

دور ومهام مكاتب التأهيل والتوجيه المهني
في معايير العمل العربية والدولية
أهمية الترابط الثلاثي بين التوجيه والتدريب والتشغيل

إعداد وتقديم :

الدكتور/ نيازي مصطفى

الخبير العربي في مجال معايير العمل العربية

جمهورية مصر العربية



**** تقديم :**

مما لا شك فيه أن التوجيه المهني والتدريب المهني هما موضوعي الساعة في عالمنا العربي الآن وخاصة بعد الثورات العربية وفي ضوء بطالة كبيرة متزايدة فزيادة الإنتاج لا تتوقف على استخدام الموارد الاقتصادية فحسب، وإنما أيضاً على حسن استخدام الموارد البشرية ونجاح العامل في أداء عمله ورفع معدلات انتاجه .

والواقع أن تحقيق ذلك لا يتوقف على الاستعداد الشخصي للعامل فقط وإنما على المهارات التي يكتسبها من خلال برامج التدريب المهني.

لذلك فإن زيادة الإنتاج ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتدريب والذي يجب أن يكون وفق خطة مركزية محددة لأهدافه ووسائله .

ولنجاح التدريب المهني لا بد أن يقوم على التخطيط الجيد وتكافؤ الفرص للجميع والتعاقد مع المؤسسات الانتاجية للتدريب واستحداث وسائل تدريب تتفق مع الحاجات المحلية بالمجتمعات وتطوير مناهج التدريب لمزيد من التخصصات وتشجيع التعليم الذاتي والتدريب المستمر والتنسيق مع باقي البلدان الأخرى وبخاصة التي تحتاج للعمالة.

يمكننا التعريف بالتوجيه المهني والتدريب المهني على النحو الآتي :

التوجيه المهني :

"هو مساعدة الأفراد في اختيار المهنة أو المسار المهني أو الوظيفة الأكثر ملائمة لقدراته وميوله واستعداده في ضوء الدراسات المستمرة والدائمة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها"

التدريب المهني :

"هو الوسيلة التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المهارات والمعارف والقدرات اللازمة لممارسة عمل ما يناسبه في ضوء ما اكتسبه"

ونستطيع أن نقرر بحق أن التوجيه المهني والتدريب المهني يصاحبان الفرد في كافة مراحل حياته سواء خلال مراحل التعليم المختلفة أو في حياته المهنية بعد العمل.

والآن وحيث مشكلة البطالة تَورق الجميع وما أدى إليه التحول لنظام السوق الحر من مشكلات تستلزم لحظها تضافر كل الجهود واضعة الاعتبار الاقتصادية والاجتماعية في مقدمة الأولويات .

وسوف نقسم ورقة عملنا على النحو الآتي :

- أولاً : مبدأ الحق في العمل .
- ثانياً : تنظيم تشغيل العمال داخل الوطن وخارجه.
- ثالثاً : تنظيم استخدام العمال الأجانب .
- رابعاً : اتفاق التدرج .
- خامساً : عقد العمل تحت الاختبار .
- سادساً : دور مكاتب التأهيل والتوجيه المهني في مجال تشغيل الشباب .

مع ايضاحنا للاتفاقيات الدولية والعربية ذات الصلة :

أولاً : مبدأ الحق في العمل :

نستطيع أن نقرر - وبحق - أن الحق في العمل هو من الحقوق اللصيقة بالإنسان فالحق في العمل هو حق من الحقوق الأساسية فبدونه لا يمكن للمرء أن يحصل على دخل يتعيش منه، ومنذ قيام الثورة الصناعية وما أعقبها أزمة بطالة وتطور قوانين العمل للحد من المساوئ الاجتماعية الناجمة عن الثورة الصناعية وما أدى إليه التطور السياسي والاقتصادي والاجتماعي في البلدان الصناعية المتقدمة من الاعتراف للمواطن بالحق في العمل وهو ما أكدت عليه فيما بعد الاتفاقيات الدولية واعلانات حقوق الانسان.

البند الأول : الحق في العمل :

وقد أكدت الوثيقتان الأساسيتان لمنظمة العمل الدولية وهما دستور المنظمة الصادر 1919 و اعلان فيلادلفيا الصادر 1944 على التأكيد على الحق في العمل فدستور منظمة العمل الدولية أكد على أن من بين أهدافه مكافحة البطالة بالقضاء على شروط العمل المجحفة والفقر والحرمان وما يؤدي إليه ذلك من تعاسة وعدم رضا يهدد الأمن والسلام العالمي .

كما أن اعلان فيلادلفيا قد أكد على التزام منظمة العمل الدولية بمساندة كل الدول الأعضاء في سعيها إلى تحقيق :

1- العمالة الكاملة ورفع مستوى المعيشة .

2- ضمان عمل لكل فرد يناسب مهاراته وخبرته ويساهم في تحقيق رفاهيته.

كذلك فإن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر عام 1948 يؤكد حق كل إنسان في العمل الذي يختاره بإرادته الحرة وبشروط عادلة ومرضية تحميه من مساوئ البطالة.

وأيضاً فإن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي إعتدته الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر عام 1966 طلب من الدول الأعضاء أن تضمن حق العمل الذي يتضمن حق كل فرد في التمتع بإمكانية كسب معيشته من عمل يختاره ويقبله بحرية وأن تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق وتدريباً والحفاظ عليه

كما أكد الإعلان العالمي للتقدم الاجتماعي والتنمية الصادر عن الأمم المتحدة الصادر عام 1969 على "حق كل فرد في العمل وفي اختيار عمله بحرية"

والحقيقة أنه من الصعب حصر الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان إلا أنه يمكننا أن نقرر أن الاتفاقية رقم 122 الصادرة سنة 1964 بشأن "سياسة العمالة" والتوصية رقم 122 والخاصة بنفس الموضوع تعدان أهم الأدوات الصادرة عن تلك المنظمة الدولية وتنص المادة الأولى من الاتفاقية على أن :

1- على كل دولة عضو أن تعلن وتتابع كهدف أساسي سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية ورفع مستويات المعيشة وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية.

2- تستهدف السياسة المذكورة كغاية ما يأتي :

(أ) توفير فرص عمل لجميع القادرين على العمل الباحثين عنه.

(ب) أن يكون هذا العمل منتجاً بقدر الإمكان.

(ج) أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيه بغض النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

ثم جاءت التوصية رقم 169 الصادرة عام 1984 - في ظل تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الدول النامية وانتشار البطالة - لتعيد على التأكيد على الالتزام الواقع على عاتق الحكومات بحماية "الحق في العمل" وحدد البند أولاً من التوصية المبادئ العامة لسياسة العمالة على الوجه التالي :

- يعتبر تشجيع العمالة الكاملة، والمنتجة، والمختارة بحرية، الذي تنص عليه اتفاقية وتوصية سياسة العمالة (1964) بمثابة وسيلة لتأمين التطبيق العملي للحق في العمل.

- على أن يرتبط اعتراف الدول الاعضاء التام بالحق في العمل بتنفيذ سياسات اقتصادية واجتماعية يكون الهدف منها النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية .

- وأن يعطي النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية الأولوية في سياسات الدول الاعضاء الاقتصادية والاجتماعية وأن يكون جزءاً لا يتجزأ منها، وعند الاقتضاء من خططها التي تستهدف تلبية الاحتياجات الأساسية للشعوب.

- كذلك ينبغي للدول الاعضاء أن تولي عناية خاصة لأكفأ وسائل زيادة العمالة والانتاج، وأن تصوغ سياسات، وعند الاقتضاء برامج، تستهدف تيسير زيادة الانتاج، وعدالة توزيع السلع والخدمات الأساسية في كل أرجاء البلد، بقصد تلبية الاحتياجات الأساسية للسكان، ووفقاً لإعلان المبادئ وبرنامج العمل الذي اعتمده مؤتمر العمالة العالمي .

- كما ينبغي، ووفقاً للممارسة الوطنية، صياغة وتنفيذ السياسات والخطط والبرامج المذكورة التي حددتها هذه التوصية بالتشاور والتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال ومع غيرهم من المنظمات الممثلة للأشخاص المعنيين، ولا سيما المنظمات في القطاع الريفي.
- ينبغي للسياسات الاقتصادية والمالية على الصعيدين الوطني والدولي، أن تعكس الأولوية التي يجب إعطاؤها للغايات المذكورة في الفقرتين 3 و 4 من هذه التوصية.
- كما ينبغي للسياسات والخطط والبرامج المذكورة في هذه التوصية أن ترمي إلى إزالة كل تمييز وإلى ضمان المساواة في الفرص والمعاملة لجميع العاملين من حيث الوصول إلى العمل، وظروف العمل، والأجور والدخل، وفي التوجيه والتدريب والترقي في المجال المهني.
- ويتعين على الأعضاء أن تتخذ تدابير لمكافحة الاستخدام غير القانوني لمكافحة فعالة، ويقصد بذلك الاستخدام الذي لا يتفق مع أحكام القوانين واللوائح والممارسة الوطنية.
- كما تتخذ تدابير تمكن من انتقال العمال تدريجياً من القطاع غير النظامي، حيث يوجد، إلى القطاع النظامي .
- وينبغي للدول الاعضاء أن تعتمد سياسات وأن تتخذ تدابير من شأنها أن تكفل، مع مراعاة القانون والممارسة الوطنيين، ما يلي:
- (أ) تيسير التكيف مع التغيير الهيكلي على المستويين الكلي والقطاعي وعلى مستوى المؤسسة، وإعادة استخدام العمال الذين فقدوا عملهم نتيجة لتغيرات هيكلية وتكنولوجية .
- (ب) حماية العمالة أو تسهيل إعادة استخدام العمال المتضررين في حال بيع أو نقل أو إغلاق أو نقل موقع شركة أو منشأة أو جهاز.
- ويجوز أن تشمل تدابير تنفيذ سياسات العمالة، وفقاً للتشريعات والممارسات الوطنية، التفاوض بشأن اتفاقات جماعية تتعلق بمسائل ذات تأثير على العمالة، مثل :
- (أ) النهوض بالعمالة وحمايتها .
- (ب) الآثار الاقتصادية والاجتماعية لإعادة هيكلة فروع النشاط الاقتصادي والمشاريع وترشيدها .
- (ج) إعادة تنظيم ساعات العمل وتخفيضها .
- (د) حماية مجموعات معينة .
- (هـ) الإعلام في القضايا الاقتصادية والمالية وقضايا العمالة.
- وينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال تدابير فعالة لتشجيع المؤسسات متعددة الجنسية على أن تتبع وأن تعزز بصورة خاصة سياسات العمالة التي يوضحها الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (1977) وأن تكفل تقادي الآثار السلبية التي تعكسها هذه المؤسسات على العمالة وتشجيع آثارها الإيجابية .
- كما ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد، نظراً لازدياد الترابط في الاقتصاد العالمي، وعلاوة على التدابير المتخذة على الصعيد الوطني، إلى عدم التعاون الدولي ايضاً، من أجل كفاءة النجاح في مكافحة البطالة.

وتضمنت التوصية، برنامجاً متكاملاً، للعمل على مكافحة البطالة وضمان فرص عمل، تحقق عملاً مبدأ "الحق في العمل" .

ويعتمد هذا البرنامج على العناصر التالية :

- 1- سياسة وبرامج سكانية تستهدف تعزيز رعاية وتنظيم الأسرة.
 - 2- اتخاذ تدابير لتلبية احتياجات جميع فئات الأشخاص الذين كثيراً ما يلاقون صعوبات في العثور على عمل مستديم، وخاصة النساء، والأحداث والمعوقين والشباب، والمتعطلين عن العمل لأمد طويل.
 - 3- استخدام سياسات تكنولوجية تتناسب وظروف التنمية الاقتصادية وتعمل في آن واحد على تحسين ظروف العمل وتشمل تدابير لتفادي فقد الوظائف .
 - 4- إيلاء أهمية خاصة للقطاع غير النظامي (بوصفه مصدراً لفرص العمل) والمؤسسات الصغيرة، بوصفها كذلك تساعد على خلق فرص عمل، وباعتبار أن تكلفة خلق الوظائف في هذه القطاعات، أقل تكلفة من إنشاء الوظائف في القطاع المؤسس .
 - 5- الاهتمام بالمشروعات العامة للأشغال، واستخدامها كوسيلة لخلق فرص عمل، ووسيلة لإنشاء المرافق وتلبية الحاجات الأساسية بصورة أفضل.
- والمعاني المشار إليها، فيما يتعلق بحق العامل في المواثيق الدولي، رددتها وأكدت عليها، المواثيق العربية : فدستور منظمة العمل العربية (معدل) يؤكد أن الدول العربية قد أقرت هذا الدستور إيماناً منها بأن : "العمل ليس سلعة، وأن من حق القوى العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي"

وأن لجميع البشر الحق في السعى وراء رفاهيتهم المادية والروحية في حرية وفي ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية"

والميثاق العربي للعمل، يؤكد إقرار الدول الأعضاء بمنظمة العمل العربية، لهذا الميثاق " إيماناً بما يحققه التعاون في ميدان العمل من ضمانات حقوق الإنسان العربي في حياة كريمة أساسها العدالة الاجتماعية (..) وأن التعاون في ميدان العمل يؤدي إلى تطور المجتمع العربي وتقدمه على أسس متينة وسليمة "وأن الهدف من إقامة منظمة العمل العربية هو "تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة في البلاد العربية" (مادة 1 من الميثاق العربي للعمل) .

والاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة) تؤكد على حق العامل المواطن في عمل يكفل له معيشة كريمة : "لكل مواطن قادر الحق في العمل المنتج الذي يمكنه من أن يكسب عيشه وأن يحيا حياة كريمة، وعلى الدول تهيئة فرص العمل، عن طريق توجيه خطة التنمية نحو تحقيق ذلك الهدف، بحيث تكون زيادة الانتاج مقترنة دائماً بزيادة فرص العمل وبالقدر الذي يكفل حق العمل لجميع المواطنين في سن العمل.

البند الثاني : مبدأ "حرية العمل"

ومبدأ "حرية العمل" مرادف للحق في العمل . فلا يتصور أن يكون من حق الإنسان أن يعمل، وأن يكون ذلك جبراً عنه، أو بإكراهه على القيام بعمل معين .

لذلك، حرصت منظمتي العمل الدولية والعربية على مكافحة العمل الجبري أو الإلزامي، وحظرت استخدامه بكل اشكاله، فمنذ عام 1930 صدر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 29 المتعلقة "بالعمل الجبري أو الإلزامي" والحق بها التوصية رقم 35 ثم عاد المؤتمر العام للمنظمة، فأصدر الاتفاقية رقم 105 بشأن "إلغاء العمل الجبري" عام 1957.

وقد حددت الاتفاقية 29 مفهوم العمل الجبري أو الإلزامي، بأنه :

"كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره"

على أن تعبير "العمل الجبري أو الإلزامي" في مفهوم هذه الاتفاقية لا يتضمن:

(أ) أي أعمال أو خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكرية الإلزامية لأعمال ذات صبغة عسكرية بحتة .

(ب) أي أعمال أو خدمات تمثل جزاء من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين في بلد يتمتع بحكم ذاتي كامل .

(ج) أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة، وألا يكون هذا الشخص مؤجراً لأفراد أو شركات أو جمعيات موضوعاً تحت تصرفها .

(د) أي أعمال أو خدمات تغتصب في حالات الطوارئ، أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة، كحريق أو فيضان أو مجاعة أو وباء أو مرض وبائي، أو غزو من حيوانات أو حشرات أو آفات زراعية، بوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أورحاء السكان كلهم أو بعضهم .

(هـ) الخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، ومن ثم يمكن اعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع، بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أو ممثليهم المباشرين الحق في أن يستشاروا فيما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات.

ولتحقيق هذا الحظر التام، يقصر اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي، خلال الفترة الانتقالية، على الأغراض العامة فقط وكتدبير استثنائي، مع مراعاة الشروط والضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية.

وبموجب الاتفاقية رقم 105 تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية صدقت على الاتفاقية، باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه كوسيلة :

(أ) للإكراه أو التوجيه السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصريح بهذه الآراء .

(ب) أو لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية.

(ج) أو لفرض الانضباط على الأيدي العاملة .

(د) أو كعقاب على المشاركة في الاضرابات.

(هـ) أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

والمادة السابعة من اتفاقية العمل العربية رقم 6 لعام 1976 بشأن مستويات العمل، توجب "أن تتضمن تشريعات العمل حرية العمل وتجريم السخرة بما يكفل حق الأفراد في الاختيار الحر للعمل وفي تغييره وتنظم كل دولة، الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق.

البند الثالث : حق وحرية العمل في مصر :

أكد الدستور المصري، على حق المواطن في العمل، وفي أن يختار هذا العمل بكل حرية، حيث تنص المادة 13 من الدستور على أن "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة (..) ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين الا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل"

ولكن الظروف الاقتصادية، جعلت من هذا الحق الدستوري، مجرد حق نظري، نظراً لظاهرة البطالة التي تفشت في مصر، وأصابت، على وجه الخصوص، الشباب من خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة .

ولسنا هنا في سبيل الخوض في أرقام، ولا في تقرير مدى صحة هذه الأرقام، ولا في الاختلاف الحاصل بين أجهزة الحكومة في تحديد أعداد العاطلين، ولكننا نكتفي هنا بالتوصية بإتباع الحلول الواردة في اتفاقيات سياسات العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ونقترح على الأخص بالنسبة إلى مصر الإهتمام بالخطوات التالية :

- 1- الإهتمام بالتعليم والتدريب المهني للعمال .
- 2- الإهتمام باستخدام الطاقات المعطلة، في القطاعين الصناعي والزراعي، كوسيلة لامتناس الأيدي العاملة الزائدة (البطالة المقنعة) ولزيادة عدد فرص العمل أمام المتعطلين (البطالة السافرة).
- 3- إعداد برامج أشغال عامة خاصة، تساعد على خلق فرص عمل، خاصة للشباب المتعطل، وتساعد من جهة أخرى على حل مشكلة المناطق العشوائية.
- 4- تشجيع الصناعات الصغيرة، خاصة تلك التي تتطلب، بالقياس الى رأس المال، وفرة في الأيدي العاملة .

حقاً، كفل الدستور للمواطن الحق في العمل، وأكد، كما أكدت تشريعات العمل، على تعاقبها في مصر، مبدأ حرية العمل، ونبذ السخرة والعمل الإجباري، ولكن البطالة وتزايدها عصفت بالنصوص القانونية، وهو أمر بديهي، لأن البطالة مشكلة اقتصادية ولا سبيل لمواجهتها بنص، إنما يتعين، للحد منها والقضاء عليها، اتخاذ اجراءات اقتصادية .

ونحسب، أن البطالة هي أخطر الظواهر التي تواجه المجتمع المصري في الوقت الحالي، وتستحق أن تولي في درجات الإهتمام بالمشاكل العامة، المقام الأول، لما لها من أبعاد اقتصادية (خفض الطلب على السلع والخدمات بما يؤدي الى الانكماش) واجتماعية (تزايد مظاهر الصراع الاجتماعي) وسياسية (مخاطر اضطراب وزيادة السخط العام) وأمنية (ما يعانیه الشباب المتعطلين من فراغ).

والواقع، أننا لسنا بحاجة إلى تفصيل، فالحياة اليومية واضحة تمام الوضوح في إظهار آثار البطالة، على كل وجوه الحياة في مصر، وهو ما يتطلب، كما قلنا، إعطاء هذه الظاهرة وعلاجها، المقام الأول في الإهتمامات العامة.

ثانيا : تنظيم تشغيل العمال في الداخل والخارج :

إن المتتبع لأحكام تنظيم تشغيل العمال، خاصة في نطاق مستويات العمل الدولية يمكنه دون عناء، أن يلاحظ تحولاً كبيراً في اتجاهات منظمة العمل الدولية، تجاه هذا الموضوع، كان يعكس تماماً النظرة الأولى للمنظمة، من حيث أنه يعهد بعملية التشغيل إلى مكاتب القوى العاملة (إدارات توظيف مجانية) مستويات العمل الدولية، من حيث تطويرها لفكرة الوكالات الخاصة للتشغيل، وأباحت إنشاء شركات للتشغيل وإتاحة الفرصة لها في الداخل والخارج في التشغيل وهو ما أدى الى التخفيف - إلى حد بعيد - من الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق أصحاب الأعمال، تشجيعاً لهؤلاء على الاستثمار، ورغبة في إتاحة الفرص لهم للتفرغ للعملية الانتاجية .

- مبادئ التشغيل في مستويات العمل الدولية العربية -

إمعاناً في الحماية التي قررتها اتفاقيات العمل الدولية، وتأكيداً لدستور المنظمة وإعلانات فيلادلفيا، وحرصهما على "الرعاية الاجتماعية وتكافؤ الفرص وضمان مستوى معيشي يحفظ على العامل كرامته" امتدت يد المنظمة بالتنظيم، إلى مرحلة ما قبل إبرام عقد العمل، أي فترة بحث العامل عن عمل.

وقد قامت فلسفة المنظمة الدولية في هذا الصدد، على أساس أن المساعدة المقدمة للعمال للحصول على عمل لا يمكن أن تكون بوضع مبادلة سلعية، كما أن مبدأ المساواة يفرض تعريف العمال بالوظائف المتاحة، بنفس الاجراءات وفي نفس المرحلة، لذلك، فإن عملية التوظيف باعتبار انها الترجمة العملية للحق في العمل، ولكي تتم على أساس من تكافؤ الفرص، تقتضي أن يعهد بها إلى السلطات العامة، وأن تحظر على الشركات الخاصة أو الأفراد، لأن هؤلاء في سعيهم الى تحقيق الربح لن يقوموا بنشر ما لديهم من معلومات عن الوظائف الخالية على الجميع.

لذلك، كان من الطبيعي، أن منظمة العمل الدولية، ومنذ انشائها قررت، بموجب الاتفاقية رقم 2 بشأن البطالة (1919) أن تنشئ كل دولة عضو تصدق على الاتفاقية "شبكة من مكاتب الاستخدام عامة ومجانية توضع تحت اشراف هيئة مركزية"

اما التوصية رقم (1) التي اعتمدت في العام نفسه، فقد أيدت ضرورة اتخاذ تدابير عامة ترمي إلى "حظر إقامة مكاتب توظيف بالأجر أو منشآت توظيف تجارية" وفي حالة وجود مثل هذه المكاتب بالفعل "بعدم السماح لها بالعمل إلا بترخيص من الحكومة، وباتخاذ جميع التدابير الممكنة لإلغائها في أقرب وقت ممكن"

ولقد تأكدت وجهة نظر منظمة العمل الدولية، في هذا الموضوع، في أكثر من مناسبة : أولها الاتفاقية رقم 34 لسنة 1933، والتي تلزم الدول الأعضاء المصدقة عليها، بإلغاء "مكاتب التوظيف بمقابل التي تدار بغرض الربح خلال فترة ثلاث سنوات من بدء نفاذ الاتفاقية . ثم أكدت المنظمة الاتجاه المشار إليه، إبان إصدار الاتفاقية رقم 88 لسنة 1948 (والتوصية رقم 83 الملحقه بها) بإلزامها الأعضاء الموقعين على الاتفاقية "أن تقيم أو تكفل إقامة إدارة توظيف عامة مجانية" وتكون مهمتها أن تكفل "بالتعاون عند الضرورة مع الهيئات العامة والخاصة المعنية الأخرى أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطني لتحقيق العمالة الكاملة والحفاظ عليها ولتنمية الموارد الانتاجية واستخدامها"

ولكن المنظمة، بدأت تخفف من حدة الحظر، وذلك بمناسبة إصدارها للاتفاقية رقم 96 لسنة 1949 بشأن "وكالات خدمات التوظيف بأجر" والتي تعد مكملة للاتفاقية 88 لسنة 1948، حيث أعطت الاتفاقية 96 للدول الأعضاء، الخيار بين الالتزام باحكام الجزء الثاني من الاتفاقية، والذي يقضي بالالغاء التدريجي لوكالات خدمات التوظيف بأجر التي تدار بغرض الربح، او الالتزام باحكام

الجزء الثالث الذي يقضي بتنظيم وكالات خدمات التوظيف بأجر بما فيها الوكالات التي تدار بغرض الربح.

ويلاحظ بالنسبة لهذه الاتفاقية، أن من بين الدول المصدقة عليها (41 دولة) قبلت 25 دولة الجزء الثاني المتعلق بالغاء التدريجي لوكالات خدمات التوظيف بأجر، ولم تصادق على الجزء الثالث، الذي ينظم خدمات وكالات التوظيف بأجر سوى 12 دولة فقط .

ولكن مؤتمر العمل الدولي، في دورته الحادية والثمانين (1994) أظهر اتجاهاً جديداً في شأن وكالات الاستخدام الخاصة، حيث كان واضحاً من التقرير الذي قدم الى المؤتمر، في خصوص هذه الوكالات، الرغبة في دعم دورها والسماح لها بممارسة نشاطها - دائماً تحت رقابة الحكومة - ومع وضع ضوابط تمنع من استغلال العامل الباحث عن عمل، وصاحب العمل الباحث عن العمالة .

ويبين من التقرير المشار إليه، أن الدافع من وراء ذلك، هو الرغبة في مكافحة ظاهرة البطالة : فالمكاتب الحكومية، في العديد من البلاد- وخاصة تلك التي تمر بمرحلة تحول من النظام الاشتراكي إلى اقتصاديات السوق- ليست قادرة، بأساليب عملها وإمكاناتها المحدودة من مواجهة ظاهرة البطالة ومما يدل على ضعف المكاتب الحكومية، في أداء هذه المهمة بالقياس الى دور الوكالات الخاصة التي تعمل بحرية أكبر في الأسواق.

وقد انتهى التقرير المشار إليه، بعد البيانات التي تم تجميعها والمقابلات التي جرت في إحدى عشرة دولة، وخاصة الولايات المتحدة وأيرلندا وسويسرا وبعض الدول الآسيوية الآخذة في طريقها الى التصنيع، وبعد أن محصت أوجه النظر المختلفة حول هذه المكاتب والوكالات، سواء الآراء المعارضة أو المؤيدة لها، انتهى التقرير الى وجوب وضع نموذج لتنظيم سوق العمل، يستطيع التوفيق بين نشاط الوكالات الخاصة، وإقرار أولوية المصلحة العامة، فمن الطبيعي، أن السلطات العامة لا ينبغي أن تتخلى عن الإشراف والتوجيه والتدخل في سوق العمل في اتجاه المصالح الجماعية، ويمكنها بدلاً من أن تعمل بمفردها في كل الاتجاهات أن تتيح مجالاً من الحرية لمؤسسات أخرى، بما فيها الوكالات الخاصة لإتاحة فرص عمل في إطار من التعاون والتكافل بينهما .

ويتعين الإشارة في هذا الصدد، إلى ما تقرره مستويات العمل العربية، وخاصة الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 من أنه "يجب إنشاء مكاتب تشغيل مجانية محلية، وإذا اقتضى الحال مكاتب اقليمية بالعدد الكافي لتوفير الخدمة لكل المناطق الجغرافية للبلد وتوزع مراكزها بحيث يسهل على اصحاب الأعمال والعمال الاتصال بها، ويحدد تشريع كل دولة اختصاصات هذه المكاتب ونظام العمل بها بشكل يضمن حسن خدمتها (مادة16) .

ثالثاً : تنظيم استخدام العمال الأجانب :

الأصل أن حرية التعاقد علي العمل، من قبل العامل أو صاحب العمل، أمر مستقر، يدخل في الحريات الأساسية لكل فرد، فلا يجوز إلزام صاحب العمل بقبول عامل لديه، رغماً عنه، ولا إلحاق عامل، بخدمة صاحب عمل رغماً عنه .

ولكن هذه الحرية، كسائر الحريات، تخضع في ممارستها لضوابط قصد بها التوفيق بين ممارسة كل فرد للحريات المكفولة له، وحقوق وحريات الآخرين من أفراد المجتمع .

وفي نطاق قانون العمل بالذات، يضع المشرع عدة قيود علي حرية التعاقد، تقديراً للإعتبارات الاجتماعية والإقتصادية، ومنها " عمل الأجانب " الذي قصد المشرع بتنظيمه، حماية الأيدي العاملة

الوطنية من المنافسة الأجنبية، إذ لا يقبل، أن تترك الدولة مواطنيها بلا عمل، وأن تسمح للأجانب بشغل الأعمال التي من الممكن أن تحل مشكلة البطالة بين المواطنين ولذلك فهناك من القيود الكثير ومنها:

(أ) خضوع جميع العمال الأجانب أياً كان القطاع الذي يلتحقون به لأحكام تشغيل الأجانب :

لذلك فإن الأحكام التي أتى بها المشرع، تتطلب بعض التعديلات، كما تقتضي إضافة أحكام جديدة لتناسب أحكام تشغيل الأجانب مع ما عرفه سوق العمل من تطور، وتأكيداً للإعتبارات التي تحيط بتشغيل الأجانب، من حيث حماية الأيدي العاملة الوطنية، وإتاحة الفرصة للقطاعات المختلفة للحصول على الخبرات التي تحتاج إليها، ولكنها لا تجد احتياجاتها من بين المواطنين.

وفي مصر على سبيل المثال قررت المادة (27 عمل) أن " يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل " .

وحسباً فعل المشرع، في قانون العمل الجديد، حيث قضى علي الخلافات التي كان قائماً في ظل القانون الملغي، وأخضع جميع المنشآت أياً كان القطاع التابعة له، لأحكام استخدام الأجانب، وهو أمر منطقي، في ظل أزمة البطالة التي تعاني منها مصر، والتي تقتضي توفير فرص العمل للوطني أولاً .

(ب) شرط المعاملة بالمثل :

وقد أتت الفقرة الثانية من المادة (27 عمل)، بحكم يقضي بأن يحدد وزير القوي العاملة والهجرة، حالات إعفاء الأجانب من شرط المعاملة بالمثل، وهذا الحكم وارد في نهاية المادة [28] من القانون الملغي [137 لسنة 1981] ورؤي نقله إلي المادة 27/عمل، حيث أنها هي التي تتضمن النص علي شرط المعاملة بالمثل، ويقضي المنطق أن ترد احكام الإستثناء علي هذا الشرط في هذه المادة .

ويرمي تقرير شرط المعاملة بالمثل، إلي حماية الأيدي العاملة الوطنية، بمعني ألا يسمح للأجنبي بمزاولة العمل في مصر، إلا في حدود ما تسمح بلد هذا الأجنبي للمصري بمزاولة العمل فيها، بل أن محكمة النقض المصرية، قررت أن " مبدأ المعاملة بالمثل ليس شرط ابتداء فحسب وإنما هو شرط استمرار كذلك، بحيث لا يسمح للأجنبي بالإستمرار في العمل إذا عدلت دولته عن معاملة المصريين فيها بالمثل " .

والمشرع المصري، في تنظيمه لإلحاق الأيدي العاملة الأجنبية في فرص العمل المتاحة، لا يختلف عن مشرعي الدول الأخرى، فالمشرع الفرنسي مثلاً، وضع بموجب قانون 1984/7/17، نظاماً جديداً مؤداه الربط بين "الحق في الإقامة والحق في العمل"، بحيث لا يحصل علي حق الإقامة في فرنسا إلا الأجنبي الذي حصل علي ترخيص بالعمل . وأوضحت المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الفرنسي " أن إلحاق العمال الأجانب بالعمل في فرنسا يخضع لتنظيم قصد به حماية الأيدي العاملة الوطنية ووقف الهجرة إلي فرنسا " .

(ج) شرط الحصول علي ترخيص :

لذلك، حظر المشرع المصري، علي الأجانب، أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول، علي ترخيص بذلك، من الوزارة المختصة، وأن يكون قد دخل البلاد، بقصد العمل، وهو ما قرره المادة 28/عمل : " لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .

ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية .

والقصد من وراء هذا الحكم المستحدث، هو تحقيق قدر مقبول من الضبط والإشراف والرقابة علي دخول الأجانب، لسوق العمل الوطني، وذلك بالتنسيق بين النصوص الخاصة بدخول وإقامة الأجانب، وتلك المتعلقة باستخدامهم، ولهذا استحدث النص نظام تأشيرة الدخول لعمل، وهو نظام معمول به في كثير من الدول، وتعرفه أغلب التشريعات المقارنة، بحيث لا يخصص للأجنبي بالعمل، إلا إذا كان قد دخل الإقليم الوطني بتأشيرة مسبقة بقصد العمل، وهو ما يضمن أن يتم استقدام الأجنبي بصورة انتقائية فضلاً عن حماية السوق الوطني من تشغيل الأجانب بشغل غير منظم .

مع ملاحظة، أن شرط الإقامة، ليس متطلباً في بداية عمل الأجنبي فحسب، بل هو شرط لإستمرار الأجنبي في العمل، بحيث إذا انتهت الإقامة المصرح له بها، أو إذا ألغي تصريح الإقامة لسبب أو لآخر، فلا يمكنه الإستمرار في العمل، كذلك، لا يجوز للأجنبي القادم إلي مصر في سياحة أو في مهمة محدودة، أن يزاول العمل .

(د) إلتزامات أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً أجانب :

دائماً ما يعهد المشرع إلي الوزير المختص، أن يحدد بقرار منه " شروط الحصول علي الترخيص بالعمل بالنسبة للأجانب وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه .

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه "

كذلك فإن الوزير المختص، بقرار منه، المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الأجانب الإشتغال بها، كما يحدد النسبة القصوي لإستخدامهم في المنشآت المختلفة، ذلك أن من شأن هذا التحديد - الذي تعرفه التشريعات المقارنة - أن يساعد كثيراً علي ضبط نطاق المهن والأعمال التي يسمح بإستخدام الأجانب فيها، حتي يمكن مراعاة اعتبارات زيادة السكان، ونمو سوق العمل، وتقدم القدرات الفنية للعمالة المصرية في ضوء برامج التدريب المهني، ومن الطبيعي في ضوء هذه الإعتبارات أن تتم مراجعة قرار الوزير المشار إليه وتعديله كلما اقتضي الأمر .

وفي ذلك نصت المادة 30/عمل مصرى علي النحو التالي : " يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الأجانب الإشتغال بها، كما يحدد النسبة القصوي لإستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة [27] من هذا القانون "

(هـ) الجزاءات المقررة علي مخالفة أحكام تنظيم تشغيل الأجانب :

رأينا - فيما سبق أن مخالفة أحكام تنظيم تشغيل العمال الوطنيين، لا يترتب عليه إلا توقيع الجزاء الجنائي علي صاحب العمل المخالف، ذلك أن هذه الأحكام، لا تمس النظام العام، بعكس الأحكام المنظمة لتشغيل الأجانب والتي تراعي الإعتبارات الوطنية وتتعلق بالنظام العام الإجتماعي والإقتصادي، بل وتتعلق بأمن المجتمع ككل، لذلك فإن الفقه - ونحن نؤيده في ذلك - قرر أن مخالفة الأحكام الخاصة بحصول العامل الأجنبي علي ترخيص العمل، لا يترتب عليها فحسب توقيع الجزاء الجنائي، بل ويخضع للجزاء المدني أيضاً، ألا وهو بطلان عقد العمل، بطلاناً مطلقاً نظراً لأن هذه الأحكام تتعلق بحماية العمالة الوطنية - فهي اعتبارات سياسية تعمل علي تحقيق المصلحة الوطنية - فلا يتصور أن يكتفي بالنسبة لها بتوقيع الجزاء الجنائي فحسب .

رابعاً : اتفاق التدرج :

اتفاق التدرج كما يسميه قانون العمل، أو عقد التمرين، كما كان يطلق عليه المشرع التمهيدي للمجموعة المدنية، هو اتفاق بمقتضاه يتعاقد شخص [غالباً ما يكون صغير السن]، مع صاحب عمل، للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة، ولذلك، ويمكننا تعريف المتدرج بأنه " كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة " .

ولإتفاق التدرج [أو التمرين] أهمية بالغة، خاصة في الدول النامية حيث لا تتمكن الأغلبية من الصبية الذين أتموا المرحلة الإلزامية من الدراسة من استكمال تعليمهم، ولذلك غالباً ما يلجأون إلي صاحب حرفة أو صناعة، بغية تلقي هذه الحرفة وتعلمها، واتخاذها مهنة ووسيلة لكسب العيش .

وتبدو أهمية هذا الأسلوب، في تعلم المهنة أو الصناعة، إذا لاحظنا أن إمكانيات الدول النامية، قد لا يتيح لكل صبية الذين أتموا المرحلة الابتدائية، فرصة تعلم مهنة في مدارس أو معاهد متخصصة بعد المرحلة الإلزامية، فيقوم أصحاب الأعمال، في المصانع والورش بأداء هذا الدور، ومن هنا يتضح أهمية هذا العقد .

ولقد أدرك المشرع المصري، أهمية هذا العقد، منذ زمن بعيد، فوجد المشروع التمهيدي للقانون المدني وقد تضمن نصاً خاصاً بعقد التمرين [المادة 971 منه]، والذي كان يقرر ما يأتي :

1. بمقتضي عقد تعليم المهنة يتعهد رب مؤسسة صناعية أو زراعية أو تجارية بأن يمرن أو يعمل علي تمرين شخص آخر مهنة مقابل إلزام هذا الشخص بنفسه أو ممثله فيمن ينوب عنه قانوناً بأن يشغل لحساب صاحب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها .
2. تخضع شروط صحة العقد وآثاره لعادات المهنة أو العرف الجاري فيها .
3. تخضع أحكام عقد العمل علي تعلم المهنة بالقدر الذي لا تتعارض فيه الأحكام مع عرف المهنة .

وعلي الرغم من أن لجنة مراجعة المشروع قد قامت بحذف هذه المادة، ولم يرد في الأعمال التحضيرية ما يوضح سبب حذفها، إلا أننا أثرنا أن نشير إليها، لأنها - في نظرنا - تتميز عن التنظيم المقرر لهذا الإتفاق في قانوني العمل الملغي والحالي، خاصة، بما تضمنته من أحكام تشير إلي مسؤولية صاحب العمل، ليس فقط عن تعليم الصبي القاصر مهنة يتكسب منها، بل أنها كذلك أوردت إلزاماً قانونياً مؤداه التعاون بين صاحب العمل وأهل المتدرج في تربيته تربية قويمه، تضمن إلي جانب تنشئة جيل من المهنيين والحرفيين الذين تعلموا أصول الصناعة والمهن أن يكون هؤلاء علي قدر من إلحاق يسمح لهم بخدمة مجتمعهم .

ونستعرض فيما يلي، التنظيم القانوني لإتفاق التدرج .

البند الأول : طبيعة اتفاق التدرج :

تعرض اتفاق التدرج الي كثير من اللبس والخلاف حول طبيعته الجديدة. فالبعض رأي في " عقد التمرين " عقد عمل بالمعني الصحيح، تنطبق عليه أحكام قانون العمل، بالقدر الذي لا تتعارض فيه، والتنظيم القانوني الذي وضعه له المشرع، والبعض الآخر كان يري فيه " عقداً مختلفاً " عن عقد العمل، يجوز أن تطبق عليه بعض أحكام قانون العمل التي " لا تتنافي وطبيعته " وبقدر ما يحتاج الأمر لإصباغ الحماية علي الحدث .

والواقع، أن هذا الخلاف في الرأي، نشأ، نتيجة لأحكام خاصة أوردها القانون 91 لسنة 1959 " التفرقة بين طوائف لا تخضع للقانون برمته، وطوائف أخرى تخضع للقانون ولكنها مستثناه من الخضوع لحكام عقد العمل الفردي "

ولكن هذا الخلاف الفقهي، لم يكن له عملياً أي أثر .

ذلك أن كل من الرأيين يخلص إلي نتيجة واحدة، سبقنا إليها المشرع والفقهاء الفرنسيين، مؤداها، عقد التدرج هو من قبيل العقود المبرمة في نطاق قانون العمل، بقصد تعلم مهنة أو حرفة، وهو بذلك يخضع للأحكام الواردة في قانون العمل، إلي جانب الأحكام المنظمة له علي وجه الخصوص، أي هو عقد يخضع " للنظام القانوني الوارد في قانون العمل، وفي نفس الوقت للنظام القانوني الخاص به " والمقرر أيضاً في قانون العمل، مع ملاحظة أن الفقه الفرنسي يميل أكثر ناحية اعتبار عقد المتدرج " عقد ذات طابع خاص متميز " أي اعتباره " عقد عمل بقصد التمرين "

ولكن ساعد علي تعميق الخلاف، حول طبيعة " التدرج " الصياغة التي استخدمها المشرع، في تنظيمه لـ " التدرج " في القانون الملغي : فالمادة 11 كانت تستخدم عبارة " العامل المتدرج " والمادة 12 كانت تنظم " عقد عمل المتدرج " والمادتين 12، 13 استخدمتا عبارة " الأجر "، وهي جميعاً عبارات، استند إليها جانب من الفقه - كما سبق البيان - للقول بأن اتفاق التدرج هو " عقد عمل " بالمعني الصحيح حيث تتضمن كافة عناصر هذا العقد .

وهو ما تنبه إليه واضعوا القانون الجديد المصري، فأرادوا التأكيد علي " الطبيعة الخاصة " للتدرج، فإستخدموا عبارات في الصياغة تزيل اللبس بين " اتفاق التدرج " و " عقد العمل " :

فبدلاً من عبارة " يعتبر عاملاً متدرجاً " في المادة 11/عمل ملغي، استخدمت المادة 1/141 عمل عبارة " يعتبر متدرجاً " ويجري نصها علي النحو التالي : " يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدي صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعه " .

واستخدمت المادة 142/عمل عبارة " اتفاق التدرج " بدلاً من عبارة " عقد عمل المتدرج " وعبارة " المكافأة " بدلاً من الأجر "

وقد قصد بهذا التعديل في الصياغة، تحديد طبيعة اتفاق التدرج وتمييزه عن عقد العمل البات من جهة، وعن عقد العمل تحت الإختبار من جهة أخرى .

ولكن المشرع، أكد أيضاً أنه ليس ثمة ما يمنع من تطبيق بعض أحكام قانون العمل، علي " اتفاق التدرج " طالما أن ذلك، لا يتعارض وطبيعة اتفاق التدرج، بل وأكدت المادة 144/عمل ذلك صراحة، بقولها : " تسري علي المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من [47] إلي [55] ومن [80] إلي [87] من هذا القانون " .

وذلك مراعاة للإتفاقيات الدولية والعربية في شأن سريان الأحكام الخاصة بالإجازات، وساعات العمل والراحة علي المتدرجين .

البند الثاني : تنظيم التدرج :

نظم المشرع، اتفاق التدرج، بشكل يتفق من جهة، مع الأهداف التي يرمي المشرع تحقيقها من وراء هذا العقد، ويتفق من جهة أخرى، مع النظرة التي انتهينا إليها من اعتبار هذا العقد " عقد ذات طبيعة خاصة " تسري عليه أحكام النظام القانوني العام الوارد في قانون العمل، فيما لا يتعارض والتنظيم القانوني الخاص به، الذي وضعه المشرع .

ويلاحظ، ان المشرع لم يشأ أن يضع نظاماً عاماً للتدرج، تخضع له كل المهن والصناعات، تقديراً منه - وحسنا فعل - أن لكل صناعة أو مهنة ظروفها، ودرجة تقدمها العلمي والصناعي، فلم يشأ أن يوجد يوحد فيما بينهما جميعاً في " التنظيم " وإنما ترك هذه المهمة لوزير القوي العاملة الذي عهد إليه، بقرار منه، بتحديد " القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني " [مادة 2/141/عمل] .

ويلاحظ أن الفقرة الثانية من المادة 142، جاءت بحكم أكثر مرونة مما كان عليه الأمر، في ظل القانون الملغي : فالمادة 13 من هذا الأخير، كانت تعهد بتنظيم التدرج إلي لجنة ثلاثة تشكل بقرار من وزير القوي العاملة، وتتكون من مندوب أو أكثر من الجهات الإدارية المختصة ومنظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال، وكانت هذه اللجان تختص " بإقتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة التدرج في كل مهنة ونسب الأجور المعطاه في كل مرحلة من مراحل التدرج والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الإختبار والشهادة التي تعطي في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها، علي أن يراعي سن العامل المتدرج ونوع العمل وطريقة التعليم .

وتعتمد هذه الإقتراحات من وزير الدولة للقوي العاملة والتدريب "

ولكن الحكم المقرر بموجب المادة 2/141/عمل، يفضل المقابل له [مادة 13 من قانون العمل الملغي] من حيث أنه ترك، لوزير العمل بقرار منه، تحديد " القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني " وهو حكم يمكن للوزير المختص بموجبه أن يقيم هذا التنظيم علي نحو يتضمن التنظيم الذي كان مقرراً بموجب أحكام القانون الملغي، [تشكيل لجان ثلاثية] ولكنه قد يمتد إلي أبعد من ذلك، متي كانت الحاجة إلي ذلك، أسهل من تعديل القانون .

تدعو إلي تكوين لجان أخري، أو توسيع تشكيل تلك اللجان، خاصة وأن تعديل القرار الوزاري، إذا ما دعت الحاجة إلي ذلك، أسهل من تعديل القانون .

البند الثالث : شروط إبرام " اتفاق التدرج " :

من الشروط اللازمة لإبرام اتفاق التدرج، حين قررت أنه " يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعديّة علي ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها " .

و في ذلك يجب عند تفسيرنا للنصوص المنظمة لإتفاق التدرج، لابد وأن نضع نصب أعيننا ما توخاه المشرع من أهداف من وراء تنظيم هذا الإتفاق : حماية الراغبين في تعلم مهنة أو صناعة، وتنظيم تدريبهم بما يحفظ حقوق كل من الطرفين، وينتلاءم مع مصلحة الإقتصاد القومي بوجه عام لذلك، نجد المشرع قد استثنى هذه الفئة، من الخضوع لأحكام قانون التأمينات الإجتماعية، عدا تأمين إصابة العمل، وذلك، حتي لا يحجم أصحاب الأعمال عن إلحاق الصبية لديهم، لتعلم مهنة أو حرفة لذلك، يخشي لو أرغم صاحب العمل علي إبرام اتفاق التدرج بالكتابة، أن يتردد في قبول هؤلاء الصبية لديه، فيكون في ذلك عائق أمامهم لتعلم حرفة أو مهنة وأن يتضمن الإتفاق بيان مدة التدرج ومراحلها : وهذا أمر بديهي، حتي لا يستخدم اتفاق التدرج وسيلة لإستغلال العمال، تحت ستار أنهم مازالوا في مرحلة التدرج، وبذلك يتمكن صاحب العمل من التحايل علي الحد الأدنى المقرر للأجور .

ويجب أن يتضمن اتفاق التدرج كذلك المكافأة يحصل عليها المتدرج علي ألا تقل المكافأة في المرحلة الأخيرة من التدرج عن الحد الأدنى للأجر المقرر لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها .

البند الرابع : إنهاء اتفاق التدرج :

لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الإتفاق . ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الإتفاق الطرف الآخر بذلك فى مدة يحددها القانون.

فصاحب العمل، بما له من حق في تنظيم وإدارة منشأته له إذا لاحظ " عدم صلاحية المتدرج أو استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة " أن ينهي الإتفاق بشرط عدم التعسف في استعمال هذا الحق، بحيث لو ثبت أن صاحب العمل كان متعسفاً في الإنهاء، جاز للمتدرج مطالبته بتعويض وفقاً للقواعد العامة .

أما المتدرج فله أن ينهي الإتفاق دون تقييد بأي سبب، وكلاهما ملتزم في حالة الإنهاء بمراعاة " مهلة الأخطار " التي يحددها المشرع قبل الإنهاء، ولم يحدد المشرع شكل خاص للإنهاء، ولذا، يكون الإخطار صحيحاً، إذا حدث بخطاب عادي، أو موصي عليه، أو مصحوب بعلم الوصول، أو كان في صورة إنذار علي يد محضر .

المطلب الخامس : عقد العمل تحت الإختبار :

البند الأول : تعريف عقد العمل تحت الإختبار :

عقد العمل تحت الإختبار، هو عقد عمل يبرمه صاحب العمل والعامل، ويضمناه شرط التجربة، بمعنى أن من تقرر هذا الشرط لمصلحته، يمكنه أن يختبر مدي ملاءمة العقد له، خلال فترة الإختبار، فإذا وجد أنه يحقق الغرض الذي ينشده من التعاقد، مضي قدماً في تنفيذه، وإذا وجد علي العكس - أن العقد لا يناسبه، استخدم الشرط المقرر لمصلحته للتخلص من هذا العقد خلال الفترة المحددة للإختبار .

والشرط قد يتقرر لصالح العمل، أو لصالح العامل، أو لكل منهما، فصاحب العمل يستطيع، خلال فترة الإختبار أن يتحقق من مدي صلاحية العامل وكفاءته الفنية واستعداده للتعاون، مما يسمح لصاحب العمل بإختيار عماله لتحقيق أفضل عائد للمشروع بينما العامل أيضاً، يمكنه، في خلال فترة الإختبار أن يتحقق من ظروف العمل، ومدي ملاءمته، ومدي تناسب الأجر مع ما يبذله من جهد .

وعقد العمل تحت الإختبار، علي نحو ما قدمنا، هو عقد مكتمل الأركان، معلق علي شرط فاسخ هو : عدم نجاح التجربة .

فهو ليس عقد تمهيد مؤقت وغير مسمي، كما ذهب إلي ذلك جانب من الفقه، ولا هو عقد عمل معلق علي شرط واقف، كما ذهب إلي ذلك جانب آخر من الفقه .

والواقع أن الخلافات الفقهية حول تكييف هذا العقد لا جدوي من وراءها فإن عقد العمل تحت الإختبار " لا يعدو أن يكون عقد عمل مكتمل الأركان، معلق علي شرط التجربة .

هذا هو الرأي الذي أخذ به القضاء في مصر، نظراً لأنه علاوة علي اتفاقه مع مضمون نص المادة 33/ عمل التي تقرر شرط الإختبار في الفصل الخاص بعقد العمل الفردي - يسمح كذلك بتبرير أساس إلزام كل من الطرفين أثناء فترة الإختبار : فإذا تحقق الشرط الفاسخ، وهو عدم رضاء أحد الطرفين عن التجربة، فإن العقد يفسخ دون أن يكون لهذا الفسخ أثر رجعي، لأن عقد العمل من العقود الزمنية التي لا يرجع أثر الفسخ فيها إلي الماضي، أما إذا انقضت فترة الإختبار دون تحقق الشرط

الفاسخ، يصبح العقد باتاً، ويستمر في انتاج آثاره منذ إبرام العقد، وليس من تاريخ إنقضاء فترة الإختبار.

وبذلك، ويتضح لنا، أن عقد العمل تحت الإختبار، وهو عقد مكتمل الأركان - كما سبق القول - ولكن أعطي لطرفيه، أو لأحدهما مكنه إنهاءه بموجب الشرط الفاسخ : التجربة .

ومن هنا يتضح لنا الفارق بين عقد العمل تحت الإختبار واتفاق التدرج : فهذا الأخير، يقصد به تلقين الصبي المتدرج مهنة أو حرفة، بينما عقد العمل تحت الإختبار، هو عقد مكتمل الأركان قصد به أن يتأكد طرفاه أو أحدهما، من صلاحية العقد بالنسبة له، ومع ملاحظة أن العامل علي دراية بأصول المهنة، ويرغب صاحب العمل الوقوف علي مدي كفاءته، لذلك، فإن القاضي لا يتقيد بالتسمية الخاطئة التي يصف المتعاقدين بها العقد، وإنما عليه إعطاء العقد وصفه الصحيح، بحسب ظروف التعاقد وشروطه وقصد المتعاقدين .

سادساً : دور مكاتب التأهيل والتوجيه المهني في مجال تشغيل الشباب :

اتفق الجميع على أهمية دور التعليم والتدريب التقني والمهني في زيادة مستوى الانتاجية وتحسين القدرة التنافسية وزيادة الدخل الوطني وتحسين المعيشة لا سيما في ظل المتغيرات الدولية والاقليمية وفي ضوء التطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم والتي تؤدي الى تغييرات كثيرة وسريعة في وسائل وأساليب العمل وهو ما يتطلب تطوير منظومة التدريب والتعليم باستمرار كي تواكب هذه المستجدات وتلبي الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

وحيث أن دور التأهيل والتوجيه المهني هو التطوير الدائم المتواكب للتعليم والتدريب لايجاد احتياجات سوق العمل فإننا يجب أن نكون حريصين على تطوير ادائها وتمكينها من اداء دورها .

والواقع ان الدور الذي تقوم به هذه المكاتب يرتبط بدور اخر قد لا تمارسه هي اذا كانت هناك اجهزة او هيئات اخرى تقوم به ألا وهو الجانب الاحصائي المعلوماتي وقد تضطر للقيام به في حالة عدم وجود مثل هذه الهيئات فمعظم دولنا العربية تعاني إما من عدم توافر نظام وطني كفاء لمعلومات سوق العمل يغطي جانب الطلب على القوى العاملة وجانب العرض من القوى العاملة أو أنه هذا النظام لا يوفر معلومات حديثة وفي الوقت المناسب وبشكل دقيق وواضح .

وقد تضطر بعض مكاتب التأهيل والتوجيه الى القيام بهذا الدور ولو جزئياً في حالة عدم المعلومات والاحصائيات المطلوبة وفي ذلك جهد ومشقة كبيرين وتشبث لجهودها .

والواقع ان الجهد الأكبر لمكاتب التأهيل والتوجيه المهني يجب أن يرتبط بتقديم صورة محسنة وحيدة للمهن المختلفة ويتغير نظرة المجتمع لمن يعمل بها والتركيز على ذلك ذلك بمختلف الوسائل وأن تتوفر خدمة التوجيه المهني في مراحل التعليم المختلفة وفي سن مبكرة مع إتاحة الفرص دائماً للتعليم المستمر ولا بد ان تكون هذه المكاتب متواجدة في الأماكن التي تعاني أكثر من البطالة وأن تكون موزعة جغرافياً بشكل جيد.

وحيث أن غياب نظام معلومات لسوق العمل فأصبحنا أمام معادلة غريبة وهي اشخاص بلا عمل ومصانع بلا عمال نتيجة عدم ملائمة العمال لفرض العمل المتاحة ولذلك فإن الارتباط بسوق العمل والعمل على تلبية احتياجاته في الوقت المناسب وهو الدور الأساسي والهام الآن لمكاتب التأهيل والتوجيه المهني ويمكن معالجة ذلك من خلال إبرام اتفاقيات وبرتوكولات مع الشركات والمصانع

وتدريب العمال بها مع إتاحة الفرصة لأصحاب الاعمال في اختيار الاكفاء منهم للتعاقد معهم وذلك فضلاً عن دور النقابات العمالية المختلفة في تاهيل منتسبيها ومن يلتحق بمراكز تدريبها



