

الجمهورية اليمنية

نسخة محدّثة

إجراءات إدارة العمالة

إعداد

منظمة الصحة العالمية

مشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن
(P176570)

نسخة محدّثة بخصوص التمويل الإضافي الثالث

يناير 2025

قائمة المحتويات

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

مقدمة

تشارك منظمة الصحة العالمية ومنظمة اليونيسف ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع وبدعم مالي من البنك الدولي في تنفيذ مشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن (P176570). يكمن الهدف الإنمائي من المشروع في توفير خدمات أساسية في مجالات الصحة والتغذية والمياه والإصحاح لسكان اليمن. تنطبق إجراءات إدارة العمالة على المشروع الرئيسي، والتمويل الإضافي الأول، والتمويل الإضافي الثاني، والتمويل الإضافي الثالث (ويُشار إليها مجتمعةً بـ "المشروع") وذلك فيما يخص المكونات التي تتولى منظمة الصحة العالمية مسؤولية تنفيذها¹.

تم تحديث إجراءات إدارة العمالة هذا ليلانم التمويل الإضافي الثالث. وتحدد إجراءات إدارة العمالة الطريقة التي سيتم من خلالها التعامل مع مخاطر العمل والعاملين بما يتوافق مع ما تقتضيه أحكام قوانين العمل الوطنية ومتطلبات إطار العمل البيئي والاجتماعي للبنك الدولي طبقاً للمعيار رقم (2) بشأن العمالة وظروف العمل. وتتناول إجراءات إدارة العمالة 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.

تنطبق هذه الإجراءات على منظمة الصحة العالمية بوصفها الوكالة المنفذة للمكونات والأنشطة التي تضطلع بها، بالإضافة إلى الوكالات المحلية التي تدعم التنفيذ كشركاء تنفيذيين. وتقع ضمن شركاء التنفيذ الوزارات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات المجتمعية. وتتولى منظمة الصحة العالمية مسؤولية مراقبة امتثال شركاء التنفيذ لإجراءات إدارة العمالة، ويضاف مدى الامتثال في التقارير البيئية والاجتماعية نصف السنوية المقدمة إلى البنك الدولي. وفي حال وجود ثغرات في الامتثال، يتم إدراج الإجراءات التصحيحية ضمن التقارير.

تضطلع وحدة إدارة المشاريع داخل منظمة الصحة العالمية بالإشراف على تنفيذ مشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن، ويترأسها مدير، وتضم أعضاء لشغل وظائف أساسية، مثل: مسؤول المعايير البيئية والاجتماعية، ومسؤول المعايير الاجتماعية، حيث أنشأت منظمة الصحة العالمية هذه الوظائف لضمان تنفيذ المهام الأساسية المتعلقة بتدخلاتها، بما في ذلك التنسيق والشؤون المالية، والمراقبة والتقييم والإبلاغ.

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 العاملين الضعفاء مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة والأطفال (الذين بلغوا سن العمل، وفقاً لهذا المعيار البيئي والاجتماعي) والعاملين المهاجرين والعاملين المتعاقدين والعاملين من المجتمع المحلي والعاملين لدى الموردين الرئيسيين، حسب الحاجة.
- حظر استخدام العمالة الجبرية وعمالة الأطفال بجميع أشكالها.
- دعم مبادئ الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية للعاملين في المشروع بما يتوافق مع القانون الوطني.

¹ في إطار المكون الفرعي 1-3: تحسين إمكانية الوصول إلى حزمة الحد الأدنى من الرعاية الصحية في المستوى الثانوي والمستوى التخصصي. سيضمن هذا المكون استمرارية الرعاية في مراكز الإحالة من المستوى الأول والمستشفيات من خلال دعم جملة من الأمور من بينها: 1- إدارة حالات سوء التغذية الحاد الوخيم في مراكز التغذية العلاجية للمرضى الداخليين / مراكز استقرار الحالات للمرضى الذين ظهرت عليهم مضاعفات أو أولئك الذين لم ينجح معهم البرنامج العلاجي المنزلي الخاص بالمرضى الخارجيين. 2- تقديم خدمات الرعاية الطارئة في حالات الولادة ورعاية الأطفال حديثي الولادة وخدمات الرعاية الطارئة الشاملة لحالات الولادة ولحديثي الولادة، وغيرها من حزمة الحد الأدنى من الخدمات في مراكز الإحالة المستهدفة. 3- مراكز علاج الإسهال لإدارة حالات الكوليرا. 4- فحص وإدارة حالات الأمراض غير المعدية ومضاعفاتها بما في ذلك مرض السكر وارتفاع ضغط الدم والأورام والصحة النفسية. 5- الحفاظ على قدرات بنوك الدم على الصعيد الوطني. 6- تعزيز قدرات مختبرات الصحة العامة المركزية. في إطار المكون الفرعي 1-4: استدامة جاهزية النظام الصحي الوطني وبرامج الصحة العامة. سيدعم هذا المكون برنامج جاهزية النظام الصحي الوطني وبرامج الصحة العامة من خلال دعم عدة أمور أخرى، منها الأنشطة الآتية: 1- حملات الوقاية من الأمراض والصحة العامة، بما في ذلك ما يتعلق بالأمراض التي يمكن الوقاية منها باللقاحات والأمراض المدارية المهملة، بهدف منع تفشي الأمراض. 2- النظام المتكامل لرصد التغذية الذي يهدف إلى توفير معلومات مستمرة في جانب التغذية والصحة والأمن التي تسترشد بها عملية اتخاذ القرارات في الوقت المناسب. 3- تعزيز النظم وتدابير بناء التكيف على الصمود لدعم القدرات المخبرية الوبائية والتشخيصية لدى المؤسسات المحلية، ولا سيما المختبرات المرجعية على مستوى المحافظة. 4- ترصد الأمراض، بما في ذلك الحفاظ على النظام الإلكتروني للإنذار المبكر للأمراض. وبالإضافة إلى ذلك، سيساعد هذا المكون الفرعي على تعزيز جاهزية نظام الصحة العامة للتصدي لتفشي الأمراض من خلال فرق الاستجابة السريعة الموجودة في جميع أنحاء البلد على مستوى المديرية والمحافظات لضمان التنسيق متعدد القطاعات والاستجابة لمواجهة تفشي الأمراض.

- 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 الأربع الآتية: العاملون المباشرون والعاملون المتعاقدون والعاملون من المجتمع المحلي والعاملون لدى الموردين الرئيسيين:

- (1) العاملون المباشرون الذين ستوظفهم منظمة الصحة العالمية مباشرةً.
- (2) العاملون المتعاقدون (الأشخاص الذين توظفهم أو يستعين بهم المقاولون من الجهات الثالثة).
- (3) العاملون لدى الموردين الرئيسيين (الموظفون الذين توظفهم الشركات الموردة التي تقدم السلع والإمدادات مباشرة إلى المخازن).

ولن تشارك منظمة الصحة العالمية مع العاملين من المجتمع المحلي في المشروع. وبالنسبة للأنشطة التي سيتم تنفيذها في إطار التمويل الإضافي الثالث فهي تتضمن ذات الأنشطة التي يتم تنفيذها في المشروع الرئيسي والتمويل الإضافي الأول والتمويل الإضافي الثاني، وبالتالي ليست هناك حاجة لزيادة عدد العاملين في هذا الوقت.

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 22 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:

الاسم	وطني/ دولي	العدد
مدير المشروع	دولي	1
مسؤول إدارة المشروع	دولي	1
مسؤول إدارة الصحة والمعرفة	دولي	1
مسؤول إدارة المنح	الوطني	1
مسؤول الضمانات البيئية	الوطني	1
مسؤول الضمانات الاجتماعية	الوطني	1
مسؤول العنف القائم على النوع الاجتماعي	الوطني	1
مسؤول المياه والإصحاح والنظافة العامة	الوطني	1
مسؤول المراقبة والتقييم على الإمدادات	الوطني	1
مسؤول المراقبة والتقييم	الوطني	1
مسؤول فني (مسؤول البرامج)	الوطني	1
مسؤول فني (خدمات المستشفيات)	الوطني	1
مسؤول فني – عدن وحضرموت	الوطني	1
مسؤول اتصال	الوطني	1
مسؤول مشتريات	الوطني	1
مساعد برامج	الوطني	1

الاسم	وطني/ دولي	العدد
مساعد برامج/ فريق	الوطني	2
مسؤول التغذية	الوطني	1
مسؤول إدارة المعلومات	الوطني	1
أخصائي اقتصاد صحي	الوطني	1
مسؤول فني (مُنسّق)	الوطني	1
العدد الإجمالي للعاملين المباشرين:		22

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 الرئيسة مثل التنسيق والشؤون المالية والمراقبة والتقييم وإعداد التقارير،

ويناط بوحدة إدارة المشروع مسؤولية التنسيق اليومي لأنشطة المشروع، بما في ذلك:

1. تنفيذ أنشطة الإدارة المالية والمشتريات الخاصة بالمشروع
2. مراقبة وتقييم أنشطة المشروع وإعداد التقارير المرحلية عن المشروع وتقارير المراقبة والتقييم ذات الصلة
3. ضمان الامتثال لمتطلبات خطة الالتزام البيئي والاجتماعي والمتطلبات البيئية والاجتماعية، مثل إجراءات إدارة العمالة
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

يُشارك 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 الجبري وعمالة الأطفال في القطاع العام وداخل المرافق التي يدعمها المشروع. كما سيتم مراعاة صحة وسلامة موظفي القطاع العام من خلال إتباع التدابير التي اعتمدها المشروع، قدر المستطاع، لمعالجة المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية مثل توفير معدات الحماية الشخصية والتدريب عند الحاجة.

1) 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. وعددهم الفعلي ليس معلوماً في الوقت الراهن ولكنه يُقدَّر بـ 14,000 عامل.

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.

سوف يتكون فريق العمل من الذكور والإناث. كما يُمنع تشغيل الأطفال دون سن 18 عاماً، وسيتم فرض رقابة على ذلك مع التحقق من أعمار العاملين. يحظر المشروع أيضاً العمل الجبري، والذي يُعرَّف بأنه جميع الأعمال أو الخدمات المفروضة على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، دون أن يكون قد وافق عليها طوعاً. سيتولى مسؤول المعايير البيئية والاجتماعية ومسؤول المعايير الاجتماعية مراقبة الامتثال لهذا الحظر، من خلال عمليات التفتيش المنتظمة، ومراجعة وثائق المقاولين، والاطلاع على تقارير المراقبة من أطراف مستقلة.

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.

2) 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، وعددهم الفعلي ليس معلوماً في الوقت الراهن ولكنه يُقدَّر بـ 1,000 عامل.

خصائص العاملين في إدارة النفايات

جميع العاملين في هذا المشروع هم موظفون في القطاع العام وبحملون الجنسية اليمنية. ولا يجوز تشغيل الأطفال أو اللجوء إلى العمل الجبري، وسيتم التحقق من ذلك من خلال المراقبة من طرف مستقل، وسيتولى كل من مسؤول المعايير البيئية والاجتماعية ومسؤول المعايير الاجتماعية مراجعة تقارير المراقبة لضمان الامتثال للمعايير المعتمدة. ويخضع العاملون لشروط وأحكام اتفاقية أو إجراءات التوظيف المعمول بها 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.

العاملون لدى مقدمي الخدمات

هؤلاء هم العاملين المتعاقدين الذين يقدمون خدمات للمشروع.

(1) 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:

في الوقت الحالي، لا تستطيع وحدة إدارة المشاريع تحديد ما إذا كان أي من الخبراء الاستشاريين الذين سيتم التعاقد معهم ضمن المشروع سيقومون بتوظيف عمالة إضافية أو عمال من الباطن. ومع ذلك، نظراً لأن الاستشاريين سيتم تعيينهم محلياً فمن المرجح أن تكون أي عمالة إضافية أو من الباطن من الجنسية اليمنية. من المتوقع أن يتمتع هؤلاء الأفراد بالكفاءة المهنية اللازمة، سواء تم توظيفهم بعقود محددة المدة أو بعقود عمل عرضية أو مؤقتة. يُعد عقد العمل العرضي شكلاً من اتفاقيات التوظيف التي لا تضمن للعامل ساعات عمل ثابتة، حيث يُوظف بناءً على الحاجة.

ولضمان الشفافية والامتثال لمعايير العمل، سيتم إبرام عقود مع جميع الاستشاريين والعاملين من الباطن. أما النساء فقد اقتصر دورهن على المهام السكرتارية حتى الآن، ولم يتم توظيف أي خبراء استشاريين من غير اليمنيين. وعلى أية حال، لن يتم إبرام عقود لتشغيل الأطفال أو لممارسة العمل الجبري. وتخضع أحكام وشروط العاملين، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات، وحرية تكوين الجمعيات، والمزايا لقانون العمل اليمني والبنود ذات الصلة في المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). وفي حال وجود أي نقص، سيتم تطبيق أحكام المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) أو أي معيار أعلى.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

خلال دورة حياة المشروع بأكملها

(2) العاملون لدى الطرف الثالث المعني بالمراقبة**خصائص العاملين لدى الطرف الثالث/المعني بالمراقبة:**

تتضمن أنشطة المشروع أطراف/ طرف ثالث/ثالثة معني بالمراقبة لتحمل مسؤولية مراقبة أنشطة المشروع وتقديم ردود بشأنها إلى إدارة المشروع كي يتسنى وضع تدابير التخفيف الملائمة.

عدد العاملين لدى الطرف الثالث المعني بالمراقبة:

وقد تم تعيين الأطراف الثالثة المعنية بالمراقبة من السوق المحلية، ولديهم موظفين متخصصين يعملون بعقود محددة المدة أو مؤقتة. يتم توظيف عاملين من كلا الجنسين من قبل الأطراف الثالثة المعنية بالمراقبة، وتخضع شروط وأحكام عملهم، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمستحقات، لقانون العمل اليمني والأحكام ذات الصلة من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). ويستند التمويل الإضافي الثاني إلى النجاحات التي تحققت في المشروع الرئيسي والتمويل الإضافي الأول، مما أسهم في تعزيز ممارسات إدارة شؤون العمل بشكل أكبر. وقد تميزت هذه المرحلة بتكثيف الجهود لتعزيز المساواة بين الجنسين في بيئة العمل، مع التركيز على استقطاب المزيد من الكوادر النسائية وتوفير فرص عادلة لجميع العاملين. واستمر المشروع بالامتثال لقوانين العمل اليمنية وأحكام المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).

في الوقت الراهن، يبلغ إجمالي الموظفين لدى الطرف الثالث المعني بالمراقبة 50 موظفاً، من بينهم 16 إنث و 34 ذكور. وتهدف هذه المرحلة إلى ترسيخ معايير عالية في إدارة شؤون العمل، مع إيلاء اهتمام خاص بتحقيق التوازن بين الجنسين وتعزيز التطوير المهني. ويعتمد الطرف الثالث المعني بالمراقبة في استراتيجيته للتوظيف على استقطاب الكفاءات المحلية من خلال عقود محددة

الأجل أو مؤقتة²، بما يضمن امتثال جميع شروط العمل لقانون العمل اليمني وأحكام المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). يظل الالتزام بمنع عمالة الأطفال والعمل الجبري من الأولويات القصوى.

توقيت متطلبات العمالة:

تم مؤخراً التعاقد مع طرف ثالث جديد معني بالمراقبة لتنفيذ الأنشطة ضمن إطار التمويل الإضافي الثاني، على أن يواصل تغطية مهام المراقبة في إطار التمويل الإضافي الثالث الجديد.

(3) العاملون المتعاقدون لدى الموردين

سُعيين المشروع مقاولين لإبصال الإمدادات اللازمة إلى المرافق الصحية المستهدفة التي قد تشمل الأدوية والمستلزمات الاستهلاكية (معدات الحماية الشخصية وغيرها). وقد تم تحديث إجراءات إدارة العمالة بما يلبي أي متطلبات تتعلق بالعاملين لدى الموردين، عند الاقتضاء.

عدد العاملين لدى موردي الإمدادات الطبية:

يُقدر عدد العاملين في مشروع التمويل الإضافي الثالث بنحو 100 عامل، حيث يُتوقع أن تمثل الإناث نسبة 20% من إجمالي العاملين.

خصائص العاملين لدى موردي الإمدادات الطبية:

يكون العاملون المتعاقدون لدى الموردين من الذكور الماهرين وشبه الماهرين والذين يرجح أن يعملوا لمدد مؤقتة. يشير العمل المؤقت أو العرضي إلى توظيف الأفراد لفترة زمنية مؤقتة أو وفقاً للحاجة، دون التزام بتوفير عمل دائم أو ضمان ساعات عمل ثابتة. عادةً ما يتمتع العاملون بموجب هذا النوع من العقود بجدول عمل مرنة، لكنهم قد لا يحصلون على نفس الامتيازات التي يتمتع بها الموظفون بدوام كامل.

يُمنع إشراك عمالة الأطفال أو اللجوء إلى العمل الجبري، كما يُحظر العمل غير النظامي، حيث يجب أن يكون لجميع العاملين عقود عمل رسمية. وللمحد من هذه المخاطر، يتم التحقق من امتلاك جميع العاملين عقوداً مكتوبة.

توقيت المتطلبات اللازمة من العمالة:

من المتوقع أن يتم التعاقد مع العاملين لدى موردي الإمدادات الطبية الذين يقومون بإبصال الإمدادات إلى المرافق الصحية أثناء تنفيذ المشروع.

ثالثاً: العاملون لدى الموردين الرئيسيين

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

عدد العاملين في مجال الإمدادات الطبية:

يُقدر عدد العاملين في مشروع التمويل الإضافي الثالث بنحو 40 عاملاً، ويُتوقع أن تمثل الإناث نسبة 10% من إجمالي القوى العاملة.

خصائص العاملين في مجال الإمدادات الطبية:

يكون العاملون لدى الموردين الرئيسيين من الذكور مع بعض الإناث من الماهرين وشبه الماهرين والذين يرجح أن يعملوا لمدد مؤقتة. 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 الترقية أو الفصل من العمل أو التقاعد أو الإجراءات التأديبية، ولن يتم إبرام عقود لتشغيل الأطفال.

² العقد المؤقت هو اتفاق قانوني يُبرم بين الموظف وصاحب العمل للعمل لفترة زمنية محددة ومحدودة. ويُستخدم عادةً لتلبية احتياجات العمل الموسمي، أو إنجاز مهام مرتبطة بمشاريع محددة، أو تغطية غياب الموظفين الدائمين أثناء الإجازات. وتتراوح مدة العقود المؤقتة بين بضعة أسابيع وحتى 12 شهراً، مع إمكانية تجديدها.

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	التوقيت	المسؤولية	شرح الآلية
العاملون المباشرين							
1	وحدة إدارة المشروع						
1-1	العاملون في وحدة إدارة المشروع	تقوم إدارة المشروع بتنفيذ المهام الرئيسية، مثل: التنسيق والشؤون المالية والمراقبة والتقييم وإعداد التقارير. ضمان الامتثال لمتطلبات خطة الالتزام البيئي والاجتماعي والمتطلبات البيئية والاجتماعية.	22	• موظفون بعقود محددة المدة • دوام كامل أو جزئي • محليين/ دوليين • عاملون ماهرون ومهنيون في مختلف التخصصات • مزيج من الذكور والإناث • عدم تشغيل الأطفال أو العمل الجبري	خلال دورة حياة المشروع	منظمة الصحة العالمية/ الموارد البشرية	عملية الإعداد
2	موظفو القطاع العام						
1-2	العاملون في مجال الرعاية الصحية (ومنهم العاملين في مجال النظافة وغيرهم)	يشمل العاملين من الأطباء وغير الأطباء الذين يقومون بمجموعة من الأنشطة. العمل في المرافق الصحية المستهدفة.	14000	• موظفو القطاع العام • يمنيون • مهنيون وماهرون وشبه ماهرين • مزيج من الذكور والإناث • عدم تشغيل الأطفال أو العمل الجبري	خلال تنفيذ أنشطة المشروع	مسؤول المعايير الاجتماعية / قسم المراقبة والتقييم لدى منظمة الصحة العالمية/ المحاور	عمليات تفتيش مفاجئة في الموقع
2-2	العاملون في إدارة النفايات	تقديم خدمات إدارة النفايات بما فيها التدابير الوقائية للتعامل مع النفايات الطبية الخطرة والملوثة بأمراض معدية. جمع النفايات والتخلص منها	1000	• شبه ماهرين • عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) • يمنيون • الغالبية من الذكور مع بعض الإناث	طوال مدة المشروع	مسؤولو الضمانات البيئية والاجتماعية	أثناء الزيارات إلى الموقع

م	نوع العاملين	وصف الأنشطة	العدد التقديري	الخصائص	التوقيت	المسؤولية	شرح الآلية
				• عدم تشغيل الأطفال أو العمل الجبري			
العاملون المتعاقدون:							
3	العاملون لدى 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.	15	• مهنيون • عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) • يمنيون • الغالبية من الذكور مع بعض الإناث • عدم تشغيل الأطفال أو العمل الجبري	خلال دورة حياة المشروع بأكملها	مسؤول الضمانات الاجتماعية	عملية الإعداد
2-3	العاملون لدى الطرف الثالث المعني بالمراقبة	يُنَفَّذ الطرف الثالث المعني بالمراقبة أنشطة التحقق والمراقبة لتقييم مدى تنفيذ المشروع وآلية تنفيذه. كما يقدم توصيات للإجراءات التصحيحية، ويحدد الثغرات في الامتثال، إلى جانب تزويد المشروع بالملاحظات لوضع تدابير تخفيف مناسبة.	50	• مهنيون • عقود محددة المدة أو مؤقتة • يمنيون • ذكور وإناث • عدم تشغيل الأطفال أو العمل الجبري	نظراً لأن وجود الطرف الثالث المعني بالمراقبة يعد مطلباً أساسياً ضمن إطار المشروع، ستستمر الخدمات التي يقدمها حتى اكتمال المشروع.	مسؤول الضمانات الاجتماعية	عملية الإعداد
3-3	العاملون المتعاقدون في مجال الإمدادات	يصل الإمدادات اللازمة إلى المرافق الصحية المستهدفة التي قد تشمل الأدوية والمستلزمات الاستهلاكية (معدات الحماية الشخصية وغيرها).	100	• ماهرون وشبه ماهرين • عقود محددة المدة أو عرضية (مؤقتة) • يمنيون • الغالبية من الذكور مع بعض الإناث • عدم تشغيل الأطفال أو العمل الجبري	طوال فترة تنفيذ المشروع.	فريق المراقبة والتقييم الداخلي التابع لمنظمة الصحة العالمية.	عمليات تفتيش مفاجئة في الموقع

م	نوع العاملين	وصف الأنشطة	العدد التقديري	الخصائص	التوقيت	المسؤولية	شرح الآلية
العاملون لدى الموردين الرئيسيين							
1-4	العاملون لدى الموردين الرئيسيين	يقدمون خدمات مثل الإمدادات والمعدات الطبية العمل المكتبي يتضمن مشتريات وتوريدات الإمدادات الطبية من الموردين أو الشركات الدولية المصنعة بالإضافة إلى إمدادات المياه.	50	• ماهرون وشبه ماهرين • عقود محددة المدة أو عرضية • (مؤقتة) • الغالبية من الذكور مع بعض الإناث	طوال فترة تنفيذ المشروع.	فريق المراقبة والتقييم الداخلي التابع لمنظمة الصحة العالمية.	عمليات تفتيش مفاجئة في الموقع

2. تقييم مخاطر العمل الرئيسية المحتملة

أولاً: وصف المشروع

يُسهّم مشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن - وهو مشروع ممول من البنك الدولي ويتضمن المشروع الأولي والتمويل الإضافي الأول والتمويل الإضافي الثاني والتمويل الإضافي الثالث - في دعم جهود المجتمع الدولي للحفاظ على استمرار تقديم الخدمات الصحية والتغذية وتعزيزها بما يتماشى مع الحد الأدنى من الخدمات في اليمن والاستجابة لمواجهة الأزمات الصحية والتغذية والمساهمة في توفير المياه الصالحة للشرب وتحسين القدرة التشغيلية لنظام المياه والإصحاح. وسيستهدف المشروع جميع مناطق الجمهورية مع إجراء بعض التدخلات التي تركز على محافظات أو مديريات معينة حسب الأولويات والاحتياجات.

أنشطة المشروع: نوع المشروع وموقعه، بالإضافة إلى الأنشطة المختلفة التي سينفذها العاملين في المشروع.

المكون الفرعي 1-3: تحسين إمكانية الوصول إلى حزمة الحد الأدنى من الرعاية الصحية في المستوى الثانوي والمستوى التخصصي

سيضمن هذا المكون استمرارية الرعاية في مراكز الإحالة الأولى والمستشفيات من خلال دعم جملة من الأمور من بينها:

1. إدارة حالات سوء التغذية الحاد الوخيم في مراكز التغذية العلاجية للمرضى الداخليين / مراكز استقرار الحالات للمرضى الذين ظهرت عليهم مضاعفات أو أولئك الذين لم ينجح معهم البرنامج العلاجي المنزلي الخاص بالمرضى الخارجيين.
2. تقديم خدمات الرعاية الطارئة في حالات الولادة ورعاية الأطفال حديثي الولادة وخدمات الرعاية الطارئة الشاملة لحالات الولادة ولحديثي الولادة، وغيرها من حزمة الحد الأدنى من الخدمات في مراكز الإحالة المستهدفة.
3. مراكز علاج الإسهال لإدارة حالات الكوليرا.
4. فحص وإدارة حالات الأمراض غير المعدية ومضاعفاتها بما في ذلك مرض السكر وارتفاع ضغط الدم والأورام والصحة النفسية.
5. الحفاظ على قدرات بنوك الدم على الصعيد الوطني.
6. تعزيز قدرات مختبرات الصحة العامة المركزية.

المكون الفرعي 1-4: استدامة جاهزية النظام الصحي الوطني وبرامج الصحة العامة (تنفيذ منظمة الصحة العالمية)

وسيدعم هذا المكون برنامج جاهزية النظام الصحي الوطني وبرامج الصحة العامة من خلال دعم جملة من الأمور منها:

- 1- حملات الوقاية من الأمراض والصحة العامة، بما في ذلك ما يتعلق بالأمراض التي يمكن الوقاية منها باللقاحات والأمراض المدارية المهملة، بهدف منع تفشي الأمراض.
- 2- النظام المتكامل لرصد التغذية الذي يهدف إلى توفير معلومات مستمرة في جانب التغذية والصحة والأمن التي تسترشد بها عملية اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.
- 3- تعزيز النظم وتدابير بناء التكيف على الصمود لدعم القدرات المخبرية الوبائية والتشخيصية لدى المؤسسات المحلية، ولا سيما المختبرات المرجعية على مستوى المحافظة.
- 4- ترصد الأمراض، بما في ذلك الحفاظ على النظام الإلكتروني للإنذار المبكر للأمراض.

وبالإضافة إلى ذلك، سيساعد هذا المكون الفرعي على تعزيز جاهزية نظام الصحة العامة للتصدي لتفشي الأمراض من خلال فرق الاستجابة السريعة الموجودة في جميع أنحاء البلد على مستوى المديريات والمحافظات لضمان التنسيق متعدد القطاعات والاستجابة لمواجهة تفشي الأمراض.

ثانياً: مخاطر العمل الرئيسية

يتأثر جميع العاملين بالأحكام والشروط العامة للتوظيف (مثل ساعات العمل والعمل الإضافي وأجور الاستحقاقات وإنهاء الخدمة، بالإضافة إلى الإجراءات التأديبية وآليات التظلم)،

وفيما يلي مخاطر العمل الرئيسية التي قد ترتبط بالمشروع:

- المخاطر المرتبطة بالاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي فيما بين العاملين 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 العاملون في المجال الطبي وموظفي إدارة النفايات.
- التعرض للنفايات البيولوجية والكيميائية وغيرها من المنتجات الثانوية الخطرة الناتجة من مرافق الرعاية الصحية.
- أثناء صيانة المرافق الصحية، قد يحدث تعرض لمادة الأسبستوس الناتجة عن المواد المحتوية عليها. ويمكن أن يبقى الغبار المعدني السام معلقاً في الهواء لساعات، مما يشكل خطراً على الأفراد القريبين من الموقع عبر الاستنشاق أو الابتلاع.
- 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 الجبري 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: ضعف الوعي بالإجراءات الوقائية، لا سيما تلك المتعلقة بالأمراض التي تنتقل عبر الجهاز التنفسي.
- 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.
- مخاطر انتقال الأمراض المعدية: ضعف الوعي بالإجراءات الوقائية المتعلقة بالأمراض المعدية، بما في ذلك تلك التي تنتقل عبر الجهاز التنفسي.
- المخاطر المتعلقة بالعمل غير النظامي.

ثالثاً: تدابير التخفيف

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

- تنفيذ التوعية والتدريب حول العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي، بالإضافة إلى توعية جميع العاملين على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمشروع والمتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على النحو المحدد في الفقرة (3) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2). علاوة على ذلك، يجب ضمان إطلاع جميع العاملين في المشروع على آليات الإبلاغ عن الوقائع، بما في ذلك أنواع الوقائع التي تستوجب الإبلاغ، والجدول الزمني المحددة لذلك، والجهات المسؤولة التي يجب إخطارها، والمعلومات المطلوبة للإبلاغ الأولي. ويتولى مسؤولو المعايير البيئية والاجتماعية تقديم هذا التدريب.
- كما ينبغي تحديد الخدمات المتاحة لمكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتأكد من وجود آليات إحالة فعالة تُمكن الناجين من الوصول إلى خدمات الدعم النفسي والاجتماعي وخدمات مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي عند الحاجة. وفي حال عدم توفر خدمات الاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي، يمكن للمشروع التعاقد مع أحد مزودي الخدمات لضمان توفير الاستجابة الأساسية بخصوص العنف القائم على النوع الاجتماعي في مواقع التنفيذ.
- توفير معدات الحماية الشخصية وإمدادات المياه والإصحاح 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. سيقوم المقاول بتوفير معدات الحماية الشخصية ومستلزمات مكافحة العدوى أثناء تنفيذ أعمال الصيانة، في حين سيتولى المرفق الصحي توفيرها خلال فترة التشغيل.
- 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 مرة كل شهرين من قبل فريق المراقبة والتقييم الداخلي التابع لمنظمة الصحة العالمية.
- تقليل 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.
- أثناء صيانة المرافق الصحية، قد يحدث تعرض لمادة الأسبستوس المنبعثة من المواد التي تحتوي عليها، لذا من الضروري وضع خطة للتحكم في الأسبستوس عند وجود مواد تحتوي على الأسبستوس مشتبته 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 ومعرفتهم بكيفية التعامل معها.
 - يعمل المشروع على توعية أصحاب العمل من أجل الحرص على ضرورة التزامهم بالأحكام الواردة في إجراءات إدارة العمالة الحالي بما في ذلك معرفة المخاطر وتدابير التخفيف منها.
 - كما يحظر فرض العمل الجبري و عمالة الأطفال لتنفيذ أي أنشطة. وستتحقق منظمة الصحة العالمية من عدم وجود حالات للعمل الجبري أو عمالة أطفال في المشروع من خلال الإجراءات الآتية:
 - شراء مواد البناء المصنعة في اليمن فقط من الموردين الذين يُقرّون بعدم الدخول في أي شكل من أشكال العمل الجبري. العمل الجبري (بما في ذلك الاسترقاق بسبب المديونية) أو عمالة الأطفال (باستثناء ما يسمح به قانون العمل) والاستعانة بهم في إنتاج المواد. كما يحظر فرض العمل الجبري للقيام بأي أنشطة. يقصد بالعمل الجبري جميع الأعمال أو الخدمات المفروضة على شخص ما تحت التهديد بعقوبة ما دون موافقته الطوعية. ويشمل العمل الجبري الحالات التي يُجبر فيها الأفراد على العمل عن طريق القوة أو الخداع أو الإكراه.
 - ولضمان عدم اللجوء إلى أي شكل من أشكال العمل الجبري في المشروع، سيتم تطبيق إجراءات التحقق التالية:
 - يتعين على المقاولين في مجال مواد البناء في اليمن تقديم شهادة رسمية تؤكد عدم استخدام أي عمل جبري أو عمالة أطفال (باستثناء الحالات التي يجيزها قانون العمل) في إنتاج المواد. تمثل هذه الشهادة إقراراً رسمياً من الموردين بهذا الخصوص بما يكفل الامتثال لمعايير العمل. كما يلتزم المقاولون - بمقتضى التشريعات - بتوفير ذات المستوى من الحماية للعاملين لديهم. ويجب الالتزام بالإجراءات التالية:
 - تعقيم جميع المناطق العامة في المرافق الصحية يومياً، مع ضمان تنفيذ ذلك دون التسبب في أي قلق للمستفيدين.
 - الامتثال لإرشادات منظمة الصحة العالمية في حال إصابة أي عامل بالمرض. توعية جميع العاملين في المشروع بهذه الإجراءات اللازم اتخاذها وتحديد موظفي التنسيق لتحمل مسؤولية تنفيذ بروتوكولات العمل المكتبي في مختلف المواقع.
 - إجراء عمليات فحص دورية للتحقق من صحة الشهادات المقدمة من الموردين، والتي قد تشمل زيارات ميدانية، ومقابلات مع العاملين، ومراجعة سجلات التوظيف للتأكد من أن ممارسات العمل تستوفي المعايير اللازمة.
 - تطبيق نظام رقابة مستمر لممارسات العمل، بما يتيح ضمان التعرف على أي حالات للعمل الجبري ومعالجتها على الفور.
 - التأكد من تضمين الاشتراطات التعاقدية اللازمة لمنع عمل الأطفال والعمل الجبري، ويشمل ذلك تطبيق متطلبات مدونة قواعد السلوك وتنظيم دورات توعية حول هذه الاشتراطات عند الضرورة. يتولى المقاولون مسؤولية التأكد من توقيع جميع العاملين المشاركين في المشروع على مدونة قواعد السلوك، إضافة إلى حصولهم على التدريب اللازم. ستتولى منظمة الصحة العالمية التحقق من الامتثال لهذه المتطلبات من خلال آليات المراقبة والإبلاغ المستمرة، بالإضافة إلى الاستعانة بقسم المراقبة والتقييم الداخلي الخاص بها لضمان الالتزام بتوقيع مدونة قواعد السلوك والاحتياجات التدريبية.
 - يتعين على الموردين تقديم إقرار خطي بأعمار العاملين لديهم. وفي حال وجود أي شك منطقي بشأن عمر أحد العاملين، يجب على الموردين طلب ومراجعة الوثائق المتاحة للتحقق من وضعه وعمره، مثل شهادة الميلاد وبطاقة الهوية الوطنية والسجل الطبي أو المدرسي، أو أي وثيقة أخرى بما في ذلك شهادات من المجتمع المحلي تثبت العمر. ستعمل منظمة الصحة العالمية على جمع هذه المعلومات من الموردين في صورة تقارير، والتي ينبغي تسليمها إلى منظمة الصحة العالمية، حيث سيجري مراجعتها من خلال عمليات تفتيش منتظمة وقسم المراقبة والتقييم الداخلي، لضمان تنفيذ وتوثيق إجراءات التحقق من العمر بشكل صحيح.
 - وللحد من مخاطر العمل غير النظامي، يجب أن يكون لدى جميع العاملين عقود عمل رسمية مكتوبة.
- أما أعمار العاملين المباشرين فسوف تتحقق منظمة الصحة العالمية منها عبر فحص جواز السفر وبطاقة الهوية الوطنية قبل توظيفهم في أنشطة المشروع.
- وفيما يلي تدابير التخفيف من مخاطر انتقال الأمراض المعدية:

يشترط على جميع المقاولين تدريب العاملين على الإجراءات الوقائية، وما الذي ينبغي عمله في حال إصابتهم بالمرض أو إصابة أحد زملائهم أثناء العمل. والتأكد من أن العاملين في المشروع يحافظون ويلتزمون بالتباعد الجسدي من متر إلى مترين بينهم وبين الآخرين. والتأكد من تنفيذ جميع التدابير الوقائية لحماية العاملين، بما في ذلك الالتزام بارتداء معدات الحماية الشخصية، غسل اليدين بانتظام أو استخدام معقم اليدين، والتطبيق الصارم لقواعد بقاء الموظفين المرضى في منازلهم وعدم حضورهم إلى

أماكن العمل. وتندرج هذه الإجراءات ضمن مسؤوليات المقاولين، وتتولى وحدة إدارة المشروع التحقق من الامتثال لها ومراقبتها، إلى جانب عمليات تفتيش دورية يجريها قسم المراقبة والتقييم الداخلي في منظمة الصحة العالمية لضمان الالتزام الكامل بالإجراءات الوقائية.

- 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 للعاملين في المشروع بشأن السلامة والسلوك الملائم في بيئة يندم فيها الأمن إلى حد كبير.
 - بالإضافة إلى القضايا الأمنية والمخاطر والتخفيف منها عن طريق أنشطة مشاركة أصحاب المصلحة المعنيين بالمشروع.
 - إخطار منظمة الصحة العالمية على الفور عند وقوع أي حادث أو ظرف يتعلق بالمشروع، أو يُحتمل أن يكون له تأثير سلبي كبير على البيئة أو المجتمعات المتأثرة أو الجمهور أو العاملين، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، حالات الاستغلال والاعتداء الجنسي، والتحرش الجنسي، والحوادث التي تؤدي إلى الوفاة أو إصابات خطيرة أو متعددة.
 - 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 مذكرات الممارسات الجيدة <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 في اليمن ومشروع الاستجابة لمواجهة فيروس كورونا (كوفيد - 19) في اليمن ومشروع رأس المال البشري الطارئ في اليمن (المشروع الرئيسي، ومشروع التمويل الإضافي الأول، ومشروع التمويل الإضافي الثاني) منها ما يأتي:

- أدت المدفوعات غير المنتظمة للمرتبات إلى استياء العاملين وخلق بيئة عمل غير مستقرة. لذا، من الضروري ضمان صرف المرتبات في مواعيدها المحددة وبشكل منتظم، للحفاظ على رضا العاملين وتعزيز بيئة عمل مستقرة.
- لوحظ نقص في القدرات الفنية فيما يتعلق بالوقاية من العدوى ومكافحتها، مما يستدعي توفير برامج تدريبية شاملة ومبادرات لبناء القدرات بهدف تعزيز المهارات الفنية في هذا المجال.
- أسفر عدم انتظام صرف الرواتب عن ارتفاع معدل دوران الموظفين في قطاع الرعاية الصحية. لذا، يتعين تحسين أنظمة صرف الرواتب وتوفير حوافز مناسبة للحفاظ على الموظفين المهرة في هذا القطاع.
- يجب ضمان التحقق من أعمار العاملين لمنع عمالة الأطفال، وذلك من خلال تنفيذ بروتوكولات صارمة للتحقق من السن وإلزام المقاولين بتقديم وثائق رسمية تثبت العمر (مثل شهادات الميلاد وبطاقات الهوية الوطنية) والتحقق منها. ستقوم منظمة الصحة العالمية بالتحقق من الامتثال عبر عمليات تدقيق منتظمة والمراقبة من أطراف مستقلة، لضمان التوثيق السليم والالتزام بالإجراءات.
- ضمان توقيع جميع العاملين على مدونة قواعد السلوك وتلقيهم التدريب اللازم، مع إلزام جميع المقاولين بتطبيق نفس الإجراءات وتوفير التدريب المطلوب. ستتحقق منظمة الصحة العالمية من ذلك عبر عمليات التدقيق والتفتيش والمراقبة عن طريق أطراف مستقلة لضمان الامتثال والتنفيذ السليم.
- معالجة تحديات العمالة غير النظامية من خلال إضفاء الطابع الرسمي على اتفاقيات العمل وضمان حصول جميع العاملين على عقود عمل مكتوبة. تُسهم عمليات المراقبة والتدقيق المنتظمة في تحديد ومعالجة القضايا المتعلقة بالعمالة غير النظامية.
- معالجة غياب إجراءات واضحة للإبلاغ عن الوقائع من خلال وضع إجراءات محددة للإبلاغ عن الوقائع وتعميمها والتأكد من إلمام جميع العاملين بآلية الإبلاغ عن الوقائع. يساعد التدريب المنتظم وتعيين موظفين للتنسيق في الإدارة الفعالة للحوادث والاستجابة لها.

- نقص الوعي أو الثقة في آلية التظلم، مما يستدعي تعزيز الوعي وبناء الثقة في استخدام آلية التظلم من خلال تنظيم جلسات توعية، وضمان الشفافية في معالجة التظلمات. ستسهم الملاحظات المقدمة بانتظام وإجراء التحسينات بناءً على تجارب المستفيدين في تعزيز الثقة ورفع مستوى الكفاءة.
- عدم قيام الطرف الثالث المعني بالمراقبة من مراقبة بعض الجوانب بفعالية. لذا، يتعين تعزيز أدوات المراقبة من قبل أطراف مستقلة لضمان تغطية شاملة لكافة جوانب المشروع، بما في ذلك التحقق من الأعمار والامتثال لمدونة قواعد السلوك، والإبلاغ عن الوقائع. ستضمن المراجعات والتحديثات الدورية لبروتوكولات المراقبة من أطراف مستقلة في تحقيق مراقبة أكثر شمولية وفعالية.

ومن خلال الاستفادة من هذه الدروس وتنفيذ الإجراءات المقترحة، يمكن للتمويل الإضافي أن يسهم في تحسين رضا العاملين، وتعزيز سلامتهم، وزيادة فعالية المشروع بشكل عام.

خامساً: الدروس المستفادة من تدابير التخفيف

- ضمان صرف الرواتب في وقتها وبانتظام لتحقيق رضا العاملين واستقرار بيئة العمل، وذلك بالتنسيق مع وزارة الصحة العامة والسكان لضمان صرف الرواتب بانتظام للعاملين في مجال الرعاية الصحية.
- تقييم مخاطر نقص كميات معدات الحماية الشخصية، وبالتالي اتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة المعوقات.
- توفير التدريب للعاملين في مجال النظافة والتدابير الوقائية الأخرى.
- توفير برامج تدريبية شاملة وبرامج بناء قدرات بهدف تعزيز المهارات الفنية في مجال مكافحة العدوى والوقاية منها.
- تنفيذ بروتوكولات صارمة للتحقق من السن وإلزام المقاولين بتقديم وثائق رسمية تثبت العمر (مثل شهادات الميلاد وبطاقات الهوية الوطنية) والتحقق منها. ستقوم منظمة الصحة العالمية بالتحقق من الامتثال عبر عمليات تفتيش منتظمة والمراقبة عن طريق أطراف مستقلة، لضمان التوثيق السليم والالتزام بالإجراءات.
- إلزام جميع المقاولين بالتأكد من توقيع مدونة قواعد السلوك وتوفير التدريب اللازم. ستتحقق منظمة الصحة العالمية من ذلك عبر عمليات التفتيش والمراقبة عن طريق مراقبة من أطراف مستقلة لضمان الامتثال والتنفيذ السليم.
- إضفاء الطابع الرسمي على اتفاقيات العمل وضمان حصول جميع العاملين على عقود عمل مكتوبة. تُسهم عمليات المراقبة المنتظمة في تحديد ومعالجة القضايا المتعلقة بالعمالة غير النظامية.
- وضع إجراءات واضحة للإبلاغ عن الوقائع وتعميمها، والتأكد من إلمام جميع العاملين بآلية الإبلاغ عن الوقائع. يساعد التدريب المنتظم وتعيين موظفين للتنسيق في الإدارة الفعالة للحوادث والاستجابة لها.
- تعزيز الوعي وبناء الثقة في استخدام آلية التظلم من خلال تنظيم جلسات توعية، وضمان الشفافية في معالجة التظلمات. ستسهم الملاحظات المقدمة بانتظام وإجراء التحسينات بناءً على تجارب المستفيدين في تعزيز الثقة ورفع مستوى الكفاءة.
- تعزيز أدوات المراقبة من أطراف مستقلة لضمان تغطية شاملة لكافة جوانب المشروع، بما في ذلك التحقق من الأعمار، والامتثال لمدونة قواعد السلوك، والإبلاغ عن الوقائع. ستضمن المراجعات والتحديثات الدورية لبروتوكولات المراقبة من أطراف مستقلة في تحقيق مراقبة أكثر شمولية وفعالية.

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

أولاً: بنود التوظيف الكتابية

تخضع عقود العمل لأحكام قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995. ويُعد عقد العمل اتفاق قائم بين صاحب العمل والعمال ، حيث يتعهد الأخير بموجبه بأداء التزاماته تحت توجيه وإشراف صاحب العمل مقابل أجر. وينص قانون العمل على أن تكون عقود العمل كتابية. وتُحرر العقود من ثلاث نسخ (موقعة من طرفي العقد)، تُسلم نسخة للعمال ونسخة لصاحب العمل ونسخة للمكتب المختص بوزارة العمل.

ينبغي أن يتضمن عقد العمل بيانات، منها ما يلي:

- اسم صاحب العمل ومحل إقامته القانوني.
- اسم العامل
- المسمى الوظيفي للعامل.
- تاريخ مباشرة العمل.
- يرجى تحديد المدة المتوقعة لعقد العمل في حالة العمل غير الدائم.
- مكان العمل، أو في حال كان العمل متنقلاً، الموقع الرئيسي.
- توفير السكن والإقامة والأجر المستحق إن وجد.
- بنود خاصة بالتغذية والأجر المستحق، إن وجد.
- ساعات العمل، وفترات الراحة، وحقوق الإجازات، وغيرها من الأمور ذات الصلة.
- القواعد المتعلقة بساعات العمل الإضافية والتعويض عن العمل الإضافي.
- مستويات وقواعد احتساب الراتب والأجور والمزايا الأخرى، بما في ذلك أية قواعد تتعلق بتوقيت الدفع والاستقطاعات.
- نظام التقاعد وغيره من ترتيبات الرعاية الاجتماعية التي تسري على العامل.
- فترة الإشعار التي يتوقعها العامل عند تقديم أو تلقي إشعار بإنهاء الخدمة.
- الإجراءات التأديبية التي تسري على العامل، مع تفاصيل حول حق العامل في التمثيل وأية آلية للاستئناف.
- تفاصيل إجراءات التظلم، بما في ذلك الشخص الذي يجب توجيه التظلمات إليه؛ و
- أي اتفاقيات مساومة جماعية تسري على العامل.

تعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم 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. فيما يتعلق بتطبيق بنود تعاقدية أخرى، يتعين على صاحب العمل توفير نسخة منها يتم تسليمها إلى العامل.

ولا يجوز للعامل غير اليمني³ 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**

³ العامل الأجنبي هو ذلك العامل الذي يعمل في بلد لا يكون مواطناً فيها، وغالباً ما يكون التعاقد مع العمال الأجانب لشغل أعمال محددة في البلد المضيف، إما بصفة مؤقتة أو دائمة.

غير اليمنيين لدى صاحب العمل على 10% من إجمالي العاملين اليمنيين وبحق للوزير أن يزيد أو يُخفّض 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

يُفرّق 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 أيّاً 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 الانتاج 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 أجور 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 (8) ساعات في اليوم وثمانية وأربعين (48) 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 والأعمال الشاقة والخطرة (بقرار من الوزير، عند الاقتضاء): العاملين الشباب (سبع ساعات) والعاملات الحوامل والمرضعات (خمس ساعات اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال الستة أشهر التالية للولادة).

يمكن زيادة تخفيض ساعات العمل للعاملات الحوامل والمرضعات لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد. ويتعين على أصحاب العمل إعداد جدول يُوضّح 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.

وأحياناً ما يستخدم لفظ "العامل الأجنبي" بالتبادل مع لفظ "العامل المهاجر أو الوافد".

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 يحرض 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 الأجور

بموجب أحكام قانون العمل يتساوى في الأجور كل من يعمل في أعمال متشابهة أو متساوية. والمرأة متساوية مع الرجل في جميع الظروف والحقوق المتعلقة بالعمل بما في ذلك الأجور. فالمرأة العاملة تستحق أجراً مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي ذات العمل وبذات الشروط والمواصفات. ويُطالب أصحاب الأعمال بتحقيق المساواة في الأجور 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 مغل 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 منافياً للأخلاق (بما في ذلك التحرش الجنسي) أو الاعتداء على العامل/العاملة أو أي من أفراد أسرته/ أسرته. وسيتم أخذ هذا الموضوع بعين الاعتبار عند تناول قواعد السلوك الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء 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 يخضع 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 مضرّة 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:

- (أ) إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية التي يجب عليه إتباعها أثناء العمل.
- (ب) القيام- بصفة مستمرة- بالتوجيه والمراقبة على مراعاة العاملين للسلامة والصحة المهنية.
- (ج) إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها ووضعها في أماكن ظاهرة للعيان واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى.
- (د) 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 المراقبة والإبلاغ، بما في ذلك الأمور ذات الصلة بإدارة النفايات والصحة والسلامة المهنية وإجراءات إدارة العمالة الخاص بالمشروع ومشاركة أصحاب المصلحة وآلية التظلم.

تشمل تدابير الصحة والسلامة المهنية الأحكام الآتية، عند الاقتضاء:

معايير الصحة والسلامة في مكان العمل:

التدريب على التوعية الأساسية بالسلامة: ينبغي أن يحصل جميع العاملين على تدريب يشمل ممارسات السلامة العامة والتدابير الوقائية الخاصة بمكافحة العدوى والسيطرة عليها.

سائقو المركبات المرخصون: ضمان حصول جميع سائقي المركبات على التراخيص اللازمة.

التدبير الآمن للأجهزة: التدبير السليم للمناطق المحيطة بالأجهزة قيد التشغيل، سواء داخل المستشفيات والمختبرات أو خارجها. معدات الحماية الشخصية: تجهيز العاملين بمعدات الحماية الشخصية الضرورية كالحوذات الصلبة، وأحذية السلامة، والقفازات، وأقنعة الوجه، والأردية الواقية، وصابون غسل الأيدي، ومطهر اليدين للوقاية من الأمراض المعدية

الإسعافات الأولية: توفير أدوات ومرافق الإسعافات الأولية وفقاً لما ينص عليه قانون العمل.

الامتثال للقوانين: الامتثال للقوانين الوطنية، والمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) للبنك الدولي، واللوائح الأخرى ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية.

تسجيل الوقائع والإبلاغ عنها: حفظ سجل لكافة حوادث الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، يتضمن تفاصيل حول طبيعة الحادث والإصابات والأشخاص المتضررين والتاريخ والوقت والموقع والإجراءات المتخذة. رفع تقارير بهذه الوقائع إلى وحدة إدارة المشروع على الفور.

تأمين العاملين: ضمان تأمين العاملين في المشروع ضد الأخطار المهنية، مع توفير الرعاية الطبية والإجازة المدفوعة عند الاقتضاء. انظر الملحق (2) والملحق (3) للاطلاع على قانون العمل اليمني وقانون الضمان الاجتماعي بالتفصيل.

تحديد مصادر الخطر وإجراءات الاستجابة في حالات الطوارئ: تحديد المخاطر المحتملة في كافة مواقع العمل وتوضيح الإجراءات الواجب اتخاذها في حالات الطوارئ.

الإقامة في الموقع: ضمان أن تكون أماكن الإقامة في الموقع آمنة ونظيفة، مع الالتزام بإرشادات التباعد الجسدي. توفير كميات كافية من المياه الصالحة للشرب ومرافق الغسيل والإصحاح والإقامة ومرافق الطبخ.

توفير معدات الحماية الشخصية: توفير معدات الحماية الشخصية الملائمة لكل عامل وفقاً لطبيعة العمل والمخاطر المرتبطة به، على أن تُقدم مجاناً دون أي تكلفة على العامل.

الإجراءات الأخلاقية لمشتريات مواد التشييد: يجب شراء مواد التشييد المنتجة في اليمن فقط من موردين قادرين على تقديم إثبات رسمي بعدم استخدام العمالة الجبرية أو عمالة الأطفال (باستثناء الحالات المسموح بها قانوناً).

تمثل 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.
- 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 المهنيين، 1981 (رقم 155)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين، 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 المهنيين (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 بالعاملين 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 الآثار الناجمة عنها وذلك بشأن العاملين المتعاقدين.
3	مراقبة تنفيذ تدابير الصحة والسلامة المهنية للعاملين في مجال الرعاية الصحية داخل مرافق الرعاية الصحية.	الطرف الثالث المعني بالمراقبة/ 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	المراقبة والإشراف على قضايا الصحة والسلامة والإبلاغ عنها.	الأخصائي الاجتماعي والأخصائي البيئي وأخصائي المراقبة 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

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

أ) قانون العمل اليمني رقم 5 لسنة (1994):

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 المراقبة 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 العاملين 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 بالعنف 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 وإجراءات إدارة العمالة هذه.
- 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 الموظفون. ويخضع موظفو ومستشارو منظمة الصحة العالمية (العاملون المباشرون) لأحكام مدونة الأخلاقيات⁴ 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 ويُتوقع منهم كذلك توفير بيئة آمنة تحول دون وقوع أي استغلال أو اعتداء جنسي. وينطبق هذا الأمر بشكل خاص على مديري منظمة الصحة العالمية والمشرفين الذين يتحملون مسؤولية تحديد المناخ العام والتصرف 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. ويمثل المقاتلون والموردون في المشروع لمدونة قواعد سلوك موردي الأمم المتحدة⁵ 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 بحيوية 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.

⁴ https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged.pdf

⁵ https://www.un.org/Depts/ptd/sites/www.un.org.Depts.ptd/files/files/attachment/page/pdf/unsc/condact_english.pdf

7. السن المسموح به للعمل

يوضح هذا الجزء التفاصيل المتعلقة بما يأتي:

- الحد الأدنى لسن العمل في المشروع
 - العملية التي سيتم إتباعها للتحقق من عمر العاملين في المشروع.
 - الإجراء الذي سيتم إتباعه في حالة العثور على عاملين 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 الجبري للقيام بأي أنشطة. يترتب على هذا البيان عملياً، فيما يتعلق بآليات التحقق والمراقبة، تنفيذ الإجراءات التالية:

منع تشغيل الأطفال دون سن الثامنة عشرة

- إجراء عمليات تدقيق دورية للتأكد من أن جميع العاملين يبلغون ثمانية عشر عاماً أو أكثر. وقد يشمل ذلك مراجعة مستندات إثبات الهوية، مثل شهادات الميلاد، جوازات السفر، أو بطاقات الهوية الوطنية، وتطبيق نظام لمتابعة أعمار جميع العاملين، يضمن عدم توظيف القُصّر. وقد يشمل ذلك أيضاً الاحتفاظ بقاعدة بيانات مُحدّثة تحتوي على معلومات متحقق منها حول أعمار الموظفين.
- التأكد من أن جميع العاملين قد باثروا وظائفهم طوعاً، دون أي شكل من أشكال الإكراه أو الإكراه. وإجراء عمليات تفتيش منتظمة على ظروف العمل وممارسات التوظيف لضمان الامتثال لقوانين العمل. ويشمل ذلك ضمان حرية العاملين في ترك وظائفهم بعد تقديم إشعار مناسب وعدم احتجاز وثائقهم الشخصية (مثل جوازات السفر وتصاريح العمل) من قبل صاحب العمل.

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 القُصّر 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 – إلى 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.

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 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

بالإضافة إلى آلية التظلم الشاملة للمشروع والمبينة في خطة مشاركة أصحاب المصلحة، يتعين على المقاولين- ويشمل ذلك جميع المقاولين والمقاولين من الباطن العاملين في المشروع- إنشاء آلية تظلم مستقلة مخصصة للعاملين لديهم. ومن ذلك توفير وسيلة واضحة ومتاحة لجميع العاملين، بغض النظر عن صاحب العمل المباشر، لتقديم شكاوى بشأن بيئة عملهم أو أوضاعهم. وعادة ما يستخدم العاملون في وحدة إدارة المشروع آلية التظلم الخاصة بالمشروع، كما هو موضح في خطة مشاركة أصحاب المصلحة وفقاً للمعيار البيئي والاجتماعي رقم (10). ويعود ذلك إلى الدور المباشر لوحدة إدارة المشروع في الإشراف والإدارة العامة للمشروع، مما يستدعي التعاطي مع تظلماتهم عبر آلية التظلم المركزية المعتمدة للمشروع. وينبغي على الشركاء المنفذين إعداد آليات تظلم خاصة بموظفيهم، مما يضمن تمكين جميع العاملين- سواء كانوا ضمن الفريق الرئيسي للمشروع أو من المتعاقدين أو الشركاء المنفذين- من الوصول إلى آلية تظلم مصممة خصيصاً لبيئة عملهم واحتياجاتهم.

وفي حال عدم توفر آلية تظلم مستقلة لدى الشركاء المنفذين، يجب أن يكون موظفونهم قادرين على استخدام آلية التظلم المعتمدة للمشروع. ومع ذلك، يُوصى بشدة بأن تمتلك كل جهة مشاركة في المشروع آلية تظلم خاصة بها، لضمان معالجة القضايا بفعالية وسرعة، وفقاً لخصوصية كل بيئة عمل. 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: العاملين لدى مقدمي خدمات المختبرات والعاملين لدى موردي الإمدادات الطبية). ويعمل نظام آلية التظلم الخاصة بالمشروع بوصفها الخيار الثاني للتعاطي 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 بالاستغلال والاعتداء الجنسي المقدمة من العاملين، 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.
- تنسم 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 أقتضى الأمر.
- يتم النظر في التظلمات مجهولة الهوية ويتم التعامل معها على قدم المساواة مع التظلمات الأخرى التي يكون مصدرها معروفاً.

تتعامل الإدارة بجدية 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 الشكوى شخصياً، أو عبر الهاتف أو الرسائل النصية أو صندوق البريد أو البريد الإلكتروني. ويتم تعريف العاملين المتعاقدين بآلية 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 التعاطي مع قضايا الصحة والسلامة في بيئة العمل أو أي قضايا عاجلة أخرى على الفور.

تقوم كل وحدة أو مقال 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 للمقال 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 بالعاملين في المشروع إلى منعهم من استخدام إجراءات التوافق والتصالح المنصوص عليها في قانون العمل.

10. إدارة المقاولون

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 العاملين 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 موظف تنسيق للصحة والسلامة، يكون مسؤولاً 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 الوقائع 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 المنفّح 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 شكوى يتقدم بها العامل، بما في ذلك تاريخ حدوثها ونوع الشكوى وتاريخ التقديم والإجراءات المتخذة والتواريخ والقرار (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 بالمدراء 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. ويكون موظف التنسيق بوحدة إدارة المشروع مسؤولاً بشكل عام عن جمع

البيانات ورقابة وتحليل إجراءات إدارة العمالة كجزء من جهود المراقبة والتقييم الخاصة بالمشروع. يعمل موظف التنسيق التابع لوحدة إدارة المشروع على مراقبة التنفيذ والامتثال لإجراءات إدارة العمالة، بما في ذلك إدارة تظلمات العاملين. وينبغي مراجعة تقارير المراقبة وتقديمها بصورة دورية إلى مدير وحدة إدارة المشروع الذي سيرفعها مع تقارير المراقبة الأخرى إلى البنك الدولي.

يحتفظ المقاولون بالسجلات وفقاً للمواصفات الموضحة في 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 مرة كل شهر 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 الإنصاف في حال عدم الامتثال للالتزامات التعاقدية: يحتوي العقد المبرم مع المقاولين على سُبل الإنصاف 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: يجب على المقاولين الإبلاغ عن أي حالات وفاة أو حوادث خطيرة إلى وحدة إدارة المشروع أو منظمة الصحة العالمية في غضون 48 ساعة من علمهم بالحدث. وبمجرد تأكيد الحادث، يجب على المقاولين تقديم تقرير أولي خلال 10 أيام، يتضمن تحليلاً للأسباب الجذرية المحتملة، إلى جانب التوصيات اللازمة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. بعد ذلك، تقوم منظمة الصحة العالمية بإبلاغ البنك الدولي بالحدث. ولمزيد من التفاصيل، يُرجى الرجوع إلى قسم الإبلاغ عن الوقائع ضمن إطار الإدارة البيئية والاجتماعية للمشروع، والمتاح على موقع المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق المتوسط⁶.

11. العاملون لدى الموردين الرئيسيين

سيتم دعوة الموردين المحليين – الذين يعملون وكلاء محليون للشركات الدولية المصنعة للمعدات الطبية – لتقديم العطاءات. ستكون هذه الشركات الطبية التابعة للقطاع الخاص بمثابة الموردين الأساسيين لهذه المعدات. ويطلق على العاملين لديها: "عمال الموردين الرئيسيين". إلا أنه من غير الممكن في هذا الوقت تحديد عدد العاملين. 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 الجبري في هذه الفئة منخفضة.

يُطلب من الموردين 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 العاملين 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 الكمادات 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، وإتباع أفضل الممارسات الدولية المتطورة فيما يتعلق بالحماية من الأمراض المعدية. بالإضافة إلى ذلك، سيُطلب من الموردين تحديد مخاطر عمالة الأطفال أو العمل الجبري أو جميعها. وتماشياً مع المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)، يُحظر استخدام العمالة الجبرية أو العمل بالتجنيد الإجباري في المشروع من قبل الموردين الأساسيين. وسيتم أيضاً حظر استخدام عمالة الأطفال "أي شخص دون سن 18 عاماً" وفقاً للمعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) بسبب ظروف العمل المحفوفة بالمخاطر.

⁶ <https://www.emro.who.int/yemen/information-resources/yemen-emergency-human-capital-project.html>

الملحق (1) مدونة قواعد السلوك

ينبغي تكييف هذا النموذج مع المشروع:

1. مقدمة

تلتزم الشركة بتأمين بيئة عمل تقلل من أي آثار سلبية على البيئة والمجتمعات المحلية والعاملين 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.
- ### 1. التعاريف

- **الاستغلال والاعتداء الجنسي⁷** 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 آخر⁸.
- **الاعتداء الجنسي:** "التعدي البدني الفعلي ذو الطابع الجنسي أو التهديد بارتكابه، سواء بالقوة أو في ظروف غير متكافئة أو إجبارية."
- **التحرش الجنسي⁹:** 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 الجنسي¹⁰** يحدث الاستغلال والاعتداء الجنسي ضد أي مستفيد أو أحد أفراد المجتمع المحلي. أما التحرش الجنسي فيحدث بين موظفي/عاملية 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 طوعاً لعمل شيء ما وبمعرفة كافية، وإدراكاً 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،¹¹ 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.

⁷ على النحو المحدد في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة: التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي، 9 أكتوبر 2003 (ST/SGP/2003/13).

⁸ 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.

⁹ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي: التعاون المشترك بين الوكالات في آلية الشكاوى المجتمعية. الإجراءات التشغيلية القياسية العالمية، مايو 2016م.

¹⁰ المصدر السابق.

¹¹ وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل.

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:

- (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 مارست معه علاقة غير شرعية.
- (5) يبدأ أحد العاملين بصداقة 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 تتذمر 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.

الالتزام 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 في سكن العاملين، 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.

أنشاء العمل في المشروع أو وافق 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.
- الالتزم 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 الخاطئ 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 تتطوي على الامتناع أو قطع وعود بتقديم استحقاقات فعلية (نقدية أو غير نقدية) لأفراد المجتمع المحلي مقابل علاقات حميمية، لأن هكذا علاقات حميمية تعد "غير توافقية" بموجب هذه المدونة.

الترزم 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 سألتزم بالأفعال 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: _____

التاريخ: _____

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

متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	الإجراءات الموصى باتخاذها
أولاً: ظروف العمل وإدارة علاقات العاملين (القسم أ) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))		
ينطبق المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) على عمال المشروع، بمن فيهم العاملين بدوام كامل ودوام جزئي والمؤقتين والموسميين والمهاجرين.	المادة (3) أ- تسري أحكام هذا القانون على جميع أصحاب الأعمال والعاملين إلا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون. ب- لا يسري هذا القانون على الفئات الآتية: - 1. موظفو الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام. 2. شاغلو الوظائف القضائية وشاغلو وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي. 3. الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية. 4. الأجانب المعارون للعمل مع الدولة. 5. الأجانب العاملون في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفاً فيها ويكون الإغفاء في حدود الاتفاقية. 6. الأجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات، ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية الممنوحة لهم. 7. العاملون في أعمال عرضية. 8. الأشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم بصورة كاملة أيّاً كانت درجة القرابة. 9. خدم المنازل ومن في حكمهم. 10. الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو الزراعة عدا: - أ. الأشخاص الذين يعملون في الشركات والمؤسسات والجمعيات الزراعية والمنشآت التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها.	ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)

¹² 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>

متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	الإجراءات الموصى باتخاذها
	ب. الأشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو أعمال الري الدائم. ج. الأشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي.	
أحكام وشروط العمل		
الفقرة (10)	المادة (30)	
يتم تزويد العاملين في المشروع بمعلومات ووثائق واضحة ومفهومة بخصوص أحكام وشروط عملهم.	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 الإثبات المقبولة.	يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)
وتحدد هذه المعلومات والوثائق حقوقهم بموجب قانون العمل والعمالة الوطني (والذي سيشتمل على الاتفاقيات الجماعية ذات الصلة)، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتعويضات والمزايا وكذلك الاستحقاقات الناشئة عن متطلبات هذا المعيار.	يحدد عقد العمل بشكل أساسي مقدار أجر العمل ونوعه ومكان تنفيذه وتاريخ بدئه ومدته.	يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)
ويتم تقديم هذه المعلومات والوثائق عند بداية علاقة العمل وعندما تطرأ أي تغييرات جوهرية على أحكام وشروط العمل.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم مماثل	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.
الفقرة (11)	المادة (55)	
تُدفع مستحقات العاملين في المشروع بصورة منتظمة طبقاً لما يقتضيه القانون الوطني وإجراءات إدارة العمالة.	- 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.	يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)

	المادة (56) تحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقاً للمعدلات الآتية: • الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية. • الساعة بساعتين من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية أثناء الليل ويوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية مضافاً إلى ما يستحقه من أجر عن تلك العطل. المادة (57) • يستحق العامل بدلاً قدره 15% 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 لبذل العمل الليلي أو لبذل 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. المادة (58) يستحق العامل أجره الأساسي خلال التحاقه بدورة تدريبية أو تأهيلية داخل الجمهورية أو خارجها يعتمد عليها صاحب العمل. المادة (59) 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 صرفه الجزء المتبقي من الأجر الكامل حال التأكد من براءته، ولصاحب العمل استرجاع ما تم صرفه خلال فترة التوقيف في حالة إدانة العامل بحكم بات. المادة (60) لا يجوز نقل العامل المشتغل على أساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العاملين الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع أو اليوم أو الساعة أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته. المادة (61) تدفع الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالنقد المتداول قانوناً وفي أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة ما يأتي:
--	--

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	• تدفع مرة في الشهر للمشتغلين بأجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي. • تدفع مرة في كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل نصف شهر. • تدفع مرة كل أسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة أو اليوم أو الأسبوع. • تدفع الأجر للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة حسب الاتفاق بين الطرفين. المادة (62) لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض أي قيد على حرية تصرف العامل بأجره أو أن يلزم العاملين بشراء أشياء من إنتاجه أو من أماكن محددة. المادة (65) يؤدي الأجر في اليوم التالي من انتهاء العقد، وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدي الأجر المستحق خلال ستة أيام من تاريخ ترك العمل. المادة (66) • على صاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الأجر 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 مستحقته من الأجر وملحقته سواء ورد ذكرها أو لم يرد في المستند الموقع عليه. المادة (67) • تستحق المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وب نفس شروطه ومواصفاته. • على أصحاب الأعمال أن يساؤوا في الأجور بين العاملين اليمنيين والعاملين غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهـل والخبرة والكفاءة. المادة (68) إذا ندب العامل للقيام بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية أو خارجها فإنه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهمة سواء كانت تلك	

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	البدلات تتعلق بتمثيله أو انتقاله أو إقامته. ويصدر مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات. المادة (69) على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محال إقامتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل أو يصرف لهم بدلاً نقدياً عنها. المادة (70) يجب على صاحب العمل توفير المساكن والأغذية الملائمة للعمال في المناطق البعيدة من العمران وفقاً للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير.	
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	المادة (63) لا يجوز الحجز على الأجور المستحقة للعمال بمقتضى هذا القانون إلا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعمال خلافاً لذلك. المادة (64) مع مراعاة المادة (99) لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضاً عما يكون قد سببه من أضرار أو خسائر مادية لصاحب العمل عن (25%) من أجره الأساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجماً عن تقصير أو إهمال.	ولن يتم الاقتطاع من المدفوعات المستحقة إلا وفقاً لما يسمح به القانون الوطني وإجراءات 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)	ساعات العمل المادة (71) • 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 بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثلي العاملين 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	ويتم منح جميع العاملين في المشروع فترات كافية لقضاء الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية والإجازات المرضية وإجازة الأمومة والإجازة العائلية طبقاً لما يقتضيه القانون الوطني وإجراءات إدارة العمالة.

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	ساعات العمل. إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل أعتبر أنه قد أدى عملاً فعلياً. المادة (73) • يعتبر العمل ليلياً إذا تم بين الساعة الثامنة مساءً والخامسة صباحاً، ولا يجوز تشغيل العامل عملاً ليلياً متواصلاً لأكثر من شهر. • يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي. المادة (74) • يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الإنتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث أو اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع. • يجب ألا تزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد. المادة (75) • مع مراعاة أحكام المادة (56) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات إضافية تعويضاً بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات الآتية: ◦ 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. المادة (76) على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية لدخول العاملين وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً ببيان الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة والإجازات.	

	المادة (77) يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العاملين أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل. الإجازات المادة (78) يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية وفقاً للقوانين المعمول بها. المادة (79) • يستحق العامل إجازة لا تقل عن ثلاثين يوماً بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر. • لا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. • لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب إجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة. • على صاحب العمل أن يمنح العامل إجازته المستحقة سنوياً، غير أنه يجوز لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي. • يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة 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 العاملين. الإجازة المرضية المادة (80) • يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضية متصلة أو متقطعة بالنسب والمعدلات التالية: ○ إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض. ○ إجازة مرضية بنسبة (85%) 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.
--	--

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	• للعامل أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية، فإذا استنفدت جميعها منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتمثل للشفاء أو تثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة • يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج. المادة (81) • يشترط لمنح الإجازة المرضية ما يلي: ◦ أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاج العاملين 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 العاملين لديه. ◦ أن تعتمد من وحدات الوقائع 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. المادة (82) • يجوز لصاحب العمل اعتماد الإجازة المرضية وعدم احتسابها من الإجازة السنوية في حالة مرض العامل أثناء الإجازة. • تواصل الإجازة السنوية المقطوعة في حالة اعتماد الإجازة المرضية وفقاً لأحكام الفقرة السابقة. • لصاحب العمل أن يطلب اعتماد الإجازة من جهة طبية أو من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة أيام فأكثر. المادة (83) • يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عمله أو بسببه إجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يثبت 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 العاملين وأصحاب الأعمال.	

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	إجازة بدون أجر المادة (84) لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فعليه الحق في إجازة مدفوعة الأجر لمدة عشرين يوماً لأداء فريضة الحج متضمنة عطلة عيد الأضحى وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته ولصاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الإجازة قد استخدمت للغرض ذاته. المادة (85) يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل إجازة عارضة مدفوعة الأجر لا تزيد على عشرة أيام في العام. المادة (86) يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر للأسباب والظروف التي يقدرها. المادة (87) 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. المادة (88) 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.	
	المادة (38)	الفقرة (12)
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	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.	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 وإجراءات إدارة العمالة.

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	المادة (39) 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. المادة (40) 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. المادة (120): 1- يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشاً شهرياً أو مكافأة مقطوعة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو وفقاً لأي نظام خاص آخر إذا كانت شروطه أفضل للعامل. 2 - إذا لم يكن العامل مشمولاً بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو أي نظام خاص به وفقاً لأحكام الفقرة السابقة استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحتسب هذه المكافأة على أساس أجر آخر شهر تقاضاه العامل. 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.	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.
لا يتضمن القانون اليمني أي مطلب مماثل.		يمنح العاملين في المشروع إثبات على دفع تلك المبالغ حال صرفها لهم.
		عدم التمييز وتكافؤ الفرص
	المادة (42)	الفقرة (13)
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز. كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي	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

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.	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 الترقية أو الفصل من العمل أو التقاعد أو الإجراءات التأديبية.
يوقع العاملون في المشروع – كما هم معرّفون في الفقرة (3) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) – على مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمشروع والمتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي وذلك من أجل التمسك بالمعايير الأخلاقية والالتزامات البيئية والاجتماعية والتشريعات الوطنية.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	فيما تعمل إجراءات إدارة العمالة على تحديد التدابير الرامية إلى منع المضايقات أو التهيب 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.
		الفقرة (14)
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	إن تدابير الحماية الخاصة والمساعدة على تصحيح التمييز أو التعيين في وظيفة معينة بناءً على المتطلبات الملزمة 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. • يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس. المادة (44) لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.	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، والعاملين المهاجرين والأطفال (في سن العمل، وفقاً لهذا المعيار). وقد تكون هذه التدابير ضرورية فقط لفترات زمنية محددة حسب ظروف العاملين في المشروع وطبيعة أوجه الضعف.

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	المادة (45) (المعدلة بموجب القانون رقم (15) لسنة 2008)¹³ • يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها سبعة أيام. • لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. • تعطى العاملة الحامل عشرين يوماً إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (1) وذلك في الحالتين الآتيتين: ◦ إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي. ◦ إذا ولدت توأم. • لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. المادة (46) • يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحياً واجتماعياً ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً لهذه الفقرة. • لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير. المادة (47) على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.	
		المنظمات العمالية
	المادة (151)	الفقرة (16)
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	• للعاملين وأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام إليها طوعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم. • للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونهم والتأثير عليها.	في الدول التي يعترف قانونها الوطني بحقوق العاملين في تكوين منظمات يختارونها دون تدخل، وكذلك حقهم في الانضمام إليها وحقهم في المفاوضة الجماعية، يتم تنفيذ المشروع وفقاً لأحكام القانون الوطني. وفي مثل هذه الظروف، يتم احترام دور المنظمات العمالية المنشأة بصورة قانونية وكذلك الممثلين الشرعيين للعاملين، وتزويدهم في الوقت المناسب بالمعلومات اللازمة للتفاوض المثمر.

¹³ 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 ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	ليس هناك صلة بالنظر إلى المادة (151)	عندما يضع القانون الوطني قيوداً على المنظمات العمالية، لا يمنع المشروع العاملين من استحداث آليات بديلة للتعبير عن تظلماتهم وحماية حقوقهم فيما يتعلق بظروف العمل وشروط التوظيف. وينبغي على المقترض عدم السعي إلى التأثير على هذه الآليات البديلة أو التحكم بها.
يلبي قانون العمل اليمني متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	المادة (152) مع مراعاة أحكام المادة (35) من هذا القانون لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى بحق ممثلي العاملين في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقاً لهذا القانون وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح المنفذة لهما.	لن يميز المقترض أو ينتقم من عمال المشروع الذين يشاركون أو يسعون إلى المشاركة في المنظمات العمالية والمفاوضة الجماعية أو الآليات البديلة.
ثانياً: حماية القوى العاملة		
		عمالة الأطفال والحد الأدنى لسن العمل
لا يوظف المشروع أي شخص دون سن 18 عاماً. • تُلزم منظمة الصحة العالمية جميع المقاولين والاستشاريين التحقق من الوثائق الرسمية لجميع العاملين المشاركين في أنشطتهم، مثل شهادة الميلاد أو بطاقة الهوية الوطنية أو جواز سفر أو سجل طبي أو شهادة مدرسية. • إذا أكتشف 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.	الحدث: كل ذكر أو أنثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر.	لا يتم توظيف أي طفل لم يبلغ الحد الأدنى لسن العمل المنصوص عليه في هذه الفقرة أو إشراكه في المشروع. يتحدد إجراءات إدارة العمالة الحد الأدنى لسن العمل في المشروع وهو عند سن 14 عاماً، ما لم يحدد القانون الوطني سناً أكبر من ذلك.
	المادة (51)	الفقرة (18)
لن يستخدم المشروع العاملين من الأطفال.	على صاحب العمل الذي يستخدم أحداث أن يقوم بما يلي:	يجوز توظيف الطفل الذي تجاوز عمره الحد الأدنى لسن العمل وتحت سن 18 عاماً أو إشراكه في المشروع بموجب الشروط المحددة الآتية فقط:

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	• أن يضع سجلاً بالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرته العمل ومحل إقامته أو أية بيانات أخرى تقررهما 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.	(أ) لا يندرج العمل ضمن الفقرة (19) الواردة أدناه. (ب) إجراء تقييم مناسب للمخاطر قبل مباشرة العمل. (ج) يراقب المقترض بصفة منتظمة الحالة الصحية وظروف وساعات العمل والمتطلبات الأخرى ذات الصلة بهذا المعيار.
	المادة (48)	الفقرة (19)
لن يستخدم المشروع عمالة الأطفال.	• 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 ليلية 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.	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.
		العمل الجبري
		الفقرة (20)
تحظر منظمة الصحة العالمية استخدام العمالة الجبرية وعمالة الأطفال بجميع أشكالها في المشروع.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	لا يرمي المشروع إلى استخدام العمل الجبري، الذي يشتمل 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.

متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	الإجراءات الموصى باتخاذها
ثالثاً: آلية التظلم		
الفقرة (21)		
توفير آلية التظلم لجميع العاملين في المشروع المباشرين والمتعاقدين (وعند الاقتضاء، المنظمات الخاصة بهم) لطرح مخاوفهم الخاصة بمكان العمل. وإبلاغ جميع هؤلاء العاملين بالآلية التظلم في مرحلة التوظيف، والتدابير المتخذة لحمايتهم من الأعمال الانتقامية بسبب استخدامها. واتخاذ التدابير لجعل آلية التظلم سهلة المنال لكافة العاملين في المشروع.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)
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 ومنفذة 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.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)
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 محل آليات التظلم التي تقدمها الاتفاقيات الجماعية.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
رابعاً: المخاطر المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية		
	المادة (113)	الفقرة (24)
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).	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 ومأمونة 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 العاملين من الأضرار الناشئة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات أو عوادم للصناعة. • اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العاملين 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 مراحيض ودورات مياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع تخصيص مراحيض ودورات مياه منفصلة للنساء في حال وجود نساء يعملن في الموقع. • توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولإستخدام العاملين وتسهيل استعمالها. • اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتجهيز معدات إطفاء الحرائق، بما في ذلك تأمين مخارج الطوارئ، التي ينبغي صيانتها بحيث تكون جاهزة للإستخدام باستمرار. • مسك سجل لحوادث العمل والأمراض المهنية وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الإحصائيات عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها.	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 ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
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 (118) • وعلى صاحب العمل القيام بالآتي: ○ إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية التي يجب عليه اتباعها. ○ القيام – بصفة مستمرة – بالتوجيه والمراقبة على مراعاة العاملين للسلامة والصحة المهنية. ○ ابراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الايضاح الأخرى. ○ نشر الوعي بين أوساط العاملين فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب. المادة (121) 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.	الفقرة (25) 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 الوقائع 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.
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 (115) على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين وسلامتهم من الأخطار الناجمة عن العمل ووسائله ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء ما يلي: • توفير الأجهزة والمعدات والملابس الوقائية لحماية العاملين من التعرض للإصابات والأمراض المهنية. • أي بدلات تصرف للعاملين مقابل ظروف عمل مضرّة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية. • ما يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي دورياً وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية. توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل. المادة (119):	الفقرة (26) تقوم جميع الأطراف التي توظف أو تشترك العاملين في المشروع بوضع وتنفيذ الإجراءات اللازمة لتأسيس بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها – بما في ذلك أماكن العمل والآلات 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.

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
	أ - على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية ما يلي: - 1- إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل. 2- نقل العامل إلى عمل يتناسب مع حالته الصحية بناء على تقرير من الجهات الطبية المختصة كلما كان ذلك ممكناً. 3- أن يوفر العمل المناسب للعامل وفق توصيات الجهات الطبية المختصة حسب ظروف إمكانية العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان الممرض 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 منطقته إذا زاد عدد العاملين لديه على خمسين عاملاً. 6- أن يعهد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العاملين لديه إذا زاد عددهم على مائة عاملاً في موقع العمل أو منطقته. 7- أن يؤمن 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 العاملين لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة أن يعهدوا إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج هؤلاء العاملين. 9. للوزير أن يلزم أصحاب الأعمال الذين يقل عدد العاملين لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة 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	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 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

متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	الإجراءات الموصى باتخاذها
ضد العاملين في المشروع أو الخضوع لإجراء مضاد أو سلبي ضد هذه التقارير أو ترك مكان العمل.		القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).
الفقرة (28)	المادة (114)	
يُروّد 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 وجودة أماكن الإقامة لحماية وتعزيز صحة وسلامة ورفاهية العاملين في المشروع وسهولة الحصول على الخدمات التي تلبي احتياجاتهم المادية والاجتماعية والثقافية أو توفيرها لهم.	تشديد مراحيض ودورات مياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع تخصيص مراحيض ودورات مياه منفصلة للنساء في حال وجود نساء يعملن في الموقع.	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).
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.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	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).
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.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	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

الإجراءات الموصى باتخاذها	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))
المذكور في الملحق (2) بما يغطي جميع القضايا المثارة في الفقرة (24) من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2).		
خامساً: العاملون المتعاقدون		
		الفقرة (31)
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	سيبذل المقترض جميع الجهود المعقولة للتأكد من أن الأطراف الثالثة التي تُشارك عاملين 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.
		الفقرة (32)
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	سيحدد المقترض الإجراءات اللازمة لإدارة أداء هذه الأطراف الثالثة فيما يتعلق بمتطلبات هذا المعيار البيئي والاجتماعي ومتابعتها. بالإضافة إلى ذلك، سيدمج المقترض متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي هذا في الاتفاقيات التعاقدية مع هذه الأطراف الثالثة، إلى جانب الإجراءات التصحيحية المناسبة المتعلقة بعدم الامتثال. وفي حالة التعاقد من الباطن، سيطلب المقترض من الأطراف الثالثة إدراج المتطلبات المتكافئة والإجراءات التصحيحية المتعلقة بعدم الامتثال في اتفاقياتهم التعاقدية مع المقاولين من الباطن.
		الفقرة (33)
ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	سيحصل العاملون المتعاقدون على فرص الوصول إلى آلية التظلم. وفي حالة عدم تمكن الطرف الثالث الذي قام بتوظيف العاملين أو إشراكهم من توفير آلية للتظلم لهؤلاء العاملين، سيعمل المقترض على إتاحة آلية تظلم للعاملين المتعاقدين في إطار القسم (ثالثاً) من هذا المعيار البيئي والاجتماعي.

متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2) (اقتباس مباشر من المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2))	متطلبات قانون العمل اليمني اقتباس مباشر من ترجمة منظمة العمل الدولية ¹²	الإجراءات الموصى باتخاذها
سادساً: العاملون لدى الموردين الرئيسيين		
الفقرة (39)		
في إطار التقييم البيئي والاجتماعي، يقوم المقترض بتحديد المخاطر المحتملة لعمالة الأطفال والعمل الجبري والجوانب المهمة المتصلة بالسلامة والتي قد تنتج فيما يتعلق بالموردين الرئيسيين.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)
الفقرة (40)		
حينما ينشأ أي خطر ملحوظ عن عمالة الأطفال أو العمل الجبري في أعمال الموردين الرئيسيين، على المقترض إلزام المورد الرئيسي بتحديد هذه المخاطر وفقاً للفقرات من 17 وحتى 20 المذكورة أعلاه. وتحدد إجراءات إدارة العمالة الأدوار والمسؤوليات لمراقبة الموردين الرئيسيين. وإذا تم تحديد حالات عمالة أطفال أو العمل الجبري، يطالب المقترض المورد الرئيسي باتخاذ الخطوات المناسبة لعلاجها.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)
الفقرة (41)		
بالإضافة إلى ذلك، حينما ينشأ أي خطر ملحوظ عن مشكلات جسيمة من حيث السلامة المتعلقة بالعاملين لدى الموردين الرئيسيين، على المقترض إلزام المورد الرئيسي المعني باتخاذ الإجراءات وتدابير التخفيف لمعالجة هذه المشكلات. وتتم مراجعة هذه الإجراءات وتدابير التخفيف بصفة دورية للتأكد من فاعليتها.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)
الفقرة (42)		
تستند قدرة المقترض على معالجة هذه المخاطر إلى مستوى ما يمارسه من رقابة أو تأثير على الموردين الرئيسيين لديه. وإذا تعذر إيجاد الحل، يقوم المقترض، في فترة معقولة، بتحويل الموردين الرئيسيين للمشروع إلى موردين بإمكانهم تلبية المتطلبات ذات الصلة بهذا المعيار البيئي والاجتماعي.	لا يتضمن القانون اليمني أي حكم.	ستطبق منظمة الصحة العالمية متطلبات المعيار البيئي والاجتماعي رقم (2)

الملحق (3) قانون الضمان الاجتماعي¹⁴

يُعد قانون الضمان الاجتماعي اليمني (القانون رقم 26 لسنة 1991) الأساس التشريعي لنظام الضمان الاجتماعي في البلد، حيث يهدف إلى توفير الحماية المالية والدعم للمواطنين. وقد أدخل هذا القانون نظاماً قائماً على المساهمات، حيث يُلزم كلُّ من أصحاب العمل والموظفين بالمساهمة في صندوق الضمان الاجتماعي، مما يضمن تقديم مزايا تشمل معاشات التقاعد، ومعاشات التقاعد في حالات الإعاقة، واستحقاقات الورثة. ويُمثل هذا القانون خطوة جوهريّة نحو تعزيز الرعاية الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي للمواطنين اليمنيين. ومن بين أحكامه المتعددة، يتضمن القانون بنوداً خاصة بتأمين إصابات العمل وآليات معالجتها، والتي سيتم تناولها بالتفصيل في الأقسام التالية.

تأمين إصابات العمل

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

- الاشتراكات الشهرية التي يلتزم أصحاب الأعمال بأدائها شهرياً للمؤسسة بواقع (4%) من أجور المؤمن عليهم العاملين لديه.
- ريع استثمار هذه الأموال. لا يجوز تحميل العاملين 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 العاملين 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 أن يتبع تعليمات العلاج، ولا تلتزم المؤسسة بتحمل أية نفقات إذا خالف هذه التعليمات.

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

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

¹⁴ الجمهورية اليمنية (بدون تاريخ)، قانون الضمان الاجتماعي (القانون رقم 26 لسنة 1991) [ترجمة غير رسمية من العربية]. صنعاء.

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 أيا 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 بسبب 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 بسبب 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 بسبب 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 بسبب إصابة عمل

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

المعاش في حالة الوفاة بسبب 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 فتراعى 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.

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 المئوية 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.
- (د) للمصاب أن يتقدم بطلب إعادة النظر في قرار المؤسسة خلال شهر واحد من تاريخ إخطاره بما يأتي:
 1. عدم ثبوت عجز مستديم.
 2. 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 ما إذا كان الحادث قد وقع بسبب سوء سلوك متعمد أو 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 العاملين.

الإسعافات الأولية

المادة (45): - يُلزم 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 سواء 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.