

حقوق المرأة العاملة في فلسطين

دليل إرشادي



العمل حق للمرأة على قدم
المساواة مع الرجل

حقوق المرأة العاملة في فلسطين

دليل إرشادي

حزيران، 2016



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية © 2016

لا تنطوي 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 توقيعها 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

مقدمة

تظهر أهمية قانون العمل نتيجة ارتباطه الوثيق بالتطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وتفاعله معها واستجابته لمتطلباتها، إذ إن قانون العمل يسري على شريحة كبرى من أفراد المجتمع المرتبطين بعلاقة تبعية بأرباب العمل، وهو إذ ينظم هذه العلاقة فإنما يتدخل في الحياة اليومية لشريحة العاملين من الجنسين مما ينعكس على طبيعة العلاقات بين الجنسين ومشاركتهم في سوق العمل، وضمانات المساواة.

منذ صدور قانون العمل في العام 2000 اهتمت العديد من الاتحادات النقابية والمؤسسات النسوية بتوعية النساء بحقوقهن الواردة في قانون العمل، ورغم الجهود التي بذلت في هذا السياق إلا أنه ما زال هناك حاجة للاستمرار في حملات التوعية عبر الوسائل المختلفة نتيجة استمرار ولوج النساء لسوق العمل.

تم إعداد هذا الدليل بمبادرة من اللجنة الوطنية لتشغيل النساء ودعم منظمة العمل الدولية، التي تشكّلت بموجب قرار مجلس الوزراء بتاريخ 2012/1/31، ووفقاً لقرار التشكيل تسعى اللجنة الوطنية لبلورة وتبني إطار مفاهيمي سياساتي يهدف إلى تعزيز مشاركة النساء اقتصادياً وإزالة التمييز وعدم المساواة، وهي لجنة استشارية توفر الدعم والمساندة لوزارة العمل، والعمل بفاعلية للتأثير في السياسات الوطنية وزيادة فرص النساء وخياراتهن. تضم اللجنة الوطنية في عضويتها ممثلين/ات عن: المؤسسات الحكومية، والاتحادات النقابية العمالية، ومؤسسات أصحاب العمل، والمؤسسات الأهلية وغير الحكومية، وترأسها وزارة العمل تهدف اللجنة الوطنية استراتيجياً إلى زيادة مشاركة النساء في سوق العمل من خلال توسيع فرصهن وخياراتهن في الحقوق والوصول للعمل على أساس العدالة والمساواة بين الرجال والنساء، وتعزيز البيئة الملائمة لتوفير فرص عمل لائقة للنساء.

يأتي إعداد الدليل كوسيلة لتقديم المعرفة بحقوق النساء العاملات في قانون العمل الفلسطيني ولوائح التنفيذ بصورة مبسطة وواضحة تساهم في توفير المعرفة الكافية للنساء العاملات بحقوقهن القانونية، والإجراءات الكفيلة بضمان التمتع بهذه الحقوق والمؤسسات التي تسهل الوصول إلى الحق في العمل. وتطبق كافة الحقوق الواردة في الدليل على العاملين والعاملات في دولة فلسطين على حد سواء. باستثناء الحقوق المتعلقة بالدور الانجابي.

من جانب آخر يقدم هذا الدليل المعرفة بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق النساء العاملات؛ وذلك نتيجة مصادقة دولة فلسطين على العديد من الاتفاقيات الدولية وفي مقدمتها اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي بموجبها أصبحت دولة فلسطين تكفل تقدّم المرأة في كافة المجالات بصورة مستمرة.

يستهدف الدليل النساء العاملات اللواتي يخضعن لولاية القوانين الفلسطينية النافذة، ويتضمن الحقوق الأساسية المترتبة على العمل، وحقوق الطفلة العاملة، 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 رفض 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.

القسم الأول:

المرجعيات الدولية المتعلقة بحقوق العاملات

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية 1976

حث العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الدول الأطراف على وجوب تمتع الأفراد بشروط عمل عادلة ومرضية وخصوصا في مجال الأجور، بحيث يكون هذا الأجر منصفاً ومتساوياً لدى تساوي العمل دونما تمييز بين الرجل والمرأة، ويمكن العاملة وأسرتها من العيش الكريم، وحق المساواة في فرص الترقية، والحصول على الاستراحة وتحديد معقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة والمكافأة عن أيام العطل الرسمية.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979

ألزمت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الدول الأطراف في الاتفاقية بوجوب اتخاذ جميع التدابير المناسبة لضمان المساواة والقضاء على التمييز في ميدان العمل، وخصوصا حق التمتع بنفس فرص العمالة، وحق اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والتدريب المهني، والحق في المساواة في الأجر، وفي تقييم نوعية العمل، والحق في الضمان الاجتماعي ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة والحق في إجازة مدفوعة الأجر.

كما طالبت الاتفاقية الدول المنضمة إليها بضرورة اتخاذ التدابير لضمان التمتع بالحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل وحماية ظروف الإنجاب، ومنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، كحظر الفصل من العمل، تحت طائلة اتخاذ الإجراءات العقابية المناسبة، وتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها. وتوفير رزمة من الخدمات المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة 1967

أكد إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة على جملة من الحقوق وهي حق المرأة في العمل وتلقي التدريب المهني وحريتها في اختيار مهنتها، والحق في تلقي مكافأة مساوية للرجل والتمتع بمعاملة مساوية داخل بيئة العمل. كما أكد الإعلان على وجوب تمتع المرأة بإجازات مدفوعة الأجر والاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة أو غير ذلك من أسباب العجز عن العمل. ومنحها كافة الامتيازات التي تتناسب مع طبيعتها من إجازة أمومة مدفوعة الأجر وضرورة أن تمنح المرأة امتيازات إضافية عن الرجل فيما يتعلق بطبيعة عملها بحيث تناسب صميم تكوينها الجسدي.

الاتفاقية رقم 89 للعام 1948 بشأن تشغيل النساء أثناء الليل وتعديلاتها

أكدت على حق المرأة في عدم جواز تشغيلها في أي سن كانت وذلك أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها، ويستثنى من ذلك المنشآت التي لا يشتغل فيها غير أفراد الأسرة الواحدة.

الاتفاقية رقم 100 للعام 1951 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل

أكدت الاتفاقية رقم 100 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي الأجر على أن تكفل الدولة تطبيق مبدأ تساوي الأجر بين العمال والعاملات عند قيامهم بعمل متكافئ، وذلك عن طريق:

- 1 القوانين أو اللوائح التنفيذية
- 2 أي جهاز قانوني، أو معترف به قانونا لتحديد الأجور
- 3 الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال
- 4 الجمع بين هذه الأساليب المختلفة

اتفاقية رقم 183 للعام 2000 بشأن اتفاقية حماية الأمومة "مراجعة"

اعتبرت هذه الاتفاقية أكثر حماية للمرأة العاملة، حيث رفعت مدة إجازة الوضع إلى 14 أسبوعاً، حيث يكون من حق العاملة الحصول على فترة إجازة ما قبل الوضع تكون مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المقرر للولادة وتاريخها الفعلي ، فضلاً عن حقها في الحصول على إجازة إضافية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل والوضع.

اتفاقية رقم 156 للعام 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية

تنطبق هذه الاتفاقية على العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم. عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكانات الاستعداد من أجل مزاولة النشاط الاقتصادي، أو الالتحاق به، والمشاركة أو الترقى فيه. وأوجب على الدولة أن تتخذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والإمكانات الوطنية بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين.

اتفاقية رقم 182 للعام 2000 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

تأتي هذه الاتفاقية تأكيداً للعديد من الاتفاقيات المتعلقة بحماية الأطفال من كافة أشكال الاستغلال كاتفاقية حقوق الطفل 1989 واتفاقية العمل الجبري 1930 واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق 1956. حثت الاتفاقية الدولية على حظر تشغيل الأطفال أو استخدامهم لأغراض الدعارة أو الرق أو مزاولة أنشطة غير مشروعة، والاعمال القسرية التي ترجح ان تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

اتفاقية رقم 13 للعام 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام

حثت هذه الاتفاقية الدول على الالتزام باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث وأكدت على ضرورة أن تقوم الدول بعد السماح بتشغيل الأطفال قبل بلوغهم 15 سنة على الأقل.

اتفاقيات منظمة العمل العربية

الاتفاقية العربية رقم "6" للعام 1976 بشأن المرأة العاملة

كرست الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم "6" للعام 1976 مبدأ مساواة المرأة بالرجل في كافة تشريعات العمل وقطاعاته ووجوب أن تقوم الدولة بتقديم التسهيلات لإعادة تدريب المرأة بعد انقطاعها عن العمل، وحظرت تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة والأخلاق التي يحددها المشرع في كل دولة، ومراعاة الدور الإيجابي للمرأة العاملة عن طريق توفير دور حضانة، وإجازة أمومة مدفوعة الأجر لا تقل عن 10 أسابيع، وأكدت على حق جميع أفراد الأسرة في الاستفادة من امتيازات التأمين الصحي الخاص بالمرأة، وحقها في الحصول على المنح العائلية المالية في حالة إعالتها لأولادها، وحقها في الحصول على كامل مستحقاتها المالية من مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات مالية.

القسم الثاني

المرجعيات والقوانين الوطنية

وثيقة إعلان الاستقلال التي صدرت في العام 1988

وضعت وثيقة إعلان الاستقلال الصادرة عن منظمة التحرير الفلسطينية في العام 1988 الأسس والمبادئ القانونية لبناء الدولة الفلسطينية، وكان من بين أهم هذه الأسس. اعتمادها مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كأحد الركائز الرئيسية التي يجب أن تبنى عليها المنظومة القانونية الفلسطينية.

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.

القانون الأساسي الفلسطيني 2002

يعتبر القانون الأساسي الفلسطيني بمثابة الدستور المؤقت لدولة فلسطين وهو الركيزة الأساسية التي تحدد المبادئ القانونية التي يتوجب مراعاتها لدى إعداد سائر القوانين والأنظمة.

حظر القانون الأساسي التمييز بين الرجل والمرأة أمام القانون والقضاء، واعتبر أن العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه، وكرس مبدأ تنظيم وتنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية وحق التنظيم النقابي والإضراب. من جانب آخر حث القانون الأساسي المشرع على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان.

قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000

قانون العمل هو القانون الذي 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 بالتنفيذ والرقابة على تنفيذ هذا القانون.

شكل صدور قانون العمل نقلة نوعية أدت إلى تحسين ظروف العمل في كثير من الجوانب، وحرصت العديد من نصوصه على حماية حقوق العاملات باعتبارهن الفئة العمالية الأضعف في علاقات العمل. رغم ذلك اعترى القصور بعض نصوص قانون العمل مما قلل من مستوى الحماية المأمولة خصوصا على مستوى التطبيقات العملية للقانون.

اعتبر القانون ان العامل هو كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه. وان العمل هو كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو موسميا.

القسم الثالث

التحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل

وصفت العديد من الدراسات المختصة بتشريعات العمل قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 بأنه قانون عصري يلبي معظم معايير العمل الدولية، ولكن هذا الوصف لا ينفي وجود التحديات المختلفة التي تواجه المرأة العاملة سواء على مستوى النصوص التشريعية، أو على مستوى التكاملية في منظومة تشريعات العمل، بالإضافة إلى تحديات تتعلق بالرقابة على حسن تطبيق هذه التشريعات، أهم هذه التحديات:

أولاً: العنف على أساس النوع الاجتماعي بما فيه التحرشات الجنسية

لم تعالج تشريعات العمل العنف على أساس النوع الاجتماعي، رغم وجود هذا العنف بكافة أشكاله وانتشاره في مكان العمل وقد أكدت ورقة حقائق أصدرها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أن الغياب الكامل للقوانين المحددة التي من شأنها تجريم العنف الجنسي القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل يعتبر مشكلة ولها عواقب خطيرة. فيما لا تعتبر التحرشات والمضايقات الجنسية من الأخطاء الجسيمة التي تتيح للعاملة ترك العمل مع الاحتفاظ بحقوقها في مكافأة نهاية الخدمة، فتجد العاملة نفسها أمام خيارين كلاهما مجحف، إما ترك العمل بدون مكافأة نهاية الخدمة التي نص عليه القانون، وإما السكوت على هذه الممارسات للحفاظ على فرصة العمل، وفي كلتا الحالتين يفلت المتحرش من العقوبة.

ثانياً: السقف الزجاجي

بالرغم من عدم وجود بيانات إحصائية عن نسبة النساء في المناصب الوظيفية العليا في القطاع الخاص، إلا أن البيانات الإحصائية المتعلقة بطبيعة العمل والمهنة والقطاع الاقتصادي ذات دلالة في هذا المجال. حيث تعمل ما نسبته 49.9% من النساء كـكفئيّات ومخصصات وكتبة، والتي تمثل النسبة الأعلى بين النساء العاملات، مقابل 21.6% من الذكور، فيما تعمل 5.9% من النساء في الحرف والمهن، مقابل 20.6% من الذكور. وعلى مستوى القطاع الاقتصادي فإن النسبة

الأعلى للنساء تتمركز في قطاعي الخدمات والزراعة وهي على التوالي 57%، و 20.9%، ما يمكن استنتاجه من البيانات الإحصائية السابقة أن معظم النساء في القطاع الخاص تتركز في المستويات الوظيفية الدنيا، فيما نسبة قليلة جداً تتمكن من اختراق السقف الزجاجي للوصول للمناصب الوظيفية العليا، هذا يعني أن صنع القرار المتعلق بعمل النساء وتدريبهن ورفع كفاءتهن وترقيتهن، بالإضافة للقرارات ذات الصلة بدورهن الإنجابي، تبقى من اختصاص الذكور في مواقع صنع القرار، الأمر الذي يفسح المجال للثقافة الذكورية المهيمنة للتحكم المتعلقة بعمل النساء وأدوارهن الإنتاجية والإنجابية.

ثالثاً: افتقار التشريعات لآليات الوصول إلى الحقوق في منظومة العمل

بموجب معايير العمل الدولية فإن تفتيش العمل ومراقبة تنفيذ التشريعات، تعتبر مهمة حكومية بحتة، وعليه يتوجب عليها توفير الجهاز الفني والإداري وتأهيله وبناء قدراته ورفع كفاءته، للقيام بالمهام المنوطة به، بالإضافة لتوفير كافة المستلزمات والتجهيزات ووسائل المواصلات لتسهيل أداء مهامه، وتدل تقارير دائرة التفتيش على عدم كفاية كادر التفتيش من حيث العدد الذي لن يتمكن من تغطية أكثر من 4.5% من المنشآت الخاضعة للتفتيش، وهذا يعتبر التحدي الأبرز في عملية تنفيذ التشريعات، هذا بالإضافة إلى مجموعة من التحديات التي تشير إليها تقارير هيئة تفتيش العمل السنوية كضعف الترويج لثقافة السلامة والوقاية، وغياب الدعم الفني والتقني البحثي والمساند، والحاجة لتعديل الإطار القانوني والتشريعي، واستمرار غياب المحاكم العمالية المختصة، بالإضافة إلى عدم اكتساب القضاة العمالية صفة الاستعجال الأمر الذي يحد من وصول العاملات إلى العدالة.

في ذات الوقت تشير التقارير ذاتها إلى مخالفة معظم أحكام تشريعات العمل من قبل أصحاب المنشآت، ورافق ذلك مع غياب منظومة عقابية رادعة للمخالفين لهذه الأحكام، لا تتناسب مع الضرر والأذى الذي يلحق بالعاملين/ات المنتهكة حقوقهم/ن، وباستثناء ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية -التي أعطى القانون لوزير العمل صلاحية القرار بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو وقف آلة عن العمل- اقتصر عقوبات المخالفات على الغرامة المالية التي تصل بحددها الأقصى إلى 500 دينار، الأمر الذي يجعل دفع الغرامة أسهل على المخالفين من الالتزام بأحكام التشريعات، يلاحظ أيضاً أن العقوبات تنطبق أحكام الباب الخامس حتى التاسع، وعليه يتم إغفال الأحكام السابقة لهذا الباب وتشمل أحكاماً هامة، أبرزها تكافؤ الفرص وحظر التمييز.

من نحن

اللجنة الوطنية لتشغيل النساء تم إنشائها 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 وفرص العمل.



National Committee
for Women's Employment

اللجنة الوطنية
لتشغيل النساء

أهم المرجعيات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1976

المساواة في فرص العمل، والتمتع بالحقوق المترتبة على العمل دونما تمييز

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979

ضمان مساواة المرأة والقضاء على التمييز في ميدان العمل

إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة 1967

حق تمتع المرأة بمعاملة مساوية للرجل داخل بيئة العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأربعة الأساسية بشأن تعزيز المساواة بين المرأة والرجل

الاتفاقية رقم 100 للعام 1951 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل

الأجر المتساوي لكل من النساء والرجال على العمل المتكافئ

الاتفاقية رقم 111 للعام 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة

القضاء على التمييز من خلال تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة

الاتفاقية رقم 156 للعام 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية

اتخاذ جميع التدابير بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين

الاتفاقية رقم 183 للعام 2000 بشأن اتفاقية حماية الأمومة "مراجعة"

حددت مدة إجازة الوضع ب 14 أسبوعا، وحماية حقها في الحصول على إجازات إضافية بسبب المرض أو الحمل

اتفاقيات منظمة العمل العربية

الاتفاقية العربية رقم 6 للعام 1976 بشأن المرأة العاملة

المساواة بين المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل وقطاعاته، ومراعاة الدور الإنجابي للمرأة العاملة

وثيقة إعلان الاستق لال الصادرة في العام 1988

وضعت الأسس والمبادئ القانونية لبناء الدولة الفلسطينية، كما اعتمدت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كأحد الركائز

الرئيسية التي يجب أن تبني عليها المنظومة القانونية الفلسطينية

وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية لسنة 2006

ترسيخ مبدأ المساواة على أساس النوع الاجتماعي، والتأكيد على مبدأ المساواة في الحقوق المترتبة على العمل وحماية

المرأة من كافة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي

القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003

حظر القانون الأساسي التمييز بين الرجل والمرأة أمام القانون والقضاء

حقوق العاملات في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 للعام 2000



هل العمل حق للمرأة على قدم المساواة مع الرجل؟

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

المادة رقم 9 من القانون الأساسي الفلسطيني
والمادة رقم 2 من قانون العمل

هل تخضع كافة العاملات في كافة مجالات العمل المختلفة لقانون العمل؟

نعم، حيث أكد القانون على انطباق أحكامه على كل من يؤدي عملا لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه، سواء كان هذا العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو موسميا وسواء كانت علاقة العمل بعقد مكتوب أو شفوي.

المادة رقم 1 من قانون العمل الفلسطيني

ساعات العمل والحق في الراحة

45 ساعة / اسبوع

هل حدد القانون عدد ساعات العمل؟

لا يحق لصاحب العمل تشغيل أي عاملة/عامل 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. تخفض ساعات العمل بمعدل ساعة واحدة يوميا في كل من الأعمال الخطرة والليلية والضارة بالصحة.

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.

هل حدد القانون ساعات العمل الإضافية؟

يجوز للعاملات/العمال وأصحاب العمل الإتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع يدفع للعاملة أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية.

المواد 68 و 69 و 71 و 73 من قانون العمل

اجازة الولادة

70

يوم



هل تستحق العاملة إجازة أمومة؟

تستحق العاملة التي أمضت قبل كل ولادة مائة وثمانين يوم عمل إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة (10) أسابيع أي 70 يوما منهم (6) أسابيع بعد الولادة.

المادة رقم 103 فقرة 1 من قانون العمل

هل يجوز فصل العاملة خلال إجازة الأمومة أو بسببها؟

لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الأمومة، إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

المادة رقم 103 فقرة 2 من قانون العمل

هل يحق للعاملة الحصول على فترات الرضاعة أثناء العمل؟

يحق للمرأة المرضع الحصول على فترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا يقل مجموعها عن ساعة يوميا لمدة سنة من تاريخ الوضع وتحسب من ضمن ساعات العمل اليومية.

المادة رقم 104 من قانون العمل الفلسطيني

الإجازات الأخرى للمرأة العاملة

هل تستحق العاملة إجازات أخرى غير إجازة الأمومة؟

إجازة بدون أجر
تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو مرافقة زوجها

المادة رقم 105 من قانون العمل

إجازة سنوية
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.

المادة رقم 74 من قانون العمل

إجازة الأعياد الدينية والرسمية

تستحق العاملة تبعا لمعتقداتها الاجازات التالية: إجازة عيد الفطر ثلاثة أيام، إجازة عيد الأضحى أربعة أيام، إجازة عيد الميلاد ثلاثة أيام، إجازة عيد الفصح ثلاثة أيام، كما وتستحق العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة يوم واحد في كل من المناسبات التالية: اليوم الوطني الذي يصادف يوم الأول من كانون الثاني من كل عام، عيد العمال العالمي وعيد الاستقلال

المادة رقم 74 من قانون العمل وقرار جلس الوزراء رقم (16) لسنة 2003م بنظام تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر

إجازة ثقافية عمالية

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

المادة رقم 76 من قانون العمل و قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2013م بشأن الإجازة الثقافية

إجازة الحج

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.

المادة رقم 77 من قانون العمل

إجازة الوفاة

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 الابن، بنت الابن زوجة الأب، زوج الأم، زوجة ابن، زوج البنت).

المادة رقم 78 من قانون العمل

الإجازة العارضة.

يجوز للعاملة أن تتغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة على أن لا تتجاوز ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة وتحسب هذه الإجازة من الإجازة السنوية.

المادة رقم 78 من قانون العمل

الإجازة المرضية

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.

المادة رقم 79 من قانون العمل

الحق في الاجر

1450
شيكل / شهر

هل تستحق العاملة أجر مقابل قيامها بالمهام الموكلة إليها في عقد العمل حتى لو لم تؤدي العمل؟

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.

المادة رقم 81 من قانون العمل الفلسطيني

ما هو الحد الأدنى للأجور الذي يتوجب دفعه للعاملة؟

منذ بداية العام 2013 تم اقرار الحد الأدنى للأجور على النحو التالي:
1450 شاقل للأجر الشهري في جميع قطاعات العمل
65 شاقل لأجر يوم عمل للعاملات بالمياومة أو العاملات في الأعمال الموسمية
8.5 شاقل اجرة ساعة العمل الواحدة

المادة 89 من قانون العمل الفلسطيني وقرار مجلس الوزراء رقم 14-20-01 لسنة 2012

كيف ومتى يجب أن يدفع الأجر؟

يدفع الأجر بالعملة المتداولة (شاقل، دولار، دينار) على أن يتم الدفع وفقا لما يلي:
1 في أيام العمل ومكانه
2 في نهاية الشهر لمن تعمل بأجر شهري
3 في نهاية الأسبوع لمن تعمل على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة
4 وفي نهاية الأسبوع لمن تعمل على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع

المادة رقم 82 من قانون العمل

هل تتمتع العاملة بالمساواة في الأجر مع الرجل على العمل المتساوي؟

يحظر قانون العمل الفلسطيني التمييز بين الرجال والنساء وينطبق هذا الحظر أيضا على الأجر

المادة رقم 100 من قانون العمل

حقوق الفتاة الحدث



ما هو سن العمل المسموح به؟

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

المادة رقم 93 من قانون العمل الفلسطيني

ما هي أهم الشروط الخاصة التي تطبق على الفتاة الحدث (بين سن 15 و18) في منشأة خارج إطار العائلة؟

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

المادة رقم 32 من اتفاقية حقوق الطفل والمادة رقم 94 من قانون العمل الفلسطيني

ما هي الاعمال التي يحظر تشغيل الفتيات الأحداث فيها؟

- يمنع تشغيلها بالأعمال الليلية أو الأعياد الرسمية أو الدينية أو ايام العطل الرسمية.
- يمنع تشغيلها في ساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج (بالقطعة).
- يمنع تشغيلها في الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.

المواد رقم 95 و 96 من قانون العمل الفلسطيني، وقرار مجلس الوزراء رقم 167 لسنة 2004

ما هي ساعات العمل اليومي للفتاة الحدث؟

- يجب على المشغل تخفيض ساعات العمل بما لا يقل عن ساعة واحدة يومياً.
- يحظر التشغيل أكثر من ست ساعات ونصف يومياً ويحظر التواجد في مكان العمل أكثر من سبع ساعات ونصف.
- يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومية فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة.
- يجب أن لا تعمل الفتاة الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة.

المادة رقم 1 من قرار مجلس الوزراء رقم 167 لسنة 2004. والمادة رقم 96 (2) من قانون العمل الفلسطيني

ما هي مدة الإجازة السنوية للطفلة الحدث؟

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

المادة رقم 97 من قانون العمل الفلسطيني

من يدفع أجر الفتاة الحدث وحقوقها الأخرى؟

يدفع الأجر أو المكافأة أو الحقوق العمالية الأخرى للفتاة الحدث نفسها.

المادة رقم 4 من قرار مجلس الوزراء رقم 167 لسنة 2000

هل تتمتع الفتاة الحدث التي تعمل في المنزل او في مشاريع العائلة لمساعدة الاهل بالحماية الواردة في القانون؟

تم استثناء الفتيات الأحداث اللواتي يعملن لدى أقاربهن 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

المادة رقم 99 من قانون العمل

حقوق خدم المنازل



هل تتوفر الحماية القانونية لخدم المنازل

نظم قرار مجلس الوزراء 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.

قرار وزير العمل رقم 2 لسنة 2013 بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000

هل هناك شروط خاصة تتعلق بعقد العمل المنزلي؟

عقد العمل المنزلي يجب أن يكون مكتوب باللغة العربية وفقاً للنموذج المعتمد من قبل وزارة العمل ويجب تسليم نسخة منه للعاملة ونسخة للوزارة. في حالة انتهاء أو إنهاء عقد عمل، يجب أن يتم توقيع مخالصة للحقوق العمالية بين العاملة وصاحب العمل بحضور ممثل عن وزارة العمل.

كيف يتم دفع الأجر؟

يدفع الأجر نقدا للعاملة، ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى من الأجور المعمول به، وان يحتفظ صاحب

هل ساعات العمل المنزلي محددة؟

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

هل يحق للعاملة في المنزل الحصول على عطلة أسبوعية وإجازات مدفوعة الاجر؟

من حق العاملة في المنزل الحصول على الإجازات التالية:
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 أجرة اليوم ونصف.
إجازة سنوية مدتها 14 يوم مدفوعة الأجر
إجازة مرضية مدتها 14 يوم خلال السنة

ما هي التزامات صاحب المنزل؟

على صاحب المنزل الالتزام:
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 وحققها بالخصوصية
تأمين العاملة ضد إصابات العمل والأمراض المهنية إجراء الفحص الطبي الابتدائي والدوري للعاملة على نفقة صاحب المنزل

14 يوم / سنة
14 يوم / سنة



حقوق النساء العاملات في العمل الزراعي الموسمي

ما هو العمل الزراعي الموسمي؟

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

ما هي ساعات العمل اليومي في العمل الزراعي الموسمي؟

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

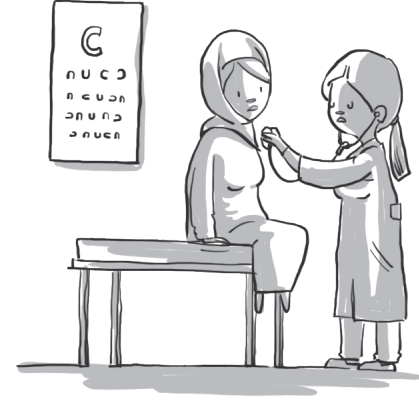


الحق في السلامة والصحة المهنية

ما هي أهم الشروط التي يجب ان يلتزم بها صاحب العمل من اجل الحفاظ على صحة وسلامة العاملة؟

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

قراري مجلس الوزراء رقم 22 و 24 لسنة 2003 الخاص بنظام الفحص الطبي الابتدائي والدوري



هل يحق للعاملة في العمل الزراعي الموسمي الحصول على راحة أسبوعية وإجازات مدفوعة الأجر؟

نعم، يحق للعاملة الحصول على راحة أسبوعية لمدة يوم بعد ستة أيام عمل متواصلة وإجازات مدفوعة الأجر كالتالي:
إجازة سنوية قدرها يوم عن كل شهر عمل.
ويجوز تجميع أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازة السنوية أو تلقي دفع بدلها
إجازة مرضية مدتها ثلاثة أيام وتمنح بناء على تقرير من اللجنة الطبية

قرار مجلس الوزراء رقم 48 لسنة 2004 بلائحة العمل الزراعي الموسمي

ما هي معدات الوقاية الشخصية الواجب توفيرها للعاملة؟

الملابس الواقية، النظرات، القفازات، الأحذية، الكمامات وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها

قرار مجلس الوزراء رقم 49 لسنة 2004 بلائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل والأمراض المهنية

هل من الضروري توفير وسائل الإسعاف الأولي ؟

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

قرار مجلس الوزراء رقم 17 لسنة 2003 بنظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت

ما هي الشروط الصحية الواجب توفرها في أماكن العمل؟

وجود مصدر للمياه الصالحة للشرب يسهل على العاملات الوصول إليه
حمامات مخصصة للنساء ومنفصلة عن تلك المخصصة للرجال في المنشأة مع عدة مراحيض ومغاسل فيها وتتناسب مع عدد العاملات
مكان مخصص لتناول الطعام مع عدد كاف من الطاولات والكراسي مع توفير صناديق للقمامة
مكان مناسب لتغيير الملابس مع وجود خزانات أو جوارير لحفظ الملابس الخاصة بالعاملات في الحالات التي يلزم فيها تبديل ملابسهن

قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2003 الخاص بنظام الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل

ما هي الأعمال التي يمنع تشغيل النساء بها؟

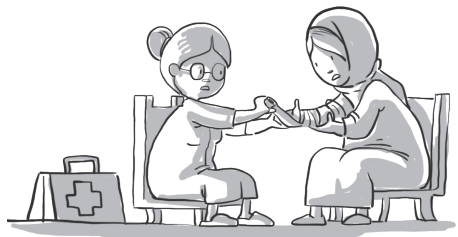
حظر قانون العمل الفلسطيني تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة وهي على سبيل الحصر:
العمل في المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض.
صناعة المفرقعات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها.
صناعة ومعالجة الإسفلت.
صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية.
صناعة واستعمال المبيدات الحشرية.
جميع أعمال اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة.
الأعمال التي يدخل بها بعض المذيبات التي تستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيميائيا.
العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية.

ما هي 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 ضررا جسيما حال دون الاستمرار بالعمل
إخطار وزارة العمل والجهة المؤمن لديها خطيا خلال 24 ساعة وتسليم المصابة صورة عن الأخطار
يتكفل صاحب العمل بعلاج العاملة المصابة إلى أن يتم شفاؤها وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة
التعويض عن الإصابة بمرض مهني (المرض الناتج عن العمل) إذا ظهرت على العاملة أعراض احد أمراض المهنة
إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامله لعملها تستحق العاملة 75% من أجرها اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزها المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوما.

إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصابة في الحالة الثانية تعويضا نقديا يعادل اجر (3500) ثلاثة آلاف وخمس مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغها سن الستين أيهما أكثر.[2] إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم تستحق المصابة تعويضا نقديا يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.[3] إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم تستحق المصابة تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.

المواد رقم 117 و 118 و 119 و 120 و 128 من قانون العمل



الحق في التنظيم النقابي



هل يوجد حماية قانونية للعاملة في حال تم فصلها أو تهديدها بالفصل بسبب النشاط النقابي؟

يحق للعاملات تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهن والدفاع عن حقوقهن. ولهن الحق في الانضمام إلى المنظمات القائمة. من حق النقابة أن توضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وأن تنتخب ممثليها بحرية كاملة وأن تنظم إدارتها ونشاطاتها وأن تقوم بإعداد برامج عملها

اتفاقية العمل الدولية رقم 87 والمادة 5 من قانون العمل الفلسطيني

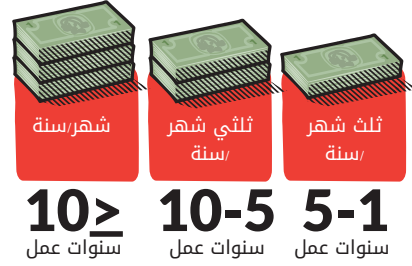
المادة 39 من قانون العمل الفلسطيني

ما هي الآليات المتاحة للدفاع عن الحقوق وتحسينها بشكل جماعي؟

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

الباب الرابع من قانون العمل حول علاقات العمل الجماعية

الحقوق في حالة إنهاء العمل



في حالة استقالة العاملة؟

على العاملة أن ترسل كتاب لصاحب العمل لإشعاره بالاستقالة وذلك قبل شهر من نهاية العمل إذا كانت تتقاضى أجرها بشكل شهري، وقبل أسبوع إذا كانت تتقاضى أجرها يومياً أو أسبوعياً أو بالقطعة أو بالعمولة. تستحق العاملة مكافئة نهاية خدمة حسب مدة عملها لدى صاحب العمل: ثلث شهر عن كل سنة إذا عملت لفترة تتراوح بين (سنة - خمس سنوات) ثلثي شهر إذا عملت لفترة تتراوح بين (خمس سنوات - عشر سنوات). شهر كامل عن كل سنة إذا عملت لفترة تزيد عن عشر سنوات.

المواد رقم 35 و 42 (2) من قانون العمل الفلسطيني

كيف يتم تقدير واحتساب مكافئة نهاية الخدمة؟

في حالة انتهاء عقد العمل على صاحب العمل أن يعطي إشعار للعاملة بانتهاء عقد العمل محدد المدة قبل شهر من انتهائه. تستحق العاملة مكافئة نهاية الخدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضتها في مكان العمل على أساس آخر أجر تقاضته مضافاً إليه البدلات والعلاوات وتحسب لذلك كسور السنة. تستحق العاملة بدل الإجازات السنوية التي لم يتم استنفادها خلال آخر سنتين وبدل ساعات العمل الإضافي/ والأجور المستحقة حال وجدت.

المادة رقم 44 من قانون العمل الفلسطيني

ما هي الحقوق المترتبة للعاملة في حالة إنهاء العمل؟

دفع مكافئة نهاية الخدمة للعاملة وأي حقوق أخرى حسب كل حالة. تستحق العاملة في حالة إنهاء العمل شهادة خبرة من المنشأة تتضمن اسمها ونوع عملها ومدته.

المادة رقم 44 من قانون العمل الفلسطيني

الحماية القانونية



الأحكام القانونية الخاصة بساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات **100-300 دينار**
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 وتعدد العقوبة بتعدد المخالفات، وتضاعف في حالة التكرار.



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



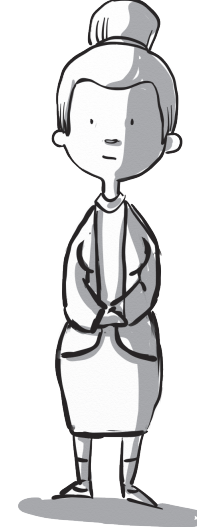
الأحكام القانونية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية **إغلاق**
إذا خالف صاحب العمل الأحكام القانونية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، يحق للوزير إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة، بالإضافة الغرامة المالية.



الأحكام القانونية الخاصة بتنظيم عمل الأحداث وأحكام تنظيم عمل النساء **200-500 دينار**
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 وتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة.



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



ما هي الإجراءات القانونية المتبعة للحصول على الحق المتعلق بالعمل؟

يمكن للعاملة أن تتوجه الى أحد مكاتب مديريات العمل التابعة لوزارة العمل في المحافظات لتقديم شكوى. وتتولى الوزارة متابعة الشكوى وتبليغ العاملة بنتيجة الشكوى.

يمكن للعاملة التوجه الى الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين أو أحد فروعها وتقديم شكوى يمكن للإتحاد متابعتها مباشرة او بالتنسيق مع وزارة 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 .

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

عندما يتم انتهاء عمل العاملة دونما سبب قانوني يعتبر فصلاً تعسفياً

تستحق العاملة تعويضاً عن فصلها تعسفياً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضتها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجرها عن مدة سنتين. تحتفظ العاملة بكافة حقوقها القانونية الأخرى كالإجازات، وبدل العمل الإضافي، والأجور غير المدفوعة.

المادة رقم (47) من قانون العمل

هل تدفع المرأة رسوم مالية على القضايا العمالية؟

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 شفوية، ضمنية أو صريحة.....)

الشرط الثاني

وجود لائحة جزاءات مصادق عليها وفق الأصول. ذكر المخالفات وأنواعها والعقوبات الواردة عليها وتدرج العقوبات مع المخالفات. تصديق وزارة العمل على لائحة الجزاءات والنظام الداخلي للمنشأة. تصديق الوزارة على أي تعديل يتم على النظام الداخلي ولائحة الجزاءات. عدم الاحتجاج باللائحة على العمال إلا بعد المصادقة عليها من قبل الوزارة. تعليق لائحة الجزاءات في مكان ظاهر في المنشأة.

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 على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل هي : التنبيه الشفهي. الإنذار المكتوب. الوقف عن العمل. العقوبة المالية (الخصم من الأجر بحد أقصى ثلاثة أيام في الشهر) الحرمان من الترقية. الفصل من العمل. الجزاء من جنس العمل، أو مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة. عدم الازدواجية 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.

التدرج في الجزاءات



التنبيه الشفهي



الإنذار المكتوب



العقوبة المالية
(الخصم من الأجر بحد أقصى ثلاثة أيام في الشهر)



الوقف عن العمل



الحرمان من الترقية



الفصل من العمل

الشرط الخامس

تخصيص الغرامات المفروضة على العمال للخدمات الاجتماعية. تدوين المخالفات والغرامات المالية في سجل المنشأة.

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 لحول	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	022791089	022791089
يطا	022279530	022279530

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