

מחלות רקע: העמקת המסחור של מהגרי עבודה והפרות חופש התנועה בעידן הקורונה

יהל קורלנדר, מעין נייזנה, הילה שמיר*

תקציר. בימים כתיקונם, העובדים הלא-ישראלים בענפי החקלאות, הבניין והסיעור סובלים ממגוון "מחלות רקע". את הרגולציה של העסקתם מאפיינת פגיעות מבנית המתבטאת, בין היתר, במגבלות על ניידות במרחב ובשוק העבודה ובכידודם מקהילות ורשתות תמיכה. פגיעות זו החריפה בעת מגפת הקורונה. מסקירה של שלושת ענפי ההעסקה עולה כי בתקופת הקורונה העמיק המסחור של מהגרי עבודה וראייתם כאמצעי ייצור, ובעיקר הוחרף הבידוד של העובדים בענף הסיעור וצומצמה הזכות המוגבלת ממילא של עובדים פלסטינים בענף הבניין לזמן פנוי בלא פיקוח. לצד זאת, השינויים כתוצאה מהמגפה גם משכו תשומת לב לבעיות מבניות ולמבנה הייחודי של יחסי העבודה – בפרט בענף הסיעור – ואף הובילו למהלכים חדשים, פוליטיים ומשפטיים, המעוררים תקווה לשיפור זכויות העובדים. יתרה מזו, ניתוח ראשוני מעלה שבענף החקלאות, למשך זמן מסוים אתגרי הקורונה הובילו לחיזוק כוח המיקוח של מהגרי העבודה בשל מחסור בידיים עובדות, וכך אף שיפרו את יכולתם להחליף מעסיקים.

מילות מפתח: מהגרי עבודה, עובדים פלסטינים, חופש תנועה, קורונה

מבוא

תקופת הקורונה הביאה לפגיעה חמורה בפרנסתם של עובדים רבים אשר הוגדרו לא חיוניים והוצאו לחופשה או פוטרו. מהגרי עבודה ועובדים פלסטינים בתקופה זו התמודדו עם מצב שונה בתכלית. ענפי המשק שבהם רובם מועסקים הוגדרו חיוניים, והעובדים בהם המשיכו בעבודתם – פעמים רבות ביתר שאת ותחת מגבלות חדשות. בהערת מחקר קצרה זו אנו בוחנות באופן השוואתי צעדי מדיניות שנקטו בין אפריל לאוגוסט 2020 וטוענות שתקופת הקורונה הביאה להעמקת המסחור של מהגרי עבודה זמניים, כתוצאה ממדיניות ששיקפה בראש ובראשונה יחס אינסטרומנטלי כלפיהם, כאל אמצעי ייצור. מדיניות זו ברובה לא כללה

* ד"ר יהל קורלנדר, המכללה האקדמית תל-חי והפקולטה למשפטים, אוניברסיטת תל אביב

מעין נייזנה, דוקטורנטית בבית הספר למשפטים, אוניברסיטת קנט

פרופ' הילה שמיר, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת תל אביב וחוקרת ראשית בקבוצת המחקר TraffLab (ERC)

מחקר זה התאפשר בעזרת פרויקט המחקר TraffLab, במימון מועצת המחקר האירופית (ERC), במסגרת תוכנית המחקר והחדשנות האירופית Horizon 2020 (מענק מחקר מס' 756672).

חידושים משמעותיים אלא בעיקר חיזוק של מדיניות קיימת. אנו טוענות כי כמו שווירוס הקורונה מסוכן יותר לסובלים ממחלות רקע, כך מדיניות הקורונה פוגעת יותר בעובדים שברקע העסקתם מתקיימת פגיעות מבנית לניצול. לצד זאת, משבר הקורונה יצר גם הזדמנויות להשמעת טענות חדשות, לחשיפת קשיים במבני ההעסקה וליצירת הסדרים מיטיבים באופן שאולי יאפשר, ולו במידה מוגבלת, שינוי ארוך טווח בתנאי העסקתם של עובדים אלו בעתיד. כך, מחקר ראשוני זה מראה שאתגרי הקורונה הובילו לחיזוק כוח המיקוח של מהגרי העבודה בענף החקלאות והקלו עליהם להחליף מעסיקים, וכן הביאו לשיפור, פורמלי לפחות, בתנאי המגורים ושירותי הבריאות שעובדים פלסטינים זכאים להם. החמרת המגבלות החלות על עובדות סיעוד משכה תשומת לב ליחסי התלות האינטנסיביים שבין מטפלות ומטופלים ולצורך בהתמודדותם המשותפת עם מגבלות.

לפי רשות האוכלוסין וההגירה (2020ד), באפריל 2020, עת הוטל על תושבי ישראל סגר ראשון מתמשך בשל מגפת הקורונה, שהו בישראל למעלה מ-200,000 "זרים" ובהם כ-100,000 מהגרי עבודה באשרה, כ-30,000 מבקשי מקלט, ויותר מ-70,000 מהגרי עבודה ותיירים בלא אשרה בתוקף. לקבוצה זו יש להוסיף את הפלסטינים משטחי הגדה המערבית העובדים בישראל בהיתר, שמנו לפני המשבר כ-90,000 איש (מעוז, 2020, עמ' 25). ככלל, עובדים לא-ישראליים מועסקים בשוק העבודה המשני, בענפים הדורשים מיומנות מקצועית נמוכה. אצל קובעי המדיניות בישראל הם נתפסים כקבוצת שוליים המהווה איום על מהותה האתנו-לאומית של המדינה. ישראל אימצה לאורך השנים מדיניות שהתבטאה במגבלות שונות על חופש התנועה של אוכלוסיות אלו, והמשקפת את היחס אליהן כאל אורחים שחלקם רצויים בישראל באופן זמני בלבד וחלקם אינם רצויים בה כלל.

חופש התנועה של מהגרי עבודה מעסיק חוקרי הגירה ממגוון תחומי ידע. חלק מהמחקר בתחום מעלה את השאלה אם תכלית האסדרה בתוכניות להגירת עבודה זמנית היא לשמר כוח עבודה לא חופשי, המהווה חלק בלתי נפרד מההיגיון הקפיטליסטי ואף מהווה תנאי להצלחתו (קמפ ורייכמן, 2008). מגבלות על חופש תנועה שמאפיינות תוכניות אלו כוללות, למשל, הגבלת מהגרים למעסיק מסוים, הגבלתם לאזורים גאוגרפיים או לענפי תעסוקה מסוימים, וכן הטלת מגבלות על יצירת קשרים חברתיים וביסוס קהילות (Shamir, 2012). לצד אלה קיימים גורמים מבניים אחרים שמאפיינים תוכניות הגירה זמניות והופכים מהגרי עבודה זמניים לפגיעים במיוחד לניצול. גורמים אלו כוללים, בין השאר, החזקת מסמכי זהוי אצל המעסיק; מגבלות על הצטרפות בני משפחה; מגבלות ודרישות ביחס למקום המגורים; החרגה מתחולת חוקי מגן בעבודה; עצם הגדרת השהייה כזמנית ושאינה מובילה לקבלת מעמד קבע; "הסדר כבילה", המתנה את אשרת השהייה של מהגרי העבודה בעבודה עבור מעסיק ספציפי ומקשה על מעבר למעסיק אחר (או אינו מאפשר זאת כלל).¹ כבילת העובדים, לצד החוב שמהגרי העבודה צוברים בארצות מוצאם בשל דרישתם של מגייסים לדמי תיווך מופרזים בתהליך ההגירה, מגבילה מאוד את כוח המיקוח שלהם.

¹ הסדר הכבילה בוטל בפסק דין של בית המשפט העליון בשנת 2006 (בג"ץ 4542/02 קו לעובד נ' ממשלת ישראל), אך "כיסים" שבהם הוא פועל נותרו בישראל גם שנים לאחר מכן. הקבוצות העיקריות בכיסים כאלה כיום הן עובדות סיעוד באשרה הומניטרית ועובדי חברות ביצוע בענף הבניין. בסוף שנת 2020 חל שינוי בכבילה של עובדים פלסטינים, אך את השפעותיו בטוח מוקדם מכדי להעריך.

הערת המחקר עוסקת בעובדים לא-ישראלים בעלי אשרת עבודה (להבדיל מחסרי מעמד). כחנו באופן השוואתי צעדי מדיניות שננקטו בזמן קצר (אפריל-אוגוסט 2020) כלפי מהגרות עבודה בענף הסיעוד, עובדים פלסטינים בענף הבנייה ומהגרי עבודה בענף החקלאות, והתמקדנו בסוגיית חופש התנועה. ההשוואה בין הקבוצות מאפשרת הצצה להנחות היסוד בדבר מהגרי עבודה בישראל בכלל. המחקר מתבסס על ניתוח כמה מקורות ראשוניים: משרד הבריאות (2020), "הודעה לעובדים זרים המתגוררים בבית המטופל"; המנהל האזרחי (ארגון מגדלי ירקות, ל"ת), "בקשה והתחייבות להלנת עובדים תושבי יש"ע בישראל – ענף החקלאות"; רשות האוכלוסין וההגירה (2020ה), "שר הפנים דרעי יאשר הארכת שהותם המרבית של עובדים תאילנדים לחקלאות – מעבר לתקופה הרגילה בחוק"; רשות האוכלוסין וההגירה (2020א), "הודעה בעניין תנאים להגשת בקשה להתרת חזרתם לישראל של עובדים זרים בענף החקלאות אשר יצאו לחופשת מולדת במדינתם 'באינטר ויזה'"; רשות האוכלוסין וההגירה (2020ג), "נוהל ניווד עובדים זרים בחקלאות"; רשות האוכלוסין וההגירה (2020ב), "הודעה על הקלות נוספות לחקלאים בכל הקשור לניוד עובדים זרים בתקופת מגפת הקורונה"; מכתב למטה לביטחון לאומי בנושא הנחיות בעניינם של עובדים סיעודיים שגרים בבית המטופל לאור משבר הקורונה (הבסי ואחרים, 2020).

סיעוד: מהגרות עבודה

בענף הסיעוד עובדים בהיתר כ-57,000 מהגרי עבודה המגיעים ממזרח אסיה, מדרום אסיה וממזרח אירופה (מעוז, 2020, עמ' 19). הענף כולל בעיקר נשים ומתאפיין בתנאי עבודה קשים. העובדות מגיעות לישראל תחת חוב כבד ומוחרגות מחלק מחקיקת המגן, ובעיקר מחוק שעות עבודה ומנוחה, באופן שמאפשר את העסקתן מסביב לשעון ללא תשלום עבור שעות נוספות (בן ישראל ותג'ר, 2015). יתרה מזו, עובדות הסיעוד כפופות למגבלות חמורות על חופש התנועה שלהן. הן מוגבלות מבחינת מספר המעסיקים שביכולתן להחליף ומבחינת האזור הגאוגרפי שביכולתן לעבוד בו, והן נדרשות לגור בבית המטופל. מגבלות שאומצו כדי להיאבק במגפת הקורונה החמירו את בידודן הפיזי של העובדות בשל החרפת ההיבטים המבניים המגבילים את חופש התנועה שלהן למקום עבודתן בלבד, כלומר כובלות אותן למעסיק.

תקנות שעת חירום (שנכנסו לתוקף כ-17 במרץ) הנחו את תושבי ישראל להישאר בבתיהם. הממונה על זכויות העובדים הזרים במשרד העבודה והרווחה, וכעבור כחודש גם רשות האוכלוסין וההגירה, פירשו תקנות אלו כמחייבות את עובדת הסיעוד להישאר עם המטופל בביתו בתקופת הסגר, שכן ביתה של עובדת הסיעוד, לעניין הנחיות הסגר, הוא ביתו של המטופל הסיעודי. כלומר, המגבלה שהתירה יציאה מהבית עד למרחק 100 מטרים, שהייתה נהוגה בשלב זה של הסגר, חלה על העובדת וכבלה אותה לבית המעסיק גם ביום המנוחה השבועי שלה. לפי הנחיות רשות האוכלוסין וההגירה, מגבלה זו נועדה "לשמור על בריאותו של המטופל הסיעודי המעסיק הנמצא בקבוצת סיכון למחלת הקורונה". הרשות פנתה אל המשטרה בבקשה להגביר את האכיפה נגד עובדות סיעוד בעניין זה.

בנסיבות רגילות יש דפוס מקובל שבו כמה עובדות בענף הסיעוד מחזיקות דירה משותפת, מחוץ לבית המעסיק, ושוהות בה יחד בסופי השבוע. הנחיות רשות האוכלוסין נועדו למנוע מהעובדות לשהות בדירות אלו (שהרשות מכנה אותן "דירות קהילתיות") בשל האיסור על

"התקהלות". משמעות ההנחיות הייתה שעובדות הסיעוד, שעובדות שעות ארוכות בעבודה תובענית ואינן יכולות להרשות לעצמן את העלות של מקום לינה אחר מחוץ לבית המעסיק, לא יכלו לעזוב את מקום העבודה כלל ולזכות למנוחה של ממש בלי עבודה ובלי פיקוח. תנאי הסגר ההדוקים והקיצוניים היו קשים במיוחד לעובדות שמועסקות בדירור מוגן ובכתי אבות סיעודיים: בשל החשש להידבקות, עובדות רבות לא הורשו לעזוב את המתחם כלל. הוראה זו, המחייבת עובדות להישאר במקום עבודתן תקופות ארוכות, נתפסת כבלתי סבירה לחלוטין ביחס לעובדים ישראלים אפילו בשעת חירום ומשקפת את היחס האינסטרומנטלי לעובדות; בשם ההגנה על מעסיקיהן נשללה מהן זכותן למנוחה ולחיים פרטיים. הבידוד של עובדות הסיעוד עם מעסיקותיהן יצר תלות אינטנסיבית, מעבר לזו שהתקיימה בעבר, והיה קרקע לשילוב אינטרסים של מטפלות ומטופלות בדרישה לשינוי.

בניין: עובדים פלסטינים

עובדים פלסטינים מגיעים מדי יום משטחי הגדה המערבית לעבוד בישראל בהיתר ושלא בהיתר, בעיקר בענפי החקלאות והבניין. לפני פרוץ מגפת הקורונה עבדו בהיתר כ-65,000 פלסטינים בענף הבניין וכ-10,000 בחקלאות (מעוז, 2020, עמ' 19). על עובדים פלסטינים מוטלות מגבלות שונות בשל תפיסת שהותם בישראל כאיום על ביטחון המדינה. חשש זה מוביל לפיקוח מוגבר של המעסיקים על העובדים בעת שהותם בישראל. חופש התנועה של העובדים הפלסטינים מוגבל באמצעות כבילתם למעסיק המחזיק בהיתר העסקתם (אם כי בפועל יש בענף הבניין סחר בהיתרים והעסקה שלא אצל המעסיק הרשום), ובאמצעות פיקוח מתמיד בתקופת שהותם בישראל (Niezna, 2020).

ההשפעה המשמעותית ביותר של מגפת הקורונה על הסדרי ההעסקה של העובדים הפלסטינים בישראל היא המעבר מהתבססות על יוממות (מספר ההיתרים המאפשרים לינה בישראל בסוף יום העבודה הוא מוגבל) לשהות רצופה בישראל במשך שבועות אחדים, מבלי לחזור לבתיהם בגדה המערבית. בענפי החקלאות והתעשייה ניתנו היתרים למשך 30 יום, ובענף הבניין – ל-60 יום (Niezna, 2020). המעבר מיוממות לשהייה רצופה נועד לצמצם תנועה בין הגדה המערבית לישראל ובכך להקטין את הסיכוי להפצת הנגיף. שינוי זה משקף מעבר זמני מהגירת עבודה יומית של עובדים פלסטינים להגירת עבודה עונתית.

הצעדים שננקטו כדי לאפשר את השינוי התמקדו באינטרס הביטחוני של המדינה ולא הביאו בחשבון את מלוא ההשלכות על זכויות העובדים. כך, מחד גיסא בראשית הדרך לא נקבעו תנאי מגורים הולמים ולא הוסדר ביטוח בריאות לעובדים, אך מאידך גיסא הוגברו אמצעי הפיקוח והשליטה. על פי נוהל המנהל האזרחי מיום 18.3.2020 כללו אמצעים אלו פיקוח קפדני על מקום הימצאם של העובדים בכל שעות היום והלילה, דיווח על היעדרות או התנהגות "חריגה", ודרישה להחזקת מסמכי הזיהוי של העובדים בידי המעסיק. דרישה אחרונה זו מקבילה לעבירה של עיכוב דרכון, המוגדרת בחוק העונשין כעבירה פלילית. לאחר שארגוני חברה אזרחית עתרו לבית המשפט לגבי תנאי המגורים של העובדים, היעדר ביטוח בריאות ואמצעי הפיקוח המושתים עליהם, הבהירה המדינה כי הדרישה לעיכוב מסמכים מקורה ב"שגגה" והיא בוטלה בסמוך להפצת הנוהל שכלל אותה.

בעקבות אותה עתירה גם הותקנו תקנות שחייבו מעסיקים להבטיח לעובדים פלסטינים מגורים הולמים וביטוח רפואי. אף ששינויים אלו שיפרו את המצב בהשוואה לימים הראשונים לתחולת הנוהל, גם אז העידו עובדים כי חסרה הגנה ממשית על זכויותיהם לתנאי מגורים הולמים. כמו כן, מלבד ביטול הדרישה לעיכוב מסמכי זיהוי נותרו על כנם שאר אמצעי הפיקוח המחמירים, שלמעשה במשך שבועות שלמים אינם מאפשרים לעובדים פנאי ומנוחה שלא בהשגחת המעסיק (Niezna, 2020).

חקלאות: מהגרי עבודה

מאז שנות התשעים מגיעים לישראל מהגרי עבודה מתאילנד העוסקים בענף החקלאות. כיום מגיע מספרם לכ-22,000 ורובם ככולם מתגוררים במרחב הכפרי והפריפריאלי של ישראל (רשות האוכלוסין וההגירה, 2020ד). בשל בידוד מרחבי זה, שעליו נוספים גם בידוד לשוני וחברתי, חופש התנועה שלהם – בפרט ביחס לתנועתם ממעסיק למעסיק – הוא סוגיה מהותית. התפרצותה של מגפת הקורונה הביאה לסגירת השמיים בפני מהגרי העבודה מתאילנד, חדשים וחוזרים כאחד, בהוראה של שר הפנים מיום 9.2.2020. כניסתם של העובדים התאפשרה רק באוגוסט 2020, תחילה בכפוף לנהלים מחמירים הכוללים בידוד במשך שבועיים במלונות ייעודית על חשבון המעסיק, ולאחר שתאילנד הוכרזה מדינה ירוקה – התאפשרה כניסתם לישראל ללא בידוד, אך עם עיכובים ניכרים.

מאז ביטול הסדר הכבילה, מהגרי העבודה רשאים לעבור בין מעסיקים ובין הלשכות הפרטיות האחראיות עליהם. בפועל, לפי עדויות רבות, מעבר זה אינו קל ליישום, בין היתר משום שהוא מנוגד פעמים רבות לאינטרס של החקלאי ושל הלשכה (קורלנדר, 2019). כך מוגבל בפועל חופש התנועה והבחירה של עובדים שמתקשים לעזוב מעסיקים פוגעניים או עבודה שאינה מתאימה להם מסיבות אחרות.

מבחינה חוקית, בכל הנוגע למעבר קבוע למעסיק חדש בימי שגרה – הלשכות מחויבות להיענות לדרישת העובד. אך מאחר שהן מקבלות תשלום חודשי מהחקלאי המעסיק, האינטרס שלהן להיענות לבקשה מצומצם, במיוחד אם העובד מבקש לעבור לחקלאי שעובד עם לשכה אחרת. כתוצאה מכך, לא פעם הלשכות מערימות קשיים ומעכבות בקשות אלו. לנוכח הקשיים, העובדים נמנעים ממעבר בין מעסיקים או עוברים באופן לא פורמלי ולפיכך מאבדים את אשרת העבודה שלהם (קורלנדר, 2019)². כאשר למעבר זמני למעסיק חדש ("ניוד" עובדים) – מעבר לתקופה שבין חודש לחצי שנה – המצב הפוך: כאן הלשכות דווקא דוחפות את העובדים להסכים למעבר, כדי לספק לחקלאים עובדים לפי הצורך העונתי. כאשר לאינטרס של העובדים, אלה אמנם זוכים לתעסוקה מלאה אצל המעסיק החדש, הזקוק להם בעונה החקלאית, בשעה שהמעסיק הקודם אינו מסוגל להציע תעסוקה מלאה (או שכר מלא), אך הם נעקרים מסביבת העבודה ומקהילתם ונדרשים להיקלט אצל מעסיק חדש ובקרב העובדים במשק חדש. מגפת הקורונה יצרה מחסור בידיים עובדות בחקלאות, ובשל כך חל שינוי משמעותי באפשרות התנועה של מהגרי עבודה בין מעסיקים. בכל הנוגע להחלפת מעסיק לטווח ארוך,

² אובדן האשרה נגרם בעת מעבר למעסיק שאין לו אשרת עבודה פנויה בתוקף. כאשר המעבר נעשה דרך לשכה, המייצגת הן את החקלאי הן את העובד, היא האחראית לוודא כי קיימת אשרה.

המחסור בעובדים בשל סגירת השמיים הביא לעלייה מסוימת בכוח המיקוח של מהגרי העבודה, מאחר שחקלאים רבים נותרו עם אשרות שלא יכלו לממש. כך נוצרה לעובד (תאורטית לפחות) אפשרות להפעיל לחץ רב יותר על הלשכה כדי שתייע לו לעבור למעסיק אחר. גם לעובד שעבר באופן עצמאי לחקלאי חדש היה קל יותר לשמור על אשורת העבודה שלו, מאחר שלחקלאים רבים נותרו כאמור אשרות פנויות.

באשר לניוד עובדים באופן זמני, המחסור בעובדים הביא את משרד החקלאות לאמץ נוהל שנועד לאפשר מעבר קל ומהיר בין מעסיקים כדי לסייע לחקלאים. ההקלות כללו ניוד לתקופות קצרות מ-30 יום, מעבר לחקלאים שאינם מחזיקים באשרות פנויות בתוקף, וכן הקלות בירוקרטיות במעבר בין מעסיקים. הנוהל הדגיש את החובה לקבל את הסכמת העובד לניוד ואת שמירתם של יחסי עובד-מעביד עם המעסיק הקבוע. משמע, המחסור בעובדים הוביל לאפשרויות רבות יותר עבור המהגר המעוניין להחליף מעסיק לטווח קצר. עם זאת, יש להביא בחשבון שהסרת ההגבלה על משך זמן הניוד המינימלי, היעדר רישום של הניוד, וכתוצאה מכך גם היעדר פיקוח – כל אלה אפשרו יחס אינסטרומנטלי כלפי העובד וניודו על פי צרכי המעסיק, ללא מנגנוני פיקוח שיאפשרו לוודא כי העובד נתן את הסכמתו. לראיה, עובדים אושרו לניוד גם לחקלאים ללא אשרה פנויה בתוקף.

לסיכום, המחסור בעובדים בתקופת הקורונה הביא להגדלת חופש התנועה בין מעסיקים בענף החקלאות, ואולי אף להתחזקות כוח המיקוח של העובדים. בה בעת הדגיש המחסור כי העובדים נתפסים כמי שכל זכויותיהם נגזרות מצורכי החקלאים, כפי שהראה השינוי בנוהל הניוד. בכך משתקף היחס האינסטרומנטלי של קובעי המדיניות כלפי מהגרי עבודה, שאינם נתפסים כנושאי זכויות בזכות עצמם, אלא ככוח עבודה שזכויותיהם או היעדר זכויות כאלה נובעים מהאינטרסים של מעסיקיהם.

סיכום

השינויים המהירים בהסדרת התנועה של עובדים לא-ישראלים כתוצאה ממגפת הקורונה הדגישו והחריפו את מגבלות התנועה המוטלות עליהם ואת היחס האינסטרומנטלי כלפיהם בעימות שגרה וחירום. שינויים אלו העצימו את "מחלות הרקע" – הפגיעות המבנית – המאפיינת את אסדרת העסקתם של מהגרי העבודה. פגיעות זו מתבטאת ראשית במגבלות חמורות על תנועה, הן במרחב הן בשוק העבודה. שנית, היא מתבטאת בכידוד מקהילות ומרשתות תמיכה – במדינת המוצא, אך גם מקהילת המהגרים וקהילות אחרות בישראל. הכידוד הגאוגרפי שנכפה על מהגרי ומהגרות עבודה, בשל מאפייני מקומות העבודה בענפי הסיעוד, החקלאות והבניין ובשל קשיי השפה והתקשורת, החמירו קושי זה. ושלישית, פגיעותם של עובדים לא-ישראלים מתבטאת בתפיסתם כעובדים שכל תכלית שהותם בישראל היא כוח העבודה שלהם, ללא התחשבות באנושיותם (בן ישראל ותגר, 2015; מונדלק, 2003). הנחת מוצא זו משתקפת באימוץ של מגבלות שמנומקות במניעת התפשטות המגפה, ושמשמעותן שלילה מוחלטת של זמן שבו העובדים אינם נתונים לפיקוח המעסיק. השינויים שהתחוללו בכל שלושת הענפים שתוארו כאן משקפים מסחרר עמוק של מהגרי ומהגרות העבודה וראייתם כחפץ שניתן להשתמש בו, להעבירו מיד ליד בהתאם לצורכי המעסיקים, ולמנוע ממנו כליל יציאה ממקום העבודה.

הערות מחקר לעת קורונה

לצד זאת, השינויים כתוצאה ממגפת הקורונה משכו תשומת לב לבעיות מבניות קיימות ואף הובילו להנעת מהלכים חדשים לשיפור זכויות העובדים. משבר הקורונה הביא לחיזוק מסוים בכוח המיקוח של מהגרי העבודה בענף החקלאות וביכולתם להחליף מעסיקים. הוא אפשר לערוך "ניסוי טבעי" בהכנסת עובדים פלסטינים לישראל לתקופות ארוכות. מחקר נוסף נדרש כדי ללמוד על העדפות העובדים בין יוממות ובין שהייה ממושכת ורצופה בתחומי ישראל, וכן על השלכותיו של שינוי זה מנקודת מבטם של המעסיקים. המעבר מיוממות לשהות ארוכה יותר בישראל הביא להרחבת ההגנות הנוגעות לתנאי המגורים ושירותי הבריאות שעובדים פלסטינים זכאים להם באופן פורמלי. בענף הסיעוד, עקב משבר הקורונה נוצר פוטנציאל לסולידריות סביב האינטרס המשותף של הפחתת התלות ההדרית בין מעסיקות ועובדות, דבר שמשתקף בעובדה שנכתב מכתב שמייצג לראשונה (למיטב ידיעתנו) דרישות משותפות לעובדות סיעוד ולמטופלים סיעודיים.

מבחינת החברה האזרחית בישראל, השינויים אפשרו העלאת דרישות חדשות וחיזוק דרישות קיימות לגבי זכויות עובדים לא-ישראלים, למשל במימוש הדרישה לביטוח עובדים פלסטינים בביטוח בריאות ובביטול הדרישה הדרקונית לעיכוב דרכון. צעדים אלו, ותשומת הלב הגוברת לזכויות חברתיות וכלכליות בעת הזאת, אינם מאזנים את הפגיעות המבנית של העובדים, אך יכולים לשרטט דרך וכיוון לאסדרה הוגנת ואנושית יותר של תנאי העבודה של עובדים לא-ישראלים, ובפרט לאסדרת חופש התנועה שלהם.

מקורות

- ארגון מגדלי ירקות. (ל"ת). **בקשה והתחייבות להלנת עובדים תושבי יש"ע בישראל – ענף החקלאות**.
- בן ישראל, חני, ומיכל תג'ר. (2015). **באה מנוחה ליגעה? עבודה ומנוחה בהעסקתן של מהגרות עבודה בתחום הסיעוד הביתי בישראל**. מעשי משפט, 1, 69-90.
- הבסי, יעל, ליעד סטרולוב ועידית צימרמן. (2020, 17 במאי). **הנחיות בעניינם של עובדים סיעודיים שגרים בבית המטופל לאור משבר הקורונה**. הקליניקה לזכויות אנושם בזקנה והקליניקה לזכויות עובדים באוניברסיטת תל אביב.
- מונדלק, גיא. (2003). **עובדים או זרים בישראל? "חווה התשתית" והרפיציט הדמוקרטי**. עיוני משפט, כז(2), 423-487.
- מעוז, עדי. (2020). **דוח שנתי 2019**. קו לעובד.
- משרד הבריאות. (2020, 8 במאי). **הודעה לעובדים זרים המתגוררים בבית המטופל**.
- קורלנדר, יהל. (2019). **מסחור ההגירה: על צמיחתה, שגשוגה ושינויה של תעשיית הגיוס והתיווך להגירת עבודה לחקלאות מתאילנד לישראל** [חיבור לקבלת תואר דוקטור, אוניברסיטת חיפה].
- קמפ, אדריאנה, ורייכמן, רבקה. (2008). **עובדים זרים: הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה בישראל**. מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- רשות האוכלוסין וההגירה. (2020א). **הודעה בעניין תנאים להגשת בקשה להתרת חזרתם לישראל של עובדים זרים בענף החקלאות אשר יצאו לחופשת מולדת במדינתם** ב"אינטר ויזה".

רשות האוכלוסין וההגירה. (2020ב). [הקלות נוספות לחקלאים בכל הקשור לניוד עובדים זרים בתקופת מגפת הקורונה](#).

רשות האוכלוסין וההגירה. (2020ג). [נוהל ניוד עובדים זרים בחקלאות](#).
רשות האוכלוסין וההגירה. (2020ד). [נתוני זרים בישראל](#). רשות האוכלוסין וההגירה – האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה.

רשות האוכלוסין וההגירה. (2020ה). [שר הפנים דרעי, יאשר הארכת שהותם המירבית של עובדים תאילנדים לחקלאות – מעבר לתקופה הרגילה בחוק](#).

Niezna, Maayan. (2020, July 7). [Under control: Palestinian workers in Israel during COVID-19](#). *Border Criminologies* [blog post].

Shamir, Hila. (2012). [A labor paradigm to human trafficking](#). *UCLA Law Review*, 60(1), 76–136.