



עיסקה לא הוגנת

ניצולם של עובדים תאילנדים במגזר החקלאי בישראל

HUMAN
RIGHTS
WATCH



עסקה לא הוגנת

ניצול עובדים תאילנדים במגזר החקלאי בישראל

Copyright © 2015 Human Rights Watch

All rights reserved.

Printed in the United States of America

ISBN: 978-1-6231-32255

Cover design by Rafael Jimenez

ארגון Human Rights Watch מגן על זכויותיהם של אנשים ברחבי העולם. אנו חוקרים בדקדקנות הפרות של זכויות האדם, דואגים לחשיפה נרחבת של העובדות, ומפעילים על בעלי השררה לחץ לכבד זכויות ולוודא שהצדק יעשה. ארגון Human Rights Watch הוא ארגון עצמאי, בינלאומי, הפועל כחלק מתנועה נמרצת לשמירה על הכבוד האנושי ולקידום המטרה של זכויות אדם לכל.

Human Rights Watch הוא ארגון בינלאומי, וצוותו פרוש על פני יותר מארבעים מדינות. הארגון מפעיל משרדים בערים אמסטרדם, בירות, בריסל, ברלין, גומא, ג'נבה, וושינגטון, טוקיו, טורונטו, יוהנסבורג, לונדון, לוס אנג'לס, מוסקבה, ניו יורק, ניירובי, סידני, סן פרנסיסקו, פריז, ציריך, שיקגו, ותוניס.

למידע נוסף, בקרו באתר האינטרנט שלנו: <http://www.hrw.org/he>

עסקה לא הוגנת ניצול עובדים תאילנדים במגזר החקלאי בישראל

1.....	תקציר
4.....	המלצות
4.....	לממשלת ישראל
5.....	לממשלת תאילנד
6.....	מתודולוגיה
7.....	א' – רקע: ישראל, חקלאות והגירת עבודה
8.....	גיוס העובדים מתאילנד
13.....	הגעה לישראל ועבודה
13.....	השפעת ה"הסכם לשיתוף פעולה תאילנד-ישראל לגיוס עובדי חקלאות זרים"
18.....	ב' – הפרת זכויות במגזר החקלאי בישראל
18.....	שכר ושעות עבודה
24.....	ניכויים לא חוקיים והפקעת מחירים של מזון ושל העברות כספים
26.....	תנאי המחיה
28.....	תנאי העבודה וגישת השירותי בריאות
30.....	תמותה הקשורה לעבודה
33.....	הזכות להחליף מעסיקים
35.....	ג' – מנגנוני פיקוח ומנגנונים להגשת תלונות
35.....	גופי פיקוח
36.....	מנגנוני פיקוח ומנגנונים להגשת תלונות
38.....	העמדה לדין וענישה
39.....	ד' – חובותיה המשפטיות הבינלאומיות של ישראל
41.....	תודות
42.....	נספח 1: מכתב מאת Human Rights Watch לשר הפנים, לשר הכלכלה, לשר הבריאות ולשר החקלאות, 16 בדצמבר, 2014

תקציר

בליל ה-21 במאי 2013 מת בשנתו פראיוואן סיסוקהא, אזרח תאילנדי בן 37, במושב כפר ויתקין. פראיוואן מת בחדר דחוס בצריף חקלאי שמעסיקו הישראלי הסב למגורי עובדים. לדברי עמיתיו לעבודה, מהגרי עבודה תאילנדים שעמם שוחח ארגון Human Rights Watch למחרת היום, פראיוואן עבד בדרך כלל עד 17 שעות ביום, שבעה ימים בשבוע, בטיפול בפרות במשק חלב ובמשתלה של שתילי אבוקדו. על אף בקשות בכתב ששיגר ארגון Human Rights Watch והארגון הישראלי לזכויות האדם "קו לעובד", הרשויות הישראליות לא קיימו שום חקירה לגבי נסיבות מותו של פראיוואן לפני שהעבירו את גופתו לשגרירות התאילנדית, שהחזירה אותה לתאילנד.

על-פי נתונים ממשלתיים שהוצגו בעיתון "הארץ", בין השנים 2008 ל-2013 מתו בישראל 122 עובדים תאילנדים, ובהם 43 שמתו מ"תסמונת המוות הלילי הפתאומי" הפוגעת בגברים איאסתיים צעירים ובריאם, חמישה שהתאבדו ו-22 שסיבת מותם לא נודעה כיוון שמשטרת ישראל לא ביקשה נתיחה שלאחר המוות. לדברי חבר הכנסת דב חנין ממפלגת חד"ש, "לא ייתכן שכל כך הרבה אנשים צעירים ובריאם מתים מסיבה לא ברורה, והדבר לא מדליק נורות אדומות אצל אף אחד".

פראיוואן היה אחד מ-20,000 גברים ונשים תאילנדים העובדים במשקים חקלאיים בבעלות ישראלית ומבצעים מגוון תפקידים עתירי עבודה במגזר החקלאי המפותח במדינה. על אף שעבד שעות ארוכות במיוחד, תנאי המחיה והעבודה של פראיוואן היו דומים לאלה שמצא ארגון Human Rights Watch ביישובים חקלאיים במקומות אחרים במדינה.

ארגון Human Rights Watch נפגש עם עשר קבוצות של עובדים תאילנדים ביישובים בצפון ישראל, במרדכי ובדרומה. כל העובדים סיפרו כי השכר המשולם להם נמוך בהרבה משכר המינימום, כי הם נדרשים לעבוד שעות ארוכות החורגות משעות העבודה המרביות הקבועות בחוק, כי תנאי העבודה שלהם אינם בטיחותיים וכי נשללת מהם הזכות לעבור למעסיק אחר. בכל המושבים שבהם תיעדנו את תנאי החיים להוציא אחד, העובדים התאילנדים שוכנו במבנים מאולתרים ולא הולמים. רק עובדים מאחת מעשרת הקבוצות שראיין ארגון Human Rights Watch יכלו להציג בפנינו תלושי שכר, ואלה נכתבו בעברית, ולדברי העובדים לא שיקפו נכונה את מספר השעות שעבדו.

גבר תאילנדי שעבד במשק חקלאי בצפון המדינה אמר לארגון Human Rights Watch שאחרי יום העבודה, שמתחיל בדרך כלל בשעה 04:30 לפנות בוקר ומסתיים בשעה 19:00, הוא מרגיש כמו "בשר מת". עמיתו לעבודה תיאר מעסיקים המפקחים עליהם באמצעות משקפות בעת שהם עובדים בשדות, ומתייחסים אליהם "כמו לעבדים". אנשים מכמה קבוצות של עובדים אמרו כי הם עובדים בדרך כלל 12 שעות ביום, שבעה ימים בשבוע, ומקבלים רק ארבעה ימי חופשה בשנה.

באחד המשקים הראו עובדים תאילנדים לחוקרי ארגון Human Rights Watch מגורים מאולתרים שבנו לעצמם מארגוני קרטון בתוך צריפים חקלאיים. עובדים בכמה משקים חקלאיים מנו שורה של בעיות רפואיות, לרבות כאבי ראש, קשיי נשימה ותחושת צריבה בעיניהם, שאותן הם מייחסים לריסוס חומרי הדברה ללא הגנה נאותה; כמה עובדים אמרו שקרובי משפחה בתאילנד שולחים להם תרופות כיוון שאין להם גישה לטיפול רפואי. עובדים אף התלוננו כי מעסיקיהם גובים מהם תשלום מופרז עבור המגורים והשימוש

בשירותים שונים, וכי בחנויות במושבים מבודדים שבהם העובדים נאלצים לקנות את מזונם, מנפחים באופן מלאכותי את מחיריהם של מוצרים מסוימים. לעיתים קרובות לא עומדים לרשות העובדים הזמן, אמצעי התחבורה או המידע בסיסי על עיירות וערים במדינה הנחוצים כדי לנסוע לערוך קניות במקומות אחרים.

עובדים חקלאיים אינם זקוקים להיתר מפורש של מעסיקיהם כדי לעבור למעסיק אחר, על אף שאשרות העבודה שלהם מגבילות אותם לסקטור החקלאי. אולם, בפועל, קשה מאוד להחליף מעסיקים. עובדים שניסו גילו כי קבלני כוח אדם גובים מהם סכומים המגיעים עד לשכר של חודש עבודה עבור החלפת מעסיק. עובדים באחד המושבים סיפרו כי קבלן כוח אדם אמר להם: "אם אתם רוצים לעבור, תעברו בעצמכם". בעקבות זאת פתחו העובדים במושב זה בשביתה במחאה על השכר הנמוך, הדיור העלוב ושעות העבודה המופרזות, שנמשכו בחודשי הקיץ מהשעה 05:00 ועד לשעה 22:00 או 23:00. על אף שהשביתה הובילה להעלאת השכר ולצמצום שעות העבודה, השכר שהושג לאחר משא ומתן היה עדיין נמוך משכר המינימום הקבוע בחוק, ושניים ממנהיגי השביתה איבדו את מקום עבודתם בצעד שנראה להם כמעשה נקמה.

עובדים ביטאו באורח עקבי חוסר הבנה של מנגנוני הפיקוח האמורים להגן עליהם וחוסר אמון במנגנונים אלה. רק עובדים משתיים מהקבוצות ראו פקח עבודה או היו מודעים לכך שפקח כזה ביקר במקום עבודתם במהלך שהייתם בישראל. בשני המקרים העובדים אמרו כי הפקח שוחח עם מעסיקם, ולא עם העובדים. ככל הנראה, רק קבוצה קטנה של עובדים באחד היישובים החקלאיים שבו ביקר ארגון Human Rights Watch הייתה מודעת לכך שחוק העבודה הישראלי מתיר התאגדות ומגן על שביתות חוקיות, אם מודיעים עליהן למעסיק 15 יום מראש. זאת אף שהארגון הישראלי "קו לעובד", העוסק בהגנה על זכויות מהגרי עבודה, פעל כדי ליידע עובדים במקומות אחרים על זכויותיהם, לרבות התקנות הנוגעות לשכר ולשעות עבודה.

הגירת עובדים לישראל בקנה מידה ניכר החלה בשנות התשעים המוקדמות של המאה הקודמת. עד אז עבדו פלסטינים רבים מהגדה המערבית ומרצועת עזה במגזרים עתירי העבודה בישראל, לרבות המגזר החקלאי. אולם, עם תחילת האינתיפאדה הראשונה, בשנת 1987, הגבילה ממשלת ישראל את מספר הפלסטינים שהורשו לעבוד בישראל. כיום החוק הישראלי מתיר לעובדים זרים לעבוד במגזרים מוגבלים בלבד של הכלכלה.

בשנת 1991 תגברה ישראל את המסגרת החוקית הקיימת של הגנה על עבודה באמצעות חוקים חדשים שהותאמו באופן ספציפי לעובדים הזרים החדשים בישראל. בשנת 2011 חתמה ישראל על הסכם בילטרלי עם תאילנד - שיתוף פעולה תאילנד-ישראל לגיוס עובדי חקלאות זרים (TIC) - מתוך כוונה לייעל את תהליך גיוסם של עובדי חקלאות תאילנדים, ובכך צמצמה באופן משמעותי את השחיתות בתהליך הגיוס, כמו-גם את עמלות הגיוס שמשלמים עובדים תאילנדים כדי לקבל רישיונות עבודה.

אף שהסכם בילטרלי זה, שנכנס לתוקף בשנת 2012, היה בגדר צעד חיובי, לא מצאנו בקרב העובדים עמם שוחחנו שום ראיות לכך שלסכום הכסף ששילמו כעמלות גיוס הייתה השפעה כלשהי על היחס לו זכו לאחר מכן מצד מעסיקיהם הישראליים: עובדים שהגיעו לישראל לפני כניסת ההסכם לתוקף ואלה שהגיעו בכפוף להסכם סבלו, אלה גם אלה, משכר נמוך, שעות עבודה מופרזות ותנאי דיור עלובים.

ההפרות המתמשכות של זכויות העובדים התאילנדים במגזר החקלאי המתועדות בדו"ח זה הן סימן מטריד לעובדה שהמדינה אינה אוכפת את חוקיה שלה. חוקים אלה קובעים בין היתר שכר מינימום ושעות עבודה מרביות, מתירים קיום שביתות חוקיות והתאגדות, ומפרטים דרישות ספציפיות לגבי הסדרי הדיור של העובדים.

ניתן לייחס כשלון זה באכיפת החוק לשילוב של כמה גורמים: פיצול מיותר של סמכויות פיקוח, מחסור במשאבים ביחידות האכיפה, העובדה שמנגנון התלונות התגובתי אינו זוכה להשלמה באמצעות נוהל של ביקורות אקראיות, וכשל בהטלת סקנציות חומריות על מעסיקים ועל קבלני כוח אדם, למרות שסנקציות כאלה מעוגנות בחוק הישראלי.

על המגזר החקלאי מפקחים שני משרדי ממשלה שונים: רשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות במשרד הפנים, ומשרד הכלכלה (שנקרא קודם לכן משרד התעשייה המסחר והתעסוקה ולפני כן משרד העבודה והרווחה). רשות האוכלוסין וההגירה אמרה כי אין ברשותה נתונים על מספר הביקורות שהיא מבצעת, ולא ציינה כמה פקחים היא מעסיקה. משרד הכלכלה לא סיפק מידע כלשהו על מספר הביקורות שהוא מבצע, וציין כי מספר הביקורים בשטח אינו מייצג נכונה את מספר תיקי הביקורות שהם פותחים. ב-31 במארס 2014 דיווח עיתון "הארץ" כי במינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית שבמשרד הכלכלה מועסקים רק כעשרים פקחים, האחראים על המגזר החקלאי בכל רחבי הארץ. בכתבה צוטט גורם רשמי במשרד שאמר כי "העומס עליהם אינו מאפשר חקירה של המקרים או אכיפה של ממש". בחמש השנים האחרונות הסתכמו צעדי הענישה שהטילה ישראל על חקלאים ועל קבלני כוח אדם ב-15 קנסות בסכום כולל של 1,317,170 ש"ח, 145 אזהרות ורישיון מושעה אחד לקבלן כוח אדם. במהלך תקופה זו אירעו 87 מקרי מוות במגזר החקלאי שלא זכו להסבר או שיוחסו ל"בעיות לב", כגון "תסמונת המוות הלילי הפתאומי".

רשות האוכלוסין וההגירה נושאת ביחד עם משרד החקלאות באחריות להנפקה ולחידוש של רישיונות עבודה לחקלאים, אולם אין כל ראיות לכך שבמהלך חמש השנים האחרונות נשללו רישיונות ההעסקה מחקלאים כלשהם.

הכשל באכיפת החוקים והתקנות הנוגעים לשכר מינימום, שעות עבודה, דיור ובריאות ובטיחות, משמעותו שהרשויות הישראליות מפרות את זכותם של עובדים זרים במגזר החקלאי לתנאי עבודה צודקים ונאותים, לדיור נאות ולבריאות גופנית. ההגבלות שמטילה ישראל על יכולתם של עובדים להחליף מעסיקים מחמירות את הבעיה.

הדפוס המטריד של תמותה במגזר החקלאי מחייב את ישראל לנהל חקירות יסודיות ועצמאיות של מקרי המוות, ולהעריך עד כמה תנאי המחיה והמגורים של העובדים וההשפעה של אי האכיפה הנאותה של חוקי המדינה ותקנותיה מפרים את זכותם לבריאות.

כדי לתת מענה להפרת זכויותיהם של העובדים התאילנדים בחקלאות המתועדת בדו"ח זה, על ישראל להרחיב את הפיקוח על ציות המעסיקים לתקנות עבודה אלה, לאכוף את החוקים העוסקים בהגנה על העבודה בכל הנוגע לעובדים זרים כפי שהיא אוכפת אותם ביחס לאזרחיה שלה, לחקור טענות בדבר הפרה של זכויות, לחייב מעסיקים פוגעניים לתת את הדין על מעשיהם, ולחקור את הקשר בין תנאי המחיה והמגורים לבין דפוס התמותה המטריד בענף זה.

המלצות

לממשלת ישראל

לשפר את נוהלי הפיקוח:

- ליעל ולפשט את תהליכי הפיקוח על עבודה באמצעות ריכוז האחריות בידי גוף אחד של פקחים שעליו יוטל לוודא כי עובדים במגזר החקלאי: משתכרים שכר מינימום ומקבלים גמול תקין עבור שעות נוספות; אינם עובדים יותר משעות העבודה המרביות לשבוע; מקבלים ביטוח רפואי (כפי שנקבע בחוק), כרטיס מגנטי וגישה לטיפול רפואי; מקבלים ציוד העומד בתקני בטיחות והדרכה לגבי אופן השימוש בו; מקבלים דמי מחלה; וחיים בתנאי מגורים העומדים באמות המידה שנקבעו בחוק הישראלי.
 - לוודא שיחידות האכיפה מאוישות דיין וזוכות למשאבים מספיקים כדי לחקור את כל התלונות שהן מקבלות בתוך פרק זמן סביר ולקיים ביקורות סדירות וביקורות אקראיות.
 - לוודא שביקורות סדירות כוללות ראיונות עם עובדים ולשכור פקחים דוברי תאילנדית או לעמוד על כך שילוו במתוגרמנים דוברי תאילנדית.
 - להפוך את צעדי הענישה המוטלים על מעסיקים ועל קבלני כוח אדם למשמעותיים ולקשור בינם לבין הרישוי: לבחון את נוהגי הענישה כדי לבדוק עד כמה העונשים שהוטלו בחמש השנים האחרונות על מעסיקים ועל קבלני כוח אדם היו הולמים ויעילים. זאת, מתוך כוונה לפרסם קווים מנחים לענישה כדי לוודא שהפרות עתידיות של החוקים המגנים על עובדים במגזר החקלאי יובילו לענישה בעלת השפעה מרתיעה.
 - להתלות את הנפקת הרישיונות למעסיקים במגזר החקלאי בציותם לחוקים ולתקנות החלים על העסקת עובדים זרים.
- לחקור מקרי מוות ולשפר את הגישה לשירותי בריאות:
- לפתוח בחקירה עצמאית, יסודית ונטולת פניות של מקרי המוות במגזר החקלאי מאז שנת 2008, מתוך כוונה לקבוע האם ובאיזו מידה תנאי החיים ותנאי העבודה של מהגרי עבודה תרמו למותם.
 - לוודא שכל מקרי המוות העתידיים במגזר החקלאי ייחקרו באופן מלא. כמו כן, לוודא שכל מקרה של מוות, אשפוז או תלונה של עובדים הקשורה ל"תסמונת המוות הלילי הפתאומי", מכת חום, דום לב, השפעות לוואי של שימוש בחומרי הדברה ללא הגנה, או גורמים אחרים העלולים להיות קשורים לעבודה יוביל באופן אוטומטי לבחינה של תנאי המחיה והעבודה של העובד שהלך לעולמו. לוודא שמשפחותיהם של עובדים שמתו מקבלות הודעה על החקירה וניתנת להן האפשרות להשתתף בה, לרבות תוך שיתוף פעולה של שגרירותן.
 - לתקן את חוק הכניסה לישראל ולהסיר את ההגבלות המתירות לעובדים במגזר החקלאי לעבוד עבור מעסיק אחד בלבד, ולהתיר להם לעבוד עבור כל מעסיק המחזיק ברישיון להעסקת עובדים זרים ממשרד החקלאות.
 - לפתוח מוקד טלפוני לעובדים תאילנדים, ולאייש אותו בדוברי תאילנדית שיוכלו לעבוד עם מרפאות מקומיות ובתי חולים בהתאם לצורך, כדי לוודא שלעובדים יש גישה לטיפול רפואי במקרים שבהם מעסיקיהם אינם מסייעים להם בגישה לטיפול כזה.
- להנגיש מידע לעובדים, מעסיקים וקובעי-מדיניות:
- לוודא שהחוברת "זכותן לעובדים זרים" של רשות האוכלוסין וההגירה מעודכנת וכוללת את הפרטים הנוגעים לזכות השביתה של העובדים ולנוהלים שעל-פי הם עליהם לפעול.

- להנפיק חוברת הדרכה לחקלאים המעסיקים עובדים זרים שבה יפורטו חובותיהם החוקיות של המעסיקים וצעדי הענישה לעבריינים.
- לחייב בחוק את כל המעסיקים במושבים ובקיבוצים בישראל להציג במקום מרכזי ובאורח בולט במקום העבודה, בעברית ובתאילנדית, הודעות המפרטות מידע מעודכן על שכר המינימום, שיעור השכר על שעות נוספות ושעות העבודה המרביות במגזר החקלאי. כמו כן, לציין בהודעות אלה את מספר הטלפון של גופים ממשלתיים וארגונים לא ממשלתיים שאצלם ניתן להגיש תלונות.
- לחייב בחוק את המעסיקים לספק לעובדים תלושי שכר חודשיים בשפה המובנת להם.

לממשלת תאילנד

- לתת פומבי לכל מקרי הפציעה והמוות של עובדים שתועדו על-ידי שגרירות תאילנד בתל-אביב, כמו-גם לפעולות הממשלה בנושאים אלה, תוך כיבוד זכותם של חולים לפרטיות;
- לבקש פגישה עם הרשויות הישראליות כדי לוודא שההתקדמות שקיבלה ביטוי ב"הסכם בדבר שיתוף פעולה תאילנד-ישראל לגיוס עובדי חקלאות זרים (TIC)" תתורגם לשיפור בתנאי המחייה והעבודה. להפעיל על ישראל לחץ לשפר את נוהלי הפיקוח, להטיל עונשים יעילים על מעסיקים המפרים את החוק, לחקור מקרי מוות ולשפר את גישת העובדים למידע ולשירותי בריאות.
- לסייע למשפחותיהם של אנשים שהלכו לעולמם להשתתף בחקירת נסיבות מותם.

מתודולוגיה

דו"ח זה מבוסס על מחקר שערכו שני חוקרים של ארגון Human Rights Watch בחודש אפריל 2013. החוקרים נפגשו עם עשר קבוצות של עובדים תאילנדים שמנו כל אחת בין שניים ל-42 עובדים, בתשעה מושבים ובקיבוץ אחד. הראיונות נוהלו באנגלית, בסיועם של מתורגמנים תאילנדים. נפגשנו עם 173 עובדים בסה"כ, רובם בקבוצות, וקיימנו ראיונות ממושכים עם שלושים עובדים. כל אחד מהעובדים רואיין בנפרד במקום מגוריו, אם כי לא תמיד התאפשר לקיים את הראיון בתנאים של פרטיות. ביקרנו במושבים בכל חלקי המדינה: בצפון ישראל, בסמוך לגבול לבנון, באזור המרכז-צפוני, ובדרום בסמוך למפרץ עקבה, ליד ים סוף, ובסמוך לרצועת עזה. בחרנו לבקר במושבים לגביהם יידעו אותנו ארגונים חוץ ממשלתיים מקומיים על תלונות של עובדים. ארגון Human Rights Watch אף נפגש עם קבוצות של עובדים במרפאה פתוחה שמקיים ארגון "קו לעובד" בתל-אביב אחת לשבוע, ושוחח עם כמה מעובדי הארגון, שעבודתם כוללת ייעוץ לעובדים בכל הנוגע לזכויותיהם והגשת תלונות ותביעות משפטיות כאשר הדבר הולם.

כל אחד מהראיונות, שהיו מְבִנִּים-למחצה, נמשך בממוצע כ-15 דקות, וכלל שאלות הנוגעות לסיבות שבגללן הגיעו העובדים לישראל, לדרך הגעתם, לרקע האישי שלהם, לסכומים ששילמו כעמלות גיוס ולתנאי העבודה והמחייה שלהם לרבות שעות עבודה, שכר, תשלום על שעות נוספות, חופשה, סיכונים בריאותיים וגישת לטיפול רפואי וכן כל בעיה אחרת שבה נתקלו. הסברנו מראש מהי מטרת הראיונות ומהו השימוש שיעשה בחומר שיאסף. כל המראיינים נתנו את הסכמתם, ולא הצענו לאיש מהם תמריצים כלשהם.

בנוסף לעובדים התאילנדים ראינו גם את מזכ"ל התאחדות חקלאי ישראל, שני נציגים של העמותה "המרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה" המסייעת בניהול גיוסם של עובדים מתאילנד; מנהל תוכנית בכיר ב"ארגון ההגירה הבינלאומי IOM" בבנגקוק; אשת אקדמיה ישראלית הכותבת עבודת דוקטורט בנושא מהגרי העבודה התאילנדים בישראל; וקבלנית כוח אדם. ארגון Human Rights Watch ניסה ללא הצלחה להיפגש עם רשות האוכלוסין וההגירה של ישראל ועם משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (ששמו שונה בשנת 2013 למשרד הכלכלה), על אף פניות רבות בטלפון ובדואר אלקטרוני בבקשה להיפגש. קיבלנו תשובות לחלק משאלותינו בדואר אלקטרוני מהיועץ המשפטי של רשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות. כדי לקבל מידע על ביקורות שנערכו במקומות עבודה נדרש ארגון Human Rights Watch להגיש בקשות לפי חוק חופש המידע לרשות האוכלוסין וההגירה ולשתי מחלקות פיקוח נפרדות במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה – האגף העוסק באכיפת חוקי העבודה – ונציבות תלונות העובדים הזרים.

לשם ביטחונם של האנשים הנוגעים בדבר הוסווה כל שמות מהגרי העבודה המופיעים בדו"ח זה באמצעות ראשי תיבות, ושמות המושבים שבהם ביקרנו הושמטו במקומות שבהם ייתכן כי יהיה לזהות את העובדים עםם שוחחנו. ציינו מיקום גיאוגרפי מקורב של המושבים שבהם ראינו עובדים.

א' – רקע: ישראל, חקלאות והגירת עבודה

ישראל משתרעת על-פני שטח של מעט יותר מ-20,000 קמ"ר, וחלק ניכר מקרקעותיה הראויות לעיבוד מצריכות השקיה לכל אורך השנה כדי לקיים את המגזר החקלאי המפותח במדינה.¹

במשקים החקלאיים בישראל מגדלים ירקות, פירות, זרעים, צמחים, וגידולי שדה; התוצר הלאומי הנקי של המגזר החקלאי נמצא בצמיחה מתמדת מאז אמצע שנות השמונים.² על-פי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה של ישראל, היקף היצוא של מוצרים נבחרים עלה מ-841,500 טונות בשנת 1990 ל-1,267,500 טונות בשנת 2012. באותה תקופה הוכפל היקף ייצוא הירקות פי 12, מ-50,600 טונות בשנת 1990 ל-630,500 טונות בשנת 2012.³

בשנת 2012 יועדו 18.7% מהתפוקה החקלאית של ישראל ליצוא.⁴ ערכו של היצוא החקלאי של ישראל למדינות האיחוד האירופי, שוק היצוא העיקרי של ישראל, עמד באותה שנה על 0.9 מיליארד דולר ארה"ב והיווה 5.3% מהיצוא הישראלי הכולל לאיחוד האירופי.⁵ הנתונים הרשמיים בנוגע ליצוא הישראלי אינם מבחינים בין תוצר חקלאי שגודל בישראל לבין כזה שגודל בהתנחלויות בגדה המערבית. דו"ח זה אינו מתייחס לחקלאות בהתנחלויות בגדה המערבית, המהוות הפרה של המשפט הבינלאומי.

כ-80% מהתוצר החקלאי של ישראל מגודל בשני סוגים של יישובים שיתופיים, קיבוצים ומושבים.⁶ הקיבוץ הוא קהילה חקלאית שאמצעי הייצור שלה נמצאים בבעלות משותפת של חבריה. בקיבוצים גרים בדרך כלל כמה מאות תושבים ושטחו של קיבוץ נע בין 3,000 ל-7,000 דונם. המושב הוא קבוצה של משקים חקלאיים משפחתיים, המאורגנים סביב הקצאה משותפת של משאבים. מושבים וקיבוצים מוגדרים ורשומים כ"אגודה חקלאית שיתופית" ב"רשם האגודות השיתופיות". רוב העובדים שראינו עבור דו"ח זה עבדו במושבים. הגירת העבודה מאסיה לישראל החלה בהיקפים גדולים בשנת 1993. זאת לאחר שישראל הגבילה את מספר הפלסטינים שהורשו להיכנס לשטחה לצורך עבודה בעקבות פרוץ האינתיפאדה הראשונה בשטח הפלסטיני הכבוש בשנת 1987. קודם לכן החזיקו עובדים פלסטינים ברבות מהמשרות במגזר עתירי העבודה של כלכלת ישראל שבהם השכר נמוך, לרבות במגזר החקלאי. ההגבלות על מספרם של עובדים אלה הובילו לפיכך למחסור בעובדים. בעקבות לחצים שהפעילו ארגוני מעסיקים, נאותה הממשלה לאפשר למגזרים

¹ ראו למשל Israel Export and International Cooperation Institute, *Israel's Agriculture*, 2012, available at http://www.moag.gov.il/agri/files/Israel%27s_Agriculture_Booklet.pdf (כניסה לאתר ב-3 בפברואר 2014).

² על-פי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה של ישראל, בין השנים 1986 ו-2012 חלה עלייה של 400% בתוצר הלאומי הנקי של המגזר החקלאי. ראו http://www1.cbs.gov.il/shnat64/diag/19_04.pdf (כניסה לאתר ב-10 בפברואר 2014).

³ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2013, http://www1.cbs.gov.il/shnat64/st19_20.pdf (כניסה לאתר ב-11 באוקטובר 2013).

⁴ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2012, http://www1.cbs.gov.il/publications13/haklaut12_1538/pdf/gr6_h.pdf (כניסה לאתר ב-4 בפברואר 2014).

⁵ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 25 באוגוסט 2013, http://www1.cbs.gov.il/www/hodaot2013n/16_13_234e.pdf (כניסה לאתר ב-4 בפברואר 2014).

⁶ Israel Export and International Cooperation Institute, *Israel's Agriculture*, 2012, זמין בכתובת: http://www.moag.gov.il/agri/files/Israel%27s_Agriculture_Booklet.pdf (כניסה לאתר ב-3 בפברואר 2014), עמ' 8.

מסוימים לגייס עובדים בחו"ל, כדי למלא את המחסור בידיים עובדות.⁷ מדיניות זו גררה שינוי דרמטי בהרכב הדמוגרפי של אותם מגזרים בכלכלה הישראלית שבהם הורשו המעסקים להנפיק רישיונות עבודה לזרים.⁸

בעת כתיבת הדו"ח הנפיקה ישראל רישיונות לעובדים זרים בתחומי הסייעוד, החקלאות, הבניין, הריכוך ומקצועות התעשייה, המלונאות וה"בישול האתני".⁹ על-פי דו"ח סטטיסטי של רשות האוכלוסין וההגירה מחודש אוקטובר 2013 בנושא אזרחים זרים בישראל, נמצאים במדינה 69,449 זרים העובדים בה באורח חוקי ו-14,847 זרים העובדים בה באופן בלתי חוקי.¹⁰

בחודש דצמבר 2013 אישרה ועדת השרים לענייני חברה וכלכלה הצעה של משרד החקלאות ופיתוח הכפר להגדיל את מכסת העובדים הזרים בחקלאות לשנה החדשה ל-24,999 לעומת 24,000 בשנת 2013.¹¹ רוב העובדים במגזר החקלאי בישראל הם מהגרי עבודה מתאילנד.

גיוס העובדים מתאילנד

בשנת 2011 נקטה ממשלת ישראל צעדים כדי לפשט ולתקן את תהליך גיוס העובדים מתאילנד, בעת שחתמה על הסכם "שיתוף פעולה תאילנד-ישראל לגיוס עובדי חקלאות זרים (TIC)" עם ממשלת תאילנד ועם ארגון ההגירה הבינלאומי. בהסכם נקבע כי תאילנד תספק לישראל עובדים למגזר החקלאי, בסיוע טכני של ארגון ההגירה הבינלאומי.¹² הסכם דומה קיים בין ישראל לבולגריה, המספקת לישראל עובדים בענף הבנייה. בשנת 2012 שלחה תאילנד כ-2,000 עובדים לישראל מכוח ההסכם.¹³ בשנת 2013 הייתה תאילנד אמורה לשלוח לישראל 5,500 עובדים. נקבע כי בשנים שלאחר מכן יעמוד מספר העובדים שיישלחו מדי שנה על 4,000, ומספר דומה של עובדים ישובו לתאילנד מדי שנה. זאת לאחר שהשלימו את תקופת העבודה המרבית המותרת בישראל, העומדת על 63 חודשים.¹⁴

7 Israel Drori, *Foreign Workers in Israel: Global Perspectives* (Albany, State University of New York Press, 2009), p. 5; Rebecca Rajieman and Nonna Kushnirovich, "Labour Migrant Recruitment Practices in Israel," Ruppiner Academic Center, March 2012.

8 Shmuel Amir, "Overseas Foreign Workers in Israel: Policy, Aims and Labor Market Outcomes", *International Migration Review*, vol. 36 no 1 (2002), pp. 43 – 45. שמואל מצטט דו"ח שנתי של בנק ישראל משנת 1998, המבוסס על הערכות ונתונים מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. בשנת 1992, בטרם הונפקו רישיונות העבודה לעובדים זרים, עבדו במגזר הבנייה בישראל כ-86,000 פלסטינים מתוך כ-193,000 עובדים במגזר בסה"כ (לרבות ישראלים). עד שנת 1998 צנח מספרם של עובדי הבניין הפלסטינים לכ-35,000, וכ-67,000 עובדים זרים הועסקו במגזר זה.

9 Population Immigration and Border Authority, *Foreign Workers Handbook*, 2013, p. 8.

10 "נתוני זרים בישראל", מוגש ע"י רשות האוכלוסין וההגירה, האגף לתכנון מדיניות, מהדורה מס' 5/2013 - רבעון 3 (2013), אוקטובר 2013. התפלגות העובדים המחזיקים באשרות עבודה תקפות למגזרים היא כדלהלן: 40,240 בסייעוד, 20,776 בחקלאות, 5,553 בבניין, 2,829 "מומחים" ו-51 בתעשייה ושירותים.

11 "מכסת העובדים הזרים בחקלאות תוגדל בשנת 2014 ותעמוד על 24,999", משרד החקלאות ופיתוח הכפר, הודעה לעיתונות, 12 בדצמבר 2013. http://www.moag.gov.il/agri/yhidotmisrad/dovrut/publication/2013/michsat_ovdim_zarim_2014.htm (כניסה לאחר ב-3 בפברואר 2014).

12 Gilad Nathan, "The OECD Expert Group on Migration (Sopemi) Report: Immigration in Israel 2011 – 2012," November 2012, <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/me03131.pdf> (כניסה לאחר ב-14 באוקטובר 2013).

13 ראיין טלפוני שערך ארגון Human Rights Watch עם דרגן אלכסוסקי, מנהל תוכנית בכיר, ארגון ההגירה הבינלאומי, 29 בנובמבר 2013.

14 שם.



(למעלה) עובדי חקלאות תאילנדי במשק חקלאי בדרום ישראל אומר שידיו מתכסות בפריחה לאחר שהוא משתמש בכימיקלים ללא הגנה מספקת. לדבריו, את הכפפות שבהן הוא משתמש הוא רכש בעצמו, ואלה שבהן השתמש קודם לכן נשלחו אליו על-ידי משפחתו בתאילנד, לאחר שהחקלאי לא סיפק לו כפפות.

(למטה) עובדי חקלאות תאילנדים עובדים במשק לגידול פרחים באזור המרכז בישראל, 31 באוקטובר 2014.

© אמנדה ביילי 2014 / Human Rights Watch





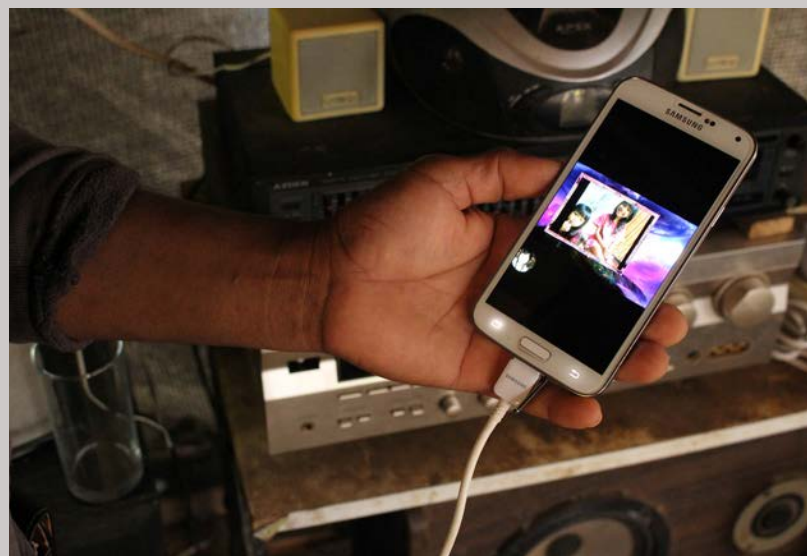
עובד חקלאות תאילנד במסגרת לגידול פרחים באזור המרכז בישראל, 31 באוקטובר 2013.

© אומנדה פילמי 2014 / Human Rights Watch



חפצים אישיים השייכים לעובדי חקלאות תאילנדים מאחורי חממה במשק
חקלאי באזור המרכז בישראל, 31 באוקטובר 2014.

© אמנדה ביילי 2014 / Human Rights Watch



(למעלה) עובדי חקלאות תאילנדי במשק חקלאי באזור המרכז מציג תצלום של בנותיו הנמצאות בתאילנד, 31 באוקטובר 2014. לעיתים קרובות עובדים אינם זוכים לראות את משפחותיהם במשך כל 63 החודשים שבהם הם מורשים לעבוד בישראל.

(למטה) עובדי חקלאות תאילנדים בהפסקת צהריים במשק חקלאי באזור המרכז בישראל, 31 באוקטובר 2014.

© אמנדה ביילי 2014 / Human Rights Watch

חקלאי ישראלי המעוניין לשכור עובדים מחו"ל זקוק לאישור של משרד החקלאות, המוסמך לקבוע כמה עובדים יוכל החקלאי לשכור, ושל רשות האוכלוסין וההגירה, המנפיקה את רישיונות העבודה הנחוצים. לאחר רישיונות העבודה נמצאים בידי החקלאים, הם רשאים להתחיל בהליך גיוס העובדים מתאילנד. החקלאים חייבים לחדש את רישיונות העבודה של עובדיהם מדי שנה, עד להשלמת תקופת שהייה המרבית של 63 חודשים.

לאחר שחקלאי ישראלי שילם לרשות האוכלוסין וההגירה את האגרות המנהליות הנדרשות עבור מספר רישיונות העבודה שאושר על-ידי משרד החקלאות (אגרה חד-פעמית בסך 580 ש"ח וכן אגרה שנתית בסך 1,170 ש"ח עבור כל עובד), רשות האוכלוסין וההגירה מעבירה את טופס הזמנת הגיוס של החקלאי ל"מרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה".

המרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה הוא מחלקה של ג'וינט ישראל, ארגון יהודי הומניטארי חוץ ממשלתי הרשום בארה"ב ופועל בישראל. המרכז, הפועל בשיתוף פעולה עם רשות האוכלוסין וההגירה, הוא אחד משני ארגונים חוץ ממשלתיים המסייעים בהעברה הפיזית של עובדים מתאילנד לישראל. שותפו של המרכז בתאילנד הוא ארגון ההגירה הבינלאומי, החתום על הסכם לשיתוף פעולה עם משרד העבודה בתאילנד. לדברי מנהל תוכנית בכיר בארגון ההגירה הבינלאומי, הארגון והמרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה מנהלים מסד נתונים משותף, המשדך בין חקלאים ישראלים המחפשים עובדים לבין עובדים תאילנדים המחפשים עבודה בישראל.¹⁵ לדבריו, תחנות טלוויזיה ועיתונים מקומיים בתאילנד המנוהלים על-ידי הממשלה מפרסמים משרות במגזר החקלאי בישראל. הפרסומות מוצגות ברחבי המדינה, אבל לדברי הבכיר רובם הגדול של העובדים התאילנדים בישראל מקורם במחוזות הצפון-מערביים של תאילנד. משרדי ממשלה מחוזיים אוספים את בקשות העבודה, מכניסים אותן למעטפות חתומות ושולחים אותם למשרד העבודה התאילנדי בבנגקוק. לאחר מכן מבצע ארגון ההגירה הבינלאומי "התאמה אקראית", כשהוא בוחר שמות באורח אקראי ומודיע בכתב למועמדים שנבחרו. לדברי הבכיר בארגון ההגירה הבינלאומי, מטרת הבחירה האקראית של המועמדים היא למנוע אפשרות של שחיתות בהליך הבחירה. כדי שיוגדרו ככשירים לנסוע לעבוד בישראל, המועמדים נדרשים לעבור בדיקה רפואית וכן נבדק שאין להם רישום פלילי. גברים רשאים להגיש מועמדות רק לאחר שהשלימו את שירותם הצבאי. אם עברו את הבדיקות וצלחו ראיון סינון שעורך צוות ארגון ההגירה הבינלאומי, הם משודכים לחקלאי בישראל. לאחר מכן נכתב בישראל חוזה הנחתם בידי המעסיק.

ארגון ההגירה הבינלאומי מסדיר את הטיסות ואת כרטיסי הטיסה, ושגרירות ישראל מנפיקה לעובדים את אשרות הכניסה. לאחר שהשגרירות הנפיקה את האשרה, שעליה נכתב "רשאי לעבוד בענף החקלאות בלבד", ארגון ההגירה הבינלאומי מוסר לעובד כרטיס טיסה לישראל.¹⁶ לדברי הבכיר, העובדים משתתפים במפגש הכנה בן יום אחד בבנגקוק, שבו מתדרך אותם ארגון ההגירה הבינלאומי על הצפוי להם עם הגיעם לישראל ומידע אותם על זכויותיהם. לדבריו, העובדים חותמים על החוזים רק לאחר שהשתתפו בתדריך זה.¹⁷

¹⁵ שם. אלכסנדר תיאר את התפקיד שממלא ארגון ההגירה הבינלאומי במציאת מועמדים מתאימים למשרות הזמינות ובניהול הליך הגיוס בתאילנד, וכיצד הארגון עובד מול קבוצות בישראל.

¹⁶ שם.

¹⁷ שם.

הגעה לישראל ועבודה

בשלבים הבאים בתהליך מסייע המרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה. עם הגעת העובדים לנמל התעופה בן גוריון בתל-אביב, הם נותנים למרכז להגירה המחאה בנקאית ע"ס 450 דולר ארה"ב [תצלום] ומשלמים לקבלן כוח האדם הרלוונטי כ-400 דולר ארה"ב.¹⁸ לאחר מכן המעסיק חותם שנית על החוזה בנוכחות נציג המרכז הישראלי להגירה ואיש חברת כוח האדם. מרגע זה ואילך קבלן כוח האדם נושא באחריות לפתור כל מחלוקת המתעוררת בין העובד לבין המעסיק. לדברי קבלנית כוח האדם שעמה שוחחנו, במקרה שבו העובד חוזר לתאילנד בתוך 18 חודשים נדרשת חברת כוח האדם לשלם 60% מחלקה בעמלת הגיוס.¹⁹

על-פי החוק הישראלי, אשרות הכניסה של עובדים זרים משויכות למגזר ספציפי: עובד בתחום החקלאות אינו רשאי לעבוד באופן חוקי בבניין, וכך גם במקרה ההפוך. אולם, אשרת הכניסה אינה קשורה למעביד ספציפי. מבחינה זו, עובדים בחקלאות אינם מועסקים במסגרת מה שמכונה בישראל "הסדר כבילה", הכובל את רישיונו של העובד למעסיק ספציפי או לקבלן כוח אדם ספציפי. הסדר זה חל בעיקר על עובדי סיעוד זרים המועסקים בטיפול בישראלים חולים, קשישים או בעלי מוגבלויות. בפסד דין שניתן בשנת 2006 בעתירה שהגיש ארגון "קו לעובד" קבעו שופטי בג"ץ כי שיטת הכבילה יוצרת "מעין-עבדות בגירסה מודרנית". אף-על-פי-כן, עובדים בתחום הטיפול הסיעודי בבית כפופים בפועל, עד היום, לשיטת הכבילה.²⁰

גורמים בכירים ברשות האוכלוסין וההגירה אמרו לארגון Human Rights Watch כי חקלאים רשאים להחליף עובד זר שעזב את המדינה או נרשם באורח חוקי לעבודה אצל חקלאי אחר המחזיק ברישיון. זאת באמצעות העסקה של עובד חקלאי אחר השוהה בישראל באופן חוקי, או באמצעות הגשת בקשה לגיוס עובד חדש מחו"ל. במקרים שבהם עובדים זרים עוזבים משקים חקלאיים ונשארים בישראל ללא תעסוקה חוקית, רשות האוכלוסין וההגירה בוחנת כל בקשה של חקלאים להחליפם לגופה.²¹ אולם, כפי שיידון להלן בפרק ב', העובדים אינם נהנים למעשה מהזכות לבחור מעסיק באורח חופשי, בשל הגבלות שמוטלות בפועל על ניידות עובדים.

השפעת ה"הסכם לשיתוף פעולה תאילנד-ישראל לגיוס עובדי חקלאות זרים"

ההסכם הביטורלי צמצם במידה ניכרת את העמלות שנדרשים עובדים תאילנדים לשלם כדי להבטיח לעצמם עבודה בישראל. מחקר שערכו אנשי אקדמיה ישראליים בשנת 2012, שהתבסס על מחקר שנערך לפני כניסת ההסכם הביטורלי לתוקף, מתאר את הדרכים השונות שבהן עובדים תאילנדים מבטיחים לעצמם תעסוקה במגזר החקלאי בישראל. ממצאי המחקר עולה כי חלק מהעובדים גויסו באמצעות סוכנויות משנה בתאילנד וחלקם הגישו בקשות ישירות לקבלני כוח אדם בישראל.²² על-פי המחקר ומקורות אחרים, לפני כניסת

¹⁸ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם אילן כהן, ראש תחום הגירה במרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה, ג'וינט ישראל, 29 במאי 2013.

¹⁹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם קבלנית כוח אדם שביקשה להישאר בעילום שם, ישראל, 29 במאי, 2013.

²⁰ בג"ץ 4542/02 עמותת קו לעובד ואחרים נגד מדינת ישראל ואחרים, פד"י סא (1) 346.

²¹ תכתובת דואר אלקטרוני בין ארגון Human Rights Watch לבין שושנה שטראוס, יועצת משפטית ברשות ההגירה, האוכלוסין והגבולות, 8 בדצמבר 2013.

²² Rajman and Kushnirovich, "Labour Recruitment Practices in Israel," מארס 2012, עמ' 60-82.

ההסכם הביטורלי לתוקף, אחת התלונות העיקריות של עובדים תאילנדים בישראל נגעה לתשלום עמלות גיוס מופרזות. בשנת 2011 קיבל הארגון הישראלי החוץ ממשלתי "קו לעובד", המסייע ומייעץ למהגרי עבודה, 253 תלונות של עובדים תאילנדים בנוגע לעמלות גיוס – יותר תלונות מאלה שהתקבלו בכל נושא אחר. לדברי ארגון ההגירה הבינלאומי, עמלת הגיוס האופיינית עמדה לפני ההסכם הביטורלי על כ-300,000 באט (כ-35,600 ש"ח לפי שיערי המטבע הנוכחיים).²³ עובדים שראיין ארגון Human Rights Watch ואשר התחילו את עבודתם בישראל לפני כניסת ההסכם הביטורלי לתוקף, שילמו בדרך כלל עמלת גיוס של 39,900 ש"ח.²⁴ כפי שצוין לעיל, העמלות שמשלמים עובדים תאילנדים כיום מסתמכות ב-850 דולר ארה"ב – כ-3,300 שקלים חדשים.²⁵

לפני כניסת ההסכם הביטורלי לתוקף, נהגו חקלאים ישראלים לפנות לקבלן כוח אדם ישראלי מורשה, שגייס את מספר העובדים שאושר לכל מעסיק. קבלני כוח האדם בישראל עבדו בשיתוף פעולה עם חברות מקבילות בתאילנד, אף שלדברי קבלנית כוח אדם שעמה שוחחנו, נציגים של קבלני כוח אדם מסוימים נסעו לתאילנד כדי למצוא שם בעצמם עובדים מתאימים.²⁶

ההסכם הביטורלי שינה באורח דרמטי את התפקיד שממלאים קבלני כוח אדם ישראלים במגזר החקלאי בישראל. כיום, קבלני כוח אדם כבר אינם ממלאים שום תפקיד בתהליך הגיוס עצמו. קבלני כוח אדם שאושרו, ואשר נדרשים להפקיד ערבות בסך 537,700 ש"ח בידי רשות האוכלוסין וההגירה כערובה לכך שיעמדו בתנאי הרישיון, נושאים כיום באחריות לניהול היחסים בין המעסיק הישראלי לעובדיו התאילנדים. הקבלנים גובים מהחקלאים עמלה חודשית עבור כל עובד זר שהם מעסיקים. קבלנית כוח האדם שעמה שוחחנו גבתה מחקלאים 50 ש"ח לחודש עבור כל עובד, וניהלה בסה"כ 1,000 עובדים.²⁷

קבלנית כוח האדם אמרה לארגון Human Rights Watch שההסכם הביטורלי, שצמצם מאוד את עמלות הגיוס, הביא כמה קבלנים אחרים לפשיטת רגל. הדבר אושר על-ידי אנשי צוות בארגון הישראלי חוץ ממשלתי.²⁸ ארגון "קו לעובד" דיווח לארגון Human Rights Watch כי מספר קבלני כוח האדם בישראל הצטמצם מ-18 בשנת 2011, לפני חתימת ההסכמים הביטורליים בין ישראל לתאילנד (הנוגע לעובדים בחקלאות) ובין ישראל לבולגריה (הנוגע לעובדים בבניין), ל-13 בעת כתיבת דו"ח זה.²⁹

²³ ראיון טלפוני שערך ארגון Human Rights Watch עם דרגן אלכסוסקי, מנהל תוכנית בכיר, ארגון ההגירה הבינלאומי, 29 בנובמבר 2013.

²⁴ סכום העמלה הממוצע ששילמו עובדים שראיין ארגון Human Rights Watch היה 335,000 באט. עמלת הגיוס הגבוהה ביותר ששולמה הייתה 59,375 (500,000 באט) והנמוכה ביותר הייתה 23,750 ש"ח (200,000 באט).

²⁵ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם אילן כהן, מנהל תוכנית בכיר, במרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה, ג'וינט ישראל, 29 במאי 2013.

²⁶ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם קבלנית כוח אדם שביקשה להישאר בעילום שם, דרום ישראל, 29 במאי 2013.

²⁷ שם.

²⁸ ראיון טלפוני שערך ארגון Human Rights Watch עם נועה שאוואר, רכזת תחום עובדי חקלאות בארגון "קו לעובד", 11 במאי 2014.

²⁹ שם.

בעת שארגון Human Rights Watch ערך את המחקר בשטח, כאחד מכל חמישה עובדים תאילנדים ששהו בישראל הגיע למדינה בכפוף לתנאי ההסכם הבילטרלי, כך לפי ארגון ההגירה הבינלאומי.³⁰ בהתאמה, בכל אחת מעשר הקבוצות של עובדים שעמן נפגשנו, רק מיעוט העובדים הגיעו במסגרת ההסכם הבילטרלי. לצדם עבדו עובדים שהגיעו לישראל לפני כניסת ההסכם לתוקף, ואשר שילמו עמלות גיוס גבוהות בהרבה. ארגון Human Rights Watch לא מצא כל ראיה לקשר כלשהו בין מודל הגיוס של העובדים לבין הפרת הזכויות ממנה סבלו. העובדים שעמם נפגשנו ואשר הגיעו למדינה בכפוף להסכם הבילטרלי, קיבלו אותו שכר, עבדו אותו מספר שעות, גרו באותם תנאי דיור וסבלו מאותם קשיים שהיו אופייניים לעובדים שגויסו לפני כניסת ההסכם לתוקף. חברת צוות בארגון "קו לעובד" אמרה לארגון Human Rights Watch בשנת 2014 כי בעקבות ההסכם הבילטרלי עובדים חשו יותר בנוח להגיש תלונות, והיו מודעים יותר למנגנוני הטיפול בתלונות העומדים לרשותם. אולם, לדבריה, הדבר טרם קיבל ביטוי בכל הנוגע למימוש זכויות אלה משום ש "אין להם את הכלים, הסיוע או התמיכה כדי לשנות את מצבם".³¹

³⁰ ראיון טלפוני שערך ארגון Human Rights Watch עם דרגן אלכסוסקי, מנהל תוכנית בכיר, ארגון ההגירה הבינלאומי, 29 בנובמבר 2013.

³¹ ראיון טלפוני שערך ארגון Human Rights Watch עם נועה שאוואר, רכזת תחום עובדי חקלאות בארגון "קו לעובד", 12 באוגוסט 2014.



מבנה המשמש למגוריהם של עובדי חקלאות במשק לגידול ירקות באזור המרכז בישראל. המבנה שימש כמתקן לאחסון כימיקלים לפני שבעל המשק הסב אותו למגורי עובדים.

Human Rights Watch 2014 ©



המטבח שבו משתמשים עובדי חקלאות תאילנדים במשק חקלאי באזור המרכז, ישראל, 1 בנובמבר 2014. עובד לשעבר במשק אמר שהמבנים שימשו לאחסון כימיקלים לפני שבעל המשק הסב אותם למגורי עובדים.

Human Rights Watch 2014 ©



מקור המים של עובדים המתגוררים במבנה ששימש קודם לכן, לדברי עובד לשעבר במקום, כמתקן לאחסון כימיקלים. מרכז ישראל, 1 בנובמבר 2014.

Human Rights Watch 2014 ©



מגוריהם של עובדי חקלאות תאילנדים במשק חקלאי לגידול ירקות באזור המרכז, ישראל, 1 בנובמבר 2014. העובדים במשק זה חיים בחממה שהחוסה שורר בה בחודשי הקיץ עלול להגיע ל-50 מעלות צלזיוס או יותר.

Human Rights Watch 2014 ©

ב' – הפרת זכויות במגזר החקלאי בישראל

שכר ושעות עבודה

על-פי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, עובדים במשרה מלאה שגילים מעל 18 שנה זכאים לשכר מינימום חודשי, יומי או שעתי, הנקבע על-ידי הממשלה. שכר זה מתעדכן ב-1 באפריל בכל שנה ומתפרסם ב"רשומות", העיתון המתעד הרשמי של מדינת ישראל.³² כל העובדים התאילנדים שעמם שוחח ארגון Human Rights Watch קיבלו שכר הנמוך משמעותית משכר המינימום שהיה נהוג באותה עת: ב-1 באפריל 2013 עמד שכר המינימום על 4,300 ש"ח לחודש (186 שעות עבודה), או 23.12 ש"ח לשעת עבודה.³³

מתוך 173 עובדים תאילנדים שעמם נפגשנו בישראל, רק אנשים בקבוצה אחת של 18 עובדים אמרו שהם מקבלים באורח סדיר תלושי שכר ממעסיקיהם ויכולו להראות לנו עותקים שלהם.³⁴ עובדים משלוש קבוצות אחרות אמרו שמעולם לא ראו תלוש שכר או חתמו על תלוש כזה.³⁵ עובדים מאחת הקבוצות שראיין ארגון Human Rights Watch במושב הסמוך לאשדוד, שמנתה 15 חברים, אמרו כי הם חותמים על מסמך בעברית אבל אינם מקבלים עותקים ממנו.³⁶ ארגון "קו לעובד" אמר לארגון Human Rights Watch ש"נדיר מאוד" שמעסיקים מספקים לעובדיהם תלושי שכר. תלוש השכר שהציג אחד העובדים בפני ארגון Human Rights Watch הודפס בעברית, ונכתב בו כי העובדים מקבלים שכר מינימום ושעות נוספות בהתאם לחוק. אולם, לדברי העובד, הדבר לא עלה בקנה אחד עם השכר שקיבל בפועל, שכן שתלוש השכר לא שיקף נכונה את מספר השעות שעבד. בתלוש נכתב כי העובד קיבל שכר עבור 261 שעות עבודה בחודש אפריל 2013, וכי הוא קיבל שכר יומי מלא עבור חג הסונג'ן – ראש השנה התאילנדי. לדברי העובד, הוא עבד באותו חודש 12 או 13 שעות בכל יום בשבוע, המסתכמות בכ-360 שעות עבודה בסה"כ, ומעולם לא קיבל יום חופש. עובדים אחרים באותו מושב דיווחו על יחס דומה: כולם עבדו כ-360 שעות באותו חודש, קיבלו בפועל שכר על 261 שעות, לא קיבלו יום חופש, תלושי השכר שלהם לא שיקפו נכונה את שעות העבודה בפועל והשכר שקיבלו בכל חודש היה נמוך מדי.³⁷ בתלוש השכר צוינו ניכויים של 229.72 ש"ח עבור מגורים, 240.93 ש"ח למס הכנסה, ו-14.61 ש"ח כדמי ביטוח לאומי.

שום עובד אחר שראיין ארגון Human Rights Watch לא יכול היה להציג תלוש שכר כדי להראות את הסכומים שהשתכרו ואת הסכומים שנוכו משכרו. קבוצות עובדים אחרות שראיין ארגון Human Rights Watch ציינו את השכר שהם מקבלים לשעת עבודה, אולם לא היו בידיהם תלושי שכר שמהם ניתן יהיה ללמוד האם סכומים אלה משקפים את שכר הנטו או את שכר הברוטו שלהם. השכר הגבוה ביותר בקרב

³² חוק שכר מינימום התשמ"ז-1987, 2(א) וסעיף 6.

³³ שם, סעיף 6. על-פי חוק שכר מינימום התשמ"ז-1987, עובדים זכאים לשכר מינימום חודשי, יומי או שעתי, המתעדכן ב-1 באפריל בכל שנה ומתפרסם ב"רשומות", העיתון המתעד הרשמי של מדינת ישראל.

³⁴ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב הסמוך לקרית גת, 21 במאי 2013.

³⁵ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים תאילנדים בסמוך לנתיבות, 21 במאי, בסמוך לאשדוד, 21 במאי ומדרום לעפולה, 27 במאי 2013.

³⁶ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים תאילנדים בסמוך לאשדוד, 21 במאי 2013.

³⁷ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם קבוצה של 15 עובדים תאילנדים במושב הסמוך לקרית גת, 21 במאי 2013.

העובדים שראינו עמד על 17.5 ש"ח לשעה, והנמוך ביותר על 15 ש"ח לשעה.³⁸ השכר הממוצע בקרב 173 העובדים שביקרונו עמד על 16.45 ש"ח לשעה.³⁹ גם אם שכר העובדים משקף את השכר נטו לשעה לאחר ניכויים, ניכוי מס ההכנסה, דמי הביטוח הלאומי וקיזוז הוצאות הדיור מסבירים באופן חלקי בלבד את הפערים. ניכוי מס ההכנסה ודמי הביטוח הלאומי מסתכמים בפחות מ-11% עבור עובדים המשתכרים שכר שנתי של עד 63,360 ש"ח, והקיזוז המרבי המותר של הוצאות הדיור, והשרותים הנלווים במגזר החקלאי עומד על 474.74 ש"ח.⁴⁰ שכר של 16.45 ש"ח לשעה, משמעותו קיצוץ של 29% משכר המינימום העומד על 23.12 ש"ח לשעה.

חברי אחת מקבוצות העובדים, המועסקים במושב בסמוך לאשקלון, אמרו כי הם משתכרים בהתאם לכמות התפוזים שהם קוטפים.⁴¹ לדבריהם, במהלך עונת קטיפת התפוזים העובדים מקבלים 22 ש"ח עבור כל ארגז. העובדים דיווחו כי למילוי כל ארגז, שנפחו קוב, נדרשות בין שעה לשלוש שעות של עבודה. במשך תשעת החודשים הנותרים של השנה הם השתכרו 16 ש"ח לשעה ו-19 ש"ח לשעה עבור שעות נוספות.

קבלנית כוח אדם ישראלית אמרה לארגון Human Rights Watch כי "חלק" מהלקוחות שלה משלמים לעובדיהם את שכר המינימום, והכירה בכך שבמגזר זה שכר הנמוך משכר המינימום הוא תופעה נפוצה.⁴²

שעות העבודה של כל העובדים התאילנדים עמם שוחחנו היוו הפרה של החוק הרלוונטי בישראל - חוק שעות עבודה ומנוחה. על-פי החוק, המנוחה השבועית של העובד צריכה להימשך לפחות שלוש שעות רצופות, ומועדה, לגבי מי שאינו יהודי, צריך להיקבע לפי "המקובל עליו" כיום המנוחה השבועית שלו.⁴³ משרד העבודה והרווחה ראוי לקבוע מנוחה שבועית שתחומה פחות משלוש שעות, אך לא פחות מעשרים וחמש שעות רצופות.⁴⁴ החוק קובע כי ביום עבודה של שש שעות ומעלה יש להעניק לעובד הפסקות המסתכמות ב-45 דקות לכל הפחות, ובכלל זה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות.⁴⁵ בין יום עבודה למשנהו צריכה לחול הפסקה של שמונה שעות לפחות.⁴⁶ כמו כן, החוק מחייב את המעסיק לנהל רישום של שעות עבודה, שעות מנוחה, שעות נוספות וגמול שעות נוספות.⁴⁷

³⁸ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לנתיבות, 25 במאי 2013. ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב ממערב לבאר שבע, 25 במאי 2013.

³⁹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים תאילנדים ביישובים שונים בישראל, מאי 2013.

⁴⁰ בשנת 2013 עמד שיעור מס ההכנסה לשכר שנתי של עד ל-63,360 ש"ח על 10%. לפירוט מלא ראו: "Your taxes: what you need to know about Israeli tax rates", ג'רוזלם פוסט, 8 בינואר 2013. תשלומי הביטוח הלאומי של עובדים זרים עומדים על 0.04% מהכנסה שגובהה עד 60% מהשכר הממוצע במשק ועל 0.87% להכנסה הגבוהה מ-60% מהשכר הממוצע במשק. National Insurance Institute of Israel, Insurance Contributions, <http://www.btl.gov.il/English%20Homepage/Insurance/Pages/default.aspx> (כניסה לאתר ב-12 ביולי 2014).

⁴¹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לאשדוד, 21 במאי 2013.

⁴² ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם קבלנית כוח אדם שביקשה להישאר בעילום שם, ישראל, 29 במאי 2013.

⁴³ חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, סעיף 7(ב)(2).

⁴⁴ שם, סעיף 8.

⁴⁵ שם, סעיף 20.

⁴⁶ שם, סעיף 21.

⁴⁷ שם, סעיף 25.

שני עובדים תאילנדים שארגון Human Rights Watch ראיין במשרדי ארגון "קו לעובד" בתל-אביב אמרו שהם עובדים שבעה ימים בשבוע, וכי במשך חמש השנים שבהן הם עובדים בישראל קיבלו בכל שנה ארבעה ימי חופשה בלבד.⁴⁸ הם הוסיפו כי קיבלו יום חופשה גם ביום הכיפורים, אולם לא שולם להם שכר עבור יום זה.

חברי קבוצה של עובדים במושב מדרום לעפולה תיארו שעות עבודה ארוכות עוד יותר. אחד מאנשי הקבוצה, ק.ד., תיאר יום עבודה של 15 שעות, עם הפסקות המסתכמות בשעה אחת. יום העבודה שלו החל בשעה 04:00 לפנות בוקר. משעה זו ועד 06:00 הוא חלב 55 פרות.⁴⁹ לאחר מכן ניתנה לו הפסקה בת חצי שעה. מהשעה 06:30 ועד 17:30 הוא עבד בחיתוך ירקות, שבמהלכן ניתנה לו הפסקה נוספת של מחצית השעה. מהשעה 17:00 ועד השעה 19:00 הוא חלב את הפרות שוב. עמיתו ס.כ., בן 31, אמר ש"הרגיש כמו בשר מת" לאחר יום עבודה שהחל בשעה 04:30 לפנות בוקר והסתיים בשעה 19:00. עובד שלישי, ס.פ., אמר שיום עבודה של 13 או 14 שעות הוא אופייני במושב. העובדים אמרו כי רק מדי פעם מעסיקם העניק להם חצי יום חופשי בשבתות. ק.ס. אמר שלא היה "שום סיכוי" שמעסיקם ייתן להם יום חופשי מלא. בשנה שקדמה לכך הם קיבלו ארבעה ימי חופשה, והחופשה האחרונה שלהם לפני מועד הראיון, שהתקיים ב-27 במאי 2013, הייתה בראש השנה התאילנדי ב-13 באפריל 2013.

ס.כ. אמר שמעסיקו במושב מפקח על העובדים באמצעות משקפת. לדבריו, "אין שום יחסים אישיים בין המעסיק לעובדים. הם מתייחסים אלינו כמו לעבדים ואומרים לנו שאם זה לא מוצא חן בעינינו הם [החקלאים] יכולים למצוא אחרים". אף אחד מהעובדים לא קיבל תלוש שכר, אולם ק.ס. אמר לארגון Human Rights Watch שהוא משתכר בממוצע 6,000 ש"ח בחודש. בהתבסס על שעות העבודה שתיאר בפני ארגון Human Rights Watch – כ-360 שעות בחודש – מדובר בשכר ממוצע של כ-16.67 ש"ח לשעה.⁵⁰ כשנשאל האם היה מודע לתנאי ההעסקה בישראל לפני הגעתו מתאילנד אמר ק.ס.: "זה הרבה יותר גרוע ממה שציפיתי".

עובד שעבד קודם לכן במשך שנתיים במושב הסמוך לנתניה, התלונן גם על יחסם של המעסיקים לעובדיהם. לדבריו, "המעסיקים משגיחים על כל צעד שלנו כאילו אנחנו בכלא. הוא היה במכונית עם מיזוג האוויר והשגיח עלינו עובדים בתוך החממה, ספוגים בזיעה בקיץ. הוא היה בא ואומר לנו לעבוד יותר מהר, ואם הזדקפת כדי למתוח את הגב שלך הוא היה נטפל אליך. אם לקחת הפסקת סיגריה של חמש דקות הוא היה שולח אותך בחזרה לקרוואן – בלי עבודה ובלי שכר לאותו יום".⁵¹

⁴⁸ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ב.ר., משרדי "קו לעובד", תל-אביב, 22 במאי 2013.

⁴⁹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ק.ס. במושב מדרום לעפולה, 27 במאי 2013.

⁵⁰ עובד המשתכר שכר כזה לשעה, ישתכר עבור שבוע עבודה מלא של 13 שעות ביום, 91 שעות בשבוע, שכר חודשי של 6,068 ש"ח. שכר המינימום בישראל עומד על 23 ש"ח לשעה ו-28.75 ש"ח לשעה עבור שעות נוספות. לו קיבלו העובדים שכר התואם את החוק הישראלי הייתה משכורתם החודשית עומדת על 8,937 ש"ח. העובדה שהעובדים עבדו במשך 13 שעות ביום, משמעותה כי השכר שקיבלו הסתכם בפחות משלושה רבעים משכר המינימום, ושבוע עבודה של שבעה ימים, משמעותו כי קיבלו 2,869 ש"ח לחודש פחות מהשכר שנקבע בחוק הישראלי (727 דולר ארה"ב לחודש או 9,451 דולר ארה"ב לשנה). בשנת 2011 עמדה ההכנסה המקומית הגולמית לנפש בישראל על 28,930 דולר ארה"ב ובתאילנד על 4,440 דולר ארה"ב. לפיכך, הסכום שנשלל מקבוצה זו של עובדים תאילנדים בשנה, לפני ניכוי מס ההכנסה ודמי הביטוח הלאומי, היה כמעט כפול מההכנסה המקומית השנתית הממוצעת לנפש של עובדים בתאילנד.

⁵¹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ג'.ס. בקיבוץ בסמוך לגבול ירדן, 29 במאי 2013.

אנשים מקבוצה של 29 עובדים במושב מצפון-מערב לבאר שבע אמרו לארגון Human Rights Watch כי השתכרו 17.5 ש"ח לשעה ו-19 ש"ח לשעה עבור שעות נוספות.⁵² אחד העובדים, פ.א., אמר לנו שאף אחד מהעובדים לא קיבל מעולם שכר על יום מחלה או חופשה.⁵³

חוקרי ארגון Human Rights Watch הגיעו למושב בגליל בשעה 21:00 כדי לראיין קבוצה של 30 עובדים, ומצאו כי חמישה מהם עדיין עובדים.⁵⁴ חברי הקבוצה אמרו לנו כי לעיתים הם עובדים באריזת פרחים עד השעה אחת לפנות בוקר. העובדים סיפרו לארגון Human Rights Watch כי הם מתחילים בדרך כלל את יום העבודה בשעה 06:00 ומסיימים אותו בשעה 20:00. לדבריהם, הם מקבלים הפסקה של בין חצי שעה לשעה במהלך היום, בכפוף להחלטת המעסיק.⁵⁵

מספר השעות שהמעסיקים דורשים מהעובדים התאילנדים לעבוד חורג בבירור משעות העבודה המרביות הקבועות בחוק הישראלי. חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, קובע שיום עבודה לא יעלה על שמונה שעות ושבע עבודה לא יעלה על 45 שעות.⁵⁶ החוק קובע כי "לעבודות מסוימות בחקלאות" משרד העבודה והרווחה רשאי לקבוע יום עבודה ארוך יותר ושבע עבודה ארוך יותר.⁵⁷ ארגון Human Rights Watch כתב למשרד הכלכלה כדי לבקש מידע על שעות העבודה המרביות המותרות בשבוע, אולם לא קיבל מענה לפנייתו.⁵⁸

בזכותן לעובדים זרים משנת 2013 נאמר כי חודש עבודה מלא בישראל מסתכם ב-186 שעות לכל היותר (או ארבעה שבועות של 46.5 שעות לשבוע).⁵⁹ החוק מתיר שעות עבודה נוספות החורגות ממספר שעות זה, בשכר שנקבע בסעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה.⁶⁰ בסעיף 16 לחוק נקבע כי השכר עבור שתי השעות הנוספות הראשונות בכל יום יעמוד על 125% משכר המינימום, ולאחר מכן יעמוד השכר על 150% משכר המינימום לכל שעה נוספת.⁶¹ נכון ל-1 באפריל 2013, שכר המינימום לשעה עמד על 23.12 ש"ח, והשכר לשעות נוספות עמד, בהתאמה, על 28.75 ש"ח לשעתיים הראשונות ו-34.68 ש"ח לכל שעה נוספת לאחר מכן.

אולם, כפי שצוין, חלק מהעובדים אמרו כי הם עובדים עד 360 שעות בחודש במהלך עונות מסוימות.⁶² בנוסף, נשללו מהם ימי החופשה ושעות המנוחה הנאותות הקבועות בחוק שעות עבודה ומנוחה. חוק זה קובע שעובד יקבל לפחות יום מנוחה אחד בשבוע, ולפחות שמונה שעות מנוחה בין יום עבודה למשנהו. כמו כן נשללו מהעובדים דמי המחלה, שגם הם קבועים בחוק.

⁵² ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לנתיבות, 21 במאי 2013.

⁵³ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם פ.א. במושב בסמוך לנתיבות, 21 במאי 2013.

⁵⁴ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים, מושב בגליל, 27 במאי 2013.

⁵⁵ שם.

⁵⁶ חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, סעיפים 2 ו-3.

⁵⁷ שם, סעיף 4(א)(2).

⁵⁸ תכתובת דואר אלקטרוני בין ארגון Human Rights Watch לבין יפה סולמני, מנהלת מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התמ"ת

ולמיכל צוק, הממונה על התעסוקה במשק והמשנה למנכ"ל משרד הכלכלה, 12 באפריל 2014.

⁵⁹ רשות האוכלוסין וההגירה, "זכותן לעובדים זרים", עמ' 10.

⁶⁰ חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

⁶¹ שם, סעיף 16.

⁶² ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ס. במושב מדרום לעפולה, 27 במאי 2013.

החוק הישראלי אף מטיל עונשים על מעסיקים המפרים את חוק שכר מינימום ואת חוק שעות עבודה ומנוחה. על-פי חוק שכר מינימום, מעסיק שאינו משלם לעובדיו את שכר המינימום דינו "מאסר שישה חודשים".⁶³ מעסיקים המפרים את חוק שעות עבודה ומנוחה (המסדיר גם את השכר על שעות נוספות) עלולים להיקנס או להישלח למאסר של עד חודש אחד.⁶⁴ על-פי מידע שנמסר לארגון Human Rights Watch ממשרד התעשייה המסחר והתעסוקה, אף מעסיק במגזר החקלאי לא נכלא בגין שום עבירה מאז שנת 2008.

פיטורין בגין שביתה

ארגון Human Rights Watch נפגש עם שני עובדים שסייעו בארגון שביתה של עובדים במושב בעמק חפר, במחאה על שעות העבודה המופרזות שלהם ועל שכרם הנמוך.

ס.ג., בן 38, וס.ו., בן 28, אמרו כי שניהם הגיעו לישראל בשנת 2009, לפני כניסת ההסכם הבילטרלי לתוקף. כל אחד מהם שילם עמלת גיוס בסך 400,000 באט לקבלני כוח אדם.⁶⁵ לאחר שהגיעו לישראל החלו השניים לעבוד במושב, שם עסקו בקטיפ ואריזה של מלפפונים. לדברי השניים, המושב העסיק בין 400 ל-500 עובדים. מספר המעסיקים במושב נע בין ארבעים לחמישים וכל אחד מהם העסיק כעשרה עובדים תאילנדים. בחודשי הקיץ יום העבודה החל בשעה 05:00 לפנות בוקר, ולא הסתיים לפני השעה 22:00 או 23:00, עם הפסקה של כשעתיים וחצי במהלך היום. ס.ו. אמר שמעסיקם השגיח עליהם ממכוניתו, וגרם להם לחוש "כמו אסירים". לדברי ס.ג., "לפעמים היית צריך לישר את הגב בגלל שמתכופפים כל הזמן או לקחת הפסקת סיגריה, אבל כשעשית את זה המעסיק היה יוצא מהמכונית שלו". הם עבדו שבעה ימים בשבוע, וקיבלו רק ארבעה ימי חופשה בשנה. העובדים השתכרו 13.75 ש"ח לשעה ו-14 ש"ח לשעה עבור שעות נוספות. לדברי ס.ו., הוא ישן במבנה של מחסן, ללא בידוד, ביחד עם 15 אנשים נוספים. במקום לא היו חימום בחורף או קירור בקיץ. לכל העובדים במושב היו תלונות דומות בנוגע לשעות העבודה ולשכר.

תחילה, התלוננו ס.ו. וס.ג. על תנאי העבודה שלכם ועל שכרם הנמוך באזני איש חברת כוח האדם שלהם, אולם זה סירב לסייע להם, ואמר להם, לדבריהם: "אם אתם רוצים לעבור, תעברו בעצמכם". לאחר מכן ניסו השניים לפנות ישירות למעסיקם, אולם לא הצליחו לתקשר איתו בשל מכשולי השפה.

בחודש יולי 2011 החליטו השניים ביחד עם עובדים נוספים במושב אחיטוב לשבות ליום אחד. כמעט כל העובדים התאילנדים במושב הסכימו לשבות, על אף שמעטים מהם הביעו חשש כי יאבדו את מקום עבודתם. ס.ו. וס.ג. ציינו כי הם זוכרים כמה מקרים של עובדים שחששו לשבות בגלל עמלות גיוס שטרם שילמו, ושאותן לא יהיה באפשרותם לשלם אם יפוטר ויישלחו בחזרה לתאילנד.

העובדים ארגנו את השביתה ערב קודם לכן והכינו כרזות מארגזים של מלפפונים. הם כתבו על הכרזות

⁶³ חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, סעיף 14.

⁶⁴ חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

⁶⁵ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ס.ו. וס.ג. בקיבוץ הסמוך לגבול לבנון, 29 במאי 2013.

סיסמאות כמו "אל תתייחסו אלינו כמו עבדים", או "מעסיקים אכזריים", ו"תנו לנו שכר מינימום". ההפגנה החלה מחוץ לשערי המושב בשעה 05:00 לפנות בוקר ונמשכה עד השעה 17:00. לדברי ארגון "קו לעובד" השתתפו בה כ-300 עובדים.⁶⁶

מספר שעות לאחר תחילת ההפגנה הגיעה למקום המשטרה בליווי נציגי משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (ששמו שונה מאז למשרד הכלכלה), שהחלו לשאת ולתת עם המעסיקים. ס.ג. וס.ו. אמרו כי אף אחד מהעובדים לא השתתף במשא ומתן, אף כי נציג של ארגון "קו לעובד" פעל כנציג העובדים. כתוצאה ממשא ומתן זה נאותו המעסיקים להגדיל את שכר העובדים ל-16.25 ש"ח לשעה, לצמצם את שעות העבודה ולהעניק לעובדים יום מנוחה בימי שבת.

אולם, לדבריו של ס.ג., מיד לאחר השביתה מעסיקו פיטר אותו. ס.ו. סיפר כי פוטר שבוע לאחר מכן. איש חברת כוח האדם אמר לס.ו. שיש לו מעסיק חדש, והודיע לס.ג. כי המעסיקים שלו מתקשרים למשטרה כדי לדווח על גניבה שביצע. ס.ג. וס.ו. סבורים שאיבדו את מקום עבודתם כיוון שזוהו כמנהיגי השביתה. "היינו מודעים להשלכות וידענו מה ייקרה לנו, אבל היינו חייבים לעשות את זה. שילמנו את המחיר אבל אחרים יפיקו את התועלת", אמר ס.ג. לארגון Human Rights Watch.

השניים אמרו כי איש חברת כוח האדם העביר אותם לשני מושבים שונים, שבהם התנאים היו עלובים באותה מידה. לדבריהם, הם מצאו קבלן כוח אדם חדש, באמצעות התערבות של ארגון "קו לעובד", וזה הסדיר את עבודתם בקיבוץ בצפון ישראל, בסמוך לגבול לבנון, שבו, לדבריהם, התנאים טובים בהרבה מאשר במושבים שבהם הועסקו קודם לכן.

על-פי חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957, עובדים השותפים לסכסוך עבודה בישראל אינם חייבים להיות חלק מארגון רשמי כגון איגוד עובדים. הדרישה היחידה היא שנציגות העובדים תהיה כזו "שנבחרה על-ידי רוב העובדים" הנוגעים בדבר.⁶⁷ החוק מחייב את העובדים להעניק למעסיקים 15 יום מראש על כל שביתה או השבתה.⁶⁸ כיוון שכך, נראה שהעובדים ששבתו לא פעלו בהתאם לנהלים המפורטים הנדרשים לצורך שביתה המוגנת על-ידי החוק הישראלי. מהראיונות שקיים ארגון Human Rights Watch עלה שהעובדים אינם יודעים דבר על חוק זה.

מומחים בארגון העבודה הבינלאומי אישרו כי החובה לתת הודעה מראש היא תנאי מקדים לשביתה חוקית, אולם הדגישו גם את העקרון הגובר לפיו התנאים למימוש הזכות לשביתה "צריכים להיות סבירים ובכל מקרה לא כאלה המטילים הגבלות משמעותיות על אמצעי הפעולה העומדים לרשות ארגונים של אגודי עובדים".⁶⁹ בשנת 2000 פרסם ארגון העבודה הבינלאומי קווים מנחים מקיפים באשר לעקרונות הנוגעים

⁶⁶ ראיון טלפוני שערך ארגון Human Rights Watch עם נועה שאוואר, רכזת תחום עובדי חקלאות בארגון "קו לעובד", 11 במאי 2014.

⁶⁷ חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957, סעיף 3.

⁶⁸ שם, סעיף 5.

⁶⁹ International Labour Organisation, ILO Principles Concerning the Right to Strike, 2000, p. 25.

לזכות השביתה – שאינה מוגנת במפורש במסמכי ארגון העבודה הבינלאומי. הקווים המנחים התוו על-ידי הוועדה לחופש ההתאגדות וועדת המומחים ליישום אמנות והמלצות.⁷⁰ אחד העקרונות נוגע להגנה על מארגני שביתה וקובע כי "יש להעניק לבעלי תפקידים רשמיים באיגודי עובדים ולעובדים הגנה נאותה נגד פיטורין וצידים פוגעים אחרים במקום העבודה בגין ארגון שביתה חוקית או השתתפות בה".

ניכויים לא חוקיים והפקעת מחירים של מזון ושל העברות כספים

עובדים סיפרו לארגון Human Rights Watch כי בנוסף על תשלום שכר הנמוך משכר המינימום הנהוג במדינה, מעסיקים או קבלני כוח אדם נגסו בשכרם באמצעות ניכויים לא חוקיים עבור דיור ושירותים נלווים, גבו עמלות מופרזות בגין העברת כספים והעלו במכוון את מחירן של סחורות בחנויות מקומיות.

על-פי ה"זכותון לעובדים זרים" של רשות האוכלוסין וההגירה לשנת 2013, מעסיקים רשאים לנכות בין 235.94 ש"ח ל-432.61 ש"ח עבור דיור מדי חודש, אולם מחירי הדיור הגבוהים יותר נוגעים למגורי עובדים בתל-אביב ובירושלים, והניכוי החודשי המרבי עבור מגורי עובדים במגזר החקלאי הוא 288.45 ש"ח.⁷¹ מעסיקים רשאים לנכות 90.63 ש"ח עבור שירותים נלווים וסכום של 122.39 לכל היותר עבור ביטוח בריאות.⁷² בנוסף לניכוי דמי הביטוח הלאומי ומס הכנסה, ובהנחה שהמעסיקים משלמים את שכר המינימום, הניכוי המרבי המותר במגזר החקלאי מסתכם ב-474.74 ש"ח.

עובד במושב הגדול עין יהב שבערבה, שבו גרים ועובדים כ-800 תאילנדים, סיפר כי מעסיקו אמר לו שהוא משלם לעובדיו 175 ש"ח ליום – מתחת לשכר המינימום של 184 ש"ח ליום – אולם לאחר הניכויים שקיזז המעביד עבור חשמל, גז, מים ודיור, הסתכם שכר הנטו שלו ב-132 ש"ח ליום.⁷³ עבור חודש של 26 ימי עבודה מדובר בניכויים חודשיים של 1,118 ש"ח – יותר מפי שניים מסכום הניכויים המרבי המותר, וזאת ממשכורתו של עובד המשתכר פחות משכר המינימום הנדרש על-פי חוק.

עובד בצפון ישראל אמר: "אנחנו לא יודעים כמה המעסיק מנכה עבור דיור, חשמל או כל דבר אחר. אנחנו מקבלים 130 ש"ח ליום ואף פעם לא רואים תלוש שכר".⁷⁴

העובדה שהעובדים נמצאים במושבים מבודדים, משמעותה שאין להם אפשרות לבחור היכן ירכשו מזון; רוב העובדים שראינו אמרו כי הם קונים בדרך כלל את מזונם בחנות במושב שבו הם עובדים, או מ"מכוניות מזון" המספקות מצרכים באופן ייחודי לעובדים תאילנדים. שלוש קבוצות של עובדים התלוננו כי הן משלמות מחירים מופקעים עבור מזון הן בחנות המקומית והן ברכישה מ"מכוניות המזון". אנשי אחת מקבוצות

⁷⁰ ש.מ.

⁷¹ רשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות, "זכותון לעובדים זרים", עמ' 13, http://mfa.gov.il/MFAHEB/CONSULARSERVICE/Documents/Foreign_workers_rights_2013.pdf (כניסה לאתר ב-12 בדצמבר 2014).

⁷² ש.מ.

⁷³ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ס.א. בעין יהב, 23 מאי 2013.

⁷⁴ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם פ.א. במושב מדרום לעפולה, 27 במאי 2013.

העובדים סיפרו כי הם קונים מזון מ"מכונת מזון" המבקרת במקום פעם או פעמיים בחודש.⁷⁵ לדבריהם, מחירו של שק אורז במשקל 25 ק"ג עלה בשנה האחרונה מ-140 ש"ח ל-180 ש"ח, וזאת למרות העובדה שבעולם חלה ירידה במחירי האורז בין החודשים מאי 2012 ומאי 2013.⁷⁶ ס.כ., עובד מקבוצה אחרת, אמר שהוא ועמיתיו קונים את מזונם בחנות במושב, והתלונן על עלייה חדה במחיר האורז בין השנים 2012 ו-2013, מ-150 ש"ח ל-220 ש"ח.⁷⁷ במושב אחר שבו קיימת חנות מזון, העובדים רכשו את מזונם באמצעות חשבון אשראי שניהלו בחנות וקנייתיהם החודשיות נוכו מדי חודש ממשכורותיהם.⁷⁸ ארגון "קו לעובד" מייעץ לעובדים לשמור את הקבלות על קנייתיהם כדי למנוע ניכויים לא חוקיים, ועובדים רבים שעמם שוחח ארגון Human Rights Watch ניהלו רישום מדוקדק של הקבלות על רכישותיהם בחנות כמו גם של שעות העבודה שלהם.⁷⁹

מ.י., עובד בעין ייב, טען שבעלי החנויות ומעסיקים במושב שיתפו פעולה כדי לוודא שכל עלייה בשכר תלווה בעליית מחירים:

החנויות ידעו שהמעסיקים עומדים להעלות את השכר והן כבר העלו את המחירים שלהן. האוכל שמחירו עלה היה הדברים שהתאילנדים אוכלים, לא הישראלים. המחיר של רוטב דגים היה 3 ש"ח ועכשיו הוא 12 או 13 ש"ח.⁸⁰

במקרים רבים, בידודם הפיזי של עובדים תאילנדים במושבים שבהם אין בנקים או שירותים רשמיים אחרים להעברת כספים, אינו מותיר להם כמעט כל אפשרות לשלוח את כספם הביתה ישירות מבלי להיעזר במתווך. לדברי קבלנית כוח האדם שעמה שוחחנו, מאז נכנס לתוקף ההסכם הבילטרלי חלה עלייה משמעותית במספר קבלני כוח האדם המעורבים בהעברת כסף לתאילנד.⁸¹ עובדים אמרו לארגון Human Rights Watch כי לעיתים קרובות לא היה להם שום רישום של הסכומים שהועברו, של שער החליפין לפיו בוצעו ההעברות או של העמלות ששילמו. במושב מצפון מערב לבאר שבע אמר לנו פ.א. כי הוא ועמיתיו קיבלו 1,000 ש"ח לחודש לצורך הוצאותיהם במושב וכי יתר השכר הועבר לתאילנד.⁸² העובדים לא קיבלו תלושי שכר. עובדים מקבוצה אחרת, במושב הסמוך לים המלח, אמרו כי הם משלמים עמלות של 2% על העברת סכומי כסף בסדר גודל של 4,000 ש"ח, אולם המספרים שבהם נקבו בפני ארגון Human Rights Watch לגבי הסכומים שנשלחו והתקבלו התאימו יותר לעמלה בשיעור של 7%.⁸³ עובדים במושב בסמוך לאשקלון, שלא קיבלו

⁷⁵ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב מדרום לעפולה, 27 במאי 2013.

⁷⁶ Index Mundi, Global price of rice in US dollars per metric tonne, June 2014,

⁷⁷ <http://www.indexmundi.com/commodities/?commodity=rice&months=60> (כניסה לאתר ב-12 ביולי 2014). בין החודשים ינואר 2012 ו-מאי 2012 חלה עלייה חדה במחירי האורז אולם עד יוני 2013 ירדו מחירי האורז בחזרה לרמת המחירים של ינואר 2012.

⁷⁸ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ס.כ. במושב מדרום לעפולה, 27 במאי 2012.

⁷⁹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לים המלח, 23 במאי 2013.

⁸⁰ ראיון טלפוני שערך ארגון Human Rights Watch עם נועה שאוואר, רכזת תחום עובדי חקלאות בארגון "קו לעובד", 11 בפברואר 2014.

⁸¹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם נ.י., עין ייב, 24 במאי 2013.

⁸² ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם קבלנית כוח אדם שביקשה להישאר בעילום שם, ישראל, 29 במאי 2013.

⁸³ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם פ.א. במושב בסמוך לנתיבות, 21 במאי 2013.

⁸⁴ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לים המלח, 23 במאי 2013. העובדים אמרו שבהעברה של 4,000 ש"ח התקבלו כ-32,000 באט תאילנדי. על-פי שערי החליפין שהופיעו ב-10 ביולי באתר www.xe.com עבור 4,000 ש"ח אמורים היו להתקבל 34,500 באט תאילנדי.

תלושי שכר ולא יכלו לכן לספק סימוכין בכתב לדבריהם, אמרו כי הם סבורים שהם מאבדים כ-20% משכרם בתהליך ההעברה, וכי מעסיקם סירב לאפשר להם לבצע את ההעברה בעצמם על אף קיומו של סניף דואר בסמוך למקום.⁸⁴

ו.י., עובד במושב הסמוך לעפולה, תיאר את מצבו:

ביקשתי מהמעסיק שלי כל-כך הרבה פעמים לתת לי תלוש שכר, אבל הוא כל הזמן דוחה את זה. הוא אומר: בחודש הבא תקבל אותו. הם אמרו לי שהם שולחים לבית שלי את אותו סכום כסף שהם שולחים לעובד אחר, 3,600 ש"ח, אבל כשהכסף הגיע היה פער של 1,000 באט. אם אנחנו מקבלים 5,000 ש"ח אנחנו שומרים 1,500 והמעסיק אומר שהוא שולח בחזרה 3,500 ש"ח, אבל אנחנו אף פעם לא רואים את הקבלה, אנחנו לא רואים את פרטי העסקה.⁸⁵

קבלנית כוח האדם שעמה שוחחנו טענה שהיא היחידה מקרב קבלני כוח האדם שאינה מעבירה כסף לתאילנד. עם זאת, לדבריה היא מסייעת בכך באמצעות איסוף כספי העובדים והעברתם לגורם שלישי, המבצע את ההעברה עצמה. חוקרי ארגון Human Rights Watch צפו בהעברת הכסף מקבלנית כוח האדם לגורם השלישי בשולי כביש ראשי בדרום המדינה.

תנאי המחיה

חוק עובדים זרים, התשנ"א – 1991, קובע רק שמעסיקים צריכים לספק "מגורים הולמים". ב"זכותן לעובדים זרים" של רשות האוכלוסין וההגירה נאמר כי התקנות בנושא מגורים מחייבות את המעסיק לספק:

מקום לינה של לפחות 4 מ"ר לעובד ולא יותר מ-6 עובדים בחדר אחד, ארונות אישיים ומיטה עבור כל עובד, חימום ואוורור, תאורה סבירה ונקודות חשמל בכל חדר, מים קרים וחמים בחדרי הרחצה, במטבח ובמקלחות; כיורים, דלפקים וארונות במטבח, תנור, מקרר, שולחן וכיסאות, מכונת כביסה ל-6 עובדים ומטף כיבוי אש. חייבת להיות גישה סבירה לאזור המגורים וכן לחדרי השירותים והרחצה.⁸⁶

תיאור זה עולה בקנה אחד עם התקנות בדבר העסקת עובדים זרים ומגורים שנחתמו על-ידי שר העבודה והרווחה ב-10 ביולי 2000. סעיף 4(ד) לתקנות קובע כי: "מגורים במבנה יהיו מאווררים ומוסקים, לפי הצורך ובהתאם לעונות השנה" ומפרט הוראות ספציפיות, בין היתר באשר לדברים הבאים: מטבחים; חדרי אוכל; חדרי שירותים; מקלחות; כביסה; מים; ביוב; מניעת מפגעים; וחשמל ותאורה.⁸⁷

⁸⁴ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לאשדוד, 21 במאי 2013.

⁸⁵ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ו.י. במושב מדרום לעפולה, 27 במאי 2013.

⁸⁶ רשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות, "זכותן לעובדים זרים", עמ' 9, http://mfa.gov.il/MFAHEB/CONSULARSERVICE/Documents/Foreign_workers_rights_2013.pdf (כניסה לאתר ב-12 בדצמבר 2014).

⁸⁷ תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (מגורים הולמים), התש"ס – 2000, עמ' 775.

ארגון Human Rights Watch ראה במושב בדרום המדינה מגורי עובדים שנראו כעולים בקנה אחד עם התקנות הישראליות. לארגון לא התאפשר לקיים באותה עת בדיקה מלאה של תנאי המחיה או לראיין את העובדים במקום, אולם ברור היה שהם חיים במבנים המתאימים לדיור וכי עומדים לרשותם מטבח, חדר אמבטיה וסידורי כביסה.

לא כך היה הדבר בתשעה מושבים אחרים שבהם ביקר ארגון Human Rights Watch. קבלנית כוח אדם אמרה לנו שהבעיה נעוצה בעובדים עצמם: "עובדים תאילנדים הורסים את המגורים שלהם. הם הופכים אותם למגרש גרוטאות".⁸⁸ אולם, רוב העובדים שביקרנו שוכנו במבנים שלא יועדו למגורים, כגון מחסנים וצריפים, עם מטבחים וסידורי כביסה מאולתרים. אחרים גרו בצפיפות יתר בקרוואנים או במגורונים ניידים שלא ענו בבירור על אמות המידה שנקבעו ב"זכותן לעובדים זרים" של רשות האוכלוסין וההגירה.

במושב אחד, מצפון-מערב לבאר שבע, חזה ארגון Human Rights Watch במגורים שסיפק מעסיק לשלושים עובדיו – צריף גדול מאחורי ביתו של החקלאי עצמו. העובדים נאלצו לבנות את "החדרים" שלהם בעצמם מארגזי קרטון, ואת ההגנה היחידה מפגעי מזג האוויר סיפק גג עשוי מתכת גלית. בין הקירות לבין הגג היו רווחים גדולים. אחד העובדים, מ.ז., התלונן על כך שלמיטתו לא היה שום כיסוי, על הקור בחורף ועל כך שאין די מים חמים.⁸⁹

חברי קבוצה של 29 עובדים במושב אחר אמרו לארגון Human Rights Watch כי בחודש ינואר 2013 הם שבתו במשך ארבעה ימים במחאה על תנאי המחיה העלובים שלהם.⁹⁰ העובדים אמרו שמעסיקם לא סיפק להם די גז לבישול ארוחותיהם וכי רבים מהשירותים והמקלחות אינם פועלים.⁹¹ הם אמרו כי זכור להם ביקור אחד של פקח ממשלתי, אולם לדבריהם הפקח ביקר רק במשרדו של המעסיק ושוחח רק איתו. הפקח לא בדק את תנאי המחיה והעבודה שלהם.

במושב בסמוך לים המלח, שבו הטמפרטורות הממוצעות המרביות בקיץ מגיעות ליותר מ-38 מעלות, שוחחנו עם יותר מעשרים עובדים. אנשים אלה היו חלק מקבוצה גדולה שחיה בצפיפות בקרוואנים על חלקת אדמה מטונפת ורוחשת זבובים.⁹² נכנסנו לשני קרוואנים, שבשניהם היו שירותים ומיזוג אוויר שפעלו. העובדים השמיעו קשת של תלונות, שנגעו ברובן לתנאי העבודה שלהם. לדבריהם, לו ידעו כיצד להגיש תלונה רשמית היו עושים זאת. העובדים אמרו שפקח ביקר במקום פעם אחת, בשנת 2011, אולם לא היה ביכולתם למסור פרטים נוספים בנושא.⁹³

⁸⁸ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם קבלנית כוח אדם שביקשה להישאר בעילום שם, דרום ישראל, 29 במאי 2013.

⁸⁹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם מ.ז. במושב בסמוך לאשדוד, 21 במאי 2013.

⁹⁰ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לנתיבות, 21 במאי 2013.

⁹¹ לדברי העובדים, בעת שארגון Human Rights Watch ביקר במושב, ב-21 במאי, השירותים והמקלחות כבר תוקנו.

⁹² ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לים המלח, 23 במאי 2013.

⁹³ שם.

תנאי העבודה וגישה לשירותי בריאות

החוק הישראלי קובע שיש לקיים ביקורות במקומות עבודה ולפקח על השימוש בחומרי הדברה כדי למזער את הסכנות לעובדים במגזר החקלאי, וכן שהעובדים זכאים לטיפול רפואי ולתשלום דמי מחלה כאשר הם חולים או נפצעים.

חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991 מחייב מעסיקים לספק לעובדים זרים ביטוח רפואי.⁹⁴ חוק דמי מחלה, התשל"ז-1976 קובע שעובדים זכאים ליום וחצי מחלה עבור כל חודש של עבודה, ובתנאי שלא יחרגו מתשעים ימי מחלה במהלך תקופת העסקתם אצל אותו מעסיק.⁹⁵ משמעות הדבר היא שהם זכאים ל-18 ימי מחלה לכל היותר בכל שנה, במהלך תקופה של חמש שנים, תקופת ההעסקה הסטנדרטית של עובדים תאילנדים במגזר החקלאי.

חוק ארגון הפיקוח על העבודה, תשי"ד-1954 קובע שיש לפקח על מקומות עבודה ומעניק לפקחי עבודה סמכויות נרחבות לכניסה למקומות עבודה ולבדיקת הבטיחות, הגיהות והרווחה ביחס למתקנים, מכונות, ציוד ותהליכי עבודה.⁹⁶

השירותים להגנת הצומח ולביקורת, יחידה במשרד החקלאות ופיתוח הכפר, נושאים באחריות לרישוי השימוש בחומרי הדברה ולפיקוח עליו.⁹⁷ על-פי דו"ח משנת 2012 של "המכון הישראלי לייצוא ולשיתוף פעולה בינלאומי", "כדי להבטיח שימוש בטוח ויעיל בחומרי הדברה תוקנו תקנות רבות, לרבות התקנה העוסקת בציות להוראות המופיעות בתוויות שעל אריזות החומרים".⁹⁸ חומרי הדברה מסויימים אינם זמינים באורח חופשי בשל רעילותם ומחלקת ההדברה במשרד החקלאות מנפיקה היתרים לשימוש בהם.⁹⁹

אולם, כל קבוצות העובדים שעמן שוחחנו תיארו בעיות בריאותיות שאותן ייחסו לעבודה, ועובדים רבים תיארו קשיים בגישה לטיפול רפואי. א.מ., אותו פגשנו במשרדי "קו לעובד", סיפר לארגון Human Rights Watch שאיבד את קצה אחת מאצבעותיו בתאונת מלגזה ב-7 במאי.¹⁰⁰ לדבריו מעסיקו הורה לו לומר לרופאים בבית החולים כי דלת נטרקה על אצבעו, ואמר לו שאם יספר להם מה באמת קרה, יגיעו למשק פקחי עבודה ויפתחו בחקירה.

⁹⁴ חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991, סעיף 1(ד).

⁹⁵ חוק דמי מחלה, התשל"ז-1976, סעיף 4.

⁹⁶ חוק ארגון הפיקוח על העבודה תשי"ד-1954, סעיף 3.

⁹⁷ ראו אתר המשרד לחקלאות ולפיתוח הכפר, השירותים להגנת הצומח ולביקורת, יחידה במשרד החקלאות <http://www.moag.gov.il/agri/English/Ministry+Units/Plant+Protection+and+Inspection+Services/> (כניסה לאתר ב-4 בפברואר 2013).

⁹⁸ המכון הישראלי לייצוא ולשיתוף פעולה בינלאומי, Israel's Agriculture, 2012, עמ' 11, זמין בכתובת: http://www.moag.gov.il/agri/files/Israel%27s_Agriculture_Booklet.pdf (כניסה לאתר ב-24 בנובמבר 2013).

⁹⁹ לרשימה של חומרי הדברה שאינם זמינים באורח חופשי ראו אתר משרד החקלאות ופיתוח הכפר בכתובת: <http://www.moag.gov.il/agri/English/Ministry+Units/Plant+Protection+and+Inspection+Services/Pesticides/Special+Permits.htm> (כניסה לאתר ב-4 בפברואר 2014).

¹⁰⁰ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם א.מ., משרדי "קו לעובד" בתל-אביב, 22 במאי 2013.

י.ט., עובד במושב בסמוך לאשדוד, אמר שהוא סובל מכאבי ראש, כאבים בחזה, קשיי נשימה ותחושת צריבה בעיניים.¹⁰¹ עמיתו, א.כ., העיד שהוא סובל משיעול כרוני וכי אינו מסוגל עוד לנשום באמצעות אפו.¹⁰² שניהם ייחסו את מיחשיהם לעובדה שנדרשו לערוב ולרסס חומרי הדברה במשך בין 8 ל-12 שעות ביום. הם אמרו כי מעסיקים סיפקו לשלושת העובדים שעליהם הוטל לרסס חומרי הדברה רק מסכה אחת וזוג אחד של מכנסי מגן, שאותם נאלצו לחלוק ביניהם. עשרים ותשעה עובדים במושב סמוך אמרו כי מדי קיץ נדרשים כל העובדים לרסס חומרי הדברה, וכי כולם סבלו עקב כך מאלרגיות בעור.¹⁰³ העובדים אמרו כי כאשר ביקשו ממעסיקים רשות להיבדק על-ידי רופא, הוא הורה להם "לשנות מים" ולהתקשר למשפחותיהם בתאילנד כדי לבקש שישלחו תרופות. העובדים הראו לארגון Human Rights Watch חבילות של תרופות ועליהן כתוב בתאילנדית.

שלושה עובדים תאילנדים שעמם נפגש ארגון Human Rights Watch במשרדי "קו לעובד" בתל-אביב סיפרו על השפעות מזיקות של השימוש בחומרי הדברה. ב.ר., אישה הרה בת 35, שהגישה תלונה בגין הלנת שכר, אמרה שהיא וכן זוגה, פ.א. נאלצו להשיג עבורה בגדי הגנה בעצמם במהלך שהייתם בישראל. ב.ר. סיפרה: "כיסינו את הפה עם הבגדים שלנו", במהלך העבודה עם חומרי ההדברה.¹⁰⁴ לדבריה, עמיתיה לעבודה סבלו מכאבי ראש ומנזלת וליחה, ולא קיבלו טיפול רפואי. עובד אחר, בן 41, ס.ר., הראה לארגון Human Rights Watch סימנים על ידיו וזרועותיו שנגרמו, לדבריו, מריסוס חומרי הדברה.¹⁰⁵ עובדות במושב הסמוך לים המלח אמרו שרק הנשים עסקו בריסוס חומרי הדברה, ושאלה מהן שעסקו בכך סבלו מצריבה בעיניים ומדי פעם גם מבחילה ומסחרחורת.¹⁰⁶ העובדות הראו לארגון Human Rights Watch את המסכה היחידה שסיפק להן מעסיקן. לדבריהן, ככל הידוע להן, המסנן במסכה לא הוחלף מזה חמש שנים. העובדות אמרו שהרכיבו את משקפי השמש שלהן כדי להגן על עיניהן.

במושב בסמוך לעיר נתיבות סיפר פ.ט. כי הוא חובש כובע גרב כהגנה מפני חומרי ההדברה כיוון שהמסנן במסכה שסיפק לו מעסיקו אינו פועל. לדבריו הוא סובל מכאבי ראש, סחרחורות ובחילות, פריחה, צריבה בעיניים וקשיי נשימה.¹⁰⁷ כדי להתמודד עם כאבי הראש הוא לקח פאראסטמול, משכך כאבים זול הנמכר ללא מרשם, שנשלח אליו מתאילנד.

עובד אחר באותו מושב, ה.מ., סיפר כי אמר פעם למעסיקו שאינו יכול לעבוד כיוון שהוא חולה. המעסיק לקחת אותו לרופא אך לא שילם לו עבור יום העבודה שהפסיד.¹⁰⁸ עובד שלישי במושב זה אמר כי ביקש בגדי הגנה, אולם המעסיק לא סיפק לו אותם. משפחתו בתאילנד שלחה לו מסכת גז פשוטה.¹⁰⁹ שני עובדים שעבדו בעבר במושב אחיטוב סיפרו כי השתמשו בחולצה או במסכה כירורגית פשוטה כדי לכסות את פניהם בעת

¹⁰¹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ט.י. במושב בסמוך לאשדוד, 21 במאי 2013.

¹⁰² ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם א.כ. במושב בסמוך לאשדוד, 21 במאי 2013.

¹⁰³ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לנתיבות, 21 במאי 2013.

¹⁰⁴ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ב.ר. ועם פ.א. במשרדי "קו לעובד" בתל-אביב, 22 במאי 2013.

¹⁰⁵ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ס.ר. במשרדי "קו לעובד" בתל-אביב, 22 במאי 2013.

¹⁰⁶ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לים המלח, 23 במאי 2013.

¹⁰⁷ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם פ.ט. במושב בסמוך לנתיבות, 25 במאי 2013.

¹⁰⁸ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ה.מ. במושב בסמוך לנתיבות, 25 במאי 2013.

¹⁰⁹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch (עם אדם ששמו לא נמסר) במושב בסמוך לנתיבות ב-25 במאי 2013.

שריססו חומרים כימיים.¹¹⁰ אחד העובדים סבל מבעיות נשימה, שיעול מתמיד, התקפי חולשה, אבדן תיאבון וכאבי ראש. העובד השני אמר שסבל מפריחה בפלג גופו העליון, וכי משפחתו בתאילנד שלחה לו תרופות לטיפול בבעיה.¹¹¹

במושב ממערב לבאר שבע סיפרה א.ר. שעל אף שמעסיקה סיפק מסכות גז, היא סובלת מקרישי דם באפה.¹¹² לדבריה, מכל עובד שנזקק לבדיקת רופא נשלל השכר על מחצית מיום העבודה והוא נדרש לשלם את הוצאות הנסיעה.¹¹³

פ.ס., עובד במושב מגודר מדרום לעיר עפולה שבצפון ישראל, תיאר בפרוטרוט תקרית שאירעה בעת שהועסק במושב בסמוך לים המלח.

הייתי חולה במשך שבוע, היה לי חום כל-כך גבוה שלא יכולתי לצאת מהמיטה, והמעסיק לא לקח אותי להיבדק אצל רופא. פתאום התמוטטתי, ולקח לו שבוע לקחת אותי לבית חולים. המעסיק לקח אותי לבית החולים, השאיר אותי שם, וכשהרופא רצה לעשות משהו בשבילי הוא לא הצליח להשיג את המעסיק בטלפון. ניסיתי ללא הצלחה להתקשר למישהו שידבר עם האחיות בעברית. נאלצתי לשלם על המונית בחזרה למושב. לא קיבלתי שכר על השבוע שבו לא עבדתי כשהייתי חולה. זה עלה לי 400 ש"ח למונית ו-1,500 ש"ח עבור האשפוז בבית החולים. אני לא יודע את שם העיר שבה היה בית החולים, זה היה בדרך לירושלים.¹¹⁴

תמותה הקשורה לעבודה

פראיוואן סיסוקהא, אזרח תאילנדי, עבד במושב במרכז ישראל במשך שנתיים ושמונה חודשים עד למותו בגיל 37, בחודש מאי 2013. עובדים תאילנדים במושב שבו הועסק פראיוואן סיפרו כי בליל ה-21 במאי 2013 הוא הלך לישון כרגיל, אך מעולם לא הקיץ משנתו.

ארגון Human Rights Watch ביקר ב-22 במאי במושב שבו עבד פראיוואן. עובדים תאילנדים אחרים במושב הזמינו למקום נזיר בודהיסטי כדי שיערוך טקס שנועד לפטור את האזור מרוחות העלולות לפקוד אותו לאחר מוות פתאומי, כך לפי אמונתם של תאילנדים בודהיסטים. לאחר הטקס, שבו נכחו שני בעלי משקים, שוחח חוקר של ארגון Human Rights Watch עם שלושה מעמיתיו לשעבר של פראיוואן לעבודה.¹¹⁵ לדברי העובדים, לכל אורך תקופת שהייתו במושב, פראיוואן עבד במשך 17 שעות ביום, שבעה ימים בשבוע. הוא היה העובד היחיד שהעסיק בעל משק החלב שבו עבד, ונשא לבדו באחריות לטיפול בפרות. בנוסף, הוא עבד במשתלת אבוקדו. העובדים האחרים אמרו שפראיוואן עבד שעות ארוכות יותר מכל עובד תאילנדי אחר

¹¹⁰ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם א.ס. ועם פ.ס. בקיבוץ בסמוך לגבול לבנון, 29 במאי 2013.

¹¹¹ שם.

¹¹² ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם א.ר. במושב ממערב לבאר שבע, 25 במאי 2013.

¹¹³ שם.

¹¹⁴ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם פ.ד. במושב מדרום לעפולה, 7 במאי 2013.

¹¹⁵ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב מצפון לנתניה, 22 במאי 2013.

במושב כפר ויתקין. אולם, שעות העבודה שלו תואמות את אלה שתיארו עובדים תאילנדים במושבים אחרים בפני ארגון Human Rights Watch.¹¹⁶

עמיתיו של פראיוואן לעבודה אמרו שככל הידוע להם הוא לא סבל משום בעיה רפואית וכי הוא לא עישן, ושתה אלכוהול באורח מתון בלבד. הם סיפרו לארגון Human Rights Watch שפראיוואן מעולם לא חלה או ביקר אצל רופא במהלך שהייתו בישראל; למעשה, הוא מעולם לא יצא מהמושב. לפני שהלך לעולמו תכנן פראיוואן לשוב בתוך כמה חודשים לתאילנד, שם חיכו לו אשתו ובן בשנות העשרה המאוחרות, וכן הורי אשתו שגם בהם תמך כלכלית. העובדים הקימו מקדש קטן לעמיתם לשעבר ואספו במגש כסף כדי לשלוח למשפחתו.

ב-28 במאי שוחח ארגון Human Rights Watch בטלפון עם נציג של שגרירות תאילנד בישראל, שאמר שהתקיימה בדיקה רפואית של הגופה כדי לקבוע את סיבת המוות. דובר השגרירות אמר ש"בדרך כלל גורם המוות שמתקבל הוא "לא ידוע" וכי "אם המשטרה אישרה את זה אז לא יכול להיות שיש בעיה".¹¹⁷ הדובר הוסיף ואמר כי שגרירות תאילנד אינה מקבלת בדרך כלל עותקים של תעודות הפטירה, וכי השגרירות תזדקק לאישורה של משפחת המת בטרם תוכל להעביר תעודה כזו לארגון Human Rights Watch.

על-פי נתונים הממשלה, שנמסרו על-ידי שרת הבריאות יעל גרמן לחבר הכנסת דב חנין ממפלגת חד"ש ודווחו בעיתון הארץ, בין השנים 2008 ל-2013 מתו בישראל 122 עובדים תאילנדים. מתוך 122 מקרי מוות אלה, 43 יוחסו ל"תסמונת המוות הלילי הפתאומי", 22 למחלות לב, לרבות ליפת לבבית ומחלת שריר הלב, וחמישה להתאבדות. ב-22 מקרים נקבע כי סיבת המוות לא ידועה כיוון שמשטרת ישראל לא ביקשה לבצע נתיחה שלאחר המוות.¹¹⁸ לדברי חבר הכנסת דב חנין, "לא ייתכן שכל כך הרבה אנשים צעירים ובריאים מתים מסיבה לא ברורה, והדבר לא מדליק נורות אדומות אצל אף אחד."

"תסמונת המוות הלילי הפתאומי" גורמת לדום לב פתאומי במהלך השינה (בדרך כלל אצל גברים צעירים) ומוכרת בדרום מזרח אסיה, ובייחוד בתאילנד, יפן, הפיליפינים וקמבודיה.¹¹⁹ בשנת 2002 הגיע כתב עת רפואי מקצועי למסקנה שתסמונת זו זהה מבחינה "פנוטיפית, גנטית ותפקודית" לתסמונת ברוגדה, מחלת לב

¹¹⁶ עובדים במושב מדרום לעפולה תיארו שעות עבודה דומות, וכך גם עובדים שעמם שוחחנו במשרדי "קו לעובד" בתל אביב. ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ק.ד. במושב מדרום לעפולה, 27 במאי 2013, וראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ב.ר. ופ.א. במשרדי "קו לעובד" בתל-אביב, 22 במאי 2013.

¹¹⁷ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם נציג שגרירות תאילנד, 28 במאי 2013.

¹¹⁸ אור קשתי, עידו אפרתי, "תסמונת מסתורית גובה את חייהם של עשרות פועלי חקלאות מתאילנד", הארץ, 28 במארס 2014, <http://www.haaretz.co.il/news/health/1.2281881> (כניסה לאתר ב-13 בדצמבר 2014).

¹¹⁹ Matteo Vatta et al., "Genetic and biophysical basis of sudden unexpected nocturnal death syndrome (SUNDS), a disease allelic to Brugada syndrome", *Human Molecular Genetics*, vol 11 no 3 (2002). (מוות במהלך שינה) בתאילנד, "בנגונגוט" (התעוררות מהשינה ואנחות, שלאחריהן בא המוות) בפיליפינים ו"פוקורי" (מוות מדום לב מפתיע ובלתי צפוי בלילה) ביפן. מראי מקום נוספים: Robert H. Kirschner, Friedrich A. Eckner, Roy C. Baron, "The cardiac pathology of sudden, unexplained nocturnal death in Southeast Asian refugees" *The Journal of the American Medical Association*, vol 256 (1986). Koonlawee Nademanee, et al. "Arrhythmogenic marker for the sudden unexplained death syndrome in Thai men", *Journal of the American Heart Association*, vol 96 (1997).

נדירה אך חמורה שהיא הסיבה המובילה למוות מדום לב בקרב צעירים ברחבי העולם הנחשבים לבריאים מכל בחינה אחרת.¹²⁰

פרופסור דאגלס קאזה, מהמחלקה לקינסולוגיה באוניברסיטת קונטיקט, מומחה לתשישות חום ולמכות חום, אמר לארגון Human Rights Watch כי סביר שהשילוב בין האקלים בישראל לבין תנאי העבודה המתוארים בדו"ח זה יגביר באורח משמעותי את הסיכון לכך שעובדים יסבלו ממכת חום, העלולה להיות קטלנית.¹²¹ בדרך כלל תשישות חום ומכת חום אינן תוצאה של בעיה רפואית קיימת, אלא של שילוב בין החום הגבוה למאמץ גופני. בעוד שבעיות לב קיימות כגון תסמונת ברוגדה ניתנות לאבחון באמצעות בדיקת אק"ג בלבד, נתיחה שלאחר המוות מאפשרת לזהות מכת חום כגורם מוות. כמו כן ניתן לנקוט צעדים כדי למזער את הסיכון ללקות במכת חום. כדי למזער באופן הולם את הסיכון שעובדים ילקו בתשישות חום יש לדאוג ליחס עבודה-מנוחה המביא בחשבון את התנאים השוררים בסביבה, וכן לדאוג להורדת חום הגוף במהלך זמן המנוחה באמצעות אספקת צל ומים.

האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות מחייבת מדינות לנקוט את האמצעים הנחוצים ל"מניעה של מחלות... תעסוקתיות ואחרות, טיפול במחלות אלה ופיקוח עליהן", וזאת לצורך מימוש רמת הבריאות הגבוהה ביותר שאפשר להשיגה. האמנה אף מכירה ב"זכותו של כל אדם להנאה מתנאי עבודה צודקים ונאותים" הכוללים "בטיחות ובריאות בעבודה".

הוועדה לזכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות המופקדת על פירוש האמנה חזרה ואישרה את חובתן של מדינות להגן על בריאותם של עובדיהן. הוועדה ציינה שהזכות לבריאות כוללת את חובתן של מדינות להבטיח: "אמצעי מנע בכל הנוגע לתאונות עבודה ולמחלות קשורות עבודה... [ו]מזעור, ככל שהדבר סביר באופן מעשי, של הגורמים לסכנות בריאות הטבועות בסביבת העבודה".

בהקשר של מניעת תמותה ממכת חום, חובת המדינה על-פי החוק הישראלי ומשפט זכויות האדם הבינלאומי תכלול הגנה על עובדים בחקלאות מפני הפרה של זכותם לבריאות באמצעות אכיפה של תקנות הולמות על חקלאים. כך למשל על המדינה לוודא שלרשות העובדים עומדים מים, שעות מנוחה נאותות באזורים קרירים, מגורים מאווררים היטב וגישה לטיפול לכל מי שיש לו צרכים רפואיים דחופים.

קיומו של דפוס תמותה מטריד במגזר החקלאי מטיל על ישראל חובה לנהל חקירות יסודיות ועצמאיות של מקרי המוות. כמו כן, מחובתה של המדינה להעריך באיזו מידה תנאי המחיה והעבודה של העובדים, והעובדה שהמדינה כשלה באכיפת חוקיה ותקנותיה, הפרו את זכותם של העובדים לבריאות.

¹²⁰ שם.

¹²¹ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם פרופ' דאגלס קאזה, 9 בספטמבר 2014. בבאר שבע למשל, ממוצע הטמפרטורות לחודשים יוני, יולי, אוגוסט וספטמבר עומד על 31.3, 32.7, 32.8 ו-31.3. הנתונים לקוחים מהשירות מטאורולוגי של ישראל, <http://www.ims.gov.il/IMSEng/CLIMATE> (כניסה לאתר ב-20 בדצמבר 2014).

הזכות להחליף מעסיקים

רישיונות העבודה של עובדים במגזר החקלאי קובעים שהם רשאים לעבוד במגזר זה בלבד, אולם אינם כובלים אותם למעסיק יחיד. ה"זכותן לעובדים זרים" של רשות האוכלוסין וההגירה משנת 2013 מתאר את זכותם של העובדים בנושא זה:

עובדים זרים אשר מעוניינים לעזוב את המעסיק או להחליף את המעסיק הנוכחי במעסיק אחר אינם זקוקים ל"רשות" מהמעסיק הראשון. יחד עם זאת על עובד המבקש לעזוב את מעסיקו הנוכחי לתת הודעה מוקדמת על כך למעסיק, וכן עליו להודיע על השינוי לרשות האוכלוסין וללשכת התיווך הפרטית או לקבלן כוח האדם שאצלם הוא רשום. לרשות עובדים זרים אשר אינם מועסקים עומדים עד 90 יום מתאריך הפסקת העבודה אצל המעסיק הקודם כדי למצוא עבודה חלופית ולהירשם אצל מעסיק מורשה בענף המפורט באשרת העבודה של העובד. לא נרשם העובד אצל מעסיק חוקי בתוך 90 יום, עליו לעזוב את ישראל. אם העובד אינו עוזב את ישראל מרצונו, הוא עלול להיעצר ולהיות מורחק מישראל.¹²²

העובדים אמנם אינם זקוקים לאישורו המפורש של מעסיקם, אולם הם יכולים לעבוד רק עבור חקלאי אחר שאינו מעסיק את מלוא מכסת העובדים שאושרה לו. אם עובד זר עוזב את מעסיקו אך נשאר בישראל ללא תעסוקה חוקית, אין שום ערובה לכך שהחקלאי יקבל רישיון עבודה עבור עובד חלופי. הרשות לאוכלוסין ולהגירה אמרה לארגון Human Rights Watch כי כאשר חקלאים מגישים בקשות בנסיבות כאלה היא שוקלת "כל בקשה לגופה".¹²³ במקרה שבו קבלני כוח אדם מסרבים לסייע לעובד לעבור למעסיק אחר, או כאשר קבלן כוח האדם אינו מצליח להסדיר את המעבר למעסיק אחר כיוון שאין בנמצא מעסיקים המחזיקים ברישיונות עבודה פנויים, העובד אינו יכול להחליף מעסיק. במצב כזה העובד נאלץ לעזוב את המדינה, לחמוק (ולהפוך עצמו לחסר תיעוד), או להישאר אצל המעסיק הנוכחי. לפיכך, על אף שהעובדים אינם כבולים רשמית למעסיק אחד, בפועל הם עלולים להיתקל במכשולים קשים כאשר הם מעוניינים למצוא מעסיק אחר.

עובדים מסוימים אמרו לארגון Human Rights Watch שקבלני כוח אדם מנעו מהם להחליף מעסיקים. עובדים מקבוצה שמנתה 14 בני אדם במושב בסמוך לאשדוד אמרו שרצו לעזוב את מעסיקם, אולם קבלן כוח האדם אמר שהם יידרשו לשלם בין 2,500 ל-5,000 ש"ח כדי לעשות כן.¹²⁴ עמלה זו הניאה את העובדים, למעט שניים, מכוונתם להחליף מעסיקים.

קבלן כוח האדם של בני זוג במושב בסמוך לעפולה אמר להם כי יידרשו לשלם 1,500 ש"ח כדי להחליף מעסיק.¹²⁵ ס.פ. סיפר לארגון Human Rights Watch: "בשנת 2012 רציתי להחליף מעסיק בגלל שהחום והאבק פה הקשו עליי לנשום".¹²⁶ לדבריו, קבלן כוח האדם שלו אמר לו כי ייאלץ להמתין; נכון לחודש מאי

¹²² רשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות, "זכותן לעובדים זרים", 2013, עמ' 4.

¹²³ תכתובת דואר אלקטרוני בין ארגון Human Rights Watch לבין שושנה שטראוס, יועצת משפטית ברשות ההגירה, האוכלוסין והגבולות, 8 בדצמבר 2013.

¹²⁴ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לאשדוד, 21 במאי 2013.

¹²⁵ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ס.פ. ו.ס. במושב מדרום לעפולה, 27 במאי 2013.

¹²⁶ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם עובדים במושב בסמוך לים המלח, 23 במאי 2013.

2013 ס.פ. עבד עדיין עבור אותו מעסיק. לדברי שניים מהעובדים שסייעו לארגן שביתה שזכתה לפרסום רב במושב אחיטוב בשנת 2011, הם החליטו לשבות בין היתר עקב סירובו של קבלן כוח האדם שלהם להתייחס ברצינות לתלונותיהם על שכר נמוך, שעות עבודה מופרזות ותנאי מחייה עלובים.¹²⁷ "אם אתם רוצים לעבור, תעברו בעצמכם", אמר להם הקבלן.

אבשלום וילן, מזכ"ל התאחדות חקלאי ישראל, הכיר בכך שלא כל המעסיקים במגזר החקלאי מצייתים לחוקים החלים על תנאי המחייה והעבודה של עובדים זרים.¹²⁸ וילן ייחס את הדבר בין היתר לעודף תקנות ולמסגרת תקנות סבוכה יתר על המידה המותירה את החקלאים לעיתים קרובות בחוסר בהירות בנוגע לחובותיהם החוקיות. אולם, הוא ציין גם שהציות לחוקים ולתקנות תלוי במידה רבה ברצונו הטוב של כל חקלאי, וכי כאשר חקלאים נקלעים לקשיים כלכליים, למשל כאשר מחירי התוצרת החלקאית שלהם צונחים, העובדים שלהם עלולים לסבול גם הם..

¹²⁷ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם ג.ס. ו-ו.ס. בקיבוץ בסמוך לגבול לבנון, 29 במאי 2013.

¹²⁸ ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם אבשלום וילן, מזכ"ל התאחדות חקלאי ישראל, 29 באוקטובר 2014.

ג' – מנגנוני פיקוח ומנגנונים להגשת תלונות

כל העובדים בישראל מוגנים על-ידי חוקי המדינה הנוגעים לשעות עבודה ומנוחה (1951), פיקוח על עבודה (1954), שכר מינימום (1987) ודמי מחלה (1976).¹²⁹ חוק עובדים זרים מפרט את זכויותיהם של עובדים זרים לחוזה העסקה בכתב, ביטוח רפואי ומגורים הולמים.¹³⁰ אולם, הרשויות הישראליות אינן אוכפות חוקים אלה ביעילות, בגין שילוב של כמה גורמים: הפיצול הבלתי נחוץ של סמכויות הפיקוח, משאבים בלתי מספיקים ביחידות האכיפה, היעדר משטר מניעתי של ביקורות אקראיות להשלמת מנגנון התלונות תגובתי, וכשל בהטלת עונשים חומריים על מעסיקים ועל קבלני כוח אדם.

כפי שתועד בדו"ח זה, המגזר החקלאי בישראל נגוע במה שנראה כהפרות רוחחות של חוקי המדינה. בנוסף, נוצר במגזר זה דפוס תמותה שצריך היה להסב את תשומת לבן של הרשויות להפרות אפשרויות של זכויות העובדים. כפי שצוין, בין השנים 2009 ל-2014 מתו 65 עובדים במגזר החקלאי מבעיות לב ו-22 עובדים נוספים מתו מסיבות לא ידועות. על אף הפרת הזכויות ומקרי המוות, צעדי הענישה שהטילה ישראל על חקלאים ועל קבלני כוח אדם הסתכמו ב-15 קנסות בסכום כולל של 1,317,170 ש"ח, וברישיון מושעה אחד לקבלן כוח אדם.

גופי פיקוח

את האחריות לפיקוח על המגזר החקלאי חולקים רשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות; משרד הכלכלה; משרד המשפטים; ומשטרת ישראל. לפיכך, חלוקת הסמכויות לביצוע ביקורות, קבלת תלונות מעובדים ואכיפת זכויותיהם היא מורכבת.

בשנת 2008 הקימה הממשלה את רשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות בתוך משרד הפנים, ככל הנראה מתוך כוונה להעביר לגוף זה סמכויות הנוגעות למהגרי עבודה שאותן חלקו קודם לכן משרד הפנים, המשרד לביטחון הפנים ומשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (שמו הקודם של משרד הכלכלה).¹³¹

מהמחלקה המשפטית של רשות האוכלוסין וההגירה נמסר לארגון Human Rights Watch שהרשות נושאת באחריות לאכיפת חוקים החלים באופן ספציפי על עובדים זרים, ואשר מפורטים בחוק העובדים הזרים משנת 1991. הרשות ציינה כי משרד הכלכלה הוא הנושא באחריות לאכיפת חוקי העבודה, החלים על כל העובדים בישראל, ובכלל זה החוקים הנוגעים לשעות עבודה ומנוחה ולשכר מינימום. רשות האוכלוסין וההגירה מסרה לארגון Human Rights Watch כי "אינה אוכפת חוקי עבודה כלליים אלה באופן ישיר".¹³²

¹²⁹ חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954, חוק דמי מחלה, התשל"ו - 1976 וחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987.

¹³⁰ חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991.

¹³¹ Rajman and Kushnirovich, "Labour Recruitment Practices in Israel," p. 17, עמ' 17.

¹³² תכתובת דואר אלקטרוני בין ארגון Human Rights Watch לבין שושנה שטראוס, יועצת משפטית ברשות ההגירה, האוכלוסין והגבולות, 8 בדצמבר 2013.

ה"זכותון לעובדים זרים" של רשות ההגירה והאוכלוסין מנחה עובדים זרים שסבורים כי נפלו קורבן לעבדות או לסחר בבני אדם לפנות למחלקה לסיוע משפטי במשרד המשפטים כדי לקבל סיוע משפטי ללא תשלום.¹³³ בשנת 2011 פירקה ישראל יחידה מיוחדת שעסקה בסחר בבני אדם, אולם משטרת ישראל קיבלה הכשרה מיוחדת באכיפת החוק בכל הנוגע לסחר כזה ולטיפול בחקירות בנושא.¹³⁴

ב"זכותון לעובדים זרים" של רשות האוכלוסין וההגירה נאמר כי כל אדם שדרכונו הוחרם צריך לפנות למשטרת ישראל. איש מהעובדים שרואינו על-ידי ארגון Human Rights Watch לא התלונן על החרמת דרכונו, וארגון "קו לעובד" אישר כי ישראל אוכפת ביעילות את האיסור הקבוע בחוק על החרמת דרכונים.¹³⁵ חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996 מסדיר את פעולתן של חברות כוח אדם.¹³⁶ על-פי החוק, משרד העבודה והרווחה נושא באחריות להנפקת רישיונות לקבלני כוח אדם. אולם, בשנת 2008 הועברו סמכויות אלה לרשות האוכלוסין וההגירה, הנושאת כיום באחריות להנפקת רישיונות לקבלני כוח אדם ולהטלת עונשים על קבלנים כאלה.¹³⁷

רשות האוכלוסין וההגירה מנפיקה לקבלני כוח אדם רישיונות התקפים לשנה אחת וניתנים לחידוש. שר הפנים מוסמך להגביל או לבטל רישיון אם, למשל, האדם המחזיק בו "הפר חובה מהותית מהחובות המוטלות עליו על פי הוראה שבחקיקה, בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה המעניק זכויות לעובדים, לאחר שניתנה לו התראה מאת השר".¹³⁸ חברות כוח אדם נדרשות בחוק להעביר למשרד הפנים דין וחשבון מאושר על ידי רואה חשבון הכולל נתונים על מספר העובדים, מקומות עבודתם ושכרם. החוק קובע כי על המשרד למנות פקחים אשר יפקחו על ציותם של קבלני כוח אדם לחוק וכי יש להעניק לפקחים את הסמכות להיכנס למקומות עבודה ולקיים בהם ביקורות.¹³⁹

מנגנוני פיקוח ומנגנונים להגשת תלונות

בגרסה המעודכנת ביותר של ה"זכותון לעובדים זרים" של משרד האוכלוסין וההגירה, המשקף את המצב החוקי נכון ל-1 בינואר 2013, מופנים עובדים זרים שהגיעו לישראל לפני חתימת ההסכם הביטחוני ואשר מעוניינים להתלונן בנוגע לשכר, חוזי עבודה, מגורים או ביטוח רפואי, להתקשר לאגף האכיפה של חוקי העבודה או לממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה, שניהם במשרד הכלכלה.¹⁴⁰

¹³³ רשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות, "זכותון לעובדים זרים", 2013, עמ' 18. http://mfa.gov.il/MFAHEB/CONSULARSERVICE/Documents/Foreign_workers_rights_2013.pdf (כניסה לאתר ב-12 בדצמבר 2014).

¹³⁴ US State Department, "Trafficking in Persons Report 2013", עמ' 208, <http://www.state.gov/documents/organization/210739.pdf> (כניסה לאתר ב-2 בנובמבר 2013).

¹³⁵ ראיון טלפוני שערך ארגון Human Rights Watch עם נועה שאוואר, רכזת תחום עובדי קבלאות בארגון "קו לעובד", אפריל 2014.

¹³⁶ חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996.

¹³⁷ תכתובת דואר אלקטרוני בין ארגון Human Rights Watch לבין שושנה שטראוס, יועצת משפטית ברשות ההגירה, האוכלוסין והגבולות, 8 בדצמבר 2013.

¹³⁸ חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996, סעיף 6 (ב).

¹³⁹ שם, סעיף 19.

¹⁴⁰ "זכותון לעובדים זרים", 2013, עמ' 10.

¹⁴⁰ http://mfa.gov.il/MFAHEB/CONSULARSERVICE/Documents/Foreign_workers_rights_2013.pdf (כניסה לאתר ב-12 בדצמבר 2014).

הזכותון מפנה עובדים שגויסו בכפוף לתנאי ההסכם הביטחוני למוקד טלפוני המופעל במשותף על-ידי "המרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה" ורשות האוכלוסין וההגירה.¹⁴¹ נציגי "המרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה" אמרו לארגון Human Rights Watch כי עובדים הפונים למוקד, המופעל על-ידי דוברי תאילנדית, מופנים למשרד הממשלתי הרלוונטי. אם התלונה נוגעת לאשרת כניסה/דרכון או לתנאי מחייה, הם מפנים את העובד לרשות האוכלוסין וההגירה; אם היא נוגעת לבעיות של שכר, מפנים אותו למשרד הכלכלה.¹⁴²

אולם, בעוד שנראה כי המוקד ממלא היטב את תפקידו במענה לתלונות עובדים ובהפנייתם לגופים המתאימים, מסתמן שלרשות הגופים המקבלים תלונות אלה לא עומדים משאבים הולמים כדי לטפל בהן. כמו כן אין כמעט בנמצא ראיות לקיומה של מערכת ביקורות יזומה.

בחדש מארס 2013 דיווח עיתון "הארץ" כי במינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית שבמשרד הכלכלה מועסקים רק כעשרים מפקחים האחראים על תחום החקלאות בכל רחבי הארץ. העיתון ציטט גורם רשמי במשרד שאמר כי "העומס הגדול על הפקחים אינו מאפשר להם לחקור או לאכוף את התקנות באופן מהותי".¹⁴³

בחדש דצמבר 2013 הגיש ארגון Human Rights Watch לרשות האוכלוסין וההגירה ולמשרד הכלכלה בקשות רשמיות לפי חוק חופש המידע. ראשית נשאלו שני הגופים כמה פקחי עבודה הם מעסיקים. בתשובת רשות האוכלוסין וההגירה לא נמסר מספר הפקחים שהיא מעסיקה. משרד הכלכלה הודיע לארגון Human Rights Watch כי בזרוע האכיפה המנהלית של מינהל ההסדרה והאכיפה של המשרד מועסקים שלושים אנשי צוות במשרה מלאה ועשרים במשרה חלקית. כמו כן נמסר על-ידי המשרד כי הוא מעסיק "מפקחים" ולא "פקחים". בתשובה לא נכללו פרטים כלשהם באשר למספר אנשי הצוות המועסקים בזרוע האכיפה הפלילית של מינהל ההסדרה.

ארגון Human Rights Watch ביקש גם לדעת כמה ביקורים בשטח ערכו הפקחים של כל אחד מגופי הפיקוח במהלך כל שנה, כמה מתוכם היו ביקורים שנערכו בתגובה לתלונות, ומה היה מספר ביקורות הפתע שבוצעו באורח אקראי. רשות האוכלוסין וההגירה אמרה לארגון Human Rights Watch שאינה שומרת נתונים בנוגע למספר הביקורות שהיא מבצעת. משרד הכלכלה לא סיפק את המידע שהתבקש למסור, ואמר שמספר הביקורים בשטח אינו משקף במדויק את מספר תיקי החקירה שפתח.

מתוך עשר קבוצות העובדים שעמן נפגש ארגון Human Rights Watch, רק שתיים כללו עובדים שאמרו כי ראו פקח עבודה או היו מודעים לכך שפקח כזה ביקר במקום עבודתם במהלך שהייתם בישראל. בשני המקרים, העובדים אמרו שהפקח שוחח עם מעסיקם, ולא עם העובדים, וציינו כי הוא לא ביקר במגורי

¹⁴¹ שם, עמ' 19.

¹⁴² ראיון שערך ארגון Human Rights Watch עם אילן כהן, ראש תחום הגירה במרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה, ג'וינט ישראל, 29 במאי 2013.

¹⁴³ Or Kashti, "Ministry's regulations for the safe handling of pesticides are not properly enforced where foreign workers are concerned," Haaretz, 31 במארס 2014, <http://www.haaretz.com/news/national/premium-1.582881>, כניסה לאתר ב-12 בדצמבר 2014.

העובדים או במקומות העבודה עצמם בשדות, בחממות או בבתי האריזה. רוב העובדים שראיין ארגון Human Rights Watch, לרבות עובדים ששהו בישראל במשך למעלה מחמש שנים, אמרו שמעולם לא ראו פקח עבודה ולא שמעו על ביקור של פקח כזה במקום עבודתם.

העמדה לדין וענישה

בבקשת המידע שהגיש ארגון Human Rights Watch לרשות האוכלוסין וההגירה ולמשרד הכלכלה על-פי חוק חופש המידע, התבקשו גופים אלה גם למסור מידע על מספר החקירות הפליליות והמנהליות שפתח כל אחד מהם; על אופי העבירות שבגינן הועמדו אנשים לדין; ועל תוצאות ההליכים המשפטיים נגד אנשים אלה. רשות האוכלוסין וההגירה הודיעה כי בין חודש יוני 2013 לסוף חודש מארס 2014 היא הגישה כתבי אישום בגין 61 הפרות של חוק העובדים הזרים, אולם הוסיפה כי נתונים אלה "עשויים לכלול מקרים משנים קודמות שנספרו כיוון שעודכנו במערכת בין התאריכים הללו". זאת, כיוון שמערכת המידע "לא היתה פעילה באופן מלא" עד לאמצע שנת 2013.

חוק עובדים זרים משנת 1991 מסמיך את רשות האוכלוסין וההגירה להטיל קנסות ועונשי מאסר של עד שישה חודשים. מתשובת רשות האוכלוסין וההגירה עולה שבין יוני 2013 ל-31 במארס 2014 הובילו רק שני כתבי אישום להרשעות, והסכום הכולל של הקנסות שהרשות הטילה על עבריינים עמד על 55,000 ש"ח. בתשובה לא הוזכרו הרשעות פליליות כלשהן. הרשות הצהירה שארבעה כתבי אישום הסתיימו בזיכוי, וכי ב-55 המקרים הנותרים טרם הושלמו ההליכים.

ביחס לפיקוח על קבלני כוח אדם אמרה רשות האוכלוסין וההגירה כי בשנת 2010 ביטלה את רישיונו של קבלן כוח אדם אחד, ובשנת 2012 סירבה להנפיק רישיון לאדם אחר שהגיש בקשה לרישוי כקבלן כוח אדם. עיתון "הארץ" דיווח ב-31 במארס 2014 כי בשלוש השנים האחרונות "לא פסלה רשות האוכלוסין וההגירה שבמשרד הפנים אף לא מעסיק אחד של עובדים זרים על רקע פגיעה בבטיחות העובדים", וכי ברשות "לא התקבל בנושא זה שום מידע ממשרד הכלכלה".¹⁴⁴

משרד הכלכלה הצהיר כי בין חודש יוני 2012 וחודש יוני 2013 פתח 166 תיקי חקירה פלילית במגזר החקלאי, וכי 103 מהם היו תוצאה של תלונות עובדים ו-63 נפתחו ביוזמת משרד הכלכלה. עוד נמסר כי בין חודש יולי 2012 וה-31 בדצמבר 2013 משרד הכלכלה פתח ב-221 חקירות מנהליות במגזר החקלאי, וכי 186 מתוכן נפתחו עקב תלונות עובדים ו-35 ביוזמת המשרד עצמו. מתוך 221 החקירות המנהליות, 14 הובילו להטלת עונשים כספיים (על 14 מעסיקים שונים), שהסתכמו כולם יחד ב-1,262,170 ש"ח, ומשרד הכלכלה הוציא 145 אזהרות מנהליות.

המשרד ציין ש-126 מתוך 186 תלונות שהגישו עובדים הובילו לחקירות מנהליות, וכי 51 מתוך 145 האזהרות המנהליות ו-5 מצעדי הענישה הכספיים נבעו מפניות למוקד הטלפוני לעובדים. על-פי נתונים ממשלתיים אלה, ישראל הטילה על חקלאים ועל קבלני כוח אדם בסה"כ 15 קנסות, בסכום כולל של 1,317,170 ש"ח, הוציאה 145 אזהרות, והשעתה את רישיונו של קבלן כוח אדם אחד.

¹⁴⁴ שם.

ד' – חובותיה המשפטיות הבינלאומיות של ישראל

ישראל אישרה את האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, המבטיחה את הזכות לבחור עבודה באופן חופשי, הזכות לתנאי עבודה צודקים ונאותים, הזכות לשבות, הזכות לדיוור נאות והזכות ליהנות מרמת הבריאות הגופנית והנפשית הגבוהה ביותר שאפשר להשיגה. סעיף 2 לאמנה קובע כי השימוש בזכויות המפורטות באמנה "יהא ללא הפליה מכל סוג שהוא, כגון מטעמי צבע, מין, לשון, דעה מדינית או דעה אחרת, מוצא לאומי או חברתי, רכוש, יחוס, או כל מעמד אחר." ¹⁴⁵ בהערה כללית העוסקת בהוראה זו בדבר אי-אפליה מבהירה הוועדה לזכויות כלכליות וחברתיות כי חובות המדינה כוללות ביעור של כל אפליה ממשית כמו-גם פורמלית.

כדי לבער אפליה ממשית עשויה לחול על מדינות שהן צד לאמנה חובה לאמץ אמצעים מיוחדים כדי לצמצם או לדכא תנאים המנציחים אפליה, ובמקרים מסוימים חובה זו אכן חלה. אמצעים כאלה הם לגיטימיים במידה שבה הם מהווים דרך סבירה, אובייקטיבית ומידתית לתיקון אפליה בפועל וכאשר הם מופסקים עם השגתו של שוויון ממשי ובר קיימא. ¹⁴⁶

בהערה כללית העוסקת בזכויותיהם של אנשים שאינם אזרחים, מאשרת הוועדה לביעור האפליה הגזעית כי על המדינות שהן צד לאמנה הבינלאומית בדבר ביעור כל צורות האפליה הגזעית "לנקוט אמצעים לביעור אפליה לרעת אנשים שאינם אזרחים בכל הנוגע לתנאי עבודה ולדרישות בעבודה, לרבות כללי העסקה ודפוס התנהלות שנועדו להפלות או כאלה המפלים הלכה למעשה". ¹⁴⁷

על-פי הוועדה לזכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, הגוף המפקח על יישום האמנה בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, על מדינות לוודא שהן עומדות בחובות ליבה מסוימות כחלק מהזכות לבריאות. בין היתר, עליהן לדאוג לגישה לא מפלה למתקני בריאות, בייחוד עבור אוכלוסיות פגיעות או כאלה שנדחקו לשוליים; לספק תרופות חיוניות; להבטיח חלוקה הוגנת של כל המתקנים, המוצרים והשירותים; לאמץ וליישם אסטרטגיה ותכנית פעולה לאומית בתחום בריאות הציבור עם מחוונים ולוחות זמנים ברורים; ולנקוט אמצעים כדי למנוע מגפות ומחלות אנדמיות, לטפל בהן ולשלוט בהן. ¹⁴⁸ אף שהוועדה מכירה בהערתה הכללית מס' 14 באופי ההדרגתי של מימוש הזכות לבריאות, היא מציינת גם את העובדה שעל מדינות לנקוט באורח מדי אמצעים למימוש זכות זו, ושעליהן לוודא מיד כי הזכות ממומשת ללא אפליה מכל סוג שהוא. הזכות לבריאות קשורה לפיכך קשר הדוק לזכות לאי-אפליה. ¹⁴⁹

¹⁴⁵ האמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, אומצה ה-16 בדצמבר 1966, G.A. Res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 49, U.N. Doc. A/6316 (1966), 993 U.N.T.S. 3, 1976.

¹⁴⁶ הוועדה לזכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, הערה כללית מס' 20, 2 ביולי 2009, E/C.12/GC/20, סעיף 9.

¹⁴⁷ האמנה הבינלאומית בדבר ביעור כל צורות האפליה הגזעית, אומצה ב-21 בדצמבר 1965, G.A. Res. 2106 (XX), annex, 20 U.N. GAOR Supp. (No. 14) at 47, U.N. Doc. A/6014 (1966), 660 U.N.T.S. 195, 1969. הוועדה לביעור האפליה הגזעית, המלצה כללית 30, CERD/C/64/Misc.11/rev.3, 23 בפברואר – 12 במרץ 2004, סעיף 33.

¹⁴⁸ הוועדה לזכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, הערה כללית מס' 14, 2000, E/C.12/2000/4.

¹⁴⁹ שם, סעיף 30.

ישראל אישרה 49 אמנות של ארגון העבודה הבינלאומי, ובכלל זה את כל שמונה אמנות הליבה של הארגון וכן כמה הסכמים הרלוונטיים ליחס למהגרי עבודה. אלה כוללות את אמנה (מס' 97) בדבר עובדים-מהגרים מ-1949, אמנה (מס' 81) בדבר פיקוח על העבודה בתעשייה ובמסחר מ-1947, אמנה (מס' 1) להגבלת שעות העבודה (בתעשייה) מ-1919, והאמנה (מס' 14) בדבר הנהגת המנוחה השבועית (בתעשייה) מ-1921.

בשנת 2013 בחנה וועדת המומחים של ארגון העבודה הבינלאומי את מידת ציותה של ישראל לאמנה בדבר עובדים-מהגרים, אולם הגבילה את הניתוח שלה למגזר עובדי הסיעוד, וציינה כי עובדים במגזר זה סובלים משכר לא מספיק ומתנאי עבודה לא נאותים וכי הם הודרו מן ההגנה שמספק נציב זכויות העובדים הזרים בעבודה. הוועדה קבעה כי מדובר בדפוסים מפלים ובהפרה של סעיף 6 לאמנה.¹⁵⁰

ישראל אישרה את פרוטוקול האו"ם למניעה, לדיכוי ולהענשה על סחר בבני אדם.¹⁵¹ חוק איסור סחר בבני אדם, התשס"ז - 2006 של ישראל מתייחס לעבירות הפליליות הנפרדות של החזקה בתנאי עבדות, סחר בבני אדם לשם עבודת כפיה וסחר בבני אדם לשם עבדות.¹⁵² דו"ח מחלקת המדינה של ארה"ב בנושא סחר בבני אדם קבע כי ישראל "מצייתת באורח מלא לסטנדרטים הבינלאומיים המינימליים לביעור הסחר בבני אדם", אולם המליץ כי ישראל "תגדיל את מספר פקחי העבודה והמתרגמים במגזרי החקלאות, הבנייה והטיפול הסיעודי בבית".¹⁵³

חוקי ישראל מעגנים בבירור את הזכויות שעליהן התחייבה המדינה לשמור בעת שאישרה מסמכים שונים בתחום משפט העבודה הבינלאומי ומשפט זכויות האדם הבינלאומי. כך, בשנת 1991 התקבל בכנסת חוק עובדים זרים, ובשנת 2009 חתמה ישראל על הסכמים בילטרליים עם המדינות המשלחות, כגון תאילנד, כדי להגן על עובדים מפני צבירת חוב מופרז בניסיון להבטיח לעצמם מקום עבודה. הקטנת החוב צמצמה באורח ניכר את פגיעותם של העובדים במגזר החקלאי בישראל לעבודות כפיה, וכך גם האכיפה היעילה של החוק האוסר על החרמת דרכונים בישראל.

אולם, הכשל המשולב באכיפת החוקים בדבר שכר מינימום, שעות עבודה, דיור ובריאות ובטיחות, משמעותו שישראל מפרה את זכויותיהם של העובדים הזרים במגזר החקלאי לתנאי עבודה צודקים ונאותים, דיור הולם ובריאות גופנית. מצב זה מוחמר על-ידי המגבלות שמטילה ישראל על יכולתם של העובדים להחליף מעסיקים.

¹⁵⁰ International Labour Organisation, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, (International Labour Office, Geneva, 2013). הוועדה אף בחנה את ציותה של ישראל לאמנה בדבר שכר עבודה שווה לגברים ונשים בעד עבודה שערכה שווה מ-1951 (מס' 100) ולאמנה בדבר מניעת אפליה בתעסוקה ובמשלח יד מ-1958 (מס' 111).

¹⁵¹ פרוטוקול למניעה, לדיכוי ולהענשה על סחר בבני אדם, בעיקר נשים וילדים, המשלים את אמנת האומות המאוחדות נגד פשע מאורגן חוצה גבולות (פרוטוקול הסחר בבני אדם), אומץ ב-15 בנובמבר 2000 בניו יורק, G.A. Res. 55/25, annex II, 55 U.N. Doc. A/45/49 (Vol.I) (2001), GAOR Supp. (No. 49) at 60, U.N. Doc. A/45/49 (Vol.I) (2001). נכנס לתוקף ב-25 בדצמבר 2003.

¹⁵² חוק איסור סחר בבני אדם (תיקוני חקיקה), התשס"ז-2006.

¹⁵³ US State Department, Trafficking In Persons Report 2013, p. 207.

תודות

עבודת המחקר לצורך הכנתו של דו"ח זה וכתבתו בוצעו בידי ניקולאס מקגיהן, חוקר בחטיבת המזרח התיכון ומזרח אפריקה בארגון Human Rights Watch. ביל ואן אסוולד, חוקר בכיר בחטיבת המזרח התיכון ומזרח אפריקה בארגון, ביצע מחקר עבור הדו"ח וערך את הדו"ח. נעם הופשטר, יועץ של הארגון, ביצע מחקר משלים. שירלי ערן תרגמה את הדו"ח לשפה העברית.

הדו"ח נסקר על-ידי קלייב בלדווין, יועץ משפטי בכיר, וטום פורטיוס, סגן מנהל התכניות בארגון Human Rights Watch. בנוסף סייע בעריכה ובהפקה סרקיס בלחיאן, עוזר בחטיבת המזרח התיכון ומזרח אפריקה. חומרי המולטימדיה הופקו ונערכו על-ידי אמנדה ביילי מחטיבת המולטימדיה. סיוע נוסף בהפקה ניתן על-ידי גרייס צ'וי.

ברצוננו להודות לנועה שאואר ולעמיתיה מארגון "קו לעובד" על המידע והסיוע רבי הערך שסיפקו. אנו אסירי תודה לאבשלום וילן, מזכ"ל התאחדות חקלאי ישראל, חברת הכנסת מיכל רוזין, יו"ר הוועדה המיוחדת לבעיית העובדים הזרים בכנסת, אילן כהן, ראש תחום הגירה במרכז הישראלי להגירה בינלאומית ולקליטה בג'וינט ישראל, ודרגן אלכסוסקי, מנהל תוכנית בכיר בארגון ההגירה הבינלאומי, עבור הזמן שהקדישו למענה לשאלותינו ועבור תשובותיהם המפורטות. לבסוף, אנו מודים לעובדים התאילנדים הרבים שחלקו עמנו את סיפוריהם.

נספח 1: מכתב מאת Human Rights Watch לשר הפנים, לשר הכלכלה, לשר הבריאות ולשר החקלאות, 16 בדצמבר, 2014

16 בדצמבר 2014

לכבוד
גלעד ארדן
שר הפנים

העתיקים:
נפתלי בנט
שר הכלכלה

יעל גרמן
שרת הבריאות

יאיר שמיר
שר החקלאות

השר ארדן היקר,

אני כותב אליך כדי לחלוק איתך את תקציר הממצאים הראשוניים של מחקר שערך ארגון Human Rights Watch בנושא מצבם של מהגרי עבודה במגזר החקלאי בישראל. כמו כן ברצוני לבקש מידע נוסף באשר לצעדים שנוקטות הרשויות הישראליות כדי להבטיח את זכויותיהם הבסיסיות של העובדים.

מהמחקר שערך ארגון Human Rights Watch עולה כי ההסכם לשיתוף פעולה תאילנד-ישראל לגיוס עובדי חקלאות זרים (TIC) צמצם במידה ניכרת את סכומי הכסף שעובדים תאילנדים נדרשים לשלם לסוכנויות כוח אדם כדי להבטיח את העסקתם במגזר החקלאי בישראל. התפתחות חיובית זו צמצמה את צבירת החוב בקרב העובדים ואת פגיעותם לניצול. אולם, מהתחקירים ששערכנו עולים גם כשלים באכיפת חוקי המדינה שנועדו להבטיח את ההגנה על העובדים בישראל.

אני מעוניינים להציע לך ולשרים אחרים בממשלה אפשרות להגיב על ממצאינו כדי שנוכל לשקף את עמדת הרשויות הישראליות בדו"ח שלנו, שאותו אנחנו מתכננים לפרסם בחודש ינואר 2015. נשמח לקבל את תגובתך לממצאינו ולשאלותינו הנוגעות למשרדך. אנו נשקף מידע רלוונטי שנקבל ממשרדך עד ה-1 בינואר בממצאינו הפומביים.

בנוסף נשמח להזדמנות להיפגש איתך בישראל כדי לדון בממצאינו ובהמלצותינו.

תקציר הממצאים

כ-20,000 גברים ונשים תאילנדים עובדים בקיבוצים ובמושבים בישראל ומאיישים מגוון משרות עתירות עבודה. מהמחקר שערכנו עולה כי הרשויות הישראליות לא אכפו כראוי את החוקים והתקנות הנוגעים לשכר מינימום, שעות עבודה, דיור ובריאות ובטיחות. כן עולה מהמחקר כי היעדר אכיפה זה תרם להפרת זכויותיהם של העובדים הזרים במגזר החקלאי לתנאי עבודה צודקים ונאותים, לדיור נאות ולבריאות גופנית. מהמחקר

עולה גם כי ההגבלות שישראל מטילה על יכולתם של עובדים להחליף מעסיקים מחמירות את הבעיה. כמו כן עולה ממנו כי קיים דפוס מטריד של תמותה במגזר החקלאי.

חוקרי ארגון Human Rights Watch נפגשו עם עשר קבוצות של עובדים תאילנדים שמנו כל אחת בין שניים ל-42 עובדים, בתשעה מושבים ובקיבוץ אחד. בסך הכול נפגשו החוקרים עם 173 עובדים, וקיימו ראיונות ממושכים עם שלושים עובדים. ביקרנו במושבים בצפון ישראל, בסמוך לגבול לבנון, באזור המרכז-צפוני, ובדרום בסמוך למפרץ עקבה, ליד ים סוף, ובסמוך לרצועת עזה.

כל העובדים שעמם נפגשנו אמרו כי השכר המשולם להם נמוך בהרבה משכר המינימום, כי הם נדרשים לעבוד שעות ארוכות החורגות משעות העבודה המרביות הקבועות בחוק, כי תנאי העבודה שלהם אינם בטיחותיים וכי נשללת מהם הזכות לעבור למעסיק אחר.

בתשעה מתוך עשרה יישובים שבהם תיעדנו את תנאי המחיה העובדים התאילנדים שוכנו במבנים מאולתרים ולא הולמים למגורים. רק עובדים מאחת מעשרת הקבוצות שראיין ארגון Human Rights Watch יכלו להציג בפנינו תלושי שכר, אך לדבריהם אלה לא שיקפו נכונה את מספר השעות שעבדו.

העובדים בכמה קבוצות אמרו כי הם עובדים בדרך כלל 12 שעות ביום, שבעה ימים בשבוע, ומקבלים רק ארבעה ימי חופשה בשנה.

עובדים בכמה משקים חקלאיים מנו שורה של בעיות רפואיות, לרבות כאבי ראש, קשיי נשימה ותחושת צריבה בעיניהם, שאותן הם מייחסים לריסוס חומרי הדברה ללא הגנה נאותה; כמה עובדים אמרו שקרובי משפחה בתאילנד שולחים להם תרופות כיוון שאין להם גישה לטיפול רפואי.

עובדים אף התלוננו כי מעסיקיהם גובים מהם תשלום מופרז עבור המגורים והשימוש בשירותים נלווים. כמו כן הם התלוננו כי חקלאים ניפחו את מחיריהם של מוצרים מסוימים בחנויות במושבים מבודדים. העובדים נאלצו לקנות את מזונם בחנויות אלה משום שלא עמדו לרשותם הזמן, אמצעי התחבורה או המידע הבסיסי על עיירות וערים במדינה הנחוצים כדי לנסוע לערוך קניות במקומות אחרים.

אף שעובדים חקלאיים אינם זקוקים להיתר מפורש של מעסיקיהם כדי לעבור למעסיק אחר עולה מהמחקר שלנו כי בפועל הם מתקשים מאוד להחליף מעסיקים. עובדים שניסו לעשות זאת גילו כי קבלני כוח אדם גובים מהם סכומים המגיעים עד לשכר של חודש עבודה עבור החלפת מעסיק.

עובדים באחד המושבים פתחו בשביתה במחאה על השכר הנמוך, הדיור העלוב ושעות העבודה המופרזות, שנמשכו בחודשי הקיץ מהשעה 05:00 ועד לשעה 22:00 או 23:00. על אף שהשביתה הובילה להעלאת השכר ולצמצום שעות העבודה, השכר שהושג לאחר משא ומתן היה עדיין נמוך משכר המינימום הקבוע בחוק, ושניים ממנהיגי השביתה איבדו את מקום עבודתם בצעד שנראה להם כמעשה נקמה.

רק עובדים משתיים מהקבוצות ראו מימיהם פקח עבודה או היו מודעים לכך שפקח כזה ביקר במקום עבודתם במהלך שהייתם בישראל. בשני המקרים העובדים אמרו כי הפקח שוחח עם מעסיקם ולא עם העובדים.

מהמחקר עולה כי ההסכם הביטורלי שחתמה ישראל עם תאילנד בשנת 2011 – ההסכם לשיתוף פעולה תאילנד-ישראל לגיוס עובדי חקלאות זרים (TIC) – צמצם באופן משמעותי את עמלות הגיוס שמשלמים עובדים תאילנדים כדי לקבל רישיונות עבודה. אולם, הן עובדים אשר הגיעו למדינה לפני כניסת ההסכם הביטורלי לתוקף והן כאלה שהגיעו בכפוף לתנאי הסכם זה דיווחו כי הם סובלים מאותן בעיות של שכר נמוך, שעות עבודה מופרזות ותנאי דיור עלובים.

ארגון Human Rights Watch הגיש בינואר 2014 בקשות מידע לרשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות ולמשרד הכלכלה. בתשובת רשות האוכלוסין וההגירה נאמר כי הרשות אינה אוספת נתונים על מספר הביקורות שהיא מבצעת ולא צוין כמה פקחים היא מעסיקה. משרד הכלכלה לא סיפק מידע כלשהו על מספר הביקורות שהוא מבצע, וציין כי מספר הביקורים בשטח אינו מייצג נכונה את מספר תיקי הביקורות שהמשרד פתח. ב-31 במארס 2014 דיווח עיתון "הארץ" כי במינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית שבמשרד הכלכלה מועסקים כעשרים פקחים האחראים על המגזר החקלאי. בכתבה צוטט גורם רשמי במשרד שאמר כי "העומס עליהם אינו מאפשר חקירה של המקרים או אכיפה של ממש".

שאלות

נודה לכם אם תוכלו להעביר לנו מידע על מדיניות ממשלת ישראל כמו-גם נתונים ממשלתיים בנושאים הבאים:

ביקורות במקומות עבודה

- מהו המספר הכולל של מפקחים המנטרים את תנאי המחיה והעבודה במגזר החקלאי?
- כמה מהמפקחים הללו מועסקים על-ידי רשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות, כמה בידי ישראל הכלכלה וכמה בידי משרד החקלאות?
- האם קיים תהליך רשמי כלשהו המאפשר לפקחים ממשלתיים ממשלה שונים לחלוק ביניהם מידע?
- כמה מהמפקחים הללו דוברים או מבינים תאילנדית?
- מהו המספר הכולל של ביקורות במקומות עבודה שקיים כל אחד ממשלתי הממשלה הנזכרים לעיל בשנת 2013?
- כמה מהביקורות הללו בוצעו בתגובה לתלונות של עובדים וכמה מהן היו אקראיות?
- כמה ביקורות אקראיות במקומות עבודה ביצע כל אחד ממשלתי הממשלה הנזכרים לעיל בשנת 2013?

ענישה

- על-פי מידע שהתקבל מרשות האוכלוסין, ההגירה והגבולות, העונשים שהטילה ישראל על חקלאים ועל קבלני כוח אדם בחמש השנים האחרונות הסתכמו ב-15 קנסות, בסכום כולל של 386,000 דולר ארה"ב; 145 אזהרות, והשעיית רישיונו של קבלן כוח אדם אחד.
- מה היה סכום הקנס הגבוה ביותר שהוטל על חקלאי ואילו הפרות של החוק הישראלי הובילו לקנס זה?
 - אלו הפרות של החוק הישראלי הובילו להשעיית רישיונו של קבלן כוח האדם ולאיוזה פרק זמן הושעה הרישיון?

תמותה במגזר החקלאי

על-פי דיווח בעיתון "הארץ", בין השנים 2008 ל-2013 מתו בישראל 122 עובדים תאילנדים, ובהם 43 שמותם יוחס ל"תסמונת המוות הלילי הפתאומי" שעל-פי דיווחים "תוקפת אנשים צעירים ובריאים ממזרח אסיה". חמישה ממקרי המוות יוחסו להתאבדות וב-22 מקרים נקבע כי סיבת המוות לא ידועה כיוון שמשטרת ישראל לא ביקשה לבצע נתיחה שלאחר המוות.

- על מה התבססה קביעת רשויות הבריאות כי 43 גברים מתו מ"תסמונת המוות הלילי הפתאומי"?
- אילו ניסיונות עשו הרשויות לחקור האם חלק ממקרי המוות במגזר החקלאי נגרמו עקב תשישות חום?
- כמה חקירות נערכו לגבי תנאי המחיה והעבודה במושבים ובקיבוצים שבהם הועסקו העובדים בשעת מותם?

אנו תקווה כי נקבל את תגובתך עד ה-1 בינואר 2015 כדי שנוכל לשקף מידע רלוונטי בהצהרותינו הפומביות בנושאים אלה. אנא צרו קשר עם עמיתי, ניקולאס מקגיהן, בטלפון 6155-395-751-44+ או בכתובת mcgeehn@hrw.org.

בכבוד רב,

שרה לאה ויטסון

מנהלת

חטיבת המזרח התיכון וצפון אפריקה

Human Rights Watch ארגון

עיסקה לא הוגנת

ניצולם של עובדים תאילנדים במגזר החקלאי בישראל

המגזר החקלאי בישראל נסמך לקיומו על עבודתם של כ-25,000 מהגרי עבודה מתאילנד. למרות שחל שיפור מסוים בתהליכי הגיוס של העובדים, עדיין נדיר מאוד למצוא עובדים תאילנדיים הנהנים מאותן הזכויות שמוקנות לעובדים הישראלים במגזר החקלאי. העובדים התאילנדים בחקלאות גם חשופים למגוון שיטות של ניצול, בשל כישלון הרשויות הישראליות לאכוף את החוקים והתקנות בעניין שכר המינימום, שעות העבודה, מגורי העובדים, בריאותם ובטיחותם. הגבלות, שקבועות בחוק, על יכולתם של מהגרי העבודה לעבור בין מעסיקים, מחמירות את המצב עוד יותר.

כשלי האכיפה נובעים מצירוף של גורמים, ובתוכם חלוקה בלתי נחוצה של האחריות להסדרת הנושא, יחידות אכיפה שאינן מקבלות את המשאבים הנחוצים, וענישה שאינה עולה כדי אכיפה משמעותית על מעסיקים שמפירים את זכויות העובדים ועל סוכני כח אדם. בולטת במיוחד היעדרה של חקירה כלשהי ע"י הרשויות בנושא דפוס המיתות המטריד במגזר החקלאי – 122 עובדים מתים בחמש השנים האחרונות. חקירה כזו נחוצה, בין היתר, כדי לקבוע מה היה עשוי להיות תפקידם של תנאי המחיה והעבודה הלא נאותים במקרי המוות האלה.

עיסקה לא הוגנת – המבוסס על ראיונות עם 173 מהגרי עבודה תאילנדים, וכן עם נציגי החקלאים, ארגונים חוץ ממשלתיים, והגופים הבין-משרדיים המטפלים בתופעה – מתאר בפירוט את התנאים עמם מתמודדים מהגרי העבודה מתאילנד בישראל, וממליץ על רשימת צעדים ברורים שעל הרשויות לבצע כדי לשפר את התנאים הללו. ההמלצות המרכזיות של הדו"ח לרשויות הישראליות הן לפשט ולייעל את תהליכי הפיקוח על העבודה החקלאית, ולפתוח בחקירה מיידית בעניין מקרי המוות במגזר החקלאי.

עובדי חקלאות תאילנדים עובדים
בשדה כרוב, במשק חקלאי בדרום
ישראל, 16 ביולי, 2014.
© מרים אלסטר 2014

