

המוקד לפליטים ולמהגרים ע"ר

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

עובדות סיעוד ממזרח אירופה

סקירות מצב

ינואר 2017

עובדות סיעוד ממזרח אירופה

סקירת מצב

המוקד לפליטים ולמהגרים ע"ר

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

כתיבה: סיגל רוזן

מחקר ועיבוד נתונים: עידית ליבוביץ', סיגל רוזן, איה דננברג, אינה כהן, סופי דיורדייב, ילנה רוטנברג

עיצוב גרפי: ענת וקנין אפלבאום

תמונות: תומר אפלבאום

המוקד לפליטים ולמהגרים היא עמותה א-מפלגתית וללא מטרת רווח אשר שמה לה למטרה להגן ולקדם את זכויות האדם של מהגרי עבודה ופליטים ולמנוע סחר בבני אדם בישראל. אנו מחויבים למיגור הניצול של מהגרים, להבטחת יחס מכבד והוגן כלפיהם ולגיבוש מדיניות ממשלתית שתבטיח זאת. אנו מבקשים לשמש שופר לאלו אשר קולם לא נשמע במרחב הציבורי ולבנות חברה ישראלית צודקת, שיוונית ודמוקרטית. העמותה פועלת באמצעות מתן מידע, ייעוץ וייצוג משפטי למהגרים; חינוך והסברה לציבור הישראלי; וכן חקיקה וקידום מדיניות ציבורית.

קו לעובד הינה עמותה ללא כוונת רווח, שמטרתה להגן על זכויות העובדים המקופחים ביותר במשק הישראלי. מאז הקמתה בשנת 1991, מסייעת עמותת קו לעובד לעובדות ולעובדים אזרחי ישראל, למהגרי ולמהגרות עבודה, לעובדות ולעובדים פלסטינים מהשטחים הכבושים, לפליטים, למבקשי מקלט ולקורבנות סחר בבני אדם למצות את זכויותיהם. כמו כן, העמותה פועלת לשינוי חקיקה ולהעלאת המודעות הציבורית לזכויות עובדים. העמותה עוסקת במתן סיוע פרטני, פעילות משפטית, באיסוף מידע ובתיעוד שוק העבודה מנקודת מבטם של העובדים החלשים. הטיפול הממוקד בתלונות, יחד עם המידע המתקבל מן הפונים באמצעים מגוונים, מאפשרים למפות תופעות של ניצול ושל הפרות חוק שיטתיות, תוך זיהוי המנגנונים המאפשרים את קיפוחם של עובדים ועובדות מוחלשים.

--

המוקד לפליטים ולמהגרים

רחוב נחלת בנימין 75, תל אביב-יפו 6515417

טלפון: 03-5602530, פקס: 03-5605175

דואר אלקטרוני: info@hotline.org.il אתר: www.hotline.org.il

--

קו לעובד

רחוב נחלת בנימין 75, תל אביב-יפו 6515417

טלפון: 03-6883766, פקס: 03-6883537

דואר אלקטרוני: email@kavlaoved.org.il אתר: www.kavlaoved.org.il

ראשי פרקים

4	תקציר ופתיחה
6	מתודולוגיה
8	1. תשלום דמי תיווך גבוהים
9	2. החרגה מתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה
9	3. מניעת תשלום עבור שעות עבודה נוספות
11	4. מניעת יום מנוחה שבועי
12	5. העסקה במלאכות נוספות
12	6. תנאי מחיה קשים
13	7. אלימות והתנהגות בלתי הולמת מצד המטופל או בני משפחתו
14	8. קשיים ביציאה לחופשת מולדת
15	9. קשיים באיתור מעסיק חליפי עקב מגבלות גיאוגרפיות
15	10. מניעת תשלום דמי פנסיה ופיצויי פיטורין
17	11. היעדר מידע מספק אודות זכויות וחובות והיעדר פיקוח
18	סיכום והמלצות למניעת תנאי העסקה שעלולים להוות סחר בבני אדם או העסקה בתנאי עבדות

תקציר

השקרים מתחילים כבר במולדובה, אומרים שהמשפחה טובה, שהתנאים טובים. אבל כשמגיעים זה לא כך... מכריחים לעבוד ביום ובלילה. העבודה זה לא רק לטפל, צריך גם לנקות שירותים ואת כל הדירה. בחגים רוצים שתבואי לנקות גם בבתים של כל בני המשפחה. לפני כל שבת, צריך לבשל לכל בני המשפחה.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, דצמבר 2016

דו"ח זה מבקש לתאר את מצבן של כ-10,000 מהגרות עבודה ממזרח אירופה שמועסקות בישראל בענף הסיעוד. התנהלותן של מהגרות ממזרח אירופה חושפת תמיכה חברתית מצומצמת באופן משמעותי מזו לה זוכות מהגרות עבודה שמגיעות ממזרח אסיה. העובדות ממזרח אירופה מבודדות יותר ולפיכך פגיעות יותר. הדו"ח מבוסס על ראיונות עם 36 עובדות סיעוד, בעיקר ממולדובה, אך גם מאוקראינה, אוזבקיסטן ורומניה שהתקיימו במהלך נובמבר ודצמבר 2016, על ראיונות עם עידית לבוביץ' רכזת תחום סיעוד בעמותת קו לעובד בשבע השנים האחרונות, כמו גם דו"חות, נהלים ופרסומים שונים.

הממצאים המרכזיים בדו"ח:

גביית דמי תיווך גבוהים בניגוד לחוק: חברות כוח אדם ממשיכות לגבות סכומים שנעים בין \$4,500 מעובדות שנכנסו לישראל עד לפני מספר שנים, ל-\$9,000 מעובדות שנכנסו בשנים האחרונות.

החרגה מתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה ומניעת תשלום עבור שעות עבודה נוספות: העובדות מועסקות 24 שעות ביממה, שישה ימים בשבוע. הן מתגוררות בבתי מעסיקיהן ונדרשות לעבוד בפועל 12 שעות ביממה בממוצע. ב-12 השעות האחרות הן בכוננות ונדרשות להתייצב במידה והמטופל נזקק לשירותיהן. אחת העובדות סיפרה כי על מקרה קיצוני של 22 שעות עבודה רצופות. למרות זאת, שכר העובדות שרואיינו עמד על בין 2,700 ש"ח ל-4,870 ש"ח לחודש.

מניעת יום מנוחה שבועי: שליש מהעובדות הועסקו שבעה ימים בשבוע ברציפות.

העסקה במלאכות אחרות בניגוד לחוק: עובדות מועסקות גם בעבודות בישול וניקיון לכל בני הבית, טיפול בבעלי חיים וגיונות רחבות ידיים ולעיתים גם ביצוע עבודות ניקיון וגינון לקרובי המטופל שאינם מתגוררים בביתו.

תנאי מחיה קשים: עובדות מדווחות על היעדר מזון מספק, אי מתן אפשרות לבחור את המזון שיאכלו, אי מתן אפשרות להפעיל מזגן או דוד מים חמים לפני מקלחת, או איסור על שימוש במכונת כביסה.

התנהגות בלתי הולמת מצד המטופל או בני משפחתו: עובדות מדווחות על פגיעות מילוליות



מצד מעסיקים, אלימות פיזית מצד המטופל, ואף אלימות מינית.

קשיים ביציאה לחופשת מולדת: עובדות מדווחות על אי מתן אשרת כניסה חוזרת לישראל כשבוצעו לצאת לחופשת מולדת ללא אישור המעסיק וחברת כוח האדם.

קשיים באיתור מעסיק חליפי עקב מגבלות גיאוגרפיות: עובדות ציינו את הקושי באיתור מעסיק חליפי באזור הגיאוגרפי בו מותרת העסקתן, קושי שגורם להן להסכין לתנאי העסקה פוגעניים מחשש שלא תמצאנה מעסיקי חליפי.

מניעת פיצויי פיטורין: על אף שמאז 2008 החוק מחייב תשלום פנסיה גם לעובדות סיעוד זרות, מטופלים רבים אינם מודעים לכך.

היעדר מידע על זכויות והיעדר פיקוח על יישומן: עובדות רבות אינן מודעות לזכויותיהן וזאת על אף שהחוק מחייב עובד סוציאלי (עו"ס) לבקר בבית המטופל על מנת ליידע את העובד על זכויותיו ולהדריך את המעסיק.

הפרה מתמשכת של זכויות עובדות הסיעוד כפי שמשקפת בדו"ח, מעלה את החשש לכך שעובדות סיעוד תיפולנה קורבן לעברת סחר בבני אדם והעסקה בתנאי עבדות.

מתודולוגיה

לצורך כתיבת הדו"ח נערכו שני ראיונות עם עידית לבוביץ', רכזת תחום סיעוד בעמותת קו לעובד בשבע השנים האחרונות, שגם כתבה שניים מהדו"חות האחרונים של קו לעובד בנושא. בנוסף, מתנדבות דוברות רוסית ורומנית ערכו במהלך החודשים נובמבר ודצמבר 2016 שיחות קבוצתיות עם 18 עובדות סיעוד וכן 18 ראיונות עומק עם עובדות סיעוד נוספות, כולן ממזרח אירופה או ממדינות בריה"מ לשעבר. 36 עובדות הסיעוד הגיעו מהמדינות הבאות: 32 ממולדובה, שתיים מאוקראינה, אחת מאוזבקיסטן ואחת מרומניה. העובדות שוהות בישראל בין שנה וחודשיים ל-11 שנים ושמונה חדשים, כאשר רובן שוהות בישראל למעלה מארבע שנים.

כל העובדות הגיעו למשרדי קו לעובד בתל אביב על מנת למצות את זכויותיהן. יש להניח שלעובדה שרואיינו עובדות רק במשרדי קו לעובד השפעה כלשהי על תוצאות הראיונות שכן רואיינו רק עובדות שיכולות להגיע למשרדי קו לעובד, כלומר, שסיימו את תקופת עבודתן או שזכות ליום מנוחה המאפשר להן הגעה למשרדים וכן עובדות שמודעות לקיומה של העמותה. לא כל העובדות הגיעו למשרדי העמותה על מנת להתלונן על העסקה פוגענית. חלקן הגיעו על מנת לוודא שהן אכן זוכות בכל הזכויות שמתיר להן החוק.

• רקע ופתיחה

בישראל עובדים כיום 81,329 מהגרות ומהגרי עבודה בעלי אשרת עבודה על פי חוק.¹ למעלה ממחציתם, 47,488 מהם, הם עובדות ועובדי סיעוד. בפועל, בכל רגע נתון כ-10,000 עובדות סיעוד נוספות שוהות בישראל כדין אך אינן רשומות אצל מעסיק בעל אשרה ועל כן מוגדרות כשוהות שלא כדין בנתוני רשות האוכלוסין וההגירה. 80% ממהגרי העבודה המועסקים בענף הסיעוד הן נשים.²

בעוד מספרם של מהגרי העבודה בענפי החקלאות והבניין נקבע במכסות על פי מדיניותה של הממשלה, מספרם של מהגרות ומהגרי העבודה בענף הסיעוד אינו מוגבל והוא נקבע על פי מספרם ההולך וגדל של המטופלים הסיעודיים בישראל והשתרשות הנוהג בקרב משפחות לשכור שירותיה של מהגרת עבודה לטיפול רציף בבן המשפחה הסיעודי. על פי חוק עובדים זרים,³ העסקתו של מהגר עבודה היא כדין בהתקיים שני תנאים מצטברים:

א. המעסיק מחזיק בהיתר העסקה תקף, בענף מבין הענפים שבהם מתירה הממשלה להעסיק מהגרי עבודה.

1 מתוך אתר רשות האוכלוסין וההגירה, נתוני זרים בישראל, מהדורה 3/2016, אוקטובר 2016: https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/foreign_workers_stats/he/foreign_workers_STATS_Q3_0.pdf

2 מאחר ו-80% מעובדי הסיעוד הן נשים, דו"ח זה נכתב בלשון נקבה, על אף שהדברים יפים גם ל-20% הגברים עובדי הסיעוד בישראל.

3 חוק עובדים זרים התשנ"א - 1991

ב. למהגר העבודה רישיון עבודה בתוקף לאותו ענף העסקה, והוא רשום אצל אותו מעסיק לו ניתן ההיתר.

בשנת 2010, מתוך 54,747 עובדות ועובדי סיעוד ששהו באותה עת בישראל, 10,541 (19%) הגיעו ממזרח אירופה וממדינות בריה"מ לשעבר.⁴ מוצאה של הקבוצה הגדולה ביותר של עובדות הסיעוד היה מהפיליפינים (25,700), הקבוצה השנייה בגודלה מוצאה מנפאל (7,829), השלישית ממולדובה (7,163), הרביעית מהודו (5,482), החמישית מסרילנקה (3,104), השישית מרומניה (1,824) והשביעית מאוקראינה (1,554).⁵

בשנת 2014, 19.4% ממהגרי העבודה שנותרו בישראל לאחר שפקעה אשרת שהייתם היו ממדינות בריה"מ, אך באותה שנה היה אחוזם בין הנכנסים רק 12%. 11,600 מתוכם הן נשים.⁶

במהלך השנים האחרונות עמותת קו לעובד פרסמה שלושה דו"חות מקיפים אודות הפרות זכויותיהן של מהגרות עבודה בענף הסיעוד בישראל. הדו"חות מבוססים על מידע שאספו נציגי העמותה בקרב מהגרות ומהגרים שהגיעו למשרדיה על מנת למצות את זכויותיהם או ללמוד מה הן.⁷

בישראל, קהילות של מהגרות עבודה ממזרח אירופה כמעט שאינן קיימות והרשת החברתית של אותן עובדות היא הרבה פחות חזקה מזו של עובדות מהמזרח הרחוק. כמו כן, נוכחותן הדלה של עובדות אלו ברשתות החברתיות הפופולריות באמצעותן מתקשרים ארגוני סיוע כקו לעובד עם מהגרות עבודה בישראל, מקשה על מתן סיוע ואיסוף מידע מאותן עובדות.

מסיבות אלו ביקשנו להתמקד בדו"ח זה בעובדות סיעוד ממזרח אירופה ומדינות בריה"מ לשעבר, אשר מהוות קרוב ל-20% מעובדות הסיעוד בישראל.⁸

להלן פירוט הבעיות המרכזיות שהעלו אלפי עובדות ועובדי סיעוד בפני עובדי ומתנדבי קו לעובד במהלך השנים האחרונות וביטויין של אותן בעיות בקרב עובדות הסיעוד שרואיינו בדו"ח זה:

4 7,163 ממולדובה, 1,554 מאוקראינה ו-1,824 מרומניה

5 מרכז המידע מהמחקר של הכנסת, זכויותיהם וחובותיהם של מעסיקים ועובדים זרים בענף הסיעוד, ד"ר גלעד נתן, 2 במרץ 2010: <https://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02449.pdf>. טבלה 1: מדינות מקור עיקריות של עובדים זרים בענף הסיעוד.

6 על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בהודעה לעיתונות מיום 28 ביולי 2015: http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201520198

7 קו לעובד, כסף שחור, עבודה שחורה, 2016: <http://bit.ly/2j8zrY5>; קו לעובד, כסף שחור, עבודה שחורה, 2013: <http://bit.ly/2iTS2HU>; וכן קו לעובד, שטח הפקר – מהגרות עבודה בישראל, 2011: <http://bit.ly/2jtpRCR>

8 על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בהודעה לעיתונות מיום 28 ביולי 2015: http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201520198

1. תשלום דמי תיווך גבוהים

כדי שאוכל לבוא לעבוד בישראל, המשפחה שלי משכנה את הבית שלנו לחברת כוח האדם לצורך הסדרת אשרת העבודה שלי. הגעתי לישראל בספטמבר 2015 ומיד התחלתי לעבוד בבית אישה קשישה. אף אחד לא הסביר לי את זכויותי אך הבנתי שאעבוד בבית הקשישה משך שבעה ימים בשבוע, 24 שעות ביממה. לאחר חודשיים וחצי של עבודה רצופה, פניתי כפי שהונחיתי לחברת כוח האדם לצורך הגשת דוח נוכחות עבור הביטוח הלאומי. נציג החברה הבהיר לי שאינני חייבת לעבוד ביום המנוחה השבועי, ושאם אני עובדת, אני זכאית לתשלום נוסף. הנציג הדגיש שאם אני לא מקבלת על כך תשלום, ודאי שאיני חייבת לעבוד.

כשאמרתי את הדברים לקשישה, היא הודיעה לי שאין בכוונתה לשלם לי כל תוספת. הבהרתי לה שאם כך אני מבקשת לצאת ליום מנוחה מידי יום ראשון. ביום ראשון בבוקר יצאתי מהבית, כפי שהבהרתי לקשישה. כששבתי בערב אותו היום לבית הקשישה, היא כעסה עלי מאוד וסיפרה לי שהתקשרה לחברת כוח האדם והודיעה להם שננטשתי אותה. נציגי החברה ניסו ליצור עמי קשר טלפוני, אך משלא הצליחו, יצרו קשר עם חברת כוח האדם במולדובה שגייסה אותי לעבודה בישראל, והודיעו לה שברחתי. כשהתקשרתי הביתה נודע לי שנציגי החברה המולדובית התקשרו מיד לאמא שלי, הודיעו לה שברחתי מהעבודה ולכן היא נדרשת להשיב את מלוא סכום ההלוואה בתוך 24 שעות או שיעקלו את ביתנו. מהלחץ והחרדה אמא שלי לקתה בלבה. התקשרתי מיד לחברת כוח האדם על מנת לעדכן אותם שלא ברחתי, רק יצאתי לכמה שעות כפי שהם אמרו לי שמאפשר החוק בישראל. התחננתי שייצרו קשר מידי עם החברה המולדובית. החברה נענתה לתחנוניי והבית לא עוקל, אך את בריאותה של אמא שלי כבר לא ניתן להשיב.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, נובמבר 2016

כל עובדות הסיעוד נדרשות לשלם סכומי כסף גבוהים כדמי תיווך עבור קבלת אשרת עבודה בישראל (\$10,688 בממוצע). על פי החוק, הנתמך על ידי פרסומי רשות האוכלוסין וההגירה, חברת כוח האדם בישראל וכן במדינת המוצא אינה מורשית לגבות כספים ממהגרי עבודה לשם הסדרת אשרת עבודה בישראל או לשם איתור מעסיק חילופי עבורם.⁹ עם זאת, מהמידע שבידי עמותת קו לעובד, כל העובדות נדרשות לשלם עבור האשרה ורבות מדווחות על דרישות תשלום בהיקפים של אלפי דולרים או שקלים גם במדינת המוצא וגם לשם הסדרת אשרת עבודה שנייה או שלישית במהלך תקופת עבודתן בישראל.

רק 13 מהמרוויגות לדו"ח זה הסכימו לחשוף את גובה הסכום ששילמו כדמי תיווך לצורך הסדרת עבודתן בישראל. סכום דמי התיווך נע בין \$4,500 ששילמו עובדות שנכנסו לישראל לפני מספר שנים, ל-\$9,000 ששילמו עובדות שנכנסו בשנים האחרונות. סכום דמי התיווך ששילמה כל עובדת בממוצע עמד על \$7,350 כשרב הסכום שולם במדינות המוצא ומקצתו שולם לחברות כוח האדם בישראל.

⁹ אתר רשות האוכלוסין וההגירה, דף מידע למעסיקים: שיטת העסקה חדשה בסיעוד, 5 מאי 2013 : <http://archive.piba.gov.il/PublicationAndTender/Publications/Pages/ShitatHaasakaChadasha.aspx>

החוב העצום במדינת המוצא שיוצר הכורח לתשלום דמי תיווך כה גבוהים מעיב על שנות העבודה הראשונות של עובדות הסיעוד בישראל ומאלץ אותן להסכין עם תנאי עבודה ומחייה ירודים וקשים, שכר זעום ואף התעמרות במקרים הקיצוניים.

2. החרגה מתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה

רב ימי העבודה שלי החלו בסביבות השעה שמונה בבוקר, כשאבא ואמא (המטופלים) התעוררו. סיימתי לעבוד בערך בחצות, כשהם הלכו לישון. במהלך היום, הכנתי להם לאכול, רחצתי אותם, ניקיתי את הבית, כיבסתי, עשיתי קניות והוצאתי אותם לטייל.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, נובמבר 2016

עדות זאת של עובדת ממולדובה מתארת שגרת יום טיפוסית של עובדת סיעוד בישראל, אשר מעסיקיה אינם מפריים את החוק ואינם מעסיקים אותה בעבודות נוספות שהיא אינה מחוייבת לבצע.

כל עובדות הסיעוד מועסקות 24 שעות ביממה, שישה ימים בשבוע. הן מתגוררות בבתי מעסיקיהן ונדרשות לעבוד בפועל 12 שעות ביממה בממוצע ואילו ב-12 השעות האחרות הן בכוננות ונדרשות להתייצב במידה והמטופל מתעורר משנתו ונזקק לשירותיהן. בתשובה לשאלה אודות שעות העבודה בפועל במהלכן נדרשו העובדות שרואיינו לעבוד, נעו התשובות בין 12 שעות עבודה ביממה למקרים קיצוניים של 22 שעות עבודה רצופות. ברב המקרים העידו העובדות שנדרשו לעבוד ברב הימים מעט יותר מ-12 שעות ביממה.

3. מניעת תשלום עבור שעות עבודה נוספות

אם השכר עולה, לא מעלים לכולן ולא מיידעים שהחוק העלה את שכר המינימום. לפעמים אומרים ששכר המינימום הוא 3,600 ש"ח ולפעמים אומרים 3,800 ש"ח. בקו לעובד אומרים לי ששכר המינימום הוא 4,825 ש"ח ושמותר לשלם לי הכי פחות 3,950 ש"ח. בקו לעובד גם אומרים לי שעל עבודה ביום חופש צריך לשלם לי 328 ש"ח. חברת כוח האדם אומרת צריך לשלם לי רק 280 ש"ח. כשאמרתי בחברת כוח אדם שהם אומרים לסבתא (המטופלת) לשלם לי פחות מידי כסף, הם הסתכלו עלי כאילו ביצעתי איזה פשע כשהלכתי לברר כמה כסף מגיע לי.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, נובמבר 2016

על אף שעובדות הסיעוד עובדות בפועל הרבה מעבר לשמונה השעות ביום שמוגדרות כמשרה מלאה, הן אינן זוכות לתשלום עבור שעות נוספות, מניעת תשלום שאושרה על ידי בג"ץ.¹⁰



שכר העובדות שרואיינו לדו"ח זה עמד על בין 2,700 ש"ח ל-4,870 ש"ח לחודש, בעוד שכר המינימום עמד על 4,825 ש"ח לחודש. עם זאת, מעסיקים זכאים לנכות סכומים הקבועים בתקנות עבור הוצאות בפועל שהם מוציאים למחייתה של העובדת. מכאן ששכר המינימום לאחר הניכוי המקסימאלי עשוי להסתכם גם ב-3,950 ש"ח.

כבוד השופטת בדימוס עדנה ארבל מצאה לנכון לציין בפסק הדין בו נדחתה עתירת קו לעובד להגבלת שעות עבודת עובדי הסיעוד:

"המצב בו מועסק עובד 24 שעות ביממה, 6 או 7 ימים בשבוע, ברציפות ללא הפוגה, הוא מצב שאין לקבלו בחברה מודרנית ואין להשלים איתו. תשלום עבור שעות נוספות, מלבד התכלית העצמאית שבבסיסו, עשוי להשיג גם תכלית חשובה זו של הענקת שעות פנאי לעובד."

4. מניעת יום מנוחה שבועי

הילדים של הקשיש לא הסכימו שאעזוב אותו אפילו לא לרגע. לא ביום ולא בלילה. חשבתי שאשתגע. אחרי כמה חודשים כאלו עזבתי אותם כי לא יכולתי להמשיך כך. הייתי חייבת קצת זמן לעצמי.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, נובמבר 2016

בדרך כלל נתנו לי לצאת ליום חופש כל יום ראשון. שלוש פעמים התעקשו שאשאר עם סבתא (המטופלת) גם ביום החופשי שלי. כשלא רציתי, הבן איים עלי במכות, בפיטורין ובתלונות למשטרה. הוא אמר שידאג שיגרשו אותי מהארץ.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, דצמבר 2016

רבות מעובדות הסיעוד מדווחות על כך שהן מועסקות ברציפות שבעה ימים בשבוע, 24 שעות ביממה ואינן זוכות ביום מנוחה שבועי. יש לציין שעובדות רבות מסכימות להסדר בלתי חוקי זה, המקנה להן אפשרות להגדלת שכרן הזעום והחזר מהיר יותר של ההלוואות שנטלו לצורך תשלום דמי התיווך. עם זאת, ישנן גם עובדות שמבינות את החשיבות הרבה ביום מנוחה שבועי אך המטופלים או בני משפחותיהם, אינם מאפשרים להן למצות את זכות זו.

מתוך 18 העובדות שנשאלו, 12 מנצלות את יום המנוחה השבועי שלהן ואילו שש אחרות, שליש מהעובדות, מועסקות שבעה ימים בשבוע ברציפות. שלוש מהן מבכרות הסדר זה, על מנת לזכות בתשלום נוסף. גם אותן העובדות שזוכות ליום מנוחה שבועי מתארות מקרים בהם המעסיק סירב לשחררן מעבודתן מסיבה זו או אחרת. אחת העובדות ציינה שאף שנדרשה לצאת לשירותים, המטופלת הקשישה נהגה לכעוס עליה דרך קבע.

עובדות שרואיינו לדו"ח סיפרו שהן מבלות את יום המנוחה שלהן עם חברות, אחרות דיווחו שהן הולכות לכנסייה, לים או עוסקות בפעילות ספורטיבית. לדברי עידית לבוביץ', רכזת תחום סיעוד בעמותת קו לעובד, עובדות ממזרח אירופה בדרך כלל מבלות את יום המנוחה שלהן באופן שונה מעובדות שהגיעו לישראל מהפיליפינים או מנפאל וסרילנקה. רב העובדות ממזרח אסיה שוכרות מקום לינה ליום המנוחה בדירה המשותפת לעובדות סיעוד רבות נוספות, על מנת לבלות בצוותא. עובדות ממזרח אירופה נוטות במקרים רבים לחזור ללון בבית המעסיק גם ביום המנוחה וזאת משום שמנהג הלינה המשותפת אינו נפוץ ואין להן אפשרות כלכלית לממן לעצמן מגורים מחוץ לבית המעסיק. ניכר שכלל לא קיימת קהילה מאורגנת של מהגרות עבודה מזרח אירופאיות כפי שקיימות קהילות של מהגרים ומהגרות ממזרח אסיה. נשים מאמינות המשתייכות לזרם דתי כלשהו, זוכות ברשת החברתית של הכנסייה אך אלו ביניהן שאינן פוקדות כנסייה בארץ, נאלצות בדרך כלל להסתפק בחברות בודדות, לעיתים עובדות סיעוד המתגוררות בשכונות אליהן ואשר מוצאן ממדינות אחרות.

5. העסקה במלאכות נוספות

... מכריחים לעבוד ביום ובלילה. העבודה זה לא רק לטפל, צריך גם לנקות שירותים ואת כל הדירה. בחגים רוצים שתבואי לנקות גם בבתים של כל בני המשפחה. לפני כל שבת, צריך לבשל לכל בני המשפחה.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, נובמבר 2016

עובדות רבות מספרות שהן נדרשות לבצע מטלות רבות שאינן קשורות כלל לעבודתן כמטפלות סיעודיות, מטלות כגון בישול וניקיון לכל בני הבית, טיפול בבעלי חיים וגינון רחבות ידיים ולעיתים גם ביצוע עבודות ניקיון וגינון לקרוביו של המטופל שאינם מתגוררים בביתו. העסקה זאת אסורה על פי חוק גם אם העובדת מקבלת תשלום הוגן עבור עבודתה. במקרים בהם היא מועסקת באופן זה ללא קבלת כל תשלום נוסף, מתחזק החשש שמדובר בהעסקה בתנאי עבדות.

6. תנאי מחיה קשים

ליטר חלב, קופסת גבינת קוטג', אחת, שלושה תפוחי אדמה ושלושה בצלים לי ולסבתא ביחד! כך היה חמש שנים. חברת כ"א אף פעם לא בדקה מה יש במקרר. לפעמים הבן היה מביא גם בשר, גולש או שתי קציצות. קודם סבתא אכלה והשאירות נותרו בשבילי. הייתה מכונת כביסה בבית אבל היא הייתה מקולקלת כשבאתי. כיבסתי את הכביסה שלי ושל סבתא בידיים במשך חמש שנים. אמרתי לחברת כוח אדם, אבל הם לא אמרו כלום.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, דצמבר 2016

רבות מהעובדות מדווחות על תנאי חיים קשים בנוסף לקושי העבודה אותה הן נדרשות לבצע בבית המטופל. עובדות מדווחות על היעדר מזון מספק, אי מתן אפשרות לבחור את המזון הערב לחיכך או

כורח לחלוק עם המטופל את המזון החביב עליו בלבד. כן נשמעו תלונות אודות אי מתן אפשרות להפעיל מזגן או דוד מים חמים לפני מקלחת וזאת על אף שאמצעי החימום קיימים בבית, בדיקה קפדנית של הקבלות בבתים בהם העובדות הן שרוכשות את מוצרי המזון. אחת העובדות נאלצה לכבס את כל הכביסה, שלה ושל המטופל, בידיה, וזאת בהיעדר מכונת כביסה. אחרת ציינה שהיא נאלצת לכבס ביד על אף שקיימת בבית מכונת כביסה, שכן הקשישה מסרבת לאפשר לה להפעיל אותה מטעמי חיסכון בחשמל ובמים. תלונות אלו ורבות נוספות אודות דרישות בלתי סבירות ובקשות בלתי רציונליות של מטופלים סיעודיים מדגישים את חשיבותה המכרעת של מעורבות בני משפחתו של המטופל במצבו ובחינת מצבה של המטפלת באופן רציף ועקבי.

שליש מהעובדות שראיינו דיווחו שנדרשו לטפל בשני בני זוג קשישים המתגוררים יחדיו, בעוד רובן טענו שנאמר להם שיידרשו לטפל בקשיש או קשישה בודדים. על פי חוק, אם שני בני הזוג סיעודיים, הם זכאים לשכור שירותיהן של שתי מטפלות, אך בפועל, במקרים רבים שוכרים בני הזוג מטפלת אחת שמקבלת לעיתים שכר מעט גבוה יותר עבור עבודתה. במקרים רבים רק אחד מבני הזוג הקשישים הוא סיעודי ולכן הזוג זכאי להעסיק עובדת אחת בלבד, אך בפועל, אותה עובדת נדרשת לטפל בשני בני הזוג.

בעת דחיית עתירת קו לעובד בדרישה להגביל את שעות עבודתן של עובדות סיעוד, ציינה כבוד השופטת אסתר חיות:

"העובדה כי יישום הזכויות המוקנות לעובדים בחקיקת המגן שבדין העבודה הישראלי כרוך בעלויות כספיות, היא כשלעצמה אינה יכולה להצדיק פגיעה או גריעה מזכויות אלה גם אם המעסיקים נמנים עם קבוצה מוחלשת לתפיסתי על המדינה ליטול אחריות על רווחת אוכלוסיית המטופלים הסיעודיים המוחלשת החיה בקרבה בדרך של מתן סיוע מתאים לצורך העסקת עובדים סיעודיים, על כל העלויות הכרוכות בכך מתוקף דיני העבודה, וזאת ככל שהמטופל הסיעודי אכן נזקק לסיוע מן המדינה."¹²

7. אלימות והתנהגות בלתי הולמת מצד המטופל או בני משפחתו

טיפול בלתי בוגר קשישים. הקשיש נהג כלפיי באלימות. היה תופס אותי בחזה, מכנה אותי 'זונה' וכינויים פוגעניים נוספים. פעם אחת חזרתי באיחור מיום החופש והקשישים סירבו לפתוח לי את דלת הבית. ישנתי בחדר המדרגות. אחרי שמונה חודשים הרגשתי שאני לא יכולה לסבול את זה יותר וברחתי משם.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, דצמבר 2016

עובדות רבות מדווחות על הטרדות ופגיעות מיניות וכן על אלימות מילולית ופיזית מאת המטופלים הסיעודיים או בני משפחותיהם. כמו כן, במקרים רבים בהם המטופל הינו חולה דמנטי אשר אינו מודע למעשיו, מתרחשות פגיעות בעלות אופי מיני ללא כל כוונת זדון. מהגרות העבודה מתגוררות בבתים של המטופלים שלצרכיהן הן צריכות לדאוג כל שעות

היממה. חלקן נעדרות רשת חברתית ומבודדות מהחברה שאת שפתה ממילא אינן דוברות. במציאות זו נוצרים מתחים שמתבטאים לעיתים בהתקפי אלימות מילולית, פיזית ואף בפגיעות מיניות. למעט עובדת אחת, כל העובדות העידו על פגיעות מילוליות שספגו מצד מעסיקים, חלקן לעיתים תכופות ואחרות לעיתים רחוקות יותר. מסבירה אחת העובדות: "כשנמצאים עם אדם 24 שעות ביממה ונדרשים לשרתו, וגם לא דוברים את אותה שפה, אז הסיכוי לאי הבנה גדול. אי הבנה מביאה איתה רוגז ועצבים, משני הצדדים. אני יודעת שאסור לי להתפרץ על המטופלת, אבל היא מתפרצת עלי גם בגלל שהיא זקנה וקשה לה וגם בגלל שהיא יודעת שהיא יכולה להחליף אותי במטפלת אחרת."

עובדת אחרת סיפרה שהמטופל נהג להטיח בה: "אתם גויים. אתם לא שווים כלום."

בנוסף לעובדת שסבלה מאלימות מינית מצד המטופל, ארבע מתוך 36 העובדות שרואיינו העידו גם על אלימות פיזית מצד המטופלים. אחת סיפרה שהמטופל פגע בה בסכין בשעת רוגז. שנייה טענה שהקשישה שטיפלה בה נהגה להכותה ולהטיח בה: "אין לך פה אף אחד, אעשה בך מה שארצה. את אף אחת פה!" עובדת שלישייה הוכתה תדיר על ידי המטופלת הקשישה, שהייתה חולת אלצהיימר, ואילו רביעית הוצאה באלימות מהבית על ידי המטופל באמצע הלילה עם כל חפציה וקיבלה הוראה שלא לשוב עוד.

8. קשיים ביציאה לחופשת מולדת

אם בן משפחה שלנו נפטר, אפילו לא מאפשרים לטוס לארץ שלנו ללוויה. על פי חוק מותר ויש משפחות שמאפשרות אך יש גם משפחות שאינן מאפשרות.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, דצמבר 2016

עד ספטמבר 2012 הייתה יציאתה של עובדת סיעודית לחופשת מולדת מותנית באישור המעסיק וחברת כוח האדם על מנת שתזכה באשרת כניסה חוזרת (אינטר-ויזה) שתאפשר את חזרתה לארץ. אף לאחר שינוי הנוהל, נהגו לשכות מנהל האוכלוסין לסרב לאפשר לעובדות לצאת לחופשה כאשר לא סיפקו מכתב מאת המעסיק או חברת כוח האדם, בניגוד להוראות הנוהל. לאחר פניות חוזרות ונשנות של עמותת קו לעובד למחלקה המשפטית ברשות האוכלוסין, בסוף שנת 2015 יצאה הוראה מפורשת ממטה רשות האוכלוסין שהבהירה ללשכות מנהל האוכלוסין את זכויות העובדים ליציאה לחופשת מולדת ללא תנאי.¹³ למרות הוראה זו, גם היום חוות עובדות רבות קושי בקבלת האשרה המבוקשת ונוקדות להתערבות עמותת "קו לעובד" לשם קבלתה. כמו כן, לעיתים קרובות מבהיר המעסיק לעובדת שאם תצא את הארץ, לא ירצה עוד בשירותיה, במיוחד אם הוא מתקשה באיתור עובדת חלופית לתקופה בה העובדת מבקשת לשהות בחופשה. עמותת קו לעובד פועלת במרץ להסדרת נוהל שיחייב את חברות כוח האדם בהסדרת עובדת מחליפה בעת בה שווה העובדת הקבועה בחופשת מולדת.

¹³ נוהל 5.3.0024 "נוהל הטיפול באשרת כניסה לחזרת לישראל לעובדים זרים השוהים בישראל כדין ומבקשים לצאת לחו"ל ולשוב בחזרה" וכן רקע על הנושא באתר קו לעובד: <http://www.kavlaoved.org.il/4876-2/>

9. קשיים באיתור מעסיק חליפי עקב מגבלות גיאוגרפיות:¹⁴

תמיד היה קשה למצוא בישראל מטופל חדש עם ויזה, אבל מאז שיש את חוק האיזורים עוד יותר קשה וצריך לשלם שוב ושוב לחברות כוח אדם.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, דצמבר 2016

מתחילת שנת 2014, אשרת העבודה המונפקת למטפלת זרה כוללת סימון המפרט את האזורים בהם מותרת העסקתה בישראל. הגבלות גיאוגרפיות אלו נקבעו בעקבות טענת מטופלים סיעודיים המתגוררים באזורים כפריים או מרוחקים במדינה על חוסר רצונן של מהגרות עבודה להיות מועסקות באזורים אלו. על פי החוק, על חברת כוח האדם לספק למטפלות השמות המתאימות למגבלות הגיאוגרפיות החלות עליהם. מטפלת זרה המתחילה בעבודה עבור מעסיק המתגורר באזור שאינו תואם למגבלה הגיאוגרפית החלה עליה לא זכאית לאשרת עבודה ואף צפויה להרחקה מישראל לאחר שימוע.¹⁵

עובדות רבות ציינו את הקושי באיתור מעסיק חליפי באיזור הגיאוגרפי בו מותרת העסקתן, קושי שגורם להן להסכים לתנאי העסקה פוגעניים מחשש שלא תמצאנה מעסיק חליפי. במקרים בהם המעסיק נפטר, אותו קושי גורם לעובדות להסכים לשלם דמי תיווך נוספים לחברות כוח אדם גם כאשר הן יודעות שדרישה זו אסורה על פי חוק.

מתוך 32 הסיבות שצינו העובדות שרואיינו לחילופי מעסיקים, 18 חילופים התבצעו עקב פטירתו של המטופל, 11 מעסיקים הוחלפו בעת התפטרות העובדת עקב תנאי העבודה הקשים ואחת העובדות החליפה מעסיק אחד משום שהפעיל נגדה אלימות פיזית ומילולית. שתי עובדות פוטרו על ידי מעסיקיהן.

10. מניעת תשלום דמי פנסיה וכיצויי פיטורין

סבתא נפטרה והילדים שלה גירשו אותי מהבית אחרי שבוע למרות שאמרו לי בחברת כוח האדם שאוכל להמשיך להתגורר שם חודש. מעסיקה של חברה שלי הסכימה שאשן אצלם, אבל אין מיטה ואני ישנה על הרצפה אז הצטננתי וחליתי. הלכתי לחברת כוח האדם והם נתנו לי מסמך המפרט את הפיצויים שמגיעים לי אבל המשפחה של סבתא טוענת 'שילמנו לך על נובמבר וזהו'. חברת כח האדם אמרה לנו שלא צריכים לשלם לך על ימי חופשה, פיצויים וכו'... אני לא מבינה איך זה שהחברה אומרת לי משהו אחד ולמשפחה היא אומרת משהו אחר.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, דצמבר 2016

14 ההגבלות אושרו במסגרת תיקון מס' 21 לחוק הכניסה לישראל התשע"א – 2011 ב – 16 במאי 2011. ביום 19 בפברואר 2014 תקנון תקנות שאפשרו את החלתו של החוק.

15 המידע מתוך אתר רשות האוכלוסין וההגירה, זכותן לעובד הזר: https://www.gov.il/BlobFolder/gen-eralpage/foreign_workers_rights_booklets/he/Zchuton_heb_070816_0.pdf

על אף שמאז 2008 החוק מחייב תשלום פנסיה גם לעובדות סיעוד זרות, מטופלים רבים אינם יודעים זאת וישנן גם חברות כוח אדם שמנחות את המטופלים להימנע מתשלום חלק ההפרשות הפנסיוניות לפיצויים. סכום הפנסיה והפיצויים עומד כיום על 12.5% משכר העובדת, סכום גבוה שאינו מופרש בפועל על ידי 99% מהמעסיקים במהלך ההעסקה.¹⁶ הנחייה משנת 2008 של משרד התמ"ת, בה נטען כי תשלום הפנסיה לעובדת ייעשה רק בעת עזיבתה את ישראל, הביאה לכך שמשך שנים ארוכות עובדות ויתרו על כספים להם היו זכאיות בשל הקושי לאתר מעסיקים קודמים בעת שעזבו את הארץ. על אף שהנחייה להסדיר תשלומי פנסיה מיד עם סיום ההעסקה נכנסה לתוקפה כבר לפני מספר שנים, רק לאחרונה פורסמה הנחייה זאת מטעם הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד הכלכלה.¹⁷

רב העובדות שרואיינו הגיעו לעמותת קו לעובד משום שטרם שולמו להן פיצויי פיטורין או משום שסכום הפיצויים שקיבלו היה נמוך מהמגיע להן על פי חוק.

לדברי עידית לבוביץ', מרבית העובדות חשות אבל כבד וכאב רב עם פטירתו של המטופל בו טיפלו ושעמו שהו משך 24 שעות ביממה, לעיתים משך שנים ארוכות. לעיתים קרובות העובדות אינן מעזות לפנות לבני המשפחה האבלים בכל הנוגע לענייני כספים בתקופה שלאחר הפטירה. כאשר העובדות שוהות בישראל למעלה מ-51 חודשים, ועומדים לרשותן 60 ימים בלבד לצאת מישראל, נותר להן זמן קצר ביותר במהלכו עליהן לקבל סכומי כסף משמעותיים מבני המשפחה האבלים ולצאת את הארץ בטרם יהיו חשופות למעצר ולגירוש על ידי פקחי רשות ההגירה בגין שהות שלא כדין בישראל.

אירית פורת, מתנדבת ותיקה בקו לעובד מתארת את היעדר התקשורת המספקת במשולש ההעסקה הכולל את העובדת הסיעודית, חברת כוח האדם ומשפחת המטופל: "כיום מדובר על 12% הפרשות לפנסיה ולפיצויים. אבל פעמים רבות המשפחות לא יודעות את כל אלה; וכאשר המטפלת הסיעודית עוזבת, או כשהסבתא הולכת לעולמה, המשפחות מוצאות את עצמן מתמודדות, להפתעתן, עם תביעות על זכויות שלא קוימו וכספים שלא שולמו."¹⁸

16 אתר קו לעובד, במקום יחסי מטפל ומטופל, יחסי עובד - מעביד, 11 בדצמבר 2016. <http://bit.ly/2jvKcy>

17 משרד הכלכלה והתעשייה, הפרשות פנסיוניות ואחרות על פי צווי הרחבה, 2016: <http://economy.gov.il/Employment/WorkRights/UniquePopulations/ForeignWorkers/Documents/HanchayatMemonePensia.pdf>

18 מתוך אתר קו לעובד: <http://bit.ly/2j8FOCK>

11. היעדר מידע מספק אודות זכויות וחובות והיעדר פיקוח

בכל פעם שהרגשתי שאני לא יכולה יותר וביקשתי לעזוב את הקשישה, היא איימה עלי שגירשו אותי מהארץ ולא אוכל לעבוד כאן בבית אחר.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, נובמבר 2016

לפעמים זה מרגיש ממש כמו התעללות נפשית. אני חוששת לחזור הביתה עם טראומה נפשית בגלל העבודה הזאת סביב השעון. עובדות סוציאליות באות לפעמים ושואלות כל מיני שאלות, אבל רק את המטופל. אני חושבת שצריך לבדוק גם את המצב שלנו, המטפלות, ולא רק את המצב של המטופלים.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, דצמבר 2016

אם היה חוק כזה, שכך וכך זמן אחרי מות המטופל, המשפחה חייבת לתת לנו את הכסף שמגיע לנו, היה יותר קל. מה שקורה היום זה ש"מושכים" אותנו ו"מושכים" אותנו ומחכים שנתייאש, שנוותר על הכסף שמגיע לנו, או שגירשו אותנו בינתיים.... בזמן הזה שאני מחכה, אני צריכה מגורים, מזון והכל על חשבוני.

מתוך עדותה של עובדת סיעוד ממולדובה, דצמבר 2016

עדויות אלו מתוך ראיונות שערכנו עם עובדות סיעוד מעידות עד כמה אפילו אותן עובדות שמגיעות למשרדי קו לעובד אינן מודעות לרבות מזכויות אלו. על פי חוק, עובד סוציאלי (עו"ס) מטעם חברת כוח האדם יבקר בבית המטופל במשך ההעסקה, ככול שיידרש ולפחות פעם אחת בכל שישה חודשים, כדי להדריך את העובד בדבר הטיפול, להדריך את המעסיק בדבר זכויותיו של העובד, לפתור בעיות נקודתיות וליידע את העובד בדבר הדרכים לפניה לממונה על זכויות העובדים הזרים במשרד הכלכלה. בפועל, מסקר שערכה עמותת קו לעובד בשנת 2014 בקרב 72 עובדות סיעוד עולה ש 11% מהן דיווחו שכלל לא פגשו עו"ס בשנה האחרונה, 25% ציינו שפגשו עו"ס אך לא ידעו לומר אם הגיע מטעם חברת כוח האדם, משרד הרווחה או אם הוא אכן עו"ס במקרים בהם מדובר במנהל חברת כוח האדם. רק 16% מהעובדות נשאלו אודות הטרדה מינית. שתיים מהעובדות נשאלו אודות הטרדה מינית בנוכחות המעסיק. רק 36% מעובדות הסיעוד רואיינו ביחידות. כל השאר רואיינו בנוכחות בן משפחה או המטופל.

עובדות שענו על שאלתנו בנוגע לעו"ס, טענו שכשהוא מגיע, הוא מתעניין רק במצב המטופל וכלל אינו פונה אליהן בדברים. אחרות כלל לא ידעו שהעו"ס אמור להתעניין גם במצבן וליידע אותן באשר לזכויותיהן.

סיכום והמלצות

סיכום והמלצות למניעת תנאי העסקה שעלולים להוות סחר בבני אדם או העסקה בתנאי עבדות¹⁹

אתר רשות האוכלוסין וההגירה מבהיר: "עובד זר – אם אתה מועסק בתנאים קשים באופן קיצוני, או אם נשללו ממך חירויות בסיסיות או תנאים אנושיים, ייתכן שנפלת קורבן לפשע חמור של עבדות וסחר בבני אדם. קורבנות של פשעים חמורים כאלה זכאים לסיוע משפטי ללא תשלום מהמחלקה לסיוע משפטי במשרד המשפטים."²⁰

החוק הישראלי אוסר על סחר בבני אדם,²¹ על החזקה בתנאי עבדות²² ועל עבודת כפיה.²³

במהלך השנים איתרו ארגוני זכויות האדם עובדות סיעוד מעטות שהוחזקו בתנאי עבדות ושניתן היה להגדירן כניצולות סחר בבני אדם או כקורבנות העסקה בתנאי עבדות. עם זאת, המחדלים שצוינו בשמירה על זכויות עובדות הסיעוד: דמי התיווך הגבוהים המשעבדים את העובדות לחוב כספי אדיר, השכר הזעום, העסקה רצופה במשך רב שעות היממה, המגורים בבית המעסיק, לעיתים תוך בידוד חברתי מלא, הקושי לעבור ממעסיק למעסיק על פי חוק, כל אלו מהווים קרקע פורייה לעידוד העברה של סחר בבני אדם והעסקה בתנאי עבדות. תנאי העסקה והמגורים של עובדות סיעוד, אותם תנאים שמחזקים את הסכנה לכך שתיפולנה קורבן לעבדות הסחר בבני אדם ההעסקה בתנאי עבדות, הם גם התנאים שמונעים את איתורן וזיהויין של הקורבנות.

על מנת לצמצם את מספרן של עובדות הסיעוד שעלולות ליפול קורבן לעבדות אלו, על רשויות מדינת ישראל ליישם את ההמלצות הבאות:

1. על מדינת ישראל לפעול לחתימה מיידית של הסכמים בילטרליים עם מדינות המוצא מהן מובאות מהגרות עבודה לישראל.

2. על רשות האוכלוסין וההגירה לאפשר הבאת עובדות למדינת ישראל אך ורק באמצעות מנגנוני גיוס שקופים ומבוקרים שיופעלו לאחר חתימת הסכמים בילטרליים עם מדינות

19 עוד על העסקה בתנאי עבדות, ראה: קו לעובד, כסף שחור, עבודה שחורה, 2016, עמ' 19: <http://bit.ly/2j8zrY5>

20 רשות האוכלוסין וההגירה, זכותן לעובדים זרים, יולי 2016: https://www.gov.il/BlobFolder/general-page/foreign_workers_rights_booklets/he/Zchuton_heb_070816_0.pdf

21 חוק העונשין, 1977, סעיף 377: "מכירה או קניה של אדם, או ביצוע עסקה באדם, עם או בלי תמורה."

22 שם, סעיף 375 א: "החזקה כדי לספק שירותים או עבודה, לרבות מין, החזקה במצב שבו היחס לאדם הוא כאל רכוש, וכוללת שליטה על חייו והפקעת חירותו."

23 שם, סעיף 376: "שימוש בכוח או אמצעי לחץ אחרים, או אימים, או הסכמה שהושגה במרמה, עם או בלי תמורה."

המוצא של העובדות.

3. על גורמי האכיפה - משטרת ישראל ורשות האוכלוסין וההגירה - לנהל חקירות יזומות ולפעול להעמדתם לדין של חברות כוח אדם ישראליות ומתווכים ישראלים שגובים דמי תיווך בניגוד לחוק מעובדות סיעוד בישראל.

4. יש לבטל את התקנות הגיאוגרפיות ואת ההגבלות על מעברים בין מעסיקים שהותקנו במסגרת תיקון 21 לחוק הכניסה לישראל (התשע"א - 2011) הכובלות את עובדות הסיעוד למעסיקיהן דה־פקטו.

5. יש לוודא את יישומו ואכיפתו של נוהל לשכות כרטיזיות להבאה, תיווך וטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד.

6. יש לפעול להגדלת מספר ביקורי עובדים סוציאליים גם מחברות כוח האדם וגם מטעם משרד הרווחה, בבתי מטופלים סיעודיים המעסיקים מהגרות עבודה בסיעוד. יש להקפיד במיוחד על ביקורי עובדים סוציאליים בבתי מטופלים המתגוררים ביישובים מרוחקים ו/או בתים בהן עובדות מועסקות שבעה ימים בשבוע.

7. על עובדים סוציאליים מטעם משרד הרווחה לקיים ביקורי פתע בבתי מטופלים סיעודיים המעסיקים מהגרות עבודה בסיעוד, תוך התמקדות ביישובים מרוחקים ובבתים בהם מועסקות עובדות שבעה ימים בשבוע.

8. על רשות האוכלוסין וההגירה לוודא, בין היתר באמצעות עריכת ביקורות, כי כל מהגרי ומהגרות העבודה המגיעים לישראל קיבלו לידם מבעוד מועד מסמך בשפתם המפרט את זכויותיהם וחובותיהם כעובדי סיעוד בישראל, וכי חתמו על חוזה עבודה בשפתם העולה בקנה אחד עם הוראות הדין בישראל.

