

الجمهورية اليمنية

نسخة منقحة

دليل إجراءات إدارة العمالة

إعداد

منظمة الصحة العالمية

مشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن - التمويل الإضافي الثاني (P176570)

جدول المحتويات

.....	3	مقدمة
.....	1	لمحة عامة عن توظيف العاملين في المشروع
.....	3	أولاً: العاملون المباثرون
.....	5	ثانياً: العاملون المتعاقدون:
.....	7	ثالثاً: عمال الموردین الرئيسيين
.....	10	2. تقييم مخاطر العمل الرئيسة المحتملة
.....	10	أولاً: وصف المشروع
.....	11	ثانياً: مخاطر العمل الرئيسة
.....	11	ثالثاً: تدابير التخفيف
.....	12	رابعاً: الدروس المستفادة
.....	13	خامساً: الدروس المستفادة من تدابير التخفيف
.....	13	3. لمحة عامة موجزة عن تشريعات العمل: أحكام وشروط العمل
.....	13	أولاً: بنود التوظيف الكتابية
.....	13	ثانياً: الأجور
.....	13	ثالثاً: ساعات العمل
.....	14	رابعاً: الإجازات
.....	14	خامساً: أيام الراحة الأسبوعية
.....	14	سادساً: السن الأدنى لمزاولة الأعمال الخطرة
.....	14	سابعاً: المساواة في الأجور
.....	14	ثامناً: التحرش الجنسي
.....	15	4. لمحة عامة موجزة عن تشريعات العمل: المخاطر المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية
.....	16	5. الموظفون المسؤولون
.....	17	6. سياسات وإجراءات المشروع
.....	18	7. السن المسموح به للعمل
.....	18	8. أحكام وشروط العمل
.....	19	9. آلية التظلم
.....	20	10. إدارة الجهات المتعاقدة
.....	21	11. عمال الموردین الرئيسيين
.....	22	الملحق (1): مدونة قواعد السلوك
.....	25	الملحق (2): مقارنة بين متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) والمتطلبات المنصوص عليها في قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995
.....	44	الملحق (3): قانون الضمان الاجتماعي

مقدمة

تسترك منظمة الصحة العالمية ومنظمة اليونيسف ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبدعم من البنك الدولي في تنفيذ مشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن P176570 (ويُشار إليه فيما يلي بـ **المشروع الرئيسي**). ويتمثل الهدف الإنمائي من المشروع في توفير خدمات أساسية في مجالات الصحة والتغذية والمياه والإصحاح لسكان اليمن. وتم تخطيط مشروع التمويل الإضافي الثاني (P176570) الخاص بمشروع رأس المال البشري الطارئ لتمويل مكونات أو أنشطة مماثلة وتنفيذها في إطار المشروع الرئيسي والتمويل الإضافي الأول. ويُشير مصطلح (المشروع) فيما يلي إلى كل من مشروع رأس المال البشري الطارئ الرئيسي في اليمن والتمويل الإضافي الأول والتمويل الإضافي الثاني، ما لم يُذكر خلاف ذلك.

يُعد دليل إجراءات إدارة العمالة المحدّث ذا صلة بتدخل منظمة الصحة العالمية وسيتم تطبيقه على كل من المشروع الرئيسي ومشاريع التمويل الإضافي الأول والتمويل الإضافي الثاني. ويحدد الطريقة التي سيُدار بها العاملون في المشروع وفقاً لما تقتضيه أحكام قوانين العمل الوطنية ومتطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي للبنك الدولي طبقاً للمعيار رقم (2) بشأن العمالة وظروف العمل.

ويتمثل الغرض المنشود من دليل إجراءات إدارة العمالة المحدّث في دراسة الطريقة اللازم اتباعها لتطبيق بنود المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) على مختلف فئات العاملين في المشروع وتحديد متطلبات العمل الرئيسية والمخاطر المرتبطة بالمشروع، بما في ذلك تهيئة بيئة عمل آمنة للعاملين.

وتسترك منظمة الصحة العالمية واليونيسف ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (ويُشار إليها فيما يلي كل باسمه أو بـ "الجهات المستفيدة") في تنفيذ المشروع الرئيسي ومشاريع التمويل الإضافي الأول والتمويل الإضافي الثاني مع إشراك مجموعة من الشركاء المنفذين الذين تم اختيارهم، أي الجهات المحلية التي قد تُشركها الجهة المستفيدة من أجل تسهيل تنفيذ المشروع. وقد وافقت المؤسسة الدولية للتنمية (ويُشار إليها فيما يلي بـ "المؤسسة") على تقديم التمويل للمشروع.

تم إنشاء وحدة إدارة المشروع في إطار منظمة الصحة العالمية للاضطلاع بتنفيذ المهام الرئيسية ذات الصلة بتدخل المنظمة مثل التنسيق والشؤون المالية والرقابة والتقييم وإعداد التقارير، وسيتم تعيين شخص مسؤول على رأس هذه الوحدة.

المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2): تتمثل أهداف العمالة وظروف العمل في الآتي:

- تعزيز ظروف السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.
- تشجيع المساواة في المعاملة وعدم التمييز، وضمان تكافؤ الفرص أمام العاملين في المشروع.
- حماية العاملين في المشروع، بمن فيهم العمال الضعفاء مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة والأطفال (الذين بلغوا سن العمل، وفقاً لهذا المعيار البيئي والاجتماعي) والعمال المهاجرين والعاملين المتعاقدين والعاملين من المجتمع المحلي وعمال الموردين الرئيسيين، حسب الحاجة.
- حظر استخدام العمالة القسرية وعمال الأطفال بجميع أشكالها.
- دعم مبادئ الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية للعاملين في المشروع بما يتوافق مع القانون الوطني.
- توفير قنوات للعاملين في المشروع يمكنهم من خلالها مناقشة مخاوفهم المتعلقة بأماكن العمل.

1. لمحة عامة عن توظيف العاملين في المشروع

يصنف المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) العاملين في المشروع إلى الفئات الأربعة الآتية: العاملون المباشرون والعاملون المتعاقدون والعاملون من المجتمع المحلي وعمال الموردين الرئيسيين. وسيشمل المشروع الرئيسي ومشاريع التمويل الإضافي الأول والتمويل الإضافي الثاني الفئات الآتية: (1) العاملين المباشرين الذين ستنعقد معهم منظمة الصحة العالمية بصورة مباشرة. (2) العاملون المتعاقدون (الأشخاص الذين يتم توظيفهم أو إشراكهم من قبل مقاولين مستقلين). (3) عمال الموردين الرئيسيين (الأشخاص الذين يتم توظيفهم من قبل الموردين لتوفير السلع والإمدادات مباشرة إلى المخازن). ولن تشارك منظمة الصحة العالمية مع العاملين من المجتمع المحلي في المشروع الرئيسي ومشاريع التمويل الإضافي الأول والتمويل الإضافي الثاني. وبالنسبة للأنشطة التي سيتم تنفيذها في إطار التمويل الإضافي الثاني فهي تتضمن ذات الأنشطة التي يتم تنفيذها في المشروع الرئيسي والتمويل الإضافي الأول، وبالتالي ليست هناك حاجة لزيادة عدد العاملين.

أولاً: العاملون المباشرون

تم تحديد الفئات الفرعية وخصائص العاملين المباشرين على النحو الآتي:

وحدة إدارة المشروع

عدد العاملين في وحدة إدارة المشروع

عدد العاملين المباشرين يشمل العاملين في وحدة إدارة المشروع التابعة لمنظمة الصحة العالمية الذين سيكون عددهم التقديري حوالي 21 عاملاً من مختلف التخصصات. بالإضافة إلى ذلك، سيسهم العديد من موظفي المنظمة الآخرين في تنفيذ المشروع، وفيما يلي كشف بالعاملين المباشرين في وحدة إدارة المشروع التابعة لمنظمة الصحة العالمية:

م	الوظيفة/ الصفة	محلي/ دولي	العدد
1	مدير المشروع	دولي	1
2	مسؤول إدارة المشروع	دولي	1
3	مسؤول إدارة الصحة والمعرفة	دولي	1
4	مسؤول إدارة المنح	محلي	1
5	مسؤول الضمانات البيئية	محلي	1
6	مسؤول الضمانات الاجتماعية	محلي	1
7	مسؤول العنف القائم على النوع الاجتماعي	محلي	1
8	مسؤول المياه والصرف الصحي والنظافة العامة	محلي	1
9	مسؤول رقابة وتقييم الإمدادات	محلي	1
10	مسؤول الرقابة والتقييم	محلي	1
11	مسؤول فني (مسؤول البرامج)	محلي	1
12	مسؤول فني (خدمات المستشفيات)	محلي	1
13	مسؤول فني – عدن وحضر موت	محلي	1
14	مسؤول اتصال	محلي	1
15	مسؤول مشتريات	محلي	1
16	مساعد برامج	محلي	1
17	مساعد برامج/ فريق	محلي	2
18	مسؤول التغذية	محلي	1
19	مسؤول إدارة المعلومات	محلي	1
20	أخصائي اقتصاد صحي	محلي	1
21	مسؤول فني (مُنسّق)	محلي	1

خصائص العاملين في وحدة إدارة المشروع

العاملون في وحدة إدارة المشروع هم موظفون يمنيون وموظفون دوليون من المهنيين الذين سيشكلون مزيجاً من الذكور والإناث بحيث لا تقل أعمارهم عن 18 عاماً. تُشجّع وحدة إدارة المشروع على توظيف المرأة.

تم إنشاء وحدة إدارة المشروع داخل منظمة الصحة العالمية للاضطلاع بالمهام الرئيسية مثل التنسيق والشؤون المالية والرقابة والتقييم وإعداد التقارير، ويناط بوحدة إدارة المشروع مسؤولية التنسيق اليومي لأنشطة المشروع، بما في ذلك:

- (1) تنفيذ أنشطة الإدارة المالية والمشتريات الخاصة بالمشروع.
 - (2) رقابة وتقييم أنشطة المشروع وإعداد التقارير المرحلية عن المشروع وتقارير الرقابة والتقييم ذات الصلة.
 - (3) ضمان الامتثال لمتطلبات خطة الالتزام البيئي والاجتماعي والمتطلبات البيئية والاجتماعية.
 - (4) التنسيق مع أصحاب المصلحة الآخرين بشأن تنفيذ المشروع.
- بالإضافة إلى ذلك، يُقدّم المسؤولون الفنيون في إطار المكتب القطري التابع لمنظمة الصحة العالمية المساعدة لوحدة إدارة المشروع عند الحاجة. وبالإضافة إلى هؤلاء الموظفين الدائمين المطلوبين للعمل طوال فترة تنفيذ المشروع، يحق لإدارة المشروع تعيين موظفين فنيين آخرين لمدة محدودة لتلبية احتياجات معينة (خبراء دوليون ومحليون يتم توظيفهم على أساس عقود قصيرة الأجل).

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

لقد تعاقد المشروع بالفعل مع فريق المشروع.

موظفو القطاع العام

يشارك موظفو القطاع العام في المرافق التي يدعمها البرنامج بمن فيهم العاملين من الأطباء وغير الأطباء، وهم ملتزمون بشروط وأحكام اتفاقية التوظيف المعمول بها في القطاع العام، ولن يتم تطبيق متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) على هؤلاء الموظفين الحكوميين، باستثناء الفقرات من 17 إلى 20 (حماية القوى العاملة) ومن 24 إلى 30 (الصحة والسلامة المهنية) من أحكام المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). ويُحظر فرض العمل القسري وعمالة الأطفال في القطاع العام وداخل المرافق التي يدعمها المشروع. كما سيتم مراعاة صحة وسلامة موظفي القطاع العام من خلال اتباع التدابير التي اعتمدها المشروع، قدر المستطاع، لمعالجة المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية مثل توفير معدات الحماية الشخصية والتدريب عند الحاجة.

العاملون في مجال الرعاية الصحية

عدد العاملين في مجال الرعاية الصحية

سيكون العاملون في مجال الرعاية الصحية (العاملون من الأطباء وغير الأطباء) في إطار المشروع من موظفي القطاع العام فقط، ممن يعملون بالفعل في النظام الصحي وسيقومون بتنفيذ مجموعة من الأنشطة. وعدادهم ليس معلوماً في الوقت الراهن بشكل دقيق، ولكن يُقدَّر عددهم بـ 14,000.

خصائص العاملين في مجال الرعاية الصحية:

سيكون العاملون في مجال الرعاية الصحية مواطنون يمنيون، وسيكون الأطباء من المتخصصين في حين أن العاملين والموظفين الآخرين في مجال الصحة سيكونون من المهرة وشبه المهرة.

وسيكون هؤلاء العاملون مزيجاً من الذكور والإناث ولن يتم الدخول في أي شكل من أشكال عمالة الأطفال أو العمل القسري.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

سيكون العاملون في مجال الرعاية الصحية، بمن فيهم الأطباء وغير الأطباء، ممن يعملون بالفعل في المرافق الصحية وسيعملون طوال فترة تنفيذ المشروع.

العاملون في إدارة النفايات

عدد العاملين في إدارة النفايات

العاملون في إدارة النفايات (العاملون في غير مجال الرعاية الصحية) في إطار هذا المشروع هم بشكل رئيسي أولئك الذين يعملون بالفعل في مختلف مؤسسات الرعاية الصحية العامة اليمنية، وعدادهم الفعلي ليس معلوماً في الوقت الراهن ولكنه يُقدَّر بـ 1,000 عامل.

خصائص العاملين في إدارة النفايات

سيكون هؤلاء العاملون يمنيون من موظفي القطاع العام ولن يتم استخدام أي شكل من أشكال عمالة الأطفال أو العمل القسري. وسيظلون ملتزمون بشروط وأحكام اتفاقية أو ترتيبات التوظيف القائمة في القطاع العام.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

سيظل العاملون الحاليون في إدارة النفايات مستمرين بالعمل طوال فترة تنفيذ المشروع.

ثانياً: العاملون المتعاقدون:

يؤكد المقاولون ضمان إبلاغ المتطلبات إلى موظفيهم وشركائهم وفروع شركاتهم والكيانات التابعة لهم وأي مقاول معهم من الباطن، وأن يتم ذلك باللغة المحلية وبطريقة يفهمها الجميع.

عمال مقدمي الخدمات

هؤلاء هم العمال المتعاقدون الذين يقدمون خدمات للمشروع.

الخبراء الاستشاريون**عدد الخبراء الاستشاريين:**

تشمل أنشطة المشروع توفير خدمات الترجمة أو الأنشطة التدريبية. قد يتناول التدريب مجموعة من الموضوعات وقد يشمل مشتريات وتوريدات من مقدمي الخدمات لغرض تنفيذ هذه الأنشطة. ومع ذلك، ليس من المعلوم في الوقت الراهن كم سيكون عدد الاستشاريين (شركات وأفراد) ومعاونيهم المتوقعين (موظفين واستشاريين من الباطن).

خصائص الخبراء الاستشاريين:

لا تستطيع وحدة إدارة المشروع من الآن أن تحدد ما إذا كان أي من الاستشاريين الذين سيتم تعيينهم في إطار المشروع سيحتاجون أي عمال أو استشاريين من الباطن. ومع ذلك ونظراً لأنه سيتم تعيين الاستشاريين محلياً فمن المتوقع أن يكون أي من عمالهم أو الاستشاريين من الباطن مواطنين أو مهنيين يمنيين يعملون بعقود محددة المدة أو عرضية. كما أنه من غير الممكن حالياً معرفة ما إذا كان سيتم إشراك أي امرأة أو أي عامل أجنبي مع هؤلاء العاملين. وفي جميع الأحوال لن يتم إبرام عقود لتشغيل الأطفال أو العمل القسري. وتخضع أحكام وشروط العمال، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا، لقانون العمل اليمني والبنود ذات الصلة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

خلال دورة حياة المشروع بأكملها.

عمال الطرف المستقل المعني بالرقابة**خصائص عمال الطرف المستقل المعني بالرقابة:**

تتضمن أنشطة المشروع طرف مستقل معني بالرقابة لتحمل مسؤولية مراقبة أنشطة المشروع وتقديم ردود بشأنها إلى إدارة المشروع كي يتسنى وضع تدابير التخفيف الملائمة.

عدد عمال الطرف المستقل المعني بالرقابة:

سيتم الاستفادة من خدمات الطرف المستقل المعني بالرقابة وربما المتعاونين معه (موظفين واستشاريين من الباطن) لأغراض مشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن. ومن غير الواضح حتى الآن عدد العمال الذين سيعملون في المشروع. ولن يتم الدخول في أي شكل من أشكال عمالة الأطفال أو العمل القسري.

وسيتم تعيين أطراف مستقلة معنية بالرقابة من السوق المحلية ومن المتوقع أن يكون موظفون من فئة الفنيين الذين يعملون بعقود محددة المدة أو مؤقتة ويتم إشراك العاملين من الذكور والإناث، وبالتالي تخضع الأحكام والشروط الخاصة بالعاملين، ومنها تلك المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا، لقانون العمل اليمني والبنود ذات الصلة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). ولن يتم إشراك الأطفال في العمل.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

سيتم تعيين الطرف المستقل المعني بالرقابة – الذي يُنفذ عملية مراقبة المشروع الرئيس ومشروع التمويل الإضافي الأول – لمشروع التمويل الإضافي الثاني وسيواصل عمله حتى نهاية المشروع.

عمال الإمدادات المتعاقدين

سُعيّن المشروع مقاولين لإيصال الإمدادات اللازمة إلى المرافق الصحية المستهدفة التي قد تشمل الأدوية والمستلزمات الاستهلاكية (معدات الحماية الشخصية وغيرها). وقد تم تحديث دليل إجراءات إدارة العمالة بما يلي أي متطلبات تتعلق بعمال الإمدادات، عند الاقتضاء.

عدد عمال الإمدادات الطبية:

من غير الواضح حتى الآن العدد التقديري للعمال الذين سيعملون في المشروع

خصائص عمال الإمدادات الطبية:

سيكون عمال الإمدادات من الذكور الماهرين وشبه الماهرين والذين يرجح أن يعملوا بشكل عرضي وبصورة غير رسمية. ولن يتم إبرام عقود لتشغيل الأطفال.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

من المتوقع أن يتم التعاقد مع عمال الإمدادات الطبية الذين يقومون بإيصال الإمدادات إلى المرافق الصحية أثناء تنفيذ المشروع.

ثالثاً: عمال الموردین الرئيسيين

يُقصد بهم أولئك الأشخاص الذين يقدمون خدمات مثل الإمدادات والمعدات الطبية.

عدد عمال الإمدادات الطبية:

من غير الواضح حتى الآن عدد العمال الذين سيعملون في المشروع. ولن يتم الدخول في أي شكل من أشكال عمالة الأطفال أو العمل القسري.

خصائص عمال الإمدادات الطبية:

سيكون عمال الموردین الرئيسيين من الذكور مع بعض الإناث من الماهرين وشبه الماهرين والذين يرجح أن يعملوا بشكل عرضي وبصورة غير رسمية، ولن يتم إبرام عقود لتشغيل الأطفال.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

طوال فترة تنفيذ المشروع.

الجدول 1: ملخص عن توظيف العمالة في المشروع

م	نوع العاملين	وصف الأنشطة	العدد التقديري	الخصائص	المدة الزمنية
العاملون المباثرون					
1. وحدة إدارة المشروع					
1-1	العاملون في وحدة إدارة المشروع	تقوم إدارة المشروع بتنفيذ المهام الرئيسة مثل التنسيق والشؤون المالية والرقابة والتقييم وإعداد التقارير. ضمان الامتثال لمتطلبات خطة الالتزام البيئي والاجتماعي والمتطلبات البيئية والاجتماعية.	21	<ul style="list-style-type: none"> • موظفين يعقود محددة المدة • دوام كامل أو جزئي • محليين/ دوليين • عمال ماهرين ومهنيين في مختلف التخصصات • مزيج من الذكور والإناث • عدم تشغيل الأطفال أو العمل القسري 	خلال دورة حياة المشروع
2. موظفو القطاع العام					
1-2	العاملون في مجال الرعاية الصحية (ومنهم عمال النظافة وغيرهم)	تشمل العاملين من الأطباء وغير الأطباء الذين يقومون بمجموعة من الأنشطة. العمل في المرافق الصحية المستهدفة.	14000	<ul style="list-style-type: none"> • موظفو القطاع العام • يمنيون • مهنيون وماهرون وشبه ماهرين • مزيج من الذكور والإناث • عدم تشغيل الأطفال أو العمل القسري 	خلال تنفيذ أنشطة المشروع
2-2	العاملون في إدارة النفايات	تقديم خدمات إدارة النفايات بما فيها التدابير الوقائية للتعامل النفايات الطبية الخطرة والملوثة بأمراض معدية. جمع النفايات والتخلص منها	1000	<ul style="list-style-type: none"> • شبه ماهرين • عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) • يمنيون • الغالبية من الذكور مع بعض الإناث • عدم تشغيل الأطفال أو العمل القسري 	طوال مدة المشروع
العاملون المتعاقدون:					
3	عمال مقدمي الخدمات				
1-3	الخبراء الاستشاريون	من مهامهم تقديم خدمات الترجمة أو الأنشطة التدريبية. وقد يتناول التدريب مجموعة من الموضوعات، وقد يشمل مشتريات وتوريدات من مقدمي الخدمات لغرض تنفيذ هذه الأنشطة.	سيحدد لاحقاً	<ul style="list-style-type: none"> • مهنيون • عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) • يمنيون • يهيمن فيها الذكور 	خلال دورة حياة المشروع بأكملها

م	نوع العاملين	وصف الأنشطة	العدد التقديري	الخصائص	المدة الزمنية
				<ul style="list-style-type: none"> عدم تشغيل الأطفال أو العمل القسري 	
2-3	عمال الطرف المستقل المعني بالرقابة	مسؤولية مراقبة أنشطة المشروع وتقديم ردود بشأنها إلى إدارة المشروع كي يتسنى وضع تدابير التخفيف الملائمة.	سُجِّد لاحقاً	<ul style="list-style-type: none"> مهنيون عقود محددة المدة أو مؤقتة يمنيون ذكور وإناث عدم تشغيل الأطفال أو العمل القسري 	سيتم تعيين الطرف المستقل المعني بالرقابة لتنفيذ عملية مراقبة المشروع وسيواصل عمله حتى نهاية المشروع.
3-3	عمال الإمدادات المتعاقدين	إيصال الإمدادات اللازمة إلى المرافق الصحية المستهدفة التي قد تشمل الأدوية والمستلزمات الاستهلاكية (معدات الحماية الشخصية وغيرها).	سُجِّد لاحقاً	<ul style="list-style-type: none"> ماهرون وشبه ماهرين عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) يمنيون الغالبية من الذكور مع بعض الإناث عدم تشغيل الأطفال أو العمل القسري 	طوال فترة تنفيذ المشروع.
ثالثاً: عمال المورد الرئيسي					
1-4	عمال المورد الرئيسي	يقدمون خدمات مثل الإمدادات والمعدات الطبية العمل المكتبي يتضمن مشتريات وتوريدات الإمدادات الطبية من الموردين أو الشركات الدولية المصنعة بالإضافة إلى إمدادات المياه.	سُجِّد لاحقاً	<ul style="list-style-type: none"> ماهرون وشبه ماهرين عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) الغالبية من الذكور مع بعض الإناث 	طوال فترة تنفيذ المشروع.

2. تقييم مخاطر العمل الرئيسية المحتملة

أولاً: وصف المشروع

يُسهّم المشروع لرأس المال البشري الطارئ ومشاريع التمويل الإضافي الأول والتمويل الإضافي الثاني التي يمولها البنك الدولي في جهود المجتمع الدولي للحفاظ على استمرار تقديم الخدمات الصحية والتغذوية وتعزيزها بما ينماشى مع الحد الأدنى من الخدمات في اليمن والاستجابة لمواجهة الأزمات الصحية والتغذوية والمساهمة في توفير المياه الصالحة للشرب وتحسين القدرة التشغيلية لنظام المياه والصرف الصحي. وسيستهدف المشروع جميع مناطق الجمهورية مع إجراء بعض التدخلات التي تركز على محافظات أو مديريات معيّنة حسب الأولويات والاحتياجات.

مكونات المشروع

فيما يلي مكونات المشروع الرئيس وتمويله الإضافي الأول والثاني:

المكون الأول: تحسين إمكانية الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية والتغذية والصحة العامة:

- 1-1: تحسين الوصول إلى الحد الأدنى من الخدمات المقدمة على مستوى الرعاية الصحية الأولية (تنفيذ اليونيسف).
- 2-1: الوقاية من سوء التغذية المزمن وعلاج حالات سوء التغذية الحاد على مستوى المجتمع المحلي ومستوى الرعاية الصحية الأولية (تنفيذ اليونيسف).
- 3-1: دعم خدمات الصحة والتغذية المقدمة في مراكز الإحالة من المستوى الأول (تنفيذ منظمة الصحة العالمية).
- 4-1: استدامة جاهزية النظام الصحي الوطني وبرامج الصحة العامة (تنفيذ منظمة الصحة العالمية).

المكون الثاني: تحسين إمكانية الوصول إلى خدمات إمدادات المياه والصرف الصحي وتعزيز النظم المحلية

- 1-2: إعادة توفير خدمات المياه والصرف الصحي وتحسين جودتها في مناطق حضرية وريفية مختارة (تنفيذ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع).
- 2-2: تقديم الدعم الطارئ لتدخلات المياه والصرف الصحي والنظافة العامة في إطار الاستجابة لوباء فيروس كورونا (كوفيد - 19) والسيول المباشرة (تنفيذ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع).
- 3-2: تعزيز بناء قدرات مؤسسات المياه والصرف الصحي على المستوى المحلي (تنفيذ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع).

المكون الثالث: دعم المشروع وتنظيمه وتقييمه وإدارته (تنفيذ اليونيسف ومنظمة الصحة العالمية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع):

يقدم هذا المكون الدعم لأنشطة الإدارة والتقييم والرقابة لضمان تنفيذ المشروع بطريقة سليمة ومرضية. كما أن هذا المكون سيقدم التمويل للأمر الآتية:

- (أ) تقديم الدعم الإداري العام لمنظمة الصحة العالمية واليونيسف ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.
- (ب) التعاقد مع مراجعين ومدققين مستقلين لاستكمال الترتيبات الحالية المتعلقة بالطرف المستقل المعني بالرقابة للوكالات المنفذة بموجب الإطار المرجعي وبما يتفق مع معايير البنك الدولي.
- (ج) تقديم المساعدة الفنية.

المكون الرابع: الاستجابة للحالات الطارئة (تنفيذ اليونيسف ومنظمة الصحة العالمية ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع):

أما المكونات الرئيسية والمكونات الفرعية المدرجة في إطار المشروع الرئيس ومشاريع التمويل الإضافي الأول والتمويل الإضافي الثاني فسيتم دعمها من خلال التمويل الإضافي وتوسيع نطاقها بحيث تشمل مزيداً من المرافق الصحية. وفيما يلي المكون الفرعي الوحيد الذي تم إدراجه في إطار مشروع التمويل الإضافي:

- 5-1: تعزيز النظام الصحي (تنفيذ منظمة الصحة العالمية واليونيسف)

وفي سبيل مواصلة بناء القدرات الفردية والمؤسسية، سيقدم التمويل الإضافي الثاني الدعم لتحسين نظم المعلومات الصحية وإدخال تحسينات على جودة الرعاية وتعزيز الإدارة المالية العامة لقطاع الصحة.

ثانياً: مخاطر العمل الرئيسية

يتأثر جميع العمال بالأحكام والشروط العامة للتوظيف (مثل ساعات العمل والعمل الإضافي وأجور الاستحقاقات وإنهاء الخدمة، بالإضافة إلى الإجراءات التأديبية وإجراءات التظلمات)، وفيما يلي مخاطر العمل الرئيسية التي قد ترتبط بالمشروع:

- المخاطر المرتبطة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي في المشروع.
- مخاطر الصدمات النفسية والاضطرابات العقلية والإجهاد الذي يتعرض له العاملين والمقاولين في المشروع.
- مخاطر التعرض للعدوى أثناء التعامل مع العينات الطبية، بما في ذلك عدم كفاية التدابير المتخذة والقصور في فهم متطلبات الصحة والسلامة المهنية مثل المخاطر التي يتعرض لها العاملين في المجال الطبي وموظفي إدارة النفايات.
- التعرض للنفايات البيولوجية والكيميائية وغيرها من المنتجات الثانوية الخطرة الناتجة من مرافق الرعاية الصحية.
- التعرض للأسبستوس أو مواد تحتوي على الأسبستوس. ويمكن أن يبقى الغبار المعدني السام في الهواء لعدة ساعات، مما يعرض أي شخص بالقرب من الموقع لخطر استنشاقه أو ابتلاعه.
- خطر انفجار اسطوانات الأكسجين أو نشوب حرائق
- مخاطر حوادث الطرق
- التمييز في التوظيف والتعيين والمكافآت وظروف العمل وشروط التوظيف وما إلى ذلك.
- عدم وجود آلية للتعبير عن التظلمات وحماية الحقوق فيما يتعلق بظروف العمل وشروط التوظيف.
- الصعوبات في الإشراف على المشروع بسبب صعوبة التنقلات داخل البلد بشكل كبير.
- مخاطر العمل القسري في أي أنشطة تتصل بالمشروع والناجمة عن الموردين أو المقاولين أو أي طرف ثالث.
- مخاطر عمالة الأطفال خاصة في الأنشطة الخطرة.
- مخاطر انتقال الأمراض المعدية: تدني الوعي بأهمية التدابير الاحترازية للوقاية من الأمراض المعدية، من ذلك على سبيل المثال: لم تحظى الإجراءات الاحترازية المتخذة بشأن فيروس كورونا بالقبول أو التطبيق الجيد في جميع أنحاء اليمن ومن المحتمل أن يواجه العاملون في المشروع حالات التعرض لمخاطر الإصابة بالأمراض التي قد تكون منتشرة. وقد يتعرض العاملون في المشروع داخل المستشفيات للإصابة بفيروس كورونا. وقد يتعرض الموظفون المباثرون والموظفون المتعاقدون أيضاً لخطر الإصابة بهذا الفيروس أثناء زيارتهم للمرافق الصحية التي قد يذهب إليها المرضى للحصول على الرعاية.
- المخاطر الأمنية التي قد تؤثر على سلامة موظفي المشروع وأصحاب المصلحة. بالإضافة إلى انعدام الترتيبات الأمنية، والعمل والتشغيل في المناطق المحفوفة بالمخاطر العالية أو الصراعات الشديدة، ووجود أفراد أمن غير مدربين.

ثالثاً: تدابير التخفيف

استناداً إلى المخاطر المذكورة أعلاه، تشمل تدابير التخفيف ما يلي:

- التوعية والتدريب حول العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، بالإضافة إلى توقيع جميع العاملين على قواعد السلوك الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي على النحو المحدد في الفقرة (3) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).
- الوصول إلى خدمات الدعم النفسي والاجتماعي على أساس الاحتياجات ومدى توافر هذه الخدمات.
- توفير معدات الحماية الشخصية وإمدادات المياه والصرف الصحي والنظافة العامة مع توفير مرافق النظافة (دورات المياه وأحواض غسل اليدين) ومناطق الاستراحة وغيرها بما فيه الكفاية وتكون مرافق الرجال منفصلة عن مرافق النساء حسب الحاجة مع الالتزام بتطبيق إرشادات التباعد المعمول بها.
- التأكد من وجود إجراءات الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك التأكد من تحديد المخاطر ووضع تدابير التخفيف المناسبة – مثل التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية والمعدات اللازمة ومعدات الحماية الشخصية – وتسجيل جميع حوادث الصحة والسلامة المهنية وإبلاغ المشروع بها.
- تقليص النفايات الطبية وتخزينها والتخلص منها على النحو الواجب مع مراعاة صحة العاملين وسلامتهم بما يتماشى مع خطة إدارة النفايات الطبية الخاصة بالمشروع وتوعية العاملين في مجال الرعاية الصحية بشأن هذه الخطة.
- من الضروري وضع خطة للتحكم في الأسبستوس عند وجود مواد تحتوي على الأسبستوس مشتبه فيها أو مؤكدة في مكان العمل وعند التعامل مع هذه المواد أو إزالتها أو ملامستها، وذلك بهدف الحيلولة دون تطاير ألياف الأسبستوس في الهواء أو تقليل ذلك إلى أدنى حد ممكن.
- التأكد من أن العاملين في المشروع على دراية بنظام آلية التظلم التابعة للمشروع.
- يعمل المشروع على توعية أصحاب العمل من أجل الحرص على ضرورة التزامهم بالأحكام الواردة في دليل إجراءات إدارة العمالة الحالي بما في ذلك معرفة المخاطر وتدابير التخفيف منها.

- كما يحظر فرض العمل القسري و عمالة الأطفال لتنفيذ أي أنشطة. وستتحقق منظمة الصحة العالمية من عدم وجود حالات للعمل القسري أو عمالة أطفال في المشروع من خلال الإجراءات الآتية:

- شراء مواد البناء المصنعة في اليمن فقط من الموردين الذين يُقَرّون بعدم الدخول في أي شكل من أشكال العمل القسري. العمل القسري (بما في ذلك الاسترقاق بسبب المديونية) أو عمالة الأطفال (باستثناء ما يسمح به قانون العمل) والاستعانة بهم في إنتاج المواد. كما يحظر فرض العمل القسري للقيام بأي أنشطة.
- ضمان وجود المتطلبات التعاقدية بشأن حظر عمالة الأطفال والعمل القسري، بما في ذلك تطبيق متطلبات مدونة قواعد السلوك وعقد جلسات التوعية حول المتطلبات عند الحاجة.
- الحصول على تأكيد خطي من المتقدم للعمل بشأن عمره.
- عندما يكون هناك نسبة معينة من الشك في عمر المتقدم، تُطلب الوثائق المتاحة وتراجع للتحقق من وضعه وعمره (مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو سجل طبي أو شهادة مدرسية أو أي وثيقة أخرى أو التحقق من أفراد المجتمع لتحديد العمر).

أما أعمار العاملين المباشرين فسوف تتحقق منظمة الصحة العالمية منها عبر فحص جواز السفر وبطاقة الهوية الوطنية قبل إشراكهم في أنشطة المشروع.

وفيما يلي تدابير التخفيف من مخاطر انتقال الأمراض المعدية:

- تدريب العاملين على كيفية اكتشاف الأعراض وآليات انتقال المرض وتدابير الوقائية منه، وما الذي ينبغي عمله إذا أصيبوا أو أحد زملائهم بالمرض أثناء العمل.
- التأكد من أن العاملين في المشروع يحافظون ويلتزمون بالتباعد الجسدي من متر إلى مترين بينهم وبين الآخرين. ضمان تنفيذ جميع التدابير لحماية العاملين والالتزام باتباع الإجراءات الاحترازية الضرورية، بما في ذلك ارتداء معدات الوقاية الشخصية وغسل أيديهم بشكل دوري أو فركها بمعقم اليدين.
- ضرورة تطبيق القواعد تطبيقاً كاملاً لإبقاء الموظفين المرضى في منازلهم وبعيداً عن مكان العمل.

كما يلتزم المقاولون بالتشريعات وتوفير ذات الحماية لعمالهم على النحو الآتي:

- تخصيص مساحة مغلقة ومنفصلة لعزل أي عامل يتبين أنه مشتبّه في إصابته بالعدوى حتى يتم تحويله لتلقي العلاج في أي مرفق طبي.
- تعقيم جميع المناطق التي يرتادها الناس داخل المرافق الصحية بصورة يومية دون إثارة قلق المستفيدين.
- اتباع الإجراءات الواجبة في حال إصابة أحد العاملين بالمرض (إرشادات منظمة الصحة العالمية) الوارد ذكرها لاحقاً. وسيتم توعية جميع العاملين في المشروع بالإجراءات اللازم اتخاذها وتحديد جهات التنسيق لتحمل مسؤولية تنفيذ بروتوكولات العمل المكتبي في مختلف المواقع.

- تدابير التخفيف من المخاطر الأمنية تشمل الآتي:

- ✓ التنسيق مع الجهات الأمنية لتقييم المخاطر الأمنية وتجنب العمل في بيئة محفوفة بمخاطر عالية والتأكد من أن جميع العاملين في المشروع مدربون تدريباً جيداً على كيفية الحصول التصاريح الأمنية اللازمة قبل القيام بأي أنشطة.
- ✓ توفير حماية أمنية لقوافل نقل الإمدادات الطبية حسب الحاجة.
- ✓ توفير التدريب المناسب لعمال المشروع بشأن السلامة والسلوك الملائم في بيئة ينعلم فيها الأمن إلى حد كبير.
- ✓ بالإضافة إلى القضايا الأمنية والمخاطر والتخفيف منها عن طريق أنشطة إشراك أصحاب المصلحة المعنيين بالمشروع.
- ✓ سيتم تلقي أي مخاوف أو شكاوى فيما يتعلق بسلوك أفراد الأمن ومراقبتها وتوثيقها ومعالجتها من خلال آلية التظلم الخاصة بالمشروع.

المراجع الخاصة بوضع أفراد الأمن تتضمن مذكرة الممارسات الجيدة

[https://documents1.worldbank.org/curated/en/692931540325377520/Environment-and-Social-Framework-ESF-](https://documents1.worldbank.org/curated/en/692931540325377520/Environment-and-Social-Framework-ESF-Good-Practice-Note-on-Security-Personnel-English.pdf)

[Good-Practice-Note-on-Security-Personnel-English.pdf](https://documents1.worldbank.org/curated/en/692931540325377520/Environment-and-Social-Framework-ESF-Good-Practice-Note-on-Security-Personnel-English.pdf) وخطة إدارة أمن المشروع.

رابعاً: الدروس المستفادة

تم ملاحظة جوانب قصور تتعلق بالعاملين في مشروع الصحة والتغذية الطارئ ومشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن ومشروع رأس المال البشري الطارئ الرئيس في اليمن ومشروع التمويل الإضافي الأول، منها ما يأتي:

- عدم الانتظام في صرف الرواتب مما تسبب في استياء العمالة وخلق بيئة عمل غير ملائمة.
- نقص معدات الوقاية الشخصية ومواد النظافة العامة في الأسواق المحلية والدولية.
- نقص القدرات الفنية في مجال الوقاية من العدوى ومكافحتها في بعض مناطق البلد.
- تنقل الموظفين في قطاع الرعاية الصحية بسبب عدم انتظام دفع الرواتب.

خامساً: الدروس المستفادة من تدابير التخفيف

- التنسيق مع وزارة الصحة العامة والسكان لضمان دفع رواتب العاملين في مجال الرعاية الصحية بصورة منتظمة.
- تقييم مخاطر نقص كميات معدات الحماية الشخصية، وبالتالي اتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة القيود المفروضة على التوريدات.
- توفير التدريب للعاملين في مجال النظافة والتدابير الوقائية الأخرى.

تُحدد الأقسام التالية تدابير التخفيف وكيفية تنفيذها بالتفصيل.

3. لمحة عامة موجزة عن تشريعات العمل: أحكام وشروط العمل

أولاً: بنود التوظيف الكتابية

تخضع عقود العمل وتُنظَّم بموجب قانون العمل. ويُعد عقد العمل اتفاق قائم بين العامل وصاحب العمل يتعهد الأخير بموجبه بأداء التزاماته تحت توجيه وإشراف صاحب العمل مقابل أجر. يتطلب قانون العمل أن تكون عقود العمل كتابية. يُحرر عقد العمل الكتابي من ثلاث نسخ (موقعة من طرفي العقد)، تُسلم نسخة للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة للمكتب المختص بوزارة العمل. في حالة عدم وجود عقود كتابية، ينبغي على الموظف إثبات حقوقه بشئى طرق الإثبات المقبولة. ويجب أن يحدد عقد العمل ما يلي: مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ المباشرة ومدة العقد. تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم نسخة منها لكل عامل حال مباشرته للعمل ويجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل أن يعطيه إيصالاً بأي مستندات أو سجلات أو شهادات (شخصية) أودعها عنده. ومن أجل تطبيق أحكام تعاقدية مختلفة، ينبغي على صاحب العمل وضع الإجراءات واتباعها مع إصدار نسخة منها للعامل. ولا يجوز للعامل غير اليمني أن يزاول عملاً إلا إذا كان حاصلاً على ترخيص عمل رسمي من الوزارة أو أحد مكاتبها. كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليمني إلا إذا كان حائزاً على ترخيص عمل. ولا يجوز أن يزيد عدد العاملين غير اليمنيين لدى صاحب العمل على 10% من إجمالي العاملين اليمنيين وبحق للوزير أن يزيد أو يُخفِّض هذه النسبة وفقاً للمبادئ التوجيهية التي يقرها مجلس الوزراء. كما يُحظر تشغيل العامل غير اليمني إذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه أو بالحكم عليه قضائياً، أو إذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل (استقال)، أو إذا كان دخوله إلى البلد لغرض آخر غير العمل (وغير حائز على ترخيص عمل)، أو إذا تأكد للوزارة إمكانية ترشيح عامل محلي (يمني) لشغل الوظيفة المعلن عنها.

ثانياً: الأجور

يُفَرِّق قانون العمل بين "الأجر الأساسي" و "الأجر الكامل". الأجر الأساسي هو ما يدفعه صاحب العمل للعامل نظير عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقديره نقداً ولا يدخل في ذلك أي مستحقات أخرى. أما الأجر الكامل هو الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها. ويتم تحديد معدلات الأجور لمختلف فئات العاملين والوظائف وفقاً لحجم ونوع العمل المطلوب وبحسب المبادئ التوجيهية الآتية: طبيعة المهام والواجبات والمسؤوليات والمؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل وأهمية العمل ودوره في تطوير الإنتاج وجودته ومردود العمل (إنتاجية العامل) وظروف العمل ومكانه (بدل المخاطر وبدل المناطق الوعرة) والمجهود الذي يبذله العامل (لأداء عمله؛ وهنا يتعين دفع أجوراً أعلى للعاملين المجتهدين). وينبغي دفع أجر العامل ومستحقاته غير المدفوعة في اليوم التالي لإنهاء العقد. وفي حالة ترك العامل العمل من تلقاء نفسه (استقال)، فينبغي تصفية مستحقاته غير المدفوعة في غضون ستة أيام من تاريخ تركه للعمل..

ثالثاً: ساعات العمل

ساعات العمل الرسمية هي ثمان ساعات في اليوم وثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع. تخفيض ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان مع الالتزام بالحد اليومي والأسبوعي وهو ست ساعات في اليوم وستة وثلاثون ساعة في الأسبوع. تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والاعمال الشاقة والخطرة (بقرار من الوزير، عند الاقتضاء): العمال الشباب (سبع ساعات) والعمالات الحوامل والمرضعات (خمس ساعات اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال السنة الأشهر التالية للولادة). يمكن زيادة تخفيض ساعات العمل للعمالات الحوامل والمرضعات لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد. ويتعين على أصحاب العمل إعداد جدول يُوضَّح فيه ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات وأوقات الإغلاق الأسبوعية وتعليقه في مكان ظاهر للعيان عند المدخل الرئيس لمكان العمل.

رابعاً: الإجازات

يستحق العامل إجازة سنوية لا تقل عن 30 يوماً بأجر كامل عن كل سنة شمسية، تحسب على أساس يومين ونصف على الأقل لكل شهر من شهور الخدمة. ولا تحتسب أيام الإجازات والعطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته السنوية من ضمن الإجازة السنوية. وينبغي أن يكون العامل قد أكمل سنة واحدة في الخدمة من أجل الحصول على إجازة سنوية. أيام العطل الرسمية هي أيام مدفوعة الأجر، وإذا طُلب من العامل العمل في يوم عطلة رسمية، فيحق له الحصول على 200% من الأجر العادي بالإضافة إلى ما يستحقه من أجر قياسي عن هذه الإجازات.

خامساً: أيام الراحة الأسبوعية

بما أن ساعات العمل الأسبوعية موزعة على ستة أيام عمل، يحق للعاملين الحصول على يوم راحة أسبوعية (24 ساعة) وهو يوم الجمعة، ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع.

سادساً: السن الأدنى لمزاولة الأعمال الخطرة

السن الأدنى المحدد لمزاولة الأعمال الخطرة هو 18 عاماً. وتعرض المادة (7) من القرار الوزاري رقم (11) قائمة بعدد (42) صنعة ومهنة محظورة على الأطفال دون سن 18 عاماً، بما في ذلك العمل المنزلي والأعمال المتعلقة بالزراعة وصيد الأسماك والمنسوجات والأشعة السينية ومنشآت التمريض والعمل بمناشير الحديد والألمنيوم والأعمال الميكانيكية والبناء. علاوة على ذلك، تحظر المادة (8) حمل الأوزان الثقيلة أو سحبها أو دفعها بينما تحظر المادة (15) العمل الليلي والعمل الإضافي للأطفال دون سن 18 عاماً. ووفقاً للمادة (24) من القرار الوزاري رقم (11)، فإن أي شخص يحرص طفلاً دون سن 18 عاماً على تعاطي المخدرات أو الاتجار بها أو ترويجها، يعاقب المتهم بتجارة المخدرات على وجه الخصوص بالسجن لمدة خمس سنوات كحد أدنى ولمدة ثماني سنوات كحد أقصى.

سابعاً: المساواة في الأجر

بموجب أحكام قانون العمل يتساوى في الأجر كل من يعمل في أعمال متشابهة أو متساوية. والمرأة متساوية مع الرجل في جميع الظروف والحقوق المتعلقة بالعمل بما في ذلك الأجر. فالمرأة العاملة تستحق أجراً مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي ذات العمل وبذات الشروط والمواصفات. ويُطالب أصحاب الاعمال بتحقيق المساواة في الأجر بين العاملين اليمنيين وغير اليمنيين إذا كانت ظروف عملهم ومؤهلاتهم وخبراتهم وكفاءتهم هي نفسها.

ثامناً: التحرش الجنسي

لا توجد قوانين محددة في اليمن للتعامل مع مسائل التحرش الجنسي، على الرغم من أن المواد 270-274 من قانون العقوبات تنص على معاقبة أي شخص يرتكب فعلاً مسيئاً أو خادشاً للحياء في الأماكن العامة (أي فعل يسيء إلى الأخلاق العامة أو الشرف أو الكشف عن مناطق حساسة فاضحة أو انطواء المحادثة على الفحش) وذلك بالحكم عليه بالسجن لمدة تصل إلى ستة أشهر أو دفع غرامة (1000 ريال يمني). وتصل العقوبة إلى السجن لمدة عام ودفع غرامات مقابل إكراه المرأة على ارتكاب سلوك مذل بالاحتشام. فالقانون لا يحمي صراحةً من التحرش الجنسي، لكنه يمنح العامل/العاملة الحق في فسخ عقد عمله/ عملها دون إشعار مسبق عندما يرتكب صاحب العمل (أو من يمثله/ يمثله) فعلاً منافيّاً للأخلاق (بما في ذلك التحرش الجنسي) أو الاعتداء على العامل/العاملة أو أي من أفراد أسرته/أسرتها. سيتم أخذ هذا الموضوع بعين الاعتبار عند تناول قواعد السلوك الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي. الملحق (1): مدونة قواعد السلوك.

4. لمحة عامة موجزة عن تشريعات العمل: المخاطر المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية

يتعين على أصحاب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين وضمان سلامتهم ضد المخاطر التي قد تنشأ عن الأعمال الموكلة إليهم (بما في ذلك المختبرات والرعاية والسلامة الصحية وإدارة النفايات وأي عمل مباشر أو تم التعاقد بشأنه) واستخدام الآلات . ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء ما يلي:

- (أ) توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العاملين من التعرض للإصابات والأمراض المهنية.
 - (ب) أي بدلات تصرف للعاملين مقابل ظروف عمل مضرة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.
 - (ج) ما يصرف مقابل إجراء الفحص الطبي الدوري أو غير الدوري للعاملين بحسب ما تقتضيه ظروف السلامة والصحة المهنية.
 - (د) توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل.
- كما أن على صاحب العمل القيام بالآتي:
- (هـ) إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتباعها أثناء العمل.
 - (و) القيام- بصفة مستمرة- بالتوجيه والرقابة على مراعاة العاملين للسلامة والصحة المهنية.
 - (ز) إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها ووضعها في أماكن ظاهرة للعيان واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى.
 - (ح) نشر الوعي بين أوساط العاملين فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.

تدريب كافة العاملين في المشروع بقدر الإمكان على تدابير الصحة والسلامة المهنية بالإضافة إلى الامتثال لمتطلبات الرقابة والإبلاغ، بما في ذلك الأمور ذات الصلة بإدارة النفايات والصحة والسلامة المهنية ودليل إجراءات إدارة العمالة الخاص بالمشروع وإشراك أصحاب المصلحة وآلية التظلم. تشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية الأحكام الآتية، عند الاقتضاء:

- ضمان تطابق معايير الصحة والسلامة في مكان العمل تطابقاً تاماً مع القانون اليمني على أقل تقدير، بما في ذلك (1) تقديم التدريب الأساسي لجميع المعنيين في مجال التوعية بالسلامة وفي مجال الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد-19) واتخاذ التدابير ذات الصلة. (2) أن يكون لدى جميع سائقي المركبات التراخيص المناسبة. (3) الإدارة الآمنة للمنطقة المحيطة بمعدات التشغيل داخل المستشفيات أو المختبرات أو خارجها. (4) تجهيز العاملين بخوذات صلبة وأحذية أمان وقفازات واقية أو معدات الحماية الشخصية حسب الحاجة (خاصة الكمامات والصدريات والقفازات وصابون غسل اليدين والمطهرات) للحماية من فيروس كورونا. (5) توفير معدات ووسائل الإسعافات الأولية وفقاً لقانون العمل.
- الامتثال للتشريعات الوطنية ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) للبنك الدولي فضلاً عن المتطلبات الأخرى ذات الصلة التي تتعلق بمخاطر الصحة والسلامة المهنية.
- تسجيل جميع الحوادث المتعلقة بالصحة والسلامة التي تقع في مكان العمل بشكل صحيح في سجل يوضح بالتفصيل نوع الحادث والإصابة والأشخاص المتضررين والوقت والمكان والإجراءات المتخذة وينبغي الإبلاغ عنها فوراً إلى وحدة إدارة المشروع والبنك الدولي.
- تأمين العاملين في المشروع من المخاطر المهنية بما في ذلك إمكانية الحصول على الرعاية الطبية وإجازة مدفوعة الأجر في حالة الاضطرار إلى ذلك. انظر الملحق (2) والملحق (3) للاطلاع على قانون العمل اليمني وقانون الضمان الاجتماعي.
- تقوم كافة مواقع العمل بتحديد الأخطار المحتملة والإجراءات الواجب اتخاذها في الحالات الطارئة.
- أن تكون أماكن الإيواء في الموقع آمنة وصحية، مع وجود إرشادات مطبقة بشأن التباعد، بما في ذلك توفير إمدادات كافية من مياه الشرب ومرافق الغسل والصرف الصحي والإقامة ومرافق الطهي.
- توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة للمهام الموكلة بكل عامل والمخاطر التي يواجهها من دون مقابل مالي.
- شراء مواد البناء المصنعة في اليمن فقط من الموردين الذين يُقرّون بعدم الدخول في أي شكل من أشكال العمل القسري. العمل القسري (بما في ذلك الاسترقاق بسبب الديون) أو عمالة الأطفال (باستثناء ما يسمح به قانون العمل) والاستعانة بهم في إنتاج المواد.

تمتثل تدابير الصحة والسلامة المهنية اللازمة لمعالجة قضايا الصحة والسلامة للتشريعات الوطنية ومتطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) للبنك الدولي فضلاً عن المتطلبات الأخرى ذات الصلة بمخاطر الصحة والسلامة المهنية. ويتضمن إطار الإدارة البيئية والاجتماعية سياسة مفصلة وإطاراً قانونياً وتنظيماً يتم تطبيقه على المشروع بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية. ويتلخص ذلك في الآتي:

القوانين واللوائح الوطنية.

- العمالة وظروف العمل
- حماية البيئة وإدارة المياه

- إدارة النفايات ومكافحة التلوث
- قوانين الصحة العامة ونظام الرعاية الصحية

لوائح البنك الدولي واللوائح الدولية

- المعايير البيئية والاجتماعية للبنك الدولي ذات الصلة بالمشروع
- وفيما يلي إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة ذات الصلة بالمشروع.
- المذكرة الفنية: المشاورات العامة وإشراك أصحاب المصلحة في العمليات التي يدعمها البنك الدولي في حال وجود قيود على عقد الاجتماعات العامة، الصادرة في 20 مارس 2020.
- إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة لمرافق الرعاية الصحية، الصادرة في 30 أبريل 2007.

يمكن الإشارة أيضاً إلى الاتفاقيات الدولية ذات الصلة والتوجيهات المتعلقة بمعالجة قضايا الصحة والسلامة، مثل:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن خدمات الصحة المهنية، 1985 (رقم 161)
- اللوائح الصحية الدولية الصادرة عن منظمة الصحة العالمية، 2005
- إطار الاستجابة للطوارئ الصادر عن منظمة الصحة العالمية، 2017
- التوجيه الإطاري للاتحاد الأوروبي بشأن السلامة والصحة المهنية (التوجيه 391/89)

5. الموظفون المسؤولون

يحدد هذا الجزء المهام أو الأفراد أو جميعهم في إطار المشروع الذين تقع عليهم مسؤولية إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية المختلفة المتعلقة بالعملين في المشروع. هذه المهام أو الأفراد أو جميعهم في إطار المشروع مسؤولون عن الآتي (حسب الحاجة):

- تشغيل وإدارة العاملين في المشروع
- تشغيل وإدارة المقاولين والمقاولين من الباطن
- الصحة والسلامة المهنية
- تدريب العاملين
- معالجة تظلمات العاملين

م.	الأنشطة	الموظفون المسؤولون
1	إشراك وإدارة العاملين في المشروع المباشرين	الأخصائي الاجتماعي والبيئي والمسؤول الفني ذو الصلة.
2	إشراك وإدارة العاملين المتعاقدين	المقاول هو المسؤول عن إشراك وإدارة العاملين الذين يتم التعاقد معهم بشكل فردي. منسق المشروع وأخصائيو البيئة والسلامة هم المسؤولون عن مراقبة المخاطر البيئية والاجتماعية وتدابير تخفيف الأثار الناجمة عنها وذلك بشأن العاملين المتعاقدين.
3	مراقبة تنفيذ تدابير الصحة والسلامة المهنية للعاملين في مجال الرعاية الصحية داخل مرافق الرعاية الصحية.	الطرف المستقل المعني بالرقابة/ وزارة الصحة العامة والسكان/ الأخصائي البيئي/ المسؤول الفني ذو الصلة.
4	تنفيذ التدريب على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ووضع آلية التظلم الخاصة بعمال المقاول في موضع التنفيذ.	المقاولون
5	الرقابة والإشراف على قضايا الصحة والسلامة والإبلاغ عنها.	الأخصائي الاجتماعي والأخصائي البيئي وأخصائي الرقابة والتقييم
6	إشراك وإدارة المقاولين والمقاولين من الباطن، بما في ذلك ترتيبات التنسيق والإبلاغ بين المقاولين	أخصائي المشتريات/ المسؤول الفني ذو الصلة.
7	زيادة مستوى الوعي لدى العاملين وتدريبهم على تدابير تخفيف آثار المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية والتوعية بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتطعيم.	الأخصائي الاجتماعي أو البيئي أو العنف القائم على النوع الاجتماعي، والمسؤول الفني ذو الصلة، والمقاول، ووزارة الصحة العامة والسكان
8	معالجة تظلمات العاملين	الأخصائي الاجتماعي، وحدة إدارة المشروع، والمقاول

6. سياسات وإجراءات المشروع

يبنى المشروع السياسات والإجراءات الآتية من أجل تطبيق تدابير التخفيف من الآثار:

أ) قانون العمل:

تستند عملية توظيف العاملين في المشروع كما هو محدد في قانون العمل إلى مبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز. لن يكون هناك ثمة تمييز في كافة جوانب علاقات العمل، بما في ذلك التوظيف أو التعويض أو ظروف العمل وشروط التوظيف أو الحصول على التدريب أو الترقية أو الفصل من العمل.

ب) بالإضافة إلى ذلك، يتم اتباع الإجراءات الآتية من قبل المقاولين ويعمل على مراقبتها الأخصائي الاجتماعي وأخصائي الرقابة والتقييم وأخصائي المشتريات لضمان المعاملة العادلة لجميع الموظفين:

- تكون إجراءات التوظيف شفافة وعلنية وخالية من التمييز ومتاحة بغض النظر عن الاختلافات العرقية أو الدينية أو الإعاقة أو الجنس أو النوع الاجتماعي.
- لن يتم النظر في طلبات التوظيف إلا إذا تمت عبر إجراءات التقديم الرسمية.
- يتم عرض الوصف الوظيفي بشكل واضح قبل الشروع في التوظيف والذي يتضمن شرحاً للمهارات المطلوبة لكل وظيفة.
- كما يُمنح جميع العاملين عقوداً كتابية تتضمن وصفاً لشروط وأحكام العمل، حيث يتم توضيح محتواها للعاملين الذين يوقعون على عقود العمل.
- يتم إبلاغ الموظفين قبل شهرين على الأقل من التاريخ المتوقع لإنهاء خدماتهم.
- لن يتم طلب أية رسوم توظيف من العاملين المتعاقدين. وفي حال فرض رسوم توظيف على العاملين، يتحمل دفعها صاحب العمل.
- اعتماداً على لغة صاحب العمل والموظف، سيتم صياغة شروط وأحكام عقد العمل بلغتين، إحداهما اللغة الرسمية للدولة والأخرى باللغة المفهومة لكلا الطرفين.
- بالإضافة إلى الوثائق الكتابية، يتم شرح شروط وأحكام التوظيف بصورة شفوية للعاملين الذين قد يجدون صعوبة في فهم الوثائق.
- وتجدر الإشارة إلى أنه من غير المتوقع ظهور مشكلات تتعلق باللغة، وسيتم توفير الترجمة الشفوية للعاملين عند الحاجة.
- يُشترط على العمال الأجانب تقديم طلب للحصول على تصاريح العمل حتى يتسنى لهم مزاولة العمل في اليمن.
- عدم وجود عمالة أطفال.
- يجب ألا تزيد ساعات العمل الاعتيادية عن 48 ساعة في الأسبوع. وبما أن هناك ستة أيام عمل في الأسبوع، يتم تحديد ساعات العمل اليومي من خلال لوائح العمل الداخلية المعتمدة من قبل صاحب العمل بعد التشاور المسبق مع ممثلي العاملين، بما يتوافق مع مدة أسبوع العمل المتعارف عليها.

يوقع جميع العاملين المباشرين والمتعاقدين في المشروع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمشروع (الملحق (3)) والمتعلقة بالعرف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على النحو المحدد في الفقرة (3) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)؛ وبالنسبة لعمال المقاول، انظر الملحق (1). يتحمل المقاولون والموردون مسؤولية الالتزام بما يأتي:

- الامتثال لمتطلبات التشريع الوطني ودليل إجراءات إدارة العمالة هذا.
- الاحتفاظ بسجلات إجراءات تعيين وتوظيف العاملين المتعاقدين.
- تقديم معلومات واضحة بشأن الوصف الوظيفي وظروف العمل للعاملين المتعاقدين.
- وجود نظام للمراجعة الدورية والإبلاغ عن السلامة المهنية والأداء الصحي.

ج) الاستغلال والاعتداء الجنسي

يعمل موظفو منظمة الصحة العالمية ويتصرفون على نحو يكفل احترام وتعزيز حقوق الأشخاص الذين يخدمهم هؤلاء الموظفين. ويخضع موظفو ومستشارو منظمة الصحة العالمية (العاملون المباشرين) لأحكام مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني لموظفي الأمم المتحدة. وتنص هذه المدونة على أنه "ينبغي على موظفي منظمة الصحة العالمية التحلي بأعلى معايير السلوك المهني والشخصي والتصرف بنزاهة وحسن تقدير". والهدف المتوخى من هذه السياسة يكمن في معالجة سلوك موظفي منظمة الصحة العالمية والمتعاونين معهم تجاه الأطراف الأخرى وحماية الفئات السكانية الضعيفة – في البلدان المستفيدة من خدمات منظمة الصحة العالمية – وحمايتهم من الاستغلال والاعتداء الجنسي على أيدي موظفي المنظمة والمتعاونين معهم من أجل ضمان نزاهة الأنشطة التي تنفذها المنظمة. فليس من الواجب عليهم عدم التورط في أي أفعال يمكن أن يُنظر إليها على أنها استغلال واعتداء جنسي فحسب، بل ويتوقع منهم كذلك توفير بيئة آمنة تحول دون وقوع أي استغلال أو اعتداء جنسي.

¹ https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged.pdf

وينطبق هذا الأمر بشكل خاص على مديري منظمة الصحة العالمية والمشرفين الذين يتحملون مسؤولية تحديد المناخ العام والتصريف بطريقة مثالية. ويلتزم المشروع في السياقين التنموي والإنساني بضمان تلبية احتياجات الناجين من العنف القائم على النوع الاجتماعي من خلال الاستجابة المناسبة للخدمات الصحية والدعم النفسي الاجتماعي والإدارة الشاملة للحالات والدعم القانوني والسلامة وأماكن الإيواء الآمنة والتمكين الاجتماعي والاقتصادي وغيرها من الخدمات التي تتماشى مع إرشادات النهج المتبع للتعامل مع الناجين. ويتولى المسؤول المختص بالعنف القائم على النوع الاجتماعي مسؤولية التأكد من أنه يتم إبلاغ الناجين بجميع الخيارات المتاحة لهم وتحديد القضايا والمشكلات التي يواجهها الناجي ومتابعتها أثناء العملية. ويمتثل المقاولون والموردون في المشروع ومدونة قواعد سلوك موردي الأمم المتحدة² وينبغي لهم ضمان إبلاغ متطلبات التصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي إلى موظفيهم وشركائهم وفروع شركاتهم والكيانات التابعة لهم وأي مقاول معهم من الباطن، وأن يتم ذلك باللغة المحلية وبطريقة يفهمها الجميع.

بالإضافة إلى ذلك، تسعى منظمة الصحة العالمية إلى طلب المشورة من المنظمات والجهات الخدمية التي تشارك بحيرية في منع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل في حالة وجود مؤشرات على زيادة المخاطر. وتحدد خطة العمل الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي التدابير الإدارية والتشغيلية التي يتم اتخاذها للمساعدة على منع حدوث حالات الاستغلال والاعتداء الجنسي أو أي أشكال أخرى من العنف القائم على النوع الاجتماعي في المشروع والتصدي لها بشكل مناسب.

7. السن المسموح به للعمل

يوضح هذا الجزء التفاصيل المتعلقة بما يأتي:

- الحد الأدنى لسن العمل في المشروع
- العملية التي سيتم اتباعها للتحقق من عمر العاملين في المشروع.
- الإجراء الذي سيتم اتباعه في حالة العثور على عمال دون السن المسموح به يشتغلون في المشروع.
- إجراء عمليات تقييم المخاطر للعاملين الذين تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى للسن المسموح به 18 عاماً.

نظراً لطبيعة العمل المحفوفة بالمخاطر فلن يتم توظيف الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً في أي جانب من جوانب المشروع. كما يحظر فرض العمل القسري للقيام بأي أنشطة.

ويجب أن تتوافق عقود العاملين المتعاقدين مع متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بما في ذلك تفاصيل ساعات العمل وفترات الراحة والتعويضات والتأمين الصحي والحصول على معدات الحماية الشخصية.

وسوف يتعين على المقاولين والموردين التحقق من أعمار جميع العاملين وتحديد هويتهم. وعلى العاملين تقديم وثائق رسمية، منها شهادة ميلاد أو بطاقة هوية وطنية أو جواز سفر أو تقرير طبي أو شهادة مدرسية. إذا تم اكتشاف أحد القصر تحت السن المحدد للعمل أثناء مزاولته العمل في المشروع، فيتم اتخاذ التدابير اللازمة لإنهاء خدمات هذا العامل القاصر على الفور بطريقة تتسم بالمسؤولية، مع مراعاة ما هو أفضل لمصلحته.

8. أحكام وشروط العمل

يوضح هذا الجزء التفاصيل المتعلقة بما يأتي:

- الأجور والساعات المحددة والأحكام الأخرى التي تنطبق على المشروع.
- الحد الأقصى لعدد ساعات العمل في المشروع.
- أي اتفاقات جماعية تنطبق على المشروع، عند الاقتضاء، وتقديم قائمة بالاتفاقات وذكر السمات والأحكام الرئيسية.
- الشروط والأحكام المحددة الأخرى

يستند توظيف العاملين في المشروع - وفق ما هو منصوص عليه في قانون العمل اليمني- على مبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز. ولن يكون هناك أي تمييز فيما يتعلق بأي من جوانب علاقات العمل، مثل التعيين أو التعويض أو ظروف العمل وشروط التوظيف أو الحصول على التدريب أو الترقية أو الفصل من العمل.

² https://www.un.org/Depts/ptd/sites/www.un.org.Depts.ptd/files/files/attachment/page/pdf/unscc/conduct_english.pdf

والشروط والأحكام التي تنطبق على وحدة إدارة المشروع والموظفين المباشرين الآخرين محددة بوضوح في العقود التي تنص على حقوق الموظفين بما يتفق مع قانون العمل الوطني. كما أن شروط وأحكام العاملين المتعاقدين منصوص عليها في عقودهم الفردية. ساعات العمل هي 48 ساعة في الأسبوع للموظفين المباشرين من موظفي وحدة إدارة المشروع.

ومن متطلبات التعاقد الأساسية أن على المقاول التأكد من أن جميع الوثائق المتعلقة بالإدارة البيئية والاجتماعية، بما في ذلك دليل إجراءات إدارة العمالة، متاحة للتفتيش في أي وقت من قبل وحدة إدارة المشروع. ويجب تحديد الترتيبات التعاقدية بوضوح مع كل عامل من العاملين في المشروع. ويتم إدراج جميع المتطلبات البيئية والاجتماعية في وثائق العطاء والعقد.

9. آلية التظلم

على المقاولين إعداد آلية تظلمات منفصلة لعمالهم إلى جانب آلية التظلم الخاصة بالمشروع ككل المنصوص عليها في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (10)، بحيث يتمكن العاملون من تقديم تظلماتهم المتعلقة ببيئة أو ظروف عملهم، مثل غياب الإجراءات المناسبة أو العمل لمدة غير معقولة من الساعات الإضافية وغيرها. ويتحمل المقاولون المسؤولية الأساسية عن إدارة شكاوى العاملين التي تنشأ في مكان العمل (مثلاً: العمال لدى مقدمي خدمات المختبرات وعمال الإمدادات الطبية). ويعمل نظام آلية التظلم الخاصة بالمشروع بوصفها الخيار الثاني للتعاظمي مع التظلمات التي لم يتم البت فيها وباعتبارها آلية تحول دون حدوث الانتقام. وبصفة عامة، سيتعامل نظام آلية التظلم الخاصة بالمشروع أيضاً مع الشكاوى المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي أو بالاستغلال والاعتداء الجنسي المقدمة من العمال، وسيتم توجيه الضحايا المحتملين إلى مقدمي الخدمات الأكفاء أو المعنيين.

تتضمن آلية التظلم الخاصة بالعاملين ما يأتي:

- إجراءات تلقي التظلمات، مثلاً استمارة الملحوظات والشكاوى، وصناديق الاقتراحات، والبريد الإلكتروني، والخط الهاتفي المجاني.
- الأطر الزمنية المحددة للتظلم.
- سجلات لتدوين تسوية التظلمات ومتابعتها في الوقت المناسب.
- إدارة تتولى مسؤولية تلقي التظلمات وتدوينها ومتابعة معالجتها.

تستند آلية التظلم الخاصة بالعاملين إلى المبادئ الآتية:

- ✓ يتم التعامل مع التظلمات بأسلوب يتسم بالموضوعية وسرعة الاستجابة لاحتياجات وهموم ومخاوف العاملين المتضررين.
- ✓ تتسم العملية بالشفافية وتسمح للعاملين بالتعبير عن مخاوفهم وتقديم تظلماتهم.
- ✓ لا يتعرض العاملون الذين يعبرون عن تظلماتهم للتمييز.
- ✓ يتم التعامل مع جميع التظلمات بسرية، ويجوز للأفراد الذين يقدمون ملحوظاتهم أو تظلماتهم أن يطلبوا عدم الإفصاح عن أسمائهم. ويكتسب هذا التدبير أهمية خاصة فيما يتعلق بشكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي حيثما اقتضى الأمر.
- ✓ يتم النظر في التظلمات مجهولة الهوية ويتم التعامل معها على قدم المساواة مع التظلمات الأخرى التي يكون مصدرها معروفاً.

تتعامل الإدارة بجديّة مع التظلمات وتتخذ الإجراءات المناسبة للاستجابة لها في الوقت المناسب. وتكون المعلومات المتعلقة بوجود آلية التظلم متاحة بسهولة لجميع العاملين في المشروع (المباشرين والمتعاقدين) عبر لوحات الإعلانات بشأن وجود "صناديق الاقتراحات والشكاوى" والمواقع الإلكترونية ورسائل البريد الإلكتروني والوسائل الأخرى حسب الحاجة.

ويتم السماح باستخدام الوسائل المختلفة التي يمكن للعاملين تقديم تظلماتهم من خلالها، مثلاً تقديم الشكاوى شخصياً، أو عبر الهاتف أو الرسائل النصية أو صندوق البريد أو البريد الإلكتروني. ويتم تعريف العاملين المتعاقدين بالآلية التظلم في الجلسة التعريفية قبل بدء العمل، وإعطائهم معلومات التواصل الخاصة بمسؤول تنسيق آلية التظلم ووحدة إدارة المشروع.

ومن الضروري أيضاً أن يتم السماح للعاملين بسرعة الإبلاغ عن قضايا العمل والسماح للمشروع بالاستجابة واتخاذ الإجراءات اللازمة على الفور. وبالتالي يتم تدوين التظلم المرفوع وإقرار استلامه في غضون يوم واحد. وبما أن الإطار الزمني للمعالجة يعتمد على طبيعة التظلم، يتم التعاظمي مع قضايا الصحة والسلامة في بيئة العمل أو أي قضايا عاجلة أخرى على الفور.

تقوم كل وحدة أو مقاول بتدوين التظلمات التي رفعها العاملون مع الإجراءات التي تم اتخاذها. ويتم رفع تقرير موجز عن حالات التظلمات إلى وحدة إدارة المشروع كجزء من التقرير الدوري للمقاول ومرافق الرعاية الصحية والأطراف الأخرى ذات العلاقة. وعندما يرغب العاملون المتضررون في تصعيد قضاياهم أو طرح مخاوفهم دون الكشف عن هويتهم إلى أي شخص آخر غير المشرف المباشر عليهم، يجوز لهم طرح قضاياهم على وحدة إدارة المشروع.

ولا تؤدي آلية التظلم الخاصة بالعمالين في المشروع إلى منعهم من استخدام إجراءات التوافق والتصالح المنصوص عليها في قانون العمل.

10. إدارة الجهات المتعاقدة

تستخدم وحدة إدارة المشروع وثائق الشراء الموحدة لمنظمة الصحة العالمية لوضع شروط تقديم العطاءات والعقود التي تشمل متطلبات العمل والمتطلبات المهنية وتلك التي لها علاقة بالصحة والسلامة. وتتوافق وثائق الشراء الموحدة لمنظمة الصحة العالمية الخاصة بطلبات تقديم العطاءات والعقود – بما في ذلك متطلبات صحة العمال وسلامتهم – مع متطلبات البنك الدولي.

ويُشترط على المقاولين عند عملية تقديم العطاءات أن يكونوا قادرين على إثبات معايير إدارة العمل الخاصة بهم ومعايير الصحة والسلامة المهنية التي ستشكل معياراً من معايير التقييم. وتتطلب الأحكام التعاقدية أن يقوم المقاولون بالآتي:

- الاحتفاظ بالسجلات والإبلاغ عن الشروط والأحكام المتعلقة بإدارة العمل ومراقبتها.
- تزويد العاملين بالأدلة على جميع المدفوعات التي تمت، بما في ذلك المستحقات وأي استقطاعات صحيحة.
- التأكد من وجود جهة تنسيق للصحة والسلامة، تكون مسؤولة عن مراقبة قضايا الصحة والسلامة المهنية.
- الاحتفاظ بالسجلات المتعلقة بظروف العمل والعاملين في إطار المشروع، بما في ذلك العقود وتسجيل الدورات التوجيهية للعاملين التي تشمل مدونة قواعد السلوك وساعات العمل والأجور والخصومات (بما في ذلك العمل الإضافي).
- تسجيل الحوادث المتعلقة بجانب السلامة وما يقابلها من تحليل للأسباب الجذرية (الحوادث التي تؤدي إلى انقطاع الأعمال وحالات العلاج الطبي)، حالات الإسعافات الأولية، الاحتمالية العالية للحوادث الكارثية، والأنشطة العلاجية والوقائية المطلوبة (على سبيل المثال، التحليل المنقح لسلامة العمل، المعدات الجديدة أو المختلفة، التدريب على المهارات، وما إلى ذلك).
- تقديم تقارير تفيد بعدم وجود عمالة من الأطفال.
- مواعيد التدريب والدورات التوجيهية وعدد المتدربين وموضوعات التدريب.
- تأمين العاملين ضد المخاطر المهنية، بما في ذلك إمكانية الحصول على الرعاية الطبية والحصول على إجازة مدفوعة الأجر في حالة الاضطرار إلى ذلك.
- تفاصيل أي شكاوى يُتقدم بها العامل، بما في ذلك تاريخ حدوثها ونوع الشكاوى وتاريخ التقديم والإجراءات المتخذة والتواريخ والقرارات (إن وجد) والتاريخ وإجراءات المتابعة التي لم يتم اتخاذها بعد. يجب أن تشمل التظلمات المدرجة تلك الشكاوى المستلمة منذ تقديم التقرير السابق وتلك التي لم يتم إيجاد حل لها وقت إعداد هذا التقرير.
- التوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمدرء أو مدونة قواعد السلوك الخاصة بالأفراد أو كليهما حسب الحاجة.

تقع مسؤولية رقابة وإدارة أداء المقاولين على عاتق وحدة إدارة المشروع حيث تقع عليها مسؤولية الإشراف على الأحكام المتعلقة بإدارة العمل بالإضافة إلى الإشراف على العقود. وتكون جهة التنسيق بوحدة إدارة المشروع مسؤولة بشكل عام عن جمع البيانات ورقابة وتحليل دليل إجراءات إدارة العمالة كجزء من جهود الرقابة والتقييم الخاصة بالمشروع. تعمل جهة التنسيق التابعة لوحدة إدارة المشروع على مراقبة التنفيذ والامتثال لدليل إجراءات إدارة العمالة، بما في ذلك إدارة تظلمات العاملين. وينبغي مراجعة تقارير الرقابة وتقديمها بصورة دورية إلى مدير وحدة إدارة المشروع الذي سيرفعها مع تقارير الرقابة الأخرى إلى البنك الدولي.

يحتفظ المقاولون بالسجلات وفقاً للمواصفات الموضحة في دليل إجراءات إدارة العمالة. يجوز أن تطلب وحدة إدارة المشروع في أي وقت السجلات للتأكد من استيفاء شروط العمل، وأنه يجري تطبيق آليات الوقاية وغيرها من مسائل السلامة التي تعتبر عامة فيما يخص الصحة والسلامة المهنية. تعمل وحدة إدارة المشروع على مراجعة السجلات ومقارنة الأرقام الفعلية بصورة شهرية على الأقل ويمكن أن تتطلب إجراءات تصحيحية عاجلة إذا لزم الأمر. ويتم إدراج ملخص المواضيع والإجراءات التصحيحية في التقارير ربع السنوية التي يتم تقديمها إلى البنك الدولي.

سُبل الانصاف في حال عدم الامتثال للالتزامات التعاقدية: يحتوي العقد المبرم مع المقاولين على سُبل الانصاف في حال الإخلال بالعقد (أي بند العقوبات) لاحتمال عدم امتثال المقاولين للأحكام المتعلقة بالبيئة والأمن، على سبيل المثال عدم كفاية معدات الحماية الشخصية للعاملين وإجبارهم على العمل لساعات إضافية.

الإبلاغ عن الوفيات والحوادث الخطيرة: ويتحمل المقاولون مسؤولية إبلاغ وحدة إدارة المشروع التابعة لمنظمة الصحة العالمية (والبنك الدولي) في حالة وقوع أي وفيات وحوادث خطيرة في غضون 48 ساعة من العلم بالحدث، وبمجرد التأكد من وقوع الحادث يتم رفع تقرير أولي في غضون 10 أيام من تاريخ ذلك الإخطار مع الإشارة إلى الأسباب الجذرية المحتملة واقتراح الإجراءات التصحيحية الممكنة، بحسب طلب المؤسسة.

11. عمال الموردین الرئيسيين

سيتم دعوة الموردین المحليين – الذين يعملون بصفتهم وكلاء محليين للشركات الدولية المصنعة للمعدات الطبية – لتقديم العطاءات. ستكون هذه الشركات الطبية التابعة للقطاع الخاص بمثابة الموردین الأساسيين لهذه المعدات وعمالها هم "عمال الموردین الرئيسيين"، إلا أنه من غير الممكن في هذا الوقت تحديد عدد العمال المعنيين الذين سيقومون بشراء المستلزمات والمعدات الطبية المشتراة دولياً وتوريدها إلى مخازن وزارة الصحة العامة والسكان أو المرافق الطبية. كما أنهم لن يشاركوا في عملية التصنيع أو في المخاطر الناشئة عن المسألة المتعلقة بالسلامة، وتعتبر عمالة الأطفال أو العمل القسري في هذه الفئة منخفضة.

يُطلب من الموردین تقديم وصف للتدابير التي يتخذونها في مجال الصحة والسلامة المهنية والتي سيتم وضعها موضع التنفيذ على النحو المبين في إرشادات منظمة الصحة العالمية. وسيشمل ذلك إجراءات الدخول إلى مرافق الرعاية الصحية التي تتضمن عمليات الفحص الصارم قبل الدخول وإجراءات حماية العمال ذات الصلة بالتدابير الوقائية لمكافحة العدوى، وتقديم تدريب فوري ومستمر على الإجراءات، والالتزام بنظافة اليدين وارتداء معدات الحماية الشخصية، وضمان تزويدهم بكميات كافية من معدات الحماية الشخصية (خاصة الكمامات والصدريات والقفازات وصابون غسل اليدين والمطهرات)، وعلى نطاق واسع ضمان حماية الصحة والسلامة المهنية وفقاً لإرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة بشكل عام وكذلك الإرشادات الخاصة بالصناعة، واتباع أفضل الممارسات الدولية المتطورة فيما يتعلق بالحماية من فيروس كورونا. وسيُطلب كذلك من الموردین الدمج المنتظم لأحدث الإرشادات الصادرة عن منظمة الصحة العالمية التي يجري تحديثها بشكل مستمر من خلال التجربة في معالجة فيروس كورونا على مستوى العالم. بالإضافة إلى ذلك، سيُطلب من الموردین تحديد مخاطر عمالة الأطفال أو العمل القسري أو جميعها. وتماشياً مع المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)، يُحظر استخدام العمالة القسرية أو العمل الإجباري في المشروع من قبل الموردین الأساسيين. وسيتم أيضاً حظر استخدام عمالة الأطفال "أي شخص دون سن 18 عاماً" وفقاً للمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بسبب ظروف العمل المحفوفة بالمخاطر.

الملحق (1): مدونة قواعد السلوك

ينبغي تكييف هذا النموذج مع المشروع:

1. المقدمة

تلتزم الشركة بتأمين بيئة عمل تقلل من أي آثار سلبية على البيئة والمجتمعات المحلية والعمالين فيها. كما تلتزم الشركة بصورة جادة في تهيئة وصون بيئة لا مكان فيها للاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، وعدم السماح لهذه الأفعال من جانب أي موظف أو مقاول من الباطن أو مورد أو شريك أو ممثل للشركة. ويتمثل غرض مدونة قواعد السلوك هذه فيما يلي:

1. إيجاد فهم مشترك لما يشكل استغلالاً واعتداءً وتحرشاً جنسياً.
2. إيجاد التزام مشترك بالسلوكيات والمعايير الموحدة لموظفي الشركات لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، والإبلاغ عن هذه الأفعال والتصدي لها.
3. لفت الانتباه والتوعية بأن خرق مدونة قواعد السلوك هذه يؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

2. التعاريف

- **الاستغلال والاعتداء الجنسي**³ يُعرّف بأنه أي اعتداء فعلي أو محاولة استغلال لحالة ضعف شخص ما أو لتفاوت في النفوذ أو الثقة لأغراض جنسية، ويشمل ذلك، ولا يقتصر على، تحقيق فائدة مادية أو اجتماعية أو سياسية جراء الاستغلال الجنسي لشخص آخر⁴.
- **الاعتداء الجنسي**: "التعدي البدني الفعلي ذو الطابع الجنسي أو التهديد بارتكابه، سواء بالقوة أو في ظروف غير متكافئة أو إجبارية".
- **التحرش الجنسي**⁵: أي محاولة جنسية غير لائقة، والسعي لإقامة علاقات جنسية، أو أي سلوك آخر لفظي أو جسدي ذي طابع جنسي.
- **التحرش الجنسي بالمقارنة مع الاستغلال والاعتداء الجنسي**⁶

يحدث الاستغلال والاعتداء الجنسي ضد أي مستفيد أو أحد أفراد المجتمع المحلي. أما التحرش الجنسي فيحدث بين موظفي/عاملي منظمة أو شركة ما، وينطوي على أي محاولة جنسية غير مرغوب بها، أو أي سلوك لفظي أو جسدي غير مرغوب به ذي طابع جنسي. ومن المهم التمييز بين التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي حتى يتسنى إدراج تعليمات محددة بشأن إجراءات الإبلاغ عن هذه الحالات في سياسات الجهات المعنية وتدريب الموظفين.

- **الموافقة** هي أن يتحيز الشخص قراراً طوعياً لعمل شيء ما وبمعرفة كافية، وإدراكك للوضع الراهن، والرضا بالانسحاب. ولا تعد الموافقة قبولاً إذا تم الحصول عليها باستخدام التهديدات أو الأكاذيب أو الإكراه أو استغلال النفوذ. وبموجب مدونة قواعد السلوك هذه،⁷ لا يمكن لأي شخص دون سن الثامنة عشرة أن يعطي الموافقة، بصرف النظر عن سن الرشد القانوني أو سن الرضا أو القبول المتعارف عليه محلياً. ولا يُعد الاعتقاد الخاطئ بشأن عمر الطفل مبرراً.

لا توجد هناك موافقة إذا تمت عن طريق ما يلي:

استخدام التهديدات أو القوة أو غيرها من أشكال الإكراه أو الاختطاف أو الاحتيال أو التلاعب أو الخداع أو تحريف الحقائق.

استخدام تهديد لحجب فائدة يحق للشخص الحصول عليها.

إعطاء وعد لشخص ما حول منفعة معينة.

في حين أن جميع أشكال العنف ضد أحد المقيمين في المجتمع المحلي أو زميل عمل تُعد أمراً محظوراً، نجد أن مدونة قواعد السلوك هذه تُعنى على وجه التحديد بمنع حالات الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي والإبلاغ عنها وهي تشكل سوء سلوك غير مقبول، وانتهاك جسيم يؤدي إلى فصل المعني عن الوظيفة أو غير ذلك من العواقب المتصلة بالوضع الوظيفي:

³ على النحو المحدد في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة: التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي، 9 أكتوبر 2003م (ST/SGB/2003/13).

⁴ يحدث الاستغلال في سياق العمليات الممولة من البنك الدولي عندما يكون الوصول إلى الخدمات أو السلع الممولة من البنك الدولي مستغلاً بغية الحصول على مآرب جنسية.

⁵ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي: التعاون المشترك بين الوكالات في آلية الشكاوى المجتمعية. الإجراءات التشغيلية القياسية العالمية، مايو 2016م.

⁶ المصدر السابق.

⁷ وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل.

- (1) من أمثلة الاستغلال والاعتداء الجنسي، ما يأتي على سبيل المثال لا الحصر:
 - يقوم أحد العاملين في المشروع بإخبار النساء في المجتمع المحلي بأنه يستطيع توظيفهن في الموقع (طبخ وتنظيف مثلاً) مقابل علاقة جنسية.
 - يقوم أحد العاملين بربط الكهرباء أنه يستطيع ربط مساكن الأسر التي تعولها نساء بشبكة الكهرباء مقابل علاقة جنسية.
- (2) قيام أحد العاملين في المشروع باغتصاب امرأة محلية بعد تعاطيه للخمر من الأجر الذي حصل عليه.
- (3) يقوم أحد العاملين في المشروع بمنع مرور امرأة من الموقع الذي يعمل فيه ما لم تمارس معه علاقة جنسية.
- (4) يخبر المدير امرأة ما تقدمت بطلب للحصول على عمل أنه لن يوظفها إلا إذا مارس معه علاقة غير شرعية.
- (5) يبدأ أحد العاملين بصدقة مع فتاة تبلغ من العمر ١٧ سنة تمشي من وإلى المدرسة على الطريق حيث يتم تنفيذ أعمال المشروع. ويقوم بإيصالها إلى المدرسة، ثم يخبرها أنه واقع في غرامها، ثم يُوقعها في علاقة غير شرعية.
- (6) من أمثلة التحرش الجنسي في سياق العمل ما يأتي:
 - تعليق الموظفين الذكور على المظاهر الخارجية الخاصة بالموظفات (تعليقات إيجابية وسلبية على حد سواء) والرغبة الجنسية.
 - عندما تنتمّر موظفة من تعليقات موظف ما بشأن مظهرها، يكون رد الموظفين أنها "تطلب ذلك" بسبب ما تلبسه.
 - يقوم مدير بلمس أرداف إحدى الموظفات عند يمر بها في العمل.
 - يخبر أحد الموظفين موظفة ما بأنه سوف يستخرج لها علاوة إضافية إذا أرسلت له صور وهي عارية.

التزام فردي موقع:

أقر، أنا _____، بأن الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي أمراً محظوراً. وأقر بصفتي (موظفاً/مقاولاً) في (الوكالة المتعاقد معها/ المتعاقد معها من الباطن) في (اسم البلد) بأن أنشطة الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي في موقع العمل، أو محيطه، أو سكن العمال، أو في المجتمع المحيط، تشكل انتهاكاً صارخاً لمدونة قواعد السلوك هذه. كما أتفهم بأن أنشطة الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي تخضع للعقوبات أو الغرامات أو الفصل من العمل، ويمكن أيضاً ملاحقة مرتكبي الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي قضائياً، إذا اقتضت الحاجة ذلك.

أثناء العمل في المشروع أوافق على القيام بما يأتي:

- التعامل مع جميع الأشخاص، بمن فيهم الأطفال (الأشخاص دون سن الثامنة عشرة) باحترام، بصرف النظر عن الجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره من الآراء، أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي أو النوع أو الإعاقة أو المولد أو أي حالة أخرى.
- التزم بتوفير بيئة تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، وتعزز مدونة قواعد السلوك هذه. وسوف أسعى، على وجه الخصوص، إلى دعم النظم التي تحافظ على هذه البيئة.
- عدم المشاركة في الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على النحو الموضح في مدونة قواعد السلوك هذه، وعلى النحو المحدد في قانون (البلد) (وغيره من القوانين المحلية، حسب الحالة).
- عدم استخدام لغة، أو سلوك، غير لائق، أو مضايق، أو مسيء، أو مثير جنسياً، أو مهيناً، أو غير ملائم ثقافياً، تجاه النساء أو الأطفال أو الرجال.
- عدم القيام بعلاقة غير شرعية أو نشاط جنسي مع أي شخص دون سن الثامنة عشرة. ولا يعد الاعتقاد الخاطي بشأن عمر الطفل دفاعاً. كما أن الموافقة من الطفل أيضاً ليست مبرراً. ولن أشارك في أعمال ترمي إلى بناء علاقة مع قاصر تقضي بدورها إلى علاقة غير شرعية.
- عدم التماس أو الدخول في علاقات غير شرعية مقابل أي شيء على النحو المبين أعلاه.
- عدم استخدام أي من مواد المشروع (مثل أجهزة الحاسوب) للوصول أي محتوى إباحي فاحش.
- ما لم تكن هناك موافقة كاملة من جميع الأطراف المعنية، مع التسليم بأن الطفل غير قادر على إعطاء الموافقة، وأن الطفل هو أي شخص دون الثامنة عشرة من العمر، لن أدخل في أي علاقات غير شرعية مع أفراد المجتمعات المحلية المحيطة. وتشمل ذلك العلاقات التي تنطوي على الامتناع أو قطع وعود بتقديم استحقاقات فعلية (نقدية أو غير نقدية) لأفراد المجتمع المحلي مقابل علاقات حميمة، لأن هكذا علاقات حميمة تعد "غير توافقة" بموجب هذه المدونة.

التزم بما يأتي:

- أحكام مدونة قواعد السلوك هذه في موقع المشروع وخارجه على السواء.
 - حضور دورات تدريبية حول منع الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي حسب طلب صاحب العمل، والمشاركة في هذه الدورات بفاعلية.
- في حالة معرفتي أو اشتباهي بحدوث أي حالة للاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، في موقع المشروع أو محيطه، فأنا أتفهم أنه ينبغي عليّ تقديم بلاغ بذلك إلى إدارة التظلم أو إلى مسؤولي المباشر. وسأضع نصب عيني سلامة، وموافقة الشخص الذي عانى من سوء المعاملة، والعواقب المترتبة على ذلك عند تقديم البلاغ. كما أتفهم أنه ينبغي عليّ أن أحافظ على سرية الأمور المتعلقة بالحادث لحماية خصوصية وأمن جميع المعنيين.
- الإجراءات التأديبية:** أدرك أنه في حال خالفت مدونة قواعد السلوك الفردية هذه، سيتخذ صاحب العمل إجراءات تأديبية ضدي قد تشمل ما يلي:

- إنذار غير رسمي أو إنذار رسمي.
 - تدريب إضافي.
 - فقدان المرتب.
 - التوقيف عن العمل (براتب أو بدون راتب).
 - الفصل من العمل.
 - إبلاغ الشرطة أو السلطات المختصة الأخرى بحسب ما تقتضيه الحاجة.
- أدرك أن من مسؤوليتي التقيد بمدونة قواعد السلوك هذه، وبأنني سأتجنب الأفعال أو السلوكيات التي يمكن أن تفسر على أنها استغلال واعتداء جنسي وتحرش جنسي. وأن أي أفعال من هذا القبيل ستكون مخالفة لمدونة قواعد السلوك الفردية هذه. كما أقر بأنني قرأت مدونة قواعد السلوك الفردية، وأوافق على الامتثال للمعايير الواردة في هذه الوثيقة، وأفهم دوري ومسؤولياتي في منع الاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، والإبلاغ عن الحالات ذات الصلة. وأدرك أيضاً أن هناك إجراءات تأديبية، ربما تؤثر على عملي، في حال القيام بأي فعل يتعارض مع مدونة قواعد السلوك الفردية هذه، أو عدم العمل بما جاء فيها.

التوقيع:

الاسم طباعة:

الصفة:

تاريخ الإصدار:

الملحق (2): مقارنة بين متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) والمتطلبات المنصوص عليها في قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2)) أولاً: ظروف العمل وإدارة علاقات العمال (القسم أ) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	<p>المادة (3)</p> <p>أ- تسري أحكام هذا القانون على جميع أصحاب الأعمال والعمال إلا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون.</p> <p>ب- لا يسري هذا القانون على الفئات الآتية: -</p> <p>1- موظفو الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام.</p> <p>2- شاغلو الوظائف القضائية وشاغلو وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي.</p> <p>3- الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية.</p> <p>4- الأجانب المعارون للعمل مع الدولة.</p> <p>5- الأجانب العاملون في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفاً فيها ويكون الإعفاء في حدود الاتفاقية.</p> <p>6- الأجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات، ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم.</p> <p>7- العاملون في أعمال عرضية.</p> <p>8- الأشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم فعلاً بصورة كاملة أياً كانت درجة القرابة.</p> <p>9- خدم المنازل ومن في حكمهم.</p> <p>10- الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو الزراعة عدا: -</p> <p>أ- الأشخاص الذين يعملون في الشركات والمؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها.</p> <p>ب- الأشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو أعمال الري الدائم.</p> <p>ج- الأشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي.</p>	ينطبق المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) على عمال المشروع، بمن فيهم العاملين بدوام كامل ودوام جزئي والمؤقتين والموسميين والمهاجرين.

⁸ جميع اقتباسات قانون العمل لسنة 1995 منقولة حرفياً من ترجمة قاعدة بيانات "ناتليكس" التابعة لمنظمة العمل الدولية. <http://arablegislation.smarthostonline.com/Lists/Asset/Attachments/4656/Labour%20Code%20Yemen.pdf>

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))
أحكام وشروط العمل		
<p>يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p> <p>يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p> <p>بالإضافة إلى متطلبات المادة (30) من قانون العمل، تضمن منظمة الصحة العالمية الوفاء بالمتطلبات المنصوص عليها في الفقرة (30) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) في حال طرأ أي تغيير جوهري على أحكام أو شروط التوظيف.</p>	<p>المادة (30)</p> <p>يعد عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ وتكون النسخة الأصلية للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة لمكتب الوزارة المختص، وتكون النسخ موقعة من طرفي العقد، في حالة عدم وجود عقود كتابية، ينبغي على الموظف إثبات حقوقه بشئى طرق الاثبات المقبولة.</p> <p>يحدد عقد العمل بشكل أساسي مقدار أجر العمل ونوعه ومكان تنفيذه وتاريخ بدئه ومدته.</p> <p>لا يتضمن القانون اليمني أي حكم مماثل</p>	<p>الفقرة (10)</p> <p>يتم تزويد العاملين في المشروع بمعلومات ووثائق واضحة ومفهومة بخصوص أحكام وشروط عملهم.</p> <p>وتحدد هذه المعلومات والوثائق حقوقهم بموجب قانون العمل والعمالة الوطني (والذي سيشتمل الاتفاقيات الجماعية ذات الصلة)، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا وكذلك الاستحقاقات الناشئة عن متطلبات هذا المعيار.</p> <p>ويتم تقديم هذه المعلومات والوثائق عند بداية علاقة العمل وعندما تظراً أي تغييرات جوهريّة على أحكام وشروط العمل.</p>
<p>يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</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 الصناعة، ويحسب الأجر اليومي للعامل الذي لا يتقاضى أجره بالشهر أو الأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد في السنة الأخيرة أو خلال مدة عمله إذا كانت أقل من سنة. <p>المادة (56)</p> <p>تحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقاً للمعدلات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية. الساعة بساعتين من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية أثناء الليل ويوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية مضافاً إلى ما يستحقه من أجر عن تلك العطل. 	<p>الفقرة (11)</p> <p>تُدفع مستحقات العاملين في المشروع بصورة منتظمة طبقاً لما يقتضيه القانون الوطني ودليل إجراءات إدارة العمالة.</p>

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))
	<p>المادة (57)</p> <ul style="list-style-type: none"> يستحق العامل بدلاً قدره 15% من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليلياً. يستحق العامل بدلاً قدره (10%) من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه من ساعات العمل العادية عندما يكون 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 يعتمد عليها صاحب العمل. <p>المادة (58)</p> <p>يستحق العامل أجره الأساسي خلال التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمد عليها صاحب العمل.</p> <p>المادة (59)</p> <p>مع مراعاة أحكام المادتين (99 و 100) من هذا القانون يستحق العامل أجره الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل شريطة ألا 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.</p> <p>المادة (60)</p> <p>لا يجوز نقل العامل المشتغل على أساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته.</p> <p>المادة (61)</p> <p>تدفع الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالنقد المتداول قانوناً وفي أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يأتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	<p>المادة (62)</p> <p>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.</p> <p>المادة (65)</p> <p>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.</p> <p>المادة (66)</p> <ul style="list-style-type: none"> • على صاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الأجور وتوضح فيها تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي الأجر المدفوع، ويجب أن تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب أو تحشية. • لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الأجر إلا بتوقيع العامل أو ببصمته في المستند على مستحقاته من الأجر وملحقاته سواء ورد ذكرها أو لم يرد في المستند الموقع عليه. <p>المادة (67)</p> <ul style="list-style-type: none"> • تستحق المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته. • على أصحاب الأعمال أن يساؤوا في الأجور بين العمال اليمنيين والعمال غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة. <p>المادة (68)</p> <p>إذا ندد العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية أو خارجها فإنه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت تلك البدلات تتعلق بتمثيله أو انتقاله أو إقامته ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات.</p> <p>المادة (69)</p> <p>على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل أو يصرف لهم بدلاً نقدياً عنها.</p> <p>المادة (70)</p> <p>يجب على صاحب العمل توفير المساكن والأغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمران وفقاً للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير.</p>	

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	<p>المادة (63)</p> <p>لا يجوز الحجز على الأجور المستحقة للعامل بمقتضى هذا القانون إلا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل خلافاً لذلك.</p> <p>المادة (64)</p> <p>مع مراعاة المادة (99) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضاً عما يكون قد سببه من أضرار أو خسائر مادية لصاحب العمل عن (25%) من أجره الأساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجماً عن تقصير أو إهمال.</p>	ولن يتم الاقتطاع من المدفوعات المستحقة إلا وفقاً لما يسمح به القانون الوطني ودليل إجراءات إدارة العمالة، ويتم إبلاغ العاملين في المشروع بالأوضاع التي سيتم في ظلها تنفيذ هذه الاستقطاعات.
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	<p>ساعات العمل</p> <p>المادة (71)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 بما فيهم ممثلي العمال وأصحاب الأعمال. يجب أن تتخلل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر للراحة بما في ذلك أداء الصلاة وتناول الطعام لا تزيد على ساعة، ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا 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. <p>المادة (73)</p> <ul style="list-style-type: none"> يعتبر العمل ليلياً إذا تم بين الساعة الثامنة مساءً والخامسة صباحاً، ولا يجوز تشغيل العامل عملاً ليلياً متواصلًا 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. 	ويتم منح جميع العاملين في المشروع فترات كافية لقضاء الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية والإجازات المرضية وإجازة الأمومة والإجازة العائلية طبقاً لما يقتضيه القانون الوطني ودليل إجراءات إدارة العمالة.

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))
	<p>المادة (74)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ألا تزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد. <p>المادة (75)</p> <ul style="list-style-type: none"> • مع مراعاة أحكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات إضافية تعويضاً بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات الآتية: <ul style="list-style-type: none"> ○ مرة ونصف في أيام العمل العادية. ○ مرتين في حالة العمل الليلي الإضافي. • على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية خلال فترة أقصاها شهر. <p>المادة (76)</p> <p>على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية لدخول العمال وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً ببيان الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة والإجازات.</p> <p>المادة (77)</p> <p>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.</p> <p>الإجازات</p> <p>المادة (78)</p> <p>يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقاً للقوانين المعمول بها.</p> <p>المادة (79)</p> <ul style="list-style-type: none"> • يستحق العامل إجازة لا تقل عن ثلاثين يوماً بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية ويمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر. • لا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. • لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب إجازته السنوية عن يومين على الأقل 	

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	<p>في المرة الواحدة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • على صاحب العمل أن يمنح العامل إجازته المستحقة سنوياً، غير أنه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي. • يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة المكتسبة للعاملين بالشروط الأفضل. • لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض نقدي. • يجوز بقرار من الوزير زيادة معدلات الإجازة لبعض المهن وفئات العمال. <p>الإجازة المرضية</p> <p>المادة (80)</p> <ul style="list-style-type: none"> • يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسب والمعدلات التالية: <ul style="list-style-type: none"> ○ إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض. ○ إجازة مرضية بنسبة (85%) من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض. ○ إجازة مرضية بنسبة (75%) من الأجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض. ○ إجازة مرضية بنسبة (50%) من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض. • للعامل أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية، فإذا استنفدت جميعها منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتماثل للشفاء أو تثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة • يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج. <p>المادة (81)</p> <ul style="list-style-type: none"> • يشترط لمنح الإجازة المرضية ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> ○ أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاج العمال أو من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك. ○ أن تكون صادرة عن مؤسسة طبية في الجمهورية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه. ○ أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى في 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. 	

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))
	<p>المادة (82)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>المادة (83)</p> <ul style="list-style-type: none"> • يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عمله أو بسببه إجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبيت في حالته الصحية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية. • يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل اللجان الطبية المتخصصة وتحديد مهامها وأماكن عملها بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة ومع ممثلي العمال وأصحاب الأعمال. <p>إجازة بدون أجر المادة (84)</p> <p>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.</p> <p>المادة (85)</p> <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 على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.</p>	

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	<p>المادة (88)</p> <p>يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجور أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المدفوعة الأجر المنصوص عليها في هذا القانون. ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الإجازة أن يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة ألا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل.</p>	
<p>يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p> <p>يلبي قانون العمل اليمني متطلبات 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 بدلاً من الإشعار.</p> <p>المادة (39)</p> <p>يستحق العامل تعويضاً خاصاً عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية أو إذا تم إنهاء العقد وفقاً لأحكام الفقرة (ثانياً) من المادة (35) وذلك بالإضافة إلى ما يستحقه من أجر مقرر عن فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له. وفي جميع الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة وبما لا يتعدى أجر العامل لمدة ستة أشهر.</p> <p>المادة (40)</p> <p>إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده أو تمديده فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبحد أقصى لا تتجاوز ثلاثة أشهر. وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجبة لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته.</p> <p>المادة (120):</p> <p>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.</p> <p>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 وتحتسب هذه المكافأة على أساس أجر آخر شهر تقاضاه العامل.</p> <p>3- لا يجوز بأي حال من الأحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة أو إسقاط أي جزء منها في كافة حالات إنهاء عقد العمل.</p>	<p>الفقرة (12)</p> <p>عند إنهاء علاقة العمل يحصل العاملون في المشروع على إشعار كتابي بإنهاء العمل وتفاصيل مكافأة نهاية الخدمة في الوقت المناسب وذلك طبقاً لما يقتضيه القانون الوطني ودليل إجراءات إدارة العمالة.</p> <p>تُدفع جميع الأجور المكتسبة واستحقاقات الضمان الاجتماعي واشتراكات المعاشات التقاعدية وأي مستحقات أخرى عند إنهاء علاقة العمل أو قبل ذلك مباشرة إلى العاملين في المشروع.</p>

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
لا يتضمن القانون اليمني أي مطلب مماثل.		يمنح العاملين في المشروع إثبات على دفع تلك المبالغ حال صرفها لهم.
عدم التمييز وتكافؤ الفرص		
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	المادة (42) تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه واجباته 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. لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	الفقرة (13) لن يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بتوظيف العاملين في المشروع أو معاملتهم على أساس الصفات الشخصية التي لا علاقة لها بالمتطلبات الأساسية للوظيفة. كما سيستند توظيف العاملين في المشروع إلى مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة، ولن يكون هناك أي تمييز فيما يتعلق بأي جانب من جوانب علاقة العمل، مثل التعاقد أو التعيين أو التعويض (بما في ذلك الأجور والاستحقاقات)، أو ظروف العمل وشروط التوظيف، أو الحصول على التدريب أو توزيع المهام، أو الترقيّة أو الفصل من العمل أو التقاعد أو الإجراءات التأديبية. فيما يعمل دليل إجراءات إدارة العمالة على تحديد التدابير الرامية إلى منع المضايقات أو الترهيب أو الاستغلال والعمل على معالجتها. وفي حال عدم توافق القانون الوطني مع هذه الفقرة يسعى المشروع إلى تنفيذ أنشطته بطريقة تتسق مع متطلبات هذه الفقرة بقدر المستطاع.
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	الفقرة (14) إن تدابير الحماية الخاصة والمساعدة على تصحيح التمييز أو التعيين في وظيفة معينة بناءً على المتطلبات الملازمة لذلك العمل أو أهداف المشروع لن تعتبر بمثابة تمييز شريطة أن تكون متوافقة مع القانون الوطني.
	المادة (43)	الفقرة (15)
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	• 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 بناءً على تقرير طبي معتمد.	سيوفر المقترض التدابير المناسبة للحماية والمساعدة في معالجة قضايا الفئات الضعيفة من العاملين في المشروع، بما في ذلك مجموعات معينة من العاملين، مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة، والعمال المهاجرين والأطفال (في سن

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	<ul style="list-style-type: none"> • يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة الممرض منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس. <p>المادة (44)</p> <p>لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.</p> <p>المادة (45) (المعدلة بموجب القانون رقم (15) لسنة 2008)⁹</p> <ul style="list-style-type: none"> • يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها سبعة يوماً. • لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. • تعطى العاملة الحامل عشرين يوماً إضافياً إلى الأيام المذكورة في الفقرة (1) وذلك في الحالتين الآتيتين: <ul style="list-style-type: none"> ○ إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي. ○ إذا ولدت توأم. • لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. <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>	<p>العمل، وفقاً لهذا المعيار). وقد تكون هذه التدابير ضرورية فقط لفترات زمنية محددة حسب ظروف العاملين في المشروع وطبيعة أوجه الضعف.</p>
المنظمات العمالية		
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	المادة (151)	الفقرة (16)
	<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 	<p>في الدول التي يعترف قانونها الوطني بحقوق العمال في تكوين منظمات يختارونها دون تدخل، وكذلك حقهم</p>

⁹ من قاعدة بيانات "ناتليكس" التابعة لمنظمة العمل الدولية. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=93409

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))
	<p>المسائل المتعلقة بهم.</p> <ul style="list-style-type: none"> • للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شؤونها والتأثير عليها. 	<p>في الانضمام إليها وحققهم في المفاوضات الجماعية، يتم تنفيذ المشروع وفقاً لأحكام القانون الوطني. وفي مثل هذه الظروف، يتم احترام دور المنظمات العمالية المنشأة بصورة قانونية وكذلك الممثلين الشرعيين للعمال، وتزويدهم في الوقت المناسب بالمعلومات اللازمة للتفاوض المثمر.</p>
<p>يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>	<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>عندما يضع القانون الوطني قيوداً على المنظمات العمالية، لا يمنع المشروع العمال من استحداث آليات بديلة للتعبير عن تطلعاتهم وحماية حقوقهم فيما يتعلق بظروف العمل وشروط التوظيف. وينبغي على المقترض عدم السعي إلى التأثير على هذه الآليات البديلة أو التحكم بها.</p> <p>لن يميز المقترض أو ينتقم من عمال المشروع الذين يشاركون أو يسعون إلى المشاركة في المنظمات العمالية والمفاوضة الجماعية أو الآليات البديلة.</p>
ثانياً: حماية القوى العاملة		
عمالة الأطفال والحد الأدنى لسن العمل		
<p>لا يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 عاماً.</p> <ul style="list-style-type: none"> • تُلزم منظمة الصحة العالمية جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من الوثائق الرسمية لجميع العمال المشاركين في أنشطتهم، مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز سفر أو سجل طبي أو شهادة مدرسية. • إذا اكتشف أن أحد الأطفال يعمل في المشروع، يتم اتخاذ التدابير اللازمة لإنهاء خدمات هذا الطفل على الفور بطريقة تتسم بالمسؤولية، مع مراعاة ما هو أفضل لمصلحة الطفل. 	<p>الحدث: كل ذكر أو أنثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر.</p>	<p>لا يتم توظيف أي طفل لم يبلغ الحد الأدنى لسن العمل المنصوص عليه في هذه الفقرة أو إشراكه في المشروع. يحدد دليل إجراءات إدارة العمالة الحد الأدنى لسن العمل في المشروع وهو عند سن 14 عاماً، ما لم يحدد القانون الوطني سناً أكبر من ذلك.</p>
<p>لن يستخدم المشروع العمال من الأطفال.</p>	<p>المادة (51)</p> <p>على صاحب العمل الذي يستخدم أحداث أن يقوم بما يلي:</p>	<p>الفقرة (18)</p> <p>يجوز توظيف الطفل الذي تجاوز عمره الحد الأدنى لسن العمل وتحت سن 18</p>

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	<ul style="list-style-type: none"> • أن يضع سجلاً بالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرته العمل ومحل إقامته أو أية بيانات أخرى تقررها الوزارة. • 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. 	<p>عاماً أو إشراكه في المشروع بموجب الشروط المحددة الآتية فقط:</p> <p>(a) لا يندرج العمل ضمن الفقرة (19) الواردة أدناه.</p> <p>(b) إجراء تقييم مناسب للمخاطر <u>قبل مباشرة العمل</u>. (ج) يراقب المقترض بصفة منتظمة الحالة الصحية وظروف وساعات العمل والمتطلبات الأخرى ذات الصلة بهذا المعيار.</p>
<p>لن يستخدم المشروع العمال من الأطفال.</p>	<p>المادة (48)</p> <ul style="list-style-type: none"> • لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الحدث على سبع ساعات في اليوم أو (42) ساعة في الأسبوع. وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل. • يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومية فترة للراحة لا تقل مدتها عن ساعة ويجب ألا يعمل الحدث عمل متواصل أكثر من أربع ساعات. • يحظر تشغيل الحدث ساعات عمل إضافية أو في أعمال ليليه عدا تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير. • تعتبر الساعات التي يقضيها الحدث في التدريب خلال أوقات العمل اليومي من ضمن ساعات العمل الرسمية. • لا يجوز تشغيل الحدث في أوقات الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية والإجازات الأخرى. 	<p>الفقرة (19)</p> <p>لن يتم توظيف الطفل الذي تجاوز عمره الحد الأدنى لسن العمل وتحت سن 18 عاماً أو إشراكه في أي جانب من جوانب المشروع بطريقة يُرجح أن تكون خطيرة أو تتعارض مع تعليم الطفل أو قد تكون ضارة بصحة الطفل أو نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.</p>
العمل القسري		
<p>تحظر منظمة الصحة العالمية استخدام العمالة القسرية وعمالة الأطفال بجميع أشكالها في المشروع.</p>	<p>لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.</p>	<p>الفقرة (20)</p> <p>لا يرمي المشروع إلى استخدام العمل القسري، الذي يشمل على أي عمل أو خدمة لم يتم أداؤها طواعية أو تُفرض عنوةً من أي فرد تحت التهديد باستخدام القوة أو العقوبة. ويشمل هذا الحظر أي نوع من العمل غير الطوعي أو الإجباري، مثل العمالة بعقود طويلة الأجل أو العمالة من أجل رد الدين، أو ترتيبات العمل التعاقدية المماثلة. ولن يتم توظيف الأشخاص الذين يدخلون ضمن تجارة البشر في المشروع.</p>
ثالثاً: آلية التظلم		
<p>ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار</p>	<p>لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.</p>	<p>الفقرة (21)</p> <p>توفير آلية التظلم لجميع العاملين في المشروع المباشرين والمتعاقدين (وعند الاقتضاء، المنظمات الخاصة بهم) لطرح مخاوفهم الخاصة بمكان العمل.</p>

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
البيئي والاجتماعي رقم (2)		وإبلاغ جميع هؤلاء العاملين بآلية التظلم في مرحلة التوظيف، والتدابير المتخذة لحمايتهم من الأعمال الانتقامية بسبب استخدامها. واتخاذ التدابير لجعل آلية التظلم سهلة المنال لكافة العاملين في المشروع.
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	الفقرة (22) تكون آلية التظلم متناسبة مع طبيعة المشروع ونطاقه والمخاطر والآثار المحتملة للمشروع. ويتم تصميم آلية التظلم على وجه السرعة لمعالجة المخاوف، وذلك باستخدام عملية مفهومة وشفافة تقدم التغذية الراجعة في الوقت المناسب للجهات المعنية وباستخدام لغة مفهومة من دون أي عقاب، وسوف تعمل هذه الآلية بطريقة مستقلة وموضوعية. يجوز لآلية التظلم أن تستخدم الآليات الحالية، بشرط أن تكون مصممة ومُنفذة بشكل صحيح، وتعمل على معالجة المخاوف بصورة فورية، وأن تكون في متناول العاملين في المشروع. ويمكن استكمال آليات التظلم الحالية حسب الحاجة وذلك من خلال ترتيبات خاصة بالمشروع.
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	الفقرة (23) لا تحول آلية التظلم دون الحصول على سبل الانتصاف القضائية أو الإدارية الأخرى التي قد تكون متاحة بموجب القانون أو من خلال إجراءات التحكيم القائمة، أو تحل محل آليات التظلم التي تقدمها الاتفاقيات الجماعية.
رابعاً: المخاطر المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية		
تُلزم منظمة الصحة العالمية المقاولين بالامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة على النحو الوارد في <u>إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة</u> من أجل تلبية متطلبات المشروع في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة على النحو المذكور في الملحق (2) بما يغطي جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).	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. المادة (114) على صاحب العمل مراعاة القواعد الآتية: • حفظ موقع العمل في حالة صحية وأمنية تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية. • تهوية أماكن العمل وإنارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقررها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية. • اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الأضرار الناشئة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات أو عوادم للصناعة.	الفقرة (24) يتم تطبيق التدابير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على المشروع، بحيث تشمل متطلبات هذا القسم، وتأخذ بعين الاعتبار إرشادات البيئة والصحة والسلامة العامة، وإرشادات البيئة والصحة والسلامة الخاصة بالصناعة عند اللزوم، وكذلك الممارسة الجيدة للصناعة الدولية. ويتم تحديد تدابير الصحة والسلامة المهنية المطبقة في المشروع في الاتفاقية القانونية وفي خطة الالتزام البيئي.

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	<ul style="list-style-type: none"> • اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة أو الآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار. • اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة. • اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الإضاءة الشديدة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو 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 حال وجود عاملات. • توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولاستخدام العمال وتسهيل استعمالها. • اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحة ما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت. • مسك سجل لحوادث العمل والأمراض المهنية وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الإحصائيات عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها. 	
<p>تُلزم منظمة الصحة العالمية المقاولين بالامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة على النحو الوارد</p> <p><u>إرشادات مجموعة البنك الدولي المعنية بالبيئة والصحة والسلامة</u> من أجل تلبية متطلبات المشروع في مجال البيئة والمجتمع والصحة والسلامة على النحو المذكور في الملحق (2) بما يغطي جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>المادة (118)</p> <ul style="list-style-type: none"> • وعلى صاحب العمل القيام بالآتي: <ul style="list-style-type: none"> ○ إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتباعها. ○ القيام – بصفة مستمرة – بالتوجيه والرقابة على مراعاة العاملين للسلامة والصحة المهنية. ○ إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الأيضاح الأخرى. ○ نشر الوعي بين أوساط العاملين فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب. <p>المادة (121)</p> <p>يتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤمناً المسؤولية المادية طبقاً لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من أمراض مهنية أو إصابات أثناء تأدية العمل أو بسببه.</p>	<p>الفقرة (25)</p> <p>تُصمم تدابير الصحة والسلامة المهنية من تنفيذها لمعالجة ما يأتي: (أ) تحديد المخاطر المحتملة للعاملين في المشروع، ولا سيما تلك التي قد تهدد الحياة. (ب) توفير تدابير الوقاية والحماية، بما في ذلك تعديل أو استبدال أو إزالة الظروف أو المواد الخطرة. (ج) تدريب العاملين في المشروع والاحتفاظ بسجلات التدريب. (د) توثيق الحوادث المهنية والأمراض والحوادث والإبلاغ عنها. (هـ) ترتيبات الوقاية الطارئة والاستعداد والاستجابة لها في الحالات الطارئة. (و) تصحيح ومعالجة الآثار السلبية مثل الإصابات المهنية وحالات الوفاة والإعاقة والأمراض.</p>
<p>تُلزم منظمة الصحة العالمية المقاولين بالامتثال لتدابير الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة على</p>	<p>المادة (115)</p> <p>على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطار الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء ما يلي:</p>	<p>الفقرة (26)</p> <p>تقوم جميع الأطراف التي توظف أو تشترك العاملين في المشروع بوضع وتنفيذ الإجراءات اللازمة لتأسيس بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها – بما في ذلك أماكن</p>

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
<p>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) بما يغطي جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية. • أي بدلات تصرف للعاملين مقابل ظروف عمل مضرّة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيه ظروف السلامة والصحة المهنية. • ما يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي دورياً وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيه ظروف السلامة والصحة المهنية. <p>توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل.</p> <p>المادة (119):</p> <p>أ - على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية ما يلي: -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل. 2- نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكناً. 3- أن يوفر العمل المناسب للعامل وفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظروف إمكانية العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان المرض ناجماً عن المهنة أو كانت الإصابة ناجمة عن العمل أو بسببه. 4- تحمل العلاج ومستلزماته للعمال مهما كان عددهم وفقاً للائحة الطبية لصاحب العمل التي توافق عليها الوزارة. 5- تشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل أو منطقتة إذا زاد عدد العمال لديه على خمسين عامل. 6- أن يعهد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه إذا زاد عددهم على مائة عامل في موقع العمل أو منطقتة. 7- أن يؤمّن حفظ الأوراق المتعلقة بعلاج العامل الذي تسلم إليه من قبله، وللعامل أن يحصل على صور من الشهادات والوثائق المتعلقة بمرضه والمسلمة إلى صاحب العمل من الجهات الطبية المختصة. 8- يجوز لأصحاب الأعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة أن يعهدوا إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العمال. 9- للوزير أن يلزم أصحاب الأعمال الذين يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة 	<p>العمل والألات والمعدات والعمليات الخاضعة لسيطرتهم بحيث تكون آمنة وبدون مخاطر على الصحة - عن طريق استخدام التدابير المناسبة المتعلقة بالمواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية. تتعاون هذه الأطراف بفاعلية وتتشاور مع العاملين في المشروع بشأن تعزيز الفهم وطرق تنفيذ متطلبات الصحة والسلامة المهنية، وكذلك بشأن توفير المعلومات للعاملين في المشروع، والتدريب على السلامة والصحة المهنية، وتوفير معدات الحماية الشخصية مجاناً لصالح العاملين في المشروع.</p>

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم ((2))
	تشغيل ممرض مؤهل أو أن يعهدوا بعلاجهم إلى طبيب وذلك في الصناعات والمهن الخطرة أو الشاقة.	
تُلزم منظمة الصحة العالمية 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) بما يغطي جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	تُوضع إجراءات مكان العمل في حيز التنفيذ للعاملين في المشروع حتى يتسنى لهم الإبلاغ عن ظروف العمل التي يعتقدون أنها ليست آمنة أو صحية، وكذلك الابتعاد عن ظرف 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.
تُلزم منظمة الصحة العالمية 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) بما يغطي جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).	المادة (114) • تشييد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حال وجود عاملات.	الفقرة (28) يُرود جميع العاملين في المشروع بالتجهيزات التي تلائم ظروف عملهم، بما في ذلك الحصول على خدمات المطاعم، والمرافق الصحية، ومناطق الاستراحة المناسبة. عند تقديم خدمات السكن للعاملين في المشروع، يتم وضع السياسات وتنفيذها بشأن إدارة جودة أماكن الإقامة لحماية وتعزيز صحة وسلامة ورفاهية العاملين في المشروع وسهولة الحصول على الخدمات التي تلبي احتياجاتهم المادية والاجتماعية والثقافية أو توفيرها لهم.
تُلزم منظمة الصحة العالمية 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) بما يغطي جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	وفي حالة توظيف العاملين في المشروع أو إشراكهم من قبل أكثر من طرف واحد وعند قيامهم بتنفيذ أعمالهم مع بعض في مكان واحد، فإن الأطراف التي توظف العاملين أو تشركهم سوف تتعاون على تطبيق متطلبات الصحة والسلامة المهنية، دون الإخلال بمسؤولية كل طرف عن صحة وسلامة عماله.

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
<p>تُلزم منظمة الصحة العالمية 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) بما يغطي جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).</p>	<p>لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.</p>	<p>يتم تنفيذ نظام المراجعة المنتظمة لأداء السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويشمل تحديد التهديدات والمخاطر التي تهدد السلامة والصحة، وتنفيذ الأساليب الفعالة للاستجابة للأخطار والمخاطر المحددة، وتحديد أولوية اتخاذ الإجراءات وتقييم النتائج.</p>
خامساً: العاملون المتعاقدون		
<p>ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>	<p>لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.</p>	<p>الفقرة (31)</p> <p>سيبذل المقترض جميع الجهود المعقولة للتأكد من أن الأطراف الثالثة التي تُشرك عمالاً متعاقدين هي كيانات قانونية يعتمد عليها ولديها إجراءات إدارة عمالة سارية على المشروع تسمح لها بالعمل وفقاً لمتطلبات هذا المعيار مع استثناء الفقرات من 34 وحتى 42.</p>
<p>ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>	<p>لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.</p>	<p>الفقرة (32)</p> <p>سيحدد المقترض الإجراءات اللازمة لإدارة أداء هذه الأطراف المستقلة فيما يتعلق بمتطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي ومتابعتها. بالإضافة إلى ذلك، سيدمج المقترض متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي هذا في الاتفاقيات التعاقدية مع هذه الأطراف المستقلة، إلى جانب الإجراءات التصحيحية المناسبة المتعلقة بعدم الامتثال. وفي حالة التعاقد من الباطن، سيطلب المقترض من الأطراف المستقلة إدراج المتطلبات المتكافئة والإجراءات التصحيحية المتعلقة بعدم الامتثال في اتفاقياتهم التعاقدية مع المقاولين من الباطن.</p>
<p>ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)</p>	<p>لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.</p>	<p>الفقرة (33)</p> <p>سيحصل العمال المتعاقدون على فرص الوصول إلى آلية التظلم. وفي حالة عدم تمكن الطرف المستقل الذي قام بتوظيف العمال أو إشراكهم من توفير آلية للتظلم لهؤلاء العمال، سيعمل المقترض على إتاحة آلية تظلم للعمال المتعاقدين في إطار القسم (ثالثاً) من هذا المعيار البيئي والاجتماعي.</p>

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ⁸	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
سادساً: عمال المورد الرئيسي		
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	الفقرة (39) في إطار التقييم البيئي والاجتماعي، يقوم المقترض بتحديد المخاطر المحتملة لعمالة الأطفال والعمل القسري والجوانب المهمة المتصلة بالسلامة والتي قد تنتج فيما يتعلق بالمورد الرئيسي.
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	الفقرة (40) حينما ينشأ أي خطر ملحوظ عن عمالة الأطفال أو العمل القسري في أعمال المورد الرئيسي، على المقترض إلزام المورد الرئيسي بتحديد هذه المخاطر وفقاً للقرارات من 17 وحتى 20 المذكورة أعلاه. وتحدد إجراءات إدارة العمالة الأدوار والمسؤوليات لمراقبة المورد الرئيسي. وإذا تم تحديد حالات عمالة أطفال أو العمل القسري، يطالب المقترض المورد الرئيسي باتخاذ الخطوات المناسبة لعلاجها.
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	الفقرة (41) بالإضافة إلى ذلك، حينما ينشأ أي خطر ملحوظ عن مشكلات جسيمة من حيث السلامة المتعلقة بعمال المورد الرئيسي، على المقترض إلزام المورد الرئيسي المعني باتخاذ الإجراءات وتدابير التخفيف لمعالجة هذه المشكلات. وتتم مراجعة هذه الإجراءات وتدابير التخفيف بصفة دورية للتأكد من فاعليتها.
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	الفقرة (42) تستند قدرة المقترض على معالجة هذه المخاطر إلى مستوى ما يمارسه من رقابة أو تأثير على المورد الرئيسي لديه. وإذا تعذر إيجاد الحل، يقوم المقترض، في فترة معقولة، بتحويل المورد الرئيسي للمشروع إلى موردين بإمكانهم تلبية المتطلبات ذات الصلة بهذا المعيار البيئي والاجتماعي.

الملحق (3): قانون الضمان الاجتماعي¹⁰**تأمين إصابات العمل**

المادة (27): تتكون أموال هذا التأمين مما يأتي:

أ- الاشتراكات الشهرية التي يلتزم أصحاب الأعمال بأدائها شهرياً للمؤسسة بواقع (4%) من أجور المؤمن عليهم العاملين لديه.

ب- ريع استثمار هذه الأموال. لا يجوز تحميل العمال أي نصيب في هذا التأمين.

المادة (28): يجوز لمجلس الإدارة تخفيض الاشتراكات المشار إليها في المادة السابقة بواقع النصف إذا التزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الطبية، وتعويض العجز المؤقت ومصاريف الانتقال للعلاج وذلك بالشروط والأوضاع التي تنص عليها اللائحة. كما يجوز زيادة الاشتراكات إلى الضعف بالنسبة لصاحب العمل الذي لم يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة والمنصوص عليها في قانون العمل.

المادة (29): يستمر التزام أصحاب الأعمال بأحكام إصابات العمل المنصوص عليها في قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون.

على أصحاب الأعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون المرتبطين بعقود تأمين إصابات العمل مع إحدى شركات التأمين إنهاء ارتباطاتهم بتلك العقود والالتزام بأحكام هذا القانون.

حقوق المصاب في هذا التأمين

المادة (30): تشمل حقوق المصاب في هذا التأمين ما يأتي: الرعاية الطبية للمصاب. تعويض العجز المؤقت. التعويض أو المعاش في حالة العجز المستديم. المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه.

الرعاية الطبية

المادة (31): للمصاب الحق في الرعاية الطبية على نفقة المؤسسة حتى يتم شفاؤه أو يثبت عجزه أو يتوفى، وتشمل الرعاية الطبية:

- خدمات الأطباء الممارسين والأخصائيين بما في ذلك أخصائي الأسنان.
- العلاج والإقامة بالمستشفى والرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء.
- إجراء العمليات الجراحية وصور الأشعة وغيرها من الفحوص الطبية اللازمة.
- توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية.
- صرف الأدوية اللازمة.

تلتزم المؤسسة بمصاريف انتقال المصاب من محل إقامته إلى جهة العلاج والعكس. تحدد اللائحة قواعد وشروط توفير الرعاية الطبية ومصاريف انتقال المصاب.

التزامات المصاب

المادة (32): على المصاب ان يتبع تعليمات العلاج، ولا تلتزم المؤسسة بتحمل أية نفقات إذا خالف هذه التعليمات.

يجوز إيقاف صرف تعويض العجز المؤقت إذا تبين بموجب تقرير الطبيب ان المصاب رفض التقيد بالتعليمات الطبية التي يستلزمها علاجه ويستأنف صرفه بمجرد اتباعه لها.

تحدد اللائحة قواعد الإخطار بانتهاء علاج المصاب وتاريخ عودته إلى العمل وبما يتخلف لديه من عجز ونسبته.

¹⁰ هذه ترجمة غير رسمية

تعويض العجز المؤقت

المادة (33): إذا حالت الإصابة بين المصاب وبين أداء عمله تؤدي له المؤسسة تعويضاً عن أجره يعادل صافي أجره خلال الثلاثة أشهر الأولى لعجزه المؤقت ثم (75%) من صافي الأجر عن المدة التالية لذلك ويتم صرفه طوال مدة عجزه عن العمل حتى تاريخ عودته للعمل أو ثبوت العجز المستديم أو وقوع الوفاة أيهما أسبق ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أياً كان وقت وقوعها.

تنظم اللائحة مواعيد وكيفية صرف تعويض العجز المؤقت.

المادة (34): لا يستحق تعويض العجز المؤقت في الحالات الآتية:

إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.

إذا حدثت الإصابة نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك:

(أ) كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

(ب) كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أماكن ظاهرة من محل العمل، ولا يجوز التمسك بالفقرتين (1 و 2) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري وفقاً للمادة (44) من هذا القانون.

المعاش في حالة العجز الكلي المستديم نتيجة إصابة عمل

المادة (35): إذا نشأ عن الإصابة عجز كلي مستديم تدفع المؤسسة للمصاب معاشاً شهرياً يعادل (100%) كحد أقصى من الأجر المسدد عنه الاشتراك.

المعاش في حالة العجز الجزئي المستديم نتيجة إصابة عمل

المادة (36): إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم نسبته (30%) فأكثر يستحق المصاب معاشاً شهرياً يقدر على أساس نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكلي المستديم.

التعويض في حالة العجز الجزئي المستديم نتيجة إصابة عمل

المادة (37): إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقل نسبته عن (30%) تؤدي المؤسسة للمصاب تعويضاً تقديماً دفعة واحدة يعادل نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكلي عن (48 شهراً).

المعاش في حالة الوفاة نتيجة إصابة عمل

المادة (38): إذا أدت الإصابة إلى وفاة المصاب تصرف المؤسسة للمستحقين معاشاً يعادل (100%) كحد أقصى من الأجر المسدد عنه الاشتراك ويوزع عليهم بالتساوي.

تكرار الإصابة

المادة (39): إذا كان المصاب قد سبق أن أصيب بإصابة عمل فتراعي القواعد الآتية:

إذا كانت نسبة العجز الناشئ من الإصابة الحالية والإصابة السابقة تبلغ (30%) أو أكثر من العجز الكلي المستديم ولم يكن المصاب قد استحق معاشاً عن الإصابة السابقة تؤدي المؤسسة معاشاً شهرياً يربط على أساس نسبة العجز الناتج من إصاباته جميعاً وعلى أساس أجر الاشتراك عند وقوع الإصابة الأخيرة .

إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة تجاوز (30%) من العجز الكلي المستديم وكان المصاب قد استحق معاشاً شهرياً عن إصاباته السابقة تؤدي المؤسسة له معاشاً شهرياً يربط طبقاً لنسبة العجز الناتج عن الإصابات جميعها والأجر المسدد عنه الاشتراك وقت الإصابة الأخيرة بشرط ألا يقل هذا المعاش عن معاشه عند وقوع الإصابة السابقة. إذا كان إجمالي نسب العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة أقل من (30%) تؤدي المؤسسة للمصاب تعويضاً عن نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الأخيرة طبقاً للمادة (40) من هذا القانون.

تقدير نسبة العجز الجزئي المستديم

المادة (40): تقدر نسبة العجز الجزئي المستديم بحسب ما هو محدد بالجدول رقم (2) المرفق بهذا القانون وفقاً للقواعد الآتية:

إذا كان العجز مبيناً بالجدول رقم (2) المرفق لهذا القانون تُراعى النسب المنوطة من درجة العجز الكلي المبينة به. إذا لم يكن العجز مما ورد بالجدول المذكور فتقدر نسبة ما أصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب على أن تبين تلك النسبة في الشهادة الطبية. إذا كان للعجز المتخلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكسب في مهنته الأصلية فيجب توضيح نوع العمل الذي كان يؤديه المصاب تفصيلاً مع بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العجز في تلك الحالات على النسب المقررة في الجدول رقم (2) المرفق بهذا القانون.

إعادة الفحص

المادة (41): للمؤسسة أو لصاحب معاش العجز طلب إعادة الفحص الخاص لتقدير ما يكون قد طرأ على درجة عجزه من تغيير. لا يجوز إعادة التقدير لأكثر من مرة واحدة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز كما لا يجوز ذلك أكثر من مرة واحدة كل سنة خلال السنتين التاليتين ويصبح التقدير نهائياً بعد انقضاء السنوات الثلاث المذكورة. في حالة تعديل العجز يعاد ربط المعاش على أساس التقدير الجديد ويعمل به اعتباراً من اليوم الأول للشهر التالي لتاريخ إعادة التقدير.

لجنة التحكيم الطبي

المادة (42): يجوز للمصاب أن يتقدم بطلب لإعادة النظر في قرار جهة العلاج وذلك خلال أسبوع من تاريخ إخطاره بما يأتي:

أ- بانتهاء العلاج.

ب- بالعودة للعمل.

ج- بعد إصابته بمرض مهني.

للمصاب أن يتقدم بطلب إعادة النظر في قرار المؤسسة خلال شهر واحد من تاريخ إخطاره بما يأتي:

أ- عدم ثبوت عجز مستديم.

ب- تقدير نسبة العجز.

يقدم الطلب للمؤسسة مرفق به الشهادات الطبية المؤيدة لوجهة نظره مع أداء الرسم الذي تحدده اللائحة.

المادة (43): على المؤسسة إحالة الطلب إلى لجنة تحكيم طبي تشكل من طبيب المؤسسة والطبيب المعالج وطبيب يختاره طالب التحكيم إذا أراد ذلك.

على اللجنة إخطار كل من المصاب والمؤسسة بقرارها بعد التوقيع عليه خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ صدور القرار ويكون القرار نهائياً وملزماً لطرفي النزاع وغير قابل للطعن.

الإبلاغ عن الإصابة

المادة (44): على المصاب أن يبلغ صاحب العمل أو المشرف على العمل عن أي حادث يستوجب انقطاعه عن العمل إذا سمحت حالته بذلك.

على صاحب العمل أو المشرف على العمل إبلاغ الحادث فور علمه به إلى:

أ- قسم الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه مكان الحادث.

ب- المؤسسة ومكتب العمل المختص.

على الطبيب المعالج إبلاغ الشركة والمؤسسة ومكتب العمل بالحادث إذا لم يكن مع المصاب صورة من بلاغ الحادث.

على الشرطة أن تجري التحقيق من صورتين في كل بلاغ، ويبين في التحقيق مكان وظروف الحادث بالتفصيل وأقوال الشهود إن وجدوا. كما توضح الشرطة بصفة خاصة ما إذا كان الحادث وقع نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود، من جانب المصاب، وتبين فيه كذلك أقوال صاحب العمل أو المشرف على العمل وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك.

على الشرطة موافاة المؤسسة بصورة من التحقيق وللمؤسسة أن تطلب استكمال التحقيق إن رأت مبرراً لذلك.

على الطبيب أن يبلغ المؤسسة فوراً عن حالات الأمراض المهنية التي تظهر له عند توقيع الكشف على العمال.

الإسعافات الأولية

المادة (45): - يلتزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للمصاب ونقله إلى المكان المخصص للعلاج على نفقته.

التزام المؤسسة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لهذا الباب

المادة (46): - تلتزم المؤسسة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لهذا الباب حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل، وللمؤسسة الرجوع على المسؤول عن الإصابة بما تحصلت من نفقات وتعويضات.

التزام المؤسسة بالمرض المهني بعد انتهاء الخدمة

المادة (47): تلتزم المؤسسة بالحقوق التي يكفلها هذا الباب للمؤمن عليه وذلك إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهني خلال سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمته سواءً أكان بلا عمل أم كان يعمل في صناعة أو مهنة لا ينشأ عنها هذا المرض.

عدم جواز التمسك ضد المؤسسة بقوانين أخرى.

المادة (48): لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه التمسك ضد المؤسسة بالتعويضات أو المعاشات التي تستحق عن الإصابة طبقاً لقانون آخر، كما لا يجوز لهم ذلك أيضاً بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه.