

שטח הפקר

**מהגרות עבודה בישראל
2011**

תודות

לצוות הנהדר של מקבלות ומקבלי הקהל בסיעוד בקו לעובד, אשר בזכותו מתאפשרת הפעילות העניפה בתחום: אהוד עין-גיל, אילי מרגלית, אירית פורת, בילהה דבורי, גלעד הירדני, דובית אטר, הדסה רוזין, זהבה רותם, זהבית פרידמן, חניה גולדברג, יעל רבן, ישראל שפט, לודמילה שורמן, לירן באסא, מעיין מקורי, מריאנה ארונוביץ', צבי אלרואי, קובי גרינברג, תמר בירן.

לחנה זהר, מנהלת קו לעובד ולעידית לבוביץ', רכזת תחום הסיעוד בקו לעובד, על הסיוע בהכנת הדו"ח. לירדן אלטשול וליפעת מואס, על הסיוע בתרגום חלקים מהדו"ח.

לעודד פלר מהאגודה לזכויות האזרח בישראל, שהאמור בפרק העוסק בזכות למשפחה מבוסס על פרסום משותף קודם עמו (חני בן ישראל ועודד פלר, *אין מדינה לאהבה – פגיעות בזכות למשפחה של מהגרי עבודה, 2006*).

קו לעובד – ארגון זכויות אדם המסייע לעובדות ועובדים המקופחים והמנוצלים ביותר במשק, בהם עובדים ישראלים בשכר נמוך, מהגרי עבודה, פליטים ומבקשי מקלט ועובדים פלסטינים. הארגון פועל בערוצים משפטיים וציבוריים לסייע לעובדים במימוש זכויותיהם ולחשיפת תופעות של ניצול ביחסי העבודה מתוך מגמה לצמצם את הפערים בחברה. כתובת: נחלת בנימין 75 תל-אביב-יפו 61022 ת"ד 2319; טל': 6883766 (03); פקס: 6883537 (03); דוא"ל: email@kavlaoved.org; אתר האינטרנט: www.kavlaoved.org.

הפעילות של קו לעובד להגנה על מהגרות ומהגרי עבודה מתאפשרת הודות לתמיכתם הנדיבה של האנשים, הקרנות והגופים הבאים: Dr. Alfred Bader of Milwaukee, Wisconsin, Christian Aid, The European Union, Ford Foundation, The New Israel Fund, The Sebba Family Foundation, The UN Voluntary Trust Fund on Contemporary Forms of Slavery

© כל הזכויות שמורות לקו לעובד (2011)



שמירה על זכויות עובדים במזרח התיכון
קו לעובד - זכויות מהגרי עבודה
במימון האיחוד האירופי

יום האישה הבינלאומי מצוין מדי שנה ברחבי העולם בשמונה במרץ. יום זה מוקדש לציון הישגיה של תנועת הנשים למען שוויון זכויות והזדמנויות, תנאי העסקה נאותים והשתתפות שווה בחיים החברתיים והפוליטיים עבור כל הנשים.

האירועים שהובילו לכינונו של יום האישה הבינלאומי קשורים בקשר עמוק למחאה נגד תנאי ההעסקה הקשים והמפלים שהיו מנת חלקן של נשים מאז ומעולם. ב-8 במרץ 1857, פתחו מאות פועלות במפעלי הטקסטיל בניו-יורק בשביתת מחאה על שכרן הנמוך, על שעות העבודה הארוכות ועל התנאים המחפירים שהועסקו בהן. כמה עשורים לאחר מכן, תנועת הסופרג'יסטיות החלה לנחול הצלחה במאבקה למען זכות הצבעה שווה לנשים.

תנועת הנשים ידעה הישגים יפים נוספים, חלקם דרמטיים ממש, מאז המאה ה-19, תוצאת מאבקים נועזים ועיקשים. נשים ברחבי העולם זכו, לאחר מאבק ממושך, בזכות לקנין, בגישה לחינוך ולמוסדות להשכלה גבוהה, בגישה לשירותים רפואיים ובהשתתפות, הגם מוגבלת, בחיים הפוליטיים והציבוריים. אלימות נגד נשים על צורותיה עלתה על סדר יומן של מדינות רבות, והוכרה כתופעה המחייבת התייחסות נאותה אף במישור הבינלאומי. הפליית נשים מחמת הריון ולידה נאסרה בחוקיהן של חלק גדול מהמדינות, וכך גם הטרדה מינית במקום העבודה. בשנת 1979 החליטה העצרת הכללית של האו"ם לעגן באמנה בינלאומית את זכויותיהן של נשים ואת האיסור להפלותן, היא האמנה בדבר ביעור כל צורות האפליה נגד נשים, אשר נכנסה לתוקף בחודש ספטמבר 1981. האמנה זוכה לקונצנזוס בינלאומי נרחב, ומדינת ישראל הייתה בין המדינות הראשונות שהצטרפו אליה. בשנת 1991, עם אשרורה בידי הממשלה, האמנה נכנסה לתוקף לגבי ישראל.

ישראל מציינת בימים אלה 20 שנים לחברותה באמנה, ובצד זאת, אף 20 שנים של הגירת עבודה נרחבת לתחומיה, בעיקר ממדינות מזרח אסיה. נשים היוו, ועודן מהוות, רוב מכריע מקרב מהגרי העבודה שהגיעו לישראל במהלך תקופה זו, וששוהים בה כיום: למעלה מ-80% מהמועסקים בתחום הסייעוד הביתי – ענף ההעסקה הגדול ביותר עבור מהגרי עבודה – הן נשים. שורשיו של יום האישה הבינלאומי במאבק לתנאי העסקה נאותים עבור נשים, והעיתוי המיוחד בו מצוין יום האישה הבינלאומי השנה, הנם הזדמנות הולמת לבחון האם ובאיזו מידה הישגיה של תנועת הנשים אוצרים הבטחה אף עבור מהגרות עבודה, ואיזו רלוונטיות, אם כלל, נודעת להישגיה הכבירים עבורן.

כפי שנראה בדו"ח זה, להישגיה המשמעותיים ביותר של התנועה הפמיניסטית משמעות מוגבלת בלבד עבור מהגרות עבודה, אשר אינן נהנות, להלכה ולמעשה, מרבים מפירותיו של המאבק למען שוויון זכויות לנשים. במידה רבה, המציאות הפוליטית והחברתית, כמו גם האקלים הנורמטיבי, בו פועלות מהגרות עבודה בישראל כיום, אינם שונים בהרבה מהמציאות הפוליטית והאקלים הנורמטיבי שהיו נחלתן של פועלות הטקסטיל בסדנאות היזע של ניו יורק בשנת 1857. דו"ח זה מבקש להפנות זרקור כלפי התהום העמוקה, שעודה פעורה, בין ההבטחה החגיגית שישראל התחייבה בה לפני עשרים שנה – לקיים שוויון זכויות מלא עבור כל הנשים בישראל – למציאות חייהן המדכדכת, הבלתי חגיגית בעליל, של חלק מהנשים להן הבטחה זו ניתנה.

הזכות לתעסוקה בתנאים הוגנים

"המדינות שהן צד באמנה ינקטו את האמצעים המתאימים כדי לבטל אפליה נגד נשים בתחום התעסוקה, כדי להבטיח, על בסיס של שוויון בין גברים ונשים" (סעיף 11(1) לאמנה בדבר ביעור כל צורות האפליה נגד נשים).

מאות פועלות הטקסטיל שיצאו לרחובות במאה ה-18 תבעו תנאי העסקה אנושיים יותר. בהיעדר חקיקת מגן ואיגודי עובדים, תנאי ההעסקה באותה עת הוכתבו בידי כוחות השוק בלבד, והובילו לשכר זעום, ימי עבודה ארוכים ללא קץ והיעדר הגנה בסיסית על הבטיחות והבריאות במקום העבודה. מחאה זו ומחאות נוספות הן שהובילו, בסופו של דבר, ליצירתם של דיני עבודה קוגנטיים ולביצורה של הזכות למשא ומתן קולקטיבי. האם הישגים אלה רלוונטיים עבור מהגרות עבודה כיום?

מהגרות עבודה בתחום הסיעוד הביתי, בדומה לאחיותיהן במאה ה-19, עודן עובדות בתנאים קשים, לעיתים מחפירים ממש, ותכופות תוך סיכון בריאותן הפיזית והנפשית. אף שחוקי העבודה, כגון חוק שכר מינימום, חלים לגבי כלל העובדים בישראל, לרבות מהגרות עבודה בתחום הסיעוד הביתי, בפועל, הן אינן נהנות מהגנתם. האכיפה הנרפית של חוקי העבודה בענף זה, בהצטרפה לשורה של גורמים מבניים אחרים, הופכים את מערכת הדינים הקוגנטית לחסרת משמעות ביחסי העבודה של מהגרות עבודה עם מעסיקהן. כמו כן, אף שניתן להבחין כיום בניצנים ראשוניים של התארגנות בקרב מהגרות עבודה בתחום הסיעוד, בפועל, הן אינן נהנות באופן משמעותי מהזכות התיאורטית הנתונה להן להתאגד, ולשאת ולתת על תנאי העסקתן באופן קולקטיבי.

תנאי העבודה הקשים המאפיינים את תחום הסיעוד קשורים במספר גורמים:

עבודה מסביב לשעון

תחום הסיעוד בישראל מבוסס על העסקה מסביב לשעון ועל מגורים כפויים בבית המעסיק. למעשה, העסקה מסביב לשעון ומגורים בבית המעסיק הם תנאים הכרחיים לקבלת היתר להעסיק מהגרת עבודה, והפרה של תנאים אלו עלולה להביא לביטול היתר ההעסקה של המעסיק, ולביטולו, כתוצאה, של רישיון עבודתה של מהגרת העבודה. מתכונת העסקה זו אינה רק הפרה בוטה של חוקי העבודה בישראל, המגבילים את יום העבודה ל-8 שעות, אלא גם של משפט העבודה הבינלאומי.

יום עבודה שמשתרע על פני כל שעות היממה, ללא התחלה או סוף מוגדרים, הוא אנומליה קשה בכל היבט. שגרת עבודה שכזו אינה מאפשרת פנאי, מנוחה או חיי משפחה. הגבלתו של יום העבודה מבטאת את ההכרה באנושיותה של האישה העובדת, ובהכרח לקבוע איזונים נאותים בין עבודה לפנאי. לא כך לגבי מהגרות עבודה בישראל, אשר בדומה לפועלות הטקסטיל בניו יורק מאה ומחצה קודם לכן, עודן עובדות מסביב לשעון.

הפרות גורפות של חוקי העבודה

העסקת מהגרות עבודה בתחום הסיעוד הביתי מתאפיינת בהתעלמות גורפת מהסטנדרטים המינימאליים הקבועים בחקיקת העבודה הקוגנטית בישראל. העובדות בתחום זה משתכרות שכר הנמוך משכר המינימום, אינן מקבלות מנוחה שבועית מלאה, ואינן מתוגמלות עבור עבודה בשעות נוספות, בזמן המנוחה השבועית או בימי חופשה. הן אף אינן מקבלות, במקרים רבים,

זכויות בסיסיות אחרות, כגון דמי הבראה או פיצויי פיטורין. אי תשלום שכר כלל למהגרות עבודה הוא תופעה שכיחה, כמו גם הלנות שכר ממושכות.

מנגנוני האכיפה הם לרוב חסרי תועלת, ולעיתים רחוקות בלבד ננקטים צעדים כלשהם נגד מעסיקים שלגביהם נמצא, כי פגעו בזכויותיהן של עובדות בשירותם. גם כאשר ננקטים צעדים מצד גורמי האכיפה, הם לרוב רפים מכדי להרתיע. ביטול היתרי העסקה למעסיקים פוגעניים הוא חזיון נדיר, עובדה המאפשרת לאותם מעסיקים להמשיך ולהעסיק מהגרות עבודה בשירותם תוך פגיעה בזכויותיהן באין מפריע.

תנאי העסקה מסוכנים הגורמים לתחלואה ולפציעות

חרף הדימוי הנפוץ של עובדות הסיעוד כעובדות המבצעות עבודות ביתיות קלות, או כמי שמשמשות אך "בנות לוויה" לקשישים ולאנשים עם מוגבלות, בפועל, העבודה בתחום הסיעוד היא עבודה פיזית קשה, לעיתים מפרכת, ואף עלולה לגרום לפגיעות פיזיות ונפשיות. רשויות האכיפה בישראל מתעלמות כליל מהסכנות הבריאותיות הטמונות בעבודת הסיעוד, כמו גם מהצורך בקביעתם ובאכיפתם של סטנדרטים בסיסיים של בטיחות בתחום העסקה הביתית.

עבודת הסיעוד כוללת עבודה פיזית קשה, כגון הרמת ונשיאת מטופלים כבדי גוף. מטופלים רבים אינם מסוגלים לנוע ללא עזרה ומרותקים לביתם ואף למיטותיהם. הם זקוקים לסיוע כדי להתהפך במיטתם, להתרחץ, להגיע לבתי חולים וכדומה. כשהטיפול במטופלים כאלה מתבצע בביתם בידי עובדת סיעוד יחידה, היא נאלצת לבצע את כל המשימות האלו ללא עזרה, בעוד שבבתי חולים ובבתי אבות אותן המשימות מבוצעות על ידי צוות של שניים לפחות. מסיבה זו, כאבי גב, פריצת דיסק ובעיות גב אחרות הן תלונות שכיחות מאד בענף. תלונות שכיחות נוספות הן מחסור בשעות שינה (בשל ההכרח להיות זמינה מסביב לשעון) ועומס עבודה רב.

תלונות אופייניות אחרות לענף הן על מצוקה נפשית, שעם ביטוייה נמנים תשישות נפשית, דכאון וחרדות. ידוע על מספר מקרים של עובדות סיעוד שהתאשפזו במוסדות פסיכיאטריים או שהתאבדו, בנסיבות של קשר סיבתי בין תנאי העסקה למצב הנפשי.

אירית פורת, מתנדבת בקבלת הקהל לעובדות סיעוד בקו לעובד סיפורה של ב', מהגרת עבודה מהפיליפינים

בחודש נובמבר 2009, הגיעה ב', עובדת פיליפינית, למשרדנו ב"קו לעובד" כדי לשתף אותנו בקורותיה. קשה לה. כבר ארבע שנים אינה ישנה בלילות. היא חולקת את מיטתה עם קשישה עיוורת, חסרת שקט. שנתה של הקשישה נודדת, היא מבקשת להתהפך במיטתה, רוצה לדעת מה השעה, רוצה ללכת לשירותים, גונחת, מבקשת מים. מדי יום לאחר ארוחת הבוקר, הקשישה נרדמת בכורסתה ובי עסוקה בעבודות הבית. לאחר ארוחת הצהריים, הקשישה מנמנמת במיטתה ובי יוצאת לקופת החולים להביא תרופות מבית המרקחת. בי בוכה ללא סיבה נראית לעין ומבקשת מבתה של הקשישה לברר כיצד אפשר לעזור לקשישה לישון מספר שעות רצופות בלילה. הבת אומרת שתברר, הרופא ממליץ על כדורי שינה, אלא שאלה עוזרים לשעתיים בלבד. לאחר ארבע שנים, הגיעה בי לרופא המשפחה וזה רשם לה תרופת הרגעה. היא עצבנית, לא מרוכזת, נשימתה קשה, סובלת מסחרחורות. עובדת סוציאלית שהגיעה לביקורת שגרתית לא ראתה שום דבר יוצא דופן. בדו"ח רשמה: בי מתלוננת שאינה ישנה בלילות.

לאחרונה אושפזה בי בבית החולים "אברבנאל". לא היה לה עבר פסיכיאטרי. בקרוב תחזור לארצה לאחר שהוכרזה כמי שאינה מסוגלת להמשיך לעבוד כמטפלת בתחום הסיעוד.

היעדר אפשרות לממש את הזכות להתארגנות ולמשא ומתן קולקטיבי

זכות ההתארגנות והזכות למשא ומתן קולקטיבי הן מעמודי התווך של משפט העבודה המודרני. אולם ככלל, מהגרות עבודה בתחום הסייעוד אינן מאורגנות, ותנאי העסקתן מקשים מאד על יכולתן להתארגן.

אף שזכותן של מהגרות עבודה להתארגן קיימת באופן תיאורטי, בפועל, עד לאחרונה, חוקת ההסתדרות – ארגון העובדים הגדול בישראל – קבעה כי רק אזרחי ישראל או תושביה יוכלו להתקבל לחברות בארגון. משהחלה לצבור תאוצה התארגנות עובדים אלטרנטיבית במסגרת ארגון העובדים "כוח לעובדים", המאגד כיום קבוצה קטנה של מהגרות עבודה בענף הסייעוד, שימש הדבר, ככל הנראה, תמריץ להסתדרות לתקן את חוקתה. בחודש דצמבר 2009 תוקנה חוקת הארגון באופן שנקבע בה, שגם מהגרי עבודה השוהים בישראל כדין יוכלו להתקבל כחברים בארגון. חרף כך, לא ידוע על עובדות סיעוד רבות שמימשו את זכותן להתקבל לחברות בארגון.

אף עובדות הסייעוד המאוגדות ב"כוח לעובדים" ניצבות בפני קשיים ניכרים לממש את הפוטנציאל הגלום בהתארגנות. העובדה שהאיגוד אינו ארגון עובדים יציג, ומספרם הרב של המעסיקים אינם מאפשרים משא ומתן קולקטיבי על תנאי ההעסקה, והביאו לכך שעיקר הפעילות הארגונית כיום מוקדשת לתמיכה סוציאלית בחברות הארגון ועזרה הדדית.

החרגתן של מהגרות עבודה בענף הסייעוד מתחולתו של חוק שעות עבודה ומנוחה

בשנת 2009, פסק בית-המשפט העליון כי חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל, באופן קטגורי וגורף, על עבודתן של מהגרות עבודה בתחום הסייעוד הבייתי. חוק שעות עבודה ומנוחה הוא אחד הנדבכים הבסיסיים עליו בנויה מערכת דיני העבודה בישראל, והוא מסדיר סוגיות יסודיות כגון מספר שעות העבודה ביום, הפסקות במהלך יום העבודה, ימי מנוחה שבועית ותשלום תמורת עבודה בשעות נוספות, בימי שבת ובחג. החרגת עובדות הסייעוד מתחולת החוק פירושה שסטנדרטים מינימאליים בתחומים אלה אינם חלים עליהן, וניתן, לפיכך, להעסיקן במשך 24 שעות ביממה, ללא הפסקות וללא מנוחה שבועית, וללא חובה לשלם להן בגין עבודה בשעות נוספות, בשבתות או בחגים.

בדחותו את העתירה, קבע בית-המשפט העליון כי החרגתן של עובדות הסייעוד מתחולתו של החוק אינה הפליה אסורה, כי אם הבחנה מותרת, המחויבת לנוכח טבעה המיוחד של ההעסקה בתחום הסייעוד. בית-המשפט הוסיף, כי שלילת הגנת החוק מעובדות הסייעוד פועלת לטובתן, דווקא, משום שבמידה ששכרן יעלה, אפשרויות ההעסקה וההגירה שלהן לישראל יתמעטו:

"העמדה המקובלת ביחס לחוקי המגן היא כי מדובר בחוקים קוגנטיים ואין לסטות מהם גם אל מול טענה כי יש בהחלתם כדי לפגוע "בטובתו" של העובד... גם אמנה 97 של ארגון העבודה העולמי בדבר עובדים מהגרים... קובעת כי אין להפלות מהגרי עבודה ביחס לאזרחי המדינה בהסדרי השכר ובאופן ספציפי מצוינים בהקשר זה, בין השאר, הסדרים הנוגעים לשעות עבודה נוספות.

כשלעצמי, איני משוכנע שמדובר בעמדה אשר לעולם אין להרהר אחריה. אנו חיים במציאות מורכבת ובלתי אידיאלית ויש להתחשב בכך כאשר ניגשים לבחינת אפשרות החרגה מהוראות חוקי המגן כשזו נדרשת לשם הגנה על האינטרסים של העובדים הזרים עצמם. אינטרסים אלה והמציאות הייחודית של העבודה בתחום הסייעוד, עשויים לשמש בסיס לעמדה כי כינונו של הסדר שונה בעניינם נובע מהבחנה מותרת ולא מאפליה אסורה. יש לזכור כי המדינה יכולה לפקח על שוק העבודה המקומי אך אין לה כל אפשרות לפקח על שוק העבודה העולמי ועל תנאי

העבודה הצפויים לעובדים הזרים בארצות מגוריהם. חובה עליה להביא לתוצאה המיטבית מבחינת עניינם של העובדים הזרים ובעניין זה יש להתחשב גם במבחן התוצאה ובמתן האפשרות לעובד לבחור בתנאי העבודה המיטביים בהשוואה לכל אופציה אחרת...

ישום חוקי המגן באופן הגורע בפועל מרווחתם של המועסקים הוא יישום שיש בו ממידת האבסורד. יש לציין בהקשר זה כי לאור חוקי ההגירה הנוכחיים במדינת ישראל אין מדובר במהגרי עבודה אלא בעובדים הבאים לתקופה קצובה... משפחותיהם של העובדים הסיעודיים הזרים שוהות ברגיל בארצות מגוריהם. גם לעובדה זו יש השפעה הן על הנטל הכלכלי הנוגע לדאגה לרווחתם הן על האיזון הנדרש בין פנאי לעבודה. אכן, מציאות זו משקפת הסדרים שאינם אידיאליים, והשאיפה היא שהסדרים אלה ישופרו בדרך של חקיקה מתאימה."

קביעות אלה – כמותן לא נשמעו מעולם בתולדות פסיקתו של בית-המשפט העליון או של בתי הדין לעבודה – ניצבות בסתירה לעיקריו של משפט העבודה המודרני כפי שהתפתח מסוף המאה ה-19 ובמהלך המאה ה-20, אשר מבוסס על נורמות מינימום כופות שאין לסטות מהן אף בנסיבות בהן מי מהצדדים חפץ בכך; לדיני העבודה בישראל כפי שפורשו במהלך השנים בבית-המשפט העליון ובבתי הדין לעבודה, ולמשפט העבודה הבינלאומי שישראל נטלה על עצמה לקיימו.

חדוה ישכר, חברת הועד המנהל בקו לעובד

לא מלאך ולא מפלצת, פיליפינית שחוקה (פורסם ב-Ynet, 7.1.2009)

אם במקום לצלם עובדת סיעוד שחשדתם בה כי היא מתעללת בהוריקם, הייתם מזמנים אותה לשיחה ומגלים עד כמה נשחקו תנאי העסקתה הבזויים ממילא, הייתם חוסכים הרבה אי נעימות ואולי אפילו מבינים ללבה. הנה שוב הוצגו בפתח מהדורת החדשות בטלוויזיה התמונות המוכרות מז'אנר המצלמה הנסתרת: שוב נראתה מטפלת מכה דמות חסרת ישע. הפעם זו מטפלת פיליפינית, שמצלמות תיעדו את התפרצותה האלימה כלפי אישה חולת אלצהיימר.

בתה של הישישה צולמה על רקע הים. דמעותיה התערבבו בקצף הגלים. לפנינו מקרה נוסף של משפחה שחשדה במטפלת וחשפה באמצעות מצלמה נסתרת חומר מרשיע. לדברי המשטרה, המטפלת מכחישה את העבירות. בתוך כך מתברר שהתמונות צולמו בשעות לילה מאוחרות בהן רובינו נמים את שנתנו. נראה שהמטפלת מיעטה לישון באותו לילה וקרוב לוודאי שגם בלילות קודמים שלא נחשפו לעין המצלמה.

בתה של הישישה אמרה על המטפלת שהיתה מלאך והפכה למפלצת. מה, אפוא, גרם לה להפוך ממלאך למלאך חבלה? נראה ששנים ארוכות של עבודת סיעוד תובענית לגוף ולנפש עלולות לשחוק, אם לא להטריף את דעתם, של כל איש ואשה. האם נרשה לעצמנו לצאת מדעתנו במצבים דומים? עושה רושם שלא, מפני שנדרז קרוב לוודאי למצוא להורה הזקן, החולה והאהוב שלנו מטפל או מטפלת. רצוי פיליפינית, כי לפיליפיניות שם של מטפלות עדינות המעניקות להורינו תחליף ראוי לאהבת ילדים.

בשום אופן אין להצדיק אלימות, קל וחומר נגד חלשים, שרווחתם ואף קיומם תלויים בנו. ואולם המהירות שבה משפחות החושדות במטפלות מציבות מצלמות מפלילות, מעוררת אי נוחות. החשד בהתעללות מתעורר, בדרך כלל, עקב גילויים של אותות מצוקה שהמטופלים מעבירים במהלך הזמן. לפעמים זמן ארוך למדי.

מה יקרה אם במקום לצלמה בסתר יזמנו בני המשפחה את המטפלת לשיחה גלויה על מצבם של האם או האב, ויתעניינו בהזדמנות זו גם בשלומה שלה? קרוב לוודאי שהמטפלת תנסה להכחיש את החשדות נגדה, אך רבים הסיכויים שיחס מתחשב יקל עליה להודות שהיא נשחקה בעבודתה המפרכת וכי היתה רוצה להתפטר. אלא שהיא חוששת שאם תעזוב את עבודתה מיוזמתה היא תאבד את פיצויי הפיטורין שהיא עתידה לקבל.

אילו היתה העובדת מודעת לחוקי המגן, יתכן שהיתה מתפטרת באחד משלבי ההידרדרות במצבה של המעסיקה ותובעת פיצויים בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודתה. ואולם היא לכודה במלקחי החוק שאינו מתיר לעובדות סיעוד הנמצאות בארץ למעלה מארבע שנים ושלווה חודשים להחליף מעסיקים. מה פשוט, צודק ואנושי יותר מאשר לקבוע בחוק תשלום פיצויים גם לעובדים בעלי ותק של יותר משנה, שמתפטרים מרצונם? זה הוגן ביחס לכל העובדים במשק, אך במיוחד לגבי מהגרי עבודה שכה קל לגרש אותם מן הארץ בלי לכבד את זכויותיהם כעובדים, ובלי לעמוד בהתחייבויות הכספיות כלפיהם.

חוק כגון זה יחייב גם משפחות שציפו למלאך אך קיבלו עובדת קשת יום לפתוח בעבודה קופת פיצויים, והן יוכלו לחסוך מעצמן הוצאה מיותרת על מצלמות נסתרות יחד עם הופעה מביכה ביומן החדשות.

הזכות לחיי משפחה

"כדי למנוע אפליה נגד נשים מטעמי נישואין או אמהות ולהבטיח את זכותן הממשית לעבוד, ינקטו המדינות שהן צד באמנה אמצעים מתאימים על מנת לאסור, אף בהטלת עונשים, פיתורים מסיבת הריון או חופשת לידה ואפליה בפיתורים על יסוד מעמד נישואין." (סעיף 11(2) לאמנה בדבר ביעור כל צורות האפליה נגד נשים).

הפליית מהגרות עבודה מחמת הריון ולידה

המאבק בהפליית נשים מחמת הריון ולידה היווה, מאז ומעולם, מוקד מרכזי של עשייה פמיניסטית. זאת, על שום ההכרה בכך שהשתלבותן של נשים בעולם העבודה, עצמאות כלכלית עבור נשים ושוויון הזדמנויות מלא בתעסוקה יהיו אפשריים רק במידה שיוקנו לנשים הגנות משמעותיות מפני הפליה מחמת הריון ולידה, כולל שמירת מקום עבודתן של נשים גם בנסיבות של היעדרות ממושכת מטעמים הקשורים בהריון ולידה.

לאיסור על הפליית נשים מחמת הריון ולידה עיגון איתן בחקיקה הישראלית. חוק עבודת נשים אוסר על מעביד לפטר עובדת בחופשת לידה, או במשך תקופה של 45 ימים לאחר תום חופשת הלידה. אף חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר על מעסיקים להפלות בין עובדים או בין דורשי עבודה מחמת, בין היתר, הריון או היותם הורים. כמובן, משמעותה של הזכות להורות וההגנה עליה משתרעות אל מעבר לאיסור על הפליה במקום העבודה מחמת הריון, לידה או הורות גרידא. הזכות להורות נחשבת בשיטתנו המשפטית לזכות יסוד טבעית, וכוללת, בין השאר, את הזכות להקים משפחה, את הזכות להורות ואת זכותם של ילדים לתמיכה ולקשר אינטנסיבי עם שני הוריהם. היא נובעת מזכותו של כל אדם לאוטונומיה ולמימוש עצמי, שהנן חלק מזכותו לכבוד, ומחשיבותו של התא המשפחתי בחברה האנושית.

לא כך לגבי מהגרות עבודה בישראל.

על-פי נהלי משרד הפנים, ובראשם "נוהל הטיפול בעובדת זרה בהריון ובעובדת שילדה בישראל", למהגרות עבודה שהגיעו לישראל כדין, ושיושבות בה כדין, אין זכות להביא ילדים לעולם. הולדת ילד מפקיעה באופן אוטומטי את רישיון העבודה של מהגרת העבודה, ועליה לעזוב את ישראל עם תינוקה תוך שלושה חודשים מיום הלידה. לחילופין, היא יכולה לשלוח את תינוקה למולדתה, ולשוב לישראל, ללא ילדה, במשך תקופה של שנתיים מיום הלידה.

יסודה של מדיניות זו בשאיפתה של המדינה, כי שהותן של מהגרות עבודה בישראל תהא זמנית, וכי השתקעותן בישראל תמנע. למדיניות זו ביטוי בחוק הכניסה לישראל, הקובע כי תקופת השהות המקסימאלית ברישיון עבודה עבור מהגרי עבודה תהא 63 חודשים. שאיפה זו הנה מלאכותית, כמובן, נוכח כך שהמדינה, מבחירתה שלה, החליטה לבסס ענפי העסקה שלמים – בעיקר את ענפי הבניין, החקלאות והסיעוד – על כוח העבודה של מהגרות ושל מהגרי העבודה, באופן שמלמד כי כניסתם לישראל אינה לשם מילוי מחסור "זמני". דברים אלה אמורים במיוחד לגבי מהגרות עבודה בענף הסיעוד, אשר רשאיות להישאר בישראל אף מעבר ל-63 חודשים בהתאם להוראות חוק הכניסה לישראל, במידה שהן עובדות עבור אותו המעסיק, ובנסיבות בהן קיימת חוות דעת של עובד סוציאלי כי המשך הקשר הטיפולי חיוני למטופל. מהגרות עבודה אלה יכולות להישאר בישראל שנים ארוכות, ולעיתים אף עשורים.

אלא שאף לגבי עובדות אלה, שרשאיות להישאר בישראל – כדין – במשך שנים על גבי שנים, התפישה ולפיה יש למנוע בעדן מ"להשתקע" בישראל עודה תקפה. לשם השגת מטרה זו, החליטה המדינה לאסור על מהגרות העבודה לקיים קשת רחבה של פעילויות אנושיות, ובראשן הקמת משפחה, היריון ולידה. קשה להפריז בדרכוניות של גישה זו, בעיקר בהתחשב בכך, שמדינת ישראל בחרה להשתית את ענף הסיעוד הביתי – ענף העבודה הגדול ביותר שבו מועסקים מהגרי עבודה – על כוח העבודה של נשים צעירות בגיל הפוריות. האמנם יכולה להיות למדינה ציפייה סבירה כי נשים אלה תוותרנה על האפשרות להרות וללדת? האמנם כפיית נשים לבחור בין תעסוקה ובטחון כלכלי לבין אמהות הולמת את המציאות החברתית והמשפטית בה אנו חיים כיום?

מדיניות משרד הפנים כלפי מהגרות עבודה פירושה, כי מכלול הדינים האוסר על הפליית נשים מחמת היריון ולידה, בפשטות, אינו חל עליהן. לא זו בלבד שלא ניתנת להן הגנה מפני הפליה על רקע היריון ולידה, אלא שהן נענשות משום ההיריון והלידה במעצר, שלילת חירות וגירוש.

הפליית מהגרות עבודה מחמת זוגיות ונישואין

לבד מכך שהן אינן רשאיות להביא ילדים לעולם, מהגרות עבודה אף אינן רשאיות, על-פי משרד הפנים, לחיות בזוגיות או להינשא למהגרי עבודה אחרים. לגבי משרד הפנים, אף בחיי זוגיות ובנישואין יש ללמד על כוונות להשתקע בישראל.

מדיניות זו של משרד הפנים אינה מעוגנת אף לא בנהלים, אלא היא בבחינת "תורה שבעל-פה". אם משרד הפנים לומד באופן כלשהו כי מהגרי עבודה קשרו קשר זוגי, רישיון ישיבתם נשלל, הם מצווים לצאת את ישראל באופן מיידי והם הופכים חשופים למעצר ולגירוש. משרד הפנים אף מסרב לבקשות להארכת רישיון ישיבה של מהגרות ושל מהגרי עבודה, שלהם בן או בת זוג בישראל (שגם הם מהגרי עבודה), ודורש מבן-הזוג האחד לעזוב את ישראל, כתנאי להארכת רישיון ישיבתו של בן-הזוג האחר. מדיניות זו היא בבחינת הפרה בוטה של הזכות לנישואין ולחיי משפחה.

מתוך החלטת בית-הדין לביקורת משמורת מיום 30.5.2010 בעניינה של ג' א', מהגרת עבודה מהפיליפינים, שנעצרה בחודש השביעי להריונה וניתן עליה צו גירוש בשל נישואיה

"המוחזקת שוהה ועובדת בישראל כבר שלוש וחצי שנים. המוחזקת נמצאת בשבוע ה-30 + 5 ימים להריונה. בן זוגה, אבי התינוק הוא אזרח פיליפיני העובד כאן כחוק.

המוחזקת מבקשת להשתחרר על מנת ללדת בישראל ואחר כך למצות את תקופת העבודה שנותרה לה כאן בישראל. מציינת כי מעסיקתה וחב' כה"א שלה הבטיחו לה עבודה לאחר מכן.

המוחזקת שוהה ועובדת בישראל ביחד עם בן זוג, אבי תינוקה האמור להיוולד, בשעה טובה, בעוד כחודשיים. לפי נוהלי מ. הפנים לא ניתן לבני זוג לעבוד ביחד בישראל. למוחזקת תא משפחתי בישראל שאליו עומד להצטרף תינוק.

בנסיבות אלה, בהן לא ייתן מ. הפנים אשרת עבודה למוחזקת, מחמת היותה שוהה בישראל ביחד עם בן זוג, אינני מוצאת כי יש מקום לשחררה, גם אם המוחזקת מציינת כי היא מתעתדת לשלוח, בבוא העת, את התינוק לארצה.

הנני מאשרת את צו המשמורת ללא שינויים."

על-מנת להבטיח כי מהגרות עבודה לא תשתקענה בישראל, תנאי יסודי להתרת כניסתן לישראל הוא כי תכנסנה אליה בגפן. המדינה אוסרת על כניסה לישראל של מהגרי ומהגרות עבודה שהנם קרובי משפחה מדרגה ראשונה, ואף לאחר מכן מוסיפה לאסור על קרובי משפחה מדרגה ראשונה של מהגרות עבודה השוהות בארץ להיכנס לישראל. על מהגרת העבודה להשאיר את משפחתה מאחור, לעיתים לשנים ארוכות, ואף לוותר על האפשרות להתראות איתם בעודה בישראל.

על-פי נהלי משרד הפנים, מהגרות עבודה אינן רשאיות לקבל ביקורים מקרובי משפחה מדרגה ראשונה בעודן בישראל. בקשה להתיר ביקור של קרובי משפחה תותר, על-פי הנהלים, במקרים "חריגים" בלבד, ומותנית בקבלת אישור מיוחד ובהפקדת ערבות בנקאית בסך עשרות אלפי שקלים. כך, בצד האיסור לרקום קשרים משפחתיים חדשים בעודן בישראל, מדיניות משרד הפנים אינה מאפשרת למהגרות עבודה לשמר את הקשרים עם המשפחות שהותירו מאחור.

אם לא די בכך, מדיניות משרד הפנים מערימה קשיים ניכרים אף בפני מהגרות עבודה המבקשות לצאת את ישראל בעצמן ולשוב אליה לצורך ביקור מולדת. נהלי משרד הפנים בדבר מתן אשרת כניסה חוזרת ("אינטר ויזה") למהגרות עבודה, מתנים מתן אשרת כניסה חוזרת למהגרת עבודה, המבקשת לצאת את ישראל לתקופה קצובה לצורך ביקור מולדת ולשוב אליה, בהסכמת המעסיק או חברת כח האדם, ובהצגת מכתב המאשר כי הם "נכונים" לאפשר לה לצאת את ישראל לביקור מולדת. בכך מכפיפים נהלי משרד הפנים את חירות התנועה הנתונה למהגרות העבודה, כלכל אדם, לשרירות לבם ולרצונם הטוב של מעסיקה, ומעמיקים את הפגיעה בזכותן לחיי משפחה.

אירית פורת, מתנדבת בקבלת הקהל לעובדות סיעוד בקו לעובד
מסע המכשולים לביקור המשפחה בסרי לנקה

הסיפור שלה נראה חסר סיכוי. ארנדי מסרי-לנקה טיפלה בקשישה שנפטרה לפני כחודש. היא לא ראתה את בניה מאז הגיעה לישראל לפני שנתיים. שלשום הגיעה שיחת טלפון מאחותה, שסיפרה לה שאמן עומדת לעבור ניתוח בעינה האחת הרואה. ארנדי רוצה ללוות את אימה לניתוח. מי יודע, אולי זו תהיה הפעם האחרונה בה אימה תוכל לראות אותה. אלא שהיא מכירה את החוק הישראלי שאינו מתיר לעובד לנסוע לביקור בארצו ללא אישור מהמעסיק ולה אין כרגע מעסיק. ואולם כשתמצא מעסיק, תהיה מחויבת בתקופת הכרות ולא בנקל ישחררו אותה לראות את בניה.

ארנדי יודעת שאם לא תיסע עכשיו, תפסיד גם את ההזדמנות לסעוד את אימה וגם את ההזדמנות לראות את ילדיה. הפעם הבאה תתרחש כשיאיתו ילדיה של המעסיק הבא לשחררה מתפקידה למשך כחודש. ייתכן ותעבורנה שנים עד אז. היא מתחילה במאבק, בניסיונות לשכנע שהבקשה שלה פשוטה והגיונית, אולם חוק זה חוק ובקשתה נדחית: "תחזרי כשיהיה לך מעסיק". היא מתדפקת על דלתו של המנהל, שעות נוספות של ציפייה וגם הוא מסרב. היא נואשת, אינה מקבלת את הסירוב, מסבירה את חד-פעמיותה של ההזדמנות.

שיחות טלפון, החתמה על ייפוי כוח, אני מצרפת בקשה ושולחת אותה שוב אל המנהל, עוברים יומיים והיא חוזרת אלי, לא קיבלה את האישור. בהעדר אישור, ייסגר עבורה חלון ההזדמנויות לעבוד כאן ולפרנס את אימה ואת בניה. לבסוף, מנהל לשכת האוכלוסין מתרצה. הוא נכון לבחון את הבקשה, אבל רק אם יומצא לו אישור מבית החולים בסרי-לנקה בו אימה עומדת לעבור את הניתוח. ארנדי הגיעה ראשונה באותו יום למשרד, מחכה למשלוח הפקס, עומדת ליד המכונה הדוממת, מתקשרת שוב לאחותה ומבררת. מתי? בשעה 12 נסגר משרד הפנים. השעה כבר 11:30, היא תגיע לשם במונית, האם לנסוע או לחכות לאישור השלם מבית החולים? היא נוסעת ואנו בקשר טלפוני, אתקשר אליה למשרד הפנים ברגע שיתקבל הפקס.

שיחת הטלפון המאושרת בה היא צועקת ומודיעה לי שקבלה את האישור לנסיעה, גורמת לי לצאת למסדרון ולהדהד את צעקתה אצלנו. היא קבלה אישור, היא נוסעת הערב לראות את אמה ואת ילדיה.

הזכות לשלמות הגוף ולחירות מעבודות ומניצול מיני

סחר בבני אדם, עבדות ועבודה כפיה

האיסור על עבדות ועל סחר בבני אדם הוא איסור וותיק במשפט הבינלאומי ומעוגן באמנות בינלאומיות שונות, לרבות האמנה בדבר ביעור כל צורות האפליה נגד נשים. המאבק בסחר בבני אדם, בעיקר לזנות ולמטרות ניצול מיני, אף הוא משמש מוקד של עשייה פמיניסטית.

הדין בישראל החל לאסור באופן מפורש על סחר בבני אדם לעיסוק זנות בשנת 2003. בשנת 2006, במסגרת תיקון חקיקה מקיף בנושא סחר בבני אדם, הורחבה הגדרת העבירה שבחוק העונשין אף לסחר למטרות עבודה ולמטרות נוספות, וכן הוחמרה הענישה הקבועה בצדה של עבירת העבודה בכפיה. ואולם, חקיקה לחוד ומציאות לחוד. התנאים במסגרתם מהגרות עבודה מגיעות לישראל התבררו זה מכבר כתנאים היוצרים תשתית וקרקע לתופעות של ניצול חמור, ניצול העשוי להגיע, במקרים מסוימים, כדי סחר בבני אדם והחזקה בתנאי עבדות. עם תנאים אלו נמנים, בראש ובראשונה, הסדר הכבילה של מהגרות עבודה למעסיקהן, ותשלום אלפי דולרים כדמי תיווך במסגרת הליך הגיוס לעבודה בישראל.

במהלך יותר משני עשורים של הגירת עבודה מסיבית לישראל, ניסיונות להתמודד עם הכשלים המובנים בהליך ההגירה לישראל נתקלו באדישות מוסדית ובחוסר רצון פוליטי במקרה הטוב, ובהתנגדות עזה במקרה הרע.

הסדר הכבילה

הסדר הכבילה של מהגרי עבודה למעסיקהם הוא ביטוי למדיניות הגירה אשר במסגרתה תוקף רישיון העבודה שניתן למהגרות העבודה מותנה בהעסקתן עבור המעסיק הספציפי שהזמין אותן. סיום יחסי העבודה מכל סיבה שהיא – פיטורין, פטירת המעסיק או התפטרות – מביאים, ללא אבחנה, לפקיעתו של רישיון העבודה, ולחשיפתה של העובדת למעצר ולגירוש. נקל להבין, כי כריכה זו בין חוקיות הישיבה בישראל לבין עבודה עבור מעסיק ספציפי יוצרת תלות חריפה במעסיק, ושוללת, הלכה למעשה, את יכולתה של העובדת לסיים את יחסי העבודה או לשאת ולתת על תנאי העסקה טובים יותר. תלות זו שימשה כר פורה לתופעות של ניצול חמור, עושק ואף אלימות.

בחודש מרץ 2006 ניתן פסק-דין של בית-המשפט העליון בעתירתם של ארגוני זכויות אדם שעתרו לבטל את הסדר הכבילה. בית-המשפט העליון מצא, כי המשוואה שיוצר הסדר הכבילה בין התפטרות מעבודה לבין מעצר, שלילת חירות וגירוש, מכתימה את ההסדר בסממנים של "מעין עבדות בגרסה מודרנית". הסדר הכבילה, קבע בית-המשפט העליון בפסק-הדין, יוצר מציאות נורמטיבית חריגה בנוף המשפטי הישראלי, מציאות שאינה עולה בקנה אחד עם העקרונות הבסיסיים עליהם מושתת משפט העבודה ועם ערכו המוסרי של חוזה העבודה. הוא מקנה למעסיקים יכולת לכפות חוזי עבודה ולמנוע בעד עובדיהם מלהתפטר, ומעוות את יחסי הכוחות בשוק העבודה, בנוטלו את שארית כוח המיקוח של מהגרות ומהגרי העבודה. בית-המשפט העליון פסק, כי שר הפנים אינו רשאי להתנות את רישיונות העבודה הניתנים למהגרות ומהגרי העבודה בתנאי בדבר עבודה עבור מעסיק ספציפי, וכי על המדינה לגבש הסדרי העסקה חדשים, מאוזנים ומידתיים, תחת הסדר הכבילה.

חרף פסק-דינו של בית-המשפט העליון, וחרף הגמשה מסוימת, שבאה בעקבותיו, בנהלי משרד הפנים המתייחסים למעבר בין מעסיקים, הסדר הכבילה רחוק מלהיות נחלת העבר. ראשית, פרט לענף הסייעוד, לגביו נקבע נוהל המבוסס על כבילה ללשכות פרטיות העוסקות בתיווך והשמת כוח אדם בענף (במקום כבילה למעסיקים), לא נקבעו שיטות העסקה חדשות ביתר ענפי ההעסקה בהם מועסקים מהגרי עבודה כמצוות בית-המשפט העליון. שנית, בחלק ניכר מהמקרים, מהגרות עבודה אינן יכולות להחליף מעסיק בכוחות עצמן (בשל פערי ידע, שפה או בשל בידוד גיאוגרפי) ותלויות כמעט כליל בחברות כוח האדם בנושא זה. שלישית, אחידות התנאים, בהיבטים של שכר וזכויות, שמוצעים בשוק העבודה למהגרות עבודה מביאים לכך שלמהגרות עבודה רבות מוטיבציה נמוכה להחליף מעסיקים. רביעית, בתפישתם של מעסיקים רבים, מהגרת העבודה היא קניינם, תוצאת יותר משני עשורים של כבילה מוחלטת למעסיק. מעסיקים רבים מאיימים על עובדותיהן בפניה למשטרת ההגירה אם תתפטרנה, ובמקרים קיצוניים אף מגישים נגדן תלונות שווא במשטרה ותביעות משפטיות.

אין לראות בהסדר הכבילה נחלת העבר אף מהטעם שכוונתה של הממשלה הנוכחית היא להשיבו על כנו, ובגרסה חמורה יותר מזו שנפסלה על-ידי בית-המשפט העליון בשנת 2006. בימים אלה תלויה ועומדת בפני הכנסת הצעה, שעברה בקריאה ראשונה, לתקן את חוק הכניסה לישראל באופן שייקבע בו, כי שר הפנים יהיה רשאי לקבוע כללים המגבילים את מספר המעברים בין מעסיקים של מהגרות עבודה בתחום הסייעוד וכן את האזור הגיאוגרפי בו יחויבו מהגרי עבודה לעבוד. הצעה זו עומדת בניגוד בוטה לפסיקת בית-המשפט העליון.

גביית דמי תיווך

חרף העובדה, שישראל פתחה את שעריה להגירת עבודה לפני יותר משני עשורים, היא אינה מעורבת באופן משמעותי בהליך גיוסן והגעתן של מהגרות עבודה לישראל. תוצאת הדבר היא, שתחום זה נשלט כליל בידי גורמים פרטיים למטרות רווח, שכן מהגרות העבודה אינן יכולות, כיחידות, להסדיר את הגעתן לישראל ולאתר מעסיק בכוחות עצמן. כתוצאה, במסגרת הסדרת הגעתן לישראל ועבודתן בה, מתקשרות מהגרות העבודה עם חברות כוח אדם ומתווכים בארצות מוצאן, המתחייבים בפניהן להסדיר את רישיון ישיבתן בישראל. במסגרת התקשרות זו בין מהגרת העבודה לחברת כוח האדם נגבות ממהגרת העבודה סכומי כסף גדולים – סכומי עתק ממש, בהתחשב במצב הכלכלי השורר במדינות המוצא – כדמי תיווך. הסכומים המשתלמים כדמי תיווך רחוקים מלשקף, בלשון המעטה, את עלותו האמיתית של הליך הגעתו והסדרת רישיון ישיבתה של מהגרת העבודה המגיעה לישראל. הרווח הכלכלי העצום שנודע לעצם הבאתם של מהגרות עבודה לישראל הפך תמריץ רב עוצמה לחברות כוח-האדם להביא עוד ועוד עובדות לישראל, אף ללא כל כוונה או יכולת להעסיקן כאן, הכל במטרה לגרוף לכיסן את דמי התיווך.

למרביתן המכרעת של מהגרות העבודה המגיעות לישראל אין כל יכולת לשלם את דמי התיווך העצומים הנדרשים מהן, שהרי המשכורות החודשיות הממוצעות של מהגרות עבודה במדינות מוצאן לא עולות, במקרים רבים, על עשרות ספורות של דולרים לחודש. לכן, הן נוטלות הלוואות ומתחייבות בהתחייבויות רכושיות אחרות במדינות מוצאן, לרוב – בריבית מופקעת, על-מנת לממן את דמי התיווך. הלוואות אלה אמורות להיות מושבות משכר העבודה בישראל. היעדר אפשרות להשתכר מעבודה בישראל אינו מאפשר לעובדות להשיב את החובות העצומים בהן שקעו, ועלול להמיט עליהן פגיעות נוראות ברכוש, ולעיתים אף בנפש.

תוצאת הדבר היא תלות כלכלית פתולוגית בין מהגרות העבודה למעסיקהן. במידה רבה, כל מהגרת עבודה שמגיעה לישראל מצויה מראש במצב המקביל לזה של שעבוד חובות. כל מעייניה

נתונים להשבת החוב, ולכן סביר שתסכים לעבוד בכל תנאי, ויהיה הוא התנאי הפוגעני ביותר, ובלבד שלא לאבד את מקום עבודתה. עובדות אלו אף תמנענה מפנייה לרשויות במקרה של פגיעה בזכויותיהן. בנוסף, החוב מאלץ עובדות להפריש את רובה המוחלט של משכורתן לצורך החזרת ההלוואות שניטלו וכך לא מתאפשר להן קיום נאות, ותנאי מחייה ומגורים המקנים הגנה בסיסית על בטיחותן ובריאותן.

הסדר הכבילה, בהצטרפו לדמי התיווך, הנם שני גורמים מבניים מרכזיים אשר יוצרים את הפגיעות הגדולה של מהגרות עבודה לסחר בבני אדם, להחזקה בתנאי עבודת ולעבודה בכפיה.

ניצול מיני

ניצול מיני ותקיפה מינית של נשים הן תופעות חוצות מעמדות. אף שכל הנשים חשופות לניצול ולתקיפה מינית, פגיעותן היחסית של מהגרות עבודה, ובפרט מהגרות עבודה בהעסקה ביתית, רבה.

אל גורמים מבניים כגון דמי התיווך והסדר הכבילה, שמונעים מעובדות, הלכה למעשה, לעזוב מעסיקים פוגעניים, מצטרפים גורמים כגון חולשתן החברתית של מהגרות העבודה בישראל. הן אינן מכירות את התרבות המקומית. הן אינן שולטות בשפה העברית, ולעיתים אף שליטתן בשפה האנגלית מוגבלת. הן אינן מצויות בדין הישראלי (ולכן אף טועות לחשוב, בחלק מן המקרים, כי מעשי המעסיק אינם נחשבים לעבירה פלילית). הן חוששות מפיטורין ומאבדן רישיון הישיבה בישראל. הן חוששות מפניה למשטרה או לרשות ההגירה (בשל הדימוי השלילי של גופים אלה בקרב קבוצת מהגרי ומהגרות העבודה), בעיקר אם הן שוהות שלא כדין בישראל. הן חוששות מאבדן קורת הגג שלראשן (המגורים בבית המעסיק) שכן לרבות אין אפשרות לשאת בתשלום דמי שכירות בכוחות עצמן.

מהגרות עבודה המועסקות בענף הסיעוד הן קבוצה פגיעה במיוחד לתקיפה מינית, וזאת בשל טבעה המיוחד של ההעסקה בענף זה. עבודת הסיעוד מחייבת, במרביתם המכריעה של המקרים, מגורים בבית המעסיק, ושהות אינטנסיבית במחיצתו. היא דורשת מידה רבה של קרבה גופנית עם המעסיק (לעיתים על העובדת לסייע למעסיק להתקלח, לעשות את צרכיו ולהלבישו). העובדה שעבודתן של מהגרות העבודה הנה, בחלק גדול מן המקרים, מסביב לשעון, גם מביאה לכך שהגבולות בין זמן העבודה לזמן הפרטי מיטשטשים, וכופה על מהגרות העבודה בידוד חברתי.

פגיעותן של מהגרות העבודה נובעת במידה לא פחותה גם מהאופן בו הן נתפשות על-ידי המעסיק ועל-ידי בני משפחתו. נסיוננו הוא כי לעיתים מזומנות, בתפישת המעסיק ובני משפחתו את מהגרת העבודה המועסקת בסיעוד משמשים בערבוביה גזענות, סקסיזם, החפצה של העובדת ותפישה מעוותת של יחסי-העבודה כיחסים המתיימרים לייצר זיקה קניינית או "בעלות" בעובדת. מציאות זו עשויה להסביר מדוע במקרים רבים מתגלה, כי לבני משפחת המעסיק (ילדים, נכדים וקרובי משפחה אחרים) חלק בפגיעות המיניות במהגרות העבודה.

הליקויים המאפיינים את האופן בו מתמודדת המדינה עם תופעה זו רבים. רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול, האמונה על מתן ושליטת היתרי העסקה ממעסיקיהן של מהגרות עבודה, ממאנת לעשות שימוש בסמכות הנתונה לה לשלול היתרי העסקה ממעסיקים פוגעניים, וזאת אף בנסיבות של ניצול חמור ותקיפה מינית. ליקוי חמור אחר נוגע לחקירה המשטרית. המשטרה, בפשטות, נעדרת משאבים בסיסיים – בראשם מתורגמנים לשפות הרלוונטיות – לנהל חקירות

בהן המתלוננות אינן דוברות עברית או אנגלית. מחדלי חקירה, ובראשם תרגום לקוי, הובילו, לא אחת, לזיכויים של נאשמים בעבירות מין חמורות נגד מהגרות עבודה.

מתוך גזר הדין בתפ"ח (ת"א) 1016/08

בעניינו של מעסיק חקלאי שהורשע באונס מהגרת עבודה מתאילנד שהובאה לעבור במשקו

"בקצרה נאמר כי הנאשם ניצל את היותה של המתלוננת עובדת זרה אשר הגיעה לארץ ימים ספורים לפני קרות האירועים, בודדה, ללא חברים, אינה יודעת את השפה העברית ותלויה לחלוטין בנאשם אשר אמור היה לספק לה את מדורה, מזונה ושכרה.

משהמתלוננת התנגדה למעשי הנאשם, איים עליה זה האחרון כי יחזירנה לתאילנד, ואין צורך להרחיב אודות משמעות האיום, בשים לב לסכומי העתק אותם שילמה המתלוננת בגין הזכות להגיע ארצה לצורכי עבודה, ובשים לב לעובדה שטרם הספיקה להרוויח ולו גם שקל אחד מעבודתה אצל הנאשם.

לחובת הנאשם יש לזקוף לא רק את מעשה האינוס עצמו, המהווה את אחת העבירות הנחותות והבזויות שבדיני עונשין, אלא גם את ניצול חולשתה של המתלוננת אשר היתה תלויה בחסדיו באופן מוחלט, גם את האיומים שהשמיע כלפיה, ואת המעשה המגונה שביצע בה כבר ביומה הראשון לעבודתה אצלו."

זכות הגישה לטיפול רפואי והזכות לביטחון סוציאלי

"המדינות שהן צד באמנה ינקטו את האמצעים המתאימים כדי לבטל אפליה נגד נשים בתחום התעסוקה, כדי להבטיח, על בסיס של שוויון בין גברים ונשים, אותן הזכויות, ובמיוחד הזכות לביטחון סוציאלי, במיוחד במקרה של פרישה, אבטלה, מחלה, נכות וזקנה ואובדן יכולת אחרת לעבוד, וכן הזכות לחופשה בתשלום." (סעיף 11(1)(5) לאמנה בדבר ביעור כל צורות האפליה נגד נשים).

"המדינות שהן צד באמנה ינקטו את האמצעים המתאימים כדי לבטל אפליה נגד נשים בתחום הטיפול הרפואי, במטרה להבטיח, על בסיס של שוויון בין גברים ונשים, גישה לשרותי בריאות, לרבות כאלה הנוגעים לתכנון המשפחה." (סעיף 12(1) לאמנה בדבר ביעור כל צורות האפליה נגד נשים).

חרף כך שמהגרות עבודה עובדות בישראל ככל עובד או עובדת אחרים, וחרף העובדה שמהגרות עבודה בענף הסיעוד יכולות לשהות בישראל כדין שנים ארוכות, הן אינן נהנות משירותי הרפואה הניתנים לאזרחים ולתושבים במסגרת חוק ביטוח הבריאות הממלכתי, או ממערך הביטחון הסוציאלי הקבוע בחוק הביטוח הלאומי.

תחת החלתו של חוק ביטוח הבריאות הממלכתי על מהגרות העבודה, החליטה המדינה לביטחון בביטוח בריאותי פרטי, אשר הכיסוי הביטוחי המוצע במסגרתו נחות ומצומצם לאין שיעור בהשוואה לכיסוי המוענק במסגרת חוק ביטוח בריאות ממלכתי. עובדה זו וגורמים נוספים הקשורים באופן הפעלת ההסדר מביאים לכך, שממהגרות עבודה רבות נשללת זכות היסוד לגישה לטיפול רפואי.

ראשית, בהתאם לצו עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (סל שירותי בריאות לעובד), החובה להסדיר ביטוח רפואי למהגרת העבודה מוטלת על המעסיק. על-פי הסדר זה, המעסיק הוא בעליה של הפוליסה, והוא יכול לבטלה או להעביר את העובדת לחברת ביטוח אחרת על-פי רצונו. כפועל יוצא מכך, התחרות בין חברות הביטוח אינה תחרות לשיפור תנאי הביטוח עבור מהגרות העבודה, אלא תחרות על הוזלת עלויות עבור המעסיק. בנוסף, עובדת אשר

מסיימת את העסקתה מאבדת את הכיסוי הביטוחי עבורה, הואיל וחברות ביטוח רבות מסרבות לבטח עובדות המבקשות לרכוש או להאריך את פוליסת הביטוח בעצמן. מצב דברים זה בעייתי במיוחד כאשר הפסקת העבודה היא בעקבות יציאה לחופשת לידה או תקופת מחלה, בהן העובדת זקוקה לביטוח הרפואי יותר מכל. בנוסף, מאחר שהבחירה בחברה המבטחת היא של המעסיק, במקרים בהם העובדת מחליפה מעסיק, עלול לבחור המעסיק החדש בחברת ביטוח אחרת, והעובדת תיאלץ להמתין תקופה ארוכה טרם תהא זכאית לטיפול שונים. עובדת אשר סבלה ממחלה בתקופת הביטוח הראשונה, מאבדת את זכאותה לכיסוי הטיפול לו היא זקוקה על ידי חברת הביטוח החדשה, מאחר ומחלתה מוגדרת כמצב רפואי הקודם לרכישת הפוליסה.

צו עובדים זרים קובע עוד, כי במידה שרופא קובע לגבי עובד, כי הוא "אינו כשיר לבצע את העבודה שלשמה נתקבל לעבודה אצל מעבידו, וכי לא יהיה כשיר לבצעה, בתוך פרק זמן של תשעים ימים מן המועד שבו נבדק על ידו", לא יהיה העובד זכאי אלא לשירותים רפואיים שהוא נזקק להם במצב חירום רפואי לשם ייצוב מצבו הרפואי, עד למצב המאפשר המשך הטיפול בו מחוץ לישראל. משמעות הוראה קשה זאת היא כי דווקא בשעה בה העובדת זקוק לביטוח, הוא פוקע. פירושה של תניה זו אינו אלא שקרות האירוע הביטוחי – מחלה או פציעה – מפקיע את הביטוח, בניגוד לכל עקרון ביטוחי. מדיניות זו היא בבחינת תמריץ רב עוצמה לחברות הביטוח להפריז בקביעות בדבר "אבדן כושר עבודה", על מנת לבטל את הביטוח ולהביא לגירושן של מהגרות עבודה מישראל, תחת נשיאה בעלויות הטיפול הרפואי בהן.

מהגרות עבודה אף מוחרגות ממלוא תחולתו של חוק הביטוח הלאומי, זולת שלושה ענפים – ביטוח תאונות עבודה, ביטוח פשיטת רגל של מעסיק וביטוח אמהות מצומצם. ביטוח האמהות מכסה זכויות הקשורות ללידה, כגון דמי לידה, מענק אשפוז, מענק לידה וקצבת לידה אך לא לזכויות הנוגעות למהלך ההריון, כמו גמלת שמירת הריון. כל יתר הזכויות הן זכויות תלויות תושבות. מהגרות עבודה – אף אם הן שוהים בישראל כדין עשרות שנים – לעולם לא תוכלנה לרכוש מעמד של תושב. שאינן מהגרות עבודה שאינן מחזיקות ברישיון ישיבה בתוקף, אינן זכאיות אף לא לדמי לידה, גם אם הועסקו במשך תקופה ארוכה ושולמו בעבורן דמי הביטוח הלאומי על ידי המעסיק.

השילוב בין ביטוח בריאות רזה ומצומצם, על הגישה המוגבלת שהוא מציע לשירותים רפואיים, לבין היעדר מוחלט של רשת מגן סוציאלית מכוח חוק הביטוח הלאומי, עלול להביא, בנסיבות של פציעה או מחלה, לפגיעה חמורה בזכויות אדם בסיסיות.

הזכות לנגישות לצדק

חרף מציאות ההעסקה הקשה בתחום הסיעוד הביתי, וחרף פגיעותן הרבה של מהגרות העבודה בתחום זה להפרת זכויות, זכות הגישה שלהן לערכאות ולסעדים אחרים, מוגבלת ומצומצמת.

החרגת מהגרות העבודה בתחום הסיעוד מטיפולו של הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה

במסגרת תיקון לחוק עובדים זרים מחודש מרץ 2010, הוקם מוסד הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד התמ"ת. הקמתו של מוסד זה נועדה להבטיח, כי השמירה על זכויותיהם של מהגרות ומהגרי עבודה בישראל לא תפגע כתוצאה מהעברת סמכויותיה של יחידת הסמך לעובדים זרים ממשרד התמ"ת – גוף שתפקידו והאוריינטציה הארגונית המרכזית שלו היא אכיפת חוקי העבודה על מעסיקים, מתווכים וקבלני כוח אדם, לרשות ההגירה – גוף שתפקידו והאוריינטציה

הארגונית המרכזית שלו היא מעצר וגירוש שוהים שלא כדין. החשש מטשטוש ההבחנה החיונית בין גורמי האכיפה השונים, ומזיהוי של הממונים על אכיפת חוקי המגן בעבודה עם מנגנון המעצר והגירוש, הם שחייבו, לדעתם של הגורמים המקצועיים במשרד התמ"ת ולדעתו של המחוקק, את הרחבתו וחזקתו של מוסד הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד התמ"ת, באמצעות הגדרתו בחקיקה ראשית והרחבה גורפת של תחומי פעילותו וסמכויותיו.

כעת, בעקבות התיקון, מוסמך הממונה על זכויות עובדים זרים "לפעול כלפי מעבידים, מעסיקים בפועל, מתווכי כוח אדם וקבלנים לאכיפת זכויות העובדים הזרים לפי דיני העבודה ולקידום ההכרה בזכויות אלה". בכלל זה, מוסמך הממונה להתערב בהליכים משפטיים ולטפל בתלונות מטעם מהגרי עבודה בעניינים שבתחומי תפקידו. לצורך ביצוע תפקידיו אלה, הוקנו בידי הממונה סמכויות מסמכויות שונות, לרבות הסמכות לדרוש מכל גוף מבוקר כל ידיעה, מסמך או דין וחשבון; הסמכות להורות למעביד או לקבלן למסור לו נתונים בעניין קיום חובותיו לפי דיני העבודה כלפי עובד זר וכן הסמכות לברר תלונות שיוגשו אליו מצד מהגרי עבודה.

אלא שהממונה לא יוכל להידרש לעניינם של כלל מהגרי העבודה בישראל. מהגרות העבודה המועסקות בענף הסיעוד הוחרגו מהגנתו של מוסד זה באופן כמעט מוחלט, והן לא תוכלנה לפנות אליו בתלונות במקרים של פגיעה בזכויותיהן. תכליתה של ההחרגה, כעולה מהדיונים בהם נדונה הצעת החוק, היא ליצור "איזון" בהגנה על זכויותיהן של שתי קבוצות חלשות – מהגרות העבודה והמטופלים הסיעודיים – ובעיקר, להבטיח שמעסיקים בתחום הסיעוד הביתי יהיו פחות חשופים לתביעות בבית-הדין לעבודה.

גישה זו – לפיה "הגנה" על מעסיקים סיעודיים מחייבת להחריג את עובדות הסיעוד ממוסד מרכזי לגבי המחוקק עצמו סבור, כי הוא חיוני לשם הגנה על זכויותיהם של מהגרי עבודה בישראל – הנה כה מופרכת וחסרת בסיס, עד כי קשה לראות בה דבר מה זולת תרגיל בפופוליזם פרלמנטארי. אין דבר ברצון להגן על מעסיקים סיעודיים המחייב, או שיכול להצדיק, את החרגתן של עובדות הסיעוד מתחומי פעילותו של מוסד הממונה על זכויות עובדים זרים. אין זאת אלא, שבהיעדר רצון פוליטי להציע סיוע אמיתי ובעל ערך למעסיקים סיעודיים ולתקצב באופן הגון את הטיפול בהם – כגון באמצעות העלאת גמלת הסיעוד וקצבאות הנכות והזקנה – בחר המחוקק בפתרון פופוליסטי, מפלה וחסר אחריות. "פתרון" שמאותת למעסיקים שענף הסיעוד הוא ענף מופקר. "פתרון" שמשמעותו היא עצימת עיניים מוסדית לפגיעות בענף תעסוקה שלם – הגדול ביותר שהמדינה יצרה ושהיא אחראית לו.

בנוטלו את סמכותו להידרש לעניינם של עובדות הסיעוד, הפך המחוקק את מוסד הממונה על זכויות עובדים זרים, הלכה למעשה, למוסד שמגן על כ- 40% בלבד ממהגרי העבודה בישראל, רובם ככולם גברים (רובם המכריע של המועסקים בבנין, בחקלאות ובתעשייה – תחומים בהם ניתנו לממונה על זכויות עובדים זרים מלוא הסמכויות – הנם גברים. ענף הסיעוד, לעומת זאת, הוא ענף נשי במפגיע). החרגתן של עובדות הסיעוד מתחום טיפולו של הממונה מפלה נשים בשוק העבודה, מעניקה לגיטימציה להפרת זכויותיהן, ועומדת בניגוד בוטה לחוק שיווי זכויות האישה, הקובע, כי דין אחד יהיה לאישה ולאיש לכל פעולה משפטית.

הגבלת גישתן של מהגרות העבודה לערכאות

כאשר מהגרות ומהגרי עבודה השוהים בישראל מסיימים את תקופת העסקתם המותרת על-פי חוק הכניסה לישראל (63 חודשים), הם רשאים לשהות בישראל 30 ימים נוספים בלבד לצורך הסדרת ענייניהם. בתקופה קצרה זו אין די לצורך קבלת הזכויות שנצברו במהלך תקופת העסקה

בישראל, וסוגיה זו אמורה במיוחד ביחס לעובדות סיעוד, אשר בניגוד לכל יתר מהגרי העבודה המועסקים בענפים אחרים, יכולות להישאר בישראל תקופות ארוכות יותר מ-63 חודשים, במידה שהן מועסקות אצל אותו המעסיק. לעיתים, תקופות אלה מגיעות כדי שנים ארוכות, ואפילו עשורים.

כמעט כל מהגרות העבודה השוהות בישראל תקופה העולה על 51 חודשים מאבדות את רישיון ישיבתן שלא ביוזמתן. חלקן מפוטרות, ובמרבית הנסיבות ההעסקה מגיעה לסיימה מחמת פטירתו של המעסיק. עובדות שהשלימו תקופות העסקה ממושכות בשירותו של מעסיק סיעודי זכאיות לתשלום פיצויי פיטורין בסכומים לא מבוטלים, אשר קיים קושי ניכר לקבלם תוך 30 ימים בלבד. זאת, מסיבות שונות: ראשית, פיצויי פיטורין בגין עבודה ממושכת בשירותו של מעסיק מגיעים, כאמור, לסכומים גבוהים, שהמשפחה לעתים לא ידעה שעליה לשלם, והיא זקוקה, לעיתים תכופות, לפרק זמן העולה על 30 ימים לצורך גיוס הכסף. כמו כן, במקרים בהם ההעסקה מסתיימת כתוצאה מפטירת המעסיק, מהגרות עבודה רבות נמנעות, באופן מובן, מלפנות למשפחת המעסיק על אתר או במהלך תקופת השבעה והאבל בדרישה לקבל את שכרן. אף בכך יש כדי לקצר, באופן מעשי, את התקופה במסגרתה הן יכולות לפעול למיזוי זכויותיהן. לבסוף, במקרה שהמעסיק קיבל גמלת סיעוד, חלק מהפיצויים אמור להשתלם מחברת הסיעוד. מרבית חברות הסיעוד אינן מעבירות את סכום הפיצויים בתוך חודש, ואילו המעסיקים, מצידם, טוענים כי עד שלא יתברר כמה כסף קיבל העובד מחברת הסיעוד, הם אינם יכולים לחשב את החלק שעליהם לשלם. כך נדחה התשלום לעובדת לתקופה העולה, במרבית המקרים, על 30 ימים.

עובדות רבות אף תעדפנה להימנע ככל שהדבר יתאפשר מהגשת תביעה לבית-הדין לעבודה אחרי שנים ממושכות של עבודה סיעודית (בשל הקרבה שנוצרת, לעיתים תכופות, בין העובדת למשפחת המעסיק), אלא לפעול לקבלת זכויותיהן מחוץ לכותלי בית המשפט. בניסיונות אלה לבדם יש כדי למצות, במרבית המקרים, את תקופת 30 הימים. משניסיונות אלה אינם צולחים, בידי העובדת לא נותר פרק זמן מספק להגיש תביעה בבית-הדין לעבודה.

התקופה הקצרה המותרת לשהות ברישיון לאחר תקופת ההעסקה החוקית משמשת שלעצמה תמריץ למעסיקים או לבני משפחותיהם להימנע מתשלום שכרה וזכויותיה הסוציאליות האחרות של מהגרת העבודה. בידועם כי למהגרת העבודה נתונים רק 30 ימים להסדרת ענייניה בטרם תהפוך שוהה שלא כדין החשופה למעצר ולגירוש, נמנעים מעסיקים רבים מהעברת השכר האחרון, פיצויי הפיטורין ויתר הזכויות הסוציאליות לעובדת, מתוך תקווה כי לא יעלה בידה, בתקופה כה קצרה, לפנות לבית-הדין לעבודה. התקופה הקצרה משמשת אף תמריץ שלילי לעובדות עצמן מלעמוד על זכויותיהן, ורבות מוכנות לוותר על זכויותיהן הקוגנטיות ולהתפשר על תשלום סכומים זעומים מסך התשלומים המגיעים להן בעד עבודתן, ובלבד שלא תמצאנה את עצמן מגורשות למדינת מוצאן ללא כל תשלום. כך נמנעת באופן עקיף גישתן של מהגרות עבודה לערכאות, והן מאולצות לשוב למדינותיהן בידיים ריקות, לעיתים אחרי שנים רבות של עבודה בישראל.

ומה לעתיד?

הסקירה שהובאה בדו"ח זה מלמדת, כי מהגרות עבודה בישראל חשופות להפרות רוחביות של זכויותיהן היסודיות, וכי המשטר המשפטי שהוחל על ישיבתן והעסקתן בישראל חוק מלעלות בקנה אחד עם עקרונות יסוד בדבר כיבוד זכויות אדם ואיסור הפליה נגד נשים, להם ישראל מחויבת.

אולם האם מהגרות עבודה תוכלנה, בשלב כלשהו של שהותן בישראל, להיחלץ ממגבלות הסטטוס החוקי הנחות שניתן להן, על ההגנה הלקויה והחלקית שהוא מספק לזכויותיהן היסודיות? האם הן יכולות לדמיין עתיד בו הן תשתתפנה כשחקניות שוות זכויות בשוק העבודה, בנות חורין לנוע ממקום עבודה למשנהו? האם יכולות להעז לחלום על השתתפות פוליטית במדינה שהפכה, מקץ שנים ארוכות של ישיבה בה, למרכז חייהן לכל דבר ועניין? האם הן יכולות לקוות כי יותר להן להביא ילדים לעולם ולהינשא לבחירי ליבן מבלי שיאונה להן כל רע?

התשובה העגומה היא, שלא. מהגרות עבודה – אפילו הן שוהות בישראל שנים ארוכות, אפילו הפכו לתושבות קבע בה דה-פקטו – לעולם לא תוכלנה לשכלל את מעמדן בישראל לזה של תושב או אזרח, ולהיחלץ מהמגבלות הרבות שהן חלק מהסטטוס שניתן להן כמהגרות עבודה. במשך כל שהותן בישראל – ואפילו מדובר בעשורים – הן תהיינה אנוסות להוסיף ולעבוד עבור אותו מעסיק, בביתו, מסביב לשעון, תפוסות בצבתו של משטר משפטי נוקשה שאוסר עליהן חיי אנוש מלאים. הטעם לכך הוא כי למהגרות עבודה לא נתונה אפשרות חוקית לרכוש מעמד של קבע מכוח ישיבה ארוכת שנים בישראל, ועליהן לעזוב על אתר, ולצמיחות, במידה שהעסקתן מסתיימת (בדרך כלל מחמת מות המעסיק), אפילו שהן בישראל שנים ארוכות.

על חוסר ההגינות שבמדיניות זו אפשר ללמוד מסיפורה של זנן אמון, מהגרת עבודה מהפיליפינים, אשר עבדה בישראל כדין כמטפלת סיעודית במשך שבע עשרה שנים. זנן, שהגיעה לישראל בשנת 1989, הקדישה את רוב חייה הבוגרים לטיפול מסור בבני זוג קשישים, שהזדקקו לטיפול סיעודי. היא התגוררה עימם וסייעה להם להתלבש ולהתרחץ, בישלה את ארוחותיהם, ניקתה את ביתם, כיבסה את בגדיהם, טיילה עימם, ליוותה אותם לאשר נדרשו ללכת ואירחה להם חברה. יחסיה עימם היו קרובים ומשפחתיים מאוד. לבקשתם כינתה אותם "סבא" ו"סבתא".

זנן מעולם לא נישאה ולא הביאה ילדים. היא הגיעה לישראל בשנות העשרים לחייה ואת מיטב ומירב שנותיה הבוגרות עשתה בישראל בטיפול בבני הזוג. מאז נפטרו, היא אינה עובדת ומתקיימת מחסכונותיה. אין לה בית משלה בפיליפינים. במהלך השנים הפכה זנן מעורה בחיים בישראל, למדה עברית, ורכשה חברים בישראל. היא רקמה מערכת יחסים זוגית עם אזרח ישראלי. היא מבקשת להתגייר ולהפוך יהודיה, שואפת להקים משפחה, ומתעתדת להמשיך ולעבוד בטיפול בקשישים.

זנן פנתה למשרד הפנים בבקשה, על בסיס ישיבתה ארוכת השנים בישראל, כי יינתן לה מעמד של קבע במדינה שהפכה מרכז חייה בכל היבט. אף משסורבה בקשתה לא אמרה נואש ועתרה, באמצעות האגודה לזכויות האזרח בישראל, לבית-המשפט לעניינים מינהליים. בית-המשפט לעניינים מינהליים בתל אביב התקשה לכבוש את חמתו נוכח עתירתה. בפסק-הדין החרף, מצא בית-המשפט כי טענותיה של זנן בדבר זכאותה למעמד של קבע בישראל אינן אלא "כפיות טובה" ו"עזות מצח":

"אין בידי לקבל אף את טענת העותרת לפיה החלטת המשיב להרחיקה מהארץ, בה התגוררה ועבדה תקופה כה ארוכה, הינה "נצלנית" "משפילה" ו"אסורה", לאור העובדה כי אין לה כיום בית בשום מקום אחר בעולם. טענה זו המועלית ע"י עותרת שזכתה לאשרות שהייה לתקופות ארוכות במיוחד, באופן חריג, מקוממת ויש בה משום כפיות טובה מצידה.

במשך כל שנות שהותה בארץ ועבודתה כמטפלת סיעודית ידעה העותרת והיתה מודעת לעובדה כי לא הוענקה לה אשרה לשהיית קבע וכי יבוא יום ואשרת השהייה הזמנית תפקע ויהיה עליה לעזוב את הארץ. עדיין העדיפה היא להאריך מפעם לפעם שהייתה במחיצת מעסיקתה.

לטעון עתה, בהגיע "יום הדין", כי היא שילמה בשל כך מחיר אישי כבד, משום שלא עלה בידה להקים משפחה בתקופה זו, וכי המדינה "ניצלה" את מעמדה כעובדת זרה, על מנת להרחיקה מהארץ בתום "תקופת הניצול", מבחינת "הכושי עשה את שלו", יש בהעלאת טענות מקוממות מעין אלה, כאמור, משום עזות מצח וכפיות טובה.

מה מנע מהעותרת לחזור לארצה לפני שנים רבות, הרי איש לא כפה את שהייתה בארץ כדי לשהות במחיצתה של גב' צפורה מני.

לו אכן ביקשה העותרת להקים משפחה ולשם כך לפרוש מעבודתה כמטפלת סיעודית המצריכה אותה לשהות במחיצת המטופל במשך 24 שעות ביממה בארץ זרה, היתה היא עושה כן, מן הסתם, בנקל וללא כל קושי. איש לא מנע ממנה להשאיר במולדתה וארץ אזרחותה. לציין כי במהלך שהותה הממושכת בארץ ביקשה היא וקיבלה היתרים רבים לבקר את משפחתה בארץ מולדתה.

אין לדבר, איפוא, על "ניצולה" של העותרת ועל "השפלתה" ע"י המדינה או המשיב. העותרת נותרה בארץ כעובדת סיעודית לתקופה ממושכת וקצובה על פי רצונה והסכמתה, על פי אשרות שניתנו לה כדין מפעם לפעם לאור הנסיבות שהצדיקו זאת.

עתה, משפקע ההיתר או הרשיון, עליה לעזוב את הארץ ולשוב לארץ מולדתה בדיוק כפי שנוהגים עובדים זרים סיעודיים ואחרים, המגיעים לתקופות קצובות באשרות עבודה. התייחסות אחרת לעותרת, או קביעת כללים שונים מאלה הקיימים כלפי שאר העובדים הזרים הסיעודיים, יהיה בה משום משוא פנים פסול אף אם מדובר בעובדת סיעודית ששהתה בארץ תקופה ארוכה למדי.

יש לקוות כי בעתיד, יחסה האינסטרומנטאלי של ישראל למהגרות העבודה יוחלף ביחס המבוסס על הכרה באנושיותן, בצרכיהן ובזכויותיהן. יש לקוות כי בעתיד, תרומתן שאין לה שיעור של מהגרות העבודה לכלכלה ולחברה בישראל תזכה להכרה לה היא ראויה – לא רק מן השפה לחוץ – אלא באמצעות שינויים מן היסוד של ההסדרים הדרקוניים, האנאכרוניסטיים, שעודם חלים על ישיבתן ועבודתן כאן; עיוורים מבחירה לתמורות שחלו במהלך יותר ממאה ומחצה של מאבק לשוויון זכויות.