



קו לעובד /
Worker's Hotline
/ عنوان العامل

דו"ח שנתי 2018

אז מה היה לנו השנה?

סייענו פרטנית ל- **9,602** עובדים מ- **45** מדינות



דרכנו הוחזרו לעובדים **33,912,784** ש"ח שהגיעו להם על פי חוק



קיימנו **93** סדנאות וביקורי שטח



פרסמנו **8** דוחות וניירות עמדה, ו- **10** זכותונים



תרמנו לחשיפת מצבם של העובדים המוחלשים בישראל ב- **187** פרסומים בתקשורת



הופענו **8** פעמים בבג"ץ במסגרת **6** עתירות להגנה על זכויות עובדים שהגשנו



137,446 איש ביקרו באתר האינטרנט שלנו



מעל **100,000** איש עקבו אחרי עשרת עמודי הפייסבוק שלנו ב- **6** שפות שונות



20 אנשי ונשות צוות, **7** בני ובנות שירות לאומי ו- **120** מתנדבים ומתנדבות



הפעלנו **3** סניפים, המקיימים **70** שעות קבלת קהל שבועיות ב- **8** שפות



ביצענו זאת בתקציב שנתי של כ- **3,700,000** ש"ח



תוכן עניינים

| | |
|--|--------|
| גניבה בירוקרטית: כך מונעות רשויות המדינה מהעובדים לממש את זכויותיהם..... | עמ' 4 |
| עובדים פלסטינים משלמים דמי תיווך בשביל לעבוד בישראל, הרפורמה שיכולה לפתור זאת – תקועה..... | עמ' 7 |
| מהגרות ומהגרי עבודה בסיעוד – המספרים עולים, האכיפה דלה..... | עמ' 15 |
| מבקשי המקלט מקבלים על עבודתם חמישית פחות..... | עמ' 24 |
| עובדים בחקלאות בלי שכר מינימום, מיגון או שעות נוספות..... | עמ' 32 |
| ענף הבניין ממשיך להיות המסוכן ביותר לעובדיו..... | עמ' 40 |
| שוק העבודה הישראלי - 23% מהעובדים במשק הינם שעתיים, מחציתם מרוויחים עד 4,000 ש"ח..... | עמ' 47 |
| עובדות ועובדי משק בית – תחום אפור, תשלום בשחור..... | עמ' 51 |

"קו לעובד" הינה עמותה ללא כוונת רווח, שמטרתה להגן על זכויות העובדים המקופחים ביותר במשק הישראלי. מאז הקמתה בשנת 1991, מסייעת עמותת "קו לעובד" לעובדות ולעובדים אזרחי ישראל, למהגרי ולמהגרות עבודה, לעובדות ולעובדים פלסטינים משני צידי הקו הירוק, לפליטים, למבקשי מקלט ולקורבנות סחר בבני אדם למצות את זכויותיהם. כמו כן, העמותה פועלת לשינוי חקיקה ולהעלאת המודעות הציבורית לזכויות עובדים.

הערה: במהלך הדו"ח נתייחס לעיתים קרובות לעובדים ולעובדות בלשון זכר או נקבה בלבד, בהתאם לדומיננטיות של גברים או נשים באותו תחום, אך הדבר נעשה מתוך אילוצי השפה העברית ומדובר על עובדים ועובדות מכל מגדר כאחד.

אז מה היה לנו השנה?

גניבה בירוקרטית:
כך מונעות רשויות המדינה
מהעובדים לממש את זכויותיהם


שנת 2018 אופיינה בעלייה חדה במספר מהגרי העבודה והעובדים הפלסטינים העובדים בישראל: מספר מהגרי העבודה בהיתר עומד כיום על 98,214, ומהווה עלייה של 11% בהשוואה ל-2017 - העלייה הגדולה ביותר במספר מהגרי העבודה בעשור האחרון. מספר ההיתרים לעובדים פלסטינים בשנה החולפת עמד על כ-97,000 ושיקף עלייה של למעלה מ-17% לעומת מספר ההיתרים ב-2017. מספר שיא לעשור האחרון ועלייה של כ-300% לעומת תחילת העשור. העלייה במספר הלא-ישראלים בשוק העבודה, אינה מלווה בשיפור תנאיהם. השנה עמד שכר הברוטו הממוצע לעובד ישראלי על 10,609 ש"ח לחודש, בעוד שכר הברוטו הממוצע לעובד שאיננו ישראלי עמד על 6,476 ש"ח בלבד.

לצד הסטגנציה בשכר של העובדים הלא-ישראלים, אנו מזהים מגמה ברורה של הכבדה בירוקרטית המגיעה לכדי שלילת זכויות סוציאליות מהעובדים שאינם ישראליים

איך זה עובד?

נתחיל בדוגמה מחיי העובדים הפלסטינים. העובדים הללו מפרישים כסף לפנסיה, אלא שבמשך עשורים לא נוהלו כספיהם כביטוח פנסיוני, אלא כחיסכון כלשהו, ללא נהלים ברורים מספיק, בלי יכולת להבין בצורה ברורה שזה ביטוח פנסיוני שאמור לשרת אותם בפרישתם. כך קרה שהכסף לא הגיע ברובו לעובדים, אלא נצבר אי שם בחשבונות של המדינה. גם לאחר שהוגשה עתירת "קו לעובד" בנושא לא נעשה כל מה שנדרש בכדי להבטיח שהמידע יהיה שקוף לעובדים והם יוכלו להשתמש בכספים באופן שבאמת יהווה עבורם ביטוח פנסיוני. כך קורה שהעובדים ממשיכים להפריש את כספיהם, אבל לא מקבלים ביטוח פנסיוני בפועל.

דוגמה נוספת לפגיעה בעובדים הפלסטינים היא בתחום דמי המחלה - עוד זכות סוציאלית שנשללה דה-פקטו מהעובדים על ידי המדינה. זו נקטה במשך עשורים סחבת בירוקרטית והכבדה במימוש הזכות, לצד הסתרה מוחלטת של עצם הזכאות לתשלום בהיעדרות מסיבה רפואית. בודדים הצליחו לצלוח את המכשולים הללו, ולקבל דמי מחלה בגין היעדרות



**גניבה בירוקרטית:
כך מונעות רשויות המדינה
מהעובדים לממש את זכויותיהם**

מסיבה רפואית, וגם מי שצלחו – קיבלו את התשלום על ההיעדרות הזו באיחור של חודשים ארוכים, ובאופן חלקי ובלתי מנומק. "קו לעובד" עתרה לבג"ץ נגד אופן פעילות הקרן ואי היכולת לממש כספים. אחת התוצאות של העתירה היתה חשיפה של מאות מיליוני שקלים שיושבים בקרן, וכעת המדינה וגורמים אחרים רוצים להשתמש בהם, במקום שיחזרו לעובדים כנדרש. במקום לרפא את המחדל שנחשף בפני שופטי בג"ץ, בחרה המדינה להתנער לחלוטין מחובתה להבטיח את זכויות העובדים. החל מינואר 2019 הפסיקה המדינה לגבות תשלום ממעסיקים בגין דמי מחלה ולשלם לעובדים את זכויותיהם.

שלילת הזכויות באמצעים בירוקרטים השתקפה השנה באופן קיצוני ביחס לקבוצה קטנה יחסית מבין העובדים הלא-ישראלים: מבקשי המקלט, המונים כ-30 אלף איש. במאי 2017 נכנס לתוקפו חוק המחייב ניכוי של חמישית מהשכר של מבקשי המקלט, המוגדרים בחוק "מסתננים", לקרן ייחודית שמופעלת בידי המדינה. 16% נוספים מהשכר אמורים להיות מופרשים לאותה קרן בידי המעסיקים, ואלה מייצגים את שווי הזכויות הסוציאליות של העובדים (פיצויי פיטורים ופנסיה). אלא שגם כאן נחסמה דרכם של העובדים, באמצעים בירוקרטיים, אל המידע אודות כספם והעברתו לקרן לאחר הניכוי. המדינה, המנהלת מאות מיליוני שקלים של שכר עבודה וזכויות סוציאליות של עובדים בשכר נמוך, לא ייצרה כל מנגנון נגיש שבאמצעותו יכולים עובדים מבקשי מקלט לוודא שחמישית מהשכר שנוכה להם אכן הועבר לקרן. במקביל, המדינה כמעט ולא נקטה צעדי אכיפה נגד מעסיקים שניכו כספים מהעובדים, אולם לא העבירו אותם לקרן על שם העובדים.

היעדר מידע, מחד גיסא, והיעדר אכיפה, מאידך גיסא, הביאו לכך שבשנה הראשונה להפעלת החוק, הכספים שנוכו משכרם של מחצית מהעובדים נעלם או שהועבר באיחור משמעותי, ושימש לשיפור תזרים המזומנים של מעסיקיהם.

במקרה אחד, בשנת 2018 התפרקה חברת קבלן שהעסיקה מאות מבקשי מקלט וניכתה משכרם חמישית, בלא להעבירו לקרן על שםם – והכסף אבד לעובדים. במקרים אחרים, כספים שנוכו כלל לא הועברו ליעדם, והעובדים גילו זאת מאוחר מדי, לאחר שכבר החליטו לעזוב את ישראל. כ-70 עובדים עזבו את הארץ, ללא הכסף שהופקד להם. מאות עובדים

אז מה היה לנו השנה?

גניבה בירוקרטית:

כך מונעות רשויות המדינה
מהעובדים לממש את זכויותיהם

הגיעו אלינו עם תלויים שמראים בבירור: הכסף ירד, אבל לא הופקד. גם כאשר הוחלט על החרגה של חלק מהאוכלוסיות מחוק הפיקדון, והחזר רטרואקטיבי של הכספים, אלו התקבלו באיחור ניכר של כחצי שנה. כלומר, יש חוק, אבל אין אכיפה שלו, והעובדים – שעובדים בעבודות שאף אחד אחר לא רוצה – משלמים את המחיר.

אם לא די בשתי הדוגמאות הללו, גם עובדי החקלאות, מהגרי העבודה מתאילנד, סובלים מפגיעה בזכויותיהם. לפי החוק, חובה על המעסיקים לשלם את כספי הפנסיה לעובדים, בדיוק כמו לעובדים ישראלים. אולם, כתוצאה מההפקרות וחוסר האכיפה בתחום, במקרים רבים הדבר לא מתבצע. "קו לעובד" אנו עדים לכך דרך מפגש עם מאות עובדים שמגיעים אלינו כדי לחשב את זכאותם לזכויות סוציאליות בסיום העסקה, ולפני השיבה לארץ המוצא. השנה, לאחר שנים של דחיות, הובאו לכנסת תקנות שמטרתן להסדיר את התחום. הלובי החקלאי התנגד, ולבסוף, בתחילת 2019, שר האוצר, משה כחלון, נמנע מליישמן. אנו עתידים להגיש בקרוב עתירה לבג"ץ בנושא.

דוגמאות אלה ואחרות מעבודת "קו לעובד" מצביעות בבירור על מגמה – חוקי העבודה בישראל לכאורה מגנים על העובדים המוחלשים ביותר במשק, אך בפועל, המדינה מתנערת מאחריותה להגן על אותם עובדים. היא עושה זאת באמצעות העדר אכיפה של חוקי העבודה, בחקיקה של חוקים שפוגעים באוכלוסיות אלה, וגם באמצעות יצירת סבך בירוקרטי, שהלכה למעשה שולל מהם את זכויותיהם.

המשמעויות של התופעה שאנו מזהים כ"בירוקרטיזציה של שלילת זכויות" הן דרמטיות עבור אוכלוסיות אלה, שמלכתחילה פגיעות יותר בשוק העבודה הישראלי. כך עובדים אלה נדחקים לשוליים עוד יותר ונותרים עניים יותר וללא הגנות היסוד שחוקי העבודה מבטיחים. אנו ב"קו לעובד" מעריכים שהשפעותיה של שלילת הזכויות באמצעים בירוקרטיים יתרחבו מעבר לאוכלוסיות המוחלשות וישפיעו על כלל העובדים במשק הישראלי. נמשיך להאבק באמצעים העומדים לרשותינו בתופעות אלה, וכפי שאנו עושים מזה כמעט שלושה עשורים – ניתן קול ונעמיד את העובדים במרכז.



עובדים פלסטינים
משלמים דמי תיווך
בשביל לעבוד
בישראל, הרפורמה
שיכולה לפתור זאת,
תקועה

"כשפניתי לקבלן שלי
וביקשתי שיעלה את
שכרי מ-12 ש"ח לשעה
לשכר מינימום, הוא
איים לפטר אותי. יש
לי בעל ו-4 ילדים
לפרנס, אז נאלצתי
לוותר."

< עובד מעדות של ע', עובדת
חקלאות פלסטינית מישראל.
נאסף על ידי ערפאת עמרו, רכז
שטח של קו לעובד

עובדים פלסטינים

תמונת מצב

מספר המכסות עבור עובדים פלסטינים בישראל עמד השנה על 97,000 – עלייה משמעותית של 22,000 מכסות מתחילת 2017. העלייה במכסות נובעת ממניעים פוליטיים ומצרכי המשק הישראלי: מגמת הבנייה המואצת על רקע משבר הדיור, לצד הקמפיין נגד מבקשי המקלט שבבסיסו חותר להחליף קבוצת עובדים אחת באחרת. מרבית העובדים הפלסטינים מועסקים בענף הבניין, כאשר במקום השני ממוקם הסקטור החקלאי, המבוסס על העסקה עונתית. בשני הענפים מועסקים עוד אלפים רבים בלי היתר ודיווח, תוך פגיעה ביכולתם לקבל את זכויותיהם כחוק. הערכות בנוגע למספרם המדויק של העובדים הפלסטינים המועסקים בישראל עומדות על כ-128,000 אישה ואיש. אחת התופעות שבהן נתקלנו במסגרת עבודתנו בתחום תאונות עבודה בענף הבניין הוא העסקת בעלי אישורי כניסה, אך ללא אישורי עבודה, בגילאים 50 ומעלה. כפועל יוצא מכך, בענף הבנייה יש עובדים רבים מבוגרים, ללא הכשרה או ניסיון – ממד שיש בו כדי להצביע על הסיבות להיקף תאונות העבודה בענף.

ראוי לציין, כי משכורות העובדים בישראל מכניסות 40% מהכנסות המשק הפלסטיני, ובאופן זה ישראל מנסה לצמצם את האבטלה ולהשיג שקט ביטחוני. אך מילת המפתח היא שליטה: ישראל שולטת בתנועה ובהכנסות של הפלסטינים, וכך יכולה גם להשתמש בהם כאמצעי ללחץ פוליטי. האיום המתמיד על היתר העבודה הופך אותם לעובדים שקל להפר את זכויותיהם, וכך, למרות זכאותם בחוק לכל חוקי העבודה כעובדים ישראלים, המציאות היא אחרת: הם אינם מקבלים כנדרש פנסיה, דמי מחלה וזכויות סוציאליות נוספות. זאת ועוד, מכיוון שההיתרים ניתנים על שם של מעסיק ודה-פאקטו למעסיקים – העובדים כבולים למעסיקים ולרצונם. כבילה זו מאפשרת מצב של ספסרות של המעסיקים בהיתרי העובדים. ספסרות זו, שאינה חוקית, מובילה למצב שבו 50% מהעובדים משלמים עבור אשרת העבודה "דמי תיווך", שמגיעים עד למחצית ממשכורתם.



אז מה אנחנו עושים?

פעילות "קו לעובד" עם העובדים הפלסטינים כוללת מספר תחומים: עזרה במיצוי זכויות לעובדים הנפגעים במהלך עבודתם בתאונות עבודה; העלאת מודעות לזכויות עובדים על ידי קיום סדנאות לעובדים והפצת מידע באמצעות עלונים ובאופן וירטואלי; מעקב אחר נפגעי תאונות עבודה בענף הבניין, שהו בשנת 2018 כ-45% מההרוגים; שיתוף פעולה עם משרד העבודה הפלסטיני לקידום מודעות העובדים לזכויותיהם ומימושן; וקידום מדיניות ציבורית לשינוי סדר היום בכל הנוגע להעסקת פלסטינים והפגיעה בזכויותיהם.

ייעוץ פרטני

בשנת 2018 סיענו ל-1,534 עובדים באופן פרטני במיצוי זכויותיהם, ולהם הוחזרו 199,000 ש"ח. הסוגיות המרכזיות שעלו מהפניות הן קשיים בקבלת החזר הוצאות רפואיות וקבלת דמי פגיעה. בכל הנוגע להחזר הוצאות רפואיות קיים סבך בירוקרטי. קופת חולים כללית הינה הגוף המוסמך לשלם את ההוצאות על ידי הביטוח הלאומי, והיא אשר מעבירה את הקבלות לתרגום ואחר כך לטיפול חברת מדינטק. רק לאחר אישורה של האחרונה, מועבר הסכום מביטוח לאומי לכללית. הליך זה אורך כשישה עד שמונה חודשים, ורבות מהקבלות אינן מאושרות ללא מתן הסבר כלשהו לפונה. בכל הנוגע לדמי פגיעה נדמה כי השיטה הנהוגה היא "שיטת מצליח", בה לרוב ניתנים פחות ימי מחלה מאשר אלו שאושרו רפואית.



עובדים פלסטינים

הכל אנשים

סדנאות

קיימנו 80 סדנאות ברחבי הגדה המערבית, שבהן השתתפו 1,345 משתתפים רשומים ועוד מאות רבות של אנשים לקחו חלק בסדנאות שנערכו במחסומים, הגשנו 35 תלונות רשמיות לגופים ממשלתיים, חילקנו כ-2,000 זכותונים

שיתוף עם משרד העבודה הפלסטיני

במהלך שנת 2018 שיפרנו את שיתוף הפעולה שלנו עם משרד העבודה הפלסטיני, ואיתרנו הזדמנויות לעבוד יחד וללמוד זה מזה. סדנאות המיועדות לעובדים פלסטינים המועסקים בישראל ובהתנחלויות הופקו תוך שיתוף עובדי המשרד, כך שפעילויות רבות, הרצאות ומפגשים מקצועיים, התקיימו לא פעם במתקני משרד העבודה, ברשויות המוניציפאליות ובמסגרות משותפות. סדנאות העצמה משותפות לעובדים פלסטינים בישראל הועברו במחסומים.

בנוסף, אנחנו מלווים את משרדי העבודה והמשפטים הפלסטיניים במאמץ לקדם חקיקה שתאסור ותילחם בדמי תיווך.

עובדים פלסטינים

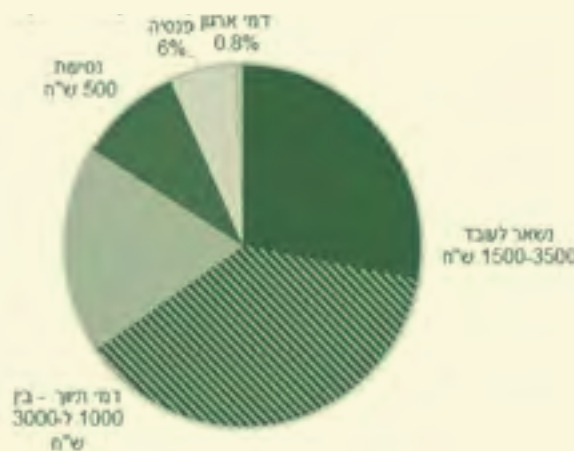
סקרים ומחקר

כיבוש העבודה: הרפורמה לשינוי מודל ההעסקה הנצלני של הפלסטינים -

תקועה, בעוד העובדים משלמים דמי תיווך בשביל לעבוד בישראל

השנה פרסמנו דו"ח מקיף, העוסק במודל ההעסקה של פלסטינים בישראל ובהתנחלויות, לכבודו ערכנו אירוע השקה בו נכחו למעלה מ-70 ישראלים ופלסטינים. בסוף שנות ה-60' הושו זכויות העובדים הפלסטינים לזכויות העובדים הישראלים. רק שבפועל השוואה זו חסרת משמעות. מודל העסקת הפלסטינים הקיים היום קובע כי עובד המבקש לעבוד בישראל זקוק למעסיק שיהיה רשום באישור העבודה שלו, ואליו הוא כבול בכל הנוגע לזכויותיו ולרישומים בתלוש המשכורת שלו. מודל זה מייצר מצב של ספסור בהיתרים וגביית דמי תיווך מהעובדים אשר מגיעה עד למחצית משכרם. נתונים שנאספו במהלך 2018 מצביעים על כך ששיעור העובדים המשלמים דמי תיווך כמעט והוכפל - ועומד על כ-50% מסך המועסקים בישראל. גובה דמי התיווך נוסק אף הוא, ונע בין 2,000 ל-3,000 ש"ח.

כל זאת לצד עשורים של חוסר ייצוג על ידי הסתדרות העובדים למרות העובדה שהיא גובה מהם כספים עבור איגודם, ומנגנונים כושלים לתשלומים כגון פנסיה וזכויות סוציאליות נוספות. עבודה משפטית של "קו לעובד", הביאה לתחילת שינוי בתחומים האלו. רפורמה באופן העסקת הפלסטינים הועלתה על ידי הממשלה בשנת 2016, אך בפועל מתעכבת ונסחבת. מטרת הרפורמה למנוע את כבילת העובדים למעסיקיהם, והסדרת סוגיות ההעסקה כולל תשלום כחוק של הזכויות הסוציאליות המגיעות להם. על כל זאת ועוד בדו"ח שפרסמנו השנה בנושא: [לדו"ח המלא](#).



משכורת חודשית: לאן הולך הכסף?

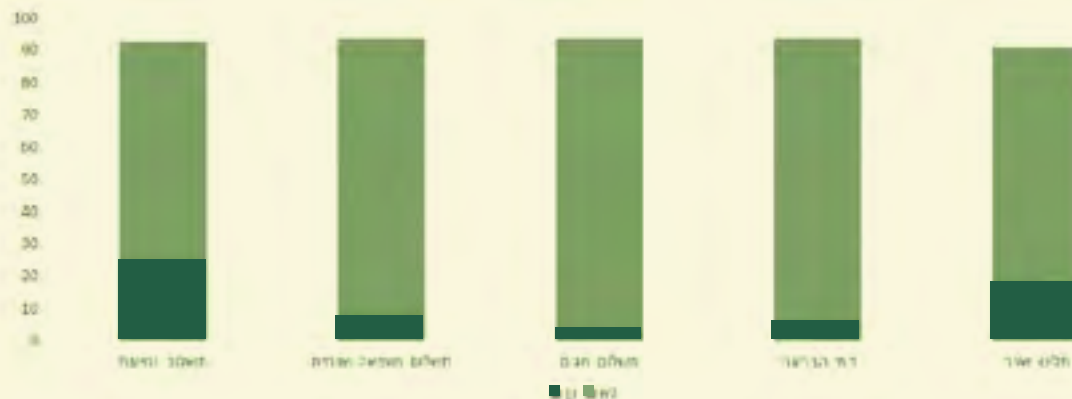
עובדים פלסטינים

סקרים ומחקר

נשים פלסטיניות - עובדות ללא שכר מינימום וזכויות סוציאליות

במהלך השנה האחרונה העברנו סדנה בת 15 מפגשים לנשים פלסטיניות צעירות מצפון הגדה אודות חוקי העבודה ואופן יישומם. קבוצת נשים זו העבירה סקר בקרב 100 נשים פלסטיניות העובדות בישראל, במהלך מעברן במחסום בצפון הגדה. ממצאיו העלו תמונת מצב עגומה: הנשים הפלסטיניות עובדות שעות ארוכות, מרוויחות שכר נמוך ורובן המוחלט אינו מקבל תלושי שכר וזכויות סוציאליות. בעוד שכר המינימום בישראל עומד על 29 ש"ח, השכר השעתי הממוצע של עובדות פלסטיניות נמוך מ-20 ש"ח. הן מרוויחות בממוצע ביום כ-138 ש"ח, ועובדות כ-7 שעות. בהיעדר תחבורה ציבורית בשעות המוקדמות של היום (שעת ההתחלה עבור עובדות רבות היא 4:30-5:00 בבוקר) ובהיעדר כלי רכב פרטיים, הן נאלצות להיעזר בשירותי הסעות ותיווך של גברים המתגוררים באזור - והן מפרישות להם משכרן. למעלה משליש מהעובדות אינן נשואות (גרושות, אלמנות ורווקות), ומכאן שהן משמשות כמפרנסות יחידות או עוזרות בפרנסת הורים מבוגרים. בדרך מהבית לעבודה ומהעבודה הביתה הן עוברות במחסום, שבו הן מעבירות, בממוצע, בין חצי שעה ל-40 דקות. 93% מהנשים הפלסטיניות העובדות בישראל מועסקות בחקלאות - ענף הנשען באופן מסורתי על פלסטינים.

נסיעות וזכויות סוציאליות:



מדיניות ציבורית וסוגיות מרכזיות

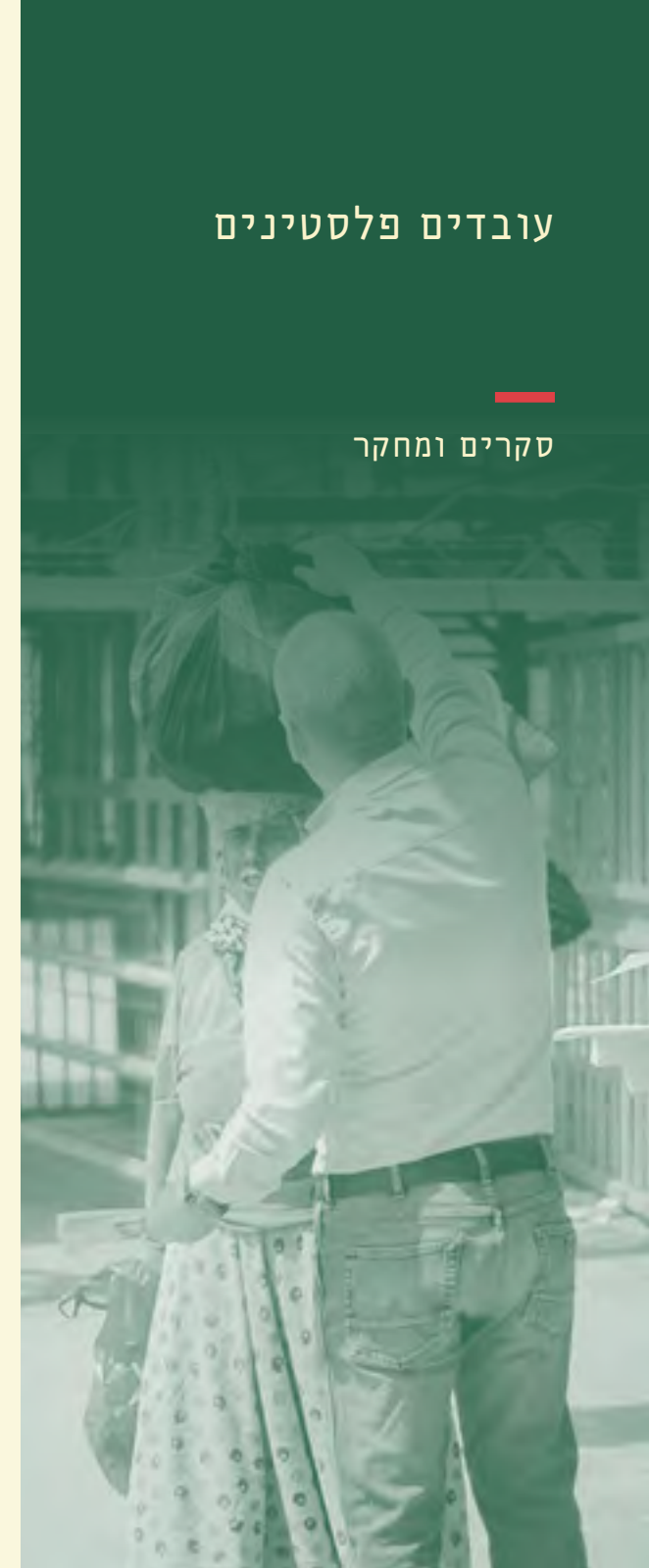
במסגרת עבודתנו העקרונית, פעלנו ברמה המשפטית לבלימת חקיקה שפוגעת בעובדים ונגד הפגיעה המתמשכת בזכויותיהם הסוציאליות: הפנסיה ודמי המחלה.

בג"ץ הכריע לטובת המעסיקים - עובדים לא ישראלים יאלצו להפקיד דמי רבות בכדי שיוכלו לתבוע את מעסיקיהם

בשנת 2017 תוקנה תקנה שמחייבת עובדים שאינם ישראלים במתן ערובה בתביעת מעסיקיהם בבית הדין לעבודה. מטרת החוק להוות חסם בפני תביעות של עובדים את מעסיקיהם, מתוך מטרה להקטין את מספר התביעות, ועל ידי כך להעמיק את הפגיעה בעובדים. (לקריאה נוספת עמוד 32)

הביטוח הפנסיוני שהעובדים הפלסטינים כבר ארבעה עשורים לא מקבלים כנדרש
בשנת 1970 הוסדרה העסקת הפלסטינים בישראל וזכויותיהם אמורות היו להיות משוות לזכויות העובדים הישראלים. אלא שבפועל, זה לא קרה. תשלום הפנסיה הוא דוגמה בולטת לפגיעה בזכויות הסוציאליות של עובדים פלסטינים בישראל לאורך עשורים. תשלומי הפנסיה מופרשים ומנוכים מהמעסיק ומשכר העובד עבור ביטוח פנסיוני - אלא שהכסף אינו מנוהל כביטוח פנסיוני, העובדים אינם מיודעים על אופן ניהולו, ובמרבית המקרים הוא אינו מגיע לידיהם. [נכון לשנת 2014 הגיעו הכספים לסכום של מעל למיליארד ש"ח.](#)

בסוף 2015 הגשנו עתירה לבג"ץ בדרישה שכספי הפנסיה ינוהלו כביטוח פנסיוני (על הזכויות המוקנות בו), באופן שיאפשר לעובדים להבין את מצבם ולמצות את זכויותיהם. בהמשך לעתירה פורסם נוהל שמטרתו להסדיר את ניהול כספי הפנסיה ושקיפותו מול העובדים. עם זאת, הנוהל שפורסם חסר ולא ידוע מי יפעיל אותו. נכון לכתיבת שורות אלו, הדו"ח השנתי שמופק לא כולל חישובי זכויות, אלא שוב מציג רק ריכוז כספים



שהופרשו, וספק אם יגיעו לעובדים. בקצרה, כל מה שאמור להיות בחיסכון פנסיה, כולל גמלת נכות, משמעות משיכת הכספים, גמלת שארי עובד שנפטר ועוד – איננו. הנהלים אמנם מהווים התקדמות, אך הדרך עוד ארוכה. כדי שהחיסכון יהווה ביטוח פנסיוני אמיתי, על העובדים לקבל דו"ח ראוי שמתאר בשקיפות את ניהול הכספים. המדינה צפויה לעדכן על התקדמות ניהול הכספים בקרן, והעתירה עדיין תלויה ועומדת.

כולם רוצים את מאות מיליוני השקלים של דמי המחלה של הפלסטינים

לאורך שנים הפרישו מעסיקיהם של עובדים פלסטינים דמי מחלה בצורה ייחודית: קרן דמי מחלה שאליה היו צריכים לפנות כדי לממש. התוצאה הייתה כי רק 1.5% – 2% מימשו את דמי המחלה שלהם. ביולי 2016 עתרה "קו לעובד" נגד שורה של פגמים בניהול הקרן ודרשה תיקונים, כגון: ניהול הקרן בהתאם לתקנון מחייב, ציון דמי מחלה בתלושי השכר, העברת הכספים שנגבו ביתר לקרן ועוד.

בשנת 2017 הגיבה המדינה, כי החלה עבודת מטה לאור הדרישות לשינויים בניהול הקרן. מאוחר יותר עדכנה כי מטרתה לשנות את אופן הגבייה, ודמי המחלה יעברו ישירות לעובדים. על הפרק נותרו מאות מיליוני השקלים של העובדים, שלגביהם הודיעה המדינה כי הם אינם ניתנים להחזר, וכי צוות בין-משרדי מטעמה יבחן את השימוש בהם. יצוין כי המודל שהוצע אינו נותן מענה לכל הבעיות של מימוש דמי המחלה, וכי יש להבטיח ששינוי מודל ההפרשה לא יפגע בזכויות העובדים שכבר נצברו ושהעובדים לא יודעו לגביהן.

פרסום סכום הכסף המצוי בקרן דמי המחלה הביא עליו דורשים רבים, בהם ההסתדרות, התאחדות בוני הארץ ועוד. עמדת "קו לעובד", כפי שהוצגה בפני הצוות הבין-משרדי, היא כי על הכספים לחזור לעובדים הפלסטינים – על ידי מתן הטבות בקרנות מקבילות ועוד, ותוך לקיחת אחריות של מדינת ישראל על הניהול הכושל והמחדל.





מהגרות ומהגרי עבודה בסיעוד - המספרים עולים, האכיפה דלה

"אחרי שהמעסיק שלי
תקף אותי מינית,
רציתי לעזוב אבל בגלל
שידעתי שבישראל יש חוק
שאוסר עלי לעבור בין
הרבה מעסיקים, חששתי
להתפטר בשלב זה, בגלל
שידעתי שאני עלולה
לאבד אשרה. בעיקר כי
עדיין לא סיימתי להחזיר
את ההלוואה שלי. "

< עובד מעדות של מ',
עובדת סיעוד מהפיליפינים

מהגרי עבודה

תמונת מצב

נכון לסוף שנת 2018 היו בישראל 55,425 מהגרות ומהגרי עבודה אשר עבדו בישראל בתחום הסייעוד עם אשרת עבודה מוסדרת. מתוכם 42,994 נשים ו-7,891 גברים (לפיכך, מעתה ואילך נתייחס אליהן בלשון נקבה). שיעור מהגרות העבודה בתחום הסייעוד הולך וגדל באופן תלול – לשם ההשוואה בשנת 2010 עמד מספרן על 43,499 בלבד, כלומר גדילה של 27.5%. עובדות הסייעוד מגיעות ממגוון מדינות: 36.6% מהן מגיעות מהפיליפינים, ולאחר מכן בסדר יורד: הודו, מולדובה, סרי לנקה, אוזבקיסטן, נפאל, רומניה ומדינות נוספות.

בשנת 2018 המשכנו לשמוע עדויות על כך שהעובדות – רובן ככולן – משלמות דמי תיווך גבוהים מאוד של אלפי דולרים במדינות המוצא על מנת לעבוד בישראל. דמי תיווך אלה מוצאים את דרכם לגורמים ישראלים באופן בלתי חוקי. התפתחות משמעותית ביותר התרחשה השנה כאשר לראשונה נחתם הסכם ביילטרלי בין ישראל לפיליפינים, שתכליתו הסדרת הגירת העבודה בסייעוד ומניעת גביית דמי התיווך המופרזים. ההסכם טרם אושרר סופית ועוד לא מיושם, אך כולנו תקווה שבשנת 2019 יגיעו מהגרות העבודה הראשונות בסייעוד במסגרת הסכם זה. עם זאת, קיים חשש גדול כי לשכות התיווך וההשמה יבקשו להביא מהגרי עבודה דווקא ממדינות שלא נחתמו איתן הסכמים ביילטרליים, ומרבית העובדים והעובדות ייוותרו ללא מענה בנושא בוער זה. במהלך השנה, לאחר יותר מעשור, עתירתנו בנושא ההסכמים הביילטרליים – שמטרתה להסדיר את הבאת מהגרי העבודה ולמנוע תופעות כבילה ותשלום דמי תיווך – נמחקה, תוך הוראה מפורשת של בית המשפט כי משמעות של גביית דמי תיווך הנה סחר בבני אדם: "העתירות שלפנינו עוסקות בתופעה המכוערת, שניתן לראותה כעבדות מודרנית, או כסחר בבני אדם למטרות עבודה, של גביית דמי תיווך גבוהים שמהגרי עבודה נדרשים לשלם למתווכי כוח אדם על מנת לעבוד בישראל".

מהגרי עבודה

תמונת מצב

סוגיות נוספות שעלו הן: מאבק בניכוי כספי פיצויים ופנסיה מפקדונות של עובדות, שלא יצאו מישראל בזמן מסיבות מוצדקות (כמו למשל, המתינו למענה מהוועדה ההומניטארית בסיעוד); אי קבלת שירותי בריאות הולמים לעובדות ששהות בישראל שנים רבות; דיווחים על הטרדות מיניות של עובדות סיעוד ללא מנגנון טיפול הולם; אי סדרים בהעברת כספים לעובדים על ידי חברות הסיעוד ואי מתן מידע כנדרש; מניעת זוגיות בקרב מהגרי עבודה וניצול רגישות ההעסקה של עובדות סיעוד, עד לרמה של החזקה בתנאי עבודתן.

עתירתנו בנושא ביטוח הבריאות לעובדות הסיעוד הוותיקות נמחקה אף היא לאחרונה, כאשר המדינה עדכנה שהיא נמצאת בישורת האחרונה ליישום הסדר משופר עבורן.



סיוע פרטני

"קו לעובד" מעניקה לעובדות סיעוד בישראל מענה פרטני בשני סניפים, בתל אביב ובחיפה. הצוות מעניק סיוע פרטני לכל פונה: חישוב ומימוש כספים וזכויות סוציאליות, לרבות ניהול מ"מ עם מעסיקים; הגשת תלונות על העסקה פוגענית או התעמרות בעבודה; הגשת תלונות על טיפול לקוי של רשויות או חברות כוח אדם; סיוע במיצוי זכויות לנשים בהריון ויולדות, לרבות סיוע במתן אשרות ליציאה לחופשות לידה בחו"ל; יידוע שוטף בהתחדשויות בתחום הסיעוד, אם מבחינת דיני עבודה ואם מבחינת דיני הגירה; סיוע במקרים הומניטאריים ופגיעות מיניות; סיוע לעובדות אשר נקלעו למצבי מצוקה אחרים.

"קו לעובד" מהווה במובנים רבים קו ראשון לעובדות, ותלונות רבות שמגיעות אלינו עוברות לידיעת הרשויות בתיאום עם העובדות. עבודתנו מתורגמת גם לפן העקרוני, ובמקרים מסוימים בקריאת תגר על הנהלים והחוקים, במטרה לשמור על זכויות הפונות אלינו - הן כעובדות והן כמהגרות. הצוות מפעיל עמוד פייסבוק אשר לו 46,000 עוקבים, שמספק מידע ונותן מענה אונליין יומיומי מחוץ לשעות קבלת הקהל הרגילות.

במהלך שנת 2018 טיפלנו ב-4,509 עובדות ועובדי סיעוד בימי קבלת קהל בתל אביב ובחיפה, בפתיחת תיקים ו/או חישובי זכויות וסיוע במיצוי זכויות. במקרים רבים, מעבר לפגישה הראשונית ופתיחת התיק, אנו עוקבות אחרי ההתפתחויות ומסייעות במידת הצורך במו"מ או בפניות חוזרות לגורם שאליו הופנתה התלונה.

361 תביעות הוגשו לבתי המשפט, במקרים שבהם מעסיקים סירבו לשלם או שלא הצלחנו לגשר בין הצדדים. כ-12 מיליון ש"ח מומשו על ידי העובדות הודות להתערבותנו, בהם כספים המגולמים בשכר, פדיון ימי חופשה, דמי הבראה, פנסיה, פיצויי פיטורים ועוד.



מעבר לימי קבלת הקהל, אנחנו מספקים מענה טלפוני, בפייסבוק ובדוא"ל, בשלוש שפות (אנגלית, עברית ורוסית), שבעה ימים בשבוע, כאשר את החלק הארי של העבודה עושות מתנדבות מסורות.

אמנות הגיבור

העסקת עובדות סיעוד היא העסקה רגישה. המעסיקים הם אנשים מן היישוב ולא מעסיקים מנוסים, והעובדות מתגוררות בבתים של הקשישים או הנכים שבהם הן מטפלות ו"נכנסות למשפחה". הגבולות מיטשטשים. בסיום ההעסקה מתגלעות לעתים מחלוקות בין עובדות סיעוד ומעסיקים, שהצדדים מתקשים לפתור באמצעים הרגילים. במקרים המתאימים, אנו מציעים את שירותי הגיבור הניתנים ב"קו לעובד". יחידת הגיבור של "קו לעובד" הוקמה בשנת 2009 על ידי זהבה רתם, מגשרת מוסמכת, שהעמידה לרשות העמותה את הידע שלה, ובמהלך 2018 קיימה 17 הליכי גיבור עבור עובדות סיעוד ומעסיקים. במהלך הגיבור רתם מנסה לחדד את ההסכמות והמחלוקות, תוך הצפת כלל הנתונים, הקשיים, המגבלות, הטענות והכעסים. מתן מקום לרגשות והעלאת טענות שאינן דווקא החוק היבש, מאפשר לצדדים להקשיב לזה לזה, לעיתים במשך שעות ארוכות, וברוב רובם של המקרים להגיע לכדי הסכמות, ולהימנע מפניה לבית הדין, על כל המשתמע מכך.

מה הן מספרות?

במהלך דצמבר 2018 העברנו סקר בקרב 46 עובדות מהפיליפינים, הודו, סרי לנקה, נפאל, מולדובה ואוקראינה – באנגלית וברוסית. העובדות תארו את אורח החיים שלהן, את הקשיים המרכזיים, את המטופלים וצרכיהם ואת ההתמודדויות והחוויות המשליכות על היומיום שלהם.

הבעיות שעלו בסקר עסקו במחסור בפרטיות (23% מהמשיבות), בהעסקתן בתחומים רבים נוספים מעבר לסיעוד (30%), במחסור במקום לפנות אליו כשהן חולות (50%) ועוד. תלונות רבות עלו בהקשר לתשלומי דמי תיווך מופרזים ובלתי חוקיים, ומתשובות העובדות עולה כי שילמו דמי תיווך עצומים בארצות המוצא בסכומים שנעו בין 4,000 ל-13,000 דולר.

הטרדות מיניות

רבות מהעובדות חוששות לדבר על תופעה שאנו נתקלות בה בכל שבוע בקבלת הקהל – הטרדות מיניות. מתשובותיהן של 44 נשים שענו לסקר פייסבוק עולה, כי 25% מהן חוו התייחסות מינית לא רצויה במקום עבודתן, ו-18% מהן הוטדו מינית, מרביתן על ידי המטופל או בן משפחה שלו.

ימי מחלה

סקר שהעברנו לרגל ה-1 במאי בשנת 2018 העלה כי 66% מהעונות אינן יכולות לנוח כשהן חולות.



מדיניות ציבורית וסוגיות מרכזיות

לאחר יותר מעשור: העתירה לקידום העסקת מהגרי עבודה באמצעות הסכמים בילטרליים בלבד נמחקה - אך הדרך ליישום ההסכמים עוד ארוכה

לפני 12 שנה הגישה "קו לעובד" עתירה לבג"ץ שעניינה העסקת מהגרי עבודה באמצעות הסכמים בילטרליים. הרקע לעתירה היה אופן העסקה לא מוסדר, המהווה פתח לכבילת עובדים וסחר בהם, ומאפשר גביית דמי תיווך גבוהים מעובדים המבקשים לבוא לישראל. במהלך השנים התקדמה חתימת הסכמים בילטרליים בענפים מסוימים מול מספר מדינות, כדוגמת ההסכם עם תאילנד בתחום החקלאות וההסכמים עם רומניה ומולדובה בענף הבניין. לאחרונה, בספטמבר 2018, [נחתם הסכם בילטרלי ראשון בתחום הסיעוד](#) עם הפיליפינים, אשר צפוי להסדיר את העסקתן, לסיים את עידן דמי התיווך ולקבוע סכום אחיד וסביר שיאפשר להן לבוא ולעבוד כאן בצורה מוסדרת. עם זאת, עובדות אלו מהוות רק 36% מכלל העובדות בתחום הסיעוד, מה שמותיר את רוב העובדות ללא הסכם להסדרת העסקתן.

בנוסף, כמובן, יש להוסיף ולהחיל הסכמים בילטרליים על כלל הענפים והארצות שמהן מגיעים מהגרי העבודה. [בפסק הדין של בג"ץ](#) ציינו השופטים לטובה את הפנמתה ההדרגתית של המדינה כי הצורך בהסכמים זועק לשמיים, מכיוון שבלעדיהם משתרשות תופעות המזכירות עבדות מודרנית. השופטים אמנם מחקו את העתירה, אך ציינו כי דלתות בית המשפט לא ננעלו והמדינה נדרשת להמשיך ולהוכיח את מחויבותה לתהליך, באמצעות הרחבת ההסכמים על קבוצות רבות ככל האפשר.

מאבק בכבילה לסיווג מעסיק בענף הסיעוד

בחודש אוגוסט הגשנו התנגדות להצעה שמטרתה הגבלה דרמטית של מספר המעסיקים של מהגרות עבודה בתחום הסיעוד. על פי ההצעה, לכל עובדת שתיכנס לישראל ייקבע סיווג מטופל, כלומר העובדת תוכל לעבוד רק אצל קשישים או רק אצל נכים צעירים.

התקנות מצטרפות למגבלות קודמות, המגדירות את גבולות האזור הגיאוגרפי שבו יכולה העובדת לעבוד ומספר המעבריים המותר בין מעסיקים. לטענתנו, ההצעה מחזירה את מהגרות העבודה בסיעוד לתקופה חשוכה של כבילה למעסיק – כבילה שנפסלה בעבר על ידי בית המשפט העליון ונמצאה כבלתי חוקתית. אם יאושרו, התקנות יצמצמו את היצע המעסיקים באופן דרמטי ויסכלו את יכולת העובדות להיחלץ ממצבי העסקה פוגענית. לאחר שהגשנו את התנגדותנו ואף הופיעה נציגה מטעמנו בוועדת הפנים של הכנסת, פנינו בנושא לשר העבודה דאז, חיים כץ, בדרישה להתערבות ולהבעת עמדה דחופה.

בג"ץ הורה "לקרב את הסדרי הבריאות" של מהגרות העבודה לאלה שלנו. בפועל, זה לא קורה.

בשנת 2006 הגישה "קו לעובד" עתירה לבג"ץ בדרישה להורות לשרי הרווחה והבריאות להחיל את חוק הביטוח הלאומי וחוק ביטוח הבריאות הממלכתי על מהגרות ומהגרי עבודה ששוהים בישראל תקופות ממושכות עם אשרה בתוקף. שמונה שנים אחר כך, בשנת 2014, העתירה התקבלה בחלקה. החלק שעסק בהפעלת סמכות מכוח הביטוח הלאומי נדחה, אף כי ההסדר הקיים פוגע באופן לא מידתי בזכות לבריאות. בית המשפט הצהיר כי "יש לקרב את הסדרי הבריאות החלים על עובדים זרים בעלי זיקה חזקה לישראל לאלו החלים על תושבי ישראל". על המדינה הוטל למצוא הסדר חלופי. ההסדר שהוגש, ונידון בבית המשפט בסוף 2017, לא העניק טיפול רפואי, כי אם מענק חד פעמי של 80,000 ש"ח. על פי הסדר זה, עובדות סיעוד ותיקות, ששילמו ביטוח בריאות לאורך שנים, אינן זכאיות לטיפול ברגע שחלו במחלה קשה ואיבדו את כושר עבודתן. למעשה, הן נאלצות לחזור לארצן, עם סכום כסף שלא בהכרח יספיק לכיסוי הוצאותיהן, וזאת לאחר למעלה מעשור שחיו בישראל. בדיון האחרון נדרשה המדינה לספק נתונים אודות ההסדרים הרפואיים בארצות המוצא, פרטי התקנות המוצעות



מהגרי עבודה

מחקר וסקרים

ועוד. תגובת "קו לעובד" קובעת כי בפועל, הסדרי הבריאות רחוקים מההסדרים הניתנים לישראלים. הכסף שניתן שרירותי, ולא הוכח כי נותן מענה מספק לעובדות, ששילמו דמי ביטוח במשך שנים. כמו כן, עדיין לא נפתרו בעיות כגון רצף ביטוחי במעבר בין מעסיקים, הרחבת סל השירותים בפוליסה, שיכלול, בין היתר, טיפול נפשי, היעדר טיפול רפואי במקרה של תאונת דרכים וצמצום ההחרגות. כל אלו ועוד נדרשים מהמדינה כדי להעניק למי שמטפלות ביקירנו וחיות כאן כבר שנים ארוכות, את זכותן לבריאות. הדיון בבית משפט נמשך.

תנאי עבודה בלתי נאותים, הטרדות ופגיעות מיניות והחזקה בתנאי עבודה
ישראל מכירה בקורבנות החזקה בתנאי עבודת וסחר בבני אדם, ומספקת עבורם מקלטים המציעים שירותי שיקום ועזרה נפשית, הגנה משפטית ומנוחה מהחוויה הקשה. השיקום מקנה לקורבנות שנה של שקט נפשי במקלט, ומאפשר להם לעבוד ולהתפרנס ללא הפרעה. עם זאת, דווקא בסיעוד, קורבנות העסקה פוגענית בתנאי עבודת אינם מאותרים בזמן, בהיעדר ערוצי דיווח ואכיפה, ומכאן שההכרה בקורבנות מתעכבת ולעיתים אינה מתרחשת לעולם. "קו לעובד" מקיימת מעקב אחר עדויות קשות, החושפות תנאי העסקה קשים ולא אנושיים, ומפנה אותן לגורמי הטיפול הרלוונטיים – הן במקרים של התעמרות בעבודה או חשד להחזקה בתנאי בעבודת, והן במקרים של הטרדות ופגיעות מיניות.





מבקשי המקלט
מקבלים על עבודתם
חמישית פחות

"אני תלוי באוויר,
חי מהיד לפה, בלי
לדעת מה יקרה מחר.
לי ולילדים שלי אין
מעמד פה." - מייקל
אפוורקי, מתורגמן
ורכז שטח של "קו
לעובד",

< מבקש מקלט מאריתריאה

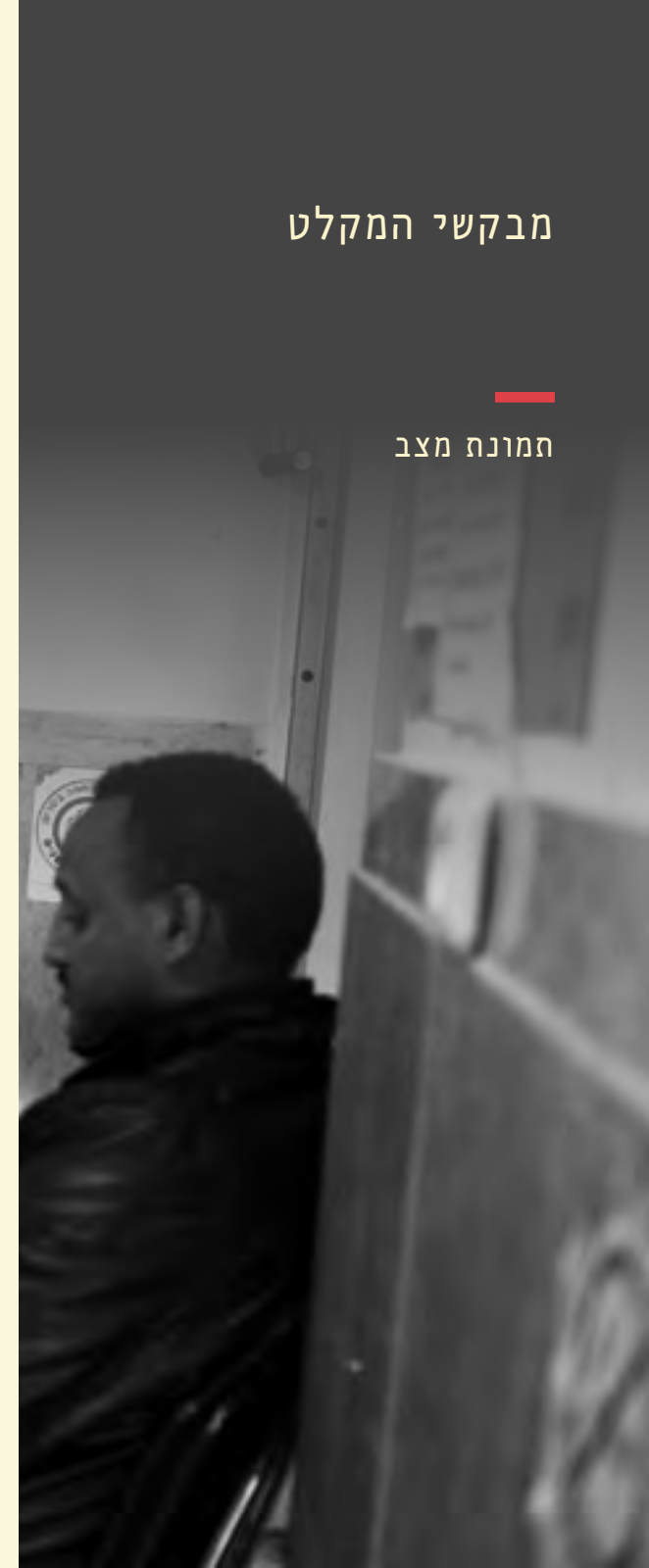
מבקשי המקלט

תמונת מצב

בישראל חיים כיום כ-35,000 נשים, גברים וילדים מבקשי מקלט, שמרביתם הגיעו מאריתריאה ומסודן, אך גם מחוף השנהב, ניגריה, קונגו ועוד. מבקשי המקלט חיים במצב של אי ודאות מתמשכת לאור האיום המתמיד בגירושם וכליאתם. מצב זה הופך אותם לעובדים פגיעים במיוחד, שניתן לנצלם בקלות.

הענפים שבהם עובדים מבקשי המקלט הם בעיקר מסעדנות, תיירות וניקיון - וחלים עליהם לכאורה אותם חוקי עבודה החלים על ישראלים. אולם, חוק הפיקדון למבקשי המקלט שחוקקה כנסת ישראל מצא דרך עוקפת לפגוע בזכויותיהם הבסיסיות - החוק לוקח מהם 20% משכרם, לכאורה לשם הפקדת פיקדון שאותו יקבלו כאשר יעזבו את ישראל. בפועל, לא רק ששכר המינימום נפגע וחוק הגנת השכר מופר, אלא שיישום החוק לא נאכף ע"י המדינה, ורבים מהמעסיקים לא מפקידים את הכספים שנוכו משכר העובדים ומשאירים אותם בכיסם. דו"ח מחלקת המדינה של ארה"ב בנושא זכויות אדם גינה את החוק, שנגדו עתרנו לבג"ץ. הדיון בעתירה נמשך. יש לציין, כי בעוד החוק הישראלי מבקש לעודד עזיבה מרצון, מערכת המקלט אינה נותנת את השירות הנדרש למבקשי המקלט. לאורך השנים מדינת ישראל הכירה רק ב-10 אריתראים וסודני כפליטים. זאת, בעוד שבאירופה שיעור ההכרה במבקשי מקלט מאריתריאה עומד על 70% ובמבקשי מקלט מסודן על 50%.

[עד מאי 2018 הוגשו 12,626 בקשות מקלט של אזרחים אריתראים ו-1,591 בקשות של אזרחים סודנים.](#)

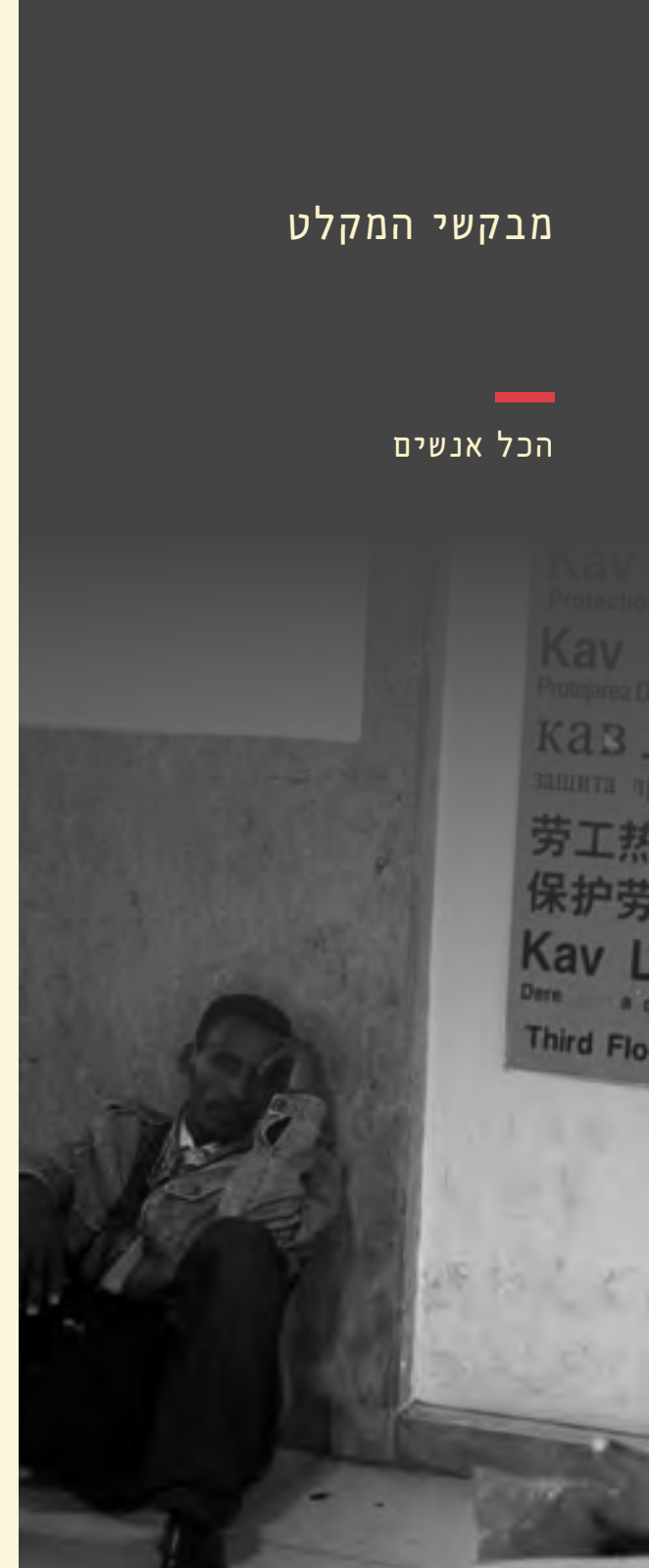


מבקשי המקלט

הכל אנשים

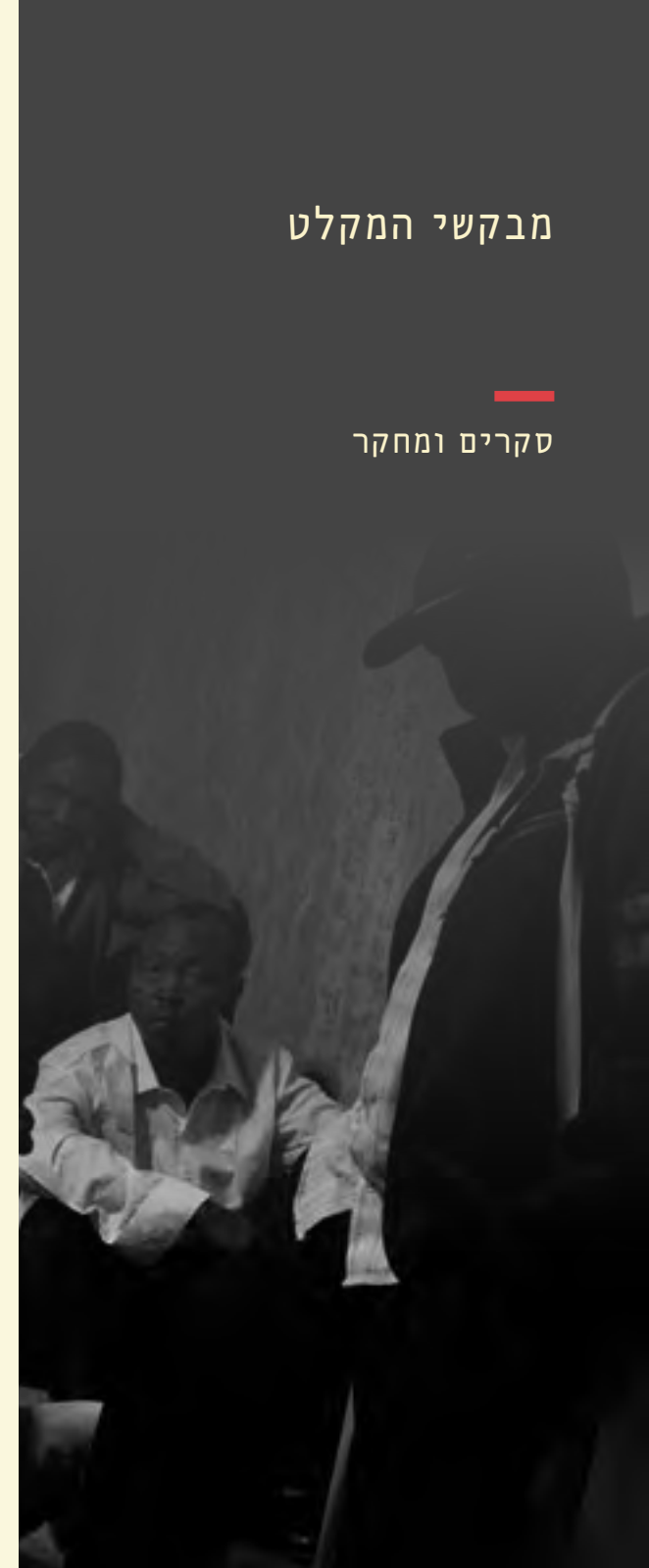
סיוע פרטני

בשנת 2018 נפתחו 2,242 תיקים חדשים של מבקשי מקלט. 522 מהם פנו בנוגע לבעיות בנושא הפקדת הפיקדון למבקש מקלט, 544 בנוגע לאי הפרשת תשלומי פנסיה, ו-606 בנושא אי תשלום זכויות שלא שולמו כגון חופשה, דמי הבראה ועוד. 265 פניות נפתחו בשל אי תשלום שכר ו-121 פניות עסקו בחברות שהכריזו על פשיטת רגל ולכן לא שילמו לעובדים. בעקבות הפניות, במהלך 2018 הוחזרו לעובדים 8,949,351 ש"ח.



מה קורה כשמורידים לך חמישית מהשכר?

במהלך חודש יוני, כחלק מאיסוף הנתונים שלנו לביסוס עתירתנו לבג"צ נגד חוק הפיקדון, ערכנו סקר בעמוד הפייסבוק שלנו בשפות טיגריניה וערבית (השפות העיקריות של העובדים מבקשי המקלט). הסקר נועד לבדוק את השפעתו הכלכלית והחברתית של חוק הפיקדון בשטח, וענו עליו 299 עובדים. מתוכם, 58.3% נאלצו לעבור, באופן חלקי או מלא, לעבודה לא מדווחת - "בשחור", 90.3% נאלצו לצמצם את הוצאותיהם או הוצאות משפחתם על מזון, תרופות ומוצרי הגיינה, יכולתם של 82.5% מהעובדים לשלם שכר דירה באופן סדיר נפגעה ו-95.5% מהעובדים שענו על הסקר נאלצו לעבור לעבוד בעבודות קשות יותר, במשך שעות רבות יותר. בימים אלו יוצא דו"ח הסוקר את הסוגיה.



המאבק נגד חוק הפיקדון נמשך בבג"צ

בשנת 2017 נכנס לתוקפו חוק הפיקדון במטרה לעודד "עזיבה מרצון" של מבקשי מקלט, על ידי ניכוי 20% משכרם והפקדתו בפיקדון שיימסר להם בעת יציאתם מהארץ. "קו לעובד" הגישה עתירה כנגד החוק הפוגע בזכויות היסוד של העובדים, בשם שבעה מבקשי מקלט, ובאמצעות ארגונים חברתיים נוספים. במהלך העתירה, שעדיין מתנהלת בבג"ץ, נחשף כי תכלית החוק, עזיבת מבקשי המקלט – שכבר הוכרזה כתכלית בלתי ראויה בהליכים אחרים – אינה מתממשת. עם זאת, היא הופכת את מבקשי המקלט לעניים יותר. הנתונים מגלים קושי גובר ברכישת אוכל ותרופות, ויתור על טיפול רפואי וקושי לממן שירותי בריאות ודמי שכירות.

המאבק הוביל להחרגת אוכלוסיות מחוק הפיקדון

"קו לעובד" פועל בערוצים שונים, בהם גם כנסת ישראל, כנגד החוק. במהלך הפעילות בנושא התקבלה החלטה בוועדת הפנים של הכנסת להחריג אוכלוסיות מסוימות מחוק הפיקדון. האוכלוסיות שהוחרגו בתקנות שנכנסו לתוקפן בחודש נובמבר הן: נשים, קשישים, קטינים, אבות חד הוריים, פגועים בגוף ובנפש וקורבנות סחר. ההחרגה אינה על הסכום המלא, ומאז נובמבר 2018 הסכום המופרש לפיקדון עבורן הוא 6%. החלק הארי של העובדים, גברים מבקשי מקלט, אשר אחראים פעמים רבות על פרנסת משפחותיהן, נותרו עדיין עם 80% ממשכורתם. נתונים מתגובת "קו לעובד" בעתירת חוק הפיקדון מראים כי 50% מהעובדים, מהם מנוכה הפיקדון כולו, מרוויחים פחות משכר מינימום. וכי חוק הפיקדון הוביל לכך כי 13.11% מהעובדים אשר קודם הרוויחו שכר מינימום ומעלה, ירדו מתחת לשכר המינימום. יצויין כי הקריטריון של הוספת שכר מינימום למי שמוחרג מחוק הפיקדון, לא התקבלה על ידי ועדת הכנסת.



למרות ההחרגה, מרבית הכספים לא הוחזרו רטרואקטיבית, ובקשות להחרגה לא התקבלו

אחד ממרכיבי ההחרגה מתשלום 20% עבור הפיקדון והורדתו ל-6% לאוכלוסיות מסוימות היתה החזר רטרואקטיבי של תשלומי הפיקדון. נכון לשנת 2018, הגשנו 221 בקשות להחזר, והכספים הוחזרו באיחור ניכר בשנת 2019.

בנוסף, הכספים שיוחזרו הם כספים שהופקדו, אך מרבית הכספים, כאמור, לא הופקדו כלל. סכום הכסף שאמור להיות מוחזר רטרואקטיבית מוערך ביותר מ-100 מיליון שקלים.

בנוסף לכך, אבות חד הוריים, מבקשי מקלט חולים וקורבנות סחר נתקלו בקשיים בירוקרטיים רבים בבואם לדרוש את הפטור המיוחל. נכון לכתיבת דוח זה, איש מאוכלוסיית האבות והחולים לא קיבל את הפטור. תלונות בנושא הוגשו על ידי "קו לעובד" לרשות האוכלוסין וההגירה.

רוב הכספים לא הופקדו, ורשות האוכלוסין וההגירה לא אוכפת על המעסיקים להפקיד אותם

תגובת "קו לעובד" בנושא העתירה נגד חוק הפיקדון למבקשי המקלט חושפת כי למעשה החוק אינו נאכף על ידי רשות האוכלוסין וההגירה, ומעסיקים רבים מורידים את השכר מעובדיהם, אך אינם מפקידים להם את הכסף, וכך זוכים בעובדים זולים במיוחד. "קו לעובד" חשפה מקרים של למעלה מ-1000 עובדים אשר לא הופקדו להם כל כספי הפיקדון, בהם חברות שפשטו את הרגל, והעובדים נותרו ללא כספם. בעקבות החשיפה נערך דיון בוועדת הפנים של הכנסת בנושא. נתונים שמתפרסמים בתגובתה האחרונה של המדינה לעתירת הפיקדון מראים כי המחדל ממשיך: לפני הנתונים בחודש יוני 2018 הופקדו כספים ל-6897 עובדים, מספר זה הלך וירד, עד



מבקשי המקלט

מדיניות ציבורית
וסוגיות מרכזיות

לשפל הפקדה של 2265 בחודש אוקטובר 2018. זאת כאשר בישראל כ-35,000 מבקשי מקלט. יש לציין ולהדגיש: המידע הקיים בידינו, ובידי המדינה, אינו מאפשר את אכיפת החוק באופן שיוודא כי מעסיקים מפקידים את הכספים לעובדיהם, ומתי אינם מפקידים אותם, אך מורידים להם אותם מתלושי השכר. כל שביכולתנו לומר הוא כי המצב בשטח מוכיח שרבים מהכספים אינם מופקדים, למרות כי התלושים מדווחים על הפקדה. 70 מקרים שהגיעו אלינו הינם של עובדים שעזבו את ישראל, ללא הכספים שנוכו להם, ואבדו להם לעד. נכון לכתיבת התגובה למשיבים בעתירת הפיקדון: מאז ניסיונות האכיפה רק 16 מעסיקים קבלו התראה מינהלית, ועיצום כספי אחד הוטל.

בעקבות ההיטל על מעסיקים -

חברות פושטות רגל, העובדים מאבדים את כספם, והציבור מממן

בישראל קיים היטל בהיקף של 20% על מעסיקי עובדים זרים. עד לאחרונה, מעסיקים רבים פירשו את החוק כבלתי תקף עבור מבקשי המקלט, ולא שילמו את ההיטל עבורם. רשויות המס הישראליות "גילו" את הנתון הזה, והחליטו לדרוש את הטלתו הרטרואקטיבית על מעסיקים, בהם חברות כוח אדם גדולות. "קו לעובד" ביקשה לשמש כידידת בית משפט ולהצטרף למעסיקים, שעתרו נגד ההיטל, אולם ביוני 2018 סורבה בקשה שהוגשה לבית המשפט לקיים דיון בנושא. כתוצאה מכך, חברות רבות - החל ממסעדות קטנות ועד לסוכנויות כוח אדם גדולות - קרסו ונסגרו לאחר שלא הצליחו לעמוד בעלויות הגבוהות, שהושטו עליהם בבת אחת.

מהלך זה הוביל לגל גדול נוסף של פונים ל"קו לעובד", שביקשו לברר כיצד לפעול מול חברות שהוכרזו כפושטות רגל ולא היו מסוגלות עוד לעמוד בהתחייבויותיהן לעובדים. המורכבות המשתנה של תקנות התעסוקה חשפה את אוכלוסיית מבקשי המקלט לניצול רוחבי, תוך צמצום מתמיד בזכויותיהם כעובדים. במהלך 2018 הכפילה "קו לעובד" את קבלת הקהל המיועדת לפליטים.



מבקשי המקלט


מדיניות ציבורית
וסוגיות מרכזיות

החזרי מס

במשך שנים נאלצו מבקשי המקלט לשלם את שיעורי המס הגבוהים ביותר האפשריים ביחס להכנסתם – מבלי שיהיו זכאים לשירותים הניתנים לתושבים בתמורה. בספטמבר האחרון קיבל בית המשפט העליון החלטה הקובעת, כי מבקשי מקלט שעבדו בישראל עד סוף 2014 היו זכאים לנקודות זיכוי בדומה למהגרי עבודה עבור שנים אלו. בפועל, נקודות הזיכוי לא חולקו באופן עקבי על ידי מעסיקיהם של מבקשי מקלט, שכן התקנות בנושא נוסחו באופן עמום שהותיר פתח לפרשנות. כך נוצרה מערכת תשלום מס בלתי שוויונית ושרירותית.

"קו לעובד" פעלה להביא לידיעת קהילת מבקשי המקלט את זכאותם של רבים מהם להחזר, ובמהלך 2018 נפתחו 301 תיקי החזר מס. אנו מעריכים את סכומי המסים שנגבו ללא צורך במאות מיליוני שקלים, ומשקיעים מאמצים להחזירם לעובדים, אולם הן ההתיישנות והן העובדה שאלפי עובדים עזבו את ישראל – פועלות לרעתם. רשויות המס מערימות קשיים בירוקרטיים רבים על מבקשי המקלט שמבקשים לקבל את הכסף שנגבה מהם שלא לצורך, ועל כן אנו גם פועלים מול רשות המסים בכדי להקל על העובדים לקבל את החזרי המס ולעצור את האפליה נגד עובדים לא ישראלים.





עובדים בחקלאות,
בלי שכר מינימום,
מיגון או שעות נוספות.

"למעסיק שלי לא
אכפת ממני ומיתר
מהגרי העבודה.
כשעבדנו 48 שעות
ברצף הם פשוט ראו
בנו מכונות עבודה."

◀ עובד מעדות של ו',
עובד חקלאות מתאילנד

עובדים בחקלאות

תמונת מצב

עבודה בתנאי עבדות, אי קבלת שכר מינימום כקבוע בחוק, תנאי מגורים מחפירים, היעדר מיגון ועבודה תחת ירי הרקטות – אלו הן רק חלק מהבעיות שאיתן מתמודדים עובדים לא ישראלים בתחום החקלאות – בהם 22,000 מהגרי עבודה מתאילנד, המהווים חלק משמעותי מעובדי החקלאות בישראל, ו-6,650 פלסטינים בעלי היתרי עבודה. התלונות עלו במפגשים עם העובדים, שדיווחו עוד על נגישות מוגבלת למזון ולשירותי בריאות ואי תשלום דמי פיקדון. מידע נוסף נאסף גם בסקרים שערכנו. סקר פייסבוק שעליו ענו 2,300 עובדים חשף כי **84% מהעובדים אינם מקבלים שכר מינימום.**

למרות כל הבעיות שמהן סובלים העובדים, ממשלת ישראל ורשויות החוק המשיכו להערים על העובדים קשיים, ובית המשפט אף דחה עתירות שהגשנו במטרה לשפר את מצבם.

עתירתנו לביטול תקנות שמשיתות על עובדים לא ישראלים שרוצים לתבוע את מעסיקיהן הפקדת ערבות כספית – נדחתה. כמו כן, **אישור התקנות להפרשת כספי פיקדון לעובדים הזרים נדחו** זו השנה התשיעית, ואנו עתידים לעתור בנושא נגד משרד האוצר. בינתיים, דרכי הניצול המחפירות של עובדי החקלאות משתכללות, כמו למשל הבאת סטודנטים לעבודת חקלאות בשכר רעב, במעטה "אקדמי".

אז מה אנחנו עושים?

ייעוץ פרטני

554 תיקים נפתחו במשרדינו למהגרי עבודה מתאילנד המועסקים בישראל בחקלאות. ברוב המקרים פנו העובדים לשם חישוב כספי הפיקדון המגיעים להם טרם עזיבתם. העובדים דיווחו על אי תשלום שכר מינימום, שעות נוספות ועוד.

ביקורי שטח

ערכנו 13 ביקורי שטח ברחבי הארץ, והגענו ל-247 עובדים. בעקבות ביקורי השטח, ביוזמת העובדים, הוגשו לרשות האוכלוסין וההגירה ולמשרד העבודה והרווחה תלונות אודות תנאי מגורים לא ראויים (109 תלונות) וביחס להפרת זכויות עובדים - אי מתן שכר מינימום, תלוש שכר, שעות נוספות ועוד. 77 תלונות בנושאים אלו, חלקן קבוצתיות וחלקן פרטניות, הוגשו לגורמים השונים.

73 מהגרי עבודה מתאילנד התלוננו גם על תנאי בטיחות לקויים, ודיווחו כי הם נדרשים לבצע עבודות הדברה בחממות ובשדות ללא מסכות וציוד מגן חיוני, נחשפים לחומרים כימיים הפוגעים בהם בטווח הקצר (סחרחורות, בחילה, תפרחת על העור) וככל הנראה גם בטווח הארוך. הדרכות בטיחות מתקיימות לא פעם בפנטומימה, או מועברות "מדור לדור" באופן שטחי ולא זהיר.

עובדים בחקלאות

סקרים ומחקר

זה מצבן של הנשים, מהגרות עבודה מתאילנד העובדות בחקלאות
בישראל חיות 672 עובדות חקלאות, מהגרות עבודה מתאילנד, שעובדות לצד 21,417 עובדי חקלאות גברים מארצן. סקר "קו לעובד" בקרב עובדות החקלאות הפלסטיניות מראה כי הן מרוויחות למטה מ-20 ש"ח לשעה, הרחבה אודות הסיק תוכלו למצוא בחלק אודות העובדים הפלסטינים. במהלך 2018 ערכנו סקר בקרב 80 עובדות שהעלה תמונה מדאיגה.

פרטיות, תחושת ביטחון וניצול

37.7% מהנשים מתגוררות עם גברים באותו מבנה. 9.7% מתגוררות עם גברים באותו חדר, 57.1% מהן עם למעלה מ-3 גברים. 59.7% מהנשים נאלצות להשתמש באותם חדרי שירותים של הגברים, 62.5% חולקות איתם חדרי אמבטיה. 13.9% מהנשים לא חשות ביטחון בחדריהן; 18.1% לא חשות ביטחון במרחבי המקלחות. 59.7% נאלצות לעבוד בעבודות נוספות פרט לחקלאות – רובן המוחלט בניקיון.

הטרדות מיניות

12.5% נחשפו לתשומת לב מינית לא רצויה, רק רבע מהן פנו לעזרה. 9.7% הוטרדו מינית. 73.6% מהן לא מילאו תלונה, ומתוך אלו שמילאו, רק 41.7% מצאו את הגשת התלונה יעילה. 50% מעובדות החקלאות התאילנדיות בוחרות להיות עם בן זוג כדי שיגן עליהן מגברים אחרים.

הסקרים שלנו מראים – הרוב עובדים בלי שכר מינימום ומנוחה

"קו לעובד" מפעילה עמוד פייסבוק המיועד לעובדי חקלאות, מהגרי עבודה מתאילנד, ולו 13,822 עוקבים. אחד מהכלים להעלאת מודעות לזכויות חברתיות ובדיקת המצב בשטח, הוא פרסום סקרי פייסבוק. להלן תוצאות הסקרים שהעלינו.

שכר מינימום וימי מנוחה

84% אינם מקבלים שכר מינימום

2300 עובדים ענו על השאלה הנוגעת לשכר מינימום (לציין מספר) נתון זה אינו מפתיע. מרבית העובדים שפגשנו במשרד ובשטח השנה. רבים מהעובדים אינם מקבלים תלושי שכר, ומי שבידיו תלוש שכר – לרוב הוא אינו מייצג את המציאות, וכאשר הוא נאמן לאמת הוא חושף תמורה נמוכה מהקבוע בחוק עבור עבודתם – שעות עבודה מרובות, ושכר שאינו תואם אותן.

האם קיבלת את שכר המינימום הקבוע בחוק עבור עבודתך?



51% עבדו חודש ימים ללא יום מנוחה

למעלה ממחצית מהמשיבים על הסקר דיווחו על העסקה רציפה למשך חודש ימים ויותר, ללא יום מנוחה, בניגוד לנהלים ולחוק הדורש מנוחה שבועית.

האם המעסיק דרש ממך לעבוד 7 ימים בשבוע, במשך פרק זמן העולה על חודש ימים?



עבודה בזמן מחלה

סקר שנערך בין 325 עובדים גילה את הנתונים הבאים: 62% ענו כי כאשר היו חולים הורשו לראות רופא, ו-38% ענו כי המעסיק לא לוקח אותם לרופא ולא מזמין רופא אליהם כאשר הם חולים. בסקר שנערך בקרב 392 עובדים, 67% מהמשיבים דיווחו כי הם זוכים למנוחה בעת מחלה והמעסיק אינו מכריח אותם לעבוד, ואילו 33% דיווחו כי הם חייבים להמשיך

עובדים בחקלאות

סקרים ומחקר

לעבוד כאשר הם חולים.

38% ענו כי המעסיק לא לוקח אותם לרופא ולא מביא אותם אל רופא.

33% מהעובדים מוכרחים להמשיך לעבוד כשהם חולים.

סקר עליו ענו 392 עובדים מראה כי 57% מהעונים סימנו כי המעסיק אינו מכריח אותם לעבוד כאשר הם חולים, ו-33% מהעובדים סימנו כי הם חייבים להמשיך לעבוד כאשר הם חולים.

מוות בשינה

99% מהעובדים רואים חשיבות בביצוע נתיחה לאחר המוות (1,300 נשאלים)

קיימת תופעה, ששורשיה לא מוסברים, של מוות פתאומי במהלך שינה בקרב עובדי חקלאות תאילנדים. תחקיר ה-BBC, שפורסם בנובמבר, חשף שעשרות עובדים נפלו קורבן לתופעה זו בשנים האחרונות. אחד הגורמים שמקשים להסביר את התופעה ולטפל בה, הוא סירוב הרשויות לבצע נתיחה שלאחר המוות לגופות העובדים, כפי שמקובל וראוי להיעשות במקרים של מוות בלתי מוסבר. לעתים קרובות רשויות המדינה טוענות כי נתיחה שלאחר המוות לא מקובלת בתרבות התאילנדית, ולא מתבצעת מחשש להתנגדות המשפחות. שאלנו את העובדים עצמם, הנציגים הזמינים ביותר של התרבות התאילנדית, מה דעתם:

האם אתה רואה חשיבות בביצוע נתיחה שלאחר המוות, במקרים בהם עובד תאילנדי נפטר ללא סיבה נראית לעין?



אנו ממשיכים לעקוב אחר הנושא ולדרוש הסברים ופתרונות.



בג"צ הכריע לטובת המעסיקים - עובדים לא ישראלים יאלצו להפקיד דמי ערבות בכדי שיוכלו לתבוע את מעסיקיהם (לקריאה נוספת עמוד 7)

בספטמבר 2018 התקבלה פסיקת בית המשפט העליון בעתירה שהגשנו לפני שנתיים, יחד עם האגודה לזכויות האזרח ועדאלה - המרכז המשפטי לזכויות המיעוט הערבי בישראל. העתירה ביקשה לבטל את "תקנות הבקעה" - תקנות שתיקנה שרת המשפטים ומחייבות כל תובע שאינו תושב ישראל - קרי פלסטינים, מבקשי מקלט ומהגרי עבודה - להפקיד ערבות כספית כאשר הוא מגיש תביעה נגד מעסיקו בבית דין לעבודה. התקנות נולדו כתוצאה מפניית מעסיקים מבקעת הירדן, שנתבעו בגין הפרת זכויות עובדיהם הפלסטינים, וחיפשו דרך לחסום את העובדים שלהם בדרך להגשת תביעות. בעתירה טענו כי התקנה מטילה נטל כלכלי כבד על קבוצת העובדים המוחלשת ביותר בשוק העבודה הישראלי [ומגבילה את גישתם לבתי הדין לעבודה](#). השופטים סולברג, מזוז וגרוסקופף הכריעו לטובת "האינטרס הלגיטימי של הנתבע (קרי: המעסיק) לא להיות מוטרד בתביעות בלתי מוצדקות".

עותרים לבג"ץ נגד האוצר שעצר את התקנות להפרשת כספי פיקדון לעובדים זרים בחקלאות

בשנת 2009 התקבלה החלטת ממשלה בנוגע להפרשת כספי פיקדון למהגרי עבודה בתחום החקלאות, אך ההחלטה לא תורגמה למעשים. ביולי 2018, לאחר דחיות מרובות, אישרה ועדת העבודה והרווחה של הכנסת את התקנות להפרשת כספי הפיקדון לעובדים זרים בחקלאות בגובה 516 ש"ח בחודש לעובד, בדומה לנעשה בענפים אחרים. אולם, לובי החקלאים הפעיל את כוחו, ושר האוצר נסוג מיישום התקנות. "קו לעובד" עתידה לעתור לבג"ץ נגד נסיגת האוצר מיישום החוק. יצוין כי ההפרשות לפיקדון עבור עובדי הבניין, שהחלו בשנת 2005, הפחיתו ב-95% את שיעור התביעות שהוגשו לבתי הדין. זאת, בשל העובדה שהזכויות עוגנו בחוק והכספים מנוהלים בחשבון ייעודי של המדינה.

עובדים בחקלאות

עבודה משפטית-
ציבורית וסוגיות
מרכזיות

ערוצים מפוקפקים להבאת מהגרי עבודה מארצות עולם שלישי לעבוד בחקלאות במהלך השנה האחרונה נחשפנו ביתר שאת לתופעה מביכה ומבישה: חברות עסקיות שונות "גילו" את הפרצות במנגנון הבאת מהגרי העבודה לארץ, והחלו לפתות אנשים להגיע לישראל בדרכים עוקפות.

לדוגמה, **מסלול ה"מומחים"** – הבאת בעלי מקצוע בעלי מומחיות נדרשת, תוך הבטחה לתשלום חודשי גבוה ואשרת עבודה לחמש שנים. **בפועל** העובדים, המגיעים ממדינות העולם השלישי, משלמים אלפי דולרים דמי תיווך, ממשכנים את ביתם, אינם זוכים לחידוש של הוויזה וכעבור חודשים ספורים מתבקשים לחזור הביתה – מבלי ששילמו את חובותיהם והחזירו הלוואות ענק. רשות האוכלוסין מערימה קשיים על חידוש אשרת העבודה שלהם, ולא פעם מומחיותם מוטלת בספק.

מסלול סטודנטים – מסלול שבמסגרתו מבטיחים לעובדי חקלאות ממדינות העולם השלישי הזדמנות ללמוד בישראל ולהשתלם בשדותיה. **בפועל**, הסטודנטים משלמים על "ההזדמנות", עובדים רוב הזמן ומספקים למעסיקיהם – שוב – כוח אדם זול במיוחד.





ענף הבניין ממשיך
להיות המסוכן ביותר
לעובדיו

"סיפקו לנו ציוד מאוד
גרוע, כמו כפפות
שהתבלו בשעת עבודה
אחת. במהלך העבודה
נפצעתי הרבה פעמים.
אסור היה להזמין
אמבולנס, אמרו לנו
שזה יקר מדי."

< עובד מעדות של ד',
עובד בניין מטורקיה

שנת 2018 הייתה שנת הפרויקט השנייה של "נרתמים", פרויקט של "קו לעובד" בשותפות עם ארגון "מען" והטלוויזיה החברתית. הפרויקט שם לעצמו למטרה לקדם שינוי מדיניות ציבורית שיגבירו את בטיחות עובדי הבניין. הפרויקט קם על רקע ריבוי תאונות העבודה בענף הבניין ולאור העובדה שבישראל נהרגים היום פי 2.2 עובדים לעומת האיחוד האירופי. בין השנים 2010-2015 נהרגו בענף הבניין 192 עובדים ב-191 תאונות קטלניות. על פי דו"ח משרד העבודה והרווחה, רק בשנת 2017 58% מתאונות העבודה הקטלניות התרחשו באתרי בנייה.

כאשר החל הפרויקט, תחום הבטיחות בענף הבניין התאפיין בחוסר אכיפה, פיקוח ושקיפות, אשר גבו וגובים חיי עובדים: מספר אתרי הבנייה עמד על כ-13,000 אתרי בנייה רשמיים, לצד 18 מפקחים בלבד, אפס הגשת כתבי אישום בנושא (נכון לשנת 2016) וכשל עמוק בחקירת תאונות עבודה בענף הבניין ובכלל, מחסור בשקיפות אודות האכיפה והנעשה באתרי הבנייה.

הפעילות המשותפת של מספר ארגונים, פעילים וח"כים, לצד ההתגייסות התקשורתית, הניבה פירות כבר בשנה החולפת (לינק לדו"ח בשנה שעברה): בשנת 2016 לקחנו חלק מרכזי בהובלת תיקון בחוק שהוביל להוצאת צווי סגירה זמניים לאתרי בטיחות שבהם נהרג או נפצע קשה עובד; הוחלט על הקמת יחידה משותפת למטרה ולמנהל הבטיחות והגברת הפיקוח. לצד עתירה שדרשה שקיפות של צווי הבטיחות, הובלנו בשנת 2018 עתירה רחבה, שדרשה סעדים בנושא הקמת היחידה שהשתהה, הגדלת מספר המפקחים והתקינה בנושא וחקירה פלילית של תאונות עבודה. דברים רבים התקדמו, העתירה נשאה פרי, והדיון הציבורי ושקיפות הנתונים הובילה את הסתדרות העובדים הכללית לאיים בהשבת המשק. איומי השביתה הולידו הסכמות שאנו עוד מחכים ליישומן. שנת 2018 הולידה עמה הישגים נוספים, שכולנו תקווה שיורגשו בשטח במהלך 2019.

עם זאת, לצערנו, מספר ההרוגים והפצועים רק גדל ב-2018.



אז מה אנחנו עושים?

פרויקט "נרתמים" שם לעצמו למטרה לקדם שינוי מדיניות בתחום, שיביא להגברת האכיפה, השקיפות והחקיקה וליצירת מנגנונים להטלת סנקציות על קבלנים. שני הכלים העיקריים העומדים לרשותנו הם ניהול מעקב יומיומי ואיסוף נתונים אודות תאונות העבודה בענף הבניין, שיהווה מאגר מידע שקוף ונגיש על תאונות העבודה בבניין בישראל, ועבודה משפטית ציבורית.

מעקב יומי אחר תאונות העבודה בענף הבניין

השנה המשכנו לעדכן את [טבלת המעקב](#), לצד פרסום חצי שנתי ושנתי של הנתונים, ושקיפות אונליין לציבור ולאמצעי התקשורת. המעקב היומיומי שביצענו אפשר לנטר את התאונות הקטלניות בענף הבניין ואת מספר ההרוגים והפצועים, ולצד זאת לזהות תופעות רוחביות שמאירות את הגורמים לתאונות אלה. עבודה משפטית – ציבורית – במהלך השנה הגשנו עתירה כנגד כלל מחדלי הרשויות בתחום האכיפה, הפיקוח והשקיפות בתחום, החל ממספר הפקחים, אי הקמת היחידה המשותפת למשטרה ולמנהל הבטיחות, המשך ניהול עתירה לשקיפות בנושא צווי הבטיחות ושקיפות נתוני המשטרה אודות כתבי האישום. כלל העתירות נשאו פרי. בנוסף, קידמנו סוגיות מרכזיות בתקשורת ומול בית המחוקקים לשינוי השיח ולהעלאת הנושא לסדר היום הציבורי.

אלו הנתונים שאספנו במהלך המעקב היומיומי שלנו:

41 בני אדם (38 עובדים ו-3 עוברי אורח) שילמו השנה בחייהם את מחיר ההפקרות של אתרי הבנייה:

גורמי ההצלה טיפלו השנה ב-204 נפגעים כתוצאה מתאונות עבודה בענף הבניין. 41 בני אדם נהרגו (38 עובדים ו-3 עוברי אורח), ו-169 עובדים נפצעו באורח בינוני וקשה (תאונות הגורמות לפציעות המוגדרות כקלות אינן מדווחות ע"י מד"א).

90% מהעובדים שנהרגו - אינם יהודים:

16 מההרוגים השנה הם עובדים פלסטינים מהגדה וממזרח ירושלים, 15 עובדים פלסטינים אזרחי ישראל, 4 עובדים יהודים ו-3 מהגרי עבודה. כלומר, 81% מההרוגים השנה הם פלסטינים משני צידי הקו הירוק, זאת בשעה שהייצוג שלהם בקרב עובדי הבניין עומד על כ-60% (שאר העובדים הינם יהודים ומהגרי עבודה). הסיבה לייצוג היתר טמונה באופי העבודה (פלסטינים מבצעים יותר עבודות "רטובות" משאר העובדים), עייפות (פלסטינים מהגדה מגיעים לאתר הבניין שעות ארוכות אחרי שיצאו מהבית, עמדו במחסומים ונסעו בכבישים) וחשש מפיטורים ואיבוד אישור העבודה - חשש המקשה עליהם להתנגד לעבודה בתנאים לא בטיחותיים.

ב-64% מהתאונות, גורם הפגיעה המדווח הינו "נפילה מגובה":

הגורם השני בשכיחותו בענף הינו "נפילת חפץ" (15%), ועובדים נוספים נפגעו כתוצאה מהפעלת מכשירי עבודה (4.3%), קריסת קירות (4.8%), התחשמלות (2.4%), דריסה (1.9%), וגורמים אחרים (7.7%).



החברות "המובילות" במספר ההרוגים השנה

אלקטרה בניה

- 5 עובדים נהרגו השנה באתרי בניה בביצוע החברה -
אנטון מרצ'נקו (נהרג ב-14.10.18)
- ראמי בדר ואברהמים אלחדידי (נהרגו ב-13.8)
- מוחמד זיאדאת (נהרג ב-13.7 בפרויקט משותף לאלקטרה ושיכון ובינוי)
- דוד יגודייב (18.5)

שיכון ובינוי - סולל בונה

- 3 עובדים נהרגו השנה באתרי בניה בביצוע החברה -
מוחמד זיאדאת (נהרג ב-13.7 בפרויקט משותף עם אלקטרה)
- צ'ן ז'ונג (7.5)
- בהאא כנאנה (2.1)

דונה חברה להנדסה ובניין

- 2 עובדים נהרגו באתרי בניה בביצוע החברה -
עטאף כבהא (26.6)
- מועתסם עז אדין (6.2)

פרסום בזמן אמת של צווי בטיחות המוטלים בשל ליקויים באתרי בנייה
בעתירה שהוגשה נגד משרד העבודה הוגשה על ידי קו לעובד בשמו ובשם ארגון העובדים "מען", והפעילים החברתיים ראובן בן שמעון והדס תגרי, בשנת 2017, נדרש משרד העבודה לפרסם בזמן אמת את צווי הבטיחות שהוא מטיל באתר האינטרנט שלו ועל שלטים באתרי הבניין. בזמן הגשת העתירה המשרד פרסם צווים אלו רק 45 יום לאחר הטלתם, וללא יידוע העובדים כי מקום עבודתם מסוכן, בכדי לתת לקבלן הזדמנות לתקן את הכשלים במהירות, תוך הימנעות מפגיעה בשמו הטוב. [בתחילת 2019 הודיע משרד העבודה](#) כי הוא מקבל עליו פרסום מיידי של הצווים ויעשה כל שביכולתו להציב שילוט באתרי הבנייה בשפות שונות עבור העובדים.

הכרעת בג"ץ שהתקבלה מספר שבועות לאחר הודעת המשרד מחייבת את המשרד לעשות את הנדרש בעתירה. בהחלטה נכתב: "עבודה באתרי בנייה כרוכה ביזע, אך אסור שתהא טבולה בדם ודמעות. האחריות למניעת מפגעים ותנאי עבודה קשים רובצת קודם כל לפתחם של המעסיקים. אולם, חובתה של המדינה היא לפקח על האתרים שבהם מתבצעת העבודה, ולהתריע על ליקויים כדי להגן על הציבור. חובת ההתראה והאזהרה היא שעמדה במרכז העתירה".

עתירה לבג"ץ להקמת יחידת משטרה לחקירת תאונות עבודה, הגדלת מספר המפקחים ודרישה לחקירה פלילית בכל מקרה של פציעה
בחודש מאי 2018 הוגשה עתירה על ידי "קו לעובד" בשמו ובשם ארגון "מען" נגד משטרת ישראל, משרד העבודה והרווחה, המשרד לביטחון פנים ומשרד האוצר. עניין העתירה היה הכשלים הרב מערכתיים בטיפול בתאונות העבודה בענף הבניין, ובהם אי הקמת יחידת החקירה המשותפת למשטרה ולמשרד העבודה והרווחה; מיעוט חקירות פליליות במקרה של תאונת עבודה; מחסור חמור במפקחים על הבטיחות באתרי הבנייה ועוד.

לאור ריבוי ההרוגים בחודשי הקיץ, החריף המאבק הציבורי, והסתדרות העובדים הכללית איימה בהשבת המשק אם לא יינקטו צעדים מידיים וממשיים לשינוי המצב. לאור זאת הושגו הסכמות בין ההסתדרות לבין משרדי הממשלה, אשר הסתמך בין היתר על נייר עמדה כולל שהגשנו בחודש ספטמבר 2018 לוועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הכולל שורת המלצות מיידיות לחקיקה וביצוע.

ההסכמות בין ההסתדרות למשרד האוצר כוללות הוספת 60 תקנים למנהלי הבטיחות, 25 תקנים בשנת 2018, ו-35 תקנים בינואר 2019; הפיכת התקן האירופי לפיגומים למחייב קבלנים באתרי בנייה; קידום הצעת חוק למינוי עוזרי בטיחות באתרי בנייה (בזמן חתימת ההסכם כבר היתה הצעת החוק בשלב מתקדם לאחר קריאה ראשונה); אחריות מזמין העבודה - קידום תקנות שיקבעו מדרג אחריות, הכולל גם את מזמין עבודת הבנייה; קידום תיקון לחוק שיסמך את רשם הקבלנים לפסול, לא לחדש ואף להתלות רישיון; השפעה דרך מכרזים ציבוריים, כך שיכללו מפרט בטיחות; אפשרות לפסול קבלנים ממכרזים ציבוריים אם יש להם הפרות בטיחות קודמות; ועוד.

לגבי יותר משליש מההסכמות לא הוחלט על ל"ז מחייב, ואחרות היו כבר בשלבים מתקדמים של חקיקה. בעקבות הסכמות אלו וצעדים שנקט משרד העבודה, החליט בג"ץ בתחילת 2019 על מחיקת העתירה, לאור התחייבות המדינה להגדלת מספר המפקחים והקמת יחידת "פלס" בסוף שנת 2018. כמובן, שהרשות לשוב ולעתור שמורה ל"ק לעובד" במקרה והמדינה לא תבצע את חלקה.

"קו לעובד" ממשיכה לקיים מעקב רצוף אחר תאונות העבודה בענף הבניין ואחר יישום ההסכמות שהתקבלו בין ההסתדרות לאוצר ושאר ההצעות לשינוי מדיניות שהגשנו לכנסת. לצד זאת, אנו מרחיבים את עבודתנו במעקב אחר נושא הבטיחות בכלל התחומים, לאור המצב הכרוני של פיקוח מועט לעומת מקומות עבודה רבים ונפגעים רבים.





שוק העבודה הישראלי -
23% מהעובדים במשק
הינם שעתיים,
מחציתם מרוויחים
עד 4000 ש"ח

שוק העבודה הישראלי

תמונת מצב

ככוח העבודה בישראל מונה 3.9 מיליון אנשים. השנה נחסף כי שיעור העובדים השעתיים במשק הישראלי, נכון לשנת 2016, עומד על 23%. העבודה השעתית מאפיינת יותר נשים בענפי השירותים ועובדים לא מקצועיים. מחצית מהעובדים השעתיים מרוויחים עד **4,000** ש"ח ברוטו לחודש. זאת, בעוד השכר הממוצע במשק לעובד ישראלי עמד על **10,609** ש"ח לחודש, והשכר החציוני עמד על **6,400** ש"ח.

שליש מהעובדים השעתיים השתכרו פחות מהשכר החציוני (מדובר גם בעובדים המועסקים במשרות חלקיות מסיבות שונות), ולפיכך מוגדרים, סוציולוגית, כ"עובדים עניים". זהו המצב בכל הענפים, למעט חשמל, גז ומיזוג אוויר. בענפים מסוימים - בהם אירוח, מזון, כוח אדם, ניקיון, שמירה ועוד - רובם המכריע של העובדים משתכרים שכר נמוך מהשכר החציוני.

שכרם של העובדים השעתיים מחושב לפי יחידות של שעת עבודה, ואינו שכר חודשי קבוע, וחלקם אף מועסקים בהעסקה עקיפה (באמצעות קבלני כוח אדם, ניקיון, שמירה וכד'). עובדים אלה סובלים מהרעות החולות של צורת העסקה זאת - פיטורי קיץ ו/או שכר נמוך בחודשים שבהם מספר ימי העבודה קטן (מצב המאפיין במיוחד עובדי שמירה ואבטחה ועובדים זמניים במערכת החינוך); החלפה תדירה של מעסיק ישיר בעקבות שינוי של זכיינים וקבלנים אצל מבקשי השירות; "היעלמות" של המעסיק הישיר מבלי שהעובד קיבל את זכויותיו; וכן קלות בלתי נסבלת של הפרות זכויות המעוגנות בחוקים ובצווי ההרחבה של עובדים מוחלשים בעקבות צורת ההעסקה המתוארת (דוח מרכז אדווה, 2016).

דוגמה בולטת למצב זה ראינו בחודשים אפריל-מאי השנה, כאשר שבוע העבודה קוצר מ-43 ל-42 שעות ללא הורדה בשכר, אך שכר המינימום השעתי לא עלה.



שוק העבודה הישראלי

הכל אנשים

מה אנחנו עושים?

ייעוץ פרטני

"קו לעובד" מעניקה סיוע פרטני לעובדים ועובדות ישראליות במיצוי זכויותיהן. הייעוץ ניתן הן בימי קבלת הקהל ובלידוי אישי בסניפינו בתל אביב ובחיפה, והן בייעוץ באימייל ובטלפון. בשנת 2018 הענקנו סיוע פרטני ל- 243 עובדים ישראלים. הבעיות המרכזיות שעלו מהעובדים הן אי תשלום מלוא הזכויות הסוציאלית, אי הפרשה לפנסיה כנדרש ובעיות במשיכת קרן כספי פיצויים. עיקר הפניות הגיעו מעובדות ועובדים העוסקים במקצועות הסייעות, הסיעוד, השמירה, הניקיון והתעשייה.

שוק העבודה הישראלי

מחקר וסקרים

מפילוח נחוני הפניות אלינו עולה, כי 90% מהעובדים שפנו אלינו מועסקים כעובדים שעתיים.

ל-50% מהפונים לא שולמו מלוא זכויותיהם הסוציאליות, 8% פנו עקב אי תשלום שעות נוספות. 40% נתקלו בבעיות בתחום הפנסיה, ובפרט באי הפרשה של דמי הפנסיה בהתאם לצו ההרחבה בתחום. במקרים אלה, המעסיק ניכה את חלקו של העובד, אך לא העבירו לקרן הפנסיה, או שההפרשה לא נערכה מכל הרכיבים הנדרשים (בעיקר דמי מחלה וחופשה) – בעיות שאינן קשורות למעסיק אלא לתפקוד קרן הפנסיה עצמה. בהקשר זה, בחודש אוגוסט פנה למשרדנו רו"ח שרון אליאס, המטפל ב-300 תיקים של שארים ויורשים של אנשים בעלי פנסיה בקרן עמיתים. היורשים אינם מצליחים למשוך את הכספים ששייכים להוריהם, בשל מחסומים שמעמידה בפניהם החברה. 5% מהפונים הגיעו למשרדנו למרות שזכויותיהם לא הופרו, בשל בעיות הקשורות למשיכת כספי קרן פיצויים באמצעות טופס 161.



עובדות ועובדי משק בית – תחום אפור, תשלום בשחור

תמונת מצב

הכל אנשים

בישראל מועסקות ומועסקים עשרות אלפי עובדים במשק בית – תחום אפור שבו בדרך כלל מתבצע תשלום ב"שחור". עובדות ועובדים אלו זכאים לכלל זכויות העובדים החלות על מועסקים בישראל, אך פעמים רבות העובדים, וגם המעסיקים, אינם מודעים לכך, וסבורים כי שכר שעתי (50 ש"ח לשעה הוא הסכום הרווח) מספק את כל מה שנדרש.

לאור מצב זה, כאשר העובדות מגיעות אלינו, פעמים רבות בשעת משבר או פיטורים, המעסיקים מגיבים בכעס ובתדהמה. לצערנו, עובדים נטולי מעמד דיווחו לא פעם על איומים שקיבלו מצד מעסיקיהם להסגיר אותם לרשויות, על מנת שיגורשו.

ייעוץ פרטני

במהלך שנת 2018 השנה פתחנו 904 תיקים לעובדות ועובדים במשק בית וסייענו להם לממש את זכויותיהם. פילוח העובדים מראה כי כשליש מהפונות הן עובדות ישראליות, כ-21% מבקשות מקלט, והשאר מהגרות עבודה זרות מכל רחבי העולם, ובעיקר ממזרח אירופה. במהלך השנה סייענו לפונים לממש 2,506,388 ש"ח המגולמים בשכר ובזכויות סוציאליות.

העשייה של קו לעובד לא הייתה מתאפשרת ללא תמיכתם הנדיבה של שותפינו, ביניהם קרנות ומאות תורמים פרטיים:

Arkin Family Fund
Bader Philanthropies
EU
FELM
Israeli Ministry of Economy
NIF
Rosa Luxemburg Foundation
The Sam & Bella Sebba Charitable Trust
UNHCR
UNISON / UIDF
UN Voluntary Trust Fund Against Contemporary Forms of Slavery
Tel Aviv City Council



מוזמנים ומוזמנות להצטרף ולתמוך בעשייתנו בשנת 2019.