# יום האישה הבינלאומי 2020

# מבט אל מהגרות העבודה בישראל

**"...מהגרות עבודה בדרך כלל עוסקות בעבודות הדורשות מעט הכשרה, שכר נמוך, ורבות מבצעות עבודות טיפול חיוניות, שאינן מוערכות, לאור הערכת החסר של עבודות הדורשות מעט הכשרה... הן מבצעות עבודה שנתפסת כחלק בלתי נפרד מתפקידיהן המגדריים".[[1]](#footnote-1)**

60% מהפניות ל"קו לעובד" בשנת 2019, היו של נשים. העובדות, 4,967 במספר, מרביתן מהגרות עבודה, הגיעו למשרדינו בכדי לקבל סיוע למיצוי זכויותיהן הסוציאליות מול מעסיקיהן. 29,204,700 שקלים הוחזרו להן. 1,929 מהן הינן עובדות סיעוד, 1,313 עובדות ניקיון ו-1203 עובדות במשק בית. שאר הנשים שהגיעו אל משרדינו עובדות במגוון תחומים בהם חקלאות, מסחר, שירותים ועוד.

כפי שניתן לראות, כ-90% מהפניות של נשים ל"קו לעובד", הן של עובדות בתחומי הטיפול והניקיון באופניו השונים. מקצועות אלו נתפסים כהמשכם הישיר של תפקידיהן המגדריים של נשים, ובהתאם, פחות מתוגמלים. בתחום הסיעוד בישראל ישנן 42,994 עובדות סיעוד המהוות 77% מכלל מהגרי ומהגרות העבודה בענף. גם בתחום משק הבית, למעלה מ-80% מהפניות הנעשות ל"קו לעובד" הן של נשים.

מקצועות הסיעוד ומשק הבית בפרט, מאופיינים בצורת העסקה פרטית, המתקיימת לרוב בבתים, אצל מעסיק בודד ולא במרחב הציבורי, החשוף יותר. אופן העסקה זה קשה לאכיפה, ופגיע יותר להפרת זכויות העובדות שעבודתן פעמים רבות אינה זוכה להערכה סימובלית או חומרית. עבודת משק הבית מאופיינת בהיותה עבודה שעתית, המספקת פרנסה חלקית, ופעמים רבות לא יציבה. הנשים שהגיעו אלינו השנה באו מ-37 מדינות שונות, רבות מהן חסרות מעמד, מה שמקשה עליהן לדרוש את זכויותיהן הסוציאליות.

עובדות אלה סובלות ממגוון הפרות של זכויותיהן, ובהן פגיעה בזכויות הסוציאליות המגיעות להן על פי חוק, היעדר יציבות תעסוקתית, ובאופן בולט, בתחום הסיעוד ואף החקלאות – הטרדות ותקיפות מיניות.

**האפליה המבנית של נשים מעוגנת גם במדיניות ממשלתית, או היעדרה**: ענף הסיעוד, המאופיין על ידי רוב נשי, ממשיך לא להיות מוגן על ידי הסכמים בילטראליים, והעובדות בו משלמות דמי תיווך גבוהים על ה"זכות לעבוד בישראל", זאת בזמן שהענפים אליהם מובאים מהגרי עבודה, גברים, חוסים תחת ההגנות שמקנים הסכמים אלו. רק בחודש החולף מלאו 10 שנים להכרעת בג"צ אשר החריגה את עובדות הסיעוד בפועל מחוק שעות עבודה ומנוחה. העדר מנוחה מאפיינת את עבודת הסיעוד, זאת לצד פגיעה חוזרת ונשנית, בזכותן לאהוב, לזוגיות ולהקים משפחה. נהלי רשות האוכלוסין וההגירה הקיימים, אוסרים על מהגרות עבודה בישראל לקיים זוגיות עם מהגרים אחרים. זמנן פה תמיד שאול – וכפוף למטרת העל – לא לאפשר להן השתקעות. בשם המטרה הזו ברגע שהן עובדות למעלה מ-51 חודשים, במקרה והסתיימה העסקתן - נגזר עליהן לעבוד רק בהחלפת עובדות אחרות, ואסור להן לצאת מהארץ לחופשה, עד שימצו את פרק הזמן המותר בחוק ואז עליהן לעזוב. בכל הנוגע להטרדות ותקיפות מיניות – למרות שהתופעה ידועה לרשויות הממשלתיות – המנגנונים להגנה על העובדות מעטים מדי וחסרים מדי. בתחום החקלאות, מובאות לישראל עובדות, לצד עשרות עובדים, ללא תנאי מגורים נפרדים הולמים, או נהלים שיגנו עליהן.

**עובדות סיעוד**

ההטרדות והתקיפות המיניות נמשכות, ומדיניות ממשלתית אין.

לצערנו גם השנה על בסיס שבועי, נתקלנו במקרים רבים וכואבים של נשים שעברו הטרדות ותקיפות מיניות. קשה לאמוד את היקף התופעה משום שנשים רבות אינן מעוניינות להתלונן. רוב העובדות שמגיעות אלינו מספרות לנו על ההטרדות ואף על התקיפות באופן כמעט אגבי. חלקן מעדיפות לקבל את זכויותיהן ולוותר על הגשת תלונות. בחצי השנה האחרונה הגשנו ארבע תלונות רשמיות לרשות האוכלוסין, בבקשה להגביל את היתרו של המטופל הסיעודי . מזה זמן ש"קו לעובד" מתריעה על מדיניות ציבורית חסרה: לעובדות הסיעוד אין כתובת לפנות אליה או בית ללכת אליו במקרים בהן עברו הטרדות או תקיפות מיניות. פעמים רבות משום שהן חוששות לאבד את האשרה שלהן. הלשכות הפרטיות, במקרים רבים, אינן מהוות כתובת עבורן היות שהן מעניקות שירות גם למעסיקים. בנוסף, הביטוח הרפואי שלהן אינו מאפשר קבלת סיוע פסיכולוגי, יש להתאים את חקירת המשטרה למקרים הספציפיים ורשות האוכלוסין שבידה סמכות האכיפה tאינה משתמשת מספיק בסנקציה של הגבלת היתר המטופל הסיעודי להעסיק רק עובד גבר.

לאור זאת אנו מתעתדים להוציא פנייה עם הדרישות הבאות:

* לספק לנשים שעברו פגיעה מינית בעבודתן קורת גג ומקום לפנות אליו. מענה זה מקבל משנה תוקף, מכיוון שעובדות הסיעוד מתגוררת בבית המעסיק שבמקרים רבים הוא או ילדיו הם התוקפים.
* הגברת הפיקוח על תנאי העסקתן של מהגרות עבודה באמצעות עובד/ת סוציאלי/ת אשר עברה הכשרה עדכנית בעניין התקפות והטרדות מיניות -– כחלק מהפיקוח על העסקת העובדת, מתקיימים ביקורים של עובד/ת סוציאלי/ת מטעם חברת הסיעוד או הלשכה הפרטית. יש לוודא שיינתן לעובדת זמן ביחידות, ללא נוכחות המעסיק/ה או בני משפחתו, עם העובד/ת הסוציאלי/ת כולל הנגשת זכויותיה בשפתה, וכן כי תדירות הביקורים וקיומם תוסדר ותיאכף.
* שלילת היתרי העסקה ממעסיקים שאינם מספקים סביבת עבודה בטוחה לנשים – אחד הכלים העומדים לרשות הרשויות הוא הגבלת היתר ההעסקה של המטופל הסיעודי לגברים בלבד. שלילה זו עשויה להגן על עובדות אשר הרשות מיודעת בדבר הסכנה המצויה בבית המעסיק. בפועל איננו רואות שימוש מספק בכלי זה ו"קו לעובד" דורשת את הפעלתו במקרים הרלוונטיים.
* הכנסת שירותי בריאות הנפש לביטוח הבריאות הפרטי – מהגרות עבודה מבוטחות בביטוח בריאות פרטי, אשר לעומת הביטוח הממלכתי - לא כלולים בו שירותים פסיכולוגיים. שירותים אלו הכרחיים במיוחד נוכח אופי העבודה של עובדות הסיעוד בכלל, ומהגרות עבודה שהוטרדו או הותקפו מינית בפרט.
* מתן אשרה זמנית ותקופת התארגנות נאותה – עובדות סיעוד תלויות בעבודתן לצורך אשרתן. קיימות הגבלות רבות על מעברי מעסיקים והחל משלב מסויים - הן כבולות למעסיק שלהן (באשרה מטעמים הומניטריים של המעסיק, או לאחר 51 חודשים בישראל). במצבים מסוימים הן עלולות לאבד כל אפשרות העסקה, ולוותר על פרנסתן אם יעזבו את מקום העבודה. עמותת "קו לעובד" דורשת כי לעובדת המתלוננת תינתן ההגנה הראויה על ידי קביעת נוהל טיפול במהגרי עבודה נפגעי עבירה חמורה, אשר תכלול מתן אשרה הולמת שתאפשר את הגנה על המתלוננת, ותקופת התארגנות נאותה.
* חקירה משטרתית מותאמת – נכון להיום אין גורם מותאם במשטרה בעניין תלונות של עובדות סיעוד על פגיעה מינית. מרבית התלונות מוגשות בתחנות משטרה קטנות, ללא מתורגמן/נית ובהעדר הכשרה מתאימה לטיפול בנושא. יש להתאים את הטיפול המשטרתי בתלונות ספציפיות של מהגרות העבודה.

העובדות ממשיכות לשלם הון עתק כדי לעבוד בישראל –

סקר של "קו לעובד" מראה כי 56.4% שילמו בין 8000-15,000 דולר בכדי לעבוד בישראל. יצוין כי סכומים אלו נגבים בניגוד לחוק, אך האכיפה בתחום דלה עד לא קיימת, וכל שנות העבודה הראשונות של עובדת הסיעוד מוקדשות להחזרת חוב זה.

יצוין כי כבר בשנת 2005 קבעה ממשלת ישראל כי יש לפעול למעבר מלא של גיוס מהגרי עבודה באמצעות הסכמים בילטראליים. הסכמים אלו מסדירים מנגנון גיוס כוח אדם ישיר ומובנה, קבוע, מפוקח ושקוף בין המדינות. כל זאת לעומת המצב הקיים בו הלשכות הפרטיות העוסקות בגיוס העובדים ותיווכם למעסיקים. בתוך כך נקבע פיילוט בתחום הסיעוד. מאז, בשנה החולפת, נחתם ואושרר הסכם עם הפיליפינים, ממנה מגיעות כשליש מעובדות הסיעוד, ולאחרונה אף נחתם הסכם עם סרי-לנקה. בפועל ההסכמים לא מיושמים, ועובדות הסיעוד עדיין מובאות בצורה לא מוסדרת, תוך תשלום סכומי עתק, בניגוד לחוק, ובאכיפה מועטה.

**עובדות חקלאות – מהגרות עבודה מתאילנד.**

בישראל 23,047 מהגרי עבודה, עובדי ועובדות חקלאות. רובם המוחלט מתאילנד ומרביתם גברים. 2.7% הינן נשים העובדות בענף החקלאות ומובאות לבקשת המעסיקים, אשר טוענים כי יש להם צורך בהעסקת אישה. בשנה החולפת פנו אלינו 11 נשים לבקשת עזרה למול מעסיקיהן, לצד עשרות פניות במדיה החברתית

מספרן הקטן של הנשים מקרב כלל העובדים מוביל למצב בו, פעמים רבות, אישה אחת בלבד מתגוררת עם גברים רבים, ונאלצת לחלוק עמם שירותים ומקלחת. כמו כן, ממקרים המגיעים ל"קו לעובד" עולה כי רבות מהנשים נדרשות לעבוד בניקיון בבית המעסיק שתי סוגיות אלו מהוות הפרה של ההיתר שניתן למעסיקים – לפי תנאי ההיתר יש לספק לעובדת בתנאים הללו שירותים ומקלחת נפרדים וניתנים לנעילה, שאינם מיועדים לעובדים הגברים. כמו כן לא ניתן להעסיק עובדת בעבודה אחרת שאיננה עבודת חקלאות.

תופעת ההטרדות המיניות רווחת גם בקרב עובדות החקלאות, אך גם הן אינן ששות להתלונן, מחשש לאיבוד אשרת העבודה שלהם. סקר "קו לעובד" בקרב 20 עובדות במחצית שנת 2019, חושף את הנתונים הקשים הבאים:

סקר "קו לעובד" בקרב 20 נשים חושף את הנתונים הקשים הבאים:

47.4% מהמשיבות ענו שנשאלו שאלות בעלות אופי מיני.

42.1% מהמשיבות ענו כי נאמר להן שבכדי לקבל דבר מה בעבודה עליהן להיות בקשר אינטימי (מדובר במעסיקים או שותפים לעבודה)

73.7% מהמשיבות ענו כי הן נאלצות לחלוק חדרי אמבטיה ושירותים עם גברים.

30% מהמשיבות ענו שאינן מרגישות בטוחות בחדרן.

למעלה מ-50% מהמשיבות ענו שהן מצויות במקום עבודתן עם למעלה מ-16 קולגות גברים.

1. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/women-migrant-workers-journey.pdf?la=en&vs=4009> [↑](#footnote-ref-1)