



مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

الجمهورية اليمنية
مشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن
(P175791)

إجراءات إدارة العمالة

سبتمبر 2021



قائمة المحتويات

1	1.1	مقدمة	1
	1.1	الدروس المستفادة المشروع الطارئ للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (YIUSEP)	1
2	2.	وصف المشروع	
2		المُكوّن 1. تحسين إمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية والتغذية والصحة العامة	
3		المُكوّن 2. تحسين إمكانية الحصول على خدمات إمدادات المياه والصرف الصحي وتعزيز النظم المحلية	
4		المكون 3. دعم المشروع وتنظيمه وتقييمه وإدارته	
4		المكون 4. الاستجابة في حالات الطوارئ المحتملة	
	2.1	ترتيبات التنفيذ	4
5	3.	لمحة عامة على استخدام العمالة في المشروع	
	3.1	نوع العاملين (الفقرة 3 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	5
5		العاملون المباشرون	
5		العاملون المتعاقدون	
5		العاملون من المجتمع المحلي	
5		عمال الموردين الرئيسيين	
	3.2	تدفق العمالة	5
	3.3	عدد العاملين في المشروع	6
6		العاملين المباشرون	
6		العاملون المتعاقدون	
1	4.	تقييم المخاطر الرئيسية المحتملة على العمالة	
2	5.	لمحة عامة على متطلبات العمالة	
	5.1	ظروف العمل وإدارة علاقة العمال	24
24		شروط وأحكام التوظيف (الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	
25		عدم التمييز وتكافؤ الفرص (الفقرات 13-15 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	
25		المنظمات العمالية (الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	
	5.2	حماية القوة العاملة	25
25		عمالة الأطفال والحد الأدنى لسن العمل (الفقرات 17-18 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	
25		العمل القسري أو الجبري (الفقرة 20 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	
	5.3	آلية التنظيم (الفقرات 21-23 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	25
29		الصحة والسلامة المهنية (الفقرات 24-32 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	
29		العمال المتعاقدون (الفقرات 31-33 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	
32		المسؤوليات البيئية والاجتماعية للمقاولين	
32	5.6	عمال التوريد الرئيسيين (الفقرات 39 إلى 42 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	
		عملية الانتصاف: إذا تم تحديد عمالة الأطفال / العمل الجبري و / أو حوادث السلامة الخطيرة فيما يتعلق بعمال الإمداد الأساسي، فإن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشركاء المنفذين المعنيين سيطلبون من المورد الأساسي اتخاذ الخطوات المناسبة لعلاجها. ستتم مراقبة تدابير التخفيف هذه بشكل دوري للتأكد من فعاليتها. عندما يتبين أن تدابير التخفيف غير فعالة، سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشريك المنفذ المعني، في غضون فترة معقولة، بتحويل الموردين الأساسيين للمشروع إلى الموردين الذين يمكنهم إثبات أنهم يستوفون المتطلبات ذات الصلة.	
33			
33	6.	الكادر المسنول	
	6.1	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء التنفيذيين	33
	6.2	المقاولون	34

6.3 الوكيل المستقل المعني بالرصد 34

35	الملحق 1: قانون العمل، القانون رقم (5) لسنة 1995 (ترجمة غير رسمية من مكتب العمل الدولي)
68	الملحق 2 المتطلبات البيئية والاجتماعية للمقاولين
69	خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول
69	التدريب في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة
70	التدريب التوجيهي
70	توجيهات للزائرين
70	تدريب الموظف والمقاول على المهام الجديدة
71	إدارة مواقع الإنشاءات
71	الغطاء النباتي
72	حماية المنشآت القائمة
72	النفايات الناجمة عن أنشطة الإنشاء
73	جودة الهواء
73	المواد الخطرة والسامة
74	وضع لافتات في الأماكن اللازمة
74	الخفر الترابية والمحاجر
75	موقع مخيمات العاملين
75	تفكيك المخيمات ومواقع ومحطات العمل
75	الصحة والسلامة
75	الأحوال الجوية القاسية وإغلاق المرافق
76	دورات المياه وأماكن الاغتسال
76	إمدادات المياه الصالحة للشرب
76	نظافة أماكن تناول الطعام
76	معدات الحماية الشخصية ((PPE))
	الضوضاء 77
77	العمل في المجاري
78	الإسعافات الأولية والحوادث
79	الأمراض المنقولة
80	فيروس كورونا (كوفيد-19)
81	الأمراض المحمولة بالنواقل
81	السلامة على الطرق والسلامة المرورية
83	الموروث الثقافي
83	حالات الطوارئ
84	إشراك أصحاب المصلحة
84	إدارة القوى العاملة
84	تدفق العمالة
85	ظروف العمل
	التأمين 85
86	آلية معالجة التظلمات الخاصة بالعاملين
86	الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين
87	منع عمالة الأطفال
87	مدونة السلوك
	الملحق 3: نظام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المستخدم لتتبع بنود عمل البيئية والمجتمع
91	والصحة والسلامة
91	نظام تتبع بنود عمل البيئية والمجتمع والصحة والسلامة

1. مقدمة

1. تم إعداد إجراءات إدارة العمالة الحالية من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للمكون 2 من المشروع (مكون المياه والإصحاح والنظافة العامة) بالصيغة المتفق عليها مع البنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة الأخرى لتلبية المتطلبات الواردة في الإطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي بشأن المكون الثاني لمشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن (YEHC-P176570)، وتحديداً المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بشأن العمالة وظروف العمل. تحدد إجراءات إدارة العمالة، على النحو المطلوب في الفقرة 9 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بشأن العمالة وظروف العمل، تحدد الطريقة التي سيتم بها إدارة عمال المشروع وبما يتفق ومتطلبات القانون الوطني والمتطلبات الواردة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). وتتناول كيفية ستطبق متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) على مختلف فئات العاملين في المشروع بما فيهم العمالة المباشرة، والطريقة التي يطلب مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من الأطراف الثالثة أن يتم بموجبها إدارة عمالهم وفقاً للفقرات 31 إلى 33 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بشأن العمالة وظروف العمل. يستند جدول محتوى خطة إدارة العمالة الحالية إلى نموذج خطة إدارة العمالة (الإصدار 1، 6 سبتمبر 2018م) الذي جرى اقتراحه من موقع الإطار البيئي والاجتماعي للبنك الدولي على شبكة الانترنت. ومع ذلك أدخلت تعديلات على النموذج المقترح من أجل يتابع بشكل أو ثقل الترتيب الذي من خلاله تتم معالجة القضايا الواردة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

2. سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بتحديث إجراءات إدارة العمل حسب الاقتضاء، في ضوء الخبرات 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 لتلبية المتطلبات الواردة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (1) وخطة لإدارة الشؤون الأمنية وخطة عمل الحماية والاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي / الاستغلال والاعتداء الجنسيين / التحرش الجنسي لتلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (4)، وخطة لإعادة التوطين لتلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (5)، وخطة لإشراك أصحاب المصلحة لتلبية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (10).

1.1 الدروس المستفادة المشروع الطارئ للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (YIUSEP)¹

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

- نفذ المشروع الطارئ الأول للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (154 YIUSEP-1-P164190 مشروعاً فرعياً: مشروع الأشغال العامة (80 مشروع)؛ وحدة إدارة مشروع المياه في المناطق الحضرية (26 مشروع)، بينما نفذ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع 22 مشروع فرعياً في قطاع الكهرباء.
- أجرى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء التنفيذيين تفتيش بصري عادةً على أساس أسبوعي خلال تنفيذ المشاريع الفرعية.
- تمت معالجة حالات عدم الامتثال وجرى تصحيحها على الفور من قبل فريق / موظفي السلامة التابعين للمتعهد المعني.
- حالات عدم الامتثال من جانب المتعهد شملت ما يلي: (1) عدم ارتداء العاملين لمعدات الوقاية الشخصية المناسبة. (2) العمال ليسوا على دراية كاملة بألية معالجة المظالم الخاصة بالعاملين. (3) النفايات والمخلفات لا تجمع على الفور ولا تنقل إلى المكب المخصص. (4) حالة عمالة أطفال واحدة لدى متعهد مشروع الأشغال العامة والتي تمت معالجتها فوراً.

o أصيب رجل إشارة بجروح طفيفة من جراء القفز فوق ممر مشاة لتجنب الاصطدام بسيارة قادمة أثناء صيانة عمود إنارة يعمل بالطاقة الشمسية في مدينة صنعاء في فبراير 2019م وتمت معالجة الحالة في الموقع. أجرى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مراجعة فورية للحادث وحدد الدروس المستفادة؛ تم تحذير المتعهد واتخذت الإجراءات التصحيحية مع متطلبات المسافة الآمنة

¹ يظهر هذا القسم الفرعي أيضاً في إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية (ESMF)

الأقماع والمرورية (إشارات السلامة)، والحوادث وأضواء الأمان.

0 توفي عامل وقريبه في مجاري أثناء تنفيذ أعمال إعادة تأهيل مرافق صحي في مشروع الأشغال العامة في مارس 2019م. وفي هذا أجرى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع تحليل جذري للسبب، وجهاز خطة عمل وقائية وتصحيحية، تتضمن متطلبات واضحة جدا للمتعهد للعمل في المجاري/شبكات الصرف الصحي. وأنهى مشروع الأشغال العامة العقد. ودفع تعويض من قبل المتعهد، وليس من قبل المشروع.

- نفذت هذه خطط العمل الوقائية والتصحيحية بما يرضي البنك الدولي، واستطاع كل من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء المحليين الاستفادة من الحوادث وتمكنوا من تعزيز ممارساتهم بشأن الحماية.
- تضمنت الشكاوى المستلمة من خلال آلية معالجة المظالم طلبات لما يلي: (1) إصلاح أو توفير صيانة دورية للمولدات أو أنظمة الطاقة الشمسية المركبة في الموقع. (2) الإزالة الفورية للنفايات والحطام من مواقع العمل. (3) صيانة الطرق النظيفة ومواقع الرصف لضمان التصريف السليم لمياه الأمطار. (4) تجنب إحداث ضوضاء أو توليد الغبار. (5) تجنب المساس بخدمات أخرى مثل الكهرباء أو الاتصالات السلكية واللاسلكية أو شبكة الصرف الصحي أثناء حفر وتأمين المواقع. (6) إبقاء طرق الوصول دون عوائق. (7) تقصير مدة الأعمال التي تؤثر على الشوارع.
- تم حل معظم الشكاوى فوراً مع المتعهدين ونالت هذه الحلول رضا مقدمو الشكاوى، باستثناء المنازعات المالية بين المتعهدين والأطراف الأخرى التي لم يكن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع طرفاً فيها. قدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع النصح للمتعهدين بحل هذه الشكاوى ودياً. وإذا لم يكن مقدم الشكاوى راضياً بالحل، كان لهم الخيار في اللجوء إلى اتخاذ إجراء قانوني من الدرجة الثانية.
- وبالرغم من ذلك، واجهنا بعض التحديات والقيود التي يمكن تلخيصها على النحو التالي:
 - 0 ثقافة العمال المحليين سيئة في مجالات الصحة والسلامة والمجتمع والبيئة.
 - 0 لا يوجد في البلاد قدرات فنية في مجال الوقاية والسيطرة على تفشي فيروس كورونا (كوفيد-19).
 - 0 صعوبة الحفاظ على المساواة بين الجنسين عند التوظيف بسبب قلة عدد النساء المتقدمات

2. وصف المشروع

5. مشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن هو مشروع ممول من قبل البنك الدولي سوف يساهم في جهود المجتمع الدولي للحفاظ على الخدمات الصحية والتغذية وتعزيزها بما يتماشى مع مجموعة الخدمات الدنيا في اليمن والاستجابة لأزمات الصحة والتغذية والمساهمة في توفير المياه الآمنة وتحسين قدرات نظام المياه والصرف الصحي. وسيستهدف المشروع البلد بأكمله، مع تركيز بعض التدخلات على محافظات أو مديريات محددة حسب الأولويات والاحتياجات. ويتألف المشروع من أربع مكونات، وهي: ويتألف المشروع من ثلاث مكونات وهي:

المكون 1. تحسين إمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية والتغذية والصحة العامة

6. المكون الفرعي 1-1: تحسين إمكانية الحصول على حزمة الحد الأدنى من الخدمات على مستوى الرعاية الصحية الأولية (تنفيذ اليونيسيف). المكون الفرعي 1-2: الوقاية من سوء التغذية المزمن ومعالجة سوء التغذية الحاد على مستوى المجتمع المحلي والمستوى الأولي (تنفيذ اليونيسيف). المكون الفرعي 1-3: دعم خدمات الصحة والتغذية في مراكز الإحالة من المستوى الأول (تنفذها منظمة الصحة العالمية). المكون الفرعي 1-4: استدامة تآهب النظام الصحي الوطني وبرامج الصحة العامة (تنفيذ منظمة الصحة العالمية).

المُكوّن 2. تحسين إمكانية الحصول على خدمات إمدادات المياه والصّرف الصّحي وتعزيز النظم المحلية

7. المكون الفرعي 2-2: استعادة إمكانية الوصول إلى خدمات إمدادات المياه والصّرف الصّحي في المناطق الحضرية والريفية مختارة وتحسين جودة هذه الخدمات (تنفيذ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع). وسيركز هذا المُكوّن الفرعي على استعادة إمكانية الحصول على خدمات محسنة لإمدادات المياه والصّرف الصّحي، مع التركيز بوجه خاص على الاحتياجات ذات الأولوية في مجال الصّرف الصّحي، وذلك بالاستثمار في المجالات العاجلة ذات الصلة (مثل إعادة تأهيل وترقية المرافق التي يتراوح حجمها بين المتوسطة والكبيرة، بما في ذلك إعادة تأهيل البنى التحتية للمياه والصّرف الصّحي، والخطوط والشبكات الرئيسية للمياه والصّرف الصّحي ومحطات معالجة مياه الصرف وأبار المياه، ومضخات تعزيز المياه ومحطات ضخ المياه والأشغال المدنية ذات الصلة في المباني والمنشآت... وغيرها) من أجل تحسين توفير الخدمة. يساعد هذا المكون الفرعي على رصد نوعية وجودة خدمات المياه والصرف الصحي من خلال إعادة تأهيل المختبرات العامة في اختبارات نوعية وجودة المياه ومياه الصرف وتعزيز ورفع مستوى القدرات التشغيلية للمؤسسات المحلية للمياه والصرف الصحي وفروعها والوحدات المستقلة وفروع الهيئة الوطنية للموارد المائية والهيئة العامة لمشاريع مياه الريف في المناطق المستهدفة في توفير المياه الآمنة وخدمات الصرف الصحي (تركيب محطات لأمركزيّة صغيرة لمعالجة مياه الصرف على أساس تجريبي، وشراء واستخدام مولدات كهربائية؛ شراء مواد التشغيل والصيانة، مثلاً قطع غيار، أجهزة قياس، **أغطيه غرف التفريش**، عربات ماكينات الآلات صيانة شبكة **مجارير** الصرف الصحي، ومعدات أو تجهيزات مخبرية، واللوازم الاستهلاكية. وبالإضافة إلى ذلك، سيدعم هذا المكون الفرعي تشغيل مرافق وتسهيلات المياه والصرف الصحي الرئيسية بتوفير مواد كهربائية (مثلاً محرك غاطس، لوحات تحكم، محولات... وغيرها) وحلول بديلة بالطاقة المستدامة، وتحديد الألوّاح الشمسية لتوفير مصدر طاقة نظيف وفعال من حيث التكلفة وموثوق للمناطق المحرومة.

8. المكون الفرعي 2-2: دعم تدخلات المياه والإصحاح والنظافة العامة الطارئة استجابةً لجائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) والفيضانات (تنفيذ مكتب الأمم لخدمات المشاريع). يركز هذا المكون الفرعي على نخبة من المناطق الحضرية وشبه الحضرية والريفية ذات الأولوية على المستوى اللامركزي، بما في ذلك مخيمات المشردين داخليا والمراكز الصحية والمدارس والأسواق المحلية، من خلال تلبية الاحتياجات الأساسية من المياه والصرف الصحي والنظافة الصحية؛ توفير معدات الحماية الشخصية والمواد غير الغذائية الخاصة بالمياه والصرف الصحي والنظافة الصحية، ونقل المياه بالشاحنات إلى المرافق الصحية الرئيسية، ومخيمات المشردين داخليا، وتوفير الوقود للمراكز الصحية العالمية الرئيسية (إذا لزم الأمر)، وقطع الغيار، والمعدات والإمدادات الضرورية لفائدة المناطق ذات الأولوية بالنسبة لنظم المياه والصرف الصحي (حيث لا يرد ذلك تحت المكون الفرعي 2-1). كما ستقوم بإجلاء مياه الصرف الصحي من خلال بناء (إجلاء) شاحنات شفط المياه أو إصلاح الحمامات في المناطق العامة للتشجيع على غسل اليدين بشكل مناسب والتغييرات السلوكية في مجال النظافة الصحية بالتنسيق الوثيق مع اليونيسف، وبناء وتشغيل نقاط توزيع المياه وخزانات المياه ومضخات المياه لمساعدة المجتمعات الضعيفة على التكيف بشكل أفضل مع صدمات تغير المناخ ومخاطر الكوارث الطبيعية مثل الجفاف (من خلال زيادة توافر المياه) والفيضانات (تحسين ضخ المياه ومعالجة مياه الصرف).

وسيجرى إعادة تأهيل المرافق الصحية والمدارس المختارة بناءً على معايير واضحة وشفافة بما في ذلك الوصول إلى مصدر مياه مستدام، والتنظيم المجتمعي لتولي الوظيفة والإشراف عليها بمجرد اكتمال إعادة التأهيل، وضمان تكامل تدخلات إعادة التأهيل بما في ذلك المياه والإصحاح والنظافة العامة، والصحة... الخ. بناء تقييم الاحتياجات التفصيلية وما إلى ذلك. إعادة تأهيل المياه الإصحاح والنظافة العامة قد يشمل إعادة تأهيل أنظمة/شبكات المياه والصّرف الصّحي داخل مباني المنشآت ذات الصلة، وربط نظام المياه والصّرف الصّحي في المنشآت بأقرب شبكات عامة، وتنظيف بلاط وجدران المراحيض، وتوفير خزانات للمياه، ومواسير/مضخات/صنابير المياه، أحواض الغسيل اليدوي، وتركيب ألواح الطاقة الشمسية وما إلى ذلك. سيتم توفير نقل المياه بالشاحنات إلى المرافق/المنشآت الصحية الرئيسية وإمداد مؤسسات المياه والصّرف الصّحي المحلية بالوقود كتدخلات انتقالية طارئة وستبني على النتائج المحققة من استراتيجيات الخروج المنفذة في إطار المشروع الطارئ للرعاية الصحية والتغذية في اليمن نحو تحقيق تدخلات أكثر استدامة.

المكون الفرعي 2-3: يهدف هذا المكون الفرعي إلى تعزيز جهود مؤسسات المياه والصرف الصحي المحلية الرئيسية على المستوى اللامركزي. نظرًا لأن بناء القدرات للمؤسسات المحلية في المناطق الحضرية سيتم تغطيته في إطار المشروع الطارئ الثاني للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (YIUSEP-II) الذي ينفذه مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، فإن هذا المكون الفرعي سيستهدف بشكل أساسي تعزيز قدرة المؤسسات المحلية في المناطق شبه الحضرية، المناطق الريفية ومؤسسات المياه والصرف الصحي المحلية في المدن الحضرية وفروعها في المناطق شبه الحضرية التي لا يغطيها المشروع الطارئ الثاني للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن. وهذا يشمل التدريب على الجوانب الفنية وغير المتعلقة بالمشروع (بما في ذلك التخطيط حول الوقت الذي يكون فيه من الملائم الانضمام بالنسبة للنساء) لدعم المؤسسات المحلية لتولي مهمة تقديم الخدمات بشكل أكثر فعالية خارج حدود المشروع. قد يشمل الدعم توفير بدل يومي للموظفين الرئيسيين إذا لزم الأمر بناءً على شروط مرجعية (TOR) واضحة مع النواتج ذات الصلة والجدول الزمنية الواضحة. سيبنى الدعم القدرات المتوسطة والطويلة الأجل على المستوى المحلي ويغطي الموضوعات بما في ذلك إدارة المشتريات والعقود والمعايير الاجتماعية والبيئية والبنية التحتية منخفضة الكربون والمرونة للمناخ، والتصميم الفني وإدارة الأصول ومعالجة المظالم ومشاركة المواطنين المراعية للمنظور الجنساني وبناء قدرات مؤسسات المياه والصرف الصحي المحلية على مساواة عدد النساء بعدد الرجال في التوظيف ومزايا التنوع بين الجنسين في مكان العمل، وما إلى ذلك، والاحتياجات الهامة الأخرى التي يمكن تحديدها.

المكون 3. دعم المشروع وتنظيمه وتقييمه وإدارته

(تنفيذ اليونيسيف ومنظمة الصحة العالمية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع)

9. يعمل هذا المكون على دعم أنشطة الإدارة والرصد والتقييم لضمان تنفيذ المشروع بطريقة سلسة ومرضية. كما أن المكون سيقدم التمويل في الجوانب الآتية: (1) الدعم الإداري الشامل لمنظمة الصحة العالمية واليونيسيف ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. (2) تعيين جهات مستقلة معنية بالرصد، بشروط مرجعية مقبولة لدى البنك الدولي، والتي ستكمل ترتيبات الحالية للرصد من أطراف مستقلة للجهات المنفذة. (3) تقديم المساعدة الفنية.

المكون 4. الاستجابة في حالات الطوارئ المحتملة

(تنفيذ اليونيسيف ومنظمة الصحة العالمية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع)

10. يعمل هذا المكون على تقديم التمويل لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من خلال 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.

11. سيتم تنفيذ المكون 2 من المشروع من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع من خلال التنفيذ المباشر وكذلك اتفاقيات التعاون في المشروع بين مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشريكين التنفيذيين وهما: مشروع الأشغال العامة ووحدة إدارة مشروع المياه الحضرية. وهذين الشريكين التنفيذيين المحليين هما كيانات حكومية وطنية وسيعملان على مساعدة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في تنفيذ الأنشطة، لا سيما فيما يتعلق بتصميم المشاريع الفرعية وإعدادها والإشراف عليها وإنجازها. سيستخدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع عقده الموحد لجميع الأنشطة باستثناء تلك التي ينفذها مشروع الأشغال العامة.

2.1 ترتيبات التنفيذ

12. كما هو مبين في وثيقة تقييم المشروع: "يعتبر المشروع الحالي عملية طارئة يجري إنجازها وفق الفقرة (12) من منشور سياسة العمليات رقم (2.30) و (10.00). وتجري الاستعانة بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بوصفه الجهة المتلقية للأموال المقدمة من المؤسسة الدولية للتنمية وهيئة منفذة بديلة على أساس استثنائي وفق اتفاقية إطار الإدارة المالية بين البنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة. ويستخدم المشروع مشروع الأشغال العامة ووحدة إدارة مشروع المياه والصرف

الصّحي في المناطق الحضرية بصفتها شركاء التنفيذ المحليين، ويستخدمون عمالة من موظفي الخدمة المدنية.

3. لمحة عامة على استخدام العمالة في المشروع²

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

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

العاملون المباشرون

14. يشمل العاملون المباشرون جميع الأشخاص المعيّنين مباشرة من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو من قبل الشريك المنفذ المعني للعمل تحديداً فيما يتعلق بالمشروع. وهذا العمالة المباشرة تشمل الموظفين الحاليين والجدد الذين سيتم تعيينهم للعمل في المشروع، كمدير المشروع والمشرفين ومسؤول الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية (ESSO)، بالإضافة إلى موظفي الشركاء المنفذين. وتشمل العمالة المباشرة أيضاً موظفين إضافيين يستدعي العمل تعيينهم أثناء تنفيذ المشروع مثل الاستشاريين الذي يقدمون الدعم الفني.

العاملون المتعاقدون

15. يتم توظيف العاملين المتعاقدين من قبل المقاولين ومن قبل المقاولين وكذلك من قبل الوسطاء الآخرين حسبما ما يروونه مناسباً فيما يتعلق بأنشطة البناء والتوريد والتركيب والتشغيل، وكذلك للعمل كأطراف مستقلة معنية بالرصد. وقد يشمل هذا استخدام عمالة مؤقتة غير ماهرة من المجتمع المحلي أثناء تنفيذ أنشطة البناء.

العاملون من المجتمع المحلي

16. لن يستخدم المشروع عاملون من المجتمع المحلي.

عمال الموردین الرئيسيين

17. سيتم توظيف عمال الموردین الرئيسيين من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للعمل فيما يتعلق بتوريد قطع الغيار والمعدات على أساس مستمر، وكذا إضافة إلى ذلك توريد مواد البناء.

3.2 تدفق العمالة

18. على الرغم من أنه سيتم خلق عدد كبير من فرص العمل، إلا إنه من غير المتوقع أن تشهد المدن المستهدفة تدفقا كبيرا للعمالة لأن معظم العمال المطلوبين من قبل المقاولين سيتم استفادتهم من المجتمع المحلي. المشاريع الفرعية التي تنطوي على أعمال مدنية هي: (أ) مشاريع صغيرة من حيث الحجم والنطاق. (ب) تتطلب أساسا عمالا غير مهرة. (ج) تنفيذها يستغرق فترة قصيرة. فعلى سبيل المثال، تنفيذ المشاريع الفرعية في مجال إعادة تأهيل شبكة الصرف الصحي يتطلب ما لا يزيد على 10-15 عامل من العاملين غير المهرة لمدة لا تزيد عن 4 أشهر. وتتاح هذه العمالة على نطاق واسع في جميع المجالات التي يستهدفها المكون الثاني من المشروع. وبالإضافة إلى ذلك، سيشجع مكتب الأمم المتحدة لخدمات

² سيتم تحديث هذا القسم من إجراءات إدارة العمالة (LMP) عند معرفة العدد الصحيح للعمال

المشاريع المقاولين على إعطاء الأولوية في التوظيف للعمالة غير الماهرة من المناطق المستهدفة، الأمر الذي يساعد على تقليص تدفق العمالة بشكل كبير.

19. ومع ذلك ثمة هناك مشاريع فرعية تتطلب عمالة ماهرة لفترات قصيرة، على سبيل المثال استخدام أفراد أو فرق صغيرة للقيام بتركيب ألواح الطاقة الشمسية، أو إعادة تأهيل مولدات الديزل أو استبدالها. ومن المرجح أن يتم استخدام هؤلاء العمال المهرة من محافظة تعز، حيث يوجد فيها أكبر تجمع للعمالة شبه الماهرة والماهرة على مستوى اليمن، وبسبب قدرة العمال من تعز على العمل في جنوب وشمال البلاد وقلما يتعرضون لعراقيل اجتماعية وسياسية.

20. ولذلك، من المتوقع أن يكون تدفق العمالة في إطار المكون 2 من المشروع منخفضاً ومقتصراً على العمالة اليمنية المهرة. ومن المستبعد جداً استخدام عاملة ماهرة من الخارج أو من اللاجئين بسبب القيود الأمنية، وإجراءات العمل المحلية التقييدية. ونتيجة لذلك، لن ينشئ المكون 2 من المشروع أماكن مخصصة لإقامة العمال، ولن يتم إعداد خطة لإدارة تدفق العمالة.

3.3 عدد العاملين في المشروع

العاملين المباشرين

21. في إطار المكون الثاني من المشروع سيوظف مكتب الأمم المتحدة حوالي 22 شخصاً للعمل في تنفيذ الأنشطة المرتبطة بهذا المكون. وسيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أيضاً بالتوظيف المباشر لخبراء تقنيين وخبراء في مجال الأعمال على أساس الحاجة. ويضم المشروع 68 موظفاً ينفذون مجموعة من الأنشطة الممولة من مصادر مختلفة، بما في ذلك البنك الدولي. ويمكن أن يشارك معظم موظفيهم في مرحلة ما من أنشطة المشروع، متى لزم الأمر ذلك. وبالمثل، تضم وحدة إدارة مشروع المياه في المناطق الحضرية 16 موظفاً، يمكن أن يشارك العديد منهم في مرحلة ما من مراحل تنفيذ أنشطة المشروع.

العاملون المتعاقدون

22. لا يمكن تحديد العدد الحقيقي للعمال المتعاقدين للمشروع إلا أثناء تنفيذ المشروع. ومع ذلك، يضم تنفيذ المشروع 90 عقد تقريباً يوظف من خلالها 1000 عامل تقريباً.

23. علاوة على ذلك، قد يتعاقد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع مع أفراد أو شركات لإجراء دراسات استقصائية وتدريبات وتقييمات أخرى داخل المشروع.

لجدول 1. ملخص العاملين في المشروع

العمالة المباشرة					
	<ul style="list-style-type: none">● مدة ثابتة● عاملون بعقود محددة المدة● عاملون ماهرون ومهنيون في مختلف التخصصات.● بين الذكور والإناث				

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

العمالة المتعاقدة					
	<ul style="list-style-type: none">● مهنيون● بعقود محددة المدة أو مؤقتة● يمنيون				

	<ul style="list-style-type: none">● ذكور في الغالب● لا يشمل عمالة الأطفال				
--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ● مهنين ● بعقود محددة المدة أو مؤقتة ● يمنيون ● بين الذكور والإناث ● لا ينطوي على عمالة الأطفال 				

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

- يمنيون
- ماهرون
- بين الذكور والإناث.
- لا ينطوي على عمالة الأطفال

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ● ماهرون، وشبه ماهرون ● بعقود محددة المدة ومؤقتة ● يمنيون ● للذكور ● لا ينطوي على عمالة الأطفال 				

- يمنيون
- عمالة مؤقتة وغير رسمية
- للذكور
- غير ماهرون

- ماهرون
- يمنيون
- مؤقتون وغير رسميون
- للذكور

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

4. تقييم المخاطر الرئيسية المحتملة على العمالة

24. تتمثل المخاطر الرئيسية المتصلة بالعملة فيما يلي:

- **التمييز في التوظيف:** يمكن أن يحدث بطرق مختلفة، منها:
 - يفرض أصحاب العمل شروط غير ضرورية للوظيفة لكنها قد تؤدي إلى استبعاد فئة معينة
 - تُدفع للعمال أجور أقل
 - معايير الاختيار للتدريب والتطوير قد تكون تمييزية
 - العمال الأكثر سناً أو العاملات مستهدفات بإنهاء العمل بشكل غير متناسب
 - قد يتعرض عمال المشروع لمعاملة غير لائقة أو مضايقتهم على أساس الجنس أو العمر أو الإعاقة أو العرق أو الدين.
- **عمالة الأطفال:** بحسب منظمة اليونيسيف³، العواقب المترتبة على عمالة الأطفال مذهلة. وقد ينتج عنها ضرر جسدي وعقلي شديد، بل وحتى الموت. ويمكن أن تؤدي إلى العبودية والاستغلال الجنسي أو الاقتصادي. وفي كل حالة تقريباً، فهي تحرمهم من التعليم والرعاية الصحية، وتُفقد حقوقهم الأساسية وتهدد مستقبلهم.
- **التحرش الجنسي:** يُعرّف التحرش الجنسي بأنه أي محاولة جنسية غير مرغوب بها، والسعي لإقامة علاقات جنسية، وأي سلوك آخر لفظي أو جسدي ذي طابع جنسي. يختلف التحرش الجنسي عن العنف القائم على النوع الاجتماعي من حيث أنه يحدث بين الموظفين / الأفراد العاملين في المشروع، وليس بين الموظفين والمستفيدين من المشروع أو المجتمعات. يعتبر التمييز بين العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي أمراً مهماً بحيث أنه لا بد أن تكون سياسات الوكالة وتدريب الموظفين مشتملة على تعليمات محددة حول إجراءات الإبلاغ عن كل منهما. فالنساء والرجال عرضة للتحرش الجنسي.
- **الاستغلال والاعتداء الجنسي في مكان العمل:** يُعرّف الاستغلال الجنسي بأنه اعتداء فعلي أو محاولة استغلال لحالة ضعف أو فارق في النفوذ أو الثقة لأغراض جنسية، ويشمل ولا يقتصر على، تحقيق فائدة مادية أو اجتماعية أو سياسية جراء الاستغلال الجنسي لشخص آخر. يُعرّف الاعتداء الجنسي أيضاً على أنه "التعدي البدني الفعلي ذو الطابع الجنسي أو التهديد بارتكابه، سواءً بالقوة أو في ظروف غير متكافئة أو إجبارية". وقد تواجه الناس والفتيات والصبيان والرجال الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وفي سياق المشاريع المدعومة من البنك الدولي، قد يتعرض المستفيدون من المشروع أو أعضاء المجتمعات المتأثرة بالمشروع للعنف القائم على النوع الاجتماعي.
- **الصحة والسلامة المهنية:** الحوادث التي يتعرض لها العمال هي المخاطر الرئيسية التي توجهها العمالة في المشروع، 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 في أماكن مرتفعة
 - مناولة النفايات الصلبة والنفايات الناجمة عن محطات معالجة مياه الصرف الصحي (الحماة)
 - تعرض العاملين لمياه الصرف الصحي (المياه العادمة)
 - التعرض للمواد الكيميائية كالطلاء والمذيبات ومواد التشحيم، والوقود
 - حوادث السير (المرو)
 - رفع الهياكل الثقيلة
 - مخاطر بيئية (أفاعي، دبابير، نحل... وغيرها)
 - المخاطر متصلة باللحم (أبخره/أدخنة، حروق، إشعاع).

³ <https://www.unicef.org/protection/child-labour>

- انتقال فيروس كورونا (كوفيد-19) في مواقع العمل. اختلاط العاملين وتقاربهم في مواقع البناء وكذلك الجهد البدني والتنفس العنيف، كلها عوامل يمكن أن تزيد من انتقال فيروس كورونا (كوفيد-19) إذا لم تتخذ تدابير وقائية.
- المخاطر الأمنية. وقد أوجدت الصراعات المختلفة على الصعيدين المحلي والوطني حالة أمنية صعبة. ونتيجة لذلك، لا ينفذ المكتب أنشطة إلا في أجزاء منخفضة إلى متوسطة المخاطر من البلد.

5. لمحة عامة على متطلبات العمالة

25. سوفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون بالمتطلبات البيئية والاجتماعية رقم (2) بالاعتماد على قانون العمل اليمني عند الاقتضاء، مع استكمال المتطلبات المنصوص عليها في المدونة بتدابير إضافية كافية ومتناسبة إذا ما كانت ثمة هناك فجوة فيها.
26. يقدم الجدول التالي مقارنة تفصيلية ومتسلسلة لمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي (2)، مع المتطلبات المنصوص عليها في قانون العمل اليمني (القانون رقم 5 لسنة 1995م). وتدعم التحليل المقدم في الأقسام التالية. توجد نسخة من قانون العمل اليمني في الملحق رقم (1).

الجدول 1. مقارنة بين متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) ومتطلبات قانون العمل اليمني رقم (05) لسنة 1995م

متطلبات قانون العمل اليمني	اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁴	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر)
شروط التوظيف وإدارة علاقة العاملين (القسم أ) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))		
أحكام وشروط التوظيف (العمل)		
<p>سوف يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفي بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p> <p>بالإضافة إلى متطلبات المادة 30 من قانون العمل، يضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون الوفاء بالمتطلبات المنصوص عليها في الفقرة (30) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) في حال طرأ أي تغيير جوهري على أحكام أو شروط التوظيف.</p> <p>قانون العمل اليمني يلبي متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>	<p>المادة (33)</p> <p>يحرر عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ وتكون النسخة الأصلية للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة لمكتب الوزارة المختص، وتكون النسخ موقعة من طرفي العقد، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات.</p> <p>يحدد عقد العمل بشكل أساسي مقدار أجر العمل ونوعه ومكان تنفيذه وتاريخ بدئه ومدته.</p> <p>المادة (55)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجر العامل عن الحد الأدنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة. ● لا يجوز أن يقل متوسط الأجر اليومي للعامل على أساس الإنتاج أو القطعة عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة أو الصنعة، ويحسب الأجر اليومي للعامل الذي لا يتقاضى أجره بالشهر أو الأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة أو خلال مدة عمله إذا كانت أقل من سنة. 	<p>الفقرة (10)</p> <p>يُزود العاملون في المشاريع بمعلومات ووثائق واضحة ومفهومة فيما يتعلق بأحكام وشروط عملهم.</p> <p>تحدد المعلومات والوثائق حقوقهم بموجب قانون العمل والعمالة الوطني (الذي يشمل أي اتفاقيات جماعية واجبة التطبيق)، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويض والاستحقاقات، فضلاً عن الحقوق الناشئة عن متطلبات هذا القانون.</p> <p>تقدم هذه المعلومات والوثائق في بداية علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهرية في شروط العمل أو شروط العمل.</p> <p>الفقرة (11)</p> <p>يتقاضى العاملون في المشاريع أجور منتظمة على النحو الذي يقتضيه القانون الوطني وإجراءات إدارة العمل.</p>
<p>المادة (56)</p> <p>تحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقاً للمعدلات التالية: -</p>		

⁴ 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>

- الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية.
- الساعة بساعتين من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية أثناء الليل ويوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية مضافاً إلى ما يستحقه من أجر عن تلك العطل.

المادة (57)

- يستحق العامل بدلاً قدره 15 في المائة من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليلياً.
- يستحق العامل بدلاً قدره (10 في المائة) من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يون العمل بالنوبات.
- يكون العامل مستحقاً لبديل العمل الليلي أو لبديل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات. يستحق العامل أجره الأساسي خلال التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمدها صاحب العمل.

المادة (58)

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

المادة (59)

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

المادة (60)

لا يجوز نقل العامل المشتغل على أساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته.

المادة (61)

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

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

- المادة (67)
- تستحق المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وينفس شروطه ومواصفاته.
 - على أصحاب الأعمال أن يساووا في الأجور بين العمال اليمينيين والعمال غير اليمينيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة.
- المادة (68)

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

المادة (69)

على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال إقامتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل أو يصرف لهم بدلا نقديا عنها.

المادة (70)

يجب على صاحب العمل توفير المساكن والأغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمرات وفقاً للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير.

المادة (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 خلافاً لذلك.

المادة (64)

مع مراعاة المادة (99) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضاً عما يكون قد سببه من أضرار أو خسائر مادية لصاحب العمل عن (25 في المائة) من أجره الأساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجماً عن تقصير أو إهمال.

ولن يتم إجراء الاقتطاعات من الأجور إلا وفقاً لما يسمح به القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمل، وسيتم إبلاغ العاملين في المشروع بالشروط التي سيتم بموجبها إجراء هذه الاقتطاعات.

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

ساعات العمل

المادة (71)

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

● لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل.

● لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو ستة وثلاثون ساعة في الأسبوع.

● يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والأعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة ويحدد القرار تلك المهن والأعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بمن فيهم ممثلي العمال وأصحاب الأعمال.

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

- يجب أن تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر للراحة بما في ذلك أداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة، ويراعى في تحديد هذه الفترة أن لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات. ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل. إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل أعتبر أنه قد أدى عملاً فعلياً.

المادة (73)

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

المادة (74)

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

المادة (75)

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

المادة (76)

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

المادة (77)

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

الإجازات

المادة (78)

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

المادة (79)

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

- يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الإجازة لبعض المهن وفئات العمال.

الإجازة المرضية

المادة (80)

- يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسب والمعدلات التالية:
 - o إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض.
 - o إجازة مرضية بنسبة (85 في المائة) من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض.
 - o إجازة مرضية بنسبة (75 في المائة) من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض.
- للعمال أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية، فإذا استنفذت جميعها منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتمثل للشفاء أو تثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة.
- يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج.

المادة (81)

- يشترط لمنح الإجازة المرضية ما يلي:

- o أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاج العمال أو من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك.
- o أن تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه.
- o أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى المنطقة التي يندب أو ينقل إليها العامل أو يقضي إجازته السنوية فيها.
- يجوز لصاحب العمل في حالة منح الإجازة المرضية للعامل من قبل العيادات أو المؤسسات الطبية الخاصة أن يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة.

المادة (82)

- يجوز لصاحب العمل اعتماد الإجازة المرضية وعدم احتسابها من الإجازة السنوية في حالة مرض العامل أثناء الإجازة.
- تواصل الإجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الإجازة المرضية وفقاً لأحكام الفقرة السابقة.
- لصاحب العمل أن يطلب اعتماد الإجازة من جهة طبية أو من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة أيام فأكثر.

المادة (83)

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

الإجازات المدفوعة أو غير مدفوعة الأجر

المادة (84)

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

المادة (85)

	<p>يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل إجازة عارضة مدفوعة الأجر لا تزيد على عشرة أيام في العام.</p> <p>المادة (86)</p> <p>يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر للأسباب والظروف التي يقدرها.</p> <p>المادة (87)</p> <p>تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة، ويجوز لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.</p>	
	<p>المادة (88)</p> <p>يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجور أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المدفوعة الأجر المنصوص عليها في هذا القانون. ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الإجازة أن يسترد ما آداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل.</p>	
<p>سوف يفى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفى بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>المادة (38)</p> <p>إذا أنهى العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقاً للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه أن يشعر الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بمدة مساوية للمدة المقررة لدفع الأجر أو دفع أجر تلك الفترة كاملاً من الإشعار.</p>	<p>الفقرة 12</p> <p>حيثما يقتضي القانون الوطني أو إجراءات إدارة العمل، يتلقى عمال المشروع إخطاراً كتابياً بإنهاء الخدمة وتفصيل مدفوعات إنهاء الخدمة في الوقت المناسب.</p>
<p>سوف يفى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفى بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>المادة (39)</p> <p>يستحق العامل تعويضاً خاصاً عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية أو إذا تم إنهاء العقد وفقاً لأحكام الفقرة (ثانياً) من المادة (35) وذلك بالإضافة إلى ما يستحقه من أجر مقرر عن فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له. وفي جميع الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة وبما لا يتعدى أجر العامل لمدة ستة أشهر.</p>	<p>تدفع جميع الأجور التي تم الحصول عليها ومزايا الضمان الاجتماعي واشتركاكات المعاشات التقاعدية وأي مستحقات أخرى عند إنهاء علاقة العمل أو قبل ذلك، إما بشكل مباشر لصالح عمال المشروع.</p>
<p>لا يوجد نص في القانون اليمني مماثل لهذا المتطلب.</p>	<p>المادة (40)</p> <p>إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده أو تمديده فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات ويحد أقصى لا يتجاوز ثلاثة أشهر. وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبة لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته.</p>	<p>في حالة سداد المدفوعات لصالح عمال المشروع، سيتم تزويد عمال المشروع بدليل على هذه المدفوعات.</p>

<p>قانون العمل اليمني يلبي متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>	<p>المادة (42) تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز. كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.</p>	<p>الفقرة رقم (13) لن يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بتوظيف أو معاملة عمال المشروع على أساس الخصائص الشخصية التي لا علاقة لها بمتطلبات الوظيفة المتأصلة. سيعتمد توظيف عمال المشروع على مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة، ولن يكون هناك تمييز فيما يتعلق بأي جانب من جوانب علاقة العمل، مثل التوظيف والتعيين والتعويض (بما في ذلك الأجور والمزايا) وظروف العمل وشروط التوظيف، والحصول على التدريب، وتعيين الوظيفة، والترقية، وإنهاء الخدمة أو التقاعد، أو الممارسات التأديبية.</p>
عدم التمييز وتكافؤ الفرص		
<p>يشترط مكتب الأمم المتحدة لخدمات العمل (UNOPS) من جميع العاملين التوقيع على مدونة السلوك.</p>	<p>لا يشمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>تحدد إجراءات إدارة العمل تدابير لمنع ومعالجة المضايقات و / أو الترهيب و / أو الاستغلال. في حالة تعارض القانون الوطني مع هذه الفقرة، يسعى المشروع إلى تنفيذ أنشطة المشروع بطريقة تتوافق مع متطلبات هذه الفقرة قدر المستطاع.</p>
<p>لا يلزم اتخاذ أي إجراء.</p>	<p>لا يشمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة رقم (14) لن تُعتبر تدابير الحماية والمساعدة الخاصة لمعالجة التمييز أو الاختيار لوظيفة معينة بناءً على المتطلبات الملازمة للوظيفة أو أهداف المشروع بمثابة تمييز، شريطة أن تكون متنسقة مع القانون الوطني.</p>
<p>يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفرض متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>المادة 43 ● تحدد ساعات العمل عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس أو إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس، ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناءً على تقرير طبي معتمد. ● يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس. المادة (44) لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال السنة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.</p>	<p>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. قد تكون هذه التدابير ضرورية فقط لفترات زمنية محددة، اعتماداً على ظروف عامل المشروع وطبيعة الضعف.</p>
<p>المادة (45) (المعدلة بموجب القانون رقم (15) لسنة 2008)⁵ ● يحق للعامل الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها سبعة أيام. ● لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.</p>		

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

	<ul style="list-style-type: none"> ● تعطي العامل الحامل عشرين يوماً إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين: <ul style="list-style-type: none"> ○ إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي. ○ إذا ولدت توأم. <p>لا يجوز بأي حال من الأحوال فصل المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الوضع.</p>	
	<p>المادة (46)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحياً واجتماعياً ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً لهذه الفقرة. ● لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير. 	
	<p>المادة (47):</p> <p>على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.</p>	
المنظمات العمالية		
<p>يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفى بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p> <p>سوف يفى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات قانون العمل اليمني. قانون العمل اليمني يفى بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>المادة (151)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● للعمال وأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام إليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم. ● للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونها والتأثير عليها. <p>ليس هناك صلة بالنظر إلى المادة (151)</p> <p>المادة (152)</p> <p>مع مراعاة أحكام المادة (35) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقاً لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح المنفذة لهما.</p>	<p>الفقرة (16)</p> <p>في البلدان التي يعترف فيها القانون الوطني بحقوق العمال في تشكيل منظمات العمال التي يختارونها والانضمام إليها والتفاوض الجماعي دون تدخل، سينفذ المشروع وفقاً للقانون الوطني. وفي مثل هذه الظروف، سيتم احترام دور منظمات العمال المنشأة قانونياً وممثلي العمال الشرعيين، وسيتم تزويدهم بالمعلومات اللازمة للتفاوض المجدي في الوقت المناسب.</p> <p>عندما يقيد القانون الوطني منظمات العمال، لن يقيد المشروع العاملين في المشروع من وضع الآليات بديلة للتعبير عن مآلمهم وحماية حقوقهم فيما يتعلق بظروف العمل وشروط العمل. ولا ينبغي للمقترض أن يسعى إلى التأثير على هذه الآليات البديلة أو السيطرة عليها.</p> <p>ولن يميز المقترض أو ينتقم من العاملين في المشاريع الذين يشاركون أو يسعون إلى المشاركة في تنظيمات عمالية مماثلة والمساومة الجماعية أو الآليات البديلة.</p>
حماية القوة العاملة (القسم ب) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))		

عمالة الأطفال والحد الأدنى لسن العمل

<p>لن يوظف المشروع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً.</p> <ul style="list-style-type: none"> • يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من الوثائق الرسمية لجميع العاملين المشاركين في أنشطتهم، مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز سفر أو سجل طبي أو شهادة مدرسية. • إذا أُكتشف أن أحد الأطفال دون 18 سنة يعمل في المشروع، يتم اتخاذ التدابير اللازمة لإنهاء خدمات الطفل أو إشراكه في المشروع على الفور بطريقة تتسم بالمسئولية، مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل. 	<p>المادة (51)</p> <p>على صاحب العمل الذي يستخدم أحداث أن يقوم بما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • أن يضع سجلاً بالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرته للعمل ومحل إقامته أو أية بيانات أخرى تقررها الوزارة. • أن يقوم بإجراء الفحص الطبي الأولي للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية وأن يفتح ملف صحي لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية. • أن يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الأحداث. 	<p>الفقرة (17)</p> <p>لا يجوز استخدام أو توظيف طفل دون الحد الأدنى لسن العمل المحددة وفقاً لهذه الفقرة فيما يتصل بالمشروع. وستحدد إجراءات إدارة العمل الحد الأدنى لسن الاستخدام أو المشاركة فيما يتعلق بالمشروع، وهو 14 عاماً ما لم يحدد القانون الوطني سناً أعلى.</p>
<p>لن يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 سنة.</p>		<p>لا يجوز تشغيل أو إشراك طفل عمره يتجاوز الحد الأدنى لسن العمل ولا يقل عن 18 سنة فيما يتعلق بالمشروع إلا في ظل الظروف المحددة التالية:</p> <p>(أ) لا يندرج هذا العمل ضمن الفقرة 19 أدناه؛</p> <p>(ب) إجراء تقييم مناسب للمخاطر قبل بدء العمل؛</p> <p>(ج) يقوم المقترض برصد منتظم للصحة وظروف العمل وساعات العمل وغيرها من متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي.</p>
<p>لن يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 سنة.</p>		<p>الفقرة (19)</p> <p>لن يتم توظيف أي طفل فوق الحد الأدنى للسن وتحت سن 18 عاماً أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع بطريقة من المحتمل أن تكون خطيرة أو تتداخل مع تعليم الطفل أو تكون ضارة بصحة الطفل أو جسدياً أو عقلياً، نموه الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي.</p>
<p>لن يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 سنة.</p>		<p>الفقرة (18)</p> <p>لا يجوز تشغيل أو إشراك طفل عمره يتجاوز الحد الأدنى لسن العمل ولا يقل عن 18 سنة فيما يتعلق بالمشروع إلا في ظل الظروف المحددة التالية:</p> <p>(أ) لا يندرج هذا العمل ضمن الفقرة 19 أدناه؛</p> <p>(ب) إجراء تقييم مناسب للمخاطر قبل بدء العمل؛</p> <p>(ج) يقوم المقترض برصد منتظم للصحة وظروف العمل وساعات العمل وغيرها من متطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي.</p>
		<p>الفقرة (19)</p>

<p>لن يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 سنة.</p>		<p>لن يتم توظيف أي طفل فوق الحد الأدنى للسن وتحت سن 18 عامًا أو مشاركته فيما يتعلق بالمشروع بطريقة من المحتمل أن تكون خطيرة أو تتداخل مع تعليم الطفل أو تكون ضارة بصحة الطفل أو جسديًا أو عقليًا، نموه الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي.</p>
العمل القسري أو الجبري		
<p>يحظر مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون جميع أشكال العمل الجبري أو القسري في إطار المشروع</p>	<p>لا يشمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (20) لن يتم استخدام العمل الجبري أو القسري، 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>
آلية التظلم (القسم ج) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))		
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (21) سيتم توفير آلية التظلم لجميع العمال المباشرين والعمال المتعاقدين (و عند الاقتضاء، منظماتهم) لإثارة مخاوف مكان العمل. سيتم إبلاغ هؤلاء العمال بآلية التظلم في وقت التوظيف والتدابير المتخذة لحمايتهم من أي انتقام بسبب استخدامها. سيتم وضع تدابير لجعل آلية التظلم في متناول جميع العاملين في المشروع.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (22) وستكون آلية التظلم متناسبة مع طبيعة ونطاق المشروع والمخاطر والآثار المحتملة له. وسوف يكون مصمما لمعالجة الشواغل على وجه السرعة، باستخدام عملية مفهومة وشفافة توفر تعليقات في الوقت المناسب إلى المعنيين بلغة يفهمونها، دون أي عقاب، وتعمل بطريقة مستقلة وموضوعية. ويمكن لآلية التظلم أن تستخدم آليات التظلم القائمة، شريطة أن تصمم وتنفذ على نحو سليم، وأن تعالج الشواغل على وجه السرعة، وأن يكون الوصول إليها ميسورا لهؤلاء العاملين في المشروع. ويمكن استكمال آليات التظلم القائمة حسب الحاجة بتدابير خاصة بالمشروع.</p>
	<p>لا يشمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (23) ولن تعيق آلية التظلم الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب القانون أو من خلال إجراءات التحكيم القائمة، أو تحل محل آليات التظلم التي توفرها الاتفاقات الجماعية.</p>

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

<p>بالإضافة إلى استيفاء متطلبات الفصل التاسع من قانون العمل، يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون المقاولين بالامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة على النحو الوارد في إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة من أجل تلبية متطلبات المشروع في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة على النحو المذكور في الملحق (2). تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>المادة (113) على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جديدة أن يوفر شروط السلامة والصحة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية.</p> <p>المادة (114) على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● حفظ موقع العمل في حالة صحية ومأمونة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية. ● تهوية أماكن العمل وانارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمعايير التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية. 	<p>الفقرة (24) سيتم تطبيق التدابير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على المشروع. ستشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية متطلبات هذا القسم، وستأخذ في الاعتبار إرشادات البيئة والصحة والسلامة العامة، حسب الاقتضاء، إرشادات البيئة والصحة والسلامة (EHSs) والممارسات الدولية الجيدة في مجال الصناعة (GIIP) وغيرها من. سيتم تحديد تدابير الصحة والسلامة المهنية المطبقة على المشروع في الاتفاقية القانونية وخطة الالتزام البيئي والاجتماعي (ESCP)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الاضاعة الشديدة او الضوضاء او الاشعاعات الضارة او الخطرة أو الاهتزازات او زيادة او نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار. ● تشييد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء. ● توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولإستخدام العمال وتسهيل استعمالها. ● اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت. ● مسك سجل لحوادث العمل وامراض المهنة وابلاغ الجهات المختصة بها ووضع الاحصائيات عن اصابات العمل والامراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها. ● اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الاضرار الناشئة عن أي غاز او غبار او دخان او أية نفايات او عوادم للصناعة. ● اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة او الآلات ومخاطر وسائل الانتقال او التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار. 	<p>الفقرة (25)</p>
	<p>المادة (118)</p>	

<p>بالإضافة إلى استيفاء متطلبات الفصل التاسع من قانون العمل، يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون المقاولين بالامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة على النحو الوارد في إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة من أجل تلبية متطلبات المشروع في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة على النحو المذكور في الملحق (2). تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة (25) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>● وعلى صاحب العمل القيام بالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ارشاد واحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها اثناء العمل. ○ القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية. ○ ابراز التوجيهات والارشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة واساليب الوقاية منها في اماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الايضاح الأخرى. 	<p>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 والاحتفاظ بسجلات التدريب ؛ (د) توثيق الحوادث والأمراض والحوادث المهنية والإبلاغ عنها ؛ (هـ) منع الطوارئ والتأهب لها وترتيبات الاستجابة لحالات الطوارئ ؛ (و) علاجات الآثار السلبية مثل الإصابات المهنية والوفيات والعجز والأمراض.</p>
<p>بالإضافة إلى تلبية متطلبات المادة 115 من قانون العمل، يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون المقاولين بتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقة بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 26 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>○ نشر الوعي بين اوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على اشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.</p> <p>المادة (115)</p> <p>● 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:-</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ توفير الاجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية. ○ ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضره بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية. ○ ما يصرف مقابل اجراء الكشف الطبي دوريا وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية. ○ توفير وسائل الاسعافات الاولية في موقع العمل. <p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (26)</p> <p>ستضع جميع الأطراف التي توظف أو تشرك عمال المشروع وتتخذ إجراءات لإنشاء بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها، بما في ذلك أماكن العمل والآلات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتها آمنة وبدون مخاطر على الصحة، بما في ذلك عن طريق استخدام التدابير المناسبة المتعلقة المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية. سوف تتعاون هذه الأطراف بنشاط وتتعاون مع عمال المشروع في تعزيز فهمهم، وأساليب تنفيذ متطلبات الصحة والسلامة المهنية، وكذلك في توفير المعلومات للعاملين في المشروع، والتدريب على السلامة والصحة المهنية، وتوفير معدات الحماية الشخصية دون نفقات على عمال المشروع.</p> <p>الفقرة (27)</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 سلبى بسبب هذا الإبلاغ أو الإبعاد.</p>
	<p>المادة (114)</p>	<p>الفقرة (28)</p>

<p>بالإضافة إلى استيفاء متطلبات الفصل التاسع من قانون العمل، يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون المقاولين بالامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة على النحو الوارد في إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة من أجل تلبية متطلبات المشروع في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة على النحو المذكور في الملحق (2). تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة (28) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>....</p> <ul style="list-style-type: none"> • ينبغي توفير مراحيض ودورات مياه في أماكن يسهل الوصول إليها، مع تخصيص مراحيض ودورات مياه منفصلة للنساء العاملات في حالة عملهن في المكاتب. 	<p>سيتم تزويد عمال المشروع بالمرافق المناسبة لظروف عملهم، بما في ذلك الوصول إلى المقاصف، ومرافق النظافة، والمناطق المناسبة للراحة. عند تقديم خدمات الإقامة للعاملين في المشروع، سيتم وضع السياسات وتنفيذها بشأن إدارة وجودة أماكن الإقامة لحماية وتعزيز صحة وسلامة ورفاهية عمال المشروع، وتوفير الوصول إلى أو توفير الخدمات التي تلبى احتياجاتهم المادية والاجتماعية والثقافية.</p>
<p>يُلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) وشركاؤه المنفذون المقاولين تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقة بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 29 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (29) عندما يتم توظيف عمال المشروع أو إشراكهم من قبل أكثر من طرف واحد ويعملون معاً في مكان واحد، فإن الأطراف التي توظف أو تشرك العمال سوف تتعاون في تطبيق متطلبات الصحة والسلامة المهنية، دون الإخلال بمسؤولية كل طرف عن صحة وسلامة عمالها.</p>
<p>يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون بمتطلبات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالمشروع الملحقة بإطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع. تغطي هذه جميع القضايا المثارة في الفقرة 30 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (30) سيتم وضع نظام للمراجعة المنتظمة لأداء السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ويشمل تحديد مخاطر ومخاطر السلامة والصحة، وتنفيذ طرق فعالة للاستجابة للأخطار والمخاطر المحددة، وتحديد الأولويات لاتخاذ الإجراءات، وتقييم النتائج.</p>
<p>العاملين المتعاقدون (القسم هـ) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))</p>		
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (31) سيبذل المقترض جهوداً معقولة للتأكد من أن الأطراف الثالثة التي تشرك العمال المتعاقدون 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>الفقرة (32)</p>

<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>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، جنبًا إلى جنب مع العلاجات المناسبة لعدم الامتثال. في حالة التعاقد من الباطن، سيطلب المقترض من هذه الأطراف الثالثة تضمين متطلبات مكافئة ومعالجات عدم الامتثال في اتفاقياتهم التعاقدية مع المقاولين من الباطن.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (33) سيتمكن العمال المتعاقدون من الوصول إلى آلية التظلم. في الحالات التي يكون فيها الطرف الثالث الذي يستخدم العمال أو يشرکہم غير قادر على توفير آلية تظلم لهؤلاء العمال، سيُتيح المقترض آلية التظلم المنصوص عليها في القسم ج من هذا المعيار البيئي والاجتماعي (ESS) للعمال المتعاقدین.</p>
<p>عمال الموردون الأساسيون (القسم و) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>		
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (39) كجزء من التقييم البيئي والاجتماعي، سيحدد المقترض المخاطر المحتملة لعمال الأطفال والعمل الجبري وقضايا السلامة الخطيرة التي قد تنشأ فيما يتعلق بالموردين الأساسيين.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (40) عندما يكون هناك خطر كبير لعمالة الأطفال أو العمل القسري المرتبط بعمال الإمداد الأساسيون، يُلزم المقترض المورد الأساسي بتحديد تلك المخاطر بما يتفق مع الفقرات من 17 إلى 20 أعلاه. ستحدد إجراءات إدارة العمل الأدوار والمسؤوليات لمراقبة الموردين الأساسيين. إذا تم تحديد حالات عمالة الأطفال أو العمل الجبري، فسيطلب المقترض من المورد الأساسي اتخاذ الخطوات المناسبة لمعالجتها.</p>
<p>سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.</p>	<p>الفقرة (41) بالإضافة إلى ذلك، في حالة وجود مخاطر كبيرة تتعلق بقضايا السلامة الجسدية المتعلقة بعمال التوريد الأولي، يُلزم المقترض المورد الأساسي ذي الصلة بتقديم إجراءات وتدابير التخفيف لمعالجة قضايا السلامة هذه. ستتم مراجعة هذه الإجراءات وتدابير التخفيف بشكل دوري للتأكد من فعاليتها.</p>
		<p>الفقرة (42)</p>

سيطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

لا يشتمل القانون اليمني على نص بذلك.

تعتمد قدرة المقترض على معالجة هذه المخاطر على مستوى سيطرة المقترض أو تأثيره على مورديه الأساسيين. عندما لا يكون العلاج ممكنًا، سيقوم المقترض، في غضون فترة معقولة، بتحويل موردي المشروع الأساسيين إلى موردين يمكنهم إثبات أنهم يستوفون المتطلبات ذات الصلة لهذا المعيار البيئي والاجتماعي (ESS).

5.1 ظروف العمل وإدارة علاقة العمال

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

27. تغطي الفقرات 10-12 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) قضايا مثل: (1) شروط وأحكام العقد. (2) الأجور والخصومات. (3) ساعات العمل. (4) العمل الإضافي. (5) فترات الراحة. (6) الإجازة. يفي قانون العمل اليمني بمتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بشأن هذه القضايا. وبناء عليه، يُطبق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون 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 رقم (2): تُقدم هذه المعلومات والوثائق في بداية علاقة العمل وعند حدوث أي تغييرات جوهرية في شروط أو أحكام التوظيف.
28. يضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون تقديم المعلومات والوثائق للعمال إذا كان هناك أي تغيير جوهري في أحكام أو شروط التوظيف.
29. توظف كوادر المشروع الدائمة بموجب اتفاقيات فردية (وهي إما عقد عمل أو عقد خدمة) بمعدلات أجر شهرية ثابتة. وتوثق كافة إجراءات الاستقدام ويحتفظ بالسجلات ذات الصلة وفقاً لمتطلبات قانون العمل اليمني. تُطبق الإجراءات أو التدابير التالية من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من أجل ضمان المعاملة العادلة لكافة الموظفين:
- إجراءات توظيف شفافة وعامة وغير تمييزية، ومفتوحة فيما يتعلق بالعرق أو الدين أو الحياة الجنسية أو الإعاقة أو نوع 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.
30. ستحدد شروط وأحكام العاملين المعينين من جانب المقاولين، بمن فيهم العمال غير المتفرغين، بعقود فردية. ويجب على المقاولين تزويد العمال بالمعلومات التالية:
- شروط وأحكام التوظيف، بما فيها تحديد ساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويض والاستحقاقات والعطل والإجازات وما إلى ذلك.
 - فترات راحة كافية في الأسبوع والعطلة السنوية والإجازة المرضية، حسبما ينص عليه القانون الوطني.
 - عدم التمييز وتكافؤ الفرص في المشروع.
 - تدابير لمنع العنف القائم على نوع الجنس والجنس والبحار وفقاً لخطة العمل الدولية.
 - حظر استخدام أو دعم عمالة الأطفال أو السخرة أو العمل الإلزامي.

- توقيع عقود بشروط واضحة وفقا لقانون العمل اليمني.

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

31. يُلزم من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون أن يستند توظيف كافة العاملين في المشروع إلى مبادئ عدم التمييز وتكافؤ الفرص. ولن يكون ثمة هناك تمييز فيما يتصل بأي جوانب من علاقة العمل، بما في ذلك التوظيف، والتعويض، وظروف العمل وشروط العمل، والحصول على التدريب، والترقي، أو إنهاء العمل.
32. يعتمد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون على الأحكام ذات الصلة من قانون العمل اليمني التي تتطابق فيها هذه الأحكام مع متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)، ولا سيما المادة 42 المتعلقة بالمساواة في التوظيف للنساء، والمواد 43-47 التي تحدد تدابير خاصة لمعالجة أوجه الضعف لدى النساء العاملات.
33. يفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون بالشروط الواردة في الفقرة 13 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) المتعلق بالتحرش والتخويف و/أو الاستغلال في أماكن العمل، بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي في أماكن العمل، وذلك بإلزام جميع العمال المباشرين والمتعاقدين بالتوقيع على مدونة قواعد السلوك التي تشكل جزءا من متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) لتقليل المخاطر الصحية الشاملة للمتعاقدین (الملحق 2: وكذلك الملحق 5 من وثيقة إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع.

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

34. ينص قانون العمل على أن:
- للعمال وأصحاب العمل الحق بحرية في إنشاء منظمات أو نقابات والانضمام إليها بهدف حماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والاجتماعات وفي جميع المسائل التي تهمهم.
35. على النحو المشار إليه في الفقرة 16 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)، يُطبق المكتب وشركاؤه المنفذون قانون العمل فيما يتعلق بالمنظمات/النقابات العمالية، ولا سيما الأحكام المتعلقة بتسوية منازعات العاملين.

5.2 حماية القوة العاملة

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

ولن يوظف المشروع أشخاصا تقل أعمارهم عن 18 عاما. ويلزم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون من جميع المتعاقدين والخبراء الاستشاريين التحقق من هوية وسن جميع العمال، باستخدام وثائق مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز السفر أو السجلات الطبية أو المدرسية. وإذا اكتشف أن طفلا دون سن الثامنة عشرة يعمل في المشروع، تتخذ تدابير لإنهاء استخدام الطفل أو مشاركته فوراً بطريقة مسؤولة، مع مراعاة المصلحة الفضلى للطفل.

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

36. لا يوجد نص بشأن العمل القسري في قانون العمل الوطني.
37. يحظر مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون جميع أشكال العمل القسري في إطار المشروع. ويرد حكم يتعلق بالعمل القسري في المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والمتعلقة بالسلامة للمقاولين المذكورة أعلاه.

5.3 آلية النظم (الفقرات 21-23 من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))

38. يضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء المنفذون 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.

39. تشمل آلية التظلم ما يأتي: (أ) إجراءات تلقي الشكاوى مثل استمارة التعليق/الشكوى، وصناديق الاقتراحات، والبريد الإلكتروني، والخط الهاتفي، (ب) تحديد أطر زمنية للرد على الشكاوى، (ج) سجل لتسجيل وتتبع حل المظالم في الوقت المناسب، (د) جهة تنسيق مسؤولة عن تلقي الشكاوى المتصلة بالعمل وتسجيلها وتتبع حلها. وتلتزم هذه الدول بالمبادئ التالية⁶:

- إتاحة المعلومات. إطلاع جميع العاملين على آلية معالجة التظلمات عند توظيفهم وإتاحة تفاصيل عملها بسهولة لهم، فمثلاً تكون مدرجة في وثائق العاملين أو في لوحات الإعلانات.
- شفافية العملية. ضرورة معرفة العاملين بمن يمكنهم اللجوء إليه في حالة الشكوى والدعم ومصادر المشورة المتاحة لهم، كم ينبغي أن يلم جميع المدراء التنفيذيين وكبار المدراء بإجراءات التظلمات في منظماتهم.
- التحديث باستمرار. ضرورة الاستعراض الدوري لهذه العملية، وتحديثها باستمرار، مثل الإشارة إلى أي إرشادات قانونية جديدة أو تغييرات في العقود والإقرارات.
- السرية. تضمن العملية معالجة الشكوى بشكل سرية، وفي حين أن الإجراءات قد تنص على ضرورة تقديم الشكوى أولاً إلى مدير بديل، مثل، مدير الموارد البشرية (مدير شؤون الموظفين).
- عدم الانتقام. تضمن الإجراءات عدم تعرض أي عامل يرفع شكوى لأي انتقام.
- جداول زمنية معقولة. تتيح الإجراءات الوقت الكافي بغية التحقيق الكامل في التظلمات المرفوعة، بيد أنها تهدف إلى إيجاد حلول سريعة، فكلما طالت الإجراءات، كلما تعقدت الأمور في عودة المياه إلى مجاريها بين الطرفين بعد ذلك. لذا يجب مواعيد زمنية لكل مرحلة في الإجراءات، كتحديد الحد الأقصى للفترة الزمنية بين رفع الشكوى وعقد اجتماع للتحقيق فيها.
- حق الاستئناف. يحق للعامل الاستئناف أمام البنك الدولي أو المحاكم المحلية إذا لم يقتنع/تقتنع بالنتيجة الأولية.
- الحق في اصطحاب مرافق. يحق للعامل أن يصطحب زميل أو صديق أو ممثل عن النقابة في أي اجتماعات أو جلسات استماع.
- حفظ السجلات. ينبغي الاحتفاظ بالسجلات المكتوبة في جميع المراحل، مع التدوين الخطي بقدر الإمكان للشكوى الأولية والرد عليها والملاحظات المطروحة بأي اجتماعات والنتائج وأسباب النتائج. وتُسجل أي محاضر عن الاستغلال والاعتداء الجنسي بشكل مفصل وبسرية تامة.
- العلاقة مع الاتفاقيات الجماعية. ضرورة اتساق إجراءات التظلمات مع أي اتفاقيات جماعية.
- العلاقة مع القواعد واللوائح النظامية. ضرورة توافق إجراءات التظلمات مع قانون العمل الوطني.

40. يجب أن تكون آليات التظلم الخاصة بالعمال مختلفة عن آلية التظلم على مستوى المشروع الخاصة بالأفراد والمجتمعات المتأثرة، التي ترد تفاصيلها في خطة إشراك أصحاب أسهم المشروع. ولن تحول دون حق العمال في الوصول إلى سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب القانون اليمني أو من خلال إجراءات التحكيم القائمة، أو تحل محل آليات التظلم المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية. بل إن غرضهم يتلخص في الوساطة والبحث عن الحلول المناسبة للمظالم المرتبطة بالعمل، من دون تصعيد الأمر إلى مراحل أعلى.

41. يمكن معالجة الشكاوى المتعلقة بالاعتداء الجنسي والاستغلال الجنسي والمضايقة من جانب الناجين إما من خلال آليات التظلم للعمال، أو من خلال آلية التظلم الخاصة بالمشروع، على النحو المبين في خطة العمل المتعلقة بمنع العنف الجنساني/الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي والتصدي له الخاصة بالعنصر الثاني من المشروع، التي تشدد على تدابير بروتوكول الإبلاغ التالية:

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

- سيكفل بروتوكول قوي للإبلاغ عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي الإبلاغ في الوقت المناسب وبشكل آمن عن حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي. وينبغي إبلاغ المستفيدين والمجتمعات المحلية بتوافر قنوات مختلفة للإبلاغ عن الادعاءات المتصلة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي. وسيتم توضيح ذلك في جميع جلسات التوعية المجتمعية، فضلا عن كونه جزءا من المعلومات المعلنة.
- تعيين جهات تنسيق معنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي على مستوى المشاريع الفرعية. وسيكفل المكتب، بالتعاون مع البرنامجين العاملين، تعيين مركز تنسيق معني بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي لجميع المشاريع الفرعية. وستكون جهات التنسيق المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين هي الشخص المعين لإحالة الشكاوى المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين/التحرش الجنسي على النحو المناسب، إذا وردت مباشرة وخارج آلية التظلم. وستقع على عاتقهم مسؤوليات محددة وسيتدربون على آليات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. وسيحدد موظف مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المعني بالعنف الجنساني مسؤوليات محددة وسيدرب جهات التنسيق المعنية بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي على آليات الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي/التحرش الجنسي.
- ويمكن الإبلاغ عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين/التحرش الجنسي من خلال آلية التظلم، أو عن طريق جهات التنسيق المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين، أو من خلال آليات التظلم لدى أي وكالة إنسانية أخرى. وستكفل آلية التظلم ومراكز التنسيق المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين الاستجابة المناسبة في إطار (1) توفير بيئة آمنة وغير قضائية ومتسمة بالرعاية واحترام سرية الناجين و رغباتهم؛ '2' توفير معلومات موثوقة وشاملة عن الخدمات والدعم المتاحين للناجين من العنف القائم على نوع الجنس؛ (3) الحصول على الموافقة المستنيرة والقيام بالإحالة إذا وافق الناجي. وإذا تم الإبلاغ عن هذه الحالات من خلال آلية جبر المظالم في إطار المشروع، يتعين على مشغل آلية جبر المظالم أن يبلغ عن الحالة في غضون 24 ساعة إلى فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الذي سيبلغ البنك الدولي في غضون 48 ساعة بعد موافقة مستنيرة من الناجي. كما سيقوم مشغل آلية جبر المظالم بإبلاغ الناجيات عن مسارات الإحالة والخدمات المتاحة لدعم العنف الجنساني. وإذا تم الإبلاغ عن هذه الحالات من خلال مراكز التنسيق المعنية بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي على مستوى المشاريع الفرعية، فإن مراكز التنسيق سوف تقدم تقاريرها فورا وبشكل مباشر إلى مركز التنسيق المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، الذي سيقدم تقاريره بعد ذلك إلى فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات التابع للمكتب. وسيقومون بعد ذلك بإبلاغ البنك الدولي في غضون 48 ساعة، في انتظار الحصول على موافقة مستنيرة من الناجي. وبالإضافة إلى ذلك، ستقوم جهة التنسيق على مستوى المشاريع الفرعية بإبلاغ الناجيات عن مسارات الإحالة والخدمات المتاحة لدعم العنف الجنساني.
- وينبغي الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي من خلال آلية جبر المظالم القائمة إذا كانت الحادثة تتعلق بعامل مباشر أو عامل من مقاول من الباطن. كما ينبغي أن تتبع خيارات الاستجابة نهجا يركز على البقاء. ويجوز أن يكون لدى الشريك المنفذ أو المقاول إجراءات وعمليات لإدارة هذه الحالات. وإذا اعتبر ذلك مناسباً، ستستخدم تلك النظم القائمة؛ وفي حالة وجود ثغرات أو عدم وجود مثل هذه الإجراءات، سيتم تقديم الدعم لإنشائها.
- يجب على الموظفين الذين يتلقون و/أو يبلغون عن إدعاءات ليست من جهات التنسيق المعنية بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي:
- إبلاغ جهة تنسيق الاستغلال والانتهاك الجنسيين المعينة أو مشغل آلية معالجة المظالم بأسرع ما يمكن، ويفضل أن يكون ذلك بموافقة الضحية. إذا لم يتم الحصول على الموافقة، فلا يزال يتعين الإبلاغ عن الحالة، ولكن دون تفاصيل محددة للهوية.
- تقديم معلومات دقيقة حول مكان تلقي المساعدة، على سبيل المثال، الدعم الطبي / السريري، القانوني، النفسي والاجتماعي (العنوان، رقم الهاتف).

- الحفاظ على سرية جميع الادعاءات المبلغ عنها، بما في ذلك هوية مقدم الشكوى والموضوع / الأشخاص.
 - عند الطلب، يمكن للموظفين الذين تلقوا الشكوى أن يعملوا كحلقة وصل بين مقدم الشكوى (بما في ذلك عائلته / عائلتها) وأولئك الأشخاص الذين يجرون أي تحقيق لاحق، مما يضمن في جميع المراحل مراعاة السلامة والصحة والاحتياجات القانونية لمقدم الشكوى. الاعتبار وأنه لا يتعرض للترهيب نتيجة تقديم الشكوى.
 - إذا كانت الشكوى تتعلق بموظف من منظمة مختلفة مثل شريك أو متعاقد منفذ، فيجب إبلاغ نقطة الاتصال الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في غضون 24 ساعة وإرسال نسخة من تقرير الحادث لاحقاً إلى نفس نقطة الاتصال المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. ستناقش جهة الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وتتفق مع الشريك التنفيذي أو المقاول بشأن مسؤوليات متابعة السلامة والأمن والصحة والاحتياجات القانونية.
 - إذا كانت الشكوى شائعة أو كان انتماء الجاني (الجناة) المزعم غير معروف، يجب إبلاغ مركز تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في غضون 24 ساعة وإرسال نسخة من تقرير الحادث لاحقاً. ستقوم جهة تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بإبلاغ فريق التدقيق الداخلي والتحقيق التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والذي سيساعد في تقييم صحة الشائعات أو الادعاءات. إذا اعتُبر أن هناك ما يبرر إجراء تحقيق وكان هناك شك في تورط موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشركاء المنفذين، فسيقوم فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق التابع لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بالمضي قدماً في هذه المسألة.
 - في حالة كون الناجي طفلاً، يجب الحصول على موافقة الوالدين أو الأوصياء حيث يكون ذلك في مصلحة الطفل وإذا لم يكونوا هم الجناة. يجب إجراء جميع تدخلات مقدم الخدمة للناجين من الأطفال مع موظفين مدربين على الإجراءات الصديقة للطفل فيما يتعلق بالتعامل مع الحالات. يجب أن يستمر الطفل الناجي في الذهاب إلى المدرسة أثناء استمرار الإجراءات ويجب بذل كل الجهود لضمان حمايته / حمايته. بالإضافة إلى ذلك، يجب تطبيق جميع إجراءات الإبلاغ والإحالة المذكورة أعلاه.
42. 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).
43. 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 والعمالين في المتعاقدين معه من الباطن، كجزء من خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمتعاقد معهم. وستتناسب هذه الآليات العالمية العاملة مع قوة العمل، فضلاً عن طبيعة المشروع ونطاقه والمخاطر المحتملة وآثاره.
44. وسيفكر 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.
45. 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 الشكوى، 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.
46. 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 رقم (2))

47. 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 سلبى 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 رقم (2)).

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

49. وسينشئ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع 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 رقم (2)).

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

50. 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 وفقا لقانون العمل اليمني. يجوز لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون، أثناء عملية اختيار المتعاقدين الذين سيشتركون مع العمال المتعاقدين، استعراض المعلومات التالية:

- تراخيص العمل والتسجيل والتصاريح والموافقات.

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

- 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، تبيين إدراج الأحكام والأحكام التي تعكس الشكل الثاني من التقييم.

51. سيكفل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع 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 والسلامة⁸، انظر الملحق 5 من إطار عمل الإدارة البيئية والاجتماعية، بما في ذلك مدونة قواعد السلوك والغرض من مدونة قواعد السلوك هو إلزام جميع الأشخاص الذين يستخدمهم 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.

52. تلي المتطلبات البيئية والاجتماعية والصحية والسلامة هذه متطلبات العمالة الوطنية، فضلاً 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 والحمائية، 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.

53. يقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركاؤه المنفذون بما يأتي:

- تضمين متطلبات البيئة والصحة والسلامة مقترحاتهم لجميع أنشطة البناء. يُعد ذكر إرشادات الإدارة البيئية والصحة والسلامة الخاصة بمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في طلبات تقديم العروض أمراً اختيارياً، كمؤشر على الأداء البيئي والاجتماعي المتوقع من المقاولين.

⁸ قد لا تصبح بعض متطلبات البيئة والصحة والسلامة ذات صلة أثناء تنفيذ المشروع، على سبيل المثال متطلبات إدارة معسكرات العمال أو تدفق العمالة

- مطالبة مقدمي العطاءات إعداد خطة بيئية واجتماعية أولية⁹ كجزء من مناقصاتهم، مع تحديد المبادئ والمنهجية التي سيستخدمونها لتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة، وأن يشملوا التكلفة الكاملة لجميع الإجراءات اللازمة لتلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة في تقديماتهم.
- تقييم جودة الخطة، وكذلك الأداء البيئي والاجتماعي السابق، والقدرة على تلبية متطلبات البيئة والصحة والسلامة، عند اختيار المقاولين.
- تضمين البيئة والصحة والسلامة والبيئة في جميع العقود، كبنود فنية خاصة، وقم أيضاً بتضمين أي متطلبات إضافية مذكورة في المشروع الفرعي¹⁰.
- مطالبة المقاولين المختارين بإعداد وتقديم خطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمقاول إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، مع توضيح كيفية تفعيل متطلبات البيئة والصحة والسلامة، بما في ذلك الإجراءات والتوظيف.
- مراجعة واعتماد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية قبل بدء العمل
- مطالبة المقاولين بتنفيذ خطط الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بهم ومراقبة أدائهم في القيام بذلك.

54. 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.
55. يجب أن يضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أن تطبيق متطلبات البيئة والصحة والسلامة يتناسب مع نطاق العقد، وعدد الموظفين المعنيين، ومستوى المخاطر. في حين أن خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول المختصر قد يكون كافياً لعقد يضم 3 موظفين لإصلاح خط إمداد المياه المتسرب، فإن خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول الكاملة ستكون ضرورية لاستبدال مجاري المدينة، وهو نشاط يمكن أن يشمل عدة فرق على مدى عدة أشهر.
56. يجب على مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وشركائه المنفذين رصد ومراقبة أداء المقاولين فيما يتعلق بعمالهم المتعاقدين، مع التركيز على الامتثال لاتفاقياتهم التعاقدية (الالتزامات، والإقرارات، والضمانات). يجب أن تتضمن تقارير إدارة العمل الخاصة بالمقاول ما يلي: (أ) عينة تمثيلية من عقود العمل؛ (ب) السجلات المتعلقة بالتظلمات المتلقاة وحلها؛ (ج) التقارير المتعلقة بتنفيذ 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.
57. على نطاق أوسع، يجب على مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع إجراء فحوصات إشرافية منتظمة لرصد وضمان امتثال المقاولين لخطة الإدارة البيئية والاجتماعية للمقاولين.

المسؤوليات البيئية والاجتماعية للمقاولين

58. سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بحاسبة المقاولين من الناحية المالية عن أدائهم البيئي والاجتماعي،

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

¹⁰ هذه هي الممارسة التي اتبعها مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في المشروع الطارئ للخدمات الحضرية المتكاملة في اليمن (P164190).

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.
- تحسب الغرامات البيئية وتخضع 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 بتنبيه 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 الممتثل 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 رقم (2))

59. يعد إنتاج مواد البناء، مثل المحاجر، قطاعاً معروفاً بمخاطر عمالة الأطفال ومخاطر الصحة والسلامة المهنية. " يجب أن يكون الموردون الأساسيون للمواد للمشروع، بما في ذلك الأجزاء والمعدات ومواد البناء، شركات محلية وشركات رسمية".

اختيار الموردين الأساسيين: عند الحصول على مواد البناء من الموردين الأساسيين، سيطلب المقاول من هؤلاء الموردين تحديد / تقييم مخاطر عمالة الأطفال / قوة العمل ومخاطر السلامة الجسيمة في إنتاج مواد البناء. سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشريك المنفذ المعني بمراجعة والموافقة على شراء الإمدادات الأولية من

الموردين بعد هذه المخاطر.

تحديد / تقييم وأي إجراءات أخرى ذات صلة (مثل مراجعة ترخيص المحاجر). عند الاقتضاء، سيُطلب من المقاول تضمين متطلبات محددة بشأن عمالة الأطفال / العمل الجبري وقضايا سلامة العمل في جميع أوامر الشراء والعقود مع الموردين الأساسيين.

العملية العلاجية: إذا تم تحديد عمالة الأطفال / العمل الجبري و / أو حوادث السلامة الخطيرة فيما يتعلق بعمال التوريد الأساسي، فإن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشركاء المنفذين المعنيين سيطلبون من المورد الأساسي اتخاذ الخطوات المناسبة لمعالجتها. ستتم مراقبة تدابير التخفيف هذه بشكل دوري للتأكد من فعاليتها. عندما يتبين أن تدابير التخفيف غير فعالة، سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشركاء المنفذ المعني، في غضون فترة معقولة، بتحويل موردي المشروع الأساسيين إلى موردين يمكنهم إثبات أنهم يستوفون المتطلبات ذات الصلة.

عملية الانتصاف: إذا تم تحديد عمالة الأطفال / العمل الجبري و / أو حوادث السلامة الخطيرة فيما يتعلق بعمال الإمداد الأساسي، فإن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشركاء المنفذين المعنيين سيطلبون من المورد الأساسي اتخاذ الخطوات المناسبة لعلاجها. ستتم مراقبة تدابير التخفيف هذه بشكل دوري للتأكد من فعاليتها. عندما يتبين أن تدابير التخفيف غير فعالة، سيقوم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو الشركاء المنفذ المعني، في غضون فترة معقولة، بتحويل الموردين الأساسيين للمشروع إلى الموردين الذين يمكنهم إثبات أنهم يستوفون المتطلبات ذات الصلة.

6. الكادر المسئول

6.1 مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والشركاء التنفيذيين

60. يضطلع فريق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المعني بالإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية (مكون من 8 أعضاء) ومسؤولو الإجراءات الوقائية البيئية والاجتماعية التابعين للشركاء التنفيذيين، بدعم من مدير مشروع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومهندسو المدينة ومهندسو المواقع للمكتب، بالإشراف وتوجيه جميع الجوانب المتعلقة بالعمالة في المشروع. ويتولون مهام تنسيق أنشطة المشروع بصورة يومية وهذا يشمل العلاقات مع العمالة المباشرة والمقاولين والموردين. وبصورة أكثر تحديداً، يتولى أعضاء الكادر المسؤولة عن الآتي:

- تنفيذ إجراءات إدارة العمالة في المشروع.
- التأكد من امتثال المقاولين لإجراءات إدارة العمالة هذه.
- رصد ومراقبة استيفاء المقاولين للالتزامات الخاصة بالعمالة والالتزامات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية تجاه العمال المتعاقدون والعمال المتعاقدون من الباطن حسبما يقتضيه التشريع اليمني والمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).
- رصد ومراقبة تنفيذ المقاولين والمقاولين من الباطن لإجراءات إدارة العمالة.
- رصد ومراقبة الامتثال في جميع مواقع العمل لمعايير الصحة والسلامة المهنية بما يتفق مع متطلبات الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها في التشريع الوطني.
- مراقبة وتدريب العاملين في المشروع على تنفيذ إجراءات إدارة العمالة ومتطلبات الصحة والسلامة المهنية.

- التأكد من وضع آلية معالجة التظلمات وتنفيذها من العاملين في المشروع والتأكد من فهمهم الواعي لغرضها وكيفية استخدامها.
- وجود نظام للرصد ورفع التقارير بانتظام بشأن العمالة وأدائهم للصحة والسلامة المهنية.
- رصد ومراقبة تنفيذ العاملين لمدونة السلوك الخاصة بهم.
- التأكد من اضطلاع المقاولين والاستشاريين بالمسئولية عن الآتي:
- الانصياع لمتطلبات التشريع الوطني وإجراءات إدارة العمالة هذه.
- الاحتفاظ بسجلات عمليتي تعيين وتوظيف العمال المتعاقدين.
- الإفصاح الواضح للعمال المتعاقدين عن التوصيف الوظيفي وشروط التوظيف.
- استخدام نظام لإجراء مراجعة ورفع تقارير بانتظام عن مستويات أداء العمالة وفيما يتعلق بجوانب الصحة والسلامة المهنية.
- تعيين موظفاً للسلامة يضطلع بالمسئولية عن القضايا المتعلقة بمجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة.

61. يضمن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بأن مسؤول الحماية البيئية والاجتماعية التابع له وأولئك التابعين للشركاء التنفيذيين مؤهلين بصورة كافية ومتمتعين بخبرات وافية في معالجة القضايا المتعلقة بالعمالة.

6.2 المقاولون

62. يضطلع المقاولون بالمسئولية عن الآتي:

- تجهيز وإعداد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاولين.
- التحقق من السن المحدد للعمل لتلافي عمالة الأطفال في المشروع.
- إنفاذ مدونة السلوك بإدارة المخاطر المرتبطة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي فيما بين العمال المتعاقدين.
- رفع تقارير حالات الطوارئ الحوادث العرضية والمفاجئة إلى كل من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والبنك الدولي.
- عقد دورات تدريبية وتوعية للعمال المتعاقدين.

6.3 الوكيل المستقل المعني بالرصد

63. تشكل جوانب إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية، بما فيها العمالة، جزءاً من نطاق خدمات الرصد المستقل باستخدام طرف ثالث (TPM) المتعاقد عليها من قبل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع فيما يتعلق بالمكون 2 من المشروع. يناط بوكيل الرصد المستقل (TPM) رفع تقارير الامتثال بمتطلبات البنك الدولي وعن تنفيذ تدابير تخفيف المخاطر البيئية والاجتماعية، وهذه المهام تشمل تقارير إجراءات إدارة العمالة.

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

الفصل 1. أحكام عامة

الباب 2. قواعد التشغيل

الباب 3. عقود العمل

الفصل 1. تنظيم عقود العمل

الفصل 2. انتهاء عقد العمل

الباب 4. تنظيم عمل النساء والاحداث

الفصل 1. تنظيم عمل النساء

الفصل 2. تنظيم عمل الاحداث

الباب 5. الأجور والبدلات

الفصل 1. الأجور

الفصل 2. البدلات

الباب 6. أوقات العمل والراحة والاجازات

الفصل 1. تنظيم أوقات العمل

الفصل 2. تنظيم الإجازات

الباب 7. نظام العمل والجزاءات

الفصل 1. الواجبات

الفصل 2. الجزاءات

الباب 8. التدريب

الفصل 1. التدريب المهني

الفصل 2. التلمذة المهنية

الباب 9. السلامة والصحة المهنية

الباب 10. تأمينات الخدمة

الباب 11. تفتيش العمل

الباب 12. منازعات العمل والإضراب المشروع

الفصل 1. تسوية منازعات العمل

الفصل 2. الضربات المشروعة

الباب 13. المنظمات النقابية للعمال وأصحاب الأعمال

الباب 14. العقوبات

الباب 15. أحكام ختامية

الباب الأول: أحكام عامة

مادة (1) يسمى هذا القانون قانون العمل.

مادة (2) يقصد بالمصطلحات والعبارات الواردة في هذا القانون المعاني المبينة أمام كل منها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :-

- الجمهورية: الجمهورية اليمنية.
- الوزارة: وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية والعمل.
- الوزير: وزير التأمينات والشؤون الاجتماعية والعمل.
- الوزير المختص: الوزير الذي يأتي نشاط صاحب العمل ضمن نطاق اختصاصه.
- اللجان التحكيمية: لجان التحكيم المشكلة على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية لتسوية منازعات العمل.
- 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 أكثر لقاء اجر في مختلف قطاعات العمل الخاضعة لأحكام هذا القانون.
- العامل: كل شخص يعمل لدى صاحب العمل ويكون تحت ادارته ولو كان بعيدا عن نظارته لقاء اجر ووفق عقد مكتوب او غير مكتوب، ويشمل ذلك الرجال والنساء والاحداث ومن كان قيد الاختبار والتدريب.
- الاجر 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) 1. تسري احكام هذا القانون على جميع أصحاب الاعمال والعمال الا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون.

2. لا يسري هذا القانون على الفئات التالية :-

- 1 موظفو الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام.
- 2 شاغلي الوظائف القضائية و شاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي.
- 5 الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية.
- 8 الاجانب المعارون للعمل مع الدولة.
- 26 الاجانب العاملون في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفا فيها ويكون الاعفاء في حدود الاتفاقية.

27 الاجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم.

28 العاملون في أعمال عرضية.

29 الاشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعملون فعلا بصورة كاملة أيا كانت درجة القرابة.

30 خدم المنازل ومن في حكمهم.

31 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 لأحكام هذا القانون وتطبيق بعض احكامه عليهم وذلك بقرارات يصدرها مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير.

مادة (5) العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس او السن او العرق او اللون او العقيدة او اللغة وتنظم الدولة بقدر الامكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط المتنامي للاقتصاد الوطني.

مادة (6) تمثل الاحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال وشروط العمل وحيثما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمانات أفضل تطبق على العمال أفضل الاحكام الواردة في هذا القانون او في النظام الخاص.

مادة (7) تكيف علاقات العمل وفق احكام هذا القانون بموجب الأسس التالية :-

1. عدم جواز تنازل أو ابراء أية حقوق مترتبة للعمال عن عقد العمل إذا كان ذلك مخالفا لأحكام هذا القانون.
2. سريان شروط العمل وحقوقه المحددة بهذا القانون على العمال ما لم تكن قد وردت في العقد بشروط أفضل.
3. سريان جميع عقود العمل القائمة وقت صدور هذا القانون إذا كانت أصلح للعمال ولا يترتب على تجديدها الإنقاص من شروط العمل وحقوقه وحتى إن كانت لا تقل عن الحد الأدنى لشروط العمل الواردة بهذا القانون.

مادة (8) يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل او المستحقين عنه بمقتضى احكام هذا القانون امتيازاً على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة وتستوفى قبل غيرها من الديون بما في ذلك المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

مادة (9) تعتبر السنة في تطبيق احكام هذا القانون (365) يوماً والشهر (30) يوماً ما لم ينص على خلاف ذلك.

مادة (10) اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل وسجلاته ووثائقه في الجمهورية ولا يجوز الاحتجاج في مواجهة العامل بأي مستند محرر بلغة أجنبية ولو كان موثقاً بتوقيع العامل وعندما يكون المستند محرراً باللغة العربية وبلغة أجنبية فإن المستند المحرر باللغة العربية هو وحدة الأساس في التفسير والتطبيق.

مادة (11) 1-يشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير مجلس عمل يتكون من ممثلي الوزارة وممثلين عن العمال واصحاب العمل لوضع الخطوط العريضة وتقديم التوصيات للحكومة في المجالات التالية :-
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 المسئول عن ادارة المنشأة.
● أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة او مكتبها المختص.

مادة (13) 1-لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقبده اسم له لدى الوزارة أو أي من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل اقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعنوانه وعلى الجهة المقدم إليها 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 أيام من تاريخ مباشرة العامل لعمله ان يعيد شهادة قيد العامل للجهة التي اصدرتها مرفقا بها بيان بتاريخ المباشرة للعمل والأجر المخصص له ونوع العمل وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمل بالمنشأة.
2-لصاحب العمل عند عدم قيام الوزارة او مكتبها المختص بالترشيح في الاعمال الشاغرة لديه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تلقيها بلاغ صاحب العمل وفقا لأحكام الفقرة السابقة ان يقوم بشغل هذه الاعمال من بين المتقدمين اليه والمتوافر فيهم شروط العمل على أن يبلغ الوزارة او مكتبها المختص بذلك خلال السبعة الأيام التالية لشغل هذه الاعمال.
3-تحدد بقرار من الوزير المنشآت واصحاب الاعمال الذين تسري بشأنهم احكام هذه المادة.

مادة (15) يتولى اصحاب الاعمال بحسب الامكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقين الذين ترشحهم الوزارة او مكاتبها بما لا يزيد عن نسبة 5% من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب وقدراتهم وامكانياتهم بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في هذا القانون.

مادة (16) يحظر على أي شخص طبيعى او اعتباري ممارسة مهنة تشغيل او توريد العمال لأي صاحب عمل.

مادة (17) يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الاحداث والظروف والشروط والاحوال التي يتم فيها تشغيلهم وكذا الاعمال والمهن والصناعات التي يتعين تشغيلهم فيها.

مادة (18) تعتبر جميع المعاملات المتعلقة بتشغيل اليمينيين مجانية وتعفى من كافة الرسوم المالية.

مادة (19) 1- لا يجوز للعامل غير اليميني أن يزاول عملا إلا إذا كان حاصلا على ترخيص عمل رسمي من الوزارة او أحد مكاتبها، كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليميني الا إذا كان حائزا على ذلك الترخيص.
2- تسري احكام هذه المادة على العمال غير اليمينيين العاملين في القطاعات غير المشمولة بأحكام هذا القانون.

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

- حيازة ترخيص بالإقامة والعمل.
- استيفاء شروط شغل المهنة وان يكون المصرح له بالعمل في لياقة صحية تامة.
- أن يزاول المهنة المرخص له بمزاوتها.
- أن يكون حائزا على ترخيص مزاولة المهنة وذلك للمهن التي تتطلب وجود ترخيص خاص بمزاوتها.
- أن يكون التشغيل في حرفة او مهنة لا تتوافر فيها الخبرات اليمينية.

مادة (21) لا يجوز أن يزيد عدد العمال غير اليمينيين لدى صاحب العمل على 10% من اجمالي العمال اليمينيين وللوزير ان يزيد او يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ووفقا للاتجاهات التي يقرها مجلس الوزراء.

مادة (22) أ. على كل صاحب عمل يرغب في استخدام الاجانب أن يقدم طلبا للموافقة على استقدامهم وفقا للنموذج الذي تحدده الوزارة على أن يتضمن الطلب البيانات التالية :-
اسم صاحب العمل وجنسيته ومهنته ومركز عمله الرئيسي.

- اسم العامل المطلوب استقدامه ولقبه وجنسيته وديانته وتاريخ ميلاده ومحل اقامته 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 واسبابها.
 - بيان مجموع عدد العمال الاجانب المستخدمين لدى صاحب العمل مع بيان عدد من يعملون منهم بنفس المهنة التي سيعمل فيها العامل المطلوب استقدامه وعدد العمال اليمنيين العاملين لديه.
 - أية بيانات أخرى تطلبها الوزارة او مكتبها المختص.
- ب. يجب أن يرفق بالطلب المبين في الفقرة السابقة من هذه المادة الوثائق التالية :-

1. شهادة من الوزارة او مكتبها المختص تفيد عدم توفر العنصر اليمني للقيام بالعمل المطلوب استقدام العامل الاجنبي من اجله.
2. شهادة العامل المطلوب استقدامه ومؤهلاته الفنية وخبراته مرفقه بترجمة معتمدة إلى اللغة العربية إذا كانت محررة بلغة اجنبية.
3. صورة من مشروع عقد العمل المزمع إبرامه مع العامل موضحا فيه مقدار الأجر والحوافز والمزايا النقدية والعينية التي ستمنح له توضيحا كافيا.
4. بيان بالمشاريع والاعمال التي يزاولها صاحب العمل وقت تقديم الطلب مدعمة بالوثائق والمستندات اللازمة.
5. أية وثائق أو بيانات تطلبها الوزارة او مكتبها المختص.

مادة (23) 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 برسم 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 يماني للعامل الغير يماني متى توافر النظير المحلي بالمؤهلات والكفاءات المناسبة وذلك طوال مدة عمله على أن تكون فترة التدريب ملزمة للعامل غير اليماني ونظيره.
- تبليغ الوزارة او مكتبها المختص فوراً عن أية متغيرات في أوضاع العمال غير اليمينيين.

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

- إذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه او بالحكم عليه قضائياً.
- 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 الأول تنظيم عقد العمل

مادة (27) عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعمال يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل تحت إدارة صاحب العمل و اشرافه مقابل أجر.

مادة (28) عند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختبارية لا تزيد على ستة أشهر لدى نفس صاحب العمل وينص على ذلك في العقد ولا يجوز وضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة في نفس المهنة.

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

2-يعتبر عقد العمل 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 نسخه منها للعامل.

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

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

مادة (32) 1- يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل وتحديد الالتزامات بتأدية الأجور وطريقة دفعها وأوقات العمل والراحة والحوافز المادية وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وأية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية أو ممثلي العمال طبقاً للتشريعات المعمول بها.

2- تقوم اللجنة النقابية أو ممثلي العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ويكون تعاقدها ملزماً لجميع العمال ويكون باطلاً أي عقد عمل جماعي لا تتم مناقشته جماعياً مع العمال.

3- تسري أحكام عقد العمل الجماعي على العمال الملحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد.

4- أ. لا يجوز إبرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الجماعي وذلك بالنسبة للأعمال التي يتضمنها عقد العمل الجماعي.

ب. لا تؤثر أحكام هذه المادة في إبرام عقود العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل الجماعي شريطة أن لا تقل شروط العمل في العقد الفردي على الشروط المحددة في عقد العمل الجماعي وأن لا تزيد مدته عن المدة المقررة لانجاز العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي.

5- على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال عرض أي تعديلات أو إضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام.

6- يقع باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها أو النظام العام أو الآداب العامة.

مادة (33) 1- يجوز لأصحاب الأعمال واللجان النقابية أو النقابة العامة التي تمثل العمال في أكثر من موقع إبرام عقد عمل جماعي مشترك.

2- يجوز لغير المتعاقدين من أصحاب الأعمال واللجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة إلى عقد العمل الجماعي المشترك بناء على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجه إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويقدم طلب الانضمام إلى مكتب الوزارة المختص موقعا من الطرفين طالبي الانضمام.

3- لكل منظمة نقابية تكون طرفاً في عقد عمل جماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجه إلى توكيل منه بذلك.

ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلاً 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 ملزماً إلا بعد مراجعته وقيده لدى الوزارة او مكتبها المختص ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تلقيها للعقد فإذا لم تعترض خلال هذه المدة اعتبر العقد نافذاً ويجوز لأي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض أمام اللجنة التحكيمية المختصة وذلك خلال ثلاثين يوماً 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 أو من يمثله أو رئيسة المباشر اثناء العمل او بسببه اعتداء يعاقب عليه القانون او وقع منه اعتداء جسماني على أحد العاملين الآخرين في مكان العمل او بسببه.
- 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 بالحادثة خلال ثمانية واربعين 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 سلاحاً نارياً في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك.
- إذا أفشى العامل اسراراً خاصة بالعمل الذي يعمل فيه او تلك التي يطلع عليها بحكم عمله.
- إذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقاً لأحكام 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 مخالفاً بالأداب نحو العامل او أحد 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 يقوم بتنفيذ التدابير المقررة او التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لها.
- إذا لم يقوم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل.
- إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييراً جوهرياً دون موافقته.

ثالثاً: يجوز انهاء العقد بدون سابق اشعار لأي من الطرفين المتعاقدين في احدى الحالات التالية :-

- إذا اتفق الطرفان كتابة على انهاء العقد.
- إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمناً باستمرار علاقة العمل الفعلية.
- إذا صدر حكم بات بإنهاء العقد.
- إذا توفى العامل.

مادة (36) يجوز لأي من طرفي العقد إنهاء شريطة ان يشعر الطرف الراغب في الانهاء الطرف الآخر في احدى

الحالات التالية :-

- إذا أخل أحد الطرفين بشروط العقد او تشريعات العمل الأخرى.
- إذا انتهى العمل كلياً او جزئياً بصفة دائمة.
- إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية.
- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً متقطعة خلال العام الواحد او خمسة عشر يوماً متصلة على أن يسبق انهاء العقد انذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوماً في الحالة الاولى وسبعة أيام في الحالة الثانية.
- إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل.
- إذا أصبح العامل غير لائق صحياً 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 نهائياً في القضية.

مادة (38) 1- إذا أنهى العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقا للمادة (36) فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل انهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الأجر او دفع أجر تلك الفترة كاملا بدلا من الاشعار.

2- إذا رفض أحد الطرفين استلام الاشعار بإنهاء العقد جاز لكل منهما ايداعه لدى الوزارة او أحد 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 انهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية او إذا تم انهاء 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 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 والاحداث

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 والاجور 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 الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.

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

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

- 1- لا يجوز تشغيل الحدث إلا بموافقة ولي أمره واشعار مكتب الوزارة المختص بذلك.
- 2- لا يجوز تشغيل الاحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران.
- 3- على صاحب العمل توفير بيئة عمل صحية وأمنه 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.

- 1- يستحق الحدث اجازة سنوية قدرها ثلاثون يوما عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يومين 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 أو أي جزء منها مقابل تعويض أو بدونه.

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

- أن يضع سجلا بالأحداث 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 أجرا 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 الادنى لأجر العامل الحد الادنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة.

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

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

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

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

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

3-يكون العامل مستحقا لبدل العمل الليلي أو لبدل عمل بالنوبات إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين بدل العمل الليلي والعمل بالنوبات.

مادة (58) يستحق العامل أجره الأساسي خلال التحاقه بدوره تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمدها صاحب العمل.

مادة (59) مع مراعاة احكام المادتين (99)، (100) من هذا القانون يستحق العامل أجره الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل شريطة ان لا يقل ما يدفع له في فترة التوقيف عن 50% من أجره الأساسي ويكون صرف الجزء المتبقي من الأجر الكامل حال التأكد من براءته ولصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة إدانة العامل بحكم بات.

مادة (60) لا يجوز نقل العامل المشتغل على اساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب اجورهم على اساس الاسبوع او اليوم او الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته.

مادة(61) تدفع الاجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالنقد المتداول قانونا وفي أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يلي :-

- 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 أو 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 خلافاً لذلك.

مادة (64) مع مراعاة المادة (99) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضاً عما يكون قد سببه من اضرار او خسائر مادية لصاحب العمل عن 25% من اجره الاساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجماً عن تقصير أو اهمال.

مادة (65) يؤدي الاجر في اليوم التالي من انتهاء العقد وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الاجر المستحق خلال ستة ايام من تاريخ ترك العمل.

مادة (66) 1- على صاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الاجور وتوضح فيها تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي الاجر المدفوع ويجب ان تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب أو تحشيه.

2- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الاجر الا بتوقيع العامل او ببصمته في المستند على مستحقاته من الاجر وملحقاته سواء ورد ذكرها او لم يرد في المستند الموقع عليه.

مادة (67) 1- تستحق المرأة العاملة أجر مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس 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 بتمثيلة او انتقاله او اقامته ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات.

مادة (69) على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال اقامتهم او من مركز تجمع معين إلى اماكن العمل او يصرف لهم بدلاً نقدياً عنها.

مادة (70) يجب على صاحب العمل توفير المساكن والاغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمران وفقاً 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 واربعين 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 أكثر للراحة بما في ذلك اداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة أن لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات ولا تحتسب فترة الراحة من ساعات العمل.

مادة (72) إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك اسباب ترجع إلى صاحب العمل أعتبر أنه قد أدى عملاً فعلياً.

مادة (73) 1-يعتبر العمل ليلياً إذا تم بين الساعة الثامنة مساءً والخامسة صباحاً ولا يجوز تشغيل العامل عملاً ليلياً متواصلًا لأكثر من شهر.

2-يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي.

مادة (74) 1-يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الانتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث أو اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الانتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع.

2-يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية او الإضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد.

مادة (75) 1-مع مراعاة احكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات اضافيه تعويضا 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 والاجازات الرسمية خلال فترة اقصاها شهر.

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

الفصل الثاني

تنظيم الاجازات

مادة (77) يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الاسبوعية ويجوز ابدال هذا اليوم بيوم آخر من ايام الاسبوع بالنسبة لجميع العمال او بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك.

مادة (78) يستحق العامل اجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقاً للقوانين المعمول بها.

مادة (79) 1-يستحق العامل اجازة لا تقل عن ثلاثين يوما 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 بإجازته.

3-لا يجوز أن تقل الاجازة الممنوحة للعامل من حساب اجازته السنوية عن يومين على الاقل في المرة الواحدة.

4-على صاحب العمل ان يمنح العامل اجازته المستحقة سنويا غير انه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين ان يؤجل استخدام نصف الاجازة للعام التالي.

5-يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة المكتسبة للعاملين بالشروط الأفضل.

6-لا يجوز للعامل ان يتنازل عن اجازته السنوية مقابل تعويض نقدي.

7-يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الإجازة 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 استنفذت جميعها منح

العامل اجازة بدون أجر حتى يتمثل للشفاء او تثبت عدم لبقائه 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 أثناء الاجازة.

2-تواصل الاجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الاجازة المرضية وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

3-لصاحب العمل ان يطلب اعتماد الاجازة من جهة طبية او من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة ايام فأكثر.

مادة (83) 1-يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني او إصابة اثناء تأدية عمله او بسببه اجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبيت في حالته الصحية وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية.

2-يصدر الوزير المختص قرار بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال واصحاب الاعمال.

مادة (84) لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فعلية الحق في اجازة مدفوعة الاجر لمدة عشرين يوما لأداء فريضة الحج متضمنة عطلة عيد الأضحى وتكون هذه الاجازة مره واحد طوال مدة خدمته ولصاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الاجازة قد استخدمت للغرض ذاته.

مادة (85) يجوز لصاحب العمل ان يمنح العامل اجازة عارضه مدفوعة الاجر لا تزيد على عشرة 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 يوما في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على اجازة بدون اجر لمدة لا تزيد على تسعين يوما لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.

مادة (88) يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجر اثناء تمتعه بأي اجازة من الاجازات المدفوعة الاجر المنصوص عليها في هذا القانون ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل 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 واحتياطات العمل المقررة في تشريعات العمل ونظمه وعقوده.
 - توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفاءتهم ويحقق مصلحة العمل ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقتة.
 - 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.

- التأكيد 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 لأداء 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.
 - المواظبة في العمل واحترام مواعيده.
 - العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفاءته 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 بإخلاص في حالات الاخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل او مقر العمل او الإنتاج.
 - الاستخدام الأمثل لوسائل العمل والانتاج الموضوعه تحت تصرفه والاقتصاد السليم في استخدام الاموال والمواد الأخرى.
 - التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك.

الفصل الثاني الجزاءات

مادة(91) يجب على صاحب العمل في المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملا فأكثر ان يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها او تطبيقها على أن يعلقها في مكان ظاهر في المنشأة ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات موافقة اللجنة النقابية او ممثل العمال واعتمادها من قبل الوزارة او مكاتبها خلال شهر من تاريخ تقديمها فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة او مكاتبها او الاعتراض عليها كتابيا اصبحت نافذة.

مادة(92) 1-تصدر الوزارة نماذج بالقواعد التفصيلية لتطبيق العقوبات ليسترشد بها اصحاب الاعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم.

2-على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر ان يضع القواعد التفصيلية المنظمة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة التالية بما يتوافق مع طبيعة وخصوصية النشاط الذي يقوم به ومع مراعاة ما يلي :-

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 للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة(93) يجوز لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لواجباته المحددة في هذا القانون او في عقد العمل ان يوقع بحقه احدى العقوبات التالية :-

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

مادة(94) 1-يجوز لصاحب العمل أن يطبق العقوبتين المنصوص عليهما في البندين (1،2) من المادة السابقة بدون أن يستوجب ذلك تحقيق اداري أما العقوبات الاخرى فلا تطبق الا بعد اجراء التحقيق المنصوص عليه في المادة (96) من هذا القانون.

2-على صاحب العمل قبل توقيع أي عقوبة ان يراعي الآتي :-

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 واردة ضمن القواعد التفصيلية للعقوبات.
- 4-لا يجوز توقيع أكثر 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 ازالتهما 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 جسامه 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 اقوال العامل ودفاعه عن نفسه وإلى أقوال شهود النفي الذين يتقدم بهم.
- د. اجراء التحقيق كتابا وتوقيع كافة الاطراف المشاركة فيه.
- هـ. الاستماع إلى اقوال 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 لأغراض التحقيق ويجوز لصاحب العمل ان يوقف العامل عن العمل كتابيا مدة لا تزيد على ثلاثين يوما عندما تستدعي مصلحة العمل او التحقيق ذلك.
2- على صاحب العمل مراعاة ما يلي قبل اتخاذ قرار التوقيف :-
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 بالإدانة.

مادة (99) يستحق صاحب العمل من العمال فرادى وجماعات بعد ثبوت المسؤولية تعويضا عن أي اضرار في وسائل العمل والانتاج الناشئة عن تقصير او اهمال من قبل العمال شريطة ان يبلغ الوزارة او مكتبها المختص والجهات المعنية بذلك الضرر خلال ثمانية واربعين ساعة من وقت علم صاحب العمل بوقوعه.

مادة (100) يجوز لصاحب العمل أن يوقف العمل كليا او جزئيا او ان يعدل في حجم المنشأة او نشاطها بعد ابلاغ الوزارة او مكتبها المختص عندما يترتب على ذلك تخفيض عدد العمال لديه والاستغناء عنهم.

مادة (101) 1- على صاحب العمل تبليغ الوزارة او مكتبها المختص وأي جهة معنية أخرى في حالة التوقف كليا او جزئيا عن العمل او عند مزاولة 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 الموقوف 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 لأسباب تعود إلى صاحب العمل فإن عقد العمل يبقى ساريا مدة لا تقل عن شهرين من بداية التوقف ويترتب عليه استحقاق العمال اجرا كاملا خلال تلك الفترة.

الباب الثامن

التدريب

الفصل الاول

التدريب المهني

مادة (104) يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية او تطبيقية او كلاهما لاكتساب المهارات في أي مهنة أو صنعة معينة قبل الالتحاق بالعمل ويشمل ذلك تدريب العمال اثناء خدمتهم لرفع درجة مهاراتهم المهنية.

مادة (105) 1- لصاحب العمل اتخاذ كافة وسائل ومقومات التدريب وتطويرها وتحفيز العاملين لديه من المتدربين وفقا للاتجاهات التي يحددها مجلس الوزراء وبإحدى الوسائل التالية :-

- 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 قضها 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 :-

- الاشراف على معاهد ومراكز التدريب المهني التي تنشئها الدولة وتنظيم شؤونها.
 - 2- تطوير مجالات التدريب المهني في جميع نواحيه.
 - 3- الاشراف على وضع برامج التدريب والاختبار.
 - 4- تقييم مستويات التدريب ومناهجه ومجالاته.
 - 5- تحديد الاحتياجات من المتدربين واعداد وتأهيل المدربين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
 - 6- رسم سياسة القبول في معاهد ومراكز التدريب المهني.
 - 7- تنسيق شؤون التدريب لدى جهات التدريب المختلفة بما يحقق اقصى استفادة من امكانياتها التدريبية.
 - 8- وضع الخطط والبرامج الكفيلة بتوزيع جريحي 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 شريطة اخطار الوزارة بذلك.

مادة(108) للوزير وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة ان يحدد شروط مشاركة اصحاب الاعمال بتدريب واعادة تأهيل عدد معين من اليمنيين المعوقين والعمال المصابين وقبول نسبة محددة من الطلاب لأغراض التدريب والحصول على الخبرة العملية في المنشآت والمراكز التابعة لهم وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة.

مادة(109) 1- للوزير ان يحدد المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وطريقة القيام بها وشروطها والجهات القائمة عليها.

2- للعامل الذي تقاس درجة مهارته في المهنة او الخدمة ان يحصل على شهادة اثبات بذلك.

الفصل الثاني التلمذة المهنية

مادة(110) يقصد بالتلمذة المهنية قيام صاحب العمل بإجراء تدريبات في مجال مهنة او صنعة لشخص يماني 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 بإرادته المنفردة بشرط أن لا يكون قد انقضى أكثر من نصف مدة التدريب.

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

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

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 أحد 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 وأمونة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية.
2. تهوية اماكن العمل وانارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية.
3. اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الاضرار الناشئة عن أي غاز او غبار او دخان او أية نفايات او عوادم للصناعة.
4. اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة او الآلات ومخاطر وسائل الانتقال او التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار.
5. اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والاضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة.
6. اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الاضاءة الشديدة او الضوضاء او الاشعاعات الضارة او الخطرة أو الاهتزازات او زيادة او نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار.
7. تشييد دورات للمياه في اماكن يسهل الوصول اليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء.

8. توريد المياه الكافية الصالحة للشرب وللاستخدام العمال وتسهيل استعمالها.
9. اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.
10. مسك سجل لحوادث العمل وامراض المهنة وابلأغ الجهات المختصة بها ووضع الاحصائيات عن اصابات العمل والامراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها.

مادة (115) على صاحب العمل ان يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الاخطار الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز ان يخصم من اجورهم اية مبالغ لقاء ما يلي :-

1. توفير الاجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والامراض المهنية.
2. ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضره 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 لأصحاب 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 الإيضاحية 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 واساليب الوقاية منها في اماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الايضاح الأخرى.
- 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 بإيقاف الآلة مصدر الخطر لمدة اسبوع حتى تزال اسباب الخطر وعلى الوزير احالة الامر إلى اللجنة

التحكيمية المختصة في حالة تمديد فترة الإيقاف الجزئي أو طلب الإيقاف الكلي، إذا تبين بقاء الخطر وان صاحب العمل لم يقم بإزالته ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل اجورهم.
3- لصاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالإيقاف الجزئي أو 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 :-
- إجراء 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 أو كانت الإصابة ناجمة عن العمل أو بسببه.
 - تحمل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقاً للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة.
 - تشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل أو منطقتة إذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عاملاً.
 - ان يعهد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه إذا زاد عددهم عن مائة عاملاً في موقع العمل أو 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 لأصحاب الاعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة ان يعهدوا إلى طبيب أو 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 أو ان يعهدوا بعلاجهم إلى طبيب وذلك في الصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة.

- مادة (120) 1- يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشاً شهرياً أو مكافأة مقطوعة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو وفقاً لأي نظام خاص آخر إذا كانت شروطه أفضل للعامل.
- 2- إذا لم يكن العامل مشمولاً بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو أي نظام خاص به وفقاً لأحكام الفقرة السابقة استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحسب هذه المكافأة على اساس أجر آخر شهر تقاضاه العامل.
- 3- لا يجوز باي حال من الاحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة أو اسقاط أي جزء منها في كافة حالات انتهاء عقد العمل.

مادة (121) يتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤمناً المسؤولية المادية طبقاً لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من امراض مهنية أو اصابات اثناء تأدية العمل أو بسببه.

الباب الحادي عشر تفتيش العمل

مادة (122) يجري التفتيش على جميع القطاعات واصحاب الاعمال الذين ينطبق عليهم هذا القانون وعليهم تسهيل مهام مفتشي العمل وتقديم كافة المعلومات والبيانات التي تطلب منهم لأغراض التفتيش.

مادة (123) يختص مفتشو العمل بما يلي :-

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

مادة (124) 1-يجرى التفتيش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والانظمة والقرارات المنفذة له ويجوز الاستعانة بالأطباء والمهندسين والفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء.

- 2-يمارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية او جماعية ويجب على كل مفتش المحافظة على اسرار المنشآت التي يطلعون عليها بحكم عملهم ويظل هذا الالتزام قائما حتى بعد تركهم الخدمة.
- 3-يمارس مفتشو وزارة الصحة مراقبة مستوى تطبيق قواعد واجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الاخرى.
- 4-يزود مفتشو العمل ومفتشو وزارة الصحة ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها اثناء قيامهم بمهامهم وابرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء.
- 5-تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الاشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها.

مادة (125) يؤدي مفتشو العمل قبل مباشرتهم لمهام ووظائفهم أمام الوزير او من يفوضه اليه التالي :-
(اقسم بالله العظيم ان اقوم بواجبات وظيفتي بكل امانة واخلاص وحياد تام وان لا ابوح بالأسرار المهنية الصناعية والتجارية التي اطلع عليها اثناء ممارستي لوظيفتي)).

مادة (126) يتمتع مفتشو العمل بالصلاحيات الآتية :-

- دخول أماكن العمل في أي وقت من ساعات العمل والاطلاع على سير الاعمال الجارية وفحص الوثائق والعقود والسجلات المتعلقة بالعمل والتأكد من عدم وجود مخالفات لأحكام تشريعات العمل ونظمه ولوائحه.
- اتخاذ الإجراءات الاحتياطية في توقيف الالة 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 والاطلاع 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 لأي اعتداء او ضرر جسدي او معنوي ناجما عن تأديتهم لمهام التفتيش على الوزارة ان تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وان تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك.

3-يستحق مفتشو العمل مقابل الجهود التي يبذلها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقررها الوزير.

الباب الثاني عشر منازعات العمل والإضراب المشروع

الفصل الأول تسوية منازعات العمل

مادة (128) يقصد بمنازعات العمل الخلافات التي تنشأ بين اصحاب الاعمال والعمال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق احكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية.

مادة (129) 1- على الطرفين المتنازعين او ممثلها عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع وديا عن طريق المفاوضة خلال فترة اقصاها شهر واثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية.
2- إذا تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين يحال موضوع النزاع إلى الوزارة او مكتبها المختص وعليها استدعاء أطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة.

مادة (130) عندما لا تسفر الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لاحد الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة اقصاها اسبوعين من تاريخ محضر فشل الوساطة.

مادة (131) تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيم او أكثر على مستوى امانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل وذلك على النحو التالي :-

- 1- ممثل عن الوزارة
رئيساً
 - 2- ممثل عن اصحاب العمل يرشحه الاتحاد
العام للغرف التجارية والصناعية
عضوا
 - 3- ممثل عن العمال يرشحه الاتحاد العام للنقابات
عضوا
- على أن تتوفر في ممثلي اصحاب الاعمال والعمال الخبرة الكافية في شؤون 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 بإحضار أي شخص لاستجوابه وكذا تقرير سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية واجراء المعاينة بما في ذلك الدخول إلى أي مكان من أماكن العمل يستوجب النظر في النزاع، ويجوز للجنة ان تندب أحد أعضائها للقيام بهذه المهام وكذا الاستعانة بأهل الخبرة كما يكون لها حق الاطلاع على جميع المستندات أو أي بيانات تراها ضرورية.

مادة (134) 1- تصدر قرارات لجان التحكيم بأغلبية أعضائها.
2- تكون قرارات لجنة التحكيم مسببه وموقعه من جميع الاعضاء وللعضو المعترض طلب تدوين اعتراضه في مسودة القرار.

مادة (135) 1-تكون قرارات اللجان التحكيمية نهائية وغير قابلة للطعن في الدعاوى التالية :-

- الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها ثلاثون ألف 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 واجراءات المرافعة الاحكام الواردة في قانون المرافعات وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.
- 4-تعتبر الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من القضايا المستعجلة.

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

مادة (137) 1-يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد اول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة اقصاها عشر ايام من تاريخ رفع الدعوى.

2-على اللجان التحكيمية ان تنهي النظر في الدعوى المرفوعة اليها وتصدر قرارها خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ اول جلسة.

مادة (138) يحلف كل من رئيس واعضاء لجنة التحكيم امام الوزير بأن يؤدي مهامه في اللجنة بالذمة والصدق والامانة والحيدة وذلك قبل مباشرته لمهامه.

مادة (139) 1-إذا رغب أحد أطراف النزاع في استئناف قرار اللجنة التحكيمية فأن عليه ان يقدم عريضة استئناف بذلك إلى شعبة قضايا العمل بمحكمة الاستئناف المختصة خلال فترة لا تزيد على شهر من تاريخ تبليغه بالقرار.

2-يحدد رئيس شعبة قضايا العمل تاريخ عقد الجلسة الاولى للفصل في الاستئناف المقدم خلال فترة لا تزيد على خمسة عشر يوما من تاريخ ايداع صحيفة الاستئناف.

3-على شعبة قضايا العمل ان تفصل في النزاع بحكم نهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوما من تاريخ اول جلسة تعدها 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 الصادر 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 أو شعب قضايا العمل بمحاكم الاستئناف الامتناع عن الفصل في النزاع بحجة عدم وجود نص في هذا القانون وتكون في هذه الحالة ملزمة بالفصل وفقا لأحكام الشريعة الاسلامية وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة.

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

مادة (143) إذا تصالح الخصوم او توصلوا إلى تسوية النزاع وجب عليهم اثبات ذلك في محضر أمام الجهة المنظور أمامها النزاع وعلى هذه الجهة ان تحكم بعد التصديق على المحضر بجعله في قوة السند الواجب النفاذ.

الفصل الثاني الاضراب المشروع

مادة (144) 1- لا يجوز لممثلي العمال او اللجنة النقابية دعوة العمال للإضراب والتوقف عن العمل إلا بعد صيرورة قرار النزاع نهائياً وغير قابل للطعن سواء لعدم استئنائه خلال الميعاد المحدد في المادة (139) من هذا القانون إذا كان صادراً من لجان التحكيم او لصدوره من شعب قضايا العمل في المحاكم الاستئنافية وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه رغم مضي سبعة ايام على ابلاغه بالتنفيذ من الجهة مصدرة القرار.

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

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

- 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 أكثر من ثلث عدد العاملين لدى صاحب العمل.
- على اللجنة النقابية او ممثلي العمال القيام بإشعار صاحب العمل والوزارة او مكتبها المختص قبل الشروع في الاضراب بفترة لا تقل عن ثلاثة اسابيع من التاريخ المحدد له.

مادة (146) يمارس الاضراب في المنشأة سلمياً وبشكل تدريجي بعد استيفاء الشروط اللازمة لتنفيذه الواردة في المادة السابقة من هذا القانون وذلك على النحو التالي :-

- وضع قطعة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة اشعاراً باعترام اللجوء إلى الاضراب لمدة ثلاثة ايام متتالية سابقة على البدء في مباشرته.
- التوقف عن العمل في بعض اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يسرى التوقف الكلي عن العمل في كافة الاقسام بعد انقضاء اربعة ايام متتالية.
- التوقف عن العمل في كافة اقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يؤدي ذلك الى التوقف الكلي عن العمل في المنشأة بأكملها بعد انقضاء اسبوع من تاريخ ممارسة الاضراب إذا لم يظهر ما يؤدي إلى وقفه.

مادة (147) على اللجنة النقابية او ممثلي العمال الغاء الدعوة إلى الاضراب او وقف ممارسته فوراً إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقاً لأحكام المادة (144).

مادة (148) 1-لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال اثناء فترة الاضراب.
2-لا يجوز فرض عقوبات على العمال او بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم للإضراب او الدعوة اليه 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 يأتية 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 بالملتمكات.

مادة (150) 1-ينظم حد أدنى من الخدمة الاجبارية في المنشآت الخدمية العامة التي يؤدي توقف العمل فيها اثناء الاضراب إلى تعريض حياة المواطنين او امنهم او صحتهم للخطر او قد ينجم عنه ازمة اقتصادية، ويعتبر من قبيل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي :-

- المستشفيات والمستوصفات والمجمعات الصحية والعيادات المناوبة والصيدليات.
 - المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية والاذاعة 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 بالمخابز.
 - الاعمال المتصلة بحضائر الابقار والاغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها وكذا نقل الأسماك.
 - 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 سبباً في ذلك.

الباب الثالث عشر المنظمات النقابية

مادة(151) 1-للعمال واصحاب الاعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام اليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم.
2-للنقابات العمالية ومنظمات اصحاب الاعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونها والتأثير عليها.

مادة(152) مع مراعاة احكام المادة (35) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة اخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقاً لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح المنفذة لهما.

الباب الرابع عشر العقوبات

مادة (153) تطبيق سائر العقوبات المنصوص عليها في مواد هذا الباب وذلك دون اخلال بأي عقوبة اشد منصوص عليها في أي قانون آخر.

مادة (154) يعاقب بغرامة لا تقل عن (1000) ألف ريال ولا تتجاوز (20.000) عشرين ألف ريال كل من خالف حكماً من الاحكام الواردة في الابواب (الثاني والرابع والخامس والثمان والتاسع والحادي عشر) من هذا القانون.

مادة (155) يعاقب بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (1000) ألف ريال كل صاحب عمل خالف حكماً من الاحكام الواردة في الابواب (الثالث والتاسع والعاشر) من هذا القانون، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بحقهم المخالفة.

مادة (156) 1- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (500) خمسمائة ريال ولا تزيد على (2000) ألفي ريال كل من تغيب من طرفي النزاع بدون سبب مقبول عن حضور جلسات الوساطة التي تدعو اليها الوزارة او مكتبها المختص وكذا جلسات اللجان التحكيمية او شعب قضايا العمل.

2- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (1000) ألف ريال ولا تزيد على (10.000) عشرة ألف ريال كل من زود اللجان التحكيمية او الوزارة او مكتبها المختص بمعلومات غير صحيحة او وثائق مزورة عن موضوع النزاع او تسبب في وقف اجراءات التسوية او الوساطة بالعنف او التهديد به.

3- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن (5000) خمسة ألف ريال ولا تزيد على (15.000) خمسة عشر ألف ريال كل من يتسبب في الدعوة إلى الاضراب او ممارسته دون مراعاة للشروط والضوابط الواردة في هذا القانون او مارس اعمال التهديد او العنف بهدف عرقلة العمل.

4- يعاقب بغرامة مالية لا تزيد على (15.000) خمسة عشر ألف ريال كل صاحب عمل او من يمثله قام بتشغيل عمال جدد بدلا عن العمال المضربين اضراباً مشروعاً وفقاً 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 طبقاً لأحكام هذا القانون والمرفوعة من العمال او ممثليهم او اسرهم في حالة الوفاة.

مادة (158) تسري الاحكام المنظمة للسلامة والصحة المهنية الواردة في هذا القانون على القطاعات والفئات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية وأي قانون آخر.

مادة (159) على أصحاب الاعمال المساهمة في احاطة العمال وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم وسائر الاحكام الاساسية المنصوص عليها في هذا القانون واللوائح والنظم والقرارات المنفذة له.

مادة (160) يصدر بتحديد الرسوم المقررة وفقا لأحكام هذا القانون قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير.

مادة (161) يصدر الوزير كافة الانظمة والقرارات والتعليمات المنفذة لهذا القانون وبما لا يتعارض مع احكامه.

مادة (162) يلغى قانون العمل رقم (5) لسنة 1970م الصادر في صنعاء وقانون العمل رقم (14) لسنة 1978م الصادر في عدن، كما يلغى كل نص او حكم يتعارض مع احكام هذا القانون.

مادة (163) يعمل بهذا القرار بقانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

الملحق 2 المتطلبات البيئية والاجتماعية للمقاولين

يتعين على المقاولين استيفاء المتطلبات البيئية والصحية والمتعلقة بالسلامة والاجتماعية (بما فيها العمال) الآتية - التي سوف تُدعى فيما بعد المتطلبات البيئية والصحية والمتعلقة بالسلامة والاجتماعية.

وتشمل متطلبات البيئة والمجتمع والصحة والسلامة عشرة (10) أقسام، هي:

1. خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول (C-ESMP)
2. التدريب في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة (ESHS)
3. إدارة موقع الإنشاء
4. الصحة والسلامة المهنية (OHS)
5. السلامة على الطرق والسلامة المرورية
6. إجراءات الخاصة بالعثور على المكتشفات الأثرية عن طريق الصدفة
7. التأهب والاستجابة للحالات الطارئة
8. إشراك أصحاب المصلحة
9. إدارة القوى العاملة، بما في ذلك مدونة السلوك
10. التقارير البيئية والاجتماعية للمقاول

خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول

يقوم المقاول بما يأتي:

- إعداد خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول وتقديمها إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للموافقة عليها.
- إدراج شرح تفصيلي في خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول عن كيفية استيفاء أداء المقاول لمتطلبات البيئة والمجتمع (والعمالة) والصحة والسلامة.
- ضمان رصد أموال كافية في الميزانية للوفاء بمتطلبات البيئة والمجتمع (والعمالة) والصحة والسلامة، ووجود قدرات كافية ومناسبة للإشراف على أداء خطة الإدارة البيئية والاجتماعية الخاصة بالمقاول ورصدها ورفع التقارير عنها.
- وضع ضوابط وإجراء لإدارة أداء البيئة والمجتمع (والعمالة) والصحة والسلامة.
- الحصول على موافقة خطية مسبقة من مهندسي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع قبل الشروع في تنفيذ أنشطة

الإنشاء أو إعادة التأهيل.

التدريب في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة

يقوم المقال بما يأتي:

- تحديد احتياجات التدريب في مجال البيئة والمجتمع (والعمالة) والصحة والسلامة بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.
- الاحتفاظ بسجلات لجميع الدورات التدريبية والتوجيهية والتعريفية في مجال البيئة والمجتمع (والعمالة) والصحة والسلامة.
- التأكد - من خلال مواصفات العقد وعملية الرصد المناسبة - من تدريب مقدمي الخدمات والأيدي العاملة المتعاقد معهم مباشرة أو من الباطن تدريباً كافياً قبل الشروع في تنفيذ المهام الموكلة إليهم.
- إثبات كفاءة موظفيه في تنفيذ الأنشطة والمهام الموكلة إليهم بصورة آمنة. وبالتالي، يتعين على المقال إصدار شهادة كفاءة لكل عامل في الموقع (تتعلق بالمهنة وسمة المهام) تحدد نوع المهام التي يمكن أن ينجزها الموظفون الأساسيون.

التدريب التوجيهي

يقوم المقال بما يأتي:

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

توجيهات للزائرين

يقوم المقال بالآتي:

- وضع برنامج توجيهي للزوار، بمن فيهم الموردين، الذين يمكنهم الوصول إلى أماكن تسود فيها ظروف و مواد خطيرة.
- عدم دخول الزوار إلى الأماكن الخطرة دون مرافقة.
- ضمان قيام موظف معتمد من المقال، أو ممثل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو شركائه التنفيذيين، بمرافقة الزوار، ويكون هذا الموظف قد أتم بنجاح التدريب التوجيهي المتعلق بالبيئة والمجتمع (والعمالة) والصحة والسلامة، ومدرك لمخاطر الإنشاء في موقع المشروع، وكذلك مخطط المشروع والمناطق المحظورة فيه.

تدريب الموظف والمقاول على المهام الجديدة

يقوم المقاول بالآتي:

- التأكد من أن جميع العاملين والمقاولين من الباطن قد تلقوا قدرًا كافيًا من التدريب والمعلومات قبل شروعهم في تنفيذ المهام الجديدة، لتمكينهم من فهم المخاطر المرتبطة بعملهم وحمايتهم من العوامل الخطيرة التي تهدد صحتهم، وينبغي أن يغطي التدريب بشكل مناسب وتدرجياً للعملية اللازمة لتنفيذ أنشطة المشروع بشكل آمن، مع تلافي وقوع الضرر على البيئة إلا بالنزر القليل، بما في ذلك:
- التأكد من أن جميع العمال والمقاولين من الباطن، قبل بدء المهام الجديدة، قد تلقوا التدريب الكافي والمعلومات التي تمكنهم من فهم مخاطر العمل وحماية صحتهم من العوامل المحيطة بالخطرة التي قد تكون موجودة. يجب أن يغطي التدريب بشكل كافٍ العملية خطوة بخطوة اللازمة لأداء أنشطة المشروع بأمان، مع الحد الأدنى من الضرر الذي يلحق بالبيئة، بما في ذلك:

- معرفة المواد والمعدات والأدوات
- الأخطار المعروفة في العمليات وكيفية السيطرة عليها
- المخاطر المحتملة على الصحة
- الإجراءات الاحترازية لمنع التعرض للمخاطر
- متطلبات النظافة الصحية
- ارتداء واستعمال المعدات والملابس الواقية
- الاستجابة الملائمة للظروف القاسية والحوادث المرتبطة بالتنشغيل

إدارة مواقع الإنشاءات

الغطاء النباتي

يقوم المقاول بما يأتي:

- منع أي إتلاف أو تشويه عبثي في البيئة الطبيعية المحيطة بموقع الإنشاء
- حماية جميع الأشجار والنباتات من أي أضرار أو تلف ناجم عن عمليات الإنشاء والمعدات المستخدمة، إلا إذا اقتضت الحاجة غز التهن لتنفيذ أعمال دائمة أو طرق معتمدة أو عمليات الحفر
- تجديد الغطاء النباتي في المناطق المتأثرة عند الانتهاء من تنفيذ الأعمال، مع إعادة تأهيل المناطق التي لا يمكن تجديدها

وتمهيد منطقة العمل وإعادتها إلى الحالة التي من شأنها أن تسهل إعادة نمو الغطاء النباتي الطبيعي، مع ترتيب مناسب لتصريف المياه لري التربة ومنع تجريفها.

- إعادة زراعة الأنواع النباتية المحلية، قدر الإمكان، والأنواع النباتية غير المدرجة ضمن قائمة الأعشاب الضارة
- استصلاح أو إعادة زراعة أو استنبات الغطاء النباتي واستعادة المنظر الطبيعي الأصلي الذي لحق به ضرر أو تلف أو تشويه عبثي نتيجة عمليات الإنشاء التي قام بها المقاول وذلك وفقاً لتوجيهات مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أو ممثله وعلى نفقة المقاول.
- 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 ممثله، وعلى نفقة المقاول الخاص، جميع عمليات التدمير أو الندوب أو التلف أو التشويه غير الضرورية الناتجة عن عمليات المقاولين
- نقل العمالة والمعدات بطريقة تنفادي قدر المستطاع الإضرار بحقول الرعي والمحاصيل والممتلكات.

حماية المنشآت القائمة

يقوم المقاول بما يأتي:

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

النفائات الناجمة عن أنشطة الإنشاء

يقوم المقاول بما يلي:

- جمع كافة النفايات الصلبة المتأتية عن أنشطة الإنشاء وإدارتها، بما في ذلك مخلفات ونفايات البناء لمنع تلويث التربة والمياه الجوفية
- نقل المواد غير الضرورية الناتجة عن الحفر من مواقع الإنشاء في أسرع وقت ممكن
- التفاهم والاتفاق مع إدارات البلدية المعنية بشأن التخلص من نفايات البناء
- اختيار مواقع التخلص من النفايات بعناية بعد الحصول على موافقة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) أو شريكه التنفيذي
- التقليل إلى أدنى حد ممكن من تآثر النفايات على الطرق من خلال التأكد من أن مركبات النقل مرخصة ويجري تحميلها بطريقة تمنع سقوط مواد الإنشاء أو انسكابها، وتغطية الأجزاء الجانبية والعلوية للمركبات المحملة بالأتربة أو الرمل أو غيرها من المواد أو المخلفات.
- نقل مخلفات البناء إلى أماكن مخصصة في المواقع المختارة للتخلص من النفايات، وإثبات ذلك في وثائق مؤكدة.
- التخلص من المخلفات والنفايات الصلبة بشكل سليم في المواقع المسموح بها والمخصصة من السلطات المحلية، والحصول على إشعار بإيصال من الجهة المعنية في مكب النفايات.

جودة الهواء

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

- استخدام أساليب الضبط والتحكّم بالغبار، من بينها: الأغذية ورش المياه لإخماد الغبار أو زيادة نسبة الرطوبة في أكوام المواد المخزنة في الأماكن المكشوفة، أو فرض الضوابط التي تشمل شفط الهواء ومعالجته من خلال كيس ترشيح أو فرازة مخروطية لتنقية الهواء من الغبار بالنسبة لمصادر مناولة المواد كأحزمة وسيور النقل والصناديق.
- استخدام نظام رش المياه للسيطرة على المواد المتناثرة على أسطح الطرقات المعبّدة وغير المعبّدة. وليس استخدام الزيوت ومشتقاتها من بين الأساليب الموصى بها للسيطرة على غبار الطرقات.
- غسل عجلات المركبات في المحاجر ومصانع خلط الخرسانة الجاهزة ومواقع الإنشاء والمرافق الأخرى لمنع تآثر الطين والغبار والأوساخ على الطرق العامة.
- تنظيف أسطح الطرق بانتظام داخل مواقع الإنشاء لإزالة المواد الدقيقة المترakمة وتنظيف مركبات النقل بصورة دورية.
- تغطية الشاحنات ذات المقطورات المفتوحة التي تنقل الرمل أو الحصى أو التراب.
- الحد من الدخان المنبعث من محركات الديزل عن طريق صيانتها بصورة دورية وصحيحة، وتحديدًا من خلال التأكد من سلامة المحرك ونظام الوقود وفلترات الهواء.

المواد الخطرة والسامة

تقتضي النفايات السامة والضارة الناجمة عن أنشطة المقاول إيلاء اهتمام خاص بها للحيلولة دون انتشارها في البيئة الطبيعية، مما قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالناس أو الحياة المائية أو النمو الطبيعي للنباتات في المنطقة. ومن هذا المنطلق، يقوم المقاول بما

يلي:

- تدريب العاملين على كيفية التعامل مع المواد الخطرة
 - وضع البطاقات التعريفية باستخدام رموز يسهل فهمها، وتوفير صحائف بيانات سلامة المواد، للمواد الكيميائية ومخاطبيها وفقاً للنظام العالمي المتوافق لتصنيف وترميز المواد الكيميائية.
 - تخزين المواد الخطرة وفقاً للأحكام القانونية لقواعد صنع المواد الكيميائية الخطرة وتخزينها واستيرادها (1989)، في إطار قانون (حماية) البيئة لسنة 1986م.
 - توفير حاويات ثانوية مناسبة لتجميع السوائل المتسربة من خزانات الوقود وللتخزين المؤقت للسوائل الأخرى، مثل: زيوت التشحيم والسوائل الهيدروليكية.
 - استخدام الأسطح المانعة للتسرب في أماكن التزود بالوقود وأماكن نقل السوائل الأخرى.
 - تدريب العاملين على النقل الصحيح للوقود والمواد الكيميائية والاستجابة لحالات الانسكابات،
 - إتاحة المعدات النقالة للتنظيف واحتواء الانسكابات والتسربات في الموقع وتوفير التدريب على استخدام تلك المعدات.
 - تصريف أو تفريغ السوائل السامة والمواد الكيميائية والوقود و مواد التشحيم والبتومين في حاويات للتخلص منها أو نقلها إلى أماكن خارج الموقع.
 - معالجة النفايات الخطرة بشكل منفصل عن النفايات الأخرى.
 - تجنب تخزين السوائل السامة أو نقلها إلى أماكن مجاورة لمرافق تصريف المياه أو تصريفها فيها.
 - الاحتفاظ بكميات كافية من المواد أو المركبات الماصة في الموقع لتتناسب مع مدى الانسكابات المحتملة.
 - تحديد مواقع مدافن النفايات الصلبة على مسافة تبعد 100 متر على الأقل من أي مجرى مائي، وتسييج هذه المواقع لمنع السكان المحليين من الوصول إليها.
 - ضمان المعالجة الأولية الكافية للنفايات السائلة، وتركيب خزانات للصرف الصحي بعيداً عن نقاط توزيع المياه للقوى المجاورة.
- وضع لافتات في الأماكن اللازمة

يقوم المقاول بما يأتي:

- وضع علامات مناسبة لتحديد المناطق الخطرة.
- تركيب لافتات تحذيرية
- التأكد من أن للافتات تتفق مع المعايير الدولية، وواضحة ويفهما العاملين والزائرين وعامة الناس بسهولة حسب الاقتضاء.
- احاطة مواقع العمل بشريط الأمان أو تسييجها أو وضع حواجز حولها، حسب الحاجة، لمنع دخول أي شخص غير مصرح له إلى مواقع الإنشاء.
- اتخاذ الإجراءات الوقائية لتغطية الفتحات وتركيب حواجز حماية على طول الممرات المؤقتة للحفاظ على السلامة العامة.

الحُفر الترابية والمحاجر¹¹

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

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

- الحصول على جميع التصاريح اللازمة لحفر الإمداد وعمليات المحاجر.
- حدد مواقع المحاجر بعيدًا عن المستوطنات قدر الإمكان. ستنتج عمليات المحاجر ضوضاء وغبارًا سيؤثر على السكان القريبين حتى لو تم فرض الضوابط.
- سيجاج ومواقع المحاجر الأمانة. تشكل وجوه المحاجر شديدة الانحدار خطرًا 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 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 مترًا من مواقع المقابر.
- إخفاء، قدر الإمكان، الحفر من الطريق. يجب تصميم المحاجر وحفر الاستعارة لتقليل الندوب المرئية للمناظر الطبيعية.
- وضع خطة لإدارة حفر الاقتراض والمحاجر، بما في ذلك خطة لإعادة حفر الاستعارة ومواقع المحاجر إلى حالتها الأصلية قدر الإمكان

موقع مخيمات العاملين

يقوم المقاول بما يأتي:

- التشاور والتفاوض مع أصحاب المصلحة المحليين قبل اقتراح موقع مخيمات العاملين.
- تقديم المواقع المقترحة إلى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) 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 ومحطات العمل

يقوم المقاول بما يلي:

- تنظيف مواقع البناء من أي معدات أو نفايات، والتأكد من خلو المواقع من التلوث.

¹¹ يجب على المقاولين التفكير في إجراء عمليات استعارة على أساس الرغبة في الشراء الراغب في الشراء (المستأجر) لتجنب الاستحواذ غير الطوعي على الأرض.

- التخلص من أي معدات أو نفايات أو إعادة تدويرها بطريقة مناسبة وسليمة بيئيًا.
- تسليم مواقع البناء إلى أصحابها الأصليين، مع مراعاة رغباتهم والتشريعات الوطنية.

الصحة والسلامة

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

الأحوال الجوية القاسية وإغلاق المرافق

يقوم المقاول بما يأتي:

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

دورات المياه وأماكن الاغتسال

يقوم المقاول بما يأتي:

- توفير مرافق المراحيض (دورات مياه وأماكن للغسل) بما يكفي لعدد الأشخاص المتوقع أن يعملوا في مواقع الإنشاء، مع مراعاة تلك المرافق أو تركيب ما يشير إلى أن دورة المياه "قيد الاستعمال" أو "خالية".
- تزويد دورات المياه بما يكفي من المستلزمات كالماء الساخن والبارد والصابون وأجهزة تنشيف الأيدي.
- توفير مرافق للاغتسال وتغيير ملابس العمل وارتداء ملابس الخروج إلى الشارع في الحالات التي يتعرض فيها العاملون لمواد سامة إما بابتلاعها أو امتصاصها عن طريق لمسها الجلد.

إمدادات المياه الصالحة للشرب

يقوم المقاول بما يأتي:

- توفير إمدادات كافية من مياه الشرب الصالحة للشرب من ينبوع مياه تتدفق إلى الأعلى أو أي وسيلة صحية لجمع المياه لأغراض الشرب.
- الضمان بأن إمدادات المياه إلى أماكن إعداد الطعام أو لأغراض النظافة الشخصية (الغسل أو الاغتسال) تفي بمعايير جودة مياه الشرب.

نظافة أماكن تناول الطعام

يقوم المقاول بما يأتي:

- اتخاذ ترتيبات مناسبة لتوفير أماكن نظيفة لتناول الطعام لا يتعرض فيها العاملون للمواد الخطرة أو الضارة عندما

يحتمل تعرضهم لمواد سامة عن طريق الفم.

معدات الحماية الشخصية (PPE)

يقوم المقاول بما يأتي:

- تحديد معدات الحماية الشخصية المناسبة لحماية كافية للعاملين وعمال المقاولين من الباطن والزائرين وتوفيرها لهم بالمجان، وتكون ملائمة فلا تتسبب بمناعب غير لازمة للشخص الذي يرتديها.
- التأكد من أن استخدام معدات الحماية الشخصية يعد أمراً إلزامياً.
- عقد دورة تدريبية على نحو كافٍ حول استخدام معدات الحماية الشخصية وتخزينها وصيانتها لعماله وعمال المقاولين من الباطن التابعين له
- الصيانة الصحيحة لمعدات الحماية الشخصية، بما في ذلك تنظيفها عند اتساخها وتبديلها عند الاهتراء أو التلف.
- الصيانة الصحيحة لمعدات الحماية الشخصية القياسية و / أو الخاصة بكل مهمة على حدة استناداً وإلى تحليل السلامة الخاص بالعمل.
- النظر في استخدام معدات الحماية الشخصية كملاد أخير عندما يتعلق الأمر برصد المخاطر والوقاية منها، والرجوع دوماً إلى التسلسل الهرمي للتحكم في المخاطر عند التخطيط لإجراءات السلامة.

الضوضاء

يتخذ المقاول التدابير المناسبة للحد من تعرض العاملين للضوضاء أثناء الإنشاء، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

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

والقريدرات (آلة تسوية وتمهيد الأرض) والحراثات (آلة تحميل) والجرارات الكاشطة والشيولات.

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

العمل في المَجاريِر

يقوم المقاول بما يأتي:

- التأكد من وجود مشرف / ضابط السلامة في الموقع في جميع الأوقات.
- الإشراف والتحكم في جميع طرق الوصول إلى المَجاريِر، والحفاظ على سجل لجميع العمال العاملين في المَجاريِر يتضمن أسماء العمال ووقت البدء ووقت الانتهاء،
- التحكم في الوصول إلى كل مجرور يجرى العمل فيه، بما من شأنه يكون الوصول إليه مقتصرًا على العاملين الحاصلين على إذن كتابي خاص وتصريح عمل (PTW) في الأماكن الضيقة وهم من يمكنهم الدخول إليها فقط.
- التأكد من: (1) وجود اتصال مستمر بين جميع العاملين في المَجاريِر مع مراقب السلامة الموجود خارج المَجاريِر عند فتحة المَجاريِر ومع مشرف السلامة؛ (2) وجود مستجيب إسعافات أولية مدرب في الموقع، مع سهولة الوصول إلى حقيبة الإسعافات الأولية والأكسجين؛ (3) وجود وسائل إنقاذ العاملين في المَجاريِر متوفرة لدى الطاقم الموجود فوق سطح الأرض في حالة الطوارئ ونقل العاملين المتضررين؛ (4) تحديد أقرب مرفق صحي جيد التجهيز وتقييم الوقت اللازم للوصول إليه.
- تناوب جميع العمال في المَجاريِر بعد وردية واحدة
- تهوية المَجاريِر بشكل صحيح والتأكد من خلو كل مجرور من أي غازات سامة وضارة أو أي مخاطر أخرى قبل السماح بالوصول إليها.
- التأكد من أن جميع العمال الذين يدخلون إلى المَجاريِر مدربون بشكل صحيح فيما يتعلق بمخاطر العمل في المَجاريِر وتدبير السلامة المطلوبة.
- التأكد من أن جميع العمال الذين يدخلون المَجاريِر أو الأماكن الضيقة الأخرى يرتدون معدات الوقاية الشخصية المناسبة، بما في ذلك: (1) للعمل فوق سطح الأرض: التأكد من وجود أجهزة تنفس، أغطية يمكن التخلص منها، أحذية السلامة مزودة بأغطية يمكن التخلص منها. (2) للعمل فوق سطح الأرض؛ (2) اما فيما يتعلق بالعمل تحت سطح الأرض أي في المَجاريِر؛ التأكد من وجود أجهزة تنفس تعمل ذاتياً، ووسائل حماية العين (نظارات واقية)، وقبعات / خوذة صلبة، وقفازات، وأغطية يمكن التخلص منها وأغطية للأحذية، وحزام أمان للجسم بالكامل، والتأكد من وجود حبل إنقاذ.
- توفير وصول وخروج مناسبين من وإلى المَجاريِر من خلال فتحات المَجاريِر.
- العمل في المَجاريِر خلال ساعات النهار فقط. ويحظر العمل في المَجاريِر خلال ساعات الليل.
- عدم السماح أبداً للعمال بالتواجد في المجرور بمفرده.
- توفير الإضاءة المناسبة داخل المَجاريِر خلال ساعات العمل.

- تطعيم جميع العاملين في المجاري ضد الأمراض التي قد تصيبهم بسبب العمل في المجاري.

الإسعافات الأولية والحوادث

يقوم المقاول بما يأتي:

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

الأمراض المنقولة

- تُعد الأمراض المنقولة جنسياً، مثل فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز)، من الأمراض المعدية التي تمثل أكبر مصدر مثير للقلق بسبب انتقال العمالة. ومع إدراك حقيقة عدم إمكانية وجود أي تدبير فعال على المدى الطويل، يتعين على المقاول تنفيذ مجموعة من التعديلات السلوكية والبيئية للتخفيف من الأمراض المعدية، منها:
- تنفيذ حملات إعلامية وتوعوية وتنقيفية وتشاورية، مرة كل شهرين على الأقل عن المخاطر والأخطار والتأثيرات والسلوكيات المناسبة لتجنب الأمراض المعدية، تستهدف جميع العاملين في موقع الإنشاء، بمن فيهم جميع موظفي المقاول وجميع المقاولين من الباطن بمختلف مستوياتهم وموظفي الاستشاريين العاملين في الموقع وسائقي الشاحنات وطواقم توصيل الطلبات إلى الموقع لتنفيذ الأعمال والخدمات في إطار العقد.

- تنفيذ الإجراءات الفعالة لفحص جميع الموظفين والعاملين في الموقع وتشخيصهم وتقديم المشورة لهم وإحالتهم إلى برنامج وطني مخصص للأمراض المنقولة جنسياً وفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز)، (ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك).
- توفير الواقيات الذكرية أو الأنثوية، بحسب الحاجة، لجميع موظفي الموقع والعاملين فيه.
- توفير المعالجة من خلال الإدارة الموحدة للحالات في مرفق الرعاية الصحية في الموقع أو في المجتمعات المحلية.
- ضمان سهولة الحصول على المعالجة الطبية بسرية تامة لرعاية مناسبة، لا سيما فيما يتعلق بالعاملين المهاجرين
- تعزيز التعاون مع السلطات المحلية بهدف تحسين إمكانية وصول أسر العاملين والمجتمع المحلي إلى الخدمات الصحية العامة، وضمان تحصين العاملين من الأمراض الشائعة والمتفشية محلياً.
- عقد دورة توعوية وتثقيفية أساسية عن الظروف التي تساعد في تفشي الأمراض الأخرى مثل فيروس كورونا (كوفيد-19) وحمى لاسا والكوليرا والإيبولا، على أن تشمل التثقيف الصحي في مجال النظافة الصحية.
- الوقاية من الأمراض في المجتمعات المحلية المباشرة من خلال:

○ تنفيذ استراتيجية إعلامية تستهدف تعزيز المشورة المباشرة فيم ابين الأشخاص على نحو يتناول العوامل

النظامية التي يمكن أن تؤثر في سلوكيات الفرد وتشجيع الوقاية الفردية وحماية الآخرين من العدوى من خلال

تشجيع استخدام الواقيات.

- تدريب العاملين في المجال الصحي على معالجة الأمراض.
- تنفيذ برنامج التطعيم للعاملين في المجتمعات المحلية من أجل تحسين الصحة والاحتراس من الإصابة بالعدوى.
- تقديم خدمات الرعاية الصحية.
- التعاقد مع مقدمي الخدمات ذات الصلة بفيروس المناعة البشرية، بحيث تكون هذه الخدمات متاحة في الموقع.

فيروس كورونا (كوفيد-19)¹²

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

- تقييم خصائص القوى العاملة، بمن فيهم أولئك الذين يعانون من مشكلات صحية أساسية أو المعرضين للخطر بطريقة أو بأخرى.
- التأكد بأن العمال لا يقين لأداء العمل، بما في ذلك فحص درجة الحرارة ومنع دخول المرضى منهم.
- النظر في السبل الكفيلة بتقليل الدخول / الخروج من إلى منطقة أو موقع مكان العمل والحد من الاختلاط المباشر بين العاملين والمجتمع/عامة الناس
- تدريب العاملين في مجال النظافة الصحية والتدابير الوقائية الأخرى، وتنفيذ استراتيجية الاتصال عن المستجندات بشأن القضايا ذات الصلة بفيروس كورونا (كوفيد-19) وحالة العمال المصابين بالفيروس.
- معالجة العاملين الملتزمين بالعزل الذاتي أو الذين ينبغي عزلهم أو الذين تظهر عليهم أعراض الفيروس.

¹² استناداً إلى نموذج البنك الدولي بشأن إجراءات كوفيد-19 إجراءات إدارة العمل ، 16 أبريل 2020

- تقييم المخاطر التي تهدد استمرارية إمدادات الأدوية والمياه والوقود والغذاء ومعدات الحماية الشخصية، مع مراعاة سلاسل التوريد الدولية والوطنية والمحلية.
- خفض النفايات الطبية وتخزينها والتخلص منها.
- تعديل ممارسات العمل للتقليل من عدد العاملين وزيادة المباعدة الاجتماعية.
- توسيع المرافق الصحية في الموقع مقارنة بالمستويات المعتادة، وتطوير العلاقات مع مرافق الرعاية الصحية المحلية وتنسيق علاج العاملين المرضى فيها.
- بناء مساكن متباعدة لإقامة العاملين أو توفير مساكن فردية لكل عامل في مناطق أكثر عزلة، حيث يمكن تحويلها بسهولة إلى مرافق للحجر الصحي والمعالجة، إذا لزم الأمر ذلك.
- وضع الإجراءات الواجب اتباعها في حال إصابة العامل بالمرض (اتباع إرشادات منظمة الصحة العالمية)
- تنفيذ استراتيجية الاتصال مع أفراد وقيادات المجتمع المحلي والحكومة المحلية في الموقع بشأن المسائل المرتبطة بفيروس كورونا (كوفيد-19).

الأمراض المحمولة بالنواقل

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

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

السلامة على الطرق والسلامة المرورية

يضمن المقاول سلامة حركة مرور جميع الموظفين في المشروع أثناء القدوم إلى مكان العمل وعند مغادرتهم وأثناء تشغيل معدات المشروع على الطرق الخاصة أو العامة، ويعتمد أفضل ممارسات سلامة النقل في كافة جوانب عمليات المشروع المعني بهدف منع حوادث المرور وتقليل الإصابات التي يتعرض لها العاملين في المشروع وعامة الناس وينبغي أن تتضمن الإجراءات الآتية:

- التأكيد على جوانب السلامة بين سائقي المركبات.
- تحسين مهارات قيادة المركبات واشتراط حصول سائقيها على التراخيص.
- عقد دورة تدريبية حول القيادة الآمنة للمركبات لجميع السائقين قبل بدء عملهم.
- اعتماد حدود زمنية لمدة الرحلة وإعداد قوائم بأسماء السائقين المتناوبين من أجل تفادي الإرهاق.
- تفادي الطرق الخطرة وأوقات الازدحام خلال النهار من أجل تخفيض مخاطر وقوع الحوادث.
- استخدام أجهزة التحكم في السرعة (أجهزة الضبط) في الشاحنات والمراقبة عن بعد لتصرفات السائق.
- إلزام السائقين والركاب بارتداء أحزمة الأمان وفرض العقوبات الواجبة على المخالفين.
- الصيانة المنتظمة للمركبات واستخدام قطع الغيار المعتمدة من الشركة المصنعة بهدف تقليل احتمالات وقوع حوادث خطيرة تسببها اعطال المعدات أو الفشل المبكر.

في الحالات التي قد يسهم فيها المشروع بزيادة كبيرة في حركة المرور على الطرق القائمة، يتعين على المقاول القيام بما يأتي:

- البدء في تنفيذ الأنشطة التي تؤثر على الطرق السريعة والطرق العامة، مباشرة بعد تطبيق جميع تدابير السلامة المرورية التي تقتضيها الأنشطة كاملاً.
- الترتيب لتحويل المسارات لتوفير طرق بديلة للنقل أو المشاة أو كلاهما.
- الحد من احتكاك المشاة بمركبات الإنشاء، خصوصاً عند نقاط العبور إلى المدارس والأسواق وأي نقاط هامة أخرى لعبور الحيوانات، من خلال تركيب لافتات مناسبة أو ممرات مشاة مصممة هندسياً أو أجهزة إبطاء حركة المرور.
- تنظيم فعاليات توعوية هادفة عن حوادث الطرق في جميع المدارس والمجتمعات الواقعة على بعد 150 متراً من الخط المحوري للطريق، بحيث تشمل هذه الفعاليات سلامة عبور الطرق، ومخاطر حوادث الطرق بسبب سوء الأحوال الجوية ومدى صلاحية المركبات للسير على الطرق والحمولة الزائدة وبقظة السائق والمخاطر التي تشكلها المركبات المتوقفة والمعطلة، وما إلى ذلك.
- التعاون مع المجتمعات المحلية والسلطات المسؤولة بهدف تحسين اللافتات والرؤية والسلامة على الطرق بشكل عام، خصوصاً على طول المسافات الواقعة قرب المدارس أو المواقع الأخرى التي قد يتواجد الأطفال فيها.
- التعاون مع المجتمعات المحلية بشأن التوعية فيما يتعلق بسلامة المشاة وحركة المرور (مثلاً: حملات التوعية في المدارس).
- التعاون مع القائمين بالاستجابة لحالات الطوارئ لضمان تقديم الإسعافات الأولية المناسبة عند وقوع الحوادث.

- استخدام المواد المتوفرة من مصادر محلية بغية تقليل مسافات نقل المواد قدر الإمكان، وتشبيد المرافق المصاحبة كمخيمات العاملين بالقرب من مواقع المشروع.
- استخدام تدابير أمانة لتنظيم حركة المرور، شاملة الإشارات في الطرق والأقمار المرورية والحوافز المتحركة وأشخاص يرفعون الرايات / الإشارات للتحذير من أوضاع خطيرة.

الموروث الثقافي¹³

يقوم المقال بما يأتي:

- 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 لتوقفات العمل المؤقتة المحتملة اللازمة لحل سريع للمسائل المتعلقة بالاكتشافات.
- تجنب الإضرار غير المباشر بالتراث الثقافي القائم، مثل التأثير على المباني الأثرية نتيجة عمليات الاهتزاز.

حالات الطوارئ

يقوم المقال بما يأتي:

- إعداد نظام التأهب والاستجابة لحالات الطوارئ والاستمرار بشغليه، بالتعاون مع الأطراف المعنية والمستقلة، بما من شأنه أن يغطي الآتي: (أ) حالات الطوارئ قد تؤثر على موظفي ومرافق المشروع المقرر تمويله. (ب) ضرورة حماية صحة وسلامة العاملين في المشروع. (ج) ضرورة حماية صحة وسلامة المجتمعات المتأثرة بأنشطة المشروع. كما يشمل هذا النظام ما يلي:

- تحديد سيناريوهات الطوارئ
- إجراءات محددة للاستجابة لحالات الطوارئ
- تدريب فرق الاستجابة لحالات الطوارئ
- الاتصالات في حالات الطوارئ وأنظمة / بروتوكولات الإبلاغ (بما في ذلك التواصل مع المجتمعات المتأثرة عند الضرورة)
- إجراءات التفاعل مع الجهات الحكومية (الجهات المعنية بحالات الطوارئ والصحة والبيئة)
- معدات ومرافق ثابتة بشكل دائم لحالات الطوارئ (مثل عيادات الإسعافات الأولية ومعدات مكافحة

¹³ يجب توخي الحذر بشكل خاص عند فتح أو تشغيل المحاجر

الحرائق ومعدات الاستجابة للانسكابات ومعدات الحماية الشخصية لفرق الاستجابة لحالات الطوارئ)

- o بروتوكولات لاستخدام معدات ومرافق الطوارئ
- o تحديد واضح لمسارات الإخلاء ونقاط التجمع
- o التدريبات على حالات الطوارئ ومواعيد انعقادها الدورية على أساس مستويات أو طبقات حالات الطوارئ المعنية.
- o تدابير إزالة التلوث والوسائل اللازمة لتنفيذ تدابير علاجية عاجلة لاحتواء حالات التلوث والحد منها وتقليلها ضمن الحدود المادية لممتلكات المشروع وأصوله قدر الإمكان.

إشراك أصحاب المصلحة

يتولى المقاول، كجزء من المشاركة الشاملة لأصحاب المصلحة في المشروع¹⁴، عملية إشراك أصحاب المصلحة مع المندوبين والمجتمعات المتأثرة مباشرة بالأنشطة التي يتولى تنفيذها، بما في ذلك، بما في ذلك إذا لزم الأمر، الإفصاح العلني عن خطته للإدارة البيئية والاجتماعية (C-ESMP). كما يحافظ المقاول على إقامة علاقات جيدة مع المجتمعات المحلية طوال فترة المشروع، وإشعارهم مسبقاً بالخطط والجدول الزمنية بما أنها قد تؤثر عليهم. وعلى أن تكون عملية إشراك أصحاب المصلحة يمكن تطبيقها أيضاً في حالة الاستحواذ على الأراضي المرتبطة بالتغييرات في الأنشطة.

إدارة القوى العاملة

تدفق العمالة

يقوم المقاول بما يأتي:

- إنشاء مخيمات للعاملين عندما يكون السكن غير كافٍ لهم، بمن فيهم المقاولون من الباطن وطاقم موظفي الدعم المصاحب لهم.
- تحديد مواقع مخيمات العاملين بعيداً عن المناطق الحساسة بيئياً.
- تشييد طرق إضافية / منفصلة إلى مواقع المشروع ومخيمات العاملين.
- تنظيم عملية نقل العاملين من المخيم إلى المشروع بهدف التقليل من حركة المرور.
- ضمان ربط مخيم العاملين والمرافق المرتبطة به بخزان للصرف الصحي أو بأنظمة مياه الصرف الصحي الأخرى، على أن تكون مناسبة وذات سعة كافية لعدد العاملين والظروف المحلية.
- تجنب تلوث مصادر المياه العذبة.
- إتاحة الفرص أمام العمال للعودة بشكل منتظم إلى أسرهم.
- توفير الفرص للعمال للاستمتاع بوسائل الترفيه بعيداً عن المجتمعات الريفية المضيفة.
- التأكد من عدم توظيف الأطفال والقصر بشكل مباشر أو غير مباشر في المشروع، والاحتفاظ بسجل وإثبات عمر جميع الموظفين في الموقع.

¹⁴ تم وصف العملية الشاملة لإشراك أصحاب المصلحة في خطة إشراك أصحاب المصلحة في المشروع (SEP)

- دفع رواتب مناسبة للعمال بهدف تثبيط أي حافز للسرقة.
- تحويل الرواتب إلى حسابات العاملين المصرفية بدلاً من دفعها نقداً.
- تنويع مشتريات السلع بشكل مناسب، على أن تكون محلية وغير محلية، لإتاحة فرص استفادة المجتمع المحلي من الشروع وتقليل مخاطر مزاحمة المستهلكين المحليين على السلع وارتفاع أسعارها.
- إنشاء أماكن ترفيهية تخضع للمراقبة في مخيم العاملين.
- وضع برامج للوقاية من تعاطي المخدرات وإدارتها.
- توظيف العاملين من خلال مكاتب التوظيف، وتجنب التوظيف "عند البوابة" لتثبيط التدفق التلقائي للباحثين عن عمل.
- تحديد مصدر إمدادات المياه المصرح به، وحظر استخدام مصادر أخرى في المجتمع.
- مقدمو خدمة مستقلون للمجتمع ومخيم العاملين / موقع الإنشاء
- وضع تدابير لتقليل استهلاك الماء والكهرباء.
- توظيف السكان المحليين إلى أقصى حد ممكن.
- وضع خطة عمل تتعلق بشؤون النوع الاجتماعي واعتمادها، شاملة التدريب وأهداف التوظيف، لتعزيز نقل مهارات الإنشاء إلى النساء المحليات لتسهيل توظيفهن في موقع المشروع.

ظروف العمل

يقوم المقاول بما يأتي:

- تنفيذ التدابير والالتزامات المحددة في دليل وإجراءات إدارة العمالة الخاصة بالمشروع.
- تزويد جميع العاملين بشروط وأحكام تتوافق مع تشريعات العمل اليمنية، لا سيما (القانون رقم 5 لسنة 1995م) واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بظروف العمل.
- توضع إجراءات مكان العمل حيز التنفيذ للعاملين في المشروع حتى يتسنى لهم الإبلاغ عن ظروف العمل التي يعتقدون أنها ليست آمنة وصحية، وكذلك الابتعاد عن ظروف العمل عندما يكون لديهم مبرر معقول للاعتقاد بأنه يمثل خطراً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم. ولن يُطلب من العاملين في المشروع الذين يناون بأنفسهم عن هذه الظروف العودة إلى العمل حتى يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجة الوضع. كما لن يتم اتخاذ أي إجراء ضد العاملين في المشروع أو الخضوع لإجراء مضاد أو سلبى ضد هذه التقارير أو ترك مكان العمل.
- تجنب جميع أشكال العمل القسري أو الجبري، أي جميع الأعمال أو الخدمات المفروضة على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، والتي لم يتطوع الشخص نفسه/نفسها للقيام بها.

التأمين

يقوم المقاول بما يأتي:

- حماية صحة العاملين المشاركين في تنفيذ الأنشطة في الموقع، على النحو المشار إليه في الفصل العاشر من قانون العمل اليمني.

- تعويض أي موظف في حالة الوفاة أو الإصابة.

آلية معالجة التظلمات الخاصة بالعاملين

يضع المقاول آلية معالجة التظلمات لعماله وعمال مقاوليه من الباطن بما يتناسب مع قوته العاملة، على أن تكون هذه الآلية مختلفة عن آلية معالجة التظلمات على مستوى المشروع الموضحة في خطة إشراك أصحاب المصلحة (SEP) في المشروع المتاحة للأفراد والمجتمعات المتأثرة، وتلتزم هذه الآلية بالمبادئ الآتية:

- إتاحة المعلومات: إطلاع جميع العاملين على آلية معالجة التظلمات عند توظيفهم وإتاحة تفاصيل عملها بسهولة لهم، فمثلاً تكون مدرجة في وثائق العاملين أو في لوحات الإعلانات.
- شفافية العملية: ضرورة معرفة العاملين بمن يمكنهم اللجوء إليه في حالة الشكوى والدعم ومصادر المشورة المتاحة لهم، كم ينبغي أن يلم جميع المدراء التنفيذيين وكبار المدراء بإجراءات التظلمات في منظماتهم
- التحديث باستمرار: ضرورة الاستعراض الدوري لهذه العملية، وتحديثها باستمرار، مثل الإشارة إلى أي إرشادات قانونية جديدة أو تغييرات في العقود والإقرارات.
- السرية: تضمن العملية معالجة الشكوى بشكل سرية، وفي حين أن الإجراءات قد تنص على ضرورة تقديم الشكوى أولاً إلى مدير بديل، مثل، مدير الموارد البشرية (مدير شؤون الموظفين).
- عدم الانتقام: تضمن الإجراءات عدم تعرض أي عامل يرفع شكوى لأي انتقام.
- جداول زمنية معقولة: تتيح الإجراءات الوقت الكافي بغية التحقيق الكامل في التظلمات المرفوعة، بيد أنها تهدف إلى إيجاد حلول سريعة، فكلما طالت الإجراءات، كلما تعقدت الأمور في عودة المياه إلى مجاريها بين الطرفين بعد ذلك. لذا وجب مواعيد زمنية لكل مرحلة في الإجراءات، كتحديد الحد الأقصى للفترة الزمنية بين رفع الشكوى وعقد اجتماع للتحقيق فيها.
- الحق في الاستئناف: يحق للعامل الاستئناف أمام البنك الدولي أو المحاكم المحلية إذا لم يقتنع/تقتنع بالنتيجة الأولية.
- الحق في اصطحاب مرافق: يحق للعامل أن يصطحب زميل أو صديق أو ممثل عن النقابة في أي اجتماعات أو جلسات استماع.
- حفظ السجلات: ينبغي الاحتفاظ بالسجلات المكتوبة في جميع المراحل، مع التدوين الخطي بقدر الإمكان للشكوى الأولية والرد عليها والملاحظات المطروحة بأي اجتماعات والنتائج وأسباب النتائج. وتُسجل أي محاضر عن الاستغلال والاعتداء الجنسي بشكل مفصل وبسرية تامة.
- العلاقة مع الاتفاقيات الجماعية: ضرورة اتساق إجراءات التظلمات مع أي اتفاقيات جماعية.
- العلاقة مع القواعد واللوائح التنظيمية: ضرورة توافق إجراءات التظلمات مع قانون العمل الوطني.

الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين¹⁵

يقوم المقاول بما يأتي:

¹⁵ أعد مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع خطة للوقاية والاستجابة للإيذاء والاستغلال الجنسيين (SEA) والتحرش الجنسي (SH) للمشروع

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

منع عمالة الأطفال

يقوم المقاول بما يأتي:

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

مدونة السلوك

يضمن المقاول إبلاغ جميع الموظفين، بمن فيهم موظفي المقاولين من الباطن، بمدونة السلوك الآتية وتوقيعهم عليها:

مدونة قواعد السلوك لموظفي المقاول

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

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

تحدد مدونة السلوك معايير السلوك التي نطلب من جميع موظفي المقاول الالتزام بها.

لا تسمح بيئة المكان الذي نعمل فيه بممارسة أي سلوك خطير أو همجي أو مسيء أو عنيف، وتبعث في جميع الأشخاص

الطمأنينة في رفع أي قضايا أو أي مخاوف تساورهم دون خوف من الانتقام.

السلوك المطلوب

يتعين على موظفي المقاول ما يأتي:

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

15 عدم الانتقام من أي شخص يرفع بلاغاً إلينا أو إلى صاحب العمل عن انتهاكات مدونة السلوك هذه، أو يستخدم آلية معالجة التظلمات الخاصة بموظفي المقاول أو آلية معالجة التظلمات الخاصة بالمشروع.

إثارة المخاوف

يلزم أي شخص يلاحظ أن سلوكه يُعد في اعتقاده/اعتقادها مخالفاً لمدونة السلوك هذه - أو يساوره/يساورها القلق حياله - برفع المسألة على وجه السرعة، ويمكن القيام بذلك بأي من الطرق الآتية:

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

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

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

عواقب انتهاك مدونة السلوك

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

خاص بموظفي المقاول

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

اسم الموظف المعين من المقاول: [أدخل الاسم]

التوقيع: _____

التاريخ: (اليوم/الشهر/السنة): _____

التوقيع بالتوقيع لممثل المقاول المفوض:

التوقيع: _____

التاريخ: (يوم شهر سنة): _____

تُعرض نسخة من مدونة السلوك في المكان والموقع الذي يسهل على المجتمع المحلي والأشخاص المتأثرين بالمشروع كموظفي المقاول (بمن فيهم المقاولين من الباطن والعاملين بالأجر اليومي) الوصول إليه، وتُعد باللغة / اللغات التي يفهمونها.

الملحق 3: نظام مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المستخدم لتتبع بنود عمل البيئية والمجتمع والصحة والسلامة

نظام تتبع بنود عمل البيئية والمجتمع والصحة والسلامة

موقع العمل		المسئولية الكاملة		التفاصيل		الحالة				
تاريخ التحديث		الاحتفاظ لدى		مغلق		رقم:				
مهندسو الموقع التابعين لمكتب UNOPS		المستلم		مستمر		رقم:				
مسئول الصحة والسلامة والبيئة التابع لمكتب UNOPS		جهة الاعتماد		مفتوح		رقم:				
تصنيف الأولوية: AI = إجراء فوري؛ A2 = التصحيح خلال 24 ساعة؛ B3 = التصحيح خلال 3 أيام؛ C = بعد 3 أيام										
م	الأولوية	المسئولية	جهة التحديد	الملاحظة	تاريخ التبليغ	الإجراءات	التاريخ النهائي	الحالة	تاريخ الإغلاق	المتابعة