

**אוניברסיטת תל אביב**  
**המרכז לפיתוח ע"ש פנחס ספיר**  
**ערב עיון ראשון בנושא "עובדים זרים בישראל"**  
**שהתקיים ב-20 בדצמבר 2001**

**קלטת A1**

ד"ר א. קמפ: אני אתחיל מאיזה וידוי קטן. שנוגע למחקר וחקר התופעה של הגירת עבודה בישראל. חקר הגירת עבודה בישראל מזמן לחוקר חוויה מאוד משונה. ככל שמעמיקים לחקור בתופעה על היבטיה השונים, כך נדמה כי מדובר בכרוניקה שסופה ידוע מראש. הדמיון בין התהליכים המתרחשים בישראל מאז ראשית שנות התשעים ובין הכתוב בספרי יסוד בנושא הגירת עבודה, הוא כה רב, האינטרסים, הדילמות, הבעיות, האדישות, לאחר מכן ההתפכחות וגם כן יצירת הפניקה הציבורית. כל אלה כתובים שחור על גבי לבן בספרות העניפה על הגירת עבודה בעולם. וכך אני כבר אומר על ההתחלה שהניתוח שאציג היום איננו מכוון אם כן להבליט את ההיבטים הייחודיים שבמקרה הישראלי. ואם הדמיון לניסיון העולמי מזמן לחוקר את הנבואה, הרי שגם כן אקדים ואומר או אנצל את ההזדמנות הזאת כדי להגיד שלצערי המצב נראה רע, וכנראה שהוא יהיה עוד יותר רע. הגירת עבודה היא חלק מהתהליכים העושים את הקפיטליזם הגלובלי, תוצר של תהליכים, כוחות, אינטרסים המעודדים חציית גבולות בידי הון, סחורות, בני אדם, גם אידיאות ודימויים. מניעה של התופעה הן מן הצד המושך הגירה והן מן הצד הדוחף הגירה, הם בראש ובראשונה כלכליים, וקשורים בטבורם לחלוקת עבודה בלתי שוויונית בסקלה גלובלית. אבל אם מניעה של התופעה הם כלכליים הרי שסיבותיה, קרי

התנאים שמאפשרים את קיומה של התופעה הם פוליטיים והשלכותיה הן חברתיות. ההחלטה אם לפתוח או לא את שערי מדינת ישראל להבאת עובדים זרים מעבר לים, קשורה בראש ובראשונה בהחלטת ממשלות, במקרה של ישראל החלטת ממשלת רבין מ-1993. החלטה לפתוח את האופציה של גיוס מסיבי של מהגרי עבודה כחלופה לעובדי גבול פלסטינים. במובן הזה שנת 93' היא שנה קריטית להבנת חילופי האוכלוסין שהתנהלו בשוק העבודה הישראלי, כאשר הבאת מהגרי עבודה מעבר לים יש להבין על רקע האופן בו מדינת ישראל ביקשה להתמודד עם תהליכי ההפרדה שהחלו להתגבש באותם הימים. על רקע ההחלטה אם להתיר הבאת המסיבית של מהגרי עבודה ודאי זכור לכולם. הידרדרות המצב הבטחוני. תקופת הסגר הגדול שמנע כניסתם של כמאה אלף פועלים פלסטינים. הגירה מסיבית מחבר המדינות והלחץ הבלתי פוסק של גופים אינטרסנטים מאוד חזקים לפתוח את השערים להבאת מהגרי עבודה. יבוא עובדים התאים הן לאינטרסים של המדינה והן לאינטרסים של המעסיקים, מאחר שנחשב לפתרון פוליטי וכלכלי זול למחסור בכוח עבודה שנוצר, בעיקר בענף הבניה והחקלאות, מאוחר יותר סיעוד וענפי תעשייה אחרים. בשנות התשעים אם כן הוכשרה הקרקע בישראל להפיכתם של מהגרי עבודה חדשים מתופעה זניחה כפי שהיתה עד אז לתהליך ממוסד. עכשיו הדיבורים על הקמת רשות הגירה שמושמעים יותר ויותר לאחרונה מעלים שאלות ביחס למיסוד התופעה, וגם בדבר מה שמסתמן כראשית מיסודה של מדיניות ממשלתית סדורה וקוהרנטית ביחס לתופעה. במובן הזה נדמה לי כי אנו מצויים ברגע אסטרטגי מאוד מתאים לבחינת מגמותיה ואופיה של התופעה. ולשם כך בחרתי להתמקד בשלושה היבטים של

הגירת עבודה בישראל כפי שזו התפתחה בישראל במהלך שנות התשעים. אני אדבר על הבט כלכלי, במיוחד זה שנוגע להשתלבות בשוק העבודה. אדבר לאחר מכן על מדיניות כפי שהתגבשה עד היום ביחס להגירת עבודה, ובסוף אם יישאר לי זמן אני אדבר גם כן על השלכות חברתיות. אני אתחיל קודם כל על ההיבטים הכלכליים, קטונתי לדבר על היבטים כלכליים בפני כלכלנים, אבל אני אדבר על השתלבות בשוק העבודה ורצוני לגעת בכמה נקודות וכמה מגמות שהסתמנו במהלך שנות התשעים. ראשית כל שיעור השתתפות בשוק העבודה ומגמות, לאחר מכן התפלגות ענפית, ושכר ואופן העסקה. על פי הערכות משרד העבודה והרווחה מספרם של מהגרי עבודה לשנת 2000 הגיע ל-169 אלף כמחציתם עם התרי עבודה. על פי נתונים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מספרם לשנת 2001, מספרים שהם לא מופיעים כאן, נאמד בכ-240 אלף, כולל עובדים פלסטינים. על פי נתונים אלה, שיעורם של מהגרי עבודה בכוח העבודה הישראלי עולה על 10.6 אחוז מסך כוח העבודה המקומי. מה שממקם את ישראל בחמישיה הפותחת של מדינות מייבאות מהגרי עבודה יחד עם אוסטרליה גרמניה שוויץ ולוקסמבורג. שימו לב שבמקרה של ישראל אם נתייחס רק למהגרי עבודה, הרי ששיעורם של מהגרי עבודה מסך כוח העבודה במשק הוא 7.5 אחוז. פלסטינים 2.7 אחוז וביחד הם מגיעים למעל עשרה אחוז. והדבר הזה מתרחש בזמן קצר יחסית באופן מאוד מאוד אינטנסיבי. למעשה מהגרי עבודה חדלו זה מכבר להיות בלתי נראים. נוכחותם הולכת והופכת מורגשת יותר ויותר לא רק בשוק העבודה הישראלי אלא גם במארג האתני, במיוחד של האזור המטרופוליני של העיר תל אביב, בו מספרם נע בין שישים לשמונים אלף, ותסלחו על אי דיוק אבל

אין אפשרות להגיע למספרים מדויקים במיוחד משום שמדובר במהגרים, רובם ללא התר. על כל פנים בין אם זה שישים אלף או שמונים אלף, אנחנו מדברים על אחוז שמתקרב לכעשרים אחוז פלוס מינוס של סך האוכלוסייה של תל אביב בגבולותיה המוניציפליים. מה באשר למגמות המסתמנות במדיניות מתן התרים. המגמות המסתמנות במדיניות מתן התרים למהגרי עבודה, במגמות האלה יש לציין שתי נקודות מרכזיות. אפשר לראות אותן בצורה מאוד יפה פה בגרף. הנקודה הראשונה היא שנת '93. שנת '93 מסמנת את תחילת היבוא המסיבי של מהגרי עבודה מחוץ לארץ. עד האינתיפאדה פלסטינים היוו כשבעה אחוז מסך כוח העבודה הישראלי. מספר ההיתרים שהוענקו על ידי משרד העבודה והרווחה הישראלי לעובדים מחוץ לארץ בשנת 1990 היה של 4,300. מספר זה גדל בהדרגה ל-9,600 ב-93-'93. אפשר לראות את זה שם. השינוי המהותי הקפיצה המהותית מתרחשת בשנה שבין '93 על '94 כאשר מספרם של ההיתרים בעצם גדל פי שלושה ומגיע ל-27,500. אם כן '93 היא נקודת מפנה ראשונה בה מתקיימת התחלופה הגדולה של עובדים פלסטינים בעובדי חו"ל. נקודת המפנה השניה המשמעותית היא שנת '96. שנת '96 בעצם מסמנת שנת שיא מבחינת מספר ההיתרים שניתנים. באותה שנה מחליטה הממשלה גם כן להפחית את מספר ההיתרים הניתנים. היעד הוא הפחתת שיעורם של מהגרי עבודה בשוק העבודה לאחוז אחד מסך כוח העבודה במשק. כמובן זאת היתה אשליה דמיונית. עם זאת בעקבות החלטות הממשלה אנחנו יכולים לראות שחלה הפחתה הדרגתית במספר ההיתרים. בבניה ירד מספר ההיתרים מ-67 אלף בסוף '96 לכדי 34 אלף היתרים בסוף שנת 2000. באותה שנה 96 עצמה מתחילה גם כן מדיניות הגירוש המסיבי של

מהגרים ללא התר. מאז ניכרת ירידה מסוימת והתייצבות במספר ההיתרים המוענקים. החל מ-96 גם כן ניכרת עליה הדרגתית במספרם של העובדים הפלסטינים הם התר ובלי התר. והדבר הזה אפשר לראות במספר 1. שם אפשר לראות כיצד מ-96 עם ה-96 מה שיש לנו זה החלפה. הפלסטינים הם למטה. אנחנו רואים איך ככל שזה עולה עם מהגרי עבודה מחוץ לארץ כאן זה יורד עם פלסטינים. ב-96 אנחנו רואים ששוב חלה כניסה הדרגתית שעולה בהדרגתיות ובאופן יציב של מספר הפלסטינים שחוזרים לעבוד בישראל עם התר וללא התר. אם עד 96 אני אומרת היתה החלפה של פלסטינים במהגרי עבודה הרי שמ-96 מה שיש לנו זה מצב של תחרות ולעתים גם כן של השלמה. בשנת 2001 בניגוד גמור להצהרות המלחמתיות של שר העבודה והרווחה החדש, לפיהן הוא יקטין את מספרם של מהגרי עבודה במשק, כחלק מתוכנית החומש שלו במלחמה נגד אבטלה. חלה שוב עליה במספר ההיתרים בעיקר בתחום הבניה, מדווח על גידול של 7,000 התרים נוספים בתחום הבניה. וגם כן בחקלאות עוד אלפיים התרים. התחום היחיד בו לא נקבעה מכסת התרים הוא ענף הסיעוד, בו באמת ניכרת עליה משמעותית במספר ההיתרים המוענקים, מאז 95, וכן צפויה עליה נוספת.

הצפי הוא שבשנת 2005 מספר ההיתרים יגיע לחמישים אלף, בשנת 2000 מספר ההיתרים מגיע ל-19 אלף ונדמה שזה התחום היחיד שבו קיים קונסנזוס כי אין להגביל את מספר ההיתרים הניתנים למהגרי עבודה. משנת 96 אמנם ניכרת ירידה מסוימת והתייצבות במספר התרי העבודה, עדיין יש גידול במספר הכולל של מהגרי עבודה, והשאלה שנשאלת היא כיצד. והתשובה היא פשוטה. פתיחת השער הראשי של המדינה לכניסתם של מהגרי

עבודה מביאה גם כן לפתיחה סימולטנית של השערים האחוריים והצדדיים. זו תופעה שמוכרת כהגירה בלתי חוקית או הגירה בלתי מתועדת. אלה מגיעים מכל קצוות תבל. מספר מדינות המוצא מהן מגיעים לישראל עובדים שגורשו עובדים ללא התר שגורשו, עלה מ-52 מדינות בשנת 97 ל-74 מדינות בשנת 99. אם כן מה שאנחנו רואים פה, הלוח הזה, הגרף הזה מצביע על התייצבות במספרים של מהגרי עבודה בגלל הגידול ההדרגתי, הכמעט ליניארי של מהגרים ללא התר. וגם כן גידול הדרגתי של עובדים פלסטינים כמו שאמרתי.

לסיכום אם אנחנו בוחנים הגירת עבודה בישראל מעבר לים ופלסטינים מאז 96 מה שאנחנו רואים זה מגמה של התייצבות במספר מהגרי עבודה בהיתר בשל גידול הדרגתי כפי שאמרתי קודם של עובדים ללא התר. סך הכל אנחנו מגיעים לכ-259 אלף מהגרי עבודה ופלסטינים. כאשר שישים אחוז מהם הם עובדים בישראל ללא התר. פירוש הדבר צמצום התרי עבודה איננו מביא בהכרח לצמצום היקף התופעה. לצמצום מספר מהגרי עבודה עבודה ופלסטינים הנמצאים בארץ. בשקף הזה אפשר לראות חבל שזה לא בצבע, אבל אפשר לראות את זה בצורה מאוד יפה. איך אם במחצית הראשונה של שנות התשעים מהגרי עבודה ופלסטינים מהווים בממוצע 6. אחוז מסך כוח העבודה הישראלי הרי שבמחצית השנייה יש קפיצה בממוצע ל-10.5 אחוז מסך כוח העבודה. המגמה מצביעה על היווצרות תלות בהגירת עבודה ללא כל קשר לתנודות כלכליות. הטבלה הזאת גם כן מראה אם זה היה בצבע עוד יותר יפה, גם כן את השינוי במגמות, בהרכב הגירת העבודה. עכשיו ביחס להתפלגות הענפית. נכון לשנת 99 התפלגות ענפית של משרות שכיר של עובדים מחוץ לארץ ולא כולל פלסטינים, נראתה כך. 27 אחוז מבין מהגרי עבודה עבדו

בחקלאות. 51 אחוז בבניין. קרוב ל-15% בשירותי הבריאות כפי שאפשר היה לראות קודם. שירותי בריאות, רווחה וסעד. ומה שנותר, קרוב לעשרה אחוז, פחות מעשרה אחוז, בתעשייה קלה, במלונאות ובקייטרינג. הנתונים האלה מבוססים על דיווחים של ביטוח לאומי כך שניתן לשער, ניתן להניח שמדובר ברובם בעובדים עם התר עבודה. מהנתונים האלה מה שעולה הוא שהסקטור המוביל בהעסקת מהגרי עבודה בישראל הוא סקטור הבניין. כיום על פי נתונים של התאחדות הקבלנים קיימים 42 אלף התרי עבודה בתחום הבניה. עדיין זה הסקטור המוביל בהעסקת זרים. מעל למחציתם הם פועלים מרומניה, השאר באים מסין, מתורכיה ובעיקר ממולדביה. אמנם משרד העבודה והרווחה נוטה לאשר את הנתונים האלה אבל יש מקום להסתייג שכן ידוע שמספרם של עובדים סינים השוהים בישראל עם התר עבודה גדול בהרבה ואני בטוחה שלאחר מכן חנה תשמח להרחיב את הדיון על משמעותם של המספרים הנמסרים על ידי התאחדות הקבלנים. ענף הבניין הוא לא רק הסקטור המוביל בהעסקת מהגרי עבודה עם התר אלא שהוא גם כן הענף המוביל בהעסקת מהגרי עבודה ללא התר. הסקטור השני בחשיבותו לביקוש למהגרי עבודה ללא התר הוא שירותים אישיים, בעיקר בניקיון בתים. השאלה שנשאלת, האם מהתפלגות ענפית ניתן ללמוד מי בכוח העבודה המקומי במשק מוחלף על ידי מהגרי עבודה מחוץ לארץ. הלוח הזה מראה מה המצב בתחום הבניה ומה המצב בתחום החקלאות. במלים אחרות מי נפלט משוק העבודה בקרב הישראלים. הלוח הזה מציג את משלחי היד, מה שנעשה כאן, נבדקו משלחי היד העיקריים שבהם מועסקים מהגרי עבודה ונבחנו מהם השיעורים של ישראלים במקצועות האלה בין השנים 95 עד 2000. מה שאנחנו מוצאים למשל

בבניה, הוא שמספר הטייחים הישראלים המועסקים כטייחים בעצם ירד בשישים אחוז, מספר הטפסנים ירד בלמעלה משלושים אחוז. בברזלנים 38- אחוז ותשימו לב שאלה הם לא התחומים שאליהם נכנסו במחצית הראשונה של שנות התשעים מהגרי עבודה בתחום הבניה. בתחום הבניה בשנים הראשונות הם נכנסו למה שנקרא העבודות הרטובות בעיקר, כך שמה שאנחנו רואים שבסך הכל יש חלחול גם כן לתחומים מקצועיים בעוד שישראלים בתחומים המקצועיים האלה בבניה, נפלטים. אנחנו יכולים לראות שמה שבעצם מי שמשלם את המחיר העיקרי זה הערבים. שבקרובם שיעור הירידה בבניה בקרב העובדים הערבים הוא גבוה הרבה יותר בממוצע. בחקלאות יש מגמה דומה. אתם יכולים להסתכל על הלוח אני לא אכנס לתוך זה.

קהל: ערבים מהשטחים או ערבים ישראלים?

ד"ר קמפ: מדובר בערבים ישראלים. הישראלים כולל את כל הישראלים, יהודים וישראלים, ויש גם כן פילוח לערבים בלבד. עכשיו מתוך ממצאי סקר שנערך על העסקת זרים ופולסטינים במגזר העסקי על ידי הרשות לתכנון כוח אדם של משרד העבודה והרווחה נמצאים מגלים כי בכל ענפי הייצור חל גידול כמעט רציף בכל החברות שהעסיקו עובדים לא ישראלים בשנים 97 עד 2000. על פי דיווחים של מעסיקים עובדי חו"ל ופולסטינים מועסקים בכל הענפים הראשוניים. עובדי חו"ל מועסקים גם בענפי מסחר ושירותים עסקיים שאין עבורם התרים. עוד נמצא כי שיעור החברות הגדולות, חברות גדולות הן אלה שמעסיקות יותר מ-300 עובדים, המעסיקות עובדים לא ישראלים, עולה על 40 אחוז. אחוז זה יורד באופן משמעותי כאשר אנחנו מדברים על חברות בינוניות וחברות קטנות. לסיכום, אם במחצית הראשונה



של שנות התשעים חל תהליך של החלפה של (...) מהשטחים הרי שבמחצית השניה ניכרת חדירה הדרגתית של מהגרי עבודה גם לעבודות המקצועיות בהם היו מועסקים ישראלים, יהודים וערבים. חדירה זו פגעה במיוחד כפי שאמרתי קודם באוכלוסיה הערבית הישראלית. הסיבות להעדפת מהגרי עבודה על פני כוח עבודה מקומי הן ברורות. קשורות בראש ובראשונה א' בפערי שכר, ב' בזמינותם הגדולה יותר של מהגרי עבודה מחוץ לארץ, וג' במידת הגמישות הגבוהה יותר של מהגרי עבודה על פני עובדים ישראלים ופלסטינים. כל אחד מאלה קשור קשר הדוק לאופן העסקתם של עובדים זרים בישראל, היינו שיטת הכבילה עליה ארחיב בהמשך. ולפני כן מלה אחת על שכר. כפי שאמרנו המניע העיקרי להעסקת מהגרי עבודה הוא בעלותם הנמוכה והנכונות לכאורה שלהם לעבוד ללא זכויות סוציאליות ובתנאים שאינם מקובלים על העובד הישראלי. נכונות שמושגת לא פעם בדרכי מרמה. להערכת בנק ישראל שכר של מהגר עבודה נמוך בין כשלושים עד ארבעים אחוז בממוצע מזה של עובד ישראלי. כאשר בוחנים את הפער בשכר לשעה הרי שהפער גדל מאחר ומהגרי עבודה מועסקים בממוצע 12 שעות ביום לעומת יום עבודה יחסית קצר יותר בקרב העובד הישראלי. הרשות לתכנון כוח אדם מעריכה שעלות העסקת מהגרי עבודה לשעת עבודה בענף הבניה קטנה מזו של עובד ישראלי לפי הסכמי עבודה ב-28 אחוז, אם הוא הועסק באמצעות חברת כוח אדם. אם הוא הועסק שלא באמצעות חברת כוח אדם בהעסקה עצמית, כלומר ללא התר, הרי שהפער הזה גדל ל-38 אחוז. בענף החקלאות הפער אפילו גדול יותר. עלות העסקה של מהגר עבודה קטנה ב-41 אחוז יחסית לזו של עובד ישראלי. היא גם כן נמוכה יותר מאשר העסקתו של עובד פלסטיני. עכשיו הפער בין עלות

העסקת מהגר עבודה ובין עלותו של עובד ישראלי מושפע כפי שאמרתי קודם בראש ובראשונה משיטת ההעסקה. דהיינו שיטת הכבילה. למי שאיננו יודע בישראל נהוגה שיטה על פיה התרי העבודה ניתנים למעסיקים ולא לעובדים. להיתרי העבודה מוצמד גם כן אשרת השהיה שלו ומכאן שאם העובד מחליט שאין ברצונו להמשיך ולעבוד עם המעסיק, שעבורו ניתן אשרה, הרי שהוא באותו רגע פג תוקף אשרת העבודה שלו וממילא גם כן של אשרת השהיה שלו. הוא הופך למה שמכונה בעגה המקצועית, ברחן. עכשיו לשיטת הכבילה יש מספר משמעויות שרצוי להציג אותן. יש קודם כל משמעויות ביחס לתחרות בשוק העבודה. שיטת הכבילה מונעת תחרות בשוק משום שהיא יוצרת מונופול בקרב מחזיקי האשרות. היא כמובן מונעת העלאת שכרם של העובדים לרמה תחרותית. הצמדת העובד למעביד ומניעת ניידותו מעודדת ניצולם. היא מגבירה את התלות של העובד במעסיק. תלות שאיננה מצטמצמת לשוק עבודה, לא פעם היא הופכת לתלות פיזית של ממש באמצעות פרקטיקות ידועות לשמצה כמו למשל פרקטיקה של הפקעת דרכונים, נטילת דרכונים מידי העובד על ידי המעסיק. משמעות נוספת שיש לשיטת הכבילה נוגעת למה שמכונה רווחי המכסה ולפערי התיווך העצומים ששיטת הכבילה מעודדת. אחת מן המשמעויות המרכזיות של הסדר הכבילה אשר מסבירה את ההתנגדות הנחרצת לביטולו. היא כי הסדר הכבילה מעניק למעסיקים מה שמכונה רווחי מכסה כלומר מאפשר להם לשלם למהגר פחות מן השכר התחרותי הקיים לגבי עבודה כזו במשק, וגם להרוויח עליהם תוספות שונות, חלקן מוצדקות חלקן מאוד משונות. בצילה של שיטת הכבילה פורחת בישראל תעשייה של חברות כוח אדם ומתווכים למיניהם. כדי שיהיה לנו מושג על איזה היקפים

של פעילות פיננסית אנחנו מדברים, צריך לקחת בחשבון שחברות כוח אדם ישראליות ובחו"ל גובות דמי תיווך ממהגרי עבודה פוטנציאליים עבור גיוסם. מדובר בחברות פיליפיניות, תאילנדיות, רומניות. סיניות, סיניות ממשלתיות. הן גובות סכומים שנעים בין אלפיים עד 5,000 דולר במקרה של הסינים ידוע שזה אפילו יותר. עד 8,000 דולר. עבור בדיקות, דמי תיווך וכרטיס כניסה הלוך ושוב. חלק מהסכומים עובר לחברות כוח אדם ישראליות. מעסיקים המבקשים לחסוך בדמי התיווך הרי שהם בעצמם מקימים חברות כוח אדם או חברות תיווך. בין הגדולות ביותר שקיימות במשק הן כאלה שלמשל מזוהות עם תנועת המושבים. הרשות לתכנון כוח אדם של משרד העבודה מעריכה שפער התיווך ברוטו ממנו נהנה חברת כוח אדם מגיע ל-25 אחוז משכרו של העובד, כלומר ארבע וחצי שקלים לשעת עבודה או 11 אלף שקל לשנה לעובד. מכאן שהעסקה של כשמונים אלף מהגרי עבודה באמצעות מתווכים מורשים, מניבה לשנה 880 מיליון שקלים. ולדעתי זה נתון קונסרבטיבי. לשיטת הכבילה גם השפעה מכרעת על הצפת השוק בכוח עבודה מה שנקרא בלתי חוקי. מניעת האפשרות לניידות של עובדים מעודדת יצירת שכבה רחבה מאוד של מהגרי עבודה ללא התר. ואולי כדאי לעצור בנקודה הזאת ולהסביר למי שאיננו יודע, שבישראל קיימות שתי דרכים עיקריות לגן עדן. שתי דרכים עיקריות להיות בלתי חוקי. נשתמש במושג הזה. אחת זה אם כשנכנסים מלכתחילה עם אשרת תייר, ועובדים מהיום הראשון, כמובן שזאת עבירה על החוק, או שנשארים גם לאחר שפג תוקפה של אשרת התייר. הדרך השניה להפוך לעובד ללא התר היא למעשה מה שאני קוראת בלתי חוקיות תוצרת השיטה. אם העובד מחליט לעזוב את מעסיקו הרי שברגע שהתר העבודה הוא

של המעסיק ולא של העובד כפי שאמרתי קודם הוא הפך ברחן, וממילא שהייתו הופכת לבלתי חוקית. על פי אומדנים של מוקד סיוע לעובדים במעצר, חמישים אחוז מעובדי בניין הבלתי חוקיים הם ברחנים, כלומר תוצרת השיטה. מנקודת ראותו של העובד הפיכתו לבלתי חוקי עשויה להיות כמה שזה יישמע פרדוקסלי משתלמת. בסקר גם כן של הרשות לתכנון כוח אדם נמצא כי עובדים שעברו מסטטוס של עובד עם התר לסטטוס של עובד ללא התר, דיווחו על שיפור במצבם בשני מובנים. שכר ויחס או תנאי עבודה, יחס של מעסיקים. 73 אחוז מהם דיווחו על שיפור בתנאי השכר וגם של יחס מצד המעסיקים. כמובן שההפכותך לשוהה בלתי חוקי נושאת מחיר מסוג אחר. ראשית אי יציבות בעבודה, ושנית חרב הדמוקלס של הגירוש. בין השנים 96-99 גורשו מישראל למעלה מ-13 אלף שב"חים. מספר הרבה יותר קטן מהכוונות של שרי העבודה והשרים לבטחון פנים למיניהם, המכסה שנקבעה היא של אלף מגורשים לחודש. גם כן מכסה דמיונית. עכשיו לשיטת הכבילה משמעות נוספת, שאני מניחה שאולי אלה שידברו אחרי ירחיבו עליה. המשמעות האחרונה שיש לשיטת הכבילה נוגעת למקומה של המדינה בפיקוח ובנטילת אחריות למתרחש בשוק העבודה. מדיניות הכבילה משמעותה לא רק חוסר ניידות בשוק העבודה אלא גם שהאחריות לעובד, לזכויותיו או לשמירת זכויותיו ולמצבו מופקדת בידי המעסיקים. לרבות משימות שיטוריות הכרוכות בתפיסת ברחנים ובשמירה ואני מתייחסת שמירה מלשון פיקוח על העובדים. גם אלה מופרטות בידי מעסיקים בחברות שמירה פרטיות. באופן כזה המדינה למעשה עושה מה, אני שואלת מטפורה מכלכלנים, אקסטרנליזציה של עלויות, לטווח קצר. לטווח ארוך יש עלויות שאף ממשלה איננה מוכנה לתת להן

כיום דין וחשבון ואני לא יודעת אם בעתיד. כידוע שיטת ההעסקה שנבחרה בישראל שיטת הכבילה, היא איננה הכרחית היא איננה בלתי נמנעת היא איננה האופציה היחידה. קיימות אופציות אחרות. נדמה לי שלא יהיה לי זמן לפרט על האופציות האחרות אבל אני אשמח כן לתת איזשהו מבט השוואתי לגבי אופציות אחרות שמנוסות במדינות אחרות. במיוחד במדינות אירופה. מדיניות הכבילה יוצר גם מצב פרדוקסלי לפיו מצבם של מהגרים בעלי התר לעיתים רע בהרבה מזה של מהגרים ללא התר. האחרונים הם אומנם בלתי נראים בעיני המדינה ובעיני מערכותיה, ונוכחותם איננה מוכרת אלא לצורך גירוש לרוב, אבל מצב זה פותח פתח ליוזמות ולהתארגנויות בקהילות שבאות לפצות על העדרן של מנגנוני רווחה וחינוך ואחרים, מצד המדינה. כך בקרב שלוש הקהילות הגדולות ביותר של מהגרים לא מתועדים אנו מוצאים מגוון רחב של התאגדויות, ארגונים, מועדונים חברתיים, גמ"חים, כנסיות, אני מדברת לא רק על כנסיות קיימות אלא על כנסיות חדשות, כנסיות של מהגרים. כל אלה באות לענות על צרכי היומיום של הקהילות הללו. והדינמיקה החברתית שמתפתחת בקרב הקהילות האלה היא דינמיקה האופיינית לכל מדינה שמקיימת בחצר האחורית שלה מה שמכונה בספרות עולם רביעי. מה ביחס למדיניות. כפי שרמזתי בהתחלה הגירת עבודה היא למעשה הנקודה הארכימדית של תהליכי הגלובליזציה משום שהיא חושפת את סתירותיה המבניות בצורה קונקרטית ביותר, ובראשה הסתירה או הסכיזופרניה אם אתם רוצים שמתקיימת בין אינטרסים כלכליים שלוחצים להגמשת גבולות למעבר בני אדם, סחורות והון, ובין האינטרסים הלאומיים המבקשים לבצר את הגבולות האלה ביתר שאת, בפני מעבר בלתי רצוי של בני אדם. הסתירה

הזו, ויש הרואים בה סתירה מדומה או אסטרטגיה בין אינטרסים כלכליים ובין אינטרסים פוליטיים של מדינות לשמור על ריבונותן ועל ההומגניות האתנית והתרבותית שלהן, ממקמת את סוגיית הגירת עבודה וההגירה בכלל בעין הסערה הפוליטית בחלק גדול מהעולם המערבי במהלך שלושים השנה האחרונות. עצם המושג מהגר עבודה, מהגר זמני, מהגר אורח טומן בחובו את הסתירה הזו שמפרידה בין כוח עבודה לבין המהגר עצמו. ודאי מוכרת לכם האמירה: הבאנו מהגרים וקיבלנו בני אדם. היא בינתיים הפכה לקלישאה אבל לא בגלל זה לפחות רלוונטית או ליותר טריוויאלית. חוסר היכולת לפייס בין שני העקרונות הסותרים, הצרכים של שוק העבודה והאינטרסים הלאומיים נכנה אותם, של מדינות, הפך את הסוגיה הזאת באירופה זה מכבר מסוגיה שהרלוונטיות שלה מצטמצמת לשוק העבודה בלבד לסוגיה שדנה בעיקר בשאלות של זהות ושאלות גבולותיה הפוליטיים התרבותיים של מדינות (...). ביחס לישראל. הגירת עבודה מעבר לים הופכת את ישראל נדמה לי שבפעם הראשונה למדינת הגירה. היא עד עכשיו היתה בעיקר מדינת עליה והדבר הזה הוא מאוד שונה. הגירת עבודה כפי שאמרנו קודם אמנם איננה תופעה חדשה בישראל, אבל נדמה לי שבשונה מפלסטינים, בשונה מכניסתם של (...) פלסטינים לשוק העבודה בישראל מראשית שנות השבעים, הרי שכניסתם של מהגרי עבודה מעבר לים כרוכה גם כן בהעתקת מגוריהם אל לב לבה של החברה הישראלית והדבר הזה כרוך ביצירת שכבה חברתית חדשה של לא תושבים, לא אזרחים, או של תושבים לא אזרחים שארעיותם מעוגנת בחוק וזאת למרות שחלקם הפכו לתושבים ארעיים של קבע. היווצרות של קטגוריה חדשה של לא אזרחים ובמיוחד היווצרותן של קהילות חדשות

בקרב מהגרי עבודה לא מתועדים שחיים בשולי המטרופולין בישראל ועוברים תהליכי סגרגציה מואצים מאוד, מעלות אל קדמת הדיון הציבורי שאלות נוקבות ביחס לחברה בישראל, דמותה וגבולותיה. לרוב נשמעת הטענה לפיה כביכול בישראל אין מדיניות הגירה. בישראל אני חושבת שהטענה הזאת בטעות יסודה. אני חושבת שבישראל ישנה מדיניות והיא מדיניות מאוד ברורה אבל היא נוגעת בעיקר להיבטים של פיקוח על התופעה. שלושת ההיבטים העיקריים של מדיניות הגירת עבודה הם הידוק פיקוח על גבולות. קביעת מכסות להבאת עובדים באמצעות מדיניות הכבילה שדיברתי עליה קודם ואכיפת מדיניות מעצר וגירוש מהגרים השוהים שלא כדין. מה שלא קיים בישראל באופן ברור זוהי מדיניות בנוגע לשילובם של מהגרי עבודה במערכות הרווחה השונות, לא כל שכן מערכות חברתיות של החברה המארכת. מן הבחינה הזו בעיני המדינה מהגרי עבודה הם בראש ובראשונה עובדים ולא מהגרים. נוכחותם לגיטימית כל עוד מדובר בשוק עבודה, לא כאשר אנחנו יוצאים משוק עבודה. נפקדותם היא למעשה כמעט טוטלית בכל מה שקשור לתחומי חיים שמחוץ לעולם העבודה. עכשיו על רקע זה של מדיניות הגירה ללא מהגרים שמנהלת המדינה יש להבין בדיוק את מדיניות המהגרים ללא מדינה שנהוגה בידי שחקנים לא מדינתיים. וכאשר אני מדברת על שחקנים לא מדינתיים למעשה אני רוצה שתיקחו בחשבון שסוגיית הגירת עבודה היא הופכת לקטליזטור, לזרז להתהוותה של פוליטיקה, יש המכנים אותה פוליטיקה חדשה, שנישאת בעיקר בידי שחקנים לא מדינתיים. בהקשר המקומי יש שני סוגים של שחקנים לא מדינתיים. אחד זה ארגונים שבדרך כלל מקוטלגים תחת הכותרת המקיפה של ארגוני זכויות. בישראל יש ארבעה

ארגונים כאלה שהם הדומיננטיים, הם הבולטים ביותר, שעוסקים בזכויות אדם, בזכויות עובדים, בזכויות הבריאות. יש כאן נציגה של אחד מהארגונים הללו. חנה זוהר. הארגונים האלה פועלים על פי הדינמיקה המוכרת של ארגונים לא ממשלתיים. הם רואים את עצמם ראשית כל ככלב שמירה של המדינה, אני נדמה לי שלפעמים הם פועלים כמעין ממשלת צללים. הם פועלים גם על פי דינמיקה של קבוצת לחץ שמפעילה לובי אינטנסיבי להשפעה ולשינוי נקודתי. אבל לא רק לשינוי נקודתי אלא גם כן להשפעה ושינוי מקיף שנוגע קודם כל לתודעה הציבורית ולתודעה של מעצבי מדיניות ביחס לזכויות מהגרי עבודה. השחקן השני שהוא יותר מפתיע במובן הזה זה התפקיד הדומיננטי שהולכת ותופסת בשילובם של מהגרים עיריית תל אביב, הרשות המקומית. אם אתם רוצים, הגירת עבודה הופכת לזרז, להיפרדות, לביזור, לדה צנטרליזציה, בין האינטרסים והמדיניות של המדינה של השלטון הארצי הלאומי לבין השלטון המקומי. מאז ראשית שנות התשעים, כפי שצינתי קודם שיעור מהגרי העבודה, הדבר הזה לא צריך להפתיע. שיעור המהגרים שחיים במסגרת תל אביב בתוך גבולותיה המוניציפליים, הוא עולה על כעשרים אחוז. זה אחוז עצום. ומתחילת שנות התשעים למעשה התגבשה מין חלוקת עבודה שבשתיקה בין המדינה לבין השלטון המקומי. חלוקת העבודה היתה שבעצם האחריות על מה שקורה בפועל עם התושבים לרבות תושבים לא אזרחים נופלת על העירייה על השלטון המקומי במיוחד על מנגנוני הרווחה והתכנון. מחלקות התכנון והרווחה שלה. ואילו הסמכות היכולת הלגיטימית לקבל החלטות נשמרה בידי המדינה. המצב הזה נשמר עד עצם היום הזה. אבל השלטון המקומי בעצם לא נשאר פסיבי ונדמה לי



שנת 99 משקפת איזושהי, אפשר להצביע עליה כנקודת ציון עם הקמת מרכז סיוע ומרכז למידע למהגרי עבודה, מסיל"ה, שהסלוגן שלה הוא להראות למהגרי עבודה, עובדים זרים כפי שהם מכונים שתל אביב יפו אינה זרה להם. שאלה שנשאלת היא באיזו מידה הפוליטיקה החדשה הזו למעשה יכולה בכוח להביא לשינוי או לרפורמות או שבסופו של דבר זוהי פוליטיקה שעושה אאוט סורסינג לתפקידים שמדינה היתה צריכה לבצע מלכתחילה. ישנה כמובן מסגרת פורמלית. המסגרת החוקית שנוגעת להסדרת מעמדם משל מהגרי עבודה. יש כמה מעגלים. ישנו המעגל הבינלאומי. ישראל חתומה על אמנות בינלאומיות כמו האמנה של ארגון העובדים הבינלאומי משנת 49, אמנה שישראל אשררה ב-1953. יש האמנה הבינלאומית להגנה על הילד. ישנו גם כן מעגל מקומי. מדינת ישראל חוקקה חוקים פרוגרסיביים מאוד. בנושאי עבודה, הם נוגעים לשכר מינימום, שעות עבודה, תנאי עבודה, בריאות. היות והחוקים הלאה הם טריטוריאליים הרי שהם חלים על כל מי שתושב, כל מי שיושב בפועל בטריטוריה של ישראל ללא כל קשר למעמדו החוקי במדינה. כמו כן ישנם חוקים חדשים שמתייחסים ישירות למהגרי עבודה. החוק המעניין ביותר נדמה לי שהוא השג מבחינת מגמת השילוב שהחוק הזה מבטא. ונדמה לי שהוא די בודד. זה חוק בריאות ילדי עובדים זרים. שהוא למעשה חוק לא ממלכתי אלא חוק תואם ממלכתי. הוא נכנס לתוקף החל מפברואר השנה אני חושבת. המדינה למעשה הוציאה מכרז לקופה כדי שינסח איזושהו סל של בריאות תואם סל בריאות ממלכתי לילדים. המדינה מממנת אם אינני טועה מסבסדת חמישים אחוז מעלות הסל הזה. המחצית השנייה משולמת על ידי הורי הילד, המהגרים עצמם. נדמה לי שבינתיים זהו חוק

שאיננו זוכה להצלחה מרובה, בין השאר בגלל עלותו. מדובר בכ-380 שקל שלא כולם ששים, אולי לא כולם יכולים לממן. ישנם חוקים נוספים. יש חוק עובדים זרים במסגרת חוק ההסדרים וגם כן התיקון שלו שמתמקד בעיקר בהיבטי ענישה וגם ענישה להפרות זכויות העובדים. עכשיו לגבי אלה אשמח להרחיב בהמשך אלא אם כן אלה שידברו אחרי יגעו בכך. מה שאומר באופן כללי שבהקשר הישראלי הבעיה נעוצה לא בהיעדרם של חוקים אלא בהעדר תשתית או בהעדר רצון לאכוף אותה. עכשיו מה בדבר ההשלכות החברתיות שטומן בחובו המצב הזה של היווצרות של תושבים ארעיים של קבע. מה ההשלכות שטומן בחובו מצב שבו המדינה איננה מפתחת, איננה רוצה לפתח מגמה של שילוב שלוקחת בחשבון נוכחות הולכת וגוברת של תושבים נטולי זכויות. המצב הזה הוא כמובן עתיר השלכות חברתיות, הן מנקודת ראות של קבוצות המיעוט החדשות בקרב המהגרים שנוצרות, והן מנקודת ראות של החברה עצמה. אני אומרת החברה במירכאות. השאלה המעניינת שנשאלת היא באיזה מידה מתפתחת בישראל קסנופוביה כלפי מהגרי עבודה. אני הייתי מבקשת להבחין בין שני סוגים של קסנופוביה. אני לא תמיד בטוחה שהמושג קסנופוביה הוא הנכון. לפעמים הוא רך מדי. לפעמים הוא קשה מדי. אבל הייתי מבחינה בין מצד אחד קסנופוביה מוסדית שקשורה בראש ובראשונה לאופן שבו גורמים ממסדיים מבנים את סוגיית מהגרי עבודה ויוצרים מה שמכונה לרוב פניקה ציבורית. ואני חושבת שאני פטורה מלפרט ולהביא לפניכם פנינים למיניהן, כמו למשל לא רוצה שמלוחסני עיניים יגישו לי במסעדות. או צריך לגרש אותם לפני שהם ייכנסו להריון.

קלטת B 1

ד"ר קמפ: באיזו מידה מתגבש הלך רוח ציבורי ששולל או רואה במהגרי עבודה איום ושולל את זכויותיהם. כידוע אמנם טרם אנחנו רואים בישראל התגבשות תודעה קסנופובית מאורגנת כפי שניתן לראות במקומות רבים במערב אירופה או בצפון אמריקה. הייתי אומרת שדווקא ברמה של החברה האזרחית המאורגנת וגם ברמה הנקודתית המקומית אנחנו רואים דווקא יחס חיובי. עם זאת מה שכן ניתן לראות זה התגבשות של תפיסה של איום חברתי וכלכלי הולך וגדל בקרב שכבות נרחבות מן הציבור בישראל נוכח הימצאותם של מהגרי עבודה ונוכח התחרות על משאבים איתם. אני רוצה פה להביא נתונים ובזה אני אתקרב לסיום, נתונים שנלקחו ממחקר שנערך על ידי ד"ר רבקה ריכמן מאוניברסיטת חיפה ופרופ' משה סמיונוב מתל אביב. זהו מחקר השוואתי דווקא, זה סדר עמדות ציבור שבוחן באיזו מידה קיימת נכונות להקנות זכויות חברתיות למהגרי עבודה כאשר השאלה הזאת הופנתה למדגם מייצג של האוכלוסיה הבוגרת בישראל. והממצאים מצביעים על דברים שאני חושבת שמעניינים. באופן כללי הממצאים מצביעים על מידה נמוכה. אני חייבת להסביר מה זה אומר פה. Strongly agreed, קודם כל הוא בוחן את תפיסת האיום ואחר כך הוא בוחן את השאלה שנשאלת פה היא באיזו מידה היית מוכן להקנות, אתה מסכים שהמדינה צריכה להקנות את הזכויות הבאות או לדאוג לשמירת הזכויות הבאות. כך שלמעלה, העמודה הזאת תהיה הרלוונטית, העמודה הזאת מצביעה על הסכמה מאוד גבוהה ביחס לתפיסת האיום. ואילו למטה יש חוסר הסכמה מאוד גבוהה. והסכמה נבחנה על איזושהי סקלה של 1-7. ומה שהממצאים מצביעים על מידה נמוכה של נכונות להקנות זכויות חברתיות. חינוך, בריאות,

רווחה, דיור, שכר מינימום. ארבעים אחוז בממוצע בקרב המשיבים היהודים גילו מידה גבוהה של התנגדות להקניית זכויות סוציאליות למעט שכר מינימום. ניתן לראות שהתפלגות על פי קטגוריות, נקרא להם קטגוריות אתניות. ערבים אזרחי ישראל ויהודים יוצאי אסיה אפריקה הם הקטגוריות המביעות התנגדות רבה יותר. כמובן אלה הן הקבוצות שמתחרות בשוק העבודה במהגרי העבודה על חלוקת המשאבים הללו. וכן באופן כללי אלה הן הקבוצות שתפיסת האיום הכלכלי והחברתי בקרבן היא חזקה יותר. כמובן שנשאלות הרבה שאלות ללא תשובה. קודם כל השאלה מה החזון לעתיד הלא רחוק אל מול קיומן של שכבות הולכות וגדלות של תושבים ארעיים של קבע כמו שאמרתי קודם. אפילו אל מול היווצרותו של דור שני של מהגרים יש המדברים על מספר שעולה על 3,000. 3,000 זה מספר שנמסר עי מערכת החינוך, כך שסביר להניח שמספרם של הילדים של מהגרי עבודה הוא גבוה בהרבה. מדובר על דור של ילדים שחלק גדול מהם או שנולד בישראל או שבעצם עברית תהיה השפה היחידה ששגורה בפיהם. הם לא רק משוללי דרכון אלא משוללי בעיקר זהות וגם כן עתיד זולת עתידו של מה שאפריקאים קוראים עושה גומי, או הלטינוס מכנים ניקיונרו. זה בעצם העתיד שהם רואים לנגד עיניהם כשהם בני 15-16. מה בדבר השפעת אופן העסקת של מהגרי עבודה על אופן העסקתם של אזרחי ישראל. השאלה שנשאלת היא האם יש יסוד להניח שהפרת זכויות וניצול נעצרים בגבולות האזרחות. כל אלה הן שאלות שהן כפי שאמרתי בלב ליבו של הויכוח הציבורי במדינות אירופה, בצפון אמריקה, אבל נדמה לי שהן נעדרות לחלוטין בישראל ואם להתבסס על כרוניקה שסופה ידוע מראש, הרי שסביר להניח

שייקח עוד הרבה זמן עד שנתחיל לדון בהן ברצינות.

ח. זוהר: שלום, אולי כמה מלים על "קו לעובד" לפני שאני אמשיך. קו לעובד מסייע לעובדים זרים, אבל המטרה היא לא לסייע לעובדים זרים בלבד. המטרה היא לסייע לעובדים ברמות השכר הנמוכות במשק. עובדים חלשים שמועסקים במשק הישראלי. ביניהם העובדים הזרים. מאחר והעובדים הזרים הם החוליה החלשה ביותר אז מטבע הדברים רוב העובדים שאנחנו מטפלים בהם הם זרים. אבל גם ישראלים משתכרי שכר נמוך, פלסטינים שעבדו פה ואנחנו ממשיכים ללוות אותם בתביעות משפטיות. כשטיפלנו בעובדים הפלסטינים היינו עדים למקרים מאוד חמורים של ניצול והרבה פעמים הניצול הזה תורץ בעובדה שהם לא אזרחים ישראלים. היו מקרים שהיינו פונים למעסיק שלא שילם את הכסף ושאלנו אותו מה קורה, מה אתם רוצים הוא מחבל. אז ללמה העסקת אותו אם הוא מחבל. וכן הלאה וכן הלאה. אחר כך למדנו שלא רק המעסיקים הפרטיים ניצלו את המצב. גילינו שגם מעסיקים גדולים ועובדים מאורגנים ששילמו להסתדרות דמי ארגון, למדנו שגם המדינה השתתפה בניצול שלהם. ואת זה למדנו כשראינו שבתלושי השכר של העובדים החוקיים כתוב שמעבירים מהכספים שלהם, מנכים עבור ביטוח לאומי בשעה שלמעשה הם לא קיבלו את מלוא הזכויות של ביטוח לאומי. זה היה בלשון משפטית אני חושבת מצג שווא, בתלושי השכר שנופקו להם על ידי מדור התשלומים, גוף שנמצא במשרד העבודה. היקף הכספים האלה שנלקחו מגיע למיליארד שקל. אנחנו ניסינו להגיע לבית משפט כדי להשיב להם את הזכויות או לחילופין את הכספים. והליכי המשפט האלה נמשכו הרבה זמן. עד כדי כך ששלושה עובדים אותם ייצגנו זכו בסופו של דבר בפשרה ואחרים חלה לגביהם התיישנות. מאוד

הזדעזענו כמובן כשטיפלנו בעובדים האלה וראינו עד כמה הם נוחים לניצול בגלל העובדה שהם לא אזרחים ישראלים ובגלל העובדה שתמיד אפשר להגיד עליהם הם טרוריסטים, ולא שיערנו אז שהניצול יכול להגיע לממדים הרבה הרבה יותר גבוהים. אז היום אנחנו כבר יודעים שאין גבול לניצול. ב-1994 אחרי הטלת הסגר הגדול התחילו להגיע העובדים הזרים. הם מצאו אותנו בעצמם. אנחנו עוד לא ידענו אז שאנחנו הולכים לטפל בעובדים הזרים. הראשון שהגיע היה בחור בשם סטולרו, שאותו אני אף פעם לא אשכח. הוא הגיע למשרד אפוף אדי אלכוהול. כשהבגדים שלו היו די לא מסודרים בלשון המעטה. נסער. הוא אמר שהוא היה במשטרה ובמשטרה שלחו אותו אלינו. הוא קיבל את המשכורת באותו יום, ובחברת כוח האדם לקחו אותו למקום המגורים. בדרך הורידו אותו, שדדו את הכסף שהוא קיבל באותו יום והשאירו אותו ברחוב. הוא הלך למשטרה, במשטרה הפנו אותו אלינו. הוא אמר, אני לא מבין, איזה דמוקרטיה זאת, אתה הולך למשטרה ואומר שלקחו לך את הכסף אז הם שולחים אותך לעורך דין. לא האמנו לו. לא כל כך האמנו לו. המראה שהיה לו עם האלכוהול, חשבנו שאולי הוא הלך לשתות, אולי שדדו אותו. אבל יש לנו איזשהו עיקרון לדבוק בגרסת העובד גם אם אנחנו לא כל כך מאמינים אם הוא מתעקש. ותבענו את החברה על הכסף. והחברה טכנומן זאת היתה, הסכימה לשלם חלק מהכסף. ההליכים נמשכו. העובד הזה סירב לקבל חלק מהכסף. הוא אמר, או את הכל או בכלל לא. אין הרבה עובדים זרים כאלה שמוכנים לחכות עד הסוף, מה שהבהיר לנו לגמרי שהוא כנראה לא שיקר. אבל אחר כך, נגיד אחרת, אם היום יגיע אלינו בן אדם בצורה כזאת לרגע לא נפקפק. אנחנו יודעים שהדברים האלה קיימים בכל מיני צורות.

היום רוב הפניות אלינו הן בנושא מאוד טריוויאלי. עיכוב דרכון. זאת הבעיה שהכי מעסיקה את העובדים הזרים. הכי מכאיבה להם. ורוב התלונות שאנחנו מטפלים בהן זה עיכוב דרכון, ולצערי המר אני חייבת לומר שהאחוז הנמוך של ההצלחה שלנו בטיפול בתלונות זה בעיכוב הדרכון. ישנו חוק מאוד ברור שהוא חלק מחוק העונשין שקובע שמי שלוקח דרכון של אדם צפוי למאסר. מאות תלונות הגשנו במשטרה. עד היום ככל הידוע לי הוגש רק כתב אישום אחד, זה היה כשהיה אינטרס עצום של משרד העבודה להתנקם במעסיק מסוים בבאר שבע. מעבר לכתב האישום הזה לא הוגש אף כתב אישום. ואנחנו ממשיכים ללוות אנשים למשטרה. ממשיכים לחזור מהמשטרה עם אישורי קבלת תלונה. פה ושם המשטרה כן מתקשרת למעביד כן דורשת ממנו להחזיר את הפספורט. אם הוא מסכים, טוב. ואם לא, פשוט אין מה לעשות. דוגמה אחרונה שאנחנו מלווים זה קבוצת עובדים סיניים, אולי הסיפור הזה גם יותר ימחיש את התופעה של העסקת העובדים הסיניים. הקבוצה הזאת הגיעה באמצעות חברת כוח אדם שנקראת "רנדר". הם עזבו את העבודה, כמובן שהדרכונים נלקחו מהם. שמעתי כמה סיבות על עזיבת העבודה, אחת שלא שילמו להם חודשיים, ואחת שלא היה מספיק עבודה. ואחת שגם הם פשוט מצאו מעסיק אחר שהציע להם יותר כסף. כמו שאתם ודאי יודעים הם משלמים הרבה מאוד כסף כדי להגיע הם צריכים גם להחזיר את הכסף הזה שהם לוו ולכן מאוד חשוב להם להשתכר הרבה כסף. מבטיחים להם בטרם בואם שהם יכולים להרוויח בישראל אלף דולר. מבחינתם 500 דולר לחודש שזה הממוצע שהם מקבלים הוא לא מספיק. עם הסכום הזה הם לא יכולים להחזיר את ההלוואות שלהם ולכן או שהם עוזבים ונקראים ברחנים, או

שהם עובדים אחרי שעות העבודה, בימי שישי, בשבתות. וגם זה נחשב ללא חוקי. אפשר לתפוס אותם ולגרש אותם וכך גם עושים. אנחנו פנינו לחברת רנדר וביקשנו את הדרכונים. אבל לפני כן אולי כדאי לשאול את עצמנו למה כל כך זה חשוב להם הדרכונים. ממילא גם עם הדרכונים הם ימשיכו להיות לא חוקיים. בדרכונים פשוט ישנה הויזה. זאת אומרת הדרכונים על הויזה הם של איזה שהם מעסיקים, ואם הויזה היא למשל עד שנת 2002, העובדים האלה מעריכים שבמידה והם יתפסו והם יראו שיש להם ויזה, לפעמים גם נתפסים לא רק במקום עבודה אלא בבית קפה או ברחוב, אז לא יגרשו אותם. סיבה אחרת, בזמן האחרון נפתחה קצת ההרמטיות שהיתה עד עכשיו בכבילה של העובדים. זאת אומרת ישנה אפשרות, מוגבלת אמנם אבל קיימת, שאם מעסיק שיש לו התר רוצה להעביר אליו עובד שהגיע לישראל בהיתר ולא עובד יותר אצל המעסיק שלו, הם יכולים לבצע את הדברים באופן חוקי, אבל ללא דרכון לא ניתן לעשות את זה. וכנראה שהעובדים האלה מצאו מעסיקים שאמרו להם אנחנו נארגן לכם את המעבר אלינו, ולכן חשוב להם לקבל לפחות את הדרכון. אבל חברת רנדר מסרבת להשיב את הדרכון. אז כמובן צעד ראשון הלכנו למשטרה. זה אחרי מכתב לחברת רנדר. חברת רנדר לא אומרת שהיא לא תחזיר את הדרכונים אלא היא כותבת לנו שאנחנו מבקשים שתשלחו את העובדים ואנחנו ניתן להם את הדרכונים. העובדים מפחדים ללכת אבל הם גם מספרים לנו שדורשים מהם בין 400-800 דולר עבור הדרכון והם לא רוצים לשלם את הכסף הזה. אז ממשיכים להתכתב עם חברת רנדר ועכשיו הם כבר מבקשים ייפוי כוח בסינית. זה לא כל כך פשוט זה גם עולה די הרבה כסף התרגום אבל מתגברים על זה, שולחים להם, ייפוי כוח בסינית, ואז



אנחנו מקבלים מכתב, העברנו את הדרכונים לשגרירות הסינית. זה סוף הדרך. פה אנחנו כבר יודעים שאין שום סיכוי. השגרירות הסינית לא תחזיר לעובדים את הדרכונים. השגרירות הסינית משתפת פעולה גם עם המעסיקים הישראלים באשר הם, גם חברות הבניה וגם חברות כוח אדם, הישראליות, וגם חברות כוח אדם הסיניות. למעשה מה שאנחנו מבינים עם הזמן. לפחות במקרים כמו שבחברת רנדר שמי שקובע את הדברים זה חברות כוח אדם הסיניות. נמצאות פה הרבה חברות כוח אדם סיניות. אומרים שהן ממשלתיות. לא כולן ממשלתיות. הן רשומות כמו שפה חברת כוח אדם רשומה, אבל הן לא חברות כוח אדם ממשלתיות. אבל לעומת זה הם זוכים לשיתוף פעולה מלא וגיבוי של הנציגות פה בישראל. החברות האלה לא רק שלוקחות לעובדים את הדרכונים, הן אפילו מתפקדות כחברת תיווך רגילה, מעבירות אותם ממקום למקום, חוקי, עם התר בלי התר, הן עושות פה כבשלהן. לפני שבועיים טיפלנו בעובד שבא וסיפר שחבר שלו נחטף בטבריה, והוא מוחזק כבן ערובה כדי שיגיד איפה נמצא חבר אחר, שמשום מה הוא מאוד מעניין את החברה. הלכנו למשטרה והחבר שוחרר, אבל זו רק דוגמה למה שהחברות האלה מרשות לעצמן לעשות. הנימוק שלהן שהעובדים חתמו בסין. על הסכמים והם ידעו שהם יקבלו פה רק 300 או 400 דולר, זאת אומרת שהם, אם המעסיק משלם 800 דולר, להם מותר לקחת את ההפרש. כי העובד חתם בסין. אבל העובדים מגיעים לישראל והם לומדים שהחוק בישראל הוא אחר ומתעקשים לקבל את כל הכסף אליהם. מה גם שהם שילמו כל כך הרבה כסף לפני שהגיעו. ואז באות החברות עם גיבוי של השגרירות ואומרים זה החוק בסין. זה החוק בסין ומותר לנו לעשות כך. אבל אנחנו נמצאים בישראל והם אמורים להיות

כפופים לחוק בישראל. ויש עוד דבר. אם העובדים האלה היו בסין יכול להיות שהיו איזה שהם צינורות והליכים שהם יכלו לערער או להתנגד לנוהלים האלה שהחברות מכתיבות. אבל כשהם נמצאים פה בישראל הם לא יכולים להשתמש בהליכים הסיניים. ההליכים הישראלים מאוד קשים לנגישות. אני מקווה שגיא אולי ידבר על זה על הקושי בנגישות לבתי המשפט. ככה שהם בעצם הופכים להיות כמעט כטרף, אני משתמשת במלה הזאת כי זאת התחושה שלנו. מול החברות האלה. הם רודפים אחריהם. הם חוטפים אותם. הם מכים אותם. הם עוצרים אותם. ודבר אחרון שאני ממש בימים האחרונים שומעת, שגם תובעים אותם, בסין. היו כמה קבוצות שהגיעו אלינו והצלחנו להשיג מהמעסיקים שלהם את הפרשי הכספים שלא שילמו להם. אם זה בבית משפט, אם זה פשרה לפני בית משפט. ומסתבר שאותם אנשים הגיעו לסין ושם הם נתבעו. עדיין אינני יודעת מה התוצאה אבל לגבי התביעות אני יודעת משום שעורכי דין בסין כבר פנו אלינו וביקשו לקבל לפחות לשם את החוק הישראלי. אז אני לפחות מקווה שנשכיל אותם קצת שם ומשם תצמח איזושהי טובה. הסיניים הם כנראה החוליה הכי חלשה בנושא של העסקת העובדים הזרים. השילוב הזה של הניצול על ידי חברות הבניה חברות הגדולות דבר ראשון, מאוד נוח להם להצביע על חברות כוח האדם ועל החברות הסיניות, אבל בסופו של דבר הן אלה שקובעות איך הן תעבודנה, עם מי הן תעבודנה, והן אחראיות לתשלום השכר. אז זה גם חברות הבניה, גם חברות כוח אדם הסיניות, גם חברות כוח אדם הישראליות וגם השגרירות הסינית, וגם משרד העבודה בנוסף. יש לי פה כמה דוחות של (...) הביקורת בכלא מעשיהו. הגיעו לשם עובדים סיניים שחלקם טוענים שהם הגיעו לישראל לפני שלושה

חודשים, לא היתה להם עבודה או שלא היתה להם מספיק עבודה. יש כאלה שנותנים להם שבועיים בחודש, שלושה שבועות בחודש. אי אפשר לצפות מהם שימשיכו לעבוד ככה. הם צריכים להרוויח. אז הם עזבו ומצאו לעצמם עבודה. תפסו אותם. פקחי משרד העבודה מתוגברים בזמן האחרון, והביאו אותם לבית הסוהר. שלושה חודשים הם פה. יש להם ויזה לשנתיים. לא מספיק אין להם עבודה. לא מספיק רימו אותם והבטיחו להם עבודה וכסף. הם גם עצורים, ומגורשים, והליכי המעצר האלה הם דרך אגב גם עולים כסף. ימי מעצר משוקללים נדמה לי ל-500 ש"ח ליום. כל ההליכים האלה הם על חשבון החברה, כשהפרטים נשארים עם הרווחים, אלה שהביאו אותם ואלה שיביאו אחרים במקומם. כי כל אחד כזה שיגרשו אותו הוא פותח פתח להביא חדש שישלם את הכספים. אני לא אתעכב בכל המנגנון של הכספים שמביאים למי שהוא הולך ואיך הוא הולך, יש סדרה עכשיו בידיעות אחרונות והיא תמשיך עוד כמה זמן ואפשר למצוא שם את הדברים. אני רוצה בזמן הקצר שנשאר לי לומר, שאת המצב הקשה הזה שנחשף עכשיו עם הסינים והוא כל כך ממחיש את כל הבעייתיות הזאת, אנחנו רוצים לנצל לקריאה לרפורמה בכל צורת ההעסקה של העובדים הזרים. וכל אחד יכול לעזור בכל צורה שהיא. הדבר הראשון שאנחנו אומרים, לא עוד התרים למעסיקים אלא רק התרים לעובדים, לענפים מסוימים. אם מדינת ישראל השתכנעה שחסרים עובדים בענף הבניה, תקבע מכסה לענף הבניה ועובדים יקבלו התר לעבוד בענף הבניה והם יוכלו לעבוד אצל כל מעסיק, שיוכיח שהוא עובד בבניה וזה לא חייב להיות רק חברת בניה גדולה ועתירת מטראז' בניה, זה יכול להיות גם שיפוצניק וזה יכול להיות קבלן משנה לטיח או קבלן משנה לעבודות חשמל,

כל מי שעובד בבניה. העובדים האלה יוכלו לעבור מקבלן לקבלן, משיפוצניק או כל אחד אחר שעוסק בבניה, כולל אדם שירצה לעשות לעצמו גם כן בביתו שיפוצים, יוכלו לעבור בהיתר ללא פחד. וכדי שהארץ לא תוצף, מה שיכול להיות שיאמרו לנו, אז אנחנו מציעים דבר מאוד פשוט. יש פה בארץ היום לפחות 13 אלף אנשים שלא עובדים או אין להם עבודה בהיתר. כל אלה שנמצאים פה יינתן להם לעבור ממעסיק למעסיק כפי שאמרתי ויפסיקו להביא עובדים חדשים. אף עובד אחד נוסף. אין צורך. אין סיבה שהעובדים האלה שנמצאים פה שלושה חודשים יגרשו היום. צריך לאפשר להם לעבוד, למלא את תקופת השנתיים שעברה הם באו כדי לכסות את הכספים וגם להרוויח משהו, ולצאת מהארץ. יש פה הגינות כלפי העובדים עצמם אבל לא רק. כי כל הנושא הזה של העסקה הוא מלווה במונופולים, בעידוד של גופים חזקים תוך מתן אפשרות להם להתעשר יותר, ומניעה של אחרים שנמצאים בשוק להתחרות בהם בצורה הוגנת. מדוע שתקבל חברת כוח אדם גדולה הרבה עובדים כשאנחנו יודעים כבר שמסביבם בכל צורה שלא תהיה ואיך ישנם רווחים כל כך גדולים. אם פעם היינו מציעים את ההצעה הזאת אני חושבת שהיינו נתקלים במחסומים בלתי חדירים. אבל אני חושבת שדווקא היום משום שהנושא הזה עולה. והיתה לי הזדמנות היום אפילו לדבר עם היועץ המשפטי של משרד העבודה שלא פסל את זה על הסף. אבל אני הבנתי שיש לחצים עצומים של בעלי האינטרסים. לחצים עצומים. של חברות הבניה, חברות כוח אדם. שינסו למנוע את זה. יש תחושה שבמשרד העבודה כן מעוניינים אבל הם כבר דיברו על שורת הלוחצים שיגיעו כדי לטרפד את זה. אז אנחנו פשוט אני פשוט קוראת לציבור בכל צורה שהיא, אם מאורגן ואם לא מאורגן, לכתוב, להשמיע קול,

להפסיק את תופעת העבדות במדינת ישראל. אנחנו כולנו אחראים על זה. גם אם אנחנו לא מרוויחים.

ג. מונדלק: אני אשתדל לקצר, גם כי בגדול אני יכול להגיד אני מסכים ונתקדם הלאה, וגם כי אני מאוד לא אוהב לדבר אחרי חנה כי זה תמיד הכל יישמע בסוף מאוד טריוויאלי. כשמסתכלים על מודלים בכלל והרמה הבינלאומית של מהגרי עבודה אז אנחנו בדרך כלל רואים שני מודלים עיקריים. המודל האחד זה של אלה שמוזמנים במדינות הגירה, על מנת להעשיר את האוכלוסיה המקומית או על מנת לתקן בעיה דמוגרפית כמו שיש בגרמניה. חסרים אנשים צעירים, מבקשים לקלוט עוד אנשים. את מהגרי עבודה האלה הופכים ל insiders. לעומת זאת יש את אלה שצריכים אותם לתקופה מוגבלת לזמן קצר, בגלל שינויים בכלכלה. ולכן מביאים אותם לזמן קצר. שומרים עליהם בתור outsiders. בישראל יש לנו אנדרוגינוס. זאת אומרת אנחנו מביאים אנשים שבאים לתקופה קצרה לכאורה אבל לא בשביל למלא איזה חלל זמני אלא בשביל למלא חלל קבוע בענפים מאוד מוגדרים. ואנחנו מכירים גם בזה שהזמני גם יכול להימשך הרבה זמן. ואנחנו מתייחסים אליהם כאל משהו שנמצא בין ה insiders לבין ה outsiders. בתוך הסיפור הזה נוצר מתח. המתח הזה אומר שמצד אחד, הישראלים אומרים, העובדים הזרים הם לא שלנו. הם לא חלק מהאנחנו. ולכן למשל שכר מינימום כפי שגם ראינו בממצאים שאדריאנה הציגה קודם, שכר מינימום זה לא מתאים להם. נקודת ההתייחסות לעובד מניגריה צריכה להיות השכר המקובל בניגריה, לא השכר המקובל בישראל. זאת אומרת בעצם מנקודת המבט הזו, בדיוק כמו שיש בעלי מפעלים שלקחו את המפעלים שלהם ועברו את הגבול לאירביד, ושם יש להם עובדים ירדניים,

ואנחנו לא מניחים שהמעסיקים הישראליים באירביד צריכים לנהוג בעובדים הירדנים לפי סטנדרט ישראלי. הצלחנו להגיע על פי התפיסה הזאת להישג דומה גם כאן. אם לא ניתן להעביר את הבניה לאירביד, אז אנחנו יכולים להביא את העובד הזר ולהבטיח שהוא עדיין יהיה זר כי נקודת ההתייחסות היא לא האנחנו זה ההם. אז זה סיפור אחד. ככה אנחנו יכולים להבטיח שהם ימשיכו להיות outsiders. הבעיה היא שיש גם חוק. והחוק, כפי שאדריאנה אמרה, הוא טריטוריאלי אוניברסלי. אין פה סתירה. זאת אומרת הוא אוניברסלי בתוך הטריטוריאלי הישראלי. הוא חל על כל עובד ועובד. וזו החלטה שהיא אגב תמיד עומדת במתקפה אבל חוקי העבודה בישראל חלים על כל עובד. לא רק על עובדים מסכנים, לא רק על עובדים בשכר מינימום. לא תלוי במשתנים של הון אנושי וגם לא תלוי באיזה ארץ נולדת וכמה זמן אתה פה. חוקי העבודה הם בעניין הזה אוניברסליים. ולפי זה אנחנו צריכים להתייחס אליהם כאל insiders. הם נכנסו להיכלנו, וכולם בהיכל מכוסים על ידי אותו חוק. אז איך אנחנו יכולים לגשר בין היותם outsiders ל insiders? הדרך לעשות את זה היא להבטיח את קיומו של הדפיציט הדמוקרטי. וזה בעצם כל הדברים שנאמרו כאן. לעובדים בכלל, לא רק לעובדים הזרים, יש שלושה בסיסי כוח, בשוק העבודה. האחד זה כוח שוק. אז את כוח השוק הצלחנו לשלול מהם על ידי הסדר הכבילה. הבסיס השני זה כוח ארגוני. על זה עוד לא דיברנו. ארגוני עובדים בישראל לא מטפלים בעובדים זרים. ראשית, צריך להדגיש, עובדים זרים אינם יכולים להיות חברים בארגון עובדים בישראל. והסיבה לכך מאוד פשוטה, כך כתוב בחוקת הארגון. דבר שני, ארגוני עובדים לא נוטים לייצג את העובדים האלה, ועדים לא מייצגים אתה

עובדים האלה. גם אם יש עובדים זרים במקום שיש בו יהודים למרות שיש כבר היום סגרגציה הרבה יותר גדולה בשוק העבודה, אנחנו לא רואים את הקומבינציה הזאת, אבל גם אם יש את הסיטואציה הזאת ועדי עובדים לא נוטים לראות את העובדים הזרים כחלק מאנחנו שצריך לייצג אותם. וכשכך מחליטים לייצג כמו שלמשל ראינו בהסכם הקיבוצי לענף הבניה, אז יש הסדרים לעובדים ישראלים ויש הסדרים לעובדים זרים, שוב על בסיס ההנחה שהם ואנחנו זה שני דברים שונים. אז בסיס הכוח השני שפוטנציאלית יש לעובדים, גם הוא לא קיים ביחס לעובדים זרים. ומה הבסיס השלישי שיש לעובדים, זה הכוח הפוליטי. כך היה בישראל, השיטה הקורפורטיסטית, העובדים יוצגו כמעמד וכן הלאה היה כוח פוליטי. כמובן שלעובדים הזרים אין כוח פוליטי. ואנחנו רואים את זה החל בקביעת המכסות על פי קריטריונים פוליטיים אה כלכליים שרואים בעובד הזה כאינסטרומנטלי לחלוטין לצורכי המשק, זה במקרה הטוב או לצרכים של קבלנו כוח אדם. לכאורה היה מקום לשאול פה בכלכלה כמה עובדים זרים צריכים להיות בישראל. מה המספר האופטימלי. השאלה הזאת היא פאסה, היא פשוט לא שאלה מעניינת, אנחנו לא נמצאים בכלל במקום שיש מה לדבר על השאלה הזאת. אז יש לנו קודם כל את קביעת המכסות כמובן של העובדים הזרים, אין say בעניין הזה. יש לנו העדר אכיפה קונסיסטנטי ומכוון של זכויות עבודה מצד הרשויות, בכל הנוגע לעובדים זרים.

קהל: וישראלים.

ג. מונדלק: אני תכף אגיע לישראלים, בוודאי. אני חייב לציין אגב, בהקשר הזה היה לנו לפני שבועיים שלושה כנס בפורמט כזה על אכיפת שכר מינימום. היה גם נציג משרד העבודה. הראו את הנתונים

בכמה מקרים משרד העבודה בודק שכר מינימום. הנתונים לא מעודדים. שאלו את נציג משרד העבודה, אתם אוכפים בכלל את הנושא של חוק שכר מינימום. הוא אמר, בטח. בכל מקום עבודה שאנחנו באים דבר ראשון אנחנו מבקשים לראות את התרי העבודה של העובדים. זאת אומרת הקישור הוא מידי. זה ברור מאליו. זו היתה התשובה. אז אכיפת זכויות משמע לבדוק התרים. זה הנושא של אכיפת זכויות. זה בתחום העבודה. בתחום הרווחה אין אפילו את ההתיימרות כאילו יש להם זכויות שוות. כי זכויות בתחום הרווחה זה בדיוק הזכויות הקונסטטיטיביות שמגדירות מי הם האנחנו. אז לעובדים זרים יש זכויות מאוד מוגבלות, בשלושה ענפים בלבד בביטוח הלאומי. ביטוח נפגעי תאונות עבודה. ביטוח במקרים של פשיטות רגל ופירוקים. ודמי לידה אם הן יולדות בבית חולים בישראל. הרבה פעמים אגב יולדות באוטונומיה ולכן אינן זכאיות לדמי לידה. כל שאר הזכויות נשללות לרבות הזכות שפוטנציאלית על פי חוק יש זכות להעניק אותה, וזה שהם יהיו מבוטחים בחוק ביטוח בריאות ממלכתי בישראל, אבל כאן הבחירה היתה שלא ללכת על פי המסלול הזה למרות שאין לזה כל כך היגיון כלכלי כי מדובר דווקא באוכלוסיה צעירה יחסית, בריאה יחסית, זה כמובן אם היו אוכפים את חוקי הבטיחות והגהות במקום העבודה, אבל אם לא אוכפים אז כמובן שהיא גם קצת יותר פגיעה. אבל בכל מה שנוגע לרווחה לא רוצים לתת זכויות רווחה וזה כבר דפוס שגובש לגבי העובדים הפלסטינים. זאת אומרת גם אם מישהו נמצא פה עשר שנים כעובד עם התר, הוא לא יהיה זכאי לא לקצבת ילדים ולא לקצבת זקנה, ואם על פי הרעיון של חנה הם יוכלו לשהות כאן ולעבור ממעסיק למעסיק, חס וחלילה הם ייכנסו למצב של אבטלה זמנית, אם זה



מסיבה של אבטלה חיכוכית לוקח זמן למצוא מעסיק חדש, אם זה מסיבה של איזושהי נכות שאיננה כתוצאה מהעבודה. או הדוגמה שיש לנו שאנחנו מטפלים בה של עובדת שנמצאת פה כבר הרבה מאוד שנים בהיתר אבל היא חולה מאוד וכרגע אינה מסוגלת לעבוד, אבל היא לא תושבת, היא לא זכאית לכלום וכפי שקודם נאמר הוזמנתם לפה לעבוד. כל השאר זה לא עניינכם מה שקורה כאן. והדבר האחרון, כשאנחנו עוסקים בבסיס הכוח הפוליטי זה נגישות לערכאות. עכשיו פה זה ה trade off המובהק. אם בחרת להיות בלתי חוקי ולהגדיל את הכוח שלך במובנים של כוח שוק. אז כמובן שעל אף שפורמלית אתה עדיין זכאי לגשת לבית הדין ולתבוע את זכויותיך מכוח חוקי העבודה, זה לא חכם מאוד אם אתה בלתי חוקי לגשת לבית הדין לעבודה ולתבוע. אגב אפשרי, אבל הרבה עובדים חושבים שזה לא מאוד כדאי להם. לעומת זאת אם בחרת להיות חוקי, ואז אתה מחכה להגיע לבין הדין לעבודה ולתבוע את זכויותיך, אז קודם כל ברגע שאתה מגיע לבית הדין לעבודה, כמו עם כל עובד ישראלי גם, כשמגיעים לבית הדין לעבודה נגמר קשר העבודה. אין דבר כזה גם להתדיין בבית משפט וגם לעמוד על זכויותיך בבית משפט. ולכן ברגע שפנית לבית הדין לעבודה לעמוד על זכויותיך, יפטרו אותך. מאחר וההיתר הוא למעסיק ולא לעובד זה אומר שמרגע זה ואילך אתה נשאר ללא התר. כלומר תעמוד על זכויותיך אין בעיה, תקבל בסוף את מה שמגיע לך ברומניה. ההישגים הקטנים שיש לנו, שיש לקו לעובד, זה שאפשר היום לגבות עדות על אתר לפני שמעיפים אותם מהארץ. ואפשר עוד להגיע להישגים כאלה ואחרים. אבל כשאנחנו מדברים על נוכחות שלהם במשפט, על חקירה נגדית של עדים, וכן הלאה, זה לא. יש אגב שיתוף פעולה חלקי מבתי הדין. יש

מודעות לבעיה הזאת אבל זה לא מספיק. אין נגישות מספקת לצדק. ואז זה שוב אומר, בשקלול שבין להיות בלתי חוקי לחוקי, לא רק שבלתי חוקי יש לו איזה שהן אטרקציות משלו, האטרקציות של להיות חוקי הן מוגבלות ומסויגות. עכשיו יש פה המון שאלות מוסריות כמובן ואמירתו של מקס פריש כמובן מעלה אותן. אבל יש פה שאלה מעניינת. בדרך כלל כשאנחנו מדברים על insiders ו outsiders הסיפור של שוק העבודה כל הדיון הזה של insiders ו outsiders הוא בעיני דיון מאוד מעניין בשביל להבין את שוק העבודה ובדרך כלל מה שקורה זה שאלה שבפנים אוהבים שיש כאלה שהם outsiders הם חיצוניים ואחד היתרונות שזה מלכד את ה insiders. כך היה ב-1970 כשהחליטו להכניס את העובדים הפלסטינים פנימה לישראל בהחלטת הממשלה. היה לזה יתרונות מבחינת השוק, זה קידם את היכולת של האוצר, המעסיקים וההסתדרות להגיע להסכמות. זה שהביאו מישהו מבחוץ איכשהו גיבש איזשהי לכידות, ייצב את המערכת של המשא ומתן הקואופרטיסטי בישראל. אבל היום הכנסת העובדים הזרים כבר לא נותנת את אותה לכידות שפעם חשבנו. זה שיש outsiders לא כל כך עוזר ל insiders. ואפשר למקד כאן שני דברים. קודם כל תנאי האכיפה של תנאי העבודה של העובדים הזרים, כמובן גורם לכך שיש תחרות מאוד גדולה בין עובדים ישראלים לבין עובדים זרים. עכשיו, מאז התחרות אומרים העובדים הישראלים לא רוצים לעבוד בבניין. אז אין תחרות. בטח שהעובדים הישראלים לא רוצים לעבוד בבניין. הם גם לא רוצים לעבוד בסיעוד. כי הציפייה היום זה שאם אתה עובד בסיעוד תהיה 24 שעות בבית ותעבוד שלוש משמרות רצוף, ותסכים גם להסתפק ב-700 דולר. באמת מאוד מפתיע שעובדים ישראלים לא רוצים לעבוד. ואם

לא משקיעים במיכון ובבניה, ואם הפיקוח על בטיחות וגהות בבניה יורד כל הזמן למה שעובדים ישראלים ירצו לעבוד. אז אומרים לא זה בגלל שהם נהנים מקצבאות הביטוח הלאומי הנדיבות שזורמות כל הזמן. אולי גם. אבל האטרקציה שבעבודה בבניין כבר הרבה שנים היא לא רק סימן של פינוק אלא גם סימן של בעיה אמיתית של עבודה ושל רמת ציפיות של מעסיקים שהתרגלו לכך שפעם זה יהיה העלייה מארצות ערב ואחר כך זה יהיה עובדים פלסטינים ואחר כך זה יהיה עובדים זרים. אבל אלה לא קומות עבודה שבנויים לעובדים ישראלים. ואגב זה לא חייב להיות ככה. אם מסתכלים על עובדי בניה בארצות הברית, שהם מאורגנים בארגון עובדים, והם מקבלים הכשרה מארגון העובדים והם עוברים ממקום עבודה למקום עבודה דרך ה Union Hall, אלה לא העובדים שבתחתית הסולם החברתי ובתחתית ההיררכיה של השכר. אלא עובדים עם הרבה מאוד גאווה מקצועית. העובדה שהפכנו את העבודה בבניין בישראל לעבודה ערבית שאז זה כבר עבודה זרה, זו בחירה. זה לא חייב להיות ככה. ההיבט השני, למה ה insiders לא צריכים ליהנות כל כך מזה שיש פה outsiders, זה בדיוק ההערה שהיתה פה קודם. מה שקורה לגבי ה outsiders אמרתי, ה link הזה שאנחנו מצליחים לא לאכוף את החוק לגביהם, לא לאכוף את זכויותיהם, והכל נהדר. ככה הם גם בפנים ויש עליהם חוק טריטוריאלי אוניברסלי והם גם בחוץ כי לא אוכפים אותו. זה נקרא פגם בשלטון החוק. הבעיה זה ששלטון החוק הוא מוצר ציבורי. אין שלטון חוק לאלה שבפנים ושלטון חוק לאלה שבחוץ. שלטון חוק יש אחד. והכרה בשלטון חוק אומר, שאת החוק אוכפים על כולם. ומה שקורה עם העובדים הזרים זה חלק מתהליך שלא דווקא התחיל בעובדים

זרים אבל הוא בהחלט משמש כקטליזטור שנכון, תעבירו כמה חוקי עבודה שאתם רוצים. זה לא משנה. במילא לא צריך לקיים אותם. תסתכלו על הסדרי שכר גלובלי שרווחים בשוק ולא חוקיים. תסתכלו על אכיפת שכר מינימום שהיא בעיה בעיקר אצל עובדים זרים אבל בוודאי לא רק. תסתכלו על חוקי איסור הפליה שהם מעניינים אבל לא תמיד אפקטיביים. לא צריך להתרגש יותר מדי. לא צריך להתרגש יותר מדי כשזה עובדים זרים, שם זה לסיבה טובה. לא צריך להתרגש יותר מדי כשזה לעובדים בכלל כי זה רק חוקי העבודה ולא צריך להתרגש יותר מדי אם יש שחיתות במשרד העבודה כי זה רק שחיתות. זה בסדר אנחנו חיים בסדר, עם העדרו של שלטון חוק. וכאן בא הפרדוקס. יש לנו שני שווקי עבודה. אם לא יהיה שמירה של שכר מינימום, על בטיחות וגהות, על זכויות הרווחה של עובדים זרים, לא תיתכן גם הגנה על העובדים המקומיים. ומצד שני אם כן תהיה שמירה על זכויות וכן ידאגו לשוויון וכן ידאגו לביטול בין שני שווקי העבודה, נהיה בפני דילמה אחרת. יהיה שוק עבודה אחד. ופתאום ה outsiders עוד יעיזו לבוא לביטוח לאומי. ועוד יקבלו זכויות שמקבלים אנשים שהם תושבים, שהם חלק מהאנחנו. ואולי הם ישלמו מס הכנסה, יכול להיות, מצוין, כמו כל המלצרים שאנחנו חיים בשלום עם זה שלא נאכוף את הזכויות של המלצרים והם לא יהיו חלק מהאנחנו, הכל טוב ויפה. אז אני אומר זה חלק מאותה תרבות שלטון חוק ששוק זה לא שוק, וחוק זה לא חוק והכל בסדר והכל יקרה. אני חושב שזו הדילמה. ובדילמה הזאת היום בחרו באפיק הראשון. וזה האפיק של כן להבטיח שכולנו נזכור מי האנחנו, ומי ההם. והמחיר שאנחנו משלמים זה המחיר. ואם נלך, אני מסכים אתך שזה טריוויאלי להגיד הבאנו עובדים זרים גילינו שהם בני

אדם. התנהגנו אליהם כאל בהמות והתבהמנו. זה הסידור.

## קלטת A 2

קהל:

אני רציתי להציג תמרור הרבה יותר אדום שעוסק באכיפת החוק בכל מה שנוגע לעובדים זרים והזכויות של האוכלוסיה וזה פסק דין חדיש יחסית, שנה ומשהו. אקסלרוד נגד צור שמיר. שם כבר בית המשפט העליון, לא מדברים עכשיו על משרד העבודה והרווחה, קבע לפני כשנה שהנורמה היא שבתחום הסיעוד יש להעסיק עובדים זרים, זה יהיה מדד הפיצוי לאלה שזכאים לפיצוי מאיזושהי חברת ביטוח, היינו מעכשיו זה כבר לא אופציה להעסיק עובדים ישראלים או זרים אלא על פי פסק דין זה של השופט תיאודור אור, עשו למעשה חובה כלכלית משפטית להעסיק עובדים זרים. וכמובן הם יודעים והם עשו את החשבון בדיוק של ה-750 דולר וכל שאר הדברים שחוקי מדינת ישראל, אני מניח שתיאודור אור מכיר אותם ובית המשפט העליון פה אחד מכיר אותם, למעשה הבין שהם לא נאכפים. לא חוק שעות עבודה ומנוחה. לא חוק שכר מינימום וכיוצא בזה. אני רוצה להצביע על העובדה שבמידה מסוימת כבר עברנו מזמן את המאבק שבין הציבור, אותם גופים וולונטריים שמנסים להיות כלבי השמירה לבין רשויות אכיפת החוק. אנחנו כבר חלחנו לתוך התודעה של אלה שנמצאים במשמר החוק ושגם הם בעניין הזה כשלו. לגבי העתיד הייתי מצפה ללא מעט תגובות אקדמיות ואחרות לחוק הזה לא במובן של דיני נזיקין אלא דווקא במובן הזה של המשמעות של מערכות היחסים הפנימיים.

ג. מונדלק: כן, השכר שנקבע שם לעובד זר היה יחסית נדיב למה שהם מקבלים זאת אומרת,

קהל: לא, לא שם. הישראלים שממלאים את מקומו כשהוא לא נמצא שם.

ח. זוהר: סליחה, פשוט שהקהל לא יצא בלי לדעת את זה אז אותו שופט קבע שעובד ישראלי שביקשו עבורו 18 אלף ש"ח, ואז הוא אמר "אז למה שלא תביאו עובד פיליפיני, או זר אחר הוא יכול לקבל 12 אלף ש"ח." העובדים האלה לא מקבלים 12 אלף ש"ח כשהם עובדים 24 שעות.

קהל: 12 אלף ש"ח הוא סכום כולל שלוקח את המרכיב של העובד הזר, את כל אלה שמחליפים אותו בימי חופשה וימים שהוא נעדר בגלל מחלה וכו'. זה לא ששכרו של העובד הזה, זה גם מחיר עלות, כך שאנחנו לחלוטין נמצאים במקום אחר לגמרי. אנחנו מדברים על 24 שעות עבודה, זה לא עומד בשום מבחן. תאמיני לי שלא שעות עבודה ומנוחה ולא חוק שכר המינימום נאכפים במקרה הזה לפי כל קנה מידה.

דובר: אני רוצה להודות לכל המשתתפים ולמרכז ספיר שארגן את הכנס. תודה רבה.