

حقوق العامل الفلسطيني في الداخل المحتل

29/11/2020



كتب: الباحث رامي الخطيب

يعد العمل من الحقوق الأساسية لأي فرد حيث نصت على تنظيمه معظم دساتير الدول وقوانينها الأساسية ، وهذا ما أكد عليه القانون الأساسي الفلسطيني في المادة 25 منه التي نصت على انه : " العمل حق لكل مواطن وتسعى السلطة الوطنية الى توفيره لكل قادر عليه " ونظر لخصوصية الوضع في فلسطين بان العمال ينقسمون من حيث المنطقة الجغرافية التي يعملون بها الى عمال يعملون خارج الخط الأخضر (الضفة الغربية، وغزة) ، وعمال يعملون داخل الخط الأخضر، يتحدث الباحث في هذا التقرير عن العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر والحقوق القانونية الخاصة بهم.

لقد بلغت تصاريح العمل في عام 2012 كانت 31,429، ثم ارتفع بشكل لافت خلال العام التالي 2013 ليصل إلى 45,473، وواصلت تصاريح العمل الممنوحة من قبل سلطات الاحتلال بالارتفاع خلال السنوات الأخيرة، بحسب ما أفاد المسؤول الرسمي، حيث وصلت في عام 2014 إلى 51,732، وفي عام 2015 إلى 57,998، وفي عام 2016 كانت تصاريح العمل 66,709، وحتى الآن وصل الارتفاع

إلى نحو 75,000 تصريح في العام 2017، ومن المتوقع أن تواصل الارتفاع، حيث تشير إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن عدد العمال الفلسطينيين في الداخل المحتل بالإضافة إلى المستوطنات من حملة التصاريح أو الهوية الزرقاء، قد وصل في الربع الثاني من عام 2017 إلى 128,400 ألف عامل، يضاف إليهم عمال يعملون دون تصاريح، وفلسطينيون يحملون تصاريح تجار واحتياجات خاصة لأغراض العمل، ويبلغ متوسط أجور العاملين الفلسطينيين الذين لديهم تصاريح عمل داخل إسرائيل قرابة 224 شيكلاً يومياً (خمسين دولاراً) حسب قانون الحد الأدنى للأجور في إسرائيل، مقارنة مع 160 شيكلاً (أربعين دولاراً أميركياً) للعمال الذين لا يحملون تصريح عمل.

إضافة إلى ما سبق فإن للعمال الفلسطينيين العاملين في "إسرائيل" التمتع بحقوق متساوية في العمل أسوة بباقي العمال في البلاد، بما في ذلك الحقوق بموجب الاتفاقيات الجماعية وأوامر التوسيع الخاصة في القطاع الذي يعملون فيه، مع ذلك فإن هناك إجراءات خاصة بالعمال الفلسطينيين، تتعلق بتصاريح الدخول والعمل والدفع من خلال قسم خدمات المشتغلين في سلطة السكان والهجرة الإسرائيلية، سيعمل الباحث على توضيح الحقوق العمالية المستحقة للعامل الفلسطيني في "إسرائيل".

تعددت القوانين المنظمة لحقوق العامل الفلسطيني في داخل الخط الأخضر من ضمنها اتفاقيات عمل جماعية وقوانين الحد الأدنى للأجور وغيرها من القوانين التي حددت ساعات العمل ودرجات الوظيفية وغيرها من القواعد الأساسية يتم الرجوع إليها عند احتساب الحقوق وهي كالاتي:

1. مكافأة نهاية الخدمة: وتحتسب على أساس راتب آخر شهر على كل سنة حيث يتقدم هذا الحق بعد مرور سبع سنوات من ترك العمل.
2. بدل إشعار مسبق قبل الفصل : وتحتسب على أساس راتب آخر شهر واحد حيث يتقدم الحق بعد سبع سنوات من ترك العمل.
3. بدل فصل تعسفي: وتحتسب على أساس آخر راتب يتقدم الحق بعد سبع سنوات من ترك العمل والمحكمة لها صلاحية الحكم بتعويض لغاية مقدار سبع معاشات حسب الأضرار التي لحقت بالعمال.
4. إجازات دينية ورسمية: يستحق العامل 10 أيام إجازة دينية ورسمية في السنة وتكون كالتالي: 3 أيام عيد الفطر، 4 أيام عيد أضحى، 1 يوم الأولى من شهر محرم، يوم مولد النبوي، 1 يوم اختياري يقوم باختياره العامل على أن لا يكون يوم العطلة تصادف مع يوم إجازة أسبوعية جمعة أو سبت تخضع من الحساب ، وتحتسب كالاتي: عدد أيام الإجازة الدينية المستحقة بالسنة × أجرة اليوم.
5. هدايا في الأعياد : يحق للعامل مقابل هدايا أعياد مبلغ 250 شيقلاً عن كل عيد ديني أي ما يعادل بالسنة 500 شيقلاً ، أي أن العامل يحصل على عيديات عن عيد اليهود رأس السنة وعيد الفصح اليهودي مرة واحدة.
6. بدل إجازات سنوية: يحق للعامل الحصول على إجازة سنوية حسب أقدميته بالعمل في الفرع الذي يعمل به حسب الجدول الآتي ويستطيع العامل المطالبة عن آخر 3 سنوات فقط:

عدد ايام الاجازة في حال كان العمل بالأسبوع خمسة ايام	عدد ايام الاجازة في حال كان العمل بالأسبوع ستة ايام	اقدمية العمل في إسرائيل
10	12	العمل بالسنوات 1-2
11	13	العمل بالسنة الثالثة
14	16	العمل بالسنة الرابعة
15	18	العمل بالسنة الخامسة
17	19	العمل بالسنة السادسة والسابعة
17	19	العمل بالسنة الثامنة
23	26	العمل بالسنة التاسعة وما بعدها
25	27	العامل الذي تجاوز ال 55 سنة
24	28	العمل بالسنة الحادية عشر وما بعدها.

7. تعويض بدل عدم الحصول على قسيمة راتب أو وجود خلل بها: يستحق العامل الفلسطيني الذي يعمل في "إسرائيل" مبلغ وقدره 5000 شيقل عن اي خلل في قسيمة الراتب المستحقة كل شهر هي مبروكة للسلطة التقديرية للقاضي.

8. يستحق العامل في حال قضي أكثر من ثلاث سنوات في العمل أيضا 2.5 % من راتب كل شهر كتطوير وتعليم .

9. يستحق العامل بدل اشعار بتفاصيل العمل وشروطها في حال عدم التزام رب العمل بذلك للمحكمة الصلاحية الحكم بتعويض بدون اثبات الضرر مبلغ يصل لغاية 15000 شيكل .

10. بدل مواصلات: يستحق العامل الحصول على مواصلات الذهاب والإياب من العمل الي مكان إقامته وللمحكمة صلاحية الحكم ببديل مواصلات لغاية 22.60 شيكل لكل يوم.

11. بدل ساعات عمل إضافية: يستحق العامل بدل ساعات عمل إضافية عن اول ساعتين بعد يوم العمل العادي وهو 8 ساعات 125% من الراتب الساعة الأساسي وبعد الساعتين الاولى وأكثر يستحق 150% من الراتب الأساسي للساعة، وجدير بالذكر أن ساعات العمل الفعلي للعامل ما يعادل 182 ساعة بالشهر أي ما يعادل 8 ساعات باليوم في عمل العامل 5 أيام بالأسبوع و 7.5 في حال عمل العامل 6 أيام بالأسبوع.

12. التقاعد: بعد فترة زمنية مدتها 6 شهور عمل في داخل الخط الاخضر يحق للعامل من صاحب العمل 6.5% من راتبه الأساسي عن كل معاش شهري وهذه النسبة قد تكون محولة على شركات تأمين خاصة أو على مكتب العمل ويحق للعامل ان يسحب المبلغ متى وصول سنة 65 سنة وفي حال رغبة العامل بسحب المبلغ قبل وصوله لهذا السن يخضم عليه ضريبة للدولة ما يعادل 35% من المبلغ.

13. أيضا يحق للعامل في حال كان الأجر الأساسي له أقل من الحد الأدنى للأجور، أن يطالب بفرق الراتب وفرق نسبة التقاعد حسب فرق المبلغ عن الحد الأدنى.

14. بدل نقاهة والاستجمام: يحق للعامل حسب جدول الأقدمية بالسنين للعامل 378 شيقل عن كل يوم استجمام ويحسب ايام النقاهة المستحقة حسب الجدول التالي حيث كان هذا الحق قبل سنة 2018 يستطيع العامل المطالبة فقط عن اخر سنتين الا انه تم تعديل القانون واصبح باستطاعة العامل المطالبة عن اخر سبع سنوات:

عدد السنوات في العمل	عدد الايام في السنة
1-2	6
3-4	8
5-10	9
11-15	10
16-19	11
20 وما بعدها ..	12

وجدير بالذكر بعد ذكر الحقوق التي يستحقها العامل في داخل الخط الأخضر الاشارة إلى أن العمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر كانوا مقسمين الى قسمين وهم عمال داخل الخط الأخضر "مناطق 48" والعمال الذين يعملون في المستوطنات إلا أنه صدر قرار من محكمة العليا الاسرائيلية يحمل الرقم (5666/03) المحكمة العليا بأغلبية 9 قضاة والذي نص على انه للعمال داخل "إسرائيل" والمستوطنات ذات الحقوق وينطبق عليها نفس القوانين ولا فرق بينهما .

وفي الختام وبالرجوع الى جميع ما ذكر سابقا يستنتج الباحث أن للعامل الفلسطيني في داخل الخط الأخضر ومناطق وفي المستوطنات العديد من الحقوق التي لا توجد في قانون العمل الفلسطيني لذلك بدا من الواضح لجوء العمال الفلسطينيين للعمل في الداخل المحتل لتحسين ظروفهم الحياتية ولوجود العديد من الحقوق المكفولة لهم، لذلك يرى الباحث ضرورة إعادة النظر بالحقوق المتعلقة للعامل في قانون العمل الفلسطيني وتوضيح الحد الأدنى للأجور وزيادته بما يتلاءم والظروف المعيشية للعامل، وتوفير رقابة قانونية من قبل وزارة العمل على أصحاب العمل، وتفعيل وتنشيط اتفاقيات العمل الجماعية التي تنظم بشكل خاص سير عمل وحقوق كل فرع على حد سواء .

هذه المعلومات السالفة الذكر لا تشكل استشارة قانونية وعلى كل من يرغب بالحصول على معلومات أو استشارة قانونية في هذ المجال عليه التوجه إلى محامي ذات اختصاص في هذا المجال.