

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 88التوصية ٨٨توصية بشأن التدريب المهني
للكبار بما في ذلك المعوقون

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ،
حيث عقد دورته الثالثة والثلاثين في ٧ حزيران/ يونيه ١٩٥٠ ،

وإذ يلاحظ أن المؤتمر قد سبق أن اعتمد بعض الأحكام بشأن مشكلة
التدريب المهني عموماً وبشأن بعض جوانبها الخاصة ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالتدريب المهني
للكبار ، بما في ذلك المعوقون ، وهي موضوع البند التاسع في جدول
أعمال هذه الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

يعتمد في هذا اليوم الثلاثين من حزيران/ يونيه عام خمسين وتسعمائة
وألّف التوصية التالية التي ستسمى توصية التدريب المهني (الكبار) ،
: ١٩٥٠

أولاً - تعاريف

١ - في مفهوم هذه التوصية :

- (أ) تعني عبارة "التدريب المهني" أي شكل من أشكال التدريب من أجل الاستخدام ، يمكن عن طريقه اكتساب أو تنمية المعرفة أو المهارات التقنية أو المهنية أو الإشرافية ، سواء قدم التدريب داخل المنشأة أو خارجها ، وتشمل هذه العبارة إعادة التدريب ،
- (ب) تعني عبارة "عامل الإنتاج" أي شخص يعمل أو يدرّب من أجل الاستخدام في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي ، لممارسة وظائف أخرى بخلاف الوظائف الإشرافية أو الإدارية .

ثانيا - مبادئ التدريب

- ٢ - (١) يدرس التدريب المهني للكبار وينفذ ويطور وفقا لوضع واتجاهات سوق العمل ، وتبذل الجهود لتحسين أو زيادة الانتاج ، وامكانيات استيعاب المتدربين في أعمال مناسبة .
- (٢) يدرس التدريب المهني الكبار وينفذ ويطور بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجدت وأمكن وضع ترتيبات مناسبة لمثل هذا التعاون .
- ٣ - يزود التدريب للكبار ، بقدر الامكان ، بالمعرفة الأساسية المرتبطة بالمهن التي يتعلمونها وبالصناعات التي يريدون العمل فيها ، وخاصة لتسهيل ترقيتهم .
- ٤ - لا يجوز استخدام تدريب الكبار العاطلين كبديل لنظم التأمين ضد البطالة أو مساعدات البطالة ، بل يستخدم لتسهيل إعادة استخدام العمال العاطلين الذين يحتاجون الى التدريب للعثور على عمل مناسب .

ثالثا - نطاق التدريب

- ٥ - (١) تتاح بقدر الامكان تسهيلات التدريب المناسبة للكبار ، وذلك اما بتكليف تسهيلات التدريب المخصصة للشباب أو باقامة تسهيلات تدريب خاصة بالكبار ، أو بالأسلوبين معا .

(٢) تنظم هذه التسهيلات ، وفقا للمبادئ والأساليب الواردة في هذه التوصية ، بطريقة تراعى الظروف الوطنية واحتياجات فروع النشاط الاقتصادي المختلفة ومصالح العمال .

(٣) تطور هذه التسهيلات على نحو كاف بحيث تشمل ترتيبات مناسبة من أجل التدريب الأولي والتجديدي والتكميلي والتدريب من أجل تحسين المهارات .

(٤) تشمل هذه التسهيلات ، فيما تشمله ، تدابير كافية لتدريب الفئات التالية من الأشخاص :

(أ) المسرحون من الجيش وضحايا الحرب الذين يحتاجون الى التدريب للعثور على عمل مناسب ،

(ب) المعوقون الذين يحتاجون الى التدريب للعثور على عمل مناسب ،

(ج) الكبار العاطلون الذين لا يحتمل أن يعثروا على عمل آخر في مهنتهم ذاتها ، أو الذين يحتاجون الى التدريب لتمكينهم من العودة الى العمل في مهنتهم ذاتها ،

(د) الكبار الذين يريدون تعلم مهنة يوجد فيها نقص في القوى العاملة ،

(هـ) العمال الذين أصبحوا زائدين عن الحاجة في مهنتهم نتيجة التطورات التكنولوجية ،

(و) الكبار الذين يمارسون مهنة يوجد فيها فائض في العمالة ، ويريدون اعداد أنفسهم للعمل في مهنة أخرى ،

(ز) الكبار الذين يسعون الى الهجرة بموجب ترتيبات تشرف عليها الحكومة ، ويحتاجون الى التدريب لتكييف مهاراتهم مع وضع الاستخدام في بلد المهجر ،

(ح) المهاجرون الوافدون المصريح لهم بالعمل ويحتاجون الى التدريب لتكييف مهاراتهم مع وضع الاستخدام في بلد المهجر .

٦ - تحدد أولويات القبول في تسهيلات تدريب الكبار القائمة خارج المنشأة وفقا للمصلحة العامة عند الضرورة .

٧ - تتاح تسهيلات تدريب مناسبة لكل من عمال الانتاج والمشرفين .

٨ - يكون الوصول الى تسهيلات تدريب الكبار ميسرا للنساء والرجال على السواء .

رابعا - اساليب التدريب

٩ - (١) يسبق القبول في التدريب عملية اختيار مهني .

(٢) يكون هدف عملية الاختيار هذه تحديد أنسب مهنة للعامل وأن تشمل ، حسبما تقتضيه كل حالة على حدة ، ومع توفير الضمانات المناسبة للعامل ، تحليلا لقدراته البدنية والذهنية وخبرته المهنية وميوله واهتماماته .

١٠ - ينفذ البرنامج التدريبي الخاص بكل مهنة بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ان وجدت ، وعلى أساس تحليل منهجي للعمليات والمهارات والمعرفة وعوامل السلامة التي تنطوي عليها هذه المهنة .

١١ - تحدد مدة التدريب مع مراعاة :

(أ) مستوى المهارة التي ستكتسب عند انتهاء التدريب ،

(ب) ضرورة اعداد الكبار بأسرع ما يمكن لممارسة عمل منتج ،

(ج) أو كلا من العاملين المذكورين أعلاه .

١٢ - تعتمد تدابير تكفل الاشراف المنتظم على المتدربين ، بوصفه عاملا هاما لضمان فعالية التدريب .

التدريب داخل المنشأة

١٣ - (١) يشجع أصحاب العمل على اتخاذ تدابير ، سواء فرادى أو بالتعاون مع أصحاب عمل آخرين ، لتقديم التدريب للكبار وفقا لاحتياجاتهم من القوى العاملة وبالقدر الذي تسمح به ظروف العمليات التقنية في منشآتهم .

(٢) يقدم التدريب المشار اليه في الفقرة (١) السابقة على
الآخى :

- (أ) أثناء العمل ،
- (ب) أو في أماكن العمل العادية ، ولكن خارج أوقات العمل ،
- (ج) أو في ورش مستقلة ،
- (د) أو في أماكن أخرى غير أماكن العمل أو الورش ، اذا كانت أكثر ملاءمة لاحتياجات التدريب ،
- (هـ) أو بتركيبة من هذه الأساليب ، وفقا لنوع وهدف التدريب وللإمكانات التقنية للمنشأة .

١٤ - حيثما يقدم التدريب أثناء العمل :

- (أ) تكون للعمل الانتاجي الذي يسند للمتدربين قيمة تدريبية حقيقية ،
- (ب) يعمل المتدربون تحت رعاية مشرفين أو عمال مهرة قادرين على تدريبهم .

١٥ - حيثما لا يجرى التدريب أثناء العمل ، يقدم هذا التدريب ، بمجرد انقضاء الفترة الأولية اللازمة ، في ظروف مماثلة بقدر الامكان لظروف العمل العادية ، ويشمل ، حيثما أمكن ، اداء عمليات انتاج فعلية أو عمليات من نفس النوع .

١٦ - (١) حيثما يتعذر تقديم التعليم النظري اللازم لاكتساب المهارة اللازمة في المهنة التي يجري تعليمها داخل المنشأة ، يمكن المتدربون من تلقي مثل هذا التعليم خارج المنشأة دون انتقاص في الأجر .

(٢) في مثل هذه الحالات ، تتعاون المنشأة والمؤسسة التي تقدم هذا التعليم تعاوناً وثيقاً .

١٧ - يتقاضى من يتدربون من العمال الكبار أجوراً كافية ، وفقاً للمعايير التي تضعها القوانين أو الاتفاقات الجماعية أو لائحة المنشأة .

التدريب خارج المنشأة

١٨ - (١) حيثما لا تتم تلبية احتياجات التدريب داخل المنشآت ، تتخذ السلطة المختصة الإجراءات اللازمة لتوفير تسهيلات التدريب في أماكن أخرى .

(٢) في مثل هذه الحالات ، يقدم التدريب :

(أ) في ظروف مماثلة بقدر الامكان من الظروف القائمة في المنشأة ،

(ب) يشمل العمل الانتاجي أو الاعمال المماثلة بقدر ما يتفق ذلك مع احتياجات التدريب ، وشريطة اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المنافسة التي لا يمكن أن يقبلها لا أصحاب العمل ولا العمال .

(٣) لضمان توافق أساليب ومضمون التدريب مع احتياجات الصناعة والتغيرات التقنية ، يكفل تعاون وثيق بين مراكز التدريب أو غيرها من المؤسسات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين والمنشآت التي يحتمل أن تستخدم المتدربين .

(٤) يمكن التدريب من يتدربون من بلوغ قدر أدنى من السرعة والمهارة في العمل ، ويشمل فترة من الخبرة العملية تعقبها فترة تسمح لهم ببلوغ السرعة والمهارة العاديتين أثناء العمل .

١٩ - (١) أثناء التدريب الذي تقدمه السلطة المختصة أو تقره يحصل الكبار الذين لا يتقاضون أجورا على اعانة كافية من السلطة المختصة ، وتحدد هذه الاعانة مع مراعاة -

(أ) أي اعانة بطالة أو أي اعانة أخرى قد يتلقونها ،

(ب) عوامل أخرى كالسن والمسئوليات العائلية وتكاليف المعيشة في المنطقة المعنية والمصروفات الشخصية الخاصة المرتبطة بالتدريب مثل تكاليف النقل أو الاسكان ،

(ج) ضرورة تشجيع الكبار على تلقي التدريب واستكمالهم وفقا لاحتياجات سوق العمل .

(٢) يسمح للكبار الذين يريدون تلقي التدريب المهني دون مساعدة مالية ، بذلك في الحالات المناسبة .

تدريب المشرفين

٢٠ - تتخذ السلطة المختصة ، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين ، كل التدابير المفيدة والمستحسنة لتسهيل تطوير أكثر أساليب التدريب فعالية .

٢١ - تنسق الأنشطة العامة والخاصة المتعلقة بتدريب المشرفين تنسيقا وثيقا .

٢٢ - توضع برامج لتدريب المشرفين على أساس تحليل منهجي للوظائف الاشرافية .

٢٣ - (١) توفر للأشخاص الذين يشغلون أو يعينون لشغل وظائف اشرافية تسهيلات تسمح لهم بتلقي التدريب في المجالات التالية بوجه خاص :

(أ) أساليب العمل ،

- (ب) العلاقات الانسانية في اطار العمل ،
- (ج) التنسيق على مختلف مستويات المنشأة ،
- (د) اساليب التعليم ،
- (هـ) التكيف مع واجبات المسؤولية التي تعني ثقة متبادلة فيما يتعلق بالمسائل المهنية .
- (٢) يقدم هذا التدريب أساسا باحدى الوسائل التالية أو بكل هذه الوسائل :
- (أ) مجموعات المناقشة مع ايضاح وتحليل بأمثلة عملية ،
- (ب) التدريب أثناء العمل ،
- (ج) المحاضرات ،
- (د) التعليم في الفصول .
- (٣) ينظم مثل هذا التدريب ويطور باحدى الوسائل التالية أو بكل هذه الوسائل أو بغيرها :
- (أ) الدورات الخاصة في الجامعات والمدارس التقنية ،
- (ب) المؤسسات المسؤولة بوجه خاص عن تقديم هذا التدريب ،
- (ج) التدريب المناسب داخل المنشأة ،
- (د) الأساليب الرامية الى الاسراع بالتدريب .

تعيين وتدريب المعلمين

٢٤ - (١) تتخذ السلطة المختصة ، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والهيئات المعنية الأخرى ، أي اجراءات لازمة لوضع معايير تتعلق بالموهلات الدنيا الواجب توافرها في المعلمين المسؤولين عن تدريب الكبار في المراكز أو المؤسسات المتخصصة العامة منها والخاصة .

(٢) تتناول هذه المعايير ، فيما تتناوله ، بوجه خاص -

(أ) الكفاءة التقنية والتعليم العام ،

(ب) الخبرة العملية في المهن التي يجري تعليمها ،

(ج) السن ،

(د) القدرة على تدريب الكبار .

(٣) تكفل السلطة المختصة تطبيق هذه المعايير في مراكز أو مؤسسات التدريب التي تقيمها السلطات العامة أو تشرق عليها أو تدعمها ماليا ، وتوصي بتطبيقها في جميع المراكز أو المؤسسات الأخرى .

٢٥ - (١) يتلقى المعلمون المسؤولون عن تدريب الكبار تدريباً متخصصاً بما في ذلك تدريباً نظرياً وتدريباً عملياً ، وتدريباً في مجال العلاقات الإنسانية ، بغرض تنمية مهاراتهم التقنية والتعليمية .

(٢) يشمل هذا التدريب ، حسب الحاجة ، ما يلي بوجه خاص :

(أ) تدريب أولي ،

(ب) تدريب تكميلي أو دورات تنشيطية ،

(ج) عمل عملي في المنشآت في مواعيد منتظمة .

(٣) تتخذ السلطة المختصة تدابير لتشجيع هذا التدريب وتطويره .

خامسا - تدريب المعوقين

٢٦ - تطبق مبادئ وتدابير وأساليب التدريب الواردة في هذه التوصية على كل المعوقين بالقدر الذي تسمح به الظروف الطبية والتعليمية .

٢٧ - (١) تتخذ تدابير لضمان وصول الكبار المعوقين الى تسهيلات التدريب الكافية والمناسبة .

(٢) يحصل المعوقون على هذه التسهيلات أيًا كان سبب وطبيعة اعاقتهم ، وأيًا كان سنهم ، طالما توفرت امكانيات معقولة لتدريبهم واستخدامهم .

٢٨ - (١) يمكن التدريب المقدم للمعوقين الأشخاص المعنيين ، حيثما أمكن ، من ممارسة نشاط اقتصادي يستطيعون فيه استغلال مؤهلاتهم أو قدراتهم المهنية على ضوء فرص العمل المحتملة .

(٢) تحقيقا لذلك ، ينبغي لهذا التدريب :

(أ) أن ينسق مع عملية التوظيف الانتقائي ، بناء على مشورة طبية ، في مهن تتناسب مع طبيعة الاعاقة ولا تؤثر فيها هذه الاعاقة على أداء العمل الا بأقل درجة ممكنة ،

(ب) أن يتناول ، بقدر الامكان ، المهنة التي سبق للمعوق مزاولتها أو مهنة مرتبطة بها ،

(ج) أن يستمر حتى يكتسب المعوق المهارة اللازمة للعمل بصورة عادية على قدم المساواة مع العمال سليمي البنية ، اذا كان قادرا على ذلك .

٢٩ - (١) يسبق تدريب المعوقين تأهيلا طبيا مناسباً عند الاقتضاء .

(٢) يرمي هذا التأهيل الى تسهيل التدريب اللاحق للمعوقين المعنيين ويشمل ، وفقا للحالة ، توفير الأجهزة الصناعية اللازمة والعلاج النفسي والعلاج الطبيعي والمهني .

(٣) يبدأ تدريب المعوقين ، في الحالات المناسبة ، أثناء تأهيلهم الطبي .

٣٠ - يوفر الاشراف الطبي على المعوقين أثناء تدريبهم .

٣١ - يتلقى المعوقون التدريب ، حيثما أمكن ، مع سليمي البنية وفي نفس الظروف .

٣٢ - تقام أو توسع مرافق خاصة لتدريب المعوقين الذين لا تسمح طبيعة اعاقتهم بتدريبهم مع سليمي البنية .

٣٣ - تتخذ تدابير لتشجيع أصحاب العمل على تدريب المعوقين ، وتتضمن هذه التدابير ، عند الاقتضاء ، مساعدة مالية أو تقنية أو طبية أو مهنية .

٣٤ - توضع السياسة المتعلقة بتدريب المعوقين وتطبق على أساس تعاون وثيق بين الهيئات المعنية بالتأهيل الطبي ، والضمان الاجتماعي ، والتوجيه المهني ، وتدريب وتشغيل المعوقين ، وبالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

سادسا - التنظيم والادارة

٣٥ - (١) توضع برامج منسقة ومناسبة لتدريب الكبار ، وتطور وتراجع دوريا من قبل السلطة المختصة أو بمبادرة منها ، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الممثلة لفروع النشاط الاقتصادي المعنية ، ومع مراعاة الظروف الوطنية والاقليمية والمحلية .

(٢) تنسق هذه البرامج مع الجوانب الأخرى للبرنامج العام للتدريب المهني .

٣٦ - (١) تتخذ السلطة المختصة ، بالتعاون والاتفاق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين ، كل التدابير اللازمة والمستحسنة لتسهيل وتنسيق الأنشطة العامة وخاصة المتعلقة بتدريب الكبار .

(٢) تشمل هذه التدابير عند الاقتضاء :

(أ) تحديد نطاق وطبيعة الاحتياجات التدريبية والتسهيلات المتوفرة ،

(ب) وضع معايير تتعلق بظروف وأساليب التدريب ،

(ج) وضع مناهج للتدريب على مختلف الصناعات والمهن ،

(د) المساعدة التقنية للمنظمات والمنشآت التي تقدم لتدريب ،

(هـ) المساعدة المالية لهذه المنظمات والمنشآت .

٣٧ - (١) تحدد مسؤولية السلطة المختصة عن تدريب الكبار تحديدا واضحا .

(٢) تعهد هذه المسؤولية :

(أ) سلطة واحدة ،

(ب) أو لعدة سلطات ، على أن تنسق أنشطتها تنسيقا وثيقا .

٣٨ - يحافظ على تعاون وثيق ومتواصل بين إدارة الاستخدام العامة وأقسام التدريب ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين ، وخاصة فيما يتعلق باختيار الكبار للتدريب ثم تعيينهم بعد انتهاء تدريبهم .

٣٩ - (١) يطور التدريب بمساعدة لجان استشارية تشكل على المستوى الوطني أو الاقليمي أو المحلي ، حسب الحاجة ، وتتألف من ممثلين عن السلطات والهيئات المعنية ، بما فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

(٢) تكون هذه اللجان مسؤولة عن اداء المشورة ، وخاصة :

- (أ) على المستوى الوطني ، بشأن وضع سياسات وبرامج تدريب الكبار ،
- (ب) على المستويين الاقليمي والمحلي ، بشأن تطبيق التدابير المتخذة على المستوى الوطني وتكييفها مع الظروف الاقليمية والمحلية وتنسيق الأنشطة الاقليمية والمحلية .

٤٠ - (١) تشجع السلطة المختصة تشكيل لجان استشارية في الصناعة مهمتها المساعدة في تطبيق برامج تدريب الكبار في الصناعة التي تمثلها .

(٢) تتخذ تدابير لضمان مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تنفيذ السياسة المتعلقة بتدريب الكبار ، وذلك ، مثلا ، عن طريق اشتراك ممثليها ، سواء بصفة منفذين أو مستشارين ، في الهيئات المسؤولة عن ادارة مدارس أو مراكز تدريب الكبار ، أو عن الاشراف على تشغيلها التقني .

(٣) تشجع السلطة المختصة أصحاب العمل على التعاون مع ممثلي العمال المستخدمين في منشآتهم في تنفيذ برامج التدريب التي تجري فيها .

سابعاً - التعاون الدولي في تدريب الكبار

٤١ - (١) تتعاون الدول الاعضاء فيما بينها ، حيثما كان ذلك ضروريا وعمليا ، وبمساعدة مكتب العمل الدولي ، فيما يتعلق بالتدابير الرامية الى النهوض بتدريب الكبار .

(٢) يشمل هذا التعاون ، على سبيل المثال ، أعمالاً تتفق البلدان المعنية فيما بينها على شروط تنفيذها ، للنهوض بالتدريب بأساليب مثل :

(أ) توفير تسهيلات التدريب لتمكين العاملين المختارين من بلد آخر لتمكينهم من اكتساب المهارات والخبرة غير المتوافرة في بلدانهم ،

(ب) انتداب العاملين ذوي الخبرة من بلد الى آخر للمساعدة على تنظيم التدريب ،

(ج) اعداد وتوفير الكتب الدراسية وغيرها من مواد التدريب ،

(د) تبادل العاملين المؤهلين ،

(هـ) التبادل المنتظم للمعلومات عن قضايا التدريب .