



منظمة
العمل
الدولية

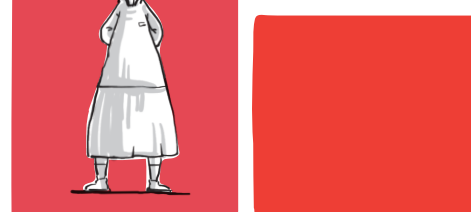
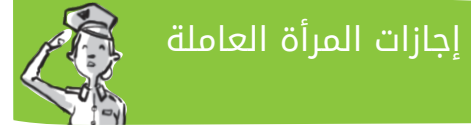
حقوق المرأة العاملة في فلسطين دليل إرشادي



National Committee
for Women's Employment
اللجنة الوطنية
لتشغيل النساء



ساعات
العمل
والحق
في الراحة



حقوق
الفتاة
الحدث



وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية 2006

تتضمن وثيقة حقوق المرأة عددا من الحقوق والمبادئ القانونية، وتشكل مطالبات للمرأة الفلسطينية على طريق ترسيخ مبدأ المساواة على أساس النوع الاجتماعي. استمدت الوثيقة مبادئها من كافة الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمرأة التي ورد ذكرها سابقا. كتكريسها لمبدأ المساواة في الحقوق المترتبة على العمل كالمساواة في الأجر والعلاوات الدورية، والضمانات الاجتماعية، والمساواة في تلقي التدريب المهني، وحماية المرأة من كافة أشكال العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل، وحثت دولة فلسطين على الاعتراف بأهمية عمل المرأة الريفية. وضرورة مراعاة الدور الإنجابي في الإجازات. ومنع استغلال الطفلات في أي عمل يلحق الضرر بمصلحتهن.

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية © 2016

لا تتطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها. كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications, International Labour Office, Ch – 1211, Geneva 22 – Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

ومن خلال شبكة الإنترنت
www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:
www.ilo.org/arabstates



حقوق المرأة العاملة في فلسطين

دليل إرشادي

حزيران، 2016



منظمة
العمل
الدولية

تم إعداد هذا الدليل بمبادرة من اللجنة الوطنية لتشغيل النساء وبدعم من منظمة العمل الدولية. ويأتي إعداد الدليل كوسيلة لتقديم المعرفة بحقوق النساء العاملات في قانون العمل الفلسطيني، ويهدف الدليل في أسلوبه المباشر ولغته البسيطة وعناوينه المحددة لزيادة الوعي والمعرفة بالحقوق القانونية في علاقة العمل وفقاً لأحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والأنظمة والقرارات الصادرة بموجبه وانسجاماً مع الاتفاقيات الدولية ومبادئ العمل اللائق وتطبيق كافة الحقوق الواردة في الدليل على العاملين والعاملات في دولة فلسطين على حد سواء، باستثناء الحقوق المتعلقة بالدور الانجابي. يستهدف الدليل النساء العاملات اللواتي يخضعن لولاية القوانين الفلسطينية النافذة، ويتضمن الحقوق الأساسية المترتبة على العمل. وحقوق الفتاة الحدث، وحقوق خدم المنازل، وحقوق العاملات في العمل الزراعي الموسمي، والحق في السلامة والصحة المهنية، والحق في الضمانات الاجتماعية، والحق في إنهاء عقد العمل والآثار المترتبة عليه. كما تم رصد هذا الدليل بقائمة للمؤسسات المعنية بحقوق النساء العاملات بغية تسهيل حصول العاملات على المعرفة، وتمكينهن من الوصول إلى مراكز الخدمات والمصادر التي تساهم في دعم حقوق المرأة العاملة. تبرز في قائمة المؤسسات وزارة العمل حيث تتولى إدارة التفتيش وحماية العمل مهمة توعية العاملين من الجنسين بحقوقهم والتفتيش والرقابة على الالتزام بتنفيذ أحكام قانون العمل. وتحويل المخالفين من أرباب العمل إلى القضاء.

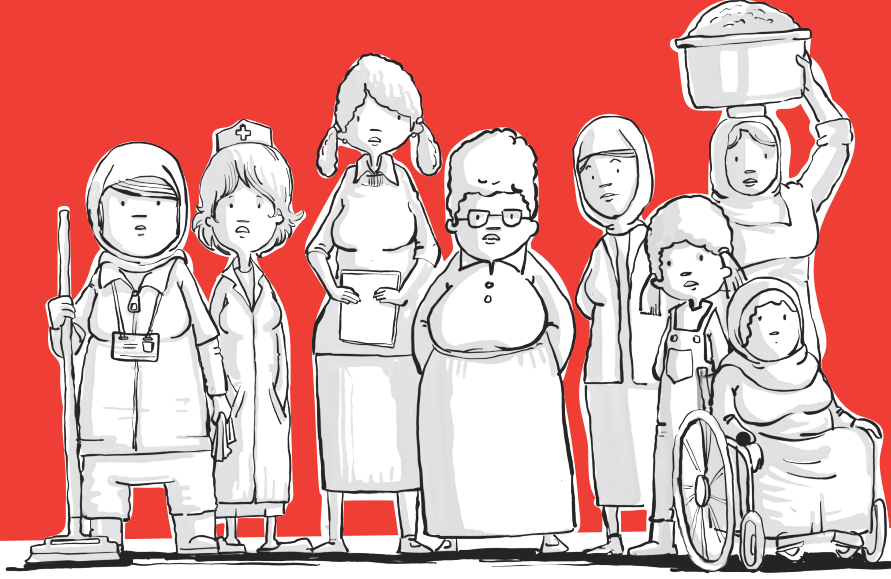
تم اللجنة الوطنية لتشغيل النساء بالشراكة مع منظمة العمل الدولية في العام 2012 بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (6) لسنة 2012 برئاسة وزير العمل وبشراكة واسعة من ممثلين عن المؤسسات الحكومية والعمال وأصحاب العمل ومؤسسات المجتمع المدني والأهلي. وتسعى لضمان التكامل بين جميع القطاعات الرسمية وغير الرسمية في تبني إطار مفاهيمي سياساتي، يهدف إلى تعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء وإنهاء التمييز وتحقيق المساواة، وتوفير الدعم والمساندة لوزارة العمل، للمساهمة في الوصول إلى مجتمع يقوم على المساواة والعدالة الاجتماعية وعدم التمييز بين الجنسين خاصة في مجال التشغيل وقطاع العمل.



National Committee
for Women's Employment
اللجنة الوطنية
للتشغيل النساء

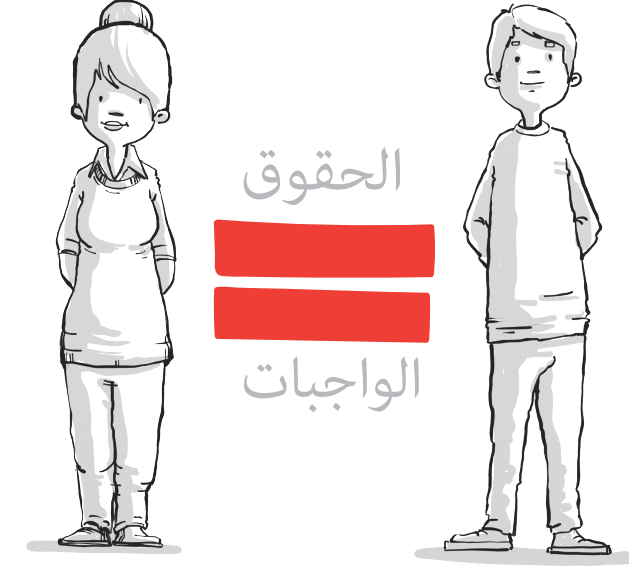
قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000

تسري أحكامه على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء موظفي الحكومة والهيئات المحلية، وخدم المنازل، وأفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى. وتعتبر وزارة العمل هي جهة الاختصاص بتنفيذ والرقابة على تنفيذ هذا القانون. اعتبر القانون أن العامل هو كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه، واعتبر ان العمل هو كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً



تخضع كافة العاملات في كافة مجالات العمل المختلفة لقانون العمل

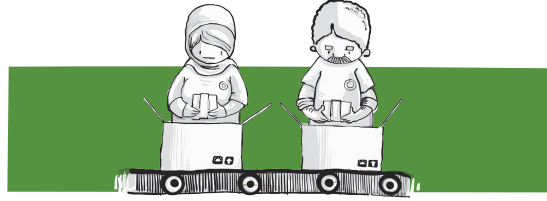
أكد القانون على انطباق أحكامه على كل من يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه، سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً وسواء كانت علاقة العمل بعقد مكتوب أو شفوي.



العمل حق للمرأة على قدم المساواة مع الرجل

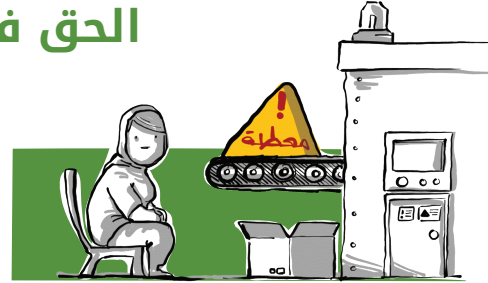
تم حظر التمييز بين الرجل والمرأة في القانون الأساسي، وكذلك في قانون العمل الذي أكد أيضاً على حظر التمييز بين العاملين في ظروف وشروط العمل، وأكد على مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب والتوجيه.

الحق في الأجر



المساواة في الأجر مع الرجل

تتمتع العاملة بالمساواة في الأجر مع الرجل على العمل المتساوي ويحظر قانون العمل الفلسطيني التمييز بين الرجال والنساء وينطبق هذا الحظر أيضا على الأجر



الحق في الأجر

تستحق العاملة أجرا مقابل قيامها بالمهام الموكلة إليها في عقد العمل حتى لو لم تؤدي العمل لأسباب تتعلق بالمنشأة، كإغلاق المنشأة لمدة معينة، أو حدوث عطل في الآلات أو أدوات العمل التي تستخدمها العاملة.

الحد الأدنى للأجور

8.5

شيك / ساعة



65

شيك / يوم



1450

شيك / شهر

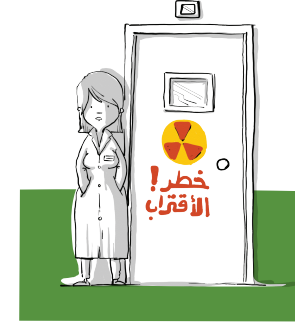


ساعات العمل والحق في الراحة



راحة أسبوعية

تستحق العاملة راحة أسبوعية مدفوعة الأجر، ولا تقل عن يوم واحد في حال عملها مدة ستة أيام متواصلة ويمكن تجميعها، والاستفادة منها مرة واحدة في الشهر.



الأعمال الخطرة واليلية والضارة بالصحة

تخفف ساعات العمل بمعدل ساعة واحدة يوميا في كل من الأعمال الخطرة واليلية والضارة بالصحة.

45 ساعة / أسبوع
5X9 ساعة / يوم
6X7.5 ساعة / يوم



ساعات العمل

لا يحق لصاحب العمل تشغيل أي عاملة أكثر من عدد الساعات المحددة قانونا أي 45 ساعة بالأسبوع توزع بما لا يقل عن خمسة أيام ، وبما لا يزيد عن 9 ساعات في اليوم الواحد.

1:30

يدفع للعاملة أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية



12

ساعة / أسبوع

يجوز للعاملات/العمال وأصحاب العمل الإتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.



ساعات العمل الإضافية



متى يدفع

في نهاية الأسبوع

لمن تعمل على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة

نهاية الشهر

لمن تعمل بأجر شهري



كيف يدفع

يدفع الأجر بالعملة المتداولة

(شيك، دولار، دينار)



أين يدفع

في مكان العمل

إجازات المرأة العاملة

إجازة الأعياد الدينية والرسمية

1 يوم	1 يوم	1 يوم	3 أيام	3 أيام	4 أيام	3 أيام
عيد العمال	عيد الاستقلال	اليوم الوطني	عيد الفصح	عيد الميلاد	عيد الاضحى	عيد الفطر
الأعياد الرسمية			أعياد المسيحيين		أعياد المسلمين	

10 أيام	7 أيام	21-14 يوم
إجازة بدون أجر	إجازة سنوية	إجازة ثقافية عمالية
تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو مرافقة زوجها.	تستحق العاملة إجازة سنوية لا تقل عن (14) يوم مدفوعة الأجر عن كل سنة و(21) يوم إذا أمضت خمس سنوات في نفس مكان عملها أو إذا كانت تعمل في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة ولا يجوز التنازل عنها، ويمكن تجزئتها بموافقة العاملة.	تستحق إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر مدتها أسبوع بالسنة للمشاركة في الأنشطة الثقافية التي يعلن عنها من قبل الاتحادات العمالية للمساهمة في رفع الوعي النقابي والقانوني لدى العاملين
10 أيام	7 أيام	21-14 يوم

14 يوم/سنة	14 يوم واحدة	3 أيام
إجازة مرضية	إجازة الح	إجازة الوفاة
تستحق العاملة إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها (14) يوم بأجر كامل و (14) يوم آخر بنصف الأجر شريطة إحضار تقرير طبي صادر عن لجنة طبية تابعة لوزارة الصحة.	التي تمنح لمرة واحدة وهي إجازة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج شريطة أن تكون قد أمضت مدة خمس سنوات في عملها.	وهي إجازة مدفوعة الأجر ومدتها ثلاثة أيام في حال وفاة قريب حتى الدرجة الثانية، (الدرجة الأولى: أب، أم، ابن، بنت، زوج، زوجة، (الدرجة الثانية: أخ، أخت، جد، جدة، حفيد، حفيدة، أب زوجة، أم زوجة، ابن، بنت الابن زوجة الأب، زوج الأم، زوجة ابن، زوج البنت).

لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الأمومة، إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.	ساعة رضاعة	إجازة الولادة
	يحق للمرأة المرضع الحصول على فترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا يقل مجموعها عن ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع وتحتسب من ضمن ساعات العمل اليومية.	تستحق العاملة التي أمضت قبل كل ولادة مائة وثمانين يوم عمل إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة (10) أسابيع أي ٧٠ يوما منهم (6) أسابيع بعد الولادة.

حقوق الفتاة الحدث

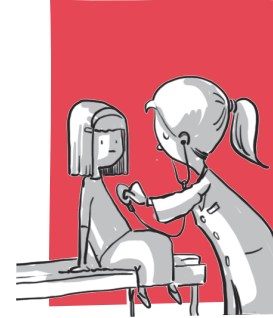
السن الأدنى للعمل

السن الأدنى للعمل هو خمسة عشر سنة ويحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم هذا السن لدى أي صاحب عمل.



كشف طبي دوري

إجراء كشف طبي عليها قبل التحاقها بالعمل ومن ثم كل ستة أشهر، علماً هذا الكشف ملزم وهدفه التأكد من ملائمة الفتاة الحدث للصحة للعمل. ويجب إعادة الكشف بشكل دوري كل ستة أشهر.



الاعمال التي يحظر تشغيل الفتيات الحدث فيها



الاماكن النائية أو البعيدة عن العمران



ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج «بالقطعة»



الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل الرسمية



الأعمال الليلية

ساعات العمل اليومي للفتاة الحدث

6.5 ساعة/يوم

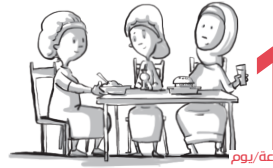
ساعات العمل اليومي

يحظر التشغيل أكثر من ست ساعات ونصف يومياً ويحظر التواجد في مكان العمل أكثر من سبع ساعات ونصف.



فترات الراحة

يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومية فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة



ساعات العمل المتواصلة

يجب أن لا تعمل الفتاة الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.



الإجازة السنوية

مدة الإجازة السنوية المدفوعة الأجر للفتاة الحدث يجب أن تكون ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها.



21 يوم/سنة

أجر الفتاة الحدث وحقوقها الأخرى

يدفع الأجر أو المكافأة أو الحقوق العمالية الأخرى للفتاة الحدث نفسها



العمل في المنزل او في مشاريع العائلة

تم استثناء الفتيات الأحداث اللواتي يعملن لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم من أحكام قانون العمل. يجب على الأهل في جميع الأحوال ضمان أن يتم عمل الفتاة الحدث وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلباً على نموها العقلي والجسدي وعلى تعليمها.



حقوق خدم المنازل



نظم قرار وزير العمل رقم (2) للعام 2013 عمالة خدم المنازل واعتبر ان المشمول بالقرار كل عاملة تؤدي عملا منزليا مقابل اجر مستمر أو متقطع لدي صاحب منزل لخدمته او خدمة أسرته وان كان هذا العمل دائم أو مؤقت أو عرضي أو موسمي.

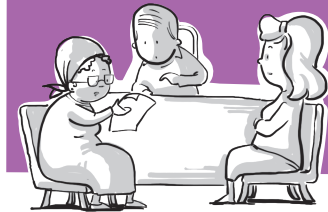
عقد العمل

عقد العمل المنزلي يجب أن يكون مكتوب باللغة العربية وفقا للنموذج المعتمد من قبل وزارة العمل ويجب تسليم نسخة منه للعاملة ونسخة للوزارة.



إنهاء عقد العمل

في حالة انتهاء أو إنهاء عقد عمل، يجب أن يتم توقيع مخالصة للحقوق العمالية بين العاملة وصاحب العمل بحضور ممثل عن وزارة العمل.



دفع الأجر

يدفع الأجر نقدا للعاملة، ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى من الأجور المعمول به، وان يحتفظ صاحب المنزل بمستند يثبت دفع الأجر.



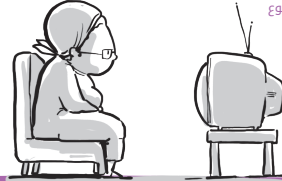
10
ساعة / يوم



ساعات العمل اليومي

تحتسب ساعات العمل المنزلي على أساس ساعات العمل الفعلي ولا يجوز أن تتجاوز 10 ساعات باليوم، ويجب على صاحب المنزل منح العاملة فترة كافية من ساعات النوم لا تقل عن 8 ساعات يومية.

1
يوم / أسبوع



العطلة الأسبوعية

عطلة أسبوعية لمدة يوم يتم الاتفاق عليه بينها وبين صاحب المنزل وإذا تم تشغيلها في يوم العطلة الأسبوعية المتفق عليه يجب أن يتم تعويضها بيوم آخر ودفع أجره اليوم وبنصف.

14
يوم / سنة

14
يوم / سنة



الإجازات

إجازة سنوية مدتها 14 يوم مدفوعة الأجر
إجازة مرضية مدتها 14 يوم خلال السنة.

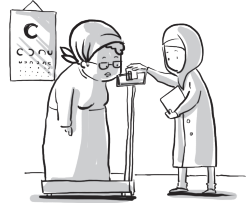
التزامات صاحب المنزل



بمعاملة العاملة باحترام



توفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه وتأمين جميع الالتزامات من ملابس ومأكل ومشرب وغرفة مبيت اذا لزم، والإضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحفاها بالخصوصية

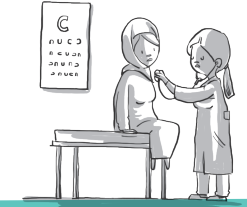


إجراء الفحص الطبي الابدائي والدوري للعاملة على نفقة صاحب المنزل



تأمين العاملة ضد إصابات العمل والأمراض المهنية

الحق في السلامة والصحة المهنية



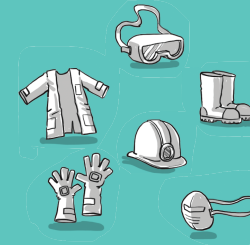
الفحوصات الطبية

الفحوصات الطبية تتم على حساب صاحب العمل وملزمة في كل المهن والأعمال. يجب أن يتم الفحص الابتدائي قبل تشغيل العاملة. يجب أن يتم الفحص الطبي الدوري كل ستة أشهر أو كل سنة أو كل سنتين حسب طبيعة العمل.



توفير وسائل الإسعاف الأولي

يجب على صاحب العمل توفير صندوقاً أو أكثر للإسعافات الطبية داخل المنشأة على أن يتولى شخص مسؤول وملم بكيفية استعمال المواد والأدوية والأدوات والإشراف عليه.



معدات الوقاية الشخصية

توفير الملابس الواقية، النظارات، القفازات، الأحذية، الكمامات وغيرها وإرشادها بطريقة استعمالها.

الشروط الصحية في أماكن العمل

وجود مصدر للمياه الصالحة للشرب يسهل على العاملات الوصول إليه.



مكان مناسب لتغيير الملابس مع وجود خزانات أو جوارير لحفظ الملابس الخاصة بالعاملات في الحالات التي يلزم فيها تبديل ملابسهن.



مكان مخصص لتناول الطعام مع عدد كافٍ من الطاولات والكراسي مع توفير صناديق للقمامة.



حمامات مخصصة للنساء ومنفصلة عن تلك المخصصة للرجال في المنشأة مع عدة مراحيض ومغاسل فيه وتناسب مع عدد العاملات.



واجبات صاحب العمل في حال حصول إصابة للعاملة



تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصابة ونقلها إلى أقرب مركز للعلاج.



تبليغ الشرطة في حالة وقوع إصابة قاتلة أو ألحقت ضرراً جسيماً حال دون الاستمرار بالعمل - إخطار وزارة العمل والجهة المؤمن لديها خطياً خلال 24 ساعة وتسليم المصابة صورة عن الأخطار.

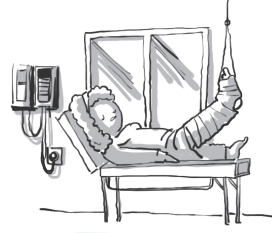
عجز مؤقت (التعطيل)

إذا حالت إصابة العمل دون أداء العاملة لعملها تستحق العاملة 75% من أجرها اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزها المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوماً.



عجز جزئي دائم

إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم تستحق المصابة تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.



يتكفل صاحب العمل بعلاج العاملة المصابة إلى أن يتم شفاؤها وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة.

أكثر من عجز جزئي دائم

إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم تستحق المصابة تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.



التعويض عن الإصابة بمرض مهني (المرض الناتج عن العمل)، إذا ظهرت على العاملة أعراض أحد أمراض المهنة.

عجز كلي دائم

إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصابة في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمسمائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغها سن الستين أيهما أكثر.



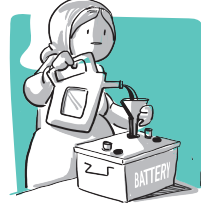
الأعمال التي **يمنع** تشغيل النساء الحوامل او المرضعة بها



الأعمال التي تستلزم
التعرض للإشعاعات المؤذية



صناعة البطاريات
الكهربائية أو إصلاحها



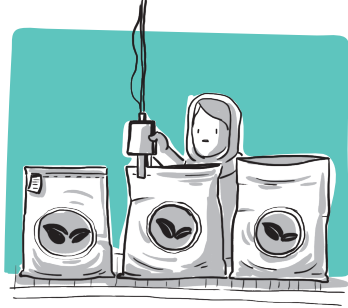
الاعمال التي يدخل في
تداولها أو تصنيعها مادة
الرصام والمركبات
المعدنية المحتوية على
أكثر من 10% من الرصاص



العمل في افران صهر
المعادن والزجاج



الاعمال الصناعية التي
يستخدم فيها مادة الزئبق
مثل تفضيض المرايا



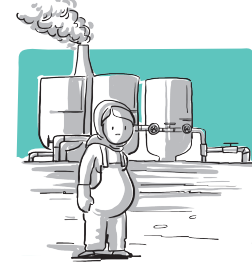
صناعة الاسمدة بكافة انواعها



صناعة الكاوتشوك



الدهان بطريقة الدوكو



أي عمل يستدعي التعرض
لأبخرة أو أدخنة منبعثة من
مشتقات النفط

الأعمال التي **يمنع** تشغيل النساء بها

العمل في المناجم والمحاجر
وأعمال الحفر التي تؤدي تحت
سطح الأرض



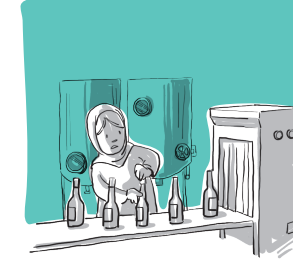
صناعة المفرقعات والمواد المتفجرة
والأعمال المتعلقة بها



العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية



صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية



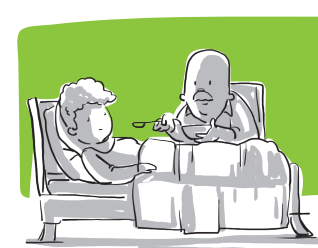
صناعة واستعمال المبيدات الحشرية



حقوق النساء العاملات في العمل الزراعي الموسمي

العمل الزراعي الموسمي

كل عمل زراعي ينفذ في فترة زمنية محددة من العام أو على فترات متقطعة ولكن بشكل دوري تكون فيه ساعات العمل غير منتظمة وتتجاوز ثماني ساعات



إجازة مرضية

إجازة مرضية مدتها ثلاثة أيام وتمنح بناء على تقرير من اللجنة الطبية



إجازة سنوية

إجازة سنوية قدرها يوم عن كل شهر عمل. ويجوز تجميع أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازة السنوية أو تلقي دفع نقدي بدلها



راحة أسبوعية

يحق للعاملة الحصول على راحة أسبوعية لمدة يوم بعد ستة أيام عمل متواصلة



ساعات العمل اليومي

لم يحدد القانون عدد ساعات العمل اليومية، ولكنه منع تشغيل العاملة أكثر من 12 ساعة في اليوم وبحق للعاملة فترة استراحة أو أكثر لا تقل مجملها عن ساعتين

الحق في التنظيم النقابي



حقوق المنظمات النقابية

من حق النقابة أن توضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وأن تنتخب ممثلها بحرية كاملة وأن تنظم إدارتها ونشاطاتها وأن تقوم بإعداد برامج عملها



التكوين والانضمام لمنظمات نقابية

يحق للعاملات تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهن والدفاع عن حقوقهن. ولهن الحق في الانضمام إلى المنظمات القائمة

الآليات المتاحة للدفاع عن الحقوق وتحسينها بشكل جماعي



الإضراب

يحق للعاملات تنظيم إضراب عن العمل ويجب تقديم تنبيه كتابي إلى صاحب العمل وإلى وزارة العمل موضحاً أسباب الإضراب وذلك قبل بأسبوعين من الإضراب .



المفاوضات

المفاوضات الجماعية هي حوار بين نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم بهدف حسم نزاع عمل جماعي أو تحسين شروط وظروف العمل



لا يجوز

فصل العاملة بسبب تمثيل العمال أو رفع شكوى أو المشاركة في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وأن تم الفصل يعتبر غير مبرر.

لا يجوز

فصل العاملة على أساس الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج اوقات العمل أو أثناء العمل الا اذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل

الحقوق في حالة إنهاء العمل



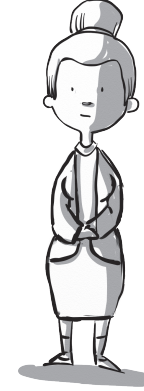
مكافئة نهاية الخدمة

دفع مكافئة نهاية الخدمة للعاملة وأي حقوق أخرى حسب كل حالة



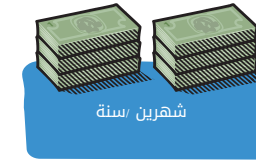
شهادة خبرة

تستحق العاملة في حالة انتهاء العمل شهادة خبرة من المنشأة تتضمن اسمها ونوع عملها ومدته.



يعتبر إنهاء عمل العاملة دونما سبب قانوني فصلاً تعسفياً

تستحق العاملة تعويضاً عن فصلها تعسفياً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضتها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجراً عن مدة سنتين



شهرين / سنة

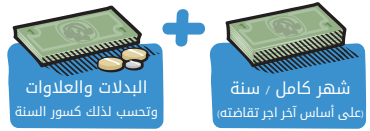
تحتفظ العاملة بكافة حقوقها القانونية الأخرى كالإجازات، وبدل العمل الإضافي، والأجور غير المدفوعة.

تقدير واحتساب مكافأة نهاية الخدمة

في حالة انتهاء عقد العمل

على صاحب العمل أن يعطي إشعار للعاملة بانتهاء عقد العمل محدد المدة قبل شهر من انتهائه.

دفع مكافئة نهاية الخدمة للعاملة وأي حقوق أخرى حسب كل حالة



البدلات والعلاوات وتحسب لذلك كسور السنة

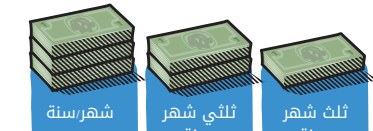
شهر كامل / سنة على أساس آخر أجر تقاضته

تستحق العاملة بدل الإجازات السنوية التي لم يتم استنفادها خلال آخر سنتين وبدل ساعات العمل الإضافي، والأجور المستحقة حال وجدت

في حالة استقالة العاملة

على العاملة أن ترسل كتاب لصاحب العمل لإشعاره بالاستقالة وذلك قبل شهر من نهاية العمل إذا كانت تتقاضى أجراً بشكل شهري، وقبل أسبوع إذا كانت تتقاضى أجراً يومياً أو أسبوعياً أو بالقطعة أو بالعمولة.

تستحق العاملة مكافئة نهاية خدمة حسب مدة عملها لدى صاحب العمل:



شهر / سنة

ثلثي شهر / سنة

ثلث شهر / سنة

10 ≥ سنوات

10-5 سنوات

5-1 سنوات

الإجراءات القانونية المتبعة للحصول على الحق المتعلق بالعمل



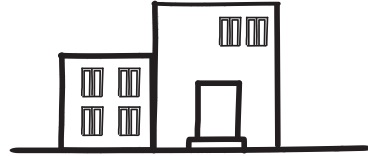
المؤسسات المختصة بالحق في العمل

يمكن للعاملة أن تتوجه إلى إحدى المؤسسات المختصة بالحق في العمل، وتحاول المؤسسة أن تحل النزاع العمالي، وإذا لم يتم تحقيق مطالب العاملة، تقوم المؤسسة بعملية الترافع لصالح المرأة من خلال محاميها



مديريات العمل التابعة لوزارة العمل

يمكن للعاملة أن تتوجه إلى أحد مكاتب مديريات العمل التابعة لوزارة العمل في المحافظات لتقديم شكوى، وتتولى الوزارة متابعة الشكوى وتبلغ العاملة بنتيجة الشكوى



الاتحادات النقابية العمالية

يمكن للعاملة التوجه إلى الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين أو أحد فروع وتقديم شكوى يمكن للاتحاد متابعتها مباشرة أو بالتنسيق مع وزارة العمل.



القضاء

يمكن للمرأة أن تتوجه مباشرة إلى القضاء من خلال توكيل محامي لرفع دعوى قضائية باسمها.

اعفى قانون العمل كافة القضايا العمالية من الرسوم، وبذلك لا يتوجب على العاملة دفع أية رسوم على قضيتها.

شروط توقيع عقوبة أو جزاء تأديبي على العاملة

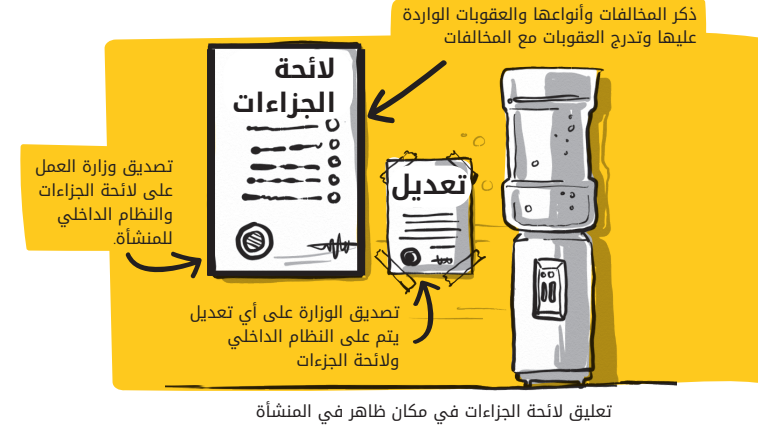


الشرط الأول: وجود علاقة عمل
بغض النظر عن مدتها، أو مكانها، قيمة الأجر، أو غيرها من العوامل (مكتوبة أو شفهية، ضمنية أو صريحة)

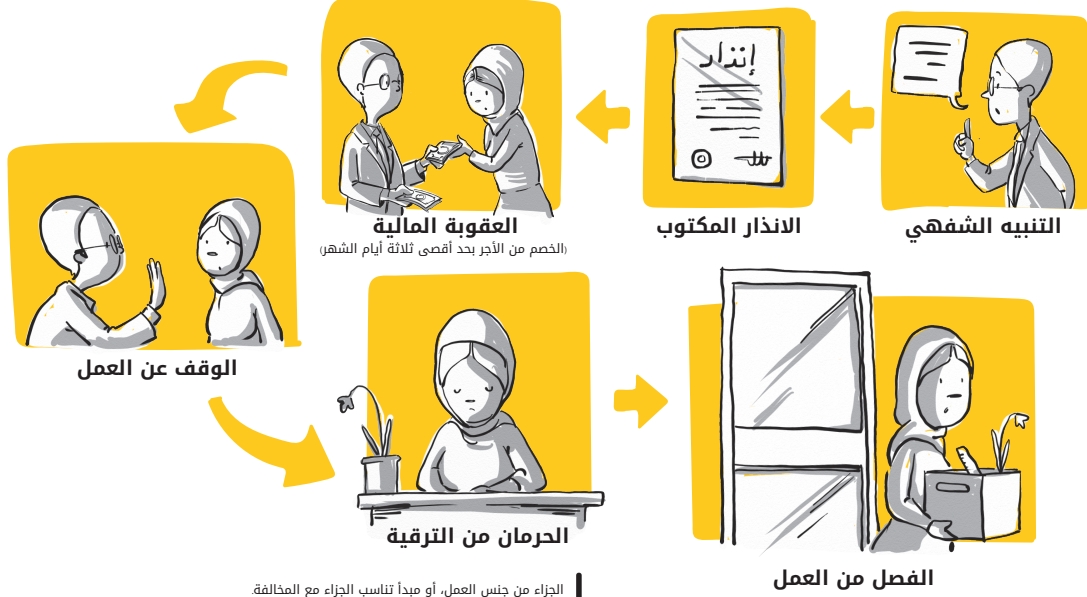
الشرط الثاني:
وجود لائحة جزاءات مصادق عليها وفق الأصول

الشرط الثالث:
ارتكاب مخالفة تأديبية

تصنيف المخالفات إلى أنواع، وتدرج المخالفة حسب جسامتها في كل نوع، والنص عليها في لائحة الجزاءات صراحة.
يجب أن تكون المخالفة تتعلق بالعمل وخلال وقت العمل.
عدم المساس بالحقوق التي كفلها القانون مثل (الحق في الإضراب، الحق في ممارسة النشاط النقابي، وغيرها)
عدم جواز القياس أو الاشتقاق من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات.



الشرط الرابع: التدرج في الجزاءات التأديبية
الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل



الجزاء من جنس العمل، أو مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة.
عدم ازدواجية في العقوبة.
مراعاة التدرج في الجزاءات حسب نوع المخالفة وحالات تكرارها، وعدم تجاوز الحد الأقصى للعقوبات الواردة في لائحة الجزاءات.
مراعاة أحكام التقادم في الكشف عن المخالفة.

الشرط الخامس:
تخصيص الغرامات المفروضة على العمال للخدمات الاجتماعية
تدوين المخالفات والغرامات المالية في سجل المنشأة

الحماية القانونية

100-300 دينار

الأحكام القانونية الخاصة بساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي حكم من الأحكام القانونية الخاصة بساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات، بغرامة لا تقل عن 100 دينار ولا تزيد على 300 دينار وتتعدد العقوبات بتعدد المخالفات، وتضاعف في حالة التكرار.



50-100 دينار

الأحكام القانونية الخاصة بالأجور يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي حكم من الأحكام القانونية الخاصة بالأجور بغرامة لا تقل عن 50 دينار ولا تزيد عن 100 دينار، مع إلزامه بدفع فرق الأجر للعاملة، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.



إغلاق

لأحكام القانونية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية إذا خالف صاحب العمل الأحكام القانونية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، يحق للوزير إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة، بالإضافة للغرامة المالية.



200-500 دينار

الأحكام القانونية الخاصة بتنظيم عمل الأحداث وأحكام تنظيم عمل النساء يعاقب صاحب العمل على مخالفة أي حكم من الأحكام القانونية الخاصة بتنظيم عمل الأحداث (الفتيات والأولاد) وأحكام تنظيم عمل النساء بغرامة لا تقل عن 200 دينار ولا تزيد عن 500 دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة.



300-500 دينار

الأحكام الخاصة بتأمين العاملات عن إصابات العمل إذا خالف صاحب العمل الأحكام الخاصة بتأمين العاملات عن إصابات العمل، أو التقصير في واجباته عند حدوث إصابة العمل، يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن 300 دينار ولا تزيد عن 500 دينار.



مؤسسات مختصة بحقوق المرأة تقدم الخدمات الاستشارية والمساعدة للحصول على المعلومات والخدمات يمكنك الاتصال والتواصل مع احدى المؤسسات المرفقة أدناه.

أرقام هواتف وفاكسات وزارة العمل ومديرياتها

وزارة العمل	الهاتف	الفاكس
مقر الوزارة	2982800	2982801
مكاتب مديريات العمل	الهاتف	الفاكس
مكتب عمل رام الله	2904119/600	2904118
مكتب عمل العيزرية	2793311/601	2793310
مكتب عمل الرام	2345691/602	2345691
مكتب عمل أريحا	2322616/603	2321161
مكتب عمل بيت لحم	2751432/604	2751201
مكتب عمل الخليل	2227896/605	2226116
مكتب عمل جنين	042503236/606	42501010
مكتب عمل نابلس	092380395/607	92383841
مكتب عمل سلفيت	092515226/608	92515771
مكتب عمل قلقيلية	092940010/609	92940686
مكتب عمل طوباس	092574535/610	92574535
مكتب عمل دورا	2286572/611	2280807
مكتب عمل يطا	2273123/612	2279382
مكتب عمل طولكرم	092673085/613	92672147
مكتب عمل الخليل البلدة القديمة	2214025	2214025
مكتب عمل ترقوميا	2583123	2583123
مكتب عمل حلحول	2218677	2218677



الإدارة العامة للتفتيش مقر الوزارة	2982800 الداخلي 275
الإدارة العامة للتشغيل مقر الوزارة	2982800 الداخلي 282
الإدارة العامة للتعاون مقر الوزارة	2982800 الداخلي 247
الإدارة العامة لعلاقات العمل	2982800 الداخلي 246

أرقام هواتف وفاكسات الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

المقر المركزي للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، نابلس	الهاتف	الفاكس
	092385136	092384374
فروع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين	الهاتف	الفاكس
المحافظة القدس	026261130	026261130
رام الله	022965865	022989684
نابلس	092384144	092384144
الخليل	022226455	022226571
بيت لحم	022770462	022770462
جنين	042436455	042501953
طولكرم	092672646	092672646
قلقيلية	092942789	092942564
أريحا	022321640	022322604
طوباس	092573033	092573033
سلفيت	092515211	092515624
العيزرية	0222791089	0222791089
يطا	022279530	022279530

رقم مجاني	الهاتف	
1800120120	022988719	الاتحاد العام لعمال فلسطين
1800224422	022952608	مركز الديمقراطية وحقوق العاملين
1800606060	022986761	جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.