WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK

YEMEN 2023

Ayesha Mir
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Ayesha Mir works with WageIndicator Islamabad Office.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Yemen. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Mir A (2023) *Yemen Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, July.

For an updated version in the national language, please refer to https://rawateb.org/Yemen

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org.

جدول المحتويات

المقدمة 1

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل 2

01/13 العمل والأجور 3

02/13 التعويض 6

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية 9

04/13 أمن العمالة 12

05/13 المسؤوليات العائلية 16

06/13 أجازة الوضع والعمل 18

07/13 الصحة والامن فى العمل 21

08/13 العمل والمرض 24

09/13 المساواة فى العمل 27

10/13 المساواة فى العمل 30

11/13 عمالة الاطفال 33

12/13 العمالة القسرية 35

13/13 حقوق النقابات العمالية 38

العمل الكريم تحقق استبيان 41

المقدمة

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125.

The text in this document was last updated in July 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Yemen in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/Yemen

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل

1. الدستور الجمهورية اليمنية
2. قانون رقم (35) لسنة 2002 بشأن تنظيم النقابات العمالية
3. قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)
4. قانون الجرائم والعقوبات (قانون رقم 12 لسنة 1994)
5. قانون التأمينات الاجتماعية (قانون رقم 26 لسنة 1991)

01/13 العمل والأجور

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للاجور: اتفاقية 131 (1970)

الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و117 (1962)

وقد صدقت اليمن على الاتفاقيتين 95 و131 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يراعي الحد الأدنى للأجور نفقات معيشة الموظف/ الموظفة وأسرته/ اسرتها. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الادنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى. يجب أن يتم دفع الأجور بشكل دوري سواء يومي، أسبوعي أو شهري.

اللوائح المنظمة للعمل والأجور:

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

الحد الأدنى للأجور

تمثل الأحكام الواردة في قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995) الحد الأدنى للأجور والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008. لا يوجد حد أدنى للأجور المقررة للعاملين في القطاع الخاص في اليمن ولكن لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لأجر العامل عن الحد الأدنى للأجور الذي يدفع لموظفي القطاع العام (الجهاز الإداري للدولة). ويبلغ الحد الأدنى الحالي للأجور للعاملين في القطاع العام (الموظفين المدنيين) 21000 ريال شهريا.

وعلى الرغم من أن قانون العمل لم ينص صراحة على الحد الادنى للأجور للعاملين في القطاع الخاص، إلا أنه ينص على أحكام واضحة بشأن معدلات الحد الادنى للأجور للمتدربين (المبتدئين) والعمال الشباب والعمال الذين يتم التعامل معهم على اساس القطعة.

ويحق للعامل المتدرب الحصول على أجره الأساسي عند الانضمام إلى دورة تدريبية أو تأهيلية يوافق عليها صاحب العمل بصرف النظر عن مكان التدريب (داخل الجمهورية أو خارجها). ويلزم صاحب العمل أن يقدم للحدث أجر عادل مقابل ما يؤديه من عمل في المهن المماثلة لمهن البالغين شريطة أن لا يقل عن ثلثي الحد الأدنى لأجر المهنة في كافة الأحوال. ويجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل أن يحدد بقرار منه مستويات الحد الأدنى للأجر لبعض المهن والأعمال التي يعمل فيها الأحداث. وعلى نحو مماثل، لا يجوز أن يقل متوسط الأجر اليومي للعامل على أساس الإنتاج أو القطعة عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة أو الصنعة المحددة.

المصدر: المواد 52،55 و67 من قانون العمل (قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

الدفع العادي

ويميز قانون العمل بين "الأجر الأساسي" و"الأجر الكامل". الأجر الأساسي هو المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل لقاء عمله، سواء مقابل نقدي أو عيني، والذي يمكن تقويمه بالعملة باستثناء أي مستحقات أخرى غير الأجر الاساسي. ومن ناحية أخرى، فإن الأجر الكامل هو الأجر الأساسي مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها.

يتم تحديد معدلات الأجور لمختلف فئات العمال ووظائفهم حسب حجم العمل ونوعيته وفقا للمبادئ التوجيهية التالية: طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات، المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل، أهمية العمل ودوره في تطوير الإنتاج وجودته، مردود العمل (انتاجية العامل)، ظروف العمل ومكانه (بدلات الخطر والمشقة) والمجهود الذي يبذله العامل (للقيام بالعمل، يتم دفع أجور اعلى للعمال المجتهدين)

وتتراوح فترة دفع الأجور من أسبوع إلى أسبوعين إلى شهر واحد. ويتعيّن على أصحاب العمل دفع أجور العمال وغيرها من المبالغ المستحقة بالنقد المتداول قانونا، أي الريال اليمني، في أحد ايام العمل وفي مكانه. تدفع الأجور مرة كل أسبوع على الأقل للمشتغلين على أساس العمل بالساعة أو اليوم أو الأسبوع. وتدفع مرة في كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية كل اسبوعين. أما بالنسبة للعمال المشتغلين بأجر شهري، تدفع مره واحدة شهريا في موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.

لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض أي قيد على حرية تصرف العامل بأجره أو أن يلزم العمال بشراء أشياء من

إنتاجه أو من أماكن محددة. لا يجوز الحجز على الأجور المستحقة للعامل إلاَّ بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل خلافا لذلك. ولا 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 ناجما عن تقصير أو إهمال.

يجب أن يؤدى الأجر والمستحقات الى العامل في اليوم التالي من انتهاء العقد. وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه (الاستقالة) فيؤدى الأجر المستحق له خلال ستة أيام من تاريخ ترك العمل.

على صاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الأجور وتوضح فيها تفاصيل أجر العامل والاستقطاعات التي تمت فيه وصافي الأجر المدفوع ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الأجر إلاَّ بتوقيع العامل أو ببصمته في المستند على مستحقاته من الأجر.

المصدر: المواد: 54-70 من قانون العمل (قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

02/13 التعويض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

لم تصدق اليمن على اتفاقيات 01 و 171.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

بشكل عام يجب تجنب العمل الإضافي. ولكن كلما كان أمرا لا مفر منه يجب ان يكون هناك تعويض إضافي – الحد الأدنى للأجر الاساسي لكل ساعه بالإضافة إلى المزايا الإضافية التي يحق لك الحصول عليها. وفقا الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1، يجب الا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (125%).

يعني العمل الليلي كل الأعمال التي يتم تنفيذها خلال فترة لا تقل عن سبع (07) ساعات متتالية، ويشمل الفاصل الزمني من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا العامل الليلي الذي يتطلب عمله أداء عدد كبير من ساعات العمل الليلي التي تتجاوز حدا معينا (3 ساعات على الاقل). وتنص الاتفاقية 171 على تعويض العمال الليليين بتقليص وقت العمل أو زيادة الأجور أو ما شابه ذلك من الاستحقاقات. وترد أحكام مماثلة في توصية العمل الليلي رقم 178 لعام 1990.

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية/ دينية أو خلال أجازه الراحة الأسبوعية، يحق للموظف أو الموظفة الحصول على تعويض. وليس شرط أن يكون التعويض في نفس الاسبوع ، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.
إذا طلب من العامل العمل خلال ايام اجازة نهاية الاسبوع، يجب ان يحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الايام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض فى نهاية الاسبوع ولكن على الاقل في خلال الاسبوع التالي. وبالمثل أذا كان من الضروري العمل خلال اجازة رسمية، يجب أن يحصل على أجازه تعويضية. زيادة معدلات الاجور في العمل خلال الاجازات الرسمية واجازات نهاية السبوع لا يلغي للعامل حقه في الحصول على إجازة/ راحة.

اللوائح الخاصة بالتعويضات:

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1996 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

التعويضات عن وقت العمل الإضافي

ساعات العمل هي الساعات التي يبذل فيها العامل جهدا (عضلي أو ذهني أو كليهما) مقابل أجر معين، بغض النظر عما إذا كان هذا العمل بصفة دائمة أو مؤقتة. وإذا كان العامل يقدم تقاريره عن العمل ولكنه لا يستطيع أداء العمل لأسباب ترجع إلى صاحب العمل، فإنه يعتبر قد أدى عمله بفعالية.

تبلغ ساعات العمل الرسمية ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع ويتم تخفيض ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان لتصبح ست ساعات في اليوم أو ستة وثلاثون ساعة في الأسبوع.

يجوز تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والأعمال التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو خطرة (بقرار من الوزير المختص)، وللحدث (سبع ساعات) وللعاملة الحامل والمرضع (تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس وحتى نهاية الشهر السادس بعد الولادة). ويجوز تخفيض ساعات العمل للحامل والمرضع لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد.

يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية والإضافية على أثنى عشر ساعة في اليوم الواحد. ولا ينص قانون العمل بشكل واضح على ساعات العمل الإضافية الأسبوعية وعلى الحد الاقصى لساعات العمل. وتحتسب أجور ساعات العمل الاضافي للعمال وفقا للمعدلات التالية:150% من الأجر الاساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية (زيادة بنسبة 50%)، 200% من الاجر الاساسي من ساعات العمل الإضافية اثناء الليل (زيادة بنسبة 100%). ويستحق العامل مهما كانت مهنته المكلف بالعمل ساعات اضافيه تعويضا بأوقات راحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية: مرة ونصف في أيام العمل العادية(بواقع 90 دقيقة عن كل 60 دقيقة من ساعات العمل الإضافي) ومرتين في حالة العمل الليلي الاضافي (بواقع 120 دقيقة عن كل 60 دقيقة من العمل الإضافي).

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

المصدر: المواد: 56،48،43،2 و71-75 من قانون العمل (قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

تعويض العمل الليلي

يعتبر العمل ليلياً إذا تم ما بين الساعة الثامنة مساء والخامسة صباحاً. ويكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهاياتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي ولا يجوز تشغيل العامل عملاً ليلياً متواصلاً لأكثر من شهر. يستحق العامل بدلاً قدره 15% من الأجر الأساسي إضافة إلى ما يستحقه عن ساعات العمل العادية عندما يكون العمل ليلياً .

يكون العامل مستحقاً لبدل العمل الليلي إذا عمل لمدة تزيد على عشرة أيام (متصلة أو متقطعة). وتحتسب أجور العمال في ساعات العمل الإضافي اثناء الليل اعلى من ايام العمل العادية (200% من قيمة الاجر الاساسي). يجب أن يتخلل ساعات العمل الاضافية راحة تعويضية مدفوعة الأجر

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.

يحظر تشغيل النساء في أعمال ليلية إلاَّ في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

المصدر: المواد:57،56،46 و73 من قانون العمل (قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

تعويض أيام العطلات/ أيام الراحة

يجوز تشغيل العمال في أيام الراحة الأسبوعية والعطل والاجازات الرسمية إذا اقتضت الضرورة من أجل زيادة الإنتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث أو بهدف اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع.

يستحق العامل راحة تعويضية (ضعف ساعات العمل) بدلا من العمل خلال أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية وأيام العطل. وعلى صاحب العمل أن يمنح العامل هذا التعويض المقرر خلال فترة أقصاها شهر.

المصدر: المواد:74 و75 من قانون العمل (قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

تعويض العمل في الاجازات الأسبوعية والعطل الرسمية

يجوز تشغيل العمال في أيام الراحة الأسبوعية والعطل والاجازات الرسمية إذا اقتضت الضرورة من أجل زيادة الإنتاج أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث أو بهدف اتقائها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع.

وتحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقاً للمعدلات التالية: الساعة بساعتين من الأجر الأساسي (أي 200% زيادة عن المعدل الطبيعي للأجر) تعويض عن العمل الإضافي خلال الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية مضافاً إلى ما يستحقه العامل من أجر عن تلك العطل.

المصدر: المادة 56 من قانون العمل (قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 132 (1970) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر
تفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) بشأن أيام الراحة الأسبوعية
بالإضافة الى ذلك، يتم تطبيق اتفاقيات مختلفة للصناعات المختلفة.

وقد صدقت الجمهورية اليمنية على اتفاقيتين فقط وهما رقم 14 و13.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يستحق العامل أجازه سنوية متتالية بأجر كامل لا تقل عن 21 يوما ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية والدينية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. طبقا الى الاتفاقيات الجماعية، يجب أن يحصل العامل على الأقل على يوم من أجازته السنوية بأجر كامل عن كل 17 يوم عمل.
يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية والقومية وفقاً للقوانين المعمول بها.
ويجب أن يحصل العامل على فترة راحة لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية كل 7 أيام، أي كل أسبوع.

اللوائح المتعلقة بالإجازات السنوية والرسمية

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الإجازات المدفوعة/ الإجازات السنوية

يستحق العامل إجازة لا تقل عن ثلاثين يوما بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية وبمعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر من الخدمة الفعلية. ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. وحتى يتثنى للعامل الحصول على الإجازة السنوية يجب أن يمر عام على تاريخ تعيينه.

يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل إجازته المستحقة على اساس سنوي. غير أنه يجوز أن يؤجل استخدام نصف الإجازة السنوية (على الاقل 15 يوما) للعام التالي وذلك يكون لأسباب متعلقة بمصلحة الطرفين. يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة الإضافية المكتسبة للعاملين بالشروط الأفضل ويسمح بتقسيم الإجازة السنوية ولكن لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب إجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة. ويجوز بقرار من الوزير المختص زيادة معدلات الإجازة لبعض المهن وفئات العمال.

يحق للعامل الحصول على أجر كامل خلال فترة الاجازة السنوية. كما لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض نقدي إلا في حالة انهاء الخدمة. يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجور أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المدفوعة الأجر ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء فترة الإجازة أن يسترد ما أداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل.

المصدر: المواد 79 و88 من قانون العمل (قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

دفع الأجور خلال العطل الرسمية

يتم دفع أجر كامل خلال الاجازات والعطل الرسمية الدينية والمناسبات التذكارية. يبلغ إجمالي عدد العطل والاجازات 15 يوما. وهما: عيد العمال (1 مايو)، اليوم الوطني للجمهورية (22 مايو)، عيد الثورة الأولى (26 سبتمبر)، عيد الثورة الثانية (14 أكتوبر)، عيد الاستقلال (30 نوفمبر)، عيد الأضحى المبارك (لمدة 5 أيام)، عيد الفطر المبارك (لمدة 4 أيام)، الأول من محرم/ رأس السنة الهجرية (لمدة يوم واحد). اما بالنسبة الى المولد النبوي الشريف/ مولد النبي محمد (لمدة يوم واحد)، ليلة الاسراء والمعراج (عيد صعود النبي صلى الله عليه وسلم) والسابع من يوليو فهم لا يعدوا ضمن الاجازات الرسمية. مع الأخذ بالاعتبار أن مواعيد الأعياد الإسلامية عرضة لرؤية القمر وبالتالي فهي عرضة للتغيير.

يستحق العامل إجازة مدفوعة بأجر كامل في جميع العطل والإجازات الرسمية، ولكن إذا لزم الامر تشغيل العامل خلال الاجازات الرسمية يتم احتساب 200% من الأجر الأساسي مضافاً إلى ما يستحقه من أجر عن تلك العطل.

المصدر: المواد 56 و87 من قانون العمل (قانون العمل رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008) وقانون رقم (2) لسنة 2000 بشأن تحديد الإجازات والعطلات الرسمية

ايام الراحة الأسبوعية

يتم توزيع ساعات العمل الاسبوعية على ستة ايام عمل يعقب ذلك يوم راحة بأجر كامل (24 ساعة). يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية ويجوز إبدال هذا اليوم

بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك.

المصدر: المواد 71 و77 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008) وقانون رقم (2) لسنة 2000 بشأن تحديد الإجازات والعطلات الرسمية

04/13 أمن العمالة

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 158 (1982) بشأن إنهاء الاستخدام

وقد صدقت الجمهورية اليمنية على الاتفاقية رقم 158.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تهدف الأسئلة الواردة في هذا الباب الى قياس ما يتعلق بأمن العمال و مدى مرونة العمل من عدم استقراره. وعلى الرغم من عدم الاشارة الى هذه التدابير بوضوح في اتفاقية واحدة (يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى الإشعار اللازم عند إنهاء خدمته طبقا الى الاتفاقية رقم 158). وبالرغم من ذلك، أفضل ممارسات المجال تتطلب إبرام عقود عمل مكتوبة للموظفين كما أنه لا ينبغي تعيين العاملين بعقود محدده المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم. وعند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه (عادة لا تزيد على ستة أشهر) يعقبها تقييم لصلاحية العامل. ويجب أن تحدد فترة الاشعار في عقد العمل قبل إنهاء خدمة العامل؛ ويدفع للعمال تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل.

ففي حين يمكن استخدام العقود المكتوبة أو الاتفاقيات الشفهية، يحق للعامل الحصول على بيان وظيفي مكتوب عند بداية عقد العمل.

لا ينبغي أن يتم تعيين العاملين بعقود محدده المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم حيث يؤدي ذلك الى عدم استقرار العمالة.

يجب إخضاع العامل لفترة اختباريه معقوله حتى يتثنى له اكتساب المهارات الجديدة اللازمة للقيام بالعمل. يجوز إنهاء العقد للعامل الذي تم تعيينه حديثا خلال الفترة الاختبارية دون أي عواقب سلبية.

يجب أن يقوم صاحب العمل باحتساب مدة الإشعار المحدده بما يتلائم مع مدة خدمة العامل قبل إنهاء عقد العمل.

وقد يتطلب من صاحب العمل دفع تعويض عن إنهاء الخدمة (بسبب فائض العمالة أو أي سبب أخر باستثناء عدم القدرة على القيام بمهام العمل أو سوء السلوك).

اللوائح المتعلقة بالأمن الوظيفي:

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

التفاصيل المكتوبة المتعلقة بالأمن الوظيفي

ينظم قانون العمل جميع العقود الخاصة بالعاملين. وعقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر وطبقا الى قانون العمل يجب أن يكون عقد العمل مكتوباً. ويجب أن يكون عقد العمل المكتوب من ثلاث نسخ (موقعه من جميع الاطراف)، على أن يتم توزيع النسخ على النحو التالي: نسخة للعامل ونسخة لصاحب العمل ونسخة لمكتب الوزارة المختص. وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل أن يثبت حقوقه من خلال أي طريقة من طرق الإثبات الأخرى.

يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على ما يلي: مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدة العقد. وتعتبر التعاقدات الخاصة بالعمل لدى الجمعيات التعاونية في حكم عقود العمل ويسلم كل عامل حال مباشرته العمل صورة منه. كما يجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل إيصالاً بما أودعه لديه من وثائق أو مستندات أو شهادات (شخصية). يجب أن تكون الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل تنفيذاً لنصوص العقد ثابتة بالكتابة وتسلم نسخة منها للعامل

لا يجوز للعامل غير اليمني أن يزاول عملاً إلاَّ إذا كان حاصلاً على ترخيص عمل رسمي من الوزارة أو أحد مكاتبها. كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليمني إلاَّ إذا كان حائزاً على ذلك الترخيص الخاص بالعمل. بالإضافة الى ذلك، لا يجوز أن يزيد عدد العمال غير اليمنيين لدى صاحب العمل على 10% من إجمالي العمال اليمنيين وللوزير أن يزيد أو يخفض هذه النسبة عند الاقتضاء ووفقاً للاتجاهات التي يقرها مجلس الوزراء.

يحظر تشغيل العامل غير اليمني إذا سبق له العمل في الجمهورية وفصل منه لسوء سلوكه أو بالحكم عليه قضائيا. وإذا كان قد ترك الخدمة مع صاحب العمل أو الجهاز الإداري أو إحدى مؤسساته (استقال) أو إذا كان دخوله الجمهورية لغرض آخر غير العمل (وكان ذلك بدون تصريح عمل رسمي) وإذا تحققت للوزارة إمكانية ترشيح عامل (يمني) في الوظيفة المعلن عنها.

المصدر: المواد 19-26 و79 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

العقود محددة المدة

يتم تنظيم عقود العمل من خلال احكام ومواد قانون العمل والقانون المدني (قانون رقم 14 لسنة 2002: المواد 781 – 825).

بشكل عام تعتبر مدة العقد غير محددة للعامل إلا إذا تم تحديدها بموافقة الطرفين (في حالة العمال اليمنيين). ولكن يتم تعيين العمال الاجانب (غير اليمنيين) بعقود مدة محددة، وتحدد المدة والأجل والمهام مسبقا.

يعتبر عقد العمل ممتدا/ مجددا لمدة اخرى إذا انتهت مدته واستمرت علاقات العمل الفعلية بين الطرفين. وإذا انتهى عقد العمل وكان ثمة مفاوضات لتجديده أو تمديده فان مدته تبقى سارية بحد أقصى لا يتجاوز ثلاثة أشهر.

لا توجد قيود قانونية على استخدام العقود محددة المدة وتجديدها. ولا يحدد قانون العمل الحد الأقصى لمدة عقد العمل محدد المدة ولا يضع أي حد للتجديدات اللاحقة

به. وهكذا فإن قانون العمل لا يضع أية قيود على توظيف العمال بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم.

المصدر: المواد 29 و40 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008).

فترة الاختبار

بعد توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه لا تزيد على ستة أشهر ويجب أن ينص على ذلك في العقد بشكل واضح ولا يجوز أن يقوم صاحب العمل بوضع العامل تحت الاختبار أكثر من مرة في نفس المهنة (لا يوجد إمكانية للتجديد). يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه بدون إشعار أو تحمل الأجر المقرر عن فترة الإنذار إذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل أثناء الفترة الاختبارية.

المصدر: المواد 28 و 35 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

متطلبات الإنذار/ الإشعار

تنظم احكام قانون العمل تدابير إنهاء عقود التوظيف. يجوز إنهاء عقد العمل بدون إشعار أو إنذار. كما يجوز إنهاء العقد بدون سابق إشعار لأي من الطرفين المتعاقدين في إحدى الحالات التالية: إذا أتفق الطرفان كتابة على إنهاء العقد، إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمنيا باستمرار علاقات العمل الفعلية، إذا صدر حكم بات من المحكمة المختصة بإنهاء العقد وإذا توفى العامل.

وينص قانون العمل على قائمة طويلة وشاملة بالحالات التي يجوز فيها لكل من العامل وصاحب العمل أن يقوموا بإنهاء عقد العمل من طرف أحدهم (حالات الفصل بإجراءات موجزة). ويوضح قانون العمل أيضاً الحالات التي يتعين فيها على الطرف الذي ينهي العقد أن يقدم إخطارا إلى الطرف الآخر قبل قيامه بإنهاء العقد. ويشمل ذلك ما يلي: إذا اخل أحد الطرفين بشروط العقد أو تشريعات العمل (اسباب متعلقة بالعامل: سلوكه وقدرته على العمل)، إذا انتهى العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة (سبب اقتصادي)، إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية أو اقتصادية مؤكده، إذا تغيب العامل اكثر من ثلاثين يوما خلال العام الواحد أو خمسة عشر يوما متصلة (بدون سبب مشروع) على أن يسبق إنهاء العقد إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوما في الحالة الأولى وسبعة أيام في الحالة الثانية (لأسباب متعلقة بالسلوك)، إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل واخيرا إذا اصبح العامل غير لائق صحيا للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة (اسباب متعلقة بالقدرة على العمل).

إذا أنهي العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين فعلى الطرف الذي سينهي العقد من جانبه أن يقوم بإشعار الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بمدة مساوية للمدة المقررة لدفع الأجر (تتراوح هذه المدة من اسبوع الى شهر) أو دفع أجر تلك الفترة كاملاً بدلاً من الإشعار. ويتم احتساب مدة الإشعار المحددة على النحو التالي: ثلاثون يوما للمشتغلين بأجر شهري، خمسة عشر يوماً للمشتغلين بأجر نصف شهري (15 يوم)، أسبوع للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة أو الساعة أو اليوم أو الأسبوع. وإذا كان يتم احتساب اجر العامل على أساس الانتاج بالقطعة أو اليوم أو الساعة أو الاسبوع أو الاسبوعين ويدفع في نهاية كل شهر فأن احتساب مدة وأجر الإشعار تتم على أساس ثلاثين يوماً.

المصدر: المواد 35 و 41 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بالقانون رقم 15 لسنة 2008)

مكافأة نهاية الخدمة

يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشا شهريا أو مكافأة مقطوعة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو وفقاً لآي نظام خاص آخر إذا كانت شروطه افضل للعامل.

إذا لم يكن العامل مشمولا بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنه من سنوات الخدمة وتحتسب هذه المكافأة على أساس اجر آخر شهر تقاضاه العامل. ولا يفرق قانون العمل بين الفصل الفردي والفصل الجماعي للعمال في حالة دفع مكافأة نهاية الخدمة وبالتالي فإن الأجور المشار اليها أعلاه تدفع في كلا الحالتين سواء كان الفصل فردي او جماعي. ويستحق العامل تعويضا بحد اقصى ستة اشهر في حالة انهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية او إذا انهى العامل عقد العمل من جانبه بدون أن يسبق ذلك اشعار بسبب سوء سلوك صاحب العمل

المصدر: المواد 39 و120 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تك تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

05/13 المسؤوليات العائلية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 156: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية(1981)
توصيات رقم 165 : العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

وقد صدقت الجمهورية اليمنية فقط على الاتفاقية رقم 156.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إجازة الابوة هي الإجازة التي يحصل الآباء الجدد بعد ولادة الطفل وعادة ما تكون مدتها قصيرة.

تشير التوصية (رقم 165) إلى الإجازة العائلية كخيار متاح لأحد الابوين للحصول على إجازة طويلة من العمل (مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر) بدون الاستقالة من العمل. عادة ما يتم الحصول على هذه الإجازة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وإجازة الابوة. وبالنسبة للآباء العاملين، يمكن أن تحدد القوانين المعنية جزء من الإجازة العائلية التي يجب أن يحصل عليها الآباء أو الأمهات إجباريا .

وتحث التوصية رقم 165 الخاصة بخيار العمل المرن للآباء والأمهات/ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاسرية أصحاب العمل أن ينظروا في التدابير التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل بشكل عام من خلال إتاحة ترتيبات العمل المرن.

اللوائح الخاصة بالمسئوليات العائلية:

إجازة الابوة

لا توجد أي احكام في القانون بخصوص السماح للآباء بالحصول على إجازة الأبوة.

إجازة الوالدين

لا توجد أي احكام في القانون بشأن الحصول على إجازة الوالدين.

خيار العمل المرن للآباء والأمهات/ التوازن بين العمل والحياة الاسرية

في القانون اليمني، لا توجد أحكام محددة بشان ساعات العمل المرنة لأباء وأمهات الاطفال القصر.

06/13 أجازة الوضع والعمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

نصت الاتفاقية السابقة لحماية الأمومة (رقم 103 لعام 1952) على أن تكون مدة إجازة الوضع 12 اسبوعا على الأقل، ستة اسابيع قبل الولادة وستة اسابيع بعد الولادة. أيضا يوجد اتفاقية أخرى لاحقة (رقم 183 لعام 2000) تقتضى أن تكون إجازة الوضع 14 أسبوعاً على الأقل من ضمنهم إجازة إلزامية بعد الولادة لمدة ستة أسابيع.

لم تصدق اليمن على الاتفاقيات رقم 103 أو 183.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعاملة الحصول على الخدمات والرعاية الطبية اللائقة خلال فترة الحمل والولادة دون تحمل أي تكاليف إضافية.

يحظر تشغيل العاملات في الاعمال الخطرة التي قد تلحق ضرر بهن أو بأطفالهن أثناء فترات الحمل والرضاعة.

يجب أن لا تقل فترة إجازة الوضع عن 14 أسبوعا.

يجب أن تحصل العاملة على ما لا يقل عن ثلثي راتبها السابق خلال فترة إجازة الوضع.

ينبغي أن يتم حماية العاملة من الطرد أو الفصل أو أي شكل من أشكال التمييز خلال فترة الحمل وإجازة الوضع.

يحق للعاملة العودة إلى نفس المنصب والوظيفة أو ما يساويها ويعادلها بعد العودة من إجازة الوضع.
يجب أن تحصل العاملة على فترات راحة مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها بعد الولادة والعودة الى العمل.

اللوائح الخاصة بإجازة الوضع والعمل:

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لعام 2008)

توفير الرعاية الصحية المجانية

يتم تقديم خدمات الرعاية الصحية الى العاملين بالقطاع العام من خلال برنامج التأمين الصحي. ويجب على اصحاب الاعمال حماية العمال عن طريق توفير العلاج الطبي المجاني والخدمات الصحية الاخرى لجميع العاملين في المؤسسة (بما فيهم العاملات الحوامل) وفقا لاحكام قانون العمل.

المصدر: المادة 119 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الاعمال غير الضارة

تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات للمرأة الحامل والمرضع (منذ حملها في شهرها السادس أو حتى نهاية الشهر السادس بعد الولادة). ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد. ولا يجوز تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية (اعتباراً من الشهر السادس للحمل) والمرضع (خلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع). كما لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلاً في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحياً واجتماعياً ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من ضمن الأعمال المحظورة.

يحظر على صاحب العمل تشغيل العاملة الحامل في الأعمال الخطرة التي قد تضر بصحتها أو حملها ويجب أن يضمن لها الحصول على العلاجات أو التعويضات اللازمة.

وتشمل المخاطر التي يجب على صاحب العمل أن يتخذ احتياطاته لحماية المرأة العاملة الحامل منهم، على سبيل المثال: "المخاطر من الأجهزة أو الإشعاعات الضارة والخطرة أو مخاطر الاهتزاز والضوضاء أو مخاطر زيادة أو نقص الضغط الجوي."

المصدر: المواد 44، 46 و47 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

إجازة الوضع

يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها 70 يوما. ولا ينص قانون العمل على أي شروط محدده للحصول على إجازة الوضع. كما أن القانون لا يميز بين إجازة ما قبل الولادة وإجازة ما بعد الولادة. ولا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.

كما يوجد مادة أخرى في القانون تشير الى زيادة إجازة الوضع (20 يوما إضافيا) وذلك في حالة إذا كانت الولادة متعسرة (ولادة قيصرية) ويثبت ذلك بقرار طبي وإذا ولدت توأم.

المصدر: المادة 45 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الدخل

يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع باجر كامل. حيث يتم دفع أجرها كاملا (100%) خلال فترة إجازة الوضع، والتي تتراوح ما بين 70 إلى 90 يوما كحد أقصى. يلزم صاحب العمل بدفع أجر العاملة خلال إجازة الوضع.
المصدر: المادة 45 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الحماية من الفصل

طبقا الى المادة رقم 37 من قانون العمل، يحظر على صاحب العمل أن ينهي عقد العامل بسبب تمتعه بأي إجازة ينص عليها قانون العمل واللوائح المنفذه له. وتنطبق تلك الاحكام على إجازات الوضع أيضا. وفي التعديل اللاحق لقانون العمل (في عام 2008)، تم الإشارة بوضوح الى حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.

المصدر: المواد 37 و45 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الحق في العودة الى نفس الوظيفة

لا يوجد حكم واضح بشأن الحق في العودة إلى نفس الوظيفة بعد الحصول على إجازة الوضع. إلا أن ذلك يعتبر مذكوراً ضمنا في الأحكام الخاصة بالحماية من الفصل التعسفي المنصوص عليها في المواد 37 و45 من قانون العمل.

الرضاعة

لا يوجد نص محدد في قانون العمل بشأن فترات الراحة للإرضاع. ولكن يتم تحديد ساعات عمل المرأة المرضع اليومية بخمس ساعات (حتى نهاية الشهر السادس من عمر الطفل)، و يمكن افتراض أن هذه الساعات الثلاث تؤخذ كاستراحة للرضاعة طبيعية للأمهات الجدد. ويجب على أصحاب العمل أن يقوموا بتوفير مكاناً مخصص للنساء بغرض الترفيه والصلاة .

كما يلزم قانون العمل صاحب العمل بإنشاء مرفق لرعاية الأطفال في منشأته إذا كان يعمل فيها أكثر من امرأة. وتحدد الشروط الخاصة بإنشاء مرفق الرعاية النهارية بقرار من الوزير المختص.

المصدر: المواد 43 و45 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

07/13 الصحة والامن فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تشمل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كيفية التعامل مع المخاطر المهنية مثل مواد الاسبست والمواد الكيميائية.

اتفاقية رقم 155 (لعام 1981) هى الاكثر ملائمة لذلك .

اتفاقية تفتيش العمل: رقم 81 (1947)

وقد صدقت الجمهورية اليمنية على الاتفاقية رقم 81 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لتحقيق امن وسلامة العمال بكل نزاهة.

كما يجب توفير الملابس الواقية والمعدات والأجهزة الأخرى اللازمة للعمال مجانا.

يجب أن يحصل العمال على البرامج التدريبية والتثقيفية المتعلقة بالأمن والصحة المهنية ويجب أن يُعلن في مكان ظاهر عن مخارج الطوارئ.

لضمان السلامة والصحة المهنية، يجرى التفتيش على منشأة العمل من خلال نظام تفتيش عمالي مركزي مستقل وفعال.

اللوائح الخاصة بالسلامة والصحة المهنية:

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

مسئوليات صاحب العمل

يجب على صاحب العمل أن يتأكد من توافر الشروط والظروف الملائمة للسلامة والصحة المهنية طبقا الى احكام قانون العمل.

وعلى صاحب العمل مراعاة القواعد التالية من أجل ضمان السلامة والصحة في مكان العمل: 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 العمال من الأضرار الناشئة عن أي انبعاثات أو نفايات (غاز أو غبار أو دخان أو نفايات أخرى)، اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة أو الآلات، اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.

المصدر: المواد 114 و 118 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الحماية المجانية

يشير قانون العمل الى اهمية توفير المعدات والملابس الشخصية الواقية لحماية العمال. على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطاء الناجمة عن العمل والوسائل المستخدمة. ولا يجوز أن يخصم من أجورهم أية مبالغ لقاء توفير الأجهزة والمعدات والملابس الواقية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية، وما يصرف مقابل إجراء الكشف الطبي دوريا للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية وتوفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل.

المصدر: المادة 115 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

التدريب

طبقا الى لوائح قانون العمل يجب أن يتم تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتثقيف المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية للعمال .

يتعين على صاحب العمل إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها أثناء العمل، القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال لمعايير السلامة والصحة المهنية، إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى، نشر الوعي بين أوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.

المصدر: المادة 118 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

نظام تفتيش العمل

ويقع نظام تفتيش العمل في نطاق اختصاص وزارة التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل، وتقع المسئولية المباشرة للتفتيش على إدارتي الوزارة: الإدارة العامة لتفتيش العمل والإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية. ويمارس مفتشو العمل الامتثال لتشريعات العمل والأوامر الأخرى الصادرة عن الوزارة .

كما تقوم هيئة الدفاع المدني (التابعة لوزارة الداخلية) بعمليات التفتيش الأولية قبل إصدار التراخيص للشركات الجديدة، وعمليات التفتيش الدورية الروتينية بالإضافة الى عمليات التفتيش التي تتم بناء على طلب صاحب العمل للحصول على الارشاد والتوجيه. وتقوم المؤسسة العامة للتأمين الاجتماعي أيضا بعمليات تفتيش لضمان الامتثال لقانون التأمين الاجتماعي. وقد صدقت اليمن على اتفاقية تفتيش العمل.

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

طبقا الى القانون يتمتع مفتشو العمل بالحق في المطالبة باستصدار قرار من الوزير في توقيف الالة مصدر الخطر وقف مؤقت لمدة لا تزيد عن اسبوع. وعلى الوزير الاحالة إلى اللجنة التحكيمية المختصة إذا كان من الضروري تمديد الفترة.

المصدر: المواد 122-127 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

08/13 العمل والمرض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952)، اتفاقيات 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم تصدق اليمن على أي من الاتفاقيات التالية: 102، 121 و130.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوق العامل وضمان الحصول على أجره عند الإصابة بالمرض. طبقا الى قانون العمل اليمني يمكن عدم دفع إعانة المرض خلال الأيام الثلاثة الأولى من غياب العامل كما يجب أن يحصل العامل على أجره لمدة خلال الستة اشهر الاولى من مرضه. ويجب أن لا يقل هذا الاجر عن 45% من الحد الادنى للأجور. (كل الدول لها حرية اختيار النظام الذي يضمن حصول العامل 60% من أحدث أجر حصل عليه خلال الستة أشهر الأولى للمرض أو خلال السنة الأولى). يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضيه مدفوعة الأجر.

يجب أن يحصل العامل على الرعاية الصحية اللازمة اثناء مرضه بدون تحمل أي تكاليف إضافية. كما ينبغي أن يتم توفير الحد الادنى اللازم من الرعاية الصحية للعاملين ولعائلتهم بتكلفة معقوله.

لا يمكن فصل العامل خلال الستة أشهر الاولى من المرض.

إذا اصيب العامل بعجز ناشئ عن مرض مهني أو عن حادث يجب أن يحصل على تعويض أكبر. وفي حالة العجز المؤقت أو العجز الكلي المستديم، يحصل العامل على 50% على الأقل من متوسط أجره بينما إذا كانت الإصابة قاتلة، يحصل الورثة والمستحقين على 40% من متوسط أجر العامل المتوفي في المدفوعات الدورية.

اللوائح الخاصة بالإجازات المرضية وإعانات إصابات العمل:

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الدخل

يستحق العامل الحصول على إجازة مرضية طبقا الى قانون العمل. يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضيه متصلة أو متقطعة بالنسب والمعدلات التالية: إجازة مرضيه باجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض، إجازة مرضيه بنسبة (85%) من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض، إجازة مرضية بنسبة (75%) من الأجر في الشهرين الخامس والسادس من المرض وإجازة مرضية بنسبة (50%) من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض.

للعامل الحق في أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضيه. فإذا استنفذ العامل جميع الإجازات السنوية (30 يوم) والإجازات المرضية (8 شهور)، يمنح العامل إجازة بدون أجر حتى يتماثل للشفاء أو تثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة. يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج.

تمنح الإجازة المرضية إذا تم اعتمادها من قبل الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاج العمال أو من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك، أو أن تكون صادرة عن مؤسسة طبية في الجمهورية أو أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى في المنطقة.

يجوز لصاحب العمل في حالة منح الإجازة المرضية للعامل من قبل العيادات أو المؤسسات الطبية الخاصة أن يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة. ولصاحب العمل أن يطلب اعتماد الإجازة من جهة طبية أو من الطبيب المعتمد لديه إذا تجاوزت عشرة أيام فأكثر.

المصدر: المواد 80 -82 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الرعاية الصحية

يتم تقديم خدمات الرعاية الصحية الى العاملين بالقطاع العام من خلال برنامج التأمين الصحي .

ويجب على اصحاب الاعمال حماية العمال عن طريق توفير العلاج الطبي المجاني والخدمات الصحية الاخرى لجميع العاملين في المؤسسة (بما فيهم العاملات الحوامل) وفقا للأنظمة الطبية لصاحب العمل والتي اقرتها الوزارة.. ويشير قانون التأمينات الاجتماعية الى الاستحقاقات الطبية الخاصة بالعمال.

الامن الوظيفي

لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل أثناء تمتع العامل بأي إجازة ينص عليها هذا القانون واللوائح المنفذة له (ويشمل ذلك الإجازات المرضية وإجازة الوضع) إلا إذا تم اثبات عدم لياقته الصحية لأداء مهام العمل من قبل الجهات المختصة.

المصدر: المواد 37 و80 (2) من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

تعويضات العجز/ إصابة العمل

يمكن أن تؤدي إصابات العمل إلى إحدى الحالات التالية: (1) العجز الكلي المستديم، (2) العجز الجزئي المستديم،

(3) العجز المؤقت و (4) الاصابة القاتلة التي تؤدي إلى وفاة العامل. ويلتزم صاحب العمل بدفع مستحقات العامل في تعويض إصابة العمل بواقع 4% من متوسط الأجر الشهري .

إذا نشأ عن الإصابة عجز كلي مستديم، يحق للمصاب الحصول على معاشاً شهرياً يعادل (100%) كحد أقصى من الأجر المسدد عنه الاشتراك.

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

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي تقل نسبته عن (30%) تؤدي المؤسسة للمصاب تعويضاً نقدياً دفعة واحدة يعادل نسبة ذلك العجز عن معاش العجز الكلي عن 48شهرا

إذا نشأ عن الإصابة عجز مؤقت تؤدي له المؤسسة تعويضاً عن أجره يعادل صافي أجره خلال الثلاثة أشهر الأولى لعجز 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.

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

المصدر: المواد 27-42 من قانون التأمينات الاجتماعية (قانون رقم 26 لعام 1991)

09/13 المساواة فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا): اتفاقية رقم 102 (لسنة 1952). ولضمان الحصول على الاستحقاقات المختلفة، بطريقة ما، تم وضع معايير افضل في الاتفاقيات اللاحقة

إعانات إصابات العمل: اتفاقية رقم 121 (لسنة 1964)،

إعانات العجز والشيخوخة والورثة: اتفاقية رقم 128 لعام (1967)

الرعاية الطبية وإعانات المرض: اتفاقية رقم 130 (لسنة 1969)

النهوض بالعمالة والحماية من البطالة: اتفاقية رقم 168 (لسنة 1988)

لم تصدق الجمهورية اليمنية على أي من الاتفاقيات السابق ذكرها.

ملخص الأحكام الواردة بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف الطبيعية، يجب الا يتم تحديد سن التقاعد عن العمل بما يزيد على 65 سنة. وإذا تم ذلك، يجب أن يؤخذ في الاعتبار "قدرة كبار السن على العمل" و"المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن التدليل عليهم احصائيا". ويمكن تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر المكتسب.

في حالة وفاة الشخص المعيل، تحصل أسرته متمثلة في الزوجة والابناء على إعانة تعادل نسبة من الحد الادنى للأجور أو نسبة من الاجر الشهري المكتسب بحيث لا تقل قيمة الإعانة عن 40% من الاجر المرجعي.

يشترط للحصول على تأمين البطالة أن يكون لفترة زمنية محدده وأن يتم احتسابه على اساس نسبة محدده من الحد الادنى للأجور أو الحد الادنى للأجر الشهري المكتسب.

يتم دفع إعانة العجز عندما يصاب المؤمن عليه بعجز دائم غير مهني يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه قبل سن التقاعد ويؤدي الى الإصابة بمرض، إصابة أو إعاقة. لا تقل إعانة العجز عن 40% من الاجر المرجعي.

اللوائح المتعلقة بالأمن الوظيفي

- قانون التأمين الاجتماعي (قانون رقم 26 لعام 1991)

حقوق المعاش

يكفل القانون الحق للعامل في معاش الشيخوخة (التقاعدي الكامل) أو المعاش المبكر. يُستحق معاش الشيخوخة عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين (60) عاماً وبلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين سنة على ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن (180) اشتراكاً شهرياً أي (15) خمسة عشرة سنة. اما بالنسبة الى المعاش المبكر، يكفل القانون الحق للعامل في المعاش المبكر عند بلوغه سن الخمسين سنة على ألا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن 25 سنة أو عند بلوغها سن السادسة والاربعين سنة (للسيدات) على ألا تقل مدة اشتراكها عن 20 سنة. واذا بلغت مدة اشتراكات المؤمن عليه 30 سنة والمؤمن عليها 25 سنة يحق لهم التقاعد مهما كان السن. أما بالنسبة الى إعانات الشيخوخة، العجز والورثة، يتم دفعها من خلال صاحب العمل (9% من أجور العاملين لديه) واشتراكات العاملين.(6%)

وفي سياق متصل يحق للمؤمن عليهم التقاعد مبكرا إذا بلغ عمره سن الخمسين سنة أو بلغ عمرها سن الخامسة والأربعين سنة على الا تقل مدة اشتراكهم عن 20 سنة .

يحسب معاش الشيخوخة بواقع (420/1) من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكات المؤمن عليه خلال السنة الأخيرة وذلك عن كل شهر من شهور الاشتراك. ويجب الا يقل الحد الادنى للمعاش عن 50% من إجمالي الاجر المؤمن عليه. يتم احتساب المعاش المبكر بنفس طريقة احتساب معاش الشيخوخة مع الاخذ في الاعتبار انخفاض معاش الشيخوخة بنسبة 10% إذا تقاعد العامل عند بلوغه سن الخامسة والاربعين سنة أو بنسبة 5% إذا تقاعد العامل عند بلوغه سن الخمسين سنه.

المصدر: المواد 49-52 من قانون التأمينات الاجتماعية (قانون رقم 26 لعام 1991)

استحقاقات الورثة والمعالين

يتم ضمان حقوق الورثة والمعالين المستحقين للمعاشات بموجب قانون التأمينات الاجتماعية.

إذا توفي الشخص المؤمن عليه قبل التقاعد، يتم دفع المعاش المخصص الى المستحقين. ويشمل المستحقون افراد اسرة المؤمن عليه اي الأرملة أو الأرمل، والأولاد من الذكور والإناث، والاباء والامهات، الإخوة والاخوات، والمعالين من أبناء وبنات الإخوة والاخوات. يتم احتساب قيمة المعاش طبقا الى استحقاق المتوفي لمعاش الشيخوخة او العجز. يتم توزيعه على المستحقين بالتساوي طبقاً لأحكام هذا القانون.

المصدر: المادة 55 من قانون التأمينات الاجتماعية (قانون رقم 26 لعام 1991)

إعانات البطالة

لا يوجد نص محدد بشأن إعانات البطالة في قانون العمل أو في قانون التأمينات الاجتماعية.

إعانات العجز

يستحق العامل إعانة العجز طبقا الى احكام قانون التأمينات الاجتماعية. حيث يتم دفع معاش العجز المستديم إذا كانت مدة الاشتراكات في التأمين الاجتماعي 60 اشتراكاً شهريا/ 5 سنوات ويتم دفع ذلك التعويض الى

العمال سواء كان العجز مهني أو غير مهني إذا كان قد تم سداد اشتراكاتهم في السنة الأخيرة.

في حالة العجز المستديم (العجز الدائم)، يتم دفع معاش بقيمة 50% من الاجر الشهري المسدد في السنة الاخيرة. يمكن أيضا دفع تعويض في شكل مبلغ مقطوع بقيمة 12% من متوسط الاجر الشهري خلال السنة السابقة مضروبا في عدد سنوات الاشتراك.

المصدر: المواد 53-54 و56 من قانون التأمينات الاجتماعية (قانون رقم 26 لعام 1991)

10/13 المساواة فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 (لسنة 1958) توضح الاتفاقية اسباب التمييز الممنوعة
الاتفاقية رقم 110(لسنة 1952) بشأن المساواة في الاجور لكافة العمال عند تساوي ظروف العم

وقد صدقت الجمهورية اليمنية على الاتفاقيتين رقم 110 و111.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور عن كل الاعمال ذات القيمة المتساوية في أماكن العمل بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية. كما يحظر التمييز وعدم المساواة في الأجور بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الآراء السياسية أو الجنسية/ موطن الميلاد. يجب أن يتم تحديد نظام واضح وشفاف يكفل تحقيق المساواة في الأجور ويمنع جميع اشكال التمييز في هذا الشأن.

بالإضافة الى ذلك يعتبر الترهيب والتحرش الجنسي أحد انواع التمييز القائم على النوع الاجتماعي بالرغم من عدم ذكر ذلك صراحة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

لا يستطيع صاحب العمل التمييز ضد احد العمال في أي جانب من الجوانب المتعلقة بالعمل (التعيين، الترقي، التدريب، النقل) بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية أو بسبب تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو لأي أسباب أخرى مثل العرق، اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، المسئوليات العائلية، الحمل، الدين، الآراء والمعتقدات السياسية، الجنسية، الأصل الاجتماعي، الغياب المؤقت بسبب المرض، السن، عضوية احدى النقابات العمالية، الإعاقة/ الإصابة بمرض الإيدز أو الغياب من العمل بسبب إجازة الوضع. (اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111، 156، 158، 159 و183).

الحق في العمل مكفول للجميع دون أي تمييز أو تفرقة مهنية على اساس النوع الاجتماعي.

اللوائح الخاصة بالمساواة في العمل:

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)
- قانون رقم 35 لسنة 2002 بشأن تنظيم النقابات العمالية
- قانون الجرائم والعقوبات (قانون رقم 12 لسنة 1994)
- الدستور اليمني

المساواة في الأجر

يكفل قانون العمل بموجب أحكامه المساواة في الاجور بين جميع العاملين دون أي شكل من أشكال التمييز.

تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه بما في ذلك الأجور. تستحق المرأة العاملة أجر مساويا لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل وبنفس شروطه ومواصفاته. ومن ناحية أخرى، على اصحاب الاعمال أن يساووا بين العمال اليمنيين والعمال غير اليمنيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة.

المصدر: المواد 42 و67 من قانون العمل (قانون رقم 5 لعام 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

التحرش الجنسي

لا يوجد قانون محدد في اليمن بشأن حظر التحرش الجنسي، ولكن تنص المواد رقم 270 و274 من قانون الجرائم والعقوبات على أنه يجوز الحكم على كل من اتى فعلا فاضحا أو مخالفا علانية (أي كل فعل يسئ الى الاخلاق العامة والشرف، ينتهك خصوصيات الاخرين أو يشمل على احاديث تخدش الحياء) بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر او بالغرامة (1000 ريال يمني). وتزيد مدة الحبس لتصبح عام إذا تم إرغام امرأة على التصرف على نحو غير اخلاقي.

وبالرغم من عدم تطرق القانون الى جريمة التحرش الجنسي بشكل صريح، إلا أنه يعطي الحق للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يسبق ذلك إشعار أو إنذار إذا ارتكب صاحب العمل (او من يمثله) امر مخلا بالآداب (ويشمل ذلك التحرش الجنسي) أو قام بالاعتداء على العامل/ العاملة او احد أفراد اسرته/ اسرتها.

المصدر: المادة 35 (2) من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008) والمواد 270-274 من قانون الجرائم والعقوبات (قانون رقم 12 لسنة 1994)

عدم التمييز

طبقا الى المادة 24 من الدستور اليمني "تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وتصدر القوانين لتحقيق ذلك". كما تكفل المادة 40 المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين .

ويكفل قانون العمل المساواة والتكافؤ في الحقوق دون تمييز بسبب الجنس او السن او العرق او اللون او العقيدة او اللغة. تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز. كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والاجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل او المهنة.

يتولى اصحاب الاعمال بحسب الامكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقين الذين ترشحهم الوزارة او مكاتبها بما لا يقل عن نسبة 5% من حجم العمالة الكلية

لصاحب العمل ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب وقدراتهم امكانياتهم بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في هذا القانون.

لا يمكن معاقبة عضو في النقابة أو نقله أو فصله أو إيقافه بسبب ممارسة الأنشطة النقابية أو العضوية في النقابات

المصدر: المواد 5، 15 و42 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008) وقانون رقم (35) لسنة 2002م بشأن تنظيم النقابات العمالية

المساواة في اختيار العمل

طبقا الى المادة 28 من الدستور اليمني "العمل حق وشرف وضرورة لتطوير المجتمع. ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل". ويحظر قانون العمل تشغيل النساء في الصناعات والاعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحيا واجتماعيا ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الاعمال المحظورة. ويحدد المرسوم الوزاري رقم 39 الوظائف والصناعات التي لا ينبغي تشغيل المرأة بهم

11/13 عمالة الاطفال

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للسن: اتفاقية رقم 138 (1937)

أسوا أشكال عمالة الأطفال: اتفاقية رقم 182 (1999)

وقد صدقت الجمهورية اليمنية على الاتفاقيتين رقم 138 و182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في اماكن العمل لا يمكن إجبار الحدث على القيام بالأعمال الضارة التي يمكن أن تؤثر سلبا على صحتهم وقد تعوق نموهم العقلي والبدني.

يجب أن يلتحق الحدث بالمدارس المختلفة. ويجوز استخدام أو تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 12 الى 14 عاما في أعمال بسيطة شريطة ألا يعطل ذلك مواظبتهم في المدرسة.

الحد الادنى لسن الالتحاق بالعمل هو 15 عاما ولكن قد تقرر بعض الدول النامية تخفيضه الى 14 عاما في بعض الحالات الاستثنائية. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث الى المخاطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدى فيها. كما يمكن أيضا تخفيض هذا السن الى 16 عاما في بعض الظروف المحددة.

ولا ينبغي تشغيل الاطفال في أي عمل من شأنه أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم .ويعتبر هذا العمل من أسوأ أشكال عمالة الأطفال. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسن الالتحاق بالأعمال الخطرة عن 18 سنة.

اللوائح الخاصة بالحدث والشباب

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الحد الأدنى لسن العمل

بموجب المادة رقم 5 من القرار الوزاري رقم 56 لسنة 2004، لا يقل الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل عن سن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي. كما تم إصدار قرار وزاري جديد رقم 11 في عام 2013 (يلغي القرار الوزاري القديم رقم 56 لسنة 2004) وطبقا الى هذا القرار يحظر تشغيل الحدث قبل السن الادنى وهو سن إتمام التعليم الإلزامي (15 سنة) وبحد ادنى 14 سنة مع مراعاة تجنب تشغيله في الصناعات الضارة والاعمال ذات الخطورة. ويعرف قانون العمل الشخص الحدث بكل ذكر أو انثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر. وطبقا الى المادة 10 من القرار الوزاري رقم 11، يمكن تشغيل الحدث ما بين 14 و18 عاما في اعمال بسيطة شريطة ألا يعرض هذا العمل صحتهم العقلية والبدنية للخطر وألا يؤثر على حضورهم المدرسي بصفة منتظمة.

وفقا الى القسم 15 من القرار الوزاري رقم 11، لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الحدث على ست ساعات في اليوم على أن يتخللها فترات للراحة لا تقل مدتهم عن ساعة .

ينص قانون العمل على أنه لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الحدث على سبع ساعات في اليوم او ٤٢ ساعة في الاسبوع وتوزع ساعات العمل الاسبوعي على ستة ايام عمل. ويحظر تشغيل الحدث ساعات عمل اضافية او في اعمال ليلية عدا تلك الاعمال التي تحدد بقرار من الوزير . ويحظر على صاحب العمل تشغيل الحدث في أوقات الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية والاجازات الاخرى.

لا يجوز تشغيل الحدث إلا بموافقة ولي أمره واشعار مكتب الوزارة المختص بذلك. يستحق الحدث اجازة سنوية قدرها ثلاثون يوما عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يومين ونصف لكل شهر من شهور الخدمة الفعلية كما لا يجوز للحدث أو ولي أمره أن يتنازل عن الاجازة السنوية او أي جزء منها مقابل تعويض او بدونه. يلزم صاحب العمل أن يقدم للحدث أجرا عادلا مقابل ما يؤديه من عمل في المهن المماثلة لمهن البالغين (شريطة ان لا يقل عن ثلثي الحد الأدنى لأجر المهنة للعمال البالغين). ويجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل أن يحدد بقرار منه مستويات الحد الادنى للأجر لبعض المهن والاعمال التي يعمل فيها الاحداث.

المصدر: المواد 2، 17 و48-53 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

السن الأدنى لمزاولة الأعمال الخطرة

لا يجوزأن يقل الحد الأدنى لسن التشغيل في الاعمال الخطرة عن 18 سنة. ويتضمن الفصل 7 من القرار الوزاري رقم 11 قائمة بـ 42 صناعة ومهنة، بما في ذلك الأعمال المنزلية، والأعمال المتصلة بالزراعة وصيد الأسماك والمنسوجات، الأشعة السينية والتمريض، والعمل بالمخالب الحديد والألومنيوم، والأعمال الميكانيكية والبناء، التي تحظر على الحدث دون سن 18 عاماً. وعلاوة على ذلك، تحظر المادة 8 حمل الأوزان الثقيلة أو سحبها أو دفعها بينما تحظر المادة 15 العمل الليلي والعمل الإضافي للأطفال دون سن 18 عامًا. ووفقا الى المادة 24 من القرار الوزاري رقم 11، فإن أي شخص يحرض شخصا دون سن 18 عاما على استعمال المخدرات أو الاتجار بها أو الترويج لها، وخاصة الاتجار بالمخدرات، يحكم عليه بالحبس لمدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد عن ثماني سنوات.

12/13 العمالة القسرية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمل الجبري: اتفاقية رقم 29 (1930) ,إلغاء العمل الجبري اتفاقية رقم 105 (1957)
العمل القسري هو جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب مثل: عدم الحصول على الاجر، الفصل التعسفي من العمل، التحرش أو العنف بل وفي بعض الاحيان العقاب البدني. ويعد العمل القسري احد اشكال التعدي على حقوق الانسان.

وقد صدقت الجمهورية اليمنية على كلا الاتفاقيتين رقم 29 و105.
ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحظر العمل القسري أو الجبري (وهو أي عمل إجباري انتزع من شخص قدمه بشكل غير طوعي تحت وطأة التهديد باستعمال القوة) فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية.

يجب على اصحاب الاعمال السماح للعمال بالبحث عن العمل في اماكن أخرى. وإذا كان العامل يبحث عن عمل في مكان آخر، فلا ينبغي فقدان أجورهم أو تهديدهم بالفصل. (يعتبر عكس ذلك احد اشكال العمل القسري طبقا الى القانون الدولي).

يتعرض العامل الى احد اشكال ظروف العمل غير الإنسانية إذا تجاوزت مجموع ساعات عمله بما في ذلك ساعات العمل الإضافية 56 ساعة في الأسبوع.

اللوائح الخاصة بالعمل الجبري/ القسري:

- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

حظر العمل الجبري/ القسري

وفقا للمادة رقم 29 من الدستور اليمني "لا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل". كما يحظر ايضا جميع اشكال العمل القسري طبقا الى القرار الوزاري رقم 56 لسنة 2004.

تحظر المادة 246 من الدستور القيود المفروضة على الحرية الفردية أو إبقاء الآخرين في ظروف شبيهة بالعبودية (الاحتجاز غير المشروع أو الحرمان من الحرية) كما تمنع المادة 248 من القانون رقم 12 (القانون الجنائي) لسنة 1994 (شراء أو بيع أو التصرف بأي تصرف كان في انسان أو الاتجار بالأشخاص لأغراض الاستغلال).

حرية تغيير الوظائف والحق في الاستقالة

طبقا الى المادة رقم 29 من الدستور اليمني "لا يجوز فرض أي عمل جبراً على أي مواطن إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل". كما يحظر ايضا جميع اشكال العمل القسري طبقا الى القرار الوزاري رقم 56 لسنة 2004.

على الطرف الذي سينهي العقد من جانبه ان يشعر الطرف الآخر قبل انهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الأجر (تتراوح المدة ما بين اسبوع الى شهر) او دفع أجر تلك الفترة كاملا بدلا من الاشعار. يكون احتساب مدة الاشعار المحددة على النحو التالي: ثلاثون يوما للمشتغلين بأجر شهري، خمسة عشر يوما للمشتغلين بأجر نصف شهري ، اسبوع للمشتغلين على اساس الانتاج او القطعة او الساعة او اليوم او الاسبوع .إذا كان احتساب اجر العامل يتم على اساس اليوم، الساعة، الأسبوع، الأسبوعين أو القطعة ويدفع في نهاية كل شهر فإن احتساب مدة واجر الاشعار تتم على اساس ثلاثين يوما

يجوز للعامل ان ينهي العقد من جانبه بدون أن يسبق ذلك اشعار كتابي لصاحب العمل في احدى الحالات التالية: إذا كان صاحب العمل او من يمثله قد ادخل الغش على العامل عند ابرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل، إذا ارتكب صاحب العمل او من يمثله امر مخلا بالآداب نحو العامل أو احد أفراد اسرته ،إذا وقع من صاحب العمل او من يمثله اعتداء على العامل، إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل او صحته بشرط ان يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة، إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل وأخيرا إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييرا جوهريا دون موافقته .

المصدر: المواد 35 (2) و 38 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعجيله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

ظروف العمل اللاإنسانية

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع. ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم أو ستة وثلاثون ساعة في الأسبوع.

يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على أثنى عشر ساعة في اليوم الواحد. ولا ينص قانون العمل بشكل واضح على ساعات العمل الإضافية

الأسبوعية وعلى الحد الاقصى لساعات العمل اسبوعيا. وبذلك فإن مجموع ساعات العمل قد يتجاوز 60 ساعة في الاسبوع الواحد.

المصدر: المواد 71 و74 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995 والذي تم تعجيله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

13/13 حقوق النقابات العمالية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: اتفاقية 87 (1948)
حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: اتفاقية 98 (1949)

وقد صادقت اليمن على كلا المعاهدتين 87 و98.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الحق في حرية الانضمام إلى الجمعيات أو تكوينها هي الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية وهو جزء من الحقوق الأساسية للإنسان. ولا يجوز فرض عقوبات على العمال بسبب ممارستهم للنشاط النقابي خارج أوقات العمل الرسمية. ويجب أن تكون قائمة الاستثناءات قصيرة بالنسبة الى قطاعات الأنشطة الاقتصادية والعمال في منظمة ما.
ويحق للمنظمات النقابية التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط واحكام العمل دون عائق. وبموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولي للمنظمات النقابية الحق في حرية التفاوض مع اصحاب العمل لمحاولة إبرام اتفاقيات جماعية. (منظمة العمل الدولية لديها إجراء خاص لمعالجة الشكاوى المقدمة من النقابات بشأن انتهاك هذا المبدأ).
ويحق للعمال ممارسة الاضراب من اجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية وهو امر عرضي ونتيجة طبيعية للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

اللوائح الخاصة بالمنظمات النقابية:

- القانون رقم 35 لسنة 2002 بشأن تنظيم النقابات العمالية
- قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

رية تكوين النقابات العمالية والانضمام عليها

الحق في تكوين الجمعيات والانضمام إلى النقابات مكفول بموجب الدستور. وطبقا الى المادة 57 من الدستور اليمني، "للمواطنين في عموم الجمهورية - بما لا يتعارض مع نصوص الدستور- الحق في تنظيم أنفسهم سياسياً ومهنياً ونقابياً والحق في تكوين المنظمات العلمية والثقافية والاجتماعية والاتحادات الوطنية بما يخدم أهداف الدستور، وتضمن الدولة هذا الحق، كما تتخذ جميع الوسائل الضرورية التي تمكن المواطنين من ممارسته، وتضمن كافة الحريات للمؤسسات والمنظمات السياسية والنقابية والثقافية والعلمية والاجتماعية". وفي المادة 29 من الدستور ينظم القانون العمل والانشطة النقابية والمهنية، والعلاقة بين العمال واصحاب العمل.

حرية تكوين المنظمات والانضمام إليها مكفولة بموجب قانون رقم 35 لعام 2002 بشان تنظيم النقابات العمالية وقانون العمل.

للعمال وأصحاب الأعمال الحق في تكوين منظماتهم والانضمام إليها طواعية بغية مراعاة مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم في الهيئات والمجالس والمؤتمرات وفي كافة المسائل المتعلقة بهم.

للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في ممارسة نشاطهم بحرية كاملة وبدون تدخل في شئونها والتأثير عليها. يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة اخرى بحق ممثلي العمال في اللجان النقابية بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي وفقا لهذا لقانون العمل وقانون تنظيم النقابات والنظم واللوائح المنفذة لهما.

المصدر: القانون رقم 35 لسنة 2002 بشأن تنظيم النقابات العمالية، المواد 151 و152 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

حرية تكوين المفاوضات الجماعية

يكفل قانون العمل الحق للعمال بالانضمام الى المفاوضات الجماعية. ويسمح للنقابات العمالية بإبرام عقد عمل جماعي مشترك مع صاحب العمل .

يجب أن يتم اعداد عقد العمل الجماعي (اتفاقية العمل الجماعي) من ثلاث نسخ (نسخة لكل طرف من الأطراف المعنية بالاتفاق والنسخة الثالثة للتسجيل في المكتب المختص بالوزارة) ويجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوبا وفقا للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن الشروط والاحكام الرئيسية المتعلقة بظروف العمل وتحديد التزامات صاحب العمل بتأدية الاجور وطريقة دفعها والحوافز المادية وأوقات العمل والراحة وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة المشمولة بالعقد وأية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية طبقا للتشريعات المعمول بها.

تقوم اللجنة النقابية او ممثلي العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم ويكون تعاقدها ملزما لجميع العمال ويكون باطلا أي عقد عمل جماعي تتم مناقشته جماعيا مع العمال. وبمجرد التوقيع على الاتفاق الجماعي، يصبح ملزم لجميع الاطراف. ولا يكون الاتفاق الجماعي نافذا إلا بعد أن تقوم الوزارة أو مكتبها المختص باستعراضه وتسجيله.

المصدر: المواد 32-34 من قانون العمل (قانون رقم 5 لسنة 1995، والذي تم تعديله بقانون رقم 15 لسنة 2008)

الحق في الإضراب

الحق في الإضراب مكفول لجميع العمال ويتم تنظيمه بموجب قانون العمل وقانون تنظيم النقابات العمالية.

لا يجوز لممثلي العمال او اللجنة النقابية دعوة العمال للإضراب والتوقف عن العمل إلا بعد صيرورة قرار النزاع نهائيا (غير قابل للاستئناف) أو إذا رفض صاحب العمل الامتثال لحكم صادر عن دائرة العمل في المحكمة الاستئنافية. كما يحظر على ممثلي العمال او اللجان النقابية دعوة العمال للإضراب أو التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالب او اغراض سياسية. وعلى اللجنة النقابية او ممثلي العمال القيام بإشعار صاحب العمل والوزارة قبل الشروع في الاضراب بفترة تقل عن ثلاثة اسابيع من التاريخ المحدد له.

يعتبر المساس بحرية العمل خطأ مهني جسيم يعاقب عليه ويعد في حكم ذلك كل فعل يكون من شأنه ان يمنع أي عمال آخرين او صاحب العمل او من يمثله من الالتحاق مكان العمل او ممارسة نشاطهم المعتاد سواء كان بالفعل او بالتهديد او العنف او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بالممتلكات.

ينظم حد ادنى من الخدمة الاجبارية في المنشآت الخدمية العامة التي يؤدي توقف العمل فيها اثناء الاضراب إلى تعريض حياة المواطنين او امنهم او صحتهم للخطر او قد ينجم عنه ازمة اقتصادية، ويعتبر من قبيل المنشآت الخدمية على وجه الخصوص ما يلي: المستشفيات، المصالح المرتبطة بعمل الاتصالات السلكية واللاسلكية، الاذاعة والتلفزيون، المصالح المرتبطة بالكهرباء والمياه والغاز والمواد البترولية، اعمال البنوك والمصارف، مواقع العمل في المطارات والموانئ، الاعمال المتعلقة بتقديم السلع والمواد لغذائية والاعمال المتعلقة بالمخابز، الاعمال المتصلة بحضائر الابقار والاغنام والدواجن وري المزارع وحصاد المحاصيل الزراعية ونقلها وكذا نقل الأسماك. يحظر على العامل رفض القيام بالخدمة الاجبارية ويعد رفض العامل القيام بها خطاء جسيما يعاقب عليه .

لا يتم الإعلان عن الإضراب أو ممارسته إلا بعد استنفاد كافة وسائل التفاوض مع صاحب العمل وأن يتم ممارسة هذا الحق وفقاً للإجراءات التالية: (أ) رفع الشارات الحمراء أشعاراً باعتزام اللجوء إلى الإضراب لمدة لا تقل عن ثلاثة أيام متتالية، (ب) التوقف الجزئي عن العمل في المنشأة وفروعها لمدة لا تقل عن ثلاثة أيام والتوقف الكلي عن العمل بعد انقضاء المدة الواردة ذكرها سابقا (ستة أيام على الأقل)

لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال اثناء فترة الاضراب كما لا يجوز فرض عقوبات على العمال بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب (الإضراب المشروع)

المصدر: المواد 40- 42 من قانون رقم 35 لسنة 2002 بشأن تنظيم النقابات العمالية والمواد 144- 150 من قانون العمل (أ)

العمل الكريم تحقق استبيان

DECENETWORKCHECK.ORG

تحقق

العمل اللائق نتاج لمنظمة **اليمن** WageIndicator.org

تعنى موافق على القوانين القومية

تعنى غير موافق على القوانين القومية

	تنظيم قانوني	نعم	لا
01/13 العمل والأجور			
1. أكسب على الأقل الحد الأدنى للأجور الذي أعلنته الحكومة		☐	☐
2. أحصل على راتبى بشكل شهرى *(أساس يومى، أسبوعى،نصف شهرى، شهرى)*		☐	☐
02/13 التعويض			
3. كلما عملت عمل إضافى أحصل على تعويض *(يتم تثبيت معدل العمل الإضافى على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة فى الأسبوع)*		☐	☐
4. كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.		☐	☐
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطر إلى العمل فى أجازة رسمية أو فى يوم الراحة الأسبوعية.		☐	☐
6. كلما عملت فى يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.		☐	☐
03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية			
7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التى تحصل عليها؟ *21 يوم مدفوعة الأجر عند الإنتهاء من 12 شهر من العمل المستمر*		3 ☐ 4+ ☐	1 ☐ 2 ☐
8. احصل على راتبى خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية)		☐	☐
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24ساعة) فى الأسبوع		☐	☐
04/13 أمن العمالة			
10. لقد قدمت بيان مكتوب ع فى بداية توظيفى.		☐	☐
11. صاحب العمل الذى أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين بعقود ثابتة للمهام الدائمة *من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم يتعيين عمال بعقود دائمة*		☐	☐
12. فترة اختبارى كانت 3 شهور فقط.		☐	☐
13. صاحب عملى يعطى إنذر قبل إنهاء عقد العمل الخاص بى.		☐	☐
14. صاحب العمل يقدم مكافأة فى حالة إنتهاء العمل. *تقدم المكافاة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته*		☐	☐
05/13 المسؤوليات العائلية			
15. صاحب عملى يقدم أجازة مدفوعة للأبوة . *هذه الأجازة تقدم للآباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل*		☐	☐
16. صاحب العمل الذى أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر) *تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع او أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالى*		☐	☐

** فى سؤال 5، رقم 3 أو 4 فقط تساوى "نعم"*

	تنظيم قانوني	نعم	لا
17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية. *من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن*	☹	☐	☐

06/13 أجازة الوضع والعمل

18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة.	☺	☐	☐
19. أثناء فترة حملى (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة.	☺	☐	☐
20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً.	☺	☐	☐
21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى.	☺	☐	☐
22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى. *لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة*	☺	☐	☐
23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع.	☹	☐	☐
24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بفترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل.	☺	☐	☐

07/13 الصحة والامن فى العمل

25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى.	☺	☐	☐
26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة .	☺	☐	☐
27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارىء المختلفة فى حالة حدوث حادث.	☺	☐	☐
28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .	☺	☐	☐

08/13 العمل والمرض

29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى	☺	☐	☐
30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل	☺	☐	☐
31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى	☺	☐	☐
32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة	☺	☐	☐

09/13 الأمن الإجتماعى

33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشىء للسيدات)	☺	☐	☐
34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش	☺	☐	☐
35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى	☹	☐	☐
36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث	☺	☐	☐

10/13 المساواة فى العمل

37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.	☺	☐	☐

		تنظيم قانوني	نعم	لا
38.	يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسى فى مكان العمل .	☺	☐	☐
39.	أنا أتعامل على قدم المساواة فى فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:	☹	☐	☐
	(i) الجنس / النوع الإجتماعى	☺	☐	☐
	(ii) العرقية	☺	☐	☐
	(iii) اللون	☺	☐	☐
	(iv) الدين	☺	☐	☐
	(v) الرأى السياسى	☹	☐	☐
	(vi) الجنسية / مكان الميلاد	☹	☐	☐
	(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقى	☹	☐	☐
	(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية	☹	☐	☐
	(ix) السن	☺	☐	☐
	(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز	☹	☐	☐
	(xi) العضوية فى اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة	☹	☐	☐
	(xii) لغة	☺	☐	☐
	(xiii) التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)	☹	☐	☐
	(xiv) الحالة الاجتماعية	☹	☐	☐
	(xv) مظهر جسماني	☹	☐	☐
	(xvi) الحمل / الأمومة	☹	☐	☐
40.	أنا كإمراة استطيع ان أعمل فى نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل *بدون اى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى*	☺	☐	☐

11/13 عمالة الاطفال

41.	فى مكان عملى يحظر عمل الأطفل أقل من 15 سنة. *الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة*	☺	☐	☐
42.	فى مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل فى أعمال خطرة *الحد الأدنى للعمل فى الأعمال الخطرة هو 18 سنة*	☺	☐	☐

12/13 العمالة القسرية

43.	لدى الحق فى إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.	☺	☐	☐
44.	صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.	☺	☐	☐
45.	عندما اعمل العمل الإضافى ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافى خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.	☹	☐	☐

13/13 حقوق النقابات العمالية

46.	أنا لدى اتحاد عمال فى مكان عملى.	☺	☐	☐
47.	انا لدى الحق فى الانضمام إلى اتحادات العمال.	☺	☐	☐
48.	صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.	☺	☐	☐
49.	أنا وزملائى فى العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.	☺	☐	☐

* *احصل على درجة إيجابية مركب على السؤال 39، يجب أن كنت قد أجبت ب "نعم" إلى 9 على الأقل من الخيارات.*

النتائج

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

.....	هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

عشرات اليمن 41 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالا واسعا للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضا. أيضا، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسميا إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت الى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائما مجالا للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.