

التدريب: ميزة أسبقية أو فخ للعمل؟

يمكن لفترة التدريب أن توفر خبرة عمل قيمة للشباب. لكن مع توفرها بشكل شائع يزداد خطر الاستغلال لا سيما خلال فترة الانكماش الاقتصادي. تنظر أخبار منظمة العمل الدولية في حسنات هذه الممارسة وسيئاتها.

مقالة | ٢٢ اب/اغسطس ٢٠١٢

بيروت (أخبار م ع د) - فيما وصلت معدلات بطالة الشباب إلى مستويات غير مسبقة شاعت فترات التدريب بشكل متزايد وأثارت جدلاً كبيراً.

وغالباً ما تعتبر فترات التدريب وسيلة رائعة للشباب للحصول على خبرات في العمل وتمهيد الطريق إلى سوق العمل.

وازدادت أهميتها فيما يصعب على الشباب الحصول على عمل أكثر فأكثر. لكن حالات استغلال تمّ الإبلاغ عنها بشكل واسع النطاق أدت إلى توجيه الانتقادات إلى التدريب ووصفه بمصدر عمل رخيص وأحياناً مجّاني.

قال منسق منظمة العمل الدولية لبرنامج عمل الشباب السيد جيانى روساس إنّ "الهدف الأساسي للتدريب هو تأمين خبرة عمل للشباب العالقين في طريق مسدود حيث لا يتمكنون من اكتساب خبرة العمل لأنهم غير قادرين على الحصول على فرصة العمل الأولى وذلك بسبب افتقارهم إلى خبرة العمل في المقام الأول".

التدريب المدفوع مقابل التدريب غير المدفوع

اتخذت عدة حكومات تدابير قانونية للوقاية من استغلال المتدربين.

إلا أن الاستخدام غير المتناسب للتدريب ازداد في السنوات الأخيرة لا سيما في البلدان التي تأثرت بشدة بالأزمة العالمية ممّا دفع الشباب إلى التعبير عن شواغلهم. على سبيل المثال هناك أسرة عالمية من مستخدمي موقع تويتر يبلغون يومياً عن ممارسات التدريب.

روساس: "يجب أن يتمتع التدريب دوماً بفترة تدريبية بما أنه كناية عن تدريب على العمل. إذا استعمل الشباب لإتمام مهام يجريها عادة العمال الأساسيون فتعتبر هذه الممارسة كعمل مقنع يلاحق قضائياً في المحاكم المختصة بالعمل".

وأضاف روساس: "يجب أن يتمتع التدريب دوماً بفترة تدريبية بما أنه كناية عن تدريب على العمل. إذا استعمل الشباب لإتمام مهام يجريها عادة العمال الأساسيون فتعتبر هذه الممارسة كعمل مقنع يلاحق قضائياً في المحاكم المختصة بالعمل".

من المسائل المهمة أيضاً هي ما إذا يتوجب دفع أجر للمتدربين.

بموجب القانون الأميركي يعتبر المتدربون في القطاع الخاص كعاملين على الرغم من تشريع المتدربين غير المدفوعين في ظروف محددة. من بين معايير التدريب غير المدفوع شمول هذا الأخير عنصر تدريب متين وعدم حل المتدرب محل الموظفين المنتظمين وعدم جني صاحب العمل منافع فورية.

أما بالنسبة إلى الدول العربية في المشرق فما من قواعد محددة بشأن المتدربين ويتعلق الوضع بمكان العمل. إلا أن دول الخليج تعتمد قواعد أكثر تحديداً. على سبيل المثال، يحدد قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة العمل على أنه أي جهد بشري سواء كان فكرياً أو تقنياً أو جسدياً يبذل مقابل أجر بغض النظر عما إذا كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً. لا يذكر هذا القانون المتدربين بشكل خاص إلا أنه يذكر المتدرجين. ويتطلب من صاحب العمل أن يتيح للمتدرج وقتاً كافياً لاكتساب المعارف النظرية ويديره في خلال الفترة المحددة في العقد على مبادئ المهنة والمهارات التي وظف على أساسها. ويجب على صاحب العمل أن يصدر لصالح المتدرج شهادة بشأن إكمال كل مرحلة من مراحل التدرج بموجب أحكام هذه الفقرة وشهادة نهائية بشأن إكمال فترة التدرج. وتصدق هذه الشهادة من قبل مكتب العمل المختص بموجب قواعد وإجراءات يحددها قرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

في فرنسا لا يتمتع المتدربون بحق كسب راتب لكن يجب أن يحصلوا على علاوة إذا تخطت فترة تدريبهم شهرين في السنة الدراسية. وينص قانون شيربيون للعام ٢٠١١ على أن التدريب لا يجب أن يشمل مهام يستطيع أن يقوم بها عامل ذات منصب دائم وأنه يجب أن يعرض فرصة إجراء فترة تدريبية.

إلا أن النقاد يقولون إن القوانين صعبة الإنفاذ.

سلطت قضايا عولجت في محاكم أميركية رفيعة المستوى الضوء على هذه المسألة حيث ادعى متدربون سابقون أنهم تعرضوا للاستغلال مما أوجع الجدل القائم الذي أثاره كتاب روس برلين "دولة التدريب: كيفية عدم جني الأموال وتعلم القليل في الاقتصاد الجديد المتين".

من المسائل الأخرى المهمة هي قضية المتدربين "المهنيين" أي الشباب غير القادرين على الحصول على وظيفة ويقعون في حلقة مفرغة ألا وهي التدريب".

حاجة إلى "ممارسات أفضل"

أظهرت دراسة حديثة أجرتها المؤسسة الوطنية الأميركية للجامعات وأصحاب العمل أن ٦٠ بالمائة من متخرجي الجامعات الذين أجروا فترات تدريب مدفوعة حصلوا على عرض عمل واحد على الأقل مقارنة بـ ٣٦ بالمائة من الذين لا يتمتعون بخبرة في التدريب.

إلا أن الدراسة أفادت أيضاً أن فقط المتدربين المدفوعين يتمتعون بميزة أفضلية في سوق العمل على المتخرجين الذين لا يتمتعون بخبرة في التدريب. بالإضافة إلى ذلك حصل ٣٧ بالمائة فقط من المتدربين غير المدفوعين على عروض عمل.

يجب أن يتيح التدريب فرصة للشباب لتعلم المهارات العملية التي من شأنها أن تبهر أصحاب العمل المحتملين وأن يساعدهم في بناء العلاقات والشبكات مما يسمح لهم بالحصول على وظيفة.

ثمة حاجة ملحة لمكافحة سوء المعاملة الذي كان من نصيب المتدربين مؤخراً من خلال اعتماد ممارسات جيدة كعدم استخدام المتدربين غير المدفوعين لاستبدال العمال المدفوعين وتكليف المتدربين بمهام عمل ذات مغزى وإعطائهم التدريب والإرشاد الصحيحين.

في هذا الصدد علقت روساس أن "هناك عدد من الممارسات الجيدة فمثلاً تقدم منظمة العمل الدولية راتب للمتدربين. وهذا ما هو إلا اعتراف بأنه غالباً ما يضطر الشباب إلى السفر أو الاستقرار في مدينة أو بلد حيث لا يحصلون على دعم مالي من قبل عائلتهم أو عملهم".

لمزيد من المعلومات، الرجاء الاتصال: فرح دخل الله، +٩٦١-١-٧٥٢٤٠٠، dakhlallah@ilo.org