

- a) korrespondancekursus afpasset efter de lokale forhold;
- b) rejsende lærerpersonale og ambulante demonstrationscentre;
- c) undervisning gennem radio, fjernsyn eller andre massekommunikationsmidler;
- d) virksomhedernes frigørelse af lærlinge og elever fra arbejdet i flere uger ad gangen hvert år, for at de kan gennemgå kurser i en uddannelsesinstitution et andet sted;
- e) andre foranstaltninger, der sætter de pågældende i stand til at blive uddannet på et andet sted, f. eks. tilskud, stipendier samt hjælp til dækning af rejseudgifter eller udgifter til logi.

IX. Uddannelse på arbejdspladsen.

38. (1) Arbejdsgiverne bør udarbejde programmer med hensyn til de foranstaltninger, der er nødvendige for at dække deres behov for faglært arbejdskraft.

(2) Arbejdsgivere eller arbejdsgivergrupper bør tilskyndes til at udarbejde systematiske uddannelsesordninger i overensstemmelse med deres behov for arbejdskraft i det omfang, hvori de tekniske forhold i virksomheden tillader det.

39. Arbejdsgiverne bør forhandle og samarbejde med repræsentanter for de af dem beskæftigede arbejdere med hensyn til udarbejdelse og gennemførelse af uddannelsesordninger i virksomheden.

40. Uddannelsesspørgsmål i en virksomhed bør klart henlægges enten under et særligt uddannelseskonto eller overdrages en eller flere personer på hel- eller halvdagsbasis, alt efter arten og omfanget af virksomhedens uddannelsesbehov.

41. De kontorer eller personer, hvorunder uddannelsesspørgsmål henhører, bør have følgende opgaver:

- a) afgivelse af forslag til uddannelsesprogrammer;
- b) ansvaret for, at der udarbejdes oplæringsordninger i samråd med de pågældende kontorer;
- c) deltagelse i udvælgelse af lærlinge og elever;
- d) ansvaret for uddannelse af instruktører;
- e) tilsynet med uddannelsen inden for virksomheden;
- f) tilvejebringelse på virksomhedens vegne af eventuel undervisning, som må gives uden for virksomheden, samt koordineringen af denne undervisning med den, der gives i virksomheden;
- g) oprettelse og førelse af bøger over de fremskridt, der gøres af de pågældende lærlinge og elever;
- h) ansvaret for, at der ved uddannelsen tages hensyn til gennemprøvede metoder;

- i) gennemførelse af, tilskyndelse eller støtte til forskning og undersøgelser med henblik på at sikre, at uddannelsen er effektiv og tidssvarende.

42. Virksomhederne bør i egnede tilfælde drage omsorg for, at deres lærlinge og elever forud for den praktiske uddannelse i virksomheden får en bredt anlagt, grundlæggende uddannelse af længere varighed i en uddannelsesinstitution med henblik på at nedsætte den samlede læretid og forøge uddannelsens effektivitet.

43. Lærlingene og eleverne bør på ethvert stadium af deres oplæring, hvadenten den foregår i eller uden for virksomheden, stå under uddannelseskontorets eller vedkommende persons almindelige tilsyn og kontrol.

44. (1) Ved afgørelsen af, hvor uddannelsen bør gives inden for en virksomhed, bør følgende faktorer tages i betragtning:

- a) uddannelsens art og varighed;
- b) lærlingenes og elevernes antal, alder, kundskaber og erfaring;
- c) spørgsmålet om, hvorvidt uddannelse på arbejdspladsen vil imødekomme de krav, der stilles i det pågældende fag;
- d) de mange beskæftigede, støj eller andre forstyrrelser, sikkerhedsfaktorer og risiko for beskadigelse af maskiner og værktøj på arbejdspladsen;
- e) eventuelle besparelser, for så vidt angår tid, lærerpersonale og maskiner;
- f) udgifterne ved særskilte indretninger;
- g) nødvendigheden af i videst muligt omfang at lette overgangen fra uddannelse til arbejde;
- h) virksomhedens tekniske muligheder.

(2) Der bør om muligt tilvejebringes særskilte undervisningslokaler eller i hvert fald et undervisningsområde, der indrettes for sig selv på den normale arbejdsplads, og som har det nødvendige udstyr til uddannelse i den første del af uddannelsesperioden.

45. (1) Virksomhederne bør tilrettelægge modtagelsen af alle nye arbejdere ved deres ankomst og sørge for, at de i den første tid bliver sat ind i det arbejde, de skal udføre.

(2) Der bør udvises særlig omhu med hensyn til orienteringen af unge arbejdere under hensyntagen til deres behov for uddannelse.

X. Lærlingeforhold.

46. Hvor det drejer sig om en systematisk uddannelse af længere varighed i et anerkendt fag, der hovedsagelig finder sted inden for en virksomhed eller hos en selvstændig håndværksmester, bør der oprettes en skriftlig lærekontrakt, hvorefter bestemte krav skal være opfyldt.