

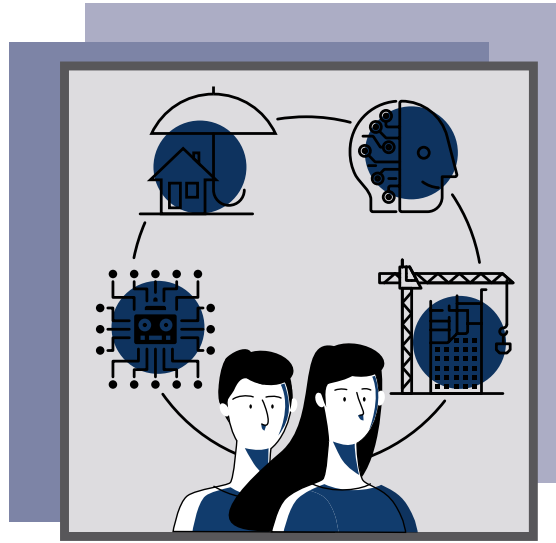


منظمة
العمل
الدولية

100
1919-2019

التقرير الرابع (١)

إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة



يرجى الانتباه

يتضمن هذا التقرير استبياناً يستدعي، وفقاً للمادة ٣٩ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، رداً من الحكومات بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال.

ويجب أن يتلقى المكتب هذه الردود في موعد أقصاه ٣٠ نيسان/أبريل ٢٠٢٠. وسوف تشكل الردود على الاستبيان أساس التقرير المرجعي لمناقشته في مؤتمر العمل الدولي.

مؤتمر
العمل
الدولي

الدورة ١١٠، ٢٠٢١

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٠، ٢٠٢١

التقرير الرابع (١)

إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة

البند الرابع من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-031402-9 (print)
ISBN 978-92-2-031403-6 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠١٩

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ترد المعلومات بشأن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/publns.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع CONFREP-ILC110(2021)-IV(1)[EMPLO-190829-1]-Ar.docx
طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

المحتويات

الصفحة

١	المقدمة.....
١	السياق.....
٢	الغرض من هذا التقرير وهيكلته.....
٣	توضيحات بشأن الاستبيان.....
٥	الفصل ١- فهم التلمذة الصناعية وغيرها من أشكال التعلم القائم على العمل.....
٥	١-١ مفهوم التلمذة الصناعية.....
٧	٢-١ التلمذة الصناعية الجيدة.....
٨	٣-١ منافع التلمذة الصناعية الجيدة.....
٨	١-٣-١ تسهيل الانتقال إلى العمالة.....
٨	٢-٣-١ مواومة عرض المهارات مع احتياجات سوق العمل سريعة التغير.....
٩	٣-٣-١ زيادة الإنتاجية وتعزيز المنشآت المستدامة.....
٩	٤-٣-١ إتاحة توفير شكل فعال للتكلفة من التعليم والتدريب المهنيين.....
١٣	٥-٣-١ تعزيز التنسيق بين عالم التعليم وعالم العمل.....
١٤	٤-١ المرحلة السابقة للتلمذة الصناعية.....
١٤	٥-١ أشكال أخرى من التعلم القائم على العمل.....
١٧	الفصل ٢- الأطر الدولية والإقليمية للتلمذة الصناعية.....
١٧	١-٢ معايير العمل الدولية وقرارات مؤتمر العمل الدولي.....
١٧	١-١-٢ توصية التلمذة الصناعية، ١٩٣٩ (رقم ٦٠).....
١٧	٢-١-٢ توصية التدريب المهني، ١٩٦٢ (رقم ١١٧).....
١٩	٣-١-٢ اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢).....
١٩	وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٥٠).....
١٩	٤-١-٢ معايير أخرى لمنظمة العمل الدولية تتناول موضوع التلمذة الصناعية على وجه التحديد.....
٢٠	٥-١-٢ معايير منظمة العمل الدولية التي تعالج التلمذة الصناعية بشكل غير مباشر.....
٢١	٦-١-٢ معايير أخرى لمنظمة العمل الدولية وتطبيقها على التلمذة الصناعية.....
٢٢	٧-١-٢ قرارات مؤتمر العمل الدولي.....
٢٣	٢-٢ توصية ومبادرة اليونسكو.....
٢٣	٣-٢ مبادرة مجموعة العشرين.....
٢٤	٤-٢ بيان مشترك لنقابات العمال وقطاع الأعمال في مجموعة العشرين عن العناصر الرئيسية للتلمذة الصناعية الجيدة.....
٢٤	٥-٢ الأطر الإقليمية.....

٢٧	الفصل ٣- الأطر التنظيمية الوطنية للتلمذة الصناعية	
٢٧	١-٣ أنواع ومستويات التنظيم.....	
٢٩	٢-٣ الهيئات التنظيمية	
٢٩	١-٢-٣ السلطات الوطنية والقطاعية.....	
٢٩	٢-٢-٣ مساهمة الشركاء الاجتماعيين.....	
٣١	٣-٣ اتفاق التلمذة الصناعية.....	
٣٢	٤-٣ معايير خاصة بالمهنة.....	
٣٢	١-٤-٣ الاعتراف بمهن على أنها مناسبة للتلمذة الصناعية	
٣٣	٢-٤-٣ تقييم الاحتياجات من المهارات ووضع برامج التلمذة الصناعية	
٣٥	٣-٤-٣ اشتراطات القبول من حيث السن والمؤهلات التعليمية والتعلم المسبق	
٣٥	٤-٤-٣ النسبة بين عدد المتعلمين وعدد العمال	
٣٦	٥-٤-٣ الحد الأدنى والحد الأقصى لمدة التلمذة الصناعية.....	
٣٦	٦-٤-٣ نسبة التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل	
٣٧	٧-٤-٣ التوجيه المهني والمشورة في المسار المهني.....	
٣٧	٨-٤-٣ إرشاد المتعلمين والإشراف عليهم.....	
٣٨	٩-٤-٣ نتائج التعلم ومناهجه وتقييمه وتوثيقه.....	
٣٨	١٠-٤-٣ الاعتراف بالمؤهلات والوصول إلى تعليم وتدريب إضافيين	
٣٩	٥-٣ التمويل والحوافز	
٣٩	٦-٣ حقوق المتعلمين وأوجه حمايتهم في العمل	
٣٩	١-٦-٣ الوضع القانوني للمتلمذيين	
٤٠	٢-٦-٣ الأجر	
٤٠	٣-٦-٣ ساعات العمل	
٤١	٤-٦-٣ العطل والإجازة.....	
٤١	٥-٦-٣ التمييز والعنف والتحرش	
٤٢	٦-٦-٣ السلامة والصحة المهنيتان	
٤٢	٧-٦-٣ تعويض الإصابات المرتبطة بالعمل	
٤٣	٨-٦-٣ أشكال أخرى من الحماية الاجتماعية	
٤٣	٩-٦-٣ إنهاء التلمذة الصناعية	
٤٣	١٠-٦-٣ تسوية النزاعات	
٤٤	١١-٦-٣ الانتقال والحراك في برامج التلمذة الصناعية	
٤٤	٧-٣ ظروف توفير أو دعم برامج التلمذة الصناعية.....	
٤٤	١-٧-٣ منشآت توفر التدريب أثناء العمل	
٤٥	٢-٧-٣ المدربون داخل الشركة.....	
٤٥	٣-٧-٣ الجهات الوسيطة التي توفر خدمات دعم التلمذة الصناعية.....	
٤٦	٨-٣ الرصد والتقييم.....	
٤٧	الفصل ٤- التحديات في تنفيذ التلمذة الصناعية الجيدة	
٤٧	١-٤ واعي اجتماعي ضعيف ومسارات محدودة إلى التعليم العالي	
٤٧	٢-٤ الوصول غير المتكافئ	
٤٨	١-٢-٤ نوع الجنس.....	
٤٨	٢-٢-٤ الأشخاص المعوقون.....	
٤٨	٣-٢-٤ المهاجرون واللاجئون والنازحون داخلياً والنازحون قسراً.....	
٤٩	٤-٢-٤ كبار السن	
٤٩	٥-٢-٤ الفئات الأخرى	
٤٩	٣-٤ انتشار متدنٍ للتلمذة الصناعية.....	
٥٢	٤-٤ التحديات في الاقتصاد غير المنظم	

٥٣	٥-٤	تكييف التلمذة الصناعية مع الاقتصاد الرقمي
٥٣	٦-٤	أشكال عمل جديدة
٥٥	الفصل ٥-	استراتيجيات تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة
٥٥	١-٥	خلق بيئة مؤاتية للتلمذة الصناعية الجيدة
٥٥	٢-٥	وضع إطار تنظيمي متين
٥٦	٣-٥	جعل التلمذة الصناعية أكثر جاذبية في نظر المنشآت، وخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة
٥٧	٤-٥	جعل التلمذة الصناعية أكثر جاذبية في نظر الشباب
٥٧	٥-٥	تعزيز الشمولية في التلمذة الصناعية
٥٨	٦-٥	تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة في الاقتصاد غير المنظم
٥٨	٧-٥	الاعتراف بالتعلم السابق
٥٩	٨-٥	تعزيز التعاون الدولي
٦١	الفصل ٦-	التدريب
٦١	١-٦	الأطر التنظيمية
٦١	١-٦-١	المعايير الدولية والإقليمية
٦٢	١-٦-٢	التنظيم الوطني
٦٤	٢-٦	المنافع والتحديات
٦٥	الفصل ٧-	نحو معيار عمل دولي جديد أو معايير عمل دولية جديدة بشأن التلمذة الصناعية
٦٥	١-٧	الحاجة إلى معيار أو معايير عمل دولية جديدة
٦٥	٢-٧	التغطية والتعاريف
٦٦	٣-٧	مسائل يتعين معالجتها ومستوى الإلزام
٦٩		استبيان بشأن إطار التلمذة الصناعية الجيدة
٩٣		المراجع

المقدمة

السياق

١. يشكل عدم تطابق المهارات ونقص فرص العمل للشباب حول العالم، تحديات خطيرة. ومعدل بطالة الشباب في العالم يتجاوز بحوالي ثلاثة أضعاف معدله لدى البالغين (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٨ ج).
٢. وبغية مواجهة هذه التحديات، وضعت الحكومات وصانعو السياسات على جميع المستويات، مجموعة من سياسات وبرامج سوق العمل النشطة، تركز على تعزيز قابلية الاستخدام لدى الشباب وعلى توفير الحوافز لتشجيع المنشآت على توظيف الشباب (أوهغينز، ٢٠١٧). وهناك اعتراف متزايد بالدور الرئيسي الذي يمكن أن تضطلع به التلمذة الصناعية في تمكين الشباب من اكتساب الكفاءات المناسبة^١ لتسهيل انتقالهم من عالم التعليم إلى عالم العمل. وتجمع التلمذة الصناعية عادة في شكلها الحديث بين التدريب المنتظم وطويل الأجل في مكان العمل وبين التدريس في الفصول الدراسية لتمكين المتعلمين من اكتساب مجموعة كاملة من الكفاءات اللازمة لمهنة بعينها.
٣. واعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٣ (٢٠١٤) قراراً واستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، ودعا مكتب العمل الدولي، ضمن جملة أمور، إلى "استحداث قاعدة معارف وتوفير المشورة بشأن نظم فعالة للتعليم المتواصل ونظم التلمذة الجيدة"^٢. واستجابة لذلك، طوّر المكتب مجموعة أدوات لمنظمة العمل الدولية من أجل التلمذة الصناعية الجيدة، تدعم صانعي السياسات والممارسين في تحسين تصميم وتنفيذ نظم وبرامج التلمذة الصناعية، وتنظم برامج تنمية قدرات الهيئات المكونة وتقديم المساعدة التقنية للدول الأعضاء (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧ أ) ومكتب العمل الدولي، على وشك الصدور). ومنذ عهدٍ أقرب، أشارت اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل إلى أن "للقطاع الخاص دوراً خاصاً يضطلع به في منح الشباب تلمذة صناعية جيدة وفرصة أولى لشق طريقهم في ميدان العمل" (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩ أ، الصفحة ٣٢).
٤. وإلى جانب توفير حل لبطالة الشباب، يمكن أن تعود التلمذة الصناعية الجيدة بالنفع على الباحثين عن عمل والعمال من كافة الأعمار الذين يجدون أنفسهم بحاجة إلى إعادة تدريب أو إلى الارتقاء بمهاراتهم، بسبب التغييرات في سوق العمل أو متطلبات العمل. وعلى حد ما شددت عليه اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل، فإنّ التحدي المتمثل في تحولات سوق العمل يتفاقم بسبب التحولات العالمية الجارية - أي التقدم التكنولوجي والعولمة والتحويلات الديمغرافية والهجرة والانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون. ونظراً لأن التلمذة الصناعية الجيدة لديها القدرة على تزويد الأفراد بالكفاءات المناسبة للتغلب على التحديات في عالم العمل طوال حياتهم، فهي تعتبر عنصراً مهماً في نظام التعلم المتواصل. وينصبّ التشديد على أهمية التعلم المتواصل في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي اعتمده المؤتمر في دورته ١٠٨ (حزيران/يونيه ٢٠١٩)، والذي يدعو إلى "التطبيق الفعلي للحق في التعلم المتواصل والتعليم الجيد للجميع"^٣. وللتلمذة الصناعية الجيدة القدرة أيضاً على تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية للمنشآت.^٤

^١ مصطلح "الكفاءات" معرّف في الفقرة ٢(ب) من توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) على أنها "المعارف والمهارات والدراسة التي يملكها المرء ويطبّقها في سياق محدد".

^٢ الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، الفقرة ١٤ (د/ه).

^٣ إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، القسم ثالثاً (ألف) "٢".

^٤ في مفهوم هذا التقرير، يعرّف مصطلح "منشأة" على أنه مشروع أعمال أو شركة أو وحدة اقتصادية أو منظمة، سواء في القطاع العام أو الخاص.

٥. وفي جولة أفق سريعة حول العالم، نجد أنّ عدداً متزايداً من البلدان يركز على تطوير أو تحسين نُظم وبرامج التلمذة الصناعية. وقد اتخذت هذه الجهود أشكالاً كثيرة. وقامت بعض البلدان، في جملة أمور، بتعديل التشريعات وأجرت عمليات استعراض ووسعت أو أعادت تصميم برامج قائمة للتلمذة الصناعية وأدخلت آليات تمويل جديدة لضمان عملها بكفاءة وأعدت تنظيم الهيكليات الإدارية واستعرضت ونقحت نتائج ومناهج التعلم وأطلقت حملات ترويجية^٥.

٦. وبالتوازي مع تزايد الاهتمام بالتلمذة الصناعية، كان هناك ارتفاع في أشكال أخرى من التعلم القائم على العمل، سواء أكان ذلك مكوناً رسمياً في البرامج التعليمية، أو جزءاً من برامج سوق العمل النشطة المصممة لمساعدة العاطلين عن العمل، أو كترتيب أو تمرن ترسيه مشاريع الأعمال أو المنظمات غير الهادفة للربح. ويُنظر إلى هذه البرامج على نطاق واسع على أنها تعزز قابلية استخدام أولئك الذين يضطلعون بها. غير أنّ مدى هذا التأثير قد يعتمد على شكلها في حين أن هناك مخاوف بشأن الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن التدريب غير مدفوع الأجر أو متدني الأجر، على نحو ما هو مناقش في القسم ٦-٢.

٧. ومن المهم بوضوح أن يكون تعزيز التلمذة الصناعية وغيرها من أشكال التعلم القائم على العمل، متسقاً مع السعي إلى توفير العمل اللائق، وهو الهدف الأساسي لمنظمة العمل الدولية. وأشار المؤتمر في استنتاجاته لعام ٢٠١٢ بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات، التي تناقش بمزيد من التفصيل في القسم ٢-١-٧، إلى خطر إمكانية استخدام هذه الترتيبات "كوسيلة للحصول على يد عاملة رخيصة". لذا، دعت الاستنتاجات الحكومات إلى تنظيم ورصد التلمذة الصناعية والتمرن وغير ذلك من برامج الخبرة المهنية "من أجل ضمان أن تقدم تجربة تعلم فعلية وألا تستبدل العمال النظاميين"^٦.

٨. وسبق أن اعتمدت منظمة العمل الدولية صكوكاً تحدد معايير تنظيم التلمذة الصناعية. ومع ذلك، فإن أحدث تلك الصكوك، ألا وهي توصية التدريب المهني، ١٩٦٢ (رقم ١١٧) استعيض عنها في عام ١٩٧٥ باتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٥٠). واستعيض عن الصك الأخير نفسه بتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥). وتتناول الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٩٥ التدريب المهني في السياق الأوسع لتنمية الموارد البشرية، وتعترفان بأهمية توفير التعلم المتواصل. ومع ذلك، فإن الصكوك لا تتناول صراحة التلمذة الصناعية. وخلص الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، التابع لمنظمة العمل الدولية والمنشأ كجزء من مبادرة المعايير التي أطلقها المدير العام، إلى أن غياب أية أحكام تشمل التلمذة الصناعية في الصكوك التي تعتبر معايير محدثة، يشكل فجوة معيارية ينبغي معالجتها (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧ ب).

٩. وبناءً على ذلك، ناقش مجلس إدارة مكتب العمل الدولي اقتراحاً باعتماد صك قانوني جديد أو صكوك قانونية جديدة بشأن التلمذة الصناعية. وطلب مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ في تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، من المكتب إدراج بند لوضع معيار بشأن التلمذة الصناعية في جدول أعمال الدورة ١١٠ (٢٠٢١) لمؤتمر العمل الدولي (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٨ ب، الفقرة ٤٢ ب).

الغرض من هذا التقرير وهيكلته

١٠. يتمثل الغرض من هذا التقرير في تسهيل المناقشة الأولى للمؤتمر بشأن التلمذة الصناعية، التي يزعم أن تعقد في الدورة ١١٠ للمؤتمر. وهو يجمع ويحلل ويقدم معلومات عن حالة القانون والممارسة فيما يتعلق بنُظم التلمذة الصناعية في البلدان في جميع أنحاء العالم.

١١. وعقب المقدمة، ينظر **الفصل ١** في مفهوم التلمذة الصناعية وكيف تُعرّف في السياقات الدولية والإقليمية والوطنية. كما يقدم مفهوم التلمذة الصناعية الجيدة التي تروّج لها منظمة العمل الدولية وفوائدها المحتملة على مختلف أصحاب المصلحة. بالإضافة إلى ذلك، يناقش هذا الفصل مفهوم ما قبل التلمذة الصناعية ويعالج أشكالاً أخرى من التعلم القائم على العمل، بما في ذلك التدريب أو التمرن. ويشرح **الفصل ٢** كيفية معالجة التلمذة الصناعية

^٥ حصل ذلك مثلاً في أفريقيا (بما في ذلك في الجزائر وبنين وبوركينا فاسو وغانا وكينيا والمغرب وناميبيا وجنوب أفريقيا وتونس وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وزامبيا) وفي الأمريكتين (جزر البهاما والبرازيل وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا وجامايكا والمكسيك وبيرو والولايات المتحدة وترينيداد وتوباغو) وفي الدول العربية (الأردن) وفي آسيا والمحيط الهادئ (أستراليا وبنغلاديش وكمبوديا والهند واندونيسيا وجمهورية كوريا وميانمار ونيوزيلندا) وفي أوروبا (مقاطعة بلجيكا الناطقة باللغة الفرنسية والدانمرك وفرنسا وألمانيا وإيرلندا وإيطاليا وهولندا والنرويج ورومانيا وإسبانيا وسويسرا والمملكة المتحدة).

^٦ الاستنتاجات بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات، الفقرتان ٢٤ و٢٦ (ه).

في معايير العمل الدولية، قبل أن يلخص بإيجاز الأطر والتوصيات والمبادرات الرئيسية المتعلقة بالتلمذة الصناعية في المنظمات الدولية أو الإقليمية. ويقدم **الفصل ٣** لمحة عامة مفصلة عن التشريعات والسياسات والأطر الوطنية لتنظيم التلمذة الصناعية. ويستكشف **الفصل ٤** بعض التحديات التي تواجهها البلدان عند تنفيذ نظم التلمذة الصناعية. ويناقش **الفصل ٥** استراتيجيات تشجيع التلمذة الصناعية الجيدة، بما في ذلك كيفية جعلها أكثر جاذبية، خاصة للشباب والمنشآت. ويقدم **الفصل ٦** لمحة عامة عن الأطر التنظيمية للتدريب أو التمرن، وكذلك فوائدها والتحديات التي تواجهها. ومن ثم، يرسي **الفصل ٧** الأساس لمعيار أو معايير عمل دولية جديدة بشأن التلمذة الصناعية الجيدة. وبشكل أكثر تحديداً، ينظر هذا الفصل في الأغراض والقيمة المضافة لاعتماد صك أو صكوك جديدة بشأن التلمذة الصناعية ونطاق وتغطية مثل هذا الصك أو الصكوك والمسائل التي ينبغي أن يعالجها الصك أو الصكوك.

١٢. ويختتم التقرير بوضع استبيان لاستخلاص آراء الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بقيمة ونطاق ومضمون أي معيار جديد أو معايير جديدة في هذا المجال.

توضيحات بشأن الاستبيان

١٣. عند النظر في معيار أو معايير مقترحة بشأن التلمذة الصناعية، سوف يتبع المؤتمر إجراء المناقشة المزدوجة الوارد في الفقرة ٥-١-٤ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة وفي المادة ٣٩ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي. وعملاً بالمادة ٣٩، أعد المكتب هذا التقرير والاستبيان لأغراض المناقشة الأولى للمؤتمر في عام ٢٠٢١. وعند ملء الاستبيان، يُسترعى انتباه الحكومات إلى المادة ٣٩(١)، حيث يُطلب منها "أن تستشير أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال قبل وضع الصيغة النهائية لردودها". ويجب أن تتجلى نتائج هذه المشاورات في ردود الحكومات. ويرجى من الحكومات أن تبين في ردودها المنظمات التي تمت استشارتها. وتاريخ ٣٠ نيسان/ أبريل ٢٠٢٠ هو الموعد النهائي لكي يتسلم المكتب الردود على الاستبيان.

١٤. ويمكن للحكومات أيضاً إرسال نسخ من القوانين والمبادئ التوجيهية والمبادرات المعنية وغيرها من الوثائق ذات الصلة بالتلمذة الصناعية أو التدريب أو التمرن، إلى المكتب مرفقة بالاستبيان.

الفصل ١

فهم التلمذة الصناعية وغيرها من أشكال التعلم القائم على العمل

١٥. يشرح هذا الفصل مفهوم التلمذة الصناعية وطريقة تعريفها وفهمها على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية. ويقدم مفهوم التلمذة الصناعية الجيدة، الذي تروّج له منظمة العمل الدولية وفوائد هذه التلمذة المحتملة لمختلف أصحاب المصلحة. بالإضافة إلى ذلك، يناقش هذا الفصل مفهوم ما قبل التلمذة الصناعية ويتناول أشكالاً أخرى من التعلم القائم على العمل، بما في ذلك التدريب أو التمرن، كما يتناول الفرق بين التلمذة الصناعية والتدريب.

١-١ مفهوم التلمذة الصناعية

١٦. مفهوم المتلمذ الذي يتعلم حرفة أو مهنة أثناء خدمته لدى ممارس ماهر (يشار إليه تقليدياً باسم "المعلم") يعود إلى قرون عديدة (ويسترمان، ١٩١٤). وفي مرحلة ما قبل الصناعة، كانت التلمذة الصناعية عبارة عن "نظام تدريبي يبرم فيه الشبان، والشابات بشكل أقل بكثير، عقوداً للعمل مع حرفيين وتجار ذائعي الصيت، لفترة طويلة لا تقل عموماً عن بضع سنوات، مقابل تعلم حرفة أو صنعة (واليس، ٢٠٠٨، الصفحة ٨٣٤).

١٧. ومنذ عهد أقرب، تطورت التلمذة الصناعية في العديد من البلدان لتصبح "برامج تعليمية تجمع بين التعليم الرسمي بدوام جزئي وبين التدريب والخبرة في مكان العمل، وتؤدي إلى شهادة تأهيل مهني معترف بها في الخارج" (ريان، ٢٠١٢، الصفحة ٤٠٥). ويعكس ذلك "مثالية ثنائية: توليف النظرية والتطبيق من ناحية، والفصول الدراسية ومكان العمل من ناحية أخرى" (المرجع نفسه، الصفحة ٤٠٤).

١٨. وما فتئت بعض أوجه التلمذة الصناعية تطبق وفقاً للتقاليد القديمة في العديد من البلدان، وخاصة تلك التي تملك اقتصادات غير منظمة كبيرة الحجم.^٧ وتمثل هذه النظم استمراراً لأشكال تعلم تقليدية يجري فيها نقل المهارات من الآباء إلى أطفالهم أو بين أفراد الأسرة أو العشيرة المقربين (مكتب العمل الدولي، ٢٠١١، الصفحة ١). حتى في هذه الظروف، قد تكون هذه النظم تطورت بحيث تكون مفتوحة أمام المتلمذين من خارج الأسرة أو مجموعة الأقارب (المرجع نفسه). وعادة ما يشار إليها بالتلمذة الصناعية التقليدية أو غير الرسمية.

١٩. وفي التوصية رقم ١١٧ الصادرة عن منظمة العمل الدولية، التي تمت الاستعاضة عنها الآن، عرّفت "التلمذة الصناعية" على أنها "تدريب نظامي طويل الأجل على مهنة معترف بها، يتم أساساً داخل منشأة ما أو تحت إشراف حرفي مستقل، يحكمه عقد تلمذة صناعية مكتوب، ويخضع للمعايير المقررة." كما أشارت التوصية إلى نموذج التدريب المزدوج، في إشارة إلى ضرورة وضع جدول زمني بشأن "النظرية والتعليمات ذات الصلة التي يتعين تقديمها" والتي تتطلب منح وقت فراغ من العمل بغية "الحضور في مؤسسة تدريب".

٢٠. وتعرّف توصية مجلس الاتحاد الأوروبي المؤرخة ١٥ آذار/ مارس ٢٠١٨ بشأن الإطار الأوروبي للتلمذة الصناعية الجيدة والفعالة،^٨ التلمذة الصناعية على أنها مخططات رسمية للتعليم والتدريب المهنيين تقوم بما يلي:

^٧ وفقاً للفقرة ٢(أ) من توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، يشير مصطلح "الاقتصاد غير المنظم" إلى "جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية، الذين لا تشملهم - في القانون أو في الممارسة - الترتيبات النظامية كلياً أو على نحو كافٍ".

^٨ توصية المجلس بشأن إطار عمل أوروبي للتلمذة الصناعية الجيدة والفعالة، الصادرة بتاريخ ١٥ آذار/ مارس ٢٠١٨، الوثيقة 2018/C 153/01.

- تجمع بين التعلم في مؤسسات التعليم أو التدريب وبين التعلم الأساسي القائم على العمل في الشركات وأماكن العمل الأخرى؛
- تؤدي إلى مؤهلات معترف بها وطنياً؛
- تستند إلى اتفاق يحدد حقوق والتزامات المتدرب وصاحب العمل، وعند الاقتضاء، مؤسسة التعليم والتدريب المهنيين؛
- توفر دفع أجر للمتدرب أو تعويضه بطريقة أخرى عن المكون القائم على العمل.
- 21. وأظهر استعراض منظمة العمل الدولية وتحليلها أنه لا يوجد تعريف واحد موحد للتدريب على التلمذة الصناعية في مختلف البلدان (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧، الصفحة ٤). وتتضمن بعض الأمثلة المحددة بشأن كيفية تعريف "التلمذة الصناعية" في تشريعات مختلف البلدان ما يلي:
- البرازيل - "اتفاق عمل خاص ميرم كتابة ولفترة محددة لا تزيد على عامين، يتعهد فيه صاحب العمل بتزويد المتلمذ المسجل في برنامج تلمذة صناعية بتدريب تقني ومهني منهجي يتوافق مع نموه البدني والمعنوي والنفسي"^٩؛
- كندا (كيبيك) - "طريقة للتدريب المهني، يهدف برنامجه إلى تأهيل المتلمذ ويشمل فترة من التدريب العملي مع صاحب عمل، ويشمل بشكل عام دورات تدريبية ذات صلة بالمواضيع التقنية والمهنية"^{١٠}؛
- مصر - "التلمذة المهنية تعني مشاركة المتلمذ ... مع أصحاب العمل بغرض تعلم مهنة معينة خلال فترة زمنية محددة وفقاً لاتفاق يتعين إبرامه بين العامل أو ولي أمره وصاحب العمل تحقيقاً لهذا الغرض"^{١١}؛
- فرنسا - "يتعهد صاحب العمل، بالإضافة إلى دفع راتب، بتزويد المتلمذ بالتدريب المهني الكامل، جزئياً في الشركة وجزئياً في مركز تدريب المتلمذين أو قسم التلمذة الصناعية"^{١٢}؛
- ألمانيا - ينبغي للتلمذة الصناعية، "من خلال برنامج تدريبي منتظم، أن تنقل المهارات المهنية والمعارف والمؤهلات (الكفاءة المهنية) اللازمة للمشاركة في شكل من أشكال النشاط المهني الماهر في عالم عمل متغير"^{١٣}؛
- الهند - "التدريب في إطار التلمذة الصناعية" يُقصد به دورة تدريبية في أي قطاع أو مؤسسة تجري بموجب عقد التلمذة الصناعية وبشروط وأحكام محددة قد تكون مختلفة باختلاف فئات المتلمذين"^{١٤}؛
- إندونيسيا - "جزء من نظام تدريب مهني يدمج التدريب في معهد تدريب مع العمل مباشرة تحت وصاية وإشراف مدرب أو عامل/حرفي أكثر خبرة في مجال إنتاج السلع و/أو الخدمات في منشأة ما، بغرض إتقان مهارة أو مهنة بعينها"^{١٥}؛
- جنوب أفريقيا - "التلمذة الصناعية الحديثة هي مزيج من التدريب أثناء العمل والتعلم المرتبط بذلك في الفصول الدراسية، بحيث يتعلم خلالها المتلمذ الجوانب العملية والنظرية لمهنة بعينها. ويحتاج المتلمذ إلى إجراء اختبار مهني في نهاية تدريبه لدى معهد تطوير التعلم المهني وتقييمه، يُمنح بعده شهادة بذلك في حال نجاحه، ويُعترف به كحرفي في الصناعات المعنية عملاً بالأحكام المطبقة لاتفاق مجلس المفاوضات"^{١٦}؛

^٩ توحيد قوانين العمل، المادة ٤٢٨ (تعريف "عقد التلمذة الصناعية").

^{١٠} قانون بشأن التدريب المهني للقوى العاملة وتأهيلها، ٢٠٠٧، المادة ١ (ج) (تعريف "التلمذة الصناعية").

^{١١} مرسوم رقم ١٧٥ لعام ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات التي تنظم التلمذة الصناعية المهنية، المادة ١.

^{١٢} قانون العمل، المادة L6221-1.

^{١٣} قانون بشأن التدريب المهني، بتاريخ ٢٣ آذار/ مارس ٢٠٠٥.

^{١٤} قانون بشأن التلمذة الصناعية، ١٩٦١ وقانون بشأن المتلمذين (معدل)، ٢٠١٤.

^{١٥} القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة، المادة ١ (١١) (تعريف "التلمذة الصناعية").

^{١٦} وزارة العمل، جمهورية جنوب أفريقيا.

- **جمهورية تنزانيا المتحدة -** "شكل من أشكال التعليم/ التدريب المهني، يجمع بين التدريب أثناء العمل والتعلم في المؤسسة بالنسبة إلى كفاءات وإجراءات عمل محددة بدقة"^{١٧}.

٢-١ التلمذة الصناعية الجيدة

٢٢. بالنظر إلى مفاهيم التلمذة الصناعية المختلفة اختلافاً ملحوظاً والتباين الهائل في نوعية التدريب في جميع أنحاء العالم، يُقترح أن ينظر أي معيار عمل دولي جديد يعتمده المؤتمر، في تعريف واسع لمصطلح "التلمذة الصناعية"، إلى جانب فهم أكثر تفصيلاً للعناصر التي تشكل "التلمذة الصناعية الجيدة". واعتماد مفهوم التلمذة الصناعية الجيدة أمر بالغ الأهمية لضمان أن يكون التدريب فعالاً وذا صلة بعالم العمل وأن يوفر حماية كافية وظروف عمل جيدة.

٢٣. وبالنظر إلى الأهمية المتزايدة للتلمذة الصناعية الجيدة والتحديات التي تواجهها بلدان كثيرة في تنفيذها، اعتمد المؤتمر في عام ٢٠١٤ قراراً واستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، دعا فيها المكتب إلى "استحداث قاعدة معارف وتوفير المشورة بشأن نُظم فعالة للتعلم المتواصل ونُظم التلمذة الصناعية الجيدة"^{١٨}.

٢٤. وكمتابعة لقرار المؤتمر، ووفقاً لمبادئ التوصية رقم ١١٧، أعد المكتب دليلاً لوضعي السياسات (المجلد ١ من مجموعة أدوات منظمة العمل الدولية للتلمذة الصناعية الجيدة) بهدف تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تطوير قانون ونُظم التلمذة الصناعية الجيدة. وتحدد مجموعة الأدوات إطار عمل للتلمذة الصناعية الجيدة يتضمن السمات الرئيسية التالية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧، الصفحات ٣-٧):

- نظام ثلاثي للإدارة السديدة؛
 - الأجر؛
 - اتفاق مكتوب؛
 - تغطية الضمان الاجتماعي؛
 - إطار قانوني؛
 - برنامج التعلم؛
 - التعلم أثناء العمل وخارجه على السواء؛
 - التقييم الرسمي؛
 - شهادة تأهيل معترف بها.
٢٥. ويوفر الإطار أيضاً إرشادات حول تطوير نُظم التلمذة الصناعية الجيدة استناداً إلى العناصر الأساسية الستة التالية:

- **إطار تنظيمي قوي:** تتطلب التلمذة الصناعية الجيدة إطاراً تنظيمياً قوياً ومستقراً يحدد الشروط العامة لتصميم وتنفيذ النظم ويؤمن العمل اللائق للمتلمذين؛
- **حوار اجتماعي مجدٍ:** تشكل التلمذة الصناعية الجيدة جسراً بين عالم التعليم وعالم العمل، بناءً على الحوار الاجتماعي الذي يشمل الشركاء الاجتماعيين - منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - الذين هم في أفضل وضع يخولهم تحديد احتياجات سوق العمل من المهارات الحالية والمستقبلية وكيفية توفيرها؛
- **الأدوار والمسؤوليات الواضحة:** تقوم التلمذة الصناعية الجيدة على دعم والتزام العديد من أصحاب المصلحة، الذين ينبغي أن يكون لديهم فهم واضح لأدوارهم ومسؤولياتهم وأن يكون لديهم أيضاً بهدف مشترك، بما يضمن اتساق النظام بأكمله؛

^{١٧} المبادئ التوجيهية بشأن التلمذة الصناعية الوطنية، مكتب رئيس الوزراء، أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧، الصفحة ٧ (تعريف التلمذة الصناعية الرسمية).

^{١٨} الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، مرجع سابق.

- **ترتيبات التمويل المنصفة:** تولّد التلمذة الصناعية الجيدة على السواء تكاليف وفوائد للسلطات العامة والمنشآت والمتلمذّين أنفسهم. ولا بد من أن يكون هناك فهم عام واضح بتقاسم التكاليف تقاسماً منصفاً لضمان استعداد جميع أصحاب المصلحة للمشاركة على المدى الطويل؛
- **أهمية سوق العمل القوية:** التلمذة الصناعية الجيدة تعدّ الشباب لمزاولة المهن والمشاركة في سوق العمل. وهذا يعني أنّه ينبغي لنُظم التلمذة الصناعية الجيدة أن تتمتع بآليات فعالة لتقييم الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات وتصميم وتنفيذ برامج التلمذ وتقييم الكفاءات التي اكتسبها المتلمذون وإصدار الشهادات بها؛
- **الشمولية:** لا تصمّم التلمذة الصناعية الجيدة لمجموعة اجتماعية واحدة دون غيرها. وإذا أُريدَ منها أن توفر الفرص للجميع، فلا بد من اتخاذ إجراءات إيجابية لزيادة التنوع وتحسين الإبلاغ والمساءلة وإدماج مستوى من المرونة وتعزيز المشورة والدعم.

٣-١ ٣-١ منافع التلمذة الصناعية الجيدة

٢٦. يمكن أن تقدم التلمذة الصناعية الجيدة مجموعة متنوعة من المنافع لمختلف أصحاب المصلحة، ولا سيما المتلمذون والمنشآت والحكومة (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧، ١٢٠).

١-٣-١ تسهيل الانتقال إلى العمالة

٢٧. أظهرت البحوث التي أجرتها المفوضية الأوروبية أنّ التلمذة الصناعية تؤدي باستمرار إلى نتائج إيجابية من حيث العمالة. وفي المتوسط، يحصل ٦٠ إلى ٧٠ في المائة من المتلمذّين (وتصل هذه النسبة إلى ٩٠ في المائة في بعض الحالات) على فرص عمل فور الانتهاء من فترة التلمذة الصناعية، مما دفع عددًا من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي إلى اعتماد مخططات مماثلة (المفوضية الأوروبية، ٢٠١٣، الصفحة ٩).

٢٨. علاوة على ذلك، يكتسب المتلمذون مهارات أفضل موازنة مع الوظائف ويعانون من فترات بطالة أقصر أمداً قبل العثور على وظيفة أولى ويبقون مدة أطول في وظائفهم الأولى، مقارنة بالشباب ذوي التعليم المهني في المدرسة (كومين وبرور، ٢٠١٨، الصفحة ١٠).

٢٩. وفي البرازيل، أظهر تقييم أثر قانون التلمذة الصناعية أنّ للمتلمذّين فرصة أكبر في العثور على وظيفة غير مؤقتة في القطاع المنظم والحصول على أجور أعلى في الأجلين القصير والمتوسط، مقارنة بأشخاص لم يستفيدوا من مثل هذا البرنامج (كورسوي وآخرون، ٢٠١٤، مقتبس من فازيو وآخرون، ٢٠١٦، الصفحة ١٦).

٣٠. وفي هولندا، كان معدل بطالة خريجي التلمذة الصناعية القائمة على العمل أقل بكثير (٣ في المائة) مقارنة بمعدلات البطالة (١١-٣٠ في المائة) في صفوف خريجي المسار المدرسي (وزارة التعليم والثقافة والعلوم، حكومة هولندا، ٢٠١٤، الصفحة ٧٦).

٢-٣-١ موازنة عرض المهارات مع احتياجات سوق العمل سريعة التغير

٣١. تؤدي التطورات التكنولوجية والتغيرات الديمغرافية والعولمة والهجرة وتغير المناخ إلى تحولات لم يسبق لها مثيل في عالم العمل. وقد أدت التحولات المتزامنة في تنظيم العمل إلى نشوء سلسلة من التحديات أمام المنشآت والعمال في مختلف القطاعات. وعلى وجه الخصوص، تؤدي هذه التغيرات إلى استحداث فرص عمل في بعض القطاعات، وفي الوقت نفسه تؤدي إلى فقدان بعض الوظائف الأخرى (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩، ١٢٠).

٣٢. ويفضي التقدم التكنولوجي سريع الوتيرة إلى تغييرات متسارعة في الاحتياجات من المهارات. وفي معظم البلدان، تفتقر النُظم التقليدية للتعليم والتدريب المهنيين في المدرسة إلى المرونة والاستجابة لمواكبة التحولات السريعة في سوق العمل. وفي كثير من الأحيان، وخلال الوقت الذي تستغرقه معاهد التعليم والتدريب المهنيين في تقييم الاحتياجات من المهارات وتحديث المناهج وتطوير المرافق والارتقاء بمهارات المعلمين والمدربين، تكون الاحتياجات من المهارات قد تطورت بشكل أكبر، مما يجعل التكييفات بالية، في حين أنه في حالة التلمذة الصناعية، من المرجح أن يكون لدى المنشآت أحدث المرافق والمدربين المؤهلين، ودراسة كبرى بالاحتياجات من المهارات الحالية والمستقبلية. وبالتالي، يمكن للتلمذة الصناعية أن توفر التدريب باستخدام أحدث التكنولوجيات وتستلزم وقتاً أقل بكثير لتكييف البرامج التدريبية مع الاحتياجات المتغيرة (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩، ج، الصفحة ٤).

٣-٣-١ زيادة الإنتاجية وتعزيز المنشآت المستدامة

٣٣. وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية الذي يشمل أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، "هناك أدلة مهمة تفسّر كيف أن معظم فوارق نمو الإنتاجية بين البلدان لا تنجم عن التعليم الرسمي وإنما عن المعارف والمهارات الإنتاجية التي تم تعلمها خلال العمل ("الدراية" أو "التعلم بالممارسة") (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧، د، الصفحة ٣٢) والتي هي أهم خصائص التلمذة الصناعية.

٣٤. وآراء أصحاب العمل فيما يتعلق بالتلمذة الصناعية إيجابية بوجه عام. وأشار تقرير صادر عن بنك التنمية للبلدان الأمريكية إلى أنّ أكثر من ٨٠ في المائة من أصحاب العمل أعربوا عن رضاهم عن برامج التلمذة الصناعية وأنّ أكثر من ٦٠ في المائة قد شهدوا تحسناً في الإنتاجية في منشآتهم نتيجة لهذه البرامج (فازيو وآخرون، ٢٠١٦، الصفحة ١٦). وفي المملكة المتحدة، قدرت دراسة أجراها مركز أبحاث الاقتصاد والأعمال (٢٠١٣) أنّ إنتاجية العمال الذين أكملوا التلمذة الصناعية تزيد بمقدار ٢١٤ جنيه إسترليني أسبوعياً في المتوسط.

٣٥. وكشفت دراسة عن المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الهند أنّ فوائد تقديم التلمذة الصناعية تتجاوز التكاليف إذا استُبقِيَ المتعلمون (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٤). وعلى غرار ذلك، وفقاً لوزارة العمل الأمريكية، تشكل برامج التلمذة الصناعية جزءاً من استراتيجية القوى العاملة التي تمكّن المنشآت من تخفيض معدلات الدوران وزيادة الإنتاجية وخفض تكلفة التوظيف عند توظيف المتعلمين بعد الانتهاء من التدريب، الأمر الذي يسهم بدوره في تعزيز المنشآت المستدامة.

٣٦. بالإضافة إلى ذلك، وجدت وزارة العمل الأمريكية أيضاً أنّ برامج التلمذة الصناعية تقوم بتطوير موظفين ذوي مهارات عالية مدربين ومعتمدين للإنتاج على أعلى مستويات المهارة المطلوبة في المهنة. وهي توفر سلسلة مستقرة وموثوق بها من العمال المؤهلين وتعزز استبقاء الموظفين. علاوة على ذلك، فإنها تزيد من نقل المعارف عبر الأجيال. وأخيراً، نظراً لتركيز البرنامج على التدريب على السلامة والصحة المهنية، فإنها تستحدث مكان عمل أكثر أماناً من شأنه أن يقلل من تكاليف تعويض العمال.^{١٩}

٣٧. وهناك فائدة أخرى تتمثل في التأثير الإيجابي للتلمذة الصناعية على قدرة المنشأة على الابتكار. ومن أشد الاحتمال أن يفهم العاملون المدربون تدريباً جيداً تعقيدات عمليات الإنتاج الخاصة بالمنشأة ويكونوا بذلك أكثر احتمالاً أن يحددوا وينفذوا الطرق التي يمكن بواسطتها إجراء التحسينات التكنولوجية (ليرمان، ٢٠١٤، الصفحة ١٤).

٤-٣-١ إتاحة توفير شكل فعال للتكلفة من التعليم والتدريب المهنيين

٣٨. إنّ التكلفة الصافية للتلمذة الصناعية أقل بكثير من تكلفة برنامج تدريبي في المدرسة لطلاب التعليم والتدريب المهنيين. وكان من شأن دراسة عن تكاليف مختلف وسائل تقديم التعليم والتدريب المهنيين لمصنفي الشعر في بوركينيا فاسو، أجرتها وكالة التنمية الفرنسية، أن أظهرت بوضوح أنّ التلمذة الصناعية مزدوجة التدريب كانت الأقل كلفة، مقارنة بالتدريب القائم في المركز أو التدريب القائم في المركز والمصاحب للتدريب داخل المنشآت (انظر الجدول ١).

الجدول ١: مقارنة تكاليف التدريب السنوية لمركز تعليم الحرف اليدوية - بوركينيا فاسو

نوع التدريب	المدة	مستوى التعليم المطلوب	تكلفة التدريب (بفرنك الجماعة المالية الأفريقية)
تلمذة صناعية أو تدريب مزدوج في مجال تصفيف الشعر	سنتان	المرحلة الابتدائية، مع تحصيل علمي قليل أو بدون تحصيل علمي	35 000 (في حالة المتعلم) 50 000 (في حالة الأمي)
تدريب في المقر في مجال تصفيف الشعر	سنتان	السنة الأخيرة من المرحلة الابتدائية على الأقل	200 000
تدريب في المقر في مجال تصفيف الشعر مع فترات تمرن	سنتان	السنة الرابعة من المرحلة الثانوية	350 000

المصدر: ريتشارد وبوبكار، ٢٠١٠، مذكور في مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧، ١٩.

^{١٩} انظر: <https://www.dol.gov/apprenticeship/toolkit/toolkitfaq.htm#2a> [accessed 28 May 2019].

٣٩. والسبب الرئيسي لانخفاض التكلفة هو أنّ معاهد التعليم والتدريب المهنيين تتحمل تكاليف أبنية وتجهيزات ضخمة من أجل توفير التدريب العملي. كما أنّ هذه التكاليف ليست استثمارات لمرة واحدة، إذ أنّ احتياجات سوق العمل يمكن أن تتغير بسرعة، مما يؤدي إلى تحديثات ضرورية في المناهج والمرافق، في حين أنّ منشآت التلمذة الصناعية لديها أصلاً المرافق اللازمة لتقديم التدريب.

٤٠. ومع ذلك، فإنّ التلمذة الصناعية تتطوي أيضاً على تكاليف يتقاسمها عموماً المتعلمون والمنشآت والسلطات العامة. وبغية تدريب المتعلمين على أساس مستدام، من المهم أن يكون تقاسم التكاليف منصفاً فيما بين أصحاب المصلحة استناداً إلى الفوائد التي يتلقونها. وتقدم الأقسام الفرعية أدناه تحليلات عن التكاليف والمنافع للمتلمذ والمُنشآت والسلطات العامة.

١-٤-٣-١ المتعلمون

٤١. توجد أهم المنافع بالنسبة إلى المتعلمين في تحسين فرص العمل وأفاق المسار المهني، بفضل الكفاءات المكتسبة حسب احتياجات سوق العمل أثناء التلمذة الصناعية. بالإضافة إلى ذلك، يتلقى المتعلمون عموماً شكلاً من أشكال المكافآت خلال فترة التدريب. وفي معظم الحالات، لا يدفعون رسوم التدريب، في حين أنه في بعض النظم قد يضطر الطلاب الذين يتلقون التدريب عن طريق معاهد التعليم والتدريب المهنيين والجامعات، إلى أن يدفعوا الرسوم.

٤٢. وهناك أدلة على أنّ المتعلمين يتلقون أجراً أكبر من طلاب التعليم والتدريب المهنيين بمجرد بدء العمل. وتوفر هولندا نقطة مقارنة واضحة، بالنظر إلى أنّ المتعلمين وطلاب التعليم والتدريب المهنيين يكتسبون المؤهلات ذاتها ولكن بطريقة مختلفة. وفي الفترة ٢٠١٥-٢٠١٦، بعد الانتهاء الناجح من فترة التلمذة الصناعية/الدراسات المهنية، كان متوسط الأجر الإجمالي عن الساعة للوظائف المبتدئة للمتلمذ (المستوى ٤) يبلغ ١٣,٣٨ يورو، في حين كان المتوسط نفسه في صفوف طلاب التعليم والتدريب المهنيين (في نفس المستوى) أدنى بكثير حيث بلغ ١١,٣٠ يورو.^{٢٠}

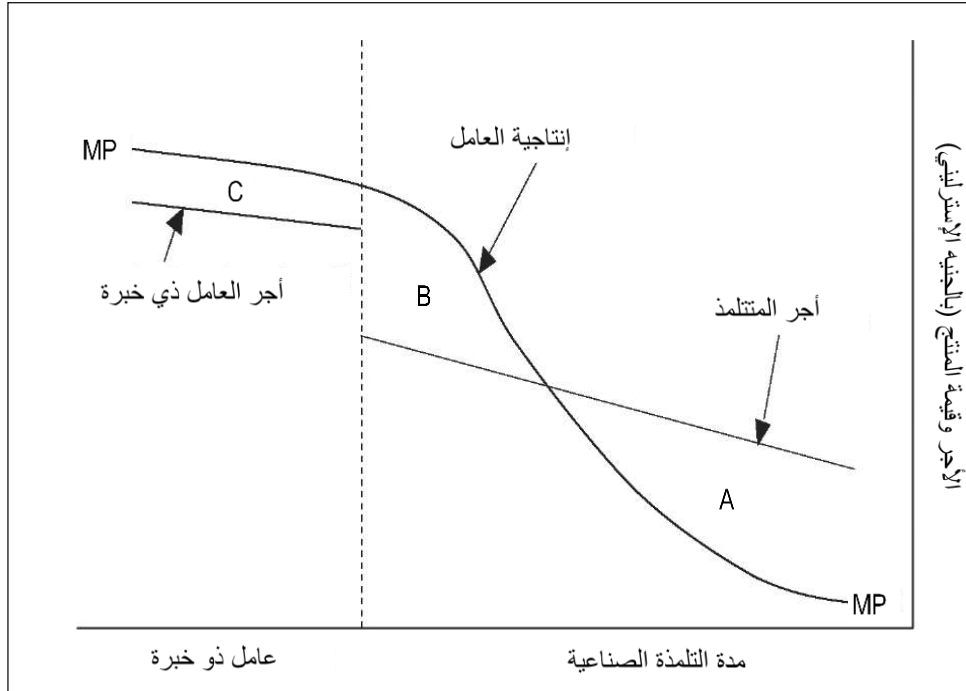
٤٣. وتتجلى هذه الأرقام المتعلقة بالفوارق في الأجور أيضاً في دراسة أجريت من أجل وزارة العمل الأمريكية. وعلى المدى القصير، المعرف على أنه السنة السادسة بعد التسجيل، ارتبطت المشاركة في التلمذة الصناعية المسجلة بمكسب متوسط من الإيرادات السنوية بقيمة ٦ ٥٩٥ دولاراً أمريكياً أكثر من إيرادات غير المشاركين. بالإضافة إلى ذلك، قدرت الدراسة أنه على مدار المسار المهني للمتلمذ، فإنّ متوسط المكاسب المرتبطة بإكمال برنامج التلمذة الصناعية المسجل يكون ٢٤٠ ٠٣٧ دولاراً أمريكياً (٣٠١ ٥٣٣ دولاراً أمريكياً بما في ذلك الإعانات) (ريد وآخرون، ٢٠١٢، الصفحة xiv).

١-٤-٣-٢ المنشآت

٤٤. في المراحل الأولى من التلمذة الصناعية، هناك تكلفة صافية للمنشآت (كما هو موضح في الرسم A في الشكل ١)، لأنّ التكاليف الأولية (من قبيل الأجور واشتراكات الضمان الاجتماعي ووقت المدربين داخل الشركة والمواد التدريبية) تفوق المساهمة الأولية التي يقدمها المتعلمون في إنتاج السلع والخدمات. وعندما يكتسب المتعلمون المهارات ويصبحون أكثر إنتاجية، تبدأ التكاليف والفوائد في التعادل وتسترد المنشآت الاستثمار الأولي، كما يمكن ملاحظته من التحليل النمطي للتكاليف مقابل الفوائد، الذي يشير إلى مدة برنامج التلمذة الصناعية (B). وفي فترة ما بعد التلمذة الصناعية، عندما يصبح المتلمذ عاملاً ذا خبرة، هناك فائدة واضحة للمنشأة، وإن كانت تكاليف الأجور أعلى (C). وتتجلى الإنتاجية الهامشية لشخص عيّّن في التلمذة الصناعية، من خلال المنحنى MP-MP.

^{٢٠} انظر: <https://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/sisonline/Onderwerp6.aspx> [accessed 8 Aug. 2019].

الشكل ١: نموذج نمطي لتكاليف ومنافع التلمذة الصناعية بالنسبة للمنشآت



المصدر: Gambin et al., 2010.

٤٥. وتوصلت دراسة مقارنة حديثة أجراها كونسورثيوم يمثل منظمات أصحاب العمل الأوروبيين، إلى استخلاص الرسالة الرئيسية التالية (BusinessEurope et al., ٢٠١٦، الصفحة ٣):

في نظم التلمذة الصناعية جيدة الأداء، تسترد المنشآت استثماراتها بمرور الوقت من حيث ملائمة أفضل للمهارات ومن خلال التنشيط الإنتاجي الجزئي للمتعلمين أثناء التدريب. وإذا تم توظيف المتعلمين في وظيفة منتظمة بعد ذلك، فإن الاسترداد الإضافي يكون في صورة إنتاجية فورية بعد التخرج وتعزيز ثقافة المنشأة وزيادة ولاء الموظفين، وبالتالي جعل التلمذة الصناعية وسيلة فعالة للتوظيف.

٤٦. وركزت الدراسات الأكثر شمولاً حول تكاليف وفوائد برامج التلمذة الصناعية، على المنشآت الألمانية والسويسرية وقدمت نتائج متباينة للغاية فيما يتعلق بالبلدين.

٤٧. وحسبما يتضح من الجدول ٢، فإن التكاليف الإجمالية في سويسرا أعلى، لكنّ المنشآت في المتوسط تحصل على فوائد أعلى بكثير عند تدريب المتعلمين، ويتحول هذا إلى فائدة صافية قدرها ٢٧٣٩ يورو لكل متعلم على مدى ثلاث سنوات.

٤٨. ومن ناحية أخرى، تتكبد المنشآت في ألمانيا تكاليف إجمالية أقل، لكن فوائدها أقل بكثير - وينتج عن ذلك تكلفة صافية كبيرة تبلغ ٢٢ ٥٨٤ يورو لكل متعلم على مدى ثلاث سنوات. علاوة على ذلك، فإن ٦٠ في المائة من جميع مؤسسات التدريب في سويسرا تحقق فوائد صافية إيجابية، بينما تتكبد ٩٣ في المائة من مؤسسات التدريب في ألمانيا تكاليف صافية. ويمكن تفسير هذا الاختلاف بمجموعة من ثلاثة اعتبارات: الأجر النسبي للمتلمذ، وهو أعلى في ألمانيا منه في سويسرا؛ الاختلافات في المهام أثناء العمل، حيث يقوم المتعلمون السويسريون بعمل أكثر إنتاجية (٨٣ في المائة مقابل ٥٧ في المائة للمتلمذ في ألمانيا)؛ مقدار الوقت الذي يقضيه المتعلمون في العمل، وهو أعلى في سويسرا منه في ألمانيا (وولتر وريان، ٢٠١١، الصفحة ٥٤٣). وعلى مدى ثلاث سنوات، يؤدي المتعلمون السويسريون عملهم لمدة متوسطة ٤٦٨ يوماً (بالمقارنة مع ٤١٥ يوماً في حالة المتلمذ في ألمانيا) ويقضون بين ١٣ و ٢١ في المائة فقط من وقتهم دون قيمة مباشرة للشركة مقارنة مع نسبة ٣١ إلى ٥٧ في المائة من المتلمذ في ألمانيا (ليرمان، ٢٠١٤، الصفحة ١٢).

الجدول ٢: صافي تكلفة تدريب المتعلم بالنسبة إلى المنشأة (برنامج من ثلاث سنوات) في ألمانيا وسويسرا (باليورو لعام ٢٠٠٠)

التكاليف الصافية	المنافع	التكاليف الإجمالية	
22 584	24 024	46 608	ألمانيا
-2 739	57 132	54 393	سويسرا

المصدر: Wolter and Ryan, 2011, page 543.

٤٩. وقد تحجم المنشآت في البلدان التي لديها خبرة ضئيلة أو لا تتمتع بأي خبرة في التلمذة الصناعية، عن استهلاك التلمذة الصناعية لأنّ التكاليف الصافية غير معروفة أو لا تحصى. وبغية تنوير النقاش حول فعالية تكاليف التلمذة الصناعية، بذلت محاولات من أجل اتباع نموذج التكلفة مقابل الفائدة من التلمذة الصناعية، وهو نموذج استحدثته سويسرا التي يسلم بأنها تتمتع بنظام للتلمذة الصناعية ناجح وفعال من حيث التكلفة وكذلك من أجل دراسة الطرق التي يمكن تطبيقه وفعاليتها على ثلاثة بلدان أخرى - إسبانيا وإنكلترا (المملكة المتحدة) وإيطاليا (وولتر وموليمان، ٢٠١٥؛ وولتر وجوهو، ٢٠١٨؛ موليمان وآخرون، ٢٠١٨).

٥٠. وتبين نتائج الدراسة في إسبانيا أنّ البرامج التدريبية قادرة على تحقيق فوائد صافية للمنشآت قبل نهاية فترة التدريب وأنّ المتغيرات الرئيسية هي مستوى أجر المتعلم وطول فترة التلمذة الصناعية وحجم المنشأة (وولتر وموليمان، ٢٠١٥، الصفحتان ٧٤ و٧٥).

١-٣-٤-٣ السلطات العامة

٥١. تتكبد السلطات العامة تكاليف أقل بكثير بالنسبة للتلمذة الصناعية مقارنة بتكاليف التعليم والتدريب المهنيين في المدرسة، لأنّ إجمالي التكاليف العامة للتعليم خارج العمل بالنسبة للمتلمذين أقل من تكاليف برنامج تدريبي مخصص لطلاب التعليم والتدريب المهنيين، وذلك لسبب بسيط هو أن المتلمذين يمضون معظم وقتهم في العمل، وهو أمرٌ تتحمل المنشآت تكلفته (كوسيرا، ٢٠١٧، الصفحة ١٥).

٥٢. بالإضافة إلى ذلك، في بعض البلدان، عندما ينتقل العمال الشباب أو المسنون من البطالة إلى التلمذة الصناعية، تقلّ التكاليف الواقعة على السلطات العامة لانتهاء وجود الشرط المحتمل نفسه لدفع إعانة البطالة أو غيرها من الإعانات الاجتماعية. كما أن الإيرادات تزداد لأنّ المتلمذين يدفعون ضريبة الدخل ويساهمون في برامج الحماية الاجتماعية، على السواء على المدى القصير وخلال التلمذة الصناعية، والأهم من ذلك على المدى الطويل، بوصفهم عمالاً ماهرين وأفضل أجراً. وبالتالي، فإنّ الفوائد المتراكمة للتلمذة الصناعية على مدار كامل المسار المهني للعامل يمكن أن تكون كبيرة. وعلى سبيل المثال، في الولايات المتحدة، قدرّت التكلفة الإجمالية على مستوى الولايات وعلى المستوى الفيدرالي لإدارة برنامج التلمذة الصناعية المسجل في خمس ولايات (فلوريدا وجورجيا وميسوري وبنسلفانيا وتكساس) بمتوسط قدره ١٣١ دولاراً أمريكياً لكل متعلم، في حين أنّ التكلفة على مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين (معاهد المجتمع المحلي) قدرت بمبلغ ٥٨٧ دولاراً أمريكياً لكل متعلم. وهذا يبلغ متوسط تكلفة إجمالية قدرها ٧١٨ دولاراً أمريكياً لكل متعلم. وعلى مدار المسار المهني للعامل الماهر، يُقدّر أن يؤدي هذا الاستثمار إلى متوسط قدره ١٩٨٧٥ دولاراً أمريكياً كفوائد ضريبية، يكون بمثابة عائد بقيمة ٢٧,٦٨ دولاراً أمريكياً مقابل كل دولار يجري استثماره. وإذا أخذنا في الاعتبار التكاليف المحتملة الأخرى (تأمين البطالة وفسائم الطعام وتكاليف الرعاية والإدارة)، فإنّ مجموع المنافع يقل قليلاً عن ٣٥,٨٦ دولاراً أمريكياً عن كل دولار يجري إنفاقه (ريد وآخرون، ٢٠١٢، الصفحتان ٤٠ و٤١).

٥٣. وبالإضافة إلى تكاليف التعلم خارج العمل، تتحمل السلطات العامة في بعض البلدان تكاليف إضافية في شكل حوافز مالية (إعانات مباشرة أو إعفاءات من الضرائب) وحوافز غير مالية (تدابير لدعم المنشآت في إجراءاتها الإدارية) على حد سواء، في إطار الجهود التي تبذلها لتشجيع المنشآت على استقطاب المتلمذين (المرجع نفسه، الصفحة ٤٢). وعلى سبيل المثال في ماليزيا، وبموجب برنامج التلمذة الصناعية الذي يديره مجلس تنمية الموارد البشرية، تكون المنشآت مؤهلة لاسترداد نسبة ١٠٠ في المائة من تكاليف التدريب المؤلفة من بدلات المتلمذين الشهرية والتأمين والمواد التدريبية (اليونسكو/المركز الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني (يونيفوك)، ٢٠١٩).

٥٤. ويلخص الجدول ٣ تكاليف ومنافع التلمذة الصناعية بالنسبة إلى المنشآت والمتلمذين والسلطات العامة طوال فترة التلمذة الصناعية وما بعدها.

الجدول ٣: ملخص تكاليف ومنافع التلمذة الصناعية، بحسب أصحاب المصلحة

المنافع	التكاليف		
<ul style="list-style-type: none"> □ الأجر □ تغطية الضمان الاجتماعي □ دون رسوم تسجيل وبالتالي دون ديون، مقارنة بطلاب الجامعات □ قابلية أعلى للاستخدام بفضل التدريب الموجّه نحو الطلب والشهادات 	<ul style="list-style-type: none"> □ تكلفة الفرصة البديلة على شكل أجور أدنى قيمة* 	أثناء فترة التلمذة الصناعية	المتعلمون
<ul style="list-style-type: none"> □ أجور أعلى قليلاً □ تحسين القابلية للاستخدام □ تعزيز الرضا في العمل والتمتع بوضع اجتماعي أفضل 		بعد فترة التلمذة الصناعية	
<ul style="list-style-type: none"> □ مساهمة المتعلمين في إنتاج السلع والخدمات □ حوافز من الحكومة □ مدفوعات من صناديق التدريب □ تحسين السمعة من خلال المشاركة في التلمذة الصناعية 	<ul style="list-style-type: none"> □ نفقات الموظفين بالنسبة إلى المتعلمين □ نفقات الموظفين بالنسبة إلى المديرين داخل الشركة □ تكاليف المواد التدريبية والأماكن والتجهيزات □ تكاليف التوظيف والإدارة 	أثناء فترة التلمذة الصناعية	المنشآت
<ul style="list-style-type: none"> □ تحسن طفيف في الإنتاجية والنوعية □ استقرار الأجور □ يد عاملة أكثر ولاءً □ ادخارات متأتية عن خفض دوران اليد العاملة والتوظيف وتكاليف التدريب الأولي 		بعد فترة التلمذة الصناعية	
<ul style="list-style-type: none"> □ في غياب التلمذة الصناعية، قد تضطر إلى أن تتكبد تكاليف مهمة ترتبط بالتعليم والتدريب المهنيين في المدرسة □ إيرادات ضريبية من المتعلمين □ ادخارات في برامج العمالة (مثلاً، برامج سوق العمل النشطة) وإعانات العاطلين عن العمل 	<ul style="list-style-type: none"> □ الحوافز □ تكاليف المؤسسات العامة المعنية بالتعليم والتدريب المهنيين 	أثناء فترة التلمذة الصناعية	السلطات العامة
<ul style="list-style-type: none"> □ إيرادات ضريبية من العمال المهرة □ ادخارات في برامج العمالة (مثلاً، برامج سوق العمل النشطة) وإعانات العاطلين عن العمل 		بعد فترة التلمذة الصناعية	
<p>* تمثل البنود بالخط المائل التكاليف والمنافع غير النقدية أو الكامنة. المصدر: مستقاة من مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧.</p>			

٥-٣-١ تعزيز التنسيق بين عالم التعليم وعالم العمل

٥٥. توفر برامج التلمذة الصناعية وسيلة منتظمة لتوظيف أو اصر التعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين وسوق العمل. ويسمح هذا التعاون للمنشآت بالتأثير على تصميم وتقديم المناهج الدراسية ونماذج التدريب التي تعدها مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين. وفي الوقت نفسه، يسمح لمدرسي مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين بفهم أفضل للكفاءات المطلوبة في مكان العمل. ويساعد هذا التعاون الداعم المتبادل على تحسين نوعية وفعالية تجربة التدريب الشامل وعلى التقليل من احتمال عدم موازنة المهارات.

٥٦. وفي جنوب أفريقيا على سبيل المثال، اتسم التعاون الوثيق بين مجلس المهارات المسؤول عن قطاع التصنيع والهندسة وبعض مؤسسات التعليم العالي، بأهمية خاصة في زيادة الدعم لتحسين مهارات المحاضرين في معاهد التعليم والتدريب المهنيين (ميرسيتا، ٢٠١٦، الصفحة ٥٠).

٤-١ المرحلة السابقة للتلمذة الصناعية

٥٧. استهلت بعض البلدان أيضاً برامج سابقة للتلمذة الصناعية مصممة لتوفير الإعداد المناسب لدخول التلمذة الصناعية المنتظمة. وتعزز البرامج السابقة للتلمذة الصناعية فرص الوصول إلى برامج التلمذة الصناعية، وخاصة للفئات المستضعفة مثل الشباب والعاطلين عن العمل لفترات طويلة والعمال المسنين والمهاجرين، من خلال تمكينهم من اكتساب الكفاءات اللازمة. ولا يوجد نهج موحد أو واحد يناسب الجميع في الطريقة التي تنظم بموجبها مرحلة ما قبل التلمذة الصناعية. وتتخذ هذه البرامج أشكالاً متنوعة رهنأً بالاحتياجات الفعلية للمجموعة المستهدفة المعنية. ويقدم الجدول ٤ مثالين توضيحيين من أستراليا وسويسرا.

الجدول ٤: البرامج السابقة للتلمذة الصناعية

البلد	البرنامج	المجموعة المستهدفة	المدة النموذجية	المضمون
أستراليا	ما قبل التلمذة الصناعية	الشباب بين ١٦ و ٢٤ عاماً	٦-١٢ شهراً	مهارات عامة للقابلية للاستخدام ومهارات خاصة بمهنة بعينها
سويسرا	ما قبل التلمذة الصناعية من أجل الإدماج (قيد الاختبار حالياً)	المهاجرون الشباب (المقيمون بصفة لاجئين أو بصفة مؤقتة) بين ١٦ و ٣٥ عاماً	١٢ شهراً	التحضير لبرامج التلمذة الصناعية الرسمية، ثلاثة أيام في الشركة ويومان في المدرسة المهنية، مواضيع عامة ونظرية مهنية ودعم هادف لاكتساب المهارات اللغوية

المصدر: مقتبس من (2016) Kis and (2018) OECD from Adapted.

٥-١ أشكال أخرى من التعلم القائم على العمل

٥٨. "التعلم القائم على العمل" مصطلح يُستخدم للإشارة إلى جميع أشكال التعلم التي تحدث في بيئة عمل حقيقية. ويمكن لهذا النوع من التعلم أن يزود الأفراد بالمهارات اللازمة للحصول على الوظائف والحفاظ عليها بنجاح والتطور في مسارهم المهني. والتلمذة الصناعية والتدريب/ التمرن هي أكثر هذه الأشكال شيوعاً، ويمكنها أن تجمع، وإن لم يكن على الدوام، بين عناصر التعلم أثناء العمل وخارج العمل.^{٢١}

٥٩. ويشمل التدريب أو التمرن، بالشكل الذي يُعرفان به في أجزاء معينة من العالم - "فترة محدودة من ممارسة العمل، سواء بأجر أم لا، تتضمن عنصراً تدريبياً لاكتساب الخبرة العملية والمهنية بهدف تحسين القابلية للاستخدام وتيسير الانتقال إلى العمالة المنظمة".^{٢٢ ٢٣} ومع العلم أنّ التمرن يرتبط أصلاً بتدريب الأطباء، ففي بلدان مثل الولايات المتحدة، جاء التمرن لوصف برامج أعطت الشباب الفرصة للعمل في الحكومة (ولاحقاً) في المنظمات السياسية. أما اليوم، وخاصة في البلدان ذات الدخل المرتفع، فيمكن رؤية المتدربين أو المتتمرنين في مجموعة واسعة من الصناعات والمهن، يعملون لصالح قطاعات أعمال والمنظمات غير الهادفة للربح والوكالات الحكومية (برلين، ٢٠١٢).

٦٠. وهناك طرق مختلفة يمكن من خلالها تصنيف التدريب أو التمرن. ويميز أحد الأنواع المفيدة بين ثلاثة أغراض أو وظائف مختلفة غالباً ما تتطلب أشكالاً مختلفة من التنظيم (لاين وآخرون، ٢٠١٤). ويتمثل الغرض الأول في تلبية اشتراطات برنامج تعليمي أو الحصول على انتمانات لاستكمالها. أما الغرض الثاني فهو توفير فرصة للباحث عن عمل لاكتساب الخبرة في العمل، في الغالب كجزء من برنامج سوق العمل النشط الذي تقدمه أو تموله الحكومة. وتغطي الفئة الثالثة التدريب أو التمرن في "السوق المفتوحة"، وهي فئة أنشأتها الشركات أو

^{٢١} انظر أيضاً المجموعة المشتركة بين الوكالات بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، ٢٠١٥.

^{٢٢} توصية المجلس بشأن إطار جيد للتدريب، الصادرة بتاريخ ١٠ آذار/ مارس ٢٠١٤، الوثيقة 2014/C88/01، الفقرة ٢٧.

^{٢٣} تجدر الإشارة إلى أنه يمكن أيضاً استخدام مصطلح "التدريب" في بعض البلدان بحيث يعني ترتيباً كاملاً للتدريب وليس فقط المكون القائم على العمل. وفي أستراليا على سبيل المثال، يعرّف التدريب على أنه برنامج منظم وقائم على العمالة يسمح للمتدرب بالحصول على شهادة مؤهلات معترف بها على المستوى الوطني. وعلى الرغم من أن هذه الدورات التدريبية تتضمن عموماً فترات تدريب أقصر من فترات التلمذة الصناعية القائمة على اكتساب الحرفة، إلا أنه يمكن تصنيفها فعلياً لتلمذة صناعية بالمعنى الواسع للكلمة. وينطبق الشيء نفسه على "المتعلمين" في جنوب أفريقيا وزامبيا.

المنظمات الأخرى لتقديم صورة مسبقة للمتدربين عن ماهية العمل في وظيفة معينة أو لاختبار المتقدمين للوظائف.^{٢٤}

٦١. ومع ذلك، لا يوجد تعريف مقبول عالمياً لمصطلح "التدريب" أو "التمرن". وفي بعض البلدان، تُفهم هذه الترتيبات عمومًا أو بشكل أساسي على أنها أشكال من الخبرة في العمل، يُضطلع بها بعد الانتهاء من التعليم العالي أو التقني، بما يقابل "التوظيف" التي قد يشكل جزءًا من البرامج التعليمية. وفي حالات أخرى، على النقيض من ذلك، من الشائع أن يقال إن الطلاب والخريجين على السواء مألهم أن يخضعوا للتدريب أو التمرن.

٦٢. وهناك عدد من العوامل يجعل من الصعب تحديد مختلف أشكال التعلم القائم على العمل أو التمييز بينها. وأحد هذه العوامل هو اللغة، إذ قد تعني مصطلحات مثل "التلمذة الصناعية" و"التدريب" و"التمرن" و"التعلم المهني" و"التوظيف" أموراً مختلفة في بلدان مختلفة. وهناك عامل آخر ألا وهو التطور التاريخي لبعض هذه المفاهيم. وفي بعض البلدان، أصبحت التلمذة الصناعية الحديثة نوعاً من التعليم والتدريب المهنيين الرسميين، في حين تحتفظ في بلدان أخرى بالعديد من الخصائص التقليدية وغير الرسمية. وعلى غرار ذلك، أصبح التدريب/التمرن على مدى العقود القليلة الماضية أكثر شيوعاً مما كانا عليه سابقاً - وقد اتخذت مجموعة من الأشكال المختلفة.

٦٣. ويمثل نطاق التدريب المعني عاملاً يحتمل أن يميز بين برامج التلمذة الصناعية وطرائق التدريب/التمرن، بما في ذلك أكثرها رسمية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، ٨، الصفحة ٨؛ هادجيفاسيليو وآخرون، ٢٠١٢، الصفحة ٥٢). ومن المرجح أن تعمل برامج التلمذة الصناعية لفترات أطول وعادة ما تقدم التدريب في جميع الكفاءات المطلوبة لممارسة مهنة أو صناعة محددة. وعلى العكس من ذلك، تميل معظم برامج التدريب/التمرن إلى أن تكون ذات فترات أقصر وأقل شمولية. وتتيح بعض برامج التدريب/التمرن أمام الطلاب أو الباحثين عن عمل اكتساب خبرة بتعريفهم بماهية العمل في وظيفة معينة أو مكان عمل معين. ويمكن لبرامج أخرى أن توفر فرصة لممارسة مهارات محددة مكتسبة في عمل سابق أو دراسة سابقة. ومع ذلك، فإن هذه البرامج لا تتطوي عادة على نفس نطاق وعمق التدريب الذي تقدمه التلمذة الصناعية.

^{٢٤} تشمل فئة رابعة محتملة التدريب كجزء إلزامي من التدريب المهني، بما يقابل "المناهج التعليمية" - انظر، على سبيل المثال، Sienkiewicz، ٢٠١٨، الصفحة ٤. غير أن الأمثلة المتعلقة بالتدريب والتي تنظمها الدولة يمكن أن تعادل عمومًا أنواع أخرى من التدريب أو التمرن التربوي، في حين أن الدورات التي تجري دون الحصول على إذن رسمي يكون لها بصفة عامة الوضع القانوني نفسه الذي تتمتع به ترتيبات السوق المفتوحة.

الفصل ٢

الأطر الدولية والإقليمية للتملذة الصناعية

١-٢ معايير العمل الدولية وقرارات مؤتمر العمل الدولي

١-١-٢ توصية التلمذة الصناعية، ١٩٣٩ (رقم ٦٠)

٦٤. يتناول صكان من صكوك منظمة العمل الدولية صراحة تنظيم وسير التلمذة الصناعية: أولهما، التوصية رقم ٦٠ التي اعتمدت في عام ١٩٣٩ وشكلت إحدى التوصيات الخمس التي اعتمدها المؤتمر بين عام ١٩٣٩ وعام ١٩٥٦ بشأن التدريب والتوجيه المهنيين.^{٢٥}

٦٥. وأقرت التوصية رقم ٦٠ في ديباجتها، بالطبيعة الخاصة للتملذة الصناعية "لأنها تجري في المنشآت وتتضمن علاقات تعاقدية بين المعلم والمتلمذ". كما أقرت الديباجة أن فعالية هذا الشكل من التدريب المهني "تتوقف إلى حد كبير على التوضيح الدقيق ومراعاة الشروط التي تحكم التلمذة الصناعية، وخاصة الشروط المتعلقة بحقوق وواجبات كل من المعلم والمتلمذ تجاه بعضهما".

٦٦. واقترحت الفقرة ٢-٢ الأساس لإطار تنظيمي، في حين قدمت الفقرة ٣ مقترحات مختلفة ترمي إلى ضمان نوعية التلمذة الصناعية وتناولت الفقرة ٤ مسألة الأجور. ونصت الفقرة ٥ على أنه من المستحسن جملة أمور منها أن تتعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مع الهيئات الرسمية المسؤولة عن الإشراف على التلمذة الصناعية.

٢-١-٢ توصية التدريب المهني، ١٩٦٢ (رقم ١١٧)

٦٧. في عام ١٩٦٢، قرر المؤتمر اعتماد صك جديد، التوصية رقم ١١٧. وحلت هذه التوصية الجديدة محل التوصية رقم ٦٠ ومحل توصية التدريب المهني، ١٩٣٩ (رقم ٥٧) وتوصية التدريب المهني (الكبار)، ١٩٥٠ (رقم ٨٨). وأشار المؤتمر إلى أن هذه الصكوك أصبحت "بالبية مع مجريات الأحداث" (مكتب العمل الدولي، ١٩٦٢، الصفحة ٣٧٦).

٦٨. ورغم أن التوصية رقم ١١٧ لها اختصاص أوسع من سابقتها، فقد تم تخصيص الجزء عاشر على وجه التحديد للتدريب المهني. ودعت التوصية إلى إرساء إطار تنظيمي تضعه القوانين التشريعية وقرارات هيئات يُعهد إليها بشكل خاص بمراقبة التلمذة الصناعية أو الاتفاقيات الجماعية أو تركيبة من مختلف هذه الأساليب (الفقرة ٥٠).

٦٩. وأبرزت الفقرتان ٤٨ و ٤٩ من التوصية رقم ١١٧ أهمية الاتفاق بين المتلمذ ومنشأة فردية أو مجموعة من المنشآت أو هيئة مثل لجنة التلمذة الصناعية أو إدارة تُسند إليها بوجه خاص الإشراف على التلمذة الصناعية. ووفقاً للتوصية رقم ١١٧، ينبغي للاتفاق أن:

□ يتضمن التزاماً بالتدريب على مهنة معينة مقابل التزام مماثل من الشخص المعني بالعمل كمتلمذ أثناء فترة التلمذة الصناعية؛

^{٢٥} الصكوك المعنية بالإضافة إلى التوصية رقم ٦٠ هي التالية: توصية التدريب المهني، ١٩٣٩ (رقم ٥٧) المتعلقة بالتدريب المهني العام، مع التركيز بشكل خاص على المدارس الصناعية والمهنية؛ توصية التوجيه المهني، ١٩٤٩ (رقم ٨٧) التي تتناول تحديداً التوجيه المهني الذي يتجاوز المدارس؛ توصية التدريب المهني (الكبار)، ١٩٥٠ (رقم ٨٨) المتعلقة بالتدريب المهني الذي يشمل الكبار، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة؛ توصية التدريب المهني (الزراعة)، ١٩٥٦ (رقم ١٠١)، وهي توصية خاصة بقطاع معين تهدف إلى تلبية الحاجة إلى تدريب المزارعين والعمال الزراعيين.

- يتضمن من المعايير واللوائح المقررة للمهنة المعنية ما يكون ضرورياً أو مستصوباً؛
- ينص على حقوق والتزامات متبادلة أخرى قد تكون ذات صلة وليست مغطاة بطريقة أخرى، بما في ذلك مراعاة كافة لوائح السلامة على وجه الخصوص؛
- يتضمن أحكاماً لتسوية المنازعات بين الأطراف.

٧٠. وينبغي أن يكون الطرف المسؤول عن تقديم التلمذة الصناعية مؤهلاً تأهيلاً صحيحاً لتقديم التدريب أو في وضع يمكنه من ترتيب تدريب يقدمه أشخاص مؤهلون. وينبغي للتسهيلات المتاحة لتدريب المتلمذ أن تكون بحيث تمكنه من تلقي التدريب الكامل على المهنة التي يتعلمها (الفقرة ٤٨(٣)). وينبغي أن تبقى السلطة المختصة على اتصال منتظم بالمنشأة أو الشخص الذي يقدم التدريب، وأن تتحقق عن طريق التفقيش أو الإشراف المنتظم من أن التلمذة الصناعية حققت أهدافها.

٧١. وعند تقرير ما إذا كانت مهنة معينة "قابلة للتلمذة الصناعية"، تراعى الأمور التالية: درجة المهارة والمعرفة التقنية النظرية اللازمة للمهنة المعنية؛ مدة التدريب اللازمة لاكتساب المهارة والمعرفة اللازمين؛ صلاحية تدريب التلمذة الصناعية لتوفير المهارة والمعرفة اللازمين؛ وضع الاستخدام الحالي والمتوقع في المهنة المعنية (الفقرة ٤٧).

٧٢. ونصت الفقرة ٥١ على أن المعايير واللوائح التي تحكم التلمذة الصناعية بالنسبة لكل مهنة يعترف بأنها قابلة للتلمذة الصناعية، ينبغي أن تراعى ما يلي:

- (أ) المؤهلات التعليمية والحد الأدنى للسنة الذي يحكم الالتحاق بالتلمذة الصناعية؛
- (ب) النص على حالات خاصة بالنسبة للعمال الذين يتجاوز سنهم السن الأقصى المحدد؛
- (ج) مدة التلمذة الصناعية بما فيها فترة الاختبار، مع مراعاة درجة المهارة والمعرفة التقنية النظرية اللازمة؛
- (د) تدابير تحديد المدى الذي يمكن به تخفيض المدة العادية للتلمذة الصناعية على ضوء أي تدريب سابق أو خبرة سابقة قد تكون لدى التلميذ الصناعي أو على ضوء ما حققه من تقدم أثناء التلمذة الصناعية؛
- (هـ) الجدول الزمني لعمليات العمل والنظرية والتعليم المرتبط بها والزمن الذي سينفق في كل وحدة؛
- (و) فترات الإغفاء اليومية أو أي أشكال أخرى مناسبة لفترات الإغفاء للالتحاق بمؤسسة تدريب؛
- (ز) الامتحانات التي تعقد أثناء التلمذة الصناعية أو عند انتهائها؛
- (ح) المؤهلات أو الشهادات التي يمكن الحصول عليها عند استكمال التلمذة الصناعية؛
- (ط) أي ضبط لأعداد التلاميذ الصناعيين يلزم لضمان التدريب الكافي وتجنب الازدحام في المهنة وتلبية الاحتياجات من القوى العاملة في فرع النشاط الاقتصادي المعني؛
- (ي) معدل الأجر المدفوع للمتلمذ ومدى الزيادات أثناء فترة التلمذة الصناعية؛
- (ك) ظروف الأجر في حالة الغياب بسبب المرض؛
- (ل) التأمين ضد الحوادث؛
- (م) الإجازات مدفوعة الأجر؛
- (ن) طبيعة ومدى الإشراف الذي يمارس على التلمذة الصناعية وخاصة لضمان مراعاة القواعد التي تحكمها، وتوافق التدريب مع المعايير المقررة، ووجود وحدة معقولة في شروط التلمذة الصناعية؛
- (س) تسجيل المتلمذين و عقود التلمذة الصناعية لدى الهيئات المناسبة؛
- (ع) شكل ومضمون عقد التلمذة الصناعية.

٧٣. وينبغي أن يتلقى المتلمذون تعليمات سلامة شاملة حتى يكتسبوا عادات السلامة في العمل. وقبل استهلال فترة التلمذة الصناعية، ينبغي لهم أن يحصلوا على توجيه مهني شامل وفحص طبي يتعلق بمتطلبات المهنة التي يجري التدريب عليها. وحيثما تستدعي المهنة المعنية صفات بدنية أو قدرات ذهنية خاصة، ينبغي تحديدها والتحقق منها باختبارات خاصة (الفقرة ٥٣).

٧٤. ويمكن بالاتفاق بين كل الأطراف المعنية نقل المتلمذ من منشأة إلى أخرى، حين يعتبر ذلك ضرورياً أو مستصوباً لاستكمال تدريبه. وحيثما توجد عدة أنواع من التلمذة الصناعية يمكن كذلك بالاتفاق بين كل الأطراف المعنية نقل المتلمذ من نوع إلى آخر (الفقرة ٥٤).

٣-١-٢ اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٥٠)

٧٥. اعتمدت الاتفاقية رقم ١٤٢ في عام ١٩٧٥ إلى جانب التوصية رقم ١٥٠. ونصت الفقرة ٧٧(١) من التوصية على أنها حلت محل التوصية رقم ١١٧ إلى جانب صكين أكثر تقادماً بشأن التدريب المهني.^{٢٦} ولا تتناول الاتفاقية رقم ١٤٢ ولا التوصية رقم ١٥٠ مسألة التلمذة الصناعية.

٧٦. وأوضحت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الأساس المنطقي لوضع واعتماد الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٥٠، في دراستها الاستقصائية العامة لعام ١٩٩١ بشأن تنمية الموارد البشرية (لجنة الخبراء، ١٩٩١، الصفحة ٣).

سجل هذان الصكان ابتعاداً عن المفهوم التقليدي للتدريب المهني المحض باعتباره وسيلة لتحقيق التوازن في سوق العمل، في اتجاه مفهوم أوسع نطاقاً وأكثر دينامية بشأن "تنمية الموارد البشرية" باعتبار ذلك عاملاً رئيسياً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وشمل هذا المصطلح الجديد التدريب والتوجيه كجزء من عملية متواصلة ومستمرة لتوسيع فرص تعلم الفرد، بما يصب على السواء في مصلحته الشخصية وفي مصلحة المجتمع ككل ويسهم أيضاً في تحقيق العدالة الاجتماعية والإنصاف.

٧٧. وصدق ٦٨ بلداً على الاتفاقية رقم ١٤٢ التي تدعو الدول المصدقة عليها إلى أن تعتمد وتطور سياسات وبرنامج شاملة ومنسقة للتوجيه المهني والتدريب المهني، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة، وخاصة عن طريق مكاتب التوظيف العامة.

٧٨. وتنطبق التوصية رقم ١٥٠ على "التوجيه المهني والتدريب المهني للشباب والكبار في كل مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى كل مستويات المهارة المهنية والمسؤولية (الفقرة ١). وحلت التوصية رقم ١٩٥ محل التوصية رقم ١٥٠ التي كانت تهدف إلى "إظهار نهج القرن الواحد والعشرين للتعلم المتواصل وقابلية نقل المهارات والأنشطة التعليمية والتدريبية الضرورية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة" (مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤، الصفحة ٥/٨). وعلى غرار التوصية السابقة، لا تتناول التوصية رقم ١٩٥ موضوع التلمذة الصناعية.

٤-١-٢ معايير أخرى لمنظمة العمل الدولية تتناول موضوع التلمذة الصناعية على وجه التحديد

٧٩. هناك عدد كبير من معايير منظمة العمل الدولية المحدثة التي تتناول أطر السياسة الاجتماعية أو سياسة العمالة، وتطلب من الدول الأعضاء اعتماد نظم التلمذة الصناعية أو تشجعها على ذلك. وعلى سبيل المثال، تنص المادة ١٥(١) من اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢ (رقم ١١٧) على ما يلي:

تتخذ إجراءات كافية إلى أبعد حد تسمح به الظروف المحلية بغية وضع نظم واسعة النطاق للتعليم والتدريب المهني والتلمذة الصناعية، بصورة تدريجية، بغرض إعداد الأطفال والأحداث من الجنسين إعداداً فعالاً من أجل مهنة مفيدة.

٨٠. وتنطبق أحياناً اشتراطات أو تحذيرات من هذا النوع على أنواع محددة من العمل أو في حالات معينة. وعلى سبيل المثال، هناك إحالات إلى التلمذة الصناعية (وغيرها من أشكال التدريب) في ما يلي:

□ اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، المادة ١(١) (أ) - ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها معاملة لا تقل مؤاتاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها، بما في ذلك فيما يتعلق بالتلمذة الصناعية والتدريب؛

□ توصية شروط استخدام الشباب (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٥)، الفقرة ١٣(أ) - ينبغي للشباب المستخدمين تحت سطح الأرض في المناجم "أن يتلقوا تدريباً مهنيّاً منهجياً، عن طريق نظام التلمذة الصناعية أو بأي شكل آخر للتدريب"؛

^{٢٦} التوصيتان رقم ٨٧ ورقم ١٠١.

- توصية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦ (رقم ١٨٦)، الفقرة ١(د) "٤"- ترتيبات لجمع وتحليل جميع المعلومات ذات الصلة بسوق العمل البحري، بما في ذلك عن "توظيف المتعلمين والطلاب البحريين وغيرهم من المتدربين"؛
 - توصية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٩٩)، الفقرة ٢- "يمكن توفير التدريب للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨ سنة من خلال المشاركة في نطاق تلمذة صناعية أو في برنامج تدريب معتمد"؛
 - توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، الفقرة ١٩(ج) - ينبغي للدول الأعضاء، عند الوقاية من أوضاع الأزمات ومواجهتها، أن تنسق خدمات التعليم والتدريب وإعادة التدريب، بما في ذلك التلمذة الصناعية.
٨١. وتنص الفقرة ١٥(و) من توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) على ما يلي:

ينبغي للدول الأعضاء أن تشجع تنفيذ إطار سياسي شامل للعمالة بالاستناد إلى مشاورات ثلاثية يمكن أن تشمل العناصر التالية: ... سياسات للتعليم وتنمية المهارات تدعم التعلم المتواصل وتستجيب للاحتياجات المتطورة في سوق العمل والتكنولوجيات الجديدة وتقر بالتعلم السابق من قبيل التعلم من خلال نظم التلمذة الصناعية غير المنظمة، مما يوسع الخيارات أمام العمالة المنظمة ...

٨٢. وتتناول معايير عمل دولية أخرى مسائل محددة يمكن أن تثار في إطار التلمذة الصناعية. وعلى سبيل المثال، تنص الفقرة ٢٠(٢) من ملحق توصية تأمين الدخل، ١٩٤٤ (رقم ٦٧) على ما يلي: "يؤمن التلاميذ الصناعيون الذين لا يتلقون أجراً ضد إصابات العمل" على أن يستند التعويض إلى "أجور العمال الجارية في هذه المهنة".

٥-١-٢ معايير منظمة العمل الدولية التي تعالج التلمذة الصناعية بشكل غير مباشر

- ٨٣. يرتبط عدد من معايير منظمة العمل الدولية بالتلمذة الصناعية بالنظر إلى أحكامها المتعلقة بالموضوع الأوسع للتعليم والتدريب المهنيين. واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، وهي واحدة من أربعة صكوك لمنظمة العمل الدولية صنفها إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، بوصفها اتفاقيات الإدارة السديدة ذات الأولوية، تقتضي من الدول الأعضاء إعلان واتباع "سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية" (المادة ١). وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) المصاحبة لها، تدعو الدول الأعضاء إلى وضع برامج تعليمية وتدريبية من شأنها أن:
 - ترمي إلى إزالة كل تمييز في التوجيه والتدريب في المجال المهني (الفقرة ٧)؛
 - تشجع المنشآت على تشغيل الشباب وتكثيف فرص التدريب مع "التنمية التقنية والاقتصادية" وتحسين نوعية التدريب وتيسير الانتقال من الدراسة إلى العمل وتشجيع البحوث المتعلقة بإمكانات الاستخدام بوصفها أساساً لأي سياسة تدريب مهني رشيدة" (الفقرة ١٧)؛
 - تشجع زيادة فرص الحصول على التدريب بالنسبة إلى المنشآت في الاقتصاد غير المنظم (الفقرة ٢٧)؛
 - تساعد البلدان الأخرى في تطوير فرص التدريب والحفاظ عليها في سياق التعاون والتنمية الدوليين (الفقرة ٣٨(ب))؛
 - تساعد البلدان النامية في تطوير التدريب المهني المحلي كبديل من إرسال عمالها إلى الخارج للحصول على عمل (الفقرة ٤٠)؛
 - تعزز فرص التعليم والتدريب للعمال المهاجرين (الفقرة ٤٤).

٨٤. وتتضمن ثلاثة صكوك مهمة يشملها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨، أحكاماً محددة بشأن التدريب. أولاً، تتطلب اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) من الدول الأعضاء تطبيق سياسة ترمي إلى تعزيز "تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال" (المادة ٢). وتنص المادة ١-٣ من الاتفاقية على أن هذا يشمل "الوصول إلى التدريب المهني" في حين تنص المادة ٣(هـ) على أنه يتعين على الدول الأعضاء "أن

تكفل تطبيق هذه السياسة في أنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف، تحت إشراف سلطة وطنية".

٨٥. وتدعو اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) إلى اتخاذ تدابير من أجل ضمان حصول الأطفال المنتسبين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التدريب المهني، قدر الإمكان (المادة ٧-٢(ج)).

٨٦. ثالثاً، تنص اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) على أن الاتفاقية لا تنطبق على العمل المؤدى في مؤسسات التعليم أو التدريب، أو على العمل الذي يؤديه الأشخاص الذين يبلغ عمرهم ١٤ عاماً وما فوق، كجزء من برامج التعليم أو التدريب المنظم بشكل مناسب (المادة ٦). كما تسمح المادة ٧(١) من الاتفاقية بتوظيف الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٣ و ١٥ عاماً في "عمل خفيف" ولكن فقط إذا كان ذلك لا يخل (في جملة أمور) بمشاركته في التدريب المهني.

٨٧. وتشمل الصكوك التالية أحكاماً محددة عن التدريب، هي:

□ اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠) التي تدعو الدول الأعضاء إلى منح إجازات دراسية مدفوعة الأجر للتدريب في مجالات محددة؛

□ اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) التي تتطلب تكافؤ الفرص للشعوب الأصلية والقبلية فيما يتعلق بالتدريب المهني (المادة ٢١) وكذلك إنشاء برامج ومرافق تدريبية خاصة لهذه الشعوب، إن اقتضى الأمر ذلك (المادة ٢٢).

٨٨. وتشمل مختلف أشكال الحماية المنصوص عليها في الجزء أولاً من اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، حق العمال المهاجرين في الحصول على معاملة متساوية مع المواطنين في مجال "إعادة التدريب" (المادة ٨(٢)). وينص الجزء ثانياً، بصورة محددة، على أوجه حماية إضافية لا تطبق على أولئك الذين يأتون إلى دولة عضو "على وجه التحديد لأغراض التدريب أو التعليم" (المادة ١١(٢)(د)).

٦-١-٢ معايير أخرى لمنظمة العمل الدولية وتطبيقها على التلمذة الصناعية

٨٩. تستخدم صكوك منظمة العمل الدولية المختلفة مصطلحات مختلفة لتحديد نطاق تغطيتها. ولا ينطبق الكثير منها على الموظفين فقط ولكن على الفئة الأوسع من "العمال". ويصح هذا الأمر مثلاً على الاتفاقيات الأساسية التي يقوم عليها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وبالإضافة إلى الاتفاقيات ذات الأرقام ١١١ و ١٣٨ و ١٨٢ التي سبق ذكرها، هناك اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) واتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥). وتنطبق الاتفاقيات الأساسية الثماني على جميع "العمال" بالمعنى الأوسع للمصطلح: أي أنها تنطبق بصرف النظر عن نوع الاتفاقيات التعاقدية (إن وجدت) التي يتم توظيف الأفراد بموجبها، ومع استثناءات محدودة للغاية، بغض النظر عن قطاع الاقتصاد الذي يعملون فيه (كريتون وماك كريستال، ٢٠١٦، الصفحة ٧٠٦).

٩٠. واعتبرت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أنه ينبغي أن يكون للأشخاص المعينين بموجب اتفاقيات التدريب، الحق في التنظيم بغض النظر عما إذا كانوا مستخدمين أم لا. ووفقاً للجنة الحرية النقابية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٨، الفقرة ٣٩٤):

لا ينبغي أن يكون للوضع الذي يعمل بموجبه العمال مع صاحب العمل، بصفة متعلمين أو غير ذلك، أي تأثير على حقهم في الانضمام إلى منظمات العمال والمشاركة في أنشطتها.

٩١. وعلى حد ما لاحظته لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (٢٠١١، الصفحة ٢٣٤)، "أصبحت التغطية الكاملة للمتلمذيين سمة دائمة في قانون العمل والضمان الاجتماعي الحديث، وهي مكفولة في جميع اتفاقيات العمل الدولية الحديثة، حسب مقتضى الحال". وبالتالي مثلاً، فإن الفقرة ٢(أ) "٢" من توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) تعبر عن نيّتها في تغطية "جميع العمال العاملين بموجب جميع الأشكال أو الترتيبات وفي جميع أماكن العمل، بمن فيهم ... الأشخاص الخاضعون للتدريب، بمن فيهم المتمرنون والمتلمذون". وبالمثل، تتضمن الصكوك التالية إشارات إلى المتلمذيين:

□ اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) تشير صراحة إلى أنّ "الأشخاص الضالعين في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية"، مشمولين في الحماية التي يوفرها الصك (المادة ٢(١))؛

- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) تتطلب نظاماً لتفتيش العمل ينطبق على المنشآت الزراعية "التي يعمل فيها مستخدمون أو متدربون" (المادة ٤)؛
 - اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨) تشير إلى "موظفي الخدمة العامة والمتمرنين" (المادة ١١(١))؛
 - اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) تطلب أن يجري توسيع نطاق التشريع الوطني ليشمل إعانات إصابات العمل بالنسبة إلى "جميع المستخدمين، بمن فيهم التلاميذ الصناعيون" (المادة ٤(١)).
٩٢. وأخيراً، من المهم إبراز نقطة مبدأ أوضحتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (٤٠١٤، الفقرة ١٨٨):

إذ تشير إلى المبدأ الشامل المتمثل في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، ترى اللجنة أن الأشخاص المشمولين بعقود التلمذة الصناعية أو التدريب لا ينبغي أن يتلقوا أجراً بمعدل متباين إلا في الحالات التي يتلقون فيها تدريباً فعلياً خلال ساعات العمل في مكان العمل. وبشكل عام، يجب أن تكون كمية ونوعية العمل المنجز العاملين الحاسمين في تحديد الأجر المدفوع.

- ٩٣. ومن ثم، في حين أنه قد يكون هناك ما يبرر انخفاض أجر المتعلمين، كما هو شائع بالفعل في النظم الوطنية (انظر القسم ٣-٦-٢)، ينبغي ربط تدني المعدل بحجم العمل المنجز ونوعيته.

٧-١-٢ قرارات مؤتمر العمل الدولي

٩٤. اعتمد المؤتمر في دورته السابعة والتسعين (٢٠٠٨) قراراً واستنتاجات بشأن المهارات اللازمة من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية. وتنص الفقرة ٦٤ من الاستنتاجات على أن "برامج التلمذة الصناعية والتدريب والتدريب والتدريب هي وسائل فعالة لوصول المدرسة بعالم العمل لفائدة الشباب، وذلك عن طريق تمكينهم من اكتساب التجربة في العمل إلى جانب التدريب التقني والمهني. ويساعد هذا في التغلب على افتقارهم إلى تجربة العمل عند محاولتهم الحصول على وظيفة أولى". وتدعو الفقرة ٣٠ الشركاء الاجتماعيين إلى تعزيز تطوير المهارات من أجل المنشآت المستدامة ونمو العمالة بأساليب مهمة عديدة، تشمل على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

...

(هـ) توفير التلمذة الصناعية والارتقاء بنوعية التعلم والإقرار بالمهارات التي يكتسبها التلاميذ المهنيون؛

(و) جعل التدريب في مكان العمل متيسراً للعمال متى وحيثما يكونون مستعدين لذلك وجعل فرص التعلم والتلمذة الصناعية في مكان العمل متاحة على قدم المساواة للنساء.

٩٥. واعتمد المؤتمر في دورته الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) قراراً واستنتاجات بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات. وفي الاستنتاجات، تحت باب "القابلية للاستخدام - التعليم، التدريب والمهارات، الانتقال من المدرسة إلى العمل"، ترد إشارات عديدة إلى التلمذة الصناعية.^{٢٧} وتدعو الفقرة ٢٦ الحكومات إلى أن تنظر جدياً في عدة أمور منها ما يلي:

...

(ب) تحسين الروابط بين التعليم والتدريب وعالم العمل من خلال الحوار الاجتماعي بشأن عدم تناسق المهارات وتوحيد الكفاءات استجابة لاحتياجات سوق العمل وتعزيز التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين، بما في ذلك التلمذة الصناعية وغيرها من خطط اكتساب الخبرة المهنية والتعلم أثناء العمل؛

...

(د) تحسين نطاق التلمذة الصناعية وأنواعها من خلال: "١" استكمال التعلم في مكان العمل من خلال التعليم المؤسسي الأكثر منهجية؛ "٢" الارتقاء بالمهارات التدريبية لكبار الحرفيين والمدرسين الذين يشرفون على التلمذة الصناعيين؛ "٣" إدراج التدريب على تعلم القراءة والكتابة ومهارات كسب الرزق؛ "٤" تعزيز مشاركة المجتمعات المحلية، لاسيما في مجال استحداث المزيد من المهن لصالح الشباب والمجموعات المستضعفة الأخرى من الشباب؛

^{٢٧} أنصّب التشديد كذلك على قيمة التلمذة الصناعية في الفقرة ٣٤ من الاستنتاجات المتعلقة بتعزيز سبل وصول الشباب إلى العمل اللائق، التي اعتمدها المؤتمر في دورته الثالثة والتسعين (٢٠٠٥).

(هـ) تنظيم ورصد التلمذة الصناعية والتمرن وغير ذلك من خطط اكتساب خبرة مهنية، بما في ذلك من خلال إصدار الشهادات، من أجل ضمان أن تقدم تجربة تعلم فعلية وألا تستبدل العمال النظاميين.

٩٦. واعتمد المؤتمر في دورته الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) قراراً واستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، طلب فيها من المكتب "استحداث قاعدة معارف وتوفير المشورة بشأن نُظم فعالة للتعلم المتواصل ونُظم التلمذة الجيدة".

٢-٢ توصية ومبادرة اليونسكو

٩٧. في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، اعتمدت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) توصية بشأن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.^{٢٨} وتضمن القسم المتعلق بعمليات التعلم عدداً من الإشارات إلى التلمذة المهنية، على النحو التالي:

...

٣٠. ينبغي تعزيز التعلم في موقع العمل بمختلف أشكاله، بما في ذلك التدريب أثناء الخدمة والممارسات المهنية غير المدفوعة الأجر لغرض التدريب والتلمذة المهنية والتدريب المهني الداخلي. وينبغي تعزيز نوعية التعلم في موقع العمل واستكمالها عند الاقتضاء بالتعلم المؤسسي وغيره من أشكال التعلم.

٣١. ينبغي للسياسات العامة أن تعزز وتيسر جودة التلمذة المهنية المؤلفة من العمل والتعلم المؤسسي من خلال الحوار الاجتماعي والشراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل مساعدة الشباب على تطوير معارفهم ومهاراتهم وكفاءاتهم واكتساب الخبرة في العمل.

٣٢. ينبغي تشجيع التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في إطار الاقتصاد غير الرسمي، بما في ذلك من خلال التلمذة المهنية التقليدية الجيدة في المؤسسات الصغيرة والمشروعات المتناهية الصغر والمشروعات المنزلية عن طريق إشراك الأطراف المعنية في المناطق الريفية والحضرية.

٩٨. وشرعت اليونسكو في إنشاء فريق مشترك بين الوكالات معني بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني لتعزيز تقاسم المعارف والتنسيق الفعال لأنشطة المنظمات الدولية المشاركة في المشورة السياسية والبرامج والبحوث.^{٢٩} وأنشأ هذا الفريق لجنة عمل بشأن التعلم في العمل، تعالج التلمذة الصناعية بين حين وآخر.

٣-٢ مبادرة مجموعة العشرين

٩٩. وافق وزراء العمل والتوظيف في مجموعة العشرين في اجتماعهم المعقود في بيجين في عام ٢٠١٦، على زيادة عدد ونوعية وتنوع التلمذة الصناعية (مجموعة العشرين، ٢٠١٦) من خلال جملة أمور منها:

- تحديد أهداف وطنية لتطوير وتوسيع وتحسين برامج التلمذة الصناعية؛
- رفع جودة التلمذة الصناعية عن طريق "إشراك الشركاء الاجتماعيين إشراكاً كاملاً في تصميم وتطوير وتقديم التلمذة الصناعية وضمان عنصر تدريب قوي قائم على العمل"؛
- تشجيع برامج التلمذة الصناعية، وخاصة في القطاعات الناشئة وتلك التي تعاني من نقص في المهارات؛
- جعل التلمذة الصناعية أكثر جاذبية للمنشآت، ولا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة، من خلال إظهار احتياجاتها من المهارات في برامج التلمذة الصناعية ومعالجة المثبطات القانونية والتنظيمية وتشجيع تقاسم التكاليف على نحو كافٍ/مناسب فيما بين المنشآت ومقدمي الخدمات والسلطات العامة؛
- ضمان أن توفر برامج التلمذة الصناعية ظروف عمل وتدريب جيدة، بما في ذلك الأجور المناسبة وتغطية الضمان الاجتماعي واحترام السلامة والصحة المهنيين؛
- تحسين "الوصول إلى التلمذة الصناعية الجيدة للفئات المستضعفة من خلال إعانات الدخل وائتمانات التدريب وبرامج ما قبل التلمذة الصناعية ورعاية الأطفال معقولة التكلفة وفرص العمل الملائمة للأسرة"؛
- تعزيز الشراكات بين قطاعات الأعمال والمدارس المهنية؛

^{٢٨} اليونسكو: توصية بشأن التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، ٢٠١٥.

^{٢٩} انظر: <https://en.unesco.org/themes/skills-work-and-life/interagency-cooperation> [accessed 16 June 2019].

- دعم البرامج للارتقاء بمستوى التلمذة الصناعية غير الرسمية، بما في ذلك من خلال الاعتراف بالتعلم السابق والتدريب الإضافي؛
- نشر مفهوم "التلمذة الصناعية الجيدة على المستوى العالمي، بما في ذلك من خلال التعاون التقني والمبادرات الإقليمية".

٤-٢ بيان مشترك لنقابات العمال وقطاع الأعمال في مجموعة العشرين عن العناصر الرئيسية للتلمذة الصناعية الجيدة

١٠٠. ساهمت منظمات العمال (نقابات العمال في مجموعة العشرين) ومنظمات أصحاب العمل (قطاع الأعمال في مجموعة العشرين) بنشاط في أعمال فرقة العمل في مجموعة العشرين، المعنية بالعمالة فيما يتعلق بالتلمذة الصناعية، ودعت الدول الأعضاء في مجموعة العشرين إلى إقرار الإجراءات الرامية إلى تعزيز التلمذة الصناعية وبالتعاون مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل العالمية، اتفقت على العناصر الرئيسية التالية للتلمذة الصناعية الجيدة في عام ٢٠١٣ (الاتحاد الدولي لنقابات العمال، ٢٠١٣) وشددت معاً على المبادئ التالية لإنجاح التلمذة الصناعية:

- يجب أن تكون هناك مسؤولية مشتركة بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، تتناسب مع الظروف الوطنية؛
 - المدارس المهنية عالية الجودة التي تضم معلمين مؤهلين ويتمتعون بدوافع عالية ومعدات حديثة، هي شرط لا غنى عنه للتعليم الفعال؛
 - ينبغي أن تتوفر مدخلات فعالة في التلمذة الصناعية، ليس فقط للشباب ولكن أيضاً للبالغين النازحين الذين يحتاجون إما إلى الانتقال إلى قطاع جديد أو يحتاجون إلى الارتقاء بمهاراتهم لتلبية الاحتياجات المتطورة لقطاع الأعمال؛
 - ينبغي تطوير استراتيجيات للارتقاء بمركز التلمذة الصناعية، بحيث ينظر إليها بشكل إيجابي على أنها طريق يؤدي إلى مسار مهني مرضٍ؛
 - تحتاج أنظمة التلمذة الصناعية إلى ترتيبات تعاقدية خاصة بها تتفق مع القوانين والممارسات الوطنية؛
 - يجب أن تتركز نظم التلمذة الصناعية في مكان العمل؛
 - ينبغي أن تعكس برامج التلمذة الصناعية أهداف المساواة بين الجنسين؛
 - ينبغي أن تشجع التلمذة الصناعية روح المبادرة والابتكار من خلال تطوير المهارات.
١٠١. وشاركت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في مبادرات أخرى ذات صلة بالتلمذة الصناعية، بما في ذلك ما يلي:

- الشبكة العالمية للتلمذة الصناعية، التي أنشئت في عام ٢٠١٢ تحت رعاية المنظمة الدولية لأصحاب العمل ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛^{٣٠}
- مشروع Unions4VET الذي ترعاه وزارة التعليم والبحث الفيدرالية الألمانية ويشمل الآن منظمات العمال من كوستاريكا واليونان وإيطاليا ولاتفيا والبرتغال وسلوفاكيا وجنوب أفريقيا، إلى جانب ألمانيا.^{٣١}

٥-٢ الأطر الإقليمية

١٠٢. كان الاتحاد الأوروبي نشطاً بشكل خاص في تشجيع التلمذة الصناعية. ولقد أنشأ ودعم عدة مبادرات منها التحالف الأوروبي للتلمذة الصناعية،^{٣٢} الذي أسس في عام ٢٠١٧. وفي آذار/ مارس ٢٠١٨، اعتمد مجلس الاتحاد الأوروبي توصية بشأن إطار عمل أوروبي للتلمذة الصناعية الجيدة والفعالة،^{٣٣} يؤدي بعض السمات المحددة (الفقرة ٢٠) ويقترح مجموعتين من المعايير من أجل التلمذة الصناعية الجيدة والفعالة. وتشمل معايير التعلم

^{٣٠} انظر: <http://www.gan-global.org> [accessed 10 June 2019].

^{٣١} انظر: <https://www.unions4vet.de/en/> [accessed 10 June 2019].

^{٣٢} انظر: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1149&langId=en> [accessed 10 June 2019].

^{٣٣} انظر توصية المجلس بشأن إطار عمل أوروبي للتلمذة الصناعية الجيدة والفعالة، الصادرة بتاريخ ١٥ آذار/ مارس ٢٠١٨، الوثيقة 2018/C 153/01.

وظروف العمل ما يلي: اتفاق مكتوب؛ نتائج التعلم؛ الدعم التربوي؛ عنصر مكان العمل؛ الدفع و/أو التعويض؛ حماية اجتماعية؛ ظروف العمل والصحة والسلامة. وتغطي معايير شروط الإطار ما يلي: الإطار التنظيمي؛ إشراك الشركاء الاجتماعيين؛ دعم الشركات؛ المسارات المرنة والحراك؛ الإرشاد في المسار المهني واستئارة الوعي؛ الشفافية؛ ضمان الجودة وتتبع المتعلمين.

الأطر التنظيمية الوطنية للتملذة الصناعية

١٠٣. يدرس هذا الفصل العناصر المتنوعة في الأطر التنظيمية الوطنية للتملذة الصناعية، وهي: أنواع ومستويات التنظيم؛ وظائف الهيئات التنظيمية؛ معايير التدريب؛ التمويل؛ حقوق المتعلمين في العمل وأنواع الحماية المقدمة لهم؛ الشروط بالنسبة إلى الجهات أو الكيانات كي توفر أو تدعم برامج التلمذة الصناعية؛ عمليات الرصد والتقييم.

١٠٤. ويتميز كل إطار تنظيمي وطني بأنه فريد من نوعه ويعكس الظروف المحلية. ولا بد من إيجاد توازن متقن بين ضرورة ضمان توفر الرغبة لدى مختلف أصحاب المصلحة في الاستثمار في هذه العملية من جهة، وضرورة ضمان توفر التنظيم المناسب للنظام من جهة أخرى.

١-٣ أنواع ومستويات التنظيم

١٠٥. إن نظم التلمذة الصناعية الوطنية مدعومة عادة بشكل من أشكال النصوص القانونية. وقد ينص عليها تشريع يعنى تحديدا بهذا الموضوع، على غرار القوانين التالية:^{٣٤}

- قانون التمهين ١٩٨١ في الجزائر؛
- قانون التلمذة الصناعية ونظام التوجيه المهني رقم ٢٦,٣٩٠ (٢٠٠٨) في الأرجنتين؛
- قانون التلمذة الصناعية الجديد رقم ١٠٠٩٧ (٢٠٠٠) في البرازيل؛
- قانون المتعلمين (١٩٦١) في الهند؛
- قانون التدريب الصناعي (١٩٦٧) في إيرلندا؛
- قانون التلمذة الصناعية (١٩٥٣) في إسرائيل؛
- قانون التلمذة الصناعية (١٩٥٤) في جامايكا؛
- قانون التلمذة الصناعية (١٩٦٨) في موريشيوس؛
- قانون التدرج المهني (٢٠٠٠) في المغرب؛
- قانون التدريب الصناعي والتلمذة الصناعية (١٩٩٢) في نيوزيلندا؛
- قانون التلمذة الصناعية (٢٠١٧) في باكستان؛
- قانون التلمذة الصناعية (٢٠١٤) في ساموا؛
- قانون التلمذة الصناعية الوطنية (١٩٧١) في سري لانكا؛
- قانون التلمذة الصناعية والمهن رقم ٣٣٠٨ في تركيا؛
- قانون التلمذة الصناعية الوطنية (١٩٣٧) في الولايات المتحدة؛

^{٣٤} عدلت بعض هذه القوانين بصورة دورية.

- قانون التلمذة الصناعية (١٩٦٥) في زامبيا.^{٣٥}
- ١٠٦. وفي بعض البلدان، تنظم التلمذة الصناعية باعتبارها جزءاً من إطار أوسع للتعليم وللتدريب المهنيين، وفيما يلي بعض الأمثلة:
 - قانون التدريب المهني (٢٠٠٥) في ألمانيا؛
 - قانون القوة العاملة (٢٠٠٣) في إندونيسيا؛
 - قانون إصلاح التعليم والتدريب المهنيين (٢٠٠٨) في لكسمبرغ؛
 - قانون البالغين والتدريب المهني (١٩٩٥) في هولندا؛
 - القانون المتعلق بالتعليم الابتدائي والثانوي (١٩٩٨) في النرويج؛
 - القانون رقم ١٣/٤,٩٥١ بشأن عمالة الشباب في باراغواي؛
 - قانون التكوين المهني (٢٠٠٨) في تونس.
- ١٠٧. ومن ناحية أخرى، يمكن أن يكون الأساس القانوني موجوداً في قانون عمل البلد، كما هو الحال في البلدان التالية:
 - قانون العمل (٢٠٠٦) في بنغلاديش؛
 - قانون العمل العام، المرسوم السامي (١٩٣٩) في جمهورية بوليفيا المتعددة القوميات؛
 - قانون العمل (٢٠٠٤) في نيجيريا.
- ١٠٨. كذلك، تتطلب القوانين الأساسية المتعلقة بالتلمذة الصناعية اعتماد قواعد تابعة لها. ففي ألمانيا على سبيل المثال، اعتمدت العديد من الأحكام والمناهج الإطارية من أجل التلمذة الصناعية المتعلقة بمهن محددة،^{٣٦} في حين تعنى صكوك منفصلة بمسائل أخرى على غرار تدريب المدربين داخل الشركة.^{٣٧}
- ١٠٩. وفي سياق أوسع، فإن الصكوك القانونية المعنية بتنفيذ المبادرات السياسية الأخرى، مثل أطر الجودة الوطنية، قد يكون لها أيضاً أثر غير مباشر على جوانب مختلفة من التلمذة الصناعية. وعلى سبيل المثال، أنشئت هيئة المؤهلات في جنوب أفريقيا في سياق قانون إطار المؤهلات الوطني رقم ٦٧ لعام ٢٠٠٨ ويضطلع إطاره الفرعي المتعلق بالمؤهلات المهنية بدور أساسي في اعتماد المؤهلات المرتبطة بالتلمذة الصناعية والتعليم المهني.^{٣٨}
- ١١٠. وعموماً، تشير القوانين إلى برامج التلمذة الصناعية المنفذة على المستوى الوطني، لكن برامج التعليم والتدريب المهنيين في بلدان معينة، ويشمل ذلك التلمذة الصناعية، تؤول إلى العمل على مستوى الإقليم أو المقاطعة. ففي كندا مثلاً، تضطلع المقاطعات والمناطق الثلاث عشرة بمسؤولية التلمذة الصناعية، لكن ما يعرف ببرنامج الختم الأحمر يضع معايير وطنية مشتركة بشأن التلمذة الصناعية لما يبلغ ٥٦ مهنة مختلفة.^{٣٩}

^{٣٥} يمكن الاطلاع على معظم التشريعات المشار إليها في التقرير في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بقوانين العمل الوطنية والضمان الاجتماعي وحقوق الإنسان المعنية، NATLEX. والمعلومات المقدمة في هذا الفصل بشأن نظم التلمذة الصناعية مستمدة معاً من: مكتب العمل الدولي ٢٠١٧؛ Smith and Kemmis, 2013؛ ILO, 2019c؛ قاعدة البيانات الأوروبية Cedefop بشأن برامج التلمذة الصناعية.

^{٣٦} من أجل الاطلاع على ترجمات باللغة الانكليزية والإسبانية لمجموعة مختارة من القوانين والمناهج الإطارية، انظر: <https://www.bibb.de/govet/de/54899.php> [accessed 10 June 2019].

^{٣٧} من أجل الاطلاع على نص القانون (باللغة الألمانية)، انظر: https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/ [accessed 10 June 2019].

^{٣٨} انظر: https://www.fpmseta.org.za/downloads/QCTO_OQSF_Policy_Version_25_02_2013.pdf [accessed 4 Aug. 2019].

^{٣٩} انظر: <http://caf-fca.org/apprenticeship-101/apprenticeship-regulatory-systems/> [accessed 10 June 2019].

٢-٣ الهيئات التنظيمية

١-٢-٣ السلطات الوطنية والقطاعية

١١١. لدى العديد من البلدان منظمات تؤدي دوراً تنظيمياً بشأن التلمذة الصناعية على مستوى القطاع أو بين القطاعات.

١١٢. وفي الفلبين، يُطلب من هيئة التعليم التقني وتطوير المهارات، التي أنشئت بموجب قانون الجمهورية (رقم ٧٧٩٦) في عام ١٩٩٤، أن تدمج برامج تطوير المهارات وتنسقها وترصدها ويتوخى منها إصلاح برنامج التلمذة الصناعية وإشراك القطاع المعني في التدريب على المهارات وصياغة خطة مهارات على المستوى الوطني.^{٤٠}

١١٣. وفي فرنسا، يتولى المجلس الوطني للتوظيف والتدريب المهني والمشورة المهنية، المنشأ بموجب قانون التدريب المهني والتوظيف والديمقراطية الاجتماعية عام ٢٠١٤، المسؤولية رسمياً عن إعداد جملة أمور منها:

□ استراتيجية متفق عليها من أجل تعزيز التنفيذ المنسق لخدمات المشورة والتدريب المهني والتلمذة الصناعية والإدماج والتوظيف والاحتفاظ بالوظائف؛

□ تقييم السياسات على نحو سنوي وإدارة الوكالات المكلفة بتحصيل ضريبة التلمذة الصناعية ودفعها؛

□ برنامج مدته ثلاث سنوات من أجل تقييم السياسات العامة في هذا المجال وضمان تنفيذها في الوقت ذاته.

١١٤. وتعمل الهيئات التنظيمية على مستوى القطاع أيضاً. وتؤدي هذه الهيئات، المسماة أحياناً مجالس مهارات القطاع، دوراً أساسياً في تصميم وتنفيذ سياسات تطوير المهارات، سواء فيما يتعلق ببرامج التعليم والتدريب المهنيين الأولية، وتحديد التلمذة الصناعية، أو برامج التعليم والتدريب المهنيين المتواصلة - أو كليهما معاً.

١١٥. وفي جنوب أفريقيا، تسعى سلطات التعليم والتدريب القطاعية، المنشأة في الأساس عقب اعتماد قانون تطوير المهارات في عام ١٩٩٨، إلى تطوير مهارات القوة العاملة في جنوب أفريقيا بغية تحسين الإنتاجية في مكان العمل وقدرة المنشآت على التنافس.^{٤١} وتقدّم على وجه التحديد، إطاراً مؤسسياً من أجل وضع خطط المهارات القطاعية وتنفيذها وتوافق على خطط مهارات مكان العمل وتقارير التدريب وتعد برامج تعليمية وتسجل الاتفاقات وتشرف على إدارة الصناديق القطاعية من أجل دعم برامج التدريب وتحدد الوظائف المهنية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧هـ، الصفحة ١٤١).

١١٦. وفي البرازيل، فإن الإدارة الوطنية للتدريب الصناعي هي مثال على هيئة مهارات قطاعية. وفي الدانمرك، تضع لجان مهنية قطاعية المحتوى المفصل لبرامج التدريب ضمن إطار عام يوفره المجلس الوطني لتعليم البالغين وتدريبهم المتواصل. وعلى وجه أكثر تحديداً، فهي تنظم مدة البرامج وهيكلتها وأهدافها وتقييمها وتوزيع التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل. وفي ضوء التطورات في سوق العمل، يمكن أن تقترح إطلاق دورات تدريبية جديدة أو إنهاء دورات قائمة. وهي مسؤولة أيضاً عن ترخيص المؤسسات التدريبية (اتحاد نقابات العمال الأوروبية/ منظمة يونيون ليرن، ٢٠١٤، الصفحة ٢٦).

٢-٢-٣ مساهمة الشركاء الاجتماعيين

١١٧. إن أحد عوامل نجاح التلمذة الصناعية هو الحوار الاجتماعي. فتنجح التلمذة الصناعية لأنها تربط قاعات الدراسة بالتدريب في مكان العمل ولأنها تستفيد من خبرة أصحاب العمل والعمال على حد سواء فيما يتعلق بالتدريب المطلوب وطريقة تقديمه.

١١٨. وأظهرت التجربة أنه من أجل تحقيق الحوار الاجتماعي وجعله بناءً لا بد من توفر عدة شروط منها الشروط التالية:

□ منظمات عمال ومنظمات أصحاب عمل قوية ومستقلة وتمتع بالقدرة التقنية ويمكنها الوصول إلى المعلومات المناسبة للمشاركة في الحوار الاجتماعي؛

^{٤٠} انظر: <http://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/10> [accessed 10 June 2019].

^{٤١} انظر:

<https://nationalgovernment.co.za/units/view/199/agricultural-sector-education-and-training-authority-agriseta> [accessed 10 June 2019].

- الإرادة والالتزام السياسيان من جانب جميع الأطراف للمشاركة في الحوار الاجتماعي؛
- احترام الحقوق الأساسية المتمثلة في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛
- الدعم المؤسسي المناسب.^{٤٢}

١١٩. كذلك، أكدت دراسة أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (فازيكاس وفيلد، ٢٠١٣) أن مشاركة الشركاء الاجتماعيين على مستوى بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أمر حاسم من أجل تحسين وضع السياسات وتنفيذها وضمان أن تُلبي البرامج المهنية احتياجات المنشآت والاقتصاد والطلاب.

١٢٠. وضمن سياق التعليم والتدريب المهنيين، وتحديدًا التلمذة الصناعية الجيدة، يجري الحوار الاجتماعي في المقام الأول من خلال هيئات ثلاثية وثنائية على المستويين الوطني والقطاعي، ومن خلال المفاوضة الجماعية.

١-٢-٣-٣ الهيئات الثلاثية وثنائية على المستويين الوطني والقطاعي

١٢١. في العديد من البلدان، يكون الشركاء الاجتماعيون أعضاء رسميين في اللجان الثلاثية للتعليم والتدريب المهنيين العاملة على المستوى الوطني والمعنية بجوانب متنوعة من تصميم وتنفيذ برامج التلمذة الصناعية.

١٢٢. والشركاء الاجتماعيون في كينيا ممثلون في المجلس الوطني للتدريب الصناعي، المسؤول عن جملة أمور منها: الإشراف على صناديق رسوم التدريب؛ استعراض النظم وصيانتها من أجل إجراء عمليات التقييم فيما يتعلق بالحرف والمهن؛ منح شهادات الجدارة والكفاءة لكل شخص يلتحق بعمليات التقييم تلك.^{٤٣}

١٢٣. ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في جنوب أفريقيا ممثلة في عدد من الهيئات الثنائية المعنية بجوانب مختلفة من سياسة التعليم والتدريب المهنيين، وهي: هيئة المهارات الوطنية، التي تقدم المشورة إلى وزارة العمل بخصوص سياسة واستراتيجية المهارات وتنفيذها؛ هيئة المؤهلات في جنوب أفريقيا، التي تشرف على وضع إطار المؤهلات الوطني وتنفيذه؛ مجلس جودة الحرف والمهن، المسؤول عن الإشراف على تصميم المؤهلات المهنية وتنفيذها وتقييمها وتوثيقها (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧هـ، الصفحة ٢٠).

١٢٤. وفي العديد من البلدان الأوروبية، يتمثل الشركاء الاجتماعيون في لجان ثلاثية للتدريب والتعليم المهنيين تعنى بالجوانب المختلفة من تصميم السياسات وتنفيذ برامج التلمذة الصناعية، مثل: الوكالة الوطنية للتعليم والتدريب المهنيين في بلغاريا؛ مجلس التلمذة الصناعية في قبرص؛ المجلس الوطني لتعليم البالغين والتدريب المتواصل في الدانمرك؛ المجلس الوطني للتوظيف والتدريب والتوجيه المهنيين في فرنسا؛ المعهد الفيدرالي للتعليم والتدريب المهنيين في ألمانيا؛ مجلس التلمذة الصناعية في إيرلندا؛ المجلس العام للتدريب المهني في إسبانيا (اتحاد نقابات العمال الأوروبية/ منظمة يونيون ليرن، ٢٠١٦).

١٢٥. وعلى المستوى القطاعي، تضطلع الهيئات التي تسمى في بعض الأحيان مجالس المهارات القطاعية، بدور أساسي في تصميم برامج التلمذة الصناعية وتنفيذها. ويظهر المثالان المذكوران في القسم ١-٢-٣ عن جنوب أفريقيا والدانمرك تمثيلاً بارزاً للشركاء الاجتماعيين.

٢-٢-٣-٣ الاتفاقات الجماعية على المستوى الوطني -

الاتفاقات بين القطاعات

١٢٦. في بعض الحالات، قد يتفاوض الشركاء الاجتماعيون بشأن اتفاقات تعليم وتدريب مهنيين على المستوى الوطني، تعود بنتائج هامة على التلمذة الصناعية. وتتجسد إحدى هذه الحالات في الاتفاق الوطني الفرنسي بين القطاعات بشأن التدريب المهني (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣) الذي حدد جملة أمور من بينها نوع الأنشطة التي يمكن أن تمولها هيئات التمويل المشتركة المعترف بها من قبل الدولة وعلى وجه التحديد، الطرق التي يمكن من

^{٤٢} انظر:

<https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm%20%20a> [accessed 8 Aug. 2019].

^{٤٣} قانون التدريب الصناعي، ٢٠١٢، المواد ٤ ألف (هـ) و ٥ (د)، (كينيا).

خلالها تمويل بعض أشكال التلمذة الصناعية.^{٤٤} وحاز هذا الاتفاق على أهمية خاصة، فقد أصبح الأساس الذي استند إليه القانون بشأن التدريب المهني والتوظيف والديمقراطية الاجتماعية الذي اعتمد في العام اللاحق.^{٤٥}

٣-٢-٣ الاتفاقات الجماعية على المستوى القطاعي

١٢٧. في فرنسا، هناك اتفاقات قطاعية تعنى تحديداً بموضوع التلمذة الصناعية. وفي عام ٢٠١٥، أبرم ٦٧ اتفاقاً من تلك الاتفاقات فيما يتعلق بسلسلة من المسائل المختلفة،^{٤٦} منها ما يلي:

- طبيعة اتفاق التلمذة الصناعية؛
- التزامات المتعلم والمنشأة؛
- اختيار المدرب المعني داخل الشركة وتحديد دوره ومهامه وعدد المتعلمين القادر على الإشراف عليهم وتدريبهم - "تنص بعض الاتفاقات، في هذا الصدد، على توفير حجم عمل مناسب وعلاوة للمدرب داخل الشركة"؛
- احتمالات جمع بيانات نوعية وكمية عن عدد المتعلمين والإنهاء المبكر والإنجاز الناجح لبرامج التلمذة الصناعية وتحويلها إلى اتفاقات دائمة؛
- تمويل برامج التلمذة الصناعية، وعلى وجه الخصوص، الطرق التي تضمن دفع المنشآت ضريبة التلمذة الصناعية المستحقة عليها؛
- احتمال تقاسم مسارات التعلم بين منشأتين؛
- مسؤوليات مراكز التلمذة الصناعية واعتمادها، حيثما كان ذلك ملائماً، من قبل القطاع.

٣-٢-٤ الاتفاقات الجماعية على مستوى المنشأة

١٢٨. في عام ٢٠١٤، وقعت شركة "إينيل"، وهي شركة طاقة إيطالية متعددة الجنسيات، اتفاقاً مع ثلاث منظمات عمال من أجل إرساء برنامج تلمذة صناعية اختباري يجمع بين التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل ويفضي إلى "دبلوم تقني يشتمل على محتوى نظري يتماشى على نحو أكبر مع الاحتياجات الصناعية وتدريب تقني عملي يتسم بمواءمة أفضل مع احتياجات عالم العمل". وشمل الاتفاق سلسلة من المسائل، بما فيها مدة برنامج التلمذة الصناعية والأجر والعطلات والإجازات المرضية وإنهاء البرنامج ودور المدربين داخل الشركة والصحة والسلامة. وقد أعربت المفوضية الأوروبية عن تقديرها لهذا الاتفاق وبرنامج التدريب المنبثق عنه والالتزام بالتلمذة الصناعية، بمنحه جائزة التحالف الأوروبي للتلمذة الصناعية المخصصة للمنشآت الكبيرة عام ٢٠١٧.^{٤٧}

٣-٣ اتفاق التلمذة الصناعية

١٢٩. إن اتفاق التلمذة الصناعية المكتوب المبرم بين المتعلم والمنشأة أو المعقود عن طريق جهة وسيطة، يوضح الحقوق والالتزامات في التلمذة الصناعية، فضلاً عن ظروف التدريب والعمل المتعلقة بها (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩ج). ويوقع عليه أيضاً طرف ثالث، على غرار مؤسسة تعليمية أو تدريبية، إذا سمحت القوانين واللوائح الوطنية بذلك. وإذا كان المتعلم قاصراً، ينبو عنه عادة في التوقيع على الاتفاق أحد والديه أو الوصي عليه أو ممثله القانوني.

^{٤٤} انظر:

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2014/0013/boc_20140013_0000_0011.pdf [accessed 10 June 2019].

^{٤٥} انظر:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&categorieLien=id> [accessed 10 June 2019].

^{٤٦} وزارة العمل والتوظيف والتدريب المهني والحوار الاجتماعي في فرنسا، ٢٠١٦، الصفحتان ٤٦٤ و ٤٦٥.

^{٤٧} قدمت جائزة التحالف الأوروبي للتلمذة الصناعية لأول مرة عام ٢٠١٦، وتهدف إلى تقدير الشركات والمتعلمين على إنجازاتهم البارزة في تعزيز التلمذة الصناعية؛ وباتت جائزة جديدة تقدم منذ عام ٢٠١٧ للمتخصصين (المعلمين والمدربين).

١٣٠. وفي العديد من البلدان، بما فيها الأرجنتين وأستراليا والنمسا وبنغلاديش وبلجيكا (بمجتمعيها الناطقين باللغة الفرنسية والفلمنكية) وبنن والبرازيل وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا وكوت ديفوار والدانمرك وفرنسا وألمانيا والهند وإندونيسيا وإيرلندا وجامايكا وكينيا وجمهورية كوريا وكسمبرغ وملاوي ومالي والمغرب وناميبيا والنيجر ونيجيريا وباكستان والفلبين وجمهورية تنزانيا المتحدة وتوغو والمملكة المتحدة، يجب إبرام اتفاق التلمذة الصناعية بصورة كتابية. والحال نفسه عموماً في هولندا وجنوب أفريقيا، حيث يوقع مزود التدريب أيضاً على الاتفاق.^{٤٨}

١٣١. ويضع العديد من البلدان نموذجاً جاهزاً لاتفاقات التلمذة الصناعية (على غرار كينيا وجنوب أفريقيا وسويسرا وجمهورية تنزانيا المتحدة). وفي المغرب، على سبيل المثال، يشمل الاتفاق ما يلي:

- هوية الأطراف الموقعة على الاتفاق وأعمارها وعناوينها؛
- مجال نشاط المنشأة المضيفة؛
- عدد الموظفين في المنشأة؛
- عدد المتلمذين في المنشأة؛
- المهنة أو المؤهلات التي سيتدرب عليها المتلمذ؛
- مدة التلمذة الصناعية؛
- فترة الاختبار؛
- المدة التي يتعهد المتلمذ بالبقاء خلالها مع المنشأة بعد انتهاء التلمذة الصناعية؛
- هوية المدرب داخل الشركة.^{٤٩}

١٣٢. وقد يكون من الضروري تسجيل الاتفاق لدى المجالس القطاعية، حيثما تكون موجودة، أو لدى الغرف المحلية، على غرار النمسا وألمانيا وكسمبرغ. وفي أستراليا، يجب تسجيل جميع اتفاقات التدريب الرسمي، بما فيها اتفاقات التلمذة الصناعية، لدى وكالة حكومية في الولاية أو المنطقة المعنية.^{٥٠} ويشترط التسجيل لدى وكالة حكومية في كينيا أيضاً، في حين أن موافقة الحكومة ضرورية في إندونيسيا.^{٥١} وفي سويسرا، يتحقق مكتب التعليم والتدريب المهنيين في الكانتون من الاتفاق ويوافق عليه. وعلى نقبض ذلك، لا يشترط التسجيل في بلدان مثل الولايات المتحدة (يوروفاوند/المفوضية الأوروبية، ٢٠١٨، الصفحة ٨).

١٣٣. ويتضمن اتفاق التلمذة الصناعية في سويسرا فترة اختبار تتراوح مدتها بين شهر وثلاثة أشهر، من شأنها أن تمكن المنشأة والمتلمذ من التأكد من صحة الخيار. وخلال فترة الاختبار، يمكن للمنشأة المضيفة أو للمتلمذ على السواء إنهاء الاتفاق بتقديم إشعار مسبق من سبعة أيام (المؤتمر السويسري لمكاتب التعليم والتدريب المهنيين، ٢٠١٢).

٤-٣ معايير خاصة بالمهنة

١-٤-٣ الاعتراف بمهن على أنها مناسبة للتلمذة الصناعية

١٣٤. من السمات المميزة للتلمذة الصناعية أنها تهيب للشخص للعمل في إحدى المهن. ففي بعض البلدان، على غرار ألمانيا، ينص القانون على أنه يجب على نظام التدريب الأولي تحديد المهنة المعنية.^{٥٢} وتعد الهيئات العامة على هذا الأساس قائمة بالمهن المعترف بها رسمياً على أنها قابلة للتلمذة الصناعية أي أنها مناسبة للتلمذة

^{٤٨} انظر: <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [accessed 13 June 2019].

^{٤٩} القانون رقم ١٢,٠٠ المتعلق بإنشاء وتنظيم التلمذة الصناعية، المادة ١٣.

^{٥٠} على سبيل المثال، مكتب إدارة التدريب والتلمذة الصناعية لتنمية القوة العاملة في غرب أستراليا: <https://www.dtwd.wa.gov.au/apprenticeship-office> [accessed 15 June 2019].

^{٥١} قانون التدريب الصناعي، ٢٠١٢، المادتان ٦ و ١١ (كينيا).

^{٥٢} قانون التدريب المهني، المادة ١-٥.

الصناعية.^{٥٣} وفي النمسا، فإن الهيئة المختصة المعنية، وهي وزارة الاقتصاد والأسرة والشباب، ملزمة بإعداد قائمة بالمهن المناسبة للتلمذة الصناعية.^{٥٤}

١٣٥. ولكل بلد قوائمه وإجراءاته الخاصة به من أجل تحديد المواصفات المهنية وبرامج التلمذة الصناعية بغية وضع المعايير المطلوبة للمهنة. وفي الولايات المتحدة، هناك ما يقارب ١٣٠٠ مهنة قابلة للتلمذة الصناعية،^{٥٥} في حين أن ألمانيا لديها عدد أقل بكثير من المهن القابلة للتلمذة الصناعية، والعدد في تناقص تدريجي، إذ انخفض من ٣٤٨ في ٢٠٠٠ إلى ٣٢٦ في ٢٠١٨.^{٥٦} وفي كندا، حيث لدى كل مقاطعة قوانينها الخاصة بها بشأن المهن المرصودة للتلمذة الصناعية والتوثيق، هناك ٤٠٠ مهنة معترف بها.^{٥٧} وفي الهند، هناك ٢٦١ حرفة مرصودة تعلنها الحكومة المركزية و ٢٣٠ حرفة اختيارية تحدها القطاعات المعنية من أجل التلمذة الصناعية.

١٣٦. وتقتضي العادة أن يركز برنامج التلمذة الصناعية على حرفة أو مهنة في قطاع بعينه. إلا أن الطلب بدأ يتزايد على مؤهلات واسعة تضم كفاءات مطلوبة من أجل العمل في مهن من قطاعات مختلفة (مثلاً، هناك برامج تلمذة صناعية متاحة لهندسة الميكاترونك والبولي ميكانيك). كما تلي بعض برامج التلمذة الصناعية احتياجات قطاع وليس احتياجات مهنة محددة، مثل برنامج عمليات الفنادق في جمهورية تنزانيا المتحدة، الذي تجمع بين الكفاءات التي تتطلبها أربع مهن (التدبير المنزلي والاستقبال وخدمة الطعام والشراب والطبخ). ويمكن ملاحظة النهج ذاته في قطاع الضيافة في أستراليا.^{٥٨}

٢-٤-٣ تقييم الاحتياجات من المهارات ووضع برامج التلمذة الصناعية

١٣٧. تواجه العديد من البلدان تحدياً في موازنة المهارات التي يطلبها المنشآت مع تلك التي يقدمها خريجو معاهد التعليم والتدريب المهنيين أو الجامعات أو العمال الشباب. وكما أشارت المنظمة الدولية لأصحاب العمل، فإن عدم موازنة المهارات هو أحد أسباب ضعف فرص العمل (المنظمة الدولية لأصحاب العمل، ٢٠١٥، الصفحة ٥). وتواجه نظم التعليم والتدريب صعوبة أحياناً في مجازاة التغير السريع في احتياجات عالم العمل من المهارات، مما يجعل المهارات التي يطلبها أصحاب العمل غير متوفرة بصورة دائمة.

١٣٨. وبهدف معالجة الفجوة في المهارات وضمان تلبية نظم التعليم والتدريب لاحتياجات سوق العمل، لا بد من فهم طريقة تقييم الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات، وطريقة استخدام معلومات سوق العمل بهدف تنوير تخطيط برامج التلمذة الصناعية وطريقة تقييم الكفاءات التي يكتسبها المتعلم وتوثيقها والاعتراف بها كمؤهلات.

١-٢-٤-٣ استباق الاحتياجات من المهارات وتقييمها

١٣٩. يشير مفهوم استباق الاحتياجات من المهارات إلى "أنشطة تقييم الاحتياجات المستقبلية من المهارات في سوق العمل بطريقة استراتيجية وبوسائل منسقة ومنتظمة". وبصفتها أحد عناصر نظام معلومات موسع لسوق العمل، فيمكن "تقسيمها إلى عدد من العناصر الرئيسية، وهي: البيانات والطرق والأدوات والقدرة التحليلية والمؤسسات" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٥، الصفحة ٣).

١٤٠. وللتحديد أكثر، تتضمن تلك المبادرات عادة: تحديد البيانات والأدوات المعنية؛ تحويل البيانات إلى مؤشرات واتجاهات وسيناريوهات؛ تحليل هذه النتائج؛ إعداد استراتيجيات مع الشركاء الاجتماعيين بشكل مباشر؛ إرساء ترتيبات تفضي إلى موازنة الاحتياجات من المهارات مع المهارات المعروضة عن طريق حوار منظم. وتستخدم طرق متنوعة من أجل جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالاحتياجات من المهارات، وتتضمن ما يلي:

^{٥٣} نصت الفقرة ٤٧ من توصية التدريب المهني، ١٩٦٢ (رقم ١١٧) على أنه ينبغي عند تقرير ما إذا كانت مهنة معينة "قابلة للتلمذة الصناعية"، مراعاة: درجة المهارة والمعرفة التقنية النظرية اللازمة للمهنة المعنية؛ مدة التدريب اللازمة لاكتساب المهارة والمعرفة اللازمين؛ صلاحية تدريب التلمذة الصناعية لتوفير المهارة والمعرفة اللازمين؛ وضع الاستخدام الحالي والمتوقع في المهنة المعنية.

^{٥٤} قانون التدريب المهني، المادة ٧.

^{٥٥} انظر: https://www.doleta.gov/OA/bul16/Bulletin_2016-28_Attachment1.pdf [accessed 10 June 2019].

^{٥٦} انظر:

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/> [accessed 10 June 2019].

^{٥٧} انظر: http://www.red-seal.ca/trades/tr.Id.2s_c.In.Id.1-eng.html [accessed 10 June 2019].

^{٥٨} انظر:

<http://www.apprenticeshipcareers.com.au/Job-Seekers/Career-Profiles/Career-Profiles-Hospitality-Apprenticeship> [accessed 5 Aug. 2019].

- توقعات توظيف كمية حسب القطاع والمهنة، استناداً إلى وضع نماذج الاقتصاد الكلي، ويشار إليها بمصطلح "توقعات"؛
- طرق نوعية، بما فيها مجموعات التشاور والطاولات المستديرة والمقابلات مع الخبراء ووضع التصورات والرؤية المستقبلية؛
- دراسات استقصائية في المنشآت؛
- دراسات تنبؤية عن خريجي المدارس/ برامج التدريب ودراسات استقصائية متعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل.^{٥٩}

١٤١. وعلى المستوى الوطني، يمكن أن تشارك مجموعة متنوعة من المنظمات في استباق الاحتياجات من المهارات، مثل وزارات العمل والتعليم والوكالات الوطنية للمهارات/ التعليم والتدريب المهنيين والهيئات القطاعية ومكاتب الإحصاء الوطنية وإدارات التوظيف الوطنية ومؤسسات التعليم والتدريب والشركاء الاجتماعيين. وتساهم كل من هذه المؤسسات بموارد وخبرات مختلفة ويمكنها بالتالي أن تكمل أدوار بعضها البعض.

١٤٢. واستناداً إلى دراسة استقصائية شملت ٦١ بلداً أجرتها منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع المركز الأوروبي للتنمية والتدريب المهني والمؤسسة الأوروبية للتدريب ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تبين أن وزارات العمل تستخدم معلومات تقييم واستباق المهارات في الدرجة الأولى من أجل تحديث المعايير المهنية، وهي عموماً نقطة البداية للعديد من مبادرات التعليم والتدريب المهنيين والتلمذة الصناعية، ومن أجل تحديد برامج التلمذة الصناعية. وبالنسبة إلى تنوير سياسة التعليم، فإن وزارات التعليم هي من يستخدم عادة هذه النتائج لتطوير المؤهلات والمناهج والتوجيه في المسار المهني (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧ ج، الصفحات ٥٠-٥٣). وسوف يُستفاد في دراسة هذه العمليات لاحقاً في هذه التقرير.

٣-٤-٢-٢ وضع برامج التلمذة الصناعية وتوثيقها

١٤٣. إن المسار الذي يبدأ من تحديد الاحتياجات من المهارات في اتجاه تصميم وتنفيذ برامج التلمذة الصناعية ومن ثم وصولاً إلى توثيق كفاءات المتلمذ، من شأنه أن يكفل تماشي التدريب مع احتياجات المنشآت وبتيح للعمال الشباب فرصاً أكبر في العثور على عمل. علاوة على ذلك، تمنح هذه العملية الشاملة بمشاركة الشركاء الاجتماعيين، ختم الموافقة الضروري من أجل ضمان الجودة. كما أن نيل المتلمذ شهادة مؤهلات يتيح له أيضاً إمكانية الحراك، ألقياً أو عامودياً، إما ضمن سوق العمل وإما نحو تعليم وتدريب أعلى أو لاحق.

١٤٤. ومن الناحية العملية، يمكن أن يشمل إعداد برامج التلمذة الصناعية أربع مراحل: تحليل الاحتياجات من المهارات في سوق العمل؛ تحليل مهني؛ وضع معايير مهنية؛ برامج التلمذة الصناعية.

١٤٥. وفي ألمانيا، تمثل لوائح التدريب المهني محوراً لكامل عملية تحويل معلومات الاحتياجات من المهارات إلى برامج تلمذة صناعية ومن ثم إلى توثيقها في شهادة؛ وتنص بموجب القانون على ما يلي:

- تعيين المهنة موضوع التدريب؛
- مدة برنامج التلمذة الصناعية (ما بين سنتين وثلاث سنوات)؛
- مواصفات المهنة موضوع التدريب - المهارات والمعارف والقدرات النموذجية في المهنة بصيغة موجزة؛
- خطة التدريب العامة - تحديد هيكل المنهج والتقسيم الزمني من أجل تعليم المهارات والمعارف والقدرات المطلوبة؛
- متطلبات الامتحان.

١٤٦. وفي ألمانيا أيضاً، تنقسم عملية إعداد لوائح التدريب المهني إلى ثلاث مراحل، وهي كما يلي: تحديد ضوابطها؛ الصياغة والتنسيق؛ إصدار لوائح التدريب. ويضع الشركاء الاجتماعيون عادة الضوابط عندما يرون الحاجة إلى استحداث مهنة جديدة أو مراجعة مهنة قائمة. ويقومون بعدها بتقديم مقترح إلى الوزارة المسؤولة عن إصدار لوائح التدريب. ويعهد بصياغة لوائح التدريب الجديدة إلى وكالة تابعة للسلطات العامة، وهي المعهد الألماني الاتحادي للتعليم والتدريب المهنيين، يدعمه خبراء ترشحهم منظمات الشركاء الاجتماعيين الرئيسية.

^{٥٩} للاطلاع على سلسلة من الأدوات لتحليل المهارات، وضعتها منظمة العمل الدولية والمركز الأوروبي للتنمية والتدريب المهني والمؤسسة الأوروبية للتدريب، انظر:

<https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang--en/index.htm> [accessed 14 June 2019].

وتوافق لجنة تنسيق لوائح التدريب والمناهج الإطارية المتخصصة في التدريب المهني (التي يتعاون فيها الاتحاد مع المقاطعات) على لوائح التدريب والمنهج الإطاري المصاحب لها وتصبح سارية المفعول في البلد بأكمله (المعهد الألماني الاتحادي للتعليم والتدريب المهنيين، ٢٠١١، الصفحات ٢٤-٣٥).

٣-٤-٣ اشتراطات القبول من حيث السن والمؤهلات التعليمية والتعلم المسبق

١٤٧. من الشائع تحديد حد أدنى لسن الدخول في برنامج تلمذة صناعية. فالحد الأدنى في بنن هو ١٤ عاماً^{٦٠} وفي جمهورية تنزانيا المتحدة أيضاً (لكن بالنسبة إلى العمل "في ظروف خطرة" فالحد الأدنى هو ١٨ عاماً)^{٦١} وفي غانا والمغرب الحد الأدنى هو ١٥ عاماً^{٦٢} أما في جنوب أفريقيا فهو ١٦ عاماً^{٦٣} وفي النمسا وبلجيكا (المجتمع الناطق باللغة الفرنسية) ولكسمبرغ فالحد الأدنى هو أيضاً ١٥ عاماً، في حين أنه ١٦ عاماً في إنكلترا (المملكة المتحدة) وفرنسا وإيرلندا واسكتلندا.

١٤٨. وبعض البلدان لا تضع حداً لسن الدخول، على غرار كولومبيا والمكسيك (فازيو وآخرون، ٢٠١٦، الصفحة ٣٥)، غير أن متطلبات الدخول، وتحديدًا شرط إنهاء التعليم المدرسي الإلزامي، قد تفرض بواقع الحال حدًا لسن الدخول، كما في ألمانيا على سبيل المثال. وفي جنوب أفريقيا، يرتبط الحد الأدنى من متطلبات الدخول بالسن وإجادة اللغة والمقررات التي أنهارها الطالب في المدرسة.^{٦٤} وفي غانا، لا يمكن للناس التسجيل بصفة متلمذين إلا بعد إنهاء التعليم الإلزامي المنصوص عليه في القانون.^{٦٥}

١٤٩. وفي بعض الأحيان، على قلّتها، يفرض حد أعلى للسن. ففي أمريكا اللاتينية، الحد الأعلى لسن الدخول في برامج التلمذة الصناعية هو ٢٤ و ٢٥ و ٢٩ عاماً في البرازيل وشيلي وبيرو على التوالي (فازيو وآخرون، ٢٠١٦، الصفحة ٣٥). وفي عالم العمل المتغير بسرعة، يحتاج العمال الأكبر سنًا إلى اكتساب مهارات جديدة وإعادة تأهيل مهاراتهم، لذا فإن الحد الأعلى للسن هو عائق أمام مشاركة العمال الأكبر سنًا في برامج التلمذة الصناعية، وهي مسألة قيد النظر الفعلي في بعض البلدان. وهناك أدلة تشير في بعض البلدان إلى ازدياد عدد العمال الأكبر سنًا المسجلين في برامج التلمذة الصناعية.^{٦٦}

١٥٠. وفي العديد من البلدان، بما فيها البرازيل وألمانيا وسويسرا، تقع مسؤولية تعيين المتلمذين على المنشأة التي تقدم التلمذة الصناعية.

٤-٤-٣ النسبة بين عدد المتلمذين وعدد العمال

١٥١. في بعض البلدان، توفر اللوائح الوطنية الإرشاد فيما يتعلق بالنسبة بين عدد المتلمذين وعدد العمال بوصف ذلك تدبيراً يكفل الإشراف والتوجيه الفعالين للمتلمذ. فمثلاً، وضعت البرازيل حداً يتراوح بين ٥ و ١٥ في المائة. وانتقلت الهند من نسبة ثابتة إلى نسبة مرنة تتراوح بين ٢,٥ و ١٠ في المائة.

^{٦٠} المرسوم بشأن الشروط الأساسية وآثار وتدبير الإشراف على تنفيذ عقود التلمذة الصناعية، المادة ١٣.

^{٦١} المبادئ التوجيهية الوطنية للتلمذة الصناعية، مكتب رئيس الوزراء، أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، صفحة ٧.

^{٦٢} القانون رقم ١٢,٠٠ بشأن إحداث وتنظيم التدرج المهني، المادة ٦.

^{٦٣} انظر: <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [accessed 13 June 2019].

^{٦٤} انظر: <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [accessed 13 June 2019].

^{٦٥} انظر:

National Vocational Training Board (Apprentice Training) Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 8 (Ghana).

^{٦٦} في إنكلترا، كان ارتفاع عدد برامج التلمذة الصناعية ما بين الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ والفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ يعود إلى حد كبير إلى أشخاص تتراوح أعمارهم بين ٢٥ عاماً وما فوق (بويل، ٢٠١٩، الصفحة ١٠).

٥-٤-٣ الحد الأدنى والحد الأقصى لمدة التلمذة الصناعية

١٥٢. تتفاوت المدة المسموح بها لبرامج التلمذة الصناعية وتحددها التشريعات في بعض الأحيان، كما هو الحال في النمسا، حيث ينبغي أن يدوم برنامج التلمذة الصناعية عادة لمدة ثلاث سنوات،^{٦٧} وفي جنوب أفريقيا، حيث تمتد أغلب برامج التلمذة الصناعية على ثلاث أو أربع سنوات.^{٦٨}

١٥٣. ويمكن أن تختلف المدة حسب المهنة. ففي المكسيك، يمكن أن تدوم برامج التلمذة الصناعية لمدة سنتين في قطاع التصنيع، في حين تدوم لمدة سنة أو سنة ونصف في قطاع الخدمات (فازيو وآخرون، ٢٠١٦، الصفحة ٣٦). وقد تختلف المدة أيضاً باختلاف مستوى المؤهلات، كما هو الحال في إنكلترا (المملكة المتحدة)، حيث تستغرق فترة التلمذة الصناعية للمستوى الثاني المتوسط في العادة ما بين سنة وسنة ونصف، وستين بالنسبة إلى المستوى الثالث المتقدم.^{٦٩} وفي فرنسا، يمكن أن يدوم اتفاق التلمذة الصناعية ما بين سنة وثلاث سنوات، في حين أنه قد يدوم في هولندا ما بين سنة وأربع سنوات.

١٥٤. ويمكن أن تشير الحدود المنصوص عليها في التشريعات إلى الحد الأدنى للمدة. ولا يوجد حد أدنى إلزامي للمدة في البرازيل وكولومبيا، لكن في شيلي فإن الحد الأدنى المنصوص عليه هو ستة أشهر (المرجع نفسه، الصفحة ٣٦).

١٥٥. وتشير الحدود أحياناً إلى الحد الأقصى للمدة. ففي المغرب، لا ينبغي أن تتجاوز مدة برامج التلمذة الصناعية ثلاث سنوات،^{٧٠} وفي نيجيريا خمس سنوات.^{٧١}

١٥٦. ووضعت بعض البلدان بنداً من أجل خفض مدة برامج التلمذة الصناعية أو زيادتها استناداً إلى الكفاءات المكتسبة سابقاً أو التقدم المحرز أثناء التدريب. ففي سويسرا، يمكن خفض المدة إذا اكتسب المتعلم مهارات مهنية أولية محددة أو إذا أكمل بنجاح برنامج التلمذة الصناعية في مهنة أخرى. كما يمكن زيادة المدة إذا أظهر التقييم أن المتعلم لن يحقق الأهداف المرجوة من التعلم أثناء الفترة الاعتيادية. ويجب في هذه الحالة أن تلتزم المنشأة المضيفة والمتعلم موافقة خطية من السلطة المختصة في الكانتون (المؤتمر السويسري لمكاتب التعليم والتدريب المهنيين، ٢٠١٢).

٦-٤-٣ نسبة التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل

١٥٧. من السمات المحددة لبرامج التلمذة الصناعية أن مقدار التعلم أثناء العمل أكبر من مقدار التعلم خارج العمل. والنسبة عادة أكبر من ٥٠ في المائة، على الرغم من أنها قد تتفاوت على نحو كبير.

١٥٨. ففي أمريكا اللاتينية، يجب توفر التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل سوية في البرازيل وكولومبيا وكوستاريكا والمكسيك وبيرو، على عكس شيلي. ومن هذه البلدان، تحدد كوستاريكا نسبة التعلم أثناء العمل (٦٦ في المائة) وبيرو (٨٠ في المائة)، حسب طول مدة برنامج التلمذة الصناعية (فازيو وآخرون، ٢٠١٦، الصفحتان ٩ و١٢١).

١٥٩. وفيما يتعلق بنسبة التعلم أثناء العمل، بلغت النسبة الأدنى في المغرب ٨٠ في المائة وفي إندونيسيا ٧٥ في المائة.^{٧٢} وفي أوروبا، بلغت ٨٠ في المائة في النمسا و ٧٠ في المائة في الدانمرك و ٦٠-٨٠ في المائة في ألمانيا.

١٦٠. وفي أغلب البلدان، يقدم التعلم خارج العمل عن طريق معاهد التعليم والتدريب، وهي عادة معاهد عامة. لكن في بعض البلدان، تقدّمه بعض المنشآت الكبيرة أيضاً. وبدأت بلدان أخرى الآن بتقديم التعلم خارج العمل عن طريق التعلم عن بعد. ففي البرازيل، يمكن إنجاز التعلم خارج العمل عن طريق التعليم عن بعد في الأماكن التي

^{٦٧} قانون التدريب المهني، المادة ٦-١.

^{٦٨} انظر: <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [accessed 9 June 2019].

^{٦٩} انظر:

<https://www.allaboutschooleavers.co.uk/articles/article/174/how-long-is-an-apprenticeship> [accessed 4 Aug. 2019].

^{٧٠} القانون رقم ١٢,٠٠ بشأن إحداث وتنظيم التدرج المهني، المادة ٤.

^{٧١} قانون العمل النيجيري، ٢٠٠٤، المادة ٤٩(١).

^{٧٢} انظر:

<https://www.allaboutschooleavers.co.uk/articles/article/174/how-long-is-an-apprenticeship> [accessed 13 June 2019].

لا تكفي فيها أعداد المتعلمين لإنشاء قاعة دراسية فعلية أو عندما يكون تنفيذها الفوري متعذر بسبب الافتقار إلى هيكل تعليمي ملائم للتلمذة الصناعية.^{٧٣} وفي نيوزيلندا، يمكن إنجاز مكونات التعلم خارج العمل بواسطة التعلم عبر الإنترنت.

١٦١. وهناك طرق عدة يمكن بواسطتها تنظيم التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل. ففي لكسمبرغ، تتضمن برامج التعليم والتدريب المهنيين الثنائية عادة تدريباً يتراوح بين يوم واحد وأربعة أيام في الأسبوع داخل المدرسة وبقيّة الأيام في المنشأة. ويكون حجم التعلم خارج العمل أكبر عادة في السنة الأولى ويتضاءل في السنوات التي تليها. ومن الممكن أيضاً اعتماد مجموعات تمتد على عدة أسابيع من التدريب بدوام كامل داخل مدرسة ثانوية تقنية (تتراوح عادة بين ثلاثة وتسعة أسابيع) تتناوب مع مجموعات تمتد على عدة أسابيع من التدريب في منشأة. وينبغي أن تتفق المنشآت ومزودو التعليم والتدريب والمتعلمون على طريقة تنظيم التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل، بما يتيح للمتلمذيين إنجاز جزئي البرنامج.^{٧٤}

١٦٢. وفي بعض البلدان، ينفذ التدريب أيضاً في مكان منفصل عن المنشأة المضيفة ومعهد التعليم أو التدريب. ففي سويسرا، تجري المنظمات المهنية (الرابطات المهنية العمال والشركاء الاجتماعيين والمنظمات المختصة الأخرى) دورات تدريبية فرعية تكمل التدريب في المنشأة المضيفة والتعليم المقدم في القاعات الدراسية في المدرسة المهنية (المؤتمر السويسري لمكاتب التعليم والتدريب المهنيين، ٢٠١٢).

٧-٤-٣ التوجيه المهني والمشورة في المسار المهني

١٦٣. التوجيه المهني هو مساعدة مقدمة إلى الأفراد من أجل حل المشاكل المتعلقة بالخيار المهني والارتقاء في المهنة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لسمات الفرد والفرص المهنية المتاحة له.^{٧٥} ويساعد الأشخاص على اتخاذ الخيار الصحيح بشأن برامج التلمذة الصناعية والمسارات المهنية.

١٦٤. وفي سويسرا، يشكّل التوجيه المهني والمشورة في المسار المهني جزءاً لا يتجزأ من التعليم الإلزامي، وتقردهما دروس مخصصة. ويمكن للطلاب عن طريق "برامج التدريب التمهيدية" قضاء بضعة أيام في منشأة بهدف التآلف مع مهنة تستحوذ على اهتمامهم. وتتعاون المدارس على نحو وثيق مع إدارات متخصصة في المشورة والتوجيه المهنيين يعمل فيها مستشارون محترفون. وتقدم منصات وطنية على الإنترنت معلومات عن العديد من المهن والمسارات المهنية (مكتب العمل الدولي، على وشك الصدور).

٨-٤-٣ إرشاد المتعلمين والإشراف عليهم

١٦٥. يتلقى المتعلمون التدريب من معلمين ومدربين في مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين ومن مرشدين/مدربين في المنشآت. وتشتدّ العديد من البلدان حيازة المعلمين على مؤهلات تعليم عالٍ، ولا بد لهم في بعض الأحيان من أن يحوزوا على مؤهلات تربوية. ويُشترط بمدربي المواد العملية حيازة مؤهلات وخبرة مهنية في المجال المعني. والتحدي الذي يواجهه المعلمون والمدربون العاملون في مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين هو المحافظة على مهاراتهم وكفاءاتهم مواكبة لكل جديد.

١٦٦. وبالنسبة إلى التعلم أثناء العمل، فإن وجود مدربين داخل الشركة أمر إلزامي في العديد من البلدان التي أرست برامج تلمذة صناعية - وفي الحقيقة غالباً ما يكون وجود مدرب شرطاً من شروط أهلية المنشآت. ويزداد الالتفات إلى الكفاءات التي يحتاجها المدرب من أجل الإشراف على المتلمذ بنجاح. (المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني، ٢٠١٦، الصفحات ٤-١).

١٦٧. وأعدت بلدان رابطة دول جنوب شرق آسيا برامج تدريب للمدربين داخل الشركة، تتألف من أربع وحدات نموذجية تقابلها أربعة مجالات عمل، وهي: تحليل مهام العمل وتحديد متطلبات التعلم؛ تخطيط التدريب وإعداده؛ تنفيذ التدريب؛ تقييم التدريب وتطويره نحو الأفضل (مكتب العمل الدولي، على وشك الصدور).

^{٧٣} انظر: *Apprenticeship Manual: What you need to know to hire an apprentice*, 2014 (Brazil).

^{٧٤} انظر: *Linking Learning Venues in Luxembourg*, 2016 (Luxembourg).

^{٧٥} التوصية رقم ٨٧.

٩-٤-٣ نتائج التعلم ومناهجه وتقييمه وتوثيقه

١٦٨. إن استحداث التدريب والتقييم القائمين على الكفاءات يتطلب إيلاء اهتمام كبير للقدرة على أداء المهام واكتساب الكفاءات التي يحتاجها القطاع من أجل تأدية عمل أو مهنة محددة. ونتائج التعلم هي سمة أساسية في نظم وأطر المؤهلات القائمة على الكفاءات، تلك المستحدثة منها أو في طور الاستحداث في العديد من البلدان.^{٧٦} ويوجد حالياً ما يقارب ١٠٠ إطار إقليمي ووطني للمؤهلات في أرجاء العالم (المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني وآخرون، ٢٠١٧). ولدى الأردن دليل إرشادي من أجل إعداد المناهج استناداً إلى معايير مهنية، من شأنه تنوير عملية استخدام مقاييس الكفاءات والأداء المعمول بها في المعايير المهنية بهدف تحديد نتائج التعلم ومقاييس تقييم المنهاج (مكتب العمل الدولي، على وشك الصدور).

١٦٩. ويشكل تقييم المهارات وتوثيقها جزءاً من نظام لضمان الجودة له هدفان. الهدف الأول هو التأكد من أن المتلمذين قد اكتسبوا الكفاءات المعنية عند نهاية برنامج التلمذة الصناعية وأنهم باتوا مؤهلين للعمل في مهنة محددة. والهدف الثاني هو إثبات أن المتلمذين قد خضعوا بنجاح لعملية تقييم، أقرت بصحتها جهة مانهة معتمدة وبالتالي أصبحوا مؤهلين لاستلام مؤهلات معترف بها - بصيغة شهادة أو دبلوم.

١٧٠. ونظراً إلى الطبيعة المزدوجة لبرامج التلمذة الصناعية، فلا بد في العادة من تقييم المواد النظرية المستفادة عموماً خارج العمل والمواد العملية المكتسبة عادة أثناء العمل (على غرار الهند وملاوي وجمهورية تنزانيا المتحدة). وفي بعض البلدان مثل لكسمبرغ، يحتل أيضاً إجراء تقييم مزدوج، حيث يُستعاض عن إجراءات التقييم النظري والعملية بمشروع متكامل صممه ونفذه فريق تقييم مكون من خبراء أقرحتهم غرف مهنية ومن معلمين في برامج التعليم والتدريب المهنيين أقرحتهم مدارس ثانوية تقنية.^{٧٧}

١٧١. وفي بعض البلدان، هناك مراكز تقييم منفصلة من أجل اختبار كفاءات المتلمذين (مثل مراكز الاختبار المهنية في ملاوي وجنوب أفريقيا). وفي جنوب أفريقيا، يشترط بالمتلمذين الخضوع لاختبار مهني، وهو تقييم عملي إجمالي خارجي ختامي ويشرف عليه مركز مهني معتمد. ويصدر الشهادة المهنية عن مجلس الجودة للحرف والمهن.^{٧٨}

١٧٢. وفي المكسيك، يشكل تقييم التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل عملية مستمرة تتماشى مع خطة تناوب - أي خطة تعلم تشتمل على التناوب بين محطات العمل المتنوعة في مختلف وحدات المنشأة، وتشكل جميعها جزءاً من المنهاج. ويقدم المتلمذ تقريراً أسبوعياً، يصدق عليه المدرب داخل الشركة ويستعرضه المدرب المسؤول عن تقدم المتلمذ في معهد التعليم والتدريب المهنيين. وبمجرد أن يستوفي المتلمذ جميع المتطلبات، يمنح شهادة تأهيل ثانوي عالي تقني (فازيو وآخرون، ٢٠١٦، الصفحتان ٧٠ و٧١).

١٠-٤-٣ الاعتراف بالمؤهلات والوصول إلى تعليم وتدريب إضافيين

١٧٣. تستخدم البلدان أساليب متنوعة من أجل إتاحة المجال أمام المتلمذين للحصول على تدريب مهني وتعليم عالٍ إضافيين، بما في ذلك عن طريق إدماج برامج التلمذة الصناعية في نظام المؤهلات واستحداث دورات تدريبية محلية وفرض امتحانات واختبارات (على سبيل المثال، الاعتراف بالتعلم السابق) بهدف تقييم أهليتهم للتسجيل.

١٧٤. وفي لبنان، يمكن لخريجي التلمذة الصناعية والتعليم المهني بعد إتمام تلمذتهم، المباشرة في تعليم تقني إضافي في البكالوريا المهنية بعد الخضوع لامتحان إضافي في المواد العامة، أو التسجيل في برامج "مايستر" في مرحلة التعليم ما بعد الثانوي غير الجامعي.^{٧٩} وتسمح نظم التعليم في ألمانيا وسويسرا للمتلمذين الوصول إلى تدريب وتعليم عاليين. وعلى نحو مماثل، يمكن لبعض المتلمذين في فرنسا، حسب نوع الشهادة المكتسبة، الوصول إلى التعليم العالي. وفي الدانمرك، لا يستطيع المتلمذون الوصول مباشرة إلى التعليم العالي؛ غير أنه قد استحدث

^{٧٦} نتيجة التعلم هي بيان واضح على ما سيكون المتلمذ قادراً على أداءه عند تأهيله.

^{٧٧} انظر:

<https://www.apprenticeship-toolbox.eu/standards-matching/examination-certification/91-examination-certification-in-luxembourg> [accessed 15 June 2019].

^{٧٨} انظر: <https://www.qcto.org.za/index.php/services/certification-and-verification/certification>.

^{٧٩} انظر: https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase_lbn_en.pdf.

نوع جديد من التلمذة الصناعية، وهو التلمذة الصناعية في التعليم المهني الثانوي المختلط، التي تمنح شهادة كفاءة ثانوية عليا عامة بعد اتباع دراسة إضافية.

١٧٥. وبدأت بعض البلدان ببرامج تلمذة صناعية في مرحلة التعليم العالي، بما فيها أستراليا وألمانيا وكسمبرغ وسويسرا والمملكة المتحدة. وتعد شهادة "مايستر" معادلة للمستوى ٦ في ألمانيا والمستوى ٥ في لكسمبرغ.

٥-٣ التمويل والحوافز

١٧٦. توخياً لضمان استدامة ونجاح برامج التلمذة الصناعية، من المهم بمكان الاستفادة من الدعم المستمد من المنشآت والمتعلمين والسلطات العامة عن طريق تحسين توعيتهم بما تعود به التلمذة الصناعية من منافع. وللإطلاع على التفاصيل عن تكلفة التلمذة الصناعية ومنافعها، يرجى الرجوع إلى القسم ١-٣-٤.

١٧٧. وتتفاوت ترتيبات تقاسم التكلفة في إطار التلمذة الصناعية في أنحاء العالم، لكن النمط الملاحظ الأكثر شيوعاً في توزيع التكلفة هو كما يلي:

- تتحمل المنشآت تكلفة التدريب أثناء العمل والمدرّبين والتجهيزات والأجور/ العلاوات واشتراكات الضمان الاجتماعي؛
- لا يدفع المتعلمون رسوماً لقاء التدريب بل يتلقون أجراً أقل من العمال الماهرين؛
- تمول السلطات العامة التدريب خارج العمل في مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين وإدارة خطط وبرامج التلمذة الصناعية. وقد تقدم أيضاً حوافز إلى المنشآت، على شكل إعانات ومنح مباشرة أو إعفاءات من المدفوعات الضريبية و/أو اشتراكات الضمان الاجتماعي.

١٧٨. وتقدم العديد من البلدان حوافز إلى المتعلمين والمنشآت بغية تعزيز مشاركتهم في برامج التلمذة الصناعية. وتشمل الحوافز المقدمة إلى المتعلمين عادة مواد تعليمية ومخصصات الطعام والتنقل، كما توفر دعماً إضافياً إلى الفئات المستضعفة والنساء والأشخاص المعوقين. وتساهم الحوافز المقدمة إلى المنشآت في تخفيف عبء الضريبة عليها وخفض تكاليف التدريب أثناء العمل والحماية الاجتماعية بهدف تشجيع المنشآت على الالتزام باللوائح الوطنية للتلمذة الصناعية (فازيو وآخرون، ٢٠١٦).

١٧٩. وبعض خطط الحوافز تمول عن طريق رسوم تفرض على المنشآت، على غرار البرازيل والدانمرك والمملكة المتحدة وجمهورية تنزانيا المتحدة. كما يمكن للمنشآت الكندية التي توفر التلمذة الصناعية، أن تكسب انتماءً ضريبياً.

١٨٠. وقد ترتبط الحوافز بشروط، على غرار منحة إنهاء التلمذة الصناعية المقدمة إلى المتعلمين في كندا فور إتمام برنامج تدريبهم بنجاح.

١٨١. وفي عدد من بلدان أمريكا اللاتينية، تكون الحوافز العامة الرئيسية المقدمة إلى المتعلمين هي إعانات تغطي تكلفة المشاركة في البرنامج، في حين تشمل الحوافز الرئيسية المقدمة إلى الشركات تسهيلات ضريبية وتكاليف تسريح مخفضة، وإعانات في التدريب والأجور. ويمكن أن يتلقى المستفيدون من برامج التلمذة الصناعية خارج نطاق المدارس - وخصوصاً ذوي الموارد المحدودة - مساعدات مالية أو منح دراسية من الحكومة من أجل دفع نفقاتهم، بما في ذلك تكاليف التنقل والطعام والمواد التعليمية. وتقدم معاهد التدريب الوطنية تدريباً خارج العمل إلى الشباب المنقطعين عن الدراسة. وفي المكسيك، وبالنسبة إلى برامج التلمذة الصناعية لطلاب المدارس، تتحمل الحكومة تكاليف التدريب خارج العمل وتقدم مساعدة مالية شهرية إلى الطلاب (فازيو وآخرون، ٢٠١٦).

٦-٣ حقوق المتعلمين وأوجه حمايتهم في العمل

١-٦-٣ الوضع القانوني للمتلمذ

١٨٢. ليس هناك من تجانس حين يتعلق الأمر بالوضع القانوني للمتلمذ (جانيت ميلانوفيتش وآخرون، ٢٠١٧، الصفحات ١٣١-١٣٣؛ مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧، أ، الصفحتان ٣٦ و٣٧). وتشمل البلدان التي يعامل فيها المتلمذون معاملة الموظفين، أستراليا والدانمرك وإستونيا وفرنسا (بالنسبة للعاملين بموجب "عقد احتراف") وكينيا وناميبيا والفلبين وسلوفاكيا وتركيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. وتشمل البلدان التي يتمتعون فيها بمرتبة المتلمذ، النمسا وبنن والصين وكوت ديفوار ومصر وفرنسا (بالنسبة للعاملين بموجب "عقد تلمذة صناعية") وألمانيا وغانا والهند وإندونيسيا وملاوي ومالي والمكسيك وميانمار وهولندا والنيجر وباكستان وجمهورية تنزانيا

المتحدة وتوغو وفيتنام. وحتى عندما لا يكون المتعلم متمتعاً بالوضع القانوني للموظف، فقد يتمتع مع ذلك ببعض استحقاقات الموظفين، مثل تلك المتعلقة بساعات العمل والإجازات والسلامة والصحة المهنية والتأمين.

٢-٦-٣ الأجر

١٨٣. يتلقى المتعلمون عموماً أجراً على هيئة راتب أو مخصص أو أشكال أخرى من التعويض، مع أنها قد تكون مقتصرة أحياناً على تسديد مصاريف معينة مثل تكاليف التنقل والسكن. والمنشأة هي من تدفع الأجر إجمالاً.

١٨٤. ومن الشائع أن يحدد الأجر كنسبة من الحد الأدنى للأجور، كما هو الحال في فرنسا.

١٨٥. وقد يستند الأجر أو المخصصات إلى اللوائح الوطنية (على غرار جمهورية كوريا) أو إلى اتفاق جماعي يتفاوض عليه الشركاء الاجتماعيون، لذا فسوف يتفاوت حسب القطاع، كما هو الحال مثلاً في النمسا والدانمرك وألمانيا وإيرلندا. واعتمدت أستراليا نهجاً قطاعياً من أجل المتعلمين المشمولين بالمنح الصناعية. وعلى نحو مماثل، فإن المجلس الوطني للتلمذة الصناعية في غانا هو المسؤول عن تحديد الحد الأدنى للأجور مستحقة الدفع على المنشأة للمتلمذ في المهن المختلفة، بالتشاور مع المفوضية ومجلس الأسعار والدخل.^{٨٠}

١٨٦. وفي عدد من بلدان أمريكا اللاتينية، يتفاوت مستوى أجور المتعلمين على نحو كبير. وتقدم البرازيل وبيرو للمتلمذ الحد الأدنى للرواتب؛ وفي كولومبيا، يتلقى المتعلمون مساعدة مالية تتفاوت وتتناسب عكسياً مع معدلات البطالة (ما يقارب ٥٠ في المائة من الحد الأدنى للأجور أثناء مرحلة التدريب في القاعات الدراسية، أما أثناء مرحلة التعلم أثناء العمل فيمثل ٧٥ في المائة من الحد الأدنى للأجور إذا كان المعدل الوطني للبطالة يربو على ١٠ في المائة، و١٠٠ في المائة من الحد الأدنى للأجور إذا كان المعدل الوطني للبطالة أقل من ١٠ في المائة (فازيو وآخرون، ٢٠١٦، الصفحة ٤٤)).

١٨٧. ويحق للمتلمذ في إندونيسيا بمساعدة مالية أو مصروف جيب يشمل مخصصات للتنقل والطعام. وفي حين أن لوائح التلمذة الصناعية لا تنص على حد أدنى للمساعدة المالية أو نسبة المساعدة المالية من الحد الأدنى للأجور فإن الشركة هي من تقدر هذا المبلغ. وفي الهند، يدفع لمتلمذي الحرف مساعدة مالية شهرية كنسبة (٧٠-٩٠ في المائة) من الحد الأدنى لأجور العاملين شبه المهرة. ولا تختلف المساعدة المالية باختلاف السن، بل وفقاً للتقدم المحرز أثناء التلمذة الصناعية. وتحمل المنشأة تكلفة المساعدة المالية لمتلمذي الحرف. إلا أنه اعتباراً من عام ٢٠١٦، بعد استحداث الخطة الوطنية لتشجيع التلمذة الصناعية، قد تدفع الحكومة ٢٥ في المائة من المساعدة المالية ولغاية ١٥٠٠ روبية هندية كحد أقصى في الشهر لكل متلمذ.^{٨١}

١٨٨. وتعرض دراسة أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بعض الأمثلة على الحالات التي تختلف فيها أجور المتعلمين واشتراكات الضمان الاجتماعي في بلدان مختارة - أستراليا والنمسا والدانمرك وإنكلترا (المملكة المتحدة) وألمانيا وهولندا والنرويج وسويسرا. وتدفع المنشآت في كل هذه البلدان أجراً أثناء فترة التلمذ أثناء العمل، وتدفع أجراً أثناء التلمذ خارج العمل، باستثناء أستراليا والنرويج. ويعادل أجر المتلمذ في المتوسط: ٥٠ في المائة من أجر العامل الماهر في النمسا؛ ٣٠-٧٠ في المائة في الدانمرك، حسب التقدم المحرز أثناء برنامج التلمذة الصناعية؛ ٦٣ في المائة في إنكلترا (المملكة المتحدة) في المتوسط، استناداً إلى قطاع التعدين؛ ٢٥-٣٣ في المائة في ألمانيا، حسب السنة التي نفذ فيها البرنامج؛ ٣٠-٨٠ في المائة في النرويج، حسب السنة التي نفذ فيها البرنامج؛ ٢٠ في المائة في سويسرا، حسب السنة التي نفذ فيها البرنامج. كما تتكفل المنشآت بتكاليف الضمان الاجتماعي بالنيابة عن المتعلمين في النمسا وألمانيا وهولندا والنرويج وسويسرا (كوزيرا، ٢٠١٧، الصفحتان ٢٧ و٢٨).

٣-٦-٣ ساعات العمل

١٨٩. في بعض البلدان، تطبق على المتعلمين حدود ساعات العمل ذاتها المطبقة على جميع العاملين، في حين أنه في بلدان أخرى هناك لوائح محددة للمتلمذ.

^{٨٠} انظر:

National Vocational Training Board (Apprentice Training) Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 5(c) (Ghana).

^{٨١} انظر: www.mescindia.org/naps.php [accessed 22 June 2019].

١٩٠. وفي بلدان مثل الصين^{٨٢} والمملكة المتحدة،^{٨٣} تطبق على المتعلمين حدود ساعات العمل ذاتها المطبقة على غيرهم من العاملين في أعمال مشابهة. وفي كينيا، يعمل المتعلمون وفقاً لساعات العمل الاعتيادية المطبقة في المهنة. وخلال السنة الأولى، لا يسمح لهم بالعمل لساعات إضافية، في حين يمكنهم ذلك في السنوات اللاحقة إذا لزم الأمر، بشرط ألا يتعارض ذلك مع مواظبتهم على التعلم خارج العمل.^{٨٤} وفي غانا، يحدد المجلس الوطني للتلمذة الصناعية ساعات عمل المتعلمين وشروط العمل الأخرى في الحرف المتنوعة.^{٨٥} ولا ينبغي على المتعلمين العمل لساعات إضافية إلا بموافقة المراقب وعندما يصب ذلك في مصلحة تدريب المتعلم. وينص قانون العمل في فرنسا على أن الوقت الذي يمضيه المتعلم في التعلم خارج العمل ينبغي أن يدرج في برنامج العمل. وهناك أحكام محددة بالنسبة إلى المتعلمين تحت سن ١٨ عاماً، فلا ينبغي أن يعملوا لما يزيد على ثماني ساعات عمل في اليوم أو ٤٠ ساعة في الأسبوع. إضافة إلى ذلك، لا يجوز أن يعمل المتعلمون تحت سن ١٦ عاماً من الساعة ٨ مساءً إلى الساعة ٦ صباحاً، ويمنع عمل من هم بين عمر ١٦ و ١٨ عاماً في الفترة بين الساعة ١٠ مساءً و ٦ صباحاً.^{٨٦}

٤-٦-٣ العطل والإجازة

١٩١. من الشائع أن يُمنح المتعلمون استحقاقات الإجازة ذاتها كغيرهم من العاملين.

١٩٢. وفي فرنسا، يحق للمتلمذ ما يحق للموظفين الآخرين من إجازات سنوية - خمسة أسابيع في السنة، إضافة إلى ١١ عطلة رسمية، ويمنع المتعلمون تحت سن ١٨ عاماً من العمل أيام العطل الرسمية، إلا إذا كانوا يعملون في قطاعات مثل قطاع الضيافة ومحلات أغذية معينة. ويحق للمتلمذ أيضاً خمسة أيام إضافية من أجل التحضير لتقييمهم الختامي في إطار التلمذة الصناعية، وأيام أخرى في سياق مجموعة من المناسبات العائلية: أربعة أيام في حال زواج المتلمذ؛ ثلاثة أيام في حال ولادة طفل (وإجازة الأمومة/ الأبوة على نحو منفصل)؛ يومان في حال وفاة الزوج/ الزوجة أو أحد الأولاد؛ يوم واحد في حال وفاة الأب أو الأم.^{٨٧}

١٩٣. وفي مصر، يندرج المتعلمون تحت اللوائح ذاتها الناظمة لإجازات العاملين الآخرين.^{٨٨}

١٩٤. وينص قانون التدريب الصناعي في كينيا على أنه ينبغي منح المتعلمين إجازات مدفوعة الأجر عن كل العطل الرسمية المعلنة، إضافة إلى إجازة مدفوعة الأجر مدتها ١٤ يوماً متتالياً بعد فترة ستة أشهر من التدريب.

١٩٥. وفي ألمانيا، يحق للمتلمذ فوق سن ١٨ عاماً إجازة مدتها ٢٤ يوم عمل في السنة وفقاً لقانون العطل الاتحادي وقد يحق لهم، عند الاقتضاء، الحصول على عطل أكثر بموجب اتفاق جماعي. وتمشياً مع أحكام قانون توظيف الشباب، يحق للمتلمذ إجازة لا تقل عن ٣٠ يوم عمل لمن هم تحت سن ١٦ عاماً وإجازة لا تقل عن ٢٧ يوم عمل لمن هم تحت سن ١٧ عاماً وإجازة لا تقل عن ٢٥ يوم عمل لمن هم تحت سن ١٨ عاماً.^{٨٩}

٥-٦-٣ التمييز والعنف والتحرش

١٩٦. المتعلمون مشمولون عموماً بقوانين تعالج التمييز والعنف والتحرش في العمل، تمكنهم من الوصول إلى سبل الانتصاف القانونية في حال تعرضوا للتمييز أو كانوا ضحية لأسباب متنوعة، بما فيها أسباب على أساس نوع الجنس أو العرق أو الخلفية الإثنية. وقد يقع المتعلمون في نطاق هذه القوانين إما لأنهم يعملون معاملة الموظفين وإما لأن أوجه الحماية المعنية تمتد لتشمل جميع أنواع العاملين.

^{٨٢} قانون معايير العمل، المادة ٦٩.

^{٨٣} انظر: <https://www.gov.uk/take-on-an-apprentice/pay-and-conditions-for-apprentices> [accessed 14 June 2019].

^{٨٤} قانون التدريب الصناعي، ٢٠١٢، (كينيا).

^{٨٥} انظر:

National Vocational Training Board (Apprentice Training) Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 5(d) (Ghana).

^{٨٦} انظر: <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/tempsentreprise.asp> [accessed 14 June 2019].

^{٨٧} انظر: <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/conges.asp> [accessed 14 June 2019].

^{٨٨} قانون العمل، المادة ١٤٤.

^{٨٩} انظر: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/urlaub/> [accessed 14 June 2019].

١٩٧. وفي إيرلندا، يُلزم قانون المساواة في التوظيف ١٩٩٨-٢٠١٥ جميع المنشآت بمنع التمييز والعنف والتحرش في مكان العمل، سواء على أساس نوع الجنس أو الحالة المدنية أو الوضع العائلي أو التوجه الجنسي أو السن أو الإعاقة أو العرق أو المعتقد الديني أو العضوية في "مجتمع الرحالة". وبموجب هذا القانون، يحق للموظف (ولهذا الغرض يشمل ذلك المتلمذ) أن يتقدم بشكوى إلى لجنة علاقات مكان العمل. كما يشترط بأصحاب العمل بموجب قوانين الصحة والسلامة، إعداد إجراءات من أجل معالجة شكاوى التمر في مكان العمل. كذلك، يمكن للموظف الذي يشعر بأنه ضحية تتمر أن يحيل الأمر إلى لجنة علاقات مكان العمل.^{٩٠}

٦-٦-٣ السلامة والصحة المهنيّان

١٩٨. المتلمذون مشمولون عموماً بقانون السلامة والصحة المهنيّين. وفي إندونيسيا، يحق للمتلمذين بمرافق السلامة والصحة المهنيّين.^{٩١} وفي كينيا، يطبق قانون السلامة والصحة المهنيّين، ٢٠٠٧، على جميع الأشخاص في العمل. وعلى نحو مماثل في غانا، تطبق على جميع المتلمذين الخاضعين لتدريب في المصانع أحكام قانون المصانع والمكاتب والمحلات، ١٩٧٠ (القانون رقم ٣٢٨)، المتعلقة بصحة وسلامة العمال.^{٩٢} وفي فرنسا، تكون المنشأة مسؤولة عن سلامة وصحة المتلمذين وغيرهم من الموظفين. ويجب على المنشأة أن تضع وتحديث وثيقة وحيدة عن تقييم المخاطر فضلاً عن خطة عمل لمنعها وأن تضمن أن مرافقها ومعداتنا تمثل لمطلبات سلامة مفصلة، بما في ذلك ما يتعلق بمسائل مثل عمليات التفقيش بشأن الحرائق والكهرباء وصيانة معدات العمل وظروف تخزين المواد الكيماوية. إضافة إلى ذلك، "نظراً إلى نقص الخبرة النسبي لدى المتلمذين في عالم العمل، فإن من الضروري وضع أحكام محددة". وقد تتضمن هذه الأحكام تعيين مدرب داخل الشركة لضمان أن يكون المتلمذ قد استكمل فحصاً طبياً.^{٩٣}

٧-٦-٣ تعويض الإصابات المرتبطة بالعمل

١٩٩. في ألمانيا، إذا لم يعد بإمكان المتلمذ العمل بسبب مرض أو حادث، يتلقى معاشاً شهرياً من شركة التأمين المعنية بالإعاقة. واشتركاك المتلمذ إلى المنشأة رهن بسنه وجنسه ووضع الصحي والمخاطر المهنية وإعانات شركة التأمين. وكلما كان المتلمذ شاباً وبصحة جيدة كلما كان الاشتراك منخفضاً. وبالمثل، ينص قانون التدريب الصناعي في كينيا على أنه في حالة المرض الموثق من قبل طبيب معتمد، يحق للمتلمذ بمساعدة مالية لمدة شهر واحد.^{٩٤}

٢٠٠. وفي الهند، إذا تعرض المتلمذ لإصابة جسدية جراء حادث ناجم عن تدريبه بصفة متلمذ، أو في سياق تدريبه بهذه الصفة، تدفع المنشأة تعويضاً للمتلمذ بموجب أحكام قانون تعويض العمال، ١٩٢٣.

٢٠١. وفي فرنسا، يتمتع المتلمذون بالحماية الاجتماعية ذاتها التي يتمتع بها غيرهم من الموظفين في المنشأة. وفي حال تعرض المتلمذ لإصابة أو مرض، يتلقون مخصصات يومية وتعويضاً من نظام الضمان الاجتماعي. إضافة إلى ذلك، فإن المتلمذ يتمتع بالحماية في حالة الأمراض المهنية والحوادث المرتبطة بالعمل، سواء وقع الحادث في مؤسسة التعليم والتدريب المهنيين أو أثناء العمل أو أثناء التنقل من المنزل إلى أماكن التدريب المختلفة.^{٩٥}

^{٩٠} انظر:

https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/health_and_safety/health_safety_work.html [accessed 14 June 2019].

^{٩١} لوائح التلمذة الصناعية (إندونيسيا)، المادة ١٢.

^{٩٢} المجلس الوطني للتدريب المهني (تدريب المتلمذ).

Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 27 (Ghana).

^{٩٣} انظر:

<http://stcs.sante-travail.net/documents/Fiche%20technique%20Culture%20Prev%27%20n%202023%20-%20Apprenti%20-%20Un%20salarie%20à%20former%20et%20à%20accompagner%20-%20STCS%20-%202005-2018%20-%20Version%20finale.pdf> [accessed 13 June 2019].

^{٩٤} قانون التدريب الصناعي، ٢٠١٢، (كينيا).

^{٩٥} انظر: <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/couv sociale.asp> [accessed 13 June 2019].

٢٠٢. وفي غانا، تطبق على جميع المتعلمين الأحكام المتعلقة بالتعويض الواجب دفعه إلى العاملين بسبب تعرضهم لإصابة أو وفاتهم جراء حادث، وذلك بموجب مرسوم الضمان الاجتماعي، ١٩٧٢ وقانون المصانع والمكاتب والمحلات، ١٩٧٠ (رقم ٣٢٨).^{٩٦}

٨-٦-٣ أشكال أخرى من الحماية الاجتماعية

٢٠٣. في البرازيل، يُضمن للمتلمذون حقوقهم في العمل وفي الضمان الاجتماعي (المادة ٦٥ من قانون حقوق الطفل والمراهق). وفي حال إنهاء الاتفاق مبكراً بسبب وقف أنشطة الشركة ووفاء صاحب العمل حين يكون المالك الوحيد لمنشأة تأسست بصفة شركة فردية وإفلاس الشركة، يحق للمتلمذون تأمين بطالة بعد استيفائهم شروطاً معينة.

٢٠٤. وتنص لوائح التلمذ الصناعية في إندونيسيا على أنه يحق للمتلمذون الحماية من حوادث العمل وتأمين وفاة. وفي ألمانيا، يتمتع المتلمذون بتأمين صحي قانوني إلزامي. وإذا كان المتلمذون مشمولين ببوليصة تأمين عائلية، يتوقف شملهم بتلك البوليصة بمجرد بدء برنامج التلمذ الصناعية. كما يجب على المتلمذون إيفاء التأمين الصحي الخاص بهم. وتغطي خطة التأمين الصحي تكاليف المرض. كما يدفع المتلمذون اشتراكاً في خطة الضمان الاجتماعي الذي يمول المعاشات التقاعدية ومخصص العناية طويلة الأجل وإعانات البطالة.^{٩٧}

٢٠٥. والمتلمذون ليسوا مشمولين جميعاً بكل أشكال الحماية الاجتماعية، حتى في أوروبا (سينكفيتش، ٢٠١٨).

٩-٦-٣ إنهاء التلمذ الصناعية

٢٠٦. قد يتطلب الأمر إنهاء اتفاقات التلمذ الصناعية بشكل مبكر في ظل ظروف معينة. وفي بعض البلدان مثل كينيا، يمكن إجراء ذلك بالتراضي بين المتلمذ والمنشأة المضيفة، أو بتقديم أحد الطرفين طلب إنهاء الاتفاق لدى هيئة تنظيمية وموافقتها عليه.^{٩٨} وفي بلدان أخرى، يحدد القانون أسس الإنهاء المبكر. وفي البرازيل، يمكن للمنشأة إنهاء اتفاق تلمذ صناعية بسبب ضعف أداء المتلمذ أو سوء سلوكه الجسيم أو غيابه غير المبرر أو بناء على طلبه. كما يمكن إنهاء الاتفاق إذا توقفت أعمال الشركة، وفي هذه الحالة يجب أن يتلقى المتلمذ تعويضاً عن التسريح.^{٩٩} وفي فرنسا، يمكن أيضاً إنهاء الاتفاق من جانب أي من الطرفين خلال فترة التجربة البالغة شهرين عند بداية برنامج التلمذ الصناعية (جانيت - ميلانوفيتش وآخرون، ٢٠١٧، الصفحة ١٣٤).

١٠-٦-٣ تسوية النزاعات

٢٠٧. وضعت بعض البلدان عملية لتسوية أي نزاع ينشأ بشأن تطبيق أو تفسير بنود اتفاق تلمذ صناعية. وعلى سبيل المثال، ينص الصك التشريعي للوائح المتلمذ LI 1151 لعام ١٩٧٨ في غانا الصادر عن المجلس الوطني للتدريب المهني (تدريب المتلمذ) على أنه ينبغي للمجلس الوطني للتلمذ الصناعية أن يحقق في أي نزاع أو مسألة أخرى تنشأ عن اتفاق تلمذ صناعية، كما ينبغي أن تُبذل كل الجهود من أجل تسوية النزاع ودياً.^{١٠٠} وفي جنوب أفريقيا، يحال النزاع إلى لجنة التوفيق والوساطة والتحكيم.^{١٠١} وفي أستراليا، تمارس بعض الوكالات الحكومية دوراً مماثلاً؛ ففي كوينزلاند، يمكن إحالة النزاعات إلى أمين مظالم التدريب.^{١٠٢} كما يمكن في بعض الحالات إحالة الشكوى إلى محكمة عمل.^{١٠٣} وفي كلتا الحالتين، تبذل عادة مساع من أجل التوفيق أو الوساطة في النزاع

^{٩٦} المجلس الوطني للتدريب المهني (تدريب المتلمذ)

Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 27 (Ghana).

^{٩٧} انظر: <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/versicherungen/> [accessed 13 June 2019].

^{٩٨} قانون التدريب الصناعي، ٢٠١٢، القسم ١٣ (كينيا)؛ قانون المتلمذون، ١٩٦١، القسم ٧ (الهند).

^{٩٩} مجمع قوانين العمل، المادتان ٤٣٣ و ٤٧٩.

^{١٠٠} المجلس الوطني للتدريب المهني (تدريب المتلمذ)

Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 5(b) (Ghana).

^{١٠١} قانون تطوير المهارات رقم ٩٧ لعام ١٩٩٨، القسم ١٩.

^{١٠٢} انظر: <https://trainingombudsman.qld.gov.au/> [accessed 15 June 2019] ومن أجل الاطلاع على دليل إرشادي بشأن عمليات تسوية النزاعات في فيكتوريا، انظر:

<https://www.education.vic.gov.au/Documents/training/employers/apprentices/disputeresolut.pdf> [accessed 12 June 2019].

^{١٠٣} على سبيل المثال، محكمة التوظيف في جنوب أستراليا:

<https://www.saet.sa.gov.au/industrial-and-employment/apprentices-and-trainees/> [accessed 15 June 2019].

قبل إصدار أية أوامر رسمية. والحال ذاتها في فرنسا، حيث يمكن أن ينظم وسيط في التلمذة الصناعية اجتماعاً بين المتلمذ والمنشأة سعياً إلى حل النزاع بين الطرفين. وإذا لم يتمكن الوسيط من حل النزاع، فالخطوة التالية هي إحالة المسألة إلى محكمة عمل.^{١٠٤}

١١-٦-٣ الانتقال والحراك في برامج التلمذة الصناعية

٢٠٨. ترد في بعض النظم أحكام تسمح بانتقال المتلمذ من منشأة إلى أخرى عندما يعتبر ذلك ضرورياً أو مستحسناً من أجل إكمال تدريب المتلمذ. ويمكن أن يحدث ذلك على سبيل المثال، عندما تباع منشأة يتدرب المتلمذ فيها إلى منشأة أخرى أو تستحوذ عليها تلك المنشأة. وفي أستراليا، يؤدي هذا الأمر عادة إلى انتقال اتفاق التلمذة الصناعية إلى المنشأة المالكة الجديدة، سواء بشكل تلقائي^{١٠٥} أو على الأقل بالحصول على موافقة المالك الجديد.^{١٠٦} كما يمكن ترتيب هذه الانتقالات بالتراضي بين المنشأة والمتلمذ، كأن يكون السبب مثلاً هو أن المنشأة لم تعد في وضع يحولها تدريب المتلمذ، أو بسبب خلافات نشأت بين الطرفين.

٢٠٩. وفي البلدان ذات الأنظمة الاتحادية، يمكن اتخاذ ترتيبات خاصة تتيح لبرامج التلمذة الصناعية المنطلقة في إقليم أو مقاطعة أن تستكمل في إقليم آخر أو مقاطعة أخرى، أو أن ينفذ جزء من التدريب المعني في موقع مختلف، إضافة إلى الاعتراف المتبادل بالمؤهلات. وفي كندا، أنشأ بروتوكول تنقل المتلمذ بين المقاطعات والأقاليم، الموقع عام ٢٠١٥ من قبل رؤساء وزارات المقاطعات والأقاليم المختلفة، إطاراً يهدف إلى تسهيل البحث عن عمل أمام المتلمذين في أي مكان في البلد دون انقطاع لا مبرر له في تدريبهم.^{١٠٧}

٢١٠. وكانت هناك أيضاً توجهات نحو تسهيل تنقل المتلمذين عبر الحدود. فعلى سبيل المثال، تم توقيع اتفاق إطاري بشأن التدريب المهني عبر الحدود من قبل أعضاء الإقليم الكبير المكون من إقليمين ألمانيين ولكسمبرغ وبلجيكا (بمجموعها الناطقين باللغتين الفرنسية والألمانية) وفرنسا وأحد أقاليمها.^{١٠٨} وسوف يناقش التعاون الدولي لاحقاً في القسم ٨-٥.

٧-٣ ظروف توفير أو دعم برامج التلمذة الصناعية

١-٧-٣ منشآت توفر التدريب أثناء العمل

٢١١. يشترط عادة بالمنشآت الراغبة في توفير برامج تلمذة صناعية أن تستوفي عدداً من المعايير. وقد يطلب منها أن تثبت امتلاكها بيئة وتجهيزات عمل مناسبة وأنها قادرة على توفير التدريب للكفاءات المطلوبة المنصوص عليها في لوائح التدريب، وقادرة على توفير مدربين أو موجهين جديدين داخل الشركة. ويمكن أن تقوم بهذا الاعتماد رابطة صناعية - كما هو مخطط له بموجب لوائح نظام التلمذة الصناعية الجديد في أوغندا، كما يمكن أن يقوم به مكتب العمل المحلي في بنغلاديش أو منظمة مثل مؤسسة التعاون في إطار التعليم والتدريب المهنيين وسوق العمل في هولندا.

٢١٢. ويشترط القانون على مؤسسة التعاون في إطار التعليم والتدريب المهنيين وسوق العمل، بناء على القانون الهولندي بشأن تعليم البالغين والتعليم المهني، أن تضطلع بالمهام التالية:

- تقديم المشورة واعتماد المنظمات المضيفة وإرشادها؛
- وضع هيكل المؤهلات وتنفيذه؛
- توفير البحث والمعلومات عن سوق العمل وأماكن التلمذة الصناعية ونجاعة برامج التعليم والتدريب المهنيين.

٢١٣. وتشترط قواعد اعتماد المنشآت المضيفة في هولندا على المنشآت ما يلي:

^{١٠٤} انظر: [accessed 13 June 2019]. https://www.laprenti.com/html/apprenti/mediateur_apprentissage.asp

^{١٠٥} بالنسبة إلى جنوب أستراليا: انظر قانون تطوير المهارات والتدريب لعام ٢٠٠٨، القسم ٥٢.

^{١٠٦} بالنسبة إلى كوينزلاند: انظر قانون التعليم والتدريب اللاحقين لعام ٢٠١٤، القسم ٢٩.

^{١٠٧} تجدون دليل انتقال يشرح الإطار ويحدد اشتراطات كل مقاطعة أو إقليم على الموقع الإلكتروني: https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/p-t_apprentice_mobility_transfer_guide.pdf.

^{١٠٨} اتفاق إطاري بشأن التدريب المهني عبر الحدود في الإقليم الكبير.

- أن توفر وظائف وأنشطة جيدة ضمن منظماتها، تكون ذات صلة بعمليات ممارسة المهنة التي يتدرب عليها المتعلم. ويجب أن توفر لكل متعلم وظيفة مناسبة في ظروف اجتماعية آمنة؛
- أن توفر للمتلمذ إشرافاً وافياً ومختصاً. ويجب أن تعين المنشأة المضيفة موجهاً خبيراً داخل الشركة. ويمكن استخدام مواصفات الموجه داخل الشركة بمثابة المرجع؛
- أن تكون مستعدة للتعاون مع مؤسسة التعليم والتدريب المهنيين ومؤسسة التعاون في إطار التعليم والتدريب المهنيين وسوق العمل، وأن تقدم جميع المعلومات الضرورية؛
- أن توافق على إدراج معلومات عن الشركة في الموقع الإلكتروني الذي يستخدمه المتعلمون من أجل البحث عن فرصة تلمذ صناعية.

٢١٤. وقد يسحب الاعتماد إذا لم تعد المنشأة تستوفي الشروط أو إذا عرضت المتعلم للخطر.^{١٠٩}

٢-٧-٣ المدربون داخل الشركة

- ٢١٥. يشترط بالمنشآت عادة أن تثبت قدرتها على توفير مدرب جدير داخل الشركة من أجل الحصول على اعتماد. ويمكن تحديد جدارته، في بعض البلدان، من حيث مؤهلاته وخبرته.
- ٢١٦. وفي المقام الأول، قد يتوخى من المدرب داخل الشركة القيام بجملته أمور منها:
 - إتاحة فرص من أجل تمكين المتعلم من تحقيق الحد الأدنى من نتائج التعلم المنشودة من البرنامج، كما هو مبين في وثائق البرنامج المعتمدة؛
 - دعم المتعلم في مكان العمل عن طريق ضمان إحاطة المتعلم بممارسات العمل الطبيعية والقواعد المتعلقة بالمهنة، بما في ذلك تاريخها وهيكلية موظفيها وقاعدة عملائها ومركزها التنافسي، وإدماج المتعلم، قدر الإمكان، في مجتمع الممارسة في مكان العمل؛
 - حضور يوم إعلامي إلزامي والمشاركة في ورشة عمل فعالة في مجال مهارات التوجيه قبل الشروع ببرنامج التلمذ؛
 - توجيه المتعلم في استكمال سجل العمل المتعلق ببرنامج، وتوقيع صحيفة التقييم بعد إنجاز المتعلم كل مهمة من مهامه وفقاً للمعيار المحدد.^{١١٠}

٢١٧. وفيما يتعلق بالتدريب، يشترط بالمدرّب في تركيا أن يحوز على "شهادة مدرّب معلم" يكتسبها بعد اتباع برنامج مدته ٤٠ ساعة ويتضمن مواضيع على غرار الأمن الوظيفي وعلم النفس التربوي والتحليل المهني وإعداد البرامج وتقييمها (سميث وكيميس، ٢٠١٣، الصفحتان ١٣٤ و ١٣٥). وفي ألمانيا، يجب أن يمتلك المدرّب داخل الشركة مهارات مهنية وخبرة عملية وافية من أجل مرافقة المتعلم، إضافة إلى خبرة تربوية. ويمكن الحصول على الخبرة التربوية باتّباع دورة تدريبية مدتها تقارب ١١٥ ساعة ثم اجتياز تقييم بنجاح، وذلك تمشياً مع القانون المتعلق بمؤهلات المدرّب. والهدف من الدورة التدريبية هو تدريب المدرّب داخل الشركة كي يصبح قادراً على تخطيط التدريب المهني الأولي باستقلالية وتنفيذه ورصده وتقييمه.^{١١١}

٣-٧-٣ الجهات الوسيطة التي توفر خدمات دعم التلمذ الصناعية

- ٢١٨. كان إنشاء جهات وسيطة إحدى الطرق التي حاولت بواسطتها السلطات العامة مواجهة التحدي المتمثل في نقص أماكن التلمذ الصناعية، والحرص في الوقت ذاته على دعم مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في برامج التلمذ الصناعية. والجهة الوسيطة في نظام التلمذ الصناعية هي بصورة عامة شخص أو كيان، بخلاف المنشأة المضيفة أو المؤسسة التعليمية، يساعد على توفير برنامج تلمذ صناعية أو تنسيقه أو دعمه.
- ٢١٩. وفي أستراليا، تُعرف الجهات الوسيطة على أنها منظمات تدريب جماعي تركز على المنشآت والمتعلمين على حد سواء. وتعمل منظمات التدريب الجماعي بصفة صاحب عمل المتعلم، وتسانده عند مواجهته مصاعب

^{١٠٩} انظر: <https://www.s-bb.nl/en/companies/certification/conditions-certification> [accessed 12 June 2019].

^{١١٠} انظر:

<https://www.rai.ie/wp-content/uploads/2018/02/Commis-Chef-Apprenticeship-Employer-Information-26072017-002-002.pdf> [accessed 12 June 2019].

^{١١١} انظر: https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/index.html [accessed 12 June 2019].

أثناء التلمذة الصناعية إضافة إلى توفير التدريب قبل التوظيف لمن هو بحاجة إليه. وتثقف أصحاب العمل، ليس فيما يخص التلمذة الصناعية فحسب، بل فيما يتعلق بمسائل على غرار الصحة والسلامة في مكان العمل (سميث، على وشك الصدور).

٢٢٠. ويشار إلى الجهات الوسيطة في الهند على أنها طرف تجميعي ثالث. ويكون الطرف التجميعي الثالث كيان مضى على وجوده خمس سنوات ويمتلك مجمعاً من البنية التحتية ولديه مجموعة أشخاص ذوي خبرة كافية في إنجاز الأنشطة المقترحة. ويجب أن يحصل على خطابات دعم مما لا يقل عن ٢٠ منشأة راغبة في ضم متعلمين عن طريقه. ووزارة تطوير المهارات وتنظيم المشاريع هي المسؤولة عن اختيار الطرف التجميعي الثالث.^{١١٢}

٨-٣ الرصد والتقييم

٢٢١. توخياً لضمان جودة برامج التلمذة الصناعية، من الضروري رصد وتقييم أداء أصحاب المصلحة المتنوعين. ولهذه الغاية، تنص لوائح التلمذة الصناعية في إندونيسيا على أن تنفيذ التلمذة الصناعية ينبغي أن يكون تحت إشراف مفتشي العمل لدى وزارة القوة العاملة.

٢٢٢. واستحدثت وزارة التعليم في المملكة المتحدة بيان "مسألة التلمذة الصناعية" من أجل انكتر، يحدد مسؤوليات كل منظمة تضطلع بدور في نظام التلمذة الصناعية. ومعهد التلمذة الصناعية مسؤول عن تصميم وتطبيق عمليات الموافقة والاستعراض المتعلقة بالمعايير وخطط التقييم، وعن تقديم المشورة إلى المنشآت فيما يخص سياسة وعملية وضع المعايير والتقييمات الختامية. ومكتب معايير التعليم وخدمات ومهارات الأطفال مسؤول عن التفتيش على جودة التلمذة الصناعية المقدمة إلى المستويات من ٢ إلى ٥، التي تعادل المستويات من ٣ إلى ٥ في إطار المؤهلات الأوروبية. ومكتب تنظيم المؤهلات والامتحانات مسؤول عن تنظيم المؤهلات والامتحانات وعمليات التقييم (وزارة التعليم، ٢٠١٨).

٢٢٣. وفي جمهورية كوريا، تبدأ عملية رصد التلمذة الصناعية باختيار الشركة المشاركة وتستمر لغاية انتهاء التدريب. وتشمل مجموع عمليات العمل، على غرار إعداد مكان العمل وفقاً لمعايير التدريب وتعيين المتعلم وطريقة معاملته وظروف عمله وأساليب التدريس والإدارة والتقييم والتوثيق واستخدام شبكة معلومات التدريب المهني (HRD-Net) (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩ ج).

٢٢٤. وفي كينيا، تعد مؤسسة التدريب تقرير مرحلي عن التقدم المحرز في أداء المتعلم أثناء التدريب داخل المركز، في حين تعد المنشآت تقريراً شهرياً عن التقدم المحرز في التدريب أثناء العمل. ويكون المدربون المعلمون في المنشأة مسؤولين عن التوجيه والإشراف بشكل يومي خلال التدريب أثناء العمل، في حين يكون المفتشون مسؤولين عن ضمان تنفيذ برامج التلمذة الصناعية وفقاً للوائح والمبادئ التوجيهية.^{١١٣}

^{١١٢} الإطار التشغيلي للتلمذة الصناعية في الهند.

^{١١٣} قانون التدريب الصناعي، ٢٠١٢ (كينيا).

التحديات في تنفيذ التلمذة الصناعية الجيدة

٢٢٥. تحقق التلمذة الصناعية منافع عديدة، كما ذكر في الفصل ١. غير أن العديد من البلدان تواجه تحديات في تطبيقها بنجاح. ويعكف هذا الفصل على دراسة التحديات الرئيسية التي تواجهها البلدان في هذا الصدد.

١-٤ واعي اجتماعي ضعيف ومسارات محدودة إلى التعليم العالي

٢٢٦. ليست التلمذة الصناعية خياراً مغرياً بالنسبة إلى العديد من الشباب. فقد يكون لدى الشباب فهم غير مكتمل عن ماهية التلمذة الصناعية. وقد يكون التوجيه المهني المعتاد في المدارس متردياً، وبالتالي قد يكون فهمهم محدوداً لما تنتجه سوق العمل من إمكانيات وكيفية الوصول إلى المهن المختلفة فيها. وقد يظنون أن التلمذة الصناعية متاحة فقط لعدد محدود من الحرف والمهن، ولا يدرون أنها أصبحت متاحة أكثر فأكثر في قطاعات عديدة ومتنوعة.

٢٢٧. وقد لا يرغب الشباب في الإقدام على التلمذة الصناعية إذا رأوا خيار ثانٍ أو كطريق مسدود تكون فيها فرصة تطوير مؤهلاتهم الأولية متعذرة. إضافة إلى ذلك، كلما طال بقاء الشباب في التعليم الرسمي، كلما أخذ سقف طموحاتهم يعلو - ولعل الأهم من ذلك، سقف طموحات والديهم من أجلهم (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٨، الصفحتان ١٢٤ و ١٢٥).

٢٢٨. ونظراً إلى الافتقار العام إلى النفاذية بين التلمذة الصناعية والتعليم العالي، فقد يكون من الصعب على من يباشر في التلمذة الصناعية أن يرتقي في الدراسة الأكاديمية. ومن هذا المنطلق، وضع صانعو السياسات في الدانمارك عام ٢٠١٠ برنامج التلمذة الصناعية في إطار التعليم المهني الثانوي المختلط. واستناداً إلى دراسة تكملية، فإن التلمذة الصناعية في إطار برنامج التعليم المهني الثانوي المختلط تمنح التأهل من التعليم الثانوي العام وبالتالي تسهل الوصول إلى التعليم العالي. ومن ثم ازداد عدد المتعلمين الراغبين في اختيار هذا المسار، وتشير دراسة تقييمية إلى "تمتع برنامج التعليم المهني الثانوي المختلط بإمكانية كبيرة لجذب نوع جديد من المتعلمين" (يوروفاوند/ المفوضية الأوروبية، ٢٠١٨، ب، الصفحة ٧).

٢٢٩. وفي البلدان التي تنفذ فيها التلمذة الصناعية بالدرجة الأولى في الاقتصاد غير المنظم، قد لا تكتسب التلمذة الصناعية سمعة جيدة لأنها لا تقضي في غالب الأحيان إلى مؤهلات رسمية، بل قد تكون استغلالية، نظراً إلى أنها غير منظمة في العادة (انظر القسم ٤-٤-١).

٢-٤ الوصول غير المتكافئ

٢٣٠. هناك أدلة كثيرة تبين أن الأشخاص المنتمين إلى فئات معينة يواجهون عقبات في الوصول إلى التلمذة الصناعية في العديد من البلدان. وهذا صحيح لا سيما بالنسبة إلى النساء والأشخاص المعوقين والأقليات الدينية والإثنية والمهاجرين واللاجئين والأشخاص النازحين قسراً (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧، أ، الصفحات ٩٣-١٠٣). ويختلف نوع ومستوى التمييز باختلاف الظروف الوطنية.

١-٢-٤ نوع الجنس

٢٣١. في بعض البلدان، يؤثر دور الثقافة ونوع الجنس تأثيراً بالغاً على الخيارات المهنية للنساء ويحد من مشاركتهن في التلمذة الصناعية. وكانت نسبة تمثيل النساء في التلمذة الصناعية ٣٣ في المائة في فرنسا (٢٠١٣) و ١٤ في المائة في كندا (٢٠١٤) و ٢٠ في المائة في نيوزيلندا (٢٠١٤) (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧، أ).

٢٣٢. إلا أنها ليست مجرد مسألة أرقام. فقد أظهرت دراسة أجريت في إنكلترا (المملكة المتحدة) أنه بالرغم من التوازن الظاهري بين الجنسين في التلمذة الصناعية عموماً، لكن في حقيقة الأمر يتدرب الرجال والنساء في قطاعات مختلفة تماماً، مما يعكس ويؤكد الفصل المهني في القوة العاملة بشكل عام. فالنساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً بشدة في القطاعات رفيعة الجودة مثل الهندسة (أقل من ٤ في المائة)، في حين أن الرجال ممثلون تمثيلاً ناقصاً في القطاعات منخفضة الأجر كما في صفوف القوى العاملة من الأطفال والشباب (٦,٩ في المائة) (نيوتن ووليامز، ٢٠١٣، الصفحة ٣).

٢٣٣. ويظهر هذا الاختلال في بلدان أخرى ويخلف عواقب اقتصادية وخيمة. ففي ألمانيا مثلاً، يتلقى المتعلمون في سنتهم الثالثة في المهن التي يهيمن عليها الذكور أجراً إجمالياً يبلغ ٨٤٣ يورو في الشهر، في حين يبلغ إجمالي الأجر في المهن التي يهيمن عليها النساء ٧٣٦ يورو في الشهر (DGB-Jugend، ٢٠١٨، الصفحة ٤٦).

٢-٢-٤ الأشخاص المعوقون

٢٣٤. يمثل الأشخاص المعوقون ١٥ في المائة من سكان العالم ولا يشكلون فئة متجانسة. وتشمل الإعاقة مجموعة من الاعتلالات - بما فيها الاعتلالات الجسدية أو الحسية أو العقلية أو النفسية الاجتماعية - التي قد تؤدي، بتفاعلها مع الحواجز السلوكية والبيئية، إلى الحد من مشاركة هؤلاء الأشخاص مشاركة كاملة في المجتمع (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٨، د). وقد يواجه الأشخاص المعوقون عقبات بسبب التمييز أو الاستبعاد الاجتماعي أو المستويات المنخفضة في التعليم الأساسي أو الصعوبات في الوصول إلى ما يقدمون عليه.

٢٣٥. وعدد الأشخاص المعوقين المقبلين على التلمذة الصناعية منخفض عموماً. ففي ألمانيا، أبرم ٨٦٧٩ عقداً رسمياً في التلمذة الصناعية مع أشخاص معوقين عام ٢٠١٦ (وزارة التعليم والبحث الفيدرالية الألمانية، ٢٠١٧، الصفحة ٧٨).^{١١٤} أما في إنكلترا (المملكة المتحدة)، فكان عدد المتعلمين الذين بدأوا التلمذة الصناعية في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ واصفين أنفسهم من ذوي الصعوبة في التعلم أو الإعاقة أو المشاكل الصحية، يقارب ٤٢٠٠٠ متعلم (١١,٢ في المائة من المتعلمين الجدد)، وهي نسبة ما فتئت ترتفع باطراد منذ الفترة ٢٠١١-٢٠١٢ (مكتب التدقيق الوطني، ٢٠١٩، الصفحة ٢٢).

٢٣٦. وتقدم الهيئات العامة في العديد من البلدان، مثل أستراليا، الدعم للمتلمذيين المعوقين سواء عن طريق تقديم حوافز مالية إلى المنشآت أو خدمات التوجيه للمتلمذيين أنفسهم.^{١١٥}

٣-٢-٤ المهاجرون واللاجئون والنازحون داخلياً والنازحون قسراً

٢٣٧. قد يعاني المهاجرون من التمييز على أساس دينهم أو لونهم أو هويتهم الثقافية. إضافة إلى ذلك، قد يواجهون صعوبات في الوصول إلى التلمذة الصناعية إذا لم يمتلكوا المهارات اللغوية المناسبة أو لم يستوفوا متطلبات الدخول أو لم يمكنهم إثبات استيفائهم لها.

٢٣٨. ويثير إدماج الأشخاص اللاجئين والنازحين والأشخاص المتحدرين من الهجرة في سوق العمل تحديات جمة أمام الهيئات العامة في البلدان المضيفة، ويتطلب هذا الأمر تقديم الدعم والمشورة على نحو واسع.

٢٣٩. وفي جنوب أفريقيا، يمكن للمهاجرين طلب شهادة تقييم من هيئة المؤهلات في جنوب أفريقيا، وهي تعادل المؤهلات الأجنبية مع المؤهلات المندرجة في إطار المؤهلات الوطني لديها، ويمكن بالتالي أن يستخدمها المهاجرون بهدف إثبات استيفائهم لمتطلبات الدخول في التلمذة الصناعية.^{١١٦}

^{١١٤} لا تعكس هذه الأرقام مع ذلك جميع عقود التلمذة الصناعية المبرمة مع أشخاص معوقين.

^{١١٥} انظر: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/programs> [accessed 25 Sep. 2019].

^{١١٦} انظر: <http://www.saqqa.org.za/show.php?id=5741> [accessed 7 Aug. 2019].

٤-٢-٤ كبار السن

٢٤٠. فيما مضى، كانت التلمذة الصناعية تعتبر في المقام الأول وسيلة لتسهيل عملية انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل. والواقع أنّ بعض البلدان فرضت حداً أقصى للسّن للشروع في التلمذة الصناعية. غير أنّ مفهوم الحصول على عمل وحيد مدى الحياة لم يعد سارياً بين الناس في العديد من المهن اليوم. فالتحولات السريعة في عالم العمل تفرّض متطلبات جديدة تستدعي من كبار السن اكتساب مهارات جديدة وتطوير مهاراتهم الحالية طوال حياتهم العملية. وإعادة توجيه التلمذة الصناعية للتصدي للتحول النموذجي الحاصل في عالم العمل، إنما هي تحدٍ عظيم الشأن.

٥-٢-٤ الفئات الأخرى

٢٤١. إنّ الأشخاص المنتمين إلى أقليات عرقية أو دينية والشعوب الأصلية هم عموماً أقل تمثيلاً في التلمذة الصناعية وقد يعانون من أشكال صريحة أو مبطنة من التمييز. علاوة على ذلك، قد تكون الحواجز أمامهم إما موضوعية (مثل إجادة اللغة) وإما ثقافية (مثل سوء سمعة إحدى المهن في البلد الأصلي) وإما اجتماعية (مثل انعدام التواصل المباشر مع المنشآت الموظفة للمتلمذيين) (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٨، الصفحة ١٣٢).

٢٤٢. وفي جنوب أفريقيا، لطالما هيمن أصحاب البشرة البيضاء على التلمذة الصناعية في الماضي، لكن بحلول عام ٢٠١٢، كانت غالبية المتلمذيين من أصحاب البشرة السوداء (ما يربو على ٧٠ في المائة). إلا أنّ أصحاب البشرة السوداء من أبناء جنوب أفريقيا، كشريحة من السكان، ما زالوا أقل تمثيلاً (شانكسلياني وآخرون، ٢٠١٧، الصفحة ٤٢).

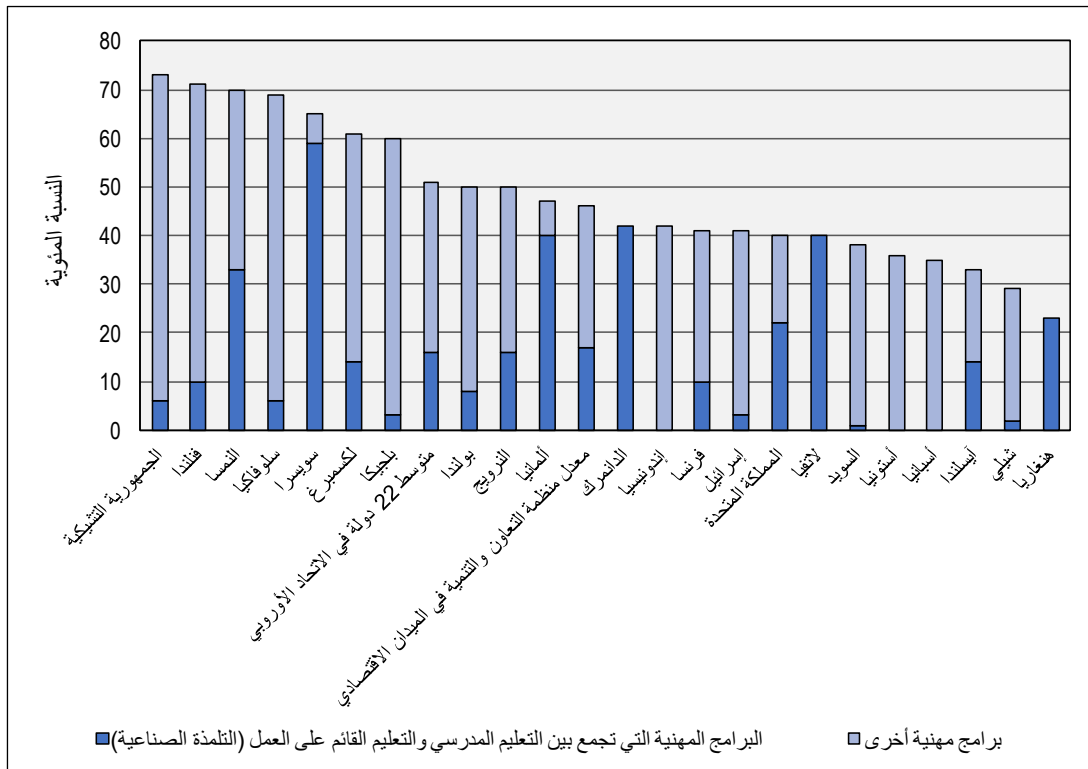
٢٤٣. وفي الهند، وبهدف ضمان التمثيل المتكافئ، تنص قواعد التلمذة الصناعية على وجوب حجز مقاعد في التلمذة الصناعية للفئات المحرومة (بما فيها الطوائف المصنفة والقبائل المصنفة).

٣-٤ انتشار متدنٍ للتلمذة الصناعية

٢٤٤. على الرغم من أنّ التلمذة الصناعية هي أكثر نجاعة وفعالية من التدريب والتعليم المهنيين المنفذين في المدارس، إلا أنّ نسبة المتلمذيين إلى الطلاب في برامج التدريب والتعليم المهنيين ونسبة المتلمذيين إلى الأشخاص المستخدمين، ما فتئت في غاية الانخفاض في معظم البلدان.

٢٤٥. ووفقاً لبيانات مستمدة من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإن نسبة طلاب التعليم الثانوي المسجلين في برامج التدريب والتعليم المهنيين في مختلف بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تبلغ ٤٦ في المائة، و٣٧ في المائة من هؤلاء مسجلون في برامج التلمذة الصناعية (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٧). ويبين الشكل ٢ أنّ التلمذة الصناعية هي الشكل الغالب في برامج التدريب والتعليم المهنيين في الدانمرك وألمانيا وهنغاريا ولاتفيا وسويسرا. أما في بلجيكا وشيلي والجمهورية التشيكية وإستونيا وفنلندا وإندونيسيا وإسرائيل وسلوفاكيا وإسبانيا والسويد فإن طلاب التعليم الثانوي المسجلين في برامج التدريب والتعليم المهنيين تكاد تكون فرصهم معدومة في اختيار التلمذة الصناعية.

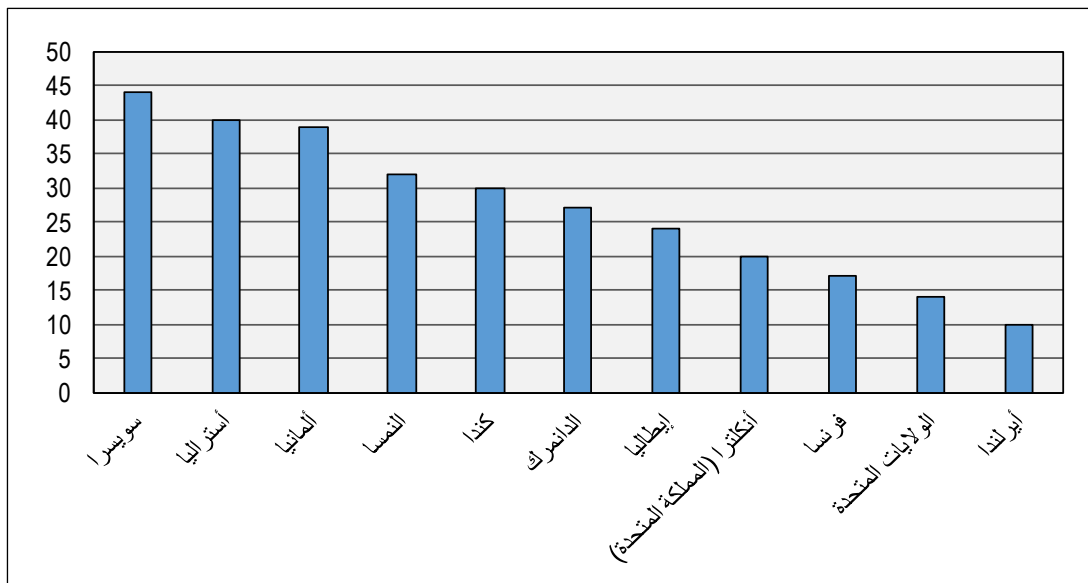
الشكل ٢: نسبة طلاب التعليم الثانوي المسجلين في التلمذة الصناعية وغيرها من برامج التدريب والتعليم المهنيين، ٢٠١٥



المصدر: مقتبس عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠١٧، ومستنسخ في مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩، ج، الصفحة ٤.

٢٤٦. وتتجلى في الشكل ٣ نتائج دراسة تقدر عدد المتعلمين في كل ١٠٠٠ شخص مستخدم لعام ٢٠١١ أو في آخر سنة متاحة. ووجدت الدراسة أن عدد المتعلمين في كل ١٠٠٠ شخص مستخدم كان كما يلي: ٤٤ في سويسرا؛ ٤٠ في أستراليا؛ ٣٩ في ألمانيا؛ ٣٢ في النمسا؛ ٣٠ في كندا؛ ٢٧ في الدانمرك؛ ٢٤ في إيطاليا؛ ٢٠ في إنكلترا؛ ١٧ في فرنسا؛ ١٤ في الولايات المتحدة؛ ١٠ في إيرلندا (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، ب).

الشكل ٣: عدد المتعلمين في كل ١٠٠٠ شخص مستخدم، ٢٠١١ أو سنة حديثة العهد



المصدر: مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، ب.

٢٤٧. أما البيانات المستمدة من أمريكا اللاتينية عن عام ٢٠١٦ أو عن آخر سنة متوفرة، كما هو موضح في الجدول ٥، فتظهر باستثناء كولومبيا، أن عدد المتعلمين في كل ١٠٠٠ شخص مستخدم منخفض للغاية في المؤسسات الأعضاء في مركز البلدان الأمريكية لتطوير المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧، الصفحة ٣٥). وهو أقل من ١٠ في ١٠٠٠ في جميع المؤسسات باستثناء دائرة التدريب الوطنية في كولومبيا. حتى إن عدد المتعلمين منخفضاً شديداً مقارنة بعدد طلاب التعليم المهني.

الجدول ٥: المشاركون في برامج التدريب المهني والتلمذة الصناعية في المؤسسات الأعضاء في مركز البلدان الأمريكية لتطوير المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٦، أو آخر سنة متوفرة

البلد	المؤسسة أو المؤسسات	المشاركون في التدريب المهني	عدد المتعلمين	عدد المتعلمين كنسبة مئوية من المشاركين في التدريب المهني	عدد المتعلمين في كل ١٠٠٠ شخص مستخدم
الأرجنتين	INET	450 638	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
جمهورية بوليفيا المتعددة القوميات	INFOCAL	61 395	1 706	2.78	أقل من ١
البرازيل	SENAI	3 415 058	213 126	6.24	أقل من ١
شيلي	SENCE	880 315	1 283	0.15	أقل من ١
كولومبيا	SENA	4 069 644	345 206	8.48	17
كوستاريكا	INA	132 850	289	0.22	أقل من ١
كوبا	MTSS	119 486	لا يوجد	لا يوجد	أقل من ١
أكوادور	SETEC-SECAP	85 414	لا يوجد	لا يوجد	أقل من ١
السلفادور	INSAFORP	322 534	1 908	0.59	1
غواتيمالا	INTECAP	351 292	975	0.28	أقل من ١
هندوراس	INFOP	205 744	189	0.09	أقل من ١
المكسيك	CONALEP, DGCFT	758 348	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد
بنما	INADEH	63 074	2 124	3.37	1
باراغواي	SNPP	177 173	1 020	0.58	أقل من ١
بيرو	SENATI	510 852	5 328	1.04	أقل من ١
الجمهورية الدومينيكية	INFOTEP	694 388	433	0.06	أقل من ١
أوروغواي	INEFOP, CETP/UTU	121 760	لا يوجد	لا يوجد	أقل من ١

ملاحظة: تشير البيانات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه إلى برامج التلمذة الصناعية المنفذة في الاقتصاد المنظم والتي تشكل جزءاً من برامج التعليم الرسمي. ولا تدل هذه البيانات على عدد المقاعد المتاحة، ولا تدل بطبيعة الحال على عدد المتعلمين المحتملين الباحثين عن مقعد في التلمذة الصناعية.

لا يوجد: بيانات غير متوفرة.

المصدر: مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧.

٢٤٨. إن عرض مقاعد التلمذة الصناعية هو أمر جوهري لنجاح أي برنامج تلمذة صناعية ويمكن أن يتأثر بعدد من العوامل المختلفة، بما فيها بيئة الأعمال عموماً والنظام القانوني والتنظيمي المعمول به وتوافر الحوافز المالية والعوامل الثقافية. فإذا لم تستبق المنشآت تزايد الطلب على العمال الماهرين وإذا لم تكن منافع المشاركة في التلمذة الصناعية واضحة، فستكون المنشآت أقل استعداداً لتوفير مقاعد للتلمذة الصناعية.

٢٤٩. ويمثل حجم المنشأة بدوره عاملاً من تلك العوامل. فعادة ما يكون لدى المنشآت الكبيرة إدارة موارد بشرية أو إدارة تدريب توظف متخصصين ذوي خبرة في التعامل مع مسائل التلمذة الصناعية، بدءاً من المسائل الإدارية وصولاً إلى التعليمية منها. غير أن هذا قد لا ينطبق على المنشآت متوسطة الحجم، وهو بكل تأكيد لن ينطبق على المنشآت الصغيرة أو بالغة الصغر.

٢٥٠. ويغطي الجانب الإداري في العادة جملة أمور منها: توظيف المتعلم؛ الالتزامات القانونية المتعلقة بالاتفاقات؛ شروط العمل؛ الإغفاء الضريبي وغيره من الحوافز. ويغطي الجانب التعليمي عادةً: أنشطة الموجهين داخل المنشأة؛ الصلات مع مؤسسات التدريب والتعليم المهنيين؛ أحكام معايير التدريب؛ متطلبات المنهج الدراسي والتقييمات المصاحبة له.

٢٥١. وفي بعض البلدان، سجل انخفاض في عدد المنشآت التي تقدم التلمذة الصناعية. ففي ألمانيا مثلاً، هبط عدد المنشآت التي تقدم التلمذة الصناعية من ٤٨٩ ٨٩٠ في ٢٠٠٧ إلى ٤٢٧ ٤٩٦ في ٢٠١٥، وبدا ذلك الانخفاض أكثر وضوحاً في صغرى المنشآت (العاملة بأقل من عشرة موظفين). وأجرى المعهد الفيديرالي الألماني للتدريب والتعليم المهنيين دراسة استقصائية عن المنشآت التي لا تشارك في برامج التدريب. وكانت الأسباب المقدمة في أغلب الأحيان حيال عدم مشاركتها هي غياب الطلاب حالياً على عمال شباب جدد وطلبات معدومة أو دون المستوى المطلوب ومرشحون غير مناسبين. إضافة إلى ذلك، كانت هناك أسباب أخرى مثل الشكوك حول معادلة التكلفة - المنفعة أو الظروف المتغيرة في المنشأة (الوزارة الفيديرالية الألمانية للتعليم والبحث، ٢٠١٧، الصفحات ٦٧-٦٩).

٤-٤ التحديات في الاقتصاد غير المنظم

٢٥٢. التلمذة الصناعية في الاقتصاد غير المنظم، (يشار إليها عادة التلمذة الصناعية غير المنظمة) هي الوسيلة الرئيسية للتعليم واكتساب الكفاءات من أجل التوظيف كما جاء في القسم ١-١. وعادة ما تشتمل على نظام غير منظم لنقل المهارات من حرفي ماهر إلى متعلم شاب يكتسب المهارات عن طريق الملاحظة والمحاكاة والتكرار أثناء عمله مع الحرفي الماهر. إلا أن الدراسات التي أجرتها منظمة العمل الدولية في أفريقيا الجنوبية والشرقية (أغراوال، ٢٠١٣) أظهرت أن هذا الشكل من التدريب تشوبه بعض العيوب، وهي بالتالي:

- التدريب غير منظم وغير هيكلي وتنبأين نوعية التدريب الذي يقدمه الحرفيون الماهرون تبايناً شديداً؛
- لا تتوفر في العادة معايير للتدريب أو آليات فعالة لضمان جودته؛
- عادة ما تكون ظروف العمل سيئة وتدابير السلامة والصحة المهنية معدومة في العادة؛
- لا تقدم المعرفة الأساسية بصورة مناسبة؛
- عادة ما يكون الاتفاق بين الحرفي الماهر والمتعلم اتفاقاً شفويّاً وبالتالي صعب الإنفاذ، مما قد يؤدي إلى استغلال المتعلم؛
- من المحتمل أن يتوجب على المتعلم العمل لساعات طويلة، دون عطلات مدفوعة الأجر أو تعويض عن الإصابات المرتبطة بالعمل؛
- ربما تكون مدة التدريب مفرطة؛
- بعض الحرفيين الماهرين يطلبون أجراً لقاء التدريب؛
- المهارات المكتسبة غير موثقة وغير معترف بها على الصعيد الوطني، مما يجعل تنقل المتعلم في سوق العمل أمراً شاقاً؛
- يتجلى الفصل المهني بين الجنسين بكل وضوح.

٥-٤ تكيف التلمذة الصناعية مع الاقتصاد الرقمي

٢٥٣. أدى ظهور الصناعة المتقدمة والتكنولوجيا الرقمية، على غرار صناعة المواد المضافة والذكاء الاصطناعي والروبوتات التعاونية والأتمتة الصناعية، إلى تعديل الملامح المهنية والحاجة إلى إدخال مجموعات جديدة من المهارات العالية والكفاءات المستعرضة على برامج وممارسات التلمذة الصناعية. غير أن اكتساب هذه المهارات قد يتطلب برامج تعليم وتدريب على مستوى تعليمي أعلى من المستوى الذي توفره عادة التلمذة الصناعية.

٢٥٤. وفي ألمانيا مثلاً، تتضمن مبادرة التدريب المهني ٤٠،٠ التي استهلكت في ٢٠١٦، إجراء بحث على مستوى الشركة بشأن الملامح المهنية الجديدة في صناعة السيارات وتدابير تحسين الكفاءات الرقمية للمتلمذيين ولموظفي التعليم والتدريب (يوروفاوند/ المفوضية الأوروبية، ٢٠١٨ ج، الصفحتان ٢٣ و ٢٤).

٢٥٥. وفي أستراليا والدانمرك وفرنسا وألمانيا وإيرلندا وإيطاليا والولايات المتحدة - في شركات مثل ABB و Airbus و Bosch و Festo و Oberg و Siemens و Varley وغيرها من التشكيلات الإقليمية والقطاعية - أظهرت دراسات إفرادية ما يلي: يجري إدخال التعديلات على برامج التلمذة الصناعية بصورة متواصلة؛ هناك حاجة إلى رؤية متكاملة من أجل التغيير؛ هناك تعاون بين الشركاء الاجتماعيين، وخاصة في الدانمرك وألمانيا؛ هناك عدم موازنة بين العرض والطلب، ووجود فائض في الطلب؛ لا بد من تحقيق توازن بين المهارات والكفاءات المخصصة وبين المهارات والكفاءات المستعرضة؛ يتطلب التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل تخصيص موارد واستثمارات كبرى في الأجهزة والبرمجيات. غير أنه لا بد من ضمان أن تكون القرارات بشأن استراتيجيات وبرامج التلمذة الصناعية متخذة سريعاً، لأن الوقت المنفق في تحديد أو إعادة تحديد الملامح المهنية وبرامج التدريب ووضع مناهج وطرق التقييم وإثبات من صحة المؤهلات، قد يعني أن التدريب متخلف بأشواط عن التطورات الجارية في سوق العمل. علاوة على ذلك، لن يمكن اتخاذ هذه القرارات سريعاً إلا إذا وجد تنسيق مؤسسي دينامي (يوروفاوند، ٢٠١٩، الصفحتان ٣٥ و ٣٦).

٦-٤ أشكال عمل جديدة

٢٥٦. لوحظت زيادة بالغة في عدد الأشخاص المنخرطين في أشكال عمل جديدة وغير معتادة، على غرار عمل المنصات الرقمية (أي العمل عند الطلب والذي يجري ترتيبه عن طريق منصات رقمية في اقتصاد الأعمال الصغيرة).^{١١٧} وغالباً ما يفترض أن يكون هؤلاء العمال "مستقلين" عاملين لحسابهم الخاص، وبالتالي ليسوا مخولين للحصول على ذات الحقوق والإعانات والحمايات الممنوحة إلى المستخدمين. ولاحظت منظمة العمل الدولية أن العاملين في العمالة غير المعتادة "أقل احتمالاً بأن يتلقوا تدريباً أثناء العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى مضاعفات سلبية على تطور المسار الوظيفي، وخاصة بالنسبة إلى العمال الشباب" (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦، الصفحة xxiv).

٢٥٧. وفقاً لما جاء في تقرير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (٢٠١٩، الصفحة ٦١)، "يمكن أن يضطلع أصحاب العمل بدور هام في توفير فرص التدريب، ويمكن أن يروا أن استثمارهم في تدريب الموظفين العاملين بدوام كامل أو بعقود مفتوحة يعود عليهم بعوائد طائلة مقارنة بمقارنة بالعاملين بعقود محددة الأجل أو عقود بدوام جزئي أو عقود متقطعة". ويشير التقرير ذاته إلى شروع بعض البلدان، مثل فرنسا، في معالجة هذه المسألة عن طريق اعتماد حسابات تعلم فردية، وهي مبادرة أطلقت عام ٢٠١٥ (المرجع نفسه، صفحة ٦٤).^{١١٨} غير أن التركيز مسلط على مواصلة برامج التعليم والتدريب المهنيين وترتيبات التدريب المرنة الموجهة إلى عمال المنصات الرقمية ومن على غرارهم، وليس على إطلاق برامج التعليم والتدريب المهنيين الموجهة إلى المتلمذيين الصناعيين.

^{١١٧} فيما يتعلق بعمل المنصات، انظر "Eurofond"، ٢٠١٨. وفيما يتعلق بالعمل غير المعتاد عموماً، انظر مكتب العمل الدولي، ٢٠١٦.

^{١١٨} في فرنسا، انظر القانون رقم ٢٠١٨-٧٧١ الصادر في ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٨ بشأن حرية اختيار المرء مستقبله المهني.

استراتيجيات تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة

٢٥٨. يبين هذا الفصل عدداً من الاستراتيجيات الهادفة إلى تذليل التحديات التي تواجهها البلدان عند تنفيذ برامج التلمذة الصناعية الجيدة، وبعبارة أخرى، إلى تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة.

١-٥ خلق بيئة مؤاتية للتلمذة الصناعية الجيدة

٢٥٩. توجهاً لتعزيز التلمذة الصناعية الجيدة لا بد من خلق بيئة مؤاتية عن طريق ما يلي:

- وضع وتنفيذ استراتيجيات للتلمذة الصناعية الجيدة ووضع أهداف وطنية وتخصيص موارد مناسبة من أجل التلمذة الصناعية الجيدة؛
- إدراج التلمذة الصناعية الجيدة في استراتيجيات التنمية الوطنية وفي سياسات العمالة والتعليم والتعلم المتواصل؛
- تشجيع الشركاء الاجتماعيين على دعم التلمذة الصناعية الجيدة عن طريق إشراكهم رسمياً في عمل الكيانات المسؤولة عن تصميم وتنفيذ برامج التلمذة الصناعية الجيدة؛
- تطوير قدرات الشركاء الاجتماعيين وتزويدهم بخدمات الدعم بغية جعلهم في وضع أفضل للمشاركة بفعالية في عمل الهيئات التنظيمية والاستشارية المعنية أو في آلية حوار اجتماعي أوسع نطاقاً؛
- تقديم الحوافز، على غرار تقاسم التكلفة أو الإعفاءات الضريبية أو الإعانات في اشتراكات الضمان الاجتماعي، إلى المنشآت وخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- تشجيع الجهات الوسيطة، بما في ذلك عن طريق الدعم المالي، على المشاركة في توفير برامج التلمذة الصناعية الجيدة وتنسيقها ودعمها؛
- القيام بأنشطة توعية وحملات ترويجية على فترات منتظمة بغية زيادة جاذبية التلمذة الصناعية الجيدة وإعلاء صورتها؛
- إرساء برامج تلمذة صناعية تحضيرية بهدف تمكين الشباب من اكتساب الكفاءات المطلوبة لتأهيلهم للمشاركة في برامج التلمذة الصناعية الجيدة؛
- تسهيل وصول المتعلمين إلى المزيد من فرص التعليم التقني والتعليم العالي؛
- استخدام تكنولوجيات جديدة وطرق مبتكرة من أجل تحسين فعالية ونجاعة تنفيذ التلمذة الصناعية الجيدة وإدارتها؛
- إتاحة الفرصة أمام أصحاب المصلحة على المستوى القطاعي كي يقدموا توصياتهم بشأن فترة التدريب والأجر والتناسب المطلوب بين التعلم أثناء العمل والتعلم خارج العمل استناداً إلى تعقد العمل.

٢-٥ وضع إطار تنظيمي متين

٢٦٠. تتطلب التلمذة الصناعية الجيدة إطاراً تنظيمياً جامعاً يضع الشروط العامة من أجل تصميم نظم وبرامج التلمذة الصناعية وتنفيذها ورصدها وتقييمها ويضمن ظروف عمل لائقة في مكان العمل. وينبغي أن تضع الحكومات هذه الأطر بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين وغيرهم من أصحاب المصلحة (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٧) مع مراعاة ما يلي:

- تعريف التلمذة الصناعية؛
- تحديد وضع المتلمذ وشروط وظروف التلمذة الصناعية - بما فيها ظروف العمل والأجر والحماية الاجتماعية وآليات التظلم؛
- تحديد الآليات المؤسسية المعنية بتنظيم التلمذة الصناعية وإدارتها والطريقة التي سيضطلع بموجبها الحوار الاجتماعي بدوره؛
- توضيح حقوق جميع أصحاب المصلحة المعنيين وأدوارهم ومسؤولياتهم، بما في ذلك طبيعة الاتفاقات بين المنشأة المضيفة والمتلمذ والمؤسسات الأخرى؛
- تحديد المهن والمؤهلات التي تغطيها التلمذة الصناعية؛
- ذكر مدة التلمذة الصناعية ونسبة ما تشتمل عليه من تدريب أثناء العمل وتدريب خارج العمل وعمليات التقييم وتصديق التعلم والشهادة أو الإجازة الصادرة عند إتمام برنامج التلمذة الصناعية؛
- تحديد آليات تضمن جودة وجدوى التلمذة الصناعية، بما في ذلك متطلبات الأهلية بالنسبة إلى مؤسسات ومنشآت التدريب؛
- ضمان ترتيبات تمويل مستدام ومنصف لبرامج التلمذة الصناعية، بما فيها تقاسم التكلفة بين الحكومة والمنشآت والمتلمذين؛
- التوصية بتدابير تهدف إلى تشجيع الإدماج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين؛
- تحديد ترتيبات رصد وتقييم التلمذة الصناعية.

٣-٥ جعل التلمذة الصناعية أكثر جاذبية في نظر المنشآت، وخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة

- ٢٦١. المنشآت بمختلف أحجامها هي أصحاب المصلحة الرئيسية في نظم وبرامج التلمذة الصناعية. ويمكن للهيئات العامة إطلاق استراتيجيات طموحة للتلمذة الصناعية، لكن لا يمكن تحقيق هذه الاستراتيجيات دون دعم قطاعات الأعمال أو المنظمات الأخرى.
- ٢٦٢. ومن المستحسن اتخاذ عدد من التدابير المحددة بغية تشجيع المنشآت، وخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، على المشاركة في برامج التلمذة الصناعية. وتشتمل هذه التدابير على ما يلي:
 - تنظيم حملات وأحداث لإبراز المنافع العائدة على المنشآت من التلمذة الصناعية الجيدة؛
 - تقديم بعض أشكال الحوافز المالية إلى المنشآت التي تقدّم فرص التلمذة الصناعية (مثل منحة توظيف أو إعفاء ضريبي أو إعانات في مدفوعات الضمان الاجتماعي)؛
 - إنشاء إدارة وطنية أو قطاعية أو إقليمية أو محلية من شأنها التوفيق بين المنشآت والمتلمذين المحتملين؛
 - تشجيع إنشاء هيئات قطاعية من شأنها أن تجري عمليات استباق المهارات أو تجميع احتياجات التدريب لدى المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
 - تشجيع إنشاء أو تعيين جهات وسيطة، على غرار غرف التجارة أو منظمات التدريب الجماعي (انظر القسم ٣-٧-٣)، من شأنها تقديم المشورة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة ودعمها وإنشاء شراكات من أجلها مع مؤسسات التدريب والتعليم المهنيين المحلية؛
 - تقديم برامج تدريب تتحلّى بالمرونة إلى موظفي الشركة المسؤولين عن توجيه المتلمذ؛
 - إنشاء إدارة معلومات من أجل نشر الأفكار والخبرات بشأن ما يفيد في جعل التلمذة الصناعية الجيدة أكثر جاذبية في نظر المنشآت وخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
 - توفير المرونة بهدف تكييف جزء من معيار التدريب الوطني مع متطلبات منشأة من المنشآت.

٤-٥ جعل التلمذة الصناعية أكثر جاذبية في نظر الشباب

٢٦٣. على حد ما ذكر في الفصل ٤، أن هناك أسباب عديدة قد تؤدي إلى عدم انجذاب الشباب لفكرة القيام بتلمذة صناعية. لذا، من المستحسن اتخاذ عدد من التدابير المحددة بهدف تشجيع الشباب على التسجيل في برامج التلمذة الصناعية. وتشتمل هذه التدابير على ما يلي:

- تنظيم أيام إعلامية في المدارس وحملات توعية في المجتمع كافة، بمساعدة سفراء التلمذة الصناعية، من أجل الترويج للمنافع التي تعود على الشباب من التلمذة الصناعية الجيدة؛
- تقديم خدمة مشورة وإرشاد شاملة - قبل التلمذة الصناعية وأثناءها - بهدف تنوير الشباب لتمكينهم من اختيار التدريب والمسار المهني المناسبين؛
- ضمان أن يتلقى المتعلمون أجوراً مناسبة طوال مدة التلمذة الصناعية، على أساس اتفاق جماعي أو حد أدنى من الأجر، وأن يكونوا مشمولين ببرنامح حماية اجتماعية ولوائح السلامة والصحة المهنيين بغية تفادي الحوادث والأمراض المهنية؛
- إنشاء إدارة وطنية أو قطاعية أو إقليمية أو محلية من شأنها التوفيق بين المتعلمين والمنشآت المستعدة لاستقبال المتعلمين؛
- ضمان الاعتراف بمؤهلات التلمذة الصناعية على الصعيد الوطني وإتاحة المجال أمام المزيد من فرص التعليم التقني والتعليم العالي؛
- ضمان أن تكون ظروف وبيئة العمل آمنة في المنشأة؛
- إنشاء إدارة معلومات من أجل نشر الأفكار والخبرات بشأن ما يفيد في إعلاء صورة التلمذة الصناعية؛
- تشجيع منظمات العمال على تمثيل حقوق العمل للمتلمذين وحمايتهم ووضع استراتيجية من أجل إدراج حقوق العمل في برامج التلمذة الصناعية.

٥-٥ تعزيز الشمولية في التلمذة الصناعية

٢٦٤. من شأن التدابير التالية أن تعزز الشمولية في التلمذة الصناعية:

- تنظيم أيام إعلامية في المدارس وحملات توعية في المجتمع كافة، من أجل الترويج للمنافع التي تعود على الجميع من التلمذة الصناعية الجيدة؛
- تحديد أهداف من أجل زيادة مشاركة الأشخاص من خلفيات أو سمات خاصة في التلمذة الصناعية الجيدة، وحجز مقاعد لهم فيها؛
- توفير تدريب محدد بشأن التنوع لجميع الموظفين المضطلعين بمسؤوليات التوظيف والتوجيه؛
- اطلاع المنشآت على مجموعة الوكالات الموجودة لدعم أفراد من المجموعات الأقل تمثيلاً فيما يتعلق بالتلمذة الصناعية الجيدة؛
- تقديم خدمة مشورة وإرشاد مستهدفة تحديداً، بالتعاون مع المنظمات التي تمثل أو تدعم المجموعات الأقل تمثيلاً، قبل الشروع بالتلمذة الصناعية الجيدة وأثناءها؛
- تقديم بعض أشكال الحوافز المالية (مثل منحة توظيف أو إعفاء ضريبي أو إعانات في مدفوعات الضمان الاجتماعي) إلى المنشآت التي تختار متعلمين من المجموعات الأقل تمثيلاً؛
- تحسين الإبلاغ والمساءلة والشفافية عن طريق نشر عدد المتعلمين المستخدمين في المنشآت ومعدلات الإنجاز ومعدلات الانتقال إلى عالم العمل، مع نشر الأرقام مصنفة حسب نوع الجنس والإثنية والإعاقة؛
- ضمان أن يتلقى المتعلمون أجوراً مناسبة طوال مدة التلمذة الصناعية، على أساس اتفاق جماعي أو حد أدنى من الأجر، وأن يكونوا مشمولين ببرنامح الحماية الاجتماعية وأن يقدم لهم الدعم الإضافي من أجل تسديد المصاريف المتعلقة تحديداً بحالتهم، مثل تكاليف رعاية الأطفال وتكاليف التنقل؛
- زيادة مرونة التلمذة الصناعية الجيدة كي تلبى الاحتياجات المختلفة، مثل احتياجات النساء والأشخاص المعوقين؛

- إجراء تكييفات مادية على قاعات الدروس وأماكن العمل بغية ضمان مشاركة الأشخاص المعوقين مشاركة منتجة؛
- إنشاء إدارة معلومات من أجل نشر الأفكار والخبرات بشأن ما يفيد في تحقيق المساواة والتنوع في التلمذة الصناعية الجيدة؛
- تشجيع منظمات العمال على تمثيل وحماية حقوق عمل المتعلمين من المجموعات الأقل تمثيلاً ووضع استراتيجية من أجل إدراج حقوق العمل في برامج التلمذة الصناعية.

٦-٥ تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة في الاقتصاد غير المنظم

٢٦٥. على حد ما ذكر في الفصل ٤ أن تنفيذ برامج التلمذة الصناعية في الاقتصاد غير المنظم يثير تحديات عديدة. ومن المستحسن اتخاذ تدابير محددة بهدف تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة في الاقتصاد غير المنظم (أغاروال، ٢٠١٣، الصفحات ١١٣-١١٦). وتشتمل هذه التدابير على ما يلي:
- تكييف طبيعة التدخلات بالارتكاز على الممارسة المحلية، وتعزيز آلية تنظيم الذات بواسطة رابطات الأعمال الصغيرة بدلاً عن الهيئات العامة، باعتبار ذلك من المبادئ الجوهرية؛
 - تعزيز الوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر بواسطة تقديم التدريب إلى الحرفيين الماهرين بغية تحسين مهاراتهم التقنية والتعليمية والمتعلقة بالأعمال؛ ضمان الوصول إلى خدمات تطوير قطاع الأعمال وقطاع التمويل بالغ الصغر؛ تحسين السلامة والصحة المهنيين في العمل؛
 - تحسين مهارات المتعلمين عن طريق استكمال التعلم أثناء العمل بالتعلم خارج العمل بحيث يعالج النواحي النظرية المعنية والمهارات التقنية والمتعلقة بالأعمال ومهارات العمل الأساسية؛ تعاقب المتعلمين على مختلف المنشآت الصغيرة؛
 - تشجيع استخدام الاتفاقات الخطية في التلمذة الصناعية؛
 - تقديم المشورة المهنية والمتعلقة بالمسار الوظيفي؛
 - تقديم الدعم اللاحق للتدريب فيما يتعلق بالعمالة بأجر والعمل للحساب الخاص؛
 - تقديم الحوافز إلى الوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر لتشجيعها على تقديم التلمذة الصناعية الجيدة؛
 - تعزيز قدرات رابطات الأعمال الصغيرة حتى تؤدي دور منظم التلمذة الصناعية وتسجل الاتفاقات وتقيم المهارات وتمنح الشهادات؛
 - تسهيل الحصول على شهادات تأهيل وطنية عن طريق الاعتراف بالتعلم السابق.
٢٦٦. وبرز عدد من الأمثلة الإيجابية على هذه الاستراتيجيات، مثل برنامج التدريب المقدم في كينيا من أجل الارتقاء بمهارات الحرفيين الماهرين، حيث أفضى إلى زيادة مبيعات وأرباح مشاريع الأعمال المعنية، فضلاً عن زيادة عدد المتعلمين الذين تستقبلهم (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢، الصفحة ٤٨). كما نفذت بنن وبوركينا فاسو وزمبابوي استراتيجيات لتعزيز التلمذة الصناعية الجيدة في الاقتصاد غير المنظم. ويمثل الاعتراف بالمهارات المكتسبة من التدريب غير المنظم طريقة أخرى لوصول النظم المنظمة بغير المنظمة، وتعد بنغلاديش (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩، ب، الصفحة ٣٠) وجمهورية تنزانيا المتحدة خير أمثلة على بلدان تسعى إلى إنشاء أو تحسين عمليات إثبات الكفاءات لديها، إذ أنها تعمل على زيادة أعداد المتعلمين في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة على السواء.

٧-٥ الاعتراف بالتعلم السابق

٢٦٧. يمكن تعريف الاعتراف بالتعلم السابق على أنه عملية تحديد وتوثيق وتقييم وإثبات كفاءات الشخص المكتسبة من التعلم الرسمي أو غير الرسمي أو غير المنظم، استناداً إلى معايير التأهيل المعمول بها.^{١١٩} ويقدم

^{١١٩} وفقاً لروزاس وكوربانيس (٢٠٠٦)، يشير "التدريب غير الرسمي" إلى "تدريب منظم ومنظم في اقتصاد غير منظم، يمكن تكييفه حسب احتياجات الفرد"، في حين يعرّف "التعليم/التدريب غير الرسمي" على أنه "تعليم/تدريب دون بنية ينفذ خارج نظام التعليم/التدريب الرسمي".

مساراً فعالاً من حيث التكلفة وبديلاً من التعليم والتدريب الرسميين ويسمح بإيلاء الاعتبار لخبرة وكفاءات العمل بهدف خفض مدة التدريب في التلمذة الصناعية.

٢٦٨. ونظراً إلى الافتقار إلى المؤهلات الرسمية المناسبة، تواجه نسبة كبيرة من الناس في جميع أنحاء العالم صعوبات مريرة في الحصول على وظائف لائقة والهجرة إلى مناطق أخرى والارتقاء في التعليم، حتى لو كانت لديهم الكفاءات المطلوبة. لذلك يمكن للاعتراف بالتعلم السابق أن يساعد أي فرد على اكتساب شهادة رسمية تطابق كفاءاته، مما يحسّن بالتالي قابليته للاستخدام وقدرته على الحراك وتعلمه المتواصل واندماجه في المجتمع وثقته بنفسه.

٢٦٩. وبهدف تصميم عملية فعالة من أجل الاعتراف بالتعلم السابق، يستحسن أن تراعي البلدان عدداً من عوامل النجاح الرئيسية أو حجارة الأساس، بما فيها:

- استئثار الوعي بعملية الاعتراف بالتعلم السابق وتقديم إرشاد مهني فعال وخدمات استشارة إلى المرشحين المحتملين؛
- إدماج سياسة تعنى بالاعتراف بالتعلم السابق في الأطر القانونية والتنظيمية والسياسية لنظم التعليم والتدريب؛
- ضمان مشاركة جميع أصحاب المصلحة مشاركة نشطة، وخاصة الشركاء الاجتماعيين، في وضع وتنفيذ وتقييم عمليات الاعتراف بالتعلم السابق؛
- وجود إطار مؤسسي فعال من أجل الاعتراف بالتعلم السابق؛
- ضمان توفر أعداد كافية من المهنيين المؤهلين لعملية الاعتراف بالتعلم السابق؛
- الحرص على التطابق الوثيق بين المعايير المهنية ومعايير التأهيل؛
- استحداث أدوات ومنهجيات تقييم فعالة وناجعة تتناسب مع بيئة المجموعات المستهدفة؛
- تعزيز آلية لتمويل الاعتراف بالتعلم السابق تكون منصفة ومستدامة وقائمة على تقاسم التكلفة؛
- ضمان عملية تكفل جودة الاعتراف بالتعلم السابق؛
- إرساء نظام رصد وتقييم فعال وجمع ونشر معلومات عن أثر عملية الاعتراف بالتعلم السابق؛
- تشجيع إدارة المعارف وتقاسمها.

٨-٥ تعزيز التعاون الدولي

٢٧٠. هناك مجموعة من الأساليب التي يمكن للبلدان أن تضافر جهودها بواسطتها من أجل تحسين نوعية نظم التلمذة الصناعية لديها أو لدى بعضها بعضاً. وقد سبقت الإشارة (في القسم ٣-٦-١١) إلى أنه يمكن للمتلمذ المقيم في أحد البلدان أن يكمل جزءاً من تدريبه في بلد آخر. وهناك أشكال أخرى للتعاون قد تتضمن ما يلي:

- الاعتراف بالمؤهلات أو الكفاءات المكتسبة في بلدان أخرى؛
- تقاسم البيانات؛
- تقاسم المعلومات عن أفضل الممارسات؛
- التشارك في وضع معايير أو مناهج التدريب؛
- تنسيق القواعد أو العمليات؛
- بناء القدرات في البلدان التي لديها نظم أقل تطوراً، عن طريق تبادل الموظفين وتدريب المعلمين أو المشرفين والإمداد بمواد أو تجهيزات التعليم وغيرها من أشكال المساعدة.

الفصل ٦

التدريب

٢٧١. إن إحدى المسائل الهامة المتعلقة بنطاق أي صك جديد أو صكوك جديدة هي ما إذا كان ينبغي أن يكون محصوراً في التلمذة الصناعية فقط أم أن يشمل التدريب أيضاً. وهناك حجتان رئيسيتان مؤيدتان لاعتماد نهج أوسع. الحجة الأولى ترى أنه إلى جانب التلمذة الصناعية، بات التدريب أو التمرن أكثر فأكثر من الأساليب الشائعة بين الباحثين عن عمل والعمال من أجل اكتساب خبرة عملية وتحسين قابليتهم للاستخدام، إلا أن العديد من البلدان تفتقر غالباً إلى إطار تنظيمي يضمن ظروف عمل لائقة وحماية في مكان العمل. أما الحجة الثانية فتفيد أن بعض البلدان تجد صعوبة كبيرة في التفريق بين التلمذة الصناعية والأشكال الأخرى من التعلم القائم على العمل. ولهذا السبب يمكن أن يستفيد أي صك جديد أو صكوك جديدة من معالجة موضوع التدريب فضلاً عن التمرن.

٢٧٢. ووفقاً لذلك، يستعرض هذا الفصل ما هو سائد عن التدريب أو التمرن والأطر التنظيمية والمنافع والتحديات المتعلقة بهما.^{١٢٠} ولهذا الغرض يعتبر مصطلحا "التمرن" و"التدريب" مصطلحين مترادفين عند الإشارة إلى أي شكل من أشكال التعلم أثناء العمل الذي يتيح للشخص ("المتدرب") اكتساب خبرة عملية بهدف زيادة قابليته للاستخدام.^{١٢١}

١-٦ الأطر التنظيمية

١-١-٦ المعايير الدولية والإقليمية

٢٧٣. لم تعتمد منظمة العمل الدولية معيار عمل دولي بهدف إرشاد تنظيم التدريب أو التمرن، على نقيض القواعد المفصلة التي طبقت في الماضي على التلمذة الصناعية بموجب التوصيتين رقم ٦٠ ورقم ١١٧ المستعاض عنهما الآن. والواقع أن قلة من صكوك منظمة العمل الدولية بالكاد تذكر هذا النوع من العمل. وكانت آخر الاستثناءات هي المادة ٢(١) من الاتفاقية رقم ١٩٠، التي عبرت عن نية الصك في أن يطبق على فئات منها: "الأشخاص الضالعون في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية". وهناك إشارة مرجعية مماثلة في الفقرة ٢(أ) "٢" من التوصية رقم ٢٠٠.

٢٧٤. ومن المبادرات الإقليمية التي سعت إلى معالجة تنظيم برامج التدريب، مبادرة "الإطار النوعي لبرامج التدريب"، التي اعتمدها مجلس الاتحاد الأوروبي عام ٢٠١٤.^{١٢٢} وتتضمن عناصرها الأساسية اشتراط اتفاق مكتوب يوضح الأهداف المرجوة من ترتيب التدريب واستحقاقات المتدرب (بما فيها أي حق له في أجر أو تأمين) والتشجيع على تعيين مشرف واحترام الحدود المنصوص عليها في القوانين بشأن وقت العمل وضمان مدة تدريب معقولة وتعزيز الاعتراف بأية كفاءات مكتسبة وتقييمها وتوثيقها. غير أنها لا تشمل الوظائف التي هي جزء من منهاج تعليم رسمي أو أحد برنامج التعليم والتدريب المهنيين ولا تشمل التدريب الذي ينظم القانون الوطني مضمونه والذي يجب إنهائه من أجل التوظيف في مهنة محددة.^{١٢٣}

^{١٢٠} يُشار إلى أن المعلومات الواردة في هذا الفصل عن التدريب والتمرن مستمدة بصورة أساسية من: Stewart, Owens et al., 2018.

^{١٢١} حسبما نُوقش في القسم ٥-١، فإن أنواع التدريب (أو "التعلم المهني") الرسمية وأكثرها أهمية والقائمة في بلدان مثل أستراليا وجنوب أفريقيا قد اعتبرت لغرض هذا التقرير على أنها عملياً تلمذة صناعية.

^{١٢٢} توصية المجلس في ١٠ آذار/ مارس ٢٠١٤ بشأن إطار الجودة من أجل التدريب، الوثيقة: 2014/C 88/01. انظر أيضاً: Rosas and Corbanese, 2017، دليل إرشادي بشأن التدريب الجيد أعدته منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع المفوضية الأوروبية.

^{١٢٣} إلى المدى الذي نفذت فيه الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي إطار الجودة من أجل التدريب، انظر المفوضية الأوروبية، ٢٠١٦؛ Sienkiewicz, 2018.

٢-١-٦ التنظيم الوطني

٢٧٥. على أرض الممارسة، يترك أمر تنظيم التدريب الجيد أو التمرن الجيد في معظم الأحيان إلى المنظمات المستضيفة لهما أو المشرفة عليهما، على الرغم من تزايد استخدام مدونات ممارسات مصممة خارجياً، بما فيها المصممة من قبل مجموعات تمثل المتمرنين.^{١٢٤} ومن المعروف أن المفاوضات الجماعية على أجر وظروف عمل المتدربين هي أمر شائع في أوروبا (هادجيفاسيليو وآخرون، ٢٠١٢، الصفحات ٦٢ و ٩٥-٩٨، المفوضية الأوروبية، ٢٠١٦، الصفحة ٦)، لكن يبدو أنها تتعلق بأولئك المتقدمين إلى وظائف هي جزء من برامج التعليم والتدريب المهنيين. وفي بعض البلدان، ليس من الواضح ما إذا كان يمكن تطبيق القوانين والعمليات الناضجة للمفاوضة الجماعية على المتدربين الذين لا يعتبرون موظفين (روزين، ٢٠١٦، الصفحات ١٤٧-١٥١).

٢٧٦. وفيما يتعلق بلوائح الدولة، يمكن تحديد خمسة نهج مختلفة على الأقل (أوينز وستيوارت، ٢٠١٦). وهي:

- تنظيم محدد لاستخدام أو مضمون التدريب أو التمرن؛
- التنظيم عن طريق الإدماج - أي إدراج التدريب أو التمرن صراحة في اختصاص قوانين العمل أو القوانين الاجتماعية، إما بتعريفهما على أنهما توظيف أو بإدراج بعض ترتيبات التدريب ضمن حقوق العمل؛
- التنظيم عن طريق الاستثناء - أي استثناء التدريب أو التمرن صراحة من اختصاص قوانين العمل أو القوانين الاجتماعية؛
- الإنفاذ الاستراتيجي لقوانين العمل أو القوانين الاجتماعية من قبل الدولة، حتى في غياب أي إدراج بذاته أو استثناء بعينه؛
- لجوء الدولة على نحو منظم إلى القوانين غير الملزمة، على غرار مدونات الممارسات، بغية التأثير على استخدام برامج التدريب أو التمرن ومضمونها في المنظمات الحكومية وغير الحكومية على السواء.

٢٧٧. وأبرزت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية عن القانون والممارسة في ١٣ بلداً أمثلة عن كل نهج من هذه النهج (ستيوارت وأوينز وآخرون، ٢٠١٨). وكانت القوانين الأكثر شمولية في الأرجنتين والبرازيل وفرنسا ورومانيا. لكن في معظم البلدان الأخرى التي أجريت عليها الدراسة (أستراليا وكندا والصين وألمانيا واليابان وجنوب أفريقيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة وزمبابوي) ما زال السؤال قائماً فيما إذا كانت برامج التدريب أو التمرن مشمولة في قوانين العمل العامة التي لا يرد فيها أي ذكر صريح لتلك البرامج. وتختص بالإجابة عادة جهات قضائية أو محكمة أو وكالة حكومية تحدد ما إذا كان المتدرب أو التمرن يندرج في إطار فئة الموظفين (غير المحددة في أغلب الأحيان) أو فئة العامل المرؤوس. ويبدو أن أستراليا هي البلد الوحيد الذي تسعى فيه وكالة حكومية (مكتب أمين المظالم والعمل العادل) بصورة منتظمة وعملية إلى فرض عقوبات على المنشآت أو غيرها من المنظمات الضالعة في استخدام برامج تدريب أو تمرن يحتمل أن تكون غير قانونية.^{١٢٥}

٢٧٨. وفيما يتعلق تحديداً ببرامج التدريب أو التمرن في السوق المفتوحة، فقد جعلتها الأرجنتين والبرازيل وفرنسا غير قانونية فعلياً، عن طريق اشتراط اتفاق ثلاثي يضم المتدرب أو التمرن والمنظمة المضيفة ومعهداً تعليمياً.^{١٢٦} وفي الصين، يبدو أنه يمكن القول إنها ممنوعة أيضاً، على أساس أن التدريب أو التمرن هما جزء من التعليم وليس من العمل.^{١٢٧} وفي أماكن أخرى، هناك بلدان مثل ألمانيا ورومانيا، اتسع فيها نطاق قوانين العمل صراحة ليشمل المتدرب والمتمرن.^{١٢٨} ويظهر هذا أيضاً في بعض المقاطعات الكندية.^{١٢٩}

^{١٢٤} كما هو الحال على سبيل المثال، في ميثاق الجودة الأوروبي لمندى الشباب الأوروبي بشأن التمرن والتلمذة الصناعية.

^{١٢٥} انظر، على سبيل المثال، القضايا الملخصة في Stewart, Oliver, et al., 2018, pp. 166 and 167. ويقدر المؤلفون أن ١٠ في المائة على الأقل من ترتيبات العمل غير مدفوع الأجر الموجودة في أستراليا هي غير قانونية.

^{١٢٦} انظر:

Creación del Sistema de Pasantías Educativas en el Marco del Sistema Educativo Nacional Ley No. 26,427 (Argentina); Lei do Estágio (Law No. 11,788 of 2008) (Brazil); Code de l'éducation, art. L124-1 (France).

^{١٢٧} انظر، على سبيل المثال، المجلس الصيني للأقمشة والأبسطة/ المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية للصين ومنغوليا، ٢٠١٤، الصفحة ٢١.

^{١٢٨} انظر، على سبيل المثال، قانون التدريب المهني، المواد ١٠(٢) و ٢٦ (ألمانيا)؛ القانون رقم ٢٠١٣/٣٣٥ (رومانيا).

^{١٢٩} انظر، على سبيل المثال، قانون معايير التوظيف، القسم ١ (تعريف "الموظف") (كولومبيا البريطانية).

٢٧٩. وفي البلدان الثلاثة عشر التي أجريت فيها الدراسة، كانت برامج التدريب أو التمرن في السوق المفتوحة مشمولة عموماً بقوانين الصحة والسلامة، لكن النظم المعنية بالتعويض عن إصابات العمل كانت تخضع لتغطية أكثر اختلاطاً أو غير أكيدة. وفي بعض البلدان، كما في ألمانيا مثلاً، تتسم القوانين التي تحظر التمييز والعنف والتحرش في مكان العمل بأنها واسعة بما فيه الكفاية لتشمل المتدربين أو المتمرنين، حتى لو كانوا لا يعتبرون خلاف ذلك موظفين. في حين أنه في بلدان أخرى، بما فيها اليابان، لا يزال الموقف غير واضح.^{١٣٠}

٢٨٠. ويمكن لبرامج التدريب أو التمرن التعليمية أن تنظم بطرق مختلفة.^{١٣١} ويتمثل نهج، مستخدم في الأرجنتين وفرنسا ورومانيا وبصورة أقل في البرازيل، في التركيز على ضمان محتواها التعليمي، على الرغم من أنه يمكن سلطات الاختصاص في هذه الفئة أن تخصص بندا لحقوق محددة في مكان العمل. وفي فرنسا تفرض حدود على ساعات العمل اليومية والأسبوعية بالنسبة إلى الطلاب المتدربين أو المتمرنين، وتمتد الحماية بصورة خاصة لتشمل الحماية من التحرش، ولهم الحق في تعويض إذا تجاوز التدريب أو التمرن مدة شهرين.

٢٨١. ويتمثل نهج ثانٍ إما في إدراج الطلاب كمجموعة في أشكال محددة من الحماية والحقوق في مكان العمل أو استثناءهم منها، وإما في أن تترك نوعية التعليم في تدريبهم أو تمرنهم إلى حد كبير إلى المواثيق الطوعية. وفي المملكة المتحدة على سبيل المثال، يستثنى قانون الحد الأدنى للأجور الطلاب المتدربين تحديداً، لكنهم مشمولون بلوائح تحكم وقت العمل ونظام الصحة والسلامة. غير أن ضمان جودة الوظائف خاضع لمدونة ممارسات طوعية. وتندرج ألمانيا وكندا أيضاً في إطار هذه الفئة.

٢٨٢. ويتجسد نهج آخر في اختصاصات على غرار الولايات المتحدة وزمبابوي. ورغم وجود استثناءات قليلة، لا يعتبر الطلاب المتدربون أو المتمرنون موظفين، ويستبعدون بالتالي من نطاق القوانين التي تمنح الحقوق والحماية إلى العمال. كما لا يولى الكثير من الاهتمام التنظيمي إلى نوعية التعليم في الوظائف.

٢٨٣. وتستهدف برامج التدريب أو التمرن بصورة عامة بصفتها جزءاً من برامج سوق العمل النشطة، الشباب العاطلين عن العمل من ذوي المهارات المهنية القليلة أو المتخرجين الجدد، بهدف مساعدتهم في انتقالهم إلى سوق العمل. وفي العادة، تتطوي على علاقة ثلاثية بين المتدرب أو المتمرن والمنظمة المضيفة ومزود خدمات التوظيف. ويفترض أن يضطلع مزود الخدمة عموماً (سواء على نحو صحيح أو خاطئ) بدور المشرف وضامن الجودة. وفي أغلب الأحيان يكون من غير الواضح ما إذا كان المتدربون أو المتمرنون في برنامج سوق العمل النشطة يندرجون في نطاق قوانين العمل أم لا. وتقتضي بعض البلدان، مثل الأرجنتين، من المتدربين أو المتمرنين الحصول على اتفاق توظيف، في حين تستبعد بلدان أخرى، على غرار أستراليا وألمانيا، هؤلاء المتدربين أو المتمرنين من نطاق قوانين العمل. وفي المقابل، تنطبق عموماً قوانين السلامة والصحة المهنية وقوانين عدم التمييز وقوانين تعويض العمال على المتدربين والمتدربين في برنامج سوق العمل النشطة.^{١٣٢}

٢٨٤. ولا يحتفظ بإحصاءات رسمية عن برامج التدريب أو التمرن. وتأتي البيانات الأكثر وضوحاً عن جودها من أوروبا وأستراليا. وفي ٢٠١٣، أظهرت دراسة استقصائية أجريت في بلدان الاتحاد الأوروبي أن ٤٦ في المائة من الأشخاص بين سن ١٨ و ٣٥ عاماً خضعوا لبرنامج تدريب واحد على الأقل (وبعضهم خضع لأكثر من برنامج). وصرح ما يقارب ٥٩ في المائة منهم أن آخر تدريب خضعوا له لم يكن مدفوع الأجر، في حين أن نصف الذين تلقوا نوعاً من التعويض اعتبروا أن المبلغ لم يكن كافياً للمعيشة (DGESAI، ٢٠١٣).

٢٨٥. وفي المملكة المتحدة، تميل برامج التمرن طويلة الأجل إلى أن تكون مدفوعة الأجر على عكس البرامج قصيرة الأجل. وأظهر تقرير في عام ٢٠١٨ أن ٥٣ في المائة من برامج التمرن غير مدفوعة الأجر (أو منقوصة الأجر) كانت تتجاوز مدتها أربعة أسابيع، في حين أن ١١ في المائة من برامج التمرن تلك امتدت على ما يزيد على ستة أشهر (Montacute و Cullinane، ٢٠١٨).

٢٨٦. وفي أستراليا، أظهرت دراسة استقصائية أجريت عام ٢٠١٦، أن ٣٤ في المائة من البالغين في سن العمل خاضوا تجربة العمل دون أجر مرة واحدة على الأقل خلال السنوات الخمس السابقة، في حين ارتفعت النسبة إلى ٥٨ في المائة لمن هم تحت سن ٣٠ عاماً. وكان نصف التجارب التي خيبت مؤخراً مرتبطاً بشكل من أشكال التعليم أو التدريب الرسمي، بما فيها برامج التعليم والتدريب المهنيين. وغالبية التجارب العملية دامت أقل من شهر واحد، في حين تجاوزت واحدة من عشرة تجارب مدة ستة أشهر (أوليفر وآخرون، ٢٠١٦).

^{١٣٠} للاطلاع على التفاصيل، انظر: Stewart, Owens et al., 2018, paras 47–49.

^{١٣١} للاطلاع على تفاصيل ما يتبع، انظر المرجع نفسه، الجزء ٨.

^{١٣٢} انظر المرجع نفسه، الجزء ٩.

المنافع والتحديات

٢٨٧. تتوفر الكثير من الكتابات المؤيدة لموضوع برامج التدريب أو التمرن، لا سيما من منظور تعليمي. وينظر إلى هذه البرامج على أنها توفر "منافع متبادلة" بين الطلاب والمنشآت ومؤسسات التعليم العالي فيما يتعلق بتعزيز فرص العمل وتحسين الكفاءات وتكوين فهم أفضل للمسارات المهنية (ساناهوجا فيليز وريباز جينر، ٢٠١٥). ويغلب على من يتبع هذه البرامج الرضا عن تجاربهم، ويشعر غالبيتهم بزيادة إمكانية حصولهم على عمل، على الرغم من أن حوالي ربع عددهم فقط قد يجدون عملاً عند انتهاء آخر برنامج تدريب أجروه أو آخر خبرة عملية اكتسبوها (DGESAI، ٢٠١٣؛ أوليفر وآخرون، ٢٠١٦).

٢٨٨. ومن ناحية أخرى، تتوفر أيضاً مجموعة ضخمة من الأبحاث التي تحدد المشاكل المحتملة المتعلقة بالتمرن - وخاصة (وليس على سبيل الحصر) التمرن القائم في السوق المفتوحة. ويمكن حصر المخاوف في أربع فئات رئيسية.

٢٨٩. الفئة الأولى، تتمثل في عدم وفاء بعض البرامج بما وعدت به من تدريب نافع وتطوير للمهارات. وقدرت المفوضية الأوروبية (٢٠١٣ب) أن ٣٠ في المائة على الأقل من برامج التدريب في الاتحاد الأوروبي ضعيفة إما من حيث المحتوى التعليمي وإما من حيث ظروف العمل.

٢٩٠. والفئة الثانية، تتمثل في أن هذه البرامج قد لا توفر عملياً جسراً بين التعليم والعمل مدفوع الأجر. فهناك تصور راسخ بقوة بأن الخبرة العملية تعزز القابلية للاستخدام، على أساس أنها "تحسن المهارات والمعارف والخبرات وتساعد الفرد على موازنة صفات رأس ماله البشري الشخصي مع متطلبات السوق وتحسن من رواجهم فيها على المدى الطويل" (غرانت سميث ومكدونالد، ٢٠١٨، الصفحة ٥٦٦). كما أظهر البحث أن اتباع برنامج تدريب أو تمرن يحسن من فرص الباحث عن عمل في الحصول على مقابلة عمل (بايرت وآخرون، ٢٠١٨). ومع ذلك، هناك القليل من دراسات الاقتصاد القياسي عن نتائج الخبرة العملية. وتشير الأدلة إلى أن برامج التمرن مدفوعة الأجر مرتبطة بنتائج أفضل في سوق العمل مقارنة بالبرامج غير مدفوعة الأجر، وأنه قد يكون هناك منافع لاتباع برامج ذات هيكلية أكثر رسمية (أو هيغينز وبينيديو، ٢٠١٨؛ هنت وسكوت، ٢٠١٨). كما أشارت دراسة أجريت في المملكة المتحدة إلى أن المتخرجين الذين يتبعون برامج تمرن في السوق المفتوحة يتلقون أجراً أقل بعد ثلاث سنوات ونصف من التخرج مقارنة بأولئك الذين انخرطوا مباشرة في عمل مدفوع الأجر أو أكملوا دراستهم (هالفورد، ٢٠١٧).^{١٣٣}

٢٩١. والفئة الثالثة، تتمثل في أن توقع أو طلب برامج التدريب أو التمرن غير مدفوعة الأجر أو منخفضة الأجر قد يعيق الحراك الاجتماعي. ويرجح أن تكون تكلفة المشاركة فيها أعلى مما يمكن أن يتحملة الأشخاص المنتمون إلى طبقة اجتماعية أكثر حرماناً. وعلى سبيل المثال، يحتمل أن يكون المتخرجون المنتمون إلى طبقة متوسطة في المملكة المتحدة قد اتبعوا برنامج تمرن أكثر من احتمال اتباع المنتمين إلى طبقة عاملة مثل هذا البرنامج، حيث يكون الأرجح أن المنتمين إلى الطبقة العاملة قد انخرطوا في عمل مدفوع الأجر بغية دعم خبرتهم العملية، عوضاً عن الاعتماد على مدخراتهم أو دعم والديهم (كولينان ومونتاكوت، ٢٠١٨). وعلى نحو مشابه في أستراليا، يرتبط ازدياد أرجحية اختيار خبرة عملية غير مدفوعة الأجر بالحالة الاجتماعية الاقتصادية، حيث يقدم عليها الأشخاص المقيمون في المدن الكبيرة بمعدل أعلى من الأشخاص المقيمين في بلدات صغيرة أو مناطق ريفية (أوليفر وآخرون، ٢٠١٦).

٢٩٢. أما الفئة الرابعة فتتمثل في أن استخدام برامج التدريب أو التمرن غير مدفوعة الأجر أو منخفضة الأجر قد يحل محل العمالة مدفوعة الأجر ويقوض معايير العمل. ويواجه التمرن احتمال معاملته معاملة اليد العاملة الرخيصة، كما أبرز المؤتمر (في الفقرة ٢٤ والفقرة ٢٦ هـ) من الاستنتاجات بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات). وكما ذكرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (٢٠١٤، الفقرة ١٨٧)، "ظهرت في بلدان عدة مشاكل تتعلق ببرامج التمرن غير مدفوعة الأجر وترتيبات أخرى مشابهة، عندما أصبحت تستخدم من أجل التلمص من دفع الحد الأدنى المعمول به للأجور وتقليص فرص التوظيف". وحتى أن بعض المخططات المدعومة حكومياً لسياسة سوق العمل النشطة قد تكون عرضة للانتقاد على هذا الأساس (يوروفاوند، ٢٠١٧).

^{١٣٣} مقارنة النتائج الأكثر إيجابية للأجور من برامج التمرن التعليمية المحددة من قبل سانيتير وسيلير (٢٠١٤). انظر أيضاً الدراسات المشار إليها في 8، Sienkiewicz, 2018.

نحو معيار عمل دولي جديد أو معايير عمل دولية جديدة بشأن التلمذة الصناعية

١-٧ الحاجة إلى معيار أو معايير عمل دولية جديدة

٢٩٣. هناك سببان رئيسيان يدفعان إلى اعتماد معيار أو معايير عمل دولية جديدة بهدف ملء ما وصفه الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير على أنه فجوة رئيسية في معايير العمل الدولية، كما ذكر في المقدمة.

٢٩٤. ويتعلق السبب الأول بأهمية الدور الذي يمكن أن تضطلع به التلمذة الصناعية الحيدة في تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل والتنقلات بين الوظائف وتوفير فرص التعلم المتواصل للأشخاص من جميع الأعمار وتعزيز قابليتهم للاستخدام وتحسين نوعية وكفاءة نظم التدريب وجدواها في تلبية احتياجات سوق العمل والمساهمة في تحسين إنتاجيتها. وتعود نظم التلمذة الصناعية الجيدة، إذا بُنيت على الأساس المحدد في الفصل ٥، بمنافع ملموسة على المتلمذ والمنشآت والمجتمعات بشكل عام. غير أن هناك أيضاً العديد من العناصر الهامة والمعقدة التي تنطوي عليها عملية تصميم نظام التلمذة الصناعية الجيدة وتنفيذه والإشراف عليه. وسيكون من الأهمية بمكان أن تقدم منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء إطاراً معيارياً شاملاً بشأن الطريقة المثلى لمعالجة هذه المسائل ورفع الغطاء عن المنافع المحتملة من نظام تلمذة صناعية فعال وعالي الأداء.

٢٩٥. والسبب الثاني هو ضمان ظروف عمل وحماية مناسبة للمتلمذين والمتدربين في مكان العمل. وقد تدعو أسباب مشروعة إلى معاملة المتلمذين والمتدربين بصورة مختلفة عن الموظفين في جوانب معينة، مثلاً فيما يتعلق بمستوى أجورهم.^{١٣٤} ومن الضروري تجديد التأكيد على ضرورة أن يكون للمتلمذين الحق في حماية وظروف عمل أساسية معينة، بما فيها الأجور العادلة وساعات العمل والعطل والإجازات مدفوعة الأجر والحماية من بيئات العمل الخطرة وإصابات العمل والتمييز والعنف والتحرش. بيد أنه لم تتوفر إرشادات أو معايير مفصلة بشأن تنظيم برامج التلمذة الصناعية منذ الاستعاضة عن التوصية رقم ١١٧ عام ١٩٧٥. وبالنسبة إلى الأشكال الأخرى من التعلم القائم على العمل، بما فيها التدريب والتمرن، فتكاد تكون معايير العمل الدولية المتعلقة بها معدومة تماماً (انظر القسم ٦-١).

٢-٧ التغطية والتعاريف

٢٩٦. شرح القسم ١-١ أعلاه أنه لا يوجد تعريف دولي مقبول موحد لمصطلح التلمذة الصناعية. فالعديد من التعاريف الحديثة، بما فيها تلك المعتمدة في الوثائق السياسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي، تعتمد فعلياً نهجاً معيارياً عن طريق تعداد عناصر تتسم بأنها سمات مرغوبة في أي نظام للتلمذة الصناعية الجيدة. غير أن اتباع مثل هذا النهج في أي صك جديد أو صكوك جديدة يمكن أن يضيق نطاقها على نحو غير ملائم بفعل احتمال منع تطبيقها على أي نظام يفتقر إلى عنصر واحد فحسب من هذه العناصر.

٢٩٧. ولمعالجة هذه المسألة، يقترح الاستبيان المرفق بهذا التقرير تعريفاً أساسياً لمصطلح "التلمذة الصناعية" يقتضي توفير التعلم أثناء العمل وخارج العمل على السواء توفيراً منتظماً من أجل اكتساب الكفاءات المطلوبة للعمل في مهنة معترف بها رسمياً. والعديد من الأسئلة، وبالتالي البنود التي تقترح هذه الأسئلة إدراجها في أي صك جديد أو صكوك جديدة، موجهة نحو التلمذة الصناعية بمعناها الواسع هذا. ومع ذلك يحدد الاستبيان عدداً من

^{١٣٤} يرجى ملاحظة الآراء التي عبرت عنها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن حدود ذلك التمييز. انظر القسم ٦-١-٢.

العناصر التي تعتبر أساسية بالنسبة إلى نظام تلمذة صناعية عالي الأداء، إنما قدر ما يحتمل معه للصك أو الصكوك إبراز منافع "التلمذة الصناعية الجيدة" والسعي إلى ترويج استخدامها.

٢٩٨. وتتمثل إحدى المسائل الهامة المتعلقة بتغطية أي صك جديد أو صكوك جديدة، فيما إذا كانت ستطبق حصراً على التلمذة الصناعية. وتتمثل إحدى الحجج الداعمة لاتباع نهج أوسع في أنه من الصعب جداً في بعض البلدان التمييز بين التلمذة الصناعية والأنواع الأخرى من برامج التدريب. كما أن هناك أسباباً تدعو إلى القلق حيال انتشار أنواع معينة من برامج التدريب أو التمرن، لا سيما في السوق المفتوحة. وقد لخص مجلس الاتحاد الأوروبي هذه الشواغل، المبيّنة في القسم ٦-٢، تلخيصاً دقيقاً فيما يلي:

...

(٤) تنشأ التكاليف الاجتماعية الاقتصادية إذا حلت برامج التدريب، لا سيما المتكررة منها، محل التوظيف النظامي، وتحديد المناصب الأولية المقدمة عادة إلى المتدربين. علاوة على ذلك، فإن برامج التدريب منخفضة الجودة، لا سيما البرامج ذات المحتوى التعليمي الضئيل، لا تقضي إلى مكاسب إنتاجية ولا تتطوي على آثار دلالية إيجابية. ويمكن أن تنشأ التكاليف الاجتماعية أيضاً في إطار التدريب غير مدفوع الأجر الذي قد يحد من الفرص المهنية المتاحة أمام الأشخاص المنتمين إلى طبقات محرومة.^{١٣٥}

٢٩٩. ووفقاً لذلك، يتوخى الاستبيان أن يعالج أي صك جديد أو صكوك جديدة جوانب معينة على الأقل من برامج التدريب أو التمرن. ومن أجل تحديد هذه الجوانب، يقترح الاستبيان تعريفاً عاماً إلى حد كبير من شأنه أن يضم أي شكل من أشكال التدريب أثناء العمل يهدف إلى توفير الخبرة العملية، بصرف النظر عما إذا كان سيؤدي إلى مؤهلات رسمية. واختير مصطلح "التدريب" ليطلق على هذه الفئة، مع أن التعريف المقترح يشير بوضوح إلى أن التمرن والتوظيف المهني، أي كان وصفهما، مشمولان أيضاً.

٣٠٠. ويتضمن الاستبيان أيضاً أسئلة عن التعاريف الممكنة لمصطلحين آخرين. الأول هو "الاعتراف بالتعلم المسبق" والثاني هو "الجهات الوسيطة".

٣-٧ مسائل يتعين معالجتها ومستوى الإلزام

٣٠١. أثناء صياغة الاستبيان، اتخذ قرار مدروس بتجنب طرح أسئلة عن كل بند ممكن من المحتمل وجوده في قانون وطني بشأن التلمذة الصناعية. ووجهت الأسئلة في الجزء الرابع إلى ما يمكن اعتباره الجوانب الأساسية لإطار تنظيمي فعال، بما فيها:

- إطار تنظيمي قائم على الحوار الاجتماعي؛
- إنشاء هيئة مختصة تعنى بتنظيم التلمذة الصناعية؛
- وضع عملية من أجل تحديد ملاءمة مهنة ما للتلمذة الصناعية؛
- وضع معايير مهنية ومعايير تدريب؛
- الحاجة إلى وجود اتفاق تلمذة صناعية مكتوب؛
- عمليات إنهاء أو نقل برامج التلمذة الصناعية وتسوية النزاعات؛
- حق المتلمذين فيما يتعلق بالأجر وبعض حقوق العمل الأساسية والحقوق الاجتماعية الأخرى؛
- معيار الأهلية الذي ينبغي أن تستوفيه المنشآت والمؤسسات التعليمية والتدريبية والجهات الوسيطة كي يسمح لها بتوفير برامج التلمذة الصناعية؛
- رصد وتقييم التدريب؛
- تشجيع التلمذة الصناعية الجيدة؛
- تكافؤ الفرص في الوصول إلى التلمذة الصناعية الجيدة؛
- الاعتراف بالكفاءات المكتسبة من التعلم المسبق؛
- التعاون الدولي.

^{١٣٥} توصية المجلس في ١٠ آذار/ مارس ٢٠١٤ بشأن إطار الجودة من أجل التدريب، الوثيقة 2014/C 88/01، الديباجة.

٣٠٢. ويتوخى الاستبيان اعتماد معيار أو معايير عمل دولية، من شأنها توفير إطار معياري مناسب للدول الأعضاء فيما يخص هذه المسائل. ويمكن أن يأخذ المعيار أو المعايير شكل اتفاقية أو توصية، أو اتفاقية تكملها توصية. وبالنسبة للخيار الثاني، هناك بديل عن اتفاقية تكملها توصية كصكين منفصلين، يتمثل في صك وحيد من شأنه أن يتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة على حد سواء. ويمكن لهذا الصك الوحيد أن يكون من حيث النسق والهيكلية فقط، لا من حيث المضمون، مختلفاً عن اتفاقية وتوصية معتمدين بصورة منفصلة. ففي صك قانوني وحيد، ترد الأحكام غير الملزمة - التي توفر إرشاداً فيما يتعلق بتنفيذ الأحكام الملزمة - مباشرة بعد تلك الأحكام. ومن شأن ذلك أن يساعد على فهم أيسر للعلاقة ولأوجه التكامل بين هاتين المجموعتين من الأحكام القانونية. ومن شأن هذا النسق الجديد أن يتبع على نحو مبسط، الهيكل الابتكاري لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة، ويمكنه أن يكون نهجاً جديداً يتبع في إرساء معايير عمل دولية متكاملة وأكثر وضوحاً واتساقاً. وفي حال استعداد الهيئات المكونة الثلاثية أن تنظر إلى هذا الخيار بعين الرضا، يمكن للمكتب أن يقدم، لغرض المناقشة الأولى في المؤتمر، شروحات أكثر تفصيلاً بشأن الطرائق العملية لإدراج الأحكام الملزمة وغير الملزمة في صك موحد مدمج.

استبيان بشأن إطار التلمذة الصناعية الجيدة

قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٠ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٢١)، بنداً بشأن التلمذة الصناعية (وضع معايير).^{١٣٦}

وقد لاحظ مجلس الإدارة ثغرة تنظيمية لم تعالج في التوصيات اللاحقة، تتعلق بموضوع التلمذة الصناعية وتعزى إلى الاستبدال القانوني لمجموعة من صكوك منظمة العمل الدولية، ومنها توصية التلمذة الصناعية، ١٩٣٩ (رقم ٦٠)، وتوصية التدريب المهني، ١٩٦٢ (رقم ١١٧). علاوة على أنه، منذ اندلاع الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية في عام ٢٠٠٨ والنقاشات العامة بشأن مستقبل العمل التي أجريت منذ عهد أقرب، أصبحت التلمذة الصناعية ذات أهمية متزايدة لتيسير الانتقال من المدرسة إلى العمل وتحسين نوعية أنظمة التدريب وجودها بالنسبة لاحتياجات سوق العمل. ومن شأن معيار جديد للتلمذة الصناعية أن يوفر إطاراً معيارياً شاملاً فيما يتعلق بتصميم وتنفيذ أنظمة التلمذة الصناعية.

والغرض من هذا الاستبيان هو التماس آراء الدول الأعضاء بشأن نطاق ومضمون الصك أو الصكوك المستقبلية المحتملة بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال. ويفترض بالردود المتلقاة أن تمكن مكتب العمل الدولي من إعداد تقرير إلى المؤتمر. ويفترض أن يتسلم المكتب الردود بحلول ٣٠ نيسان/ أبريل ٢٠٢٠. ويُستحسن، حيثما أمكن، أن يستكمل المجيبون الاستبيان في شكله الإلكتروني وأن يقدموا ردودهم إلكترونياً على العنوان الإلكتروني التالي: apprenticeships@ilo.org. كما يمكن للمجيبين أن يقدموا ردودهم في شكل مكتوب إلى فرع المهارات والقابلية للاستخدام، إدارة سياسة العمالة، على العنوان التالي:

Skills and Employability Branch, Employment Policy Department, International Labour Office, Route des Morillons 4, 1202 Geneva, Switzerland.

^{١٣٦} الوثيقة رقم GB.334/PV، الفقرة ٤٢(ب).

أولاً - شكل الصك الدولي أو الصكوك الدولية

١ - هل ترون أنه ينبغي لمؤتمر العمل الدولي أن يعتمد صكاً أو صكوكاً بشأن إطار التلمذة الصناعية الجيدة؟

نعم لا

تعليقات:

٢ - إذا كان الرد بالإيجاب، هل ترون أنه ينبغي للصك أو الصكوك أن تتخذ شكل:

(أ) اتفاقية؟

(ب) توصية؟

(ج) اتفاقية تكملها توصية، باعتبارهما صكين منفصلين أو صكاً وحيداً يتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة؟

تعليقات:

ثانياً - الديباجة

٣ - هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تذكر بأن معدلات بطالة الشباب في العالم لا تزال مرتفعة وأن التحولات السريعة في عالم العمل تسبب عدم تطابق المهارات، مما يتطلب من الناس من جميع الأعمار أن يكتسبوا مهارات جديدة أو ينموا مهاراتهم بشكل مستمر للحصول على عمل والبقاء فيه؟

نعم لا

تعليقات:

٤- هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تسلّم بأن التلمذة الصناعية تختلف بشكل كبير باختلاف السياقات وتواجه تحديات هائلة في العديد من البلدان، مما يديم انعدام المساواة بين الجنسين ويقدم تدريباً منخفض الجودة وحماية غير كافية للمتلمذين الصناعيين ويعيق مشاركة المنشآت، وخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة؟

نعم لا

تعليقات:

٥- هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تسلّم بأن التلمذة الصناعية الجيدة بإمكانها أن تشكل استجابات فعالة وناجعة لمواجهة التحديات الحالية وتقدم فرص تعلّم متواصل لتحسين الإنتاجية والقدرة على الصمود والانتقال والقابلية للاستخدام وتلبي احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية؟

نعم لا

تعليقات:

٦- هل ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تشدد على أن إطار التلمذة الصناعية الجيدة الفعال والناجح يتطلب أن تكون التلمذة الصناعية منظمة تنظيمياً جيداً وممولة تمويلياً كافياً وأن تكون شاملة اجتماعياً وخالية من التمييز، وأن تقدّم أجراً مناسباً وتؤمن تغطية الحماية الاجتماعية وتعترف بالكفاءات وتعزز نتائج العمالة؟

نعم لا

تعليقات:

٧- هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تعترف بالأهمية الخاصة لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨، وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩، بغية تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة والحماية الفعالة لجميع المتلمذين والمتدربين، وخاصة في ضوء التحولات العميقة في عالم العمل؟

نعم لا

تعليقات:

٨- هل ترون أنه ينبغي لديباجة الصك أو الصكوك أن تذكر بأحكام صكوك منظمة العمل الدولية الأخرى ذات الصلة، وخاصة اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)، وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)، وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)؟

لا نعم

تعليقات:

ثالثاً - التعاريف والنطاق

٩- هل ترون أنه ينبغي أن يتضمن الصك أو الصكوك تعريفاً لمصطلح "التلمذة الصناعية"؟ إذا كان الجواب بالإيجاب، فهل ينبغي أن يعرف مصطلح "التلمذة الصناعية" على أنه أي شكل من أشكال التعلم أو التدريب، يحكمه اتفاق للتلمذة الصناعية ويمكن الشخص ("المتلمذ") من اكتساب الكفاءات المطلوبة للعمل في مهنة من خلال تدريب منظم يقوم على التعلم أثناء العمل ويكمله التعلم خارج العمل ويفضي إلى مؤهلات معترف بها؟

لا نعم

تعليقات:

١٠- هل ترون أنه ينبغي أن يتضمن الصك أو الصكوك تعريفاً لمصطلح "المنشأة"؟ إذا كان الجواب بالإيجاب، فهل ينبغي أن يعرف مصطلح "المنشأة" على أنه نشاط أعمال أم مشروع أم وحدة اقتصادية أم منظمة، سواء كانت عامة أو خاصة؟

لا نعم

تعليقات:

- ١١ - هل ترون أنه ينبغي أن يتضمن الصك أو الصكوك تعريفاً لمصطلح "الجهة الوسيطة"؟
إذا كان الجواب بالإيجاب، فهل ينبغي أن يعني مصطلح "الجهة الوسيطة" الشخص أم الكيان، بخلاف المنشأة أو المؤسسة التعليمية المضيفة، الذي يساعد في توفير التلمذة الصناعية أو تنسيقها أو دعمها؟

لا نعم

تعليقات:

- ١٢ - هل ترون أنه ينبغي أن يتضمن الصك أو الصكوك تعريفاً لمصطلح "الاعتراف بالتعلم السابق"؟
إذا كان الجواب بالإيجاب، فهل ينبغي أن يعرف مصطلح "الاعتراف بالتعلم السابق" على أنه عملية تحديد وتوثيق وتقييم وتأكيد صحة كفاءات الشخص، التي اكتسبها من خلال التعلم النظامي أو غير النظامي، استناداً إلى معايير التأهيل المعمول بها؟

لا نعم

تعليقات:

- ١٣ - هل ترون أنه ينبغي أن يتضمن الصك أو الصكوك تعريفاً لمصطلح "التدريب"؟
إذا كان الجواب بالإيجاب، هل ينبغي أن يعرف مصطلح "التدريب"، الذي يتضمن التمرن، على أنه شكل من أشكال التعلم أثناء العمل، يساعد شخصاً (المتدرب) على اكتساب خبرة عمل بهدف تحسين قابليته للاستخدام؟

لا نعم

تعليقات:

- ١٤ - هل ترون أنه ينبغي أن يعرف الصك أو الصكوك أية مصطلحات أخرى؟ إذا كان الجواب بالإيجاب، يرجى إيراد تفاصيل ذلك.

لا نعم

تعليقات:

١٥ - هل ترون أنه ينبغي أن يطبق الصك أو الصكوك على جميع أشكال التلمذة الصناعية والتدرّب في جميع منشآت وقطاعات النشاط الاقتصادي؟

نعم لا

تعليقات:

١٦ - هل ترون أنه ينبغي للصك، إذا اتخذ شكل اتفاقية، أن ينص على أنه يمكن للدول الأعضاء، بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، أن تحدّ نطاق تطبيقها عند ظهور مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية؟

نعم لا

تعليقات:

رابعاً - الإطار التنظيمي للتلمذة الصناعية الجيدة

١٧ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء إنشاء إطار تنظيمي للتلمذة الصناعية الجيدة من خلال الحوار الاجتماعي وأنه ينبغي مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تصميم برامج التلمذة الصناعية الجيدة وتنفيذها ورصدها وتقييمها؟

نعم لا

تعليقات:

١٨ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تنشئ أو تعين هيئة أو أكثر لتنظيم التلمذة الصناعية وأنه ينبغي تمثيل الشركاء الاجتماعيين في هذه الهيئات؟

نعم لا

تعليقات:

١٩ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن أن تضطلع الهيئة التنظيمية المختصة بمسؤوليات محددة بوضوح وأن تعمل بتعاون وثيق مع الهيئات أو المؤسسات الأخرى المسؤولة عن تنظيم أو تقديم التعليم والتدريب وتفتيش العمل والحماية الاجتماعية والصحة والسلامة المهنيين وخدمات التوظيف العامة والخاصة؟

لا نعم

تعليقات:

٢٠ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد إجراء يرمي إلى الاعتراف بمهنة من المهن على أنها ملائمة للتلمذة الصناعية الجيدة، مع مراعاة:

(أ) الكفاءات المطلوبة للعمل في تلك المهنة؟

لا نعم

تعليقات:

(ب) مدى ملائمة التلمذة الصناعية كوسيلة لاكتساب تلك الكفاءات؟

لا نعم

تعليقات:

(ج) مدة التلمذة الصناعية المطلوبة من أجل اكتساب تلك الكفاءات؟

لا نعم

تعليقات:

(د) الطلب الحالي والمستقبلي على المهارات واحتمالات الاستخدام في تلك المهن؟

لا نعم

تعليقات:

(هـ) أية عوامل أخرى؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يرجى تحديدها.

لا نعم

تعليقات:

٢١- هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تضع معايير خاصة بكل مهنة من أجل التلمذة الصناعية الجيدة، تنص على أمور من بينها ما يلي:

(أ) الحد الأدنى لسن القبول؟

لا نعم

تعليقات:

(ب) المؤهلات التعليمية المطلوبة أو التعلم السابق المطلوب من أجل القبول؟

لا نعم

تعليقات:

(ج) نسبة المتعلمين مقابل نسبة العمال في مكان العمل؟

لا نعم

تعليقات:

(د) الحد الأدنى والأقصى لفترة التلمذة الصناعية؟

لا نعم

تعليقات:

(هـ) إلى أي مدى يمكن خفض المدة الطبيعية للتلمذة الصناعية على أساس احتساب أي تعلم سابق أو تقدم محرز أثناء فترة التلمذة الصناعية؟

لا نعم

تعليقات:

(و) نتائج التعلم والمناهج الدراسية؟

لا نعم

تعليقات:

(ز) نسبة التعلم خارج العمل مقارنة بنسبة التعلم أثناء العمل؟

لا نعم

تعليقات:

(ح) الشروط التي ينبغي في ظلها أن يسرّح المتعلمون من التلمذ أثناء العمل ليباشروا التعلم خارج العمل؟

لا نعم

تعليقات:

(ط) التوجيه المهني والمشورة في المسار المهني؟

لا نعم

تعليقات:

(ي) توجيه المتعلمين والإشراف عليهم؟

لا نعم

تعليقات:

(ك) إجراءات تقييم الكفاءات المطلوبة وتأكيد صحتها؟

لا نعم

تعليقات:

(ل) المؤهلات المكتسبة بعد إتمام التلمذة الصناعية بنجاح؟

لا نعم

تعليقات:

(م) هل هناك أية عناصر أخرى؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يرجى تحديدها.

لا نعم

تعليقات:

٢٢- هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه يمكن للدول الأعضاء أن تضع معايير للتلمذة الصناعية الجيدة من خلال القوانين والتشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات الهيئات التنظيمية المختصة أو أي طريقة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية؟

نعم لا

تعليقات:

٢٣- هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تضمن عملية عادلة وشفافة لانتقال المتعلم من منشأة إلى أخرى، متى اعتُبر ذلك ضرورياً أو مستحسناً، بغية إتمام تدريب المتعلم؟

نعم لا

تعليقات:

٢٤- هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير مناسبة تضمن للمتلمذين ما يلي:

(أ) أن يحصلوا على أجر مناسب؟

نعم لا

تعليقات:

(ب) ألا يُطلب منهم العمل لساعات تتجاوز الحدود المقررة؟

نعم لا

تعليقات:

(ج) يحق لهم بإجازات مدفوعة الأجر؟

لا نعم

تعليقات:

(د) يحق لهم بإجازة مدفوعة الأجر عند تغييبهم بسبب مرض أو حادث؟

لا نعم

تعليقات:

(هـ) يحصلون على نفس الحماية ويتلقون نفس التدريب كغيرهم في مكان العمل فيما يخص التمييز والعنف والتحرش؟

لا نعم

تعليقات:

(و) يحصلون على نفس الحماية ويتلقون نفس التدريب كغيرهم في مكان العمل فيما يخص السلامة والصحة المهنية؟

لا نعم

تعليقات:

(ز) يحق لهم بتعويض عند تعرضهم لإصابة مرتبطة بالعمل؟

لا نعم

تعليقات:

(ح) يحق لهم أي إعانات أخرى؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، يرجى تحديدها

لا نعم

تعليقات:

٢٥ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تضع شروطاً بحيث:

(أ) يمكن أن توفر المنشآت التلمذة الصناعية؟

لا نعم

تعليقات:

(ب) يمكن أن توفر المؤسسات التعليمية والتدريبية تدريباً خارج العمل؟

لا نعم

تعليقات:

(ج) يمكن أن تساعد الجهات الوسيطة في توفير التلمذة الصناعية أو تنسيقها أو دعمها؟

لا نعم

تعليقات:

٢٦ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير من أجل استمرار تطوير وتعزيز قدرة الوكالات الحكومية والشركاء الاجتماعيين من أجل مواجهة التحديات المؤثرة على التلمذة الصناعية الجيدة، على غرار التغيرات التكنولوجية وظهور أشكال جديدة من ترتيبات العمل؟

لا نعم

تعليقات:

٢٧ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تضمن رسداً وتقييماً منتظمين لأنظمة التلمذة الصناعية وبرامجها؟

لا نعم

تعليقات:

خامساً - اتفاق التلمذة الصناعية

٢٨ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء التأكد من أن جميع حالات التلمذة الصناعية خاضعة لاتفاق مكتوب يبرم بين المتعلم والمنشأة أو الجهة الوسيطة ويمكن كذلك أن يوقع عليه طرف ثالث مثل مؤسسة تعليمية أو تدريبية، إذا سمحت بذلك القوانين والتشريعات الوطنية؟

لا نعم

تعليقات:

٢٩ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء التأكد من أن اتفاق التلمذة الصناعية:

(أ) يحدد بوضوح دور كل طرف وحقوقه والتزاماته، وفقاً للمعايير المعنية الخاصة بالمهنة؟

لا نعم

تعليقات:

(ب) يضم أحكاماً تنظّم مسائل مثل مدة التلمذة الصناعية والأجر وعدد ساعات العمل والحق في الإجازات والسلامة والصحة المهنيين والضمان الاجتماعي وتسوية النزاعات وإنهاء اتفاق التلمذة الصناعية؟

لا نعم

تعليقات:

(ج) يسجّل وفقاً للشروط الصادرة عن السلطة المختصة؟

لا نعم

تعليقات:

(د) يوقع عليه بالنيابة عن المتلمذ، حيثما يكون قاصراً، أحد والديه أو وصي أو ممثل قانوني عنه، وفقاً لمتطلبات القوانين واللوائح الوطنية؟

لا نعم

تعليقات:

(هـ) يضم أية عناصر أخرى؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يرجى تحديدها.

لا نعم

تعليقات:

٣٠ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء وضع نموذج لاتفاق التلمذة الصناعية لتسهيل اتساقه وتماتله والالتزام به؟

لا نعم

تعليقات:

سادساً - المساواة والتنوع في التلمذة الصناعية الجيدة

٣١ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين في التلمذة الصناعية؟

لا نعم

تعليقات:

٣٢ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لتعزيز المساواة والتنوع والإدماج الاجتماعي في التلمذة الصناعية، وتولي مراعاة خاصة لحالة واحتياجات كل من:

(أ) الأشخاص المعوقون؟

لا نعم

تعليقات:

(ب) الأشخاص في الاقتصاد غير المنظم؟

لا نعم

تعليقات:

(ج) كبار السن؟

لا نعم

تعليقات:

(د) العاطلون عن العمل لفترة طويلة؟

لا نعم

تعليقات:

(هـ) الأشخاص المنتمون إلى أقليات محرومة؟

لا نعم

تعليقات:

(و) المهاجرون واللاجئون والأشخاص المهجّرون داخلياً والنازحون قسراً وغيرهم من الأشخاص في أوضاع استضعاف؟

لا نعم

تعليقات:

(ز) أشخاص آخرون؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يرجى تحديدهم.

لا نعم

تعليقات:

٣٣ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تعزز الوصول إلى التعليم والتدريب النظاميين، بما في ذلك التلمذة الصناعية الجيدة، وخاصة للأشخاص في الاقتصاد غير المنظم، عن طريق الاعتراف بالتعلم السابق؟

لا نعم

تعليقات:

سابعاً - تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة والتعاون الدولي

٣٤ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لتهيئة بيئة مؤاتية لتعزيز التلمذة الصناعية الجيدة بما في ذلك عن طريق:

(أ) وضع وتنفيذ الاستراتيجيات ورسم الأهداف الوطنية وتخصيص الموارد المناسبة للتلمذة الصناعية الجيدة؟

لا نعم

تعليقات:

(ب) إدراج التلمذة الصناعية الجيدة في استراتيجيات التنمية الوطنية وفي الاستخدام والتعليم وسياسات التعلم المتواصل؟

لا نعم

تعليقات:

(ج) تقديم حوافز إلى المنشآت، مثل المشاركة في التكلفة أو الإعفاء من الضرائب أو إعانات للاشتراكات في الضمان الاجتماعي، وخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة؟

لا نعم

تعليقات:

(د) تشجيع الجهات الوسيطة، بما في ذلك عن طريق تقديم الدعم المالي، للمشاركة في توفير التلمذة الصناعية وتنسيقها ودعمها؟

لا نعم

تعليقات:

(هـ) القيام بأنشطة توعية وحملات ترويجية على فترات منتظمة لتحسين صورة التلمذة الصناعية وجاذبيتها؟

لا نعم

تعليقات:

(و) إنشاء برامج ما قبل التلمذة الصناعية؟

لا نعم

تعليقات:

(ز) تسهيل وصول المتعلمين إلى المزيد من فرص التعليم المهني والعالي؟

لا نعم

تعليقات:

(ح) استخدام تكنولوجيات جديدة وطرق ابتكارية لتحسين فعالية ونجاعة تنفيذ التلمذة الصناعية الجيدة وإدارتها؟

لا نعم

تعليقات:

(ط) اتخاذ أية تدابير أخرى؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يرجى تحديدها.

لا نعم

تعليقات:

٣٥- هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لتحسين التعاون الدولي وتبادل الممارسات الجيدة في كافة نواحي التلمذة الصناعية، كتقديم فرص تعلم موسعة إلى المتعلمين والاعتراف بالكفاءات المكتسبة أثناء برامج التلمذة الصناعية أو التعلم السابق؟

لا نعم

تعليقات:

٣٦- هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء، بغية تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة في الاقتصاد غير المنظم، القيام بما يلي:

(أ) تعزيز قدرة الوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر من خلال تسهيل الوصول إلى خدمات تطوير الأعمال والخدمات المالية وتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية وتحسين الكفاءات التقنية والتعليمية والتنظيمية للحرفيين المعلمين؟

لا نعم

تعليقات:

(ب) التأكد من إتاحة سبل وصول المتعلمين إلى التعلم خارج العمل ومن أنه يمكنهم استكمال تعلمهم أثناء العمل عن طريق جهات وسيطة أو في منشآت أخرى؟

لا نعم

تعليقات:

(ج) تعزيز قدرة رابطات الوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر، بما في ذلك عن طريق تقديم الدعم المالي، لتؤدي دور الجهات المنظمة وهيئات ضمان الجودة؟

لا نعم

تعليقات:

ثامناً - التدرّب

٣٧ - هل ترون أنه ينبغي أن ينص الصك أو الصكوك على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تتفق مع القوانين واللوائح الوطنية للتأكد من أن المتدربين يتمتعون بما يلي:

(أ) لديهم اتفاق تدريب مكتوب أبرموه مع المنشأة المضيفة؟

لا نعم

تعليقات:

(ب) يتلقون أجراً مناسباً؟

لا نعم

تعليقات:

(ج) لا يطلب منهم العمل لساعات تتجاوز الحدود المقررة؟

لا نعم

تعليقات:

(د) يحق لهم بإجازة مدفوعة الأجر؟

لا نعم

تعليقات:

(هـ) يحق لهم إجازة مدفوعة الأجر عند تغييبهم بسبب مرض أو إصابة؟

لا نعم

تعليقات:

(و) يحصلون على نفس الحماية ويتلقون نفس التدريب كغيرهم في مكان العمل فيما يخص التمييز والعنف والتحرش؟

لا نعم

تعليقات:

(ز) يحصلون على نفس الحماية ويتلقون نفس التدريب كغيرهم في مكان العمل فيما يخص السلامة والصحة المهنية؟

لا نعم

تعليقات:

(ح) يحق لهم بتعويض عند تعرضهم لإصابة مرتبطة بالعمل؟

لا نعم

تعليقات:

(ط) يستحقون أي إعانات أخرى؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يرجى تحديدها.

لا نعم

تعليقات:

- Aggarwal, A. 2013. “Lessons learnt from informal apprenticeship initiatives in Southern and Eastern Africa”, in Salim, A. et al. (eds): *Apprenticeship in a Globalised World: Premises, promises and pitfalls*, Zurich, LIT Verlag.
- Baert, S. et al. 2019. “Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment”, IZA Discussion Paper No. 12183.
- BusinessEurope/CEEP/UEAPME. 2016. *The cost-effectiveness of apprenticeship schemes – Making the business case for apprenticeships*, Brussels, BusinessEurope.
- CEACR (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations). 1991. *Human Resources Development: Vocational Guidance and Training, Paid Educational Leave*, International Labour Conference, 78th Session, Geneva.
- . 2011. *General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva.
- . 2014. *Minimum wage systems: General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No 131) and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No 135)*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva.
- Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training). 2016. *Professional development for VET teachers and trainers*, Luxembourg, Publications Office of the EU.
- et al. 2017. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume II: National and regional cases*, Luxembourg, Publications Office of the EU.
- Centre for Economics and Business Research. 2013. *Productivity matters: The impact of apprenticeships on the UK economy*, London.
- Chankseliani, M. et al. 2017. *People and policy: A comparative study of apprenticeship across eight national contexts*, University of Oxford.
- China National Textile and Apparel Council/ILO Country Office for China and Mongolia. 2014. *Labour protection of interns in Chinese textile and apparel enterprises*, Beijing.
- Comyn, P.; Brewer, L. 2018. *Does work-based learning facilitate transitions to decent work?*, Employment Policy Department Working Paper No. 242, Geneva, ILO.
- Corseuil, C.H. et al. 2018. *Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from Brazilian matched employer–employee data*, Department of Economics, PUC-Rio, Rio de Janeiro, Brazil.

- Creighton, B.; McCrystal, S. 2016. “Who is a ‘worker’ in international law?”, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), pp. 691–725.
- Cullinane, C.; Montacute, R. 2018. *Pay as you go? Internship pay, quality and access in the graduate jobs market*, London, The Sutton Trust.
- DGB-Jugend (Deutscher Gewerkschaftsbund-Jugend). 2018. *Ausbildungsreport 2018*.
- DGESAI (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion). 2013. *The experience of traineeships in the EU*, Flash Eurobarometer 378, Brussels, European Commission.
- ETUC (European Trade Union Confederation)/Unionlearn. 2014. *Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning – Best practices and trade union contributions*, Brussels.
- . 2016. *A European quality framework for apprenticeships – A European trade union proposal*, Brussels.
- Eurofound. 2017. *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)*, Dublin.
- . 2018. *Digital Age – Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, Dublin.
- . 2019. *Future of manufacturing – Company initiatives to align apprenticeships to advanced manufacturing*, Dublin.
- . 2018a. *Future of manufacturing – United States: Policy developments on apprenticeship*, Dublin.
- /European Commission. 2018b. *Future of manufacturing – Denmark: Policy developments on apprenticeship*, Dublin, Eurofound.
- /European Commission. 2018c. *Future of manufacturing – Germany: Policy developments on apprenticeship*, Dublin, Eurofound.
- European Alliance for Apprenticeships. 2016. *Linking Learning Venues in Luxembourg*.
- European Commission. 2013a. *Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: Key success factors*.
- . 2013b. *Executive Summary to the Impact Assessment Accompanying the document “Proposal for a Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships”*. Commission Staff Working Document.
- . 2016. *Applying the Quality Framework for Traineeships*, Commission Staff Working Document.
- Fazekas, M.; Field, S. 2013. *A skills beyond school review of Switzerland*, Paris, OECD Publishing.
- Fazio, M.V. et al. 2016. *Apprenticeships for the XXI century: A model for Latin America and the Caribbean?*, Inter-American Development Bank.
- Gambin, L. et al. 2010. “Recouping the costs of apprenticeship training: Employer case study evidence from England”, in *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 2(2), pp. 127–146.
- German Federal Institute for Vocational Education and Training. 2011. *Vocational Training Regulations and the Process Behind Them*, Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung.

- German Federal Ministry of Education and Research. 2016. *Report on Vocational Education and Training 2016*, Bonn, BMBF.
- . 2017. *Report on Vocational Education and Training 2017*, Bonn, BMBF.
- Government of the Netherlands. 2014. *Key figures 2009–13*, Ministry of Education, Culture and Science, The Hague.
- Grant-Smith, D.; McDonald, P. 2018. “Ubiquitous yet ambiguous: An integrative review of unpaid work”, in *International Journal of Management Reviews*, 20(2), pp. 559–578.
- G20. 2016. “Annex 3: G20 Initiative to Promote Quality Apprenticeship”, in *Innovation and Inclusive Growth: Decent work, enhanced employability and adequate job opportunities*, 2016 G20 Labour and Employment Ministerial Meeting Declaration, Beijing, China.
- Hadjivassiliou, K.P. et al. 2012. *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in member states: Final synthesis report*, Report to the European Commission, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Holford, A. 2017. *Access to and returns from unpaid graduate internships*. IZA Discussion Paper No. 10845.
- Hunt, W.; Scott, P. 2018. “Paid and unpaid graduate internships: prevalence, quality and motivations at six months after graduation”, in *Studies in Higher Education*.
- IAG-TVET (Interagency Group on Technical and Vocational Education and Training). 2015. *Investing in work based learning*.
- ILO. 1962. *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 46th Session, Geneva.
- . 2004. *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva.
- . 2011. *Upgrading informal apprenticeship systems*, ILO Policy Brief, Geneva.
- . 2012a. *Upgrading informal apprenticeship, A resource guide for Africa*, Geneva.
- . 2012b. *ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, Geneva.
- . 2014. *Using benefit cost calculations to assess returns from apprenticeship investment in India: Selected SME case studies*, ILO Asia–Pacific Working Paper Series, Geneva.
- . 2015. *Anticipating and matching skills and jobs: Guidance note*, Geneva.
- . 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva.
- . 2017a. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide for Policy Makers*, Geneva, ILO.
- . 2017b. *The standards initiative: Report of the second meeting of the Standards Review Mechanism Tripartite Working Group*, Geneva, GB.328/LILS/2/1(Rev.).
- . 2017c. *Skill needs anticipation: Systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation*, Geneva.

- . 2017d. *The future of vocational training in Latin America and the Caribbean: Overview and strengthening guidelines*, Montevideo, ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean and ILO/Cinterfor.
 - . 2017e. *Trade union involvement in skills development: An international review*, Geneva.
 - . 2018a. *Freedom of association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, Geneva.
 - . 2018b. *Minutes of the 334th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, Governing Body, 334th Session, Geneva, GB.334/PV (March).
 - . 2018c. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Geneva.
 - . 2018d. *Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities*, Geneva.
 - . 2019a. *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*, Geneva.
 - . 2019b. *Apprenticeships in Asia and the Pacific: Findings from the Regional Training Workshop on Quality Apprenticeships for Asia and the Pacific*, Geneva.
 - . 2019c. *Quality Apprenticeships: Addressing skills mismatch and youth unemployment*, Skills for Employment Policy Brief, Geneva.
 - . Forthcoming. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships: Volume 2 – Guide for practitioners for developing and managing apprenticeship programmes*, Geneva.
- IOE (International Organisation of Employers). 2015. *Jobs and growth: Links and challenges*, Geneva.
- ITUC (International Trade Union Confederation). 2013. *Key elements of quality apprenticeships – A joint understanding of the B20 and L20*.
- Jeannot-Milanovic, A. et al. 2017. “Contractual arrangements for young workers”, in N. O’Higgins: *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*, Geneva, pp. 133–162.
- Kis, V. 2016. *Work-based learning for youth at risk: Getting employers on board*, OECD Education Working Papers, No. 150, Paris, OECD Publishing.
- Kuczera, M. 2017. *Incentives for apprenticeship*, OECD Education Working Papers No. 152, Paris, OECD Publishing.
- Lain, D. et al. 2014. “Evaluating internships in terms of governance structures: Contract, duration and partnership”, in *European Journal of Training and Development*, 38(6), pp. 588–603.
- Lerman, R. 2014. *Expanding Apprenticeship Training in Canada – Perspectives from international experience*, Canadian Council of Chief Executives.
- MerSETA (Manufacturing, Engineering and Related Services Sector Education and Training Authority). 2016. *Strategic plan for the fiscal years 2015/16-2019/20*, Johannesburg.
- Ministry of Labour, Employment, Vocational Training and Social Dialogue of France. 2016. *Bilans et Rapports – La négociation collective en France en 2015*, Paris.
- Ministry of Education, Culture and Science, Government of the Netherlands. 2014. *Key figures 2009–2013: Education, culture and science*.

- Mühlemann, S. et al. 2018. *Apprenticeship training in Italy – a cost-effective model for firms?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- National Audit Office of the United Kingdom. 2019. *The apprenticeships programme, Report by the Comptroller and Auditor General*, London.
- Newton, B.; Williams, J. 2013. *Under-representation by gender and race in apprenticeships – Research summary*, Research Paper 18, London, Unionlearn/TUC.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2017. *Education at a glance 2017: OECD Indicators*, Paris, OECD Publishing.
- . 2018. *Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience*, Paris, OECD Publishing.
- . 2019. *Policy responses to new forms of work*, Paris, OECD Publishing.
- /ILO. 2017. *Engaging Employers in Apprenticeship Opportunities: Making it Happen Locally*, Paris, OECD Publishing.
- O’Higgins, N. 2017. *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*, Geneva, ILO.
- ; Pinedo, L. 2018. *Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?*, Employment Working Paper No. 241, Geneva, ILO.
- Oliver, D. et al. 2016. *Unpaid work experience in Australia: Prevalence, nature and impact*, Canberra, Department of Employment.
- Owens, R.; Stewart, A. 2016. “Regulating for decent work experience: Meeting the challenge of the rise of the intern”, in *International Labour Review*, 155(4), pp. 679–709.
- Perlin, R. 2012. *Intern nation: How to earn nothing and learn little in the brave new economy*, rev. ed., London, Verso Books.
- Powell, A. 2019. *Apprenticeship statistics: England*, Briefing Paper No. 06113, London, House of Commons Library.
- Reed, D. et al. 2012. *An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 states*, Oakland, Mathematica Policy Research.
- Rosas G.; Corbanese V. 2006. *Glossary of key terms on learning and training for work*, Turin, International Training Centre of the ILO.
- . 2017. *Developing quality traineeships for young people*, Turin, International Training Centre of the ILO.
- Rosin, A. 2016. “Precariousness of trainees working in the framework of a traineeship agreement”, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(2), pp. 131–159.
- Ryan, P. 2012. “Apprenticeship: Between theory and practice, school and workplace”, in M. Pilz (ed.): *The future of vocational education and training in a changing world*, Wiesbaden, VS Verlag Für Sozialwissenschaften, pp. 402–432.
- Sanahuja Vélez, G.; Ribes Giner, G. 2015. “Effects of business internships on students, employers and higher education institutions: A systematic review”, in *Journal of Employment Counseling*, 52(3), pp. 121–130.
- Saniter, N.; Siedler, T. 2014. *Door opener or waste of time? The effects of student internships on labor market outcomes*, IZA Discussion Paper No. 8141.

- Sienkiewicz, L. 2018. *Traineeships under the Youth Guarantee: Experience from the ground*, Luxembourg, Publications Office of the EU.
- Smith, E. Forthcoming. *Intermediary organizations in apprenticeship systems*, ILO, Geneva.
- ; Kemmis, R.B. 2013. *Towards a model apprenticeship framework: A comparative analysis of national apprenticeship systems*, New Delhi, ILO and World Bank.
- Stewart, A.; Oliver, D. et al. 2018. “The nature and prevalence of unlawful unpaid work experience in Australia”, in *Australian Journal of Labour Law*, 31(2), pp. 157–179.
- ; Owens, R. et al. 2018. *The regulation of internships: A comparative study*, Employment Policy Department Working Paper No. 240, Geneva, ILO.
- Swiss Conference of Vocational Education and Training Offices. 2012. *Apprenticeship handbook*, Berne, SDBB Publishing.
- United Kingdom Department for Education. 2018. *Apprenticeship Accountability Statement, December 2018*.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization); UNEVOC (International Centre for Technical and Vocational Education and Training). 2019. *TVET Country Profile: Malaysia*.
- Wallis, P. 2008. “Apprenticeship and training in premodern England”, in *Journal of Economic History*, 68(3), pp. 832–861.
- Westermann, W.L. 1914. “Apprentice contracts and the apprentice system in Roman Egypt”, in *Classical Philology*, 9(3), pp. 295–315.
- Wolter, S.; Joho, E. 2018. *Apprenticeship training in England – A cost-effective model for firms?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- ; Mühlemann, S. 2015. *Apprenticeship training in Spain – A cost-effective model for firms?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- ; Ryan, P. 2011. “Apprenticeship”, in E. Hanushek et al.: *Economics of Education – Volume 3*, North Holland, Elsevier B.V., pp. 543 and 544.