

الرسائل النصية

عقود العمل

1. ما لم ينص صراحة على مدة العمل في عقد العمل، فهو يعتبر غير محدد المدة وهذا جزء من وسائل ضمان حقوق العامل واستقراره في عمله.
2. هل تعلم عزيزي العامل، عزيزتي العاملة، أنه لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل، بما في ذلك حالات التجديد، على سنتين متتاليتين، وإذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة.
3. هل تعلم عزيزي العامل، عزيزتي العاملة، أنه يعتبر فصلاً تعسفياً إنهاء عقود العمل الفردية نتيجة الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل (تتطلب موافقة صاحب العمل).
4. بحكم القانون، يعتبر فصلاً تعسفياً قيام صاحب العمل بإنهاء عملك بسبب انضمامك للنقابة العمالية في مكان عملك، أو لكونك شاركت في أنشطتها النقابية.
5. من حق العامل/ة رفع قضية أو المشاركة في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديم شكوى أمام الهيئات المختصة.
6. عزيزي العامل، عزيزتي العاملة، في حال تم فصلك من العمل تعسفياً، تستحق تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضيتها في العمل، بحد أقصى لا يزيد عن أجر سنتين.

الأجور

1. العاملين والعاملات، لا يجوز التنازل عن الحقوق العمالية مهما كانت، وأولها الحد الأدنى للأجور المعمول به في فلسطين.
2. بتاريخ 23 آب/أغسطس 2021 صدر قرار الحكومة برفع الحد الأدنى للأجور مع بداية سنة 2022 ليصل إلى 1880 شيكل.
3. هل تعلم عزيزي العامل، عزيزتي العاملة، أنه لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل، إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قبل الوزارة، على أن يراعى ألا يزيد مقدار الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر.
4. هل تعلم عزيزي العامل أنه لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبيت من المخالفة.
5. أيها العاملون، لكم الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي أو غرامة تفرض عليكم لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغكم بذلك كتابياً.
6. لا يوجد نص في القانون حول الزيادات السنوية للعاملين، إلا أن القانون يشكل الحد الأدنى فقط من الحقوق، ومن خلال النضالات العمالية بالإمكان المطالبة بالعديد من الحقوق الأخرى والتي تتلاءم مع خصوصية كل بيئة عمل، وهو ما ينسجم مع تجارب عمالية مختلفة نجحت في تحصيل الحقوق للعاملين ومن ضمنها الزيادات السنوية على الأجور.

الضمان الاجتماعي

1. في ظل غياب نظام للضمان الاجتماعي علينا الاستمرار في النضال النقابي من أجل إقرار قانون يحمي جميع العاملين، ومن أجل العيش بكرامة والحد من تحكم رأس المال.

إصابات العمل

1. عزيزتي العاملة، عزيزي العامل: يتكفل صاحب العمل بعلاج العامل/ة المصاب/ة خلال العمل أو في طريقه إليه أو منه، حتى يتم شفاؤه/ا، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها وجميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام الوزاري الخاص بأمراض المهنة.

السلامة المهنية

1. من حق العامل/ة أن يعمل في بيئة عمل صحية، وتوفر سبل الوقاية من أخطار العمل وأمراض المهنة.
2. يجب أن يتوفر في كل مكان عمل وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة، والحفاظ على الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل، ووسائل الإسعاف الطبي للعاملين في المنشأة، والفحص الطبي الدوري لجميع العاملين.

للعاملين في المهن الخطيرة

1. على صاحب العمل توفير فحص طبي دوري للعاملين في المهن الخطيرة، وينطبق ذلك بشكل خاص على العاملين الذين يتعرضون بشكل مباشر للبتروكيماويات بأنواعها، والمبيدات الحشرية، وللضجيج والاهتزازات، والمواد المشعة، وأغبرة المواد الصناعية بأنواعها.
2. لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل/ة أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة.

الحق في الإضراب

1. أيها العاملون، الإضراب عن العمل، حق مكفول لكم للدفاع عن مصالحكم، والمطالبة بحقوقكم والحفاظ عليها. يتم اللجوء إلى الإضراب عند فشل الوسائل النضالية الأخرى.
2. يشكل قانون العمل الحد الأدنى من الحقوق، ومن خلال تشكيل النقابات العمالية والانضمام إليها يمكنكم تحقيق سقف أعلى من الحد الأدنى الذي يكفله القانون.
3. الإضراب هو حق لجميع العاملين، وللبدء به عليكم توجيه تنبيه كتابي من نقابتكم إلى صاحب العمل وإلى الوزارة قبل أسبوعين من البدء بالإضراب مع توضيح أسبابه، على أن يكون موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل.
4. الإضراب هو حق لجميع العاملين، وللبدء به -في المرافق العامة- عليكم توجيه تنبيه كتابي من النقابة إلى صاحب العمل وإلى الوزارة قبل أربعة أسابيع من البدء بالإضراب مع توضيح أسبابه، على أن يكون موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل.

5. بحسب قانون العمل الفلسطيني، لا يجوز الإضراب أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي، ويترتب على نقابة العاملين في المنشأة وقف الإضراب حال الشروع في النظر في النزاع الجماعي من جهة مختصة.

حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

1. للعامل/ة المؤهل/ة من ذوي الإعاقة الحق في العمل بما يتناسب مع إعاقته/ا، وينص قانون العمل على أن نسبة ذوي الإعاقة بين العاملين في المنشأة يجب ألا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة فيها.

بيئة وظروف العمل

1. هل تعلم عزيزي العامل، عزيزتي العاملة، أنه يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها على ساعة واحدة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة!

عمل النساء

1. العاملات العزيمات، يجب أن تتوزع أماكن العمل بناءً على الكفاءة الشخصية ودون تمييز بين الرجل والمرأة، ويشمل ذلك الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية.
2. أيتها العاملات، حق يضمنه القانون؛ يجب توفير وسائل راحة خاصة بالنساء العاملات في المنشأة.
3. أيتها العاملات، يحظر تشغيل النساء ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة.
4. أيتها العاملات، حق يضمنه القانون؛ يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة.

❖ العاملات في رياض الأطفال

1. المربيات الفاضلات، هل تعلمن أن هناك دراسة تشير إلى أن ما يقارب 56% من العاملات في رياض الأطفال يتلقين أقل من الحد الأدنى للأجور! لنا الحق في العيش بكرامة.
2. العاملات في رياض الأطفال، احرصن على وجود عقد واضح وصريح إما مكتوب أو شفوي بينكن وبين صاحب العمل، يكفل الحقوق ويحميها.
3. الانضمام إلى نقابات ولجان عمالية هو السبيل لتحقيق المطالب وحماية الحقوق. الجماعة دائماً أقوى!
4. على صاحب العمل توفير تأمين عن إصابات العمل لجميع العاملات والعاملين في رياض الأطفال، لنبني مستقبل أفضل!

❖ للعاملات في مشاغل الخياطة

1. أيتها العاملات في كل مكان، لا يمكن القبول أبداً بأجر أقل من الحد الأدنى للأجور المقرر في فلسطين، فذلك منافٍ للقوانين وللكرامة، ومن خلال النقابات العمالية بإمكانكن النضال من أجل حقوقكن.
2. الاستراحة أثناء العمل هي حق لك! على ألا تزيد عما مجموعه ساعة خلال اليوم، بشرط ألا يستمر العمل على ما يزيد عن 5 ساعات متصلة.
3. البيئة المناسبة للعمل هي بيئة العمل الصحية التي تتوفر فيها شروط الصحة والسلامة المهنية: 1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة. 2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل. 3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة. 4- الفحص الطبي الدوري للعمال.
4. تكوين النقابات ولجان عمالية والانضمام إليها حق من حقوق الإنسان، تكفل حقوقك في العمل وتحميها.

عمل المنازل

1. عزيزتي العاملة، عزيزي العامل: لا يطبق قانون العمل رقم (7) لسنة 2000 على خدم المنازل، إلا أنهم يخضعون لقرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013 بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم (7) لسنة 2000. ويمكن الاطلاع عليه [هنا](#).
2. عزيزتي العاملة، عزيزي العامل: يحق للعامل في المنازل يوم إجازة أسبوعية، و 14 يوماً إجازة سنوية، و 14 يوماً إجازة مرضية مدفوعة الأجر.

"تم دعم هذا المنشور من قبل مؤسسة روزا لوكسمبورغ عن طريق التمويل المقدم من وزارة التعاون الاقتصادي والتنمية الألمانية. يجوز إعادة طباعة وتوزيع هذا المنشور شريطة عدم تغيير شكله أو محتواه. وعدم تحقيق أي ربح مادي".

لا يعكس محتوى هذا المنشور بالضرورة موقف مؤسسة روزا لوكسمبورغ (RLS).

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG
REGIONAL OFFICE PALESTINE & JORDAN

University of Windsor
BIRZEIT UNIVERSITY
مبادرة ونفسور - بيرزيت للكرامة
The Windsor Birzeit Dignity Initiative