

# دليل حول حقوق العامل وفق المعايير الدولية لحقوق الإنسان والقوانين المحلية

إعداد المحامي أبو الخير أبو جبل

المرصد - المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان

2015

المعلومات الواردة في هذا الدليل هي بمثابة مرشد عام ومختصر لتعريف العامل بالحقوق التي تكفلها له القوانين، وهي لا تعتبر بأي حال استشارة قانونية. من أجل الحصول على استشارة قانونية، يمكن الاتصال بمحامٍ أو الاتصال بالمرصد - المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان، على العنوان التالي:

المرصد- المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان السوري المحتل

مجدل شمس، 12438، ص. ب. 9

هاتف: +972 (0) 4 6870644

فاكس: +972 (0) 4 6870645

بريد إلكتروني: [marsad@golan-marsad.org](mailto:marsad@golan-marsad.org)

الموقع الإلكتروني: [www.golan-marsad.org](http://www.golan-marsad.org)

تصميم وطباعة مطبعة الأرز

050-6531118

صورة الغلاف للمصور نضال الشوفي

## المحتويات

- 3..... مقدمة
1. ما هو الحق في العمل؟ ..... 4
2. هل حق العمل مكفول في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان؟ ..... 4
3. هل تنص القوانين المحلية على ضمان حق العمل؟ ..... 4
4. هل يتوجب إعلام العامل بشروط العمل؟ ..... 5
5. ولكن ما هي التفاصيل التي يجب تضمينها في الكتاب الخطي لشروط العمل؟ ..... 5
6. ماذا نعني بالحد الأدنى للأجور؟ ..... 6
7. ما هي قيمة الحد الأدنى للأجور بموجب القوانين السارية؟ ..... 6
8. ما المقصود بالموعد المحدد لدفع الأجر؟ ..... 7
9. هل يترتب تعويض العامل عن التأخير في تسديد الراتب؟ ..... 7
10. هل يحق للعامل نيل بدل مواصلات؟ ..... 7
11. ما هي ساعات العمل الإضافية؟ ..... 7
12. ما هي قيمة البديل المالي مقابل الساعات الإضافية؟ ..... 7
13. كيف يتم احتساب الدوام الليلي؟ ..... 8
14. كيف يتم احتساب الإجازة السنوية للعامل؟ ..... 8
15. كيف تحتسب الإجازات السنوية للعاملين براتب وفق الساعة/اليوم؟ ..... 8
16. هل يحق للعامل إجازات مرضية؟ ..... 9
17. هل يحق للعامل التغيب عن العمل في سبيل رعاية أحد أفراد العائلة؟ ..... 9
18. ما هي مستحقات النفاهة؟ ..... 10
19. ما هي مستحقات الأعياد وكيف يتم احتسابها؟ ..... 10
20. هل يفرض القانون دفع بدل فترة الحداد؟ ..... 11
21. ما هو الراتب التقاعدي؟ ..... 11
22. هل يفرض القانون تخصيص نظام تقاعدي للعاملين. ..... 11
23. هل يتوجب الإعلام مسبقاً في حال الإقالة أو الاستقالة؟ ..... 12
24. متى يتعين الحصول على تعويضات؟ ..... 12
25. وكيف تحسب التعويضات للعامل اليومي/الساعة؟ ..... 12
26. وهل يحق للعامل المستقيل الحصول على تعويضات؟ ..... 13
27. هل يحق للعاطل عن العمل الحصول على مخصصات البطالة ومتى؟ ..... 13
28. لمن يحق الحصول على ضمان الدخل؟ ..... 14
29. ما هي إصابة العمل؟ ..... 14
30. هل حادث السير الذي يقع في الطريق من العمل وإليه يُعتبر حادث سير أم حادث عمل؟ ... 14
31. ما هي حقوق العامل الذي تعرّض لإصابة عمل؟ ..... 14
- وكيف يتم ذلك؟ وفي حال تسببت الإصابة بإعاقة؟
- قائمة بأبرز القوانين النازمة للعمل ..... 15
- المرصد - المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان ..... 16

## مقدمة

الحق في العمل هو حق أساسي لكل شخص، تكفله الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان والقوانين المحلية. إذ ينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 (مادة 6) على واجب الدول الأطراف في الاعتراف بالحق في العمل، وإتاحة الفرصة لكل شخص من كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، واتخاذ التدابير اللازمة لصون هذا الحق، بما في ذلك توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين. وينص العهد (مادة 7) على واجب الدول الأطراف الاعتراف بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تراعي كافة شروط السلامة والصحة، وتضمن للعامل ولأسرته عيشاً كريماً، وتكفل بشكل خاص: أجراً منصفاً، مكافأة توفر لجميع العمال، مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز لأي سبب كان، الاستراحة وأوقات الفراغ، التحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر. كما يعترف العهد بحق العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها وحققهم في الإضراب (مادة 8). ومن الضرورة بمكان أن تتضمن التشريعات المحلية للدول أحكاماً وقواعد بشأن ضمانات حق العمل، شريطة عدم تناقضها مع المعايير المنصوص عليها في الاتفاقيات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان. ولذلك، فإنه من الأهمية بمكان أن تحرص الدول، متى تسنى لها وسمحت مواردها بذلك، على استحداث قوانين تكفل للعاملين حقوقاً إضافية لتلك التي تتضمنها الاتفاقيات الدولية. ومن هنا، جاء هذا الدليل المبسط لتعريف العاملين بالحقوق الأساسية التي تكفلها المعايير الدولية لحقوق الإنسان والقوانين المحلية، من أجل تعريفهم بهذه الحقوق والتصرف بالشكل الصحيح متى اقتضت الضرورة ذلك جراء انتهاك أي جهة كانت لحقوقهم.

## 1. ما هو الحق في العمل؟

هو حق أساسي للإنسان يقضي بعدم إقصاء أي شخص عن المساهمة في الحياة الاقتصادية، وتمكينه من ممارسة الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني والارتفاع بالفوائد العائدة جراء هذه الأنشطة المشتركة، بما يكفل للإنسان مستوى معيشياً لائقاً. وتأتي ضرورة وأهمية الاعتراف بالحق في العمل، نظراً لدوره في تمكين الفرد من تحقيق احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية الحيوية. ولا يقتصر حق العمل على كسب الأشخاص لأجرهم بكرامة، بل هو حق التمتع بالعمل وتفادي البطالة (التماس في قضية عمل - 99/395 ليفين ضد سلطة البث). وهناك من يرى بأن حق العمل أشبه بحق التملك؛ على اعتبار أن دور العمل لا يقتصر على توفير الأجر للعاملين بل يشمل ارتقاءهم وتطوير مهارتهم (استئناف نزاع جماعي 2001/1003، نقابة العاملين العامة الجديدة إي. سي. أي تلكوم).

## 2. هل حق العمل مكفول في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان؟

يُعتبر الحق في العمل مكوناً أساسياً من حقوق الإنسان المكفولة في المواثيق والمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، إذ ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (مادة 23) على أنه لكل شخص "الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة". ويندرج حق العمل في مقدمة الحقوق التي يقرها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966، والذي يعرف مركبات الحق في العمل على النحو التالي: حق الإنسان في تقاضي أجر للعيش بكرامة مقابل العمل الذي سيختاره أو سيتلقاه بصورة حرة؛ الحق في ظروف عمل عادلة (في الأجر، في الشروط الاجتماعية، وفي الأمان) وذلك دون تمييز من أي نوع كان؛

حق العاملين في التنظيم وإجراء مفاوضات وفي الإضراب؛

واجب الدولة في ضمان التطوير الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الدائم والعمل الكامل؛  
تنص المادة 6 (1) على "الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل". كما تنص المادة 6 (2) على أن تتضمن "الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين".

وتنص المادة 1 (2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة، على واجب الدول الأطراف على العمل على "توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه".

## 3. هل تنص القوانين المحلية على ضمان حق العمل؟

يقع على عاتق الدول واجب تطبيق المعايير المنصوص عليها في الاتفاقيات والمواثيق الدولية



لحقوق الإنسان كحد أدنى، وعدم تجاوزها بحكم علوّها (أفضليتها) على القوانين المحلية. وتحت اللجان والمنظمات الدولية لحقوق الإنسان جميع الدول على تطوير تشريعاتها المحلية والارتقاء بها باستمرار، وتضمينها حقوقاً وامتيازات أوسع من المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية بشأن الحق في العمل، وبما لا يتناقض مع ما هو منصوص عليه في هذه الاتفاقيات. ومن هذا المنطلق، ينص القانون الساري على حق الأشخاص في الارتزاق من المهن والاشغال والأعمال التي يرتوونها، وذلك وفق قدراتهم وكفاءاتهم. ويحظر على السلطات منع الناس من العمل والاكتمساب في المجال الذي اختاروه، ويحظر عليها أن تُملي عليهم انشغالات معينة، أو أن تُقلص حرية اختيارهم إلا بحسب المبادئ التي تحدّدت في القوانين الأساسية.

#### 4. هل يتوجب إعلام العامل بشروط العمل؟

يفرض القانون الإسرائيلي على المشغّل إطلاع العامل على شروط العمل خلال فترة لا تتعدى الـ 30 يوماً من بدء العمل، وذلك بموجب كتاب خطي يتضمن هذه الشروط، بما في ذلك تفاصيل عن ساعات العمل، الأجر، الضمانات الاجتماعية، وأية تفاصيل أخرى يحددها القانون.

#### 5. ولكن ما هي التفاصيل التي يجب تضمينها في الكتاب الخطي؟

- يتعين تضمين الكتاب الخطي بالتفاصيل التالية:
- هوية المشغل وهوية العامل؛
- تاريخ بدء العمل (إذا كان عقد العمل لفترة زمنية محددة - تذكر فترة العمل. إذا كان عقد العمل لفترة زمنية غير محددة على المشغّل الإشارة إلى ذلك)؛
- وصف وظيفة العامل الرئيسية والمهام المنوط به تنفيذها؛
- تحديد اسم أو منصب المشرف المباشر على العامل؛
- مجموع المبالغ المستحقة للعامل كأجر العمل ومواعيد دفع الأجور. وإذا كان أجر العامل محدداً وفق تصنيفات منصوص عليها في اتفاقية جماعية (הסכם קיבוצי)، ينبغي إدراج تصنيف العامل ورتبته فقط؛
- المكونات الأساسية التي وفقها يدفع الأجر: الراتب الشهري، أجر الساعة، أجر الأسبوع، وأجر الإنتاج حسب القطعة؛
- إذا تم الاتفاق على أن جزءاً من الأجر يدفع بشكل عيني عوضاً عن النقود، يأتي ذلك في كتاب الإعلام، ويشار فيه إلى النسبة التي تدفع؛
- طول يوم العمل الاعتيادي للعامل، أو أسبوع العمل للعامل؛
- يوم الراحة الأسبوعي للعامل؛
- أنواع الاقتطاعات التي يدفعها المشغل والعامل للضمانات الاجتماعية لصالح العامل، كذلك

تفاصيل الصناديق التي يتم تحويل الاقطاعات إليها؛

● في حال توفرت جميع البنود المذكورة في عقد العمل، يمكن اعتبار العقد بمثابة إعلام حول شروط العمل. ولكن إن حصل أي تغيير في شروط العمل، على المشغل إبلاغ العامل بهذا التغيير.

## 6. ماذا نعني بالحد الأدنى للأجور؟

الحد الأدنى للأجور هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل في الساعة، اليوم، أو الشهر، بحكم القانون، وهو أيضاً أدنى مبلغ يجوز فيه للعامل أن يبيع جهده، وقد يتحدد هذا المبلغ لتغطية أجور كل العمال أو مجموعة منهم يعملون في أعمال معينة.

## 7. ما هي قيمة الحد الأدنى للأجور بموجب القوانين السارية؟

يحق للعامل وفقاً للقانون الحصول على الحد الأدنى للأجور، ويتحدد الحد الأدنى وفقاً لطريقة تشغيل العامل (بحسب الأجر الشهري، أو الأجر اليومي، أو الأجر بحسب الساعة) كما هو مبين في الجدول الآتي:

الأجر اليومي - 5 أيام عمل	الأجر اليومي - 6 أيام عمل	الأجر للساعة	الأجر الشهري - حتى 43 ساعة أسبوعية
214.62 شيكلاً (ليس أقل من 25 شيكلاً للساعة)	186 شيكلاً (ليس أقل من 25 شيكلاً للساعة)	25 شيكلاً	4,650 شيكلاً

ابتداءً من شهر نيسان (أبريل) 2015 بدأ العمل بقرار الحكومة القاضي بالرفع التدريجي للحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص (لا يشمل القطاع العام وعاملي المقاول) ليصل خلال عامين إلى 5,000 شيكل، وذلك بتاريخ 01/01/2017. هذه المبالغ تشمل إجمالي الأجر قبل الخصومات (مثل: ضريبة الدخل، التأمين الوطني، التأمين الصحي، ومقتطعات العامل للتأمين التقاعدي وصندوق الاستكمال). وستكون على الشكل التالي:

من تاريخ	حتى تاريخ	الأجر
01/04/2015	31/03/2016	4650 شيكلاً
01/04/2016	30/06/2016	4650 شيكلاً، أو 47.5% من الأجر المتوسط (الأعلى بين الاثنين)
01/07/2016	31/12/2016	4825 شيكلاً، أو 47.5% من الأجر المتوسط (الأعلى بين الاثنين)
01/01/2017		5000 شيكل

### 8. ما المقصود بالموعد المحدد لدفع الأجر؟

على المشغل أن يدفع الراتب للعامل لغاية اليوم التاسع من الشهر الذي يلي الشهر الذي عمل فيه.

### 9. هل يترتب تعويض العامل عن التأخير في تسديد الراتب؟

في حال لم يُسدد الأجر المؤخّر حتى تسعة أيام من الموعد المحدد، يقتضي دفع تعويضات لقاء هذا التأخير وذلك بدفع الأجر على الأجر المؤخّر (تعويضات تبييت، פיצוי הלנת שכר)، وتحتسب الأعلى من بين الحسابات التالية:  
مقابل الأسبوع الأول بعد موعد تسديد أجر العمل - تعويض بنسبة 5% من الأجر المؤخّر؛  
10% من الأجر المؤخّر مقابل كل أسبوع (أو جزء من أسبوع) يلي الأسبوع الأول.

### 10. هل يحق للعامل نيل بدل مواصلات؟

يحق للعامل استرجاع بدل مصروفات السفر مقابل كل يوم استخدم فيه المواصلات (باستثناء السفر المنظم من قبل المشغل) بغية الوصول إلى مكان عمله. يجري التراجع بحسب ثمن بطاقة سفر لكل السفريات المطلوبة، أو بحسب كلفة البطاقة "الشهرية" "חופשי חודשי"، وبحسب الأرخص ثمناً من بينهما على ألا يتعدى 26.4 شيكل لليوم الواحد (هذا المبلغ يتم تحديته).

### 11. ما هي ساعات العمل الإضافية؟

ساعة العمل الإضافية هي كل ساعة عمل بعد 8 ساعات عمل للعاملين 6 أيام في الأسبوع، أو كل ساعة عمل إضافية بعد 9 ساعات عمل للعاملين 5 أيام في الأسبوع. الساعة الإضافية تحسب فقط بعد ساعات العمل العادية.

### 12. ما هي قيمة البدل المالي مقابل الساعات الإضافية؟

يتعين دفع أجر ساعات العمل الإضافي وفق النسب التالية:  
125% من أجر ساعة العمل الاعتيادية (أي زيادة 25% على أجره العادي) مقابل الساعتين الإضافيتين الأوّلين في يوم العمل؛  
150% (أي زيادة بقيمة 50% على أجره العادي) من ساعة العمل الثالثة فما فوق؛  
175% أو 200% مقابل الساعات الإضافية في يوم الراحة الأسبوعية؛  
العاملون الذين يلزمون بالعمل خلال يوم الراحة الأسبوعي أو في الأعياد، يحق لهم الحصول على زيادة

في الأجر عن الأجر العادي تصل إلى 75% للساعتين الأولى والثانية و 100% من الساعة الثالثة وما فوق.

### 13. كيف يتم احتساب الدوام الليلي؟

في أماكن العمل التي تخضع للعمل بالمناوبة، تكون ساعات العمل الليلي هي بين العاشرة ليلاً وحتى السادسة صباحاً. ويوم العمل في الدوام الليلي هو 7 ساعات، وكل ساعة بعد ذلك تحسب ساعة إضافية.

### 14. كيف يتم احتساب الإجازة السنوية للعامل؟

يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر كما هو مفصل في الجدول:  
جدول يبين عدد الأيام التي يستحقها العامل وفقاً لأقدمية العمل

عدد أيام العمل الأسبوعية		سنوات الأقدمية
6 أيام عمل	5 أيام عمل	
12	10	من سنة وحتى 4 سنوات
14	12	5 سنوات
16	14	6 سنوات
18	15	7 سنوات
19	16	8 سنوات
20	17	9 سنوات
21	18	10 سنوات

ولكل سنة إضافية عما ذكر أعلاه يضاف يوم عن كل سنة عمل، إلى أن تصل الإجازة إلى 28 يوماً كحد أقصى.

### 15. كيف تحتسب الإجازات السنوية للعاملين براتب وفق الساعة/اليوم؟

للعامل بموجب راتب لقاء الساعة/اليوم يحق له الحصول على إجازة سنوية مثل الذين يعملون بأجر شهري، إذا ما استوفى أحد الشرطين الآتيين:  
أ. عمل لدى نفس المشغل على الأقل 75 يوماً متوالياً في نفس السنة، أو خلال سنتين



متتاليتين؛ أو

ب. بين العامل والمشغل عقد عمل خطي لفترة عمل لأكثر من 74 يوماً.

أما بالنسبة لمن عمل على أساس ساعة/يوم أقل من 75 يوماً متتالياً على مدار سنة عمل واحدة أو اثنتين، ولا يوجد عقد عمل مكتوب بينه وبين المشغل لفترة عمل متتالية تتجاوز الـ 74 يوماً، يحصل على أجر مقابل الإجازة بنسبة 4% على الأقل من أجر العمل الشامل الذي حصل عليه في هذه الفترة.

مثال: قامت عاملة بالعمل كمساعدة لربة البيت يوماً واحداً في الأسبوع لمدة سنة، أي عملت 52 يوماً وتقاضت عن كل يوم 200 شيكل. مجموع إيجارها لكامل الفترة بلغ: 200 شيكل \* 52 يوماً = 10400 شيكل.

هذه العاملة تستحق بدل إجازة 4% من مجموع إيجارها ويساوي 416 شيكلاً.

### 16. هل يحق للعامل إجازات مرضية؟

يحق للعامل 18 يوم إجازة مرضية سنوية مدفوعة الأجر، ويحق له أن يجمع مدة 90 يوماً كحد أقصى خلال فترة عمله من السنوات السابقة. ويحضر إقالة عامل بسبب مرضه. ويحق للعامل الذي يتغيب عن العمل بسبب المرض الحصول على مستحقات بدل إجازة مرضية. بدل اليوم الأول من الإجازة لا يدفع للعامل، بدل اليوم الثاني والثالث يدفع 50% من الأجر اليومي، بدل اليوم الرابع فما فوق يدفع 100% من الأجر اليومي.

### 17. هل يحق للعامل التغيب عن العمل بهدف رعاية أحد أفراد العائلة؟

من حق العامل التغيب عن العمل لغرض رعاية أفراد أسرته، وذلك على نحو ما هو مبين في الجدول التالي:

سبب الغياب عن العمل	عدد أيام المرض التي يمكن الحصول عليها
مرض الزوج/ة	حتى 6 أيام في العام
معاونة الزوج/ة من مرض خبيث	حتى 60 يوماً في العام
حمل وولادة الزوجة	حتى 7 أيام في العام
مرض ابن حتى سن 16 عاماً	حتى 8 أيام في العام
للوالدة/ة الوحيدة/ة -	حتى 16 يوماً

ابن حتى سن 18 والذي يعاني من مرض خبيث	حتى 90 يوماً في العام
إذا كان هو الوالد الوحيد الذي يعتني بالابن	حتى 110 أيام
رعاية ابن من ذوي الاحتياجات الخاصة من كافة الأعمار	حتى 15 يوماً في العام
إذا كان هو الوالد الوحيد الذي يعتني بالابن	حتى 30 يوماً
مرض والد/ة في عمر 65 فما فوق	حتى 6 أيام في العام

هذه المستحقات تنطبق أيضاً على العامل الذي يعمل وفقاً للساعة/ اليوم وتحسب بشكل نسبي. هذه الإجازات، تكون مدفوعة الأجر إذا ما كان العامل قد جمع أيام الإجازات كما ورد أعلاه.

### 18. ما هي مستحقات النقاهاة؟

يحق للعامل الحصول على مستحقات نقاهاة، وذلك بعد اكماله عاماً واحداً في مكان العمل. ويجري تحديث مستحقات النقاهاة مرة كل عام. قيمة مستحقات النقاهاة ابتداء من تموز 2014 = 378 شيكلاً لليوم الواحد (في القطاع الخاص).

تحتسب عدد أيام النقاهاة بناء على أقدمية العامل في موقع العمل كالاتي:

- العام الاول - 5 أيام؛
- العام الثاني والثالث - 6 أيام؛
- العام الرابع حتى العاشر - 7 أيام؛
- العام الحادي عشر حتى الخامس عشر - 8 أيام؛
- العام السادس عشر حتى التاسع عشر - 9 أيام؛
- العام العشرون فما فوق - 10 أيام.
- وإذا كان ما زال على رأس عمله يحق له المطالبة بمستحقات نقاهاة لسبع سنوات
- في حال ترك العمل يحق للعامل المطالبة بمستحقات نقاهاة عن آخر سنتين فقط.

### 19. ما هي مستحقات الأعياد وكيف يتم احتسابها؟

يحق لكافة العاملين التغيب عن عملهم وفقاً للأعياد المتبعة في ديانتهم والحصول على أجر كامل مقابل 9 أيام إجازة في الأعياد. هذه المستحقات تنطبق على العامل الذي يعمل وفقاً للساعة/ اليوم، وتحسب بشكل نسبي. ويحق للعامل الذي يعمل على أساس شهري الحصول على راتب عادي حتى مقابل أيام الأعياد التي يعفى من العمل خلالها.

ويحق للعامل الذي يعمل وفقاً للساعة/ اليوم والذي استكمل ثلاثة أشهر من العمل، الحصول على أجر كامل مقابل 9 أيام إجازة في الأعياد، وإذا عمل في هذه الأيام يحق له أجر إضافي مقابل 9 أيام إجازة.

## 20. هل يفرض القانون دفع بدل فترة الحداد؟

يحق لمن عمل لدى المشغل فترة أكثر من 3 أشهر إجازة لمدة سبعة أيام في حالة وفاة فرد من أفراد العائلة المقربين جداً.

## 21. ما هو الراتب التقاعدي؟

الراتب أو المعاش التقاعدي، هو مبلغ مالي يصرف للعامل أو الموظف خلال حياته بعد بلوغه سنًا معينة وينتقل من بعد وفاته للمستحقين. ويحق للعاملين الحصول على راتب التقاعد عند بلوغهم سن التقاعد عن العمل، والحصول على مخصصات الراتب التقاعدي التي قاموا بتجميعها خلال سنوات عملهم. يذكر أن سن استحقاق التقاعد عن العمل هي 67 عاماً للرجال، و 62 عاماً للنساء.

## 22. هل يفرض القانون تخصيص نظام تقاعدي للعاملين.

تنص القوانين السارية على مبدأ ضرورة تخصيص نظام تقاعدي لكل عامل. وبدءاً من العام 2008، بات يتعين دمج جميع العاملين بتأمين تقاعدي، وذلك بواسطة مقتطعات لصندوق تقاعد العامل. بالإضافة إلى ذلك، على المشغل أن يدفع مقتطعات مالية لصندوق تعويضات العامل. في العام 2014، بلغ الحد الأقصى لنسبة المقتطعات 17.5% (من الأجر الأساسي "بروطو") منها 5.5% على حساب العامل و 12% يدفعها المشغل (6% للمكافآت و 6% تعويضات نهاية الخدمة). ومن حيث المبدأ، في كل عام زادت نسبة الاقتطاع من الراتب بـ 2.5%، حتى وصلت إلى نسبة مقتطعات تشمل 17.5% عام 2014، كما هو مفصّل في الجدول التالي:

بدءاً من يوم	مقتطعات المشغل	مقتطعات العامل	مقتطعات المشغل للتعويضات	المجموع الكلي
01.01.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
01.01.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
01.01.2013	5%	5%	5%	15%
01.01.2014	6%	5.5%	6%	17.5%

## 23. هل يتوجب الإعلام مسبقاً في حال الإقالة أو الاستقالة؟

على المشغلين الذين يرغبون في إقالة عامل والعمالين الذين يرغبون في الاستقالة القيام بذلك بإعلام مسبق. تتحدد فترة الإعلام المسبق بحسب الأقدمية في مكان العمل:  
العامل الشهري:

يحق للعامل له عام من الأقدمية في العمل أن يتلقى إعلاماً مسبقاً قبل شهر من إقالته.  
يحق للعامل الذي يملك أقدمية تقل عن عام واحد الحصول على يوم إعلام مسبق عن كل واحد من الأشهر الستة الأولى، وعلى يومين ونصف عن كل شهر آخر، وعلى حد أقصى لا يتعدى ثلاثة أسابيع.  
العامل اليومي:

يحق للعامل له أقدمية تصل حتى عام واحد، الحصول على يوم إعلام مسبق مقابل كل واحد من أشهر العمل.

خلال عام عمله الثاني يحق له الحصول على فترة إعلام مسبق تصل إلى 14 يوماً، بإضافة يوم واحد عن كل شهري عمل.

في عام عمله الثالث - 21 يوماً، بإضافة يوم إضافي عن كل شهري عمل.  
يحق للعامل أقدميته ثلاث سنوات فأكثر الحصول على إعلام مسبق قبل شهر من إقالته.

## 24. متى يتعين الحصول على تعويضات؟

إذا أقيمت عامل من قبل مشغله بعد أن عمل سنة واحدة متواصلة، فله الحق في الحصول على تعويضات الإقالة؛

التعويضات المستحقة عبارة عن راتب شهر عن كل سنة عمل؛  
عند احتساب التعويضات بحسب الراتب الشهري الأخير؛  
إذا حصل تقليص لراتب العامل في الأشهر الأخيرة من عمله، فيكون حساب التعويضات بشكل نسبي.  
مثال على ذلك:

عامل اشتغل في مكان عمل لمدة 6 سنوات وفصل من عمله وكان يتقاضى خلال خمس سنوات ونصف راتب شهري بمبلغ 4000 شيكل، وفي نصف السنة الأخيرة تقلص راتبه إلى 3500 شيكل، فالحساب يكون على الشكل التالي:

خمس سنوات ونصف \* 4000 شيكل = 22000 شيكل  
نصف سنة \* 3500 شيكل = 1750 شيكلاً ومجموع تعويضاته تكون 23750 شيكلاً.

## 25. وكيف تحسب التعويضات للعامل اليومي / الساعة؟

إذا كان العامل يعمل بأجر وفقاً للساعة، فحساب التعويضات يكون على الشكل التالي:



متوسط عدد الساعات في الشهر في السنة الأخيرة من عمله \* التعريف للتعويضات للأخيرة من عمله (الأعلى) \* عدد سنوات العمل.

## 26. وهل يحق للعامل المستقيل الحصول على تعويضات؟

يحق للعامل الذي قدم استقالته من العمل بعد أن عمل عاماً متواصلاً الحصول على تعويضات ومنها في الحالات التالية:

في حال سريان الترتيبات المحددة في البند 14 من قانون تعويضات الإقالة، أي سريان اتفاقية جماعية، والتي تضمن بموجبها التعويضات للعامل في حال أقيل أو استقال، وبدون علاقة بظروف ترك العمل؛

استقالة العامل على خلفية تدهور في شروط عمله، أو عدم دفع مستحقاته بحسب القانون. بحسب القرارات القضائية، على العامل إبلاغ صاحب العمل خطياً بأنه يرى نفسه متضرراً من تدهور شروط عمله قبل الاستقالة، ومنح صاحب العمل فرصة لتصحيح الغبن، ويشكل الأمر شرطاً للحصول على التعويضات؛

بسبب الحالة الصحية للعامل أو أحد أبناء العائلة (الزوج، الزوجة، الابن، الابنة، الأم، الأب، حفيد، حفيدة، جد، وجدة)، مع مراعاة لشروط معينة بهذا الخصوص يجب الاطلاع عليها؛ بعد الولادة للاعتناء بالرضيع (خلال فترة 9 أشهر من الولادة)؛

بسبب الانتقال إلى مكان سكن جديد يبعد أكثر من 40 كيلومتراً عن مكان العمل، ضمن شروط معينة يجب الرجوع إليها في قانون تعويضات الإقالة؛

بسبب وفاة العامل/المشغل (يحق للورثة الحصول على تعويضات الإقالة)؛

بعد الوصول إلى سن التقاعد عن العمل؛

بسبب إفلاس المشغل أو تفكيك مصلحته بأمر قضائي.

## 27. هل يحق للعامل عن العمل الحصول على مخصصات البطالة ومتى؟

تدفع مخصصات البطالة للعامل الذي فقد عمله (أقيل أو استقال)، ومثل أمام مكتب العمل وسجل كباحث عن عمل، شريطة أن يكون قد استكمل فترة التأهيل، والتي تحتسب كالتالي:

للعامل الذي عمل بأجر شهري، والذي عمل فترة عمل تصل إلى 12 شهراً في السنة والنصف التي سبقت التسجيل في مكتب العمل؛

العامل الذي عمل بأجر يومي لمدة 300 يوم في السنة والنصف التي سبقت التسجيل في مكتب العمل؛ من عمل بوظيفتين مختلفتين وتم فصله من واحدة، يحق له التقدم لمخصصات البطالة إذا

استوفى الشروط أعلاه، وكان أجره متدنياً بعد الفصل.

## 28. لمن يحق الحصول على ضمان الدخل؟

يدفع معاش ضمان الدخل من قبل مؤسسة التأمين الوطني للأشخاص الذين ليس لديهم دخل، أو لديهم دخل منخفض وكانوا قد مثلوا أمام مكتب العمل ولم يجد لهم عملاً أو وجدت لهم وظيفة منخفضة الأجر، ويدفع المخصص بعد تقديم الطلب لمؤسسة التأمين الوطني ولا يتم الدفع بأثر رجعي.

## 29. ما هي إصابة العمل؟

هي كل إصابة يتعرض لها العامل أثناء القيام بعمله، أو أثناء ذهابه في الطريق من العمل وإليه. أمراض مهنية: وهي الأمراض التي تتسبب جراء ظروف العمل التي يتعرض لها العامل، والتي تؤدي مع الوقت إلى تطور الحالة لمرض أو إعاقة دائمة، ويجب إثبات العلاقة السببية بين الحالة المرضية وظروف العمل، وهناك قائمة مفصلة بأمراض المهنة في قوانين التأمين الوطني وأنظمتها.

## 30. هل حادث السير الذي يقع في الطريق من العمل وإليه يُعتبر حادث سير أم حادث عمل؟

بما أن الحادث وقع في الطريق من العمل وإليه، فهو يُعتبر حادث عمل وليس حادث سير.

## 31. ما هي حقوق العامل الذي تعرّض لإصابة عمل؟

للعامل المصاب الحق في تقاضي راتب عن الفترة التي تغيب بها عن العمل بسبب الإصابة، ولمدة أقصاها 91 يوماً.

وكيف يتم ذلك؟

على المصاب تقديم طلب مخصصات إصابة عمل لمؤسسة التأمين الوطني خلال مدة أقصاها 12 شهراً من وقوع الإصابة، وإذا رُفض الطلب فبالإمكان الاستئناف إلى محكمة العمل خلال مدة 6 أشهر من يوم رفض الطلب.

وفي حال تسببت الإصابة بإعاقة؟

فعلى المصاب تقديم طلب لمخصصات إعاقة، والتي تحدّد نسبتها لجنة طبية تابعة للتأمين الوطني. فإذا كانت النسبة 20% فما فوق، تُدفع للمصاب مخصصات شهرية، وإذا كانت نسبة الإعاقة من 9% إلى 19%، فيدفع مبلغ هبة لمرة واحدة.

## قائمة بأبرز القوانين الناضمة للعمل

- قانون حماية الأجر لسنة 1958، والذي يحدد طريقة دفع الأجر ومخصصات ترك العمل (معاش التقاعد)؛
- قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1987؛
- قانون حظر الخبز الليلي لسنة 1951؛
- قانون ساعات العمل والاستراحة لسنة 1951؛
- قانون الإجازة السنوية لسنة 1951؛
- قانون تعويضات الفصل لسنة 1963؛
- قانون مخصصات المرض لسنة 1976؛
- قانون ضمان الدخل لسنة 1980؛
- قانون التبليغ المسبق بالفصل والاستقالة لسنة 2001؛
- قانون الأجر المتساوي للعامل والعاملة لسنة 1964؛
- قانون تكافؤ الفرص في العمل لسنة 1988؛
- قانون حظر التحرش الجنسي سنة 1998؛
- قانون عمل الشباب لسنة 1953؛
- قانون عمل النساء لسنة 1954؛
- قانون تشغيل العاملين بواسطة مقاولي القوى البشرية لسنة 1996؛
- قانون تكافؤ الحقوق للأشخاص المصابين بعجز لسنة 1998؛
- الاتفاقية الجماعية العامة بخصوص الصناديق التقاعدية الإلزامية بدءاً من تاريخ 1/1/2008؛
- قانون تسوية نزاعات العمل لسنة 1957؛
- قانون حماية العمال (كشف المخالفات والمس بالنزاهة) 1977؛
- قانون محاكم العمل لسنة 1969؛
- قانون إصابات العمل والحوادث لسنة 1945؛
- قانون الأمن في العمل لسنة 1970؛
- قانون لجان التحقيق لسنة 1954.

## المرصد ، المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان

المرصد هو منظمة حقوقية مستقلة لا تستهدف الربح، مقرها مجدل شمس - الجولان السوري المحتل. تأسس المركز في تشرين الأول/أكتوبر 2003 من قبل مجموعة من المحامين والأطباء والصحفيين والمهندسين، ونشطاء حقوق إنسان من العرب السوريين المقيمين في الجولان، والمهتمين بأوضاع حقوق الإنسان. يعمل المرصد على مراقبة وضع حقوق العرب السوريين في الجولان المحتل، وذلك من خلال رصد وتوثيق الانتهاكات التي تشكل مساساً بحقوقهم منذ بدء الاحتلال، ومتابعتها من خلال نشر المعلومات بهذا الخصوص، وإعداد تقارير ودراسات بالاستناد إلى القانون الدولي، القانون الدولي الإنساني، والقانون الدولي لحقوق الإنسان. ويعمل "المرصد" على التأثير بالرأي العام المحلي والعالمي من خلال تنظيم محاضرات، ندوات، وورش عمل تتناول حالة حقوق الإنسان في الجولان المحتل، ويتعاون مع مؤسسات حقوق الإنسان المحلية والدولية. كذلك يسعى "المرصد" لنشر الوعي بين السكان العرب السوريين بأهمية حقوق الإنسان، وبطمح لتوفير المساعدة القانونية لهم.

يسعى "المرصد" إلى تحقيق جملة من الأهداف، أبرزها:

رصد وتوثيق الانتهاكات الإسرائيلية لحقوق العرب السوريين في الجولان منذ عام 1967؛

إعداد تقارير ودراسات، بالاستناد إلى القانون الدولي والقانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان؛

تقديم الاستشارات القانونية المجانية لسكان الجولان العرب السوريين؛ نشر الوعي بين السكان العرب بقضايا حقوق الإنسان وسيادة المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وذلك من خلال تنظيم ندوات وورش عمل ودورات تدريب.

تنظيم حملات بهدف تعريف الرأي العام المحلي والدولي بواقع حقوق الإنسان في الجولان، وبانتهاكات سلطات الاحتلال الإسرائيلي للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، وبالانتهاكات الجسيمة لأحكام القانون الدولي الإنساني.