



تقرير وزارة العمل:

حول الحق في العمل *

مقدمة:

تعتبر وزارة العمل الجهة الحكومية المسؤولة عن تنظيم سوق العمل الفلسطيني، وتحسين شروطه وظروفه وتعزيز العمل التعاوني والارتقاء بمستوى التدريب المهني والتأهيل للقوى العاملة بما يساهم بشكل فعال في النمو الاقتصادي والعندلة الاجتماعية في إطار علاقات عمل بناءة بين الشركاء الاجتماعيين عبر وضع وتطوير التشريعات والقوانين والأنظمة الناظمة لقطاع العمل.

وباعتبار وزارة العمل من الوزارات الخدمية التي تقدم خدماتها (بأشكال مختلفة) إلى عدد كبير من المواطنين، قامت الوزارة، بفتح مديريات عمل في جميع محافظات الوطن، إضافة إلى مراكز للتدريب المهني في معظم المحافظات. وقد عملت الوزارة على تطوير مقارها في المحافظات وإنشاء مديريات ومراكز تدريب جديدة حسب الحاجة والإمكانيات المتاحة، حيث يبلغ مجموع مقرات الوزارة في المحافظات الشمالية ما مجموعه ثلاث عشرة مديرية عمل وتسعة مراكز تدريب مهني، من بينها مركز تدريب مهني حنحول متعدد الأغراض، ويجري العمل حالياً على إنشاء مركز للتدريب المهني في كل من محافظتي سلفيت والقدس.

أولاً: الإطار العام الاستراتيجي لعمل الوزارة:

- تعمل الوزارة مع الشركاء والمؤسسات الداعمة من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:
- ❖ خفض معدلات البطالة وتعزيز فرص التشغيل اللائق لكلا الجنسين في إطار تنمية بشرية مستدامة. (خدمات التشغيل)
 - ❖ تدريب مهني منظم وفعال يرفد سوق العمل بما يحتاجه من العمالة الماهرة وشبه الماهرة من كلا الجنسين. (التدريب المهني)
 - ❖ تعاونيات منظمة وتحقق عائداً ذا تأثير فعال على النمو الاقتصادي والاجتماعي. (الجمعيات التعاونية)
 - ❖ منشآت قطاع العمل ملتزمة بالقوانين واللوائح التنفيذية والقرارات ذات الصلة وصولاً إلى العمل اللائق لجميع العاملين فيها. (التفتيش وحماية العمل)
 - ❖ علاقات عمل مستقرة وحوار اجتماعي راسخ وديمقراطية نقابية يحميها ويكفلها القانون في إطار التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (علاقات العمل والتنظيم النقابي)
 - ❖ الوصول إلى نظام ضمان اجتماعي شامل وعصري في دولة فلسطين. (الضمان الاجتماعي)



التاريخ: 28-08-2016

وفي سبيل عملها الذؤوب لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، أعدت وزارة العمل وشركاءها الاجتماعيين وبمساعدة المؤسسات الدولية ذات العلاقة، وعلى رأسها منظمة العمل الدولية، أربع استراتيجيات مرتبطة بهذه الأهداف، هي:

1. استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني: يتمثل الهدف العام للاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في العمل على خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بالكفاءة، بالقدرة، بالدافعية العالية، بالريادية، بالقدرة على التكيف، وبالإبداع والتميز للمساهمة في عملية الحد من الفقر وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة، مركّز على الطلب، ومرتبطة بجميع قطاعات الاقتصاد، على جميع المستويات ولجميع الناس.
2. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل: يتمثل الهدف الرئيسي من الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في العمل على تهيئة الظروف (السياسات، والتدابير، والمؤسسات والبنية التحتية) لمواجهة النمو الذي يطرأ على العمالة الفلسطينية، مما سيؤدي إلى الحد من الفقر. وترى هذه الاستراتيجية أن تغيير وجهة نظر الشباب يمثل هدفاً رئيسياً يستدعي الاهتمام، من حيث ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدل الأجر للوظائف لمستقبل يوفر الوظائف المناسبة والمستدامة.
3. الخطة الاستراتيجية للقطاع التعاوني: يتمثل الهدف من الخطة الاستراتيجية للقطاع التعاوني في العمل على إيجاد بيئة مؤسسية ممكنة للحركة التعاونية كأحد القطاعات الرئيسية، ودعم وجود قانون تعاون فلسطيني خاص ومنظم للعمل التعاوني، وفي ظل ازواجية القوانين المطبقة حالياً وقدمها، وفي ظل الافتقار للتشريعات المتعلقة بتنظيم هذا القطاع، فإن واقع العمل التعاوني في فلسطين سيبقى يواجه تلك التحديات. وأيضاً تهدف الخطة إلى زيادة مساهمة القطاع التعاوني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تحقيق العائد الأفضل والأفضل لمشاريع الجمعيات التعاونية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي من خلال تطوير قدرات القائمين على تلك الجمعيات.
4. وثيقة العمل اللائق في الأراضي الفلسطينية: تعتبر هذه الوثيقة بحق منطلقاً هاماً لوضع الخطة الوطنية والبرامج الحكومية لتعزيز العمل اللائق، وبالذات في محاور رئيسية يجب العمل على تحقيقها وهي: تعزيز فرص العمل في الأراضي الفلسطينية من أجل القضاء على البطالة والفقر فيها، وتطوير برامج الحماية الاجتماعية وتوسيع مدى شموليتها، وتعزيز الشراكة الثلاثية والحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة، وتطبيق معايير العمل الدولية وتعزيز حقوق العاملين والقضاء على كافة أشكال العمل غير اللائق في الأراضي الفلسطينية، والتعاون مع منظمة العمل الدولية لإلزام إسرائيل لتطبيق معايير العمل اللائق ومعايير العمل الدولية على العمالة الفلسطينية التي تعمل في سوق العمل الإسرائيلي، وإلزامها بالقضاء على كافة أشكال العمل غير اللائق تجاه العمالة الفلسطينية لديها.



التاريخ: 28-08-2016

ثانياً: الإطار المرجعي والقانوني:

يحكم عمل مجالات وخدمات الوزارة التشريعات والقوانين التالية:

- القانون الأساسي المعدل لعام 2003 خاصة المادة 25 منه بقواتها الأربعة، حيث نصت الفقرة الأولى منه على "العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة إلى توفيره لكل قادر عليه"، والفقرة الثانية "تنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر الأمن والرعاية الصحية والاجتماعية" والفقرة الثالثة "الانتظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه" والفقرة الرابعة "الحق في الاضراب يمارس في حدود القانون".
- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
- الأنظمة والقرارات والتعليمات الصادرة بموجب قانون العمل وتشمل التشريعات المنظمة للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، خدم المنازل، الحد الأدنى للأجور، شروط العمل، التدريب المهني، تشغيل العمال الأجانب في فلسطين، اتفاق العمل الجماعي، تنظيم عمل الأحداث، القواعد المنظمة للجزاءات المفروضة على العامل، ساعات العمل اليومي والعمل الإضافي، ولجنة السياسات العمالية.
- قانون جمعيات التعاون رقم 17 لسنة 1956 والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

ثالثاً: مجالات عمل الوزارة (الواقع العملي):

- في مجال التدريب المهني
- 1. يبلغ عدد البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل (21) برنامج تدريبي بواقع (69) دورة تدريبية موزعة على (9) مراكز، بالإضافة إلى مركزي تدريب قيد الإنشاء في كل من محافظة سلفيت ومحافظة القدس وضواحيها.
- 2. تم العمل على تأهيل وتدريب 40 مدرب في مراكز التدريب المهني التابعة للوزارة العمل على آلية التعامل مع ذوي الإعاقة يدعم من جمعية بيت لحم العربية، وسيتم في المرحلة القادمة تدريب نفس المدربين بواقع 40 مدرب على برنامج متقدم للتعامل مع ذوي الإعاقة في مجال لغة الإشارة .
- 3. تم اعتماد (13) برنامج تدريبي خلال عام 2015-2016 بمستوى الدبلوم المهني المتخصص من (21) برنامج تدريبي.



التاريخ: 28-08-2016

- في مجال خدمات التشغيل:

1. زيادة التشبيك مع المؤسسات التنموية والإقراضية العاملة في المحافظات.
2. تقديم خدمة التوجيه والإرشاد المهني.
3. متابعة تشغيل عمال في السوق المحلي والخارجي من خلال مكاتب التشغيل التابعة لوزارة العمل.
4. إنشاء نظام معلومات سوق العمل (LMIS) لتسجيل الباحثين عن العمل وموائمة طلباتهم مع فرص العمل المتاحة.
5. استلام وتوزيع تصاريح العمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر ' عمالة منظمة ' فضلاً عن متابعة كافة الحقوق العمالية لهم.
6. تفعيل النظام الخاص بترخيص مكاتب التشغيل الخاصة.
7. تفعيل مجالس التشغيل التي تهدف إلى التخفيف من نسبة البطالة بين الشباب في المحافظات.
8. إنشاء صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية، لدعم تشغيل الشباب ودعم برامج الريادة لديهم.
9. رصد عدد من فرص العمل التي تم رصدتها من خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات العاملة في السوق المحلي.

- في مجال التفتيش وحماية العمل:

1. مراقبة تطبيق قانون العمل.
2. تقديم التوعية والإرشاد لأصحاب العمل والعاملين حول أنجح السبل لتطبيق القانون.
3. تطبيق البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية المتوافق عليه من قبل جميع الجهات، والبدء بإنشاء قاعدة بيانات خاصة بإصابات العمل وأمراض المهنة.
4. إقرار 5 تعليمات فنية الزامية من قبل وزراء الجهات المشاركة ومنها وزير العمل للبدء بتطبيقها ميدانياً.
5. منح الموافقة البيئية لمشروعين من خلال لجنة تقييم الأثر البيئي.
6. مراجعة تشريعات السلامة والصحة المهنية وإجراء التعديلات المناسبة.
7. طباعة التوصيف الوطني للسلامة والصحة المهنية.
8. اتخاذ الاجراءات القانونية المناسبة بحق المخالفين لأحكام القانون.
9. مراجعة وتدقيق ومصادقة الانظمة الداخلية.
10. قبول الشكاوى والبلاغات ومتابعتها ومتابعة إصابات العمل.



لتاريخ: 28-08-2016

- علاقات العمل والحوار الاجتماعي:

1. الحفاظ على استقرار علاقات العمل بين أطراف الإنتاج.
2. الحد من النزاعات الجماعية بشقيها الفردي والجماعي من خلال التدخل في حلها والتوفيق بين جميع أطراف الإنتاج للوصول إلى اتفاق جماعي يحسم النزاع ويحسن شروط العمل وبالتالي يرفع الكفاءة الإنتاجية.
3. متابعة النقابات عن طريق حضور مؤتمراتها وإقرار ميزانياتها وإجراء انتخاباتها بما يتلاءم وأنظمتها الداخلية المقررة من هيئاتها العامة والمعتمدة لدى وزارة العمل.
4. ساهمت الإدارة المختصة في الوزارة في توقيع 12 اتفاقية عمل جماعية، تم ايداعها جميعها لدى الوزارة.

- مجال العمل التعاوني

- بهدف تطوير وتنظيم القطاع التعاوني وتعزيز فعاليته، تتولى الوزارة الرقابة والإشراف على عمل الجمعيات والتأكد من التزامها بأحكام القانون المعمول به وذلك من خلال الزيارات الميدانية لعمل ما يلي:
- مراجعت وتدقيقها والتأكد من توافقها بما ينسجم مع القانون والنظام وقرارات الهيئة العمومية للجمعيات التعاونية.
 - الإشراف على الاجتماعات المختلفة للجمعيات التعاونية، سواء كانت اجتماعات هيئة عامة عادية أو طارئة.
 - تصفية وإلغاء تسجيل الجمعيات المخالفة.

- الضمان الاجتماعي

في وقت إعداد التقرير صادق السيد الرئيس على القرار بقانون الضمان الاجتماعي رقم 6 لسنة 2016 وتم نشره في الجريدة الرسمية على أن يبدأ سريانه في 20 نيسان 2016 للعاملين في القطاع الخاص، بهدف إلى توفير منافع التأمينات الاجتماعية الإلزامية الأساسية بالاستناد على مبادئ الإنصاف والاستدامة والشفافية والكفاءة وتكون الدولة الضامن النهائي له.

يشمل القانون المقترح التأمينات الاجتماعية التالية:

- أ- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعية.
- ب- تأمين إصابات العمل.
- ت- الأمومة.
- ث- تأمين المرض.
- ج- التأمين الصحي.
- ح- تأمين البطالة.



تاريخ: 28-08-2016

خ- تأمين التعويضات العائلية.

على أن يبدأ صندوق الضمان الاجتماعي بالعمل تدريجياً على التأمينات الثلاثة الأولى، وفي مراحل لاحقة التأمينات الأخرى، صندوق الضمان الاجتماعي المقترح مبني على نظام الاشتراكات التي سيدفعها العامل ورب العمل لتمويل تغطية التأمينات الثلاث الأساسية، القانون المقترح تم إعداده وصياغته بناءً على تقييم إكتواري مالي وخبره تقنية وفنية وبإشراف من منظمة العمل الدولية.

توزع خدمات الضمان الاجتماعي في فلسطين الى ثلاث مجموعات هي:
المجموعة الأولى والتي تشمل التأمينات الصحية الحكومية والتي يؤمن بها بشكل أوتوماتيكي جميع العاملين في القطاع العام من مدنيين وعسكريين، بالإضافة إلى متقاعدين القطاع العام ومن يرغب من خارج القطاع العام. وتدار خدمات التأمين الصحي من قبل دائرة التأمين الصحي في وزارة الصحة.

أما المجموعة الثانية فتشمل التأمينات الاجتماعية الممولة والقائمة على اشتراك المستخدم في هذه التأمينات من خلال مساهمات شهرية حيث تؤدي هذه التأمينات إلى توفير تقاعد شيخوخة وفي حالات العجز الصحي ووفيات المعيل بالإضافة إلى مكافئة نهاية الخدمة ومدفوعات صناديق التوفير.

وتشمل المجموعة الثالثة المساعدات الاجتماعية التي تقدم من خلال وزارة الشؤون الاجتماعية وصندوق الزكاة والاندروا بالإضافة إلى برنامج الغذاء العالمي ومنظمات غير حكومية محلية وأجنبية.

- دور جهاز التفتيش وحماية العمل تجاه الأحداث (الأطفال العاملة ما بين 15 - 18 عاماً) والنساء:
- الخطة الإستراتيجية لقطاع العمل ووثيقة العمل اللائق المنفذة في الأراضي الفلسطينية التي يقع ضمن أولوياتها رفع مستوى كفاءة جهاز التفتيش كماً ونوعاً للقيام بصلاحياته واختصاصاته القانونية في مجال تنظيم وحماية عمل الأحداث (ذكورا وإناثاً)، وحماية النساء العاملة.
- خطط وزارة العمل السنوية والدورية، والتي تضمن النشاطات والتدخلات اللازمة لتنظيم عمل الأحداث والنساء في جميع محاور عمل الوزارة وتشمل التفتيش وحماية العمل، والتشغيل، والتدريب المهني، وعلاقات العمل، الأجور، والضمان الاجتماعي.



التاريخ: 28-08-2016

- قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، فإن وزارة العمل هي جهة الاختصاص القانوني في مراقبة تطبيق قانون العمل في أماكن العمل خاصة أحكام عمل الأحداث، في الباب السادس منه، وأحكام عمل النساء في الباب السابع منه.

عمل النساء:

1. إنشاء اللجنة الوطنية لعمل النساء بموجب قرار وزير العمل رقم لسنة 2013 ثلاثية التركيب من ممثلي الحكومة وممثلي أصحاب العمل والتي تعمل على تقييم ومراجعة السياسات الوطنية لعمل النساء وضمان التنسيق بين الجهات الرسمية وغير الرسمية.
2. تخضع النساء العاملة لأحكام خاصة في القانون تعمل الإدارة العامة للتفتيش على التأكد من نفاذها والتزام أرباب الاعمال بها، لضمان حمايتها والحفاظ على سلامتها وأمنها والدور الانجابي المنوط بها.
3. تحويل أرباب العمل المخالفين لأحكام تشغيل العاملات للمحكمة المختصة.
4. رصد الانتهاكات التي تتعرض لها النساء في سوق العمل.
5. تم اعداد دليل ارشادي بالحقوق القانونية للعاملات يتم حالياً توزيعه.

عمل الأحداث:

1. إنشاء اللجنة الوطنية لعمل الأطفال بموجب قرار وزير العمل رقم 80 لسنة 2013 ثلاثية التركيب من ممثلي الحكومة وممثلي أصحاب العمل والتي تعمل على تقييم ومراجعة السياسات الوطنية لعمل الأطفال وضمان التنسيق بين الجهات الرسمية وغير الرسمية.
2. يخضع العاملون الأحداث لأحكام خاصة في القانون تعمل الإدارة العامة للتفتيش على التأكد من نفاذها والتزام أرباب الاعمال بها، لضمان حمايتهم والحفاظ على سلامتهم وأمنهم وتعليمهم.
3. ضمان مشاركة الأحداث في برنامج ومراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، ومراكز التدريب المهني الخاصة التي تشرف عليها الوزارة في جميع أنواع الحرف والمهن.
4. تنفيذ حملات تفتيشية بالتنسيق مع مراكز الشرطة ومراقب السلوك من وزارة الشؤون الاجتماعية لضبط ظاهرة عمل الأطفال خاصة في الإجازات المدرسية الصيفية وعطل المدارس.
5. تحويل أرباب العمل المخالفين لأحكام تشغيل العمال الأحداث للمحكمة المختصة.
6. فرض الغرامات المالية، وعقوبة إغلاق المنشأة في حال مخالفة رب العمل، وفق قرار المحكمة المختصة.



التاريخ: 28-08-2016

7. تحويل الأطفال دون 15 سنة لمراقبة السلوك في وزارة الشؤون الاجتماعية لدراسة حالة الأسرة وضمان عمل عودته لسوق العمل.

التحديات:

- الحصار الشامل والمشدد على قطاع غزة حيث ضاعف حجم الصعوبات والمعوقات القائمة أصلاً، وحدد حرية وطبيعة وحجم النشاط الاقتصادي الفلسطيني في كافة مناحي القطاعات الإنتاجية.
- الإشكالات المتركمة التي يعاني منها الاقتصاد المحلي، وهي تخلف آثاراً سلبية على القدرة التشغيلية والإنتاجية والاستيعابية للسوق، فضلاً عن ضعف المقدرة على إيجاد وتوليد فرص العمل والوظائف، وعدم وجود برامج حكومية فعالة تقلل من حجم العاطلين وطالبي العمل، وندرة الفرص وتدني معدلات الأجور، وتراجع ظروف العمل، وانخفاض نسب المشاركة في القوى العاملة في كلا الجنسين.
- يتسم القطاع الخاص بالطابع العائلي في عمل مؤسساته و منشأته و هو بهذا الحال لن يكون بديلاً مناسباً وصالحاً لحل الإشكالات الاقتصادية و مشكلة سوق العمل، حيث يحرم الآلاف من العاطلين المؤهلين للعمل من الانخراط في السوق الفلسطيني.
- الثقافة المجتمعية القائمة تجاه عمل المرأة، والقطاعات المحددة التي يرفض المجتمع تشغيل النساء فيها.
- تزايد معدل البطالة في صفوف الخريجين من الكليات العليا والمتوسطة، بسبب الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل الفلسطيني.
- ضعف الربط بين مخرجات مؤسسات التعليم ومتطلبات سوق العمل المحلي.
- غياب القوانين الناضمة لقطاع العمل ومنها قانون التنظيم النقابي، والمحاكم العمالية المتخصصة، وتأخر قانون الضمان الاجتماعي.
- محدودية قدرات وإمكانات تفتيش العمل حيث يتراوح عدد مفتشي العمل في الضفة الغربية فقط 40 مفتش وهو عدد غير قادر على الوصول لكل المنشآت الخاضعة لحماية قانون العمل.
- ضعف الموارد الحكومية، وضعف نسب وحصة وزارة العمل في الموازنة الحكومية، مما ينعكس سلباً على القدرات التطويرية للوزارة في جميع مجالات عملها.
- الانقسام السياسي وغياب المجلس التشريعي، مما يؤثر على العملية التشريعية وحسن أدائها.



التاريخ: 28-08-2016

- تقسيم المناطق إلى مناطق A, B, C وغياب أو محدودية الاختصاص القانوني والقضائي للسلطة الفلسطينية مما يؤثر على إمكانية تطبيق القوانين الفلسطينية وقرارات المحاكم.
- عدم إمكانية ملاحقة أرباب العمل الاسرائيليين أو حملة الهوية الاسرائيلية في حال انتهاك حقوق العمال الفلسطينيين.

الآفاق والتوصيات:

- تطوير نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني، وتوفير آلية لتحديث البيانات بشكل دوري، وربط البيانات الحكومية بشبكة واحدة.
- توجيه مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، لتحقيق الموازنة بين مخرجات هذه المؤسسات ومتطلبات سوق العمل المحلي.
- ضرورة إجراء تقييم شامل ومتكامل لمنظومة التعليم والتدريب ودعم المؤسسات المهنية الفاعلة وتحديث مناهج التدريب.
- توفير الموازنات المالية اللازمة لعمل الوزارة بشكل طبيعي واعتيادي، حيث يساعد ذلك على ترقية مستوى الأنشطة وزيادة جودة الخدمات المقدمة من خلال الوزارة.
- مراجعة قانون العمل الفلسطيني وخاصة تعديل من العمل المسموح به، وربطه مع السن التعليم الإلزامي الأساسي وهو 16 سنة.
- التعاون مع منظمة العمل الدولية ومن خلال برنامج العمل اللائق لحماية الأطفال من الاستغلال في سوق العمل.
- تعمل الوزارة على إدماج المرأة في الاعمال غير النمطية المتوفرة في سوق العمل.
- تعمل الوزارة على مراجعة جميع الاحكام الواردة في القانون والتي تنظم عمل النساء، للوصول إلى الغايات المرجوة وتوفير الحماية اللازمة لها أثناء تواجدها في سوق العمل من أي عنف لفظي أو جسدي، وتشجيعها على العمل في القطاعات اللامنتجية.

العمل على اعداد ورقتي سياسات:

أ. ورقة سياساتية لحماية المنتج الوطني النسوي في مجالات الزراعة والتصنيع الزراعي والصناعة السياحية التراثية من المنافسة.

ب. ورقة سياساتية لتحفيز التعاونيات النسوية الزراعية وخلق التآزر بينها.

Subject: Reply to the Ministry of Foreign Affairs' letter on woman in the labor sector

A Palestinian woman works either in the public sector or the private sector; the formal terms of reference regulating the employment of woman, will be clarified compared to what is happening on the ground, through this report, as follows:

First: the national references in the field of woman's empowerment and her right to work.

1. The Declaration of Independence:

This document is the first reference declared before the world, in terms of the commitment of the State of Palestine to: the United Nations principles and objectives; and the Universal Declaration of Human Rights. This document contained the grounds upon which the State of Palestine stands in terms of its view of the Palestinians, wherever they are, as they develop their national and cultural identity and enjoy freedom and full equality of rights, in a democratic system, based on social justice, equality and non-discrimination between men and woman under the constitution that guarantees the rule of law, tolerance, and coexistence among different groups in society and all faiths all the time.

2. Palestinian Basic Law:

The Basic Law affirmed the right to work in accordance with what is stated in Article 25, which stipulates that "work is a right, duty and honor to every citizen, and the National Authority seeks to provide it to any citizen capable of performing it."

3. Labor Law No. (7) of 2000: This law addressed the overall issues which guarantee equality and non-discrimination against working women, and this is evident through the texts of the following articles: Article (1) Concerning the definition of worker as "Each natural person who performs a work for the employer in return for a wage and shall be, during the performance of his/her work functions, under the employer's management and supervision"; Article (2) states that "Work is a right for each citizen who is capable of working. The National Authority shall provide work to the citizens on equal opportunities basis and without any kind of discrimination"; Article (4) exempts workers from "the judicial fees in relation to the labor cases and lawsuits, which they bring as a result of a dispute related to their wages, leaves, the expiration of employment reward, remuneration for work injury or for arbitrary dismissal of the

related worker"; Article (16) states "Discrimination in relation to the work conditions and circumstances between workers in Palestine shall be forbidden."; Article (5) gives both workers and employers "the right to establish union organizations on professional basis with the aim of supporting their interests and defending their rights"; Article (100) states that "According to the provisions of this Law and the regulations issued according to it, it is prohibited to discriminate between men and women." For more interest in working woman issues, the law provided special articles which are considered positive discrimination: Article (101) prohibits the employment of woman in the following jobs or under the following conditions: "1. Dangerous or hard works defined by the Minister. 2. Extra working hours during pregnancy and during the first six months after delivery. 3. During night hours except for the works defined by the Council of Ministers."; Article (102) states "The installation shall make available accommodations in relation to the working women."; Article (103) addresses a paid maternity leave: "1. The working woman who had spent a period of one hundred and eighty days at work prior to each delivery, she shall have the right to a paid maternity leave for a period of ten weeks, including at least six weeks after the delivery. 2. The working woman may not be dismissed from her work because of the leave mentioned in Paragraph (1) above unless it is proven that she worked in another work during such leave."; Article (104) mentions the rights of a breastfeeding mother "1. The breastfeeding mother shall be entitled to a period or periods for breast feeding during work hours, the total of which shall not be fewer than one hour per day for a period of one year from the date of delivery. 2. The breastfeeding hour, mentioned in Paragraph (1) above, shall be counted as part of the daily working hours."

In another context, with respect to the categories not included in the labor law, such as domestic workers or workers in family enterprises - usually in agriculture, the Council of Ministers Resolution No. (42) of 2004 gave special provisions for workers in the seasonal agricultural sector where it determined the working hours and holidays for them.

As for pay: the Council of Ministers determined the minimum wage in 2012, on the other hand, it left a higher wage subject to: a worker/employer agreement or as provided in the institution's by-law or the collective labor contract.

The said resolution stated: "1. The minimum monthly wage in all of the Palestinian National Authority areas and in all sectors, is an amount of (1450 NIS). 2. The minimum day pay for workers especially those working on an irregular daily basis as well as seasonal workers is an amount of (65 NIS). The minimum hour pay for workers mentioned in paragraph "2" above is an amount of (8.5 NIS).

With respect to monitoring the extent of the employer's compliance to the provisions of the labor law, article (107) stated: "2. The members of the Labor Inspection Commission shall enjoy in the exercise of their duties judicial enforcement powers. Articles (110,111,113) addressed the labor inspector's functions and duties such as: entering the workplace without prior notice, viewing the registers and books and any other documents related to the work's conditions, taking samples of used materials for the purpose of analysis, issuing orders and directives in order to remove the infraction, reporting to competent bodies on shortages & infractions, with the possibility of shutting down the workplace via the Police.

4. Concerning the employment of woman in the public sector: the work of woman in the public sector is being organized by the Civil Service Law No. (4) of 1998, as amended. **Article (1) defined the employee:** "A male or a female employee is the person appointed by a decision of a concerned department to occupy a position among various positions available in the civil sector according to the governmental budget department whatsoever type." Article (14) stated: "No one shall be appointed for civil service jobs except for those who fulfill the conditions of occupying the job."

These articles are considered the essential reference for the organization of woman's work in the public sector in addition to the other articles listed in the above-mentioned law in terms of rights, duties and conditions of incumbency, appointments and promotions, which rule out any discrimination between men and woman when applied, with the exception of some articles relating to the granting of social allowance as the law gives the husband the social allowance for the wife, but the wife cannot take it for the husband in case he was working in the same sector. It is worth mentioning here that a new civil service law is being prepared - treating all gender gaps by imposing the same duties, and granting the same rights to both sexes equally, where Ministry of Women's Affairs participated in drafting the law.

5. The national strategy to combat violence against woman for the years 2011 to 2019: This strategy considered that the exclusion of woman from the labor sector, and ignoring her economic empowerment, as discrimination and therefore is violence that results in more forms of violence, and accordingly this topic was tackled through the development of policies and special interventions, as described in item (5) below.

6. Cross-sectoral National Gender Strategy: Promoting Gender Equity and Equality and the Empowerment of Women (2014-2016): This strategy has devoted special policies and interventions to the employment of woman and to ensure decent work.

Policy#1. Ensuring appropriate work for working women in the public & private sectors and international organizations operating in Palestine:

Interventions for implementation:

1. Develop relevant legislation for appropriate work
2. Capacity-building programs and provision of additional support for the General Inspection and Labor Protection Department
3. Make legislation to protect volunteers
4. Provide facilitations and supportive services to women working in government institutions
5. Awareness-raising for working women of their rights under the Labor Law and Civil Service Law

Policy#2. Ensuring the availability of work opportunities for women

Interventions for implementation:

1. Regulate loans sector for women
2. Review appointment policies in institutions, provide training programs for women university graduates, and rehabilitate women with disabilities
3. Community and institutional awareness-raising on working woman's rights
4. Encourage women to register on unemployment rolls
5. Provide capital to establish small enterprises for women
6. Develop vocational training programs for women in consistency with technology
7. Implement programs to organize women in agricultural cooperative associations, and support these associations
8. Establish partnerships with the private sector
9. Procedures to facilitate women's ownership of agricultural property
10. Increasing the competitive capacity of rural woman's products

11. Utilizing international trade & economic agreements for the sake of marketing woman's products.

Policy#3: Increasing the competitive capacity of products made by women and women's associations in the national, regional and international markets.

Interventions for implementation:

1. Capacity-building programs for women in production and marketing
2. Networking with internal and external markets
4. Awareness raising campaign for promoting local women's products
5. Review customs and tax policies regarding women's work

Second, the reality of woman in the labor sector, according to statistics from the Palestinian Central Bureau of Statistics on the occasion of International Women's Day in 2016.

The articles set forth in the legislations are considered positive frame which guarantees the rights of working woman, but there is a disparity on the ground, particularly in sectors that are difficult to control, such as family enterprises of different kinds as they are not regulated under the employment contracts according to the labor law, and often are unpaid.

According to a press release by the Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS) on the International Women's Day:

- **Women constitute half of the population:**

The estimated population of Palestine the end of 2015 was 4.75 million, of whom 2.41 million were males and 2.34 million were females. Males comprise 50.8 percent of the total population compared to 49.2 percent for females. In other words, a sex ratio of 103.3 (There are 103 males for each 100 females)

- **The majority of women work in the service sector (health, education and public sector):**

Services and agriculture sectors comprise the main employer (job absorber) of women, accounting for 62.9 percent and 13.1 percent of the total number of employed women respectively.

- **About half of women with 13 schooling years and above are unemployed**

The unemployment rate was 39.2 percent for women against 22.5 percent for men in 2015. It should be noted that women unemployment rate was the highest among women with 13 years of schooling and above, standing at 48.0 percent.

- **The participation rate and average daily wages between men and women**

The female participation rate in the labor force was 19.1 percent in 2015 compared with 10.3 percent in 2001. The male participation rate in the labor force was more than three times higher, 71.9 percent higher than that of females. There was a gender gap in the average daily wages: the average daily wage for females was NIS 81.9 compared to NIS 108.0 for males in 2015.

- **Palestinian women in public life:**

In 2014, 15.6 percent of judges were females whereas 84.4 percent were males and 25.0 percent of journalists were females against 75.0 percent males in Palestine. Moreover, the women ambassadors accounted for only 5.8 percent compared to 94.2 percent for males ambassadors; 41.8 percent of employees in the public sector (civil servants) were females against 58.2 percent males, 3.4 percent of women in police while 96.6 percent were male in Palestine.

Third, the difficulties and challenges: Although there are many mechanisms that aim to empower women and increase their participation in the labor sector, still there are many difficulties and challenges:

1. The continued Israeli occupation of the State of Palestine: the Israeli occupation is considered the basic obstacle limiting woman's participation in the labor market, attending universities, and weakens her ability to get jobs because of the apartheid wall, checkpoints deployed on all roads, exposure to violence and murder, arrests, the demolition of her house, the confiscation of her land and also inhibits her access to resources (such as water and electricity), or access to different kinds of services, in addition to other forms of violence that fall within the concept of ethnic cleansing.

2. Woman's unawareness of her rights: Although there are several laws that gave woman many rights, but woman lacks knowledge of these rights; in many cases woman is being bargained in order to waive these rights in exchange for speed judgment on work disputes because of the long period of litigation, and the lack of competent labor courts as required.

Fourth, in the provision of programs, projects and funding: This is done through cooperative associations and lending institutions within the private sector in order to support projects.

Through what has been previously presented, we conclude that the national legislations of all kinds, especially the Palestinian Basic Law guarantees woman equality with man and the same rights before the law, but the problem lies in some of the practical applications on the ground.

Notes:

- 1) The discussion on woman in the labor sector contains many details, especially if we want to compare in detail with the international conventions, but this report was prepared briefly according to the letter received from the Ministry of Foreign Affairs - requiring a report of no longer than (5) pages.
- 2) The national legislations regulating woman's work contribute to the empowerment of woman in the labor sector.