



ועידת האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה - 2024

בשיתוף ארגון העבודה הבינלאומי (ILO)

וקרן פרידריך אברט בישראל

השפעת ההעסקה של מהגרי עבודה בתקופת חירום במיקוד על

ענפי משק במדינות נבחרות ובישראל בדגש על בחינת

זכויותיהם ומעמדם.

21/11/24

ליקט וערך:

עו"ד יוסי גטניו, מתאם הועידה

תוכן העניינים

3	מבוא
3	מדיניות נוקשה של הממשל מול הצרכים המתרבים להבאת מהגרי עבודה
5	תנאי העבודה של מהגרי העבודה- הצורך בשיפור
6	שאלות לדיון
7	מבנה הוועידה
8	מדיוני הפתיחה במליאה
10	פאנל במתכונת טרייפרטיסטית בהנחיית ד"ר לילך ליטור
14	שולחן מס' 1, יו"ר, ד"ר לילך לוריא נושא- ענפי החקלאות והבניין
16	שולחן מס' 2, יו"ר, ד"ר גדי נסים נושא- ענף הסיעוד
17	שולחן מס' 3 יו"ר, ד"ר רובי נתנזון נושא- מהגרי עבודה- מעמדם וזכויותיהם
19	המלצות לביצוע
21	תכנית וועידה

האגודה מקיימת מזה שלושה עשורים ומעלה וועידה העוסקת בעולם העבודה בהיבטיו הרחבים¹. הרכב האגודה תואם את המבנה הטרייפריטיסטי- נציגי האיגודים המקצועיים, נציגי מעסיקים וממשלה המאפשרים העמקה והצגת עמדות מגוונות בנושאי הדיון. מרכיב נוסף ומרכזי של פעילות האגודה היא האקדמיה ועידוד המחקר ונציגיה הם חלק בלתי נפרד מהנהלת האגודה.

זו הוועידה השלישית ברצף המטפלת בנושאים הכרוכים בשעות חירום. ועידת 2022 עסקה בצוותי חירום ובתנאי עבודתם זאת, בעקבות מחקר שנערך סמוך לקיום הוועידה ע"י מח' המחקר של ארגון העבודה. הבינלאומי. בוועידת 2023 נדון נושא המעגל השני במגזרי המשק ותפקודו בעת חירום וכן חוסנו של העורף בעת חירום.

הוועידה הבינלאומית של האגודה עסקה השנה בנושא:

**השפעת ההעסקה של מהגרי עבודה בתקופת חירום במיקוד על ענפי משק במדינות נבחרות
ובישראל בדגש על בחינת זכויותיהם ומעמדם.**

נושא זה סוכם עקרונית עם השותפים לאירוע- ארגון העבודה הבינלאומי ILO וקרן פרידריך אברט בישראל. מעבר לסיוע מקצועי, שת"פ לוגיסטי והגדרת תכני הוועידה, ארגון העבודה מביא מומחים מטעמו שיסקרו את המתרחש במדינות נבחרות תוך מתן דגש על שיפור זכויות קיימות ואכיפתן. בנוסף ישתתפו מומחים רלבנטיים, חוקרים ואנשי שטח מישראל וכן נציגי הארגונים המרכיבים את המסגרת הטרייפריטיסטית שהביאו תרומתם לדיון. בדיוני הוועידה השתקפו עמדות משרד העבודה, מנכ"ל המשרדים הממשלתיים הנוגעים בדבר, מדיניות האיגודים המקצועיים ועמדות ארגוני המעסיקים.

מדיניות נוקשה של הממשל מול הצרכים המתרבים להבאת מהגרי עבודה

קיים ספק אם למדינת ישראל יש בכלל מדיניות מוגדרת בכל הנוגע להעסקת מהגרי עבודה. בכל מקרה מדובר במסגרת לא עקבית, נתונה לשינויים ומושפעת מביקושים חולפים ולחצים המגיעים מצרכי המגזרים השונים. אם זהו המצב בעתות רגיעה הרי שהבעייתיות מתעצמת בעת חירום.

נושא האזרוח הוא נושא מרכזי בהווה הישראלית והיהודית בעיקר נוכח עיקרון הקיום ההכרחי של רוב דמוגרפי יהודי, דמותה של המדינה, ההשלכה התרבותית ומשקלם של המיעוטים בישראל.

¹ הדעות המובעות בפרסום זה אינן משקפות בהכרח את דעותיה של קרן פרידריך אברט. השימוש מסחרי בפרסומים של קרן פרידריך אברט ללא אישור בכתב של הקרן אסור בהחלט.

על כן התפיסה הרווחת היא שמדובר בעובדים זמניים ולא במהגרי עבודה. תפיסה זו מתבטאת בבירוקרטיה המכתיבה זמנים מוגדרים לשהיית עובדים אלה. אולם המציאות, לאור בקרה ואכיפה לא מקיפה ולא יעילה, לגרסת התומכים בהגדרות הקיימות, היא של הימצאות אלפי עובדים שאשרת העבודה שלהם פגה או כאלה שנכנסו באשרות תייר ונשארו לעבוד בעבודות זמניות וחלקיות. אוכלוסיות נוספות שלא הוו מרכיב משמעותי מבחינה כמותית בעבר הם מגורשים ופליטים שבאו לישראל שלא כדי למצוא תעסוקה כעדיפות ראשונה אלא כדי למצוא מקום מקלט בראש ובראשונה. שהיית אוכלוסיות אלו התארכה והבירוקרטיה המטפלת בעניינם איטית, כך שהם מצאו עצמם מחפשים תעסוקה ולו חלקית או ארעית לצורך קיום פרנסה ולו ברמה המינימלית. לכן גם אם אינם עומדים בהגדרת עובדים זרים המגיעים כדי לעבוד ולשלוח חלק מהכנסתם למדינות המקור, בפועל אוכלוסיות אלו מתווספות על האוכלוסייה של עובדים מארצות הים והם מגדילים את חלקה של האוכלוסייה העובדת מקרב המגיעים ועובדים בארץ. יצוין שלמרות הניסיון מצד השלטונות להטיל מגבלות מספריות על האוכלוסיות הנדונות, מספר העובדים בישראל בהקשר המדובר, הוא משמעותי ביחס להיקף שוק העבודה המקומי. לכן, גריעת עובדים השבים לארצות המקור עקב המצב הביטחוני וכן הפסקת ההיתרים לעובדים פלסטינאיים מעיק ומשפיע על האטות משמעותיות בענף הבנייה ועל העיסוק בעבודות הנדרשות בענפי חקלאות בעיקר. המצב עוד מחריף לאור הדרישה לעובדים אלה לפני האירועים הביטחוניים.

מנגד קיים הצורך החיוני בעבודת מהגרי עבודה בעיסוקים פיזיים שהמקומיים לא מתלהבים לעסוק בהם כמו - תחומי פעילות הכרוכים בעבודה פיזית בבניין ובחקלאות ופעילות סביב השעון בביתו של האדם הסיעודי בענף הסיעוד. אירועי המלחמה חרפו את המחסור בעובדים בענפי משק אלה כשחלקם הגדול עזב את הארץ והעדיף שלא לקחת סיכון במלחמה לא להם. כשמדובר בחקלאות הסיכון הוא מידי, פיזי ובולט באזורי הפריפריה. כדי להתרשם מהמחסור יצוין כי כמחצית מעובדי הבניין הם מהגרי עבודה ובעיקר פלסטינאיים ומרביתו המכרעת של עובדי ענף הסיעוד – עבודה סביב השעון בבית הסיעודי, הם עובדים כאלה שאין להם תחליף מקרב העובדים הישראלים. מצב דומה שורר בענף החקלאות. העדר עובדים, כולל כאלה שהתמקצעו במהלך השנים, מאט בניית דירות, משתק טיפול ביבולים בחקלאות ויוצר בעיות בנושאי ההשגחה על סיעודיים. זאת, בנוסף לצמצום משמעותי של כוח אדם מקומי לאור מצב החירום המתקיים כבר למעלה משנה ששואב עובדים אלה לתקופות מילואים ארוכות.

לאחרונה מתקיים ניסיון להביא חלופה לעובדים שנטשו אבל בשלב זה הוא איטי ולא מבשר טובות. מעבר לכך מתרבות התלונות על כך שעובדים שהגיעו מהודו ומארצות נוספות אינם בעלי מקצוע

לתחומים שהם יועדו להם. ההסתמכות על עובדים פלסטינאים מוצאת את ביטויה הבולט בענפי החקלאות והבניין. היתרונות הבולטים הם: קרבה של מגוריהם של עובדים אלה למקום העבודה והעדר הצורך לאתר להם מגורי לינה ושהייה מאחר שהם שבים בכל יום של סיום עבודתם למקום מגוריהם.

תנאי העבודה של מהגרי העבודה - הצורך בשיפור

יש לציין שעל חלקם הגדול של העובדים הנזכרים חלים הסכמים קיבוציים שהעיקרון המוביל בהם הוא אי אפלייתם מול העובדים המקומיים המקבילים במידה שקיימים כאלה. חלקם הניכר של מהגרי העבודה משתכר שכר מינימום ותנאי השכר והתנאים הסוציאליים זהים לבסיס התנאים המינימליים המקובלים בישראל עפ"י החוק וההסכמים הקבוציים הענפיים. על כן, פעילות ערה ומכוונת של האיגודים המקצועיים לאוכלוסייה זו במסגרת ההסכמים הקבוציים תעלה את רמת השכר של עובדים אלה, תקטין פערים, תעודד הכשרה מקצועית וכתוצאה מכך העלאת רמתם בעבודה תייעל את עבודתם.

נקודה הראויה לציין היא נושא ההדרכה וההשתלמויות של העובדים הנזכרים. ככל שהטכנולוגיה מתפתחת יש צורך חיוני למקצע עובדים. כשמדובר בסיעוד הכרוך בטיפול חיוני לסיעודי בביתו, לעיתים עד כדי מצבים אקוטיים של חיים ומוות, ואם בהתמחויות בנושאי הבנייה, בבטיחות בעבודה וכן בענפי החקלאות מהיותה מתקדמת טכנולוגית ואינטנסיבית.

חלק ניכר מעובדים אלה מועסק במתכונת שעתית שמעצם הגדרתה מפחיתה תנאים ניכרים לעומת עובדים על בסיס חודשי ואף יומי. חישוב השכר מתבצע לפי ביצוע בפועל של שעות עבודה ואין בה מרכיבים קבועים על בסיס חודשי. קיים פה יש מקום לשיפור תנאיהם ע"י פעילות פרואקטיבית של האיגודים המקצועיים בין בהסכמים ובין בפעילות חקיקתית.

שאלות לדיון

- האם ניתן לגבש מדיניות עקבית בנושא מהגרי העבודה או שתופעת התנודות תימשך עפ"י הביקושים המשתנים ובעיקר בעת פרוץ אירועי חירום כמו מגיפה או אירוע בטחוני?
- האם יש לשנות את הגישה הרואה בעובדים אלה כמועסקים לתקופה מוגדרת בלבד ולהתעלם מהמציאות של המתהווה של עובדים שנשארים בארץ לתקופות ארוכות, משתקעים ואף מקימים משפחות?
- באילו כלים קיימים ונוספים (חקיקה, הסכמים קבוציים, אחר) ניתן לקדם מדיניות יציבה המשפרת את תנאי העבודה ומקנה פתרונות?
- מהו המשקל וההיקף שיש לקיים לצורך בהכשרה מקצועית עדכנית לעובדים אלה ולהשתלמויות בנושאי הבטיחות בתחומי עיסוקם?

מבנה הוועידה

- **מליאה** - שוק העבודה, חלקם ומעמדם של מהגרי עבודה בישראל ובמדינות נבחרות בעיתות משבר - הסקירות הובאו ע"י מומחי ארגון העבודה הבינלאומי ונציגים בכירים של המסגרת הטרייפרטיסטית בישראל.
- **דיון בשלושה שולחנות עגולים** בהשתתפות נציגי הענפים - בניין, חקלאות, סיעוד וכן שולחן עגול שעסק במעמד, בדילמות ובהמלצות לגבי שיפור זכויות קיימות של מהגרי העבודה.
- **מליאה** שבה הוצגו ההסכמות והמחלוקות בכל שולחן עגול וכן הוצעו המלצות ליישום.

מדברי הפתיחה במליאה

ד"ר רובי נתנזון הודה לשותפים לוועידה- ארגון העבודה הבינלאומי, קרן פרידריך אברט בישראל ולסיועה של ההסתדרות במימון של מקום קיום הוועידה. הוא הדגיש את המעורבות החשובה של המסגרת הטרייפרטיסטית בישראל ואת ההיבט הבינלאומי שמביאים מומחי ארגון העבודה. הדגיש את חשיבות הטיפול ב- "היום שאחרי" למרות מצב המלחמה המתקיים בהווה ואת החיוניות להסדיר את שוק העבודה והתעסוקה. שוק העבודה נמצא במצב מורכב לאור החיסרון בעובדים זרים והעדרם של העובדים הפלסטינאים בענפים רבים תוך הדגשת המגזרים שהוועידה תעסוק בהם. הוא העלה תקווה שבימים בעתיד הקרוב התאום ושיתוף הפעולה הנמשך עם ארגון העבודה יתהדק והודה על פעילות נציגיו גם בימים לא פשוטים אלה. הוא קבל על הפער הקיים בין החזון למציאות ומגבה את הצורך שבאישור אמנות נוספות וכן בתגבור אמצעי האכיפה והבקרה. קורא להידוק שיתוף הפעולה בין הגורמים השונים העוסקים בסוגיות הנדונות בדגש על מציאות החירום שמשקף את המצב הנוכחי.

Mr. Emmanuel Julien נציג ארגון העבודה- הבליט בדבריו את הערכים המופיעים בחוקת העבודה של הארגון- Social Justice ואת הערך שהעבודה אינה מצרך. כמו כן ציטט מחוקת ארגון העבודה את העקרון ששלום כולל הוא הבסיס לצדק חברתי. בדבריו הפנה להצהרת העצמאות של ישראל שבה מוטבעים ערכים אוניברסאליים דומים. מקווה להידוק הקשר ושיתוף הפעולה בשנים הבאות ומתנצל על הופעה חלקית של מומחים העוסקים בנושאי הוועידה הפעם. הוא קבע שישראל דומה במידה רבה להתנהלותן ולמציאות הקיימת במדינות רבות: שיעור תעסוקה ותנאי שכר פחותים של נשים עובדות לעומת מועסקים גברים, בעיות ביישום שוויון בין עובדים מקומיים לאלה הזרים. עבודה בחקלאות ובבניין היא עבודה קשה ובעלת שיעור סיכון גבוה. זאת, מעבר לבעיות תקשורת, המצאות בסביבה זרה וכיו"ב. הדובר פרט את האמנות שישראל אישרה וגם את אלו שטרם אישרה ובמיוחד כאלו שנוגעים לעובדים מתאזרחים כמו ערכי שוויון, מניעת התעמרות, העברת מידע לפני תחילת התעסוקה ואחרים. הוועדה העוסקת בנושא פיקוח על יישום סטנדרטים בארגון העבודה פנתה לישראל בבקשה לספק מידע בנוגע לשכר והתנאים הסוציאליים של עובדים זרים ולא הייתה תגובה עד כה. לא ניתן להתכחש למצבם הייחודי של העובדים הפלסטיניים בהקשר זה וקיום התנאים הסוציאליים שלהם. ברור שעניין העובדים הפלסטיניים קשור בענייני עובדים זרים והגירה וקיימת השפעה הדדית ביניהם. גם לא ניתן להתעלם מכך שעניין העובדים הפלסטינאיים קשור בשאלות בטחון. לחצים של ארגון העבודה לאשרר אמנות נוספות לא צלחו עד לאחרונה.

במצב קיצון כמו מלחמה צריך להדק את הבקרה והאכיפה לאור הנסיבות ולהעדיף הסדרים בילטרליים. המגזרים שהודגשו להעמקת הדיון בוועידה הם מהחשופים ביותר והמסוכנים מבחינת בטיחות והקשיים הפיזיים. נושאי הגירה מאז מלחמות העולם הוא נושא עדין ומורכב. מדינות רבות מתקשות לדווח או נמנעות מדיווחים מדויקים כשמדובר בהעברת מידע על הפרת זכויות ועל תחומי דיווח סטטיסטיים.

מר מיקי דריל מקרן אברט בישראל הציג את עיקרי הפעילות של הקרן הדוגלת בגישה סוציאל דמוקרטית והמקיימת סניפים ברחבי העולם. קיימת הדברות מקצועית ותיאום בין ארגון זה לבין ארגון העבודה בג'נבה. בדבריו מביע הערכה על שיתוף הפעולה בין הגופים היוזמים והמארגנים את הוועידה. נושאי הוועידה נקבעים ע"י כל הגופים המייצגים והם רלבנטיים לעולם העבודה בעיתוי שהוועידה מתקיימת. הביטוי הבינלאומי הניתן בוועידות ע"י מומחי ארגון העבודה מוסיפים היבטים נוספים והשוואתיים המכוונים להעלאת לפתרונות ומסקנות רלבנטיים ולהידוק הזיקה בין ארגוני העובדים, הממשלה וארגוני המעסיקים.

פאנל במתכונת טרייפריסטית בהנחיית ד"ר לילך ליטור

עו"ד ליבקא חלבי חסון ממשרד העבודה, מונה את החולשות של עובדים זרים במדינה שמעבר לים: תלות במעסיק אחד, אינם דוברים את השפה המקומית ולכן מידע על זכויות מצוי בחסר, ריחוק מגרעין משפחתי, מצב שמקטין תמיכה וגיובי. יש לציין את הפגיעה הפיזית ולעיתים הקטלנית שספגו עובדים כתוצאה מפגיעות ישירות וכן חטיפות שבוצעו באוקטובר אשתקד. הפגיעות של עובדים אלה מועצמת בעת מלחמה. חלקם של העובדים עזב למדינות המקור וחלק מאלה שנשארו המשיך לעבד שדות ולעסוק בעבודות הבניין והסיעוד. חלק נוסף של העובדים פונה ביחד עם תושבי הארץ לאזורים פחות מסוכנים יחסית, דבר המגביר את תחושת התלישות וחוסר הבטחון הבסיסי. בעקרון, הקו השולט בטיפול ובהתייחסות לעובדים אלה הוא עקרון השוויון. החקיקה וההסכמים הקבוציים הקיימים ברמות ענפיות בעיקר, לרבות קיום צווי הרחבה עליהם, מיישמים את עקרון השוויון בתנאי השכר והתנאים הסוציאליים. עובדים אלה מקבלים גם ביטוח רפואי והם זכאים לתנאי מגורים נאותים וראויים. לאור זאת, עלותם לעיתים גבוהה יותר מעובד תושב ישראל. גם בתחומים הנוגעים למצבי חירום יש לעובדים אלה ולמשפחותיהם תנאים זהים כמו לתושבי המדינה אם במצבי פגיעה, כתוצאה מאקט מלחמתי, אם למצער כשעובד נהרג בנסיבות אלו וגם במצבי חטיפה או היעדרות כתוצאה מאירועי מלחמה. משרד העבודה מקיים הסברה והדרכה לעובדים בדבר זכויותיהם, במקרה של תביעה עובד כנגד מעסיק, בעניין מיצוי זכויות, נציגי המשרד משתתפים לעיתים בהליך המשפטי. נציגי המשרד מטפלים בתלונות עובדים ומבררים אותן. לעיתים, כתוצאה מתוצאת הבירור מוטלת הגבלה על מעסיקים בקבלת היתרים לעבודת עובדים אלה. לסיכום המדינה מכירה בתרומת עובדים אלה לכלכלת המדינה ומעריכה את פועלם.

עו"ד הילה שינוק, אגף כלכלה, ההסתדרות- הדגישה את פעילות האיגודים המקצועיים ליישום אכיפה יעילה על ציבור עובדים זה. קיימת חשיבות לעבודה מאורגנת של עובדים אלה וקיום המטרייה של האיגודים. שיעור העובדים המגויסים ע"י גורמים פרטיים גדל לאור המחסור וזה מתבטא בהעלאת שיעור התלונות ובאכיפה חלקית. הוועדה הבין משרדית שהוקמה ברמת מנכלי ממשלה אינה משתפת גורמים רלבנטיים מקצועיים באורח מסודר וההדברות העקבית חסרה ואינה מספקת. בפניית יו"ר ההסתדרות לראש הממשלה נאמר שיש לשתף את האיגודים בקביעת קריטריונים לכמות העובדים ברמה הענפית כדי שלא להשפיע על רמת האבטלה, יש לשפר את האכיפה, לחזק את הבקרה על פעילות איגודי כוח האדם העוסקים בהבאתם של העובדים מעבר לים באופן ישיר ופרטי, לקדם קרן רווחה לטובת העובדים ולהקים ועדות פריטטיות לדיון על פגיעות

בתנאי העובדים בהרכב נציגי המעסיקים והעובדים. צוין כי ההסתדרות מייצגת ואף משתתפת לעיתים בדיונים משפטיים בתביעות עובדים אלה כנגד מעסיקהם שעניינם מימוש זכויותיהם.

עו"ד מיכל וקסמן חילי, אגף עבודה ומשאבי אנוש, התאחדות התעשיינים, קבעה כי חסרים כ- 19,000 עובדי תעשייה. מחסור זה גדל לאור אירועי המלחמה. החקיקה בעת המלחמה הרחיבה את האיסורים על פיטורי עובדים וקוראת לבחון את היקף האיסור. יש לטפל בעידוד תעסוקה גם באמצעות מענקים שתוקפם הסתיים באוקטובר האחרון. יש להעמיק את ההכשרה המקצועית ולבחון זאת בגישה הוליסטית. בעיות לא פשוטות כרוכות בשיקום עובדים ששרתו במילואים בזמן המלחמה, נפצעו וחזרו למקום עבודתם. יש לבחון עלויות של עמלות וניכויים המוטלים על המעסיקים שלעיתים מייקרים את עלות העבודה אף מעבר לשכר הממוצע של עובדים ישראלים. וועדת המנכלים שהוקמה פועלת ביעילות בדרך כלל ומבטלת כפילויות גם בשל רם הדרג שמכהן בה. מתקיים מצב בכנסת שבו הוועדה העוסקת ביוקר המחיייה נפרדת מהוועדה המטפלת בעובדים זרים. יש לשלב בין הוועדות מאחר שמתקיימת השפעה הדדית בין שני תחומים אלה.

מר דניאל איטח, משרד ראש הממשלה- לאור הביקוש לעובדים בעקבות הארועים הבטחוניים כוננה ועדת מנכלים מכל משרדי הממשלה הנוגעים לענייני התעסוקה עם דגש על צרכי כח האדם שרובם ככולם יגיעו ממדינות הים. הוועדה בוחנת את צרכי הענפים השונים ובודקת את השלכות המשקיות על ההיתרים הניתנים מבחינת הצרכים בפועל, השפעות על המשק ושוק התעסוקה, השלכות על התפתחות אבטלה, השלכות על הגירה ושיקולים נוספים. הוועדה קיימה ישיבות בקצב גבוה כדי לענות על הצרכים המידיים של ענפי המשק הרלבנטיים. הוועדה מזמנת נציגי ארגוני מעסיקים ונציגי עובדים כדי לשמוע את הערכותיהם והשלכותיהם על המשק. הוועדה קבעה כקריטריון מנחה שיעור כולל של עובדים זרים מכלל המועסקים במשק. הוועדה עוסקת בהגברת מדיניות הפיקוח והאכיפה וכן בטיפול בהסכמים בילטרליים עם מדינות המקור להבאת עובדים אלה. הענף העיקרי שבו ניתנו היתרים הוא ענף הבניין. הוקצו תקנים ל- 422 מפקחים לשיפור אכיפה וההליך לגיוסם החל.

Mr. Dan Smith נציג ארגון העבודה הבינלאומי על מדיניות הארגון ועל הסטנדרטים המתייחסים למצב עובדים מהגרים וזכויותיהם.

להלן מספר נתונים על מהגרים, מהגרי עבודה וקשיים ייחודיים סביב תעסוקתם.



► Labour Migration: global figures

- There are currently an estimated **272 million international migrants** and **169 migrant workers** in the world.
- **Women** make up nearly half of all international migrants.
- **Regional distribution** is uneven but MWs present in all regions.
- Migrant workers are often concentrated in **specific sectors**: construction, manufacturing, agriculture, hotel and catering, health and care work, domestic work.



Why do migrant workers need protection?

- Labour is **not a commodity**
- At risk of **exploitation** in the **recruitment** process
- Non-citizens of the country in which they work
- Rarely benefit from full **equal treatment** in employment and access to **social rights**
- Frequently in low-skilled precarious employment sectors, **excluded from national labour law**
- **Multiple forms of discrimination**, especially women migrant workers
- More at risk if in **irregular situation**



► ilo.org



4

► ILO approach to labour migration

- ILO mandate: promote employment and protect workers
- ILO does not promote or discourage migration – migration as a fact of labour markets worldwide
- Most migration is directly or indirectly related to the world of work
- Migration is often the result of decent work deficits in the COO; migration should be a choice, not a necessity
- Interest in migrants as **workers** – and applying *labour migration tools* to improve governance + protection
- There is a disconnect between labour market realities and labour migration policy
- Promote protection of migrant workers via equality principles + recognize unique vulnerabilities/specificities
- Include refugees and forcibly displaced people; Focus on access to the labour market



► ilo.org



C97 and C143 : key features

- ▶ Do **not** affect prerogative of States to determine admission of nationals for employment
- ▶ Relevant for **both** countries of origin and destination
- ▶ Taken together, the instruments recognize:
 - ▶ All migrant workers should enjoy **basic human rights**
 - ▶ Migrant workers should enjoy **minimum standards of protection** in case of loss of employment, expulsion and payment of wages and social benefits due
 - ▶ Once admitted to employment, regular status MW should enjoy **equality of (opportunity) and treatment with nationals**
 - ▶ **Social consequences** of labour migration need to be addressed
 - ▶ Labour migration processes need to be regulated within a **rights-based** framework

▶ ilo.org

השמירה על זכויות אדם בסיסיות והן כללי "עשה ואל תעשה" הנוגעים למדינות המקור ולא להקולטות תושבים ממדינות המקור.

ארגון העבודה עוסק בנושאים הכרוכים בעניין מהגרי עבודה ומטפל בייעוץ, הכשרה, הכוונה וליווי בתחומים הליבה של מהגרי עבודה. חלק מהכללים כמו דמי תיווך ותעסוקה בלתי הוגנת של האוכלוסייה הנדונה מתחבר למדיניות העבודה ההוגנת שמהווה פעילות מרכזית של הארגון. הכללים, עוסקים בתקופה שלפני הנסיעה לארצות היעד וחלקם נוגעים למועדי התעסוקה במדינות היעד ומטפלים באיסור או בהגבלות רלבנטיות. גובשה רשימה שלמה של הוצאות שמתאפיינות בתרמית, ניצול וכיו"ב של העובד. כמו כן חל איסור על עמלות שאין סיבה להטלתן על העובד אלא אם כן העמלות הם באינטרס ולטובתו ונערכה התייעצות עמו בנדון. חשוב שנציגי המבנה הטרייפריטטי יהיו ערים לקשיים הייחודיים של האוכלוסייה המדוברת ויחתמו על הסכמים קיבוציים המטפלים בנושאי ליבה הקשורים אליהם וישמו את הכללים בשטח הלכה למעשה. ראוי ומצופה שהמדינות יאשררו את האמנות של ארגון העבודה העוסקים בתחומים אלה.

פיצול ל- 3 שולחנות עגולים- בעיות עיקריות ותובנות

שולחן מס 1, יו"ר, ד"ר לילך לוריא

נושא- ענפי החקלאות והבניין

בחקלאות היו ערב ה-7/10 כ-30,000 עובדים זרים. הוחלט להגדיל את המספר ל-40,000 החלטה שלא הספיקה להתממש. בתחילת המלחמה המספר ירד ל-20,000 והחקלאים נעזרו במתנדבים. צרכי הענף כיום הם כ-70,000 עובדים ובמציאות של היום ישנם 40,000 עובדים והיתרים נוספים שאינם ממומשים. ישנו מחסור שאינו מתמלא בעיקר בפועלים תאילנדיים. נחתמו הסכמים בילטרליים עם סרי לנקה, אקוודור ומאלווי אך בעיית המחסור נותרה בעינה.

בעיות עיקריות: עלויות גבוהות למעסיק ומחסור בעובדים. אופיו של ענף החקלאות שהוא מפוזר באזורי פריפריה, דבר המקשה על איתורם והדרכתם.

בענף הבניין- לפני המלחמה עבדו 85,000 עובדים פלסטינאיים בהיתרים ועוד כ-30,000 ללא היתרים. לצידם עבדו כ-15,000 עובדים זרים. כיום יש 30,000 עובדים זרים ואמורים להגיע עוד 55,000 עובדים מעבר לים. קיימים הסכמים קבוציים החלים על כולם והסכמים בילטרליים עם המדינות. ממשלת ישראל התבקשה על ידי האיגוד המקצועי לקחת אחריות על מיצוי זכויותיהם של העובדים הפלסטינאיים שמנעו מהם להגיע לעבודה לאור המצב הבטחוני. העובדים האלה מצויים במצב לא ברור של פיטורים או התפטרות. קיימות בעיות ותלונות לגבי עובדים שפוטרו וההסתדרות מטפלת בתלונות. קיימת ועדה פריטטית עם המעסיקים לפתור הבעיות שנוצרו עקב הנסיבות. הוקמו עשרות רבות של תאגידי כוח אדם המיועדים להביא עובדים. ההסתדרות חתמה עם עשרות תאגידיים חדשים המעניק הכשרות מקצועיות לעובדים וכן הכשרות בתחום הבטיחות. הוקם מוקד במספר שפות לקיים תקשורת עם העובדים וישנם מתורגמנים לכל המדינות שנחתמו עמם הסכמים בילטרליים. ההסתדרות בודקת את המגורים של עובדים המגיעים ומטפלים בתשלומים שיש לשלם. קיימות תלונות לגבי המיונים שקוימו בארצות המוצא שהעובדים שהגיעו לוקים ברמתם המקצועית. יש טיפול בהכשרות שההסתדרות מקיימת שחלק מאיגודי כוח האדם משתמשים בהם. קיימת בעייה קשה של התחייבות של העובדים המגיעים לדמי תיווך גבוהים בעיקר בארצות המוצא. זה גורם לעבודת שעות נוספות שחלקן אינן מדווחות, מתוך צורך קיים להחזיר את חובות דמי התיווך. אין כוונה לעובדים סיניים בעיקר להשתקע בארץ. קיים שוני תרבותי ובעיות תקשורת וקשיים בהסתגלות לארץ. יש לאגד עובדים אלה ולהעניק להם גיבוי. העובדים חוששים להתלונן על הפרות ועושים זאת לעיתים בעת עזיבת הארץ. קיימת בעיה של אי

זיהוי ברור של המעסיק לאור מורכבות הקשר ופעילות של גופים שונים העוסקים בהבאת העובדים ובטיפול בהם בארץ.

קיימת דרישה בעקבות פתיחה רחבה של תת ענפים, כולל חדשים, דבר המקשה את הטיפול בהם לאור הרבגוניות. זה מביא לפיזור של מדינות מוצא ובידול בין שפות שונות ומכאן קיום קשיי תקשורת בסיסיים. העובדים נמצאים בסיכוני המלחמה ואינם יכולים לעזוב בשל החובות שלקחו על עצמם. חישוב העלויות המוטלות על המעסיק מראה שעלות כוללת זו עולה לעיתים מזומנות על עלותו של עובד מקומי אילו היה זמין לעבודה.

פתרונות מוצעים

לסבסד את החקלאים כדי לשמור על בטחון המזון. וועדת המנכלים שהוקמה היא צעד בכיוון הנכון אבל יש לשתף את ארגוני המעסיקים והעובדים בשיח שוטף וסדיר בין היתר בקביעת הקריטריונים, להגדיל את השתתפות העובדים בעלות המגורים שלהם.

שולחן מס' 2

יו"ר, ד"ר גדי נסים

נושא- ענף הסיעוד

זהו תחום ייחודי בהקשר לעובדים זרים. חוק הסיעוד קובע שלסיעודיים בהתאם להגדרות החוק מגיעים שרותי סיעוד בביתו למשך 24 שעות. מספר העובדים בתחום עלה מאד. בענף כולו מועסקים עובדים זרים כי ישראלים אינם מוכנים לעבוד במתכונת זו. קיים מחסור של כ-20,000 עובדים ואילו בשוק קיימים 15,000 עובדים שהיו בעלי אשרת עבודה ואשר תוקפה פג. עיתות חרום מעצימים בעיות קיימות ויוצרים בעיות חדשות. פתרון חלקי לבעיית החסר הוא להכשיר עובדים שאשרתם פגה ואשר נמצאים בארץ במעמד "אפור". אין לעובדים הנדונים גיבוי מוסדי והמלחמה עוררה פחדים ובעיות נוספות. בעיית פינוי תושבים יצרה מצב של פינוי קשישים סיעודיים לבתי אבות וזה ייתר את תעסוקתם של עובדים. בענף זה באופן ייחודי מעצם אופי ההעסקה בבתי הסיעודי ברמה האישית חסר הגיבוי הקהילתי. לא קיים פיקוח הדוק על יחס המעסיק כלפיהם ואין כתובת ברורה לתלונות או ליעוץ. הדבר שונה במקרה שהסיעודי נעזר בעובד כזה בבית חולים סיעודי. יש אי בהירות אצל העובדים מיהו המעסיק- המדינה, חברת כוח האדם, משפחת הסיעודי? לצד קיום קשר הדוק עם הסיעודי ומשפחתו ישנם מקרי ניצול כולל מיני. הודגש המצב הבעייתי של חופשות מולדת ארוכות של עובדים אלה וכן חופשות סוף שבוע שמחליפיהם הם עובדים ללא אשרת שהייה בתוקף. צויינה התלות של משפחות הסיעודיים במשרדי הממשלה והסחבת בעניינם וגם במטפלים עצמם. עניין הבאת עובד כזה כרוך בהוצאות לא מעטות. קיימת הפרדה מוסדית בין משרד הרווחה המטפל בסיעודי בית לבין מטופלי בתי חולים שעליהם אחראי משרד הבריאות כשהתוצאה היא אי בהירות בין גורמי הטיפול. יצויין שמחזיק תיק עובדים זרים בהסתדרות, מר גרשון גלמן, זימן לוועידה מספר עובדים זרים המועסקים בכמה ענפים במשק והם גם השתתפו באורח פעיל בדיוני השולחן העגול.

נושא- מהגרי עבודה- מעמדם וזכויותיהם

גלי הגירה מוכרים הסטורית. תופעת הגירת עבודה ספציפית היא תופעה צעירה יותר. יש זיקה המתהדקת בין שני גלי ההגירה הנזכרים במיוחד בשנים האחרונות. פליטים ומגורשים או בורחים מארצות המקור ומגיעים למדינות אחרות חייבים להתפרנס ואז הם הופכים למהגרי עבודה מבלי שתהיה זו כוונתם המקורית. במרבית הארצות יש פער משמעותי בין מדיניות מוצהרת בנושא לבין המציאות בשטח. יכולת הבקרה והאכיפה מוגבלת מטבעה ולכן מתקיים פער זה. לאור העובדה שנושא ההגירה הוא נושא נפיץ פוליטית וחברתית וארגונים בינלאומיים וביניהם ארגון בעבודה אינם עוסקים בהגירה באופן כללי אלא בהגירת עבודה. למהגרי עבודה קיים תמריץ להשאר בארצות היעד לאור רמת החיים והשכר שאת חלקו הם מעבירים למשפחותיהם בארצות היעד. קיימת מציאות של הקמת משפחות בארצות היעד לאחר תקופות הסתגלות.

בישראל העלויות של עובדים מעבר לים גדלו עם קביעת חובת פקדון המשתחרר לעובד עם עזיבתו את הארץ. זהו מענה לפנסיה שהוא היה אמור לצבור, פיצויי פיטורים וקרן חיסכון. על דעת כל המשתתפים, חתימת הסכמים קבוציים עדכניים ורלבנטיים העונים על צרכי השעה משדרים יציבות, מביאים לשקט תעשייתי ומיושמים ע"י הארגונים היציגים. זה יוצר מעורבות וקשב לסביבה.

במחקר הנמצא בעיצובו בנושא מדיניות האיגודים המקצועיים באשר לעובדים זרים עלו מימצאים מספר:

קיימת בעיה של רמת ההתארגנות של עובדים זרים באיגודים מקצועיים. יש לכך סיבות שונות- העובדים חוששים להתארגן במהלך עבודתם, חלקם אינם מכירים את התועלות בהליך ההתארגנות. האיגודים מטפלים בתושבים ובאזרחים ואינם קרובים להוויית העובדים הזרים ובכלל זה השוני באורח החיים ובעיית התקשורת (הנחיצות בידע שפות, הצורך בתרגום, אי הבנת מושגים שונים וכו'), חוסר הידע בכתובות לפניות לפי הצורך (מוסד לביטוח לאומי, טיפולים בבתי חולים, הדרכה בקריאת תלושי שכר ועוד).

ארגוני עובדים בתהליך החלשות ולכן עוסקים ומתמקדים בהתארגנות ובעיות של עובדים מקומיים ופחות באחרים. הוצגו 3 מודלים של איגודים מקצועיים ואפיונם שמהם ניתן לגזור את

רמת העניין והאנרגיה המושקעת בהתארגנות עובדים זרים. המודל האמריקאי המתבסס על תשתית וטיפול קהילתי ובתפיסתו הכללה (inclusion), המודל הבריטי המבוסס על התארגנות ברמת מקומות העבודה וזה הקורפורטיסטי החל כמטרייה על כלל העובדים בראייה כוללת מלמעלה.

המלצות לביצוע

- המציאות שהמשק הישראלי לא יוכל לתפקד באופן מיטבי או סביר לא תשתנה כנראה ולכן חובה על המוסדות העוסקים בנושאי תעסוקה ושוק העבודה לנקוט צעדים מעשיים להסדר הנושא ולשיפורו באורח מהותי.
- יש לבסס מדיניות ברורה ומוצהרת גם לעיתות חירום. כפועל יוצא חובה לשפר התאום בין המשרדים והיחידות בשרות הציבורי ובכלל זה לבטל כפילויות וליזום פעילות ליעול הטיפול בעובדים זרים ולשפר את האכיפה והבקרה.
- לבחון אמנות של ארגון העבודה המתאימות לאשרורן ולהפיץ מידע בשפות המתאימות.
- המתכונת הטרייפריסטית חייבת להיות משולבת בקבלת ההחלטות וכגיבוש המדיניות של הממשל. פעילות אינטנסיבית ומשולבת של ארגוני המעסיקים והעובדים יכולה להביא להסכמה רחבה, לשיפור הבקרה והאכיפה ובכך להקטין את מקרי הנוכלות והניצול של עובדים אלה.
- למרות משבר האמון העמוק בין הישראלים לפלסטינאים ניתן לנסות ולהביא עובדים לאחר בדיקות רקע יסודיות.
- כדי לממש זכויות של עובדים פלסטינאיים מלפני המלחמה, יש להקים מסגרות הידברות וטיפול בתלונות עובדים אלה על חובות של שכר עבודה, פיצויי פיטורים וזכויות נוספות. יש מקום להפעלת מנגנון בהרכב טרייפריסטי לטיפול בתלונות אלו.
- מתוך הדיונים שהתקיימו עולה כי נכון להתנהל בשיטה של הסכמים בילטרליים העדיפים על יוזמות פרטיות של הבאת עובדים לארץ. נכון גם לצמצם במידת האפשר את ההתקשרויות עם מספר מדינות מצומצם, דבר המסייע להגברת השליטה על תהליך ההבאה ומעקב ואכיפה על גורמי ההעסקה. צמצום כזה יקל על פעולת התרגום ועל התקשורת בין הצדדים להעסקה.
- במהלך המו"מ עם מדינות המקור חשוב ביותר לעמוד על כך שיעשו צעדים לגבי דמי התיווך המופרכים שהעובדים מתחייבים בהם בארצות המוצא. שיעבוד לחוב מביא ללחץ לא סביר על העובד באשר לפירעון חובותיו, לשיבוש ולתעסוקה בלתי נגמרת בארץ הקולטת, דבר הגורם לעיתים לניצול, לגרימת תאונות עבודה ולאי דיווח על עבודת שעות נוספות.

- מעורבות האיגוד המקצועי וההסברה בדבר התועלת בייצוג עובדים היא בעלת ערך. חתימה על הסכמים קבוציים יוצרת תחושה של יציבות במערכת, זאת מעבר לתנאי העבודה שהם מקנים. המעורבות של ארגוני המעסיקים והעובדים מקנה כלי חשוב לפתרון חילוקי דעות.
- ההדרכה בדבר הזכויות המגיעות לעובדים היא חיונית וראוי להרחיבה.
- ההדרכה בנושאי בטיחות בעבודה היא חיונית והכרחית ויש להרחיבה בעיקר בענפים המועדים לתאונות כמו ענף הבניין.
- מבחינה חברתית ראוי לשפר את הקשר בין העובדים לבין עצמם באמצעות מעגלי שיח ומפגשים. עניין זה חיוני במקומות שבו קיים מעסיק אחד מול עובד אחד כמו בתחום הסיעוד.
- חשוב שלעובדים תהיה כתובת שאליה ניתן לפנות עם שאלות ובירורים בתחומים מגוונים. התארגנות עובדים תסייע, בין היתר, באיתור כתובת כזו.
- ניתן לנסות ולהביא חלק מהעובדים מתאילנד שעזבו את הארץ בעקבות המלחמה בעיקר בענף החקלאות לאור העובדה שהם הסתגלו לאורח החיים בארץ והוכשרו לעבודה.
- הפתרון ל"הלבין" עובדים שאשרת העבודה שלהם פגה ונותרו בארץ כדי למלא מחסור בעובדים הוא ישים ויש להפעילו ולו לפרק זמן מוגדר. פתרון כזה יקטין גם את מספר העובדים במעמד "אפור" ויחזירם למערכת המדווחת.



האגודה הישראלית
לחקר יחסי עבודה



International
Labour
Organization

האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה בשיתוף קרן פרידריך אברט וארגון העבודה הבינלאומי (ILO)



ההעסקה של מהגרי עבודה בתקופת חירום והשפעתם על ענפי משק במדינות נבחרות ובישראל בדגש על בחינת זכויותיהם ומעמדם

המכון למנהיגות עובדים, בית ברל, כפר סבא

התכנסות	9.30 - 9.00
מליאה - דברי פתיחה	11.00 - 9.30
ד"ר רובי נתנזון , מנכ"ל מרכז מאקרו לכלכלה מדינית, יו"ר וועדת ההיגוי לוועידה מר מיקי דריל מנהל פרויקטים, קרן פרידריך אברט בישראל	
Mr. Emmanuel Julien , Deputy Regional Director for Europe and Central Asia	
נציג ארגון העבודה הבינלאומי (ILO)	
פאנל בהנחיית ד"ר לילך ליטור , המח' לסוציולוגיה ומדע המדינה, האונ' הפתוחה	
צרכי שוק העבודה ומהגרי העבודה בהשתתפות	
עו"ד הילה שינוק , מנהלת מח' מאקרו ומדיניות, ההסתדרות	
עו"ד מיכל וקסמן חילי , ראש אגף עבודה ומשאבי אנוש, התאחדות התעשיינים	
עו"ד לבקא חלבי חסון , ממונה אזורית על יחסי עבודה, משרד העבודה	
סקירת החלטות וועדת המנכלים לעניין עובדים זרים	
מר דניאל איטח , מנהל תחום בכיר (כלכלה ותשתיות), משרד ראש הממשלה	
International Labour Standards for Migrants. An International Perspective	
נציג מארגון העבודה הבינלאומי (ILO)	
הפסקה	11.20 - 11.00
התכנסות ב-3 שולחנות עגולים נפרדים בהשתתפות נציגי המגזרים, מומחים ונציגי ארגוני העובדים, המעסיקים והממשלה - דיון וגיבוש מסקנות	13.20 - 11.20
מגזרי הבניין, החקלאות	
יו"ר, ד"ר לילך לוריא , החוג ללימודי עבודה, אונ' ת"א	
מר יצחק מויאל , יו"ר הסתדרות עובדי הבניין והתעשיות הנלוות	
עו"ד צורי זנזורי , הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה, משרד העבודה	
מר אורי דורמן , מזכ"ל התאחדות חקלאי ישראל	
ד"ר יהל קורלנדר , תל-חי אוניברסיטה בהקמה	
עו"ד מיכל תגר , הקליניקה לזכויות בעבודה, אונ' ת"א	
מגזר הסיעוד	
יו"ר, ד"ר גדי נסים , יו"ר האגודה לחקר יחסי עבודה. המרכז האקדמי רופין	
ד"ר שרון רמר ביאל , מ"מ ראשת התכנית לתואר מוסמך בלימודי משפחה, המכללה האקדמית ת"א יפו	
גב' אורית בנבנישתי , מנכלית קבוצת תיגבור	
גב' צפי הלל דיאמנט , משרד הבריאות, מנהלת המח' ליישום סטנדרטים באחיות (סיעוד) בגריאטריה	
עו"ד אמיר ירון , סגן יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, ההסתדרות, נציגים של מהגרי עבודה בסיעוד	
עו"ס ועו"ד הדס גלזר , מתמחה בתחום הזקנה	
זכויות מהגרי עבודה ומעמדם	
יו"ר, ד"ר רובי נתנזון , מדיניות איגודים מקצועיים בעולם לגבי זכויות מהגרי עבודה	
ד"ר אסף בונדי , סוציולוג עבודה ויחסי עבודה, אונ' בריסטול (UK) ואונ' חיפה, עמית מחקר בכיר בפורום ארלזורוב	
מר גרשון גלמן , מחזיק תיק תאגידי כח האדם הזרים בהסתדרות	
מר יצחק גורביץ , סמנכ"ל כח אדם, מיסוי וכלכלה, התאחדות בוני הארץ, נציג ארגון העבודה הבינלאומי	
עו"ד יוסי גטניו , דיני עבודה ויחסי עבודה	
ארוחת צהריים	14.00 - 13.20
מליאה	15.00 - 14.00
הצגת הדילמות העיקריות והמסקנות ע"י המדווחים מדיוני השולחנות העגולים	
דיון וסיכום	16.00 - 15.00
יו"ר, ד"ר גדי נסים , יושבי ראש השולחנות העגולים ונציג ILO	