

The Employment Contract Model Plays Its Role in Reducing the Unemployment Problem as A Model for Developing Labor Legislation

Mohammad Jamal Zayin

Law Department, College of Law and Political Science, Anbar University, Iraq
mo-ja82@uoanbar.edu.iq

ABSTRACT:

Unquestionably, unemployment is one of the problems of the Iraqi society, which has the most impact on the political and social situation. but under our responsibility we find the urgency of scientific research to find a solution, so we sought a title that might limit even a small thing, from this blatant problem And this way out is by stereotyping the work contract, perhaps it is a model to be followed in labor contracts, where the idea of this research is to find a model for the work contract that includes privileges in the form of exemptions or tenders committed by the state for the benefit of the worker and the employer, which is an incentive and motivation for employers to attract Employment in their projects, in exchange for this privilege, and this contract is a guarantee and safety tool for both parties to the contract, preventing fraud and signing responsibility for the offender. The research problem lies in the extent of the ability of this contract to reduce unemployment through these state-owned concessions, and this needs to clarify the concept of the model work contract, its characteristics, features, and its impact on the labor market. In order to take the right path in our research, we will enter the path of the inductive approach that describes and lists the situation, to achieve accurate monitoring and the correct result. And the importance of the research appears from two sides, the first party (process): it is evident that the typical labor contracts may increase the momentum of the labor market and become a relocation demolition force. The second (scientific) aspect: It is a warning to researchers to increase their scientific output in this field to reduce the momentum of this problem in society, and the legislator should try to find formulas that are the basis of labor contracts and issue legislation in this context. As for the result of the research, they appear in two parts: The first part: the inactivity of the private sector needs an incentive that gives it a greater role, in order to push and revitalize the labor market and thus reduce unemployment, and the incentive is the privileges that are needed, and undoubtedly the employers need to pay accordingly to conclude the standard contract and this reduces unemployment and reduces it to a degree a certain. As for the second part, it is to raise the level of protection of workers and employers to a large extent, by ensuring the standardization of the labor contract.

Keywords: Individual Employment Contract; Contract Form; Franchises; Business Circle; Employer; The Worker.



<https://doi.org/10.51345/v31i2.223.g179>

تنميط عقد العمل ودوره في تقليص مشكلة البطالة كنموذج لتطوير التشريعات العمالية

محمد جمال زعين

قسم القانون، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة الأنبار، العراق

mo-ja82@uoanbar.edu.iq

ملخص البحث

لا ريب أن البطالة واحدة من مشاكل المجتمع العراقي الأكثر تأثيراً على الوضع السياسي والاجتماعي، ولكن تحت طائلة مسؤوليتنا نجد إلحاحاً من البحث العلمي لإيجاد حلٍ، فالتمسنا عنواناً لعله يجد ولو بشيء يسير، من هذا الإشكال الفج، وهذا المخرج يكون بتنميط عقد العمل، علّه يكون نموذجاً يحتذى به في العقود العمالية، حيث تقوم فكرة هذا البحث على إيجاد نموذج لعقد العمل يحوي في طياته إمتيازات في صور إعفاء أو عطاء تلتزم به الدولة لصالح العامل ورب العمل، يكون حافظاً ودافعاً لأرباب العمل لإستقطاب العمالة في مشاريعهم، ليحصلوا مقابل ذلك على هذا الإمتياز، كما وأن هذا العقد يعد وسيلة ضمان وأمان لكلا طرفي العقد، يمنع التدليس ويوقع مسؤولية على المخالف. وتكمن مشكلة البحث في مدى قدرة هذا العقد في تقليص البطالة من خلال هذه الإمتيازات التي تملكها الدولة، وهذا يحتاج بيان مفهوم العقد المنمط، وخصائصه، وإمتيازاته، وإنعكاس ذلك على سوق العمل. ولكي نسلق الطريق السليم في بحثنا هذا فإننا سنلج طريق المنهج الإستقرائي الذي يصف الحالة ويسردها، ليحقق الملاحظة الدقيقة والنتيجة الصحيحة في البحث. وأهمية البحث تظهر من جهتين إثنين الجهة الأولى (عملية): تتبدى في أن عقود العمل النمطية قد تزيد زخم سوق العمل فتكون كعمول هدم للبطالة. والجهة الثانية (علمية): فهي بمثابة تنبيه للباحثين لكي يزدوا من نتائجهم العلمي في هذا الميدان لتقليل زخم هذه المشكلة في المجتمع. أما نتيجة البحث فتبدوا على شقين: الشق الأول إن خمول القطاع الخاص يحتاج حافزاً يعطيه دوراً أكبر، من أجل دفع وتنشيط سوق العمل وبالتالي تقليص البطالة. أما الشق الثاني فهو رفع مستوى حماية العمال وأرباب العمل إلى حد كبير من خلال ضمان التنميط في عقد العمل، فعقد العمل يمثل إطلافاً لعنان الإرادة التي نص عليه المشرع في قانون العمل، وهذا بلا شك يُعرضُ حقوق العمال للإنتهاك والإنتقاص، والحد من ذلك يكون بالتنميط.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل الضمني، نموذج عقد، الامتيازات، دائرة العمل، صاحب العمل، العامل.

المقدمة:

ثير مشكلة البطالة بأنواعها ظاهرة مفترسة تنهش في المجتمعات ومنها المجتمع العراقي، وللبطالة أسبابها وبواعثها الكثيرة السياسية والإقتصادية ومنها التشريعية، فلم تلبى التشريعات الناظمة لقوانين العمل ومنها قانون العمل الجديد رقم (37) لسنة 2015 متطلبات سوق العمل ولا الحد من البطالة، وتحديدًا في عقد العمل الفردي الذي نرى فيه إطلاقاً لعنان الإرادة وتسلسلها وسلطانها، وفضفضة لنصوص القانون في تعريفه وشروطه بل وحتى عقوباته، كما أن قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 بقي رهين الجمود دون أن تحاول الدولة التدخل في إطار تنظيم العمل على أساس الجودة والتأثير، وبالتالي نلاحظ أن دورها معدوم أو خجول في أحسن حالاته تجاه عقد العمل بالتحديد والسبب هذه التشريعات، من هذه النقطة فإن البحث يهدف إعطاء دائرة العمل دوراً فعالاً في تنميط عقود العمل من خلال عرض إمتيازات وإعفاءات لأرباب العمل والعمال تكون دافعاً لإستقطاب العمالة في مشاريعهم مقابل الحصول على تلك الإمتيازات، ومن ثم تحقيق الهدف الأساس وهو تقليص البطالة إلى مستوى معين، وهذا يتم من خلال إيجاد نموذج لعقد عمل تدخل فيه الدولة كطرف ضامن نسيمه عقد العمل المنمط ويعد إمتداداً لعقد العمل الفردي في حقوقه وإلتزاماته (كأصل وتابع)، مع التباين في إطار الطرف الثالث ألا وهو الدولة ممثلة بدائرة العمل.

المبحث الأول: إطار تنميط عقد العمل

إن تحديد إطار عقد العمل المنمط يوفر لدى القارئ دراية لهذا العقد من خلال معرفة مفهوم هذا العقد وخصائصه، ومن ثم بيان ما يشابهه من عقود العمل الأخرى، ويستلزم ذلك تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين نبين في المطلب الأول ماهية تنميط عقد العمل، ومن ثم نبين في المطلب الثاني نطاق تنميط عقد العمل .

المطلب الأول: ماهية تنميطة عقد العمل

لنتعرف على ماهية تنميطة عقد العمل، نقسم مطلب الماهية إلى ثلاث فروع فتتعرف في الفرع الأول على مفهوم عقد العمل المنمط، والفرع الثاني خصائص عقد العمل المنمط والفرع الثالث مقارنة عقد العمل المنمط مع بعض عقود العمل الأخرى التي قد تشابهه في بعض جوانبه.

الفرع الأول: مفهوم تنميطة عقد العمل

يعرف التنميطة لغة : بالطريقة والإسلوب والشكل والمذهب⁽¹⁾. ويعرف إصطلاحاً على أنه : العمل الذي يؤدي إلى تكوين وإختيار هذا النوع أو الصنف أو الطريقة أو الأسلوب⁽²⁾.

وهذا المعنى يوضح أن النمط ما هو إلا الصيغ و المسارات المحددة في نطاق ما هو مكتوبٌ أو مدون وهي في بحثنا العقود، ونوضح ذلك بدقة أكثر من خلال بيان تعريف تنميطة العقد بشكل عام، ومن ثم بيان تعريف تنميطة عقد العمل بشكل خاص في الفقرتين التاليتين.

أولاً: تعريف تنميطة العقد بشكل عام.

عُرف العقد النمطي بأنه مجموعة من الشروط العامة، والتي تبدوا في صيغ مكتوبة معدة سلفاً ومطبوعة بإعداد ضخمة تستعمل كمنادج لهذه العقود ويتم إبرامها في المستقبل ويقوم على إعدادها الجمعيات والهيئات المهنية⁽³⁾.

وهذا التعريف للعقد النمطي ما هو إلا بيان لمظهر العقد دون أن يحدد جوهره فيذكر الشروط العامة والصيغ دون الخصائص والمميزات التي تتمثل بتدخل الجهة التي تصيغه وتنمطه والغاية من هذا التنميطة ولذلك فهو قاصرٌ عن بيان تنميطة العقد من جوانبه.

ونميل إلى تعريف العقد النمطي بأنه: عقدٌ بين طرفين يُعد ويُعتمد بصيغ ثابتة من قبل جهة رسمية أو غير رسمية لصالح غاية وأهداف تعود بالنفع أو الكسب لأطراف العقد أو لإحدهما، وهذه العقود تأخذ بعداً آخر من حيث الأركان والشروط بحيث تمثل هذه الصيغ أطراً محددة ومعلومة التنفيذ في موضوع العقد ومضمونه.

وهذا التعريف لتنميط العقد يعطي صورة واضحة، أن العقود النمطية ما هي إلا نماذج مهيئة ومعدة لهدف محدد تبغي منه تحقيق غرض عام، ونحن إذ نخصص تنميط العقد في العمل فيجب معرفة تعريف تنميط عقد العمل ونبين ذلك في الفقرة التالية.

ثانياً: تعريف تنميط عقد العمل.

بيننا فيما سبق أن التنميط ما هو إلا الصيغ المعدة في العقد، ولفهم ذلك في موضوع عقد العمل بحثنا عن تعريف لتنميط عقد العمل ولكن لم نجد تعريفاً لهذا الموضوع لجدته وإبتكاره، ولكننا وجدنا تعريفاً لتنميط عقد التجارة حيث عرف بأنه " تعابير عامة، على شكل صيغ ومسارات أعدت سلفاً من قبل هيئة رسمية تتمتع بمقدرة فائقة على التفاوض فتصيغه هذه الهيئة في شكل شروطاً عقدية للاستخدام العام والمتكرر، دون إجراء مفاوضات مع أطراف العقد(4).

وبرأينا فإن هذا التعريف لا يتناسب مع تعريف تنميط عقد العمل لما له من تضيق لنفس سلطان الإرادة الذي هو عمود عقد العمل الفردي التي ينتسب إليها عقد العمل المنمط، والتي أكد عليها القانون المدني في نصوصه ولحقه قانون العمل بأكثر إتساع وزيادة في تأكيد حرية إرادة المتعاقدين(5).

كما وأن عقد العمل يتميز عن عقد التجارة من حيث إختلال مراكز المتعاقدين الذي يبدو جلياً في عقد العمل، وبالتالي يمكن تعريف تنميط عقد العمل بأنه: عقدٌ موثَّقٌ بإمتياز من قبل هيئة رسمية لصالح طرفي عقد العمل، على أن يلتزموا بالصيغ والمسارات المرسومة من قبل هذه الهيئة والتي تمثل بدائرة العمل على أن تطبق أحكام عقد العمل كما هي.

الفرع الثاني: خصائص عقد العمل المنمط

لعقد العمل المنمط ثلاث خصائص وهي أنه عقد رضائي ولكن يستلزم شكلية معينة ومختلفة، كذلك فإن عقد العمل المنمط من عقود المعاوضة والمعاوضة هنا تشترك فيها الدولة كطرف ممثلة بدائرة العمل، ومن الخصائص الأخرى المهمة هو أن عقد العمل المنمط من العقود محددة المدة وسنين ذلك تبعاً.

أولاً: عقد رضائي بشكلية مهذبة.

إن عقد العمل المنمط لا يمكن أن يكون عقد رضائي فقط، كما هو عقد العمل بل هو في أصله عقد إتفاقي ولكن بشكلية مهذبة⁽⁶⁾، والشكلية المهذبة تختلف عن الشكلية القانونية، فالشكلية المهذبة تكون بمثابة إمتياز لصالح أحد المتعاقدين أو كليهما وليس قيدها عليه كما هي القانونية، وبالتالي فهو يختلف عن العقود الشكلية القانونية فهي شكلية يفرضها القانون⁽⁷⁾ كقيد يلتزم به أحد المتعاقدين لإتمام العقد كالبيع التي تجري على العقارات، وعقود بيع المكائن والسيارات فهذه عقود يتقيد بها المتعاقد لصحة عقده وبدونها يُبطل العقد لان الشكلية فيها شرط إنعقاد، أما الشكلية الإتفاقية أو المهذبة فعندما تعرض الدولة إمتيازاتها لأرباب العمل فهي لا تقيدهم بل تمنحهم منفعة من جراء هذا التعاقد مقابل أن يشغلوا في مشاريعهم عدد يساوي أو يفوق العدد المطلوب من العمال يحدده ويبينه عقد العمل النمطي، وبالتالي فهو عقد رضائي تعتريه شكلية تأخذ شكل الإمتياز التي تلتزم به الدولة تجاه رب العمل مقابل ان يلتزم رب العمل بتشغيل عدد من العمل في مشروعه، وستعرف على نوع هذا الإمتياز في المبحث الثاني.

ثانياً: عقد معاوضة بصورة منمطة.

فالمعاوضة في عقد العمل النمطي تأخذ شكلين إثنيين، الشكل الأول هو المعاوضة بين رب العمل والعامل والمتمثلة بالعمل والأجر، فالعامل يتقاضى الأجر في مقابل وضع نشاطه تحت تصرف صاحب العمل، وصاحب العمل يدفع الأجر مقابل الإنتفاع بنشاط العامل⁽⁸⁾. وهذا الشكل الأول من المعاوضة وهو المعهود والمعروف في عقد العمل الفردي، أما الشكل الثاني فيختص به عقد العمل النمطي والذي يظهر بين دائرة العمل بإمتيازها، ورب العمل بإلتزامه بتشغيل العدد المحدد من العمل، ومعاوضة دائرة العمل تجاه العمال بإسداء الحقوق المفروضة لهم في العقد المنمط، مقابل إيفائهم بإستمرار العمل وإستقراره، وبالتالي فعقد العمل النمطي تقع فيه معاوضتين معاوضة بين رب العمل والعمال ومعاوضة بين كلا الطرفين تجاه دائرة العمل.

ثالثا: عقد العمل المنمط من عقود المدة.

من خصائص عقد العمل المنمط كذلك أنه من عقود المدة إلا أن المدة في عقد العمل النمطي هي مدة الإمتياز الذي يتحقق لصالح صاحب العمل والعمال، فمن جانب رب العمل فهو يحصل على مكافئته أو منحتة أو تقديمه على القناة خاصة، أو حصوله على إعفاء بالمدة والمقدار المحدد للعمل، وكذلك العامل فهو يحصل على رخصته أو ضمانه وتأمينه لمدة العقد فقط ولا يتعداه، وبالتالي فعقد العمل المنمط من عقود المدة التي قد تحددها طبيعة العمل أو الإتفاق⁽⁹⁾.

الفرع الثالث: مقارنة عقد العمل المنمط مع بعض العقود.

يختلف عقد العمل عن بعض العقود التي قد تشابهه في الهدف والتوجه، فعقد العمل المرن يشابه المنمط في الهدف وهو تقليص مشكلة البطالة، أما عقد العمل الداعم فيشابه عقد العمل المنمط في التوجه من خلال تدخل الدولة في تنظيم هذا العمل. ولكن كلا هذين العقدين يختلفان عن عقد العمل المنمط في أمور نذكرها فيما يأتي.

أولا: عقد العمل المرن.

يعتبر عقد العمل المرن من المواضيع المحدثة والتي نظمته بعض التشريعات العربية، كنظام عقد العمل الأردني والمغربي، ويعرف على أنه: "إتفاق كتابي يتعهد العامل في عقد العمل المرن بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين وفقا لأشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام"⁽¹⁰⁾.

ويختلف عقد العمل المرن عن عقد العمل النمطي من عدة أوجه :

1- من حيث النموذج فإن تنميط عقد العمل يظهر في نموذج محدد ومقيد يوضع من قبل جهة رسمية هي

دائرة العمل، أما عقد العمل المرن فلا يجوي مثل هذا النموذج.

2- من حيث الضمان والإتقان فيوثق عقد العمل المنمط إمتيازات لصالح رب العمل ولصالح العمال، لدفع عجلة القطاع الخاص وهذا غير وارد في عقد العمل المرن الذي لا يحوي أي إمتيازات أو حوافز لصالح الشركات التي تطبق هذا النظام⁽¹¹⁾.

3- من حيث الهدف فيهدف تنميطة عقد العمل إلى تحفيز القطاع الخاص وجعله أكثر إستقطاباً للعمال، فهو يعالج عقد العمل بشكل عام، بينما يهدف عقد العمل المرن لتقصير مدة العمل، وحصر دفع الأجر في إسبوع دون الشهر، بمعنى أنه يعالج فقرات في عقد العمل دون مبدأ عام كما هو عقد العمل المنمط .

ثانياً: عقد العمل المدعم CTA .

يعرف عقد العمل الداعم بأنه عقد يتعلق بعلاقات العمل في إطار عام لجهاز المساعدة على الإندماج المهني، الذي تساهم الدولة في أجر المنصب لتشجيع توظيف طالبي العمل المبتدئين بدون خبرة، فهو يوفر الأجر للعمال المبتدئين لمدة محددة لاكتساب الخبرة اللازمة للعمل⁽¹²⁾.

ويظهر الفرق واضح بين عقد العمل المنمط والعمل الداعم من خلال الفروق التالية :

1- يستهدف عقد العمل الداعم العمال عديمي أو قليلي الخبرة بينما يستهدف عقد العمل المنمط كافة العمال.

2- عقد العمل الداعم هو أشبه بعقد العمل تحت التجربة وبالتالي فهو محدد المدة إلى حين إكتساب الخبرة، أما عقد العمل المنمط فلا تتحدد مدته إلا وفق طبيعة العمل ومدته.

3- عقد العمل المنمط يوفر إمتيازات لأرباب العمل والعمال دون تدخله في وضع الأجر للعمال، بينما نرى عقد العمل الداعم يوفر الأجر للعمال حين إكتسابه الخبرة.

المطلب الثاني: نطاق تنميطة عقد العمل.

يظهر نطاق عقد العمل المنمط في عناصر العمل الأربع وهي العمل والتبعية والمدة والأجر ولذلك سنقسم هذا المطلب إلى اربع فروع نبين في الفرع الأول نطاق عقد العمل المنمط من حيث العمل، والفرع الثاني نطاق

عقد العمل المنمط من حيث التبعية، والفرع الثالث نطاق عقد العمل المنمط من حيث المدة، والفرع الرابع نطاق عقد العمل المنمط من حيث الأجر.

الفرع الأول: نطاق عقد العمل المنمط من حيث العمل

يعد العمل عنصراً أساسياً في عقد العمل، فهو محل التزام التعامل، بين أطراف العقد (العمال ورب العمل)، ويتمثل العمل بالجهد الإنساني المبذول بشكلين مادي أو فكري وفي مجالات العمل المختلفة التجارية والصناعية والفنية والإدارية والعلمية⁽¹³⁾.

وعرفت م(١) خامساً من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ العمل بأنه: "كل جهد انساني فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء أكان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم جزئي أم موسمي".
كما عُرف العمل من الفقه بتعاريف اختلفت في الألفاظ وأتفقت في المعنى فقد عرف العمل بأنه: "النشاط الفكري أو البدني أو الفني الذي ينجزه العامل بصفة شخصية إستنادا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل"⁽¹⁴⁾.

والعمل في عقد العمل المنمط هو ذاته في عقد العمل ولكنه يتميز عنه من جهتين إثنين:

1- نوعية العمل المراد ممارسته: يؤكد قانون العمل على مبدأ المساواة في العمل، وهذا المبدأ يفسر بشكل خاطئ من قبل العامل وحتى أرباب العمل فيجعلون نوعية العمل على صعيد واحد فلا يفرق بين نوع عملهم وظروفه وطبيعته، وهذا وارد وبكثرة في ظل عقد العمل⁽¹⁵⁾، أما التنميط في عقد العمل فيحدد من ضمن شروطه العمل الذي يجب على العمال القيام به تحت إشراف وتوجيه رب العمل، والسبب في هذا التحديد من أجل تعيين نوع الإمتياز الذي يحضى به رب العمل فليس كل عمل يرقى إلى أن يحظى بإمتياز كبير كإعفاء كمركي طويل الأمد أو غيره من الإعفاءات الكبيرة، إنما تتحدد الإمتيازات وفق العمل المقدم أو المراد تنفيذه، وهذه التقدير تبينه وتؤشره دائرة العمل التي نمطت العقد.

2- نوعية العمال: للعمال مهن تختلف من شخص لآخر وتحديد نوعية العمل الذي يتقنه العامل، يهدف لتقليص البطالة المقنعة والتي تتمثل بمدى إنسجام إختصاص العامل في مهنته في العمل المقدم، وبما أنه

من إمتيازات تنميطة العقد لصالح العمال يتمثل في إعتباره رخصة تعمل فإن العقد يبين مدى قابلية وقدرة هؤلاء العمال على ممارسة هذا العمل بإتقان وإتقان وهذا يخفف من الأخطاء الكبيرة والكثيرة في تنفيذ العمل بسبب الخبرة والدراية التي إشرطها تنميطة العقد .

الفرع الثاني: نطاق عقد العمل المنمط من حيث التبعية

معلوم أن لعقد العمل تبعية تظهر في صورتين تبعية قانونية وتبعية إقتصادية، وتحقق التبعية القانونية عندما يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل، فيكون للأخير أن يصدر للعامل أوامر وتعليقات بشأن أداء العمل، ويشرف عليه ويراقبه عند القيام به، ويفرض الجزاء التأديبي على العامل الذي لم يراعي هذه الأوامر والتعليقات أو أهمل تنفيذ إلتزامه⁽¹⁶⁾ .

والتبعية القانونية في عقد العمل النمطي تتسع فتشمل رب العمل أيضا تجاه دائرة العمل، حيث يتبع لها فيما أصدرته من شروط وما حددته من إلتزامات في العقد المنمط، وهذه التبعية يمكن أن تكون تبعية قانونية وتبعية عقدية، فأما الأولى فتتحقق من خلال الشروط التي يجب على رب العمل أن يلتزم بها، وأما العقدية فتتمثل بالإلتزامات التي يجب على رب العمل تنفيذها وأدائها، فالتبعية القانونية لعقد العمل المنمط تظهر بعدة مظاهر فقط تكون تبعية فنية أو تبعية تنظيمية والأخيرة هي الأكثر فما وجد عقد العمل المنمط إلا لكي ينظم العمل ويقلص البطالة، أما العامل فلا تكون له تبعية لدائرة العمل لأن الأوامر والتعليقات يتلقاها من رب العمل فقط .

أما الصورة الثانية للتبعية التي يتضمنها عقد العمل هو التبعية الإقتصادية، وهذه التبعية يتوافر فيها عنصران هما أن يكون الأجر مصدر رزق العامل الأساسي، والثاني إستحواذ رب العمل على كل جهد العمل⁽¹⁷⁾ .
والتبعية الإقتصادية في عقد العمل المنمط تأخذ أبعاد أكثر من عقد العمل فهي تتمثل في الإمتيازات أو الإعفاءات التي توجه لأرباب العمل ونبين ذلك بشكل مفصل في مكانه .

الفرع الثالث: نطاق عقد العمل المنمط من حيث المدة

الأصل في تحديد المدة التفريق بين الأعمال ذات الطبيعة المستمرة والأعمال ذات الطبيعة غير المستمرة، فلا يجوز تحديد مدة العقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة فلا عبرة بالتحديد الزمني متى كان العمل محل العقد ذا طبيعة دائمية⁽¹⁸⁾ وما دون ذلك من الأعمال فيخضع لإرادة المتعاقدين في تحديد مدة العقد، وإن كانت طبيعة العمل قد تحدد مدة العمل .

أما في العقد المنمط فإن تحديد مدة عقد العمل فلا يرتبط بالإتفاق والطبيعة فقط بل يرتبط بشكل مباشر في مدة الإمتياز أو الإعفاء الذي يحصل عليه رب العمل، فقد يحصل رب العمل على إعفاء كمركي أو ضريبي بشكل عام يمتد لسنة وهنا يجب على رب العمل أن يستمر بتشغيل العمال خلال هذه المدة، وكل هذا يعتمد على ما إشرطه العقد المنمط، وبالتالي فعقد العمل المنمط عقد من عقود المدة كخصيصة من خصائصه لتحديد وبيان مقدار الإمتياز أو الإعفاء الذي يتمتع به صاحب العمل والعمال.

الفرع الرابع: نطاق عقد العمل المنمط من حيث الأجر.

عرف المشرع العراقي الأجر في قانون العمل النافذ م(1) ف (14) بأنه " كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أيا كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

ويستحق العامل الأجر كمقابل للعمل الذي نفذه، وهو السبب المباشر لتنفيذ العمل كونه قائماً به حسب تعليمات وأوامر رب العمل⁽¹⁹⁾، فإن نكل العامل عن تنفيذ إلتزامه أو خالف التعليمات والأوامر حرم من أجره، بمعنى أن يكون سبب عدم التنفيذ راجعاً إلى العامل نفسه لا إلى رب العمل أو السبب الأجنبي، فلو حضر العامل إلى مكانه عمله ولم يباشر بالعمل بسبب رب العمل إستحق العامل كل الأجر، وإن كان بسبب خارج إرادة رب العمل إستحق العامل نصف الأجر⁽²⁰⁾.

وإستحقاق الأجر في العقد المنمط لا يختلف عن عقد العمل، فحتى لو أخل العامل بالتزامات العقد المنمط تجاه دائرة العمل ولكنه لم يخالف أوامر وتعليمات رب العمل فإنه يستحق الأجر من رب العمل لأن التبعية الإقتصادية تكون لرب العمل مع العامل دون دائرة العمل مع العامل .

أما تحديد الأجر فالإختلاف يظهر بشكل واضح بين عقد العمل وعقد العمل المنمط، حيث يحدد الأجر بين رب العمل والعامل من دائرة العمل حصرا وتضمن ذلك في العقد المنمط، حيث تراعي دائرة العمل ذلك على أساس أجرة المثل في سوق العمل، مع إنتداب خبراء لتحديد هذا السعر، والهدف من تسعيرة الأجر حسب العمل المراد تنفيذه، لتجنب المنافسة التي قد تزيد نسب البطالة، من خلال تشغيل من له شهرة، وتعطيل الآخرين، أما في قانون العمل فقد جاءت المادة (62) أولا موضحة أن إرادة الطرفين هي التي تحدد الأجر شرط أن لا يقل عن الأجر المحدد لمهنته كحد أدنى للأجر المقرر.

أما حساب وقت دفع الأجر فيترك ذلك للقواعد العامة في عقد العمل والتي نظمتها م(53) ف(3) في الفصل السابع من قانون العمل النافذ، إسبوعيا أو شهريا حسب الإتفاق، ولا يجوز التأخر لمدة تزيد عن خمس أيام بعد التحديد لنوع الدفع.

أما مكان الدفع فيحدده العقد المنمط ليكون ضمانا وأمانا للعمال، وهذا خروج عن القواعد العامة في قانون العمل وتحديدًا في نص م(62) ثانيا، والتي جعلت مكان تسلم الأجر هو مكان العمل أو ما إتفق عليه العاقدان.

المبحث الثاني: إمتيازات عقد العمل المنمط والنظام الذي يحكمه

لعقد العمل ميزة يمتاز بها عن عقد العمل الفردي وعقود العمل الأخرى التي فرقنا بينها سابقا، وهي توفير البيئة الجاذبة والازمة لإستقطاب العمالة في المشروع، فالعقد المنمط يمثل بإمتيازاته التي يوفرها لرب العمل والعامل ترابه خصبة لتوفير فرص عمل، ونحن في هذا المبحث سنتناول بالتفصيل إمتيازات عقد العمل المنمط وأثرها في تقليص البطالة، كما وأن الحاجة ماسة لمعرفة أثر عدم الإلتزام بتوفير هذه الإمتيازات على عقد العمل

من خلال معرفة النظام الذي يحكمه. كل ذلك ستتعرف عليه من خلال تقسيم المبحث إلى مطلبين نين في المطلب الأول إمتيازات عقد العمل المنمط، أما المطلب الثاني فنين فيه النظام الذي يحكه.

المطلب الأول: إمتيازات عقد العمل المنمط كأدوات لتقليص البطالة

تكون إمتيازات عقد العمل المنمط لصالح رب العمل من خلال الإمتيازات الإيجابية المتمثلة بالعطاءات والإمتيازات السلبية المتمثلة بالإعفاءات، كذلك فإن عقد العمل المنمط يوفر إمتيازات للعمال من خلال منحهم الرخص الوقتية والضمان والإئتمان والإستثمارية، وهذا ما ستتعرف عليه من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فقرتين نتكلم بالفقرة الأولى عن إمتيازات عقد العمل المنمط لصالح رب العمل، والفقرة الثانية إمتيازات عقد العمل المنمط لصالح العامل .

الفرع الأول: إمتيازات تنميطة عقد العمل لصالح رب العمل.

تقسم إمتيازات عقد العمل المنمط لصالح رب العمل إلى قسمين إمتيازات إيجابية نسميها عطاءات، وإمتيازات سلبية نسميها إعفاءات وتتعرف عليها فيما يأتي.

أولاً: الإمتياز الإيجابي (العطاءات)⁽²¹⁾

يعرف الإمتياز الإيجابي لرب العمل: بأنه حصول رب العمل على عطاء أو منفعة تتمثل بمنحة أو مكافئة أو قناة خاصة، يحصل عليها من قبل الدائرة المختصة بالعمل مقابل تشغيل أكبر عدد من العمال في المشروع وفق عقد العمل المنمط .

يتبين لنا أن الإمتياز الإيجابي هو عطاءات من الدولة تحتكرها بصوره قانونية، فيمكن أن تكون منحة سواء أكانت منحة دراسية أكاديمية لرب العمل أو لخلفه أو منحة عملية حسب نوع العمل الذي يقوم به ووفق التعليقات التي تضعها الدائرة. كما يمكن أن يكون الإمتياز مكافأة مادية مالية أو معنوية نفسية، فالمكافأة المادية تتمثل بإعطاء مبلغ من النقود أو أشياء يستفيد منها رب العمل . كما يمكن أن تكون مكافأة معنوية كتكريمه من قبل مسؤول أو موظف ذو منصب عالي في الدولة أو لقاء تلفزيوني .

ومن الإمتيازات الإيجابية المهمة والمحفزة هي فتح قناة خاصة بأرباب العمل للحصول على عدد نقاط أكثر في توظيف أو تقديم على جامعة أو مؤسسة تعليمية .

إن الهدف الحقيقي من هذه الإمتيازات السعي لتشغيل عدد أكبر من العمال، وتجسيد تدخل الدولة للمساهمة في وضع وسائل عامة لتسيير اليد العاملة داخل القطاع الخاص والتخفيف من تكاليف العمل والإنتاج الواقع على كاهل القطاع العام⁽²²⁾.

ثانيا: الإمتياز السلبي (الإعفاء)

يعرف الإمتياز السلبي لرب العمل : بأنه حصول رب العمل على إعفاء أو مكسب يتمثل بإعفاء كمركي أو تقليل من تكاليف الضرائب والرسوم أو شطب لتراكم الديون.

من التعريف تظهر صور الإمتياز السلبي وهي

1- إعفاء كمركي كلي أو جزئي يحصل عليه رب العمل من الدائرة المختصة بعد القيام بالتشغيل للعمال المتفق عليهم في العقد.

2- تقليل أو إعفاء من تكاليف الضرائب والرسوم التي تجبى من الدوائر الخدمية أو المؤسسات الأخرى.

3- شطب أو تخفيف لتراكمات الديون والفوائد المتحصلة للديون السابقة.

فرب العمل يحصل على واحدة من هذه الإمتيازات أو جزء منها، وهذا تقدره دائرة العمل حسب حجم المشروع وعدد العمال المشغلين .

الفرع الثاني: إمتيازات تنميظ العمل لصالح العامل .

وتتمثل إمتيازات عقد العمل المنمط لصالح العمال بالضمان والاستمرارية، بالإضافة إلى إعتباره رخص مؤقتة للعمل، وتأمينه له ونبين ذلك فيما يأتي:

أولا: الضمان والإتمان والاستمرارية

يمثل ضمان عدم إنهاء عقد العمل بالنسبة للعامل واحد من أهم الإمتيازات التي يحصل عليها، لأن غالبية 75 العمال يعانون من قضية تسريحهم من العمل أو إنهاء عقودهم بلا سابق إنذار، أما عقد العمل المنمط، بصيغته

الضامنة تمثل أماناً للعامل، حيث يتولد هذا الشعور بمجرد أن يكون رب العمل ملتزماً تجاه الدولة بعدم إنهاء عقد العمل لأنه سيخسر الإمتياز المتمثل بالعطاء أو الإعفاء، كما وأن عقد العمل يعطي إمتيازاً للعامل يتمثل بالاستمرارية إلى حين إتمام العمل المحدد والمقيد في العقد المنمط، وهذا يعطي للعامل إدراكاً تاماً بوقت بدأ العمل ووقت إنتهائه وإتمامه .

ثانياً: يعد التنميط بمثابة ترخيص عمل

لعل من أكثر ما يعانيه العمال من جهة ودائرة العمل من جهة أخرى عدم حصول العمال على تراخيص بالعمل صادرة من وزارة العمل، فإذا ما إعتبرنا العقد المنمط صورة طبق الأصل عن ترخيص لعقد العمل فهذا يمثل إمتيازاً للعمال واطمئناناً لدائرة العمل وأرباب العمل.

ثالثاً: التأمينات

إن التأمينات ضماناً وأماناً آخر يضاف إلى عقد العمل المنمط، حيث يفرض عقد العمل المنمط على كل من العامل ورب العمل تأمينات تحفظ في صندوق دائرة العمل إلى حين إتمام العمل المتفق عليه في العقد المنمط، حيث ترد كاملة إلى طرفي العقد كل حسب ما أودعه في صندوق الدائرة.

الفرع الثالث: دور هذه الإمتيازات في تقليص البطالة

بعد أن بينا إمتيازات عقد العمل المنمط وما له من منافع تتحق لطرفي عقد العمل، وما له من ضمان وإتقان، فإن أغلب أرباب العمل يبحثون عن مثل هذه العقود لإتمام مشاريعهم كما وأنه يمثل حافزاً للعمال كونه يمنحهم الخبرة والرخصة التي يحتاجونها للممارسة مهام عملهم كل هذا يجعل لعقد العمل المنمط منزلة في سوق العمل يتوافد إليه أرباب العمل والعمال مما يؤدي لتقليص البطالة بأنواعها.

وهذا ينشط العمل ويقلص البطالة إلى حدٍ معين ونبين ذلك في النقاط التالية :

- 1- زيادة عدد الإستثمارات الداخلية وتوافد المستثمرين الخارجين وكفاءة السوق في ظل هذا العقد كئيبة جاذبة ومحققه للتوازن بين مركز أرباب العمل والعمال.

- 2- الإرتقاء بمستوى مهارة قوة العمال وتحسين نوعية العمل للحصول على الأداء والجودة العالية التي يسعى العامل لها للحصول على عقد عمل منمط فيكثف من جهده وأدائه .
- 3- نقل الخبرات والإمكانيات بين العمال ذو الخبر المتوسطه أو القليلة مع العمال ذو الخبرة العالية من خلال إدخالهم في مثل هذه العقود لتحصيل الإمكانيات ونقل الخبرات فيما بينهم⁽²³⁾.

المطلب الثاني: النظام الذي يحكم عقد العمل المنمط .

يمثل عقد العمل المنمط ضمانا وامانا للمتعاقدين وحماية من المخاطر التي تدهم عقد العمل في الظروف الإستثنائية هذه الحماية ترجع للنظام الذي يحكم عقد العمل المنمط فهو عقد يحفظ حقوق رب العمل والعمال، ويراقب إلتزاماتها، من أن تحتل أو تخالف، مستنداً لما جاء في قانون العمل والنقابات المهنية، والأحكام العامة في العقود، وبالتالي فالمسؤولية واقعة على من ينقض إلتزاما نص عليه قانون العمل أو أمر به عقد العمل في إطار التبعية أو الأجر أو المدة، ولكن ما هي المسؤولية التي تقع على دائرة العمل عند عدم تنفيذها لإلتزاماتها في الإمتيازات؟ وهل يؤثر عدم تنفيذ الدولة لإمتيازاتها على عقد العمل بين رب العمل والعمال؟ وكيف يؤثر مخالفة طرفي العمل لإلتزاماتهم على عقد العمل المنمط؟

هذه التساؤلات نبينها من خلال تقسيم المطلب إلى فرعين الفرع الأول فتتكلم فيه عن أثر إخلال دائر العمل بإلتزاماتها على عقد العمل المنمط . أما الفرع الثاني فنبين فيه أثر إخلال أحد المتعاقدين بإلتزاماته على عقد العمل المنمط.

الفرع الأول: أثر إخلال دائرة العمل بإلتزاماتها على عقد العمل المنمط

تعد دائرة العمل ضامنة لإتمام عقد العمل المنمط من خلال إمتيازاتها التي تمنحها لطرفي العقد، ولكن ماذا يترتب على إخلال الدائرة بإمتيازاتها تجاه رب العمل أو العمال، وأثر ذلك على العقد نفسه، وللإجابة على هذا التساؤل يجب معرفة صور الإخلال ومن ثم المسؤولية التي تقع عليها، واث ذلك على العقد.

الفقرة الأولى: صور إخلال الدائرة بالتزاماتها

كما بينا سابقاً فإن دائرة العمل تمنح إمتيازات للعمال ورب العمل، وتتمثل هذه الإمتيازات بعطاء أو إعفاء أو رخصة، وقد تمنح الدائرة العطاء عن رب العمل بدون سبب، فقد تجب عنه المنحة أو المكافأة محددة في العقد المنمط، أو تقوم بحجب الإعفاء الضريبي أو الكمركي الذي تعهدت به لصالح رب العمل، أما من جهة العامل فقد تطالبه الدائرة المعنية برخصة عمل دون الأخذ بالعقد المنمط كرخصة، أو تصادر التأمينات التي أودعها في صندوق الدائرة أو لا تفي له بضمان الأمان والحماية والإستمرارية في العمل، وهذه الصور من إخلال الدائرة بالتزاماتها تمثل إخلالاً ببنود العقد وإخلالاً بواجب قانوني ترتب مسؤولية لاشك على دائرة العمل.

الفقرة الثانية: مسؤولية الدائرة عن إخلالها بالتزاماتها

إن إخلال دائرة العمل بإمتيازاتها بالصور التي وضحتها أنفاً يبين أن الدولة أخلت ببنود العقد، وأخلت بواجب قانوني أيضاً، وبالتالي تقع عليها المسؤولية المدنية بشقيها، العقدية والتقصيرية، والأخيرة تتحقق إذا وقع الضرر، والضرر الذي يقع على رب العمل يتمثل بإستقطاب عدد العمال، إذ أن رب العمل عندما قام بتشغيل هذا العدد من العمال كان الهدف منه الحصول على الإمتياز أو الإعفاء، فالأجور التي يدفعها لهؤلاء العمال ليس فقط عن المنفعة المتحصلة لتسيير مشرعه، بل من أجل الإمتياز الذي يبيغه، وإن كان هذا هو السبب غير المباشر، ولكن ما دام قبل رب العمل بشروط العقد المنمط فهذا يُفعل السبب غير المباشر المتمثل بالحصول على الإمتياز، أما المسؤولية العقدية فأركانها الثلاث واضحة وجلية فالخطأ عدم الإيفاء بالتزام يقضي به العقد، والضرر مباشر واقع على رب العمل الذي وظف هذا العدد من العمال، وهذا يحقق العلاقة السببية بينهما والتي ينهض معها مسؤولية الدائرة المختصة، ولا جرم أن ثمن الإخلال بمسؤولية عقدية أو تقصيرية يولد تعويضاً، والتعويض الذي تتلتزم به دائرة العمل يكون إما تعويضاً نقدياً يكافئ حجم الخطأ في المسؤولية المدنية ويخفف الضرر في المسؤولية العقدية، أو تعويضاً يتمثل بزيادة الإعفاء أو العطاء، وأما أثر الإخلال على

العقد المنمط. فإن إخلال دائرة العمل بالتزاماتها قد يؤثر بشكل كبير على عقد العمل المنمط فهو ينذر بنهايته، إذا لم تتدارك الدائرة ذلك بالتعويض وبصورة تغطي الأضرار وتتلافى الأخطاء كافة.

الفرع الثاني: أثر إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته على العقد المنمط

تتعدد أنواع العقود النمطية من حيث آثارها، وتنظيم أحكامها، نظراً لتعدد الجهات المعنية بصياغتها، بيد أن من يصوغ العقد النمطي هي دائرة العمل وسنورد بعض هذه العقود لكي يتسنى لنا تحديد أثرها على العامل ورب العمل:

(1) العقود النمطية الكاملة: وهي العقود التي تستخدم كعقد فعلي وما على الأطراف المتعاقدة سوى ملء الفراغات الموجودة، فيها حيث تصيغ كافة آثار العقد أو غالبيتها كالعقود التي نظمتها منظمة العمل الأوربية، وتسمى كذلك بالعقود الذاتية.

(2) العقود النمطية الناقصة: هي العقود التي لا تشكل عقداً قائماً بذاته، بل يكون للأطراف نظامهم الخاص بهم، يحيلون فيه إلى تطبيق أحكام التعاقد ولكن ليس صورة مطلقة، فهي تتناول في مضمونها بعض آثار العقد دون التعرض لكافة أحكامه وتسمى بالعقود التبعية⁽²⁴⁾.

وعند تكييف حالة عقد العمل النمطي نجده أقرب إلى العقود النمطية الناقصة فهو يتناول بعض الآثار دون الأحكام الرئيسية التي ينظمها عقد العمل وفق قانون العمل وعلى هذا الأساس فإن إخلال أحد أطراف عقد العمل بالتزاماتهم سيرتب مسؤولية فما هي هذه المسؤولية؟

الفقرة الأولى: إخلال العمال بالتزاماتهم

قد لا يتصور إخلال العامل بعقد العمل النمطي بإعتباره عقداً تبعياً، إنما الإخلال يتحقق في عقد العمل بإعتباره العقد الأصلي، وتحديدًا في إلتزاماته الواجب عليه القيام بها، ويكون مسؤولاً إذا ما أخل بها، وتقع عليه جزاءات تأديبية نظمها قانون العمل النافذ، بيد أنه من إمتيازات عقد العمل النمطي هو ضمان إستقرار وإتمان لكلا المتعاقدين، وأن إخلال العمال بالتزاماتهم ضرب من ضروب القدح بهذه الميزة في العقد النمطي فبالتالي يمكن أن تترتب على العمال مسؤولية في العقد النمطي نظير مسؤوليتهم في عقد العمل، ولكن السؤال

الذي يطرح، هل يستطيع رب العمل فسخ العقد، وما هو الدور الذي تتخذه دائرة العمل حول هذه المخالفة؟
ويستطيع صاحب العمل أن يستخدم الجزاءات التأديبية⁽²⁵⁾ إذا لم يلتزم العامل بتعليمات رب العمل، ولكن
هل يستطيع رب العمل أن يفسخ العقد؟

بما أن هذا البحث يتحدث عن عقد جديد فلم نجد نص ينظم هذه الحالة، وللإجابة على هذا التساؤل يجب
على رب العمل أن يتخذ إجراءين إثنيين، الإجراء الأول إبلاغ دائرة العمل بهذه المخالفة التي قام بها العامل،
لأن هذا الإخلال كما بينا يطعن في هدف من أهداف العقد النمطي وهو ضمان الإستقرار، وأما الإجراء الثاني
فهو تقديم طلب ضمان حقوق العمل، وهنا تعطى دائرة العمل مدة محددة لتتخذ قراراتها الملزمة على العامل،
فإذا لم يستجب العامل أو دائرة العمل كان لرب العمل خيار فسخ العقد⁽²⁶⁾.

الفقرة الثانية: إخلال رب العمل بالتزاماته

طالما أن عقد العمل ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل وفق أحكام قانون العمل وبالتالي فهو يوقع الجزاء
على المخالف لهذه الواجبات سواء كان العامل أو رب العمل، بيد أن عقد العمل المنمط الذي يمثل وثيقة تظم
بعض الإمتيازات التي يحصل عليها رب العمل ومنها إعفاءات فإن إخلاله بعقد العمل يوقعه لا شك تحت
مسؤولية عقدية تتولد من عقد العمل النمطي فبالتالي تتحقق على رب العمل مسؤوليتين عقديتين الأولى من
عقد العمل الأصلي والثانية من عقد العمل التبعية ومن البديهة أن أي إخلال من قبل رب العمل سيرتب عليه
إما تعويض أو غرامة على أساس مبدأ دفع الضرر عن الطرف المتضرر بسبب إخلال الطرف الآخر بالتزام ما،
وهو المبدأ المنصوص عليه في القاعدة الفقهية: "لا ضرر ولا ضرار" والقاعدة: "الضرر يزال"، وترد
التعويضات والغرامات بتحميل المخل بالتزامات المصروفات الناتجة عن الأضرار⁽²⁷⁾، وهنا تقع على رب
العمل مسؤولية من قبل دائرة العمل وليس من عقد العمل فقط، قد تحجب عليه الإعفاء أو الإمتياز الذي
رصد له في عقد العمل النمطي .

الخاتمة:

بعد بحثنا في عقد العمل النمطي، ومدى إعتباره طريقاً لتقليص البطالة، من خلال الإمتيازات التي تمنح لرب العمل والعمال، حيث تناولنا مفهوم تنميط عقد العمل، وإطاره القانوني من حيث التبعية والمدة والأجر والعمل، وخصائص هذا العقد وما يحوي من شكلية مهذبة ومعاوضة مختلطة، وبعد ذلك بينا الإمتيازات السلبية والإيجابية لرب العمل، وإمتيازات التنميط للعمال، واثرتلك الإمتيازات على البطالة، لنضع رحلنا عند أحكام تنميط عقد العمل والمسؤولية التي تقع على الممتنع عن تنفيذ إلتزامه سواء كان دائرة العمل أم العامل أم رب العمل، وتوصلنا بعد دراستنا تلك إلى أهم النتائج والتوصيات التالية .

النتائج:

- 1- إن المشرع العراقي لم يضع شكلية معينة لعقود العمل بل أطلق لها عنان الإرادة، وهذا نراه ونلمسه في تعريف عقد العمل نفسه، وبالتالي فإن مراكز المتعاقدين تبقى رهينة هذه الإرادات، رغم إعطاء المشرع حقوق للعمال، فتخيرنا وضع عقد عمل أسميناه عقد العمل النمطي ليخفف من وطئت سلطان الإرادة.
- 2- لا يوجد ما يحفز أو يدفع أرباب العمل لإستقطاب العمال في مشاريعهم، وهذا لا يكون إلا من خلال إدراك الدولة مسؤوليتها وبالتالي تنميط عقد يتضمن بعض الإمتيازات لصالح أرباب العمل، ويؤدي لتنشيط سوق العمل والعمالة .
- 3- لم تطرح مثل هكذا مواضيع في ميدان الفقه لكي يدلي بدلوه ويوجد الحلول الناجعة والناجحة لتنشيط سوق العمل ومحاربة البطالة، وإن وجدت بيد أنها بقيت فقيرة لا تلبي متطلبات المجتمع ولا إحتياجاته.

التوصيات:

- 1- لزاما يقع على التشريع أن يعدل ويطور من التشريعات العمالية وأن يقلل من سلطان الإرادة في هذا الباب كون مراكز المتعاقدين غير متكافئة .

- 2- على المشرع أن ينمط عقد عمل يضع فيه شروط التعاقد، وبنود الإلتزامات، ونقاط الإمتيازات التي تعطى لطرفي عقد العمل، حيث يكون عقد العمل المنمط تابعا لعقد العمل في تعليمات وضوابطه وأحكامه، ويعطي قوة ودافع لأرباب العمل لإستقطاب العمال في مشاريعهم .
- 3- على الدولة أن تقدم في العقد المنمط إمتيازات أو إعفاءات، أو توفير قنوات خاصة للتعيين أو التقديم لصالح أرباب العمل، مقابل توظيف عدد معين من العمال في مشاريعهم .
- 4- يوفر عقد العمل للعمال رخصة للعمل وضمان وأمان في عدم تسريحهم منه .
- 5- نوصي أطراف عقد العمل المنمط الثلاث دائرة العمل، وأرباب العمل والعمال أن يلتزموا ببنود عقد العمل المنمط فضلا عن عقد العمل، وإلا فإنهم يكونون تحت طائلة المسؤولية المدنية العقدية منها أو التقصيرية.

المراجع والمصادر:

الكتب:

1. جامع ، محمد نبيل. الحلول المقترحة لمواجهة البطالة ، ج2، المكتبة المصرية الوطنية ، ط1 ، 2008، مصر .
2. جمال الدين ، محمود ، عقد العمل في القانون المصري ، ط2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، مصر.
3. السنهوري ، عبد الرزاق. الوسيط في شرح القانون المدني ، ج/1 ، دار إحياء التراث العربي، بيروت ، لبنان.
4. شراره ، مجدي عبد الله. علاقات العمل الفردية ، مؤسسة فريديش ، 2003، مصر .
5. العابد ، عدنان ، يوسف ، إلياس. قانون العمل ، ط1 ، العاتك للطباعة والنشر ، العراق .
6. كمال ، ابراهيم. التحكيم التجاري الدولي، حتمية التحكيم وحتمية قانون التجارة الدولي ، ط1، دار الفكر العربي، 1998.
7. منصور ، منصور محمد. قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية ، 1995، بيروت لبنان.
8. هدي ، بشير. الوجيز في شرح قانون العمل ، دار الجسور للنشر ، 2006، الجزائر العاصمة.
9. إلياس ، يوسف. الحد الأدنى للأجر ، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1980، العراق.

الرسائل والمجلات:

10. محادين ، إسماء ، الحصاونة ، محمد. مراجعة قانونية لنظام العمل المرن لعام 2017، مركز الكرك للاستشارات والتدريب، 2018.
11. بوعنزة ، نصيرة. النظام القانوني لعقد العمل المدعم ctaK، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة طاهر مولاي ، الجزائر .

12. الشنطي ، سهى نمر . التنظيم القانوني لاستخدام الشروط النموذجية في العقود الاستهلاكية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والإدارة العامة في جامعة بيرزيت، 2008، فلسطين.
13. علي ، محمد عبد الباري. العقود النمطية للأدوات المالية الإسلامية ، بحث منشور في المؤتمر السادس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية ، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية بمملكة البحرين ، 15 يناير 2007 م 25 - ذي الحجة 1427 هـ .
14. بلهور ، فاطمة الزهراء. الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة الجزائر ، 2017.
15. مرابط، سعاد. الطبعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق في جامعة عبد الرحمن ميرة، الجزائر 2015.
16. الخفاجي، وسن قاسم علي. الشكلية الاتفاقية في العقود ، مجلة المحقق الحلبي ، جامعة بابل ، العدد: 5 ، 2018.

القوانين:

17. قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 .
 18. قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 .
 19. القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 .
 20. نظام العمل المرن الجزائري لرقم (22) لسنة 2017 .
- المواقع الإلكترونية:
21. موقع المعاني، <https://www.almaany.com/ar/dict/arar/%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%B7/>

الهوامش:

- (1) موقع المعاني، <https://www.almaany.com/ar/dict/arar/%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%B7/>
- (2) علي، عبد الباري بن محمد. العقود النمطية للأدوات المالية الإسلامية ، بحث منشور في المؤتمر السادس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية ، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية بمملكة البحرين ، 15 يناير 2007 م 25 - ذي الحجة 1427 هـ الموافق _ 14 في الفترة 24 ص 4 .
- (3) الشنطي، سهى نمر. التنظيم القانوني لاستخدام الشروط النموذجية في العقود الاستهلاكية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والإدارة العامة في جامعة بيرزيت، 2008، فلسطين ، ص 3 .
- (4) كمال ابراهيم، التحكيم التجاري الدولي / حتمية التحكيم وحتمية قانون التجارة الدولي ، ط1، دار الفكر العربي، 1998، ص55.
- (5) راجع نص م(1/900) ق.م.ع ، ونص م(1/تاسعا) من قانون العمل النافذ .

- (6) والشكلية المهذبة مصطلح اوجده الفقيه الكبير الأستاذ السنهوري في كتابه: الوسيط في شرح القانون المدني، ج/1، لبنان، دار إحياء التراث العربي، ص178.
- (7) الخفاجي، وسن قاسم علي. الشكلية الاتفاقية في العقود، مجلة المحقق الحلي، جامعة بابل، العدد: 5، 2018، ص12.
- (8) العابد، عدنان، إلياس، يوسف. قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، 2003، ص199.
- (9) العابد، الياس. قانون العمل، المصدر السابق، ص208.
- (10) نظام العمل المرن لرقم (22) لسنة 2017، المادة 2.
- (11) محادين، إسراء. مراجعة قانونية لنظام العمل المرن لعام 2017، مركز الكرك للاستشارات والتدريب، 2018، ص32.
- (12) بوعنزة، نصيرة. النظام القانوني لعقد العمل المدعم ctak، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة طاهر مولاي، الجزائر، 2018، ص12.
- (13) جمال الدين، محمود. عقد العمل في القانون المصري، ط2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، مصر، ص217.
- (14) هدفي، بشير. الوجيز في شرح قانون العمل، دار الجسور للنشر، الجزائر العاصمة، 2006، ص58.
- (15) منصور، منصور محمد. قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1995، ص156.
- (16) عدنان العابد، يوسف إلياس. قانون العمل، ط1، العاتك للطباعة والنشر، العراق، 2013، ص201.
- (17) مرابط، سعاد. الطبيعة القانونية لعقد العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، الجزائر، 2015، ص13.
- (18) فاطمة الزهراء بلهور، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل محدد المدة، رسالة ماجستير كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2017، ص9.
- (19) شراره، مجدي عبد الله. علاقات العمل الفردية، مؤسسة فريدريش، مصر، 2003، ص38.
- (20) يوسف الياس، الحد الأدنى للأجر، منشورات المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد، 1980، ص45.
- (21) قد يتبادر إلى الذهن أن العطاءات هي وثيقة العطاء لعقود تنفيذ الأشغال العامة، وهنا اللفظ واحد ولكن المعنى يختلف، فعطاء عقود تنفيذ الأشغال هي الأسعار التي يقدمها أرباب العمل لتنفيذ تلك المشاريع، والعطاء في موضوعنا هو الإمتيازات الإيجابية في عقد العمل النمطي.
- (22) بوعنزة. النظام القانوني لعقد العمل الداعم، المصدر السابق، ص67.
- (23) محمد نبيل جامع. الحلول المقترحة لمواجهة البطالة، ج2، المكتبة المصرية الوطنية، ط1، مصر، 2008، ص177.
- (24) الشنطي. التنظيم القانوني لإستخدام الشروط النموذجية، المصدر السابق، ص43.
- (25) محمد نبيل. الحلول، المصدر السابق، ص113.
- (26) منصور. المصدر السابق، ص322.
- (27) عبد الباري بن محمد. العقود النمطية، المصدر السابق، ص20.