

14.11.21

לכבוד

ח"כ אבתיסאם מראענה, יו"ר הוועדה המיוחדת לעובדים זרים
ח"כ יום טוב חי כלפון, חבר הוועדה
ח"כ יסמין פרידמן, חברת הוועדה
ח"כ שרון רופא אופיר, חברת הוועדה
ח"כ מיכל שיר סגמן, חברת הוועדה

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.

ניסיונה המצטבר של עמותת "קו לעובד" בטיפול במהגרי עבודה בענף החקלאות מראה שתחום זה מועד באופן מיוחד להפרות קשות של זכויות עובדים, הפרות אשר משקלן המצטבר עשוי להגיע, בחלק מהמקרים, כדי סחר בבני אדם. העובדים הלא ישראלים בענף, מחולקים לשלוש קבוצות עיקריות: כ- 23,000 עובדים בענף הם מהגרי עבודה מתאילנד, רובם ככולם דוברים תאית בלבד; כ- 15,000 עובדים פלסטינים (חלקם עובדים עונתיים) בהיתר של כבילה מלאה למעסיק; וכן כ- 4,000 "משתלמים" בחקלאות – כולם ממדינות מתפתחות המגיעים לישראל בתוכניות של "לימודים-עבודה" לתקופה של 11 חודשים, ובפועל מועסקים כעובדי חקלאות בהיקפי משרה מלאה ואף מעבר.

מהגרי העבודה בחקלאות הינם עובדים מוחלשים במיוחד. הם לא דוברים עברית או אנגלית, וקשה להם לתקשר עם המעסיק והרשויות; נכפה עליהם בידוד גיאוגרפי בתחומי המשק/ ישוב בו הם עובדים; הם לא תמיד מודעים לזכויותיהם; עובדים עם חומרים מסוכנים או בגובה; וחוששים להתלונן פן יבולע להם.

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.

להלן ריכוז ההפרות המדווחות ע"י כלל העובדים בענף- תאילנדים, פלסטינים ו"משתלמים":

1. **אי תשלום שכר מינימום, שעות עבודה ארוכות, ואי מתן מנוחה שבועית** – מהדיווחים העקביים שמתקבלים 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). עובדים רבים מדווחים למשל על תשלום של 200 ₪ ליום עבודה של 10 שעות. כמו כן יום העבודה במקרים רבים הינו בין 14-10 שעות יומיות. כמו כן, עובדים רבים מלינים כי הם מועסקים 7 ימים בשבוע. כך למשל 32% ממהגרי העבודה מתאילנד שהשיבו לסקר שערכנו בשנת 2019 דיווחו על העסקה ללא יום מנוחה שבועי, ו- 19% דיווחו כי הם עובדים מעל 12 שעות ביום.
2. **אי מתן חופשה שנתית ואי מתן חופשה בחגים** – 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 הלאומיים של תאילנד. עובדים פלסטינים, דיווחו בסקר שנערך ב- 2021 על אי מתן חופשה בתשלום או תשלום עבור ימי חג.

3. **אי תשלום פנסיה ופיצויים** – הפרה רווחת וגורפת נוספת, הינה בנוגע לאי תשלום בפועל של כספי פנסיה ופיצויים בהתאם לחוק ולצו ההרחבה בענף החקלאות.

אנו סבורים כי החלת חובת הפקדה לפקדון על מעסיקיהם של מהגרי העבודה מתאילנד של כספי הפנסיה והפיצויים תסייע בצמצום ממדי הפרה זו כלפיהם, ומקווים כי [התזכיר שפורסם](#) באוגוסט האחרון יקודם לתקנות בהקדם.

4. **תיעוד שקרי של שעות העבודה; הנפקת תלושי שכר פיקטיביים; אי מתן תלושי שכר** – פרקטיקה רווחת שאנו נתקלים בה היא תיעוד כוזב של שעות העבודה של העובדים; 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 בתשלום שכר המינימום, למרות שבפועל הם משלמים סכומים נמוכים משמעותית. לעיתים הם כופים על עובדיהם לחתום על רישום שעות פיקטיבי, או שמשמידים את רישומי השעות שעורכים העובדים. חתימת העובד היא תנאי שמציבים המעסיקים לקבלת השכר. בחלק גדול מהמקרים העובדים כלל אינם מקבלים לידיהם את תלושי שכר.

5. **כבילה- היעדר אפשרות בפועל להחליף מעסיק** – על אף שנוהלי רשות האוכלוסין מאפשרים, באופן תיאורטי, למהגרי עבודה בחקלאות להחליף מעסיקים, בפועל מימושה של אפשרות זו אינה רווחת ורוויית כשלים; מהגרי העבודה תלויים באופן כמעט מוחלט בחברות כוח האדם (לשכות פרטיות) בענף החקלאות לצורך ניווד והשמה אצל מעסיק חלופי בעל היתר. נדמה כי לחברות אלה מוטיבציה נמוכה עד מאד לסייע לעובדים המבקשים להחליף מעסיק, ובנוסף, לעיתים יש קושי ממשי למצוא חקלאי אחר שלא מימש את כל ההקצאה שלו, ויש לו היתרים פנויים¹. למהגרי העבודה עצמם אין כל דרך לדעת אילו מעסיקים זקוקים לעובדים, למי מהם ניתנו היתרי ההעסקה, או כיצד להגיע אליהם. ה"משתלמים" תלויים לחלוטין בתוכניות המביאות אותם לישראל, על מנת לעבור מעסיק. לתוכניות אלה, אינטרסים אחרים לגמרי מאלה של העובד עצמו. הפלסטינים העובדים בענף מועסקים בהסדר של כבילה מלאה. אין להם כלל זכות לעבור בין מעסיקים, בלי אובדן היתר העבודה. הרפורמה שמקודמת בימים אלו להעסקת פלסטינים בענף הבניין, שבחלוף שנה לא יושמה במלואה בענף זה, לא חלה בכלל על ענף החקלאות.

6. **העסקה בתנאים בלתי בטיחותיים וחוסר נגישות מוחלט לשירותי בריאות** – ענף החקלאות הוא תחום עתיר סיכונים, אשר כולל עבודה עם חומרים רעילים כחומרי הדברה, עבודה בגובה, הפעלת מכונות וכד'. עובדים רבים מתלוננים על העסקה בתנאים בלתי בטיחותיים ועל פגיעות בריאותיות שונות הנגרמות להם כתוצאה מכך. התלוננות 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. אף משעה שנערכת פניה לרופא, מחסום השפה מקשה עד מאד על העובד להסביר לרופא ממה הוא סובל או להבין את דברי הרופא. נוסף על כך, מעסיקים רבים מבקשים "להיפטר" מעובדים משעה שחלו, באמצעות השבתם בכפיה לתאילנד – עובדה המרתיעה רבים מלהתלונן או מלפנות לקבלת טיפול רפואי. ראו דוח חדש שפרסמנו בנושא בשיתוף עם עמותת רופאים לזכויות אדם: [הפקרת בריאותם של מהגרי עבודה בחקלאות](#), וכן את נייר העמדה של ר"א שמוגש לוועדה בנושא.

¹ לשם השוואה, ראו נוהל 9.2.0012 של רשות האוכלוסין מאוקטובר 2021 בנוגע [להיתר העסקת עובדים זרים בתפקיד כח עזר בענף מוסדות הסייעות](#), 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 הסייעות לעבור בין מוסדות הסייעות בעלי היתרים פנויים לפי נוהל זה, ולמנוע כבילתם למוסד סיעודי מסוים, בהתחשב בפסק הדין בבג"ץ 2454/02 קו לעובד נ' מדינת ישראל".

7. **שיכון במגורים לא נאותים** – עם השכיחות בתחום זה נמנות תלונות אודות מבני מגורים רעועים וארעיים, שלא בהתאם להוראות **תקנות מגורים הולמים** - לעיתים ללא איורור 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**.

8. **גירוש כפוי בידי המעסיקים** – אחת התופעות הקשות ביותר בענף החקלאות היא החזרה בכפייה של עובדים לתאילנד מצד המעסיקים, הן בפועל, והן באיוס מתמיד לגבי גירוש; זאת בדרך כלל על רקע מחלה של העובד, סירוב להשלים עם תנאי העסקה מקפחים או נסיון של המעסיק להימנע מתביעות. במרוצת השנים התקבלו בקו לעובד פניות רבות של עובדים ש"מגורשים" לשדה"ת, לפני שיקבלו זכויותיהם, ועובדים רבים חוששים להתלונן פן יגורשו.

פעילות הרשויות – אכיפה

לאור ההפרות החמורות והרווחות של זכויות העובדים בענף, אנו סבורים כי על הרשויות להגביר את האכיפה בפועל, לרבות הפעלת הסנקציות הקבועות בחוק כנגד מעסיקים אשר פועלים בניגוד לחוק. 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 138 צווי בטיחות בלבד בענף החקלאות, לעומת למעלה מ-13,000 צווים בענף הבנייה. החל מתחילת פרסומם של הצווים באתר, נמצא כי צו אחד בלבד ניתן בנושא הדברה. כמו כן רובם המוחלט של הצווים שניתנו הינם לקיבוצים, 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 לערבית או לתאית. מאחר ומהגרי העבודה 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).