

كراسة معلومات للعمال والعاملات

لفترة الحرب مع ايران

[محدث لتاريخ 15/06/2025]

في ضوء التوجهات التي وصلت لمراكز عنوان العامل خلال الأيام الأخيرة منذ بداية الحرب , ننشر فيما يلي كراسة معلومات تحتوي على أهم حقوق العمال في حالات الطوارئ، وفقا للتعليمات المحدثة.

1. قوانين العمل في حالات الطوارئ

- 1.1. تشريعات العمل تبقى قائمة وفقا للقانون، ويحق للعمال الحصول على حقوقهم بشكل مستمر.
- 1.2. يحق للعمال الحصول على أجرهم في المواعيد المقررة في تشريعات العمل، والحصول كالمعتاد على المستندات التي تعترفهم بحقوقهم (قسائم الرواتب، رسائل بخصوص شروط العمل، عقد العمل حسب قانون العمال الأجانب، 1991) وغيرها من الأمور.
- 1.3. اخراج العامل في اجازة غير مدفوعة الاجر تتم بالتوافق مع العامل .يمنع إقالة عامل، أو إخراجه في إجازة بدون راتب في حالة الطوارئ بدون جلسة استماع , واجبار العامل الخروج لإجازة غير مدفوعة الاجر لمدة غير محددة تعتبر اقالة وفصل من العمل.

2. من هم العمال الحيويون أو العمال في الخدمات الوجودية؟

- 2.1. العمال الذين يعملون في أماكن عمل حيوية، أو الذين يعملون في أماكن عمل تقدم خدمات وجودية. على سبيل المثال، المشغلون الذي يقدمون 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 المشغل في مكان عمل كهذا، يجب أن يحصل على رسالة بهذا الخصوص، من مشغله مع بداية عمله. إذا راود العامل شك ما، يمكنه الفحص في قائمة المصانع الحيوية في موقع وزارة العمل، على العنوان <https://data.labor.gov.il/SearchFactory.aspx> (البحث حسب اسم المشغل أو رقم الشركة) أو التوجه للمشغل للحصول على الأمر الذي يلزم الحضور وشهادة بكون المصنع حيويًا أو يقدم خدمات وجودية.

3. الحضور للعمل في حالات الطوارئ

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

3.2. العامل غير الحيوي أو الذي لا يعمل في الخدمات الوجودية، يحضر للعمل وفقا لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية. عموما، وفقا لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية، إذا لم تكن هناك قيود على الحضور للعمل، فإن عدم الحضور للعمل يمكن أن تعتبر غيابا غير مبرر، ويؤدي إلى خصم من الأجر أو من أيام الإجازة المتراكمة.

4. منع الإقالة (الفصل من العمل)

4.1. يمنع إقالة العمال الذين تغيبوا بسبب تعليمات قيادة الجبهة الداخلية، أو أي تعليمات لأي جهة مؤهلة حسب قانون الحماية المدنية 1951.

4.2. يمنع إقالة عامل بسبب تغيبه 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 المطلق، وبشرط ألا يتغيب زوج/ة العامل/ة عن عمله/ها (مستقل أو أجير)، لرعاية الابن، أو لأنه تعذر عليه رعاية الابن. إذا كان مكان العمل يعرض تسوية مناسبة للابن، عندها لا يمكن التغيب عن العمل بحجة رعايته.

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

5. دفع أجر للعمال العاملين بنظام الساعة او المياومة الذين مُنعوا من الوصول للعمل

5.1. بشكل عام وحتى اليوم المشغل غير ملزم بدفع اجرة العامل بنظام الساعات والذي تغيب عن عمله في وقت الحرب , بما في ذلك الاسباب التي تحميه من الفصل , في السابق، العمال الذين لم يحضروا للعمل بسبب تعليمات قيادة الجبهة الداخلية، حصلوا في حالة طوارئ سابقة على أجرهم كالمعتاد، وحصل المشغلون على تعويض عن ذلك. ومع ذلك، ليس واضحا حتى الآن ما هو مسار التعويضات عن خسارة أيام أو ساعات عمل بسبب تعليمات الجبهة الداخلية، وسيتم تحديث كراسة المعلومات وفقا لما يُنشر. إذا تغيب العامل بقرار شخصي منه، فإن المسؤولية تقع عليه ويحق للمشغل الخصم من أجره من أيام الإجازة المتراكمة. إدخال العامل في رصيد إجازة سلمي، يتم وفقا لموافقة العامل.

5.2. بالإضافة لذلك، لا يوجد ضمان حتى الآن لدفع الأجر عن أيام الغياب بسبب تعليمات الجبهة الداخلية. 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 الحيويّ أو لا يعمل في الخدمات الوجودية، يحضر للعمل وفقا لتعليمات قيادة الجبهة الداخلية.

6. الأهل الذين مُنعوا من الوصول للعمل

6.1. العمال الذين لم يحضروا للعمل بسبب تعليمات قيادة الجبهة الداخلية، حصلوا في حالة طوارئ سابقة على أجرهم كالمعتاد، وحصل المشغّلون على تعويض عن ذلك. ليس واضحا حتى الآن ما هو مسار التعويضات عن خسارة أيام أو ساعات عمل بسبب تعليمات الجبهة الداخلية، وسيتمّ تحديث كراسة المعلومات وفقا لما يُنشر.

6.2. والد لابن 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 عنم العمل لرعاية أولادهم، في أعقاب المؤسسات التربوية (حتى جيل 14 او ابن مع محدودية حتى جيل 21) وفقا للشروط المفصلة في البند 4 أعلاه.

6.3. الاهل لديهم الحماية من الإقالة حسب الشروط في البند 4.

6.4. قانون مستحقّات المرض 1976 يفرض كالمعتاد، بما في ذلك الحقّ في التغيب بسبب مرض أحد الوالدين أو الابن وفقا للشروط المحددة في قانون مستحقّات المرض (التغيب بسبب مرض الوالد)، 1993 وفي أنظمة مستحقّات المرض (تغيب بسبب مرض الابن)، 1993.

7. مخصصات البطالة

7.1. في هذه الفترة شروط استحقاق البطالة هي نفس الشروط القائمة كالمعتاد, كراسة التعليمات يتم تحديثها وقت نشرها.

7.2. العامل المستحق لمخصصات البطالة هو من تم إخراجهِ من قبل المشغل لإجازة غير مدفوعة الاجر لمدة 30 يوم على الأقل.

7.3. الاستحقاق يبدأ من اليوم الأول لخروجه للإجازة غير مدفوعة الاجر.

7.4. اذا تبقى للعامل أيام إجازة لدى المشغل , فان مخصصات البطالة تدفع بعد استغلال بقية أيام الإجازة.

7.5. يتطلب مدة عمل لا تقل عن 12 شهر (أي العمل كأجير خلال 12 شهر من 18 شهر الأخيرة)

لأَيّ استفسار، يمكن التوجّه لنا من خلال الطرق التالية:

بواسطة البريد الإلكتروني Information@kavlaoved.org.il

بواسطة استمارة التواصل في الموقع www.Kavlaoved.org.il/צרו-קשר/שאל-אותנו

من خلال الخط الساخن، على الرقم **073-2905982** (اتركوا لنا رسالة وسنعاود الاتصال بكم بأسرع وقت ممكن،
لمحادثة استشارة)