



الحقوق العمالية

دليل ارشادي

مقدمة



أن يُلقى الضوء على حقوقكم وواجباتكم كعمال وعاملات. نأمل أن تجدوا فيه المعرفة والتوجيه اللازمين لبناء مستقبل مهني ناجح ومستدام عزيزي القارئ، نحن ندرك أن مواجهة التحديات في سوق العمل قد يكون صعبًا، خاصةً بالنسبة للشباب والشابات الذين يدخلون السوق لأول مرة. ولذا، يهدف هذا الدليل إلى تزويدكم بالمعلومات اللازمة والمفيدة لفهم حقوقكم ومساعدتكم في اتخاذ القرارات المناسبة بشأن مستقبلكم المهني.

من خلال قراءة هذا الدليل والتعرف على حقوقكم العمالية، ستكتسبون المعرفة والثقة اللازمين للمطالبة بحقوقكم والعمل في بيئة عمل صحية وعادلة. يجب علينا أن نعمل معًا لتعزيز حقوق الشباب والشابات في سوق العمل وخلق فرص عمل مستدامة وعادلة للجميع. أخيرًا، أود أن أذكركم أن هذا الدليل هو مرجع مفيد وشامل، ولكنه لا يغني عن الاستشارة القانونية المخصصة في حالات خاصة.

إذا كان لديكم استفسارات قانونية محددة، يُنصح بالتواصل مع مستشار قانوني مختص أو إلى مكاتب العمل المنتشرة في المدن الفلسطينية. نأمل أن يكون هذا الدليل مصدرًا قيمًا للمعرفة والتوجيه لكم، ونتمنى لكم النجاح والتفوق في حياتكم المهنية.

العمل هو جوهر الحياة المهنية، وفهم حقوقنا العمالية يعد خطوة مهمة لضمان مستقبل مشرق في سوق العمل. يعد قانون العمل الفلسطيني إطارًا قانونيًا مهمًا يحمي حقوق العمال ويضمن تعاملًا عادلًا بين العمال وأصحاب العمل.

في فلسطين، يشكّل الشباب والشابات الركيزة الأساسية لمجتمعنا المزدهر، ونحن نؤمن بأنه من حقهم أن يكون لهم فرص عادلة في سوق العمل، وأن تُحترم حقوقهم وكرامتهم كعمال وعاملات. يهدف هذا الدليل إلى تزويدكم بالمعرفة والمعلومات الضرورية لفهم قانون العمل الفلسطيني وتطبيقاته العملية في حياتكم المهنية.

نحن ندرك أن الشباب والشابات هم مستقبلنا، وبالتالي نحن نسعى لتمكينكم ودعمكم في مشواركم المهني. ستجدون في هذا الدليل شرحًا وافيًا لحقوقكم كعمال وعاملات، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور، ساعات العمل، الإجازات السنوية، والحماية من التمييز في مكان العمل، وغيرها من القوانين والتشريعات الهامة.

إنّ العمل هو مفتاح النمو والتطور، وعليه يجب أن يتمتع كل شخص بفرصة للاندماج في سوق العمل بكل كرامة وعادلة. نتمنى أن يكون هذا الدليل مفيدًا لكم، و





أهمية قانون العمل الفلسطيني

يعكس قانون العمل الفلسطيني أهمية ودورًا حاسمًا في حماية حقوق العمال والعاملات في فلسطين. حيث يهدف القانون إلى تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وضمان تعاقد عادل ومتوازن يحفظ حقوق الطرفين. تعد حماية حقوق العمال والعاملات أمرًا ضروريًا لبناء مجتمع عادل ومستدام، ولتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. يقوم قانون العمل بتحقيق هذا الهدف من خلال تنظيم الشروط والأحكام المتعلقة بالعمل وتوفير بيئة عمل عادلة وآمنة. أحد أهم أدوار قانون العمل هو تحديد الحقوق الأساسية للعمال والعاملات، مثل الحد الأدنى للأجور، ساعات العمل، الإجازات السنوية، الحماية من التمييز والتحرش، وحقوق الأمومة والأبوة. يضمن قانون العمل أن يحصل العمال والعاملات على تعويض عادل وكرامة في مقابل عملهم، ويحميهم من أي تمييز أو استغلال. بالإضافة إلى حماية حقوق العمال والعاملات، يساهم قانون العمل في توفير بيئة عمل آمنة وصحية. ويلزم القانون أصحاب العمل باتخاذ تدابير واحتياطات لضمان سلامة العمال والعاملات في موقع العمل، وينص على حق العمال في رفض العمل في ظروف خطيرة أو غير آمنة.

علاوة على ذلك، يوفر قانون العمل إجراءات وآليات لحل النزاعات العمالية بطرق سلمية وعادلة. يمكن للعمال والعاملات اللجوء إلى هذه الآليات في حالة خرق حقوقهم، مما يعزز العدالة ويضمن تنفيذ القوانين العمالية بشكل فعال. باختصار، يعد قانون العمل الفلسطيني أداة قوية لحماية حقوق العمال والعاملات، وتوفير بيئة عمل عادلة وآمنة. إنه يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعزز المساواة والعدالة في سوق العمل الفلسطيني.



الحق في العمل

حق العمل هو حق للجميع، بغض النظر عن الجنس أو الديانة. تلتزم السلطات الرسمية بتوفير فرص العمل للمواطنين دون تمييز. يحظر قانون العمل التمييز بين الرجال والنساء ويؤكد على مبدأ المساواة في التدريب والتوجيه. يحمي قانون العمل حقوق العمل ويوفر وسائل إثبات للعدالة والمساواة في سوق العمل



نطاق تطبيق قانون العمل



كقاعدة عامة فإن قانون العمل يسري على كل صاحب/ة عمل لديه/ا عامل أو أكثر يعملون/ يعملن تحت إمرته/ا وإدارته/ا وإشرافه/ا وتبعيته/ا والمعروفين/ات باللفظ الشائع (اللي يشتغل عندي، أو الموظف/ة عندي) وبالتالي فإن قانون العمل لا ينطبق على من يقدم/ تقدم عمل لحسابه/ا الخاص مثل المقاول/ة أو غيره

الفئات المستثناة من قانون العمل

- موظفي الحكومة، سواء كانوا مدنيين أو عسكريين، باستثناء العقود المؤقتة.
- موظفي الهيئات المحلية، باستثناء عمال المياومة، مثل البلديات والمجالس القروية والبلدية.
- خدم المنازل والعاملين في الأعمال المنزلية، سواء داخل المنزل أو خارجه، بما في ذلك العاملين غير المقيمين مع الأسرة.
- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى، مثل الأب والزوجة والأبناء، إذا كانوا يعملون مع بعضهم البعض



عقود العمل

عقد العمل الفردي

عقد العمل يمكن أن يكون كتابيًا أو شفهيًا، بالاتفاق الصريح أو الضمني بين العامل وصاحب العمل. في القانون الفلسطيني، لا يلزم أن يكون العقد مكتوبًا، وإنما يكفي التوافق عليه حتى لو لم يتم توثيقه كتابةً. في حالة حدوث نزاع بين العامل وصاحب العمل، يمكن استخدام وسائل الإثبات المتاحة مثل شهادة الشهود أو قسيمة الراتب لتأكيد وجود العلاقة العملية. هذا النظام المرن يحمي حقوق العاملين ويعزز العدالة والمساواة في مجال العمل.

عقد العمل محدد المدة



عقد العمل المحدد المدة يشير إلى وجود فترة زمنية محددة للعقد، وينص قانون العمل على أنه يجب ألا تتجاوز مدة العقد سنتين. وفي حال تجاوزت مدة العقد السنتين، يتحول العقد تلقائيًا إلى عقد غير محدد المدة. يتمتع العمال الذين يعملون بعقود محددة المدة، بما في ذلك العمال العرضيين والعمال الموسميّين، بنفس الحقوق والواجبات المطبقة على العمال العاملين بعقود غير محددة المدة في ظروف مماثلة. وتُراعى الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية في هذه الحالة.

عقد العمل غير محدد المدة



يشير هذا النوع من العقود إلى عدم تحديد وقت نهاية العقد. يُعتبر العمل في إطار هذا النوع من العقود ذات طابع دائم وغير محدود من الناحية الزمنية، طالما استمر العامل في العمل وتواجد العقد ساريًا. يتمتع العمال العاملين بعقود عمل غير محددة المدة بحقوق و ضمانات قانونية تشمل الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والإجازات وحماية من التمييز والتحرش، وغيرها من الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني.

شروط عامة لعقود العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني

1. ينظم عقد العمل باللغة العربية، ويجب أن يتضمن الشروط الأساسية، وعلى وجه الخصوص يتعين تحديد الأجر المتفق عليه، ونوع العمل المطلوب أدائه، ومكان العمل، ومدة العقد.
2. يجب أن يتم توقيع عقد العمل من قبل صاحب/ة العمل والعامل/ة ليكون ساري المفعول.
3. يحق للعامل/ة الحصول على نسخة موقعة من عقد العمل تُسلم له/ها بعد توقيع العقد.
4. يُسمح باستخدام فترة تجربة في عقود العمل، ولا تزيد مدة الفترة التجريبية عن ثلاثة أشهر، ولا يُسمح بتكرارها أكثر من مرة واحدة مع نفس صاحب/ة العمل.
5. لا يمكن إلزام العامل/ة بالعمل في مكان غير المتفق عليه في العقد إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان إقامته/ا بشكل غير متوقع.
6. يُحظر تكليف العامل/ة بأعمال تختلف بشكل واضح عن طبيعة العمل المتفق عليه في العقد، ما لم يكن هناك ضرورة قاهرة لذلك أو حالات انقطاع الكهرباء أو الكوارث الطبيعية، وذلك على أن يكون التكليف مؤقتاً ولا يتجاوز الشهرين.
7. يلتزم العامل/ة بأداء عمله/ا بإخلاص وأمانة والحفاظ على أسرار العمل وأدواته.
8. يجب على العامل/ة الالتزام بتطبيق شروط اللائحة الداخلية للمنشأة التي يعملون بها، وقواعد السلامة والصحة المهنية في مكان العمل.
9. يجب على أصحاب الأعمال والعاملين الالتزام بشروط عقود العمل وفقاً للقانون العمل الفلسطيني، حيث يهدف ذلك إلى ضمان حقوق العمال والعاملات وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة للجميع.

انتهاء /انهاء عقد العمل

يتنهي عقد العمل بين صاحب العمل والعامل في الحالات التالية:

- اتفاق الطرفين على إنهاء العقد.
- انتهاء مدة العقد في حال كان العقد محدد المدة.
- رغبة أحد الطرفين في إنهاء العقد خلال فترة التجربة.
- بناءً على رغبة العامل/ة، على أن يقدم إخطاراً خطياً لصاحب العمل قبل شهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري، وقبل أسبوع إذا كان يتقاضى أجره أسبوعياً أو على أساس يومي.
- وفاة العامل/ة أو إصابته/ا بعجز يمنعه/ا عن العمل لمدة تزيد عن ستة أشهر، وعدم وجود وظيفة شاغرة تناسب قدراته/ا المهنية في وضعه/ا الجديد.



يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال، مع الحفاظ على حق العامل في بدل الإشعار ومكافئة نهاية الخدمة. ومن الشروط المفروضة أن يتم إبلاغ وزارة العمل بذلك.

يجوز لأي طرف من طرفي عقد العمل غير المحدد المدة إنهاء العقد بواسطة إشعار يرسل بواسطة وسيلة تواصل رسمية ويصل إلى الطرف الآخر قبل شهر من تاريخ إنهاء العمل



انهاء عقد العمل دون اشعار من قبل صاحب العمل:

1. إذا قام العامل/ة بانتحال شخصية غيره/ا أو تقديم وثائق مزورة.
2. إذا ارتكب العامل/ة خطأً جسيماً نتج عنه خسائر جسيمة لصاحب العمل، شريطة أن يُبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث في غضون 48 ساعة.
3. إذا تكررت مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المعتمد من وزارة العمل
4. إذا مخالف العامل/ة التعليمات المكتوبة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية رغم تحذيره بها وفقاً للإجراءات المعتادة
5. في حالة تغيب العامل/ة عن العمل دون عذر مقبول لمدة تتجاوز سبعة أيام متتالية، على أن يكون هناك إشعار كتابي بالغياب بعد ثلاثة أيام.
6. في حالة تغيب العامل/ة عن العمل دون عذر مقبول لمدة تتجاوز خمسة عشر يومًا متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون هناك إشعار كتابي بالغياب بعد عشرة أيام.
7. عدم الوفاء بالتزامات العامل/ة المترتبة عليه/ا بموجب عقد العمل، رغم تحذيره/ا وفقاً للإجراءات المعتادة
8. إفشاء الأسرار الخاصة للعمل وتسبب بضرر جسيم جراء ذلك
9. الاعتداء بالضرب والتحقير على صاحب العمل أو على رئيسه المباشر.



انهاء عقد العمل من قبل العامل او العاملة مع التزامه بإشعار

يجوز للعامل\ة ترك العمل بعد اشعار صاحب العمل واحتفاظه بكافة الحقوق القانونية بما فيها مكافئة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق وذلك في حالة:

تشغيله\ها في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق إت عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة.



تشغيله\ها بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته\ها.



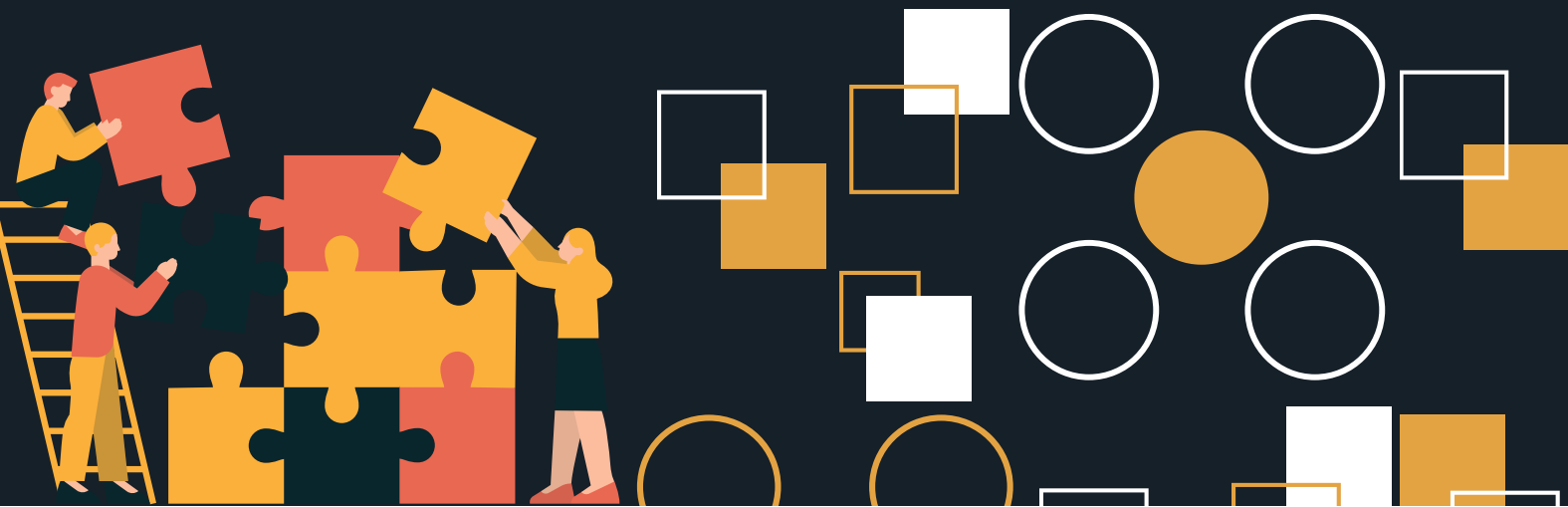
الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره\ها في العمل يشكل خطرا على حياته\ها



اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل\ة أثناء العمل بسببه\ها أو بالضرب أو التحقير



عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل\ة رغم مطالبته\ها بها كتابياً.



حقوق العامل/ة في حالة إنهاء العمل:

يستحق العامل/ة في حال انتهاء خدمته\ها بسبب استقالته\ها أو بسبب انتهاء عقد العمل، مكافئة نهاية خدمة على النحو التالي:

المدة	مكافئة نهاية الخدمة
1-5 سنوات	1/3 راتب شهر عن كل سنة
5-10 سنوات	2/3 راتب شهر عن كل سنة
أكثر من 10 سنوات	راتب شهر عن كل سنة

في حالة الانهاء التعسفي:

يُعتبر إنهاء عمل العامل دون وجود سبب قانوني فصلاً تعسفياً وغير مبرر ومخالف لأحكام قانون العمل الفلسطيني. وفي مثل هذه الحالات، يحق للعامل التعويض عن فصله التعسفي، وذلك بمقدار أجره شهريين عن كل سنة قضاها وقضتها في العمل، على أن يكون التعويض الإجمالي لا يتجاوز أجره سنتين. بالإضافة إلى ذلك، يحتفظ العامل بكافة حقوقه الأخرى المنصوص عليها قانونياً، مثل حقوق الإجازات وبدل العمل الإضافي، فضلاً عن الأجور غير المدفوعة التي قد تكون مستحقة له ومكافئة نهاية الخدمة.

في حالة انتهاء عقد العمل،

- على صاحب/ة العمل أن يعطي/تعطي إشعار للعامل/ة بانتهاء عقد العمل "محدد المدة" قبل شهر من انتهائه، حيث يدفع/تدفع صاحب/ة العمل شهر كامل عن كل سنة أمضاها/تها العامل/ة في العمل، على أساس آخر أجر تقاضته.
- على صاحب/ة العمل أن يدفع/تدفع البدلات والعلاوات وتُحسب لذلك كسور السنة.
- يستحق العامل/ة بدل الإجازات السنوية التي لم يتم استنفادها خلال آخر سنتين وبدل ساعات العمل الإضافي والأجور المستحقة حال وجدت.

في حالة استقالة العامل/ة

- على العامل/ة إرسال كتاب لصاحب/ة العمل لإشعاره/ا بالاستقالة وذلك قبل شهر من نهاية العمل إذا كان/ت تتقاضى أجره/ا بشكل شهري، وقبل أسبوع إذا الأجر بشكل يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة.
- ي/تستحق العامل/ة مكافئة نهاية الخدمة حسب مدة العمل لدى صاحب/ة العمل، على النحو المبين في الجدول :

ي/تستحق العامل/ة في حالة انتهاء العمل شهادة خبرة من المنشأة تتضمن اسمه/ا ونوع عمله/ا ومدته.



ساعات العمل



ساعات العمل الإضافي:

- لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الإضافي 12 ساعة في الأسبوع، ويجب دفع أجر ساعة ونصف لكل ساعة عمل إضافية.
- -لا يجوز اجبار العامل/ة على العمل ساعات إضافية، ويتطلب ذلك موافقة العامل/ة فقط.
- يجب أن لا يتجاوز مجموع ساعات العمل الفعلي والعمل الإضافي وفترات الراحة 12 ساعة في اليوم الواحد
- لا يجوز الاتفاق على ساعات عمل إضافية غير قانونية بالنسبة للأشخاص الذين يقل عمرهم عن 18 سنة والنساء أثناء فترة الحمل والستة أشهر التالية للولادة



- عدد ساعات العمل الأسبوعية المسموح بها بـ 45 ساعة. وتتنوع ساعات العمل اليومية بالتساوي على أيام العمل، وتتراوح بين 5 و9 ساعات يوميًا
- يحظر أيضًا تشغيل العمال الأقل من 18 عامًا لفترة تزيد عن 6.5 ساعات يوميًا ولا يسمح بتواجدهم في مكان العمل لأكثر من سبع ساعات ونصف يوميًا
- ويتحمل أصحاب العمل مسؤولية توزيع الساعات بشكل عادل والامتثال للقوانين وحقوق العمال
- وجوب حصول العامل/ة على فترات راحة إذا عمل/ت 5 ساعات متواصلة
- وجوب حصول العامل/ة على يوم راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية
- وجوب تخفيض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة مثل العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وفوق سطح الأرض في الكسارات والمنشآت وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار وما شابه ذلك، ويجب تخفيض ساعات العمل اليومي ساعة واحدة على الأقل أيضاً في الأعمال الليلية التي تمارس بالشكل المعتاد



الاجور

يستحق/تستحق العامل/ة أجرة مقابل العمل لدى صاحب/ة العمل لقاء المهام التي توكل اليه\ها في عقد العمل، حتى لو لم تتمكن من اتمامها لأسباب تعود للمنشأة التي ي\تعمل بها، كأن يتم إغلاقها لفترة معينة، أو حدوث عطل في الأجهزة والمعدات أو المقر الذي يتم من خلاله ممارسة العمل

المساواة في الأجر



يجب على المنشأة تحقيق المساواة في التعامل مع العاملات والعمال، حيث تتمتع العاملة بأجر مساو مع الرجل في حال كان العمل متساوي، ويمنع قانون العمل التمييز بين المرأة والرجل في كافة المجالات



الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى للأجر شهريا هو 1880 شيكل، ويدفع الأجر في مكان العمل، وبالعملة المتداولة في السوق الفلسطيني (الدولار الدينار الأردني، الشيكل)، وعادة ما يدفع في نهاية الأسبوع في حال كان العمل مياومة او على أساس الانتاج، وفي نهاية الشهر لمن يعمل/تعمل بأجر شهري.

وعمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، إضافة إلى العمال الموسميين (85 شيكلاً).

والحد الأدنى لأجر ساعة العمل الواحدة للعمال العاملين بالساعة (10,5 شيكلاً).





الإجازات

الأعياد الإسلامية (3 أيام عيد الفطر و4 أيام عيد الأضحى)



الأعياد المسيحية (3 أيام عيد الميلاد و3 أيام عيد الفصح)



الإجازات الرسمية والوطنية يوماً واحداً لكل من (اليوم الوطني، عيد الاستقلال، عيد العمال)



إجازة مرضية مدفوعة الأجر كاملاً لمدة 14 يوم، وإذا ما تم استنفادها له/ا الحق بالحصول على 14 يوم آخر بنصف الأجر بشرط تقديم تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة لدى وزارة الصحة



إجازة الوضع للمرأة أو ما يصطلح على تسميتها بإجازة الأمومة أو إجازة الولادة في حال أمضت المرأة في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً (حوالي 6 أشهر) فيكون لها الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع (70 يوماً) مدفوعة الأجر



للمرأة المرضعة (حتى ولو لم تقض في العمل 6 أشهر على الأقل) الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع



إجازة الحج، تمنح مرة واحدة فقط، وتكون مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن أسبوعين بشرط أن يكون العامل/ة قد مضى على عمله/ا 5 سنوات في مكان العمل



إجازة الوفاة، يحق للعامل/ة إجازة مدفوعة الأجر لمدة 3 أيام في حال وفاة قريب حتى الدرجة الثانية





الصحة والسلامة المهنية

يلزم رب/ة العمل بتغطية الفحوصات الطبية للعامل/ة على حسابه/ا وبشكل الزامي وقبل البدء بالعمل، على أن يتم الفحص بشكل دوري كل ستة شهور أو سنة أو سنتين حسب طبيعة العمل



يجب على صاحب/ة العمل توفير وسائل الاسعاف الأولي، من خلال صندوق خاص بالاسعافات الأولية يوضع في مكان العمل، ويتولى شخص مسؤوليـة الصندوق ويشرف عليه



يلزم صاحب/ة العمل بتوفير الملابس الواقية، النظارات، القفازات، الأحذية، الكمامات وغيرها ووضع ارشادات لكيفية الاستخدام والالزامية



وجود مصدر للمياه الصالحة للشرب سهل للعمال/ات الوصول اليه



مكان مناسب لتغيير الملابس مع وجود خزانات وجوارير لحفظ الملابس الخاصة بالعمال والعاملات في الحالات التي تستلزم تبديلها



مكان مخصص لتناول الطعام مع توفير صناديق للقمامة.



حمامات مخصصة للنساء ومنفصلة عن تلك المخصصة للرجال في المنشأة مع عدة مراحيض ومغاسل تتناسب مع عدد العاملات ومواعمة للاشخاص ذوي الاعاقة





واجبات صاحب/ة العمل في حال حصول إصابة للعامل/ة



تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب/ة ونقله\ها الى أقرب مركز للعلاج.



تبلغ الشرطة في حال وقوع إصابة قاتلة أو ألحقت الضرر الجسماني حال دون الاستمرار بالعمل، ويجب على صاحب/ة العمل إخطار وزارة العمل والجهة المؤمن/ة لديها خطياً خلال 24 ساعة وتسليم المصاب/ة صورة عن الإخطار.



إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق العامل/ة المصاب/ة تعويضاً نقدياً عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم.



إذا أدت إصابة العمل الى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم، يستحق الورثة في حالة وفاة، ويستحق العامل/ة المصاب/ة في هذه الحالة تعويضاً نقدياً يعادل أجر 3500 يوم عمل، أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه/ا سن الستين أيهما أكثر.



يتكفل صاحب/ة العمل بعلاج العامل/ة المصاب/ة إلى أن يتم شفاؤه/ا وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة.



يلتزم صاحب/ة العمل بتعويض العامل/ة عن أي ضرر بسبب الإصابة بمرض ناتج عن طبيعة العمل

إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق العامل/ة المصابة تعويضاً نقدياً يعادل نسبة العجز الى العجز الكلي الدائم



يلتزم صاحب/ة العمل بدفع 75% من الأجر اليومي للعامل/ة التي/الذي أصيب/ت بإصابة ناتجة عن عمله/ا وأدى الى تعطيله/ا عن العمل بسبب عجز مؤقت، حيث يلتزم صاحب/ة العمل بدفع الأجرة المذكورة طيلة فترة العجز المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوم



الأعمال التي يمنع تشغيل النساء بها



صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية



العمل في المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض.



صناعة واستعمال المبيدات الحشرية



صناعة ومعالجة الإسفلت



صناعة المفرقعات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها.



العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية.



القانون يحظر تشغيل النساء ليلاً، ولكن يجوز تشغيل النساء في الفترة الواقعة ما بين الساعة الثامنة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً في الأعمال والأحوال والمناسبات الواردة في الصفحة التالية



جميع أعمال اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة.

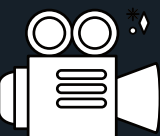


الأعمال التي يدخل بها بعض المذيبات التي تستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيميائياً





متى يجوز تشغيل النساء ليلا

	العمل في المحال التجارية في مواسم الأعياد		العمل في الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصالات الموسيقى
	أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية		العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية
	إذا كان العمل لتلافي خسارة محققة للمنشأة، أو في حالات طارئة، شرط إبلاغ وزارة العمل		العمل في المستشفيات والمصحات، والعيادات، والصيدليات
	العمل في دور رعاية المسنين، وأماكن رعاية الأطفال، والأيتام والمعاقين.		العمل في وسائل الإعلام

اشترط القانون للسماح بتشغيل النساء ليلا في أي من الأحوال أو المناسبات أو الأعمال المنصوص عليها في البنود أعلاه، أن يوفر صاحب/ة العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال.

اشترط القانون للسماح بتشغيل النساء ليلا في أي من الأحوال أو المناسبات أو الأعمال المنصوص عليها في البنود أعلاه، أن يوفر صاحب/ة العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال.





الأعمال التي يحظر تشغيل الحوامل والمرضعات فيها



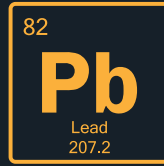
العمل في أفران صهر المعادن والزجاج.



الأعمال الصناعية التي يستخدم فيها مادة الزئبق مثل تفضيض المرايا.



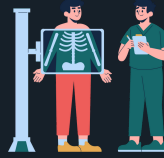
أي عمل يستدعي التعرض لأبخرة أو أدخنة منبعثة من مشتقات النفط



الأعمال التي يدخل في تناولها أو تصنيعها مادة الرصاص، والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.



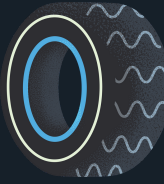
الدخان بطريقة الدوكو.



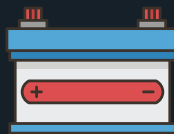
الأعمال التي تستلزم التعرض للإشعاعات المؤينة



صناعة الأسمدة بكافة أنواعها.



صناعة الكاوتشوك.



صناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها.





حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة



ي/تلتزم صاحب/ة العمل بتشغيل عدد من العمال من ذوي الإعاقة المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم وذلك بنسبة لا تقل عن 5% من حجم القوى العاملة في المنشأة، وفقاً لنص المادة 13 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م.



تتفق جميع الأنظمة القانونية على توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين ذوي الإعاقة، بما في ذلك توفير أماكن ممرات للتنقل بسهولة، وتجهيز دورات المياه الخاصة



تكون ساعات العمل لهذه الفئة طبيعية، ما لم يكن هناك احتياج خاص يتطلب تقليل ساعات العمل.

حسب القانون الفلسطيني، يجب على وزارتي العمل والحكم المحلي القيام بتجهيز أماكن العمل والأسواق والمحال التجارية بما يتناسب مع احتياجات ذوي الإعاقة. مثل: تجهيز المداخل والمخارج، دورات المياه.



العمل النقابي

الحق في التنظيم النقابي للعاملات والعاملين:



1. يحق للعاملات، والعاملين تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهن /م والدفاع عن حقوقهن /م ولهن/ م الحق في الانضمام الى المنظمات القائمة



2. من حق النقابة أن توضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وأن تنتخب ممثليها/ ممثلاتها بحرية كاملة وأن تنظم إدارتها ونشاطاتها وأن تقوم بإعداد برامج عملها



3. لا يجوز فصل العامل /ة بسبب تمثيل العمال أو رفع شكوى أو المشاركة في إجراءات ضد صاحب/ة العمل بادعاء خرق القانون، وإن تم الفصل يعتبر غير مبرر.



4. لا يجوز فصل العامل /ة على أساس الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب/ة العمل.

الإجراءات القانونية المتبعة للحصول على الحق المتعلق بالعمل:

يمكن للعامل/ة التوجه إلى أحد مكاتب مديريات العمل التابعة لوزارة العمل في المحافظات لتقديم شكوى، وتتولى الوزارة متابعة الشكوى وتبليغ العاملة بنتيجة الشكوى

يمكن للعامل/ة أن تتوجه إلى إحدى المؤسسات المختصة بالحق في العمل، وتحاول المؤسسة أن تحل النزاع العمالي، وإذا لم يتم تحقيق مطالب العامل/ة، تقوم المؤسسة بعملية الترافع لصالح العامل من خلال محاميها/محاميها.

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

يمكن التوجه مباشرة إلى القضاء من خلال توكيل محامي/ة لرفع دعوى قضائية باسمها.

أعفى قانون العمل كافة القضايا
العمالية من الرسوم، وبذلك لا
يتوجب على العامل/ة دفع أية
رسوم على قضيته/ا

