



# المعرفة قوة

دليل الحقوق للعامل/ة الشاب/ة

[shabeba.banki@gmail.com](mailto:shabeba.banki@gmail.com)

[facebook.com/shabiba.banki](https://www.facebook.com/shabiba.banki)



يخرج الفتية وأبناء الشبيبة إلى العمل كي  
يعتاشوا ويساعدوا العائلة.  
لكن الكثيرين من المشغلين يستغلون حقيقة  
أن الكثيرين منا لا يعرفون ما هي حقوقهم،  
ولا يدفعون للعمال ما يستحقونه.

### المعرفة قوة،

وبهذه القوة بإمكاننا أن ندافع عن حقوقنا.  
لذا فقد أعدنا هذه الكراسة المتواضعة،  
وتتضمن حقوقنا في مكان العمل.

قبل كل شيء،  
ما هو المهم أن نقوم به في كل مكان عمل؟

1. أن نسجل كل يوم الساعات التي عملت فيها (وكذلك الاستراحات)
2. الحفاظ على قسيمة الراتب (في حال كان المشغل يتجاوز القانون ولا يقدم قسائم الراتب، يجب أن تسجل لنفسك متى وكم كان يدفع لك في كل مرة)
3. الحفاظ على كل مستند نتلقاه من المشغل (اتفاقية مكتوبة، بلاغ للعامل وما شابه).

هذه الكراسة لا تشكّل استشارة قانونية وليست بديلا  
عن الاستشارة القانونية.



## الحد الأدنى للأجور

الحق الأساسي لكل عامل وعاملة،  
هو تلقي الأجر.  
الحد الأدنى، الذي يمنع دفع أجر أقل منه،  
محدد حسب الجيل:

الجيل	الأجر الأدنى شهريا	الأجر الأدنى للساعة
18 عاما فما فوق	4,300 ش.ج.	23.12 ش.ج.
17 حتى 18	3,569 ش.ج.	20.63 ش.ج.
16 حتى 17	3,225 ش.ج.	18.64 ش.ج.
ما دون الـ 16	3,010 ش.ج.	17.40 ش.ج.

\* هذه المبالغ صحيحة حتى نيسان 2013

## الأجر المتساوي لأبناء الشبيبة

الجدول في الصفحة السابقة يشير إلى أمر غير عادل.

لماذا يجب أن يكون الأجر للفتية وأبناء الشبيبة منخفضا أكثر؟

لماذا يتلقى ابن الـ 16 عاما أجرا أقل من ابن الـ 18 عاما، ما دام يقوم بنفس العمل؟

نحن في الشبيبة الشيوعية نؤمن بالمساواة، ونعارض التمييز على خلفية الجيل.

لذا فقد بادرنا إلى حملة «الأجر المتساوي لأبناء الشبيبة»،

واليوم، هنالك اقتراح قانون مطروح أمام الكنيست، وفي حال تم سنه فسيضع حدا لهذا التمييز.



## الساعات الإضافية

يوم العمل العادي طوله 8 ساعات (للبالغين  
8.6 ساعات)،

(لا يشمل الاستراحات التي يُسمح فيها  
بالخروج من مكان العمل).

أسبوع العمل العادي طوله 40 ساعة (43  
للبالغين)،

شهر العمل العادي طوله 173 ساعة (186  
للبالغ).

كل ساعة أكثر من الساعات المذكورة أعلاه،  
هي ساعات إضافية.

عن أول ساعتين إضافيتين يصل الأجر إلى  
125% من الأجر العادي.

عن الساعة الإضافية الثالثة فما فوق، يصل  
الأجر إلى 150% من الأجر العادي.

## العمل أيام السبت

- لكل عامل الحق بيوم استراحة أسبوعي.
- لليهود - أيام السبت.
- للمسلمين - الجمعة.
- للمسيحيين - الأحد.

في حال عملت في يوم الاستراحة الاسبوعي، فإن من حقل الحصول على إضافة عن العمل بهذا اليوم.

الأجر عن ساعة عادية يوم السبت - 150% من الأجر العادي.

عن كل ساعة إضافية يوم السبت - 175% من الأجر العادي (في أول ساعتين إضافيتين)

عن كل ساعة إضافية يوم السبت - 200% من الأجر العادي (من الساعة الثالثة فما فوق)





## التعويض عن التأخير بدفع الأجر

من واجب المشغل أن يدفع الأجر في أول الشهر الذي يلي الشهر الذي نُفِّذ فيه العمل.

يحق للمشغل أن يؤخر دفع الأجر بـ 9 أيام بلا أن يتعرض للمخالفات والتعويضات، ولذا فإن أغلبية المشغلين يدفعون الأجور في الـ 9 من الشهر.

في حال تم دفع الأجر في الـ 10 من الشهر، فإن ذلك يعتبر تأخيرا للأجر بعشرة أيام. كل يوم آخر يحتسب يوما إضافيا لتأخير الأجر.

قانون الدفاع عن الأجر (1958) يقر بأنه يحق لكل عامل الحصول على تعويض الأجر- القانون هو القانون.

## السفريات

كلنا بحاجة للوصول إلى العمل بشكل ما.  
القانون يلزم المشغل بدفع تكاليف السفر.

الحد الأدنى الملزم المشغل بدفعه،  
هو ثمن البطاقة الشهرية للسفر في المواصلات  
العامة في المنطقة الواقعة بين البيت ومكان  
العمل.



## رسوم المرض

ماذا يحدث عندما يمرض العامل؟  
كما في المدرسة،  
في مكان العمل أيضا يجب إحضار تصريح  
طبي بالمرض.

الدفع عن أيام المرض يكون كما يلي:  
يوم المرض الأول - بلا دفع (L)  
يوم المرض الثاني - 37.5% من الأجر  
العادي  
يوم المرض الثالث - 37.5% من الأجر  
العادي  
من يوم المرض الرابع فما فوق - 75% من  
الأجر العادي

لحظة، وماذا لو كنت أعمل بورديات؟  
الأجر العادي لليوم هو الأجر المتوسط ليوم  
العمل (غير الصافي).  
نحسب الأجر الذي نتقاضاه بالمعدل خلال  
الشهر،  
ويتم تقسيمه على أيام العمل في الشهر (22  
يوماً).

مش معقد،  
حتى لمن لا يطيق الرياضيات.



## الأعياد

لكل عامل الحق بـ 9 أيام عطلة كأعياد سنوية: «يوم الاستقلال» و 8 أيام لأعياده الدينية.

من لا يعمل في يوم العيد يحق له الحصول على 100% من أجره الحالي.

من يعمل في يوم العيد، يحق له تلقي أجر كأجر يوم السبت (عن الساعة العادية 150%، عن الساعة الاضافية 175% أو 200%).

### العطل في الأعياد الإسلامية:

رأس السنة الهجرية، يوم المولد النبوي، يوم الاسراء والمعراج، بداية رمضان، عيد الفطر، عيد الأضحى.

## العطل في الأعياد المسيحية:

رأس السنة، عيد الظهور الإلهي - الغطاس،  
عيد البشارة، عيد الفصح، عيد الصعود.

## العطل في الأعياد الدرزية:

عيد الخضر، النبي شعيب، النبي سبلان، عيد  
الأضحى.

## العطل في الأعياد اليهودية:

رأس السنة العبرية، يوم الغفران، عيد  
العرش، الفصح، عيد البواكير.



## العطلة السنوية

لكل عامل وعاملة، بما في ذلك أبناء الشبيبة، الحق بعطلة سنوية. المشغل الذي لا يمنح العامل عطلة مدفوعة الأجر يجب أن يدفع له -مع انتهاء فترة العمل- مقابل أيام العطلة. العامل الذي يعمل في نفس المكان لمدة أقل من أربعة أعوام، يستحق عطلة من أسبوعين كل عام. أي، إن كان العامل يعمل ستة أيام أسبوعياً فإن من حقه الخروج لعطلة من 12 يوم عطلة مدفوع الأجر في العام. وإن كان يعمل خمسة أيام في الأسبوع فيكون من حقه الخروج لعطلة من 10 أيام مدفوعة الأجر.

وان كان يعمل وريدية واحدة في الاسبوع  
فيحق له الخروج لعطلة مدتها وريدتان  
مدفوعتا الأجر.  
وهكذا دواليك.

الدفء عن يوم العطلة يكون مساويا لقيمة  
الأجر اليومي بالمعدل،  
والذي قمنا بحسابته (بكل سهولة!) عندما  
تحدثنا عن العطل المرضية.





## مخصصات النقاهاة

كل عامل يعمل في مكان العامل منذ عام أو أكثر يستحق الحصول على مخصصات النقاهاة من المشغل.

قيمة يوم النقاهاة هي 371 ش.ج. (أقر في آب 2012 ويظل ساريا حتى صدور قرار آخر).

عدد ايام الاستجمام التي تحق للعامل تكون حسب الأقدمية:

أقدمية عام واحد- 5 أيام استجمام في العام.  
أقدمية عامين حتى ثلاثة- 6 أيام استجمام في العام.

أقدمية أربعة أعوام حتى عشرة أعوام- 8 أيام استجمام في العام

## التعويضات في حال الإقالة

للعامل الذي يُقال من العمل من قبل مشغله بعد أن يكون قد عمل عاما كاملا أو أكثر (بوظيفة كاملة أو جزئية) الحق بتعويضات الإقالة. التعويضات تكون بقيمة أجر شهر واحد عن كل عام أقدمية.

مثلا: العامل الذي تقاضى 5000 ش.ج. في الشهر وفصل بعد عام، يحق له الحصول على التعويض بقيمة 5000 شاقل.

العامل الذي يتقاضى نفس الأجر وفصل بعد عامين يحق له الحصول على التعويضات بقيمة 10000 ش.ج.

### للعاملين في ورديات:

الأجر الذي يتم حسبه تحديد تعويضات الإقالة هو معدل الأجر الشهري (غير الصافي) في آخر 12 شهرا من العمل.



## البلاغ المسبق

من واجب المشغل تقديم بلاغ مسبق للعامل قبل إقالته.

من واجب العامل تقديم بلاغ مسبق للمشغل قبل استقالته.

### ما الفترة اللازمة للبلاغ المسبق؟

بالنسبة للعامل وفق راتب شهري، يحدد قانون البلاغ المسبق للإقالة والاستقالة (2001) فترة البلاغ المسبق المطلوبة كما يلي:

1. خلال أشهر العمل الستة الأولى - يوم واحد عن كل شهر عمل؛

2. خلال الفترة من الشهر السابع وحتى انهاء السنة الأولى - ستة أيام بالإضافة إلى يومين ونصف عن كل شهر في فترة العمل.

3. بعد عام العمل الأول - شهر كامل.

بالنسبة للعامل وفق نظام يومي أو ساعاتي،  
ينص القانون:

1. خلال عام العمل الأول- يوم عن كل شهر عمل.
2. خلال عام العمل الثاني- 14 يوما بالإضافة إلى يوم واحد عن كل شهري عمل في العام الثاني.
3. خلال عام العمل الثالث- 21 يوما بالإضافة إلى يوم واحد عن كل شهري عمل في العام الثالث.
4. بعد العام الثالث- شهر كامل.



## إساءة الظروف وخرق قوانين الوقاية

إساءة الظروف-

عندما يجعل المشغل الأجر أو ظروف العمل أكثر سوءاً، يحق للعامل ترك مكان العمل والحصول على تعويضات الإقالة كأنه أقيل من العمل.

مثلاً: العامل الذي يشغل بعدد وريديات أقل مما كان يتلقاه في الماضي.

### خرق قوانين وقاية العمال-

وفي حال خرق المشغل قوانين الوقاية (كأن يدفع مثلاً راتباً أقل من الحد الأدنى)، يحق للعامل الحصول على تعويض الإقالة كأنه أقيل.

في حالات كهذه يفضل بشكل خاص استشارة نقابة عمالية أو محام قبل اتخاذ أي خطوة.

## التقاعد

للعاملة من جيل 20 عاما وللعامل من جيل  
21 عاما الحق بصندوق للتقاعد.

رسوم التقاعد هي توفير على حساب العامل  
والمشغل معا،  
وهدفه هو أن يضمن لنا العيش بكرامة في  
شيخوختنا.

إن بدأ العامل بالعمل في مكان عمل بلا أن  
يكون له صندوق تقاعد، على مشغله أن يفتح  
له حسابا بعد مرور ستة أشهر.  
إن كان للعامل صندوق تقاعد من العمل  
السابق فعلى المشغل الجديد أن يبدأ الدفع  
لصندوق التقاعد من اليوم الأول.



## قسائم الراتب والبلاغ للعامل

في كل شهر، مع دفع الراتب، على المشغل أن يقدم للعامل قسيمة الراتب وفيها تفصيل لكل ما دفعه للعامل.

بعد أسبوع على بدء عمل الفتى في مكان العمل (وبعد 30 يوما في حالة البالغين)، على المشغل أن يقدم له بلاغا مكتوبا وفيه تفصيل للراتب وظروف العمل.

إن لم يتلق العامل من المشغل البلاغ للعامل أو قسيمة الراتب، وفق القانون، يحق له الحصول على تعويض.

## لنا الحق بالخصوصية في مكان العمل

يُمنع المشغل من قراءة الرسائل الإلكترونية  
للعامل بلا اتفاق مكتوب من البداية.

يُمنع المشغل من أن يقول للعامل ماذا يلبس،  
كيف يصفف شعره ويحلق ذقنه إلا إن  
كان هذا الأمر مرتبطاً بطابع العمل ويطلب  
بشكل معقول ومحدود.





## التمييز في العمل

ممنوع التمييز بلقاء القبول للعمل،  
بما في ذلك طرح أسئلة تتطرق إلى انتماءاتنا.  
مثلا: «هل تشعرين كفتاة بأنك تستطيعين  
حمل ثقل كهذا؟»

ممنوع التمييز خلال التشغيل،  
وممنوع المس بالعمال على خلفية انتماءاتهم.  
مثلا: ممنوع أن يقوم المشغل بدفع راتب أقل  
لعاملة من الراتب المدفوع لعامل يقوم بنفس  
العمل، وممنوع أن يطلب المشغل من العمال  
العرب بأن لا يتحدثوا بالعربية خلال العمل.

ممنوع إقالة عامل بسبب التمييز.  
مثلا: ممنوع أن يقوم مدير جديد بفصل  
عامل لأنه "لا يلائمني بأن يعمل روس هنا."

## التحرّش الجنسي

قانون منع التحرّش الجنسية (1998) يعرف التحرّش الجنسي بأنه: «تصرفات متكررة تجاه انسان تتمحور بجنسه، في حين أوضح هذا الانسان لمن يضايقه بأنه غير معني بهذه التصرفات»، أو «تصرف ساخر أو مهين موجه لإنسان حسب جنسه أو جنسانيته، بما في ذلك ميوله الجنسية».

في حالة مشغّل وعاملة، فإن التصرفات الجنسية تعتبر تحرشا حتى بلا أن تقول العاملة بأنها غير معنية بها.

في حالة تحرش جنسي من قبل عامل بحق عاملة، إن اشتهت العاملة للمشغّل فإنه ملزم بعلاج الأمر بنجاعة ومنع تكرار المضايقة.



في مكان العمل الذي يعمل فيه أكثر من  
25 عاملاً،

يجب على المشغل إشهار نظام داخلي يفصل  
الطرق لتقديم الشكاوى وشكل علاج  
الملاحقة الجنسية.

## كيف ندافع عن حقوقنا؟

1. نشتكى لمحكمة العمل. أحيانا قد تكفي رسالة من قبل النقابة العمالية أو محام لتهديد المشغل بتقديم الشكوى ليدفع المشغل ما عليه.
2. نشتكى لمراقبي وزارة الصناعة، التجارة والتشغيل. بالإمكان التوجه إليهم دون كشف هويتنا من خلال موقعهم الإلكتروني.
3. نقيم لجانا عمالية، ننضم لنقابة عمالية وندافع بأنفسنا عن حقوقنا (الطريقة الأنجع).



## أول أيار

في الأول من أيار من كل عام،  
يتم في كل العالم إحياء يوم التضامن الأممي  
للطبقة العاملة.

الأول من أيار هو يوم للتظاهر، للإضرابات  
والاحتجاجات،  
ضد كل أشكال الاستغلال والقمع وضد  
النظام الرأسمالي.

أول أيار هو اليوم الذي يتّحد فيه العمال، ولا  
يصغون للمشغلين وأصحاب رؤوس الأموال  
ويناضلون معا من أجل العدالة الاجتماعية  
والمساواة.

## الحزب الشيوعي والجبهة من أجل حقوق العمال

القوة السياسية الأساسية التي تناضل من أجل حقوق العمال هي الجبهة الديمقراطية السلام التي أقامها الحزب الشيوعي الاسرائيلي. أعضاء كتلة الجبهة في الهستدروت (النقابة العمالية الأكبر) يقودون نضالات عمالية عدة.

النضالات من أجل الاعتراف بالعمال كعمال سلطات محلية وليس كعمال شركات المقاوله، النضالات على دفع الأجور للعمال الذين لم يتلقوا أجورا لعدة أشهر، النضالات ضد الفصل غير القانوني للعمال.



عضوات كتلة الجبهة في نعمت (حركة النساء  
العاملات والمتطوعات) يرافقن العاملات  
المناضلات من أجل حقوقهن.  
العاملات اللواتي فصلن بسبب الحمل،  
العاملات اللواتي يتعرضن للتحرشات  
الجنسية، العاملات اللواتي يتم ضرب  
حقوقهن.

الحزب الشيوعي والجبهة ينشطان من أجل  
العدالة الاجتماعية، في الكنيست والنقابات  
العمالية انطلاقاً من القناعة بأنه في النضال  
فقط يمكننا أن نبني هنا مجتمعا أفضل.

المواقع الإلكترونية: [www.aljabha.org](http://www.aljabha.org)  
[www.maki.org.il](http://www.maki.org.il)

## ننضم للشبيبة الشيوعية

القراءة ليست كافية.  
تعال للانضمام إلى نشاطنا.

اتحاد الشبيبة الشيوعية الاسرائيلي هو حركة شبابية تنشط من أجل حقوق العمال، العدالة الاجتماعية، الاشتراكية، السلام والديمقراطية. ينشط في الشبيبة الشيوعية أكثر من ألف فتى وشاب ينشطون من أجل تغيير العالم الرأسمالي الاستغلالي الذي نعيش فيه ولبناء مجتمع مؤسس على الحرية، الشراكة والمساواة. إننا ندعم وحدة الطبقة العاملة، الشراكة العمالية اليهودية العربية، المساواة القومية والمدنية التامة لمواطني إسرائيل العرب والسلام بين إسرائيل وفلسطين. في الشبيبة الشيوعية ينشط أعضاء عرب ويهود الذين يوحدهم دعمهم لفكرة المساواة بين البشر.





**انضم الآن**

E-Mail: [shabeba.banki@gmail.com](mailto:shabeba.banki@gmail.com)  
[facebook.com/shabiba.banki](https://www.facebook.com/shabiba.banki)

**المعرفة قوة دليل الحقوق للعامل/ة الشاب/ة**