



ملخص قوانين مساواة أجر العامل و العاملة

نشرة شهرية تهتم بشؤون العمال المقدسيين العاملين في سوق العمل الإسرائيلي والمستوطنات العدد الرابع ، تشرين أول 2012

قانون مساواة أجر العامل و العاملة:

لقد تم تشريع هذا القانون من أجل ضمان مساواة الأجر أو كل مقابل بين العامل والعاملة في نفس المكان وقابل نفس العمل أو عمل مشابه. ونوه أن العمل المماثل ليس بالضرورة هو نفس العمل الذي يقوم به الرجل وإنما عمل مشابه له مبدئياً من حيث الجهود، الكفاءات المهنية، والمسؤولية. في نفس ظروف العمل.

قانون عمل المرأة الحامل:

1 . قانون عمل المرأة الحامل:

لقد حدد قانون عمل المرأة لعام 1954 حقوق المرأة العاملة. ومن جهة أخرى حدد واجبات المشغل وتقييدات معينة بالنسبة لتشغيل المرأة في ظروف معينة. كالإخصاب والحمل والمحافظة على الحمل، والولادة والأمومة. وما شابه.

2 . 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 16 يوماً خلال فترة الحمل لمن تعمل 5 أيام في الأسبوع. أو 20 يوماً لمن تعمل 6 أيام في الأسبوع.

ومن الجدير بالذكر هنا. أنه يحق للزوج التغيب عن عمله لمدة 12 يوماً في السنة من أجل تلقي علاج الإخصاب وذلك بعد إرفاق التقارير الطبية من الطبيب المعالج وإبلاغ المشغل مسبقاً عن الغياب.

3 . فترة الحمل:

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

كذلك الأمر. يحق للمرأة الحامل التغيب عن عملها دون المس بأجرها من أجل مراقبة الحمل وفحوص طبية على مدى فترة حملها وذلك لمدة 40 ساعة لمن تعمل أكثر من 4 ساعات يومياً. و20 ساعة لمن تعمل أقل من 4 ساعات يومياً.

عندما تكون المرأة الحامل في شهرها الخامس من الحمل عليها إبلاغ مشغلها بذلك. وبصوره يمنع من تشغيلها ساعات إضافية وفي أيام الراحة الأسبوعية. إلا إذا وافقت على ذلك وأررفت تقرير طبي يتيح لها ذلك. وأيضا يمنع المشغل من تشغيل المرأة الحامل في ساعات الليل إلا إذا وافقت على ذلك بكتاب خطي.

إن قانون عمل المرأة يحظر على المشغل تخفيض ساعات عمل المرأة بشكل يمس بأجرها أو بدخلها إلا بتصريح خطي من وزير العمل. وهذا بشرط أن تكون المرأة عملت عند ذات المشغل 6 شهور على الأقل.

1. كذلك يمنع على المشغل من فصل العاملة الثابتة في عملها أثناء فترة حملها وبسبب الحمل. ولكن يمكن للمشغل أن يفصل العاملة الحامل بعد الحصول على تصريح خطي من وزير العمل. والذي يعطى بعد التيقن أن الفصل ليس بسبب الحمل

4. إجازة الولادة:

تستحق المرأة التي تلد إجازة من العمل لمدة 12 أسبوعاً. ويمكنها الخروج لإجازة مباشرة بعد الولادة أو خلال 6 أسابيع قبل الولادة. يمنع منعاً باتاً تشغيل أو إقالة عاملة في فترة إجازة الولادة. هناك إمكانية توزيع الإجازة بين الرجل والمرأة بشرط أن تخرج المرأة للإجازة في المهة أسابيع التي تلي فترة الولادة.

5. تمديد إجازة الولادة والإجازة بدون راتب:

إذا اضطرت الأم والطفل لعلاج طبي بعد الولادة فيحق لها تمديد إجازة الولادة (حتى 16 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 بأسبوعين. بالإضافة إلى إجازة الولادة. يستحق الأب أو الأم إجازة بدون راتب للاعتناء بالطفل. وتكون مدة الإجازة هي ربع عدد الأشهر التي عملا فيها لدى نفس المشغل. حتى سنة واحدة. شرط هذه الإجازة هو أقدميه 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.

6. مخصص المرأة الوالدة أثناء إجازة الولادة:

يحق للمرأة العاملة أن تحصل على كامل أجرها (حتى أعلى اجر حدده القانون) في فترة إجازة الولادة. وذلك شرط أن:

- تعمل عاملة أو مهتقلة في إسرائيل.
- تعمل في خارج البلاد. إذا كانت هي ومشغلها مواطنين إسرائيليين وتمت اتفاقية العمل في البلاد.
- تكون موجودة ضمن إطار التأهيل المهني. وبلغت 18 سنة ودفع عنها رسوم التأمين الوطني.
- أن تكون قد عملت مدة لا تقل عن 6 أشهر على الأقل ولا يشترط عند نفس المشغل.

7. مخصصات التأمين الوطني المتعلقة بالولادة:

- يدفع التأمين الوطني المخصصات التالية:
- 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 35 سنة).