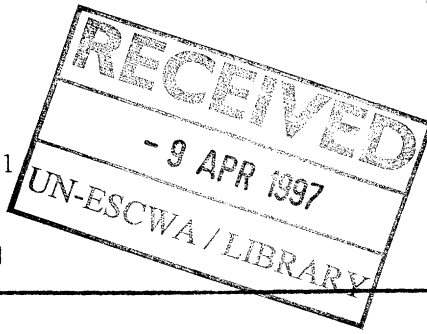


16 FEB 1988



الأمم المتحدة

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



التوزيع: محدود
E/ESCWA/SD/88/1
٣١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨
ARABIC
الاصل: بالعربية

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا

شعبة التنمية الاجتماعية والسكان

تقرير عن

المهمة الاستشارية الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
الجمهورية العراقية / بغداد
(خلال الفترة من ١٠-١٤ كانون الثاني / يناير ١٩٨٨)

اعداد

اسماعيل علوان الدليمي
المستشار الاقليمي في تنمية الموارد البشرية

ESCWA Documents converted to CDs.

CD # 7

Directory Name:

CD7\SD\88_1

Done by: ProgressSoft Corp., P.O.Box: 802 Amman 11941, Jordan

الآراء الواردة في هذا التقرير تعبر عن وجهة نظر المسند

رأي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا •

88-0082

أولاً : مقدمة :

١- بناء على طلب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الجمهورية العراقية الوارد عن طريق مكتب الممثل المقيم لبرنامج التنمية في العراق بموجب كتابه المؤرخ في ٣ ديسمبر (كانون الأول) ١٩٨٧، واستناداً الى كتاب اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا / وحدة التعاون الفني المؤرخ في ١٠ ديسمبر (كانون الأول) ١٩٨٧، فقد بدأ المستشار الاقليمي بتنمية الموارد البشرية مهمته في الوزارة المذكورة خلال الفترة من ١٠-١٤/١/١٩٨٨.

ثانياً : أهداف المهمة :

٢- بعد اجراء الاتصالات مع المسؤولين والمختصين في الوزارة اعلاه فقد تم تحديد أهداف المهمة وكما يلي:

- مراجعة اوضاع التدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .
- الاطلاع على برامج التدريب المهني في المراكز التابعة للوزارة .
- بحث طرق وسائل تنفيذ برامج التدريب المهني بكفاءة مع مدراء مراكز التدريب المهني .
- وضع مقترحات وتوصيات بشأن تحسين اداء برامج التدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

ثالثاً : المقابلات والزيارات الميدانية :

٣- قبل بدء المهمة كنا قد اجتمعنا بكل من السيد / جواد محمد غالي مدير عام التخطيط والدراسات والمتابعة في الوزارة والسيد / طه الفياض مدير عام العمل والتدريب المهني، لغرض تحديد تفاصيل المهمة الاستشارية المطلوبة .

٤- وخلال فترة تنفيذ المهمة تمت مقابلة كل من السيد/عبد الوهاب الاتروشي وكيل الوزارة والسيد/ جواد غالي المدير العام فيها والسيد/ عبد العزيز نافع مدير التدريب في المديرية العامة للعمل والتدريب المهني اضافة الى عدد من السادة رؤساء المهندسين ومدراء مراكز التدريب المهني، الذين واكبوا معنا تنفيذ المهمة طول الفترة حيث تم عقد عدة اجتماعات معهم لمناقشة اوضاع التدريب والمشاكل التي تواجهه بصورة تفصيلية .

٥- كذلك تمت زيارة عدد من أقسام وورش التدريب في مركز التدريب المهني في الوزارة، اثناء أوقات التدريب وتم الاطلاع على عمليات التدريب وآراء المدربين والمتدربين فيها وتم الاستماع الى ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول سير العمليات التدريبية وامكانات تطويرها.

رابعاً: الاسناد التشريعي لتنمية القوى العاملة في العراق:

٦- لا شك في ان تحقيق التنمية في أي مجتمع يعتمد بالاساس على تطوير البشر فيه، أي تعظيم القدرات البشرية واطلاق الطاقات الكامنة لديهم، بما يحقق اهداف التنمية المطلوبة. وان التنمية الحقيقية لا يمكن لها ان تتم ما لم تسبقها عمليات مكثفة في تنمية القوى العاملة الوطنية عن طريق التعليم والتدريب.

٧- ان قانون العمل الجديد رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ يهدف الى "توظيف العمل في خدمة عملية بناء الاقتصاد الوطني" ويضمن "حق العمل لكل مواطن قادر عليه بشروط وفرص متكافئة بين المواطنين جميعاً دون تمييز" ويتيح "الفرصة لكل مواطن في التدريب على النشاط المهني في الحدود التي ترسمها الدولة لحجم ونوع العمل في كل قطاع مهني". كما نص القانون على "يعامل العامل العربي الذي يعمل في العراق، معاملة العامل العراقي في الحقوق والواجبات" وتُسري احكامه على جميع العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني. وتشمل احكامه ايضاً مشاريع وأماكن العمل التي تشغل عاملاً واحداً فأكثر.

٨- وفي مجال التدريب المهني، يهدف القانون الى "اعداد العمال المبتدئين وتدريبهم وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع أنواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص" كما يهدف الى "تطوير المستوى الفني للعمال المهرة ورفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية".

وقد جاء في الاسباب الموجبة بأنه "أصبح من الضروري صدور قانون عمل يصاغ بموجب المرحلة الجديدة ويحافظ على التوازن في الجانب الانساني وفي الجانب العملي ويستوعب التطورات العميقة الحالية والمستقبلية لحركة المجتمع".

٩- كما تضمن قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٢٩) لسنة ١٩٨٧ من بين اهداف الوزارة " الاسهام في تنمية الموارد البشرية من خلال تدريب العمال وتأهيلهم لاكساب المهارات في مختلف المهن" وتضمنت التعليمات الصادرة عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية عدد (١٤) لسنة ١٩٨٧ تنفيذا لاحكام القانون اعلاه وضمان تطبيقه بأن تتولى دائرة العمل والتدريب المهني " تدريب العمال المبتدئين واكسابهم المهارات في مختلف المهن ورفع المستوى المهني للعمال الاخرين وتطوير خبرات المدربين والمشرفين" عن طريق مراكز التدريب المهني المنتشرة في المحافظات ، اضافة الى القيام بنشر الوعي المهني بين المواطنين من أجل اختيار المهن التي تتناسب مع رغباتهم وقابلياتهم ، كما ان الادارة المذكورة مسؤولة عن " اعداد التقارير الدورية عن واقع القوى العاملة واعداد البرامج الخاصة بالتدريب لرفع كفاءة الاداء وتنفيذها" فضلا عن قيامها باعداد الدورات التدريبية الخاصة بالمدربين والمعلمين المهنيين والمشرفين ومسؤولي التدريب الاخرين.

خامسا : نشاطات وأوضاع التدريب المهني في المراكز التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية :

١٠- ان اعداد وتأهيل القوى العاملة المطلوبة لاجراض التنمية الاقتصادية والاجتماعية يتم عن طريق التعليم والتدريب . ووفقا لمستوى التطور الثقافي والعلمي والتكنولوجي وبما يضمن امكانيات التكيف السريع تبعا لمتطلبات واحتياجات سوق العمل . وان وضع الخطط والبرامج التدريبية المناسبة وتنفيذها يؤدي بالضرورة الى تنمية المهارات والقدرات لدى العاملين .

١١- في ظل التطور التكنولوجي والتغيير السريع في متطلبات سوق العمل يكون المتدرب هو محور العملية التدريبية بل وأهم عناصرها ثم يأتي دور المدرب والمعلم ثم المادة أو البرامج التدريبية ، مما يتطلب العناية التامة بهذا الجانب .

١٢- يتم التدريب في العراق وفقا للانظمة المبينة أدناه :

- نظام التلمذة الصناعية ، لاعداد العمال الماهرين ، وتكون الفترة الزمنية اللازمة للاعداد ثلاث سنوات من التدريب النظري والعملي .
- نظام التدريب السريع ، لاعداد العمال متوسطي المهارة اي العمال شبه الماهرين ، وتكون مدة الاعداد أقل من سنة واحدة .
- نظام التدريب لرفع مستوى المهارة ولزيادة كفاءة اداء العاملين في القطاعات المختلفة .

١٣- يبلغ عدد مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الوقت الحاضر (١٣) مركزا موزعة على محافظات القطر كما في الجدول المرفق، وان التدريب فيها من نوع التدريب السريع حيث لا تتجاوز مدة كل دورة عن سنة واحدة وان مدة التدريب في بعض الدورات يكون بحدود الاربعة أشهر مثل كهرباء السيارات، بينما تحتاج برامج التدريب في الراديو والتلفزيون الى اكثر من سبعة اشهر • وتشترك جميع المراكز تقريبا بفتح دورات اساسية للتدريب على المهن الآتية :

- الكهرباء، الراديو والتلفزيون ، التبريد والتكييف، ميكانيك سيارات، كهرباء سيارات، لحام ، خراطة ، نجارة ، تأسيسات صحية •

اضافة الى ذلك تمكن مركز التدريب المهني في الوزيرية من فتح دورات تدريبية على صيانة المكين والاهزة الدقيقة ، وصناعة القوالب ٠٠٠ كما أهتم مركز التدريب في بغداد / الكرخ بفتح الدورات التدريبية الخاصة بتصليح الالهزة والمعدات المختلفة (*) •

١٤- كما توجد مراكز تدريب مهني اخرى تابعة لوزارات أو مؤسسات تقوم بالتدريب المهني بنظام التلمذة الصناعية ، يستغرق تنفيذ برامجها التدريبية ثلاث سنوات مثل مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعات الثقيلة ووزارة النفط ووزارة النقل والمواصلات ، وان بعض هذه المراكز يقوم بتنفيذ برامج تدريبية اضافية سريعة في الاختصاصات والمهن الاساسية التي يتم تنفيذ دوراتها في المراكز التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية •

١٥- يبلغ مجموع الساعات التدريبية في المراكز التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بما يقرب من (٢٠٠٠) مقعد تدريبي لدورة واحدة واذا توفرت مستلزمات التدريب بشكل كامل وخاصة المدربين، يمكن ان يكون الاستيعاب لهذه المراكز حوالي (٣٠٠٠) متدرب سنويا •

١٦- يتم التدريب في هذه المراكز وفق شروط وضوابط تضعها الدائرة المختصة في الوزارة وأهمها ان لا يقل عمر المتدرب عن ١٥ سنة مع اكمال الدراسة الابتدائية ، ولياقة بدنية وصحة مناسبة • ويمنح المتدرب (٣٠) دينارا شهريا كمحفز اضافة الى مستلزمات التدريب من عُد وملابس عمل وسعدات السلامة المهنية خلال مدة البرنامج التدريبي، يتخرج المتدرب بمستوى مهارة محدد بالمستوى الرابع حسب انظمة تقييم العمل المعمول به في القطاع الصناعي، اي شهادة الكفاءة المهنية التي تؤهله مزاوله المهنة •

(*) تصليح، (تلفزيون، أجهزة كهربائية، راديو ومسجل ومكبرات، صوت، اجهزة تبريد، محركات كهربائية ٠٠٠) •

جدول يبين مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية

حسب طاقاتها الاستيعابية ومواقعها عام ١٩٨٧ (*)

اسم المركز	الموقع وسنة التأسيس	السعة التدريبية لدورة واحدة
١- مركز التدريب المهني / الوزيرية	بغداد - ١٩٧٤	٢٤٩ متدرب
٢- مركز التدريب المهني / الرصافة	بغداد - ١٩٨٠	١٨٨ متدرب
٣- مركز التدريب المهني / الكرخ	بغداد - ١٩٨١	١٢٠ متدرب
٤- مركز التدريب المهني / البصرة	البصرة - ١٩٧٨	١٥٩ متدرب
٥- مركز التدريب المهني / نينوى	الموصل - ١٩٧٧	١٥١ متدرب
٦- مركز التدريب المهني / التأميم	كركوك - ١٩٨٠	١٣٦ متدرب
٧- مركز التدريب المهني / أربيل	أربيل - ١٩٨٣	١٦٠ متدرب
٨- مركز التدريب المهني / صلاح الدين	تكريت - ١٩٨٥	١٤٠ متدرب
٩- مركز التدريب المهني / كربلاء	كربلاء - ١٩٨٥	١٦٠ متدرب
١٠- مركز التدريب المهني / النجف	النجف - ١٩٨٥	١٧٥ متدرب
١١- مركز التدريب المهني / القادسية	الديوانية - ١٩٨٥	١٦٠ متدرب
١٢- مركز التدريب المهني / بابل	الحلة - ١٩٨٥	١٢٠ متدرب
١٣- مركز التدريب المهني / واسط	الكوت - ١٩٨٥	١٢٠ متدرب
المجموع		٢٠٣٨ متدرب

(*) في بداية عام ١٩٨٨ تم الغاء مركز التدريب المهني في صلاح الدين واستحداث، مركز جديد للتدريب المهني في مدينة السليمانية • وذلك في ضوء الحاجة الى التدريب وتوفير المدخلات له •

١٧- ان تحديد التخصصات لهذه المراكز ووضع المناهج لكل اختصاص قد جاء نتيجة لمسوحات قامت بها الدوائر المختصة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمساعدة خبراء من منظمة العمل الدولية التابعة للامم المتحدة تضمنت استقصاءات حول احتياجات المنشآت الصناعية للمهن التي يتطلب التدريب عليها اضافة الى ما يتوفر لدى وزارة التخطيط من معلومات حول الحاجة الى القوى العاملة • وبالفعل فقد تم وضع المناهج العملية والنظرية للاختصاصات التي يتم التدريب عليها في هذه المراكز بمعاونة الخبراء المذكورين وهي في الغالب مهن هندسية اساسية تحتاج اليها جميع المشاريع الانتاجية والخدمية ، سواء كانت هذه الاحتياجات لمشاريع في القطاع العام أو الخاص، مع الاخذ بالاعتبار عند توزيع المراكز على المحافظات احتياجات سوق العمل في كل محافظة الى القوى العاملة بما في ذلك الاحتياجات المستقبلية •

١٨- وبالرغم من عدم وجود تقديرات دقيقة لاحتياجات سوق العمل الى مخرجات المراكز التدريبية موضوع البحث الا أن المؤشرات المتوفرة لدى وزارة التخطيط ومعلومات دوائر العمل في المحافظات تبين استمرار الحاجة الى مخرجات الدورات التدريبية التي تنفذها المراكز المذكورة •

١٩- يتميز هذا النوع من التدريب لانه يركز على الجانب العملي، حيث يشكل التدريب العملي ٧٠-٧٥% من الوقت المخصص للتدريب • بينما تشكل المواد النظرية الفنية ٣٠-٢٥% اضافة الى تطبيق عملي في مواقع العمل لمدة (١٥) يوما كما يساعد هذا النوع من التدريب على توفير القوى العاملة المدربة بالسرعة المطلوبة من أجل تلبية الاحتياجات الانية ، كما يتصف هذا النوع من التدريب بالمرونة حيث يمكن للمتدرب على مهنة معينة ان يتكيف بسرعة للاحتياجات المستجدة ضمن التخصص العام •

٢٠- نوع آخر من التدريب تقوم به هذه المراكز هو دورات رفع الكفاءة والتي تهدف الى رفع المستوى المهني للعاملين في المنشآت الصناعية وبموجب مناهج توضع بناء على حاجة المنشآت، وبشروط معينة منها ممارسة المهنة لمدة لا تقل عن سنة من تاريخ تخرج العامل من الدورات الاساسية او الخبرة في ذلك المجال لمدة لا تقل عن سنتين •

٢١- أهم الصعوبات والمشاكل التي تواجه العمليات التدريبية في هذه المراكز هي النقص الواضح في عدد المدربين، اذ بلغ هذا النقص حوالي ٤٠% في عام ١٩٨٧، وقلة اقبال المتدربين على التدريب في هذه المراكز بالرغم من المحفزات التي تمنحها الوزارة لهم •

سادسا : الاقتراحات والتوصيات :

- ٢٢- يتضح مما تقدم ، بأنه لا يوجد خلل في نظام التدريب المتبع حاليا في العراق، انما يتركز الخلل في تطبيق البرامج التدريبية وتوفير مستلزماتها وبخاصة المدربين الكفوئين وانسياب بعض المواد التدريبية الى المراكز في الأوقات المناسبة ، اضافة الى الظروف الصعبة المحيطة بعمليات التدريب المتمثلة بضعف اقبال المتدربين من الفئات العمرية المطلوبة بسبب اما انصرافهم الى الدراسة أو التحاقهم بالخدمة العسكرية عند بلوغهم السن القانونية ، مما يتطلب مزيد من الاهتمام والعناية لفعاليات التدريب بمستوياتها وانواعها المختلفة ، بما في ذلك التدريب السريع الذي تعنى به بالدرجة الاولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية •
- ٢٣- ان حشد الامكانيات من قبل جميع الاطراف ذات العلاقة بعمليات التدريب سواء كانت مكلفة أو مسؤولة عن التدريب او مستفيدة منه ، تؤدي الى توفير الاجواء المناسبة له ، بما يضمن الاستقرار والتطور لهذا النشاط، ففي الوقت الذي يتطلب فيه من الجهة الحكومية المسؤولة عن التدريب ، توفير المستلزمات المطلوبة لاستمرار عمليات التدريب ، ينبغي على الجهات المستفيدة من مخرجات هذا النظام الالتزام بنظام العمل المقرر وتشغيل العامل المتدرب بأختصاصه وفق احكام القوانين والانظمة لقاء مردود مادي ومعنوي مناسب ، وبما يضمن زيادة الرغبة لدى المواطن في الانخراط بهذا النوع من النشاط الذي يعتمد عليه تطور البلد وتقدمه •
- ٢٤- كما يزيد الرغبة لدى المتدربين ، وزيادة مدخلات عمليات التدريب ، اعتماد خطط وبرامج متطورة للتدريب ، وتضمينها اختصاصات جديدة ، كصيانة المضاعد مثلا وادامة وتصليح الاجهزة المنزلية الحديثة التي توفر للمتدربين مصدرا جيدا ومؤكدا للدخل •
- ٢٥- ان قيام الدوائر المختصة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بحملات اعلامية مستمرة حول الجوانب المختلفة للتدريب وايصال المعلومات حولها الى المواطن بطريقة سهلة ومشوقة تدفع بعمليات التدريب الى الامام • كما ان وضع الادلة الخاصة بالتدريب للتعريف بالدورات المقرر اقامتها سنويا مع شروط القبول في كل منها والتنسيق مع الاجهزة التربوية في هذا المجال يمكن ان يساعد في زيادة وعي المواطنين بأهمية التدريب وبالتالي تحقيق زيادة في مدخلات عمليات التدريب في المراكز المذكورة •

- ٢٦- لضمان زيادة مدخلات نظام التدريب من العناصر الشابة، يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتأجيل المقبولين بالدورات التدريبية التي تعقدتها مراكز التدريب المهني الحكومية من الخدمة العسكرية طوال مدد الدورات التدريبية •
- ٢٧- لا مجال لتطوير وازدهار نشاط التدريب بما يضمن توفير القاعدة الفنية للمهن المختلفة اذا لم تتوفر لهذا النشاط شروط الاستمرارية ومنها:
- دعم كامل للمراكز التدريبية عن طريق توفير مستلزماتها كاملة خاصة المدربين والمواد التدريبية •
 - منح محفزات اضافية الى المدربين والمعلمين والمدرسين الفنيين المتميزين وفق شروط واسس معينة •
 - ايلاء عناية خاصة للقيادات التدريبية المتمثلة بمدراء المراكز ووحدات التدريب والمشرفين على العمليات التدريبية، وتوفير المرونة والصلاحيات لهم من أجل تمكينهم من تسيير عمليات التدريب ذاتيا، ومنحهم المحفزات المناسبة •
- ٢٨- من الضروري توفير صيغ اضافية لاستقطاب المدربين لسد النقص في ملاكات المراكز التدريبية عن طريق التعاقد مع مدربين كفويين وتشغيلهم لجزء من الوقت ، أي الاتفاق معهم على تنفيذ برامج معينة بالمواسفـات والشروط المطلوبة لقاء أجور مجزية •
- ٢٩- يمكن ان تلعب مراكز التدريب المهني دورا في انتاج بعض المواد أو توفير خدمات عن طريق تصنيع بعض المنتجات في الورش والمعامل التابعة لها كالمنتجات الحديدية والخشبية ، والقيام بخدمات التصليح للأجهزة والمعدات وخاصة المنزلية منها لقاء أجور مناسبة ، تكون للمتدربين وكذلك المدربين والمعلمين حصصا مجزية فيها بموجب نظام يشرع لهذا الغرض، يتم بموجبه تقسيم عوائد هذه النشاطات بعد تنزيل تكاليف مستلزمات الانتاج أو الخدمات •

- ٣٠- ومن المناسب ايضا تشجيع القطاع الخاص والتعاوني للاشتراك بفعاليات التدريب بموجب نظام يتم اعداده لهذا الغرض ايضا •
- ٣١- لا بد من وجود جهة مركزية حكومية مسؤولة عن تدريب المدربين والمشرفين لاجراض فعاليات التدريب المهني ضمن أجهزة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتمكين العاملين الفنيين فيها من مواكبة تطور نشاطات التدريب قطريا ودوليا •
- ٣٢- ولوحظ أن مركز التدريب المهني في الويزيرية ، وهو أقدم المراكز، يلعب دورا اساسيا في أعمال التنسيق والتقييم والدراسات المتعلقة بنشاطات التدريب المهني ويساعد بفحص المناهج والتطبيقات التدريبية بأشراف وتوجيه مباشر من المختصين في المديرية العاملة للعمل والتدريب المهني، اضافة الى قيامه بعقد الدورات التدريبية الاعتيادية، وذلك بالنظر لموقعه المتداخل مع الادارة الفنية للتدريب، ولتوفر الامكانيات التدريبية فيه • مما يشجع على قيامه بدور أوسع في تدريب المدربين والمشرفين العاملين في المراكز الاخرى •
- ٣٣- ان متابعة نشاطات التدريب المهني والاشراف عليها من الضروري أن تستمر وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بممارسة هذا النشاط ضمن مهام مؤسساتها بموجب نظام أو تعليمات توضع لهذا الغرض •
- ٣٤- كما نجد من الضروري استمرار المراكز التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بممارسة التدريب المهني للمهن الاساسية التي تستمر الحاجة الى مخرجاتها مع توفير الشروط اللازمة لها وفقا لما تم ذكره في اعلاه •

