



المقدسي لتنمية المجتمع
Al-Maqdese for Society Development (MSD)

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل والمستوطنات الإسرائيلية العدد الحادي عشر كانون اول ٢٠١١



مشروع إنهاء إستغلال العمال من القدس الشرقية العاملين في المستوطنات الإسرائيلية

حماية حقوق الإنسان وتعزيز التمثيل الديمقراطي

إفتتاحية:

كما في كل عدد جديد يصدر عن المقدسي، ولشعورها بأهمية إصدار مادة قانونية تتعلق بأكثر شريحة في المجتمع الفلسطيني ألا وهي شريحة العمال، عملت الدائرة القانونية للمقدسي على إعداد مادة قانونية متخصصة تتناول بالتفصيل كافة القوانين التي تنظم حقوق العمال وواجباتهم لتبين لهم ماذا يترتب عليهم من التزامات وما هي الحقوق والمميزات التي نص عليها القانون للعامل في قطاع السياحة والحراسة والبناء والتمريض وحقوق الطلاب الموظفين وحقوق العمال في حال تبدل صاحب العمل.

في هذا العدد:

• حقوق العمال بالاتفاقيات مع المشغلين



فرع الرام

الشارع الرئيسي، عمارة الجولاني، ط ١
هاتف: ٢٣٤٠١١٦ / ٢٣٤٧٠٧٧
فاكس: ٢٣٤٩١٤٩

المكتب الرئيسي: القدس، وادي الجواز

شارع المقدسي ٥٩، ص.ب: ٢٠٧٣٥
هاتف: ٦٢٧٨٩٩٧ / ٦٢٨٥٩١٨
الرقم المجاني: ١٧٠٠٠٧٠٩٠٧١٧
فاكس: ٦٢٨٩٢٨٤

www.al-maqdese.org

بريد الكتروني: info@al-maqdese.org

بريد الكتروني: legal@al-maqdese.org

حقوق العمال بالاتفاقيات مع المشغلين

حقوق الموظفين / العمال في قطاع الفنادق:

الاتفاق الجماعي ما بين الهستدروت ومجالس نقابة العمال التي تمثل العاملين في الفنادق المنتشرة بكل أرجاء البلاد ورابطة فنادق «إسرائيل»:

إتفاق بخصوص تنظيم العمل الفندقية في «إسرائيل»

هذه الاتفاقية تلخص الحقوق الأساسية المنصوص عليها في القطاع الفندقية وفق الاتفاق الجماعي. وقد أدرج هذا الاتفاق في اتفاق مؤرخ بتاريخ ٢٠٠٧/٠١/٠١ (والذي تم تقديمه للتسجيل في ٢٠٠٧/٥/١٧). فيما يلي أهم ما ورد في الاتفاق الجديد:

- أسبوع العمل: أسبوع العمل يتكون من ٥ أيام ٤٠ ساعة أسبوعية.
- يوم العمل: يوم العمل يتكون من ٨ ساعات وإذا عمل العمل مساء السبت فيكون يوم العمل ٧ ساعات على أن يدفع له عن ٨ ساعات وإذا عمل في مساء الأعياد فيكون يوم العمل ٦ ساعات على أن يدفع له عن ٨ ساعات.
- ورديات: وردية الليل تكون من ٦ ساعات و ٢٠ دقيقة ووردية المساء تكون من ٧ ساعات و ٢٠ دقيقة وفي الحالتين يدفع للعامل أجر عن ٨ ساعات.
- إجازة سنوية: من السنة ١-٥ عدد أيام الإجازة ١٢ من السنة ٦-٨ عدد أيام الإجازة ١٨ من السنة ٩ + ٢٣ يوم
- مخصصات نقاهة: السنة ١ = ٥ أيام
السنة ٢-٥ = ٧ أيام
السنة ٦-٩ = ٨ أيام
السنة ١٠-١٢ = ١٠ أيام
السنة ١٣ + = ١٢ يوم

من المقرر سريان هذه الاتفاقية وحلولها مكان الاتفاقيات الجماعية السابقة الموقعة من تاريخ ٢٠٠٧/٠١/٠١ إذ أنه تم التوصل بين الهستدروت ومجالس نقابة العمال التي تمثل العاملين في الفنادق المنتشرة بكل أرجاء البلاد ورابطة فنادق إسرائيل إلى اتفاق بشأن عدد من التغييرات في ظروف العمل والأجر. وفي حالة وجود أي تعارض بين أحكام الاتفاق الجديد وأحكام الاتفاقيات السابقة يتم الأخذ بأحكام الاتفاق الجديد.

وقد تطرقت الاتفاقية الجماعية إلى ساعات العمل والعطل والإجازات وساعات الراحة والمواصلات والملابس والى كل أمر يمت للعمل الفندقية بصلة.



حقوق الموظفين في قطاع التمريض

لقد وقعت الاتفاقية العمالية في قطاع التمريض في ٢٠٠٩/٨/٣٠. وهذا اتفاق تاريخي غير مسبوق في تاريخ عمل التمريض. ومن أبرز ما جاء فيها:

- زيادة الراتب بنسبة ٤٪ للحد الأدنى للأجور وفقاً للأقدمية في العمل.
- زيادة الراتب بسبب المشاركة في دورة مهنية بنسبة ٢,٥٪ للحد الأدنى للأجور.
- زيادة نصف ساعة عمل للموظف الذي يسافر من مريض لآخر.
- راتب تقاعدي مُحسن يبلغ قيمته ما يعادل ١٨,٣٪ من أول يوم عمل.
- دفع كامل التعويضات في حالة الاستقالة من العمل وليس فقط في حالة الفصل.

حقوق العمال في قطاع البناء

هناك اتفاق جماعي بخصوص العاملين بقطاع البناء ٢٠١٠/١٠/٢٠. ووقعت الجمعية العالمية للمقاولين وصناعة البناء الجديد الصناعية عليه وسيطبق لأول مرة على جميع العاملين في قطاع البناء.

حقوق العمال المنصوص عليها في الاتفاق الجديد:

- أجور عمال بناء من الدرجة الأولى ستبلغ ٤٣٥٠ شيكل، وأجور المدراء حتى الدرجة الثامنة ستبلغ ٦٢٠٠. والحد الأدنى للأجور ستكون أعلى في هذه المهنة بقيمة ٥٠٠ شيكل.
- سوف تكون هناك زيادة للراتب العام بنسبة ٦٪ لسنتين من تاريخ دخول هذا الاتفاق حيز النفاذ. وهذا يعني أن بدء التنفيذ الفعلي للأجور في قطاع البناء والتشييد بنسبة ١٩٪ أكثر من الحد الأدنى للأجور.
- "السلم الوظيفي": يعطى وفق الأقدمية في سنوات العمل وليس وفق سنين العمل التي اشتغلها العمال لدى مقاول واحد. وسوف يكون العمل في الأسبوع ٤٢ ساعة بمقدار ساعة واحدة أقل من المعتاد في المهنة.
- الصندوق: الموظفين للمرة الأولى أيضاً يحصلون المستحقات المذكورة في القانون. مثلاً فإنه سيتم الحصول على مزيد من المنافع الاجتماعية العمال: تقاعد شامل من أول يوم عمل. والتعويض عن إلغاء العمل بسبب حالة الطقس، حصة من أيام العطلة السنوية، وأيام المرض.
- تسريح العمال: الآلية: يتضمن الاتفاق إتباع آلية التشاور مع الهستدروت، مثل طريقة آلية التكافؤ لتسوية النزاعات.
- الاتفاق ينطبق أيضاً على الموظفين العاملين المتعاقدين والعمال الأجانب والفلسطينيين العاملين في هذا القطاع.

حقوق الموظفين في قطاع الحراسة

- لقد تم التوقيع على اتفاقية عمالية بقطاع الحراسة في شهر تشرين الثاني/٢٠٠٨. وأبرز ما جاء فيها:
- زيادة راتب بنسبة ٢,٥٪ من الحد الأدنى للأجور.

- إلغاء رسوم ترخيص الأسلحة.
- المدفوعات مقابل ملابس العمل تكون على المُشغل وليست على العامل.
- حق الموظف بالثول لجلسة استماع قبل البت في أمر فصله.
- التحول من راتب تقاعدي أساسي إلى راتب تقاعدي شامل.
- تأمين ضد مخاطر العمل من عجز أو موت بقيمة ١٥٠ ألف شيكل.
- زيادة يوم على أيام الراحة والاستجمام.
- زيادة نسبة الأيام المرضية إلى ٢٤ يوم في السنة.
- توفير الإقامة على نفقة المُشغل للعمال الذين يسكنون بعيدا عن أماكن عملهم.

حقوق الطلاب الموظفين

- لقد وقعت الهستدروت (إتحاد العمال والموظفين) بمشاركة إتحاد الطلاب على اتفاق يُحسّن من حقوق الطلاب الموظفين. ومن أبرز ما جاء في هذا الاتفاق، ما يلي:
- زيادة راتب بنسبة ٥٪ ابتداء من ١/٢٠١٠. كذلك نص الاتفاق على أن طلاب اللقب الثاني الماجستير الموظفين يحصلون على زيادة راتب بنسبة ١٠٪.
 - زيادة لمرة واحدة، بنسبة ٩٪ عن كل شهر عمل في عام ٢٠٠٩.
 - راتب تقاعدي شامل من أول يوم عمل ابتداء من ١/٢٠١٠، بنسبة ١٧,٥٪.
- لقد سمح الاتفاق الجديد للطلاب بزيادة مدة ساعات عملهم. وذلك بعد أن كان القانون يسمح لهم بأن يعملوا ٣٦ ساعة بالشهر. أصبح الآن بإمكانهم العمل ١٢٠ ساعة بالشهر بما يعادل ٣/٤ وظيفة. يلغي الاتفاق الجديد تقييد ساعات عمل الطلاب الموظفين أثناء إجازات الامتحانات.

حقوق العمال في حال تبديل صاحب العمل

- في الآونة الأخيرة وبسبب ظروف الحياة المتقلبة، تحدث تغييرات كثيرة وسريعة بخصوص المشغلين في القطاعات التشغيلية، وعلى سبيل المثال للحصر، نذكر من هذه التغييرات ما يلي:
- بيع الشركة أو ورشة العمل لأيدي أخرى.
 - تبديل اسم الشركة باسم آخر.
- هذه التغييرات ليست بالضرورة أن تفقد العامل حقوقه العمالية عند صاحب العمل الأول. فعندما يباع مصنع أو ورشة عمل لأيدي أخرى، أو يندمج مع مصنع آخر، تقع على المُشغل الجديد مسؤولية مواصلة حقوق العامل كدفع أجرته، حقوقه العمالية حسب أقدمية ومقتطعات مكتب العمل، إلا إذا تنحى عن هذه المسؤولية. بواسطة إعلان خطي طبقا للقانون وبعد إشعار العمال بالأمر.
- ومن الجدير بالذكر، أنه في حال تبديل صاحب العمل تنتقل الملكية للمالك الجديد وتبقى الاتفاقيات بخصوص العمال سارية المفعول دون أي تغيير فيها، وأي تغيير فيها يجب التفاوض بشأنه مع اللجنة الممثلة للعمال. وإذا لم يتم التفاوض وأخذ أي قرار من جانب المُشغل من فقط، يحق للعمال الإضراب والتوجه إلى محكمة العمل.



هذا المشروع بتمويل من الإتحاد الأوروبي

هذه النشرة هي جزء من سلسلة نشرات توعوية تصدر عن المقدسي ضمن مشروع إنهاء استغلال العمال من القدس الشرقية العاملين في المستوطنات الإسرائيلية