



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

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل والمستوطنات الإسرائيلية العدد الثالث نيسان 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 بأكبر 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. وفي هذا العدد نضع بين أيديكم النشرة الثالثة المتعلقة بمساواة اجر العامل والعاملة.

في هذا العدد:

- | | |
|---|---|
| ١ | افتتاحية |
| ٢ | قانون مساواة أجر العامل والعاملة |
| ٢ | • قانون عمل المرأة الحامل |
| ٢ | • علاجات الإخصاب والحمل |
| ٢ | • فترة الحمل |
| ٣ | • حقوق الأم العاملة بعد الولادة |
| ٥ | • مخصصات التأمين الوطني المتعلقة بالولادة |

فرع الرام

الشارع الرئيسي، عمارة الجولاني . ط ١

هاتف: ٠١١٦ / ٢٣٤ / ٢٣٤٧٠٧٧

فاكس: ٢٣٤٩١٤٩

بريد الكتروني: info@al-maqdese.org
www.al-maqdese.org

المكتب الرئيسي: القدس، وادي الجواز

شارع المقدسي ٥٩، ص.ب: ٢٠٧٣٥

هاتف: ١٢٨٥٩١٨ / ١٢٧٨٩٩٧

فاكس: ١٢٨٩٢٨٤

قانون مساواة أجر العامل والعاملة :



لقد تم تشريع هذا القانون من أجل ضمان مساواة الأجر أو كل مقابل بين العامل والعاملة في نفس المكان ومقابل نفس العمل أو عمل مشابه، ونوه أن العمل المشابه ليس بالضرورة هو نفس العمل الذي يقوم به الرجل وإنما عمل مشابه له مبدئياً من حيث الجهود، والكفاءات المهنية، والمسؤولية، وفي نفس ظروف العمل. قانون عمل المرأة الحامل:

١ . قانون عمل المرأة الحامل :

لقد حدد قانون عمل المرأة لعام ١٩٥٤ حقوق المرأة العاملة، ومن جهة أخرى حدد واجبات المُشغل ومحددات معينة بالنسبة لتشغيل

المرأة في ظروف معينه، كالإخصاب والحمل والحفاظة على الحمل، والولادة والأمومة، وما شابه.

٢ . علاجات الإخصاب والحمل

يحق للمرأة العاملة (دون المس بحقوقها المالية) التغيب عن عملها من أجل تلقي علاج طبي للإخصاب والحمل (حتى أربعة علاجات طبية) لمدة ١٦ يوماً خلال فترة الحمل لمن تعمل ٥ أيام في الأسبوع، أو ٢٠ يوماً لمن تعمل ٦ أيام في الأسبوع. ومن الجدير بالذكر هنا، أنه يحق للزوج التغيب عن عمله لمدة ١٢ يوماً في السنة من أجل تلقي علاج الإخصاب وذلك بعد إرفاق التقارير الطبية من الطبيب المعالج وإبلاغ المُشغل مسبقاً عن الغياب.

٣ . فترة الحمل

يحق للعاملة التغيب في فترة حملها إذا كان الأمر ضرورياً حسب تقرير طبي، وفترة غيابها لا تمس بمواصلة حقوقها حسب أقدميتها عند مُشغلها.

كذلك الأمر، يحق للمرأة الحامل التغيب عن عملها دون المس بأجرها من أجل مراقبة الحمل وفحوص طبية على مدى فترة حملها وذلك لمدة ٤٠ ساعة لمن تعمل أكثر من ٤ ساعات يومياً، و ٢٠ ساعة لمن تعمل أقل من ٤ ساعات يومياً.

عندما تكون المرأة الحامل في شهرها الخامس من الحمل عليها إبلاغ مُشغلها بذلك، وبدوره يُمنع من تشغيلها ساعات إضافية وفي أيام الراحة الأسبوعية، إلا إذا وافقت على ذلك وأرفقت تقرير طبي يتيح لها ذلك، وأيضاً يُمنع المُشغل من تشغيل المرأة الحامل في ساعات الليل إلا إذا وافقت على ذلك بكتاب خطي.

إن قانون عمل المرأة يحظر على المُشغل تخفيض ساعات عمل المرأة بشكل يمس بأجرها أو بدخلها إلا بتصريح خطي من وزير العمل، وهذا بشرط أن تكون المرأة عملت عند ذات المُشغل ٦ شهور على الأقل.

كذلك يُمنع على المُشغل من فصل العاملة الثابتة في عملها أثناء فترة حملها وبسبب الحمل. ولكن يمكن للمُشغل أن يفصل العاملة الحامل بعد الحصول على تصريح خطي من وزير العمل، والذي يُعطى بعد التيقن أن الفصل ليس بسبب الحمل.

٤ . حقوق الأم العاملة بعد الولادة؛

رسوم العلاج

تستحق الحامل نفقات العلاج والولادة في المستشفى. ويغطي التأمين الوطني نفقات الولادة ومتابعة الطفل (بتم تحويل النفقة مباشرة إلى المستشفى) وذلك حين تكون الأم: مواطنة أو مقيمة أو زوجة مواطن أو مقيمة. عاملة أجنبية أو زوجة عامل أجنبي مكثا في البلاد ٦ اشهر متواصلة قبل الولادة (ما عدا زوجة عامل من مناطق الضفة الغربية المحتلة و/ أو قطاع غزة). مواطنة، أو زوجة مواطن أُنجبت خارج البلاد، تحصل على المنحة مباشرة.

منحة الولادة

كل مواطنة أو مقيمة تلد أو تستحق رسوم العلاج، حسب التفصيل أعلاه، تستحق منحة ولادة من التأمين الوطني، تبلغ قيمة المنحة :

للمولود الاول	١٦٥٣	شيكل
للمولود الثاني	٧٤٣	شيكل
للمولود الثالث	٤٩٦	شيكل
للمولود الرابع (ولكل طفل اخر في نفس العائلة)	٤٩٦	شيكل
توأمين	٨٢٦٠	شيكل
ثلاث توأمين	١٢,٣٩٠	شيكل

إجازة الولادة

تستحق المرأة التي تلد إجازة من العمل لمدة ١٢ أسبوعا، ويمكنها الخروج لإجازة مباشرة بعد الولادة او خلال ٦ أسابيع قبل الولادة. يمنع منعاً باتاً تشغيل أو إقالة عاملة في فترة إجازة الولادة. هناك إمكانية توزيع الإجازة بين الرجل والمرأة شرط أن تخرج المرأة للإجازة في الستة أسابيع التي تلي فترة الولادة.

تمديد إجازة الولادة والإجازة بدون راتب

إذا اضطرت الأم والطفل لتلقي علاج طبي بعد الولادة فيحق لها تمديد إجازة الولادة (حتى ١٦ أسبوعاً) أو تقسيم إجازة الولادة، لأن العلاج الطبي لا يحسب من أيام الإجازة. إذا كان هناك أكثر من مولود واحد فيحق للأم تمديد إجازة الولادة أسبوعين. بالإضافة إلى إجازة الولادة، ويستحق الأب أو الأم إجازة بدون راتب للاعتناء بالطفل، وتكون مدة الإجازة هي ربع عدد الأشهر التي عملاً فيها لدى نفس المشغل، حتى سنة واحدة. شرط هذه الإجازة هو أقدمية سنتين على الأقل لدى نفس المشغل. كذلك، ففي هذه الإجازات - تمديد إجازة الولادة أو إجازة بدون راتب بعد إجازة الولادة - يمنع المشغل من إقالة الأم العاملة.

مخصص المرأة الوالدة أثناء إجازة الولادة؛

يحق للمرأة العاملة أن تحصل على كامل أجرها (حتى أعلى أجر حدده القانون) في فترة إجازة الولادة، وذلك شرط أن: تعمل عاملة أو مستقلة في إسرائيل. تعمل في خارج البلاد، إذا كانت هي ومشغلها مواطنين إسرائيليين وتمت اتفاقية العمل في البلاد. تكون موجودة ضمن إطار التأهيل المهني، وبلغت ١٨ سنة ودفع عنها رسوم التأمين الوطني. أن تكون قد عملت مدة لا تقل عن ٦ أشهر على الأقل ولا يشترط عند نفس المشغل.

الاستقالة نتيجة الولادة

تستحق العاملة أن تستقيل خلال تسعة أشهر من يوم الولادة، لكي تعتني بطفلها، ويعطى هذا الحق للأب أيضاً، شرط أن تكون زوجته تعمل كمستقلة، أو عملت ستة أشهر متواصلة قبل الاستقالة، أو إذا كان الولد في حضانه ورعايته المطلقة.

الإقالة بعد إجازة الولادة

بعد إجازة الولادة يحق للأم أن تعود إلى العمل وتمنع إقالتها لكونها أمّاً، ويمنع التمييز ضدها بشروط العمل لهذا السبب. ويحق للنساء اللواتي تمت إقالتهم، عند عودتهم من إجازة الولادة بدون راتب حسب القانون، منحة بطالة. كذلك حق لهن «منحة تبليغ مسبق» وهي أجر عمل لأسبوعين أو شهر بدون العمل الفعلي.

حقوق تتعلق بالتبني

تستحق المرأة التي تبني ولداً عمره أقل من عشر سنوات منحة ولادة، كذلك تستحق الام المتبنية إجازة ولادة كالأم البيولوجية، ورسوم ولادة من التأمين الوطني في فترة إجازة الولادة.

٥ . مخصصات التأمين الوطني المتعلقة بالولادة

يدفع التأمين الوطني المخصصات التالية (التي وردت تفاصيلها سابقاً)

- منحة للحفاظ على الحمل.
- علاج الولادة (أو منحة علاج الولادة خارج البلاد).
- مخصصات الولادة.
- رسوم الولادة (للفترة الزمنية في إجازة الولادة).
- تمويل فحص ماء الرأس (للنساء فوق سن ٣٥ سنة).

التغيب عن العمل بسبب مرض الأولاد

يحق للوالدين (الأب والأم) حسب القانون أن يتغيبا عن العمل حتى ستة أيام في السنة بسبب مرض الأولاد (حتى سن ١٦ سنة). ويعتبر الغياب كأيام مرضية. ويعطى هذا الحق فقط إذا كان الوالدان يعملان. أو إذا كان الطفل/الطفلة في حضانة أحد الوالدين فقط. لكن يمنع الوالدان من استخدام هذا الحق في نفس الوقت.

حقوق إضافية للطفل من مكان العمل

تمنح الاتفاقيات الجماعية، في أماكن عمل كثيرة، الأم حقوقاً إضافية بشأن الأمومة: التغيب عن العمل أياماً إضافية بسبب مرض طفلها، يوم عمل قصير، استخدام خدمات الروضة أو مساهمة المشغل في رسوم الروضة، كذلك فإن على المشغل أن يمنح هذه الحقوق للأب بالتساوي، إذا كان الأب والداً وحيداً (الولد في حضانته المطلقة)، أو إذا كانت الأم تعمل ولم تمارس هذا الحق.



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