



مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

الجمهورية اليمنية  
المشروع الطارئ الثاني للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن

**175791P**

## إجراءات إدارة العمالة (LMP)

**المسودة النهائية، الإصدار 4**

**5 مايو 2021م**

المشروع الطارئ الثاني للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (YIUSEP II);  
(P175791)

إجراءات إدارة العمالة

إعداد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بدعم من إيف بريفوست

تاريخ الوثيقة

6 يناير 2021	قُدمت إلى البنك الدولي	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الإصدار 1
14 يناير 2021	استلمها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	تعليقات الاستعراض/المراجعة من قبل WB ESQAT البنك الدولي
8 فبراير 2021	قُدمت إلى البنك الدولي	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الإصدار 2
8 أبريل 2021	استلمها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	تعليقات الاستعراض/المراجعة من قبل WB ESQAT البنك الدولي
13 أبريل 2021	استلمها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	تعليقات المستشار الإقليمي للبنك الدولي
20 أبريل 2021	قُدمت إلى البنك الدولي	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الإصدار 3
5 مايو 2021	قُدمت إلى البنك الدولي	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الإصدار 4

## قائمة المحتويات

1	مقدمة	1
1	1.1 الدروس المستفادة المشروع الطارئ للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن	1
2	2. وصف المشروع	2
3	المكون 1. استعادة الخدمة	3
3	المكون 2. دعم التنفيذ وتنمية القدرات	3
3	المكون 3. الاستجابة للطوارئ الطارئة	3
3	2.1 ترتيبات التنفيذ	3
4	3. نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع	4
4	3.1 نوع العمال (الفقرة 3 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)	4
4	العمال المباشرون	4
4	العمال المتعاقدون	4
4	عمال المجتمع	4
4	الموردين الأساسيين	4
4	3.2 تدفق العمالة	4
5	3.3 عدد عمال المشروع	5
5	العمال المباشرون	5
5	العمال المتعاقدون	5
5	4. تقييم مخاطر العمل الرئيسية المحتملة	5
7	5. نظرة عامة على متطلبات العمل	7
24	5.1 ظروف العمل وإدارة علاقة العمال	24
24	شروط وأحكام التوظيف (الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ((ESS2))	24
25	عدم التمييز وتكافؤ الفرص (الفقرات 13-15 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ((ESS2))	25
25	المنظمات العمالية (الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ((ESS2))	25
25	5.2 حماية القوى العاملة	25
25	عمالة الأطفال والحد الأدنى للسن (الفقرات 17-18 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ((ESS2))	25
25	العمل القسري (الفقرة 20 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ((ESS2))	25
26	5.3 آلية التنظيم (الفقرات 21-23 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ((ESS2))	26
28	5.4 الصحة والسلامة المهنية (الفقرات 24-32 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ((ESS2))	28
28	5.5 العمال المتعاقدون (الفقرات 31-33 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ((ESS2))	28
30	المسؤوليات البيئية والاجتماعية للمقاولين	30
31	5.6 عمال التوريد الرئيسيين (الفقرات 39 إلى 42 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)	31
31	اختيار الموردين الأساسيين	31
31	عملية العلاج	31
31	6. الموظفين المسؤولين	31
31	6.1 مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء المنفذين	31
32	6.2 المقاولون	32
32	6.3 وكيل المراقبة المستقل	32

34.....	الملحق 1 - قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 (ترجمة غير رسمية من قبل مكتب العمل الدولي)
65.....	الملحق 2 المتطلبات البيئية والاجتماعية للمقاولين
65	<b>خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمقاول ((C-ESMP))</b>
65	التدريب البيئي والاجتماعي والصحة والسلامة
66	التدريب التوجيهي
66	توجيه الزوار
66	تدريب الموظف والمقاول على المهام الجديدة
67	إدارة موقع البناء
67	الغطاء النباتي
67	حماية المنشآت القائمة
68	مخلفات الأنشطة الإنسانية
68	جودة الهواء
68	المواد الخطرة والسامة
69	لافتات المنطقة
69	الحُفر الترابية والمحاجر
70	موقع مخيمات العمال
70	تفكيك المخيمات ومواقع العمل والمحطة
70	الصحة والسلامة
70	الطقس القاسي وإغلاق المرفق
71	المراحيض والاستحمام
71	إمدادات مياه الشرب
71	منطقة أكل نظيفة
71	معدات الحماية الشخصية ((PPE))
	<b>الضوضاء 72</b>
72	العمل في المجاري
73	الإسعافات الأولية والحوادث
74	الأمراض المعدية
74	<b>كوفيد-19</b>
75	الأمراض المنقولة بواسطة الحشرات
76	السلامة على الطريق والسلامة المرورية
77	الموروث الثقافي
77	حالات الطوارئ
78	إشراك أصحاب المصلحة
78	إدارة القوى العاملة
78	تدفق العمالة
79	ظروف العمل
	<b>التأمين 79</b>
79	آلية التظلم للعمال
80	الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين
81	الحماية من عمالة الأطفال
81	القواعد السلوكية



## 1. مقدمة

1. قام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) بإعداد وتحرير هذه الوثيقة لإجراءات إدارة شئون العاملين (LMP) لتلبية متطلبات الإطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي (ESF) للمشروع الطارئ الثاني للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (YIUSEP II; P175791)، وعلى الأخص المعيار البيئي والاجتماعي بشأن العمل وظروف العمل (ESS2). كما هو مطلوب في الفقرة 9 من المعيار البيئي والاجتماعي بشأن العمل وظروف العمل (ESS2)، فإن هذه الخطة الخاصة بإدارة شئون العاملين تحدد الطريقة التي سيتم بها إدارة عمال المشروع، وفقاً لمتطلبات القانون الوطني والمعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2). وتتطرق إلى كيفية تطبيق متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي بشأن العمل وظروف العمل 2 (ESS2) على مختلف فئات العاملين في المشروع بما فيهم العمالة المباشرة، والطريقة التي سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من أطراف ثالثة إدارة عمالهم بموجبها ووفقاً للفقرات 31 إلى 33 من المعيار البيئي والاجتماعي بشأن العمل وظروف العمل 2 (ESS2). ويعتمد جدول محتوى خطة إدارة شئون العاملين على نموذج خطة إدارة العاملين (الإصدار 1، 6 سبتمبر 2018م) المقترح من خلال الإطار البيئي والاجتماعي في موقع البنك الدولي على شبكة الانترنت. بيد أنه تم إدخال تعديلات على النموذج المقترح من أجل متابعة الترتيب الذي تعالج به المسائل في المعيار البيئي والاجتماعي

بشأن العمل وظروف العمل 2 (ESS2).

2. وسيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) بتحديث خطة إدارة شؤون العاملين حسب الاقتضاء، في ضوء الخيارات المكتسبة أثناء تنفيذ المشروع. وسيقدم أي تحديث إلى البنك الدولي من أجل استعراضه قبل بدء تنفيذه.

3. وبالتوازي مع ذلك، أعد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إطاراً للإدارة البيئية والاجتماعية (ESMF) لتلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 1 (ESS1) وخطة إدارة الشؤون الأمنية (SMP) وخطة عمل الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي / الاستغلال والاعتداء الجنسيين / التحرش الجنسي والاستجابة له من أجل تلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 4 (ESS4)، وهو إطار إعادة التوطين. (RF) لتلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 5 (ESS5)، وخطة إشراك أصحاب المصلحة (SEP) بما من شأنه تلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 10 (ESS10).

## 1.1 الدروس المستفادة المشروع الطارئ للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن<sup>1</sup>

4. يستند هذا المشروع إلى المشروع الطارئ للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن-1 (YIUSEP 1: P164190) الذي ينفذه مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ويتضمن مكونات مماثلة.

● تم تنفيذ 154 مشروعاً فرعياً في المشروع الطارئ الأول للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (81): (YIUSEP 1: P164190) مشروع اشغال عامة PWP؛ (25) وحدة تنفيذ صندوق صيانة الطرق RMF-IU؛ (26) وحدة إدارة مشروع المياه في المناطق الحضرية قام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بتنفيذ 22 مشروع فرعياً في قطاع الكهرباء.

<sup>1</sup> يظهر هذا القسم الفرعي أيضاً في إطار الإدارة البيئية والاجتماعية

- أجرى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون عمليات تفتيش بيئية واجتماعية وفحص الصحة والسلامة المهنية عادة على أساس أسبوعي أثناء تنفيذ المشروع الفرعي. تمت معالجة عدم الامتثال وتصحيحه على الفور من قبل فريق المقاول / مسؤولي السلامة.
- تضمنت حالات عدم امتثال المقاول ما يلي: (i) العمال لا يرتدون معدات الوقاية الشخصية المناسبة؛ (ii) العمال ليسوا على دراية كاملة بألية معالجة المظالم الخاصة بالعاملين؛ (iii) النفايات والمخلفات لا تجمع على الفور ولا تنقل إلى المكب المخصص؛ (iv) حالة واحدة من عمالة الأطفال في فريق عمل مقاول مشروع الأشغال العامة (PWP) والتي تمت معالجتها على الفور.
- أصيب رجل إشارات واحد بجروح طفيفة وعولج في الموقع من جراء القفز فوق ممر مشاة لتجنب سيارة قادمة أثناء صيانة عمود إنارة يعمل بالطاقة الشمسية في مدينة صنعاء في فبراير 2019م. أجرى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على الفور مراجعة للحادث وحدد الدروس المستفادة؛ تم تحذير المقاول واتخاذ الإجراءات التصحيحية بما في ذلك تحديد متطلبات المسافة الآمنة لمخاريط الأمان والحواجز وأضواء الأمان.
- توفي عامل واحد وأحد أقاربه في شبكة صرف صحي أثناء إعادة تأهيل مرافق صحي في مشروع الأشغال العامة (PWP) في مارس 2019م. وفي هذا قام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بإجراء تحليل السبب الجذري (RCA)، وإعداد وتنفيذ خطة عمل وقائي وتصحيحي (SCAP)، تشمل متطلبات المقاول الأكثر وضوحاً للعمل في المجاري/شبكات الصرف الصحي. وأنهى مشروع الأشغال العامة العقد. وتم دفع التعويض من قبل المقاول وليس من قبل المشروع.
- أسفرت أعمال صيانة الطرق التابعة وحدة تنفيذ صندوق صيانة الطرق ((RMF-IU) في مدينة ذمار عن وفاة شخص واحد. وقد قام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بإجراء تحليل السبب الجذري وأعد ونفذ خطة عمل وقائي وتصحيحي. وصدر بذلك إنذار للمقاول. وتم دفع التعويض من قبل المقاول وليس من قبل المشروع.
- وجرى تنفيذ هذه الخطط الوقائية والتصحيحية بما يرضي البنك الدولي، وتمكن كل من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء المحليين من التعلم من هذه الحوادث وتعزيز ممارسات الوقاية الخاصة بهم.
- تضمنت الشكاوى التي تلقتها آلية معالجة المظالم طلبات من أجل: (i) إصلاح أو توفير صيانة دورية للمولدات المركبة أو أنظمة الطاقة الشمسية؛ (ii) إزالة النفايات والحطام من مواقع العمل على الفور؛ (iii) صيانة الطرق النظيفة ومواقع الرصف لضمان الصرف المناسب لمياه الأمطار؛ (iv) تجنب إحداث ضوضاء أو توليد الغبار؛ (v) تجنب المساس بخدمات أخرى مثل الكهرباء أو الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الصرف الصحي. عند حفر وتأمين المواقع؛ (vi) الحفاظ على طرق الوصول دون عوائق؛ (vii) تقصير مدة الأعمال التي تؤثر على الشوارع.
- تتعلق العديد من الشكاوى بقضايا المشتريات أو العمالة، مثل تأخر المدفوعات للمقاولين، والنزاعات بشأن المدفوعات المستحقة المتبقية بين المقاولين والمقاولين من الباطن وموردي مواد البناء ومهندسي المقاول والعمال وشروط الدفع.



- تم حل معظم الشكاوى على الفور مع المقاولين بما يرضي أصحاب الشكوى، باستثناء المنازعات المالية بين المتعاقدين والأطراف الأخرى التي لم يكن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع طرفاً فيها. نصح مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المتعاقدين بحل هذه الشكاوى ودياً. إذا لم يكن الشاكي راضياً، فلديه خيار الذهاب إلى المستوى الثاني من الإجراءات القانونية.

## 2. وصف المشروع

5. سيساعد المشروع على استعادة إمكانية الحصول على الخدمات الحيوية في المناطق الحضرية بالمدن المختارة في الجمهورية اليمنية. ويستند تصميم المشروع إلى النتائج والدروس المستفادة من الأجزاء التحليلية ذات الصلة والتجربة التشغيلية في بيئات مركبات الكربون الكلورية فلورية. وفي التقييم الديناميكي للاحتياجات في اليمن (التقييم المنفذ في عام 2018م، والذي تم تحديثه في عام 2020م) تم تسليط الضوء على الحاجة إلى مشاركة متكاملة ومتعددة القطاعات من البنك الدولي في البيئات الحضرية وتنسيق الاستثمارات في الهياكل الأساسية في قطاعات المياه الحضرية والطرق الحضرية والخدمات البلدية وإدارة النفايات الصلبة والكهرباء، مما يعزز الروابط وأوجه التكامل بين القطاعات. يتألف المشروع من ثلاثة عناصر:<sup>2</sup>

### المكون 1. استعادة الخدمة

6. سيشمل المكون سلعاً بلدية من الدرجة الثالثة على مستوى الأحياء وبنية تحتية من شأنها تحسين الوصول إلى الخدمات البلدية.

- الخدمات البلدية من الدرجة الثالثة وإدارة النفايات الصلبة
  - إدارة النفايات الصلبة
  - الصرف الصحي في الحي

<sup>2</sup> يعتمد وصف المشروع على أحدث مسودة وثيقة تقييم المشروع (PAD) المؤرخة 10 أبريل 2021

- تصريف مياه الأمطار
- رصف شوارع الحي بالحجارة
- إعادة تأهيل الحدائق المحلية والمساحات الخضراء
- المياه والصرف الصحي في المناطق الحضرية
- الطرق الحضرية
- الكهرباء للخدمات الحرجة

## المكون 2. دعم التنفيذ وتنمية القدرات

- دعم تنفيذ وإدارة المشروع
- تعزيز بناء القدرات
- مراقبة الطرف الثالث

## المكون 3. الاستجابة للطوارئ الطارئة

7. يسمح عنصر الاستجابة للطوارئ الطارئة (CERC) لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بتلقي الدعم عن طريق إعادة تخصيص الأموال من مكونات المشروع الأخرى أو العمل كقناة لمعالجة التمويل الإضافي من مصادر التمويل الأخرى لحالات الطوارئ المؤهلة للتخفيف من الآثار الضارة المحتملة والاستجابة لها والتعافي منها الناشئة عن حالة الطوارئ. تخضع المدفوعات في إطار هذا المكون الفرعي لإعلان حالة الطوارئ من قبل الجمهورية اليمنية أو المجتمع الدولي أو الأمم المتحدة.

## 2.1 ترتيبات التنفيذ

8. كما هو مبين في وثيقة تقييم المشروع (PAD): "المشروع المقترح هو عملية طوارئ تتم معالجتها بموجب سياسة العمليات رقم 2.30 وسياسة العمليات 10.00 الفقرة 12. ويستخدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع كمتلقي لأموال

المؤسسة الدولية للتنمية ووكالة تنفيذ بديلة على أساس استثنائي في إطار الإدارة المالية الاتفاقية الإطارية (FMFA) بين البنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة. سيتم تنفيذ المشروع من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من خلال التنفيذ المباشر وكذلك اتفاقيات التعاون في المشروع بين المكتب والشركاء المحليين. الشركاء المنفذون المحليون هم مشروع الأشغال العامة (PWP)، ووحدة تنفيذ صندوق صيانة الطرق (RMF-IU)، ووحدة إدارة مشروع المياه الحضرية (UW-PMU). موظفون من موظفي الخدمة المدنية.

### 3. نظرة عامة على استخدام العمالة في المشروع<sup>3</sup>

#### 3.1 نوع العمال (الفقرة 3 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

9. تطبق إجراءات إدارة العمالة على جميع عمال المشروع سواء كانوا بدوام كامل أو بدوام جزئي أو مؤقتين أو عمال مياومين:

#### العمال المباثرون

10. يشمل العاملون المباثرون جميع الأشخاص المعينين مباشرة من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو أحد الشركاء المنفذين للعمل على وجه التحديد فيما يتعلق بالمشروع. وهي تشمل الموظفين الحاليين والجدد الذين سيتم تكليفهم بالعمل في المشروع، مثل مدير المشروع والمشرفين ومسؤول المعايير البيئية والاجتماعية (ESSO)، بالإضافة إلى

<sup>3</sup> سيتم تحديث هذا القسم من LMP بمجرد معرفة العدد الدقيق للعمال

موظفي الشركاء المنفذين. ويشمل أيضاً  
موظفين إضافيين مطلوبين أثناء تنفيذ  
المشروع، مثل الاستشاريين الذين يقدمون  
الدعم الفني.

## العمال المتعاقدون

11. 11. سيتم توظيف العمال المتعاقدين  
حسب الاقتضاء من قبل المقاولين  
والمقاولين من الباطن والوسطاء  
الآخرين، لأنشطة البناء والتوريد  
والتركيب والتشييد والتكليف، بالإضافة  
إلى العمل بصفة وكيل مراقبة مستقل  
(TPM). قد يقوم المقاولون أيضاً  
بتوظيف عمال عرضيين غير مهرة من  
داخل المجتمعات التي ستحدث فيها  
أنشطة البناء.

## عمال المجتمع

12. لن يوظف المشروع عمال المجتمع.

## الموردين الأساسيين

13. سيُعين مكتب الأمم المتحدة لخدمات  
المشاريع عمال الإمدادات الأساسيين  
لتوريد قطع الغيار والمعدات على أساس  
مستمر، فضلاً عن مواد البناء.

## 3.2 تدفق العمالة

14. بينما سيتم إنشاء عدد كبير من فرص  
العمل، فمن غير المتوقع أن تشهد المدن  
المستهدفة تدفقات كبيرة لليد العاملة حيث  
أن معظم العمال المطلوبين من قبل  
المقاولين سيتم الحصول عليهم محلياً.  
المشاريع الفرعية التي تنطوي على  
أعمال مدنية: (1) صغيرة الحجم

والنطاق؛ (2) تتطلب بشكل أساسي عمال شبه مهرة؛ و (3) أن يكون لها فترة تنفيذ قصيرة. على سبيل المثال، تتطلب المشاريع الفرعية لرصف الأحجار أو إعادة تأهيل المجاري فقط 10-15 عاملاً شبه مهرة لمدة لا تزيد عن 4 أشهر. هؤلاء العمال متاحون على نطاق واسع في جميع المدن المستهدفة من قبل المشروع الطارئ الثاني للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن. بالإضافة إلى ذلك، سيشرح المكتب المقاولين على إعطاء الأولوية لتوظيف العمالة غير الماهرة من المدن المستهدفة، وبالتالي تقليل مخاطر تدفق العمالة.

15. ومع ذلك، ستتطلب بعض المشاريع الفرعية عمال مهرة لفترات قصيرة، على سبيل المثال الأفراد أو الفرق الصغيرة لتثبيت الألواح الشمسية، أو لإعادة تأهيل أو استبدال مولدات الديزل. من المرجح أن يأتي هؤلاء العمال المهرة من محافظة تعز، بالنظر إلى أنها تضم أكبر تجمع للعمالة شبه المهرة والماهرة في اليمن، وبسبب قدرة العمال من تعز على العمل في كل من جنوب وشمال البلاد مع الحد الأدنى من العوائق الاجتماعية والسياسية.

16. لذلك، من المتوقع أن يكون تدفق العمالة في إطار المشروع الطارئ الثاني للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن منخفضاً ومقتصراً على المواطنين اليمنيين المهرة. من المستبعد للغاية تدفق العمال الأجانب المهرة أو اللاجئين بسبب القيود الأمنية وإجراءات العمل المحلية

التقييدية. نتيجة لذلك، لن ينشئ المشروع أماكن إقامة مخصصة للعمال، ولن يتم إعداد أي خطة لإدارة تدفق العمالة.

### 3.3 عدد عمال المشروع

#### العمال المباثرون

17. سيوظف مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع حوالي 48 شخصاً للعمل في المشروع الطارئ الثاني للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن. كما سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بتعيين خبراء تقنيين ورجال أعمال بشكل مباشر على أساس الحاجة. يعمل في مشروع الأشغال العامة 68 موظفاً يقومون بتنفيذ مجموعة من الأنشطة الممولة من مصادر مختلفة، بما في ذلك البنك الدولي. يمكن أن يشارك معظم موظفيهم في مرحلة ما في أنشطة المشروع، متى وإذا لزم الأمر. وبالمثل، يعمل لدى وحدة صيانة الطرق 15 موظفاً، ويعمل في وحدة مشاريع المياه الحضرية 16 موظفاً، يمكن أن يشارك العديد منهم في مرحلة ما في أنشطة المشروع.

#### العمال المتعاقدون

18. لن يُعرف العدد الدقيق للعمال المتعاقدين في المشروع إلا أثناء التنفيذ. ومع ذلك، يجب أن يشمل التنفيذ ما يقرب من 90 عقداً ستؤدي إلى توظيف ما يقرب من 1000 و2000 عامل.

19. وعلاوة على ذلك، قد يتعاقد مكتب

الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مع أفراد  
أو شركات لإجراء دراسات استقصائية  
ودورات تدريبية وتقييمات أخرى داخل  
المشروع.

## 4. تقييم مخاطر العمل الرئيسية المحتملة

20. المخاطر الرئيسية المتعلقة بالعمل

هي:

- **التمييز في العمل في مكان العمل** قد يحدث بطرق مختلفة:
  - قد يفرض أصحاب العمل متطلبات ليست ضرورية لوظيفة ما ولكن قد ينتج عنها استبعاد مجموعة معينة
  - قد تحصل العاملات على أجر 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 الجنس أو العمر أو الإعاقة أو العرق أو الدين.
- **عمالة الأطفال.** كما أشارت اليونيسف، فإن عواقب عمالة الأطفال مدهلة. يمكن أن يؤدي إلى "أذى جسدي وعقلي 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."
- يُعرّف التحرش الجنسي بأنه محاولات جنسية غير مرغوب فيها، وطلبات للحصول على خدمات جنسية، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي غير المرغوب فيه ذي الطبيعة الجنسية. يختلف التحرش الجنسي عن التقييم البيئي الاستراتيجي من حيث أنه يحدث بين الموظفين / الموظفين العاملين في المشروع، وليس بين الموظفين والمستفيدين من المشروع أو المجتمعات. يعتبر التمييز بين التقييم البيئي الاستراتيجي والتعامل الآمن مع البيئة أمراً مهماً بحيث يمكن لسياسات الوكالة وتدريب الموظفين أن تتضمن تعليمات محددة حول إجراءات الإبلاغ عن كل منهما. وقد يواجه النساء والرجال التحرش الجنسي.
- يُعرّف الاستغلال والانتهاك الجنسيان المتعلقان بمكان العمل (SEA) على أنه أي إساءة فعلية أو محاولة إساءة استغلال لموقف ضعف أو قوة تفاضلية أو ثقة، لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي

من الاستغلال الجنسي من جانب اخر. يُعرّف الاعتداء الجنسي أيضاً على أنه "التدخل الجسدي الفعلي أو المهدّد بطابع جنسي، سواء بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية". وقد تواجه الناس والفتيات والصبيان والرجال الاستغلال والاعتداء الجنسيين. في سياق المشاريع المدعومة من البنك الدولي، قد يتعرض المستفيدون من المشروع أو أعضاء المجتمعات المتأثرة بالمشروع للتقييم البيئي الاستراتيجي.

● **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 الاختناق في الأماكن الضيقة مثل المجاري وانهيار الحفريات مثل حفر الخنادق العميقة. تشمل مخاطر الصحة والسلامة المهنية الأخرى ما يلي:

- التعرض للضوضاء والغبار، والأجسام المتساقطة، والتعرض للمخاطر الكهربائية من استخدام الأدوات
- العمل على ارتفاع
- التعامل مع المخلفات الصلبة والحمأة
- التعرض لمياه الصرف الصحي
- التعرض للمواد الكيميائية مثل الدهانات والمذيبات والمزلاقات والوقود
- حوادث المرور
- رفع الهياكل الثقيلة
- المخاطر البيئية (الثعابين، الدبابير، النحل... الخ).
- مخاطر اللحام (الأبخرة والحروق والإشعاع)

● **انتقال فيروس كورونا (كوفيد-19) في مواقع العمل.** القرب الحتمي للعمال في مواقع البناء، وكذلك المجهود البدني وصعوبة التنفس، كلها عوامل يمكن أن تزيد من انتقال فيروس كورونا (كوفيد-19) إذا لم يتم اتخاذ تدابير وقائية.

● **أخطار أمنية.** أدت النزاعات المختلفة 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 العمل

21. سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)



من خلال الاعتماد على قانون العمل اليمني عند الاقتضاء، مع استكمال المتطلبات المنصوص عليها في المدونة بتدابير إضافية كافية ومتناسبة في حالة وجود فجوة.

22. يقدم الجدول التالي مقارنة تفصيلية ومتسلسلة لمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)، مع المتطلبات المنصوص عليها في قانون العمل اليمني (قانون 1995/05). يدعم التحليل المقدم في الأقسام التالية. توجد نسخة من قانون العمل اليمني في الملحق 1.

## الجدول 1. مقارنة بين متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2) ومتطلبات قانون العمل اليمني 95/05

	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية <sup>4</sup>	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2) (اقتباس مباشر)
ظروف العمل وإدارة علاقة العمال (القسم أ من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2))		
أحكام وشروط التوظيف (العمل)		
<p>سيلاي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) سيلاي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) بالإضافة إلى متطلبات المادة 30 من قانون العمل، سيضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون استيفاء المتطلبات المنصوص عليها في الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) إذا كان هناك أي تغيير جوهري في شروط أو شروط التوظيف.</p>	<p>المادة 30 يحرر عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ، ويسلم الأصل للعامل، ونسخة لصاحب العمل، ونسخة للمكتب المختص بالوزارة. يجب توقيع جميع النسخ من قبل الطرفين. في حالة عدم وجود عقد مكتوب، يتعين على العامل إثبات حقوقه بأي دليل مقبول. يجب أن يحدد عقد العمل بشكل أساسي مقدار الأجر ونوع العمل ومكان العمل وتاريخ بدء العمل ومدته.</p>	
	المادة 30	الفقرة 10

<sup>4</sup> جميع الاقتباسات حرفية من ترجمة NATLEX لقانون العمل لعام 1995 الصادرة عن منظمة العمل الدولية. <http://arablegislation.smarthostonline.com/Lists/Asset/Attachments/4656/Labour%20Code%20Yemen.pdf>

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
<p>سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p> <p>سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p> <p>بالإضافة إلى متطلبات المادة 30 من قانون العمل، سيضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون استيفاء المتطلبات المنصوص عليها في الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2) إذا كان هناك أي تغيير جوهري في شروط أو شروط التوظيف.</p>	<p>يحرر عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ، تسلم النسخة الأصلية للعامل، ونسخة لصاحب العمل، ونسخة للمكتب المختص بالوزارة. يجب توقيع جميع النسخ من قبل الطرفين.</p> <p>في حالة عدم وجود عقد مكتوب، يتعين على العامل إثبات حقوقه بأي دليل مقبول.</p> <p>يجب أن يحدد عقد العمل بشكل أساسي مقدار الأجر ونوع العمل ومكان العمل وتاريخ بدء العمل ومدته.</p>	<p>سيتم تزويد عمال المشروع بالمعلومات والوثائق الواضحة والمفهومة فيما يتعلق بشروط وأحكام التوظيف.</p> <p>ستحدد المعلومات والوثائق حقوقهم بموجب قانون العمل والتوظيف الوطني (والذي سيتضمن أي اتفاقيات جماعية سارية)، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا، وكذلك تلك الناشئة عن المتطلبات من هذا المعيار البيئي والاجتماعي.</p> <p>سيتم توفير هذه المعلومات والوثائق في بداية علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهريّة في شروط أو شروط التوظيف.</p>
<p>سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</p>	<p>المادة 55</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 والعامل 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% من أجره الأساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجماً عن تقصير أو إهمال</p>	<p>الفقرة 11</p> <p>سيتم إجراء الاستقطاعات من دفع الأجور فقط وفقاً لما يسمح به القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمل، وسيتم إبلاغ عمال المشروع بالظروف التي سيتم بموجبها إجراء هذه الاستقطاعات.</p>

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
<p>سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</p>	<p><b>ساعات العمل</b></p> <p><b>المادة 71</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية واربعين ساعة في الاسبوع وتوزع ساعات العمل الاسبوعي على ستة ايام عمل يعقبها يوم راحة باجر كامل.</li> <li>• لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم او ستة وثلاثون ساعة في الاسبوع.</li> <li>• يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والاعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة او ضارة بالصحة ويحدد القرار تلك المهن والاعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثلي العمال واصحاب الاعمال.</li> <li>• يجب ان تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة او أكثر للراحة بما في ذلك اداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة وبراى في تحديد هذه الفترة أن لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل.</li> <p><b>المادة 73</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يعتبر العمل ليليا إذا تم بين الساعة الثامنة مساء والخامسة صباحا ولا يجوز تشغيل العامل عملا ليليا متواصلا لأكثر من شهر.</li> <li>• يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي</li> <p><b>المادة 74</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الانتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع</li> </ul> </ul> </ul>	<p>سيتم تزويد عمال المشروع بفترات كافية من الراحة في الاسبوع، والإجازة السنوية والمرضية، وإجازة الأمومة والأسرة، وفقاً لما يقتضيه القانون الوطني وإجراءات إدارة العمل.</p>

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
	<p>الكوارث أو اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الانتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية او الإضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد.</li> </ul> <p><b>المادة 75</b></p> <p>مع مراعاة احكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات اضافيه تعويضا بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية: -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ مرة ونصف في أيام العمل العادية</li> <li>○ مرتين في حالة العمل الليلي الإضافي.</li> <li>• على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الاسبوعية وأيام العطل والاجازات الرسمية خلال فترة اقصاها شهر.</li> </ul> <p><b>المادة 76</b></p> <p>يجب على أصحاب العمل أن يعلقوا عند مدخل العامل الرئيسي إلى مكان العمل وفي مكان مرئي داخل مكان العمل جدول يوضح أوقات الإغلاق الاسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة والإجازات.</p> <p><b>المادة 77</b></p> <p>يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية ويجوز ابدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الاسبوع بالنسبة لجميع العمال او بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك.</p> <p><b>الإجازة</b></p> <p><b>المادة 78</b></p> <p>يستحق العامل اجازته بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقا للقوانين المعمول بها.</p> <p><b>المادة 79</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يستحق العامل اجازة لا تقل عن ثلاثين (30) يوما بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر.</li> </ul>	

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا تحتسب من ضمن الاجازة السنوية أيام الاجازات والعطل الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل بإجازته.</li> <li>• لا يجوز أن تقل الاجازة الممنوحة للعامل من حساب اجازته السنوية عن يومين على الاقل في المرة الواحدة.</li> <li>• على صاحب العمل ان يمنح العامل اجازته المستحقة سنويا غير انه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الاجازة للعام التالي.</li> <li>• يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة المكتسبة للعاملين بالشروط الافضل.</li> <li>• لا يجوز للعامل ان يتنازل عن اجازته السنوية مقابل تعويض نقدي.</li> <li>• يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الإجازة لبعض المهن وفئات العمال.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>الإجازة المرضية</b> <b>المادة 80</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• في حالة المرض، يستحق العامل عند مرضه اجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسب والمعدلات التالية:</li> <li>○ اجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الاول والثاني من المرض.</li> <li>○ اجازة مرضية بنسبة 85% من الاجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض.</li> <li>○ اجازة مرضية بنسبة 75% من الاجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض.</li> <li>○ اجازة مرضية بنسبة 50% من الاجر في الشهرين السابع والثامن من المرض</li> <li>• للعامل ان يستفيد من رصيد الاجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية فإذا استنفذت جميعها منح العامل اجازة بدون أجر حتى يتمثل للشفاء او تثبت عدم ليقاته الصحية من قبل الجهات المختصة.</li> <li>• يكون في حكم الاجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج.</li> </ul>	

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
	<p><b>المادة 81</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يشترط لمنح الاجازة المرضية ما يلي: -           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد اليه صاحب العمل بعلاج العمال او من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك.</li> <li>○ ان تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب او مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه.</li> <li>○ 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.</li> </ul> </li> <li>• يجوز لصاحب العمل في حالة منح الاجازة المرضية للعامل من قبل العيادات او المؤسسات الطبية الخاصة ان يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة</li> </ul> <p><b>المادة 82</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يجوز لصاحب العمل اعتماد الاجازة المرضية وعدم احتسابها من الاجازة السنوية في حالة مرض العامل اثناء الاجازة.</li> <li>• تواصل الاجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الاجازة المرضية وفقا لأحكام الفقرة السابقة.</li> <li>• لصاحب العمل ان يطلب اعتماد الاجازة من جهة طبية او من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة ايام فأكثر.</li> </ul> <p><b>المادة 83</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>	

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يصدر الوزير المختص قرار بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال واصحاب الاعمال.</li> </ul> <p><b>الإجازة بأجر والإجازة دون أجر</b></p> <p><b>المادة 84</b></p> <p>لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فعلية الحق في اجازة مدفوعة الاجر لمدة عشرين يوماً 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 ذات</p> <p><b>المادة 85</b></p> <p>يجوز لصاحب العمل ان يمنح العامل اجازة عارضه مدفوعة الاجر لا تزيد على عشرة أيام في العام.</p> <p><b>المادة 86</b></p> <p>يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه اجازة بدون أجر للأسباب والظروف التي يقدرها.</p> <p><b>المادة 87</b></p> <p>تستحق المرأة العاملة اجازة مدفوعة الاجر لمدة اربعين يوماً في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على اجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.</p> <p><b>المادة 88</b></p> <p>حظر 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 اثناء الاجازة ان يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل</p>	



	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
<p>سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>المادة 38</b>          إذا أنهى العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقا للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينتهي العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل انتهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الأجر او دفع أجر تلك الفترة كاملا بدلا من الاشعار.</p>	<p><b>الفقرة 12</b>          حيثما يقتضي القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمل، سيتلقى عمال المشروع إخطاراً كتابياً بإنهاء الخدمة وتفاصيل مدفوعات إنهاء الخدمة في الوقت المناسب.</p>
<p>سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p> <p>لا يوجد معادل يماني لهذا المطلب.</p>	<p><b>المادة 39</b>          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 الاشعار 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.</p> <p><b>المادة 40</b>          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.</p>	<p>سيتم دفع جميع الأجرور التي تم الحصول عليها ومزايا الضمان الاجتماعي واشترابات 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>سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>مادة 42</b>          يجب أن تكون المرأة متساوية مع الرجل فيما يتعلق بجميع شروط التوظيف وحقوق وواجبات وعلاقات العمل، دون أي تمييز. كما يجب أن تكون المرأة متساوية مع الرجل في التوظيف والترقية والأجرور والتدريب والتأهيل والتأمين الاجتماعي. ولا تعتبر من قبيل التمييز اشتراطات الوظيفة أو المواصفات المهنية.</p>	<p><b>الفقرة 13</b>          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</p>

	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية <sup>4</sup>	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2) (اقتباس مباشر)
سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من جميع العمال التوقيع على مدونة قواعد السلوك	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم	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. ستحدد إجراءات إدارة العمل تدابير لمنع ومعالجة المضايقات و / أو التهيب و / أو الاستغلال. في حالة تعارض القانون الوطني مع هذه الفقرة، سيسعى المشروع إلى تنفيذ أنشطة المشروع بطريقة تتوافق مع متطلبات هذه الفقرة إلى أقصى حد ممكن.
لا يوجد إجراء مطلوب	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم	الفقرة 14 لن يتم اعتبار التدابير الخاصة للحماية والمساعدة لمعالجة التمييز أو الاختيار لوظيفة معينة بناءً على المتطلبات المتأصلة للوظيفة أو أهداف المشروع على أنها تمييز، شريطة أن تكون متسقة مع القانون الوطني.
سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)	<p>المادة 43</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يكون وقت عمل المرأة خمس ساعات في اليوم اعتباراً من الشهر السادس من الحمل، وفي حالة الرضاعة حتى نهاية الشهر السادس بعد الولادة. قد يتم تقليل وقت العمل هذا لأسباب صحية على أساس تقرير طبي معتمد.</li> <li>• يحسب وقت عمل المرأة المرضعة لأطفالها من اليوم التالي لانتهاج إجازة الأمومة إلى نهاية الشهر السادس بعد الولادة.</li> </ul> <p>مادة 44</p> <p>لا يجوز تكليف المرأة بعمل إضافي اعتباراً من الشهر السادس من حملها وخلال الأشهر الستة الأولى التي تلي عودتها إلى العمل بعد إجازة الوضع.</p> <p>المادة 45 المعادلة بموجب القانون 15/2008<sup>5</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• للعاملة الحامل الحق في إجازة أمومة بأجر كامل مدتها 70 يوماً.</li> </ul>	الفقرة 15 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 (ESS)). قد تكون هذه التدابير ضرورية فقط لفترات زمنية محددة، اعتماداً على ظروف عامل المشروع وطبيعة الضعف.

<sup>5</sup> من قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية NATLEX: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail>

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا يجوز تحت أي ظرف من الظروف تشغيل المرأة الحامل أثناء إجازة الأمومة.</li> <li>• تُمنح المرأة العاملة الحامل إجازة مدتها 20 يوماً إضافية، بالإضافة إلى الأيام المذكورة أعلاه، في الحالات التالية:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ إذا كان المخاض (الولادة) صعباً، مصدقاً بشهادة طبية</li> <li>○ إذا ولدت توأمين</li> </ul> </li> <li>• لا يجوز إطلاقاً فصل المرأة العاملة من عملها خلال إجازة الولادة "</li> </ul> <p><b>المادة 46</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يحظر تشغيل النساء في الصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة أو المضرة بصحتهن أو مكانتهن الاجتماعية. تحدد المهن المحظورة بموجب هذه الفقرة بأمر من الوزير.</li> <li>• يحظر تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان وفي الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.</li> </ul> <p><b>المادة 47</b></p> <p>يجب على صاحب العمل الذي يستخدم النساء أن يضع في مكان ظاهر في مكان العمل اللوائح التي تحكم توظيف النساء.</p>	
<b>المنظمات العمالية</b>		
<p>سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>المادة 151</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• للعمال وأصحاب العمل الحق في إنشاء المنظمات والانضمام إليها بحرية بهدف حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والاجتماعات وفي جميع الأمور التي تخصهم.</li> <li>• لنقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في مزاوله نشاطها بحرية تامة دون تدخل في شؤونها أو تأثيرات خارجية.</li> </ul>	<p><b>الفقرة 16</b></p> <p>في البلدان التي يعترف فيها القانون الوطني بحقوق العمال في تشكيل المنظمات العمالية التي يختارونها والانضمام إليها والمفاوضة الجماعية دون تدخل، سيتم تنفيذ المشروع وفقاً للقانون الوطني. في مثل هذه الظروف، سيتم احترام دور المنظمات العمالية المنشأة قانوناً وممثلي العمال الشرعيين، وسيتم تزويدهم بالمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات هادفة في الوقت المناسب.</p>

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
<p>سيلبي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. يستوفي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>غير ذي صلة بالنظر إلى المادة 151</b></p> <p><b>المادة 152</b></p> <p>مع مراعاة أحكام المادة 35 من هذا القانون، لا يجوز عزل ممثلي العمال في اللجان النقابية أو تأديبهم بسبب قيامهم بأنشطتهم النقابية وفقاً لهذا القانون وقانون النقابات واللوائح الصادرة بموجبه. .</p>	<p>عندما يفيد القانون الوطني منظمات العمال، لن يفيد المشروع عمال المشروع عن تطوير آليات بديلة للتعبير عن مطالبهم وحماية حقوقهم فيما يتعلق بظروف العمل وشروط التوظيف. يجب ألا يسعى المقترض إلى التأثير أو التحكم في هذه الآليات البديلة.</p> <p>لن يميز المقترض أو ينتقم من عمال المشروع الذين يشاركون أو يسعون إلى المشاركة في منظمات العمال والمفاوضة الجماعية أو الآليات البديلة.</p>
<b>حماية القوى العاملة (القسم ب من المعيار البيئي والاجتماعي 2)</b>		
<b>عمالة الأطفال والحد الأدنى للسن</b>		
<p><b>لن يوظف المشروع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من الوثائق الرسمية لجميع العمال، مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز السفر أو السجل الطبي أو المدرسي.</li> <li>• إذا تم اكتشاف طفل أقل من 18 عاماً يعمل في المشروع، فسيتم اتخاذ تدابير لإنهاء توظيف أو مشاركة الطفل على الفور بطريقة</li> </ul>	<p><b>المادة 51</b></p> <p>يجب على أرباب العمل الذين يستخدمون الشباب:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الاحتفاظ بسجل للأحداث وحالتهم الاجتماعية والمهنية بوضوح أسمائهم وأعمارهم واسم ولي أمرهم وتاريخ دخولهم الخدمة ومكان إقامتهم وأية معلومات أخرى تحددها الوزارة؛</li> <li>• جعلهم يخضعون لفحص طبي أولي وفحوصات منتظمة عند الضرورة لضمان لياقتهم الطبية والاحتفاظ بسجل طبي لكل شاب يحتوي على جميع المعلومات المتعلقة بتاريخهم الطبي؛</li> <li>• نشر اللوائح المنظمة لتوظيف الشباب في مكان ظاهر.</li> </ul>	<p><b>الفقرة 17</b></p> <p>لن يتم توظيف أي طفل دون الحد الأدنى للسن المحدد وفقاً لهذه الفقرة أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع. ستحدد إجراءات إدارة العمل الحد الأدنى لسن التوظيف أو المشاركة فيما يتعلق بالمشروع، والذي سيكون سن 14 عاماً ما لم يحدد القانون الوطني سناً أعلى.</p>

	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية <sup>4</sup>	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2) (اقتباس مباشر)
مسؤولة، مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل.		
لن يوظف المشروع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً.		<p>الفقرة 18</p> <p>لا يجوز تشغيل الطفل الذي يزيد عمره عن الحد الأدنى للسن وتحت سن 18 عاماً أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع إلا وفقاً للشروط المحددة التالية:</p> <p>(أ) أن العمل لا يقع ضمن الفقرة 19 أدناه ؛</p> <p>(a) إجراء تقييم مناسب للمخاطر قبل بدء العمل ؛ و (ج) يُجري المقترض مراقبة منتظمة للصحة وظروف العمل وساعات العمل والمتطلبات الأخرى لهذا المعيار البيئي والاجتماعي (ESS).</p>
لن يوظف المشروع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً.		<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، التطور الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي.</p>
<b>سخرة</b>		
سيحظر مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون جميع أشكال العمل الجبري في إطار المشروع	القانون اليمني لا يتضمن أي حكم	<p>الفقرة 20</p> <p>لن يتم استخدام العمل الجبري، الذي يتكون من أي عمل أو خدمة لم يتم أدائها طواعية ويتم انتزاعها من فرد تحت التهديد بالقوة أو العقوبة، فيما يتعلق بالمشروع. يشمل هذا الحظر أي نوع من العمل الجبري أو الإجباري، مثل العمل بالسخرة، أو العمالة القسرية، أو ترتيبات تعاقد العمل المماثلة. لن يتم توظيف أي أشخاص تم الاتجار بهم فيما يتعلق بالمشروع.</p>
<b>آلية التظلم (القسم ج من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ESS2)</b>		

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)	<b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b>	<b>الفقرة 21</b> سيتم توفير آلية التظلم لجميع العمال المباشرين والعمال 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.
سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)	<b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b>	<b>الفقرة 22</b> ستكون آلية التظلم متناسبة مع طبيعة المشروع وحجمه والمخاطر والآثار المحتملة للمشروع. سيتم تصميمه لمعالجة المخاوف على الفور، باستخدام عملية مفهومة وشفافة توفر ملاحظات في الوقت المناسب لأولئك المعنيين بلغة يفهمونها، دون أي عقاب، وستعمل بطريقة مستقلة وموضوعية. قد تستخدم آلية التظلم آليات التظلم الحالية، بشرط أن يتم تصميمها وتنفيذها بشكل صحيح، ومعالجة المخاوف على الفور، ويسهل الوصول إليها من قبل عمال المشروع. يمكن استكمال آليات التظلم القائمة حسب الحاجة بترتيبات خاصة بالمشروع.
	<b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b>	<b>الفقرة 23</b> لن تعيق آلية التظلم الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب القانون أو من خلال إجراءات التحكيم الحالية، أو تحل محل آليات التظلم المقدمة من خلال الاتفاقات الجماعية.
<b>الصحة والسلامة المهنية (OHS) (القسم د من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ESS2)</b>		
	<b>المادة 113</b>	<b>الفقرة 24</b>

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
<p>بالإضافة إلى تلبية متطلبات الفصل التاسع من قانون العمل، سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقة بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 24 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p>يجب على صاحب العمل الذي يقوم بتكليف أي مشروع جديد التأكد من أنه يفي بمتطلبات السلامة والصحة المهنية. على الوزارة المختصة التأكد من الالتزام بمتطلبات وشروط السلامة والصحة المهنية المناسبة.</p> <p><b>المادة 114</b></p> <p>يجب على أصحاب العمل مراعاة القواعد الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يجب الحفاظ على شروط الصحة والسلامة في مكان العمل بما يتوافق مع متطلبات السلامة والصحة المهنية.</li> <li>• يجب أن تكون أماكن العمل جيدة التهوية ومضاءة بشكل مناسب خلال ساعات العمل وفقاً للمعايير الموضوعه من قبل الجهات المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية.</li> <li>• يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار التي قد تلحق بصحتهم بسبب الغاز أو الغبار أو الدخان أو أي انبعاثات أو نفايات أخرى يحتمل تفرغها من قبل الصناعة.</li> <li>• يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر المعدات والألات ومخاطر الناقلات والمناولة بما في ذلك مخاطر الانهيار.</li> <li>• يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد الأخطار الطبيعية والأضرار بما في ذلك الصحة والرطوبة والبرودة.</li> <li>• يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد مخاطر الضوء المفرط والضوضاء والإشعاع الضار أو الخطير والاهتزاز والتغير في الضغط الجوي داخل مكان العمل، بما في ذلك أي خطر حدوث انفجار.</li> <li>• يجب توفير مراحيض وغرف غسيل يسهل الوصول إليها، كما يجب توفير مراحيض وغرف غسيل منفصلة للعاملات إذا كانت النساء يعملن في المبنى.</li> <li>• يجب توفير إمدادات مياه الشرب الملائمة والتي يسهل الوصول إليها لاستخدام العامل.</li> </ul>	<p>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، الخاصة بالصناعة وغيرها اللوائح. سيتم تحديد تدابير الصحة والسلامة المهنية المطبقة على المشروع في الاتفاقية القانونية وخطة الالتزام البيئي والاجتماعي (ESCP)</p>

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يجب اتخاذ الاحتياطات اللازمة للتعامل مع الحرائق وتوفير معدات مكافحة الحرائق بما في ذلك مخارج الطوارئ التي يجب الحفاظ عليها في حالة عمل في جميع الأوقات.</li> <li>• تدون حوادث العمل وأمراض المهنة في سجل وتبليغ الجهات المختصة، وتحفظ إحصاءات حوادث العمل وأمراض المهنة لتقديمها إلى الوزارة عند الطلب.</li> </ul>	
<p>بالإضافة إلى تلبية متطلبات المادة 118 من قانون العمل، سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحق بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 25 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>المادة 118</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• يجب على صاحب العمل: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ تقديم المشورة والإبلاغ للعمال، قبل مشاركتهم، بشأن المخاطر المتعلقة بالعمل والمخاطر المهنية والإجراءات الوقائية التي يجب مراعاتها في العمل؛</li> <li>○ توفير التوجيه المستمر للعمال ومراقبة التزامهم بالسلامة والصحة المهنية؛</li> <li>○ عرض التعليمات والإرشادات والملصقات في مكان ظاهر لشرح المخاطر المتعلقة بالعمل والمهنية وطرق منعها واستخدام جميع الوسائل التوضيحية الممكنة لتحقيق هذه الغاية؛</li> <li>○ زيادة وعي العمال بالسلامة المهنية وحماية الصحة وجعلهم يشاركون في الدورات التدريبية والندوات حول هذه الأمور ....</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>الفقرة 25</b></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 والحمايية، بما في ذلك تعديل الظروف أو المواد الخطرة أو استبدالها أو القضاء عليها ؛ (ج) تدريب العاملين في المشروع وصيانة سجلات التدريب ؛ (د) توثيق الحوادث والأمراض والحوادث المهنية والإبلاغ عنها ؛ (هـ) منع الطوارئ والتأهب لها وترتيبات الاستجابة لحالات الطوارئ ؛ و (و) علاجات الآثار السلبية مثل الإصابات المهنية والوفيات والعجز والأمراض.</p>
<p>بالإضافة إلى تلبية متطلبات المادة 115 من قانون العمل، سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحق بإطار</p>	<p><b>المادة 115</b></p> <p>على أصحاب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وضمان سلامتهم من الأخطار التي قد تنجم عن عملهم والآلات المستخدمة. لا يجوز لصاحب العمل اقتطاع أي مبلغ من أجورهم مقابل:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية؛</li> </ul>	<p><b>الفقرة 26</b></p> <p>ستضع جميع الأطراف التي توظف أو تشرك عمال المشروع وتنفذ إجراءات لإنشاء والحفاظ على بيئة عمل آمنة، 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</p>



	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
<p>الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 26 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أي علاوات تُمنح للعمال عن العمل في ظروف ضارة بصحتهم، أو أي وجبات تقدم لهم بما يتوافق مع متطلبات السلامة والصحة المهنية.</li> <li>• النفقات المتكبدة على حساب الفحوصات الطبية للعمال، بشكل منتظم أو غير ذلك، على النحو الذي تقتضيه متطلبات السلامة والصحة المهنية؛</li> <li>• توفير معدات الإسعافات الأولية في مكان العمل.</li> </ul>	<p>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 نفقة على عمال المشروع.</p>
<p>سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقة بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 27 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b></p>	<p><b>الفقرة 27</b></p> <p>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 سلبي بسبب هذا الإبلاغ أو الإبعاد.</p>
<p>بالإضافة إلى البند ذي الصلة من المادة 114 من قانون العمل، سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقة بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 28 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>المادة 114</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ....</li> <li>• يجب توفير مراحيض وغرف غسيل يسهل الوصول إليها، كما يجب توفير مراحيض وغرف غسيل منفصلة للعاملات إذا كانت النساء يعملن في المبنى.</li> <li>• ....</li> </ul>	<p><b>الفقرة 28</b></p> <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 وجودة أماكن الإقامة لحماية وتعزيز صحة وسلامة ورفاه عمال المشروع، وتوفير الوصول إلى أو توفير الخدمات التي تلبى احتياجاتهم المادية والاجتماعية والثقافية.</p>

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
<p>سيطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحق بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 29 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b></p>	<p><b>الفقرة 29</b>  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 الملحق بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b></p>	<p><b>الفقرة 30.</b>  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>
<b>العمال المتعاقدون (القسم هـ من المعيار البيئي والاجتماعي 2)</b>		
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b></p>	<p><b>الفقرة 31</b>  سيبذل 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 (ESS)، باستثناء الفقرات 34-42.</p>
		<p><b>الفقرة 32</b></p>

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)	<b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b>	سيضع المقترض إجراءات لإدارة ومراقبة أداء هذه الأطراف الثالثة فيما يتعلق بمتطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي (ESS). بالإضافة إلى ذلك، سيدمج المقترض متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي (ESS) 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.
سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)	<b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b>	<b>الفقرة 33</b> سيتمكن العمال المتعاقدون من الوصول إلى آلية التظلم. في الحالات التي يكون فيها الطرف الثالث الذي يستخدم العمال أو يشرعهم غير قادر على توفير آلية تظلم لهؤلاء العمال، سيتيح المقترض آلية التظلم المنصوص عليها في القسم ج من هذا المعيار البيئي والاجتماعي (ESS) للعمال المتعاقدين.
<b>عمال التوريد الأولي (القسم G من المعيار البيئي والاجتماعي 2)</b>		
سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)	<b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b>	<b>الفقرة 39</b> كجزء من التقييم البيئي والاجتماعي، سيحدد المقترض المخاطر المحتملة لعمل الأطفال والعمل الجبري وقضايا السلامة الخطيرة التي قد تنشأ فيما يتعلق بالموردين الأساسيين.
سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)	<b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b>	<b>الفقرة 40</b> عندما يكون هناك خطر كبير لعمالة الأطفال أو العمل القسري المرتبط بعمال الإمداد الأساسي، سيطلب المقترض من المورد الأساسي تحديد 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 العمالة القسرية،

	<b>متطلبات قانون العمل اليمني</b> <b>اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية<sup>4</sup></b>	<b>متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)</b> <b>(اقتباس مباشر)</b>
		<p>فسيطلب المقترض من المورد الأساسي اتخاذ الخطوات المناسبة لمعالجتها.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)</p>	<p><b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b></p>	<p><b>الفقرة 41</b>  بالإضافة إلى ذلك، في حالة وجود مخاطر كبيرة تتعلق بقضايا السلامة الجسيمة المتعلقة بعمال التوريد الأولي، سيطلب المقترض من المورد الأساسي ذي الصلة تقديم 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 2 (ESS2)</p>	<p><b>القانون اليمني لا يتضمن أي حكم</b></p>	<p><b>الفقرة 42</b>  ستعتمد 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 الموردين الذين يمكنهم إثبات أنهم يستوفون المتطلبات ذات الصلة لهذا المعيار البيئي والاجتماعي (ESS).</p>

## 5.1 ظروف العمل وإدارة علاقة العمال

### شروط وأحكام التوظيف (الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2))

23. تغطي الفقرات 10-12 من المعيار

البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2) قضايا مثل: (1) شروط وأحكام العقد؛ (2) الأجور والخصومات؛ (3) ساعات العمل؛ (4) العمل الإضافي؛ (5) فترات الراحة؛ و (6) الإجازة. ويفي قانون العمل اليمني بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2) بشأن هذه القضايا. نتيجة لذلك، سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون بتطبيق متطلبات العمالة 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 الثاني (ESS2):

سيتم تقديم المعلومات والوثائق المتعلقة بهذا الاستثناء في بداية علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهرية في أحكام أو شروط التوظيف.

24. سيكفل مكتب الأمم المتحدة لخدمات

المشاريع وشركاؤه المنفذون تقديم المعلومات والوثائق للعمال إذا كان هناك أي تغيير جوهري في أحكام أو شروط التوظيف.

25. سيكون توظيف الموظفين الدائمين في

المشروع بموجب اتفاقيات فردية (وهي إما عقد عمل أو عقد خدمة) بمعدلات أجر شهرية ثابتة. وستوثق كافة إجراءات الاستقدام ويحتفظ بالسجلات ذات الصلة وفقاً

لمتطلبات العمالة اليمنية. وسيتم تطبيق الإجراءات أو التدابير التالية من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من أجل ضمان المعاملة العادلة لكافة الموظفين:

- إجراءات توظيف شفافة وعلنية وغير تمييزية ومفتوحة فيما يتعلق بالعرق أو الدين أو النشاط الجنسي أو الإعاقة أو الجنس.
- 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.

## 26. ستحدد شروط وشروط 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... الخ.
- 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 نوع الجنس والجنس والبحار وفقاً لخطة العمل الدولية.
- حظر استخدام أو دعم عمالة الأطفال أو السخرة أو العمل الإلزامي.
- توقيع عقود بشروط واضحة وفقاً لقانون العمل اليمني.

## عدم التمييز وتكافؤ الفرص (الفقرات 13-15 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني

(ESS2)

27. يستوجب من مكتب الأمم المتحدة

لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون أن يستند توظيف كافة العاملين في المشاريع إلى مبادئ عدم التمييز وتكافؤ الفرص. ولن يكون هناك تمييز فيما يتصل بأي جوانب من علاقة العمل، بما في ذلك التوظيف، والتعويض، وظروف العمل وشروط العمل، والحصول على التدريب، والترقية، أو إنهاء العمل.

28. وسيعتمد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون على الأحكام ذات الصلة من قانون العمل اليمني التي تتطابق فيها هذه الأحكام مع شرط المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)، ولا سيما المادة 42 المتعلقة بالمساواة في العمالة بين النساء، والمواد 43-47 التي تحدد تدابير خاصة لمعالجة أوجه الضعف لدى النساء العاملات.

29. سيفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون بالشروط الواردة في الفقرة 13 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2) المتعلق بالتحرش والتخويف و/أو الاستغلال في أماكن العمل، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي (SH) في أماكن العمل، وذلك بإلزام جميع العمال المباشرين والمتعاقدين بالتوقيع على مدونة قواعد السلوك التي تشكل جزءاً من متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2) للحد من المخاطر الصحية الشاملة للمتعاقدین (ترد في الملحق 2 المرفق بهذه الوثيقة، وكذلك في الملحق 5 من

وثيقة إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية (ESMF) للمشروع.

### المنظمات العمالية (الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2))

30. ينص قانون العمل على أن:

للعمال وأصحاب العمل الحق بحرية في إنشاء المنظمات والانضمام إليها بهدف حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والاجتماعات وفي جميع المسائل التي تهمهم.

31. على النحو المشار إليه في الفقرة 16

من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2)، سيطبق المكتب وشركاؤه المنفذون قانون العمل فيما يتعلق بالمنظمات العمالية، ولا سيما الأحكام المتعلقة بتسوية منازعات العاملين.

## 5.2 حماية القوى العاملة

### عمالة الأطفال والحد الأدنى للسّن (الفقرات 17-18 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2))

يستوجب من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من جميع المقاولين والخبراء الاستشاريين التحقق من هوية جميع العاملين وعمرهم باستخدام وثائق مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز السفر أو السجل الطبي أو المدرسي. وإذا اكتشف وجود طفل دون سن الثامنة عشرة يعمل في المشروع، ستتخذ تدابير لإنهاء تشغيل الطفل أو إشراكه على الفور بطريقة مسؤولة، مع مراعاة مصلحة الطفل الفضلى.

### العمل القسري (الفقرة 20 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2))

32. لا يوجد نص يحض العمل القسري في قانون العمل.

33. وسيحظر المكتب وشركاؤه المنفذون

جميع أشكال العمل القسري في إطار المشروع. ويرد حكم يتعلق بالعمل القسري في المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والمتعلقة بالسلامة (ESHS) للمقاولين المذكورة أعلاه.



### 5.3 آلية التظلم (الفقرات 21-23 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2))

34. وسيكفل 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 بآلية التظلم وقت التعيين، وتيسير وصول جميع العاملين في المشاريع إلى آلية التظلم.

35. وسوف تشمل الآلية العالمية للعمال ما يلي: (i) إجراءات تلقي الشكاوى مثل استمارة التعليق/الشكوى، وصناديق الاقتراحات، والبريد الإلكتروني، والخط الهاتفي، (ii) تحديد أطر زمنية للرد على الشكاوى، (iii) سجل لتسجيل وتتبع حل المظالم في الوقت المناسب، (٤) جهة تنسيق مسؤولة عن تلقي الشكاوى المتصلة بالعمل وتسجيلها وتتبع حلها. وتلتزم هذه الدول بالمبادئ التالية<sup>6</sup>:

- توفير المعلومات. وينبغي إبلاغ جميع العمال بآلية التظلم في وقت توظيفهم، وينبغي أن تكون التفاصيل المتعلقة بكيفية عملها متاحة بسهولة، على سبيل المثال، في وثائق العمال أو في لوحات الإشعار.
- شفافية العملية. ويجب على العمال أن يعرفوا من يمكنهم تسليم أنفسهم في حالة التظلم والدعم والمصادر المتاحة لهم. ويجب أن يكون جميع المديرين التنفيذيين وكبار الموظفين على دراية بإجراءات التظلم في مؤسستهم.
- المحافظة على مواكبتها. وينبغي استعراض هذه العملية بانتظام ومواكبتها حتى الآن، على سبيل المثال، عن طريق الرجوع إلى أي مبادئ توجيهية قانونية جديدة أو تغييرات في العقود أو التمثيل.

<sup>6</sup> يتم تضمين هذه المبادئ في متطلبات البيئة والصحة والسلامة (ESHS) للمقاولين. وهي تستند إلى الملحق د من المذكرة الإرشادية لمعيار الأداء 2.

- السرية. ينبغي أن تكفل العملية التعامل مع الشكوى بشكل سري. وفي حين أن الإجراءات قد تنص على أنه ينبغي تقديم الشكاوى أولاً إلى مدير خط العمال، ينبغي أن يكون هناك أيضاً خيار التظلم أولاً لدى مدير بديل، مثل مدير الموارد البشرية (الموظفين).
- عدم القصاص. وينبغي أن تضمن الإجراءات أن أي عامل يرفع شكوى لن يخضع لأي انتقام.
- فترات زمنية معقولة. وينبغي أن تتيح الإجراءات وقتاً للتحقيق في الشكاوى بشكل كامل، ولكن ينبغي أن تهدف إلى اتخاذ قرارات سريعة. وكلما طال السماح للتظلم بالاستمرار، كلما كان من الصعب على الجانبين العودة إلى الوضع الطبيعي بعد ذلك. وينبغي تحديد حدود زمنية لكل مرحلة من مراحل العملية، على سبيل المثال، إلى أقصى حد بين التظلم الذي ينشأ وبين عقد اجتماع للتحقيق فيه.
- حق الاستئناف. وينبغي أن يكون للعامل الحق في الاستئناف أمام البنك الدولي أو المحاكم الوطنية إذا لم يكن سعيداً بالاستنتاج الأولي.
- الحق في أن يكون مصحوباً. وفي أي اجتماعات أو جلسات استماع، ينبغي أن يكون للعامل الحق في أن يرافقه زميل أو صديق أو ممثل نقابي.
- حفظ السجلات. وينبغي الاحتفاظ بسجلات مكتوبة في جميع المراحل. وينبغي أن تكون الشكاوى الأولى مكتوبة، إن أمكن، إلى جانب الرد، بملاحظات عن أي اجتماعات، والنتائج، وأسباب النتائج. تسجل أي سجلات في البحر بصورة منفصلة وفي إطار السرية الأشد صرامة.
- العلاقة بالاتفاقات الجماعية. وينبغي أن تكون إجراءات التظلم متسقة مع أي اتفاقات جماعية.
- العلاقة مع التنظيم. وينبغي أن تكون عمليات التظلم متوافقة مع قانون العمالة الوطني.

36. تكون الآليات العالمية للعمال منفصلة

عن آلية التظلم على مستوى المشاريع بالنسبة للأفراد والمجتمعات المتأثرة، وهي الآلية المفصلة في مشروع سبتمبر. كما أنها لن تحول دون حق العمال في الحصول على سبل انتصاف قضائية أو إدارية أخرى قد تكون متاحة بموجب القانون اليمني أو من خلال إجراءات التحكيم القائمة، أو الاستعاضة عن آليات التظلم المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية. بل إن الغرض من هذه الجهود يتلخص في الوساطة والبحث عن الحلول

المناسبة للمظالم المرتبطة بالعمل، من دون التصاعد إلى مراحل أعلى.

37. يمكن معالجة الشكاوى المتعلقة بالاعتداء الجنسي والاستغلال والتحرش من جانب الناجين إما من خلال الآليات العالمية للعمال، أو من خلال مشروع الآلية العالمية، على النحو المبين في خطة العمل لمنع العنف الجنساني/العنف الجنسي/المحيط الهادئ والتصدي له.

38. سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وكل من شركائه المنفذين (مشروع الأشغال العامة، وحدة صيانة الطرق، وحدة مشاريع المياه الحضرية) بإنشاء آلية تظلمات لعمال كل منهم المباشرين، تشرف عليها جهات التنسيق التابعة للآلية الخاصة بالتظلمات (انظر خطة إشراك أصحاب المصلحة).

39. وكما هو مبين في متطلبات البيئة والصحة والسلامة بالنسبة للمقاولين، سيتطلب من المكتب أن يقوم كل مقاول بإنشاء آلية للتظلم لإثارة الشواغل المتصلة بمكان العمل لعماله المتعاقدين والعاملين في المتعاقدين معه من الباطن، كجزء من خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمتعاقدين معهم. وستتناسب هذه الآليات العالمية العاملة مع قوة العمل، فضلا عن طبيعة المشروع ونطاقه والمخاطر المحتملة وأثاره.

40. وسيكفل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون إبلاغ جميع العمال بالآلية للتظلم وقت التعيين، والتدابير المتخذة لحمايتهم من أي انتقام لاستعماله،

والعمليات القائمة لضمان بيئة عمل آمنة، وكيفية الإبلاغ إذا شعروا بأنهم غير آمنين.

41. سيعين كل صاحب عمل مركزاً لتنسيق الشكاوى. وسيتلقى هذا الشخص الشكاوى وينسق مع الإدارات/المنظمات ذات الصلة والأشخاص لمعالجة الشكاوى. ويجب على المتعاقدين أن يصعدوا المسألة إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو إلى الشريك المنفذ المعني في غضون ٧ أيام إذا تعذر حل التظلم. وإذا لم يرد المتعاقد على الشكاوى، أو إذا لم يكن رد المتعاقد مرضياً، يمكن للمشتكين أو ممثلهم الاتصال مباشرة بمنسق الآلية العالمية في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو المؤسسات الشريكة لمتابعة المسألة.

42. سيقوم مركز الاتصال التابع للآلية الخاصة بالتظلمات داخل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع باستعراض الشكاوى المتصلة بالعمل وقراراتها على أساس ربع سنوي، على نطاق جميع المقاولين، وإعداد موجز قصير لإدراجه في التقرير المرحلي نصف السنوي المقدم إلى البنك الدولي.

## 5.4 الصحة والسلامة المهنية (الفقرات 24-32 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني ((ESS2))

43. يستلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من جميع المتعاقدين أن يستوفوا تدابير مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الواردة في

متطلبات النظام المتكامل للصحة البيئية، المستمدة من المبادئ التوجيهية العامة للصحة والسلامة البيئية. وتتجاوز هذه المتطلبات ما ورد في الفصل التاسع من قانون العمل اليمني، ولا سيما ما يتعلق منها بما يلي:

- وضع عمليات مكان العمل للعاملين في المشاريع للإبلاغ عن حالات العمل التي يعتقدون أنها غير آمنة أو صحية، وإزالة أنفسهم من حالة عمل لديهم مبررات معقولة للاعتقاد بأنها تشكل خطرا وشيكا وخطيرا على حياتهم أو صحتهم. ولن يطلب من العاملين في المشاريع الذين ينزلون أنفسهم من هذه الحالات العودة إلى العمل إلى أن تتخذ الإجراءات العلاجية اللازمة لتصحيح الوضع. ولن ينتقم العاملون في المشاريع من هذا الإبلاغ أو يخضعون، بطريقة أخرى، للانتقام أو اتخاذ إجراء سلبي بسبب ذلك الإبلاغ أو الإبعاد (الفقرة 27 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني).
- التعاون مع المتعاقدين الآخرين في تطبيق متطلبات الصحة والسلامة، عندما يعمل العمال من أكثر من متعاقد واحد معا في مكان واحد، دون المساس بمسؤولية كل طرف عن صحة وسلامة العاملين لديه (الفقرة 29 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني).

44. كما تقتضي متطلبات نظام الضمان الاجتماعي أن يتلقى جميع العمال المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن تدريباً ومعلومات كافية قبل بدء المهام الجديدة، فيما يتعلق بمخاطر العمل وحماية صحتهم من العوامل المحيطة بالخطرة التي قد تكون موجودة.

45. وسينشئ المكتب وشركاؤه المنفذون أيضا نظاما لإجراء استعراض منتظم للسلامة المهنية والأداء الصحي وبيئة العمل، بما في ذلك تحديد المخاطر والمخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة، وتنفيذ أساليب فعالة للتصدي للمخاطر والمخاطر المحددة، وتحديد أولويات اتخاذ الإجراءات، وتقييم النتائج (الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي

الثاني).

## 5.5 العمال المتعاقدون<sup>7</sup> (الفقرات 31-33 من المعيار البيئي والاجتماعي الثاني (ESS2))

46. 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 سيشترون 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.

47. سيكفل المكتب وشركاؤه المنفذون أن تكون إدارة المخاطر البيئية والصحية والأمنية والاجتماعية (بما في ذلك المخاطر المتصلة بالعمل) جزءاً لا يتجزأ من إدارة عقودهم، ولا سيما عقود الأشغال. وتفصل المتطلبات الدنيا المطبقة على المتعاقدين فيما يتعلق بهذه المخاطر في المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والسلامة (ESHS)<sup>8</sup>، انظر

<sup>7</sup> يسمى هذا القسم 10. إدارة المقاول في نموذج LMP  
<sup>8</sup> قد لا تصبح بعض متطلبات البيئة والصحة والسلامة (ESHS) ذات صلة أثناء تنفيذ المشروع، على سبيل المثال متطلبات إدارة معسكرات العمال أو تدفق العمالة

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 المتعاقد، بمن فيهم المتعاقدون من الباطن والموردون، بمعايير سلوك مقبولة. يؤكد توقيع المدونة:

- لقد تلقوا نسخة من مدونة قواعد السلوك كجزء من عقدهم
- تم شرح مدونة قواعد السلوك لهم كجزء من عملية التعريف
- أقروا بأن الالتزام بمدونة قواعد السلوك هذا هو شرط إلزامي للتوظيف
- افهم أن انتهاكات مدونة السلوك يمكن أن تؤدي إلى عواقب وخيمة، تصل إلى وتشمل الفصل، أو الإحالة إلى السلطات القانونية.

#### 48. تلبية المتطلبات البيئية والاجتماعية

والصحية والسلامة هذه متطلبات العمالة الوطنية، فضلا عن متطلبات العمالة الوطنية، ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي-2 ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي-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.

49. يقوم المكتب وشركاؤه المنفذون بما

يلي:

- قم بتضمين متطلبات البيئة والصحة والسلامة في طلب تقديم العروض (RFPs) لجميع أنشطة البناء. يُعد ذكر إرشادات الإدارة البيئية والصحة والسلامة الخاصة بـ UNOPS في طلبات تقديم العروض أمراً اختيارياً، كمؤشر على الأداء البيئي والاجتماعي المتوقع من المقاولين.
- اطلب من مقدمي العطاءات إعداد خطة بيئية واجتماعية أولية (PESP) 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.
- قم بتضمين البيئة والصحة والسلامة والبيئة في جميع العقود، كبنود فنية خاصة، وقم أيضاً بتضمين أي متطلبات إضافية مذكورة في المشروع الفرعي.
- مطالبة المقاولين المختارين بإعداد وتقديم خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمقاول (C-ESMP) إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، مع توضيح كيفية تفعيل متطلبات البيئة والصحة والسلامة، بما في ذلك الإجراءات والتوظيف.
- قم بمراجعة واعتماد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية (C-ESMP) قبل بدء العمل
- مطالبة المقاولين بتنفيذ خطط الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بهم ومراقبة أدائهم في القيام بذلك.

50. يجب على مكتب الأمم المتحدة

لخدمات المشاريع وشركائه المنفذين توفير التدريب والتوجيه الكافيين للمقاولين في مراحل مختلفة من منح وتنفيذ المشروع، لضمان فهمهم الكامل والامتثال لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة.

51. يجب أن يضمن مكتب الأمم المتحدة

لخدمات المشاريع أن تطبيق متطلبات البيئة والصحة والسلامة (ESHS) يتناسب مع نطاق العقد، وعدد الموظفين المعنيين، ومستوى المخاطر. في حين أن



C-ESMP المختصر قد يكون كافياً لعقد يضم 3 موظفين لإصلاح خط إمداد المياه المتسرب، فإن خطة C-ESMP الكاملة ستكون ضرورية لاستبدال مجاري المدينة، وهو نشاط يمكن أن يشمل عدة فرق على مدى عدة أشهر.

52. يجب على مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركائه المنفذين مراقبة 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.

### المسؤوليات البيئية والاجتماعية للمقاولين

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

- سيتم تحديد تدابير التخفيف التي سيتم تضمينها في العقد في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع الفرعي التي أعدها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون
- ستتم إضافة الخصومات لعدم الامتثال البيئي كبنء في قسم فاتورة الكميات (BOQ)
- 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 بتبني المقاول لمعالجة التأثير الاجتماعي ومتابعة المشكلة حتى يتم حلها. إذا لم يمتثل 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.

## 5.6 عمال التوريد الرئيسيين (الفقرات 39 إلى 42 من المعيار البيئي والاجتماعي 2)

54. قد يشمل الموردون الرئيسيون للمشروع الطارئ الثاني للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن موردي الأنابيب المجلفنة والبيتومين والألواح الشمسية ومواد البناء.

### اختيار الموردين الأساسيين

55. عند الحصول على مواد البناء من

الموردين الأساسيين، سيطلب المقاول من هؤلاء الموردين تحديد 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 المبرمة مع الموردين الأساسيين.

## عملية العلاج

56. 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. سنتم 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 المسؤولون

### 6.1 مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء المنفذين

57. سيشرف مسؤول الضمانات البيئية والاجتماعية (ESSO) ومسؤولو الضمانات البيئية والاجتماعية للشركاء المنفذين في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع على جميع الجوانب المتعلقة بالعمل في المشروع ويوجهونها. سيقومون بتنسيق أنشطة المشروع على أساس يومي بما في ذلك العلاقات مع الموظفين المباشرين والمقاولين والموردين.

58. وبشكل أكثر تحديداً فإن الموظف:

- تنفيذ إجراءات إدارة العمل الخاصة بالمشروع
- تأكد من امتثال المقاولين لإجراء إدارة العمل هذا
- المراقبة للتحقق من أن المقاولين يفيون بالتزامات العمل والصحة والسلامة المهنية تجاه العمال المتعاقدين والمتعاقدين من الباطن على النحو المطلوب بموجب التشريع اليمني والمعيار البيئي والاجتماعي 2 (ESS2)
- مراقبة تنفيذ إجراءات إدارة العمل من قبل المقاولين والمقاولين من الباطن
- مراقبة الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية في جميع أماكن العمل بما يتماشى مع تشريعات الصحة والسلامة المهنية الوطنية
- رصد وتنفيذ التدريب على إجراءات إدارة العمالة والصحة والسلامة المهنية للعاملين في المشروع
- التأكد من أن آلية معالجة المظالم الخاصة بعمال المشروع قد تم وضعها وتنفيذها وأن العمال على علم بالغرض منها وكيفية استخدامها
- إنشاء نظام للرصد والمراجعة المنتظمين لأداء العمل والسلامة والصحة المهنية
- مراقبة تنفيذ مدونة قواعد سلوك العاملين

59. سيضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات

المشاريع (ESSO) الخاص به وشركاء التنفيذ المؤهلين والمدربين بشكل كافٍ لمعالجة القضايا المتعلقة بالعمل.

60. سيكون المقاولون والاستشاريون مسؤولين عما يلي:

- إعداد وتنفيذ خطة الإدارة البيئية والاجتماعية
- الالتزام بمتطلبات التشريع الوطني وإجراءات إدارة العمل هذه؛
- الاحتفاظ بسجلات التوظيف وعملية التوظيف للعمال المتعاقدين؛
- إبلاغ الوصف الوظيفي وظروف العمل للعمال المتعاقدين بوضوح
- إنشاء نظام للإبلاغ المنتظم عن أداء العمل والصحة والسلامة المهنية.
- تعيين مسؤول السلامة المسؤول عن قضايا البيئة والصحة والسلامة
- تأكد من وجود تدابير الصحة والسلامة المهنية للعمال في مواقع البناء
- حماية الصحة العامة والسلامة، لا سيما أثناء أنشطة البناء في المناطق الحضرية والمزدحمة
- التحقق من سن العمال لتجنب عمالة الأطفال
- فرض مدونة السلوك لإدارة مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي بين العمال المتعاقدين
- أبلغ بجدية عن أي حادث / حادث لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والبنك الدولي
- تدريب العمال المتعاقدين وبناء وعيهم بقضايا البيئة والصحة والسلامة

### 6.3 وكيل المراقبة المستقل

61. كما أن جوانب إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية، بما في ذلك العمالة، هي أيضا جزء من نطاق خدمات الرصد من طرف ثالث (TPM) التي تعاقد عليها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. سيقوم وكيل المراقبة المستقلة بتقديم تقريراً عن الامتثال لمتطلبات البنك الدولي وعن تنفيذ تدابير التخفيف البيئية والاجتماعية، بما في ذلك إجراءات إدارة العمل

# الملحق 1 - قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 (ترجمة غير رسمية من قبل مكتب العمل الدولي)

الفصل الأول أحكام عامة

الباب الثاني. قواعد العمل

الفصل الثالث. عقود العمل

الجزء الأول: تنظيم عقود العمل

الجزء الثاني. إنهاء عقد العمل

الفصل الرابع. لائحة عمل النساء والشباب

الجزء الأول: تنظيم عمل المرأة

الجزء الثاني. تنظيم تشغيل الشباب

الفصل الخامس. الأجور والتعويضات

الجزء الأول. الأجور

الفصل السادس. ساعات العمل والراحة والإجازة

الجزء الأول - تنظيم ساعات العمل

الجزء الثاني. تنظيم الإجازة

الفصل السابع. تنظيم العمل والعقوبات

الجزء الأول. الواجبات

الجزء الثاني. العقوبات التأديبية

الفصل الثامن. تمرين

الجزء الأول. التدريب المهني

الجزء الثاني. فترة التدريب في المهنة

الفصل التاسع. السلامة والصحة المهنية

الفصل العاشر: التأمينات

الفصل الحادي عشر. التفتيش العمالي

الفصل الثاني عشر. نزاعات العمل والضربات القانونية

الجزء الأول تسوية المنازعات العمالية

الجزء الثاني. الضربات المشروعة

الفصل الثالث عشر. منظمات العمال وأصحاب العمل

الفصل الرابع عشر. ضربات الجزاء

الفصل الخامس عشر. حكم نهائي

## 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.
- ممثلي أصحاب العمل: الاتحاد العام للغرف التجارية والصناعية.
- ممثلي 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 اكثر 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 و الاحداث ومن كان قيد الاختبار والتدريب.
- الاجر الاساسي: 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 طبيعة انجازه مدة محددة او الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

مادة (3) أ. تسري احكام هذا القانون على جميع أصحاب الاعمال والعمال الا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون.  
ب. 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 طرفا 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 فعلا بصورة كاملة أيا كانت درجة القرابة.
9. خدم المنازل ومن في حكمهم.
10. الاشخاص الذين يعملون في المراعي او الزراعة عدا:-

- الاشخاص الذين يعملون في الشركات المؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع او تسويق منتجاتها.
- الاشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل او اصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة او اعمال الري الدائم.

ج. الاشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي.  
مادة (4) يجوز تنظيم أوضاع بعض الفئات في الفقرات (7،9،10) من المادة (3) وفقا لاحكام 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 أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة أو اللغة وتنظم الدولة بقدر الامكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني.

مادة (6) تمثل الاحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال وشروط العمل وحيثما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمانات افضل تطبق على العمال افضل 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 مخالفا لاحكام 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 للعمال أو 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:-

أ. مشروعات قوانين ونظم العمل.

ب. السياسة العامة للأجور والحوافز وأي مستحقات أخرى.

ج. 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:-

- اسم المنشأة ومكانها وتاريخ تأسيسها.
- طبيعة العمل الذي تقوم به المنشأة ومقدار القوى العاملة التي تستخدم فيها.
- اسم الشخص المسؤول عن ادارة المنشأة.
- 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 وتتفق مع سنهم وصلاحياتهم المهنية على أن تراعى أسبقية القيد.

مادة (14) 1- على كل صاحب عمل أن يبلغ الوزارة أو أي من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل العمل كتابة عن فرص العمل التي خلت أو انشئت لديه أي 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 ايام من تاريخ مباشرة العامل لعمله ان يعيد شهادة قيد العامل للجهة التي اصدرتها مرفقا بها بيان بتاريخه 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 لاحكام 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 و امكانياتهم 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 و الاحوال 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 اليمني أن يزاول عملاً إلا إذا كان حاصلاً على ترخيص عمل رسمي من الوزارة أو أحد مكاتبها، كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليمني إلا إذا كان حائزاً على ذلك الترخيص.

2- تسري أحكام هذه المادة على العمال غير اليمنيين العاملين في القطاعات غير المشمولة بأحكام هذا القانون.

مادة (20) يشترط لاستكمال تشغيل غير اليمنيين استيفاء الشروط التالية:-

- حيازة ترخيص بالإقامة والعمل.
- استيفاء شروط شغل المهنة وأن يكون المصرح له بالعمل في لياقة صحية تامة.
- أن يزاول المهنة المرخص له بمزاولتها.
- أن يكون حائزاً على ترخيص مزاولة المهنة وذلك للمهن التي تتطلب وجود ترخيص خاص بمزاولتها.
- أن يكون التشغيل في حرفة أو مهنة لا تتوافر فيها الخبرات اليمنية.

مادة (21) لا يجوز أن يزيد عدد العمال غير اليمنيين لدى صاحب العمل على 10% من إجمالي العمال اليمنيين وللوزير أن يزيد أو يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ووفقاً للاتجاهات التي يقرها مجلس الوزراء.

مادة (22) أ. على كل صاحب عمل يرغب في استخدام الأجانب أن يقدم طلباً للموافقة على استقدامهم وفقاً للنموذج الذي تحدده الوزارة على أن يتضمن الطلب البيانات التالية:-

- اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي.
- اسم العامل المطلوب استقدامه ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل إقامته الأصلي ووضع العائلي.
- نوع العمل الذي سيقوم العامل بتأديته ونوع عمله السابق.
- المدة المتوقعة استخدام العامل خلالها.
- بيان ما إذا كان العامل قد سبق له دخول الجمهورية وسبب وتاريخ ذلك مع ذكر تاريخ مغادرته وأسبابها.
- بيان مجموع عدد العمال الأجانب المستخدمين لدى صاحب العمل مع بيان عدد من يعملون منهم بنفس المهنة التي سيعمل فيها العامل المطلوب استقدامه وعدد العمال اليمنيين العاملين لديه.
- أية بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص.

ب. يجب أن يرفق بالطلب المبين في الفقرة السابقة من هذه المادة الوثائق التالية:-

1. شهادة من الوزارة أو 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) أ. على صاحب العمل أن يتقدم إلى الوزارة او مكتبها المختص بطلب تجديد بطاقة العمل لغير اليمني قبل انتهاء صلاحيتها بمدة لا تقل عن شهر.

ب. 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 يرسم مالي تدون فيها كافة البيانات الضرورية عنه وعن عمله ومحل اقامته في الجمهورية.

2- لا يكون العامل غير اليمني ملزما 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) على كل صاحب عمل يستخدم عامل غير يمني أن يقوم بما يلي:-

- أن يقيد اسم العامل وكافة البيانات المحددة في بطاقة العمل في سجل خاص خلال اسبوعين من تاريخ مباشرة العامل للعمل.
- 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 ونظيره.
- تبليغ الوزارة او مكتبها المختص فورا عن أية متغيرات في أوضاع العمال غير اليمنيين.

مادة (26) يحظر تشغيل غير اليمنيين في احدى الحالات التالية:-

- إذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه او بالحكم عليه قضائيا.
- إذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل او الجهاز الإداري او احدى مؤسساته.
- إذا كان دخوله الجمهورية لغرض آخر غير العمل.
- إذا تحققت للوزارة امكانية ترشيح عامل في الوظيفة المعلن عنها.

### الباب الثالث

### عقود العمل

## الفصل الاول

### 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 و اشرافه مقابل اجر.

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 اكثر من مره في نفس المهنة.

مادة (29) 1- تعتبر مدة العقد غير محددة للعامل اليمني ويجوز تحديدها بموافقة الطرفين.

2- يعتبر عقد العمل ساريا 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 الاثبات.

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 تنفيذًا لنصوص العقد ثابتة بالكتابة وتسلم نسخته منها للعامل.

مادة (31) 1- إذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسئولًا عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق إلا إذا اتفق على خلاف ذلك.

2- إذا أبرم عقد العمل مقاول من الباطن فإن صاحب العمل الأصلي يعتبر مسئولًا بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل إذا تعذر تنفيذها من قبل المقاول من الباطن وحالت الظروف دون ذلك.

مادة (32) 1- يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوبًا وفقًا 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 طبقًا 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 ملزما لجميع العمال ويكون باطلا أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعيا مع العمال.
- 3- تسري احكام عقد العمل الجماعي على العمال الملتحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد.
- 4- أ. لا يجوز ابرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الجماعي وذلك بالنسبة للأعمال التي يتضمنها عقد العمل الجماعي.
- ب. 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 نجاح العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي.
- 5- على اللجنة النقابية او ممثلي العمال عرض أي تعديلات او اضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام.
- 6- يقع باطلا كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الاخلال بالامن او الاضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية او يكون مخالفا للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها او النظام العام او الآداب العامة.
- مادة (33) 1- يجوز لاصحاب الاعمال واللجان النقابية او النقابة العامة التي تمثل العمال في اكثر من موقع ابرام 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 الاخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجه إلى توكيل منه بذلك.
- 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 باسباب 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) أولاً: يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه بدون اشعار كتابي او تحمل الاجر المقرر عن فترة الانذار في الحالات التالية:-

- إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته او قدم شهادات او وثائق مزورة.
- إذا حكم على العامل في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة او الآداب العامة بحكم قضائي بات.
- إذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالة سكر او تحت تأثير مادة مخدرة.
- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل او من يمثله او رئيسة المباشر اثناء العمل او بسببه اعتداء يعاقب عليه القانون او وقع منه اعتداء جسماني على احد العالمين الآخرين في مكان العمل او بسببه.
- إذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل اثناء الفترة الاختبارية.
- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية و اربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- 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.
- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الاساسية المترتبة على عقد العمل .
- إذا حمل سلاحا ناريا في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك.
- إذا افشى العامل اسرارا خاصة بالعمل الذي يعمل فيه او تلك التي يطلع عليها بحكم عمله.
- إذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقا لاحكام الفصل الاول من الباب الثاني عشر من هذا القانون او في حالة عدم التزام العمال بأحكام هذا القانون.

ثانياً: يجوز للعامل ان ينهي العقد من جانبه بدون أن يسبق ذلك اشعار كتابي لصاحب العمل في احدى الحالات التالية:-

- إذا كان صاحب العمل او من يمثله قد ادخل الغش على العامل عند ابرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل.
- إذا ارتكب صاحب العمل او من يمثله امر مخلا بالآداب نحو العامل او احد أفراد أسرته .
- إذا وقع من صاحب العمل او من يمثله اعتداء على العامل.
- 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.
- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل.
- إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييرا جوهريا دون موافقته.



ثالثًا: يجوز إنهاء العقد بدون سابق اشعار لاي من الطرفين المتعاقدين في احدى الحالات التالية:-

- إذا اتفق الطرفان كتابة على إنهاء العقد.
  - إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنيا باستمرار علاقة العمل الفعلية.
  - إذا صدر حكم بات بانتهاء العقد.
  - إذا توفى العامل.
- مادة (36) يجوز لأي من طرفي العقد إنهاءه شريطة ان يشعر الطرف الراغب في الانهاء الطرف الآخر في احدى الحالات التالية:-

- إذا اخل احد الطرفين بشروط العقد او تشريعات العمل الاخرى.
- إذا انتهى العمل كليا او جزئيا بصفة دائمة.
- إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية.
- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع اكثر من ثلاثين يوما متقطعة خلال العام الواحد او خمسة عشر يوما متصلة على أن يسبق إنهاء العقد انذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوما في الحالة الاولى وسبعة أيام في الحالة الثانية.
- إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل.
- إذا اصبح العامل غير لائق صحيا للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة.

مادة (37) لا يجوز لصاحب العمل ان ينهي العقد في الحالات التالية:-

- اثناء تمتع العامل بأي اجازة ينص عليها في هذا القانون واللوائح المنفذة له .
- 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.
- اثناء احتجاز العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل نهائيا في القضية.

مادة (38) 1- إذا انهى العقد من قبل احد 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 الاشعار.

2- إذا رفض احد الطرفين استلام الاشعار بانتهاء العقد جاز لكل منهما ايداعه لدى الوزارة او احد مكاتبها.

3- يكون احتساب مدة الاشعار المحددة في الفقرة (1) من هذه المادة على النحو التالي:-

- أ. ثلاثون يوما للمشتغلين بأجر شهري.
- ب. خمسة عشر يوما للمشتغلين بأجر نصف شهري.
- ج. اسبوع للمشتغلين على اساس الانتاج او القطعة او الساعة او اليوم او الاسبوع.

4- إذا كان احتساب اجر العامل يتم على اساس الفقرات (ب،ج) من البند (3) ويدفع في نهاية كل شهر فإن احتساب مدة واجر الاشعار 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 لاحكام الفقرة (ثانيا) من المادة (35) وذلك بالاضافة إلى ما يستحقه من اجر مقرر عن فترة الاشعار 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 ستة أشهر.

مادة (40) إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده او تمديده فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبعد 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 و الاحداث

#### الفصل الاول

#### 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 و الاجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل او المهنة.

مادة (43) 1- 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.

2- 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 السنة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها باجازة 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 التاليين:-

أ. إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي.

ب. إذا ولدت توأم.

مادة (46) أ. يحظر تشغيل النساء في الصناعات والاعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحيا واجتماعيا ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الاعمال المحظورة طبقا لهذه الفقرة.

ب. 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 اكثر من اربع 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 اوقات الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية و الاجازات الاخرى.

مادة (49) 1- لا يجوز تشغيل الحدث إلا بموافقة ولي أمره و اشعار 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 وفقا 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 يوما عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يوميين ونصف لكل شهر من شهور الخدمة الفعلية.

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

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

مادة (51) على صاحب العمل الذي يستخدم احداث أن يقوم بما يلي:-

- أن يضع سجلا بالاحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرة العمل ومحل اقامته وأية بيانات أخرى تقررها الوزارة.

- 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.
- أن يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الاحداث.

مادة (52) يلزم صاحب العمل أن يقدم للحدث اجرا عادلا 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 الادنى 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 الاول

#### الأجور

مادة (54) تحدد أصناف وفئات الاجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقا للمبادئ التالية:-

- طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات.
- المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل.
- أهمية العمل ودوره في تطوير الانتاج وجودته.
- مردود العمل.
- ظروف العمل ومكانه.
- 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 الاجر اليومي للعامل على أساس الانتاج او القطعة عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة او الصنعة ويحسب الأجر اليومي للعامل الذي لا يتقاضى اجره بالشهر او الاسبوع او باليوم على اساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة او خلال مدة عمله إذا كانت اقل من سنة.

مادة (56) تحتسب أجور ساعات العمل الاضافي وفقا للمعدلات التالية:-

- الساعة بساعة ونصف من الأجر الاساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية.
- الساعة بساعتين من الاجر الاساسي من ساعات العمل الإضافية اثناء الليل ويوم الراحة الاسبوعية وأيام العطل والاجازات الرسمية مضافا إلى ما يستحقه من اجر عن تلك العطل.

مادة (57) 1- يستحق العامل بدلا قدره 15% من الاجر الاساسي اضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليليا.

2- يستحق العامل بدلا قدره 10% من الاجر الاساسي اضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يكون العمل بالنوبات.

3- يكون العامل مستحقا لبديل العمل الليلي او لبديل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة او متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات .  
مادة (58) يستحق العامل أجره الاساسي خلال التحاقه بدوره تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية او 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 اجره الاساسي ويكون صرف الجزء المتبقي من الاجر 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 احد ايام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يلي:-

- تدفع مره في الشهر للمشتغلين بأجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.
- تدفع مره في كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر.
- تدفع مره كل اسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة او اليوم او الاسبوع.
- 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 او أن يلزم العمال بشراء اشياء من انتاجه او من أماكن محددة.

مادة (63) لا يجوز الحجز على الأجور المستحقة 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 او شطب او تحشيه .

2- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الاجر الا بتوقيع العامل او ببصمته في المستند على مستحقاته من الاجر وملحقاته 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 بنفس شروطه ومواصفاته.

2- على اصحاب الاعمال أن يساوا بين العمال اليمنيين والعمال غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة.

## الفصل الثاني

### البدلات

مادة (68) إذا ندب 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 بتمثيلية 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 و الاغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمران وفقا للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير.

## الباب السادس

### أوقات العمل والراحة والإجازات

#### الفصل الاول

#### تنظيم أوقات العمل

مادة (71) 1- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم او ثمانية و اربعين ساعة في الاسبوع وتوزع ساعات العمل الاسبوعي على ستة ايام عمل يعقبها يوم راحة باجر كامل.

2- لا يجوز ان تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم او ستة وثلاثون ساعة في الاسبوع.

3- يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والاعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة او 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 اكثر 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 أسباب 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 أو الاضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد.

مادة (75) 1- مع مراعاة احكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهماً كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات اضافية تعويضاً بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية:-

- مرة ونصف في أيام العمل العادية.
- مرتين في حالة العمل الليلي الاضافي.

2- على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الاسبوعية وأيام العطل و الاجازات الرسمية خلال فترة اقصاها شهر.

مادة (76) على صاحب العمل أن يضع على الابواب الرئيسية لدخول العمال وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً يبين الاغلاق الاسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة و الاجازات.

## الفصل الثاني

### تنظيم الإجازات

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 الأقل في المره الواحد.

4- على صاحب العمل ان يمنح العامل اجازته المستحقة سنوياً غير انه يجوز لاسباب تتعلق بمصلحة احد الطرفين ان يؤجل استخدام نصف الاجازة للعام التالي.

5- يستمر العمل بنسب ومعدلات الاجازة المكتسبه للعاملين بالشروط الافضل.

- 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:-
- اجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الاول والثاني من المرض.
  - اجازة مرضية بنسبة 85% من الاجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض.
  - ج. اجازة مرضية بنسبة 75% من الاجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض.
  - د. 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 إجازات 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) أ. يشترط لمنح الاجازة المرضية ما يلي:-
- أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد اليه صاحب العمل بعلاج العمال او من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك.
  - ان تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب او مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه.
  - 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.
- ب.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 اثناء الاجازة.
- 2- تواصل الاجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الاجازة المرضية وفقا لاحكام 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 يوماً لاداء 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 أيام 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 يوماً في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على اجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً 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 اثناء الاجازة ان يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى انتهاء خدمة العامل.

#### الباب السابع

#### نظام العمل والجزاءات

#### الفصل الاول

#### الواجبات

مادة (89) يلزم صاحب العمل من خلال ادارته بتحقيق ما يلي:-

- توفير ظروف وشروط وضمانات و احتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمه وعقوده.
- توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفائتهم ويحقق مصلحة العمل ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقة.
- وضع برامج لتدريب واعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي.
- الامتناع عن الاساءة الى شخص العامل وكرامته.
- وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشئون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة.
- اعلام العمال بكافة شروط العمل وشئونه وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها.
- التقيد بأحكام هذا القانون والنظم المعمول بها عند النظر في الامور المتعلقة بالعمل.
- التأكد من أن العامل المراد تشغيله قد اخلى طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق أو أنه لم يسبق له العمل.
- 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:-

- اداء العمل بجدية وامانة وانتظام وان يخصص كامل وقت العمل لاداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل او من ينوب عنه او رئيسة في العمل.
- العمل على تنمية الانتاج وصيانة أدواته وتحسين جودة المنتجات والخدمات.
- التقيد بنظام العمل وقواعده وضوابطه.
- المواظبه في العمل واحترام مواعيده.
- العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفائته المهنية والفنية والثقافية كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الاخرين من زملائه في العمل.
- 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.
- المحافظة على أسرار العمل.
- تقديم العون والمساعدة باخلاص في حالات الاخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل او مقر العمل او الانتاج.
- الاستخدام الأمثل لوسائل العمل والانتاج الموضوعه تحت تصرفه والاقتصاد السليم في استخدام الاموال والمواد الاخرى .
- 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 اكثر 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:-

- أ. أن تتضمن أنواع المخالفات وما يقابلها من عقوبات.
- ب. بيان اجراءات التحقيق في المخالفة وتطبيق العقوبة .
- ج. 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 للاحكام 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:-

- لفت النظر الكتابي.
- الانذار الكتابي.
- الخصم من الأجر بما لا يزيد على 20% من الأجر الاساسي.
- الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقه في كافة المستحقات المنصوص عليها في هذا القانون وفي تشريعات العمل الاخرى.

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:-

أ. تناسب العقوبة مع حجم المخالفة.

ب. 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:-

أ. بعد انقضاء خمسة عشر يوما على اكتشاف المخالفة.

ب. إذا لم تثبت إدانة العامل من التهم المنسوب اليه جنائيا او اداريا.

ج. إذا لم تكن المخالفة وارادة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات.

4- لا يجوز توقيع اكثر من عقوبة واحده من العقوبات المنصوص عليها في المادة (93) من هذا

القانون عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل.

مادة (95) 1- يعتبر توقيع العقوبتين 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 (3،4) 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) 1- على صاحب العمل عند التحقيق في المخالفة اتخاذ ما يلي:-

- القيام بالتحقيق خلال فترة اقصاها خمسة عشر يوما من تاريخ اكتشاف المخالفة.
  - انجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الادانة خلال فترة لا تزيد على شهر.
- ج. الاستماع إلى أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وإلى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم.
- د. اجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الاطراف المشاركة فيه.
- هـ. الاستماع إلى أقوال العمال الذين هم على علم بظروف المخالفة وحيثياتها.
- 2- 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 لاغراض 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:-
- أ. لا يعتبر التوقيف عن العمل عقوبة بحق العامل وانما هو اجراء احتياطي تستوجبه ظروف العمل والتحقيق.
- ب. اعادة العامل الى عمله السابق بعد انقضاء مدة التوقيف في حالة ثبوت براءته صراحة.
- ج. 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 بالادانة.
- 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) 1- 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.
- 2- يجوز لصاحب العمل تخفيض عدد العمال لديه او الاستغناء عنهم بسبب التوقف عن العمل جزئيا او كليا.

3- 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 مزاولة 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 لاسباب 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 الاول

### التدريب المهني

مادة (104) يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية او تطبيقية او كلاهما لاكتساب المهارات في أي مهنة او صناعة 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:-

- التدريب في موقع العمل ووضع برامج للتدريب والاختبار.
- المشاركة في انشاء مركز للتدريب مع اصحاب اعمال آخرين يمارسون نشاطا مماثلا لطبيعة النشاط الذي يقوم به ووضع برامج للتدريب والاختبار.
- 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 يلي 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 شئون 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.
- ب. الاشراف الفني على مؤسسات التدريب المشمولة بأحكام هذا القانون في مجال المناهج والبرامج والاختبار وتقديم المشورة الفنية.

مادة (107) للوزير 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) للوزير وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة ان يحدد شروط مشاركة اصحاب الاعمال بتدريب وإعادة تأهيل عدد معين من اليمنيين المعوقين والعمال المصابين وقبول نسبة محددة من الطلاب لاغراض 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 باجراء تدريبات في مجال مهنة او صنعة لشخص يمضي 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 حدثاً.

3- أ. 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.

ب. للتلميذ المهني ان ينهي العقد بارادته المنفردة بشرط ان لا يكون قد انقضى اكثر من نصف مدة التدريب.

ج. إذا انهى العقد من احد طرفيه بخلاف الشروط والأوضاع المحددة في هذا القانون يحق للطرف الاخر المطالبة بالتعويض المناسب عن الضرر الذي لحق به نتيجة ذلك.

مادة (112) أ. تعتبر المدة التي يقضيها التلميذ المهني في التدريب على المهنة او الحرفة ضمن مدة خدمته الفعلية اذا استمر في العمل لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن سنتين .

ب. 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 احد مكاتبها على ذلك.

#### الباب التاسع

#### السلامة والصحة المهنية

مادة (113) على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جديّة 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 و الاضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة .
6. اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الاضاءة الشديدة او الضوضاء او الاشعاعات الضارة او الخطرة او 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 لمكافحةها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.
10. مسك سجل لحوادث العمل و امراض المهنة وابلغ الجهات المختصة بها ووضع الاحصائيات عن اصابات العمل و الامراض 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:-

1. توفير الاجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للاصابات والامراض المهنية.

2. ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضرة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
3. ما يصرف مقابل اجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
4. توفير وسائل الاسعافات الاولية في موقع العمل.

مادة (116) تتولى الوزارة تنفيذ المهام التالية:-

- تقديم المشورة والنصح لاصحاب الاعمال في مجال السلامة المهنية .
- تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتثقيف المتعلقة بالوقاية من الحوادث .
- تنظيم تبادل المعلومات الفنية والخبرات بين اقسام السلامة والصحة المهنية في المنشآت.
- تحديد وتقييم وسائل وحدات الوقاية من الحوادث.
- المساعدة في تصميم الوسائل الايضاحيه في مجال السلامة المهنية.
- دراسة وتحليل البيانات والمعلومات في مجال السلامة المهنية ورصد حالات الاصابات والامراض المهنية واقتراح التدابير اللازمة لمنع تكرارها.
- 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) 1- على صاحب العمل القيام بما يلي:-

- 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 و اساليب الوقاية منها في اماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الايضاح الاخرى.
- نشر الوعي بين اوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على اشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.

2- في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية للمفتش استصدار امر من الوزير بايقاف الالة 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 يحم بازالته ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم.

3- لصاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالايقاف الجزئي او الكلي إذا تبين له ان القرار كان تعسفياً.

#### الباب العاشر

#### تأمينات الخدمة

مادة (119) أ. على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية ما يلي:-

- اجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل.
- نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكناً.
- 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.
- تحمل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقاً للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة.
- تشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل او منطقتة إذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عاملاً.
- ان يعهد إلى طبيب او مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه إذا زاد عددهم عن مائة عاملاً في موقع العمل او منطقتة.
- 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.
- ب. يجوز لاصحاب الاعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة ان يعهدوا إلى طبيب او مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العمال.
- ج. 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 لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية او وفقاً لأي نظام خاص اخر اذا كانت شروطه افضل للعامل.
- 2- إذا لم يكن العامل مشمولاً باحكام قانون التأمينات الاجتماعية او أي نظام خاص به وفقاً لاحكام 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 لاغراض التفتيش.

مادة (123) يختص مفتشو العمل بما يلي:-

- مراقبة مستوى تطبيق تشريعات العمل ونظمه وعقوده وكل ما يصدر عن الوزارة من قرارات وتوجيه اشعارات كتابية لاصحاب العمل بما يقع منهم من مخالفات وطلب ازلتها وتحرير محاضر ضبط المخالفات عند تكرارها تمهيدا لاحالتها إلى اللجنة التحكيمية المختصة.
- اعداد تقارير مفصلة عن حصيلة كل جولة تفتيشية مدعمة بالاراء والمقترحات التي تساعد على تلافي اوجه القصور ان وجدت.
- المساهمة في ترسيخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العمال واصحاب العمل وتزويدهم بالمعلومات بما يضمن تفهمهم لاحكام 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 احكام هذا القانون والانظمة والقرارات المنفذة له ويجوز الاستعانة بالاطباء 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 و اجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الاخرى.

4- يزود مفتشوا العمل ومفتشو وزارة الصحة ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها اثناء قيامهم بمهامهم و ابرازها لاصحاب العلاقة عند الاقتضاء .

5- تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الاشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها.

مادة (125) يؤدي مفتشوا 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 بالاسرار

المهنية الصناعية والتجارية التي اطلع عليها اثناء ممارستي لوظيفتي)).

مادة (126) يتمتع مفتشوا العمل بالصلاحيات الآتية:-

- دخول أماكن العمل في أي وقت من ساعات العمل والإطلاع على سير الأعمال الجارية وفحص الوثائق والعقود والسجلات المتعلقة بالعمل والتأكد من عدم وجود مخالفات لاحكام تشريعات العمل ونظمه ولوائحه.
  - اتخاذ الإجراءات الاحتياطية في توقيف الآلة مصدر الخطر باستصدار قرار من الوزير لفترة لا تزيد على أسبوع وعلى الوزير الاحالة إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد الفترة او طلب الايقاف الكلي.
  - اخذ عينات من موقع العمل وذلك فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والإطلاع على الوثائق المرتبطة بالعمل والعمال حين القيام بمهام التفتيش.
  - اخذ عينات من موقع العمل والحصول على أية وثائق او 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 لاي 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 مفتشوا العمل مقابل الجهود التي يبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقررها الوزير.

## الباب الثاني عشر

### منازعات العمل والإضراب المشروع

#### الفصل الاول

##### 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) 1- على الطرفين المتنازعين او ممثلها عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع وديا عن طريق المفاوضات خلال فترة اقصاها شهر واثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية.
- 2- إذا تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع إلى الوزارة او مكتبها المختص وعليها استدعاء اطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الاحالة.
- 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) تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيم او اكثر على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل وذلك على النحو التالي:-

1- ممثل عن الوزارة رئيساً

2- ممثل عن اصحاب العمل يرشحه الاتحاد

العام للغرف التجارية والصناعية

3- ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات

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

مادة (132) تختص اللجان التحكيمية بالنظر فيما يلي:-

- المنازعات والخلافات الناشئة بين اصحاب الاعمال والعمال فيما يتعلق بتطبيق هذا القانون ونظمه ولوائحه وعقود العمل.
- المخالفات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش على منشآت العمل.

ج. المسائل الأخرى التي تنص القوانين ذات الصلة باختصاص اللجان التحكيمية بها.

مادة (133) للجان التحكيمية كافة الصلاحيات الكفيلة باحضار 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 احد اعضائها للقيام بهذه المهام وكذا الاستعانة بأهل

الخبرة كما يكون لها حق الإطلاع على جميع المستندات أو أي بيانات تراها ضرورية.

مادة (134) 1- تصدر قرارات لجان التحكيم بأغلبية اعضائها.

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:-

● الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ثلاثون الف ريال.

● الدعاوى المتعلقة بوقف قرارات الفصل من العمل.

ج. 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 و اجراءات 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 تنتهي 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 احد اطراف 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 تعقدتها للنظر في النزاع.

مادة (140) تنشأ بمحاكم الاستئناف على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية وفقا لقانون السلطة القضائية شعبة تسمى (شعبة قضايا العمل) تختص بما يلي:-

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

مادة (141) لا يجوز للجان التحكيمية او شعب قضايا العمل بمحاكم الاستئناف الامتناع عن الفصل في النزاع بحجة عدم وجود نص في هذا القانون وتكون في هذه الحالة ملزمة بالفصل وفقا لاحكام الشريعة الاسلامية وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة.

مادة (142) لا يجوز لصاحب العمل اثناء السير في اجراءات التسوية امام اللجان التحكيمية او شعب قضايا العمال في المحاكم الاستئنافية ان يغير شروط العمل التي كانت قائمة قبل بدء النزاع مما يترتب عليه اضرار بالعمال او ان يطرد او يوقع جزاء على أي منهم.

مادة (143) إذا تصالح الخصوم او توصلوا إلى تسوية النزاع وجب عليهم اثبات ذلك في محضر امام 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 للاضراب والتوقف عن العمل إلا بعد صيرورة قرار النزاع نهائيا وغير قابل للطعن سواء لعدم استئنافه خلال الميعاد المحدد في المادة (139) من هذا القانون إذا كان صادرا من لجان التحكيم او لصدوره من شعب قضايا العمل في المحاكم

الاستثنائية وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي سبعة ايام على ابلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار.

2- يحظر على ممثلي العمال او اللجان النقابية دعوة العمال للاضراب او التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب او اغراض سياسية.

مادة (145) مع عدم الاخلال باحكام المادة السابقة لا يجوز لممثلي العمال او اللجنة النقابية الدعوة إلى الاضراب او ممارسة الاضراب الا بتوفر الشروط الآتية:-

- 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.
- 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.
- أن يكون موضوع النزاع يمس اكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل.
- على اللجنة النقابية او ممثلي العمال القيام باشعار 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 سلميا وبشكل تدرجي بعد استيفاء الشروط اللازمة لتنفيذه الواردة في المادة السابقة من هذا القانون وذلك على النحو التالي:-

- وضع قطعة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة اشعارا باعترام اللجوء إلى الاضراب لمدة ثلاثة ايام متتالية سابقة على البدء في مباشرته.
- التوقف عن العمل في بعض اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجيا بحيث يسرى التوقف الكلي عن العمل في كافة الاقسام بعد انقضاء اربعة ايام متتالية.
- التوقف عن العمل في كافة اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجيا 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 فورا إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقا لاحكام 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 للاضراب 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 الالتحاق بمكان العمل او ممارسة نشاطهم المعتاد سواء كان بالفعل او بالتهديد او العنف او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بالملتملكات.

مادة (150) 1- ينظم حد ادنى 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:-

- المستشفيات و المستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيدليات.
- المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية و الاذاعة والتلفزيون.
- المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية.
- اعمال النظافة وصحة البيئة.
- اعمال البنوك والمصارف .
- مواقع العمل في المطارات ومواقع الشحن والتفريغ في الموانئ البرية والبحرية والجوية والجمارك.
- الاعمال المتعلقة بتقديم السلع والمواد الغذائية والاعمال المتعلقة بالمخازن.
- الاعمال المتصلة بحضائر الابقار والاعنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها وكذا نقل الأسمك.
- 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 سبياً في ذلك.

#### الباب الثالث عشر

#### المنظمات النقابية

مادة (151) 1- للعمال واصحاب الاعمال الحق في تكوين منظماتهم و الانضمام 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) الف ريال ولا تتجاوز (20.000) عشرين الف ريال كل من خالف حكما من الاحكام الواردة في الابواب (الثاني والرابع والخامس والثامن والتاسع و الحادي عشر) من هذا القانون.

مادة (155) يعاقب بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (1000) الف ريال كل صاحب عمل خالف حكما من الاحكام الواردة في الابواب(الثالث والتاسع و العاشر) 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) الف 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) الف ريال ولا تزيد على (10.000) عشرة الف 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 الف ريال ولا تزيد على (15.000) خمسة عشر الف 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 الف ريال كل صاحب عمل او من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلا عن العمال المضربين اضرابا مشروعا وفقا للشروط والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحول توقيع هذه العقوبة في وجوب عودة هؤلاء العمال إلى اعمالهم.

## الباب الخامس عشر

### احكام ختامية

مادة (157) تعفى من رسوم التقاضي الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل طبقا لاحكام 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 لاحكام 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 على المقاولين استيفاء المتطلبات البيئية والصحية والاجتماعية (بما في ذلك العمالة) التالية - والتي تسمى فيما بعد بمتطلبات البيئة والصحة والسلامة<sup>9</sup>.

تتضمن متطلبات البيئة والصحة والسلامة (10 ESHS) أقسام

1. خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمقاول (C-ESMP)
2. تدريب حول المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحة والسلامة
3. إدارة موقع البناء
4. الصحة والسلامة المهنية (OHS)
5. السلامة على الطرق والسلامة المرورية
6. إجراءات الاكتشاف بالصدفة
7. التأهب لحالات الطوارئ والاستجابة
8. إشراك أصحاب المصلحة
9. إدارة القوى العاملة، بما في ذلك القواعد السلوكية
10. إعداد التقارير البيئية والاجتماعية للمقاول

خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمقاول (C-ESMP)

يجب على المقاول:

- إعداد وتقديم خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول (C-ESMP) وتقديمها إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للموافقة عليها.
- ضمّن في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية (C-ESMP) شرحاً تفصيلياً لكيفية تلبية أداء المقاول لمتطلبات البيئة والصحة والسلامة
- التأكد من تخصيص أموال كافية في الميزانية للوفاء بمتطلبات البيئة والصحة والسلامة (ESHS)، وتوافر القدرة الكافية للإشراف على أداء خطة الإدارة البيئية والاجتماعية ومراقبتها وتقديم تقارير عنها
- وضع ضوابط وإجراءات لإدارة أداء البيئة والصحة والسلامة.
- الحصول على موافقة خطية مسبقة من مهندسي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع قبل البدء في أنشطة البناء أو إعادة التأهيل.

التدريب البيئي والاجتماعي والصحة والسلامة

يجب على المقاول

<sup>9</sup> تستند متطلبات البيئة والصحة والسلامة (ESHS) إلى الإرشادات العامة بشأن البيئة والصحة والسلامة الصادرة عن مجموعة البنك الدولي، ولكنها تأخذ أيضاً في الاعتبار إرشادات البنك الدولي الأخرى ومذكرات الممارسات الجيدة

- تحديد الاحتياجات التدريبية بشأن البيئة والصحة والسلامة (ESHS) بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
- الاحتفاظ بسجلات لجميع التدريب والتوجيه والاستقراء في مجال البيئة والصحة والسلامة.
- تأكد، من خلال مواصفات العقد المناسبة والمراقبة من أن مقدمي الخدمات، وكذلك العمالة المتعاقد عليها من الباطن، مدربون بشكل كاف قبل بدء المهام.
- إثبات أن موظفيها مؤهلون للقيام بأنشطتهم وواجباتهم بأمان. لهذا الغرض، يجب على المقاول إصدار شهادة كفاءة لكل شخص يعمل في الموقع (فيما يتعلق بالتجارة وجانب مهمة العمل) التي تحدد المهام التي يمكن أن يقوم بها أي من الموظفين الرئيسيين.

### التدريب التوجيهي

يجب على المقاول:

- توفير التدريب التوجيهي حول البيئة والصحة والسلامة والأمن لجميع الموظفين، بما في ذلك الإدارة والمشرفون والعمال، وكذلك للمقاولين من الباطن، بحيث يتم اطلاعهم على قواعد العمل الأساسية في الموقع / في الموقع والحماية الشخصية ومنع إصابة زملائهم الموظفين.
- يجب أن يتكون التدريب من الوعي الأساسي بالمخاطر، والمخاطر الخاصة بالموقع، وممارسات العمل الآمنة، وإجراءات الطوارئ الخاصة بالحرائق والإخلاء والكوارث الطبيعية، حسب الاقتضاء. يجب مراجعة أي خطر خاص بالموقع أو ترميز لوني قيد الاستخدام بشكل شامل كجزء من التدريب على التوجيه.

### توجيه الزوار

يجب على المقاول:

- إنشاء برنامج توجيهي للزوار، بما في ذلك الموردين، الذين يمكنهم الوصول إلى المناطق التي قد توجد فيها ظروف أو مواد خطيرة.
- لا يجوز للزوار دخول مناطق الخطر دون مرافق.
- تأكد من أن الزائرين يجب أن يكونوا دائماً برفقة عضو مفوض من المقاول، أو ممثل عن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو شركائه المنفذين، الذين أكملوا بنجاح التدريب التوجيهي بشأن البيئة والصحة والسلامة، وعلى دراية بمخاطر بناء موقع المشروع، والتخطيط، والقيود مناطق العمل.

### 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 كاف العملية خطوة بخطوة اللازمة لأداء أنشطة المشروع بأمان، مع الحد الأدنى من الضرر الذي يلحق بالبيئة، بما في ذلك:

- معرفة المواد والمعدات والأدوات
- المخاطر المعروفة في العمليات وكيفية السيطرة عليها
- المخاطر المحتملة على الصحة
- احتياطات لمنع التعرض
- متطلبات النظافة
- ارتداء واستخدام المعدات والملابس الواقية
- الاستجابة المناسبة للعمليات المتطرفة والحوادث العرضية والمفاجئة

إدارة موقع البناء

الغطاء النباتي

يجب على المقاول:

- منع أي تدمير غير ضروري أو تندب أو تشويه للمحيط الطبيعي في محيط موقع البناء
- حماية جميع الأشجار والنباتات من التلف الناتج عن عمليات ومعدات البناء، باستثناء الحالات التي يكون فيها التنظيف مطلوباً للأعمال الدائمة أو طرق الإنشاء المعتمدة أو عمليات الحفر
- إعادة الغطاء النباتي للمناطق المتضررة عند الانتهاء من الأعمال، وفي المناطق التي لا يمكن إعادة الغطاء النباتي لها، مما يؤدي إلى تخليط منطقة العمل إلى حالة تسهل إعادة الغطاء النباتي الطبيعي، وتوفير الصرف المناسب، ومنع التآكل.
- أن يستخدم، قدر الإمكان، الأنواع المحلية لإعادة الزراعة والأنواع غير المدرجة كأعشاب ضارة
- إصلاح أو إعادة زرع أو إعادة زرع أو تصحيح، وفقاً لتوجيهات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو مثله، وعلى نفقة المقاول الخاص، جميع عمليات التدمير أو الندوب أو التلف أو التشويه غير الضرورية الناتجة عن عمليات المقاولين
- نقل العمالة والمعدات بطريقة تتجنب قدر الإمكان الضرر الذي يلحق بأراضي الرعي والمحاصيل والممتلكات

حماية المنشآت القائمة

يجب على المقاول:

- حماية جميع المباني أو الهياكل أو الأعمال أو الأنابيب أو الكابلات أو المجاري أو الخدمات أو المنشآت الأخرى القائمة من الأذى أو الاضطراب أو التدهور أثناء أنشطة البناء
- التنسيق مع السلطات المحلية لتحديد البنية التحتية الحالية التي قد لا تكون مرئية
- إصلاح أي ضرر ناتج عن أنشطة المقاول بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- اتخاذ جميع الاحتياطات المعقولة لمنع أو تقليل أي إزعاج أو إزعاج لأصحاب أو مستأجرين أو

شاغلي العقارات لأنشطة البناء، وبشكل أعم للجمهور

- الحفاظ على الوصول الآمن إلى الممتلكات العامة والخاصة التي قد تتأثر بأنشطة البناء. إذا لزم الأمر، قم بتوفير وسائل بديلة مقبولة للمرور أو الوصول إلى ما يرضي الأشخاص المتضررين.
- تجنب العمل أثناء ساعات الليل

### مخلفات الأنشطة الإنشائية

يجب على المقاول:

- جمع وإدارة جميع النفايات الصلبة الناتجة عن أنشطة البناء بشكل صحيح، بما في ذلك مخلفات البناء والغنائم، لمنع تلوث التربة والمياه الجوفية
- قم بإزالة مواد الحفر غير الضرورية من مواقع البناء في أسرع وقت ممكن
- الاتفاق مع البلديات ذات الصلة بشأن التخلص من نفايات البناء
- اختيار مواقع التخلص من النفايات بعناية، ليتم اعتمادها من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشريك المنفذ
- التقليل من نفايات الطرق عن طريق التأكد من أن المركبات مرخصة وتحملها بطريقة تمنع سقوط أو انسكاب مواد البناء، وعن طريق تغطية جوانب وأسطح جميع المركبات التي تحمل الطين أو الرمل أو المواد الأخرى أو الحطام
- نقل نفايات البناء إلى الأماكن المخصصة في مواقع التخلص من النفايات المختارة مع تأكيد موثق.
- التخلص من النفايات الصلبة والمخلفات بشكل صحيح في المواقع المخصصة المسموح بها لمواقع التخلص من النفايات المخصصة من قبل السلطات المحلية، واحصل على إيصال بالنفايات من سلطة المكبات المعتمدة

### جودة الهواء

الملوث الأكثر شيوعاً في الانبعاثات المتسربة هو الغبار أو مواد الجسيمات (PM) التي يتم إطلاقها أثناء النقل والتخزين المفتوح للمواد الصلبة، ومن أسطح التربة المكشوفة، بما في ذلك الطرق غير المعبدة. وفقاً لذلك، يجب على المقاول:

- استخدام طرق التحكم في الغبار، مثل الأغشية، أو إخماد المياه، أو زيادة محتوى الرطوبة لأكوام تخزين المواد المفتوحة، أو أدوات التحكم، بما في ذلك استخراج الهواء ومعالجته من خلال الكيس أو الإعصار لمصادر مناولة المواد، مثل الناقلات والبراميل؛
- استخدام نظام منع تسرب المياه للتحكم في المواد السائبة على أسطح الطرق الممهدة أو غير الممهدة. لا يُنصح بالزيوت ومشتقاته الثانوية للتحكم في غبار الطريق.
- غسل العجلات في المحاجر والمصانع الجاهزة ومواقع البناء والمرافق الأخرى لمنع تعقب الطين والغبار والأوساخ على الطرق العامة.

- تنظيف أسطح الطرق بانتظام داخل مواقع البناء لإزالة المواد الدقيقة المترakمة وتنظيف مركبات النقل بانتظام.
- قم بتغطية الشاحنات ذات الأجسام المفتوحة التي تتعامل مع الرمل أو الحصى أو التراب.
- قلل من دخان محركات الديزل عن طريق الصيانة الدورية والسليمة، لا سيما من خلال التأكد من أن المحرك ونظام الحقن ومنظفات الهواء في حالة جيدة.

#### المواد الخطرة والسامة

تتطلب النفايات السامة والضارة الناتجة عن أنشطة المقاول اهتماماً خاصاً من أجل منع إدخالها في البيئة الطبيعية مما قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالناس أو الحياة المائية أو النمو الطبيعي للمنطقة. وفقاً لذلك، يجب على المقاول:

- تدريب العمال على التعامل مع المواد الخطرة
- قم بوضع الملصقات باستخدام رموز يسهل فهمها وتوفير أوراق بيانات سلامة المواد للمواد والمخاليط الكيميائية وفقاً للنظام العالمي المنسق (GHS) لتصنيف المواد الكيميائية ووسمها.
- تخزين المواد الخطرة وفقاً للأحكام القانونية لقواعد تصنيع وتخزين واستيراد المواد الكيميائية الخطرة (1989)، بموجب قانون (حماية) البيئة، 1986.
- توفير احتواء ثانوي ملائم لخزانات الوقود وللتخزين المؤقت للسوائل الأخرى مثل زيوت التشحيم والسوائل الهيدروليكية،
- استخدم أسطحاً غير منفذة للتزود بالوقود ومناطق نقل السوائل الأخرى
- تدريب العاملين على النقل الصحيح والتعامل مع الوقود والمواد الكيميائية والاستجابة للانسكابات
- توفير معدات احتواء الانسكاب المحمول والتنظيف في الموقع والتدريب على نشر المعدات
- ترسيب أو تفرغ السوائل السامة والمواد الكيميائية والوقود ومواد التشحيم والبيبتومين في حاويات لإنقاذها أو إزالتها لاحقاً إلى مواقع خارج الموقع.
- معالجة النفايات الخطرة بشكل منفصل عن النفايات الأخرى
- تجنب تخزين أو مناولة السوائل السامة المجاورة أو التي يتم تصريفها في منشآت الصرف.
- احتفظ بالمواد أو المركبات الماصة في الموقع بكميات كافية تتوافق مع مدى الانسكابات المحتملة.
- حدد مواقع حفر دفن النفايات للتخلص من النفايات الصلبة على بعد 100 متر على الأقل من مجاري المياه، وعزلها عن السكان المحليين.
- ضمان المعالجة الأولية الكافية لمخلفات الصرف الصحي وتركيب خزانات التحليل بعيداً عن نقاط الري في القرية.

## لافتات المنطقة

يجب على المقاول:

- حدد المناطق الخطرة بشكل مناسب.
- قم بتركيب إشارات تحذير
- تأكد من أن اللافتات تتوافق مع المعايير الدولية وأنها معروفة جيداً وسهلة الفهم من قبل العمال والزوار وعامة الجمهور حسب الاقتضاء.
- تحديد مواقع العمل بشريط أمان أو سياج أو حواجز، حسب الاقتضاء، لمنع الوصول غير المصرح به إلى مواقع البناء
- حماية السلامة العامة من خلال تغطية الثقوب وتركيب حواجز الحماية على طول الممرات المؤقتة.

## الحفر الترابية والمحاجر<sup>10</sup>

62. سيتم الحصول على المواد المطلوبة لردم الموقع أو الردم أو إنشاء أعمال دائمة غير متوفرة من السطح من مناطق الحفر والمحاجر التي سيحددها المقاول، رهنا بموافقة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو شركائه المنفذين.

63. يجب على المقاول الالتزام بالمعايير التالية عند تحديد مواقع الحفر والمحاجر المستعارة وتطويرها وتشغيلها وإعادة تطويرها:

- الحصول على جميع التصاريح اللازمة لحفر الاستعارة وعمليات المحاجر.
- حدد مواقع المحاجر بعيداً عن المستوطنات قدر الإمكان. ستنتج عمليات المحاجر ضوضاء وغبارة سيؤثر على السكان القريبين حتى لو تم فرض الضوابط.
- سياج ومواقع المحاجر الآمنة. تشكل وجوه المحاجر شديدة الانحدار خطراً على الناس والماشية.
- حدد موقع الحفر 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

<sup>10</sup> يجب على المقاولين التفكير في إجراء عمليات استعارة على أساس الرغبة في الشراء الراغب في الشراء (المستأجر) لتجنب الاستحواذ غير الطوعي على الأرض.

- ظروف الموقع ومعلومات الفحص لتصميم عملية التفجير لتجنب أي آثار على الممتلكات.
- حدد، إلى أقصى حد ممكن، حفر استعارة على أرض غير مستخدمة للزراعة وليست مشجرة.
- تجنب المناطق ذات الأهمية التاريخية أو الثقافية المحلية وحدد مواقع الحفر 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 العمال

يجب على المقاول:

- التشاور والتفاوض مع أصحاب المصلحة المحليين قبل اقتراح موقع لمعسكراته.
- تقديم المواقع المقترحة إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشريك المنفذ للموافقة عليها، بما في ذلك تبرير موقعها، بالإضافة إلى التدابير المقترحة للتخفيف من المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية حول المخيم وتعزيز المنافع الاجتماعية.

#### تفكيك المخيمات ومواقع العمل والمحطة

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 البناء إلى أصحابها الأصليين، مع مراعاة رغباتهم والتشريعات الوطنية.

#### الصحة والسلامة

سينتعاون المقاولون 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.

#### الطقس القاسي وإغلاق المرفق

يجب على المقاول:

- تصميم وبناء هياكل العمل لتحمل العناصر المتوقعة للمنطقة وتعيين منطقة مخصصة للملاذ الآمن، إذا كان ذلك مناسباً.
- تطوير إجراءات التشغيل القياسية (SOPs) لإغلاق المشروع أو العملية، بما في ذلك خطة الإخلاء.



## المراحيض والاستحمام

يجب على المقاول:

- توفير مرافق مراحيض مناسبة (مراحيض ومناطق غسيل) لعدد الأشخاص المتوقع أن يعملوا في مواقع البناء، وإعطاء بدلات للمرافق المنفصلة، أو للإشارة إلى ما إذا كان مرفق المراحيض "قيد الاستخدام" أو "شاغر".
- تزويد مرافق المراحيض بإمدادات كافية من المياه الجارية الساخنة والباردة والصابون وأجهزة تجفيف الأيدي.
- عندما يتعرض العمال لمواد سامة عن طريق الابتلاع وقد يحدث تلوث للجلد، قم بتوفير مرافق للاستحمام وتغيير الملابس في الشوارع وملابس العمل والخروج منها.

إمدادات مياه الشرب

يجب على المقاول:

- توفير إمدادات كافية من مياه الشرب الصالحة للشرب من نافورة ذات نفاثة صاعدة أو بوسائل صحية لتجميع المياه لأغراض الشرب
- تأكد من أن المياه التي يتم توفيرها لمناطق إعداد الطعام أو لغرض النظافة الشخصية (الغسيل أو الاستحمام) تفي بمعايير جودة مياه الشرب

منطقة أكل نظيفة

يجب على المقاول:

- عندما يكون هناك احتمال للتعرض لمواد سامة عن طريق الابتلاع، اتخذ الترتيبات المناسبة لتوفير مناطق نظيفة لتناول الطعام حيث لا يتعرض العمال للمواد الخطرة أو الضارة

معدات الحماية الشخصية (PPE)

يجب على المقاول:

- تحديد وتوفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال والعاملين في المقاولين من الباطن وكذلك للزوار وتوفيرها بدون تكلفة، مما يوفر الحماية الكافية دون تكبد أي إزعاج غير ضروري للفرد
- تأكد من أن استخدام معدات الحماية الشخصية إلزامي.
- توفير التدريب الكافي على استخدام وتخزين وصيانة معدات الحماية الشخصية لعمالها وعمال مقاوليها من الباطن.
- صيانة معدات الحماية الشخصية بشكل صحيح، بما في ذلك التنظيف عند اتساخها واستبدالها عند تلفها أو تهالكها ؛
- تحديد متطلبات معدات الحماية الشخصية المعيارية و / أو الخاصة بالمهمة بناءً على تحليل

## السلامة الوظيفية (JSA) ؛

- مراعاة استخدام معدات الحماية الشخصية كملاد أخير عندما يتعلق الأمر بالتحكم في المخاطر والوقاية منها، ودائماً قم بالإشارة إلى التسلسل الهرمي للتحكم في المخاطر عند التخطيط لعملية السلامة.

## الضوضاء

يجب على المقاول اتخاذ التدابير المناسبة لتقليل تعرض العمال لضوضاء البناء، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- تجنب التعرض لمستوى ضوضاء أعلى من 85 ديسيبل (أ) لمدة تزيد عن 8 ساعات يومياً بدون حماية السمع. بالإضافة إلى ذلك، يجب عدم تعريض أي أذن غير محمية إلى ذروة مستوى ضغط الصوت (اللحظي) لأكثر من 140 ديسيبل (سي).
- يجب فرض استخدام حماية السمع بشكل فعال عندما يصل مستوى الصوت المكافئ الذي يزيد عن 8 ساعات إلى 85 ديسيبل (A)، أو تصل مستويات الصوت القصوى إلى 140 ديسيبل (C)، أو يصل متوسط المستوى الأقصى للصوت إلى 110 ديسيبل (A).
- توفير أجهزة حماية السمع قادرة على خفض مستويات الصوت في الأذن إلى 85 ديسيبل (أ) على الأكثر.
- قم بتقليل فترة أو مدة التعرض "المسموح بها" بنسبة 50 بالمائة لكل زيادة قدرها 3 ديسيبل (أ) تزيد عن 85 ديسيبل (أ).
- إجراء فحوصات طبية دورية للسمع على العمال المعرضين لمستويات عالية من الضوضاء.
- تدوير الموظفين للحد من التعرض الفردي لمستويات عالية.
- تثبيت توهين صوتي عملي على معدات البناء، مثل كاتمات الصوت.
- استخدام ضواغط الهواء ومولدات الطاقة
- حافظ على جميع الآلات في حالة جيدة
- قم بتركيب معدات إسكات العادم على الجرافات، والضاغطات، والرافعات، والشاحنات القلابة، والحفارات، والممهدات، واللودرات، والكاشطات، والمجارف.
- وضع اللافتات في جميع المناطق التي يتجاوز فيها مستوى ضغط الصوت 85 ديسيبل (أ).
- إغلاق المعدات عندما لا تكون قيد الاستخدام مباشرة
- تقديم إشعار مسبق لشاغلي المبنى إذا كان النشاط الذي يتضمن ضوضاء عالية المستوى قريباً جداً من المباني.

## العمل في المجاري

يجب على المقاول:

- التأكد من وجود مشرف / ضابط السلامة في الموقع في جميع الأوقات.

- الإشراف والتحكم في جميع طرق الوصول إلى المجاري، والحفاظ على سجل لجميع العمال العاملين في الصرف الصحي، بما في ذلك أسماء العمال ووقت البدء ووقت الانتهاء،
- التحكم في الوصول إلى كل شبكة صرف صحي يتم العمل عليها، للتأكد من أن العمال الحاصلين على إذن كتابي محدد وتصريح عمل (PTW) في الأماكن الضيقة هم فقط من يمكنهم الدخول
- التأكد من أن: (1) جميع العاملين في المجاري على اتصال مستمر مع مراقب سلامة فوق الأرض في الجزء العلوي من فتحة التفتيش ومشرف السلامة؛ (2) يتوفر دائماً مستجيب إسعافات أولية مدرب في الموقع، مع سهولة الوصول إلى حقيبة الإسعافات الأولية والأكسجين؛ (3) لدى الطاقم الموجود فوق سطح الأرض وسائل إنقاذ عمال الصرف الصحي في حالة الطوارئ ونقل العمال المتضررين؛ (4) تم تحديد أقرب مرفق صحي جيد التجهيز وتقييم الوقت اللازم للوصول إليه.
- تدوير جميع العمال في المجاري بعد وردية واحدة
- تهوية المجاري بشكل صحيح والتأكد من خلو كل مجاري من أي غازات سامة وضارة أو أي مخاطر أخرى قبل السماح بالوصول إليها.
- التأكد من أن جميع العمال الذين يدخلون الصرف الصحي مدربون بشكل صحيح فيما يتعلق بمخاطر العمل في المجاري وتدابير السلامة المطلوبة
- التأكد من أن جميع العمال الذين يدخلون المجاري أو الأماكن المحصورة الأخرى يرتدون معدات الوقاية الشخصية المناسبة، بما في ذلك: (1) للعمل فوق سطح الأرض: خرطوشة التنفس ذات الوجه الكامل، المعطف الذي يمكن التخلص منه / بشكل عام، أحذية السلامة مع غطاء قارب يمكن التخلص منه. (2) للعمل تحت الأرض؛ جهاز تنفس ذاتياً، وحماية للعين (نظارات واقية)، وقبعة / خوذة صلبة، وقفازات، وزرة وغطاء للأحذية يمكن التخلص منها، وحزام أمان للجسم بالكامل، وشريان الحياة.
- توفير الوصول والخروج المناسبين لمجاري الصرف الصحي من خلال فتحات الصرف الصحي.
- قصر العمل في المجاري على النهار فقط. العمل في المجاري ليلاً محظور.
- عدم السماح أبداً للعامل بالتواجد في المجاري بمفرده.
- توفير الإضاءة المناسبة داخل المجاري خلال ساعات العمل.
- تطعيم جميع العاملين في المجاري ضد الأمراض التي قد تصيبهم بسبب العمل في المجاري

#### الإسعافات الأولية والحوادث

يجب على المقاول:

- التأكد من توفر الإسعافات الأولية المؤهلة من قبل موظفين مؤهلين دائماً. يجب أن يسهل الوصول إلى محطات الإسعافات الأولية المجهزة بشكل مناسب في جميع أنحاء مكان العمل.
- تزويد العمال بواجبات الإنقاذ والإسعافات الأولية من خلال التدريب المخصص حتى لا يؤدي

عن غير قصد إلى تفاقم التعرض والمخاطر الصحية لأنفسهم أو زملائهم في العمل. سيشمل التدريب مخاطر الإصابة بمسببات الأمراض المنقولة بالدم من خلال ملامسة سوائل الجسم والأنسجة.

- توفير محطات غسل العين و / أو الاستحمام في حالات الطوارئ بالقرب من جميع محطات العمل حيث يكون الشطف الفوري بالماء هو استجابة الإسعافات الأولية الموصى بها
- توفير غرفة (غرف) إسعافات أولية مخصصة ومجهزة بشكل مناسب حيث يتطلب حجم العمل أو نوع النشاط الذي يتم تنفيذه ذلك.
- تجهيز محطات وغرف الإسعافات الأولية بالقفازات والعباءات والأقنعة للحماية من الاتصال المباشر بالدم وسوائل الجسم الأخرى.
- إتاحة إجراءات الطوارئ المكتوبة على نطاق واسع للتعامل مع حالات الصدمات أو الأمراض الخطيرة، بما في ذلك إجراءات نقل رعاية المرضى إلى منشأة طبية مناسبة.
- القيام فوراً بالإبلاغ عن جميع الحوادث العارضة التي قد تكون حوادث خطيرة مثل أعطال المعدات الرئيسية، أو الاتصال بخطوط الجهد العالي، أو التعرض للمواد الخطرة، أو الانزلاقات، أو الكهوف إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.
- التحقيق الفوري في أي إصابة خطيرة أو مميتة أو مرض ناتج عن تقدم العمل من قبل المقاول، وتقديم تقرير شامل إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

#### الأمراض المعدية

الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي، مثل فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز، هي الأمراض المعدية الأكثر إثارة للقلق بسبب تنقل اليد العاملة. مع الاعتراف بأنه من غير المحتمل أن يكون أي تدبير واحد فعالاً على المدى الطويل، يجب على المقاول تنفيذ مجموعة من التعديلات السلوكية والبيئية للتخفيف من الأمراض المعدية:

- إجراء حملات توعية وتثقيف واستشارات (IEC)، مرة كل شهرين على الأقل، موجهة إلى جميع موظفي موقع البناء (بما في ذلك جميع موظفي المقاول، وجميع المقاولين من الباطن من أي فئة، وموظفي الاستشاريين العاملين في الموقع، وسائقي الشاحنات وطاقمها إجراء عمليات التسليم إلى الموقع للأعمال والخدمات المنفذة بموجب العقد، فيما يتعلق بالمخاطر والأخطار والتأثيرات والسلوك المناسب لتجنب الأمراض المعدية.
- توفير الفحص النشط والتشخيص والاستشارة وإحالة العمال إلى برنامج وطني مخصص للأمراض المنقولة بالاتصال الجنسي وفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز، (ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك) لجميع موظفي الموقع والعمالة.
- توفير الواقي الذكري أو الأنتوي لجميع موظفي الموقع والعاملين فيه، حسب الاقتضاء.
- توفير العلاج من خلال إدارة الحالة القياسية في مرافق الرعاية الصحية في الموقع أو المجتمع.
- ضمان الوصول الفوري إلى العلاج الطبي والسرية والرعاية المناسبة، لا سيما فيما يتعلق

بالعمال المهاجرين.

- تعزيز التعاون مع السلطات المحلية لتعزيز وصول أسر العمال والمجتمع إلى خدمات الصحة العامة وضمان تحصين العمال ضد الأمراض الشائعة والمنتشرة محلياً.
- توفير التعليم الأساسي حول الظروف التي تسمح بانتشار الأمراض الأخرى مثل كوفيد-19 وحمى لاسا والكوليرا والإيبولا. يجب أن يشمل التدريب تعليم النظافة الصحية.
- منع المرض في المجتمعات المحلية المباشرة من خلال:
  - تنفيذ استراتيجية معلومات لتعزيز الاستشارة من شخص إلى شخص والتي تتناول العوامل النظامية التي يمكن أن تؤثر على السلوك الفردي بالإضافة إلى تعزيز الحماية الفردية وحماية الآخرين من العدوى، من خلال تشجيع استخدام الواقي الذكري
  - تدريب العاملين الصحيين على علاج الأمراض
  - إجراء برامج تحصين للعاملين في المجتمعات المحلية لتحسين الصحة والوقاية من العدوى
  - تقديم الخدمات الصحية
  - التعاقد مع مزود خدمة فيروس نقص المناعة البشرية ليكون متاحاً في الموقع

كوفيد-19<sup>11</sup>

- في سياق جائحة كوفيد-19، يجب على المقاولين وضع وتنفيذ تدابير لمنع أو تقليل تفشي كوفيد-19، ووضع إجراءات تشير إلى ما يجب فعله إذا مرض العامل. يجب على المقاول:
- تقييم خصائص القوى العاملة، بما في ذلك أولئك الذين يعانون من مشاكل صحية أساسية أو الذين قد يكونون في خطر
  - التأكد من أن العمال لا يُقِين للعمل، بما في ذلك اختبار درجة الحرارة ورفض دخول العمال المرضى
  - وضع في اعتبارك طرقاً لتقليل الدخول / الخروج إلى الموقع أو مكان العمل، والحد من الاتصال بين العمال والمجتمع / عامة الناس
  - تدريب العمال على النظافة والتدابير الوقائية الأخرى، وتنفيذ استراتيجية اتصال للحصول على تحديثات منتظمة حول القضايا ذات الصلة بكوفيد-19 وحالة العمال المتضررين
  - معالجة العمال الذين أو يجب أن يكونوا معزولين بأنفسهم و / أو تظهر عليهم الأعراض
  - تقييم المخاطر على استمرارية إمدادات الأدوية والمياه والوقود والأغذية ومعدات الحماية الشخصية، مع مراعاة سلاسل التوريد الدولية والوطنية والمحلية
  - تقليل النفايات الطبية وتخزينها والتخلص منها
  - ضبط ممارسات العمل لتقليل عدد العمال وزيادة التباعد الاجتماعي
  - توسيع المرافق الصحية في الموقع مقارنة بالمستويات المعتادة، وتطوير العلاقات مع مرافق

<sup>11</sup> استناداً إلى نموذج البنك الدولي بشأن إجراءات كوفيد-19 إجراءات إدارة العمل ، 16 أبريل 2020

الرعاية الصحية المحلية وتنظيم علاج العمال المرضى

- بناء أماكن إقامة منفصلة للعمال، أو اجعل سكن عمال واحداً في منطقة أكثر عزلة، والتي يمكن تحويلها بسهولة إلى مرافق الحجر الصحي والمعالجة، إذا لزم الأمر
- وضع نظام يجب اتباعه في حالة مرض العامل (باتباع إرشادات منظمة الصحة العالمية)
- تنفيذ استراتيجية اتصال مع المجتمع وقادة المجتمع والحكومة المحلية فيما يتعلق بقضايا كوفيد-19 على الموقع.

الأمراض المنقولة بواسطة الحشرات

إن أفضل طريقة للحد من تأثير الأمراض المنقولة بالنواقل على صحة العمال على المدى الطويل هي تنفيذ تدخلات متنوعة تهدف إلى القضاء على العوامل التي تؤدي إلى المرض. يجب على المقاول، بالتعاون الوثيق مع سلطات صحة المجتمع، تنفيذ استراتيجية مكافحة متكاملة للبعوض والأمراض الأخرى التي تنقلها المفصليات والتي تشمل التدابير التالية:

- منع تكاثر اليرقات والبالغات من خلال التحسينات الصحية والقضاء على موائل التكاثر القريبة من المستوطنات البشرية
- إزالة المياه المحجوزة غير الصالحة للاستعمال
- زيادة سرعة المياه في القنوات الطبيعية والاصطناعية
- ضع في اعتبارك استخدام مبيدات الحشرات المتبقية على جدران السكن
- تنفيذ برامج متكاملة لمكافحة ناقلات الأمراض
- شجع على استخدام طارد الحشرات، والملابس، والشباك، وغيرها من الحواجز لمنع لدغات الحشرات
- استخدم عقاقير الوقاية الكيميائية من قبل العاملين غير المناعيين والتعاون مع مسؤولي الصحة العامة للمساعدة في القضاء على خزانات المرض
- مراقبة ومعالجة التجمعات السكانية المنتشرة والمهاجرة لمنع انتشار مستودعات الأمراض
- التعاون وتبادل الخدمات العينية مع برامج التحكم الأخرى في منطقة المشروع لتعزيز الآثار المفيدة
- تثقيف موظفي المشروع وسكان المنطقة حول المخاطر والوقاية والعلاج المتاح
- مراقبة المجتمعات خلال المواسم عالية الخطورة لاكتشاف الحالات ومعالجتها
- توزيع المواد التعليمية المناسبة
- اتبع إرشادات السلامة لتخزين ونقل وتوزيع مبيدات الآفات لتقليل احتمالية إساءة الاستخدام والانسكابات والتعرض البشري العرضي

السلامة على الطريق والسلامة المرورية

64. يجب على المقاول ضمان سلامة

المرور من قبل جميع موظفي المشروع

أثناء النزوح من وإلى مكان العمل، وأثناء تشغيل معدات المشروع على الطرق الخاصة أو العامة. يجب على المقاول اعتماد أفضل ممارسات سلامة النقل في جميع جوانب عمليات المشروع بهدف منع حوادث المرور وتقليل الإصابات التي يتعرض لها موظفو المشروع والجمهور، بما في ذلك:

- التأكيد على جوانب السلامة بين السائقين
  - تحسين مهارات القيادة واشتراط ترخيص السائقين
  - قم بإجراء تدريب على القيادة الدفاعية لجميع السائقين قبل بدء عملهم
  - اعتماد حدود لمدة الرحلة وترتيب قوائم السائقين لتجنب الإرهاق
  - تجنب الطرق والأوقات الخطرة في اليوم لتقليل مخاطر وقوع الحوادث
  - استخدم أجهزة التحكم في السرعة (الحكام) على الشاحنات، ومراقبة تصرفات السائق عن بعد
  - مطالبة السائقين والركاب بارتداء أحزمة الأمان، ومعاينة المتخلفين عن السداد.
  - قم بصيانة المركبات بانتظام واستخدام الأجزاء المعتمدة من الشركة المصنعة لتقليل الحوادث الخطيرة المحتملة الناتجة عن عطل في المعدات أو عطل سابق لأوانه.
- عندما يساهم المشروع في إحداث تغييرات كبيرة في حركة المرور على طول الطرق الحالية، يجب على المقاول:

- ابدأ الأنشطة التي تؤثر على الطرق السريعة والطرق السريعة العامة، فقط بعد تشغيل جميع تدابير السلامة المرورية التي تتطلبها الأنشطة بشكل كامل.
- ترتيب تحويلات لتوفير طرق بديلة للنقل و / أو المشاة
- قلل من تفاعل المشاة مع مركبات البناء، لا سيما عند نقاط العبور إلى المدارس والأسواق وأي نقاط عبور حيوانات ذات أهمية، من خلال اللافتات المناسبة أو ممرات المشاة المهندسة أو أجهزة إبطاء حركة المرور.
- تنظيم فعاليات توعية هادفة بحوادث الطرق في جميع المدارس والمجتمعات الواقعة على جانب الطريق على بعد 150 متراً من خط وسط الطريق، والتي تغطي عبور الطريق الآمن، ومخاطر حوادث الطرق من الظروف الجوية وصلاحيات السيارة للسير، والحمولة الزائدة ويقظة السائقين، والأخطار التي تشكلها المركبات المتوقفة والمعطلة، إلخ.
- تعاون مع المجتمعات المحلية والسلطات المسؤولة لتحسين اللافتات والرؤية والسلامة العامة للطرق، لا سيما على امتداد الامتدادات الواقعة بالقرب من المدارس أو المواقع الأخرى التي قد يتواجد فيها الأطفال.

- التعاون مع المجتمعات المحلية في التعليم حول سلامة المرور والمشاة (على سبيل المثال، حملات التوعية المدرسية).
- التنسيق مع المستجيبين لحالات الطوارئ لضمان تقديم الإسعافات الأولية المناسبة لجميع الأشخاص المتضررين في حالة وقوع حوادث.
- استخدام المواد من مصادر محلية، كلما أمكن ذلك، لتقليل مسافات النقل، وتحديد مواقع المرافق المرتبطة مثل معسكرات العمال بالقرب من مواقع المشروع.
- استخدام إجراءات مراقبة المرور الآمنة، بما في ذلك إشارات الطرق، والمخاريط المرورية، والحواجز القابلة للإزالة، وتحذير الأشخاص للتحذير من الظروف الخطرة.

## الموروث الثقافي<sup>12</sup>

يجب على المقاول:

- تطوير واعتماد إجراء لإيجاد فرصة يحدد الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة مواجهة تراث ثقافي غير معروف سابقاً، بما في ذلك:
  - تحديد ما إذا كان من المتوقع العثور على الموروث الثقافي، سواء أثناء البناء أو العمليات
  - تدريب أطقم البناء والمشرفين على اكتشاف الاكتشافات الأثرية المحتملة
  - الاحتفاظ بالسجلات والتأكد من تحقق الخبراء
  - تقديم تعليمات سلسلة الحضانة للاكتشافات المنقولة
  - إخطار قسم الآثار بوزارة الثقافة أو إحدى الجامعات المحلية للتقييم السريع واتخاذ الإجراءات
  - تحديد معايير واضحة لتوقعات العمل المؤقتة المحتملة اللازمة لحل سريع للمسائل المتعلقة بالاكتشافات.
- تجنب الضرر غير المباشر للتراث الثقافي الموجود، مثل التأثير على أعمال البناء من خلال الاهتزاز

## حالات الطوارئ

يجب على المقاول:

- إنشاء والحفاظ على نظام التأهب والاستجابة للطوارئ، بالتعاون مع الأطراف الثالثة المناسبة وذات الصلة بما في ذلك تغطية: (1) الحالات الطارئة التي يمكن أن تؤثر على موظفي ومرافق المشروع الذي سيتم تمويله؛ (2) الحاجة إلى حماية صحة وسلامة العاملين في المشروع؛ (3) الحاجة إلى حماية صحة وسلامة المجتمعات المتضررة. يجب أن يشمل نظام التأهب والاستجابة للطوارئ على ما يلي:

<sup>12</sup> يجب توخي الحذر بشكل خاص عند فتح أو تشغيل المحاجر



- تحديد سيناريوهات الطوارئ
- إجراءات محددة للاستجابة لحالات الطوارئ
- تدريب فرق الاستجابة للطوارئ
- أنظمة / بروتوكولات الاتصالات والاتصالات في حالات الطوارئ (بما في ذلك الاتصال بالمجتمعات المتأثرة عند الضرورة)
- إجراءات التعامل مع الجهات الحكومية (الطوارئ، الصحة، البيئة)
- معدات ومرافق الطوارئ المتمركزة بشكل دائم (على سبيل المثال، محطات الإسعافات الأولية، ومعدات مكافحة الحرائق، ومعدات الاستجابة للانسكاب، ومعدات الحماية الشخصية لفرق الاستجابة للطوارئ)
- بروتوكولات لاستخدام معدات ومرافق الطوارئ
- تحديد واضح لطرق الإخلاء ونقاط التجمع
- تدريبات الطوارئ وتواترها بناءً على مستويات أو مستويات الطوارئ المعينة
- إجراءات إزالة التلوث ووسائل الشروع في التدابير العلاجية العاجلة لاحتواء والحد من التلوث داخل الحدود المادية لممتلكات وأصول المشروع إلى أقصى حد ممكن.

#### إشراك أصحاب المصلحة

كجزء من المشاركة الشاملة لأصحاب المصلحة في المشروع<sup>13</sup>، سيتولى المقاول عملية مشاركة أصحاب المصلحة مع ممثلين من الأشخاص والمجتمعات المتأثرة مباشرة بالأنشطة التي يقوم بها، بما في ذلك، إذا لزم الأمر، الكشف العام عن خطة الإدارة البيئية والاجتماعية (C-ESMP) الخاصة به. يجب على المقاول أيضاً الحفاظ على علاقات جيدة طوال فترة المشروع مع المجتمعات المحلية وسوف يعطي هذه المجتمعات إشعاراً مسبقاً بالخطط والجدول الزمنية لأنها قد تؤثر على السكان المحليين. ستكون عملية إشراك أصحاب المصلحة قابلة للتطبيق أيضاً في حالة الاستحواذ على الأراضي المرتبطة بالتغييرات في بصمة الأنشطة.

#### إدارة القوى العاملة

##### تدفق العمالة

يجب على المقاول:

- إنشاء معسكرات للعمال عندما يكون توفير السكن غير كافٍ للعمال، بما في ذلك المقاولين من الباطن وموظفي الدعم المرتبطين بهم
- تحديد مواقع معسكرات العمال بعيداً عن المناطق الحساسة بيئياً
- بناء طرق إضافية / منفصلة إلى مواقع المشروع ومواقع معسكرات العمال

<sup>13</sup> تم وصف العملية الشاملة لإشراك أصحاب المصلحة في خطة إشراك أصحاب المصلحة في المشروع (SEP)

- تنظيم التنقل من المخيم إلى المشروع لتقليل حركة المرور
- التأكد من توصيل معسكر العمال والمرافق المرتبطة به بخزان للصرف الصحي أو أنظمة الصرف الصحي الأخرى المناسبة وذات السعة الكافية لعدد العمال والظروف المحلية
- تجنب تلوث مصادر المياه العذبة
- توفير فرص للعمال للعودة بانتظام إلى عائلاتهم
- توفير الفرص للعمال للاستفادة من فرص الترفيه بعيداً عن المجتمعات الريفية المضيفة
- التأكد من عدم توظيف الأطفال والقصر بشكل مباشر أو غير مباشر في المشروع، واحتفظ بالتسجيل وإثبات السن لجميع الموظفين في الموقع.
- دفع رواتب مناسبة للعمال لتقليل حافزهم على السرقة
- دفع الرواتب في حسابات العمال المصرفية بدلاً من نقداً
- الحصول على مزيج مناسب من السلع المشتراة محلياً وغير محلي للسماح بفوائد المشروع المحلي مع تقليل مخاطر مزاحمة المستهلكين المحليين وزيادة الأسعار
- إنشاء مناطق ترفيهية خاضعة للإشراف في معسكرات العمال؛
- إنشاء برامج الوقاية من تعاطي المخدرات وإدارتها
- تعيين العمال من خلال مكاتب التوظيف، وتجنب التوظيف "عند البوابة" لتنشيط التدفق التلقائي للباحثين عن عمل
- تحديد مصدر إمداد المياه المصرح به وحظر الاستخدام من مصادر المجتمع الأخرى؛
- مقدمو خدمات منفصلون للمجتمع ومخيم العمال / موقع البناء؛
- وضع تدابير لتقليل استهلاك المياه والكهرباء؛
- توظيف السكان المحليين إلى أقصى حد ممكن؛
- وضع واعتماد خطة عمل للمساواة بين الجنسين لتعزيز نقل مهارات البناء إلى النساء المحليات، لتسهيل توظيفهن في موقع المشروع، بما في ذلك أهداف التدريب والتوظيف.

## ظروف العمل

يجب على المفاوض:

- تنفيذ التدابير والالتزامات المحددة في إجراءات إدارة العمل في المشروع.
- تزويد جميع العمال بشروط وأحكام تتوافق مع تشريعات العمل اليمينية، وعلى الأخص المرسوم 5/1995) واتفاقيات منظمة العمل الدولية المعمول بها بشأن ظروف مكان العمل.
- وضع عمليات 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 سلبي بسبب هذا

## الإبلاغ أو الإبعاد.

- تجنب جميع أشكال العمل الجبري أو الإجباري، أي جميع الأعمال أو الخدمات التي يتم فرضها على أي شخص تحت التهديد بالعقوبة والتي لم يتطوع الشخص من أجلها بمحض إرادته.

## التأمين

يجب على المقاول:

- حماية صحة العمال المشاركين في الأنشطة الميدانية، كما هو مبين في الفصل العاشر من قانون العمل اليمني
- تعويض أي موظف عن الوفاة أو الإصابة

## آلية التظلم للعمال

يجب على المقاول وضع آلية تظلم لعماله والعاملين لدى مقاوليه من الباطن بما يتناسب مع قوته العاملة. يجب أن تكون الآلية العامة للعاملين مختلفة عن آلية التظلم على مستوى المشروع الموضحة في خطة إشراك أصحاب المصلحة في المشروع (SEP) للأفراد والمجتمعات المتضررة، ويجب أن تلتزم بالمبادئ التالية:

- توفير المعلومات. يجب إبلاغ جميع العمال بآلية التظلم في وقت تعيينهم، ويجب أن تكون التفاصيل حول كيفية عملها متاحة بسهولة، على سبيل المثال، مدرجة في وثائق العمال أو في لوحات الإعلانات.
- شفافية العملية. يجب أن يعرف العمال إلى من يمكنهم التوجه في حالة التظلم والدعم ومصادر المشورة المتاحة لهم. يجب أن يكون جميع المديرين التنفيذيين وكبار المديرين على دراية بإجراءات التظلم في مؤسستهم.
- إبقائها محدثة. يجب مراجعة العملية بانتظام وتحديثها باستمرار، على سبيل المثال، من خلال الرجوع إلى أي إرشادات قانونية جديدة أو تغييرات في العقود أو التمثيل.
- السرية. يجب أن تضمن العملية التعامل مع الشكوى بسرية. في حين أن الإجراءات قد تحدد أنه يجب تقديم الشكاوى أولاً إلى المدير المباشر للعمال، يجب أن يكون هناك أيضاً خيار رفع شكوى أولاً مع مدير بديل، على سبيل المثال، مدير الموارد البشرية (الموظفين).
- عدم القصاص. يجب أن تضمن الإجراءات أن أي عامل يقدم شكوى لن يتعرض لأي انتقام.
- جداول زمنية معقولة. يجب أن تتيح الإجراءات وقتاً للتحقيق في المظالم بشكل كامل، ولكن يجب أن تهدف إلى حلول سريعة. فكلما طالبت مدة استمرار التظلم، كلما كان من الصعب على كلا الجانبين العودة إلى طبيعته بعد ذلك. يجب تحديد حدود زمنية لكل مرحلة من مراحل العملية، على سبيل المثال، الحد الأقصى للوقت بين رفع التظلم وإعداد اجتماع للتحقيق فيها.
- حق الاستئناف. يجب أن يكون للعامل الحق في الاستئناف أمام البنك الدولي أو المحاكم الوطنية

إذا لم يكن راضياً عن النتيجة الأولية.

- الحق في أن تكون مصحوبة. في أي اجتماعات أو جلسات استماع، يجب أن يكون للعامل الحق في أن يرافقه زميل أو صديق أو ممثل نقابي.
- الاستمرار في التسجيل. يجب الاحتفاظ بسجلات مكتوبة في جميع المراحل. يجب أن تكون الشكاوى الأولية مكتوبة إن أمكن، مع الرد، وملاحظات أي اجتماعات والنتائج وأسباب النتائج. يجب تسجيل أي سجلات عن التقييم البيئي والاجتماعي بشكل منفصل وتحت أقصى درجات السرية.
- العلاقة مع الاتفاقات الجماعية. يجب أن تكون إجراءات التظلم متسقة مع أي اتفاقيات جماعية.
- العلاقة مع التنظيم. يجب أن تكون عمليات التظلم متوافقة مع قانون التوظيف الوطني.

الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين<sup>14</sup>

يجب على المقاول:

- توفير التدريب المتكرر وزيادة الوعي للقوى العاملة حول الامتناع عن السلوك غير المقبول تجاه أفراد المجتمع المحلي، وخاصة النساء
- إبلاغ العمال بالقوانين الوطنية التي تجعل التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي جريمة يعاقب عليها القانون وتتم مقاضاته
- منع موظفيها من مبادلة أي أموال أو سلع أو خدمات أو أشياء أخرى ذات قيمة مقابل خدمات أو أنشطة جنسية، أو من التورط في أي أنشطة جنسية استغلالية أو مهينة لأي شخص.
- تطوير نظام لالتقاط الشكاوى / القضايا المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل.
- تبني سياسة للتعاون مع وكالات إنفاذ القانون في التحقيق في الشكاوى المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

الحماية من عمالة الأطفال

يجب على المقاول:

- التحقق من أن أعمار العمال أكبر من 18 عاماً عند التوظيف
- استبعاد جميع الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً.
- مراجعة والاحتفاظ بنسخ من الوثائق التي يمكن التحقق منها والمتعلقة بعمر العمال

القواعد السلوكية

يجب على المقاول التأكد من إبلاغ جميع الموظفين، بمن فيهم المتعاقدون من الباطن، بقواعد السلوك التالية والتوقيع عليها:

<sup>14</sup> أعد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع خطة للوقاية والاستجابة للإيذاء والاستغلال الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي (SH) للمشروع

## مدونة قواعد السلوك لموظفي المقاول

نحن المقاول [أدخل اسم المقاول] وقعنا عقداً مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من أجل [أدخل وصفاً للأنشطة]. سيتم تنفيذ هذه الأنشطة في [أدخل الموقع والمواقع الأخرى حيث سيتم تنفيذ الأنشطة]. يتطلب عقدنا تنفيذ تدابير لمعالجة المخاطر البيئية والاجتماعية المتعلقة بالأنشطة، بما في ذلك مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

تعد مدونة قواعد السلوك هذه جزءاً من إجراءاتنا للتعامل مع المخاطر البيئية والاجتماعية المتعلقة بالأنشطة. ينطبق هذا على جميع موظفينا، بما في ذلك العمال والموظفين الآخرين في جميع الأماكن التي يتم فيها تنفيذ الأنشطة. كما ينطبق أيضاً على موظفي كل مقاول من الباطن وأي أفراد آخرين يساعدوننا في تنفيذ الأنشطة. يشار إلى جميع هؤلاء الأشخاص باسم "موظفي المقاول" ويخضعون لمدونة قواعد السلوك هذه.

### تحدد مدونة قواعد السلوك هذه السلوك ما نطلبه من جميع موظفي المقاول.

مكان العمل لدينا هو بيئة لا يتم فيها التسامح مع السلوك غير الآمن أو العدوانية أو المسيء أو العنيف، وحيث يجب أن يشعر جميع الأشخاص بالراحة في إثارة القضايا أو المخاوف دون خوف من الانتقام.

### السلوك المطلوب

يجب على موظفي المقاول:

- 1) القيام بواجباته بكفاءة واجتهاد؛
- 2) الامتثال لمدونة قواعد السلوك هذه وجميع القوانين واللوائح المعمول بها والمتطلبات الأخرى، بما في ذلك متطلبات حماية صحة وسلامة ورفاهية موظفي المقاول الآخرين وأي شخص آخر؛
- 3) الحفاظ على بيئة عمل آمنة بما في ذلك عن طريق:
- 4) التأكد من أن أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرة كل شخص آمنة وخالية من المخاطر على الصحة؛
- 5) ارتداء معدات الحماية الشخصية المطلوبة؛
- 6) استخدام التدابير المناسبة المتعلقة بالمواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية؛ و
- 7) اتباع إجراءات التشغيل الطارئة المعمول بها.
- 8) الإبلاغ عن مواقف العمل التي يعتقد أنها ليست آمنة أو صحية وإبعاد نفسه / نفسها عن موقف العمل الذي يعتقد بشكل معقول أنه يمثل خطراً وشيكاً وخطيراً على حياته / صحته؛
- 9) معاملة الأشخاص الآخرين باحترام وعدم التمييز ضد مجموعات معينة مثل النساء أو الأشخاص ذوي الإعاقة أو العمال المهاجرين أو الأطفال؛
- 10) عدم التورط في أي شكل من أشكال التحرش الجنسي بما في ذلك المقدمات الجنسية غير المرغوب فيها، وطلبات الخدمات الجنسية، وأي سلوك لفظي أو جسدي آخر غير مرغوب فيه

ذي طبيعة جنسية مع مقاول آخر أو موظفي صاحب العمل؛

11) عدم التورط في الاستغلال الجنسي، وهو ما يعني أي إساءة فعلية أو محاولة استغلال لموقف الضعف أو القوة التفاضلية أو الثقة، لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق الربح المادي أو الاجتماعي أو السياسي من الاستغلال الجنسي لشخص آخر. في المشاريع التي يمولها البنك، يحدث الاستغلال الجنسي عند استخدام الوصول إلى السلع أو الأعمال أو الاستشارات أو الخدمات غير الاستشارية أو الاستفادة منها لاستخراج مكاسب جنسية؛

12) عدم التورط في الاعتداء الجنسي، وهو ما يعني ممارسة الجنس مع شخص آخر لا يوافق. إنه انتهاك للسلامة الجسدية والاستقلالية الجنسية وهو أوسع من المفاهيم الضيقة "للاغتصاب"، خاصة لأنه (أ) قد يُرتكب بوسائل أخرى غير القوة أو العنف، و (ب) لا يستلزم بالضرورة الإيلاج.

13) عدم التورط في أي شكل من أشكال النشاط الجنسي مع الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً، إلا في حالة الزواج الموجود مسبقاً؛

14) إكمال الدورات التدريبية ذات الصلة التي سيتم توفيرها والمتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية للعقد، بما في ذلك مسائل الصحة والسلامة، والاستغلال والاعتداء الجنسيين (SEA)؛

15) الإبلاغ عن انتهاكات مدونة قواعد السلوك هذه؛ و

16) عدم الانتقام من أي شخص يبلغ عن انتهاكات مدونة قواعد السلوك هذه، سواء لنا أو لصاحب العمل، أو يستخدم آلية التظلم الخاصة بموظفي المقاول أو آلية التظلم الخاصة بالمشروع.

### إثارة المخاوف

إذا لاحظ أي شخص سلوكاً يعتقد أنه قد يمثل انتهاكاً لمدونة قواعد السلوك هذه، أو يتعلق به / بها، فيجب عليه / عليها إثارة المشكلة على الفور. يمكن القيام بذلك بإحدى الطريقتين التاليتين:

1) الاتصال بالفرد المعين من قبل المقاول [أدخل اسم جهة الاتصال]

2) كتابةً على هذا العنوان []

3) عبر الهاتف على []

4) شخصياً في []

5) الاتصال بـ [] للوصول إلى الخط الساخن للمقاول وترك رسالة (إن وجدت)

سيتم الحفاظ على سرية هوية الشخص، ما لم يكن الإبلاغ عن الادعاءات مكلفاً بموجب قانون الدولة. يمكن أيضاً تقديم شكاوى أو ادعاءات مجهولة المصدر وسيتم أخذها في الاعتبار الواجب والمناسب. نحن نتعامل بجدية مع جميع التقارير المتعلقة بسوء السلوك المحتمل وسنحقق ونتخذ الإجراء المناسب.

سنقدم إحالات مباشرة لمقدمي الخدمة الذين قد يساعدون في دعم الشخص الذي تعرض للحادث المزعوم، حسب الاقتضاء.

لن يكون هناك انتقام من أي شخص يثير مخاوف بحسن نية بشأن أي سلوك محظور بموجب مدونة قواعد السلوك هذه. مثل هذا الانتقام سيكون انتهاكاً لمدونة قواعد السلوك هذه.

### عواقب انتهاك مدونة السلوك

قد يؤدي أي انتهاك لقواعد السلوك هذه من قبل موظفي المقاول إلى عواقب وخيمة، بما في ذلك الإنهاء والإحالة المحتملة إلى السلطات القانونية.

### لموظفي المقاول

لقد تلقيت نسخة من مدونة قواعد السلوك مكتوبة بلغة أفهمها. أفهم أنه إذا كان لدي أي أسئلة حول مدونة قواعد السلوك هذه، فيمكنني الاتصال بـ [أدخل اسم جهة الاتصال الخاصة بالمقاول الذي لديه خبرة ذات صلة في التعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي] لطلب توضيح.

اسم موظف المقاول: [أدخل الاسم]

التوقيع:

التاريخ: (يوم) شهر سنة):

التوقيع بالتوقيع لممثل المقاول المفوض:

التوقيع:

التاريخ: (يوم) شهر سنة):

يجب عرض نسخة من مدونة قواعد السلوك في مكان يسهل الوصول إليه من قبل المجتمع والمتأثرين بالمشروع. يجب أن تتوفر بلغات مفهومة للمجتمع المحلي وموظفي المقاول (بما في ذلك المقاولون من الباطن والعمال المياومون) والأشخاص المتضررين.]

إعداد التقارير البيئية والاجتماعية للمقاول

يجب على المقاول الإبلاغ عن الحوادث الرئيسية المتعلقة بالعمل أو الحوادث أو الخسائر في الأرواح لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشريك المنفذ ذي الصلة في غضون 24 ساعة من حدوثها.

يجب على المقاول مراقبة وحفظ السجلات والإبلاغ عن القضايا البيئية والاجتماعية التالية:

- السلامة: ساعات العمل، وإصابات الوقت الضائع (LTI)، وأيام العمل الضائعة، والحوادث القابلة للتسجيل، وتحليل السبب الجذري المقابل (حوادث الوقت الضائع، وحالات العلاج الطبي)، وحالات الإسعافات الأولية، واحتمالية عالية وشيك الوقوع، والأنشطة العلاجية والوقائية المطلوبة

- (على سبيل المثال، المراجعة تحليل السلامة الوظيفية، المعدات الجديدة أو المختلفة، التدريب على المهارات، وما إلى ذلك).
- الحوادث البيئية والحوادث الوشيكة: الحوادث البيئية والحوادث الوشيكة المحتملة العالية وكيف تم معالجتها وما هو معلق والدروس المستفادة.
  - الأشغال الكبيرة: تلك التي تم تنفيذها وإنجازها، والتقدم مقابل جدول المشروع، وواجهات العمل الرئيسية (مجالات العمل)
  - متطلبات البيئة والصحة والسلامة (ESHS): حوادث عدم الامتثال للتصاريح والقانون الوطني (عدم الامتثال القانوني) أو التزامات المشروع أو غيرها من متطلبات البيئة والصحة والسلامة.
  - عمليات التفتيش والتدقيق على البيئة والصحة والسلامة والبيئة: من قبل المقاول ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركائه المنفذين أو غيرهم -لتضمين التاريخ واسم المفتش أو المدقق والمواقع التي تمت زيارتها والسجلات التي تمت مراجعتها والنتائج الرئيسية والإجراءات المتخذة.
  - عمال: قائمة بالعمال في كل موقع، وتأكيد التدريب على البيئة والصحة والسلامة، وبيان المنشأ (المغتربين، والمحليين، وغير المحليين)، والجنس، والعمر مع وجود دليل على عدم وجود عمالة أطفال، ومستوى المهارة (غير ماهر، ماهر، إشرافي، محترف، إداري).
  - التدريب على قضايا البيئة والصحة والسلامة: بما في ذلك التواريخ وعدد المتدربين والموضوعات.
  - إدارة البصمة: تفاصيل أي عمل خارج الحدود أو التأثيرات الرئيسية خارج الموقع الناتجة عن البناء المستمر -لتشمل التاريخ والموقع والتأثيرات والإجراءات المتخذة.
  - مشاركة أصحاب المصلحة الخارجيين: النقاط البارزة، بما في ذلك الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية، والإفصاح عن المعلومات ونشرها -لتشمل تفصيلاً للنساء والرجال الذين تمت استشارتهم والمواضيع القادمة من مجموعات أصحاب المصلحة المختلفة، بما في ذلك الفئات الضعيفة (مثل المعوقين والمسنين والأطفال، إلخ).
  - تفاصيل أي مخاطر أمنية: تفاصيل المخاطر التي قد يتعرض لها المقاول أثناء أداء عمله -قد تأتي التهديدات من أطراف ثالثة خارج المشروع.
  - تظلمات العمال: التفاصيل بما في ذلك تاريخ الحوادث والتظلم وتاريخ تقديمه؛ الإجراءات المتخذة والتواريخ؛ القرار (إن وجد) والتاريخ؛ والمتابعة التي لم تُتخذ بعد -ينبغي أن تشمل المظالم المدرجة تلك الواردة منذ التقرير السابق وتلك التي لم يتم حلها وقت إعداد هذا التقرير.
  - شكاوى أصحاب المصلحة الخارجيين: التظلم وتاريخ تقديمه والإجراء (الإجراءات) المتخذة والتاريخ (التواريخ) والقرار (إن وجد) والتاريخ والمتابعة التي لم يتم اتخاذها -يجب أن تتضمن المظالم المدرجة تلك الواردة منذ التقرير السابق وتلك التي لم يتم حلها في وقت هذا التقرير. يجب أن تكون بيانات التظلم مصنفة حسب الجنس.
  - تغييرات كبيرة في الممارسات البيئية والاجتماعية للمقاولين.



- إدارة القصور والأداء: الإجراءات المتخذة استجابة للإشعارات السابقة بالنقص أو الملاحظات المتعلقة بأداء البيئة والصحة والسلامة (ESHS) و / أو خطط الإجراءات التي يتعين اتخاذها ينبغي الاستمرار في إبلاغ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بها حتى يقرر حل المشكلة بشكل مرض.