

## דו"ח "קו לעובד" לסיכום שנת 2017

### כך עובדים "עניי עירנו" –

### 7 ימים בשבוע, בלי תנאי בטיחות, ועל בסיס שעת

מבוא – סיכום שנת 2017

תחום ישראלים

מאבק בתאונות עבודה בענף הבניין

תחום מבקשי מקלט

תחום הסיוע לעובדים פלסטינים

תחום הסיעוד

תחום חקלאות

תחום עובדים ערבים פלסטינים אזרחי מדינת ישראל

דו"ח "קו לעובד" לסיכום שנת 2017 חושף מגמה ברורה של ממשלת ישראל – אכיפה סלקטיבית של זכויות העובדים כאשר התוצאה היא תמיד אחת: הפרת זכויות עובדים – בין אם על ידי התערבות דורסנית בחייהם באמצעות משטורם וכבילתם, בניגוד לכל תיאוריות "השוק החופשי", ובין אם על ידי התערבות מינימלית אשר מאפשרת העסקה פוגענית, שעתית והפרת זכויותיהם תוך ניצול ציני של "השוק החופשי". בין כך ובין כך המטרה היא אחת: אכיפת זכויות המעביד, טובת המעסיק, לעולם לא טובת העובד.

נתוני "קו לעובד" מראים בבירור: העובדים הלא ישראלים סובלים ממשטור חייהם, כבילתם למעסיקים, הצורך לשלם דמי תיווך וכספים אחרים תמורת הזכות לעבוד בישראל, עבודה של מאות שעות בחודש ועוד.

בין העובדים הללו ניתן למצוא את העובדים הזרים, בהם למעלה מ-50,000 עובדי סיעוד אשר משלמים דמי תיווך באופן לא חוקי על הבאתם לישראל, שרבים מהם עובדים 7 ימים בשבוע יותר מ-12 שעות ביום. עובדות הסיעוד סובלות ממשטור של חייהן: איסור זוגיות או אפילו לידה בארץ מוצאן ושהייה מספקת בארצן – הכול בשם מטרת אי ההשתקעות בישראל. וישנם עובדי החקלאות, בהם 22,000 תאילנדים המדווחים על למעלה מ-400 שעות עבודה בחודש, תוך כדי כבילה בפועל למעסיק ושכר אשר הינו רק 70% משכר המינימום ואכיפה מינימלית על תנאי עבודתם על ידי הגורמים הרלוונטיים. גם העובדים הפלסטינים כבולים למעסיקיהם. רפורמה ממשלתית שהבטיחה

לשחרר מן הכבילה מתעכבת וכך בפועל הם משלמים כ-15,000 שקלים למעסיקים אשר מספסרים באישוריהם, לא מקבלים את דמי המחלה המגיעים להם, או את הביטוח הפנסיוני לו הם זכאים.

המגמה ביחס לעובדים ישראלים – הפוכה: בכל הנוגע לעובדים ישראלים, דואגת המדינה לא להתערב, האכיפה מצומצמת ולא מהווה הרתעה, פערי השכר הולכים ומתרחבים, והעובדים החלשים מופקרים לחסדי "השוק". שלישי מהעובדים במשק הישראלי עובדים על בסיס העסקה שעתה אשר דן אותם לחיי אי יציבות, פיטורים עונתיים, והפרת זכויותיהם. אופן העסקה זה, שפעם היה גורלם של העובדים המוחלשים ביותר במשק המועסקים בעבודות ניקיון, אבטחה ושמירה הולך ומחלחל "למעלה", למורות, לעובדות סוציאליות, ואפילו למרצים באקדמיה ולהייטק.

בכל המקרים העובד הוא כלי שרת, כפי שניתן בבירור מהחלטת הממשלה בנוגע להכנסת עובדים פלסטינים לישראל, במקום מבקשי המקלט. בהחלטה מציינת הממשלה בפירוש שבמקום כל שני "מסתננים" שיגורשו יובא עובד פלסטיני. שר הפנים אריה דרעי, בהתייחסותו ובכדי להצדיק את ההחלטה אמר ש"עניי עירך קודמים". והוסיף ואמר כי הפלסטינים אינם לנים פה. מה המשמעות? הם לא נשארים ולא נופלים לעול עלינו. התייחסויות אלו מקבעות את ההתייחסות לעובד בישראל, עובד שיש להחלישו כדי שיהיה ניתן לשלוט בו, וככל שמקומו בחברה וזכויותיו האזרחיות מעטות יותר, כך יהיה קל יותר לשלוט בו. במסגרת חשיבה כזו הפגיעות בזכויותיו הסוציאליות אינן מטרה לאכיפה של ממשלת ישראל. המטרה היחידה באכיפה היא הכפפת העובד למעסיק ולצרכיו. בין אם על ידי התרת דפוס העסקה פוגעני ושעתי, ובין אם על ידי משטרו וכבילתו של העובד ככל הניתן למעסיקו, ולצרכיו.

שנת 2017 התאפיינה בפגיעה בגישה לערכאות של עובדים חלשים ומשותקים ממילא: בשלהי 2016 קודמו והותקנו תקנות להשתת ערובה על עובדים לא ישראלים הפונים לבתי הדין לעבודה, במטרה אחת בלבד – להשתיק קבוצת עובדים שהינה המוחלשת ביותר בשוק העבודה הישראלי, ולהרתיע אותם מלתבוע את מעסיקיהם. מרבית העובדים עליהם עלולה לחול התקנה הם עובדים פלסטינים ומהגרי עבודה, אשר האמצעים הכלכליים העומדים ברשותם למימון תביעה דלים ביותר. התקנה מפרטת כי הערובה תחול על מי שאין בידו הוכחות לתביעתו. אך הוכחות אלו, כפי שהניסיון מלמד, הן הוכחות שמצויות לרוב בידי המעסיק, ועל כן רק בית משפט יכול לחייבו להציגן. תקנות אלו נודעו גם בשם "תקנות הבקעה", בשל מטרתן להשתיק ככל הניתן עובדים פלסטינים בבקעת הירדן ולמנוע תביעות שלהם נגד מעסיקיהם הישראלים. נתונים שהצטברו במהלך 2017 הראו כי חלה עלייה של כמעט פי שלושה במספר העובדים שאינם אזרחים או תושבים שעליהם הוטלה ערובה. התקנה הובילה אף למחיקת תיקים של זרים, למי שכנראה לא יכלו לעמוד בגובה הערובה: 28 תביעות של עובדים נמחקו עקב אי יכולת לשלם ערובה זו. זוהי עלייה של מאות אחוזים במספר העובדים שהטלת ערובה הביאה אותם לוותר על תביעתם. ב-27.12.17, התקיים דיון בעתירת "קו לעובד" לצד ארגונים נוספים כנגד תקנה זו של משרד המשפטים, ובחלוף שבוע בג"ץ קיבל את בקשת הארגונים ונתן צו על תנאי המחייב את המדינה לתת תוך 30 יום את תשובתה מדוע תתקיים התקנה לפיה עובדים זרים צריכים לשלם בכדי לתבוע את מעסיקיהם. העתירה תמשיך להתברר במהלך 2018.

במקביל למניעת גישה לערכאות – האמצעי היחיד בידי עובד חלש למימוש זכויותיו – התבהרה ב-2017 תמונת היעדר השיניים של מוסדות אכיפה חשובים, שנועדו להרתיע מעסיקים מפני הפרת זכויות. כך למשל, נדונה השנה עתירתנו בעניין מוסד הממונה על זכויות עובדים זרים, במשרד העבודה והרווחה – מוסד אשר לאורך שנים ממושכות, מאז הקמתו, הפגין אוזלת יד חמורה בעניינים בתחום סמכותו, ולמעשה הביא לכך שהסמכויות שנקבעו לו בחוק נותרו אות מתה. העתירה נגד תפקוד הממונה נמחקה באוקטובר 2017 בהחלטת בג"ץ, לאחר שמשרד העבודה הודיע על פרסום מכרז ובחירת ממונה חדשה, אולם זו – למיטב ידיעתנו – טרם נבחרה וטרם החלה בתפקיד החשוב.

אוזלת היד של הרשויות בהקשר לאכיפת זכויות עובדים חלשים, השתקפה גם בתמונה העגומה לגבי שלילת היתרים או סיוגם, למעסיקים שהפרו זכויות עובדים. מזה שנים אנו עוקבים אחרי שלילת היתרים למעסיקים שהפרו באופן חמור זכויות עובדים, וללשכות פרטיות שפעלו בניגוד לדין (וגבו, למשל, דמי תיווך באופן לא חוקי). התמונה דלה ביותר: מספר העובדים שמקצה רשות האוכלוסין וההגירה לטיפול המנהלי שסופו בשלילת היתרים הוא 6 בלבד, 6 אנשים שתפקידם לטפל בסוגיות הנוגעות לעשרות אלפי עובדים בישראל. עובדות אלה נלמדו אף מהדוח השנתי של מבקר המדינה 65 התשע"ה-2015, אשר עמד על כך שרשות האוכלוסין וההגירה אינה מפעילה את הסמכות הנתונה לה בחוק לשלול היתרים, או מפעילה אותה באופן דל כל כך, עד שהוא מתרוקן מתוכן. כמובן שביחס הפוך לנתוני האכיפה המינהלית בכל הקשור לזכויות העובדים, מצויים הנתונים העוסקים בגירוש והרחקת זרים, ומלמדים על פעילות אכיפה נרחבת ביחס לשהייה שלא כדין, ועל הקצאת משאבים מיטבית לתחום זה, הקצאה של מאות פקחים, על חשבון אכיפת זכויות העובדים ופעילות מינהלית לשלילת היתרים של מי שהפרו זכויות עובדים.

עוד החלטה המשקפת את מדיניות ישראל ביחס לעבודת זרים, היא ההחלטה להביא לישראל שש חברות ביצוע זרות לעבודות בניין. על פי ההחלטות, אלפי עובדים זרים יובאו על ידי חברות בנייה זרות, אשר זכו במכרז בניה בישראל וקיבלו היתר להביא 'מטעמן' 1,000 עובדים כל אחת. זו מתכונת מועדת לפורענות בכל היבט. מערכת דיני העבודה הקוגנטיים בישראל חלה אמנם על כל מי שמועסק בישראל, אך ניסיון העבר מלמד, כי העסקת מהגרי עבודה בידי חברה קבלנית זרה הפועלת בישראל מובילה להחלתו בפועל של הדין הזר – בדרך כלל נחות ומקפח לאין שיעור מדיני העבודה בישראל – על עובדיה של החברה. אלה עובדים שמטבע הדברים יהיו כבולים למעסיקיהם ותלויים בהם. אלה עובדים שלא יהיו מאוגדים באיגוד מקצועי, להבדיל מעובדי הבניין הישראליים, ויהיה קושי גדול לאכוף על מעסיקיהם את ההסכמים הקיבוציים הקיימים בענף. אין כל ספק, כי לא יכולה להיות תחרות של ממש מול עובדים כאלה, מצד עובדים ישראלים או פלסטינים, אשר מועסקים כיום בענף הבניין. אלה עובדים שלא יעזו להתלונן על הפרה של חוקי העבודה (אם בכלל יידעו להבחין בה), ובכלל זה על ליקויי בטיחות. הבאתם של אלפי עובדים הכבולים למעסיקיהם הזרים, ואשר אין כל אפשרות לפקח על הערובות הנלקחות מהם בארצות המוצא בתמורה לזכות לעבוד בישראל, משקפת את השאת הרווחים הצינית על חשבון העובדים – הזרים והישראלים כאחד. את האופן שבו כל הצרת צעדים של עובדים נתפסת כרווח כלכלי נקי, וכל אכיפה על מעסיקים – נתפסת כבזבז משאבים.

ממשלת ישראל ב-2017 הייתה עסוקה, אם כן, בהצרת גישתם לערכאות של מי שממילא סובלים מהיעדר כל פיקוח ואכיפה, וממנגנוני אכיפה משותקים ורפים. היא מוסיפה להביא לישראל עוד ועוד עובדים חלשים וכבולים, תוך שהיא ממשטרת את חייהם של העובדים הנמצאים בה, כדי למנוע מהם להפוך לחלק מהקהילה. אוזלת היד של האחראים על האכיפה, והפיכת ענפים שלמים בשוק העבודה לתחומים בעלי נורמות העסקה פוגעניות, מפקירה לא רק את הזרים לחסדיו של שוק עבודה נצלני, אלא את כלל העובדים החלשים, וסופה לזלוג גם אל העובדים החזקים יותר.

## סיכום שנת 2017 תחום ישראלים

### רקע

כוח העבודה בישראל מונה 3.6 מיליון עובדים שהינם תושבים ואזרחים ישראלים. השכר החציוני במשק היה 6,400 ₪, ושליש מהעובדים משתכרים שני שלישים משכר זה, חלקם במשרות חלקיות, בעיקר בענפי האירוח, מזון, כוח אדם, ניקיון ושמירה.

רובם המכריע של העובדים המשתכרים שכר הנמוך מהשכר החציוני מועסקים בשכר שעותי, שאינו קבוע, וכרוך פעמים רבות בהעסקה עקיפה דרך קבלני כוח אדם. בשל כך הם סובלים מפיטורי קיץ, שכר נמוך בחודשים שבהם ימי עבודה מעטים עקב חגים וחופשות (תופעה זאת מוכרת בעיקר בתחום השמירה, הניקיון וההוראה). כמו כן ניתן למצוא התחלפות תדירה של מעסיקים, והיעלמות המעסיק הקודם בלי ששילם את זכויות העובד. תופעה בולטת נוספת היא מצב שבו המעסיק משלם לעובד המוחלש לפי הזכויות החוקיות, ומתעלם מהזכויות העודפות המעוגנות בצווי הרחבה.

מערכת יחסי העבודה בישראל נבנתה לאורך השנים על תבנית העסקה מסורתית, שבה העובד מועסק באופן ישיר אצל מעסיק אחד, במשך שנים רבות. במהלך השנים השתנה המודל החברתי שחוקי העבודה הושתתו עליו; שינוי זה החל לצבור תנופה משמעותית החל באמצע שנות השמונים, אז החלה תפישה חדשה לעצב את המדיניות הכלכלית והחברתית בישראל. התפישה החדשה הושפעה מהאידיאולוגיה הניאו-ליברלית, שבעיקרה רואה בהון את מרכז הפעילות הקולקטיבית, וחותרת להעניק לו שליטה וחופש פעולה. אולם בעוד שהאידיאולוגיה המנחה את עולם הממשל והעסקים בישראל השתנתה, הוסיפו להתקיים חוקי העבודה – הנשענים על האידיאולוגיה הקודמת. החוקים, שנוצרו בשעה שמרבית העובדים הועסקו אצל מעסיק אחד למשך מיטב שנותיהם, יצרו רשת של זכויות המיועדת לקדם ולשמר את צורת העבודה המסורתית, ארוכת הטווח. המתח הזה, שעליו הצביעו לא אחת במחקר, מהדהד בפעילות של "קו לעובד" עם עובדים ישראלים בשכר נמוך, אשר עם השנים מתברר כי ננטשו לחלוטין ל"כוחות השוק", הפועלים, בהכרח, לרעתם. ההשלכות הרעות פוגעות, לא במקרה, בקבוצות עובדים פגיעות במיוחד: עולים חדשים (המהווים כשליש מסך העובדים הישראלים הפונים ל"קו לעובד" בבקשת סיוע), נשים ממקצועות הטיפול, החינוך והרווחה, ועובדים מהפריפריה הכלכלית-חברתית של ישראל.

מה אנחנו עושים?

השירות לעובדים ישראלים בשכר נמוך ניתן ב"קו לעובד" באמצעות שלושה ערוצים: אחד, קבלת קהל של עובדים ישראלים בשכר נמוך (עד 6,500 ₪ לחודש); השני, מענה טלפוני לכל העובדים, בעברית; השלישי – ייעוץ באמצעות אימייל לשאלות של כלל העובדים.

### נתונים ותופעות מרכזיות לשנת 2017:

702 פונים ישראלים קיבלו טיפול במסגרת קבלת קהל – 377 בחיפה ו-325 בת"א,

פתחנו 323 תיקים - מתוכם 151 בחיפה ו-172 בתל אביב.

2,115 פניות באימייל נענו בשנת 2017;

37% מהפונים לקבלת הקהל ב"קו לעובד" היו עולים חדשים, מתוכם 11.5% בני הקהילה האתיופית (נתח הגבוה פי עשרה מחלקם של בני קהילה זו בכוח העבודה בישראל).

20% מהפניות ל"קו לעובד" היו של עובדי קבלן – ניקיון ושמירה.

50% מהפונים ל"קו לעובד" הועסקו במתכונת עבודה שעתית.

שליש מהפניות נוגעות בין היתר לאי מימוש ביטוח פנסיוני.

## **בעיות מרכזיות ומגמות**

הפרת זכויותיהם של עובדי קבלן ניקיון ושמירה - בענף זה נהוגה באופן שיטתי הפרת זכויות של צווי ההרחבה בתחום ושל חוקים חדשים. כוחות השוק ממשיכים לפעול בכוח רב נגד זכויות העובדים ובכיוון שמעודד הפרות-חוק; כאשר השירות המבוקש הוא עובדים, והמעוניין בשירות מבקש להזיל את השירות ככל הניתן, נוצר תמריץ משמעותי למי שמספק את השירות – הקבלן המשלם לעובדים את שכרם - לפגוע בזכויות העובדים כדי להשיא רווחיו מעבודתם.

מקצועות החינוך, הרווחה והטיפול מאופיינים בפגיעה נרחבת בזכויות עובדים – שלושת התחומים הללו, תחומים נשיים במובהק, נכחו באופן אינטנסיבי בפניות. נתון זה אינו מפתיע. כבר לפני שנים בדו"ח "על נשים ושינויים" (קו לעובד, 2009) הצביע הארגון על העובדה שמקצועות נשיים כגון חינוך, טיפול ורווחה, כמו גם מקצועות המכונים במחקר "הצווארון הוורוד", הולכים ותופסים נתחים רחבים יותר ויותר בצד הפוגעני של שוק העבודה, ולאחר מכן התברר הדבר שוב, ביחס לנתוני 2015 (השוק הוורוד, קו לעובד, 2016).

העסקה על בסיס שעות מתרחבת למקצועות נוספים - למעלה ממחצית מהפונים ל"קו לעובד" הועסקו בדפוס העסקה של עובדי שעות. גם השנה, נוכחנו ב"קו לעובד" כי אופן ההעסקה השעתי הולך ומתרחב גם לענפים שבהם לא הייתה בעבר נהוגה (הוראה, הייטק, רוקחות, ועוד).

תופעה זו של העסקת עובדים בשכר המחושב לפי יחידות של שעות העבודה בחודש, להבדיל משכר חודשי קבוע, מועלית על ידי "קו לעובד" המציף את הבעיה זה עשור, משנת 2008.

העסקת עובדים בשכר המחושב לפי שעה, נולדה כדי למלא צרכים זמניים ומשתנים של מקום העבודה. למשל, פרויקטים חולפים שהיקפם משתנה תדיר, עובדים שימלאו תפקידים בשעות שאינן שעות העבודה של העובדים הרגילים, כגון שעות אחר הצהריים, וכל עובד שהמעסיק – מסיבות ארגוניות – אינו יכול להתחייב להיקף משרה קבוע עבורו – מלא או חלקי. ניתן להניח כי המטרה

המקורית של העסקת עובדי שעות, הייתה השגת גמישות בחלק ממצבת כוח האדם של הארגון, מתוך הכרה בצרכים המשתנים של הארגון.

אולם במהלך הזמן, הבינו מעסיקים רבים כי עלות ההעסקה של העובדים השעתיים נמוכה יותר, וכי משתלם להעסיק עובדים כשעתיים גם כאשר היקף המשרה מלא או קרוב לכך, וכאשר העסקתם מתמשכת וקבועה. כך פשטה תבנית העסקה זו לכל המקצועות והענפים שבהם רב הביקוש לעבודה על ההיצע, ולכל המשרות שבהן לעובד אין כמעט כוח מיקוח, ופגיעתה בעובדים הינה רחבת-היקף: העובד אינו יודע מראש כמה ישתכר בסוף החודש, הוא נפגע בתקופות החגים או בחודשים קצרים יותר, כל זכויותיו הנלוות מחושבות באופן הפוגע בו, ועוד כיוצ"ב.

כבילת עובדים בשכר נמוך למקומות עבודתם - תופעה נוספת עליה עמדנו השנה ביתר שאת, היא של עובדים בשכר נמוך הנכבלים למקומות עבודה באמצעות חוזים בהם הם מתחייבים לשלם סכומי-עתק לחברות אם יעזבו לפני תום התקופה הקבועה בחוזה.

תופעה זו נפוצה במיוחד בענף השמירה, שם – גם לאחר תיקונו של צו ההרחבה הענפי תוך הבהרה כי קנסות כאלה אסורים – החלו חברות השמירה לתבוע בבתי הדין לעבודה מאבטחים שעזבו לפני המועד הקבוע בחוזה.

כך, שלושה עובדים בשנת 2017 הגיעו אלינו לייצוג לאחר שחברות שמירה תבעו אותם בהליך בבית הדין לעבודה, וידוע לנו על עובדים חלשים רבים אחרים שנתבעו באותו אופן.

לדעתנו זהו ניצול לרעה של עמדת המיקוח החלשה של העובד בזמן החתימה על חוזה, וכבילת עובדים חלשים למקום עבודה פוגעני. למיטב ידיעתנו, הסתדרות העובדים הכללית – החתומה על הסכם העבודה הקיבוצי בענף זה – לא נאותה עד כה לעשות דבר כדי להילחם בתופעה פסולה זו, המהלכת אימים על העובדים.

העסקת נשים כ"פרילנסריות" - תבנית העסקה שהולכת ונפוצה, בעיקר שלנשים, היא העסקת עובדות כ"פרילנסריות", לעתים במשך תקופות ארוכות, תוך שלילת יחסי עובד-מעביד על הזכויות הנובעות מהם. בשנת 2017 הסכים משרד הביטחון לפצות בסכום של כמיליון ש"ח (לאחר תביעה שהוגשה בשם העובדות לבית הדין האזורי לעבודה), קבוצת מזכירות בוועדות רפואיות אשר הועסקה במשרד הביטחון בין 10 ל-40 שנה בתבנית של פרילנסריות. כתוצאה מתבנית ההעסקה הזאת הגיעו כמה עובדות לגיל פרישה בלי פנסיה, בלי פיצויי פיטורים.

- הפרשות לפנסיה: כשליש מהפניות המתקבלות אצלנו כוללות בתוכן תלונה לגבי הפנסיה: לא נפתחה קרן פנסיה לעובד, בעיה המאפיינת מעסיקים פרטיים וקטנים; לא נפתחה קרן פנסיה בזמן הנדרש; הופרשו לפנסיה סכומים נמוכים מהנדרש בצו ההרחבה; אי הפקדה כראוי לקרן הפנסיה; לא ניתנו לעובדים שהתפטרו הטפסים המאפשרים את שחרור הכספים שנצברו לזכותם בקרן הפנסיה. ההפרות מתרחשות בעיקר בענפים הבאים: ניקיון, שמירה, רשתות מזון ומלונאות. לעיתים הבעיות נובעות מאי ידיעת השפה של העובד ובעקבותיה

כשלי תקשורת בין המעסיק למועסק, ואף בעיות ביורוקרטיות בהגשת הטפסים, בעיקר אצל עולים חדשים שאינם יודעים עברית היטב.

### **סיכום ומטרות לשנת 2018:**

הקבוצה הנהנית מחקיקת העבודה המתקדמת בישראל היא בעיקר קבוצת העובדים החזקים, אלה המועסקים בתבנית ההעסקה המסורתית: העסקה ישירה אצל מעסיק אחד, לאורך שנים רבות, ובמשרה מלאה. לרוב, אותם עובדים בדיוק הם גם אלה שנהנים מרשת ההגנה הקיבוצית, משהם מועסקים במקומות עבודה מאורגנים שקיים בהם הסכם עבודה קיבוצי. לעומתם, העובדים החלשים מועסקים בתבניות ההעסקה הלא שגרתיות (ובהן: העסקה שעתית, העסקה עקיפה, העסקה במשרה חלקית, העסקה כפריילנס ועוד). כך, הם מודרים – באופן חלקי או מלא – מהזכויות המעוגנות בחוקי העבודה. מנגנון זה מגדיל את אי השוויון בין קבוצת העובדים החזקים, הקבועים, לקבוצת העובדים החלשים. השנה נמשיך בהעלאת מודעות ובקידום הצעות חוק שמטרתן לצמצם את מתכונת ההעסקה השעתית בקרב עובדים, וכן להעלות את סל הזכויות המינימלי לעובדים חלשים. נמשיך להעניק לעובדים מידע רב-ערך, שיסייע להם בהתמודדות עם הפרת זכויות, כמו גם עם מתכונות העסקה פיקטיביות.

כמו כן, היות והעובדים הישראלים בשכר נמוך הופקרו ל"כוחות השוק", יש לפעול להגברת האכיפה של חוקי העבודה בקרב מעסיקיהם של עובדים אלה. על האכיפה להיות יעילה וממוקדת, כדי להגביר את התמריץ לשמירה על זכויות עובדים.

---



## סיכום שנת 2017 מאבק בתאונות עבודה בענף הבניין

### רקע

פרויקט "נרתמים" של "קו לעובד" בשותפות עם ארגון "מען" והטלוויזיה החברתית שם לעצמו למטרה לקדם שינוי מדיניות ציבורית שיגביר את בטיחות עובדי הבניין. שינוי זה נחוץ בגלל המצב הפרוץ כיום, בו ישנם עשרות הרוגים בשנה, ומאות תאונות עבודה ברמת פגיעה בינונית ומעלה. בין השנים 2011–2015 נהרגו 303 בני אדם ונפצעו למעלה מ-195 אלף עובדים בתאונות עבודה.

נתונים מזעזעים אלו עומדים לצד אי אכיפה זועקת לשמיים: 18 מפקחים ל-13,000 אתרי בנייה, אפס הגשת כתבי אישום בנושא בשנת 2016, עד כה אף אדם לא ריצה עונש מאסר על מותו של פועל. כמו כן קיים קושי מבני בחקירת תאונות עקב חוסר עבודה משותפת של המשטרה ומנהל הבטיחות במשרד העבודה והרווחה, וחוסר שקיפות של אתרי הבנייה שבהם יש ליקויי בטיחות ועוד.

### אז מה אנחנו עושים?

הפרויקט שם לעצמו מטרה לקדם שינוי מדיניות בתחום שיביא להגברת האכיפה, השקיפות, החקיקה ויצירת מנגנונים להטלת סנקציות על קבלנים. אחד מהכלים העיקריים שנבחרו לקידום המטרה היתה הקמת מאגר מידע על כל תאונות הבניין בישראל, הכולל נתונים שונים כגון: נסיבות התאונה, החברה המבצעת את הפרויקט ועוד. מאגר כגון זה, למרבה הפליאה והצער, אינו קיים כיום באף אחת מרשויות המדינה.

### עיקרי הנתונים לשנת 2017

35 איש נהרגו בתאונות עבודה בבניין בשנה החולפת. 43% מהם היו ערבים ישראלים.

255 תאונות עבודה בבניין בדרגת פגיעה בינונית ומעלה התרחשו בשנת 2017 לעומת 246 בשנה שקדמה לה.

67% מנסיבות התאונות הינן נפילה מגובה. התקנים המחייבים בנוגע לעבודה בגובה הינם מלפני 30 שנה; תקנים חדשים שקיימים אינם מחייבים.

ב-40% מן התאונות הקשות ומעלה לא הוצאו צווי סגירה לאתרי הבנייה. תאונות ברמת פגיעה בינונית, 166 בשנה החולפת, לא נחקרו כלל.

חברות הבנייה "המובילות" במספר ההרוגים בתאונות עבודה בבניין הן: "אשטרומ", "אביסרור משה ובניו" ו"ת.ען עבודות עפר".

## נושאים עיקריים שעלו והישגים בתחום

צווי סגירה לאתרים שבהם אירעו תאונות - בשנת 2016 לקחנו חלק מרכזי בהובלת תיקון בחוק אשר לפיו יוצאו צווי סגירה לאתרי בנייה שבהם נהרג עובד או נפצע באורח קשה. איסוף הנתונים היומימי אפשר לנו לראות את יישום התיקון לחוק, וכך למדנו כי ב-40% מן המקרים לא הוצאו צווי סגירה לאתרי בנייה, למרות חובת מנהל הבטיחות בעבודה במשרד העבודה והרווחה להוציאם.

הגברת הפיקוח - אחד החסמים הבולטים הוא מספרם הקטן של מפקחי בנייה, 18 מפקחים על כ-13,000 אתרי בנייה. במהלך 2017 ולאור המאבק ציבורי בו לקחנו חלק אוישו 4 תקנים עבור מפקחים בענף הבניין ובכך עלה מספר המפקחים ל-22, כמו כן ולקראת סוף 2017 הוחלט על העלאת שכר המפקחים בענף הבניה על מנת לאפשר המשך איוש התקנים כמו גם איוש תקנים חדשים. זאת לאור העובדה כי השכר הנמוך הקשה על המשכיות איוש משרות המפקחים ועל גיוס מפקחים חדשים לתחום. טרם הובהר מספר התקנים החדשים שיוקצו בפועל עבור ענף הבניין. עם זאת יש לציין כי אופן העלאת השכר כרוכה בפגיעה בזכויות עובדים: מי שיזכה להעלאה הנכספת, 3500 ₪ בחודש הינו רק מי שיחתום על הסכם אישי ויותר על זכויותיו במסגרת ההסכם הקיבוצי של העובדים בתחום.

הקמת יחידה משותפת למשטרה ולמנהל הבטיחות - בהתחשב בסמכויות השונות של מנהל הבטיחות והמשטרה, וכל מה שבפועל נופל ביניהם, עתידה הייתה לקום יחידת חקירות ארצית משותפת לשני הגופים בעלות של 10 מיליון שקלים, שמטרתה הייתה לשפר את החקירה והאכיפה בתחום. בפועל עקב מאבקים תקציביים בין הגורמים השונים: משרד הפנים, משרד העבודה והרווחה ומשרד האוצר, הקמת היחידה נדחתה למועד לא ידוע. זאת למרות ביקורת היועץ המשפטי לממשלה, אביחי מנדלבלויט, שפנה לגורמים השונים בביקורת על העיכוב בהקמת היחידה.

עבודת לובי - בשל ריבוי תאונות העבודה בבניין, ולאור העלאת נושא זה לסדר היום הציבורי, הוקמה בכנסת ועדת משנה לבטיחות בעבודה.

## המשך עבודה בשנת 2018

- המשך פרויקט איסוף המידע והעלאת מסד הנתונים באופן שקוף לאתר "קו לעובד", תוך המשך הפעלת שני עמודי פייסבוק, בעברית וערבית, לקהלי יעד של עובדים ופעילים בתחום, להעלאת המודעות לתאונות העבודה בבניין תוך פרסום שמות ההרוגים וסיפוריהם, תאונות העבודה, הגורמים האחראים, כלים לשמירה על בטיחות ועוד.
- עתירה לבג"ץ שמטרתה פרסום ציבורי מיידי של צווי בטיחות שהוטלו על אתרי בנייה בהם נמצאו ליקויי בטיחות.
- עתירה לבג"ץ שעניינה יצירת תקינה קבועה ושקופה למספר המפקחים הנדרש לתחום הבנייה.
- עתירה לבג"ץ נגד דחיית הקמתה של יחידת חקירות ארצית משותפת למשטרה.

## סיכום שנת 2017 תחום מבקשי מקלט

### רקע

כ-35 אלף מבקשי מקלט שוהים בישראל, נכון לסוף שנת 2017, רובם משתלבים בשוק העבודה השניוני, המאופיין בין היתר בחוסר יציבות תעסוקתית, העסקה בחלקיות משרה באופנים שונים ושכר נמוך יחסית ומועסקים בעבודות הקשות והבלתי מתגמלות ביותר בו: ניקיון, בניין, מסעדות, תעשייה. במשך שנים הסדר העסקתם ושהייתם בישראל אנומלי, באופן שקשה להפריז בהשלכותיו על זכויותיהם כעובדים: הם מקבלים אשרות זמניות שכתוב בהן כי אינן מהוות רישיון עבודה. הממשלה דוגלת בשיטה ולפיה עבודתם בישראל אסורה, ומנגד – היא מצהירה כי אינה אוכפת את האיסור. האנומליה מביאה לכך שמעסיקים ראויים חוששים להעסיקם ישירות, ולפיכך מרביתם עובדים באמצעות קבלני משנה הגוזרים רווחים על העסקתם, רווחים שחלקם נובעים מהפרת זכויותיהם בעבודה.

2017 הייתה אחת השנים הקשות ביותר עבור מבקשי מקלט: באמצע השנה נכנס לתוקפו הסדר הפיקדון, המפקיע חמישית משכרם לקרן המנוהלת בידי הממשלה, בנוסף ל-16% בגין זכויות סוציאליות, המועברות מכיסם של המעסיקים. סכום-עתק זה, במושגים של עובדים בשכר נמוך, יוחזק בקרן עד ליציאתם של מבקשי המקלט מישראל. ההסדר דרדר את מצבם הסוציו-אקונומי הקשה ממילא של העובדים הללו, והוא דוחק רבים מהם לעבור לעבודה בשוק הבלתי מתועד – בלא תלושי שכר, בלא ביטוח, בלא זכויות. אם לא די בכך, אושרה בבית המשפט העליון גביית היטל גבוה על מעסיקיהם של מבקשי מקלט. בפסק דין קשה נוסף של בית המשפט העליון, נקבע כי רשויות מקומיות אינן רשאיות להתקשר עם קבלנים המעסיקים מבקשי מקלט. שני פסקי הדין ביחד צפויים להפחית אף יותר את יכולת המיקוח של עובדים אלה ואת הרצון של מעסיקים להעסיקם, ולהביא לצמצום שוק העבודה המצומצם ממילא שלהם.

### מה אנחנו עושים?

עמותת "קו לעובד" מקדמת את ההכרה בזכויותיהם בעבודה של מבקשי המקלט, הן ברמת הסיוע הפרטני והן בשינוי מדיניות ציבורית ובפעילות משפטית.

הסיוע הפרטני ניתן דרך קבלת קהל ומתן מידע לעובדים על זכויותיהם, בעל פה ובכתב (דפי מידע); עבודה מול המעסיקים למימוש כל זכויותיהם של מבקשי המקלט בעבודה, והשבת כספים המגיעים להם מידי מעסיקים שהפרו את זכויותיהם; פעילות וליווי מול הרשויות השונות, כגון משרד הפנים וביטוח לאומי, למיצוי זכויות.

במסגרת הפעילות לשינוי מדיניות ציבורית אנו פועלים במישורים שונים מול ועדות בכנסת, משרדי ממשלה שונים כגון משרד הפנים והביטוח הלאומי, ובמסגרת הפעילות המשפטית העקרונית

הובלנו את העתירה החוקתית נגד הסדר הפיקדון, והגשנו בקשה להצטרף כידידי בית המשפט לבקשה לדיון נוסף בסוגיית ההיטל על מעסיקים.

## **הפרויקט במספרים –**

בשנת 2017 –

10 מתנדבים סייעו כל שבוע לתת סיוע פרטני לעובדות ועובדים מבקשי מקלט;

1676 עובדות ועובדים מבקשי מקלט קיבלו סיוע, כמעט מחצית מהם היו נשים. במרבית התיקים הצלחנו לסייע במיצוי זכויות ללא הליך משפטי, ובאמצעותנו הושבו לעובדים כספים שהיו זכאים לקבל.

57 עובדות מבקשות מקלט פוטרו בניגוד לחוק בעת היותן בהריון. רבות מהן הוחזרו לעבודה בעקבות התערבות "קו לעובד".

79 תביעות חוב הוגשו למוסד לביטוח לאומי, עבור מבקשי מקלט שמעסיקיהם פשטו את הרגל;

פורסמו זכותונים ודפי מידע לעובדים על הסדר הפיקדון, באנגלית, ערבית, וטיגרנית.

## **אתגרים ומשימות נוספים לשנה הבאה**

- מאבק בהסדר הפיקדון המוטל על עובדים מבקשי מקלט – צפוי להימשך לתוך 2018.
- הגדלת ההכנסות של מבקשי מקלט באמצעות מימוש זכויות – נמשיך לפעול למיצוי זכויות מול מעסיקים והמוסד לביטוח לאומי, כמו גם מול רשויות המס, למיצוי הזכויות באופן שישפר את מצבם הכלכלי של מבקשי מקלט ויצמצם את הפרות זכויותיהם.

---

## סיכום שנת 2017 תחום הסיוע לעובדים פלסטינים

### רקע

פרויקט העובדים הפלסטינים נוגע למספר קבוצות של עובדים פלסטינים. כ-80 אלף עובדים פלסטינים בעלי היתר, כ-70% מהם עובדים בענף הבניין, 25% בענף החקלאות ו-5% בתחום השירותים. נשים מהוות מיעוט קטן, לא יותר מ-2% מן הפלסטינים המועסקים בישראל, רובן ככולן בחקלאות. בנוסף לכך ישנה קבוצה של כ-40 אלף עובדים פלסטינים ללא היתר לעבוד בישראל; וכ-3000 עובדים פלסטינים המועסקים בהתנחלויות.

למרות שעל העובדים הפלסטינים חלים חוקי ההעסקה שחלים על עובדים ישראלים, בפועל הם לא נהנים מרבות מהזכויות להן הם זכאים. שתי דוגמאות מרכזיות ניתן למצוא בתחום הפנסיה ודמי המחלה. הזכאות לפנסיה לא הוסדרה כבר במשך ארבעים שנה באופן שאכן יעניק ביטוח פנסיוני לעובדים. בתחום דמי המחלה – הכספים נגבים מהמעסיקים על ידי הממשלה, אך רק חלק מזערי מהעובדים שחלו מקבל אותם. בשני התחומים החלו שינויים ראשוניים עקב פעילות "קו לעובד", פירוט בהמשך.

רפורמה גדולה שהוביל משרד הביטחון הייתה אמורה לשנות את מודל העסקת העובדים הפלסטינים, שכיום כבולים למעסיקיהם, על ידי מתן היתר עבודה ענפי, לשנות את מודל התשלומים לעובדים ולפקח על תנאי ההעסקה ועוד. עם זאת, יישום הרפורמה אינו נראה באופק.

### מה אנחנו עושים?

ברמה הפרטנית -

ייעוץ ומתן מידע -

**1330 עובדים קיבלו סיוע פרטני -** בשנת 2017 נתן צוות "קו לעובד" סיוע באופן ישיר לכ-750

עובדים פלסטינים שהועסקו בישראל, ונתן ייעוץ לכ-580 עובדים נוספים בטלפון ובאימייל.

**70 עובדים פלסטינים שנפגעו בתאונות עבודה -** רובם ככולם בענף הבניין, קיבלו סיוע

במימוש זכויותיהם, הן ברמה של הגשת תביעות לביטוח לאומי עבור העובדים (אשר אינם מסוגלים לעשות זאת בעצמם), ערעורים על החלטות הביטוח הלאומי וסיוע בהגשת תביעה להכרה בנכות, והן ברמה של קבלת החזרים על תשלומים תמורת טיפול רפואי שקיבלו עקב התאונה. עוד הגשנו בשנת 2017 כ-20 תביעות לבתי הדין האזוריים לעבודה בגין הפרת זכויות בעבודה של עובדים פלסטינים.

**עשרות מפגשים וסדנאות -** בנוסף, הצוות ערך סדנאות לעובדים, וכן מפגשים שבהם מועבר

מידע רב לעובדים עצמם, הן בנוגע לזכויות בעבודה, הן בנוגע לתאונות עבודה ובטיחות בעבודה. ערכנו עשרות מפגשים וסדנאות בשנת 2017, בכל אחד מהמפגשים והסדנאות נכחו בין 20 ל-50 עובדים פלסטינים.

## ברמה העקרונית

שינוי מודל העסקת פלסטינים - בדצמבר 2016 אושר בהחלטת ממשלה שינוי דרמטי במודל הקצאת היתרי עבודה לפלסטינים, באופן שהעובדים יחדלו להיות כבולים למעסיק מסוים. החלטה זו היא בין היתר פרי של עבודה רבת שנים של קו לעובד נגד התופעה של דרישת דמי תיווך עבור השגת היתרי עבודה לעובדים פלסטינים תמורת 1,500,-, 2000 ש"ח בחודש.

הרפורמה שאושרה בהחלטת ממשלה, והייתה צפויה לבטל את כבילת העובד למעסיק מסוים, ולעבור להעסקה על בסיס היתר ענפי, נועדה להיכנס לתוקף ביולי 2017, אולם יישומה לא החל.

מדור התשלומים: כשל מתמשך - המשכנו בשנת 2017 לטפל בכל הסוגיה של מדור התשלומים ברשות האוכלוסין וההגירה (מת"ש) – באמצעותו מועבר שכרם של העובדים הפלסטינים. הבענו את עמדתנו ביולי 2017, בפני הצוות הבין משרדי שעוסק כעת בתפקודו של מת"ש, ולפיה מת"ש כשל בפיקוח ובהגנה על זכויות העובדים הפלסטינים, ובנקודות מסוימות התנהלותו מביאה להחרפת נחיתותם בשוק העבודה.

בנייר עמדה מקיף עמדנו על הכשלים בתפקודו של מדור התשלומים, בחלוקה לנושאים ולתחומי אחריותו: תלושי השכר שהוא מנפיק, שחסרים פרטים מהותיים, הדיווחים הכוזבים של מעסיקים למת"ש, שאינם מטופלים או נבדקים, הטיפול בפנסיה ובדמי המחלה של העובדים ועוד.

ניהול פנסיה לפלסטינים: תחילת סופו של המחדל - בשנת 2017 נערכו שלושה דיונים בעתירתנו בסוגיית הפנסיה לעובדים פלסטינים (בג"ץ 7399/15): בעתירה הוכחנו כי בניהול הפנסיה לעובדים התקיים מחדל בסדר גודל אפי, הנמשך כארבעים שנה.

חרף הפרשות של עובדים פלסטינים ושל מעסיקיהם לפנסיה, לא נוהלו הכספים כקרן פנסיה על משמעויותיה הביטוחיות, אלא כחסכון הוני; לא ניתן לעובדים כל מידע המאפשר להם לדעת שהם זכאים לקצבה בנסיבות של אירוע מזכה, ומה גובה הקצבה; לא נמסרו לעובדים דיווחים שנתיים של קרן הפנסיה; לא שולמו בפועל גמלאות בנסיבות של אובדן כושר עבודה; ולא הושוו תנאי העובדים לאלה המקוימים בקרן פנסיה של ממש לעובדים ישראלים.

בעקבות העתירה נעשתה כבדת דרך לתיקון המחדל: כספי פנסיה שנוהלו עד כה בלא תקנון מחייב, וכ שהעובדים כלל לא מודעים למשמעות הכספים ולאופיים הביטוחי, ינוהלו מעתה על פי תקנונים, שיאפשרו חישוב מדויק של הקצבאות שעובדים יהיו זכאים לקבל.

מאז הוגשה העתירה פורסמו ארבעה מעין-תקנונים, ואנו הגשנו הערות עליהם. כמו כן, לראשונה מזה ארבעים שנה החל מת"ש להכיר בחובתו לתת לעובדים שאיבדו כושר עבודה גמלאות מ"קרן הפנסיה" שכביכול נוהלה בידי מת"ש.

דמי מחלה שאינם מגיעים ליעדם – עתירה נוספת שהגשנו לבג"ץ (בג"ץ 5918/16), עסקה בסוגיית דמי המחלה לעובדים פלסטינים. בעתירה טענו כי כספי ביטוח דמי מחלה המועברים בידי מעסיקים למת"ש לצורך תשלום דמי מחלה לעובדים פלסטינים בעת הצורך, לאורך שנים, אינם משמשים – ברובם המכריע – לתשלום דמי מחלה לעובדים.

בפועל, מאות ספורות של עובדים – מתוך כחמישים אלף עובדים פלסטינים מדי שנה – מנצלים את זכאותם הבסיסית ביותר לדמי מחלה, והכל תוך הערמת קשיים על ידי מת"ש, ותוך הסתרה מוחלטת של הזכויות העומדות להם בעת מחלתם.

הכספים שנצברו, למיטב ידיעתנו, בקרן דמי מחלה, מסתכמים במאות מיליוני שקלים, ולא משמשים לייעודם. טענו בעתירה כי מדובר בהתעשרות קופת המדינה על חשבונם של עובדים חלשים שחלו, ובגזל של ממש.

בעקבות העתירה הודיעה רשות האוכלוסין וההגירה כי היא שוקלת להפסיק גביית כספים לאותה "קרן דמי מחלה" שלא מילאה את ייעודה, וכן להקים צוות בין משרדי שיבחן אפשרות להשתמש בכספים שנצברו לטובת בריאות עובדים פלסטינים שהועסקו בישראל. ארגון "קו לעובד" פועל להבין את לוחות הזמנים לבחינת התפקוד של מת"ש בהקשר זה, ולבחינת ייעוד הכספים שנגזלו.

### **המשך עבודה לשנת 2018**

נמשיך את הטיפול הפרטני בעובדים, כמו גם את עריכת הסדנאות והמפגשים עם העובדים, ואף נרחיבם. ברמה העקרונית, נצטרך להמשיך ולקדם את הטיפול בכשל החמור של מת"ש ובגזל הכספים מעובדים פלסטינים, כמו גם לעקוב מקרוב אחרי ייעוד הכספים שנגזלו מהעובדים בשל ניהול כושל של דמי מחלה, ולוודא שישמשו לטובת בריאות העובדים. עוד נצטרך לפעול לתחילת יישומה של הרפורמה החדשה, שעליה הוחלט בהחלטת ממשלה בדצמבר 2016, ושצפויה הייתה להתחיל ביולי 2017.

---

## סיכום שנת 2017 תחום הסיעוד

### רקע

מהגרות עבודה בתחום הסיעוד הביתי עובדות בתנאים קשים מאד, בדרך כלל 24 שעות ביממה בבית המעסיק, 6 או 7 ימים בשבוע, ולעתים קרובות גם שעות השינה שלהן מעטות ולא רציפות - ועם זאת אינן מקבלות תמורה על עבודה בשעות נוספות.

עבודתן של מרבית המטפלות קשה מאד וגובלת בעבודות, תוך סיכון בריאותן הפיזית והנפשית. כ- 85% מעובדי הסיעוד הן נשים, אשר במתחם הסגור של בית המעסיק חשופות במיוחד לפגיעות, בהן פגיעות אלימות פיזית והטרדות מיניות.

### מה אנחנו עושים?

עמותת "קו לעובד" פועלת בתחום הסיעוד הן ברמת הסיוע הפרטני והן לשינוי מדיניות ציבורית.

הסיוע הפרטני ניתן נעשה דרך קבלת קהל ומתן ייעוץ אישי על זכויות העובדות – יידוע על זכויות ומתן דפי מידע בנושא. עבודה מול המטופלים ומשפחותיהם וחברות הסיעוד למימוש כל זכויותיהן. פעילות וליווי מול הרשויות השונות כגון משרד הפנים וביטוח לאומי למיצוי זכויות.

במסגרת הפעילות לשינוי מדיניות ציבורית אנו פועלים במישורים שונים מול ועדות בכנסת, משרדי ממשלה שונים כגון משרד הפנים והביטוח הלאומי, ומול חברות הסיעוד – כאשר כחוט השני עובר מסר אחד – עובדות הסיעוד הינן בני אדם, ולא כלים שנועדו לשרת את נזקקי הסיעוד.

### הפרויקט במספרים –

בשנת 2017 –

25 מתנדבים סייעו כל שבוע לתת סיוע פרטני לעובדות ועובדי הסיעוד.

סייענו ל- 4340 עובדות ועובדים. במרבית התיקים הצלחנו לסייע במיצוי זכויות ללא הליך משפטי.

5% מהמקרים, 220 תיקים הועברו לתביעה משפטית.

פרסמנו זכותונים ודפי מידע אחרים בשפות שונות – אנגלית, רוסית, רומנית, עברית ועוד.

40,000 עוקבים לדף הפייסבוק המיועד לעובדות הסיעוד! עלייה של 5000 עוקבות מהשנה החולפת. אנו מנהלים דפי פייסבוק שפונים לעובדות ולעובדים בשפות שונות – בדף הפייסבוק אנו מפרסמים עדכוני חוקים, נהלים וזכויות לעובדי סיעוד, ועונים בקביעות על שאלות רבות של עוקבי הדף.



## נושאים עיקריים:

**קרן הפיקדון** - מחודש נובמבר 2016, על פי חוק, מופקדים כספי הפיצויים והפנסיה מחברות הסיעוד, וניתנים לפדיון בעת חזרת העובד למולדתו לאחר ניכוי של 15% למס הכנסה. בפועל פעמים רבות נתקלות העובדות בקשיים ביורוקרטיים לפדיון התשלומים הרבים, תחום שעסקנו בו רבות השנה.

**עליות בשכר המינימום** - לאור עליית שכר המינימום בשנת 2017 עסקנו רבות השנה ביידוע העובדות בעניין עדכוני שכר, זכויות סוציאליות אחרות הנגזרות מן השכר. מסתמן כי בשנים האחרונות הצטמצמה התופעה של תשלום לעובדות הסיעוד מתחת לשכר המינימום (בהפחתת ניכויים מותרים), ואנו מאמינים שהישג זה ניתן לזקוף, לפחות בחלקו, לזכות העמותה. גדל גם מספר העובדות המקבלות את תשלומי הפנסיה עם סיום עבודתן.

**מניעת קשרי זוגיות מעובדות סיעוד** – במסגרת ניסיון המדינה למנוע את השתקעותן של עובדות הסיעוד, נתקלנו במקרים רבים של ניסיונות לגירוש עובדי סיעוד שהכירו והפכו לזוג בישראל. עבודה מאומצת מול משרד הפנים הצליחה להביא למניעת גירוש במקרים כגון אלו, ומסתמן ששינוי נהלים בתחום, אשר אמנם טרם נכנס לתוקפו, מיושם יותר בפועל.

**הענקת חופשה ארוכה לעובדת סיעוד הרוצה ללדת בארצה** – לאחר שנים רבות של פעילות, בהן לא ניתנו אשרות מעל המותר בנוהל רגיל עבור חופשת מולדת (מקסימום 3 חודשים) לעובדת הרוצה ללדת בארצה – פעילות מאומצת מול משרד הפנים הביאה להענקת תקופת חופשה ארוכה לעובדות סיעוד הרוצות ללדת בארצן.

**עתירה נגד הסדר משרד הבריאות בתחום הביטוח הרפואי לעובדי סיעוד** – כיום עובדות סיעוד ותיקות ששילמו ביטוח בריאות לאורך שנים, אינן זכאיות לטיפול ברגע שחלו במחלה קשה ואיבדו את כושר עבודתן. לאחר עתירה בעניין זה הכריע בג"ץ כי יש לפתור את העניין ולקרב את זכויות המטפלות הסיעודיות לזכויות אזרחי המדינה. ההסדר המוצע של משרד הבריאות עבור עובדות שעבדו בישראל מעל 13 שנה ונאלצות לחזור לארצן הינו מענק חד פעמי של 80,000 שקלים. כנגד הסדר בלתי מספק זה, עתרה "קו לעובד" לבג"ץ, והדיון בעתירה נמשך.

## **אתגרים ומשימות נוספים לשנה הבאה**

- **מאבק בגביית דמי התיווך שנדרשים עובדי סיעוד לשלם** – כיום עובדות ועובדי סיעוד משלמים לחברות כוח אדם זרות עבור אשרת עבודה בישראל דמי תיווך העולים על 10,000 דולר, וממשיכים לטפס בהתמדה. מטרת "קו לעובד" היא להביא לזירוז ההסכמים הדו-צדדיים להבאת עובדים באופן שיבטל או יפחית משמעותית את דמי התיווך.
- **הגדלת המודעות לחשיבות של יציאה לחופשה בפועל ביום המנוחה השבועי** כנדרש ע"פ החוק. כיום רבות מעובדות הסיעוד אינן מממשות בפועל את זכותן ליום מנוחה שבועי, אלא מקבלות תשלום נוסף על יום עבודתן זה, דבר המביא לשחיקה פיזית ונפשית. המטרה הינה

הרחבת המימוש של זכות זו על ידי העלאת מודעות והגברת האכיפה על תשלום מלא שצריך להינתן אם לא ניתנה חופשה בפועל: תשלום של 150% על 25 שעות החופשה ביום המנוחה השבועי, אשר נפסקו עבור עובדי סיעוד – לא פחות מ-360 ש.ו.

- הגברת המודעות בנושאי עובדות בהיריון ולאחר לידה, הזכות לרכיב הפיזיים בפנסיה לעובדות שהתפטרו והבטחת פדיון לסכומים בקרן הפיקדון - מעבודה פרטנית שוטפת עם עובדות עולה כי המודעות לזכויות אלו לוקה בחסר ונדרשת עבודה ממוקדת להביא למיצוין והגדלת המודעות אליהן.

- קידום חופשות מולדת שנתיות לעובדות הסיעוד המנותקות מילדיהן וממשפחתן
- סיוע לעובדים במיציאת זכויותיהם הרפואיות: רבות מעובדות הסיעוד אשר לוקות בבעיות פיזיות ונפשיות, לא פעם בשל עבודתן הקשה והשוחקת, אינן מקבלות את הזכויות הרפואיות המגיעות להן ממערכת הבריאות וממשרד הפנים. בשנה הקרובה נמקד מאמצים בסיוע לעובדות חולות.

---

## סיכום שנת 2017 תחום חקלאות

### רקע

תחום החקלאות ב"קו לעובד" מקדם את זכויותיהם של עובדים זרים בחקלאות. רובם המכריע, 22,000, באים מתאילנד. עובדי ועובדות החקלאות חיים במושבים וקיבוצים, ללא יכולת תנועה חופשית במרחב הישראלי עקב חוסר נגישות לתחבורה ציבורית, חוסר התמצאות במרחב ובשפה העברית, וימי עבודה ארוכים.

במסגרת פעילותנו אנו מסייעים לעובדים ולעובדות ברמה הפרטנית לממש את זכויותיהם הסוציאליות וכן לשפר את תנאי העסקתם ומגוריהם, וברמת שינוי המדיניות להגביר את אכיפת זכויותיהם על ידי גורמים ממשלתיים וקידום חקיקה שתגן על זכויות העובדים.

### הפרויקט במספרים

- במהלך השנה האחרונה : עזרנו לכ- 420 עובדים.
- 13 עובדים הגישו תביעות נגד מעסיקים פוגעניים.
- 180 עובדים הגישו תלונות נגד מעסיקיהם (התלונות מוגשות למשרד הכלכלה, לרשות ההגירה, ולמנהל הבטיחות הארצי)

### נושאים עיקריים שעלו

- אי מימוש הזכות לבריאות – אחת הבעיות הבולטות בשטח הינה מחסום קשה של תקשורת בגלל אי ידיעת השפה. מחסום זה הופך קשה אף יותר כאשר בריאותם של העובדים נפגעת, והתקשורת עם הגורמים המטפלים, רופאים, הופכת למורכבת מאוד. אנו עדים לכך כי אופן התקשורת עם הרופא/ה עשוי לבוא לביטוי אף בפנטומימה. עיקר הדיון על בריאות העובד/ת מתנהל בין המעסיק לרופא/ה מבלי שהעובד מקבל תרגום על מצבו הבריאותי.
- חברות כוח האדם פועלות עבור המעסיק ולא המועסק – גם כאן מכשול השפה מביא לפגיעה בזכויות עובדי החקלאות. קיימת תפיסה רווחת של המעסיקים כי העובדים מנסים להתחמק מאחריות, וכי הינם רק "כלי" עבודה זול שמטרתו לפתח את החקלאות בישראל. תפיסה זו מביאה יחס לעובדים כיחס לאובייקטים ולא כבני אנוש. חברות כוח האדם שאחראיות לקשר בין העובדים למעסיקים (שני הצדדים משלמים להן) נוטות לקבל את צד המעסיק וכך נותרים העובדים ללא תמיכה בתקשורת מול המעסיק.
- חומרי הדברה - ידוע לכל שחומרי הדברה הם חומרים מזיקים ומסוכנים. עובדי החקלאות נחשפים לחומרי הדברה בצורה ישירה כאשר הם מרססים. עובדים רבים העידו שלא קיבלו הדרכות מוסדרות אלא הסברים שהעביר להם עובד תאילנדי ותיק יותר או הדגמה ע"י פנטומימה של המעסיק. בנוסף לכך, התלוננו העובדים שאינם מקבלים ציוד מגן ראוי ולא

מתאפשר להם להתקלח לאחר ההדברה. עובדים רבים העידו שהם מקבלים מסיכה פשוטה ללא מסננים כדי לעבוד בהדברה ואף נדרשים לפעמים לקנות בעצמם כפפות. עבודת ריסוס ללא ציוד מגן וללא הדרכה גם אם אינו יומיומי, משפיע מאוד על הבריאות ועלול לפתח נזקים לטווח ארוך.

- קושי להתאגד – עובדי החקלאות מפוזרים בין מאות משקים בישראל. לפעמים נמצאים במשק כמה עשרות ולפעמים עובדים אחדים. התלות של העובדים במעסיקיהם ובחברות כוח האדם יוצרת אווירת פחד, פחד מגירוש ופחד מאיבוד מקור הפרנסה. עובדים שמעזים להתלונן על התנאים הירודים או על יחס מזלזל מסתכנים בפיטורים או יותר גרוע, בדיווח על "בריחה" או על חוסר יעילות ועבודה גרועה. עובדים שמעסיק מדווח כי ברחו או אינם יעילים עלולים לאבד את אשרת העבודה שלהם או לא למצוא מעסיק חלופי שיסכים לקבל אותם. כאמור, כאשר חברת כוח האדם לא מצדדת או תומכת בעובדים אין מי שיגן עליהם אל מול המעסיקים. בשנה האחרונה היינו עדים למקרה חריג שבו קבוצה של עובדים התארגנה ויצאה לשביתה של יום אחרי כמה וכמה ניסיונות הידברות עם המעסיק. לצערנו, בסופו של דבר, יד המעסיק היתה על העליונה ולאחר איום בפיטורים חזרו רוב העובדים לעבוד ושניים שנתפסו כ"מנהיגי המרד" פוטרו. שני עובדים אלו הגיעו אלינו להגיש תביעה נגד המעסיק על פיטורים לא חוקיים, אי תשלום שכר מינימום ותלושים שלא תואמים את שעות העבודה בפועל.

- העלאת הניכויים המותרים על מגורים והוצאות נלוות - השנה, אישרה ועדת העבודה והרווחה את תקנות העלאת הניכויים לעובדים זרים. עלייה של כ-50% באזורים הרלוונטיים ביותר למהגרי העבודה בחקלאות: מ-130 ₪ בגין מגורים בדרום שהם בבעלות המעסיק בדרום ובצפון הארץ ל-228 ₪ שמאפשרות התקנות החדשות. שנית, וחמור מכך, עלה באופן דרמטי של למעלה מפי שלושה (!) שיעור הניכוי המותר בגין הוצאות נלוות – מ-92 ₪ כיום, ל-300 ₪. סך הניכויים על מגורים והוצאות נלוות מגיע כך ל-528 ₪ לחודש, כ-10% משכר המינימום.

- פיקדון עובדים זרים - במקביל להגדלת הניכויים המותרים על מגורים והוצאות נלוות הובטח ע"י הוועדה להעביר את תקנות הפיקדון. בקרן הפיקדון יופקדו כספים הנובעים משורה של זכויות קוגנטיות הקבועות בחוק, ובראשן פנסיה, פיצויי פיטורים (או חלקם, בהתאם לשיעורים שנקבעו בהסכם הקיבוצי או בצו הרחבה) ועוד. מדובר בזכויות יסודיות החלות על כל העובדים בישראל, אולם ביחס לעובדים זרים, ששיבתם בישראל היא זמנית, אין אפיק להפקיד בו כספים אלה, ולפיכך הזכויות אינן ממומשות במועד. דבר זה אין משמעותו שהזכויות אינן חלות על העובדים הזרים. עד כה, הוועדה לא העבירה את התקנות ועובדים רבים נאלצים לעזוב את הארץ בתום תקופת העסקתם ללא הכספים שמגיעים להם. במהלך

השנה האחרונה קו לעובד עזר ל-248 עובדים לחשב את הכספים שמגיעים להם ולדרוש אותם מהמעסיקים.

- סטודנטים - השנה דחה בית המשפט את בקשתנו להגיש תובענה ייצוגית נגד אגרוסטאדיס בעניין הסטודנטים המתמחים לעבודת חקלאות. סטודנטים לחקלאות הגיעו לקו לעובד והתלוננו על כך שמסגרת הלימודים אליה הגיעו ועליה שילמו כסף אינה תואמת את ציפיותיהם מאחר שהם בפועל מועסקים בעבודה חקלאית, אף שעות רבות ביום, ומקבלים שכר ותנאים שאינם הולמים כלל אפילו את המינימום. עם זאת, ציין בית המשפט שלמרות שאין מספיק ראיות, ושהקבוצה של מגישי התביעה (21 סטודנטים סנגלים) לא מהווה אינדיקציה על כלל התוכנית, ושאכן התבצעו הפרות נגד אותה קבוצת מגישים, תביעות במסגרת נפרדת שאינה ייצוגית יכולות להתקבל.

#### **נושאים מרכזיים ומחשבות לטיפול לשנה הקרובה**

- המשך טיפול בזכויות הסוציאליות ותנאי הבטיחות של העובדים.
  - פיתוח פעילות ועבודה עם נשים בחקלאות, קבוצת מיעוט קטנה ופגיעה - בחינת מצבן של הנשים לעומק ועבודה בנושא יצירת מרחב בטוח לנשים בעבודה.
  - המשך קידום הפתרון לכספי הפיקדון לעובדים זרים.
  - המשך מעקב אחר הסטודנטים לחקלאות והנגשת המידע על זכויותיהם בעבודה.
-

## סיכום שנת 2017 תחום עובדים ערבים פלסטינים אזרחי מדינת ישראל

### רקע

האזרחים הערבים-פלסטינים מהווים כחמישית מכלל האוכלוסייה במדינת ישראל. הם מונים כמיליון ושמונה מאות אלף אזרחים ואזרחיות. 53.3% מהמשפחות הערביות חיו בשנת 2015 מתחת לקו העוני, בעוד ששיעור העוני הכללי במדינה היה כ-19.1%.

אחד התחומים המשפיעים ביותר על תמונת המצב העגומה הנ"ל הוא תחום העבודה, הטומן בתוכו הסבר למדדי העוני המתרחבים בחברה הערבית.

מאפייני התעסוקה של הערבים-פלסטינים אזרחי ישראל מתאפיין בגורמים הבאים: **השתתפות מוגבלת בשוק העבודה:** 45.5%, לעומת 68% בקרב היהודים, פער שמקורו במידה רבה בהשתתפותן המוגבלת של נשים ערביות בשוק העבודה - רק -27.3% לעומת 65.8% מהנשים היהודיות. **פערי הכנסה מעבודה:** שכרו של גבר שכיר באוכלוסייה היהודית גדול בממוצע ב-46.7% מזה של גבר שכיר באוכלוסייה הערבית, ובין הנשים הפער הוא 43.1%. **ריכוז גבוה במספר מצומצם של ענפים:** 55.6% מהגברים הערבים מועסקים בענפי הבנייה, המסחר והחקלאות, לעומת 33.4% מהגברים היהודים. 57% מהנשים הערביות מועסקות בענפי החינוך, הבריאות ושירותי הרווחה לעומת 37.5% מהנשים היהודיות. **ריכוז גבוה בשוק העבודה הערבי המקומי:** 63% מועסקים בבתי עסק בבעלות ערבית, מרביתם עסקים קטנים. **ניצול ואפליה כפולה של עובדות ערביות בשוק העבודה הערבי** הבאים לידי ביטוי בשכר נמוך ותנאי עבודה פוגעניים והיצע עבודה מוגבל, גורמים אשר מחלישים את יכולתן להיאבק על זכויותיהן. מצב זה מסביר גם את רמת השתתפותן המוגבלת של נשים ערביות בשוק העבודה. **ענפי עבודה מסוכנים ולא בטיחותיים** – בשנת 2017 43% מתוך ההרוגים בענף הבניין היו ערבים-פלסטינים אזרחי ישראל. בענף הבניין מועסקים כ-25% מהגברים הערבים. זהו הענף התעסוקתי המסוכן ביותר בשוק העבודה בישראל. **מודעות מוגבלת לזכויות בעבודה** – ניתוח הפניות שמתקבלות בקו לעובד כמו גם סקרים של משרדים ממשלתיים מצביעים על דלות ברמת הידע של העובד והעובדת הערבים לזכויותיהם בעבודה בהשוואה לקבוצות אחרות באוכלוסייה. **אפליה של עובדים ועובדות ערבים בשוק העבודה המרכזי (היהודי)** – אפליה זו מתבטאת בכל שלבי העבודה: בקבלה לעבודה, בתנאי ההעסקה ובשלב הפיטורים, והיא מתבצעת לא רק מחמת לאומיות אלא גם מחמת דת, השקפת עולם, מגדר. **אכיפה דלה מצד רשויות המדינה** – בשנת 2016 12% בלבד מהמעסיקים שנבדקו ע"י מנהל ההסדרה והאכיפה היו ערבים, פחות מן היעד שקבע המשרד ולעומת 15.5% בשנת 2013 – נתון שקיבל ביקורת שלילית בדו"ח מבקר המדינה.

### מה אנחנו עושים

"קו לעובד" פועל ברמת הייעוץ הפרטני לצד פעילות לשינוי מדיניות ברמה העקרונית.

## ברמת שינוי מדיניות אנו עוסקים בשני פרויקטים עיקריים:

1. מאבק בתאונות עבודה בבניין: הפעלת פרויקט "נרתמים" של "קו לעובד" בשותפות עם ארגון "מען" והטלוויזיה החברתית אשר מקיים מעקב יומימי ואיסוף מידע על תאונות עבודה בבניין. הפרויקט שם לעצמו למטרה לקדם שינוי מדיניות ציבורית כדי להביר את בטיחות עובדי הבניין, לאור המצב הפרוץ כיום שבו ישנם עשרות הרוגים בשנה, ומאות תאונות עבודה ברמת פציעה בינונית ומעלה. נתונים מזעזעים אלו עומדים לצד כישלון של הרשויות בקידום אכיפה והרתעה אפקטיביים: כ-20 מפקחים ל-13,000 אתרי בנייה, אפס הגשת כתבי אישום בנוגע לתאונות קטלניות וקשות שהתרחשו בשנת 2016. דו"ח נפרד מוקדש לפרויקט.

2. פיקוח ואכיפת זכויות עובדי מוסדות חינוך מוכרים לא רשמיים (להלן מוסדות המוכש"ר) – 35.2% מהנשים הערביות מועסקות בענף החינוך. כ-40% ממוסדות החינוך במגזר הערבי הינם שייכים למוכש"ר. העובדים במוסדות חינוך אלה זכאים להשוואת משכורות עם אלו הנהוגות במוסדות חינוך רשמיים. עם זאת, מעקב אחר פניות שמתקבלות ב"קו לעובד" מלמדות כי חובה זו אינה באה לידי מימוש, וברבים ממוסדות אלה השכר נמוך מאשר במערכת החינוך הרשמית. משרד החינוך אחראי לאכיפה זו, אך בפועל מנתונים שניתנו ל"קו לעובד" במאי האחרון, במהלך חמש השנים האחרונות נערכו ביקורות ל-400 בעלויות במוסדות המוכש"ר, מתוך 8665 מוסדות. המשמעות היא כ-1% מכלל המוסדות בשנה (יש לסייג נתון זה, בהתחשב בכך שהביקורת נערכה על בעלויות, לא מוסדות). כמו כן, לא נשלל רישיונו של אף מוסד חינוך מטעמי הפרת חוק השוואת המשכורות, ונפתחו רק 16 תיקים בנושא זה.

לאור מצב זה אנו פועלים מול משרד החינוך להגברת פעולות האכיפה והפיקוח מצד הרשויות על מנת להבטיח את קיום הוראות החוק.

סיוע פרטני –

431 עובדים ועובדות קיבלו סיוע פרטני למימוש זכויותיהם בעבודה.

ייצגנו במספר תיקים מגוון, בהם תביעה בגין אפליה עקב אי קבלה לעבודה מחמת לאום ודת. התובעת, רופאת שיניים מוכשרת, לא התקבלה לעבודה ברשת מרפאות בגלל החיג'אב, כיסוי הראש ש אותו סירבה להסיר כתנאי לקבלה לעבודה. התביעה מתנהלת בימים אלה בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו.

## המשך עבודה בשנת 2018

תאונות עבודה בבניין - המשך פרויקט איסוף המידע והעלאת מסד הנתונים של תאונות העבודה בבניין לאתר האינטרנט של "קו לעובד", הפעלת עמודי פייסבוק בעברית ובערבית, עתירה לבג"ץ בעניין פרסום ציבורי מיידי של צווי בטיחות באתרי בנייה בהם נמצאו ליקויי בטיחות, המשכה של עתירה מנהלית שעניינה הוא קבלת מידע על תאונות שהתרחשו בשנים 2013-2015, קידום בכלי חקיקה ומשפטיים הקמה מיידי של יחידת חקירות ארצית משותפת למשטרה ומנהל הבטיחות.

עתירה לבג"ץ ליצירת תקינה קבועה ושקופה למספר המפקחים הנדרשים לתחום הבנייה, ותוספת למספר התקנים הקיים לשם הגברת הפיקוח. קידום שינויי חקיקה ומדיניות להגברת האכיפה ומעורבותן של רשויות ציבוריות נוספות במאבק בתאונות העבודה בענף הבנייה. פירוט מלא בדו"ח נפרד.

פיקוח ואכיפת זכויות עובדי מוסדות חינוך מוכרים לא רשמיים – הגברת האכיפה והפיקוח של משרד החינוך, כך ש-20% לפחות מכלל מוסדות החינוך יעברו ביקורת שכר מדי שנה, זאת בנוסף לשיפור מדיניות הפיקוח הקיימת וייעול המנגנונים בהקשר זה של משרד החינוך.

סיוע פרטני – 500 עובדים ועובדות ערביות יקבלו מענה וסיוע פרטני.