, Droit du travail, 7^{ème} éd. Thémis, Paris 1978, P. 518.

(٢٨) المادة 3 - L.117 من القانون ٤ - ٧٣ الصادر في ١٩٧٣/١/٢ (الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسي).

(٢٩) En ce sens V. M. CREMIEUX, Le contrat d'apprentissage. Dalloz 1972, Chro. p. 235 et s. n. 5.

لعقد العمل الفردي (٣٠)، لاتخرج عن القواعد العامة في الأهلية المنصوص عليها في المادة (٤٣) من القانون المدني الأردني والمحدده باتمام ثمانني عشرة سنة شمسية كاملة (٣١).

وفي القانون المقارن، اعتبر القانون العراقي عقود العمل التي يبرمها أشخاص لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر موقوفة على اذن الولي اذا كان من أبرمها قد بلغ السن المحدد لتشغيل الأحداث (٣٢). أما القانون المصري فقد أجاز للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي بنفسه، وللمحكمة بناء على طلب الوصي أو ذي الشأن انهاء العقد رعاية لمصلحته أو لمصلحة أخرى ظاهرة (٣٣). ويذهب القانون الفرنسي الى اعتبار عقد التدريب المهني صورة من صور عقد العمل الفردي (٣٤)، ويعطي القاصر في سن السادسة عشرة الحق في ابرام العقد بنفسه بمساعدة ممثله الشرعي، دون أن يميز للممثل الشرعي وحده (الأب، الأم، الوصي) ابرام عقد التدريب المهني بالنيابة عن القاصر خلافا لما هو عليه الحال في قانون العمل الأردني النافذ (٣٥).

(٣٠) تعتبر أحكام الفقرة الثانية من المادة (١٤)، التي حددت أهلية التعاقد للتدريب المهني، هي المرجع الوحيد في قانون العمل الذي يمكن أن يقاس عليه لتحديد السن القانوني لابرام عقد العمل الفردي. أنظر بهذا المعنى: د. هشام هاشم، المرجع السابق، ص ٩٠.

(٣١) اقتنى مشروع قانون العمل الأردني الجديد خطى قانون العمل النافذ في تعديده لأهلية التعاقد للتدريب اذ نصت المادة ٥٧/ف ١ من المشروع على مايلي: «يتولى المتدرب البالغ السن القانونية التعاقد بنفسه أما القاصر فينوب عنه والده أو وصيه الشرعي أو وصيه المنصوب». وجاء في الفقرة (ب) «لا يجوز لشخص لم يتم الثامنة عشرة من عمره أن يتعاقد مباشرة مع صاحب عمل للتدريب...».

(٣٢) د. شاب نوما منصور، المرجع السابق، ص ٣٥٤، د. عدنان العابد - د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص ٢٣٧.

(٣٣) المادة ٦٢ من قانون الولاية على المال رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ المصري، أنظر أيضا د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، الطبعة الثانية، القاهرة ١٩٦٤، ص ٢٩٦، ومن هذا الرأي أيضا د. محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص ١٧٥.

(٣٤) ورد هذا الحكم الجديد في المادة ١١ من القانون رقم ٥٧٦ - ٧١ الصادر في ١٩٧١/٧/١٦ والتي أدخلت في قانون العمل الفرنسي تحت رقم 117-14. L. وقد اقتنى القانون الفرنسي بذلك آثار قوانين الدول المجاورة مثل ألمانيا وإيطاليا التي تعتبر أن عقد التدريب المهني مماثل لعقد العمل الفردي. أنظر بهذا المعنى:

M. CREMIEUX, Op. cit., note (3).

(٣٥) راجع نص المادة 117-14. L. من قانون العمل الفرنسي وأنظر أيضا:

J. RIVERO et J. SAVATIER, Op. cit., P. 407.

G. FRIEDEL, Op. cit. n. 86.

المبحث الثاني القابلية للتدريب

لا تعتبر الرغبة في الالتحاق بمهنة أو حرفة معينة دليلاً كافياً على قابلية الشخص للتدريب عليها تمهيداً لممارستها مستقبلاً. بل إن مصلحة المهنة، ومصلحة المتدرب ذاته تقتضيان التأكد من قابليته وملائمته للتدريب على المهنة المطلوبة، سواء من الناحية الصحية أو الجسدية أو الذهنية.

وإذا كانت المادة (١٤) من قانون العمل الأردني، التي تحصر أحكام التدريب المهني في نصوصها، لم تتطرق إلى هذا الموضوع، إلا أن الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من القوانين المذكور قد أوردت، في استعراضها للقيود المفروضة على استخدام الأولاد، ضرورة حصول الولد قبل السماح له بالعمل «على شهادة من الطبيب المسؤول عن إصدار الشهادات بأن صحته ملائمة لاستخدامه في العمل الذي سيستخدم فيه...» وفي اعتقادنا أن مثل هذا القيد، وإن كان متعلقاً بالاستخدام بوجه عام، إلا أنه ينسحب على التدريب المهني، بحيث تعتبر الشهادة الطبية التي تثبت قابلية الحدث الصحية للتدريب على المهنة المطلوبة شرطاً مسبقاً للمشروع في التدريب المهني. وقد اقتضى مشروع قانون العمل الأردني الجديد خنطى قانون العمل النافذ عندما تطلب حصول الحدث قبل تشغيله على «شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدق من وزارة الصحة» (٣٦). إلا أن المشروع الجديد، خلافاً لما هو عليه الحال في قانون العمل، قد ربط بين تشغيل الأحداث وبين التدريب المهني عندما نصت المادة (١٣٦) منه على أنه «يحظر تشغيل الأحداث إلا بصفة عامل متدرب ووفق الأحكام الخاصة بعقد التدريب المهني الواردة في هذا القانون». ومعنى ذلك أن القابلية الصحية تعتبر شرطاً أساسياً لابتداء التدريب المهني في نظر مشروع قانون العمل الجديد.

(٣٦) المادة (١٣٩) فقرة (ب) من المشروع، ويلاحظ أن مثل هذا النص ورد في عدد من قوانين العمل في الدول العربية فعلى سبيل المثال: المادة (٨٩) من قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠، المادة (٢٨) من قانون العمل السوداني لعام ١٩٨١، المادة (٢٣) من قانون العمل اللبناني لعام ١٩٤٦، المادة (١٩) فقرة (ب) من قانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لعام ١٩٦٤. وكذلك المادة (٦٣) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم (١) لسنة ١٩٦٦.

ورغم هذا التجديد في المشروع الا أنه كان من الواجب أن يتضمن نصا أكثر شمولاً يعكس القابلية للتدريب بأشكالها المختلفة كنص المادة (٦٢) من نظام العمل السعودي لعام ١٣٨٩ مثلاً التي جاء فيها «يخضع العامل المتدرج قبل بدء تدرجه الى فحص طبي لفحص حالته الصحية وقدرته على القيام بأعمال المهنة التي يريد أن يتدرج فيها. وإذا كانت هذه المهنة تتطلب شروطاً بدنية وصحية خاصة فيجب أن ينص التقرير الطبي على توفر هذه الشروط في المرشح سواء كانت هذه الشروط جسمانية أو نفسية (سيكولوجية)» (٣٧).

وتذهب بعض التشريعات الأكثر اهتماماً بموضوع التدريب المهني الى عدم الاكتفاء بالتقرير الطبي لاثبات القابلية للتدريب. من ذلك ما جاء في قانون العمل الفرنسي حين اشترط ضرورة حصول المتدرب على تقرير من أحد مراكز الاعلام والتوجيه العامه يثبت قابليته للمتدرب على المهنة التي اختارها. وتلتزم مراكز الاعلام والتوجيه، وهي هيئات حكومية، بعقد امتحان فردي لكل من يطلب مثل هذا التقرير. كما يتعين أن يكون التقرير الصادر عن تلك المراكز مسبباً، سواء كان ايجابياً أو سلبياً (٣٨). هذا بالإضافة الى شهادة تثبت لياقة المتدرب الصحية صادرة عن الطبيب المختص في أحد مراكز الاستخدام (٣٩). و يعتبر القانون الفرنسي اثبات القابلية للتدريب من الشروط الموضوعية اللازمة لصحة عقد التدريب المهني، بحيث يحول عدم الاثبات دون انعقاد العقد، أو يترتب عليه بطلانه (٤٠).

(٣٧) يلاحظ أن مشروع قانون العمل الأردني قد تضمن نصاً مشابهاً لهذا النص ولكن ليس في باب التدريب المهني أو عمل الأحداث، وإنما في باب السلامة والصحة المهنية بوجه عام وهو نص المادة (١٤٨) الذي جاء فيه «يجب عند التعيين اجراء الفحص الطبي الابتدائي للعامل قبل السماح له بالعمل لالحاقه بالعمل الذي يتلائم مع قدراته الصحية والبدنية والعقلية والنفسية...» وفي تقديرنا أن مثل هذا النص يجب أن لا يقتصر تطبيقه على العامل الفعلي بل يتعين تطبيقه أيضاً على المتدربين مهنياً لاتخاذ العله في الحالتين. ونجد الإشارة الى أن نص المادة (١٤٨) من المشروع قد أخذ حرفياً عن نص المادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم (٧) لعام ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية.

(٣٨) ورد النص على هذه الالتزامات في المادتين 3-117-L، و 9-117-R من قانون العمل الفرنسي الجديد. لمزيد من التفصيل حول شروط القابلية للتدريب في القانون الفرنسي أنظر:

G. THOMAS, La formation professionnelle et l'apprentissage, Revue pratique de droit social n. 330, Octobre 1972. P. 279.

(٣٩) المادة 9-117-R

G. FRIEDEL, Op. cit. n. 85.

(٤٠) أنظر بهذا المعنى :

وأخيراً، حبذا لو تمكنت مؤسسة التدريب المهني لدينا مستقبلاً من القيام بمهمة مراكز الاعلام والتوجيه الفرنسية في عقد اختبار لكل راغب في التدريب على مهنة معينة بقصد التأكد من قابليته لذلك، أو لتوجيهه الى المهنة التي تتناسب واستعداداته الجسمية والذهنية، لما في هذا الاجراء من تنظيم للتدريب المهني بوجه عام، ورعاية لمصلحة المهنة والمتدرب على حد سواء(٤١).

(٤١) جاء في الفقرة السابعة من المادة الثالثة عشرة من التوصية العربية رقم (٢) الصادرة عن منظمة العمل العربية عام ١٩٧٧ في نطاق استعراضها لطرق ووسائل التوجيه والتدريب المهني ما يلي «اعداد الاختبارات المناسبة للقدرة والاستعدادات التي تقوم على المميزات الجسمانية والنفسية لأغراض التوجيه المهني على أن يتم استخدام هذه الوسيلة بواسطة فنيين على كفاءة عالية، مع الالتزام بسرية نتائج تلك الاختبارات».

الفصل الثاني

الشروط الواجب توافرها في صاحب العمل

تفترض طبيعة التدريب المهني وجود بعض القيود على حق أصحاب العمل في القيام به. إذ ليس كل من توافرت له صفة صاحب العمل هو أهل لتحمل أعباء مهمة خلاقة، ذات آثار اقتصادية واجتماعية مؤكده، كمهمة التدريب والاعداد المهني. ومن هذا المنطلق، فقد حرص المشرع الأردني على توافر شروط معينة فيمن يتولى القيام بالتدريب المهني، منها ما يتعلق بالحد الأدنى لسنه، ومنها ما يختص بالحد الأدنى من الضمانات الأخلاقية التي يجب أن يتحلّى بها. هذا بالإضافة الى المؤهلات والاستعدادات الفنية الواجب توافرها لديه، والتي وان لم يتعرض المشرع الأردني للنص عليها صراحة، فقد حرصت التشريعات الأخرى على ابرازها ضمن الشروط الواجب توافرها في صاحب العمل.

المبحث الأول

السن

حدد قانون العمل الأردني بلوغ الحادي والعشرين من العمر كحد أدنى لسن صاحب العمل، إذ نصت الفقرة الرابعة من المادة (١٤) منه على أنه «يجب أن يكون صاحب العمل المسموح له بقبول متدربين لديه قد أتم الحادي والعشرين من عمره». وتبرز أهمية هذا التحديد اذا علمنا أن اكتمال الأهلية المدنية، تبعا لنص الفقرة الثانية من المادة (٤٣) من القانون المدني الأردني، محدد ببلوغ «ثمانية عشرة سنة شمسية كاملة». بمعنى أن المشرع لدينا قد تطلب في صاحب العمل مرحلة من النضوج والخبرة تزيد عن الحد المقرر لمباشرة حقوقه المدنية، الأمر الذي يعكس الاهتمام بجدية التدريب.

أما مشروع قانون العمل الأردني الجديد، فلم يشترط بلوغ صاحب العمل سن الحادية والعشرين الا اذا استخدم «متدربين دون السادسة عشرة من العمر» (٤٢) واذا

(٤٢) المادة (٥٧) فقرة (ب) من المشروع.

علمنا أن الحد الأدنى لسن المتدرب هو الخامسة عشرة، يثور التساؤل حول الفائدة المحدودة لمثل هذا النص. وكان الأولى بالمشروع أن يحذو حذو قانون العمل النافذ، و يعتبر بلوغ صاحب العمل لسن الحادية والعشرين شرطاً أساسياً للسماح له بالتدريب أياً كانت سن المتدربين لديه. إذ أن بلوغ هذه السن يشكل كما أسلفنا قرينة على درجة من النضوج والخبرة لا بد من توافرها فيمن يتولى التدريب.

وفي القانون المقارن نجد أن المادة (١٠) من قانون العمل اللبناني لعام ١٩٤٦ قد تضمنت ذات الحكم الوارد في المادة (٥٧) من مشروع قانون العمل الأردني. في حين أن المادة (٥٧) من نظام العمل والعمال السعودي لعام ١٣٨٩ قد أكدت على ضرورة بلوغ «صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً متدرجين إحدى وعشرين سنة على الأقل...». أما بقية التشريعات العمالية في الدول العربية المجاورة فلم تتطرق في غالبيتها إلى تحديد سن صاحب العمل (٤٣). ويمكن تفسير صمت تلك التشريعات بأنها تكتفي ببلوغ صاحب العمل لسن الرشد المحدد في القواعد العامة للسماح له بتولي التدريب المهني (٤٤). أما قانون العمل الفرنسي فقد سار صراحة في هذا الاتجاه عندما اشترط أن يكون صاحب العمل المتولي التدريب بالغاً لسن الرشد أو مأذوناً له بالتصرف (٤٥).

وغني عن البيان أن نشير في النهاية إلى أنه تطبيقاً للقواعد العامة، فإن بلوغ صاحب العمل للسن المحدده في القانون يرتبط بعدم إصابته بأي عارض من عوارض الأهلية، كالجنون أو العته، حتى يكون أهلاً للقيام بالتدريب المهني.

-
- (٤٣) لم نجد في نصوص قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠، أو قانون العمل الموحد في مصر وسوريا رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، أو قانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤، أو قانون العمل السوداني لسنة ١٩٨١ ما يشير إلى تحديد الحد الأدنى لسن صاحب العمل المسموح له بقبول المتدربين.
- (٤٤) حدد القانون المدني العراقي في المادة (١٠٦) سن الرشد ببلوغ ثمانين سنة شمسية كاملة وكذلك القانون المدني السوري في المادة (٤٦) منه. أما القانون المدني المصري فقد ارتفع في المادة (٤٤) منه بسن الرشد إلى «إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة».
- (٤٥) جاء في المادة 4 - 117. L. من قانون العمل الفرنسي مايلي :

“Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est majeur ou émancipé.”

علمنا بأن سن الرشد هو حسب نص المادة (٤٨٨) من القانون المدني الفرنسي بلوغ سن الحادية والعشرين من العمر.

المبحث الثاني الضمانات الأخلاقية

تطلبت الفقرة الرابعة من المادة (١٤) من قانون العمل الأردني في صاحب العمل المسموح له بقبول متدربين لديه أن لا يكون محكوما «بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة». ويمكن استخلاص حكمة هذا النص من أنه لما كان التدريب المهني يقوم على الاتصال المباشر والمستمر بين صاحب العمل ومن يتلقى التدريب لديه، ولما كان المتدرب في أغلب الأحوال قاصرا، فإن صغر سنه يفرض عليه التأثر الكلي بسلوك وتصرفات من حوله، وعلى الأخص مدربه الذي يأخذ عنه العلم والفن والخبرة في المهنة التي يتدرب عليها. وحرصا من المشرع على النشء الجديد الذي يحمل على عاتقه آمال الأمة في تقدمها الاقتصادي والاجتماعي، لم ير من المصلحة ترك هؤلاء الصغار بين يدي أصحاب العمل دون اشتراط حدا أدنى من الضمانات الأخلاقية التي لا بد أن يتحلون بها للسماح لهم بقبول المتدربين الصغار. وليس أقل من اشتراط عدم وجود أسبقيات جرمية لصاحب العمل، وخاصة ما يتعلق منها بالشرف أو الأمانة، كحد أدنى من الأخلاق التي تضمن عدم انحراف هؤلاء الصغار.

وانطلاقا من الحكمة المشار إليها اعلاه يتعين أن لا يقتصر شرط وجود الضمانات الأخلاقية على صاحب العمل وحده، بل يجب أن يمتد ليشمل الأشخاص الذين يتولون مهمة تدريب الصغار في مؤسسته، وذلك عندما لا يقوم صاحب العمل ذاته بتلك المهمة.

ومن جهة أخرى، فلم يقف المشرع الأردني في حرصه على عدم انحراف المتدربين بشكل عام عند هذا الحد، بل أولى الفتيات المتدربات مزيدا من الحرص، حين نصت الفقرة الخامسة من المادة (١٤) من قانون العمل على أنه «لا يجوز لأصحاب الأعمال غير المتزوجين أن يدربوا لديهم فتيات قاصرات». وتقوم حكمة هذا النص على أن أصحاب الأعمال المتزوجين هم غالبا ما يكونون أكثر بعدا عن اغواء الفتيات القاصرات والعبث بهن من زملائهم غير المتزوجين (٤٦).

(٤٦) يلاحظ أن سلوك الرجل المتزوج، أو عبارة أدق سلوك «رب الأسرة الجيد» «Unbon pere de famille»

وقد ذهب مشروع قانون العمل الأردني الجديد مذهب قانون العمل النافذ في اشتراطه للضمانات الأخلاقية المبينه أعلاه (٤٧). كما اتخذ قانون العمل اللبناني اتجاهها مقاربا للاتجاه الأردني (٤٨). أما نظام العمل السعودي فقد اكتفى باشتراط كون صاحب العمل «حسن السمعة» (٤٩) ويتفق هذا الاتجاه السعودي مع ماذهب اليه قانون العمل الفرنسي. اذ نص هذا الأخير على ضرورة التحقق من «حسن أخلاق» صاحب العمل والاشخاص العاملين لديه، وخاصة من هم على اتصال مباشر بالتدريسين (٥٠). الا أنه لم يحدد معيارا معيناً لتقدير ذلك. الأمر الذي يجعل الجهة المختصة بهذا التحقق، وهي الجهة التي تتولى منح صاحب العمل ترخيصاً بقبول المتدربين، في حيرة من أمرها. وتنعكس تلك الحيرة على قراراتها في هذا الموضوع التي غالباً ما تكون قرارات جزافية (٥١).

== يعتبر معياراً قديماً وحديثاً للفرقة بين التصرف السليم والتصرف الخاطيء. فمن عهد الرومان يعرف الخطأ بأنه «مالا يسلكه رب الأسرة الجيد» «Le bonus pater familias». لمزيد من التفاصيل حول هذا المعيار أنظر:

“Un bon Pere de Famille” B. STARCK, Droit Civil, Obligations, éd. L. Techniques, Paris 1972, N. 270 et S.

(٤٧) جاء في المادة (٥٩) من المشروع مايلي «لايجوز لصاحب عمل أن يستخدم متدرباً دون الثامنة عشرة من العمر اذا كان صاحب العمل هذا محكوماً بالسجن بجريمة السرقة أو التزوير أو الاحتيال أو سوء الائتمان أو أوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف، الا اذا رد اليه اعتباره». كما ورد في الفقرة (ج) من المادة (٥٧) مايلي «لايجوز لأصحاب العمل غير المتزوجين أن يدربوا لديهم فتيات قاصرات».

(٤٨) ورد في المادة (١٦) من قانون العمل اللبناني لعام ١٩٤٦ ذات النص الوارد في المادة (٥٩) من المشروع الأردني، الا أنه لم يتضمن حظراً على تدريب الفتيات القاصرات من قبل اصحاب العمل غير المتزوجين، واكتفى بحظر اسكان القصر ذكورا أو اناثا الذين يعملون لدى هؤلاء معهم. وعليه نصت المادة (١٥) منه على أنه «لايحق لرب العمل ذكر كان أم أنثى عازبا أو هاجرا أو مطلقاً أو أرمل أن يسكن معه قاصراً مستخدماً عنده».

(٤٩) المادة (٥٧) من نظام العمل السعودي لعام ١٣٨٩هـ. وتجدر الإشارة الى أن التشريعات العمالية العربية الأخرى التي نشير اليها في هذا البحث لم تتعرض لموضوع الضمانات الأخلاقية.

(٥٠) المادة 5 - 117. L.

(٥١) أنظر بهذا المعنى: G. FRIEDEL, Op cit. n. 90.

المبحث الثالث

المؤهلات والاستعدادات الفنية

من المسلم به أن الوصول بالمتدرب الى درجة اتقان المهنة التي يرغب في تعلمها يعتمد أساسا على عاملين رئيسيين: كفاءة المدرب وخبرته الفنية من جهة، وتوفر الآلات والأدوات والوسائل الفنية في مؤسسته من جهة أخرى. وإذا كان مجال بحثنا هذا لا يميز لنا الحديث باسهاب في مضمون التزام صاحب العمل بالاعداد المهني للمتدرب، لأن مكانه الطبيعي في استعراض آثار عقد التدريب المهني، الا أننا لابد وأن نشير هنا الى الخطوط العريضة لهذا الالتزام لارتباطه الوثيق بمؤهلات صاحب العمل واستعداداته الفنية.

ذلك أن الاعداد المهني للمتدرب يشتمل عادة على تدريب نظري، غالبا ما يتم في أحد مراكز التدريب المهني، كما يتضمن تدريبا أو تطبيقا عمليا يتم في مؤسسة صاحب العمل على المهنة أو الحرفة المراد تعلمها (٥٢). وفي الأحوال التي لا يتم التدريب النظري فيها لدى أحد مراكز التدريب المهني، تظل مهمة التدريب النظري هذا من مهمات صاحب العمل، وبالتالي لابد وأن يكون مؤهلا لها. وحتى اذا تم التدريب النظري لدى مراكز التدريب المهني، فان التدريب العملي، الذي هو تطبيق للمعلومات النظرية التي تلقاها المتدرب، يكون دائما من مهمات صاحب العمل، وهي مهمة لا يجوز الاستهانة بها. فمن ينقل النظرية الى التطبيق لابد وأن يتمتع بمهارة تفوق مهارة صاحب الاختصاص النظري البحث، أو صاحب الاختصاص العملي البحث. وعليه فان سلامة التدريب العملي وجدواه تستلزمان مهارة وخبرة لابد من توافرها في صاحب العمل أو من يتولى التدريب لديه.

ومن جهة أخرى، يتطلب التدريب العملي بالاضافة الى ماتقدم أن يتوافر لدى

(٥٢) لم يعن قانون العمل الأردني النافذ بالتفرقة بين التدريب النظري والتدريب العملي، في حين ركز عليها المشروع الجديد اذ جاء في المادة (٦٠) منه مايلي: «على صاحب العمل أن يمنح العامل المتدرب وقتا كافيا لتلقى التعليم النظري، وعليه أن يدرب العامل على أصول المهنة التي استخدم لأجلها..»

صاحب العمل الأدوات والآلات والمواد الخام اللازمة للتطبيق، وبشكل أعم كافة الاستعدادات الفنية اللازمة للتدريب العملي. إذ أن مهارة المدرب وخبرته لا تكفي وحدها لاعداد عامل ماهر اذا لم تكن المؤسسة التي يتدرب فيها ذلك العامل توفر له وسائل التطبيق.

و بالرجوع الى قانون العمل الأردني النافذ نجد أنه في تعدادة للشروط الواجب توافرها في صاحب العمل قد أغفل شرط المؤهلات والاستعدادات الفنية. في حين حرص المشرع السعودي على ادراج مثل هذا الشرط (٥٣). وقد تنبه واضعوا مشروع قانون العمل الأردني الى هذا الشغرة التشريعية في قانون العمل النافذ فضمنوا المشروع نصا يشترط «أن يكون صاحب العمل أو من يقوم بالتدريب حائزا على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها، كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط الفنية المناسبة لتوفر للمتدربين الامكانيات اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة» (٥٤).

أما قانون العمل الفرنسي فقد اعتبر شرط توافر المؤهلات والاستعدادات الفنية لدى صاحب العمل والمدرين لديه من أهم الشروط التي يتوقف عليه منحه الترخيص للتدريب المهني. فلا يمنح الترخيص المذكور الا «اذا كانت التجهيزات الآلية في المؤسسة، والتكنولوجيا المستعملة فيها، وظروف العمل والسلامة العمالية، والمؤهلات المهنية للعاملين في المؤسسة وبالأخص الأشخاص الذين يعهد اليهم القيام بالتدريب، هي ذات طبيعه تسمح بتقديم التدريب المهني الأفضل» (٥٥).

(٥٣) المادة (٥٧) من نظام العمل السعودي لعام ١٣٨٩ هـ.

(٥٤) المادة (٥٦) من مشروع قانون العمل الأردني، ويلاحظ أن هذا النص مطابق لنص المادة (٥٧) من

نظام العمل السعودية لعام ١٣٨٩ هـ.

(٥٥) المادة 5- 117. من قانون العمل الفرنسي الجديد.

الباب الثاني

شروط صحة العقد الشكليه

اقتضت حماية المتدرب، لكونه في أغلب الأحوال قاصراً، تعليق صحة عقد التدريب المهني على اقترانه بعدد من الشروط الشكليه لم يتطلبها المشرع في عقد العمل الفردي. وتنحصر هذه الشروط في ضرورة كتابة العقد، وفي البيانات الاجبارية التي يجب أن يشتمل عليها، اضافة الى وجوب تسجيله لدى الجهات الرسمية المختصة.

الفصل الأول

الكتابه

نصت الفقرة الأولى من المادة (١٤) من قانون العمل النافذ على أن يكون عقد التدريب كتابياً. وبهذا يعتبر المشرع أن الكتابة شرطاً من شروط صحة العقد، لا مجرد شرط لاثباته كما هو الحال في عقد العمل الفردي. ذلك أن الفقرة الأولى من المادة (١٥) من قانون العمل قد خيرت المتعاقدين بين كتابة عقد العمل الفردي وبين عدم كتابته، ورتبت الفقرة السابعة من ذات المادة جزاء عدم كتابة العقد بالسماح للعامل «اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية». وإذا كان مثل هذا الخيار لا يظهر في النصوص المتعلقة بالتدريب المهني، فإن تلك النصوص قد خللت أيضاً من بيان الجزاء المترتب على عدم كتابة العقد، مما يحمل على الاعتقاد بأن المشرع قد ترك الأمر الى القواعد العامة.

وبالرجوع الى نصوص القانون المدني الأردني نجد أن الفقرة الأولى من المادة (١٦٨) منه تعتبر أن العقد الذي «اختلف ركنه أو محله أو الغرض منه أو الشكل الذي فرضه القانون لانعقاده...» هو عقد باطل. وتطبيقاً لهذه القاعده فإن عدم كتابة عقد التدريب المهني تؤدي الى اختلال في ركنه الشكلي، و يترتب على هذا الاختلال بطلان العقد (٥٦).

وقد جاء مشروع قانون العمل الجديد مؤكدا لهذا الحكم وحاسماً لكل جدال حول جزاء عدم كتابة العقد، عندما نصت المادة (٥٦) منه على أنه «يجب أن يكون عقد التدريب خطياً تحت طائلة البطلان...».

وفي القانون المقارن، نجد أن المادة (٣٨) من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المطبق في مصر وسوريا، قد اشترطت كتابة عقد التدريب المهني. كما أن المادة (٥٨) من نظام العمل والعمال السعودي لعام ١٣٨٩ هـ قد نصت على أنه «يجب أن يكون عقد التدرج كتابياً». علماً بأن أياً من القانونين لم يبين صراحة جزاء عدم كتابة العقد. أما في القانون الفرنسي، فقد حرصت تشريعات العمل منذ عام ١٩٤٢ (٥٧)، كما استقرت أحكام القضاء، على أن يكون عقد التدريب المهني مكتوباً والا كان باطلاً (٥٨). إلا أن قانون العمل الجديد رقم ٧٣ - ٤ لعام ٧٣ وإن لم ينص صراحة على بطلان العقد غير المكتوب، إلا أنه أكد في المادة ١٢ - ١١٧ L. على ضرورة اتخاذ الشكل الكتابي (٥٩).

(٥٦) لمزيد من التفصيل حول اعتبار الكتابه ركناً شكلياً يترتب على الإخلال به بطلان العقد أنظر: د. عبدالرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص ١٦٣ وما بعدها هامش (١). وأنظر أيضاً :

G. MARTY et P. RAYNAUD, Droit civil, Tom II, 1er Vol. éd. Sirey, Paris, 1962, n. 57 et s.

(٥٧) اكتفى قانون العمل الفرنسي الصادر في ٢٢ شباط عام ١٨٥١ لقيام عقد التدريب المهني بمجرد تبادل الإيجاب والقبول. إلا أن تعسف أرباب العمل تجاه هذه الحريه حل المشرع على حماية المتدرب بأن اشترط في القانون الصادر في ٢٠ آذار عام ١٩٢٨ على أن يكون العقد كتابياً، وقرر عقوبة المخالفة في حال عدم الالتزام بالكتابة. وأمام عدم فعالية هذه العقوبة تدخل المشرع مرة أخرى بالقانون الصادر في ٢٨ أكتوبر عام ١٩٤٢ وقرر البطلان كجزاء لعدم كتابة عقد التدريب المهني، وبهذا اعتبرت الكتابة ركناً شكلياً من أركان عقد التدريب المهني. لمزيد من التفصيل أنظر:

G. FRIEDEL, Op. cit. n. 36, P. VOIRIN, Un nouvel aspect de la protection pénale des contrats: La sanction du défaut d'écrit en matière d'apprentissage, Dalloz H. 1931, Chron. P. 29.

(٥٨) راجع أحكام محكمة النقض الفرنسية التالية : —

Cass. Soc. 29 janv. 1953, Dalloz 1953, 237.

Cass. Soc. 27 Oct. 1959, Dalloz 1960, 109.

Cass. Soc. 18 dec. 1961, Bull. civ. II p. 629.

(٥٩) تجدر الإشارة إلى أن المادة ١٥ - ١١٧ L. قد نصت على أنه إذا كان صاحب العمل أحد أصول المتدرب فيمكن استبدال العقد المكتوب بتصريح يعلن فيه صاحب العمل أنه يلتزم بالانصياع لكافة الشروط القانونية للتدريب المهني، على أن يأخذ هذا التصريح الشكل الكتابي أيضاً. وعليه فلا يعتبر هذا التصريح استثناء على قاعده العقد المكتوب. أنظر بهذا المعنى: M. CREMIEUX, Op. cit. n. 14.

الفصل الثاني البيانات الاجبارية

لما كان الهدف من كتابة عقد التدريب المهني هو حماية المتدرب، فإن الكتابة في ذاتها لا تحقق هذا الهدف اذا لم يتدخل المشرع محمدا مضمون البيانات التي يتعين أن يشتمل العقد عليها. وانطلاقا من هذه الفكرة فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة (١٤) من قانون العمل الأردني على أنه «يجب أن يكون العقد حسب النموذج المعين»، تاركة لوزارة العمل تحديد البيانات الاجبارية للعقد من خلال النموذج الذي تعده الوزارة لهذه الغاية (٦٠). وقد تكون المرونة في التشريع، وضرورة مراعاة الواقع العملي المتطور، هي التي املت على المشرع الأردني عدم تحديد بيانات العقد الاجبارية. بيد أن الحماية الفعالة للمتدرب لا تستقيم الا اذا تضمن التشريع ذاته تحديدا لمضمون عقد التدريب المهني.

وقد حاول مشروع قانون العمل الأردني الجديد تدارك هذه الثغرة، حين حددت المادة (٦١) منه البيانات الأساسية التي يجب أن يشتمل عليها العقد، اضافة الى البيانات الأخرى التي ترى مؤسسة التدريب المهني ضرورة ادراجها فيه باعتبارها الجهة التي عهد اليها المشروع باعداد النموذج المعتمد لعقد التدريب المهني (٦١). وبالرجوع الى المادة (٦١) المشار اليها نجد أنها نصت على أن «تحدد في عقد التدريب مدته ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة في كل مرحلة...». كما تضمن «عقد التلمذة الصناعية للتدريب»، وهو عقد نموذجي معد من قبل مؤسسة التدريب المهني، عددا آخر من البيانات. ومن مجمل ماورد في

(٦٠) لم تقم وزارة العمل بإعداد النموذج المنصوص عليه في الفقرة (٣) من المادة (١٤) من قانون العمل، الأمر الذي دعى مؤسسة التدريب المهني بعد انشائها عام ١٩٧٦ الى إعداد عقد نموذجي للتدريب المهني طبقته على التدريب المهني المنظم الذي تنوّل المؤسسة الاشراف عليه، وسنفضل مضمون هذا العقد النموذجي فيما يلي.

(٦١) جاء في الفقرة (أ) من المادة (٥٨) من مشروع قانون العمل الأردني الجديد ما يلي: «ينظم عقد التدريب وفق النموذج الذي تعده مؤسسة التدريب المهني على أربع نسخ على الأقل...». وبهذا النص أعطيت مؤسسة التدريب المهني هذا الاختصاص صراحة، في حين لم يبين قانون العمل النافذ الجهة المختصة بإعداد «النموذج المعين» مما يجعل على الاعتقاد بأن الاختصاص المذكور هو لوزارة العمل، وأن النموذج «عقد التلمذة الصناعية للتدريب» الذي أعدته مؤسسة التدريب المهني لا يستند الى نص تشريعي.

كل من المشروع والعقد النموذجي المشار اليه، نستطيع القول بأن عقد التدريب المهني يجب أن يشمل على البيانات الاجبارية التالية : —

- ١ — بيانات هوية كل من المتعاقدين بما في ذلك بيانات هوية ولي أمر المتدرب القاصر.
- ٢ — تحديد المهنة المراد التدريب عليها بدقة ووضوح.
- ٣ — تحديد مدة العقد.
- ٤ — بيان مراحل التدريب المتعاقبة النظرية والعملية.
- ٥ — تحديد أجر المتدرب في كل مرحلة من مراحل التدريب.
- ٦ — بيان حقوق المتدرب الأخرى كالأجازه السنوية والتأمين ضد حوادث العمل.. الخ.
- ٧ — تحديد قيمة الكفالة التي يلتزم المتدرب بتقديمها كتأمين مقابل الأدوات التي يستعملها وأية أضرار قد يلحقها بالمؤسسة.
- ٨ — بيان أسباب فسخ العقد بارادة الطرفين أو بالارادة المنفردة لأحدهما.

ولعل من المفيد أن نشير في نهاية حديثنا عن البيانات الاجبارية الى أن مذهب اليه مشروع قانون العمل الأردني في هذا الموضوع يتفق مع ماتضمنه كل من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (٦٢) ونظام العمل السعودي لعام ١٣٨٩ هـ (٦٣)، وكذلك قانون العمل الفرنسي الجديد (٦٤).

- (٦٢) نصت المادة (٣٨) من قانون العمل الموحد على ما يلي «يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم...».
- (٦٣) جاء في المادة (٥٨) من نظام العمل السعودي ما يلي «يجب أن يكون عقد التدرج كتابياً وأن يحدد فيه مدة التدرج ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة في كل مرحلة...».
- (٦٤) نصت المادة 11 - R 117 التي أدخلت في قانون العمل الفرنسي بموجب المرسوم رقم ٩٩/٧٧ والصادر في ٢ شباط عام ١٩٧٧ على ما يلي: «يجب أن يتضمن عقد التدريب المهني الاشتراطات والبيانات الاجبارية الواردة في العقد النموذجي الملحق بهذا المرسوم». وبعد الاطلاع على العقد النموذجي المشار إليه، وجدنا أن ما يتضمنه من بيانات لا يختلف عن البيانات التي استخلصناها من نص المادة (٦١) من المشروع الأردني وما ورد في عقد التلمذه الصناعية الصادر عن مؤسسة التدريب المهني في الأردن، والتي عدناها أعلاه. للاطلاع على نصوص العقد النموذجي الفرنسي أنظر:

Le contrat type de l'apprentissage, annexé au Décret n. 77 - 99 du 2 fev. 1977, Dalloz - Bulletin Législation Dalloz, 1977, P. 110.

الفصل الثالث

التسجيل

لا تكتمل الشروط الشكلية اللازمة لصحة عقد التدريب المهني الا بنقل مضمونه الى علم الجهات الرسمية المختصة برقابة تطبيق أحكام قانون العمل بشكل عام، وأحكام التدريب المهني بشكل خاص. وتختلف التشريعات العمالية في تنظيمها لكيفية اعلام تلك الجهات الرسمية بمضمون العقد، فمنها من يكتفي باشعار الجهات الرسمية به، ومنها من لا يترتب عليه أى أثر قانوني الا بتصديقه من قبل تلك الجهات الرسمية وتسجيله لديها. فما هو النهج الذي اتبعه المشرع الأردني في هذا الموضوع؟ وماهي الأهمية التي تعلقها التشريعات على هذا الاجراء الادارى؟ سؤالان نحاول الاجابة عليهما في المبحثين التاليين.

المبحث الأول

اجراءات وآثار التسجيل

لم ينص قانون العمل الأردني صراحة على وجوب تسجيل عقد التدريب المهني بل اكتفى بضرورة اشعار السلطات المختصة بوجود هذا العقد. ذلك أن الفقرة الثالثة من المادة(١٤) من القانون المذكور قد وضعت على عاتق صاحب العمل، الذي يبرم عقدا للتدريب المهني، التزاما بأن يرسل «اشعارا به الى مفتش العمل المختص خلال أسبوع واحد من تاريخ ابرامه»، دون أن تترتب أى جزاء مدنى على عدم تنفيذ هذا الالتزام(٦٥).

== ومن جهة أخرى تجدر الإشارة الى أن القانون الفرنسي لم يبين صراحة الجزاء المترتب على عدم التقيد بالبيانات الاجبارية لعقد التدريب المهني. ويرى جانب من الفقه أن الجزاء يجب أن يكون بطلان العقد. أنظر بهذا المعنى:

G. FRIEDEL Op. cit. n. 58.

(٦٥) الجزاء الوحيد الذي يمكن أن يترتب على مخالفة هذا الالتزام هو جزاء جنائي يتمثل في عقوبة الغرامة التي لا تتجاوز عشرة دنانير. وإن لم يكن قد نص على هذا الجزاء في الفصل المتعلق بالتدريب، فقد ورد النص عليه بوجه عام في المادة (١١٤) ف ٢ من قانون العمل التي جاء فيها أن «كل مخالفة لأي حكم من أحكام هذا القانون أو نظام أو أمر صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة خاصة يعاقب عليها بغرامة لا تتجاوز العشرة دنانير».

ويستفاد من هذا النص أن العقد يبرم صحيحاً طالما استكمل شروط صحته الأخرى، موضوعية كانت أو شكلية، وأن اشعار الجهات الرسمية أو عدم اشعارها به لا يرتب أى أثر قانوني على وجود العقد أو صحته. فالإشعار يظهر في قانون العمل الأردني مجرد إجراء إداري لا يؤدي عدم القيام به إلى الإخلال بصحة عقد التدريب المهني. وبالتالي نستطيع القول بأن التسجيل لا يعتبر شرطاً من الشروط الشكلية اللازمة لصحة عقد التدريب المهني في القانون الأردني.

أما مشروع قانون العمل الأردني الجديد فقد اتجه نحو ضرورة تسجيل العقد عندما نص في الفقرة (أ) من المادة (٥٨) على أن «ينظم عقد التدريب وفق النموذج الذي تعده مؤسسة التدريب المهني على أربع نسخ تودع واحدة منها لدى الوزارة وتسجل أخرى لدى مؤسسة التدريب المهني ويحتفظ كل من الطرفين بنسخة مصدقة عنها».

وإذا كان المشروع الجديد قد انتهج بهذا النص نهجاً مخالفاً لما سار عليه قانون العمل النافذ، وهو ممانعته اتجاهها إيجابياً لحماية المتدربين، إلا أنه لم يتعرض هو أيضاً للجزء المترتب على عدم التسجيل، تاركاً الباب مفتوحاً للتفسير والاجتهاد. وفي اعتقادنا أنه طالما جعل المشروع من التسجيل شرطاً شكلياً من شروط صحة العقد، كما هو الحال بالنسبة لشرط الكتابة، فإنه ينطبق على الإخلال به ذات الجزء الذي سبق وبيناه في حال عدم التقيد بكتابة العقد، أى البطلان تطبيقاً لنص المادة ١٦٨ من القانون المدني (٦٦).

ومما هو جدير بالملاحظة أن غالبية التشريعات العمالية في الدول العربية المجاورة لم تفرد في نصوصها إشارة للتسجيل، باستثناء نظام العمل السعودي لعام ١٣٨٩ هـ الذي أكدت المادة (٥٩) منه على أهمية تسجيل عقد التدريب خلال أسبوع من تاريخ توقيعه، معتبرة أن سريان العقد لا يبدأ إلا من تاريخ التسجيل الرسمي (٦٧). كذلك فقد نص قانون العمل الفرنسي على ضرورة تسجيل عقد التدريب لدى دائرة التفتيش المختصة بالنشاط

(٦٦) راجع ما سبق ص ٢٤٤.

(٦٧) نصت المادة (٥٩) من نظام العمل السعودي لعام ١٣٨٩ هـ على ما يلي: «يجب أن يكتب عقد التدرج على ثلاث نسخ على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بواحدة منها وتودع الثالثة خلال أسبوع من توقيع العقد في مكتب العمل المختص، ويعتبر التاريخ الرسمي الثابت للعقد هو تاريخ إيداع وتسجيل هذه النسخة في مكتب العمل....».

المهني موضوع العقد خلال شهر من تاريخ ابتداء التدريب(٦٨). وإذا كان المشرع الفرنسي لم يبين هو أيضا جزاء عدم التسجيل صراحة، فإن تفسير الإرادة الضمنية للمشرع سبب اختلافًا في الفقه. فالعقد الذي لم يسجل يعتبر باطلا من وجهة نظر البعض (٦٩)، بينما يعتبره البعض الآخر صحيحا ولكن غير قابل للتنفيذ (٧٠)، و يرى آخرون أنه باطل بطلانا نسبيا لمصلحة المتدرب باعتبار أن صاحب العمل قد ارتكب تدليسا مفسدا للرضا في نكوله عن التزامه القانوني بتسجيل العقد (٧١).

المبحث الثاني

أهمية التسجيل

بينما فيما تقدم الشروط الواجب توافرها في عقد التدريب المهني لاعتباره صحيحا مرتبا لآثاره القانونية، سواء أكانت تلك الشروط متعلقة بالموضوع أم بالشكل الذي فرض القانون على المتعاقدين ضرورة مراعاته. إلا أن أحد هذه الشروط، وهو شرط التسجيل، يعتبر قاسما مشتركا لجميع الشروط الأخرى، لأنه يتمثل في تمكين السلطات المختصة في الدولة من فرض رقابتها على تلك الشروط الأخرى للتأكد من امتثالها لأحكام القانون. الأمر الذي يبرز أهمية هذا الشرط بالنسبة لبقية الشروط الواجب توافرها في عقد التدريب المهني.

أما السلطات التي تتمتع بصلاحيه الرقابة على صحة شروط العقد، والتي تستطيع تقرير الجزاءات المترتبة على عدم صحتها فهي القضاء من جهة، والادارة من جهة أخرى. إذ

(٦٨) المادة 14 - 117 L. من قانون العمل الفرنسي .

(٦٩) أنظر في هذا الاتجاه:

M. CREMIEUX, op. cit. n. 16.

وكذلك أحكام النقض الفرنسية التالية :

Cass. Soc. 12 nov. 1969, Bull. civ. 5, n. 605.

Cass. Soc. 18 nov. 1970, Bull. civ. 5, n. 632.

(٧٠) أنظر بالنسبة لهذا الرأي :

G. FRIEDEL, Op. cit. n. 75.

(٧١) بالنسبة للاتجاه الثالث أنظر:

B. BOUBLEI Juris - class. Travail, Fasc. 20 n. 74

من البديهي أن نقول أن القضاء هو الجهة الأولى والأصيلة صاحبة الاختصاص العام بالسهر على حسن تطبيق القانون في شتى المجالات، ولا يعدو التدريب المهني إلا أن يكون أحد المجالات التي تخضع لرقابة القضاء. إلا أنه بجانب هذه الرقابة القضائية، تمنح التشريعات عادة للإدارة نوعاً من الرقابة على صحة عقد التدريب المهني، بحيث تكون الرقابة الإدارية سابقة على الرقابة القضائية.

المطلب الأول

الرقابة الإدارية

سبق أن ذكرنا أن الفقرة الثالثة من المادة (١٤) من قانون العمل النافذ تكتفي بالزام صاحب العمل أن يشعر مفتش العمل المختص بإبرام عقد التدريب المهني خلال أسبوع واحد من تاريخ إبرامه، دون أن تفرض صراحة وجوب تسجيل العقد لدى وزارة العمل (٧٢). وإذا علمنا أن المقصود بتسجيل العقد لدى الوزارة هو فرض رقابتها الإدارية على صحته، خلصنا إلى القول بأن المشرع لدينا لم يعط الإدارة حقاً في الرقابة الفعلية على صحة عقد التدريب المهني.

إلا أن ازدياد أهمية هذا العقد، نظراً للدور الذي يلعبه التدريب المهني في إعداد الطاقات البشرية اللازمة لتنفيذ الخطط التنموية (٧٣)، وضرورة مواكبة التشريعات المتقدمة التي تحرص على مصلحة المتدربين، حملت واضعي مشروع قانون العمل الأردني الجديد على تضمينه نصاً صريحاً يقرر للإدارة حقاً في الرقابة على صحة عقد التدريب المهني قبل تسجيله. فقد جاء في الفقرة (ب) من المادة (٥٨) من المشروع أنه «إذا تضمن عقد التدريب المطلوب تسجيله نصاً مخالفاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام القوانين والأنظمة والقرارات المتعلقة بالتدريب المهني، فلمؤسسة التدريب المهني أن تطلب من المتعاقدين إزالة تلك المخالفة قبل الشروع في التسجيل».

(٧٢) راجع ما سبق ص ٢٤٨ وما بعدها.

(٧٣) راجع ما جاء في مقدمة هذا البحث من ربط بين التخطيط التنموي والتدريب المهني.

و يستفاد من هذا النص أن لمؤسسة التدريب المهني الحق في الامتناع عن تسجيل العقد المشوب بمخالفة القانون حتى يقوم المتعاقدان بتعديله بما يتفق وأحكام القانون. ورغم الفائدة المحققة من وضع مثل هذا النص، إلا أنه يؤخذ عليه عدم تقييده بفترة زمنية محددة. ذلك أن المشروع لم يحدد للإدارة فترة زمنية يتعين عليها خلالها أن تسجل العقد أو تطلب تعديله، وبالتالي فقد يؤدي الروتين الإداري إلى تعليق تسجيل العقد مدة طويلة مما يلحق ضرراً مؤكداً بأطراف العقد وعلى الأخص الطرف الضعيف فيه، أي المتدرب. وحبذا لو تضمن المشروع ميعال هذه الشغرة، وذلك بالنص صراحة على حق الإدارة برفض تسجيل العقد خلال شهر من تاريخ تقديمه إذا لم يكن متفقاً وأحكام القانون. مثل هذا النص يلزم الإدارة بسرعة البت في عقود التدريب المهني، فاما أن تسجل تلك العقود، واما أن ترفض تسجيلها طالبة تعديل الشروط المخالفة للقانون. أما إذا مضت مدة الشهر دون إبلاغ المتعاقدان صراحة برفض التسجيل، اعتبر عدم الرفض قبولاً، وبدأ تاريخ سريان العقد اعتباراً من انتهاء مدة الشهر المشار إليها.

بقي أن نقول أن الرقابة الإدارية على صحة عقد التدريب المهني هي من أهم ملامح قانون العمل الفرنسي الجديد (٧٤). إذ فرض القانون المذكور ضرورة تسجيل عقد التدريب، ومنح الإدارة خياراً بين الموافقة الصريحة أو الضمنية على تسجيل العقد خلال شهر من تاريخ تقديمه، أو رفض تسجيله إذا لم يكن متفقاً وأحكام القانون. إلا أنه خلافاً لما جاء به مشروع قانون العمل الأوربي الجديد، لم يسمح القانون الفرنسي للإدارة بإبداء رأيها صراحة في صحة العقد (٧٥).

(٧٤) أنظر بهذا المعنى: M. CREMIEUX, op. cit. n. 17.

(٧٥) راجع نص المادة 14 - 117 L. من قانون العمل الفرنسي.

المطلب الثاني

الرقابة القضائية

نقصد بالرقابة القضائية على صحة التدريب المهني رقابة القضاء على قرارات الادارة برفض تسجيل العقد الذي لم يستكمل شرائطه القانونية من وجهة نظر الادارة. ذلك أن نزاعاً قد يثور بين من يطلب تسجيل عقد التدريب المهني من جهة، وبين الادارة الموكل اليها هذا التسجيل من جهة أخرى، عندما تعترض هذه الأخيرة على تسجيل العقد لقناعتها بعدم امتثال نصوصه لأحكام القانون. وهنا يحل النزاع أمام القضاء ليبسط رقابته على صحة العقد من خلال الرقابة على قرار الادارة القاضي برفض التسجيل .

لم تثر الرقابة القضائية، بالمفهوم المشار اليه، في ظل قانون العمل النافذ. إذ أن هذا القانون قد اكتفى، كما نعلم، بأشعار الادارة بواقعة إبرام عقد التدريب دون أن يرتب على المتعاقدين التزاماً بتسجيله لديها (٧٦). فلا رقابة لها على صحة عقد التدريب، بالتالي لاجمال للرقابة القضائية (٧٧).

أما مشروع قانون العمل الأردني الجديد فقد أقر تسجيل عقد التدريب المهني، واعترف للادارة بالحق في طلب ازالة أية مخالفة للقانون قد يتضمنها العقد قبل أن تشرع في تسجيله (٧٨). فإذا لم يقتنع طالب التسجيل بوجهة نظر الادارة، فليس هناك ما يحول بينه وبين الطعن في قرارها أمام المحاكم المختصة. وبهذا يكون المشروع الجديد قد أقر ضمناً حق الرقابة القضائية على صحة عقد التدريب المهني.

وبالنسبة للقضاء المختص في نظر النزاع بين الادارة وبين طالب التسجيل هو

(٧٦) راجع ما سبق ص ٢٤٨ وما بعدها.

(٧٧) تجدر الإشارة الى أن رقابة القضاء على صحة عقد التدريب المهني لم تنتف كلياً في ظل قانون العمل النافذ. ذلك أن القضاء العادي يختص، طبقاً لولاياته العامة، بالنظر في أي نزاع قد يثور بين المتعاقدين حول صحة العقد أو تفسيره أو تنفيذه أو تطبيق أي شرط من الشروط الواردة فيه، كما هو الحال بالنسبة لأي عقد من العقود. فرقابة القضاء العادي قائمة، إنما لرقابة في ظل القانون الحالي للقضاء الإداري على هذا العقد.

(٧٨) راجع نص المادة ٥٨/ب من المشروع.

القضاء الإداري، أي محكمة العدل العليا. ذلك أن رفض التسجيل يمثل قراراً إدارياً يدخل ضمن اختصاص محكمة العدل العليا (٧٩).

ومما هو جدير بالملاحظة أن قانون العمل الفرنسي قد سلك سلوكاً مغايراً في موضوع الرقابة القضائية، ذلك أنه استثناء على مبدأ الفصل بين الإدارة والقضاء، فقد أعطى القانون المذكور القضاء العادي، وليس القضاء الإداري، حق الرقابة على قرار الإدارة برفض التسجيل. إذ أجاز لأى من المتعاقدين أن يطعن بهذا الرفض أمام محكمة العمل أو أمام محكمة الصلح، التي تتولى عندئذ فحص صحة عقد التدريب المهني (٨٠).

(٧٩) جاء في البند (و) من الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٢ أن محكمة العدل العليا تختص بالنظر «في الطلبات التي يقدمها الأفراد والهيئات العامة بإلغاء القرارات الإدارية... ويعتبر في حكم القرارات الإدارية رفض السلطة الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ أي قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين والأنظمة». أنظر أيضاً في تعريف القرار الإداري: عدل عليا رقم ٥٣/٥٢ مجلة نقابة المحامين الأردنيين لعام ١٩٥٣ ص ٧٠، عدل عليا رقم ٦٢/٤٠ مجلة نقابة المحامين لعام ١٩٦٢ ص ٨٤١، عدل عليا رقم ٦٣/٥٨ مجلة نقابة المحامين لعام ١٩٦٣ ص ٥٥٥، عدل عليا رقم ٦٤/٨١ مجلة نقابة المحامين لعام ١٩٦٤ ص ١١٨٦، وأنظر أيضاً د. حنانه، القضاء الإداري في الأردن، عمان ١٩٧٣ ص ٢٦٣ وما بعدها. وفي رفض تسجيل نقابات عمالية: عدل عليا رقم ٦١/٢٧ مجلة نقابة المحامين ١٩٦١ ص ٢٦١، عدل عليا رقم ٦٤/٣٧ مجلة نقابة المحامين ١٩٦٤ ص ٩٣٧.

(٨٠) راجع نص المادة ١٦ - ١١٧ L. من قانون العمل الفرنسي، وأنظر أيضاً بهذا المعنى:

G. FRIEDEL op. cit. n. 68° M. CREMIEUX, OP. cit. 20 ets.

خاتمة

بعد الانتهاء من هذه الدراسة، لعل القارئ الكريم يشاركنا الرأي في أن موضوع الاعداد والتأهيل المهني، الذي أهمله المشرع الأردني لفترة طويلة، ولم يعره الفقه والقضاء لدينا الأهمية اللازمة بالمقارنة مع الأنظمة القانونية العربية والأجنبية الأخرى، هو موضوع جدير بالبحث والدراسة من وجهة النظر القانونية.

ونأمل أن تكون هذه الدراسة المتواضعة قد أسهمت في رسم الاطار التشريعي لعقد التدريب المهني، وخاصة من خلال شروط صحته التي بينها في هذا البحث. فاذا أبرم العقد مستوفيا للشروط المبينة فيما تقدم يعتبر صحيحا مرتبا لآثاره القانونية. فيرتب على طرفيه، باعتباره من العقود الملزمة للجانبين، التزامات متقابلة يؤدي الوفاء بها تحقيق الغاية التي وجد هذا العقد من أجلها، وهي اعداد طاقات بشرية مؤهلة تسهم في بناء وتقدم المجتمع من خلال تخصصاتها ومهاراتها المهنية والحرفية.

ومما لا شك فيه أن بلدنا، الذي يعتبر في عداد البلدان النامية، هو في أمس الحاجة الى تلك التخصصات والمهارات اذ طالما كرر المسؤولون وذوى الرأي في هذا البلد أن أهم ثرواته هو الإنسان. بالمحافظة على هذه الثروة وتنميتها لا يتم الا من خلال اعداد الطاقات البشرية المؤهلة لتحمل مسؤولياتها في تحقيق طموحات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستويين الوطني والقومي.

مجلة العلوم الاجتماعية



تصدر عن جامعة الكويت

فصلية أكاديمية علمية مختصة بالشؤون النظرية والتطبيقية
في مختلف حقول العلوم الاجتماعية

رئيس التحرير د. أسعد عبد الرحمن

مدير التحرير عبد الرحمن فايز

يحتوي العدد حوالي ٣٠٠ صفحة تشمل على:

- أبحاث بالمرتبعة تعالج مختلف مقرن العلوم الاجتماعية .
- مراجعات لكثب مبدئية تبحث المضمرات التي تعالجها المجلة .
- مخصصات
- أبحاث ثابتة : تقارير علمية . دليل الجامعات والزمرات التعليمية العليا .
- ندوة العدد .

الاشتراكات:

للمؤسسات والدوائر الحكومية: في الكويت (١٢) ديناراً، في الخارج (٤٥) دولار او مايعادلها.

للافراد: في الكويت ديناران كويتيان، دينار للطلاب.

في الوطن العربي: ديناران ونصف كويتيان او مايعادلها، ديناران للطلاب، في الدول الاخرى ١٥ دولارا امريكيا او مايعادلها.

توجه جميع المراسلات والابحاث باسم رئيس التحرير على العنوان التالي:

مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت - ص.ب. ٥٤٨٦ - الكويت

٢٥ - ٣٣٣ / ٥١١٨٨