

حقوق العمال كحقوق إنسان

فعاليات لمناسبة الأول من أيار - يوم العمال العالمي

المحتويات:

1. مقدمة- ما معنى يوم العمال العالمي في أيامنا؟
صفحة 2
2. الأول من أيار- خلفية ومصادر.
صفحة 3
3. الأول من أيار وحقوق الإنسان والمواطن.
صفحة 4
4. محادثة تمهيدية عن الموضوع.
صفحة 6
5. فعالية 1- الوضع في إسرائيل- محادثة في قضايا الساعة
صفحة 7
6. فعالية 2- قصة أشيكا (عمالة الأطفال)
صفحة 8
7. فعالية 3- الحق في الانتظام - فعالية
صفحة 13
8. قائمة المصادر ومصادر أخرى
صفحة 23

معنى يوم العمال العالمي في أيامنا

كثيرا ما يُنظر إلى الأول من أيار كأحد المخلفات المتقدمة لأيام وأيديولوجيات مضت وانقضت من العالم. فهل حقا إن موضوع حقوق العمال في إسرائيل وفي العالم أكل عليه الدهر وشرب؟ كلا وألف كلا! اليوم، وربما أكثر من أي وقت مضى، نشهد ازديادا في انتهاك حقوق العمال والعاطلين عن العمل. فالأزمة الاقتصادية العالمية والإقالات الجماعية من العمل تؤديان إلى إضعاف قوة العمال، ومن دون القدرة على المطالبة بالحقوق نتوقع انتهاك المزيد من الحقوق العمالية.

الأزمة الاقتصادية الراهنة عالمية، وتضعنا أمام السؤال المهم حول تأثير العولمة على حقوق العمال في البلاد وفي العالم. فنشوء السوق "الحرّة" الواحدة والعالمية توفر فرصا كثيرة وجديدة للاستهلاك وحرية التعبير عن الرأي وحرية المعلومات، ولكنها تفرض تحديات صعبة للغاية أمام العاملين. فإغلاق المصانع ونقلها إلى البلدان النامية ليست بظاهرة نادرة، وكذلك استهلاك منتجات مستوردة رخيصة تحل محل الإنتاج المحلي. سيرورات الخصخصة التي ترافق العولمة لا تسهم في تحسين وضع حقوق العمال الإنسانية، أيضا.

نلخص بالقول أن إحياء ذكرى نضالات العمال في كل أنحاء العالم في الأول من أيار لا يتطلع إلى الماضي فقط، وإنما إلى الحاضر، أيضا- الذي يتم فيه انتهاك حقوق العمال، وإلى المستقبل الذي يجب أن نصل إليه - يكون فيه مكان العمل مكانا آمنا ويوفر شروط تعبير الإنسان عن ذاته وكرامته الذاتية.

نقترح استغلال هذه الفرصة التي يضعها بين أيدينا الأول من أيار من أجل الحديث عن هذا الموضوع الهام، الذي يكاد يكون غائبا عن جهاز التربية والتعليم - حقوق العمال. أمامكم فعاليتان ومجموعة مقالات تعنى بالقضايا الجارية في إسرائيل. الفعالية الأولى تعنى بحق الانتظام، وتمنح التلاميذ إمكانية اختبار العضلات في هذا المجال وفهم أهمية هذا الحق. تكشف الفعالية الثانية الطلاب على ظاهرة صعبة جدا ألا وهي عمالة الأطفال في العالم. وفي التلخيص نستعرض أمامكم سلسلة أحداث تتعلق بحقوق العمال ترافقها مجموعة أسئلة موجهة من أجل النقاش في الصف. هذه الفعاليات، وفعاليات كثيرة أخرى، موجودة في موقع الجمعية. صاغت هذه الفعاليات ووضعها إيلا فولودبسكي، موجهة في القسم التربوي في جمعية حقوق المواطن اعتمادا على :

نحن في قسم التربية في جمعية حقوق المواطن في إسرائيل على استعداد للإجابة على أي سؤال تطرحونه أو تخطب أو استشارة.

تهانينا بيوم عمالي عالمي فيه من الأهمية وإمكانية التعلم

عودد تسيبوري- مركز التربية في الوسط اليهودي	نوجا عيني- مركزة مجال الشبيبة	سلمان نصر- مركز التربية في الوسط العربي
odedz@acri.org.il	noga@acri.org.il	salman@acri.org.il
هاتف المكتب: 03-5608185 شعبة 105	هاتف المكتب 03-5608185 شعبة 109	هاتف المكتب 04-8526333
خلوي 054-6798010	خلوي- 0548-684768	خلوي- 0522-974350

الأول من أيار: خلفية ومصادر

يوم العمال العالمي، وباسمه الأكثر شهرة الأول من أيار، يتم إحياءه في الأول من أيار كتعبير عن التضامن بين العمال ومنظمات العمال، وكتعبير عن النضال من أجل شروط عمل أفضل.

بدايات هذا العيد هي المظاهرات التي حصلت في كندا وفي الولايات المتحدة في السبعينيات والثمانينيات من القرن التاسع عشر، للمطالبة بتحديد يوم العمل بثمان ساعات.

فاتحة هذا العيد هي المظاهرة التي انطلقت في الأول من آذار، في مدينة تورنتو في كندا، بتاريخ 15 نيسان، العام 1872. قام بتنظيم هذه المظاهرة اتحاد النقابات العمالية للمطالبة بتحرير 24 عاملا من عمال الطباعة من سجنهم بعد أن قاموا بالتظاهر من أجل تحديد يوم العمل بـ 9 ساعات. ولأن انتظام العمال والمظاهرات اعتبرت في حينه غير قانونية، فقد تمّ سجنهم. قام اتحاد النقابات العمالية في تورنتو باستغلال الحادثة لتنظيم مظاهرة من أجل حقوق العمال وتحديد يوم العمل.

في أعقاب النضال الناجح في كندا، حدد اتحاد النقابات العمالية في الولايات المتحدة الأول من آذار عام 1886 كموعّد أخير في محاولة لتحديد يوم العمل بـ 8 ساعات. لم يتم تلبية طلب اتحاد النقابات العمالية حتى التاريخ المقرر، فقامت بإعلان إضراب عام، في الرابع من أيار 1886. تحولت المظاهرات في مدينة شيكاغو التي رافقت الإضراب إلى حالات شغب ومواجهات، قتل خلالها عمال شاركوا في المظاهرات ورجال شرطة. في أعقاب المظاهرات، والتي انتهت بمقتل 60 متظاهرا و 7 رجال شرطة، قامت الحركة الاشتراكية باتخاذ العلم الأحمر رمزا رسميا لها، تخليدا لذكرى "الدم المسفوك لطبقة العمال".

في ذكرى هذه الأحداث قامت الأمم المتحدة الثانية، في مؤتمرها الأول في باريس العام 1889، بتحديد الأول من أيار كيوم العمال العالمي. ومنذ العام 1890 يتم تخليد ذكرى هذا اليوم في الكثير من الدول، وبضمنها إسرائيل، عن طريق المسيرات والتظاهرات الاحتجاجية والمظاهرات. وفي

السنوات الأخيرة أصبح الأول من أيار يوما من أجل التذكير بالنضال ضد العولمة والرأسمالية الجديدة.

الأول من أيار وحقوق الإنسان والمواطن

تحديد يوم العمال العالمي في الأول من أيار يشكل فرصة ممتازة لفهم العلاقة بين حقوق الإنسان ومسألة العمل. يمضي الإنسان البالغ وقتا طويلا من اليوم في عمله، ورغم ذلك نرى مسألة الحقوق الإنسانية الأساسية التي يستحقها العامل كونه يعمل أجيرا، غير مفهومة ضمنا لدى المشغلين ولدى مؤسسات الدولة.

كثيرة هي حقوق الإنسان التي تتحقق في العمل، كونه يشكل جزءا مركزيا في حياتنا:

- ◆ الحق في المساواة - المساواة في فرص القبول للعمل والحق في الحماية من الإقالة دون التفرقة أو التمييز على أساس الدين، العرق، الجنس، القومية والميول الجنسية.
- ◆ الحق في الوقاية - أنواع عمل كثيرة تعرض العامل إلى مخاطر صحية وأمنية. بعد نضالات عمالية، تم الاتفاق على أنه من واجب المشغل تأمين وسائل الوقاية للعامل، وأنه من واجب الدولة مراقبة مسألة الأمان والتأمين الصحي للعاملين.
- ◆ الحق في مستوى معيشي مقبول - العمل ليس فقط من أجل التحقيق الذاتي للإنسان، وإنما يأتي أولا من أجل ضمان معيشته. هنالك أعمال كثيرة في البلاد وفي العالم حتى يومنا هذا، لا تستطيع أن تضمن معيشة العامل كما يجب.
- ◆ الحق في الحرية - عندما يتحول الإنسان إلى عامل فإنه لا يفقد حريته (على الرغم من أنه ملتزم بمهام معينة). جميع حرياته يجب أن تكون مضمونة في إطار عمله أيضا، مع الحد الأدنى من المسّ بها عند الضرورة من طرف المشغل.
- ◆ الحق في الكرامة - في مرات عديدة يعتبر العامل كـ"مُلك" للمشغل. وبالفعل، فإن العديد من أماكن العمل تمسّ بخصوصية العمال، أو تمسّ كرامتهم بطرق أخرى.

العمل هو مركب هام في حياتنا وله تأثير مركزي على جودة حياتنا وعلى الإحساس بالأمان. في "الإعلان العام لحقوق الإنسان" هنالك عدة بنود تخصّ العمل بشكل مباشر وتأثيره على حقوق

الإنسان:

البند 22

كل إنسان، بصفته عضوا في المجتمع، يستحق الضمان الاجتماعي ومن حقه أن يطالب بأن تكون الحقوق العامة الاجتماعية الثقافية، حقوق أساسية من أجل تحقيق كرامته والتطور الحر لشخصيته، وأن يتم تأمينها بمجهود قومي وتعاون دولي يتناسب مع نظام وموارد الدولة.

البند 23

- (1) لكل إنسان الحق في العمل، الحق في الاختيار الحر للعمل، لظروف عمل عادلة ومنصفة وحماية من البطالة.
- (2) يحق لكل إنسان، دون أي نوع من التمييز، أجر متساو مقابل عمل متساو.
- (3) يحق لكل عامل أن يتلقى أجرا عادلا ومنصفا، يضمن له ولأفراد بيته حياة كريمة تتناسب مع كرامة الإنسان والذي يتم تأمينه، إذا كانت هنالك حاجة لذلك، عن طريق مصادر أخرى للحماية الاجتماعية.
- (4) يحق لكل إنسان أن ينظم نقابات مهنية وأن ينتسب للنقابات في سبيل الحفاظ على حقوقه.

البند 24

يحق لكل إنسان الراحة ووقت الفراغ، وبضمنها تحديد ساعات العمل بشكل معقول وعطل مدفوعة الأجر في أوقات متقاربة.

البند 25

- (1) يحق لكل إنسان مستوى معيشي لائق يضمن صحة ورفاهية العامل وأفراد عائلته، بما في ذلك الغذاء، الملابس، السكن، الخدمات الصحية والخدمات الاجتماعية اللازمة والحق في الضمان الاجتماعي في حالة البطالة، المرض، فقدان القدرة على العمل، التمرل، الشيخوخة أو حالة عوز آخر في ظروف لا يملك السيطرة عليها.
- (2) يحق للأمهات وللبنات علاج خاص ومساعدة. يحق لجميع الأطفال، الذين ولدوا داخل إطار الزوجية أو خارجه، الحماية الاجتماعية بشكل متساو.

حقوق العمال إذا، هي حقوق إنسان في كل شيء. لماذا لا يتم التعامل معها إذن هكذا؟ الانتهاكات الكثيرة لحقوق الإنسان في وقت العمل مصدرها التوجه الذي يرى أن الإنسان يعمل عند مشغل معين باختياره، "وأنه إن لم يكن راضيا" فإنه يستطيع أن يترك مكان العمل وأن يجد مشغل آخر. افتراض آخر هو أن المشغل بحاجة لان يعتاش أيضا، ولهذا فإنه لا يستطيع تحقيق حقوق عماله.

بكلمات أخرى، العمل هو مسألة اقتصادية، وحقوق الإنسان ليست مهمة حينما نتحدث عن "الأعمال".

هذه الفرضيات ليست صحيحة طبعاً. في مكان العمل كما في كل مكان آخر، يحتاج الإنسان للحماية واحترام كل حقوقه. وأكثر من ذلك، فالحاجة الملحة إلى توفير المعيشة يجعل النضال من أجل الحقوق غاية في الصعوبة. من الممكن أن تتم إقالة عامل بمجرد إنه حاول المطالبة بحق من حقوقه. لهذا، فالحق في الانتظام وخاصة في مسألة حقوق العمال هي غاية في الأهمية. يُثبت التاريخ أن العمال يستطيعون الحصول على حقوقهم فقط في حالة إنتظامهم، وفي حالة استطاعتهم القيام باحتجاجات منظمة أو مفاوضات جماعية. إن انتهاك هذا الحق من المشغل أو الدولة يُمكن أن يؤدي إلى انتهاك فوري لحقوق أخرى.

محادثة تمهيدية عن الموضوع

من المتوقع أن تكون معرفة الطلاب بالأول من أيار وبموضوع الحقوق الاجتماعية وحقوق العمال ضئيلة، وعليه، من المفضل البدء بمحادثة تمهيدية معهم، قبل البدء بإحدى الفعاليات. من الممكن الاستعانة بالأسئلة الموجهة التالية:

- هل تاريخ الأول من أيار (يوم العمال العالمي) يعني لكم شيئاً؟ من الممكن أن تستعينوا بشمس التدايعيات، أيضاً.
- هل هنالك حاجة للحديث عن حقوق العمال في هذا الوقت بالذات؟
- ما هي حقوق العمال، بحسب رأيكم؟ هل لديهم حقوق في العمل؟
- هل تعرفون عن حالات بشكل شخصي، عائلي أو من الإعلام تمّ فيها انتهاك حقوق العمال في إسرائيل وفي العالم؟
- كيف يُمكن ضمان حقوق العمال؟
- من الممكن عرض الخلفية التاريخية للأول من أيار من خلال هذه المحادثة التمهيدية.

سيرورة الفعالية 1

الوضع في إسرائيل - فعالية الوضع الراهن

من الممكن قراءة هذه المقالات في الصف، أو تقسيمها إلى أجزاء عدة، وقراءتها في مجموعات صغيرة. تعالج المقالات صعوبات ونضال عمال مصنع "بري هجليل" و "عوف هعيمك" في الشمال المهددين بخطر الإغلاق.

بعد القراءة المشتركة من الممكن فتح النقاش بحسب الأسئلة الموجهة التالية:

- كيف يشعر عمال المصانع بحسب رأيكم؟ ما هو مصدر أزمتهم؟
- لماذا يصرون على العمل في هذه المصانع بالذات؟ لماذا لا يستطيعون إيجاد عمل آخر؟
- ما هي الحقوق الإنسانية التي من الممكن أن تمسّ في حال إقالتهم وفقدان مكان العمل؟
- حالوا وصف نوعية نضال العمال. من يشارك فيه؟
- لماذا برأيكم لا نشعر بالفروق بين العمال العرب واليهود أو بين العمال القدامى والقادمين الجدد؟
- حاولوا وصف بروفيال العمال المُقالين. من أية أوساط يأتون في المجتمع الإسرائيلي؟
- هل من واجب الدولة (المحكمة في هذه الحالة) أن تعنى برفاهية العمال وأن تضمن بقاء المصنع؟
- حاولوا طرح حلول لمشكلة عمال مصنع "بري هجليل" و "عوف هعيمك".

المقالات تظهر في المواقع التالية:

1. فري غليل: מפעל שמפרנס עיר שלמה/ מיכל גרינברג, nrg, 28/2/2009
2. המחאה מחריפה: עובדי עוף העמק השתלטו על משרדי המפעלים האזוריים עמק יזרעאל /אלי אשכנזי, הארץ, 12/3/2009
3. בית הדין לעבודה הקפיא את פיטורי עובדי הרכבת הערבים / יואב שטרן, הארץ, 7/4/2009

4- امر يمنع طرد العمال العرب من سلطة القطارات . عصام سرحان. كل العرب. 7.4.2009

<http://online.alarab.co.il/view.php?sel=00129171>

5- عمال عرب يتلقون كتب فصل من سلطة القطارات. حسن شعلان. بانوراما. 31.3.2009

<http://www.panet.co.il/online/articles/1/2/S-189514,1,2.html>

سيرورة الفعالية 2

قصة أشيكا

المواضيع المركزية: عمالة الأطفال

حجم المجموعة: 5 مشتركين وأكثر

ملاحظة: من الممكن أن تناسب هذه الفعالية مشتركين أصغر سناً.

الوقت: 90 دقيقة (من الممكن تقسيم وحدتين من 45 دقيقة)

استعراض:

في هذه الفعالية يتم فحص القضايا التالية في مجموعات صغيرة:

- واقع عمالة الأطفال
- مسببات عمالة الأطفال وطرق الحد من الظاهرة

الأهداف:

- رفع مستوى الوعي لواقع عمالة الأطفال
- تطوير فكر نقدي فيما يتعلق بالمشكلة ومدى تعقدها.
- نقاش حول قيم العدل وتطوير الحس بالمسؤولية من أجل إيجاد الحلول.

المواد:

1. الملحق 1: "حقائق حول حياة أشيكا" (نسخة لكل مشترك)
2. الملحق 2: نسخ مصورة على ورقة A3 "أفكار لحلول" (نسخة لكل مجموعة)

سيرورة الفعالية:

القسم الأول: 45 د.

1. أخبروا المشاركين أن الفعالية مبنية على أساس وصف لقصة حقيقية - قصة أشيكا، وهو ولد يعمل في الباكستان في مصنع لصناعة الطوب.

2. اسألوا المشاركين:

- ما هي عمالة الأطفال؟ ماذا تعرفون عن الظاهرة؟
- من أين تعرفون ظاهرة عمالة الأطفال؟
- ما هي مصادر المعرفة التي لديكم؟

3. كفعالية تسخين، قوموا بلفة "التكلمة القصة". قوموا بخلق قصة خيالية حول يوم في حياة أشيكا يقوم كل مشترك بدوره بإضافة فقرة على القصة.

في هذه المرحلة بالإمكان تزويد المجموعة بمعلومات عن عمالة الأطفال وتداعياتها أو الانتقال مباشرة لعمل في مجموعات، وتزويد المعلومات في مرحلة النقاش التي تلي الفعالية.

4. قسموا المشاركين على مجموعات صغيرة، حتى 5 مشاركين. قوموا بتوزيع الملحق 1 "حقائق حول حياة أشيكا" لكل مشترك. أعطوا كل مجموعة 5 دقائق للقراءة ولتبادل الانطباعات.

- كيف تشعرون بعد أن تعرفتم على ظروف حياة أشيكا؟
- كيف كنتم ستشعرون لو كنتم في وضع أشيكا: إذا كنتم مضطرون للعمل كل يوم دون إمكانية الذهاب للمدرسة أو الراحة واللعب أو وقت الفراغ، إلخ؟

القسم 2- أفكار لحلول، عرض المنتجات في المجموعة + نقاش (45 دقيقة)

1. وزعوا على كل مجموعة نسخة عن الملحق 2: "أفكار للحلول". إشرحوا أن مهمة المجموعة إجراء عصف ذهني من أجل إيجاد الحلول للمشاكل التي يواجهها أشيكا وأطفال آخرون. على المشاركين أن يكتبوا ما هي الخطوات التي بالإمكان اتخاذها في العواميد المناسبة من أجل حل المشكلة "حتى الغد"، "حتى الشهر القادم" و "في المستقبل". أعطوا المجموعة 20 دقيقة للقيام بالمهمة واطلبوا منهم اختيار ممثل عنهم لكي يقوم بالشرح للمجموعة في الهيئة العامة.

من المعقول أن يواجه المشاركون صعوبة في التفكير في حلول ممكنة. من الممكن الاقتراح على المشاركين العمل في مراحل - من أجل التوصل إلى حلول ناجعة وطويلة الأمد للمشكلة. في البداية، يجب التعرف على مسببات المشكلة. في الكثير من المرات، يكون إيجاد الحلول أكثر وضوحا بعد تحليل مسببات المشكلة.

2. في الهيئة العامة للمجموعة، أجروا جولات يقوم بها الممثلون عن المجموعة بعرض ما كتب في كل عامود. (جولات منفردة لكل عامود) لخصوا الحلول التي اقترحت على اللوح أو على أوراق كبيرة. اسمحوا بإجراء نقاش حول الاقتراحات المختلفة إذا أبدى المشاركون رغبة في ذلك، ولكن انتبهوا لمحدودية الوقت المتاح لكم. (حتى 15 دقيقة)

3. بعد تعبئة الجدول المشترك، انتقلوا لمرحلة النقاش العميق.

النقاش:

عمق النقاش سيكون متعلقا بالمعرفة المسبقة التي يمتلكها المشاركون، ولكن حاولوا أن تتعاطوا مع الأسئلة التي تفحص المواقف فيما يتعلق بعمالة الأطفال ومع الحلول الممكنة للحالة. استعملوا تقارير الساعة الواردة في الأخبار والمتعلقة بعمالة الأطفال - من المستوى المحلي أو العالمي - حتى يكون النقاش مثيرا ومناسبا للموضوع. من الممكن أن تجدوا معلومات ذات علاقة في الانترنت ومن المفضل توزيع مقالات ومعلومات عن الموضوع.

أسئلة أساسية:

• هل ينبغي على الأولاد العمل؟ هل ينبغي أن يكون أمامهم حق الاختيار فيما إذا أرادوا العمل أو لا؟

• أية حقوق إنسان يتم خرقها في حالة أشيكا، وفي حالة عمالة الأطفال بشكل عام؟

• هل بحسب رأيكم سيتم المساس بحقوق إنسان أخرى في الحياة البالغة لطفل يعمل كنتيجة لعمله في الطفولة؟

أثيروا النقاش حول السؤال هل بإمكان الإنسان الذي لم يحظ بالتعليم في طفولته وكرس كل فترة الطفولة والشباب للعمل العادي والصعب، أن يحقق فعلا حرية التفكير؟ حرية الرأي والتعبير؟ حرية اختيار العمل؟ نقاش كهذا يلقي الضوء على العلاقة والتبعية بين مجموعات الحقوق المختلفة.

• إلى أي مدى كانت هنالك صعوبة في التفكير في خطوات ممكنة لحل مشكلة عمالة الأطفال؟ أي عامود كان الأصعب عليك تعبته (حتى الغد، الشهر القادم، في المستقبل)؟ لماذا؟

• عقدت مؤتمرات كثيرة ونشرت موثيق مختلفة حول موضوع عمالة الأطفال في العالم. لماذا ما زالت هذه الظاهرة واسعة الانتشار في العالم؟

أسئلة ثانوية:

• "عمالة الأطفال توفر الدخل اللازم للعائلة. إذا منعنا عمالة الأطفال فان المتضررين الأساسيين سيكونون الأطفال أنفسهم". كيف ستردون على هذا الادعاء؟

- كيف نستفيد نحن كمستهلكين من عمالة الأطفال؟
- من بين الحلول التي اقترحتها - ما هي الحلول التي من الممكن تنفيذها فعليا؟
- هل مسؤولية الحد من ظاهرة عمالة الأطفال ملقاة فقط على الدولة التي تتواجد فيها هذه الظاهرة أو أن المسؤولية ملقاة على الدول الأخرى، أيضا، من أجل تحقيق هذا الهدف؟ لماذا؟

- هل بإمكان المواطنين العاديين المساعدة في حل هذه المشكلة؟ كيف؟
- من الممكن مناقشة نقاط أخرى تتعلق بعمالة الأطفال. مثل:
 - ما هو الحدّ الفاصل بين مشغّلين يستغلون الأطفال مثل أشيكا وبين مشغّلين يدفعون أجورا زهيدة لشبان يعملون في الأمسيات أو في نهايات الأسبوع من أجل كسب مصروفهم الشخصي؟
 - ماذا بالنسبة للأهل الذين يطلبون من أولادهم العمل في المصلحة العائلية لساعات طويلة؟
 - هل هنالك مشاركون في المجموعة عملوا في السابق في ظروف غير منصفة؟

معلومات إضافية وملاحظات

- عندما نقول " عمالة أطفال" فإننا لا نقصد أولادا يقومون بمجالسة الأطفال أو أولادا يقومون بغسل السيارات، أحيانا، ويتلقون مالا مقابل ذلك.
- المقصود من مصطلح " عمالة الأطفال" هو:
- عمل يقوم به الأطفال تحت سنّ الخامسة عشر، لساعات طويلة في اليوم.
 - عمل يمنع الأطفال من الحضور إلى المدرسة.
 - عمل يشكل خطرا على الأطفال ويُسبب لهم الضرر الجسدي والنفسي.
- (وفق تعريف الأمم المتحدة)

اقتراحات لفعاليات استكمال:

فعالية بحث:

- اقترحوا على الطلاب أن يحاولوا استيضاح قضايا مختلفة تتعلق بعمالة الأطفال.
- عمالة الأطفال في إسرائيل.
- هل ظاهرة عمالة الأطفال موجودة في إسرائيل؟ هل هي موجودة في بلدكم؟ ما حجم الظاهرة؟ لأية فئات سكانية ينتمي الأولاد الذين يعملون في إسرائيل؟ في أية أعمال يعملون ولماذا هم

مضطرون للعمل؟ هل تعمل الحكومة على تقليص هذه الظاهرة؟ ما هي الطرق التي تعتمدوها؟ هل هنالك جمعيات تعمل على تقليص الظاهرة؟ ما هي الطرق التي تعتمدوها؟ من الممكن مقابلة أصحاب وظائف في مكان العمل مثلا - قسم الرفاه الاجتماعي، قسم تطوير الشبيبة.

○ عمالة الأطفال في العالم.

اختاروا دولة ترغبون في بحث موضوع عمالة الأطفال فيها. لماذا اخترتم هذه الدولة؟ اجمعوا بعض المواد التي تُعطي خلفية عن الدولة: ما هو عدد السكان في الدولة؟ ما هو الوضع الاقتصادي؟ من هم مشغلي الأطفال؟ ما هو حجم ظاهرة عمالة الأطفال في الدولة؟ لأية فئات مجتمعية ينتمي الأطفال الذين يعملون في هذه الدولة؟ ما هي الأعمال التي يمارسونها ولماذا يضطرون للعمل؟ هل تعمل الحكومة على تقليص الظاهرة؟ كيف؟ هل هنالك جمعيات تعمل على تقليص الظاهرة؟ ما هي الطرق التي تعتمدوها؟

○ أنشطة الشبيبة في موضوع تقليص ظاهرة عمالة الأطفال.

تعلموا أكثر عن حملات قام بها الشبيبة ضد ظاهرة عمالة الأطفال. ما هي الفعاليات التي يقوم بها الشبيبة من أجل تقليص ظاهرة عمالة الأطفال؟ هل هنالك أنشطة من هذا النوع في إسرائيل؟ تعرفوا على حملات نظمها الشباب في هذا الموضوع، مثلا "أولاد يستطيعون تحرير أولاد"، والتي بادر إليها كندي في الثانية عشرة من العمر: www.icomm.ca/freechild ما رأيكم في نشاطات كهذا؟ هل تستطيع أن تساعد؟

حقائق حياتية عن أشيكا

معطيات شخصية

الأسم: أشيكا هشمير

العمر: 11

الجنسية: باكستاني

العائلة: أهل، جد وجدة، أخت وثلاثة أخوة.

دخل العائلة: 70 روبي في الشهر.

معطيات "مهنية"

المهنة: عامل في مصنع لصناعة الطوب.

ساعات العمل: بين 12 ل 16 ساعة عمل في اليوم (نصف ساعة استراحة)، ستة أيام في الأسبوع.

الإنتاج: 600 حجر طوب في اليوم.

الأجر: 1.3 يورو (8 شيكل تقريبا) مقابل 1000 حجر (لكن 50% من الأجر يذهب لتغطية

قرض أخذته العائلة)

يعمل منذ كان في الخامسة من عمره.

معلومات إضافية:

- عائلة أشيكا تعاني من ديون ثقيلة بسبب قرض كانت قد استلقته. أم أشيكا لا تعمل والأجر الذي يتلقاه والده لا يكفي لتغطية الديون ولهذا فإن أهله مضطرون لإرساله إلى العمل.
- والد أشيكا أرسله للمدرسة لمدة 3 شهور، ولكن صاحب المصنع أخرجه من المدرسة، أعاده للمصنع وعاقب الأب.
- مدخول العائلة منخفض جدا ولا يكفي لسدّ الاحتياجات الأساسية مثل الطعام المناسب والعلاج الصحي لأبناء البيت.

المعلومات أعلاه حقيقية نقلت عن موقع جمعية أقامها شببية من كندا من أجل معالجة مشكلة عمالة الأطفال: www.freethechildren.org

أفكار لحلول:

ما الذي بالإمكان عمله من أجل تغيير وضع أشيكا - ووضع أولاد آخرين يعملون؟

حتى الغد	حتى الشهر القادم	في المستقبل البعيد (أو بعد سنة)

سيرورة الفعالية 3

لقاء عمال مع مشغلين - حق الانتظام

تتطلب هذه الفعالية تعلم مسبق عن موضوع علاقات العمل. مطلوب معرفة مسبقة في مواضيع مثل: إدارة المفاوضات، الإضراب، حقوق العمال والحق في الانتظام. من المفضل إجراء هذه الفعالية تلخيص لوحدة التعليم عن حقوق وعلاقات العمل.

المواضيع المركزية: وظيفة نقابات العمال، التفاوض الجماعي في مكان العمل، حقوق العمال. حجم المجموعة: 10-15 مشتركا (أو مجموعتان تتألفان من 10-15 مشتركا) المدة الزمنية: 90 دقيقة (من المفضل القيام بها بشكل متواصل. إذا لم يكن ذلك ممكنا من الممكن تقسيم الفعالية لحدثين، كل وحدة 45 دقيقة)

استعراض:

الفعالية عبارة عن لعبة تبادل أدوار للقاء بين مشغل وعمال وممثلين عن نقابة العمال بهدف التفاوض حول الأجور وشروط العمل. عادة، في الواقع، اللقاء هو بين ممثلي العمال.

الأهداف:

- فهم أهمية النقابات العمالية في الحفاظ على ظروف العمل المنصفة.
- تطوير مهارات أخذ القرارات بطريقة الإجماع.
- تشجيع قيم مثل: المشاركة والمسؤولية والتضامن.

المواد:

- نسخ عن الملحق 1: "وصف الحالة"، وفق عدد المشاركين.
- نسخ عن الملحق 2: "مصطلحات أساسية من عالم العمل" وفق عدد المجموعات.
- نسخ عن الملحق 3: "قائمة المتطلبات"، وفق عدد المجموعات.
- نسخ عن الملحق 4: تقرير ربح وخسارة (ليس إجباريا يناسب مجموعة ذات مستوى عال)
- شارات تعريف (ليس إجباريا)

- أوراق وأدوات كتابة وألوان (ليس إجباريا).
- غرفتان (لكل مجموعة، إذا كانت هنالك عدة مجموعات. من المفضل ولكنه غير إجباري).

تحضير مسبق:

- اقرأوا سيرورة الفعالية والملاحق، بحيث تتمكنون من مساعدة المشتركين في أثناء الفعالية.
- رتبوا الغرفة: ضعوا ستة كراس في دائرة. ستكون هذه الكراسي لممثلي المجموعات المختلفة.
- الفعالية تتطلب تحضيراً مستمراً من المجموعات، بإمكانكم أن تعطوا المجموعات مهام تحضيرية للبيت أو أن تركزوا درساً كاملاً من أجل تحضير المفاوضات والحالة. كجزء من التحضير من المهم أن تسألوا المشاركين ماذا يعرفون عن نقابات العمال وأهميتها. تتضمن مراحل التحضير الخطوات التالية:

1. أطلبوا من كل المشاركين أن يختاروا أسماً ومجال عمل المصنع (الموصوف في الملحق 1) الذي ستجري المفاوضات حوله. من الممكن أن تكون شركة حقيقية أو خيالية، تنتج منتجات حقيقية أو خيالية. أطلبوا من المجموعة أن تقترح اسماً لنقابة العمال.
2. قسموا المجموعة إلى مجموعتين بنسبة 1:2. المجموعة الصغرى ستكون مجموعة المشغلين والمجموعة الكبرى مجموعة العمال والتي تشمل ممثليهم في نقابة العمال. في الواقع النسبة مغايرة، مثلاً 1:10.
3. وزعوا على المشاركين نسخاً عن الملحق 1 "وصف الحالة"، الملحق 2 "مصطلحات أساسية من عالم العمل" والملحق 3 "تقرير الربح والخسارة". حددوا وقتاً لقراءة الملاحق وافحصوا فيما بعد إذا ما كانت المادة مفهومة (من المفضل قراءة وصف الحالة معاً في الصف والتأكد من فهم الحالة).

سيرورة الفعالية:

في حال قتمتم بتنفيذ الفعالية دون انقطاع، يجب تكريس 60 د. للعبة تبادل الأدوار و 30 د. للنقاش. في حال قتمتم بتقسيم الفعالية لحدثين 45 د. لكل وحدة، يجب تنفيذ البنود 1-5 في الوحدة الأولى.

القسم أ - لعبة تمثيل الأدوار:

اعرضوا الفعالية. اشرحوا أن هذه لعبة تمثيل أدوار للقاء بين المشغلين من جهة والعمال وممثلين من النقابة العمالية من جهة أخرى. الهدف من اللقاء هو التوصل إلى اتفاق حول أجور العمال وظروف عملهم.

1. اطلبوا من المشاركين التحضر للتمثيلية في مجموعاتهم (20 د.)
يقوم المشغلون باختيار شخصين ليكونان الناطقين باسمهم + ومدير للقاء.
العمال وأعضاء النقابة يختارون ممثلين. على المجموعتين أن:
 1. تقدما اقتراحا جديدا يعرض في اللقاء.
 2. أن تقررا ما هو "الخط الأحمر" بالنسبة لهم، أي ما هو الاقتراح الذي سيكون أي شيء أدنى منه مرفوضا.
 2. حين تكون المجموعات جاهزة، قوموا بترتيب حلقة تتكون من 6 كراسي في وسط الغرفة وادعوا الممثلين للحلقة. اطلبوا من مدير اللقاء أن يفتح اللقاء.
 3. إشرحوا باختصار عن كيفية سير لعبة الأدوار: أحد المشغلين سيدير اللقاء. المشغلون سيقومون بعرض اقتراحهم الجديد. بعدها، سيقوم ممثلو النقابة والعمال بعرض اقتراحهم الجديد. بعد كل هذا سيقوم الممثلون بإجراء المفاوضات من أجل التوصل إلى اتفاق. من الممكن أن تقوموا أنتم كمعلمين بدور مديرو المفاوضات - هذا يتعلق بقدرة الصف والمجموعات على إدارة لعبة تمثيل أدوار أكثر تركيبا.
 4. اطلبوا من المشاركين أن يتوصلوا إلى اتفاق مسبق حول طريقة إدارة اللقاء، مثلا- في أثناء المفاوضات هل هنالك حاجة لتحديد الوقت لكل متحدث؟ تحديد وقت اللقاء كله؟ هل سيكون هنالك استراحة في اللقاء لأجل إتاحة الفرصة للتشاور لكل فريق؟ من يستطيع التحدث في اللقاء؟ وإلخ.
- إسمحوا للقاء وللمفاوضات أن تتطور بشكل حقيقي. إذا فكر العمال وممثلوهم أن عليهم الإضراب من أجل تحقيق مطالبهم، أثناء النقاشات، اقترحوا عليهم ألوانا وأوراقا من أجل تحضير الملصقات للعمال لكي يضربوا. إذا قرّر المشغلون عدم السماح للعمال بالقدوم إلى العمل، حاولوا أن تجدوا غرفة أخرى لكي يبقى العمال فيها.
5. قوموا بإجراء اللقاء.

كجزء من التحضير للمفاوضات من المستحسن إعطاء المجموعات أسئلة لكي تساعدكم على بلورة اقتراحاتهم:

للعمال، افحصوا:

• هل سيكون مقبول عليكم التخلي عن مطلب العلاوة في الأجر، مقابل إبقاء جميع العمال في العمل؟

• هل اقتراحكم مُنصف؟ هل تستطيع الشركة أن تحتل العيب الاقتصادي؟ من أجل التحقق من ذلك بالإمكان توجيه المشاركين للملحق 3: تقرير الربح والخسارة.

• هل العمال أعضاء النقابة العمالية يشعرون بالالتزام والمسؤولية اتجاه عمال شركات القوى العاملة، أيضا، والذين لا ينتمون للنقابة؟ أي عمال سيقالون، في حالة سيتم إقالة عمال في نهاية المطاف؟- من المهم عكس الأمر أمام مجموعة العمال وذكر ذلك في معرض النقاش: مدى الوعي لعدم المساواة بين مجموعات العمال. هل اختار العمال المنظمين داخل النقابات الاهتمام بزملائهم الذين يعملون عن طريق شركات القوى العاملة؟

للإدارة، افحصوا:

- ما هي الخطوات التي تستطيع الإدارة اتخاذها من أجل تحسين ظروف تشغيل العمال؟
- هل على أعضاء الإدارة تحمل العيب والمساس بشروط أجرهم، أيضا؟
- ما هي الانعكاسات الممكنة لعمال غير راضين على عمل الشركة؟
- هل اقتراحكم مُنصف؟ هل سيتمكن العمال وبقبول العمل وفق الشروط المقترحة؟

القسم ب- نقاش:

أسئلة أساسية للفعالية:

1. تحدثوا عن سيورة التحضير في كل مجموعة - هل كان سهلا أم صعبا التوصل إلى اتفاق بين أعضاء المجموعة بالنسبة لبلورة الاقتراح؟
2. عندما بلورتم اقتراحكم، هل قامت المجموعة بفحص مصالحها فقط أو مصالح المصنع ككل؟
3. للعمال: هل كعمال أعضاء النقابة العمالية شعرتم بالتزام ومسؤولية اتجاه العمال الذين يعملون عن طريق شركات القوى العاملة، والذين ليسوا أعضاء في النقابة؟
4. للإدارة: هل كأعضاء الإدارة فكرتم أنه يتوجب عليكم تحمل العيب والمساس بشروط أجوركم؟
5. هل طورت المجموعة تكتيكات لإدارة المفاوضات؟
6. كيف تمت المقابلة؟ هل كل من أراد التحدث استطاع ذلك؟

أسئلة ثانوية (بالإمكان إدراجها في نقاش في حالة كان هنالك متسع من الوقت):

7. الحق في الانتماء بالى نقابة عمالية معروفة كحق من حقوق الإنسان. ما هي أهمية هذا

الحق؟ ما هي نتائج إلغاء هذا الحق؟

8. هل ينتمي والداكم إلى نقابة عمالية؟ لماذا؟ ما هي حسنات وسيئات الانتماء إلى نقابة

عمالية؟

بدائل للفعالية:

من أجل تجسيد أهمية حرية الانتظام، من الممكن أن تقوموا بإجراء لعبة تمثيل أدوار من حياة المدرسة. من الممكن وصف حالة يقوم بها الطلاب بالتوجه إلى إدارة المدرسة بطلبات، حول قضايا مثل - اللباس المدرسي الموحد، إمكانية اختيار مواضيع التعليم، القيام بنشاط اجتماعي في الشعبة وغيرها. لعبة تمثيل الأدوار ستكون لقاء تفاوض بين مجلس الطلاب وبين إدارة المدرسة. من المستحسن إجراء نقاش حول أهمية وجود مجلس الطلاب كجسم يمثل طلاب المدرسة ويهتم بمصالحهم. يجب فحص وضع المدرسة بشكل نقدي - أولاً، هل هنالك مجلس طلاب. وثانياً، هل المجلس حرّ بالفعل للعمل باسم الطلاب أو أن المجلس هو ذراع إضافية للإدارة؟ هل يمتلك الطلاب أفكاراً أخرى لهيئة تستطيع أن تمثلهم بشكل مخلص؟ ما هي حسنات وجود هيئة تمثل الطلاب مقابل وضع يقوم به الطلاب بعرض طلباتهم بشكل فردي أمام الإدارة؟ هل هنالك مساوئ ممكنة لوجود هيئة تمثيلية؟

الملحق 1: وصف الحالة

يعمل في مصنعكم 1000 عامل، من الإنتاج وحتى الإدارة. يعمل المصنع 24 ساعة في اليوم، 6 أيام في الأسبوع. جميع المهندسين في الشركة أعضاء في نقابة العمال. قسم من عمال الإنتاج أعضاء في النقابات العمالية وقسم يعمل عن طريق شركات القوى العاملة وليسوا أعضاء في النقابات العمالية.

خلال السنوات الثلاث الأخيرة تقلصت أجور عمال الإنتاج الذين يعملون عن طريق شركات القوى العاملة بنسبة 3% وحجم هؤلاء العمال تقلص بنسبة 10%. بالمقابل، لم يتضرر حجم العمال الدائمين وشروط عملهم.

عمال الإنتاج المنظمون يطالبون بزيادة أجر، كما حصل في سائر فروع الصناعة.

الإدارة أعلنت أن كل زيادة في الأجر تستلزم إقالة عمال.

إقتراح الإدارة هو:

- علاوة في معاش العمال المنظمين خلال أُلـ 12 شهرا القادمة، ولكن ضمن الانتقال إلى التعاقدات الشخصية.
 - دفع مبلغ إجمالي (شامل) وإلغاء الدفع على الساعات الإضافية (ساعات ما بعد الساعات المخصصة)
 - تقليصات في الطاقم بنسبة 10% - عمال في وظائف جزئية، مؤقتة وعمال جدد- وفق القانون "تصل آخر- تغادر أولا"، والخروج إلى التقاعد المبكر بالاتفاق.
- تمّ عرض اقتراح الإدارة ورفض في اجتماع العمال الذين ادّعوا أن معنى اقتراحات الإدارة هو إحداث إساءة في شروط العمل الراهنة (نحو 40% من العمال يحصلون على جزء هام من معاشهم عن طريق الساعات الإضافية).
- نقابة العمال اقترحت:

- زيادة في الأجر بنسبة 9% لمدة سنتين، ضمن الإطار القائم، ألا وهو الاتفاق الجماعي.
- الاستمرار في دفع مقابل الساعات الإضافية.
- يحق لكل عامل تتم إقالته (ما عدا العمال الذين خرجوا لتقاعد مبكر) أن يحصل على تأهيل مهني على حساب الشركة.
- إذا لم تتم تلبية الطلبات - سيقوم العمال بالإضراب خلال 14 يوما.

رفضت الإدارة تلبية طلبات العمال مدعية أن هذه الطلبات لن تحل الصعوبات التي تواجهها الشركة. تحدد عقد جلسة خاصة سيشارك فيها ممثلون عن جميع الجهات المعنية. هذه الجلسة هي أساس لعبة تمثيل الأدوار. الجهتان - يطلب من المشغلين (ممثلو الإدارة) ونقابة العمال (ممثلو العمال المنظمون) أن يحضروا للجلسة مع اقتراح جديد يمثل قاعدة واقعية لاتفاق من الممكن أن يكون مقبولاً على الجميع.

في الجلسة، يجلس 7 أشخاص حول طاولة التفاوض: ممثلان عن الإدارة، مدير الجلسة (يتم اختياره من قبل المحكم، أو المعلم) وأربع ممثلين عن العمال ونقابة العمال (من الممكن إضافة ممثل عن نقابة عماليه خارجية مثلاً: نقابة العمال). بسبب كون الجلسة عامة وخاصة، فإن جميع العاملين مدعوون.

الملحق 2: مصطلحات أساسية من عالم العمل

تنظيم العمال

تنظم العمال في فرع معين أو في فروع كثيرة من أجل حماية حقوقهم وتحسين شروط عملهم (في مجالات الأجور والضمانات الاجتماعية). من أجل تحقيق أهدافه يقوم التنظيم العمالي بإجراء مفاوضات جماعية (أنظر لاحقا) مع المشغل. منظمات كبيرة تنشط، أيضا، في المجال السياسي من أجل الدفع باتجاه تشريعات تدعم العمال. بالإضافة إلى النشاط في المستوى الجماعي (أي في مستوى العمال كمجموعة)، يدعم تنظيم العمال العامل الفرد، أيضا، من خلال طريق تقديم الاستشارة وتمثيل العامل في حال قدمت ضده دعوى.

مفاوضات جماعية

هذه مفاوضات بين تنظيم عمالي ومشغل أو منظمة مشغلة، من أجل بلورة اتفاق جماعي أو تسوية جماعية يتم فيها تحديد أجر وشروط عمل العمال عند هؤلاء المشغلين. يسمى بهذا الاسم كونه يحدد شروط العمل لمجموعة العمال وليس لعامل واحد فقط. خلال المفاوضات يتم عرض طلبات الجانبين. أحيانا، تقوم الجهات التي تجري المفاوضات بالتعبير عن قوتها عن طريق الإضرابات والتوقف عن العمل (انظر لاحقا).

اتفاق جماعي

من الممكن أن يحدد الاتفاق الجماعي ترتيبات بالنسبة لكل العاملين في فرع معين أو بالنسبة لعمال فرع معين في مصنع معين. الاتفاق الجماعي يفرض على المشغل تطبيق نفس الترتيبات بالنسبة لكل العاملين الذين يشملهم الاتفاق. الاتفاقية هي اتفاقية مكتوبة، توقع من قبل المشغل أو اتحاد المشغلين ومنظمة العمال ويشمل الاتفاق الأمور التالية: الاتفاق بالنسبة لتوظيف العمال أو توقيفهم عن العمل، شروط العمل، علاقات العمل، حقوق وواجبات الجهات المعنية بالاتفاق أو جزء من هذه المواضيع.

الاتفاق الشخصي

خلافا للاتفاق الجماعي، هذا اتفاق يعرف العلاقة بين المشغل والعامل الفرد فيما يتعلق بشروط العمل وعلاقات العمل.

تعويضات الإقالة

بموجب القانون يحق للعامل الثابت تعويضات إقالة من المشغل، إذا كانت الإقالة نابعة من أحد الأسباب التالية:

- انتهاء عقد العمل لفترة محددة، دون اقتراح من المشغل لتجديد عقد العمل.
- إفلاس المشغل أو وفاته.
- إقالة.
- الاستقالة في ظروف معينة، مثلاً بعد المسّ بشروط العمل.
- وفاة العامل.

قيمة التعويضات تكون وفق حجم المعاش الأخير الذي تلقاه العامل. تعويضات الإقالة حسب القانون في إسرائيل هي بقيمة معاش شهري على كل سنة عمل.

إعلان الإضراب الجزئي

في حال يقوم العمال باعتماد إضراب غير كامل، لا يكون المشغل مضطراً للموافقة على العمل الجزئي المقترح عليه، وله الحق في اعتماد إضراب دفاع. في إضراب وقائي يعلّق اتفاق العمل بين المشغل والعامل، ولهذا فإن المشغل معفي من دفع الأجر في هذه الفترة.

ساعات إضافية

في حالة طلب من العامل الاستمرار في العمل ما بعد انتهاء يوم عمله، تعتبر ساعات العمل هذه كساعات عمل إضافية. قانون "ساعات العمل والراحة" يحدد الأجر الذي يجب دفعه مقابل ساعات العمل الإضافية - مقابل الساعتين الإضافيتين الأوليين يجب أن يدفع بحسب هذا القانون، على الأقل 125% من الأجر العادي، ومقابل كل ساعة إضافية بعدها 150% كحد أدنى.

عمال شركات القوى العاملة

شركات القوى العاملة هي شركات توفر العمال للشركات وللمصانع ومصالح مختلفة يقومون بتنفيذ عمل واضح لصالحها. رغم ذلك فإن مشغل العامل هو شركة القوى العاملة، وليس الشركة أو المؤسسة التي يؤدي العامل العمل من أجلها. لهذا، فإن عامل شركات القوى العاملة لا يشغل مباشرة من قبل المشغل الذي يقوم من أجله بالعمل وإنما يتلقى معاشه وشروط العمل من قبل شركة القوى العاملة التي يعمل عندها. نتيجة لذلك هنالك احتمال أكبر للمساس بحقوق عمال شركات القوى العاملة ولخلق واقع من عدم المساواة بين العمال المختلفين في مكان عمل معين.

أي من الممكن أن يقوم العمال بتنفيذ نفس العمل وأن يكونوا ملزمين بشروط عمل من قبل مشغلين مختلفين. فيما يتعلق بهذا الأمر وبالحق في الانتظام، فمن عادة عمال شركات القوى العاملة ألا يكونوا منتمين لمنظمات عمالية في أماكن العمل التي يعملون فيها، لأنهم ليسوا مشغلين بشكل مباشر من قبل مكان العمل. نشهد في السنتين الأخيرتين محاولات من أجل دفع انتظام العمال المشغلين من قبل شركات القوى العاملة، خاصة في مجالات العمل مثل الحراسة، الخدمة في المطاعم وإلخ.

الملحق 3: قائمة مقارنة طلبات - أداة لإدارة مفاوضات

الموضوع	طلبات المشغل	طلبات العمال	منظمة	عطاء منظمة عمال خارجية	عطاء عمال شركة القوى العاملة
زيادة الأجر					
ساعات إضافية					
إقالة					
مساواة بين العمال					
إضراب/ إضراب جزئي					

اسم الشركة

تقرير الربح والخسارة لعام -----

المصاريف:

ثمن المنتج:

ثمن المواد الخام: 15 مليون شيكل.

ثمن عملية الإنتاج (الصيانة الجارية للماكينات): 10 مليون شيكل

مصاريف العمل الجارية للمصلحة- كهرباء، ماء، أرنونا: 1.5 مليون شيكل.

معاشات:

عمال الإنتاج (800 عامل): 50 مليون شيكل. (5000 شيكل غير صاف للوظيفة الكاملة لعمال

ثابت. 3500 شاقل لعمال عن طريق شركة القوى العاملة)

مهندسون: (170 عاملا): 30 مليون شيكل. (15000 للوظيفة الكاملة للعمال)

الإدارة (30 عاملا): 12 مليون شيكل. (25000-32000 للمدير)

أمور أخرى:

صيانة السيارة لإدارة الشركة: 0.5 مليون شيكل.

المجمل: 119 مليون شيكل.

مدخول:

بيع المنتج لمصالح كبيرة: 80 مليون شيكل.

بيع المنتج لمصالح صغيرة: 30 مليون شيكل.

اسهم في البورصة: 20 مليون شيكل

تبرعات: مليوننا شيكل

المجمل- 132 مليون شيكل.

على كل هذا يجب إضافة الضرائب, واحتساب المجمل للحصول على الربح

المراجع ومصادر أخرى:

حقوق اجتماعية، حقوق العمال، الحق في الانتظام

- فعاليات في موضوع الحقوق الاجتماعية في موقع قسم التربية التابع لجمعية حقوق

المواطن: <http://www.acri.org.il/story.aspx?id=1419>

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: <http://www.acri.org.il/story.aspx?id=71>

- الميثاق الدولي للحقوق الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية:

<http://www.minerva.huji.ac.il/Icescr.pdf>

- مركز إدفا: <http://www.adva.org/default.asp?lang=he>

- "חברה – כתב-עת סוציאליסטי לענייני חברה, כלכלה, פוליטיקה ותרבות, גיליון

19 בנושא עבודה- <http://www.yesod.net/mag/archivesq19>

- מילון "הילן טק" לשכר ותנאי עבודה :-

http://www.hilan.co.il/Moked_Yeda_Lesachar/milonmain.html

- יוספסברג, נעמי - "זכויות חברתיות – מציאות ואתגרים" (פרסום בקרוב)-

<http://www.acri.org.il/Story.aspx?id=1827>

- תגר, מ. (2006). לעבוד בלי כבוד: זכויות עובדים והפרתן. האגודה לזכויות

האזרה בישראל: <http://www.acri.org.il/pdf/2211.pdf>

عمالة الأطفال

- منظمة العمل الدولية- ILO أنتجت مؤخرا فيلما مثيرا وهو معروض في الانترنت

عن عمالة الأطفال. من الممكن تحميل الفيلم من الموقع وهو يشمل الترجمة ل 12

لغة مختلفة:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/news/2006/childlabou>

[r_movie.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/news/2006/childlabou_r_movie.htm)

- منظمة العمل الدولية www.ilo.org

• www.unicef.org يونيسيف

• www.savethechildren.org.il

- موقع أُل Global march، وهي منظمة تهدف إلى الحد من عمالة الأطفال الصعبة في أنحاء العالم: www.globalmarch.org
- www.freethechildren.org

عمالة الأطفال في إسرائيل:

- تقرير عن الموضوع: عمالة الأطفال في إسرائيل - للنقاش في اللجنة لحقوق الطفل: الأولاد الشحاذون والبائعون في مفترقات الطرق. مركز البحث والمعلومات في الكنيست. <http://www.knesset.gov.il/mmm/papers.asp>
- مجلس لسلامة الطفل www.children.org.il
- الفيلم "أولاد السلال" - أولاد يعملون في سوق محنيه يهودا. تشب كمرر وجود صيام. رابط لوصف الفيلم، صور مرفقة، موجود في الموقع: <http://blogim.org.il/cat>