

ביטוח סוציאלי של מהגרי עבודה : השוואה בינלאומית ומצב בישראל

Social Insurance for Migrant Workers: An International Comparison and the Situation in Israel

ד"ר נונה קושנירוביץ'

המרכז האקדמי רופין

פרופ' דני פילק

אוניברסיטת בן-גוריון

אפריל 2012

המחקר התבצע במימון של המוסד לביטוח לאומי, המרכז האקדמי רופין, גוינט ישראל (JDC) והאיחוד האירופי (EU)

The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of the European Commission.

תודות

מחקר זה הוא תוצר של תרומתם, עזרתם ותמיכתם של אנשים וארגונים רבים. ראשית, ברצוננו להודות למרכז להגירה בינלאומית ולקליטה (CIMI) בגוינט ישראל (JDC), למוסד לביטוח לאומי ולמרכז האקדמי רופין, שנתנו לנו את ההזדמנות לבצע מחקר כה חשוב ומאתגר. אנו מודים מעומק הלב לארנון מנטבר, דני פינס ואילן כהן על תמיכתם במחקר זה.

המחקר לא יכול היה להתבצע ללא פרופסור רבקה רייכמן מאוניברסיטת חיפה, שהייתה שותפה פעילה בכל שלבי המחקר וכתבה דו"ח על דפוסי הגיוס של עובדים זרים בישראל.

אנו מבקשים להודות גם לארגוני זכויות האדם: קו לעובד, למוקד סיוע לעובדים זרים ולמסיל"ה, על עזרתם ותרומתם בתהליך איסוף הנתונים. אנו אסירי תודה במיוחד לסיגל רוזן, חנה זוהר, נטע רוזנטל, חני בן-ישראל, עידית ליבוביץ', תמר שוורץ, יעל מאיר ויעל צוברי.

אנו מודים מעומק הלב ליהל אס קורלנדר, אנדה ברק-ביאנקו, פנינה דולברג, גילת פט, שרון רוזן והילה זהבי שהיו עוזרות המחקר.

ברצוננו להודות מקרב לב לענת קמר, שהייתה אמונה על הצד הכספי של הפרויקט במרכז האקדמי רופין, זהבה טספאי ונועה רוט מ-CIMI.

מחקר טוב נשען על איכות הנתונים שנאספו. אנו מודים לכל המראיינים שהשתתפו במחקר: קיסי גונן, יעל אמיר, ליאור מסינג, זוהר חלמיש, רוני ברמן, יעל מאיר, רוחן לב, שירה קטיי, יותם פוליצר, ספיר מאי, ויקי אייזנברג, חיים גליקמן, אנני מלקולם, יעל צוברי ואיילת דסטה.

תודה אחרונה לכל מהגרי העבודה שהשתתפו במחקר זה. ללא שיתוף הפעולה שלהם, מחקר זה לא היה מתאפשר. אנו תקווה, שממצאי המחקר וההמלצות המוצעות בו יסייעו בשינוי הנסיבות הקיימות איתן מתמודדים מהגרי עבודה בישראל ויובילו ליצירת מערכת גיוס ותעסוקה הומנית והוגנת יותר.

דני פילק

נונה קושנירוביץ'

אוניברסיטת בן-גוריון

המרכז האקדמי רופין

תוכן העניינים

5	פרק 1. רקע תיאורטי
6	1.1. ביטוח סוציאלי של מהגרי עבודה
8	1.2. הגירת עבודה בישראל
13	פרק 2. סקירה של תוכניות ביטוח סוציאלי למהגרי עבודה במדינות נבחרות ובארץ
14	2.1. זכויות סוציאליות של מהגרי עבודה בישראל
23	2.2. סקירת נתונים על הפרות וקשיים במימוש הזכויות הסוציאליות של מהגרי עבודה בישראל
31	2.3. אכיפת זכויות
34	2.4. סקירה של תוכניות ביטוח סוציאלי למהגרי עבודה במדינות נבחרות
34	2.4.1. זכויות מהגרי עבודה בחקיקה בינלאומית
42	2.4.2. איטליה
48	2.4.3. גרמניה
53	2.4.4. ספרד
59	2.4.5. הולנד
64	2.4.6. צרפת
68	2.4.7. בלגיה
71	2.4.8. דנמרק
75	2.5. השוואה בין תכניות ביטוח סוציאלי לעובדים זרים בישראל ובעולם
83	פרק 3. ממצאי סקר עובדים זרים
84	3.1. שיטה
87	3.2. מימוש וניצול זכויות על ידי עובדים זרים בישראל
107	פרק 4. המלצות למדיניות
111	מקורות

פרק 1

רקע תיאורטי

1.1 ביטוח סוציאלי של מהגרי עבודה

הגירת עבודה הינה תופעה כלל עולמית המהווה מימד חשוב של הכלכלה העולמית ומשפיעה באופן בולט הן על המדינות השולחות והן על הקולטות. קשה לאמוד את מימדי התופעה בשל קשיים להעריך את מספר המהגרים השוהים ללא אישור. עם זאת, על פי נתונים של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO), הוערך מספר המהגרים בשנת 2010 בכ-214 מליון, כאשר מהגרי עבודה מהווים כ-90% מהם (ILO, 2010). במקביל לזרמי ההגירה הגוברים, מדינות היעד מאמצות לרוב מדיניות הגירה נוקשה יותר (דוגמה לכך היא אחוזי הדחייה הגבוהים - כ-99% - של בקשות למקלט פוליטי) (Susmuth, 2005; Van Selm, 2005).

לצד התרומה הכלכלית, מספרם הגדול של המהגרים, שגדל בין 1985 ל-1995 ב-60% ובין 1995 ל-2005 ב-23% נוספים, מציב בפני המדינות הקולטות אתגרים חברתיים לא פשוטים. אוכלוסיית המהגרים מורכבת משתי קבוצות עיקריות: מהגרי עבודה (בעלי תעודות וללא תעודות) ומבקשי מקלט ופליטים, כשהקבוצה הראשונה היא המשמעותית יותר. לאחר שנים שרוב מדינות היעד התייחסו למהגרי העבודה כתופעה זמנית וחולפת, התגבשה בשני העשורים האחרונים הבנה שהגירת העבודה הינה תופעה ארוכת טווח, המחייבת מדיניות פרו-אקטיבית לקליטתם המוצלחת של המהגרים. מדיניות זו היא רב-תחומית, אך למדיניות החברתית (social policy) מקום מרכזי בהתמודדות של מדינות היעד עם תופעת ההגירה. למרות שהאתגרים הם משותפים, מדינות שונות בחרו בדרכים מגוונות, הן בנוגע לחקיקה והן בנוגע למבנה המוסדי שאחראי על המדיניות החברתית כלפי מהגרי העבודה. שונות זאת קשורה לתפיסת האזרחות במדינות היעד, למבנה שוק העבודה ולמשטר הרווחה הדומיננטי במדינות השונות.

בנוגע למבנה האזרחות, קיים ויכוח בספרות הרלבנטית לגבי מידת המרכזיות של תפיסת האזרחות הכוללת של כל מדינה בעיצוב המדיניות החברתית לגבי מהגרי עבודה. מוכרת תפיסתה של יאסמין סויסאל, הטוענת כי המדיניות החברתית התנתקה מהתפיסה של אזרחות פוליטית ושבמדינות הקהילה האירופית התפתחה תפיסה של אזרחות פוסט-לאומית, המקנה זכויות חברתיות במנותק מתפיסת האזרחות הפוליטית, ובעיקר במנותק מהזהויות הלאומיות (Soysal, 1994, 1996). מנגד, יש הטוענים שתפיסת האזרחות ומדינת הלאום עדיין משחקות תפקיד מרכזי בעיצוב המדיניות החברתית של מדינות היעד לגבי מהגרי העבודה (Brubaker, 1992; Castles and Davidson, 2000). חוקרים אלה טוענים שתפיסת האזרחות של כל מדינה ומאפייניה של הזהות הלאומית מבנים מערכת שרותים חברתיים רב-מימדית, המורכבת מאזרחים, תושבים קבועים, תושבים ארעים, ומהגרים ללא אשרות (Demleitner, 1998).

צרכי ומבנה שוק העבודה משפיעים גם על אופן הקליטה של מהגרי העבודה. מדינות כבריטניה וגרמניה מפתחות מדיניות הגירה המיועדת לספק ביקושים מסוימים בשוק העבודה, כגון אנשי מחשבים או רופאים (Katseli et al., 2006; Liebig, 2007a). לבסוף, משטר מדינת הרווחה מבנה גם הוא את אופן אספקת השרותים, כשבמדינות הסקנדינביות למדינה תפקיד מרכזי יותר

באספקת שורתי רווחה, ובמדינות כגרמניה יש למוסדות מקומיים ולעמותות תפקיד חשוב יותר (Anderssen, 1990; Liebig, 2007a, 2007b).

רוב המדינות האירופאיות מקנות זכויות חברתיות למהגרי עבודה בעלי אשרות. הבסיס החוקי לזכויות אלה נמצא באמנה לזכויות בסיסיות של הקהילה האירופית מ-2001, כאשר לגבי רוב הזכויות אין הבדל בין בני הלאום לאלה שאינם בני הלאום (Martinello, 2006). כמו כן, בניסיון להביא לצמצום השונות בנוגע למדיניות כלפי מהגרי עבודה במדינות הקהילה האירופית, עוצבו בשנת 2004 'העקרונות המשותפים הבסיסיים', לפיהם, על המדיניות הממשלתית להתייחס למספר תחומים: מדיניות שוק העבודה, כישורי שפה, חינוך, נגישות לטובין ציבוריים, סביבה עירונית וחברתית, שונות תרבותית והשתתפות פוליטית. עם זאת, גישה זו מוגבלת למהגרי העבודה בעלי אשרת כניסה והיא אינה מיועדת למהגרים ללא אשרות כניסה. כך נוצרו באירופה שתי אוכלוסיות מוגדרות, בעלות זכויות חברתיות שונות: הראשונה – denizens, אלה הזוכים לזכויות חברתיות אך אינם אזרחים, והשניה – margizens, אשר להם זכויות אזרחיות וחברתיות מוגבלות מאוד (Hammar, 1990; Martinello, 1992, 2006). כמו כן, קיימת שונות בין חבילות של זכויות סוציאליות למהגרי עבודה, לא רק בין מדינה למדינה אלא גם בין אוכלוסיות שונות של מהגרי עבודה בתוך אותה מדינה (Ruhs and Chang, 2004).

למרות הקווים הכלליים המשותפים, השונות היא גדולה מאוד, כפי שצוין קודם לכן. במדינות הסקנדינביות המדינה מהווה את המסגרת המוסדית המרכזית, הן לקביעת מדיניות והן ליישומה. במדינות אלו, הדגש הוא על מדיניות שוק עבודה פרו-אקטיבית, על רכישת מיומנויות שפה בסיסיות ונגישות רחבה לשירותים חברתיים (חינוך, בריאות, ביטחון סוציאלי, דמי אבטלה). במדינות דרום אירופה כאיטליה וספרד, הדגש הוא על בניית רשתות של סולידריות ברמה המקומית (OECD, 2006). בגרמניה, למהגרי עבודה נגישות למערכות הבריאות, החינוך והביטחון הסוציאלי, כמו לכל אזרח גרמני (Liebig, 2007), אך מיקומה של המדינה באספקת השירותים וקביעת המדיניות מרכזית פחות מזו של המדינות הסקנדינביות. המדינה מעבירה מימון לשלטון האזורי, לגורמים מקומיים ולעמותות (NGOs), האחראיות בפועל לאספקת חלק מהשירותים. המגזר השלישי משחק תפקיד חשוב באספקת שורתי רווחה בכלל, ולמהגרי עבודה בפרט. איגודי עובדים וכנסיות עושים זאת תוך שימוש במימון ציבורי. השונות הגדולה במבנה וברוחב אספקת השירותים בין מדינות שונות הופך את המחקר ההשוואתי לחשוב ביותר על מנת לפתח מדיניות מכילה ויעילה.

1.2 הגירת עבודה בישראל

על אף שבתחילת שנות ה-2000 אחוז מהגרי העבודה בכוח העבודה הישראלי היה מהגבוהים בקרב המדינות המפותחות, ישראל לא נכללה עד כה במחקרים השוואתיים בתחום זה (Willen, 2003; Kemp and Raijman, 2007). עם זאת, רבות נכתב על הגירת העבודה בישראל, על מאפייניה והשלכותיה ועל מדיניות הממשלה בתחום הזה (אקשטיין, 2010; דוח בנק ישראל 2010; נתן, 2009; נתן, 2011; נתן, 2011; קרת, 2006; Minghuan, 2009; Shamir, 2010; Gottlieb, 2002; Ellman and Laacher, 2003; Kemp, 2010). משטר ההגירה הישראלי הופך אותה למקרה ייחודי היות וישראל הינה מדינת הגירה ליהודי התפוצות אך אינה מעוניינת בהגירתם של לא-יהודים (Rosenhak, 2000). סיבה נוספת לייחודיותה, היא שבהתייחסה למהגרי העבודה, המערכת המדינתית בישראל התעלמה באופן מופגן מניסיון של מדינות אחרות (Willen, 2007).

הגירת העבודה לישראל גדלה בצורה משמעותית בשנות ה-90 (לוח 1.1), עם הגעתם של כ-200,000 מהגרי עבודה (שנל, 2001; Raijman and Kemp, 2007). גל הגירה גדול זה נבע ממספר סיבות:

- 1) שוק העבודה הישראלי היה בעל מבנה דואלי, ולאור המגבלות על כניסתם של פועלים פלשתינאים מהשטחים והשינוי בנוגע לתפיסה הדומיננטית בישראל כלפי הפלשתינאים, היה צורך בכוח עבודה מיומן-למחצה בתחומים כגון חקלאות ובנייה (אחדות ונתנסון, 1999; זוסמן ורומנוב, 2003; Raijman and Kemp, 2007; Bartram, 1998).
- 2) הצמיחה הגבוהה בישראל והגידול בתמ"ג לנפש הפכו את ישראל ליעד עבור מהגרי עבודה ממדינות לא מפותחות.
- 3) הצמיחה הגדולה והשינוי במבנה המשק הישראלי, עם המעבר לכלכלה פוסט-פורדיסטית, יצרו ביקוש לכוח עבודה זול ולא מיומן בתחום השירותים. בענפים מסוימים – בנייה, חקלאות וסיעוד – משקלם של עובדים זרים בולט במיוחד; עד כדי הפיכת עבודת הזרים לנורמה. הגעת עובדים זרים הביאה להרעה באי-השוויון בחלוקת הכנסות בישראל ולהעדרות עובדים מקומיים לא משכילים משוק העבודה הישראלי (Gottlieb, 2002).

משנת 2003 יורד מספרם של העובדים הזרים בישראל. ירידה זו מוסברת, כפי הנראה, בהצלחה של המדיניות הממשלתית המכוונת להקטנת ממדי ההעסקה של עובדים זרים (אחדות ודהן, 2004). בסוף שנת 2010 היו בישראל כ-116,000 עובדים מחו"ל, שנכנסו לישראל באשרת עבודה וכ-95,000 עובדים שנכנסו לישראל באשרת תייר (הודעה לעתונות של למ"ס, 31.07.2011). לוח 1.1 מראה את השינוי בהתפלגויות עובדים זרים בין ענפי תעסוקה שונים. ניתן לראות כי לאורך השנים ירד אחוז העובדים המועסקים בבניין, שירותי אירוח ואוכל ושירותים עסקיים, ואילו אחוז העובדים המועסקים בסיעוד וחקלאות עלה.

לוח 1.1 עובדים מחו"ל בענפים נבחרים (עובדים שנכנסו כדין באשרת עובד), באחוזים

ענף תעסוקתי					שנה
שירותים עסקיים	שירותי אירוח ואוכל	שירותי בריאות, רווחה וסעד	חקלאות	בינוי	
34.9	8.7	2.9	23.6	19.6	1994
32.6	5.7	2.3	23.3	26.9	1995
22.7	5.1	2.9	22.3	37.8	1996
20.4	5.2	3.9	23.3	37.6	1997
15.7	5.2	5.9	26.7	37.6	1998
15.3	5.3	6.4	27.1	33.5	1999
16.8	5.7	8.6	27.8	30.7	2000
15.4	4.8	10.4	24.7	33.5	2001
17.4	4.1	11.4	24.5	32.0	2002
14.4	3.0	15.4	32.8	23.1	2003
12.5	3.7	21.0	40.8	18.0	2004
10.0	3.2	25.4	41.2	17.1	2005
8.6	3.0	29.4	39.5	17.8	2006
9.2	2.9	32.5	40.1	14.4	2007
10.9	4.1	31.9	29.9	13.8	2008
12.0	4.8	34.4	31.3	12.9	2009
12.9	6.4	34.5	28.3	11.7	2010

מקור:

1. תעסוקה ושכר של עובדים מחו"ל על פי מוסד לביטוח לאומי. מאגר הנתונים המרכזי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011.
2. רשות האוכלוסין ההגירה ומעברי הגבול, נובמבר 2010

כפי שמראות קמפ ורייכמן (2008) גיוס מהגרי עבודה הפך למציאות, לא מתוקף החלטה אחת כי אם ברצף של נהלים והחלטות שנבעו בסופו של דבר מהתלכדות אינטרסים של המדינה ושל מגזרים שונים בחברה הישראלית. על פי הערכות של למ"ס, מספר העובדים הזרים ששוהים בישראל ללא היתר שווה ואפילו עולה על מספר העובדים בעלי היתר (לוח 1.2).

כפי שמראה לוח 1.2, כמחצית מהעובדים הזרים בישראל הינם שוהים בלתי חוקיים. קבוצה זו ניתן לחלק לשלוש תתי-קבוצות עיקריות: עובדים זרים שנכנסו לישראל באשרה בלתי מתאימה (כגון אשרת תייר), עובדים זרים שנשארו בישראל לאחר שפג תוקף אשרת העבודה שלהם ועובדים זרים בהיתר, שאינם מועסקים אצל מי שקיבל היתר להעסיקם (קרת, 2006).

לוח 1.2 אומדני עובדים זרים בישראל לפי סוג ותוקף האשרה 2009 - 1995, באלפים ובאחוזים

שנה	סה"כ עובדים זרים (כולל עובדים שנכנסו באשרת עובד ובאשרת תייר), באלפים	מהם: נכנסו באשרת תייר	אחוז ללא אשרת עובד	פלשתינאים, באלפים
1995	110	46	52%	
1996	164	74	45%	58
1997	164	75	46%	75
1998	187	94	50%	107
1999	187	102	55%	116
2000	214	128	60%	98
2001	243	139	57%	50
2002	226	124	55%	33
2003	189	104	54%	41
2004	188	96.5	51%	37
2005	183	א"נ	א"נ	46
2006	180	א"נ	א"נ	47
2007	193	90.4	49%	51
2008	211	107	51%	60
2009	208	101.5	49%	56

מקור:

1. דוח בנק ישראל לשנת 2007. פרק ה' "שוק העבודה".
2. עובדים זרים ללא היתר בישראל (2005). משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.
3. תכנון שיטת העסקת מהגרי עבודה בישראל ותנאים למתן רשיונות להעסקת מהגרי עבודה (2004).
- דו"ח הצוות הבין-משרדי בנושא שהוגש לשר התעשייה, המסחר והתעסוקה.
4. עובדים זרים שנעצרו וגורשו מישראל 2005-2006. מנהל מחקר וכלכלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה מחקר וכלכלה.
5. הודעה לעתונות של לשכה מרכזית לסטטיסטיקה מס' 147/2008 מ-30.07.2008.
6. נתוני זרים בישראל, סיכום שנת 2010, אתר רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול.

במהלך שנת 2010 נכנסו לישראל בעלי אשרות עבודה מכ- 100 מדינות (מהם 52% נשים). לאורך השנים האחרונות מדינת המקור העיקרית של עובדים זרים השוהים בישראל הייתה תאילנד (ב- 2010 כ-7,600 נכנסים מתאילנד, 24% מסך כל הנכנסים). מנתוני הלמ"ס, בשנת 2010 שהו בישראל 28,800 עובדים מהפיליפינים, 27,800 עובדים מתאילנד, 10,200 עובדים מסין, 7,700 עובדים מנפאל, ו-4,100 עובדים מסרי לנקה. יותר מ-25% מהעובדים הללו נמצאים בישראל יותר מחמש שנים (הודעה לעתונות של למ"ס, 2010, 31.07.2011). הדבר מעיד על חשיבות נושא הביטוח הסוציאלי לעובדים אלה.

נתונים על עובדים זרים בשנת 2011

לשאלה הפשוטה כמה מהגרי עבודה יש בישראל אין תשובה פשוטה אלא מספר תשובות שונות, הנובעות מצורות מדידה שונות. חוסר האחידות הסטטיסטית אינה מאפיינת רק את הנתונים לגבי מהגרי העבודה הלא חוקיים; גם בכל הנוגע לעובדים החוקיים אין תשובה אחת.

חשוב לציין כי הגדרת 'עובדים זרים לא חוקיים' של רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול שונה מזו של למ"ס ומזו של בנק ישראל, אשר כוללת לא רק עובדים שנכנסו באשרת עובד אלא גם כאלה שנכנסו באשרת תייר. רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול מפרסמת מידי חודש דו"ח 'נתוני זרים בישראל'. על פי הדו"ח של חודש יולי 2011, מצויים כיום בישראל 226,635 זרים (לוח 1.3).

לוח 1.3. נתוני זרים בישראל- טבלה מרכזת

נושא	תאריך עדכון	סה"כ
מסתננים השוהים כעת בישראל	21.6.11	36,504
עובדים זרים חוקיים	30.6.11	73,669
עובדים זרים לא חוקיים	30.6.11	14,962
תיירים ללא אשרה בתוקף	31.12.09	101,500
סה"כ		226,635

מקור: נתוני זרים בישראל, יולי 2011, אתר רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול

הרשות מגדירה את הקטגוריות השונות של הזרים באופן הבא¹:

1. **מסתננים**: זרים שנכנסו לישראל דרך הגבול עם מצרים שלא כחוק ונתפסו בגבול או בתוך הארץ.
2. **עובדים זרים חוקיים** - פירוט ההגדרות לפי ענף:
 - ענף הסיעוד: בעל רשיון ב/1 או ב/2 תקף³ + נמצא תחת היתר תקף⁴ + מעסיק פעיל או שהמעסיק נפטר עד 30 יום.
 - ענף הבניין: בעל רשיון ב/1 תקף ונמצא תחת היתר תקף.
 - ענף החקלאות: בעל רשיון ב/1 או ב/2 תקף ונמצא תחת היתר תקף.
 - ענף התעשייה והשירותים: בעל רשיון ב/1 או ב/2 תקף ונמצא תחת היתר תקף.
3. **עובדים זרים לא חוקיים**: זרים שהיו בעבר עובדים זרים חוקיים, אך כרגע אינם עונים על קריטריון אחד לפחות של הגדרה זו.

¹ נתוני זרים בישראל, יולי 2011, אתר רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול,

² <http://www.piba.gov.il/PublicationAndTender/ForeignWorkersStat/Documents/july2011.pdf>

³ אשרת עבודה ב/1 - האשרה מיועדת לאדם אשר שהייתו בישראל אושרה לתקופה מוגבלת, לצורך עבודה.

⁴ אשרה ב/2 - מאפשרת כניסה לישראל לצרכי ביקור או עסקים. האשרה ניתנת לעובדים זרים לצורך מציאת מעסיק חדש.

⁴ בענף הסיעוד העובד מאבד את מעמדו 30 יום לאחר מות המעסיק, אם לא מצא מעסיק חדש.

4. **תיירים ללא אשרה בתוקף**: אומדן זרים מארצות בלתי מפותחות שנכנסו למדינה כתיירים בשנים 1995-2009 ונותרו בישראל בסוף שנת 2009 ללא אשרה בתוקף. לפי ההנחה, רובם עובדים באופן לא חוקי.

הדו"ח מציג גם את פירוט הענפים השונים בהם מועסקים העובדים הזרים (לוחות 1.4 ו-1.5):

לוח 1.4. עובדים זרים חוקיים השוהים בישראל נכון לתאריך 30.6.2011, לפי ענף

ענף תעסוקה							
סיעוד	בניין	חקלאות	חקלאות עונתי	תעשייה ושירותים	מסעדנות	מומחים	סה"כ
42,006	5,668	23,637	0	213	109	2,036	73,669

מקור: נתוני זרים בישראל, יולי 2011, אתר רשות האוכלוסין ההגירה ומעברי הגבול.

לוח 1.5. עובדים זרים לא חוקיים השוהים בישראל נכון לתאריך 30.6.2011, לפי ענף

ענף תעסוקה								
סיעוד	בניין	חקלאות	חקלאות עונתי	תעשייה ושירותים	מסעדנות	מומחים	אחר ²	סה"כ
10,443	2,511	298	18	214	53	477	948	14,962

מקור: נתוני זרים בישראל, יולי 2011, אתר רשות האוכלוסין ההגירה ומעברי הגבול.

פיילוט: עובדים עונתיים

כבר בתחילת שנות ה-90 עסקו קובעי המדיניות בישראל בשאלה כיצד לצמצם את מספרם של מהגרי העבודה בכלל ובחקלאות בפרט. אחד הפתרונות שהוצעו, הוא הבאתם של מהגרי עבודה עונתיים⁶. הרעיון העומד מאחורי הבאת עובדים עונתיים לחקלאות הינו פשוט, ומתבסס על ניסיון רחב בעולם⁷: מהגרי עבודה מגיעים לתקופות קצרות של עד שמונה חודשים, כדי לעבוד בענף בעל מנעד עונתי, ללא אפשרות לניוד בין מעסיקים ובעלות דמי תיווך מופחתת, היות ובבסיס ההסדר עומדים הסכמים בין מדינותיים (Government To Government) (נתן, 2010).

במהלך נובמבר 2010 יצא לפועל פיילוט מהגרי עבודה עונתיים לחקלאות⁸. במסגרת הפיילוט הגיעו לארץ כ-300 מהגרי עבודה מסרי לנקה לתקופה של חצי שנה, כשההסכם על הגעתם טופל במסגרת הסכמות והסדר בין ישראל לסרי לנקה (הודעות הדוברת, אתר מנהל האוכלוסין). במסגרת הפיילוט, מומנו כרטיסי הטיסה על ידי מדינת ישראל (נתן, 2010).

⁵ אחר – עובדים זרים לא חוקיים, ללא קישור להיתר בענף כלשהו.

⁶ הפתרונות שהוצעו עד כה הינם של מיכון ועידוד כניסה של ישראלים לחקלאות.

⁷ על כך ראו למשל נתן, 2006; סלוב, 2009; Schmit, 2007; Preibisch, 2010;

⁸ באופן אירוני, העובדים העונתיים הגיעו ביום ראשון ה-21 לנובמבר 2010, כשלמחרת החלה שביתת החקלאים.

פרק 2

סקירה של תוכניות ביטוח סוציאלי למהגרי עבודה במדינות נבחרות ובארץ

2.1 זכויות סוציאליות של מהגרי עבודה בישראל

הסטטוס של עובד זר מוגדר על ידי מדינת ישראל בחוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991 (תיקון: תש"ס, תשס"ה)⁹: "אדם שאינו אזרח או תושב ישראל מוגדר בחוק כ'עובד זר'. במדינת ישראל חל איסור חמור על העסקת עובדים זרים ללא קבלת היתר לכך מרשות האוכלוסין וההגירה. היתרים ניתנים למעסיקים בתחומי הבניין, החקלאות, התעשייה, המסעדות האתניות האסיאתיות, המומחים והסיעוד, בהתאם למכסות (פרט לענף הסיעוד) שנקבעות על ידי הממשלה מידי שנה.

מעסיק שקיבל היתר להעסקת עובד זר חייב להסדיר אשרת עבודה לעובד הזר שברצונו להעסיק. אשרת העבודה המתאימה בתוקף תינתן לעובד ובה יצוין הענף במשק בו רשאי העובד לעסוק. חל איסור חמור להעסיק עובד זר מבלי שיש ברשותו אשרת עבודה בתוקף בענף בו הוא רשאי לעבוד¹⁰. עובד זר יוכל לעבוד בישראל עד 63 חודשים, במצטבר, ולאחר מכן הוא מחויב לעזוב את ישראל.

בהתאם לאמנות בינלאומיות דו-צדדיות שמדינת ישראל חתומה עליהן עם המדינות המפורטות להלן (להלן - מדינות אמנה), על המוסד לביטוח לאומי לבטח תושב מדינת אמנה המועסק בישראל, לכל הענפים הכלולים באמנה הרלוונטית עם אותה מדינה, וזאת בנוסף לענפים בהם מבוטחים כלל העובדים הזרים המועסקים בישראל.

עובד זר המועסק בישראל זכאי לאותם תנאי העסקה להם זכאי עובד ישראלי. באתר רשות האוכלוסין וההגירה מצוינת החובה להעניק לעובד זר את הזכויות הבאות: החלת הסכמים קיבוציים החלים על עובדים ישראלים גם על העובדים הזרים, וכך גם לגבי צווי הרחבה וחוקי מגן כגון: שכר מינימום, תשלום בגין עבודה בשעות נוספות, חופשה שנתית, ימי שבתון ויום מנוחה שבועי, תשלום דמי נסיעה ודמי הבראה, פיצויי פיטורים וכו'. בנוסף על תנאים אלה, לעובד זר זכויות מיוחדות על פי חוק עובדים זרים התשנ"א - 1991, ועל מעסיק של עובד זר חלות חובות מיוחדות ונוספות על אלה שמעסיק חייב לעובד ישראלי, כגון הזכות לביטוח רפואי פרטי ולמגורים הולמים.

הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת מבהירה: "אכיפת הזכויות נעשית רק בהתנן שמדובר ביחסי עבודה ובמנותק לשאלת חוקיות מעמד בישראל או קיום היתרים להעסקה. נושאים אלה ייבחנו בנפרד ע"י הגורמים המוסמכים"¹¹. כלומר, העובדים הזרים זכאים לאותם תנאי העסקה להם זכאי עובד ישראלי על פי חוק, וזאת ללא קשר לסטאטוס ההגירה שלהם.

⁹ 1991 חוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991 (נוסח מעודכן נכון ליום 13.4.11), אתר רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי

הגבול, <http://piba.gov.il/Laws/2.pdf>

¹⁰ , מדיניות העסקת עובדים זרים, אתר רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול,

<http://ovdimzarim.org.il/law.html>

¹¹ אודות היחידה של הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת, אתר הממונה על זכויות עובדים זרים ,

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/E9833B23-3C82-429D-BF05-B0E78248D1C1.htm>

בסעיפים הבאים יפורטו החוקים והזכויות על פי חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (נוסח מעודכן נכון ליום 13.4.11)¹², על פי הזכותון המופיע באתר הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת¹³ ועל פי הזכותון המופיע באתר רשות האוכלוסין ההגירה ומעברי הגבול¹⁴.

1. ההתקשרות לצורך עבודה:

1.1 חוזה העבודה:

במסגרת ההתקשרות של העובד הזר עם מעסיק, עליו לוודא כי בסמוך לפני מועד תחילת העבודה נחתם עימו חוזה עבודה בכתב בשפה שהעובד מבין. על פי החוק, על המעביד למסור לעובד העתק מחוזה העבודה. חוק עובדים זרים קובע מה חייב להיות כלול בחוזה ההעסקה, ובכלל זה: זהות המעסיק והעובד, תיאור התפקיד, פרטי השכר, רכיביו והצמדתו, תאריכי תשלום, רשימת הניכויים מהשכר, פרטי תשלומי הצדדים לתנאים סוציאליים, תאריך תחילת העבודה וסיומה, אורך יום העבודה הרגיל ושבוע העבודה הרגיל, לרבות יום המנוחה השבועי, תנאים בעניין היעדרות בתשלום, לרבות חופשות, ימי חג וימי מחלה, פרטים לגבי ביטוח הבריאות והמגורים המסופקים על ידי המעסיק, פרטי הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד התמ"ת ודרכי הפניה אליו.

1.2 אופן העסקה:

ככלל, העסקת זרים בישראל לא יכולה להתבצע באמצעות חברות כוח אדם. יוצאים מכלל זה הם העובדים בתחום הבניין, שהעסקתם אפשרית כיום רק באמצעות קבלן כוח אדם.

כמו כן, בתחום הסיעוד ניתן בחלק מהמקרים אישור לחברות הנקראות 'חברות סיעוד'. חברות אלו קיבלו אישור מיוחד מהמוסד לביטוח לאומי להעניק שירותי סיעוד לנזקק הסיעודי והן אינן המעסיק של העובד הזר, אלא מהוות צינור להעברת גמלת הסיעוד לה זכאי המטופל הסיעודי (ואשר מהווה חלק משכרו של העובד הזר) אל חשבוננו של העובד הזר. המעסיק של העובד הזר הינו הנזקק הסיעודי, והוא זה שחייב בכל החובות של מעסיק כלפי העובד.

1.3 דמי תיווך:

מתווך עובדים זרים לעבודה בישראל (בין אם בישראל ובין אם מחוץ לישראל) לא יגבה ולא יקבל ממבקש עבודה, במישרין או בעקיפין, בישראל או מחוץ לישראל, תשלום כלשהו בקשר לתיווך עבודה, אלא אם כן הוא תשלום מותר. התשלום המותר שהיה נכון למועד העברת ראיונות במסגרת מחקר זה לא עלה על 3,277 ש"ח. בשנת 2011 עמד הסכום המותר על 3,479 ש"ח.

1.4 זכות לעבור ממעסיק למעסיק:

עד שנת 2005 היה נהוג בישראל 'הסדר כבילה', אשר קשר את העובד הזר, על פי חוק, למעסיק אשר הביא אותו לארץ. הסדר זה בוטל בהנחיית בג"ץ וכיום יש לעובד זר זכות חוקית לעבור

¹² חוק עובדים זרים, התשנ"א – 1991 (נוסח מעודכן נכון ליום 13.4.11), אתר רשות האוכלוסין ההגירה ומעברי הגבול, <http://piba.gov.il/Laws/2.pdf>

¹³ זכותון לעובד הזר- זכויות מכוח דיני העבודה מטעם הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת, <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/0DAC60AD-A0D9-4029-B6E0-1E390DFABE70.htm>

¹⁴ זכותון של רשות האוכלוסין ההגירה ומעברי הגבול.

ממעסיק למעסיק על פי בחירתו. על פי משרד התמ"ת¹⁵ בענף הבניין לעובד יש זכות לעבור מקבלן כוח אדם אחד למשנהו בראשית כל רבעון, לאחר הודעה בכתב לקבלן המעסיק אותו. לשום גורם אין יכולת להתערב בהחלטה לעבור לעבוד בתאגיד חדש בתחילת רבעון חדש. ניתן לעבור לקבלן אחר במהלך רבעון במידה והתקבלה הסכמה בכתב מהתאגיד המעסיק ומהתאגיד החדש ובמידה והתקבל אישור מהממונה על זכויות העובדים הזרים.

במאי 2011 התקבל נוהל חדש, על פיו עובדים בתחום הסיעוד רשאים לעבור ממעסיק למעסיק, אך זאת רק באישור ספציפי של משרד הפנים. נוהל זה אינו מאפשר לעובדים לשנות את סוג העבודה הנקוב בחוזים המקוריים או את המיקום הגיאוגרפי של עבודתם.

2. מהלך העבודה

2.1 מספר שעות עבודה:

לפי חוק שעות עבודה ומנוחה בישראל¹⁶ שבוע עבודה לא יעלה על ארבעים וחמש שעות עבודה ויום עבודה לא יעלה על שמונה שעות עבודה. למרות זאת, יש תקנות רבות המאפשרות יום עבודה ארוך יותר בעבודות הכרוכות בטיפול בחולים, בעבודות מסוימות בחקלאות ובענפים אחרים (ראה פרק 3 של הדוח). בעבודת לילה וביום שלפני יום המנוחה השבועי או חג, לא יעלה יום העבודה על שבע שעות עבודה.

2.2 זכויות למנוחה שבועית ולהפסקה במהלך יום העבודה:

לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, כל עובד זכאי למנוחה שבועית של 36 שעות רצופות ביום המנוחה שלו. מי שמועסק בשעות של מנוחה שבועית זכאי לשכר בשיעור של 150% תמורת כל שעת עבודה ולשעות מנוחה חלופיות. ביום של 6 שעות כל עובד זכאי להפסקה של 3/4 שעה לצורך ארוחה ומנוחה. ביום שלפני המנוחה השבועית – אורך ההפסקה 1/2 שעה. ובין שני ימי עבודה צריכה להיות הפסקה רצופה של 8 שעות לפחות. יש לציין, שבענף הסיעוד המצב שונה כיוון שהמטפל מתגורר בדרך כלל בבית המטופל, על כן נוצר מצב לעיתים, בו המטפל נמצא בכוננות מתמדת בכל שעות היממה. המטפל אמנם זכאי למגורים בחדר נפרד, אך קשה מאד לבצע הפרדה מעשית בין שעות העבודה לשעות המנוחה שלו.

2.3 זכויות לחופשה:

מספר ימי החופשה תלוי בותק של העובד בעבודה. בהתאם לחוק חופשה שנתית בישראל, זכאי העובד לקבל ימי חופשה בשכר. בימים בהם העובד שהה בחופשה לפי החוק, המעסיק ישלם דמי חופשה, שהם שכר רגיל אותו היה משלם לעובד אלמלא לקח חופשה באותם ימים. על פי החוק, לא ייחשבו ימים שבהם לא עובדים כ"ימי חופשה": חג לפי חוק או הסכם או נוהל העבודה במקום; חופשת לידה; חופשת מחלה; ימי אבל; ימי שביתה; תקופת הודעה מוקדמת לפני הפסקת העבודה.

¹⁵ זכויות וחובות העובד הזר בענף הבניין. סעיף 1 (העסקה חוקית)

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/2CD4024E-ABC8-45F3-ADF1-C1A06C674F40.htm>

¹⁶ אתר משרד התמ"ת, חוק שעות עבודה ומנוחה, פרק שני: שעות עבודה

http://www.moital.gov.il/NR/exeres/DB32620A-EAD8-4B73-BC90-A5AEE373AEEF_frameless.htm

2.4 זכות לחגים ותשלום עבורם:

לעובדים הזרים הזכות לחופשות חג התואמות את דתם ולאומיותם. כל העובדים אשר מועסקים על בסיס חודשי זכאים לתשלום עבור עד 9 ימי חג דתיים בשנה, במידה וימי חג אלה אינם חלים במהלך ימי המנוחה השבועיים. ימי החג יכולים להיות ימי החג של דתו של העובד או ימי חג יהודיים, על פי בחירתו של העובד. רשימת החגים מופיע באתר של 'קו לעובד'¹⁷.

2.5 דמי נסיעה:

עובד המתגורר במרחק ממקום העבודה שלו זכאי לפי צו הרחבה של הסכם קיבוצי לקבל ממעסיקו 'דמי נסיעה'. מדובר בסכום כסף המכסה את עלות כרטיס הנסיעה הזול ביותר בתחבורה ציבורית למקום העבודה של העובד.

2.6 תנאי מגורים (אם המגורים מטעם המעסיק) בענפים שונים (סיעוד, בניין):

מעסיק חייב לספק לעובד הזר מגורים הולמים לכל תקופת העסקתו של העובד הזר אצל אותו מעסיק ועד ל-7 ימים לאחר תום תקופת ההעסקה. החוק מחייב כי תנאי המגורים יהיו, בין היתר: נפרדים ממקום העבודה בצורה ברורה ומוחלטת, שתהיה אליהם גישה נוחה ובטוחה, לא יותר מ-6 עובדים בחדר, שטח לינה של לפחות 4 מטרים רבועים לעובד, כלי מיטה לכל עובד, ארונות בגדים או תא נפרד בארון בגדים עם מנגנון נעילה, הסקה חשמלית ואוורור, מטבח עם כיור אחד עם מים חמים וקרים לפחות לכל 8 עובדים, כלי אוכל, מקרר, שירותים ומקלחות במרחק סביר עם גישה נוחה ומהירה, אסלה, מקלחת וכיור רחצה לכל 8 עובדים לפחות, מכונת כביסה – אם מדובר בלפחות 6 עובדים במבנה, תאורה חשמלית נאותה ואמצעי לכיבוי שריפות.

כמו כן יש לדאוג למקום נפרד לאכילה, למי שתייה, לחיבור לרשת הביוב, לחשמל ותאורה, למניעת מפגעים (מזיקים וחרקים) ולתיקון תקלות (אינסטלציה)¹⁸. מעביד שלא העמיד מגורים הולמים לעובד הזר בשל פטור שקיבל, ישלם לעובד הזר תשלום בעבור מגורים הולמים בסכום שיקבע ואשר יהיה צמוד למדד¹⁹.

3. שכר:

חובת המעביד לנהל רישום של שעות העבודה וימי ההיעדרות של עובד זר, בשפה שהעובד מבין ובשפה העברית. כמו כן חובת המעביד לקבל אישור בכתב מהעובד הזר על נכונות הרישום כאמור, ולמסור העתק ממנו לעובד הזר ולאדם אחר שעליו יורה הממונה²⁰.

¹⁷ מהגרי עבודה, זכותונים, עובדים זרים, אתר "קו לעובד",

http://www.kavlaoved.org.il/rights_n.asp?pid=45

¹⁸ תקנות, תקנות עובדים זרים (מגורים הולמים) 2000, אתר רשות ההגירה,

<http://www.piba.gov.il/legetion/12.pdf>

¹⁹ משרד התמ"ת, אתר הממונה על זכויות עובדים זרים, חוק עובדים זרים, סעיף 1.ה.

http://www.moital.gov.il/cmsTamat/InternalPage.aspx?FRAMELESS=true&NRNODEGUID=%7b9C97F166-A392-4F0A-B04E-06283A8C64B4%7d&NRORIGINALURL=%2fNR%2fexeres%2f9C97F166-A392-4F0A-B04E-06283A8C64B4%2cframeless%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#_Toc295976393

[06283A8C64B4%7d&NRORIGINALURL=%2fNR%2fexeres%2f9C97F166-A392-4F0A-B04E-06283A8C64B4%2cframeless%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#_Toc295976393](http://www.moital.gov.il/cmsTamat/InternalPage.aspx?FRAMELESS=true&NRNODEGUID=%7b9C97F166-A392-4F0A-B04E-06283A8C64B4%7d&NRORIGINALURL=%2fNR%2fexeres%2f9C97F166-A392-4F0A-B04E-06283A8C64B4%2cframeless%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#_Toc295976393)

[06283A8C64B4%2cframeless%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#_Toc295976393](http://www.moital.gov.il/cmsTamat/InternalPage.aspx?FRAMELESS=true&NRNODEGUID=%7b9C97F166-A392-4F0A-B04E-06283A8C64B4%7d&NRORIGINALURL=%2fNR%2fexeres%2f9C97F166-A392-4F0A-B04E-06283A8C64B4%2cframeless%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#_Toc295976393)

²⁰ שם, פרק ד, סעיף 1.י ד (ב-2).

3.1 שכר מינימום :

לפי חוק שכר מינימום, עובד זר המועסק בישראל זכאי לכל הפחות לתשלום שכר מינימום תמורת עבודתו. נכון למועד ביצוע המחקר שכר המינימום לחודש (ושכר המינימום לשעת עבודה, הנגזר מסכום זה) קבוע בחוק והוא עמד על סך של 3,850.18 ש"ח (שכר המינימום לשעת עבודה אחת היה 20.7 ש"ח). מ-01.07.2011 עומד שכר המינימום לחודש על סך של 4,100 ש"ח ושכר המינימום לשעת עבודה אחת עומד על 22.04 ש"ח. בענף הבנייה נחתם הסכם קיבוצי ב-20.7.2011, על פיו שכר המינימום בענף הבנייה עלה ל-5,000 ש"ח. הסכם זה חל גם על העובדים הזרים והפלשתינאים העובדים בענף.²¹ הסכמי עבודה קיבוציים בתחום הבניין קובעים גם ימי עבודה שאורכם משתנה לפי עונות השנה ותנאי מזג האוויר.

על פי החוק, מעסיק רשאי לשלם חלק משכר עבודה באוכל ובמשקאות המיועדים לצריכה במקום העבודה (לפרטים נוספים ראה פרק 3 של הדוח).

על השכר להיות משולם מיד בתום חודש העבודה שתמורתה משולם השכר ולא יאוחר מהיום התשיעי שלאחר אותו מועד. שכר שלא שולם עד למועד זה נחשב על פי החוק כשכר שהולך והעובד זכאי לתבוע ממעסיקו, בנוסף לשכר האמור, גם הצמדות מיוחדות ופיצויים מיוחדים.

3.2 ניכוי משכר

3.2.1 ניכויי חובה :

כמו משכרו של כלד עובד בישראל, גם משכר העובד הזר חובה על המעסיק לנכות, במקור ועוד לפני העברת התשלום לעובד, תשלום עבור מס הכנסה ותשלום דמי הביטוח הלאומי.

3.2.2 ניכויי רשות :

• **ניכוי עבור ביטוח בריאות :** המעביד רשאי לנכות משכרו החודשי של העובד הזר סכום בגין הוצאות ביטוח כדלהלן: לגבי עובד המועסק על ידי יחיד במתן טיפול סיעודי - עד מחצית סכום הפרמיה ששילם המעסיק. לגבי עובד אחר: עד שליש מסכום הפרמיה ששילם המעסיק, אך בכל מקרה לא יותר מ-106 ₪ בחודש (נכון למועד כתיבת שורות אלו: כ-120.65 ש"ח לחודש).

• **מגורים :** כאשר המעסיק מעמיד לרשות העובד מגורים במקום שאינו בבעלות המעסיק, הוא רשאי לנכות משכרו של העובד הזר סכום, כפי שנקבע בתקנות בהתאם לאזור המגורים.²² על פי ה'זכותון' שמתפרסם באתר הממונה על זכויות עובדים זרים²³, סכום הניכוי המרבי עבור מגורים נע בין 219.75 ₪ בצפון הארץ ל-402.93 ₪ בתל אביב. אם המגורים הם בבעלות המעביד מותר לנכות משכר העובד רק מחצית מהסכום הנקוב לעיל. תמורת הוצאות הנלוות למגורים כגון ארנונה, הוצאות לחשמל, גז ומים, הסכום המותר בניכוי על פי תקנות חוק עובדים זרים, הוא 74.90 ₪ לעובד המועסק בסיעוד ו-87.12 ₪ לעובד אחר.

²¹ קצוביץ, ג. "שכר המינימום בענף הבנייה יעלה ל-5000 שקל", גלובס, 20.7.2011

<http://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000665915>

²² חוק עובדים זרים, תנאי ההעסקה של העובד הזר, סעיף ג', אתר רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול,

<http://www.piba.gov.il/legetion/20.pdf>

²³ המידע נכון לחודש יולי 2011.

מלבד הניכויים עבור ביטוח בריאות ומגורים ניתן לנכות משכרו של העובד תשלומים שונים שסוכם עליהם בכתב בין העובד למעסיק, כי המעסיק ישא בהם ועל העובד להחזירם למעסיק (כגון הלוואות, רכישת כרטיסי טיסה לשם יציאת העובד לחופשת מולדת [אינטרוויה], ודמי חבר המועברים לארגון העובדים שהעובד חבר בו). עם זאת, התקנות קובעות כי סך כל הניכויים הללו (גם אלה שאינם בגין המגורים והביטוח הרפואי) לא יעלו על 25% משכרו של העובד הזר בחודש אחד.

3.3 עובדים לפי שעות

עובד העובד לפי שעות זכאי לאותם תנאים כמו עובד בשכר חודשי. הזכות לחופשה שנתית, ימי חג ודמי הבראה עומדת גם למי שעובד על פי שעות, והיא תחושב על פי היקף משרתו²⁴.

3.4 תשלום עבור שעות נוספות

על עבודה בשעות שמעבר לשעות העבודה הראשונות בכל יום כני"ל, זכאים העובדים לתוספת בשכר עבור כל שעת עבודה: בשעתיים הראשונות התוספת היא של 125% על השכר המוסכם לשעת העבודה הרגילה ובכל שעה נוספת שמעבר לכך בכל יום – תוספת של 150% על השכר המוסכם לשעת העבודה הרגילה.

יחד עם זאת, עובדים בתחום הסיעוד שמתגוררים בבית המעסיק לא זכאים לתשלום עבור שעות נוספות בשל הקושי להבדיל בין שעות העסקה אקטיביות לבין שעות בהן עובדים נמצאים בבית המעסיק אך לא מועסקים באופן אקטיבי (לפרטים נוספים ראה פרק 3 של הדוח).

3.5 תלוש השכר

בהתאם לחוק הגנת השכר, חייב המעסיק להנפיק לעובד תלוש שכר אשר יכלול את כל הפרטים הבאים: פרטים לגבי העובד והמעביד; תאריך תחילת ההעסקה; ותק מצטבר אצל המעביד או במקום העבודה (הגבוה מבין השניים); לגבי עובד במשכורת – היקף המשורה; לגבי עובד בשכר – הבסיס שלפיו משולם השכר; לגבי עובד ששכר עבודתו נקבע לפי דירוג מכוח הסכם קיבוצי או לפיו – גם דירוג העובד ודרגתו; תקופת התשלום; מספר ימי העבודה ושעות העבודה; מספר ימי החופשה שניתנו בתקופת התשלום ויתרת ימי החופשה; מספר ימי המחלה שנוצלו בתקופת התשלום ויתרת תקופת המחלה הצבורה; השכר ששולם לעובד; תשלומים אחרים, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פריון עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה ודמי מחלה; סך כל השכר והתשלומים האחרים המובאים בחשבון לעניין מס הכנסה, ביטוח לאומי וזכויות פנסיוניות או זכויות סוציאליות אחרות; ניכויים מהשכר – מס הכנסה, ביטוח לאומי, ביטוח בריאות; ניכוי לקופת גמל וכל ניכוי אחר; תשלומי המעביד בעבור תנאים סוציאליים לעובד; הסכום הכולל (ברוטו ונטו) ודרך תשלום השכר.

כמו כן, יש לציין בתלוש השכר את שכר המינימום לחודש ולשעה לפי חוק שכר מינימום. על המעסיק למסור את תלוש השכר לעובד לא יאוחר מהיום ה-9 של החודש שלאחר החודש שתמורתו שולם לעובד השכר.

²⁴ זכותו לעובדים לפי שעות של קו לעובד, אתר קו לעובד, http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/rights32_file_he.pdf

היוצאים מן הכלל לגבי סעיף זה הם המעסיקים בתחום הסיעוד. החוק אינו מחייב מעסיקים בתחום הסיעוד (שהם יחיד לגבי עובדו שאותו הוא מעסיק שלא במסגרת עסקו או משלח ידו) להנפיק תלוש שכר.

3.6 חופשת מחלה

לפי חוק דמי מחלה בישראל, עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו 'דמי מחלה'. 'דמי מחלה' הם מלוא השכר אותו היה זכאי העובד לקבל לו היה עובד באותה התקופה.

3.7 דמי הבראה

לפי צו הרחבה של הסכם קיבוצי, כל עובד בישראל (כולל עובדים זרים ג.פ.) זכאי שישלמו לו תמורת הוצאות מנוחה והבראה. דמי הבראה עומדים על 351 ₪ ליום, כאשר בעד השנה הראשונה לעבודה זכאי העובד ל 5 ימי הבראה, בעד השנה השנייה והשלישית- 6 ימים, ובעד השנים רביעית עד עשירית- 7 ימים. דמי הבראה משולמים פעם בשנה בלבד, בד"כ בין החודשים יוני-ספטמבר.

4. בריאות:

ככלל, ביטוח הבריאות אינו כלול באמנות הדו-צדדיות, כפי שמפורט באמנות הרב-צדדיות. מדינות האמנה הן אוסטריה, אורוגוואי, בלגיה, בריטניה, גרמניה, הולנד, פינלנד, צ'כיה, צרפת ושוויץ. בתחום הבריאות ניכרת השפעתו של משטר ההגירה המדיר. מהגרי עבודה בעלי אשרה אינם נכללים במסגרת חוק ביטוח בריאות ממלכתי (על אף שהחוק הנ"ל מאפשר לשר הבריאות לכלול בתוכו את כל תושבי המדינה), אלא מבוטחים במסגרת ביטוחים פרטיים אשר רמת הכיסוי שהם מקנים פחותה מזו של הביטוח הממלכתי.

4.1 ביטוח רפואי:

על המעסיק להסדיר ביטוח רפואי לעובד הזר אצל מבטח בעל רשיון בתוקף, לכל תקופת עבודת העובד הזר אצלו. עליו למסור לעובד העתק פוליסת הביטוח בשפה שהעובד הזר מבין. פוליסת הביטוח צריכה לכלול את כל השירותים שקבע שר הבריאות בצו עובדים זרים.²⁵ סל השירותים להם זכאי העובד הזר הוא למעשה סל הזהה לזה שזכאים לו אזרחי ישראל מתוקף חוק ביטוח בריאות ממלכתי. באתר רשות ההגירה מתפרסם הפירוט הבא²⁶: סל השירותים יכול לכלול את כלל השירותים המופיעים בחוק ביטוח בריאות ובכלל זה אשפוז פסיכיאטרי עד 60 יום במצב חירום, בדיקות מי שפיר לנשים מעל גיל 35, חיסונים, בדיקות מנטו וצילום ריאות, כסאות גלגלים והליכוניס. סל התרופות על פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי ושירותים בעבודה, המופיעים בתקנות מס מקביל (שירותי בריאות בעבודה). הביטוח לא יכסה מצב רפואי קודם לפני תחילת הביטוח.

²⁵ חוק עובדים זרים, תנאי ההעסקה של העובד הזר, סעיף ב', אתר רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול, <http://www.piba.gov.il/legetion/20.pdf>

²⁶ סל שירותי בריאות לעובד, צו עובדים זרים, אתר רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול, <http://www.piba.gov.il/legetion/15.pdf>

4.2 פנייה לבית חולים ומצב חירום :

כל אדם הזקוק לטיפול רפואי במצב חירום רפואי יקבל זאת בבתי חולים בישראל ללא תנאים מוקדמים, אך אם אין לאותו אדם כיסוי ביטוחי הוא יחויב לשלם עבור הטיפול.

4.3 מענק אשפוז, מענק לידה וקצבת לידה:

כל 3 הגמלאות הנ"ל משתלמות לעובדת זרה או למי שנישאה לעובד זר, אף אם אינה מועסקת בעצמה, בתנאי שלילדת (או לבן זוגה) יש לפחות 6 חודשי העסקה רצופים בישראל. בנוגע לדמי לידה - במידה והועסקה בישראל בתקופה המינימלית הדרושה לשם יצירת הזכאות (גם אם העובדת אינה עובדת בישראל באופן חוקי, אך משולמים עבורה דמי ביטוח לאומי)²⁷.

5. תאונות:

5.1 תאונות עבודה:

במקרה של פגיעה במסגרת העבודה, הביטוח הוא בתנאים דומים לתנאי הביטוח החלים על עובד ישראלי. הביטוח כולל גמלאות בעין (טיפולים רפואיים, שיקום וכיוצ"ב, לכלל העובדים, גם לאלו שאינם שוהים בארץ באופן חוקי) וגמלאות בכסף (לעובדים השוהים בישראל על פי חוק בלבד)²⁸.

5.2 חובת סיוע בפניה לבית חולים ומילוי טפסים:

חובה לסייע לעובד לקבל טיפול רפואי לאחר הפגיעה ומילוי טפסים לצורך טיפול ומיצוי זכויות במסגרת הביטוח הלאומי. בהתאם לחוק, עובד זר שנפגע בתאונה זכאי לקבלת טיפולים רפואיים וגמלאות מאת המוסד לביטוח לאומי כמו עובד ישראלי. על מעסיקו לסייע לו בקבלת טיפול זה²⁹.

5.3 בטיחות בעבודה:

המעסיק מחויב בחובות שונות הקשורות בשמירת בטיחותו של העובד בעבודה. בכלל זה עליו לספק לעובד הדרכה, ציוד מגן אישי וסביבת עבודה בטוחה³⁰.

6. סיום יחסי העבודה:

אם, מסיבה כלשהי, העובד הזר מעוניין להפסיק לעבוד אצל המעסיק, הוא רשאי לעשות כן ואין למנוע זאת ממנו בשום אופן. אורך תקופת ההודעה המוקדמת מותנה בוותק העבודה של העובד אצל מעסיקו ובצורת העסקתו. המעסיק חייב גם הוא לעובד הודעה מוקדמת על כוונתו לפטר אותו³¹.

6.1 זכאות לפיצויים:

לפי חוק פיצויי פיטורין, באם מעסיק פיטר את עובדו, הוא חייב לשלם לו פיצויי פיטורין ומחויב בהודעה מוקדמת או בתשלום עבור ימים אלו. הדבר נכון גם במקרה של פטירת המעסיק (בדרך כלל

²⁷ סיכום פעילות בתחום מהגרי עבודה בסייעוד, שנת 2010, ע"מ 9, קו לעובד, <http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/Caregivers2010.pdf>

²⁸ שם, שם

²⁹ זכותו לעובד הזר- זכויות מכוח דיני העבודה מטעם הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת, 3.2, <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/0DAC60AD-A0D9-4029-B6E0-1E390DFABE70.htm>

³⁰ שם, 2.1

³¹ שם, 4.1

בתחום הסיעוד). את פיצויי הפיטורין חייב המעסיק לשלם לעובד במועד שבו עליו לשלם לעובד את שכר העבודה האחרון בעד תקופת עבודתו.

6.2 זכאות לימי חופשה שלא נוצלו :

כמו בשאר הנושאים הנוגעים לזכויות עובדים, זכאי העובד הזר לאותם תנאים כמו עובד ישראלי.

6.3 זכויות נוספות :

ערכות מגן- על פי חוק עובדים זרים "לא יינתן למעביד היתר להעסקת עובד זר לפי סעיף 1יג, אלא אם כן רכש המעביד על חשבונו ערכת מגן לצורכי התגוננות אזרחית בעבור העובד, וצייד אותו לצרכים כאמור, לפי רשימה שעליה הורה שר הבטחון"³².

6.4 פקדון³³ :

בענף הבנייה נהוגים כיום דמי פיקדון והם מהווים תמריץ ליציאת העובד מהארץ בתום עבודתו. הפקדון הוא סכום כסף המופרש מידי חודש על ידי המעביד ומופקד בקרן או חשבון בנק למשמורת, כאשר הסכומים מצטברים וצוברים רווחים. סכום הכסף הנצבר יימסר לידי העובד הזר רק עם צאתו מהארץ ויהווה תמריץ לעזיבתו. אם העובד אינו יוצא מן הארץ במועד סיום אשרת השהיה שלו ואינו מספק סיבה מוצדקת לשהיית היתר בישראל – ייגרע סכום הפקדון שלו הוא זכאי בהדרגה, עד שבחלוף 6 חודשים מהמועד בו היה עליו לצאת ולא יצא – לא יהיה זכאי לקבל כל סכום מכספי הפקדון שלו. החוק מאפשר לשר הממונה לקבוע את חובת הפקדון לכלל העובדים הזרים, אך כיום הוא מתקיים רק בענף הבנייה.

השילוב של משטר ההגירה הישראלי והאופי הפרגמנטרי של מדינת הרווחה משפיע על אופני הנגישות של מהגרי עבודה לשרותי רווחה. בתחום החינוך היסודי והעל יסודי, ילדי מהגרי העבודה נהנים מנגישות למערכת החינוך הציבורית על פי חוק חינוך חובה, והבידול שלהם אינו מעוגן בחקיקה אלא הוא תוצאה של בידולם הגיאוגרפי. בשל היעדר עיגון חוקי בחינוך לגיל הרך בישראל, קיים בידול חזק בין מהגרי העבודה לאזרחים הישראלים.

הסקר האחרון שנערך בקרב עובדים זרים ללא היתר, נערך בישראל בשנים 2002-1999 על ידי משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (עובדים זרים ללא היתר בישראל, 2005). הסקר לא התמקד בזכויות סוציאליות אך כלל מספר שאלות לגבי ביטוח בריאות ובדק האם עובד זר מקבל שכר מינימום. כמו כן, בדק הסקר רק את מצבם של העובדים הזרים ללא היתר ולא את מצב כלל העובדים הזרים.

³² חוק עובדים זרים, פרק ה, סעיף 3.א, משרד התמ"ת, אתר הממונה על זכויות עובדים זרים, http://www.moital.gov.il/cmsTamat/InternalPage.aspx?FRAMELESS=true&NRNODEGUID=%7b9C97F166-A392-4F0A-B04E-06283A8C64B4%7d&NRORIGINALURL=%2fNR%2fexeres%2f9C97F166-A392-4F0A-B04E-06283A8C64B4%2cframeless%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#_Toc295976393

³³ זכויות וחובות העובד הזר בענף הבניין. סעיף 4 <http://www.moital.gov.il/CmsTamat/PrintVersion.aspx?guid={2CD4024E-ABC8-45F3-ADF1-1C1A06C674F40}>

2.2 סקירת נתונים על הפרות וקשיים במימוש הזכויות הסוציאליות של מהגרי עבודה בישראל

משרד התמ"ת ורשות ההגירה אינם מפרסמים דו"חות המתייחסים להפרת זכויות העובדים הזרים. את הנתונים הקיימים בנושא זה ניתן למצוא בדו"ח תיקים שנפתחו בשנת 2010 של עמותת 'קו לעובד'³⁴.

דו"ח קו לעובד

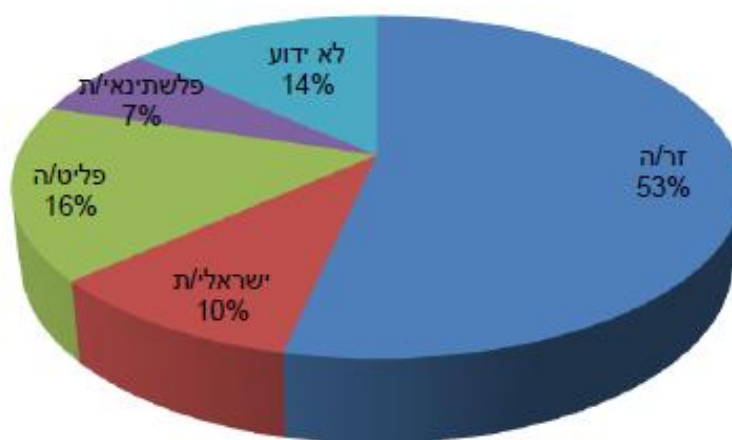
דו"ח קו לעובד פותח בפירוט מספר תיקי התלונות שנפתחו בעמותה בשנת 2010 (לוח 2.1 ותרשים 2.1).

לוח 2.1. תיקי תלונות שנפתחו ב'קו לעובד' בשנת 2010, במספרים

עובד	מס' תיקים
זר/ה	1,473
ישראלית	273
פליטה	453
פלשתינאית	187
לא ידוע	371
סה"כ	2,757

מקור: קו לעובד, פרסומים, דו"חות שנתיים, תיקים שנפתחו בשנת 2010

תרשים 2.1. תיקי תלונות שנפתחו ב'קו לעובד' בשנת 2010, באחוזים



³⁴ אתר קו לעובד, פרסומים, דו"חות שנתיים, תיקים שנפתחו בשנת 2010
<http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/filesopen2010.pdf>

מהנתונים הנ"ל ניתן לראות כי רוב הפניות שנעשו לעמותה (53%) הן פניות של עובדים זרים. בסקירה של מרכז המחקר והמידע של הכנסת³⁵ מובאים דברי האגודה לזכויות האזרח, הטוענת שרוב הפרות חוקי העבודה נעשות כלפי אוכלוסיות חלשות ובהם מהגרי עבודה. כלומר, אוכלוסיית העובדים הזרים היא אוכלוסייה חלשה במהותה, ועל כן היא חשופה יותר להפרות של זכויותיה. אולם ייתכן שהנתונים משקפים גם את העובדה שלעובדים ישראלים ישנן אפשרויות פעולה רבות יותר כאשר מופרות זכויותיהם, כגון פנייה להסתדרות או לעורך דין פרטי. ייתכן גם, שהאחוז הגבוה של פניית עובדים זרים ל'קו לעובד' משקף את התפיסה בקרב עובדים ישראלים, שעמותה זאת משרתת בעיקר עובדים זרים ועל כן הם ממעטים לפנות אליה.

הדו"ח ממשיך ומפרט את מצב הטיפול בתיקים שנפתחו, ומציין כי 365 מתוכם הוגשו לבית דין ו-232 נמצאים בהכנה לתביעה. 401 תיקים שולמו אחרי הסדר, 55 הגיעו לפס"ד פשרה ו-6 הגיעו להסדר לפני תביעה. 1,282 תיקים עדיין פתוחים ושאר התיקים נסגרו או נמצאים בשלבים שונים של טיפול. ניתן לראות כי 1,059 פניות, המהוות 38% מסך הפניות ב-2010, נמצאו מוצדקות ברמה כזו שהובילה להכנת תביעה או הגשה לבית דין ואף לפס"ד פשרה או להסדר. אין להסיק מכך לגבי ההצדקה של הפניות האחרות, כיוון שכאמור, ב-1,282 פניות המהוות 46% מכלל הפניות, התיק עדיין פתוח.

בדו"ח מפורטים התיקים גם על פי ענפי התעסוקה השונים, ומצוין בו שבענף הסיעוד נפתחו 1,288 תיקים, המהווים 47% מכלל התיקים שנפתחו; בענף הבניין נפתחו 162 תיקים (6%), בענף החקלאות 105 תיקים (4%) ובענף המסעדנות 111 תיקים (4%). ניתן לראות, כי כמעט מחצית (47%) מהתיקים שנפתחו הם בענף הסיעוד. כיוון שהעובדים הזרים מרוכזים בעיקר בענפי הסיעוד, הבניין, החקלאות והמסעדנות, נראה כי אחוז הפניות של עובדי הסיעוד מתוך כלל העובדים הזרים הוא הגבוה ביותר: 1,288 תיקים מתוך 1,666 תיקים בארבעת הענפים הנ"ל (77%). ההסבר להפרות של זכויות ההעסקה בענף הסיעוד טמון ככל הנראה באופיו של הענף, בו מתרחשת ההעסקה בתוך תחומי הבית והמעסיק, שהוא גם המטופל הסיעודי, הוא לעיתים קרובות אדם תשוש אשר אינו מודע תמיד לזכויות המטפל ולא תמיד מסוגל להתמודד עם חובותיו כמעסיק.

ענף החקלאות

'קו לעובד' מפרסם גם דו"חות ספציפיים הנוגעים לענפי החקלאות והסיעוד. מתוך הדו"ח לשנת 2010 בענף החקלאות³⁶ עולה התמונה הבאה: בשנת 2010 נפתחו 92 תיקים בגין הפרות זכויות עובדים בענף החקלאות. בנוסף, טופלו כ-320 תלונות של עובדים מידי חודש (כ-20 ביום, בממוצע) מבלי שנפתחה תלונה רשמית. על פי הדו"ח נמצא כי:

א. 88% מהעובדים התלוננו על הלנת שכר (אי תשלום שכר וכן איחור בתשלום שכר במועד). הלנת שכר הינה נורמה רווחת ביותר ולמעשה זו התלונה השכיחה ביותר, על פי קו לעובד (גונן, 2007; גונן, 2007; נתן, 2008). ישנם מקרים בהם הלנת השכר מבוצעת כפרקטיקה מטעם המעסיק למניעת נטישה של עובדים (גונן, 2005). מיותר לציין, כי במידה והשכר משולם, הוא משולם ללא תשלום ריבית או פיצוי על ההלנה (נתן, 2008).

³⁵ לוי, ש. הכנסת, מרכז המחקר והמידע, אכיפת חוקי העבודה בישראל, 11 בדצמבר 2006, ע"מ 4
³⁶ קו לעובד, דו"ח סיכום פעילות בשנת 2010-תחום מהגרי העבודה בענף החקלאות
<http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/Thaiheb.pdf>

ב. 91% מהעובדים התלוננו על שכר נמוך משכר המינימום. מניתוח תלונות העובדים עולה, כי שכרם הממוצע לשעה של העובדים עומד על 70% בלבד משכר המינימום. כדי להגיע לשכר שהוא, לכאורה, שכר המינימום החוקי, רוב העובדים התאילנדים נאלצים לעבוד שבעה ימים בשבוע במשך החודש כולו (נתן, 2008; נתן, 2007א; גונן, 2007א; גונן, 2007ב). בשנת 2010 היה השכר הממוצע לשעת עבודה 13-15 שקלים נטו (רוזנטל, 2010). העובדה כי שכר זה ניתן בכל הארץ מעלה חשש כי מדובר במצב של "תיאום שכר" ביוזמת חברות התיווך או החקלאים. כמו כן, יש עדויות על חקלאים שמפחדים לשלם כחוק בשל לחץ המופעל עליהם מצד חקלאים אחרים (רוזנטל, 2010; גונן, 2005).

ג. 91% מהעובדים התלוננו כי אינם מקבלים שכר עבור שעות נוספות.

ד. כל העובדים (100%) התלוננו כי אינם מקבלים תלושי שכר. מרבית העובדים מקבלים את שכרם ישירות לחשבונות הבנק בארץ המוצא, ונאלצים לברר עם קרוביהם מהו גובה השכר שקיבלו. באופן זה, אין הם יודעים האם נוכו כספים משכרם ובעבור מה, תמורת כמה שעות עבודה שולם השכר וכיוב'.³⁷

ה. 26% התלוננו על תנאי מגורים בלתי הולמים, כגון מניעה משימוש במי שתייה אלא רק מי קולחין או מגורים צפופים וקטנים (רוזנטל, 2010; נתן, 2008; גונן, 2005) ועל ניכויים מופרזים מהשכר בעבור מגורים.

סוגיה נוספת איננה בגדר הפרת זכויות סוציאליות אולם היא נושקת לנושאים שהועלו, והיא הסדרי מגורים ייחודיים. אריק כהן (1999), במחקרו הראשוני על מהגרי העבודה התאיים בחקלאות בישראל, עמד כבר על הדמיון בין הסדרי חייהם של העובדים לבין מאפייניו של המוסד הכוללני. בהקשר זה ציין כהן את מערכת הפיקוח הייחודית בהיקפה המופעלת על העובדים התאיים. העובדים התאיים מתגוררים ביישובי מעסיקיהם, לצד מעסיקיהם, והפיקוח נוטה להתפרש על כל תחומי חייהם ביישוב. כך למשל, פיקוח על תנועתם, על הרגלי הניקיון במגורים, איסור על שתייה חריפה, ציד בע"ח, הימורים, סמים³⁷ וכדומה (כהן, 1999; רוזנהק וכהן, 2000).

ו. כ- 10% התלוננו כי דרכוניהם מוחזקים בידי המעסיק. יש לציין כי עיכוב דרכון מהווה את אחד הסממנים הבולטים לעבירת העסקה בתנאי עבדות ועבירות סחר בבני אדם.

ז. כל העובדים (100%) התלוננו כי שילמו דמי תיווך גבוהים בהרבה מן המותר. ממוצע דמי התיווך אותם משלמים מהגרי עבודה בחקלאות בארץ מוצאם עומד על 39,263 ש"ח (\$10,970)³⁸.

ח. בנוסף להפרות אלו, מתייחס הדו"ח של קו לעובד גם ל-50 מקרים בהם טופלו עבירות של סחר בבני אדם³⁹ (כולם, למעט אחד, היו עובדי חקלאות מתאילנד). מתוך דו"ח סיכום פעילות בשנת 2010 - תחום מהגרי העבודה בענף החקלאות⁴⁰:

³⁷ לאחרונה הועלה על סדר היום הציבורי השימוש של העובדים התאיים בסם הממריץ "היאבה". סם זה הינו ממריץ והוא נפוץ ביותר לשימוש בתאילנד ואף היה חוקי שם עד לשנים האחרונות (נתן, 2010ד, נתן 2011ג).
³⁸ עוד על גביית דמי תיווך במסמך של מרכז מחקר ומידע של הכנסת (נתן, 2011ד).

”עבירת סחר בבני אדם טומנת בחובה שלל עבירות שונות כגון ניצול, ניצול מיני, שיעבוד ועוד. מרבית עבירות הסחר בבני אדם, שלא למטרת זנות בישראל, מבוצעות כלפי עובדי חקלאות, שכן קשוי שפה וריחוק גיאוגרפי הופכים אותם למטרה נוחה מאד לניצול [...] בין תנאי ההעסקה השכיחים של קורבנות סחר נמנים עבודה במשך שעות ארוכות, מעבר לקבוע בחוק [...], ניתוק ממוקדי תמיכה חיצוניים, עיכוב דרכונים, תרמית, הפעלת אמצעי לחץ וכוח ותשלום זעום בעבור העבודה.”

הדו"ח מציין, כי כל עוד לא הורשעו מעסיקים אלו בבית משפט, לא נשלל מהם היתר ההעסקה והם ממשיכים להעסיק עובדים אחרים, ועלולים להמשיך ולבצע עבירות כלפי עובדים אלו.

ט. פיצויי פיטורין: בהחלטת ממשלה מיום 12.9.2006⁴¹ נקבע, שהחל ב- 1.4.2007 תופעל שיטה חדשה להעסקת עובדים בענף החקלאות. על פי ההחלטה, לשכות פרטיות אחראיות על תיווך עובדים בענף החקלאות ועל שמירת זכויות העובדים שלהן מול מעסיקיהם. הלשכה צריכה ליידע את העובד על זכויותיו. המעסיק צריך להעביר ללשכה בכל חודש פיקדון על חשבון פיצויי פיטורין, אותו ייפדה העובד ברגע יציאתו מהארץ. על פי 'קו לעובד', עד היום לא יושמה החלטה לגבי פיקדון⁴².

בעיה נוספת עליה מדווחים ב'קו לעובד', היא שעל פי החוק, פיצויי הפיטורין אמורים להיות משולמים עד ה-10 לחודש שלאחר סיום ההעסקה. במקרים רבים העובדים נאלצים לעזוב למולדתם לפני מועד זה וטרם קבלת פיצויי הפיטורין וללא יכולת לתבוע אותם מהמעסיק⁴³.

י. קיימת העסקה בשעות נוספות בהיקף חריג ביותר. כך למשל, במוצאי ערב מועסק בין 10 ל-15 שעות ביום (נתן, 2008; רוזנטל, 2010). לאחרונה ניתן הסבר מסוים ליכולת ה"על אנושית" הזו של העובדים התאיים לעבוד שעות ארוכות מדי יום, כשישה-שבעה ימים בשבוע, והוא השימוש הנפוץ בסם ממריץ מסוג "יאבה" (נתן, 2010, נתן, 2011). מיותר לציין, כי זוהי עדות אחת מני רבות לתוצרים של הפרת זכויות עובדים. נורמה זו מבססת פרקטיקות של רישום שעות פיקטיבי והעדר תלושי שכר. למעשה, המעסיקים מנפיקים תלושי שכר, פיקטיביים לרוב, אך אלה אינם נמסרים כלל לעובדים ומטרתם היא הכנה לאכיפה אפשרית (רוזנטל, 2010; נתן, 2008; גונן, 2007; גונן, 2007). העדרם של ימי חופש נפוץ גם כן, כאשר אצל חלק מהמעסיקים נהוג להעסיק את העובד גם שבעה ימים בשבוע. במקומות בהם יש רישום שעות או שעון נוכחות, נהוג אף לאסור את השימוש או הרישום בשבתות (גונן, 2007; גונן, 2007). ידוע גם על מקרים בהם עובדים קיבלו יום מנוחה אחד בחודש (מהגר, 2009).

³⁹ אמנם סחר בבני אדם מהווה הפרת זכויות אדם, אך הגבול בין הפרת זכויות עובד להפרת זכויות אדם הוא לפעמים דק ביותר. למשל, העסקה במשך שעות ארוכות מעבר למותר בחוק מהווה הפרת זכויות עובד, אך בשלב מסוים ההפרה היא כה משמעותית ומהותית שהיא הופכת לשיעבוד, ושיעבוד היא עבירה הנכללת בקטגוריית הסחר.

⁴⁰ קו לעובד, דו"ח סיכום פעילות בשנת 2010-תחום מהגרי העבודה בענף החקלאות
<http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/Thaiheb.pdf>

⁴¹ החלטה מס' 447 של הממשלה מיום 12.09.2006. שינוי שיטת ההעסקה של עובדים זרים בענף החקלאות
<http://www.pmo.gov.il/PMO/Archive/Decisions/2006/09/des447.htm>

⁴² קו לעובד, דו"ח סיכום פעילות בשנת 2010-תחום מהגרי העבודה בענף החקלאות, עמ' 12
<http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/Thaiheb.pdf>

⁴³ שם

יא. בטיחות בעבודה: מתוך הדו"ח עולה גם תמונה קשה של אי שמירה על תנאי בטיחות בסיסיים בעבודה, כמו חשיפה לחומרי הדברה ללא אמצעי מיגון כנדרש והכשרה מתאימה. מכיוון שמגורי העובדים מצויים, לעיתים קרובות, בסמיכות למקום העבודה, הם חשופים לחומרים אלו גם לאחר שעות העבודה ובשנתם⁴⁴.

יב. הפרת זכויות נוספות: הפרת זכויות נוספות הידועות, הן העדר תשלומי הבראה וניכויים לא חוקיים מהשכר (רוזנטל, 2010; גונן, 2005).

ענף הסיעוד

קו לעובד גיבש דו"ח מקיף העוסק בתחום מהגרי עבודה בענף הסיעוד⁴⁵. הדו"ח מציין כי:

"בענף הסיעוד ראינו כיצד תופעות עבר כמו "flying-visa"⁴⁶ ואי הסדרת ביטוח רפואי כמעט נעלמו, וכי עובדים רבים יותר מודעים לזכויותיהם ואף אינם חוששים לדרוש אותן. לצערנו, תופעות חדשות תפסו את מקומן, כמו התגברות תופעת ה-"open visa"⁴⁷, וחשיפת מקרים רבים יותר של אלימות מינית ופיזית כלפי עובדות הסיעוד⁴⁸.

הדו"ח מציג את הנתונים לגבי תיקים חדשים שנפתחו בשנת 2010⁴⁹ (לוח 2.2). מסיכום הנתונים ניתן לראות, כי בסך הכל נפתחו בשנת 2010 2,678 תיקים העוסקים בתלונות של עובדי סיעוד⁵⁰. כמו כן, ניכר מהנתונים כי קיימת הפרה משמעותית של זכויות סוציאליות בענף הסיעוד וכי 34% מהתיקים עוסקים בהפרה זו (916 מתוך 2,678 תיקים). תלונות בנושאים כספיים (הלנת שכר ואי-תשלום פנסיה, שכר מינימום ושעות נוספות) מהוות את הנתח העיקרי של התיקים - 963 תיקים, המהווים 36% מסך כל התיקים שנפתחו בעקבות תלונות של עובדי סיעוד ב-2010. נושא נוסף בו קיימת הפרה משמעותית של זכויות העובד הוא נושא הפיטורין. ב-2010 נפתחו 622 תיקים בנושא זה והם מהווים 23% מסך כל התיקים. הדו"ח מציין מספר נתונים נוספים, ובין השאר מדווח כי

⁴⁴ שם, ע"מ 10

⁴⁵ קו לעובד, סיכום פעילות בתחום מהגרי עבודה בסיעוד, שנת 2010

<http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/Caregivers2010.pdf>

⁴⁶ "חברות כח אדם מביאות לארץ עובדים מהודו המגלים בהגיעם שאין להם מעסיקים, לאחר ששילמו בין 7,000 ל-9,000 דולר. החברות מבטיחות להם עבודה בסיעוד לתקופה של חמש שנים. העובדים צפויים למעצר וגירוש תוך

חודשים ספורים." אתר קו לעובד <http://www.kavlaoved.org.il/media-view.asp?id=1548>

⁴⁷ ב"open-visa" רשומים מהגרי העבודה על שם מעסיק בעל היתר להעסקת מטפל סיעודי זר מבלי שהם מועסקים אצלו בפועל. כפי הנראה, המעסיק לא באמת זקוק למטפל סיעודי, אלא קיבל את היתר ההעסקה במרמה והוא משתמש בו כבסחורה שתמורתה הוא גובה כספים או מקבל שירותים ללא תמורה. ה"מחיר המקובל" היום עבור הסדרת אשרה מסוג זה נע בין \$2,500-\$5,000 (בנוסף לדמי התיווך של למעלה מ-\$4,000 ששילמו העובדים עוד בארצם עבור הבאתם לישראל). אפשרות אחרת לשימוש בהיתר ההעסקה היא להעסיק את מהגר העבודה במספר שעות מצומצם מדי שבוע במשק בית, נקיון, שטיפת הרכב, טיפול בגינה וכד', **ללא תשלום**. באופן זה, המעסיק מקבל עובד בחינם ובתמורה העובד זוכה להסדרת אשרת העבודה שלו ולי"זכות" לעבוד בעבודות אחרות (תוך הפרת תנאי האשרה שלו והסתכנות במעצר וגירוש).

אתר קו לעובד, [http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/open%20visa_%20נתנתא2010ואן\(1\).doc](http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/open%20visa_%20נתנתא2010ואן(1).doc)

⁴⁸ קו לעובד, סיכום פעילות בתחום מהגרי עבודה בסיעוד, שנת 2010, עמ' 3

<http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/Caregivers2010.pdf>

⁴⁹ שם, עמ' 4

⁵⁰ נתון זה אינו תואם את הנתון שהתפרסם בדו"ח הכללי של קו לעובד, המציין 1,288 תיקים בלבד העוסקים בתלונות של עובדי סיעוד ואיני יודעת כיצד להסביר חוסר התאמה זה.

85% מהתיקים שנפתחו היו בעקבות תלונות של נשים⁵¹. כמו כן, מציין הדו"ח כי סכומי הכסף בהם זכו המתלוננים עומדים על 5,140,502 ₪, כאשר יותר ממחצית מסכום זה התקבל לפני הליך משפטי ויתרתו בעקבות פנייה לעורך דין או בעקבות פסק דין⁵². ב-12 מהתלונות התעורר חשש לעבירת סחר בבני אדם/שיעבוד⁵³.

לוח 2.2. תיקים חדשים בענף הסיעוד שנפתחו ב"קו לעובד" בשנת 2010

מס' תיקים	מהות התלונה
916	אי מתן זכויות סוציאליות
622	פיטורים
388	הלנת שכר
291	אי תשלום פנסיה
228	אי תשלום שכר מינימום
56	אי תשלום שכר שעות נוספות
41	אי הסדרת ביטוח רפואי
34	תנאי העסקה לא ראויים
28	אלימות
21	הריון
19	הטרדה מינית
15	OPEN VISA
5	תאונת עבודה
5	עבודה עבור שני בעלי היתרים
5	עיכוב דרכון ע"י המעסיק
4	FLYING VISA

מקור: קו לעובד, סיכום פעילות בתחום מהגרי עבודה בסיעוד, שנת 2010

⁵¹ שם, ע"מ 5.

⁵² שם, ע"מ 7.

⁵³ שם, ע"מ 8.

קשיים במימוש הזכויות

בנוסף לנושאים האמורים לעיל, קיימים מספר נושאים בעייתיים, העלולים לפגוע במימוש זכויות העובדים:

סחר בבני אדם

דו"ח 'קו לעובד' מתאר את הקושי בהתמודדות עם תופעת הסחר בבני אדם: כאשר קיים חשד לסחר, הקורבן מועבר למקלט וזכאי לאשרת עבודה המאפשרת לו לעבוד בכל תחום שייבחר, אולם עד לקבלת אשרה זו חולפים שבועות ואף חודשים, ובינתיים הקורבנות אינם מורשים לעבוד. מכיוון שהמהגרים מצויים בחובות כבדים על מנת להחזיר את דמי התיווך ששילמו והם ובני משפחותיהם אף מאוימים על ידי נושים בשל כך, פעמים רבות מבקשים העובדים לחזור ולעבוד אצל מעסיקיהם המנצלים על מנת שיוכלו לשלוח כסף למשפחותיהם⁵⁴.

נגישות למידע

לעובדים שאינם דוברי עברית, הנגישות למידע בנוגע לזכויות עובדים היא בעייתית מאוד. העובד אמנם אמור לקבל את פרטי הממונה על זכויות עובדים זרים ודרכי ההתקשרות עמו עם חתימת החוזה⁵⁵, אך באתרי האינטרנט הנגישות לשפות זרות מוגבלת ביותר. באתר התמיכה קיימת אמנם אפשרות לעבור לשפה האנגלית, אך החלק העוסק בעובדים זרים הוא מצומצם ביותר והקישור לזכותונים בשפות זרות (Foreign Workers' Rights Handbook in Foreign Languages) אינו פעיל⁵⁶. אתר הממונה על זכויות עובדים זרים מתנהל כולו בעברית. באתר רשות ההגירה אמנם מתפרסם תקציר זכותון בשפה האנגלית⁵⁷, אך הגישה אליו היא מתוך אתר המתנהל כולו בעברית.

פיקוח על גביית דמי תיווך:

המידע על גביית דמי תיווך חריגים ובלתי חוקיים החלו להגיע לרשויות האכיפה בעקבות מעצרים של שוהים בלתי חוקיים. מדובר בעובדים שעזבו את מעסיקם כאשר הסדר הכבילה היה קיים עדיין. עובדים אלו הפכו לבלתי חוקיים בעקבות עזיבת המעסיק וחלקם נעצרו והגיעו למתקני כליאה. בראיונות עמם התברר פעמים רבות כי הם ברחו מהמעסיק הקודם כיוון שלא שילם את שכרם, ובהמשך הראיון הביעו העובדים חשש לחזור לארצם כיוון שהם חייבים סכומים גבוהים למתווכים. כך החלו להצטבר עדויות על גביית דמי תיווך גבוהים בניגוד לחוק. הסיבה שנושא דמי התיווך עלה רק בראיונות במתקני המעצר היא, שזהו שלב בו לעובד כבר אין מה להפסיד. העובד שוב אינו מסכן את שהותו בארץ, כיוון שבכל מקרה הוא מועמד לגירוש.

⁵⁴ שם, עמ' 11

⁵⁵ זכותון, 1.1

⁵⁶ Ministry of Industry, Trade&Labor, Foreign Workers

<http://www.tamas.gov.il/NR/exeres/8CD0F279-80FA-43A6-934B-35B28B0CDE1F.htm>

⁵⁷ רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול, מכרזים, פרסומים, Foreign Workers' Rights Handbook

http://piba.gov.il/PublicationAndTender/Publications/Documents/FOREIGN_WORKERS_RIGHTS_HANDBOOK_EN.pdf

קיימות עדויות, לפיהן במקרים מסוימים העובדים רק מחזירים חובות במשך השנה וחצי הראשונות לפחות לעבודתם בארץ. החשש במקרים אלו הוא לא רק כלכלי, אלא לשלום בני המשפחה שנותרו מאחור. מנגד, קיים קושי בהוכחת העבירה. קשה מאד להוכיח קיומו של קשר בין הגורם המגייס בחו"ל לבין הגורמים השונים בארץ וכן קשה להשיג תיעוד והוכחות. נדרשות לכך חקירות ארוכות, שאינן יכולות להתבצע ברמת המפקח ולכן נעשה מאמץ של רשויות ההגירה, בשיתוף עם היחידה הכלכלית של משטרת ישראל, לבסס את הממצאים.

הפרות בנושא המגורים

קיימות הפרות בנושא המגורים, אך רוב התלונות העוסקות בתנאי מגורים בלתי הולמים אינן מגיעות מהעובדים עצמם, אלא מאזרחים המתגוררים בשכנות או מעדים לתופעה. בחלק מהמקרים מדובר באזרחים שאכפת להם, ובמקרים אחרים בשכנים המנסים לסלק את המטרד. רק במקרים קיצוניים של תנאים בלתי אנושיים הגיעו תלונות מהעובדים לקווי הסיוע לעובדים זרים. במקרים אלו הארגון הוולונטרי מסכם את התלונה ומעבירה לרשויות האכיפה.

חלק גדול מגילויי הפרת תנאי המגורים נחשף בעקבות פעולות יזומות של רשויות האכיפה. גורמי האכיפה מגיעים לביקורות יזומות במקומות שונים בעקבות מודיעין, 'מלשינון', או כמעקב אחרי תיקים שנפתחו בעבר אך לא ניתן היה להוכיח את קיום העבירה. ביקורות יזומות מתבצעות גם במקומות שניתן להניח כי מצויים בהם עובדים זרים, כמו מושבים או אתרי בנייה.

2.3 אכיפת זכויות

1. גורמים ממשלתיים

"בספר החוקים של מדינת ישראל 19 חוקי עבודה שנועדו להסדיר את שוק העבודה ולהגן על זכויות העובדים. [...] מדובר בחוקים מתקדמים ומגנים מאד, ולמעשה את הפרת זכויות עובדים יש לתלות בעיקר בהעדר אכיפה הולמת- ולא בהעדר חקיקה מגינה."⁵⁸

עד להקמת רשות האוכלוסין וההגירה במשרד הפנים בשנת 2009 היה משרד התמ"ת המשרד האחראי ליחידת הסמך לעובדים זרים. בהחלטת ממשלה מס' 3434 מ-13 באפריל 2008 נקבעה חלוקת האחריות לטיפול בסוגיית העובדים הזרים בין רשות ההגירה והאוכלוסין במשרד הפנים לבין האגף לאכיפת חוקי עבודה במשרד התמ"ת.⁵⁹

בתיקון מס' 12 לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1993, משנת 2010, נקבעה חלוקת העבודה בין שני המשרדים ומוגדרות הסמכויות הבלעדיות של כל משרד והסמכויות המקבילות שלהם כדלקמן⁶⁰:

- אחריות בלעדית של משרד הפנים – מתן היתרים לסוגיהם (העסקת עובד זר, לשכה פרטית, קבלן כוח אדם בבניין); פיקוח מינהלי ופלילי על תנאי ההיתר; פיקוח על העסקת עובד זר ללא היתר.
- אחריות בלעדית של משרד התמ"ת – פיקוח על זכויות העובדים הזרים הנובעות מחוקי עבודה (ובכללם חוק עובדים זרים) אשר העבירה עליהם הוגדרה בחוק כעבירה פלילית.
- סמכויות מקבילות של שני המשרדים – העמדת מגורים הולמים לעובד הזר; הסדרת ביטוח רפואי; החזקת מסמכים; הפקדה בקרן/פיקדון.

על פי 'קו לעובד'⁶¹, אחד הקשיים הפוגעים באכיפה יעילה היא עמימות בחלוקת סמכויות. העובדה שנושאים מסוימים כגון ביטוח בריאות ומגורים מטופלים הן על ידי רשות ההגירה והן על ידי הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת, מוביל לתופעה של העברת האחריות לטיפול בתלונות בין המשרדים. על פי דיווחי 'קו לעובד':

"הטיפול בתלונות הנוגעות לתנאי מגורים, להעסקה בניגוד לתנאי ההיתר או העסקה ללא היתר מועברות מגורים אחד לשני מבלי שישנו גוף אחד אשר מקבל על עצמו את האחריות לחקירת העניין וטיפולו. בנוסף, תלונות רבות המוגשות על ידי 'קו לעובד' נותרות ללא מענה ראוי, כאשר תלונות רבות שהוגשו לפני העברת הסמכויות לא נענו כלל, ותלונות אחרות נענות בתגובת 'בטיפול' ולאחר מכן נשכחות.

⁵⁸ הכנסת, מרכז המחקר והמידע, אכיפת חוקי העבודה בישראל, 11 בדצמבר 2006, עמ' 4
⁵⁹ אתר משרד ראש הממשלה, <http://www.pmo.gov.il/PMO/Archive/Decisions/2008/04/des3434.htm>, נדלה בתאריך: 15 באוגוסט 2011.

⁶⁰ הכנסת, מרכז המחקר והמידע, הפיקוח על הבטחת זכויות העובדים של עובדים זרים, 15 אוגוסט 2011, עמ' 2.

⁶¹ קו לעובד, דו"ח סיכום פעילות בשנת 2010-תחום מהגרי העבודה בענף החקלאות, ע"מ 8-9
<http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/File/Thaiheb.pdf>

היעדר אכיפה ראויה מוביל להתגברות תופעת ניצול מהגרי העבודה... שכן לא קיימת כלל הרתעה מצד רשויות האכיפה."

אכיפה בפועל

הממונה על זכויות העובדים הזרים מטעם התמ"ת מקבלת/פניות ממעסיקים ואנשים שבאים במגע עם נושא העסקת עובדים זרים, מהעובדים הזרים עצמם, מעורכי דין ומעמותות. רבים מהמעסיקים אינם מודעים לכך שהם המעסיקים האמיתיים של העובדים הזרים ושמחובתם לספק לעובד (במיוחד בענף הסיעוד) את כל הזכויות הסוציאליות, ובכלל זה ימי חופשה, דמי הבראה וכד'. חלק מהמעסיקים סבור שהעובדים הזרים מועסקים על ידי החברות בתחום הסיעוד שהסדירו את עבודתם ולכן, לדעתם, חלות כל החובות על החברות הללו.

היבט משמעותי נוסף המקשה על הפיקוח והאכיפה של זכויות העובדים הזרים הינו מחסור בתקנים בקרב גורמי האכיפה. יותר משנתיים לאחר הקמת רשות ההגירה ויותר משנה לאחר הקצאת התקנים ליחידה לפיקוח על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת, לא הושלם עדיין הליך איוש התקנים והפעלת הסמכויות שנמסרו למשרד התמ"ת. כך, מאז יולי 2009 הפיקוח על מימוש זכויות של עובדים זרים לוקה בחסר (נתן, 2011ה). בנוסף לכוח האדם החסר, העדר סמכויות פיקוח של גורמי האכיפה מקשה עליהם את עבודתם. כאמור, בשל פיצול הסמכויות בין משרד התמ"ת למשרד הפנים, הגורם האחראי על פיקוח על לשכות הגיוס וחברות כוח האדם בענף הבניין הוא יחידת הסמך לעובדים זרים, שתחת רשות ההגירה (נתן, 2010א). עם זאת, לפקחי משרד הפנים שעורכים ביקורת על חברת כח אדם אין סמכות לפתוח בהליכים בנושאים הקשורים להעסקת עובדים זרים, גם אם הם נתקלים בהפרות כאלו (נתן, 2011ה).

העדר תקשורת בין פקחי יחידת הסמך והרשות לבין העובדים הזרים וחוסר המודעות של העובדים הזרים לזכויותיהם, "מסייע" גם הוא להעדר הפיקוח על חברות התיווך ועל המעסיקים (נתן, 2009א). בפועל, בשנים 2005-2009 פתחה המשטרה 25 תיקי חקירה בלבד נגד חברות. מחצית התיקים, 12 במספר, נפתחו בשנת 2009 לבדה (נתן, 2010ב).

גוף נוסף המטפל בעובדים הזרים בענף הסיעוד, הוא אגף הסיעוד במוסד לביטוח לאומי. גוף זה מטפל בתלונות לגבי חברות סיעוד החתומות במכרז עם המל"ל, אך בעיקר בתלונות בעניין אי תשלום פיצויים לעובד אשר סיים את העסקתו דרך החברה⁶².

2. גורמים לא ממשלתיים (NGO)

על אף גל ההגירה הגדול, ישראל לא פיתחה מדיניות הגירה כוללת, ולבטח לא מדיניות קליטה. כמו באירופה בעבר, המערכת המדינתית בישראל התייחסה למהגרי העבודה כתופעה חולפת, והמבנים החוקיים והמוסדיים היו בהתאם. כך התגבשה מערכת של שרותים חברתיים המאופיינת בהיעדר תכנון כולל, בחוסר אחידות בין התחומים השונים, במצב בסיסי של היעדר זכויות חברתיות (וכמובן פוליטיות), במיקומם המצומצם של המערכת המדינתית והמקום המשמעותי יחסית של

⁶² שם, 7

הרשות המקומית, השוק הפרטי ועמותות (Raijman et al, 2003; מונדלק, 2003). עריית תל אביב, לדוגמה, הקימה ארגון ('מסיל"ה') שמטרתו לספק שרותי רווחה שונים למהגרי עבודה, ומספקת ביוזמתה שרותי רפואה מונעת בתחנות אם וילד השייכות לה. בין העמותות העוסקות במתן שירותים חברתיים למהגרי עבודה, ניתן למנות את 'המוקד לסיוע לעובדים זרים', 'קו לעובד' ועמותת 'רופאים לזכויות אדם'.

הגוף העיקרי המטפל בזכויות העובדים הזרים בתחום העבודה הוא 'קו לעובד'. עמותה זו מתמקדת, כפי שהראינו, בנושא זכויות עובדים וחובות מעסיקים. עמותת 'מוקד סיוע לעובדים זרים' עוסקת בנושא מעצרים, סיוע ומשפטי ועוד. מטרתו של 'מוקד סיוע לעובדים זרים' היא להגן ולקדם את זכויות האדם של מהגרי עבודה ופליטים ולמנוע סחר בבני אדם בישראל. העמותה פועלת למיגור ניצול המהגרים ולגיבוש מדיניות ממשלתית שתבטיח זאת. העמותה פועלת באמצעות מתן מידע, ייעוץ וייצוג משפטי למהגרים; חינוך והסברה לציבור הישראלי וכן חקיקה וקידום מדיניות ציבורית⁶³.

מסיל"ה - מרכז סיוע ומידע לקהילה הזרה, המופעלת על ידי עיריית ל אביב, מעניקה מגוון שירותים אשר אינם קשורים באופן ישיר לזכויות סוציאליות אלא לזכויות אנושיות, ובהם⁶⁴:

- מתן מידע בנושאים כגון בריאות, זכויות, חינוך, מעמד, דיור וסיוע הומניטרי.
- התערבויות טיפוליות באמצעות סיוע וליווי פסיכו-סוציאלי.
- תיווך בין הקהילה לממסד.
- עבודה קהילתית באמצעות הקמת מסגרות, סיוע ותמיכה למסגרות קיימות, סיוע לפעילויות פנאי ותרבות והענקת כלים וידע לקהילה.
- עבודה מערכתית הכוללת פעילויות הסברה לקהל הרחב וקידום מדיניות ממלכתית.

⁶³ אתר מוקד סיוע לעובדים זרים <http://www.hotline.org.il/hebrew/index.htm>

⁶⁴ עיריית תל אביב, אתר מסיל"ה <http://www.tel-aviv.gov.il/Tolive/welfare/Pages/Mesila.aspx>

2.4 סקירה של תוכניות ביטוח סוציאלי למהגרי עבודה במדינות נבחרות

2.4.1. זכויות מהגרי עבודה בחקיקה בינלאומית

ILO- רקע הסטורי⁶⁵

עם סיום מלחמת העולם הראשונה וחתימת הסכם ורסאי, הוקם חבר הלאומים. סעיף 392 בחוזה ורסאי⁶⁶ מצהיר על הקמת משרד שיעסוק בנושאי עבודה - (ILO) International Labor Office:

"The International Labor Office shall be established at the seat of the League of Nations as part of the organization of the League".

כבר בחלק המבוא לחוקת הארגון, הכולל את העקרונות המנחים והנושאים בהם יטפל הארגון, קיימת התייחסות להגנת העובד ושמירה על זכויותיו, ובכלל זה הגנה על העובד **גם כאשר הוא מועסק במדינה שאינה מדינתו**.

חוקי ה-ILO מגנים גם על עובדים שאינם אזרחים והם כוללים שלושה עקרונות בסיסיים:

1. יש להעניק טיפול שוויוני למהגרי עבודה חוקיים ולתושבי המדינה.
2. זכויות אדם בסיסיות תקפות לכל המהגרים, ללא קשר למצבם החוקי.
3. יש להעניק לכל עובד זכויות עובד בסיסיות - חופשת מחלה, הסדרת שעות עבודה, חופש התאגדות וכו'.

בשנת 1998 אימץ ה-ILO הצהרת זכויות יסוד⁶⁷ אשר אושרה ע"י 176 מדינות ה-ILO (ובכלל זה ישראל). לדבריו פטריק טראן⁶⁸, מומחה לענייני הגירה ב-ILO, זכויות עובדים המוגדרות על ידי ILO הן זכויות אוניברסאליות ומגיעות לכל עובד ללא קשר למעמדו החוקי. הוא מציין עקרון חשוב נוסף: לזכויות אדם יש קדימות מעל חוקים אחרים (למשל חוקיות ההגירה). על חוקים אלה קיימת מערכת פיקוח ובקרה, כאשר המדינות נדרשות לדווח באופן קבוע ל-ILO על יישום החוקים והסטנדרטים. ישראל אשררה עקרונות אלה ומספקת דוחות שגרתיים ל-ILO.

זכויות מהגרי עבודה

מהגרים הם ראשית כל בני אדם, ולכן יש להם זכויות המשותפות לכל בני האדם. בין זכויות היסוד ניתן למצוא את חופש התנועה והזכות לבריאות. למהגרי עבודה זכויות הנובעות משלושה מרכיבים

⁶⁵ הרקע ההסטורי נלקח מתוך אתר ה-ILO <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

⁶⁶ <http://net.lib.byu.edu/~rdh7/wwi/versailles.html>

⁶⁷ <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

⁶⁸ פטריק טראן - Patric Taran, ILO Migration Programme, Senior Migration Specialist, ILO

של מעמדם: זכויות אדם, זכויות עובדים וזכויות מהגרים. זכויות אלו נוגעות לכל תחומי החיים ובסקירה זו נמנה את התחומים המרכזיים.

הזכות לשוויון

זוהי זכות בסיסית אשר מעוגנת בהצהרת זכויות האדם של העצרת הכללית של האומות המאוחדות. ב-1948 אימצה העצרת הכללית של האומות המאוחדות את ההצהרה האוניברסאלית לזכויות אדם (the Universal Declaration of Human Rights), אשר מכריזה⁶⁹, בין השאר, כי:

"כל אחד זכאי לכל הזכויות והחירויות שנקבעו בהצהרה זו, ללא אבחנה מכל סוג, כמו גזע, צבע, מין, שפה, דת, עמדות פוליטיות או אחרות, מוצא לאומי או חברתי, רכוש, מעמד מלידה או אחר." (סעיף 2)

בהצהרה זו (סעיף 23.2) ישנה התייחסות ספציפית לתנאי העבודה ומצוין כי "לכל אחד, ללא אפליה, יש הזכות לשכר שווה עבור עבודה שווה". הזכות לשוויון הוכרה גם על ידי הוועידה הבינלאומית למיגור כל צורות האפליה הגזעית, שהתכנסה ב-1965⁷⁰ (ICERD - International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination). סעיף 5 של הצהרת הוועידה, בו מופיעה שורה ארוכה של זכויות בתחומים שונים (חלק מזכויות אלו יפורטו בהמשך), פותח בכך שעל המדינות השונות:

"להבטיח לאסור ולחסל אפליה גזעית בכל צורותיה ולהבטיח את הזכות של כולם ללא אבחנה של גזע צבע מוצא לאומי ואתני, ובשוויון בפני החוק, בייחוד לגבי הזכויות הנ"ל" (המופיעות בסעיף 5, ג.פ.).

חופש התנועה

לדבריה של פאולה פצ'ה⁷¹, מומחית לחוקי ההגירה מטעם ILO, חופש התנועה מתייחס לשלוש זכויות מרכזיות:

1. הזכות לשוב לארצך
2. הזכות למגורים⁷²
3. הזכות לעזוב את ארצך שלך

הזכות האחרונה מעוגנת כבר בהצהרת זכויות האדם משנת 1948 (סעיף 13), שאומרת כי:

- I. לכל אדם הזכות לחופש התנועה והמגורים בתוך גבולות המדינה.
- II. לכל אדם הזכות לעזוב כל מדינה, כולל מדינתו שלו, וגם לשוב למדינתו שלו.

⁶⁹ מתוך אתר האו"ם <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>

⁷⁰ <http://www2.ohchr.org/english/law/cerd.htm>

⁷¹ פאולה פצ'ה, Migration Law Officer, International Migration Law Unit, ICP, IOM HQ – Paola Pace
⁷² אם כי היא מציינת שיש מצבים בהם ניתן להגביל זכות זו למהגרים מתועדים בלבד.

זכות זאת נכללה כלשונה גם ב-ICERD - ההצהרה למיגור האפליה הגזעית מ 1965⁷³, ומופיעה בהצהרה המסכמת בסעיף 5d.

הזכות לרווחה

הזכות לבטחון סוציאלי גם היא זכות יסוד, המופיעה ברבות מן ההצהרות והאמנות. זכות זו, מופיעה גם היא בהצהרת זכויות האדם משנת 1948. בסעיף 22 של ההצהרה נכתב כי:

"לכל אחד, כחבר בחברה, יש הזכות לבטחון סוציאלי והוא רשאי לממשה באמצעות מאמץ לאומי ושיתוף פעולה בינלאומי של זכויות כלכליות, סוציאליות ותרבותיות הנחוצות לכבודו ולהתפתחות החופשית של אישיותו."

ובסעיף 25.1:

"לכל אחד יש הזכות לרמת חיים מספקת, בריאות ורווחה לו ולמשפחתו, כולל מזון ביגוד, מדור וטיפול רפואי ושירותים סוציאליים נחוצים, והזכות לבטחון במקרה של אבטלה, מחלה, נכות, אלמנות, זקנה, או כל היעדר מקור מחיה הנובע מנסיבות שאינן תלויות בו."

גם ב- ICERD ישנה התייחסות לבטחון סוציאלי, ובסעיף 5,e,iv מצוינת "הזכות לבריאות הציבור, טיפול רפואי, בטחון סוציאלי ושירותים סוציאליים." ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) גם הוא נדרש לסוגיה, ובוועידה 97 משנת 1949⁷⁴, מוצהר בסעיף 6.1.ii כי:

"כל חברה [...] מתחייבת ליישם, ללא אפליה של לאום, גזע, דת, מין, למהגרים הנמצאים באופן חוקי בטריטוריה שלה, יחס לא פחות מועדף מזה שמיושם לגבי אזרחיה לגבי [בין שאר הסעיפים ג.פ.] ביטוח סוציאלי - תאונות עבודה, חופשת לידה, נכות, זקנה, מוות, אחריות משפחתית ותחומים אחרים המכוסים על ידי הביטוח הלאומי."

האיחוד האירופי אימץ בשנת 1996 אמנה חברתית (European Social Charter)⁷⁵, אשר מנסה לייצר דפוסי רווחה אחידים בתחומי האיחוד. ניתן למצוא בה בין השאר את ההצהרות הסוציאליות הבאות:

- לכל אדם הזכות ליהנות משירותי רווחה סוציאליים (סעיף 14)
- נשים בהריון זכאיות להגנה מיוחדת (סעיף 8)
- לכל העובדים והתלויים בהם יש זכות לביטוח סוציאלי (סעיף 12).

בהמשך לסעיף האחרון מודגש כי:

- יש לשמר את הביטוח הסוציאלי ברמה השווה לקוד האירופי לביטוח סוציאלי (12.2)
- יש לפעול להעלאת רמת הביטוח הסוציאלי (12.3)

⁷³ שם.

⁷⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/english/conventions> 97

⁷⁵ <http://conventions.coe.int/treaty/en/treaties/html/163.htm>

- יש לשמר את הזכויות הסוציאליות המצטברות במעבר בין מדינות (12.4.b)

זכות סוציאלית נוספת המופיעה בחלק מהאמנות היא **הזכות לקורת גג**. זכות זאת ניתן למצוא ב-ICERD (סעיף 5.e.iii), בוועידה 97 של ה-ILO (סעיף 6.3) ובאמנה החברתית האירופאית (סעיף 31).

הזכות לבריאות

הזכות לבריאות אינה מתייחסת רק להיעדר מחלה ומגבלות, אלא לרווחה פיזית, מנטלית וחברתית. כמו כן, הזכות לבריאות אינה מתמצה רק בשירותי בריאות אלא בקיום תנאים, המאפשרים בריאות תקינה, כגון מגורים נאותים, תנאי עבודה בטיחותיים, מים זורמים, וכו'. על שירותי הבריאות להיות **קיימים, נגישים, מקובלים ואיכותיים - AAAQ**:⁷⁶

"All health related facilities, goods and services must be available, accessible, acceptable, appropriate and of good quality (AAAQ)"

קיימות (Availability) - מתקני ושירותי רפואה בכמות מספקת (כולל בתי חולים, מרפאות, עובדים מיומנים ותרופות, אך גם גורמים נלווים החל ממדיניות מניעתית, חינוכית ואספקת מידע ועד שרותי תברואה כמו מים זורמים וביוב).

נגישות (Accessibility) - על שירותי הבריאות להיות נגישים, פיזית וכלכלית, לכולם ללא אפליה, בייחוד לאוכלוסיות הפגיעות ביותר. יש לאפשר קבלת מידע ועל שירותי הבריאות לענות על צרכי האוכלוסייה המקומית.

מקובלות (Acceptability) - על שירותי הבריאות לכבד את האתיקה הרפואית, להיות מקובלים תרבותית ורגישים מגדרית. יש להסביר טיפול רפואי באופן מובן ועל עובדי הבריאות להיות רגישים תרבותית.

איכות (Quality) - על שירותי הבריאות להיות הולמים מדעית ורפואית ובאיכות טובה. איכות גם מתייחסת לאופן הטיפול.

בריאות הינה תנאי מוקדם לאפשרות לממש את יתרונות ההגירה. הגירה כשלעצמה אינה משפיעה על בריאות, אבל גורמים שונים בתהליך ההגירה (כמו קשיים בדרך, מגבלות שפה, תנאים סביבתיים שונים וכיובי) עשויים בהחלט להשפיע על הבריאות. פציה מוסיפה כי יש צורך בניטור ארוך טווח של בריאות המהגרים, גם לאחר שכבר זכו באזרחות/תושבות.

ה- WHO - ארגון הבריאות העולמי, עסק לא מעט בנושא בריאות מהגרים, ולאורך השנים, עסקו בנושא גם גופים שונים נוספים וחוקקו חוקים ותקנות: הזכות לבריאות וטיפול רפואי מופיעה כבר בהצהרת זכויות האדם משנת 1948 (ר' פרק 'הזכות לרווחה') ובהמשך ניתן למצוא אזכור לזכות זו גם ב-ICERD:

"[...יש להבטיח את הזכות של כל אחד] לבריאות ציבור, טיפול רפואי, בטחון

סוציאלי ושרותים סוציאליים" (סעיף 5.e.iv)

⁷⁶ ההסבר על עקרון AAAQ נלקח מתוך אתר רופאים לזכויות אדם <http://phrtoolkits.org/toolkits/medical-professionalism/the-human-rights-basis-for-professionalism-in-health-care/aaaq-framework>

ב-1978 התקיימה ועידת אלמה-אטה. ועידה בינלאומית לשירות רפואי ראשוני שהתקיימה באלמה-אטה, בריה"מ. ועידה זו התייחסה לבריאות באופן רחב יותר והנפיקה את ההצהרה הבאה:⁷⁷

"בריאות היא מצב של רווחה פיסית, נפשית וחברתית שלמה ולא רק היעדר מחלה ותשישות. היא זכות אדם בסיסית, ורכישת הצורה הגבוהה ביותר האפשרית של בריאות היא מטרה חברתית חובקת עולם ראשונה במעלה, אשר מימושה דורש מעורבות של מגזרים חברתיים וכלכליים רבים מלבד מגזר הבריאות. חוסר השוויון העצום הקיים במצב הבריאות של בני אדם, בעיקר בין מדינות מפותחות ומתפתחות כמו גם בתוך מדינות, הוא בלתי מתקבל על הדעת מבחינה פוליטית, סוציאלית וכלכלית ועל כן מהווה דאגה משותפת לכל המדינות." (סעיף I)

האמנה החברתית האירופאית, עוסקת גם היא בנושא הבריאות.⁷⁸ בסעיף 11 של אמנה מוצהר:

"על מנת להבטיח מימוש יעיל של הזכות להגנת הבריאות, הצדדים מתחייבים באופן ישיר או תוך שת"פ עם ארגונים ציבוריים או פרטיים, לנקוט באמצעים הדרושים ע"מ:

1. לסלק ככל הניתן את הגורמים לבריאות לקויה.
2. לספק מידע חינוכי וידע לקידום הבריאות ועידוד אחריות אישית בנושאי בריאות.
3. למנוע ככל הניתן מגפות, מחלות ותאונות.

ובסעיף 13.1:

לכל אדם החסר את המשאבים הנחוצים, גם אם אינו מכוסה בביטוח סוציאלי, יש להעניק סיוע מספק, ובמקרה של מחלה, את הטיפול הנובע ממצבו.

גופים נוספים התייחסו באופן ספציפי לנושא בריאות המהגרים. ארגון הבריאות העולמי, בוועידתו ה-61 שהתקיימה ב-2008 (WHA61/2008), הקדיש את פרק 17 בהחלטות לנושא בריאות המהגרים.⁷⁹ בין השאר, מבקשות ההחלטות מהמדינות החברות:

1. לקדם מדיניות בריאות רגישה למהגרים.
2. לקדם גישה לשירותי בריאות ומניעה וטיפול במהגרים.
3. לבסס מערכות למידע רפואי, על מנת לאפשר גישה וניתוח מגמות בבריאות מהגרים.
4. לייצר מנגנונים לשיפור בריאות האוכלוסייה, כולל המהגרים.
5. לאסוף ולשתף במידע כדי לענות על צרכי המהגרים בארצות המוצא, המעבר והיעד.
6. לטפח רגישות תרבותית ומגדרית לנושאי בריאות המהגרים בקרב נותני השירותים.
7. להכשיר אנשי רפואה להתמודד עם בעיות בריאות המקושרות לתנועות אוכלוסיה.
8. לקדם שיתוף פעולה בילטרלי ומולטילטרלי בנושא בריאות המהגרים בין מדינות המעורבות בתהליכי הגירה.

⁷⁷ http://www.who.int/hpr/NPH/docs/declaration_almaata.pdf

⁷⁸ <http://conventions.coe.int/treaty/en/treaties/html/163.htm>

⁷⁹ http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA61-REC1/A61_REC1-en.pdf

9. לתרום להפחתת המחסור הגלובלי באנשי מקצוע הרפואה ותוצאותיו.

גם ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) עסק בנושא בריאות המהגרים. בועידה 97⁸⁰ בסעיף 5 מתחייבות המדינות לספק שירות רפואי נאות ובכללו:

- א. לוודא את בריאות מהגרי עבודה ובני משפחתם, הן בזמן העזיבה והן בזמן ההגעה.
- ב. לוודא שמהגר העבודה ובני משפחתו זוכים לטיפול רפואי נאות ותנאים היגייניים בזמן העזיבה, במהלך המסע, ולאחר ההגעה לטריטוריית היעד.

מחקרים מראים שמהגרים מפיקים פחות (כלכלית) משירותי הבריאות, מאשר הסכומים שהם מכניסים (כלומר, הכסף שהם מכניסים למערכות הבריאות הוא גבוה מעלות השירותים אותם הם צורכים). גורמים המונעים את מימוש הזכויות: חוסר מידע (הן של המהגרים והן של ספקי הבריאות), אי-יישום של החלטות, חוסר תקציב, מגבלות זמן, מגבלות שפה, שירותים לא מקובלים (למשל גניקולוג זכר לנשים מהגרות מסורתיות), חובת דיווח של שירותי בריאות (קיימים מקומות בהם קיימת חובת דיווח על מהגרים לרשויות ההגירה. אמנם על פי על שבועת הרופאים נאסר על הרופאים לדווח, אך פקידים אכן מדווחים. גם במקומות בהם אין חובת דיווח, חוששים לעיתים המהגרים בכל זאת שידווחו עליהם).

IOM ממליץ על הרחבת הפרסום על שירותי הבריאות המגיעים למהגר - הן בקרב המהגרים והן בקרב נותני השירות. נורבגיה ושוודיה הצהירו לאחרונה שבכוונתן להרחיב את שירותי הבריאות למהגרים, כיוון שגילו שהדבר נחוץ. לעומתן, קיימים מקומות בהם יש עניין דווקא לצמצם את השירותים.

זכויות עובדים

מהגרי העבודה הם ראשית כל עובדים, וככאלה הם זכאים ליהנות מזכויות עובדים. זכויות אלו הן אוניברסאליות ומגיעות לכל עובד, ללא קשר למעמדו החוקי. בהצהרת זכויות האדם מ-1948 ישנה התייחסות גם לזכויות העובדים. בסעיף 23 קובעת ההצהרה כי:

1. לכל אחד הזכות לעבוד מבחירה חופשית של ההעסקה, לתנאים הוגנים ומועדפים של העבודה ולהגנה מפני אבטלה.
2. לכל אחד, ללא אפליה, יש הזכות לשכר שווה עבור עבודה שווה.
3. לכל אחד שעובד הזכות לתגמול הולם, המבטיח לו ולמשפחתו קיום ראוי לכבוד האדם, ובמידה וקיים צורך, להגנה סוציאלית נוספת.

בסעיף 24 מוצהר:

"לכל אחד יש הזכות למנוחה ופנאי, כולל הגבלה סבירה של שעות העבודה וחופשות שגרתיות/עונתיות בתשלום."

ב- ICERD (סעיף 5.e.i) נאמר כי לכל אחד "הזכות לעבוד תוך חופש בחירה של המעסיק בתנאים הוגנים ומועדפים, להגנה נגד אבטלה, לשכר שווה עבור עבודה שווה ולתגמול הולם ומועדף".

⁸⁰ [/http://www.ilo.org/ilolex/english](http://www.ilo.org/ilolex/english)

האמנה החברתית האירופאית, עוסקת גם היא בנושא זכויות העובדים⁸¹. ארבעת הסעיפים הראשונים באמנה עוסקים בתחום העבודה, כאשר הסעיף הראשון מגדיר ומפרט את הזכות לעבוד. בהמשך, בסעיפים 2-4 מפורטות זכויות שונות וביניהן:

2. הזכות לתנאי עבודה הוגנים. הצדדים מתחייבים ל:

א. מספר שעות עבודה יומי ושבועי סביר. קיצור שבוע העבודה בהדרגה עם העלייה ביעילות הייצור ופרמטרים נוספים.

ב. חופשות בתשלום.

ג. חופשה שנתית מינימלית של ארבעה שבועות בתשלום.

ד. צמצום סיכונים או שעות עבודה במקצועות מסוכנים.

ה. לספק יום מנוחה שבועי, רצוי בהתאם ליום המנוחה המסורתי במדינה.

ו. ליידע עובדים על החלקים המהותיים בהסכם העסקתם, ולא יאוחר מחודשיים לאחר תחילת העסקתם.

ז. להבטיח שעובדים במשמרות לילה, ייהנו מאמצעים המתייחסים לאופי הייחודי של עבודה זו.

3. תנאי עבודה בטוחים ובריאים: להבטיח בטיחות וגהות בתעסוקה וסביבת העבודה באמצעות תקנות ופיקוח.

4. כל העובדים זכאים לשכר המספק רמת חיים נאותה להם ולמשפחותיהם. סעיף זה מתייחס גם ל:

ח. תשלום שעות נוספות.

ט. תשלום שווה לגברים ונשים.

בהמשך האמנה קיימים שני סעיפים נוספים העוסקים בזכויות עובדים:

24. לכל העובדים יש הזכות להגנה מפני הפסקת העסקתם.

25. לכל העובדים הזכות להגנה כאשר המעסיק פושט רגל.

זכויות ייחודיות למהגרי עבודה

מלבד כל הזכויות המפורטות בעבודה זו, נתן ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) את דעתו על צרכים ספציפיים של מהגרי עבודה, ואף הקדיש במלואן שתי ועידות של הארגון - 97 (בשנת 1949) ו- 143 (בשנת 1975) – לנושא הגירת העבודה. בוועידות אלו התקבלו בין השאר ההחלטות הבאות:

בוועידה 97⁸²: מהגרי עבודה ייהנו משוויון בפני החוק, כמו אזרחי המדינה, בתחומים הכוללים:

1. שכר, שעות עבודה, שעות נוספות, חופשות בתשלום, גיל מינימום, התמחות והעסקת נשים

(סעיף 6.a.i).

⁸¹ <http://conventions.coe.int/treaty/en/treaties/html/163.html>

⁸² <http://www.ilo.org/ilolex/english>

2. חברות באיגוד מקצועי והנאה מפירות משא ומתן קולקטיבי (סעיף 6.a.ii).

3. מגורים.

בועידה 143⁸³ ישנה התייחסות לתחומי רווחה שונים, אך גם לנושאים חדשים שהתעוררו, כגון התמודדות עם הגירה בלתי מתועדת ועם איחוד משפחות. בין שאר הסעיפים ניתן למצוא את ההחלטות הבאות:

- בתנאי שנכנס באופן חוקי לטריטוריה לצורכי העסקה, מהגר לא ייחשב כבעל מעמד לא חוקי או לא מתועד, רק משום שאיבד את מקום העסקתו. עובדה זו, כשלעצמה, לא תהווה עילה לשלילת אישור שהייה או אישור עבודה. (סעיף 8.1)
- במידה והמהגר אינו בעל מעמד חוקי ומועמד לגירוש, זכויותיו הנובעות מהעסקתו לא תפגענה (סעיף 9.1)
- יש להבטיח שוויון הזדמנויות ויחס שוויוני בתחומי ההעסקה והעיסוק, ביטוח סוציאלי, איגוד מקצועי, זכויות תרבותיות וחירויות אישיות וקולקטיביות למי שכמהגר עבודה או כחבר משפחתו נמצא באופן חוקי בתוך הטריטוריה. (סעיף 10)
- ניתן להתאמץ ליצור איחוד משפחות. (סעיף 13.1)
- יש לאפשר חופש תנועה ועיסוק בהתאם למעמדו החוקי של העובד. (סעיף 14.1)

סיכום

בסעיף זה סקרנו את זכויות מהגרי העבודה, כפי שהן באות לידי ביטוי באמנות וועידות בינלאומיות שונות. זכויות מהגרי העבודה נסקרו בשלושה מישורים:

- זכויות אדם
- זכויות עובדים
- זכויות מהגרים

במסגרת זכויות האדם הראינו, כי מהגרי העבודה זכאים ליהנות משלל זכויות אדם בסיסיות ובייחוד זכויות הנוגעות לחופש התנועה, לרווחה סוציאלית ולבריאות.

במסגרת זכויות העובדים, זכאים מהגרי עבודה לכל הזכויות המגיעות לעובדים תושבי המדינה, ובהן תנאי שכר, חופשות, הגבלת יום ושבע העבודה, וחופש התאגדות.

כמהגרים, נתקלים מהגרי העבודה בקשיים ייחודיים, והארגונים השונים נתנו עליהם את הדעת. שני התחומים העיקריים הייחודיים לעובדים אלו הם תחום מעמדם החוקי והשלכותיו ותחום איחוד המשפחה. לשני תחומים אלו נתונה תשומת לב רבה יותר בשנים האחרונות, והחלטות שונות מנסות להבטיח שזכויות יסוד שונות של המהגר (כמו קבלת שכרו) לא תיפגענה גם במקרה שמעמדו החוקי במדינה אינו מוסדר, וכן את הסדרת התנאים כך שיאפשרו את שלמות משפחתו של המהגר.

⁸³ <http://www.ilo.org/ilolex/english>

2.4.2. איטליה

באיטליה נמצאים היום מעל 2 מיליון עובדים זרים. מתוכם, 60.7% נמצאים בצפון המדינה, 26.7% במרכז ורק 12.6% בדרום. רובם המכריע של העובדים הזרים מועסק, מתוכם 59.6% מועסקים בשירותים, 36% בתעשייה, ו-4.3% בחקלאות⁸⁴. 22.2% מתוך העובדים מועסקים במשרה חלקית. לפי הנתונים של הסטטיסטיקה הלאומית, כ-16% מהעובדים זרים מצויים במצב כלכלי קשה ובלתי יציב.

זרמי ההגירה לאיטליה מגיעים ממדינות קרובות, כגון צפון אפריקה, וממדינות רחוקות יותר, כולל אסיה (בעיקר מהפיליפינים) ואמריקה הלטינית. לאחר התמוטטות הגוש המזרחי באירופה, החל זרם הגירה ממזרח-אירופה, בתחילה בעיקר מאלבניה השכנה ומאוחר יותר גם מרומניה, ממולדובה ומאוקראינה⁸⁵.

רבים מבין העובדים הזרים באיטליה אינם חוקיים. החוק האיטלקי מכיר בבעיה ומדי פעם בפעם מציע לה פתרונות, אך עדיין קיימים פערים ניכרים בין עובדים חוקיים אשר מעמדם מוסדר והם זכאים לזכויות רבות, לבין המהגרים הבלתי חוקיים.

1. התקשרות לצורך עבודה:

אזרחי מדינות האיחוד האירופי אינם נדרשים להיתר עבודה באיטליה, אך נדרשים לקבל היתר שהייה ארוך-טווח במידה והם מעוניינים להישאר באיטליה מעל 3 חודשים. אזרח מדינה שאינה חברה באיחוד האירופי מחויבים להיתר עבודה, המתקבל באופן הבא: על המעסיקים לפנות למחלקת ההגירה במשרד הפנים באזור מגוריו או באזור בו תבצע העבודה עוד בטרם הגיע המהגר לאיטליה ולבקש אישור העסקה לעובדים זרים, בכפוף למכסת רשיונות העבודה לעובדים זרים שהקציבה ממשלת איטליה לאותה השנה. על המעסיקים להציג הוכחות להסדר מגורים לעובדים הזרים ולהתחייב לתשלום החזרי נסיעה בחזרה לארצם.

הגיוס יכול להיות אישי (אדם שהמעסיק מכיר מראש) או באמצעות רשימת מבקשי עבודה זרים שיוצרות השגרירויות האיטלקיות במדינות שונות עמן איטליה חתמה על הסכמים הדדיים. רשימה זו מסווגת לפי מדינות המקור וכוללת מידע אישי בנוגע למבקש העבודה, מקצוע, הכשרה, רמת השפה האיטלקית בפיו ומשך העבודה המבוקש (עונתי, זמני או קבוע). במידה והאישור התקבל, העובד יקבל את האישור בהיותו בארצו, ויידרש להגיע לשגרירות האיטלקית ולקבל את מסמכי העבודה, השגרירות תשלח אליו את הוויזה לאחר 30 יום. הוויזה תקפה ל-6 חודשים בלבד. לאחר שגיע לאיטליה, על מעסיקו לדווח על הגעתו למשרד הפנים בתוך 8 ימים – אחרת

יחשב למהגר בלתי-חוקי. עם הדיווח, יקבל העובד היתר מגורים (Residence permit).

חווה העבודה הוא בדרך כלל אישי ולא סטנדרטי על פי חוק, למעט מקרים מיוחדים כגון עבודה עונתית או עבודה זמנית וכן הסכמים קיבוציים. חווה העבודה כולל תאריך סיום עבודה מוגדר עם אפשרות לחידוש, וקיימות סנקציות כלכליות במקרה של העסקה מעבר לתאריך.

⁸⁴ מתוך אתר codru, ארגון חברתי אירופי:

<http://www.codru.eu/en/news/1-latest-news/845-dati-statistiche-dei-lavoratori-stranieri-in-italia>

⁸⁵ מתוך אתר, Center of economic policy research בתמיכת האיחוד האירופי

<http://www.cepr.org/meets/wkcn/2/2395/papers/VillosioFinal.pdf>

נדלה בתאריך 26.7.11

כל אחד מהצדדים יכול לסיים את ההתקשרות החוזית עם הודעה מוקדמת או ללא הודעה במקרים מוצדקים (מצד העובד: מקרים כגון בעיות בריאות או הפרת החוזה על ידי המעסיק, ומצד המעסיק: הפרת החוזה על ידי העובד, או קשיים כלכליים – אז העובד זכאי לפרק זמן מסוים שהוגדר מראש, להשלמת שכר מן המוסד לביטחון סוציאלי ומן האיגוד המקצועי). פיטורין המבוססים על העדפה פוליטית, חברות באיגוד מקצועי, והשתייכות למין, גזע, דת או תרבות מסוימת פסולים⁸⁶.

2. מהלך העבודה:

תנאי העבודה החוקיים באיטליה עבור עובדים זרים אינם שונים מן העובדים המקומיים. **שעות העבודה** המקסימליות מעוגנות בחוק, ואסור שיעלו על 40 שעות שבועיות. אולם, שעות התלמדות או פיקוח וכן זמני המתנה עשויים להיחשב כשעות שאינן שעות עבודה. עבודה המתבצעת בפרק הזמן של מעל 40 שעות שבועיות נחשבת לשעות נוספות. אולם, זה אינו מצב נורמטיבי על פי החוק האיטלקי. ישנן מכסות לשעות נוספות המותרות על פי האיגוד המקצועי, אך באופן עקרוני, עבודה בשעות נוספות צריכה להתבצע רק במצבים יוצאי דופן, אשר אינם מאפשרים שכירת עובדים חדשים. אחד הסעיפים בחוק דורש את אישור משרד העבודה על שבוע עבודה העולה על 48 שעות (כלומר יותר מ-8 שעות נוספות בשבוע).

לכל העובדים הזכות **ליום מנוחה שבועי**, בדרך כלל ביום ראשון, למעט מקרים מיוחדים אשר בגינם יקבל העובד יום מנוחה חלופי. מעבר לכך, החוק מכיר **בחופשות בתשלום בחגים** לאומיים ובחגים נוספים. אם עובד נאלץ לעבוד בחופשת החג, הוא זכאי לתשלום כפול לפחות. לכל העובדים זכות **לחופשה שנתית**, שאורכה תלוי בהסכמים הקיבוציים של האיגודים המקצועיים, ואינם נופלים משלושה שבועות בשנה.

נשים עובדות זוכות **להגנות מיוחדות בהריון ובאמהות**: אסור לפטר עובדת מתחילת ההריון ועד לשנה אחרי הלידה, ובמידה והעובדת מתפטרת היא זכאית לפיצויים הזהים לאלה שהייתה מקבלת לו פוטרה (מותנה בהודעה מראש). חופשת לידה היא בגדר חובה – החל מחודשיים לפני הלידה ועד שלושה חודשים אחריה (עם אפשרות לשנות זאת לחמישה חודשים לאחר הלידה). במהלך החופשה האם זכאית ל-80 אחוז משכרה המשולם ע"י המוסד לביטחון סוציאלי. בגידול הילדים, זכאים כל אחד מההורים לחופשת מחלת ילדים – ללא הגבלת ימי-מחלה להורים לילדים עד גיל 3, ו-5 ימי מחלה בשנה להורים לילדים עד גיל 8⁸⁷.

לגבי **הסדרי המגורים ודמי הנסיעה**, כפי שראינו, תנאי לקבלת היתר עבודה, המוסדר על ידי המעסיק, הוא הצגת הוכחות להסדר מגורים לעובדים הזרים והתחייבות לתשלום החזרי נסיעה בחזרה לארצם⁸⁸.

⁸⁶ מתוך: אתר ארגון העבודה הבינלאומי

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm> נדלה בתאריך 26.7.11

⁸⁷ שם

⁸⁸ שם

3. שכר:

החוק האיטלקי לא הגדיר שכר מינימום. אולם, רוב העובדים מכוסים בהסכמי שכר מינימום קיבוציים⁸⁹. עובדים אשר אין להם איגוד מקצועי או שהאיגוד המקצועי חלש, חשופים לניצול. בנוגע לשעות נוספות, כאמור - עבודה המתבצעת בפרק הזמן של מעל 40 שעות שבועיות נחשבת לשעות נוספות. התשלום עבור כל שעה נוספת הוא 10% מעבר לתשלום הרגיל, אך החישוב מתבצע על פי חוק כל ההטבות שהעובד מקבל ממעסיקו, כך שבפועל התשלום הוא כ-30% אחוזים מעבר לתשלום הרגיל. במידה והעבודה מתבצעת ביום המנוחה (יום ראשון), ביום חג או בלילה, קיימות הנחיות מיוחדות בנוגע לתשלום הנוסף⁹⁰.

4. בריאות:

אזרחים זרים בעלי אישור עבודה זכאים לקבל טיפול רפואי המעוגן בחוק מטעם שירות הבריאות הלאומי האיטלקי (S.S.N. - National Health Service), השווה לטיפול שמקבלים האזרחים האיטלקים. השירות כרוך בתשלום חודשי.

ההרשמה ל-S.S.N מוגדרת כחובה לעובדים הזרים השוהים באיטליה, בין אם הם שכירים, עצמאים או מובטלים, במידה וקיבלו את רשיון השהייה שלהם על בסיס עבודה שכירה, יזמות עסקית, איחוד משפחות, בקשת מקלט מדיני, אימוץ, אזרחות או דת. אזרחים זרים שאינם עונים על קטגוריות אלה נדרשים להמציא ביטוח פרטי המכסה בריאות, תאונות והריון. הביטוח יכול להיות איטלקי או ממדינה זרה, אך עליו להיות תקף באיטליה ומורחב לבני משפחותיהם השוהים עמם. לחלופין, יש באפשרותם להירשם ל-S.S.N באופן עצמאי, במידה ורשיון השהייה שלהם הוא מעל 3 חודשים. ההרשמה ל-S.S.N תקפה למשך כל תקופת השהייה, כולל חידוש של רשיון השהייה (אך יש לעדכן זאת באופן רשמי). לאחר ההרשמה ל-S.S.N, ניתן לבחור את רופא המשפחה. הטיפול הרפואי הוא ללא תשלום או בתשלום סמלי, המשתנה ממקום למקום באיטליה. הביטוח כולל בדיקות, התייעצויות עם מומחים, אישפוז, חיסונים, בדיקות דם, בדיקות רנטגן, סריקות אולטראסאונד, תרופות, טיפול שיקומי.

במידה והעובד הזר אינו יכול לממן את דמי ה-S.S.N והוא נפגע, יש באפשרותו לקבל טיפול רפואי במקרים הבאים: הריון ואמהות, בריאות הילד, חיסונים הנדרשים לפי החוק, תוכניות בינלאומיות למניעת מחלות, מניעת מחלות מדבקות – אבחון וטיפול. לשם כך, על העובד להצהיר בכתב על מצבו הכלכלי בפני הגורם המטפל.

מהגרים לא-חוקיים חסרי אישור שהייה זכאים לקבל טיפול רפואי במקרה של תאונה או חולי, תוך גביית התשלום מגורמי בריאות פרטיים וציבוריים. לשם כך, עליהם לדאוג מראש לכרטיס הנקרא S.T.P⁹¹ ולהצהיר על מצוקתם הכלכלית. הכרטיס יכול להיות אנונימי (ללא ציון שמם עליו) והוא תקף לשישה חודשים. הכרטיס מאפשר: סיוע רפואי בסיסי, אישפוז חירום או לא-חירום, אישפוז יום, טיפול במרפאות חוץ. שירותים אלה לא מחייבים דיווח לגורמים ציבוריים

⁸⁹ מתוך אתר ארגון העבודה הבינלאומי:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm> נדלה בתאריך 26.7.11

⁹⁰ שם

⁹¹ Straniero Temporaneamente Presente - Foreign National temporarily living in Italy

אודות המהגר הבלתי-חוקי, אך מדי פעם בפעם עשויות הרשויות הציבוריות לבקש מגורמי הבריאות דיווח לגבי מצבו הרפואי של המהגר, כפי שהן עשויות לבקש גם לגבי אזרחים איטלקים.⁹²

5. תאונות עבודה:

תאונות עבודה ומחלות מקצוע:

כאמור, אזרחים זרים בעלי אישור עבודה נדרשים להירשם לשירות הבריאות הלאומי האיטלקי (S.S.N) הכולל ביטוח תאונות, או לחלופין להמציא ביטוח פרטי המכסה תאונות.⁹³ הביטוח מכסה עובדי כפיים ועובדים אחרים בעבודה מסוכנת, עובדים עצמאים בחקלאות, עובדי-בית, עובדי חברות, עובדים על בסיס חוזה ואתלטים מקצועיים. מימון הביטוח מוטל על המעסיק בלבד (העובד והמדינה אינם משתתפים בביטוח זה), ונע בין 1.5 ל-16 אחוזים משכר העובד, לפי מידת הסיכון המוערך. התשלום הממוצע לעובדי תעשייה הוא 3%. בביטוח זה אין תקופת אכשרה ותאונות עבודה מכוסות בכל עת.

הטבות לנכות זמנית:

ב-90 הימים הראשונים העובד מקבל 60% משכרו ולאחר מכן 75%. השכר מחושב לפי השכר היומי שקיבל העובד ב-15 הימים לפני התאונה. עבור עובדים מענפים מסוימים (כמו עובדים על בסיס חוזה בחקלאות) חישוב זה כולל גם הטבות שקיבלו.

קצבת נכות זמנית:

ניתנת לבעלי שיעורי נכות של מעל 11%. הקצבה מחושבת על בסיס הרווח היומי הממוצע בשנה שלפני התאונה ועל בסיס אחוזי הנכות. 5% מן הקצבה משולמים לבן או בת הזוג של הנפגע ולכל אחד מילדיו, עד לסיום לימודיו (כולל לימודים אקדמיים, עד גיל 26). במידה והעובד הזר חוזר לארצו, קצבת הנכות תשולם לו שם. קצבת נכות קבועה: תשולם במידה ואחוז הנכות עולה על 6 אחוזים. גם קצבה זו יכולה להינתן מחוץ לאיטליה למהגר שחוזר לארצו.⁹⁴

6. סיום יחסי העבודה:

מערכת הביטוח הלאומי האיטלקית כוללת ביטוח אבטלה, מחלות, אמהות, תאונות עבודה ומחלות מקצוע, זיקנה, נכות, פנסיה וקצבאות שארים. מערכת זו אינה כוללת את מערכת הבריאות הלאומית (S.S.N). כל השוהים החוקיים באיטליה נדרשים להיכלל במערכת הביטוח הלאומי. דמי האבטלה מיועדים לשכירים שפוטר מעבודתם בלבד. באיטליה נהוגים כמה סוגי דמי אבטלה: **הטבת אבטלה רגילה** – מיועדת לתושבים שעבדו באיטליה לפחות שנה ושילמו דמי ביטוח לאומי לפחות שנתיים. ההטבה מאפשרת דמי אבטלה של 6 חודשים מקסימום, בסך של 30 אחוז מהשכר הממוצע בשלושת החודשים האחרונים, עד לתקרה מסוימת המשתנה מעת לעת.

⁹² מתוך אתר משרד הפנים האיטלקי:

http://www.interno.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/14/0537_schede_testo_unico_inglese.doc
נדלה בתאריך 26.7.11

⁹³ מתוך אתר משרד הפנים האיטלקי:

http://www.interno.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/14/0537_schede_testo_unico_inglese.doc
נדלה בתאריך 26.7.11

⁹⁴ מתוך: אתר הביטוח הלאומי האמריקאי

<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2008-2009/europe/italy.html>

הטבה מופחתת – מיועדת לתושבים שעבדו לפחות 78 ימים בשנה החולפת אך פחות משנה. שיטת החישוב אינה משתנה אך הסכום מתקבל באופן חד פעמי.

קיצבה מיוחדת – מיועדת לתושבים שעבדו בחקלאות ובבניין, וסכומה כ-20 יורו ליום. גם דמי ביטוח ששולמו במדינות האיחוד האירופי האחרות נלקחות בחשבון לצורך כך.

מובטל אזרח מדינת האיחוד האירופי שאינה איטליה זכאי לקבל את דמי האבטלה שלו ממדינתו במשך שלושה חודשים, בעודו מחפש עבודה באיטליה⁹⁵.

7. פנסיה:

כאמור, ביטוח פנסיוני הוא חלק מביטוחי מערכת הביטוח הלאומי האיטלקית, אשר כל השוהים החוקיים באיטליה נדרשים להיכלל בה. הכיסוי הביטוחי חל על כלל המועסקים, בהסתייגות של כיסוי רצוני בלבד ביחס לעובדי חוזה ועובדים מקצועיים. שיטה מיוחדת בביטוח הפנסיוני נהוגה ביחס לעובדי השירות הציבורי ולעצמאים. התשלום עבור הביטוח נעשה ע"י המבוטח (בסך 8.89% משכרו ברוטו) וע"י מעסיקו (בסך של 23.81% משכר העובד ברוטו)⁹⁶.

8. ההבדל בזכויות מהגרים חוקיים לעומת לא-חוקיים:

עובדים זרים רבים נכנסים לאיטליה באופן בלתי חוקי ומקבלים בהמשך סטאטוס חוקי באקט חנינה המונוי מטעם ממשלת איטליה. כך למשל, בשנת 2002 קיבלו 650,000 מהגרים בלתי-חוקיים באיטליה סטאטוס חוקי. על אף שהממשלה מציבה רף למספר רישיונות העבודה בכל שנה, מספר הרישיונות אינו מספיק למספר המהגרים שנכנסים לאיטליה מדי שנה ואף אינו מספק את הדרישה לעובדים זרים במשק האיטלקי. הידיעה על החנינות ההמוניות למהגרים בלתי חוקיים (אשר קיימות במדינות נוספות בדרום אירופה) יוצרת ציפייה להמשך חנינות כאלה בעתיד, כך שכניסה בלתי חוקית הפכה לדרך הכניסה המרכזית לאיטליה. על מנת לקבל סטאטוס חוקי, על המהגרים להוכיח הצעת עבודה ולקבל אותה⁹⁷.

כפי שראינו, איטליה מכירה בבעיית ריבוי המהגרים הבלתי-חוקיים ומעניקה להם זכויות לטיפול רפואי אנונימי במקרים מסוימים. בנוגע למבקשי מקלט, החוק האיטלקי מכיר באמנת ז'נווה בנושא פליטים האוסרת על החזרת מבקשי מקלט מדיני למדינה המסוכנת לביטחונם. אולם, אלה הנכנסים או מנסים להיכנס לאיטליה באופן בלתי חוקי, ובייחוד אלה המגיעים באניות באופן עצמאי, תכופות מוחזרים כ"מהגרים בלתי חוקיים" לפני שניתן להם להגיש בקשה רשמית למקלט⁹⁸.

⁹⁵ מתוך אתר משרד העבודה האיטלקי: <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro>

⁹⁶ מתוך: אתר הביטוח הלאומי האמריקאי

⁹⁷ <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2008-2009/europe/italy.html> נדלה בתאריך 26.7.11

⁹⁷ מתוך אתר Center of economic policy research בתמיכת האיחוד האירופי

⁹⁸ <http://www.cepr.org/meets/wkcn/2/2395/papers/VillosioFinal.pdf> נדלה בתאריך 25.7.11

⁹⁸ מתוך דו"ח ארגון "International Federation for Human Rights":

Right of Asylum in Italy: Access to procedures and treatment of asylum-seekers

נדלה בתאריך 26.7.11 http://www.fidh.org/IMG/pdf/eu_asylum419a.pdf

9. אכיפת הזכויות, הגופים האחראים, הארגונים (GO ו-NGO) אשר עוסקים בתחום, נגישות,

ניצול, בעיות הקיימות בתחום.

לפי מומחים רבים, החקלאות האיטלקית היתה סובלת ממחסור בכוח עבודה ומאבדת חלק ניכר מיתרונה התחרותי, לולא הייתה מעסיקה עובדים זרים השוהים באופן בלתי חוקי או ללא היתר עבודה. באזורים עתירי חקלאות מסוימים כמו סיציליה, מהגרים אלה סמוכים ובטוחים שיוכלו למצוא עבודה, היות וברוב החממות בסיציליה מועסקים כמעט באופן בלעדי עובדים זרים ללא היתרי עבודה, כולל מבקשי מקלט. יתר על כן, בתקופות רגולציה של מעמד העובדים הזרים ו"חינתם" כמהגרים חוקיים, נהוג ומקובל שעובדים אלה משלמים למעסיקהם על מנת לקבל מהם חוזה העסקה (תנאי לקבלת סטאטוס חוקי באיטליה)⁹⁹.

10. המשכיות זכויות בין מדינת המקור למדינת היעד:

כפי שצוין, זכויות סוציאליות כמו פנסיה, פיצוי על תאונות עבודה וקצבאות נכות הן זכויות שהעובד הזר יכול להמשיך וליהנות מהן גם כשהוא חוזר לארצו (או בכל ארץ אחרת), בהנחה שהיה עובד חוקי וחלק ממערכת הביטחון הסוציאלי האיטלקית.

11. זכויות נוספות:

א. מהגרי עבודה חוקיים זכאים להשלמת חינוך באיטליה, ובראש ובראשונה ללימודי איטלקית¹⁰⁰.
ב. מהגרים קטינים, ילדיהם של העובדים הזרים, זכאים לזכויות רבות באיטליה, גם אם הוריהם הינם מהגרים בלתי חוקיים, כפי שנקבע בוועידת ניו-יורק לזכויות הילד בשנת 1989.
זכויות הילדים המהגרים כוללות זכות לחינוך מלא (ולא רק חינוך חובה), זכות לבריאות – כל ההטבות הניתנות למבוטחי שירותי הבריאות האיטלקיים, זכות לתעסוקה – כמקובל בחוק, לאחר גיל 16 וסיום חינוך החובה, זכות להגנה ולסיוע לקטינים שהוריהם לא נמצאים בקרבתם מסיבה כלשהי (כולל מגורים וכלכלה מלאה), זכות שלא להיות מגורשים (למעט מקרים של בטחון הציבור או איחוד הקטין עם משפחתו בחו"ל – לפי שיקולי טובת הילד), זכות להיתר שהייה, זכות לבקשת מקלט¹⁰¹.

⁹⁹ מתוך דו"ח ארגון "International Federation for Human Rights":
Right of Asylum in Italy: Access to procedures and treatment of asylum-seekers
נדלה בתאריך 26.7.11 http://www.fidh.org/IMG/pdf/eu_asylum419a.pdf

¹⁰⁰ מתוך אתר משרד הפנים האיטלקי
http://www.interno.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/files/14/0537_schede_testo_unico_inglese.doc

נדלה בתאריך 26.7.11

¹⁰¹ שם

2.4.3. גרמניה

בתחילת שנות התשעים זכו עובדים זרים בגרמניה בזכויות סוציאליות נדיבות, אשר חלקן – כמו קצבת הילדים והפנסיה - היו ניתנות לייצוא אף אם הילדים חיו במדינה אחרת. בעקבות עליה משמעותית במספר המהגרים והפליטים בתחילת שנות התשעים, גרמניה קיצצה בהטבות אלה (Sainsbury, 2006) והמצב כיום מעט שונה.

כל העובדים בגרמניה, כולל עובדים זרים וזמניים, חברים במערכת הבטחון הסוציאלית הגרמנית הלאומית, וזכאים להטבות סוציאליות הבאות: בריאות, סיעוד, ביטוח תאונות, פנסיה ודמי אבטלה¹⁰².

1. התקשרות לצורך עבודה :

מי רשאי לעבוד בגרמניה?

אזרחי מדינות האיחוד האירופי אינם זקוקים לאישור עבודה (למעט אזרחי רומניה וبولגריה). אזרחי מדינות אחרות נדרשים להיות תושבי גרמניה – ניתן להגיש בקשה לכך בפני רשויות החוץ של גרמניה בחו"ל¹⁰³; תושבי גרמניה שאינם אזרחים זקוקים לאישור סוכנות התעסוקה הפדראלית הגרמנית (Federal Employment Agency)¹⁰⁴.

"מהגרי פרויקט" (Project-tied migrants): ישנה אפשרות להזמין עובדים זרים לפרויקט מסוים, באופן הבא: חברה גרמנית יוצרת קשר חוזי עם חברות זרות המייצאות עובדים. העובד יכול להישאר בגרמניה למשך זמן מקסימלי של שנתיים. עליו (או על החברה שייצאה אותו) לשלם דמי-כניסה שנתיים לגרמניה. על החברה הגרמנית לוודא שהחברה הזרה עמה היא מקושרת משלמת את השכר הנדרש לעובד, כמקובל בגרמניה, ושהעובדים מבוטחים בביטוחי עובדים. עובדים אלה נחשבים לעובדי המדינה ממנה הגיעו יותר מאשר לעובדים גרמנים, ולפיכך ניכויי המסים משכרם נמוכים יותר (Martin, 2006).

עובדים עונתיים (Seasonal workers): אלה הם עובדים בתוכניות שאושרו ע"י משרד העבודה הגרמני ומשרדי העבודה של המדינות מהן הגיעו. עובדים אלה מגיעים לגרמניה לפרק זמן של עד 90 יום (אם כי ארגון העבודה הבינלאומי מדווח על שבעה חודשים בשנה ומוסיף כי ישנם מקרים יוצאים מן הכלל כאשר מדובר בגידול דגנים)¹⁰⁵, במידה ונמצא כי העובדים המקומיים אינם ממלאים את מכסות העובדים הנדרשים, בדרך כלל בתחומי החקלאות, יערנות, מלונאות עונתית, מסעדות, עיבוד מזון ומנסרות עץ. ב-2002, כ-90% מעובדים אלה היו פולנים, רובם עבדו בחקלאות. מעסיקים הזקוקים לעובדים עונתיים נדרשים לפרסם את חוזי העבודה במשרדי

¹⁰² מתוך: אתר משרד העבודה הפדרלי הגרמני: [http://www.arbeitsagentur.de/nn_426134/EN/zentraler-](http://www.arbeitsagentur.de/nn_426134/EN/zentraler-Content/Arbeiten/Arbeit-in-Deutschland-EN.html)

[Content/Arbeiten/Arbeit-in-Deutschland-EN.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_426134/EN/zentraler-Content/Arbeiten/Arbeit-in-Deutschland-EN.html) נדלה בתאריך: 24.7.11

¹⁰³ אזרחי אוסטרליה, קנדה, ישראל, יפן, קוריאה, ניו-זילנד וארצות הברית יכולים לקבל את האישור התושבות מיד עם הגעתם לגרמניה ואינם נדרשים להגיש לכך בקשה מראש.

¹⁰⁴ מתוך: אתר משרד העבודה הפדרלי הגרמני, שם.

¹⁰⁵ על פי ארגון העבודה הבינלאומי: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_146243.pdf)

[bangkok/documents/publication/wcms_146243.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_146243.pdf) נדלה בתאריך 25.7.11

העבודה המקומיים, ולכלול בהם את פירוט השכר ותנאי העבודה, כולל פירוט תנאי הדיור, ההזנה והסדרי נסיעות. משרד העבודה מאשר את גיוס העובדים הזרים לאחר בחינת שוק העבודה המקומי ובחינת החוזים. בכ-90% מהמקרים, המעסיקים הגרמנים מבקשים להעסיק עובדים מסוימים, אשר מוכרים להם (ILO, 2006¹⁰⁶; Martin, 2006).

2. מהלך העבודה:

כל עובד בגרמניה זכאי לחופשה בתשלום, למשך לפחות 20 יום בשנה (בשבוע עבודה של 5 ימים) או 24 ימים (בשבוע עבודה של 6 ימים), אם כי במרבית החברות החופשה המקובלת היא 5-6 שבועות. הזכאות המלאה לחופשה מתקבלת לאחר רצף תעסוקתי של 6 חודשים, אם כי ישנה אפשרות לבקש מהמעסיק חופשה בת מספר ימים על חשבון ימי החופש שהעובד יהיה זכאי להם בעתיד עוד לפני שעבד 6 חודשים במקום עבודתו¹⁰⁷.

לעובדים עונתיים, המעסיק נדרש לספק דיור הולם, לאחר שדווח על מקרים של הספקת דיור בסטנדרט נמוך מדי (ILO, 2006¹⁰⁸).

3. שכר:

שכר מינימום תלוי-ענף קיים בסקטורים כלכליים רבים, למשל בענף הבנייה. במקרים ששכר כזה אינו קיים, השכר פתוח למשא ומתן בין האיגודים המקצועיים לארגוני המעסיקים, ובמידה ואין הסכם קולקטיבי בענף הרלוונטי, העובד יכול לשאת ולתת עם מעסיקו. השכר המקובל משתנה בהתאם לאזור ההעסקה בגרמניה ולרוב גבוה יותר במחוזות מערב גרמניה ביחס למחוזות המזרח¹⁰⁹.

חוזה תעסוקתי מפורט ותלוש שכר מוגדרים כחובה בגרמניה. כאמור, עובדים עונתיים מקבלים את חוזה ההעסקה שלהם מראש ובו מפורטים הסדרי הדיור, ההזנה והנסיעות שלהם עם מעסיקם. הסדרי דיור הולמים הם בגדר חובה עבור עובדים עונתיים (ILO, 2006¹¹⁰).

נהוג גם שהמעסיק משלם לעובדים **בונוס לחג-המולד ולחגים האחרים** (גובה התשלום ומועדו מצוי בחוזה ההעסקה). שיטות תגמול נוספות הן 'משכורת 13' ו'משכורת 14' שנתיות, גם הן מפורטות בחוזה ההעסקה¹¹¹.

המעסיקים נדרשים לשלם עמלה על כל עובד **עונתי** זר לשירות התעסוקה, אשר נאסר עליהם לגבות אותה מן העובד (ILO, 2006); הן המעסיקים והן העובדים נדרשים לשלם מס על כ-35% מן השכר (Martin, 2006).

¹⁰⁶ על פי ארגון העבודה הבינלאומי: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_146243.pdf

¹⁰⁷ נדלה בתאריך 25.7.11

¹⁰⁸ על פי משרד העבודה הגרמני: http://www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_3018/SharedDocs/Publikationen/Mobil-in-Europa/Themenhefte/germany-rightinthemiddleofit-Themenheft.templateId=raw_property=publicationFile.pdf

¹⁰⁹ נדלה בתאריך 24.7.11

¹¹⁰ על פי ארגון העבודה הבינלאומי, שם.

¹¹¹ על פי משרד העבודה הגרמני, שם.

על פי ארגון העבודה הבינלאומי, שם.

על פי משרד העבודה הגרמני, שם.

4. בריאות :

כפי שהוזכר קודם, כל עובד בגרמניה הינו חבר במערכת הבטחון הסוציאלית הגרמנית, וזכאי להטבות סוציאליות בבריאות ובסיעוד.

בהיבט הכיסוי הביטוחי בבריאות, גרמניה נחשבת לנדיבה למדי, והגישה לשירותים רפואיים נחשבת פשוטה, ללא תלות בהכנסה, בסטאטוס הביטוח או במקום המגורים. מערכת הטיפול הרפואי בעלת גישה נוחה בכל עת, בלילות, בחופשות ובחגים.

לבעלי שכר הנמוך מ- 4162.50 יורו ברוטו (שכר הגבוה מן השכר הממוצע בגרמניה), ניתן לבחור מבין ספקים שונים של ביטוח רפואי. מימון הביטוח הרפואי מגיע בחלקו מן המבוטח, ישירות דרך השכר שלו (7.9% מהשכר החודשי) וחלקו מן המעסיק (7% מהשכר). הביטוח כולל בני משפחה בעלי שכר נמוך או חסרי שכר. בשימוש בשירותי הבריאות, על העובד לשלם רק על ביקור ראשון אצל רופא ברבעון (10 יורו) וכן להשתתף באופן סמלי בסכום רכישת התרופות. לבעלי שכר הגבוה מהנ"ל, ניתן לבחור בביטוח בריאות פרטי, גם כן בהשתתפות המעסיק.¹¹²

עבור **מהגרים מבקשי-מקלט ומהגרים מיוחדים** (Irregular migrants), קיים בגרמניה חוק מיוחד של גישה לשירותי בריאות (Benefits Law of 5 August 1997) המתייחס גם לבני/בנות זוגם ולילדיהם הקטינים. החוק מבטיח למהגרים אלה טיפול רפואי חינם במקרים של חולי משמעותי או כאב חמור, ואת כל הדרוש להחלמה, שיפור או הקלה במחלה ובהשלכותיה, כולל טיפול לאחר הלידה, חיסונים, בדיקות רפואיות מונעות וכן אנונימיות ביעוץ ושמירה על דיסקרטיות במקרה של מחלות מין מדבקות. בנוסף לכך, נשים בהריון וילדים במצב הגירה בלתי-רגיל נהנים שירות רפואי ברמה גבוהה עוד יותר.¹¹³

בקבלת הטיפול הרפואי, יש להציג הוכחה לביטוח הבריאות, אם כי **טיפול רפואי דחוף ניתן לכל אדם בגרמניה** על פי חוק. במקרים של מחלות זיהומיות ומדבקות, אשר עלולות לסכן את הציבור, ניתן טיפול ויעוץ אנונימי בחינם (למעט טיפול באיידס / HIV). עם זאת, עובדים בלתי-חוקיים (Illegal immigrants) מסתכנים בפנותם לטיפול רפואי בגרמניה, היות והחוק הגרמני מחייב את עובדי הציבור (אך לא את הצוות הרפואי) לדווח על מהגרים בלתי-חוקיים בהם נתקלו בעבודתם. בגרמניה, סטטוס מהגר בלתי-חוקי נחשב לעבירה פלילית (Romero-Ortuno, 2004).

5. תאונות :

מהגרי עבודה, ככל עובד אחר בגרמניה, מבוטחים בביטוח תאונות עבודה¹¹⁴.

¹¹² על פי משרד העבודה הגרמני : <http://www.ba->

auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_3018/SharedDocs/Publikationen/Mobil-in-Europa/Themenhefte/germany-rightinthemiddleofit-

Themenheft.templateId=raw.property=publicationFile.pdf נדלה בתאריך 24.7.11

¹¹³ מתוך : פרסום האו"ם בנושא זכויות אדם :

http://europe.ohchr.org/Documents/Publications/Migrant_Workers.pdf נדלה בתאריך 24.7.11

¹¹⁴ על פי משרד העבודה הגרמני : <http://www.ba->

auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_3018/SharedDocs/Publikationen/Mobil-in-Europa/Themenhefte/germany-rightinthemiddleofit-

Themenheft.templateId=raw.property=publicationFile.pdf נדלה בתאריך 24.7.11

6. סיום יחסי עבודה :

חוזה העבודה יכול להסתיים מתוך רצון המעסיק או העובד בכל עת, עם הודעה מראש של מינימום ארבעה שבועות, או שבועיים בתקופת-מבחן (אלא אם כן נקבע אחרת מראש בחוזה ההעסקה) ועד אמצע או סוף החודש הקלנדרי. נהלי הגנת עובדים יותר מתקיימים במקרה של חברות המעסיקות מעל 5 עובדים, במקרה של פיטורי עובדים במקרים מיוחדים (כמו מחלה או הריון)¹¹⁵. בהיותם מבוטחים במסגרת הביטוח הלאומי הגרמני¹¹⁶, עובדים זרים בגרמניה זכאים לדמי אבטלה במידה והשלימו תקופת אכשרה בת שנה. תשלום ביטוח האבטלה מתחלק באופן שווה בין העובד למעסיק ושווה לסך 2.8 אחוזים מן השכר החודשי ברוטו. הנוהל המבוקש כולל יצירת קשר עם סוכנות העבודה הפדרלית המקומית כבר ביום הפיטורין. שיעור דמי האבטלה תלוי בגורמים רבים ומחושב באופן אישי לכל עובד (שיטת החישוב השתנתה בשנת 2005)¹¹⁷.

במידה והעובד הזר לא עמד בתקופת האכשרה, הוא אינו זכאי לדמי אבטלה ולסיוע ציבורי, ועלול להיות מגורש מגרמניה. הגירוש במקרה זה תואם את החוק האירופי, כך שנראה שבמקרה זה ההגנה חלה על העבודה כמוצר יותר מאשר על העובד (Katrougalos, 1995).

7. פנסיה :

על פי החוק הגרמני, עלות הביטוח הפנסיוני עומדת על 19.9 אחוזים מן השכר החודשי ברוטו, עד לשכר תקרה מסוים (5500 יורו במערב גרמניה, 4650 יורו במזרח גרמניה). עבור שכר מעל לתקרה זו, אין צורך בהפרשה נוספת. סכום זה מחולק בין העובד למעסיק¹¹⁸.

7. ההבדל בזכויות בין מהגרים חוקיים ללא-חוקיים :

סטאטוס המהגר הבלתי-חוקי בגרמניה הוא, כאמור, עבירה פלילית הנראית בחומרה רבה, אשר עובדי ציבור מחויבים לדווח עליה (Romero-Ortuno, 2004). העובד הבלתי-חוקי מוגדר כאדם שמעניק, מייצר או רוכש שירותים או טובין, אשר במסגרת היותו מועסק, יום או עצמאי - זכאי להטבות סוציאליות, אך אינו ממלא את חלקו בתרומה למערכת הביטחון הסוציאלי: אינו משלם מיסים, אינו מדווח על עיסוקו, אינו מדווח על הסחר בו הוא עוסק או שאינו בעל רישיון לניהול עסק¹¹⁹.

זכויות מבקשי המקלט: בשנת 1993 הוגדרו חוקית מעמדם וזכויותיהם של מבקשי המקלט בגרמניה. הוחלט כי מבקשי המקלט יהיו זכאים לסיוע רק בשנה הראשונה לשהייתם בגרמניה, והקצבאות שניתנו למבקשי המקלט נקבעו כ-20 אחוזים מתחת לשכר המינימום הסטנדרטי. בשנת 1997 משך התקופה הווארך מחדש ל-3 שנים. עוד הוחלט כי מבקשי מקלט שהגיעו לגרמניה דרך מדינה שלישית בטוחה, יוחזרו מיידית לאותה מדינה (Sainsbury, 2006).

¹¹⁵ שם

¹¹⁶ על פי אתר משרד העבודה הפדרלי הגרמני: http://www.arbeitsagentur.de/nn_426134/EN/zentraler-Content/Arbeiten/Arbeit-in-Deutschland-EN.html נדלה בתאריך: 24.7.11

¹¹⁷ על פי משרד העבודה הגרמני, שם.

¹¹⁸ על פי משרד העבודה הגרמני, שם.

¹¹⁹ על פי ארגון העבודה הבינלאומי:

http://www.iom.hu/PDF/Addressing%20the%20Irregular%20Employment%20of%20Immigrants%20in%20the%20European%20Union_Between%20Sanctions%20and%20Rights.pdf נדלה בתאריך: 24.7.11

8. אכיפה על זכויות, הגופים האחראים, הארגונים (GO ו-NGO) אשר העוסקים בתחום,

נגישות, ניצול, בעיות הקיינות בתחום. על זה צריך לחפש מחקרים או דוחות של הארגונים:

אפליה אתנית בעבודה דווחה בגרמניה בהקשר לתשלומי פיצויים וגמולים להם זכאים העובדים על פי החוק, בעיקר בענף הבנייה. עובדים כאלה נמצאים במצב פגיע כאשר הם דורשים את זכויותיהם, על אף קיומם של שכר מינימום ענפי ומנגנון מפקח מטעם המדינה¹²⁰.

9. המשכיות זכויות בין מדינת המקור למדינת היעד:

גרמניה חתמה על 18 הסכמי בטחון סוציאלי דו-צדדיים, אשר מטרתם להבטיח את השתתפות העובדים הזרים בגרמניה במערכת הביטחון הסוציאלי בה. ענפי הביטוח כוללים: ביטוח בריאות, ביטוח סיעודי ארוך טווח, ביטוח פנסיוני, ביטוח אבטלה ו/או ביטוח תאונות עבודה. ההסכמים כוללים הטבות בריאות התקפות עבור העובדים הזרים בגרמניה או במדינה אחרת בה יעבדו¹²¹.

¹²⁰ על פי האתר "Legislation on line": <http://legislationline.org/topics/country/28/topic/10/subtopic/36> נדלה בתאריך 24.7.11

¹²¹ על פי דו"ח זכויות האדם של האו"ם: http://europe.ohchr.org/Documents/Publications/Migrant_Workers.pdf נדלה בתאריך 25.7.11

2.4.4. ספרד

אוכלוסיית המהגרים בספרד עלתה באופן דרסטי בשנים האחרונות; בשנת 1991 המפקד הלאומי מנה 350,000 זרים שחיו בספרד – מספר שעלה על מיליון וחצי זרים בשנת 2001 וממשיך במגמת עלייה (Ahonen & Benavides, 2006). בשנת 2008 היו בספרד 1,882,223 עובדים זרים חוקיים, אשר נרשמו במערכת הביטוח הסוציאל. כשליש מהם הגיעו ממדינות אירופה, והיתר ממדינות אחרות.¹²²

החוק הספרדי מגדיר עובדים זרים כעובדים שאינם ספרדים ואשר בכוונתם להרוויח תעסוקה מכניסה בספרד, כעצמאים או כשכירים. החקיקה מבחינה בין אזרחים אירופאים (EC), אשר לפי חוק חופש התנועה אינם נדרשים להיתר עבודה בספרד, לבין עובדים אחרים (אם כי יש לציין שאזרחי מדינות אמריקה הלטינית, הפיליפינים, אנדורה וגינאה המשוונית הינם בעלי עדיפות לקבלת היתרי עבודה בספרד ביחס למדינות אחרות)¹²³.

החוק הראשון לזכויות וחירויות מהגרי עבודה בספרד נחקק ב-1986 והתייחס לעובדים זרים כתופעה זמנית. כך למשל, החוק התיר קבלת ויזה לספרד רק לאחר התקשרות עם המעסיק והקשה במתן הארכות להיתרי עבודה. התוצאה היתה שמהגרי עבודה רבים נותרו בספרד באופן בלתי חוקי. החקיקה הבאה, בשנת 1996 זיהתה את ההגירה כתופעה מובנית והכירה בזכויות הזרים. זכויות אלה כללו גישה לחינוך, שוויון, יעוץ משפטי וסיוע בהתמודדות עם הרשויות. בעקבות זאת נוסדה קטגוריית התושבים הקבועים, אשר כללה פורמלית אפשרות לאיחוד משפחות. בשנת 1998 נחקק בספרד, בתמיכת שלושת המפלגות הפוליטיות הגדולות, "חוק זכויות וחירויות הזרים בספרד והשתלבותם", אשר הוצא לפועל בשנת 2000. החוק התמקד בהשתלבות ובזכויות פוליטיות וחברתיות שהורחבו לזרים, שאינם ממדינות האיחוד האירופי, והכיר במימד הקבוע שבהגירה. החוק שיצא לפועל בשנת 2000 הביא לסדרת רפורמות בויזות ובהיתרי בעבודה ותושבות. החוק שאף, בהתאם לחוקי מדינות האיחוד האירופי, לקדם השתלבות חברתית של מהגרים חוקיים ולהגביל מהגרים בלתי חוקיים, וכן לחתום על הסכמי שיתוף פעולה עם מדינות המקור של המהגרים על מנת לנהל ביעילות את זרם המהגרים. ספרד חתמה על כמה הסכמים הדדיים מסוג זה עם אקוודור, קולומביה, מרוקו, הרפובליקה הדומיניקנית, ניגריה, פולין ורומניה. הסכמים אלה כוללים נוסחאות מנהליות לגישה לספרד ולשוק העבודה שלה. בין היתר, דנים ההסכמים בעובדים עונתיים ובאמצעים לעודד את חזרתם למדינות האם שלהם¹²⁴.

1. התקשרות לצורך עבודה :

באופן כללי, עובדים זרים נדרשים להיתר עבודה והיתר שהייה. כאשר הם מועסקים באופן רשמי וחוקי, יש להם זכויות וחובות זהות לאלה של האזרחים הספרדים.

¹²² מתוך דו"ח ארגון EU-Mobility-Net בנושא מוביליות תעסוקתית בספרד :

http://en.eumobilitynet.info/archivos/spain_report.pdf נדלה בתאריך 29.7.11

¹²³ מתוך האתר Legislation on line:

<http://legislationline.org/topics/country/2/topic/10/subtopic/36> נדלה בתאריך 29.7.11

¹²⁴ מתוך אתר הארגון migration in formation:

<http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=97> נדלה בתאריך 29.7.11

כיום, היתרי עבודה חדשים לזרים יכולים להתקבל רק על פי המכסה הלאומית, מכסת היתרי עבודה המוקצית מדי שנה למספר מקומות עבודה אשר ספרדים אינם זמינים לעסוק בהם. מכסות אלה ניתנות למילוי על ידי עובדים השוכנים מחוץ לספרד, כלומר עובדים זרים השוהים בספרד אינם יכולים להגיש בקשות להיתרי עבודה. במקרים מסוימים זרים יכולים להגיע לספרד עם טרום-חווה העסקה (מבלי לביות חלק מן המכסה השנתית). מדובר בזרים שנולדו בספרד, ילדים או נכדים של ספרדי/ה, זרים אשר באחריותם צאצאים של ספרדים, בני/בנות זוג של ספרדים, אזרחי מדינות האיחוד האירופי או תושבים חוקיים, זרים בעלי אישור שהייה למטרות לימודים, אנשים שנרשמו באוניות ספרדיות או שעוסקים בהתמחות חינוכית מקצועית.

עובדים זרים מגויסים במדינות המקור שלהם בקונסוליות הספרדיות, באמצעות חברות או ארגונים. כאשר חוזה התעסוקה נחתם, העובד זכאי לויזת עבודה ונכנס למערכת הביטוח הלאומי הספרדית. תוך 30 יום מכניסתו לספרד, על העובד להוציא ויזת שהייה, אשר תוקפה זהה לויזת העבודה שלו¹²⁵.

החוקים לגבי ויזת הכניסה לספרד תלויים במדינת המקור של מהגר העבודה. אזרחי מדינות האיחוד האירופי אינם נדרשים לויזת עבודה, היות וממילא יש להם היתרי עבודה ושהייה בספרד. אזרחי מדינות אחרות נדרשים לויזה, אלא אם יש להם הסכמים מיוחדים בין ספרד למדינתם. מדובר באזרחי מדינות דרום ומרכז אמריקה וכן אנדורה, אוסטרליה, ברוניי, קוסטה ריקה, קפריסין, צ'כיה, אסטוניה, גיברלטר, גרנדה, הונגריה, איסלנד, ישראל, יפן, דרום קוריאה, לטביה, ליטא, מלזיה, מלטה, מונקו, ניו זילנד, נורווגיה, פולין, סן מרינו, סינגפור, סלובקיה ושווייץ. אזרחי מדינות אלה יכולים להכנס לספרד בחופשיות ללא ויזה ולשהות בה עד 90 יום. יש לציין שעל אף שאזרחי מדינות אלה אינם נדרשים לויזה על מנת להכנס לספרד, הם נדרשים לויזה על מנת לעבוד בה, כמו גם לשהות בה מעבר לאותם 90 יום¹²⁶.

זרים השוהים בספרד, כולל אזרחים ממדינות האיחוד האירופי, זקוקים למספר זיהוי כזרים הנקרא NIE (Número de Identificación de Extranjero- Foreigner Identification Number) וכן לכרטיס המאגד את ה-NIE, פרטיו האישיים ותמונתו או טביעת אצבעו, כרטיס הנקרא Tarjeta de Residencia. מסמכים אלה משמשים את הזר בכל הנוגע למסים, פתיחת חשבון בנק וכל עניין רשמי¹²⁷.

חוקי הביטוח הלאומי ביחס לעובדים זרים אינם כוללים שיטת ביטוח סוציאלי נפרדת אלא מחברים בין שיטת הביטוח במדינת המקור לבין שיטת הביטוח הספרדית על מנת להבטיח שמהגרי עבודה יקבלו טיפול דומה לזה של המקומיים ולמנוע הפסדי תשלומים או הטבות כתוצאה ממעבר ממדינה אחת לאחרת¹²⁸. רישום ותשלום למערכת הביטוח הסוציאלי מוגדרים כחובה לכל העובדים הזרים בספרד, בין אם הם שכירים או עצמאים. המערכת מעניקה לזרים הגנה זהה לזו המוענקת לאזרחי ספרד. תשלום העובד למערכת הביטוח הלאומי הוא כ-6.4% מהשכר החודשי והמדינה מוסיפה כ-20% נוספים. תחת האיחוד האירופי, העובד יכול כיום לשמור חלק ממערכת הביטוח

¹²⁵ מתוך האתר Legislation on line:

<http://legislationline.org/topics/country/2/topic/10/subtopic/36> נדלה בתאריך 29.7.11

¹²⁶ מתוך אתר ההתמצאות הבינלאומי Just Landed:

<http://www.justlanded.com/english/Spain/Spain-Guide/Visas-Permits/Visas> נדלה בתאריך 29.7.11

¹²⁷ מתוך אתר ההתמצאות הבינלאומי Just Landed, שם.

¹²⁸ מתוך האתר Legislation on line:

<http://legislationline.org/topics/country/2/topic/10/subtopic/36> נדלה בתאריך 29.7.11

הסוציאלי הביתי שלו לתקופה קצובה, ולהאריכה בשנה. אך לאחר שנתיים בספרד, על העובד להשתייך באופן מלא למערכת הביטוח הסוציאלי הספרדית. הרישום למערכת הביטוח הסוציאלי נעשה לרוב על ידי המעסיק, אם כי גם העובד יכול לעשות זאת עצמאית, בכפוף להצגת מסמכים המוכיחים כי הוא עובד ושוהה באופן חוקי בספרד¹²⁹.

בתוך חודש מיום הגעת העובד לספרד, עליו ליצור יחסי עובד-מעביד עם מעסיק, להירשם למערכת הביטוח הסוציאלי הספרדית ולהנפיק כרטיס זיהוי כזר. יש לציין כי היתרי העבודה והשהייה בספרד הם זמניים ותוקפם למשך שנה בלבד (עם אפשרות לחידוש). הם עשויים להיות מוגבלים לאזור מסוים¹³⁰.

2. מהלך העבודה:

שעות העבודה המקובלות בספרד הן מימי שני עד שישי, מ-9:00-9:30 בבוקר עד 13:30-14:00 בצהריים, ואז שוב בין 16:30-17:00 אחר הצהריים עד 19:30-20:00 בערב, אם כי בשנים האחרונות דפוסים אלה הולכים ומשתנים, ובקיץ למשל בחברות רבות נהוג לעבוד בין 8:00 או 9:00 בבוקר ועד 15:00 בצהריים.

חופשות: כל עובד זכאי לחודש שלם של חופשה בשנה (אשר בדרך כלל מנוצל באוגוסט) לצד חגים לאומיים ודתיים רבים. כאשר חגים אלה נחוגים בימי שלישי או חמישי, העובדים בדרך כלל מורשים לקחת יום חופש ביום הקודם או העוקב (שני או שישי) לחופשת סוף-שבוע ארוך¹³¹.

3. שכר:

השכר משולם בספרד בדרך כלל על בסיס חודשי, אם כי מרבית החברות משלמות לעובדיהן על בסיס מערכת בת 14 תשלומים, כלומר: השכר החודשי הרגיל מוכפל פעמיים בשנה, בדרך כלל לפני הקיץ ולפני חג המולד¹³². **שכר המינימום** בספרד, נכון לתחילת שנת 2011, הוא 641.5 יורו כשכר חודשי למשרה מלאה¹³³. סכום זה רלוונטי לכל העובדים בכל הענפים התעסוקתיים. סכום זה נמצא בפיקוח ממשלתי, מעסיק המשלם לעובד סכום הנמוך משכר המינימום צפוי לענישה¹³⁴.

4. בריאות:

עובדים זרים העובדים בחברות ספרדיות או עובדים זרים עצמאים בספרד מחויבים להיות חלק ממערכת הביטוח הסוציאלי הספרדית. תשלום העובד למערכת הסוציאלית מאפשר לו ולמשפחתו גישה לטיפול רפואי ללא תשלום או בתשלום מסובסד, באותם תנאים להם זכאים אזרחי ספרד.

¹²⁹ מתוך: אתר Ibiza Job Centre למידע תעסוקתי באי איביזה:

<http://www.ibizajobcentre.com/?EC=AboutPage> נדלה בתאריך 29.7.11

¹³⁰ מתוך אתר משרד העבודה הספרדי:

http://www.mtin.es/en/Guia/texto/guia_8/contenidos/guia_8_20_1.htm נדלה בתאריך 29.7.11

¹³¹ מתוך אתר ההתמצאות הבינלאומי Just Landed:

<http://www.justlanded.com/english/Spain/Spain-Guide/Jobs/Working> נדלה בתאריך 29.7.11

¹³² מתוך אתר ההתמצאות הבינלאומי Just Landed:

<http://www.justlanded.com/english/Spain/Spain-Guide/Jobs/Working> נדלה בתאריך 29.7.11

¹³³ מתוך אתר "פדרציית המעסיקים האירופאים":

<http://www.fedee.com/minwage.html> נדלה בתאריך 29.7.11

¹³⁴ מתוך אתר הארגון האמריקאי "Minimum Wage" המשווה את שכר המינימום במדינות שונות:

<http://www.minimum-wage.org/international/en/Spain> נדלה בתאריך 29.7.11

לאחר ההרשמה למערכת הביטוח הסוציאל, העובד מקבל כרטיס רישום (*cartilla de l seguridad social* או *tarjeta*). אזרח מדינה מן האיחוד האירופי בדרך כלל זכאי באופן אוטומטי לטיפול רפואי חינם בספרד, הודות להסכמים הדדיים בין מדינות האיחוד האירופי. החל מיולי 2004 אזרחי האיחוד האירופי משתמשים בכרטיס ביטוח רפואי כלל-אירופי אשר מקל על התהליכים במקרה של צורך רפואי מחוץ למדינת המקור.

בנוגע לביטוח פרטי, כל אחד זכאי להירשם. חברות אלה מציעות בדרך כלל כיסוי לטיפול רפואי ולטיפולי שיניים. המחירים נעים כמובן בהתאם לגיל המבוטח ומינו, אך באופן כללי אינם נחשבים ליקרים במיוחד (לדוגמא, גבר בן 30 ישלם בממוצע מחיר התחלתי של 40 יורו לחודש, אשה בת 30 תשלם מעט יותר – מחיר התחלתי של 50 יורו לחודש)¹³⁵.

הביטוח סוציאלי לשכירים מכסה בין היתר גם דמי מחלה ודמי אמהות (כך גם לגבי עצמאים שהיו שכירים בעבר ומעוניינים להמשיך בתכנית הסוציאלית). קיימות מערכות ביטוח מיוחדות בהקשר זה למועסקים מן השירות הציבורי, אנשי צבא ומשטרה, עצמאים, עובדי חקלאות, עובדי משק בית, יורדי ים וכורים. זהו הביטוח הרלוונטי גם לפנסיית זיקנה, קצבת נכות, דמי לידה ודמי מחלה, והתשלום לכל אלה נעשה במרוכז: התשלום נגבה מן המבוטח בשווי 4.7% מהכנסותיו ומן המעסיק בשווי 23.6% מן השכר לעובד, בסבסוד שנתי מטעם הממשלה.

דמי מחלה: דמי מחלה יתקבלו במידה והעובד היה מבוטח לפחות 180 יום מתוך 5 השנים שקדמו למחלה. ההטבה שוות ערך ל-60% מהשכר היומי הממוצע של המבוטח בחודש הקלנדרי לפני שהחלה המחלה, ול-75% החל מהיום ה-21 למחלה. ההטבה משולמת החל מהיום הרביעי (המעסיק משלם עד היום ה-15) עד למשך של 12 חודשים, אשר ניתן להאריך עד 18 חודשים.

דמי אמהות: דמי אמהות (דמי לידה) יתקבלו באופן אוטומטי במידה והמבוטחת צעירה מגיל 21, או: אם היא בין הגילאים 21-26, במידה והייתה מבוטחת לפחות 90 יום במהלך 7 השנים שקדמו ללידה; אם היא מעל גיל 26, עליה להיות מבוטחת לפחות 180 יום מתוך 7 השנים שקדמו ללידה. קיימת אפשרות שהאב ישהה בחופשת לידה במקום האם ויקבל את התשלום כדמי אבהות, במידה והוא מבוטח והשתתף במערכת הסוציאלית לפחות 180 יום מתוך 7 השנים שקדמו ללידה. ההטבה שוות ערך ל-100% מן השכר היומי הממוצע של המבוטחת (או המבוטח) בחודש הקלנדרי שלפני הלידה, והיא משולמת במשך 16 שבועות עבור הילד הראשון ו-18 שבועות עבור כל ילד נוסף. האב יכול להשתמש רק ב-10 שבועות מתוך אלה לחופשת לידה אבהית. אם האם מבוטחת אך אינה עונה לקריטריונים המדרשים, היא תקבל קצבה מופחתת: 100% מן התשלום במשך 6 שבועות בלבד, אך חופשת הלידה תימשך על פי חוק 16 שבועות.

קצבת הריון בסיכון: הקצבה תשולם לאישה שהריונה בסיכון, אשר הייתה מבוטחת לפחות 180 יום מתוך 5 השנים שקדמו להריון, במידה ואינה יכולה להמשיך בעבודתה או בעבודה דומה. ההטבה שוות ערך ל-75% מהכנסות המבוטח בחודש הקלנדרי הקודם לתביעה. ההטבה משולמת החל מהיום בו נאלצה האישה לעזוב את העבודה בעקבות הסיכון להריונה¹³⁶.

¹³⁵ מתוך אתר ההתמצאות הבינלאומי Just Landed:

<http://www.justlanded.com/english/Spain/Spain-Guide/Health/Accessing-care> נדלה בתאריך 29.7.11

¹³⁶ מתוך אתר הביטוח הלאומי האמריקאי:

<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2008-2009/europe/spain.pdf> נדלה בתאריך 29.7.11

5. תאונות:

ביטוח תאונות עבודה: מכוסה כחלק מתכנית הביטוח הסוציאלי הלאומית לשכירים, ומוגדרת כוולונטרית עבור מועסקים מהמגזר הציבורי, עצמאים ועובדי חקלאות. ביטוח זה לא חל על עובדי משק בית. הביטוח ממומן ע"י העובד (1% מן התשלום הבסיסי הנבחר) והמעסיק (בין 0.81% ועד 16.2% מימון, על פי מידת ההערכה של הסיכון בעבודה). אין תקופת אכשרה לביטוח זה¹³⁷. על אף שבשנים האחרונות אוכלוסיית המהגרים בספרד עלתה באופן דרסטי, מידע זמין על תנאי ההעסקה של המהגרים נדיר. אחד המחקרים הבודדים שעסקו בנושא מצא כי בהשוואה לעובדים ספרדים, עובדים זרים בספרד נמצאו בסיכון גבוה יותר לפגיעה תעסוקתית ולמוות כתוצאה מפגיעה כזו, הן בקרב גברים והן בקרב נשים, בכל הגילאים. סיכון זה הוסבר בכמה מישורים: ראשית, העובדים הזרים עוסקים בעבודות הפחות-רצויות עבור המקומיים, בין היתר בשל היותן מסוכנות יותר. שנית, אי ידיעה מספקת של השפה המקומית ואי הבנת התרבות עלולים לגרום לטעויות פטאליות בבטיחות בעבודה. מחברי המחקר ציינו כי המחקר השווה את אזרחי ספרד עם מהגרים חוקיים, העובדים בתנאים חוקיים, ולא היו בידיהם נתונים ביחס לשיעור הפגיעות בקרב המהגרים הלא חוקיים (Ahonen & Benavides, 2006). ניתן להניח כי מצבם של המהגרים הלא חוקיים בספרד חמור עוד יותר.

6. סיום יחסי העבודה:

דמי אבטלה: ביטוח האבטלה הינו חלק מן המערכת הסוציאלית בספרד, לו זכאים מועסקים בתעשייה, במסחר ובשירותים, על פי מפתח סיווגים הכולל 11 רמות תעסוקתיות. עצמאים, עובדי משק בית ועובדי השירות הציבורי אינם מבוטחים בביטוח זה. הביטוח ממומן ע"י המבוטח, בשווי 1.55% מהכנסותיו, וע"י המעסיק, בשווי 7.7%-5.5% מההכנסות, בהתאם לסוג החוזה. הביטוח כולל תקופת עבודה של שנה לפחות מתוך 6 השנים שקדמו לאבטלה. ההטבה שווה ל-70% משכר המבוטח הממוצע ב-6 החודשים שקדמו לאבטלה, והוא משולם במשך 180 יום. בשלב הבא, משולמת קצבה בשווי 60% משכר המבוטח, למשך תקופת זמן הנקבעת לפי מספר הימים שהמבוטח עבד ושילם למערכת הסוציאלית, ממינימום של 120 יום למבוטח שעבד 360 יום ועד מקסימום של 720 למבוטח שעבד 2160 ימים ומעלה. ההטבה תבוטל במידה והמבוטח יסרב להצעת עבודה מתאימה או להכשרה מקצועית¹³⁸.

7. פנסיה:

המערכת הסוציאלית בספרד משלבת בין קצבת הפנסיה לקצבאות הנכות והשארים. מערכת זו רלוונטית לעובדי תעשייה, מסחר ושירותים בלבד, אך קיימת מערכת נפרדת עבור עובדי השירות הציבורי, אנשי צבא ומשטרה, עצמאים, עובדי חקלאות, עובדי משק בית, יורדי ים וכורים. התשלום למערכת הכללית (ביטוחי פנסיה, נכות, שארים, דמי מחלה, חופשת לידה, ותאונות עבודה) נגבה מן המבוטח בשווי 4.7% מהכנסותיו ומן המעסיק בשווי 23.6% מן השכר לעובד, בסבסוד שנתי מטעם הממשלה.

¹³⁷ שם

¹³⁸ מתוך אתר הביטוח הלאומי האמריקאי

<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2008-2009/europe/spain.pdf> נדלה בתאריך 29.7.11

התנאי לקבלת פנסייה הוא גיל 65 עם לפחות 15 שנות עבודה, כולל שנתיים לפחות ב-15 השנים האחרונות. גיל הפרישה נמוך יותר עבור בעלי מקצועות מפרכים, מסוכנים או לא-בריאים, וכן עבור נכים ומובטלים. הפנסייה משולמת, כמקובל במשק הספרדי, 14 פעמים בשנה. קיימות אפשרויות לפנסייה חלקית.

הפנסייה יכולה להיות משולמת בחו"ל במידה ומתקיים בין ספרד למדינה זו הסכם הדדיות¹³⁹.

8. ההבדל בזכויות בין מהגרים חוקיים ללא-חוקיים:

החוק מבחין בין עובדים חוקיים ללא-חוקיים, ואינו מתיר לעובדים הלא חוקיים זכויות להתאגד, לשבות או להצטרף לאיגוד מקצועי. עובדים לא חוקיים צפויים לענישה.

מעסיקים המעסיקים עובדים זרים ללא היתרי עבודה בתנאים המסכנים, מגבילים או מדכאים את זכויותיהם החוקיות צפויים לענישה, בין אם הינם ארגונים גדולים או מעסיקים פרטיים.

החוק מזהיר את אלה היוצרים "אפליה משמעותית" בתעסוקה, ציבורית או פרטית, על בסיס אידאולוגיה, דת או אמונה, או השתייכות לגזע או אתניות, והם צפויים לענישה (אם כי לא מבהיר למה הכוונה ב"אפליה משמעותית")¹⁴⁰.

בשנת 2005 הממשלה הספרדית נקטה בצעד משמעותי בכך שהתירה נורמליזציה של כמעט 700,000 מהגרים אשר על אף לא היה להם סטטוס מהגר מוגדר, יכלו כתוצאה מכך להוכיח את שהייתם בספרד וקיבלו חוזה העסקה (Ahonen & Benavides, 2006).

בנוגע למבקשי מקלט, חוק מבקשי המקלט והפליטים אשר התקבל בספרד בשנת 1984 וחודש בשנת 1994 הוא החקיקה המרכזית בנוגע למבקשי המקלט בספרד. כאשר מבקשי המקלט פונים בבקשה לרשויות הספרדיות, הם מקבלים זכות להיעזר במתורגמנים, יעוץ משפטי וסיוע רפואי. זכותם להישאר בספרד עד 60 יום בעוד דנים בבקשתם. במידה ובקשתם נענית, הם זכאים לזכויות בתחומי הבריאות, החינוך והרווחה ולהיתרי עבודה. אלה שבקשתם נשללת נדרשים לעזוב את ספרד, בדרך כלל תוך 60 יום¹⁴¹.

9. המשכיות זכויות בין מדינת המקור למדינת היעד:

כאמור, קצבת הפנסייה יכולה להיות משולמת בחו"ל במידה ומתקיים בין ספרד למדינה זו הסכם הדדיות¹⁴².

¹³⁹ מתוך אתר הביטוח הלאומי האמריקאי, שם.

¹⁴⁰ מתוך האתר Legislation on line:

<http://legislationline.org/topics/country/2/topic/10/subtopic/36> נדלה בתאריך 29.7.11

¹⁴¹ מתוך אתר הארגון migration in formation

<http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=97> נדלה בתאריך 29.7.11

¹⁴² מתוך אתר הביטוח הלאומי האמריקאי:

<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2008-2009/europe/spain.pdf> נדלה בתאריך 29.7.11

2.4.5. הולנד

1. התקשרות לצורך עבודה :

גיוס לעבודה: מעסיק המעוניין בעובדים זרים נדרש לנסות לגייס ראשית כל עובדים מן האזור הכלכלי האירופי (EEA) או משוויץ. אם אינו מצליח בגיוס עובדים מאזורים אלה, עליו להוכיח את הכישלון, ורק אז יורשה לגייס מאזורים אחרים.

לשם גיוס עובדים מבולגריה ורומניה וממדינות אחרות שאינן חלק מה-EEA, על המעסיק להשיג **היתרי עבודה**. גם אם הגיוס נעשה באמצעות סוכנות לגיוס עובדים זמניים, חברת קבלנות או קבלנות-משנה, על המעסיק להיות אחראי לכך שהעובדים בעלי היתרי עבודה. על המעסיק לוודא שרישומיו כוללים העתקי הוכחת זהות של כל העובדים הזרים שהוא מעסיק, כולל אלה המועסקים אצלו באמצעות קבלנים או קבלני משנה¹⁴³. היתר העבודה הוא, אם כן, מטעם המעסיק ותקף רק בעבודה אצל אותו מעסיק. כשהאישור מוכן, נשלחים למעסיק שני העתקים ממנו – עבור המעסיק ועבור העובד. בהיתר העבודה מצוינים בפרטים הבאים: שם המעסיק, שם העסק ומיקומו, פרטי האישיים של העובד הזר, תוקף ההיתר, תיאור העבודה והמיקום בו היא מתבצעת¹⁴⁴.

היתר נוסף שהעובד הזר נדרש לו הוא **היתר שהייה**, המתקבל לפי אורך השהייה ומדינת המקור. במקרה של שהייה למשך 3 חודשים או פחות (עבור אזרח מדינה שאינה חלק מ-EU או EEA), יתכן שוויזת תייר עשויה להספיק. במידה ומדובר בעובד בעל מיומנויות גבוהות ("הגירת ידע"), אין צורך בוויזה. במקרה של שהייה העולה על 3 חודשים, יש צורך בהיתר שהייה, אותו ניתן לקבל משירות ההגירה וההתאקלמות ההולנדי (Immigration and Naturalisation Service)¹⁴⁵. יש לציין שאזרחים ממדינות שאינן חלק מה-EU או EEA נדרשים לקבל ויזה עוד לפני כניסתם להולנד.

עובדים זרים נדרשים להיות בעלי מספר שירות אזרחי (citizen service number) או מספר ביטוח חברתי ומס (tax and social insurance number). עליהם להשיג את המספר באופן אישי ממושרד רישום המס והמכס¹⁴⁶.

2. מהלך העבודה :

שעות העבודה, מנוחה והפסקות: לפי החוק ההולנדי, עובד יכול לעבוד מקסימום 9 שעות יומיות ו-45 שעות שבועיות. אלא שמספר שעות העבודה השנתי המותר לפי החוק הוא 2,080 בלבד, כך ששבוע העבודה השבועי בפועל לא עולה בדרך כלל על 40 שעות. שבוע העבודה נע בדרך כלל בין ימי שני לימי שישי, ולפי החוק מגיע לעובד יום מנוחה שבועי אחד לפחות, בדרך כלל יום ראשון. שעות

¹⁴³ מתוך : אתר ממשלת הולנד – הסברי חוקים

<http://www.answersforbusiness.nl/regulation/foreign-personnel> נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁴⁴ מתוך אתר מידע לזרים בהולנד, בחסות עיריית אמסטרדם :

<http://www.iamsterdam.com/en/living/official-matters/residence-permit> נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁴⁵ מתוך אתר מידע לזרים בהולנד, בחסות עיריית אמסטרדם :

<http://www.iamsterdam.com/en/living/official-matters/residence-permit> נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁴⁶ מתוך : אתר ממשלת הולנד – הסברי חוקים

<http://www.answersforbusiness.nl/regulation/foreign-personnel> נדלה בתאריך 27.7.11

העבודה המקובלת הינן בין 9:00 ל-18:00 עם שתי הפסקות בנות 15 דקות ועוד הפסקה בת שעה וחצי לארוחת צהריים. עובדים רבים מעדיפים לוותר על ההפסקות ועוזבים את העבודה במקום זאת בשעה 17:00.

חופשה: החוק ההולנדי מחייב מינימום 20 ימי חופשה בתשלום בשנה לעובד, והמעסיקים בדרך כלל מאשרים 5 ימים נוספים. ימים אלה נספרים בחופשות בחגים הלאומיים, כך שלעובדים לא נותרים ימי חופש רבים מעבר לחגים אלה.¹⁴⁷

מספר ימי החופש השנתיים להם זכאי העובד על פי חוק הוא מכפלת ימי העבודה השבועיים בארבע (למשל, בשבוע עבודה של חמישה ימים זכאי העובד ל-20 ימי חופשה בשנה). במידה והעובד מועסק פחות משנה מלאה, מספר ימי החופש שלו מחושבים באופן פרופורציונלי למשך תקופת העבודה.¹⁴⁸

דמי חופשה: בנפרד מימי החופשה. ערכם 8 אחוזים מן השכר השנתי ברוטו. דמי החופשה משולמים פעם בשנה לפחות ע"י המעסיק, בדרך כלל בסוף מאי או תחילת יוני. עובדים זמניים עשויים לקבל את דמי החופשה במשכורתם החודשית.¹⁴⁹

תנאי המגורים: אחד מן התנאים החלים על המעסיק לקבלת היתרי עבודה לעובדים זרים זמניים הוא הכנת מגורים הולמים עבורם. תנאי מגורים אלה נבדקים ע"י המשרד המאשר את היתרי העבודה.¹⁵⁰

3. שכר:

אחד מן התנאים החלים על המעסיק לקבלת היתרי עבודה לעובדים זרים הוא שכר הולם, המתואם עם תנאי השוק והסכמי עבודה קולקטיביים.¹⁵¹ המשכורות בהולנד משולמות בדרך כלל מדי חודש, בסוף החודש. פעמיים בשנה העובד מקבל תשלום נוסף: פעם אחת בחג המולד כמתנת חג ובפעם השנייה בקיץ (בחודשים יוני או יולי) כדמי חופשה, אלא שדמי החופשה מנוכים בדרך כלל מן המשכורת החודשית.¹⁵²

שכר מינימום: ישנם שני תעריפי שכר-מינימום בהולנד; התעריף הסטנדרטי מיועד לעובדים בין הגילאים 23 ל-65, ותעריף "שכר מינימום לצעירים" מיועד לעובדים בני 15-23. שכר המינימום מבוקר ומותאם לשוק פעמיים בשנה, בינואר וביוני. הסכומים המצוינים מתייחסים לשכר ברוטו, בשעות עבודה סטנדרטיות. שכר המינימום עשוי לכלול בתוכו את השכר הבסיסי המצוין בחוזה העבודה, כמו גם בונוסים (כמו בונוס על עבודה במשמרות, בונוס ביצוע, בונוס תורניות ועוד), הטבות מגורם שלישי (כמו טיפים), הטבות לא-כספיות כמו דמי נסיעה, מגורים,

¹⁴⁷ מתוך אתר ההתמצאות הבינלאומי Justlanded:

<http://www.justlanded.com/english/Netherlands/Netherlands-Guide/Working-the-Netherlands> נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁴⁸ מתוך אתר משרד העבודה והתחומים החברתיים בממשלת הולנד

http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14640&hoofdmenu_item_id=14632&rubriek_item=392437&rubriek_id=391971&set_id=3577&doctype_id=6&link_id=95108#link7661900

נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁴⁹ מתוך אתר משרד העבודה והתחומים החברתיים בממשלת הולנד, שם. נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁵⁰ מתוך אתר מידע לזרים בהולנד, בחסות עיריית אמסטרדם:

<http://www.iamsterdam.com/en/living/official-matters/residence-permit>

¹⁵¹ זכויות עובדים זרים – מתוך אתר מידע לזרים בהולנד, בחסות עיריית אמסטרדם:

<http://www.iamsterdam.com/en/living/official-matters/residence-permit> נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁵² מתוך אתר ההתמצאות הבינלאומי Justlanded:

<http://www.justlanded.com/english/Netherlands/Netherlands-Guide/Working-the-Netherlands> נדלה בתאריך 27.7.11

שירותי רחצה ועוד. סכום כלל הרכיבים הללו אמור לא ליפול משכר המינימום. יש לציין כי תשלום על שעות נוספות, תשלום חופשות ותשלום על רווחים אינו נכלל בחישוב שכר המינימום¹⁵³.

שכר המינימום המקובל בהולנד (ביורו, ברוטו), נכון לראשון בינואר 2011¹⁵⁴:

Age	Per month	Per week
23 years and over	1.424,40	328,70
22 years	1.210,75	279,40
21 years	1.032,70	238,30
20 years	876,00	202,15
19 years	747,80	172,55
18 years	648,10	149,55
17 years	562,65	129,85
16 years	491,40	113,40
15 years	427,30	98,60

כאמור, מעסיקי עובדים זרים זמניים מחויבים בהכנת **מגורים הולמים** כתנאי לקבלת היתרי עבודה בהולנד. חוק זה חל גם על קבלני כוח אדם¹⁵⁵.
 הקריטריונים למגורים הולמים: המגורים חייבים לכלול כמה דרישות בסיסיות לגבי הגיינה, נוחות ואיכות. הפרטים המדויקים משתנים מרשות מוניציפאלית אחת לאחרת¹⁵⁶.
תלוש השכר: חובה בהולנד. תלוש השכר כולל מידע על שכר הברוטו, האופן בו שכר הברוטו מחושב, שכר המינימום החוקי ודמי-חופשה לאותו העובד, שם העובד ושם המעסיק, תקופת העבודה שהתשלום חל עליה, מספר שעות העבודה¹⁵⁷.

4. **בריאות:**

כל תושב בהולנד מחויב להיות מבוטח בביטוח בריאות, כולל עובדים זרים זמניים. לזרים מומלץ לשמור על ביטוח הבריאות שהיה להם במדינת המקור במהלך התקופה הראשונית בהולנד, בהנחה שהוא מכסה את ההוצאות האפשריות בהולנד.

¹⁵³ מתוך אתר משרד העבודה והתחומים החברתיים בממשלת הולנד
http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14640&hoofdmnu_item_id=14632&rubriek_item=3924
¹⁵⁴ מתוך אתר משרד העבודה והתחומים החברתיים בממשלת הולנד, שם.
¹⁵⁵ מתוך אתר ממשלת הולנד – הסברי חוקים:
<http://www.answersforbusiness.nl/regulation/accommodation-foreign-workers>
 נדלה בתאריך 27.7.11
¹⁵⁶ מתוך אתר ממשלת הולנד – הסברי חוקים:
<http://www.answersforbusiness.nl/regulation/accommodation-foreign-workers>
 נדלה בתאריך 27.7.11
¹⁵⁷ מתוך אתר משרד העבודה והתחומים החברתיים בממשלת הולנד:
http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14640&hoofdmnu_item_id=14632&rubriek_item=3924
 נדלה בתאריך 27.7.11

תושב הולנד מחויב להיות חלק מהביטוח הרפואי ההולנדי, גם אם הוא מבוטח בביטוח נוסף במדינתו. התושב חופשי לבחור חברת ביטוח כרצונו וביכולתו לשנותה פעם בשנה. על מנת להירשם לביטוח בריאות, על התושב להיות בעל מספר ביטוח לאומי (BSN). תושב שאינו מבוטח מסתכן בקנס שחל גם רטרואקטיבית עבור כל התקופה בה לא היה מבוטח.

בסיס מערכת הבריאות ההולנדית נמצא במדיניות ביטוח הבריאות. רכיבי חבילות הביטוח הבסיסיות הוחלטו על ידי הממשלה והן כוללות טיפול רפואי על יד מומחים, אשפוז, תרופות, שיקום, טיפולי שיניים לצעירים מגיל 22, טיפול נפשי וטיפול רפואי בשעת חירום בעת שהייה בחו"ל. חברות ביטוח הבריאות מחויבות לקבל כל תושב לחבילת הביטוח הרפואי הבסיסית הזו, ללא קשר למגדר, גיל ומצב בריאותי. לחבילה הבסיסית ניתן להוסיף כיסוי לפיזיותרפיה, משקפים, טיפולי שיניים לבני 22 ומעלה ורפואה אלטרנטיבית¹⁵⁸.

5. תאונות:

עובדים חוקיים בהולנד מחויבים להיות מבוטחים ע"י מעסיקיהם בביטוח תאונות, מוגבלויות ונכות. אלא שבשל יוקר הביטוח, בוחרים מעסיקים רבים שלא לבטח את עובדיהם 24 שעות ביממה, אלא רק בשעות העבודה והנסיעה אליה וממנה¹⁵⁹.

6. סיום יחסי העבודה:

עובד שפוטר ואין לו עבודה אחרת עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה. אחד התנאים לכך הוא תעסוקה במשך 26 שבועות מתוך 36 השבועות שקדמו לאבטלה. סך דמי האבטלה ומשך הזמן שיתקבלו תלויים בהיסטוריה התעסוקתית. ההטבה היא תמיד זמנית. חשוב להירשם בלשכת התעסוקה מיד לאחר הפיטורים¹⁶⁰.

מקור המימון של ביטוח האבטלה הוא בדמי ביטוח לאומי, המכסים גם הטבות מחלה ואמהות. דמי הביטוח נגבים כ- 3.5% משכר העובד מן העובד ו-4.75% משכר העובד מן המעסיק. על המבוטח להיות רשום בלשכת התעסוקה במקום מגוריו ולא לסרב להצעות עבודה. דמי האבטלה מחושבים על פי 75% מן המשכורת האחרונה. אם המובטל עמד בתשלום לפחות 26 שבועות מתוך 36 השבועות בטרם האבטלה, הוא זכאי לקבל את דמי האבטלה במשך 3 חודשים. אם המובטל היה מועסק לפחות 52 יום בכל שנה לפני השנה בה הפך למובטל, הוא זכאי לקבל הטבת תשלום דמי אבטלה לחודש אחד עבור כל שנה בה היה מועסק, עד למקסימום של 38 חודשים. אם דמי האבטלה שמתקבלים נמוכים משכר המינימום, עשוי המובטל להיות זכאי להשלמה, לאחר בחינת אמצעיו¹⁶¹.

¹⁵⁸ מתוך אתר משרד הבריאות, הרווחה והספורט, הולנד: <http://english.minvws.nl/en/themes/health-insurance-system/default.asp> נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁵⁹ מתוך דו"ח European Institute for Construction Labour Research העוסק בענף הבנייה בהולנד: <http://www.clr-news.org/CLR-Studies/Dutch%2003-OK.pdf> נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁶⁰ מתוך אתר משרד העבודה והתחומים החברתיים בממשלת הולנד http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14644&hoofdmenu_item_id=14633&rubriek_item=3920 נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁶¹ מתוך אתר הביטוח הלאומי האמריקאי: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2008-2009/europe/netherlands.pdf> נדלה בתאריך 27.7.11

7. פנסיה:

מערכת הפנסיה ההולנדית (AOW) מעניקה פנסיות בסיסיות לאנשים מגיל 65 ומעלה על ידי בנק הביטוח הסוציאלי (ולא על ידי הממשלה).

על פי חוק, בכל שנת עבודה בהולנד החל מגיל 15, העובד צובר 2% מתוך הסכום אותו הוא אמור לקבל בגיל 65, כך שאדם שעבד בהולנד מגיל 15 ועד 65 יקבל את מלוא הסכום (100%), כלומר 50 שנות עבודה כפול 2 אחוזים¹⁶².

8. ההבדל בזכויות בין המהגרים החוקיים ללא-חוקיים:

החל מתחילת שנות ה-90 החלו הממשלות ההולנדיות בחקיקת חוקים ורגולציות בנוגע למהגרים בלתי חוקיים, על רקע יאוש מגודל התופעה. אחד החוקים, משנת 1998, קשר את השימוש במערכות הבריאות והחינוך לסטטוס התושב. ובכל זאת, מעל מאה אלף מהגרים בלתי חוקיים שוהים בהולנד, רובם בערים הגדולות, ורובם עובדים בחממות, נקיון ומסעדנות¹⁶³. מהגרים לא חוקיים אינם חלק ממערכת הביטוח הלאומי ההולנדית, ולכן אינם זכאים לביטוח תאונות, שכר מינימום, חופשות בתשלום ועוד¹⁶⁴.

9. אכיפה על זכויות, הגופים האחראים, הארגונים (NGO ו GO) אשר העוסקים בתחום.

נגישות, ניצול, בעיות הקיימות בתחום:

ניצול: במידה והעובד משתכר פחות משכר המינימום, ואינו מצליח להגיע להסדר עם מעבידו, יש באפשרותו לפנות לרשויות פיקוח העבודה או לבית-המשפט. מעסיק המשלם לעובדיו שכר הנמוך משכר המינימום צפוי לקנס מרשויות הפיקוח על העבודה, לפי חומרת ההפרה. הקנס המקסימלי הוא 6700 יורו לעובד.

יעוץ משפטי: העובד יכול לקבל יעוץ במסגרת האיגוד המקצועי, מרכזים משפטיים או עורכי-דין העוסקים ביעוץ לציבור¹⁶⁵.

¹⁶² מתוך אתר המשרד לעבודה ולתחומים חברתיים בממשלת הולנד:

http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14644&hoofdmenu_item_id=14633&rubriek_item=3920
21&rubriek_id=392019&link_id=165301 נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁶³ מתוך אתר אוניברסיטת אמסטרדם:

http://www.aup.nl/do.php?a=show_visitor_book&isbn=9789053566008&show=subpage&id=344
בתאריך 27.7.11

¹⁶⁴ מתוך דו"ח European Institute for Construction Labour Research העוסק בענף הבנייה בהולנד:

<http://www.clr-news.org/CLR-Studies/Dutch%2003-OK.pdf> נדלה בתאריך 27.7.11

¹⁶⁵ מתוך אתר משרד העבודה והתחומים החברתיים בממשלת הולנד:

http://english.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14640&hoofdmenu_item_id=14632&rubriek_item=3924
37&rubriek_id=391971&set_id=3577&doctype_id=6&link_id=95108#link7661900 נדלה בתאריך 27.7.11

2.4.6. צרפת

1. התקשרות לצורך עבודה:

בצרפת ישנן **אשרות** שונות לעבודה של מהגרי עבודה בצרפת (סטודנט, חוקר, זמני, עונתי, וכו'). בחלק מסוגי האשרות, קבלת האשרה היא באחריות המעביד הצרפתי¹⁶⁶. חלק מאשרות העבודה מוגבלות לאזור גיאוגרפי (department). במקרה זה, כאשר אדם רוצה לעבוד באזור גיאוגרפי החורג מהאיזור שקיבל, עליו לקבל אישור מיוחד לכך¹⁶⁷.

ישנם מקצועות ותחומי עבודה מוגדרים השמורים לאזרחי צרפת ולאזרחי מדינות האיחוד האירופי, בהם לא יכולים מהגרי עבודה מחוץ לאיחוד האירופי לעבוד¹⁶⁸. מעבר לתקנות מוגדרות אלו, אסור למעסיק להפלות עובדים על רקע אזרחותם ולא לקבל לעבודה עובדים בשל אזרחותם הזרה¹⁶⁹.

הגיל המינימלי לעבודה (החל גם על מהגרי עבודה) הוא 16 שנה¹⁷⁰, אם כי ניתן לקבל אישור מיוחד על עבודה מתחת לגיל 18 (ישנם מקרים מיוחדים בהם ניתן לעבוד מגיל 14).

2. מהלך העבודה:

כל הזכויות של מהגר העבודה, בהן שעות העבודה, שכר על שעות נוספות, ימי מנוחה, מחלה, הפסקה במהלך יום העבודה החוזר דמי נסיעה, שווים לאלו של האזרח הצרפתי.

זכויות החופשה למהגרי עבודה זהים לחוק החל על אזרחים צרפתים. ימי חופשה בתשלום (נכון ל-2005 מוגבלים ללא יותר מ-24 יום ברצף, או 5 שבועות במקרה של נסיעה לארץ המוצא)¹⁷¹.

3. שכר:

על פי החוק נגד אפליה, מהגרי עבודה זכאים לאותן זכויות בעבודה כמו עובדים בעלי אזרחות צרפתית: שכר זהה לעובדים באותה קטגוריה וותק בחברה (או באזור במקרה שאין עובדים מקבילים בחברה), שכר העומד בתקנות שכר המינימום (ישנן תקנות שונות עבור שכר מינימום לעובדים מתחת גיל 18)¹⁷². המעביד צריך לאפשר ולממן יציאה להכשרות מקצועיות (בעלות של 1.5% מהשכר של העבוד בחברות בהן יותר מ-10 עובדים)¹⁷³.

¹⁶⁶ פרסום של משרד ההגירה :

http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/immigrationprofessionnelle_etrangers_anglais.pdf

נדלה בתאריך 3.6.11.

¹⁶⁷ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005):

<http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#12> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁶⁸ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005):

<http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail2.htm#15> נדלה בתאריך 4.7.11.

¹⁶⁹ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005):

<http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#2> נדלה בתאריך 4.7.11.

¹⁷⁰ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#7>

נדלה בתאריך 4.7.11.

¹⁷¹ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005):

<http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#3> נדלה בתאריך 4.7.11.

¹⁷² מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout", שם.

¹⁷³ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005):

<http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#3> נדלה בתאריך 4.7.11.

4. בריאות:

מהגר עבודה השווה מעל ל-3 חודשים כחוק בצרפת זכאי לשירותים רפואיים תחת חוק ביטוח הבריאות האוניברסאלי (CMU) מ-1999¹⁷⁴. כעיקרון, ביטוח הבריאות משולם על ידי מיסוי שכרו של העובד (לרוב דרך המעביד, אך ניתן גם לשלם באופן עצמאי). במידה ומהגר העבודה מובטל, מנוכה אחוז אחד מדמי האבטלה המגיעים לו לטובת ביטוח הבריאות. עם זאת, גם כאשר המהגר אינו זכאי לדמי אבטלה, ועדיין אינו עובד, הוא מבוטח בביטוח הבריאות (כל זמן שהצהיר על חיפוש עבודה כנדרש. אם לא עשה זאת, הביטוח יהיה תקף עד ל-12 חודשים)¹⁷⁵. הביטוח כולל גם את הבעל/ האישה של העובד¹⁷⁶. מהגרות עבודה השווה כחוק מעל 3 חודשים בצרפת יכולות לבצע הפלה חוקית בחינם (תחת כללי גיל וכו')¹⁷⁷.

במקרה של מהגר לא חוקי או עובד שלא נרשם בביטוח הלאומי ניתן לפנות לבית חולים או לארגונים הפועלים בנושא עזרה רפואית לאנשים חסרי מעמד¹⁷⁸. מהגרים ששהים שלא כחוק יכללו בביטוח הריאות ויקבלו טיפול במקרה של תאונת עבודה או מחלה מקצועית, אך המעביד הצרפתי שהעסיק אותם שלא כחוק יתבע על ידי הביטוח הלאומי לצורך כיסוי התשלום על טיפולם¹⁷⁹. החובה לסייע לעובד לקבל טיפול רפואי לאחר הפגיעה ומילוי טפסים לצורך טיפול ומיצוי זכויות במסגרת הביטוח הלאומי.

מהגר העבודה מחויב גם לשלם ביטוח לאומי, מחויב לאותן חובות כמו האזרח הצרפתי¹⁸⁰, וזכאי לאותן זכויות כמו עובד צרפתי המבוטח בביטוח הלאומי, כל זמן שאשרת השהיה שלו תקפה, שהוא נמצא בצרפת, ושהסיבות שעליהן הצהיר ועל פיהן קיבל את האשרה תקפות. תחת תנאים אלו, גם בני משפחתו זכאים לכיסוי על ידי הביטוח הלאומי אם הם נמצאים בצרפת¹⁸¹. מהגר עבודה שאשרת השהיה שלו פגה, זכאי ליהנות משירותי הביטוח הלאומי לשנה נוספת (אך ורק לשירותים)¹⁸².

¹⁷⁴ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן 2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#50> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁷⁵ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן 2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#6> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁷⁶ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן 2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#3> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁷⁷ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן 2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#16> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁷⁸ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן 2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#6> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁷⁹ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן 2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#50> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁸⁰ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן 2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#2> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁸¹ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן 2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#3> נדלה בתאריך 4.7.11.

¹⁸² מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן 2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#50> נדלה בתאריך 5.7.11.

במקרה של מות המבוטח, אלמנתו או שאריו (הורים, ילדים או נכדים) יקבלו מענק השווה לשלושה חודשים של תשלום פי 3 קצבת הביטוח הסוציאלי המרבית. קיימת גם קצבת אלמנות במקרים מסוימים (על פי גיל, הכנסה, ילדים וכו')¹⁸³.

5. תאונות:

תאונת עבודה: טיפול ראשוני על ידי ביטוח בריאות האוניברסאלי (גם במקרים של שהיה בלתי חוקית)¹⁸⁴. במקרה של תאונת עבודה קיימים שני מסלולים, במקרה של בעיה בריאותית זמנית העובד יכול להישאר בצרפת ולקבל את הקצבה המגיעה לו מהביטוח הלאומי עד חזרתו לעבודה. במקרה של פגיעה קבועה או נכות העובד יכול לחזור לארצו (בלי קשר לזמן השהות הנותר לו באשרה) ולקבל מענק השווה לקצבה שנתית של 3 שנים¹⁸⁵.

בטיחות בעבודה: קיימת רשות ממשלתית העוסקת בנושא הבטיחות בעבודה הפועלת להעלאת המודעות לנושא ומקיימת הכשרות, מחקרים, מפרסמת פרסומים וכתב עת בנושא. מבחינה חוקית האחריות לנושא מוטלת על המעסיק (החברות ומנהלי העבודה) האחראי לתנאי העבודה של העובדים¹⁸⁶.

סיוע לתמיכה בגין לידה: אישה שילדה זכאית לחופשת לידה של 16 שבועות (חלקם לפני מועד הלידה), ולחופשה של 26 שבועות החל מהלידה השלישית. כמו כן היולדת זכאית לכיסוי עלויות הטיפול הרפואי. אם מניקה זכאית בשנה הראשונה לשעה חופשית במהלך שעות העבודה. הסכמים קיבוציים כוללים הטבות וספות כמו הגעה מאוחרת ליום העבודה או יציאה מוקדמת¹⁸⁷.

6. סיום יחסי העבודה:

מהגר עבודה מפוטר זכאי לפיצויים על פי החוק, כמו אזרח צרפתי¹⁸⁸. עובד ששילם לביטוח הלאומי זכאי לדמי אבטלה (תחת תנאים מסוימים)¹⁸⁹, לקורסי השמה ולקורסים להכשרה מקצועית דרך משרד התעסוקה¹⁹⁰.

זכאות לימי חופשה שלא נוצלו. מהגר העבודה זכאי לגשת לקורסי שפה (בשפה השלטת-צרפתית) בחינם¹⁹¹.

¹⁸³ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005):

<http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#15> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁸⁴ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#50>

נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁸⁵ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#3>

נדלה בתאריך 4.7.11.

¹⁸⁶ מתוך אתר INRS – ארגון ממשלתי צרפתי: <http://en.inrs.fr> נצפה ב- 20.3.11.

¹⁸⁷ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#6>

נדלה בתאריך 4.7.11.

¹⁸⁸ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail2.htm#3>

<http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#31>

נדלה בתאריך 4.6.11.

¹⁸⁹ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#14>

נדלה בתאריך 5.6.11.

¹⁹⁰ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#3>

נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁹¹ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/externe/travail.htm#3>

נדלה בתאריך 5.7.11.

7. פנסיה:

באופן עקרוני מהגרי עבודה משלמים ומקבלים פנסיה על פי אותו מודל וחשוב כמו אזרחי צרפת. על מנת להיות זכאים לכך עליהם להחזיק באישור שהיה חוקי או אישור מקביל¹⁹². מי שעבד למעלה מ-15 שנה בצרפת ושילם את ביטוח הפנסיה, תחת אישור המאפשר צבירת פנסיה בצרפת וקבלתה לאחר מכן במדינת המוצא (פרוצדורה שניתן לבצע בטרם ההגעה דרך הקונסוליה הצרפתית במדינת המוצא או לאחר ההגעה דרך רשות ממשלתית), זכאי לקבל פנסיה עבורו ועבור בת זוגו בעת פרישתו (גם אם הוא כבר אינו בצרפת). הפנסיה כוללת ביטוח בריאות ותשלומי פנסיה חודשיים על פי המסלול הפנסיוני הרשום על שמו, כפי שהצהיר בעת עזיבתו את צרפת¹⁹³.

8. משפחה של מהגר עבודה:

בצרפת קיימים נהלים לאיחוד משפחות¹⁹⁴. במרבית המקרים, מהגרים שהיגרו במסגרת איחוד משפחות (לדוגמא כאשר אב המשפחה קיבל אישור עבודה, היגר לצורכי העבודה, ולאחר מכן קיבל היתר להביא את בת זוגו לחיות לצידו), יקבלו באופן אוטומטי היתר עבודה במסגרת היתר השהיה¹⁹⁵.

אם משפחתו של מהגר העבודה נמצאת בצרפת, חלק מבני המשפחה כלולים בביטוח הלאומי וזכאים להטבות (לדוגמא: ילדים עד גיל מסוים, בהתאם לקריטריונים נוספים)¹⁹⁶.

¹⁹² מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/retraite.htm#2> נדלה בתאריך 5.6.11.

¹⁹³ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#45> נדלה בתאריך 5.7.11.

¹⁹⁴ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/regroup.htm> נדלה בתאריך 4.7.11.

¹⁹⁵ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/regroup.htm#7> נדלה בתאריך 20.3.11.

¹⁹⁶ מתוך אתר הארגון SOS-net, מסמך שהוכן על ידי הארגון "droit pour tout" (מעודכן ל-2005): <http://sos-net.eu.org/etrangers/interne/sante.htm#24> נדלה בתאריך 5.7.11.

2.4.7. בלגיה

1. ההתקשרות לצורך עבודה :

אשרות: אשרת כניסה ואשרת עבודה הן שני אישורים נפרדים. יש שלושה סוגי אשרות עבודה: אשרה לא מוגבלת (לא למקצוע או תחום ולא לזמן קצוב), אשרה לשנה למעסיק ספציפי לשנה ואשרה שאינה מוגבלת למקצוע או תחום, אך מוגבלת מבחינת זמן ויש לחדש אותה מידי שנה.¹⁹⁷ קיימים כללים וחוקים מעט שונים בנוגע לאישורי עבודה במחוזות השונים של בלגיה (בריסל, וולוניה, פלנדריה וקהילות דוברות גרמנית). כך לדוגמא, לכל מחוז קיימת רשימת מקצועות מבוקשים שבעליהם יקבלו אישור עבודה עבור אותו אזור ביתר קלות.¹⁹⁸ על מהגר העבודה להירשם במרשם האוכלוסין ברשות המקומית בה הוא שוהה תוך שמונה ימים מהגעתו.¹⁹⁹

2. מהלך העבודה :

באופן כללי, תנאי העבודה מוגנים על ידי האיגודים המקצועיים, שכוחם בבלגיה רב, ופחות על ידי חוקי המדינה. גם במקרים בהם חוקי המדינה מגדירים נושאים אלו, מדובר בתוצר של הסכמים קיימים בין האיגודים המקצועיים לבין המעסיקים. שבוע עבודה בבלגיה הוא 38 שעות. מעביד יכול לדרוש מהעובד לעבוד שעות נוספות ובזמנים שונים, בהתאם לצרכי החברה, אך עליו לפצות אותו.²⁰⁰

3. שכר :

שכר המינימום: אין חוק שכר מינימום בבלגיה החל על הסקטור הפרטי. אולם מרבית העובדים מוכלים באופן זה או אחר בהסכם קיבוצי (של איגוד עובדים בחברה או במקצע מסוים)²⁰¹. **תשלום מיסים וביטוח לאומי:** כל מי ששוהה בבלגיה והפך אותה למרכז חייו הכלכלי חייב בתשלום מיסים ללא קשר לאזרחותו.²⁰² מי שלא חייב בתשלום מיסים מלא הוא אזרח זר אשר לא מתכוון להישאר לעבוד בבלגיה עד סוף השנה האזרחית הרלוונטית (אלא לצאת לפני כן) או מי שאינו מתכוון לנצל את מלוא תקופת האשרה שניתנה לו.²⁰³

¹⁹⁷ מתוך אתר המידע והשירותים הרישמי של בלגיה :

¹⁹⁸ מתוך אתר המידע והשירותים הרישמי של בלגיה : http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/work_permit נדלה בתאריך 27.3.11.

¹⁹⁹ מתוך אתר המידע והשירותים הרישמי של בלגיה : http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/work_permit/index.jsp נדלה ב- 27.3.11.

²⁰⁰ מתוך אתר המידע והשירותים הרישמי של בלגיה : http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/necessary_formalities נדלה בתאריך 6.6.11.

²⁰¹ אתר שירות התעסוקה של הממשל הפדרלי בבלגיה : http://www.belgium.be/en/work/employment_legislation נדלה בתאריך 27.3.11.

²⁰² מתוך אתר המידע והשירותים הרישמי של בלגיה : <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=556> נדלה בתאריך 6.6.11.

²⁰³ מידע ממשלתי של בלגיה בנוגע למיסוי : http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/taxes נדלה בתאריך 27.3.11.

<http://fiscus.fgov.be/interfaioiffir/Sleutelformule/fc2010-0636.pdf> נדלה בתאריך 3.7.11, ראה עמוד 7-8.

מהגר עבודה הרשום במרשם האוכלוסין המוניציפלי של בלגיה יכול לשלם ולהנות מהטבות הביטוח הלאומי (כגון השלמת הכנסה ועזרה סוציאלית), כל זמן שהוא שוהה כחוק בבלגיה ורשום במרשם האוכלוסין²⁰⁴. שירותים מסוימים, כמו קצבת ילדים (כאשר הילדים שוהים גם הם כחוק בבלגיה) מותנים גם בזמן שהות מינימלי של חמש שנים טרם הגשת הבקשה לתמיכה²⁰⁵.

4. בריאות:

ביטוח רפואי: הביטוח הרפואי נכלל בביטוח הלאומי בבלגיה, וככזה, זכאי לו מהגר עבודה הרשום במרשם האוכלוסין המוניציפלי של בלגיה (כל זמן שהוא שוהה כחוק בבלגיה ורשום במרשם האוכלוסין), כמו גם בני משפחתו (ילדים תחת גיל 25 ובן/ בת זוג)²⁰⁶.

חברות ביטוח רפואי מעניקות את שירותי התיווך בין האזרחים והתושבים לבין הביטוח הלאומי, והן אלו שמעניקות החזרים כספיים חלקיים (כ-75% במרבית המקרים, על פי סוג הטיפול הרפואי הניתן) לאזרחים ולתושבים הזכאים לכך במסגרת הביטוח הלאומי (לאחר ששולם הסכום המלא בעת הענקת הטיפול הרפואי). בחלק מהמקרים ניתן החזר גבוה יותר בהתאם לצרכי המבוטח (מבוטח המקבל השלמת הכנסה לדוגמא)²⁰⁷. החזר כספי חלקי ניתן גם במקרה של רכישת תרופות, בהתאם למצבו של המבוטח²⁰⁸.

זכויות לחופשת מחלה: גם הזכות לחופשת מחלה מוענקת על ידי הביטוח הלאומי המעניק לעובד החולה פיצוי על ימי השכר שהפסיד. זכות זו מוענקת למי שמבוטח בביטוח הלאומי (מהגר עבודה הרשום במרשם האוכלוסין המוניציפלי של בלגיה, כל זמן שהוא שוהה כחוק בבלגיה ורשום במרשם האוכלוסין), כמו גם בני משפחתו: ילדים תחת גיל 25 ובן/ בת זוג, תחת התניות מסוימות כמו שעבד לפחות 120 יום בששת החודשים שקדמו לדרישה²⁰⁹.

החזר כספי חלקי ניתן על ידי הביטוח הלאומי (דרך חברות הביטוח הרפואי) במקרה של אישפוז, שוב, בהתאם למצבו של המבוטח²¹⁰.

סיוע לתמיכה בגין לידה: במסגרת הביטוח הלאומי ניתנת חופשת לידה כמו גם הטבות משפחתיות נוספות למשפחות נזקקות²¹¹.

5. תאונות:

מבוטח בביטוח הלאומי (ראה פרטים) מבוטח גם בנושא תאונות עבודה. חלות תקנות שונות על המועסקים בסקטור הפרטי או הציבורי. המידע בנוגע להגשת תביעה בנוגע לתאונות עבודה נגיש בגרמנית, צרפתית או הולנדית²¹².

²⁰⁴ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה:

²⁰⁵ http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/en/alwa2010_en.pdf נדלה בתאריך 3.7.11, ראה עמוד 68 כדוגמא.

²⁰⁶ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה, שם. ראה עמוד 71.

²⁰⁷ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה, שם. נדלה בתאריך 3.7.11. ראה עמוד 41.

²⁰⁸ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה, שם. נדלה בתאריך 3.7.11. ראה עמוד 42-43.

²⁰⁹ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה, שם. נדלה בתאריך 3.7.11. ראה עמוד 46.

²¹⁰ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה, שם. נדלה בתאריך 3.7.11. ראה עמוד 42-43.

²¹¹ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה, שם. נדלה בתאריך 3.7.11. ראה עמוד 71.

²¹² מתוך קרן תאונות העבודה של הממשלה הפדרלית בבלגיה:

http://www.fat.fgov.be/site_fr/assure_social/assure_social.html נצפה ב- 3.7.11.

קיים מידע בשפות שונות בנוגע לבטיחות בעבודה ולמניעת תאונות עבודה באתר האינטרנט ובפרסומים של הרשות המוסמכת לנושא במשרד העסוקה²¹³. מבחינה חוקית נושא זה נמצא באחריות המעסיק²¹⁴.

6. סיום יחסי העבודה:

זכאות לדמי אבטלה קיימת במסגרת הביטוח הלאומי, אך מוגבלת על ידי תנאים שונים כמו משך שהיה. ניתנת על ידי משרד של הביטוח הלאומי או על ידי ארגוני עובדים²¹⁵.

7. פנסיה:

קיים רצף תשלום פנסיה דרך הביטוח הלאומי הבלגי אם העובד מגיע ממדינה שעמה יש לבלגיה הסכם רלוונטי (גם מחוץ לאיחוד האירופי כמו הרפובליקה של קונגו, תוניס, מרוקו וישראל)²¹⁶. באופן עקרוני עובדים שעבדו בבלגיה (ואינם באים ממדינות בעלות הסכם בילטרלי עם בלגיה) ושילמו לביטוח הלאומי בבלגיה יכולים לתבוע פנסיה לאחר יציאתם לפנסיה, אך הקריטריונים לזכאות (מספר שנים וכו') אינם מפורסמים באתר הפנסיה של בלגיה²¹⁷.

8. משפחה:

הטבות משפחתיות נוספות ניתנות במסגרת הביטוח הלאומי (למבוטחים, כפי שפורט) למשפחות נזקקות ולילדיהן השוהים בבלגיה, חלקן בהתניה של שהות מעל 5 שנים בבלגיה²¹⁸.

9. המשכיות זכויות בין מדינת המקור למדינת היעד:

בלגיה חתומה על הסכמי שיתוף פעולה בנוגע לביטוח הלאומי עם מספר מדינות (מעבר לאיחוד האירופי) אשר מקנים רצף זכויות למהגר העבודה ולמשפחתו²¹⁹.

²¹³ אתר שירות התעסוקה של הממשל הפדרלי בבלגיה <http://www.employment.belgium.be/seveso.aspx> נצפה ב-6.5.11.

²¹⁴ Article 5, Act of 4 August 1996 on welfare of workers in the performance of their work : ראה

<http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=556> נצפה ב-3.7.11.

²¹⁵ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה :

http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/en/alwa2010_en.pdf נדלה בתאריך 3.7.11, עמ' 75

²¹⁶ מתוך אתר חברת AngloINFO הנותנת ייעוץ עסקי:

<http://belgium.angloinfo.com/countries/belgium/pensions.asp> נצפה ב-3.7.11.

²¹⁷ אתר הפנסיה הלאומית של הממשל הפדרלי בבלגיה: <http://www.onprvp.fgov.be/Pages/Landingpage.aspx>

נצפה ב-3.7.11.

²¹⁸ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה :

http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/en/alwa2010_en.pdf נצפה ב-3.7.11, ראה עמוד 71.

²¹⁹ מתוך חוברת מידע ממשלתית בנוגע לביטוח הלאומי בבלגיה:

http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/en/alwa2010_en.pdf נדלה בתאריך 3.7.11

2.4.8. דנמרק

1. מהלך העבודה ושכר:

עובדים בדנמרק, ללא קשר לאזרחותם, חייבים להיות רשומים במנהל המרשם האזרחי (CPR) של דנמרק ולשלם מיסים. בהיותם תושבים רשומים משלמי מיסים, עובדים בעלי אזרחות זרה בדנמרק זכאים ליהנות מכל היתרונות של מדינת הרווחה כמו אזרחי דנמרק²²⁰. כך לדוגמא, לאחר הרישום מקבל מהגר העבודה כרטיס בריאות אשר מאפשר לו ליהנות משירותי הבריאות של דנמרק. מכיוון ש-60% מהעובדים בדנמרק חברים באיגודים מקצועיים שונים ומרבית העובדים כלולים בחוזה קיבוצי, בדנמרק אין חוק המגדיר שכר מינימום או שעות עבודה בשבוע. עם זאת, כן קיימים חוקי עבודה שונים²²¹. לדוגמא, כל העובדים בדנמרק זכאים לחמישה שבועות חופש בשנה בין ה-1.5 ל-30.4²²². מעסיק חייב לחתום על חוזה עבודה עם העובד ולתת לעובד העתק של החוזה²²³.

2. בריאות:

כל עובד המשלם מיסים זכאי לטיפול רפואי בחינם (גם בבית חולים). ישנם שירותים רפואיים מסוימים כמו טיפולי שיניים, המשולמים חלקית על ידי המדינה וחלקית על ידי העובד²²⁴. עם הרישום במועצה במרשם התושבים המקומי (Civil Registration System at your municipality's citizen service centre), כנדרש מכל מהגר עבודה, מקבל העובד כרטיס רפואי שאיתו עליו לפנות לקבל שירותים רפואיים בדומה לאזרחי דנמרק. בדנמרק שני מסלולי ביטוח בריאות (סכמה 1, וסכמה 2), באחד מהמסלולים יש התחייבות לטיפול רציף אצל אותו רופא מטפל בו בחר המטופל. במסלול השני אין כל התחייבות, וניתן לפנות לרופא אחר על פי בחירת המטופל בכל פניה ופניה²²⁵.

²²⁰ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment
<https://www.workindenmark.dk/Find+information/Til+arbejdstagere/Step+by+step/Ankomst/Skat.aspx>
<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Hvorfor%20vaeolge%20Danmark/Danmark%20-%20et%20velfaerdssamfund.aspx>

נדלה בתאריך 3.3.11.

²²¹ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment
<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Ansaettelsesforhold.aspx>

נדלה בתאריך 3.3.11.

²²² מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment
<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Ferie%20og%20feriepenge.aspx>

נדלה בתאריך 3.3.11.

²²³ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment
<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Ansaettelseskontrakt.aspx>

נדלה בתאריך 3.3.11.

²²⁴ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment
<https://www.workindenmark.dk/Find+information/Til+arbejdstagere/Step+by+step/Ankomst/Skat.aspx>

נדלה בתאריך 3.3.11.

²²⁵ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment
<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Sundhedsvaesen/Valg%20af%20laege.aspx>

נדלה בתאריך 3.3.11.

ביקורים אצל רופאים פטורים מתשלום. במסלול הטיפול בו יש טיפל רציף על ידי אותו רופא מטופל המחליט להחליף את הרופא המטפל בו ישלם אגרה²²⁶.
בהפניית רופא (למעט מקרים חריגים) אשפוז בבית חולים ממשלתי אינו כרוך בתשלום, והעובד רשאי להחליט לאיזה בית חולים ברצונו לפנות²²⁷. רפואת שיניים למבוגרים מסובסדת על ידי המדינה. רפואת שיניים לילדים עד גיל 18 ממומנת במלואה על ידי הרשויות המקומיות²²⁸.
רכישת תרופות למבוגרים ולילדים מסובסדת על ידי המדינה²²⁹.

3. תאונות:

המעסיק מחייב לביטוח המכסה פגיעות ופציעות בעבודה, אולם ביטוח זה אינו מכסה את זמנו הפנוי של מהגר העבודה, ואם ברצונו להיות מבוטח מחוץ לשעות העבודה עליו לבטח את עצמו באופן פרטי.²³⁰

4. סיוע יחסי העבודה:

תשלום זמי אבטלה, כביטוח למקרים של אבטלה אינו קיים במסגרת כללית ממשלתית בדנמרק, אלא במסגרות פרטיות של איגודי עובדים וחברות פרטיות. בהצאם לכך, מהגרי עבודה אינם מבוטחים במקרים של אבטלה, אך הם יכולים לבטח את עצמם באופן פרטי בקרנות דניות העוסקות בכך (unemployment Danish funds)²³¹.

5. פנסיה:

לאחר מספר שנים של שהייה בדנמרק, מהגר עבודה יהיה זכאי להיות כלול בביטוח הפנסיוני של המדינה על פי חוק (ביטוח לאומי). אדם זכאי לפנסיה מלאה של המדינה אם שהה בדנמרק לפחות 40 שנה אחרי גיל 15. גיל היציאה לפנסיה הוא 65²³².
חברות ומעסיקים רבים מחוייבים מתוקף הסכמים קיבוציים בתשלומי פנסיה קיבוציים. אם העובד אינו נכלל תחת הסכמים שכאלו, הוא רשאי לשלם באופן עצמאי לקרן פנסיונית פרטית²³³.

²²⁶ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment : שם. נדלה בתאריך 3.3.11

²²⁷ מתוך אתר של ממשלת דנמרק בשם Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment : <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Sun.dhedsvaesens/Hospitaler.aspx>

²²⁸ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment: נדלה בתאריך 3.3.11
3.3.11. ראה הערה 225

²²⁹ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment : <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Sun.dhedsvaesens/Koeb%20af%20medicin.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11

²³⁰ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment : <https://www.workindenmark.dk/Find+information/Til+arbejdstagere/Step+by+step/Ankomst/Forsikring.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11

²³¹ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment : שם. נדלה בתאריך 3.3.11

²³² מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment : <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Pension/Folkepension.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11

מהגר עבודה יכול לבחור שלא להפריש פנסיה לקרן פנסיונית דנית אלא לקרן הפניסה בה הוא חבר ממדינת המוצא שלו. אולם, עבור מרבית המדינות, הפרשה זו לא תהיה פתורה ממס²³⁴.

מהגר עבודה שעוזב את דנמרק יכול למשוך את כספי הפנסיה שצבר. חלק מקרנות הפנסיה פתורות ממיסוי במקרה שכזה, וחלקן לא (בדנמרק, לא בהכרח במדינה אליה העובד עובר). במקרה בו המהגר בוחר לעזוב ולהשאיר את כספי הפנסיה בקרן בדנמרק, בעת תשלומי הפנסיה, המדינה בה יגור המהגר תוכל לגבות מיסוי על תשלומי פנסיה אלו²³⁵.

6. נגישות, ניצול, בעיות הקיימות בתחום:

כל המידע נגיש מראש בשפה האנגלית באתר, כולל "דף הוראות" הכולל את השלבים בהגעה ובהתאקלמות לאחריה ואת המסמכים הנדרשים לכל שלב²³⁶.

בינואר 2011 נפתחו מרכזים אזוריים ממשלתיים שמטרתם לעזור לתושבים זרים בנושאי בירוקרטיה שונים: לדוגמא: לעזור ולהפנות אותם לגורמים הבירוקרטיים הרלוונטיים, לספק להם שירותים מסוימים במקום (מרבית הליכים ניתנים לביצוע במרכז עצמו), לקשר אותם לקהילות וארגונים שיעזרו להם להשתלב בחברה ואפילו לעזור בחיפוש עבודה²³⁷.

7. משפחה²³⁸:

כל עובד משלם מיסים זכאי לחינוך עבוד ילדיו מגיל בית ספר יסודי עד האוניברסיטה. חוק חינוך חובה חינם חל על ילדים בדנמרק מגיל 6 עד 16. כמו עבור אזרחי דנמרק, מסגרות ציבוריות משלימות כמו מסגרות יום לפעוטות או מסגרות אחר הצהריים עבור ילדים צעירים משולמות בחלקן על ידי המדינה ובחלקן על ידי העובד (לפחות 25% על ידי העובד). ישנם גם מוסדות חינוך פרטיים שעלותם נחלקת בין המדינה לבין התלמיד (והוריו).

²³³ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Pension.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11.

²³⁴ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Pension/Pension%20i%20hjemlandet.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11.

²³⁵ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Naar%20du%20arbejder%20i%20Danmark/Pension/Beskatning%20ved%20afrejse.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11.

²³⁶ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Regler%20for%20ophold%20i%20Danmark/Service.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11.

²³⁷ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/International%20Citizen%20Service.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11.

²³⁸ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment <https://www.workindenmark.dk/Find+information/Til+arbejdstagere/Step+by+step/Ankomst/Skat.aspx> <https://www.workindenmark.dk/Find+information/Til+arbejdstagere/Step+by+step/Ophold+og+integrati+on/Boern.aspx> <https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Gru+ndskoler/Folkeskoler.aspx> <https://www.workindenmark.dk/Find+information/Til+arbejdstagere/Livet+i+Danmark/Boernepasning.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11.

המועצות מקומיות מחויבות לספק לילדים שיעורים ללימוד השפה הדנית אם יש צורך ללא תשלום נוסף. בנוסף, ילדים של מהגרי עבודה רשאים להשתתף בפעילות אחר צהריים העשרתית בחינם או בתמורה לאגרה סמלית כמו ילדי אזרחים²³⁹.

8. זכויות נוספות:

1. קורסים ללימוד השפה הדנית ניתנים לעובדים זרים בכל הרמות תמורת אגרת השתתפות או בחינם²⁴⁰.
2. לימודי ערב: עובדים זרים רשאים להרשם ללימודי ערב במוסדות השונים המסובסדים על ידי המדינה ולקבל את אותה הנחה כמו אזרחי דנמרק²⁴¹.
3. השאלת ספרים מספריות בחינם²⁴².

²³⁹ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment
<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Fritidstilbud%20til%20boern.aspx>

<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Fritidstilbud%20til%20boern/Ungdomsskole.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11

²⁴⁰ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international recruitment
<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Danskundervisning.aspx>

<https://www.workindenmark.dk/Find+information/Til+arbejdstagere/Livet+i+Danmark/Kultur+og+fritid/Aftenskoler.aspx> נדלה בתאריך 3.3.11

²⁴¹ מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international
<https://www.workindenmark.dk/Find+information/Til+arbejdstagere/Livet+i+Danmark/Kultur+og+fritid/Aftenskoler.aspx>

²⁴² מתוך אתר ממשלת דנמרק: Work in Denmark: The official Danish website for international
<https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Kultur+og+fritid/Biblioteker.aspx>

נדלה בתאריך 3.3.11. [ur%20og%20fritid/Biblioteker.aspx](https://www.workindenmark.dk/Find%20information/Til%20arbejdstagere/Livet%20i%20Danmark/Kultur+og+fritid/Biblioteker.aspx)

2.5 השוואה בין תכניות ביטוח סוציאלי לעובדים זרים בישראל ובעולם

בחינת הזכויות החברתיות של מהגרי עבודה במספר מדינות, והשוואת מצב הזכויות החברתיות של מהגרי עבודה בין אותן מדינות לבין ישראל, מראה הבדלים משמעותיים. אמנם קיימים הבדלים מסוימים בין המדינות הללו לבין עצמן בפרמטרים השונים שנבחנו, אולם הבדלים אלה מתגמדים ביחס לפער הקיים בין סך המדינות הללו לבין המצב במדינת ישראל. אמנם בהמשך נעמוד באופן מפורט על ההבדלים בכל תחום ותחום, אולם ניתן להקדים ולומר שלהבדלים אלה שני מאפיינים עיקריים: הראשון הוא, שבמדינות שסקרנו, כשמדובר במהגרי עבודה בעלי אשרה, אין הפרדה מוסדית בין המערכות המבטחות או המספקות שרותים למהגרים, לבין אלו המספקות שרותים לאזרחי המדינה. המצב בישראל הוא שונה, כשבתחומים כגון בריאות, ביטוח אבטלה או פנסיה, אין ממשק בין אזרחים למהגרי עבודה. המאפיין השני הוא, שבמדינות שנסקרו לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין זכויותיהם של אזרחי המדינה לבין זכויותיהם של מהגרי עבודה חוקיים, בעוד בישראל זכויותיהם החברתיות של מהגרי עבודה פחותים באופן משמעותי מאלו של אזרחי המדינה.

גיוס והתקשרות לצורך עבודה

בכל המדינות ובכלל זה ישראל, נדרש היתר לגיוס עובדים מחוץ למדינה על פי מכסות שנקבעות על ידי הממשלה בכל מדינה, בהתאם למצב שוק התעסוקה.

בישראל, בצרפת ובבלגיה, חייבים כל מהגרי העבודה באשרת עבודה, בעוד שבאיטליה, גרמניה, ספרד והולנד, חייבים באשרה רק מהגרי עבודה שאינם אזרחי מדינות האיחוד האירופי (יש מדינות בהן חייבים באשרה גם אזרחי בולגריה ורומניה). סוג האשרה משתנה ממדינה למדינה, בהתאם למאפיינים שנקבעו בכל מדינה (כגון: מאפייני העובד - סטודנט, עובד עונתי, עובדי זמני וכיוב'), הענף התעסוקתי בו יעבוד, האזור הגיאוגרפי בו יועסק, וכן הלאה). מבין מדינות האיחוד האירופי שנסקרו, הולנד הינה המדינה היחידה בה אשרת העבודה היא מטעם המעסיק ותקפה רק בעבודה אצל אותו מעסיק, כפי שהיה נהוג בישראל עד שנת 2006 במה שכונה 'הסדר הכבילה'.

בחלק מן המדינות מותרת העסקת מהגרי עבודה באמצעות סוכנויות כוח אדם או חברות קבלנות. בחלק מהמקרים עובדים המועסקים דרך חברת כוח אדם ממדינת המוצא נחשבים לעובדי אותה מדינת המוצא (למשל, עובדי פרויקט בגרמניה) וזכויות העבודה שלהם נקבעות לפי הזכויות הקיימות במדינות אלה. כאמור, בישראל העסקת זרים אינה יכולה להתבצע באמצעות חברות כוח אדם, למעט בתחום הבניין ובתחום הסיעוד, וחל איסור על קבלן כוח אדם לגבות ממעסיק, מעובד או ממועמד לעבודה כל תמורה בעד שירותיו או החזר הוצאותיו. תקנות אלו, כפי שהראינו, לא נאכפות דיין ועובדים זרים מדווחים על תשלום של עשרות אלפי שקלים לחברות תיווך.

בדומה למדינות המערב, ישראל נותנת עדיפות במתן היתרי עבודה למהגרים מהמדינות עמן נחתמו הסכמים בילטרליים. במדינת ישראל, בדומה לאיטליה, מהגרי עבודה מקבלים אשרת כניסה רק אם יש להם כבר מקום עבודה מיועד. שלא כבמדינות אירופה רבות, אשר מקנות אשרות עבודה ושהייה גם למי שנכנס באופן לא חוקי, במידה ועבד באותה מדינה במשך שנתיים או יותר; בישראל עובד שנכנס ללא אשרת עבודה ואינו מבקש מקלט, לא יקבל אישור עבודה ויגורש למדינתו. ברוב המדינות קיימות מגבלות להבאת מהגרי עבודה: מכסות לאומיות (כמו בספרד), על פי פרויקטים (גרמניה), על פי ענפי עבודה (בצרפת יש ענפים בהם ניתן להעסיק רק אזרחי צרפת או

אזרחי מדינות האיחוד האירופי, או על פי אזור (צרפת). בישראל המגבלות הן במישורים שונים: קיימות מכסות לענפים מסוימים (בניין, חקלאות, תעשייה, המסעדות האתניות האסיאתיות והמומחים). הענף היחיד בו אין מכסות הוא ענף הסיעוד, בו מספר מהגרי עבודה נקבע לפי הביקוש. במדינות מסוימות אשרת העבודה מוגבלת בזמן (בגרמניה חלק ממהגרי עבודה מקבלים אשרות עונתיות, בבלגיה יש אשרה המוגבלת לשנה (אם כי יש גם אשרות ללא הגבלת זמן). גם כאן ישראל מתאפיינת במגבלות קשות יותר, שהרי הזמן המקסימלי לאשרת עבודה הוא 63 חודשים (במקרים מסוימים בענף הסיעוד האשרה ניתנת להארכה מעבר לתקופה זו).

בכל המדינות אשר נסקרו, למהגרי עבודה בעלי אשרה זכויות סוציאליות זהות לזכויותיהם של אזרחי אותן מדינות. בישראל, לעומת זאת, מהגרי העבודה אינם נהנים מדמי אבטלה או קצבת זקנה, אינם חלק ממערכות הפנסיה הפרטיות ואינם נכללים במסגרת חוק הפנסיה חובה שנחקק לאחרונה. בענף הבניין חייבים מעסיקים להפריש סכום מסוים לפיקדון עבור כל עובד זר, כאשר הסכום שנצבר משמש כפיצויים וכתמריץ לעובד הזר לשוב למדינתו בסיום עבודתו בישראל. בעת יציאתו מישראל, מהגר עבודה שעבד בבניין יוכל לקבל את סכום הפיקדון (במידה ויצא מהארץ במועד סיום אשרת השהיה).

הבדל משמעותי נוסף בין ישראל למדינות אירופאיות בנוגע לתנאי ההתקשרות, היא העובדה שבישראל ניתן להטיל על העובד את תשלום עלויות הגיוס, דבר האסור במדינות האירופאיות שסקרנו. יתרה מכך, בישראל חברות גיוס פרטיות רשאיות לגבות תשלום גם מהמעסיק (תשלום חד פעמי בעת ההתקשרות ולאחר מכן תשלום חודשי), כך שעלויות הגיוס בישראל גבוהות במיוחד. כמו כן, הסדרת ההתקשרות מחמירה יותר בישראל מאשר במדינות שנסקרו. השילוב של הפרטת הגיוס עם כללים מחמירים ופיקוח הדוק מעודדים גביית דמי גיוס גבוהים.

באיטליה, גרמניה, ספרד ודנמרק, כמו גם בישראל, חלה על המעסיק חובה בחוק לחתום על חוזה עבודה עם העובד טרם תחילת ההעסקה. בישראל מגדיר חוק עובדים זרים מה חייב להיות כלול בחוזה ההעסקה והוא מחייב, בין היתר, כי החוזה יהיה בכתב ובשפה המובנת לעובד.

זכויות סוציאליות לאזרחים ולזרים

בנוגע לדיני העבודה החלים על מהגרי עבודה, מצאנו כי בכל המדינות זכאים מהגרי עבודה לתנאי העסקה זהים לאלו של אזרחי המדינה, ללא אפליה. במדינות האיחוד האירופי שסקרנו, זכאים כל העובדים השוהים כחוק ומשלמים מיסים (כולל עובדים זרים וזמניים), ליהנות ממערכת הבטחון הסוציאלית ומכל היתרונות של מדינת הרווחה. בישראל, הנגישות של מהגרי העבודה לשירותי הביטוח הסוציאלי היא מוגבלת ומהגרי עבודה אינם מכוסים בביטוח אבטלה, אינם זכאים לתגמולי הבטחת הכנסה, ביטוח בריאות, קצבת זקנה, קצבת נכות וכיו"ב. כמו כן, הם אינם חלק ממערכות הפנסיה הפרטיות ואינם נכללים במסגרת חוק הפנסיה חובה שנחקק לאחרונה. מאידך, זכאים מהגרי עבודה בישראל לביטוח תאונות עבודה ולביטוח במקרה של פשיטת רגל של המעסיק, וכן לזכויות ייחודיות כגון ביטוח בריאות פרטי ומגורים נאותים.

באשר למהגרי עבודה השוהים שלא כחוק (ללא אשרת עבודה), בישראל מגנים דיני העבודה גם על עובדים לא חוקיים ואכיפת זכויות אלו נעשית במנותק לשאלת חוקיות מעמד העובד בישראל או קיום היתרים להעסקה. בצרפת זכאי כל עובד – חוקי או לא חוקי – לטיפול הומניטארי מתוקף חוק ביטוח בריאות אוניברסאלי ולתבוע זכויות מהביטוח הלאומי במקרה של מחלה מקצועית או

תאונת עבודה. לעומת זאת, בהולנד, בספרד, בגרמניה ובאיטליה, החוק מבחין בין עובדים חוקיים ללא-חוקיים. בהולנד קושר החוק את השימוש במערכות הבריאות והחינוך לסטאטוס התושב, ולכן מהגרים לא חוקיים אינם חלק ממערכת הביטוח הלאומי ההולנדית ואינם זכאים לביטוח תאונות, שכר מינימום, חופשות בתשלום ועוד. בספרד החוק אינו מתיר לעובדים לא חוקיים את הזכות להתאגד, לשבות או להצטרף לאיגוד מקצועי ועובדים לא חוקיים צפויים לענישה. עם זאת, מעבידים בספרד המעסיקים עובדים זרים ללא היתרי עבודה בתנאים המסכנים, מגבילים או מדכאים את זכויותיהם החוקיות, צפויים לענישה.

מהלך העבודה

כאמור, תנאי ההעסקה של מהגרי עבודה, ובהם שעות העבודה, שעות המנוחה במהלך יום העבודה וימי המנוחה, שווים לאלו של האזרחים במדינות שסקרנו. הדבר נכון גם לגבי חופשות בתשלום בימי חג ובחופשה שנתית. בישראל, לעובדים הזרים הזכות לחופשות חג התואמות את דתם ולאומיותם. כמו כן, בישראל חובת המעביד לנהל רישום של שעות העבודה וימי היעדרותו של העובד הזר, בשפה שהעובד מבין ובשפה העברית, וכן לקבל אישור בכתב מהעובד על נכונות הרישום כאמור, ולמסור העתק ממנו לעובד ולאדם אחר שעליו יורה הממונה על העסקת עובדים זרים. יש לציין, שקיימים כמובן הבדלים במספר שעות העבודה השבועיות ואורך החופשה השנתית בין המדינות השונות, כשבישראל שבוע העבודה הארוך ביותר (45 שעות) והחופשה השנתית היא הקצרה ביותר (בין 14 ל-16 יום, בהתאם לוותק).

חוקי השכר בכל מדינה חלים על אזרחים ומהגרי עבודה כאחד (תשלום שכר מינימום, במידה וקיים, תשלום עבור שעות נוספות, תגמולים ובונוסים). בישראל, כמו במדינות אחרות (ספרד, הולנד, צרפת) קיים חוק שכר מינימום שחל גם על מהגרי העבודה. במדינות כגון איטליה, בלגיה ודנמרק אין חוק שכר מינימום וההגנה על שכר מינימום מעוגנת בהסכמים קיבוציים. מהגרי העבודה נכללים גם בהסכמים קיבוציים של איגודי עובדים או ענפים מסוימים. במקרים בהם לא מוגדר שכר מינימום בחוק אלא בהסכמי שכר מינימום קיבוציים, כמו באיטליה ובגרמניה, יכול העובד לשאת ולתת עם מעסיקו, אך עובדים שאין להם איגוד מקצועי או שהאיגוד המקצועי חלש, חשופים לניצול. בהולנד עשוי לכלול שכר המינימום את השכר הבסיסי המצוין בחוזה העבודה, כמו גם בונוסים, הטבות מגורים שלישי (כגון טיפים), הטבות לא-כספיות כגון דמי נסיעה, מגורים, שירותי רחצה ועוד, אך כל עוד סך הרכיבים הללו אינו נופל משכר המינימום. בישראל רשאי המעסיק לשלם לעובד הזר חלק משכר עבודה באוכל ובמשקאות המיועדים לצריכה במקום העבודה.

חובתו של המעסיק לנכות משכר מהגר העבודה, כמו משכרו של כל עובד, מיסים כחוק לרשויות המס ולביטוח הסוציאלי. בישראל רשאי המעסיק לנכות משכרו החודשי של העובד גם סכום בגין הוצאות ביטוח בריאות, מגורים, דמי חבר לארגון העובדים שהעובד חבר בו, וכן תשלומים שונים עליהם סוכם בכתב בין העובד למעסיק, שהמעסיק ישא בהם והעובד יחזיר למעסיק. עם זאת, סך כל הניכויים הללו אינו יכול לעלות על 25% משכרו של העובד באותו חודש.

בכל המדינות זכאים מהגרי עבודה גם לתשלום דמי נסיעה ממקום מגוריהם לעבודתם, בהתאם לחוק או להסכמים קיבוציים. במדינות מסוימות (גרמניה, הולנד וישראל) חובת המעסיק גם לספק למהגר העבודה מגורים הולמים. בגרמניה חובה זו חלה על מעסיק של עובדים עונתיים בלבד ובהולנד על מעסיקים של מהגרי עבודה זמניים. בישראל על כל המעסיקים של מהגרי עבודה

להעמיד מגורים הולמים לעובדים ובמידה והמעסיק קיבל פטור מאספקת מגורים, עליו לשלם לעובד בעבור מגורים הולמים בסכום שיקבע ואשר יהיה צמוד למדד. עם זאת, קיימות בישראל הפרות רבות בנושא מגורים ו'ב'קן לעובד' התקבלו תלונות רבות על תנאי מגורים בלתי הולמים ועל ניכויים מופרזים מהשכר בעבור מגורים.

בריאות

בכל מדינות האיחוד האירופי שסקרנו, זכאים מהגרי עבודה השוהים כחוק (בעלי אשרת עבודה) ומשלמים מיסים להכלל במערכת הביטוח הסוציאלית הלאומית וליהנות משירותי בריאות ללא תשלום או בתשלום מסובסד, בדומה לאזרחי המדינה²⁴³. במדינות מסוימות כגון הולנד, ביטוח בריאות הוא אף בגדר חובה על פי חוק על כל תושב, כאשר תושב שאינו מבוטח מסתכן בקנס. בישראל מהגרי עבודה אינם נכללים במסגרת חוק ביטוח בריאות ממלכתי, אך המעסיק מחויב להסדיר לעובד ביטוח רפואי, לכל תקופת עבודתו אצלו. כמו כן, על המעסיק למסור העתק של פוליסת הביטוח לעובד הזר בשפה המובנת לו.

ביטוח הבריאות כולל בכל מדינה אלמנטים מעט שונים, אך סל השירותים זהה לזה שזכאים לו אזרחי המדינה. ברוב המדינות כולל הביטוח בדיקות, התייעצויות עם מומחים, אישפוז, חיסונים, בדיקות דם, בדיקות רנטגן, סריקות אולטראסאונד, סבסוד מלא או חלקי של תרופות, טיפול שיקומי, תשלום דמי מחלה, דמי לידה ודמי אמהות, כאשר לעיתים נדרשת לשירות מסוים תקופת אכשרה.

בגרמניה, ספרד, הולנד וישראל מתחלק מימון הביטוח הרפואי בין מהגר העבודה למעסיק, כאשר בספרד עובד שהינו אזרח מדינה מן האיחוד האירופי, זכאי בדרך כלל לטיפול רפואי חינם באופן אוטומטי הודות להסכמים הדדיים בין מדינות האיחוד האירופי. באיטליה מימון הביטוח הוא על המעסיק בלבד ובצרפת נושא העובד בכל עלות הביטוח.

במדינות מסוימות, כגון ספרד, צרפת, גרמניה ובלגיה, הזכאות לשירותי בריאות ושירותים סוציאליים חלה גם על בני המשפחה של מהגר העבודה²⁴⁴, במידה והם שוהים באותה מדינה. ברוב המדינות (איטליה, גרמניה, ספרד, צרפת, בלגיה וישראל), כולל הביטוח הרפואי גם ביטוח תאונות עבודה ומחלות מקצוע. בהולנד ביטוח תאונות עבודה אינו כלול בחבילות הביטוח הבסיסיות, ועל המעסיקים חלה החובה לבטח עובדים בחוקיים בביטוח תאונות, מוגבלויות ונכות. בצרפת ביטוח תאונות הינו וולונטרי עבור עובדים מהמגזר הציבורי, עצמאים ועובדי חקלאות ואינו חל על עובדי משק בית.

בכל המדינות זכאי כל אדם, ללא תלות במעמדו החוקי, לטיפול במצב חירום רפואי, אם כי בגרמניה מסתכנים עובדים בלתי-חוקיים בפנותם לטיפול רפואי, היות וסטאטוס של מהגר בלתי-חוקי הוא עבירה פלילית חמורה אשר עובדי ציבור מחויבים לדווח עליה. איטליה, מאידך, מכירה בבעיית ריבוי המהגרים הבלתי-חוקיים ומעניקה להם זכויות לטיפול רפואי אנונימי במקרים מסוימים, תוך גביית התשלום מגורמי בריאות פרטיים וציבוריים. לשם כך, עליהם לדאוג מראש לכרטיס הנקרא S.T.P ולהצהיר על מצוקתם הכלכלית. בצרפת זכאי גם מהגר עבודה לא חוקי,

²⁴³ בספרד מחויבים רק מהגרי עבודה העובדים בחסרות ספרדיות להיות מבוטחים במערכת הביטוח הסוציאלית. בבלגיה ובהולנד יש חובה גם להרשם במרשם האוכלוסין הלאומי או האזורי על מנת לקבל זכויות רפואיות.
²⁴⁴ בבלגיה מכסה הביטוח הסוציאלית גם בן/בת זוג וילדים עד גיל 25 ובגרמניה הוא כולל בני משפחה בעלי שכר נמוך או חסרי שכר.

שלא נרשם בביטוח הלאומי, להגיש תביעה במקרה של תאונת עבודה או מחלה מקצועית, אך המעביד הצרפתי שהעסיק את העובד שלא כחוק צפוי להיתבע על ידי הביטוח הלאומי לצורך כיסוי התשלום על הטיפול. כאמור, גם בישראל זכאי כל עובד הזקוק לטיפול רפואי במצב חירום רפואי לקבל את הטיפול, אך אם אין ברשותו ביטוח רפואי, הוא יחויב לשלם עבור הטיפול. מהגר עבודה לא-חוקי שיש לו ביטוח רפואי, זכאי לגמלאות בגין טיפולים רפואיים ולשיקום במקרה של תאונת עבודה.

בכל המדינות אשר נבחנו, מהגרי עבודה בעלי אשרת עבודה מקבלים שרותי בריאות מאותו מוסד אשר מקנה שרותי בריאות לאזרחי המדינה. במדינות מסוימות (איטליה, ספרד, צרפת) שרותים אלה ניתנים במסגרת ביטוח בריאות לאומי; במדינות אחרות (כגון גרמניה והולנד) שרותי הבריאות ניתנים על ידי אותן קופות החולים שמספקות שרותים לאזרחים. בישראל, לעומת זאת, מהגרי עבודה בעלי אשרה מבוטחים על ידי מבטחים פרטיים, אינם נכללים בחוק ביטוח בריאות ממלכתי ואינם יכולים להיות מבוטחים במסגרת קופות החולים הציבוריות. אמנם החוק קובע שסל השרותים שחייבות לספק חברות הביטוח הפרטיות זהה כמעט לסל השרותים הניתן במסגרת חוק ביטוח בריאות ממלכתי, אך מימוש הזכאות מול חברות ביטוח פרטיות קשה יותר והנגישות לשרותים פחותה בהשוואה לנגישותם של אזרחי ישראל. לאחרונה דנה וועדה בין-משרדית באפשרות להכיל את חוק ביטוח בריאות ממלכתי על מהגרי עבודה בעלי אשרה, בדומה לנהוג במדינות אירופיות רבות (הצעת חוק ברוח זו מונחת בפני הכנסת), אך הוועדה החליטה שלא להמליץ על צעד זה.

קצבת נכות

בחלק מן המדינות זכאים מהגרי עבודה גם לקצבת נכות: בספרד, באיטליה ובצרפת כולל הביטוח הסוציאלי לשכירים גם הטבות לנכות זמנית או קבועה. באיטליה קיימות הטבות לנכות זמנית, המחושבות לפי תקופת הנכות ולפי שיעור משכרו של העובד, וקצבאות נכות זמנית וקבועה הניתנות לבעלי שיעורי נכות כקבוע בחוק האיטלקי. בצרפת, במקרה שלעובד בעיה בריאותית זמנית, הוא יכול להשאר בצרפת ולקבל את הקצבה המגיעה לו מהביטוח הלאומי עד חזרתו לעבודה. במקרה של גגיעה קבועה או נכות, יכול העובד לשוב לארצו (ללא קשר לזמן השהות הנותר לו באשרה) ולקבל מענק השווה לקצבה שנתית של 3 שנים. בישראל מהגרי עבודה אינם זכאים לקצבת נכות, אולם הם כן זכאים לביטוח תאונות עבודה.

קצבת פנסיה

באיטליה, ספרד, הולנד ובלגיה, ביטוח פנסיוני הוא חלק מערכת הביטוח הסוציאלי לשכירים, ומהגרי עבודה זכאים לקצבת פנסיה לאחר פרישתם מעבודה²⁴⁵. במידה ולמדינת המוצא של מהגר העבודה הסכם בטחון סוציאלי דו-צדדי עם המדינה אליה היגר, הוא יכול להמשיך לקבל את קצבת הפנסיה גם אם שב למדינתו. בצרפת זכאי עובד זר לפנסיה במידה ועבד למעלה מ-15 שנה בצרפת ושילם את ביטוח הפנסיה, תחת אישור המאפשר צבירת פנסיה בצרפת וקבלתה לאחר מכן במדינת המוצא. הזכאות כוללת ביטוח בריאות ותשלומי פנסיה חודשיים עבורו ועבור בת זוגו בעת פרישתו

²⁴⁵ בספרד מערכת הפנסיה כוללת רק את עובדי התעשייה, המסחר והשירותים. באיטליה הכיסוי הביטוחי הינו וולונטרי לעובדי חוזה ועובדים מקצועיים.

(גם אם הוא כבר אינו בצרפת). במקרה של מוות זכאי עובד זר בצרפת, במידה והיה מבוטח בביטוח לאומי, שאלמנתו או שאריו יקבלו מענק השווה לשלושה חודשים של תשלום פי 3 מקצבת הביטוח הסוציאלי המרבית. במקרים מסיימים קיימת גם קצבת אלמנות (על פי גיל, הכנסה, ילדים וכו'). בישראל, בניגוד למדינות הנ"ל, עובדים זרים אינם חלק ממערכות הפנסיה הפרטיות ואינם נכללים במסגרת חוק הפנסיה חובה שנחקק לאחרונה.

סיום יחסי עבודה

בכל המדינות שמורה לעובד הזכות לסיים את יחסי העבודה עם המעסיק, עם חובת הודעה מוקדמת, בהתאם להוראות החוק או לחוזה ההעסקה האישי. בישראל, בה אשרת העבודה של מהגר העבודה מוגבלת לענף תעסוקה מסוים, רשאי העובד לעבור ממעסיק למעסיק, אולם האפשרות המעשית לעשות זאת היא בעייתית מאוד מבחינתו של העובד, בשל חוקי הניוד ובשל האינטרסים הזרים של חברות כח האדם והמעסיקים החדשים.

מהגר עבודה שפוטר, זכאי בכל המדינות שנסקרו לפיצויי פיטורין. בישראל, מזכה החוק בתשלום פיצויי פיטורין גם במקרה של פטירת המעסיק (בדרך כלל בתחום הסיעוד) או במקרה של פשיטת רגל של המעסיק. באיטליה, חל איסור על פיטורי עובדת מתחילת ההריון ועד לשנה אחרי הלידה, ובמידה והעובדת מתפטרת היא זכאית לפיצויים הזהים לאלה שהייתה מקבלת לו פוטרה. כמו כן, זכאים העובדים לתשלום בגין ימי חופשה שלא נוצלו.

למרות החקיקה בנושא, הפרת זכויות בנושא תשלום פיצויי פיטורין למהגרי עבודה הינה תופעה מוכרת, גם במדינות באירופה וגם בישראל. בגרמניה דווח על אפליה אתנית בעבודה בהקשר לתשלומי פיצויים להם זכאים העובדים על פי החוק, בעיקר בענף הבנייה. בישראל אי-תשלום פיצויי פיטורין לעובדים זרים הינה תופעה נפוצה, והיא נובעת הן בשל סירוב של המעביד לשלם והן בשל בעייתיות המובנית באופן העסקת מהגרי העבודה: בענף החקלאות נאלצים במקרים רבים עובדים לעזוב למולדתם לפני מועד תשלום הפיצויים (עד ה-10 לחודש שלאחר סיום ההעסקה) וללא יכולת לתבוע אותם מהמעסיק. בענף הבניין כרוך שחרור כספי הפיקדון (תשלומים סוציאליים, פיצויי פיטורין ופנסיה) בעזיבתו של העובד הזר את הארץ במועד, ואם לא עזב את הארץ במועד הוא מאבד את הסכומים הנ"ל ונשללות ממנו זכויותיו הבסיסיות.

בכל מדינות האיחוד האירופי שסקרנו, זכאים מהגרי עבודה השוהים כחוק והרשומים במערכת הביטוח הסוציאלי לדמי אבטלה, במידה והשלימו תקופת אכשרה כנדרש בכל מדינה. באיטליה הזכאות לדמי אבטלה היא למהגרי עבודה שכירים בלבד. אזרחי מדינות האיחוד האירופי שהינם מובטלים, זכאים לקבל את דמי האבטלה שלהם ממדינתם במשך שלושה חודשים, בעודם מחפשים עבודה באיטליה. בספרד זכאים לדמי אבטלה מהגרים המועסקים בתעשייה, במסחר ובשירותים, על פי מפתח סיווגים. בהולנד זכאים עובדים המבוטחים בביטוח לאומי, בנוסף לדמי האבטלה, גם לקורסי השמה ולקורסים להכשרה מקצועית דרך משרד התעסוקה. בישראל, לעומת זאת, מהגרי עבודה אינם מכוסים כלל בביטוח אבטלה ובמידה והם אינם מוצאים עבודה חדשה בתוך פרק זמן נתון, הם צפויים לגירוש.

המשכיות בזכויות

מדינות האיחוד האירופי, החתומות על הסכמי בטחון סוציאלי דו-צדדיים, מאפשרות את המשכיות הזכויות של מהגרי עבודה בין מדינת המוצא למדינת היעד: באיטליה זכויות סוציאליות כמו פנסיה, פיצוי על תאונות עבודה וקצבאות נכות הן זכויות שהעובד הזר יכול להמשיך וליהנות מהן גם כשהוא חוזר לארצו (או לכל ארץ אחרת), במידה שהיה עובד חוקי ומבוטח במסגרת מערכת הביטחון הסוציאלי האיטלקית. בגרמניה כוללים הסכמי הבטחון הסוציאלי הבין-מדינתיים הטבות בריאות התקפות עבור העובדים הזרים בגרמניה או במדינה אחרת בה יעבדו בתחומי ביטוח הבריאות, ביטוח סיעודי ארוך טווח, ביטוח פנסיוני, ביטוח אבטלה ו/או ביטוח תאונות עבודה. בספרד ובצרפת מתאפשרת המשכיות בזכויות בתחום הפנסיה, המשולמת לעובד בעת פרישתו גם אם חזר למדינתו, ובמידה ומתקיים הסכם הדדיות עם מדינת המוצא שלו. גם בבליה קיים רצף זכויות למהגר העבודה ולמשפחתו דרך הביטוח הלאומי הבלגי, אם העובד מגיע ממדינה שעמה יש לבליה הסכם רלוונטי (גם מחוץ לאיחוד האירופי, כגון הרפובליקה של קונגו, תוניס, מרוקו וישראל).

זכויות נוספות

בנוסף לזכויות בתחום העבודה והסעד הסוציאלי, זכאים מהגרי עבודה בכל מדינה לזכויות נוספות: באיטליה זכאים מהגרי עבודה חוקיים להשלמת חינוך, ובראש ובראשונה ללימודי איטלקית. מהגרים קטינים באיטליה, ילדיהם של העובדים הזרים, זכאים לזכויות רבות, גם אם הוריהם הינם מהגרים בלתי חוקיים. בצרפת זכאים מהגרי עבודה לקורסי שפה (בשפה השלטת- צרפתית) בחינם. בבליה ניתנות הטבות משפחתיות נוספות למשפחות מהגרי עבודה נזקקים, המבוטחים בביטוח הלאומי, ולילדיהם השוהים בבליה. בישראל, כפי שצינו לעיל, זכאים מהגרי עבודה, על פי חוק עובדים זרים התשנ"א-1991, לזכויות מיוחדות כגון הזכות לביטוח רפואי פרטי ולמגורים הולמים.

אכיפת הזכויות, הגופים האחראים, הארגונים (GO ו-NGO) אשר עוסקים בתחום, נגישות, ניצול,

בעיות הקיימות בתחום.

למרות חקיקה נרחבת בתחום זכויות עובדים בכלל ומהגרי עבודה בפרט במדינות שסקרנו, מהגרי עבודה עדיין חשופים לניצול ולהפרת זכויותיהם. באיטליה, כפי שצינו לעיל, שכר מינימום אינו קבוע בחוק ועובדים שאינם מאוגדים באיגוד מקצועי או שהאיגוד המקצועי חלש, חשופים לניצול. כמו כן מוכרת התופעה בה בתקופות "חנינתם" של מהגרי העבודה השוהים באופן לא-חוקי או ללא היתר עבודה, משלמים העובדים למעסיקיהם על מנת לקבל מהם חוזה העסקה (תנאי לקבלת סטאטוס חוקי באיטליה), וזאת בניגוד לחוק.

בגרמניה סובלים מהגרי עבודה גם כן מהפרות בתחום השכר ותשלומי פיצויים, להם זכאים העובדים על פי החוק, וזאת על אף קיומם של שכר מינימום ענפי ומנגנון מפקח מטעם המדינה. בהולנד ידוע על הפרות בתחום שכר המינימום, למרות החקיקה הקיימת בנושא ולמרות שמעסיק המשלם לעובדיו שכר הנמוך משכר המינימום צפוי לקנס מרשויות הפיקוח על העבודה. עובד זר בהולנד, שאינו מצליח להגיע להסדר עם מעבידו, יכול לפנות לרשויות פיקוח העבודה או לבית-

המשפט לקבלת סעד. כמו כן, יכול העובד לקבל יעוץ במסגרת האיגוד המקצועי, מרכזים משפטיים או עורכי-דין עוסקים ביעוץ לציבור.

בישראל מוגדרות בחוק חובתן של חברות כוח האדם ליידע את מהגרי העבודה בנוגע לזכויותיהם טרם הגעתם לישראל וכן להציג במשרדי הלשכות את פרטי הממונה על זכויות העבודה בתמ"ת, בשפתם של העובדים. כמו כן, ישנם מספר גורמים ממשלתיים האחראיים על אכיפת הזכויות (משרד הפנים, משרד התמ"ת ומשטרת ישראל), האמורים להגן על זכויות מהגרי העבודה בכל מצב בו מתקיימים יחסי עבודה בין המהגר למעסיק **ובמנותק משאלת חוקיות מעמדו בישראל או קיום היתרים להעסקה**. יחד עם זאת, העדר תקנים מספקים וסמכויות אכיפה של גורמי האכיפה, העדר תקשורת בין הפקחים לבין העובדים הזרים וחוסר מודעות של העובדים לזכויותיהם, מסייעים להעדר הפיקוח על חברות התיווך והמעסיקים ומביאים לכך שהפרות של זכויות עובדים זרים הפכו לפרקטיקה שגורה והן מטופלות רק במידה ומתקבלת תלונה, כך שזכויות העובדים הזרים במדינת ישראל הן למעשה הפקר.

פרק 3

ממצאי סקר עובדים זרים

3.1 שיטה

מהלך המחקר

הנתונים נאספו באמצעות ראיונות חצי-מובנים עם מהגרי עבודה, שנערכו בשנים 2010-2011. אוכלוסיית המחקר היתה מהגרי עבודה שנכנסו לישראל בעשר השנים האחרונות עם היתר עבודה לעסוק באחד משלושה ענפי התעסוקה האופייניים למהגרי עבודה בישראל: סיעוד, חקלאות ובניין. הראיונות נערכו עם עובדים שמוצאם בחמש מדינות (הפיליפינים, תאילנד, סין, נפאל וסרי לנקה), היות והם מהווים את הקבוצות העיקריות של מהגרי עבודה בישראל²⁴⁶.

בשל הקושי המובנה באיסוף נתונים על מהגרי עבודה, לא ניתן היה לפנות למדגם מייצג, ולכן נעשה שימוש בשיטת "כדור שלג" לאיסוף הנתונים לצורך קבלת מדגם של מהגרי עבודה בישראל.

בשלב הראשון נערך פיילוט מקדים למחקר בקרב 10 מהגרי עבודה, באמצעות שלושה ארגונים לא-ממשלתיים, העובדים עם קהילת העובדים הזרים בישראל והשותפים במחקר זה: 'קו לעובד', 'מסיל'יה' ו'מוקד סיוע לעובדים זרים'. ארגון מסיל'יה ערך 4 ראיונות: 2 ראיונות עם מהגרי עבודה מהפיליפינים העובדים בסיעוד (שתי נשים, מהם אחת ששהתה בישראל באופן לא חוקי) ו-2 ראיונות עם מהגרי עבודה מנפאל, העובדים בסיעוד (שתי נשים). ארגון 'קו לעובד' ערך ראיונות עם 2 מהגרי עבודה מתאילנד, העובדים בחקלאות (גברים). ארגון 'קו לעובד' ערך 4 ראיונות: 2 ראיונות עם מהגרי עבודה מסין, העובדים בבניין (גברים), ו-2 ראיונות עם מהגרי עבודה מסרי לנקה, העובדים בתחום הסיעוד (נשים). הראיונות המקדימים התבססו על שאלון שפותח על בסיס סקירת ספרות ומסמכים שנאספו בנושא העסקת מהגרי עבודה. תהליך הפיילוט המקדים למחקר ותוצאותיו נדונו עם נציגי שלושת הארגונים שערכו את הראיונות ('קו לעובד', 'מסיל'יה' ו'מוקד סיוע לעובדים זרים'). כמו כן, נערכה סדנת הכשרה ואימון למראיינים על מנת לפתח מיומנויות מתאימות לביצוע הראיונות. הנוסח הסופי של הראיונות החצי-מובנים גובש בעברית ותורגם לאנגלית.

משך הראיונות היה כשעתיים והראיונות הוקלטו, בהסכמת המראיינים. כל הראיונות נערכו בשפה האנגלית או בשפת האם של המהגר, על ידי מראיינים השולטים היטב בשפה הנבחרת, תוך שמירה על אנונימיות המראיינים. רוב הראיונות (61% מכלל הראיונות) נערכו על ידי ארגונים לא-ממשלתיים, שהיו שותפים במחקר זה: 'קו לעובד', 'מסיל'יה' ו'מוקד סיוע לעובדים זרים'. יתר הראיונות (39%) נערכו על ידי מראיינים פרטיים, הדוברים את שפתם של מהגרי העבודה. הדבר אפשר לנו להגיע למהגרי עבודה שאין להם מגע עם ארגונים לא-ממשלתיים.

בנוסף, מתבסס מחקרנו על נתונים שנאספו במהלך ראיונות עומק שנערכו עם בעלי ומנהלי חברות כח אדם בישראל ועם גורמים רשמיים במספר משרדי ממשלה. ראיונות אלה סייעו לנו ללמוד על פרקטיקות עכשוויות, כמו גם להתוות המלצות למדיניות. כמו כן, הסתמכנו במחקרנו גם על פרוטוקולים של ועדות הכנסת השונות.

²⁴⁶ בשנת 2010 נכנסו לישראל מהגרים עבודה בעלי היתר עבודה מ-100 מדינות, כשאר תאילנד והפיליפינים מהוות את הקבוצות הגדולות ביותר. רוב העובדים בענף הסיעוד הגיעו לישראל מהפיליפינים (64% ממהגרי העבודה המועסקים בסיעוד), מנפאל (17%) ומסרי לנקה (9%) (למייס, 2011).

במחקר נעשה שימוש במתודולוגיות איסוף וניתוח נתונים כמותיות ואיכותניות. מידע כמותי נאסף באמצעות השאלות הסגורות בראיונות החצי-מובנים. נתונים איכותניים נותחו תוך שימוש בתוכנת Atlas.ti לניתוח נתונים איכותניים.

מאפייני המדגם

המדגם כלל 196 מהגרי עבודה: 109 שנכנסו לישראל עם אשרת עבודה בענף הסיעוד (40 עובדים מהפיליפינים, 35 מנפאל ו- 34 מסרי לנקה), 55 מהגרי עבודה מתאילנד שנכנסו לישראל עם אשרת עבודה לענף החקלאות ו- 32 מהגרי עבודה מסין שנכנסו לישראל עם אשרת עבודה לענף הבניין. למרות שרואיינו רק מהגרי עבודה שנכנסו לישראל עם אשרות עבודה תקפות, בזמן הראיונות רק 85% מהעובדים החזיקו אשרות העבודה בתוקף. ל-15% מהעובדים שרואיינו במחקר הסתיים משך האשרה או שהם איבדו אותה מכל סיבה אחרת.²⁴⁷ נתון זה דומה מאוד לנתוני רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול, לפיהם מהגרים לא חוקיים, להם היתה אשרת עבודה בעת כניסתם לישראל (לא כולל עובדים לא-חוקיים שנכנסו לישראל עם ויזת תייר ומסתננים), מהווים 20% ממספר העובדים החוקיים בעלי אשרות עבודה תקפות.²⁴⁸

מאפייני המדגם שלנו תואמים את הנתונים הסטטיסטיים הלאומיים גם בנוגע לאחוז הנשים המהגרות (לוח 3.1). כפי שניתן לראות, אחוז נשים מכל מדינה במדגם קרוב מאוד לאחוז הנשים בקרב מהגרי עבודה לפי נתוני למ"ס. הגיל הממוצע של מהגרי עבודה בעלי אשרת עבודה שנכנסו בשנת 2010 עמד על 36.4, בעוד הגיל הממוצע במדגם שלנו עומד גם הוא על 36.4 שנים.

לוח 3.1. מאפיינים של מהגרי עבודה

מדינת המוצא	מדגם המחקר, 2010-2011	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2010 ¹
גיל ממוצע של מהגרי עבודה	36.4	36.4
אחוז הנשים בקרב מהגרי עבודה ² , באחוזים: תאילנד	6	6
סרי לנקה	79	76
סין	0	4
פיליפינים	75	86
נפאל	97	82

¹ מהגרי עבודה בישראל, הודעה לעיתונות של הלמ"ס, 31.7.2011, לוח ב'.

² אחוז נשים לפי נתוני למ"ס מתייחס למהגרי עבודה שנכנסו עם אשרת עבודה לפני 2010 וב-2010 עדיין לא נרשמה להם יציאה מהארץ.

²⁴⁷ חשוב להדגיש בהקשר זה, כי לפי החוק בישראל, עובדים זרים אינם מורשים להחזיק בארץ את ילדיהם ובמידה ולאחר 4 חודשים מיום הלידה לא שלחו את ילדם חזרה אל ארץ מוצאם, הם מאבדים את אשרת העבודה שלהם.

²⁴⁸ נתוני זרים בישראל, יולי 2011, אתר רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול.

המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים של מהגרי עבודה (העובדים הזרים) במדגם שלנו, בפילוח לפי ענפי תעסוקה וארץ מוצא, מוצגים בלוח 3.2. הנתונים מלמדים כי מרבית העובדים הזרים בענף הסייעוד מרוכזים בגיל העבודה העיקרי: 44 – 25, כשהגיל הממוצע נע בין 35.5 אצל העובדים מנפאל, 37.6 אצל העובדים מהפיליפינים ו- 40 אצל העובדים מסרי לנקה.

לוח 3.2. מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של מהגרי עבודה, לפי ענפים וארץ מוצא, באחוזים ומספרים

	סיעוד			בניין	חקלאות	
	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
גיל ממוצע (במספרים): (SD)	37.6 (7.2)	40.0 (7.1)	35.5 (17.6)	40.0 (6.7)	32.0 (5.2)	
מצב משפחתי:	100%	100%	100%	100%	100%	
רווק	32.1	32.5	29.5	34.3	6.3	38.1
אלמן/גרוש/פרוד	10.2	12.5	11.8	11.4	3.1	10.9
נשוי/מגורים משותפים	57.6	55.0	55.8	54.3	90.6	43.7
יש בן/בת זוג בישראל, %	8.7	22.5	11.8	8.6	-	1.8
יש ילדים, %	68.9	82.5	67.6	54.3	87.5	58.2
מהם הילד גר בישראל, %	15.5	41.2	13.0	15.8	-	3.1
משך שהות בישראל (בשנים) (SD)	3.9 (2.0)	5.2 (2.6)	3.5 (2.3)	4.4 (1.2)	4.1 (1.4)	2.7 (1.4)
MIN	0.1	0.2	0.3	2.2	0.5	0.1
MAX	10	10	10	7	9.5	5.25
סטאטוס חוקי: בעלי אשרת עבודה תקפה, %	85.1	67.5	78.8	85.7	93.8	96.3
	N(196)	N(40)	N(34)	N(35)	N(32)	N(55)

מקור: מדגם המחקר, 2010-2011

הנתונים לגבי מצבם המשפחתי של העובדים מראים כי רוב (57.6%) העובדים הינם נשואים, שליש (32.1%) מהם רווקים ו- 10.2% הם גרושים או אלמנים. מספר עובדים מנפאל, מסרי לנקה ומהפיליפינים מתגוררים עם בני זוגם בישראל. יתר על כן, חלק מהעובדים גרים עם ילדיהם בישראל. דפוס זה שכיח בעיקר אצל הפיליפינים.

בשני ענפי התעסוקה האחרים – חקלאות ובניין – מועסקים בעיקר גברים (בענף הבניין לא מועסקות כלל נשים). העובדים התאילנדים בענף החקלאות הם צעירים (בני 32 בממוצע), כשאחוז הרווקים והנשואים הינו זהה (38.1% ו-43.7% בהתאמה). לעומתם, עובדי הבניין הסינים הם

מבוגרים יותר (בני 40 בממוצע) ורובם (91%) נשואים. בשתי הקבוצות הללו בני הזוג והילדים של העובדים מתגוררים בארץ המוצא.

הקבוצות השונות במגדם נבדלות זו מזו גם ב'ותק' שלהן בישראל: העובדים הפיליפינים מתגוררים בישראל כ- 5.2 שנים בממוצע, זאת בהשוואה לעובדים מנפאל וסרי לנקה, העובדים גם הם בענף הסיעוד ושוהים בישראל 4.4 ו-3.5 שנים בממוצע, בהתאמה²⁴⁹. העובדים התאילנדים בענף החקלאות שוהים בארץ 2.7 שנים ואילו עובדים סינים בענף הבניין מדווחים על ותק של 4.1 שנים. כפי שמראה החלק התחתון בלוח 3.2, רוב (85.1%) העובדים במגדם שלנו שוהים בישראל עם אשרת עבודה כחוק, כשהדבר בולט יותר בקרב העובדים התאילנדים והסינים (96.3% מהתאילנדים בעלי אשרת עבודה וכ- 93.8% מהסינים), וזאת בהשוואה לעובדים בענף הסיעוד. בקרב העובדים הזרים מהפיליפינים ישנו האחוז הגבוה ביותר במגדם (32.5%) שאינו מחזיק באשרת עבודה²⁵⁰. כמעט כל העובדים הלא-חוקיים במגדם שלנו, שנכנסו לישראל עם אשרת עבודה בסיעוד, מועסקים כיום בניקיון²⁵¹.

3.2 מימוש וניצול זכויות על ידי עובדים זרים בישראל

כפי שתואר בפרק 2 של הדוח, על פי החוקים בישראל, זכאים עובדים זרים לתנאי עבודה זהים לאלו של עובדים ישראלים, אולם הנגישות שלהם לשירותי ביטוח סוציאליים הינה מוגבלת. עובדים זרים אינם מכוסים על ידי ביטוח אבטלה, אינם זכאים לתגמולי הבטחת הכנסה, ביטוח בריאות, קצבת זקנה, קצבת נכות וכיוב'. יחד עם זאת, הם זכאים לביטוח תאונות עבודה ולביטוח במקרה של פשיטת רגל של המעסיק (קבלת שכר ופיצויים). בנוסף לזכויות הבסיסיות, לעובדים זרים זכויות הייחודיות להם בלבד, כגון ביטוח בריאות פרטי ומגורים נאותים. חשוב להדגיש, כי עובדים לא חוקיים (ללא אשרת עבודה) זכאים לאותן זכויות כמו עובדים חוקיים.

דרישות החוק בישראל בנוגע לתנאי העבודה מגדירות את התנאים המינימליים בלבד. במידה והמעסיק והעובד מסכימים על תנאים טובים יותר מהמינימום המוגדר בחוק בנושא מסוים, או אם תנאים טובים יותר ניתנים במסגרת הסכם קיבוצי או צו הרחבה החלים על מקום עבודתו של העובד, יחולו על העובד תנאים טובים יותר מאלו המוגדרים בחוק.

חווה העסקה

על פי החוק, על מעסיק לחתום עם העובד הזר על חוזה עבודה המפרט את תנאי עבודתו טרם תחילת ההעסקה, בכתב ובשפה המובנת לעובד. כמו כן, על פי החוק על המעביד למסור לעובד העתק מחוזה העבודה.

²⁴⁹ ההבדלים בותק בארץ בין העובדים בסיעוד מוסבר בכך שהפיליפינים היתה ארץ המוצא העיקרית לגיוס עובדי סיעוד החל מאמצע שנות ה-90 ואילו גיוס העובדים מסרי לנקה ומנפאל החל רק באמצע שנות ה-2000.

²⁵⁰ קבוצה זו פיתחה במהלך העשורים האחרונים קהילה גדולה ומשגשגת, המספקת מוסדות תמיכה ורשתות חברתיות למהגרים מהפיליפינים החיים בישראל (Kemp and Rajjman, 2008).

²⁵¹ לפירוט רב יותר על מאפייני המדגם ניתן ללמוד מהדוח Labor Migrant Recruitment Practices in Israel (Rajjman and Kushnirovich, 2012).

במחקרנו מצאנו, כי כל העובדים מהפיליפינים וכמעט כל העובדים מתאילנד (100% ו-96.4%, בהתאמה) חתמו על חוזה העסקה, ואילו מקרב העובדים מסין חתמו רק 71.9% ומנפאל רק 60% (לוח 3.3).

לוח 3.3. חוזי העסקה שנחתמו בארצות המוצא, לפי ענפים, באחוזים

סה"כ סיעוד	סיעוד			חקלאות		
	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
84.1	100.0	90.9	60.0	71.9	96.4	חתמו על חוזה העסקה, %
9.9	2.6	13.8	17.4	100.0	98.1	שפת החוזה : שפת האם של העובד הזר
89.0	97.4	82.8	82.6	-	-	אנגלית
1.1	-	3.4	-	-	1.9	עברית
22.9	25.0	20.0	25.0	20.0	22.6	האם החוזה תאם את המציאות? לא תאם כלל, %
25.0	20.8	33.3	20.8	25.0	41.5	תאם באופן חלקי, %

מהגרים שלא חתמו על חוזה העסקה התבקשו לענות מה הייתה הסיבה לאי חתימת חוזה. התשובה השכיחה ביותר בקרב העובדים מנפאל ומסין (שתי הקבוצות שבהן אחוזי חתימת החוזה היו הנמוכים ביותר) היתה כי "הם לא היו מודעים לכך שהייתה אופציה כזאת." לחלק מהעובדים (בעיקר מנפאל) נאמר על ידי סוכנויות ש"זה לא היה מקובל"; לאחרים (בעיקר בסין) נאמר כי "אין צורך לחתום" או "החוזה ייחתם מאוחר יותר".

יתר על כן, במקרים רבים מהגרים התבקשו לחתום על חוזים בשפות שאינם מבינים, תוך הפרה של תקנות של רשות האוכלוסין ההגירה ומעברי הגבול. כפי שניתן לראות בלוח 3.3, כל המהגרים מסין וכמעט כל המהגרים מתאילנד חתמו על חוזה שנכתב בשפות האם שלהם. לעומת זאת, רוב המהגרים בתחום הסיעוד דיווחו על חוזה שנחתם באנגלית. אם לרוב המהגרים מהפיליפינים הדבר אינו מהווה בעיה, כיוון שהם קוראים באנגלית, עבור מהגרים מנפאל וסרי לנקה שלא שולטים בשפה היטב, המשמעות היא שלא היו מסוגלים לקרוא ולהבין את החוזה.

לשאלתנו, האם בדיעבד תאם החוזה את המציאות, השיבו העובדים באופן דומה: כ-20-25% השיבו שהחוזה שנחתם בארץ המוצא כלל לא תאם את המציאות. חלק ניכר מהעובדים דיווחו שהחוזה תאם את המציאות רק באופן חלקי (החל מ-20.8% בקרב הנפאלים והפיליפינים ועד 41.5% - האחוז הגבוה ביותר - בקרב העובדים התאיים).

שעות עבודה

על פי החוק בישראל, משרה מלאה היא לכל היותר 186 שעות בחודש. עבור שעות עבודה אלה, זכאי העובד לתשלום בתעריף רגיל ולכל שעה נוספת, לתשלום בשיעור מוגדל. דרישת החוק הזאת תקפה בענפי החקלאות והבניין²⁵², כאשר מגזר הסיעוד יוצא מן הכלל.

לעובד בענף הסיעוד המתגורר בבית מעסיקו, חישוב שעות העבודה לתשלום לא חל על שעות שבהן המטפל נמצא בבית המעסיק, אך לא מועסק באופן פעיל. הכוונה לשעות בהן המטפל נדרש להיות זמין אך לא עובד באופן פעיל. בפסק-דין של בית המשפט העליון בבג"ץ 1678/07 גלוטן נ' בית-הדין הארצי לעבודה (פסק-דין מיום 29.11.2009), הובהר כי אופן העסקתם של העובדים הזרים הסיעודיים אינו מאפשר פרשנות רגילה של חוק שעות עבודה ומנוחה. זאת, משום שקיימת תחולה, בעניינן של עובדות סיעוד, לחריגים הקבועים בחוק (העוסקים בעובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם). לפיכך, מטפלים המתגוררים בבית המעסיק צריכים לקבל משכורת גלובלית ללא תשלום עבור שעות נוספות.

במחקרנו חישבנו שעות עבודה כפרק זמן בין שעת התחלה ושעת סיום של יום עבודה, בהפחתת משך ההפסקות. בכך, התייחסנו אך ורק לשעות של "העסקה פעילה". תוצאות החישוב של שעות העבודה מוצגות בלוח 3.4. כאמור, במחקר מצאנו, כי מספר שעות העבודה היומיות בכל הענפים היה כ- 11 שעות ביום (במקום 9 שעות, כפי שנקבע בחוק). כלומר, שבכל הענפים, ללא קשר לאופן חישוב השעות (חישוב רגיל בחקלאות ובניין וחישוב גלובלי בסיעוד), עובדים הרבו לעבוד.

לוח 3.4. שעות עבודה ומנוחה, לפי ענפים

סיעוד				בניין	חקלאות	
סה"כ סיעוד	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
11.1 (2.75)	10.9 (2.73)	11.9 (1.72)	11.4 (3.48)	11.3 (1.13)	10.4 (1.15)	שעות עבודה יומיות (SD)
45.0	42.1	40.0	56.3	25.0	27.3	אחוז העובדים בלילה (או בתחום הסיעוד - נדרשים לזמינות בלילה), %
23.3	10.5	26.7	34.3	-	-	לא מקבלים הפסקה במהלך יום עבודה, %

בג"ץ ציין גם בהחלטתו מ-29.11.2009, כי "תבנית ההעסקה הנוכחית של עובדים בתחום הסיעוד יוצרת מצב שבו חייו של העובד קשורים קשר בלי ינתק אל מקום העבודה במשך החלק הארי של שגרת ימיו (ולילותיו). מדובר בתבנית עבודה שבה, לא פעם, קשור העובד הסיעודי למטופל עשרים וארבע שעות ביממה במשך שישה ימים בשבוע. כבילה זו, כלומר הצורך של העובד להיות זמין בכל רגע נתון, שוללת מהעובד את חירותו לעשות לעצמו ומטילה עליו מגבלות משמעותיות מאד בחיי

²⁵² לגבי עובדים המועסקים בבניין, 'נוהל התאגידים', המסדיר את נושא העסקת העובדים הזרים בבניין, מחייב כי חברות כוח אדם המעסיקות אותם ידאגו כי העובדים יועסקו ותשלום להם תמורת עבודתם, לכל הפחות 211 שעות בכל חודש (זכותן לעובד הזר- זכויות מכוח דיני העבודה, משרד התמ"ת).

היומיום. במקרה זה, נראה שהדרך הראויה לפתרון הסוגיה העקרונית הניצבת בפנינו היא הכרעה מושכלת ומקיפה של המחוקק במכלול השאלות הקשורות לתבנית ההעסקה הייחודית של עובדים זרים בתחום הסיעוד".

במחקרנו, כרבע מהעובדים הזרים בחקלאות ובבניין מדווחים כי הם עובדים בלילה (1.2 לילות בשבוע בחקלאות ו- 2.3 לילות בבניין). בתחום הסיעוד המצב גרוע יותר מאשר בענפים אחרים: כמחצית מעובדי סיעוד (45%) מדווחים כי הם נדרשים להיות זמינים בכל שעות היום והלילה, לפי צרכי המטופל. במהלך הראיונות תיארו מספר עובדים את המצב כך:

"אני חייבת להישאר ולעבוד בלילה, ואני לא מקבלת תשלום על זה. לפעמים אני צריכה להתעורר 5 פעמים בלילה לעבודה" (P53, עובדת מנפאל)

"שום שינה, שום מנוחה ... כי החוזה היה על בן אדם אחד ואני מטפלת בזוג" (A13, עובדת מן הפיליפינים).

"(העבודה) בכל שעות היממה. אני צריכה להיות זמינה 6 ימים בשבוע/24 שעות" (P111, עובדת מן הפיליפינים)

כמו כן מצאנו, כי כרבע (23.3%) מהעובדים בסיעוד אינם מקבלים הפסקה במהלך עבודתם, כאשר מבין העובדים מנפאל הגיע אחוז זה ללמעלה משליש מהעובדים (34.3%). ממצאים אלה מעידים על תנאי העבודה הקשים להם חשופים עובדי סיעוד, עם הדרישה להיות זמין "מסביב לשעון". למרות שמצב כזה בענף הסיעוד מעוגן בחוק, הוא קושר את העובד למקום העבודה, מטיל מגבלות חמורות על חיי היום יום של העובדים, ולכן מפלה אותם.

חופשה ומנוחה

העובדים זכאים לתקופת מנוחה שבועית של 36 שעות לפחות, אשר חייבת לכלול יום שישי, יום שבת או יום ראשון, בהתאם לדתו של העובד (על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א 1951²⁵³). מחקרנו מצא כי עובדים זרים רבים נאלצים לא לקחת ימי מנוחה שבועיים. הנתונים מראים כי עובדים תאילנדים בחקלאות קיבלו, בממוצע, 2.7 ימי מנוחה בחודש, כאשר 29.4% מהם טענו שלא לקחו יום מנוחה בשבוע הקודם, שלא מרצונם החופשי. בענף הסיעוד קיבלו העובדים 3.2 ימי מנוחה בחודש, בממוצע, כש- 17.9% מהעובדים דיווחו כי לא עשו זאת מרצונם. עובדים סיניים קיבלו 4.1 ימי מנוחה שבועיים בחודש (לוח 3.5). אחוז גבוה למדי של עובדים דיווחו כי יש להם פחות מיום מנוחה אחד בחודש.

על פי החוק, כל עובד זכאי לכמה ימי חופשה בתשלום מדי שנה. בנוסף, כל העובדים אשר מועסקים על בסיס חודשי זכאים לתשלום עבור עד 9 ימי חג דתיים בשנה, אם ימי חג אלה אינם חלים במהלך ימי המנוחה השבועיים. ימי החג יכולים להיות ימי החג של דתו של העובד או ימי חג יהודיים, כפי שיבחר העובד.

²⁵³ בהתאם לפסיקת בתי המשפט, אורך יום המנוחה השבועי לא יחול בהכרח לגבי עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיקו, אולם בכל מקרה עובד בסיעוד זכאי למנוחה שבועית.

לוח 3.5. שעות עבודה ומנוחה, לפי ענפים

סה"כ סיעוד	סיעוד			בניין	חקלאות	
	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
3.2	3.5	3.4	2.7	4.1	2.7	מספר ימי מנוחה בחודש
16.6	5.4	12.9	20.0	-	11.5	מקבלים פחות מיום מנוחה אחד בחודש, %
17.9	16.7	22.2	15.4	-	29.4	לא לקחו יום מנוחה בשבוע הקודם, שלא מרצונם, %
43.6	31.4	54.2	48.6	71.0	52.6	לא קיבלו חופשה שנתית (מבין העובדים ששוהים בארץ למעלה משנתיים), %
27.6	19.2	38.5	31.6	100.0	95.0	לא קיבלו תשלום עבור חופשה שנתית (מבין אלה שלקחו חופשה שנתית), %

במחקרנו מצאנו, כי כמחצית מהעובדים השוהים בארץ שנתיים ומעלה לא קיבלו כלל חופשה שנתית. המצב הגרוע ביותר בקרב העובדים מסין כאשר 71% מאלה ששוהים בארץ יותר משנתיים לא קיבל חופשה.

העובדים תיארו את מצבם כך :

"אני באמת לא יכולה לקבל יום חופש ... הם צריכים אותי כאן, אז אני יכולה לצאת רק לכמה שעות" (P63, עובדת מנפאל)

"בחווה כתוב 36 שעות מנוחה [בסופי שבוע], אבל במציאות אני מקבלת רק 24 שעות" (S7, עובדת מן הפיליפינים)

"יש לי רק ארבעה ימי מנוחה במהלך חגים תאילנדים. אני לא מקבל חופשה שנתית" (K12, עובד מתאילנד)

גם בקרב העובדים שלקחו חופשה שנתית, אחוזים גבוהים למדי של העובדים לא קיבלו תשלום עבור חופשתם האחרונה. האחוזים הגבוהים ביותר התקבלו בחקלאות ובניין²⁵⁴. המצב הטוב ביותר הוא בקרב העובדים בתחום הסיעוד: "רק" כשליש מהעובדים לא קיבלו תשלום עבור חופשה שנתית אחרונה שנלקחה.

שכר

עובד זר המועסק בישראל זכאי לאותו שכר מינימום כמו זה של עובד ישראלי. עובד המועסק במשרה מלאה זכאי לשכר שאינו פחות משכר מינימום חודשי, משכר מינימום יומי או משכר מינימום שעותי, בהתאם לאופן העסקתו (חוק שכר מינימום, 1987-5747).

²⁵⁴ כזכור, הנתונים הם על סמך דיווח עצמי של מהגרי עבודה, לפי החישוב העצמי שלהם. ההסבר האפשרי לאחוזים כה גבוהים לאי קבלת דמי חופשה שנתית יכול להיות כדלקמן: סביר להניח כי בחלק מהמקרים תשלום עבור חופשה שנתית מופיע בדיווח רשמי, כגון תלוש שכר (אם ישנו), אך מדווח בו על פחות שעות עבודה מאשר עובד עבד בפועל (הפרה טהורה על החוק). כך יוצא שכאשר עובד לוקח חופשה שנתית הוא כבר ניצל את כל התשלום שמגיע לו עבורה. לא היה באפשרותנו, במסגרת המחקר הנוכחי, לזהות מקרים כאלה ולהשוות בין הדיווח העצמי של העובד לתלוש השכר שלו כיוון שעובדים רבים לא קיבלו תלושי שכר.

במחקרנו מצאנו כי קיימת שונות באופן קבלת השכר בענפי התעסוקה השונים. כיוון שכמעט כל העובדים הלא חוקיים במדגם שלנו הגיעו עם היתר עבודה בענף הסיעוד, בחרנו לעשות חלוקה לעובדים חוקיים ולא חוקיים בענף זה (לוח 3.6). ניתן לראות, כי בענף הסיעוד עובדים חוקיים מקבלים שכר חודשי גלובלי (87.2%), על פי הדפוס שהוגדר בחוק, אך 12.8% בכל זאת מקבלים שכר יומי או שעתי. דפוס קבלת שכר שעתי נפוץ יותר בקרב עובדים לא חוקיים, שהגיעו בהיתר עבודה בסיעוד ובד"כ עברו לעבוד בניקיון, אך עדיין מחצית מהם מקבלים שכר חודשי גלובלי. לעומת זאת, בענפי החקלאות והבניין נפוץ יותר השכר השעתי (65.3% ו-62.5%, בהתאמה). עם זאת, 12.5% מהעובדים הסינים בבניין מדווחים כי הם מקבלים שכר בהתאם לתפוקה שלהם, באופן שאינו תואם את שעות העבודה שלהם. פרקטיקה זו יכולה לשמש מעסיקים על מנת שלא לשלם לעובדים את מלוא השכר לו הם זכאים עבור שעות עבודתם.

לוח 3.6. סוג השכר (הבסיס שלפיו משולם השכר) לפי ענפים, באחוזים

סיעוד		בניין	חקלאות	
לא חוקיים ¹	חוקיים	חוקיים	חוקיים	סוג שכר
50.0	87.2	4.2	-	שכר חודשי
1.1	5.8	20.8	34.7	שכר יומי
38.9	7.0	62.5	65.3	שכר שעתי
-	-	12.5	-	שכר לפי תפוקה
100%	100%	100%	100%	סה"כ

¹ הקבוצה הבולטת ביותר של העובדים הלא חוקיים במדגמנו הם עובדים פיליפינים, כאשר 33% מהם לא חוקיים. כאמור, רוב העובדים הללו עזבו את תחום הסיעוד ועובדים בנקיון.

במחקרנו שאלנו כמה עובד מקבל "ביד" בחודש, הכוונה היא לשכר נטו (כולל דמי כיס, במידה ויש). בחרנו לשאול על שכר נטו משום שעובדים רבים לא מקבלים תלוש שכר (במיוחד בתחום הסיעוד) ולכן לא יודעים מהו שכר הברוטו שלהם. נתוני השכר מוצגים בלוח 3.7. נמצא כי שכרם של פועלי הבניין מסין גבוה באופן משמעותי משכרם של עובדים זרים אחרים (7,888 ש"ח שכר נטו בחודש). מהנתונים עולה, כי שכר של העובדים הסיניים אף גבוה מהשכר הממוצע במשק ישראלי (שכר הברוטו הממוצע בישראל בספטמבר 2011 היה 8,801 ש"ח, כאשר שכר הנטו לאחר כל הניכויים עמד על 7,342 ש"ח. כך, שכר נטו של פועלי בניין הסינים היה גבוה משכר הנטו במשק ישראלי). בנוסף מצאנו, כי כשליש (31.3%) מהעובדים הזרים מסין עובדים בעבודה שניה ומרוויחים בה שכר נוסף של 1,994 ש"ח (נטו). כ-16% מהעובדים הפיליפינים עובדים גם בעבודה שניה, בה הם משתכרים 1,030 ש"ח. לעומתם, כמעט כל העובדים מתאילנד בחקלאות, כמו גם העובדים מסרי לנקה ומנפאל, עובדים במקום עבודה אחד בלבד.

לוח 3.7 שכר עובדים זרים, לפי ענפים, בש"ח

סה"כ סיעוד	סיעוד			בניין	חקלאות	
	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
3.578 (741.3)	3,712 (819.7)	3,402 (417.9)	3,578 (843.3)	7,888 (2,194.5)	4,657 (758.8)	שכר חודשי נטו בעבודה עיקרית (SD), ש"ח לחודש
992	1,030	800	-	1,994	500	שכר חודשי בעבודה משנית, ש"ח לחודש
6.9%	15.8%	3.4%	-	31.3%	7.3%	אחוז עובדים המחזיקים בעבודה משנית
11.6	11.1	10.8	12.0	27.4	16.5	שכר שעתי נטו ממוצע לעובדים חוקיים, ש"ח
18.4	20.6	19.2	12.1	-	-	שכר שעתי נטו ממוצע לעובדים לא חוקיים, ש"ח ¹

בבניין ובחקלאות לא ניתן לחשב ממוצע בשל מיעוט של עובדים לא חוקיים במדגם.

מצאנו גם, כי עובדים זרים בחקלאות ובסיעוד מרוויחים שכר נמוך. בזמן קיום הראיונות, שכר המינימום החודשי ברוטו לעובד במשרה מלאה היה 3,850.18 ש"ח (לפני ניכויים). על פי החוק, ניכויי חובה משכרו של עובד זר (למס הכנסה וביטוח לאומי) עומדים על כ- 10% מהכנסתו. בנוסף, ניכויים הרשות החודשיים המקסימליים המותרים על פי חוק (לביטוח בריאות, למגורים וכיוב') לא יכולים לעלות על 25% מהשכר²⁵⁵, כך שבשום מקרה שכר חודשי נטו לא היה יכול להיות נמוך מ- 2,888 ש"ח. במדגם שערכנו היה שכר הנטו הממוצע של עובדים זרים בחקלאות 4,657 ש"ח ושל עובדים בסיעוד 3,578 ש"ח, כאשר אצל העובדים מסרי לנקה נמצא השכר הנמוך ביותר (3,402 3,402 ש"ח) ואילו אצל העובדים מהפיליפינים נמצא שכר גבוה יחסית (3,712 ש"ח) (לוח 3.7). מנתוני המדגם שלנו עולה, כי רק ל-6 מעובדי הסיעוד (עובד אחד מנפאל, 2 עובדים מסרי לנקה ו-3 עובדים מהפיליפינים) השכר החודשי נטו היה נמוך משכר מינימום. לפיכך, שכרם החודשי של העובדים הזרים מכל המדינות במדגם עומד לכאורה בדרישות חוק שכר המינימום. אולם בחינה של שכר הנטו לשעה של העובדים²⁵⁶, מעלה תמונה שונה בתכלית. בזמן קיום הראיונות, שכר המינימום לשעה ברוטו עמד בישראל על 20.7 ש"ח לשעה, כאשר שכר נטו לשעה (לאחר כל הניכויים, מקסימום 25%), לא יכול היה להיות נמוך מ-15.5 ש"ח לשעה. בענף החקלאות, למרות הרמה הנמוכה של השכר לשעה נטו (16.5 ש"ח), נמצא כי השכר עומד בדרישה המינימלית. עם זאת, השכר לשעה של העובדים החוקיים בסיעוד היה 11.6 ש"ח, רמה נמוכה משכר המינימום נטו לשעה. אחוז העובדים החוקיים שמקבלים שכר לשעה הנמוך משכר המינימום עמד על 34.0% מהעובדים מתאילנד, 86.7% מהעובדים מנפאל, 96.2% מהעובדים מסרי לנקה ו-85.7% מהעובדים מהפיליפינים. אף עובד סיני לא קיבל שכר לשעה הנמוך משכר מינימום.

במחקר מצאנו, כי שכר העובדים הלא חוקיים גבוה כמעט פי 2 מהשכר של העובדים החוקיים. כאמור, מצאנו כי כמעט כל העובדים הלא-חוקיים במדגם נכנסו לישראל עם אשרת

²⁵⁵ על המעסיק להוכיח, כי התשלום שניכה משכרו של העובד הוא אכן התשלום שבוצע בפועל על ידי המעסיק ואשר החובה בגינו חלה על העובד.

²⁵⁶ שכר נטו לשעה חושב כשה"כ השכר החודשי נטו חלקי מספר שעות העבודה בחודש. מספר שעות העבודה בחודש חושב כמספר ימי עבודה בחודש (30 יום בחודש פחות מספר ימי מנוחה שבועיים עליהם דיווח עובד), כפול שעות העבודה ביום בהן עובד מועסק באופן פעיל (ראה סעיף "שעות עבודה").

עבודה בסייעוד, אך מועסקים כיום ללא היתר עבודה, בדרך כלל בניקיון. ממצאי המחקר מעלים כי שכרם הנמוך של עובדי הסייעוד מביא חלק מהם לפנות לעבודה בנקיון על מנת להגדיל את הכנסותיהם. חשוב לציין כי העבודה בניקיון הופכת אותם ללא חוקיים, היות והיתרי העבודה שלהם הם בתחום הסייעוד בלבד.

לוח 3.7 מציג שכר ממוצע, אבל במחקרנו מצאנו גם רמות שכר נמוכות ביותר. השכר הנמוך ביותר נמצא בענף הסייעוד לעובדים נפאליים - 6.5 ש"ח לשעה, 8.7 ש"ח לעובדים מסרי לנקה ו-8.3 ש"ח לעובדים פיליפיניים. רמות שכר נמוכות אלו יכולות להיות מוסברות בכך שרוב עובדי הסייעוד מקבלים שכר "גלובלי", שהוא, למעשה, שכר חודשי עבור משרה מלאה. כיוון שרוב העובדים בסייעוד מועסקים באופן פעיל יותר מ-186 שעות בחודש, חישוב השכר לשעה יוצא נמוך למדי. לכן, השכר הגלובלי, שהוגדר כחוקי בהחלטות של בית המשפט, כפי שהובא קודם לכן, מביא לקבלת שכר נמוך מאוד בענף הסייעוד, ואפילו נמוך משכר המינימום. דוגמאות לתופעה זו ניתן לראות בסיפורים של העובדים:

"מתייחסים בזלזול, חושבים שאני צריכה לעשות את הכול ושאני לא מתעייפת... הילדים שלה (של המטופלת) שהיו נחמדים אלי לא הסכימו בסוף החודש הראשון שלי לשלם לי את המשכורת במלואה (3,200 ש"ח). הם אמרו שזה הרבה מידי כסף ושהם ישלמו רק 2,500. אבל אני התעקשתי והראיתי להם את החוזה ופניתי לסוכנות והם דיברו איתם שזה לא בסדר. הם שילמו לי את הכסף במלואו" (SI46), עובדת מסרי לנקה)

"העבודה שלי כרגע היא 12 שעות. (מראיין: מה החוזה אומר?) 8 שעות ביום [...] (מראיין: האם זה אותו כסף?) ... אני לא זוכר ... כאשר התחלתי כאן היה \$550 (לחודש). (מראיין: ועכשיו כמה אתה מקבל?) \$800 (לחודש), המינימום הוא 3800 (ש) וממשלה (נותנת) רק 800 (\$) (בסביבות 2800 ש"ח)." (P10), עובד פיליפיני)

ככלל, המטופל מקבל מהמוסד לביטוח לאומי סכום כסף המכסה רק חלק משכרו של העובד. את יתרת השכר, לצורך השלמה לשכר המינימום, נדרש המטופל-מעסיק לשלם לעובד בעצמו. כפי שניתן ללמוד מהציטוטים, לפעמים למטופל אין מספיק אמצעים כלכליים והוא אינו משלם את חלקו. מקרים כאלה הם, כמובן, עבירה על החוק.

אי תשלום עבור שעות נוספות

בנוסף לשכר מינימום, קובע החוק כי עובדים זכאים לתשלום עבור שעות עבודה נוספות. עבור 2 שעות העבודה הנוספות הראשונות בכל יום, זכאי העובד לקבל תשלום לפי תעריף של 125% מהתעריף הרגיל של שעת עבודה. עבור כל שעת עבודה נוספת, מעבר לשעתיים נוספות, זכאי העובד לתשלום לפי תעריף של 150% מהתעריף הרגיל של שעת עבודה (זכותון²⁵⁷ לעובדים זרים, 2011). הדרישה הזאת רלוונטית רק לעובדים בחקלאות ובבניין ולא מתייחסת לעובדים בסייעוד המתגוררים בבית המעסיק ומקבלים שכר גלובלי.

במחקרנו מצאנו כי אי-תשלום עבור שעות נוספות הינה הפרה נפוצה מאוד. בחקלאות רק 5.5% מהעובדים לא קיבלו שכר עבור שעות נוספות, אך הנוהג הרווח הוא לשלם לפי תעריף שעתי

²⁵⁷ זכותון לעובדים זרים - זכויות מכוח דיני העבודה מטעם הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת, <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/0DAC60AD-A0D9-4029-B6E0-1E390DFABE70.htm>

רגיל עבור עבודה בשעות נוספות: 36.4% מהעובדים התאילנדים דיווחו כי הם מקבלים עבור שעות נוספות תשלום רגיל (תעריף שעה רגילה). בענף הבניין רבע מהעובדים הסיניים (25.0%) אינם מקבלים תשלום עבור שעות נוספות ו- 15.6% מקבלים תשלום רגיל. ניתן ללמוד על התופעה מהציטוטים הבאים:

"עבדתי ימים ולילות, כמעט 400 שעות בחודש ובקושי עשיתי 4000 ש"ח. חוץ מזה, המעביד שילם מאוחר, תמיד הוא ... מעכב תשלום שכר חודש או חודשיים." (TII, עובד מתאילנד)

"אם אנו עובדים, למשל, 300 שעות, המעביד יכול פשוט לא לשלם עבור 114 שעות נוספות. מעסיקים ישראלים רבים לא משלמים שכר עבור שעות נוספות. אנו יודעים על זכויותינו, אבל המעסיקים אינם עולים בקנה אחד עם חוקי העבודה, ואנו לא יכולים לעשות שום דבר." (C001, עובד מסין)

תשלום שכר במזומן ומתן תלוש שכר

על פי החוק בישראל, שכרם של עובדים זרים חייב להיות משולם באמצעות הפקדה מאושרת לחשבון בנק על שמו של העובד בלבד. יחד עם זאת, ישנה אפשרות ששווה ערך מחלק משכרו של העובד ישולם לו באמצעות מזון ומשקה המסופקים במקום העבודה על ידי המעביד, וזאת רק במידה וניתנה לכך הסכמת העובד, ואם הדבר נכלל בחוזה העבודה, בהסכם קיבוצי או אם הדבר נהוג במקום עבודתו של העובד. בנוסף, מעסיק חייב לתת לעובד מדי חודש תלוש שכר מפורט, אשר מפרט את המשכורת, את מרכיבי השכר ואת כל הניכויים מהשכר על-פי הקבוע בחוק.

במחקרנו דיווחו 82.9% מהעובדים החוקיים בענף הסיעוד, כי קיבלו את כל שכרם במזומן ולא בהמחאה או העברה לחשבון (76.9% מהפיליפינים, 74.1% מהסרי לנקים ו-62.1% מהנפאלים). פרקטיקה זו יכולה להיות מוסברת בכך שהמעסיקים בענף הסיעוד הם בדרך כלל אנשים פרטיים ולא חברות, שאינם מצויים כל כך בחוקי העבודה. בענף הבניין דיווחו כ-48.3% מהעובדים, שקיבלו חלק משכרם במזומן וכ-10.3% דיווחו שקיבלו את כל שכרם במזומן, וזאת, למרות שבענף הבניין קיים איסור מוחלט לעשות כן. בענף החקלאות, הנוהג הרווח הוא שהמעסיק משלם לעובד/ת חלק מהשכר במזומן והיתרה מועברת לחשבון הבנק של העובד/ת בתאילנד. כל העובדים התאילנדים החוקיים (100%) במדגם שלנו דיווחו, כי קיבלו לפחות חלק משכרם במזומן ואילו 31.4% דיווחו כי הם מקבלים את כל שכרם במזומן. יתרה מכך, 13.7% מהעובדים בחקלאות דיווחו כי קיבלו יותר משני שלישים של השכר לחשבון של מישהו אחר. תופעה זו אותרה רק בקרב עובדי החקלאות. 73.3% מהעובדים מתאילנד דיווחו כי אינם מקבלים כלל תלוש שכר. בקרב עובדי הבניין אף לא עובד אחד דיווח שלא קיבל תלוש שכר, אך 10 מבין 14 עובדים (71.4%) אשר ענו על השאלה הזו, דיווחו שקיבלו תלוש רק על חלק מהסכום הכולל של שכרם.

דמי הבראה

אחת לשנה זכאי כל עובד לקבל תשלום נוסף המוגדר כ'דמי הבראה', המחושב בהתאם לותק שלו במקום העבודה. ממחקרנו עולה, כי 87.1% מהעובדים בענף הבניין ו-50.9% מהעובדים בענף החקלאות חושבים שאינם מקבלים תשלום עבור דמי הבראה²⁵⁸. בענף הסיעוד המצב טוב יותר אך עדיין 39.3% מהעובדים החוקיים מסרי לנקי, 22.6% מהעובדים מנפאל ורק 3.7% מהעובדים מהפיליפינים דיווחו שאינם מקבלים דמי הבראה. בקרב העובדים הלא חוקיים שהגיעו בהיתר עבודה בתחום הסיעוד, דיווחו 63.2% שאינם מקבלים דמי הבראה (השאר דיווחו שאינם יודעים האם מקבלים).

ביטוח רפואי

מכיוון שעובדים זרים אינם זכאים לביטוח בריאות ממלכתי, מחויב המעסיק לספק להם ביטוח רפואי פרטי במשך כל תקופת עבודתם אצלו. יתרה מזאת, כל אדם הזקוק לשירותי רפואה דחופה, יכול לקבל אותם בכל בית חולים בישראל, ללא תנאי, אך יחויב על התשלום עבור הטיפול במידה ואינו מכוסה על ידי ביטוח רפואי. בדומה לעובדים ישראלים, עובד זכאי גם לתשלום עבור ימי מחלה בהתאם לתקופת עבודתו (עבור כל חודש עבודה זכאי העובד ליום וחצי מחלה) ועד לסך של 90 ימים, וזאת כנגד הצגת אישור מחלה מרופא, המציין את הצורך להיעדרות מהעבודה.

למרות שחוק עובדים זרים מחייב את המעסיק לרכוש פוליסת ביטוח בריאות עבור העובד, כ-12% מכלל העובדים שרואיינו במחקר דיווחו שהמעסיק לא רכש להם ביטוח רפואי (בתחום הסיעוד דיווחו על כך 15.1% מהעובדים. לאור העובדה ש-14.9% מעובדי הסיעוד במדגם מועסקים באופן לא חוקי, נראה כי מעסיקים לעובדים ללא היתר חושבים שהם רשאים לא לספק להם תנאים להם זכאים עובדים זרים, למשל, ביטוח בריאות). מבין העובדים שמעסיקהם אינם רוכשים עבורם ביטוח בריאות, רק 52% רוכשים לעצמם פוליסות ביטוח בריאות פרטיות, ו-48% לא מבוטחים כלל. כ-6% מהמרואיינים אינם יודעים האם יש להם ביטוח בריאות, למרות שעל המעסיקים חלה החובה ליידע את העובדים על זכויותיהם. 16% מכלל המרואיינים אינם מודעים לכך שחובת המעסיק לרכוש עבורם פוליסת ביטוח בריאות. מתוך העובדים שמודעים לכך שהם מבוטחים, שיעור גבוה מאוד אינו יודע מיהו הגורם האמור לספק לו שרותי בריאות (לוח 3.8). המקרה חמור במיוחד הסתמן בענפי החקלאות (76% אינם יודעים מיהו ספק שרותי הבריאות) והבניין (74% אינם יודעים מיהו ספק שירותי הבריאות). ניתן ללמוד מכך, שעובדים למעסיקים קטנים בסיעוד מודעים יותר מאשר עובדים למעסיקים גדולים ו"מסודרים".

²⁵⁸ כיוון שחלק מהעובדים בבניין דיווחו שהם מקבלים תלוש שכר רק על חלק מהסכום, ורוב העובדים מתאילנד דיווחו שאינם מקבלים תלוש כלל, ייתכן כי פשוט אינם מודעים לכך שהם מקבלים דמי הבראה.

לוח 3.8. בריאות וימי מחלה, לפי ענפים, באחוזים

סיעוד				בניין	חקלאות	
סה"כ סיעוד	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
13.3	8.8	12.9	18.2	74.2	76.0	יש ביטוח רפואי, אך לא יודעים באיזו חברה מבוטחים, %
56.4	58.8	45.5	65.7	25.0	29.1	ביקרו אצל רופא לפחות פעם אחת בשנה אחרונה, %
45.2	48.7	43.3	42.9	78.1	74.5	תשלום עבור ימי מחלה: לא קיבלו, %
37.5	35.9	46.7	31.4	12.5	9.1	לא יודעים אם קיבלו, %

במקרים רבים, המעסיקים אינם מוסרים לעובדים את הכרטיסים המעידים על זכאותם לטיפול. עובדה זו מהווה מכשול נוסף בפני העובדים, כפי שעולה מהציטוטים הבאים מפייהם של שני עובדי חקלאות מתאילנד:

"הכרטיס נמצא אצל הבוס (מראיין: ומה את עושה אם את צריכה רופא והבוס לא נמצא?) אני מתקשרת אליו. [מראיין: ואם הוא לא נמצא?] אני מבקשת עזרה מהאנשים שגרים פה." (P99, עובדת מתאילנד)

במקרה נוסף אמר העובד:

"הכרטיס נמצא אצל הבוס. אם אני צריך רופא אני מתקשר אליו. [מראיין: ואם הוא לא נמצא?] לא יודע מה אני אעשה. אני אקח תרופה." (P107, עובד מתאילנד)

עובדים אחרים מספרים שהמעסיקים אינם מאשרים להם לגשת לרופא כדי שלא יפסידו את יום העבודה. כך לדוגמה, מספרים עובדי בניין מסין:

"המעסיק שלי חייב אותי לחזור לעבודה, אך אני לא הרגישתי טוב. אז הוא איים עלי בכך שיפטר אותי ויבטל לי את הויזה" (C194, עובד מסין).

"כשאנחנו חולים וזקוקים לרופא הוא [המעסיק] תמיד דוחה את זה..." (C140, עובד מסין).

"יש לי בעיות קיבה מזה זמן, אך אני לא תמיד מבקר רופא כי אני לא יכול לתקשר איתו, וגם כי המעסיק שלי לא כל כך רוצה לסדר לי תור" (C143, עובד מסין)

"קשה לראות רופא, ואם נעדר מהעבודה יותר מדי זמן כי אתה חולה, אתה מפוטר" (C147, עובד מסין)

עדויות אלו מבטאות קושי נוסף בנגישות של עובדים זרים לשרותי בריאות, והוא בעיית השפה. על כך מעידים של שני עובדים מתאילנד המועסקים בחקלאות:

"אני לא יודע איך ללכת לרופא. אין לי כסף כדי לבוא. אני לא יודע איך לדבר עם הרופא" (T16, עובד מתאילנד)

”אני לא חושב שאני יכול ללכת לבד, ללא עזרה של המעסיק שלי”
(T092, עובד מתאילנד)

בעיית הנגישות היא קשה במיוחד בתחום החקלאות, שכן לכל הסיבות שצוינו קודם, מתווספת בעיית המרחק והעובדה שלעתים קרובות העובדים מועסקים במקומות ללא נגישות לתחבורה ציבורית. כתוצאה ממכלול המכשולים הנ”ל, שיעור הביקור של עובדים זרים הוא נמוך מהמקובל בקרב האוכלוסייה הישראלית: רק 43% מבין הנשאלים ביקרו אצל רופא מאז שהגיעו ארצה, ומתוכם 73% עשו זאת פעם אחת או פעמיים.

בעיה נוספת הקשורה לזכויותיהם של עובדים זרים בתחום הבריאות, היא תשלום ימי מחלה. המצב חמור במיוחד בתחומי הבניין וחקלאות, בהם כשני שלישים מהעובדים דיווחו שלא קבלו דמי מחלה (לוח 3.8). בתחום הסיעוד המצב טוב במקצת - כ-45.2% מהעובדים קבלו דמי מחלה ו-37.5% מהעובדים העידו כי כלל אינם יודעים אם הם מקבלים דמי מחלה או לא.

לסיכום, העובדים הזרים בישראל מתמודדים עם קשיי נגישות רבים לשרותי בריאות. קשיים אלה כוללים חוסר ביטוח, חוסר ידע, קשיי שפה, מרחק, ומעסיקים שאינם מאפשרים לעובד לגשת לרופא.

תחום הבטיחות בעבודה מהווה גם הוא בעיה בריאותית לעובדים הזרים. אמנם המספרים במדגם קטנים, אך רק 68% מהנשאלים דיווחו שקיבלו הגנה במקרים של עבודה מסוכנת (84.2% מהעובדים מסין ו-59.4% מהעובדים מתאילנד בהתאמה), ו-43% לא קיבל כל הדרכה. התוצאה היא ש-15.7% מדווחים על בעיות בריאות כתוצאה מעבודה מסוכנת, ו-11% נפגעו בתאונות עבודה (שיעור גבוה מאוד, בהשוואה לשיעור בקרב העובדים הישראלים, העומד על 2%).

תנאי מגורים

חובתו של המעסיק לספק לעובד הזר תנאי מגורים הולמים למשך כל תקופת עבודתו אצלו. המגורים צריכים לכלול: 4 מ”ר, לפחות, של מרחב שינה לעובד, לא יותר מ-6 עובדים בחדר, תא/ארון בגדים ומיטה לכל עובד, חימום ואוורור, תאורה חשמלית נאותה בכל חדר, מקלחת ושירותים לכל 8 עובדים לפחות, עם מים חמים וקרים ובמרחק סביר ועם גישה נוחה, מטבח עם כיור אחד לכל 8 עובדים, עם מים חמים וקרים, שיש וארונות מטבח, כיריים לבישול, מקרר, שולחן וכסאות, מכונת כביסה – במידה ויש 6 עובדים לפחות במבנה, ואמצעי לכיבוי אש (’זכותון’ עובדים זרים, 2011)²⁵⁹.

רוב הנשאלים במדגם קיבלו מקום מגורים המסופק על ידי המעסיק, אם כי בצפיפות גדולה (לוח 3.9). המספר הממוצע של עובדים הגרים בחדר אחד הינו 2.6 לתאילנדים, 3.5 לסנינים ו-1.2 לעובדים בסיעוד, וקיימת שונות גדולה במספר האנשים המקסימלי החולקים חדר: עד 8 אנשים בחדר, לפי דיווח של העובדים מתאילנד ומסין (כשהחוק מתיר רק 6), ו-2 אנשים בחדר לפי דיווח של העובדים בסיעוד.

²⁵⁹ זכותון לעובד הזר- זכויות מכוח דיני העבודה מטעם הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ”ת.

לוח 3.9. תנאי מגורים, לפי ענפים, באחוזים ומספרים

סיעוד				בניין	חקלאות	
סה"כ סיעוד	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
79%	89.7%	71%	74.3%	96.9%	100%	המעסיק מספק מקום מגורים
1.2	1	1.3	1.2	3.5	2.6	מספר האנשים החולקים חדר עם העובד (במספרים) ממוצע
2	2	2	2	8	8	MAX
100%	100%	100%	100%	100%	96.3%	המעסיק מספק מיטה
90.2%	97.1%	86.4%	84.6%	25.8%	63.0%	ארון בגדים
78%	85.3%	90.9%	57.7%	35.5%	55.6%	חימום חשמלי
84.1%	94.1%	81.8%	73.1%	22.6%	59.3%	מזגן או מאוורר
96.3%	97.1%	100%	92.3%	90.3%	90.7%	מטבח עם כיור ומים חמים וקרים
93.3%	97.1%	100%	92.3%	90.3%	88.9%	מקרר
92.7%	91.2%	95.5%	92.3%	12.9%	46.3%	מכונת כביסה
98.8%	100%	100%	96.2%	93.5%	100%	חדר אמבטיה, שירותים

מחקרנו מגלה, כי מעסיקים לא מספקים לעובדיהם את ציוד המגורים הנדרש על פי חוק. תנאי המגורים הנחותים ביותר נמצאו אצל עובדי הבניין מסין: ל- 25.8% בלבד יש ארון בגדים, ל-35.5% יש הסקה חשמלית, ל-22.6% יש מזגן או מאוורר, ל-12.9% בלבד יש מכונת כביסה. יתר על כן, לעובדים אחדים אין גישה למקלחת, שירותים ומטבח. בחקלאות המצב טוב מעט יותר. ל-63% בלבד מהעובדים יש ארון בגדים, ל-55.6% יש הסקה חשמלית, ל-59.3% מזגן או מאוורר ול-46.3% בלבד יש מכונת כביסה. המגורים המשופרים ביותר נמצאו אצל העובדים בסיעוד, זאת מפני שחלק גדול מהם מתגורר בבית מעסיקים.

העובדים מעידים:

"מקום המגורים קטן מדי, ואין בו מטבח אמיתי, חסר לנו מקום לאכול..." (C167, עובד מסין).

"לפני שהגעתי אמרו לי שלכל בן-אדם יהיו שישה מטרים מרובעים של מרחב מגורים. אבל אני אף פעם לא קיבלתי את זה. ראי איך אני גר כאן, אין פה מקום לאכול" (R2, עובד מסין).

"הקרוואן שלי נמצא בין פרדסים, פשוט חדר אחד, לא סופקו דברים ללינה" (K18, עובד מתאילנד).

"מקום מגורים ללינה מעורר רחמים. [הוא] ממוקם ממש ליד חוות חלב. מאובק מאוד במהלך הקיץ! ומסריח כל הזמן. אבל אין לנו טריילר אחר לגור בו." (K12, עובד מתאילנד).

"בחווה כתוב שתנאי מגורים יהיו טובים, [אבל] זה לא כך ... מדובר במקום קטן, ללא חדרים נפרדים, ואנו גרים שבעה אנשים בקרוואן." (S13, עובד מתאילנד).

סיום יחסי עבודה

עובד המפוטר לאחר שעבד במקום עבודה או אצל מעסיק תקופה של שנה או יותר, זכאי לתשלומי פיצויים. תעריף דמי פיצויי הפיטורים הינו שכר עבודה חודשי עבור כל שנת עבודה במקום העבודה או אצל המעסיק. עובד שעבודתו הופסקה לאחר שנת עבודה אחת כתוצאה של מות מעסיקו או כתוצאה מפשיטת רגל של המעסיק, זכאי לתשלומי פיצויים כאילו פוטר מעבודתו. מעבר לכך, עובד שעזב את עבודתו או שפוטר על ידי המעסיק, זכאי לתשלום עבור ימי חופשה שלא נוצלו²⁶⁰.

במחקר מצאנו, כי 31% מכל העובדים פוטר לפחות פעם אחת. מצאנו גם כי יותר משני שלישים (70.5%) מהעובדים הזרים שפוטר מעבודתם, לא קיבלו פיצויי פיטורים ממעסיקהם. בענף החקלאות המצב הוא החמור ביותר: אף לא אחד מתשעה העובדים שפוטר קיבל פיצויי פיטורים. בענף הבניין 5 מתוך 7 עובדים שפוטר (71%) דיווחו כי לא קיבלו פיצויים ושניים אחרים קיבלו רק חלק מהסכום שהגיע להם. בענף הסיעוד לא קיבלו פיצוי פיטורין 13 מתוך 16 עובדים מנפאל שפוטר (81%), 11 מתוך 17 עובדים מסרי לנקה (64.7%), ו-5 מתוך 12 עובדים מהפיליפינים (41.7%).

יתרה מכך, מצאנו כי בקרב המעסיקים לא מקובל כלל לשלם לעובדים שעזבו או הועזבו שכר בעבור ימי חופשה שלא נוצלו (לוח 3.10). בענפי החקלאות והבניין דיווחו 95.5% כי לא קיבלו את פדיון ימי החופשה שלא נוצלו. בענף הסיעוד המצב "טוב" רק במעט: 60% מהנפאלים, 75% מהעובדים מסרי לנקה ו-22.7% מהעובדים מהפיליפינים לא קיבלו תשלום עבור ימי חופשה שלא נוצלו בסיום עבודתם וכ-11% מכלל עובדי הסיעוד קיבלו תשלום חלקי בלבד.

לוח 3.10. פדיון ימי חופשה, לפי ענפים, באחוזים

סיעוד				בניין	חקלאות	
סה"כ סיעוד	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
55	22.7	75	60	95.5	95.5	לא קיבלו פדיון ימי חופשה, %
11.3	9.1	10.7	13.3	-	-	קיבלו רק חלק מפדיון ימי החופשה, %

²⁶⁰ זכותו לעובדים זרים - זכויות מכוח דיני העבודה מטעם הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד התמ"ת

מודעות לזכויות

במחקרנו נמצא, כי רמת המודעות הנמוכה ביותר היא בקרב עובדים מתאילנד ואילו רמת המודעות הגבוהה ביותר נמצאה בקרב העובדים מהפיליפינים (לוח 3.11). רמת המודעות של העובדים מתאילנד ומסין דומה למדי. עובדים מתאילנד וסין כמעט ואינם מודעים לתשלומים המגיעים להם במקרה של הפסקת עבודה, כגון פיצוי פיטורין ותשלום עבור ימי חופש שלא נוצלו. 13.0% בלבד מהעובדים מתאילנד ו-31.3% מהעובדים מסין מודעים לזכותם לקחת חופשה שנתית בתשלום. בנוסף, רק 18.5% מהעובדים מתאילנד ו-40.6% מהעובדים מסין מודעים לכך שהמעסיק חייב לשלם להם לפחות שכר מינימום. רק שליש (29.6%) מהעובדים מתאילנד ו-40.6% מהעובדים מסין מודעים לזכותם לקבל תשלום עבור ימי מחלה.

לוח 3.11. מודעות לזכויות, באחוזים

סיעוד				בניין	חקלאות	מודעים לזכויות, %
סה"כ סיעוד	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
69.2	71.8	60.6	74.3	40.6	18.5	מעסיק לא יכול לשלם פחות משכר מינימום
67.6	82.1	31.3	85.3	75.0	88.9	תשלום עבור שעות נוספות
96.1	97.3	93.8	97.0	93.3	85.2	יום מנוחה שבועי
71.0	84.6	72.7	54.3	31.3	13.0	חופשה שנתית בתשלום
78.5	89.7	69.7	74.3	15.6	9.3	תשלום פיצויי פיטורין
69.8	79.5	68.8	60.0	18.8	7.5	תשלום עבור ימי חופשה שנתית שלא נוצלו כאשר עוזבים את העבודה
64.1	81.1	40.6	67.6	50.0	13.0	תשלום עבור דמי נסיעה
63.8	82.1	46.9	58.8	40.6	29.6	תשלום עבור ימי מחלה
32.4	15.4	59.4	26.5	84.4	87.0	דמי הבראה פעם בשנה
94.0	100.0	90.3	90.9	86.7	65.4	מעסיק חייב להסדיר ביטוח רפואי לכל תקופת ההעסקה
91.5	94.9	84.4	94.3	87.5	68.5	זכות לעבור למעסיק אחר
69.0	89.2	58.1	56.3	53.3	38.5	מעסיק חייב לחתום על חוזה עבודה בכתב בשפה שהעובד מבין
50.0	55.3	45.5	48.6	70.0	40.7	תשלום אם אירעה תאונת עבודה
34.0	39.5	30.3	31.4	23.3	11.1	תשלום אם אירעה תאונה אחרת
46.7	63.2	30.3	44.1	3.3	3.7	תשלום אם נולד ילד בארץ
37.1	67.6	33.3	9.1	13.3	15.4	זכאות לכל הזכויות גם לעובד ללא מעמד חוקי בישראל

באופן טבעי, עובדים מגלים מודעות נמוכה לזכויות שפחות רלוונטיות להם. כך למשל, עובדים סינים ועובדים תאילנדיים כמעט ואינם מודעים לתשלום שמגיע לעובד זר לו נולד ילד בארץ, כנראה כיוון שרובם גברים ללא בנות זוגם בארץ. העובדים מתאילנד אינם מודעים לזכאות לדמי נסיעה המגיעה לעובד (רובם גרים בסמוך למקום העבודה ולכן תשלום זה לא רלוונטי עבורם).

בקרב עובדי הסיעוד, קיימת מודעות נמוכה יותר לזכויות אצל העובדים מנפאל ומסרי לנקה מאשר אצל העובדים מהפיליפינים. עם זאת, ישנו דמיון מסוים בדפוסי המודעות בין הקבוצות השונות של עובדי הסיעוד. בכל הקבוצות ישנה מודעות נמוכה לזכויות לתשלום במקרה של תאונת עבודה או כל תאונה אחרת. הקבוצה המאופיינת ברמת המודעות הגבוהה ביותר היא של העובדים הפיליפינים, כאשר רק כ-20-30% מהם לא מודעים לזכויות שונות. יחד עם זאת, בדומה לשאר עובדי הסיעוד, הפיליפינים פחות מודעים לזכויות לדמי הבראה פעם בשנה, וזאת בהשוואה לעובדים מתאילנד ומסין אשר מגלים מודעות גבוהה יחסית לזכות זו.

הזכויות להן מודעים רוב העובדים הן רכישת ביטוח בריאות פרטי על ידי המעסיק, הזכות ליום מנוחה שבועי, והזכות לעבור למעסיק אחר. הזכות לגביה קיימת המודעות הנמוכה ביותר, היא שכל הזכויות מגיעות גם לעובדים לא חוקיים.

עיכוב דרכון על ידי המעסיק

על פי החוק בישראל, כל אדם חייב לשאת עליו מסמך מזהה רשמי. עיכוב דרכון והחזקתו בניגוד לרצון העובד הוא עבירה פלילית ('זכותן' עובדים זרים, 2011).

8 עובדים בלבד במדגם שלנו דיווחו כי המעסיק לקח את דרכונם (לוח 10). עיכוב דרכון מתרחש בדרך כלל בענף החקלאות; 5 מהעובדים התאילנדים במחקרנו דיווחו על החזקת דרכונם. רק עובד אחד מסין ו-2 עובדים מנפאל דיווחו דיווח דומה.

אלימות ומתח נפשי

במחקרנו שאלנו עובדים זרים האם ידוע להם על עובדים אחרים שאולצו לקיים יחסי מין או שהוטרו מינית (בין אם בהערות מיניות ובין אם בנגיעה באברי גוף אינטימיים) על ידי מעסיקם או על ידי אנשים אחרים בסביבתם. 19 עובדים מתחום הסיעוד דיווחו על אירועים מסוג זה. ב-8 מקרים דיווחו הנשאלות כי הן עצמן היו קורבנות לאלימות מינית²⁶¹, ב-6 מקרים נשאלים דיווחו כי הם מכירים מישהי שהייתה קורבן, וב-5 מקרים דיווחו נשאלים כי שמעו על מקרה של אלימות מינית אך לא הכירו באופן אישי את האנשים המעורבים.

מספר קטן של מקרים (4 מקרים) דווחו על ידי עובדים מתאילנד ואילו על ידי עובדים מסין לא דווח כלל על אלימות מינית. כל מקרי האלימות המינית דגן מתייחסים לעובדות נשים. העובדים הגברים דיווחו רק על מקרים בהן היו מעורבות מכרות שלהן ולא על מקרים בהם היו מעורבים הם עצמם.

שאלנו עובדים זרים מה בתנאי העבודה מפריע להם במידה הרבה ביותר. חלק מהעובדים דיווח כי הוא סובל מאלימות מצד המעסיקים וממתח נפשי. נראה כי העובדים מנפאל סובלים, יותר מאחרים, ממתח נפשי ומתלוננים על כך יותר. להלן מספר דוגמאות מתוך הראיונות:

²⁶¹ בתוך קבוצה זו דיווחו 4 מרואיינות שפתרו את הבעיה בעזרת הסוכנות ועברו לעבוד אצל מעסיקים אחרים, 2 אחרות יישבו את הבעיה עם המעסיק ונשארו לעבוד אצלו, עובדת אחת התלוננה במשטרה ועובדת נוספת התלוננה ב'קו לעובד'.

"מה שמטריד אותי ביותר זה ניצול לרעה של המעסיק. אני חיה בפחד להתקלח, לאכול, ובאופן כללי לחיות בגלל התעללות מילולית של המעסיק. באופן קבוע סבלתי מהתעללות מילולית ואפילו קיבלתי מכות פיזיות (במקלות, נעליים) והייתי מאויימת (עם סכין). פעם היד שלי כמעט נשברה." (N59, עובדת מנפאל)

"המתח הנפשי. לעיתים קרובות אני מקבלת הרבה התעללות מילולית מהמעסיק וממשפחתו." (N60, עובדת מנפאל)

9.6% מעובדי הסיעוד דיווחו כי הם סובלים מהיעדר מזון מתאים. מעסיקים מסוימים לא סיפקו מספיק מזון ואחרים לא סיפקו מזון מתאים (למשל, נתנו רק אורז, או לחילופין, לא הרשו לאכול אורז). 10.3% מהעובדים הפיליפינים ו-14.3% מהעובדים הנפאלים דיווחו על התעללות מסוג זה.

הסיבות לאי-קבלת זכויות

כמחצית (45.1%) מהעובדים דיווחו שישנן זכויות להן הם מודעים אך לא קיבלו אותן (52.7% מהעובדים התאילנדים, 53.1% מהעובדים הסינים, 51.4% מהעובדים הנפאלים, 38.2% מהעובדים מסרי לנקה ו-30.8% מהעובדים מהפיליפינים). הסיבה הנפוצה ביותר לאי-קבלת הזכויות שעלתה בראיונות היא פחד מפיטורים (לוח 3.12). 46% מהעובדים התאילנדים, 10.5% מהעובדים הסינים, 21.0% מהעובדים הנפאלים, 18.8% מהעובדים מסרי לנקה ו-27.3% מהעובדים הפיליפינים דיווחו על פחד מפיטורין כמניע העיקרי לאי-דרישת זכויותיהם.

לוח 3.12. הסיבות לאי-קבלת זכויות, לפי ענפים, באחוזים

סה"כ סיעוד	סיעוד			בניין	חקלאות	
	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
39.8	30.8	38.2	51.4	53.1	52.7	דיווחו על אי-קבלת זכויות, %
						הסיבות לאי-קבלת זכויות ¹ :
21.7	27.3	18.8	21.0	10.5	46.0	פחד מפיטורים, %
17.4	18.2	13.0	21.0	36.8	21.6	סירוב של המעסיק, %
17.3	18.2	18.8	15.9	5.3	21.6	חוסר מודעות, %
13.0	9.1	13.0	15.8	26.3	-	הסכם עם המעסיק, %
8.7	18.2	13.0	-	5.3	-	למעסיק אין מספיק כסף, %

¹ האחוזים עשויים להסתכם ביותר מ-100% כיוון שעובד יכול היה לדווח על כמה סיבות בו זמנית.

הסיבה השכיחה השניה לאי-קבלת זכויות היא סירוב מצד המעסיק. כחמישית (22.6%) מהעובדים במדגם דיווחו שניסו לעמוד על זכויותיהם אך נענו בסירוב מצד המעסיק (21.6% מהתאילנדים, 36.8% מהסינים ו-17.4% מהעובדים בסיעוד). 16.7% מהעובדים ענו כי לא עמדו על זכויותיהם מפני שלא היו מודעים להן.

סיבה נוספת, הבולטת בעיקר בקרב העובדים הסיניים (26.3%), היא שכך היה סוכם בינם לבין המעסיק. הסבר זה נפוץ גם בקרב 13% מהעובדים בתחום הסיעוד. סיבה נוספת לאי-קבלת הזכויות, שצוינה בעיקר על ידי העובדים הפיליפיניים בסיעוד, היא שלמעסיק אין כסף לכך. יש לזכור בהקשר זה, כי מעסיקים רבים בענף הסיעוד הם קשישים המקבלים קצבת זקנה או פנסיה נמוכה יחסית.

להלן מספר עדויות של עובדים לגבי קבלת הזכויות:

"לנו, לסינים בישראל, אין שום זכויות אדם. אנשים יכולים לתת לנו כסף, או לא לתת לנו כסף." (C001, עובד סיני).

"העובדים במציאות לא מקבלים זכויות המגיעות על פי החוק. עם שפה מוגבלת לא ניתן לקבל כלום ללא סיוע מהמעסיק." (T48, עובד מתאילנד).

"הייתי ממליץ לאנשים לחשוב הרבה לפני שהם מחליטים (לבוא). יש הרבה אנשים טובים בישראל, אבל יש גם הרבה אנשים רעים. יש אנשים שחושבים שאנחנו חיות ולא בני אדם." (P79, עובד מסרי לנקה).

"אמרו לי שאטפל בילד אחד [עם צרכים מיוחדים] אך כאשר הגעתי לכאן בסופו של דבר נאלצתי לדאוג לשלושה ילדים ... עשיתי את הכל, משק בית, מטפלת בילדים ... לא הייתה לי ברירה. פחדתי. כי אני לא ידעתי שאני יכולה לעבור למעסיק אחר, או שאני יכולה לומר להם שלא אהבתי את המצב ... אני חששתי. אם אני אפסיד את העבודה אולי הם ישלחו אותי הביתה." (A9, עובדת מפיליפינים).

פניה למוסד לביטוח לאומי

על פי החוק, זכאים עובדים זרים לכיסוי ביטוחי של המוסד לביטוח לאומי בגין תאונות עבודה, ביטוח אמהות, וכן פיצוי במקרה של אי-תשלום שכר עבודה או פיצויי פיטורים כתוצאה מפשיטת רגל או פירוק חברה של המעסיק.

במחקרנו בדקנו האם העובדים מודעים לזכותם לפנות למוסד לביטוח לאומי ולתבוע זכויות אלו. כ-12% (23 עובדים) מכלל המרואיינים דיווחו כי במהלך תקופת עבודתם בישראל נפגעו בתאונת עבודה או בתאונה אחרת: 4 מהעובדים התאילנדים בחקלאות, 10 מהעובדים הסינים בבניין ו-9 מהעובדים בסיעוד (5 מנפאל, 2 מסרי לנקה ו-2 מהפיליפינים) דיווחו שנפגעו בתאונת עבודה או בתאונה אחרת (לוח 3.13). כ-11% (22 עובדים) מכלל המרואיינים, כולם עובדי סיעוד, דיווחו כי במהלך תקופת עבודתם נולד להם או לבני זוגם ילד/ה בישראל (3 עובדים מנפאל, 3 עובדים מסרי לנקה ו-16 עובדים מהפיליפינים), 17 מהם היו נשים ו-5 היו גברים. עם זאת, רק 46.6% (21 עובדים) מתוך העובדים שדיווחו על אירוע ביטוחי, פנו לביטוח לאומי על מנת לממש את זכויותיהם: מבין 4 העובדים התאילנדים בחקלאות שנפגעו בתאונת עבודה, לא פנה אף אחד

מהעובדים למוסד לביטוח לאומי; מבין 9 העובדים הסינים שנפגעו בתאונת עבודה, פנה רק עובד אחד; ומבין 30 עובדים הסיעוד שנפגעו בתאונת עבודה או שנולד להם ילד/ה, פנו למוסד לביטוח לאומי 20 עובדים.

באשר לשאלה האם הינם מודעים לזכותם לפנות למוסד לביטוח לאומי, השיבו כ- 22% מהמרואיינים, מבין אלה **שלא פנו** למוסד לביטוח לאומי, כי הם מודעים לזכותם לפנות (7.3% מהעובדים התאילנדים בחקלאות, 22.6% מהעובדים הסינים בבניין ו- 32.5% מעובדים הסיעוד). התמונה שעולה מהנתונים, היא שמרבית העובדים אינם מודעים לזכויותיהם בביטוח הלאומי וגם אלו שמודעים להן, אינם פונים לממש אותן. עם זאת, נראה, כי עובדי הסיעוד מודעים וממשים יותר את זכויותיהם בביטוח הלאומי, בהשוואה לעובדים בענפים התעסוקה האחרים (כ- 65% מעובדי הסיעוד הזכאים פנו למוסד לביטוח לאומי וכ- 33% מבין אלה שלא פנו, מודעים לזכותם לפנות).

לוח 3.13 פניות למוסד לביטוח לאומי, באחוזים ומספרים

סיעוד				בניין	חקלאות	
סה"כ סיעוד	פיליפינים	סרי לנקה	נפאל	סין	תאילנד	
N=8	N=1	N=2	N=5	N=9	N=4	מה מהבאים קרה לך בישראל: תאונת עבודה
N=1	N=1	-	-	N=1	-	תאונה אחרת
N=22	N=16	N=3	N=3	-	-	נולד לי / לבן/ת זוגי ילד בישראל
N=20	N=9	N=4	N=7	N=1	-	פנו אי פעם למוסד לביטוח לאומי באופן אישי
32.5%	25.0%	48.3%	23.1%	22.6%	7.3%	עובדים שלא פנו למוסד לביטוח לאומי אך מודעים לזכותם לפנות ¹ , %
108	39	34	35	32	55	N

¹ האחוזים נמוכים מהאחוזים בלוח 3.11 כיוון שחלק מהעובדים מודעים לזכותם לקבל תשלום בגין תאונה או בגין ילד שנולד להם בארץ, אך חושבים שהתשלום צריך להיעשות על ידי המעסיק או חברת ביטוח הבריאות ואין להם כל מושג לגבי האפשרות לפנות למוסד לביטוח לאומי.

סיכום

במחקרנו מצאנו, כי העובדים סובלים מהפרות שונות של זכויותיהם הסוציאליות. קיימות זכויות עליהן מקפידים מעסיקים, כגון תשלום שכר מינימום חודשי, רכישת ביטוח בריאות פרטית או אי-עיכוב דרכונים. יחד עם זאת, ישנן זכויות עליהן לא שומרים מעסיקים כלל, כגון תשלום פיצוי פיטורין, תשלום עבור ימי חופשה שלא נוצלו, תשלום עבור ימי מחלה, חופשה שנתית בתשלום וכיוב'. רוב העובדים (למעט עובדי הבניין) מתקשים לקבל ימי מנוחה שבועיים.

למרות הדמיון המסוים, מצאנו הפרות הבולטות בענפים מסוימים :

עובדים מתאילנד מקבלים שכר לשעה הקרוב לשכר מינימום נטו לשעה, אך עבור שעות נוספות הם מקבלים בדרך כלל תעריף רגיל (לא מוגדל). העובדים סובלים במיוחד מקשיים בקבלת ימי מנוחה שבועיים, מתנאי מגורים נחותים ומקשיים בקבלת עזרה רפואית. עובדים תאילנדים מתגוררים בדרך כלל בשטחים כפריים, המרוחקים מישובים ומתחבורה ציבורית, ולכן מתקשים לפנות לרופא או לכל גורם חיצוני אחר ללא עזרה של המעסיק. כמו כן, הם מתקשים לתקשר עם ארגונים העוסקים באכיפה של זכויותיהם. עובדים אלה אינם מודעים לזכויותיהם ולאפשרות שלהם לפנות למוסד לביטוח לאומי במקרים מסוימים. עובדים מתאילנד מרגישים תלויים במעסיק ופחדים, יותר מהקבוצות האחרות, להגן על זכויותיהם בשל חשש פיטורין.

עובדים מסין מקבלים שכר גבוה מהעובדים בענפים האחרים. ענף הבניין מתאפיין באכיפה מסודרת, כאשר מעסיקים חייבים להגיש לרשות האוכלוסין וההגירה נתונים על שכרם של עובדיהם ועל העלויות הנלוות. יחד עם זאת, חלק מהעובדים בענף זה דיווחו כי קיבלו את כל שכרם במזומן או שתלוש השכר היה רק על חלק מהשכר אותו קיבלו בפועל. חלק גדול יחסית של עובדי בניין דיווחו על אי תשלום עבור שעות נוספות. עובדים אלה סובלים מתנאי המגורים הנחותים ביותר. עובדי הבניין מודעים לזכויותיהם יותר מאשר עובדי חקלאות, אך לא מצליחים לנצל אותן כיוון שמעסיקים פשוט מסרבים או כיוון שכך סוכם בין המעסיק לעובד.

בקרב **עובדי הסיעוד** יש דמיון מסוים בנוגע להפרות של זכויותיהם. למרות שהשכר החודשי הגלובלי אותו הם מקבלים עומד בדרישות שכר מינימום, אם מביאים בחשבון את שעות העבודה הרבות הרי שהשכר השעתי אותו הם מקבלים הוא נמוך למדי. הנוהל הקיים לגבי אי תשלום עבור שעות נוספות, זמינות בלילה ויום מנוחה קצר יותר מאשר בענפים אחרים, מביא לכבילת עובדים למעסיקים ולהגבלת החופש שלהם. עובדים רבים מתלוננים על אי יכולת לקחת יום מנוחה מסודר, על קושי לישון בלילה כיוון שמעסיקים סיעודיים זקוקים להם 24 שעות ביממה. לרוב הם אינם מקבלים תלושי שכר. עובדי סיעוד מתגוררים בבית המעסיק ולכן הם חשופים לעתים לאלימות מילולית, מינית ואפילו לאלימות פיזית. בפסק הדין של בג"ץ מ-2009 נאמר, כי צריכה להיות "הכרעה מושכלת ומקיפה של המחוקק במכלול השאלות הקשורות לתבנית ההעסקה הייחודית של עובדים זרים בתחום הסיעוד". אך תיקוני החקיקה בתחום זה עדיין לא התקבלו.

בין הקבוצות השונות של עובדי הסיעוד המצב הטוב ביותר הוא בקרב העובדים מהפיליפינים. הם בעלי ותק גדול יותר בארץ ורשתות חברתיות אתניות מפותחות, ולכן הם מודעים יותר לזכויותיהם ומודעים לגופים אליהם ניתן לפנות במקרה של הפרת זכויות, כמו למשל 'קו לעובד'. תנאי ההעסקה של העובדים מנפאל וסרי לנקה נראים נחותים יותר. שכרם הוא הנמוך ביותר בחישוב שעתי, הם סובלים משעות עבודה רבות ללא הפסקה, ממספר ימי מנוחה מועט, מאי קבלת חופשה שנתית, והם מודעים פחות לזכויותיהם מאשר העובדים הפיליפינים.

כלל, התמונה שעולה היא שמהגרי עבודה פוחדים לדרוש את זכויותיהם מהמעסיקים, אינם מודעים לזכויותיהם וגם במידה שהם מודעים, בהעדר אכיפה מחמירה של המדינה, מעסיקים מרשים לעצמם, כפרקטיקה רווחת, לא לספק להם את זכויותיהם.

פרק 4

המלצות למדיניות

המחקר בחן את הזכויות הסוציאליות הניתנות למהגרי עבודה במדינות באיחוד האירופי ובישראל. המחקר עשה שימוש בראיונות חצי מובנים עם מהגרי עבודה שבחנו את רמת הידע שבידיהם לגבי הזכויות המגיעות להם ואת אופן המימוש בפועל של הזכויות הסוציאליות השונות. מתוך המחקר עולות מספר בעיות מרכזיות. בעיה מרכזית אחת הינה ההפרדה המוסדית בין אזרחים למהגרי עבודה הקיימת בישראל בשונה ממדינות האיחוד אותן בחנו, וכן הבדל בזכויות המוכרות למהגרים. בישראל, הנגישות של מהגרי העבודה לשירותי הביטוח הסוציאלי היא מוגבלת ומהגרי עבודה אינם מכוסים בביטוח אבטלה, אינם זכאים לתגמולי הבטחת הכנסה, ביטוח בריאות, קצבת זקנה, קצבת נכות וכיוב'. כמו כן, הם אינם חלק ממערכות הפנסיה הפרטית ואינם נכללים במסגרת חוק פנסיה חובה שנחקק לאחרונה²⁶². במחקר ממצאינו מעידים כי למהגרי העבודה אין ידע מספק בנוגע לזכויותיהם וכן קשיים במימוש אותן זכויות. ההמלצות שבהמשך מיועדות לתת פיתרון לבעיות שאותרו במהלך המחקר.

(1) **חווה העבודה:** מחקרנו גילה כי לא בפני כל העובדים המהגרים מוצג חווה העסקה לפני הגעתם לארץ וכן לא בפני כולם מוצגת האפשרות לחווה חתום. אחוזים נמוכים במיוחד נצפו בקרב מהגרים מנפאל וסין. למרות שאחוז גבוה של עובדים פיליפיניים ועובדים מסרי לנקה חותמים על החווה, ברוב המקרים הוא נכתב באנגלית, דבר שמונע את הבנתו על ידי רוב העובדים. המעסיקים והלשכות שמביאות עובדים חייבים להחזיק העתק של החווה בשפת האם של העובד, החתום על ידו, ולדווח על כך לגורמי אכיפה (רשות האוכלוסין וההגירה ותמ"ת). אנו ממליצים להטיל קנס על לשכות תיווך על אי חתימת חווה העסקה בשפת האם של העובד.

(2) **שכר עבודה ושעות עבודה.** בענף הסייעוד קיימת החלטה של בג"צ²⁶³ לפיה עובדים זרים בענף הסייעוד המתגוררים בבית המעסיק מקבלים שכר גלובלי ובעקבות הקושי להגדיר את מסגרת העסקה שלהם לא זכאים לתשלום עבור שעות עבודה נוספות. מחקרנו הראה כי הדבר מביא לכך שעובדים מועסקים שעות רבות באופן אקטיבי, מקבלים תשלום שעתי נמוך מדי שלא עומד בדרישות של שכר מינימום שעתי. בהחלטת בג"צ צוין כי ישנו צורך להגדיר מסגרת העסקה בענף הסייעוד מחדש ועל מוסדות ממשלתיים לעשות זאת. אף על פי ההמלצה הזאת, עד היום אין התקדמות בנושא ועובדים בסייעוד מופלים מבחינת שכר וזכותם למנוחה ולחופש. המלצותינו היא להסדיר את שעות העבודה שלהם ובמקרים כאשר אי אפשר להבדיל בין שעות העסקה אקטיבית בין שעות זמינות צריך להגדיר תוספת גלובלית עבור עבודתם בשעות נוספות ובלילה.

בענף החקלאות יש לבצע אכיפה מוגברת על שעות עבודה ותשלום שכר שעתי כיוון שחלק ניכר מהעובדים מקבלים שכר שעתי נמוך מהממוצע. בנוסף, אחוז גבוה של העובדים בחקלאות מקבלים תעריף רגיל עבור שעות עבודה נוספות ולא מקבלים כלל תלושי שכר. כל זה מעיד על הצורך באכיפה מוגברת בענף החקלאות. צריכות להיות בדיקות שגרתיות בשטח של תנאי העסקה של העובדים.

²⁶² ראה יותר על הניסיון ליישם את חוק הפנסיה חובה באמצעות פדיון בענף הבניין בפרק 2 של הדוח.
²⁶³ ראה פרק 3 סעיף "שעות עבודה"

בענף הבניין אכן קיימת אכיפה על שכר ושעות העבודה של העובדים מטעם רשות האוכלוסין וההגירה. למרות זאת, ישנם מקרים של הפרת זכויות כאשר העובדים בענף הבניין מקבלים את שכרם במזומן. בנוסף, מספר עובדים דיווחו שהשכר בתלוש היה נמוך מהשכר שהם קיבלו בפועל. התופעה מעידה על כך שקיים צורך בבדיקות שגרתיות אקראיות כדי לוודא האם הנתונים שדווחו תואמים למציאות.

בכל הענפים תלושי שכר צריכים להיות הן בעברית והן בשפות האם של העובדים.

(3) **תנאי מגורים.** במחקרנו נמצא כי תנאי מגורים של העובדים בחקלאות ובבניין נחותים. הדבר דורש בדיקות שטח אקראיות של תנאי המגורים של העובדים.

(4) **אכיפה.** הבדיקות צריכות להיות לא רק לפי הפניות של קו לעובד או גורמים אחרים, אלא גם בדיקות תקופתיות שגרתיות כולל בדיקות מול העובדים בשטח. לצורך ביצוע אכיפה מוגברת צריך להרחיב מספר תקנים למפקחים הן מטעם רשות האוכלוסין וההגירה והן מטעם תמ"ת.

(5) **סיום העבודה.** בישראל (בדומה למצב במדינות רבות אותן בחנו) קיימת בעיה קשה של אי-תשלום פיצויים. יש צורך בשיפור ממשי במנגנוני הפיקוח ואכיפה בכדי למנוע (או לפחות למזער) תופעה זו. הצעדים הדרושים כדי לשפר את המצב כוללים הגדלת סמכויות הפקחים, הדרכתם והכשרתם כדי להפוך אותם ל"שומרי ראש" של זכויות מהגרי העבודה.

(6) **ביטוח אבטלה.** בכל המדינות אותן בחנו, פרט לישראל, זכאים מהגרי העבודה לדמי אבטלה בעת פיטורין. בשל המבנה הכללי של החקיקה על מהגרי עבודה, בישראל עובד שפוטר ולא מוצא עבודה חדשה במשך תקופה מסוימת, עליו לעזוב את ישראל ללא זכאות לדמי אבטלה. בתקופה האחרונה נעשה ניסיון ליצור מאגר נתונים בענף הסיעוד אשר יסייע לעובדים זרים למצוא מקום עבודה חדש במידה ויפוטרו. המלצתנו היא להרחיב את חוק ביטוח האבטלה ולכלול בתוכו גם עובדים זרים בדיוק באותם תנאים כמו עובדים ישראלים. צריך ליצור יחידה בשירות התעסוקה שתסייע לעובדים זרים במציאת מקום עבודה חדש, בפיקוח משותף של שירות תעסוקה ורשות האוכלוסין וההגירה. מעסיק שמפטר עובד זר יחוייב לתת לו מכתב פיטורין בדומה לכל עובד אחר. בנוסף, צריך לאפשר למהגרי עבודה מובטלים להישאר בארץ עד סיום תקופת האבטלה שמגיעה להם לפי החוק (בתנאי שלא יסרבו לקבל כל עבודה המוצעת להם, כפי שקובעים הנוהלים הכלליים של שירות התעסוקה). רק עובדים שלא זכאים לקבלת דמי אבטלה בעקבות תקופת אכשרה לא מספקת או מסיבה אחרת לפי חוק ביטוח האבטלה וסירבו להתקבל לעבודה שהוצעה להם על ידי שירות התעסוקה, צריכים להיות מוגבלים לתקופה של חודשיים, על מנת לאפשר להם למצוא עבודה לפני גירושם.

יחד עם זאת, צריך לחייב לשכות תיווך שמביאות עובדים מחו"ל, במיוחד בתחום הסיעוד, לספק לעובדים אלה מקום עבודה במשך שנה וחצי, ולא במשך שנה, כפי שמקובל כיום.

(7) **בריאות:** בשונה מכל המדינות אותן חקרנו, בישראל מהגרי עבודה בעלי אשרה אינם מקבלים את שרותי הבריאות באותה מסגרת המבטחת את תושבי ישראל, אלא דרך מבטחים פרטיים. כתוצאה מהפרדה זו נוצרים מכשולים רבים בפני העובדים בבואם לממש את זכותם לשרותי בריאות. מכשולים אלה קשורים לאופי הביטוח הפרטי (החריגות בגין

מצב בריאות קודם, קשיים במעבר בין מעסיקים), קשיי נגישות פיזית (מגבלות בפרישה הגיאוגרפית של שירותים), בעיות של "נאמנות כפולה" של אנשי מקצוע המועסקים על ידי חברות הביטוח.

מכאן שההמלצות העיקריות בתחום זה :

א) הכללת מהגרי העבודה בעלי אשרה אל תוך חוק ביטוח בריאות ממלכתי, ומתן שירותים על ידי קופות החולים הקיימות. צעד זה ימנע גם מצב בו שיעור יחסית גבוה מקרב העובדים אינם מבוטחים או שאינם יודעים האם הם מבוטחים.

ב) יש צורך בהפצת מידע זמין בשפות השונות אשר יפרט את הזכויות בתחום הבריאות.

ג) לאור התלונות הרבות על מעסיקים שאינם מוסרים לעובדים שלהם פרטים על המבטח, או שאינם מאפשרים להם לגשת לרופא בעת הצורך, יש צורך במנגנון פיקוח ואכיפה.

8) **קצבת נכות**. בישראל, בשונה ממדינות אשר בחנו, מהגרי עבודה אינם זכאים לקצבת נכות. המלצתנו היא לשנות את המצב ולהשוות את הזכות לקצבת נכות למקובל במדינות האיחוד האירופי במקרים כאשר הנכות היא כתוצאה מתאונת עבודה או תאונה אחרת שחלה בישראל.

9) **פנסיה**. גם כאן בולט ההבדל בין ישראל למדינות שנבחנו, בהן – בצורות שונות – צוברים מהגרי העבודה זכויות פנסיוניות. אמנם בישראל פרק הזמן בו מורשה העובד לשהות ולעבוד בישראל יחסית קצר (כך שאינו יכול לצבור זכויות פנסיוניות מלאות), המלצתנו היא להרחיב את הזכות לפנסיה למהגרי העבודה (אם דרך המשכיות זכויות במדינות המוצא, או דרך שחרור הסכום הנצבר בעת סיום עבודתם).

קיים צורך להרחבת מודעות הן בקרב עובדים זרים והן בקרב מעסיקים על הזכויות המגיעות לעובדים זרים. המלצתנו היא לחייב מעסיקים אשר קיבלו היתר עבודה על העסקת עובדים זרים לעבור סדנה על הזכויות של העובדים ועל תנאי העסקתם.

מקורות

1. Ahonen, Emily Q. and Benavides, Fernando G. (2006). Risk of fatal and non-fatal occupational injury in foreign workers in Spain. *Journal of Epidemiological Community Health*, 60(5): 424–426.
2. Bartram D.,1998, Foreign Workers in Israel: History and Theory, *International Migration Review*, 32:303-25.
3. Brubaker R., 1992, *Citizenship and Nationhood in France and Germany*, Cambridge mass.: Harvard University Press.
4. Castles S. and Davidson A., 2000, *Citizenship and Migration: Globalization and the Politics of Belonging*, New York: Routledge.
5. Demleitner N., 1998, Power, Perceptions and the Politics of Immigration and Welfare, in Kurthen H., Fijalkowski J. and Wagner C. (eds) *Immigration, Citizenship and the Welfare State in Germany and the United States: Welfare Policies and Immigrants' Citizenship*, Connecticut: Jai Press.
6. Ellman M. and Laacher S.,2003. *Migrant Workers in Israel - A Contemporary Form of Slavery*. A Euro-Mediterranean Human Rights Network & International Federation for Human Rights paper.
7. Essping Anderssen 1990
8. Hammar T.,1990, *Democracy and the Nation State: Aliens, Denizens and Citizens in a World of International Migration*, Aldershot: Avebury.
9. Gottlieb, D., 2002, *The Effect of Migrant Workers on Employment, Real Wages and Inequality The Case of Israel -1995 to 2000*. MPRA Paper. Bank of Israel.
10. ILO, 2010, *International Labor Migration: A Rights-Based Approach*. Geneva: International Labour Organization.
11. Karlsson J., 2005, *Development, Demography and Democracy: driving Forces of International Migration*, Challenging Europe 14 – European Policy Centre.
12. Katrougalos, George, 1995, *The Rights of Foreigners and Immigrants in Europe: Recent Trends*. *Web Journal of Current Legal Issues*, University of Newcastle, 5.
13. Katseli et al., 2006, *Policies for Migration and Development: A European Perspective*, OECD Policy Briefs.
14. Kemp, A., 2010, *Reforming Policies on Foreign Workers in Israel*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 103, OECD Publishing.

<http://dx.doi.org/10.1787/5kmjnr8pbp6f-en>

15. Kemp and Rajman, 2003, Foreign Workers in Israel, Information on equality, Adva Center 13.
16. Liebig Th., 2007a, The Labor Market Integration of Immigrants in Germany, OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
17. Liebig Th., 2007b, The Labor Market Integration of Immigrants in Denmark, OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
18. Lowell L., 2007, Trends in International Migration Flows and Stocks, OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
19. Martin, Philip, 2006, Managing labor migration for the 21st century: Temporary worker programs. International symposium on international migration and development: Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat.
20. Martinello, M., 1992, Leadership et Pouvoir Dans les Communautés d'Origine Immigree, CIEMI, L'Harmattan, Paris.
21. Minghuan, L., 2009, Making a living at the interface of legality and illegality: Chinese migrant workers in Israel. International Migration. International Migration
22. Martinello M., 2010, Towards a Coherent Approach to Immigrant Integration Policy in the European Union, OECD papers.
23. OECD 2006, From Immigration to Integration, Local Approaches, OECD Briefs.
24. Preibisch, K., 2010, Pick-your-own labor: Migrant workers and flexibility in canadian Agriculture1. International Migration Review, 44(2), 404-441.
25. Rajman and Kemp, 2007, Labor Migration, Managing the Ethno-National Conflict and Client Politics in Israel, in Willen S. (ed) Transnational Migration to Israel in Global Comparative Context, Plymouth: Lexington Books.
26. Rajman and Kushnirovich, 2012. Labor Migrant Recruitment Practices in Israel. Final Report. Ruppin Avademic Center, CIMI.
27. Rajman, Semyonov and Schmidt, 2003, Do Foreigners Deserve Rights? Determinants of Public Views Towards Foreigners in Germany and Israel, European Sociological Review 19:379-392.
28. Romero-Ortuno, Roman, 2004, Access to health care for illegal immigrants in the EU: should we be concerned? European Journal of Health Law, 11: 245-272

29. Rosenhek, 2000, Migration Regimes, Intra-State Conflicts and the Politics of Exclusion and Inclusion: Migrant Workers in the Israeli Welfare State, *Social Problems* 47: 49-67.
30. Ruhs, M. and Chang, H., 2004, The ethics of labor immigration policy. *International Organization*, Vol 58, No. 1pp. 69 – 102.
31. Sainsbury, Diane, 2006, Immigrants' social rights in comparative perspective: welfare regimes, forms in immigration and immigration policy regimes. *Journal of European Social Policy*, 16; 229. <http://esp.sagepub.com/content/16/3/229.abstract>
32. Schmitt, A. L., 2007, Ending the silence: Thai H-2A workers, recruitment fees, and the fair labor standards act. *The Pacific Rim Law & Policy Journal*, 16, 167.
33. Shamir, H., 2010, What's the Border Got to Do With It? How Immigration Regimes Affect Familial Care Provision – A Comparative Analysis. Tel Aviv University Faculty of Law.
34. Smith, J.A., 1995, Semi-structured Interviewing and Qualitative Analysis. In Smith, J.A., Harre,R.and Van L.(Eds.), *Rethinking Methods in Psychology*. Sage Pub.
35. Soysal, 1994, *Limits of Citizenship: Migrants and Postnational Membership in Europe*, Chicago: University of Chicago Press.
36. Soysal, 1996, Changing citizenship in Europe: Remarks on Postnational Membership and the National State, in Cesarini D. and Fulbrook M. (eds) *Citizenship, Nationality and Migration in Europe*, London: Routledge.
37. Susmuth R., 2005, The EU's Plan for a Common Migration Framework in the Wider Global Dimension, *Challenging Europe* 14, European Policy Centre.
38. Van Selm J., 2005, Going Beyond Asylum: Getting EU Refugee Protection Right, *Challenging Europe* 14, European Policy Centre.
39. Willen S., 2007, Introduction, in Willen S. (ed) *Transnational Migration to Israel in Global Comparative Context*, Plymouth: Lexington Books.
40. אחדות ל. ונתנזון ר. (עורכים), (1999). הפועלים החדשים: עובדים ממדינות זרות בישראל, קו אדום, תל אביב: הוצאת הקיבוץ המאוחד.
41. אחדות ודהן (2004). דו"ח הוועדה לנושא יחסי הגומלין בין שוק העבודה למוסד לביטוח לאומי, ספטמבר 2004; המוסד לביטוח לאומי.
42. אמיר שמואל, דניאל גוטליב (2005). כניסת זרים ודחיקת מקומיים מתעסוקה בישראל. מינהל תכנון, מחקר וכלכלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.
43. אקשטיין, צבי (2007). הוועדה לעיצוב מדיניות בנושא עובדים לא-ישראלים.

- <http://www.pmo.gov.il/NR/ronlyres/A8774D06-ECC6-4A39-95B2-AC73F96FABD2/0/foreignworkers.pdf>
44. אקשטיין, צבי (2010). העסקת עובדים זרים. המכון הישראלי לדמוקרטיה. פורום קיסריה להתוויית מדיניות כלכלית לאומית.
45. גונן, ע. (2005). עובדים תאילנדים בישראל - קשר השתיקה. תל-אביב: קו לעובד.
46. גונן, ע. (2007). העסקת מהגרי עבודה בחקלאות. תל-אביב: קו לעובד.
47. גונן, ע. (2007). עובדי חקלאות תאילנדים - ניתוח תלונות העובדים. תל-אביב: קו לעובד.
48. גונן, ע. (2007). בחסות משרד התמ"ת רוב העובדים התאילנדים בישראל אינם מקבלים שכר מינימום. תל-אביב: קו לעובד.
49. דוח בנק ישראל לשנת 2010. פרק ה' "שוק העבודה".
- <http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/doch10/heb/summ10h.htm#part5>
50. דוח בנק ישראל לשנת 2007. פרק ה' "שוק העבודה".
- <http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/doch07/heb/doch07h.htm>
- דרור, ת. (2005). עובדים זרים בענף החקלאות. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
51. הודעה לעיתונות של לשכה מרכזית לסטטיסטיקה מס' 147/2008 מ-30.07.2008.
www1.cbs.gov.il/www/hodaot2008n/20_08_147b.doc
52. הודעה לעיתונות "עובדים זרים בישראל" (2000). בנק ישראל.
- <http://www.bankisrael.gov.il/press/msgs/977134290/001218a.htm>
53. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (יולי 2010) הודעה לעיתונות. 168\2010. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
54. חקיקה בתחום עובדים זרים. תקציר חוק עובדים זרים התשנ"א – 1991. אתר של משרד התעשייה, המסחר ותעסוקה.
- http://www.israel-industry-trade.gov.il/NR/exeres/43627A3A-8313-49FD-BFE5-ECE3EFA7289D.htm#wbc_purpose=basic
55. טביביאן-מזרחי, מ. (2004). "הסדר הכבילה" של העובדים הזרים בישראל וחלופות אפשריות. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
56. זוסמן נ. ורומנוב ד. (2003). עובדים זרים בענף הבנייה, ירושלים: בנק ישראל.
57. כהן, א. (1999). "עובדים מתאילנד בחקלאות הישראלית". בתוך: נתנון ר' ואחדות לי (עורכים) הפועלים החדשים: עובדים ממדינות זרות בישראל (עמ' 155-204). תל אביב: קו אדום הקיבוץ המאוחד.
58. ליבנת, י. (2007). חטיפות של עובדים לשדה התעופה, וניסיונות להוציאם מהארץ בכוח / במרמה ע"י מעסיקים ו/או חברות כוח אדם. תל-אביב: קו לעובד.
59. מהגר, ת. (2009). מהגרי עבודה בחקלאות הישראלית: תקציר דו"ח עמותת "קו לעובד" לחברי הכנסת. תל-אביב: קו לעובד.
60. מהגר, ת. (2010). דו"ח פרויקט עובדי חקלאות. תל-אביב: קו לעובד.

61. מונדלק ג. (2003). עובדים זרים בישראל? חוזה התשתית והדפיציט הדמוקרטי, עיוני משפט 423 (2).
62. משרד מבקר המדינה (1996). דוח מבקר המדינה 46 לשנת 1995. ירושלים: משרד מבקר המדינה.
63. משרד מבקר המדינה (1999). דוח מבקר המדינה 49 לשנת 1998. ירושלים: משרד מבקר המדינה.
64. משרד מבקר המדינה (2003). דוח מבקר המדינה 53 לשנת 2002. ירושלים: משרד מבקר המדינה.
65. משרד מבקר המדינה (2005). דוח מבקר המדינה 55 לשנת 2004. ירושלים: משרד מבקר המדינה.
66. משרד מבקר המדינה (2010). דוח מבקר המדינה 60 לשנת 2009. ירושלים: משרד מבקר המדינה.
67. נתן, ג. (2006). מעמדם של עובדים זרים, גיוסם והעסקתם - סקירה משווה. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
68. נתן, ג. (2007א). החלטת הממשלה להגדיל את מכסת העובדים הזרים בענף החקלאות. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
69. נתן, ג. (2007ב). גביית דמי תיווך מעובדים זרים שלא כחוק. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
70. נתן, ג. (2009א). עובדים זרים בישראל: סוגיות מרכזיות ותמונת מצב. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
71. נתן, ג. (2009ב). מהגרי עבודה וקורבנות סחר בבני אדם: מדיניות הממשלה ופעולות רשות ההגירה. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
72. נתן, ג. (2009ג). מחסור בעובדים בענף החקלאות בערבה. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
73. נתן, ג. (2009ד). טיפול משרד החוץ בסוגיות הקשורות לעובדים זרים. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
74. נתן, ג. (2010א). צורכי כוח אדם לחקלאות. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
75. נתן, ג. (2010ב). מדיניות הממשלה בנושא עובדים זרים - החלטת ממשלה מס 1274. מינואר 2010. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
76. נתן, ג. (2010ב). סוגיות הקשורות לעובדים זרים בחקלאות. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
77. נתן, ג. (2010ג). עלות העסקת עובד זר. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
78. נתן, ג. (2010ד). השימוש בסם "יאבה" בקרב תאילנדים העובדים בחקלאות והסיבות לשימוש בו. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
79. נתן, ג. (2010ו). עבירות מין כלפי עובדות זרות. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.

80. נתן, ג. (2011א). ביטוח רפואי לזרים העובדים בישראל (מעקב). ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
81. נתן, ג. (2011ב). לא ישראלים בישראל (זרים, עובדים זרים, פליטים, מסתננים ומבקשי מקלט) תמונת מצב, 2010-2011. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
82. נתן, ג. (2011ג). השימוש בסם 'יאבה' בקרב תאילנדים העובדים בחקלאות והסיבות לשימוש בו (עדכון). ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
83. נתן, ג. (2011ד). הטיפול בגביית דמי תיווך מעובדים זרים שלא כחוק. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
84. נתן, ג. (2011ה). הפיקוח על הבטחת זכויות העובדים של עובדים זרים. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
85. נתן, ג. (2011ו). הטיפול בקושי של מטופלים במצב סיעודי קשה להעסיק עובד זר. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
86. נתן, ג. (2011ז). השפעתם של זרים ללא אשרת עבודה על שוק העבודה בישראל. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
87. נתן, ג. וצובר, ש. (2006). נתונים אודות עובדים זרים ו"הלבנת" עובדים זרים. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
88. עובדים זרים ללא היתר בישראל (2005). משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה. <http://www.tamas.gov.il/NR/rdonlyres/8B4EA3FB-7D7C-4144-AB5A-EB4D73FB5F08/0/ogdanzarim.pdf>
89. עובדים זרים שנעצרו וגורשו מישראל 2005-2006, 2006, מנהל מחקר וכלכלה, משרד התעשייה המסחר והתעסוקה מחקר וכלכלה. <http://www.moit.gov.il/NR/rdonlyres/67532FF2-C28C-4CBE-A9EA-FCBA8007F346/0/AcrobatDocument.pdf>
90. סלוב, ז. (2009). סקירת תוכניות בעולם לגיוס והעסקת עובדים עונתיים. ירושלים: רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול.
91. פילובסקי, ל. (1999). נוכחים נפקדים, חקר תפקודם של חברות כוח אדם לטיפול בעובדים הזרים בישראל והקשר ביניהם לבין הרשויות. בתוך: נתנזון ר' ואחדות ל' (עורכים) הפועלים החדשים: עובדים ממדינות זרות בישראל (עמ' 119-154). תל אביב: קו אדום הקיבוץ המאוחד.
92. קידרון, ע. (2008). הסדרי הכבילה שנתיים לאחר הבג"ץ. תל-אביב: קו לעובד.
93. קליין-זאבי, נ. (2003). עובדים זרים בענף החקלאות. ירושלים: מרכז מחקר ומידע, כנסת ישראל.
94. קמפ, א. ורייכמן ר. (2008). עובדים זרים: הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה בישראל. ירושלים ותל אביב: סדרת הקשרי עיון וביקורת מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד.
95. רוזנטל, נ. (2010). אכיפה (או היעדרה) בהעסקת מהגרי עבודה בענף החקלאות. תל-אביב: קו לעובד.

96. רונן, ש. (2008). ניצול מיני של מהגרות העבודה בחקלאות. תל-אביב: קו לעובד.
97. רייכמן, ר. (2009). הגירה לישראל: מיפוי מגמות ומחקרים אמפיריים 1990-2006. בתוך סוציולוגיה ישראלית. י (2). עמודים 339-380.
98. קרת ר. (2006). זכויות סוציאליות לעובדים זרים, והיחס למי ששייבתו בישראל אינה כדון, ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
99. שנל י. (2001). קווים למדיניות כלפי העובדים הזרים בישראל, ירושלים: מרכז טאוב.
100. תכנון שיטת העסקת מהגרי עבודה בישראל ותנאים למתן רשיונות להעסקת מהגרי עבודה (2004). דוח הצוות הבינמשרדית בנושא שהוגש לשר התעשייה, המסחר והתעסוקה.

החלטות ממשלה

- החלטת ממשלה מס. 4024, 31 ליולי 2005. משרד ראש הממשלה
- החלטת ממשלה מס. 2211, 12 לאוגוסט 2007. משרד ראש הממשלה
- החלטת ממשלה מס. 3996, 24 לאוגוסט 2008. משרד ראש הממשלה
- החלטת הממשלה מס. 147, 12 למאי 2009. משרד ראש הממשלה
- החלטת ממשלה, מס. 752, 14 לספטמבר 2009. משרד ראש הממשלה
- החלטת ממשלה מס. 1274, 24 לינואר 2010. משרד ראש הממשלה
- החלטת ממשלה מס. 2078, 15 ליולי 2010. משרד ראש הממשלה