



الانتهاكات التي يتعرض لها العمال

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل الإسرائيلي والمستوطنات العدد السابع، كانون الثاني 2013

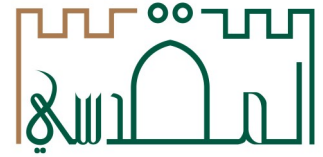
الافتتاحية:

ففي هذا العدد سوف نسلط الضوء، على بعض الانتهاكات التي يتعرض لها العمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلي ومنها التمييز في ساعات العمل، الفصل من العمل، التحرش، ووكالات العمالة المؤقتة.

ساعات العمل والمغادرة المسموح بها :

بموجب قانون ساعات العمل والراحة عام 1951، نُحددت ساعات العمل التي يُسمح أن يعمل فيها الموظف باليوم إلى 8 ساعات في اليوم و45 ساعة في الأسبوع ولكن هناك حالات يسمح فيها القانون بتجاوز تلك التحديدات. كما يجب الدفع للموظفين لساعات العمل الإضافية، باستثناء، بعض الفئات من الموظفين المستثنيين من القانون.

ويجب أن يتم حساب ساعات العمل الإضافية على أساس يومي وليس أسبوعي أو شهري. وقد قام وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالسماح للمشغلين بالدفع لساعات العمل الإضافية إلى حد أقصى يبلغ 12-15 ساعة بالأسبوع ويجب أن يكون المبلغ المدفوع لساعات العمل الإضافية بمعدل دفع أعلى من معدل الدفع لساعات العمل العادية وينص القانون أنه يتم الدفع لأول ساعتين إضافيتين في اليوم بمعدل $\frac{1}{4}$ أضعاف الدفع للساعة العادية ولأية ساعات بعد تلك الساعتين يكون الدفع بمعدل $\frac{1}{2}$ من الدفع للساعة الاعتيادية¹. ويحق للموظفين يوم راحة لكل أسبوع لا تقل مدته عن 36 ساعة ويتم تحديد هذا اليوم بناءً على ديانة الموظف ليتمكن من إتمام واجباته الدينية. كما يتم تخصيص بعض المستحقات من قبل كل من المشغل والموظف لتوفير صندوق التقاعد ويمكن الحصول عليه في حالات العجز وعند موت الموظف من قبل ورثته. وتبلغ النسبة التي يتم تخصيصها للتقاعد 17.5% حيث يدفع المشغل 12% والموظف نسبة 5.5% كما يجب أن يخصص المشغل نسبة 6% لتعويضات إقالة الموظف.



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

اقرأ في هذا العدد

ساعات العمل والمغادرة

الفصل من العمل

التحرش

وكالة عمالية مؤقتة

وبموجب قانون مخصصات الأيام المرضية عام 1976، يحق الدفع للموظفين للأيام المرضية بمعدل يوم ونصف لكل شهر. وبموجب القانون لا يتم الدفع لليوم الأول من الإجازة المرضية ولكن يدفع لليوم الثاني والثالث بنسبة 37.5% من الأجر اليومي الاعتيادي واليوم الرابع بنسبة 75% من الأجر اليومي الاعتيادي². ويحق للموظفين الذين يعملون لمدة تزيد عن سنة الحصول على مخصصات نقاهة³.

كما يحق للموظفين بموجب القانون الحصول على تعويض عن مصروفات السفر ويتم حسبة تلك المصروفات بناءً على عدد الأيام التي استخدمت فيها المواصلات العامة للوصول إلى مكان العمل وفي بعض الحالات يقوم المشغلون بإيجاد حل كما يحق للموظفين بموجب القانون الحصول على تعويض عن مصروفات السفر ويتم حسبة تلك المصروفات بناءً على عدد الأيام التي استخدمت فيها المواصلات العامة للوصول إلى مكان العمل وفي بعض الحالات يقوم المشغلون بإيجاد حل بديل وهو توفير سيارة خاصة بالعمل للموظفين وهذا أمر يتفق عليه المشغل والموظف. ويلزم المشغلين بدفع مصروفات السفر بموجب مرسوم صادر عن وزارة العمل⁴.

الفصل من العمل:

يعتبر الفصل غير العادل من العمل أو حرمان الموظفين المقالين من حقوقهم من أكثر المشاكل الشائعة عند الارتياح لطلب المعونة من العيادة القانونية ومن بين الحالات المسجلة للمراجعين شكلت نسبة 10% منهم (32 من بين 214) الحالات التي تتعلق بالفصل عن العمل وعدم التعويض الكافي بعد فقدان الوظيفة. وهناك بعض الحالات التي يُسمح فيها للمشغل بإنهاء عقد الوظيفة بدون إشعار مسبق، فعلى سبيل المثال يحق له إنهاء الوظيفة خلال أو عند إنهاء الفترة التجريبية أو في الحالات التي يعمل فيها الموظف بعقد لفترة محددة أو لمشروع محدد زمنياً ولكن بشكل عام هناك قوانين وتحددات تحكم إنهاء عقد الوظيفة ويجب الامتثال لها من قبل المشغل والموظف عندما يريد أياً منهما إنهاء الوظيفة.

2 قانون مخصصات الأيام المرضية، 5736، عام 1976، المواد 2 و 5.

3 <http://www.martindale.co.il/Article.aspx?ArticleID=40&Text=Labor+and+Employment+Law+in+Israel>

4 PLG Worldbook, Labour Relations-Israel at <http://www.plgworldbook.eu.com/Resources/p/9/x/Israel%20-%420Employment.pdf>

ومن إحدى الأمثلة على الفصل غير العادل: الفصل على أساس التمييز وهناك العديد من القوانين التي تحظر المشغل من فصل الموظف لأسباب تتعلق بالتمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو العمر أو العجز⁵. كما يوفر القانون حماية للنساء، الحوامل والنساء اللواتي أنجبن أطفالاً لتوهم من الفصل إلا في بعض الحالات الاستثنائية التي يمكن الإثبات من خلالها أن إنهاء عقد الوظيفة لا يتعلق بأي شكل من الأشكال بحمل المرأة أو بإنجابها للطفل⁶.

وفي الحالات التي يكون فيها العمال منظمين أو يشكلون جزءاً من اتفاقية جماعية فإنهم يكونوا محميين نوعاً ما من الفصل التعسفي وذلك بموجب عضويتهم في النقابات العمالية، أما بالنسبة للموظفين غير المنضمين إلى نقابات عمالية يكون عقد عملهم المنفذ الوحيد لحمايتهم ولكن بشكل عام فإن عقود العمل تسمح للمشغل بإنهاء عقد العمل ولكن مع إشعار مسبق ونعويض إقالة ملائم وينص قانون التبليغ المسبق بالفصل أو الإقالة لعام 2001 على أنه يقع على عاتق الطرفين إرسال إشعار مسبق قبل إنهاء العقد ويزيد مدة الإشعار الكافية مع مدة العمل لدى المشغل وإذا قام أحد الطرفين بإنهاء عقد العمل بدون إشعار مسبق يحق للطرف المتضرر تلقي مبلغ تعويضي بقدر أجرة شهر عمل ولكن لا ينطبق هذا الإجراء في حال تم خرق جسيم للعقد من قبل أي من الطرفين كما أشارت محاكم العمل الإسرائيلية إلى أنه يحق لجميع العمال حضور جلسة استماع لدى المحكمة قبل فصلهم⁷.

وفضلاً عن التبليغ المسبق بالفصل يحق للموظفين الحصول على تعويضات الإقالة بمبلغ أجرة شهر لكل عام من العمل وإذا تم إنهاء عقد العمل لأسباب تأديبية يقل مبلغ تعويضات الإقالة أو يلغى كما نقل مدة الإشعار المسبق بالفصل أو تلغى. ويمكن للموظف الذي يتقاعد بمحض إرادته أن يحصل على تعويضات الإقالة فقط في حالات معينة مثل إنجاب الأطفال، أو الأمراض الخطيرة أو ترويدي ظروف العمل ويعتبر هذا النوع من التعويض كمكافأة لفترة الخدمة في العمل وكمبلغ يساعد الموظف حتى يستطيع أن يؤمن عملاً بديلاً.

وعندما يتم فصل الموظف بشكل غير عادل يمكنه رفع قضية ضد المشغل أمام محكمة العمل، ويتمثل الحل المعتاد لأي خرق لعقد العمل بتقديم تعويض عن الأضرار وهو قرار متخذ بالعادة من قبل محاكم العمل وفي بعض الحالات الاستثنائية يمكن أن تصدر المحكمة قرار بإرجاع الموظف إلى منصبه في العمل حيث تمنح القوانين السابقة محاكم العمل السلطة بإرجاع الموظفين إلى أماكن عملهم في حال تم إثبات أنه تم إيقاف عقدهم على أساس تمييزية⁸.

5 التوظيف (قانون الفرص المتكافئة) عام 1988

6 قانون توظيف المرأة

7 Yoseph Herman v. Sonol Israel Ltd., judgment of Dec. 29, 2002 as cited in Guy Davidov, Unbound: Some comments on Israel's Judicially- Developed Labor Law, Comparative Labor Law and policy Journal, Vol. 30 No. 2, p. 305

8 التعريف بقانون العمل المحلي، دولة إسرائيل

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/is.htm#_Toc14149951

التحرش :

يُشكل التحرش في مكان العمل مشكلة فعلية للعمال الفلسطينيين في القدس الشرقية وبالرغم من إنقاذ التحرش أشكالاً عديدة إلا أن التحرش الجنسي يعتبر من أعلى درجات التحرش وأخطرها. ويحظر قانون منع التحرش الجنسي-5758 الذي سُرع عام 1998 كافة أشكال التحرش الجنسي ولا يشمل هذا القانون أماكن العمل فقط وإنما كافة الأماكن التي يحصل فيها التحرش الجنسي. وتُعد المادة 3 (6) (ج) بقضية التحرش في أماكن العمل وينص القانون بأن التحرش الجنسي يشمل نوايا ذات طبيعة جنسية اتجاه "الموظفين في إطار العمل وانجاه شخص في إطار خدمة العمل باستخدام السلطة أو الهيكلية الوظيفية في العمل أو الخدمة" وتعتبر تلك الأفعال تحرشاً جنسياً بغض النظر عن قيام الشخص الذي تم التحرش به بإبلاغ الجهة التي قامت بالتحرش بأنه غير مهتم بنواياها الجنسية.

وكالات عمالية مؤقتة

في السنين العشرين الأخيرة، شاعت ظاهرة العمال الذين تم تشغيلهم من قبل وكالات عمالية مؤقتة في إسرائيل ويوجد هناك علاقة ثلاثية الأبعاد بين كل من المستخدم (المؤسسة أو الشركة المستفيدة) والوكالة والموظف وتكون الوكالة في إطار هذه العلاقة بمثابة الوسيط. وتقوم الوكالة بإرسال الموظفين للعمل في شركة أو مؤسسة معينة وتستمر بمراقبة عمل هؤلاء الموظفين وتلعب الوكالة دور المشغل بعدة طرق فعلى سبيل المثال تقوم الوكالة بدفع الأجور للموظفين الذين نجد لهم عملاً. ويختلف نظام التوظيف هذا عن النظام التقليدي للتوظيف حيث تكون العلاقة مباشرة بين المشغل والموظف. ومقارنة مع دول أخرى، فإن في إسرائيل نسبة عالية من الأفراد الذين يتم توظيفهم من قبل هذه الوكالات حيث أنها 4-5 مرات أعلى من المعدل الموجود في كل من إنجلترا وفرنسا وألمانيا⁹. ومعظم الموظفين الذين يتعاملون مع هذه الوكالات من الفئات التي تقع على هامش سوق العمل مثل فئة الشباب والنساء والأقلية العربية في دولة إسرائيل¹⁰. إن التعامل مع هذه الوكالات يعفي المشغلين من التعامل بشكل مباشر مع الموظفين، الأمر الذي لا يضمن لهم حقوقهم وامتيازاتهم المستحقة. وبالرغم من أن تلك العقود تكون بطبيعتها مؤقتة

إلا أن العمل ذاته لا يكون مؤقتاً، ويُستغل هذا النظام بالعادة لطرد الموظفين القدامى ونشغيل الجدد أو تشغيل الموظفين الذين تم فصلهم.

في عام 2008، تم تعديل قانون تشغيل الموظفين من قبل متعاقدى القوى البشرية رقم 5756-1996 وبموجب هذا التعديل يتوجب على الشركة أو المؤسسة المستفيدة من عمل الموظفين تشغيلهم تلقائياً بعد انقضاء تسعة أشهر على نفس الوظيفة التي تم الحصول عليها من قبل وكالة التوظيف. ويكمن الهدف من هذا القانون في تحديد نسبة تشغيل العمال من قبل وكالات التوظيف وذلك لأنها تحرمهم من حقوقهم الأساسية في التعويضات والمستحقات والامتيازات الاجتماعية.

