

19.3.2023

### מהגרי עבודה בענף החקלאות

אנו מברכים על קיומה של ישיבה שתעסוק במהגרי העבודה בענף החקלאות, ומבקשים להביא בפני הוועדה את הבעיות השונות בהן אנו נתקלים בעבודתנו השוטפת עם העובדים בענף. בנייר עמדה זה נתמקד במהגרי העבודה מתאילנד, המהווים חלק ניכר מהעובדים הלא-ישראלים בענף (לצד מועסקים גם עובדים פלסטינים, וכן אזרחים זרים בעלי אשרות "סטודנט" המגיעים לעבוד בישראל לתקופה של כשנה).

מהגרי העבודה בחקלאות הינם עובדים מוחלשים במיוחד. הם לא דוברים עברית או אנגלית וקשה להם לתקשר עם המעסיקים והרשויות; נכפה עליהם בידוד גיאוגרפי בתחומי המשק/ישוב בו הם עובדים; הם לא תמיד מודעים לזכויותיהם; הם עובדים עבודה פיזית, עם חומרים מסוכנים או בגובה; וחוששים להתלונן פן יבולע להם. לכך יש להוסיף את הקשיים בביצוע אכיפה אפקטיבית ביישובים מרוחקים, שהכניסה אליהם כרוכה במעבר בשערי היישוב, והעובדים בהם מפוזרים ברחבי המשקים והשדות.

נציין כי חתימת ההסכם הביטורלי עם ממשלת תאילנד בשנת 2012 הביאה לירידה ניכרת בגובה דמי התיווך שנדרשים מהגרי העבודה מתאילנד לשלם, אולם למרבה הצער הדבר לא שיפר את תנאי ההעסקה הקשים של העובדים או את בטיחותם בעבודה.

### **א. תמונת מצב כללית – הפרות דיני העבודה בענף החקלאות**

ענף החקלאות הוא ענף שהפרות זכויות העובדים בו הן נפוצות ביותר ולעיתים חמורות במיוחד (בהכללה – במושבים יותר מאשר בקיבוצים). הדבר מתאפשר בחסות הבידוד של העובדים, האכיפה המועטה והרפה מצד הרשויות, והקשיים הרגולטוריים ומבנה ההעסקה בענף שמביאים לקושי במעבר מוסדר בין מעסיקים. אולם בטרם נעמוד על אלו, נבקש להדגים את תוצאתם:

- 1. אי תשלום שכר מינימום ושעות עבודה ארוכות** – מהדיווחים העקביים שמתקבלים אצלנו מצטיירת תמונה קשה של אי כיבוד גורף של חוקי המגן בעבודה על-ידי מעסיקים חקלאיים, ובראשם חוק שכר מינימום וחוק שעות עבודה ומנוחה (תגמול עבור שעות נוספות). כמו כן יום העבודה במקרים רבים הינו בין 10-14 שעות יומיות.
- 2. אי מתן מנוחה שבועית, אי מתן חופשה שנתית ואי מתן חופשה בחגים** – עובדים רבים מלינים כי הם מועסקים 7 ימים בשבוע, ללא יום מנוחה שבועי. בנוסף, נורמת ההעסקה המקובלת בתחום החקלאות היא העסקת העובדים ללא מתן חופשה שנתית כחוק; במרביתם המכריעה של המקרים ניתנים לעובדים ארבעה ימי חופשה שנתיים בלבד, בחגים לאומיים של תאילנד, לא תמיד בתשלום.
- 3. אי תשלום פנסיה ופיצויים** – הפרה רווחת וגורפת נוספת בענף, היא בנוגע לאי תשלום בפועל של כספי פנסיה ופיצויים בהתאם לחוק ולצו ההרחבה.
- 4. תיעוד שקרי של שעות העבודה; הנפקת תלושי שכר פיקטיביים; אי מתן תלושי שכר** – חלק מהמעסיקים מנפיקים תלושי שכר פיקטיביים, המדווחים על מספר שעות קטן משמעותית משעות העבודה בפועל. על-פי תלוש כוזב זה יכולים המעסיקים לטעון, כי הם עומדים לכאורה בתשלום שכר המינימום, למרות שבפועל הם משלמים סכומים נמוכים משמעותית. בחלק גדול מהמקרים העובדים כלל אינם מקבלים לידיהם את תלושי שכר, למרות שלעיתים הם נדרשים לחתום על התלוש, בלי לראות תוכנו, והוא לא נמסר להם.

5. **העסקה בתנאים בלתי בטיחותיים וחוסר נגישות מוחלט לשירותי בריאות** – ענף החקלאות הוא תחום עתיר סיכונים, אשר כולל עבודה עם חומרי הדברה רעילים, עבודה בגובה, הפעלת מכונות וכד'. התלונות השכיחות ביותר הן תלונות על עבודת ריסוס ללא אמצעי הגנה נאותים כמחויב בחוק ועל פגיעות הנגרמות, ככל הנראה, כתוצאה מחשיפה ממושכת ובלתי מבוקרת לחומרים רעילים.

כמו כן, יכולת העובדים לפנות לקבלת טיפול רפואי מוגבלת עד מאד, הן בשל מחסום השפה והן בשל התלות במעסיק לצורך הפנייה והגעה פיזית למרפאה. משרד הבריאות החל להפעיל מוקד טלפוני במספר שפות בשנת 2022, אך נכון להיום לא קיים מוקד בשפה התאית, והצוות הרפואי והעובדים לא יכולים לתקשר. נוסף על כך, ישנם מעסיקים שמבקשים "להיפטר" מעובדים משעה שחלו או נפצעו, באמצעות השבתם בכפיה לתאילנד – עובדה המרתיעה רבים מלהתלונן או מלפנות לקבלת טיפול רפואי. על פי רוב עובדים שחלו ומושבתים מעבודה למספר ימים או יותר אינם מקבלים תשלום ימי מחלה על ימים אלה. ראו דוח שפרסמנו אשתקד בנושא בשיתוף עם עמותת רופאים לזכויות אדם: הפקרת בריאותם של מהגרי עבודה בחקלאות.

6. **שיכון במגורים לא נאותים** – עם השכיחות בתחום זה נמנות תלונות אודות מבני מגורים רעועים וארעיים, שלא בהתאם להוראות תקנות מגורים הולמים – לעיתים ללא איזורור ראוי, ללא מיגון מפני הגשם, ובתנאי צפיפות רבה, היעדר מים חמים ותנאים סניטריים הולמים. ראו דוח שפרסמנו בנושא זה ב- 2020: דוח תנאי מגורים עובדי חקלאות.

**נוסיף כי על אף ההפרות שונות, עובדים רבים חוששים להתלונן.** הם חוששים שהמעסיק או הלשכה יתנכלו להם בגלל שהתלוננו, וכן כי יגורשו מישראל באופן כפוי. במרוצת השנים התקבלו בקו לעובד פניות של עובדים שנלקחו לשדה"ת, לפני שקיבלו זכויותיהם.

## ב. אכיפה דלה ורפה

להלן נפרט את בעיות המרכזיות המאפיינות את טיפול הרשויות בתחום החקלאות, כפי שאנו מזהים אותן:

1. **היעדר אכיפה וביקורת יזומה מצד רשות האוכלוסין וההגירה** - השוואת היקף הפעילות היזומה של הרשות בענף החקלאות ביחס לענפים אחרים, מלמדת שהרשות משקיעה את רוב מאמצי האכיפה היזומה שלה באכיפת איסור העסקת שוהים שלא כדין ולא בהבטחת זכויות עובדים. כך הופכת האכיפה מצד הרשות להיות תלויה בעיקר בתלונות עובדים, שלרוב לא יתלוננו בשל חשש או היעדר מידע או נגישות.

2. **היעדר אכיפה מספקת בתחום הבטיחות** – בבחינת צווי הבטיחות המפורסמים באתר מינהל הבטיחות של זרוע העבודה ניתן לראות כי נכון להיום ניתנו 178 צווי בטיחות בלבד בענף החקלאות, לעומת למעלה מ- 16,500 צווים בענף הבנייה, וכ- 30,400 צווים סה"כ החל מתחילת פרסומם של הצווים באתר. צו אחד בלבד ניתן בנושא הדברה. כמו כן רובם המוחלט של הצווים שניתנו בחקלאות הינם לקיבוצים ומפעלים, ומיעוטם בלבד למשקים חקלאיים במושבים.

3. **ביצוע פעילות אכיפה ללא מתורגמנים** – מניסיוננו, לא תמיד הרשויות (רשות האוכלוסין ו/או מינהל הבטיחות) מגיעות לשטח עם מתורגמן לתאית. מאחר ועובדי החקלאות אינם דוברים עברית או אנגלית, נוצר מצב בו לפקחים אין אפשרות לתקשר עם העובדים, לגבות את גרסתם ולאסוף מהם עדויות. בהיעדר יכולת לתקשר עם העובדים, יחידת האכיפה מתמקדת בחקירת המעסיק והמסמכים שברשותו. באופן זה לא מתאפשרת חקירה אמיתית, ויכולתם של פקחי היחידות להוות צומת אכיפה אפקטיבי, ולמצער, לשמש צינור להעברת מידע ומודיעין לגופי אכיפה אחרים, מוגבלת.

4. הימנעות מהפעלת סנקציות ושליחת היתרים – הנסיון מלמד כי בפועל נעשה שימוש מועט ובלתי מספק באפשרות לשלול היתרים ממעסיקים חקלאיים, הן בתחומים שעל אכיפתם אמונה רשות האוכלוסין (מגורים, ביטוח רפואי) והן בתחומים שזרוע העבודה אמונה על אכיפתם אך ממצאיהם אמורים להיות שיקול אצל הרשות (הפרת זכויות עובדים ובטיחות בעבודה).

#### ג. בעיות מבניות במעבר בין משקים

נהלי רשות האוכלוסין מאפשרים למהגרי עבודה בחקלאות להחליף מעסיקים באמצעות לשכות תיווך פרטיות, הפועלות בענף תמורת דמי תיווך חוקיים וקבועים. בפועל קיימים חסמים מבניים על מימוש אפשרות המעבר, מה שמביא למצב שבו עובדים לא יעזבו מעסיקים גם אם התנאים במקום הם מחפירים: כאמור מהגרי העבודה תלויים באופן כמעט מוחלט בלשכות הפרטיות בענף החקלאות לצורך ניווד והשמה אצל מעסיק חלופי בעל היתר – 13 לשכות על למעלה מ-23 אלף עובדים, מה שמייצר עומס גדול מאד על המתורגמנים המועטים המועסקים בהן. לכך מצטרף הקושי מצד הלשכה למצוא חקלאי אחר מבין אלו שעובדים עמה, בעל הקצאה פנויה<sup>1</sup>, וכן התחושה שחלק מהלשכות – אשר מלוות את המשקים החקלאיים במשך שנים, לעיתים קשורות לחקלאים שביישוניהם הן פועלות, וממילא מתקיימות מהבאת עובדים חדשים עבורם – מעדיפות את האינטרסים של המשק על פני האינטרס של העובד למצוא עבודה אחרת. התוצאה היא, שענף החקלאות מתאפיין במוביליות הנמוכה ביותר מבין הענפים הוותיקים שפתוחים להגירת עבודה, באופן שבמצבי קיצון אף הביא להעברת עובדים למקלט לקורבנות עבדות.

לפרטים נוספים:

עו"ד אורית רונן, [orit.r@kavlaoved.org.il](mailto:orit.r@kavlaoved.org.il)

עו"ד אלעד כהנא, [aelad@kavlaoved.org.il](mailto:aelad@kavlaoved.org.il)

<sup>1</sup> לשם השוואה, ראו נוהל 9.2.0012 של רשות האוכלוסין מאוקטובר 2021 בנוגע להיתר העסקת עובדים זרים בתפקיד כח עזר בענף מוסדות הסייעוד, שם התייחסו בסעיף ה.7 לנוהל לענין הכבילה בפועל כתוצאה ממצב שבו אין היתרים פנויים תוך שלכאורה ניתן לכך מענה מסוים שאינו קיים בענף החקלאות: "הרשות תהיה רשאית, לפי שיקול דעתה, להוסיף לכל מוסד סיעודי שקיבל היתרים להעסקת עובדים זרים, מכסת עובדים נוספת לפי קריטריון שוויוני במטרה להקל על עובדים זרים בענף מוסדות הסייעוד לעבור בין מוסדות הסייעוד בעלי היתרים פנויים לפי נוהל זה, ולמנוע כבילתם למוסד סיעודי מסוים, בהתחשב בפסק הדין בבג"ץ 2454/02 קו לעובד נ' מדינת ישראל".