

אזור התעשייה עטרות בירושלים



עובדים פלסטינים דורשים
זכויות ומתאגדים



דו"ח מהשטח של מען - ארגון עובדים

אזור התעשייה עטרות
גאוגרפיה, היסטוריה, מורכבות פוליטית, כלכלה,
משטר ההיתרים, ניצול העובדים הפלסטינים,
יוזמות התאגדות עובדים

פברואר 2022

מחבר: אסף אדיב
תחקיר וראיונות: מוהנד ענאתי
עריכת לשון: איה ברטנשטין, רוני בן אפרת, עביר ג'ובראן דכוור
צילומים: מיכל חי, ארז וגנר, ארכיון מען
עיצוב גרפי: studioveredbitan.com

תוכנו של הדו"ח המוצג בפניכם באחריות מען בלבד

צילום השער: עובדי מפעל רג'אן מאשרים בהצבעה את החתימה
על ההסכם הקיבוצי הראשון במפעל ובעטרות, מרץ 2021



מען ארגון עובדים
משרד ירושלים - בניין מול אידאר, רח' סלאח אדין
משרד ראשי - רח' העליה 45, תל-אביב-יפו
אתר מען - www.wac-maan.org.il
דוא"ל - maan@maan.org.il

תוכן הענינים

הקדמה

5

שער ראשון

יצירת מרכז תעסוקתי בצומת של קונפליקט

8

פרק א'

אזור התעשייה עטרות: רקע והיסטוריה

9

פרק ב'

עובדים בצל הכבילה למעסיקים ומשבר האבטלה בשטחים

11

פרק ג'

מגפת הקורונה הדגישה את פגיעותם של העובדים הפלסטינים

15

שער שני

משטר ההיתרים ומדור התשלומים: הבירוקרטיה של הניצול

18

פרק ד'

היתרי עבודה: המכסות והרפורמות שלא בוצעו

19

פרק ה'

מדור התשלומים נאלץ להכיר בזכותם של העובדים

22

הפלסטינים להצטרף לאיגוד עובדים לפי בחירתם

שער שלישי

עובדי עטרות מתאגדים במען

26

פרק ו'

הסכם קיבוצי תקדימי בעטרות: עובדי מפעל רג'ואן בוחרים בדרך ההתאגדות

27

פרק ז'

גרין נט: התאגדות עובדים אמיצה שהגיעה למבוי סתום

31

שער רביעי

36

שאלונים של עובדים, תמונת מצב

פרק ח'

37

עובדים ללא ביטחון תעסוקתי - סיכום שאלונים

סיכום

39

למרות הכאוס הפוליטי, העובדים יכולים לעשות שינוי

מען

42

ארגון עובדים עם חזון דמוקרטי

הקדמה

אזור התעשייה עטרות הוא אזור התעשייה המסורתית הגדול בירושלים. האזור, שנמצא בצפון העיר, בסמוך לחומת הפרדה וליד כביש 443 שמוביל למודיעין ולתל-אביב, מאכלס כיום 160 מפעלים, ונמצא בתנופת פיתוח והתרחבות.



אסף אדיב ומוהנד ענאתי מחברי הדו"ח בביקור במחסום קלנדיה - פברואר 2022

האזור הוקם על-ידי ישראל אחרי כיבוש הגדה המערבית, רצועת עזה וירושלים המזרחית ב-1967, בסמוך לשדה התעופה קלנדיה. עד להקמתו היה במקום שטח חקלאי, ועם סיפוחו לישראל, הוא שולב בתוך שטח השיפוט של העיר ירושלים. במטרה לייצר נוכחות ישראלית בלב כפרים פלסטינים ושכונותיה הצפוניות של ירושלים, הוגדר האזור כשטח

שישרת תעשיינים ישראלים, עם הבטחה שיוכלו להנות מכוח עבודה זול של עובדים פלסטינים תושבי הגדה מהשכונות והכפרים הסובבים. להשגת המטרה ניתנו הטבות שונות שמטרתן לעודד חברות תעשייה ישראליות להקים בו מפעלים בעטרות.

האינתיפאדה השנייה בשנת 2000 יצרה משבר קשה באזור. מספר מפעלים מרכזיים עזבו, ונוצר סימן שאלה לגבי המשך קיומו. הקמת חומת הפרדה הקשתה עוד יותר את המעבר של עובדים. אלא שבהמשך ולקראת סוף העשור הראשון של שנות האלפיים, הייתה התאוששות ואף הוקמו מפעלים חדשים. הקירבה של אזור התעשייה למחסום קלנדיה איפשרה להסדיר כניסה של עובדים פלסטינים תושבי השטחים הכבושים גם במצבים של סגר ביטחוני ואחר כך בתקופת הקורונה.

כיום עובדים בעטרות כ-3,000 איש, והוא נמצא בתנופת פיתוח. עיריית ירושלים רואה בו מרכז תעשייה חשוב, והיא משקיעה עשרות מיליוני שקלים בהרחבתו ובפיתוח תשתיות. בשנת 2018 הוקם במקום קניון שכולל סופרמרקט גדול של חברת רמי לוי, שנועד למשוך לקוחות ולהעצים את הכוח הכלכלי של העסקים באזור. בסוף שנת 2021 אימצה הממשלה החלטה להגדיל את מכסת העובדים הפלסטינים תושבי השטחים שיכולים להיכנס לעבודה בעטרות. גידול זה בהיקף התעסוקה והמסחר לא שינה את העובדה שרוב מקומות העבודה באזור מאופיינים בהיותם עתירי עבודה. מדובר בתעשייה בתחומי המזון, משחטות העוף, מוסכים, נגריות, מרכזי לוגיסטיקה, יצרני קוסמטיקה, זכוכית, מפעלים לחומרים כימיים, ועוד. בנוסף, בשנת 2015 נפתח בעטרות מרכז למיון אשפה - המרכזי של מחוז ירושלים.

הפיתוי להעסיק עובדים פלסטינים בשכר מינימום הוא גדול, ובמקביל הוא יוצר מצב ייחודי של כוח עבודה יציב וקבוע למשך שנים, בשונה למשל מעובדי הבניין הפלסטינים המועסקים בישראל, ששכרם הממוצע גבוה יותר אבל עבודתם מתאפיינת בחוסר יציבות - כל חודש במקום אחר.

ריכוז אלפי עובדים בשטחה המוניציפלי של ירושלים, במפעלים שחלקם לפחות דורשים יציבות ומקצועיות, מייצר, בלי שזאת היתה הכוונה המקורית, כוח עבודה קבוע ובעל יכולת מיקוח. זאת בניגוד למעל 100 אלף עובדים שמועסקים בכלכלה הישראלית - רובם בבניין - שסובלים מהיעדר יציבות וקביעות במקום העבודה.

נוכל לסכם זאת כך: תוצאת משנה של היציבות התעסוקתית היא הפיכתו של אזור התעשייה עטרות למקום בו ניתן לקדם התאגדות עובדים, ולהסדיר את הקניית הזכויות לעובדים.



ביטוי נוסף לכך שאזור התעשייה עטרות הוא מעין אי ייחודי בתחום תעסוקת עובדים פלסטינים בישראל, היה החלטת הממשלה ממרץ 2019 לערוך פיילוט שבמסגרתו ינוסה שינוי בהסדרי הנפקת ההיתרים לעובדים. לפי החלטה זו, שבסופו של דבר לא יצאה אל הפועל, היו אמורים היתרי העבודה להפוך לכלליים - קרי היתרים הניתנים לעבודה בעטרות, ולא לעבודה אצל מעסיק מסוים, כפי שנהוג היום. המטרה המוצהרת הייתה לאפשר לעובדים חופש תנועה ולחזק את כוח המיקוח שלהם מול מעסיקים.

כמו הרפורמה שהונהגה בתחום עובדי הבניין בדצמבר 2020, ואשר הייתה אמורה לשים קץ לתופעת מתווכי ההיתרים, גם הרפורמה הזו לא שינתה דבר. משטר ההיתרים שמבוסס על הבעלות המוחלטת של המעסיקים על מתן ההיתרים לעובדים, ממשיך לפעול עד היום, גם לגבי עובדי עטרות וגם לגבי עובדי הבניין.



הניסיון של מען-ארגון עובדים לאגד עובדים בא.ת. עטרות איפשר לנו הצצה מבפנים למצבם של העובדים באזור התעשייה. תמונת המצב שקיבלנו היא של מעסיקים העושים שימוש בשיעורי האבטלה הגבוהים בשטחי הרשות הפלסטינית כדי להעמיק את ניצול העובדים שאין להם כל אלטרנטיבה למקום עבודה חלופי. היינו עדים במפעלים רבים לדרישות לעבודה בשעות לא אנושיות, ולעתים ברעש וזוהמה קיצוניים (משחטות עוף, מפעל מיחזור אשפה).

בראינות עם עובדים חוזרת התלונה לגבי היעדר דאגה לבריאותם והיעדר טיפול מתאים במקרה של תאונות עבודה. אין זה מקרה שחלק משמעותי מהחברות שנשארו באזור הן משחטות העוף בהן העובדים נדרשים לעבודה פיזית קשה בתנאי היגיינה בלתי נסבלים. באזור פעילים עוד מפעלים שבהם נדרשים מהעובדים מאמץ פיזי ותנאי היגיינה קשים, וכל זאת בדרך כלל תמורת שכר שלא עולה על שכר המינימום.

עוד עולה מהעדויות של העובדים כי במקומות עבודה רבים המעסיקים עושים רישום פיקטיבי של שעות עבודה בתלוש, באופן שיתאים לשכר הנמוך המשולם. מלבד הפגיעה בשכר, נוהל זה פוגע גם בזכות הבסיסית של העובדים למצות את זכויותיהם ולהוכיח את שעות עבודתם. בעיה נפוצה נוספת היא העדר תשלום מתאים לנסיעות.

תלושי השכר של עובדי עטרות, כמו התלושים של כל העובדים הפלסטינים בישראל, מונפקים על ידי מדור התשלומים של רשות ההגירה והאוכלוסין, ולכן מחויבים למראית עין של העסקה על פי דין. אבל מראית עין זו אינה יכולה למנוע זיוף ברישום שעות על ידי המעסיק, ואי תשלום עבור נסיעות או תשלום נמוך מאוד.

עובדים שמועסקים במקום שנים ארוכות חיים בתחושה של תסכול וזעם מצטברים, אבל שומרים על שקט כדי לשמור על מקום העבודה. מעמדם של עובדים אלו באזורי הרשות הפלסטינית מוחלש. לפי הממצאים של הדו"ח הזה, הם אמנם לא נתקלים בביקורת או בדרישה להפסיק עבודתם במפעלים הישראליים, אבל בדיון הציבורי שמנהלות הרשות הפלסטינית וארגוני החברה האזרחית והתקשורת באזור הגדה, נחשבת העבודה בישראל כאופציה לא רצויה ובעייתית, וכתוצאה יש הסתייגות מלדון בשאלות ובעיות איתן מתמודדים העובדים. ברמה המשפטית אסורה התערבות מכל סוג שהוא של גורמי רשות פלסטינית או איגודי עובדים פלסטינים בכל הקשור לעובדים המועסקים בישראל, שכן לפי נספח פריס הכלכלי של הסכמי אוסלו משנת 1994, הרשות מוגדרת כגורם מדיני חיצוני, שפעולתו אסורה בתכלית האיסור בישראל ובמיוחד בירושלים. התוצאה היא שהעובדים נותרים ללא כתובת.

מהצד הישראלי ניסו עובדים פלסטינים בעטרות לפנות להסתדרות הכללית, מתוך מחשבה שהיא גוף גדול ומשפיע בישראל ותוכל לסייע להם. לפי עדויות שאסף מען, פניות אלו זכו, פעם אחר פעם, לכתף קרה וחוסר מעש, שרק העצימו את הייאוש. בהקשר זה נציין שעד שנת 2020 נוכו משכר כל העובדים הפלסטינים בעטרות דמי טיפול לטובת ההסתדרות, למרות שבמקרים רבים לא הייתה כל סמכות בדין לניכוי זה, ולמרות שהעובדים הפלסטינים לא קיבלו שירותים מההסתדרות בתמורה, כפי שנראה בהמשך הדו"ח. רק עתירה שהגיש מען לבית הדין הארצי לעבודה הביאה להפסקת נוהל בעייתי זה.

מען החל לפעול באזור עטרות בשנת 2019 והצליח עד כה לאגד שלושה מפעלים - באחד מהם הושג הסכם קיבוצי פורץ דרך. הניסיון של מען מהווה תרומה חשובה וייחודית למאבק של עובדים אלו. הוא מוכיח שלמרות הקשיים, הסדרת תנאי העבודה של העובדים במסגרת הסכם קיבוצי היא אפשרית. הניסיון הזה מלמד על היתרון שבשיתוף פעולה בין פלסטינים וישראלים כשהם נלחמים על זכויות האדם וזכויות העובדים, מתגברים על חשדנות ודעות קדומות וחומות, ומציבים קנה מידה של הגינות אוניברסלית, יושר וכבוד לכל אדם באשר הוא.



מטרת הדו"ח היא בירור עובדתי ועדכני של הבעיות הכרוכות בהעסקת עובדים תושבי הרשות הפלסטינית בישראל והצגת פתרונות וכיווני פעולה אפשריים גם ברמת השטח של ארגון עובדים, לשיפור תנאי העבודה, וגם בכל הקשור להסדרי העבודה ומשטר ההיתרים.

הטענה שאנו מציגים כאן היא שהשיטה הקיימת למתן היתרים ולהסדרת עבודת תושבי הרש"פ באזור עטרות, ובכלל בישראל, היא כושלת ופוגענית ויש לשנותה מהיסוד. הדיון במתרחש בעטרות חשוב, בהיותו מיקרוקוסמוס למצבם של כ-150 אלף עובדים פלסטינים המועסקים בישראל ובהתנחלויות. היתרון של הדו"ח המוצג להלן הוא בכך שהוא מתבסס גם על הכרות עם המערכת הממוסדת והדיון המשפטי שמתנהל בכל הנוגע למשטר ההיתרים ושיטות ההעסקה, ובמקביל מביא בפניכם הקוראים תמונת מצב מהשטח המבוססת על עבודת השטח של מען ועל עדויות שאספנו במהלך הכנת הדו"ח. הדו"ח כולל ארבעה שערים שכל אחד מהם מפנה זרקור לצד אחר של המצב: השער ראשון מתאר את הרקע להקמת א.ת. עטרות בשנת 1967 ואת התוכניות לפיתוחו. בנוסף הוא מציג את הבעיות העיקריות של שיטות ההעסקה. פרק נפרד מוקדש להשפעות מגפת הקורונה על מצבם של העובדים ויחסי העבודה באזור.

השער השני מתייחס לנושאי רוחב הנוגעים למשטר ההיתרים ולשאלת הניכוי של דמי טיפול מעובדים לטובת ההסתדרות.

בשער השלישי אנו מביאים בפירוט שני ניסיונות של התאגדות עובדים במסגרת מען-ארגון עובדים. בשער הרביעי אנו מביאים סיכום של ראיונות שבצענו לטובת הכנת הדו"ח במטרה לבדוק את דעותיהם ותחושותיהם של עובדים באזור.

מען מציג בדו"ח זה שני רעיונות מעשיים שניתנים לביצוע מיידי: האחד הוא מודל של שינוי משטר ההיתרים; והשני הוא האפשרות של התאגדות עובדים. כארגון עובדים אחראי שפועל בתפר בין הצד הישראלי והצד הפלסטיני, מוביל מען דרך פעולה המבוססת על עקרון השוויון בין ישראלים ופלסטינים. ברור לנו שהצגת הדברים לאשורם ועל בסיס הכרה ועדויות משטח הינה תנאי הכרחי לקידום פתרון. גם מי שחולק על דעתנו וחושב אחרת חייב להסכים כי הדו"ח הנוכחי מניח מסד נתונים הכרחי שמעולם לא נאסף והוצג, ומכאן חשיבותו וייחודו.

שער ראשון



יצירת מרכז תעסוקתי
בצומת של קונפליקט

פרק א'

אזור התעשייה עטרות: רקע והיסטוריה

עם סיום מלחמת יוני 1967, מדינת ישראל סיפחה אליה את אזור שדה התעופה קלנדיה בשטח השיפוט של ירושלים והחילה עליו את השלטון הישראלי. מדרום לו נותר שטח נרחב, ובשנת 1970 הוא הוקצה להקמתו של אזור התעשייה עטרות. האזור, הסמוך לשכונות ירושלים הצפוניות וכפרי רמאללה, התבסס על נגישות נוחה של עובדים פלסטינים, ולכן משך תעשייה מסורתית המסתמכת על עבודת כפיים.

אמנם "החברה הכלכלית לירושלים" הגדירה את השטח כאזור ששכן בו עד שנת 1948 מושב עטרות, אבל בפועל מדובר בשטח גדול הרבה יותר. לפי החוקרת מאריה פרח,¹ השטח שהיה שייך למושב ברישומים כלל 433 דונם בלבד (מתוכם רק 33 דונם שאושרו לבנייה), שעה שגודלו של אזור התעשייה שאושר בשנת 1970 היה 1,530 דונם. רוב האדמות בהן נעשה שימוש היו רכושם של תושבי שכונת בית חנינא שהופקעו מבעליהן, ומטבע הדברים הוא נבנה על חשבונה ועל חשבון פיתוח העתידי.

אזור התעשייה כלל בשלב הראשון מחסנים לאחסון ולחלוקה, תעשייה קלה ומוסכים. בהדרגה עברו מפעלים נוספים בתחום המזון, משחטות עוף, חלקי חילוף למכוניות, מפעלי מתכת ועץ, ועוד. המשותף לכולם היה ההסתמכות על כוח עבודה זמין וזול בדמות העובדים הפלסטינים תושבי ירושלים וסביבותיה בני השכונות והכפרים הסמוכים.

המרחק הרב בין אזור התעשייה לבין מרכז העיר ירושלים, ובעיות ביטחוניות שנבעו ממיקומו, הקשו על התפתחותו, בעיקר בעתות של מתיחות ביטחונית. אלו הגיעו לשיאן בתקופת האינתיפאדה השנייה שפרצה באוקטובר 2000. כתוצאה נסגרו בשנים 2000-2002 בלבד 45 מפעלים, כולל מפעל תרופות של חברות טבע ואביק,² וכן מפעל של התעשייה האווירית. בשנים שלאחר מכן שרר ערפל לגבי עתידו של עטרות.

לאחר הקמת חומת ההפרדה והירידה בעוצמת העימות, התייצב עטרות כאזור תעשייה בטוח יחסית, שנהנה מקרבה גאוגרפית למחסום קלנדיה, דבר שהקל על כניסת עובדים פלסטינים תושבי השטחים מהצד הפלסטיני גם בעתות משברים ביטחוניים ולאחר מכן בתקופת הסגרים שנכפו עקב מגפת הקורונה.

יש הרואים את פתיחת מפעל מיחזור האשפה גרין נט בשנת 2015 כעדות להתאוששות של עטרות. מפעל מיחזור האשפה, שהוא הגדול והמשוכלל בתחום זה בארץ, קולט מדי יום למעלה מ-1,500 טון אשפה למיחזור, וזאת כשירות למחוז ירושלים כולו ממודיעין ועד מעלה אדומים.³

בתחילת 2016 הוחלט להרחיב את אזור התעשייה במאות דונמים לכיוון שטח שדה התעופה הסגור, בכדי לאפשר בנייה של עשרות מפעלים נוספים. בשנת 2018 נפתח בחלקו הדרומי מרכז קניות בשטח של 20,000 מ"ר בבעלות היזם רמי לוי. בתקשורת צוטט איל ההון כמי שמקדם קניון ישראלי-פלסטיני ראשון בירושלים.⁴

1 The Atarot Exception? | Marya Farah, Journal of Palestine Studies, winter 2019, <https://www.palestine-studies.org/en/node/1649529>

2 כתב הארץ, חיים ביאור דיווח ב-20.1.2002 כי "מפעל אביק עוזב את אזור התעשייה עטרות בירושלים":

3 לפי הדיווח בגלובס מתאריך 17.6.2015, במפעל ציטט בעלי מפעלים שהגדירו את העזיה כסתימת הגולל על אזור התעשייה. <https://www.haaretz.co.il/misc/1.765611>

4 מיליון שקלים להקמתו; ועיריית ירושלים התחייבה להזרים את כל הפסולת העירונית בחמש השנים הבאות למפעל: מיליון שקלים להקמתו; ועיריית ירושלים התחייבה להזרים את כל הפסולת העירונית בחמש השנים הבאות למפעל: <https://www.globes.co.il/news/1001045747=did?aspx.article/https://www.globes.co.il/news>

4 ראו כתבה מ-19.10.2018 המבשרת על האפשרות שעסקים ישראלים ופלסטינים יפעלו בשותפות של 230 אלף תושבי צפון ירושלים - רובם תושבים פלסטינים - שאין באזור שלהם קניון מסחרי גדול: https://jerusalem.mynet.co.il/local_news/article/m_319967

אלא ששורה של תוכניות פיתוח לאזור עטרות,⁵ וגם ההכרזה על בנייתה של שכונה חרדית מצפון לאזור,⁶ מראות שאין ולא הייתה בשום רגע כוונה לקדם פיתוח כלכלי שוויוני לפלסטינים. המטרה הייתה ונשארה חיזוק הנוכחות והשליטה היהודית בירושלים, והצרת צעדיהם של התושבים הפלסטינים באזור.⁷

הכוונה לבנות מצפון לאזור התעשייה שכונת מגורים לאוכלוסייה חרדית, שהתפרסמה בראשית דצמבר 2021, מצביעה על האבסורד במדיניות התכנון והפיתוח של ירושלים. כדי להבהיר את העיוות הקיים בתכנון האורבני של ירושלים, שמוטה כולו לטובת שימור הרוב היהודי והדרת ומחיקת הקיום הפלסטיני בעיר, ביקשנו את דעתו של אביב טטרסקי, שמשמש כחוקר ודובר של עמותת עיר עמים ומי שעוקב מזה שנים רבות אחר המדיניות כלפי האוכלוסייה הפלסטינית בירושלים המזרחית. בשיחה עימו הסביר טטרסקי את ההטיה האנטי-פלסטינית הבוטה במדיניות, שנעדרת תפיסה שוויונית לפיתוח שתי האוכלוסיות. בגלל המיקום הגאוגרפי של עטרות - בליבן של שכונות פלסטיניות של צפון ירושלים שסובלות מתת-פיתוח והזנחה - יש קושי להביא למימוש הפוטנציאל של האזור ולהפכו למרכז תעשייתי ומסחרי של העיר. ככל שמדיניות האפליה של הממשלה והעירייה תמשך, ישפיע הדבר באופן שלילי על פיתוחו של א.ת. עטרות. ככל שיהיה שינוי במדיניות, ותאומץ גישה הרואה את האוכלוסיות בעיר כמקשה אחת, ופועלת לפיתוח אורבני מאוזן לטובת כולם,⁸ יהיה ניתן לשנות את המצב ולאפשר את שילובו של האזור בפיתוח צפון ירושלים לטובת כלל התושבים.

5 בספט' 2019 חנך ראש העיר החדש משה ליאון יוזמת פיתוח גדולה באזור בהשקעה של 45 מיליון שקלים שאמורה היתה לבסס תשתית להקמת 11 מפעלים חדשים: <https://www.kolhair.co.il/jerusalem-news/108202>

6 בנובמבר 2021 אישרה ועדת התכנון המחוזית של ירושלים הקמת שכונה חרדית באזור של שדה התעופה עטרות - קרי צפונית לאזור התעשייה ובשטח הגובל בגדר הפרדה ובשכונת כפר עקב, שתושביה הפלסטינים סובלים מצפיפות בלתי נסבלת והתמוטטות תשתיות: <https://www.news1.co.il/Archive/001-D-447375-00.html>

7 דו"ח שנתי של עמותת עיר עמים על תוכניות הפיתוח של ירושלים קבע באחרית הדבר כי "גם השנה הגבירה ישראל את מאמציה לחזק את שליטתה בירושלים המזרחית, לנכס ולקבוע עובדות חד צדדיות ביחס לגבולותיה, ולנתקה הן מהותית והן סימבולית מהישות הפלסטינית שבגדה. מדיניות זו פועלת לדחוק את הקיום הפלסטיני בירושלים על כלל זיקותיו הפרטיות והקולקטיביות.": <https://www.ir-amim.org.il/he/node/2273>

8 השיחה עם אביב טטרסקי, פעיל שטח בעמותת עיר עמים, מיום ג' 7.12.21.

פרק ב'

עובדים בצל הכבילה למעסיקים ומשבר האבטלה בשטחים

הבעיות שבהן נתקלים עובדים פלסטינים בעטרות מתוארות בפרק זה על בסיס מידע רב שנצבר בטיפול בפניות של עובדים עלידי משרד מען בירושלים. משנת 2017 פנו למען עובדים רבים המועסקים בעטרות, שהתלוננו על פגיעה בזכויותיהם הסוציאליות, שכר נמוך וקושי בטיפול בתאונות עבודה - בעיות שברובן הן בעיות רוחב שנוגעות לכלל העובדים הפלסטינים בישראל.

כוח העבודה בעטרות מורכב ברובו מגברים תושבי הרשות הפלסטינית מאזור רמאללה והסביבה, ואף מישובים מרוחקים יותר: יריחו, שכם, בית לחם וחברון.

הקשיים שכרוכים בעבודה בעטרות, עבור תושבי הרשות, הם רבים, את חלקם נפרט כאן, והם מתחילים בדרך הארוכה למחסום, שמותירה זמן קצר ביותר בחיק המשפחה; וכוללים גם מתח סביב היתרי העבודה. לצד זה קיימת באוויר כל הזמן מתיחות ביטחונית שפעמים רבות באה לביטוי בהפגנות נגד הכיבוש בסמוך למחסום קלנדיה וכתוצאה מכך עימותים שבחלקם יש נפגעים בנפש ופצועים. מצב דברים זה אין בו כדי לעודד אדם סביר לעשות את הדרך הזו יום אחר יום, שנה אחר שנה.

למרות זאת, בפועל, קיים מאגר בלתי נדלה של עובדים פלסטינים שממלאים כל מקום עבודה שנפתח, זאת בשל המציאות בשטחי הרשות, כאשר מספר מקומות העבודה מוגבל, והשכר נמוך מאוד. רק לשם השוואה - השכר הממוצע בגדה המערבית הוא 121 שקלים ברוטו ליום בעוד שכר המינימום החוקי שם הוא - 1,850 שקלים בחודש. השכר הממוצע בעזה הוא כמחצית מזה שמשולם בגדה המערבית - קרי בסביבות 60 ש"ח ביום. שכר המינימום בישראל, הוא 241 שקלים ביום או 5,300 שקלים בחודש.⁹

ד. מ. שעבד בחברת גרין נט בעטרות, תיאר לנו¹⁰ את האלטרנטיבות שעומדות בפניו כתושב הרשות הפלסטינית שרוצה להתפרנס בכבוד. ד.מ. עבד גם כשכיר וגם כעצמאי ברשות. כשכיר, עבד עבור קבלן פלסטיני שלא שילם את שכרו, והוא נותר מול שוקת שבורה, שכן הרשות ומוסדותיה, לדבריו, אינם אוכפים את החוק. גם כאשר היה בעל עסק עצמאי בתחום המזון המצב לא היה טוב יותר, לדבריו, שכן המצב הכלכלי, שרק החמיר מאז מגפת הקורונה, הוביל לצבירת חובות של לקוחות וספקים, ולא היה כל גורם ברשות שאליו יכול היה לפנות בעניין.

"הגעתי בשנת 2017 לעבוד בגרין נט מחוסר ברירה. מדובר בעבודה קשה מאוד... משמרות לילה לסירוגין כל שלושה שבועות. זה משבש לך את שגרת החיים... בסביבה של אשפה וריחות וגזים מזיקים... על כל זה משלמים שכר מינימום... גם בלילה אין כמעט תוספת שכר... אנשים בוחרים לעבוד במקומות האלו כי התחליף הוא אי יציבות וחוסר ביטחון כלכלי קיצוני. בגרין נט ידעתי שלפחות בסוף החודש בתאריך קבוע אקבל 5,000 שקלים... כתושבי הרשות הפלסטינית זה דבר שלא מוותרים עליו בקלות."

9 דו"ח הבנק העולמי מפברואר 2021 שמשכם שנה בצל הקורונה מצביע על נסיגה בפעילות הכלכלית באזורי הרשות הפלסטינית וכתוצאה על עלייה בשעורי האבטלה והעוני: <https://bit.ly/34auVEu>. שכר המינימום באזור הרש"פ היה במשך פרק זמן ארוך 1450 ש"ח בחודש ועלה בסוף שנת 2021 ל-1,850 ש"ח לחודש. שכר המינימום בישראל היה מאז שנת 2017 5,300 ש"ח בחודש ובחודש מאי 2022 יתחיל לעלות בחמש פעימות עד שיגיע בסוף שנת 2025 לשכר חודשי של 6,000 ש"ח.

10 העובד ד.מ. מתגורר בכפר הסמוך לרמאללה, ורואיין עלידי מוהנד ענאתי ואסף אדיב בחודש דצמבר 2021.

נמנה חלק מהקשיים הבולטים עמם מתמודדים עובדים פלסטינים המועסקים בעטרות:

1. קשיי השימוש בתחבורה הציבורית הפלסטינית

עובד פלסטיני המבקש להגיע מהכפר שלו לעטרות נאלץ להשתמש בתחבורה הציבורית הפלסטינית כדי לנסוע מביתו אל מחסום קלנדיה, ומשם הוא נכנס ברגל לאזור התעשייה עטרות. אולם מערכת התחבורה הציבורית של הרשות הפלסטינית בשטחי הגדה המערבית מוגבלת ולא מפותחת, והיא מבוססת על מוניות שירות פרטיות, הפועלות בקווים קבועים בשעות היום בלבד. בחורף, כאשר מחשיך מוקדם, עובד שמסיים בשעה 17:00 ימצא את עצמו ללא אפשרות לחזור הביתה בתחבורה ציבורית. עובדים שאין ברשותם רכב פרטי מוגבלים למקומות עבודה ששעות העבודה בהם מאפשרות לחזור בתחבורה ציבורית.

שוב ושוב אנחנו נתקלים בעובדים שנאלצים לותר על מקום עבודה בשל קשיי תחבורה; ובעובדים שמועסקים בחורף בשעות נוספות עד השעה 17:00 ונאלצים בשל כך לשלם 100 שקלים על מונית פרטית כדי לחזור הביתה.

עוד אנו נתקלים בדיווחים על עובדים שיוצאים לפנות בוקר מביתם, וצועדים שעה ארוכה עד ליישוב ממנו יוצאת מונית שירות. הנסיעה למחסום קלנדיה, גם מאזורים יחסית קרובים, והמעבר היומי במחסום, אורכים זמן רב. בגלל גדר ההפרדה, גם מי שמתגוררים בכפרים סמוכים, נאלצים לנסוע דרך רמאללה ולהתעכב שעות בפקקים בשעות העומס של הבוקר ואחרי-הצהריים.

האלטרנטיבה היא לרכוש רכב פרטי, שאחזקתו יקרה. מעסיקים לא מפצים את העובדים על כך, והתוצאה היא שהעובד מפסיד עד 20% משכרו על הוצאות רכב. עובד מאחד מהכפרים הסמוכים לשכם שעבד במפעל בא.ת. עטרות סיפר למען כי משך הזמן שהוא מבזבז בכבישים בנסיעה מביתו למחסום קלנדיה והסכום שהוא משלם בדלק הופכים את העבודה באזור ללא כדאית. בשלב מסוים שכר העובד דירה לו ולמשפחתו ברמאללה, אבל בהמשך ויתר על הסידור ונאלץ להתפטר מהעבודה.

בנוסף, מדיווחים של עובדים עולה כי מעסיקים רבים בעטרות מסרבים לשלם לעובדים דמי נסיעה, בניגוד לדין, ובטענה (שאינה נכונה משפטית) לפיה לא חלה עליהם חובה חוקית לממן נסיעות מבית העובד למחסום אלא רק מהמחסום למפעל¹¹. התוצאה היא שהנטל הכלכלי, כמו גם הקושי בהגעה, נותר על כתפי העובדים.

2. שעות עבודה רבות והעדר תגמול הולם

מעסיקים בעטרות מחויבים בדיווח חודשי למדור התשלומים על פרטי ההעסקה של העובדים. לכן, לכאורה, אין להם אפשרות להעסיק "בשחור", ללא תלושים או בתנאים פחותים מהמינימום שמחייב הדין.

בפועל, נתקל מען בעבודה השטח ובפגישות רבות עם עובדים במצב שבוע מעסיקים רבים מדווחים על מספר שעות נמוך משעות העבודה של העובדים, כך שהתוצאה היא שכר נמוך מהמינימום. השיטה פשוטה: מעסיק קובע מראש מה השכר היומי, שיכול להיות למשל 170 שקלים ליום (קרי: פחות מהמינימום). בגין כל יום עבודה מלא הוא משלם 170 שקלים, ובסוף החודש הוא "מסדר" את התלוש

11 ראו הנוהל חדש לאזור עטרות שקבע בסעיף 17 את החוקים לגבי החזרי נסיעות: https://www.gov.il/he/departments/policies/palestinian_workers_atarot_procedure

כך שיראה כאילו שהשכר הספיק לשלם בגין כל שעות העבודה, על-ידי שהוא מפחית שעות עבודה רבות מדו"ח הנוכחות, בשיטת זריקת חץ וסימון המטרה מסביבו. בתלום אנחנו יכולים לראות דיווח על עובד שהועסק 15 ימים ו-127 שעות, כשבפועל הוא הועסק 22 ימים ו-182 שעות. מעסיקים אחרים משלמים שכר מינימום חודשי אך לא מדווחים על שעות נוספות, וכך שוב העובדים מקופחים בתגמול שהם זכאים לו.¹²

נתקלנו גם במעסיקים שמדווחים על מספר שעות נמוך ממה שמבוצע בפועל, כדי להסתיר העסקה במשמרות שאורכן עולה על המותר בחוק. בלא מעט מפעלים נהוגות משמרות של 14 שעות ועד 24 שעות עבודה רצופות. ההגבלות שהחוק מטיל על מספר שעות העבודה (מקסימום 12 שעות עבודה ביממה) אינן שרירותיות וסתמיות. לא אחת תאונות עבודה מתרחשות בשעות הקטנות של הלילה, לאחר 15 שעות עבודה רצופות, כשערנות העובדים נשחקת.¹³

גם כאשר מעסיק פועל כדין ומשלם שכר מינימום, הוא פעמים רבות יוצר תסכול בקרב העובדים המקצועיים והוותיקים, שחודש בחודשו רואים כיצד עובדים חדשים וחסרי ניסיון מקבלים שכר שווה לשכרם. לכך מתווספים לעתים תנאי עבודה שוחקים, ששכר המינימום אינו מתגמל עבורם, גם אם חוקי. כך למשל במפעל גרין נט למחזור אשפה (ראו פרק ז') מועסקים העובדים בתנאי ריח קשים, בשלוש משמרות: שבוע אחד בבוקר, שבוע שני בצהריים עד 22:00, ושבוע שלישי במשמרת לילה (22:00 עד 6:00 בבוקר). העובדים נאלצים בנסיבות אלה לוותר - שבועיים מתוך שלושה - על חיי משפחה וחברה. השכר אמנם משולם כדין, אך העובדים השחוקים שמועסקים מסביב לשעון, לא מגיעים אף פעם ל-6,000 שקלים בחודש, ולא מתוגמלים על התנאים הקשים.

3. קושי לקבל זכויות במקרה של תאונת עבודה

העובד הפלסטיני שמועסק בישראל אינו זכאי למרכיבים רבים של הביטוח הלאומי כמו קצבת ילדים, דמי אבטלה, קצבת זקנה, קצבת נכות ועוד. תאונות העבודה מהווה אחד מתוך שלושה תחומים שבהם זכאים העובדים לכיסוי מלא של הביטוח הלאומי באופן שווה לחבריהם מישראל. בפועל, ניצבים בפני עובד פלסטיני מכשולים רבים בדרך למימוש הפיצוי לו הוא זכאי במקרה של תאונת עבודה:

א. מען מקבל דיווחים על מעסיקים שנמנעים מלדווח על תאונות ומעדיפים לסגור דברים עם העובד באופן שהתאונה לא תגיע לידיעת מנהל הבטיחות. כאשר העובד אינו מגיע לבית חולים בתוך ירושלים או למרפאת התאונות במקור ברוך, אלא מופנה לטיפול במרפאה או בית חולים פלסטיני, ניתן להימנע מהגדרת התאונה כתאונת עבודה. התוצאה, גם במקרה שהמעסיק מפצה את העובד על ימי היעדרות, עלולה להיות לרעת העובד בטווח הארוך. כך למשל, במקרה של החמרת מצב רפואי כתוצאה מסיבוך מאוחר שמקורו בתאונה, לא יוכל העובד לקבל פיצוי עליה מהמוסד לביטוח לאומי, שכן בזמן אמת כלל לא דיווח על התאונה. אך בהיעדר כוח מיקוח מול המעסיק, ובהיעדר ידע של העובד על השווי האמיתי של הזכויות שהוא מפסיד, הוא נאלץ להסכים להסדר.

12 עובד בשם א.ל. (שאלון מס' 5) מדווח כי שכרו הקבוע הוא 5,500 שקלים ללא תלות אם נדרש במהלך החודש לעבוד שעות נוספות או בימי שישי. למעשה אין כל תגמול על עבודה נוספת.

13 המוסד לבטיחות וגהות פרסם בשנת 2017 דו"ח המתריע מהסכנה של עבודה בשעות לילה ובמצב בו חסרות לעובד שעות שינה. הדו"ח, שכותרתו "עייפות בעבודה ועייפות במשמרות", קבע כי "מרבית התאונות בעבודה מתרחשות בשעות שבהן הרצון לישון גובר ביותר באופן טבעי - בין חצות לבין השעה 6:00 בבוקר, ובין 13:00-15:00 אחר הצהריים. ייתכן כי לעייפות יתר היה תפקיד באסונות היסטוריים, כגון אסון צ'רנוביל, שהתרחש ב-1:30 אחר חצות. במחקרים בקרב נהגי משאיות נמצא כי מספר התאונות הרב ביותר נרשם בשעות המוקדמות של הבוקר." <https://www.osh.org.il/heb/articles/article.550>

ב. עובדים שנשלחים על-ידי המעסיק לבית חולים פלסטיני, בעיקר במקרה של תאונות שנחשבות "קלות", עלולים לקבל טיפול ברמה פחות מקצועית. בנוסף, התעודות הרפואיות הפלסטיניות לא תמיד מתקבלות על-ידי הביטוח הלאומי, והתוצאה עלולה להיות דחיית תביעתו של העובד לפיצוי.

ג. הטיפול של המרפאות וחדרי המיון בירושלים נעשה בחינם רק ביום התאונה, בעיקר טיפול המוגדר כטיפול ראשוני דחוף או טיפול מציל חיים. טיפולי המשך, תרופות וניתוחים, מחייבים תשלום מראש גם כאשר המעסיק מכיר בתאונה. אישור התביעה יכול לקחת שבועות ארוכים, ובינתיים העובד צריך לממן מכיסו טיפולים וניתוחים יקרים. אמנם הסכומים יוחזרו לו בדיעבד, כשתביעתו תאושר, אך ברגע האמת בו הוא נזקק לטיפול דחוף, הוא נדרש לגייס אלפי שקלים במזומן או לוותר על טיפולים חשובים. בעניין זה הגישו ארגוני החברה האזרחית עתירה לבג"ץ אשר עדיין תלויה ועומדת.¹⁴

ד. הטיפול של מרפאת תאונות העבודה בירושלים מוגבל לאיבר שנפגע בתאונה. אלא שטופס הדיווח על התאונה ממולא בדרך כלל על-ידי מנהל העבודה, בלחץ זמן, ובלי שיש בידיו תמונת מצב רפואית מדויקת, וקורה לא אחת שנכתב בטופס שהעובד נפגע באפו שעה שהפגיעה הייתה רחבה יותר וכללה גם פגיעה בעיניים. הרופא מנוע מלטפל בפגיעה נוספת זו, שכן העובד, בשונה מעובד ישראלי, אינו מבוטח בישראל, והכיסוי של הביטוח הלאומי מכסה רק את הפגיעה שמשויכת לתאונת העבודה.

בנוסף לכל אלה, אנו נתקלים פעמים רבות בהפרה של חוקי הבטיחות על-ידי מעסיקים. הריחוק הגאוגרפי מירושלים מקשה על פקחי מינהל הבטיחות והעירייה להגיע לעטרות. באחד המפעלים סיפרו עובדים על מכונה שכניסת עובדים לתוכה כרוכה בסיכון רב, ולכן המעסיק הורה להפעיל אותה רק בשעות הערב, כשאינן סיכוי שיגיע מפקח חיצוני.

14 האגודה לזכויות האזרח בשיתוף עם קו לעובד הגישו ביום 2.2.21 עתירה לבג"ץ נגד הביטוח הלאומי בדרישה שהמוסד יממן עבור עובדים פלסטינים שנפגעו בתאונת עבודה את מלוא ההוצאות הרפואיות מרגע התאונה, כפי שנעשה לגבי עובדים ישראליים, ולא יתנה את המימון בהכרה בפגיעה כתאונת עבוד: <https://www.acri.org.il/post/562>

פרק ג'

מגפת הקורונה הדגישה את פגיעותם של העובדים הפלסטינים

מגפת הקורונה, הסגרים שנקבעו הן בצד הישראלי והן בצד הפלסטיני בשנים 2020 ו-2021, וסוגיית החיסונים, הוסיפו על המציאות הכאוטית של עובדי עטרות נדבך נוסף. במרץ 2020, עם ההכרזה על סגר ועצירת תנועת אזרחים, קבעו הרשויות בישראל כי עובדים פלסטינים המועסקים במפעלים חיוניים, כולל בענף הבניין, יוכלו להיכנס למקומות העבודה לתקופה של מספר שבועות, בלי אפשרות לשוב יום יום לבתיהם. על המעסיק הוטלה החובה לדאוג למקום לינה הולם עבורם, לכלכל אותם, ולבטח אותם בביטוח בריאות.¹⁵

מפעלי המזון באזור עטרות, כולל משחטות בשר גדולות וכן מפעל מיחזור האשפה גרין נט, הוגדרו כמקומות עבודה חיוניים, והמשיכו לפעול גם בתקופת הסגר ההרמטי הראשון.

עבור העובדים הפלסטינים באותם מפעלים, היה מדובר בהצלה של ממש. בשעה שעובדים ישראלים קיבלו בתקופת הסגרים ועד יולי 2021 קצבאות אבטלה ומענקים, נותרו תושבי הרשות הפלסטינית בלי כל סיוע בגין תקופות בהן נמנעה מהם האפשרות לעבוד, ואף ללא זכאות לקצבת אבטלה והבטחת הכנסה. זאת בשעה שהשבתתם מעבודה לתקופה ארוכה משמעותה לעתים לדרדר את משפחתם למצב של עוני ורעב.

הלינה במקומות העבודה והריחוק מהבית

העובדים בעטרות נדרשו להחליט תוך זמן קצר כיצד לפעול. האם לארוז בגדים ושמיכות ולצאת לתקופה ארוכה, או להישאר בבית ולחכות עד יעבור זעם. כל זאת בתנאים של חוסר ודאות ומגפה עולמית שמשמעותה אינה ברורה עדיין. עובדים שנותרו בבית עשו זאת פעמים רבות מהחשש להידבק בעבודה וגם בשל הפחד להשאיר את משפחתם לבד במצב מורכב של חוסר ודאות.

סידורי הלינה שסיפקו המעסיקים היו שונים: חלקם שכרו מלונות שנותרו ריקים עקב המגפה, אך אחרים הלינו עובדים בתוך המפעלים, ובאחד המקרים בצפיפות, ללא תנאי היגיינה סבירים, ובתנאי ריח השוררים באזור המפעל. כמה עובדים במפעל זה החליטו לעזוב את מקום העבודה באחד הלילות כאשר אחד מחבריהם השתעל כל הלילה והם נתקפו בפחד שהוא חולה בקורונה.¹⁶

הסגרים שהטילה הרשות הפלסטינית

מספר ימים אחרי הסיכום על מעבר עובדים פלסטינים לתקופה של מספר שבועות, ראש הממשלה הפלסטיני, מוחמד שתייה, קרא לעובדים לחזור מייד לגדה. השינוי בעמדה נומק בכך שאין לעובדים שנותרו בהסדרי לינה אפשרות להגן על עצמם. דוגמא לכך היה עובד שנמצא חולה בצד הדרך ושטרטון שלו מושלך בצד הדרך הפך ויראלי¹⁷. בעקבות שינוי זה החלה הרשות במסע לחצים והסברה

15 פנייה דחופה משותפת של האגודה לזכויות האזרח, עמותת רופאים לזכויות אדם וקו לעובד בסוף מרץ 2020 זכתה לתגובה מהירה כאשר משרד הבריאות פרסם, באותו חודש, צו המורה על חובת הביטוח הרפואי לעובדים הפלסטינים שנותרו ללון בתוך שטח ישראל לתקופה ארוכה. ראו מאמר בדה מרקר 30.3.2020 "תזכיר חוק: בתקופת הסגר, מעסיקי פלסטינים יחויבו לדאוג להם לביטוח רפואי: <https://www.themarker.com/markets/1.8724607>

16 שיחה שקיים מנכ"ל מען עם העובד ע. א. ביום 2.4.2020

17 הרשות הפלסטינית מאשימה את ישראל בהפקרת עובד: <https://bit.ly/3Alf7Fm>

בקריאה לעובדים לעזוב את מקומות העבודה שלהם בישראל ולחזור לבתיהם מחשש לייבוא נגיף הקורונה משטחי ישראל אל שטחי הרשות הפלסטינית. הצהרות של דוברי הרשות רמזו כי פלסטינים שמועסקים בישראל מעדיפים את הכסף על פני טובת החברה, והופצו שמועות כי העובדים הם הגורם למגפה באזורים הפלסטינים. במקרים רבים היינו עדים לאיומים שהופעלו נגד מי שממשיך לעבוד בישראל. טלפונים מאנשי הרשות הבהירו לעובדים כי מי שלא יחזור יועמד לדין ויהיה צפוי לקנסות כבדים¹⁸.

רבים נענו לקריאה ועזבו את מקומות העבודה. האיום התווסף לתנאים הפיזיים הקשים בעבודה, ולדאגה למשפחות. מאידך לא מעט עובדים החליטו להמשיך ללון ליד מקומות העבודה בשל הסגרים שהטילה הרשות הפלסטינית על שטחי הגדה המערבית, וההגבלות על חזרת העובדים לשטחי ישראל. חלקם נהנו מסידור מיטיב של מעסיקים הגונים, וחלקם טענו שבברירה בין מוות מרעב למחלת הקורונה אני מעדיף את האפשרות השנייה¹⁹.

העובדים מצאו עצמם בצבת לחצים בלתי אפשרי: מצד אחד המעסיקים שדורשים שימשיכו בעבודה; החשש שהמעסיקים יבואו איתם חשבון בהמשך אם לא יישארו לעבוד; והחשש לעזוב ולהיקלע לתקופה ארוכה ללא הכנסה. ומצד שני איומי הרשות.

אלא שאיומי הרשות לא הגיעו עם הבטחה לפצות את העובדים על אובדן ההכנסה. בשיחות רבות שהיו למען עם עובדים בתקופה זו, עלתה תחושה קשה של נפילה בין הכיסאות. הרשות הפלסטינית הסכימה שיצאו לעבודה בהסדר הלינה שהוצע עליידי ישראל, אך מאידך הופצו ידיעות ושמועות לפיהן העובדים הם המקור להפצת המגפה בגדה המערבית. ד"ר הית'ם דראגמה, מנהל אגף התכנון האסטרטגי של המועצה הלאומית הפלסטינית, צוטט באומרו "הרשות נמצאת במקום מביך מול העובדים, שכן אין לה יכולת לפצות אותם או להעניק להם סוג כלשהו של תחליף לעבודה בישראל. מצב זה מחייב פתרונות, שכן בהעדרם מהווה עבודתם המתמשכת בתוך ישראל סכנה של העברת המגפה לשטחים הפלסטינים²⁰". בתקופה הראשונה של התפרצות המגפה הוחרף משבר האמון בין העובדים ובין הרשות וכתוצאה מכך ניכר כי מאז תקופה זו איבדה למעשה הרשות הפלסטינית כל יכולת להטיל הגבלות על הציבור.

עתירה לתשלום קרן דמי מחלה לעובדים שנותרו ללא מקור פרנסה

בעקבות הטלת הסגר, הגיעו למען פניות של עובדים רבים שנותרו ללא כל מקור פרנסה.

על רקע זה פנו ארגוני זכויות אדם בישראל (האגודה לזכויות האזרח וקו לעובד, בשיתוף עם מען) לבג"ץ במסגרת עתירה מ־2016 בנושא "קרן דמי מחלה". בקרן נצברו במשך עשרות שנים כ־500 מיליון שקלים שנגזלו מכיסם של עובדים פלסטינים ונותרו במגירות האוצר²¹. ב־30.3.20²¹ הוגשה בקשה לפצות עם הכספים הללו עובדים פלסטינים שעבודתם הופסקה עקב משבר הקורונה²².

18 דיווח בדה מרקר על חוסר גדול בעובדים באתרי הבנייה עקב עזיבה של עובדים פלסטינים: <https://www.themarker.com/realstate/1.8728502> / ידיעה שפרסמה סוכנות הידיעות התורכית אנאדול (ערבית): <https://bit.ly/3GM6XxK> / ידיעה באתר BBC (ערבית) שמתארת את השתלשלות הדברים: <https://www.bbc.com/arabic/middleeast-52477867>

19 ראו מאמר באתר אלג'זירה מיום 25.3.2020: <https://bit.ly/3ISnot2>

20 מאמר של העיתונאי מג'ד עלי באתר "אלערבי אלג'דיד" 23.3.2020 מתאר באופן ביקורתי את יחסה של הרשות לעובדים שמועסקים בישראל. המאמר נכתב יומיים לאחר שהוטל סגר מוחלט על הגדה, והוסכם עם ישראל על הסדר הלינה של העובדים למשך תקופה. המאמר מתאר את היעדרו של קו מדיניות ברור של הרשות ביחס לעובדים: מחד היא רואה בהם מקור להעברת המגפה, ומאידך נעדרת כל אמצעי לפצות אותם במידה ויאלצו לשבת בבית: <https://bit.ly/3g4UppP>

21 בנובמבר 2019 החליטו שופטי בג"ץ למנוע העברה של מאות מיליוני ש"ח מקרן דמי המחלה של העובדים הפלסטינים לידי מעסיקהם: <https://www.haaretz.co.il/news/education/premium-1.8128133>

22 <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4570>

הטענה בעתירה היתה כי בעקבות המשבר נותרו 70 אלף עובדים פלסטינים שלא יכולים להמשיך בעבודתם, בהם: 8,700 תושבי העיר בית לחם וסביבתה שעליה הוטל סגר בראשית מרץ; עשרות אלפי עובדים שגילם מעל 50 שנמנעת כניסתם לעבודה רק בשל גילם; עובדים שנשלחו לביתם עקב ירידה משמעותית בהיקף העבודה או סגירת המפעלים בהם הועסקו; ואלפי נשים שהועסקו במפעלי תעשייה ואינן יכולות להשתלב בהסדרי הלינה.

העותרים הדגישו כי בשעה שהרשויות נקטו בצעדים רבים על מנת להקל על עובדים ישראלים שנפגעו ממשבר הקורונה לקבל דמי אבטלה, הרי שבכל הנוגע לעובדים הפלסטינים שממלאים תפקיד חשוב בכלכלה הישראלית, אין כל רשת ביטחון סוציאלית והם נותרים מחוסרי כל.

העתירה נתמכה בתצהיר של מנכ"ל ארגון העובדים מען, מר אסף אדיב, שבו צוטטו מספר עובדים פלסטינים שאיבדו את מקור פרנסתם. התצהיר תאר מציאות קשה של עובדים רבים שעומדים בפני שוקת שבורה.

הבקשה נדחתה. שלושת שופטי ההרכב בראשות נשיאת בית הדין אסתר חיות, קבעו שאין מקום לקבוע, גם בשלב זה, מה יעשה עם מיליוני השקלים, וכך נשארו עשרות אלפי עובדים פלסטינים ללא פיצוי כספי.²³

<https://heb.wac-maan.org.il/?p=4566> 23

שער שני



משטר ההיתרים ומדור התשלומים
הבירוקרטיה של הניצול

פרק ד'

היתרי עבודה: המכסות והרפורמות שלא בוצעו

היתרון של אזור התעשייה עטרות הוא אפשרות המעבר של עובדים מתחומי הרשות, וזהו גם המכשול הגדול לפעילותו התקינה והסדירה: המעבר מהצד הפלסטיני, והסדרת נושא ההיתרים, הופכים את ההגעה של העובדים למורכבת ונתונה לזעזועים מתמידים.

קשיים אלו התגלו בשיאם בעת האינתיפאדה השנייה שהחלה בשנת 2000, שעה שעובדים לא הצליחו להגיע לעבודה, ומפעלים אחדים נאלצו לסגור את קווי הייצור שלהם.²⁴

עם זאת בעקבות היציבות הביטחונית מאז 2005, חזרה הפעילות להיקפה הקודם, התפתחה, ואף צפויה להתרחב.

שיטת ההיתרים

על רקע זה ראוי לבחון את השיטה בה מונפקים היתרי העבודה. בסוגייה זו יש לשים לב לשני גורמים: מצד אחד רשות האוכלוסין וההגירה שמאשרת את **המעסיקים** שרשאים להעסיק עובדים בא.ת. עטרות, ואחראית על רישומם. ומצד שני המינהל האזרחי שאחראי על הנפקת ההיתרים **לעובדים הפלסטינים** שעומדים בקריטריונים לקבל עבודה בעטרות. בנוסף, כל פרק זמן קובעת הממשלה מכסה כללית של עובדים שמותר להעסיקם באזור. מספר זה (3,600 עובדים נכון למועד כתיבת דו"ח זה - ינואר 2022), מתחלק בין המעסיקים השונים באזור.

מי שרוצה לעבוד אצל מעסיק באזור, צריך קודם כל להיות בעל כרטיס מגנטי²⁵ בתוקף. רק אז ובכפוף לכך שאחד מהמעסיקים באזור מעוניין להעסיק אותו, יוכל אותו מעסיק להגיש למפקדת התיאום והקישור של המינהל האזרחי (מת"ק) בקשה להעסקתו. העובד יקבל באופן הזה היתר כניסה לא.ת. עטרות בלבד שמאפשר לו לעבוד רק אצל מעסיק מסוים ששמו מופיע בהיתר.²⁶

התוצאה היא שהעובדים כבולים למעסיק: אם יסתכסכו איתו, בכוחו לבטל את ההיתר שלהם, ולזרוק אותם ואת משפחתם לחיי אבטלה ורעב. התלות הזאת היא כר פורה לניצול: גם עובד ששכרו לא שולם בזמן או שזכויותיו קופחו, ישקול מאה פעמים אם לעזוב את המעסיק או להתלונן עליו, שכן אובדן מקום העבודה משמעותו, כאמור, אובדן ההיתר.

עשור של דיונים והחלטות על רפורמות

השיטה הקלוקלת הזו, שנוגעת לא רק להעסקה בעטרות אלא בישראל כולה, עוררה במשך השנים ביקורת חריפה. כבר בינואר 2010 הקימה הממשלה צוות בין-משרדי שיגבש המלצות בנושא.

24 ר' ידיעה מ־2005 על פנייתו של יו"ר ארגון התעשיינים במרחב ירושלים אל מתאם הפעולות בשטחים לאפשר כניסה מיידית של עובדים בטענה ש־50 מפעלי תעשייה בעטרות נמצאים בסכנת קריסה: <https://bit.ly/3JZSaS6>

25 הכרטיס המגנטי הוכנס לשימוש על ידי המינהל האזרחי בשנת 2005 כאמצעי זיהוי לתושבי הרשות הפלסטינית, והוא ניתן למי שאין לו תיקים פלייליים או ביטחוניים. כל תושב או תושבת הרשות יכולים לפנות באופן עצמאי ולקבל כרטיס מגנטי שיתיר להם בהמשך להגיש בקשה להיתר לצרכים הומניטריים או לצורכי עבודה. ראו הסבר של ארגון מחסום ווטש בעניין: <https://machsomwatch.org/he/node/51848>

26 בניגוד לעובדים פלסטינים שמעסיקים בענפי הבניין והחקלאות ואשר להם מותר לשהות בתחומי ישראל (למעט אילת) ללא כל הגבלה גאוגרפית, מגדיר ההיתר לעבודה בא.ת. עטרות את האפשרות לשהות אך ורק באזור זה. עובד שיש לו היתר לעטרות וייתפס באזור אחר של ירושלים הוא עבריין שצפוי לגירוש לתחומי הרשות הפלסטינית ואף להעמדה לדין.

גם מבקר המדינה פרסם שני דוחות בשנים 2014²⁷ ו-2020²⁸ בהם מתח ביקורת נוקבת על התנהלות הרשויות, כולל רשות האוכלוסין וההגירה והמנהל האזרחי, בכל הנוגע להיתרים ושיטת חלוקתם. דו"ח מבקר המדינה משנת 2020 עסק בהרחבה בנושא. מטבע הדברים הוא התמקד במספר הגדול של העובדים שמועסקים בענף הבניין, אבל גם בהתייחסותו לא.ת. עטרות מצייין הדו"ח כי "בתגובת רשות האוכלוסין וההגירה נמסר כי זה מכבר התקבלו החלטות ממשלה אשר קבעו כי השיטה החדשה תחול גם על אזור התעשייה עטרות, וכי למעשה בעטרות כבר החל פיילוט של יישום השיטה במרץ 2019".

השינוי שהובטח נותר על הנייר

במרץ 2019 פירסמה רשות האוכלוסין וההגירה נוהל חדש, תחת הכותרת "נוהל הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים באזור התעשייה עטרות" מספר 9.1.3004.²⁹ הנוהל שפורסם היה אמור להביא לשינוי משמעותי וזאת "לצורך ייעול ההקצאה והבטחת תנאי העסקה הוגנים יותר לעובדים הפלשתינאים". על-פי שיטת ההקצאה החדשה, תיקבע מכסה שתגדיר את מספר העובדים המותרים להעסקה בעטרות ככלל, והעובדים יקבלו היתר לעבוד בעטרות, ויוכלו לעבור בין מעסיקים שונים באזור התעשייה לפי בחירתם. הנוהל הוגדר כפיילוט, שיכול היה לשמש ניסיון לקראת החלתו גם בענפים ובאזורים שונים בישראל.

מבדיקה שלנו עולה כי בפועל לא קרה דבר. היתרי הכניסה של העובדים בעטרות ממשיכים לציין את שם המעסיק, ואף לציין במפורש כי העובד מנוע מלעבוד אצל מעסיק אחר.³⁰

בפעילות של נציגי מען בעטרות אנחנו נתקלים מדי יום בתוצאות של כבילת עובדים למעסיקים, שממשיכה להתקיים. כך למשל עובד במפעל גרין נט שנעדר מעבודתו מספר ימים בשל נסיבות משפחתיות דחופות, לא הצליח לחזור לעבודה, והתבשר שהמפעל ביטל את האישור שלו.

בראיון שקיים אסף אדיב, מנכ"ל מען, לצורך הדו"ח עם עו"ד מיכל תג'ר מקו לעובד, היא מסבירה כי להערכתה הפיילוט החל לאור הביקורת שמתחו גורמים שונים, כולל קו לעובד, על המערכת. במגעים שהיו לקו לעובד בשנים שאחרי החלטת הממשלה ממרץ 2016, זו התייחסה לצורך לאפשר לעובדים לעבור באופן חופשי בין מעסיקים וגם לשים קץ לתופעת הסחר בהיתרים. להערכתה של עו"ד תג'ר הסיבה לכך שאזור עטרות נבחר לשמש כפיילוט היה תירוץ בלבד לדחיית הרפורמה שנדרשה בענף הבניין בו מועסקת המסה של העובדים. לשאלה האם יכול להיות שהמעסיקים בעטרות הם שהכשילו את ההסדר, שכוון להפוך את העובדים לחופשיים יותר לבחור, ולמנוע את זכות הוטו שלהם על ההיתרים, אמרה עו"ד תג'ר "אני מניחה שבעטרות המעסיקים הפעילו לחץ ממוקד כדי למנוע את יישום ההחלטה וביטול המכסות למעסיקים".³¹

מה שניתן לקבוע בברור הוא שהשינוי לטובה שהובטח לא מומש. הפיילוט לא נבחן מעולם. בשנת 2014 מתח מבקר המדינה ביקורת חריפה על רשות האוכלוסין וההגירה, כגורם האחראי שפועל במתן היתרים "ללא כללים אחידים, פומביים ושוויוניים ולא על-פי תבחינים מקצועיים". נראה שגם אחרי

27 ר' דו"ח מספר 65א: <https://www.mevaker.gov.il/sites/DigitalLibrary/Pages/Reports/162-30.aspx>

28 דו"ח מבקר המדינה מאוגוסט 2020 עסק בהרחבה בפעילות המינהל האזרחי ושיטת ההיתרים, ומתח ביקורת על העיכוב בביצוע רפורמה שעליה הוסכם בשנת 2016 ואשר הייתה אמורה לפתור את הסחר בהיתרים והכשלים האחרים בתחום: <https://www.mevaker.gov.il/sites/DigitalLibrary/Pages/Reports/3602-7.aspx>

29 https://www.gov.il/he/departments/policies/palestinian_workers_atarot_procedure

30 בשיחה שקיים מנכ"ל מען עם מעסיק ותיק באזור עטרות בראשית ינואר 2022 הוא ציין כי המכסה של עובדים שהוקצתה לו קשיחה, ואם יוותר על מספר עובדים בתקופה שיש "עונה חלשה" הוא עלול להיות במצב שלא יתנו לו את המספר הדרוש ברגע של עומס ודרישה מוגברת. המעסיק ששוחחתי איתו כלל לא היה מודע לשינוי שקבע הנוהל החדש לעטרות במרץ 2019.

31 מתוך ראיון שערך מנכ"ל מען אסף אדיב ב 10.1.22 עם עו"ד תג'ר, בנושא הנוהל של עטרות והיתרי הכניסה של עובדים פלסטיניים לישראל.

פרסום הנוהל, היא המשיכה לפעול באופן שנחזה להיות הצגה והעמדת פנים יותר מאשר כוונה אמיתית לייצר מציאות טובה יותר ולהסדיר כשלים.

האבסורד הוא שאותו נוהל שלא נוסה, הועתק שנה וחצי לאחר מכן לרפורמה שעליה הוכרז בדצמבר 2020 לגבי עובדי הבניין. בלי שניתן דין וחשבון רציני על ה"פיילוט" של עטרות, אימצו הרשויות את אותו המודל של ביטול המכסות למעסיקים ושל מתן פרק זמן לעובד לעבור למעסיק אחר.³²

32 ביקורת על הרפורמה בשיטת הנפקת ההיתרים לעובדי הבניין הפלסטינים פורטה בנייר עמדה שפרסמו במשותף מען-ארגון עובדים ומשרד LEAP לסיוע משפטי לפלסטינים בראשית ינואר 2022. נייר עמדה זה הציע פתרון חדשני בדמות הנפקת גרין קארד לעובדים: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4921> / ראו גם דוח של המכון ללימודים אסטרטגיים שסקר שנה ראשונה לביצוע הרפורמה: <https://www.inss.org.il/he/publication/work-permits-reform>

פרק ה'

מדור התשלומים נאלץ להכיר בזכותם של העובדים הפלסטינים להצטרף לאיגוד עובדים לפי בחירתם

בחודש פברואר 2019 הפיץ מדור התשלומים (מת"ש) הודעה קצרה לעובדים הפלסטינים. לכאורה היה מדובר בשינוי טכני פעוט: מעתה והלאה, יוכל כל עובד להודיע שהוא חבר בהסתדרות הלאומית, ובמקרה כזה לא ינוכו משכרו סכומים לטובת ההסתדרות הכללית אלא לטובת הלאומית.

שינוי קטן זה הפך להיות מוקש שהתפוצץ ואילץ את המערכת המורכבת והמסואבת לעשות שינוי ולבטל נוהל של 50 שנים ולאפשר לכל עובד שייבחר לאיזה איגוד עובדים הוא רוצה להשתייך, כפי שנפרט.

מדור התשלומים כהשתקפות של הסדרים מהעבר

החלטת ממשלה מ-1970 הסמיכה את מדור התשלומים לנהל את מערכת השכר של העובדים הפלסטינים בישראל, ובין היתר לנכות משכרם דמי טיפול ארגוני להסתדרות הכללית.³³ בשנות ה-70, מרבית העובדים במשק הועסקו תחת הסכמים קיבוציים שההסתדרות היתה צד להם, והיה היגיון בניכוי דמי טיפול מכלל העובדים.

למרות התהפוכות שעברה ישראל מאז שנות השבעים, כולל העובדה שההסתדרות הצטמקה ואיתה היקף כוח העבודה המאורגן, נמשך הנוהל של ניכוי דמי טיפול באופן בלעדי וגורף לטובת ההסתדרות, גם מעובדים שתנאי עבודתם לא הוסדרו בהסכם קיבוצי. בהנחה שבשנים האחרונות הועסקו בישראל כ-50 אלף עובדים פלסטינים בהיתר (כיום המספר עומד על 85,000) וכי כל אחד מהם "תרם" לפחות 40 שקלים בחודש להסתדרות (0.75% משכרו), מדובר בסכום של כ-2 מיליון שקלים מדי חודש שהגיעו לקופת ההסתדרות, שהם כ-24 מיליון שקלים בשנה, בלי שזו נדרשה לנקוף אצבע.

מספר העובדים הפלסטינים בישראל גדל בהדרגה החל מ-2005, בעקבות הירידה בהיקפי העימותים של האינתיפאדה השניה (2000-2004),³⁴ מאלפים בודדים בתקופת האינתיפאדה ועד ל-85 אלף כיום. הגידול הדרמטי חשף את הכשלים המבניים בשיטת ההעסקה. ארגוני החברה האזרחית, בראשם קו לעובד, פרסמו דוחות ביקורת ועתרו לבג"ץ בנושאים שונים הנוגעים לניהול הקלוקל של מערכת ההיתרים וצבירת הכספים של העובדים.³⁵ ביקורת על סחר בהיתרים על-ידי מת"ש, הביאה לחקירה של מבקר המדינה, שפרסם בשנת 2014 דו"ח ובו ביקורת חריפה על חלוקת היתרי העבודה והיעדר הפיקוח על המעסיקים שמקבלים היתרים.³⁶ בלחץ הביקורת הוקמה בשנת 2016 ועדה בין-משרדית לבחינת דרכי ההעסקה של העובדים הפלסטינים במטרה לשים קץ לפגיעה בזכויות העובדים ולשחיתות הנרחבת.³⁷

33 החלטת ועדת השרים לענייני בטחון מיום 8.10.1970 קבעה את הסדרי ההעסקה של העובדים הפלסטינים בישראל: <https://www.archives.gov.il/archives/Archive/Ob071706800171a1/File/Ob07170687c69fd2>

34 דו"ח שנתי של ארגון העבודה הבינלאומי משנת 2009: <https://www.haaretz.co.il/news/politics/.premium-1.2121648> / <https://bit.ly/3G78yNs>.

35 קו לעובד הגיש כבר ב-2007 עתירות לבג"ץ בנושא ההיתרים והאופן השרירותי בה מוצאת "מניעה" נגד עובדים בלי סיבות ממשיות: <https://bit.ly/34otpyU>

36 <https://bit.ly/3r0Wol8>

37 <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1000982007>

אחת מהמלצות הוועדה היתה להעביר את האחריות להעסקת עובדים פלסטינים לתאגידים, בדומה למה שנעשה לגבי מהגרי עבודה ממדינות אחרות. מי שהתנגדה לשינוי זה היא ההסתדרות הכללית. שינוי כזה היה מאפשר לאותם תאגידים להתקשר עם ההסתדרות הלאומית בהסכמים, וכך לגזול ממנה את מעמדה המונופוליסטי, ואת דמי החבר שהכניסו לקופתה מיליונים מדי שנה.³⁸

המלצה זו מעולם לא יושמה, אך התנגדות ההסתדרות ממחישה את האינטרס המובהק שלה בשימור המצב הקיים.

על אף ההתנגדות, בסופו של דבר, אולי עקב לחץ שהפעילה ההסתדרות הלאומית, המזוהה עם שלטון הימין של אותה תקופה,³⁹ נערך השינוי שבא לידי ביטוי בהודעת מת"ש מפברואר 2019: עובד שיצטרף להסתדרות הלאומית - מת"ש יפסיק לנכות משכרו דמי טיפול להסתדרות הכללית, ובמקומם יעביר דמי חבר להסתדרות הלאומית.

עוד היה ברור מנוסח ההודעה שמי שלא יצטרף ללאומית, ימשיך לשלם דמי טיפול בניכוי משכרו כפי שהיה עד כה, להסתדרות הכללית.

העקרון של החופש לבחור בארגון עובדים

באופן פרדוקסלי דווקא צעד חלקי ובעייתי זה היווה הכרה ראשונה של המדינה בכך שהעובדים הפלסטינים רשאים להצטרף לאיגוד עובדים לפי בחירתם.

חופש ההתאגדות, והזכות של עובד לבחור את ארגון העובדים בו הוא חבר, הם עקרונות יסוד שעוגנו באמנות בינלאומיות,⁴⁰ שאותן אישרה ישראל. זכות בסיסית זו לא היתה קיימת עבור העובדים הפלסטינים.

כפי ניתן לראות מהשתלשלות הדברים בעקבות הודעת מת"ש מפברואר 2019, ברור שלא זאת היתה הכוונה כאן. מת"ש העביר את דמי הטיפול של העובדים הפלסטינים במשך כמעט 50 שנה להסתדרות בלי שדרש מההסתדרות אסמכתא לכך שיש לה סמכות על-פי דין לנכות כספים אלו מהעובדים. גם נוכח פנייה של מען בהקשר של השינוי שנעשה לא גילה מת"ש כל נכונות לשקול את דרכו ולתקן את העיוות ולאפשר לעובדים פלסטינים לממש את זכות ההתאגדות שלהם. נראה שהמניע היחיד לשינוי היה לפשר בין ההסתדרות הכללית והלאומית, באופן שיאפשר לשתיהן ליהנות מנתח של תשלום חודשי, שמנוכה בנוחות משכרם של העובדים הפלסטינים.

עתירה של מען שמה קץ לניכוי רב שנים משכרם של העובדים הפלסטינים, שנעשה בניגוד לדין

כאשר העבירו אלינו עובדים שאליהם הגיעה הודעת מת"ש, שחולקה בשפה הערבית במעברים, היה לנו במען ברור שאי אפשר לעבור עליה לסדר היום. לאחר בדיקות משפטיות ודיונים פנימיים פנתה היועמ"ש של מען, עו"ד איה ברטנשטיין, למת"ש בדרישה לאפשר ניכוי דמי חבר למען במקום

³⁸ https://www.calcalist.co.il/real_estate/articles/0,7340,L-3689427,00.html

³⁹ ההסתדרות הלאומית הוקמה בשנת 1934 ע"י זאב ז'בוטינסקי מייסד הזרם הרויזוניסטי בציונות:

<http://www.histadrut.org/?categoryId=72001>

⁴⁰ סעיף 23 באמנת זכויות האדם האונבירסאלית משנת 1948 קבע מפורשות את זכותו של כל אדם להשתייך לאיגוד מקצועי לפי בחירתו <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> / אמנת ארגון העבודה העולמי 87 משנת 1948 קובעת את זכותם של עובדים להתאגד באיגוד מקצועי בו הם בוחרים ואוסרת על ממשלות או מעסיקים להתערב בבחירה זו: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

דמי טיפול להסתדרות משכרם של עובדים החברים בארגון, בדיוק כפי שנעשה לטובת הלאומית, זאת הן מהנימוק של חופש ההתאגדות של העובדים, והן מהנימוק של מניעת אפליה של מען ביחס להסתדרות הכללית והלאומית.

מכתב זה ממאי 2019, וכן מכתב נוסף שנשלח בשיתוף קו לעובד באוגוסט 2019, נותרו ללא תשובה. רק ב־26.11.2019 הגיעה תשובת מת"ש, שהייתה בלתי מספקת בעליל. גב' ענת טויטו, מנהלת אגף שרות למעסיקים במת"ש, כתבה בתשובתה כי למת"ש אין כוונה לבצע ניכוי של דמי חבר לטובת מען. גב' טויטו לא שללה את זכותו של מען לגבות דמי חבר מעובדים, אבל הודיעה שמת"ש מצידו לא יפסיק את הניכוי של דמי טיפול להסתדרות, גם מעובדים שיצטרפו למען, וזאת בניגוד מפורש לחוק הגנת השכר.⁴¹

תשובה זו הגדישה את הסאה. מה שנחזה עד אותו רגע להיות כשלים ואיטיות של מערכת בירוקרטית, התברר עתה להיות עמדה מנוסחת שאינה משתמעת לשתי פנים, השוללת מהעובדים הפלסטינים - אלה החברים במען ובכלל - את זכותם לבחור איגוד ולהצטרף אליו כחברים.

בפברואר 2020 הגישה היועמ"ש של מען, בשיתוף עם קו לעובד, עתירה נגד מת"ש לבית הדין הארצי לעבודה⁴², שהתמקדה בשתי דרישות: הראשונה - לנכות דמי חבר לעובדים שהודיעו על הצטרפות למען ולהפסיק את ניכוי דמי טיפול להסתדרות הכללית משכרם של אותם עובדים. השנייה - להפסיק את הניכוי הגורף של דמי טיפול משכרם של עובדים פלסטינים להסתדרות, ולבחון באופן פרטני באיזה מקרים חל על העסקתם הסכם קיבוצי שמאפשר ניכוי כזה.

שלושת ארגוני העובדים הכלליים הנוספים בישראל - ההסתדרות הכללית, ההסתדרות הלאומית וכוח לעובדים - צורפו כמשיבים פורמליים. העתירה מתחה ביקורת נוקבת על מת"ש, שמנכה סכומים משכרם של העובדים הפלסטינים - מהחלשים והמושתקים ביותר בשוק העבודה הישראלי, בלא כל הבנה בסיסית של הדין החל, המקור החוקי לגביית דמי טיפול ארגוני, ותוך אפליה פסולה בין ארגוני עובדים והשתת תשלומים כפולים על עובדים פלסטינים שיבקשו להתאגד בארגון עובדים שאינו אחד מה"מועדפים", לשיטת מת"ש.

ביקורת נוספת הופנתה בעתירה לכך ש"במשך קרוב לארבעה עשורים העובדים הפלסטינים שילמו להסתדרות הכללית דמי טיפול ארגוני אולם לא היו - ולא יכולים היו להיות - חברי הארגון. רק בשנת 2010 תיקנה הנהגת ההסתדרות הכללית את החוקה והחלה לאפשר קבלת עובדים שאינם אזרחי ישראל כחברי הארגון".⁴³

מת"ש לא יכול היה להתנגד לדרישה של מען למעמד שווה לזה של שני הארגונים האחרים, ואף לא לדרישה לנכות משכרם של העובדים רק ניכויים שמותרים בחוק. העמדה שהוצגה במכתבה של גב' טויטו למען בנובמבר 2019 הייתה באופן ברור בלתי סבירה וחסרת תוקף משפטי, ולא היה סיכוי שבית הדין יקבל אותה. לכן, וללא מוצא אחר, הודיע מת"ש בסמוך למועד הגשת העתירה ועוד לפני שהתקיים דיון בבית הדין, שהוא מפסיק באופן מוחלט את הניכויים מכל סוג משכרם של העובדים הפלסטינים.⁴⁴

41 ס' 25(א)(ב3) לחוק קובע במפורש שמותר לנכות רק דמי טיפול של עובד שאינו חבר בארגון עובדים אחר: חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (nevo.co.il)

42 סב"א 19-02-45865 מען-ארגון עובדים נ' משרד הפנים ואח' / דיווח על העתירה מאתר מען: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4527>

43 חוקת ההסתדרות לא אפשרה עד שנת 2010 לעובדים פלסטינים זרים להיות חברים בארגון. על השינוי בחוקה ראו מסמך של הסתדרות עובדי הבניין משנת 2011 תחת הכותרת "התמונות בשוק העבודה ויחסי העבודה בענף הבניין - נייר עמדה".

44 הודעת מת"ש מיום 27.5.20 הגדירה את הצעד כהשיהיה של ניכוי דמי הטיפול של העובדים הפלסטינים, עד הודעה אחרת. בפועל היא הפסיקה אותם באופן סופי: https://www.gov.il/he/departments/policies/holding_fees_from_palestinian_workers_payment

הדיון שהתקיים בבית הדין הארצי לעבודה ביום 22.6.2020 נערך איפוא על רקע עובדה מוגמרת של הפסקת הניכויים לטובת ההסתדרות הכללית והלאומית. שני הארגונים לחצו מטבע הדברים במהלך הדיון בכל כוחם לכך שיוחזר ההסדר של ניכוי מהשכר באמצעות מת"ש. ההסתדרות הכללית גם הזכירה שחלק מדמי הטיפול מועבר, בתוקף הסכמים בינלאומיים, להתאחדות האיגודים המקצועיים הפלסטיניים.⁴⁵ ארגון כוח לעובדים לעומת זאת, באמצעות מנהלת המערך המשפטי של הארגון, עו"ד אביגיל שחם, תמך בעתירה ודרש מבית הדין להכיר בחובה לשוויון מעמדם של ארגוני העובדים ובזכות של העובדים הפלסטינים להתאגד באופן חופשי בארגון בו בחרו.

מטענותיהם של ההסתדרות הכללית ושל מת"ש עלה בבירור שמת"ש ניכה באופן גורף סכומים משכרם של כל העובדים הפלסטינים, מבלי לבדוק האם יש לכך הצדקה והסמכה בדין, ואילו ההסתדרות גרפה לקופתה מיליונים מדי חודש, בלי שידוע לה מיהם העובדים שמשכרם בוצע הניכוי או מיהם המעסיקים.

ההסתדרות הכללית והלאומית נעמדו על הרגליים האחוריות בניסיון לשמר את ההסדרים שאפשרו להן לזכות במיליוני שקלים "קלים". בין השאר הועברה למען הצעה של מתווה שיאפשר להמשיך בניכוי של דמי הטיפול לטובת ההסתדרות הכללית כאשר זו מתחייבת לשפות את מען על עובדים שמען ידווח על הצטרפותם אליו. מען דחה הצעה זו שכן משמעותה הייתה המשך ניכויים בניגוד לחוק משכרם של עובדים שכלל לא צריך לנכות משכרם.⁴⁶

סופה של פרשה זו היה בחתימה על הסכם קיבוצי במפעל רג'ואן במרץ 2021 (ר' פרק ו' להלן). כל עוד נמשך הניכוי משכרם של העובדים להסתדרות, טען המעסיק שאין באפשרותו לנכות משכרם דמי חבר למען, שכן אין אפשרות כזאת בתלושים שמנפיק מת"ש. לאחר העתירה התחילה החברה להעביר דמי חבר ודמי טיפול ישירות למען.

עוד בעקבות העתירה, נאלצה ההסתדרות הכללית להחזיר למען דמי טיפול שהועברו אליה מעובדים שהיו חברים במען בשנים 2019 ו-2020 - עד למועד של הפסקת הניכויים במאי 2020.

45 ההסכם בין ההסתדרות ובין התאחדות האיגודים המקצועיים הפלסטינים PGFTU המקורבת לרשות הפלסטינית משנת 2008 הושג בחסות הקונפדרציה העולמית של האיגודים המקצועיים וקבע שמחצית דמי הטיפול שמגיעים להסתדרות מהעובדים שמועסקים בישראל יועברו ל-PGFTU: <https://www.ituc-csi.org/israeli-and-palestinian-trade?lang=en>

46 עוד על תוצאות העתירה באתר מען: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4707> באותו עניין פרסם כתב הארץ נטעאל בנדל ב-22.6.21 כתבה שעסקה בתביעה ייצוגית שהוגשה בשם מספר עובדים פלסטינים שמשכרם נוכו דמי טיפול במשך שנים. הכתבה דיווחה על פסק דין שדחה את התביעה מסיבות טכניות אבל מתח ביקורת על מת"ש ועל ההסתדרות בשל ניכוי שכר בלתי חוקיים: <https://www.haaretz.co.il/news/law/premium-1.9927334>

שער שלישי



עובדי חברת דג'ואן בשביתה, נובמבר 2019

עובדי עטרות מתאגדים במען

פרק ו'

הסכם קיבוצי תקדימי בעטרות:

עובדי מפעל רג'ואן בוחרים בדרך ההתאגדות

בספטמבר 2019 פנו אלינו עובדים מאזור עטרות המועסקים במפעל המזון רג'ואן (השם הרשמי של החברה ר.ס. שיווק ויצור מזון בע"מ)⁴⁷ מען פעל אז במשך מספר שנים באזור מישור אדומים (אזור © ובשנת 2019 היינו בעיצומו של גל התאגדות, כאשר במשך חודשים ספורים הצטרפו לשורות הארגון עובדים בשישה מקומות עבודה באזור זה. חשיבות הפנייה של עובדים מעטרות הייתה בכך שלראשונה נוצרה עבור מען אפשרות לאגד עובדים שמועסקים בתוך השטח הריבוני של ישראל, והמועסקים באמצעות הסדרי השכר של מדור התשלומים (מת"ש).

את הפגישה הראשונה ארגנו העובדים במתחם של מחסום קלנדיה הישן. חיכתה לנו שם קבוצת עובדים גדולה, מתוכה לא מעט גברים מבוגרים, והייתה תחושה של רגע מכונן בחייהם. העובדים היו מאוחדים בתחושה שנגרם להם עוול, ודיברו בעיקר על כך שאין במפעל שיעון נוכחות, וכך יכול המעסיק, לטענתם, להפחית במספר השעות ולשלם להם שכר נמוך מהמינימום. בנוסף התלוננו על משמרות ארוכות שלעיתים מגיעות ל-24 שעות עבודה רצופות(!). ניכר היה שהעובדים חיכו שנים רבות לרגע בו יהיה להם ייצוג וניתן יהיה לברר ולפתור את מצוקותיהם. בתום הפגישה הצטרפו למען כל 36 העובדים שנכחו בה.

מייד לאחר הפגישה מען שלח למעסיק הודעה שמען הפך לארגון היציג, צירפנו את טפסי ההצטרפות, ודרש לפתוח במו"מ קיבוצי כפי שמחייב החוק. תוך מספר ימים, ועוד לפני שהתקבלה תשובה ראשונה מהנהלת המפעל, הצטרפו עוד 10 עובדים למען, ובשלב זה היה ברור שחברים במען הרבה מעבר לשליש הדרוש בחוק, מתוך 65 עובדי המפעל.

סירוב להכיר במען תוך שימוש בהסדרי השכר של מת"ש כתירוץ

בתגובה לפניית מען, הודיע לנו ב"כ החברה, עו"ד גנסיין, שנדרשת לו שהות ללמוד את הנושא. בחודשים ספטמבר ואוקטובר לא היה כל שינוי בשטח מבחינת יחס ההנהלה. בניגוד למציאות שפגשנו במפעל מיה מזון במישור אדומים, שפיטר עובדים שהצטרפו למען ואילץ את הארגון לפנות לבית הדין לעבודה, ראינו כאן מעסיק שפועל באופן נורמטיבי, ובהתייעצות עם העובדים סוכם שנמתין לתשובת המעסיק ולא נמהר לנקוט צעדי מחאה.

אלא שבסוף אוקטובר - למעלה מחודש מאז הפנייה הראשונה של מען למפעל - פקעה סבלנותנו, והוחלט יחד עם העובדים להתריע בפני המעסיק שבהיעדר תגובה שלו העובדים יחד עם מען יכריזו על סכסוך עבודה ושבתה. בתגובה למכתב התראה של מנכ"ל מען מיום 27.10.2019, התקבלה תשובה מעו"ד סיגל פעיל, עו"ד בעלת שם בתחום התארגנות עובדים. עו"ד פעיל הבהירה במכתבה שהמעסיק אינו מכיר במען כארגון יציג, וזאת בשל הנסיבות המשפטיות המורכבות של העסקת העובדים הפלסטינים. עו"ד פעיל השתמשה בנימוקים יצירתיים במיוחד (באותה המידה בה הם מופרכים):

הנימוק הראשון היה שלחברה אין כל סמכות לקבוע את תנאי ההעסקה של העובדים - בהסכם קיבוצי או בכלל - שכן תנאים אלה נקבעים על-ידי מת"ש. מדובר בנימוק מופרך, שכן ממילא המעסיק

47 אתר החברה מתאר אותה כחברה שהוקמה על-ידי משפחת רג'ואן: [/https://rsfoods.co.il](https://rsfoods.co.il)

הוא שקובע את שכרם של העובדים ומדווח למת"ש רק את מספר שעות העבודה שלהם, כך שכל הפרטים האלה נרשמים על-ידי מת"ש בתלוש השכר, וזה כל תפקידו בהקשר זה.

הנימוק השני היה שמשכרם של העובדים מנוכים דמי טיפול לטובת ההסתדרות, וזו גם פנתה בעבר, כך נטען, לחברה בעניינם של עובדים, ולכן כבר יש להם, לטענת עו"ד פעיל, ארגון יציג.

מחד הייתה כאן טענה שלמעשה שללה מהעובדים הפלסטינים בישראל את זכותם להתאגד, בטענה שהם מועסקים על-ידי מת"ש (כלומר, שאין לכאורה יחסי עובד מעביד בין העובד הפלסטיני ומעסיקו הישראלי). באותה נשימה טענה עו"ד פעיל טענה סותרת לפיה העובדים כבר מיוצגים על-ידי ההסתדרות. תשובתה מזכירה את אותו אדם שמול האשמה שהקערה שלקח מחברו הגיעה חזרה שבורה הוא טען - מעולם לא לקחתי את הקערה, וכאשר לקחתי אותה היא כבר הייתה שבורה.

בתגובה למכתב זה הכריז ארגון מען על סכסוך עבודה ושבתה,⁴⁸ וזאת בין היתר בעילה של סירוב המעסיק לנהל מו"מ קיבוצי בניגוד לדין. היועמ"ש של מען הבהירה במקביל למעסיק כי מען דוחה את הנימוקים המופרכים שלו, והדגישה שמכתבה של עו"ד פעיל לא מצביע על חוק או תקנה הגורעים מחובת המעסיק לפי חוק הסכמים קיבוציים לנהל משא ומתן קיבוצי עם מען, שהוא הארגון היציג על-פי חוק.

התכתבות בין עורכי הדין בימים הראשונים של נובמבר 2019, על רקע ההכרזה על סכסוך העבודה, הניבה הצעה של המעסיק למפגש לא מחייב שלא יוגדר כמו"מ. בניסיון למצות את ההליכים לפני הסלמה, נאות מען להיפגש כפי שהוצע, על אף שלא היה מדובר בישיבת מו"מ.

בפגישה שהתקיימה ביום 19.11.2019 בנוכחות מנהל החברה מצד אחד ונציגי העובדים ומען מצד שני, הציגה עו"ד פעיל מסמך של מת"ש מיום 17.2.2019 המודיע שניתן לנכות משכרם של עובדים פלסטינים דמי חבר להסתדרות הלאומית או דמי טיפול להסתדרות הכללית.⁴⁹ מסמך זה הוצג כהוכחה ניצחת לכך שאין למען זכות לייצג את עובדי חברת רג'ואן שכן זכות זו מוקנית לפי מת"ש רק לארגונים שהוזכרו במסמך (ההסתדרות הכללית וההסתדרות הלאומית). זה היה אמור להיות קלף מנצח לדעתה של עו"ד פעיל: אם רשויות המדינה אינן מכירות במען כמייצג עובדים פלסטינים, המעסיק יכול בהחלט להתחבא מאחורי קביעה זו, ולסרב לנהל איתנו מו"מ.

המערכה המשפטית מול מת"ש מטה את הכף לטובת מען

מאחר והפגישה לא שינתה את עמדת המעסיק, שהמשיך להתחבא מאחורי מת"ש, לא נותרה למען ולעובדים ברירה אלא לממש את ההודעה על השביתה (ראו בהמשך). במקביל לפעולה הארגונית בשטח הוחלט לפעול במישור המשפטי נגד הוראות מת"ש. כבר למחרת הפגישה פנה מען למת"ש בשיתוף עם קו לעובד. עו"ד פעיל סברה שמען יופתע מהמסמך שהציגה בישיבה. בפועל, זמן רב לפני הפגישה, מען כבר פנה למת"ש בקשר למסמך הזה, בין היתר בטענה שהוא מפלה בין ארגוני עובדים. שתי פניות של מען בנושא - ממאי 2019, ופנייה משותפת עם קו לעובד מאוגוסט 2019 - נותרו ללא מענה. אבל בדיונים שקיים מען, כולל עם עו"ד תג'ר מקו לעובד, התגבשה התובנה שמדובר בהתנהלות בעייתית של מת"ש שלא תעמוד במבחן משפטי.

עתה, בפגישה עם רג'ואן, התברר למען שההתעלמות של מת"ש לא רק שמנעה ממען לקבל דמי חבר, אלא שהפכה בנוסף מכשיר בידי מעסיקים לשבירת התאגדות. מדובר במקרה הראשון של התאגדות עובדים פלסטינים שמועסקים באמצעות מת"ש, ותוצאות המקרה היו בעלות חשיבות ויכולות היו להשליך על אפשרות ההתאגדות במקרים עתידיים.

48 דיווח על השביתה באתר מען: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4508>
49 עוד על הודעת מת"ש בעניין דמי חבר ודמי טיפול ר' בהרחבה בפרק ה'.

הפעם, תחת איום של עתירה לבג"ץ, זכה מען סוף סוף לתשובה של מת"ש: במכתבה של גב' טויטו, מיום 26.11.2019, הובהר כי מת"ש לא מתכוון לשנות מדרכו המפלה. יחד עם זאת הבהיר המכתב במפורש כי מען הוא ארגון עובדים הרשאי לאגד עובדים פלסטינים. במכתב הובהר גם שאם עובדים יצטרפו למען ויבקשו לשלם לו דמי חבר אין בכונת מת"ש להפסיק לנכות דמי טיפול משכרם לטובת ההסתדרות. מת"ש הבהיר כי מותר לארגון לגבות דמי חבר מהעובד בנוסף לדמי הטיפול ובלבד שהדבר יעשה באופן עצמאי וללא קשר להנפקת התלושים.

למרות שעמדת מת"ש מנוגדת לדין, ולמרות הסתירות והכשלים שבה, הקביעה החד משמעית לפיה מותר למען לאגד עובדים פלסטינים, שמטה את הקרקע מתחת לטיעון המשפטי של עו"ד פעיל, והכריעה את המאבק כאן לטובת מען.⁵⁰

האחדות של העובדים בשביתה מילאה תפקיד מכריע בהשגת הסכם קיבוצי

השביתה שהוכרזה בהתאם להודעה על סכסוך העבודה נקבעה ליומיים, בהתייעצות בין הנהלת מען וועד העובדים. המטרה הייתה מחד להבהיר למעסיק את נחישות העובדים, ומאידך, לשדר מסר שההתארגנות לא נועדה להזיק למעסיק.⁵¹ במכתב נוסף של עו"ד פעיל נטען שמדובר בשביתה בלתי חוקית, אלא שהמעסיק נמנע מלפנות לבית הדין לבקש צו מניעה.

השתתפות כלל העובדים בשביתה הוכיחה את כוחה של ההתארגנות. בשילוב עם תשובת מת"ש, שנתנה מענה לטענות המשפטיות, סופק כאן למעסיק ולעו"ד פעיל סולם לרדת איתו מהעץ, וכבר בסוף נובמבר החלו מגעים בין מנהל החברה, אילן רג'ואן, ומנכ"ל מען. בשיחות אלו הוסכם על ניהול מו"מ קיבוצי, שנפתח בסופו של דבר באמצע דצמבר 2019.

במשך כחודשיים התנהל מו"מ לא פשוט אך ענייני שבמרכזו עמדו שתי תביעות עיקריות: להכניס שעון נוכחות דיגיטלי, ולפצות את העובדים על השנים בהן שולם להם שכר נמוך משכר המינימום. המעסיק הסכים לדבר על העתיד אבל התנגד בתוקף לפצות על העבר.

כאשר החל הסגר הראשון של תקופת הקורונה במרץ 2020, רוב מרכיבי ההסכם כבר הוסכמו, למעט שאלת חובות העבר לעובדים. חודשים ארוכים של סגרים, שיבושים והיעדרות, עיכבו את התקדמות המו"מ. רק לקראת סוף שנת 2020 נוצרה אפשרות לחזור ולדון בהסכם. בהיעדר הסכמה לגבי חובות העבר, סוכם עם העובדים שנחתור להגיע להסכם קיבוצי הצופה פני עתיד, ואילו שאלת חובות העבר תישאר פתוחה, כאשר כל עובד רשאי להגיש תביעה פרטנית באמצעות עו"ד.

גם לאחר שהצליח מען להוריד את הנושא מסדר היום, ההסכם עדיין לא הושג בקלות. עיכובים לא מוסברים מצד המעסיק חייבו בינואר ופברואר 2021 סדרה של שביתות חלקיות ועיצומים במסגרתם העובדים הפסיקו לעבוד בשעות נוספות. איומים של המעסיק להשעות עובדים שיסרבו לעבוד בשעות נוספות לא הועילו לו, והעובדים עמדו איתן.

ב-8 בפברואר הישעה המעסיק שלושה עובדים שסירבו לעבוד בשעות נוספות, למשך יומיים. אחד העובדים היה איש ועד העובדים הוותיק, מוחמד חמודה, מורה בגמלאות שעובד במקום כבר מספר רב של שנים וזוכה לכבוד והערכה מצד חבריו. בסיכום עם העובדים, הוחלט ששלושת העובדים יתייצבו למחרת בבוקר כרגיל במפעל, בניגוד להודעת ההשעיה, ואם הנהלת המפעל תמנע מהם לעבוד, ישביתו כל העובדים את העבודה עד לחזרתם. הודעה ברוח זו הועברה למעסיק.

50 כפי שמפורט בפרק ה' בדו"ח זה, עמדת מת"ש, שהותירה על כנה את האפליה, כמו גם את הניכויים של כדין משכר העודים, הובילה לעתירה בעניין, שסופה בהפסקה מוחלטת של ניכוי משכרם של העובדים של דמי חבר ודמי טיפול, גם לא לטובת ההסתדרות.

51 דיווח באתר מען על השביתה: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4497>

בבוקר יום שלישי 9.2.2021 התייצבו העובדים המושעים במפעל. מנהל המפעל, איתן רג'ואן, ביקש מהם להיכנס למשרדו, ושם דרש מהם לחתום על התחייבות למלא את הוראות ההנהלה. העובדים סירבו לחתום ונשלחו בתגובה הביתה. "ירדנו מהמשרד לאולם הייצור והודענו לעובדים שהחברה מסרבת להחזיר אותנו לעבודה", מתאר מוחמד חמודה, "העובדים עזבו כאיש אחד את עמדותיהם ויצאו החוצה יחד איתנו. במשך כעשרים דקות עמדנו בחוץ כאשר מנהלי המפעל מנסים לשדל את העובדים לחזור לעבודה. הסברנו למנהלים שאנחנו לא מחפשים מריבה אלא רק דורשים שיקבע מועד להשלמת המו"מ ולחתימה על הסכם. התחושה שלנו הייתה שהמנהלים מבינים שאין סיבה לעימות ולאחר פרק זמן הורו לכולם, כולל אותי ושני חבריי המושעים, להיכנס למפעל, והמשבר הסתיים".

בשלב זה הבינו נציגי מען שהם בדרך להשיג הסכם קיבוצי. עמידתם הנחרצת והמאוחדת של העובדים הכריעה את הכף. ואכן, במו"מ שהתנהל בשבוע שלאחר מכן, הושגו הסכמות במסגרתן נקבע, בין היתר, שעובד שיש לו טענה על חובות עבר יוכל להגיש תביעה פרטנית בבית הדין לעבודה.

בתאריך 2.3.21 הגיעו נציגי מען למפעל לראשונה, בתיאום עם ההנהלה. מען ערך אספת עובדים בחצר, ונציגיו ההסבירו את עיקרי ההסכם, שהגיע לידם מתורגם לערבית כמה ימים קודם לכן, ואושר עלידי כלל העובדים. וערכו הצבעה סימבולית נוספת על ההסכם שנחתם בין הצדדים.

למרות שמען כבר חתם על הסכמים קיבוציים בשטחי אזור C, במפעלים המעסיקים עובדים פלסטינים, מדובר בהסכם קיבוצי תקדימי, שכן הוא מסדיר לראשונה תנאי עבודה של פלסטינים המועסקים בישראל דרך מת"ש.⁵²

52 עוד על ההסכם באתר מען: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4758>

פרק ז'

גרין נט: התאגדות עובדים אמיצה שהגיעה למבוי סתום



עובדי חברת גרין נט בשביתה אוגוסט 2020

התאגדות עובדי מפעל המיחזור גרין נט⁵³ באזור עטרות, היוותה אתגר מורכב. 120 עובדי החברה מחולקים בין שלוש משמרות סביב השעון: בוקר, ערב ולילה, ובין עובדי המשמרות השונות אין כמעט קשר. יצירת קשר עם עובדים ממשמרות שונות כדי להחתיים אותן על טפסי הצטרפות למען דרשה מלאכת מחשבת של תכנון, הדרכה וסבלנות.

בספטמבר 2019 פנו אלינו שני עובדים ממשמרת אחת, שתוך שבועות ספורים צירפו למען את כל עובדי המשמרת שלהם. אלא שכי-80 עובדים בשתי המשמרות הנוספות נותרו מחוץ לתמונה. בעבודה בלשית ממש זיהינו עובדים דומיננטיים בשתי המשמרות, וניהלנו מולם קשר נפרד, כך שבמשך החודשים הקרובים פעלנו מול שלוש קבוצות עובדים שונות - כל משמרת - משימה נפרדת.

ב־29.12.2019 הודיע מען למעסיק כי הוא הפך לארגון יציג אחרי שאסף 78 חתימות של עובדים.⁵⁴ שלושה חודשים של מאמץ סמי-מחתרתי הניבו תוצאה שהפתיעה את הנהלת המפעל, שכלל לא ידעה על המהלך. במשך השבועות הבאים הצטרפו עובדים נוספים, ובסוף ינואר היו 100 עובדים חברים מתוך 120 עובדים - למעלה מ-83% מהעובדים.

⁵³ <https://green-net.ysbgroup.com>

⁵⁴ מייד עם ההודעה למעסיק הצטרפו לארגון עובדים נוספים ותוך יומיים כבר היו 94 חתימות של עובדים: <http://heb.wac-maan.org>. <http://www.ynet.co.il/?p=4581>

מפעל מודרני והעסקה פוגענית

גריין נט היא חלק מתאגיד כלכלי גדול (YSB - קבוצת אחים יעקובי). החברה מציגה עצמה באתר הרשמי כחברה ידיוותית לסביבה, המנהלת עסק מתקדם של מיחזור.

מפעל המיחזור שהוקם ב־2015 הוא יחיד מסוגו בירושלים, והוא קולט כ־15 אלף טון אשפה ביום. ברור שעקב כך כרוכה השהייה בשטח המפעל בשאיפת ריחות חריפים וטיפול בחומרים מסוכנים, בנוסף לרעש המתמיד. בנוסף, הטיפול באשפה נעשה באמצעות כלים כבדים ומכונות ענק, שיוצרים סביבת עבודה שוחקת וסכנה של תאונות עבודה.

למרות תנאי העבודה הקשים הללו, העובדים כולם מועסקים בשכר מינימום. מבדיקה של ארגון מען מול העובדים עולה כי אין שם כל תגמול לוותק או למקצועיות. עובדים שמפעלים ציוד כבד ורכשו רישיון מיוחד לכך מקבלים שכר מינימום בדיוק כמו עובדים חדשים חסרי ניסיון וידע. המפעל אינו משלם דמי נסיעה לעובדים, שמוציאים עשרות שקלים ביום כדי להגיע למחסום מרחבי הגדה המערבית. המפעל מעסיק את עובדיו סביב השעון 24/7 - 364 ימים בשנה (המפעל מושבת רק ביום כיפור). כפי שציינו, העובדים מועסקים במיון האשפה בשלוש משמרות, כאשר מדי שבוע משתנות שעות העבודה של כל משמרת, באופן שמקשה על שגרת יומם וחיי משפחתם. גם עובדי משמרת הלילה משתכרים שכר מינימום בתוספת מזערית שנגזרת מהחוק.⁵⁵



55 לפי חוק העבודה בלילה עובד שמועסק שעתיים לפחות בין השעות 10.00 בלילה ו־6.00 בבוקר תוגדר המשמרת שלו כמשמרת לילה <https://bit.ly/3oiphYI> והוא יהיה זכאי בתוקף זה לרישום שעות נוספות החל מהשעה השביעית לעבודתו. עובדי גריין נט שהמשמרת שלהם מתחילה ב־10.00 בלילה ועובדים 7.5 שעות (הפסקה של חצי שעה לארוחה על חשבון העובד) זכאים איפה לתוספת של 25% על חצי שעה האחרונה במשמרת - קרי יקבלו תוספת 3.65 ש"ח על משמרת הלילה. במפעלים רבים בישראל נהוג ששעת עבודה בלילה מזכה את העובד בתוספת קבועה של 40%. כך לדוגמה צו הרחבה בענף הפלסטיק משנת 1974 קבע תוספת של 17.5% למשמרת ערב ותוספת של 40% למשמרת לילה <https://bit.ly/34pNO6q>

תמונת מצב זו, שאליה מתווספים דיווחים של עובדים על תאונות עבודה וטיפול בעייתי בהן (במידה רבה בגלל הסדרי הפיצוי מביטוח לאומי - ראו פרק ב') הייתה ללא ספק זרז להליך ההתאגדות. אלא שהנהלת המפעל הגיעה לשולחן המו"מ עם עמדה הפוכה, והציגה את עצמה כמעסיק טוב והגון שמשלם כל מה שהדין מחייב. כפי שיתואר בהרחבה בהמשך, זאת הייתה גם גישת המעסיק במו"מ - לפעול על-פי דין, המחייב מעסיק לנהל מו"מ קיבוצי, אך אינו מחייב להיענות לדרישות העובדים לשיפור תנאים. כך התנהל המו"מ למראית עין, בסגנון מנומס מאוד, תוך משיכת זמן וסירוב לשיפור תנאים, כשהמסר שמעבירה החברה לעובדים הוא שההתאגדות לא תביא להם שום תוצאה.

חברת גרין נט הכירה במען אך פעלה כדי להכשיל את המו"מ

תוך יומיים מפניית מען הראשונה, התקבל מכתב תשובה של עו"ד ערן שוהם ממשרד עורכי הדין רובין-שמואלביץ'. מדובר באחד ממשרדי עורכי הדין המובילים בייצוג מעסיקים. ניכר היה ממעורבות משרד עוה"ד הזה כי חברת גרין נט מייחסת להתאגדות העובדים חשיבות רבה ומוכנה להשקיע סכום כסף גדול בגיבוש עמדתה בנושא. הרושם שנוצר במען כתוצאה מכך היה שבפני הארגון אתגר משפטי וארגוני גדול.

בימים הראשונים ביקשה החברה זמן לבחון את טפסי ההצטרפות. בימים הבאים החל אחד ממנהלי המפעל הפלסטינים ללחוץ על העובדים לסגת מחתימתם על טופס ההצטרפות למען, בניסיון שהיה בלתי חוקי ונענה על-ידי העובדים בסירוב. כך, מהר מאוד נאלצה החברה להכיר בארגון, ועשרה ימים בלבד לאחר הפנייה הראשונה אליה היא הודיעה על נכונות לפתוח באופן מיידי במו"מ על הסכם קיבוצי.

משבר סביב פיטורי עובדים וניסיון לשבור את ההתאגדות

העובדה שכחודש וחצי אחרי שנפתח המו"מ פרצה מגפת הקורונה והוטל סגר בישראל וברשות, שיחקה לרעת ניסיון ההתאגדות של העובדים ואפשרה לחברה להרוויח זמן ולתכנן את צעדיה. בנסיבות אלה הצלחנו לקבוע ישיבת מו"מ נוספת רק ביוני 2020 - קרי 4 חודשים אחרי התחלת המו"מ. בישיבה זו ציפינו לקבל תגובה עניינית על הדרישות שהצגנו לתוספות שכר למשמרת הלילה ולעובדים מקצועיים וותיקים. במקום זה פתחה החברה את הישיבה בהודעה על כוונה לערוך פיטורי צמצום בכוח ולפטר בחודשים הקרובים כ-10 עובדים.

נציגי מען הבהירו למנהלי גרין נט כי במצב כזה נדרש מהחברה, על-פי דין, להעביר למען את הסיבות לצמצום ואת היקפו המדויק, כחלק מהחובה להיוועצות עם ארגון העובדים היציג. בניגוד לסיכום זה וללא כל התראה, הופתעו מען והעובדים חודש מאוחר יותר לקבל את ההודעה של מנכ"ל גרין נט לפיה הנהלה החליטה על פיטורי 9 עובדים - בהם שלושה חברי ועד העובדים. לא נשלחה הודעה מסודרת על כוונה לערוך צמצומים והנימוקים לכך, ולא היה שום הליך של היוועצות בנוגע לזהות המפוטרים או בכלל.

מען התריע בתגובה מיידית, הבהיר כי מדובר בהפרת הדין והפרת ההסכמות בישיבת המו"מ, וכן הבהיר כי פיטורי 3 חברי ועד (בהם יוזם ההתארגנות) מתוך 9 עובדים מפוטרים נחזים להיות הענשתם על רקע תפקידם בהתארגנות.

במקביל לתכתובת שהתנהלה בנושא, נודע לנו ביום 9.7.20 שהמעסיק ניצל את השמועות על כוונת הרשות להכריז על סגר בשל מגפת הקורונה, והודיע לעובדים כי בכוונתו להוציא כמחצית מהם לחופשה כפויה אם וכאשר יתחיל הסגר. העובדים "ברי המזל" שנקבע כי יישארו בעבודה, נדרשו החל מאותו ערב להישאר ללון בשטח המפעל, זאת ללא כל הצדקה, שכן המעבר היה עדיין פתוח וכלל לא היה ברור אם ומתי ייסגר (בסופו של דבר המעבר לא נסגר). בשלב הזה הפיצול בין העובדים עבד

הפוך - העובדים שהוענשו בחופשה ללא תשלום יצאו לביתם כרגיל, בעוד שמי ש"זכה" לעבוד במצב של סגר, נאלץ ללון במפעל בתנאים קשים. המסר שהועבר לעובדים שביקשו לחזור לביתם באותו יום היה כי מי שיצא יעבור לרשימה השחורה של החופשות הכפויות.

פניות שלנו למנכ"ל גרין נט נענו בהכחשה מוחלטת. בשעה שעובדים לנו במפעל ללא כל הצדקה 4 לילות בכפייה ותחת איום של חופשת ארוכה ללא תשלום, טענו בגרין נט שכל אחד חופשי לצאת לביתו, וכי העובדים הם שבחרו ללון בשטח המפעל כדי להימנע מסגר שעלולה להטיל הרשות הפלסטינית.

ההכחשה של מנכ"ל גרין נט נעלמה כלא הייתה כאשר פנה אליו כתב "הארץ", ניר חסון, בדרישה לקבל הסבר על כפיית הלינה בשטח המפעל בתנאים לא ראויים. תוך שעתיים ממשלוח השאלות בווטסאפ הודיעה החברה כי העובדים רשאים לצאת לביתם. בניגוד לטענה לפיה העובדים בחרו להישאר במקום מרצונם, לא נשאר אף עובד במפעל באותו יום.⁵⁶ המאבק של מען ושל ועד העובדים מול ההנהלה נחל הצלחה והרים את המורל של העובדים שהרגישו שזהו הישג וניצחון שלהם.

בתאריך 14.7.20 הכריז מען על סכסוך עבודה, וקבע את פתיחת השביתה במפעל ליום 29.7.20.⁵⁷

תחת הלחץ, הנהלת המפעל הסכימה לשנות את רשימת המפוטרים והוציאה ממנה שני חברי ועד אבל נותרה נחושה לבצע את הפיטורים ללא דיחוי. על רקע זה הוחלט לקיים שביתה אזהרה של יום אחד. לקראת השביתה של ה-29.7.⁵⁸ נפגשו נציגי מען ביום 27.7 עם העובדים, ובסופו של דבר הצלחנו להבטיח את השתתפותם של העובדים מכל שלוש המשמרות.

ביום השביתה נפגשנו עם העובדים קרוב למחסום קלנדיה. האווירה הייתה מחשמלת. עובדים דיברו והסבירו את הסיבה לכך שהם חייבים ארגון עובדים. השביתה זכתה גם לסיקור תקשורתי אוהד שנתן רוח גבית למאבק.⁵⁹

כישלון בבית הדין, בידודי הקורונה ופחד העובדים הביאו לנסיגה

היות והחברה הוציאה מכתבי פיטורים לעובדים, פנה מען במקביל לשביתה לבית הדין לעבודה בירושלים בדרישה להוציא צו מניעה נגד הפיטורים, וכן לחייב את המעסיק לנהל מו"מ הוגן עם מען. בדיון בבית הדין ייצגו את מען משרד עורכי הדין בשה, זבידה, סבוראי.

הדיון שהתקיים בפני השופטת רחל בר"ג-הירשברג ביום 4.8.20 לא עלה יפה. בשל הנחיות הקורונה, נמנעה נוכחות העובדים בתוך אולם הדיונים, והשופטת כלל לא ביקשה לשמוע אותם. נגד טענות מען על פגיעה שיטתית בהתאגדות, לרבות שימוש בפיטורי צמצום לטובת העניין, טען המעסיק כי לאור משבר הקורונה הוא נמצא בקשיים שהם המחייבים פיטורי צמצום. הרושם בדיון היה שבית הדין נוטה לטובת המעסיק ולכן עם סיום הישיבה הבהירו אנשי מען לעובדים כי הסיכוי שבית הדין יענה לעתירה קלוש.

על רקע זה החלטנו כבר ביציאה מבית הדין לחדש את השביתה. ביום 13.8 החלה שביתה שניה במפעל שארכה 4 ימים.⁶⁰ ההשתתפות הפעם הייתה אפילו רחבה יותר. עובדים שבשביתה הראשונה חששו לשבות, ראו במו עיניהם שמי ששבת חזר לעבודה ולא נפגע, והצטרפו לשביתה השנייה.

56 מאמרו של ניר חסון פורסם למחרת ותורגם לערבית, כך שכל העובדים הבינו את הנסיבות שהובילו לביטול הדרישה ללון בשטח המפעל:

<https://www.haaretz.co.il/health/corona/premium-1.8991956>

57 ההודעה על סכסוך עבודה ושביתה: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4605>

58 דיווח על השביתה ב-29.7: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4614>

59 כתבת תאגיד השידור "כאן", נורית יוחנן, ראינה את נציגי מען והעובדים ופרסמה כתבה ביומן הבוקר של כאן 29.7.20: <https://soundcloud.com/kanarav/8anvieepelro>

60 דיווח על השביתה: <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4644>

פסק הדין שניתן ביום 13.8.20 אישר, כצפוי, את גרסת המעסיק במלואה. פיטורי העובדים אושרו כלגיטימיים וסבירים, וגם התנהלות המעסיק מול מען במו"מ זכתה לתשבחות. בית הדין נתן רוח גבית חזקה לעקשנות ולסרבנות של החברה.

למרות האפקט המורלי החשוב של השביתה, היה בהחלטת בית הדין כדי לשפוך מים קרים על הביטחון של העובדים באפשרות להזיז את ההנהלה ולשכנע אותה לקבל את תביעותיהם לשיפור שכר.

בחודש ספטמבר 2020 הוחרף שוב משבר הקורונה, ובמשך כמעט חודשיים היה קושי להגיע לפגישות עם העובדים או לנהל מו"מ. שוב שיחק משבר הקורונה לרעת העובדים ויצר דחייה שפוגעת בהליך ההתאגדות.

גם היחס המבזה של החברה לעובדים נמשך. כך למשל, מהדיווחים של העובדים עולה כי בלילה קר ומושלג של 17.2.2021, אולצו עובדי משמרת הערב לצעוד ברגל מהמפעל במקום לנסוע בהסעה הרגילה למחסום, מרחק של 2 ק"מ. כאשר פנינו בעניין למנכ"ל החברה נתקלנו שוב בהכחשה גורפת. הפעם הטענה הייתה שהעובדים התבקשו לחכות להסעה אבל בחרו ללכת רגלי מרצונם.

בפגישה עם אנשי הוועד ב־28.5.21, מייד עם סיום הגל השלישי של הקורונה, הציגו נציגי מען את החתימה על הסכם קיבוצי בחברת רג'ואן בעטרות שנחתם במרץ 2021 כמודל למה שניתן להשיג בגרין נט; סיפרו לעובדים על העמידה המאוחדת של עובדי רג'ואן, ועל כך שבמהלך המאבק שם ננקטו עיצומים של הפסקת העבודה בשעות נוספות; והבהירו שאם העובדים רוצים להשיג הסכם הם חייבים לתת להנהלה להבין שיש גבול לפגיעה בזכויותיהם. בסוף הפגישה הוסכם על עיצומים במסגרתם ימנעו העובדים מעבודה במשמרות של 12 שעות בימים חמישי, שישי ושבת.

אלא שימים ספורים אחרי הפגישה הבהירו אנשי הוועד כי אין תמיכה בקרב העובדים לנקיטת צעדי מחאה. בהיעדר תמיכת העובדים, נותר מען כארגון יציג נטול שיניים וחסר מנופים ללחץ על המעסיק. נסיגת העובדים בשלב זה הביאה להקפאת הליך ההתאגדות. מען ממשיך להיות הארגון היציג במפעל וימשיך לייצג את העובדים ולהגן עליהם ככל שיתאפשר לו.

שער רביעי



אסף אדיב ומוהנד ענאתי מחברי הדו"ח בביקור במחסום קלנדיה - פברואר 2022

שאלונים של עובדים, תמונת מצב

פרק ח'

עובדים ללא ביטחון תעסוקתי - סיכום שאלונים

במסגרת הכנת הדו"ח, ראיינו - פנים אל פנים ובטלפון - עשרות עובדים, וקיבלנו תמונת מצב מקיפה מהשטח.

שיתוף הפעולה של העובדים במתן מידע אינו מובן מאליו. רובם סובלים מהיעדר ביטחון תעסוקתי, וחששו לדבר על תנאי עבודתם. חלק ביקשו להישאר בעילום שם, חלק סרבו לתת פרטים מחשש שזה יוביל לפיטוריהם. עובדים שפגשנו באקראי במחסום קלנדיה לא הסכימו למסור את מספרי הטלפון שלהם מחשש להסתבך ולהיפגע.

מתוך 30 עובדים שנשאלו, 11 הביעו חשש גדול לדבר על מצבם ועל המצוקה שלהם.

להלן סיכום המידע שעלה מתוך השאלונים שהופנו לעובדים:

מקום מגורים: רוב העובדים מגיעים מאזור רמאללה ומהכפרים ומחנות הפליטים הסמוכים. קבוצה נוספת מגיעה מאזור שכם, בעיקר מהכפרים בחלק הדרומי של נפת שכם, שגם הם קרובים לעיר רמאללה ולכן נסיעה בבוקר לעבודה בעטרוות נחשבת קלה יחסית. עם זאת גם מרחקים קצרים אלו קשים למעבר למכוניות פרטיות בשעות הלחץ של הפקקים בבוקר ואחרי הצהריים. מאידך, מי שנוסע במוניות השירות, כפוף לפעילות מוגבלת בשעות שמקשה על תנועה בשטח.

חשש מפיטורים משתק מחאה: עובדים רבים התלוננו על פגיעה וניצול מצד המעסיקים אך העדיפו שלא להתלונן על כך מחשש שהדבר יוביל לפיטוריהם. אחד העובדים, למשל, אמר שהוא עובד מדי יום משבע בבוקר עד חמש אחר הצהריים, קרי 10 שעות עבודה ביום, שעליהן הוא מקבל שכר של 8 שעות בלבד. מצב זה נמשך כבר יותר מ-17 שנים, אבל הוא מעדיף לשתוק ולקבל זאת מחשש שיפוט.

פער בין שעות העבודה בפועל לשעות העבודה בתלוש השכר: עובדים רבים (לא כולם) ציינו כי יש פער גדול בין שעות העבודה שעבדו בפועל ובין השעות הרשומות בתלוש השכר, כאשר תלוש השכר מדווח על מספר קטן בהרבה של שעות עבודה מזה שעבדו בפועל.

12 מבין העובדים שראיינו התלוננו על פער בולט בין שעות העבודה האמיתיות ובין מה שנרשם בתלוש השכר.

היעדר דמי נסיעה נאותים לעובדים: מהראיונות היה ברור שעובדים רבים אינם מקבלים דמי נסיעה כלל, ושאחרים מקבלים סכום קטן קבוע, שאינו מכסה את עלויות הנסיעה. חלק מהמפעלים מסדירים מיניבוסים שמסיעים את העובדים מהמעבר למקום העבודה על חשבונם, אך לא משלמים החזר על הנסיעה מהבית למחסום קלנדיה. עובדים רבים התלוננו על כך שהמעסיקים לא מספקים רכבי הסעה לפי הצורך, כך שהעובדים נאלצים להמתין זמן רב להגעת ההסעה בתום המשמרת או בהגעה למקום העבודה. רבים מרכבי ההסעה קטנים, ולעיתים נאלצים העובדים להידחס באופן לא בטיחותי, ואף לנסוע בעמידה בשל העמסה של מספר רב של נוסעים, מעל המותר. המצוקה בהקשר הזה הוכפלה בתקופת הקורונה בגלל הסכנה של ההדבקות בהסעה הצפופה.

מבין העובדים שהתייחסו לנושא, 4 אמרו שאינם מקבלים פיצוי כלשהו על נסיעות ו-8 אמרו שהם מקבלים החזר חלקי.

שכר מינימום הוא המקסימום: רוב העובדים מקבלים שכר מינימום (כיום 29.12 שקלים לשעה או 5,300 שקלים לחודש עבור 182 שעות עבודה). העובדים ממשיכים לקבל שכר מינימום זהה גם לאחר

שעבדו מספר שנים. רוב העובדים לא מקבלים תגמול על עבודה בשעות נוספות. עדויות שקיבלנו מלמדות שגם כאשר עובד נשאר לעבוד בשעות נוספות, שכרו נותר זהה לזה שהיה בחודש הקודם בו לא עבד שעות נוספות. אין תוספות שכר על עבודה בסופי שבוע וחגים, בניגוד לחוק המחייב. חלק מהעובדים שראיינו אמרו שהם מקבלים יותר מהמינימום לשעת עבודה, אבל גם אלו התלוננו על כך שאין תגמול על ימי חופשה וחגים. כלומר עובד מקבל שכר רק על השעות שעבד בפועל.

6 עובדים דיווחו שהם מקבלים שכר נמוך מהמינימום, ו־16 אמרו ששכרם שווה לשכר המינימום למרות הוותק.

חשיבות קבלת תלוש השכר: רוב העובדים דיווחו שהם מקבלים בפועל את תלוש השכר באופן יחסית סדיר, אם כי לא מעטים דיווחו על כך שהתלושים המונפקים על־ידי מדור התשלומים מגיעים אליהם באיחור של כמה חודשים. עולה שכולם מבינים את החשיבות של קבלת התלוש, שכן משרד הבריאות הפלסטיני מתנה מתן שירותי בריאות לעובד ולמשפחתו בהצגת תלוש שכר⁶¹. העובדים מבינים גם שתלוש שישקף נכונה את ימי העבודה יביא בצידו הפרשה גבוהה יותר לקרן הפנסיה של העובד הנצברת עבורו במדור התשלומים (מה שנקרא במילון העובדים "מכתב אל עמל - לשכת העבודה"). העובדים גם שומרים על התלושים כהכנה לתביעה עתידית אפשרית מול המעסיק, וכהוכחה לתקופת העבודה אצלו.

8 מהעובדים שראיינו התלוננו על קבלת התלוש באיחור רב.

נפגעי עבודה - אין לעובדים כתובת וזכויותיהם נפגעות: חלק מהעובדים שנפגעו בעבודה בעבר לא הצליחו להיכנס לתוך שטח ירושלים ולבתי החולים שלה כדי לקבל טיפול רפואי מקצועי כנדרש. מי שקיבל פיצוי על היעדרות ופגיעה בכושר ההשתכרות שלו עקב תאונה עשה זאת באמצעות תביעה ובסיוע עורך דין. התמונה שהתגלתה לנו היא של קשיים טכניים ובירוקרטיים רבים, כולל השגת האישור של המעסיק על טופסי תאונת העבודה וגם בהתנהלות מול הביטוח הלאומי.

מבין 30 העובדים שהתראיינו, רק 4 דיווחו על פגיעה בעבודה. כולם נתקלו בקשיים בהשגת זכויותיהם אחרי הפגיעה בעבודה.

המצב במחסום קלנדיה עבר שיפור: העובדים דיווחו שבשנים האחרונות נערכו עבודות פיתוח שונות שהובילו לאוטומציה של העבודה בתוך מתקני המעבר. עם זאת, תצפיות שערכנו הראו כי ישנם ימים של צפיפות במעבר, בעיקר בחלקו הראשון הכולל כניסה דרך הקרוסלות, בו מאפשרים החיילים לחמישה עובדים להיכנס בכל פעם. במקום זה נדרשים העובדים להוציא את חפציהם האישיים לתוך מכשיר השיקוף. הלחץ הגדול ביותר הוא לרוב בתחילת השבוע, אולם רוב המראיינים דיווחו שהם מבלים במומצע 25-15 דקות בהמתנה במעבר בדרכם פנימה לתוך ישראל.

הציבור הפלסטיני רואה בעבודה בעטרות מוגמרת: כל העובדים שראיינו, ללא יוצא מן הכלל, דיווחו שהם אינם נתונים ללחץ או ביקורת בשטחי הרשות הפלסטינית בשל עבודתם באזור ירושלים ובתוך שטחה של ישראל. ברור שהמוסדות הרשמיים הפלסטינים והציבור רואים בכך עובדה מוגמרת לגיטימית. כולם מבינים שאין מקומות עבודה חלופיים, ולכן הבחירה של העובדים לעבוד בעטרות נתפסת כהחלטה מקובלת והגיונית.

61 על־פי ההסדר הנוכחי מנוכה משכרו של העובד מדי חודש סכום 93 ש"ח בקטגוריה "בול בריאות". סכום זה מועבר לרשות הפלסטינית ומשמש לביטוח העובד ובני משפחתו בביטוח הבריאות הציבורי הבסיסי שמספקת הרשות הפלסטינית. ראו הסבר באתר כל זכות <https://bit.ly/3JpfYht>

סיכום



מחסום קלנדיה

למרות ניצול מובנה
עובדים יכולים לעשות שינוי

אזור התעשייה עטרות נמצא בליבו של אזור קונפליקט נפיץ. הקירבה לגדר ההפרדה ולמחסום קלנדיה, והעובדה שהוא נסמך בעיקר על כוח עבודה מהרשות, שתיהן הופכות את מהלך החיים הרגיל בעטרות לשביר ותלוי ברמת האלימות בקונפליקט הישראלי-פלסטיני.

בחלק הראשון של הדו"ח הצגנו את הנסיבות שהובילו להקמתו ואת התהפוכות שעבר. זה אזור שמכל עבריו שכונות פלסטיניות, ובתור שכזה הוא מנותק מליבה הישראלית של העיר. גם אמצעי התחבורה ממרכז ירושלים לאזור מקשים על הנגישות. עיריית ירושלים מנותקת לחלוטין מהחברה הפלסטינית בירושלים המזרחית, ושום גורם פלסטיני לא משתתף ישירות או בעקיפין בקביעת תוכניות הפיתוח של האזור הזה או של כל אזור אחר בעיר. עדות לכך היא התכנון של שכונה חרדית מצפון לעטרות, בסמוך לגדר ההפרדה. לפי הבנתנו פיתוח אזור תעשייה באזור שיש בו דומיננטיות של תושבים פלסטינים היה מחייב גישה הפוכה של השתלבות במרחב האורבני.

כפי שתואר בדו"ח, אלפי העובדים הפלסטינים המועסקים בעטרות נתונים יום יום ללחצים וקשיים שמערערים את היציבות והביטחון התעסוקתי שלהם. גם אלו שמזלם שפר עליהם ומצאו עבודה קבועה יחסית, מועסקים בדרך כלל בשכר מינימום, וללא כל מסלול קידום. בחלק ממקומות העבודה נאלצים העובדים לעבוד שעות ארוכות ללא תגמול מתאים, ולעתים בתנאים של סכנה לתאונות ולפגיעה ארוכת טווח בבריאות.

כפי שעולה מעדויות שתוארו בדו"ח, בתוך הכאוס ואי-הוודאות שמאפיינים את חייו של כל פלסטיני, עצם הפרנסה במפעלי עטרות מהווה בסיס כלכלי חשוב למאות משפחות, בגלל פערי השכר בין שטחי הרשות הפלסטינית לישראל. הביטחון הכלכלי הזה כרוך בעבודה פיזית קשה; בתנאי ניצול; בנסיעות ארוכות עם שחר למקום העבודה; ובשהייה ומעבר באזורים שמאופיינים בעימותים אלימים ונוכחות של כוחות צבא ומשטרה, שיכולים בכל רגע להפוך אזרח תמים לקרבן של אלימות.

תיארנו בפרק השני את שיטת ההיתרים הכושלת. מען, בשיתוף עם משרד עורכי הדין לסיוע לפלסטינים LEAP, פרסם בראשית ינואר נייר עמדה,⁶² שמציע פתרון. הגם שלא קיימת בעטרות תופעה של שחר בהיתרים, ועובדים לא נדרשים לשלם אלפי שקלים עבור ההיתר, מייצרת שיטת ההיתרים כבילה למעסיק ותלות של העובדים בו, פוגעת פגיעה חמורה בכבודם ובזכויותיהם, ומקשה על האפשרות שלהם לפעול לשיפור מצבם.

השאלונים שערכנו עם עובדים (פרק ח') מלמדים שאין לעובדים קושי ברמה הציבורית או החברתית בשל העובדה שהם מועסקים בא.ת. עטרות בתוך שטח ישראל. התמונה שעולה מעדויות רבות של עובדים שפונים למען היא שהעבודה בישראל ואצל מעסיקים ישראלים מהווה עובדה מוגמרת וכי לא מופעלים נגדם לחצים או מכשולים מצד החברה הפלסטינית או המוסדות הרשמיים בכל הנוגע לעבודתם בישראל. ברור שככל שיהיה פיתוח כלכלי וייווצרו מקומות עבודה ברי קיימא בערים הפלסטיניות, יתמתן משבר האבטלה ברשות, וייווצר איזון שיחייב מעסיקים בישראל ובעטרות להעלות שכר ולשפר תנאי עבודה כדי למצוא עובדים מתאימים.

בהיעדר אלטרנטיבות כאלו, ובהינתן שחוסר האיזון בין מיעוט מקומות העבודה בעטרות ובישראל ובין הביקוש האדיר למקומות עבודה בישובים הפלסטינים, ימשיך גם בשנים הקרובות, יהיה קושי גדול בשינוי מאזן הכוחות. מול היתרון המובנה של המעסיקים הישראלים, נדרשת מהעובדים שרוצים לשנות את מצבם מודעות והתגייסות מיוחדות במינן.

בחלק השלישי של הדו"ח תיארו בפירוט את ההצלחה של מען להגיע למעמד של ארגון יציג ביותר ממפעל אחד בעטרות. תארנו בפירוט את הניסיון של התאגדות העובדים בשני מפעלים חשובים.

62 "הדרך לעצור את הסחר בהיתרים - לתת "גרין קארד" לעובדים הפלסטינים": <http://heb.wac-maan.org.il/?p=4921>

מניסיונות ראשונים אלו, ובעיקר מהחתימה על הסכם קיבוצי במפעל רג'ואן, ניתן לאשש את הקביעה המרכזית בדו"ח שלפניכם לפיה קיימת אפשרות לשינוי תנאי העבודה והמעמד של המועסקים הפלסטינים במפעלים ישראלים, אפשרות שהבחירה בה מורכבת ומאתגרת. הדרך של התאגדות עובדים בארגון עובדים כמו מען טומנת בחובה פוטנציאל לייצר שינוי. בחירה באופציה זו מחייבת סולידריות בין העובדים, והעצמת כוחם מול המעסיקים, וזאת בדרך של הידברות והבנת האילוצים של המעסיקים.

האתגר שמציג מען מקפל בתוכו כמה אספקטים, שכל אחד מהם וכולם יחד יכולים להיות בעלי השפעה חיובית על חייהם של העובדים ומעבר לכך. ההצטרפות למען, העמידה המאוחדת של העובדים על זכויותיהם, והעימות מול המעסיקים, הם שלבים מחשלים, שבמהלכם העובדים משכילים לגבי חוקי עבודה והוראות בטיחות, לומדים להכיר את כוחם, לפעול על סמך תכנון ומחשבה ולא על דרך של "תגובה מהבטן" על פגיעה, ניצול והשפלה הנפוצים כל כך כיום. בחירה בכוון זה מאפשרת לנהל שיח ומו"מ שמובילים להשגת זכויות.

הניסיון של מען מראה, שככל שקיימת בקרב העובדים שהתאגדו קבוצת מנהיגים נחושים שאינם מתפתים ל"הטבות אישיות", לחצים, וניסיונות לסכסך בין קבוצות עובדים, ניתן לעשות שינוי.

הניסיון הרב שצבר מען במשך שנים לגבש את העובדים כקבוצה מאוחדת, ולהגיע לשולחן המו"מ עם המעסיקים כשהוא מחומש בידע משפטי; המעמד של מען שמסמיך אותו לייצג את העובדים; ושיתופי פעולה מגוונים עם גורמים מעולם המשפט, האקדמיה והתקשורת; יוצרים עבור עובדים שירצו בכך פלטפורמה טובה לפעולה מוצלחת שתניב תוצאות לטווח הקצר והארוך.

מען - ארגון עובדים עם חזון דמוקרטי

- **מען** מאגד עובדים ועובדות ללא הבדלי דת, לאום, מגדר או מקצוע, בתחומי תעסוקה מגוונים. מען מוכר בזירת יחסי העבודה בישראל, בין השאר עקב תפקידו בהגנה על עובדים מוחלשים וחסרי הגנה.
- **מען** הוא ארגון העובדים היחיד בישראל שפועל לאיגוד עובדים פלסטינים המועסקים בהתנחלויות ובישראל ולהסדרת תנאי העסקתם בהסכמים קיבוציים.
- **מען** פועל לקידום תעסוקת נשים ערביות בישראל ובמזרח ירושלים.
- **מען** יזם את תערוכת מכירת אמנות השנתית - "לחם ושושנים", שהכנסותיה מוקדשות לפרויקט "נשים ועבודה" של הארגון.
- **מען** פועל לשיפור וקידום חקיקה ושינוי מדיניות בתחומים רבים במטרה לקדם אג'נדה חברתית ושוויונית.
- **מען** פועל בשיתוף פעולה עם עשרות ארגוני חברה אזרחית, מכוני מחקר וגורמים באקדמיה השותפים לו בחזון הדמוקרטי והשוויוני ובמאבק לצדק חברתי לישראלים ולפלסטינים כאחד.
- **מען** הוקם בסוף שנות ה־90 על־ידי פעילי שמאל ערבים ויהודים בעלי חזון של חברה שוויונית וצדק חברתי. האיגוד שולל את השיטה הניאו ליברלית, ומתנגד למדיניות ההפרטה, שפגעה ברשת הביטחון החברתית, העמיקה את הקיטוב המעמדי, ויצרה שכבה רחבה של עניים חסרי זכויות בישראל.



מען ארגון עובדים

משרד ירושלים - בניין מול א־דאר, רח' סלאח אדין

משרד ראשי - רח' העליה 45, תל־אביב־יפו

אתר מען - www.wac-maan.org.il

דוא"ל - maan@maan.org.il