

Israeli Industrial Relations Research Association (IIRRA)



Working World on the Move - a Blessing? עולם העבודה בתנועה – ברכה?

14th November 2018 , Tel Aviv,
"Industry House"

דו"ח סיכום של הכנס הבינלאומי

של האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה

בשיתוף עם ארגון העבודה הבינלאומי וקרן פרידריך אברט בישראל

נערך ע"י עו"ד יוסי גטניו, מתאם הכנס

תוכן עניינים

2	מבוא
3	חלק א' כללי
עובדים פלסטיניים העובדים בתוך	
5	גבולות ישראל ובשטחים
12	תובנות והמלצות לפעולה עובדים זרים, שוהים,
13	מבקשי מקלט, פליטים
17	תובנות והמלצות לפעולה
"בריחת מוחות" כתופעה עולמית	
18	וישראלית
20	תובנות והמלצות לפעולה
חלק ב' תמצית סיכומים מדברי	
21	המשתתפים
28	תכנית הכנס

במסגרת הכנס עסקה האגודה בנושאים אקטואליים בתאום מלא עם ארגון העבודה הבינלאומי ועם קרן פרידריך אברט בישראל.

האגודה מעודדת מחקרים בגוונים שונים של עולם העבודה באמצעות הענקת מלגות מחקר לסטודנטים לתארים מתקדמים. בצד הזווית האקדמית של עולם המחקר ניצבים מרכיבי הטרייפריטיזם - ארגוני העובדים וארגוני המעסיקים, שהם השותפים החברתיים וכן נציגי הממשלה התורמים לאגודה את ההיבטים הפרקטיים של מערכת יחסי העבודה דינאמית המתקיימת בישראל. השילוב הייחודי בין המחקר והאקדמיה לבין העוסקים במלאכה – המסגרת הטרייפריטיסטית הוא נפלא, לגישת יו"ר האגודה.

בכנס, במתכונתו זו, הוצגו התמונה הבינלאומית הנוגעת לנושאי הכנס ע"י מומחים שהוזמנו מארגון העבודה וכן ההשלכות על המשק, התעסוקה ויחסי העבודה מזווית הראייה המקומית.

נושאי הכנס שנדונו וסוכמו עם השותפים לקיומו וטופלו בוועדת ההיגוי שליוותה ותכננה את הכנס, הם נושאים מהותיים ורלבנטיים והם מתייחסים לאוכלוסיות מגוונות במגזרים שונים - מהגרים, פלסטיניים ותופעת "בריחת מוחות".

יו"ר האגודה, עו"ד אורלי ביטי הדגישה בפתיחת הכנס ובמהלכו את הרלבנטיות של הנושאים הנדונים ואת השותפות האמיצה בהכנת הכנס מדי שנה עם ארגון העבודה הבינלאומי ועם קרן פרידריך אברט בישראל. בל נשכח שאנו מדינת מהגרים וההיסטוריה של העם היהודי מחייבת לימוד לקחי העבר ויישומם על ההווה והעתיד. שגשוג כלכלי חייב ללכת יד ביד עם צדק חברתי.

גם נציג קרן אברט בכנס, מר מיקי דריל עמד על מרכזיות הנושאים שהועלו בכנס. הוא הדגיש את חשיבותו של קיום הכנס לאורך שנים ואת חשיבותו כפעולה מרכזית של קרן אברט בישראל.

ציטוטים מאמנת פילדלפיה 1944 - עקרונות מנחים המהווים בסיס לפעילותו ולחוקה של ארגון העבודה ולפעילותו:

[labour is not a commodity](#)

[freedom of expression and of association are essential to sustained progress](#)

[poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere](#)

הכנס יוחד השנה לשלוש קבוצות אוכלוסייה :

- העובדים הפלסטיניים בתוך גבולות המדינה ובשטחים
 - המהגרים, השוהים ומבקשי המקלט
 - אוכלוסייה שונה בתכלית - "ברירת מוחות" של ישראלים והאפשרות להחזירם לישראל
- אף שזו תופעה עולמית מוכרת והנוגעת לבעלי עיסוקים מבוקשים.

כללי

הכנס הבינלאומי השנה דן בעיקרו בתופעות הדרמטיות המאפיינות את השנים האחרונות ברחבי הגלובוס. מדובר בתנועה המתבטאת בשיעורים משמעותיים של תזוזת אוכלוסיות ממניעים ובהיקף שלא הכרנו בעבר. תופעה זו אינה דומה בהקפה ובמהותה לתופעה המוכרת במסגרת תהליכי הגלובליזציה אף שבהיסטוריה של האנושות תופעה מעין זו התקיימה וחזרה על עצמה בעוצמות שונות.

סיבות שונות מביאים לתנועה של אוכלוסיות בהיקפים ללא תקדים. הגורמים המתהווים והדוחפים אוכלוסיות אלו מחוץ למדינות המוצא הם בין היתר: בצורת קשה, תנאי חיים קשים, הפיכות צבאיות השוללות זכויות אדם ומלחמות אזרחים שחלקן העיקרי ממוקדות במזרח התיכון ובשוליו. מושגים שהיו מוכרים בעבר כמו עובדים זרים ומהגרי עבודה משנים את תוכם לאור הנהירה הגדולה מאסיה ומאפריקה אל מדינות אירופה. המושגים החדשים הם - שוהים, מבקשי מקלט, פליטים וכד'. הנהירה הזאת גורמת לשינויים דמוגרפיים ומביאה את מדינות היעד להטיל מגבלות ואיסורי כניסה על הפליטים/ מבקשי המקלט המנסים להגר אליהן. הנוף הפוליטי של מדינות אירופיות משתנה בהשפעת תנועות המהגרים, בין היתר, בכך שמפלגות הדוגלות בהתנגדות לכניסת האוכלוסיות המתדפקות על השערים מקצינות עמדות ומתחזקות לאור החשש מתופעה זו ומהקפה המובע ע"י אזרחי מדינות אלו והפוליטיקאים מזן חדש וישן.

בסופו של יום, אוכלוסיות אלו, המגיעות לחופי מדינות יעד מבחינתם לעיתים בהרכב משפחתי, נמלטות ברובן מגורמי סכנה ואינן באות לחפש תעסוקה כעדיפות ראשונה בשונה ממהגרי עבודה. אך לאחר מעשה וללא זיקה לצרכים ולסיבות המניעים אותם לעזוב, הם ישאפו להיקלט בארצות היעד הן מבחינה תעסוקתית והן מבחינה דמוגרפית וחברתית. מרכיב כזה, גם אם לא קיימת עדיין

פרספקטיבה לבחון אותו מחקרית ומעשית, חייב לרכז תשומת לב תוך בחינת פתרונות מעשיים במדינות הקולטות ובמקביל לבצע שינוי מציאות של פיתוח כלכלי במדינות המוצא.

לאחר תקופת הסתגלות קצרה המבקשים להיקלט מעוניינים בתעסוקה ובהיטמעות בתוך האוכלוסייה המקומית וכך נושא הדיון חוזר ממוקד בשוק העבודה, תעסוקתם, מצבם החברתי ושיפור רמת חייהם. אלה נושאים המוכרים לשחקנים בשוק העבודה ובמערכת יחסי העבודה הן בתוך המדינות והן במסגרות בינלאומיות.

הערה הנוגעת לקבוצת העבודה הבכירה בארגון העבודה הבינלאומי הבוחנת את מגוון הנושאים הקשורים בעולם העבודה העתידי לקראת ועידת הארגון ב-2019:

גם אם מקובל לומר שנדידת קבוצות אוכלוסייה, אם כתוצאה משינויים אקלימיים, בעיות פוליטיות, רדיפות והצורך בהעלאת רמת חיים, הם מאפיינים אנושיים הנמשכים לאורך ההיסטוריה, השילוב בין היקפי האוכלוסייה הנוודת למדינות אחרות והצורך בהגדרה עדכנית בהקשר למעמדם המשפטי והאזרחי, יוצרים מעגלים חדשים שמסגרות שונות וארגון העבודה הבינלאומי בתוכם חייבים להתמודד עמם. יש להתייחס גם לתפיסות חדשות של ערך העבודה - מיפוי חדש של עיסוקים ומהפכת התקשורת. נראה שגובר הצורך בניסוח אמנה חברתית חדשה וכוללת המעניקה מושגים חדשים לעולם העבודה, ערך העבודה, השינוי המבני ביחסי עובד - מעסיק והתגברות התופעה של משתתפים חופשיים (Freelancers) ומרכיבים נוספים. למול עינינו נוצרת מציאות חדשה לחלוטין של שינויים מהותיים ומבניים שישליכו מהותית על התארגנות העובדים, מבנה השותפים החברתיים - האיגודים המקצועיים, ארגוני המעסיקים ופעילות הממשלות. יודגש שבמציאות זו מתקיים שילוב בין הצורך להתייחס למצב זכויות אדם בסיסיות לאוכלוסיית המהגרים/ השוהים המגיעים למדינות היעד ובמקביל לפן הנוסף של זכויות חברתיות ואלו הנובעות ומושרשות בעולם העבודה.

בישראל

התופעה מתחדדת לאור קיום שאלות דמוגרפיות וביטחוניות סבוכות. המורכבות נובעת מבעיות קיומיות באזור שבע מלחמות ועימותים. מצד אחד, הצורך בשמירה על המדינה כמדינתם היחידה וכמקלטו של העם היהודי ומצד שני השאיפה לבסס ולהישאר כמדינה בעלת אופי דמוקרטי תוך הקפדה על שמירת זכויות אזרח לתושבים והכרה בזכויות אדם הומניטריות לאוכלוסיות השוהים

בישראל במעמד מוכר או כזה שאינו מוכר. לאור מצבה הביטחוני, המאזן הדמוגרפי הרגיש וצביונה של המדינה, ישראל לא נקטה מדיניות פתוחה למהגרים בעבר ואף הידקה וצמצמה את הקריטריונים לקליטתם ולהענקת מעמד מוכר בהווה.

האזרחים הערביים בישראל מהווים כ- 20% מהאוכלוסייה. ישראל התנגדה בעקביות להגדרה של "מדינת כל אזרחיה" ומצהירה על היותה מדינה "יהודית ודמוקרטית" כשהדגש הוא על זכויות ייחודיות ליהודים הנקלטים בה בהקשר הקיבוצי - לאומי ומאידך הענקת זכויות אישיות מלאות ודמוקרטיות לכלל אזרחיה המוכרים כמו הליכים משפטיים הוגנים ושוויוניים, הזכות לבחור ולהיבחר, חופש דת והכרה במקומות קדושים, זכות הדיבור והמחאה ובכלל זה - זכויות ההפגנה, השביתה וכיו"ב. לישראל מסורת מפוארת של מוסדות שיפטיים חופשיים המאמצים סטנדרטים בינלאומיים והשומרים על זכויות יסוד של אזרחים, תושבים ואוכלוסיות נעדרות מעמד משפטי.

עובדים פלסטיניים העובדים בתוך גבולות ישראל ובשטחים

בישראל עובדים בסה"כ כ- 375,000 עובדים שאינם מקומיים מכל הקטגוריות - עובדים זרים, שוהים ופלסטינים שהם פחות מ-10% מכח העבודה.

למרות העימות המתמשך עשרות שנים בין ישראל לפלסטינים ולמרות פיגועים המתרחשים ע"י ארגונים ובודדים, ישראל דבקה בצורך לאפשר כניסת עובדים פלסטיניים, בכפוף למגבלות ביטחוניות, לתחום גבולות המדינה וכן לאזורי תעשייה בשטחים. זאת, על מנת לקיים כלכלה ורמת חיים סבירה לחלק מתושבי יהודה, שומרון ועזה (הגדה המערבית הנשלטת ע"י הרשות הפלסטינית) וכמו כן לענות על ביקוש לעבודה בענפים שונים בתוך ישראל.

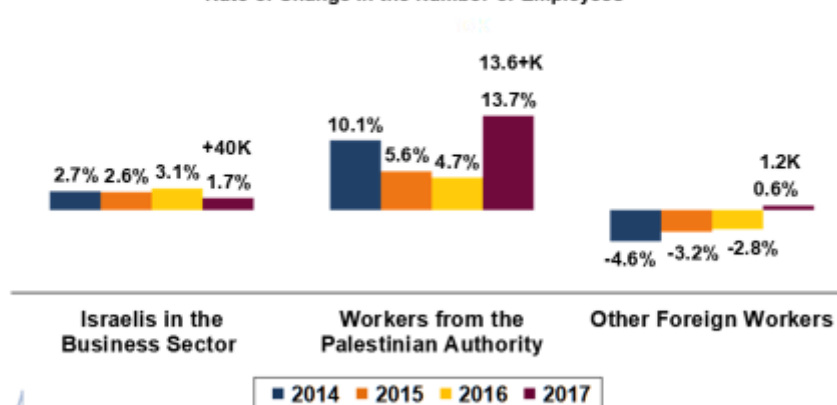
מספרם של עובדים אלה לאחר מלחמת ששת הימים ב-1967 עלה בהדרגה בעקבות החלטת ממשלה. בזמנו הגיע מספרם עד כ-150,000 עובדים שהגיעו וחזרו מדי יום ממקום מושבם לישראל. הענפים העיקריים שהם הועסקו בהם היו בניין, חקלאות ובמידה חלקית - תעשייה. החלטת הממשלה שהוזכרה קבעה עקרון של עלות עבודה שווה לעובד פלסטיני ולעובד ישראלי. ההסכמים הקיבוציים הענפיים החלים על כלל העובדים בישראל בענפים הנזכרים מעניקים זכויות מעבודה השוות לעובדים אלה באמצעות החלה ישירה או ע"י צווי הרחבה (וללא זיקה לקיום התארגנותם במסגרת איגודים מקצועיים). לגבי עובדים בשטחי הגדה המערבית - חלק מהחקיקה אומץ ע"י המושל הצבאי שהנו הסמכות החקיקתית בשטחים והנוגעים לעובדים הפלסטיניים באזורי תעשייה והתיישבות שם.

עם התגברות האירועים הביטחוניים ופגיעה ביהודים, עובדים ומעסיקים בתוך גבולות ישראל, פתחו ההיתרים שניתנו לעובדים אלה וצומצמו ע"י קריטריונים של גיל, בעלי משפחות, העדר עבר בעל משמעות ביטחונית וכדומה. כיום עובדים כ - 136,000 עובדים פלסטיניים בעלי היתרים ושאינם בעלי היתרים כמספר כולל בתוך ישראל ובשטחים.

Israelis & Palestinian Employees

Incl. workers without permit

Rate of Change in the Number of Employees



MANUFACTURERS' ASSOCIATION OF ISRAEL
Source: Bank of Israel & Economic Research Department, M.A.I.

שקף שהוצג בכנס ע"י מר דן קטריבס, התאחדות התעשיינים

בשנת 2017 נצפה גידול של 11% במספר מועסקים אלה לעומת השנה הקודמת.

המדיניות שנקבעה ע"י הממשלה הושפעה רבות מהאירועים הביטחוניים – למשל, אירוע הרצח באזור התעשייה בברקן בשטחים לאחרונה ולמעשה הגיבה עליהם בהטלת מגבלות גיל, מצב משפחתי וכו' על העובדים הפלסטיניים. מצד שני, התפיסה שמצב כלכלי סביר יושג ע"י מתן תעסוקה לעובדים אלה והצורך בעובדים בענפים הנזכרים, יצרו מציאות נזילה של שינויים במתן היתרים לעובדים אלה. עם זאת, ברור שמבחינת ההיבטים הדמוגרפיים והחברתיים נוחות ההעסקה והעלות הכרוכה בהעסקתם עדיפה בהרבה על הגברת העסקתם של עובדים במעמד זה או אחר המגיעים מעבר לים. באופן מעשי המעסיקים אינם צריכים לדאוג לסידורי לינה וחיים יומיים של עובדים העושים דרך קצרה יחסית בכל יום בין ביתם לבין מקום עבודתם. בלא מעט מפגשים עם המשלחת השנתית של ארגון העבודה, המגיעה לבחון את תנאי העבודה של העובדים הפלסטיניים מהשטחים, הביעו נציגים של ארגוני המעסיקים וגורמים נוספים את העדפתם של

עובדים אלה על פני עובדים מעבר לים שעלולים לשנות את המבנה הדמוגרפי של האוכלוסייה המקומית ובואם יוצר קשיים בעצם נטייתם להתרכז באזורים צפופים וביצירת שכונות מבודדות המנהלות אורח חיים המועתק ממדינות המוצא. תופעות אלו יוצרות קונפליקטים ותהליכי התנגשות עם האוכלוסייה המקומית ובעיקר זו המוחלשת המתגוררת בדרך כלל במקום ריכוזם של המהגרים.

לפי מחקר שנעשה ע"י מאקרו מרכז לכלכלה מדינית נמצא שהעסקת עובדים חיצוניים, במקרה זה פלסטיניים, בענפים ובעיסוקים שישראלים נמנעים לעבוד בהם, עונה על צרכי המשק. עובדים אלה לפי מחקר זה אינם מתחרים על משרות שהישראלים מעוניינים בהם ותעסוקה זו תורמת לצמיחה¹. מספר עמותות התמחו בנושאי ייעוץ וייצוג בבתי הדין לעבודה (בעלות בסיסית) לעובדים פלסטיניים ולמהגרי עבודה וגם הן מהוות כתובת לפניית בנושאי פגיעה בשכר ובתנאים סוציאליים².

החל משנות ה-70 המאוחרות מגיעה בכל שנה משלחת מארגון העבודה לבחינת מצבם ותנאי עבודתם של העובדים הפלסטינאים. המשלחת שהוסמכה לבחון זאת מגבשת דו"ח מסכם בעקבות החלטה של ועידת ארגון העבודה שהטילה על מנכ"ל הארגון את המשימה. הדו"ח הורחב במהלך השנים, בניגוד לעמדה הישראלית, לתחומים פוליטיים ובטחוניים ובו התייחסות גם לניצול משאבים בשטחים לטובת ההתנחלויות שם, מצב הכבישים, בנייה וסגרים בטחוניים. עם זאת, הדוחות מצביעים על פתרונות והצעות לשיפור מצבם החברתי והכלכלי של העובדים האלה וכן שיפור הנגישות, ההדרכה ואמצעי הבטיחות בעיסוקיהם. חלק מההצעות האלה אכן אומץ או שהוחל ביישומם כפי שיפורט בדו"ח זה.

העובדים מעזה - על רקע המצב הבטחוני ושלטון החמאס ברצועה לא ניתנים אישורי עבודה לעובדים מעזה, הגם שבעבר הגיעו ברמות השיא לכ-100,000 עובדים מעזה שעבדו בעיקר באזורי הדרום וחלקם אף הורשו ללון בתחומי ישראל.

עם זאת, לאחרונה במסגרת הדיונים על הצורך לשפר את המצב הכלכלי שם ולו במעט ולמנוע הידרדרות הומניטרית, עולים רעיונות בדבר מתן אישור לכ-5,000 עובדים מהרצועה לעבודה

¹ מאמר וסקירה בנושא - <http://www.macro.org.il/images/upload/items/16423344100905.pdf>
<http://www.macro.org.il/images/upload/items/47922424014604.pdf>

² www.kavlaoved.org.il תחומי-פעילות/עובדים-פלסטיניים www.ovdim.org.il זכויות עובדים

בישראל. נראה שהמצב הביטחוני הנפיץ בגבול מונע בשלב זה את מימוש התכנית המותנה בהסדרי הרגיעה וביישומם הלכה למעשה.

התפתחויות לאחרונה-

לאור מחסור בעובדים בתחומי התוכנה בישראל המוערך בכ-10,000 עובדים יש התעניינות מצד מעסיקים ישראלים להעסיק אותם בגדה המערבית³.

התפתחות נוספת מהזמן האחרון - לאור לחצי בעלי העסקים מענפי המסעדות והברים החליטה הממשלה לאשר הבאת 1,500 עובדים לעבודה בעסקים אלה משטחי הגדה המערבית.

טיעוני גב' קאטלין המבוססים על דו"ח ארגון העבודה ותגובותיהם של יצחק מויאל ורובי נתנזון:

במהלך המושב, גב' *Catylene Passchier*, המכהנת כיו"ר קבוצת העובדים בארגון העבודה הבינלאומי, העלתה שורה של ליקויים ספציפיים שלדבריה דורשים תיקון באשר לתנאי עבודתם של העובדים הפלסטיניים בשטחים המועסקים בעיקר בישראל. הליקויים מתבססים על דו"ח שנתי שנכתב ע"י משלחת של ארגון העבודה הבינלאומי המבקרת באזור וזאת עפ"י החלטה שנתקבלה בתחילת שנות ה-80 ע"י מליאת הוועידה השנתית של הארגון. כתגובה על הטענות והליקויים השיב מר יצחק מויאל, יו"ר הסתדרות עובדי הבניין והעץ, ההסתדרות החדשה.

להלן תמצית הדברים :

ד"ר רובי נתנזון ומר דן קטריבס העירו כהערה מתודית ששילוב נתוני הכלכלה בגדה המערבית ונתוני רצועת עזה מיוצר עוות מאחר שישנו פער ניכר בין שתי הכלכלות ולכן חייבים להפריד בין הנתונים.

לכך העירה גב' קטלין שהדברים נלקחו בחשבון וקיימת הפרדת נתונים בתחום הכלכלי בין הגדה לרצועה.

הערה נוספת נגעה לצורך באיזון בין הליקויים שפורטו בדו"ח לבין פעולות שנעשו או המצויות בתהליכי שיפור בכפוף לנסיבות המורכבות במגמה להציג את "חצי הכוס המלאה" ולעורר תקוות בין הצדדים⁴.

³ פרסום בעיתון Wall Street Journal מיום 11/11/18.

⁴ בעניין זה: עבודה מספטמבר 2017 ע"י מאקרו המרכז לכלכלה מדינית - <http://www.macro.org.il/images/upload/items/16423344100905.pdf>

לכך הגיבה גב' קטלין שצויינו גם התפתחויות חיוביות בדו"ח אך חלקן היו מצומצמות ואחרות היו בתחילת דרכן.

הערה נוספת נגעה בצורך שלא להסתפק רק במה שהובן שנאמר במפגשים, אלא להציג טיוטת ממצאים ולאפשר לצדדים הנוגעים בדבר להגיב בכתב לפני ניסוחו הסופי של הדו"ח.

גב' קטלין ציינה בתגובתה שהמשלחת היא משלחת מקצועית ורמת דרג והיא נפגשה עם כל הצדדים הרלבנטיים ושמעה אותם והדברים תועדו בדו"ח האמור.

ממצאי המשלחת שהוצגו ע"י Adv. Catelene Passcier ותגובות הדוברים בכנס:

בראשית הדברים ציינה הדוברת את השיפורים המצויים בתהליכים ראשוניים כפי שמצויין בדו"ח הנ"ל וביניהם: פעילות ההסתדרות בתקופה האחרונה להשגת סיכום של ביצוע צעדים הכרחיים להגברת הבטיחות בתחום הבנייה בעיקר.

מספר ימים לפני השלמת כתיבתו של דו"ח זה, נחתם הסכם קבוצי בין הסתדרות פועלי הבניין לבין המעסיקים בענף בו נקבעו כללים להדרכת העובדים בנושאי בטיחות באתרים, אכיפת צעדים כלפי עובדים שלא יקיימו את כללי הבטיחות והקמת ועדת בטיחות ברמה הארצית פריטטית כשאליה יצורף מומחה בטיחות חיצוני. בעניין זה הסתדרות הכריזה על סכסוך עבודה כללי שהגיע על סף שביתה כללית בכלל המשק כמנוף להגעה להסכם. השביתה נועדה להפעלת לחץ על הממשלה כדי לקדם קביעת סטנדרטים עדכניים ואכיפתם בנושאי בטיחות חיוניים בענף. הסכם כזה גובש ופועלים בשלבים ליישומו

התפתחות חיובית נוספת היא תחילתו של רב שיח בין הגורמים הרלבנטיים וישראלים והפלסטיניים לבחינת הטיפול בכשלים הקשורים בתנאי תעסוקתם של העובדים הפלסטיניים על פי סדר עדיפויות שיסוכם במסגרת זו.

בעיה: כמחצית מן העובדים הפלסטיניים בעלי ההיתרים מסתמכים על מתווכי עבודה (הן ישראלים והן פלסטינאים) וזאת כדי לטפל במסמכים מתבקשים. עלות הטיפול במוצע - כשליש משכר העבודה החודשי.

במהלך 2017 דווח ע"י נציגי ישראל שבוצעה רפורמה במגמה לצמצם את כוחם של המתווכים, נעשה שימוש באמצעים אלקטרוניים בתשלומי שכר ובוצעו צעדים להגברת הניידות של העובדים. התהליך מתבצע אך בהיקף מצומצם ובמסגרת פיילוט ניסיוני בלבד.

תגובה: התגובה נמצאת בגוף הטענה.

בעייה: העבודה היא ארעית, עונתית, ללא בטחון תעסוקתי וללא חוזה בע"פ או בכתב. בכך נמנעות הטבות סוציאליות. למרות חלות ההסכמים הקיבוציים קיים פער בפועל בין תנאי השכר של הישראלים לבין אלו של עובדי השטחים.

תגובה: בענפים שבהם מרוכזים עובדי השטחים העבודה מטבעה היא עונתית (חקלאות) או לפי פרויקטים (בניין). ההסכמים הקיבוציים בעיקר בענף הבניין החלים על כלל העובדים בענף מעניקים שכר התחלתי גבוה משמעותית מענפי משק רבים אחרים במגזר הפרטי (בהנחה שהוא נאכף). קדום עובדים בשכר מתבצע על פי כללי הצע וביקוש וכן עפ"י קריטריונים של התמחות. אין חובה עפ"י הדין הישראלי לנסח הסכם בכתב לגבי מרבית העובדים במשק.

בעייה: לפי הסכמי פריז ישראל התחייבה להעביר את כספי הביטוח הלאומי השייכים לעובדים הרלבנטיים למסגרת של ביטוח לאומי שתוקם ברשות. ב-2017 הוקמה הרשות והכספים לא הועברו.

תגובה: ההליכים והדרישות הנוגעות להקמת רשות זו לא הושלמו לפי עמדת משרדי האוצר והמשפטים בישראל.

בעייה: חשיפה לתאונות עבודה - חלק ניכר מהתאונות האלה מתרחשות בענף הבניין. מעצם העובדה שהעובדים הפלסטיניים מועסקים בענף זה בעיקר, שיעור הפגיעה שלהם גבוה. יש להגביר הפיקוח ולעלות את האמצעים הבטיחותיים ואת הענישה.

תגובה: לפני כ-10 ימים המשק עמד בפני שביתה כללית על נושא זה. ההסתדרות מעולם לא שבתה בגלל נושא שאינו עניין של שכר או תנאים סוציאליים. השביתה נמנעה כשעיקר דרישות ההסתדרות התקבלו הן בנושאי קיום תקנים מתקדמים של פיגומים והן בנושאי פיקוח, גידול במספר המפקחים והגברת הענישה כולל ענישה אישית של האחראיים למחדלים הבטיחותיים. בעייה: עניין המחסומים והמעברים המעכבים משמעותית את העובדים בנסיעתם מדי יום מבינתם למקום העבודה בישראל ובחזרה.

תגובה: מספר המעברים גדל מ-5 ל-9. שופרו התנאים הפיסיים במעברים עצמם ונעשו סידורים להקל על התורים וזמן ההמתנה.

בעייה: קושי במימוש זכויות מעבודה בבתי הדין לעבודה ופערים בשכר בין העובדים בהתנחלויות לבין העובדים עפ"י ההסכם הקבוצי וצו ההרחבה בישראל. כמו"כ עובדים פלסטינאים חוששים מהגשת תביעות לביה"ד לעבודה פן יפוטרו.

תגובה: ההליכים והגשת התביעות בביה"ד לעבודה הם פשוטים יחסית ומאורגנים בטפסים ידידותיים. ההסתדרות ועמותות מסייעים לפונים המתקשים בכך למלא את טופסי התביעות. לפני כמה שנים הוקמה וועדה פריטטית בין המעסיקים בענף הבניין ואיגוד הבניין. בשנה

האחרונה קויימו 1,500 ברורים ורובם סוכמו לשיעור רצון המעסיק והעובד. מסגרת זו הוקמה וזכתה לברכת בתי הדין לעבודה. הדיונים המהירים והלא פורמאליים מואצים בוועדה וכך מגיעים לסיכומים בצד בתי הדין לעבודה. באשר לשכר בהתנחלויות – פסיקת ביהמ"ש העליון מיושמת ע"י בתי הדין. נושא החשש מפיתורים בהגשת תביעות במהלך העבודה היא בעייה כללית ואינה נוגעת לעובדים פלסטינאים בלבד.

בעייה: -העסקת נשים פלסטיניות - קיים פער ניכר ביותר ואפליה מגדרית המתבטאת באי העסקת נשים פלסטיניות מהשטחים.

תגובה: חלק ניכר מהבעיה נעוץ בתרבות מקומית ובאורח חיים המונע יציאת נשים לעבודה ממקום היישוב. עובדה זו מוכרת גם במגזר הערבי בארץ וחלק מהפתרון נעוץ בהקמת מקומות עבודה בתחומי היישוב עצמו. קשה להניח שבענפי הבניין ובמיוחד בשלבי ההקמה הקשים בהם עובדים פלסטיניים ישתלבו נשים דווקא.

בעייה: קיימים סימנים של שיתוף והקמת מסגרות לשיפור המצב אך ההדברות ויישומה היא שברירת ולא באה לידי ביטוי בשיפור בשטח.

תגובה: הוקם שולחן משותף המטפל ודן בנושאים המהותיים. שולחן זה משותף למסגרות הישראליות של המעסיקים ונציגי העובדים וכן גורמים רלבנטיים מהרשות הפלסטינית. המסגרת הוקמה לא מזמן והמחקר שהוגש ע"י מאקרו המרכז לכלכלה מדינית, מקובל על הצדדים לשולחן המשותף כמצע משותף המשקף מציאות.

קריאתה של גב' Passchier לטפל בבעיות האקוטיות בעדיפות גבוהה בנושאים הבאים: בעיית מתווכי העבודה, הפרשות לביטוח הסוציאלי והעברתם למוסד הפלסטיני, זמן ניכר המבוזבז במעברים ותאונות עבודה רבות לאור אי קיום כללי בטיחות.

תובנות והמלצות לפעולה

- הגברת הפעילות של הוועדה המשותפת תוך האצת התהליכים בממשל הישראלי במיוחד ביישום מצע הבטיחות המוסכם, ייעול המעברים תוך הגברת השימוש בכרטיסים אלקטרוניים אישיים ואמצעים מתקדמים, הפעלת אמצעים לצמצום פעילותם של מתווכי העבודה והסדרת הנושא באמצעות הגורמים השלטוניים בין הרשות הפלסטינית ומדינת ישראל.
- סיוע משפטי בהגשת תביעות של עובדים פלסטיניים. בעניין זה, להפיץ מידע על זכויות בעבודה ועל גורמי הסיוע לשם לפניית לביה"ד לעבודה וכן לוועדה הפריטטית הפועלת בענף הבניין כאמצעי יעיל לפתרון מחלוקות.
- הפעלת לחץ על המושל הצבאי האחראי על החקיקה בשטחים להוסיף מרכיבים מהחקיקה הישראלית באמצעות צווים לרווחת העובדים הפלסטיניים בריכוזי התעשייה באזורים אלה.
- להפעיל ולהגביר את הפיקוח על שעות עבודה, תיגמול ותלושי שכר המשקפים את שעות העבודה וטיפול ממוקד בהלנות שכר כמקובל בחקיקה בתוך ישראל.
- לשפר את המכשור האוטומטי בעבודות בניין בעיקר תוך קבלת סיוע ממשלתי ולהכשיר עובדים במיכשור זה. תהליך זה יקטין בהכרח את תאונות העבודה, ישפר את תנאי העבודה הפיזיים ויקדם את העובדים בעיסוקיהם.

עובדים זרים, שוהים, מבקשי מקלט, פליטים

היבטים בינלאומיים - אין ספק שנהירת אוכלוסיות בדרך לא דרך בעיקר לאירופה גרמה לזעזוע תקשורתי, כלכלי ופוליטי. מספר מדינות, בעיקר במרכז אירופה, סגרו שעריהן בפני המנסים להיכנס או שהסכימו לשמש כפרוזדור מעבר למדינות מערביות - כמו גרמניה. זו הביעה הסכמה פחות מסויגת לקלוט חלק מגלי הגירה זו. הזעזוע הנוסף והמשמעותי הוא התנודה ימינה בדעת הקהל של לא מעט מדינות ועל כך יעידו ההפגנות של המקומיים כנגד תופעת ההגירה והתחזקות מפלגות המטיפות להסתגרות ולהוצאת האוכלוסיות הנכנסות אל מדינות אחרות. לאור ההסתייגויות וחיזוק השמירה על הגבולות, אירעו מקרים טראגיים של טביעות עקב ניסיונות הגעה לחופים בכלי שיט לא בטיחותיים ונושאי עומס יתר של משפחות ובהם ילדים.

לפי הערכת הארגון למען הגירה – IOM - מספר המהגרים בעולם בכל הקטגוריות מסתכם ב - 258 מיליון, מהם כ - 150 מיליון מהגרי עבודה.

קולו של ארגון העבודה לא בלט בתקשורת העולמית. ייתכן שאינו רואה את תחום פעולתו ומומחיותו בתחום זה ומניח את הפעילות הראשונית של הסדרת ההגירה לגופים אחרים כמו IOM, ארגוני מתנדבים וארגונים העוסקים אם בפליטים הפעילים במשלוח סיוע רפואי, מזון וציוד למחנות שרוכזו במספר מדינות ואם בהדברות עם ממשלות לגבי הסדרי שהייה או פינוי למדינות שלישיות.

מיקוד במדינות המזרח התיכון מראה שהמלחמות בעיראק ולאחרונה בסוריה יצרו גל של תנודה לא רק לאירופה. ממלכת ירדן, שאינה מרובת אוכלוסין ושמצב כלכלתה אינו מן הטובים, נענתה לאתגר וקלטה לתחומה כמיליון פליטים ממלחמת האזרחים בסוריה. מדובר בנטל לא פשוט על המצב הכלכלי שם. גם תורכיה הגיעה להסדרי קליטה עם מדינות האיחוד ומרחיבה את מספר השוהים בגבולה עם סוריה בעיקר. השאלה שנשאלת היא האם מדובר בהסדר ארעי ובפתרון סביר שיבוא לאחר מכן או שמחנות אלה יונצחו לשנים בעתיד והפתרון החברתי - כלכלי יאחר לבוא.

בימים האחרונים פורסם שאוגנדה מוכנה לקלוט פליטים ומתייחסת לתופעה זו באופן ענייני וחיובי.

מודל שפותח ע"י פרופ' פול קרוגמן בהשתתפותה של פרופ' אליס ברזיס מראה שהקונפליקט העכשווי והממוקד אינו זה שבין הון ועבודה אלא בין עובדים מיומנים ורלבנטיים לבין עובדים בלתי מיומנים. עיסוקיהם של האחרונים עתיד להעלם עקב מהפכת הטכנולוגיה לעומת הגידול בביקוש לעובדים מיומנים ובעיקר טכנולוגיים. הקליטה הטובה ביותר של מהגרים בארצות היעד מבחינה

תעסוקתית מתרחשת דווקא כשהמהגרים מגיעים למדינות המוצא בגילאים צעירים וממציים את החינוך ברמתו הגבוהה הניתן שם.

השאיפה של ארגון העבודה ובכלל זה האמנות הנוגעות לנושא ועקרונות ה- Decent Work היא לגרום למצב שבו ההגירה לא תהיה כפויה וליישם את העקרון - Migration is a Choice. זוהי שאיפה ערכית אך נראה שלאור הנסיבות הקשות היא מתרחקת מהמציאות ורלבנטית הרבה יותר לנושא "בריחת המוחות" הן מצד המתניידים והן מצד המדינות הקולטות.

בישראל

בדו"ח של ארגון מציל"ה - **Metzilah Center** - שפורסם לפני שנים מספר, נאמר שלישראל אין מדיניות הגירה. נראה שזה המצב גם כיום. השלטונות נעים בין הרצון לשמור על צביונה של המדינה ועל יחס דמוגרפי לבין הצרכים הכלכליים, הביקוש לידיים עובדות הן בענפים שונים - סיעוד, בניין וחקלאות בעיקר. קבוצת העובדים הגדולה ביותר, המגיעה מעבר לים והמוסדרים בהיתרים, היא זו שבענף הסיעוד בו ניתנים שירותים בעין בבתי האזרחים שהוכרו כסיעודיים באמצעות מימון של המוסד לביטוח לאומי.

לעומת העובדים המוסדרים, השוהים, מבקשי המקלט והפליטים הגיעו לגבולות המדינה בדרך לא דרך - הם צלחו גבולות בעיקר ממצריים או שהגיעו כתיירים בדרכים המקובלות ונשארו. עקב חיזוק וההגבלות הפיזיות שבוצעו - הקמת גדר בגבול מצריים, פסק כמעט לחלוטין זרם המהגרים משם. מדובר כיום באוכלוסייה השוהה בישראל של למעלה מ-30,000 איש. הבעיה החברתית והמטרידה היא שהם התרכזו באזור אחד בדרום ת"א לשם הם הגיעו מבלי שיוכנו אמצעים ותשתיות למחייתם אך באזור זה הם מוצאים מקומות תעסוקה. האוכלוסייה המקומית הוותיקה מצויה בעימות מתמשך אתם. פתרונות כגון עזיבתם את המדינה למדינות שלישיות בהסכמים בין מדינותיים וכן פיזור חלק מהם לאזורים נוספים במדינה, נתקלים בסחבת ובקשיים משפטיים ואחרים. כך גם הניסיון לשכנס לשהות במקום שהייה פתוח עם מתן שירותים נאותים בכפוף לחקיקה לא יושם בסופו של דבר גם עקב קשיים משפטיים ודחיות ע"י המערכת המשפטית. אישורים המכירים במעמד פליטות מוכרת בישראל ניתנים במשורה ובאיטיות רבה. הקריטריונים לאישור מעמד זה הם נוקשים ביותר. לעומת זאת, כל שינוי במדינות המוצא הנוגע לריכוך, כביכול, של המצב הפוליטי או המשטר הצבאי בעניין תנאי גיוס לצבא שם, מתקבל כמציאות חד משמעית אצל שלטונות ההגירה ומתפתח לחץ מידי להחזיר אוכלוסיות רלבנטיות לארצות מוצאן.

בשנה האחרונה היה ניסיון להגיע להסכם עם נציבות הפליטים של האו"ם כך שיעזבו את המדינה כמחצית השוהים למדינות שלישיות עם תשלום מסוים שישולם להם עם עזיבתם והמחצית האחרת תישאר במדינה ותפוזר בחלקי ארץ שונים. התכנית נבלמה בהתנגדות גופים שונים ועקב לחצים פוליטיים.

תהליכים נוקשים שפורטו והמבוצעים ע"י השלטונות, באשר לתנאי מחייתם ומעמדם של השוהים ואי ההכרה במעמדם האזרחי והתעסוקתי מביאים לדילול מספרם של השוהים בישראל. חלקם סובל ממצב נפשי קשה ומתופעות פוסט טראומטיות לאור המעבר ומסע הנדודים בין מדינות לישראל לאור הסבל שהיה מנת חלקם. הכיסוי הרפואי הניתן להם בעיקר בתחום הנזכר הוא חלקי במקרה הטוב.

בימים האחרונים שלפני כתיבת דו"ח זה פורסם שהוגש בג"צ ע"י א.ס.ף - ארגון סיוע לפליטים ומבקשי מקלט בישראל בעניין מתן טיפול סוציאלי לשוהים בישראל ע"י המדינה באמצעות לשכות הרווחה הכפופות למשרד העבודה והרווחה.

צוות בין-משרדי המליץ לאחרונה על מתן סיוע כזה באמצעות הלשכות האמורות אך העניין נתון לעיכובים בין משרדי האוצר והרווחה עקב ויכוחים על מתן תקציבים. ניתן לצפות שהעניין ייפתר והטיפול יינתן עפ"י קריטריונים מקלים כך שאוכלוסייה רחבה יותר מבין השוהים יוכלו לקבל טיפול זה.

לא קיימת מדיניות עקבית של השלטונות לגבי השוהים ולכן גם התעסוקה שהם מוצאים היא בעלת אופי ארעי שהנם ומעסיקיהם אינם יודעים מהם כללי המותר והאסור. רשמית האשרה שהם מקבלים היא ל-3 חודשים שהייה כשקיים איסור עבודה הטבוע באגוף האשרה אך פועל רובם ככולם עובדים ומתפרנסים ותלויים בשינויים ובתנודות של הפעלת צעדי אכיפה.

לפני מספר שנים מונתה ממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה. מסגרת ממשלתית זו מיועדת לפניות למידע ולהגשת תלונות. הממונה מפיקה חומר הסברתי על זכויותיהם ומענים לפניות בנדון⁵.

התפתחות מהזמן האחרון - לאחרונה מועסקים כ-1,500 שוהים בבתי המלון בת"א מתוך 6,000 עובדי בתי מלון המועסקים בעיר זו.

⁵ <http://employment.molsa.gov.il/About/Units/Pages/ForeignWorkersRightsAtWork.aspx>

Breaking News - מספר ימים לאחר קיום הכנס מודיעה ממשלת ישראל על נסיגתה מההסכם הוולונטרי של האו"ם ששמו - Global Compact for Refugees and Migrant Workers. ההודעה באה לאחר הסתייגותן של מדינות מסוימות מהצטרפות לאמור במסמך ובראשן ארה"ב. המסמך שהתקבל במליאת עצרת האו"ם ב-2016 נועד לשמור על זכויותיהם, חייהם וביטחונם האישי הן של מהגרי העבודה והן של הפליטים מהגרי עבודה. להלן ציטוט מראשיתו:

... "Though their treatment is governed by separate legal frameworks, refugees and migrants have the same universal human rights and fundamental freedoms. They also face many common challenges and have similar vulnerabilities, including in the context of large movements."

תובנות והמלצות לפעולה

לאור תהליכי הצמצום של מספר השוהים נוצר מצב שאין איום כלל על שוק העבודה והחברה בישראל. לאור זאת, יש:

- להבהיר את מדיניות הממשלה ולהתמיד בה לאורך זמן כדי ליצור מצב יציב הן באשר לשוהים והן כלפי המעסיקים.
- להתייחס לפלחי אוכלוסייה שונים מקרב העובדים ובכך להקטין עימותים וחיכוכים הנובעים מתרבויות שונות הן במקום העבודה והן מחוצה לה
- לעודד הסכמים בילטרליים עם מדינות המקור המסדיר את מעברם ותנאי עבודתם של העובדים תוך הגברת הפיקוח על מקומות העבודה בעניין אכיפת זכויותיהם.
- לבחון התאמת העובדים לעיסוקיהם העתידיים הרלבנטיים ולהשלים לעיתים את כישוריהם לעיסוקים אלה תוך מתן הכשרה מתאימה. זאת לאור החשיבות המרובה בהקניית מיומנויות לעובדים עולם בו עובדים בלתי מיומנים ידחקו משוק העבודה ועיסוקיהם ייעלמו.
- כדי להקטין את הלחץ מהמקומיים בדרום ת"א, לבנות תשתית לפיזור אוכלוסיית שוהים באמצעות קליטתם לעבודה בפריפריה (עיירות, מושבים קבוצים) וכן לאפשר נגישות למקומות עבודה מרוחקים יותר בנסיעה מאורגנת אליהם ובחזרה. נראה שקיימת נכונות לקלוט אותם באזורים שונים.
- לבטל את האיום בגביית היטל הפקדון (כ-20% משכר העובד), הגם שהיה חיוב כזה היה בתוקף משנת 2015 אך לא נאכף הלכה למעשה.
- להגביר הפיקוח והאכיפה במקביל להסרת הפקדון כאמור באשר לתשלום שכר בהתאם לחוק ולהסכמים קבוציים החלים עובדים אלה ובכלל זה גם תשלום תנאים סוציאליים.
- מאחר שאוכלוסיית השוהים לא הגיעה לישראל כמהגרי עבודה, יש להקנות להם הכשרה בסיסית מתאימה לפי צרכי שוק העבודה.
- לשתף שיתוף ענייני ומהותי את השותפים החברתיים וגורמים רלבנטיים נוספים בהתייעצויות על גיבוש המדיניות ויישומה.

"בריחת מוחות" כתופעה עולמית וישראלית

בניגוד למגבלות ופעילות כנגד הגירה בהתגלמותה החדשה המתבטאת בחקיקה אגרסיבית, בחסימת גבולות ובהגבלות קליטה ומניעת ההכרה במעמדם של הנכנסים למדינות מערביות כפליטים, קיימת תופעה הפוכה לחלוטין ומדיניות חיובית לגבי אוכלוסיות מוגדרות של מומחים הנדרשים במדינות מפותחות. מדובר ברופאים, אנשי הייטק, מדענים, מרצים מבוקשים ואחרים הנקלטים ברצון במדינות הנזכרות. מוצעים להם תנאים אטרקטיביים לקליטה במדינות היעד. המידע והקשרים הנטוויים המועברים ע"י התקשורת הבינלאומית, הצורך והשאיפה להתקדם מקצועית ולממש קריירה מבטיחה, בעיות בתקנים ובתקציבים בארצות המוצא מביאים פלח אוכלוסייה זה לעבור למדינות הקולטות.

על פי ההגדרה המקובלת של תופעה זו – "מתקיים מעבר של הון אנושי ממדינה אחת לשנייה, בדרך כלל ממדינה מפותחת פחות אל זו המפותחת יותר".

הנושא מרכז עניין רב מאחר שהמשאב המרכזי המניע את החדשנות והכלכלה בישראל הוא המשאב האנושי. אובדן מוחות בתחומים נדרשים - מדעי המחשב, מתמטיקה, רפואה ומדענים הוא פגיעה משמעותית בקדום הכלכלה והתחרותיות של המשק הישראלי. עם זאת, בל נשכח שישראל מקבלת הגירה, יהודים בעיקר, אם ממדינות המערב בתחומים המתקדמים בהייטק ובשנות ה-90 הייתה עלייה מסיבית ברית המועצות לשעבר שהתבטאה בתחומי ההנדסה וטכנולוגיה. עלייה זו ששיעור גבוה ממנה נקלט בתעשייה, סייע רבות למשק ומלא את החסר בתחומים האמורים.

ההייטק נחשב לקטר המאיץ את הצמיחה והגורם המוביל בכלכלה.

תופעה נוספת, המוכרת היטב בישראל היא תופעת האקזיט כשתאגיד עולמי גדול רוכש ו"בולע" לתוכו סטארט אפ קטן יחסית תוך סגירת הגוף הנרכש או מיזוגו לתוך התאגיד והעברת היזמים ואנשי המקצוע פיזית מעבר לים אל מרכזי הפיתוח של התאגיד הרוכש. לאחרונה אנו עדים לרכישות ולמיזוגים שבהם הוכנסו סעיפים הקובעים שהמיזם שבוצע בו האקזיט לא יועתק מישראל למקום אחר לפחות למספר שנים.

לפי הנתונים של ארגון העבודה שעור בריחת המוחות מישראל אינו גבוה במיוחד אך הוא במגמת עלייה ולכן תופעה זו ראוי שתהיה תחת מעקב תוך בצוע פעולות להקטנת התופעה ככל האפשר.

Positive effects

- Provides rewarding opportunities to educated workers not available at home.
- Inflow of remittances and foreign exchange
- Induced stimulus to investment in domestic education and individual human capital investments
- Return of skilled persons increases local human capital,
- transfer of skills and links to foreign networks
- Technology transfer, investments and venture capital by diasporas
- Circulation of brains promotes integration into global markets (India, Taiwan, (China)).
- Short term movements of service providers (GATS Mode 4) generate benefits for both receiving and sending countries.
- ICT allows countries to benefit from diasporas.

Negative effects

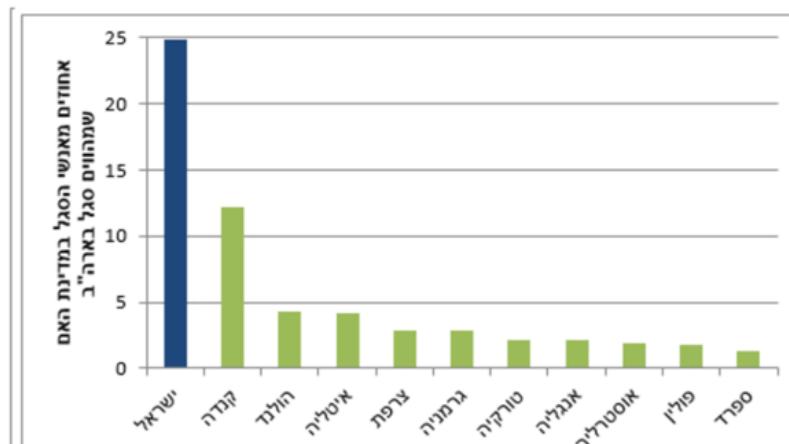
- Net decrease in human capital stock, especially those with valuable professional experience
- Reduced growth and productivity because of the lower stock of human capital
- Fiscal loss of heavy investments in subsidized education
- Remittances from skilled migration may taper off after some time.
- Reduced quality of essential services of health and education
- Students educated at government expense or own
- Resources in foreign countries imply further drain
- Opportunities for short-term movement of natural persons is seriously constrained by immigration policies of developed countries.
- Causes increasing disparities in incomes in country of origin.



שקף שהוצג ע"י ד"ר Naren ממח' המחקר של ארגון העבודה הבינלאומי

שיעורם של אנשי סגל מישראל שעבר לאוניברסיטאות בארה"ב הוא ניכר ומעורר דאגה. יש בכך להעיד על מספרם הגבוה של בוגרי האוניברסיטאות בישראל המנסים להקלט במוסדות ההשכלה הגבוהה בישראל ועל היעדר תקציבים ותקנים מספקים כדי לקלוט אותם. בנוסף לכך מוסדות ההשכלה האקדמית המוערכים והיוקרתיים בארה"ב בעיקר מושכים אליהם ישראלים לקדום מחקריהם והקריירה האקדמית שלהם. מרביתם של חוקרים אלה נשארים במדינות היעד גם אם לא התכוונו להשתקע שם מלכתחילה.

שיעור אנשי סגל אקדמי ממדינות זרות אשר עובדים באוניברסיטאות בארה"ב
(מקור: בן דוד, 2008)



שקף שהוצג ע"י פרופ' יצחק הרפז

תובנות והמלצות לפעולה

* לעקוב אחרי המגמה באמצעות גוף משותף עם הגופים היציגים - נציגי האקדמיה, מעסיקים ועובדים ולבדוק את יעילות הפעולות - הטבות לחוזרים מול הטבות לנשאים.

* לפתוח תקני הוראה ומחקר במוסדות האקדמיים

* לבחון אפשרויות של השארת הפוטנציאל ל"בריחת מוחות" בישראל תוך שימוש באותן טכנולוגיות שציבור זה ממציא אותם או עוסק בהם. הטכנולוגיות שיוצרות מצב שבו הריחוק הפיזי אינו משפיע בהכרח ופחות רלבנטי בזכות מהפכת התקשורת.

* לעודד הכללת סעיפים בהסכמי אקזיט במטרה להשאיר את המשאב האנושי החשוב בישראל.

חלק ב'

תמצית סיכומים מדברי המשתתפים בכנס

במהלך הכנס ובמיוחד במושב שייחוד לעובדים הפלסטיניים נאמרו דברים לזכרו של יוסף קרא, ז"ל, יו"ר האגודה ע"י עו"ד אורלי ביטי, ד"ר רובי נתנזון וכן ע"י שני המומחים מארגון העבודה הבינלאומי- גב' קטלין פאסייר ונראן פראסד.

רב שיח על הגירה

בפתיחת הכנס אמרה עו"ד אורלי ביטי שהמטרה הנכספת היא צמיחה כלכלית ושגשוג בצד הגשמת צדק סוציאלי.

Catelene Passchier - הגבולות הלאומיים לא נוסדו כל כך מזמן כך שלפני יצירתם לא קראו כך לתופעת ההגירה. הקמת הגבולות ההיסטוריים בין המדינות הביאה לתחילת התייחסות לתופעה זו במונחי הגירה. האיגודים המקצועיים מתנגדים לפריצת גבולות אך עלינו לתת תשובות לתופעה. לא הכנו עצמנו לכך. יש לתת זכויות בסיסיות, בטחון סוציאלי ומסגרת טרייפריסטיטית חזקה ברמת המדינה (הולנד, שבדיה). תסייע לכך. חשובה המסגרת לצורך קבלת החלטות ויישומן. בהעדר צדק חברתי לא ישרור שלום.

מיכאל כוכבי - ההתייחסות של ההסתדרות לנושא הבטיחות חשובה מעין כמוה. לאור תחומי ההעסקה של מהגרים ופלסטיניים(בעיקר בענף הבניין) נושא זה, שאף פעם לא עמד במוקד מאבק האיגודים המקצועיים ברמה המדינה, מקבל משנה חשיבות והאיגודים המקצועיים יעמדו על יישום הסיכומים שהתקבלו.

יהודה שגב - לממשלה אין מדיניות מסודרת ועקבית בנושא תעסוקת מהגרים. אין הדברות מסודרת המשפיעה על המדיניות. מטילים קנסות והיטלים על המעסיקים ומצד שני מעלימים עין מהעסקת עובדים מהגרים בידיעה שעדיף שיעבדו למחייתם, ללא קשר למעמדם האזרחי בישראל, מאשר יסתובבו ברחובות ויתגלגלו לפשעים אם מחוסר מעש ואם מחוסר אמצעים. התקציבים שיועדו למטרות שאינן נכונות יש להסב אותם למטרות ייעודיות ומדויקות.

יש להקים שולחן עגול משותף במתכונת טרייפריסטיטית ולצרף אליה נציגים של קבוצות מהגרים על בסיס מפתח שייכות לארצות מוצא. מסגרת זו תאתר את הצרכים בהכשרה, במיון המקצועות אל מול הביקוש מצד המעסיקים הרלבנטיים. בצורך בפיזור אוכלוסיית המהגרים מאזור ת"א

לאזורי פריפריה, יש לטפל באמצעים כלכליים של סיוע למעסיקים באזורים אלה לאפשר יכולת נגישות של אוכלוסיית המהגרים למקומות העבודה החדשים.

Naren Prasad - פעילות ארגון העבודה באמצעות המנגנונים - אמנות, הדרכה, לחץ לאשרור אמנות ויישומן ותקשורת עם הגורמים הטרייפריטיסטיים והצורך בהתייעצות עמם, מבטאת את השאיפה לצדק חברתי. העבודה אינה מצרך. יש להפעיל את עקרונות ה- Decent Work גם על מהגרים בראייה שההגירה והתעסוקה צריכים להתממש ללא כפייה (not forced). במילים אחרות תיגמול הוגן, תנאי עבודה סבירים, בטחון סוציאלי למהגר ולמשפחתו, העדר אפליה. ה- Declaration משנת 1998 – אימוץ ארבע אמנות יסוד של הארגון ועוד 4 אמנות מועדפות הוא תנאי מוקדם ליצירת ה- Decent Work

Remittances - העברת כספים לארצות המקור. בישראל היחס בין כספים נכנסים ליוצאים (גבוה יותר) הוא 1/5.

למדינת המוצא ולגרים בה נוח לקבל כספים מהשוהים במדינות היעד ויש בכך סיוע לפיתוח מדינת המוצא. כשהשוהים חוזרים למדינות המוצא הם מנצלים את הניסיון, ההשכלה והידע שרכשו במדינות היעד וכך הם מסייעים לכלכלה המקומית. אולם לעיתים מדינה הנתקלת בקשיי תקציב המיועד לרווחה, חינוך בריאות מחליטה לצמצם שירותים אלה בהתבססה על ההעברות הכספיות שהופכות את השרות למופרט ובעלות גבוהה, תוך הסרת אחריותה של המדינה מלספק בטחון חברתי.

החששות מ"כיבוש" ע"י מהגרים מאפריקה לאירופה מוגזמים - רק 3% מהיוצאים ממדינות אפריקה גרים כיום במדינות אחרות באירופה ורק כ- 3-4% מאפריקה עזבו אותה.

האמנות של ארגון העבודה הנוגעות לנושא קובעות את עקרונות השוויון בזכויות בעולם העבודה אם בחוקי המדינות ואם בתחולת אותם הסכמים קבוציים עליהם. המבנה הטרייפריטיסטי המיוחד לארגון העבודה הוא כזה המייצג וסוחף את כל החברה.

שי ברמן - מדובר בענף לא יציב של עסקים קטנים. 80% מעסקי המסעדות והברים אינם שורדים ב-5 השנים הראשונות לקיומם. הבעיה העיקרית בענף היא בעיית המחסור בעובדים - כ- 40% בשנים האחרונות. תופעת העסקת מהגרים בעיקר במלאכות הלא קלות של ניקיון ושטיפת כלים אופיינית למדינות מערביות - ארה"ב, בריטניה). מופרכת הטענה שמדובר בעובדים זולים לאור הביקוש ומחסור בישראלים שנמנעים מלבצע עבודות אלו. מטבעו של עניין העסקת מהגרים יוצרת קונפליקטים בכל מגזר בשל הבדלי תרבויות.

עמדת הממשלה אינה ברורה ומנעת משיקולים פוליטיים. לא ניתן לגרשם - פסיקות בתי המשפט וכן לחץ בינלאומי מונעים זאת. העסקתם עדיפה על כל אלטרנטיבה אחרת לאור עובדת שהייתם בארץ. המדינה משתמשת בשהייתם כקלף פוליטי ומשנה את האכיפה מדי פעם. לעומת גביית היטל של 8% בעבר, רוצים השלטונות לגבות 20% רטרואקטיבית על בסיס שכרם של עובדים אלה. הטיעון שההיטל ייגבה כדי שלא לפגוע באפשרויות ההעסקה של ישראלים אינו רלבנטי כי המשק מצוי בתעסוקה מלאה וישראלים אינם מעוניינים בעבודה פיזית ושוחקת. יש לטפל בהסדרה באופן עקבי בתחום זה ולהכשיר עובדים אלה.

גרשון גלמן - עובדים מסוימים במסעדות אוריינטליות חייבים לקבל שכר שהוא פעמיים השכר הממוצע במשק. יש מדינות שההעברות הכספיות של המהגרים במדינות היעד, מהווים את סעיף הכנסות היצוא הגבוה ביותר (הפיליפינים). ענף הסיעוד המעסיק את הקבוצה הגדולה ביותר של מהגרים בישראל (כ-70,000) הוא נושא מוסדר והפעלת הרפורמה האחרונה, המגדילה את שעות הטיפול ומעבירה חלק מהקצבה בכסף ישירות לסיעודי עוד תשפר המצב. הביטוח הלאומי אינו מכסה את כל ההוצאה וקיימים תשלומים שמתחייב בהם הסיעודי או בני משפחתו לעובד לעת סיום עבודתו. במקרים רבים לא קיימת מודעות לכך בקרב משפחות האדם הסיעודי שהוא מעסיקו של העובד.

בחקלאות עובדים כ-25,000 תאילנדים. יש לטפל בנושא דמי התיווך העצומים שעובדים משלמים כדי להגיע לישראל ולעבוד בה. לעיתים מדובר על החזרים למתווכים בגובה של שכר של שנה וחצי עבודה של המהגר המשתעבד לחובות אלה.

אשרות ל-3 חודשים הניתנות לשהים מורשים בישראל ללא היתר לעבודה - זוהי פיקציה מאחר שרבים נשארים בארץ לאחר מכן ללא מעמד מוגדר ועובדים במסגרת כלכלה אפורה.

עו"ד מיכל פינצ'וק - כשליש מהשוהים נמצאים בישראל ללא אשרה. חלקם הניכר הגיע מאריתריאה ומיעוטם מסודן. רובם הגיעו לאחר דרך ארוכה וקשה בדמות תלאות דרך סחיטות ואיומים דרך מצרים וחצו את הגבול. מצב זה הותיר חלק מהם בטרומות ללא טיפול בישראל. תנועה זו נעצרה עם הקמת הגדר החוצצת בין המדינות. המספרים של השוהים נמצא בתהליך ירידה - תוך 6 השנים האחרונות עזבו כ-30,000 מהם את ישראל. לאור מדיניות הממשלה והאשרה המוגבלת הן בזמן והן האיסור לעבודה, מצויים השוהים במצב של העדר ביטוחי בריאות וביטוחים חיוניים אחרים לאחר תקופה מוגבלת זו. הם אינם מקבלים שרותי רווחה וקצבאות.

קיימת אי בהירות לגבי אפשרות התעסוקה שלהם והם מבססים את האפשרות הזאת על דברים שנאמרו בכנסת בניגוד לאשרה שמונעת מהם לעבוד. לאור אי הבהירות גם המעסיקים אינם יודעים אם מותרת העסקתם בעיקר מחוץ לת"א. גם עצם הקמת המתקן הפתוח בדרום הארץ, לצורך שהייתם בו, יוצר תחושה שמותר להם לעבוד במהלך היום.

לכך מתווסף חוסר הידע של העובדים באשר לזכויותיהם בעבודה ובעיית חוק הפיקדון בשיעור של 20% שהמדינה מנסה להשית על המעסיק ועל העובד.

נתונים מארגון א.ס.ף – עלייה של 33% בדרישה לחבילות מזון, עליה של 209% בפניות על רקע הדרדרות במצב נפשי. התחושה היא שהמדינה החליטה להמאיס את חייהם כדי שיעזבו מ"רצונם".

מוזכרת יוזמה של אישים בכירים שיצאו לציבור בקריאה, לפני מספר חודשים, לפיזור האוכלוסייה הזו תוך שילובם בתעסוקה הולמת בישובים חזקים בכל חלקי הארץ. יש לאמץ יוזמה זו.

פרופ' אליס ברזיס - ההון וההשקעות אינם מגיעים ליבשת אפריקה כי לא מתקיים מפגש במדינות היבשת עם עובדים בעלי מיומנויות. בעלי מיומנויות רלבנטיות עוזבים למדינות המפותחות הזקוקים להם וכך הפערים מעמיקים עוד יותר. כך יבשת אפריקה מאבדת את האליטה שלה.

עובדים שמקורם באסיה ממשיכים לבצע העברות כספיות למשפחותיהם במהלך שנים ארוכות בעוד שמהגרים מאפריקה מפסיקים לשלוח כסף אחרי 5-7 שנים בממוצע, דבר הפוגע ברמת החיים והשירותים במדינות המקור.

הפתרון - פיתוח מואץ והשקעות במדינות המקור כדי להחזיר את העובדים המתקדמים לשם ולפתח דור חדש וטכנולוגי באותן מדינות.

ממצא נוסף - מעבר למדינת יעד בהקשר התעסוקתי יוצרת מצב שהעובד עלול לאבד עד - 50% מהמיומנויות שרכש במדינת המוצא. לכן, עדיף לעבור בגילאים צעירים ולרכוש מיומנויות רלבנטיות (כבר בשלב הלימודים לתעודת בגרות או לתואר ראשון) במוסדות החינוך של מדינות היעד. כך לא ייפגעו המיומנויות הנדרשות.

פיתוח וקידום הטכנולוגיות לאורך השנים חשובים לקדום הכלכלה ולעתיד המדינה אך שינויים אלה פוגעים בעיקר בעובדים לא מיומנים.

עמותות וארגונים המסייעים לאוכלוסייה זו - לא נכון לדבר במונחים של "מסכנים" כשמתייחסים למהגרים ולמצבם. חשוב מאד לסייע להם באמצעות עמותות ומתנדבים.

רובי נתנזון - ההבדל המהותי בהקשר לאוכלוסיית השוהים בין ישראל לבין מדינות שקלטו מהגרים דוגמת הסקנדינביות הוא שכאן השוהים עובדים רובם ככולם גם לאור העובדה שסל השירותים בתחומי הרווחה מצומצם יחסית. לעומת זאת במדינות סקנדינביה סל הרווחה מכובד אך עלויותיו נופלות על כתפי האוכלוסייה המקומית מאחר שהשוהים שם אינם עובדים. המציאות הישראלית עדיפה.

עובדים פלסטיניים בישראל ובשטחים

רובי נתנזון - העסקת פלסטינאים הגיעה ל-150,000 בעבר ומספר המועסקים כיום מתקרב לכך. השוהים במעמד שונה יוצרים עלויות חיצוניות ובעיות השתלבות בחברה המקומית עקב שוני תרבותי, אי ידיעת שפה, הרגלים ואורח חיים שונה. זאת בניגוד לעובדים הפלסטיניים.

בישראל - הכלכלה יציבה משק בתעסוקה מלאה וקיימת דרישה לעובדים שעברו הכשרה - עובדים מקצועיים במקצועות כגון הנדסה הנדרשים בתעשייה.

בדו"ח על העסקת העובדים מהשטחים יש להפריד בין נתוני הגדה לזו של עזה. מתנהלות כאן שתי כלכלות נפרדות ושונות מבחינת הפרמטרים של אבטלה, צמיחה, הכנסות וכו'.

על הדו"ח להדגיש גם את ההתקדמות שנעשתה - הידברות במסגרת שולחן עגול, טיפול בתאונות עבודה בעיקר בענף הבניין, קצור תהליכים ושפור התנועה במעברים..

דן קטריבס - נדרשים עובדים במשק הישראלי שיעברו הסבות והכשרות מקצועיות. מדובר בעובדים מקצועיים ברמה גבוהה יותר מאלה המועסקים כיום כגון מהנדסים ובהתאם לכך תיקבע רמת השכר. המשק בתעסוקה מלאה ויש מחסור בעובדים אלה. בניית אזורי תעשייה משותפים עם השקעות של אנשי עסקים ישראלים ופלסטיניים וכן השקעות שמקורן בתורכיה לא עלה יפה לאורך זמן ולכן יש לחתור למודלים אחרים של שיתוף. תהיה לכך השפעה חיובית על שתי הכלכלות.

סוהיל דיאב - לשעבר חבר הנהגת ההסתדרות, המח' לשוויון זכויות, ממייסדי צוות ההיגוי המשותף בהרכב ישראלי - פלסטיני - גם אם מדובר בהגדרה מקובלת של מהגרי עבודה, הרי שהעובדים הפלסטיניים הם מקומיים יממיים (Commuters).

יש להבחין בארבע קבוצות עובדים מקרב העובדים הפלסטיניים - העובדים בעזה, שאינם נכנסים לישראל, העובדים הפלסטיניים מהגדה הנכנסים ויוצאים, העובדים בהתנחלויות שמעבר ל"קו הירוק" - עובדים פלסטיניים מעל לגיל 55 אינם זקוקים להיתרי עבודה. קבוצת עובדים רביעית היא בעלי תעודת זהות כחולה ממזרח ירושלים.

המחקר שערך מאקרו הוא נקודת הסכמה חשובה בין כל הצדדים ולכן זוהי נקודת פתיחה טובה. קיימת מעורבות מסייעת של ארגונים בינלאומיים. יש התפתחויות חיוביות במספר תחומים כמו בטיחות בעבודה. חשוב להתייחס לנוודות שהועלו ע"י משלחת ארגון העבודה לתנאי העסקתם של הפלסטיניים. צריך ליצור כתובת אחת לפניות ולהיענות.

פרופ' וייסברג מהקהל - האירוע באזור התעשייה ברקן גורם לבעיות קשות של אמינות בין האוכלוסיות ופוגע ברצון להעסיק עובדים אלה. פגיעה בעובדים פלסטינאים נגרמה עקב מעבר מאולץ של מפעל סודה סטרים שהעסיק עובדים אלה במישור אדומים. בקורת בונה תיענה בתגובה עניינית וברצון לשפר. כדאי לערב את הישראלים בממצאים לפני יציאת הדו"ח על תנאי עבודתם של העובדים הפלסטינאים מהשטחים.

בריחת מוחות - תופעה עולמית וישראלית

בפתיחת הכנס ציינה יו"ר האגודה, עו"ד **אורלי ביטי** כי נושא "בריחת מוחות" הוא נושא שרק התחלנו לגעת בו וכנראה נמשיך לטפל בו בכנסים הבאים של האגודה.

יצחק הרפי - במינוח "בריחת מוחות" ישנה קונוטציה שלילית אך יש צדדים חיוביים ושליילים לתופעה. זו לא תופעת המהגרים המוכרת והסיבות לתופעה זו שונות בהגדרה. מדינת המקור נפגעת מכך שהאוכלוסייה הנוודת מפסיקה לשלם מיסים לאותה מדינה ויש לכך השלכות כשמדובר באנשים עובדים המשתכרים היטב. רמת הרפואה והשירותים החברתיים באותה מדינה יורדת עד כדי אפשרות ליצירת מחסור אקוטי בעיסוקים חיוניים ונדרשים. אנשי טכנולוגיה ומדע נוטלים את ההמצאות, השכלולים והידע ומעבירים אותו למדינות היעד וכך מתרחב הפער בין המדינות. ההשכלה בבסיסה נרכשה במדינת המקור וכך ההשקעה יורדת לטמיון בעקבות הניידות. בשנים האחרונות כמיליון וחצי במקצועות מדעיים, טכנולוגיים ובוגרי מתמטיקה נטשו מדינות כמו סין, הודו, קוריאה יפן ועברו לארה"ב. חלקם לומד באוניברסיטאות אמריקאיות ונשאר שם. קנייה, אוגנדה, האיים הקאריביים סובלים ממחסור ברופאים הנוטשים למדינות המערב. אפילו בריטניה איבדה כמיליון בוגרי אוניברסיטאות שנקלטו במדינות דוברות אנגלית.

בהקשר החיובי של התופעה ניתן לציין העלאת הרמה הטכנולוגית גם בארץ המוצא, שיפור ביצועים כלכליים והכנסות, הקטנת עבודת ילדים וכתוצאה עליה ברמת השירותים הציבוריים ומסגרות הרווחה.

לפי מחקר של פרופ' **דן בן דוד**, אחד מכל חמישה חוקרים מישראל נמצא בארה"ב. חוקרים נוספים נמצאים באירופה ובמקומות נוספים. בין הסיבות לכך - העדר תקנים למשרות באוניברסיטאות -

עודף דוקטורנטים, שכר אחיד ולא דיפרנציאלי המבחין בין המצטיינים לאחרים, שחיקה, יוקר מחייה ואיכות ירודה של בתי הספר לילדי אוכלוסייה זו. לפי רשות החדשנות במשרד הכלכלה - 23,000 בעלי תואר במדעי המחשב, תחום הנדרש בישראל, נמצאים בארה"ב. מיזמים בתחום ההיי טק נמכרים או מתמזגים עם חברות ענק הלוקחות עמן את הידע. יש לציין שמספר חברות שנמכרו לאחרונה הצליחו להותיר את עסקיהן בארץ לפחות למספר שנים.

בין היתרונות לתופעה זו - שיפור יכולות בחו"ל, אפשרות לשיתוף פעולה טכנולוגי עם חברות ישראליות, שיפור ההון האנושי בחזית הטכנולוגיה והעברת כספים והשקעות בישראל, תופעת נדידת המוחות מפנה מקום לחוקרים באקדמיה להחליפם ולתפוס את מקומם במוסדות האקדמיים.

Naren Prasad - בישראל תופעת "בריחת המוחות" ממנה מוערכת בכ-7% שאינו שיעור גבוה במיוחד.

הערה: העוקבים אחר תופעה זו בוחנים את המגמה הגדלה והולכת ולכן צריך לנקוט באמצעים כתוצאה מחשיבה וממדיניות מגובשת. יש לתמרץ בקדום קריירות, בשכר ובתנאים כדי להחזיר חלק מהשוהים מעבר לים.

בהודו היה תהליך של נהירה לארה"ב שנבלם, במידת מה, כשבשנים האחרונות ניכרת תופעה של אוכלוסיות רלבנטיות חזרה להודו.

הדעות המובאות בפרסום זה אינן משקפות בהכרח את דעותיה של קרן פרידריך אברט

כנס בינלאומי של האג' הישראלית לחקר יחסי עבודה

בשיתוף קרן פרידריך אברט וארגון העבודה הבינלאומי (ILO)

יום ד', 14 בנובמבר 2018 בבית התעשייה, רח' המרד 29, ת"א, קומה 16

"עולם העבודה בתנועה- ברכה?"

תכנית הכנס

9.30-8.45 התכנסות והרשמה

9.30-10.00 – דברי פתיחה- ד"ר רובי נתנזון, מנכ"ל מרכז מאקרו לכלכלה מדינית, יו"ר ועדת

ההיגוי של הכנס

מושב פתיחה- יו"ר המושב: עו"ד אורלי ביטי, יו"ר האגודה,

מר מיקי דריל, מנהל פרויקטים, קרן פרידריך אברט בישראל, Catelene Passchier Adv, יו"ר קבוצת העובדים בארגון העבודה הבינלאומי וסגן יו"ר הוועד המנהל של ארגון העבודה, מר מיכאל כוכבי, מ"מ יו"ר ההסתדרות הכללית החדשה,

10-10.30 - אורח הכנס: מר יהודה שגב, מנכ"ל נשיאות הארגונים העסקיים ונציג המעסיקים

בוועידות ארגון העבודה הבינלאומי

10.30-10.50- הפסקה

10.50-12.50 - **מושב א'**- העסקת עובדים זרים, מבקשי מקלט ושוהים בישראל- דילמות,

לקחים והמלצות מדיניות

יו"ר המושב: ד"ר לילך לוריא, החוג ללימודי עבודה, אוני' ת"א, חברת הנהלת האגודה

Naren Prasad Dr, כלכלן בכיר, מח' מחקר, ארגון העבודה הבינלאומי

משתתפים: פרופ' אליס ברזיס, המח' לכלכלה, אוני' בר אילן, ראש מרכז אהרון מאיר לבנקאות, מר שי ברמן, מנכ"ל איגוד המסעדות והברים, מר גרשון גלמן, יו"ר מרחב ת"א, ההסתדרות הכללית החדשה, עו"ד מיכל פינצ'וק, מנכ"לית א.ס.ף- ארגון סיוע לפליטים ומבקשי מקלט בישראל

12.50-13.20 – הפסקה

13.20-14.20 - **מושב ב'** - בריחת מוחות כתופעה עולמית והמקרה הישראלי

יו"ר המושב: פרופ' יצחק הרפז, נשיא המכללה האקדמית עמק יזרעאל, חבר הנהלת האגודה

עמדת ארגון העבודה הבינלאומי - Dr. Naren Prasad

14.20-16.20 - **מושב ג'** - **מושב לזכרו של יוסף קרא ז"ל**, יו"ר האגודה

מרכז ויו"ר המושב - ד"ר רובי נתנזון.

העסקת עובדים פלסטינאים בישראל ובשטחים - השלכות כלכליות וחברתיות על הרשות הפלסטינאית ועל הכלכלה הישראלית - המלצות לשיפור.

השפעת העסקת הפלסטינאים בישראל - השלכות על הכלכלה הישראלית והפלסטינית, על רמת החיים בשטחים, תנאי ההעסקה והיתרי עבודה, נושא המעברים, בטיחות בעבודה, הכשרה מקצועית ובטחון סוציאלי -

גב' Catelene Passchier Adv., יו"ר קבוצת העובדים בארגון העבודה הבינלאומי

רב שיח: מר דן קטריבס - ראש אגף סחר חוץ וקשרים בינלאומיים, התאחדות התעשיינים בישראל,

מר יצחק מויאל - יו"ר הסתדרות עובדי הבניין והעץ, סוהייל דיאב, מומחה עצמאי

16.20-16.40 - **מושב סיכום** - לקחים, מסקנות והמלצות למדיניות

מר מיקי דריל, עו"ד אורלי ביטי, Dr. Naren Prasad

חנייה בחניונים בתשלום ברח' המרד מול "בית התעשייה"

או בצד המערבי של רח' קאופמן חניון הדולפינריום או אחוזת החוף

להרשמה באתר האגודה - WWW.IIRRA.ORG.IL או בטלפון במזכירות האגודה - 03-5757866