



مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

الجمهورية اليمنية
المشروع الطارئ للربط الحيوي للطرق في اليمن
(P177053)

إجراءات إدارة العمالة

4 يناير 2022م

هذه الوثيقة مترجمة من الإنجليزية - يعتمد النص الوارد في النسخة الإنجليزية في حالة وجود اختلاف بينها وبين النسخة المترجمة.



سجل الوثيقة

المشروع الطارئ للربط الحيوي للطرق في اليمن (P177053) إجراءات إدارة العمالة

إعداد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

14 نوفمبر 2021م	التقديم إلى البنك الدولي	الطبعة الأولى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
23 نوفمبر 2021م	الاستلام من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	ملاحظات البنك الدولي على الطبعة الأولى
28 نوفمبر 2021م	التقديم إلى البنك الدولي	الطبعة الثانية مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
23 ديسمبر 2021م	الاستلام من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	ملاحظات البنك الدولي على الطبعة الثانية
	التقديم إلى البنك الدولي	الطبعة الثالثة من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

	جدول المحتويات
1	1 مقدمة
1	1.1 الدروس المستفادة من المشروع الطارئ للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن-المرحلة الأولى
	2 وصف المشروع
	2
3	المكون 1. تحسين وصيانة الطرق المؤدية إلى المناطق الريفية والقروية
3	المكون 2: تعزيز القدرة الإدارية لمؤسسات النقل في قطاع العام (3.50 مليون دولار أمريكي)
3	المكون 3: دعم تنفيذ المشروع ورصده، والدراسات والأنشطة التحضيرية (9.50 مليون دولار أمريكي)
3	المكون 4. الاستجابة الطارئة لحالات الطوارئ المحتملة
4	2.1 ترتيبات التنفيذ
4	3. نظرة عامة على استخدام اليد العاملة في المشروع
4	3.1 نوع العاملين (الفقرة 3 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم 2)
4	العاملون المباشرون
4	العاملون المتعاقدون
4	العاملون من المجتمع المحلي
4	عمال الموردين الرئيسيين
4	3.2 تدفق العمالة
5	3.3 عدد العاملين في المشروع
5	العاملين المباشرون
5	العاملون المتعاقدون
9	4. تقييم المخاطر الرئيسية المحتملة على العمالة
10	5. نظرة عامة على متطلبات العمالة
	5.1 مقارنة بين المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) ومتطلبات قانون العمل اليمني
	10
35	5.2 ظروف العمل وإدارة علاقة العاملين
35	شروط وأحكام التوظيف (الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
35	عدم التمييز وتكافؤ الفرص (الفقرات 13-15 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
36	التحرش الجنسي
36	المنظمات العمالية (الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
36	5.3 حماية القوة العاملة
36	عمالة الأطفال والحد الأدنى لسن العمل (الفقرات 17-18 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
36	العمل القسري أو الجبري (الفقرة 20 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
36	5.4 آلية التظلم (الفقرات 21-23 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
39	5.5 الصحة والسلامة المهنية (الفقرات 24-32 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
40	5.6 العمال المتعاقدون (الفقرات 31-33 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
41	المسؤوليات البيئية والاجتماعية للمقاولين
42	5.7 عمال التوريد الرئيسيين (الفقرات 39 إلى 42 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
42	6. الكادر المسئول
42	6.1 مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء التنفيذيين
43	6.2 المقاولون
43	6.3 الرصد المستقل باستخدام طرف ثالث
44	الملحق 1: قانون العمل، القانون رقم (5) لسنة 1995م (ترجمة غير رسمية من مكتب العمل الدولي)

74	الملحق 2 المتطلبات البيئية والاجتماعية للمقاولين
74	6.4 خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاولين
74	6.5 التدريب في مجال البيئة والصحة والمجتمع والسلامة (بما في ذلك العمل)
75	التدريب التوجيهي
75	التوجيه للزائرين
75	تدريب الموظف والمقاول على المهام الجديدة
75	6.6 إدارة مواقع الإنشاءات
75	الغطاء النباتي
76	حماية المنشآت القائمة
76	النفائيات الناجمة عن أنشطة الإنشاء
76	جودة الهواء
77	المواد الخطرة والسامة
77	وضع لافتات في المنطقة
78	الخُفر الترابية والمحاجر
78	موقع مخيمات العاملين
78	تفكيك المخيمات ومواقع ومواقع ومعدات العمل
78	6.7 الصحة والسلامة المهنية
78	الأحوال الجوية القاسية وإغلاق المرافق
78	دورات المياه وأماكن الاغتسال
79	إمدادات المياه الصالحة للشرب
79	نظافة أماكن تناول الطعام
79	معدات الحماية الشخصية
79	الضوضاء 79
80	الإسعافات الأولية والحوادث
80	الأمراض المنقولة
81	فيروس كورونا (كوفيد-19)
81	الأمراض المحمولة بالنواقل
82	6.8 السلامة على الطرق والسلامة المرورية
83	6.9 الموروث الثقافي
83	6.10 حالات الطوارئ
83	6.11 إشراك أصحاب المصلحة
84	6.12 إدارة القوى العاملة
84	تدفق العمالة
84	84
84	ظروف العمل
85	التأمين
85	آلية معالجة التظلمات الخاصة بالعاملين
85	الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين
86	منع عمالة الأطفال
86	مدونة السلوك
88	إعداد التقارير البيئية والاجتماعية للمقاول
	الملحق 3: نظام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المستخدم لتتبع بنود عمل البيئة والمجتمع والصحة والسلامة

1. مقدمة

1. تم إعداد إجراءات إدارة العمالة هذه من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على النحو المتفق عليه مع البنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة الأخرى لتلبية المتطلبات الواردة في الإطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي لمشروع الطارئ للربط الحيوي للطرق في اليمن (YELCP P177053)، وبالأخص لتلبية المعيار البيئي والاجتماعي بشأن العمالة وظروف العمل. ووفقاً لما هو مطلوب في الفقرة (9) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)، تحدد إجراءات إدارة العمالة الحالية طريقة إدارة العاملين المشروع بما يتفق ومتطلبات القانون الوطني والمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). وتتناول هذه الإجراءات كيفية تطبيق متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) على مختلف فئات العاملين في المشروع بمن فيهم العمالة المباشرة، والطريقة التي بها سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من الأطراف الثالثة إدارة عاملهم وفقاً للفقرات 31 إلى 33 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). يعتمد جدول محتويات إجراءات إدارة العمالة الحالية إلى نموذج خطة إدارة العمالة (الطبعة 1 المؤرخة في 6 سبتمبر 2018م) المقترحة من خلال موقع الإطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي على شبكة الانترنت. ومع ذلك أُدخلت تعديلات على النموذج المقترح من أجل يتابع بشكل أوثق الترتيب الذي من خلاله تتم معالجة القضايا الواردة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). وستشكل إجراءات إدارة العمالة الحالية جزءاً من المواصفة العامة لعقد وثائق العطاء. وسيدرج إعداد وتنفيذ خطة إدارة العمالة الخاصة بكل موقع من قبل المقاول في فاتورة الكميات كمكون من مكونات البنود العامة لوثيقة العطاء.

2. سيعمل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على استكمال إجراءات إدارة العمالة هذه حسب ما يلزم في ضوء الخبرات المكتسبة خلال تنفيذ المشروع. وسيقدم أي تحديث لها إلى البنك الدولي للمراجعة المسبقة قبل أن تصبح سارية المفعول. وقد أعد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بالتوازي مع ذلك إطار عمل للإدارة البيئية والاجتماعية لتلبية المتطلبات الواردة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (1) وخطة لإدارة الشؤون الأمنية وخطة عمل بشأن منع والاستجابة لمواجهة العنف القائم على النوع الاجتماعي/الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي من أجل تلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (4)، وخطة عمل لإعادة التوطين لتلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (5)، وخطة لإشراك أصحاب المصلحة من تلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (10).

1.1 الدروس المستفادة من المشروع الطارئ للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن-المرحلة الأولى

3. المشروع الحالي امتداد للمشروع الطارئ الأول للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (YIUSEP I: P164190) الذي ينفذه مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ويضم مكونات مماثلة.

- نفذ المشروع الطارئ الأول للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (YIUSEP 1: P164190) مع الوحدة التنفيذية لصندوق صيانة الطريق بصفته شريك محلي (45) مشروع فرعي في مجال إعادة تأهيل الطرق الحضرية في ثماني مدن حضرية.
- أجرى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركائه التنفيذيين عمليات تفتيش بيئية واجتماعية، وتفتيش الصحة والسلامة المهنية، تجريها عادةً على أساس أسبوعي خلال تنفيذ المشروع الفرعي. وجرى معالجة وتصحيح حالات عدم الامتثال على الفور قبل فريق المقاول / الموظفين المعنيين بالسلامة التابعين للمقاول.
- حيث شملت حالات عدم الامتثال من جانب المقاول في الآتي: (1) عدم ارتداء العاملين لمعدات الوقاية الشخصية المناسبة. (2) عدم معرفة العاملين الكاملة بألية معالجة تظلماتهم. (3) عدم جمع النفايات

والمخلفات وعدم نقلها الفوري إلى المكب المخصص. (4) حالة واحدة لعمل الأطفال لدى مقاول مشروع الأشغال العامة وجرى معالجة تلك الحالة على الفور.

○ أصيب رجل إشارة (flagman) بجروح طفيفة من جراء القفز فوق ممر مشاة لتجنب الاصطدام بسيارة قادمة أثناء صيانة عمود إنارة يعمل بالطاقة الشمسية في مدينة صنعاء في شهر فبراير 2019م وتمت معالجة الحالة في الموقع. أجرى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مراجعة فورية للحادثة وحدد الدروس المستفادة؛ ووجه تحذير للمقاول وتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية مع تحديد متطلبات المسافة الآمنة للأقمام والحواجز الخاصة بالسلامة وأضواء السلامة.

○ توفي عامل وأحد أقاربه في مجاري في موقع إعادة تأهيل الصرف الصحي ينفذها مشروع الأشغال العامة في شهر مارس 2019م. وفي هذا أجرى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تحليل جذري للسبب (RCA)، وقام بإعداد وتنفيذ خطة عمل تصحيحية للإجراءات الوقائية (SCAP)، بما في ذلك متطلبات للمقاول أكثر تفصيلاً للعمل في المجاري. وأنهى مشروع الأشغال العامة العقد. وتم دفع التعويض من قبل المقاول لا من جانب المشروع.

● تم تنفيذ خطط العمل التصحيحية هذه الخاصة بالإجراءات الوقائية SCAPS بطريقة نالت رضا البنك الدولي، واستطاع كل من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء المحليين التعلم والاستفادة من هذه الحوادث وتمكنوا من تعزيز ممارساتهم الخاصة بالإجراءات الوقائية.

● ومن بين الشكاوى المستلمة من خلال آلية معالجة التظلمات تم طلب ما يأتي: (1) إصلاح أو توفير صيانة منتظمة للمولدات أو أنظمة الطاقة الشمسية المركبة في الموقع. (2) الإزالة الفورية للنفايات والمخلفات من مواقع العمل. (3) صيانة الطرق النظيفة ومواقع الرصف لضمان التصريف السليم لمياه الأمطار. (4) تجنب إحداث ضوضاء أو توليد الغبار. (5) تجنب المساس بخدمات أخرى مثل الكهرباء أو الاتصالات السلكية واللاسلكية أو شبكة الصرف الصحي. وعند تنفيذ أعمال الحفر وتأمين؛ (6) إبقاء طرق الوصول دون عوائق. (7) تقصير مدة الأعمال التي تؤثر على الشوارع.

● يتصل العديد من الشكاوى بمسائل خاصة بالمشتريات أو العمالة، ومنها على سبيل المثال تأخير الدفع للمقاولين، وخلافات حول دفع المبالغ المتبقية المستحقة بين المقاولين والمقاولين من الباطن، وموردي مواد البناء، ومهندسي المقاول وعماله، وخلافات حول شروط الدفع.

● جرى حل معظم الشكاوى فوراً مع المقاولين ونالت هذه الحلول رضا مقدمو الشكاوى، باستثناء المنازعات المالية بين المقاولين والأطراف الأخرى التي لم يكن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع طرفاً فيها. قدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع النصح للمقاولين بحل هذه الشكاوى ودياً. وإذا لم يكن مقدمو الشكاوى راضياً بالحل، كان لهم خيار اللجوء إلى اتخاذ إجراء قانوني من الدرجة الثانية.

● وبالرغم من ذلك، واجه مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بعض التحديات والقيود التي يمكن تلخيصها في الآتي:

- ضعف في معرفة العمال المحليين بثقافة الصحة والسلامة والأمن والبيئة.
- افتقار البلاد إلى القدرات الفنية في مجال الوقاية والسيطرة على تفشي فيروس كورونا (كوفيد-19).

○ نقص الوقود والقار (البتيومين) في بعض الأوقات الحرجة أثناء التنفيذ

○ تحديات من حيث الحفاظ على المساواة على أساس النوع الاجتماعي عند التوظيف بسبب قلة عدد النساء المتقدمات.

2. وصف المشروع

4. يتماشى المشروع المقترح مع الأهداف الاستراتيجية لمجموعة البنك الدولي بشأن القضاء على الفقر المدقع وتعزيز الرخاء المشترك بطريقة مستدامة. ومن شأن توفير الطرق في جميع الأحوال الجوية للحصول على الخدمات الأساسية وفرص العمل أن يحسن الدخل، وبالتالي الأحوال المعيشية المجتمعات الريفية الأكثر فقرا بصورة مستدامة. ويستجيب المشروع أيضا لاستراتيجية مجموعة البنك الدولي الخاصة بالنمو الأخضر والشامل والمستدام للبنية الأساسية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فضلا عن نهج التنمية الخضراء والمرنة والشاملة من خلال زيادة كفاءة استخدام الموارد المحلية والحد من وقت السفر، مما يؤدي إلى خفض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، وبناء بنية أساسية أكثر مرونة وقدرة مؤسسية على الاستجابة للكوارث، فضلا عن ضمان الشمولية من خلال استهداف الفئات الأكثر ضعفا في الاستفادة من المشروع. وينسجم المشروع المقترح مع ورقة نهج الاستجابة للأزمات التي أعدتها مجموعة البنك الدولي بشأن فيروس كورونا (كوفيد-19) ("ورقة النهج)، الركيزة 3-ضمان النمو المستدام في الأعمال التجارية وإيجاد فرص العمل، التي تشكل الركيزة الرئيسية للمكون 2 والمكون 1 إلى حد ما؛ من خلال إنشاء ورعاية المشاريع المتناهية الصغر للقيام بصيانة الطرق باتباع نهج ذي كثافة في العمل لتحقيق أقصى قدر ممكن من فرص العمل المتاحة في المشروع للفقراء الأشد ضعفا في الأرياف.

5. **بيان الهدف الإنمائي للمشروع.** تتمثل الأهداف الإنمائية للمشروع المقترح في خفض تكلفة نقل السلع الأساسية عن طريق زيادة فرص الوصول إلى الغذاء ومراكز المساعدة الإنسانية إلى الطرق والمحافظة عليها بطريقة مأمونة وموثوقة، وتوفير فرص العمل ومباشرة الأعمال الحرة للفقراء في الأرياف في منطقة المشروع.

6. يتألف المشروع من أربعة مكونات، وهي:

المكون 1. تحسين وصيانة الطرق المؤدية إلى المناطق الريفية والقروية

7. **المكون 1.أ: إعادة تأهيل شريان الحياة طرق الوصول إلى المناطق الريفية (29.0 مليون دولار أمريكي).** يسعى هذا المكون إلى تحسين مرونة الطرق الريفية المستهدفة في مواجهة تغير المناخ، وهي شبكة الطرق التي تحافظ على وصول سكان الريف إلى الأسواق والخدمات الاجتماعية والترابط الاجتماعي. وينصب التركيز على تحقيق تدفق آمن وموثوق به للسلع والركاب. وستشمل أنشطة التطوير وإعادة التأهيل المقترحة تحسين أسطح الأرصفة إلى مستوى الإسفلت، بناء هياكل تصريف جديدة، أو إعادة تأهيل هياكل التصريف القائمة، مثل المجاري السفلية الحجرية والخرسانية المسلحة، وأعمال الحماية، ودكة الحجارة، ورصف الخنادق والأكتاف بالحجارة باستخدام مواد البناء المتاحة محليا لزيادة فرص العمل إلى أقصى حد، وتحسين الاستدامة، والحد من تكاليف صيانة دورة الحياة، وتعزيز قدرتها على التكيف مع تغير المناخ والظواهر الجوية البالغة الشدة. وسيمول هذا المكون ما يأتي: (1) تحسين الطرق في المناطق الريفية (150 كيلومترا). (2) إنشاء أكشاك سوقية للبائعين المحتملين على جانب الطريق. (3) إجراء الدراسات والتصاميم وإنتاج وثائق العطاءات والإشراف المستقل على الأشغال المدنية. وستعتمد الأنشطة المضطلع بها في إطار هذا المكون نهج التصميم والإنشاء المراعية للمناخ والأقل كثافة للكربون، بما في ذلك الهندسة الأحيائية من أجل تثبيت المنحدرات؛ استخدام الأحجار الطبيعية المتاحة محليا للمناخ والرمل والمكونات الطبيعية للمنحدرات الجانبية وبقايا الصخور، فضلا عن زرع الأشجار على طول الطرق كبالوعة الكربون.

8. **المكون 1.ب: صيانة الطرق كثيفة العمالة (8 مليون دولار أمريكي).** سيدعم هذا المكون ما يأتي:

(1) إنشاء/تعزيز المشاريع المتناهية الصغر. (2) تدريب المشاريع المتناهية الصغر. (3) صيانة الطرق الريفية وطرق الوصول إلى القرى التي تستخدم استخداما مكثفا للعمل من خلال المشاريع المتناهية الصغر (نحو 60 كيلومترا طرق وصول قروية و 150 كيلومترا طرق ريفية). (4) الخدمات الاستشارية المتعلقة بالدراسات، وإعداد النماذج أو الحداد التدريبيية والتصاميم، وإنتاج وثائق المناقصة أو العطاءات، والإشراف المستقل المتصل بالأشغال المدنية.

المكون 2: تعزيز القدرة الإدارية لمؤسسات النقل في قطاع العام (3.50 مليون دولار أمريكي)

9. بناء على التقييم الأخير للمؤسسات الوطنية اليمنية لدعم الانتقال إلى تنفيذ المشروع الوطني، سيتولى هذا المكون دعم تمويل ما يأتي: (1) تعزيز قدرات إدارة المشروع لصندوق صيانة الطريق وبرنامج تنمية الطرق الريفية، بهدف الاضطلاع تدريجيا بمسؤوليات التنفيذ. (2) دعم برنامج تنمية الطرق الريفية لإنعاش نظامه الخاص بالمعلومات الإدارية. (3) دعم صندوق صيانة الطريق لإعادة تنشيط نظامه وأدواته الخاصة بإدارة أصول الطرق، وتعزيز قدرة برنامج تنمية الطرق الريفية وصندوق صيانة الطرق على التنبؤ بالظواهر المناخية الشديدة والاستجابة لها وتصميم الهياكل الأساسية للطرق المقاومة للظواهر المناخية الشديدة كالفيضانات، وتقييم قابلية تأثر أصول الهياكل الأساسية، وإعداد وتنفيذ خطط استثمارية مرنة. وسينفذ ذلك من خلال الخبرة الاستشارية في مجال المساعدة التقنية، بما في ذلك التدريب المستهدف، وكذلك اقتناء المعدات والمعارف. ولضمان الاستدامة طويلة الأجل لاستثمارات المشروع، سيتم إدماج تدابير التكيف مع آثار تغير المناخ، مثل زيادة تواتر الحر الشديد والجفاف وأحداث هطول الأمطار الغزيرة/الفيضانات الشديدة، التي من المرجح أن تحدث في اليمن، وذلك في تصميم وإدارة وصيانة الهياكل الأساسية.

المكون 3: دعم تنفيذ المشروع ورصده، والدراسات والأنشطة التحضيرية (9.50 مليون دولار أمريكي)

10. سيدعم هذا المكون إدارة المشروع ورصده وتقييمه من أجل ضمان تنفيذ المشروع بنجاح وكفاءة، والدراسات والأعمال التحليلية المختلفة التي ستساعد على تنوير وتدعيم الاستثمارات المستقبلية في القطاع. ويمول المكون ما يأتي: (1) تكاليف الدعم الإداري العام (غير المباشرة) لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والتكاليف المباشرة لإدارة المشروع والإشراف عليه. (2) تكلفة استخدام مستشار مراجعة فني. (3) أنشطة رصد المشروع وتقييمه التي يضطلع بها وكيل رصد مستقل باستخدام طرف ثالث. (4) دراسات قطاعية وأنشطة تحضيرية أخرى لعمليات المتابعة المحتملة من أجل زيادة حجم نطاق المشروع المقترح، ونهج الرصد والتقييم، والاستثمارات القطاعية الأخرى.

المكون 4. الاستجابة الطارئة لحالات الطوارئ المحتملة

11. الهدف من هذا المكون هو تحسين قدرة البلد على الاستجابة في الأحداث الطارئة، اتباع الإجراءات التي تحكمها الفقرة 12 من سياسة البنك الدولي بشأن تمويل سياسة الاستثمارات (الاستجابة السريعة للأزمات والطوارئ). وهناك احتمال أن تحدث أثناء تنفيذ المشروع كارثة طبيعية أو وباء أو حالة طوارئ أخرى، مما قد يؤدي إلى آثار اقتصادية و/أو اجتماعية سلبية كبيرة. وتحسبا لهذا الحدث، يتيح مكون الاستجابة الطارئة لحالات الطوارئ المحتملة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الحصول على الدعم عن طريق إعادة تخصيص الأموال من مكونات المشروع الأخرى أو العمل كفئة لمعالجة التمويل الإضافي من مصادر تمويل أخرى لحالات الطوارئ المؤهلة للتخفيف من الآثار الضارة المحتملة الناجمة عن حالة الطوارئ والاستجابة لها والتعافي منها. وستخضع المدفوعات في إطار هذا المكون الفرعي لإعلان حالة الطوارئ من جانب

الجمهورية اليمنية أو المجتمع الدولي أو الأمم المتحدة.

2.1 ترتيبات التنفيذ

12. كما هو مبين في وثيقة تقييم المشروع: "يعتبر المشروع الحالي عملية طارئة يجري إنجازها وفق الفقرة (12) من منشور سياسة العمليات رقم OP 2.30 (التعاون الإنمائي والنزاع) ومنشور سياسة العمليات رقم OP 10.00 القسم III الفقرة 12 (المشاريع في أوضاع الاحتياجات العاجلة للمساعدة والقيود على القدرات)". وبسبب الطبيعة الطارئة للعملية، يستخدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع كجهة متلقية للأموال من البنك وكوكالة منفذة للمشروع مبدئياً؛ مع التفويض التدريجي لمسؤوليات التنفيذ لبرنامج تنمية الطرق الريفية مع تطور قدرة هذه المؤسسة. يتماشى دور مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بصفته المتلقي لأموال البنك ووكالة التنفيذ البديلة على أساس استثنائي مع الاتفاقية الإطارية للإدارة المالية بين البنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة. سيتبع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إجراءات الشراء الخاصة به كترتيبات مشتريات بديلة يسمح بها القسم (3) الفقرة (و) من سياسة البنك الدولي الإطارية الجديدة الخاصة بالمشتريات.

3. نظرة عامة على استخدام اليد العاملة في المشروع¹

3.1 نوع العاملين (الفقرة 3 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم 2)

13. تطبق إجراءات إدارة العمالة على جميع العاملين في المشروع سواء اكان تعيينهم بدوام كامل أو بدوام جزئي أو مؤقتين أو عمال مياومين:

العاملون المباثرون

14. يشمل العمال المباثرون جميع الأشخاص المستخدمين مباشرة من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو من قبل أحد الشركاء المنفذين للعمل بصفة خاصة فيما يتعلق بالمشروع. وهذه العمالة تشمل الموظفين الحاليين والجدد الذين سيكلفون بالعمل في المشروع، مثل مدير المشروع والمشرفين وموظف الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية وموظف الصحة والسلامة، وكذلك موظفي الشركاء المنفذين. ويشمل أيضا الموظفين الإضافيين اللازمين أثناء تنفيذ المشروع، مثل الاستشاريين الذين يقدمون الدعم التقني.

العاملون المتعاقدون

15. سوف يتم توظيف العمال المتعاقد معهم على النحو الذي ما يراه مناسباً المقاولين والمقاولين من الباطن والوسطاء الآخرين فيما يتعلق بأنشطة البناء والتوريد والتكريب والتشغيل. ويمكن للمقاولين أيضا أن يستأجروا عمالا غير مهرة عابدين من المجتمعات المحلية التي ستجري فيها أنشطة البناء وينبغي تزويدهم بالتدريب المناسب وبمعدات الوقاية الشخصية.

العاملون من المجتمع المحلي

16. لن يوظف المشروع عمال بصفة مباشرة من المجتمع المحلي.

عمال الموردين الرئيسيين

17. سيتم توظيف عمال الموردين الرئيسيين من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للقيام بتوريد القطع والمعدات على أساس مستمر، وكذلك توريد مواد البناء.

3.2 تدفق العمالة

18. على الرغم من أنه سيتم خلق فرص عمل لعدد كبير، إلا إنه من غير المتوقع أن تشهد المدن المستهدفة تدفقا كبيرا للعمالة لأن معظم العمال المطلوبين من قبل المقاولين سيتم الاستعانة بهم محليا.

¹ سيتم تحديث هذا القسم من إجراءات إدارة العمالة عند معرفة العدد الصحيح للعمال

والمشاريع الفرعية التي تنطوي على أشغال مدنية، هي: (1) مشاريع صغيرة الحجم والنطاق؛ (ب) تتطلب أساساً عمالاً شبه مهرة؛ (ج) مدة تنفيذها قصيرة. فعلى سبيل المثال، تنفيذ المشاريع الفرعية في مجال إعادة تأهيل الطرق تتطلب 12-25 عاملاً فقط من العمالة شبه الماهرة للعمل لمدة لا تزيد عن 4 أشهر. وهذه العمالة متاحة بشكل كبير في جميع المناطق المستهدفة بالمكون 2 من المشروع. وبالإضافة إلى ذلك، سيشتجع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المقاولين على إعطاء الأولوية في التوظيف للعمالة غير الماهرة من المناطق المستهدفة، وتزويدهم بالتدريب اللازم وبمعدات الحماية الشخصية اللازمة، بما من شأنه زيادة تقليص خطر تدفق العمالة.

19. ومع ذلك فهناك مشاريع فرعية تتطلب عمالة ماهرة للعمل لفترات قصيرة، على سبيل المثال استخدام أفراد أو فرق صغيرة للقيام بإعادة تأهيل أو استبدال مولدات الديزل الثقيلة. وتأتي مثل هذه العمالة بشكل مرجح من محافظة تعز، حيث يوجد فيها أكبر تجمع للعمالة شبه الماهرة والعمالة الماهرة على مستوى اليمن، وبسبب قدرة العمال من تعز على العمل في جنوب وشمال البلاد وقلما يتعرضون لعراقيل اجتماعية وسياسية.

20. ولذلك، من المتوقع أن يكون تدفق العمالة في إطار المكون 1 من المشروع منخفضاً ومقتصراً على العمالة اليمنية المهرة. ومن المستبعد جداً استقدام عاملة ماهرة من الخارج أو من اللاجئين بسبب القيود الأمنية الكبيرة، وإجراءات العمل المحلية التقييدية. ونتيجة لذلك، لن ينشئ المكون 1 من المشروع أماكن مخصصة لإقامة العمال، ولن يتم إعداد خطة لإدارة تدفق العمالة.

3.3 عدد العاملين في المشروع

العاملين المباشرين

21. في تنفيذ المكونين 1 و 2 من المشروع، سيقوم مكتب الأمم المتحدة بتوظيف نحو 25 شخصاً. كما سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع باستخدام خبراء فنيين وتجاريين بشكل مباشر على أساس الحاجة. يعمل في برنامج تنمية الطرق الريفية موظفون ينفذون مجموعة من الأنشطة الممولة من مصادر مختلفة، بما في ذلك البنك الدولي. ويمكن أن يشارك معظم موظفيهم في وقت ما في أنشطة المشروع، متى وإذا لزم الأمر. وبالمثل، فإن لدى برنامج تنمية الطرق الريفية 25 موظفاً، يمكن أن يشارك العديد منهم في مرحلة ما من أنشطة المشروع.

العاملون المتعاقدون

22. لن يعرف العدد الدقيق للعاملين المتعاقد معهم في المشروع إلا أثناء التنفيذ. ومع ذلك، ينبغي أن يشمل التنفيذ حوالي 30 عقداً من شأنها أن تؤدي إلى توظيف نحو 7,500 عاملاً.

23. سيتم اعتبار المؤسسات الصغيرة المحلية المدعومة في إطار المكون 1 بـ "مقاولين" بموجب المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) ويتم تصنيف القوى العاملة المحلية التي يتم إشراكها من قبلهم (لصيانة الطرق) على أنهم عمال متعاقدون تنطبق عليهم متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 بشكل كامل.

24. علاوة على ذلك، قد يتعاقد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مع أفراد أو شركات لإجراء دراسات استقصائية وتدرّيبات وتقييمات أخرى في إطار المشروع.

الجدول 1. ملخص العاملين في المشروع

نوع العمالة	وصف الأنشطة	الرقم الإرشادي	الخصائص	التوقيت
العاملون المباثرون				
1.1	<ul style="list-style-type: none"> • كادر وحدة إدارة المشروع (مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء التنفيذيين) 	35	<ul style="list-style-type: none"> • موظفين لمدة ثابتة • بدوام كامل أو جزئي • وطنية/دولية • عمالة ماهرة، ومهنيين في مختلف التخصصات 	في البداية / خلال دورة المشروع.
العاملون المتعاقدون				
2.1	<ul style="list-style-type: none"> • الاستشاريين، وبناء القدرات 	50	<ul style="list-style-type: none"> • المهنيين • عقد ثابت/محدد المدة أو عرضي (موقت) • يمنيون • لا عمالة للأطفال 	خلال دورة حياة المشروع بأكملها
2.2	<ul style="list-style-type: none"> • مراقبة الطرف الثالث (TPM) • مستشار التدقيق الفني • مستشار إدارة المشروع • استشاريو تصميم البناء • مستشارو الإشراف 	250	<ul style="list-style-type: none"> • المهنيين • عقد ثابت/محدد المدة أو عرضي (موقت) • يمنيون • لا عمالة للأطفال 	ستستمر وكالة الطرف الثالث للمراقبة TPM الذي تقوم بتنفيذ مراقبة المراحل السابقة حتى نهاية المشروع
2.3	<ul style="list-style-type: none"> • موظفي خدمة آلية الشكاوى 	5	<ul style="list-style-type: none"> • يمنيون • مهرة • لا عمالة للأطفال 	
2.4	<ul style="list-style-type: none"> • إنشاء / تعزيز المشروعات الصغيرة 	15	<ul style="list-style-type: none"> • عمالة ماهرة، وشبه ماهرة وغير ماهرة • ثابتة المدة أو عرضية (موقته) • عمالة يمنية • لا تشمل عمالة الأطفال 	خلال فترة تنفيذ المشروع

التوقيت	الخصائص	الرقم الإرشادي	وصف الأنشطة	نوع العمالة	
خلال فترة تنفيذ المشروع	<ul style="list-style-type: none"> • يمنيون • العمل بشكل مؤقت وغير رسمي • عمالة غير ماهرة 	15	تحقيق التدفق المرن للبضائع وتنقل الأفراد	<ul style="list-style-type: none"> • أكشاك السوق للبايعين المحتملين على جانب الطريق 	2.5
خلال فترة تنفيذ المشروع	<ul style="list-style-type: none"> • العمالة اليمينية غير الماهرة • العمل بشكل مؤقت وغير رسمي 	2,500	تخلق مهارات العمل وريادة الأعمال التي يحتاج إليها فقراء الريف بشدة	<ul style="list-style-type: none"> • صيانة طرق كثيفة العمالة 	2.6
خلال فترة تنفيذ المشروع	<ul style="list-style-type: none"> • القوى العاملة الماهرة وغير الماهرة 	5,000	خلق فرص عمل جديدة لسكان الريف ومجموعات القوى العاملة الأخرى.	<ul style="list-style-type: none"> • عمال المشروع المتعاقدون 	2.7
عمال الموردین الأساسيين					
متقطع خلال فترة حياة المشروع	<ul style="list-style-type: none"> • عمالة ماهرة، وشبه ماهرة وغير ماهرة • ثابتة المدة أو عرضية (مؤقتة) • عمالة يمنية 	10	<ul style="list-style-type: none"> • توريد مواد البناء 	<ul style="list-style-type: none"> • مندوبو المبيعات والمنداولون لدى التجار الذين يبيعون مواد البناء 	3.1
متقطع خلال فترة حياة المشروع	<ul style="list-style-type: none"> • عمالة ماهرة، وشبه ماهرة وغير ماهرة • ثابتة المدة أو عرضية (مؤقتة) • عمالة يمنية 	10	<ul style="list-style-type: none"> • توريد مكب صخري للطرق 	<ul style="list-style-type: none"> • مندوبو المبيعات والمنداولون في المحاجر أو التجار الذين يبيعون مكبات الصخور 	3.2

4. تقييم المخاطر الرئيسية المحتملة على العمالة

25. قد تكون المخاطر التالية المتعلقة بالعمالة متصلة ببعض أنشطة المشروع:

- **التمييز في التوظيف:** يمكن أن يحدث بطرق مختلفة، منها:
 - قد يفرض أصحاب العمل متطلبات ليست ضرورية لوظيفة ما ولكن قد ينتج عنها استبعاد مجموعة معينة
 - قد تحصل العاملات على أجور أقل
 - قد تكون معايير الاختيار للتدريب والتطوير تمييزية.
 - قد يستهدف إنهاء العمل بشكل غير متناسب كبار السن أو العاملات
 - قد يتعرض عمال المشروع لمعاملة غير لائقة أو مضايقتهم على أساس نوعهم أو سنهم أو إعاقاتهم أو عرقهم أو دينهم.
- **عمالة الأطفال:** عمالة الأطفال. إن عواقب عمالة الأطفال (تحت سن 18) مروعة. ووفقاً لمنظمة اليونيسف²، يمكن أن يؤدي ذلك إلى "أذى جسدي ونفسي شديد، وحتى الموت. يمكن أن يؤدي إلى العبودية والاستغلال الجنسي أو الاقتصادي. وفي كل حالة تقريباً، يمنع الأطفال من الدراسة والرعاية الصحية، ويقيد حقوقهم الأساسية ويهدد مستقبلهم".
- **التحرش الجنسي:** يُعرّف التحرش الجنسي بأنه أي محاولة جنسية غير مرغوب بها، والسعي لإقامة علاقات جنسية، وأي سلوك آخر لفظي أو جسدي ذي طابع جنسي. يختلف التحرش الجنسي عن العنف القائم على النوع الاجتماعي من حيث أنه يحدث بين الموظفين / الأفراد العاملين في المشروع، وليس بين الموظفين والمستفيدين من المشروع أو المجتمعات. يعتبر التمييز بين العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي أمراً مهماً بحيث انه لا بد أن تكون سياسات الوكالة وتدريب الموظفين مشتملة على تعليمات محددة حول إجراءات الإبلاغ عن كل منهما. فالنساء والرجال عرضة للتحرش الجنسي.
- **الاستغلال والاعتداء الجنسي في مكان العمل:** يُعرّف الاستغلال الجنسي بأنه اعتداء فعلي أو محاولة استغلال لحالة ضعف أو فارق في النفوذ أو الثقة لأغراض جنسية، ويشمل ولا يقتصر على، تحقيق فائدة مادية أو اجتماعية أو سياسية جراء الاستغلال الجنسي لشخص آخر. يُعرّف الاعتداء الجنسي أيضاً على أنه "التعدي البدني الفعلي ذو الطابع الجنسي أو التهديد بارتكابه، سواءً بالقوة أو في ظروف غير متكافئة أو إجبارية". وقد تواجه الناس والفتيات والصبيان والرجال الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وفي سياق المشاريع المدعومة من البنك الدولي، قد يتعرض المستفيدون من المشروع أو أعضاء المجتمعات المتأثرة بالمشروع للعنف القائم على النوع الاجتماعي.
- **الصحة والسلامة المهنية:** تتمثل مخاطر العمل الرئيسية المرتبطة بالمشروع في مخاطر وقوع الحوادث التي يتعرض لها العمال، بسبب بيئة العمل التي يحتمل أن تكون خطيرة. تشمل المخاطر الأكثر خطورة مخاطر الحفر وانهيار الحفريات مثل حفر الخنادق العميقة، وأعمال البناء، ومخاطر الحفر، والقطع، والكسر، والمحاجر، ونقل الأحجار، والظروف الجوية القاسية (الأمطار الغزيرة، والفيضانات والانهيارات الأرضية)، والاختناق في الأماكن الضيقة مثل المجاري والقنوات. تشمل مخاطر الصحة والسلامة المهنية الأخرى ما يأتي:
 - التعرض للضوضاء والغبار، والأجسام المتساقطة، والتعرض للمخاطر الكهربائية من استخدام

²<https://www.unicef.org/protection/child-labour>

الأدوات

- العمل في أماكن مرتفعة
 - المناولة اليدوية للمخاطر المتعلقة بملاءمة بيئة العمل للعامل
 - تعرض العاملين لمياه الصرف الصحي (المياه العادمة)
 - التعرض للمواد الكيميائية كالطلاء والمذيبات ومواد التشحيم، والوقود
 - حوادث السير (المرور)
 - رفع الأجسام الثقيلة
 - مخاطر بيئية (أفاعي، دبابير، نحل... وغيرها)
 - المخاطر المتصلة باللحام (أبخرة/أدخنة، حروق، إشعاع).
- انتقال فيروس كورونا (كوفيد-19) في مواقع العمل. اختلاط العاملين وتقاربهم في مواقع البناء وكذلك الجهد البدني والتنفس العنيف، كلها عوامل يمكن أن تزيد من انتقال فيروس كورونا (كوفيد-19) إذا لم تتخذ تدابير وقائية.
 - المخاطر الأمنية. أدت النزاعات المختلفة أو عدم الاستقرار على المستويين المحلي والوطني إلى خلق حالة أمنية صعبة. ونتيجة لذلك، لا ينفذ المكتب إلا الأنشطة في الأجزاء ذات المخاطر المنخفضة إلى المتوسطة من البلد.

5. نظرة عامة على متطلبات العمالة

5.1 مقارنة بين المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) ومتطلبات قانون العمل اليمني

26. النهج المعتمد من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية للوفاء بالمتطلبات الواردة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)، هو بالاعتماد على قانون العمل اليمني عند الاقتضاء، مع استكمال المتطلبات المنصوص عليها في القانون مع إجراءات إضافية كافية ومتناسبة إذا ما كانت ثمة هناك ثغرة فيها.
27. يقدم الجدول التالي مقارنة تفصيلية ومتسلسلة لمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي (2)، مع المتطلبات المنصوص عليها في قانون العمل اليمني (القانون رقم 5 لسنة 1995م). ويدعم التحليل المقدم في الأقسام التالية. توجد نسخة من قانون العمل اليمني في الملحق رقم (1).

الجدول 2. مقارنة بين متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) والمتطلبات بموجب قانون العمل اليمني رقم (05) لسنة 1995م

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر)
شروط التوظيف وإدارة علاقة العاملين (القسم أ) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)		
أحكام وشروط التوظيف		
<p>سوف يفى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفى بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p> <p>بالإضافة إلى متطلبات المادة 30 من قانون العمل، يضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون الوفاء بالمتطلبات المنصوص عليها في الفقرة (30) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) في حال طرأ أي تغيير جوهري على أحكام أو شروط التوظيف.</p>	<p>المادة (33) يحرر عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ وتكون النسخة الأصلية للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة لمكتب الوزارة المختص، وتكون النسخ موقعة من طرفي العقد، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات. يحدد عقد العمل بشكل أساسي مقدار أجر العمل ونوعه ومكان تنفيذه وتاريخ بدئه ومدته.</p> <p>المادة (55)</p>	<p>الفقرة (10) يُزود العاملون في المشاريع بمعلومات ووثائق واضحة ومفهومة فيما يتعلق بأحكام وشروط عملهم. تحدد المعلومات والوثائق حقوقهم بموجب قانون العمل والعمالة الوطني (الذي يشمل أي اتفاقيات جماعية واجبة التطبيق)، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويض والاستحقاقات، فضلاً عن الحقوق الناشئة عن متطلبات هذا القانون. تقدم هذه المعلومات والوثائق في بداية علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهرية في شروط العمل أو شروط العمل.</p> <p>الفقرة (11)</p>

³ جميع الاقتباسات مستمدة من ترجمة NATLEX لمنظمة العمل الدولية لقانون العمل لعام 1995م

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر)
قانون العمل اليمني يلبي متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	<ul style="list-style-type: none"> ● لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجر العامل عن الحد الأدنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة. ● لا يجوز أن يقل متوسط الأجر اليومي للعامل على أساس الإنتاج أو القطعة عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة أو الصناعة، وبحسب الأجر اليومي للعامل الذي لا يتقاضى أجره بالشهر أو الأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة أو خلال مدة عمله إذا كانت أقل من سنة. 	يتقاضى العاملون في المشاريع أجور منتظمة على النحو الذي يقتضيه القانون الوطني وإجراءات إدارة العمالة.
	<p>المادة (56)</p> <p>تحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقاً للمعدلات التالية: -</p> <ul style="list-style-type: none"> ● الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية. ● الساعة بساعتين من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية أثناء الليل ويوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية مضافاً إلى ما يستحقه من أجر عن تلك العطل. <p>المادة (57)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● يستحق العامل بدلاً قدره 15 في المائة من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليلياً. ● يستحق العامل بدلاً قدره (10 في المائة) من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يون العمل بالنوبات. ● يكون العامل مستحقاً لبدل العمل الليلي أو لبدل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات. يستحق 	

تدابير سد الثغرات	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ³	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر)
	<p>العامل أجره الأساسي خلال التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمد عليها صاحب العمل.</p> <p>المادة (58)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● يستحق العامل أجره الأساسي خلال التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمد عليها صاحب العمل. <p>المادة (59)</p> <p>مع مراعاة أحكام المادتين (99، 100) من هذا القانون يستحق العامل أجره الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل شريطة أن لا يقل ما يدفع له في فترة التوقيف عن (50 في المائة) من أجره الأساسي ويكون صرف الجزء المتبقي من الأجر الكامل حال التأكد من براءته، ولصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة إدانة العامل بحكم بات.</p> <p>المادة (60)</p> <p>لا يجوز نقل العامل المشتغل على أساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته.</p>	

المادة (61)

تدفع الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالنقد المتداول قانوناً وفي أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يلي: -

- تدفع مرة في الشهر للمشتغلين بأجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.
 - تدفع مرة في كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر.
 - تدفع مرة كل أسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة أو اليوم أو الأسبوع.
 - تدفع الأجر للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين.
- المادة (62)
- لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض أي قيد على حرية تصرف العامل بأجره أو أن يلزم العمال بشراء أشياء من إنتاجه أو من أماكن محددة.
- المادة (65)
- يؤدي الأجر في اليوم التالي من انتهاء العقد، وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الأجر المستحق خلال ستة أيام من تاريخ ترك العمل.
- المادة (66)
- على صاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الأجر وتوضيح فيها تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي الأجر المدفوع. ويجب أن تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب أو تحشية.
 - لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الأجر إلا بتوقيع العامل أو ببصمته في المستند على مستحقاته من الأجر وملحقاته سواء ورد ذكرها أو لم يرد في المستند الموقع عليه.
- المادة (67)
- تستحق المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته.

	<ul style="list-style-type: none"> • على أصحاب الأعمال أن يساوا في الأجور بين العمال اليمنيين والعمال غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة. <p>المادة (68)</p> <ul style="list-style-type: none"> • إذا ندب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية اليمنية أو خارجها فإنه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت البدلات تتعلق بتمثيله أو انتقاله أو إقامته، ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات. 	
	<p>المادة (69)</p> <p>على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال إقامتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل أو يصرف لهم بدلا نقديا عنها.</p> <p>المادة (70)</p> <p>يجب على صاحب العمل توفير المساكن والأغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمرات وفقاً للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير.</p>	
<p>سوف يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يلبي متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>	<p>المادة (63)</p> <p>لا يجوز الحجز على الأجور المستحقة للعامل بمقتضى هذا القانون إلا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعمال خلافاً لذلك.</p> <p>المادة (64)</p> <p>مع مراعاة المادة (99) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضاً عما يكون قد سببه من أضرار أو خسائر مادية لصاحب العمل عن (25 في المائة) من أجره الأساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجماً عن تقصير أو إهمال.</p>	<p>لن يتم إجراء الاقتطاعات من الأجور إلا وفقاً لما يسمح به القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمل، وسيتم إبلاغ العاملين في المشروع بالشروط التي سيتم بموجبها إجراء هذه الاقتطاعات.</p>
<p>سوف يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني.</p>	<p>ساعات العمل</p> <p>المادة (71)</p>	

يُمنح العاملون في المشروع فترات راحة كافية في الأسبوع، وعطلة سنوية، وإجازة مرضية، وإجازة أمومة، وإجازة أسرية، على النحو الذي تقتضيه القوانين الوطنية وإجراءات إدارة العمل.

- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل.
 - لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو ستة وثلاثون ساعة في الأسبوع.
 - يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والأعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة ويحدد القرار تلك المهن والأعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بمن فيهم ممثلي العمال وأصحاب الأعمال.
 - يجب أن تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر للراحة بما في ذلك أداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة، ويراعى في تحديد هذه الفترة أن لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات. ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل. إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل أعتبر أنه قد أدى عملاً فعلياً.
- المادة (73)
- يعتبر العمل ليلياً إذا تم بين الساعة الثامنة مساءً والخامسة صباحاً، ولا يجوز تشغيل العامل عملاً ليلياً متواصلاً لأكثر من شهر.
 - يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي.
- المادة (74)
- يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الإنتاج أو تقديم الخدمات العامة

- وفي حالة وقوع الكوارث أو اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع.
- يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد.

المادة (75)

- مع مراعاة أحكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات إضافية تعويضاً بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية: -
 - 0 مرة ونصف في أيام العمل العادية.
 - 0 مرتين ونصف في حالة العمل الليلي الإضافي.
- على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية خلال فترة أقصاها شهر.

المادة (76)

على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية لدخول العمال وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً زمنياً ببيان الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة والإجازات.

المادة (77)

يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل.

الإجازات

المادة (78)

يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقاً للقوانين المعمول بها.

المادة (79)

- يستحق العامل إجازة لا تقل عن ثلاثين يوماً بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر.
- لا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته.
- لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب إجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة.
- على صاحب العمل أن يمنح العامل إجازته المستحقة سنوياً، غير أنه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي.
- يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة السنوية مقابل تعويض نقدي.
- لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته لبعض المهن وفئات العمال.
- يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الإجازة لبعض المهن وفئات العمال.

الإجازة المرضية

المادة (80)

- يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسب والمعدلات التالية:
 - إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض.
 - إجازة مرضية بنسبة (85 في المائة) من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض.

- إجازة مرضية بنسبة (75 في المائة) من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض.
 - للعامل أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية، فإذا استنفذت جميعها منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتمثل للشفاء أو تثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة.
 - يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج.
- المادة (81)
- يشترط لمنح الإجازة المرضية ما يلي:
 - أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاج العمال أو من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك.
 - أن تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه.
 - أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى المنطقة التي يندب أو ينقل إليها العامل أو يقضي إجازته السنوية فيها.
 - يجوز لصاحب العمل في حالة منح الإجازة المرضية للعامل من قبل العيادات أو المؤسسات الطبية الخاصة أن يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة.
- المادة (82)
- يجوز لصاحب العمل اعتماد الإجازة المرضية وعدم احتسابها من الإجازة السنوية في حالة مرض العامل أثناء الإجازة.

- تواصل الإجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الإجازة المرضية وفقاً لأحكام الفقرة السابقة.
 - لصاحب العمل أن يطلب اعتماد الإجازة من جهة طبية أو من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة أيام فأكثر.
- المادة (83)

- يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عمله أو بسببه إجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبيت في حالته الصحية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية.
 - يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال وأصحاب الأعمال.
- الإجازات المدفوعة أو غير مدفوعة الأجر

(المادة 84)

لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فعلية الحق في إجازة مدفوعة الأجر لمدة عشرين يوماً لأداء فريضة الحج متضمنة عطلة عيد الأضحى وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته ولصاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الإجازة قد استخدمت للغرض ذاته.

المادة (85)

يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل إجازة عارضة مدفوعة الأجر لا تزيد على عشرة أيام في العام.

المادة (86)

يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر للأسباب والظروف التي يقدرها.

المادة (87)

<p>تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة، ويجوز لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.</p> <p>المادة (88)</p> <p>يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجور أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المدفوعة الأجر المنصوص عليها في هذا القانون. ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الإجازة أن يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل.</p>	<p>المادة (38)</p> <p>إذا أنهى العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقاً للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه أن يشعر الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بمدة مساوية للمدة المقررة لدفع الأجر أو دفع أجر تلك الفترة كاملاً من الإشعار.</p>	<p>الفقرة 12</p> <p>حيثما يقتضي القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمل، يتلقى عمال المشروع إخطاراً كتابياً بإنهاء الخدمة وتفصيل مدفوعات إنهاء الخدمة في الوقت المناسب.</p>
<p>المادة (39)</p> <p>يستحق العامل تعويضاً خاصاً عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية أو إذا تم إنهاء العقد وفقاً لأحكام الفقرة (ثانياً) من المادة (35) وذلك بالإضافة إلى ما يستحقه من أجر مقرر عن فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له. وفي جميع الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة وبما لا يتعدى أجر العامل لمدة ستة أشهر.</p>	<p>المادة (40)</p> <p>إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده أو تمديده فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبحد أقصى لا يتجاوز ثلاثة أشهر. وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبة لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته.</p>	<p>تدفع جميع الأجور التي تم الحصول عليها ومزايا الضمان الاجتماعي واشتراكات المعاشات التقاعدية وأي مستحقات أخرى عند إنهاء علاقة العمل أو قبل ذلك، إما بشكل مباشر لصالح عمال المشروع.</p> <p>في حالة سداد المدفوعات لصالح عمال المشروع، سيتم تزويد عمال المشروع بدليل على هذه المدفوعات.</p>
<p>سوف يفى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفى بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>سوف يفى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفى بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يوجد نص في القانون اليمني مماثل لهذا المتطلب.</p>

<p>قانون العمل اليمني يلبي متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>	<p>المادة (42) تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز. كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.</p>	<p>الفقرة رقم (13) لن يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بتوظيف أو معاملة عمال المشروع على أساس الخصائص الشخصية التي لا علاقة لها بمتطلبات الوظيفة المتأصلة. سيعتمد توظيف عمال المشروع على مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة، ولن يكون هناك تمييز فيما يتعلق بأي جانب من جوانب علاقة العمل، مثل التوظيف والتعيين والتعويض (بما في ذلك الأجور والمزايا) وظروف العمل وشروط التوظيف، والحصول على التدريب، وتعيين الوظيفة، والترقية، وإنهاء الخدمة أو التقاعد، أو الممارسات التأديبية.</p>
--	---	--

عدم التمييز وتكافؤ الفرص		
<p>يشترط مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من جميع العاملين التوقيع على مدونة السلوك.</p>	<p>المادة (42) لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (13) تحدد إجراءات إدارة العمل تدابير لمنع ومعالجة المضايقات و / أو الترهيب و / أو الاستغلال. في حالة تعارض القانون الوطني مع هذه الفقرة، يسعى المشروع إلى تنفيذ أنشطة المشروع بطريقة تتوافق مع متطلبات هذه الفقرة قدر المستطاع.</p>
<p>لا يلزم اتخاذ أي إجراء.</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة رقم (14) لن تُعتبر تدابير الحماية والمساعدة الخاصة لمعالجة التمييز أو الاختيار لوظيفة معينة بناءً على المتطلبات الملزمة للوظيفة أو أهداف المشروع بمثابة تمييز، شريطة أن تكون متنسقة مع القانون الوطني.</p>
	<p>المادة 43</p>	<p>الفقرة (15)</p>

<p>يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفى بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● تحدد ساعات العمل عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس أو إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس، ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد. ● يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس. <p>المادة (44)</p> <p>لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال السنة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.</p>	<p>سيوفر المقترض تدابير مناسبة للحماية والمساعدة لمعالجة نقاط ضعف عمال المشروع، بما في ذلك مجموعات محددة من العمال، مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة والعمال المهاجرين والأطفال (في سن العمل وفقاً لهذا المعيار البيئي والاجتماعي). قد تكون هذه التدابير ضرورية فقط لفترات زمنية محددة، اعتماداً على ظروف عامل المشروع وطبيعة الضعف.</p>
	<p>المادة (45) (المعدلة بموجب القانون رقم (15) لسنة 2008)⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> ● يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها سبعة أيام. ● لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. ● تعطي العامل الحامل عشرين يوماً إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين: <ul style="list-style-type: none"> ○ إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي. ○ إذا ولدت توأم. <p>لا يجوز بأي حال من الأحوال فصل المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الوضع.</p>	
	<p>المادة (46)</p>	

⁴ من قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail> ؟NATLEX

- يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحياً واجتماعياً ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً لهذه الفقرة.
- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

المادة (47):

على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.

المنظمات العمالية

الفقرة (16)

في البلدان التي يعترف فيها القانون الوطني بحقوق العمال في تشكيل منظمات العمال التي يختارونها والانضمام إليها والتفاوض الجماعي دون تدخل، سينفذ المشروع وفقاً للقانون الوطني. وفي مثل هذه الظروف، سيتم احترام دور منظمات العمال المنشأة قانونياً وممثلي العمال الشرعيين، وسيتم تزويدهم بالمعلومات اللازمة للتفاوض المجدي في الوقت المناسب.

عندما يقيد القانون الوطني منظمات العمال، لن يقيد المشروع العاملين في المشروع من وضع آليات بديلة للتعبير عن مطالبهم وحماية حقوقهم فيما يتعلق بظروف العمل وشروط العمل. ولا ينبغي للمقترض أن يسعى إلى التأثير على هذه الآليات البديلة أو السيطرة عليها.

ولن يميز المقترض أو ينتقم من العاملين في المشاريع الذين يشاركون أو يسعون إلى المشاركة في تنظيمات عمالية مماثلة والمساومة الجماعية أو الآليات البديلة.

المادة (151)

- للعمال وأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام إليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم.
- للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونها والتأثير عليها.

ليس هناك صلة بالنظر إلى المادة (151)

المادة (152)

مع مراعاة أحكام المادة (35) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم

يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفرض متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

سوف يفرض مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون

العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفى بمتطلبات
المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

لنشاطهم النقابي وفقاً لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح
المنفذة لهما.

حماية القوة العاملة (القسم ب) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

عمالة الأطفال والحد الأدنى لسن العمل

<p>لن يوظف المشروع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً.</p> <ul style="list-style-type: none"> يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من الوثائق الرسمية 	<p>المادة (51)</p> <p>على صاحب العمل الذي يستخدم أحداث أن يقوم بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> أن يضع سجلاً بالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرته العمل ومحل إقامته أو أية بيانات أخرى تقررها الوزارة. 	<p>الفقرة (17)</p> <p>لا يجوز استخدام أو توظيف طفل دون الحد الأدنى لسن العمل المحددة وفقاً لهذه الفقرة فيما يتصل بالمشروع. وستحدد إجراءات إدارة العمل الحد الأدنى لسن الاستخدام أو المشاركة فيما يتعلق بالمشروع، وهو 14 عاماً ما لم يحدد القانون الوطني سناً أعلى.</p>
--	---	--

<p>لجميع العاملين المشاركين في أنشطتهم، مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز سفر أو سجل طبي أو شهادة مدرسية.</p> <p>● إذا أكتشف أن أحد الأطفال دون 18 سنة يعمل في المشروع، يتم اتخاذ التدابير اللازمة لإنهاء خدمات الطفل أو إشراكه في المشروع على الفور بطريقة تتسم بالمسئولية، مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● أن يقوم بإجراء الفحص الطبي الأولي للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية وأن يفتح ملف صحي لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية. ● أن يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الاحداث. 	
<p>لن يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 سنة.</p>		<p>لا يجوز تشغيل أو إشراك طفل عمره يتجاوز الحد الأدنى لسن العمل ولا يقل عن 18 سنة فيما يتعلق بالمشروع إلا في ظل الظروف المحددة التالية:</p> <p>(أ) لا يندرج هذا العمل ضمن الفقرة 19 أدناه؛</p> <p>(ب) إجراء تقييم مناسب للمخاطر قبل بدء العمل؛</p> <p>(ج) يقوم المقترض برصد منتظم للصحة وظروف العمل وساعات العمل وغيرها من متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي.</p>
<p>لن يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 سنة.</p>		<p>الفقرة (19)</p> <p>لن يتم توظيف أي طفل فوق الحد الأدنى للسن وتحت سن 18 عاماً أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع بطريقة من المحتمل أن تكون خطيرة أو تتداخل مع تعليم الطفل أو تكون ضارة بصحة الطفل أو جسدياً أو عقلياً، نموه الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي.</p>
		<p>الفقرة (18)</p>

<p>لن يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 سنة.</p>		<p>لا يجوز تشغيل أو إشراك طفل عمره يتجاوز الحد الأدنى لسن العمل ولا يقل عن 18 سنة فيما يتعلق بالمشروع إلا في ظل الظروف المحددة التالية:</p> <p>(أ) لا يندرج هذا العمل ضمن الفقرة 19 أدناه؛</p> <p>(ب) إجراء تقييم مناسب للمخاطر قبل بدء العمل؛</p> <p>(ج) يقوم المقترض برصد منتظم للصحة وظروف العمل وساعات العمل وغيرها من متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي.</p>
<p>لن يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 سنة.</p>		<p>الفقرة (19)</p> <p>لن يتم توظيف أي طفل فوق الحد الأدنى للسن وتحت سن 18 عاماً أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع بطريقة من المحتمل أن تكون خطيرة أو تتداخل مع تعليم الطفل أو تكون ضارة بصحة الطفل أو جسدياً أو عقلياً، نموه الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي.</p>
<p>العمل القسري أو الجبري</p>		
<p>يحظر مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون جميع أشكال العمل الجبري أو القسري في إطار المشروع</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (20)</p> <p>لن يتم استخدام العمل الجبري أو القسري، الذي يتكون من أي عمل أو خدمة لم يتم أداؤها طواعية ويتم انتزاعها من فرد تحت التهديد بالقوة أو العقوبة، فيما يتعلق بالمشروع. يشمل هذا الحظر أي نوع من العمل الجبري أو الإجمالي، مثل العمل بالسخرة، أو العمالة القسرية، أو ترتيبات تعاقد العمل المماثلة. لن يتم توظيف أي أشخاص تم الاتجار بهم فيما يتعلق بالمشروع.</p>

آلية التظلم (القسم ج) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)		
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (21) سيتم توفير آلية التظلم لجميع العمال المباشرين والعاملين المتعاقدين (وعند الاقتضاء، منظماتهم) لإثارة مخاوف مكان العمل. سيتم إبلاغ هؤلاء العمال بآلية التظلم في وقت التوظيف والتدابير المتخذة لحمايتهم من أي انتقام بسبب استخدامها. سيتم وضع تدابير لجعل آلية التظلم في متناول جميع العاملين في المشروع.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (22) وستكون آلية التظلم متناسبة مع طبيعة ونطاق المشروع والمخاطر والآثار المحتملة له. وسوف يكون مصمما لمعالجة الشواغل على وجه السرعة، باستخدام عملية مفهومة وشفافة توفر تعليقات في الوقت المناسب إلى المعنيين بلغة يفهمونها، دون أي عقاب، وتعمل بطريقة مستقلة وموضوعية. ويمكن لآلية التظلم أن تستخدم آليات التظلم القائمة، شريطة أن تصمم وتنفذ على نحو سليم، وأن تعالج الشواغل على وجه السرعة، وأن يكون الوصول إليها ميسورا لهؤلاء العاملين في المشروع. ويمكن استكمال آليات التظلم القائمة حسب الحاجة بترتيبات خاصة بالمشروع.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (23) ولن تعيق آلية التظلم الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب القانون أو من خلال إجراءات التحكيم القائمة، أو تحل محل آليات التظلم التي توفرها الاتفاقات الجماعية.</p>

الصحة والسلامة المهنية (القسم (د) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

<p>بالإضافة إلى استيفاء متطلبات الفصل التاسع من قانون العمل، يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون المقاولين بالامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة على النحو الوارد في إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة من أجل تلبية متطلبات المشروع في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة على النحو المذكور في الملحق (2). تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>المادة (113) على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جديدة أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية.</p> <p>المادة (114) على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● حفظ موقع العمل في حالة صحية ومأمونة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية. ● تهوية اماكن العمل وانارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية. 	<p>الفقرة (24) سيتم تطبيق التدابير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على المشروع. ستشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية متطلبات هذا القسم، وستأخذ في الاعتبار إرشادات البيئة والصحة والسلامة العامة، حسب الاقتضاء، إرشادات البيئة والصحة والسلامة والممارسات الدولية الجيدة في مجال الصناعة وغيرها من. سيتم تحديد تدابير الصحة والسلامة المهنية المطبقة على المشروع في الاتفاقية القانونية وخطة الالتزام البيئي والاجتماعي.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الاضاعة الشديدة او الضوضاء او الاشعاعات الضارة او الخطرة أو الاهتزازات او زيادة او نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار. ● تشييد دورات للمياه في اماكن يسهل الوصول اليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء. ● توريد المياه الكافية الصالحة للشرب وللاستخدام العمال وتسهيل استعمالها. ● اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت. ● مسك سجل لحوادث العمل وامراض المهنة وابلاغ الجهات المختصة بها ووضع الاحصائيات عن اصابات العمل والامراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها. 	

	<ul style="list-style-type: none"> ● اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الاضرار الناشئة عن أي غاز او غبار او دخان او أية نفايات او عوادم للصناعة. ● اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة او الآلات ومخاطر وسائل الانتقال او التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار. 	
<p>بالإضافة إلى استيفاء متطلبات الفصل التاسع من قانون العمل، يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون المقاولين بالامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة على النحو الوارد في إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة من أجل تلبية متطلبات المشروع في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة على النحو المذكور في الملحق (2). تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة (25) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>المادة (118)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● وعلى صاحب العمل القيام بالآتي: <ul style="list-style-type: none"> ○ ارشاد واحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها اثناء العمل. ○ القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية. ○ ابراز التوجيهات والارشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة واساليب الوقاية منها في اماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الايضاح الأخرى. 	<p>الفقرة (25)</p> <p>سيتم تصميم تدابير الصحة والسلامة المهنية وتنفيذها لمعالجة: (أ) تحديد المخاطر المحتملة لعمال المشروع ، لا سيما تلك التي قد تكون مهددة للحياة ؛ (ب) توفير التدابير الوقائية والحماية ، بما في ذلك تعديل الظروف أو المواد الخطرة أو استبدالها أو القضاء عليها ؛ (ج) تدريب العاملين في المشروع والاحتفاظ بسجلات التدريب ؛ (د) توثيق الحوادث والأمراض والحوادث المهنية والإبلاغ عنها ؛ (هـ) منع الطوارئ والتأهب لها وترتيبات الاستجابة لحالات الطوارئ ؛ (و) علاجات الآثار السلبية مثل الإصابات المهنية والوفيات والعجز والأمراض.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ○ نشر الوعي بين اوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على اشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب. <p>المادة (115)</p>	<p>الفقرة (26)</p>

ستضع جميع الأطراف التي توظف أو تشرك عمال المشروع وتنفذ إجراءات لإنشاء بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها، بما في ذلك أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتها آمنة وبدون مخاطر على الصحة، بما في ذلك عن طريق استخدام التدابير المناسبة المتعلقة المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية. سوف تتعاون هذه الأطراف بنشاط وتتشاور مع عمال المشروع في تعزيز فهم، وأساليب تنفيذ متطلبات الصحة والسلامة المهنية، وكذلك في توفير المعلومات للعاملين في المشروع، والتدريب على السلامة والصحة المهنية، وتوفير معدات الحماية الشخصية دون نفقات على عمال المشروع.

الفقرة (27)

سيتم وضع إجراءات مكان العمل للعاملين في المشروع للإبلاغ عن مواقف العمل التي يعتقدون أنها ليست آمنة أو صحية، وإخراج أنفسهم من وضع العمل الذي لديهم مبرر معقول للاعتقاد بأنه يمثل خطراً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم. لن يُطلب من عمال المشروع الذين يبتعدون عن مثل هذه المواقف العودة إلى العمل حتى يتم اتخاذ الإجراءات العلاجية اللازمة لتصحيح الوضع. لن يتم الانتقام من عمال المشروع أو التعرض لأي عمل انتقامي أو سلبى بسبب هذا الإبلاغ أو الإبعاد.

الفقرة (28)

- على صاحب العمل ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الاخطار الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز ان يخصم من اجورهم اية مبالغ لقاء ما يلي:-
 - توفير الاجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والامراض المهنية.
 - ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضرّة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
 - ما يصرف مقابل اجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
 - توفير وسائل الاسعافات الاولية في موقع العمل.

لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.

المادة (114)

بالإضافة إلى تلبية متطلبات المادة 115 من قانون العمل، يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون المقاولين بتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقه بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 26 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون المقاولين بتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقه بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 27 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

<p>بالإضافة إلى استيفاء متطلبات الفصل التاسع من قانون العمل، يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون المقاولين بالامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة على النحو الوارد في إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة من أجل تلبية متطلبات المشروع في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة على النحو المذكور في الملحق (2). تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة (28) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>....</p> <ul style="list-style-type: none"> • ينبغي توفير مراحيض ودورات مياه في أماكن يسهل الوصول إليها، • مع تخصيص مراحيض ودورات مياه منفصلة للنساء العاملات في حالة عملهن في المكاتب. 	<p>سيتم تزويد عمال المشروع بالمرافق المناسبة لظروف عملهم، بما في ذلك الوصول إلى المقاصف، ومرافق النظافة، والمناطق المناسبة للراحة. عند تقديم خدمات الإقامة للعاملين في المشروع، سيتم وضع السياسات وتنفيذها بشأن إدارة وجوده أماكن الإقامة لحماية وتعزيز صحة وسلامة ورفاهية عمال المشروع، وتوفير الوصول إلى أو توفير الخدمات التي تلبي احتياجاتهم المادية والاجتماعية والثقافية.</p>
<p>يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقة بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 29 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (29) عندما يتم توظيف عمال المشروع أو إشراكهم من قبل أكثر من طرف واحد ويعملون معاً في مكان واحد، فإن الأطراف التي توظف أو تشرك العمال سوف تتعاون في تطبيق متطلبات الصحة والسلامة المهنية، دون الإخلال بمسؤولية كل طرف عن صحة وسلامة عمالها.</p>
<p>يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون بمتطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقة بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (30) سيتم وضع نظام للمراجعة المنتظمة لأداء السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ويشمل تحديد مخاطر ومخاطر السلامة والصحة، وتنفيذ طرق فعالة للاستجابة للأخطار والمخاطر المحددة، وتحديد الأولويات لاتخاذ الإجراءات، وتقييم النتائج.</p>

العاملين المتعاقدون (القسم هـ) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)

<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (31) سيبدل المقترض جهوداً معقولة للتأكد من أن الأطراف الثالثة التي تشرك العمال المتعاقدين هي كيانات شرعية وموثوق بها ولديها إجراءات إدارة العمل المطبقة على المشروع والتي ستسمح لهم بالعمل وفقاً لمتطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي، باستثناء الفقرات 34-42.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (32) سيضع المقترض إجراءات لإدارة ومراقبة أداء هذه الأطراف الثالثة فيما يتعلق بمتطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، سيدمج المقترض متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي في الاتفاقيات التعاقدية مع هذه الأطراف الثالثة، جنباً إلى جنب مع العلاجات المناسبة لعدم الامتثال. في حالة التعاقد من الباطن، سيطلب المقترض من هذه الأطراف الثالثة تضمين متطلبات مكافئة ومعالجات عدم الامتثال في اتفاقياتهم التعاقدية مع المقاولين من الباطن.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (33) سيتمكن العمال المتعاقدون من الوصول إلى آلية التظلم. في الحالات التي يكون فيها الطرف الثالث الذي يستخدم العمال أو يشركهم غير قادر على توفير آلية تظلم لهؤلاء العمال، سيبيح المقترض آلية التظلم المنصوص عليها في القسم ج من هذا المعيار البيئي والاجتماعي للعمال المتعاقدين.</p>
<p>عمال الموردون الأساسيون (القسم و) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>		
		<p>الفقرة (39)</p>

<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>كجزء من التقييم البيئي والاجتماعي، سيحدد المقترض المخاطر المحتملة لعمل الأطفال والعمل الجبري وقضايا السلامة الخطيرة التي قد تنشأ فيما يتعلق بالموردين الأساسيين.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (40) عندما يكون هناك خطر كبير لعمالة الأطفال أو العمل القسري المرتبط بعمال الإمداد الأساسيين، يُلزم المقترض المورد الأساسي بتحديد تلك المخاطر بما يتفق مع الفقرات من 17 إلى 20 أعلاه. ستحدد إجراءات إدارة العمل الأدوار والمسؤوليات لمراقبة الموردين الأساسيين. إذا تم تحديد حالات عمالة الأطفال أو العمل الجبري، فسيطلب المقترض من المورد الأساسي اتخاذ الخطوات المناسبة لمعالجتها.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (41) بالإضافة إلى ذلك، في حالة وجود مخاطر كبيرة تتعلق بقضايا السلامة الجسيمة المتعلقة بعمال التوريد الأولي، يُلزم المقترض المورد الأساسي ذي الصلة بتقديم إجراءات وتدابير التخفيف لمعالجة قضايا السلامة هذه. ستتم مراجعة هذه الإجراءات وتدابير التخفيف بشكل دوري للتأكد من فعاليتها.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (42) تعتمد قدرة المقترض على معالجة هذه المخاطر على مستوى سيطرة المقترض أو تأثيره على مورديه الأساسيين. عندما لا يكون العلاج ممكناً، سيقوم المقترض، في غضون فترة معقولة، بتحويل موردي المشروع الأساسيين إلى موردين يمكنهم إثبات أنهم يستوفون المتطلبات ذات الصلة لهذا المعيار البيئي والاجتماعي.</p>

5.2 ظروف العمل وإدارة علاقة العاملين

شروط وأحكام التوظيف (الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

28. تغطي الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) قضايا مثل: (1) شروط وأحكام العقد. (2) الأجور والخصومات. (3) ساعات العمل. (4) العمل الإضافي. (5) فترات الراحة. (6) الإجازة. يفي قانون العمل اليمني بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بشأن هذه القضايا. وبناء عليه، سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون بتطبيق متطلبات العمل اليمنية على جميع العمال المباشرين والمتعاقدين في إطار المشروع. يرد فيما يلي الاستثناء الوحيد والذي يتعلق بالجملة الأخيرة من الفقرة (10) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2):

يتم تقديم هذه المعلومات والوثائق في بداية علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهرية في شروط أو أحكام التوظيف.

29. يضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون تقديم المعلومات والوثائق للعمال إذا كان هناك أي تغيير جوهري في أحكام أو شروط التوظيف.

30. سيكون لموظفي المشروع الدائمين اتفاقيات فردية (عقد عمل أو عقد خدمة)، مع معدلات أجور شهرية ثابتة. سيتم توثيق جميع إجراءات الاستقدام والاحتفاظ بالسجلات وفقاً لمتطلبات العمالة اليمنية. سيتم رصد التدابير التالية من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية لضمان المعاملة العادلة لجميع الموظفين:

- إجراءات توظيف شفافة وعامة وغير تمييزية، ومفتوحة فيما يتعلق بالعرق أو الدين أو النشاط أو الإعاقة أو النوع.
- تقديم وصف وظيفي واضح قبل التوظيف وشرح المهارات المطلوبة لكل وظيفة.
- حصول كافة العمال عقود مكتوبة تصف شروط وأحكام العمل وشرح محتوياتها لهم. توقيع العمال على عقد العمل.
- إبلاغ الموظفين قبل شهرين على الأقل من تاريخ الإصدار المتوقع لإشعار انتهاء عقد العمل.
- اعتماداً على منشأ رب العمل والموظف، سوف يتم إبلاغ شروط التوظيف بلغة مفهومة لكلا الطرفين.
- وبالإضافة إلى الوثائق الخطية، سيقدم شرح شفوي لأحكام وشروط التوظيف إلى العمال الذين قد يجدون صعوبة في فهم الوثائق.

31. ستحدد شروط وأحكام العاملين المعينين من جانب المقاولين، بمن فيهم العمال غير المتفرغين، بعقود فردية. ويجب على المقاولين تزويد العمال بالمعلومات التالية:

- شروط وأحكام التوظيف، بما فيها تحديد ساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويض والاستحقاقات والعطل والإجازات وما إلى ذلك.
- فترات راحة كافية في الأسبوع والعطلة السنوية والإجازة المرضية، حسبما ينص عليه القانون الوطني.
- عدم التمييز وتكافؤ الفرص في المشروع.
- تدابير لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسيين وفقاً للإطار البيئي والاجتماعي.
- حظر استخدام أو دعم عمالة الأطفال أو السخرة أو العمل الإجباري.
- توقيع عقود بشروط واضحة وفقاً لقانون العمل اليمني.

عدم التمييز وتكافؤ الفرص (الفقرات 13-15 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

32. سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون أن يكون توظيف جميع عمال

المشروع على أساس مبادئ عدم التمييز وتكافؤ الفرص. لن يكون هناك أي تمييز فيما يتعلق بأي جانب من جوانب علاقة العمل، بما في ذلك التوظيف أو التعويض أو ظروف العمل وشروط التوظيف أو الوصول إلى التدريب أو الترقية أو إنهاء التوظيف.

33. سيعتمد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون على الأحكام ذات الصلة من قانون العمل اليمني حيث تتطابق مع متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2، ولا سيما المادة 42 المتعلقة بتكافؤ فرص العمل للنساء، والمواد 43-47 التي تحدد التدابير الخاصة للتصدي لمواطني الضعف التي تعاني منها النساء في العمل.

34. سيفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون بالمتطلبات الواردة في الفقرة 13 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) المتعلقة بالتحرش والتخويف و/أو الاستغلال في أماكن العمل، بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي في أماكن العمل، وذلك بإلزام جميع العمال المباشرين والمتعاقدين بالتوقيع على مدونة قواعد السلوك التي تشكل جزءاً من المتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل) الخاصة بالمقاولين في المشروع (انظر الملحق 2؛ وكذلك الملحق 5 من إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع).

التحرش الجنسي

35. لا يوجد في اليمن قانون محدد يتصدى للتحرش الجنسي، ومع ذلك تنص المواد 270-274 من قانون العقوبات تنص على أن أي شخص يرتكب جريمة أو فعل مشين في الأماكن العامة (أي فعل يسيء إلى الأخلاق العامة أو الشرف، أو التعرض للمناطق الخاصة أو ينطوي على التحرش بطريقة غير لائقة)، يمكن الحكم عليه بالسجن لمدة تصل إلى ستة أشهر أو دفع غرامة (1000 ريال يمني). تصل العقوبة إلى السجن لمدة عام وغرامات لإجبار أنثى على التصرف بشكل غير أخلاقي. لا يحمي القانون صراحةً من التحرش الجنسي، لكنه يمنح العامل الحق في إنهاء عقد العمل الخاص به/بها دون إشعار مسبق عندما يرتكب صاحب العمل (أو ممثله) فعلاً مسيئاً من الناحية الأخلاقية (بما في ذلك التحرش الجنسي) أو الاعتداء عليه/عليها أو أي من أفراد أسرته.

المنظمات العمالية (الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

36. ينص قانون العمل على أن:
للعامل وأصحاب العمل الحق بحرية في إنشاء منظمات أو نقابات والانضمام إليها بهدف حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والاجتماعات وفي جميع المسائل التي تهمهم.

37. على النحو المشار إليه في الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)، سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية بتطبيق قانون العمل فيما يتعلق بالمنظمات/النقابات العمالية، ولا سيما الأحكام المتعلقة بتسوية منازعات العاملين.

5.3 حماية القوة العاملة

عمالة الأطفال والحد الأدنى لسن العمل (الفقرات 17-18 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

38. لن يوظف المشروع أشخاصاً تقل أعمارهم عن 18 عاماً. سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من هوية وأعمار جميع العمال، باستخدام وثائق مثل شهادة الميلاد، أو بطاقة الهوية الوطنية، أو جواز السفر، أو سجل طبي أو مدرسي. إذا تم اكتشاف طفل أقل من 18 عاماً يعمل في المشروع، فسيتم اتخاذ تدابير لإنهاء توظيف أو مشاركة الطفل على الفور بطريقة مسؤولة، مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل.

العمل القسري أو الجبري (الفقرة 20 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

39. لا يوجد نص بشأن العمل القسري في قانون العمل الوطني.
40. يحظر مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية جميع أشكال العمل القسري في إطار المشروع. يرد حكم يتعلق بالعمل القسري في المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والمتعلقة بالسلامة الخاصة بالمقاولين والمذكورة أعلاه.
- ### 5.4 آلية التظلم (الفقرات 21-23 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
41. يضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء المنفذين توفير آلية تظلم لجميع العمال المباشرين والمتعاقدين من أجل إثارة شواغل مكان العمل. وسيكفل مكتب خدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون إبلاغ جميع هؤلاء العمال بالآلية التظلم وقت التعيين، وتيسير وصول جميع العاملين في المشاريع إلى آلية التظلم.
42. تشمل آلية التظلم الخاصة بالعاملين ما يأتي: (أ) إجراءات تلقي الشكاوى مثلًا استمارة التعليق/الشكاوى، وصناديق الاقتراحات، والبريد الإلكتروني، والخط الهاتفي، (ب) الأطر الزمنية المحددة للرد على الشكاوى، (ج) سجل قيد وتتبع حل التظلمات في الوقت المناسب، (د) جهة تنسيق مسؤولة عن تلقي الشكاوى المتصلة بالعمل وتسجيلها وتتبعها وحلها. ويجب على الالتزام بالمبادئ التالية⁵:
- إتاحة المعلومات: يجب إبلاغ جميع العمال بالآلية التظلم في وقت تعيينهم، ويجب أن تكون تفاصيل طريقة عمل هذه الآلية متاحة بسهولة، على سبيل المثال أن تكون مدرجة في وثائق العمال أو في لوحات الإعلانات.
 - شفافية العملية: يجب أن يعرف العمال إلى يمكنهم التوجه في حالة التظلم ومصادر الدعم والمشورة المتاحة لهم. ويجب أن يكون جميع المدراء التنفيذيين وكبار المدراء على دراية بإجراءات التظلم في منظماتهم
 - التحديث المستمر: يجب مراجعة العملية بانتظام وتحديثها باستمرار، فعلى سبيل المثال من خلال الرجوع إلى أي إرشادات قانونية جديدة أو تغييرات في العقود أو التمثيل.
 - السرية: يجب أن تكفل العملية التعامل مع الشكاوى بسرية. في حين أن الإجراءات قد تنص على ضرورة تقديم الشكاوى أولاً إلى المدير المباشر للعمال، يجب أن يكون هناك أيضًا خيار رفع شكاوى أولاً لدى مدير بديل، على سبيل المثال، مدير الموارد البشرية (للموظفين).
 - عدم الانتقام: يجب أن تضمن الإجراءات عدم تعرض أي عامل يرفع شكاوى لأي انتقام.
 - جداول زمنية معقولة: يجب أن تتيح الإجراءات وقتًا للتحقيق في المظالم بشكل كامل، ولكن يجب أن تهدف إلى حلول سريعة. فكلما طالّت مدة استمرار التظلم، كلما كان من الصعب على كلا الطرفين العودة إلى الوضع الطبيعي بعد ذلك. لذا، يجب تثبيت حدود زمنية لكل مرحلة من مراحل، على سبيل المثال، الحد الأقصى للوقت بين رفع التظلم وتحديد اجتماع للتحقيق فيه.
 - الحق في الاستئناف: يجب أن يكون للعامل الحق في الاستئناف أمام البنك الدولي أو المحاكم الوطنية إذا لم يكن راضيًا عن النتيجة الأولية.
 - الحق في اصطحاب مرافق: يجب أن يكون للعامل الحق في أن يرافقه زميل أو صديق أو ممثل نقابي في أي اجتماعات أو جلسات استماع.

⁵ تم تضمين هذه المبادئ في المتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل) الخاصة بالمقاولين. وهي تستند إلى الملحق (د) من المذكرة الإرشادية لمعيار الأداء 2.

- حفظ السجلات: ينبغي الاحتفاظ بسجلات مكتوبة في جميع المراحل. يجب أن تكون الشكاوى الأولية مكتوبة، إن أمكن، مع الرد وملاحظات أي اجتماعات والنتائج وأسباب النتائج. ويجب الاحتفاظ بأي سجلات خاصة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين بشكل منفصل وتحت أقصى درجات السرية.
- العلاقة مع الاتفاقيات الجماعية: يجب أن تكون إجراءات التظلم منسجمة مع أي اتفاقات جماعية.
- العلاقة مع اللوائح والقوانين: يجب أن تكون عمليات التظلم متوافقة مع قانون العمل الوطني.

43. يجب أن تكون آليات التظلم الخاصة بالعمالين مستقلة عن آلية التظلم على مستوى المشروع الخاصة بالأفراد والمجتمعات المحلية المتأثرة والتي تحديدها بالتفصيل في خطة مشاركة أصحاب العمل الخاصة بالمشروع. ولن تحرم هذه الآليات العمال من حقهم في الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب القانون اليمني أو من خلال إجراءات التحكيم القائمة، أو محل آليات التظلم المقدمة من خلال الاتفاقيات الجماعية. بدلاً من ذلك، فإن هدفهم هو التوسط والبحث عن حلول مناسبة للمظالم المتعلقة بالعمل، دون التصعيد إلى مراحل أعلى. بل إن الغرض منها يتلخص في الوساطة والبحث عن الحلول المناسبة للمظالم المرتبطة بالعمل، من دون تصعيد الأمر إلى مراحل أعلى.

44. يمكن معالجة شكاوى الاعتداء والاستغلال والتحرش الجنسيين المتعلقة بالعمال من قبل الناجين/ات إما من خلال آليات التظلم الخاصة بالعمال، أو من خلال آلية تظلم المشروع، على النحو الموصوف في خطة عمل منع ومواجهة العنف القائم على النوع الاجتماعي / الاستغلال والاعتداء الجنسيين / التحرش الجنسي، والتي تؤكد على إجراءات بروتوكول الإبلاغ التالية:

- سيكفل بروتوكول قوي للإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي الإبلاغ في الوقت المناسب وبشكل آمن عن حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي. وينبغي إبلاغ المستفيدين والمجتمعات المحلية بتوافر قنوات مختلفة للإبلاغ عن الادعاءات المتصلة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي. وسيتم توضيح ذلك في جميع جلسات التوعية المجتمعية، فضلاً عن كونه جزءاً من المعلومات المعلنة.
- تعيين جهات تنسيق معنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي على مستوى المشاريع الفرعية. وسيكفل المكتب، بالتعاون مع الشركاء المنفذين، تعيين مسئول تنسيق معني بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي لجميع المشاريع الفرعية. وسيكون مسئولاً لتنسيق المعني بالاستغلال والاعتداء الجنسيين هو الشخص المعين لإحالة الشكاوى المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي على النحو المناسب، إذا وردت مباشرة وخارج آلية التظلم. وستقع على عاتقهم مسؤوليات محددة وسيتدربون على آليات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. وسيحدد موظف مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المعني بالتنوع الاجتماعي مسؤوليات محددة وسيدير مسئول التنسيق المعنيون بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي على آليات الإبلاغ عن الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي/التحرش الجنسي.
- يمكن الإبلاغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي من خلال آلية التظلم، أو عن طريق جهات التنسيق المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، أو من خلال آليات التظلم لدى أي وكالة إنسانية أخرى. وستكفل آلية التظلم ومراكز التنسيق المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين الاستجابة المناسبة في إطار (1) توفير بيئة آمنة وغير قضائية ومنتظمة بالرعاية واحترام سرية الناجين ورغباتهم؛ (2) توفير معلومات موثوقة وشاملة عن الخدمات والدعم المتاحين للناجين من العنف القائم على النوع الاجتماعي؛ (3) الحصول على الموافقة المستنيرة والقيام بالإحالة إذا وافق الناجي. وإذا تم الإبلاغ عن هذه الحالات من خلال آلية الشكاوى في إطار المشروع، يتعين على مشغل آلية الشكاوى

أن يبلغ عن الحالة في غضون 24 ساعة إلى فريق التدقيق الداخلي والتحقيقات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الذي سيبلغ البنك الدولي في غضون 48 ساعة بعد موافقة مستنيرة من الناجي. كما سيقوم مشغل آلية الشكاوى بإبلاغ الناجي/ة عن مسارات الإحالة⁶ والخدمات المتاحة للدعم. وإذا تم الإبلاغ عن هذه الحالات من خلال مسؤولي التنسيق المعنيين بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي على مستوى المشاريع الفرعية، فإن مسؤولي التنسيق سوف يقدمون تقاريرهم فوراً وبشكل مباشر إلى مسئول التنسيق المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، الذي سيقدم تقاريره بعد ذلك إلى فريق التدقيق الداخلي والتحقيقات التابع للمكتب. وسيقومون بعد ذلك بإبلاغ البنك الدولي في غضون 48 ساعة، في انتظار الحصول على موافقة مستنيرة من الناجي. وبالإضافة إلى ذلك، سيقوم مسئول التنسيق على مستوى المشاريع الفرعية بإبلاغ الناجي/ة عن مسارات الإحالة وخدمات الدعم المتاحة .

- ينبغي الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي من خلال آلية التظلمات القائمة إذا كانت الحادثة تتعلق بعامل مباشر أو عامل من مقاول من الباطن. كما ينبغي أن تتبع خيارات الاستجابة نهجاً يركز على الناجيين. ويجوز أن يكون لدى الشريك المنفذ أو المقاول إجراءات وعمليات لإدارة هذه الحالات. وإذا اعتبر ذلك مناسباً، ستستخدم تلك النظم القائمة؛ وفي حالة وجود ثغرات أو عدم وجود مثل هذه الإجراءات، سيتم تقديم الدعم لإنشائها.
- يجب على الموظفين الذين يتلقون و/أو يبلغون عن ادعاءات ليست من مسؤولي التنسيق المعنيين بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي، القيام بما يأتي:
- إبلاغ مسئول تنسيق الاستغلال والانتهاك الجنسيين المعين أو مشغل آلية معالجة المظالم بأسرع ما يمكن، ويفضل أن يكون ذلك بموافقة الضحية. إذا لم يتم الحصول على الموافقة، فلا يزال يتعين الإبلاغ عن الحالة، ولكن دون تفاصيل محددة للهوية.
- تقديم معلومات دقيقة حول مكان تلقي المساعدة، على سبيل المثال، الدعم الطبي / السريري، القانوني، النفسي والاجتماعي (العنوان، رقم الهاتف).
- الحفاظ على سرية جميع الادعاءات المبلغ عنها، بما في ذلك هوية مقدم الشكاوى والموضوع / الأشخاص.
- عند الطلب، يمكن للموظفين الذين تلقوا الشكاوى أن يعملوا كحلقة وصل بين مقدم الشكاوى (بما في ذلك عائلته / عائلتها) وأولئك الأشخاص الذين يجرون أي تحقيق لاحق، مما يضمن في جميع المراحل مراعاة السلامة والصحة والاحتياجات القانونية لمقدم الشكاوى. الاعتبار وأنه لا يتعرض للترهيب نتيجة تقديم الشكاوى.
- إذا كانت الشكاوى تتعلق بموظف من منظمة مختلفة مثلاً شريك منفذ أو مقاول، فيجب إبلاغ مسئول الاتصال الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في غضون 24 ساعة وإرسال نسخة من تقرير الحادث لاحقاً إلى نفس نقطة الاتصال المعني بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. سيناقش مسئول الاتصال المعني بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ويتفق مع الشريك المنفذ أو المقاول بشأن مسؤوليات متابعة السلامة والأمن والصحة والاحتياجات القانونية.
- إذا كانت الشكاوى شائعة أو كان انتفاء الجاني (الجناة) المزعوم غير معروف، يجب إبلاغ مسئول

⁶ يوفر الملحق 3 من خطة عمل منع ومواجهة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي خريطة لخدمات حماية المرأة في اليمن (سبتمبر 2020م).

تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في غضون 24 ساعة وإرسال نسخة من تقرير الحادث لاحقاً. سيقوم مسؤول تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بإبلاغ فريق التدقيق الداخلي والتحقيق التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والذي سيساعد في تقييم صحة الشائعات أو الادعاءات. إذا اعتُبر أن هناك ما يبرر إجراء تحقيق وكان هناك شك في تورط موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشركاء المنفذين، فسيقوم فريق التدقيق الداخلي والتحقيق التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بالمضي قدماً في هذه المسألة.

● في حالة كون الناجي طفلاً، يجب الحصول على موافقة الوالدين أو الأوصياء حيث يكون ذلك في مصلحة الطفل وإذا لم يكونوا هم الجناة. يجب إجراء جميع تدخلات مقدم الخدمة للناجين من الأطفال مع موظفين مدربين على الإجراءات الصديقة للطفل فيما يتعلق بالتعامل مع الحالات. يجب أن يستمر الطفل الناجي في الذهاب إلى المدرسة أثناء استمرار الإجراءات ويجب بذل كل الجهود لضمان حمايته / ها. بالإضافة إلى ذلك، يجب تطبيق جميع إجراءات الإبلاغ والإحالة المذكورة أعلاه.

45. سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية بإنشاء آلية تظلمات لعمال كل منهما المباشرين، تشرف عليها جهات التنسيق التابعة للآلية الخاصة بالتظلمات (انظر خطة إشراك أصحاب المصلحة).

46. كما هو مبين في متطلبات البيئة والصحة والسلامة للمقاولين، سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أن يقوم كل مقاول بوضع آلية التظلم لإثارة المخاوف المتعلقة بمكان العمل للعمال المتعاقدين معه والعمال من المقاولين من الباطن، كجزء من خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمقاولين. ستكون آليات تظلم العمال هذه متناسبة مع القوى العاملة، بالإضافة إلى طبيعة المشروع وحجمه والمخاطر والآثار المحتملة للمشروع. اعتماداً على طبيعة الأنشطة ونطاقها، قد توفر الوكالات المنفذة للعمال إمكانية الوصول إلى المدير العام للمشروع للتعامل مع الشكاوى المتعلقة بالعمل، بدلاً من مطالبة المقاولين بإنشاء آلية التظلم الخاصة بهم.

47. سيكفل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية إبلاغ جميع العمال بالآلية التظلم في وقت التعيين، والتدابير المتخذة لحمايتهم من أي انتقام بسبب استعمال هذه الآلية، والعمليات القائمة لضمان بيئة عمل آمنة، وكيفية الإبلاغ إذا شعروا بأنهم غير آمنين.

48. عندما يكون ذلك مناسباً بسبب نطاق وطبيعة الأنشطة، سيقوم كل صاحب عمل بتعيين نقطة اتصال للشكاوى. سيتلقى هذا الشخص الشكاوى، وينسق مع الإدارات / المنظمة ذات الصلة والأشخاص لمعالجة الشكاوى. يجب على المقاولين تصعيد المشكلة إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشريك المنفذ ذي الصلة في غضون 7 أيام إذا تعذر حل التظلم. إذا لم يستجب المقاول للشكاوى، أو إذا كانت استجابة المقاول غير مرضية، فيمكن للمشتكين أو ممثله الاتصال مباشرة بجهة اتصال آلية التظلم في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو في برنامج تنمية الطرق الريفية وذلك مباشرة لمتابعة المشكلة.

49. ستقوم نقطة اتصال آلية التظلمات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بمراجعة الشكاوى المتصلة بالعمل والقرارات الصادرة بشأنها على أساس ربع سنوي لدى جميع المقاولين، وإعداد موجز قصير لإدراجه في التقرير المرحلي نصف السنوي المقدم إلى البنك الدولي.

5.5 الصحة والسلامة المهنية (الفقرات 24-32 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

50. سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من جميع المقاولين استيفاء تدابير الصحة والسلامة المهنية المدرجة في المتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل) الخاصة بالمشروع، والمستمدة من المبادئ التوجيهية العامة للصحة والسلامة البيئية لمجموعة البنك

الدولي. وهي تفوق ما هو وارد في الفصل التاسع من قانون العمل اليمني، ولا سيما فيما يتعلق بمتطلبات: **•** وضع إجراءات مكان العمل للعاملين في المشروع للإبلاغ عن مواقف العمل التي يعتقدون أنها ليست آمنة أو صحية، وإخراج أنفسهم من وضع العمل الذي لديهم مبرر معقول للاعتقاد بأنه يمثل خطراً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم. لن يُطلب من عمال المشروع الذين يبتعدون عن مثل هذه المواقف العودة إلى العمل حتى يتم اتخاذ الإجراءات العلاجية اللازمة لتصحيح الوضع. لن يتم الانتقام من عمال المشروع أو التعرض لأي عمل انتقامي أو سلبى بسبب هذا الإبلاغ أو الإبعاد (الفقرة 27 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)).

• التعاون مع المقاولين الآخرين في تطبيق متطلبات الصحة والسلامة، عندما يعمل عمال من أكثر من مقاول واحد معاً في مكان واحد، دون المساس بمسؤولية كل طرف عن صحة وسلامة عاملهم (الفقرة 29 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2)).

51. تشترط المتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل) أيضاً أن يتلقى جميع العمال المتعاقدين والمقاولين من الباطن التدريب الكافي والمعلومات قبل الشروع في تنفيذ المهام الجديدة، فيما يتعلق بمخاطر العمل وحماية صحتهم من العوامل المحيطة بالخطرة التي قد تكون موجودة.

52. سينشئ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية أيضاً نظاماً لإجراء استعراض منتظم للسلامة المهنية والأداء الصحي وبيئة العمل، بما في ذلك تحديد مصادر الخطر والمخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة، وتنفيذ أساليب فعالة للتصدي للمخاطر والمخاطر المحددة، وتحديد أولويات اتخاذ الإجراءات، وتقييم النتائج (الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2)).

5.6 العمال المتعاقدون⁷ (الفقرات 31-33 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

53. سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون بتطبيق إجراءات الشراء الخاصة بهم فيما يتعلق بتقديم العطاءات والعقود. وسوف يضمنوا أن يكون مقاولو العطاءات مشروعين ومرخصين وفقاً لقانون العمل اليمني. يجوز لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون، أثناء عملية اختيار المتعاقدين الذين سيشاركون مع العمال المتعاقدين، استعراض المعلومات التالية:

- تراخيص العمل والتسجيل والتصاريح والموافقات.
- سجلات انتهاكات السلامة والصحة، والاستجابات.
- الوثائق المتعلقة بنظام إدارة العمل، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالمكتب.
- شهادات/تراخيص/تدريب للعاملين لأداء العمل المطلوب.
- سجلات الحوادث وحالات الوفاة وإخطارات السلطات.
- إثبات خبرة العمال ودخولهم في المشاريع ذات الصلة.
- سجلات رواتب العمال، بما في ذلك ساعات العمل والأجر المستلم.
- تسجيل أعضاء السلامة وسجلات الاجتماعات.
- نسخ من العقود السابقة، تبين إدراج الأحكام والأحكام التي تعكس الشكل الثاني من التقييم.

54. سيكفل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون أن تكون إدارة المخاطر البيئية والصحية والمتعلقة بالسلامة والاجتماعية (بما في ذلك المخاطر المتصلة بالعمالة) جزءاً لا يتجزأ من إدارة عقودهم، ولا سيما عقود العمل. تم توضيح الحد الأدنى من المتطلبات المطبقة على المقاولين فيما يتعلق بهذه

⁷ يسمى هذا القسم رقم (10) إدارة المقاول في نموذج إجراءات إدارة العمالة.

المخاطر بالتفصيل في المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والسلامة الموحدة⁸، (البيئية والاجتماعية والصحية والمتعلقة بالسلامة، انظر الملحق 5 من إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية)، بما في ذلك مدونة قواعد السلوك. والغرض من مدونة قواعد السلوك هو إلزام جميع الأشخاص الذين يستخدمهم المقاول، بمن فيهم المقاولين من الباطن والموردون، بمعايير سلوك مقبولة. يؤكد توقيع المدونة ما يأتي:

- حصولهم على نسخة من مدونة قواعد السلوك كجزء من عقدهم
- شرح مدونة قواعد السلوك لهم كجزء من عملية التعريف
- قراءة الالتزام بمدونة قواعد السلوك هذا هو شرط إلزامي للتوظيف
- فهم أن انتهاكات مدونة السلوك يمكن أن تؤدي إلى عواقب وخيمة، تصل إلى وتشمل الفصل، أو الإحالة إلى السلطات القانونية.

55. تلبى المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والسلامة الحالية الممارسة الدولية الجيدة ومتطلبات العمالة الوطنية، متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) والمعيار البيئي والاجتماعي رقم (4). وعلى وجه الخصوص، تشمل تدابير الصحة والسلامة المهنيين في النظام ما يلي: (أ) تحديد المخاطر المحتملة على العاملين في المشاريع، وخاصة تلك التي قد تهدد الحياة. (ب) توفير التدابير الوقائية والحماية، بما في ذلك تعديل أو استبدال أو إزالة الظروف أو المواد الخطرة. (ج) تدريب العاملين في المشاريع وحفظ سجلات التدريب. (د) توثيق الحوادث والأمراض والحوادث المهنية والإبلاغ عنها. (هـ) ترتيبات منع الطوارئ والتأهب والتصدي لحالات الطوارئ. (و) سبل الانتصاف من الآثار الضارة، مثل الإصابات المهنية والوفيات والإعاقة والمرض.

56. يقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية، عند الاقتضاء، بما يأتي:
- تضمين متطلبات البيئة والصحة والسلامة مقترحاتهم لجميع أنشطة البناء. يُعد ذكر إرشادات الإدارة البيئية والصحة والسلامة الخاصة بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في طلبات تقديم العروض أمراً اختيارياً، كمؤشر على الأداء البيئي والاجتماعي المتوقع من المقاولين.
 - مطالبة مقدمي العطاءات إعداد خطة بيئية واجتماعية أولية⁹ كجزء من مناقصاتهم، مع تحديد المبادئ والمنهجية التي سيستخدمونها لتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة، وأن يشملوا التكلفة الكاملة لجميع الإجراءات اللازمة لتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة في تقديماتهم.
 - تقييم جودة الخطة، وكذلك الأداء البيئي والاجتماعي السابق، والقدرة على تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة، عند اختيار المقاولين.
 - تضمين المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل) في جميع العقود، كبنود فنية خاصة، مع تضمين أي متطلبات إضافية مذكورة في المشروع الفرعي¹⁰.
 - مطالبة المقاولين المختارين بإعداد وتقديم خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمقاول إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، مع توضيح كيفية تفعيل المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل)، بما في ذلك الإجراءات والتوظيف.
 - مراجعة واعتماد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية قبل بدء العمل
 - مطالبة المقاولين بتنفيذ خطط الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بهم ومراقبة أدائهم في القيام بذلك.

⁸ قد لا تصبح بعض المتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل) ذات صلة أثناء تنفيذ المشروع، على سبيل المثال متطلبات إدارة مخيمات العاملين أو تدفق العمالة

⁹ ستشير الخطة البيئية والاجتماعية الأولية إلى أن مقدم العطاء يفهم المتطلبات ولديه استراتيجية لتلبية هذه المتطلبات.

¹⁰ هذه هي الممارسة التي اتبعتها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في المشروع الطارئ للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن

(P164190).

57. يجب على مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية عند الاقتضاء توفير التدريب والتوجيه الكافيين للمقاولين في مراحل مختلفة من مراحل ترسية وتنفيذ المشروع، لضمان فهمهم الكامل والامتثال للمتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل).

58. يجب أن يضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أن تطبيق المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل) يتناسب مع نطاق العقد، وعدد الموظفين المعنيين، ومستوى المخاطر. في حين أن خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول قد تكون كافية لعقد يضم 3 موظفين فيما يتعلق بإصلاح خط إمداد المياه المتسرب، فإن خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول الكاملة ستكون ضرورية فيما يتعلق باستبدال مجاري المدينة، وهو نشاط يمكن أن يشمل عدة فرق على مدى عدة أشهر.

59. يجب على مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية رصد ومراقبة أداء المقاولين فيما يتعلق بعمالهم المتعاقدين، مع التركيز على الامتثال لاتفاقياتهم التعاقدية (الالتزامات، والإقرارات، والضمانات). يجب أن تتضمن تقارير إدارة العمل الخاصة بالمقاول ما يلي: (أ) عينة تمثيلية من عقود العمل؛ (ب) السجلات المتعلقة بالتظلمات المتلقاة وحلها؛ (ج) التقارير المتعلقة بتفتيش السلامة، بما في ذلك الوفيات والحوادث وتنفيذ الإجراءات التصحيحية؛ (د) السجلات المتعلقة بحوادث عدم الامتثال للقانون الوطني؛ (هـ) سجلات التدريب المقدمة للعمال المتعاقدين لشرح البنود البيئية والاجتماعية الموحدة.

60. وعلى نطاق أوسع، يجب على مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إجراء فحوصات إشرافية منتظمة لرصد وضمان امتثال المقاولين لخطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بهم.

المسؤوليات البيئية والاجتماعية للمقاولين

61. سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بمحاسبة المقاولين من الناحية المالية عن أدايم البيئي والاجتماعي، وكذلك عن أي ضرر أو ضرر بيئي أو اجتماعي يتسبب فيه موظفونهم، من خلال إدراج التدابير التالية في وثائق العطاءات والعقود:

- تحديد تدابير التخفيف التي سيتم تضمينها في العقد في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي التي أعدها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون.
- إضافة الخصومات المتعلقة بعدم الامتثال البيئي كبنء في قسم فاتورة الكميات
- تحسب الغرامات البيئية وتخصم في كل فاتورة مقدمة.
- أي تأثير لم يتم تخفيفه بشكل صحيح سيكون موضوع إشعار بيئي / اجتماعي من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو شريكه المنفذ.
- بالنسبة للانتهاكات البسيطة والشكاوى الاجتماعية، وهي حادثة تسبب ضرراً مؤقتاً ولكن قابل للعكس، سيتم إعطاء المقاول إشعاراً لمعالجة المشكلة واستعادة البيئة. لن يتم اتخاذ أي إجراءات أخرى إذا أكد مهندس المشروع أن الاستعادة تتم على نحو مرض.
- بالنسبة للإشعارات الاجتماعية، سيقوم مهندس المشروع بتنبية المقاول لمعالجة التأثير الاجتماعي ومتابعة المشكلة حتى يتم حلها. إذا لم يمثل المقاول لطلب الإصلاح، فسيتم إيقاف العمل والنظر فيه دون تأخير مبرر.
- إذا لم يتم المقاول بمعالجة الأثر البيئي خلال الوقت المخصص، فسيقوم مهندس المشروع بإيقاف العمل وإعطاء المقاول إخطاراً يشير إلى غرامة مالية وفقاً لتدبير التخفيف غير الممثل الذي تم تحديده في مستند العطاء.

- لن تكون هناك حاجة إلى مزيد من الإجراءات إذا رأى مهندس المشروع أن الاستعادة تتم بشكل مرض. خلاف ذلك، إذا لم يتم المقاول بإصلاح الموقف في غضون يوم واحد، فلن يتم اعتبار أي أيام إضافية من التوقف عن العمل بمثابة تأخير مبرر.
- قد تتضمن الإخطارات البيئية الصادرة عن مهندس المشروع عقوبة بيئية واحدة أو أكثر
- في حالة عدم الامتثال المتكرر الذي يبلغ إجماليه 5% من قيمة العقد، سيقوم مهندس المشروع بإحضار الإشعارات البيئية والاجتماعية وسجل الخصم إلى مشتريات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من أجل اتخاذ الإجراءات القانونية.

5.7 عمال التوريد الرئيسيين (الفقرات 39 إلى 42 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

62. سيشمل الموردون الرئيسيون للمشروع موردي مواد البناء، بما في ذلك من المحاجر، المعروف عنها أنها تنطوي على مخاطر عمالة الأطفال ومخاطر الصحة والسلامة المهنية. ونتيجة لذلك، يجب على مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبرنامج تنمية الطرق الريفية استخدام البروتوكول التالي:
- اختيار الموردين الأساسيين: عند الحصول على مواد البناء من الموردين الأساسيين، سيطلب المقاول من هؤلاء الموردين تحديد / تقييم مخاطر عمالة الأطفال / قوة العمل ومخاطر السلامة الجسيمة في إنتاج مواد البناء. سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشريك المنفذ المعني بمراجعة والموافقة على شراء الإمدادات الأولية من الموردين بعد تحديد / تقييم المخاطر وأي إجراءات أخرى ذات صلة (مثل مراجعة ترخيص المحاجر). عند الاقتضاء، سيطلب من المقاول تضمين متطلبات محددة بشأن عمالة الأطفال / العمل الجبري وقضايا سلامة العمل في جميع أوامر الشراء والعقود مع الموردين الأساسيين
 - عملية الانتصاف: إذا تم تحديد عمالة الأطفال / العمل الجبري و / أو حوادث السلامة الخطيرة فيما يتعلق بعمال الإمداد الأساسي، فإن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشركاء المنفذين المعنيين سيطلبون من المورد الأساسي اتخاذ الخطوات المناسبة لعلاجها. ستتم مراقبة تدابير التخفيف هذه بشكل دوري للتأكد من فعاليتها. عندما يتبين أن تدابير التخفيف غير فعالة، سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشريك المنفذ المعني، في غضون فترة معقولة، بتحويل الموردين الأساسيين للمشروع إلى الموردين الذين يمكنهم إثبات أنهم يستوفون المتطلبات ذات الصلة.

6. الموظفون المسئولون

6.1 مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء المنفذين

63. يضطلع موظفو الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية موظفو الصحة والسلامة في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بهمام الإشراف على وتوجيه جميع جوانب المشروع المرتبطة بالمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) وإجراءات إدارة العمالة الحالية، بدعم من مدير مشروع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والمهندسين التابعين له. ويتولون مهام تنسيق أنشطة المشروع بصورة يومية وهذا يشمل العلاقات مع العمالة المباشرة والمقاولين والموردين. وبصورة أكثر تحديداً، يتولى أعضاء الكادر المسؤولة عن الآتي:
- التأكد من تنفيذ الأحكام الرئيسية لإجراءات إدارة العمل بين الموظفين المباشرين والمستشارين
 - إبلاغ المقاولين بأحكام إجراءات إدارة العمل والتأكد من تضمين الأحكام المتعلقة بالمتطلبات الرئيسية في العقود
 - مراقبة التدريب على إجراءات إدارة العمل والصحة والسلامة المهنية لجميع العاملين في المشروع، بما في ذلك عمالهم المباشرين

- مراقبة تنفيذ إجراءات إدارة العمل من قبل الجهات المتعاقدة
- التأكد من أن آليات التظلم الخاصة بالعمال في المشروع قد تم وضعها وتنفيذها وأن العمال على علم بالغرض منها وكيفية استخدامها.
- مراقبة تنفيذ مدونة السلوك
- 64. ستضمن كل وكالة منفذة أن خبراءها البيئيين والاجتماعيين مؤهلين ومدربين بشكل كاف لمعالجة القضايا المتعلقة بالعمل.

6.2 المقاولون

- 65. يقوم جميع المقاولين والمقاولين من الباطن بما يأتي:
 - تجهيز وإعداد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاولين، عند الاقتضاء.
 - الامتثال للمتطلبات البيئية والصحية والمجتمعية والمتعلقة بالسلامة (بما في ذلك العمل) ذات الصلة، بما في ذلك تدريب العمال ومتطلبات الصحة والسلامة المهنية ومدونة قواعد السلوك
 - إدارة عمالهم المتعاقدين وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية وإجراءات إدارة العمالة الحالية، وذلك بما يشمل المقاولين من الباطن.
 - إنفاذ مدونة السلوك بإدارة المخاطر المرتبطة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي فيما بين العمال المتعاقدين
 - التحقق من السن المحدد للعمل لتلافي عمالة الأطفال في المشروع.
 - رفع تقارير حالات الطوارئ الحوادث العرضية والمفاجئة إلى الوكالات المنفذة المعنية
 - إبلاغ الوصف الوظيفي وشروط التوظيف للعمال المتعاقدين بطريقة واضحة، والتأكد من توقيع شهادات العمل من قبل جميع العاملين المتعاقدين معهم.
 - الاحتفاظ بسجلات التوظيف والتوظيف للعمال المتعاقدين
 - أن يكون لديك نظام للمراجعة وتقديم التقارير بانتظام عن أداء العمل والصحة والسلامة المهنية
 - تعيين موظف سلامة يكون مسؤولاً عن قضايا الصحة والسلامة المهنية، عندما يكون وجود هذا الضابط ضرورياً

6.3 الرصد المستقل باستخدام طرف ثالث

- 66. تشكل جوانب إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية، بما فيها العمالة، جزءاً من نطاق خدمات الرصد المستقل باستخدام طرف ثالث المتعاقد عليها من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع فيما يتعلق بالمكونات 1، 2 و 3 من المشروع. يناط بوكيل الرصد المستقل رفع تقارير الامتثال لمتطلبات البنك الدولي وعن تنفيذ تدابير تخفيف المخاطر البيئية والاجتماعية، بما في ذلك إجراءات إدارة العمالة الحالية.

الملحق 1: قانون العمل، القانون رقم (5) لسنة 1995م (ترجمة غير رسمية من مكتب العمل الدولي)

الفصل 1. أحكام عامة

الباب 2. قواعد التشغيل

الباب 3. عقود العمل

الفصل 1. تنظيم عقود العمل

الفصل 2. انتهاء عقد العمل

الباب 4. تنظيم عمل النساء والاحداث

الفصل 1. تنظيم عمل النساء

الفصل 2. تنظيم عمل الاحداث

الباب 5. الأجور والبدلات

الفصل 1. الأجور

الفصل 2. البدلات

الباب 6. أوقات العمل والراحة والإجازات

الفصل 1. تنظيم أوقات العمل

الفصل 2. تنظيم الإجازات

الباب 7. نظام العمل والجزاءات

الفصل 1. الواجبات

الفصل 2. الجزاءات

الباب 8. التدريب

الفصل 1. التدريب المهني

الفصل 2. التلمذة المهنية

الباب 9. السلامة والصحة المهنية

الباب 10. تأمينات الخدمة

الباب 11. تفتيش العمل

الباب 12. منازعات العمل والإضراب المشروع

الفصل 1. تسوية منازعات العمل

الفصل 2. الضربات المشروعة

الباب 13. المنظمات النقابية للعمال وأصحاب الأعمال

الباب 14. العقوبات

الباب 15. أحكام ختامية

الباب الأول: أحكام عامة

مادة 1

يسمى هذا القانون قانون العمل.

مادة 2

يقصد بالمصطلحات والعبارات الواردة في هذا القانون المعاني المبينة أمام كل منها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

- "الجمهورية": الجمهورية اليمنية.
- "الوزارة": وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية والعمل.
- "الوزير": وزير التأمينات والشؤون الاجتماعية والعمل.
- "الوزير المختص": الوزير الذي يأتي نشاط صاحب العمل ضمن نطاق اختصاصه.
- "اللجان التحكيمية": لجان التحكيم المشكلة على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية لتسوية منازعات العمل.
- "ممثل أصحاب العمل": الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية.
- "ممثل العمال": الاتحاد العام للنقابات او النقابة العامة المعنية.
- "النقابة العامة": نقابة العمال ذات العلاقة.
- "اللجنة النقابية": اللجنة النقابية المنتخبة في موقع العمل.
- "صاحب العمل": كل شخص طبيعي او اعتباري يستخدم عاملا او أكثر لقاء اجر في مختلف قطاعات العمل الخاضعة لأحكام هذا القانون.
- "العامل": كل شخص يعمل لدى صاحب العمل ويكون تحت ادارته ولو كان بعيدا عن نظارته لقاء اجر ووفق عقد مكتوب او غير مكتوب، ويشمل ذلك الرجال والنساء والاحداث ومن كان قيد الاختبار والتدريب.
- "الاجر الأساسي": ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي او عيني يمكن تقويمه بالعملة ولا يدخل في ذلك المستحقات الاخرى من غير الأجر الاساسي أيا كان نوعها.
- "الاجر الكامل": ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي او عيني يمكن تقويمه بالعملة مضافا اليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها.
- "العمل": كل ما يبذله العمال من جهد ذهني او عضلي او كليهما بصفة دائمة او مؤقتة لقاء أجر معين.
- "العمل العرضي": كل عمل لا يدخل في نشاط صاحب العمل ولا تزيد مدة انجازه عن أربعة أشهر.
- "العمل الموسمي": كل عمل ينفذ بطبيعته او بظروفه في مواسم محددة من السنة ولا تزيد مدته عن ستة أشهر متواصلة.
- "الحدث": كل ذكر أو انثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر.
- "العمل المؤقت": العمل الذي تقتضي طبيعته انجازه مدة محددة او الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

مادة 3

1. تسري احكام هذا القانون على جميع أصحاب الاعمال والعمال الا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون.
2. لا يسري هذا القانون على الفئات التالية:
 - (1) موظفو الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام.
 - (2) شاغلي الوظائف القضائية و شاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي.
 - (3) الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية.
 - (4) الاجانب المعارون للعمل مع الدولة.
 - (5) الاجانب العاملون في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفاً فيها ويكون الاعفاء في حدود الاتفاقية.
 - (6) الاجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم.
 - (7) العاملون في أعمال عرضية.
 - (8) الاشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم فعلاً بصورة كاملة أي كانت درجة القرابة.
 - (9) خدم المنازل ومن في حكمهم.
 - (10) الاشخاص الذين يعملون في المراعي او الزراعة عدا:
 - (i) الاشخاص الذين يعملون في الشركات المؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع او تسويق منتوجاتها.
 - (ii) الاشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل او اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة او اعمال الري الدائم.
 - (iii) الاشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي.

مادة 4

يجوز تنظيم أوضاع بعض الفئات في الفقرات (7،9،10) من المادة (3) وفقاً لأحكام هذا القانون وتطبيق بعض احكامه عليهم وذلك بقرارات يصدرها مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير.

مادة 5

العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس او السن او العرق او اللون او العقيدة او اللغة وتنظم الدولة بقدر الامكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني.

مادة 7

تمثل الاحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال وشروط العمل وحيثما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمانات أفضل تطبق على العمال أفضل الاحكام الواردة في هذا القانون او في النظام الخاص.

مادة 7

تكيف علاقات العمل وفق احكام هذا القانون بموجب الأسس التالية:

1. عدم جواز تنازل أو ابراء أية حقوق مترتبة للعمال عن عقد العمل إذا كان ذلك مخالفاً لأحكام هذا القانون.

2. سريان شروط العمل وحقوقه المحددة بهذا القانون على العمال ما لم تكن قد وردت في العقد بشروط أفضل.

3. سريان جميع عقود العمل القائمة وقت صدور هذا القانون إذا كانت أصلح للعمال ولا يترتب على تجديدها الإنقاص من شروط العمل وحقوقه وحتى إن كانت لا تقل عن الحد الأدنى لشروط العمل الواردة بهذا القانون.

مادة 8

يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل او المستحقين عنه بمقتضى احكام هذا القانون امتيازاً على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة وتستوفى قبل غيرها من الديون بما في ذلك المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

مادة 9

تعتبر السنة في تطبيق احكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك.

مادة 10

اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وسجلاته ووثائقه في الجمهورية ولا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل بأي مستند محرر بلغة أجنبية ولو كان موثقاً بتوقيع العامل وعندما يكون المستند محرراً باللغة العربية وبلغة أجنبية فإن المستند المحرر باللغة العربية هو وحدة الأساس في التفسير والتطبيق.

مادة 11

1. يشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير مجلس عمل يتكون من ممثلي الوزارة وممثلين عن العمال واصحاب العمل لوضع الخطوط العريضة وتقديم التوصيات للحكومة في المجالات التالية:

(1) مشروعات قوانين ونظم العمل.

(2) السياسة العامة للأجور والحوافز وأي مستحقات أخرى.

(3) التدريب والتأهيل المهني للعمال.

2. يحدد قرار مجلس الوزراء اسماء اعضاء مجلس العمل ونظام سير العمل فيه.

الباب الثاني. قواعد التشغيل

مادة 12

على صاحب العمل أن يقدم للوزارة او مكتبها المختص عند مباشرة نشاطه البيانات التالية:

1. اسم المنشأة ومكانها وتاريخ تأسيسها.

2. طبيعة العمل الذي تقوم به المنشأة ومقدار القوى العاملة التي تستخدم فيها.

3. اسم الشخص المسئول عن ادارة المنشأة.

4. أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة او مكتبها المختص.

مادة 13

1. لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيده اسمه لدى الوزارة أو أي من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعنوانه وعلى الجهة المقدم اليها

الطلبات القيام بقيدها في سجلات خاصة بأرقام سلسلة فور ورودها واعطاء الطالب دون مقابل شهادة قيد تثبت فيها تاريخ وساعة تقديم الطلب ورقم القيد وسائر البيانات الضرورية الأخرى.
2. على الوزارة أو أي من مكاتبها ترشيح المقيد لديه للأعمال التي تناسبهم وتنفق مع سنهم وصلاحياتهم المهنية على أن تراعى أسبقية القيد.

مادة 14

1. على كل صاحب عمل أن يبلغ الوزارة أو أيا من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل العمل كتابة عن فرص العمل التي خلت أو انشئت لديه أيا كان نوعها مع بيان كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي يحدده لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها وعلى صاحب العمل خلال عشرة أيام من تاريخ مباشرة العامل لعمله ان يعيد شهادة قيد العامل للجهة التي اصدرتها مرفقا بها بيان بتاريخ المباشرة للعمل والأجر المخصص له ونوع العمل وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمل بالمنشأة.
2. لصاحب العمل عند عدم قيام الوزارة او مكتبها المختص بالترشيح في الاعمال الشاغرة لديه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تلقيها بلاغ صاحب العمل وفقا لأحكام الفقرة السابقة ان يقوم بشغل هذه الاعمال من بين المتقدمين اليه والمتوافر فيهم شروط العمل على أن يبلغ الوزارة او مكتبها المختص بذلك خلال السبعة الأيام التالية لشغل هذه الاعمال.
3. تحدد بقرار من الوزير المنشآت واصحاب الاعمال الذين تسري بشأنهم احكام هذه المادة.

مادة 15

يتولى اصحاب الاعمال بحسب الامكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقين الذين ترشحهم الوزارة او مكاتبها بما لا يزيد عن نسبة 5% من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب وقدراتهم وامكانياتهم بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في هذا القانون.

مادة 16

يحظر على أي شخص طبيعي او اعتباري ممارسة مهنة تشغيل او توريد العمال لأي صاحب عمل.

مادة 17

يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الاحداث والظروف والشروط والاحوال التي يتم فيها تشغيلهم وكذا الاعمال والمهن والصناعات التي يتعين تشغيلهم فيها.

مادة 18

تعتبر جميع المعاملات المتعلقة بتشغيل اليمينيين مجانية وتعفى من كافة الرسوم المالية.

مادة 19

1. لا يجوز للعامل غير اليميني أن يزاول عملا إلا إذا كان حاصلا على ترخيص عمل رسمي من الوزارة او أحد مكاتبها، كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليميني الا إذا كان حائزا على ذلك الترخيص.
2. تسري احكام هذه المادة على العمال غير اليمينيين العاملين في القطاعات غير المشمولة بأحكام هذا القانون.

مادة 20

يشترط لاستكمال تشغيل غير اليمينيين استيفاء الشروط التالية:

1. حيازة ترخيص بالإقامة والعمل.

2. استيفاء شروط شغل المهنة وان يكون المصرح له بالعمل في لياقة صحية تامة.
3. أن يزاول المهنة المرخص له بمزاولتها.
4. أن يكون حائزا على ترخيص مزاولة المهنة وذلك للمهن التي تتطلب وجود ترخيص خاص بمزاولتها.
5. أن يكون التشغيل في حرفة او مهنة لا تتوافر فيها الخبرات اليمينية.

مادة 21

لا يجوز أن يزيد عدد العمال غير اليمينيين لدى صاحب العمل على 10% من اجمالي العمال اليمينيين وللوزير ان يزيد او يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ووفقا للاتجاهات التي يقرها مجلس الوزراء.

مادة 22

1. على كل صاحب عمل يرغب في استخدام الاجانب أن يقدم طلبا للموافقة على استقدامهم وفقا للنموذج الذي تحدده الوزارة على أن يتضمن الطلب البيانات التالية:
 2. اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي.
 - (1) اسم العامل المطلوب استقدامه ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل اقامته الأصلي ووضعه العائلي.
 - (2) نوع العمل الذي سيقوم العامل بتأديته ونوع عمله السابق.
 - (3) المدة المتوقعة استخدام العامل خلالها.
 - (4) بيان ما إذا كان العامل قد سبق له دخول الجمهورية وسبب وتاريخ ذلك مع ذكر تاريخ مغادرته وأسبابها.
 - (5) بيان مجموع عدد العمال الاجانب المستخدمين لدى صاحب العمل مع بيان عدد من يعملون منهم بنفس المهنة التي سيعمل فيها العامل المطلوب استقدامه وعدد العمال اليمينيين العاملين لديه.
 - (6) أية بيانات أخرى تطلبها الوزارة او مكتبها المختص.
3. يجب أن يرفق بالطلب المبين في الفقرة السابقة من هذه المادة الوثائق التالية:
 - (1) شهادة من الوزارة او مكتبها المختص تفيد عدم توفر العنصر اليمني للقيام بالعمل المطلوب استقدام العامل الاجنبي من اجله.
 - (2) شهادة العامل المطلوب استقدامه ومؤهلاته الفنية وخبراته مرفقه بترجمة معتمدة إلى اللغة العربية إذا كانت محررة بلغة اجنبية.
 - (3) صورة من مشروع عقد العمل المزمع إبرامه مع العامل موضحا فيه مقدار الأجر والحوافز والمزايا النقدية والعينية التي ستمنح له توضيحا كافيا.
 - (4) بيان بالمشاريع والاعمال التي يزاولها صاحب العمل وقت تقديم الطلب مدعمة بالوثائق والمستندات اللازمة.
 - (5) أية وثائق أو بيانات تطلبها الوزارة او مكتبها المختص.

مادة 23

1. على صاحب العمل أن يتقدم إلى الوزارة او مكتبها المختص بطلب تجديد بطاقة العمل لغير اليمني قبل انتهاء صلاحيتها بمدة لا تقل عن شهر.
2. على الوزارة او مكاتبها اكمال معاملة التجديد المنصوص عليها في الفقرة (أ) خلال فترة اسبوعين من تاريخ انتهاء الترخيص كحد أقصى وفقا للقانون.

مادة 24

1. يسلم العامل غير اليمني حال تسجيله بطاقة عمل برسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومحل اقامته في الجمهورية.
2. لا يكون العامل غير اليمني ملزماً بتسديد رسم استخراج بطاقة عمل في الحالات التي تنطبق عليها قاعدة المعاملة بالمثل.
3. يحدد بقرار من مجلس الوزراء الرسوم المالية المستحقة على استخراج بطاقات العمل وتجديدها للعمال غير اليمنيين واستخراج بدل فاقد او صورة منها وقيمة الاستثمارات المخصصة لتلك الأغراض.

مادة 25

1. على كل صاحب عمل يستخدم عامل غير يمني أن يقوم بما يلي:
2. أن يقيّد اسم العامل وكافة البيانات المحددة في بطاقة العمل في سجل خاص خلال اسبوعين من تاريخ مباشرة العامل للعمل.
3. تعيين نظير يمني للعامل الغير يمني متى توافر النظير المحلي بالمؤهلات والكفاءات المناسبة وذلك طوال مدة عمله على أن تكون فترة التدريب ملزمة للعامل غير اليمني ونظير.
4. تبليغ الوزارة او مكتبها المختص فوراً عن أية متغيرات في أوضاع العمال غير اليمنيين.

مادة 26

1. يحظر تشغيل غير اليمنيين في احدى الحالات التالية:
 - (1) إذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه او بالحكم عليه قضائياً.
 - (2) إذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل او الجهاز الإداري او احدى مؤسساته.
 - (3) إذا كان دخوله الجمهورية لغرض آخر غير العمل.
 - (4) إذا تحققت للوزارة امكانية ترشيح عامل في الوظيفة المعلن عنها.

الباب الثالث: عقود العمل

الفصل الأول. تنظيم عقد العمل

مادة 27

عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل تحت إدارة صاحب العمل واشرافه مقابل أجر.

مادة 28

عند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختبارية لا تزيد على ستة أشهر لدى نفس صاحب العمل وينص على ذلك في العقد ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة في نفس المهنة.

مادة 29

1. تعتبر مدة العقد غير محددة للعامل اليمني ويجوز تحديدها بموافقة الطرفين.
2. يعتبر عقد العمل سارياً لذات المدة السابقة إذا انتهت مدته واستمرت علاقات العمل الفعلية بين الطرفين.
3. تعتبر خدمة العامل مستمرة اثناء سريان عقد العمل دون أن يقطع تواصلها ما يتخللها من إجازات قانونية بأجر او بدونه او أي ظرف عارض آخر منصوص عليه في هذا القانون.

مادة 30

1. يعد عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ وتكون النسخة الاصلية للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخه لمكتب الوزارة المختص وتكون النسخ موقعة من طرفي العقد، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل ان يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات.
2. يجب ان يحتوي عقد العمل بصورة اساسية على مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته.
3. يجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل ايصالا بما أودعه لديه من وثائق او مستندات او شهادات.
4. تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم كل عامل حال مباشرته العمل صورة منها.
5. يجب أن تكون الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل تنفيذاً لنصوص العقد ثابتة بالكتابة وتسلم نسخه منها للعامل.

مادة 31

1. إذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسؤولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق إلا إذا اتفق على خلاف ذلك.
2. إذا ابرم عقد العمل مفاوض من الباطن فإن صاحب العمل الأصلي يعتبر مسؤولاً بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل إذا تعذر تنفيذها من قبل المفاوض من الباطن وحالت الظروف دون ذلك.

مادة 32

1. يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتأدية الاجور وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة والحوافز المادية وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وأية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية او ممثلي العمال طبقاً للتشريعات المعمول بها.
2. تقوم اللجنة النقابية او ممثلي العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ويكون تعاقدها ملزماً لجميع العمال ويكون باطلاً أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعياً مع العمال.
3. تسري احكام عقد العمل الجماعي على العمال الملتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد.
4. (1) لا يجوز ابرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الجماعي وذلك بالنسبة للأعمال التي يتضمنها عقد العمل الجماعي.
- (2) لا تؤثر احكام هذه المادة في ابرام عقود العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل الجماعي شريطة ان لا تقل شروط العمل في العقد الفردي على الشروط المحددة في عقد العمل الجماعي وان لا تزيد مدته عن المدة المقررة لا نجاز العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي.
- (3) على اللجنة النقابية او ممثلي العمال عرض أي تعديلات او اضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام.

(4) يقع باطلا كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفا للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها أو النظام العام أو الآداب العامة.

مادة 33

1. يجوز لأصحاب الاعمال واللجان النقابية أو النقابة العامة التي تمثل العمال في أكثر من موقع إبرام عقد عمل جماعي مشترك.
2. يجوز لغير المتعاقدين من اصحاب الاعمال واللجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة إلى عقد العمل الجماعي المشترك بناء على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجه إلى موافقة المتعاقدين الاصلين ويقدم طلب الانضمام إلى مكتب الوزارة المختص موقعا من الطرفين طالبي الانضمام.
3. لكل منظمة نقابية تكون طرفا في عقد عمل جماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجه إلى توكيل منه بذلك.
4. ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن منظمته النقابية.

مادة 34

1. يعد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية تكون لكل طرف من المتعاقدين نسخة ونسخه للوزارة وللعمال ان يحصلوا على صورة منه ومن وثائق الانضمام اليه.
2. لا يكون عقد العمل الجماعي ملزما إلا بعد مراجعته وقيده لدى الوزارة او مكتبها المختص ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تلقيها للعقد فإذا لم تعترض خلال هذه المدة اعتبر العقد نافذا ويجوز لأي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض أمام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الاعتراض.
3. تقوم الوزارة او مكتبها المختص بالتأشير في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرأ على العقود الجماعية من تعديل او اتمام او تجديد او انتهاء او انقضاء.
4. لكل شخص الحق في ان يحصل من الوزارة او مكتبها المختص على صورة طبق الأصل من عقود العمل الجماعية ووثائق الانضمام اليها بعد سداد الرسم المقرر لذلك.

الفصل الثاني. انتهاء عقد العمل

مادة 35

1. يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه بدون اشعار كتابي او تحمل الاجر المقرر عن فترة الانذار في الحالات التالية:
 - (1) إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته او قدم شهادات او وثائق مزورة.
 - (2) إذا حكم على العامل في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة او الآداب العامة بحكم قضائي بات.
 - (3) إذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالة سكر او تحت تأثير مادة مخدرة.
 - (4) إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو من يمثله أو رئيسة المباشر اثناء العمل او بسببه اعتداء يعاقب عليه القانون او وقع منه اعتداء جسماني على أحد العاملين الآخرين في مكان العمل او بسببه.
 - (5) إذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل اثناء الفترة الاختبارية.

- (6) إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية واربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- (7) إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل وتم انذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة بمكان ظاهر في محل العمل.
- (8) إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الاساسية المترتبة على عقد العمل.
- (9) إذا حمل سلاحا ناريا في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك.
- (10) إذا أفشى العامل اسرارا خاصة بالعمل الذي يعمل فيه او تلك التي يطلع عليها بحكم عمله.
- (11) إذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقا لأحكام الفصل الاول من الباب الثاني عشر من هذا القانون او في حالة عدم التزام العمال بأحكام هذا القانون.
2. يجوز للعامل ان ينهي العقد من جانبه بدون أن يسبق ذلك اشعار كتابي لصاحب العمل في احدى الحالات التالية:
- (1) إذا كان صاحب العمل او من يمثله قد ادخل الغش على العامل عند ابرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل.
- (2) إذا ارتكب صاحب العمل او من يمثله امر مخلا بالأداب نحو العامل او أحد أفراد اسرته.
- (3) إذا وقع من صاحب العمل او من يمثله اعتداء على العامل.
- (4) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل او صحته بشرط ان يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة او التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها.
- (5) إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل.
- (6) إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييرا جوهريا دون موافقته.
3. يجوز انهاء العقد بدون سابق اشعار لأي من الطرفين المتعاقدين في احدى الحالات التالية:
- (1) إذا اتفق الطرفان كتابة على انهاء العقد.
- (2) إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنيا باستمرار علاقة العمل الفعلية.
- (3) إذا صدر حكم بات بإنهاء العقد.
- (4) إذا توفى العامل.

مادة 39

يجوز لأي من طرفي العقد إنهاء شريطة ان يشعر الطرف الراغب في الانهاء الطرف الآخر في احدى الحالات التالية:

- (1) إذا أخل أحد الطرفين بشروط العقد او تشريعات العمل الأخرى.
- (2) إذا انتهى العمل كليا او جزئيا بصفة دائمة.
- (3) إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية.
- (4) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوما متقطعة خلال العام الواحد او خمسة عشر يوما متصلة على أن يسبق انهاء العقد انذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوما في الحالة الاولى وسبعة أيام في الحالة الثانية.
- (5) إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل.
- (6) إذا أصبح العامل غير لائق صحيا للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة.

مادة 37

لا يجوز لصاحب العمل ان ينهي العقد في الحالات التالية:

1. اثناء تمتع العامل بأي اجازة ينص عليها في هذا القانون واللوائح المنفذة له.
2. عند النظر في النزاع القائم بينه وبين العامل على الا تتجاوز مدة النظر في النزاع اربعة أشهر ما لم يرتكب العامل مخالفة اخرى تستدعي الفصل.
3. اثناء احتجاز العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل نهائيا في القضية.

مادة 38

1. إذا أنهى العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقا للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل انتهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الأجر او دفع أجر تلك الفترة كاملا بدلا من الأشعار.
2. إذا رفض أحد الطرفين استلام الأشعار بإنهاء العقد جاز لكل منهما ايداعه لدى الوزارة او أحد مكاتبها.
3. يكون احتساب مدة الأشعار المحددة في الفقرة (1) من هذه المادة على النحو التالي:
 - (1) ثلاثون يوما للمشتغلين بأجر شهري.
 - (2) خمسة عشر يوما للمشتغلين بأجر نصف شهري.
 - (3) اسبوع للمشتغلين على اساس الانتاج او القطعة او الساعة او اليوم او الأسبوع.
 - (4) إذا كان احتساب اجر العامل يتم على اساس الفقرات (ب، ج) من البند (3) ويدفع في نهاية كل شهر فإن احتساب مدة واجر الأشعار تتم على اساس ثلاثين يوما.

مادة 39

يستحق العامل تعويضا خاصا عما لحقه من ضرر بسبب انتهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية او إذا تم انتهاء العقد وفقا لأحكام الفقرة (ثانيا) من المادة (35) وذلك بالإضافة إلى ما يستحقه من اجر مقرر عن فترة الأشعار وسائر المستحقات الاخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له وفي جميع الاحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة وبما لا يتعدى اجر العامل لمدة سنة أشهر.

مادة 40

إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده او تمديده فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبحد اقصى لا تتجاوز ثلاثة أشهر وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبه لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته.

مادة 41

على صاحب العمل أن يمنح العامل مجانا عند انتهاء العقد وثيقة قطع علاقته بالعمل تتضمن بيانا بتاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يؤديه ومقدار الأجر الذي كان يتقاضاه.

الباب الرابع. تنظيم عمل النساء والاحداث

الفصل الأول. تنظيم عمل النساء

مادة 42

تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والاجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل او المهنة.

مادة 43

تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس أو إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد. يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء اجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس.

مادة 44

لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل اضافية اعتبارا من الشهر السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.

مادة 45

1. يحق للعاملة الحامل ان تحصل على اجازة وضع بأجر كامل مدتها ستين يوما.
2. لا يجوز بأي حال من الاحوال تشغيل المرأة العاملة اثناء اجازة الوضع.
3. تعطى العاملة الحامل عشرين يوما اضافية إلى الأيام المذكور في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين:

(1) إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي.

(2) إذا ولدت توأم.

مادة 46

1. يحظر تشغيل النساء في الصناعات والاعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحيا واجتماعيا ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الاعمال المحظورة طبقا لهذه الفقرة.
2. لا يجوز تشغيل النساء ليلا إلا في شهر رمضان وفي تلك الاعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

مادة 47

على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.

الفصل الثاني. تنظيم عمل الاحداث

مادة 48

1. لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الحدث على سبع ساعات في اليوم او 42 ساعة في الاسبوع وتوزع ساعات العمل الاسبوعي على ستة ايام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل.
2. يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومية فترة للراحة لا تقل مدتها عن ساعة ويجب ان لا يعمل الحدث عمل متواصل أكثر من أربع ساعات.
3. يحظر تشغيل الحدث ساعات عمل اضافية او في اعمال ليلية عدا تلك الاعمال التي تحدد بقرار من الوزير.
4. تعتبر الساعات التي يقضيها الحدث في التدريب خلال اوقات العمل اليومي من ضمن ساعات العمل الرسمية.
5. لا يجوز تشغيل الحدث في أوقات الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية والاجازات الأخرى.

مادة 49

1. لا يجوز تشغيل الحدث إلا بموافقة ولي أمره وأشعار مكتب الوزارة المختص بذلك.
2. لا يجوز تشغيل الاحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران.

3. على صاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وأمنة للأحداث وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها الوزير.

4. يحظر تشغيل الحدث في الاعمال الشاقة والصناعات الضارة والاعمال ذات الخطورة الاجتماعية وللوزير تحديد تلك الاعمال والصناعات بقرار منه.

مادة 50

1. يستحق الحدث اجازة سنوية قدرها ثلاثون يوماً عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يومين ونصف لكل شهر من شهور الخدمة الفعلية.

2. على صاحب العمل أن يمنح الحدث اجازته السنوية في موعدها المحدد كاملة.

3. لا يجوز للحدث أو ولي أمره أن يتنازل عن الاجازة السنوية أو أي جزء منها مقابل تعويض أو بدونه.

مادة 51

على صاحب العمل الذي يستخدم احداث أن يقوم بما يلي:

(1) أن يضع سجلاً بالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرة العمل ومحل اقامته وأية بيانات أخرى تقررها الوزارة.

(2) أن يقوم بإجراء الفحص الطبي الاولي للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية وان يفتح ملف صحي لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية.

(3) أن يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الأحداث.

مادة 52

يلزم صاحب العمل أن يقدم للحدث أجراً عادلاً مقابل ما يؤديه من عمل في المهن المماثلة لمهن البالغين شريطة ان لا يقل عن ثلثي الحد الأدنى لأجر المهنة في كافة الاحوال وان يسلم هذا الاجر إلى الحدث نفسه ويجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل أن يحدد بقرار منه مستويات الحد الأدنى للأجر لبعض المهن والاعمال التي يعمل فيها الاحداث.

مادة 53

يستثنى من أحكام هذا الفصل الاحداث الذين يعملون في وسط عائلاتهم تحت اشراف رب الاسرة وعلى أن يتم العمل في هذه الاحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة.

الباب الخامس. الأجور والبدلات

الفصل الأول. الأجور

مادة 54

تحدد أصناف وفئات الاجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقاً للمبادئ التالية:

(1) طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات.

(2) المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل.

(3) أهمية العمل ودوره في تطوير الانتاج وجودته.

(4) مردود العمل.

(5) ظروف العمل ومكانه.

(6) المجهود الذي يبذله العامل.

مادة 55

1. لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجر العامل الحد الأدنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة.
2. لا يجوز أن يقل متوسط الأجر اليومي للعامل على أساس الإنتاج أو القطعة عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة أو الصناعة ويحسب الأجر اليومي للعامل الذي لا يتقاضى أجره بالشهر أو الأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة أو خلال مدة عمله إذا كانت أقل من سنة.

مادة 56

- تحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقا للمعدلات التالية:
- (1) الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية.
 - (2) الساعة بساعتين من الأجر الأساسي من ساعات العمل الإضافية أثناء الليل ويوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والاجازات الرسمية مضافا إلى ما يستحقه من أجر عن تلك العطل.

مادة 57

1. يستحق العامل بدلا قدره 15% من الأجر الأساسي اضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليليا.
2. يستحق العامل بدلا قدره 10% من الأجر الأساسي اضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يكون العمل بالنوبات.
3. يكون العامل مستحقا لبدل العمل الليلي أو لبدل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات.

مادة 58

يستحق العامل أجره الأساسي خلال التحاقه بدوره تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمدها صاحب العمل.

مادة 59

مع مراعاة احكام المادتين (99)، (100) من هذا القانون يستحق العامل أجره الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل شريطة ان لا يقل ما يدفع له في فترة التوقيف عن 50% من أجره الأساسي ويكون صرف الجزء المتبقي من الأجر الكامل حال التأكد من براءته ولصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة إدانة العامل بحكم بات.

مادة 60

لا يجوز نقل العامل المشتغل على اساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب اجورهم على اساس الاسبوع او اليوم او الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته.

مادة 61

تدفع الاجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالنقد المتداول قانونا وفي أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يلي:

- (1) تدفع مره في الشهر للمشتغلين بأجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.
- (2) تدفع مره في كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر.
- (3) تدفع مره كل اسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة او اليوم او الأسبوع.

(4) تدفع الاجور للمشتغلين على اساس الانتاج او القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين.

مادة 62

لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض أي قيد على حرية تصرف العامل بأجره أو أن يلزم العمال بشراء اشياء من انتاجه او من أماكن محددة.

مادة 63

لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل بمقتضى هذا القانون إلا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل خلافا لذلك.

مادة 64

مع مراعاة المادة (99) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضا عما يكون قد سببه من اضرار او خسائر مادية لصاحب العمل عن 25% من اجره الاساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجما عن تقصير أو اهمال.

مادة 65

يؤدي الاجر في اليوم التالي من انتهاء العقد وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الاجر المستحق خلال ستة ايام من تاريخ ترك العمل.

مادة 66

1. على صاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الاجور وتوضح فيها تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي الاجر المدفوع ويجب ان تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب أو تحشيه.
2. لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الاجر الا بتوقيع العامل او ببصمته في المستند على مستحقته من الاجر وملحقته سواء ورد ذكرها او لم يرد في المستند الموقع عليه.

مادة 67

1. تستحق المرأة العاملة أجر مساويا لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته.
2. على اصحاب الاعمال أن يساوا بين العمال اليمينيين والعمال غير اليمينيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة.

الفصل الثاني. البدلات

مادة 68

إذا نذب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية او خارجها فإنه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت تلك البدلات تتعلق بتمثيلة او انتقاله او اقامته ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات.

مادة 69

على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال اقامتهم او من مركز تجمع معين إلى اماكن العمل او يصرف لهم بدلا نقديا عنها.

مادة 70

يجب على صاحب العمل توفير المساكن والاغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمران وفقا للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير.

الباب السادس. أوقات العمل والراحة والإجازات

الفصل الأول. تنظيم أوقات العمل

مادة 71

1. لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة باجر كامل.
2. لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو ستة وثلاثون ساعة في الأسبوع.
3. يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والاعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة ويحدد القرار تلك المهن والاعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثلي العمال واصحاب الاعمال.
4. يجب ان تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة او أكثر للراحة بما في ذلك اداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة أن لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل.

مادة 72

إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك اسباب ترجع إلى صاحب العمل أعتبر أنه قد أدى عملاً فعلياً.

مادة 73

1. يعتبر العمل ليلياً إذا تم بين الساعة الثامنة مساءً والخامسة صباحاً ولا يجوز تشغيل العامل عملاً ليلياً متواصلاً لأكثر من شهر.
2. يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي.

مادة 74

1. يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الانتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث أو اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الانتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع.
2. يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية او الإضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد.

مادة 75

1. مع مراعاة احكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات اضافية تعويضاً بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية:
 - (1) مرة ونصف في أيام العمل العادية.
 - (2) مرتين في حالة العمل الليلي الاضافي.
2. على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الاسبوعية وأيام العطل والاجازات الرسمية خلال فترة اقصاها شهر.

مادة 76

على صاحب العمل أن يضع على الابواب الرئيسية لدخول العمال وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً ببيان الاغلاق الاسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة والاجازات.

الفصل الثاني. تنظيم الاجازات

مادة 77

يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية ويجوز ابدال هذا اليوم بيوم آخر من ايام الاسبوع بالنسبة لجميع العمال او بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك.

مادة 78

يستحق العامل اجازته بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقاً للقوانين المعمول بها.

مادة 79

1. يستحق العامل اجازة لا تقل عن ثلاثين يوماً بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر.
2. لا تحتسب من ضمن الاجازة السنوية أيام الاجازات والعطل الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل باجازته.
3. لا يجوز أن تقل الاجازة الممنوحة للعامل من حساب اجازته السنوية عن يومين على الاقل في المرة الواحدة.
4. على صاحب العمل ان يمنح العامل اجازته المستحقة سنوياً غير انه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين ان يؤجل استخدام نصف الاجازة للعام التالي.
5. يستمر العمل بنسب ومعدلات الاجازة المكتسبة للعاملين بالشروط الأفضل.
6. لا يجوز للعامل ان يتنازل عن اجازته السنوية مقابل تعويض نقدي.
7. يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الاجازة لبعض المهن وفئات العمال.

مادة 80

1. يستحق العامل عند مرضه اجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسب والمعدلات التالية:
 - (1) اجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الاول والثاني من المرض.
 - (2) اجازة مرضية بنسبة 85% من الاجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض.
 - (3) اجازة مرضية بنسبة 75% من الاجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض.
 - (4) اجازة مرضية بنسبة 50% من الاجر في الشهرين السابع والثامن من المرض.
2. للعامل ان يستفيد من رصيد الاجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من اجازات مرضية فإذا استنفدت جميعها منح العامل اجازة بدون أجر حتى يتمثل للشفاء او تثبت عدم ليقاته الصحية من قبل الجهات المختصة.
3. يكون في حكم الاجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج.

مادة 81

يشترط لمنح الاجازة المرضية ما يلي:

- (1) أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد اليه صاحب العمل بعلاج العمال او من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك.
- (2) ان تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب او مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه.

- (3) أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان او من المستشفيات الأخرى في المنطقة التي يندب او ينقل اليها العامل او يقضي إجازته السنوية فيها.
- (4) يجوز لصاحب العمل في حالة منح الاجازة المرضية للعامل من قبل العيادات او المؤسسات الطبية الخاصة ان يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة.

مادة 82

1. يجوز لصاحب العمل اعتماد الاجازة المرضية وعدم احتسابها من الاجازة السنوية في حالة مرض العامل أثناء الإجازة.
2. تواصل الاجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الاجازة المرضية وفقا لأحكام الفقرة السابقة.
3. لصاحب العمل ان يطلب اعتماد الاجازة من جهة طبية او من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة ايام فأكثر.

مادة 83

1. يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني او إصابة اثناء تأدية عمله او بسببه اجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبيت في حالته الصحية وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية.
2. يصدر الوزير المختص قرار بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال واصحاب الاعمال.

مادة 84

لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فعلية الحق في اجازة مدفوعة الاجر لمدة عشرين يوما لأداء فريضة الحج متضمنة عطلة عيد الأضحى وتكون هذه الاجازة مره واحد طوال مدة خدمته ولصاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الاجازة قد استخدمت للغرض ذاته.

مادة 85

يجوز لصاحب العمل ان يمنح العامل اجازة عارضه مدفوعة الاجر لا تزيد على عشرة ايام في العام.

مادة 86

يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه اجازة بدون أجر للأسباب والظروف التي يقدرها.

مادة 87

تستحق المرأة العاملة اجازة مدفوعة الاجر لمدة اربعين يوما في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على اجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على تسعين يوما لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.

مادة 88

يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجر اثناء تمتعه بأي اجازة من الاجازات المدفوعة الاجر المنصوص عليها في هذا القانون ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الاجازة ان يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى انتهاء خدمة العامل.

الباب السابع. نظام العمل والجزاءات

الفصل الأول. الواجبات

مادة 89

يلزم صاحب العمل من خلال ادارته بتحقيق ما يلي:

- (1) توفير ظروف وشروط وضمانات واحتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمه وعقوده.
- (2) توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفاءتهم ويحقق مصلحة العمل ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقته.
- (3) وضع برامج لتدريب واعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي.
- (4) الامتناع عن الاساءة الى شخص العامل وكرامته.
- (5) وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشئون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة.
- (6) اعلام العمال بكافة شروط العمل وشئونه وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها.
- (7) التقيد بأحكام هذا القانون والنظم المعمول بها عند النظر في الامور المتعلقة بالعمل.
- (8) التأكد من أن العامل المراد تشغيله قد اخلى طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق أو أنه لم يسبق له العمل.
- (9) اشراك العمال في مناقشة المسائل التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الانتاج وتعالج شئونهم من خلال الاجتماعات التي يدعو اليها.

مادة 90

يجب على العامل ان يلتزم بتحقيق الآتي:

1. اداء العمل بجدية وامانة وانتظام وان يخصص كامل وقت العمل لأداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل او من ينوب عنه او رئيسة في العمل.
2. العمل على تنمية الانتاج وصيانة أدواته وتحسين جودة المنتجات والخدمات.
3. التقيد بنظام العمل وقواعده وضوابطه.
4. المواظبة في العمل واحترام مواعيده.
5. العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفاءته المهنية والفنية والثقافية كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الاخرين من زملائه في العمل.
6. صيانة ممتلكات العمل من الآلات والادوات والمواد والسجلات والملفات الموضوعه تحت تصرفه وان يعيد عند انتهاء العمل ما لديه من ادوات او مواد أوليه غير مستهلكه.
7. المحافظة على أسرار العمل.
8. تقديم العون والمساعدة بإخلاص في حالات الاخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل او مقر العمل او الإنتاج.
9. الاستخدام الأمثل لوسائل العمل والإنتاج الموضوعه تحت تصرفه والاقتصاد السليم في استخدام الاموال والمواد الأخرى.
10. التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك.

الفصل الثاني. الجزاءات

مادة 91

يجب على صاحب العمل في المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملا فأكثر ان يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها او تطبيقها على أن يعلقها في مكان ظاهر في المنشأة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات موافقة اللجنة النقابية او ممثل العمال واعتمادها من قبل الوزارة او مكاتبها خلال شهر من تاريخ تقديمها فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة او مكاتبها او الاعتراض عليها كتابيا اصبحت نافذة.

مادة 92

1. تصدر الوزارة نماذج بالقواعد التفصيلية لتطبيق العقوبات ليسترشد بها اصحاب الاعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم.
2. على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر ان يضع القواعد التفصيلية المنظمة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة التالية بما يتوافق مع طبيعة وخصوصية النشاط الذي يقوم به ومع مراعاة ما يلي:
 - (1) أن تتضمن أنواع المخالفات وما يقابلها من عقوبات.
 - (2) بيان اجراءات التحقيق في المخالفة وتطبيق العقوبة.
 - (3) توضيح اجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار.
3. يجوز لصاحب العمل الذي يستخدم عمالا يقل عددهم عن عشرة عمال أن يضع القواعد المنظمة لتطبيق العقوبات وفقا للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة 93

- يجوز لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لواجباته المحددة في هذا القانون او في عقد العمل ان يوقع بحقه احدى العقوبات التالية:
- (1) لفت النظر الكتابي.
 - (2) الانذار الكتابي.
 - (3) الخصم من الأجر بما لا يزيد على 20% من الأجر الأساسي.
 - (4) الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقه في كافة المستحقات المنصوص عليها في هذا القانون وفي تشريعات العمل الأخرى.

مادة 94

1. يجوز لصاحب العمل أن يطبق العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1،2) من المادة السابقة بدون أن يستوجب ذلك تحقيق اداري أما العقوبات الاخرى فلا تطبق الا بعد اجراء التحقيق المنصوص عليه في المادة (96) من هذا القانون.
2. على صاحب العمل قبل توقيع أي عقوبة ان يراعي الآتي:
 - (1) تناسب العقوبة مع حجم المخالفة.
 - (2) الظروف المحيطة بالعامل ومدى انتاجيته وسلوكه ومدة خدمته وحالته الاجتماعية والتدابير التي سبق ان اتخذت ضده ومدى تكرار ارتكابه مخالفات في العمل.
3. لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع بحق العامل أي عقوبة في الحالات الآتية:
 - (1) بعد انقضاء خمسة عشر يوما على اكتشاف المخالفة.
 - (2) إذا لم تثبت إدانة العامل من التهم المنسوب اليه جنائيا او إداريا.
 - (3) إذا لم تكن المخالفة واردة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات.
4. لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (93) من هذا القانون عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل.

مادة 95

1. يعتبر توقيع العقوبات المنصوص عليهما في البندين (1، 2) من المادة (93) من هذا القانون لاغيا بعد مضي عام من تاريخ توقيعهما ويجوز لصاحب العمل ازلتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن سلوكه فعليا في نفس العام.
2. لصاحب العمل ان يخفض او يلغي أي من العقوبات الاخرى المطبقة بحق العامل متى تحسن سلوكه خلال العام.

مادة 96

على صاحب العمل عندما تستوجب جسامة المخالفة تطبيق احدى العقوبات المنصوص عليها في البندين (4، 3) من المادة (93) من هذا القانون أن يجري تحقيقا اداريا مع العامل ويجوز للعامل طلب حضور ممثل اللجنة النقابية في موقع العمل او ممثل عن العمال إذا لم تكن هناك لجنة نقابية.

مادة 97

على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ ما يلي:

- (1) القيام بالتحقيق خلال فترة اقصاها خمسة عشر يوما من تاريخ اكتشاف المخالفة.
- (2) انجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الادانة خلال فترة لا تزيد على شهر.
- (3) الاستماع إلى اقوال العامل ودفاعه عن نفسه وإلى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم.
- (4) اجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الاطراف المشاركة فيه.
- (5) الاستماع إلى اقوال العمال الذين هم على علم بظروف المخالفة وحيثياتها.
- (6) للعامل ان يتظلم من نتيجة التحقيق او ما ترتب عنه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ ابلاغه بنتائج التحقيق.

مادة 98

1. لصاحب العمل ان يوقف العامل شفويا مدة لا تزيد عن خمسة ايام لأغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل ان يوقف العامل عن العمل كتابيا مدة لا تزيد على ثلاثين يوما عندما تستدعي مصلحة العمل او التحقيق ذلك.
2. على صاحب العمل مراعاة ما يلي قبل اتخاذ قرار التوقيف:

- (1) لا يعتبر التوقيف عن العمل عقوبة بحق العامل وانما هو اجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق.
- (2) اعادة العامل الى عمله السابق بعد انقضاء مدة التوقيف في حالة ثبوت براءته صراحة.
- (3) صرف الأجر المتبقي للعامل او المخصوم منه في حالة البراءة.
3. يكون في حكم التوقيف فترة احتجاز العامل لدى الجهات المختصة في القضايا التي تتصل بالعمل او تكون بسببه وعلى صاحب العمل الاستمرار في صرف 50% من أجر العامل حتى يفصل في قضيته شريطة الا تزيد الفترة على ثلاثة أشهر.
4. لا يعتبر في حكم التوقيف عن العمل تلك الفترات التي يحتجز خلالها العامل لدى الجهات المختصة لأغراض التحقيق في القضايا التي لا تتعلق بالعمل وفي هذه الحالة لا يستحق العامل أجره المقرر او جزء منه الا بموافقة صاحب العمل ولا يجوز فصله من الخدمة بسبب ذلك الا إذا حكم عليه بالإدانة.

مادة 99

يستحق صاحب العمل من العمال فرادى وجماعات بعد ثبوت المسؤولية تعويضا عن أي اضرار في وسائل العمل والانتاج الناشئة عن تقصير او اهمال من قبل العمال شريطة ان يبلغ الوزارة او مكتبها المختص والجهات المعنية بذلك الضرر خلال ثمانية واربعين ساعة من وقت علم صاحب العمل بوقوعه.

مادة 100

يجوز لصاحب العمل أن يوقف العمل كليا او جزئيا او ان يعدل في حجم المنشأة او نشاطها بعد ابلاغ الوزارة او مكتبها المختص عندما يترتب على ذلك تخفيض عدد العمال لديه والاستغناء عنهم.

مادة 101

على صاحب العمل تبليغ الوزارة او مكتبها المختص وأي جهة معنية أخرى في حالة التوقف كليا او جزئيا عن العمل او عند مزاوله النشاط الموقوف.

يجوز لصاحب العمل تخفيض عدد العمال لديه او الاستغناء عنهم بسبب التوقف عن العمل جزئيا او كليا. يلتزم صاحب العمل في حالة اعادة نشاطه الموقف اعطاء الاولوية للعمال الذين شملهم التخفيض او الاستغناء بشرط تقديمهم طلب للتشغيل لديه خلال فترة اقصاها شهر من تاريخ اعلان اعادة مزاوله النشاط مع ابلاغ الوزارة او مكتبها المختص بذلك.

مادة 102

يحق للعمال الذين شملهم التخفيض او الاستغناء التظلم امام لجنة التحكيم المختصة إذا تبين لهم أن اجراء صاحب العمل كان مجحفا ويهدف إلى احلال عمال آخرين بدلا عنهم.

مادة 103

إذا توقف العمل لفترة مؤقتة لأسباب تعود إلى صاحب العمل فإن عقد العمل يبقى ساريا مدة لا تقل عن شهرين من بداية التوقف ويترتب عليه استحقاق العمال اجرا كاملا خلال تلك الفترة.

الباب الثامن. التدريب الفصل الأول. التدريب المهني

مادة 104

يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية او تطبيقية او كلاهما لاكتساب المهارات في أي مهنة أو صنعة معينة قبل الالتحاق بالعمل ويشمل ذلك تدريب العمال اثناء خدمتهم لرفع درجة مهاراتهم المهنية.

مادة 105

1. لصاحب العمل اتخاذ كافة وسائل ومقومات التدريب وتطويرها وتحفيز العاملين لديه من المتدربين وفقا للاتجاهات التي يحددها مجلس الوزراء وبإحدى الوسائل التالية:
(1) التدريب في موقع العمل ووضع برامج للتدريب والاختبار.
(2) المشاركة في انشاء مركز للتدريب مع اصحاب اعمال آخرين يمارسون نشاطا مماثلا لطبيعة النشاط الذي يقوم به ووضع برامج للتدريب والاختبار.
(3) المساهمة المالية السنوية لمشاريع التدريب المهني التابعة للوزارة وتحسب هذه المساهمة بالاستناد إلى عدد العمال لدى صاحب العمل ويحدد قرار مجلس الوزراء مبلغ المساهمة ونسبتها من مجمل اجور جميع العمال.
2. يلتزم العامل المتدرب بأن يقضي في خدمة صاحب العمل مدة مساوية للمدة التي قضاه في التدريب داخل الجمهورية وضعف المدة إذا كان التدريب خارج الجمهورية ويجوز لصاحب العمل استرداد

كافة نفقات التدريب او بعضها إذا لم يلتزم العامل بمدة الخدمة المحددة بعد التدريب مع مراعاة خدمته قبل التدريب وبعد التدريب.

مادة 106

- تنظم الوزارة شؤون التدريب المهني بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بما يلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولها في سبيل ذلك القيام بما يلي:
- (1) الاشراف على معاهد ومراكز التدريب المهني التي تنشئها الدولة وتنظيم شؤونها.
 - (2) تطوير مجالات التدريب المهني في جميع نواحيه.
 - (3) الاشراف على وضع برامج التدريب والاختبار.
 - (4) تقييم مستويات التدريب ومناهجه ومجالاته.
 - (5) تحديد الاحتياجات من المتدربين واعداد وتأهيل المدربين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
 - (6) رسم سياسة القبول في معاهد ومراكز التدريب المهني.
 - (7) تنسيق شؤون التدريب لدى جهات التدريب المختلفة بما يحقق اقصى استفادة من امكانياتها التدريبية.
 - (8) وضع الخطط والبرامج الكفيلة بتوزيع جريجي معاهد ومراكز التدريب المهني في مواقع العمل المناسبة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
 - (9) الاشراف الفني على مؤسسات التدريب المشمولة بأحكام هذا القانون في مجال المناهج والبرامج والاختبار وتقديم المشورة الفنية.

مادة 107

للووزير ان يقرر انشاء معاهد او مراكز للتدريب المهني وفقا لما يراه مناسباً ويحدد القرار الصادر فيه كافة الاحكام اللازمة لحسن سير هذه المعاهد والمراكز ويجوز لأي صاحب عمل انشاء معهد او مركز تدريب ضمن نشاطه شريطه اخطار الوزارة بذلك.

مادة 108

للووزير وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة ان يحدد شروط مشاركة اصحاب الاعمال بتدريب واعادة تأهيل عدد معين من اليمنيين المعوقين والعمال المصابين وقبول نسبة محددة من الطلاب لأغراض التدريب والحصول على الخبرة العملية في المنشآت والمراكز التابعة لهم وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة.

مادة 109

1. للوزير ان يحدد المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وطريقة القيام بها وشروطها والجهات القائمة عليها.
2. للعامل الذي تقاس درجة مهارته في المهنة او الخدمة ان يحصل على شهادة اثبات بذلك.

الفصل الثاني. التلمذة المهنية

مادة 110

يقصد بالتلمذة المهنية قيام صاحب العمل بإجراء تدريبات في مجال مهنة او صنعة لشخص يمني بقصد إكسابه المهارات اللازمة لمزاولة المهنة او الصنعة خلال فترة زمنية محددة.

مادة 111

1. يبرم عقد التلمذة المهنية كتابة بين صاحب العمل والتلميذ المهني ويتحدد فيه نوع المهنة ومدة التدريب ومكافأة التلميذ اثناء فترة التدريب.
2. يجب ان يبرم العقد بين صاحب العمل وولي امر التلميذ المهني إذا كان التلميذ المهني حثاً.

3. لصاحب العمل ان ينهي العقد إذا ثبت لديه عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة حسنة ما لم تتحقق امكانية تعليمه في مهنة اخرى لدى صاحب العمل.
4. للتلميذ المهني ان ينهي العقد بإرادته المنفردة بشرط ألا يكون قد انقضى أكثر من نصف مدة التدريب.
5. إذا أنهى العقد من أحد طرفيه بخلاف الشروط والأوضاع المحددة في هذا القانون يحق للطرف الاخر المطالبة بالتعويض المناسب عن الضرر الذي لحق به نتيجة ذلك.

مادة 112

1. تعتبر المدة التي يقضيها التلميذ المهني في التدريب على المهنة او الحرفة ضمن مدة خدمته الفعلية إذا استمر في العمل لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين.
2. على صاحب العمل عند انتهاء التلميذ المهني فترة التلمذة المهنية ان يمنحه شهادة تثبت التحاقه بالتلمذة المهنية ومدتها ومستوى مهارته في المهنة وان تصادق الوزارة او أحد مكاتبها على ذلك.

الباب التاسع. السلامة والصحة المهنية

مادة 113

على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جديفة ان يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية.

مادة 114

على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية:

1. حفظ موقع العمل في حالة صحية ومأمونة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية.
2. تهوية اماكن العمل وانارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية.
3. اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الاضرار الناشئة عن أي غاز او غبار او دخان او أية نفايات او عوادم للصناعة.
4. اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة او الآلات ومخاطر وسائل الانتقال او التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار.
5. اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والاضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة.
6. اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الاضاءة الشديدة او الضوضاء او الاشعاعات الضارة او الخطرة أو الاهتزازات او زيادة او نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار.
7. تشييد دورات للمياه في اماكن يسهل الوصول اليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء.
8. توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولاستخدام العمال وتسهيل استعمالها.
9. اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.
10. مسك سجل لحوادث العمل وامراض المهنة وابلغ الجهات المختصة بها ووضع الاحصائيات عن اصابات العمل والامراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها.

مادة 115

على صاحب العمل ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الاخطار الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز ان يخصم من اجورهم اية مبالغ لقاء ما يلي:

- (أ) توفير الاجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والامراض المهنية.
- (ب) ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضره بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
- (ج) يصرف مقابل اجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
- (د) توفير وسائل الاسعافات الاولية في موقع العمل.

مادة 116

تتولى الوزارة تنفيذ المهام التالية:

- (1) تقديم المشورة والنصح لأصحاب الاعمال في مجال السلامة المهنية.
- (2) تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتثقيف المتعلقة بالوقاية من الحوادث.
- (3) تنظيم تبادل المعلومات الفنية والخبرات بين اقسام السلامة والصحة المهنية في المنشآت.
- (4) تحديد وتقييم وسائل وحدات الوقاية من الحوادث.
- (5) المساعدة في تصميم الوسائل الإيضاحية في مجال السلامة المهنية.
- (6) دراسة وتحليل البيانات والمعلومات في مجال السلامة المهنية ورصد حالات الاصابات والامراض المهنية واقتراح التدابير اللازمة لمنع تكرارها.
- (7) تحديد وتقييم وسائل ومعدات الوقاية من الحوادث والاصابات المهنية.

مادة 117

1. تشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير لجنة عليا للسلامة والصحة المهنية يمثل في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد القرار مهامها والقواعد المنظمة لعملها.
2. يجوز بقرار من الوزير تشكيل لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية في المحافظات وفي القطاعات والصناعات التي يراها على ان تشمل هذه اللجان في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد قرار التشكيل مهام هذه اللجان واختصاصاتها والقواعد المنظمة لعملها.

مادة 118

على صاحب العمل القيام بما يلي:

1. ارشاد واحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها اثناء العمل.
2. القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية.
3. ابراز التوجيهات والارشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة واساليب الوقاية منها في اماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الايضاح الأخرى.
4. نشر الوعي بين اوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على اشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.
5. في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية للمفتش استصدار امر من الوزير بإيقاف الآلة مصدر الخطر لمدة اسبوع حتى تزال اسباب الخطر وعلى الوزير احالة الامر إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد فترة الايقاف الجزئي او

طلب الايقاف الكلي، إذا تبين بقاء الخطر وان صاحب العمل لم يقم بإزالته ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم.

6. لصاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالإيقاف الجزئي أو الكلي إذا تبين له ان القرار كان تعسفياً.

الباب العاشر. تأمينات الخدمة

مادة 119

1. على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية ما يلي:
 - (1) إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل.
 - (2) نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكناً.
 - (3) ان يوفر العمل المناسب للعامل ووفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظروف وامكانية العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان المرض ناجماً عن المهنة او كانت الاصابة ناجمة عن العمل او بسببه.
 - (4) تحمل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقاً للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة.
 - (5) تشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل او منطقتة إذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عاملاً.
 - (6) ان يعهد إلى طبيب او مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه إذا زاد عددهم عن مائة عاملاً في موقع العمل او منطقتة.
 - (7) ان يؤمن حفظ الأوراق المتعلقة بعلاج العامل الذي تسلم اليه من قبله وللعامل ان يحصل على صورة من الشهادات والوثائق المتعلقة بمرضه والمسلمة إلى صاحب العمل من الجهات الطبية المختصة.
2. يجوز لأصحاب الاعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة ان يعهدوا إلى طبيب او مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العمال.
3. للوزير ان يلزم اصحاب الاعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة تشغيل ممرض مؤهل او أن يعهدوا بعلاجهم إلى طبيب وذلك في الصناعات والمهن الخطرة او الشاقة.

مادة 120

1. يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشاً شهرياً او مكافأة مقطوعة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية او وفقاً لأي نظام خاص اخر إذا كانت شروطه أفضل للعامل.
2. إذا لم يكن العامل مشمولاً بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية او أي نظام خاص به وفقاً لأحكام الفقرة السابقة استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحتسب هذه المكافأة على اساس أجر اخر شهر تقاضاه العامل.
3. لا يجوز باي حال من الاحوال حرمان العامل من مستحقته المنصوص عليها في هذه المادة او اسقاط أي جزء منها في كافة حالات انتهاء عقد العمل.

مادة 121

يتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤمنا المسؤولية المادية طبقا لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من امراض مهنية او اصابات اثناء تأدية العمل أو بسببه.

الباب الحادي عشر. تفتيش العمل

مادة 122

يجرى التفتيش على جميع القطاعات واصحاب الاعمال الذين ينطبق عليهم هذا القانون وعليهم تسهيل مهام مفتشي العمل وتقديم كافة المعلومات والبيانات التي تطلب منهم لأغراض التفتيش.

مادة 123

يختص مفتشو العمل بما يلي:

- (1) مراقبة مستوى تطبيق تشريعات العمل ونظمه وعقوده وكل ما يصدر عن الوزارة من قرارات وتوجيه اشعارات كتابية لأصحاب العمل بما يقع منهم من مخالفات وطلب ازالتها وتحرير محاضر ضبط المخالفات عند تكرارها تمهيدا لإحالتها إلى اللجنة التحكيمية المختصة.
- (2) إعداد تقارير مفصلة عن حصيلة كل جولة تفتيشية مدعمة بالأراء والمقترحات التي تساعد على تلافي اوجه القصور إن وجدت.
- (3) المساهمة في ترسيخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العمال واصحاب العمل وتزويدهم بالمعلومات بما يضمن تفهمهم لأحكام تشريعات العمل وسلامة تطبيقها.

مادة 124

1. يجرى التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والانظمة والقرارات المنفذة له ويجوز الاستعانة بالأطباء والمهندسين والفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء.
2. يمارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية او جماعية ويجب على كل مفتش المحافظة على اسرار المنشآت التي يطلعون عليها بحكم عملهم ويظل هذا الالتزام قائما حتى بعد تركهم الخدمة.
3. يمارس مفتشو وزارة الصحة مراقبة مستوى تطبيق قواعد واجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الأخرى.
4. يزود مفتشو العمل ومفتشو وزارة الصحة ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها اثناء قيامهم بمهامهم و ابرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء.
5. تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الاشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها.

مادة 125

يؤدي مفتشو العمل قبل مباشرتهم لمهام ووظائفهم أمام الوزير او من يفوضه اليمين التالية:
(اقسم بالله العظيم ان اقوم بواجبات وظيفتي بكل امانة واخلاص وحياد تام وان لا ابوح بالأسرار المهنية الصناعية والتجارية التي اطلع عليها اثناء ممارستي لوظيفتي)).

مادة 126

يتمتع مفتشو العمل بالصلاحيات الآتية:

1. دخول أماكن العمل في أي وقت من ساعات العمل والاطلاع على سير الأعمال الجارية وفحص الوثائق والعقود والسجلات المتعلقة بالعمل والتأكد من عدم وجود مخالفات لأحكام تشريعات العمل ونظمه ولوائحه.
 2. اتخاذ الإجراءات الاحتياطية في توقيف الآلة مصدر الخطر باستصدار قرار من الوزير لفترة لا تزيد على أسبوع وعلى الوزير الإحالة إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد الفترة أو طلب الإيقاف الكلي.
 3. اخذ عينات من موقع العمل وذلك فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والاطلاع على الوثائق المرتبطة بالعمل والعمال حين القيام بمهام التفتيش.
 4. اخذ عينات من موقع العمل والحصول على أية وثائق أو صور منها يتطلبها التفتيش.
- مادة 127
1. على الوزارة ان توفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل اثناء ممارستهم لمهامهم او بعد الانتهاء منها وفقا لما تراه كفيلا بتحقيق ذلك.
 2. عند تعرض مفتشي العمل لأي اعتداء او ضرر جسدي او معنوي ناجما عن تأديتهم لمهام التفتيش على الوزارة ان تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وان تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك.
 3. يستحق مفتشو العمل مقابل الجهود التي يبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقررها الوزير.

الباب الثاني عشر. منازعات العمل والإضراب المشروع

الفصل الأول. تسوية منازعات العمل

- مادة 128
- يقصد بمنازعات العمل الخلافات التي تنشأ بين اصحاب الاعمال والعمال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق احكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية.
- مادة 129
- على الطرفين المتنازعين او ممثلها عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع وديا عن طريق المفاوضة خلال فترة اقصاها شهر واثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية.
- إذا تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع إلى الوزارة او مكتبها المختص وعليها استدعاء أطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة.
- مادة 130
- عندما لا تسفر الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لاحد الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة اقصاها اسبوعين من تاريخ محضر فشل الوساطة.
- مادة 131
1. تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيم او أكثر على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل وذلك على النحو التالي:
(1) ممثل عن الوزراء، رئيسا

(2) ممثل عن اصحاب العمل يرشحه الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية، عضوا

(3) ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات، عضوا

2. على أن تتوفر في ممثلي اصحاب الاعمال والعمال الخبرة الكافية في شئون العمل.

مادة 132

تختص اللجان التحكيمية بالنظر فيما يلي:

(1) المنازعات والخلافات الناشئة بين اصحاب الاعمال والعمال فيما يتعلق بتطبيق هذا القانون ونظمه

ولوائحه وعقود العمل.

(2) المخالفات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش على منشآت العمل.

(3) المسائل الأخرى التي تنص القوانين ذات الصلة باختصاص اللجان التحكيمية بها.

مادة 133

للجان التحكيمية كافة الصلاحيات الكفيلة بإحضار أي شخص لاستجوابه وكذا تقرير سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية واجراء المعاينة بما في ذلك الدخول إلى أي مكان من أماكن العمل يستوجبه النظر في النزاع، ويجوز للجنة ان تندب أحد أعضائها للقيام بهذه المهام وكذا الاستعانة بأهل الخبرة كما يكون لها حق الاطلاع على جميع المستندات أو أي بيانات تراها ضرورية.

مادة 134

1. تصدر قرارات لجان التحكيم بأغلبية أعضائها.

2. تكون قرارات لجنة التحكيم مسببه وموقعه من جميع الاعضاء وللعضو المعترض طلب تدوين

اعتراضه في مسودة القرار.

مادة 135

1. تكون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية:

(1) الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ثلاثون ألف ريال.

(2) الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل.

(3) الدعاوى المتعلقة بتغريم العاملين.

2. لا يجوز للجان التحكيمية ان تحكم بعقوبة سالبة للحرية.

مادة 136

1. تقدم كافة الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل أيا كان نوعها إلى اللجان التحكيمية.

2. يجب ان تكون الدعاوى المرفوعة موقعه من أحد طرفي النزاع او المفوضين بتمثيلهم قانونا.

3. يطبق في شأن رفع الدعوى واجراءات المرافعة الاحكام الواردة في قانون المرافعات وذلك فيما لم

يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.

4. تعتبر الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من القضايا المستعجلة.

5. لا تقبل الدعوى العمالية بعد مرور الفترة الزمنية المحددة في القوانين النافذة.

مادة 137

1. يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد اول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة اقصاها عشر ايام من

تاريخ رفع الدعوى.

2. على اللجان التحكيمية ان تنهي النظر في الدعوى المرفوعة اليها وتصدر قرارها خلال فترة لا

تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ اول جلسة.

مادة 138

يحلف كل من رئيس واعضاء لجنة التحكيم امام الوزير بأن يؤدي مهامه في اللجنة بالذمة والصدق والامانة والحيدة وذلك قبل مباشرته لمهامه.

مادة 139

1. إذا رغب أحد أطراف النزاع في استئناف قرار اللجنة التحكيمية فأن عليه ان يقدم عريضة استئناف بذلك إلى شعبة قضايا العمل بمحكمة الاستئناف المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ تبليغه بالقرار.
2. يحدد رئيس شعبة قضايا العمل تاريخ عقد الجلسة الاولى للفصل في الاستئناف المقدم خلال فترة لا تزيد على خمسة عشر يوما من تاريخ ايداع صحيفة الاستئناف.
3. على شعبة قضايا العمل ان تفصل في النزاع بحكم نهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ اول جلسة تعقدها للنظر في النزاع.

مادة 140

تتشأ بمحاكم الاستئناف على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية وفقا لقانون السلطة القضائية شعبة تسمى (شعبة قضايا العمل) تختص بما يلي:

- (1) الفصل نهائيا وبالدرجة القطعية في جميع دعاوى الاستئناف في القرارات الصادر من اللجان التحكيمية المقدمة إليها وفقا لهذا القانون.
- (2) أي دعاوى أخرى تختص بها بموجب هذا القانون او تشريعات العمل الأخرى.

مادة 141

لا يجوز للجان التحكيمية أو شعب قضايا العمل بمحاكم الاستئناف الامتناع عن الفصل في النزاع بحجة عدم وجود نص في هذا القانون وتكون في هذه الحالة ملزمة بالفصل وفقا لأحكام الشريعة الاسلامية وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة.

مادة 142

لا يجوز لصاحب العمل اثناء السير في اجراءات التسوية امام اللجان التحكيمية أو شعب قضايا العمال في المحاكم الاستئنافية ان يغير شروط العمل التي كانت قائمة قبل بدء النزاع مما يترتب عليه اضرار بالعمال أو أن يطرد أو يوقع جزاء على أي منهم.

مادة 143

إذا تصالح الخصوم او توصلوا إلى تسوية النزاع وجب عليهم اثبات ذلك في محضر أمام الجهة المنظور أمامها النزاع وعلى هذه الجهة ان تحكم بعد التصديق على المحضر بجعله في قوة السند الواجب النفاذ.

الفصل الثاني. الاضراب المشروع

مادة 144

1. لا يجوز لممثلي العمال او اللجنة النقابية دعوة العمال للإضراب والتوقف عن العمل إلا بعد صيرورة قرار النزاع نهائيا وغير قابل للطعن سواء لعدم استئنائه خلال الميعاد المحدد في المادة (139) من هذا القانون إذا كان صادرا من لجان التحكيم او لصدوره من شعب قضايا العمل في

المحاكم الاستئنافية وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي سبعة ايام على ابلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدره القرار.

2. يحظر على ممثلي العمال او اللجان النقابية دعوة العمال للإضراب أو التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب أو أغراض سياسية.

مادة 145

مع عدم الاخلال بأحكام المادة السابقة لا يجوز لممثلي العمال أو اللجنة النقابية الدعوة إلى الاضراب أو ممارسة الاضراب إلا بتوفر الشروط الآتية:

(1) عرض مقترح ممارسة الاضراب على العمال في اجتماع عام شريطة حضور عدد لا يقل عن (60%) من اجمالي العمال لدى صاحب العمل وموافقة (25%) منهم على الاضراب بالاقتراع السري.

(2) لا يتم الاعلان عن الاضراب او ممارسته الا بعد عرض المقترح على النقابة العامة المعنية وتوقيع ثلثي أعضائها عليه وحصول اللجنة النقابية او ممثلي العمال على الموافقة الكتابية من المكتب التنفيذي للاتحاد العام للنقابات في الجمهورية.

(3) أن يكون موضوع النزاع يمس أكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل.

(4) على اللجنة النقابية او ممثلي العمال القيام بإشعار صاحب العمل والوزارة او مكتبها المختص قبل الشروع في الاضراب بفترة لا تقل عن ثلاثة اسابيع من التاريخ المحدد له.

مادة 146

يمارس الاضراب في المنشأة سلمياً وبشكل تدريجي بعد استيفاء الشروط اللازمة لتنفيذه الواردة في المادة السابقة من هذا القانون وذلك على النحو التالي:

(1) وضع قطعة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة اشعاراً باعترام اللجوء إلى الاضراب لمدة ثلاثة ايام متتالية سابقة على البدء في مباشرته.

(2) التوقف عن العمل في بعض اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يسرى التوقف الكلي عن العمل في كافة الاقسام بعد انقضاء اربعة ايام متتالية.

(3) التوقف عن العمل في كافة اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يؤدي ذلك الى التوقف الكلي عن العمل في المنشأة بأكملها بعد انقضاء اسبوع من تاريخ ممارسة الاضراب إذا لم يظهر ما يؤدي إلى وقفه.

مادة 147

على اللجنة النقابية او ممثلي العمال الغاء الدعوة إلى الاضراب او وقف ممارسته فوراً إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقاً لأحكام المادة (144).

مادة 148

1. لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال اثناء فترة الاضراب.

2. لا يجوز فرض عقوبات على العمال او بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم للإضراب او الدعوة إليه إذا كان قد تم وفق احكام هذا القانون.

مادة 149

مع عدم الاخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب عليه ويعد في حكم ذلك كل فعل يأتيه العمال المضربين يكون من شأنه ان يمنع أي عمال آخرين او صاحب

العمل او من يمثله من الائتاق بمكان العمل او ممارسة نشاطهم المعتاد سواء كان بالفعل او بالتهديد او العنف او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بالممتلكات.

مادة 150

1. ينظم حد أدنى من الخدمة الاجبارية في المنشآت الخدمية العامة التي يؤدي توقف العمل فيها اثناء الاضراب إلى تعريض حياة المواطنين او امنهم او صحتهم للخطر او قد ينجم عنه ازمة اقتصادية، ويعتبر من قبيل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي:
 - (1) المستشفيات والمستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيديات.
 - (2) المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزيون.
 - (3) المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية.
 - (4) اعمال النظافة وصحة البيئة.
 - (5) اعمال البنوك والمصارف.
 - (6) مواقع العمل في المطارات ومواقع الشحن والتفريغ في الموانئ البرية والبحرية والجوية والجمارك.
 - (7) الاعمال المتعلقة بتقديم السلع والمواد الغذائية والاعمال المتعلقة بالمخابز.
 - (8) الاعمال المتصلة بحضائر الابقار والاغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها وكذا نقل الأسماك.
 - (9) الخدمات المتصلة بالسجون.
2. لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير ان يحدد مجالات أخرى يلزم فيها بتوفير حد أدنى من الخدمة الاجبارية او المهن التي يحظر ممارسة الاضراب فيها.
3. يحظر على العامل رفض القيام بالخدمة الاجبارية ويعد رفض العامل القيام بها خطأ جسيماً يعاقب عليه ولا يعفى من المسؤولية اعضاء اللجنة النقابية او ممثلي العمال ويسألون بصفاتهم الشخصية إذا كانوا سببا في ذلك.

الباب الثالث عشر. المنظمات النقابية

مادة 151

1. للعمال واصحاب الاعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام اليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم.
2. للنقابات العمالية ومنظمات اصحاب الاعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونها والتأثير عليها.

مادة 152

مع مراعاة احكام المادة (35) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة اخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقا لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح المنفذة لهما.

الباب الرابع عشر. العقوبات

مادة 153

تطبق سائر العقوبات المنصوص عليها في مواد هذا الباب وذلك دون اخلال بأي عقوبة اشد منصوص عليها في أي قانون آخر.

مادة 154

يعاقب بغرامة لا تقل عن (1000) ألف ريال ولا تتجاوز (20.000) عشرين ألف ريال كل من خالف حكماً من الاحكام الواردة في الابواب (الثاني والرابع والخامس والثمان والتاسع والحادي عشر) من هذا القانون.

مادة 155

يعاقب بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (1000) ألف ريال كل صاحب عمل خالف حكماً من الاحكام الواردة في الابواب (الثالث والتاسع والعاشر) من هذا القانون، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بحقهم المخالفة.

مادة 156

1. يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (2000) ألف ريال كل من تغيب من طرفي النزاع بدون سبب مقبول عن حضور جلسات الوساطة التي تدعو اليها الوزارة او مكتبها المختص وكذا جلسات اللجان التحكيمية او شعب قضايا العمل.
2. يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (1000) ألف ريال ولا تزيد على (10.000) عشرة ألف ريال كل من زود اللجان التحكيمية او الوزارة او مكتبها المختص بمعلومات غير صحيحة او وثائق مزورة عن موضوع النزاع او تسبب في وقف اجراءات التسوية او الوساطة بالعنف او التهديد به.
3. يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (5000) خمسة ألف ريال ولا تزيد على (15.000) خمسة عشر ألف ريال كل من يتسبب في الدعوة إلى الاضراب او ممارسته دون مراعاة للشروط والضوابط الواردة في هذا القانون او مارس اعمال التهديد او العنف بهدف عرقلة العمل.
4. يعاقب بغرامة مالية لا تزيد على (15.000) خمسة عشر ألف ريال كل صاحب عمل او من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلا عن العمال المضربين اضرابا مشروعاً وفقاً للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحول توقيع هذه العقوبة في وجوب عودة هؤلاء العمال إلى أعمالهم.

الباب الخامس عشر. أحكام ختامية

مادة 157

تعفى من رسوم التقاضي الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل طبقاً لأحكام هذا القانون والمرفوعة من العمال او ممثليهم او اسرهم في حالة الوفاة.

مادة 158

تسري الاحكام المنظمة للسلامة والصحة المهنية الواردة في هذا القانون على القطاعات والفئات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية وأي قانون آخر.

مادة 159

على أصحاب الاعمال المساهمة في احاطة العمال وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم وسائر الاحكام الاساسية المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح والنظم والقرارات المنفذة له.

مادة 160

يصدر بتحديد الرسوم المقررة وفقا لأحكام هذا القانون قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير.

مادة 161

يصدر الوزير كافة الانظمة والقرارات والتعليمات المنفذة لهذا القانون وبما لا يتعارض مع احكامه.

مادة 162

يلغى قانون العمل رقم (5) لسنة 1970م الصادر في صنعاء وقانون العمل رقم (14) لسنة 1978م الصادر في عدن، كما يلغى كل نص او حكم يتعارض مع احكام هذا القانون.

مادة 163

يعمل بهذا القرار بقانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

الملحق 2 المتطلبات البيئية والاجتماعية للمقاولين

يجب أن يفي المقاولون بالمتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما فيها العمالة) التالية – والتي تسمى فيما بعد "المتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة"¹¹:

تشمل المتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة 10 أقسام، وهي:

1. خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاولين
2. التدريب على المتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة
3. إدارة موقع البناء
4. الصحة والسلامة المهنية
5. السلامة على الطرق والسلامة المرورية
6. إجراءات الخاصة بالعثور على المكتشفات الأثرية عن طريق الصدفة
7. التأهب والاستجابة للحالات الطارئة
8. إشراك أصحاب المصلحة
9. إدارة القوى العاملة، بما في ذلك مدونة السلوك
10. التقارير البيئية والاجتماعية للمقاول

6.4 خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاولين

يجب على المقاول:

- إعداد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول وتقديمها إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للموافقة عليها.
- إدراج شرح تفصيلي في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول عن كيفية استيفاء أداء المقاول للمتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما فيها العمل).
- ضمان رصد أموال كافية في الميزانية للوفاء بالمتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما فيها العمل)، ووجود قدرات كافية ومناسبة للإشراف على أداء خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول ورصدها ورفع التقارير عنها.
- وضع ضوابط وإجراءات لرصد والإشراف على أدائهم فيما يتعلق بالمتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما فيها العمل) ورفع التقارير ذات الصلة.
- الحصول على موافقة خطية مسبقة من مهندسي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع قبل الشروع في تنفيذ أنشطة البناء أو إعادة التأهيل.

6.5 التدريب في مجال البيئة والصحة والمجتمع والسلامة (بما في ذلك العمل)

يجب على المقاول:

- تحديد احتياجات التدريب في مجال البيئة والصحة والمجتمع والسلامة (بما في ذلك العمل) بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.
- الاحتفاظ بسجلات لجميع الدورات التدريبية والتوجيهية والتعريفية في مجال البيئة والصحة والمجتمع والسلامة (بما في ذلك العمل).
- التأكد - من خلال مواصفات العقد وعملية الرصد المناسبة - من تدريب مقدمي الخدمات والأيدي العاملة

¹¹ تستند المتطلبات الآتية البيئية والصحية والاجتماعية والمتعلقة بالسلامة (بما فيها العمل) إلى المبادئ التوجيهية العامة لمجموعة البنك الدولي بشأن البيئة والصحة والسلامة، ولكنها تأخذ في الاعتبار أيضاً لمبادئ توجيهية أخرى للبنك الدولي، ومذكرات الممارسات الجيدة.

- المتعاقد معهم مباشرة أو من الباطن تدريباً كافياً قبل الشروع في تنفيذ المهام الموكلة إليهم.
- إثبات كفاءة موظفيه في تنفيذ الأنشطة والمهام الموكلة إليهم بصورة آمنة. وبالتالي، يتعين على المقاول إصدار شهادة كفاءة لكل عامل في الموقع (تتعلق بالمهنة وسمة المهام) تحدد نوع المهام التي يمكن أن ينجزها الموظفون الأساسيون.
- التدريب التوجيهي

يجب على المقاول:

- توفير التدريب التوجيهي في مجال البيئة والصحة والمجتمع والسلامة (بما في ذلك العمل) لجميع الموظفين، بمن فيهم الإداريين والمشرفين والعاملين والمقاولين من الباطن بهدف اطلاعهم على قواعد العمل الأساسية في مكان العمل والحماية الشخصية والحيلولة دون تعرض زملاء العمل للإصابات.
- ينبغي أن يتكون التدريب من التوعية بكل المخاطر الأساسية والمخاطر التعاقدية المتعلقة بكل موقع محدد وممارسات العمل الآمنة وإجراءات الطوارئ في حالة الحريق والإجلاء والكوارث الطبيعية، تبعاً للحال. وجوب استعراض أي مخاطر أو ترميز لوني مستخدم في كل موقع محدد استعراضاً دقيقاً في إطار التدريب التوجيهي.
- التوجيه للزائرين

يجب على المقاول:

- وضع برنامج توجيهي للزوار، بمن فيهم الموردين، الذين يمكنهم الوصول إلى أماكن تسود فيها ظروف ومواد خطيرة.
- عدم دخول الزوار إلى الأماكن الخطرة دون مرافقة.
- ضمان قيام موظف معتمد من المقاول، أو ممثل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو ممثل من شركائه التنفيذيين، بمرافقة الزوار، ويكون هذا الموظف قد أتم بنجاح التدريب التوجيهي في مجال البيئة والصحة والمجتمع والسلامة (بما في ذلك العمل)، وأن يكون مدركاً لمخاطر الإنشاء في موقع المشروع، وكذلك مخطط المشروع والمناطق المحظورة فيه.

تدريب الموظف والمقاول على المهام الجديدة

يجب على المقاول:

- التأكد من أن جميع العمال والمقاولين من الباطن، قبل بدء المهام الجديدة، قد تلقوا التدريب الكافي والمعلومات التي تمكنهم من فهم مخاطر العمل وحماية صحتهم من العوامل المحيطة بالخطرة التي قد تكون موجودة. يجب أن يغطي التدريب بشكل كافٍ العملية خطوة بخطوة اللازمة لأداء أنشطة المشروع بأمان، مع الحد الأدنى من الضرر الذي يلحق بالبيئة، بما في ذلك:
 - معرفة المواد والمعدات والأدوات
 - الأخطار المعروفة في العمليات وكيفية السيطرة عليها
 - المخاطر المحتملة على الصحة
 - الإجراءات الاحترازية لمنع التعرض للمخاطر
 - متطلبات النظافة الصحية
 - ارتداء واستخدام المعدات والملابس الواقية
 - الاستجابة الملائمة للظروف القاسية والحوادث المرتبطة بالتنشغيل

6.6 إدارة مواقع الإنشاءات

الغطاء النباتي

- يجب على المقاول:
- منع أي تدمير أو تندب أو تشويه غير ضروري للمناطق الطبيعية المحيطة بموقع البناء.
- حماية جميع الأشجار النباتات من الضرر الذي تسببه عمليات ومعدات البناء، باستثناء عمليات الإزالة الضرورية للأشغال الدائمة، أو طرق البناء المعتمدة أو عمليات الحفر.
- تجديد الغطاء النباتي في المناطق المتأثرة عند الانتهاء من تنفيذ الأعمال، مع إعادة تأهيل المناطق التي لا يمكن تجديدها وتمهيد منطقة العمل وإعادتها إلى الحالة التي من شأنها أن تسهل إعادة نمو الغطاء النباتي الطبيعي، مع ترتيب مناسب لتصريف المياه لري التربة ومنع تجريفها.
- إعادة زراعة الأنواع النباتية المحلية، قدر الإمكان، والأنواع النباتية غير المدرجة ضمن قائمة الأعشاب الضارة
- استصلاح أو إعادة زراعة أو استنبات الغطاء النباتي واستعادة المنظر الطبيعي الأصلي الذي لحق به ضرر أو تلف أو تشويه عبثي نتيجة عمليات الإنشاء التي قام بها المقاول وذلك وفقاً لتوجيهات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو ممثله وعلى نفقة المقاول
- نقل العمالة والمعدات بطريقة تمنع قدر المستطاع الإضرار بحقول الرعي والمحاصيل والممتلكات.

حماية المنشآت القائمة

يجب على المقاول:

- حماية كافة المباني أو الهياكل أو الأعمال أو الأنابيب أو الكابلات أو شبكات الصرف الصحي أو الخدمات أو المنشآت الأخرى القائمة من أي ضرر أو تدهور أو تلف أثناء تنفيذ أنشطة الإنشاء.
- التنسيق مع السلطات المحلية لتحديد البنية التحتية القائمة التي قد تكون مخفية تحت الأرض.
- إصلاح أي أضرار ناجمة عن أنشطة المقاول بالتنسيق مع الجهات المختصة
- اتخاذ كافة الإجراءات الاحترازية المحتملة لتفادي أو الحد من إزعاج مُلاك العقارات أو المستأجرين أو الساكنين في الممتلكات المتاخمة لأنشطة الإنشاء، وبصفة عامة تلافي إزعاج عامة الناس.
- إتاحة الوصول الآمن إلى الممتلكات العامة والخاصة التي قد تتأثر بأنشطة الإنشاء. وإتاحة ممرات بديلة مقبولة بما يرضي الأشخاص المتأثرين، إذا اقتضت الحاجة ذلك.
- تجنب العمل خلال ساعات الليل.

النفائيات الناجمة عن أنشطة الإنشاء

يجب على المقاول:

- جمع كافة النفائيات الصلبة الناجمة عن أنشطة الإنشاء وإدارة تلك النفائيات، بما في ذلك أكوام نفائيات وأنقاض البناء من أجل منع تلويث التربة والمياه الجوفية.
- نقل المواد غير الضرورية الناتجة عن الحفر من مواقع الإنشاء في أسرع وقت ممكن.
- التفاهم والاتفاق مع إدارات البلدية المعنية بشأن التخلص من نفائيات البناء.
- اختيار مواقع التخلص من النفائيات بعناية بعد الحصول على موافقة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو شريكه التنفيذي.
- التقليل إلى أدنى حد ممكن من تناثر النفائيات على الطرق من خلال التأكد من أن مركبات النقل مرخصة ويجري تحميلها بطريقة تمنع سقوط مواد الإنشاء أو انسكابها، وتغطية الأجزاء الجانبية والعلوية للمركبات

المحملة بالأتربة أو الرمل أو غيرها من المواد أو المخلفات.

- نقل مخلفات البناء إلى أماكن مخصصة في المواقع المختارة للتخلص من النفايات، وإثبات ذلك في وثائق مؤكدة.

- التخلص من المخلفات والنفايات الصلبة بشكل سليم في المواقع المسموح بها والمخصصة من السلطات المحلية، والحصول على إشعار بإيصال من الجهة المعنية في مكب النفايات.

جودة الهواء

الملوث الأكثر شيوعاً في إطار الانبعاثات المنتشرة هو الغبار أو الجسيمات التي تتطاير أثناء عمليات النقل وتخزين المواد الصلبة في مخازن مكشوفة ومن أسطح التربة المكشوفة، بما في ذلك الطرقات غير المعبّدة. لذا، يقوم المقاول بما يأتي:

- استخدام أساليب الضبط والتحكّم بالغبار، مثل الأغذية ورش المياه لإخماد الغبار أو زيادة نسبة الرطوبة في أكوام المواد المخزنة في الأماكن المكشوفة، أو فرض الضوابط التي تشمل شطف الهواء ومعالجته من خلال كيس ترشيح أو فرازة مخروطية لتنقية الهواء من الغبار بالنسبة لمصادر مناولة المواد كأحزمة وسيور النقل والصناديق.

- استخدام نظام رش المياه للسيطرة على المواد المتناثرة على أسطح الطرقات المعبّدة وغير المعبّدة. ولا ينصح باستخدام الزيوت ومشتقاتها على الطرقات للسيطرة على الغبار.

- استخدام آلات غسل العجلات في المحاجر ومصانع خلط الخرسانة الجاهزة ومواقع الإنشاء والمرافق الأخرى لمنع تناثر الطين والغبار والأوساخ على الطرق العامة.

- تنظيف أسطح الطرق بانتظام داخل مواقع الإنشاء لإزالة المواد الدقيقة المتراكمة وتنظيف مركبات النقل بصورة دورية.

- تغطية الشاحنات ذات المقطورات المفتوحة التي تنقل الرمل أو الحصى أو التراب.

- الحد من الدخان المنبعث من محركات الديزل عن طريق صيانتها بصورة دورية وصحيحة، وتحديدًا من خلال التأكد من سلامة المحرك ونظام الوقود ومنظفات الهواء.

المواد الخطرة والسامة

تقتضي النفايات السامة والضارة الناجمة عن أنشطة المقاول إيلاء اهتمام خاص بها للحيلولة دون انتشارها في البيئة الطبيعية، مما قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالناس أو الحياة المائية أو النمو الطبيعي للنباتات في المنطقة. وبناء عليه، يتعين على المقاول القيام بما يأتي:

- تدريب العاملين على كيفية التعامل مع المواد الخطرة.

- وضع البطاقات التعريفية باستخدام رموز يسهل فهمها، وتوفير أوراق بيانات سلامة المادة، للمواد والخلائط الكيميائية وفقاً للنظام المتواءم على الصعيد العالمي للتصنيف ووسم المواد الكيميائية.

- تخزين المواد الخطرة وفقاً للأحكام القواعد التشريعية الصادرة (في عام 1989م) بشأن تصنيع وتخزين واستيراد المواد الكيميائية الخطرة، بموجب قانون (حماية) البيئة لسنة 1986م.

- توفير حاويات ثانوية مناسبة لتجميع السوائل المتسربة من خزانات الوقود وللتخزين المؤقت للسوائل الأخرى، مثل: زيوت التشحيم والسوائل الهيدروليكية.

- استخدام الأسطح المانعة للتسرب في أماكن التزود بالوقود وأماكن نقل السوائل الأخرى.

- تدريب العاملين على النقل الصحيح للوقود والمواد الكيميائية والاستجابة لحالات الانسكابات،

- إتاحة المعدات النقالة للتنظيف واحتواء الانسكابات والتسربات في الموقع وتوفير التدريب على استخدام تلك المعدات.

- إيداع أو تفريغ السوائل السامة والمواد الكيميائية والوقود و مواد التشحيم ومادة البتومين في حاويات للتخلص منها أو نقلها إلى أماكن خارج الموقع.
 - معالجة النفايات الخطرة بشكل منفصل عن النفايات الأخرى.
 - تجنب تخزين السوائل السامة أو نقلها إلى أماكن مجاورة لمرافق تصريف المياه أو تصريفها فيها.
 - الاحتفاظ بكميات كافية من المواد أو المركبات الماصة في الموقع لتناسب مع مدى الانسكابات المحتملة.
 - تحديد مواقع مدافن النفايات الصلبة على مسافة تبعد 100 متر على الأقل من أي مجرى مائي، وتسييج هذه المواقع لمنع السكان المحليين من الوصول إليها.
 - ضمان المعالجة الأولية الكافية للنفايات السائلة، وتركيب خزانات للصرف الصحي بعيداً عن نقاط توزيع المياه للقرى المجاورة.
- وضع لافتات في المنطقة

يجب على المقاول:

- وضع علامات مناسبة لتحديد المناطق الخطرة.
 - تركيب لافتات تحذيرية
 - التأكد من أن للافتات تتفق مع المعايير الدولية، وواضحة ويفهما العاملين والزائرين وعامة الناس بسهولة حسب الاقتضاء.
 - احاطة مواقع العمل بشريط الأمان أو تسييجها أو وضع حواجز حولها، حسب الحاجة، لمنع دخول أي شخص غير مصرح له إلى مواقع الإنشاء.
 - اتخاذ الإجراءات الوقائية لتغطية الفتحات وتركيب حواجز حماية على طول الممرات المؤقتة للحفاظ على السلامة العامة.
- الحُفر الترابية والمحاجر¹²
- سيتم الحصول على المواد المطلوبة لردم الموقع أو إنشاء أعمال دائمة غير متوفرة من السطح من مناطق الحفر الترابية والمحاجر التي سيحددها المقاول، وهذا يخضع لموافقة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو شركائه المنفذين.
- يجب على المقاول الالتزام بالمعايير التالية عند تحديد مواقع وتطوير وتشغيل وتسوية مناطق الحفر الترابية والمحاجر:
- الحصول على جميع التصاريح اللازمة للعمليات المرتبطة بمناطق الحفر الترابية والمحاجر.
 - تحديد مواقع المحاجر بعيداً عن المستوطنات قدر الإمكان. ستؤدي العمليات التي تنفذ في المحاجر إلى إحداث ضوضاء وغبار الذي له أثر على السكان القريبين حتى لو تم فرض الضوابط.
 - تسييج وتأمين مواقع المحاجر. تعتبر أوجه سطوح المحاجر شديدة الانحدار خطراً على الناس والماشية.
 - تحدد موقع مناطق الحفر الترابية والمحاجر على بعد 100 متر على الأقل من المجاري المائية أو المساكن البشرية.
 - إجراء فحص / مسح ما قبل التفجير، بالتشاور مع السكان / مالكي العقارات، قبل تشغيل المحجر، لتوثيق الحالة الحالية للمباني وتحديد أي هياكل أو مكونات أو محتويات حساسة. يجب استخدام ظروف الموقع ومعلومات الفحص لتصميم عملية التفجير لتجنب أي آثار على الممتلكات.
 - تحديد بأقصى درجة ممكنة مناطق الحفر الترابية على أرض غير مستخدمة للزراعة وليست مشجرة.

¹² يجب على المقاولين التفكير في إجراء عمليات استعارة على أساس الرغبة في الشراء الراغب في الشراء (المستأجر) لتجنب الاستحواذ غير الطوعي على الأرض.

- تجنب المناطق ذات الأهمية التاريخية أو الثقافية المحلية وتحديد مواقع الحفر الترابية التي تزيد مساحتها عن 25 متراً من مواقع المقابر.
 - إخفاء، قدر الإمكان، الحفر من الطريق. يجب تصميم المحاجر وحفر الاستعارة لتقليل الندوب المرئية للمناظر الطبيعية.
 - وضع خطة لإدارة حفر الاقتراض والمحاجر، بما في ذلك خطة لإعادة حفر الاستعارة ومواقع المحاجر إلى حالتها الأصلية قدر الإمكان
- موقع مخيمات العاملين

يجب على المقاول:

- التشاور والتفاوض مع أصحاب المصلحة المحليين قبل اقتراح موقع مخيمات العاملين.
 - تقديم المواقع المقترحة إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو شريكه المنفذ للموافقة عليها، بما في ذلك تبرير تحديد المواقع المقترحة، بالإضافة إلى التدابير المقترحة للتخفيف من المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية حول المخيم وتعزيز المنافع الاجتماعية.
- إزالة المخيمات ومواقع العمل والمعدات

يجب على المقاول:

- تنظيف مواقع البناء من أي معدات أو نفايات، والتأكد من خلو المواقع من التلوث.
- التخلص من أي معدات أو نفايات أو إعادة تدويرها بطريقة مناسبة وسليمة بيئياً.
- تسليم مواقع الإنشاء إلى أصحابها الأصليين، مع مراعاة رغباتهم، والتشريعات الوطنية.

6.7 الصحة والسلامة المهنية

عندما يكون في الموقع الواحد عمال تابعين لأكثر من مقاول، يتعين على المقاولين التعاون معاً بغية تنفيذ متطلبات الصحة والسلامة دون المساس بمسئولية كل مقاول عن صحة وسلامة عماله.

الأحوال الجوية القاسية وإغلاق المرافق

يجب على المقاول:

- تصميم وتشديد هياكل أماكن العمل بما يجعلها تقاوم العوامل المتوقعة في المنطقة المعنية، وتخصيص مكان محدد للجوء إليه عند الاقتضاء.
- وضع إجراءات التشغيل القياسية بشأن إغلاق المشروع أو إيقاف العمل، بما في ذلك خطة الإخلاء. دورات المياه وأماكن الاغتسال

يجب على المقاول:

- توفير مرافق مناسبة للمراحيض (دورات المياه ومناطق الغسيل) لعدد الأشخاص المتوقع أن يعملوا في مواقع الإنشاءات، وتقديم مخصصات للمرافق المنفصلة، أو بيان ما إذا كان مرفق المراحيض «قيد الاستخدام» أو «خالي».
- تزويد دورات المياه بما يكفي من المستلزمات كالماء الساخن والبارد والصابون وأجهزة تنشيف الأيدي.
- في حالة ما إذا كان من الممكن أن يتعرض العمال لمواد سامة بابتلاعها أو امتصاصها عن طريق ملامسة الجلد، يجب توفير مرافق للاغتسال ولتغيير الملابس غير الرسمية وملابس العمل.

إمدادات المياه الصالحة للشرب

يجب على المقاول:

- توفير إمدادات كافية من مياه الشرب الصالحة للشرب من ينبوع مياه تتدفق إلى الأعلى أو أي وسيلة صحية لجمع المياه لأغراض الشرب.
- التأكد من أن الماء الذي يتم إمداده إلى مناطق إعداد الطعام أو لأغراض النظافة الشخصية (الغسل أو الاستحمام) يفي بمعايير جودة مياه الشرب.

نظافة أماكن تناول الطعام

يجب على المقاول:

- في حالة ما إذا كان هناك احتمال للتعرض لمواد سامة عن طريق البلع، يجب اتخاذ الترتيبات المناسبة لتوفير مناطق نظيفة لتناول الطعام لا يتعرض فيها العاملون للمواد الخطرة أو الضارة.

معدات الحماية الشخصية

يجب على المقاول:

- تحديد معدات الحماية الشخصية المناسبة وتوفير تلك المعدات للعمال وعمال المقاولين من الباطن وللزوار أيضاً، مجاناً بما من شأنه توفير حماية كافية دون التسبب في إزعاج غير ضروري للأفراد.
- التأكد من أن استخدام معدات الحماية الشخصية يعد أمراً إلزامياً.
- تقديم دورة تدريبية مناسبة لعماله وعمال مقاوليه من الباطن حول استخدام وتخزين وصيانة معدات الحماية الشخصية.
- الصيانة السليمة لمعدات الحماية الشخصية، بما في ذلك تنظيفها عند اتساخها وتبديلها عند الاهتراء أو التلف.
- النظر في استخدام معدات الحماية الشخصية كملاد أخير عندما يتعلق الأمر برصد المخاطر والوقاية منها، والرجوع دوماً إلى التسلسل الهرمي للتحكم في المخاطر عند التخطيط لإجراءات السلامة.

الضوضاء

يجب على المقاول اتخاذ التدابير المناسبة للحد من تعرض العاملين للضوضاء أثناء الإنشاء، بما في ذلك على سبيل المقال لا الحصر:

- عدم تعريض أي عامل لمستوى ضوضاء يزيد على 85 ديسيبل (أ) لمدة تزيد على 8 ساعات يومياً دون وسيلة حماية للسمع، ولا ينبغي تعريض الأذان غير المحمية لصوت تبلغ ذروة الضغط عند مستوى (لحظي) يزيد على 140 ديسيبل (ج).
- فرض استخدام وسائل حماية السمع بشكل فعال حين يصل مستوى الصوت في مدة 8 ساعات إلى ما يعادل 85 ديسيبل (أ)، وتصل ذروة مستويات الصوت إلى 140 ديسيبل (ج)، أو يصل متوسط الصوت الأقصى إلى 110 ديسيبل (أ).
- توفير وسائل حماية السمع القادرة على تخفيض مستويات الصوت في الأذان إلى ما لا يقل عن 85 ديسيبل (أ).
- لكل بواقع 3 ديسيبل (أ) في مستويات الصوت التي تزيد عن 85 ديسيبل (أ)، ينبغي تخفيض فترة أو مدة التعرض "المسموح بها" بنسبة 50 في المائة.
- إجراء فحص سمع طبي دوري للعاملين المعرضين لمستويات عالية من لضوضاء.
- تناوب الموظفين للحد من التعرض الفردي لمستويات عالية من الضوضاء.
- تركيب مخفّضات الضجيج على معدات الإنشاء، مثل كاتمات الصوت.
 - استخدام ضاغطات الهواء (كمبريشن) ومولدات الكهرباء الكاتمة للصوت.
 - الحفاظ على جميع الآلات في حالة جيدة.

o تركيب معدات عازلة للصوت على الجرافات والدكاكات (هراسات التربة) والرافعات والقلايات والحفارات والقريدرات (آلة تسوية وتمهيد الأرض) والحراثات (آلة تحميل) والجرارات الكاشطة والشبولات.

- تركيب لافتات في جميع المناطق التي يتجاوز فيها مستويات ضغط الصوت 85 ديسيبل (أ).
- إيقاف تشغيل المعدات عندما لا تكون قيد الاستخدام المباشر.
- إشعار السكان المجاورين لمنطقة العمل مسبقاً في حال انطوت الأشغال على ضجيج عالي التأثير.

الإسعافات الأولية والحوادث

يجب على المقاول:

- التأكد من إتاحة الإسعافات الأولية والمسعفين المؤهلين في كافة الأوقات، بحيث يكون من السهل الوصول إلى أماكن الإسعافات الأولية المزودة بالتجهيزات المناسبة في أرجاء مكان العمل.
- عقد دورات تدريبية للعاملين المختصين بمهام الإنقاذ والإسعافات الأولية كي لا يفاقموا عن غير قصد التعرض للمخاطر المتصلة بصحتهم أو صحة زملاءهم العاملين، بحيث تغطي مواد التدريب مخاطر الإصابة بالكائنات الدقيقة المسببة للأمراض المنقولة بالدم من خلال ملامسة سوائل وأنسجة الجسم.
- إتاحة أماكن غسل العيون أو الاغتسال الطارئ أو جميعها، على أن تكون قريبة من كافة أماكن العمل، حيث يُعد التنظيف الفوري بالماء من عمليات الاستجابة الموصى بها في معرض الإسعافات الأولية.
- تخصيص غرفة (غرف) مناسبة وخاصة بالإسعافات الأولية مزودة بم يلزم من التجهيزات بما يتناسب مع حجم العمل أو نوع النشاط الذي يجري تنفيذه.
- تزويد غرف وعيادات الإسعافات الأولية بالقفازات والصدريات والكمادات للوقاية من الملامسة المباشرة للدم وسوائل الجسم الأخرى.
- توفير إجراءات طوارئ مكتوبة بخصوص التعامل مع حالات الصدمات أو الأمراض الخطرة، شاملة إجراءات العناية بنقل المريض إلى مرفق طبي ملائم.
- إبلاغ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع فوراً عن جميع الحوادث العرضية التي يحتمل أن تُسفر عن إصابات خطيرة مثل: الأعطال الكبيرة في المعدات أو ملامسة خطوط الضغط العالي أو التعرض للمواد الخطرة أو الانزلاق أو الانهيارات الأرضية.
- يحقق المقاول فوراً في أي إصابات خطيرة أو مميتة أو أي مرض يحدث أثناء سير العمل، ويرفع تقريراً شاملاً بذلك إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

الأمراض المنقولة

تُعد الأمراض المنقولة جنسياً، مثل فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز)، من الأمراض المعدية التي تمثل أكبر مصدر مثير للقلق بسبب انتقال العمالة. ومع إدراك حقيقة عدم إمكانية وجود أي تدبير فعال على المدى الطويل، يتعين على المقاول تنفيذ مجموعة من التعديلات السلوكية والبيئية للتخفيف من الأمراض المعدية، منها:

- تنفيذ حملات إعلامية وتوعوية وتنقيفية وتشاورية، مرة كل شهرين على الأقل عن المخاطر والأخطار

والتأثيرات والسلوكيات المناسبة لتجنب الأمراض المعدية، تستهدف جميع العاملين في موقع الإنشاء، بمن فيهم جميع موظفي المقاول وجميع المقاولين من الباطن بمختلف مستوياتهم وموظفي الاستشاريين العاملين في الموقع وسائقي الشاحنات وطاقم توصيل الطلبات إلى الموقع لتنفيذ الأعمال والخدمات في إطار العقد.

- توفير المعالجة من خلال الإدارة الموحدة للحالات في مرفق الرعاية الصحية في الموقع أو في المجتمعات المحلية.
- ضمان سهولة الحصول على المعالجة الطبية بسرية تامة لرعاية مناسبة، لا سيما فيما يتعلق بالعاملين المهاجرين
- تعزيز التعاون مع السلطات المحلية بهدف تحسين إمكانية وصول أسر العاملين والمجتمع المحلي إلى الخدمات الصحية العامة، وضمان تحصين العاملين من الأمراض الشائعة والمتفشية محلياً.
- عقد دورة تثقيفية أساسية عن الظروف التي تساعد في تفشي الأمراض الأخرى مثل فيرو كورونا (كوفيد-19) وحمى لاسا والكوليرا والإيبولا، على أن تشمل التثقيف الصحي في مجال النظافة الصحية.
- الوقاية من الأمراض في المجتمعات المحلية المباشرة من خلال:
 - تدريب العاملين في المجال الصحي على معالجة الأمراض.
 - تنفيذ برنامج التطعيم للعاملين في المجتمعات المحلية من أجل تحسين الصحة والاحتراز من الإصابة بالعدوى.
 - توفير الخدمات الصحية.

فيروس كورونا (كوفيد-19)¹³

في خضم جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19)، يتعين على المقاولين أن يقوم بوضع وتنفيذ تدابير منع تفشي الفيروس أو الحد من المخاطر المرتبطة به وإعداد التدابير المناسبة مع الإشارة إلى الخطوات التي يتعين اتخاذها إذا أصيب أحد العاملين بالفيروس. يقوم المقاول بما يأتي:

- تقييم خصائص القوى العاملة، بمن فيهم أولئك الذين يعانون من مشكلات صحية أساسية أو المعرضين للخطر بطريقة أو بأخرى.
- التأكد بأن العمال لائقين لأداء العمل، بما في ذلك فحص درجة الحرارة ومنع دخول المرضى منهم.
- النظر في السبل الكفيلة بتقليل الدخول / الخروج من إلى منطقة أو موقع مكان العمل والحد من الاختلاط المباشر بين العاملين والمجتمع/عامة الناس
- تدريب العاملين في مجال النظافة الصحية والتدابير الوقائية الأخرى، وتنفيذ استراتيجية الاتصال عن المستجديات بشأن القضايا ذات الصلة بفيروس كورونا (كوفيد-19) وحالة العمال المصابين بالفيروس.
- معالجة العاملين الملتهزمين بالعزل الذاتي أو الذين ينبغي عزلهم أو الذين تظهر عليهم أعراض الفيروس.
- تقييم المخاطر التي تهدد استمرارية إمدادات الأدوية والمياه والوقود والغذاء ومعدات الحماية الشخصية، مع مراعاة سلاسل التوريد الدولية والوطنية والمحلية.
- خفض النفقات الطبية وتخزينها والتخلص منها.
- موازنة ممارسات العمل للتقليل من عدد العاملين وزيادة المبادعة الاجتماعية.
- توسيع المرافق الصحية في الموقع مقارنة بالمستويات المعتادة، وتطوير العلاقات مع مرافق الرعاية الصحية المحلية وتنسيق علاج العاملين المرضى فيها.

¹³ استناداً إلى نموذج البنك الدولي بشأن إجراءات إدارة العمالة فيما يتعلق بفيروس كورونا (كوفيد-19)، 16 أبريل 2020م.

- بناء مساكن متباعدة لإقامة العاملين أو توفير مساكن فردية لكل عامل في مناطق أكثر عزلة، حيث يمكن تحويلها بسهولة إلى مرافق للحجر الصحي والمعالجة، إذا لزم الأمر ذلك.
- وضع الإجراءات الواجب اتباعها في حال إصابة العامل بالمرض (اتباع إرشادات منظمة الصحة العالمية)
- تنفيذ استراتيجية الاتصال مع أفراد وقيادات المجتمع المحلي والحكومة المحلية في الموقع بشأن المسائل المرتبطة بفيروس كورونا (كوفيد-19).

الأمراض المحمولة بالنواقل

من أجل تخفيض الأثر طويل المدى الناجم عن الأمراض المحمولة بالنواقل، يُفضّل تنفيذ تدخلات متنوعة تستهدف إزالة العوامل المؤدية إلى الإصابة بالمرض؛ ويتعين على المقاول، بالتعاون الوثيق مع السلطات الصحية في المجتمعات المحلية المعنية، تنفيذ استراتيجية مكافحة متكاملة للبعوض والأمراض الأخرى المحمولة بمفصليات الأرجل، تشمل التدابير الآتية:

- منع تكاثر الحشرات وبيرقاتها من خلال تحسين الصرف الصحي وإزالة مواطن تكاثرها القريبة من المستوطنات البشرية.
- التخلص من كميات المياه المحجوزة غير الصالحة للاستعمال.
- زيادة سرعة تدفق المياه في القنوات الطبيعية والصناعية
- النظر في رش مبيدات الحشرات على جدران وغرف السكن.
- تنفيذ برامج متكاملة لمكافحة الحشرات التي تنقل الأمراض.
- تشجيع استخدام المواد الطاردة للحشرات وارتداء الملابس واستخدام الناموسيات والأشياء الحاجزة الأخرى التي تقي من لسعات الحشرات.
- استخدام العاملين ضعيفي المناعة للعقاقير الكيميائية الوقائية، والتعاون مع موظفي الصحة العامة للمساعدة في إزالة مواقع تكاثر الأمراض وانتشارها.
- رصد انتشار وحركة السكان والمعالجة لمنع انتشار مواقع تكاثر الأمراض وانتشارها.
- التعاون مع برامج المكافحة الأخرى وتبادل الخدمات العينية معها لتحقيق أقصى قدر من الآثار المفيدة.
- تثقيف موظفي المشروع والسكان في المنطقة بشأن المخاطر والوقاية منها، والعلاج المتاح.
- رصد المجتمعات المحلية أثناء مواسم ارتفاع الخطر من أجل اكتشاف الحالات ومعالجتها
- توزيع مطبوعات التثقيف والتوعية المناسبة.
- اتباع إرشادات السلامة بشأن تخزين المبيدات الحشرية ونقلها وتوزيعها بهدف تقليل إمكانية إساءة استخدام المبيدات أو تسربها وحوادث تعرض البشر لها.

6.8 السلامة على الطرق والسلامة المرورية

يضمن المقاول سلامة حركة مرور جميع الموظفين في المشروع أثناء القدوم إلى مكان العمل وعند مغادرتهم وأثناء تشغيل معدات المشروع على الطرق الخاصة أو العامة، ويجب عليه اعتماد أفضل ممارسات السلامة الخاصة بالنقل في كافة جوانب عمليات المشروع بهدف منع الحوادث المرورية وتقليل الإصابات التي تلحق بالموظفين والجمهور، بما في ذلك ما يأتي:

- التشديد على جوانب السلامة فيما بين السائقين
- تحسين مهارات القيادة، واشتراط حصول السائقين على رخص القيادة
- تقديم التدريب على أساليب القيادة الحذرة لجميع السائقين قبل الشروع في أداء وظائفهم
- اعتماد حدود زمنية لمدة الرحلة وإعداد قوائم بأسماء السائقين المتناوبين لتلافي إرهاق السائقين

- تفادي المسارات الخطرة وأوقات الازدحام خلال النهار من أجل تخفيض مخاطر وقوع الحوادث
- استخدام أجهزة التحكم في السرعة (أجهزة الضبط) في الشاحنات والمراقبة عن بعد لتصرفات السائقين
- إلزام السائقين والركاب بارتداء أحزمة الأمان وفرض العقوبات الواجبة على المخالفين
- الصيانة المنتظمة للمركبات واستخدام قطع الغيار المعتمدة من الشركة المصنعة بهدف تقليل احتمالات وقوع حوادث خطيرة تسببها أعطال المعدات أو الفشل المبكر أو السابق لأوانه.
- في الحالات التي قد يسهم فيها المشروع بزيادة كبيرة في حركة المرور على طول الطرق الحالية، يتعين على المقاول القيام بما يأتي:
- البدء في تنفيذ الأنشطة التي تؤثر على الطرق السريعة والطرق العامة، مباشرة بعد تطبيق جميع تدابير السلامة المرورية التي تقتضيها الأنشطة كاملاً.
- الترتيب لتحويل المسارات لتوفير طرق بديلة للنقل أو المشاة أو كلاهما.
- الحد من احتكاك المشاة بالعربات المستخدمة في البناء، خصوصاً عند نقاط العبور إلى المدارس والأسواق وأي نقاط هامة أخرى لعبور الحيوانات، من خلال تركيب لافتات مناسبة أو ممرات مشاة مصممة هندسياً أو أجهزة إبطاء حركة المرور.
- تنظيم فعاليات توعية هادفة حول حوادث الطرق في جميع المدارس والمجتمعات الواقعة على بعد 150 متراً من الخط المحوري للطريق، بحيث تشمل هذه الفعاليات السلامة عند العبور، ومخاطر حوادث الطرق بسبب سوء الأحوال الجوية ومدى صلاحية المركبات للسير على الطرق والحمولة الزائدة وبقطة السائق والمخاطر التي تشكلها المركبات المتوقفة والمعطلة، وما إلى ذلك.
- التعاون مع المجتمعات المحلية والسلطات المسؤولة بهدف تحسين اللافتات والرؤية والسلامة على الطرق بشكل عام، خصوصاً على طول المسافات الواقعة قرب المدارس أو المواقع الأخرى التي قد يتواجد الأطفال فيها.
- التعاون مع المجتمعات المحلية بشأن التوعية فيما يتعلق بسلامة المشاة وحركة المرور (مثلاً: حملات التوعية في المدارس).
- التعاون مع القائمين بالاستجابة لحالات الطوارئ لضمان تقديم الإسعافات الأولية المناسبة عند وقوع الحوادث.
- استخدام المواد المتوفرة من مصادر محلية بغية تقليل مسافات نقل المواد قدر الإمكان، وتشديد المرافق المصاحبة كمخيمات العاملين بالقرب من مواقع المشروع.
- استخدام تدابير أمانة لتنظيم حركة المرور، شاملة الإشارات في الطرق والأقمار المرورية والحواجز المتحركة وأشخاص يرفعون الرايات /إشارات التحذير بحالات الخطر.

6.9 الموروث الثقافي¹⁴

يجب على المقاول:

- إنشاء واعتماد إجراء خاص للمكتشفات عن طريق الصدفة ويحدد الإجراءات التي سيتم اتخاذها إذا تم الاكتشاف بالصدفة لموروث ثقافي غير معروف سابقاً، بما في ذلك ما يأتي:
 - تحديد ما إذا كان من المتوقع العثور على موروث ثقافي، أما أثناء أعمال البناء أو العمليات
 - تدريب طواقم أو عمال البناء والمشرفين على الجوانب المتعلقة بالعثور على المكتشفات الأثرية المحتملة عن طريقة الصدفة

¹⁴ يجب توخي الحذر بشكل خاص عند فتح أو تشغيل المحاجر

- حفظ السجلات الاحتفاظ بالسجلات وضمن توفر التحقق من جانب الخبراء
- تقديم تعليمات سلسلة العهد للاكتشافات المنقولة
- إخطار إدارة الآثار بوزارة الثقافة أو جامعة محلية، للقيام بإجراء تقييم سريع واتخاذ الإجراءات اللازمة
- تحديد معيار واضح لأي حالة توقف مؤقتة محتملة للعمل المطلوبة للتصرف السريع بالمسائل المتعلقة بالاكتشافات.
- تجنب أي ضرر غير مباشر يلحق بالموثوث الثقافي الموجود، مثل التأثير على البناء التاريخي خلال الاهتزاز.

6.10 حالات الطوارئ

يجب على المقاول:

- إعداد نظاماً للتأهب والاستجابة لحالات الطوارئ والاستمرار في تشغيل هذا النظام بالتعاون مع الأطراف الثالثة المختصة والمعنية، بما في ذلك يغطي ما يأتي: (أ) الحالة الطارئة التي قد تؤثر على أفراد ومرافق المشروع والتي سيتم تمويلها. (ب) الحاجة إلى حماية صحة وسلامة العاملين في المشروع. (ج) ضرورة الحاجة إلى حماية صحة وسلامة المجتمعات المتأثرة. يجب أن يشمل نظام التأهب والاستجابة لحالات الطوارئ الآتي:
 - تحديد سيناريوهات الطوارئ
 - إجراءات الاستجابة المحددة لكل حالة طوارئ
 - تدريب فرق الاستجابة لحالات الطوارئ
 - أرقام وأنظمة/بروتوكولات اتصال الطوارئ (بما في ذلك التواصل مع المجتمعات المتأثرة عند الضرورة)
 - إجراءات التفاعل مع السلطات الحكومية (الجهات المعنية بحالات الطوارئ والصحة والبيئة)
 - المعدات والمرافق الثابتة بشكل دائم لحالات الطوارئ (مثل عيادات الإسعافات الأولية ومعدات مكافحة الحرائق ومعدات الاستجابة للانسكابات ومعدات الحماية الشخصية لفرق الاستجابة لحالات الطوارئ)
 - بروتوكولات استخدام معدات ومرافق الطوارئ
 - تحديد واضح لمسارات الإخلاء ونقاط التجمع
 - التدريبات على حالات الطوارئ وتواترها الدوري بناء على المستوى أو الطبقات المحددة للطوارئ.
 - تدابير إزالة التلوث والوسائل اللازمة لتنفيذ تدابير علاجية عاجلة لاحتواء حالات التلوث والحد منها وتقليلها ضمن الحدود المادية لممتلكات المشروع وأصوله قدر الإمكان.

6.11 إشراك أصحاب المصلحة

كجزء من المشاركة الشاملة لأصحاب المصلحة في المشروع¹⁵، يسطع بعملية إشراك أصحاب المصلحة مع تمثيل الأشخاص والسكان المتأثرين مباشرة بالأنشطة التي يقوم المقاول بتنفيذها بما في ذلك الكشف العام عن خطته الخاصة بالإدارة البيئية والاجتماعية. يجب على المقاول أن يحافظ أيضاً على علاقات جيدة مع المجتمعات المحلية طوال فترة المشروع، وإشعارهم مسبقاً بالخطط والجدول الزمنية إذا كان لها أثر عليهم.

¹⁵ تم وصف العملية الشاملة لإشراك أصحاب المصلحة في خطة إشراك أصحاب المصلحة في المشروع

تكون عملية إشراك أصحاب المصلحة قابلة للتطبيق أيضاً في حالة الاستحواذ على الأراضي المرتبط بالتغييرات في أثر الأنشطة.

6.12 إدارة القوى العاملة

تدفق العمالة

يجب على المقاول:

- إنشاء مخيمات للعاملين عندما يكون عرض السكن غير كافٍ للعاملين بما في ذلك المقاولين من الباطن وموظفي الدعم المرتبطين.
- تحديد مواقع مخيمات العاملين بعيداً عن المناطق الحساسة بيئياً.
- تشييد طرق إضافية / منفصلة إلى مواقع المشروع ومخيمات العاملين.
- تنظيم عملية نقل العاملين من المخيم إلى المشروع بهدف التقليل من حركة المرور.
- ضمان ربط مخيم العاملين والمرافق المرتبطة به بخزان للصرف الصحي أو بأنظمة الصرف الصحي الأخرى، على أن تكون مناسبة وذات سعة كافية لعدد العاملين والظروف المحلية.
- تجنب تلوث مصادر المياه العذبة.
- إتاحة الفرص أمام العمال للعودة بشكل منتظم إلى أسرهم.
- توفير الفرص للعمال للاستمتاع بوسائل الترفيه بعيداً عن المجتمعات الريفية المضيفة.
- التأكد من عدم توظيف الأطفال والقصر بشكل مباشر أو غير مباشر في المشروع، والاحتفاظ بسجل وإثبات عمر جميع الموظفين في الموقع.
- دفع رواتب كافية للعمال بهدف تثبيط أي دافع للسرقة.
- تحويل الرواتب إلى حسابات العاملين المصرفية بدلاً من دفعها نقداً.
- تنويع مشتريات السلع بشكل مناسب محلية وغير محلية، لإتاحة فرص استفادة المجتمع المحلي من المشروع وتقليل مخاطر مزاحمة المستهلكين المحليين على السلع وارتفاع أسعارها.
- إنشاء أماكن ترفيهية تخضع للمراقبة في مخيمات العاملين.
- وضع برامج للوقاية من تعاطي المواد وإدارتها.
- توظيفي عمال من خلال مكاتب التوظيف، وتجنب التوظيف "عند البوابة" لتشجيع تدفق الباحثين عن عمل.
- تحديد مصدر إمدادات المياه المصرح به، والامتناع عن استخدام أي مصادر أخرى في المجتمع.
- أن يكون مقدمي الخدمات مستقلين عن المجتمع ومخيم العاملين / موقع الإنشاء.
- وضع تدابير لتقليل استهلاك الماء والكهرباء.
- توظيف السكان المحليين إلى أقصى حد ممكن.
- وضع واعتماد خطة عمل بشأن النوع الاجتماعي من أجل تعزيز نقل مهارات البناء إلى النساء المحليات لتسهيل توظيفهن في موقع المشروع، بما في ذلك أهداف التدريب والتوظيف.

ظروف العمل

يجب على المقاول:

- تنفيذ التدابير والالتزامات المحددة في دليل وإجراءات إدارة العمالة الخاصة بالمشروع. توجد نسخة من إجراءات إدارة العمالة في إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمشروع.
- تزويد جميع العاملين بشروط وأحكام تتوافق مع التشريع اليمني الخاص بالعمل، وبالأخص القرار رقم (5) لسنة 1995م واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بظروف مكان العمل.

- وضع عمليات مكان العمل للعاملين في المشروع ليستخدمها العمال للإبلاغ عن ظروف العمل التي يعتقدون أنها ليست آمنة وصحية، وليخرجوا أنفسهم من موقف أو ظرف عمل إذا كان لديهم مبرر معقول للاعتقاد أنه يشكل خطراً وشيكاً أو خطيراً على الحياة أو الصحة والسلامة. ولن يُطلب من العاملين في المشروع الذين يناوون بأنفسهم عن هذه الظروف العودة إلى العمل حتى يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجة الوضع. كما لن يتم اتخاذ أي إجراء ضد العاملين في المشروع أو الخضوع لإجراء مضاد أو سلبى بسبب مثل هذا الإبلاغ أو الخروج.

- تجنب جميع أشكال العمل الجبري (السخرة)، أي كل أعمال أو خدمات تُغْتَصَب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.

التأمين

- يجب على المقاول:
- حماية صحة العاملين المشاركين في تنفيذ الأنشطة في الموقع، على النحو المشار إليه في الفصل العاشر من قانون العمل اليمني.
- تعويض أي موظف في حالة الوفاة أو الإصابة.

آلية معالجة التظلمات الخاصة بالعاملين

يجب على المقاول أن ينشئ آلية تظلمات لموظفيه وموظفي المقاولين من الباطن بما يتناسب مع القوى العاملة لديهم. يجب أن تكون آلية التظلمات الخاصة بالعاملين مستقلة عن آلية التظلمات على مستوى المشروع الموضحة في خطة إشراك أصحاب المصلحة الخاصة بالأفراد والمجتمعات المحلية المتأثرة، ويجب أن تلتزم بالمبادئ الآتية:

- **إتاحة المعلومات:** يجب إبلاغ جميع العمال بآلية التظلم في وقت تعيينهم، ويجب أن تكون تفاصيل طريقة عمل هذه الآلية متاحة بسهولة، على سبيل المثال أن تكون مدرجة في وثائق العمال أو في لوحات الإعلانات.

- **شفافية العملية:** يجب أن يعرف العمال إلى يمكنهم التوجه في حالة التظلم ومصادر الدعم والمشورة المتاحة لهم. ويجب أن يكون جميع المدراء التنفيذيين وكبار المدراء على دراية بإجراءات التظلم في منظماتهم.

- **التحديث المستمر:** يجب مراجعة العملية بانتظام وتحديثها باستمرار، فعلى سبيل المثال من خلال الرجوع إلى أي إرشادات قانونية جديدة أو تغييرات في العقود أو التمثيل.

- **السرية:** يجب أن تكفل العملية التعامل مع الشكوى بسرية. في حين أن الإجراءات قد تنص على ضرورة تقديم الشكاوى أولاً إلى المدير المباشر للعمال، يجب أن يكون هناك أيضاً خيار رفع شكوى أولاً لدى مدير بديل، على سبيل المثال، مدير الموارد البشرية (للموظفين).

- **عدم الانتقام:** يجب أن تضمن الإجراءات عدم تعرض أي عامل يرفع شكوى لأي انتقام.

- **جداول زمنية معقولة:** يجب أن تتيح الإجراءات وقتاً للتحقيق في المظالم بشكل كامل، ولكن يجب أن تهدف إلى حلول سريعة. فكلما طالت مدة استمرار التظلم، كلما كان من الصعب على كلا الطرفين العودة إلى الوضع الطبيعي بعد ذلك. لذا، يجب تثبيت حدود زمنية لكل مرحلة من مراحل، على سبيل المثال، الحد الأقصى للوقت بين رفع التظلم وتحديد اجتماع للتحقيق فيه.

- **الحق في الاستئناف:** يجب أن يكون للعامل الحق في الاستئناف أمام البنك الدولي أو المحاكم الوطنية إذا لم يكن راضياً عن النتيجة الأولية.

- **الحق في اصطحاب مرافق:** يجب أن يكون للعامل الحق في أن يرافقه زميل أو صديق أو ممثل نقابي في أي اجتماعات أو جلسات استماع.

- **حفظ السجلات:** ينبغي الاحتفاظ بسجلات مكتوبة في جميع المراحل. يجب أن تكون الشكوى الأولية مكتوبة،

إن أمكن، مع الرد وملاحظات أي اجتماعات والنتائج وأسباب النتائج. ويجب الاحتفاظ بأي سجلات خاصة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين بشكل منفصل وتحت أقصى درجات السرية.

- **العلاقة مع الاتفاقيات الجماعية:** يجب أن تكون إجراءات التظلم منسجمة مع أي اتفاقيات جماعية.
- **العلاقة مع اللوائح والقوانين:** يجب أن تكون عمليات التظلم متوافقة مع قانون العمل الوطني.

الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين¹⁶

يجب على المقاول:

- عقد دورات تدريبية على نحو متكرر للقوى العاملة، ورفع مستوى وعيهم بشأن الإحجام عن السلوكيات والتصرفات المشينة تجاه أفراد المجتمع المحلي، وخصوصاً تجاه النساء.
- إطلاع العاملين على القوانين الوطنية التي تُجرم التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وتُعد ذلك جريمة يعاقب عليها القانون.
- حظر موظفيه من تقديم أموال أو سلع أو خدمات أو أي أشياء أخرى ذات قيمة مقابل الحصول على علاقة غير شرعية أو الانخراط في أي أنشطة جنسية استغلالية أو مهينة لأي شخص.
- وضع نظام لتسجيل الشكاوى/القضايا المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل.
- اعتماد سياسة بهدف التعاون مع وكالات إنفاذ القانون في التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

منع عمالة الأطفال

يجب على المقاول:

- التحقق من أن عمر العامل أكبر من 18 عاماً عند التوظيف.
- استبعاد جميع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً.
- مراجعة نسخ الوثائق التي يمكن التحقق منها بشأن سن العمالة والاحتفاظ بها.

مدونة السلوك

يضمن المقاول إطلاع جميع الموظفين بما يشمل موظفي المقاولين من الباطن على مدونة السلوك الآتية، ومن توقيعهم عليها:

مدونة قواعد السلوك لموظفي المقاول

نحن المقاول [اكتب اسم المقاول] قد وقعنا عقداً مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع [اكتب وصفاً للأنشطة] وستنفذ هذه الأنشطة في [اكتب الموقع والأماكن الأخرى التي ستنفذ فيها الأنشطة]. ويُملى علينا هذا العقد اتخاذ تدابير لمعالجة المخاطر البيئية والاجتماعية المتصلة بالأنشطة المعنية، شاملة مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

وتعتبر مدونة السلوك هذه جزءاً لا يتجزأ من التدابير التي سننفذها بهدف التعامل مع المخاطر البيئية والاجتماعية المتصلة بالأنشطة المعنية، وتطبق على جميع موظفينا، بما فيهم العاملين والموظفين الآخرين في جميع المواقع التي يجري فيها تنفيذ الأنشطة، وكذلك موظفي أي مقاولين من الباطن وغيرهم من الموظفين القائمين على مساندتنا في تنفيذ الأنشطة. ويشار إلى جميع هؤلاء الأشخاص باسم "موظفو المقاول"، ويخضعون لمدونة السلوك هذه.

تحدد المدونة المتعلقة بالسلوك التي نطلب من جميع موظفي المقاول التحلي بها.

¹⁶ أعد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع خطة للمشروع بشأن منع والاستجابة لمواجهة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.

لا تسمح بيئة المكان الذي نعمل فيه بممارسة أي سلوك خطير أو همجي أو مسيء أو عنيف، وتبعث في جميع الأشخاص الطمأنينة في رفع أي قضايا أو أي مخاوف تساورهم دون خوف من الانتقام.

السلوك المطلوب

يتعين على موظفي المقاول ما يأتي:

1. الاضطلاع بمهامهم بكفاءة وتفانٍ.
2. الالتزام بمدونة السلوك هذه وجميع القوانين واللوائح المعمول بها والمتطلبات الأخرى، شاملة متطلبات حماية صحة موظفي المقاول الآخرين وأي شخص آخر وسلامتهم ورفاهيتهم
3. الحفاظ على بيئة عمل آمنة من خلال الآتي:
4. التأكد من أن أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات التي تقع تحت تصرف كل شخص آمنة ولا تشكل أي مخاطر على الصحة.
5. ارتداء معدات الحماية الشخصية المطلوبة.
6. اتخاذ التدابير المناسبة بشأن المواد والعناصر الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية.
7. اتباع إجراءات التشغيل الطارئة ذات الصلة.
8. الإبلاغ عن حالات العمل التي يُعتقد أنها غير آمنة أو غير صحية، وبنأى بنفسه/بنفسها عن أي عمل يُعتقد على نحو معقول أنه يشكل خطراً وشيكاً أو حقيقياً على حياته/حياتها أو صحته/صحتها.
9. معاملة الآخرين باحترام وعدم التمييز ضد فئات محددة كالنساء أو الأشخاص ذوي الإعاقة أو العاملين المهاجرين أو الأطفال.
10. عدم التورط في أي شكل من أشكال التحرش الجنسي بما في ذلك أي مقدمات جنسية غير مرحب أو طلبات لفوائد جنسية وأي تصرف شفهي أو مادي غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية مع موظفي مقاولين أو أصحاب عمل آخرين.
11. عدم الانخراط في أفعال الاستغلال الجنسي، يعني أي اعتداء فعلي أو محاولة استغلال لحالة ضعف أو فارق في النفوذ أو الثقة لأغراض جنسية، ويشمل ذلك لا يقتصر على، تحقيق فائدة مادية أو اجتماعية أو سياسية جراء الاستغلال الجنسي لشخص آخر. يحدث الاستغلال الجنسي في سياق المشاريع الممولة من البنك عندما يكون الوصول إلى السلع أو الأعمال أو الخدمات الاستشارية أو غير الاستشارية الممولة من البنك مستغلاً بغية الحصول على مآرب جنسية.
12. عدم التورط في ممارسات الاعتداء الجنسي، وهو يعني ممارس الجنس مع شخص آخر رغماً عنه/عنها. ويُعد الاعتداء الجنسي انتهاكاً للسلامة البدنية والاستقلالية الجنسية، وهو أوسع من المفاهيم الضيقة لمفهوم "الاغتصاب"، لأنه وعلى وجه الخصوص (أ) قد يُرتكب بوسائل أخرى بلا قوة أو عنف، (ب) لا ينطوي بالضرورة على الإيلاج.
13. عدم التورط في ممارسات أي شكل من أشكال العلاقات الحميمة مع أفراد دون سن 18 عاماً، إلا في إطار زواج سابق قبل الالتحاق بالعمل.
14. استكمال الدورات التدريبية ذات الصلة التي سيتم تقديمها لهم في الجوانب البيئية والاجتماعية للعقد، شاملة المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة والاستغلال والاعتداء الجنسي.
15. الإبلاغ عن انتهاكات مدونة السلوك هذه.
16. عدم الانتقام من أي شخص يرفع بلاغاً إلينا أو إلى صاحب العمل عن انتهاكات مدونة السلوك هذه، أو يستخدم آلية معالجة التظلمات الخاصة بموظفي المقاول أو آلية معالجة التظلمات الخاصة بالمشروع.

إثارة المخاوف

يلزم أي شخص يلاحظ أن سلوكه يُعد في اعتقاده/اعتقادها مخالفاً لمدونة السلوك هذه - أو يساوره/يساورها القلق حياله

- برفع المسألة على وجه السرعة، ويمكن القيام بذلك بأي من الطرق الآتية:

- 1) التواصل بالشخص الذي عينه المقاول [أدخل اسم جهة الاتصال]
- 2) التواصل خطياً على هذا العنوان []
- 3) التواصل عبر الهاتف على الرقم []
- 4) شخصياً مع []
- 5) الاتصال على الرقم [] للوصول إلى خط الاتصال المباشر للمقاول وترك رسالة (إن كانت خدمة الرسائل متاحة)

الحفاظ على سرية هوية الشخص، ما لم يكن الإبلاغ عن الادعاءات ملزماً بموجب قانون الدولة. يمكن أيضاً تقديم شكاوى أو ادعاءات دون الكشف عن الهوية وتولى الأهمية الواجبة والمطلوبة، فنحن نأخذ على محمل الجد جميع البلاغات عن سوء السلوك المحتمل، ونحقق في الأمر ونتخذ الإجراءات المناسبة حيال ذلك، ونوفر إحالات مباشرة للشخص الذي تعرض للحادثة المدعى وقوعها، حسب الاقتضاء، إلى مقدمي الخدمات بهدف المساعدة والدعم.

لن يكون هناك ثمة انتقام من أي شخص يثير مخاوفه/مخاوفها بحسن نية بشأن أي سلوك محظور تجرمه مدونة السلوك هذه، وأي انتقام بهذا الخصوص يمثل انتهاكاً للمدونة.

عواقب انتهاك مدونة السلوك

يؤدي أي انتهاك يرتكبه موظفي المقاول لمدونة السلوك هذه إلى عواقب وخيمة، تصل إلى فصل الشخص المعني عن الوظيفة ورفع القضية إلى السلطات القانونية.

خاص بموظفي المقاول

لقد تلقيت نسخة من مدونة السلوك هذه مكتوبة بلغة أفهمها، وأعي أنه بإمكانني طرح أي استفسار عن مدونة السلوك هذه وطلب التوضيح عن ذلك من خلال التواصل بـ [أدخل اسم الشخص المعين من المقاول والذي يتمتع بخبرة التعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي].

اسم الموظف المعين من المقاول: [أدخل الاسم]

التوقيع: _____

(اليوم/الشهر/السنة):

التاريخ: _____

التوقيع بالتوقيع لممثل المقاول المفوض: _____

التوقيع: _____

سنة: _____

شهر _____

يوم _____

التاريخ: _____

تُعرض نسخة من المدونة في المكان والموقع الذي يسهل على المجتمع المحلي والأشخاص المتأثرين بالمشروع كموظفي المقاول (بمن فيهم المقاولين من الباطن والعاملين بالأجر اليومي)، والمقاول، والأشخاص المتأثرين] يسهل الوصول إليه، وتُعد باللغات التي يفهمونها.

6.13 إعداد التقارير البيئية والاجتماعية للمقاول

يقدم المقاول إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو إلى الشريك المنفذ المعني تقارير عن الحوادث أو الوقائع الكبرى المتعلقة بالعمل أو الخسائر في الأرواح في غضون 24 ساعة من حدوثها.

يقوم المقاول برصد القضايا البيئية والاجتماعية الآتية وحفظ سجلات بها ورفع تقرير عنها:

- السلامة: ساعات العمل والإصابات المهذرة للوقت وأيام العمل المفقود والحوادث المسجلة وتحليل السبب الجذري وراء ذلك (الحوادث المضيعة للوقت وحالات العلاج الطبي) وحالات الإسعافات الأولية

- والحوادث الوشيكة ذات الإمكانيات العالية والأنشطة العلاجية والوقائية المطلوبة (على سبيل المثال، مراجعة تحليل سلامة الوظيفة، معدات جديدة أو معدات مختلفة، تدريب مهارات، وما إلى ذلك).
- **الحوادث والأحداث البيئية وشبكة الوقوع:** الحوادث البيئية والحوادث الوشيكة ذات الإمكانيات العالية وكيفية معالجتها وما يميزها والدروس المستفادة.
- **الاعمال الرئيسية:** تلك المضطلع بها والمستكملة، والتقدم المحرز مقابل الجدول الزمني للمشروع، وخطوط العمل الرئيسية (مجالات/مناطق العمل).
- **المتطلبات البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالصحة والسلامة:** حوادث عدم الامتثال للتصاريح والقانون الوطني (حالات عدم الامتثال بالقانون) أو لالتزامات المشروع أو المتطلبات البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالصحة والسلامة الأخرى.
- **عمليات التفتيش والتدقيق البيئي والاجتماعي والمتعلق بالصحة والسلامة:** التي تتم من قبل المقاول ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركائه المنفذين، أو آخرين – يجب أن تشمل تاريخ التفتيش أو اسم المفتش أو المدقق والمواقع التي تمت زيارتها والسجلات التي تم استعراضها والنتائج الرئيسية والإجراءات المتخذة.
- **العاملين:** قائمة بالعاملين في كل موقع، وتأكيدات تنفيذ التدريبات البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالصحة والسلامة وبيان منشأ العاملين (مغتربين، محليين، مواطنين غير محليين) والجنس والعمر مع دليل على عدم وجود عمالة أطفال ومستوى المهارة (غير ماهرة، ماهرة، إشرافية، مهنية، إدارية).
- **التدريب على المسائل البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالصحة والسلامة:** يجب أن تشمل تواريخ التدريبات وعدد المتدربين وموضوعات التدريب.
- **إدارة الأثر:** تفاصيل أي عمل خارج المألوف أو التأثيرات الرئيسية خارج الموقع الناتجة عن البناء المستمر – يجب أن تشمل التاريخ والموقع والتأثيرات والإجراءات المتخذة.
- **مشاركة أصحاب المصلحة الخارجيين:** النقاط البارزة بما يشمل أي اجتماعات رسمية وغير رسمية وأي كشف أو نشر للمعلومات – يجب أن تشمل توزيع للرجال والنساء الذين/اللاتي تم/تمت استشارتهم/استشارتهن، والمواضيع الواردة من مختلف مجموعات أصحاب المصلحة، بما في ذلك الفئات الضعيفة (على سبيل المثال، المعوقين، وكبار السن، والأطفال وغيرهم).
- **تفاصيل أي مخاطر أمنية:** تفاصيل المخاطر التي قد يتعرض لها المقاول أثناء أداء عمله –التحديات التي قد تأتي من أطراف ثالثة خارج المشروع.
- **تظلمات العاملين:** التفاصيل ذات الصلة وتشمل تاريخ الوقوع والتظلم وتاريخ التقديم؛ والإجراء(الإجراءات) المتخذ(المتخذة) وتاريخه(تواريخها)؛ القرار المتخذ (إن وجد) وتاريخه؛ والمتابعة التي لم تتخذ بعد – ينبغي أن تشمل التظلمات المدرجة تلك المستلمة منذ التقرير السابق وتلك التي لم يتم حلها وقت إعداد ذلك التقرير.
- **تظلمات أصحاب المصلحة الخارجيين:** التظلم وتاريخ تقديمه والإجراء(الإجراءات) المتخذة وتاريخه/تواريخها، والقرار المتخذ (إن وجد) وتاريخه، والمتابعة التي لم تتخذ بعد – يجب أن تشمل التظلمات المذكورة تلك التظلمات المستلمة منذ التقرير السابق وتلك التي لم يتم حلها وقت إعداد ذلك التقرير. يجب أن تكون بيانات الشكاوى مصنفة حسب النوع الاجتماعي.
- **التغييرات الكبيرة في الممارسات البيئية والاجتماعية للمقاولين.**
- **إدارة القصور والأداء:** الإجراءات المتخذة استجابةً لإشعارات القصور أو الملاحظات السابقة على الأداء البيئي والاجتماعي والمتعلق بالصحة والسلامة و/أو خطط الأعمال أو الإجراءات التي سيتم

اتخاذها، ينبغي رفع الاستمرار في تقارير بها إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع حتى يحدد المكتب أن المشكلة قد تم حلها بشكل مرضٍ.

الملحق 3: نظام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المستخدم لتتبع بنود عمل الصحة والسلامة والأمن والبيئة

نظام تتبع بنود عمل الصحة والسلامة والأمن والبيئة



الحالة:	التفاصيل:	المسئولية الكاملة	موقع العمل
رقم : مغلق		جهة الحفظ	تاريخ التحديث
رقم : مستمر		جهة المراجعة	مهندسي الموقع التابعين لـ UNOPS
رقم : مفتوح		جهة الاعتماد	مسئول الصحة والسلامة والبيئة التابع لـ UNOPS

تصنيف الأولوية: **AI** = إجراء فوري؛ **A2** = التصحيح خلال 24 ساعة؛ **B3** = التصحيح خلال 3 أيام؛ **C** = فوق ثلاثة أيام

م	الأولوية	المسئولية	جهة التحديد	الملاحظة	تاريخ التبليغ	الإجراءات	تاريخ التسليم	الحالة	تاريخ الإغلاق	المتابعة