

مدونة قواعد السلوك الخاصة بأصحاب العمل

الذين ينفذون برامج التعلم
القائم على مكان العمل

من المعروف جيداً أنّ التّعليم والتّدريب التقني والمهني هو أحد أركان نظام التّعليم في لبنان، إذ إنّّه يوفر فرصاً للشباب للنهوض بمهامهم التّعليمية والمهنية وفقاً لمصالحهم الشخصية.

بالتوازي مع إطار العمل الاستراتيجي الوطني الذي تمّ إطلاقه في العام ٢٠١٨، والالتزامات الواردة فيه، تبذل كلّ من وزارة التّربية والتعليم العالي، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة الزراعة جهوداً كبيرة لتوسيع نطاق تقديم الخدمات والوصول إلى نظام التّعليم والتّدريب التقني والمهني؛ وتعزيز جودة وملاءمة توفير التّعليم والتّدريب التقني والمهني؛ وتحسين حوكمة وأنظمة التّعليم والتّدريب التقني والمهني.

منذ إطلاق إطار العمل الاستراتيجي الوطني، تدهور الوضع الاجتماعي والاقتصادي في لبنان بشكل ملحوظ. وبالتالي، مع الارتفاع الهائل في معدلات البطالة وتزايد انعدام الأمن الوظيفي، أصبح من الأهميّة بمكان، وأكثر من أي وقت مضى، لنظام التّعليم والتّدريب التقني والمهني إظهار الرّوابط الفعّالة بين العرض والطلب في سوق العمل. أمّا الأمر الأكثر أهميّة فهو ضمان بيئة مؤاتية يمكن للشباب من خلالها الوصول إلى التعلّم مدى الحياة واكتساب المهارات ذات الصلة من خلال برامج تدريبية نظامية وغير نظامية تتسم بالكفاءة والفعاليّة ومن شأنها أن تؤدي إلى عمل هادف ولائق. والتّعلّم في مكان العمل هو أحد السّبل لتقليص الفجوة بين عالم التّعليم وعالم العمل، ومساعدة أصحاب العمل في تلبية احتياجاتهم من العمّال ذوي المهارات، وإعداد الشّباب لدخول سوق العمل من خلال تزويدهم بالتّدريب على المهارات.

وعليه، تحرص وزارة العمل، تماشياً مع صلاحياتها، على تطوير الأطر والآليات اللّازمة لتوفير الحماية القانونية والاجتماعية للعمّال في مكان العمل؛ وعلى تعزيز برامج التّعلم

عالية الجودة في مكان العمل وتطويرها وتنفيذها وتحسينها باستمرار؛ وعلى ضمان رفاهية المتدربين والمتدربات وحقوقهم وسلامتهم وصحتهم المهنية.

وهكذا، أشرفت وزارة العمل على تطوير مدوّنة السلوك هذه للتّعلّم القائم في مكان العمل بناءً على معايير العمل الوطنيّة والدّولية. وتتضمّن هذه المدوّنة مجموعة من الأحكام القانونية الخاصة بأصحاب العمل الذين يستخدمون أو يستقبلون المتدربين والمتدربات الشباب، بالإضافة إلى اتفاقية ثلاثية بين أصحاب العمل والمتدربين والمتدربات ومقدمي التّدريب تسلّط الضوء على أدوار جميع الأطراف المعنيّة وحقوقهم ومسؤولياتهم.

هذا، ويسرّ وزارة العمل أن تنوّه بمساهمة منظمة العمل الدولية، ومنظمة اليونيسيف، ووزارة الزراعة، ومنظمة الأغذية والزراعة العالمية، وجمعية المتطوّعين للخدمة الدّولية في تطوير هذه الوثيقة. كما أنّها تشمّن تعاون أصحاب المصلحة بما في ذلك أصحاب العمل والمنظمات غير الحكومية وغيرهم من الأطراف.

إنّ وزارة العمل حريصة دائماً على صياغة أنظمة وآليات العمل، بما يتوافق مع المعايير الدّولية، وذلك لصالح المتعلّمين/ات والمتدربين/ات والعمال، ولاسيّما أولئك الأكثر ضعفاً. ونحن نتطلّع إلى التّعاون مع الهيئات الوطنية والدّولية من أجل ضمان ظروف عمل لائقة وحفظ حقوق العمل للجميع.

وزير العمل
لميا يمّين

تمّ وضع هذه الوثيقة في إطار البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدولية واليونيسيف تحت عنوان "نحو تحسين التعليم والتدريب التقني والمهني النظامي وغير النظامي في لبنان"، وذلك بهدف هيكلة التعلّم في مكان العمل وتوحيد معاييرها في برامج التدريب غير الرسمية حول المهارات في لبنان.

وتمّ تطوير المحتوى من قبل السيدة جوزيان مخّول (مسؤولة في برنامج تنمية الشباب والمراهقين، اليونيسيف) والسيدة رانيا حكيم (منسقة البرنامج الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني، منظمة العمل الدولية)، بمساهمة فنيّة من السيد باتريك دارو (كبير أخصائي المهارات والتوظيف، منظمة العمل الدولية) والسيد تورستان شاكيل (كبير خبراء معايير العمل الدولية وقانون العمل، منظمة العمل الدولية). علاوة على ذلك، حظي المحتوى أيضًا بالمراجعة الفنيّة التي أجريت من قبل السيدة مريم عاكوم (رئيسة دائرة التدريب المهني، وزارة العمل)، والدكتورة إيمان خزعل (رئيسة دائرة العمالة الأجنبية في جنوب جبل لبنان، وزارة العمل)، والسيدة جمانة حيمور (رئيسة دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة، وزارة العمل) والدكتور غسان الأعور (مفتش العمل، وزارة العمل) والسيدة أمل عبيد (إختصاصية في برنامج تنمية الشباب والمراهقين، اليونيسيف) والسيد ألكسندر شاين (رئيس قسم تنمية الشباب والمراهقين، اليونيسيف) والسيد ليون جاسكين (كبير المستشارين الفنيين، منظمة العمل الدولية).

ويعتمد الاتفاق الوارد في هذه الوثيقة على نموذج عام أعدّه مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية في العام ٢٠١١، والذي استند بدوره إلى دليل التلمذة الصناعية الخاص بمنظمة العمل الدولية. أمّا هذا الإصدار فهو نتيجة سلسلة من المشاورات بدأت في العام ٢٠١٩ بالتعاون مع منظمة الأغذية والزراعة، ووزارة الزراعة، وجمعية المتطوعين للخدمة الدوليّة (AVSI) في سياق برنامج مشترك عنوانه "تطوير

نظام التعليم الزراعي الفني المهني في لبنان " من تمويل المملكة الهولنديّة. وفي العام ٢٠٠٢. تمّت مراجعة اضافية مع مختلف أصحاب المصلحة، ومن بينهم غرفة التجارة والصناعة والزراعة في لبنان، وجمعية الصناعيين اللبنانيين، والتّقابات العمّالية، وأصحاب العمل من مختلف القطاعات الاقتصادية، والمنظمات غير الحكومية التي تقدّم تدريبًا مهنيًا غير رسمي (بما في ذلك جمعية المتطوعين للخدمة الدوليّة AVSI، وجمعية بلادي، والحركة الاجتماعية، والمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى (أنيرا)، وشبكة نوايا للتواصل الاجتماعي، وجمعية ورد الخيرية للتنمية والتطوير، ومؤسسة رينيه معوض، والجمعية اللبنانية للدراسات والتّجريب (لوست)، ومنظمة ليب ريليف، ومنظمة إنجاز، وجمعية مدى، ومنظمة دو تراست، وجمعية المقاصد، وكريبتا لبيانون، ونادي الهوبس، وجمعية مشارك، ومنظمة التجارة العادلة في لبنان، وليتل ريد). ولا شك أنّ مساهماتهم الواسعة ومراجعات الأقران التي أجروها بالإضافة إلى جهود التنسيق هي حقٌّ أ موضع تقدير.

نتوجّه بخالص التّقدير إلى معالي وزيرة العمل السيدة لمياء يمينا ومعالي وزير الزراعة السيد عباس مرتضى على دعمهما وتشجيعهما وتأييدهما.

ونتوجه بالشكر أيضًا إلى جميع أصحاب العمل الذين تمّت مقابلتهم أثناء تطوير هذا المستند على مداخلاتهم القيّمة، وإلى المشاركين في ورشة العمل (الشراكة المحتملة مع القطاع الخاص من أجل التعلّم في مكان العمل في قطاع الزراعة) على المساهمات المفيدة التي قاموا بها من خلال المراجعة التي تمت معهم وأخذت بعين الإعتبار. وإذ تعكس هذه الوثيقة المداخلات التي تمّ جمعها من مصادر مختلفة، تُعزى أي أخطاء واردة إلى المؤلفين وحدهم.

في سياق البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) الرامي إلى تحسين جودة وملاءمة التعليم والتدريب التقني والمهني في القطاعين النظامي وغير النظامي في لبنان، تعمل اليونيسف ومنظمة العمل الدولية على تحسين بنية التعلم القائم على مكان العمل وسبل توفيره من ضمن برامج التدريب غير النظامية على اكتساب المهارات. تُعد مدونة قواعد السلوك هذه مذكرة إرشادية موجهة إلى أصحاب العمل المنخرطين في برامج التعلم القائم على مكان العمل. وتصف هذه المدونة المعايير التي يجب على أصحاب العمل استيفاؤها لتأمين بيئة تعليمية آمنة للمتدربين تحترم حقوق الانسان وحقوق العمل. وتعكس مواد المدونة أحكام قانون العمل الوطني واللوائح ذات الصلة، والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان، ومعايير العمل الأساسية التي تسري على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، والممارسات الدولية الجيدة. وستدعم مدونة قواعد السلوك أيضاً مقدمي التدريب المشاركين في تصميم مثل هذه البرامج وتطويرها، والمتدربين أنفسهم، بهدف تأمين فهم أفضل لديهم لأخلاقيات وتدابير الحماية التي يجب على أصحاب العمل مراعاتها طوال فترة إجراء برامج التعلم في مكان العمل.

يجب على أصحاب العمل الذين يتولون تنفيذ برنامج التعلم القائم في مكان العمل أو برنامج تدريب أثناء العمل بذل كل الجهود الممكنة لضمان تنفيذ جميع أحكام قانون العمل واللوائح ذات الصلة بالكامل، وتهيئة بيئة للمتدربين/المتدربين من شأنها أن تحفز الابتكار وتدعم تطوير كفاياتهم. من المتوقع أن يكون التعلم القائم على مكان العمل تجربة مفيدة للطرفين- حيث سيكون أصحاب العمل قادرين على اكتساب المهارات والمواهب التي يحتاجونها لشركاتهم، فيما سيكتسب المتدربون المهارات ذات الصلة المطلوبة في السوق.

أ. معايير العمل الأساسية والحماية من التحرش

- على صاحب العمل أن يتجنب أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل للمتدربين على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الميل الجنسي أو الإعاقة أو الأصل القومي أو الاجتماعي، مما يؤدي إلى إلغاء تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أو الانتقاص منها عند تعيين المتدربين/ات وعند إحرازهم التقدم من خلال تجربة التعلم القائم على مكان العمل. كما سيضمن صاحب العمل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة لتأمين احتياجات المتدربين/ات من ذوي الاحتياجات الخاصة والصعوبات التعليمية من أجل ضمان مشاركتهم الكاملة في التدريب واستفادتهم منه أسوةً بالمتدربين/ات الآخرين².
- لا يجوز لصاحب العمل إرغام المتدربين/ات على الاضطلاع بمهمة خارج اطار التدريب ضد إرادتهم/ن، أو إرغامهم/ن على القيام بتلك المهام تحت طائلة فرض عقوبات عليهم.
- لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم باستخدام الأطفال المتدربين/ات الذين تقل أعمارهم عن الحد الأدنى لسنّ الاستخدام، ويتوجب عليه توفير بيئة عمل آمنة للجميع تتسم بتدابير هادفة لتأمين السلامة والصحة المهنية لجميع الأطفال الذين تفوق أعمارهم الحد الأدنى لسنّ الاستخدام. ويمتنع صاحب العمل عن إسناد أي نوع من المهام المؤذية التي لا تتوافق مع سنّ المتدرب وقدراته الجسدية.
- يحق للمتدربين/ات الانضمام إلى المنظمات التي يختارونها لتمثيل حقوقهم/ن والمفاوضة الجماعية وحماية مصالحهم/ن. ويمتنع صاحب العمل عن التدخل بأي شكل من الأشكال في هذه المنظمات ويسمح لها بمتابعة أنشطتها.

¹ يميز قانون العمل والمرسوم رقم ١١٠١٩ حول تنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية بين عقود التدريب المهني المسجلة لدى وزارة العمل وطلاب المدارس التقنية والمهنية الذين يتلقون تدريباً في الشركات التجارية، وهو شرط أساسي لحصولهم على شهادة فنية. ويُسْتثنى هؤلاء الطلاب من قانون العمل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

في المادتين ٢٢ و٢٣ من قانون العمل تجدر الإشارة إلى الملحق رقم ١ الذي يحظر تشغيل الأولاد والأحداث والنساء في صناعات وأشغال معينة، والملحق رقم ٢ الذي يحدد الصناعات التي يخضع استخدام الأحداث فيها لترخيص ولتقديم شهادة طبية. بالإضافة إلى ذلك، ينص الملحق رقم ١ على أن قبول الأحداث (الذين تتراوح أعمارهم بين الثالثة عشرة والثامنة عشرة) في إحدى المصانع أو المعامل بقصد التعليم أو الإعداد الفني لا يُعتبر بمثابة استخدام، شرط أن يكون المصنع أو المعمل قد استحصل من أجل ذلك على ترخيص من وزارة الصحة العامة. إضافة إلى ذلك ينص المرسوم ٩٥٠٧ - المادتين ٢٢ و ٢٣ من قانون العمل - والاتفاقية الدولية رقم ٧٨ على أن لا يتحمل الحدث أو والده أو أولياءه أي مصروفات مقابل الفحوصات الطبية فأن الفحوصات الطبية للأحداث تعطى مجاناً من وزارة الصحة.

بالنسبة للحد الأدنى لسن المتدرب يجب أن يكون قد أتم ١٤ سنة مكتملة بحسب قانون العمل اللبناني واتفاقية منظمة العمل الدولية ١٣٨

² اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١).

- يتجنب صاحب العمل جميع السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها التي تؤدي أو يُحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي (وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس)³. في حال حدوث حالة من التحرش أو العنف⁴، يتخذ صاحب العمل التدابير التالية:
 - إعطاء الأولوية العليا لمصلحة المتدرب/ة،
 - اتخاذ خطوات فورية لفصل الجاني عن الضحية،
 - إحالة القضية بسرية تامة إلى جهة التنسيق المعنية بقضايا التحرش في المعهد/ مزود التدريب الذي أحال إليها لمتدرب/ة،
 - تطبيق العقوبات المناسبة بحق الجاني،
 - في حال موافقة الضحية، إحالة القضية إلى الشرطة و/ أو هيئات تفتيش العمل⁵.

ب. ظروف العمل⁶

- يُعتبر طلاب وطالبات المدارس الفنية والمهنية الذين يخضعون لتدريب في شركات تجارية- وهو شرط أساسي لحصولهم/ن على شهادة فنية- غير خاضعين/ات لقانون العمل أو مستفيدين/ات من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. غير أن حمايتهم/ن من التحرش وتأمين بيئة آمنة لهم تبقى مسؤولية جوهرية تقع على عاتق صاحب العمل.
- لا يحق لصاحب العمل، رجلاً كان أو امرأة⁷:

- تمت إدانته أو سجنه بتهمة السرقة أو التزوير أو استعمال المزور أو سوء الائتمان أو الاحتيال أو نتيجة أي جنائية أو جنحة، أن يستخدم المتدربين/ات الأحداث ما لم يستعد أهليته وفقاً لأحكام قانون العمل؛

- لم يُتمّ الحادية والعشرين من العمر أن يستخدم المتدربين/ات دون السادسة عشرة من العمر؛
- عازباً أو هاجراً أو مطلقاً أو أرمل ان يسكن معه قاصراً مستخدماً عنده؛
- تدريب شخص ما دون سن الثانية عشرة⁸.
- لا يجوز لصاحب العمل التعاقد مباشرةً مع متدرب/ة قاصرة/ة (لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر)، على أن ينوب عن هذا الأخير وليّ أمره أو الوصي الشرعي عليه. ويجب أن تُنظّم عقود التدريب المهني بين صاحب العمل والمتدرب/ة خطياً وأن تُراعى فيها العادات والعرف المهنية ويجب أن تتضمن إسم وكنية وعمر وصفة ومحل إقامة كلا الطرفين ووليّ أمر الأحداث، وشروط العقد بين الطرفين، ولاسيما تحديد الأجر بالإضافة إلى المنافع العينية، ومنهاج التدريب النظري والتدريب المهني، ومكان التدريب. وتُحدّد مدة العقد من قبل الفرقاء المتعاقدين في ضوء الأحكام المنصوص عليها في قانون العمل.

- يجب على صاحب العمل أن يدفع للمتدرب/ة أجراً يُعيّن حده الأدنى كما يأتي:
 - خلال الفترة التجريبية التي تمتد على شهرين، يُدفع الأجر حسب الاتفاق المتبادل بين صاحب العمل والمتدرب/ة، ما لم ينص الاتفاق على عدم توجب الأجر؛
 - في المرحلة التمهيديّة، ثلث الأجر الذي يُدفع للأجير العادي؛
 - في المرحلة الابتدائية، نصف الأجر الذي يُدفع للأجير العادي؛
 - في المرحلة الوسطى، ثلثي الأجر الذي يُدفع للأجير العادي؛
 - في المرحلة التكميلية، يُعطى الأجير الحد الأدنى الرسمي للأجر إذا أنهى هذه المرحلة بنجاح؛ أما إذا كانت مدة التدريب للحصول على هذه الدرجة تزيد عن سنتين وكان المتدرب/ة قد أتمّ العشرين من عمره، فيكون مخولاً للحصول على الحد الأدنى الرسمي للأجر بعد إتمامه سنتين من التدريب؛
 - خلال المرحلة التركيزية، يُحدّد الأجر على أساس اتفاق متبادل بين صاحب العمل والمتدرب/ة ولا يقل عن الحد الأدنى الرسمي للأجور؛

³ قد يشمل ذلك قبول الهدايا من المتدربين أو تقديم الهدايا لهم، والتواصل معهم شخصياً من خلال الرسائل الهاتفية، أو وسائل التواصل الاجتماعي أو رسائل البريد الإلكتروني التي لا تتعلق بنطاق التدريب، وإظهار التفضيل لمتدرب معين؛ والتعسف في استخدام السلطة وإساءة استخدام السلطة لمآرب شخصية أو جنسية أو مالية.

⁴ بما في ذلك (أ) العنف الجسدي (الضرب، والعمل الشاق الذي يفوق قدرة المتدربين، وتعريض المتدرب للمخاطر المهنية...)، (ب) العنف العاطفي والنفسي (الاذلال، والتمييز، والتنمر، والصراخ، والاستغلال...)، والعنف الجنسي (التحرش، والاعتداء، والاستغلال، والترهيب، واللمس غير اللائق، والرسائل والفكاهات الجنسية...). وإشراك المتدربين في مخططات الاحتيال والفساد.

⁵ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)

⁶ المرسوم رقم ١١٠١٩ تاريخ ١٩٦٨/١٠/٧ بشأن تنظيم عقد التدريب في المؤسسات التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية. قانون العمل اللبناني المواد ٣ و١٠ و١٥ و١٦ و١٧ و١٨ و١٩ و٢٠.

⁷ المرسوم رقم ١١٠١٩، المادة ٧

⁸ قانون العمل المواد ٢١، ٢٢، ٢٣ والمرسوم ١١٠١٩ المادة ١

° يمكن الجمع بين المراحل بالاتفاق المتبادل؛ في هذه الحالة، يُطبَّق الحد الأدنى الرسمي للأجور المدفوع في المرحلة الأعلى. على سبيل المثال، إذا تم الدمج بين المرحلة الوسطى والمرحلة التكميلية، يكون الأجر المدفوع تطبيقه هو الحد الأدنى الرسمي للأجور

• يجب على صاحب العمل تغطية مجمل الاشتراكات (٧ في المائة من الحد الأدنى الرسمي للأجر) المتوجبة لفرع المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي⁹.

• على صاحب العمل أن يمنح المتدرب/ة وقتاً كافياً لتلقي التعليم النظري، على ألا يقل عن ١٠ ساعات في الأسبوع. والحد الأعلى لساعات العمل خلال الأسبوع هو ٤٨ ساعة. ويجب على صاحب العمل توفير ساعة راحة مقابل كل ٦ ساعات عمل للرجال و٥ ساعات عمل للنساء. ويجب أن يتمتع العامل/ة في كل ٢٤ ساعة بـ ٩ ساعات متتالية من الراحة ويجب أن يحصل على ٣٦ ساعة متتالية من الراحة في الأسبوع.

• يحق للمتدرب/ة بأن يتغيب لمدة ١٥ يوماً في السنة بداعي المرض أو لأسباب أخرى. إذا تجاوزت مدة الغياب الاجمالية ١٥ يوماً، يجوز تمديد مدة التدريب لفترة تعادل مدة الغياب.

ج. جودة التدريب

• يتفق صاحب العمل مع المعاهد/ مراكز التدريب التي أحالت إليه المتدربين/ات على قائمة الكفايات والواجبات والمهام التي سيركز عليها التعلم في مكان العمل.

• يوفر صاحب العمل حلقات إحاطة تعريفية شاملة للمتدربين/ات، ويضمن أنهم على بيّنة من:

° مهامهم والكفايات التي يُتوقع منهم اكتسابها كجزء من هذا التدريب،

° حقوقهم والتزاماتهم التعاقدية،

° المخاطر المهنية وفي مجال السلامة المتعلقة بالمهام التي يتعين عليهم

القيام بها، وكيفية حماية أنفسهم من هذه المخاطر،

° آليات الدعم والشكاوى المتاحة لهم.

• يتولى صاحب العمل الاشراف على المتدرب/ة وتقديم تفسيرات وتدريب شخصي وملاحظات بشكل دقيق وحيادي ومتسق حول المهام الواجب إنجازها، وقيّم تقدم المتدرب/ة على أساس الكفايات المتفق عليها. يمكن لصاحب العمل أن يكلف حرفي/ة/ عامل/ة متمرس/ة في المؤسسة كي يتولى الاشراف والمهام الاخرى المنصوصة.

• يقدم صاحب/ة العمل أو الحرفي/ة المكلف ملاحظات فنية للمتدرب/ة أثناء العمل أو خلال اجتماعات التقييم، بطريقة تحترم كرامة المتدرب/ة وتشجعه على التعلم.

• يساهم صاحب/ة العمل في التقييمات التكوينية والتحصيلية للمتدرب/ة التي يجري تنظيمها من قبل المعاهد/مقدمي التدريب.

• يقدم صاحب/ة العمل المشورة والنصح بناءً على قدرات المتدربين/ات وأهدافهم التعليمية/المهنية.

• يعطى صاحب/ة العمل افادات في نهاية التدريب وتصدق من المراجع المختصة

د. الصحة والسلامة في مكان العمل¹⁰

• يضمن صاحب/ة العمل للمتدرب/ة أن يستفيد من بيئة عمل آمنة، ويضع جميع التدابير الالزامية لمنع حدوث إصابات أو أمراض، وفقاً لقانون العمل واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية¹¹.

¹⁰مراجعة هامش ٨

¹¹المرسوم رقم ١١٨٠٢ الصادر في كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٤ حول تنظيم السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل اللبناني. وقد تناول المرسوم في فصوله المختلفة المواضيع التالية:

- تدابير الوقاية والسلامة، أي وضع سياج محكم حول الآلات الناقلة، وصيانة المصاعد وآلات الرفع، وتعليق الاشارات المناسبة، وتدابير الأمان المتصلة بالمراحل البخارية وخزانات الهواء، ونقل الأحمال، ومعدات الوقاية الشخصية؛ علماً أنه يجب على صاحب العمل إبلاغ وزارة العمل عن أي حادث عمل أو حريق خلال مهلة أقصاها ٢٤ ساعة.

- توفير بيئة عمل صحية ومحمية، مثل بيئة العمل النظيفة، والحد من الضوضاء، والاضاءة الجيدة والتهوية الكافية، والتخلص من الفضلات الضارة.

- تأمين مياه صالحة للشرب، ومكان مناسب لتناول الطعام، بالإضافة إلى صندوق يحتوي على المواد اللازمة للاسعاف الاولي بمعدل صندوق واحد على الاقل لكل خمسين شخصاً يوضع في مكان ظاهر.

⁹ فيما خص طوارئ العمل، نص المرسوم الاشتراعي الخاص بطوارئ العمل على وجوب صاحب العمل باقامة عقد تأمين للتعويض عن أي طارئ عمل. عند وقوع حادث عمل للمتدرب، على شركة التأمين ملزمة بالتعويض وفي حال عدم وجود تأمين فان صاحب العمل هو الملزم بالتعويض.

ملحق 1

نموذج اتفاق التدريب أثناء العمل لبرامج التعلم القائم في مكان العمل

المواد	الوصف
	تم توقيع الاتفاق الحالي للتدريب أثناء العمل من جانب ثلاثة أطراف، يُشار إليها فيما بعد بتسميات "صاحب/ة العمل" ¹⁵ ، و"مركز التدريب/المؤسسة التدريبية/المؤسسة الاجتماعية" ¹⁶ ، و"المتدرب/ة":
	أ. الطرف الأول
	إسم صاحب/ة العمل : _____ (الشركة/ المؤسسة/ المنظمة)
	إسم الموقع/ة وصفته/ا : _____
	العنوان : _____
	رقم الهاتف والبريد الإلكتروني : _____
	ب. الطرف الثاني
	إسم مدرسة الزراعة : _____
	إسم الموقع/ة وصفته/ا : _____
	العنوان : _____
	رقم الهاتف والبريد الإلكتروني : _____
	ج. الطرف الثالث
	الاسم الكامل للمتدرب/ة : _____
	رقم ملف المتدرب/ة : _____
	تاريخ الولادة : _____
	النوع الاجتماعي : _____

المادة 1: الموقعون

- يجب على صاحب/ة العمل الالتزام بأحكام قانون العمل المتعلقة بالمتدربين والمتدربات الأحداث والأطفال¹² والنساء¹³.
- يمكن لصاحب العمل أن يقوم بشكل ظرفي بتوظيف المتدرب/ة/المتعلم/ة المقيم/ة في الشركة في عمل آخر لا علاقة له بالبرنامج المهني الذي يتبعه المتدرب/ة، مثل إعداد طعامه أو القيام بالأعمال المنزلية، مع مراعاة القدرة الجسدية للمتدرب/ة على أداء هذا العمل.

هـ. المعلومات والخصوصية

- في حال الحاجة إلى جمع المعلومات الشخصية، يجب أن يقتصر ذلك على البيانات المطلوبة لأغراض التدريب، بموافقة المتدرب/ة و/ أو عائلته كلما لزم الأمر. كما يمتنع صاحب/ة العمل عن مشاركة أي معلومات شخصية لأي غرض آخر غير الغرض الذي تم جمعها من أجله.

و. الشكاوى

- يتوجب على صاحب العمل أن يضع آلية واضحة للشكاوى للسماح للمتدرب بالابلاغ عن أي شكل من أشكال الاساءة، أو انتهاكات المبادئ الواردة في مدونة قواعد السلوك هذه؛
- يوجه صاحب/ة العمل الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك الجسيم من قبل المتدرب/ة مباشرةً وبشكل خطي إلى المعهد/ مزود التدريب الذي أحال إليه المتدرب/ة بطريقة متكتمة وسريّة.
- وجه صاحب/ة العمل الشكاوى في حال أُخِل المتدرب/ة بواجباته أو تسبب بأي عطل في التجهيزات مباشرةً وبشكل خطي الى المعهد/مزود التدريب الذي أحال اليه المتدرب/ة ليصار الى القيام بما يلزم¹⁴.

¹²المرسوم رقم ٨٩٨٧ حول تحضير استخدام الاحداث قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الأعمال التي تشكل خطراً على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الاخلاقي؛
والمواد ٢١ إلى ٢٥ من قانون العمل اللبناني.

¹³المواد ٢٦ إلى ٢٩ من قانون العمل اللبناني.
¹⁴ بالنسبة الى التعويضات على أعطال التجهيزات عن قصد أو غير قصد، نص قانون العمل في المواد ٦٨، ٦٩، ٧٠ منه على أنه اذا خرب الأجير أو المتدرب أو تسبب بضرر مادي لصاحب العمل فيحق لهذا الأخير أن يستوفي قيمة الضرر من المتدرب على أن لا يتجاوز المبلغ المحسوم بدل خمسة أيام.

بالنسبة الى الاهمال وعدم التزام المتدرب بما اتفق عليه في عقد التدريب، نص المرسوم ١١٠١٩، الفصل الثالث، المدة ١٦ منه على أنه يحق لصاحب العمل فسخ العقد.

¹⁵ يشار بذلك الى صاحب العمل / المؤسسة الملتزمة بتقديم التدريب أثناء العمل للمتدرب

¹⁶ يشار بذلك الى المنظمة غير حكومية التي تنفذ التدريب أو طرف ثالث وظيفته المنظمة غير الحكومية

المواد	الوصف
	<p>إذا جرى التدريب خلال العام الدراسي العادي، يمضي المتدرب/ة [أدخل عدد الأيام] في مركز التدريب/المؤسسة الاجتماعية و[أدخل عدد الأيام] مع صاحب/ة العمل. ويجري تنفيذ التدريب أثناء العمل بالامتثال الكامل لجميع أحكام قانون العمل اللبناني.</p>
	<p>تقع على صاحب/ة العمل المسؤوليات التالية:</p> <p>التأكد من أن المدرب/ة/ الحرفي/ة الرئيسي/ة/ الذي يستخدمه صاحب/ة العمل / متوفر لتدريب المتدربين/ات. ويجب تعيين المدرب/ة/ الحرفي الرئيسي في مكان العمل نفسه الذي يُنفَّذ فيه التدريب أثناء العمل، ويجب أن يكون لديه خبرة خمس سنوات على الأقل في المهنة المعنية، ويُفضّل أن يكون من حملة المؤهلات الرسمية في مجاله المهني. في بعض الحالات، قد يكون أكثر من مدرب/ة/ حرفي/ة رئيسي/ة واحد مسؤولاً عن تدريب المتدرب/ة. وترد المسؤوليات الواقعة على عاتق المدرب/ة/ الحرفي الرئيسي ضمن برنامج التدريب في ملحق بهذا الاتفاق. ويكون اسم /أسماء/ المدرب/ة/ المشرف/ة وبيانات الاتصال بهم كما يلي:</p> <p>الاسم: _____</p> <p>الصفة: _____</p> <p>أ. توفير بيئة آمنة وصحية للمتدرب/ة خالية من التحرش والتمييز والتنمر، وتوفير التدريب على السلامة والصحة المهنية ذات الصلة بالمهنة له، قبل المباشرة بأي عمل.</p> <p>ب. امتناع صاحب/ة العمل عن قبول المتدربين/ات الذين تقل أعمارهم عن الحد الأدنى لسن الاستخدام، وفقاً لقوانين العمل اللبنانية؛</p>
	<p>المادة 3: أدوار صاحب العمل ومسؤولياته</p>

المواد	الوصف
	<p>العنوان : _____</p> <p>رقم الهاتف والبريد الإلكتروني : _____</p> <p>مستوى التحصيل العلمي : _____</p> <p>إسم وليّ الأمر/ الوصي المسؤول/ة قانوناً وبيانات الاتصال به (وتوقيعه) في حال كان المتدرب/ة ما دون الثامنة عشرة من العمر*:</p> <p>إسم الشخص الذي يمكن الاتصال به في حالات الطوارئ (إذا كان مختلفاً عن وليّ الأمر/ الوصي):</p> <p>* (يجب ألا يكون عمره ما دون سن القانوني الذي لا يعود فيه الالتحاق بالمدرسة إلزامياً، مع الملاحظة أن الحد الأدنى لسن المتدرب/ة يجب ألا يقل عن 14 سنة)</p>
	<p>اتفق الطرفان على ما يلي:</p> <p>"إن الهدف من هذا الاتفاق هو تدريب المتدرب/ة على (إدخال المهنة) من خلال برنامج التدريب أثناء العمل الذي يتم تنفيذه بشكل مشترك من قبل صاحب/ة العمل والمؤسسة الاجتماعية/ مركز التدريب.</p> <p>تكون هذه الاتفاقية صالحة للفترة التالية:</p> <p>تاريخ البدء: _____</p> <p>تاريخ الانتهاء: _____</p> <p>برنامج التدريب</p> <p>يركز برنامج التدريب على الكفايات (المعارف المحددة، والمهارات، والسلوك) المرتبطة بمسارات العمل المهني، المتفق عليها مسبقاً بين صاحب العمل والمؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب، والمرفقة بالاتفاق الحالي للتدريب أثناء العمل. لن يقضي المتدرب/ة أكثر من [أدخل عدد الأيام] مع صاحب/ة العمل.</p>
	<p>المادة 2: الهدف من اتفاق التدريب أثناء العمل</p>

المواد	الوصف
	<p>ب. الاعتناء بما في الشركة من مواد وأدوات ومعدات يستخدمها، تفادياً لسرقتها أو تلفها.</p> <p>ج. الامتناع عن مشاركة أي معلومات سرية قد تكون توفرت لديه خلال فترة التدريب.</p> <p>د. تقديم شهادة طبية تثبت أنه بصحة جيدة إلى صاحب/ة العمل في بداية برنامج التدريب أثناء العمل. وعندما يستدعي العمل المنشود صفات جسدية أو قدرات عقلية محددة، يجب أن يتم تحديدها والتثبت منها بموجب اختبارات خاصة. تقع تكلفة الفحص الطبي على عاتق المتدرب/ة.</p> <p>هـ. عدم التغيب عن العمل من دون سبب وجيه، وإخطار صاحب العمل على الفور بأي غياب. في حالة المرض، يوافق المتدرب/ة على تقديم شهادة طبيب تبرر غيابه.</p>
	<p>تقع على عاتق مدرسة الزراعة المسؤوليات التالية:</p> <p>تعيين المشرف/ة على التدريب أثناء العمل (يمكن أن يكون أحد المدرّسين) لتنفيذ البرنامج التدريبي الحالي</p> <p>الاسم: _____</p> <p>الصفة: _____</p> <p>أ. تنفيذ المكوّن النظري للبرنامج داخل مركز التدريب، وتطوير البرنامج التدريبي لمكوّن التدريب أثناء العمل من أجل المصادقة عليه من قبل اللجنة التوجيهية.</p> <p>ب. وضع خطة تدريب مع صاحب/ة العمل (الخطوات ومراحل التدريب أثناء العمل)، والعمل على تحديد وتوزيع الطلاب الذين يدرسون في المجال المهني عينه كمتدربين/ات، بالتعاون مع صاحب/ة العمل.</p>
المادة 5: دور المؤسسة التدريبية/ المؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب	

المواد	الوصف
	<p>ج. تزويد المتدرب/ة بالملابس والمعدات والأدوات ذات الصلة اللازمة لأداء واجباته وحماية نفسه.</p> <p>د. ضمان استفادة المتدرب/ة من التأمين ضد الحوادث والاصابات التي قد يتعرض لها في مكان العمل أثناء وجوده في مكان التدريب.</p> <p>هـ. إبلاغ المؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب بأي حوادث أو أمراض قد يُصاب المتدرب/ة بها.</p> <p>و. التواصل مع المؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب بشكل منتظم لإجراء رصد مشترك لتقدم الطلاب استناداً على الكفايات المتفق عليها والمرفقة بهذا الاتفاق.</p> <p>ز. المساهمة في الاختبارات التكوينية والتحصيلية وإصدار الشهادات.</p> <p>ح. إبلاغ المؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب كتابياً بأي مادة / معدات قد يكون المتدرب/ة كسرهما أو أتلّفها عن طريق الخطأ ويتفق بشكل متبادل على الإجراء اللازم الذي يجب اتخاذه. غير أنه يجب تسجيل الحوادث وذكرها في تقييم المتدرب/ة/ سجله.</p> <p>ط. الموافقة على السماح للمتدرب/ة بالانصراف إلى التعلم خارج مكان العمل في المؤسسة التدريبية، على النحو المبين في جدول التدريب المحدد بموجب المادة ٢.</p> <p>ي. الموافقة على مراعاة المتدربين/ات الملتحقين بدورات التدريب أثناء العمل.</p>
المادة 4: دور ومسؤوليات المتدرب	<p>تقع على المتدرب/ة المسؤوليات التالية:</p> <p>أ. الوصول إلى مكان العمل في الوقت المحدد، واحترام القواعد الداخلية للشركة وتنفيذها، والامتنثال لتعليمات المدرب/ة/ المدرب/ة الرئيسي/ة المشرف/ة عليه. ويوافق المتدرب/ة على وجه الخصوص على الامتنثال لجميع اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (مثل ارتداء الملابس الواقية وتطبيق تدابير السلامة).</p>

المواد	الوصف
	<p>المشاركين/ات في الدورات التدريبية القصيرة استناداً إلى الكفايات المتفق عليها المرفقة بهذا الاتفاق.</p> <p>٥. توفير الدعم لإجراء التقييم التكويني والتحصيلي وإصدار الشهادات.</p> <p>٩. التوقيع على اتفاقية التدريب أثناء العمل للدورات القصيرة مع المنشآت بالنيابة عن وزارة الزراعة.</p>
	<p>يشمل الاختبار كل من التقييم التكويني والختامي. ويتم الاعلان عن أهلية المتدرب/ة في مهنة معينة إذا ثبت اكتسابه/ا المهارات في مجال السلامة والصحة المهنية، وتحصيله ٨٠ في المائة على الأقل من المؤهلات الأخرى. ويجري التقييم التكويني للمتدرب/ة استناداً إلى توصيف الكفايات المتفق عليها من خلال (أ) التقييم الذاتي، (ب) المثبت من قبل المدرب/ة، (ج) المصدّق من قبل المدرّس/ة.</p> <p>يُطوّر الاختبار التحصيلي وفقاً للأهداف التعليمية لبرنامج التدريب ويشمل الاختبار العملي والنظري الذي يتولى صاحب/ة عمل يمثل طرفاً ثالثاً وممثل عن المؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب تنظيمه. يُنفَّذ الجزء العملي من الاختبارات في بيئة عمل موحدة لجميع المتدربين/ات. وتراعي الاختبارات الاعاقات المحتملة للمتدربين/ات من خلال إجراء التعديلات المناسبة في مكان العمل. وتتم مراجعة الملف الكامل للمتدرب/ات، بما يشمل الأضرار التي لحقت بالآلات والمعدات خلال تدريبه أثناء العمل ويؤخذ ذلك في الاعتبار في عملية التقييم. يعطى المتدرب/ة في حال رسوبه في الاختبار النهائي فرصة جديدة لإعادة تقييمه. تقوم المؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب بإعداد ملف</p>
	<p>المادة 7: الاختبار وإصدار الشهادات والرصد</p>

المواد	الوصف
	<p>٣. مراجعة تقدم المتدرب/ة مع صاحب/ة العمل (أسبوعياً) على أساس قائمة الكفايات المتفق عليها، وإبقاء المتدرب/ة على بينة من أدائه ومن المجالات التي تتطلب تحسينات.</p> <p>د. توفير المعلومات للطلاب/ة حول ما هو متوقع منهم في برامج تدريبية محددة، بما في ذلك التدريب أثناء العمل، بالإضافة إلى التوجيه المهني، ودعم جمع الطلاب/ات مع أصحاب العمل المناسبين.</p> <p>٥. رصد احتياجات المتدرب/ة ومتابعتها وتقديم دعم إضافي، حسب الاقتضاء وعند الضرورة، بما في ذلك للمتدربين/ات من أصحاب الاعاقات.</p> <p>٩. تحديد موعد ومكان الاختبار التحصيلي بالتنسيق مع صاحب العمل.</p>
	<p>أ. توفير التوجيه للمنشآت/ أصحاب العمل لتأمين بيئة آمنة وصحية للمتدرب/ة تكون خالية من التحرش والتمييز والتنمر؛ وتوفير التدريب على السلامة والصحة المهنية ذات الصلة بالمهنة.</p> <p>ب. ضمان استفادة المتدربين/ات في الدورات القصيرة والذين يشاركون في التدريب أثناء العمل من تغطية التأمين ذات الصلة التي عند تواجدهم في مكان التدريب أثناء العمل.</p> <p>٣. ضمان حصول المتدربين/ات على راتب خلال فترة التدريب أثناء العمل.</p> <p>د. العمل بشكل وثيق مع المشرف/ة على التدريب أثناء العمل بشكل منتظم لإجراء رصد مشترك لتقدم الطلاب/ات</p>
	<p>المادة 6: دور ومسؤوليات المؤسسة التدريبية/ المؤسسة الاجتماعية/مركز التدريب</p>

شخصي لكل متدرب للاختبارات التكوينية والختامية. وفي نهاية برنامج التدريب أثناء العمل يتم منح المتدرب/ة شهادة بالمؤهلات موقعة من قبل صاحب/ة العمل ووالمؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب

اتفقت الأطراف الثلاث على محاولة تسوية النزاعات التي قد تنشأ بطرق ودية.

يمكن إنهاء العلاقة التدريبية الأولية من دون سابق إنذار في أي وقت خلال فترة تجريبية من (تحديد الفترة) بالتنسيق مع المؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب من قبل صاحب/ة العمل أو المتدرب/ة. بعد هذه الفترة، يجوز لأي طرف من الأطراف فسخ الاتفاق عبر إرسال إشعار مسبق قبل (تحديد الفترة الزمنية) ولأسباب وجيهة فقط. ويجب تقديم إشعار بإنهاء الخدمة خطياً، مع توضيح أسباب الانهاء بوضوح.

التواقيع صاحب/ة العمل

بتوقيع هذا الاتفاق، تقبل جميع الأطراف الشروط المدرجة فيه وتوافق على الالتزام بها. حُرر هذا الاتفاق في ثلاث نسخ بيد كل طرف نسخة منها.

المتدرب/ة _____ التاريخ

الوصي/ة _____ التاريخ

صاحب العمل _____ التاريخ

المؤسسة التدريبية/الاجتماعية/مركز التدريب _____ التاريخ

المادة 8:
تسوية النزاعات
والانهاء المبكر
للاتفاقية