

# كراسة معلومات للعمال والعاملات لفترة الحرب، تشرين الأول 2023

[محدّث لتاريخ 2023/10/11]

في ضوء التوجهات التي وصلت لجمعية عنوان العامل خلال الأيام الأخيرة منذ بداية الحرب، ولأنّ وزير العمل وقّع بتاريخ 2023/10/9 على تصريح عام لتشغيل عمال ساعات إضافية (أمر مؤقت)، 2023، ننشر فيما يلي كراسة معلومات تحتوي على أهم حقوق العمال<sup>1</sup> في حالات الطوارئ، وفقا للتعليمات المحدّثة.

## 1. قوانين العمل في حالات الطوارئ

- 1.1. تشريعات العمل العادية تبقى قائمة وفقا للقانون، ويحقّ للعمال الحصول على حقوقهم بشكل مستمر.
- 1.2. يحقّ للعمال الحصول على أجرهم في المواعيد المقررة في تشريعات العمل، والحصول كالمعتاد على المستندات التي تعزفهم بحقوقهم (قسائم الرواتب، رسائل بخصوص شروط العمل، عقد العمل حسب قانون العمال الأجانب، 1991) وغيرها من الأمور.
- 1.3. تمنع إقالة عامل، أو إخراجه في إجازة بدون راتب في حالة الطوارئ بدون جلسة إسماع.

## 2. من هم العمال الحيويون أو العمال في قطاع الخدمات البشرية؟

- 2.1. العمال الذين يعملون في أماكن عمل حيوية، أو الذين يعملون في أماكن عمل تُقدّم خدمات بشرية. على سبيل المثال، المشغّلون الذي يقدّمون خدمات البنى التحتية للمياه، الكهرباء، الوقود، العلاج الطارئ (المستشفيات، مستشفيات الشيخوخة، معاهد غسيل الكلى، مؤسسات التمريض والخدمات الداعمة)، الطب الجماهيري (مستشفيات وخدمات داعمة في المستشفيات)، تزويد الطعام، خدمات المواصلات، إنتاج معدات عسكرية، إنتاج معدات طبية، وغيرها من الأمور.
- 2.2. العامل المشغّل في مكان عمل كهذا، يجب أن يحصل على رسالة بهذا الخصوص، من مشغّله مع بداية عمله. إذا راود العامل شكّ ما، يمكنه الفحص في قائمة المهن الحيوية في موقع وزارة العمل، على العنوان <https://data.labor.gov.il/SearchFactory.aspx> (البحث حسب اسم المشغّل أو رقم الشركة) أو التوجّه للمشغّل للحصول على الأمر الذي يلزم الحضور وشهادة بكون المصنع حيويًا أو يقدّم خدمات وبشرية .

## 3. الحضور للعمل في حالات الطوارئ

1 الكراسة مكتوبة بلغة المذكر، ولكنها موجهة لكلا الجنسين.

3.1. العمّال الحيويون أو العمال في الخدمات البشرية، الذي لديهم المصادقات حسب البند 2 أعلاه، ملزمون بالحضور للعمل، وسيكون من حقّهم الحصول على أجرهم كما لو كانوا في الحالة الاعتيادية. عدم الحضور للعمل، يمكن أن يشكّل مخالفة جنائية.

3.2. العامل غير الحيويّ أو الذي لا يعمل في الخدمات البشرية، يحضر للعمل وفقا لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية. عموما، وفقا لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية، إذا لم تكن هناك قيود على الحضور للعمل، فإنّ عدم الحضور للعمل يمكن أن يعتبر غيابا غير مبرّر، ويؤدي إلى خصم من الأجر أو من أيام الإجازة المتراكمة.

#### 4. أسبوع وطول يوم العمل خلال الحرب

4.1. وفقا لقرار وزارة العمل من تاريخ 2023/10/9، أسبوع العمل ويوم العمل سيمدّان عند المشغّلين الحيويين أو المشغّلين الذين لديهم انخفاض بنسبة 20% في حجم القوى العاملة في مكان العمل، أو انخفاض بأكثر من 20% في حجم القوى العاملة في الوردية الواحدة، إذا كان الحديث يدور عن مكان عمل يعمل بنظام الورديات. كلّ ذلك بشرط أنّه لا يمكن تنفيذ العمل من قبل العمّال المتواجدين خلال المدة الزمنية نفسها، دون الحاجة لساعات إضافية أكثر.

4.2. هؤلاء المشغّلون يمكنهم تشغيل العمّال 25 ساعة إضافية في الأسبوع.

4.3. وبالتالي، فإنّ أسبوع العمل لدى هؤلاء المشغّلين يصل حتى 67 ساعة عمل (42 ساعة عادية + 25 ساعة إضافية). شرط الا يزيد عدد الساعات الإضافية في الشهر، عن 90 ساعة إضافية.

4.4. طول يوم العمل لدى هؤلاء المشغّلين سيكون 12 ساعة، يشمل الساعات الإضافية. ومع ذلك، يمكن تمديد يوم العمل حتى 14 ساعة، بموافقة العامل.

4.5. لا يمكن تمديد يوم وأسبوع العمل في مجال المواصلات العامة، وكذلك مجال النقل، وفي مجال وسائل السفر والنقل أو مجال البناء، البنى التحتية، التقنيات الهندسية، الأعمال الجماهيرية والترميمات.

4.6. تمديد أسبوع ويوم العمل سيُفرض حتى 14 يوما (حتى تاريخ 2023/10/25) أو حتى انتهاء حالة الطوارئ، او الأقرب من بينهما.

#### 5. الأجر عن العمل بساعات إضافية

5.1. الدفع عن الساعات الإضافية يتمّ حسب الدفع في الأيام الاعتيادية، وفق قانون ساعات العمل والراحة 1951.

5.2. يدفع المشغل عن أول ساعتين إضافيتين لليوم ذاته، أجرا لا يقل عن 125% من أجر الذي يُدفع عن الساعة العادية، ويدفع عن كل ساعة إضافية تزيد عن هاتين الساعتين، أجرا لا يقل عن 150% من أجر الساعة العادية.

#### 6. الاستراحات

6.1. إذا اتفق المشغل والعامل على تمديد يوم العمل حتى 14 ساعة (وفقا للشروط المفصلة في البند 4 أعلاه)، يستحق العامل ربع ساعة استراحة على الأقل بين الساعة 12 و 14 (إضافة للاستراحات التي يستحقها خلال 12 ساعة الأولى).

#### 7. منع الإقالة

7.1. تمنع إقالة العمال الذين تغيّبوا عن العمل بسبب تعليمات قيادة الجبهة الداخلية، أو أي تعليمات لأي جهة مؤهلة حسب قانون الحماية المدنية 1951.

7.2. تمنع إقالة عامل بسبب تغيّبه عن العمل لرعاية ابنه (حتى جيل 14 عاما أو ابن من ذوي المحدودية) المقيم معه، بسبب إغلاق المؤسسة التربوية التي يدرس أو يمكث فيها، بسبب تعليمات جبهة القيادة الداخلية أو أي جهة مؤهلة أخرى، بشرط أن يكون الابن برعاية الوالد المطلقة، وبشرط ألا يتغيّب زوج/ة العامل/ة عن عمله/ها (مستقل أو أجير)، لرعاية الابن، أو تعدّد عليه رعاية الابن. إذا كان مكان العمل يعرض تسوية مناسبة للابن، عندها لا يمكن التغيّب عن العمل بحجة رعايته.

7.3. المسؤولية عن منع الإقالة لدى عمال مقاولي القوى العاملة، تُفرض كذلك على المشغّلين الحقيقيين، وليس على المقاول المباشر الذي يشغل العمال فقط.

#### 8. دفع أجر للعمال الذين مُنعوا من الوصول للعمل

8.1. كما هو مذكور، الحضور للعمل في حالات الطوارئ، يكون وفقا لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية والجهات المؤهلة المختلفة. في الأماكن التي أُعلن فيها حالة طوارئ، يحضر إلى العمل العمال الحيويون والعمال في مصانع الخدمات الوجودية فقط، الذي طُلب منهم ذلك. العامل غير الحيوي أو الذي لا يعمل في الخدمات الوجودية، يحضر للعمل وفقا لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية.

8.2. العمال الذين لم يحضروا للعمل بسبب تعليمات قيادة الجبهة الداخلية، حصلوا في حالة طوارئ سابقة على أجرهم كالمعتاد، وحصل المشغّلون على تعويض عن ذلك. إذا تغيّب العامل بقرار شخصي منه، فإنّ المسؤولية تقع عليه ويحقّ للمشغّل الخصم من أجره أو من أيام الإجازة المتراكمة. إدخال العامل في رصيد إجازة سلمي، يتمّ وفقا لموافقة العامل.

#### 9. الأهل الذين مُنعوا من الوصول للعمل

- 9.1. العمال الذين لم يحضروا للعمل بسبب تعليمات قيادة الجبهة الداخلية، حصلوا في حالة طوارئ سابقة على أجرهم كالمعتاد، وحصل المشغّلون على تعويض عن ذلك.
- 9.2. والد الابن حتى جيل 14 عاما أو ابن من ذوي المحدودية حتى جيل 21 والمقيم معه، يجب عليه البقاء معه أو إيجاد تسوية بسبب إغلاق المؤسسة التربوية التي يدرس أو يمكث فيها، بسبب تعليمات جبهة القيادة الداخلية أو أيّ جهة مؤهلة أخرى. يمنع إقالة والدين بسبب تغيبهم عن العمل لرعاية أولادهم، في أعقاب إغلاق المؤسسات التربوية (حتى جيل 14 او ابن مع محدودية حتى جيل 21) وفقا للشروط المفصّلة في البند 7 أعلاه.
- 9.3. قانون مستحقّات المرض 1976 يفرض كالمعتاد، بما في ذلك الحقّ في التغيب بسبب مرض أحد الوالدين أو الابن وفقا للشروط المحدّدة في قانون مستحقّات المرض (التغيب بسبب مرض الوالد)، في 1993 وفي أنظمة مستحقّات المرض (تغيب بسبب مرض الابن)، 1993.

لأيّ استفسار، يمكن التوجّه لنا من خلال الطرق التالية:

بواسطة البريد الإلكتروني [Information@kavlaoved.org.il](mailto:Information@kavlaoved.org.il)

بواسطة استمارة التواصل في الموقع [www.Kavlaoved.org.il/צרו-קשר/שאל-אותנו](http://www.Kavlaoved.org.il/צרו-קשר/שאל-אותנו)

من خلال الخطّ الدافئ، على الرقم **073-2905982** (اتركوا لنا رسالة وسنعاود الاتصال بكم بأسرع وقت ممكن، لتقديم الاستشارة)

كذلك، يمكنكم التوجّه لمركز التواصل مع نقابة العمال العامة الجديدة

(باللغات: العربية، العبرية والروسية) على هاتف رقم **\*2383**