

9.11.2022

לכבוד
עו"ד עינבל משש
ראש מינהל עובדים זרים
רשות האוכלוסין וההגירה

בדוא"ל

הנדון: שינוי שיטת העסקת עובדים פלסטינים בענפי החקלאות, מוסדות הסיעוד והבריאות,

והמסעדות

הריני פונה בנושא שבנדון, בהמשך למסמך ההערות שנשלח מטעמנו ביום 28.2.2022 בהתאם לקול הקורא שפרסמה הרשות ביום 1.2.2022 לקבלת עמדות הציבור בנוגע לשינוי שיטת הקצאת ההיתרים להעסקת פלסטינים בענפי החקלאות ובמוסדות הסיעוד, וזאת בבקשה להשלים את המהלך הנדרש בענפים שבנדון – התרת מעבר עובדים פלסטינים המועסקים בהם בין מעסיקים.

נזכיר, שמדובר בסוגיה שהממשלה עצמה מצאה שיש להידרש אליה כבר לפני שנים, במסגרת החלטה מס' 1236 משנת 2016 בה הוחלט על הקמת צוות בין-משרדי לבחינת שינוי שיטת הקצאת ההיתרים להעסקת עובדים פלסטינים בכל הענפים שאינם ענפי הבניין. צוות זה הוקם להבנתנו רק בשנה החולפת – וגם זאת רק עקב הגשת עתירה בנושא (בג"ץ 6272/20 קו לעובד נ' ממשלת ישראל, ההליך הסתיים ביום 21.9.2022 עקב ההתפתחויות שחלו מאז הגשת העתירה). למיטב ידיעתנו, לעבודת הצוות לא נקבע לוח זמנים (או לפחות, לא נמסר לנו אודותיו) ואף לא ידוע לנו מי עומד בראשו; למעט פניה לציבור לשליחת הערות (וגם זאת רק ביחס לחלק מהענפים) ביום 1.2.2022, לא פורסם דבר; וגם במסגרות בקשות הארכה וההודעה המעדכנת שהגישה המדינה במסגרת העתירה שלעיל, לא נאמר דבר בנושא.

לא למותר להדגיש, שמתכונת העסקתם של עובדים פלסטינים בענפים שבנדון היא כיום החריג שבחריג ביחס להעסקתם של עובדים לא-ישראלים ברישיון או בהיתר, אשר רובם המוחלט זכאי להחליף מעסיקים. זכות זו אף נקבעה בפסיקת בית המשפט העליון (בג"ץ 4542/02 קו לעובד נ' ממשלת ישראל, ניתן ביום 30.3.2006), ואף ממשלת ישראל עצמה מצאה בשנים האחרונות, ביחס לרובם המוחלט של העובדים הפלסטינים, כי יש להתיר את מעברם בין מעסיקים. אין ולא יכולה להיות הצדקה להותרת העובדים הפלסטינים שבענפים שבנדון בכבילה למעסיקיהם, בניגוד לרוב המוחלט של העובדים הפלסטינים ומהגרי העבודה ברישיון.

ביטול הכבילה החוקית למעסיק הוא צעד חיוני הנדרש למימוש זכות העובד לבחור את מעסיקו, לסיים את העסקתו ולא להסכין בלית ברירה עם דרישות פסולות מצד מעסיקו. מובן, כי אין מדובר בצעד מספק; כידוע, בענף הבניין למשל, התרת מעברם של עובדים פלסטינים בין מעסיקים לא הביאה לגדיעת התופעה המכוערת, הנפוצה והמוכרת בענף, של דמי תיווך בלתי חוקיים וסחר בהיתרי עבודה – וזאת מהטעם שבהיעדר מנגנון מפקח לגיוס והשמת עובדים, היכולת החוקית למצוא מעסיק בעל היתר פנוי בתקופות הזמן שנקצבו לעובדים, אינה מעשית ללא גורמי תיווך. כידוע, בשל כך עמדתנו ביחס לענף הבניין היא שיש ליישם באופן מלא את החלטת ממשלה 2174 בדבר הקמת מערך גיוס והשמה מפקחים, ובימים אלו בוחנת הרשות מודל חלופי, של העסקה באמצעות תאגידי כוח אדם בענף – המודל שאותו ביקשנו לאמץ דווקא בענפים הנזכרים בנדון כאמור בהערותינו

מחודש פברואר. כך או כך, ומבלי להידרש בשלב זה למודל הראוי לגיוס מפוקח של עובדים פלסטינים והשמתם בעבודה בענפים שבנדון, ברי כי צעד ראשון וחיוני הוא ביטול הסדר הכבילה אליו הם עדיין כפופים.

משכך, נשוב ונבקש להשלים את המהלך בו החלה הממשלה בשנת 2016 ולבטל את כבילתם של העובדים הפלסטינים בענפים שבנדון, כך שיותר מעברם בין מעסיקים תוך זמן סביר (90 יום, כמקובל ביחס למהגרי עבודה בענף), ולחלופין, כי יגובש מודל להעסקתם באמצעות תאגידי כוח אדם. ככל שלטענת המדינה הנושא עודו מצוי בבחינה מתמשכת של צוות בין-משרדי, נבקש לדעת מתי צפוי הצוות לסיים את עבודתו ולפרסם את המלצותיו.

בכבוד רב,

אלעד כהנא, עו"ד

העתק:

עו"ד אפרת לב-ארי, לשכה משפטית, רשות האוכלוסין וההגירה
עו"ד שירי לב-רון לביא, הממונה על זכויות עובדים זרים, זרוע העבודה, משרד הכלכלה והתעשייה
עו"ד דינה דומיניץ, מתאמת המאבק בסחר בבני אדם, משרד המשפטים
עו"ד אבי מילקובסקי, מחלקת הבג"צים, פרקליטות המדינה, משרד המשפטים