



2026; 22(2);286 – 298

بسم الله الرحمن الرحيم

Omdurman Islamic University Journal(OIUJ)

مجلة جامعة أم درمان الإسلامية

<https://journal.oiu.edu.sd/index.php/oiuj>

<https://doi.org/10.52981/oiuj.v22i2.3603>



ISSN: 5361-1858

عقد التدريب المهني للعامل في القانون السوداني

د. علي حسين الجيلاني حسين

الاستاذ المشارك بكلية القانون، جامعة الجزيرة، السودان

البريد الالكتروني: aljeilani2014@gmail.com

للاستشهاد بهذا المقال:-

د. علي حسين الجيلاني حسين ، عقد التدريب المهني للعامل في القانون السوداني ، مجلة جامعة أم درمان الإسلامية

ISSN: 5361-1858

<https://doi.org/10.52981/oiuj.v22i2.3603>

المستخلص :

يشكل التدريب المهني في الوقت الحالي أحد أهم الوسائل لتعليم وتطوير المهارات والقدرات الفنية والعملية للأفراد في مجالات المختلفة. بحيث يهدف التدريب المهني إلى تأهيل الأشخاص للقيام بمهام محددة في سوق العمل بفعالية وكفاءة. التدريب المهني يمكن أن يكون في مجموعة واسعة من المجالات، مثل التكنولوجيا، الصحة، الصناعة، الخدمات، وغيرها، تأتي أهمية الدراسة من أهمية عقد التدريب المهني وما يمكن أن يساهم به في تطوير مهارات ومعارف المتدرب، مما يعزز من فرصه في سوق العمل، ويؤدي إلى تحسين أداء المتدرب في وظيفته الحالية أو المستقبلية، اتبعت هذه الدراسة المنهج الاستقرائي التحليلي. وتوصلت إلى عدة نتائج منها: تتزايد أهمية التدريب المهني في أنه يساعد الأفراد على مواكبة التطورات التكنولوجية والصناعية في سوق العمل. ويعد عقد التدريب المهني وثيقة مهمة تضمن حقوق والتزامات الأطراف وتساهم في نجاح عملية التدريب، أوصت الدراسة ضرورة وضع شروط وأحكام من جانب المشرعين تنظم وتراقب عقد التدريب المهني نظراً لأهميته، لا سيما عقد التدريب المرتبط بعقد العمل، وذلك لحماية العامل من استغلال صاحب العمل، وتقرير حقوق العامل كاملة أثناء فترة التدريب.

الكلمات المفتاحية: التدريب المهني، عقد التدريب، عقد العمل، العامل.

Abstract :

Vocational training currently represents one of the most important means of teaching and developing individuals' technical and practical skills and abilities in various fields. Vocational training aims to qualify individuals to perform specific tasks in the labor market effectively and efficiently. Vocational training can be in a wide range of fields, such as technology, health, industry,

services, and others. The importance of the study stems from the significance of the vocational training contract and its potential contribution to developing the trainee's skills and knowledge, enhancing their opportunities in the labor market and leading to improved performance in their current or future jobs. This study followed an inductive, analytical. It reached several conclusions, including: The importance of vocational training is growing as it helps individuals keep pace with technological and industrial developments in the labor market. The vocational training contract is an important document that guarantees the rights and obligations of the parties and contributes to the success of the training process. The study recommended the need for legislators to establish terms and conditions that regulate and monitor vocational training contracts, particularly training contracts linked to labour contracts. This is to protect workers from employer exploitation and ensure full rights for workers during the training period.

Keywords: Vocational training, training contract, labour contract, worker

مقدمة

التطور الكبير في التكنولوجيا الرقمية الذي يشهده العالم خلال الفترة الأخيرة أدى ذلك إلى إعادة تشكيلها للمشاهد بشكل أكثر شمولية، وتعد ثورة الصناعة الرابعة التي يتزعمها إنترنت الأشياء والذكاء الاصطناعي من أبرز الدوافع التي جعلت من التقنية محوراً مركزياً في مجال التدريب والتعليم، ومن المتوقع أن تؤدي التقنيات الحديثة إلى إعادة هيكلة سوق العمل، وقد سعت عدة دول إلى إعادة تطوير منظومات التدريب المهني لضمان تمكين الأفراد وتزويدهم بمهارات تقنية مستجدة تمكنهم من التنافس في أسواق العمل المتقلبة بشكل مستمر، وهنا لا بد من التأكيد على أهمية دمج مهارات الذكاء الاصطناعي في التدريب المهني كوسيلة لتعزيز المهارات الرقمية وتطوير قوى عاملة مستدامة ومرنة وفقاً لمنظمة العمل الدولية.

ويعتبر التدريب المهني من مقومات التنمية البشرية، خاصة في ظل التطور التقني والتقدم الصناعي والتكنولوجي المتسارع الذي يشهده العالم في مختلف المجالات، الأمر الذي قد يؤدي إلى تقليل الجهد الشري العضلي، فأضحت الحاجة إلى القوى العاملة الماهرة والمدربة المواكبة لهذه التطورات في مختلف مجالات سوق العمل أمراً مهماً وضرورياً.

يعد عقد التدريب المهني من العقود التي اولتها الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية اهتماماً ملحوظاً من حيث يان مفهومه وإراد أحكامه وتحديد الالتزامات والحقوق الناشئة عنه نظراً لما يمكن أن يقدمه هذا العقد من فائدة تعود على طرفي العقلة التعاقدية.

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية الموضوع في الآتي:

1/ أن التدريب يؤدي إلى توفير القوة الاحتياطية في المنشأة حيث يمثل مصدراً مهماً لتلبية الاحتياجات الملحة في الأيدي العاملة، فعبه يتم التخطيط وتهيئة القوى العاملة المطلوبة، كما يؤدي إلى التقليل في الإسراف لأن تدريب العاملين معناه تعريفهم بأعمالهم وطرق أدائها وبذلك يخلق معرفة ووعياً وقدرة على النقد الذاتي بشكل لا يحتاج معه المدرب إلى مزيد من الإشراف والرقابة في أدائه لعمله.

2/ بالتدريب يحقق عدد من الأهداف منها زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم، وإكسابهم بعض المهارات الإيجابية لتطوير كفاياتهم وتمنية الاتجاهات المتدربين نحو العمل وعاملين معهم، والعمل على زيادة خبرة العاملين وصلقلها وإتاحة الفرص لهم لرفع مستوياتهم وتأهيلهم لزيادة الإنتاج

3/ عقد التدري من العقود التي باتت تحظى باهتمام كبير من جانب الفقه والتشريع، وذلك من حيث بيان مفهومها وصياغة احكامها القانونية وضرورة الحفاظ على حقوق الأطراف وفرض الحماية القانونية اللازمة لتحقيق أهدافها.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة وتناول:

1/ بيان مفهوم عقد التدريب المهني وأهميته وودافعه ومجالاته.

2/ توضيح كيفية إبرام عقد التدريب المهني وشروطه ومقتضياته.

3/ بيان الآثار القانونية الناشئة عن عقد التدريب المهني.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة في تحديد مفهوم عقد التدريب المهني كواحد من العقود القائمة بذاتها أو المرتبطة بعقد العمل، وأهمية تحديد الكيفية التي يتعد بها عقد التدريب المهني وشروطه وأركانه ومتى أرتباطه بعقد العمل، وماهية الآثار القانونية التي تترتب عن عقد التدريب المهني من حيث التزامات وحقوق كلا الطرفين.

منهج البحث:

أتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي الإستقرائي التحليلي، حيث نقوم بعرض موضوع الدراسة وإستعراض الأدبيات التي صيغت في المجال، ثم تحليلها، وإيراد رأينا فيها، وإستخلاص بعض النتائج والتوصيات.

هيكلية الدراسة :

المبحث الأول: مفهوم عقد التدريب المهني:

المطلب الأول: ماهية عقد التدريب المهني

المطلب الثاني: أهمية عقد التدريب المهني

المبحث الثاني: الأحكام القانونية لعقد التدريب المهني:

المطلب الأول: إبرام عقد التدريب المهني ومقتضياته

المطلب الثاني: آثار عقد التدريب المهني.

المبحث الأول مفهوم عقد التدريب المهني

المطلب الأول: ماهية عقد التدريب المهني:

أولاً: تعريف التدريب المهني:

يعرف التدريب بأنه عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها، ويعتبر التدريب الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية بمعرفة معينة، وتحسين وتطوير مهارتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء¹.

كما يعرف التدريب المهني بأنه نوع من التعليم يتضمن الإعداد التربوي السليم والتوجيه السلوكي القويم للطلاب، مع اكسابهم المهارات اليدوية والمقدرة العلمية الملائمة لمتطلبات العمل، ويهدف لاعداد القوى العاملة الفنية التي تقع على عاتقها مسؤولية التشغيل والإنتاج والصيانة، ويتميز هذا الاعداد بارتباطه الوثيق باحتياجات النشاط الاقتصادي والاجتماعي واتجاهات التطور التكنولوجي الذي يشهده المجتمع بما يضع مسؤولية التجاوب السريع مع الاحتياجات المتغيرة إلى القوى العاملة والمهارات الفنية بما يحقق طموحات المجتمع².
التدريب هو التحديد النظامي والمخطط للسلوك من خلال أحداث تعليمية، برامج وتعليمات تمكن الأفراد من تحقيق مستويات من المعرفة والمهارة والكفاءة التي تحتاجها لتنفيذ عملها بكفاءة³، وأيضاً عرّف بأنه جهد مخطط من قبل المنظمة أو الشركة لتسهيل تعلم العاملين والكفاءات أو القدرات المتعلقة العمل أو الوظيفة⁴.

التدريب هو محاولة منهجية نسبياً للارتقاء بشخص ما إلى معيار أو مستوى مرغوب للكفاءة بواسطة التدريب والممارسة⁵، وهو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والاتجاهات، مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقة للقيام بأعمالهم⁶، وعرف التدريب علي أنه (العملية التي من خلالها يحصل تكييف الأفراد بحيث يمكنهم التعامل بشكل فعال)⁷.

نظام التلمذة الصناعية يعرف التدريب المهني بأنه يعمل لاعداد العامل الملائم بحيث يكون مهنيًا علميًا وعمليًا، ويستوعب حملة شهادة مرحلة الأساس بنجاح من الجنسين في العامين الأول والثاني داخل مراكز لتلقي المهارات الأساسية بنجاح ودراسة العلوم المتعلقة بالمهنة، ثم يستكملوا مهاراتهم المهنية خلال العام الثالث داخل المصانع التي يتم التعاقد معها على الأعمال التي يتخصصون فيها، على أن يتفرغوا من العمل ليوم واحد في الأسبوع لتلقي العلوم النظرية بمراكز التدريب المهني، وفي نهاية التدريب يخضعوا لامتحان التخرج ومن ثم يحصلوا على دبلوم التلمذة الصناعية⁸.

¹ الطعاني، حسن، (2007)، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص15.

² سليمان، مي موسى، (2018)، دور التدريب المهني في تقليل معدل البطالة بولاية الخرطوم للفترة 2011-2016، مجلة الاقتصاد والمالية، المجلد (4)، العدد (2)، ص96.

³ أرمسترونج مايك، (2008)، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، ترجمة: إيناس الوكيل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ص187.

⁴ حسين، فايز، (2007) سيكولوجيا الإدارة العامة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ص53.

⁵ جينفر جوي ماثيور وآخرون، (2008)، تنمية الموارد البشرية، ترجمة علاء أحمد صالح، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ص137.

⁶ العزاوي، نجم، (2008)، جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الايزو 2015، دار النيازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ص20.

⁷ الصيرفي، محمد، (2008) التدريب الإداري (المدرّبون والمتدربون وأساليب التدريب، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان. ص16.

⁸ طه، محمود محمد، (1972)، تعلموا كيف تصلون، الطبعة الأولى، اريجي، ص10.

ونخلص إلى أن التدريب هو عملية تعلم المعارف وطرائق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغيرات في قابليات الأفراد لأداء أعمالهم ولذلك فإن مبادئ التعلم تعد من الأمور الأساسية في بناء الخبرات التدريبية.

نص قانون العمل لسنة 1997م في المادة (16) على تدريب العمال حيث جاء فيها: (يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتدريب العمال الذين يلتحقون بخدمته على تعلم مهنة أو عمل معين خلال مدة معينة، وفقاً لمقتضيات العمل واحتياجاته)¹.

ويلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة التدريب وأكتفى بالقول (على تعلم مهنة أو عمل معين خلال مدة معينة..). ولعل مرد ذلك أن التدريب على كل نوع من أنواع العمل يتطلب فترة زمنية بحجم معين تناسب وطبيعة كل عمل، كما أن فترة التدريب قد تختلف باختلاف سن العامل المتدرب، فمدة التدريب ومراحله تعد مسألة موضوعية من مسائل العقد يترك أمر تحديدها لإرادة المتعاقدين وفقاً لمقتضيات العمل واحتياجاته. ولا ريب أن التدريب يحقق مصلحة للعامل وصاحب العمل على السواء، وبالتالي يحقق الانماء والمصلحة القومية، حيث يسهم التدريب في اتساع آفاق العامل ومداركه، ووقوفه على أحدث التقنيات، الأمر الذي ينعكس على مستوى أدائه في العمل، ويخدم المنشأة التي يعمل فيها من حيث نوع الأداء وكيفيته².

ومؤدى هذا النص أن التدريب المهني يقوم على التزام العامل المتدرب بتلقي تدريبات مهنية معينة عن طريق صاحب العمل بهدف اكتساب المهارة اللازمة لممارسة العمل، وذلك خلال مدة معينة.

أما قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية لسنة 2001م عرّف التدريب المهني في المادة (3) بأنه: (يقصد به التدريب المنتظم الذي يهدف إلى توفير المهارة والمعرفة والاتجاهات التي يتطلبها الاستخدام في أي مجال من مجالات النشاط الاقتصادي ويشمل التدريب المبدئي وتدريب رفع المهارة وإعادة التدريب الذي يتم في أي منشأة أو معهد عام أو مركز التدريب المهني الذي تنشئه الحكومة أو المؤسسات العامة أو القطاع الخاص)³.

ويتضح من ذلك بأن هذا التعريف بجانب بيانه لماهية التدريب المهني بأنه ركز على إيراد نوعي التدريب إذا كان مبدئياً أو تدريب للعاملين داخل المنشأة، كما أنه يشمل كافة المنشآت الحكومية منها والخاصة، بخلاف ما جاء في قانون العمل لسنة 1997م الذي انحصر تعريفه في بيان ما لصاحب العمل من من سلطة وحق في تدريب عماله.

والجدير بالذكر أن قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية لسنة 2001م جاء بتعريف مفرد (للتلمذة الصناعية في ذات المادة (3) على أنها: (يقصد بها التدريب المنتظم في مهنة محددة قائمة فعلاً في منشأة أو مع صاحب حرفة مستقل بناء على عقد تلمذة صناعية)⁴. مما يعني من خلال هذا التعريف أنها جزء من التدريب المهني بصورة عامة.

ونخلص من ذلك إلى أن التدريب المهني يؤدي إلى تأهيل الأشخاص للقيام بمهام محددة في سوق العمل بفعالية وكفاءة. التدريب المهني يمكن أن يكون في مجموعة واسعة من المجالات، ويساعد الأفراد على اكتساب المهارات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة، ويعزز من قدرة الأفراد على التعامل مع التحديات والمسؤوليات في بيئة العمل، ويزيد من فرص الحصول على وظيفة مرغوبة أو ترقية في العمل

ثانياً: تعريف عقد التدريب المهني:

¹ قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة (16).

² دفع الله، حيدر أحمد، (2004)، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، ص 82.

³ قانون التدريب والتلمذة الصناعية السوداني لسنة 2001م، المادة (3).

⁴ قانون التدريب والتلمذة الصناعية السوداني لسنة 2001م، المادة (3).

عقد التدريب المهني هو العقد الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة لشخص آخر، يلتزم بدوره أن يعمل أثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقاً للشروط المتفق عليها بشرط ألا يقل الأجر خلال مدة التدريب عن الحد الأدنى للأجور المحددة قانوناً¹.

يعرف عقد التدرج بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه صاحب عمل يكون في الأغلب الأعم محترفاً بتعليم صبي حرفة ما، مقابل التزام هذا الأخير بأن يعمل لحسابه طيلة مدة العقد.

اختلف الفقه في تكييف عقد التمرين حيث ذهب جانب من الفقه إلى إخضاع عقد التمرين لقانون عقد العمل الفردي، حتى ولو لم يكن المتدرب تقاضى أجراً نقدياً، ولكنهم اختلفوا في تبرير هذا الرأي، حيث ذه البعض منهم إلى القول بإخضاع عقد التمرين إلى عقد العمل الفردي على أساس أن العامل يؤدي العمل لحساب صاحب العمل في مقابل التعليم، أي أنه يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ولذا يتوافر عنصر التعية وأن تعلم العامل تحت التمرين يمثل أجراً عينياً، بينما ذهب البعض الآخر إلى إخضاع عقد التمرين لقانون عقد العمل الفردي في الحالة التي يثبت فيها أن العامل تحت التمرين يتقاضى أي أجر ولو كان أجراً مخفضاً على أساس أن العقد في هذه الحالة يتضمن الصفتين المميزتين لعقد العمل الفردي وهما التعية في أداء العمل والأجر في مقابله².

يرى جانب من الفقه أن عقد التمرين يعتبر في حقيقة الأمر عقد عمل في طريق التكوين فهو عقد عمل في جانب منه وعقد تمرين في جانب آخر، فالعقد يجمع بين العمل والتدريب وكل منهما يعتبر من عناصر العقد ولا علية لأحدهما على الآخر³. فقد نص عليه قانون العمل لسنة 1997م في المادة (17) على أنه: (يجب أن يتم التدريب بموجب عقد مكتوب، يتم فيه تحديد مدة التدريب ومراحله والتزامات الطرفين خلال تلك الفترة بشرط ألا يقل الأجر مدة التدريب على الحد الأدنى للأجر المحدد وفقاً لأحكام قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1974م)⁴.

وواضح أن المشرع السوداني قد اعتبر عقد التدريب من قبيل العقود المبرمة في نطاق العمل، بقصد تعلم مهنة أو حرفة هو بذلك يخضعه للأحكام الواردة في قانون العمل لسنة 1997م وقانون التدري المهني والتلمذة الصناعية لسنة 2001م، فقد حرص المشرع على ألا يكون نظام التدريب نظاماً مرناً يتفق مع مقتضيات تعلم مهنة أو عمل معين بهدف احتياجات التنمية من العمال المتدربين وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.

المطلب الثاني: أهمية عقد التدريب المهني:

شهدت السنوات الماضية اهتماماً متزايداً بالتدريب من قبل المنظمات الحكومية منها أو الخاصة، وأدرك المسؤولون فيها أهمية وفائدة التدريب في رفع كفاءة أداء وإنتاجية العاملين ورفع مهاراتهم ومعارفهم وتحسين توجهاتهم وسلوكياتهم، وبالتالي التأثير الإيجابي على أداء المنظمة، وصار التدريب جزءاً رئيسياً في ميزانية المنظمة، وبالتالي فلا بد من معرفة فوائد ومخرجات هذا التدريب وعوائده على أداء المنظمة وإنتاجيتها وتطورها، وهنا يأتي دور تقييم فاعلية التدريب الذي يعد المرحلة الأخيرة من مراحل العملية التدريبية وأكثرها صعوبة⁵.

يمكن أن تبرز أهمية التدريب واستمراريتها من خلال التطورات العملية المتواصلة والاكتشافات والمستحدثات في طرق الإنتاج وما يقتضيه السوق من احتياج دائم ومتجدد لاطلاع الأفراد على تلك المعلومات الجديدة لكي يتخذوها أساساً لتطوير أعماله، بالإضافة إلى التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم ومن ثم ما يقع من تطور في سلوكهم الإنتاجي، والحاجة إلى أفراد متعددي المهارات، يجعل

¹ دفع الله، حيدر أحمد، (2004)، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص82.

² كيرة، حسن، (1979)، أصول قانون العمل، ط3، ص123.

³ الناصري، سليمان بدري، (2009)، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة، دن، ص60.

⁴ قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة (17).

⁵ دشة، محمد علي، (2020) مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي (34)02، ص215.

التدريب الهادف إلى تعديل السلوك وتطويره أمراً ضرورياً على مدى فترة خدمة الفرد الضرورية، حيث أن التدريب يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته فانه ومن هذا المنطق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد من درجة أمانه الوظيفي¹. دور التدريب يبرز في تقديم معارف جديدة، واتجاهات حديثة متطورة تعتمد على تكنولوجيات واسعة وشاملة تشمل كل جديد، وعليه فان التدريب يخدم الفرد والدور الذي يلعبه، ويطور العلاقة بينهما، على الرغم من أن التدريب يمكن أن يكون ضرورياً لجميع الأفراد العاملين إلا أنه لا يمكن لأي شخص أن يقوم بالتدريب، فالمدرّب يجب أن يكون لديه الكفاءة والخبرة لقيوم بتدريب المتدربين، أما النسبة للمتدربين فيتم اختيارهم بناء على معايير بهدف رفع قدراتهم في الخبرة أو في اختصاص معين في مجال عملهم بشكل عام، لذلك من الضروري أن يتم اختيار المدربين والمتدربين بعناية كبيرة².

تلاحظ الأهمية البالغة للتدريب المهني من حيث أن الزيادة في الإنتاج لا تتوقف على استخدام الموارد الاقتصادية فحسب بل وأيضاً على حسن استخدام الموارد البشرية ونجاح العامل في أدائه عمله، ورفع معدلات إنتاجه لا يتوقف على استعداد الشخص فحسب ولكن أيضاً على المهارات التي يكتسبها من خلال برامج التدريب المهني، لذلك فإن زيادة الإنتاج يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتدريب، والملاحظ إتجاه الدول إلى وضع خطط مركزية تخطط لأهداف التدريب وتحدد وسائله³.

كما أن كل العاملين تقريباً في المنظمة يحتاجون للتدريب فهو لا يقتصر على موظف دون آخر أو وظيفة دون أخرى، فالموظف الجديد يحتاج إليه لضمان إتقانه للوظيفة الجديدة المكلف بها، ويحتاجه الموظف القديم لزيادة مهاراته وإدارة عمله بشكل أفضل⁴. ويدفع التدريب إلى التقليل من حوادث العمل لأنه يعنى بمعرفة العاملين بأحسن الطرق في تشغيل الآلة وحركة ومناولة المواد وغيرها وما يعد مصدراً من مصادر الحوادث الصناعية ويعمل التدريب على القضاء أو التقليل من تلك الحوادث المرتبطة بهذه العمليات⁵. يوجد إجماع حول دور التدريب المهني في تقليل معدلات البطالة وتحسين مستوى المعيشة، وتزداد أهميته في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم، حيث كانت البطالة ولا تزال من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها كل شعوب العالم⁶.

وتكمن أهمية التدريب المهني في نشر وتأكيده ثقافة العقل واليد، وهي تعنى أن كل فرد يقوم بتثقيف عقله وبيده، وثقافة العقل واليد إنما تتحقق بأن يجتهد الفرد - كل فرد - عملاً يدوياً، تكون له به خبرة ويمارسه عن احتراف أو عن هواية ويتجه دائماً إلى أدائه بإتقان⁷. حيث تتمثل دوافع التدريب في زيادة الإنتاج وذلك بزيادة الكمية وتحسين النوعية من خلال تدريب العاملين على كيفية القيام واجباتهم درجة عالية من الإتقان ومن ثم زيادة فاعليتهم للإنتاج، والإقتصاد في النفقات حيث تؤدي البرامج التدريبية إلى خلق مردود أكثر من كلفتها، وذلك عن طريق رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين والاقتصاد في الوقت نتيجة لمعرفة الحيدة أسلوب العمل وطريقة الأداء. ورفع معنويات العاملين إذ عبر التدريب يشعر العامل جدية المؤسسة في تقديم العون له ورغبتها في تطويره، مما يؤدي إلى زيادة إخلاصه في عمله.

¹ العزاوي، نجم، (2008)، جودة التدريب الإداري ومتطلبات المواصفة الدولية الايزو 2015، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ص 21.

² هلسة، محمد احمد، (2020) اثر التدريب على أداء موظفي بلديات محافظة القدس، مجلة الأصيل الاقتصادية والإدارية، المجلد (4)، العدد (1)، جوان 2020، ص 52.

³ دفع الله، حيدر أحمد، (2004)، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص 82.

⁴ صالح، عادل، (2009)، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ص 132.

⁵ الخاطر، فايز، (2007)، استراتيجية التدريب الفعال، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ص 15.

⁶ سليمان، مي موسي، (2018)، دور التدريب المهني في تقليل معدل البطالة بولاية الخرطوم للفترة 2011-2016، مرجع سابق، ص 95.

⁷ حرب، حمدي مصطفى، (1970)، نظم التعليم - التربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، ط1، دار المعارف، القاهرة، ص 19.

ولا بد أن يكون التدريب على خطوات ومراحل منطقية ومتتابعة، تبدأ تحديد الاحتياجات التدريبية وذلك بتحديد المهارات المطلوب رفعها لدى الأفراد، والتي يتم تفصيلها من مجموعة الأهداف المطلوبة تحقيقها بنهاية التدريب، ومن ثم تصميم البرنامج التدريبي والذي يعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المتدربين كما يتم تحديد المعينات التدريبية، ثم مرحلة تنفيذ برامج التدريب والتي تتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمني للبرنامج، كما يتضمن تحديد مكان التدريب، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرامج خطوة بخطوة، وأخيراً مرحلة التقييم وفي هذه المرحلة يتم قياس أثر التدريب من خلال التغذية الراجعة للتأكد من البرنامج التدريبي قد أدى الدور المطلوب منه وفق ما صمم وخطط له مسبقاً¹.

عملية التدريب هي الجهد المنظم الذي تقوم به المنشأة بهدف تحسين وصقل مهارات الفرد أو بهدف تنمية مهارات جديدة، وكل ذلك بهدف تحسين الأداء، وبصفة عامة يمكن تقييم التدريب إلة تدريب في على المهارات الفنية أو على الجانب العملي المتعلق بكيفية أداء العمل، ويعني بتعلم المهارات والمفاهيم التي يمكن تطبيقها لأداء مهام العمل، أما التدريب السلوكي فغني الاتجاهات والافتراضات والسلوك نحو الذات والآخرين والعمل، ويتمحور حول تغيير الاتجاهات والسلوك والمهارات المتصلة بمفهوم الآخرين أو زيادة الوعي لديهم بالأنماط الشخصية المختلفة وتأثيرها على أداء الأعمال أو زيادة الالتزام لديهم الأهداف والقيم التنظيمية.

يشمل التدريب على استخدام الأسلوب المناسب لرعاية الفرد الجديد في عمله وتعدهه بالتوجيه والارشاد اللازمين، ومن أهم المجالات التي يمكن للتدريب أن يشملها تدريب العاملين المستجدين حيث يأتي العاملین للمنشآت وهم بمعرفة محدودة من الخبرة العملية، وقد يبدو العمل للفرد الجديد مشوباً بشيء غير قليل الغرابة والرهبه في بداية أمره، وهذا ما يدعو إلى اتخاذ إجراءات تكفل استقبال العاملين الجدد وتوجيههم توجيهاً يجعلهم يشعرون بطمأنينة، وبداخلهم الإحساس بأنهم يلحقون بإدارة يتوقف نجاحها وحسن سيرها في المستقبل على مقدار ما يقومون به من جهد وما يؤودنه لها من الخدمات، بالإضافة إلى تدريب العاملين القائمين على العمل حيث أنهم غالباً ما يحتاجون لدورات تدريبية كل حسب أدائه ومهمته وكفاءته، فهؤلاء هم الذين يديرون دفة العمل وعليهم يتوقف نجاح أو فشل المنشأة إلى حد كبير، وعلى وجودهم وخبرتهم يمكن للمنشأة تادية رسالتها والوصول إلى غايتها، كما أن قيام الفرد بأداء عمل ما مدة طويلة يعني أنه يؤدي هذا العمل أحسن طريقة ممكنة، وقد يرجع الفشل في الوصول إلى مستوى عال من الأداء إلى عدة أسباب لا يمكن علاجها إلا بالتدريب، وقد يلزم تدريب العاملين القائمين بالعمل نتيجة التطور الفني والتكنولوجي الذي يطرأ على الأعمال مما يتطلب تدريباً متواصلاً لمواكبة هذا التطور، ومن هذا المنطلق تحتاج الكثير من المنظمات إلى إعادة تأهيل وصقل للمعارف والقدرات ما يتماشى مع كل جديد ومرغوب من طرق وأساليب الأداء، كما قد يكون التدريب بهدف الترقية لمستويات أعلى ضمن النظم الإدارية المتبعة في المنشآت يترقي العاملون من ذوي الكفاءات إلى مستويات أعلى من حيث المهام والواجبات والصلاحيات، وهذه الترقية يصاحبها تغيير في الأدوار المطلوبة، فمن أجل القيام بالمهام المطلوبة لا بد من إخضاع المتدربين إلى دورات تدريبية تساعدهم على فهم عملهم وواجباتهم الجديدة، خاصة تلك المهارات التي تتطلبها المسؤوليات الجديدة وطبيعة العمل الجديد الذي سيوكل إليهم، وتبدو أهمية هذا النوع من التدريب في المنشآت التي تتصف أعمالها بطابع التخصص الدقيق، والتي تحتاج في إتقانها إلى خبرة طويلة تستدعي بالضرورة قيام مثل هذه الهيئات بتدريب خبائها وإعدادهم من بين العاملين بها، وهذا من شأنه تقليل الأخطاء والقيام بالواجبات بالكفاءة المطلوبة².

هناك ثلاثة عوامل تجعل من التدريب ضرورة لا بد منها في المؤسسة وهي: التطور والتقدم الفني، والتعقيد المؤسسي، والعلاقات الإنسانية، وترتبط هذه العوامل الثلاثة بروابط قوية فمثلاً التقدم الفني يؤدي إلى زيادة حجم المؤسسة، وزيادة حجم المؤسسة يؤدي إلى تقدمها، وبالمثل فإن زيادة التعقيد في المؤسسة وزيادة التقدم الفني يؤديان إلى مشكلات إنسانية، وبذلك فإن التدريب قد يلعب الأدوار

¹ الخاطر، فايز، (2007)، استراتيجية التدريب الفعال، مرجع سابق، ص15.

² عباس، أنس، (2010)، تخطيط وتنمية القوى العاملة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ص206.

التالية: زيادة الفاعلية لعاملتي وموظفي المؤسسة، ورفع معنويات العاملين، وتحقيق العلاقات الإنسانية الأفضل، وخفض الإشراف، وزيادة حيوية المؤسسة ومرونتها، طرح أساليب عمل وإستراتيجيات جديد في المؤسسة، التقدم التكنولوجي، دعم السياسة المؤسسية. وقد هدف المشرع السوداني على ايراد احكام التدريب المهني في أكثر من قانون وذلك بقصد ضمان حقوق الأطراف - المتدرب وصاحب العمل أو المؤسسة التدريبية- وتوضيح التزامهما خلال فترة التدريب، وتوضيح المهام والمسؤوليات التي سيقوم بها المتدرب خلال فترة التدريب،

المبحث الثاني

الأحكام القانونية لعقد التدريب المهني

المطلب الأول: إبرام عقد التدريب المهني ومقتضياته:

وهناك تفرقة بين التدرج المهني وعقد التدريب المهني أو التمرين، إذ أن المقصود بالتدرج المهني 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 عملياً¹.

في حين يرى رأي آخر أن التدريب المهني مرادف تماماً للتدرج المهني، أما التمرين الذي يعطي مثله المهندس فهو صورته من صور "التدريب العملي" الذي يحتاجه ليس فقط المهندس بل الطبيب والمحامي وكافة الدارسين، ويختلف بالتالي عن التدريب المهني بتالمعنى المتعارف عليه في فقه قانون العمل².

وتجدر الإشارة إلى أن 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 إذ يستطيع الطلاب منذ سن الرابعة عشرة أن يمضوا في إحدى المؤسسات التجارية أو الحرفية المعتمدة تدريباً مهنيّاً عمليّاً في السنتين الأخيرتين من سنوات التعليم الإلزامي، وفائدة هذا النظام واضحة لأنه يعمل على تطوير الميل إلى العمل اليدوي من قبل الصغار الذي ينفرون من التعليم الأكاديمي في سن يعتبره الخبراء أفضل الأعمار لتعلم الأوليات التقنية لمهنة معينة، ومن جهة أخرى يتطل 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 عن كل طالب، كما يستطيع صاحب المؤسسة في نهاية المدة إبرام عقود التدريب المهني مع كل أو بعض الطلاب الذين تدرّبوا في مؤسسته³.

إن التدريب المهني للصغار أو ما يسمى بـ (التدرج المهني) يفترض تقديم برامج معينة إلى الصغار الذين أخوا مرحلة التعليم الإلزامي، للتدريب على مهنة محددة حيث تضم هذه البرامج بالإضافة إلى التدريب العملي في المؤسسات الصناعية أو التجارية، تدريباً نظرياً يقدم في مراكز التدريب المهني، في حين يشتمل الأعداد المهني للكبار على برامج تختلف مدة ومضمونها عن التدرج المهني، كما تختلف عنه من حيث الجهة التي تتولى تقديمها، ومن هذه البرامج الأعداد المهني المستمر الذي يهدف إلى الارتقاء بالكفاءة الفنية للعمال في مهنة معينة على ضوء اعتبارات التطور المتسارع في المجالات العلمية والتقنية المرتبطة بتلك المهنة، والأعداد المهني اللازم لمواجهة تغير الأوضاع الاقتصادية أو تغير ظروف الإنتاج أو تغير المهنة كلياً، والتأهيل المهني وهو التدريب الذي يقدم إلى الأشخاص العاجزين عن العمل بسبب نقص 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.

ومن جهة أخرى، فمهما كانت قيمة التفسير الذي يبرر عدم وضع حد أعلى لسن التدريب، فإن عدم التحديد هذا يخلق ثغرة في نظام التدريب المهني يمكن النفاذ منها للتهرب من التقيّد بالحد الأدنى للأجور.

أما اهلية التعاقد في عقد التدريب فتخضع للقواعد العامة للأهلية اللازمة لإبرام العقود بصورة عامة، بحيث أما أن يكون الشخص أهلاً للتعاقد فيصح العقد، وإما يكون دون السن المقررة لأهلية التعاقد فيبرمه عنه وليه أو يكون موقوفاً على إجازة الولي في قام ناقص الأهلية بإبرامه.

¹ الباشا، محمد فاروق، (1980 - 1981)، التشريعات الاجتماعية- قانون العمل، دمشق، ص165.

² عارف، ناظم أحمد، الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدري المهني "دراسة مقارنة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، ص231.

³ عارف، ناظم أحمد، الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدري المهني، المرجع السابق، ص231.

لا بد من المتدرب له قابلية للتدريب، حيث لا تعتبر الرغبة في الالتحاق بمهنة أو حرفة معينة دليلاً كافياً على قابلية الشخص للتدريب عليها تمهيداً للممارستها مستقبلاً، بل أن مصلحة المهنة المطلوبة، سواء من الناحية الصحية أو الجسدية أو الذهنية. وقد جاء في التوصية العربية رقم (2) الصادرة من منظمة العمل العربية عام 1977، في نطاق استعراضها لطرق ووسائل التوجيه والتدريب المهني " أعداد الاختبارات المناسبة للقدرات 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"¹.

ويشترط لإبرام عقد التدريب أيضاً شروط في صاحب العمل، فجانِب شروط اهليته للتعاقد، لا بد من ضمانات اخلاقية لا يقتصر وجودها في صاحب العمل وحده، بل يجب أن تمتد لتشمل الأشخاص الذين يتولون مهمة التدريب في مؤسسته، وذلك عندما لا يقوم صاحب العمل ذاته بتلك المهمة، بجانب ضرورة توافر المؤهلات والاستعدادات الفنية لدى صاحب العمل، حيث أن الوصول بالمتدرب إلى درجة اتقان المهنة التي يرغب في تعلمها يعتمد على كفاءة المدرب وخبرته الفنية من جهة، وتوافر الآلات والأدوات والوسائل الفنية في مؤسسته من جهة أخرى².

وذهب جانب من الفقه أن الكتابة شرط للانعقاد ولذا فهي ركن في العقد، فشرط الكتابة يخضع عقد التدريب لشكلية مزدوجة بالإضافة إلى وجوب الكتابة اشترط توافر بيانات معينة لصحة هذا الانعقاد فاذا تخلف هذا الشكل المطلوب يكون العقد باطلاً. أما غالبية الفقه فيرون أن الكتابة اثبات وليس شرطاً لانعقاد العقد³.

المطلب الثاني: آثار عقد التدريب المهني:

أولاً: التزام صاحب العمل بالأجر:

نَهجت التشريعات العمالية منهجان معينان في موضوع استحقاق العامل المتدرب أجراً، حيث إتجه المنهج الأول إلى ترك تحديد أجر العامل المتدرب إلى إرادة المتعاقدان فلا إلزام على صاحب العمل بدفع أجر المتدرب ما لم يتفقا على ذلك على أساس أن عقد التدريب يقوم على ركن أساسي واحد يتمثل في التعليم المهني، أما العمل الذي يقوم به المتدرب خلال فترة تدريبه لدى صاحب العمل، والأجر الذي يتقاضاه فليس سوى ركنين ثانويين، فلم يجعل الأجر الذي يتقاضاه العامل صفة إلزامية ل ترك تحديده أي استحقاقه أو عدم استحقاقه إلى إرادة المتعاقدين، أي الالتزام به يستند إلى الالتزام التعاقدية، أما المنهج الثاني فلم يترك أداء الأجر لإرادة المتعاقدين أو على الأصح لإرادة صاحب العمل حرية الاتفاق على استحقاق المتدرب أو عدم استحقاقه للأجر خلال فترة التدريب بل نصت صراحة على إضفاء صفة الإلزام على الأجر للمتدرب، بحيث يمثل أداء الأجر أحد الالتزامات القانونية الواقعة على عاتق صاح العمل⁴.

أن الدولة تفرض -عادة- حداً أدنى لأجور العمال، أما بصفة عامة، أو بالنسبة لمنطقة معينة، أو لمهنة معينة، ويلتزم أصحاب العمل بهذا الحد بحيث تفرض عقوبات جزائية على كل من لا يتقيد به، ألا أن التحايل على الحد الأدنى للأجور يمكن أن يتصور عن طريق اضعاف صفة العامل المتدرب على عامل منتج مهما بلغت سنه، بقصد اعطائه أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر رسمياً، في حين تنبتهت عض التشريعات لهذه الثغرة بحيث قررت بالأل يقل الحد الأدنى لأجر المتدرب عن الحد الأدنى لأجر العامل

¹ التوصية العربية رقم (2) الصادرة من منظمة العمل العربية عام 1977م.

² عارف، ناظم أحمد، الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدري المهني، المرجع السابق، ص242.

³ منصور، محمد حسين، د.ت، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ص68.

⁴ يحي، عبدالودود، (1963)، شرح قانون العمل، مطبعة القاهرة، ص127.

نص قانون العمل لسنة 1997م في المادة (17)- كما اسلفنا- على أنه: (يجب أن يتم التدريب بموجب عقد مكتوب، يتم فيه تحديد مدة التدريب ومراحله والتزامات الطرفين خلال تلك الفترة بشرط ألا يقل الأجر مدة التدريب على الحد الأدنى للأجر المحدد وفقاً لأحكام قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1974م)¹.

وخلافاً لنظرة المشرع السوداني لم تشترط بعض التشريعات المقارنة عنصر الأجر في عقد التدريب، ولعل ذلك يرجع إلى الخلاف الفقهي حول تكييف عقد التدريب أو التمرين إذ أنقسم الفقه في هذا الصدد إلى قسمين: الأول يرى أن عقد التمرين يعتبر عقد عمل ويخضع للأحكام المنظمة لهذا العقد على اختلاف في التفاصيل، فبعض المؤيدون لهذا الرأي يتمسكون به، وبعض النظر عما إذا كان المتدرب يتقاضى من صاحب العمل أجراً أو لا يتقاضى، على أساس أن: (التعلم الذي يتلقاه المتدرب) يعد من قبيل الأجر العيني، وبذلك يتوافر لهذا العنصران والمميزان لعمل العمل وهما: التبعية والأجر، أما القسم الآخر من الفقه فيرى أن عقد التدريب وأن أشتبه بعقد العمل، ألا أنه يختلف عنه في نواحي جوهرية، فالغرض الأساسي من التدريب هو تعلم المهنة وليس أداء العمل واقتضاء الأجر، فهذان غرضان ثانويان إلى جانب الغرض الرئيسي².

وحرص المشرع السوداني على النص على حقوق الاطراف في عقد التدريب المهني وأهمها حصول المتدرب على الأجر خلال فترة التدريب، باعتباره من أهم تلك الحقوق، بجانب حقوق صاحب العمل في عقد التدريب المهني.

ثانياً: التزام العامل بالعمل لدى صاحب العمل:

ذهبت التشريعات إلى إلزام المتدرب بالعمل لدى مدربه، أما البعض الآخر من التشريعات فقد أعطي صاحب العمل الحرية في ابقاء العامل في خدمته عد انتهاء تدريبه أو عدم استخدامه، على أنه يجوز أن يتفق صاحب العمل مع العامل الذي قام بتدريبه على أن يعمل لديه وعندئذ ينعقد عقد عمل بينهما، وبغير هذا الاتفاق لا يلزم صاحب العمل بتخديم العامل الذي قام بتدريبه. ووفقاً لنص قانون العمل لسنة 1997م في المادة (17) على أنه: (يجب أن يتم التدريب بموجب عقد مكتوب، يتم فيه تحديد مدة التدريب ومراحله والتزامات الطرفين خلال تلك الفترة بشرط ألا يقل الأجر مدة التدريب على الحد الأدنى للأجر المحدد وفقاً لأحكام قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1974م)³.

ولعل نظرة المشرع في هذا الصدد تتجه إلى أن العامل المتدرب يحقق مصالح صاحب العمل، والقول بغير ذلك يجعل تدريبه التزاماً بلا سبب، ذلك أن التزام العامل المتدرب يمكن تقسيمه إلى قسمين: التزام أصلي، والتزام تبعي، فالالتزام الأصلي ينصرف إلى التعهد بالحضور في الحصص العملية والعلمية وفقاً لطبيعة التدريب، والالتزام التبعي ينصرف إلى التعهد بالالتزام بالعمل بالشكل معين لفائدة صاحب العمل مقابل عيني للتدريب. وعلى ذلك فإن العامل المتدرب يكون مستحقاً للأجر المنصوص عليه، لأنه يعمل ولو بشكل غير مباشر لمصلحة صاحب العمل⁴.

¹ قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة (17).

² دفع الله، حيدر أحمد، (2004)، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص83.

³ قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة (17).

⁴ دفع الله، حيدر أحمد، (2004)، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص82.

الخاتمة

وتشمل النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

وفي خاتمة هذه الدراسة توصل الباحث إلى عدد من النتائج، ويمكن صياغتها بصورة موجزة فيما يأتي:

- 1/ أن التدريب المهني يؤدي إلى تأهيل الأشخاص للقيام بمهام محددة في سوق العمل بفعالية وكفاءة. التدريب المهني يمكن أن يكون في مجموعة واسعة من المجالات، ويساعد الأفراد على اكتساب المهارات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة، ويعزز من قدرة الأفراد على التعامل مع التحديات والمسؤوليات في بيئة العمل، ويزيد من فرص الحصول على وظيفة مرغوبة أو ترقية في العمل.
- 2/ تتزايد أهمية التدريب المهني في أنه يساعد الأفراد على مواكبة التطورات التكنولوجية والصناعية في سوق العمل. ويعد عقد التدريب المهني وثيقة مهمة تضمن حقوق والتزامات الأطراف وتساهم في نجاح عملية التدريب.
- 3/ هدف المشرع السوداني على ايراد احكام التدريب المهني في أكثر من قانون وذلك بقصد ضمان حقوق الأطراف- المتدرب وصاحب العمل أو المؤسسة التدريبية- وتوضيح التزاماتهما خلال فترة التدريب، وتوضيح المهام والمسؤوليات التي سيقوم بها المتدرب خلال فترة التدريب،
- 4/ حرص المشرع السوداني على النص على حقوق الاطراف في عقد التدريب المهني وأهمها حصول المتدرب على الأجر خلال فترة التدريب، باعتباره من أهم تلك الحقوق، بجانب حقوق صاحب العمل في عقد التدريب المهني.

ثانياً: التوصيات:

يوصي الباحث في خاتمة هذه الدراسة بالتوصيات الآتية :

- 1/ ضرورة الاهتمام من الجهات المختصة في الدولة- متمثلة في مكاتب الاستخدام ونقابات العمال واصحاب العمل -بوضع الخطط والابراج الخاصة بالتدريب المهني ومشاركة كل الجهات ذات الصلة حتى تتحقق الغاية المرجوة من التدريب المهني.
- 2/ ضرورة اجراء الدراسات العلمية من جانب مراكز البحث العلمي والاجهزة الرسمية لربط التدريب المهني بمتطلبات سوق العمل وما يشهده العالم اليوم من التطور الرقمي والتقدم التكنولوجي.
- 3/ السعى من جانب المشرع لوضع شروط وأحكام تنظم وتراقب عقد التدريب المهني نظراً لأهميته، لا سيما عقد التدريب المرتبط بعقد العمل، وذلك لحماية العامل من استغلال صاحب العمل، وتقرير حقوق العامل كاملة أثناء فترة التدريب.

قائمة المراجع

- 1/ آرمسترونج مايك، (2008)، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، ترجمة: إيناس الوكيل، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- 2/ الباشا، محمد فاروق، (1980-1981)، التشريعات الاجتماعية- قانون العمل، دمشق.
- 3/ الصيرفي، محمد، (2008) التدريب الاداري (المدرّبون والمتدريّن وأسابيل التدريب، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- 4/ الطعاني، حسن، (2007)، التدريب الاداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 5/ الخاطر، فايز، (2007)، استراتيجيّة التدريب الفعال، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- 6/ العزاوي، نجم، (2008)، جودة التدريب الاداري ومتطلبات المواصفة الدولية الايزو 2015، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- 7/ الناصري، سليمان بدري، (2009)، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة، دن.
- 8/ دشة، محمد علي، (2020) مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي (34) (02)
- 9/ دفع الله، حيدر أحمد، (2004)، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى.
- 10/ حرب، حمدي مصطفى، (1970)، نظم التعليم- التربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، ط1، دار المعارف، القاهرة.
- 11/ حسين، فايز، (2007) سيكولوجيا الإدارة العامة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- 12/ جينفر جوي ماثيور وآخرون، (2008)، تنمية الموارد البشرية، ترجمة علاء أحمد صالح، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- 13/ سليمان، مي موسي، (2018)، دور التدريب المهني في تقليل معدل البطالة بولاية الخرطوم للفترة 2011-2016، مجلة الاقتصاد والمالية، المجلد (4)، العدد (2).
- 14/ صالح، عادل، (2009)، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 15/ كبيرة، حسن، (1979)، أصول قانون العمل، ط3،
- 16/ طه، محمود محمد، (1972)، تعلموا كيف تصلون، الطبعة الأولى، اربحي.
- 17/ عباس، أنس، (2010)، تخطيط وتنمية القوى العاملة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 18/ عارف، ناظم أحمد، الشروط القانونية اللازمة لإبرام عقد التدري المهني "دراسة مقارنة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت.
- 19/ قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية السوداني لسنة 2001م.
- 20/ قانون العمل السوداني لسنة 1997م.
- 21/ منصور، محمد حسين، د.ت، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية.
- 22/ هلسة، محمد احمد، (2020) اثر التدريب على أداء موظفي بلديات محافظة القدس، مجلة الأصيل الاقتصادية والإدارية، المجلد (4)، العدد (1)، جوان 2020.
- 23s/ يحي، عبدالودود، (1963)، شرح قانون العمل، مطبعة القاهرة.