1 במאי 2014

על מה וכמה משלמים עובדים פלסטינים בישראל?

"שילמתי כל חודש 1,350 ₪ ולפעמים עבור שלושה חודשים בתשלום אחד 4,050 ₪. קיבלתי מהמעסיק תלושי שכר לשלוש תקופות רצופות. בפעם האחרונה שקיבלתי ממנו אישור, שילמתי על חודש אחד - אבל הוא הפסיק לי אותו. כך מנעו ממני כניסה לעבודה, זה נמשך עד שהסתיימו שלושת החודשים... נכנסנו דרך מעבר שער אפרים ועבדנו בצורה חופשית, אצל מעסיקים בענפים שונים. אני חושב שמאזור ג'נין ישנם לפחות כ-100 פועלים כמוני."

חסן סאדק אמין זיד, בן 49, נשוי ואב ל-5 ילדים המתגורר בישוב יעבד שבאזור ג'נין סיפר לנציגי קו לעובד כי הוא קנה את אישור העבודה בישראל. חסן עבד יחד עם שישה פועלים מיעבד, כולם קיבלו אישורי עבודה ועל שמה. את אישורי העבודה, אשר תוקפם למשך שלושה חודשים לעבודה בענף החקלאות, קיבלו דרך מתווך פלסטיני.

בפברואר 2014 העביר ארגון קו לעובד שאלון לכמאה עובדים פלסטינים המועסקים בחברות בתחומי ישראל אשר מטרתו לבחון מידע שהצטבר בארגון המעיד על עליה בשיעור העובדים המשלמים כספים למתווכים ומעסיקים בניגוד לחוק. כפי הנראה, מדובר בתופעה שהיקפה מוערך בכ-25% עד 30% מכלל העובדים הפלסטינים המועסקים בישראל שבגבולות הקו הירוק.

מן התשובות שהתקבלו עולה כי גובה התשלומים שמשלמים העובדים נע בין-1,350 ל-2,300 ₪ לחודש, כך שבחישוב שנתי משלם כל עובד סכומים הנאמדים בין 16,000 עד 28,000 ₪. לצד התשלומים הגבוהים, דיווחו חלק מהעובדים על כך שלא עבדו כלל אצל אותו מעסיק שקיבל מהם תשלום, וששמו נרשם ברישיון העבודה שלהם, אלא הועסקו כקבלנים עצמאיים במקומות אחרים.

מספר העובדים הפלסטינים המועסקים בתחומי הקו הירוק נקבע בהחלטות ממשלה לפי מכסות ייעודיות לענפי הבנייה, החקלאות, השירותים והתעשייה. בשנת 2013 ניתנה מכסה של 43,300 עובדים בכל הענפים אולם רק 41,000 היתרים מומשו ע"י מעסיקים (העסקת עובדים פלסטינים בידי מעסיקים ישראלים בשטחים אינה מוגבלת במכסות). העובדים הפלסטינים המבקשים לעבוד בישראל נדרשים לעמוד בקריטריונים של גיל ומצב משפחתי. הם מקבלים אישורי עבודה רק לאחר שענו על קריטריונים אלה ועברו בדיקה ביטחונית יסודית ביותר.

מעסיקים שקיבלו היתרי העסקה לעובדים פלסטינים נדרשים לשלם לעובדים שכר וזכויות סוציאליות באמצעות ובפיקוח מדור התשלומים במשרד האוכלוסין וההגירה. מדור התשלומים הוקם עפ"י החלטת ממשלה משנת 1970 להסדרת העסקתם של עובדים פלסטינים מהשטחים בישראל, תוך השוואת חובות וזכויות העובדים הפלסטינים לאלו של העובדים הישראלים. תפקיד המדור לפקח על ביצוע הניכויים משכר העובדים למוסדות הרלוונטיים (ביטוח לאומי, מס הכנסה, דמי בריאות ועוד), ועל הפקדת התשלומים עבור זכויות סוציאליות לעובדים, על פי החוק וההסכמים הקיבוציים בנושאי קופת פנסיה, פדיון חופשה, דמי הבראה ודמי מחלה.

קו לעובד הגנה על זכויות עובדים

תל אביב נחלת בנימין 75, ת.ד. 2319 תל- אביב יפו 61022 טל: 03-6883766 פקס: 03-6883537
חיפה הרצל 18, חדר 224, חיפה 33121 טל: 04-8643350 פקס: 04-8644238
נצרת מרכז הבשורה - איזור המעיין, ת.ד. 2694, נצרת 16126 טל: 04-6082228 פקס: 153-4-6082228

אתר: www.kavlaoved.org.il | דוא"ל: email@kavlaoved.org.il

תשלום מלא – זכויות חלקיות

המציאות התגלתה כשונה מזו שהתוותה החלטת הממשלה. בפועל דרש מדור התשלומים מן המעסיקים לשלם סכומים גבוהים תמורת זכויות אשר יועדו לעובדים, אולם בפועל לא ניתנו להם כלל. במקביל, פטר המדור את המעסיקים מתשלום חלק מהזכויות הסוציאליות (דמי הבראה, חופשה לפי ותק, הוצאות נסיעה), וזאת למרות שתפקידו מחייב גבייה מהמעסיקים עבור כל הזכויות המוקנות לעובדים בחוקי המגן במשפט העבודה.

ההפרש בין התשלומים לביטוח הלאומי לבין הזכויות הבודדות שמקבלים העובדים הפלסטינים (פגיעה בעבודה ופש"ט) הועבר למשרד האוצר. לאחר חשיפת ארגון "קו לעובד" את מצג השווא בתלושים שהנפיק לעובדים מדור התשלומים, הוגדרו כספים אלו בשנת 2005 כ"היטל השוואה". היטל זה עוגן ב"חוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) התשנ"ה – 1994" לאחר הסכמי אוסלו, ומאז הכספים מועברים לגופים שונים כגון המנהל האזרחי, קופות החולים בישראל עבור שירותי רפואה תעסוקתית לעובדים הפלסטינים והוצאות מדור התשלומים.

תלוש לעובד חשב לעמל

מדור	כשנה	מס' המעסיק	שם המעסיק	מס' זהות	שם פרטי	שם המשפחה
516						

מדור	מס' חברת	מס' במפעל	מ	מ	תעריף	שנה	חודש	ימי עבודה	ימי
87	12825909	8008	1	0	4271	92	02	10	0

קיזוז שכר	אזעקות	שכ"ע ש.נוספות	תוס' חיובות	תוס' לא חייבות	תוספת	סה"כ ברוטו	שווה כסף
42710	0	00	217680	00	00	260390	00

תקנים	בטוח לאומי	נוס' ארגון	בטוח סוציאלי	מס הכנסה	מקדמה	ס"ה נכויים	לתשלום
00	13988	2228	2345	73600	00	99765	160625

שרותי בריאות			
95139767	10	51	16

שרותי בריאות
7600

בנין
שרות התעסוקה
صلحة الاستخدام. دائرة الدفع

בטוח לאומי – רק 2.7 מהסכום הרשום הועברו לבטוח הלאומי היתר לקופת האוצר.
מס ארגון – 0.8% להסתדרות.
בטוח סוציאלי – מקביל לקופת גמל
מס הכנסה – בנוסף לזה שהועבר מההפרשה ל"בטוח לאומי".

חיסכון בעלויות על חשבון העובדים

התנהלותו של מדור התשלומים הבהירה למעסיקים שנגבים מהם סכומים גבוהים ללא הצדקה. בחודש יוני 1991 הגיש ארגון מגדלי הפרחים בג"ץ כנגד שירות התעסוקה, בטענה שאחוז ניכר מהסכום ששולם לביטוח הלאומי הועבר בפועל למשרד האוצר. ביהמ"ש הוציא צו ביניים והורה להפסיק את הגביה עבור הזכויות שלא שולמו לעובדים ובהמשך הגיעו הארגון ומדור התשלומים לפשרה לפיה הוחזרו למעסיקים ולעובדים כספים עבור מספר שנים.

דרך אחרת שמצאו מעסיקים לחיסכון בעלויות ההעסקה היא דיווח כוזב על גובה השכר ומספר ימי העבודה, כאשר התשלום המלא מועבר לעובדים ישירות במזומן וללא תיעוד. העובדים משלמים מחיר כבד על נוהג זה, למשל, כאשר הם נפגעים בתאונת עבודה ומקבלים מהביטוח הלאומי תשלומים לפי הדיווח הכוזב על ימי עבודה מופחתים ועל שכר נמוך משכרם בפועל. בדומה, מוקטנים גם ההפרשות לפנסיה ופיצויי הפיטורים שהעובדים זכאים להם.

בשנים האחרונות מדור התשלומים מהדק את הפיקוח על דיווחי מעסיקים ומחייב אותם לשלם בעבור מספר מינימאלי של 20 ימי עבודה בחודש. במקביל החלו אלו לגבות ישירות מן העובדים את העלויות הגבוהות של העסקתם ואף יותר. העובדים הפלסטינים הזקוקים לעבודה נאלצים להיעתר לדרישות אלה מצד מעסיקיהם, חרף ידיעה ברורה כי המדובר בהתנהלות שאינה חוקית. כך התפתחה והתרחבה הפרקטיקה של גביית כספים מהעובדים עבור היתר העבודה.

כבילת העובדים למעסיקים

גביית דמי התיווך קשורה בתלותם של העובדים במעסיקים בעלי היתרי העסקה ומזכירה את הסדר הכבילה שהיה נהוג ביחס למהגרי עבודה בישראל, אשר הופסק בצו בג"ץ בשנת 2006. הפלסטינים "כבולים" למעסיקיהם, וזאת מאחר ובידי המעסיק נתון הכח למנוע מעובד פלסטיני להיכנס לישראל בביטול רישיון העבודה שלו. שימוש לרעה ביכולת זו של המעסיקים עשויה לקרות לאחר שהעובד דורש את זכויותיו, או כשהמעסיק חב לעובד שכר ומבקש להתחמק מתשלום. כדי לחדש את הרישיון עוברים חודשים עד שהעובדים מוצאים מעסיק חליפי ועד שהאישור מחודש. בזמן זה העובדים נותרים ללא הכנסה. בתנאים אלו ברור כי עובד ישקול היטב כל דרישה שיעלה המעסיק, גם אם המדובר בתנאי עבודה נצלניים והפרת זכויותיו כעובד. לפיכך, התופעה של גביית תשלום מן העובדים על ידי מעסיקים תמוגר כאשר העסקת עובדים פלסטינים תחדל להיות העסקה שבויה.

אחד הנימוקים לקשירת העובדים הפלסטינים למעסיקיהם הוא השימוש במעסיקים כזרוע מפקחת של רשויות הביטחון. אולם, כיום העובדים הפלסטינים המבקשים להיכנס לעבוד בישראל עוברים בדיקות ביטחוניות מעמיקות וכניסתם לישראל נרשמת ומפוקחת במעברים, כך שאין כל צורך ב"זרוע המפקחת של המעסיקים" כהצדקה לכבילה.

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

מ.א., פלסטיני העובד בישראל כצבע תחת אישור עבודה על שם קבלן שיפוצים, שילם למעסיקו 1,800 ₪ לחודש. לפני כמה חודשים המעסיק הסדיר לו היתר עבודה ל-24 שעות, ואז הוא נדרש להגדיל את התשלומים למעסיקו ל-2,000 ₪ בחודש. "אני אמור לשלם לו 24,000 ₪ לשנה. כמה נשאר לי? יש לי חמישה ילדים ואישה בבית".
מ.א. מצא מעסיק אחר שמעוניין להעסיקו ללא תשלום תמורת האישור. במדור התשלומים מעכבים את העברת אישור העבודה למעסיק החדש, כיוון שהמעסיק הקודם לא "שיחרר" את העובד. יש להניח כי אילו אישור העבודה היה פתוח ללא הגבלה, ותקף לכלל המעסיקים בענף הבנייה, אף מעסיק לא היה גובה ממ.א. "דמי היתר לעבוד כחוק בישראל", או מחזיק בהיתר כעירבון להבטחת התשלומים.

<u>עמדת ארגון "קו לעובד":</u>

אנו בארגון "קו לעובד" סבורים כי יש לשנות באופן מהותי את צורת ההעסקה הנהוגה כלפי עובדים פלסטינים המועסקים בשטחי ישראל. אנו ממליצים על מתן רישיון עבודה לעובדים עצמם ללא תלות במעסיקים. הרישיון יכול להינתן לענף תעסוקה מסוים, והמעסיקים בענפים השונים יקבלו ממדור התשלומים אישורי העסקה ללא הגבלה במספר העובדים כשהמספר הכללי יוכפף למכסות. כך יוכלו העובדים לבחור בעבודה אצל כל מעסיק שיציג בפניהם אישור העסקה, ולעזוב כל אימת שיחפצו בכך.

לאחר שנים רבות של ניצול עובדים פלסטינים המועסקים בישראל, בעידוד הממשלה ובאמצעות כבילתם למעסיקים וניכויי תשלומים עודפים משכרם, עמדתנו היא שהגיע הזמן לשחררם מן התלות במעסיקים תוך מתן אפשרות לעובדים להשתכר שכר הוגן וראוי בעבור עבודתם הקשה.