

التدريب والتأهيل وأهميته في تنمية الموارد البشرية دراسة في قانون العمل المصري المقارن

رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق

مقدمة من الباحث

حشمت محمد أحمد محمد سالم

لجنة المناقشة و الحكم على الرسالة

الأستاذ الدكتور / أحمد حسن البرعي

مشرفاً ورئيساً

وزير التضامن

أستاذ التشريعات الإجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور / محمد أحمد إسماعيل

مشرفاً و عضواً

أستاذ التشريعات الإجتماعية

كلية الحقوق - جامعة بني سويف

الأستاذة الدكتورة / نبيلة إسماعيل رسلان

عضواً

أستاذ القانون المدني

كلية الحقوق - جامعة طنطا

الأستاذ الدكتور / رمضان عبد الله صابر

عضواً

أستاذ التشريعات الإجتماعية المساعد

كلية الحقوق - جامعة بني سويف

٢٠١٤ / ١٤٣٥ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سُبْحَنَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

(سورة البقرة - الآية ٣٢)

اهداء

الى روح امي اسكنها الله فسيح جناته.

الى ابي و اخوتي ... امجدهم الله بالحجة و العافية.

الى زوجتي و اولادي الخير تحملوا مني الكثير في سبيل العلم.

شكر وتقدير وعرفان

انتي أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور أحمد حسن البرعي- وزير التضامن- أستاذ التشريعات الإجتماعية بكلية الحقوق- جامعة القاهرة والمشرف على الرسالة، وذلك لتوجيهاته السديدة والبناءة، فضلاً عن تواضع الفقيه، ولما لمسته فيه قبل وأثناء إعداد هذه الرسالة من معونة صادقة، فكان خير معين لإخراج هذه الرسالة بالصورة الحالية.. فبارك الله فيه.. وأدعو الله أن يمتعه بالصحة والعافية وأن يجزيه عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ الفاضل الأستاذ الدكتور محمد أحمد إسماعيل- أستاذ التشريعات الإجتماعية بكلية الحقوق جامعة بني سويف.. والمشرف على هذه الرسالة، وذلك لتعهد رسالتي مشكوراً منذ البدايات الأولى. ولقد كان بتواضعه عالماً فاضلاً وجليلاً وكان ناصحاً أميناً في نصحه، مشجعاً لي كلما ثبطت عزيمتي، كما لم يبخل بوقته وجهده طوال فترة إعداد البحث، ومساعدته في تزييل الكثير من العقبات وإبداء النصيح والإرشاد والتوجيه عن طيب خاطر، والذي كان لتوجيهاته بالغ الأثر في ظهور هذه الرسالة إلى النور.. فبارك الله فيه.. وأدعو الله أن يمتعه بالصحة والعافية، وأن يجزيه عني خير الجزاء.

و الشكر كل الشكر الى الأستاذة الفاضلة الدكتورة نبيلة إسماعيل رسلان بقبول سيادتها الاشتراك في لجنة المناقشة و الحكم على الرسالة.

كما أتقدم بخالص الشكر الى الأستاذ الدكتور رمضان عبد الله صابر بقبول سيادته الاشتراك في لجنة المناقشة والحكم على الرسالة. فشرفت الرسالة بهما . و ازدادت قيمة و ثراء.

كل الشكر والتقدير والعرفان بالجميل لكل من أسهم في إنجاز هذا العمل.

مقدمة:

يعتبر التدريب من العوامل التي تسهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال ما يقوم به من تزويد سوق العمل، بما يحتاج إليه من عمالة فنية بالأعداد والتخصصات المطلوبة. وتتزايد تلك الأهمية، ولاسيما في الوقت الراهن، حيث تتجه معظم البلدان الأخذ في النمو، نحو بذل الجهود من أجل التنمية، ومحاولة الإعتماد على الذات.

ويعتبر الإهتمام بالدور الذي يمكن أن يقوم به التدريب في التنمية الاقتصادية في مصر، إستجابة للتغيرات التي شهدتها هيكل الإقتصاد المصري خلال السنوات الأخيرة. حيث تشير العديد من الدراسات في هذا المجال، إلى وجود تحول مضطرب في هيكل الإقتصاد المصري، نحو الأهتمام بالتصنيع، والتطور التكنولوجي العالمي، وذلك إلى جانب تركيز الأهتمام على الزراعة وإستصلاح الأراضي، من خلال الإستفادة من التقدم العلمي في هذا المجال. ولا شك أن تلك المحاولات تحتاج إلى أنواع مختلفة من العمالة الفنية، وعلى درجة عالية من الكفاءة، بحيث تستطيع أن تترجم تلك المحاولات إلى واقع ملموس، وزيادة في رفاهية المجتمع المصري.

وقد أدركت حكومات ومنظمات الأعمال، أهمية الأهتمام بالكفاءات البشرية، لأنه مهما توافرت الإمكانيات المادية والتكنولوجية، فإن الموارد البشرية، هي العنصر الحاسم في حسن إستغلال هذه الموارد، بأعلى إنتاجية ممكنة، وكذا المدخل الصحيح لنجاح برامج التنمية الاقتصادية.

كما أضحي إفتقار أية دولة، للمهارات الفنية والكوادر العلمية، من أبرز سمات عجزها وقصورها في تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وهو الأمر الذي يؤكد على أهمية دور التدريب، وكيف يمكن أن يكون فاعلاً، في مجال تنمية وتطوير الموارد البشرية، وتحسين أدائها.

ومازالت هذه الأهمية في تزايد مستمر، وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم، وبشكل متواصل، على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، خصوصاً وأن العالم يشهد يوماً بعد يوم تغييرات متلاحقة، نتيجة التطورات التقنية، التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت.

ومن ثم أصبحت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية، تشكل بؤرة إهتمام المتخصصين والسياسيين، على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية، يُعد من أهم وأعلى درجات الإستثمار. فثروة الأمم، أصبحت تقاس اليوم بمؤشرات جديدة، يأتي في طليعتها، نوعية رأس مالها الفكري بشرياً ونسقياً، وقدرتها على التجديد والسبق المعرفي والتكنولوجي.

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
١	مقدمة:
٢	أهمية الدراسة:
٣	هدف البحث:
٤	منهج البحث:
٤	نطاق الدراسة:
٥	خطة البحث:
٦	فصل تمهيدي : التدريب في عالم متغير.
٧	المبحث الأول : المتغيرات العلمية والتكنولوجية المعاصرة وأثرها على نظم الإنتاج والعمل.
٨	المطلب الأول : التحولات في نظم الإنتاج وتقسيم العمل.
١١	المطلب الثاني : تطور أنماط العمل.
١٣	المطلب الثالث : الشركات متعددة الجنسيات.
١٩	المبحث الثاني : الإنعكاسات العلمية والتكنولوجية وأثارها على سوق العمل والتدريب.
٢٠	المطلب الأول : التغيرات في تركيب القوى العاملة ومستوياتها المهنية.
٢٢	المطلب الثاني : نمو القطاع غير المنظم.
٢٧	المطلب الثالث : الإنعكاسات على أنظمة التدريب المهني.
٣١	المبحث الثالث : التدريب الأداة الضرورية لمعالجة إختلال سوق العمل المصري.
٣١	المطلب الأول : مظاهر وأبعاد تشوهات سوق العمل.
٣٧	المطلب الثاني : الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.
٤٤	المطلب الثالث : التدريب كآلية لمعالجة إختلال سوق العمل.
٤٧	الباب الأول : ماهية التدريب المهني.
٤٨	الفصل الأول : مفاهيم أساسية في التدريب.
٤٩	المبحث الأول : مفهوم التدريب وأهميته وأهدافه.
٤٩	المطلب الأول : مفهوم التدريب وتمييزه عن بعض المفاهيم الأخرى.
٤٩	الفرع الأول : تعريف التدريب.
٥٤	الفرع الثاني : العلاقة بين التدريب والتعليم.
٥٥	المطلب الثاني : أهمية التدريب.
٥٦	الفرع الأول : التدريب المهني والتنمية الإقتصادية.
٥٨	الفرع الثاني : التدريب المهني والتقدم الإجتماعي والثقافي والسياسي.
٦١	الفرع الثالث : أهمية التدريب المهني للمفاوضة الجماعية.
٦٣	المطلب الثالث : أهداف التدريب وإتجاهاته.
٦٣	الفرع الأول : الأهداف العامة للتدريب.
٦٧	الفرع الثاني : تقسيم آخر لأهداف التدريب.

رقم الصفحة	الموضوع
٦٧	الفرع الثالث : اتجاهات التدريب.
٦٩	المبحث الثاني : نشأة التدريب وتطوره.
٦٩	المطلب الأول : العصر القديم.
٧٠	المطلب الثاني : عصر الطوائف.
٧٢	المطلب الثالث : التدريب في عصر الثورة الصناعية.
٧٣	المطلب الرابع : التدريب في العصر الحديث.
٧٥	المبحث الثالث : أنواع التدريب وأساليبه وأنظمته ومستوياته.
٧٥	المطلب الأول : أنواع التدريب.
٧٥	الفرع الأول : تقسيم التدريب وفقاً للأفراد المتدربين.
٧٦	الفرع الثاني : تقسيم التدريب وفقاً للمكان الذي يتم فيه.
٧٨	الفرع الثالث : تقسيم التدريب وفقاً لتوقيت التنفيذ.
٨٦	الفرع الرابع : الأنواع التدريبية الأخرى.
٨٦	المطلب الثاني : أنماط التدريب.
٨٦	الفرع الأول : النمط المؤسسي.
٨٧	الفرع الثاني : النمط الميداني.
٨٧	الفرع الثالث : النمط المزدوج (المركب).
٨٨	المطلب الثالث : مستويات التدريب المهني.
٨٨	الفرع الأول : مستوى العامل محدود المهارات.
٨٨	الفرع الثاني : مستوى العامل الماهر.
٨٩	الفرع الثالث : مستوى العامل المهني.
٨٩	الفرع الرابع : مستوى الفني.
٩٠	الفرع الخامس : مستوى الاختصاصي.
٩١	المطلب الرابع : أساليب التدريب.
٩٢	الفرع الأول : الأساليب التقليدية.
٩٨	الفرع الثاني : الأساليب الجديدة والمستحدثة.
١٠١	المبحث الرابع : مبادئ التدريب وأساسه ونطاقه وتخطيطه.
١٠١	المطلب الأول : مبادئ التدريب.
١٠٥	المطلب الثاني : الأسس العامة للنشاط التدريبي.
١٠٥	الفرع الأول : الأساس المهني (الفني).
١٠٦	الفرع الثاني : الأساس النفسي.
١٠٦	الفرع الثالث : الأساس الاجتماعي.
١٠٧	المطلب الثالث : نطاق التدريب المهني.

الموضوع	رقم الصفحة
المطلب الرابع : تخطيط التدريب المهني.	١٠٩
الفرع الأول : مراحل تخطيط التدريب.	١١١
الفرع الثاني : أهمية تخطيط التدريب.	١١١
الفرع الثالث : أهداف تخطيط التدريب.	١١٢
الفرع الرابع : أساليب تخطيط التدريب.	١١٤
الفرع الخامس : مشاكل تخطيط التدريب.	١١٤
الفصل الثاني : أهمية الإستثمار في تنمية الموارد البشرية.	١١٦
المبحث الأول : الإطار العام للإستثمار في تنمية الموارد البشرية.	١١٧
المطلب الأول : ماهية تنمية الموارد البشرية.	١١٧
المطلب الثاني : مفهوم وأهداف الإستثمار في العنصر البشري.	١٢٠
الفرع الأول : مفهوم الإستثمار في العنصر البشري	١٢٠
الفرع الثاني : أهداف الإستثمار في العنصر البشري.	١٢٢
المطلب الثالث : آثار الإستثمار في العنصر البشري.	١٢٦
الفرع الأول : الأثر على زيادة الإنتاج والإنتاجية.	١٢٦
الفرع الثاني : الأثر على زيادة فرص العمل لدى الأفراد.	١٢٦
الفرع الثالث : الأثر على زيادة حركية عنصر العمل.	١٢٧
المطلب الرابع : العوامل المؤثرة في إستثمار العنصر البشري.	١٢٨
الفرع الأول : العوامل السكانية والجغرافية.	١٢٨
الفرع الثاني : العوامل الإقتصادية.	١٢٩
الفرع الثالث : العوامل الإجتماعية، والثقافية.	١٣٠
الفرع الرابع : العوامل السياسية والتشريعية.	١٣٢
الفرع الخامس : العوامل الإدارية.	١٣٥
الفرع السادس : العوامل التكنولوجية.	١٣٥
الفرع السابع : العوامل الدولية.	١٣٦
المبحث الثاني : التدريب وعائد الإستثمار.	١٣٨
المطلب الأول : أهمية ودوافع الإستثمار في التدريب.	١٣٨
المطلب الثاني : الحلقة التشاكيية للإستثمار في التدريب.	١٤٠
الفرع الأول : تحديد الإحتياجات التدريبية.	١٤٠
الفرع الثاني : تصميم التدريب.	١٤٣
الفرع الثالث : تنفيذ التدريب.	١٤٧
الفرع الرابع : تقييم وقياس العائد على الإستثمار في التدريب.	١٤٨
المطلب الثالث : دور جهات التدريب في تعظيم العائد	١٦٠

الموضوع	رقم الصفحة
المبحث الثالث : تجارب بعض الدول في مجالات تنمية الموارد البشرية والتدريب المهني.	١٦٤
المطلب الأول : تجارب دولية.	١٦٤
المطلب الثاني : تجارب ونماذج بعض الدول النامية (دول جنوب شرق آسيا).	١٧٢
الفصل الثالث : المعايير الدولية والعربية في مجال التدريب المهني.	١٧٩
المبحث الأول : المعايير الدولية في مجال التدريب المهني.	١٨١
المطلب الأول : التدريب المهني في إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية.	١٨١
المطلب الثاني : جهود منظمة العمل الدولية في دعم التدريب المهني.	١٩٩
المبحث الثاني : المعايير العربية في مجال التدريب المهني.	٢٠٢
المطلب الأول : التدريب المهني في إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.	٢٠٢
المطلب الثاني : جهود منظمة العمل العربية في دعم التدريب المهني.	٢٠٩
الباب الثاني : التدريب المهني في القانون المصري.	٢١٢
الفصل الأول : النظام القانوني لعقد التدرج المهني.	٢١٣
المبحث الأول : ماهية التدرج المهني وتكييفه.	٢١٥
المطلب الأول : أهمية التدرج المهني.	٢١٥
المطلب الثاني : تكييف عقد التدرج.	٢١٩
المبحث الثاني : شروط عقد التدرج المهني.	٢٢٢
المطلب الأول : الأحكام المتعلقة بالعامل المتدرج وصاحب العمل.	٢٢٣
الفرع الأول : الشروط الواجب توافرها في المتدرب.	٢٢٣
الفرع الثاني : الشروط الواجب توافرها في صاحب العمل.	٢٣٠
المطلب الثاني : الكتابة.	٢٣٤
المطلب الثالث : مدة تعلم المهنة.	٢٣٦
المطلب الرابع : آثار عقد التدرج المهني.	٢٣٨
الفرع الأول : إلتزامات صاحب العمل تجاه المتدرب.	٢٣٨
الفرع الثاني : إلتزامات العامل المتدرج.	٢٥٢
المطلب الخامس : إنتهاء عقد التدرج.	٢٥٨
الفرع الأول : إنقضاء إتفاق التدرج بإنتهاء مدته.	٢٦٠
الفرع الثاني : إنقضاء فترة التدرج بوفاء أحد طرفيه.	٢٦٠
الفرع الثالث : إنهاء إتفاق التدرج بالإرادة المنفردة.	٢٦١
المبحث الثالث : القواعد الدولية لحماية المتدرجين وتنمية فرص تدريبهم.	٢٦٣
المطلب الأول : تطبيق المعايير الدولية لحماية المتدرجين المتدربين.	٢٦٣
المطلب الثاني : بناء الهياكل المتطورة للتدريب ودعم بنيته القائمة.	٢٦٤
الفرع الأول : مراكز التدريب المهني.	٢٦٤
الفرع الثاني : وضع تنظيم قانون دقيق وملامم لعقد التمرين.	٢٦٥

رقم الصفحة	الموضوع
٢٦٧	المبحث الرابع : وسائل مراقبة تنفيذ الأحكام الخاصة بإستخدام العامل المتدرج.
٢٦٧	المطلب الأول : إعداد الوثائق والمستندات الخاصة بالمتدرجين.
٢٦٩	المطلب الثاني : التسجيل.
٢٦٩	الفرع الأول : إجراءات التسجيل وأهميته.
٢٧٠	الفرع الثاني : الرقابة الإدارية والقضائية.
٢٧٣	المطلب الثالث : الجزاء الجنائي.
٢٧٥	الفصل الثاني : تشريعات وأجهزة ومؤسسات التدريب المهني في مصر.
٢٧٦	المبحث الأول : البنية التشريعية للتدريب المهني.
٢٧٦	المطلب الأول : التطور التشريعي للتدريب المهني.
٢٨٣	المطلب الثاني : الإطار التشريعي الراهن للتدريب.
٢٨٨	المبحث الثاني : أجهزة ومؤسسات التدريب المهني.
٢٨٨	المطلب الأول : أجهزة ومؤسسات التدريب المهني.
٣١٤	المطلب الثاني : البنية التنظيمية للتدريب.
٣١٤	الفرع الأول : البنية الأساسية للتدريب.
٣١٥	الفرع الثاني : سمات البنية الأساسية للتدريب.
٣١٦	الفرع الثالث : هيكل البنية الأساسية للتدريب.
٣١٧	الفرع الرابع : البنية العامة لمنظومة التدريب.
٣١٩	المطلب الثالث : أنواع مراكز التدريب المهني.
٣٢٠	المطلب الرابع : نظم إدارة مراكز التدريب العصرية.
٣٢٢	المطلب الخامس : مقومات مراكز التدريب العصرية.
٣٢٧	الفصل الثالث : التحديات التي تواجه التدريب المهني.
٣٢٨	المبحث الأول : التحديات الداخلية.
٣٢٩	المطلب الأول : غياب السياسات والخطط والبرامج القومية والمسئولة عن تخطيط وتنفيذ التدريب المهني.
٣٣٤	المطلب الثاني : ضعف الكادر التدريبي في المؤسسات التعليمية والتدريبية.
٣٣٨	المطلب الثالث : عدم التوازن بين مخرجات التدريب وإحتياجات سوق العمل.
٣٤٤	المطلب الرابع : ضعف التمويل والوعي التدريبي.
٣٤٥	الفرع الأول : المصادر التقليدية.
٣٥٧	الفرع الثاني : المصادر غير التقليدية.
٣٦١	المطلب الخامس : غياب معلومات عن سوق العمل.
٣٦٥	المبحث الثاني : التحديات المجتمعية والخارجية.
٣٦٦	المطلب الأول : الأمية.

الموضوع	رقم الصفحة
المطلب الثاني : تدني النظرة المجتمعية للعمل اليدوي والفني.	٣٧٣
الفرع الأول : ظاهرة النظرة المتدنية للعمل اليدوي.	٣٧٤
الفرع الثاني : التوجهات المستقبلية التي تساهم في تحسين النظرة الإجتماعية، للعمل اليدوي والمهني.	٣٧٩
المطلب الثالث : تعديل الهياكل الإقتصادية.	٣٨٢
المطلب الرابع : العولة والتغير التكنولوجي وتغير أساليب العمل.	٣٩١
الفصل الرابع : السياسات والتدابير المقترحة لمواجهة هذه التحديات.	٣٩٨
المبحث الأول : الموائمة المهنية بين مخرجات التدريب المهني ومتطلبات سوق العمل.	٣٩٩
المطلب الأول : دور تنظيم العمل المهني والتصنيف المعياري للمهن في الموائمة.	٤٠٠
المطلب الثاني : دور المعايير المهنية في الموائمة.	٤٠٣
المطلب الثالث : دور التوجيه والإرشاد المهني في الموائمة.	٤٠٧
المبحث الثاني : دور الشركاء الإجتماعيين في النهوض بالتدريب المهني.	٤١٤
المطلب الأول : دور الدولة.	٤١٥
المطلب الثاني : دور القطاع الخاص (قطاع العمل والإنتاج).	٤٢٥
المطلب الثالث : دور منظمات أصحاب العمل والعمال.	٤٣٥
المطلب الرابع : دور منظمات المجتمع المدني.	٤٤٤
المبحث الثالث : تدابير إضافية للنهوض بسياسات وبرامج التدريب.	٤٥٠
المطلب الأول : دور التعاونيات في دعم التدريب المهني.	٤٥٠
المطلب الثاني : دور حاضنات الأعمال في النهوض بالتدريب المهني.	٤٥٥
المطلب الثالث : دور الحوار الإجتماعي والمفاوضة الجماعية لتعزيز أوضاع التدريب والنهوض به.	٤٥٨
المطلب الرابع : دور التدريب في تعزيز مكانة المرأة في سوق العمل.	٤٦٤
الخاتمة	٤٧٥
قائمة المراجع	٤٨٦
فهرست	٥٢٣

الح. ب. / م. م. م. م.

مستخلص

تشكل هذه الدراسة إنطلاقة لبيان دور التدريب المهني وأهميته في تنمية الموارد البشرية، من خلال مايقوم به من تزويد سوق العمل، بما يحتاج اليه من عمالة فنية بالأعداد والتخصصات المطلوبة. وقد قسمت الدراسة الى فصل تمهيدى، بابين، الفصل التمهيدي: التدريب في عالم متغير، إستعرض فيه الباحث المتغيرات العلمية والتكنولوجية المعاصرة وأثرها وانعكاساتها على نظم الإنتاج وسوق العمل والتدريب، كما أوضح أن التدريب هو الأداة الضرورية لمعالجة إختلالات سوق العمل. وتناول الباب الاول، ماهية التدريب المهني، وجاءت فصوله على النحو التالي: مفاهيم أساسية في التدريب (الفصل الاول)، أهمية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية (الفصل الثاني)، المعايير الدولية والعربية في مجال التدريب المهني (الفصل الثالث)، وخصص الباب الثاني، للتدريب المهني في القانون المصري، من حيث النظام القانوني لعقد التدرج المهني (الفصل الاول) تشريعات وأجهزة ومؤسسات التدريب المهني (الفصل الثاني)، التحديات التي تواجه التدريب المهني (الفصل الثالث)، السياسات والتدابير المقترحة لمواجهة هذه التحديات (الفصل الرابع)، منتهين الى النتائج والتوصيات التي أسفرت عنها الدراسة.

الكلمات الدالة

- التدريب المهني
- سوق العمل
- الموارد البشرية
- التدرج المهني
- التغير التكنولوجي
- العولمة