

مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية
Social and Economic Policies Monitor

كيف تُدار أتعاب العمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلية؟

إعداد فريق المرصد

مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية
Social and Economic Policies Monitor

ورقة تقدير موقف

كيف تدار "أتعاب" العمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلية؟

إعداد فريق المرصد

تشرين الأول 2026

مقدمة*

تعالج هذه الورقة التناقض بين الوظيفة المفترضة لمخصصات التقاعد المقتطعة من معاشات العمال الفلسطينيين،[1] بوصفها شبكة أمان يتكئ إليها العامل وأسرته في سن الشيخوخة، والوظيفة الفعلية التي اكتسبتها هذه المخصصات، بفعل عوامل اقتصادية وسياسية وإدارية، دفعت عدداً كبيراً من العمال الفلسطينيين باتجاه سحب تلك المخصصات قبل بلوغ سن التقاعد، رغم ما يترتب على ذلك من فقدان تصاريح العمل ومعاشات التقاعد فيما بعد.[2] حيث يظهر البحث نحو 80 ألف طلب سحب مبكر قدّمت ما بين عامي 2023 و 2024، وسحب ما يعادل 1.4 مليار شيكل على إثرها

لا نقارب في هذه الورقة "السحب المبكر" بوصفه قراراً إرادياً فردياً منعزلاً عن الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يوجد فيها صاحبه. فلا يعكس السحب المبكر قصوراً في وعي العامل بمصلحته المستقبلية، بل ظروفاً لا تترك لديه متسعاً للتفكير في المستقبل. يعبر "السحب المبكر" عن موقع العامل الفلسطيني في نظام العمل الإسرائيلي، الذي يمنحه بعض الحقوق العمالية، بينما يمارس السلطة المطلقة على قدرته، أي العامل الفلسطيني، على الوصول إلى العمل أصلاً، فيمارس ضده مزيجاً من العنف المباشر والإقصاء البيروقراطي. كما تعبر هذه الظاهرة عن تبعية الاقتصاد الفلسطيني للاقتصاد الإسرائيلي، حيث يجد العامل الفلسطيني نفسه، في مقابل نظام العمل الإسرائيلي الإقصائي، أمام اقتصاد تضيق فيه فرص العمل وترتفع فيه البطالة بفعل سياسات الإغلاق الاستعمارية وتكريس التبعية. أمام هذه المعادلة، ما بين نظام عمل إقصائي وآخر تبعيّ، تصبح مستحقات التقاعد بمثابة معاشات بطالة، يلجأ إليها العامل حين ينقطع دخله، بدلاً من الاحتفاظ بها لسنوات التقاعد. ولا يمكن إغفال غياب ثقة العامل في النظام الإسرائيلي كأحد العوامل التي تدفعه إلى اللجوء إلى حل راهن مضمون عوضاً عن ضمان مستقبلي، كون علاقة العمل نفسها محكومة بعلاقة المستعمِر بالمستعمَر

تكتسب مسألة السحب المبكر لمستحقات التقاعد أهمية مضاعفة بعد السابع من أكتوبر 2023، إذ مُنع نحو 115 ألف عامل من الضفة الغربية يحملون تصاريح من دخول سوق العمل الإسرائيلي، بينما رفعت بعض التقديرات العدد إلى 150 أو 200 ألف عند احتساب عمال المستوطنات والعمال غير الحاصلين على تصاريح.[3] وقد دفعت هذه التطورات عدداً كبيراً من العمال إلى طلب السحب المبكر لمدخراتهم التقاعدية، المعروفة بينهم باسم "الأتعاب"

لا تنطلق الورقة من افتراض وجود حق فلسطيني مكتسب في العمل داخل إسرائيل، إنما تدرس اعتماد

* أنجز هذا النص في إطار عمل بحثي قدمه الباحث الرئيسي محمد صالح، وساهم في مراجعته وتحريره طاقم المرصد، والشكر موصول إلى د. وليد حباس على مراجعة هذه الورقة وتقديم الملاحظات عليها.

عشرات آلاف الأسر على سوق عمل تشكل في ظل الاستعمار والتبعية منذ عام 1967. وقد كشف تعليق التصاريح بعد

موقع العامل الفلسطيني في النظام والقوانين الإسرائيلية

من جهة، يطبق النظام الإسرائيلي مجموعة من قوانين العمل "الحمائية" على الفلسطينيين الحاصلين على تصاريح،[4] أبرزها قانون ساعات العمل والراحة لسنة 1951، وقانون الإجازة السنوية لسنة 1951، وقانون حماية الأجور لسنة 1958، وقانون تعويضات الفصل لسنة 1963، وقانون أجر المرض لسنة 1976، وقانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1987. كما تُطبَّق عليهم الاتفاقيات الجماعية في قطاع البناء، التي تُبرَم بين اتحاد المقاولين والهستدروت.[5] ومن جهة أخرى، أُنشئ نظام إداري ومالي خاص بالعمال الفلسطينيين "الأجانب"، فقد انشأت الحكومة الإسرائيلية عام 1970 "قسم المدفوعات"، الذي يحمل اليوم اسم "قسم خدمة المشغلين" ويتبع لسلطة السكان والهجرة، وتولى هذا القسم حساب الأجور وجباية الاقتطاعات من المشغلين.[6]

وبناءً على هذه القوانين والأنظمة، طُبّق نظام الاقتطاعات الإسرائيلي على العمال الفلسطينيين بشكل هجين؛ فقد اقتُطعت من أجورهم ضرائب ورسوم تأمين، بينما اقتصرت تغطية التأمين الوطني على إصابات العمل والأمومة وإفلاس المشغّل، وحُجبت عنهم مخصصات البطالة والشيخوخة والأولاد. والمقصود هنا مخصصات الشيخوخة التي تدفعها مؤسسة التأمين الوطني، لا المعاش المترتب على اشتراك العامل في التأمين التقاعدي.[7]

وقد نظم بروتوكول باريس هذه الاقتطاعات،[8] مع تأسيس السلطة الفلسطينية، وحدد آليات اقتطاعها والمنافع المرتبطة بها، كما يظهر الجدول 1. كما تولت السلطة الفلسطينية ملف تشغيل العمال الفلسطينيين في إسرائيل، بحسب بروتوكول باريس، بعد أن مارست مكاتب الإدارة المدنية هذا الدور، بشقيه المالي والإداري، طيلة سنوات الحكم العسكري في الضفة الغربية وقطاع غزة. حيث نص بروتوكول باريس على أن: "للجانب الفلسطيني الحق في تنظيم توظيف العمال الفلسطينيين في إسرائيل، من خلال جهاز الاستخدام الفلسطيني". إلا أن ذلك لم يُنهِ المركزية الإسرائيلية في إدارة ملف العمال، فرغم الدور الذي حاولت وزارة العمل الفلسطينية لعبه، بقي قرار منح التصاريح بيد سلطات الاحتلال الإسرائيلي، من خلال منظومة الإدارة المدنية والارتباط. وفي ظل هذا النظام، نشطت سوق سوداء لتصاريح العمل، عملت فيها مكاتب السمسرة والوسطاء على توفير التصاريح من خلال التشبيك مع مشغّلين إسرائيليين؛ إذ ارتبط الحصول على تصريح بوجود مشغّل يتقدم بطلب تشغيل العامل.[9]

ويختلف هذا المسار بالنسبة إلى عُمال قطاع غزة، الذين جرى عقابهم جماعياً لسنوات بمنع إعطائهم

تصاريح عمل. ولاحقاً، سُمح لبعضهم بالدخول تحت تصنيف "احتياج اقتصادي"، بدلاً من تصاريح العمل الرسمية، ما أبقاهم خارج آلية التشغيل المنتظم وتسجيل الحقوق والاشتراكات المرتبطة بها. حتى بدأ الانتقال إلى إصدار تصاريح عمل رسمية لعمال قطاع غزة قبيل السابع من أكتوبر.[10] إضافة إلى ذلك يظهر موقع "باراكة" ضمن لائحة شروط السحب المبكر، الاشتراط بعدم وجود حساب العامل البنكي في قطاع غزة.[11]

الجدول 1: خارطة مسار الاقتطاعات (مصدرها، جهة التحصيل، العائد على العامل)

البند	من يدفعه	أين يذهب	هل يعود على العامل؟
ضريبة الدخل	العامل	يُحوَّل جزء منها إلى السلطة الفلسطينية وفق بروتوكول باريس	بشكل غير مباشر فقط
التأمين الوطني	العامل والمشغّل	مؤسسة التأمين الوطني	في ثلاثة فروع فقط
رسم المعادلة	العامل والمشغّل	الصحة المهنية، ثم السلطة الفلسطينية	لا يبني أي استحقاق فردي
طابع الصحة	العامل	خدمات الصحة الفلسطينية	نعم، تأمين صحي في مناطق السلطة
الرسوم النقابية	العامل	الهستدروت والنقابات مباشرة	خدمات تمثيل
التقاعد والتعويضات	العامل والمشغّل	حتى نيسان 2023: تُجبى عبر سلطة السكان والهجرة. ومن أيار 2023: تُجبى ضمن برنامج "باراكة" الذي تشغّله "عميتيم"	نعم، وهو البند التقاعدي الوحيد

ما هي أموال التقاعد للعمال الفلسطينيين؟ وكيف تدار؟

تتكون مخصصات التقاعد والتعويض في حالة الفصل، التي يحصل عليها العامل الفلسطيني بموجب الآلية الموضحة أعلاه، من ثلاثة حصص: حصة يقتطعها المشغل من أجر العامل، وحصة يدفعها المشغّل لمخصصات التقاعد، وحصة يدفعها المشغل على حساب تعويض الفصل. في بعض القطاعات، تصل النسبة الإجمالية إلى 18.5% من الأجر المعتمد للاقتطاع: 6% يدفعها العامل، و6.5% يدفعها المشغّل لمخصصات التقاعد، و6% يدفعها المشغّل لتعويضات الفصل. أما في قطاع البناء، فيبلغ الإجمالي، عند احتساب استكمال تعويضات الفصل، 22.03%، منها 6.6% على العامل و15.43% على المشغّل. وتختلف

هذه الاقتطاعات عن البنود الأخرى الموضحة في الجدول (1)؛ فأموال التأمين الوطني ورسم المعادلة وطابع الصحة لا تدخل في حساب العامل التقاعدي

تقوم الوظيفة القانونية المعلنة لهذه المدخرات على توفير دخل للعامل عند بلوغه سن التقاعد. لكنها نشأت ضمن نظام إسرائيلي خاص يفصل العمال الفلسطينيين عن منظومة الضمان الاجتماعي الكاملة. وتنص الفقرة السابعة من المادة السابعة في بروتوكول باريس الاقتصادي على أن "إسرائيل ستحوّل شهرياً إلى مؤسسة تأمين معاش التقاعد التي ستنشئها السلطة الفلسطينية، اقتطاعات تأمين التقاعد التي تُجبى بعد إنشاء المؤسسة المذكورة"، على أن تُحتسب نسبة اقتطاعات التأمين التقاعدي للعمال الفلسطينيين العاملين في إسرائيل بما يعادل النسبة المطبقة على العمال الإسرائيليين.

لكن مسار تحويل هذه الأموال إلى مؤسسة فلسطينية لم يدخل حيز التنفيذ، فبقيت الأموال تحت الإدارة الإسرائيلية. وبحسب ما أعلنته سلطات الاحتلال الإسرائيلي لبعثة منظمة العمل الدولية، بلغت الأموال المتراكمة نحو 3.7 مليار شيكل بنهاية عام 2022. وقدّمت السلطات الإسرائيلية عدم إنشاء صندوق فلسطيني يستقبل الأموال تفسيراً لاستمرار هذا الترتيب، بينما أشارت السلطة الفلسطينية إلى إنشاء مؤسسة للضمان الاجتماعي بتشريع عام 2016، مع تعثّر تشغيلها.[12] إن تعقيد النظام المالي والإداري، وتعدد مستويات القرار فيه، ولد آليات لتعاطي العمال معه، من خلال وسطاء ومكاتب محامين.

وفي أيار 2023، انتقلت الجباية والخدمات التشغيلية إلى شركة "عميتيم" من خلال برنامج "باراكة". وعليه، تُجبى الأموال من المشغّلين بواسطة تفويض مصرفي، استناداً إلى المبالغ التي تحددها سلطة السكان والهجرة بناءً على تقارير المشغّلين. لكن انتقال هذه المهام إلى "عميتيم" لم يُنهِ مسؤولية النظام الحكومي الإسرائيلي عن صندوق مدخرات التقاعد؛ إذ بقي الجهة المديرة له والمشرفة على تشغيله .[13]

ولا يعني هذا الانتقال أن أموال العمال الفلسطينيين أصبحت تُدار بالطريقة نفسها التي تُدار بها الأموال في صناديق التقاعد الإسرائيلية الجديدة. ففي الصناديق الجديدة، يستطيع العامل اختيار الجهة التي تدير مدخراته، وتُستثمر الأموال في مسارات يتأثر بها رصيده التقاعدي. أما أموال العمال الفلسطينيين، فبقيت ضمن ترتيب خاص استند تاريخياً إلى قواعد قريبة من صناديق التقاعد الإسرائيلية القديمة، ولذلك لا يصح افتراض أن قواعد احتساب الرصيد وعوائد الاستثمار في الصناديق الجديدة تنطبق عليها تلقائياً

ويظهر الاختلاف أيضاً في المعاملة الضريبية للسحب المبكر. ففي النظام التقاعدي الإسرائيلي الاعتيادي، يخضع سحب المكوّن المخصص للتقاعد، قبل استيفاء شروط صرفه، لضريبة دخل لا تقل عموماً عن 35%، مع وجود استثناءات وقواعد مختلفة لتعويضات الفصل. وذلك لحث العمال الإسرائيليين على إدخار هذه الأموال حتى بلوغهم الشيخوخة. أما في برنامج "باراكة" فلا تُفرض ضريبة على السحب المبكر. وهذا اختلاف في قواعد الصرف والضريبة، ولا يعني أن المبلغ الذي يحصل عليه العامل الفلسطيني

يُحتسب بالطريقة نفسها المتبعة في الصناديق الإسرائيلية الجديدة، وله الامتيازات ذاتها، كما أن احتساب المستحقات يخضع لمعاملة اكتوارية تغير من قيمته. [14]

منذ تولي عميتيم أموال التقاعد للفلسطينيين، أتاح الموقع الإلكتروني، لبرنامج" باراكة"، للعمال الفلسطينيين الاطلاع على إيداعاتهم وتقديم طلبات سحب أموالهم مباشرةً، دون اشتراط الاستعانة بوسطاء أو محامين. رغم اعتبار أن عدم الحاجة إلى وسطاء يعد أحد امتيازات هذا النظام، إلا أن هذه القناة المباشرة، أخلت بنظام تحويل الأموال إلى المؤسسة الفلسطينية المنصوص عليها في بروتوكول باريس. أي أن الطرح الذي يدعي أن النظام الجديد ألغى و\أو حيَّد الوسطاء والسماسرة غير القانونيين هو طرح مجزوء لأنه يهمل تجاوز اتفاقية باريس. [15]

سبقت هذه الترتيبات تغييرات في آلية دفع أجور العمال الفلسطينيين، من خلال التحويل إلى حساباتهم في البنوك الفلسطينية. وتقرأ الورقة هذين التسهيلين، "نظام باراكة" والتحويلات المصرفية، بوصفهما امتداداً لسياسة استعمارية توسعية، لا مجرد تحسينات إدارية منفصلة عن سياقها. وفي قراءتهما للتحولات الأوسع في تنظيم العمالة الفلسطينية عام 2022، يتساءل الباحثان عصمت قزمار ووليد حباس عمّا إذا كانت الترتيبات الإسرائيلية "تمهد الطريق لإعادة العمل بسوق العمل الموحدة" ويربطان هذا التوجه بالعملية الزاحفة الأكبر والهادفة إلى ضم الضفة الغربية. [16]

نظام "باراكة": علاقة مباشرة مع العامل الفلسطيني

يمكن قراءة نظام "باركة" من داخل النظام الإسرائيلي، في سياق الضغط القانوني المستمر الذي مارسته جهات حقوقية وعمالية لإصلاح إدارة الأموال التقاعدية للعمال الفلسطينيين. لكن هذا المسار يتطلب التمييز بين الأحكام التي تناولت الحقوق العمالية عموماً، وبين المطالبات التي تعلّقت بإدارة أموال التقاعد تحديداً

فقد أرست المحكمة العليا، في حكمها الصادر عام 2007 في القضية 03/5666، تطبيق قانون العمل الإسرائيلي على علاقات عمل الفلسطينيين لدى مشغّلين إسرائيليين في المستوطنات. ويقع هذا الحكم ضمن السياق القانوني الأوسع للمطالبة بحقوق العمال الفلسطينيين، لكنه لم يكن حكماً بإنشاء نظامهم التقاعدي أو بإسناد إدارته إلى"عميتيم"

أما المسار المتعلق بأموال التقاعد، فيشير التحقيق المنشور في "بوليسا" إلى أن جمعية "كاف لعوفيد" تقدّمت، في نهاية عام 2015، بالتماس يطالب بإدارة هذه الأموال كتأمين تقاعدي فعلي وبالحقوق المرتبطة به. وبحسب التحقيق، أصبح النظر في الالتماس غير لازم بعد الترتيبات التي التزمت بها الدولة، وفي مقدمتها إسناد التشغيل إلى جهة متخصصة. وفي نوفمبر 2020، أعلنت الدولة التعاقد مع "عميتيم" ، لكن التنفيذ تأخر، واستمرت الجمعية في المطالبة بتطبيق الترتيبات المتفق عليها. [17]

ومع بدء تشغيل البرنامج عام 2023، أصبح للعامل مسار إلكتروني مباشر للاطلاع على أمواله وتقديم طلباته، دون اشتراط الاستعانة بوسيط أو محامٍ. وهذا غيّر طريقة وصول العامل إلى مستحقاته، لكنه لا يعني أن حقه في التقاعد نشأ مع البرنامج للمرة الأولى.

وهذا المسار لا ينقض قراءة الورقة للنظام بوصفه تقويضاً للدور الفلسطيني المنصوص عليه في بروتوكول باريس. فقد اعترضت وزارة العمل الفلسطينية، في فبراير 2023، على إسناد إدارة الأموال إلى "عميتيم" بقرار إسرائيلي أحادي، وعدّته مخالفة للترتيبات المتعلقة بتحويل الأموال إلى السلطة الفلسطينية .[18] ومن هنا، لا تفصل الورقة هذه العلاقة المباشرة مع العامل عن استخدام ملف العمال كأحد مقدمات مشروع الضم، الذي نوقش أعلاه.

السحب المبكر لاقتطاعات التقاعد

> "سأغني بدلاً من لو كنتُ روتشيلد، لو كنتُ فلسطينياً. لحظة، من هنا من وزارة المالية؟ عائلتي هنا في إسرائيل منذ عام 1914. هل من طريقة للاعتراف بي كفلسطيني، وعندها لن أدفع ضريبة 35% عندما أسحب أموال تقاعدي؟"

وردت هذه المداخلة على لسان سمحا روتمان، رئيس لجنة الدستور والقانون والقضاء في الكنيست، خلال جلسة عُقدت في 8 يوليو 2025. وتقرأ الورقة هذه المداخلة بوصفها تقديمَ عدم فرض ضريبة على السحب المبكر باعتباره امتيازاً للعمال الفلسطينيين، رغم أن النقاش نفسه تضمّن توضيحاً بأن هذا الاختلاف مرتبط بالتصنيف القانوني للنظام الذي تُدار فيه أموالهم، كما أوضحت الورقة سابقاً.

وأفادت سلطة السكان والهجرة الإسرائيلية بأن نحو 81,634 طلباً للسحب المبكر قُدّمت بين 7 أكتوبر 2023 وسبتمبر 2024، منها نحو 61,076 طلباً لعمال كانوا يحملون تصريح دخول صالحاً للعمل في 6 أكتوبر 2023. وبلغ إجمالي الأموال المسحوبة خلال الفترة نحو 1,480,259,343 شيكل، منها نحو 1,289,092,195 شيكل سحبها العمال الذين كانوا يحملون تلك التصاريح. وهذه أعداد طلبات، ولا يمكن تحويلها مباشرة إلى نسبة من العمال الذين أتمّوا السحب. [19]

ومع غياب أي تصريحات رسمية لاحقة متعلقة بظاهرة السحب المبكر لمقتطعات التعاقد، فإن المرصد يقدر أن 70-80% من العمال قد تقدموا بطلبات السحب المبكر منذ بداية الحرب ما يجعل إجمالي المبلغ الذي تم سحبه مبكراً يفوق المليارين شيكل. [20]

ومن الجدير ذكره أن اقتراحاً لتعويض العمال الفلسطينيين عن البطالة طُرح في بداية الحرب، لكنه لم يُعتمد، بحسب ما رواه أساف أديف، مدير منظمة معاً، في تحقيق نشرته كالكاليست في ديسمبر 2023.

وذكر أديف أن الاقتراح أثار اعتراضات داخل الحكومة، فجرى التراجع عنه.[21] لذلك، تقرأ الورقة السحب المبكر لمستحقات التقاعد في خضم منظومة اقتصادية وسياسية استعمارية تنتج تفوقاً عرقياً على حساب الفلسطينيين، بما في ذلك سوق العمل الإسرائيلي. ففي هذه الحالة، فقد العمال أجورهم بفعل قرار منع دخولهم، من دون أن يحصلوا على مخصصات بطالة. فأصبحت مدخرات التقاعد المتراكمة ملاذاً للعديد منهم، لا لتمويل سنوات الشيخوخة، بل لتغطية حاجاتهم خلال البطالة الراهنة.

لكن اللجوء إلى السحب المبكر لم يبدأ مع الحرب. فنظام التأمين التقاعدي يتيح للعامل الفلسطيني الحصول على معاش عند بلوغه سن التقاعد واستيفاء شروط الاستحقاق؛ ومنها مراكمة 120 شهر تأمين، أو بلوغ المعاش المحتسب الحد الأدنى المقرر، إلى جانب تقديم الطلب ومستنداته.[22] أورد تقريرنُشر عام 2010 أن نحو ألف عامل فلسطيني فقط كانوا يتلقون معاشاً من قسم المدفوعات، مستنداً في ذلك إلى معطيات أحال إليها التقرير من عام 2007.[23] وهذا يطرح سؤالاً: لماذا سلك العمال الفلسطينيون تاريخياً هذا المسار، كما هو الحال في الفترة الراهنة؟

بتتبع أنماط السحب المبكر، تظهر فترات البطالة وشح الدخل بوصفها ظروفاً تدفع العمال إلى اللجوء إلى أموال التقاعد كملاذ اقتصادي، رغم عدم بلوغهم سن الشيخوخة. وقد أشار تقرير زوهار وحيفر إلى البطالة والإغلاق والحصار، إضافة إلى عدم الثقة باستلام معاشات شهرية، ضمن الأسباب التي دفعت العمال إلى سحب أموالهم دفعة واحدة.[24]

إضافة إلى الحاجة الاقتصادية، تظهر طريقة التعامل مع طلبات العمال كمسبب آخر. فقد نقل تقرير الاتحاد الدولي للنقابات، أن طلبات الحصول على معاش شهري كانت تُعالَج ببطء، مع ضعف الشفافية بشأن إجراءاتها ومصيرها، في حين جرى تشجيع العمال على سحب الأموال دفعة واحدة.[25] وتقرأ الورقة هذه الآلية بوصفها شكلاً من "الاستبعاد البيروقراطي" فالاعتراف بالحق لا يكفي عندما تعيق إجراءات تحصيله قدرة العامل على الانتفاع به

كذلك، يشير وليد حباس، إلى دور "مكاتب تحصيل الأتعاب" والخدمات القانونية في تشجيع العمال على تحصيل مستحقاتهم بدلاً من الاحتفاظ بها على المدى البعيد. وقد شكّل ذلك مدخلاً للوسطاء لتحصيل الأموال نيابةً عن العامل مقابل نسبة منها.[26] وفي مقابلة مع عامل من مخيم الجلزون، أفاد بأنه تلقى، قبل عدة أعوام، عرضاً من وسيط لاسترجاع مستحقاته مقابل عمولة نسبتها 13% من إجمالي المبلغ.[27]

مع بدء تشغيل النظام الجديد عام 2023، أصبحت أمام العامل قناة لتقديم طلب السحب مباشرة، دون اشتراط الاستعانة بوسيط. لكن إتاحة هذه القناة لا تعني، وحدها، انتهاء الوساطة أو زوال الظروف التي تدفع العمال إلى السحب. فتسهيل الوصول إلى الأموال يختلف عن توفير حماية من البطالة تتيح للعامل الاحتفاظ بها لسنوات التقاعد. ومن المهم هنا النظر إلى شروط السحب نفسها. فموقع "باراكة" يشترط انتهاء علاقة

العمل بين العامل والمشغّل، المرتبط بانتهاء رخصة العمل وتوقف المشغّل عن دفع الاشتراكات. كما يشترط أن يكون التصريح غير فعال مدة سبعة أيام على الأقل، ويوضح أن تقديم الطلب خلال فترة سريان التصريح يؤدي إلى إلغائه لاحقاً.

وهذا يربط وصول العامل إلى أمواله بانتهاء علاقة العمل وعدم فعالية تصريحه، في وقت قد يكون فيه محتاجاً إلى المال وراغباً في الاحتفاظ بإمكان العودة إلى مشغّله. وقد طالبت "كاف لعوفيد" و"معاً"، في فبراير 2024، بإتاحة السحب دون اشتراط إنهاء العمل وإلغاء التصريح وإخراج العامل من الحصة المعتمدة. وهنا لا تقتصر المسألة على خسارة حماية مستقبلية، إنما اضطرار العامل إلى التخلي عنه في علاقته القائمة بالعمل حتى يحصل على أمواله

في النهاية، حرم قرار إلغاء تصاريح العمل العمال من أجورهم، من دون أن يمنحهم مخصصات بطالة أو تعويض عن فصل تعسفي، فتحوّل رصيد التقاعد إلى مورد معيشي طارئ. وهكذا جمع النظام بين اقتطاع واسع من الأجور وتغطية اجتماعية محدودة. إضافة إلى ذلك، ساهم إدخال العمال في النظام المصرفي في إغراقهم بالقروض. وفي ظل هذا كله، اضطر العمال إلى استهلاك مدخراتهم التقاعدية لتغطية البطالة الراهنة، ولسداد قروضهم، بينما احتفظت المؤسسات الإسرائيلية بالسيطرة على مسار الأموال وتوقيت صرفها

خلاصة

تُظهر الأبحاث من مختلف أنحاء العالم أن المعاشات الاجتماعية، عندما تُصمَّم بشكل جيد ويُخصَّص لها تمويل كافٍ، تُحسّن حياة كبار السن وأسرهم ومجتمعاتهم. فبالإضافة إلى الحد من الفقر، تسهم هذه المعاشات في تحسين الصحة والأمن الغذائي، وتمنح كبار السن قدراً أكبر من الكرامة والاستقلالية. كما تمتد آثارها الإيجابية إلى أفراد الأسرة، بما في ذلك تحسين فرص التعليم والتغذية لدى الأطفال والأحفاد.[28]

وفي ضوء ما ناقشته الورقة، فإن استنفاذ العمال الفلسطينيين لأموال تقاعدهم قبل بلوغ الشيخوخة، إلى جانب نهج الاحتلال الإسرائيلي في الاستبعاد البيروقراطي الذي يعيق حصولهم على معاشاتهم التقاعدية، يعمّق خطر تهميشهم اقتصادياً في شيخوختهم. وفي غياب حماية اجتماعية بديلة، يواجه هؤلاء العمال خطر الوصول إلى الشيخوخة من دون معاش دوري، إلى جانب من لم تتوافر لهم تغطية تقاعدية أصلاً. وهكذا، لا تتوقف كلفة فقدان العمل عند حرمان العامل من أجره في الحاضر، بل تمتد إلى إضعاف حمايته وحماية أسرته في المستقبل

ملاحظات

1 المقصود بالعمال الفلسطينيين، هم العمال الذين يحملون الجنسية الفلسطينية ويسكنون الضفة الغربية أو قطاع غزة، ويعملون في الأراضي المحتلة عام 1948 أو داخل المستوطنات، إذ لا يشمل هذا التعريف الفلسطينيين الذي يحملون الجنسية الاسرائيلية أو الفلسطينيين الحاصلين على لم شمل.

2 يظهر موقع "باراكة" أن أحد شروط استحقاق السحب هو أن يكون تصريح العمل غير فعال، إضافة إلى شرط انتهاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل. لمزيد من المعلومات: https://www.ipfund.co.il/%d7%9e%d7%a9%d7%99%d7%9b%d7%aa-/%d7%9b%d7%a1%d7%a4%d7%99%d7%9d-ar

3 محمد الخنسا، "عدد عمّال الضفة الغربية في سوق العمل الإسرائيلي يتراجع بنسبة 70%"، مجلة «صفر»، 20 آب/أغسطس 2026، متاح على: https://alsifr.org/west-bank-workers-drop؛ لاحقاً، سُمح لنحو ثمانية آلاف عامل بالعودة، خصوصاً إلى قطاع الصناعة، وبقي الحظر قائماً على نطاق واسع. ينظر: مسلك، "تقرير جديد حول تداعيات منع عمل الفلسطينيين من الضفة الغربية في إسرائيل" (25 ايار 2025). https://gisha.org/ar/new-report-back-to-work-arabic/

4 بدأ العمل في نظام التصاريح الفردية عام 1991، وأصبح دخول الفلسطينيين من الضفة الغربية وقطاع غزة مشروطاً به. وترى الورقة في هذا النظام امتداداً لاستخدام العمل أداة للضبط السياسي. فإقصاء العامل من التشغيل "الرسمي" لا يعني بالضرورة إخراجه من العمل نفسه، إذ قد يستمر المشغّل في الاستفادة من عمله مع التهرّب من المساهمات التأمينية والتقاعدية. وهنا يتقاطع الإقصاء السياسي والإداري مع مصلحة بعض المشغّلين في خفض كلفة العمل، على حساب حقوق العامل وقدرته على تحصيلها.

5 ماهر الكرد (باحث رئيسي)، العمالة الفلسطينية في إسرائيل: اتجاهاتها، ودوافعها، وتأثيراتها (القدس ورام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، 2024)، متاح عبر: https://mas.ps/cached_uploads/download/2024/04/15/labor-2024-arb-study-1713171455.pdf

6 المصدر نفسه.

7 المصدر نفسه.

8 نشير إلى اتفاق باريس الاقتصادي لسنة 1994 الذي ينظم العلاقة المالية مع السلطة الفلسطينية، بما فيها تحويل ضريبة الدخل ورسم المعادلة والتأمين الصحي. وقد أُدرج البروتوكول في القانون الإسرائيلي من خلال قانون تنفيذ اتفاق غزة وأريحا، لحقها إصدار انظمة تتعلق بالصحة المهنية والتأمين الطبي عام 1998.

9 Walid Habbas, "Palestinian Workers in the Israeli Market: The Labour Permit Brokerage System" (Palestinian Economic Policy Research Institute (MAS), 2020), https://mas.ps/en/publications/2917.html.

10 رائد موسى، "لأول مرة في عهد حماس.. شركات وساطة بين عمال غزة والمشغل الإسرائيلي"، الجزيرة نت، 13 آب 2023، متاح على: https://aja.me/fs0hih.

11 صندوق عميتيم لعتيد، "سحب الأموال"، خطة باراكة، تاريخ الاطلاع: 31 اكتوبر 2026، متاح على: https://www.ipfund.co.il/משיכת-כספים-ar/

12 المنظمة الدولية للعمل، "وضع عمال الأراضي العربية المحتلة" (جنيف: مكتب العمل الدولي، 2023). https://www.ilo.org/ar/media/546991/download

13 كل الحق، موقع منظمة كل الحق، "التأمين التقاعدي للعمال الفلسطينيين"، تم الوصول بتاريخ 13 تشرين الأول 2026. https://www.kolzchut.org.il/ar/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A3%D9%85%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%A7%D8%B9%D8%AF%D9%8A_%D9%84%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84_%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86%D9%8A%D9%8A%D9%86

14 وزارة العمل الإسرائيلية، "النشرة الإخبارية 1: تأمين تقاعدي إلزامي (معاش تقاعدي)" موقع وزارة العمل، تم الوصول بتاريخ 31 تشرين الاول 2026، https://www.gov.il/ar/pages/n1-pension.

15 الكنيست الإسرائيلي، "قانون بشأن تطبيق اتفاقية غزة وأريحا (تقييد النشاطات)، 1994"، الموسوعة التفاعلية للقضية الفلسطينية (PalQuest)، مؤسسة الدراسات الفلسطينية. https://www.palquest.org/ar/historictext/34014

16 وليد حباس وعصمت قزمار، "مستقبل العمالة الفلسطينية في سوق العمل الإسرائيلي في ضوء الحقائق الاقتصادية والسياسية"، ورقة خلفية للقاء الطاولة المستديرة الرابع، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني 2022.

17 مارينا بوبلوتسكي، "تحقيق بوليسا: معاشات التقاعد الفلسطينية تسقط بين الشقوق" [بالعبرية]، بوليسا نيوز، 17 تشرين الأول/أكتوبر 2021. https://polisa.news/%D7%AC/

18 وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية (وفا)، "وزارة العمل تستنكر إجراءات الاحتلال بتحويل أموال التقاعد لعمالنا إلى شركة إسرائيلية خاصة"، رام الله، 16 شباط/فبراير 2023، متاح على: https://www.wafa.ps/pages/details/659799

19 سلطة السكان والهجرة الإسرائيلية، ردّ بموجب قانون حرية المعلومات، رقم المرجع 181/2024، الموجّه إلى المحامي إلعاد كهنا، جمعية " كاف لعوفيد" (خط للعامل)، بتاريخ 30 آذار/مارس 2025.

20 بنيت هذه التقديرات على افتراض أن العمال استمروا في سحب أتعابهم بنفس وتيرة السنة الأولى من الحرب.

21 درور نير كاستل، "مئة ألف عامل فلسطيني عاطلون عن العمل: 'حتى ثمن العدس نفد'"، كالكاليست، 27 كانون الأول/ديسمبر 2023.

22 صندوق عميتيم لعتيد، "سحب الأموال"، موقع برنامج باراكة، تم الوصول بتاريخ 31 تشرين الأول 2026. https://www.ipfund.co.il/%d7%9e%d7%a9%d7%9-ar

23 Hanna Zohar and Shir Hever, "Israel Owes Billions of Shekels to Palestinian Workers" (Kav LaOVed and Alternative Information Center, January 2010). https://shirhever.com/wp-content/uploads/2018/01/Bulletin-25-Theft-from-Palestinian-Workers.pdf

24 المصدر نفسه.

25 Maayan Niezna and Kav LaOVed, Occupation of Labor: Palestinian Employment in Israel (2018), 29.

26 مقابلة مع وليد حباس (2026).

27 مقابلة مع عامل من مخيم الجلزون (2026).

28 Help Age International, “The Wider Impacts of Social Pension.” Accessed on 30 September 2026, https://www.helpage.org/pension-watch/the-wider-impacts-of-social-pensions/.