

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 1976 Nr. 140

A. TITEL

*Verdrag betreffende de rol van beroepskeuzevoorlichting en
beroepsopleiding bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen
(Verdrag Nr. 142 aangenomen door de Internationale
Arbeidsconferentie in haar zestigste zitting);
Genève, 23 juni 1975*

B. TEKST**Convention concerning vocational guidance and vocational training
in the development of human resources**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development: vocational guidance and vocational training, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Convention, which may be cited as the Human Resources Development Convention, 1975:

Article 1

1. Each Member shall adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services.

2. These policies and programmes shall take due account of –
(a) employment needs, opportunities and problems, both regional and national;

(b) the stage and level of economic, social and cultural development; and

(c) the mutual relationships between human resources development and other economic, social and cultural objectives.

3. The policies and programmes shall be pursued by methods that are appropriate to national conditions.

4. The policies and programmes shall be designed to improve the ability of the individual to understand and, individually or collectively, to influence the working and social environment.

Convention concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975:

Article 1

1. Chaque Membre devra adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi.

2. Ces politiques et ces programmes devront tenir compte:

a) des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi aux niveaux tant régionaux que nationaux;

b) du stade et du niveau du développement économique, social et cultural;

c) des rapports existant entre les objectifs de mise en valeur des ressources humaines et les autres objectifs économiques, sociaux et culturels.

3. Ces politiques et ces programmes seront appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales.

4. Ces politiques et ces programmes devront viser à améliorer la capacité de l'individu de comprendre le milieu de travail et l'environnement social et d'influer sur ceux-ci, individuellement et collectivement.

5. The policies and programmes shall encourage and enable all persons, on an equal basis and without any discrimination whatsoever, to develop and use their capabilities for work in their own best interests and in accordance with their own aspirations, account being taken of the needs of society.

Article 2

With the above ends in view, each Member shall establish and develop open, flexible and complementary systems of general, technical and vocational education, educational and vocational guidance and vocational training, whether these activities take place within the system of formal education or outside it.

Article 3

1. Each Member shall gradually extend its systems of vocational guidance, including continuing employment information, with a view to ensuring that comprehensive information and the broadest possible guidance are available to all children, young persons and adults, including appropriate programmes for all handicapped and disabled persons.

2. Such information and guidance shall cover the choice of an occupation, vocational training and related educational opportunities, the employment situation and employment prospects, promotion prospects, conditions of work, safety and hygiene at work, and other aspects of working life in the various sectors of economic, social and cultural activity and at all levels of responsibility.

3. The information and guidance shall be supplemented by information on general aspects of collective agreements and of the rights and obligations of all concerned under labour law; this information shall be provided in accordance with national law and practice, taking into account the respective functions and tasks of the workers' and employers' organisations concerned.

Article 4

Each Member shall gradually extend, adapt and harmonise its vocational training systems to meet the needs for vocational training throughout life of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity and at all levels of skill and responsibility.

5. Ces politiques et ces programmes devront encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société.

Article 2

En vue d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, chaque Membre devra élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire.

Article 3

1. Chaque Membre devra étendre progressivement ses systèmes d'orientation professionnelle et ses systèmes d'information continue sur l'emploi, en vue d'assurer une information complète et une orientation aussi large que possible aux enfants, aux adolescents et aux adultes, y compris par des programmes appropriés aux personnes handicapées.

2. Cette information et cette orientation devront couvrir le choix d'une profession, la formation professionnelle et les possibilités d'éducation s'y rapportant, la situation de l'emploi et les perspectives d'emploi, les possibilités de promotion, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail et d'autres aspects de la vie active dans les divers secteurs de l'activité économique, sociale et culturelle et à tous les niveaux de responsabilité.

3. Cette information et cette orientation devront être complétées par une information sur les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations de toutes les parties intéressées selon la législation du travail; cette dernière information devra être fournie conformément à la loi et à la pratique nationales en tenant compte des fonctions et des tâches respectives des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées.

Article 4

Chaque Membre devra progressivement étendre, adapter et harmoniser ses divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économique, dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

Article 5

Policies and programmes of vocational guidance and vocational training shall be formulated and implemented in co-operation with employers' and workers' organisations and, as appropriate and in accordance with national law and practice, with other interested bodies.

Article 6

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 7

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 8

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 9

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the

Article 5

Les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles seront élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, conformément à la loi et à la pratique nationales, avec d'autres organismes intéressés.

Article 6

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 7

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 8

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 9

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du

registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 10

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 11

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 12

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, unless the new Convention otherwise provides –

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 8 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 13

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 10

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 11

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 12

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 8 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 13

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixtieth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1975.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-sixth day of June 1975.

The President of the Conference,

(sd.) BLAS F. OPLE

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) FRANCIS BLANCHARD

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixantième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt-cinquième jour de juin 1975.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1975:

Le Président de la Conférence,

(s.) BLAS F. OPLE

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

C. VERTALING**Verdrag betreffende de rol van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau bijeengeroepen te Genève, en aldaar bijeengekomen in haar zestigste zitting op 4 juni 1975;

Besloten hebbende bepaalde voorstellen aan te nemen betreffende de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen: beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, hetgeen het zesde punt is op de agenda der zitting;

Besloten hebbende, dat deze voorstellen de vorm zullen aannemen van een internationaal verdrag,

aanvaardt heden, de drieëntwintigste juni negentienhonderd vijfenzeventig, het volgende Verdrag, dat kan worden aangehaald als „Verdrag betreffende de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen, 1975”:

Artikel 1

1. Ieder Lid dient uitgebreide en gecoördineerde beleidslijnen en programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding te aanvaarden en te ontwikkelen in nauwe samenhang met de werkgelegenheidssituatie, in het bijzonder met behulp van de openbare arbeidsbureaus.

2. In dit beleid en deze programma's dient rekening te worden gehouden met:

(a) de behoeften, de mogelijkheden en de problemen op het gebied van de werkgelegenheid zowel op regionaal als op nationaal niveau;

(b) het stadium en het niveau van de economische, sociale en culturele ontwikkeling;

(c) het verband tussen de doelstellingen van de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen en andere economische, sociale en culturele doelstellingen.

3. Dit beleid en deze programma's dienen te worden uitgevoerd door middel van methoden die zijn afgestemd op de nationale omstandigheden.

4. Dit beleid en deze programma's dienen te worden gericht op de verruiming van de mogelijkheden van de mens om zijn sociale omgeving te begrijpen en deze, zowel individueel als collectief, te beïnvloeden.

5. Dit beleid en deze programma's dienen alle mensen op voet van gelijkheid en zonder enige discriminatie aan te moedigen en te helpen hun vakbekwaamheid te ontwikkelen en te gebruiken in hun eigen belang en overeenkomstig hun eigen verlangens, met inachtneming van de behoeften van de maatschappij.

Artikel 2

Teneinde de hierboven aangeduide doelstellingen te bereiken, dient ieder Lid open, soepele en aanvullende vormen van algemeen onderwijs, technisch onderwijs en beroepsonderwijs, school- en beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding te ontwikkelen en te verbeteren ongeacht of deze activiteiten plaatsvinden binnen of buiten het schoolstelsel.

Artikel 3

1. Ieder Lid dient zijn stelsels voor beroepskeuzevoorlichting en zijn stelsels van voortdurende voorlichting over de werkgelegenheid geleidelijk uit te breiden teneinde een allesomvattende informatie en zo ruim mogelijke voorlichting binnen het bereik te brengen van kinderen, jongeren en volwassenen, met inbegrip van passende programma's voor gehandicapten.

2. Deze informatie en voorlichting dient de volgende gebieden te bestrijken: beroepskeuze, beroepsopleiding en de daarmee verband houdende onderwijsmogelijkheden, de huidige en de toekomstige werkgelegenheidssituatie, promotiekansen, arbeidsomstandigheden, bedrijfsveiligheid en -hygiëne alsmede andere aspecten van de arbeid in de diverse sectoren van het economische, sociale en culturele leven op alle niveaus van verantwoordelijkheid.

3. Deze informatie en voorlichting dient te worden aangevuld met informatie omtrent de algemene aspecten van collectieve arbeidsovereenkomsten en de rechten en plichten van alle betrokken partijen op grond van de arbeidswetgeving; deze informatie dient te worden verstrekt overeenkomstig nationale wetten en gebruiken, rekening houdend met de onderscheiden functies en taken van de desbetreffende werknemers- en werkgeversorganisaties.

Artikel 4

Ieder Lid dient zijn verschillende stelsels van beroepsopleiding geleidelijk uit te breiden, aan te passen en te harmoniseren, teneinde

te kunnen voorzien in de behoeften van jongeren en volwassenen gedurende hun hele leven, in alle sectoren van de economie, in alle bedrijfstakken en op alle niveaus van vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid.

Artikel 5

Het beleid en de programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding dienen te worden opgesteld en uitgevoerd in samenwerking met werkgevers- en werknemersorganisaties en, voor zover van toepassing, overeenkomstig nationale wetten en gebruiken, met andere belanghebbende organen.

Artikel 6

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

Artikel 7

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor die Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen registreren.
2. Het treedt in werking twaalf maanden nadat de bekrachtiging van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.
3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 8

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaren na de datum waarop het Verdrag in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar nadat zij is geregistreerd.
2. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en binnen een jaar na het verloop van de termijn van tien jaren, bedoeld in het vorige lid, geen gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging, voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaren op de voorwaarden voorzien in dit artikel.

Artikel 9

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, die hem door de Leden der Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij kennisgeving aan de Leden der Organisatie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging, vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 10

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling ter registratie overeenkomstig het bepaalde in artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen, die hij overeenkomstig de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 11

Telkens wanneer de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau zulks nodig acht, brengt deze Raad aan de Algemene Conferentie verslag uit inzake de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda der Conferentie te plaatsen.

Artikel 12

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van het onderhavige Verdrag zal, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:

(a) bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, *ipso jure* onmiddellijke opzegging van het onderhavige Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 8, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;

(b) met ingang van de datum waarop het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, zal het onderhavige Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.

2. Het onderhavige Verdrag blijft in elk geval naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

Artikel 13

De Franse en de Engelse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk gezaghebbend.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar zestigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de vijftwintigste juni 1975.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de zesentwintigste dag van de maand juni 1975.

De Voorzitter van de Conferentie,

(w.g.) BLAS F. OPLE

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

(w.g.) FRANCIS BLANCHARD

D. PARLEMENT

Het Verdrag behoeft ingevolge artikel 60, tweede lid, van de Grondwet de goedkeuring van de Staten-Generaal alvorens te kunnen worden bekrachtigd.

E. BEKRACHTIGING

Bekrachtiging van het Verdrag is voorzien in artikel 6.

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van het Verdrag zullen ingevolge artikel 7, tweede lid, in werking treden twaalf maanden nadat de bekrachtigingen van twee Leden zijn geregistreerd door de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

J. GEGEVENS

Voor het op 28 juni 1919 te Versailles tot stand gekomen Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie zie, laatstelijk, *Trb.* 1975, 102.

De Algemene Conferentie heeft op 23 juni 1975 tijdens haar zestigste zitting te Genève aangenomen Aanbeveling 150 betreffende de rol van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen. De tekst, alsmede de vertaling in het Nederlands van deze Aanbeveling luiden als volgt:

*Recommendation 150***Recommendation concerning vocational guidance and vocational training in the development of human resources**

The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixtieth Session on 4 June 1975, and

Considering the importance of vocational guidance and vocational training in the implementation of employment policies and programmes, and

Noting the terms of existing international labour Conventions and Recommendations of direct relevance to employment policy and, in particular, of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and of the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, and

Noting that the General Conference of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation at its Eighteenth Session in 1974 adopted a Recommendation on Technical and Vocational Education, and

Noting that the International Labour Organisation and the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation have collaborated closely with a view to ensuring that the instruments of the two Organisations pursue harmonised objectives and avoid duplication and conflict, and that they will continue to collaborate closely with a view to the effective implementation of these instruments, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to human resources development: vocational guidance and vocational training, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-five the following Recommendation, which may be cited as the Human Resources Development Recommendation, 1975:

I. General provisions

1. This Recommendation applies to the vocational guidance and vocational training of young persons and adults for all areas of

*Recommandation 150***Recommandation concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Considérant l'importance de l'orientation et de la formation professionnelles dans l'application des politiques et des programmes d'emploi;

Notant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui sont directement en rapport avec la politique de l'emploi et, en particulier, la convention et la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964;

Notant que la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture a adopté à sa dix-huitième session (1974) une recommandation concernant l'enseignement technique et professionnel;

Notant que l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture ont coordonné étroitement leur action en vue d'harmoniser les objectifs et d'éviter les doubles emplois et les contradictions entre leurs instruments respectifs, et qu'elles poursuivront une collaboration étroite en vue d'assurer la mise en œuvre efficace des instruments;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions devraient prendre la forme d'une recommandation,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975:

I. Dispositions générales

1. La présente recommandation s'applique à l'orientation et à la formation professionnelles des jeunes et des adultes, dans tous les

economic, social and cultural life and at all levels of occupational skill and responsibility.

2. (1) For the purpose of this Recommendation, the qualification of the terms "guidance" and "training" by the term "vocational" means that guidance and training are directed to identifying and developing human capabilities for a productive and satisfying working life and, in conjunction with the different forms of education, to improve the ability of the individual to understand and, individually or collectively, to influence working conditions and the social environment.

(2) The definition contained in sub-paragraph (1) of this Paragraph applies to guidance, to initial and further training, and to retraining, whatever the way in which they are provided and whatever the level of skill and responsibility.

3. In giving effect to this Recommendation, member States should take account of guidelines supplementing its provisions which may be formulated by regional conferences, industrial committees and meetings of experts or consultants convened by the International Labour Organisation and other competent bodies.

II. Policies and programmes

4. (1) Members should adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services.

(2) These policies and programmes should take due account of –
(a) employment needs, opportunities and problems, both regional and national;

(b) the stage and level of economic, social and cultural development; and

(c) the mutual relationships between human resources development and other economic, social and cultural objectives.

(3) The policies and programmes should be pursued by methods that are appropriate to national conditions.

(4) The policies and programmes should encourage and enable all persons, on an equal basis and without any discrimination whatsoever, to develop and use their capabilities for work in their own best interests and in accordance with their own aspirations, account being taken of the needs of society.

domaines de la vie économique, sociale et culturelle, et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

2. (1) Dans la présente recommandation, l'épithète „professionnelle” qualifiant les termes „orientation” ou „formation” signifie que l'orientation et la formation visent à identifier et à développer les aptitudes humaines en vue d'une vie active productive et satisfaisante et, en liaison avec les diverses formes d'éducation, à améliorer la faculté de l'individu de comprendre les conditions de travail et le milieu social et d'influer sur ceux-ci, individuellement ou collectivement.

(2) La définition du sous-paragraphe (1) ci-dessus s'applique à l'orientation, à la formation initiale, au perfectionnement et à la formation de reclassement, quelle que soit la manière dont ils sont dispensés et quels que soient les niveaux de qualification professionnelle ou de responsabilité.

3. En donnant effet aux dispositions de la recommandation, les Etats Membres devraient tenir compte des directives complémentaires qui pourraient être formulées par des conférences régionales, des commissions d'industrie et des réunions d'experts ou de consultants convoquées par l'Organisation internationale du Travail ainsi que par d'autres organismes compétents.

II. Politiques et programmes

4. (1) Les Membres devraient adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi.

(2) Ces politiques et ces programmes devraient tenir compte:

a) des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi aux niveaux tant régionaux que nationaux;

b) du stade et du niveau du développement économique, social et culturel;

c) des rapports existant entre les objectifs de mise en valeur des ressources humaines et les autres objectifs économiques, sociaux et culturels.

(3) Ces politiques et ces programmes devraient être appliquées par des méthodes adaptées aux conditions nationales.

(4) Ces politiques et ces programmes devraient encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société.

(5) Such policies and programmes should also encourage undertakings to accept responsibility for training workers in their employment. Undertakings should cooperate with the representatives of their workers when planning their training programmes and should ensure, as far as possible, that these programmes are in line with those of the public training system.

(6) Such policies and programmes should have as objectives –

(a) to ensure entry into productive employment, including self-employment, which corresponds to personal aptitudes and aspirations, and to facilitate occupational mobility;

(b) to promote and develop creativity, dynamism and initiative with a view to maintaining or increasing work effectiveness;

(c) to protect persons against unemployment or other loss of income or earning capacity deriving from lack of demand for their skills as well as against underemployment;

(d) to protect persons against excessive physical or mental strain in employment;

(e) to protect persons against occupational hazards by making high standards of teaching occupational safety and health an integral part of training for each trade or occupation;

(f) to assist persons in their quest for satisfaction at work, for individual achievement and self-expression, and for the betterment of their lot in life through their own efforts to improve the quality or modify the nature of their contribution to the economy;

(g) to achieve social, cultural and economic advancement and continuing adjustment to change, with the participation of all concerned in reshaping the work requirements;

(h) to achieve the full participation of all groups in society in the process of development and in sharing the benefits deriving from it.

5. (1) With the above ends in view, Members should establish and develop open, flexible and complementary systems of general, technical and vocational education, educational and vocational guidance and vocational training, whether these activities take place within the system of formal education or outside it.

(2) Members should aim in particular at –

(a) ensuring that all have equal access to vocational guidance and vocational training;

(b) providing, on a continuing basis, broadly conceived and realistic vocational guidance for the various groups of the population in all branches of economic activity;

(5) Ces politiques et ces programmes devraient également encourager les entreprises à accepter la responsabilité de former les travailleurs qu'elles emploient. Ces entreprises devraient collaborer avec les représentants de leurs travailleurs avant d'élaborer leurs activités de formation et devraient faire en sorte que, dans la mesure du possible, ces programmes soient en conformité avec le système public de formation.

(6) Ces politiques et programmes devraient tendre à :

a) assurer l'accès à un emploi productif, salarié ou indépendant, qui réponde aux aptitudes et aux aspirations personnelles des travailleurs et à faciliter la mobilité professionnelle;

b) promouvoir et développer l'esprit créateur, le dynamisme et l'initiative en vue de maintenir ou d'accroître l'efficacité au travail;

c) protéger les travailleurs contre le chômage ou toute autre perte de revenu ou de capacité de gain résultant du fait que leurs qualifications ne sont pas demandées, ainsi que contre le sous-emploi;

d) protéger les travailleurs contre tout surmenage physique ou intellectuel dans l'emploi;

e) protéger les travailleurs contre les risques professionnels en intégrant dans la formation pour chaque métier ou profession un enseignement de qualité sur la sécurité et l'hygiène du travail;

f) aider les travailleurs dans leur recherche de satisfaction au travail, de réalisation et d'épanouissement personnels; les aider aussi à améliorer leur sort par leurs propres efforts en vue d'améliorer la qualité de leur contribution à la vie économique ou d'en modifier la nature;

g) promouvoir le progrès social, culturel et économique ainsi qu'une adaptation constante au changement en assurant la participation de tous les intéressés à la révision des exigences du travail;

h) faire pleinement participer tous les groupes de la société au processus de développement et aux avantages qui en découlent.

5. (1) En vue d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, les Membres devraient élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire.

(2) Les Membres devraient s'efforcer notamment:

a) d'assurer à tous l'égalité d'accès à l'orientation et à la formation professionnelles;

b) de prévoir, à l'intention des divers groupes de la population, une orientation professionnelle continue largement conçue et réaliste, portant sur toutes les branches de l'activité économique;

(c) developing comprehensive systems of vocational training covering all aspects of productive work in all branches of economic activity;

(d) facilitating mobility between different lines of training, within and between the various occupations and sectors of economic activity and between different levels of responsibility;

(e) co-ordinating vocational training for one sector of the economy or branch of economic activity with vocational training for other sectors or branches;

(f) establishing patterns of systematic vocational training in all branches of economic activity and for all types of work and levels of skill and responsibility;

(g) providing all workers with real possibilities for re-entering the educational system, at a level which takes account of their work experience;

(h) establishing close co-operation and co-ordination between vocational guidance and vocational training provided outside the school system, on the one hand, and educational guidance and the school system, on the other;

(i) establishing conditions permitting workers to supplement their vocational training by trade union education given by their representative organisations;

(j) undertaking research and adapting administrative arrangements and methods as required for implementing the programmes of vocational guidance and vocational training.

6. The policies and programmes of vocational guidance and vocational training should –

(a) be co-ordinated with policies and major programmes of social and economic development such as employment promotion, social integration, rural development, development of crafts and industry, adaptation of methods and organisation of work to human requirements and improvement of working conditions;

(b) take account of international economic and technological interaction and co-operation;

(c) be reviewed periodically in relation to current and planned social and economic development;

(d) promote activities which will stimulate workers to contribute to improved international relations;

(e) contribute to fuller understanding of technical, scientific, economic, social and cultural matters;

c) d'élaborer des systèmes complets de formation couvrant tous les aspects du travail productif dans toutes les branches de l'activité économique;

d) de faciliter la mobilité entre diverses filières de formation, au sein d'une profession ou d'un secteur économique déterminés et entre des professions et des secteurs économiques différents ainsi qu'entre divers niveaux de responsabilité;

e) de coordonner la formation professionnelle destinée à un secteur de l'économie ou à une branche de l'activité économique avec celle qui est destinée à d'autres secteurs ou à d'autres branches;

f) d'élaborer des structures de formation professionnelle systématique dans toutes les branches de l'activité économique pour tous les genres de travail et pour tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité;

g) d'offrir à tous les travailleurs des possibilités réelles de se réintégrer au système d'éducation à un niveau tenant compte de leur expérience professionnelle;

h) d'établir une coopération et une coordination étroites entre l'orientation et la formation professionnelles données en dehors du système scolaire, d'une part, l'orientation scolaire et le système d'éducation scolaire, d'autre part;

i) de créer des conditions permettant aux travailleurs de compléter leur formation professionnelle par une formation syndicale donnée par leurs organisations représentatives;

j) de procéder à des recherches et à l'adaptation des dispositions administratives et des méthodes nécessaires à l'exécution des programmes d'orientation et de formation professionnelles.

6. Les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles devraient:

a) s'articuler sur les politiques et les grands programmes de développement économique et social tels que ceux qui visent à la promotion de l'emploi, à l'intégration sociale, au développement rural, au développement de l'artisanat et de l'industrie, à l'adaptation des méthodes et de l'organisation du travail aux exigences humaines et à l'amélioration des conditions de travail;

b) tenir compte de l'interaction et de la coopération internationales sur les plans économique et technologique;

c) faire l'objet de révisions périodiques en fonction du développement économique et social en cours et planifié;

d) promouvoir des activités qui encouragent les travailleurs à contribuer à l'amélioration des relations internationales;

e) contribuer à une meilleure compréhension des questions techniques, économiques, sociales et culturelles;

(f) create and develop an appropriate infrastructure for providing adequate training respecting the essential standards of occupational health and safety.

III. Vocational guidance

7. (1) Members should gradually extend their systems of vocational guidance, including continuing employment information, with a view to ensuring that comprehensive information and the broadest possible guidance are available to all children, young persons and adults, including appropriate programmes for all handicapped and disabled persons.

(2) Such information and guidance should cover the choice of an occupation, vocational training and related educational opportunities, the employment situation and employment prospects, promotion prospects, conditions of work, safety and hygiene at work, and other aspects of working life in the various sectors of economic, social and cultural activity and at all levels of responsibility.

(3) The information and guidance should be supplemented by information on general aspects of collective agreements and of the rights and obligations of all concerned under labour law; this information should be provided in accordance with national law and practice, taking into account the respective functions and tasks of the workers' and employers' organisations concerned.

8. (1) The main objectives of vocational guidance programmes should be to –

(a) provide children and young persons not yet in the labour force with the basis for choosing a line of education or vocational training in the light of their aptitudes, abilities and interests and of employment opportunities;

(b) assist persons in programmes of education and vocational training to derive the maximum benefit from them and to prepare themselves either for supplementary education or vocational training or for entry into an occupation and for continuing education and training as and when required during their working lives;

(c) assist persons who are entering the labour force, who seek to change their work activities, or who are unemployed, to choose an occupation and to plan related education and vocational training;

(d) inform employed persons of opportunities for improving their occupational development potential, their level of performance, their

f) créer et développer une infrastructure adaptée, pour dispenser la formation appropriée concernant les normes essentielles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail.

III. Orientation professionnelle

7. (1) Les Membres devraient étendre progressivement leurs systèmes d'orientation professionnelle et leurs systèmes d'information continue sur l'emploi, en vue d'assurer une information complète et une orientation aussi large que possible aux enfants, aux adolescents et aux adultes, y compris par des programmes appropriés aux personnes handicapées.

(2) Cette information et cette orientation devraient couvrir le choix d'une profession, la formation professionnelle et les possibilités d'éducation s'y rapportant, la situation de l'emploi et les perspectives d'emploi, les possibilités de promotion, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail et d'autres aspects de la vie active, dans les divers secteurs de l'activité économique, sociale et culturelle, et à tous les niveaux de responsabilité.

(3) Cette information et cette orientation devraient être complétées par une information sur les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations de toutes les parties intéressées selon la législation du travail; cette dernière information devrait être fournie conformément à la loi et à la pratique nationales en tenant compte des fonctions et des tâches respectives des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées.

8. (1) Les programmes d'orientation professionnelle devraient avoir comme principaux objectifs:

a) d'offrir aux enfants et aux adolescents qui ne sont pas encore engagés dans une activité professionnelle une base leur permettant de choisir un type d'enseignement ou de formation professionnelle conforme à leurs aptitudes, à leurs capacités et à leurs intérêts, en connaissant les possibilités d'emploi;

b) d'aider les bénéficiaires de programmes d'enseignement et de formation professionnelle à en tirer tout le parti possible et à se préparer soit à compléter leur instruction ou leur formation professionnelle, soit à s'engager dans une activité professionnelle tout en profitant de l'éducation et de la formation continues requises au cours de leur vie professionnelle;

c) d'aider les nouveaux éléments de la main-d'œuvre, ainsi que ceux qui cherchent à changer d'activité professionnelle ou sont en chômage, à choisir une profession et à acquérir l'instruction et la formation professionnelle correspondantes;

d) de signaler aux personnes exerçant un emploi les possibilités d'améliorer leur potentiel de développement professionnel, leur ni-

earnings and their position, of the educational and vocational training requirements and of the facilities available for this purpose;

(e) promote general awareness of the contribution which are and can be made by the various sectors of the economy and branches of economic activity, including those which have traditionally enjoyed little prestige, to general development and to expanding employment;

(f) assist co-operating institutions to provide information and feedback on the effectiveness of particular programmes as an integral part of vocational guidance.

(2) Members should ensure that such programmes are compatible with the right to freedom of choice in selecting an occupation and to fair promotion opportunities as well as the right to education.

9. In extending the scope of their systems of vocational guidance, Members should pay special attention to –

(a) helping children and young persons at school to gain an appreciation of the value and importance of work and an understanding of the world of work as well as to familiarise themselves with the conditions of work in as broad a range of occupations as possible – taking account of the employment and career opportunities that may be open to them – and with requirements for taking advantage of these opportunities;

(b) giving children and young persons who have never been to school, or who left school early, information on as broad a range of occupations as possible and on employment opportunities in these occupations, as well as guidance on how they may gain access to them;

(c) giving adults in employment, including self-employment, information on trends and objectives in development which concern them and in particular on the implications of social, technical and economic change for their field of work;

(d) giving unemployed and under-employed persons all the necessary information and guidance on possibilities of finding employment or improving their employment situation and on means available for achieving this purpose;

(e) giving persons who meet special problems in relation to education, vocational training or employment, assistance in overcoming them within over-all measures aiming at social progress.

veau de compétence, leurs gains et leur situation, de même que les conditions d'instruction et de formation professionnelle nécessaires à cet effet et les moyens pratiques disponibles;

e) d'amener l'opinion publique à prendre mieux conscience des contributions qu'apportent au développement général et à l'expansion de l'emploi les secteurs de l'économie et les branches de l'activité économique de divers types, y compris ceux qui, traditionnellement, jouissent de peu de prestige;

f) d'aider les institutions participantes à intégrer dans l'orientation professionnelle des renseignements sur l'efficacité de programmes déterminés de formation.

(2) Les Membres devraient veiller à ce que la mise en œuvre de ces programmes soit compatible avec le droit au libre choix d'une activité professionnelle et à de justes chances de promotion ainsi qu'avec le droit à l'éducation.

9. En étendant la portée de leurs systèmes d'orientation professionnelle, les Membres devraient veiller spécialement:

a) à faire comprendre aux enfants et aux adolescents fréquentant une école quelle est la valeur et l'importance du travail et à les familiariser avec les conditions de travail dans une gamme de professions aussi étendue que possible – en tenant compte des possibilités d'emploi et de carrière qui pourront s'offrir à eux – ainsi qu'avec les conditions à remplir pour bénéficier de ces possibilités;

b) à fournir aux enfants et aux jeunes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée prématurément des informations sur une gamme de professions aussi étendue que possible, sur les possibilités d'emploi dans ces professions et sur la manière d'y accéder;

c) à informer les adultes exerçant une activité salariée ou indépendante sur les tendances et les objectifs du développement qui les concernent et, en particulier, sur les conséquences que peuvent entraîner dans leur domaine d'activité les changements sociaux, techniques et économiques;

d) à fournir aux chômeurs et aux personnes sous-employées toutes les informations et les éléments d'orientation nécessaires sur les possibilités de trouver un emploi ou d'améliorer leur emploi, ainsi que sur les moyens disponibles à ces fins;

e) à donner, dans le cadre des mesures générales qui visent au progrès social, aux personnes qui doivent faire face à des problèmes particuliers dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle ou de l'emploi, une assistance leur permettant de surmonter ces difficultés.

10. (1) Both group vocational guidance programmes – namely the dissemination of factual material and counselling for groups of persons who have similar vocational needs – and individual counselling should be made available.

(2) Individual counselling should be available, in particular, to young persons and adults requiring specialised assistance in identifying their occupational aptitudes, abilities and interests, in assessing the educational, vocational training and employment opportunities which are likely to be available to them, and in choosing a line of education, vocational training or employment.

(3) Individual counselling – and, as appropriate, group vocational guidance activities – should take into account the individual's specific need of information and support, with particular attention to the physically and mentally handicapped and disabled as well as to socially and educationally disadvantaged persons. They may include exercises in seeking and evaluating information and in decision making, as well as exposure to expanded career choices and goals, in order to develop the capacity to make an informed choice. They should always take into account the individual's right to make his own choice on the basis of comprehensive relevant information.

(4) Individual counselling should, whenever required, be supplemented by advice for remedial action and such other help as may be useful for the purposes of vocational adjustment.

11. Members whose vocational guidance programmes are in the early stages of development should, in the first instance, aim at –

(a) drawing the attention of young persons to the importance of choosing general and vocational education taking full account of existing employment prospects and of trends in economic and social development, as well as of their personal aptitudes and interests;

(b) assisting those groups of the population which require help in overcoming traditional restrictions on their free choice of education, vocational training or occupation;

(c) meeting the needs of those with special potential in fields of work which are of major importance.

12. Members should make full use, in their vocational guidance programmes, of all available facilities and media through which the various groups of the population concerned can be reached most effectively.

10. (1) Des programmes d'orientation professionnelle collective – c'est-à-dire la diffusion d'informations concrètes et des conseils d'orientation à l'intention des personnes ayant des besoins professionnels identiques – et des conseils individuels devraient être offerts.

(2) Ces conseils individuels devraient notamment être offerts aux jeunes et aux adultes ayant besoin d'une assistance spécialisée, afin qu'ils puissent se rendre compte de leurs aptitudes, capacités et intérêts professionnels, connaître les possibilités qui s'offriront éventuellement à eux dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi et choisir une filière d'enseignement, de formation professionnelle ou d'emploi déterminée.

(3) Les conseils individuels – et, le cas échéant, les activités d'orientation professionnelle collective – devraient tenir compte des besoins spécifiques d'information et d'assistance de chaque personne et accorder une attention particulière aux handicapés physiques et mentaux ainsi qu'aux personnes défavorisées sur le plan social ou éducatif. Ils pourraient comporter des exercices de recherche et d'évaluation d'informations et de prise de décisions ainsi que des exercices de sélection au sein d'une large gamme de choix et d'objectifs de carrière, afin de développer la capacité de faire un choix réfléchi. Ils devraient toujours tenir compte du droit qu'a l'individu de faire son choix en se fondant sur des informations complètes.

(4) Les conseils individuels devraient, au besoin, être complétés par des conseils relatifs aux remèdes et aux autres formes d'aide susceptibles d'être utiles à l'adaptation professionnelle de l'intéressé.

11. Les Membres dont les programmes d'orientation professionnelle sont encore peu développés devraient, en premier lieu, se fixer pour objectifs:

a) d'attirer l'attention des jeunes sur l'importance de choisir des programmes d'enseignement et de formation professionnelle tenant pleinement compte des perspectives d'emploi et de développement économique et social et conformes à leurs intérêts et aptitudes personnels;

b) d'aider les groupes de la population qui en ont besoin à surmonter ce qui, dans les traditions existantes, pourrait faire obstacle au libre choix d'un enseignement, d'une formation professionnelle ou d'une profession;

c) de répondre aux besoins de ceux qui possèdent des capacités particulières dans des domaines professionnels d'importance majeure.

12. Dans leurs programmes d'orientation professionnelle, les Membres devraient faire pleinement usage de toutes les facilités et de tous les moyens de communication disponibles qui permettent d'atteindre le plus efficacement les groupes de la population intéressés.

13. (1) Wherever practicable, appropriate tests of capacity and aptitude – including both physiological and psychological characteristics – and other methods of examination should be made available for use in vocational guidance as appropriate to the needs of individual cases.

(2) Such tests and other methods of examination should be used only in agreement with the person seeking guidance and in conjunction with other methods of exploring personal characteristics; they should be carried out only by specialists.

(3) The results obtained in the application of such tests and other methods of examination should not be communicated to a third person without the express agreement of the person examined.

14. (1) Where tests and other methods of examination are employed in vocational guidance, they should be standardised for the age groups, populations and cultures concerned and should be validated for the particular purposes for which they are intended.

(2) There should be a continuing programme for the development and restandardisation, at regular intervals, of such tests and other methods of examination in order to take account of changing conditions and life styles.

IV. Vocational training

A. *General provisions*

15. (1) Members should gradually extend, adapt and harmonise the vocational training systems of their respective countries to meet the needs for vocational training throughout life of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity and at all levels of skill and responsibility.

(2) In doing so they should pay special attention to –

(a) providing opportunities for promotion which should be open, wherever possible, to persons with the desire and ability to reach higher levels of skill and responsibility;

(b) improving vocational training in sectors of the economy and branches of economic activity in which vocational training is largely unsystematic and in which obsolescent technologies and methods of work prevail;

13. (1) Autant que possible, il conviendrait d'utiliser des tests appropriés de capacités et d'aptitude portant sur les caractéristiques physiologiques et psychologiques et d'autres méthodes d'examen à des fins d'orientation professionnelle, selon les besoins des cas individuels.

(2) Ces tests et autres méthodes d'examen ne devraient être utilisés qu'avec l'accord de la personne demandant à être orientée et devraient être combinés avec d'autres techniques d'exploration des caractéristiques individuelles. Ils ne devraient être exécutés que par des spécialistes.

(3) Les résultats de ces tests et autres examens ne devraient être communiqués à des tiers qu'avec l'accord préalable de la personne examinée.

14. (1) Lorsque l'orientation professionnelle a recours à des tests ou à d'autres méthodes d'examen, ceux-ci devraient être normalisés selon les groupes d'âge, les catégories de population et les cultures dont il s'agit, et leur validité devrait être vérifiée en fonction des objectifs précis pour lesquels ils sont utilisés.

(2) Il devrait exister un programme continue de mise au point et d'ajustement régulier de ces tests et autres méthodes d'examen afin de tenir compte de l'évolution des conditions et des modes de vie.

IV. Formation professionnelle

A. Dispositions générales

15. (1) Les Membres devraient progressivement étendre, adapter et harmoniser les systèmes de formation professionnelle de leur pays respectif pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économie, dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

(2) A cet égard, une attention particulière devrait être accordée:

a) aux possibilités de promotion qui devraient être offertes aux personnes désireuses et capables d'atteindre des niveaux plus élevés de qualification professionnelle et de responsabilité, chaque fois que les conditions le permettent;

b) à l'amélioration de la formation professionnelle dans le secteur de l'économie et les branches d'activité économique où la formation est surtout empirique et où les méthodes et techniques utilisées sont en voie d'être dépassées;

(c) providing vocational training for members of the population who had not received adequate attention in the past, in particular for groups which are economically or socially disadvantaged;

(d) effectively co-ordinating general education and vocational training, theoretical and practical instruction and initial and further training.

(3) Vocational training programmes should be so conceived as to promote full employment and the development of the capabilities of each person.

16. Vocational training programmes for individual occupations and branches of economic activity should, as appropriate, be arranged in progressive stages which together provide adequate opportunities for –

(a) initial training for young persons and adults with little or no previous work experience;

(b) further training which should enable persons engaged in an occupation –

(i) to improve their performance or broaden the range of activities which they can undertake, to proceed to higher-level work or to gain promotion;

(ii) to update their knowledge and skills in the light of developments in the occupation concerned;

(c) retraining to enable adults to acquire new qualifications for a different occupational field;

(d) such further education as is necessary to complement the training;

(e) training in safety and health at the place of work, especially for young persons and adults with little previous work experience;

(f) acquiring information on rights and obligations in employment, including social security schemes.

17. (1) Every effort should be made to develop and utilise to the full, if necessary with public financing, existing and potential vocational training capacity, including the resources available in undertakings, in order to provide programmes of continuing vocational training.

(2) In the provision of training, advantage should be taken, as appropriate, of mass media, mobile units, and correspondence courses and other self-instruction programmes.

c) à la formation professionnelle des membres de la population auxquels il n'a pas été accordé suffisamment d'attention jusque-là, en particulier de groupes défavorisés sur les plans économique ou social;

d) à la coordination efficace de l'éducation générale et de la formation professionnelle, de l'enseignement théorique et de l'enseignement pratique, de la formation initiale et du perfectionnement.

(3) Les programmes de formation professionnelle devraient être conçus de façon à favoriser le plein emploi et le développement des aptitudes de chacun.

16. Les programmes de formation professionnelle concernant les diverses professions et branches d'activité économique devraient, le cas échéant, être organisés par étapes progressives, de manière à offrir des possibilités suffisantes:

a) de formation initiale pour les jeunes et les adultes ne possédant que peu ou pas d'expérience professionnelle antérieure;

b) de perfectionnement qui permettrait aux personnes exerçant déjà une profession:

i) d'améliorer leur compétence dans le travail, d'élargir la gamme des activités qu'elles peuvent entreprendre, d'accéder à un travail d'un niveau plus élevé ou d'obtenir une promotion;

ii) de mettre à jour leurs connaissances et leurs qualifications professionnelles en fonction de l'évolution de leur profession;

c) de formation de reclassement pour permettre aux adultes d'acquérir de nouvelles qualifications dans un domaine professionnel différent;

d) d'instruction complémentaire dans la mesure où celle-ci s'avère nécessaire pour compléter la formation;

e) de formation dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail en particulier pour les jeunes et les adultes n'ayant pas beaucoup d'expérience professionnelle;

f) d'information sur les droits et les obligations découlant de l'emploi, y compris sur les régimes de sécurité sociale.

17. (1) Tous les efforts devraient être faits pour développer et utiliser pleinement, au besoin par un financement public, toutes les possibilités de formation professionnelle existantes ou potentielles, y compris les ressources des entreprises, afin d'offrir des programmes de formation professionnelle continue.

(2) Les programmes de formation devraient avoir recours, selon les besoins et les possibilités, aux moyens de communication de masse, à des unités mobiles d'enseignement, aux cours correspondance à d'autres moyens d'auto-instruction.

18. Programmes of initial training for young persons with little or no work experience should include in particular –

(a) general education which is co-ordinated with practical training and related theoretical instruction;

(b) basic training in knowledge and skills common to several related occupations which could be given by an educational or vocational training institution or in an undertaking either on or off the job;

(c) specialisation in directly usable knowledge and skills for employment opportunities which already exist or are to be created;

(d) supervised initiation into a real work situation.

19. (1) Full-time courses of initial training should, wherever possible, provide for adequate synchronisation between theoretical tuition in training institutions and training given on the job in undertakings in order to ensure that the former is related to the real work situation; similarly, practical training off the job should, as far as possible, be related to real work situations.

(2) Training on the job arranged as an integral part of courses given by training institutions should be planned jointly by the undertakings, institutions and workers' representatives concerned with a view to –

(a) enabling the trainees to apply in actual working conditions what they have learned off the job;

(b) providing training in aspects of the occupation which cannot be covered outside undertakings;

(c) familiarising young persons with little or no work experience with the requirements and conditions they are likely to encounter at work and with their responsibilities within a working group.

20. Persons entering employment after completing the full-time courses mentioned in Paragraph 19 above should receive –

(a) introduction to familiarise them with the nature and objectives of the undertaking and the conditions in which work is performed there;

(b) systematic complementary training on the job, together with the necessary theoretical courses;

18. Les programmes de formation initiale destinés aux jeunes ne possédant que peu ou pas d'expérience professionnelle devraient comporter notamment:

- a) une instruction générale coordonnée avec une formation pratique et avec un enseignement théorique complétant celle-ci;
- b) une formation de base portant sur des connaissances théoriques et pratiques communes à plusieurs professions apparentées qui pourrait être dispensée dans un établissement d'enseignement, dans une institution de formation professionnelle ou dans l'entreprise, sur le tas ou non;
- c) une spécialisation théorique et pratique directement utilisable pour des emplois existants ou à créer;
- d) une initiation, sous surveillance, aux conditions réelles de travail.

19. (1) Les cours de formation initiale à plein temps devraient, chaque fois que les conditions le permettent, prévoir une synchronisation adéquate entre l'enseignement théorique dispensé dans des institutions de formation et la formation donnée sur le tas dans les entreprises, de manière que cet enseignement théorique corresponde aux conditions réelles de travail; de même, la formation pratique qui n'est pas dispensée sur le tas devrait, dans la mesure du possible, correspondre aux conditions réelles de travail.

(2) La formation sur le tas, intégrée à l'enseignement dispensé dans des institutions de formation, devrait être organisée selon un plan élaboré conjointement par les entreprises, les institutions et les représentants des travailleurs intéressés, en vue:

- a) de permettre aux stagiaires de mettre en pratique dans la vie professionnelle des connaissances acquises ailleurs que sur le tas;
- b) de leur faire connaître les aspects de la profession auxquels on ne peut s'initier que dans une entreprise;
- c) de familiariser les jeunes ne possédant que peu ou pas d'expérience professionnelle avec les exigences et les conditions qu'ils rencontreront dans leur travail ainsi qu'avec leurs responsabilités dans un travail en groupe.

20. Les personnes prenant leur premier emploi après avoir terminé les cours à plein temps mentionnés au paragraphe 19 ci-dessus devraient bénéficier:

- a) d'un accueil les familiarisant avec la nature, les objectifs de l'entreprise et les conditions dans lesquelles le travail s'y effectue;
- b) d'une formation complémentaire systématique donnée sur le tas, accompagnée des cours théoriques nécessaires;

(c) as far as possible, planned experience in a series of activities and functions of training value, including adjustment to the workplace.

21. The competent authorities should, in line with national planning and national laws and regulations and after consultation of employers' and workers' organisations, establish national or regional further-training plans related to employment.

22. (1) Undertakings should, in consultation with workers' representatives, with the persons concerned and with those in charge of their work, establish and review at regular intervals further-training plans for persons in their employment at all levels of skill and responsibility; a joint committee may be established for the purpose.

(2) These plans should –

(a) provide opportunities to qualify for advancement to higher levels of skill and responsibility;

(b) cover technical and other training and work experience for the persons concerned;

(c) take account of the abilities and interests of the persons concerned as well as of work requirements.

(3) Persons in charge of the work of others should have an obligation to make an effective contribution to the success of further-training plans.

(4) Organisational responsibility for the establishment, implementation and review of further-training plans should be clearly defined and should be assigned, as far as possible, to a special unit or to one or more persons operating at a level commensurate with such responsibility.

23. (1) Workers being trained within an undertaking should –

(a) receive adequate allowances or remuneration;

(b) be covered by the social security measures applicable to the regular workforce of the undertaking concerned.

(2) Workers receiving training off the job should be granted educational leave in accordance with the terms of the Paid Educational Leave Convention and Recommendation, 1974.

c) dans la mesure du possible, de stages portant sur des activités et des fonctions diverses présentant une valeur didactique, y compris l'adaptation au poste de travail.

21. Les autorités compétentes devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs et dans le cadre de la planification et de la législation nationales, élaborer des plans nationaux ou régionaux de perfectionnement en rapport avec la situation de l'emploi.

22. (1) Les entreprises devraient, en consultation avec les représentants des travailleurs, les intéressés et les personnes responsables de leur travail, établir et réviser à intervalles réguliers des plans de perfectionnement pour leur personnel à tous les niveaux de qualification et de responsabilité. Un comité conjoint pourrait être constitué à cette fin.

(2) Ces plans devraient:

a) offrir des possibilités d'acquérir des aptitudes nécessaires à un avancement quant à la qualification professionnelle et aux responsabilités;

b) porter à la fois sur la formation technique, les autres types de formation et l'expérience professionnelle à donner aux intéressés;

c) tenir compte de leurs aptitudes et de leurs intérêts aussi bien que des exigences de travail.

(3) Les personnes responsables du travail d'autrui devraient être tenues de contribuer efficacement au succès des plans de perfectionnement.

(4) Les responsabilités organiques en ce qui concerne l'établissement, l'application et la révision des plans de perfectionnement devraient être clairement définies et, autant que possible, être confiées soit à une unité spéciale, soit à une ou plusieurs personnes exerçant leur activité à un niveau en rapport avec ces responsabilités.

23. (1) Les travailleurs qui reçoivent une formation dans l'entreprise devraient:

a) recevoir une rémunération ou allocation adéquate;

b) bénéficier du même régime de sécurité sociale que le personnel régulier de l'entreprise.

(2) Les travailleurs qui reçoivent une formation autre que sur le tas devraient bénéficier d'un congé-éducation conformément aux dispositions de la convention et de la recommandation sur le congé-éducation payé, 1974.

B. Vocational training standards and guidelines

24. (1) Initial and further training leading to recognised occupational qualifications should be covered as far as possible by general standards set or approved by the competent body, after consultation with the employers' and workers' organisations concerned.

(2) These standards should indicate –

(a) the level of skills and knowledge required of candidates for the various vocational training courses;

(b) the level of performance to be attained in each major activity or function of the occupation concerned during each phase of training and, as far as possible, the content and duration of training and the facilities and equipment needed to ensure that the level of performance indicated may be attained;

(c) the part of the vocational training to be provided by the system of formal education, by vocational training institutions, by undertakings through training on the job, or by other means;

(d) the character and duration of any work experience that may be required in vocational training programmes;

(e) the training content, on the basis of the principles of multi-purpose training and occupational mobility;

(f) the methodology to be applied, taking into account the objectives of the training and the characteristics of the trainees;

(g) any examinations to be taken or other means of assessing achievement;

(h) the certificates to be issued on successful completion of vocational training.

25. (1) The same occupation may be covered by more than one vocational training standard when, and for as long as, the conditions in which the work is carried out and the activities it involves vary widely between different sectors of the economy, branches of economic activity or undertakings of different sizes.

(2) Standards covering the same occupations should be co-ordinated in order to facilitate job mobility, with full recognition of the qualifications already held and of work experience in the occupation.

26. (1) Guidelines indicating the desirable organisation and content of vocational training should be established for occupations,

B. Normes et directives de formation professionnelle

24. (1) La formation professionnelle initiale et le perfectionnement permettant d'acquérir des qualifications professionnelles reconnues devraient autant que possible, être régis par des normes générales arrêtées ou approuvées par l'organisme compétent, après consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.

(2) Ces normes devraient indiquer:

a) le niveau des qualifications professionnelles et des connaissances requises des candidats aux différents cours de formation professionnelle;

b) le niveau de compétence à atteindre au cours de chaque phase de formation, dans chacune des activités ou des fonctions principales de la profession considérée, ainsi que, dans la mesure du possible, le contenu et la durée de la formation, les installations et l'équipement nécessaires pour atteindre ce niveau de compétence;

c) la part de formation professionnelle qui devrait être assurée par le système scolaire, par les institutions de formation professionnelle, par les entreprises, sur le tas, ou par d'autres moyens;

d) la nature et la durée de tout stage pratique pouvant être exigé au cours de la formation professionnelle;

e) le contenu de la formation en se fondant sur les principes de la polyvalence et de la mobilité professionnelle;

f) la méthodologie à appliquer, compte tenu des objectifs de la formation et des caractéristiques des élèves;

g) les examens et les autres moyens permettant de contrôler les résultats acquis;

h) les certificats sanctionnant une formation professionnelle suivie avec succès.

25. (1) S'il existe, entre divers secteurs de l'économie ou diverses branches de l'activité économique ou encore entre des entreprises de dimensions différentes, des divergences marquées en ce qui concerne les activités qu'implique une même profession et les conditions dans lesquelles elle s'exerce, cette profession pourra être régie par plus d'une norme de formation professionnelle, et cela aussi longtemps que de telles divergences existeront.

(2) Les normes régissant la même profession devraient être coordonnées pour faciliter le changement d'activité au sein de la profession, étant entendu que les qualifications et l'expérience professionnelles déjà acquises devraient être pleinement reconnues.

26. (1) Il conviendrait d'établir des directives indiquant comment la formation professionnelle devrait être organisée et quel de-

levels of skill and knowledge and levels of responsibility for which the standards provided for in Paragraph 24 of this Recommendation are shown not to be appropriate.

(2) Such guidelines may be necessary in particular to cover –

(a) training for future supervisors, specialists and managers and for persons already employed in these capacities;

(b) training for training officers and for managers, supervisors and instructors of vocational training;

(c) vocational training for branches of economic activity in which there are large numbers of self-employed persons or of small undertakings;

(d) the improvement of vocational training for branches of economic activity in which there has been little or no provision for the necessary systematic vocational training, and for undertakings using obsolescent technologies and methods of work.

(3) Such guidelines may also be appropriate for the first training in employment of persons who have just completed full-time courses of initial training in educational and vocational training institutions.

27. Vocational training standards and guidelines should be evaluated and reviewed periodically, with the participation of employers' and workers' organisations, and adjusted to changing requirements, the periodicity of review being determined by the rate of change in the occupation concerned.

28. (1) Members should gradually establish standards and guidelines or, as the case may be, extend their applicability until all major occupations and all levels of skill and responsibility are covered.

(2) Priority should be given to vocational training for occupations and levels of skill and responsibility of key importance for social and economic advancement.

V. Training for managers and self-employed persons

29. (1) Training for management and supervisory functions should be provided for persons in charge of the work of others, for

vrait être le contenu, pour les professions, les niveaux de qualification professionnelle et de connaissances et les niveaux de responsabilité pour lesquels il est prouvé que les normes visées au paragraphe 24 de la présente recommandation ne conviennent pas.

(2) De telles directives peuvent se révéler nécessaires en ce qui concerne notamment:

a) la formation de futurs cadres, spécialistes et membres du personnel de direction ou de personnes occupant déjà de telles fonctions;

b) la formation de préposés à la formation et de directeurs de la formation ainsi que d'inspecteurs et d'instructeurs de formation professionnelle;

c) la formation professionnelle dans les branches de l'activité économique où il existe un nombre élevé de personnes travaillant à leur propre compte ou de petites entreprises;

d) l'amélioration de la formation professionnelle tant dans des branches d'activité économique pour lesquelles aucune mesure n'existe ou peu de mesures ont été prises pour assurer la formation professionnelle systématique nécessaire que dans des entreprises utilisant des techniques et des méthodes en voie d'être dépassées.

(3) De telles directives pourraient aussi être appropriées en ce qui concerne la première formation dans l'emploi de personnes qui viennent de terminer des cours de formation initiale à plein temps dans des établissements d'enseignement ou des institutions de formation professionnelle.

27. Les normes et les directives de formation professionnelle devraient être évaluées et révisées périodiquement, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, et adaptées à l'évolution des besoins. La périodicité de ces révisions dépendrait du rythme de l'évolution dans la profession considérée.

28. (1) Les Membres devraient se doter progressivement de normes et de directives ou, le cas échéant, étendre progressivement le champ d'application de celles qu'ils ont adoptées, jusqu'à ce qu'elles s'appliquent à toutes les principales professions et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

(2) La priorité devrait être donnée à la formation professionnelle concernant les professions et les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité d'une importance déterminante pour le progrès économique et social.

V. Formation aux fonctions de direction et à un travail indépendant

29. (1) Les personnes responsables du travail d'autrui, les cadres et spécialistes collaborant à la direction des entreprises ainsi que les

professional and specialist personnel participating in management and for persons being prepared to assume management and supervisory functions.

(2) The competent authorities should, in line with national planning and national laws and regulations and after consultation of employers' and workers' organisations, establish plans for training for management and supervisory functions and for self-employed persons.

30. (1) The content of programmes of training for management and supervisory functions should take account of the level of the current and prospective responsibilities of the trainees.

(2) The programmes should be designed in particular to –

(a) develop an adequate knowledge and understanding of the economic and social aspects of decision making;

(b) foster attitudes and abilities for leading and motivating other persons, while respecting human dignity, and for developing sound industrial relations;

(c) develop initiative and a positive attitude towards change and a capacity to appreciate the effect of change on other people;

(d) develop the capacity for assuming new responsibilities on the job;

(e) develop awareness of the importance of education, vocational guidance and vocational training for the personnel of the undertaking;

(f) develop awareness of the conditions of workers in their occupational life, concern for their welfare and knowledge of labour law and of social security schemes;

(g) develop understanding of the value of efforts towards self-improvement;

(h) provide the basis for further training in accordance with changing requirements.

31. (1) Vocational training programmes for self-employment should take account of the social situation of the worker and –

(a) include, in addition to training specific to the technical field concerned, training in the basic principles and practices of business management and of training other persons;

(b) develop awareness of the need to take initiatives and assess and accept risks.

personnes devant assumer des fonctions de direction et d'encadrement devraient bénéficier d'une formation aux fonctions de direction et d'encadrement.

(2) Les autorités compétentes devraient, dans le cadre de la planification et de la législation nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, élaborer des programmes de formation aux fonctions de direction et d'encadrement et à un travail indépendant.

30. (1) En arrêtant le contenu des programmes de formation aux fonctions de direction et d'encadrement, il devrait être tenu compte du niveau actuel et prévisible des responsabilités à former.

(2) Ces programmes devraient tendre notamment:

a) à développer une connaissance et une compréhension adéquates des aspects économiques et sociaux qu'implique la prise de décisions;

b) à développer les aptitudes et les comportements requis pour diriger et motiver d'autres personnes, dans le respect de la dignité humaine et pour créer des relations professionnelles saines;

c) à développer l'esprit d'initiative et une attitude positive face aux changements, ainsi que l'aptitude à évaluer les répercussions de ceux-ci sur autrui;

d) à renforcer la capacité d'assumer de nouvelles responsabilités au travail;

e) à rendre les bénéficiaires de ces programmes pleinement conscients de l'importance de l'éducation, de l'orientation et de la formation professionnelles pour le personnel de l'entreprise;

f) à promouvoir la prise de conscience de la condition des travailleurs dans leur vie professionnelle, le souci de leur bien-être ainsi que la connaissance du droit du travail et des régimes de sécurité sociale;

g) à leur faire reconnaître la valeur des efforts à fournir pour se perfectionner;

h) à servir de base à un perfectionnement leur permettant de s'adapter à de nouveaux besoins.

31. (1) Les programmes de formation professionnelle en vue d'un emploi indépendant devraient tenir compte de la situation sociale des travailleurs et:

a) inculquer, outre la formation professionnelle dans le domaine technique choisi, les pratiques et les principes fondamentaux de la gestion des affaires et de la formation d'autrui;

b) faire saisir à leurs bénéficiaires la nécessité de prendre des initiatives, d'évaluer les risques et de les accepter.

(2) Such programmes should provide regular opportunities for updating training and be reinforced by a continuing flow of information on new developments in the technical field concerned, as well as on sources of finance and, if necessary, on the most efficient marketing methods.

VI. Programmes for particular areas or branches of economic activity

32. (1) Appropriate programmes of vocational guidance and vocational training should be established for particular areas or branches of economic activity in which comprehensive improvement action or major structural change is required.

(2) Such programmes should form part of national vocational guidance and vocational training programmes as a whole and be co-ordinated with other action to develop the area or branch of economic activity concerned.

33. Among the areas or branches of economic activity for which such programmes may be required, particular attention might be given to rural areas, to branches of economic activity using obsolescent technologies and methods of work, to industries and undertakings in decline or converting their activities, and to planned or newly established industries.

A. *Rural areas*

34. (1) Programmes for rural areas should aim at achieving full equality of opportunity of the rural and urban populations as regards vocational guidance and vocational training.

(2) They should be conceived within the framework of national development policies, taking account among other things of patterns and trends in migration between rural and urban areas.

35. (1) Programmes for rural areas should make adequate provision for the special vocational guidance and vocational training needs of –

(a) agricultural workers, including plantation workers, small owner-occupiers, tenant farmers and sharecroppers and other persons engaged in agriculture and related activities, particularly in relation to agrarian reform and other major changes in supply, production and distribution systems in the areas concerned;

(2) Ces programmes devraient comporter des possibilités de mise à jour périodique et être renforcés par une information continue sur l'évolution de la technique dans le domaine dont il s'agit, les sources de financement et, le cas échéant, les modes de commercialisation les plus efficaces.

VI. Programmes destinés à des zones déterminées ou à des branches particulières de l'activité économique

32. (1) Des programmes appropriés d'orientation et de formation professionnelles devraient être établis pour les zones ou les branches de l'activité économique où s'imposent une amélioration générale ou d'importants changements de structure.

(2) Ces programmes devraient être intégrés à l'ensemble des programmes nationaux d'orientation et de formation professionnelles et coordonnés avec d'autres mesures tendant à développer la zone ou la branche de l'activité économique intéressée.

33. Parmi les zones ou les branches de l'activité économique pouvant exiger de tels programmes, il pourrait y avoir lieu d'accorder une attention particulière aux zones rurales, aux branches de l'activité économique où l'on utilise des techniques et des méthodes de travail en voie d'être dépassées, aux industries ou aux entreprises en déclin ou en reconversion et aux industries prévues ou nouvellement implantées.

A. Zones rurales

34. (1) Les programmes destinés à des zones rurales devraient viser à assurer une complète égalité de chances aux populations rurales et urbaines en matière d'orientation et de formation professionnelles.

(2) Ces programmes devraient être conçus dans le cadre de la politique nationale de développement en tenant compte, notamment, des caractéristiques et des tendances des mouvements migratoires entre zones rurales et urbaines.

35. (1) Les programmes destinés à des zones rurales devraient prévoir des dispositions appropriées en vue de répondre aux besoins particuliers d'orientation et de formation professionnelles:

a) des travailleurs agricoles, y compris les travailleurs des plantations, les petits propriétaires exploitants, les fermiers, les métayers et d'autres personnes occupées dans l'agriculture et les activités connexes, en particulier en cas de réforme agraire ou d'autre modification importante des systèmes d'approvisionnement, de production et de distribution dans les zones intéressées;

(b) persons engaged in non-agricultural occupations, with special emphasis on education, communications, transport and other services and craft occupations.

(2) Such programmes should take account of differences in needs according to the type of rural activity involved, its degree of mechanisation, specialisation and modernisation and the scale on which it is conducted.

(3) Programmes for rural areas should include training in organising co-operatives and in managing undertakings.

36. (1) Countries in which facilities and programmes of vocational guidance and vocational training for rural areas are as yet little developed should concentrate initially on –

(a) providing information for young persons and adults in rural areas on the objectives of and action proposed for making improvements or major structural changes in the area and on the implications of such action for their work and lives;

(b) providing systematic education and vocational training, full time or part time as appropriate, for young persons in employment to complement informal learning on the job;

(c) providing short programmes of upgrading training or of retraining for adults through existing vocational training, or extension or other advisory services;

(d) developing social and economic leadership in rural areas and encouraging participation by broader groups of the population in development action;

(e) encouraging a desire for self-improvement.

(2) Such countries should keep their priorities for rural areas under review so as to work progressively towards –

(a) developing comprehensive vocational information and guidance services for the rural population as a whole;

(b) introducing or generalising systematic initial training for young persons;

(c) introducing comprehensive programmes of further training on a continuing or recurrent basis to meet the needs of adults.

37. Countries which, for financial reasons or lack of trained personnel, are not in a position to provide adequate services for the rural population as a whole, might consider –

b) des personnes exerçant des professions non agricoles, en particulier dans l'éducation, les communications, les transports et autres services ainsi que l'artisanat.

(2) Ces programmes devraient tenir compte des différences des besoins selon le type d'activité rurale en cause, son degré de mécanisation, de spécialisation et de modernisation, ainsi que son ampleur.

(3) Les programmes destinés aux zones rurales devraient prévoir une formation à l'organisation de coopératives et à la gestion d'entreprises.

36. (1) Les pays dans lesquels les facilités et les programmes d'orientation et de formation professionnelles à l'intention des zones rurales sont encore peu développés devraient, au début, chercher principalement à :

a) faire connaître aux jeunes et aux adultes vivant dans les zones rurales les objectifs mesurés envisagés pour apporter des améliorations ou des changements de structure importants dans leur région, ainsi que les conséquences qui peuvent en résulter pour leur travail et leur vie;

b) donner un enseignement et une formation professionnelle systématique à plein temps ou à temps partiel, selon le cas, aux jeunes qui travaillent, en vue de compléter les connaissances qu'ils acquièrent empiriquement, sur le tas;

c) offrir aux adultes, grâce aux moyens existants (formation professionnelle, vulgarisation et autres services de conseils), des programmes, de courte durée, de perfectionnement, de mise à jour ou de reclassement;

d) constituer, dans lesdites zones rurales, des cadres sociaux et économiques et encourager des groupes plus importants de la population à participer au développement;

e) encourager la volonté de se perfectionner.

(2) Ces pays devraient examiner périodiquement leurs priorités relative aux zones rurales, de manière à chercher progressivement à :

a) constituer des services complets d'information et d'orientation professionnelles pour l'ensemble de la population rurale;

b) introduire ou généraliser la formation initiale systématique des jeunes;

c) adopter des programmes complets de perfectionnement, à caractère continu ou périodique, pour répondre aux besoins des adultes.

37. Les pays qui, pour des raisons financières ou par manque de personnel formé, ne sont pas en mesure d'offrir des services appropriés à l'ensemble de la population rurale pourraient envisager :

(a) concentrating action temporarily on limited geographical areas where important lessons may be learnt for subsequent action in other areas;

(b) giving preference to landless labourers and other economically weak groups in rural areas, which are in greatest need of economic and social justice.

B. Branches of economic activity using obsolescent technologies and methods of work

38. (1) Programmes for branches of economic activity and occupations in which the use of obsolescent technologies and methods of work is widespread should be developed as appropriate along similar lines to those for rural areas.

(2) The aim should be to provide vocational guidance and vocational training for persons employed in or entering these branches of economic activity or occupations which will enable them to participate in or contribute to the modernisation of methods and products and to benefit from changes introduced.

39. Extension and other advisory services for self-employed persons and small entrepreneurs in these branches of economic activity and occupations should provide them with information on possibilities of innovation in their work, and on related vocational training and other services.

40. In planning vocational training for such branches of economic activity and occupations particular consideration should be given to -

(a) needs and opportunities for extending the scope of or for specialising the activities of undertakings, and the vocational training implications of such extension or specialisation;

(b) possibilities of improving vocational training practices and, in particular, of providing opportunities for continuing training;

(c) possibilities of combining training services to managers of undertakings with other action for raising the level of performance;

(d) the creation of new opportunities for gainful employment.

41. Vocational training for such branches of economic activity and occupations -

a) de concentrer provisoirement leur action sur des régions géographiquement limitées d'où ils pourraient tirer des enseignements utiles en vue d'une action ultérieure dans d'autres régions;

b) de donner la priorité aux travailleurs sans terres et autres catégories de travailleurs économiquement faibles dans les zones rurales, qui ont le plus urgent besoin de justice économique et sociale.

B. Branches de l'activité économique où sont utilisées des techniques et méthodes de travail en voie d'être dépassées

38. (1) Les programmes s'appliquant à des branches de l'activité et à des professions dans lesquelles des techniques et des méthodes de travail en voie d'être dépassées sont couramment utilisées devraient être développés, selon les besoins, suivant les mêmes principes que ceux qui sont destinés aux zones rurales.

(2) Ces programmes devraient avoir pour but de donner aux personnes qui travaillent dans ces branches de l'activité économique ou exercent ces professions ou vont y accéder une orientation et une formation professionnelles leur permettant de participer ou de contribuer à la modernisation des méthodes et des produits ainsi que de bénéficier des changements introduits.

39. La vulgarisation et les autres services de conseils organisés à l'intention de travailleurs indépendants et de chefs de petites entreprises appartenant à ces branches de l'activité économique et à ces professions devraient fournir à ceux-ci des informations sur les possibilités d'innover dans leur travail, ainsi que sur la formation professionnelle et les autres services qui pourraient les aider à cette fin.

40. Dans l'organisation de la formation professionnelle pour ces branches de l'activité économique et ces professions, il devrait être tenu compte:

a) de la nécessité et des possibilités d'élargir le champ d'action des entreprises ou de spécialiser les activités de certaines entreprises, ainsi que des répercussions qu'un tel élargissement ou une telle spécialisation peuvent avoir sur le plan de la formation professionnelle;

b) des possibilités d'améliorer les méthodes de formation professionnelle et, en particulier, de fournir des moyens de formation continue;

c) des possibilités de combiner les services de formation destinés aux chefs d'entreprise avec d'autres mesures pour relever le niveau de compétence;

d) de la création de nouvelles possibilités d'emploi rémunérateur.

41. Pour les branches de l'activité économique et les professions visées ci-dessus, la formation professionnelle:

(a) may be conceived initially as a complement to the learning systems by which work knowledge and skills are traditionally acquired;

(b) should take account of the needs both of young persons receiving initial training and of persons already working in these branches of economic activity and occupations, including the small entrepreneurs and other persons who give initial training to young persons.

C. Industries and undertakings in decline or converting their activities

42. When industries or undertakings begin to decline, workers affected should in good time receive vocational guidance and vocational training to facilitate a change in skills and provide the opportunity of finding new employment.

43. When industries or undertakings change their products and methods of production or the services they provide, workers affected should in good time receive training, organised in co-operation with the industries or undertakings concerned, to enable them to adapt themselves to their new tasks.

D. New industries

44. In planning vocational guidance and vocational training in connection with the establishment of new industries, account should be taken of –

(a) needs for workers, specialists, managers and administrators during the construction phase and after the new plants have been commissioned, and of any need for retraining persons employed during the construction phase with a view to placing them in other jobs after commissioning;

(b) needs for independent workers and entrepreneurs to undertake subcontracting for the new industries;

(c) the need to provide information relating to and vocational training for new activities rendered possible or necessary by the change in the economic conditions in the region;

(d) the need to provide vocational guidance and vocational retraining for persons whose knowledge and skills are rendered obsolete by changes in the structure of demand for labour within the region;

(e) the need to provide new opportunities for independent workers and entrepreneurs whose business may suffer from the competition created by the new industries.

a) pourrait, au début, être conçue de manière à compléter les systèmes traditionnels d'apprentissage qui permettent d'acquérir des connaissances professionnelles, théoriques et pratiques;

b) devrait tenir compte aussi bien des besoins des jeunes qui reçoivent une formation initiale que des personnes qui travaillent déjà dans ces branches de l'activité économique ou dans ces professions, y compris les chefs de petites entreprises et autres personnes qui assurent la formation initiale de jeunes.

C. Industries et entreprises en déclin ou en reconversion

42. Lorsque des industries ou des entreprises commencent à décliner, il conviendrait que les travailleurs touchés puissent, en temps utile, bénéficier d'une orientation et d'une formation professionnelles facilitant leur reclassement et leur permettant de trouver un nouvel emploi.

43. Lorsque des industries ou des entreprises modifient leurs produits, leurs méthodes de production ou les services qu'elles fournissent, il conviendrait que les travailleurs touchés bénéficient, en temps utile, de cycles de formation organisés en collaboration avec les industries ou entreprises intéressées leur permettant de s'adapter à leurs nouvelles tâches.

D. Industries nouvelles

44. Lorsqu'il s'agit de planifier l'orientation et la formation professionnelles relatives à l'implantation de nouvelles industries, il conviendrait de tenir compte:

a) des besoins en travailleurs, spécialistes, cadres et administrateurs pendant la construction de nouvelles usines et après leur mise en service, de la nécessité de reclasser éventuellement les personnes employées au cours de la première phase en vue de les placer à d'autres postes après la mise en service de l'usine;

b) des besoins en travailleurs indépendants et en entrepreneurs travaillant en soustraitance pour les nouvelles industries;

c) de la nécessité d'assurer l'information et la formation professionnelles en fonction des nouvelles activités rendues possibles ou nécessaires par l'évolution de la situation économique de la région;

d) de la nécessité d'assurer l'orientation professionnelle et le reclassement des personnes dont les connaissances théoriques et pratiques sont dépassées du fait de l'évolution de la structure de la demande de main-d'œuvre dans la région;

e) de la nécessité d'offrir de nouvelles possibilités aux travailleurs indépendants et aux entrepreneurs dont les activités pourraient se sentir de la concurrence créée par les nouvelles industries.

VII. Particular groups of the population

45. (1) Measures should be taken to provide effective and adequate vocational guidance and vocational training for particular groups of the population so that they will enjoy equality in employment and improved integration into society and the economy.

(2) Particular attention should be paid to such groups as –

- (a) persons who have never been to school or who left school early;
- (b) older workers;
- (c) members of linguistic and other minority groups;
- (d) handicapped and disabled persons.

A. *Persons who have never been to school or who left school early*

46. Measures should be taken to provide all persons who have never been to school or who left school before acquiring a general education adequate for integration into a modernising society and economy with vocational guidance, general education and training in basic skills, due account being taken of opportunities on the employment market.

47. Vocational guidance for persons who have never been to school or who left school before acquiring adequate literacy and numeracy should be as broadly conceived as possible, while taking account of special educational and vocational training facilities, and other opportunities for education, training and employment that may be expected to be available to them.

48. (1) Arrangements for providing such persons with basic skills and general education might include–

- (a) part-time instruction in knowledge and skills relevant to their work, and general education linked with that instruction, for children employed in the family farm or business or in other areas of the economy;
- (b) courses in relevant basic skills and related general education for young persons and, if appropriate, adults, to facilitate their entry into systematic vocational training or to broaden their opportunities for employment and promotion;

VII. Groupes particuliers de la population

45. (1) Des mesures devraient être prises en vue d'assurer à certains groupes de la population une orientation et une formation professionnelles efficaces et adéquates pour qu'ils puissent bénéficier de l'égalité de chances dans l'emploi et mieux s'intégrer à la société et à l'économie.

(2) Il conviendrait d'accorder une attention particulière notamment aux groupes suivants:

- a) personnes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée prématurément;
- b) travailleurs âgés;
- c) membres de groupes minoritaires, linguistiques ou autres;
- d) handicapés physiques ou mentaux.

A. *Personnes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée prématurément*

46. Des mesures devraient être prises en vue d'assurer une orientation professionnelle, une instruction générale et une formation de base tenant compte des possibilités existant sur le marché de l'emploi à toutes les personnes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée avant d'avoir acquis un niveau d'éducation générale suffisant pour leur permettre de s'intégrer à une société et à une économie en voie de modernisation.

47. L'orientation professionnelle prévue pour les personnes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée avant d'avoir atteint un niveau suffisant en alphabétisation et en calcul devrait être aussi large que possible, compte tenu des mesures spéciales d'éducation et de formation professionnelle et des autres possibilités d'éducation, de formation et d'emploi auxquelles elles peuvent espérer accéder.

48. (1) Parmi les dispositions permettant de donner à ces personnes une formation de base et une instruction générale pourraient figurer:

- a) un enseignement à temps partiel des connaissances théoriques et pratiques en rapport avec leur travail, ainsi qu'un enseignement général, lié au premier enseignement, destiné aux enfants travaillant dans une exploitation agricole ou une entreprise familiale, ou dans d'autres secteurs économiques;
- b) des cours comportant une formation de base et un enseignement général complémentaire, organisés à l'intention des jeunes et, au besoin, des adultes, en vue de faciliter leur accès à une formation professionnelle systématique ou d'élargir leurs possibilités d'emploi et de promotion;

(c) arrangements for special vocational training combined with productive work for young unemployed persons, supplemented as necessary by courses of general education, with a view to giving them such education, skills and work habits as are necessary for useful and remunerative economic activity;

(d) instruction in literacy and numeracy, particularly for adults, which is linked with vocational training in the knowledge and skills required in a particular occupation or type of work and for active participation in development action; such instruction should be co-ordinated with general measures for the eradication of illiteracy;

(e) special educational and technical upgrading courses for young persons and adults in employment to raise the level of their performance or improve their opportunities for advancement;

(f) special courses in skills urgently required in employment for persons with little or no formal education.

(2) Special vocational training methodologies should be developed and applied for the arrangements provided for in this Paragraph.

49. The certificates obtainable through such arrangements should be co-ordinated with those obtainable in the system of formal education and by persons trained by other means.

B. *Older workers*

50. (1) Measures to meet difficulties faced by older workers in employment might include as appropriate—

(a) identifying and changing as far as possible working conditions which are likely to accelerate the physical and mental processes of ageing;

(b) providing older workers with the vocational guidance and vocational training which they require, with special reference to any need for—

(i) updating their knowledge and skills by providing them with relevant information at the appropriate time;

(ii) upgrading the level of their general education and occupational qualifications by the use of specialists in adult vocational training, so that it may match that of better educated and trained young persons entering or already in the same occupation;

c) des dispositions permettant d'assurer aux jeunes chômeurs une formation professionnelle spéciale, associée à un travail productif et complétée au besoin par des cours d'enseignement général, en vue de leur donner l'éducation, les aptitudes et les habitudes de travail qui leur sont nécessaires pour avoir une activité économique utile et rémunératrice;

d) à l'intention des adultes notamment, des cours d'alphabétisation et de calcul liés à une formation professionnelle et portant sur les connaissances théoriques et pratiques exigées dans un emploi ou un type de travail donné, et nécessaires pour une participation active au développement; cet enseignement devrait être coordonné avec les mesures générales permettant d'éliminer l'analphabétisme;

e) des cours spéciaux de perfectionnement portant sur l'enseignement général et technique à l'intention des jeunes et des adultes au travail, en vue d'augmenter leur compétence ou d'améliorer leurs possibilités d'avancement;

f) des cours spéciaux portant sur des qualifications professionnelles instamment requises dans l'emploi destinés aux personnes non scolarisées ou peu scolarisées.

(2) Des méthodes spéciales de formation professionnelle devraient être élaborées et mises en œuvre pour l'application des dispositions du présent paragraphe.

49. Les certificats qui peuvent être obtenus dans le cadre de ces dispositions devraient être coordonnés avec ceux qui peuvent être décernés dans le système scolaire ou délivrés à des personnes formées par d'autres moyens.

B. Travailleurs âgés

50. (1) Les mesures tendant à faire face aux difficultés rencontrées par les travailleurs âgés en activité pourraient, selon les cas, consister:

a) à identifier et à modifier, dans la mesure du possible, les conditions de travail susceptibles d'accélérer le processus de vieillissement physique et mental;

b) à fournir aux travailleurs âgés l'orientation et la formation professionnelles dont ils ont besoin, notamment en ce qui concerne la nécessité:

i) de mettre à jour leurs connaissances et leurs qualifications professionnelles en leur fournissant les informations appropriées en temps opportun;

ii) d'élever le niveau de leur instruction générale et de leur qualification professionnelle en leur fournissant des éducateurs compétents dans le domaine de la formation professionnelle des adultes, de telle sorte que ce niveau soit comparable à celui des jeunes gens plus instruits et mieux formés, débutant ou travaillant déjà dans la même profession;

- (iii) informing them at the appropriate time about facilities available for further training and carrying out such training at the appropriate moment, namely before the introduction of new working techniques and working methods;
 - (iv) making available to them, as appropriate, other positions in their own or in another occupation in which they can make use of their talents and experience, as far as possible without loss of earnings;
 - (v) ensuring that they are not debarred from vocational training by unrealistic age limits for admission;
 - (vi) developing a vocational training methodology adapted to the needs of older workers;
 - (vii) taking all necessary measures for the provision of technically and pedagogically competent instructors, well prepared to carry out further training adapted to the special requirements of older workers;
- (c) encouraging older workers to take advantage of the vocational guidance and vocational training facilities or opportunities for transfer which will help them to overcome their problems;

(d) educating the general public, and particularly vocational guidance and vocational training staff, the staff of employment and other relevant social services, employers and workers, on the adjustments in employment which older workers may need to make and on the desirability of supporting them in such adjustments.

(2) Measures should also as far as possible be taken to develop work methods, tools and equipment adapted to the special requirements of older workers and to provide training in their use.

C. *Linguistic and other minority groups*

51. Members of linguistic and other minority groups should be provided with vocational guidance which would inform them in their own language or in a language with which they are familiar, or if necessary through interpreters, of prevailing conditions and requirements in employment, of the rights and obligations of all concerned and of assistance available for solving their particular problems.

52. Special vocational training programmes should be provided as necessary for linguistic and other minorities. In the case of linguistic

- iii) de les informer, en temps utile, des moyens de perfectionnement disponibles ainsi que d'entreprendre et de poursuivre le perfectionnement en temps opportun, c'est-à-dire avant l'introduction de nouvelles techniques et méthodes de travail;
 - iv) d'offrir, au besoin, aux travailleurs âgés un autre poste de travail dans leur spécialité et dans un autre métier où ils puissent utiliser leurs capacités et leur expérience, dans la mesure du possible sans perte de revenu;
 - v) de veiller à ce qu'ils ne soient pas privés de la formation professionnelle du fait de limites d'âge pour l'admission à la formation fixées sans tenir compte des réalités;
 - vi) d'élaborer des méthodes de formation professionnelle adaptées aux travailleurs âgés;
 - vii) de tout mettre en œuvre pour qu'ils disposent d'instructeurs compétents du point de vue technique et pédagogique, et capables d'assurer aux travailleurs âgés un perfectionnement qui réponde à leurs besoins particuliers;
- c) à encourager les travailleurs âgés à profiter des facilités en matière d'orientation et de formation professionnelles ou des possibilités de changement d'affectation qui leur sont offertes et qui les aideraient à surmonter leurs problèmes;
- d) à informer l'opinion publique, et en particulier le personnel chargé de l'orientation et de la formation professionnelles, le personnel des services de l'emploi et des autres services sociaux intéressés, les employeurs et les travailleurs, des efforts d'adaptation à l'emploi que les travailleurs âgés peuvent avoir à fournir et de l'intérêt qu'il y a à les aider.

(2) Des mesures devraient être prises, autant que possible, pour mettre au point des méthodes de travail, des outils et un équipement adaptés aux besoins particuliers des travailleurs âgés et pour leur donner la formation nécessaire pour utiliser ces outils et cet équipement.

C. Groupes minoritaires, linguistiques ou autres

51. Les personnes appartenant à des groupes minoritaires, linguistiques ou autres, devraient bénéficier d'une orientation professionnelle qui leur fournisse dans leur propre langue, dans une langue qui leur est familière ou, au besoin, dans une autre langue avec l'aide d'interprètes, des informations sur la situation de l'emploi, les droits et obligations de toutes les parties ainsi que sur l'assistance mise à leur disposition pour résoudre leurs problèmes particuliers.

52. Des programmes spéciaux de formation professionnelle devraient être fournis, selon les besoins, aux minorités linguistiques et

minorities such training should, if possible, be given in the vernacular and should, as appropriate, include language training.

D. Handicapped and disabled persons

53. (1) Whenever they can benefit by it, persons who are handicapped or disabled should have access to vocational guidance and vocational training programmes provided for the general population.

(2) Where this is not desirable owing to the severity or the nature of the handicap or disablement or the needs of specific groups of handicapped or disabled persons, specially adjusted programmes should be provided.

(3) Every effort should be made to educate the general public, employers and workers, as well as medical and paramedical personnel and social workers, on the need for giving persons who are handicapped or disabled vocational guidance and vocational training which would enable them to find employment suitable to their needs, on the adjustments in employment which some of them may require and on the desirability of special support for them in their employment.

(4) Measures should be taken to ensure, as far as possible, the integration or reintegration of the handicapped and the disabled into productive life in a normal working environment.

(5) Account should be taken of the Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955.

VIII. Promotion of equality of opportunity of women and men in training and employment

54. (1) Measures should be taken to promote equality of opportunity of women and men in employment and in society as a whole.

(2) These measures should form an integral part of all economic, social and cultural measures taken by governments for improving the employment situation of women and should include, as far as possible—

(a) educating the general public and in particular parents, teachers, vocational guidance and vocational training staff, the staff of employment and other social services, employers and workers, on the need for encouraging women and men to play an equal part in society and in the economy and for changing traditional attitudes regarding the work of women and men in the home and in working life;

à d'autres minorités. Pour les minorités linguistiques, ces programmes devraient, si possible, être fournis dans leur propre langue et devraient, le cas échéant, comprendre l'enseignement de langues.

D. *Handicapés physiques ou mentaux*

53. (1) Dans la mesure où ils peuvent en tirer avantage, les handicapés devraient pouvoir suivre les programmes d'orientation et de formation professionnelles mis en œuvre pour l'ensemble de la population.

(2) Lorsque cela n'est pas indiqué du fait de la sévérité ou de la nature du handicap ou des besoins particuliers de certains groupes de handicapés, des programmes spécialement adaptés devraient être établis.

(3) Tous les efforts devraient être faits pour informer l'opinion publique, les employeurs, les travailleurs, le personnel médical et paramédical et les travailleurs sociaux de la nécessité de dispenser aux handicapés une orientation et une formation professionnelles leur permettant de trouver un emploi répondant à leurs besoins, des adaptations de l'emploi qui peuvent être nécessaires pour certains d'entre eux et du soutien particulier qu'il serait souhaitable de leur apporter en cours d'emploi.

(4) Des mesures devraient être prises pour assurer, autant que possible, l'intégration ou la réintégration des handicapés dans la vie productive et dans un milieu de travail normal.

(5) Il devrait être tenu compte de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955.

VIII. Promotion de l'égalité des chances dans la formation et l'emploi des femmes et des hommes

54. (1) Des mesures devraient être prises pour que les femmes et les hommes aient des chances égales dans l'emploi et dans la société en général.

(2) Ces mesures devraient être partie intégrante de toutes les mesures économiques, sociales et culturelles adoptées par les gouvernements pour améliorer la situation de l'emploi des femmes et devraient, dans la mesure du possible, permettre:

a) de faire connaître à l'opinion publique et en particulier aux parents, enseignants, personnes chargées de l'orientation et de la formation professionnelles, personnel des services de l'emploi et autres services sociaux, employeurs et travailleurs, le besoin de voir les femmes et les hommes participer sur un pied d'égalité à la vie sociale et économique et le besoin de modifier les attitudes traditionnelles à l'égard du rôle des femmes et des hommes à la maison et dans la vie professionnelle;

(b) providing girls and women with vocational guidance on the same broad range of educational, vocational training and employment opportunities as boys and men, encouraging them to take full advantage of such opportunities and creating the conditions required for them to do so;

(c) promoting equality of access for girls and women to all streams of education and to vocational training for all types of occupations, including those which have been traditionally accessible only to boys and men, subject to the provisions of international labour Conventions and Recommendations;

(d) promoting further training for girls and women to ensure their personal development and advancement to skilled employment and posts of responsibility, and urging employers to provide them with the same opportunities of extending their work experience as offered to male workers with the same education and qualifications;

(e) providing day-care facilities and other services for children of different ages, in so far as possible, so that girls and women with family responsibilities have access to normal vocational training, as well as making special arrangements, for instance in the form of part-time or correspondence courses, vocational training programmes following a recurrent pattern or programmes using mass media;

(f) providing vocational training programmes for women above the normal age of entry into employment who wish to take up work for the first time or re-enter it after a period of absence.

55. Special vocational training arrangements and programmes, similar to those envisaged in clauses (e) and (f) of subparagraph (2) of Paragraph 54 of this Recommendation, should be available to men having analogous problems.

56. Account should be taken of the Employment Policy Convention and Recommendation, 1964, in the implementation of measures for the promotion of equality of opportunity of women and men in training and employment.

IX. Migrant workers

57. Effective vocational guidance and vocational training should be provided for migrant workers, so that they will enjoy equality of opportunity in employment.

b) de fournir aux jeunes filles et aux femmes une orientation professionnelle qui offre le même éventail de possibilités d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qu'aux jeunes gens et aux hommes, de les encourager à tirer pleinement parti de ces possibilités et de créer les conditions qui leur permettent de tirer pleinement parti de ces possibilités;

c) de promouvoir l'égalité d'accès des jeunes filles et des femmes à tous les types d'enseignement et à une formation professionnelle pour tous les types d'emploi, y compris ceux qui ont été jusqu'ici traditionnellement accessibles aux jeunes gens et aux hommes, sous réserve des conventions et recommandations de l'OIT;

d) de favoriser le perfectionnement des jeunes filles et des femmes afin d'assurer leur épanouissement et leur promotion professionnelle à des emplois qualifiés et des postes de responsabilités en insistant auprès des employeurs pour qu'ils offrent à celles-ci – à égalité d'instruction et de qualification – les mêmes possibilités qu'aux travailleurs masculins d'enrichir leur expérience professionnelle;

e) de créer, dans la mesure du possible, des structures d'accueil et d'autres services pour les enfants de tout âge de façon à permettre aux jeunes filles et aux femmes ayant des responsabilités familiales d'avoir accès aux filières normales de formation professionnelle ainsi que de prendre des dispositions spéciales, par exemple sous forme de cours à temps partiel ou par correspondance, de programmes de formation professionnelle par étapes ou de programmes utilisant les moyens de communication de masse;

f) de prévoir des programmes de formation pour les femmes ayant dépassé l'âge normal d'entrée dans la vie professionnelle et qui désirent prendre pour la première fois un emploi ou en reprendre un après une période d'absence.

55. Les hommes ayant à faire face aux mêmes problèmes devraient pouvoir bénéficier de dispositions et de programmes spéciaux analogues à ceux qui sont envisagés aux alinéas e) et f) du sous-paragraphe (2) du paragraphe 54 de la présente recommandation.

56. Il devrait être tenu compte de la convention et de la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, dans l'application des mesures visant à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans la formation et dans l'emploi.

IX. Travailleurs migrants

57. Une orientation et une formation professionnelles efficaces devraient être assurées aux travailleurs migrants afin qu'ils puissent bénéficier de l'égalité de chances dans l'emploi.

58. Vocational guidance and vocational training for migrant workers should take into account that they may have a limited knowledge of the language of the country of employment. Paragraphs 51 and 52 of this Recommendation should be applied to them.

59. Vocational guidance and vocational training of migrant workers should take account of—

(a) the needs of the country of employment;

(b) the possible reintegration of migrant workers into the economy of their country of origin.

60. Account should be taken, as regards vocational guidance and vocational training for migrant workers, of the relevant provisions of international labour Conventions and Recommendations concerned with such workers. These questions should also be the subject of agreements between countries of origin and countries of employment.

X. Training of staff for vocational guidance and vocational training activities

61. Provision for the training of staff should cover all persons responsible either full time or part time for planning, organising, administering, developing, supervising or giving vocational guidance or vocational training.

62. (1) In addition to receiving training in vocational guidance including individual counselling, persons giving vocational guidance should be familiarised with the world of work generally and with the conditions of work and functions of persons engaged in a broad range of occupations at all levels of skill and responsibility as well as with the employment and career opportunities in these occupations and with the training courses and training facilities available for them: they should also be acquainted with general aspects of collective agreements and of rights and obligations under labour law.

(2) The training of persons giving vocational guidance should as appropriate include study of the physiological, psychological and sociological characteristics of different groups and of specialised guidance methods.

63. (1) Persons engaged in giving vocational training should have comprehensive theoretical and practical knowledge as well as substantial work experience in the technical field or functions concern-

58. L'orientation et la formation professionnelles devraient tenir compte du fait que les travailleurs migrants peuvent n'avoir qu'une faible connaissance de la langue du pays d'emploi. Les dispositions des paragraphes 51 et 52 de la présente recommandation devraient également leur être applicables.

59. L'orientation et la formation professionnelles des travailleurs migrants devraient tenir compte:

- a) des besoins du pays d'emploi;
- b) de la perspective d'une éventuelle réinsertion des travailleurs migrants dans l'économie de leur pays d'origine.

60. L'orientation et la formation professionnelles des travailleurs migrants devraient tenir compte des dispositions pertinentes contenues dans les conventions et les recommandations internationales du travail concernant lesdits travailleurs. Ces questions devraient également faire l'objet d'accords entre les pays d'origine et les pays d'emploi.

X. Formation du personnel chargé des activités de formation et d'orientation professionnelles

61. Les dispositions concernant la formation du personnel devraient viser toutes les personnes chargées, à temps complet ou à temps partiel, de planifier, d'organiser, d'administrer, de mettre en œuvre, de contrôler ou d'assurer une orientation ou une formation professionnelles.

62. (1) En plus de la formation qu'elles reçoivent dans le domaine de l'orientation professionnelle, y compris les conseils individuels, les personnes chargées d'assurer l'orientation professionnelle devraient être familiarisées avec le monde du travail en général et avec les conditions d'emploi et les tâches des travailleurs, dans un grand nombre de professions, à tous les niveaux de compétence et de responsabilité, ainsi qu'avec les possibilités d'emploi et de carrière qu'offrent ces professions et les cours et les moyens de formation propres à ces professions. Elles devraient également être informées sur les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations découlant de la législation du travail.

(2) La formation de ces personnes chargées de l'orientation professionnelle devrait, le cas échéant, inclure l'étude des caractéristiques physiologiques, psychologiques et sociologiques de différents groupes de personnes ainsi que des méthodes d'orientation spécialisées.

63. (1) Les personnes chargées d'assurer la formation professionnelle devraient avoir des connaissances théoriques et pratiques étendues, aussi bien qu'une solide expérience du travail, dans les do-

ed, together with technical and pedagogical training acquired in educational and training institutions.

(2) The training of such persons should, as appropriate, include study of the various characteristics and attitudes of different groups of trainees and of specialised training methods.

64. (1) Persons engaged in vocational training for particular branches of economic activity should be familiarised with the social, economic and technical aspects and conditions of the particular branch of economic activity concerned.

(2) For instance, in addition to technical and vocational education and vocational training in their speciality, persons engaged in rural development activities should receive training in such fields as –

(a) the economics of agriculture, forestry and other rural activities;

(b) methods and techniques of farm and forest management;

(c) rural sociology and institutions;

(d) mass communication and extension training techniques;

(e) the activities of co-operatives where such exist.

65. Persons engaged in vocational guidance and vocational training activities for particular groups of the population should be familiarised with the special social and economic problems of these groups.

66. (1) Persons responsible for planning, organising, administering or supervising vocational guidance or vocational training programmes, including directors and managers of vocational guidance or vocational training institutions or services, training directors and officers of undertakings, and vocational guidance and vocational training consultants, should have had experience of giving vocational guidance or vocational training respectively.

(2) Wherever possible, persons with such responsibilities in regard to vocational training programmes should have had experience of work in undertakings on other than vocational training duties.

67. All persons engaged in vocational guidance and vocational training activities should be given frequent opportunities of refreshing and updating their knowledge of social, economic, technical and

maines techniques dont elles s'occupent ou les fonctions qu'elles enseignent et avoir acquis formation technique et pédagogique dans des institutions d'éducation et de formation.

(2) La formation de ces personnes devrait, le cas échéant, comprendre l'étude des différentes caractéristiques et des attitudes des divers groupes d'élèves ainsi que des méthodes de formation spécialisées.

64. (1) Les personnes chargées de la formation professionnelle dans des branches particulières de l'activité économique devraient être au courant des caractéristiques sociales, économiques et techniques de la branche dont elles s'occupent.

(2) Ainsi, en plus de l'enseignement technique et professionnel et de la formation professionnelle propres à leur spécialité, les personnes chargées d'activités se rapportant au développement rural devraient recevoir une formation dans des domaines tels que:

a) l'économie de l'agriculture, de la sylviculture et d'autres activités rurales;

b) les méthodes et techniques d'exploitation agricole et forestière;

c) la sociologie rurale et les institutions rurales;

d) les techniques générales de communication de masse et de vulgarisation;

e) les activités des coopératives s'il en existe.

65. Les personnes chargées de l'orientation et de la formation professionnelles de certains groupes de la population devraient être au courant des problèmes sociaux et économiques propres à ces groupes.

66. (1) Les personnes chargées de planifier, d'organiser, d'administrer ou de contrôler des programmes d'orientation ou de formation professionnelles, notamment les directeurs et cadres d'institutions ou de services d'orientation et de formation professionnelles, les responsables et les directeurs de la formation dans les entreprises, ainsi que les conseillers en orientation ou en formation professionnelles, devraient respectivement avoir l'expérience du travail d'orientation ou de formation professionnelles.

(2) Les personnes chargées de ces responsabilités dans les programmes de formation professionnelle devraient, dans la mesure du possible, avoir une expérience du travail dans les entreprises, en dehors de leur expérience en matière de formation professionnelle.

67. Toutes les personnes chargées d'activités d'orientation et de formation professionnelles devraient avoir fréquemment l'occasion d'entretenir et de mettre à jour leurs connaissances des aspects so-

psychological elements relevant to their line of work and of learning about new methods and techniques applicable to their work.

XI. Research

68. Members should make provision for research and experimental programmes designed with a view to—

(a) determining criteria for setting priorities and establishing strategies for the development of vocational guidance and vocational training for particular branches of economic activity and groups of the population;

(b) determining and forecasting employment opportunities in the various branches of economic activity and occupations;

(c) increasing knowledge of the psychological, sociological and pedagogical aspects of vocational guidance and vocational training;

(d) evaluating the internal efficiency and external effectiveness of individual components of the systems of vocational guidance and vocational training;

(e) determining the direct and indirect costs and benefits of alternative patterns and methods of providing vocational guidance and vocational training;

(f) improving, for the population concerned, the psychological tests and other methods used for the identification of talent, the appraisal of aptitudes and interests, and the assessment of levels of knowledge and skill attained through vocational training;

(g) increasing available information on occupations and their requirements.

XII. Administrative aspects and representative bodies

69. (1) Public authorities and bodies concerned with general education and with vocational guidance, technical and vocational education, vocational training, training of staff for human resources development and management training, public authorities and bodies concerned with planning and implementation of employment and other social and economic development policies, and bodies representative of the various branches of economic activity and occupations, and of the various groups of the population concerned, should collaborate in establishing policies, and in planning and implementing programmes for vocational guidance and vocational training.

ciaux, économiques, techniques et psychologiques concernant la nature de leur activité et de se documenter sur les méthodes et les techniques nouvelles applicables à leur travail.

XI. Recherche

68. Les Membres devraient prévoir des programmes de recherche et des programmes expérimentaux destinés à :

a) déterminer les critères permettant de fixer un ordre de priorité et de définir des politiques de développement de l'orientation et de la formation professionnelles pour certaines branches de l'activité économique et certains groupes de la population;

b) déterminer et prévoir les possibilités d'emploi dans les diverses branches de l'activité économique et les différentes professions;

c) améliorer la connaissance des aspects psychologiques, sociologiques et pédagogiques de l'orientation et de la formation professionnelles;

d) évaluer l'efficacité, dans tous leurs éléments, des systèmes d'orientation et de formation professionnelles, tant du point de vue de leur fonctionnement interne que du point de vue des résultats obtenus;

e) déterminer les coûts et les avantages, directs et indirects, de différents systèmes et de diverses méthodes d'orientation et de formation professionnelles;

f) perfectionner, pour les populations intéressées, les tests psychologiques et les autres méthodes permettant de déterminer les capacités personnelles, d'évaluer les aptitudes et les intérêts professionnels et d'apprécier les niveaux de connaissance et de qualification professionnelle atteints grâce à la formation professionnelle;

g) compléter les informations disponibles sur les professions et leurs exigences.

XII. Aspects administratifs et organismes représentatifs

69. (1) Les pouvoirs publics et les organismes responsables de l'enseignement général et de l'orientation professionnelle, de l'enseignement technique et professionnel et de la formation professionnelle, de la formation du personnel chargé de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation des cadres dirigeants, les pouvoirs publics et les organismes s'occupant de la planification et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et des politiques de développement économique et social, ainsi que les organismes représentant aussi bien les diverses branches de l'activité économique et les diverses professions que les différents groupes de la population intéressés devraient contribuer à l'élaboration des politiques, à la planification et à la mise en œuvre de programmes d'orientation et de formation professionnelles.

(2) Representatives of employers' and workers' organisations should be included in the bodies responsible for governing publicly operated training institutions and for supervising their operation; where such bodies do not exist, representatives of employers' and workers' organisations should in other ways participate in the setting-up, management and supervision of such institutions.

70. In addition to participating in the establishment of policy and the planning and implementation of programmes, representative bodies should, subject to national laws and regulations and within the framework of national planning—

(a) encourage and assist their members to—

(i) provide opportunities and facilities for vocational guidance and vocational training;

(ii) support the provision of such opportunities and facilities;

(iii) make full use of them;

(b) provide vocational guidance and vocational training as necessary to complement the action of other bodies, services or persons and provide information which will facilitate such action;

(c) participate in research.

71. The respective roles and responsibilities of all those concerned with the development of human resources should be clearly defined.

72. In administering programmes of vocational guidance and vocational training provision should be made for—

(a) advising the bodies, services, institutions and undertakings concerned on the social, technical and methodological aspects involved in the implementation of the programmes;

(b) furnishing supporting services and facilities, such as research, standards and guidelines for the organisation of vocational guidance and vocational training and audio-visual aids and information on appropriate techniques and methods;

(c) organising publicly controlled examinations or applying other means of assessing achievement for occupations covered by vocational training standards;

(d) training of staff;

(e) making available research findings and other experience to persons or bodies responsible for planning and implementing the programmes;

(f) providing adequate financial support for implementing the programmes.

(2) Lorsque des organismes responsables de la gestion des institutions publiques de formation et chargés d'en surveiller le fonctionnement existent, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient en faire partie; lorsque de tels organismes n'existent pas, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient participer d'une autre manière à la création, à la gestion et à la surveillance de telles institutions.

70. En plus de leur participation à l'élaboration des politiques ainsi qu'à la planification et à la mise en œuvre des programmes d'orientation et de formation professionnelles, les organismes représentatifs devraient, compte tenu de la législation nationale et dans le cadre de la planification nationale:

- a) encourager et aider leurs membres:
 - i) à fournir des possibilités et des moyens pour l'orientation et la formation professionnelles;
 - ii) à apporter leur appui à de telles activités;
 - iii) à les utiliser pleinement;
- b) offrir, selon les besoins, une orientation et une formation professionnelles qui complètent l'action d'autres organismes, services ou personnes et fournir des informations qui facilitent cette action;
- c) participer aux travaux de recherche.

71. Les responsabilités et les rôles respectifs de tous ceux qui s'intéressent à la mise en valeur des ressources humaines devraient être clairement définis.

72. Dans l'application des programmes d'orientation et de formation professionnelles, il conviendrait de prendre des dispositions en vue:

- a) de conseiller les organismes, services, institutions et entreprises intéressés sur les aspects sociaux, techniques et méthodologiques qu'implique la mise en œuvre de ces programmes;
- b) de fournir des services et des moyens d'appui, tels que service de recherche, normes et directives relatives à l'organisation de l'orientation et de la formation professionnelles, aides audio-visuelles et informations concernant les techniques et les méthodes appropriées;
- c) d'organiser des examens sous le contrôle de l'Etat ou d'utiliser d'autres moyens permettant d'évaluer les qualifications acquises pour les professions visées par les normes de formation professionnelle;
- d) de former le personnel;
- e) de tenir les personnes ou les organismes responsables de la planification et de la mise en œuvre des programmes régulièrement informés des résultats des recherches et des expériences entreprises;
- f) d'apporter un appui financier approprié à la mise en œuvre des programmes.

XIII. Periodical reviews

73. Members should periodically review their programmes of vocational guidance and vocational training with a view to—

(a) achieving the best use of staff, facilities and media;

(b) adjusting the organisation, content and methods of vocational guidance and vocational training in the light of changing conditions and requirements in the various branches of economic activity and the needs of particular groups of the population, as well as in the light of advances in relevant knowledge;

(c) determining other action which may be required for the effectiveness of national policies for the furtherance of the goals referred to in Paragraphs 4 to 6 of this Recommendation.

XIV. International co-operation

74. Members should co-operate with each other to the fullest extent possible, with the participation, as desired, of governmental and non-governmental regional and international organisations, as well as non-governmental national organisations, in planning, elaborating and implementing programmes of vocational guidance and vocational training.

75. Such co-operation may include—

(a) the provision, on a bilateral or multilateral basis, of assistance to other countries in the planning, elaboration or implementation of such programmes;

(b) the organisation of joint research and experiments with a view to improving the efficiency and effectiveness of the planning and implementation of programmes;

(c) making facilities available or establishing joint facilities to enable persons concerned with vocational guidance and vocational training to acquire knowledge, skill and experience which are not available in their own countries;

(d) the systematic exchange of information on vocational guidance and vocational training, including the results of research and experimental programmes, by means of expert meetings, seminars, study groups or exchange of publications;

(e) the progressive harmonisation of vocational training standards for the same occupation within a group of countries with a view

XIII. Révisions périodiques

73. Les Membres devraient procéder périodiquement à un examen de leurs programmes d'orientation et de formation professionnelles, en vue:

- a) d'assurer une utilisation optimale du personnel chargé d'exécuter ces programmes, des facilités et des moyens disponibles;
- b) d'adapter l'organisation, le contenu et les méthodes d'orientation et de formation professionnelles, en fonction de l'évolution des conditions régnant dans les diverses branches de l'activité économique et leurs exigences, des besoins de certain groupes de la population, aussi bien des progrès réalisés dans la connaissance des problèmes qui se posent;
- c) de déterminer les autres mesures qui peuvent être nécessaires pour que les politiques nationales visant à atteindre les objectifs mentionnés aux paragraphes 4 à 6 de la présente recommandation soient pleinement efficaces.

XIV. Coopération internationale

74. Les Membres devraient coopérer aussi étroitement que possible à la planification, à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes d'orientation et de formation professionnelles avec, éventuellement, la participation des organisations gouvernementales et non gouvernementales, régionales et internationales, et des organisations non gouvernementales nationales.

75. Cette coopération pourrait viser notamment:

- a) à fournir, sur une base bilatérale ou multilatérale, une assistance à d'autres pays pour la planification, l'élaboration et la mise en œuvre de tels programmes;
- b) à organiser conjointement des travaux de recherche et des expériences en vue d'améliorer l'organisation et l'efficacité de la planification et de la mise en œuvre des programmes;
- c) fournir des moyens de formation, ou à en créer conjointement, en vue de permettre aux personnes s'occupant d'orientation et de formation professionnelles d'acquérir les connaissances, les qualifications professionnelles et l'expérience qu'elles ne peuvent acquérir dans leur propre pays;
- d) à établir systématiquement des échanges d'informations sur l'orientation et la formation professionnelles, notamment sur les résultats des programmes de recherche et d'expérience, grâce à des réunions d'experts, des séminaires, des groupes d'étude et des échanges de publications;
- e) à harmoniser progressivement, pour un groupe de pays, les normes de formation professionnelle s'appliquant à une même profes-

to facilitating occupational mobility and access to training abroad;

(f) the preparation and dissemination of basic vocational guidance and vocational training material and aids, including curricula and job specifications, with a view to their use in a group of countries or a region with similar requirements or working towards the harmonisation of vocational training levels and of vocational guidance practices.

76. Members should consider establishing or contributing to the joint establishment or operation of centres for a region or group of countries to facilitate exchange of experience and promote co-operation in programme development and methodological research.

XV. Effect on earlier recommendations

77. (1) This Recommendation supersedes the Vocational Guidance Recommendation, 1949, the Vocational Training (Agriculture) Recommendation, 1956, and the Vocational Training Recommendation, 1962.

(2) The Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955, the Vocational Training (Fishermen) Recommendation, 1966, the Special Youth Schemes Recommendation, 1970, and the Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970, remain applicable to the categories of persons covered by their terms.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixtieth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1975.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-sixth day of June 1975.

The President of the Conference,

(sd.) BLAS F. OPLE

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) FRANCIS BLANCHARD

sion, en vue de faciliter la mobilité professionnelle et l'accès à la formation à l'étranger;

f) à élaborer et diffuser une documentation et du matériel de base concernant l'orientation et la formation professionnelles, y compris des programmes de cours et des monographies professionnelles, de telle sorte qu'ils puissent être utilisés dans un groupe de pays ou dans une région ayant des besoins analogues ou cherchant à harmoniser leurs niveaux de formation professionnelle et leurs pratiques de l'orientation professionnelle.

76. Les Membres devraient examiner s'il convient d'établir ou de contribuer à établir et à faire fonctionner conjointement des centres pour une région ou un groupe de pays déterminés, en vue de faciliter l'échange d'expériences et de promouvoir la coopération dans la mise en œuvre des programmes et les recherches méthodologiques.

XV. Effets sur des recommandations antérieures

77. (1) La présente recommandation remplace la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, la recommandation sur la formation professionnelle (agriculture), 1956, et la recommandation sur la formation professionnelle, 1962.

(2) La recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, la recommandation sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966, la recommandation sur les programmes spéciaux de la jeunesse, 1970, et la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970, demeurent applicables aux catégories de personnes qu'elles visent.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixantième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt-cinquième jour de juin 1975.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1975:

Le Président de la Conférence,

(s.) BLAS F. OPLE

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

*Aanbeveling 150***Aanbeveling betreffende de rol van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau bijeengeroepen te Genève, en aldaar bijeengekomen in haar Zestigste Zitting op 4 juni 1975;

Overwegende het belang van de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding bij de uitvoering van het beleid en de programma's betreffende de werkgelegenheid;

Gelet op de bewoordingen van de bestaande internationale Verdragen en Aanbevelingen betreffende de arbeid die rechtstreeks verband houden met het werkgelegenheidsbeleid en in het bijzonder het Verdrag en de Aanbeveling betreffende discriminatie (beroep en beroepsuitoefening), 1958 en het Verdrag en de Aanbeveling betreffende de werkgelegenheidspolitiek 1964;

Gelet op het feit dat de Algemene Vergadering van de Organisatie der Verenigde Naties voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur in haar achtthende zitting (1974) een aanbeveling heeft aangenomen betreffende het technische onderwijs en het beroepsonderwijs;

Gelet op het feit dat de Internationale Arbeidsorganisatie en de Organisatie der Verenigde Naties voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur tot nauwe samenwerking zijn overgegaan teneinde de doelstellingen op elkaar af te stemmen en overlapping en tegenstrijdigheid van elkaars instrumenten te voorkomen, en dat zij nauw zullen blijven samenwerken teneinde de daadwerkelijke tenuitvoerlegging van deze instrumenten te verzekeren;

Besloten hebbende bepaalde voorstellen aan te nemen betreffende de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen: beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, hetgeen het zesde punt is op de agenda der Zitting;

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm zullen aannemen van een Aanbeveling,

Aanvaardt heden, de drieëntwintigste juni negentienhonderd vijfenzeventig, de volgende Aanbeveling, die kan worden aangehaald als „Aanbeveling betreffende de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen, 1975”:

I. Algemene bepalingen

1. Deze Aanbeveling is van toepassing op de beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding van jongeren en volwassenen op alle

gebieden van het economische, sociale en culturele leven en op alle niveaus van vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid.

2. (1) In de zin van deze Aanbeveling dient onder de termen „beroepskeuzevoorlichting” en „beroepsopleiding” te worden verstaan die voorlichting en opleiding die ten doel hebben de aanleg van de mens vast te stellen en te ontwikkelen ten behoeve van een productief en bevredigend arbeidsleven en, samen met de verschillende vormen van onderwijs, de mens beter in staat te stellen de werkomstandigheden en zijn sociale omgeving te begrijpen en daarop zowel individueel als collectief invloed uit te oefenen.

(2) De omschrijving onder punt 1 van deze paragraaf is van toepassing op de voorlichting, de basisopleiding, de nascholing en de omscholing, ongeacht de wijze waarop deze worden gegeven en ongeacht het niveau van vakbekwaamheid of verantwoordelijkheid.

3. Bij het gevolg geven aan de bepalingen van deze Aanbeveling, dienen de Lid-Statens rekening te houden met de aanvullende richtlijnen die eventueel zijn opgesteld door regionale conferenties, industriële commissies en door deskundigen of adviseurs bijeengeroepen door de Internationale Arbeidsorganisatie en door andere bevoegde organen.

II. Beleid en programma's

4. (1) De Leden dienen volledige en gecoördineerde beleidslijnen en programma's voor de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding te aanvaarden en te ontwikkelen in nauwe samenhang met de werkgelegenheidssituatie, in het bijzonder met behulp van de openbare arbeidsbureaus.

(2) In deze beleidslijnen en programma's dient rekening te worden gehouden met:

(a) de behoeften, de mogelijkheden en de problemen op het gebied van de werkgelegenheid zowel op regionaal als op nationaal niveau;

(b) het stadium en het niveau van de economische, sociale en culturele ontwikkeling;

(c) het verband tussen de doelstellingen van de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen en andere economische, sociale en culturele doelstellingen.

(3) Deze beleidslijnen en programma's dienen ten uitvoer te worden gebracht met behulp van methoden die zijn afgestemd op de nationale omstandigheden.

(4) Deze beleidslijnen en programma's dienen alle mensen op voet van gelijkheid en zonder enige discriminatie aan te moedigen en te helpen hun vakbekwaamheid te ontwikkelen en te benutten in hun

eigen belang en overeenkomstig hun eigen verlangens, met inachtneming van de behoeften van de maatschappij.

(5) Deze beleidslijnen en programma's dienen eveneens de bedrijven ertoe aan te moedigen de verantwoordelijkheid te aanvaarden voor de opleiding van de werknemers die zij in dienst hebben.

Deze bedrijven dienen in samenwerking met de vertegenwoordigers van hun werknemers hun opleidingsprogramma's op zodanige wijze op te stellen, dat deze zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met het openbare opleidingssysteem.

(6) Deze beleidslijnen en programma's dienen erop gericht te zijn:

(a) de toegang te verzekeren tot produktieve arbeid in loondienst of als zelfstandige, welke past bij de persoonlijke aanleg en verlangens van de betrokkenen, alsmede de beroepsmobiliteit te vergemakkelijken;

(b) creativiteit, dynamiek en persoonlijk initiatief te bevorderen en te ontwikkelen teneinde de doeltreffendheid van de arbeid op peil te houden of te verhogen;

(c) mensen te beschermen tegen werkloosheid of iedere andere vorm van inkomstenderving of verlies van broodwinning als gevolg van een te geringe vraag naar personeel met hun bekwaamheden alsmede tegen onvolledige werkgelegenheid;

(d) mensen te beschermen tegen iedere lichamelijke of geestelijke overbelasting bij de arbeid;

(e) mensen te beschermen tegen bedrijfsrisico's door een onderwijs in bedrijfsveiligheid en -hygiëne dat aan hoge eisen voldoet deel te laten uitmaken van de opleiding voor ieder vak of beroep;

(f) mensen te helpen voldoende te vinden in de arbeid, zichzelf te verwezenlijken en te ontplooiën; hen eveneens te helpen hun lot door eigen toedoen te verbeteren opdat zij een betere bijdrage kunnen leveren aan het economisch leven of de aard hiervan kunnen veranderen;

(g) sociale, culturele en economische vooruitgang alsmede een voortdurende aanpassing aan veranderde omstandigheden te bevorderen door deelneming van alle betrokkenen bij de herziening van de eisen die de arbeid stelt aan de mens;

(h) alle maatschappelijke groeperingen ten volle te doen deelnemen aan het ontwikkelingsproces en te laten delen in de voordelen die daaraan verbonden zijn.

5. (1) Teneinde de hierboven aangeduide doelstellingen te verwezenlijken, dienen de Leden open, soepele en aanvullende vormen te ontwikkelen en te verbeteren van algemeen onderwijs, technisch onderwijs en beroepsonderwijs alsmede van school- en beroepskeuzevoorzichting en van beroepsopleiding, ongeacht of deze werkzaamheden al dan niet in het kader van het schoolstelsel plaatsvinden.

(2) De Leden dienen in het bijzonder zich te beijveren om:

(a) aan allen gelijkkelijk toegang te verzekeren tot de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding;

(b) ten behoeve van de verschillende bevolkingsgroepen een voortdurende, breed opgezette en op de realiteit afgestemde beroepskeuzevoorlichting te geven over alle bedrijfstakken;

(c) volledige beroepsopleidingssystemen te ontwikkelen die alle aspecten van de produktieve arbeid in alle bedrijfstakken bestrijken;

(d) de mobiliteit te vergemakkelijken tussen de verschillende richtingen van de opleiding binnen een bepaald beroep of een bepaalde economische sector en tussen de verschillende beroepen en economische sectoren alsmede tussen de verschillende niveaus van verantwoordelijkheid;

(e) de beroepsopleiding die bestemd is voor een economische sector of een bedrijfstak te coördineren met die welke bestemd is voor andere sectoren of andere bedrijfstakken;

(f) structuren voor systematische beroepsopleiding te ontwikkelen in alle bedrijfstakken voor alle soorten werk en voor elk peil van vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid;

(g) alle werknemers reële mogelijkheden te bieden om opnieuw onderwijs te gaan volgen op een peil dat mede bepaald wordt door hun beroepservaring;

(h) een nauwe samenwerking en coördinatie tot stand te brengen tussen de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding buiten het schoolsysteem enerzijds, en de schoolkeuzevoorlichting en het schoolsysteem anderzijds;

(i) voorwaarden te scheppen die het de werknemers mogelijk maken hun beroepsopleiding aan te vullen met een opleiding in het vakbondswezen bij de organisaties die hen vertegenwoordigen;

(j) onderzoek in te stellen en administratieve bepalingen en methoden die nodig zijn voor de uitvoering van de programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding aan te passen.

6. De beleidslijnen en de programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding dienen:

(a) aan te sluiten bij de beleidslijnen en belangrijkste programma's voor economische en sociale ontwikkeling zoals die welke gericht zijn op het bevorderen van de werkgelegenheid, de maatschappelijke integratie, de plattelandontwikkeling, de ontwikkeling van ambacht en industrie, de aanpassing van de arbeidsmethoden en de organisatie van de arbeid aan menselijke vereisten alsmede de verbetering van de werkomstandigheden;

(b) rekening te houden met de internationale wisselwerking en samenwerking op economisch en technologisch gebied;

(c) regelmatig te worden herzien in het licht van de actuele en de geplande economische en sociale ontwikkeling;

(d) activiteiten te bevorderen die de werknemers stimuleren om bij te dragen tot de verbetering van de internationale betrekkingen;

(e) bij te dragen tot een beter begrip van technische, wetenschappelijke, economische, sociale en culturele aangelegenheden;

(f) een aangepaste infrastructuur tot stand te brengen en te ontwikkelen voor het geven van passende opleiding aangaande essentiële normen op het gebied van bedrijfshygiëne en -veiligheid.

III. Beroepskeuzevoorlichting

7. (1) De Leden dienen hun systemen van beroepskeuzevoorlichting en die van voortdurende voorlichting inzake de werkgelegenheid geleidelijk uit te breiden teneinde een volledige informatie en een zo ruim mogelijke voorlichting binnen het bereik te brengen van kinderen, jongeren en volwassenen, met inbegrip van passende programma's voor gehandicapten.

(2) Deze informatie en voorlichting dienen de volgende gebieden te bestrijken: beroepskeuze, beroepsopleiding en de daarmee verbandhoudende onderwijsmogelijkheden, de huidige en de toekomstige werkgelegenheid, promotiekansen, arbeidsvoorwaarden, bedrijfsveiligheid en -hygiëne alsmede andere aspecten van de arbeid in de diverse sectoren van het economische, sociale en culturele leven en op alle niveaus van verantwoordelijkheid.

(3) Deze informatie en voorlichting dienen te worden aangevuld met informatie omtrent de algemene aspecten van de collectieve overeenkomsten en de rechten en plichten van alle betrokken partijen krachtens de arbeidswetgeving; deze aanvullende informatie dient te worden verstrekt overeenkomstig nationale wetten en gebruiken, met inachtneming van de onderscheiden functies en taken van de betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties.

8. (1) De voornaamste doelstellingen van de programma's voor beroepskeuzevoorlichting dienen te zijn:

(a) kinderen en jongeren die nog niet aan het arbeidsproces deelnemen in staat te stellen het soort onderwijs of beroepsopleiding te kiezen dat overeenkomt met hun aanleg, hun capaciteiten en hun belangstelling in het licht van de mogelijkheden van tewerkstelling;

(b) personen die gebruik maken van programma's voor onderwijs en beroepsopleiding, te helpen hiervan zoveel mogelijk profijt te trekken en zich erop voor te bereiden om hetzij hun algemene vorming of beroepsopleiding aan te vullen, hetzij om deel te nemen aan het arbeidsproces en daarbij te profiteren van de mogelijkheden voor voortdurende bijscholing die zij in hun beroepsleven nodig kunnen hebben;

(c) aankomende arbeidskrachten alsmede degenen die van werkring willen veranderen of die werkloos zijn, te helpen bij het kiezen van een beroep en bij het verkrijgen van de scholing en de beroepsopleiding die daarvoor nodig zijn;

(d) de personen die een beroep uitoefenen te wijzen op de mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen in hun beroep, een hoger niveau van vakbekwaamheid te bereiken, inkomen en hun positie te verbeteren, alsmede te wijzen op de daartoe geldende vereisten van scholing en beroepsopleiding en op de hiervoor beschikbare faciliteiten;

(e) in brede kring begrip te wekken voor de bijdrage aan de ontwikkeling in het algemeen en aan de uitbreiding van de werkgelegenheid die wordt geleverd door de verschillende economische sectoren en bedrijfstakken, met inbegrip van die welke van oudsher niet hoog staan aangeschreven;

(f) deelnemende instellingen te helpen om als onderdeel van de beroepskeuzevoorlichting inlichtingen te verschaffen omtrent de doeltreffendheid van specifieke opleidingsprogramma's.

(2) De Leden dienen erop toe te zien dat deze programma's verenigbaar zijn met het recht op vrije keuze van een werkring en op eerlijke promotiekansen alsmede met het recht op onderwijs.

9. Bij het verruimen van hun stelsels van beroepskeuzevoorlichting, dienen de Leden in het bijzonder erop toe te zien dat:

(a) schoolgaande kinderen en jongeren begrip wordt bijgebracht voor de waarde en het belang van de arbeid en dat zij – met inachtneming van de voor hen eventueel openstaande arbeids- en carrièremogelijkheden – vertrouwd worden gemaakt met de arbeidsvoorwaarden in een zo breed mogelijk scala van beroepen alsmede met de vereisten waaraan dient te worden voldaan om van deze arbeids- en carrièremogelijkheden gebruik te maken:

(b) aan kinderen en jongeren die nooit een school hebben bezocht of die reeds vroegtijdig de school hebben verlaten, informatie wordt verstrekt over een zo breed mogelijk scala van beroepen, over de mogelijkheden van tewerkstelling in deze beroepen alsmede voorlichting over de manier waarop tot deze beroepen toegang kan worden verkregen;

(c) volwassenen die in loondienst of als zelfstandigen werkzaam zijn, worden ingelicht over de strekkingen en de doelstellingen van de ontwikkeling die voor hen van belang zijn en in het bijzonder over de gevolgen die veranderingen op maatschappelijk, technisch en economisch gebied kunnen hebben voor hun arbeidsterrein;

(d) aan werklozen en personen met onvolledige werktijden alle nodige informatie en voorlichting worden verschaft over de moge-

lijkheden om werk te vinden of hun arbeidssituatie te verbeteren alsmede over de daartoe beschikbare middelen;

(e) in het kader van algemene maatregelen, gericht op sociale vooruitgang, aan personen die te kampen hebben met bijzondere problemen op het gebied van onderwijs, beroepsopleiding of tewerkstelling, hulp wordt verleend om deze moeilijkheden te kunnen overwinnen.

10. (1) Er dienen zowel programma's voor collectieve beroepskeuzevoorlichting – d.w.z. het verspreiden van concrete informatie en adviezen voor personen die dezelfde beroepsvoorlichting nodig hebben – te worden uitgevoerd als individuele adviezen te worden gegeven.

(2) Deze individuele adviezen dienen in het bijzonder te worden gegeven aan jongeren en volwassenen die gespecialiseerde hulp nodig hebben om zich een denkbeeld te kunnen vormen van hun aanleg, hun capaciteiten en hun belangstelling voor een bepaald beroep, om kennis te kunnen nemen van de mogelijkheden die er eventueel voor hen openstaan op het gebied van onderwijs, beroepsopleiding en tewerkstelling en om hierin een bepaalde richting te kunnen kiezen.

(3) Bij de individuele adviezen – eventueel bij de collectieve beroepskeuzevoorlichting – dient rekening te worden gehouden met de specifieke behoefte aan informatie en hulp van ieder afzonderlijk, waarbij bijzondere aandacht dient te worden geschonken aan lichamelijk en geestelijk gehandicapten alsmede aan personen die op maatschappelijk gebied of op het gebied van scholing in een ongunstige positie verkeren. Teneinde het vermogen van de desbetreffende personen tot het doen van een weloverwogen keuze te ontwikkelen, kunnen deze adviezen inhouden een training in het opsporen en evalueren van informatie alsmede in het nemen van beslissingen alsmede een training in het kiezen, wanneer een breed scala aan alternatieven en doelstellingen voor een loopbaan voorhanden is. Bij deze adviezen dient te allen tijde rekening te worden gehouden met het recht van ieder mens zijn eigen keuze te bepalen aan de hand van volledige informatie.

(4) De individuele adviezen dienen, waar nodig, te worden aangevuld met adviezen betreffende psychologische begeleiding of andere vormen van hulp die de betrokkene van dienst zouden kunnen zijn bij de aanpassing in zijn beroep.

11. De Leden wier programma's voor beroepskeuzevoorlichting nog niet zover zijn ontwikkeld, dienen zich in de eerste plaats ten doel te stellen:

(a) de aandacht van de jongeren te vestigen op het belang om bij hun keuze van algemeen- en beroepsonderwijs ten volle rekening te houden met de te verwachten werkgelegenheidssituatie en de tenden-

sen in de economische en sociale ontwikkeling en met hun persoonlijke belangstelling en aanleg;

(b) de bevolkingsgroepen die hieraan behoefte hebben te helpen bij het overwinnen van eventuele hinderpalen voortkomend uit bestaande tradities die een vrije keuze van onderwijs, beroepsopleiding of beroep voor hen in de weg zouden staan;

(c) tegemoet te komen aan de behoeften van hen die buitengewone capaciteiten bezitten op arbeidsgebieden die van bijzonder belang zijn.

12. Bij hun beroepskeuzevoorlichting dienen de Leden ten volle gebruik te maken van alle beschikbare voorzieningen en communicatiemiddelen waardoor de betrokken bevolkingsgroepen zo doeltreffend mogelijk kunnen worden bereikt.

13. (1) Voor zover mogelijk dient er gebruik te worden gemaakt van passende tests voor het onderzoek van de capaciteiten en aanleg – daaronder begrepen zowel fysiologische als psychologische eigenschappen – alsmede van andere methoden van onderzoek ten behoeve van de beroepskeuzevoorlichting, al naar gelang de behoeften van het individuele geval.

(2) Deze tests en andere methoden van onderzoek mogen slechts worden gebruikt met toestemming van de persoon die beroepskeuzevoorlichting wenst en zij dienen te worden gecombineerd met andere technieken voor het vaststellen van persoonlijke eigenschappen. Zij dienen alleen door deskundigen te worden uitgevoerd.

(3) De resultaten van deze tests en andere onderzoeken mogen slechts met voorafgaande toestemming van de betrokkene aan derden worden medegedeeld.

14. (1) Wanneer er bij de beroepskeuzevoorlichting gebruik wordt gemaakt van tests of andere methoden van onderzoek, dienen deze te worden gestandaardiseerd voor alle betrokken leeftijdsgroepen, bevolkingsgroepen en culturen, en de waarde ervan dient te worden getoetst aan de specifieke doeleinden waarvoor zij zijn bestemd.

(2) Deze tests en andere methoden van onderzoek dienen voortdurend en op gezette tijden te worden ontwikkeld en aangepast, teneinde rekening te kunnen houden met veranderde levensomstandigheden en levenswijzen.

IV. Beroepsopleiding

A. Algemene bepalingen

15. (1) De Leden dienen de stelsels van beroepsopleiding in hun

onderscheiden landen geleidelijk uit te breiden, aan te passen en op elkaar af te stemmen om te voldoen aan de behoeften van jongeren en volwassenen gedurende hun hele leven, in alle sectoren van de economie, in alle bedrijfstakken en op alle niveaus van vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid.

(2) Hierbij dient bijzondere aandacht te worden besteed aan:

(a) verschaffing van promotiekansen voor personen die een hoger niveau van vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid wensen en in staat zijn te bereiken, telkens wanneer de omstandigheden zulks toelaten;

(b) verbetering van de beroepsopleiding in sectoren van de economie en bedrijfstakken waar de opleiding grotendeels op praktische ervaring berust en waar werkmethoden en technieken worden toegepast, die aan veroudering onderhevig zijn.

(c) verlening van beroepsopleiding aan die personen aan wie tot dusverre niet voldoende aandacht is besteed, in het bijzonder de groepen op economisch en sociaal gebied, die in een ongunstige positie verkeren;

(d) doeltreffende coördinatie van het algemeen vormend onderwijs en de beroepsopleiding, de theoretische en de praktische scholing, de basisopleiding en de nascholing.

(3) De programma's voor beroepsopleiding dienen zo te zijn opgezet dat daardoor volledige werkgelegenheid en de ontwikkeling van de aanleg van een ieder worden bevorderd.

16. De programma's voor beroepsopleiding voor de onderscheiden beroepen en bedrijfstakken dienen, waar nodig, te worden opgebouwd uit opeenvolgende stadia welke te zamen voldoende mogelijkheden bieden voor:

(a) een basisopleiding voor jongeren en volwassenen die geen of slechts weinig beroepservaring hebben;

(b) nascholing waardoor het personen die een beroep uitoefenen, mogelijk wordt gemaakt om:

(i) hun vakkundigheid te verbeteren, het scala van de werkzaamheden welke zij kunnen verrichten te verruimen, toegang te verkrijgen tot arbeid van een hoger niveau of promotie te maken;

(ii) het niveau van hun kennis en vakbekwaamheid aan te passen aan de ontwikkeling van hun beroep;

(c) herscholing om het volwassenen mogelijk te maken nieuwe bekwaamheid op een ander gebied te verwerven;

(d) aanvullend onderwijs voor zover dit nodig blijkt te zijn om de opleiding aan te vullen;

(e) opleiding op het gebied van bedrijfshygiëne en -veiligheid, vooral voor jongeren en volwassenen die nog niet veel beroepservaring hebben;

(f) voorlichting inzake de uit de tewerkstelling voortvloeiende rechten en plichten, alsmede inzake de stelsels van sociale zekerheid.

17. (1) Alles dient in het werk te worden gesteld om desnoods met overheidsgelden alle bestaande of potentiële beroepsopleidingen, met inbegrip van de binnen de bedrijven aanwezige mogelijkheden volledig te ontwikkelen en te gebruiken, teneinde te voorzien in programma's voor voortgezette beroepsopleiding.

(2) Bij de opleidingsprogramma's dient er, naar gelang van de behoeften en mogelijkheden, gebruik te worden gemaakt van massamedia, mobiele onderwijsinrichtingen, schriftelijke cursussen en andere leermiddelen gebaseerd op zelfwerkzaamheid.

18. De programma's voor basisopleiding, bestemd voor jongeren die nog slechts weinig of geen beroepservaring bezitten, dienen in het bijzonder te omvatten:

(a) algemene vorming gepaard aan een praktijkopleiding en daarop aansluitend theoretisch onderricht;

(b) een basisopleiding, gericht op de gemeenschappelijke theoretische en praktische kennis die vereist is voor verschillende aanverwante beroepen en die zou kunnen worden gegeven door een onderwijsinstelling, een instelling voor beroepsopleiding of binnen het bedrijf, al dan niet in werktijd;

(c) een theoretische en praktische specialisatie die rechtstreeks ten nutte kan worden gemaakt in bestaande of te creëren arbeidsplaatsen;

(d) een begeleide introductie in een reële werksituatie.

19. (1) Bij de volledige dagcursussen voor de basisopleiding dient, zo vaak als de omstandigheden zulks toelaten, het theoretisch onderwijs dat wordt gegeven door opleidingsinstellingen zoveel mogelijk gelijk op te gaan met de opleiding die op het werk zelf binnen de bedrijven wordt gegeven, zodat dit theoretische onderwijs aansluit bij de reële werksituatie; evenzo dient de praktijkopleiding die niet op het werk wordt gegeven, zoveel mogelijk, aan te sluiten bij de reële werksituatie.

(2) De opleiding op het werk als onderdeel van het onderwijs dat wordt gegeven door opleidingsinstellingen dient te worden opgezet volgens een plan dat door de bedrijven, de instellingen en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers gezamenlijk is opgesteld, ten einde:

(a) het de cursisten mogelijk te maken de kennis die zij buiten

het werk hebben opgedaan, in praktijk te brengen in hun werksituatie;

(b) hen met die aspecten van het beroep te laten kennismaken die men slechts binnen het bedrijf kan leren kennen;

(c) de jongeren die slechts weinig of geen beroepservaring bezitten, vertrouwd te maken met de eisen en de omstandigheden waar- tegenover zij zich geplaatst zouden kunnen zien in hun werk alsmede met hun verantwoordelijkheden bij werk in groepsverband.

20. Personen die na voltooiing van de volledige dagcursussen, bedoeld onder paragraaf 19 hierboven, voor het eerst gaan werken, dienen in de gelegenheid te worden gesteld tot het volgen van:

(a) een introductie cursus waarbij zij vertrouwd worden gemaakt met de aard en de doelstellingen van het bedrijf en de omstandig- heden waaronder het werk daar wordt verricht;

(b) een systematische aanvullende opleiding op het werk tegelijk met de nodige theoretische cursussen;

(c) voor zover mogelijk stages gericht op een aantal leerzame werkzaamheden en functies, die tevens de aanpassing aan de arbeids- plaats op het oog hebben.

21. De bevoegde autoriteiten dienen, na raadpleging van de werk- gevers- en werknemersorganisaties en binnen het raam van de natio- nale planning en wetgeving, nationale of regionale plannen op te stellen voor nascholing, die aansluiten bij de werkgelegenheids- situatie.

22. (1) De bedrijven dienen, in overleg met de vertegenwoordi- gers van de werknemers, de betrokkenen en hun superieuren, voor hun personeel op alle niveaus van vakbekwaamheid en verantwoor- delijkheid, plannen voor nascholing op te stellen en deze op gezette tijden te herzien. Hiertoe kan een gezamenlijke commissie worden ingesteld.

(2) Deze plannen dienen:

(a) mogelijkheden te bieden zich te bekwamen voor een hoger niveau van vakkundigheid en verantwoordelijkheid;

(b) te zijn gericht zowel op technische en andere opleidingen als op beroepservaring voor de betrokkenen;

(c) rekening te houden met aanleg en belangstelling van de be- trokkenen zowel als met de eisen van het werk.

(3) De superieuren dienen verplicht te zijn daadwerkelijk bij te dragen tot het welslagen van de plannen voor nascholing.

(4) De verantwoordelijkheid op organisatorisch niveau voor het opstellen, het uitvoeren en het herzien van de plannen voor nascho- ling dient duidelijk te worden omschreven en zoveel mogelijk te

worden gelegd hetzij bij een speciaal orgaan, hetzij bij een of meer personen die werkzaam zijn op een niveau dat in overeenstemming is met een dergelijke verantwoordelijkheid.

23. (1) De werknemers die binnen het bedrijf een opleiding ontvangen, dienen:

(a) een toereikende vergoeding of toelage te ontvangen;

(b) in aanmerking te komen voor dezelfde sociale voorzieningen als het gewone personeel van het bedrijf.

(2) De werknemers die hun opleiding buiten het bedrijf ontvangen, dienen een scholings- en vormingsverlof te ontvangen overeenkomstig de bepalingen van het Verdrag en de Aanbeveling betreffende betaald scholings- en vormingsverlof, 1974.

B. Normen en richtlijnen voor beroepsopleiding

24. (1) De basisberoepsopleiding en de nascholing die het mogelijk maken erkende vakbekwaamheid te verwerven, dienen zoveel mogelijk te zijn onderworpen aan algemene normen die zijn opgesteld of goedgekeurd door het bevoegde orgaan na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

(2) Deze normen dienen aan te geven:

(a) het niveau van vakbekwaamheid en kennis van de kandidaten dat is vereist voor de onderscheiden cursussen van vakopleiding;

(b) het te bereiken niveau van vakkundigheid in iedere fase van de opleiding, in elk der voornaamste werkzaamheden of functies van het betreffende beroep, alsmede zoveel mogelijk de inhoud en de duur van de opleiding, de voorzieningen en de uitrusting, die nodig zijn om de kandidaten in staat te stellen het bedoelde niveau te bereiken;

(c) het gedeelte van de beroepsopleiding dat dient te worden verzorgd door het gewone schoolsysteem, door de instellingen voor beroepsopleiding, door de bedrijven, hetzij op het werk zelf hetzij anderszins;

(d) de aard en duur van iedere stage die verplicht kan worden gesteld tijdens de beroepsopleiding;

(e) de inhoud van de opleiding op grond van het beginsel van toepasbaarheid op een verscheidenheid van beroepen en dat van beroeps-mobiliteit;

(f) de toe te passen methodiek, met inachtneming van de doelstellingen van de opleiding en van de eigenschappen van de cursisten;

(g) de examens en andere middelen waarmee de bereikte resultaten kunnen worden gecontroleerd;

(h) de diploma's die worden uitgereikt wanneer een beroepsopleiding met succes is gevolgd.

25. (1) Indien er tussen de verschillende sectoren van de economie of de verschillende bedrijfstakken of tussen bedrijven van verschillende omvang duidelijke verschillen bestaan ten aanzien van de werkzaamheden die eenzelfde beroep met zich brengt en de omstandigheden waaronder dit wordt uitgeoefend, kan dit beroep onder meer dan één norm voor de beroepsopleiding vallen zolang de verschillen bestaan.

(2) De normen die op dezelfde beroepen van toepassing zijn, dienen te worden gecoördineerd om de verandering van werkkring binnen hetzelfde beroep te vergemakkelijken, met dien verstande dat de reeds verworven vakbekwaamheid en beroepservaring ten volle worden erkend.

26. (1) Er dienen richtlijnen te worden opgesteld, die aangeven hoe de beroepsopleiding organisatorisch dient te worden opgezet en wat hiervan de inhoud dient te zijn, voor die beroepen, die niveaus van vakbekwaamheid en kennis en die niveaus van verantwoordelijkheid waarvoor de in paragraaf 24 van deze Aanbeveling bedoelde normen niet geschikt blijken te zijn.

(2) Dergelijke richtlijnen kunnen noodzakelijk blijken te zijn met name wat betreft:

(a) de opleiding van toekomstige kaderleden, deskundigen en leden van de directie, of van personen die reeds dergelijke functies bekleeden;

(b) de opleiding van leerkrachten en van cursusleiders, inspecteurs en instructeurs van de beroepsopleiding;

(c) de beroepsopleiding in bedrijfstakken met een groot aantal zelfstandigen of kleine ondernemingen;

(d) de verbetering van de beroepsopleiding zowel in bedrijfstakken waar weinig of geen maatregelen zijn getroffen voor de nodige systematische beroepsopleiding, als in bedrijven waar technieken en werkwijzen worden gebruikt die aan veroudering onderhevig zijn.

(3) Dergelijke richtlijnen kunnen ook geschikt zijn voor de eerste praktijkopleiding van personen die zojuist volledige dagcursussen van een basisopleiding hebben beëindigd aan onderwijsinstellingen of aan instellingen voor beroepsopleiding.

27. De normen en de richtlijnen voor de beroepsopleiding dienen regelmatig te worden beoordeeld en herzien in samenwerking met werknemers- en werkgeversorganisaties, en te worden aangepast aan wijzigingen in de vereisten. De regelmaat waarmee zij worden herzien hangt af van het tempo waarin wijzigingen in het desbetreffende beroep optreden.

28. (1) De Leden dienen geleidelijk normen en richtlijnen op te

stellen, of zo nodig het toepassingsgebied daarvan zodanig uit te breiden dat alle voornaamste beroepen en alle niveaus van vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid eronder vallen.

(2) Aan de beroepsopleiding voor beroepen en niveaus van vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid die toonaangevend zijn voor de economische en sociale vooruitgang dient voorrang te worden gegeven.

V. Opleiding voor bedrijfsleiders en voor zelfstandigen

29. (1) Leidinggevend personeel, geschoolde en gespecialiseerde krachten die actief betrokken zijn bij de bedrijfsleiding alsmede personen die op het punt staan leidinggevende en toezichthoudende functies te vervullen, dienen een opleiding te krijgen in het leiding geven en in het toezicht houden.

(2) De bevoegde autoriteiten dienen, binnen het raam van de nationale planning en wetgeving en na raadpleging van werkgevers- en werknemersorganisaties, programma's op te stellen voor de opleiding tot leidinggevende en toezichthoudende functies en voor zelfstandigen.

30. (1) Bij het opstellen van de inhoud van de opleidingsprogramma's voor leidinggevende en toezichthoudende functies dient rekening te worden gehouden met het huidige en toekomstige niveau van verantwoordelijkheden van de op te leiden personen.

(2) Deze programma's dienen in het bijzonder gericht te zijn op:

(a) het ontwikkelen van toereikende kennis en begrip van de economische en sociale aspecten van de besluitvorming;

(b) het ontwikkelen van de bekwaamheid en de instelling die vereist zijn voor het leiden en motiveren van anderen met eerbiediging van de menselijke waardigheid en voor het scheppen van gezonde arbeidsverhoudingen;

(c) het ontwikkelen van het eigen initiatief en van een positieve houding tegenover veranderingen alsmede van het vermogen om de weerslag die deze veranderingen op anderen hebben, te onderkennen;

(d) het versterken van het vermogen om nieuwe verantwoordelijkheden bij het werk te dragen;

(e) het ten volle bewust maken van de personen die deze programma's volgen, van het belang dat het onderwijs, de beroepskeuzevoorzichting en de beroepsopleiding hebben voor het personeel van het bedrijf;

(f) het bevorderen van de bewustwording van de situatie van werknemers in hun beroep, de zorg voor hun welzijn alsmede van

de kennis van het arbeidsrecht en van de stelsels van sociale zekerheid;

(g) het bijbrengen van inzicht in de waarde van het streven naar zelfontplooiing;

(h) het verschaffen van een basis voor nascholing naar gelang van zich wijzigende behoeften.

31. (1) In de programma's voor beroepsopleiding voor zelfstandigen, dient rekening te worden gehouden met de maatschappelijke omstandigheid van de werknemers en

(a) dienen, behalve de beroepsopleiding op technisch gebied in de gekozen richting, de fundamentele beginselen en gebruiken bij het leiden van een bedrijf en de opleiding van anderen te worden opgenomen;

(b) dienen de deelnemers bewust te worden gemaakt van de noodzaak initiatieven te nemen, risico's te beoordelen en te accepteren.

(2) Deze programma's dienen te kunnen worden aangepast aan veranderde omstandigheden, en dienen te worden ondersteund door voortdurende informatie over nieuwe ontwikkelingen op het desbetreffende technische gebied alsmede over bronnen van financiering en, zo nodig, over de meest doeltreffende methoden om produkten op de markt te brengen.

VI. Programma's voor bepaalde gebieden of bijzondere bedrijfstakken

32. (1) Passende programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding dienen te worden opgesteld voor specifieke gebieden of bedrijfstakken waar algemene verbeteringen of belangrijke structuurveranderingen noodzakelijk zijn.

(2) Deze programma's dienen een onderdeel te vormen van het geheel van nationale programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding en zij dienen te worden gecoördineerd met andere maatregelen die gericht zijn op het ontwikkelen van het desbetreffende gebied of de desbetreffende bedrijfstak.

33. Wat deze gebieden of bedrijfstakken waarvoor dergelijke programma's nodig zouden kunnen zijn, betreft zou bijzondere aandacht kunnen worden besteed aan de plattelandsgebieden, de bedrijfstakken waar technieken en werkmethoden worden gebruikt, die onderhevig zijn aan veroudering, aan industrieën of ondernemingen die achterop raken of die op andere werkzaamheden overgaan alsmede aan pas gevestigde of nog te vestigen industrieën.

A. Plattelandsgebieden

34. (1) De programma's voor plattelandsgebieden dienen erop gericht te zijn de plattelandsbevolking en de stadsbevolking op het

gebied van de beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding volledig gelijke kansen te bieden.

(2) Deze programma's dienen te worden opgezet in het kader van het nationale ontwikkelingsbeleid, waarbij onder andere rekening dient te worden gehouden met het patroon en de grote lijnen volgens welke de migratie tussen het platteland en de stad verloopt.

35. (1) De programma's voor plattelandsgebieden dienen zo te worden opgezet dat zij voldoen aan de bijzondere behoeften op het gebied van de beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding van:

(a) werknemers in de landbouw, met inbegrip van plantagearbeiders, kleine zelfstandigen, pachtboeren, onderpachters en andere personen die werkzaam zijn in de landbouw en aanverwante sectoren, in het bijzonder met betrekking tot landbouwhervorming of andere belangrijke wijzigingen in de structuur van aanvoer, productie en afzet in de desbetreffende gebieden;

(b) personen die niet-agrarische beroepen uitoefenen, in het bijzonder op het gebied van onderwijs, verbindingen, vervoer en andere diensten alsmede het ambachtswezen.

(2) Bij deze programma's dient rekening te worden gehouden met de verschillen in behoeften naar gelang van de desbetreffende soort landbouwwerkzaamheden, de mate waarin deze zijn gemechaniseerd, gespecialiseerd en gemoderniseerd alsmede de omvang van deze werkzaamheden.

(3) De programma's voor plattelandsgebieden dienen tevens een opleiding te omvatten in het organiseren van coöperaties en in bedrijfsvoering.

36. (1) De landen waarin de voorzieningen en programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding voor plattelandsgebieden nog weinig ontwikkeld zijn, dienen de aandacht allereerst te richten op:

(a) het inlichten van jongeren en volwassenen in de plattelandsgebieden over de doelstellingen en de maatregelen die zijn gericht op verbeteringen of belangrijke structuurveranderingen in hun gebied alsmede over de gevolgen die hieruit voor hun arbeid en hun persoonlijk leven kunnen voortvloeien;

(b) het geven van systematisch onderwijs en systematische beroepsopleiding, naar omstandigheden al dan niet voor hele dagen, aan werkende jongeren ten einde de kennis die zij in de praktijk opdoen, aan te vullen;

(c) het voorzien in korte programma's voor nascholing, bijscholing of omscholing ten behoeve van volwassenen, met gebruikmaking van de bestaande beroepsopleiding, voorlichtings- of andere adviserende diensten;

(d) het ontwikkelen van een leidinggevend apparaat op sociaal en economisch gebied in bedoelde plattellandsgebieden en het aanmoedigen van de belangrijkste bevolkingsgroepen om deel te nemen aan de ontwikkeling;

(e) het stimuleren van het verlangen naar grotere vakbekwaamheid.

(2) Deze landen dienen van tijd tot tijd onderzoek in te stellen naar hun prioriteiten ten aanzien van de plattellandsgebieden ten einde geleidelijk te komen tot:

(a) het instellen van uitgebreide diensten voor beroepsvoorlichting en beroepskeuzevoorlichting voor de gehele plattellandsbevolking;

(b) het instellen dan wel het algemeen toegankelijk maken van een systematische basisopleiding voor jongeren;

(c) het opstellen van uitgebreide programma's van doorlopende of met tussenpozen gegeven nascholing ter voldoening aan de behoeften van de volwassenen.

37. De landen die, om financiële redenen of wegens een tekort aan geschoold personeel, niet in staat zijn passende diensten aan de gehele plattellandsbevolking ter beschikking te stellen, zouden kunnen overwegen:

(a) hun actie voorlopig te concentreren op enkele gebieden van hun land, uit de ervaringen waarmee zij lering zouden kunnen trekken met het oog op latere actie in andere gebieden van het land;

(b) prioriteiten te verlenen aan werknemers die zelf geen land in bezit hebben en aan andere economisch zwakke groepen in de plattellandsgebieden die het meest dringend behoefte hebben aan economische en sociale rechtvaardigheid.

B. Bedrijfstakingen waarin technieken en arbeidsmethoden worden gebruikt die aan veroudering onderhevig zijn

38. (1) De programma's die van toepassing zijn op bedrijfstakingen en op beroepen waarin doorgaans technieken en arbeidsmethoden worden gebruikt die aan veroudering onderhevig zijn dienen naar behoefte te worden ontwikkeld volgens dezelfde beginselen als die welke gelden voor plattellandsgebieden.

(2) Deze programma's dienen ten doel te hebben aan personen die in deze bedrijfstakingen werkzaam zijn of deze beroepen uitoefenen dan wel op het punt staan dit te gaan doen, een beroepskeuzevoorlichting en een beroepsopleiding te geven die hen in staat stellen deel te nemen aan of bij te dragen tot de modernisering van de methoden en van de producten alsmede te profiteren van de ingevoerde veranderingen.

39. De voorlichtingsdiensten en andere adviserende diensten ten behoeve van zelfstandigen en ondernemers in het kleinbedrijf in deze bedrijfstakken en beroepen dienen deze personen te informeren over de mogelijkheden om in hun bedrijf vernieuwingen in te voeren alsmede over de beroepsopleiding en andere diensten die hen daarbij zouden kunnen helpen.

40. Bij de opzet van de beroepsopleiding voor deze bedrijfstakken en deze beroepen, dient vooral rekening te worden gehouden met:

(a) de noodzaak en de mogelijkheden tot het verruimen van het werkterrein van de bedrijven of tot het specialiseren van de werkzaamheden van sommige bedrijven, alsmede met de weerslag die een dergelijke verruiming of specialisatie kan hebben op het gebied van de beroepsopleiding;

(b) de mogelijkheden tot het verbeteren van de methoden van beroepsopleiding en, in het bijzonder, tot het verstrekken van middelen voor een doorlopende opleiding;

(c) de mogelijkheden tot het combineren van de opleidingsdiensten voor bedrijfsleiders met andere maatregelen ten einde hun vakkundigheid te vergroten;

(d) het scheppen van nieuwe mogelijkheden voor betaalde arbeid.

41. Voor de bedrijfstakken en de beroepen als hierboven bedoeld:

(a) zou de beroepsopleiding, in het begin, kunnen worden opgevat als aanvulling op de traditionele leerlingstelsels waarbij theoretische en praktische vakkennis wordt verkregen;

(b) dient bij de beroepsopleiding rekening te worden gehouden zowel met de behoeften van de jongeren die een eerste opleiding ontvangen als met de behoeften van de personen die reeds werkzaam zijn in deze bedrijfstakken of in deze beroepen, met inbegrip van ondernemers in het kleinbedrijf en anderen die de eerste opleiding van jongeren verzorgen.

C. Industrieën en bedrijven die achterop raken of op andere werkzaamheden overschakelen

42. Wanneer industrieën of bedrijven achterop raken dienen de getroffen werknemers tijdig gebruik te kunnen maken van een beroepskeuzevoorlichting en een beroepsopleiding waardoor hun omsholing wordt vergemakkelijkt en waardoor zij ander werk kunnen vinden.

43. Wanneer industrieën of bedrijven overschakelen op andere produkten, produktiemethoden of te verlenen diensten, dienen de getroffen werknemers tijdig gebruik te kunnen maken van opleidingscursussen die worden georganiseerd in samenwerking met de betrokken industrieën of bedrijven, zodat zij zich in hun nieuwe werkzaamheden kunnen bekwamen.

D. *Nieuwe industrieën*

44. Bij het opzetten van de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding in verband met de vestiging van nieuwe industrieën, dient rekening te worden gehouden met:

(a) de behoefte aan werknemers, deskundigen, leidinggevend personeel en bestuurders, tijdens de bouw en na het in werking stellen van nieuwe fabrieken, alsmede met de noodzaak de personen die zijn ingezet bij de bouw van de fabrieken eventueel om te scholen, ten einde hen op andere posten in te zetten wanneer de bouwwerkzaamheden zijn voltooid;

(b) de behoefte aan zelfstandigen en ondernemers om als onderaannemer te fungeren voor de nieuwe industrieën;

(c) de noodzaak inlichtingen over en een beroepsopleiding voor de nieuwe werkzaamheden te verschaffen die mogelijk of noodzakelijk zijn geworden door de economische ontwikkeling van de streek;

(d) de noodzaak beroepskeuzevoorlichting en mogelijkheden voor omscholing te verschaffen voor personen wier theoretische en praktische kennis is verouderd in verband met de ontwikkeling van de structuur van de vraag naar arbeidskrachten in de streek;

(e) de noodzaak nieuwe mogelijkheden aan zelfstandigen en ondernemers te verschaffen, wier werkzaamheden nadelige gevolgen zouden kunnen ondervinden van de concurrentie van nieuwe industrieën.

VII. *Bijzondere bevolkingsgroepen*

45. (1) Er dienen maatregelen te worden genomen om bepaalde bevolkingsgroepen een doeltreffende en gerichte beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding te geven zodat zij op het gebied van de werkgelegenheid gelijke kansen hebben en beter kunnen worden ingepast in de maatschappij en in de economie.

(2) Het is dienstig bijzondere aandacht te schenken met name aan de volgende groepen:

(a) personen die nooit een school hebben bezocht of die de school vroegtijdig hebben verlaten;

(b) oudere werknemers;

(c) leden van minderheidsgroepen op het gebied van de taal of anderszins;

(d) geestelijk en lichamelijk gehandicapten.

A. *Personen die nooit een school hebben bezocht of die de school vroegtijdig hebben verlaten*

46. Er dienen maatregelen te worden genomen om aan alle per-

sonen die nooit een school hebben bezocht of de school hebben verlaten alvorens een algemeen ontwikkelingsniveau te hebben bereikt dat voldoende is om volledig te kunnen worden opgenomen in een veranderende maatschappij en economie, een beroepskeuzevoorlichting, een algemene vorming en een eerste beroepsopleiding te geven waarbij rekening wordt gehouden met de bestaande mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

47. De beroepskeuzevoorlichting voor personen die nooit een school hebben bezocht of die de school hebben verlaten alvorens voldoende lezen, schrijven en rekenen te hebben geleerd, dient zo ruim mogelijk te zijn, met inachtneming van de bijzondere maatregelen voor onderwijs en beroepsopleiding en de andere mogelijkheden van onderwijs, opleiding en tewerkstelling die naar verwachting voor hen beschikbaar zullen zijn.

48. (1) Regelingen voor een eerste vakopleiding of voor een algemene vorming ten behoeve van deze personen zouden onder meer kunnen omvatten:

(a) een part-time onderricht in kennis en vaardigheden op het gebied van hun werk alsmede een met dat onderricht verbandhoudend algemeen onderwijs voor kinderen die werken op de boerderij of in het bedrijf van hun ouders dan wel in andere economische sectoren;

(b) cursussen waarin een eerste vakopleiding en aanvullend algemeen onderwijs wordt gegeven voor jongeren en, zo nodig, voor volwassenen, ten einde hun toegang tot een gerichte beroepsopleiding te vergemakkelijken of hun arbeids- en promotiemogelijkheden te verruimen;

(c) regelingen voor jonge werklozen om een bijzondere beroepsopleiding te volgen in combinatie met produktieve arbeid en, zo nodig, aangevuld met cursussen voor algemeen vormend onderwijs ten einde hun de vorming, de vaardigheden en de arbeidsgewoonten bij te brengen die zij nodig hebben om nuttig en betaald werk te kunnen verrichten;

(d) met name voor volwassenen, cursussen in lezen, schrijven en rekenen in samenhang met een beroepsopleiding, gericht op de theoretische en praktische kennis die vereist is voor een bepaald beroep of een bepaald soort werk alsmede voor een actieve deelneming aan de ontwikkeling; dit onderwijs dient te worden gecoördineerd met de algemene maatregelen ter bestrijding van het analfabetisme;

(e) bijzondere nascholingscursussen gericht op het algemene en het technische onderwijs voor werkende jongeren en volwassenen ten einde hun vakkundigheid te vergroten en hun promotiekansen te verbeteren;

(f) bijzondere cursussen bestemd voor personen die geen of weinig onderwijs hebben genoten en gericht op dringend noodzakelijke vakbekwaamheid.

(2) Voor de uitvoering van de regelingen, bedoeld in deze paragraaf, dienen bijzondere methoden voor beroepsopleiding te worden ontwikkeld en toegepast.

49. De diploma's die kunnen worden behaald in het kader van deze regelingen dienen te worden gelijkgesteld met die welke kunnen worden uitgereikt in schoolverband of aan personen die op een andere wijze zijn opgeleid.

B. Oudere werknemers

50. (1) Maatregelen om oudere werknemers te helpen bij moeilijkheden die zij ondervinden in het werk, zouden, waar nodig, onder meer kunnen omvatten:

(a) het onderkennen en zoveel mogelijk veranderen van de arbeidsomstandigheden die het lichamelijk en geestelijk verouderingsproces zouden kunnen versnellen;

(b) het geven van die beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding aan oudere werknemers die zij nodig hebben, in het bijzonder ten aanzien van de noodzaak om:

- (i) hun kennis en vakbekwaamheid up to date te houden door hun tijdig relevante informatie te geven;
- (ii) het niveau van hun algemene ontwikkeling en van hun vakbekwaamheid te verhogen door het aanstellen van deskundigen op het gebied van de beroepsopleiding voor volwassenen, zodat dit niveau vergelijkbaar is met dat van jongeren die meer onderwijs en een betere opleiding hebben genoten en die reeds in hetzelfde beroep werkzaam zijn of daarin beginnen;
- (iii) hen tijdig te informeren over de bestaande nascholingsmogelijkheden en met de nascholing te beginnen of deze voort te zetten voordat nieuwe technieken en arbeidsmethoden worden ingevoerd;
- (iv) oudere werknemers, zo nodig, in hun eigen beroep of in een ander beroep ander werk te geven waarin zij hun vaardigheden en hun ervaring kunnen gebruiken, zoveel mogelijk zonder vermindering van inkomsten;
- (v) erop toe te zien dat zij niet van beroepsopleiding verstoken blijven door irreële toelatingseisen wat leeftijd betreft;
- (vi) methoden voor beroepsopleiding te ontwikkelen die zijn afgestemd op oudere werknemers;
- (vii) alles in het werk te stellen opdat zij de beschikking krijgen over technisch en pedagogisch bekwame leerkrachten die in staat zijn oudere werknemers een nascholing te geven die voorziet in hun bijzondere behoeften;

(c) het aanmoedigen van oudere werknemers om gebruik te maken van de voorzieningen op het gebied van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding of van de mogelijkheden tot overplaatsing die hun worden geboden en die hen zouden kunnen helpen bij het oplossen van hun problemen;

(d) de publieke opinie en in het bijzonder het personeel dat is belast met beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, het personeel van arbeidsbureaus en van andere betrokken sociale diensten, werkgever en werknemers voor te lichten omtrent de inspanningen die oudere werknemers zich soms moeten getroosten om zich aan te passen aan hun werk, alsmede omtrent de wenselijkheid deze personen hierbij te helpen.

(2) Er dienen zoveel mogelijk maatregelen te worden genomen om arbeidsmethoden, gereedschap en uitrusting te ontwikkelen in overeenstemming met de bijzondere behoeften van oudere werknemers en om hun de nodige opleiding te geven om dit gereedschap en deze uitrusting te kunnen gebruiken.

C. Minderheidsgroepen op het gebied van de taal en anderszins

51. Personen die behoren tot minderheidsgroepen op het gebied van de taal of anderszins, dienen beroepskeuzevoorlichting te krijgen waarbij hun in hun eigen taal of in een taal die zij machtig zijn of desnoods in een andere taal met behulp van tolken, informatie wordt verstrekt omtrent de arbeidssituatie, de rechten en plichten van alle betrokkenen alsmede omtrent de beschikbare hulp om hun bijzondere problemen op te lossen.

52. Bijzondere programma's voor beroepsopleiding dienen, naar behoefte, binnen het bereik te worden gebracht van minderheden op het gebied van de taal of anderszins. Voor de minderheden op het gebied van de taal dienen deze programma's zo mogelijk in hun eigen taal te worden gegeven, en zo nodig taalonderricht te omvatten.

D. Lichamelijk en geestelijk gehandicapten

53. (1) De gehandicapten dienen, voor zover zij hiermee gebaat kunnen zijn, gebruik te kunnen maken van de programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding die bedoeld zijn voor de gehele bevolking.

(2) Wanneer dit niet in aanmerking komt in verband met de ernst of de aard van de handicap of met de bijzondere behoeften van bepaalde groepen gehandicapten, dienen speciaal aangepaste programma's te worden opgesteld.

(3) Alles dient in het werk te worden gesteld om de publieke opinie, werkgevers, werknemers, medisch en paramedisch personeel en maatschappelijke werkers voor te lichten omtrent de noodzaak

gehandicapten die beroepskeuzevoorlichting en die beroepsopleiding te geven die hen in staat stellen arbeid te vinden die beantwoordt aan hun behoeften, alsmede omtrent de aanpassingen in de arbeidsplaats die voor sommigen van hen nodig kunnen zijn alsmede omtrent de bijzondere steun die voor hen in hun werk wenselijk zou zijn.

(4) Er dienen maatregelen te worden genomen om gehandicapten zoveel mogelijk in te passen of weer in te passen in het productieproces en in een normale werkomgeving.

(5) Rekening dient te worden gehouden met de Aanbeveling over beroepsrevalidatie van minder-validen, 1955.

VIII. Het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen ten aanzien van opleiding en arbeid

54. (1) Er dienen maatregelen te worden genomen om vrouwen en mannen gelijke kansen te geven ten aanzien van de arbeid en in de maatschappij in het algemeen.

(2) Deze maatregelen dienen een onderdeel te vormen van het geheel van economische, sociale en culturele maatregelen die door regeringen worden genomen om de arbeidssituatie van de vrouw te verbeteren en zij dienen zoveel mogelijk erop gericht te zijn om:

(a) in de publieke opinie en in het bijzonder bij ouders, onderwijskrachten, personen die belast zijn met beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, personeel van arbeidsbureaus en andere sociale diensten, werkgevers en werknemers begrip te wekken voor de wenselijkheid om vrouwen en mannen op voet van gelijkheid te doen deelnemen aan het maatschappelijke en economische leven en de wenselijkheid om de traditionele instelling ten aanzien van de rol van de vrouw en van de man thuis en in de arbeids sfeer te veranderen;

(b) meisjes en vrouwen beroepskeuzevoorlichting te geven die hun dezelfde mogelijkheden voor onderwijs, beroepsopleiding en arbeid biedt als jongens en mannen, hen aan te moedigen ten volle gebruik te maken van deze mogelijkheden en de omstandigheden te scheppen die hen hiertoe in staat stellen;

(c) te bevorderen dat meisjes en vrouwen gelijkelijk toegang hebben tot alle soorten van onderwijs en tot beroepsopleiding voor alle soorten arbeid met inbegrip van die waartoe tot dusverre alleen jongens en mannen toegang hadden, onverminderd de bepalingen van de Verdragen en Aanbevelingen van de internationale Arbeidsorganisatie;

(d) de nascholing van meisjes en vrouwen te bevorderen met het oog op hun persoonlijke ontplooiing en bevordering tot geschoolde arbeid en verantwoordelijke functies, door er bij werkgevers op aan te dringen meisjes en vrouwen dezelfde mogelijkheden te bieden om

hun beroepservaring uit te breiden als worden geboden aan mannelijke werknemers met dezelfde ontwikkeling en vakbekwaamheid;

(e) zoveel mogelijk opvangmogelijkheden te scheppen en andere diensten in het leven te roepen voor kinderen van alle leeftijden ten einde meisjes en vrouwen die kostwinner zijn voor een gezin in staat te stellen gebruik te maken van de normale opleidingsmogelijkheden alsmede bijzondere regelingen te treffen bijvoorbeeld in de vorm van part-time cursussen of schriftelijke cursussen, programma's voor gespreide beroepsopleiding of programma's waarbij gebruik gemaakt wordt van massamedia;

(f) opleidingsprogramma's op te stellen voor vrouwen boven de leeftijd waarop men in de regel een werkkring aanvaardt en die voor het eerst of na een periode van onderbreking aan het werk wensen te gaan.

55. Mannen die met dezelfde problemen te maken hebben, dienen eveneens gebruik te kunnen maken van speciale regelingen en programma's die overeenkomen met die welke zijn bedoeld in paragraaf 54, tweede lid, letters e en f, van deze Aanbeveling.

56. Bij de toepassing van de maatregelen die gericht zijn op het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen ten aanzien van opleiding en arbeid, dient rekening te worden gehouden met het Verdrag betreffende de werkgelegenheidspolitiek en de Aanbeveling betreffende het werkgelegenheidsbeleid, 1964.

IX. Migrerende werknemers

57. Aan migrerende werknemers dient een doeltreffende beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding te worden gegeven opdat zij gelijke arbeidskansen hebben.

58. Bij de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding dient er rekening mede te worden gehouden dat migrerende werknemers soms een gebrekkige kennis hebben van de taal van het land waarin zij werken. Het bepaalde in paragraaf 51 en 52 van deze Aanbeveling dient eveneens op hen van toepassing te zijn.

59. Bij de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding van migrerende werknemers dient rekening te worden gehouden met:

(a) de behoeften van het land waarin zij gaan werken;

(b) de mogelijke herinpassing van de migrerende werknemers in de economie van hun land van herkomst.

60. Bij de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding van

migrerende werknemers dient rekening te worden gehouden met de van toepassing zijnde bepalingen vervat in de Verdragen en Aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende die werknemers. Deze aangelegenheden dienen eveneens te worden geregeld in Overeenkomsten tussen de landen van herkomst en de ontvangende landen.

X. Opleiding van het personeel belast met werkzaamheden betreffende beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding

61. De regelingen betreffende opleiding van het personeel dienen gericht te zijn op alle personen die, al dan niet met een volledige dagtaak, belast zijn met de planning, de organisatie, de administratie, de totstandbrenging, de controle of de verzorging van beroepskeuzevoorlichting of beroepsopleiding.

62. (1) Behalve de opleiding die zij ontvangen op het gebied van beroepskeuzevoorlichting, met inbegrip van individuele adviezen, dienen de personen die belast zijn met het geven van beroepskeuzevoorlichting, op de hoogte te worden gebracht van arbeidsaangelegenheden in het algemeen en van arbeidsomstandigheden en functies van werknemers in een groot aantal beroepen op alle niveaus van vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid alsmede van arbeids- en carrièremogelijkheden die deze beroepen bieden en van de opleidingscursussen en opleidingsvoorzieningen die behoren bij deze beroepen. Zij dienen eveneens op de hoogte te worden gebracht van alle algemene aspecten van collectieve arbeidsovereenkomsten en de rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidswetgeving.

(2) Bij de opleiding van personen belast met beroepskeuzevoorlichting dient waar nodig aandacht te worden besteed aan de fysiologische, psychologische en sociologische kenmerken van verschillende groepen alsmede aan de gespecialiseerde methoden van beroepskeuzevoorlichting.

63. (1) De personen belast met het geven van beroepsopleiding dienen ruime theoretische en praktische kennis te hebben alsmede een gedegen arbeidservaring in de vakken waarin zij les geven of in de functies waarvoor zij opleiden en een technische en pedagogische opleiding te hebben gevolgd aan instellingen voor onderwijs en opleiding.

(2) Bij de opleiding van deze personen dient zo nodig aandacht te worden besteed aan de verschillende kenmerken en houdingen van de verschillende groepen cursisten alsmede aan de gespecialiseerde opleidingsmethoden.

64. (1) De personen belast met beroepsopleiding in bijzondere bedrijfstakken, dienen op de hoogte te zijn van de maatschappelijke, economische en technische kenmerken van de desbetreffende bedrijfstak.

(2) Zo dienen bijvoorbeeld de personen die belast zijn met werkzaamheden op het gebied van plattelandsontwikkeling, behalve technisch onderwijs, beroepsonderwijs en beroepsopleiding in hun specialisme, een opleiding te ontvangen op bijvoorbeeld de volgende gebieden:

- (a) economie van de landbouw, de bosbouw en van andere werkzaamheden op het platteland;
- (b) bedrijfsmethoden en -technieken voor landbouw en bosbouw;
- (c) plattelandssociologie en plattelandinstellingen;
- (d) algemene technieken voor massacommunicatie en voorlichting;
- (e) werkzaamheden van coöperaties, daar waar deze ondernemingsvorm voorkomt.

65. De personen belast met beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding van bepaalde bevolkingsgroepen dienen op de hoogte te zijn van de specifieke sociale en economische problemen van deze groepen.

66. (1) De personen belast met planning, organisatie, administratie of controle van de programma's voor beroepskeuzevoorlichting of beroepsopleiding, met name de directeuren en stafleden van instellingen of van diensten voor beroepskeuzevoorlichting, personen die binnen de bedrijven de opleiding verzorgen en zij die hierover de leiding hebben alsmede adviseurs op het gebied van beroepskeuzevoorlichting of beroepsopleiding dienen ervaring te bezitten op het gebied van beroepskeuzevoorlichting of op dat van beroepsopleiding.

(2) De personen die deze verantwoordelijkheden dragen bij programma's voor beroepsopleiding dienen, zoveel mogelijk, ervaring te hebben in het werken in bedrijven naast hun ervaring op het gebied van beroepsopleiding.

67. Alle personen belast met werkzaamheden op het gebied van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding dienen veelvuldig in de gelegenheid te worden gesteld om hun kennis inzake de sociale, economische, technische en psychologische aspecten van hun werkzaamheden bij te houden en aan te vullen alsmede om zich op de hoogte te stellen van nieuwe methoden en technieken die op hun werk van toepassing zijn.

XI. Onderzoek

68. De Leden dienen onderzoekprogramma's en experimentele programma's op te stellen met het doel om

- (a) te bepalen volgens welke criteria prioriteiten worden vastgesteld en een beleid wordt uitgestippeld ten behoeve van de ontwikkeling van beroepskeuzevoorlichting en beroepsscholing voor bepaalde bedrijfstakken en voor bepaalde bevolkingsgroepen;
- (b) de huidige en toekomstige mogelijkheden vast te stellen van

tewerkstelling in de verschillende bedrijfstakken en in de verschillende beroepen;

(c) de kennis te verbeteren op het gebied van de psychologische, sociologische en pedagogische aspecten van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding;

(d) de doeltreffendheid van alle onderdelen van de systemen voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding te beoordelen zowel op het gebied van het functioneren ervan als op dat van de ermee bereikte resultaten;

(e) de directe en indirecte kosten en voordelen vast te stellen van de verschillende systemen en de diverse methoden voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding;

(f) voor de betrokken bevolkingsgroepen verbetering aan te brengen in psychologische tests en andere methoden voor het bepalen van persoonlijke bekwaamheid, het beoordelen van aanleg en belangstelling en het vaststellen van het peil van kennis en vakbekwaamheid dat is bereikt door middel van de beroepsopleiding;

(g) een aanvulling te geven op de beschikbare informatie omtrent beroepen en de hieraan gestelde eisen.

XII. Bestuurlijke aspecten en vertegenwoordigende organen

69. (1) De overheidsinstanties en de organen die verantwoordelijk zijn voor algemeen vormend onderwijs en beroepskeuzevoorlichting, technisch onderwijs en beroepsonderwijs alsmede beroepsopleiding, opleiding van het personeel belast met de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen en met de opleiding van leidinggevend personeel, de overheidsinstanties en de organen die zich bezighouden met planning en uitvoering van het beleid inzake werkgelegenheid en economische en sociale ontwikkeling alsmede de organen die zowel de verschillende bedrijfstakken en de verschillende beroepen als de verschillende betrokken bevolkingsgroepen vertegenwoordigen, dienen samen te werken bij de bepaling van het beleid, de planning en de uitvoering van programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding.

(2) Vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties dienen zitting te hebben in de organen die verantwoordelijk zijn voor de leiding van de openbare opleidingsinstellingen en die belast zijn met het toezicht op de werkzaamheden van deze instellingen; wanneer dergelijke organen niet bestaan, dienen vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties op een andere wijze te worden betrokken bij de oprichting, de leiding van en het toezicht op dergelijke instellingen.

70. Naast het deelnemen aan de beleidsbepaling en aan de plan-

ning en uitvoering van programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, dienen de vertegenwoordigende organen, met inachtneming van de nationale wetgeving en binnen het raam van de nationale planning:

- (a) hun leden aan te moedigen en te helpen om:
 - (i) mogelijkheden en voorzieningen te bieden voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding;
 - (ii) deze activiteiten te steunen;
 - (iii) van de geboden mogelijkheden en beschikbaar gestelde middelen volledig gebruik te maken;
- (b) naar behoefte, een beroepskeuzevoorlichting en een beroepsopleiding te bieden ter aanvulling van hetgeen door andere organen, diensten of personen wordt gedaan en inlichtingen te verstrekken ter vergemakkelijking van dit laatste;
- (c) deel te nemen aan onderzoekwerkzaamheden.

71. De onderscheiden taken en verantwoordelijkheden van allen die betrokken zijn bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen, dienen duidelijk te worden omschreven.

72. Bij de toepassing van de programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding dienen regelingen te worden getroffen met het oog op:

- (a) het adviseren van de betrokken organen, diensten, instellingen en bedrijven over de maatschappelijke, technische en methodologische aspecten van de uitvoering van deze programma's;
- (b) het beschikbaar stellen van ondersteunende diensten en middelen zoals onderzoek, normen en richtlijnen inzake het organiseren van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, audio-visuele hulpmiddelen en informatie over de juiste technieken en methoden;
- (c) het organiseren van staatsexamens of het gebruik maken van andere middelen waardoor de vakbekwaamheid, verworven voor de beroepen die vallen onder de normen van beroepsopleiding, kan worden beoordeeld;
- (d) het opleiden van personeel;
- (e) het regelmatig bekendmaken van resultaten van verricht onderzoek en van gedane proefnemingen aan de personen en organen die verantwoordelijk zijn voor de planning en de uitvoering van de programma's;
- (f) het verstrekken van passende financiële hulp voor de uitvoering van de programma's.

XIII. Regelmatige toetsing

73. De Leden dienen hun programma's voor beroepskeuzevoor-

lichting en beroepsopleiding regelmatig aan een onderzoek te onderwerpen ten einde:

- (a) opleidingspersoneel, voorzieningen en beschikbare middelen optimaal te gebruiken;
- (b) organisatie, inhoud en methoden van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding aan te passen aan de veranderde omstandigheden en eisen van de verschillende bedrijfstakken, de behoeften van bepaalde bevolkingsgroepen alsmede de bereikte vooruitgang op het gebied van ter zake dienende kennis;
- (c) andere maatregelen vast te stellen die nodig kunnen zijn voor de tenuitvoerlegging van hun beleid met het oog op de verwezenlijking van de doelstellingen bedoeld in de paragrafen 4 t/m 6 van de Aanbeveling.

XIV. Internationale samenwerking

74. De Leden dienen bij de planning, de ontwikkeling en de uitvoering van programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding zo nauw mogelijk samen te werken, met inschakeling, zo nodig, van overheids- en particuliere regionale en internationale organisaties alsmede van particuliere nationale organisaties.

75. Deze samenwerking zou met name er op gericht kunnen zijn om:

- (a) bilaterale of multilaterale bijstand te verlenen aan andere landen voor de planning, de ontwikkeling en de uitvoering van dergelijke programma's;
- (b) gezamenlijk onderzoeken en proefnemingen te organiseren ten einde organisatie en doeltreffendheid van planning en uitvoering van de programma's te verbeteren;
- (c) opleidingsmogelijkheden ter beschikking te stellen of deze gezamenlijk in het leven te roepen ten einde personen die betrokken zijn bij beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding in staat te stellen die kennis, vakbekwaamheid en ervaring op te doen die zij niet in hun eigen land kunnen verwerven;
- (d) te komen tot geregelde uitwisseling van informatie omtrent beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, in het bijzonder omtrent resultaten van onderzoekprogramma's en programma's van proefnemingen door middel van bijeenkomsten van deskundigen, symposia, studiegroepen en uitwisseling van publikaties;
- (e) geleidelijk voor een groep van landen te komen tot harmonisering van normen voor beroepsopleiding die van toepassing zijn op eenzelfde beroep ten einde beroepsmobiliteit en toegang tot een opleiding in het buitenland te vergemakkelijken;
- (f) de meest noodzakelijke documentatie en hulpmiddelen op het gebied van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding waaronder

leerprogramma's en functieanalyses te ontwikkelen en te verspreiden voor gebruik in een groep van landen of in een gebied met gelijksoortige behoeften of waar ernaar gestreefd wordt het peil van beroepsopleiding en van verzorging van beroepskeuzevoorlichting op vergelijkbare hoogte te brengen.

76. De Leden dienen na te gaan of het wenselijk is om voor een bepaald gebied of voor een bepaalde groep van landen centra op te richten of tot de oprichting daarvan bij te dragen en deze gezamenlijk te benutten ten einde uitwisseling van ervaring te vergemakkelijken en samenwerking bij de uitvoering van programma's en methodologisch onderzoek te bevorderen.

XV. Gevolgen ten aanzien van vorige aanbevelingen

77. (1) Deze Aanbeveling treedt in de plaats van de Aanbeveling betreffende de beroepskeuzevoorlichting, 1949, de Aanbeveling betreffende de vakopleiding (landbouw), 1956, alsmede de Aanbeveling betreffende de vakopleiding, 1962.

(2) De Aanbeveling over de beroepsrevalidatie van mindervaliden, 1955, de Aanbeveling betreffende de beroepsopleiding van vissers, 1966, de Aanbeveling voor speciale jeugdprogramma's, 1970, en de Aanbeveling betreffende de beroepsopleiding van zeevarenden, 1970, blijven van toepassing voor de categorieën personen die hieronder vallen.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van de Aanbeveling, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar Zestigste Zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op 25 juni 1975.

TEN BLIJKE WAARVAN hun handtekening hebben geplaatst op zesentwintig juni 1975:

De Voorzitter van de Conferentie,

(w.g.) BLAS F. ÖPPE

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

(w.g.) FRANCIS BLANCHARD

Van het op 25 juni 1958 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening (Verdrag Nr. 111 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar tweeënveertigste zitting) en de gelijknamige Aanbeveling 111, naar welk Verdrag en Aanbeveling in de preambule tot de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, is de tekst geplaatst in *Trb.* 1962, 41. Zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1973, 48.

Van het op 9 juli 1964 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende de werkgelegenheidspolitiek (Verdrag Nr. 122 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar achtenveertigste zitting) en de gelijknamige Aanbeveling 122, naar welk Verdrag en Aanbeveling onder meer in de preambule tot de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, is de tekst geplaatst in *Trb.* 1965, 11, onderscheidenlijk *Trb.* 1968, 174. Voor het Verdrag zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1969, 200.

Van het op 16 november 1945 te Londen tot stand gekomen Statuut van de Organisatie der Verenigde Naties voor Onderwijs, Wetenschap en Cultuur, naar welke Organisatie in de preambule tot de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn de Engelse en de Franse tekst, alsmede de vertaling in het Nederlands, zoals gewijzigd tot op de tiende zitting van de Algemene Vergadering der Organisatie, geplaatst in *Trb.* 1960, 131. Zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1976, 74. In laatstgenoemd Tractatenblad zijn tekst en vertaling opgenomen van de op 19 november 1974 aanvaarde Aanbeveling betreffende het technische onderwijs en het beroepsonderwijs.

Van het op 24 juni 1974 te Genève tot stand gekomen Verdrag betreffende betaald scholings- en vormingsverlof (Verdrag Nr. 140 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar negenenvijftigste zitting) en de gelijknamige Aanbeveling 148, naar welk Verdrag en Aanbeveling in paragraaf 23, onder punt 2, van de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn tekst en vertaling in Nederlands geplaatst in *Trb.* 1975, 104.

Van de op 27 juni 1962 te Genève aangenomen Aanbeveling 117 betreffende de vakopleiding, naar welke Aanbeveling in paragraaf 77, onder punt 1, van de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn tekst en vertaling in het Nederlands geplaatst in *Trb.* 1966, 139.

Van de op 21 juni 1966 te Genève aangenomen Aanbeveling 126 betreffende de beroepsopleiding van vissers, naar welke Aanbeveling in paragraaf 77, onder punt 2, van de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn tekst en vertaling in het Nederlands geplaatst in *Trb.* 1969, 174.

Van de op 23 juni 1970 te Genève aangenomen Aanbeveling 136 betreffende speciale programma's voor het verschaffen van werkgelegenheid en opleiding aan jongeren voor ontwikkelingslanden, naar welke Aanbeveling in paragraaf 77, onder punt 2, van de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn tekst en vertaling in het Nederlands geplaatst in *Trb.* 1971, 117.

Van de op 28 oktober 1970 te Genève aangenomen Aanbeveling 137 betreffende de beroepsopleiding van zeevarenden, naar welke Aanbeveling in paragraaf 77, onder punt 2, van de onderhavige Aanbeveling wordt verwezen, zijn tekst en vertaling in het Nederlands geplaatst in *Trb.* 1972, 83.

Uitgegeven de *twintigste* september 1976.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
M. VAN DER STOEL.