



DECENT WORK CHECK  
**PALESTINE** 2025

## **WageIndicator Foundation - [www.wageindicator.org](http://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.

## **Acknowledgements**

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Palestine. Those who contributed to the development of the 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 Cecon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by 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 has been working 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.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

## **Bibliographical information**

WageIndicator Foundation, February 2025. *Palastine Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

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

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

## **WageIndicator Foundation, 2025**

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

Email [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org)

# قائمة المحتويات

1	..... المقدمة	
	التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل	
3	..... العمل والأجور	01/13
5	..... التعويض	02/13
7	..... الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية	03/13
9	..... أمن العمالة	04/13
13	..... المسؤوليات العائلية	05/13
15	..... أجازة الوضع والعمل	06/13
18	..... الصحة والامن في العمل	07/13
21	..... العمل والمرض	08/13
25	..... المساواة في العمل	09/13
28	..... المساواة في العمل	10/13
31	..... عمالة الاطفال	11/13
33	..... العمالة القسرية	12/13
35	..... حقوق النقابات العمالية	13/13
38	..... العمل الكريم تحقق استبيان	

# المقدمة

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the 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 of 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 the 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 workplace rights while 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, or 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 analysis of the impact of regulatory regimes.

# التشريع الرئيسي للتوظيف والعمال

1. دستور فلسطين ، 2003
2. القانون الأساسي المعدل، 2003
3. قانون العمل رقم 7 لسنة 2000
4. مرسوم بقانون رقم (19) بشأن الضمان الاجتماعي ، 2016
5. مرسوم بقانون رقم (3) لسنة 2019 بشأن لجان السلامة والصحة المهنية والمشرفين في المنشآت
6. قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 (مطبق في الضفة الغربية)
7. قانون العقوبات، 1936
8. قانون النقابات، 1954
9. قانون التعليم رقم 1 ، 2013

# 01/13 العمل والأجور

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للأجور: اتفاقية 131 (1970)  
الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و 117 (1962)

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يراعى الحد الأدنى للأجور نفقات معيشة الموظف/ الموظفة وأسرته/ اسرتها. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الأدنى 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 رقم 7 لسنة 2000

### الحد الأدنى للأجور

وفقاً لأحكام قانون العمل الفلسطيني، يتم تحديد الحد الأدنى للأجور لجميع أنواع العمل من خلال اتفاق العمل الجماعي. ولا يجوز أن يكون أجر العمال أقل من الحد الأدنى المقرر قانوناً.

يتم تحديد الحد الأدنى للأجور من قبل لجنة الأجور، والتي يتم تشكيلها من قبل مجلس الوزراء بناءً على توصية من الوزير. تتكون هذه اللجنة من عدد من ممثلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمال. وتقوم لجنة الأجور بدراسة السياسات العامة المتعلقة بالأجور ومدى توافقها مع مستوى المعيشة، بالإضافة إلى تقديم التوصيات إلى مجلس الوزراء. كما تحدد اللجنة الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء.

تجتمع لجنة الأجور دورياً كل سنة مرة على الأقل. كما تجتمع أيضاً عند الضرورة بناءً على طلب من رئيسها أو من ممثلي أي من أطرافها الثلاثة.

المصدر: المادة 57 و المواد من 86 إلى 89 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

### الدفع المنتظم

يعرّف قانون العمل الأجر بأنه " الأجر الكامل، الذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات"، أما الأجر الأساسي فهو يعني "المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها.

يضمن قانون العمل الدفع المنتظم للأجور في الوقت المناسب. حيث يُدفع الأجر للعامل في نهاية كل شهر للعمال الذين يعملون بأجر شهري، وفي نهاية كل أسبوع للعمال الذين يعملون على أساس وحدة الإنتاج أو الساعة أو المياومة أو الأسبوع. يلتزم أصحاب العمل بإجراء المدفوعات بالعملة القانونية المتداولة في أيام العمل وفي مكان العمل. لا يسمح القانون بتأخير دفع أجور العمال لأكثر من خمسة أيام من تاريخ دفع الأجر المعتاد. يحق للعمال الحصول على الأجر إذا كانوا حاضرين في مكان العمل حتى لو لم يؤدوا عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة.

ويُلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل بالنقد المتداول قانوناً على أن يتم الدفع في أيام العمل و مكانه. وطبقاً إلى القانون لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

يحظر القانون خصم أية مبالغ من أجر العامل إلا في حالة تنفيذ حكم قضائي قطعي ، أو لسداد اية سلفة مستحقة لصاحب العمل شريطة أن لا يزيد كل خصم عن (10%) من الأجر الأساسي للعامل، أو لسداد أي غرامات مفروضة على العامل. ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يخصم بمقتضى البندين الأخيرين عن (15%) من الأجر الأساسي.

المصدر: المواد 1، 81، 82 و 83 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

### 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 معيناً (3 ساعات على الأقل). 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 أجازة 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 في نهاية الاسبوع ولكن على الأقل في خلال الاسبوع التالي. وبالمثل إذا كان من الضروري العمل خلال اجازة رسمية، يجب أن يحصل على أجازة تعويضية. زيادة معدلات الاجور في العمل خلال الاجازات الرسمية واجازات نهاية السبوع لا يلغي للعامل حقه في الحصول على إجازة/راحة.

## تعويض/ بدل العمل الليلي

## اللوائح الخاصة بالتعويضات:

- قانون العمل رقم (07) لسنة 2000

### تعويض/ بدل العمل الإضافي

ساعات العمل الفعلي في فلسطين في الأسبوع خمس وأربعون ساعة. و بما أن القانون ينص على يوم راحة أسبوعية مدفوعة الأجر للعامل لا تقل عن 24 ساعة متتالية، فإن ساعات العمل في اليوم الواحد تُحسب بمقدار 7.5 ساعة. ويحق للعمال الحصول على فترة أو أكثر للراحة لا تزيد في مجموعها على ساعة واحدة خلال ساعات العمل اليومية، مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. يتم خفض عدد ساعات العمل للأعمال الخطرة والعمل الليلي بساعة واحدة على الأقل.

تخفيض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً. وبالتالي، فإن ساعات العمل في اليوم الواحد هي 6.5 ساعة في اليوم و 39 ساعة في الأسبوع. تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تزيد في مجملها عن 60 دقيقة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات عمل متواصلة.

كما يجوز إلزام العمال بالعمل لساعات إضافية، ولكن لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الإضافية عن اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع. ويدفع للعامل تعويض للعمل الإضافي وهو أجر 150% من الاجرة لكل ساعة عمل إضافية. ولا يمكن أن يتعدى الحد الأقصى لساعات العمل بما في ذلك العمل الإضافي عن 57 ساعة في الأسبوع.

المصدر: المواد من 68 إلى 72 والمادة 96 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

طبقاً إلى قانون العمل، يُعرّف الليل بأنه فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية ما بين الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً. ولا ينص القانون على أجر إضافي للعاملين ليلاً. ومع ذلك، يحق للعاملين ليلاً تخفيض ساعة واحدة على الأقل في ساعات عملهم اليومية.

ويحظر تشغيل الأحداث اثناء ساعات العمل الليلية. كما يحظر أيضاً تشغيل النساء اثناء ساعات العمل الليلية إلا في الاعمال التي يتم تحديدها من قبل مجلس الوزراء.

المصدر: المواد 1، 69، 95 (2) و 101 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

### بدل العطلات/ ايام الراحة

لا يوجد في القانون نص أو حكم عن بدل للعمل يوم العطلة عند بداية العمل الإضافي. ولكن ينص القانون فقط على علاوة العمل الإضافي.

### تعويض/ بدل عطلة نهاية الأسبوع / أيام العطل الرسمية

لا يوجد في القانون نص أو حكم عن سداد مبالغ إضافية مقابل العمل اثناء عطلات نهاية الأسبوع والعطلات الرسمية في التشريع الفلسطيني.

# 03/13 الاجازة السنوية والعمل في 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.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يستحق العامل أجازته سنوية متتالية بأجر كامل لا تقل عن 21 يوماً ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات  
والعطل الرسمية والدينية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. طبقاً 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 رقم (7) لسنة 2000
- قرار مجلس الوزراء رقم (16) لسنة 2003 بشأن نظام تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر

### الإجازة المدفوعة / الإجازة السنوية

طبقاً إلى قانون العمل، يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة من العمل في نفس المكان، وثلاثة أسابيع للعاملين في الاعمال الخطرة أو الضارة لصحة العامل وللعمال الذين امضوا خمس سنوات أو أكثر في المنشأة.

كما يجوز أيضاً طبقاً إلى القانون تجزئة الإجازة السنوية أو تجميعها ولكن لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لمدة أكثر من عامين. ولا يتم احتساب العطلات الدينية والرسمية في فترة الإجازة السنوية. يجوز للعامل الغياب عن العمل بسبب ظرف طارئ مثبت لمدة عشرة أيام في السنة تُحتسب من إجازته السنوية، بشرط ألا تتجاوز هذه الإجازة ثلاثة أيام متتالية في كل مرة.

للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع، في السنة الواحدة، وتُنظم هذه الإجازة بقرار يصدره الوزير.

تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً.

المصدر: المواد 74، 75، 76، 78 و 97 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

### سداد الأجور في أيام العطل الرسمية

للعاملين الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية.

يتم تنظيم الإجازات الرسمية بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (16) لسنة 2003 بشأن نظام تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر والتي يتم دفعها بالكامل. الأعياد الدينية التي تمنح فيها للعامل إجازة بأجر كامل مع مراعاة الأعياد الخاصة بالمسلمين والأعياد الخاصة بالمسيحيين هي كما يلي: عيد الفطر (بعد انتهاء شهر رمضان المبارك)، عيد الأضحى (يختلف التاريخ حسب التقويم الهجري)، المولد النبوي (يختلف التاريخ على التقويم الهجري) وعيد الميلاد (25 ديسمبر). كما تشمل الإجازات الرسمية: رأس السنة الجديدة (1 يناير)، عيد العمال (1 مايو) وعيد الاستقلال (15 نوفمبر).

ويستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات متتالية من الخدمة في نفس مكان العمل إجازة مدفوعة الأجر لا تقل مدتها عن أسبوعين لأداء فريضة الحج وتمنح له هذه الإجازة مرة واحدة فقط.

المصدر: المادتان 75 و 77 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 وقرار مجلس الوزراء رقم (16) لسنة 2003 بشأن نظام تحديد الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر

### أيام الراحة الأسبوعية

للعامل الحق في الحصول على راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية في الأسبوع بعد ستة أيام عمل متواصلة. تحتسب فترة الراحة الأسبوعية على أنها وقت مدفوع الأجر. بشكل عام يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية. كما يحق للعاملين دمج أيام الراحة وأخذها مرة واحدة في الشهر ويتم خصم من فترة الراحة نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل.

المصدر: المواد 70، 72 و 73 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 158 (1982) بشأن إنهاء الاستخدام

### 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 الإشارة 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 محددة 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 الإشعار في عقد العمل قبل إنهاء خدمة العامل؛ ويدفع للعامل 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 محددة 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 آخر باستثناء عدم القدرة على القيام بمهام العمل أو سوء السلوك).

## عقود العمل محددة المدة

## لوائح بشأن ظروف العمل

- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

### عقود العمل المكتوبة

عقد العمل الفردي هو عقد يتعهد فيه العامل بالعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر. يمكن أن يكون عقد العمل اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني كما يمكن إبرامه بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة. أيضا، يجب أن يتضمن عقد العمل جميع التفاصيل الضرورية، وخاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، لتحديد حقوق والتزامات الطرفين، ويجب أن يُنظم عقد العمل باللغة العربية وتعطى نسخة واحدة منه إلى العامل حتى يتثنى له استخدامها كإثبات قانوني.

لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة القيام بهذا العمل منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك العمل بصفة مؤقتة في هذا الحالات فقط و بما لا يتجاوز شهرين على الأكثر.

إذا نفذ متعهد فرعي العمل بالنيابة عن صاحب العمل الأصلي أو لصالحه، في هذه الحالة يكون الاثنان مسئولين بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد. لا يلزم العامل بالعمل في مكان آخر غير المتفق عليه في العقد إذا أدى تغيير المكان إلى تغيير مكان إقامته.

المصدر: المادتان 24 و 28 و المواد من 30 إلى 32 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

طبقا إلى قانون العمل، لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين / أي 24 شهرا. اما إذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر عقد العمل عقد غير محدد المدة.

يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بنفس الحقوق والالتزامات التي تنطبق على العاملين بعقود عمل غير محددة المدة.

المصدر: المواد 25، 26 و 27 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

### فترة الاختبار

طبقا إلى قانون العمل، لا يجوز أن تتجاوز فترة تجربة العامل مدة ثلاثة أشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل. وبالتالي فإن أقصى فترة قد تصل إليها مدة الإختبار هي 6 اشهر.

المصدر: المادة 29 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

### شرط الإخطار

طبقا إلى قانون العمل، يمكن أن ينتهي عقد العمل الفردي بالاتفاق بين الطرفين و بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية وخلال مدة التجربة. يجب على العامل تقديم إخطار إلى صاحب العمل قبل ترك العمل من جانبهم، على أن تكون مدة هذا الإخطار شهر واحد للعمال الذين يتقاضوا أجورهم على أساس شهري، وأسبوع واحد للعمال الذين يتم دفع أجورهم على أساس أسبوعي.

كما يمكن أيضاً إنهاء عقد العمل بسبب وفاة العامل أو بعد ستة أشهر من إصابته بمرض أو عجز دائم.

يجوز للعامل إنهاء عقد العمل بعد إشعار صاحب العمل إذا قام صاحب العمل بتشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل أو تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته أو إذا كان العمل يشكل خطورة على الحياة، أو في حالة اعتداء صاحب العمل على العامل أو عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل المذكورة في عقد العمل.

وطبقاً إلى قانون العمل، يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار عند ارتكابه أيّاً من المخالفات التالية: انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل، ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه، مخالفة العامل للوائح المتعلقة بسلامة العمل وصحة وسلامة العمال، تغييره دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة (على أن يكون قد أُنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية)، عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل، إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم، إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة، وجوده أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون و أخيراً اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر. كما يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية اقتضت تقليص عدد العمال.

ويحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغييره عملاً فعلياً في المنشأة. ويعتبر تعسفاً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك. وفي هذه الحالة، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين.

كما لا يجوز إنهاء عقد عمل العامل بسبب عضويته في النقابة العمالية. ولا يجوز إنهاء عقد العمل بسبب قيام العامل بتقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل.

المصدر: المواد 25، 39، 40، 41، 42، 46 و 47 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## مكافأة نهاية الخدمة

يتم تنظيم مكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون العمل. يحق للعاملين الحصول على مكافأة نهاية خدمة، تُحسب على أساس راتب شهر واحد عن كل سنة قضاها في العمل. وتُحسب المكافأة على أساس آخر أجر حصل عليه الموظف، دون احتساب ساعات العمل الإضافية. وللحصول على مكافأة نهاية الخدمة، يجب على العامل إكمال سنة واحدة في مكان العمل على الأقل.

للعامل الحق في الحصول على ثلث (33%) من مكافأة نهاية الخدمة إذا استقالوا من العمل خلال السنوات الخمس الأولى وثلثي (67%) من مكافأة نهاية الخدمة إذا وقع الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية. يحق للعاملين الذين أمضوا عشر سنوات أو أكثر في نفس العمل الحصول على المبلغ الكامل لمكافأة نهاية الخدمة. يستحق العمال محل الدفع الإجمالي لمكافأة نهاية الخدمة (تعويضات نهاية الخدمة) للعمال المنصوص عليها في قانون العمل مساهمة أصحاب العمل في التأمين

على الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعية للعمال المؤمن عليهم من تاريخ تنفيذ قانون الضمان الاجتماعي. وبالرغم من ذلك، أصدرت المحكمة الدستورية العليا الفلسطينية قراراً في 2018/10/17 حيث نص على أن العامل يحق له الحصول على أجر شهر عن كل سنة خدمة كتعويض عن نهاية الخدمة عن الفترة السابقة لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي، إلا إذا كانت أنظمة المؤسسة أو الاتفاقية الجماعية تنص على منافع أكبر. كما قررت أن صاحب العمل لا يلتزم بدفع هذه المزايا للعامل على الفور، ولكن يجب أن يتم ذلك في غضون إطار زمني معقول وأن يصدر وزير العمل توجيهات بشأن المهلة الزمنية لدفع هذه المنافع. مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله وإنهاء عقد عمله تعسفاً دون مبرر مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاه في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين.

المصدر: المواد 42، 45 و 47 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، المادة 116 من قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي و قرار المحكمة الدستورية العليا الفلسطينية الصادر بتاريخ 2018/10/17

# المسؤوليات العائلية 05/13

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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

توصيات رقم 165: العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

### 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 إجبارياً.

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.

## القوانين الخاصة بالعمالين الذين لديهم مسئوليات أسرية

- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

### إجازة الأبوة

لا يوجد في قانون العمل مواد او نصوص متعلقة بمنح إجازة الابوة للأباء الجدد.

### إجازة الوالدين

لا يوجد في قانون العمل مواد او نصوص متعلقة بمنح إجازة الوالدية للأباء والأمهات بعد استنفاد إجازة الأمومة وإجازة الأبوة. ومع ذلك، فإن القانون يسمح للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها.

المصدر: المادة 105 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## خيار العمل المرن للوالدين / تحقيق التوازن بين العمل والحياة

لا يوجد في قانون العمل اي نص محدد يدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية للأباء والأمهات أو العمال ذوي المسؤوليات العائلية. حيث تسمح المادة 105 من قانون العمل للمرأة العاملة بأخذ إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو مرافقة زوجها.

المصدر: المادة 105 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

# 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 اسبوعاً على الأقل، ستة أسابيع قبل الولادة وستة أسابيع بعد الولادة. أيضاً 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.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعاملات 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 أسبوعاً. 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 للعاملات 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 إلى العمل.

## إجازة الولادة/ الوضع

القوانين الأساسية التي تنظم إجازة الأمومة/ الوضع هي قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

يحق للمؤمن عليها الحصول على إجازة أمومة لمدة اثني عشر أسبوعاً بناءً على تقرير المرجع الطبي الذي يحدد التاريخ المتوقع لولادة المؤمن عليها على أن لا تزيد مدة الإجازة على خمسة أسابيع متصلة قبل الولادة، ولا تقل عن سبعة أسابيع كأحد أدنى بعد الولادة. ويحق للمؤمن عليها الحصول على إجازة الأمومة لمدة اثني عشر أسبوعاً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، بناءً على تقرير المرجع الطبي الذي يحدد التاريخ المتوقع لولادة المؤمن عليها، شريطة أن تكون مسددة لاشتراكات ثلاثة أشهر خلال السنة السابقة لإجازة الأمومة.

للحصول على إجازة الأمومة، يجب على الموظفين دفع الاشتراكات لمدة ثلاثة أشهر خلال العام الذي يسبق إجازة الأمومة.

المصدر: المادة 90 من المرسوم بقانون رقم (19) بشأن الضمان الاجتماعي لسنة 2016

## الدخل

بموجب لقانون الضمان الاجتماعي ، تُعتبر إجازة الأمومة إجازة مدفوعة الأجر بالكامل ، ويحق للعاملات الحصول على كامل أجورهن خلال هذه الإجازة. يتم دفع منافع الأمومة من خلال نظام التأمين الاجتماعي التشاركي حيث يُطلب من أصحاب العمل المساهمة بمعدل 3٪ من أجر العمال المؤمن عليهم الخاضع للتأمينات ، ويتم اقتطاع المبالغ بمعدل 2٪ من أجور العاملات. كما أنها تشمل المزايا والغرامات التي تنتج عن عدم الامتثال لأحكام التأمين على الأمومة والقروض والمنح والهبات التي تقدمها الحكومة في حالة عدم قدرة المؤسسة على ذلك.

## قوانين اجازة الوضع والعمل

- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000
- المرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي

## فحص الحمل/ الاستفسار عن الحمل في التوظيف

لا يوجد في قانون العمل اي نص أو حكم محدد يحظر اختبار العمل اثناء التوظيف.

## الرعاية الطبية المجانية

ينص قانون الضمان الاجتماعي على التأمين على الأمومة من خلال تقديم منافع نقدية شهرية خلال فترة إجازة الأمومة. لا توجد أحكام أخرى ذات صلة بالمنافع الطبية المجانية أثناء الحمل أو إجازة الأمومة.

المصدر: المادة 88 من المرسوم بقانون رقم (19) بشأن الضمان الاجتماعي لسنة 2016

## عمل بلا ضرر/ عمل بلا مخاطر

لا يوجد في قانون العمل أي أحكام او نصوص متعلقة بحظر الأعمال الضارة بالصحة و الاعمال الخطرة على النساء أثناء الحمل وبعد الولادة من أجل حماية الأم والطفل. وبالرغم من ذلك، يحظر القانون تشغيل النساء لساعات عمل إضافية أثناء الحمل والأشهر الستة التالية للولادة.

وبشكل عام يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة واثناء ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

المصدر: المادة 101 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## حق الرجوع للعمل في نفس الوظيفة

يحق للمؤمن عليها الانتفاع براتب شهري يعادل متوسط الراتب الشهري وفقاً للثلاثة أشهر الأخيرة التي تم فيها تسديد الاشتراكات قبل إجازة الأمومة.

يحق للمؤمن عليها الجمع بين منافع الأمومة وما يستحق لها من بدل راتب العجز الجزئي الدائم أو راتب العجز الكلي الدائم، سواء أكان العجز طبيعياً أو إصابياً و يتوقف صرف المنافع المنصوص عليها في حال التحقت المؤمن عليها بعمل خلال هذه إجازة الأمومة.

وبموجب التعليمات رقم (1) لسنة 2018 بشأن بدء التسجيل والتغطية التأمينية، إذا كانت العاملات مسجلات في نظام الضمان الاجتماعي ولكنهن لا يستوفين شروط الحصول على إجازة الأمومة، أي أن ثلاثة اشتراكات لم تدفع بعد في الوقت الذي يحق لهن فيه الحصول على إجازة الأمومة، تطبق أحكام قانون العمل الفلسطيني في هذا الشأن. وهذا يعني أن صاحب العمل يظل مسؤول عن دفع راتب كامل للعاملة أثناء فترة إجازة الأمومة والتي تبلغ مدتها 10 أسابيع شريطة أن يكونوا قد عملوا لمدة 180 يوماً قبل الإجازة.

المصدر: المادة 103 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 والمواد من 89 إلى 93 من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي والمادة 5 من التعليمات رقم (1) لسنة 2018 بشأن بدء التسجيل والتغطية التأمينية.

## الحماية من الفصل

ينص قانون العمل على أنه لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الوضع/ الأمومة إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلال فترة هذه الإجازة.

المصدر: المادة 103 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

لا يوجد في القانون نص أو حكم واضح وصريح يؤكد على منح العاملة الحق في العودة إلى نفس الوظيفة بعد إجازة الوضع/ الأمومة. ومع ذلك، طبقاً إلى المادة رقم 103 من قانون العمل لا يجوز لصاحب العمل فصل المرأة العاملة أثناء أو بسبب الوضع/ الأمومة، مما يعني أن الحق في العودة إلى العمل مضمون بموجب القانون.

المصدر: المادة 103 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## فترات الراحة للرضاعة الطبيعية

يمنح قانون العمل الحق للمرأة المرضع في الحصول على فترة أو فترات راحة للرضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ وضع طفلها ويمكن الحصول عليها في فترات متعددة في يوم العمل، بشرط ألا تقل المدة الإجمالية عن ساعة واحدة. ولكن تحسب ساعة الرضاعة من ساعات العمل اليومية.

المصدر: المادة 104 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

# 07/13 الصحة والامن في 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) هي الاكثر ملائمة لذلك . اتفاقية تفتيش العمل: رقم 81 (1947)

### 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 مجاناً. يجب أن يحصل العمال على البرامج التدريبية والتثقيفية المتعلقة بالأمّن 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.

## للوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل:

- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000
- قرار بقانون رقم (3) لسنة 2019م بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت

### جهات عمل تهتم بالعاملين

ينص قانون العمل على إلزام أصحاب العمل بإصدار التعليمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية للعاملين بالإضافة إلى لائحة الجزاءات الخاصة بهذه التعليمات. كما يتم ايضاً توفير التعليمات واللوائح الخاصة بالموافقة عليها من قبل الوزارة. يجب على أصحاب العمل تعليق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في مكان العمل.

بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي:

- أ. وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة
- ب. الشروط الصحية اللازمة والتي يجب توافرها في أماكن العمل
- ت. وسائل الإسعاف الطبي المقدمة للعمال في المنشأة أو في مكان العمل
- ث. الفحص الطبي الدوري على العمال.

يلتزم أصحاب العمل بتحمل جميع النفقات ولا يجوز لهم تحميل العمال أية نفقات أو أية اقتطاعات من أجرهم لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية لهم.

إذا وقعت إصابة عمل لأحد العمال بسبب مخالفة صاحب العمل للشروط والمعايير الخاصة بالسلامة والصحة المهنية المنصوص عليها وفقاً لهذا القانون،

فيتحمل صاحب العمل غرامة مالية مقدارها خمسة الاف دينار أردني او ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً او 30% من جميع تكاليف العناية الطبية ، ايهما اقل.

وفقاً إلى القانون، يلتزم أصحاب العمل بتعيين مشرفين لضمان الامتثال للمعايير واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في مكان العمل. كما يجب على صاحب العمل أن يشكل لجنة للسلامة والصحة المهنية في المنشأة وفروعها التي يعمل فيها (40) عاملاً أو أكثر، كما يجب أن يحصل على الموافقة عليها من قبل الوزارة. ويلتزم صاحب العمل بتزويد الوزارة بأسماء أعضاء اللجنة فور تشكيلها أو في حالة حدوث أي تغيير فيها.

المصدر: المواد 90، 91 و 92 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، المادة 80 من المرسوم بقانون رقم (19) بشأن الضمان الاجتماعي و المادتان 5 و 18 من القرار بقانون رقم (3) لسنة 2019م بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت

### الحماية المجانية

طبقاً إلى قانون العمل، يلتزم صاحب العمل بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية والأدوات الخاصة بهم في المنشآت وفي أماكن العمل. ولا يوجد نص أو حكم قانوني محدد بشأن توفير معدات الحماية الشخصية المجانية للعاملين. ومع ذلك، يلتزم أصحاب العمل بتحمل جميع النفقات ولا يجوز لهم إجراء أي خصومات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية من أجور العاملين أو تحميلهم اية نفقات في هذا الشأن.

المصدر: المادة 80 من المرسوم بقانون رقم (19) بشأن الضمان الاجتماعي لسنة 2016 و المادة 92 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

ت. التأكد من قيام المشرف بمهامه المحددة بموجب أحكام هذا القرار بقانون، وإبلاغ الوزارة عن أي خللٍ في هذا الصدد.

ث. وضع السياسات والخطط الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل بالمنشأة، ومعاينتها و التحقق من أي معلومات أو توصيات مقدمة من العمال أو صاحب العمل حول مخاطر العمل، بما يلزم لمنعها أو للحد منها.

يجب على اللجنة أن تجتمع مرة واحدة على الأقل في الشهر والاحتفاظ بسجلات اجتماعاتها. كما يجب أن تجتمع خلال 24 ساعة عند وقوع حادث عمل أو إصابة عمالية لتحديد أسبابها.

يختص المفتش بموجب أحكام هذا القرار بقانون، بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القرار بقانون، كما هم ملتزمون أيضا بالتأكد من تشكيل لجنة السلامة والصحة المهنية والتأكد من تعيين مشرفي السلامة والصحة المهنية واعتمادهم، وممارستهم لاختصاصاتهم و القيام بتفتيش متخصص في مجال السلامة والصحة المهنية، وتقديم التوصيات الفنية والقانونية اللازمة. بالإضافة إلى تزويد صاحب العمل، والمشرف، واللجنة، بالمعلومات والإرشادات التي تساهم بتنفيذ أحكام هذا القرار بقانون.

طبقاً إلى أحكام القانون، يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن (1000) دينار أردني، ولا تزيد على (3000) دينار أردني، أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، عند مخالفته لأحكام هذا القرار بقانون. تتضاعف قيمة تلك الغرامة عند تكرار صاحب العمل للمخالفة، أو عدم تصويب أوضاعه خلال مدة شهرين من تاريخ المخالفة الأولى.

المصدر: المواد 5، 18، 19، 20، 21، 24 و 25 من القرار بقانون رقم (3) لسنة 2019م بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت

## التدريب

يجب على أصحاب العمل تعيين أو تكليف موظفين محددين مكرسين للإشراف على الامتثال للمعايير واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في مكان العمل. عادة ما يكون المشرف إما عاملاً يعمل بالفعل في مكان العمل أو موظفًا تم التعاقد معه من الخارج بما يتوافق مع المهارات المطلوبة. وتقع على عاتق المشرف مسؤولية تنظيم واعداد برامج تدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية للعمال وأعضاء اللجنة في المنشأة، بما يراعي احتياجات العمال ذوي الإعاقة.

المصدر: المادتان 5 و 13 من القرار بقانون رقم (3) لسنة 2019م بشأن لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية في المنشآت

## نظام تفتيش العمل

طبقاً إلى القانون، يجب على صاحب العمل أن يقوم بتعيين أو تكليف موظفين محددين مكرسين للإشراف على الامتثال للمعايير واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في مكان العمل. كما ينص القانون على قيام صاحب العمل بتشكيل لجنة للسلامة والصحة المهنية في المنشآت التي يبلغ عدد موظفيها 40 موظفًا أو أكثر. تتكون اللجنة من أصحاب العمل أو ممثلهم كرئيس لها، والمشرف كسكرتير لها، وعدد متساوٍ من ممثلي العمال وأصحاب العمل.

تتولى اللجنة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية القيام بالمهام الآتية:

أ. تعزيز التعاون بين العمال وصاحب العمل لرفع مستوى السلامة والصحة المهنية في المنشأة أو مكان العمل.

ب. تقديم التسهيلات اللازمة للمشرف للقيام بأعماله ومهامه.

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوق العامل وضمان الحصول على أجره عند الإصابة بالمرض. طبقاً إلى قانون العمل اليميني يمكن عدم دفع إعانة المرض خلال الأيام الثلاثة الأولى من غياب العامل كما يجب أن يحصل العامل على أجره لمدة خلال الستة أشهر الأولى من مرضه. ويجب أن لا يقل هذا الأجر عن 45% من الحد الأدنى 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 الأدنى اللازم من الرعاية الصحية للعاملين ولعائلاتهم بتكلفة معقولة.

لا يمكن فصل العامل خلال الستة أشهر الأولى من المرض.

إذا أصيب 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.

بسبب إصابة العامل، منحة الجنازة في حال وفاة العامل المؤمن عليه نتيجة إصابة العامل.

وتشمل منافع العناية الطبية المنصوص عليها في القرار بقانون، تكاليف العلاج الطبي والإقامة في المستشفى، تكاليف التنقل الناجمة عن إصابة العامل والتي يتكبدها العامل المصاب المؤمن عليه نتيجة التنقل ذهاباً وإياباً من مكان العمل أو الإقامة إلى المكان الذي يتلقى فيه العلاج، توفير الخدمات التأهيلية والأجهزة، بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي مواصفاتها.

يلتزم صاحب العمل بالقيام بنقل العامل المؤمن عليه المصاب فور وقوع إصابة العامل في مكان العمل إلى أقرب مستشفى أو أي جهة مختصة بالعلاج حيث يتم فرض غرامة مقدارها خمسمائة دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً على أصحاب الاعمال في حال إخلالهم في الوفاء بأي من الالتزامات السابق ذكرها.

المصدر: المادتان 117 و 118 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 و المواد 72، 74 و 75 من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي

## الضمان الوظيفي

طبقاً إلى القانون، يمكن أن ينتهي عقد العمل الفردي في حالة إصابة العامل بمرض/ إعاقة/ عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.

المصدر: المادة 35 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## القواعد المتعلقة بالعمل والمريض

- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000
- قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي

## الدخل

طبقاً إلى قانون العمل يستحق الموظفون إجازة مرضية مدفوعة الأجر بالكامل خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً. يمكن تمديد الإجازة لمدة 14 يوماً أخرى حيث يتقاضى العمال نصف أجرهم أثناء الإجازة.

يلتزم صاحب العمل أو المؤسسة إذا حالت إصابة العامل دون أداء العامل المؤمن عليه لعمله بدفع بدل/ مبلغ يومي يعادل 75% من آخر اجر تقاضاه العامل قبل وقوع الإصابة. يتم دفع البدل اليومي طيلة مدة عجز العامل المؤمن عليه المصاب حتى يتمكن العامل من مباشرة عمله مرة أخرى أو حتى يتم إثبات العجز الدائم أو الوفاة. يتم دفع هذا البدل بداية من تاريخ حدوث الإصابة.

المصدر: المادتان 79 و 119 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 و المادة 77 من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي

## الرعاية الطبية

للعاملين الحق في الحصول على تعويضات إصابات العمل والتي تشمل: العناية الطبية التي تستلزمها الحالة الصحية للعامل المؤمن عليه المصاب، البدلات اليومية المستحقة للعامل المؤمن عليه المصاب في حالة إصابته بعجز مؤقت بسبب إصابة العامل، الرواتب الشهرية المستحقة أو تعويضات الدفعة الواحدة للعامل المؤمن عليه المصاب في حالة إصابته بالعجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن إصابة العامل، الرواتب الشهرية المستحقة لورثة العامل المؤمن عليه المصاب في حال وفاته

## إعانة العجز/ إصابات العمل

يتم تنظيم تعويضات إصابات العمل من خلال قانون العمل وكذلك قانون الضمان الاجتماعي. وطبقاً إلى قانون العمل، يجب من أصحاب العمل أن يؤمن على جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة ضد إصابات العمل.

ينص قانون الضمان الاجتماعي على أن منافع إصابات العمل المقدمة من خلال التأمين على إصابات العمل تشمل: العناية الطبية التي تستلزمها الحالة الصحية للعامل المؤمن عليه المصاب، البدلات اليومية المستحقة للعامل المؤمن عليه المصاب في حالة إصابته بعجز مؤقت بسبب إصابة العمل، الرواتب الشهرية المستحقة أو تعويضات الدفعة الواحدة للعامل المؤمن عليه المصاب في حالة إصابته بالعجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن إصابة العمل، الرواتب الشهرية المستحقة لورثة العامل المؤمن عليه المصاب في حال وفاته بسبب إصابة العمل و منحة الجنائز في حال وفاة العامل المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل.

تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين إصابات العمل من الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (16%) من أجر العامل المؤمن عليه الخاضع للتأمينات والفوائد والغرامات والمنح والمساعدات والتبرعات والوصايا والقروض، وأية إيرادات أخرى يقبلها المجلس والقروض أو المنح أو الهبات التي تقدمها الحكومة في حالة عجز المؤسسة وريع استثمار الأموال.

إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله، يلتزم صاحب العمل بدفع بدل يومي للعاملين المؤمن عليهم المصابين 75% من آخر أجر تلقوه قبل وقوع الإصابة. يتم دفع البديل اليومي حتى يتمكن المؤمن عليهم من العمل مرة أخرى أو يتم اعتبار الإصابة دائمة.

إذا أدت إصابة العمل الى عجز كلي دائم للعامل المؤمن عليه، يستحق المصاب راتب عجز كلي دائم شهري يعادل (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة. بينما إذا أدت إصابة العمل الى عجز جزئي دائم للعامل المؤمن عليه، يتم احتساب مزايا العجز الدائم الجزئي على أساس 20% من الراتب المدفوع خلال العجز الدائم الكلي ونسبة العجز. إذا أدت الإصابة الى عجز جزئي دائم للعامل المؤمن عليه تقدر نسبته بأقل من 20% أو أكثر، يستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة الذي يتم احتسابه بناء على العجز الكلي الدائم، نسبة العجز الجزئي الدائم للعامل وايام العمل.

إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة استحق الورثة قيمة 80% من آخر أجر أساسي تلقاه العامل قبل حدوث الإصابة والوفاة. ويشمل الورثة المؤهلون للحصول على التعويض الأرمال والأطفال (بما في ذلك البنات غير المتزوجات) والوالدين.

يحق للعامل المؤمن عليه المصاب أو أحد أفراد عائلته إشعار المؤسسة ووزارة العمل ومركز الشرطة بإصابة العمل خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ وقوعها.

يسقط حق المؤمن عليه أو الورثة المستحقين في المطالبة بالتعويض في الحالات التالية:

أ. إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من العامل المؤمن عليه المصاب.

ب. إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية .

ج. إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتباعها

لا تسري الاحكام السابقة، إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة العامل المؤمن عليه او في حالة العجز الكلي الدائم او

العجز الجزئي الدائم بنسبة (20%) فأكثر.

المصدر: المادة 116 والمواد من 119 إلى 122 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 والمواد 72، 73، 77، 78، 79 و 82 من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي

# 09/13 المساواة في 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)  
التهوض بالعمالة والحماية من البطالة: اتفاقية رقم 168 (لسنة 1988)

لم يصادق لبنان على الاتفاقيات 102 و 121 و 128 و 130 و 168.

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 احصائياً". 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 الأدنى 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 محددة وأن يتم احتسابه على اساس نسبة محدد من الحد الأدنى للأجور أو الحد الأدنى 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.

75٪ من الحد الأدنى للأجور أو قيمة خط الفقر الفردي ،  
أيهما أكبر.

المصدر: المواد 10، 47، 48، 50، 51، 52، 53، 95 و 119  
من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان  
الاجتماعي

### إعانة المعالين/الورثة

ينص قانون الضمان الاجتماعي على حق ورثة المؤمن عليه  
في الحصول على معاش. في حالة وفاة المؤمن عليه، يحق  
لأقاربه من الدرجة الأولى (الأرمل والأرملة أو الأرملة،  
والأطفال، والوالدين) الحصول على نصيب من معاش  
الورثة المستحقين. ويحق لهم الحصول على معاش الوفاة  
إذا حدثت الوفاة له خلال فترة التأمين، شريطة أن يكون  
لديه ما لا يقل عن (12) اشتراكاً شهرياً و إذا حدثت الوفاة  
له خارج فترة التأمين، شريطة أن يكون لديه ما لا يقل عن  
(60) اشتراكاً شهرياً، أو إذا كان المتوفي يتلقى راتباً تقاعدياً  
أو كان مؤهلاً للحصول على راتب تقاعدي عند وفاته.

طبقاً إلى القانون، يحق للأرمل (الأرملة) 33.3٪ إذا كان  
للمؤمن عليه المتوفي عدة أطفال ووالدين، و 50٪ في  
الحالات الأخرى. لكي يكون الأطفال مؤهلين للحصول على  
المعاش، يجب أن يكون المؤمن عليه المتوفي قد دعمهم  
مالياً. كما يجب أن يكونوا أقل من 21 عاماً، أو أكبر من  
21 عاماً وأقل من 26 عاماً ولكن يواصلون تعليمهم  
الجامعي، أو غير قادرين على تأمين الدخل بسبب الحالة  
الصحية (بعد التأكيد من المرجع الطبي)، أو أكبر من 21  
عاماً و لديهم إعاقة وليس لديهم مصدر دخل وابنة غير  
متزوجة بدون مصدر دخل.

وفقاً للقانون، يجب ألا يقل معاش الوفاة الطبيعية  
(الذي يحصل عليه المستحقين) عن 75٪ من الحد الأدنى  
للأجور أو قيمة خط الفقر الفردي ، أيهما أعلى. حيث

### اللوائح بشأن الضمان الاجتماعي:

- قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن  
الضمان الاجتماعي

### حقوق التقاعد

وفقاً إلى قانون الضمان الاجتماعي، سن التقاعد لكل من  
العمال الذكور والإناث هو 60 عاماً. أما بالنسبة إلى سن  
التقاعد للعاملين الذين يعملون في المهنة الخطرة فهو 50  
عاماً. ويحق للموظفين الحصول على معاش تقاعدي  
إلزامي وكذلك راتب تقاعدي اختياري. حيث يتم دفع راتب  
التقاعد الاختياري من خلال نظام تأمين المساهمات ويتم  
تمويله من خلال المساهمات التي يدفعها أصحاب العمل  
والعاملون. الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل  
بنسبة (9%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للتأمينات بينما  
الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل من أجر  
العامل المؤمن عليه بنسبة (7%) من الأجر الخاضع  
للتأمينات.

يستحق المؤمن عليه الراتب التقاعدي الإلزامي، شريطة  
ألا يقل إجمالي اشتراكاته الشهرية عن (180) اشتراكاً، كما  
يستحق المؤمن عليه تقاعد مبكر عند بلوغ سن (55) على  
ألا يقل إجمالي الاشتراكات الشهرية للرجل عن (300)  
اشتراكاً، وللمرأة (240) اشتراكاً.

يحق للعاملين طلب معاش الشيخوخة التقاعدي في اليوم  
التالي ليوم انتهاء العمل بعد بلوغ المؤمن لسن التقاعد  
الإلزامي. ولكن للعاملين الذين لا يستوفون متطلبات  
معاش التقاعد عند بلوغ سن التقاعد الحق في الحصول  
على مكافأة لمرة واحدة.

يتم احتساب قيمة مبلغ المعاش بمعدل 2٪ لكل سنة من  
المساهمات. هناك صيغة معقدة لحساب معاش  
الشيخوخة التقاعدي حيث يجب ألا يقل مبلغ راتب  
التقاعد الإلزامي للمؤمن عنه المستحق لراتب التقاعد عن

يحق لورثة المؤمن عليه غير المستحقين لراتب الوفاة الطبيعية، الحصول على تعويضات الدفعة الواحدة.

يتم وقف صرف راتب الوفاة الطبيعية لأي من الورثة المستحقين المنصوص عليهم من هذا القرار بقانون، في حال التحاق أي منهم بعلاقة عمل منتظمة، كما يتم وقف صرف راتب الوفاة الطبيعية للأرملة والبنات غير المتزوجة في حال الزواج.

يتم صرف منحة بدل نفقات الجنازة للورثة المستحقين بما يعادل ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور، وفقاً للتعليمات التي يصدرها المجلس بهذا الشأن.

المصدر: المواد من 64 إلى 71 من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي

### إعانات البطالة

لم يتم العثور على أي أحكام في القانون بشأن إعانات البطالة. وبالرغم من ذلك، ينص قانون الضمان الاجتماعي لعام 2016 على أن نطاق تطبيق هذا المرسوم يشمل أيضاً التأمين ضد البطالة إلى جانب عدة أمور أخرى.

المصدر: المادة 13 من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي

### استحقاقات العجز

تنص تشريعات الضمان الاجتماعي على حق حصول المؤمن عليه على راتب العجز في حالة وقوع حادث/إصابة/مرض غير مهني ينتج عنه عجز دائم. حيث يحق للمؤمن عليه الحصول على راتب العجز إذا حدث العجز خارج فترة التأمين على أن يكون لديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً. حيث يحتسب راتب العجز الكلي للمؤمن

عليه عن كل سنة من سنوات الاشتراك بواقع (2%) عن كل سنة من سنوات الاشتراك (وفقاً لمتوسط الأجر لآخر ثلاث سنوات).

بينما يحق للمؤمن عليه غير المستحق لراتب العجز الكلي الدائم الطبيعي أو راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي، الحصول على تعويض الدفعة الواحدة بما يعادل قيمة الاشتراكات المرجحة التراكمية مضافاً إليها الفوائد المترتبة عليها.

طبقاً إلى القانون يجب ألا يقل راتب العجز الكلي الدائم الطبيعي للمؤمن عليه المستحق لراتب العجز عن (40%) من متوسط الأجر الشهري المرجح خلال الفترة التي تم تسديد الاشتراكات فيها تصل إلى حد أقصى عشر سنوات قبل حدوث العجز أو عن (75%) من الحد الأدنى للأجر أو عن قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى.

وتشمل مدة سنوات سداد الاشتراكات المدفوعة خلال الفترة من بداية العجز حتى بلوغ المؤمن عليه السن القانونية للتقاعد الإلزامي وهو (60) سنة.

المصدر: المواد من 56 إلى 60 من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي

# 10/13 المساواة في 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  
صدق لبنان على الاتفاقيتين 100 و 111.

### 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، الترقى، 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، المسؤوليات 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 و 183).  
الحق في العمل مكفول للجميع دون أي تمييز أو تفرقة مهنية على اساس النوع الاجتماعي.

## اللوائح الخاصة بالمعاملة العادلة:

- القانون الأساسي المعدل لسنة 2003
- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000
- قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 (مطبق في الضفة الغربية)
- قانون العقوبات، لسنة 1936

## المساواة في الأجر

لا يوجد في نصوص أو أحكام واضحة وصريحة بشأن المساواة في الأجر بين جميع العاملين ولكن طبقاً إلى قانون العمل، يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين. ومع ذلك، لا يقوم القانون بتنظيم سداد أجور متساوية للعمل ذي القيمة المتساوية.

المصدر: المادة 16 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## التحرش الجنسي

لا يوجد في القانون الفلسطيني نص أو حكم محدد بشأن حظر التحرش الجنسي في أماكن العمل.

ولكن وفقاً لقانون العقوبات الساري في قطاع غزة، فإن كل من ارتكب فعلاً منافياً للحياة أو حاول ارتكاب مثل هذا الفعل مع شخص أحر بغير رضاه وباستعمال القوة أو التهديد، أو فعل ذلك والمجني عليه فاقد الشعور أو في حالة تعجله عاجزاً عن مقاومة ذلك الفعل، يكون مجرم و متهم بارتكاب جناية ويعاقب بالسجن لمدة خمس سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، كل من ارتكب فعلاً منافياً للحياة أو حاول ارتكاب مثل هذا الفعل برضاء حصل عليه بخداع الضحية في ماهية الفعل أو شخصية الفاعل ، أو من حرص أو حاول إغراء أي شخص على أن يرتكب فعلاً منافياً للحياة، يعتبر انه ارتكب جنحة ويعاقب بالسجن لمدة سنتين أو بغرامة قدرها مائة جنيه.

وأيضاً ينص قانون العقوبات الصادر عام 1960، والساري في الضفة الغربية، على أن كل من يرتكب عملاً غير لائق تجاه شخص ضد إرادته باستخدام القوة أو التهديد، يعاقب بالسجن لمدة لا تقل عن أربع سنوات. وعلاوة على ذلك، يجرم قانون العقوبات السلوك الجنسي غير المرغوب فيه (التحرش الجنسي) للرجال والنساء الذين تتجاوز أعمارهم 18 سنة. والعقوبة هي السجن لمدة سنة واحدة.

المصدر: المادتان 157 و 158 من قانون العقوبات لسنة 1936 والمادة 305 من قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960

## عدم التمييز

طبقاً إلى القانون الأساسي، الفلسطينيون امام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة.

وفقاً إلى أحكام قانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر جميع اشكال التمييز بين الرجل والمرأة.

ينص قانون العمل على أن العمل حق لكل مواطن قادر عليه. حيث تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز. كما يحظر القانون جميع اشكال التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين.

المصدر: المادة 9 من القانون الاساسي المعدل لسنة 2003 و المواد 2 ، 16 و 100 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## المساواة في اختيار المهنة

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير. كما يحظر أيضا للنساء العمل لساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة و اثناء ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

يجوز تشغيل النساء في العمل الليلي في مؤسسات معينة مثل الفنادق والمطاعم والمطارات والمستشفيات والصيدليات وغيرها. ومع ذلك ، يجب على صاحب العمل توفير جميع ضمانات الحماية والانتقال لجميع النساء العاملات.

المصدر: المادة 101 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، و قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2003م بنظام عمل النساء ليلا

# 11/13 عمالة الاطفال

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للسن: اتفاقية رقم 138 (1937)

أسوأ أشكال عمالة الأطفال: اتفاقية رقم 182 (1999)

صدق لبنان على الاتفاقيتين 138 و 182.

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 الأدنى 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 يؤدي 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 بالأحداث والشباب

- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

عن العمران.

• قانون التعليم رقم (1)، 2013

### الحد الأدنى لسن العمل

وبالتالي فإن الحد الأدنى للعمل في الاعمال و المهين الخطرة هو 18 عاما.

طبقا إلى القانون يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.

أصدر وزير العمل في عام 2004 قرارًا حدد من خلاله قائمة الأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها. وتشمل القائمة أعمالاً مثل تلك التي يتم إجراؤها تحت الأرض، وتلك التي تتعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والآلات الثقيلة.

يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له على أن يعاد هذا الكشف كل ستة أشهر. يتم تخفيض ساعات العمل اليومي للأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً. وتتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة. تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها.

المصدر: المادتان 1 و 95 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 و قرار وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م بالأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها

سن التعليم الإلزامي هو 16 عامًا. وفقًا إلى لقانون ، فإن التعليم إلزامي حتى المرحلة الأساسية.

المصدر: المواد 93، 94، 96 و 97 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 و المادتان 3 و 18 من قانون التعليم رقم (1) لسنة 2013

### الحد الأدنى لسن العمل في الاعمال الخطرة

يعرف القانون الأحداث بأنهم كل الأشخاص الذين بلغوا الخامسة عشرة من عمرهم ولم يتجاوزوا الثامنة عشرة. ولا يجوز تشغيل الأحداث في: الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير والأعمال والوظائف الليلية أو خلال الأعياد الرسمية أو الدينية أو اثناء أيام العطل الرسمية كما يحظر عملهم لساعات عمل إضافية أو على أساس وحدة الإنتاج وفي الأماكن النائية أو البعيدة

# العمالة القسرية 12/13

## 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 الأجر، الفصل التعسفي من العمل، التحرش أو العنف بل وفي بعض الاحيان العقاب البدني. ويعد العمل القسري احد اشكال التعدي على حقوق الانسان.

صديق لبنان على الاتفاقيتين 29 و 105.

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 المتعلقة بالعمل القسري:

- قانون رقم (7) لسنة 2000

## حظر العمل القسري والإلزامي

يحظر القانون الجنائي الفلسطيني الساري في قطاع غزة جميع أشكال العمل القسري والإلزامي. حيث أن كل من أجبر شخصاً بوجه غير مشروع على العمل كرهاً، ضد إرادته، يعتبر بأنه ارتكب جنحة و يعاقب بالحبس لمدة سنة واحدة.

وفي سياق متصل، طبقاً إلى قانون العمل، لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك في حالات محددة منعاً لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز شهرين.

المصدر: المادة 32 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 و المادة 261 من قانون العقوبات لسنة 1936

## حرية تغيير العمل والحق في الاستقالة

ينص قانون العمل ينص على حظر إجبار العامل على العمل في مكان آخر غير المكان المتفق عليه في العقد في حال إذا أدى ذلك إلى إجباره على تغيير مكان إقامته.

المصدر: المادة 31 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

## ظروف العمل غير الإنسانية

يجوز تمديد ساعات العمل لتتجاوز ساعات العمل الفعلية والبالغة 45 ساعة في الأسبوع. ومع ذلك، يجب ألا يتجاوز إجمالي عدد ساعات العمل بما في ذلك ساعات

العمل الإضافية 57 ساعة في الأسبوع، حيث تبلغ ساعات العمل الإضافي 12 ساعة في الأسبوع.

لمزيد من المعلومات في هذا الشأن، يرجى مراجعة القسم الخاص بالمكافآت.

المصدر: المادتان 68 و 71 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000

# 13/13 حقوق النقابات العمالية

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

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

صدق لبنان على الاتفاقيتين 87 و 98.

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 إلى 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.

2000 و المواد 2 ، 3 و 5 من قانون نقابات العمال لسنة 1954

## اللوائح الخاصة بالنقابات/ والاتحادات

- دستور دولة فلسطين، 2003
- قانون العمل رقم (7) لسنة 2000
- قانون نقابات العمال لسنة 1954

## حرية المفاوضة الجماعية

### حرية الانضمام إلى النقابات وتشكيلها

طبقاً إلى الدستور الفلسطيني، التنظيم النقابي حق يكفله الدستور و يتم تنظيمه من خلال القانون. حيث ان للفلسطينيين الحق في تشكيل النقابات، والجمعيات، والاتحادات، و الروابط، والأندية، و المؤسسات الشعبية وفقاً إلى أحكام القانون.

وفقاً إلى أحكام قانون العمل، للعمال الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم. ولا يجوز بأي شكل من الاشكال أن يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد العمل الخاص بالعامل بسبب النخرات النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل.

ينص قانون نقابات العمال (الساوي في قطاع غزة فقط) على حق العمال في تشكيل العمالية ولكن يحظر القانون تكوين أكثر من نقابة للمهنة الواحدة. ولا يجوز لعمال تكوين النقابة إذا قل عدد أعضائها المؤسسين عن خمسة وعشرين عاملاً على الأقل. ولا يجوز لأي عامل الانضمام إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر خمسة عشر سنة. كما لا يجوز أن يكون عضواً في مجلس إدارة نقابة من لم يبلغ الثامنة عشر من العمر.

يسري الحق في تكوين النقابات على موظفي القطاع العام والقطاع الخاص على حد سواء.

المصدر: المادتان 25 و 26 من الدستور الفلسطيني لسنة 2003، المواد 3، 5 و 39 من قانون العمل رقم (7) لسنة

يُعرف قانون العمل بأنها المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثلهم، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية. ويحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابةً.

اتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاماً تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية. وتعطى نسخة من اتفاق العمل الجماعي لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة. مدة اتفاق العمل الجماعي هي ثلاث سنوات، على أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي حرية ممارسة العمل النقابي، الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل، شروط تشغيل العمال وإعفاءهم من العمل، و لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق.

و للأفراد غير طرفي اتفاق العمل الجماعي الحق في الانضمام إليها من خلال اتفاق مكتوب بينهم وبين الأطراف القائمة ويجب تقديم هذا الاتفاق إلى الوزارة.

يتم تشكيل مجلس استشاري ثلاثي من قبل مجلس الوزراء برئاسة وزير العمل وكذلك عدد متساو من الأعضاء يمثلون الحكومة وأصحاب العمل والعمال. يسمى المجلس الثلاثي بلجنة سياسات العمل وهو مسؤول عن اقتراح السياسات العامة ، لا سيما في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني.

يشكل مجلس الوزراء لجنة استشارية ثلاثية برئاسة وزير

العمل وبعدد متساو من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) وتسمى لجنة السياسات العمالية وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني.

تجري المفاوضات الجماعية على مستويات مختلفة:

(أ) على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة

المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة.

(ب) على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي

أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية

ذات العلاقة.

(ت) على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل

وبين اتحاد نقابات العمال.

المصدر: المواد 7، 49، 51 و المواد من 53 إلى 58 من قانون

العمل رقم (7) لسنة 2000

## الحق في الإضراب

ينص الدستور الفلسطيني على الحق في الإضراب على أن

يتم ذلك في إطار أحكام القانون.

يتم تنظيم الحق في الإضراب من خلال قانون العمل.

حيث وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال

من أجل الدفاع عن مصالحهم. ويجب توجيه تنبيه كتابي

من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغق إلى الطرف الآخر

قبل أسبوعين ويكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق

العامة. وفي حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقفاً من

51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل.

وفي سياق متصل، يحظر الإضراب أثناء إجراءات نظر

منازعة العمل الجماعي. ويتوقف الإضراب بمجرد تقديم

منازعة العمل الجماعي إلى السلطة المختصة.

ومع ذلك، لم يتم العثور على أي أحكام في القانون بشأن

حماية وظائف العاملين أثناء الإضراب. وتُمنع النقابات

العمالية من التحريض على الإضرابات أو الاعتصامات

بأي شكل أو وسيلة، أو تشجيع الشكاوى الجماعية، أو

اتخاذ موقف عدائي تجاه الهيئات المعترف بها في هذا

المجال.

المصدر: المادة 25 من الدستور الفلسطيني لسنة 2003،

المادتان 66 و 67 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 و

المادة 18 من قانون نقابات العمل لسنة 1954

# العمل الكريم تحقق استبيان

العمل اللائق نتاج لمنظمة فلسطين WageIndicator.org و  
<https://rawateb.org/palestine>

تعني موافق على القوانين القومية



تعني غير موافق على القوانين القومية



لا نعم تنظيم قانوني

### 01/13 العمل والأجور

1. أكسب على الأقل الحد الأدنى للأجور الذي أعلنته الحكومة
2. أحصل على راتبي بشكل شهري     
 (أساس يومي، أسبوعي، نصف شهري، شهري)

### 02/13 التعويض

3. كلما عملت عمل إضافي أحصل على تعويض     
 (يتم تثبيت معدل العمل الإضافي على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة في الأسبوع)
4. كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطراً إلى العمل في أجازة رسمية أو في يوم الراحة الأسبوعية.
6. كلما عملت في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.

### 03/13 الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التي تحصل عليها؟  1  2  3  4+   
 21 يوم مدفوعة الأجر عند الإنتهاء من 12 شهر من العمل المستمر
8. أحصل على راتبي خلال الأجازات الرسمية ( القومية والدينية)
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24 ساعة) في الأسبوع

### 04/13 أمن العمالة

10. لقد قدمت بيان مكتوب ع في بداية توظيفي.
11. صاحب العمل الذي أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين يعقود ثابتة للمهام الدائمة من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال يعقود دائمة
12. فترة اختباري كانت 3 شهور فقط.
13. صاحب عملي يعطى إنذار قبل إنهاء عقد العمل الخاص بي.
14. صاحب العمل يقدم مكافأة في حالة إنتهاء العمل.     
 تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته

### 05/13 المسؤوليات العائلية

15. صاحب عملي يقدم أجازة مدفوعة للأبوة -     
 هذه الأجازة تقدم للأباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل
16. صاحب العمل الذي أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة ( مدفوعة وغير مدفوعة الأجر).     
 تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالي

لا	نعم	تنظيم قانوني	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية- من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن
<b>06/13 أجازة الوضع والعمل</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		19. أثناء فترة حملى ( أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى-
<i>لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة</i>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بقترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل-
<b>07/13 الصحة والامن فى العمل</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة -
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارئ المختلفة فى حالة حدوث حادث.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .
<b>08/13 العمل والمرض</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		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
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة
<b>09/13 الأمن الإجتماعى</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين ( نفس الشئ للسيدات)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث
<b>10/13 المساواة فى العمل</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة ( العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.

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

## 11/13 عمالة الاطفال

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		41. في مكان عملي يحظر عمل الأطفال أقل من 15 سنة. الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		42. في مكان عملي يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل في أعمال خطيرة الحد الأدنى للعمل في الأعمال الخطرة هو 18 سنة

## 12/13 العمالة القسرية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		43. لدى الحق في إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		44. صاحب عملي يحتفظ بمكان عملي خالي من العمل القسرى.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		45. عندما اعمل العمل الإضافي ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافي خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.

## 13/13 حقوق النقابات العمالية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		46. أنا لدى اتحاد عمال في مكان عملي.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		47. انا لدى الحق في الانضمام إلى اتحادات العمال.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		48. صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		49. أنا وزملائي في العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.

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 الفلسطينيين 38 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 مجالاً واسعاً 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](http://www.rawateb.org/home/contact-us) الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضاً. أيضاً، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسمياً 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 دائماً مجالاً للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.