מאקרו
MACRO
המרכז לכלכלה מדינית
THE CENTER FOR POLITICAL ECONOMICS

ظروف عمل العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل

تل أبيب

فبراير، 2017

مقدمة إلى هانز بوكلير استيفتونج

© حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز ماكرو للاقتصاد السياسي وهانز بوكلير استيفتونج
جميع الحقوق محفوظة.

جدول المحتويات

1. مقدمة 5

2. الملخص التنفيذي 7

3. مراجعة سوق العمل 9

3.1 قوة العمالة من الفلسطينيين في الفترة بين 1970 و2015 9

3.2 مشاركة القوة العاملة والتوظيف والفقر 10

3.3 العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل: العمالة والقطاعات والأجور 13

3.4 خصائص العمال الفلسطينيين في إسرائيل 22

3.5 حواجز العمل الفلسطينية 24

4. الظروف الاجتماعية والأمن المهني 26

4.1 الحصص والتراخيص 26

4.2 عيوب الإشراف على التصاريح التي يتم إصدارها 28

4.3 الحقوق الاجتماعية والظروف المهنية 28

4.3.1 الاقتطاعات عن طريق القطاع 29

4.3.2 ضريبة الدخل والهيئة الضريبية 30

4.3.3 الظروف المهنية 31

4.3.4 خبير الديون الاكتوارية لدولة إسرائيل والسلطة الفلسطينية والعمال الفلسطينيون 32

4.4 تحديد العلاقة بين صاحب العمل والموظف بموجب القانون الإسرائيلي 33

4.5 مقارنة ظروف الأجور والحقوق الاجتماعية للعمال الفلسطينيين بتلك الخاصة بالعمال الإسرائيليين بمقتضى الاتفاق الجماعي في صناعة الإنشاءات 34

4.6 اتفاقية المفاوضة الجماعية فى صناعة التشييد ولجنة المساواة 35

5. يوم مثالي في حياة أجير فلسطيني في إسرائيل 39

6. السلامة في العمل – صناعة الإنشاءات 41

6.1 الحوادث القاتلة في صناعة الإنشاءات 41

6.2 المستفيدون من بدل الإصابة من مؤسسة التأمين الوطني بسبب حوادث العمل في صناعة الإنشاءات 45

7. المزيد من التحديات، الإمكانات والتوصيات 47

7.1 الوعي الجزئي من العمال الفلسطينيين بحقوقهم 47

7.2 انعدام الأمن المهني والاعتماد على الوسطاء 47

7.3 انعدام الشفافية في معايير الموافقة على التصاريح والحصص وتنفيذ شروط التوظيف بشكل غير مناسب 48

7.4 العمل غير القانوني وإمكانية عدم الاعتراف 48

7.5 التوصيات 49

7.5.1 الحصول على تصاريح العمل 49

7.5.2 السلامة والصحة في مكان العمل 49

7.5.3 حل مسألة الدين الاكتواري 50

7.5.4 تحسين ظروف العمل 50

المرفق الأول: ملخص منتدى برلين 51

المرفق الثاني: اتفاق غزة – أريحا 57

المرفق الثالث: الاتفاق الانتقالي الإسرائيلي الفلسطيني 60

المرفق الرابع: معلومات ذات صلة من تقرير منظمة العمل الدولية (ILO) 61

قائمة الجداول

الجدول 1: العمال الفلسطينيون في إسرائيل (نسبة % العاملين الفلسطينيين)، حسب مكان الإقامة والجنس، 2000-2015 14

الجدول 2: متوسط الأجر اليومي (بالشيكل) وساعات العمل الأسبوعية للعمال الفلسطينيين (الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة أو يزيد)، حسب الصناعة والعمل، 2015 20

الجدول 3: متوسط الأجور الشهرية للعمال الإسرائيليين والفلسطينيين (آلاف شيكل) اعتمادًا على سنوات الأقدمية، 2006-2012 20

الجدول 4: صفات العمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب حالة التصريح، 2013 23

الجدول 5: الاقتطاعات من قبل صاحب العمل (% من الراتب) للعامل الفلسطيني في صناعة الإنشاءات 29

الجدول 6: الاقتطاعات من قبل صاحب العمل (% من الراتب) للعامل الفلسطيني في صناعات بخلاف الإنشاءات 30

الجدول7: معدلات ضريبة الدخل للعمال الفلسطينيين حسب مستوى الدخل 30

الجدول 8: خصائص العمال الفلسطينيين في إسرائيل: نوع عقد العمل والظروف الاجتماعية حسب حالة التصريح، 2013 35

الجدول 9: الوعي بحقوق العمال والعمل واستعدادات العمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب حالة التصريح لعام 2013. 47

قائمة الأشكال

الشكل 1: العمال الفلسطينيون الموظفون، النسبة المئوية % من مجموع العمالة في إسرائيل 1970-2015 10
الشكل 2: معدل مشاركة القوى العاملة الفلسطينية (%) حسب المنطقة، من 2000 إلى 2015 11
الشكل 3: معدل البطالة (%) في سوق العمل الفلسطيني، من 2000 إلى 2015 11
الشكل 4: العاملون الفلسطينيون (%) حسب وضع العمل والجنس، 2015 12
الشكل 5: معدلات الفقر والفقر المدقع لدى (الأفراد) الفلسطينيين، 2011 (أحدث البيانات) 13
الشكل6: نسبة العمال الفلسطينيون في إسرائيل (نسبة % كل العاملين الفلسطينيين)، حسب مكان الإقامة، 2000-2015 15
الشكل 7: العمال الفلسطينيون في إسرائيل (بالآلاف)، حسب حالة التصريح، 2012-2016 15
الشكل 8: توزيع العمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب الصناعة، 2015 16
الشكل 9: معدل العمالة في صناعة الإنشاءات (نسبة % الفلسطينيين العاملين في إسرائيل)، 2007-2013 17
الشكل 10: توزيع العمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب المهنة، 2015 17
الشكل 11: متوسط الأجر اليومي (بالشيكل) للعمال الفلسطينيين حسب مكان العمل، 2000-2015 18
الشكل 12: متوسط الأجر اليومي (بالشيكل) للعمال الفلسطينيين حسب مكان العمل،، 2000-2015 19
الشكل 13: متوسط أشهر العمل السنوية في الشركات التي توظف الفلسطينيين، 2006-2012 21
الشكل 14: نسبة عمالة الأطفال فئة 17-10 سنة حسب المنطقة والعمر، 2009 و 2015 21
الشكل 15: التوزيع النسبي لعمالة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 17-10 سنة من الفلسطينيين حسب الحضور التعليمي والمنطقة، 2015 22
الشكل 16: نسبة العمالة الفلسطينية (الذين تبلغ أعمارهم 15 أو أكثر) (%)، حسب مكان العمل وسنوات التعليم، 2015 23
الشكل 17: معدل توظيف العاملين على مدار عامين بصفة منتظمة في الشركات التي توظف الفلسطينيين، 2006-2012 24
الشكل 18: عدد الوفيات في العمل في صناعة الإنشاءات حسب الإقامة، بين عامي 2010-2015 42
الشكل 19: عدد الوفيات في العمل في صناعة الإنشاءات حسب الإقامة، 2016 42
الشكل 20: عدد الوفيات في العمل في صناعة الإنشاءات حسب الإقامة، بين عامي 2011-2015 43
الشكل 21: عدد الوفيات في العمل في صناعة الإنشاءات 2014 43
الشكل 22: المستفيدون من موظفي بدل الإصابة في صناعة الإنشاءات بسبب حوادث العمل حسب الإقامة، بين عامي 2010-2015 46

1. مقدمة

تتمثل الأهداف الرئيسية لهذا التقرير في تقديم استعراض شامل لأوضاع العاملين بالأجر من الفلسطينيين في دولة إسرائيل[1] من جوانب مختلفة؛ ألا وهي وصف مزايا العمالة الفلسطينية والمشكلات التي تواجهها واقتراح تدابير سياسية من أجل تحسين مستوى معيشة العمال الفلسطينيين.

وكانت الضفة الغربية وقطاع غزة، فضلاً عن دولة إسرائيل الحالية، جزءًا من فلسطين الانتدابية التي تديرها إدارة مدنية بريطانية في فلسطين بداية من عام 1920 وحتى 1948. وقد أدت حرب عام 1948 واتفاق وقف إطلاق النار عام 1949 إلى إقامة دولة إسرائيل ذات الأغلبية اليهودية التي تضم الضفة الغربية من المملكة الأردنية وحكومة عموم فلسطين العربية في قطاع غزة في ظل الاحتلال العسكري لمصر. وبعد احتلال الضفة الغربية وقطاع غزة من قبل إسرائيل في حرب عام 1967 التي اندلعت بين العرب وإسرائيل، وإمكانية عمل الفلسطينيين المقيمين في هذه المناطق للعمل بالداخل، تم فتح الخط الأخضر. وقد كان وسيظل دخل العمال الفلسطينيين في إسرائيل مرتكزًا أساسيًا للاقتصاد الفلسطيني.

وفي الوقت نفسه، وحتى بداية اتفاق أوسلو في 1993، أدارت إسرائيل السياسة الاقتصادية في الضفة الغربية وقطاع غزة بشكل حصري، مما أدى إلى الاعتماد الاقتصادي الكبير للفلسطينيين في إسرائيل. تم نقل بعض المسؤوليات السياسة والاقتصادية إلى السلطة الفلسطينية بعد إنشائها، ولكن بسبب القيود التي تفرضها إسرائيل وسوء إدارة السلطة الفلسطينية حسب قول البعض، لم يتم تطوير اقتصاد فلسطيني مستقل وقوي. وفقًا للدكتور ناصر عبد الكريم المدير العام لمركز تنمية القطاع الخاص ومستشار نقابات العمال الفلسطينية، فمن كل 1 شيكل ينفقه الفلسطينيون يذهب حوالي 0.67 شيكل إلى أيدي الإسرائيليين في نهاية المطاف سواءً كان ذلك في القطاع العام أو الخاص.

وفي مارس 1993، فرضت إسرائيل إغلاقًا شاملاً على الأراضي المحتلة ولم تتم إزالته حتى الآن. ويعني ذلك عدم السماح للفلسطينيين بدخول إسرائيل إلا إذا كانوا يحملون تصريحًا. ويكون على أولئك الذين يحملون التصاريح الذهاب عبر رحلة شاقة بما في ذلك ساعات طويلة من الانتظار عند نقاط التفتيش التابعة للجيش الإسرائيلي. ويكون منح التصاريح محدودًا دائمًا ويخضع للوضع الأمني على مر السنين. كان لذلك الأمر تأثير قوي على تدهور الاقتصاد الفلسطيني في الضفة الغربية حيث بلغت نسبة العاطلين عن العمل حوالي 17.3% في عام 2015، في ظل وجود تحسن نسبي بوصول نسبة العاطلين عن العمل 17.7% في عام 2014. وقد توقفت التصاريح من غزة في عام 2006 حيث بلغت نسبة البطالة في عام 2015 ما يقرب من 41% (مقارنة بنسبة 43.9% في عام 2014).

[1] ما لم يذكر خلاف ذلك في هذا التقرير وحيث يذكر "العمال الفلسطينيين في إسرائيل"، فإنه يقصد الإشارة إلى المناطق الواقعة تحت السيطرة الكاملة لإسرائيل ويشمل ذلك المستوطنات الواقعة في الضفة الغربية.

ففي هذا التقرير، يمكن للمرء أن يجد مراجعة شاملة لأوضاع العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل: نطاق العمالة الفلسطينية في إسرائيل على مر السنين والتوزيع حسب القطاعات والأجور والجنس وغيرها من الأوصاف المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، يتم تقديم استعراض تفصيلي للشروط المهنية والاجتماعية الرسمية للعاملين بالأجر من الفلسطينيين بما في ذلك الإجراءات المطلوبة من قبل صاحب العمل والموظف للحصول على تصاريح العمل للفلسطينيين في إسرائيل ووصف يوم العمل النموذجي للفلسطينيين في إسرائيل وفصلاً خاصًا حول السلامة في العمل في صناعة البناء والتشييد وعرضًا موجزًا لأهم المشكلات (المحتملة) التي يواجهها العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل.

أجريت ندوة حول "تعاون سوق العمل وظروف عمل العاملين بالأجر من الفلسطينيين في دولة إسرائيل" في برلين بألمانيا في فبراير من عام 2016. حضر الندوة كل من الإسرائيليين والفلسطينيين والألمان. ومن بين ذلك كانت الاتحادات العمالية، الخبراء القانونيون، مسؤولو الحكومات، المدربون وممثلو أصحاب العمل، الذين أجروا حوارات شاملة بخصوص الموضوع. مرفق ملخص الندوة في المرفق الأول.

2. الملخص التنفيذي

في عام 2015، كان هناك حوالي 4.8 مليون فلسطيني يعيشون في الأراضي المحتلة و2.9 مليون يعيشون في الضفة الغربية و 1.9 مليون نسمة في قطاع غزة. كان حوالي 57.2% منهم فوق سن 15 و3.8% فقط فوق سن 60 سنة.

يتسم الاقتصاد الفلسطيني بانخفاض معدل مشاركة القوى العاملة بنسبة 38.0% إلى 45.8% في السنوات الخمس عشرة 15 الماضية، منذ اندلاع الانتفاضة الثانية في عام 2000.

في عام 2015، تم توظيف ما يقرب من 22,000 عامل فلسطيني في مستوطنات الضفة الغربية وكان حوالي 83,000 شخص يعملون داخل الخط الأخضر حيث تبلغ نسبتهم معًا 11.7% من جميع الفلسطينيين العاملين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة بداية من سن 15 فما فوق. يشكل الفلسطينيون من الرجال غالبية العاملين بالأجر في إسرائيل (14% من الرجال الفلسطينيين العاملين و0.7% فقط من النساء الفلسطينيات العاملات).

يتم توظيف الفلسطينيين في إسرائيل أساساً في الوظائف الخطيرة والصعبة والحقيرة والتي تعاني من نقص في العمال المحليين. القطاعات الرئيسية من العمالة الفلسطينية في إسرائيل هي على النحو التالي: التشييد والبناء (63.6%)؛ الصناعة والتعدين والمحاجر (13.0%)؛ التجارة والفنادق والمطاعم (11.1%) الزراعة والصيد وصيد الأسماك (8.9%). المهن الرئيسية هي كما يلي: الحرف والأعمال ذات الصلة بالتجارة والمهن الأولية ومشغلو الآلات والمعدات ومجمعوها (أكثر من 91% من جميع العمال الفلسطينيين في إسرائيل).

من عام 2011 إلى 2015، كانت نسبة حالات الوفاة ذات الصلة بالعمل في صناعة البناء والتشييد أعلى منها بين العمال الأجانب (بما في ذلك العمال من السلطة الفلسطينية) عنها بين الإسرائيليين. في عام 2015، كانت فرص وفاة العامل الأجنبي أثناء العمل في البناء ضعف نسبة العمال الإسرائيليين. وفي عام 2015، مات 13 فلسطيني في حوادث بناء (37% من كل حوادث البناء). أيضاً، وفقاً للبيانات التي تم جمعها بواسطة الائتلاف مقابل حوادث البناء، وفي عام 2016 مات عدد 48 شخصاً في حوادث بناء، حيث مات منهم 21 فلسطينياً (43.75%).

تعد أجور الفلسطينيين العاملين في إسرائيل أعلى بكثير من أولئك الذين يعملون في الضفة الغربية (المتوسط اليومي 187.5 شيكل مقابل 90.9 شيكل) أو في قطاع غزة (المتوسط اليومي 63.9 شيكل)، في حين أن الاختلافات في ساعات العمل الأسبوعية أكثر اعتدالاً: 44.1 ساعة في الضفة الغربية و42.6 ساعة في إسرائيل و37.7 ساعة في قطاع غزة.

يتم تحديد نطاق العمال الفلسطينيين في إسرائيل بحصص العمل وهو ما يتم تحديده بقرار حكومي لكل قطاع على حدة في العديد من القطاعات التي يوجد فيها نقص في العمال الإسرائيليين فقط: البناء والزراعة والصناعة والخدمات. لا توجد في مستوطنات الضفة الغربية حدود لحصص توظيف الفلسطينيين.

تصدر تصاريح العمل في الوقت الحاضر فقط للمقيمين في الضفة الغربية لمدة 3 أو 6 أشهر (للعمل الموسمي). هناك قسم خاص باسم " قسم توظيف الفلسطينيين" في سلطة السكان والهجرة والحدود "(PIBA) في وزارة الداخلية يتحمل مسؤولية الإشراف وتنظيم العمالة الفلسطينية في إسرائيل. يوجد حظر مطلق على أصحاب العمل فيما يتعلق بتداول تصاريح أو خدمات العمال الفلسطينيين.

يتمتع العامل الفلسطيني في إسرائيل بمزايا اجتماعية ويحصل على أجر إجمالي وأجر صافٍ مساوٍ لغيره من العمال في إسرائيل الذين لهم نفس البيانات الشخصية والمهنية وفقاً للقانون وأوامر التوسع والاتفاقات الجماعية.

تتحمل شعبة خاصة تسمى شعبة السدادات ("Matash") في سلطة السكان والهجرة والحدود، المسؤولية عن جمع ونقل المدفوعات للعاملين بالأجر من الفلسطينيين وفقاً للقانون والحقوق الاجتماعية الأساسية.

وفقاً لما ذكره الهستدروت، فإن الفلسطنيين الذين يعملون فى صناعة الإنشاءات لا يتمتعون بمساواة حقيقية على الرغم من أن الاتفاقية الجماعية وقانون حماية الأجور ينصان على ذلك. واوزعت الدولة المسؤولية على أصحاب العمل و، في العديد من الحالات، فإنهم لا يستوفون الحقوق المستحقة للعمال الفلسطينيين. وكجزء من الاتفاقية الجماعية في صناعة الإنشاءات، تم تسوية تكوين لجنة المساواة. ومطلوب من لجنة المساواة حل النزاعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل على وجه السرعة وذلك لتجنب إجراءات التقاضي المكلفة. ويتعين إجراء معظم الادعاءات خلال هذه الأيام من خلال هيكل قسيمة الراتب المسؤولة عنها شعبة السدادات.

فوفقاً للتقديرات في الفترة بين 1970 و 1994، تراكمت مبالغ كبيرة من الأموال غير المستخدمة في خزينة الدولة مستحقة للعاملين بالأجر من الفلسطينيين. كان المبلغ التراكمي لضريبة التوزيع العادل (الخصم من أجور العاملين بالأجر من الفلسطينيين) حوالي 6.5 مليار دولار بين عامي 1970 و 1994. أما بالنسبة للأشخاص الذين يحجبون أجور العمال، فقد كان المبلغ المتراكم يفوق 10 مليارات دولار في نفس الفترة. تراكم قرابة 876 مليون شيكل للعمال الفلسطينيين في الفترة بين 2009 و2013 دون أن يحصلوا عليه على الإطلاق.

وفيما يلي الصعوبات الرئيسية الأربعة التي تواجهها العمالة الفلسطينية في إسرائيل والتي سيتم التركيز عليها من أجل إيجاد سبل لتحسين مستوى معيشة العمال الفلسطينيين في إسرائيل:

- قلة الوعي بحقوق العمال.
- انعدام الأمن المهني والاعتماد على الوسطاء.
- انعدام الشفافية في معايير الموافقة على التصاريح والحصص وعدم تنفيذ شروط التوظيف.
- العمل غير القانوني وإمكانية عدم الاعتراف.

3. مراجعة سوق العمل

3.1 قوة العمالة من الفلسطينيين في الفترة بين 1970 و2015

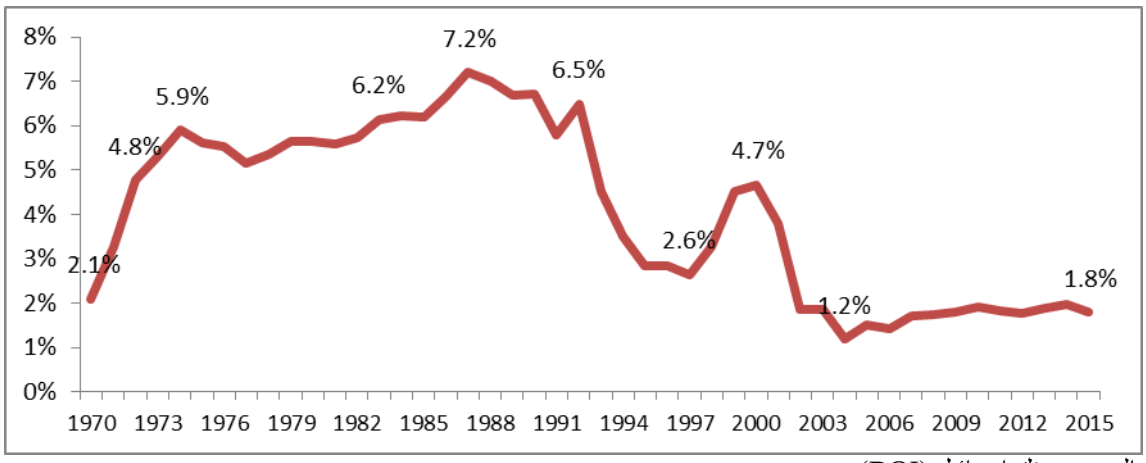
جرى توظيف العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل منذ انتهاء حرب الأيام الستة (1967)[2]. يقتصر عدد الفلسطينيين العاملين في إسرائيل في كل صناعة على الحصص المحددة من قبل القيادة السياسية وفقاً للوضع الأمني والاقتصادي والسياسي في إسرائيل. ينص قرار مجلس الوزراء لعام 1970 [3]على أن تكون الأجور والمزايا الاجتماعية "لموظفي الأراضي المحتلة" مساوية لتلك الخاصة بأي عامل آخر في إسرائيل له نفس البيانات الشخصية.

كانت هناك تبعية اقتصادية قوية خلال هذه الفترة بين الأراضي الفلسطينية وإسرائيل[4]. اعتمدت الأراضي المحتلة على إسرائيل في السلع الضرورية واستمر العمال الفلسطينيين في العمل في إسرائيل. وفي الفترة بين 1970 و1992، ازدادت نسبة العمال الفلسطينيين الذين يعملون في قطاع الأعمال من 2% إلى 6.5% في عام 1992، وقدر عددهم بحوالي 116 ألف نسمة. كانت هناك محاولة في عام 1993 لوضع إطار من شأنه أن يؤدي إلى حل للصراع الإسرائيلي الفلسطيني المستمر والذي أدى إلى توقيع اتفاقات أوسلو. فعلى عكس الارتفاع المطرد بوجه عام في تعداد الفلسطينيين العاملين في إسرائيل حتى عام 1992، تشير الأرقام منذ ذلك الحين إلى تقلبات متكررة مع استمرار اتجاه الانخفاض عمومًا. كان هناك انخفاض بحوالي 22% في الفترة بين 1993 و2014 في عدد العاملين الفلسطينيين إلى حوالي 90 ألف شخص في عام 2014، وهو ما يمثل 2.3% من جميع العاملين الفلسطينيين. يوضح جاي موندلاك في مقالته أن هذه الظاهرة جاءت نتيجة لحظر التجول الذي أصبح استجابة مشتركة لمشكلة الأمن بعد بدء عملية السلام واكتمل بالانخفاض في عدد تصاريح العمل.

---

[2] تقرير مراقب الدولة a,201465.
[3] القرار II/1 للجنة الوزارية لشؤون الأمن 70/08/10
[4] جي موندلاك، قانون العمل حسب مجلة العلاقات الاقتصادية للرفاهية الاجتماعية (جنوب أفريقيا) المجلد 20، الصفحات 13-44 (1999). 13-44 (1999).

الشكل 1: العمال الفلسطينيون الموظفون، النسبة المئوية % من مجموع العمالة في إسرائيل 1970-2015



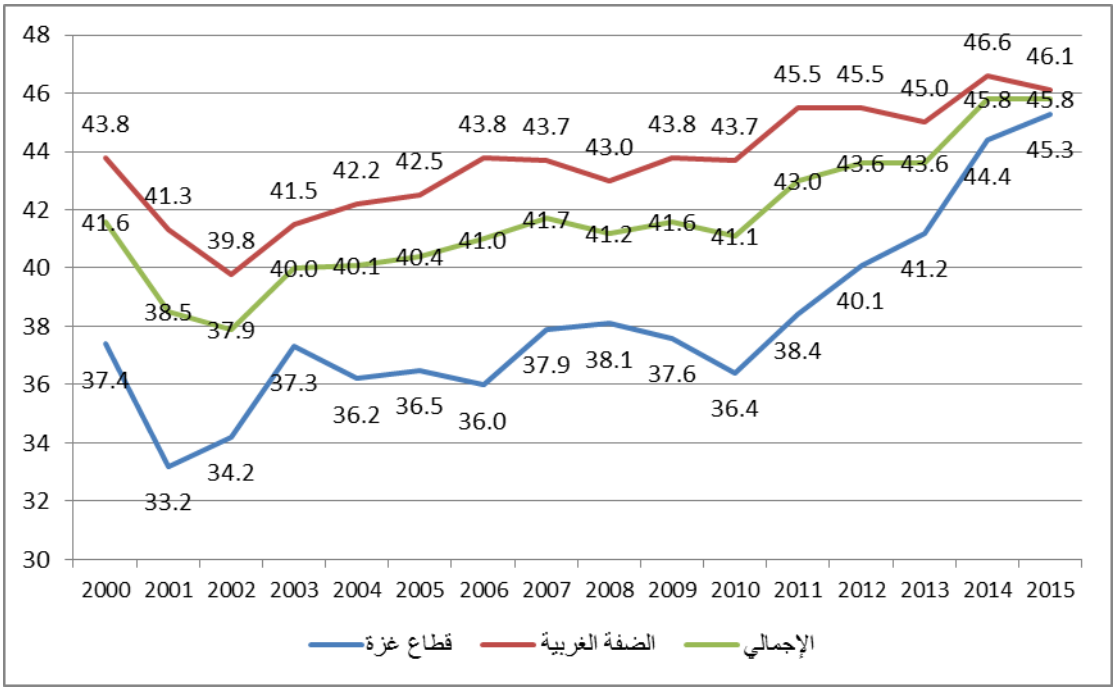
المصدر: بنك إسرائيل (BOI)

3.2 مشاركة القوة العاملة والتوظيف والفقر

بلغ معدل مشاركة القوى العاملة الفلسطينية في عام 2015 نحو 45.8%، بحوالي 1,299,000 مشارك. يميز هذا المستوى المتدني نسبة المشاركة في سوق العمل الفلسطيني على مدى الخمس عشرة 15 سنة الماضية. نسبة المشاركة في الضفة الغربية أعلى منها في قطاع غزة. وعلى سبيل المقارنة، بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة في إسرائيل 64.1% في عام 2015.[5]

[5] CBS

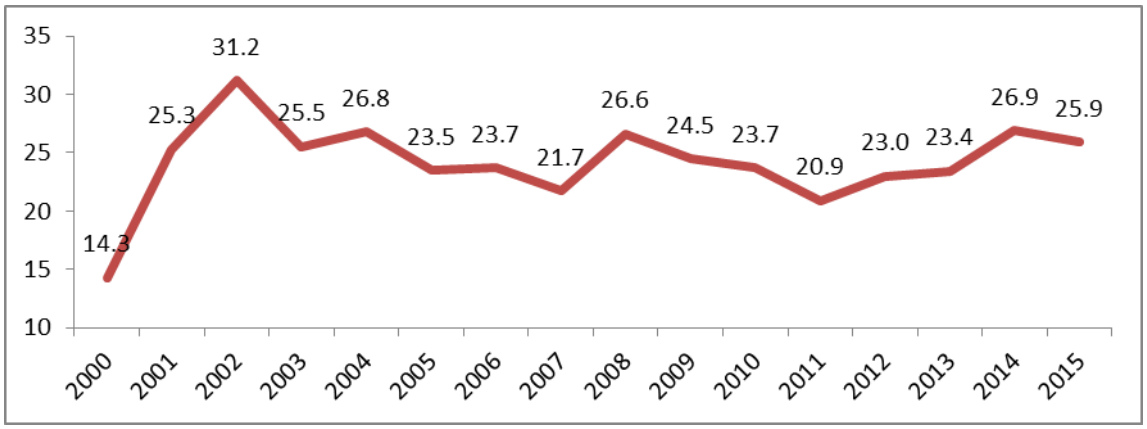
الشكل 2: معدل مشاركة القوى العاملة الفلسطينية (%) حسب المنطقة، من 2000 إلى 2015



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (PCBS)

بلغ معدل البطالة في عام 2015 مستوى عالٍ وهو 25.9%، حيث يقدر العاطلين عن العمل بحوالي 336,4 ألف عاطل، وهم موزعون بنسبة 17.3% في الضفة الغربية و41% في قطاع غزة. في عام 2000 وهو العام الذي اندلعت فيه الانتفاضة الثانية، بلغ معدل البطالة الفلسطينية نسبة 14.3%، وهو المستوى الذي لم تقترب منه منذ ذلك الحين. بعد الانخفاض العام في نسبة البطالة في الفترة بين 2002 و2011، تميزت باتجاه تصاعدي في السنوات الأربع الماضية.

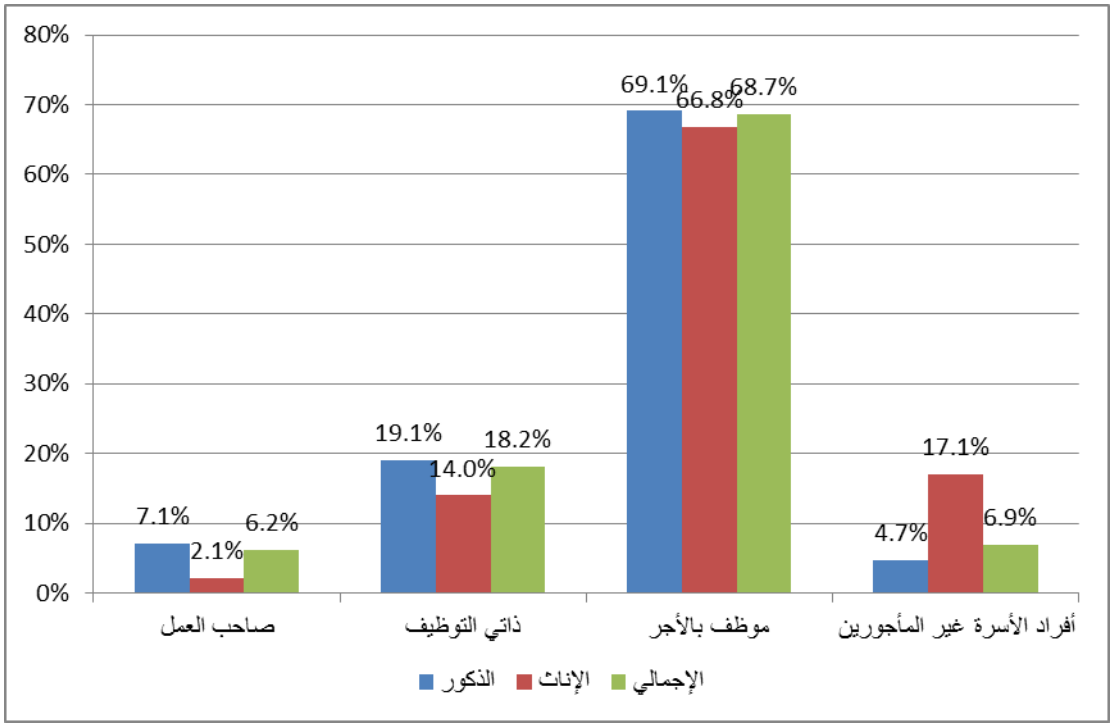
الشكل 3: معدل البطالة (%) في سوق العمل الفلسطيني، من 2000 إلى 2015



المصدر: PCBS

الغالبية العظمى من الفلسطينيين العاملين (68.7%) هم عاملين بالأجر. يتمثل وضع العمل المشترك الثاني في العمل الحر (18.2%)، يليه أعضاء الأسرة الذين لا يتلقون أجرًا (6.9%) وأصحاب العمل (6.2%). يمكن ملاحظة اثنن من الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الجنسين: بين أصحاب العمل، يوجد 2.1% من بين الإناث المشتغلات هن أصحاب عمل، مقابل 7.1% من الذكور المشتغلين، وبين أعضاء الأسرة الذين لا يتلقون أجرًا، يوجد 17.1% من الإناث المشتغلات هن أعضاء أسرة لا يتلقون أجرًا مقارنة مع 4.7% فقط من الذكور المشتغلين.

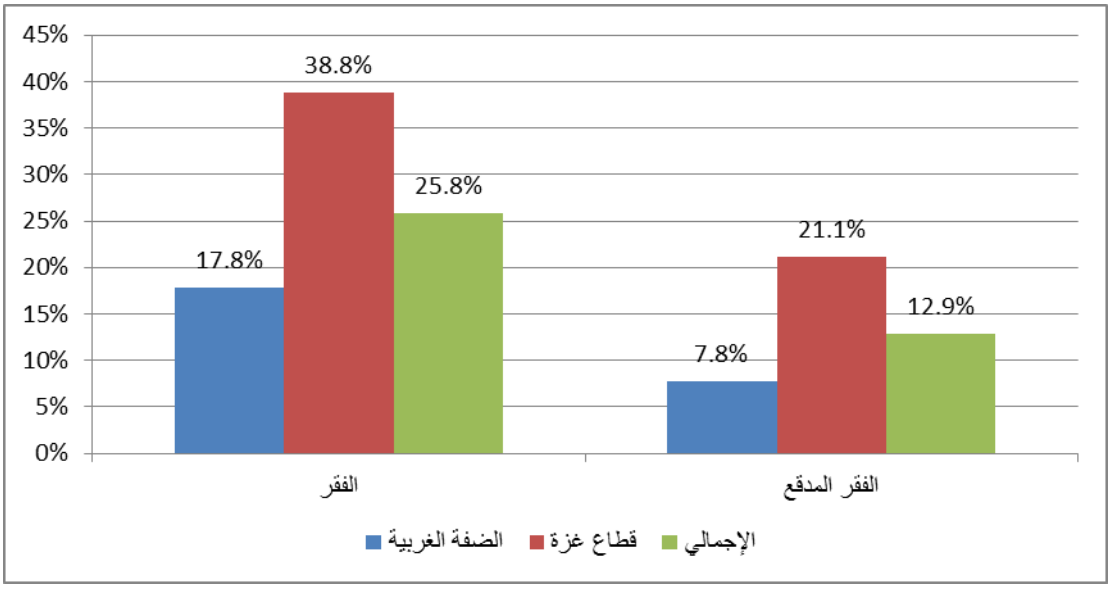
الشكل 4: العاملون الفلسطينيون (%) حسب وضع العمل والجنس، 2015



المصدر: PCBS

وصل معدل الفقر الفلسطيني إلى 25% في عام 2014 (حسب تقديرات البنك الدولي). وبلغ معدل الفقر في قطاع غزة مستوى أعلى بكثير مما عليه الأمر في الضفة الغربية (أكثر من الضعف، 39% و16% على التوالي). هناك فرق كبير في معدلات الفقر المدقع، فالأفراد الذين يقل استهلاكهم للأساسيات عن المتوسط بنحو 30 في المائة يوصفون بالفقر المدقع (7.8% في الضفة الغربية و21.1% في قطاع غزة و12.9% بشكل إجمالي). وأيضاً، وحسب تقديرات البنك الدولي، واعتباراً من عام 2015، يعيش ما يقرب من 7.6% من السكان في الضفة الغربية وقطاع غزة بأقل من 5.5 دولار أمريكي في اليوم.

الشكل 5: معدلات الفقر والفقر المدقع لدى (الأفراد) الفلسطينيين، 2011 (أحدث البيانات)



المصدر: PCBS

في هذه الأيام، ارتفعت الأسعار بنسبة 1.77% في غزة وبنسبة 1.29% في الضفة الغربية. وقد كانت زيادات الأسعار الأعلى من تصيب منتجات الأطعمة الأساسية مثل الخضروات الطازجة واللحوم الطازجة والأرز. وفي عام 2014، حدث عجز في الغذاء لنسبة 27% من الفلسطينيين؛ مقسمين على 47% في قطاع غزة و16% في الضفة الغربية. ويعتمد ما يقرب من 80% من الفلسطينيين في غزة على التبرعات ويعتمد النصف منهم تقريباً على الأونروا لإمدادهم بالغذاء.[6]

3.3 العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل: العمالة والقطاعات والأجور

اعتباراً من عام 2015، تم توظيف ما يقرب من 22,000 فلسطيني في مستوطنات الضفة الغربية في حين كان حوالي 83,000 يعملون داخل الخط الأخضر، حيث تبلغ النسبة الإجمالية 11.7% من جميع الفلسطينيين العاملين البالغ أعمارهم 15 سنة فأكثر من كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. وتتكون نسبة 11.7% من 14.0% من جميع الرجال العاملين و0.7% فقط من جميع النساء العاملات. يعيش كل منهم في أراضي الضفة الغربية (بداية من عام 2006، لم يتم السماح لفلسطيني قطاع غزة بالعمل في إسرائيل).

كان هناك انخفاض كبير في أعداد العمال الفلسطينيين في إسرائيل في أوائل عام 2000. ويرجع ذلك أساساً إلى الوضع الأمني الناتج عن الانتفاضة الثانية التي وقعت في تلك السنوات وأدت إلى انخفاض إصدار تصاريح العمل ووضع شروط أكثر صرامة. وخلال السنوات الثلاث الماضية، تغير هذا الاتجاه على ما يبدو، عندما وجد ارتفاع طفيف في العمال الفلسطينيين في إسرائيل.

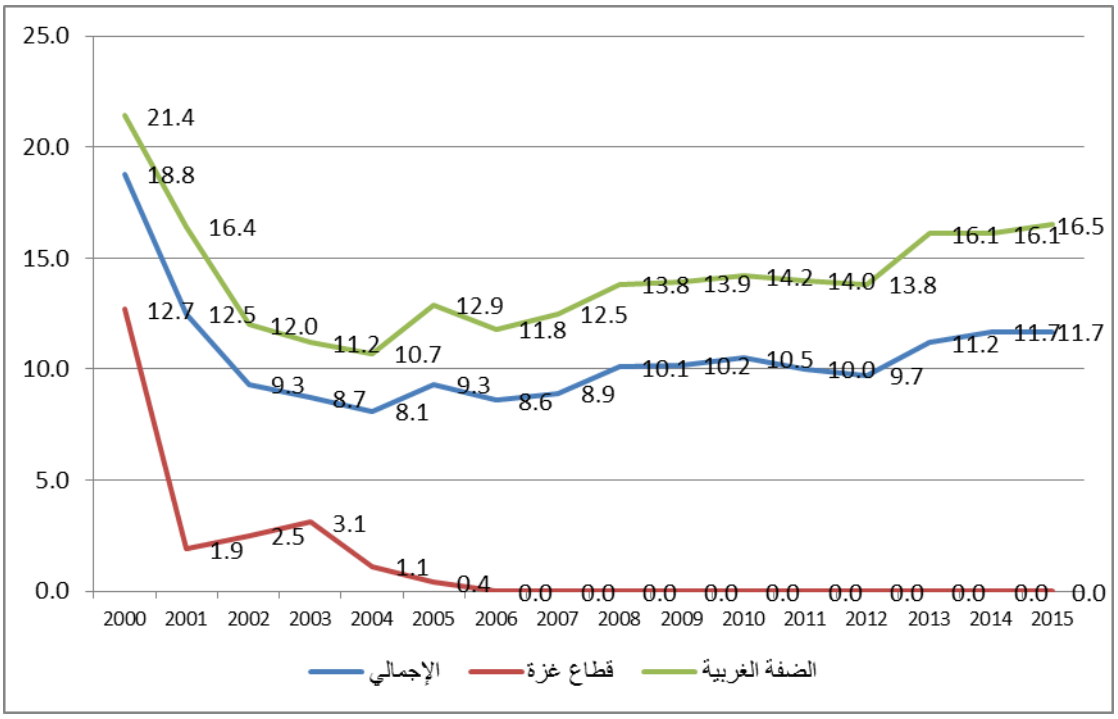
[6] "حالة العمال من الأراضي العربية المحتلة"، منظمة العمل الدولية، 2016

الجدول 1: العمال الفلسطينيون في إسرائيل (نسبة % العاملين الفلسطينيين)، حسب مكان الإقامة والجنس، 2000-2015

	الضفة الغربية			قطاع غزة			الإجمالي		
	ذكر	أنثى	الإجمالي	ذكر	أنثى	الإجمالي	ذكر	أنثى	الإجمالي
2000	25.1	2.2	21.4	14.6	0.3	12.7	22.0	1.7	**18.8**
2001	19.2	2.1	16.4	2.1	0.0	1.9	1.5	1.7	**12.5**
2002	14.3	1.9	12.0	2.8	0.1	2.5	10.8	1.5	**9.3**
2003	13.4	2.1	11.2	3.5	0.0	3.1	10.2	1.6	**8.7**
2004	13.1	1.4	10.7	1.3	0.0	1.1	9.6	1.1	**8.1**
2005	15.6	1.4	12.9	0.5	0.0	0.4	10.9	1.1	**9.3**
2006	14.5	0.8	11.8	0.1	0.0	0.0	10.4	0.7	**8.6**
2007	15.6	1.1	12.5	0.0	0.0	0.0	10.8	0.9	**8.9**
2008	17.1	1.1	13.8	0.0	0.0	0.0	12.3	0.9	**10.1**
2009	17.0	1.1	13.9	0.0	0.0	0.0	12.3	0.8	**10.2**
2010	17.3	1.1	14.2	0.0	0.0	0.0	12.5	0.9	**10.5**
2011	17.1	1.0	14.0	0.0	0.0	0.0	11.9	0.8	**10.0**
2012	16.7	1.1	13.8	0.0	0.0	0.0	11.5	0.8	**9.7**
2013	19.4	0.9	16.1	0.0	0.0	0.0	13.3	0.7	**11.2**
2014	19.4	1.1	16.1	0.0	0.0	0.0	14.1	0.8	**11.7**
2015	19.8	0.9	16.5	0.0	0.0	0.0	14.0	0.7	**11.7**

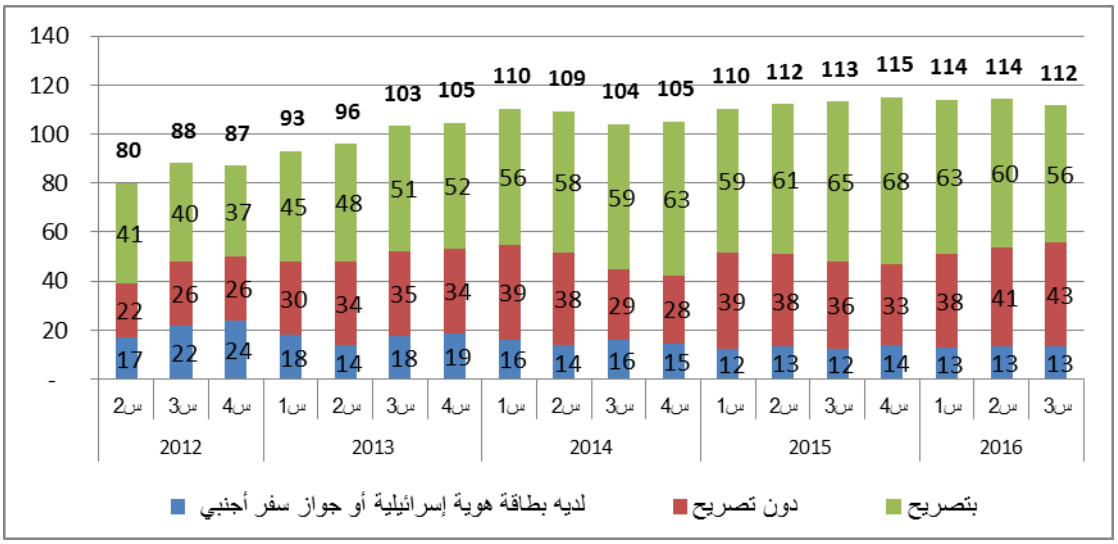
المصدر: PCBS

الشكل 6: نسبة العمال الفلسطينيون في إسرائيل (نسبة % كل العاملين الفلسطينيين)، حسب مكان الإقامة، 2000-2015



المصدر: PCBS

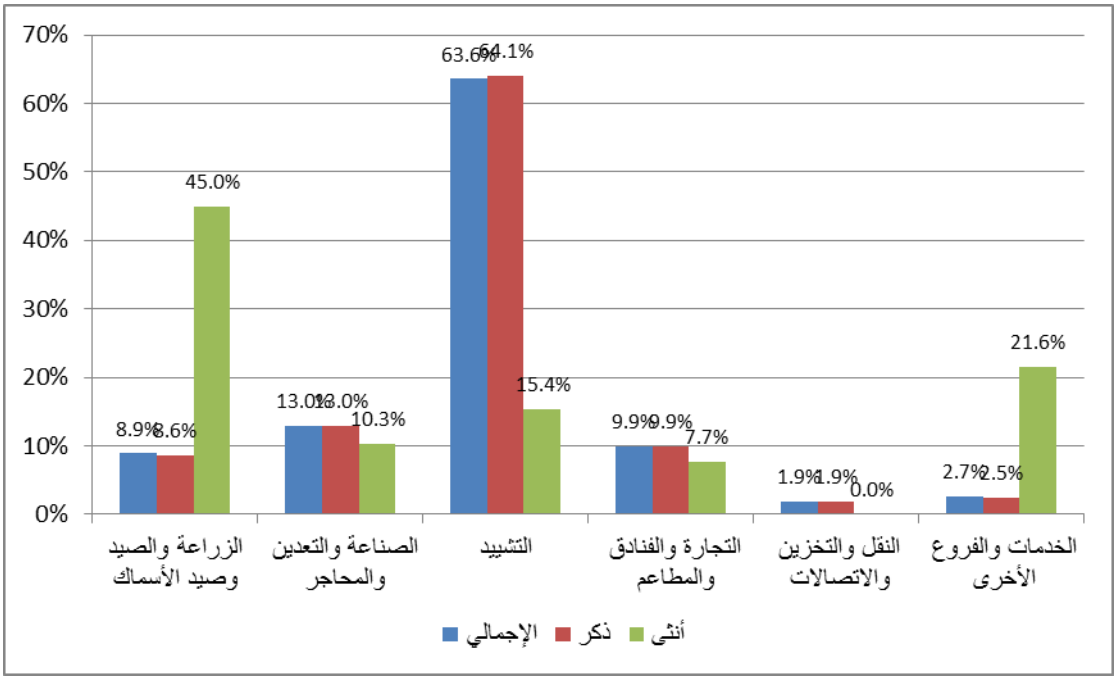
الشكل 7: العمال الفلسطينيون في إسرائيل (بالآلاف)، حسب حالة التصريح، 2012-2016



المصدر: PCBS

يتم توظيف العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل أساسًا في الوظائف الخطيرة والصعبة والحقيرة (DDD) والتي تعاني من نقص في العمال المحليين. القطاعات الرئيسية من العمالة الفلسطينية في إسرائيل (كنسبة من كل العمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل): هي على النحو التالي: التشييد والبناء (63.6%)؛ الصناعة والتعدين والمحاجر (13%)؛ التجارة والفنادق والمطاعم (11.1%) الزراعة، الصيد وصيد الأسماك (8.9%). كما يعمل عدد قليل في النقل والتخزين والاتصالات (2.4%) والخدمات والفروع الأخرى (3.3%). يتمثل القطاع الأكثر شيوعًا بالنسبة للرجال في البناء (63.4%) وبالنسبة للنساء تأتي الزراعة والصيد وصيد الأسماك (45%).

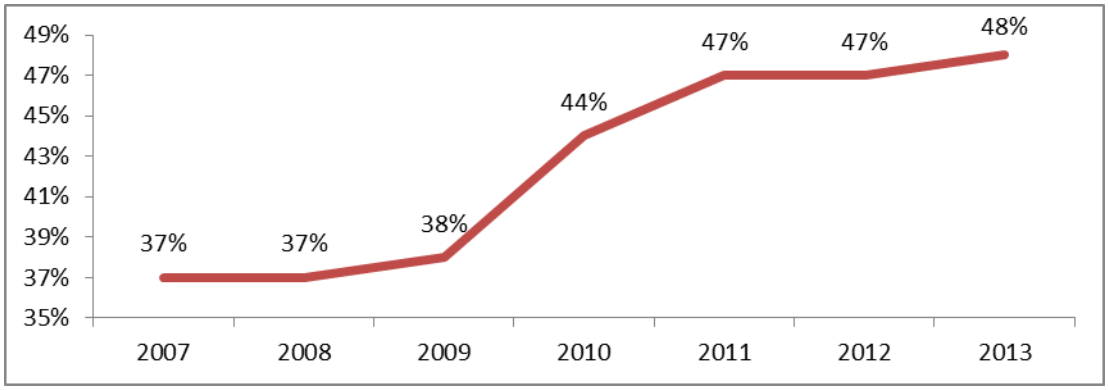
الشكل 8: توزيع العمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب الصناعة، 2015



المصدر: PCBS

وفقًا لبنك إسرائيل، تعد النسبة العالية من الفلسطينيين الذين يعملون في صناعة البناء والتشييد في إسرائيل هامة بالنسبة لكامل صناعة البناء الإسرائيلية، حيث بلغ نطاق العمال الفلسطينيين في هذه الصناعة 15.3% من مجموع وظائف العاملين في هذا القطاع. يتحمل العمال الفلسطينيون المسؤولية عن الزيادة في العمالة في القطاع في العامين الماضيين حيث لم يتغير نطاق العمال الإسرائيليين والأجانب بشكل ملحوظ.

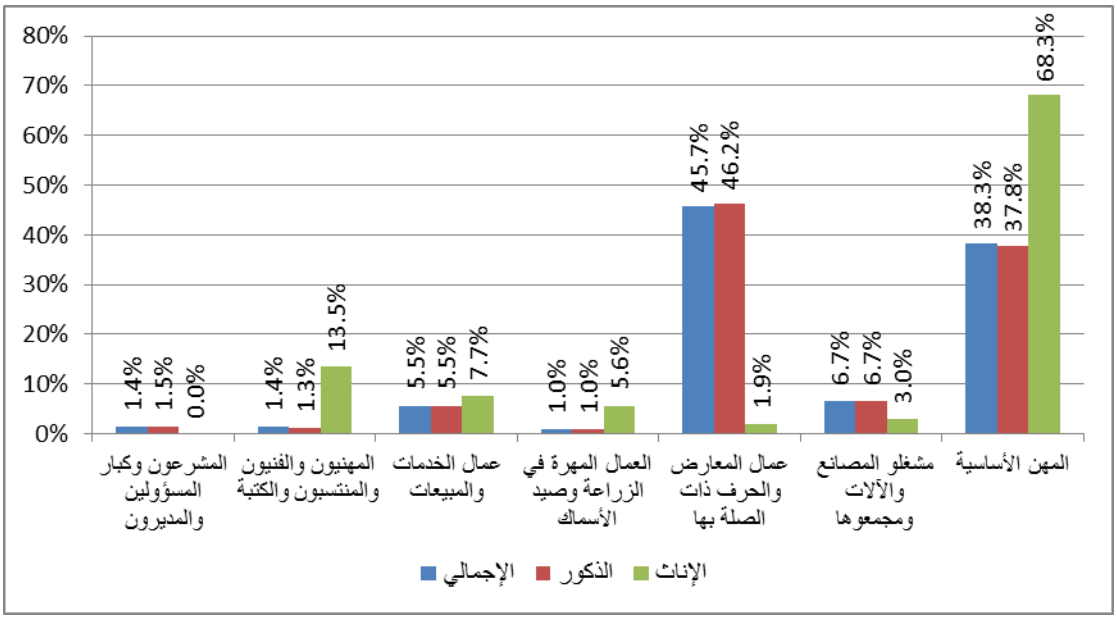
الشكل 9: معدل العمالة[7] في صناعة الإنشاءات (نسبة % الفلسطينيين العاملين في إسرائيل)، 2007-2013



المصدر: بنك إسرائيل (BOI)

المهن الأكثر شيوعًا بين الرجال الفلسطينيين الذين يعملون في إسرائيل هي: الحرف المهنية؛ المصانع ومشغلو الآلات والمعدات ومجمعوها و؛ الحرفيين والعاملين في التجارة (حوالي 90.7% يعملون في تلك المهن). المهن الأكثر شيوعًا بين النساء الفلسطينيين الذين يعملون في إسرائيل هي: الحرف المهنية؛ المصانع ومشغلو الآلات والمعدات ومجمعوها؛ عمال الصيانة والمبيعات والعمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك (حوالي 89.5% يعملون في تلك المهن).

الشكل 10: توزيع العمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب المهنة، 2015

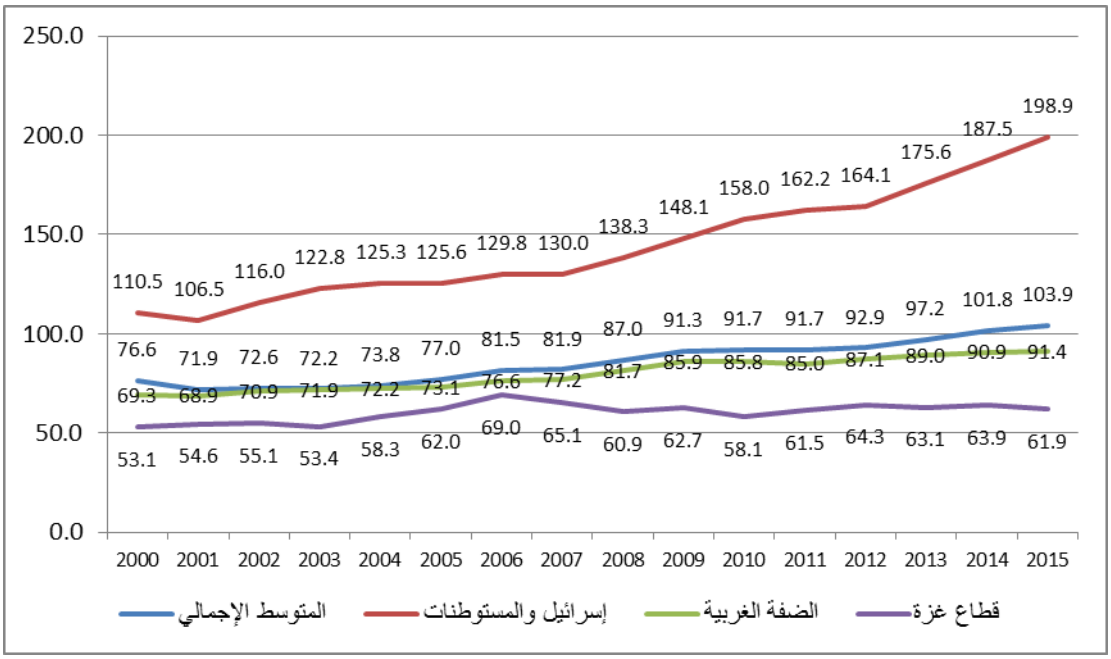


المصدر: PCBS

[7] يشير فقط إلى العمال الذين يحملون تصاريح.

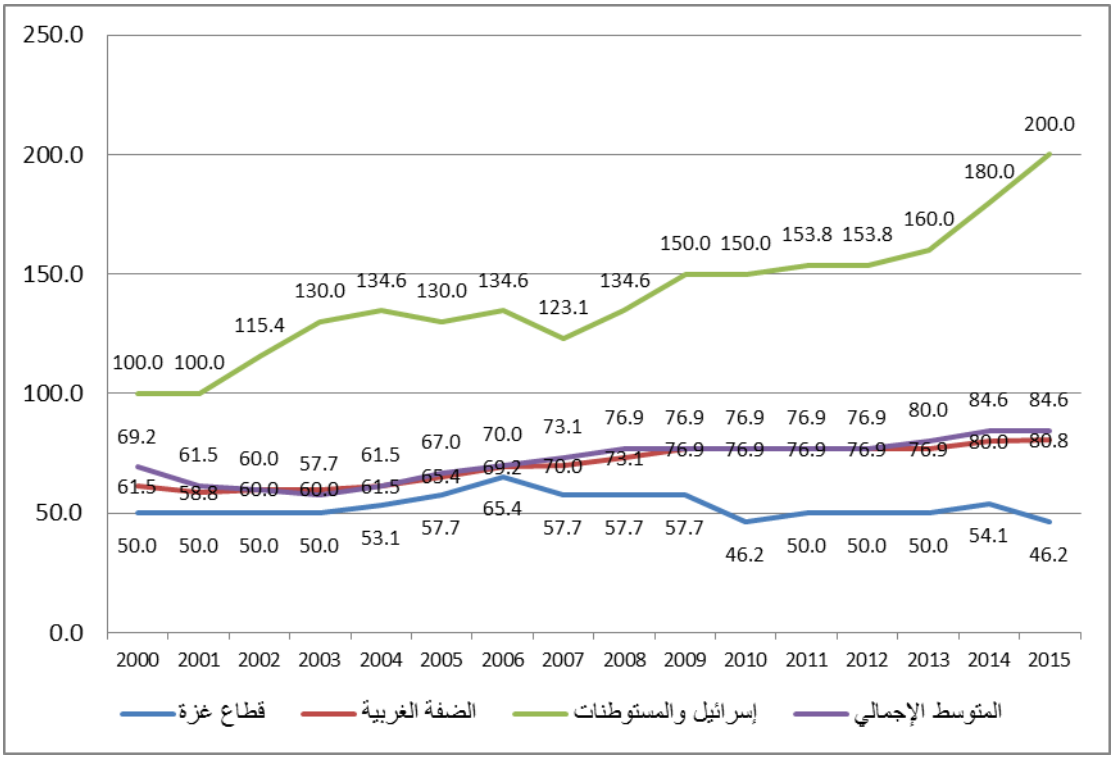
أجور الفلسطينيين العاملين في إسرائيل أعلى بكثير من أولئك الذين يعملون في الضفة الغربية أو قطاع غزة. بلغ متوسط الأجر اليومي للفلسطينيين الذين يعملون في إسرائيل عام 2015 أكثر من ضعف متوسط الأجر اليومي في الضفة الغربية (217.6%) وما يقرب من ثلاثة أضعاف متوسط الأجر اليومي في قطاع غزة (321.3%). وبالنسبة للأجر المتوسط، تكون الفجوة أكبر. بلغ متوسط الأجر اليومي للفلسطينيين الذين يعملون في إسرائيل عام 2015 نسبة 247.5% من متوسط الأجر اليومي في الضفة الغربية (432.9%) ونسبة 432.9% من متوسط الأجر اليومي في قطاع غزة.

الشكل 11: متوسط الأجر اليومي (بالشيكل) للعمال الفلسطينيين حسب مكان العمل، 2000-2015



المصدر: PCBS

الشكل 12: متوسط الأجر اليومي (بالشيكل) للعمال الفلسطينيين حسب مكان العمل،، 2000-2015



المصدر: PCBS

مع استعراض متوسط ساعات العمل الأسبوعية في عام 2015، يبدو أن الفروق في الأجور التي يحصل عليها الفلسطينيون في مختلف مجالات العمل يرجع أساسًا إلى ارتفاع الأجر بالساعة. من خلال تقييم متوسط الأجر بالساعة اعتمادًا على متوسط الأجر اليومي ومتوسط ساعات العمل الأسبوعية (على افتراض العمل 6 أيام في الأسبوع)، فقد وجد أن متوسط أجر الساعة للفلسطينيين في إسرائيل 29.5 شيكل، في حين كان المتوسط 12.49 شيكل في الضفة الغربية و11.7 شيكل في قطاع غزة. متوسط ساعات العمل الأسبوعية أعلى في الضفة الغربية (43.9) تليها إسرائيل (40.4) وأخيرا يأتي قطاع غزة (31.7).

يعد عمال صناعة البناء والاتصالات والنقل والتخزين الأعلى كسبًا بين العمال الفلسطينيين في إسرائيل (متوسط الأجر اليومي 220.9 شيكل و209.8 شيكل على التوالي). وفيما يتعلق بالضفة الغربية، تتمثل الصناعات الأعلى من حيث متوسط الأجر اليومي في النقل والتخزين وصناعة الاتصالات والخدمات والفروع الأخرى للصناعة (114.4 شيكل و106.9 شيكل على التوالي) وفي قطاع غزة تتمثل أكثر الصناعات المجزية في الخدمات والفروع الأخرى وصناعة البناء (82.7 شيكل و33.5 شيكل على التوالي).

الجدول 2: متوسط الأجر اليومي (بالشيكل) وساعات العمل الأسبوعية للعمال الفلسطينيين (الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة أو يزيد)، حسب الصناعة والعمل، 2015

	مكان العمل					
	الضفة الغربية		قطاع غزة		إسرائيل والمستوطنات	
	متوسط الأجر اليومي	متوسط الساعات الأسبوعية	متوسط الأجر اليومي	متوسط الساعات الأسبوعية	متوسط الأجر اليومي	متوسط الساعات الأسبوعية
الزراعة والصيد وصيد الأسماك	71.0	43.9	24.7	22.9	127.7	40.3
التعدين والمحاجر والصناعة	80.0	47.1	36.8	39.8	167.5	42.6
التشييد	94.9	40.0	42.2	33.5	220.9	38.6
التجارة والفنادق والمطاعم	72.0	53.1	30.1	47.5	171.6	47.0
النقل والتخزين والاتصالات	114.1	45.2	40.5	38.5	209.8	41.7
الخدمات والفروع الأخرى	106.9	40.8	82.7	35.0	174.0	43.2
الإجمالي	**94.1**	**43.9**	**61.9**	**31.7**	**198.9**	**40.4**

المصدر: PCBS

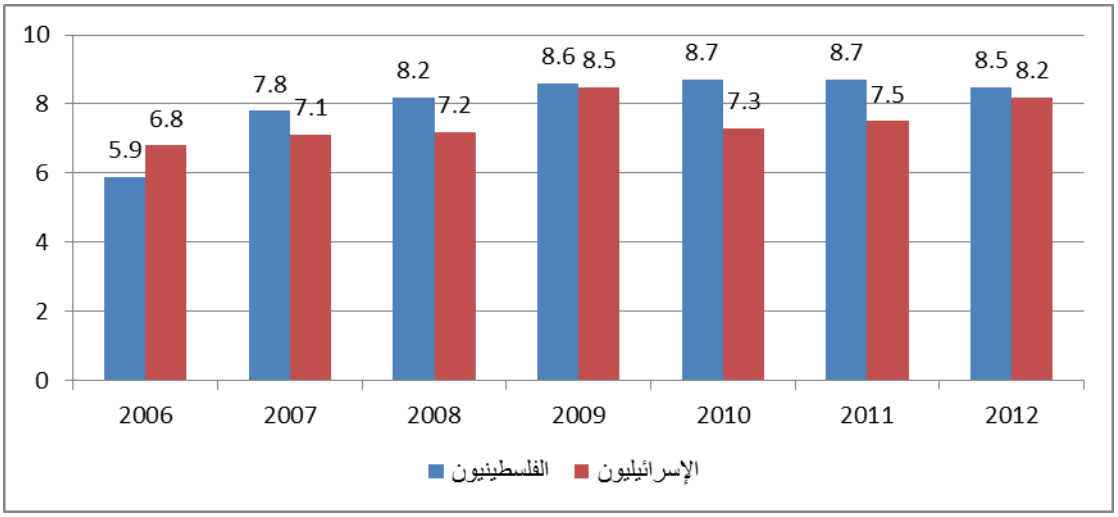
بالمقارنة مع زملائهم الإسرائيليين الذين يعملون في الشركات نفسها، يعد الأجر الشهري للعمال الإسرائيليين أعلى ما بين 2.3 إلى 2.6 مرة من أجور العمال الفلسطينيين في كل مستوى من مستويات الأقدمية (حتى لو كان العامل الفلسطيني يتمتع بنحو 7 سنوات من الأقدمية والعامل الإسرائيلي في السنة الأولى من عمله في الشركة، فإن العامل الإسرائيلي يحصل على أكثر من الضعف (204.7%) من العامل الفلسطيني: 8,600 شيكل مقارنة بنحو 4,200 شيكل). الفرق أكبر عند المقارنة بين العمال الفلسطينيين والعمال الإسرائيليين في الشركات الأخرى. يحدث ذلك على الرغم من أن متوسط عدد أشهر العمل السنوية للعمال الفلسطينيين أعلى من زملائهم الإسرائيليين في الشركات التي توظف الفلسطينيين (كما هو موضح في الشكل رقم 13 أدناه).

الجدول 3: متوسط الأجور الشهرية للعمال الإسرائيليين والفلسطينيين (آلاف شيكل) اعتمادًا على سنوات الأقدمية، 2006-2012

	سنوات الأقدمية	7	6	5	4	3	2	1
	السنة الأولى في الشركة	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
الشركات التي توظف الفلسطينيين	الفلسطينيون	4.2	4.1	4.1	4.0	4.0	3.9	3.7
	الإسرائيليون	10.9	10.8	10.4	10.0	9.5	9.1	8.6
الشركات الأخرى	الإسرائيليون	12.6	11.8	11.2	10.7	10.2	9.6	8.8

المصدر: BOI

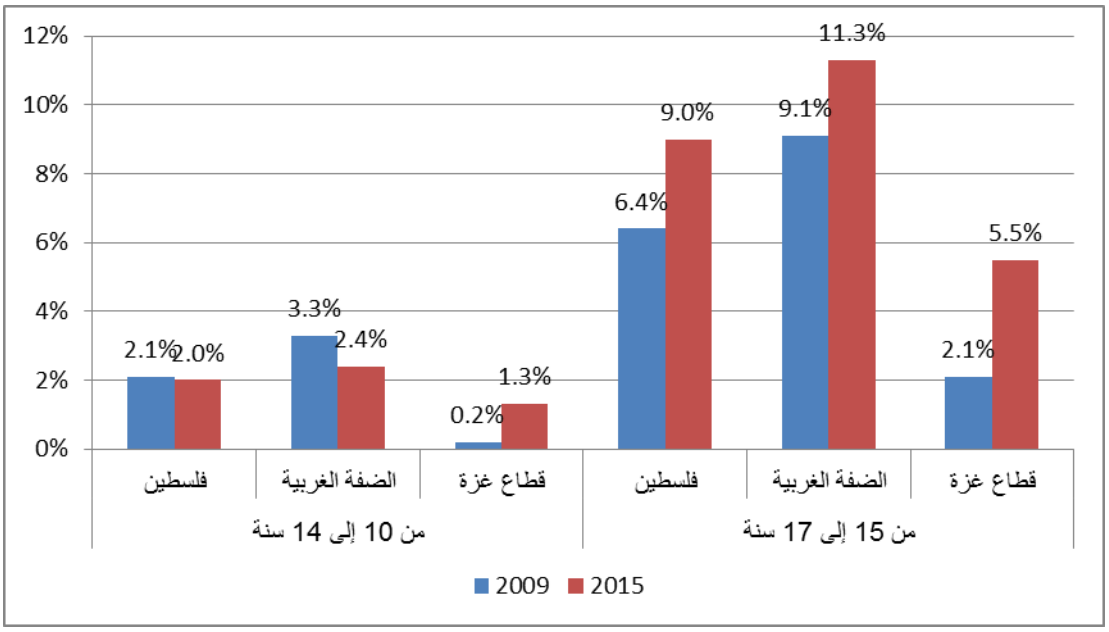
الشكل 13: متوسط أشهر العمل السنوية في الشركات التي توظف الفلسطينيين، 2006-2012



المصدر: BOI.

بالإضافة إلى قوة العمل القياسية من سن 18 فأكثر، هناك ظاهرة عمالة الأطفال. تضم هذه المجموعة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 10 إلى 17 سنة. يحظر قانون الطفل وقانون العمل الفلسطيني تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن خمسة عشر عامًا. يجوز أن يعمل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 15-17 عامًا وفق شروط معينة، بما في ذلك ساعات العمل المحدودة وتوافر الفحوصات الطبية نصف السنوية مع حظر عملهم في الأعمال الخطرة. بلغت نسبة الأطفال العاملين (عمر 10-14 سنة) 2.0% في عام 2015 وكانت 2.1% في عام 2009. وصلت نسبة عمالة الفئة العمرية 15-17 سنة إلى 9.0% في 2015 وكانت 6.4% في عام 2009.

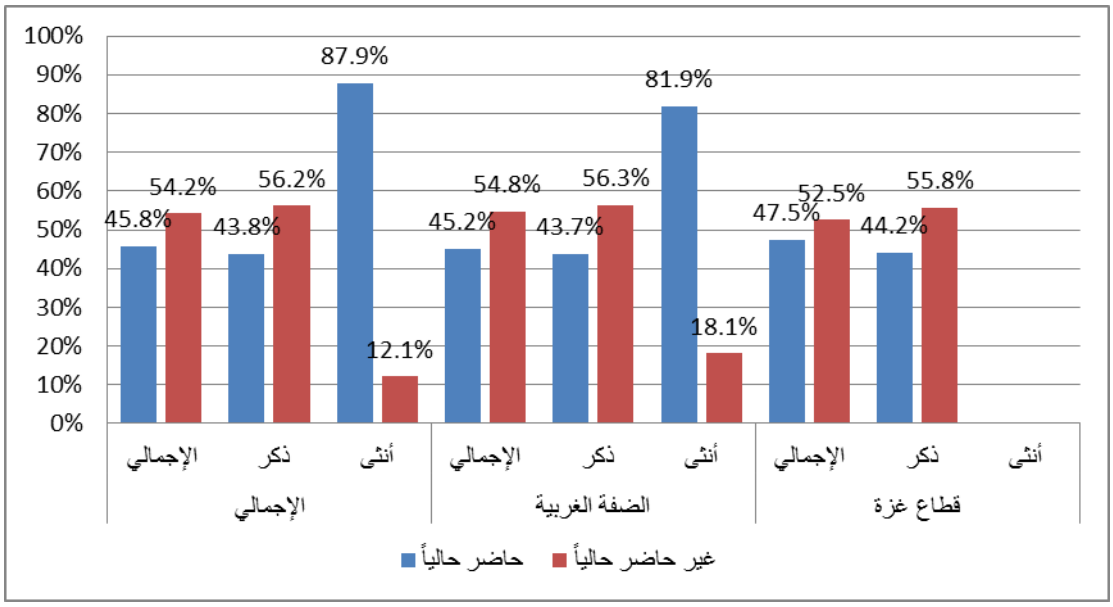
الشكل 14: نسبة عمالة الأطفال فئة 10-17 سنة حسب المنطقة والعمر، 2009 و 2015



المصدر: PCBS

وعلاوة على ذلك، بلغت نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 10 و17 سنة الذين يعملون ويذهبون إلى المدرسة في عام 2015 حوالي 45.8% في حين بلغت نسبة الأطفال العاملين في هذه الفئة العمرية الذين لا يذهبون إلى المدرسة حوالي 54.2%. يشير هذا الوضع إلى أن عمالة الأطفال له تأثير سلبي على التحصيل في التعليم.

الشكل 15: التوزيع النسبي لعمالة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 10-17 سنة من الفلسطينيين حسب الحضور التعليمي والمنطقة، 2015



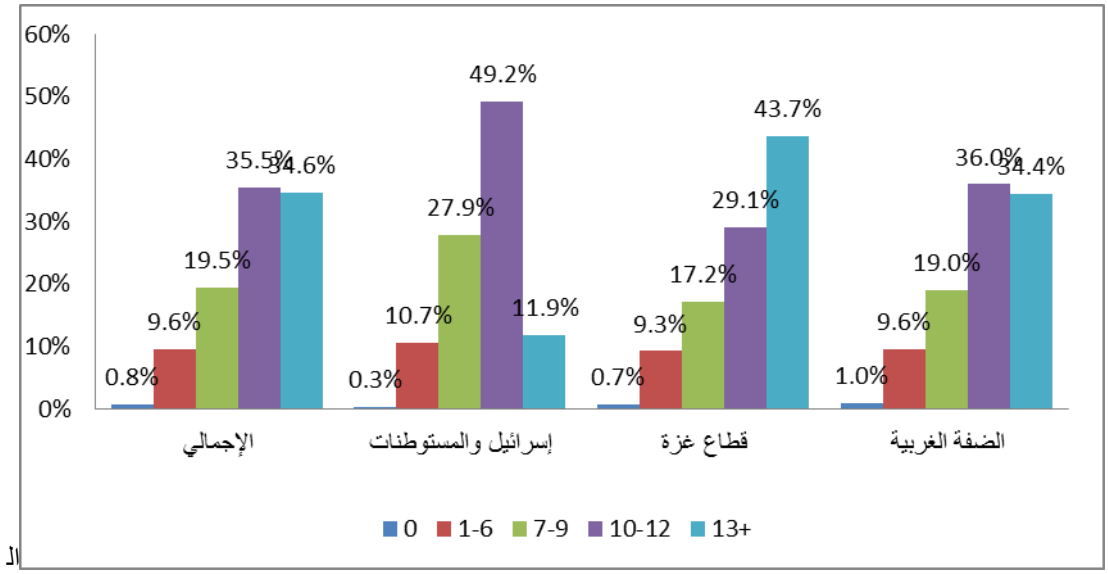
المصدر: PCBS

ملاحظة: لم تكن هناك نتائج كافية بين البنات في غزة بالنسبة للنتائج المهمة.

3.4 خصائص العمال الفلسطينيين في إسرائيل

يتمتع معظم العمال الفلسطينيين في إسرائيل بنحو 12 عامًا من التعليم أو أقل (88.1%)، ويتمتع 12% منهم بنوع من التعليم الأكاديمي أو المهني (13+ سنة من التعليم). من ناحية أخرى، تكون نسبة العمالة التي تنتمي إلى فئة 13 سنة فأكثر من التعليم أعلى من ذلك بكثير في قطاع غزة والضفة الغربية: 43.7% و34.4%، على التوالي.

الشكل 16: نسبة العمالة الفلسطينية (الذين تبلغ أعمارهم 15 أو أكثر) (%)، حسب مكان العمل وسنوات التعليم، 2015



مصدر: PCBS

وفقا لبيانات بنك إسرائيل (من تقرير البنك السنوي 2014)، معظم العمال الفلسطينيين الذي يحملون تصاريح عمل في إسرائيل متزوجون (90%) وأقل تعليما (متوسط 9.6 سنة من التعليم) ومن كبار السن (متوسط أعمارهم 38.2) على خلاف العمال الفلسطينيين في إسرائيل الذين لا يحملون تصاريح عمل (48% و10.1 و28.8 على التوالي). وبالإضافة إلى ذلك، يعمل العمال الذين يحملون تصاريح عمل أكثر من (19 يومًا في الشهر) ويحصلون على أجور أعلى (متوسط الأجر اليومي 186 شيكل) مقارنة مع العمال الذي لا يحملون تصريح (17.1 و158 شيكل على التوالي).

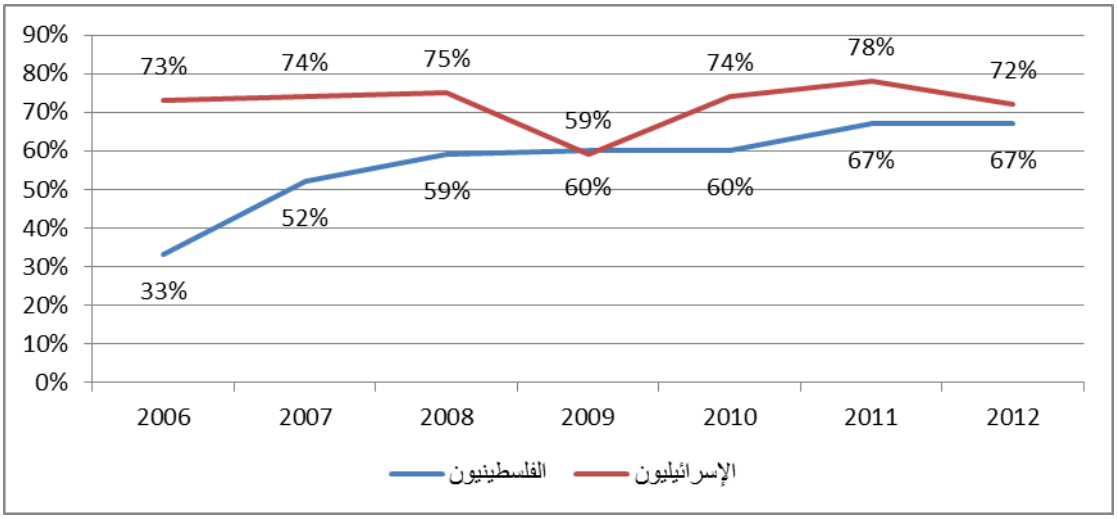
الجدول 4: صفات العمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب حالة التصريح، 2013

	بتصريح	دون تصريح
متوسط العمر	38.2	28.8
معدل الزواج	90%	48%
متوسط سنوات التعليم	9.6	10.1
العمال الريفيون	38%	39%
معدل العمال في المناطق الحضرية	62%	61%
الذكور	99%	99%
متوسط الأجر اليومي	186	158
متوسط أيام العمل الشهرية	19.0	17.1

المصدر: BOI

فيما يتعلق بالأقدمية في العمل، يحصل العمال الإسرائيليون في الشركات التي توظف الفلسطينيين على أقدمية بنسب أعلى من زملائهم الفلسطينيين. ومع ذلك، يتزايد معدل العمال الفلسطينيين بشكل مطرد وباستمرار منذ عام 2009 وهو ما يعمل على توازن الوضع، مقارنة بالعمال الإسرائيليين.

الشكل 17: معدل توظيف العاملين على مدار عامين بصفة منتظمة في الشركات التي توظف الفلسطينيين، 2006-2012



المصدر: BOI

3.5 حواجز العمل الفلسطينية

على عكس الموظفين الإسرائيليين، يواجه العمال الفلسطينيين الذين يأتون للعمل لدى أصحاب العمل الإسرائيليين عددًا من العقبات في طريق عثورهم على وظيفة. حتى بعد العثور على الوظيفة المطلوبة، يكون عليهم التعامل مع العقبات خلال يوم العمل.

وفقًا لجمعية عنوان العامل[8]، هناك عدة حواجز رئيسية تتمثل فيما يلي:

الحصص – عدد العمال الفلسطينيين الذين يسمح لهم بدخول إسرائيل محدود بسبب الحصص التي يتم تحديدها بموجب القرارات الحكومية لكل فرع على حدة. ونتيجة لذلك، هناك عمال يعملون بشكل غير قانوني بدون تصريح عمل.

[8] جمعية عنوان العامل، المستوطنات، الحدود، كبح التعدي على الحق، 2012

العثور على عمل – لا يتمتع الفلسطينيون بسهولة الوصول إلى الوظائف وأصحاب العمل في إسرائيل. يمكن للموظفين الذين يستوفون معايير العمل في إسرائيل الحصول على تصريح لدخول إسرائيل لمدة ثلاثة أيام للبحث عن وظيفة. وهناك طريقة شائعة تتمثل في التماس التوظيف لدى وسطاء التوظيف الفلسطينيين الذي يعملون لدى أصحاب العمل الإسرائيليين مقابل رسوم تدفع لمرة واحدة. يتسبب هذا الموقف في تكلفة إضافية للعمال الباحثين عن وظيفة.

الاعتماد على صاحب العمل وضعف الأمن المهني – يعتمد الموظف على صاحب العمل من أجل الاستمرار في العمل. يجوز لصاحب العمل إنهاء تصريح العمل للموظف أو عدم تجديده لعدم حاجته لمزيد من العمل، أو لأنه يريد استبداله وهو ما يجعل الموظف نفسه عاطلاً عن العمل.

المنع الأمني – يشير إلى سكان الأراضي الفلسطينية المحددين من قبل السلطات الأمنية الإسرائيلية "بحظر دخولهم لأسباب أمنية". ونتيجة لذلك، يعانون من صعوبة في العمل وكسب لقمة العيش.

الوصول إلى العمل – يعد وصول الموظفين إلى مكان العمل عملية طويلة ومعقدة. يضطر العديد من العمال إلى مغادرة منازلهم ليلاً للوصول إلى الممرات في ساعات العمل. عند فتح المعابر التي يجتازها آلاف الموظفين يكتظ الأمر بشدة لساعات حتى يمروا من نقاط التفتيش. بعد اجتياز نقاط التفتيش، يكون عليهم إيجاد وسيلة للوصول إلى العمل في حين تتراوح الاختيارات من السفر عبر الحافلات والتي غالباً ما تخلق الاحتكاك مع المستوطنين أو عن طريق سيارات الأجرة باهظة التكاليف.

4. الظروف الاجتماعية والأمن المهني

4.1 الحصص والتراخيص

يتم تحديد نطاق العمال الفلسطينيين في إسرائيل عبر تقديم حصص العمل، وهو ما يتم تحديده لكل قطاع على حدة في العديد من القطاعات المحددة التي يوجد فيها نقص في العمال الإسرائيليين فقط: البناء والزراعة والصناعة والخدمات (بما في ذلك الفنادق). يتم تحديد الحصص بقرار حكومي بموجب توصيات الجهات الحكومية ووزارة الدفاع. من ناحية أخرى، ليس هناك حد – ولا حصص – لتشغيل الفلسطينيين في مستوطنات الضفة الغربية.

وفي الوقت الحاضر، يتم إصدار التصاريح فقط للفلسطينيين من سكان الضفة الغربية. لم يتم إصدار أية تصاريح عمل لسكان قطاع غزة منذ عام 2006.

يتم تقديم تصاريح العمل للعمال الفلسطينيين من قبل شعبة التوظيف الفلسطيني التابعة لسلطة السكان والهجرة والحدود (PIBA) بوزارة الداخلية. تصدر التصاريح باسم الموظف للسماح له بالعمل في إسرائيل لدى صاحب العمل المحدد الذي يظهر اسمه في التصريح فقط. تشكل التصاريح نوعًا من العلاقة المتبادلة بين العامل الفلسطيني وصاحب العمل حيث يجب أن يعمل العامل الفلسطيني فقط لدى صاحب العمل المحدد ويكون على صاحب العمل أن يقدم الأجور وظروف العمل وفق ما يقتضيه القانون. ويتم إصدار تصاريح العمل العادية لمدة ستة أشهر وتصاريح العمل الموسمية لمدة ثلاثة أشهر.

يجب على صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على تصاريح لتوظيف العمال الفلسطينيين أن يتقدم لشعبة التوظيف الفلسطيني. لا يتم منح تصاريح إلا بعد استنفاذ أصحاب العمل الذين يبحثون عن عمال أجانب أو فلسطينيين لكل إمكانيات إشعار السلطات الإسرائيلية بالمواقف المحددة (من قواعد بيانات الباحثين عن العمل المسجلين في مكاتب العمل). وبعبارة أخرى، يكون على كل صاحب عمل يتقدم لشعبة التوظيف الفلسطيني للحصول على تصريح لتوظيف عمال فلسطينيين أن يتقدم في نفس الوقت أو في وقت سابق لخدمة التوظيف الإسرائيلية بطلب لتوظيف إسرائيليين في الوظائف المعلنة.

يجب أن يوافق منسق أعمال الحكومة في المناطق الفلسطينية (COGAT) بوزارة الدفاع على كل فلسطيني يتقدم لصاحب العمل الإسرائيلي بطلب للحصول على تصريح عمل نيابةً عنه بشأن المسائل الأمنية والمعايير الشخصية. في الوقت نفسه، تدرس شعبة السداد التزام أصحاب العمل بالمتطلبات المنصوص عليها من أجل تلقي تصريح العمل. ويتم تصنف الاعتبارات الأمنية لمنح تصاريح العمل، حيث توجد معايير أخرى تتعلق بالعمر والحالة الاجتماعية لطالب الحصول على التصريح[9]:

- للحصول على تصريح عمل في إسرائيل في معظم القطاعات العاملة ذات الصلة، هناك متطلبات من بينها أن يكون السن 26 أو يزيد وأن يكون متزوجاً ولديه أطفال (تشترط بعض القطاعات ألا يقل العمر عن 21).

- للحصول على تصاريح العمل في مستوطنات الضفة الغربية: يشترط في "منطقة التماس" أن يكون السن 26 سنة أو أكثر وأن يكون متزوجاً ولديه أطفال وللمستوطنات في المناطق الأخرى يشترط أن يكون السن 18 سنة فأكثر (دون النظر إلى الحالة الاجتماعية).

يمكن لفلسطينيي الضفة الغربية الذين يرغبون في العمل في إسرائيل التقدم لمكتب تنسيق الأنشطة الحكومية للحصول على تصريح للدخول إلى إسرائيل بغرض البحث عن وظيفة. يتم منح تصاريح الدخول للأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 26 عامًا أو أكثر بشرط أن يكون متزوجًا ولديه أطفال لثلاثة أيام فقط، ويتم إصدار التصريح مرة واحدة فقط كل ثلاثة أشهر. وعلاوة على ذلك، يمكن للفلسطينيين دخول إسرائيل بغرض حضور اجتماعات العمل. وتتم الموافقة على تصريح الدخول في هذه الحالة عند تقديم الوثائق الداعمة التي تؤكد عقد الاجتماع في التاريخ المحدد لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام متتالية.

يحظر على صاحب العمل تداول تصاريح عمل العمال الفلسطينيين تمامًا.

وفقًا لجمعية عنوان العامل[10]، يتلقى العامل الفلسطيني الذي لا يستطيع الحصول على تصريح للعمل في إسرائيل في بعض الأحيان المساعدة من سلسلة من الوسطاء الذين يرتبون لاستصدار التصريح نظير بعض الرسوم. وبالإضافة إلى ذلك، يدفع أصحاب العمل المختلفين مبالغ من المال كرشوة للسلطات.

[9] المصدر: منسق أنشطة الحكومة في الأراضي. قد تكون هناك بعض التغييرات في المعايير، حيث تتسم هذه المشكلة بغياب الشفافية وتوافر المعلومات.
[10] جمعية عنوان العامل، المستوطنات، الحدود، كبح التعدي على الحق، 2012

4.2 عيوب الإشراف على التصاريح التي يتم إصدارها

وعلى الرغم من إجراءات منح التصاريح، إلا أنه توجد أوجه قصور خطيرة فيما يتعلق بالإشراف. ووفقا لتقرير مراقب الدولة في عام 2014، جرى بحلول عام 2011 توزيع 14,500 تصريح لأصحاب العمل وفقا لطلباتهم دون وجود قواعد موحدة عامة وغير تمييزية ودون معايير مهنية. تم توزيع حوالي 12,000 تصريح إضافي في 2011-2013 على أساس التمييز التعسفي بين المقاولين الجدد والقدامى. تبين أيضا منح سلطة السكان والهجرة والحدود (PIBA) تصاريح العمل لأصحاب العمل المسجلين في سجل المقاولين، ولم تستبعد تصاريح المقاولين غير المسجلين. هناك مشكلة أخرى ترتبط بعدم تنفيذ شروط تصاريح العمل. تفيد التقارير أنه لا يتم نقل المعلومات بصورة منتظمة بين سلطة السكان والهجرة والحدود ووحدة التنفيذ التابعة لسلطة السكان بشأن القلق من انتهاك أصحاب العمل لتصاريح العمال. تبين أيضًا أن العاملين في وحدة التنفيذ الذين يزورون مواقع البناء لا يتحققون مما إذا العاملين يحملون ترخيصًا من عدمه.

4.3 الحقوق الاجتماعية والظروف المهنية

وفقا للوائح سلطة السكان والهجرة والحدود، يجب أن يحصل العاملون الفلسطينيون في إسرائيل على إجمالي وصافي أجر مساوي لما يحصل عليه أي عامل آخر في إسرائيل له نفس البيانات الشخصية والمهنية. يحق للعمال الفلسطينيين الحصول على نفس الاستحقاقات الاجتماعية مثل أي عامل آخر في إسرائيل له نفس البيانات وفقا للقانون وأوامر التوسع والاتفاقات الجماعية.

تتحمل شعبة خاصة تسمى شعبة السداد ("Matash") في سلطة السكان والهجرة والحدود، المسؤولية عن جمع ونقل المدفوعات للعمال الفلسطينيين وفقا للقانون والحقوق الاجتماعية الأساسية. يحول صاحب العمل إجمالي الأجور والمدفوعات الاجتماعية شهريًا لكل موظف لديه إلى شعبة السداد على أن تصدر الشعبة شيكًا بالراتب للعامل. يتم تحويل خصومات الضريبية والإفرازات من قبل شعبة السداد إلى المؤسسات ذات الصلة مثل مصلحة الضرائب والضمان الاجتماعي ووزارة المالية (صندوق التأمين الاجتماعي). بالإضافة إلى ذلك، تحول شعبة السداد المعاشات التقاعدية الشهرية للمتقاعدين الفلسطينيين مع تقديم التقارير المالية الدورية لوزارة المالية.

تصف مقالة جي موندلاك[11] الظاهرة التي يعاني فيها بعض العمال من ذل من بيع عملهم على أساس يومي. وتعرف هذه الظاهرة باسم "سوق العبيد" حيث يقف العاملون في تقاطعات الطرق السريعة الرئيسية في الصباح الباكر في انتظار عرض عمل في بعض الأحيان. يأتي المقاولون إلى نفس المكان ويختار عددًا من العمال للقيام بنفس العمل، دون حتى التفاوض على الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، لا يحمل هؤلاء العمال تصاريح عمل قانونية.

---

[11] جي موندلاك، قانون العمل حسب مجلة العلاقات الاقتصادية للرفاهية الاجتماعية (جنوب أفريقيا) المجلد 20، الصفحات 13-44 (1999). 13-44 (1999).

وفقا لقرار مجلس الوزراء لعام 1970 (بداية من 08/10/70)، يحق لجميع العمال الفلسطينيين الحصول على أجور وظروف اجتماعية مماثلة لتلك الخاصة بالعمال المحليين. يهدف هذا القرار إلى منع تفضيل العمال الفلسطينيين على العمال الإسرائيليين. تقرر أن يحصل العامل الفلسطيني على نفس الأجر الإجمالي والصافي الذي يتقاضاه العامل الإسرائيلي أي ما يعادل راتب أي موظف في إسرائيل له نفس البيانات الشخصية والمهنية. كما تقرر أن يكون للعامل الفلسطيني الحق في المزايا الاجتماعية الخاصة بأي عامل آخر في إسرائيل له نفس البيانات بموجب القانون والاتفاقات الجماعية. لضمان المساواة، فوضت الحكومة تنظيم الرعاية من قبل سلطة السكان والهجرة والحدود.

نص قرار مجلس الوزراء لعام 1970 أن يحصل العامل الفلسطيني على صافي الأجر مباشرة من سلطة السكان والهجرة والحدود. ووفقا لتقرير مراقب الدولة وحتى عام 1994، كان يجري تحويل صافي الأجور للعمال الفلسطينيين مباشرة عبر سلطة السكان والهجرة والحدود وبداية من عام 1994 تقرر أن يتم دفع صافي الأجر مباشرة للموظفين من قبل أصحاب العمل على أن تحصل سلطة السكان والهجرة والحدود على مساهمات من أصحاب العمل مع خصم مبالغ أجور العمال. ذكر مشروع تقرير التدقيق الداخلي أنه بداية من يوليو 2011 لن تكون هناك رقابة على صافي الأجر المدفوع لكل عامل من قبل سلطة السكان والهجرة والحدود. يمكن أن يسيء بعض أصحاب العمل استغلال الوضع ليدفعوا للعمال مبالغ مختلفة عن تلك التي تبلغ بها سلطة السكان والهجرة والحدود.

4.3.1 الاقتطاعات عن طريق القطاع

صناعة الإنشاءات:

الجدول 5: الاقتطاعات من قبل صاحب العمل (% من الراتب) للعامل الفلسطيني في صناعة الإنشاءات

6.0%	**المعاش**	**المعاش الشامل (من يناير 2005)**
6.0%	**مكافأة نهاية الخدمة**	
2.33%	**مكافأة نهاية الخدمة**	
2.5%	**الإجازة المرضية**	
4.0%	**إجازات**	
0.8%	**يتم دفعها لاتحاد الإنشاءات**	
21.63%	**الإجمالي**	

اقتطاعات من جانب الموظف – المعاش: 5.5%

الحقوق الأخرى – مثل الأجر المدفوع أثناء الإجازة والملابس والعطلات وغير ذلك – طبقًا للقانون و/أو الاتفاقيات الجماعية.

المصدر: سلطة السكان والهجرة والحدود (PIBA)

القطاعات الأخرى (الزراعة والفنادق والصناعة والخدمات، إلخ):

الجدول 6: الاقتطاعات من قبل صاحب العمل (% من الراتب) للعامل الفلسطيني في صناعات بخلاف الإنشاءات

6.0%	**المعاش**	**المعاش الشامل (من يناير 2005)**
6.0%	**مكافأة نهاية الخدمة**	
2.33%	**مكافأة نهاية الخدمة**	
2.5%	**الإجازة المرضية**	
4.0%	**إجازات**	
20.83%	**الإجمالي**	

اقتطاعات من جانب الموظف – المعاش: 5.5%

الحقوق الأخرى – مثل الأجر المدفوع أثناء الإجازة والملابس والعطلات وغير ذلك – طبقًا للقانون و/أو الاتفاقيات الجماعية.

المصدر: PIBA

4.3.2 ضريبة الدخل والهيئة الضريبية

الجدول7: معدلات ضريبة الدخل للعمال الفلسطينيين حسب مستوى الدخل

	الدخل الخاضع للضريبة (بالشيكل)	**الدخل الإجمالي (بالشيكل)**	**نسبة الضريبة (%)**	**الضريبة (بالشيكل)**	**المبلغ الإجمالي (بالشيكل)**
كل شيكل إضافي	5,270	5,270	10%	527	527
	3,730	9,000	14%	522	1,049
	4,990	13,990	21%	1,048	2,097
	5,990	19,980	31%	1,857	3,954
	21,810	41,790	34%	7,415	11,369
	كل شيكل إضافي	-	48%	-	-

لا يتم تحصيل ضرائب عن الدخل الذي يقل عن 5,270 شيكل. نقطة استحقاق الإعفاء الضريبي هي 218 شيكل.

بموجب اتفاق مع الاتحاد العام للعمال في إسرائيل ("الهستدروت") – بخصوص رسوم العضوية – فإن معدل الرسوم الخاصة بالاتحاد تقف عند 0.8% من الراتب الإجمالي للعمال ويصل أقصى استقطاع إلى 125.94 شيكل.

المصدر: PIBA

4.3.3 الظروف المهنية

- التوظيف المباشر – يجب على أي صاحب عمل الذي يوظف عمالاً فلسطينيين وحصل تصاريح العمل نيابة عنهم أن يقوم بتوظيف العمال الفلسطينيين توظيفًا مباشرًا باعتبارهم موظفين عاديين في شركته. ويمنع منعًا باتًا نقل العمال الفلسطينيين إلى العمل لصالح شركة أخرى أو من أجل توظيفهم من خلال عمال.
- وسيتم توظيف العمال الفلسطينيين في وظائف بدوام كامل (لن يتم منح تصريح عمل بدرجة أقل). وتقوم شعبة السداد في كل شهر بتحديد الحد الأدنى من الحصص الخاصة بأيام العمل التي يجب دفعها للعامل الفلسطيني، حتى في حالة تعيينها في واقع الأمر بشكل أقل مما ذكر في ذلك الشهر.
- ويجب تعيين العمال الفلسطينيين طبقًا لقوانين العمل المطبقة في إسرائيل والتي تشمل: الأجر في مستوى يقل عن الحد الأدنى من الأجور طبقًا لمجال عمل الموظف (أو الحد الأدنى من الأجر في القطاع) والمبالغ المدفوعة عن ساعات العمل الإضافية وإدارة سجل ساعات العمل وساعات الراحة وغير ذلك.
- ويلتزم صاحب العمل بتقديم شيك بالمبلغ المدفوع شهريًا إلى الموظفين التابعين له.
- ويستطيع العمال الفلسطينيون المبيت في الأراضي الإسرائيلية إذا قدم صاحب العمل تصاريح إقامة خاصة بهم واستوفى الشروط المطلوبة:

  - وسيتضمن مكان المبيت الأشياء الخاص بذلك (سرير، ملاءات وغير ذلك) وحمام في حالة لائقة وإسعافات أولية ومنطقة لاحتياجاتهم الشخصية المتعلقة بتناول الأطعمة والمشروبات على سبيل المثال.

  - وفي نهاية يوم العمل، لا يسمح للموظف بالإقامة سوى في مكان الإقامة فقط.

  - وسيقوم إداري خاص بالأمن بالإشراف على الموظفين في مكان إقامتهم وسيقوم بمراعاة احتياجاتهم.

ومن المتوقع أن يؤدي انتهاك الشروط المذكورة أعلاه من قبل صاحب العمل (في نهاية إجراءات التحقيق) إلى إلغاء تصريح العمل الخاص بصاحب العمل وعدم تجديده في المستقبل.

4.3.4 خبير الديون الاكتوارية لدولة إسرائيل والسلطة الفلسطينية والعمال الفلسطينيون

عندما يقوم العمال بنقل أجورهم إلى سلطة السكان والهجرة والحدود[12]، يتم استقطاع ثلاثة مبالغ. أولاً، يقوم القسم باستقطاع الدخل بمعدلات تقارن بتلك الخاصة بالعمال الإسرائيليين. ثانيًا، رسوم الوكالة النقابية للعمال غير الأعضاء في الهستدروت ولكن تشملهم اتفاقيات التفاوض الجماعية التي تقوم الوكالة بالتفاوض حولها. ثالثًا، يقوم القسم باستقطاع ضريبة المساواة بمعدل يماثل ما تم دفعه من قبل العمال المحليين لصالح شركات التأمين المحلية.

وطبقًا لجي موندلاك، فإنه ثمة جزء بسيط من استقطاع ضرائب التوزيع العادل استخدم في تمويل بدلات الضمان الاجتماعي للعمال الفلسطينيين بينما تم تحويل جزء كبير من الأموال حتى عام 1994 إلى خزينة الدولة بغرض تنمية الأراضي الفلسطينية. ومن غير الواضح ما إذا كانت الأموال قد استخدمت بالفعل نيابة عن الفلسطينيين أم لا. ويفسر ذلك حيث يقول أن ليس جميع الموظفين على وعي بحقوقهم والتي تتضمن مزايا الضمان الاجتماعي وكذلك مساهماتهم في المعاش التي يتم تنفيذها من قبل صاحب العمل. ولا يعرف أولئك الذين على بينة من حقوقهم إلى من يلجئون للمطالبة بها. ونتيجة لذلك، فإن الأموال غير المستخدمة من قبل الموظفين تحول إلى خزينة الدولة.

وطبقًا لجدلية – وهي مجلة إلكترونية مستقلة صادرة عن معهد الدراسات العربية ((ASI)) – فإنه بافتراض أن ضريبة التوزيع العادل هي 11% وأن عدد الموظفين في إسرائيل قبل عام 1994 كان حوالي 70 ألف شخص في العام (والرقم الفعلي أكبر من ذلك في الواقع) ويدفع لهم راتب شهري بمقدار 3,000 شيكل، فإن المبلغ المتراكم في هذا الاعتبار كان حوالي 6.5 مليار دولار أمريكي بين عامي 1994-1970. أما بالنسبة للأشخاص الذين يحجبون أجور العمال، فقد كان المبلغ المتراكم يفوق 10 مليارات دولار في نفس الفترة.

وفي اتفاقية باريس[13] وهي الملحق الاقتصادي باتفاقيات أوسلو – فقد تقرر أن يتم التأمين على العمال الذين يعملون في إسرائيل تحت مظلة الضمان الاجتماعي لدولة إسرائيل بموجب قانون الضمان الاجتماعي وسيحق لهم الحصول على تأمين ضد الحوادث داخل إسرائيل وإفلاس أصحاب الأعمال وإعانات الأمومة. كما تقرر أيضًا أن تقوم إسرائيل باستقطاع اشتراكات التأمين الصحي من أجورهم وتحويلها إلى السلطة الفلسطينية (93 شيكل شهرياً).

وطبقًا لتقرير مراقب الدولة[14]، لم يتم تحويل مبلغ ضريبة التوزيع العادل الذي تم جمعه خلال الفترة بين عامي 2013-2006 من كافة أصحاب الأعمال للعمال الفلسطينيين في جميع الصناعات والذي كان يقدر بمبلغ 660 مليون شيكل إلى السلطة الفلسطينية. وبالمثل، فإنه لم يتم كذلك تحويل مبلغ 216 مليون شيكل والذي تم جمعه فيما يتعلق برسوم الصحة.

---

[12] جي موندلاك، قانون العمل حسب مجلة العلاقات الاقتصادية للرفاهية الاجتماعية (جنوب أفريقيا) المجلد 20، الصفحات 13-44 (1999). 13-44 (1999).
[13] تقرير مراقب الدولة 65أ، 2014.
[14] تقرير مراقب الدولة 65أ، 2014.

4.4 تحديد العلاقة بين صاحب العمل والموظف بموجب القانون الإسرائيلي

وحيث أن العمال الفلسطينيين لا يحملون الجنسية الإسرائيلية، يدور جدل حول استحقاقاتهم طبقًا للقانون الإسرائيلي. وقد نوقشت هذه القضية في طعن تم تقديمه إلى المحكمة العليا[15].

قدم العمال الفلسطينيون مطالبات إلى محاكم العمل فيما يتعلق بعملهم ضد أصحاب العمل الإسرائيليين التابعين لهم في الأراضي التي تسيطر عليها إسرائيل في الضفة الغربية.

وأثارت هذه المطالبات تساؤلات حول ما إذا كانت علاقات العمل هذه يحكمها القانون الإسرائيلي أم القانون المحلي للمناطق اليهودية والغربية، وهو القانون الأردني. والمغزى من هذا التساؤل هو أن القانون الإسرائيلي يمنح العمال المزيد من الحقوق والحماية على خلاف القانون الأردني. أقرت محكمة العمل الوطنية التي نظرت في الطعن بأنه في حالة عدم وجود نص حول هذه المسألة في عقود العمل أن علاقات العمل التي يحكمها القانون الأردني هي مثل القانون المحلي المعمول به في المناطق اليهودية والغربية، حيث أن القانون الإسرائيلي لم يطبق في أي حال من الأحوال في الأراضي المحتلة بالكامل، وإنما طبق فقط على الإسرائيليين الذين يعيشون في المناطق اليهودية والغربية. وقد قامت منظمة كاف لعوفيد ومنظمات حقوق الإنسان بتقديم التماس إلى المحكمة العليا نيابة عن العمال الفلسطينيين.

وكما تقرر من قبل المحكمة العليا في عام 2007، فإن القانون الدولي العام ينص في البداية – بشكل عام – على أن القانون المعمول به في الضفة الغربية هو قانون المملكة الأردنية الهاشمية. ولكن هذا وحدة لا يعني بالضرورة أن قواعد القانون الدولي الخاص منصوص عليها في كل حالات القانون الأردني.

وبشكل عام، فإن اختيار القانون المقبول يتم اختباره حسب الاتفاق بين الطرفين. فإن لم يكن هناك اتفاق حول هذه المسألة، فإن الاختبار الخاص "بمعظم الروابط" سوف تحدد ذلك. وينبغي لهذا الاختبار أن يضع بعين الاعتبار حقائق مفادها أن العمال كانوا يتقاضون أجورهم بالعملة الإسرائيلية والوثائق المختلفة المتعلقة بالعمل – مثل خطابات الفصل والشيكات الخاصة بأجر العمل وبطاقات الحضور مكتوبة باللغة العبرية، وكذا أيام الراحة والعطلات المحددة والمتعارف عليها في إسرائيل وفي حالة واحدة في متناول اليد، بل إن العامل بدفع الضرائب في إسرائيل. وهكذا، حكمت المحكمة العليا بتطبيق القانون الإسرائيلي.

---

[15] HCJ 5666/03

4.5 مقارنة ظروف الأجور والحقوق الاجتماعية للعمال الفلسطينيين بتلك الخاصة بالعمال الإسرائيليين بمقتضى الاتفاق الجماعي في صناعة الإنشاءات

في 21/1/10، وقعت جمعية المقاولين والاتحاد العام الجديد لنقابات العمال الإسرائيلية الاتفاق الجماعي العام بشأن قطاع الإنشاءات والذي نظم حقوق وأجور الموظفين في هذه الصناعة. وينص الاتفاق على أن الأحكام تنطبق أيضًا على العمال الفلسطينيين. وفي 07/05/10، قام أجل التوسع بتطبيق شروط الاتفاق على جميع أصحاب الأعمال في قطاع الإنشاءات حتى إذا لم يكونوا أعضاء في جمعية المقاولين.

وقام مكتب مراقب الدولة بفحص طريقة عمل سلطة السكان والهجرة والحدود جول إجراء مقارنة بين حقوق ظروف الأجور الخاصة بالعمال الفلسطينيين وتلك الخاصة بالعمال الإسرائيليين. وعلى الرغم من وجود اتفاقيات جماعية، فقد وجد أنه ليس هناك تنفيذ كامل لهذا الاتفاق. فالشغل في وظيفة بدوام كامل شرط أساسي للحصول على تصريح. وعلى النقيض من ذلك، فقد وجد أن أيام العمل قد تم تقليلها فيما يتعارض بالاتفاق الجماعي وأجل التوسع. ويسمح هذا الموقف للموظفين بتقديم تقرير مستمر لعدد مختلف من أيام العمل – تقل عن 21 يومًا ولمدة شهر عمل كامل – بدون مبرر مقبول ودون أخذ تصاريح من هناك. وبالإضافة إلى ذلك، فإن هناك قلق وهو أن يتم تقديم تقرير عن بعض الموظفين الذين عملوا لمزيد من الأيام من قبل صاحب العمل إلى سلطة السكان والهجرة والحدود، وبالتالي فإن يتم تسديد ميزان المدفوعات الخاص بالموظفين عن العمل الإضافي بشكل مباشر له ودون إبلاغ سلطة السكان والهجرة والحدود. وبشكل أساسي، يوفر صاحب العمل بهذه الطريقة تكاليف التشغيل وهو ما يخالف الحقوق الاجتماعية للموظفين. وعلاوة على ذلك، فقد وجد أن شيك أجر العمل الصادر من قبل سلطة السكان والهجرة والحدود لا يشتمل على مفردات الراتب بشكل كامل وهو مستمد من الاتفاق الكامل بما في ذلك ساعات العمل الإضافية والأجر المدفوع أثناء الأجازة والملابس والمبالغ المدفوعة مقابل بدل العطلة والانتهاء من الأجازة.

وطبقًا لبنك إسرائيل، فإنه ليس هناك استنفاذ للحقوق الأمر الذي ينبع من نقص الوعي بين العمال بحقوقهم. ويوضح الجدول 8 أنه من بين الفلسطينيين الذين يعملون بتصريح في قطاعات الاقتصاد الإسرائيلي، تشير نسبة بسيطة منهم أنهم يعملون بموجب عقد عمل مكتوب/جماعي (2%) ومن لديهم معاش تقاعدي (4%) ومن يحصلون على إجازة مرضية وإجازة سنوية (11%)، بالرغم أن سلطة الهجرة تخصص لهم هذه الأموال بموجب القانون، وبالرغم أن العمال في صناعة الإنشاءات هم مشمولين باتفاقيات جماعية. إن الموقف بين العمال الذين لا يحملون تصاريح سيء حيث أنه ذكر أن 1% فقط لديهم عقد عمل/اتفاق جماعي أو وجود اقتطاع من الأموال الخاصة بالتقاعد واستحقاقات الإجازات المرضية والعطلات.

الجدول 8: خصائص العمال الفلسطينيين في إسرائيل: نوع عقد العمل والظروف الاجتماعية حسب حالة التصريح، 2013

	بتصريح	دون تصريح
مدرج في عقد عمل مكتوب/اتفاق جماعي	2%	1%
مدرج في عقد عمل شفهي	40%	27%
مدرج عدم وجود عقد عمل	58%	73%
مدرج في خطة المعاش التقاعدي	4%	1%
مدرج في استحقاق الحصول على الإجازات المرضية والعطلات	11%	1%

المصدر: BOI

4.6 اتفاقية المفاوضة الجماعية فى صناعة التشييد ولجنة المساواة

فى يونيو 2015، تم توقيع إتفاقية جماعية فى مجال التشييد، البنية التحتية، المعدات الثقيلة، الأشغال العامة، وصناعة الترميم بين اتحاد البناءون الإسرائيلي والهستدروت. ودخلت الاتفاقية حيز التنفيذ فى 1 نوفمبر 2015.

تتعهد الاتفاقية الجماعية بأن يكون جميع العاملين فى صناعة التشييد متساوين فيما يخص بنود العمل سواء كان العامل إسرائيلي، أجنبي أو فلسطيني.

وفقاً للبند رقم 75 من الاتفاقية الجماعية، يتم تشكيل لجنة مساواة من أجل الفصل فى المنازعات، والمسائل الواردة فى الاتفاقية. تقوم هذه اللجنة بالتعامل مع المنازعات على ثلاث مراحل:

1. أولاً، سوف يتم عرض قضية النزاع على لجنة مساواة إقليمية مكونة من أمانة الاتحاد المهني فى المنطقة التى يقع فيها صاحب العمل وممثل صاحب العمل.
2. إذا لم تتوصل لجنة المساواة الإقليمية لاتفاق فى غضون 14 يوماً، أو فى حال غياب لجنة المساواة الإقليمية، سوف يتم تصعيد قضية النزاع إلى لجنة المساواة الوطنية المكونة من رئيس لجنة العمل الوطنية لاتحاد البناءين الإسرائيلي ورئيس اتحاد الإنشاءات وتجارة أعمال الأخشاب فى الهستدروت، أو ممثل آخر يتم تعينينه بالنيابة عنهم.

3. إذا لم تتوصل لجنة المساواة الوطنية لاتفاق فى غضون 14 يوماً:

أ. سوف يتم إحالة القضية إلى محكمة العمل للحكم فيها.

ب. على الرغم من الشرط المذكور فى البند أ عاليه، فإنه فى القضايا المتعلقة بتفسير الاتفاقية، وتنفيذها والأسئلة الجوهرية المتعلقة بها ذات الآثار الواسعة النطاق على العاملين فى الصناعة (خلافاً للموضوعات الفردية) أو فى قضايا أخرى يتم الاتفاق عليها من قِبل جميع الأطراف، يتوجب على الأطراف عرض النزاعات أمام رئيس قسم اتحاد العمال. كما يتوجب عليهم أيضا عرضها أمام رئيس إتحاد البناءين الإسرائيلي من أجل استصدار حكم قبل عرض القضية أمام محكمة العمل وفقاً لما جاء فى البند الفرعي أ عاليه.

4. ما تم ذكره أنفاً لا يمنع كلا الطرفين من حق توكيل وسيط متوافق عليه من الطرفين لفض النزاع.

ينص البند رقم 76 من الاتفاقية الجماعية أن لجنة المساوة مخولة للاستماع للنزاعات بين العمال وأصحاب العمل المشمولين بالاتفاقية، والمترتبة على الموضوعات التى تم تداولها فى الاتفاقية الجماعية، وأيضاً الاتفاقيات الجماعية السابقة، والتى لا تتطلب جميعها حلاً مؤقتاً. وفى حال عدم التوافق بين الأطراف، فإن كل طرف يستطيع أن يستمر فى نظر قضيته أمام محكمة العمل الإقليمية. بالإضافة إلى ذلك، وفى حال تم تقديم استدعاء أمام لجنة المساوة، فإن من حق العامل أن يقوم بحفظ القضية أو الاستمرار فى إدعاءه أمام محكمة العمل. وفى خلال 30 يوماً من تاريخ الاستدعاء، إذا لم يتم تحديد موعد، وجب عليه أن يحضر فى خلال 60 يوماً من تاريخ الاستدعاء، أو فى حال لم تنته الدعوى أمام لجنة المساواة، ومر أكثر من 45 يوماً منذ الاجتماع الأول.

بمقتضى التوقيع على الاتفاقية الجماعية كما ذكر عاليه، يجب على الشخص أن يتقدم أولاً إلى لجنة المساواة قبل التوجه إلى محكمة العمل. وكنتيجة لذلك، فإن الأعداد المقدمة للجنة فى تزايد مستمر، واليوم فإن اللجنة تتلقى 60 قضية فى المتوسط شهرياً. نتيجة لمثل هذه الزيادة فى أعداد القضايا المقدمة إلى لجنة المساواة، هناك حاجة ملحة لزيادة الموارد. ومنذ ذلك اليوم، تم وضع ميزانية تحت تصرف شركة قانونية فى مجال الدعاى للاستفادة من خدماتها فى هذا المجال.[16]

[16] من مقابلة مع اسحاق مويال، رئيس إتحاد تجارة الإنشاءات والأخشاب فى الهستدروت، فى 10 مايو 2016

بالرغم من وجود الاتفاقية الجماعية فى صناعة الإنشاءات، يظل هناك معضلتان، الأولى هي نقص التركيز على فرض الامتثال لبنود الاتفاقية، والثانية هي شكل قسيمة الراتب المقدمة إلى شعبة السداد بواسطة صاحب العمل. حيث أنها تحتوى فقط على تحويل الخصومات والبدلات المحولة إلى شعبة السداد، فى الوقت الذى يقوم صاحب العمل بصرف الراتب الأساسي مباشرة إلى العامل. بعد نشر تقرير صادر من المراقب الرسمي فى 2014 الخاص بتوظيف عمال فلسطنيين فى مجال صناعة الإنشاءات، بدأت عملية تعديل قسيمة الراتب.[17]

في 6 مارس 2016، قام اتحاد الإنشاءات وتجارة أعمال الأخشاب فى الهستدروت بمناشدة وزير الداخلية بشأن القوانين الخاصة بحقوق العمال الفلسطنيين العاملين فى صناعة الإنشاءات. وفقاً لما ذكرته الهستدروت، فإن الفلسطنيين الذين يعملون فى صناعة الإنشاءات لا يتمتعون بمساواة حقيقية على الرغم من أن الاتفاقية الجماعية وقانون حماية الأجور ينصان على ذلك. أرجع الهستدروت السبب فى ذلك لفشل استكمال التعديلات الخاصة بقسيمة الراتب المعمول بها الآن والتى تم معالجتها وإصدارها من قبل شعبة السداد. المعضلة الحالية الآن، أن غالبية الدعاوى تتعلق بشكل قسيمة الرواتب وطريقة صرف الرواتب.

استجابةً لمناشدة اتحاد الإنشاءات وتجارة أعمال الأخشاب فى الهستدروت،[18] تم الدفع بحجة أن الأنشطة الخاصة بقسم الرواتب والمتعلقة بالالتزام بالأجور ومزايا العمل وفقاً لما ينظمه القانون لا تعفى صاحب العمل –الذى يعمل فى مقاولات البناء – من التزامه للامتثال بالنصوص الواردة فى قانون الاتفاقيات الجماعية. يأتى ذلك وفقاً لما هو مذكور فى البند رقم 1 T (ب) الوارد فى قانون العمال الأجانب، 1999-5751. حيث ينص على أن القانون لا يفرض أي التزامات للدولة تجاه أي عامل أو أي شخص فيما يتعلق بمبلغ المكافأة الخاص بالعمل والتى لم يتم تحصيلها بواسطة عضو اللجنة من صاحب العمل. وبالرغم من ذلك، ومن أجل تحسين الخدمة المقدمة من شعبة السداد، اعتبارا من 1 مايو 2016، بدأ إصدار قسيمة رواتب جديدة سوف تضم جميع بنود الراتب. ومن الملاحظ أيضاً أن سلطة السكان والهجرة تفكر فى إمكانية تحصيل الرواتب من أصحاب الأعمال الذين يمتلكون تصاريح عمل، بما فى ذلك الراتب الأساسي، وأن تقوم بتحويل الأجور مباشرة إلى الحساب البنكي للعامل. وبذلك تسمح بالإشراف على عملية تحويل الأجر الكامل.

[17] خطاب موجه إلى وزير الداخلية فى 6 مارس 2016 من اتحاد الإنشاءات وتجارة أعمال الأخشاب فى الهستدروت
[18] خطاب الرد من رئيس إدارة الخدمات لأصحاب الأعمال والعمال الأجانب الموجه إلى اتحاد الإنشاءات وتجارة أعمال الأخشاب فى الهستدروت بتاريخ 21 مارس، 2016

طبقاً لاتفاق أوسلو وتأسيس السلطة الفلسطينية، بدأت المفاوضات بين الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (PGFTU) والهستدروت بدعم من المسؤولين الفلسطنيين. كان الهدف من المفاوضات هو استرداد الخصومات المستقطعة من الأجور بواسطة الهستدروت منذ 1970. ووفقا للتقديرات، فإن هذه الخصومات تقدر بحوالي 400 مليون شيكل. ومع توقيع اتفاقية أوسلو، أصبح الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين يعمل مع الهستدروت للعمل لصالح العمال الفلسطنيين. ووفقاً لذلك، فإن الاتفاقية تضمنت مادة تبين أن إنشاء مشروعات مشتركة ذات صفة تحددها اللجان المشتركة يكون من طبيعتها وجود ممثلين من كلا الجانبين، وتكون تحت إشراف ودعم جهات خارجية. كما هو مشار فى الاتفاقية التى تم توقيعها فى 1995، تم الاتفاق على تحويل 10 مليون شيكل للاتحاد. وهذا المبلغ يعادل نحو نصف فى المئة من المبالغ المقتطعة من أجور العمال الفلسطنيين، مع ترك النصف الآخر للهستدروت. والغرض من تحويل هذه الأموال هو الرغبة فى استثمارها لحماية حقوق الفلسطنيين الذين يعملون داخل إسرائيل. ومن المعلوم أن اتفاقية 1995 قد باءت بالفشل نظراً لمحادثات السلام بين الحكومة الإسرائلية والسلطة الفلسطينية، وأيضاً بسبب اندلاع الانتفاضة الثانية.[19] تم توقيع اتفاقية أخرى بين الهستدروت والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (PGFTU) فى عام 2008 مبنية على اتفاقية 1995. حيث وافق الهستدروت والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين على عمل مفاوضات وحوارات ومبادرات مشتركة لتعزيز "الأخوية والتعايش المشترك". ووفقا لإسحاق مويال، رئيس اتحاد الإنشاءات وتجارة أعمال الأخشاب، فإن المشكلة الحقيقية تتمثل فى أن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين لا يؤدى واجباته وفقاً للاتفاقية، كما أنه لا يقوم بتقديم المعلومات بشكل مركزي ومنظم بما يتعلق بالشكاوى الخاصة بالعمال الفلسطنيين. فبدلا من تقديم الخدمات للعمال بالنيابة عن اتحاد العمال، يقوم العمال بالتوجه بقضاياهم إلى محاميين مستقلين. وهكذا، لا تتوفر معلومات عن هذه القضايا فى الهستدروت. ومن المعروف أن الدور الرئيسي للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين هو تقديم مشورات قانونية، تحسين ظروف العمل للعمال الفلسطنيين، وعقد دورات تدريبية للعمال وهكذا. يتم كل عام تحويل مبلغ 6 مليون شيكل للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، ومن غير المعروف أين تذهب هذه الأموال. بالإضافة إلى ذلك، لا يتواجد ممثلون الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين فى لجنة المساواة.

وفقاً لإسحاق مويال، فإنه من الضروري تغيير الوضع الراهن وأن تشارك هيئة موضوعية ومؤثرة قادرة على الضغط على الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين لتنفيذ المطلوب طبقاً للاتفاقية. هذه الهيئة المؤثرة يجب أن تكون قادرة على دعم تعزيز الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. والآن، فإن العمال الفلسطنيين غير واعيين للتصرفات التى يقوم بها الإتحاد نظراً لضعف التواصل بين العمال والاتحاد. ومن الطبيعي أن يرفض الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين مثل هذه الاتهامات.

[19] مركز ويلي براندت بالقدس، من العدالة الاجتماعية إلى السلام، 2016

5. يوم مثالي في حياة أجير فلسطيني في إسرائيل

يعتبر الجزء الأول من يوم العمل الخاص بأحد العمال الفلسطينيين هو نقطة التفتيش. توجد 15 نقطة تفتيش دائمة تمكن الفلسطينيين الذين يحملون تصاريح عمل من دخول إسرائيل. تقدم نقاط التفتيش المذكورة خدماتها لعدد 78,000 من العمال الفلسطينيين الذين يعملون داخل الخط الأخضر، وبالتالي فإن أعدادًا ضخمة من العمال الفلسطينيين يدخلون إسرائيل عبر نقاط التفتيش المذكورة يوميًا. وطبقًا لتقرير ورد من بتسليم، فإن حركة السير تسببت في أن يصل العمال الفلسطينيون إلى نقاط التفتيش في ساعة مبكرة، وفي بعض الأحيان في وقت أقرب من الساعة 2:30 صباحًا، والانتظار هناك لبضع ساعات للعبور في بداية يوم العمل.

وتشير عدة إفادات أنه من أجل الوصول إلى مكان عملهم – وبسبب النقص في وسائل النقل العام على كل من جانبي نقاط التفتيش – فإن العمال الفلسطينيين غالبًا ما يجبرون على دفع أموال لأحد سائقي سيارات الأجرة. وغالبًا ما يقوم سائقي سيارات الأجرة هذه بتحصيل تعريفات كبيرة، بناء على حقيقة مفادها أنه ليس للعمال بديل آخر.

ثمة يوم عمل مثالي يكون مشابهًا من حيث الطول لذلك الخاص بعامل إسرائيلي في نفس مجالات العمل ولكن لا علاقة له بالأجر المدفوع. وعلى الرغم أن الحد الأدنى من الأجر اليومي المدفوع في إسرائيل في عام 2014 (ومقارنة الوقت بالبيانات الخاص بالعمال الفلسطينيين) هو 198 شيكل، فإن معدل الأجر اليومي الذي يحصل عليه العامل الفلسطيني الذي معه تصريح للعمل كان 186 شيكل ومعدل الأجر اليومي الذي يحصل عليه العامل الفلسطيني الذي ليس معه تصريح للعمل كان 158 شيكل. وللمقارنة، فإن معدل الأجر اليومي في إسرائيل في عام 2014 كان حوالي 365 شيكل، أي ضعف المبلغ تقريبًا. وعلى الرغم من كونه أقل من الحد الأدنى للأجور في إسرائيل، فإن هذه الأجور تعد إلى حد كبير أعلى من معدل الأجر اليومي في الضفة الغربية والذي بلغ 87 شيكل (بنك إسرائيل، التقرير السنوي لعام 2014).

إن الفجوة بين معدل الأجر اليومي للفلسطينيين الذين يعملون في الضفة الغربية وأولئك الذين يعملون في إسرائيل قد أحدث حافزًا لكل من الفلسطينيين والإسرائيليين لتحصيل "رسوم الوساطة" غير المشروعة، والتي وصلت طبقًا لمصادر غير رسمية إلى 6,000 شيكل لقاء الحصول على تصريح لمدة 3 أشهر. ومن ثم، فقد أجبر العمال الفلسطينيون على دفع هذه "الرسوم" ليقوم أصحاب العمال الإسرائيليين بتعيينهم أو استمرار تصاريح العمل الخاصة بهم.

وبعد أن ينتهوا من يوم عملهم، يعود العمال الفلسطينيون أدراجهم إلى الضفة الغربية – وهي رحلة تستغرق أيضًا وقتًا طويلاً – بسبب عدم وجود وسائل نقل كافية، ويمرون بنفس العملية يوميًا. أما الآخرون – الذين ليس لديهم تصاريح – فإنهم يبقون في إسرائيل خلال أيام العمل ويعودون إلى الضفة الغربية في عطلات نهاية الأسبوع، حيث يزداد خطر عبور الخط الأخضر بشكل غير مشروع يوميًا. وبسبب ذلك، فإن العمال الفلسطينيين الذين ليس لديهم تصاريح يقضون لياليهم في أماكن عملهم – أي مواقع الإنشاءات – ويحاولون تجنب أي احتكاك مع السلطات الإسرائيلية. وغالبًا ما يؤدي هذا الموقف إلى ظروف قاسية عند مواجهة ظروف الطقس البارد أو الحار وسوء التغذية والنقص في الظروف الصحية الملائمة.

6. السلامة في العمل – صناعة الإنشاءات

6.1 الحوادث القاتلة في صناعة الإنشاءات

في 8 يوليو 2015، كان يوجد هناك 35,828 من عمال البناء التابعين للسلطة الفلسطينية بشكل مشروع، إضافة إلى 14,525 من العمال الذين قامت السلطة الفلسطينية بتشغيلهم في الضفة الغربية[20]. وحسب بيانات PCBS، واعتباراً من سبتمبر 2015، تم توظيف 60,700 فلسطيني في صناعة الإنشاءات.

تقرر سلطة الحوادث والأمراض المهنية (1945) الالتزام بالإبلاغ عن أي حادثة تنجم عن عمل الموظفين في الحالات التي تتسبب في وفاة موظف أو يصبح فيها الموظف غير قادر غن العمل لأكثر من ثلاثة أيام.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن قوانين السلامة لا تطبق في مستوطنات الضفة الغربية، وبالتالي فإن الحوادث التي تقع في تلك المناطق لا يتم إبلاغها إلى سلطة السلامة ولا يتم التحقيق بشأنها.

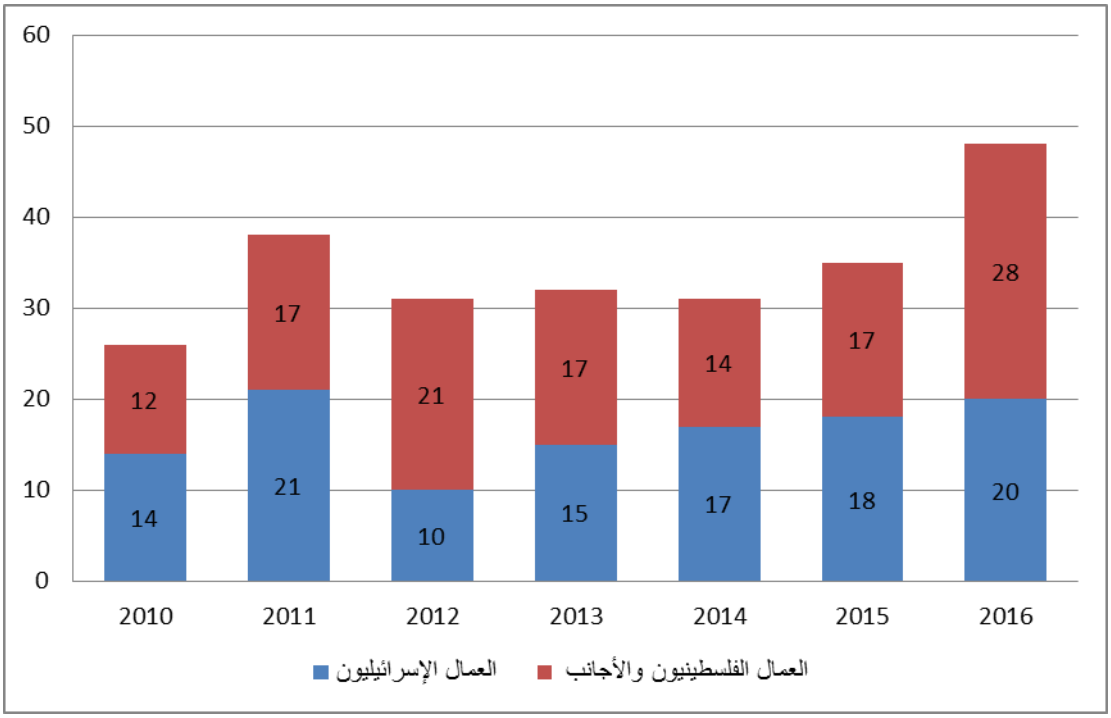
وكانت نسبة 51% من الوفيات في صناعة الإنشاءات بين عامي 2015-2010 (الشكل 18) من العمال الأجانب والعمال التابعين للسلطة الفلسطينية (98 حالة وفاة) وحوالي 49% من المقيمين في إسرائيل (95 حالة وفاة). وليس هناك فرق في البيانات بين العمال الأجانب والعمال التابعين للسلطة الفلسطينية.

وخلال الأعوام من 2011 إلى 2015، كانت نسبة حالات الوفاة بين العمال الأجانب (بما في ذلك العاملين من السلطة الفلسطينية) في صناعة الإنشاءات أعلى منها في العمال الإسرائيليين. وفي عام 2015، كانت حالات الوفاة بين العمال الأجانب ضعف حالات الوفاة في العمال الإسرائيليين (الشكل 20).

في عام 2015، لقى 13 فلسطينياً حتفهم في حوادث متعلقة بالإنشاءات (37% من كل حوادث الإنشاءات). وفقاً للبيانات التي تم جمعها بواسطة الائتلاف مقابل حوادث البناء، وفي عام 2016 مات عدد 48 شخصاً في حوادث بناء، حيث مات منهم 21 فلسطينياً (43.75%). ومنذ 3 فبراير 2017، مات أكثر من 3 عمال في مواقع البناء (عامل واحد من أصل صيني وعاملان من عرب إسرائيل).

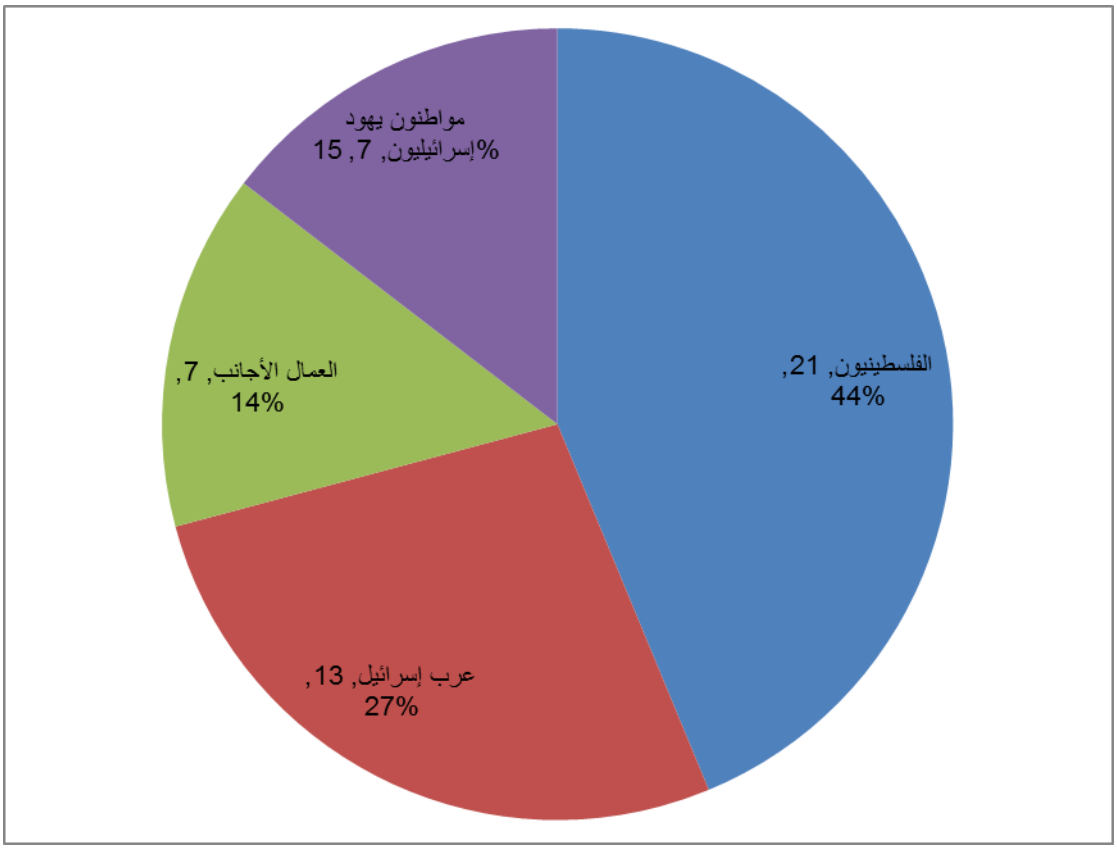
[20] مركز الأبحاث والمعلومات التابع للكنيست، حوادث العمل في صناعة الإنشاءات، 2015

الشكل 18: عدد الوفيات في العمل في صناعة الإنشاءات حسب الإقامة، بين عامي 2010-2015

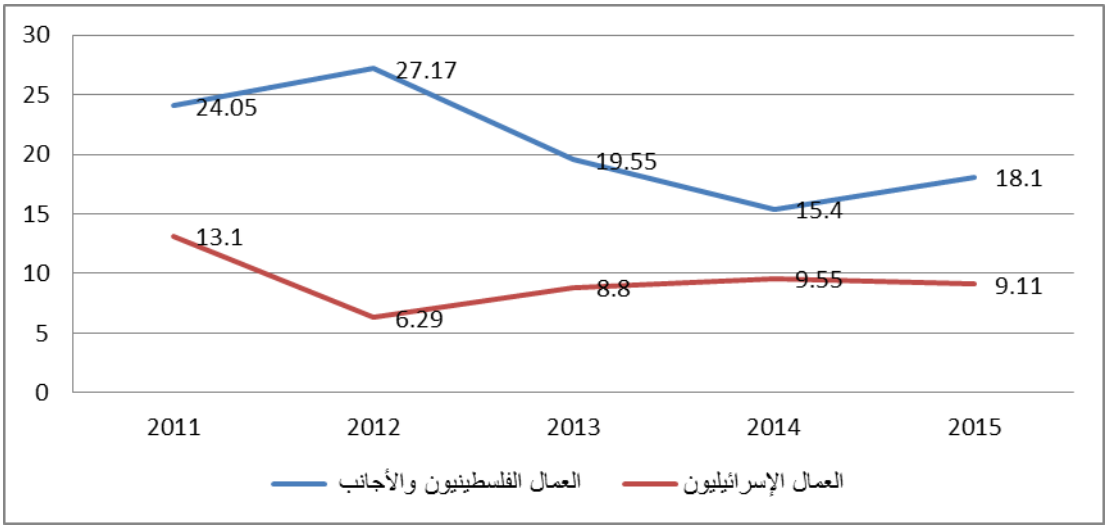


المصدر: إدارة وائتلاف السلامة والصحة مقابل حوادث الإنشاءات.

الشكل 19: عدد الوفيات في العمل في صناعة الإنشاءات حسب الإقامة، 2016



الشكل 20: عدد الوفيات في العمل في صناعة الإنشاءات حسب الإقامة، بين عامي 2011-2015

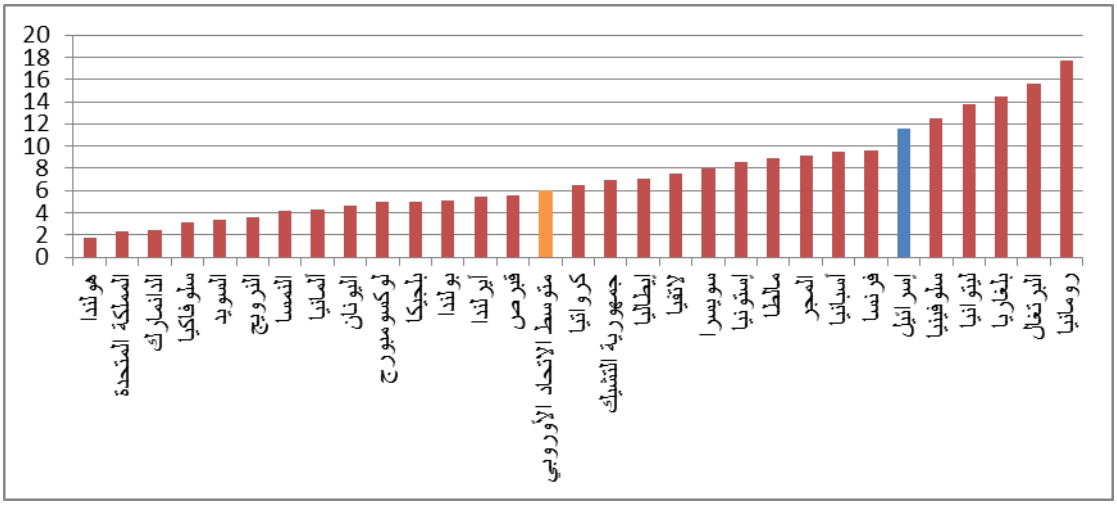


المصدر: إدارة وائتلاف السلامة والصحة ومؤسسة التأمين الوطني لإسرائيل

جدير بالذكر أن البيانات الموضحة أعلاه لا تتضمن حوادث لا تظهر في مستوطنات الضفة الغربية.

وكما يلاحظ في الشكل 21 أدناه، في عام 2014، تعتبر فرص وفاة العامل في إسرائيل أثناء العمل في صناعة التشييد ضعف فرصة العامل في الاتحاد الأوروبي وحوالي 7 مرات من العامل في هولندا.

الشكل 21: عدد الوفيات في العمل في صناعة الإنشاءات 2014



المصدر: سوروسات، إدارة وائتلاف السلامة والصحة ومؤسسة التأمين الوطني لإسرائيل

وفقاً لما ذكره إسحق مويال، رئيس اتحاد الإنشاءات وتجارة أعمال الأخشاب فى الهستدروت، أن الهستدروت قام باستثمار ملايين من الشيكل فى مجال تحسين إجراءات السلامة فى أماكن العمل[21]، هذه الإجراءات جاءت على صورة تدريب العمال ونسخ معلومات باللغة العربية، وترجمة الاتفاقية الجماعية إلى اللغة العربية. ولكن وعلى الرغم من ذلك، وفقاً لما ذكره إسحق مويال، فإن المشكلة الأساسية المتعلقة بحوادث الإنشاءات تكمن فى عدم وجود تطبيق كافي.

فى مايو 2016، قام المراقب الرسمي بنشر تقرير خاص تحت عنوان "السلامة والصحة للعمال." كان من ضمن العيوب المذكورة هو وجود قصور فى تطبيق التوصيات الخاصة باللجنة العامة لتعزيز مبدأ السلامة والصحة المهنية فى العمل فى إسرائيل فى إبريل 2014، أيضاً من ضمن أوجه القصور تواضع الشروط المطبقة من قبل إدارة السلامة والصحة فى مواقع الإشراف مع عدم فاعلية الأنشطة الخاصة بالمعهد الإسرائيلي للسلامة المهنية والصحة العامة فى أماكن التدريب.

فى الشهور الماضية، قامت الحكومة والكنيسيت بالبدء بمعالجة القصور الموجود فى مواقع الإنشاءات بالقوة، كانت أوجه القصور متعددة وأصبحت محط اهتمام الرأي العام بعد إنشاء الائتلاف ضد حوادث الإنشاءات المكون من العديد من المنظمات المدنية. وفى أغسطس 2016، صدر تعديل على القانون بحيث يتم التوقف عن العمل فى المواقع التى تحدث فيها حوادث مميتة أو خطيرة حتى يتم إعادة فتحها بعد فحص إجراءات السلامة من قبل الجهات الرسمية.

منذ البدء في إجراء التدخل بالقوة حتى أواخر نوفمبر 2016، قام معهد السلامة المهنية بتطبيق هذا الإجراء فى 12 موقع للإنشاءات تم غلقهم لمدة لا تقل عن يومين عمل نتيجة لوقوع حوادث عمل خطيرة فى هذه المواقع وفي بعض الحالات تم تمديد الفترة إلى خمسة أيام. وفى بعض الحالات قام مفتشوا المعهد بأكثر من 1,400 زيارة إلى مواقع الإنشاءات خلال الربع الثالث من عام 2016، خلال هذه الزيارات تم إصدار عدد 246 طلب خاص بالسلامة، وفى 70 موقع آخر تم إيقاف العمل بصورة كاملة حتى تصحيح القصور الموجود فى إجراءات السلامة.

بالإضافة إلى ذلك، فى بدايات العام 2017 تم التخطيط لإنشاء مديرية مخصصة للقضاء على الحوادث الناجمة فى مجال صناعة الإنشاءات تكون تابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. سوف تكون هذه المديرية كيان مصغر يعمل لمدة عامين من أجل العمل على وجود إصلاحات فى صناعة الإنشاءات، وتخفيض عدد الحوادث بشكل كبير.

[21] من مقابلة مع اسحاق مويال، رئيس إتحاد تجارة الإنشاءات والأخشاب فى الهستدروت، فى 10 مايو 2016

على الرغم من ذلك، ومع كل الإهتمام بالحملات الإعلامية، وتغليظ التشريعات والعقوبات، لم يصبح هناك بديل من التركيز على عامل الإنشاءات. فإن العمال فى مواقع الإنشاءات هم أول من يستطيع الوقوف فى وجه المقاولين المهملين والمطالبة بظروف عمل تتسم بالسلامة.

6.2 المستفيدون من بدل الإصابة من مؤسسة التأمين الوطني بسبب حوادث العمل في صناعة الإنشاءات

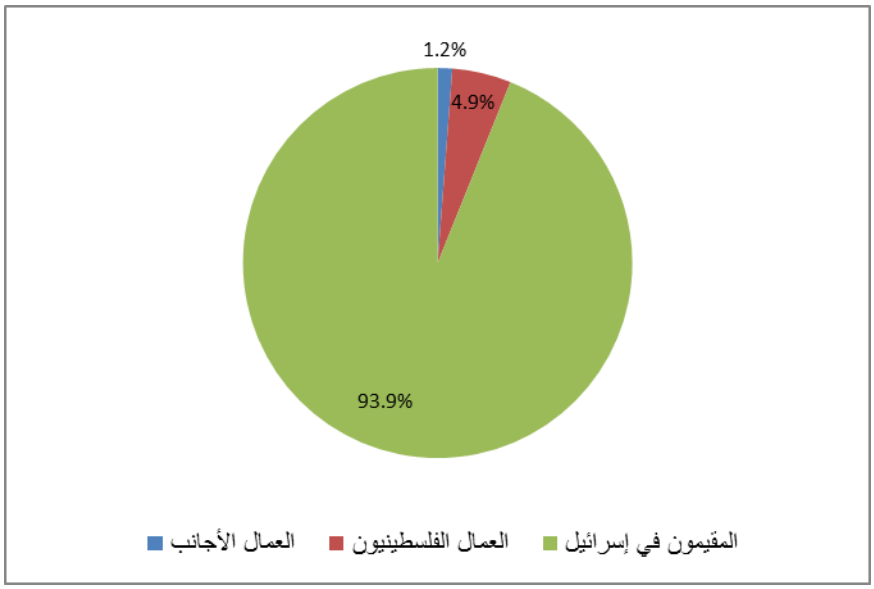
وكجزء من التأمين الخاص بإصابة العمل، فإن أي موظف يتعرض لإصابة ويكون غير قادر على العودة إلى العمل يكون مخولاً بالحصول على بدل إصابة من مؤسسة التأمين الوطني. ويخصص بدل الإصابة للتعويض عن الخسائر من التوظيف بسبب الإصابة أثناء العمل. ويتم دفع بدل الإصابة للفترة التي لا يعمل فيها الموظف ويحتاج إلى رعاية طبية لمدة أقصاها 13 أسبوعًا (91) يومًا، تحتسب من اليوم الذي يلي يوم الإصابة.

واعتبارًا من شهر نوفمبر 2015[22]، فإن عدد المستفيدين من بدل الإصابة من مؤسسة التأمين الوطني من الموظفين في صناعة الإنشاءات بسبب حوادث العمل (بما في ذلك الحوادث في الطريق إلى العمل) للسنوات ما بين 2010 إلى 2015 قد بلغ 37,499 (حوالي 10% من كل المتلقين لبدلات الإصابات، في حين أن نسبة الموظفين العاملين في قطاع الإنشاءات هي فقط 4%).

ويوضح الشكل 22 أن حوالي 94% من المستفيدين من بدل الإصابة هم من المقيمين في إسرائيل (35,229 من المستفيدين من بدل الإصابة). وكان حوالي 5% منهم من الموظفين التابعين للسلطة الفلسطينية (1,819)، وما يقرب من 1% هم من العمال الأجانب (451). وطبقًا لمؤسسة التأمين الوطني، فإن يبدو أن نسبة المستفيدين من بدل الإصابة منخفضة بين عمال الإنشاءات من السلطة الفلسطينية والعمال الأجانب بسبب نقص التقارير. وطبقًا لمؤسسة التأمين الوطني، قد لا يتم الإبلاغ بسبب الخوف من فقدان الوظائف وذلك يرجع إلى عدم أو نقص المعلومات المتعلقة بحقوقهم أو موقفهم القانوني.

[22] مركز الأبحاث والمعلومات التابع للكنيست، حوادث العمل في صناعة الإنشاءات، 2015

الشكل 22: المستفيدون من موظفي بدل الإصابة في صناعة الإنشاءات بسبب حوادث العمل حسب الإقامة، بين عامي 2010-2015



المصدر: مركز الأبحاث والمعلومات التابع للكنيست

وفقاً للتقديرات الواردة من إدارة السلامة والصحة والمعهد الوطني للتأمين فى إسرائيل، فإن الأثر الاقتصادي المترتب على حوادث العمل، سواء كانت خسائر إقتصادية مباشرة أو غير مباشرة، تقدر بنحو 15 مليون شيكل فى السنة. لذلك، فإن تخفيض هذه الخسائر من الممكن أن يعزز الاستقرار المالي للمعهد الوطني للتأمين. هذا الأمر ضروري لضمان القدرة على صرف الفوائد، ومن الممكن أن يزيد الإنتاج وبذلك يساهم فى خفض التكاليف المعيشية.

7. المزيد من التحديات، الإمكانات والتوصيات

7.1 الوعي الجزئي من العمال الفلسطينيين بحقوقهم

تشير استطلاعات قوة العمل الفلسطينية (التي يقوم الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (PCBS) بإجرائها أن من بين الفلسطينيين الذين يعملون بتصريح في قطاعات الاقتصاد الإسرائيلي أن ثمة جزء يسير جدًا يدعي أنه يعمل من خلال عقد وأنهم مؤهلون للحصول على مخصصات التقاعد والعطلات والأجازات المرضية – وهذا على الرغم أن سلطة السكان والهجرة والحدود قد ألغت هذه الأموال بموجب القانون ورغم أن العمال في صناعة الإنشاءات مشمولين باتفاقيات جماعية.

إن عدم وعي العمال الفلسطينيين بحقوقهم يعرضهم للاستغلال. كما أن معرفة العمال الفلسطينيين بحقوقهم قد تعزز من استفادتهم من هذه الحقوق.

الجدول 9: الوعي بحقوق العمال والعمل واستعدادات العمال الفلسطينيين في إسرائيل حسب حالة التصريح لعام 2013

	بتصريح	دون تصريح
تقارير عن الحصول على عقد عمل مكتوب/اتفاق جماعي	2%	1%
تقارير عن الحصول على عقد عمل شفهي	40%	27%
تقارير عن عدم الحصول على عقد عمل	58%	73%
تقارير عن الحصول على أموال بخلاف المعاشات	4%	1%
تقارير عن استحقاق أيام للعطلات والإجازات المرضية	11%	1%

المصدر: BOI

7.2 انعدام الأمن المهني والاعتماد على الوسطاء

وكما ذكر في الفصول السابقة، فإن تصاريح العمل تكون سارية فقط لفترات زمنية قصيرة (6 أو 3 أشهر)، ويعتمد العامل الفلسطيني في طلب التصريح الخاص به بشكل خاص على صاحب العمل. لا يلتزم صاحب العمل بالاستمرار في توظيف العمال الفلسطينيين، حيث يقوم باستبدال العمال "القدامى" بآخرين جدد حيث يمكنه توفير دفعات الانقطاع والنفقات الأخرى (أو من أجل تجنب الارتفاع في الرواتب طبقًا لأقدمية صاحب العمل كما قد يلزمه العقد بذلك). ونتيجة لذلك، فإن العمال الفلسطينيين الذين يخشون وظائفهم لديهم دوافع قوية وهي محاولة ضمان استمرار عملهم بأي طريقة.

وقد يؤدي هذا الموقف إلى نتيجتين غير مرغوبتين:

1. فالعمال الفلسطينيون لن يظلوا قائمين في أماكن عملهم وبالتالي لا يحصلون على زيادة في أجورهم أو أمنهم الوظيفي.
2. الاعتماد على الوسطاء الذين يقومون بتحصيل رسوم مرتفعة من إقامة صلات مع أصحاب العمل.

وعلاوة على ذلك، فإن تطبيق ظروف العمل يكون معيبًا وبه العديد من الثغرات.

7.3 انعدام الشفافية في معايير الموافقة على التصاريح والحصص وتنفيذ شروط التوظيف بشكل غير مناسب

وكما هو مثبت في تقرير مراقب الدولة والذي يتعامل مع تشغيل الفلسطينيين في إسرائيل (جزء من تقرير مراقب الدولة السنوي لعام 2014)، فإن العديد من المشكلات الخطيرة قد وجدت في سلوكيات الكيانات المسؤولة عن تنظيم والإشراف على تشغيل الفلسطينيين في إسرائيل:

- نقص المعايير فيما يتعلق بتخصيص تصاريح العمل.
- عدم تنفيذ شروط تصاريح العمل.
- عدم فرض الأجور والظروف الاجتماعية والمهنية.
- توفير تصاريح العمل لأصحاب الأعمال الذين لا يقومون بالوفاء بالمتطلبات اللازمة.

تسبب هذه المشكلات عدم كفاءة في عملية تعيين الموظفين وتساهم في استغلال العمال الفلسطينيين.

7.4 العمل غير القانوني وإمكانية عدم الاعتراف

وبسبب عدم توافق الحصص التي تم توريدها مع المطالب الإسرائيلية من العمال الفلسطينيين – وتوريد الفلسطينيين الذين يرغبون في العمل في إسرائيل – فإن ثمة ظاهرة تتعلق بالعمال الفلسطينيين في إسرائيل قد انتشرت. وغني عن البيان أن هؤلاء العمال ليس لديهم أية حقوق أو ضمانات اجتماعية.

إن عمل الفلسطينيين في إسرائيل يمكن أن يخدم احتياجات كل من الاقتصاد الإسرائيلي – كبديل عن العمال الأجانب المتوفرين على نطاق واسع – واحتياجات الاقتصاد الفلسطيني بخصوص أماكن العمل الإضافية بأجر مناسب. وكما ذكرنا سابقًا، فإنه من الواضح أن الحصص تعتبر موجزة بالنسبة للمتطلبات من كلا الجانبين الأمر الذي ينجم عنه نفقات مرتفعة بالنسبة للعمال الأجانب للجانب الإسرائيلي (النفقات الخارجية مثل الإقامة التي

تكون غير مطلوبة للعامل الفلسطيني) ومنع أحد وسائل المساعدة المهمة الخاصة بمساعدة الاقتصاد الفلسطيني المتداعي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الحصص تعتبر خاصة فقط بالممارسات المهنية (كتلك التي يوجد فيها نقص "من العمالة الإسرائيلية" كما ذكر)، الأمر الذي يحول دون حصول الفلسطينيين على فرص للعمل في إسرائيل في وظائف مختلفة والحصول على خبرة مهنية عالية.

7.5 التوصيات

هناك حاجة لخطة عمل محددة لتسوية مسألة العمال الفلسطينيين بشكل يرضي جميع الأطراف المعنية. ويعد معظم المرشحين الاعتباريين لصياغة هذه الخطة هم الاتحادات من كلا الجانبين وفيما بعد من أجل التوصل أيضًا إلى اتفاق مع السلطات الرسمية. فاتحادات نقابات العمال الفلسطينيين مهتمة بالتعاون بشكل كامل وبالعلاقات مع الهستدروت ويتعين على كلا الاتحادين القيام بدور أكثر فعالية في التأثير على عملية صنع القرار بشأن المسائل الجوهرية وتغيير الواقع في المنطقة – نتيجة لذلك. كما أن التنسيق مع أصحاب الأعمال أمر بالغ الأهمية أيضًا إضافة إلى الاشتراك في مجال الإدارة العامة والمستويات السياسية العليا.

7.5.1 الحصول على تصاريح العمل

ومن أجل التعامل مع ظاهرة الوسطاء غير الشرعيين، فإنه يتعين أن تتم عملية الحصول على التصاريح من خلال مصدر فلسطيني رسمي (كوزارة العمل على سبيل المثال) أو عبر ممثل قانوني خاص بالعمال (اتحاد نقابات العمال الفلسطينية)، وذلك طبقًا للقرارات المتخذة في بروتوكول باريس.

ثمة حل ممكن لتحديد الأشخاص المؤهلين للحصول على تصريح الخاص بكل حصة من العمال يطلبها أصحاب العمل وتتم الموافقة عليها من جانب الحكومة الإسرائيلية، وذلك بموجب الشروط الخاصة بنظام الأمن الإسرائيلي، وستقوم وزارة العمل الفلسطينية بمضاعفة عدد الأفراد المحتملين الذين قد تقوم السلطات الإسرائيلية بالاختيار منهم.

7.5.2 السلامة والصحة في مكان العمل

إنشاء كيان إسرائيلي-فلسطيني يكون مسؤولاً بشكل شامل وكلي عن سلامة العمال الفلسطينيين في إسرائيل فيما يتعلق بشروط السلامة والصحة وضمان إنفاذ اللوائح المتعلقة بها – بموجب القانون الإسرائيلي – بشكل مرض.

وكما تم ذكره، فإن معدل الحوادث فى قطاع الإنشاءات فى إسرائيل يأتى ضمن أعلى المعدلات فى العالم الغربي. وطبقًا للهستدروت، [23]فإنه توجد هناك عدة أسباب للحوادث، بيد أن السبب الرئيسي هو التنفيذ غير الفعال من جانب السلطات والعقوبات المخففة بدون الوقاية إلى جانب عدم الالتزام بمعايير السلامة في التدريب ونقص المفتشين.

[23] الهستدروت، قسم تعزيز المساواة، الاتصال بمراقب الدولة 2015

وبالتالي، تم تحديد عدة خطوات ضرورية من شأنها أن تؤدي إلى تقليل الحوادث في الصناعة، وتشمل زيادة الوعي بالمسألة والظروف في هيئات الإشراف ومختلف الهيئات الحكومية وزيادة التنفيذ عن طريق تعزيز القوانين واللوائح والعقوبات الأكثر صرامة. كما يقترح أن يقوم مدير وعمال موقع الإنشاءات (بمن فيهم العمال غير الشرعيين) بإجراء تدريبات على السلامة المهنية وصياغة مقترحات سلامة جديدة تهدف إلى الحد من المخاطر في بيئة العمل. وعلاوة على ذلك، يكون من المطلوب مرافقة الضحايا و/أو عائلاتهم عن طريق ضمان أنهم سوف يحصلون على تعويض كامل وعادل.

7.5.3 حل مسألة الدين الاكتواري

في بروتوكول باريس، تقرر إنشاء صندوق فلسطيني وطني للضمان الاجتماعي. وقد تم إنشاء صندوق من هذا النوع مؤخرًا (وهو حاليًا خاص بالمعاشات والتعويضات عن إصابات العمل وإعانات الأمومة) ويمكن أن يستخدم الآن بغرض الحصول على الاقتطاعات الخاصة بالعمال الفلسطينيين وإعادة توزيعها لصالح الموظفين.

وفيما يتعلق بالنزاع حول ديون إسرائيل لحساب السلطة الفلسطينية، فإنه يوصى باستخدام طرف ثالث للوساطة مثل منظمة العمل الدولية (ILO) أو اللجنة الرباعية أو السفارتين الألمانية والأمريكية.

7.5.4 تحسين ظروف العمل

بناءً على هذا التقرير، يتعين على جميع الأطراف ذوي الصلة التفكير معًا وتحديد الاحتياجات والطرق الخاصة بتحسين ظروف عمل العاملين بالأجر من الفلسطينيين في إسرائيل وزيادة وعي الموظفين بحقوقهم مع الرجوع إلى الموضوعات المحددة ذات الصلة (مثل السلامة في العمل). ويتعين النظر إلى هذه العملية في شكل من أسفل لأعلى بدلاً من أعلى لأسفل. ويمكن أخذ الاتفاق الجماعي الذي تم توقيعه أخيرًا في صناعة الإنشاءات كنموذج ونحاول تطبيقه على صناعات أخرى. ولا يوجد هناك سبب في أن تكون هناك اتفاقات جماعية أيضًا في قطاعات أخرى. فالموظفون ليسوا على وعي بحقوقهم بشكل كاف.

المرفق الأول: ملخص منتدى برلين

ندوة حول تعاون سوق العمل وظروف عمل العاملين بالأجر من الفلسطينيين في دولة إسرائيل

برلين

28 فبراير، 2016 إلى 1 مارس، 2016

فى محاولة لتحقيق الهدف من المنتدى، تم عرض مجموعة مختلفة من الرؤى من قِبل المشاركين فى المنتدى. شارك فى المنتدى إسرائيليون، فلسطنيون، وألمان وكان من بينهم اتحادات عمال، خبراء قانونيون، مسؤولون، باحثون وممثلون للعمال، حيث تم التوصل إلى حوار شامل لمعالجة هذه القضية الخطيرة.

وخلال المنتدى عبر العديد عن أملهم فى تكثيف التعاون بين الهستدروت والاتحاد العام لنقابات العمال فى فلسطين من أجل الحفاظ على حقوق العمال الفلسطنيين أصحاب الأجور داخل السوق الإسرائيلي. بالإضافة إلى ذلك، ذكر العديدون الدور الذى تقوم به اتحادات العمال فى خلق حوار ومحاولة التغلب على العنف والعزلة بين الشعوب.

تم عقد المنتدى تحت رعاية قاعدة دار تشاتام.

الوضع الحالي لأصحاب الأجور الفلسطينيين داخل إسرائيل

توضح الرؤية الفلسطينية مدى الإحباط واليأس النابع من استمرار الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية، والصعوبات التى يواجهها العمال الفلسطنيون داخل إسرائيل.

وتوضح العديد من القضايا المؤلمة الوضع الخاص بأصحاب الأجور (1) دائماً ما يؤدى صرف شيك محرف إلى بيانات مالية غير حقيقية بشأن الضمان الاجتماعي. (2) تم حجز 15 مليون دولار أمريكي من أموال صناديق التقاعد وضرائب التسوية الخاصة بالعمال الفلسطنيين لدى وزارة المالية الإسرائيلية. هذا المبلغ الكبير من الأموال كان من الممكن أن يكون له أثر عظيم على الاقتصاد الفلسطيني، ولكن ولسوء الحظ، أصبح من المسلم به أن هذه الأموال لن يتم تحويلها. (3) الادعاءات الأمنية غالباً ما تؤدى إلى توقف مفاجئ لعلاقات العمل. تصريح العمل الممنوح للعامل الفلسطيني الذى يعمل داخل إسرائيل لعدة سنوات، يمكن أن يتم سحبه منه بدون سابق إنذار. (4) أحياناً ما يستخدم الجيش الإسرائيلي تصاريح العمل كأداة للعقاب الجماعي. وأحياناً يتم إلغاء التصاريح فى مناطق معينة فى الضفة الغربية بعد وقوع بعض الحوادث الأمنية من أجل ردع وعقاب السكان المحليين. (5) يتمتع صاحب العمل الإسرائيلي بأفضلية مطلقة يمارسها على العامل بخصوص تصاريح العمل. وفى العديد من الأوقات، يتم استخدام هذه الأفضلية من أجل أن يتخلى العامل عن حقوقه. (6) وصول العمال الفلسطنيون إلى مكان العمل هو مشكلة كبرى فى حد ذاتها. ودائماً ما يمر العامل برحلة مجهدة وخطيرة عبر نقاط التفتيش التى تبدأ فى وقت مبكر فى الصباح، ثم عليهم الوقوف لساعات أمام نقاط التفتيش، وبعد ذلك يمكنهم البدء فى العمل. مثل هذه الطقوس تتسبب فى أضرار صحية وعقلية لا يمكن التغاضى عنها. وعلاوة على ذلك، لا يتم احتساب نفقات السفر ضمن الراتب، والمشاكل التى تظهر عند نقاط التفتيش لا يتم حلها عن طريق صاحب العمل.

من المهم توضيح أنه على الرغم من وجود انتهاكات لحقوق العمال، يقوم العديد من أصحاب العمل بدفع كامل الأجر وكامل الحقوق للعمال الذين تجمعهم علاقات صداقة فى الأوقات الصعبة.

قطاع الإنشاءات

المشاكل والصعوبات الخاصة بأصحاب الأجور الفلسطنيين داخل إسرائيل تظهر بشكل خاص فى قطاع الإنشاءات بسبب النسبة المرتفعة (تقدر بنحو 40,000 عامل) للعمال الفلسطنيين فى هذا القطاع. فيما يتعلق بهذا الموضوع، أشاد المشاركون فى المنتدى بالاتفاقية الجماعية التى تم التوصل إليها بخصوص قطاع الإنشاءات، والتى تم طلب تعميمها على جميع أصحاب العمل والعاملين فى قطاع الإنشاءات داخل إسرائيل.

تحدد الإتفاقية الجماعية التى دخلت حيز التنفيذ فى نوفمبر 2015، أن جميع العمال، سواء كانو إسرائليين أو فلسطنيين أو أجانب، يجب أن يتمتعوا بحق المساواة فى الأجور بما فى ذلك الحد الأدنى من الأجور. وتعتبر لجنة المساواة، المنبثقة من الاتفاقية الجماعية، عبارة عن قناة للاتصالات بين أصحاب العمل والعمال، الممثلة فى الاتحاد. معظم الشكاوى المعروضة أمام لجنة المساواة عبارة عن شكاوى العمال الفلسطنيون ضد أصحاب العمل. وتشجع الهستدروت بقوة العمال الفلسطنيين للاستفادة من تمثيلها المجاني داخل لجنة المساواة بدلاً من توظيف محامي خاص، وهو دائماً ما يتقاضى مبالغ مالية مبالغ فيها، ويقوم بعرض صورة مغلوطة عن التعويضات المستقبلية.

الورقة البحثية للمركز الشامل

فى إطار المنتدى وكجزء من الإجراء البحثي، تم تقديم ومناقشة مشروع ورقة بحثية. وأدت المناقشات المنعقدة خلال المنتدى، والمشروع البحثي المقدم، إلى إعلان العديد من المشاركين ضرورة رؤية هذا المشروع البحثي كأداة سياسية فاعلة من الممكن أن تقود إلى إصلاحات سياسية ملموسة وليس مجرد دراسة أكاديمية. هذه الرؤية ساعدت فى تقديم المزيد من الرؤى الجديدة الخاصة بالنشاط السياسي، وعقد نقاش يدور حول المزايا الاقتصادية الناجمة من وجود العمال الفلسطنين داخل إسرائيل.

بالإضافة إلى تقديم مشروع الورقة البحثية، تم التأكيد على أن يبدأ صناع السياسة فى اتخاذ خطوات فيما يخص أحوال العمال الفلسطينيين. وكانت الخطوة الأخيرة التى اتخذها وزير المالية الإسرائيلي بخصوص تحويل جزء من الأموال الفلسطينية المحتجزة لدى وزارة المالية ذات أهمية كبيرة، ونتيجة لهذه الخطوة، أرسل وزير المالية الفلسطيني خطاباً ودياً إلى نظيره عبر فيه بأمله فى المزيد من التعاون. قرار آخر مؤثر ومهم، ألا وهو الموافقة على منح 30,000 تصريح عمل إضافي للفلسطينيين.

تم أيضاً مناقشة المزايا الاقتصادية للعمال الفلسطينيين داخل إسرائيل. كان من أهم هذه المزايا هي أنه بينما يتوجب على العامل الأجنبي نقل حياة كاملة إلى إسرائيل وبذلك يمثل أعباء مختلفة على الاقتصاد، يقوم العامل الفلسطيني بالعمل داخل إسرائيل والعيش داخل القطاع. وهكذا، فإن العمال الفلسطينيين يمثلون أعباء بسيطة على الاقتصاد الإسرائيلي، ويمثل توظيفهم مزايا اقتصادية ضخمة.

رؤية الباحث

قام باحث فى مجال دراسات القانون والعمل بتقديم المشروع التاريخي الذى أدى إلى تشغيل الفلسطينين داخل إسرائيل، وقام بتناول القضية من منظور سياسي واقتصادي. حيث زعم أن لكل قضية اقتصادية جانب سياسي، وهكذا، لا يمكن القول أن الإجراءات الاقتصادية بعيدة عن الوضع السياسي للصراع.

أصبح الآن تشخيص الصراع بين رأس المال والعمل معروفاً لدى الحضور من ضيوف اتحاد النقابات العمالية الألمانية (DGB)، والنقابيين، حيث تبين أنه جزء لا يتجزأ من كل إجراء سياسي. يفترض هذا الصراع أن أطراف المعادلة، صاحب العمل والعامل، ليسوا بهذا السوء. يجب إدراك حقيقة أن رأس المال متحرك ويمكن استثماره فى قطاعات مختلفة، بينما العمال دائما ما يشغلوا وظيفة واحدة. لذلك، فإن الإختلاف الجوهري بين رأس المال والعمل ينجم عنه إستراجيات مختلفة ومنهجية لكل طرف.

النظر إلى الوضع قبل 1967 يسمح لنا بتحديد الاعتبارات الخاصة بقرار الحكومة الصادر فى 1970، والذى لا يتناسب مع توقعات الجميع بما فيهم الجناح الأيسر والجناح الأيمن. دائماً ما تكون حركة العمل أسرع من أي قرار سياسي، خصوصاً بعد اندلاع حرب الستة أيام للعمال الفلسطينيين للعمل داخل إسرائيل. ولذا استلزم النظام الإسرائيلي 3 أعوام للتوصل إلى قرار

كان لقرار 1970 محوران أساسيان- اقتصادي وأمني. إذا بدأنا بالمحور الأمني، دعى الجناح الأيمن بالسماح لدخول العمال الفلسطينيين وذلك للحصول على الهدوء ولشرعنة الاحتلال. بينما دعى الجناح الأيسر لحظر دخول العمال الفلسطينيين بدعوى أن ذلك يمكن أن يطمس الحدود بين إسرائيل والأراضي الفلسطينية. وبمرور الوقت، أصبحت ظاهرة العمال الفلسطينيون داخل إسرائيل حقيقة واقعة، وأصبحت تصاريح العمل تستخدم كعقاب أو مكافأة.

وبالنظر إلى المحور الاقتصادي، كان الجناح الأيمن يعتقد أن دخول العمال الفلسطينيين ربما يؤدى إلى فقد الإسرائيليين لوظائفهم. كما دعوا إلى دخول العمال الفلسطينيين غير المصرح لهم من أجل إضعاف الهستدروت وسوق العمل المنظم. بينما دلل الجناح الأيسر إلى أنه بما أن إسرائيل تتحكم فى الاقتصاد الفلسطيني، فإسرائيل مجبرة للسماح لهم بالعمل داخل إسرائيل.

حاول قرار 1970 الوصول لحل وسط مبني على ثلاث قرارات رئيسية: (1) السماح للفلسطينيين بدخول إسرائيل كعمالة يومية. (2) سوف يتمتع الفلسطينيون بظروف عمل متساوية لمنع وجود دافع لاستئجار عمال فلسطينيين واستقطاع أجورهم لصالح العمال الإسرائليين. (3) سيتم الإشراف على الأجور وحقوق العمال من خلال شعبة السدادات (ماتاش).

1. <u>1- نظام التفتيش ونطاق دخول الفلسطينيين</u> – شهدت الفترة بين 1970 و1991 زيادة فى أعداد العمال الفلسطينيين داخل إسرائيل. وخلال الانتفاضة الأولى، كان هناك زيادة فى تصاريح العمل وظل الاعتماد على العمالة الفلسطينية مرتفع. حيث أصبح الاقتصاد الإسرائيلي "مدمناً" على العمالة الرخيصة المعتادة على القيام بوظائف لا يقبلها الإسرائليون. هذا الاعتماد ظهر جلياً فى احتجاج أصحاب العمل فى 1991 الذين طالبو باستمرار دخول العمالة الفلسطينية.

   وقرب انعقاد مؤتمرات أوسلو ومدريد فى 1993، تم وقف إصدار تصاريح العمل وتم استبدال العمالة الفلسطينية بأخرى أجنبية. كان السبب وراء هذا الإجراء هو الإدراك أن العمالة الفلسطينية ما هي إلا مجموعة سياسية بعكس العمالة من المهاجرين الأجانب التى ليس لديها أية تطلعات سياسية. أدى ذلك إلى انخفاض عدد تصاريح العمل إلى فقط بضعة آلاف، ولكن فى المقابل ارتفع عدد العمالة بدون تصاريح.

   هذه التصرفات ساعدت فى خلق مفارقة عجيبة: تتمثل المفارقة فى زيادة تصاريح العمل فى أوقات الصراع وانخفاضها فى أوقات المفاوضات، كما كان الحال أثناء مفاوضات أوسلو التى شهدت تراجع فى أعداد التصاريح.

ومع استمرار الاحتلال، أصبح اقتصاد المستوطنات بالأمر الواقعي. حيث توجه العديد من العمالة الفلسطينية للعمل فى مختلف المصانع، والمناطق الصناعية، والمستوطنات فى الضفة الغربية. ومن المفارقة، فإن الفلسطينيين يقومون بتشييد أحد أكبر العوائق التى تقف فى وجه الحل المستقبلي.

أشار العديد من الباحثيين أنه كلما زاد عدد تصاريح العمل الممنوحة لمنطقة فلسطينية، كلما إنخفضت نسبة العنف فى هذه المنطقة. استناداً لهذه العلاقة العكسية، ظهرت مؤخراً العديد من المناشدات من سياسيين فى الجانب الفلسطيني والجانب الإسرائيلي، وبنك إسرائيل للسماح بزيادة عدد التصاريح من أجل تحسين أفق الاقتصاد الفلسطيني، وتحفيز الاقتصاد الإسرائيلي. وفى إطار رؤية تاريخية، فإن زيادة أعداد تصاريح العمل يدل على تراجع الحلول السياسية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الاقتراح الذى يدعو لإصدار تصاريح للمقاولين الفلسطينيين الذين يوظفون عمالهم داخل إسرائيل يثير بعض التساؤلات الأخلاقية والقانونية. هذا الإقتراح يمكن أن يخلق "جزر من القانون الفلسطيني" داخل إسرائيل.

2. الحق فى المساواة وتطوره – وفقاً للقانون الإسرائيلي، يتم التأمين على العمال الإسرائيليين من خلال معهد التأمين الوطني بنسبة 12% من راتبهم، يسدد عن طريق صاحب العمل والعامل. ولكن العمالة الفلسطينية يتم التأمين عليهم ضمن 4 شعب فقط، وبنسبة 1%. لذلك، من أجل القضاء على حافز توظيف عمالة فلسطينية، تم البدأ فى تنظيم رسمي يفرض 11% من الضريبة الموحدة فى 1994. وتم رفع دعوى أمام المحكمة العليا من قبل الخط الساخن للعمال الإسرائيليين "Kav LaOved" تطالب بأن تستخدم مبلغ 11% لتمويل الحالة الإجتماعية وظروف العمل للفلسطينيين حتى تتساوى مع ظروف العمل للعمال الإسرائيليين. وأصدرت المحكمة العليا قرارها بأن مفهوم المساواة يكمن فى تكلفة العامل وليس فى مستوى ظروف العمل. إستند هذا الحكم إلى قرار 1970 الذى ينص على أن المساواة ليست بين العمال ولكن بين تكلفتهم على صاحب العمل. وفى هذا المفهوم، فإن الضريبة الموحدة ما هي إلا ضريبة تم فرضها على البضائع.

ويوجد تناقض سياسي كبير داخل اتحاد النقابات الفلسطيني فيما يخص عمل الفلسطينيين داخل المستوطنات، ولكن وبسبب الحاجة الاقتصادية يتم تجنب مواجهة هذا الموضوع. وأصبحت معضلة المساواة داخل المستوطنات من الصعب إيجاد حل لها. وأصبح من غير الواضح ما هية القوانين المتبعة، ومن يقع على عاتقه تنفيذ هذا القانون. يتعين على الهستدروت والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين التعاون بهدف تنظيم أوضاع العمال في المستوطنات.

3. شعبة السدادات – تولدت فكرة شعبة السدادات من نقطة أخلاقية قوية، والتى ألزمت بموجبها الحكومة برعاية حقوق العمالة الفلسطينية. وعلى الرغم من ذلك، فإن شعبة السدادات جزءً من نظام بيروقراطي مكون من نقاط تفتيش وتصاريح عمل. شدد التقرير الصادر من مراقب الحكومة الإسرائيلية 2014 على ملاحظات رئيسية حول طريقة عمل شعبة السدادات. وكان من المتوقع أن تؤدى مثل هذه الانتقادات إلى عملية إصلاح مكثفة أو حتى تؤدى لإغلاق الشعبة، ولكن لم يحدث اي شيء.

على الرغم من ذلك، طالما ظلت شعبة السدادات فى العمل، توجب على الحكومة إصدار نشرات توضح بالتفصيل حقوق العمال وتلحقها بشيك الراتب للعمال. كما يتوجب على البيروقراطيين التفكير بصورة جديدة لخلق حلول للمشاكل الحالية.

وفى النهاية، يمكن للبعض القول أن الإحتلال عملية سياسية ولذلك لا يمكن الإقتراب منها. ولكن، التاريخ يدل على أن الفوائد الاقتصادية تلعب دور مهم، والذى أحياناً يلقي ظلالاً على العلاقات السياسية.

أصحاب العمل

الصعوبات التي تواجهها العمالة الفلسطينية داخل إسرائيل تؤثر ليس فقط على العمال ولكن على أصحاب العمل على حد سواء. تم التطرق للعديد من القضايا: (1) توفر العمالة الفلسطينية ضعيف جداً نظراً لوجود القيود المفروضة بواسطة السلطات الإسرائيلية. فالأحداث الأمنية تؤثر على أعداد العمالة المتوفرة بشكل كبير وتؤدى لمشكلات رئيسية فى مجال تخطيط العمل. (2) تعاني شعبة السدادات من نقص كبير فيما يتعلق بعملية طلب أو إلغاء أو الإبلاغ عن عامل. (3) في قطاع الزراعة، فإن أقل معدل لعدد أيام العمل وهو 25 يوما فى الشهر من ضرب المستحيل، وخصوصاً فى فصل الشتاء.

الشق القانوني

فى الماضى، قامت الشعبة القانونية فى اتحاد نقابات العمال فى الهستدروت باستحداث آلية خاصة بأربعة محامين من عرب إسرائيل ليتواجدوا عند نقاط التفتيش وأماكن العمل لرؤية وسماع أحوال العمالة الفلسطينية، والدفاع عنهم عند الضرورة فى ساحة محكمة العمل. يعمل المحامون الأربعة باجتهاد للحصول على المعلومات، لأن العمال أصبحوا لا يستطيعون دخول إسرائيل والعمل قد توقف. على جانب آخر، يتلقى العديد من العمال الفلسطينيين الحقوق التى يستحقونها. ومن الجدير بالذكر أن هذه الآلية استمرت لحوالي عامين فى غزة والقطاع فى أواخر التسعينات.

مثل هذا العمل يحمل دلائل إيجابية كثيرة. عندما يشعر العامل الفلسطيني أن هناك إتحادات تهتم بحقوقه، يشعر بالثقة فى المؤسسات الإسرائيلية، والمحامين والمحاكم. ويجب على الهستدروت إعادة النظر فى تطبيق هذه الآلية القانونية. وهي طريقة تساعد فى ترسيخ الثقة والتعاون بين الدول ليصب فى مصلحة العمال الفلسطينيون.

اقتراحات عملية

تم طرح العديد من المقترحات خلال المنتدى:

1. نظراً لضعف التمثيل الرسمي للعمالة الفلسطينية داخل إسرائيل، توجد حاجة ملحة لعقد إجتماع من شأنه إضفاء الطابع الرسمي للعمالة الفلسطينية.

2. الحاجة إلى وجود إعداد واقعي للعمالة الفلسطينية داخل إسرائيل، سواء كانت على نطاق واسع أو نطاق ضيق، من أجل صياغة سياسة فاعلة من التوصيات.

3. تعد شعبة السدادات عامل مهم فى الحفاظ على الحقوق الفلسطينية داخل إسرائيل. وبناءاً على ذلك، من المقترح أن يتم صرف الراتب الأساسي من خلال شعبة السدادات. إذا تم قبول هذا الإقتراح، فمن المتوقع أن تختفي حوالي 80% من سوق التصاريح غير الرسمية. نتيجة أخرى لمثل هذه التعديلات هي أن 20% من العمال غير الرسميين سيظلوا بدون عمل.

   أحد الخيارات لحل هذه المشكلة هو وجود وكالة خاصة للتوظيف، ولكن هذه الفكرة قوبلت بمعارضة شديدة. بَيَن المعارضون أنه من الواضح داخل إسرائيل أن هذا النوع من التوظيف مهين لحقوق العمال.

4. يوجد حاجة ملحة لإنشاء قاعدتين للبيانات: (1) خاصة بالعمال الفلسطينيين ممن لديهم الرغبة فى العمل داخل إسرائيل (2) وأصحاب العمل الإسرائيليين الراغبون فى توظيف عمال فلسطينيين. إنشاء قاعدة البيانات هذه تساعد فى التوفيق بين أصحاب العمل والعمال المحتملين كما تساعد فى تحسين البيروقراطية.

5. يجب كتابة مذكرة مطولة تحتوى على الحقوق والواجبات، وأن يتم توزيعها عند نقاط التفتيش. وبدلا من ذلك، يجب على المسؤولون داخل السلطة الفلسطينية (PA) بإبلاغ العمال بالحقوق الواجبة عليهم عند تسلمهم تصاريح العمل.

6. من أجل تخفيض أعداد حوادث العمل، من الممكن إنشاء برنامج تدريبي إلزامي.

7. من المهم وضع قائمة تضم وسطاء قانونيين يمكنهم مساعدة أصحاب العمل الإسرائيليين للوصول للعمال الفلسطينيين.

الخاتمة

بناءاً على مشروع الورقة البحثية الخاصة بالمركز الشامل والمناقاشات المكثفة التى تم عقدها فى المنتدى، أصبح من الواضح وجود قضايا حقيقية يجب مناقشتها داخل الإطار العام للمنتدى. وفى محاولة لتلخيص النتائج الأساسية للمنتدى، يمكن ملاحظة الطلب المرتفع على العمال والقيود المفروضة على سوق العمال كنتيجة للحالة المختلة لسوق العمل الإسرائيلي. بالإضافة إلى ذلك، فإن مؤسسات سوق العمل تقوم بتقديم بيانات مختلة. يوجد أمثلة متعددة لذلك، مثل: (1) صورة غير واضحة فيما يخص الأفضلية القانونية للإتفاقية الجماعية. (2) البيروقراطية المبالغ فيه والشروط الإعتباطية الخاصة بشعبة السدادات. (3) الأعداد المتفاوتة لتصاريح العمل لا تسمح بالاستقرار أو التخطيط المستقبلي للدخل. (4) عدم اليقين فيما يخص القانون السائد فى الضفة الغربية والصدام بين القوانين الإسرائيلية والقوانين الأردنية.

ساعد هذا المنتدي فى وضع أساس الحوار القادم بين اتحادات النقابات، أصحاب العمل، العمال وصناع السياسة. يجب أن تكون الحقائق والرؤى المتبادلة أساس لحلول واقعية.

المرفق الثاني: اتفاق غزة – أريحا

المرفق الرابع

بروتوكول حول العلاقات الاقتصادية بين حكومة دولة إسرائيل والسلطة الوطنية الفلسطينية (.P.L.O) التي تمثل الشعب الفلسطيني

باريس، 29 أبريل، 1994

البند السابع

العمالة

1. سيحاول كلا الطرفين الحفاظ على طبيعة حركة العمال بينهما، ويخضع ذلك لحق كل طرف في تحديد مدى وظروف حركة العمال من وقت لآخر في منطقته. إذا تم تعليق الحركة الطبيعية بشكل مؤقت من قبل أحد الطرفين، يقوم بإرسال إشعار فوري للطرف الآخر، وقد يطلب الطرف الآخر مناقشة المسألة في اللجنة الاقتصادية المشتركة.

يكون توظيف وتشغيل العمال من أحد جانبي المنطقة في الجانب الآخر من خلال خدمة التوظيف في الجانب الآخر وطبقًا لتشريعات الجانب الآخر. يحق للجانب الفلسطيني تنظيم تشغيل العمالة الفلسطينية في إسرائيل من خلال خدمة التوظيف الفلسطينية، على أن تتعاون خدمة التوظيف الإسرائيلية وتقوم بالتنسيق في هذا الصدد.

2.

1. سيتم التأمين على الفلسطينيين العاملين في إسرائيل حسب نظام الضمان الاجتماعي الإسرائيلي طبقًا لقانون التأمين الوطني الخاص بإصابات العمل التي تحدث في إسرائيل وإفلاس أصحاب الأعمال وإعانات أجازة الأمومة.
2. سيتم استقطاع رسوم التأمين الوطني من الأجور الخاص بتأمينات الأمومة التي سيتم خفضها طبقًا للمجال المنخفض من تأمينات الأمومة، وسيتم زيادة الاستقطاعات المعادلة لها والتي تم نقلها إلى السلطة الفلسطينية إذا تم فرضها.
3. وستتم الموافقة على إجراءات التنفيذ المتعلق بذلك بين مؤسسة التأمين الوطني الإسرائيلية والسلطة الفلسطينية أو مؤسسة ضمان اجتماعي فلسطينية مناسبة.

3.

1. تقوم إسرائيل بنقل الاستقطاعات المعادلة – على أساس شهري – إلى السلطة الفلسطينية كما هي محددة في التشريعات الإسرائيلية، وذلك إذا ما تم فرضها وبالدرجة التي يتم به جبايتها في إسرائيل. سيتم استخدام المبالغ التي يتم تحويلها للحصول على المزايا الاجتماعية والخدمات الصحية التي تحددها السلطة الفلسطينية، وذلك للفلسطينيين العاملين في إسرائيل وأسرهم.

أما الاستقطاعات المطلوب تحويلها في حينه فسوف يتم جمعها بعد تاريخ التوقيع على هذه الاتفاقية من أجور الفلسطينيين العاملين في إسرائيل ومن أصحاب الأعمال التابعين لهم.

ولن تشمل هذه المبالغ

1. المبالغ المدفوعة نظير الخدمات الصحية في أماكن العمل.
2. 2/3 من الرسوم الإجمالية الفعلية في التعامل مع مسائل تتعلق بالفلسطينيين العاملين في إسرائيل حسب قسم المدفوعات الخاصة بخدمة التشغيل الإسرائيلية.

4. ستقوم إسرائيل بنقل استقطاعات معاشات التقاعد لمؤسسة خاصة بمعاشات التقاعد معترف بها من قبل السلطة الفلسطينية – على أساس سنوي– والتي تم جمعها بعد إنشاء المؤسسة المذكورة أعلاه وإكمال الوثائق المذكورة في الفقرة 6.

وسيتم جمع هذه الاستقطاعات من الأجور الخاصة بالفلسطينيين العاملين في إسرائيل وأصحاب الأعمال التابعين لهم طبقًا للنسب ذات الصلة المحددة في الاتفاقيات الجماعية الإسرائيلية المعمول بها. 2/3 من الرسوم الإدارية الفعلية عند التعامل مع هذه الاستقطاعات من قبل خدمة التوظيف الإسرائيلية سيتم استقطاعها من المبالغ المحولة. وسيتم استخدام المبالغ المحولة في حينه لتوفير معاش التقاعد لهؤلاء العمال. تظل إسرائيل مسؤولة عن حقوق المعاشات الخاصة بالموظفين الإسرائيليين العاملين في إسرائيل بنفس الدرجة التي تراكمت بها على إسرائيل قبل بدء سريان الفقرة الحالية رقم 4.

5. عند استلام الاستقطاعات، تتحمل السلطة الفلسطينية والمؤسسات الاجتماعية ذات الصلة المسؤولية الكاملة وفقا للتشريعات والترتيبات الفلسطينية عن حقوق التقاعد وغيرها من المزايا الاجتماعية للفلسطينيين العاملين في إسرائيل والناشئة عن الخصومات المنقولة فيما يتعلق بهذه الحقوق والمزايا. ونتيجة لذلك، يتم إعفاء إسرائيل والمؤسسات الاجتماعية ذات الصلة وأصحاب العمل الإسرائيليين من الالتزامات والمسؤوليات التي تتعلق بالمطالبات الشخصية والحقوق والمزايا الناشئة عن هذه الخصومات المنقولة أو عن أحكام الفقرات 4-2 أعلاه.

6. قبل النقل المذكور، تقوم السلطة الفلسطينية المذكورة أو مؤسساتها ذات الصلة بإمداد إسرائيل بالمستندات المطلوبة على النحو المحدد لمنح الصفة القانونية للالتزامات المذكورة بما في ذلك إجراءات التنفيذ المتفق عليها بصورة متبادلة فيما يتعلق بالمبادئ المتفق عليها في الفقرات من 3إلى 5 أعلاه.

7. يجوز إعادة النظر في الترتيبات المذكورة أعلاه بشأن الاقتطاعات المعادلة و/أو اقتطاعات التقاعد وتغييرها من قبل إسرائيل إذا قضت محكمة إسرائيلية بدفع الاقتطاعات أو أي جزء منها للأفراد أو استخدامها في المزايا الاجتماعية الفردية أو التأمين في إسرائيل أو إذا كانت غير قانونية. وفي مثل هذه الحالة لن تتجاوز مسؤولية الجانب الفلسطيني الاستقطاعات الفعلية المحولة المتعلقة بالقضية.

8. وسوف يكون على إسرائيل احترام أي اتفاق يتم التوصل إليه بين السلطة الفلسطينية أو أية منظمة أو نقابة تمثل الفلسطينيين العاملين في إسرائيل ومنظمة تمثل العاملين أو أصحاب العمل في إسرائيل بشأن مساهمات مثل هذه المنظمة وفقا لأي اتفاق جماعي.

9.

1. يمكن للسلطة الفلسطينية دمج برنامج التأمين الصحي الحالي للفلسطينيين العاملين في إسرائيل وأسرهم في خدمات التأمين الصحي. سوف تقوم إسرائيل طيلة استمرار هذا البرنامج بشكل متكامل أو منفصل بخصم رسوم التأمين الصحي من أجورهم ("ختم الصحة") على أن يتم نقلها إلى السلطة الفلسطينية لهذا الغرض.

2. يمكن للسلطة الفلسطينية دمج برنامج التأمين الصحي الحالي للفلسطينيين الذين كانوا يعملون في إسرائيل ويتلقون مدفوعات المعاشات التقاعدية من خلال خدمة التوظيف الإسرائيلي بخدمات التأمين الصحي. سوف تقوم إسرائيل طيلة استمرار هذا البرنامج بشكل متكامل أو منفصل بخصم مبالغ التأمين الصحي المطلوبة من المدفوعات المعادلة الخاصة بهم ("ختم الصحة") على أن يتم نقلها إلى السلطة الفلسطينية لهذا الغرض.

10. وسوف تجتمع اللجنة الاقتصادية المشتركة (JEC) بناء على طلب أي من الجانبين مع استعراض تنفيذ هذه المادة وغيرها من القضايا المتعلقة بالعمل والتأمين الاجتماعي والحقوق الاجتماعية.

11. سيتم استعرض الخصومات الأخرى غير المذكورة أعلاه إن وجدت بالتعاون مع اللجنة الاقتصادية المشتركة. وسوف يضاف أي اتفاق بين الجانبين فيما يتعلق بهذه الاستقطاعات إلى الأحكام المذكورة أعلاه.

12. وسوف يتمتع الفلسطينيون العاملون في إسرائيل بالحق في رفع المنازعات الناشئة بين الموظف وصاحب العمل وغيرها من القضايا أمام محاكم العمل الإسرائيلية المختصة.

13. تنظم هذه المادة علاقات العمل المستقبلية بين الجانبين دون الإضرار بأي من حقوق العمال قبل تاريخ توقيع الاتفاق.

المرفق الثالث: الاتفاق الانتقالي الإسرائيلي الفلسطيني

الاتفاق الانتقالي الإسرائيلي الفلسطيني بشأن الضفة الغربية وقطاع غزة

واشنطن العاصمة، 28 سبتمبر 1995

المرفق الثالث، الملحق 1، المادة 21

العمالة

1. يتضمن مجال العمل من بين جملة أمور، حقوق العمال وعلاقات العمل والتسويات المتعلقة به والصحة والسلامة في أماكن العمل وحوادث العمل والتعويض والدورات التدريبية المهنية والحرفية والجمعيات التعاونية وجمعيات العمل المهني والنقابات العمالية والآلات والمعدات الثقيلة.

2. يتعين أن يضع الجانبان إجراءات متفق عليها للاعتراف المتبادل بالدبلومات والشهادات المهنية.

3. يتعين على الجانب الفلسطيني ضمان الانتهاء من الدورات التدريبية المهنية والحرفية التي تجري حاليا من قبل الإدارة المدنية. وفي هذا الصدد، يتعين على الإدارة المدنية أن تنقل المبالغ المتناسبة من الرسوم الواردة إلى الجانب الفلسطيني في الدورات المتعلقة بالفترة التالية لتاريخ النقل.

4. يتعين على الجانب الفلسطيني الاستمرار في عقد دورات التدريب المهنية بنفس القدر الذي قامت به الإدارة المدنية على الأقل في المهن التالية من بين جملة أمور: سائقو المركبات الثقيلة ووسائل النقل العام، ومديرو الجراجات وفنيو السيارات ومختبروها ومعلمو القيادة ومديرو مدارس القيادة.

5. يجب أن تعمل الجمعيات التعاونية والاتحادات المهنية ونقابات العمال بطريقة لا تنتهك قوانين الجمعيات التعاونية والمهنية قوانين جمعيات العمل وقوانين النقابات العمالية.

6. يقوم الجانب الفلسطيني بإبلاغ الجانب الإسرائيلي بجميع الحوادث ذات الصلة بالعمل مما يسفر عن إصابة إسرائيليين. يحق للجانب الإسرائيلي أي يجري تحقيقًا في مثل هذا الحادث بالتنسيق مع الجانب الفلسطيني.

7. ويتعين أن يتم التعامل مع جميع المسائل فيما يتعلق بإنتاج واستخدام المتفجرات والبارود وفق المادة الرابعة عشرة من هذا الاتفاق والمرفق الأول.

المرفق الرابع: معلومات ذات صلة من تقرير منظمة العمل الدولية (ILO)

حالة العاملين فى الأراضى العربية المحتلة

مؤتمر العمل الدولي، جلسة 105، 2016

ارتفعت وتيرة التوتر فى الضفة الغربية بين الفلسطينيين، والمستوطنين الإسرائيليين والجيش الإسرائيلي، منذ أكتوبر 2015. وعلى الرغم من ذلك، لم تلح فى الأفق أية بادرة لاستئناف عملية السلام لأكثر من عام. وفى أثناء ذلك، تدهور الوضع الاقتصادي فى الضفة الغربية وقطاع غزة. وارتفعت نسبة البطالة (أعلى نسبة بطالة فى العالم موجودة فى غزة)، والفقر، ضعف التحكم فى الموارد الطبيعية والاقتصاد، وتمويل غير مستقر. كما توجد العديد من العوامل التى تمنع الفلسطينيين من الحصول على الاستقلال الاقتصادي والنمو. أولاً، يوجد العديد من العوائق تقف فى طريق تعزيز الاستثمارات فى القطاع الأخضر، وهكذا، العجز عن الحصول على قطاع مزدهر يعزز العمل. ثانياً، واقع الاحتلال، على سبيل المثال فإن السلطة الفلسطينية لا تملك سلطة على جزء من أراضيها كما هو الحال فى المنطقة ج، يمنعهم من إتخاذ بعض الإجراءات الضرورية من أجل الحصول على إقتصاد متزايد ومستقل.

القوى العاملة

فى 2015، وصلت أعداد الأيدى العاملة الفلسطينية إلى 1.3 مليون، بمعدل مشاركة 45.8% – 71.9% من الرجال و19.1% فقط من النساء. وضعف مشاركة النساء فى سوق العمل، بالمقارنة بالمعايير الإقليمية والعالمية، لا يزال ضعف معدل مشاركة النساء المسجلة فى 2001 بنسبة 10.3%. هذا الضعف في معدل المشاركة من قبل النساء هو نتيجة طبيعية للأعراف الإجتماعية والثقافية، وأيضا كنتيجة لنقص الطلب فى القطاع الخاص الرسمي، وضعف الوعي المتحرر بخصوص دمج المرأة فى سوق العمل.

25.9% من الفلسطينيين يعانون من البطالة فى سنة 2015، ويعتبر هذا المعدل أفضل من معدل 2014 حيث كانت نسبة البطالة 27%. انخفاض نسبة البطالة كان نتيجة إلى المعدل المنخفض لنسبة البطالة للرجال (حيث إنخفضت من 23.9% فى عام 2014 إلى 22.5% فى عام 2015)، وخصوصاً في قطاع غزة، في حين ارتفع معدل البطالة للنساء من 38.5% فى 2014 ليصبح 39.2% فى 2015. خلال 2015، انخفض معدل البطالة فى غزة بسبب أعمال إعادة الإعمار داخل قطاع غزة. ولاتزال النساء فى غزة تعانى من البطالة بنسبة 60%. وفى نفس الوقت، ارتفعت وتيرة التوتر فى الضفة الغربية أتبعها مزيد من القيود المفروضة على التنقل مما أدى إلى قفزة فى معدل البطالة. علاوة على ذلك، فإن خُمس الفلسطينيين فى المرحلة العمرية 15 – 24، و30% من النساء فى نفس المرحلة العمرية، لا يعملون ولا ينتمون لمؤسسات تعليمية. والباقي ممن يعملون يعانون من المعدل المرتفع للبطالة (36.4% للرجال، و60.8% للنساء).

يقوم قطاع الخدمات بتوظيف أعلى نسبة من جميع العمال الفلسطنيين، 31% من العمال الرجال، و63% من النساء. ثاني أكبر قطاع للرجال هو التجارة والإنشاءات، وللنساء هو الزراعة.

الفلسطينيون الذين يعملون داخل إسرائيل

إستمرت أعداد الفلسطينييون الذين يعملون فى الاقتصاد الإسرائيلي فى تزايد، والآن تجاوز العدد 110,000. فى المتوسط، فإن كل فلسطيني واحد يعمل داخل إسرائيل يعول ستة أو سبعة أشخاص فى الضفة الغربية. يتم مراجعة تصاريح العمل بصورة مستمرة واضعة فى الاعتبار الوضع الاقتصادي والحاجة لخفض مستوى التوتر. هذه الأعداد تضم نحو 30,000 عامل فلسطيني يعملون فى المستوطنات. يعمل العديد من الفلسطينيين فى المستوطنات لعدم وجود بديل. على الرغم من أن الفلسطينيين الذين يعملون فى المستوطنات يتقاضون أجوراً أعلى من تلك فى الضفة الغربية، فإن الأمر يحمل مخاطر الاستغلال. حيث يقوم العمال الفلسطينيون أحياناً بدفع أموال للمقاولين الذين ينقلون العمال إلى المستوطنات ويعيدوهم، الأمر الذى يؤدى إلى اقتطاع نسبة كبيرة من راتبهم. موضوع أخر يتمثل فى ضعف تطبيق القانون والإجراءات الخاصة بمكان العمل داخل المستوطنات.

أعداد الفلسطينيون (من الضفة الغربية) الذين يعملون داخل إسرائيل وفى المستوطنات بلغ حوالي 115,000 عامل فى الربع الأخير من 2015. حيث تزايدت أعدادهم بنسبة 5.1% فى نفس العام. نسبة الفلسطينيون الذين يعملون فى إسرائيل وصل 11.6%، وصلت تقريباً إلى هذه النسبة قبل الانتفاضة الثانية. على عكس ما حدث أثناء الإنتفاضة الثانية عندما حُرم حوالي 100,000 فلسطيني من الدخول إلى سوق العمل الإسرائيلي، خلال الزيادة الأخيرة فى التوتر والعنف، ارتفعت نسبة الدخول لسوق العمل الإسرائيلي. بينما يظل نظام تصاريح العمل يخضع إلى تعديلات حسب الظروف، ساد نوع من الارتياح فى الأعوام الأخيرة. على سبيل المثال، إنخفض الحد الأدنى للمرحلة العمرية من 24 إلى 22 والشرط لوجود أطفال لم يعد موجوداً. كانت الحصة الإجمالية للتصاريح فى 2015 هي 60,900، تم توزيع 58,203 تصريح. بلغ عدد التصاريح الليلية 16,000 تصريح. بالإضافة إلى ذلك، تم إصدار 27,632 تصريح للعمل فى المستوطنات، وحوالي 30,000 فلسطيني يعملون داخل إسرائيل بدون تصاريح.

يلاقى العمل داخل إسرائيل أو فى المستوطنات استحساناً كبيراً لدى الفلسطينيين، حتى مع الأخذ في الإعتبار جميع الصعوبات الموجودة، ويرجع ذلك إلى الرواتب المرتفعة. حيث يتقاضى الفلسطينيون الذين يعملون داخل إسرائيل أو فى المستوطنات 2.3 أضعاف ما يتقاضونه فى القطاع الخاص فى الضفة الغربية. ويعد الأجر الأدنى فى قطاع الإنشاءات داخل إسرائيل أعلى من الأجر الوطني الأدنى، ومن المتوقع أن تزيد فى 2016-2017.

فى عام 1994، تم التوقيع على اتفاقية ضمن بروتوكول باريس، تتعلق بتحويل أموال الضمان الإجتماعي المستقطعة من رواتب العمالة الفلسطينية من إسرائيل إلى مؤسسات فلسطينية متخصصة. بهذه الطريقة، فإن الفلسطينيين الذين لا يملكون حماية اجتماعية سوف يكون بمقدورهم رفع مستوى معيشتهم من المساهمات الخاصة بهم. وتقدر مبالغ الضمان الإجتماعي المحتجزة لدى إسرائيل بمئات الملايين إلى بلايين الدولارات الأمريكية.

قامت البعثة بزيارة موقع للإنشاءات قرب تل أبيب ومعبر قلقيليا. لوحظ أنه مازالت هناك حاجة إلى ضمان تمتع الفلسطينيون بحقوق العمل على أرض الواقع، بما فى ذلك أدنى نسبة للأجور ومزايا الضمان الاجتماعي. دائماً ما يواجه العمال الفلسطينيون ظروف صعبة تتمثل فى المضايقات والطوابير الطويلة فى المعابر. أحيانا يستغرق الوصول إلى مكان العمل داخل إسرائيل إلى 5-4 ساعات، معظم هذا الوقت يكون فى المرور من أمام المعابر. أصبح من الضروري تقليص الوقت المستغرق أمام المعابر، وخصوصاً بعد الزيادة فى تصاريح العمل.

يتعرض الفلسطينيون الذين يعملون داخل إسرائيل إلى الاستغلال بسبب اعتمادهم على المقاولون لتسهيل حصولهم على العمل. على سبيل المثال، يوجد مقاولون يعيدون إستخدام تصاريح العمل، بمعنى استخدام العديد من العمال بنفس التصريح. هؤلاء العمال يحاولون دخول إسرائيل من خلال واحدة من 34 بوابة زراعية بطول حواجز الفصل، حيث يقل التواجد الأمني.

تعتبر أحوال الفلسطينيين الذين يعملون في المستوطنات هي الأسوء. حيث يتوجب على النساء من مخيم بلاطة للاجئين، الذين يعملون فى مصانع مختلفة فى المستوطنات، أن يدفعوا أكثر من نصف أجورهم للمقاولين. بعد دفع 90 شيكل للمقاول لنقلهم وإعادتهم من المصنع، يعود العمال بأجر يومي 60 شيكل. علاوة على ذلك، جعل النساء تتنقل بين المصانع فى المستوطنات قد يعني أن صاحب العمل يتجنب دفع حصته من الضمان الاجتماعي. تلقت البعثة معلومات تفيد بوجود عمالة الأطفال فى مستوطنات وادي الأردن. ويعتبر العمل فى المستوطنات إشكالية كبيرة لأن قضايا العمل فى المنطقة ج لا يمكن للسلطة الفلسطينية معالجتها وقانون العمل الإسرائيلي لم يدخل حيز التنفيذ هناك.

ومؤخراً كانت هناك جهودا مشتركة من الهستدروت، واتحاد نقابات عمال إسرائيل، والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. وفى نوفمبر 2015 تم توقيع إتفاقية بين اتحاد البنائين الإسرائيلي والهستدروت. حيث تم منح الضوء الأخضر إلى لجنة المساواة لتناول قضايا المنازعات بين العامل وصاحب العملفى صناعة الإنشاءات قبل إحالتها إلى محكمة العمل. ومطلوب من لجنة المساواة النظر فى القضايا بسرعة من أجل أن تتجنب إجراءات التقاضي ذات التكلفة المرتفعة. على سبيل المثال، فى إبريل 2016، تلقت لجنة المساواة 130 قضية وعالجت 20 قضية منهم. والغرض من اتفاقية المفاوضة الجماعية ولجنة المساواة هي منح العمال طريقة للتعامل ضد الاستغلال.

علاوة على ذلك، يقوم الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين بمساعدة الفلسطينيون الذين يعملون داخل إسرائيل عن طريق إمدادهم بمعلومات ونصائح تخص حقوقهم بموجب القانون الإسرائيلي. بالرغم من ذلك لا يزال العديد من العمال ينتظرون ساعات كل يوم على العديد من نقاط التفتيش من أجل الوصول للعمل، بينما يوجد فقط 16,000 عامل لديهم تصاريح عمل ليلية.

لا يتمتع العديد من العمال الفلسطينين فى مجال صناعة الإنشاءات بحقوقهم بسبب وجود خلل فى قسيمة الراتب. حيث تقوم شعبة السدادات التابعة لسلطة السكان والهجرة فى وزارة الداخلية الإسرائيلة بتسليم قسيمة الراتب مع تصريح العمل. وتحتوى قسيمة الراتب التى تم تسليمها على الإستقطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي والبنود الأخرى المخصومة من الأجر الإجمالي. من المعروف وجود بعض الخلل فى طريقة العمل داخل شعبة السدادات، وهناك جهود لتصحيح هذا الخلل. وتحاول الهستدروت مع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين رفع مستوى الوعي الخاص بحقوق العمال ودعم مشاركتهم، وخصوصا فى صناعة الإنشاءات. وفقاً للوقت الذى تم تقديم الورقة البحثية فيه، تم الانتهاء من 64 قضية من إجمالي 86 قضية تم عرضها أمام مكتب الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطينبمعبر قلقيليا. يقوم الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين بتوظيف 74 منسق مهمتهم تلقى استفسارات وشكاوى يومية من العمال، كما يقوم بتشغيل خط ساخن، وفى طريقها لتطوير خدمة قانونية.