

7.5.2023

לכבוד

הצוות הבין-משרדי לבחינת מודל העסקה בחברות הזרות לבנייה למגורים

בדוא"ל

שלום רב,

הנדון: עמדת ארגונינו ביחס למודל גיוס והעסקת מהגרי עבודה ברישיון בידי חברות זרות לבניה למגורים (לרבות חברת יילמזלר)

לקראת הופעתנו הקרובה בפני הצוות הנכבד, שנקבעה ליום 8.5.2023, ועל אף סד הזמנים הקצר שניתן לנו לקראתה, הרינו מתכבדים להעלות על הכתב את עיקרי עמדתנו, לשם יעילות הדיון.

בתמצית, אנו סבורים שרגולציית העסקתם של מהגרי עבודה בחברות זרות לבנייה למגורים נשענת על הנחה שמעולם לא נדונה לעומק וממילא לא נבחנה ולא הוכחה – הנחה שמדובר בעובדים ותיקים בחברה הזרה באופן שמקים לעבודתם בישראל תרומה ייחודית. בפועל, אין זה המצב: למיטב ידיעתנו ועל סמך עשרות ומאות עדויות מעובדים בשנים החולפות, איש מהעובדים המובאים לעבודה באמצעות החברות הזרות לא היה עובד של החברה טרם מועד כניסתו לישראל. ביחס לעובדים מסין, למיטב הראיות הקיימות בידינו, העובדים אף לא מגויסים על ידי החברה הזרה, וזו משתמשת בסוכנויות תיווך מקומיות לשם מיונם וגיוסם. נוסף, כי לפי אותן מאות עדויות מהשנים החולפות, לעובדים המגויסים לעבוד בחברות הבנין הזרות אין תעודות; אין הכשרה מיוחדת; ולא אחת הם נעדרי ניסיון משמעותי בעבודה בבניין (הדבר נכון במיוחד לגבי העובדים מתורכיה). ככל שלחברות ידע מקצועי מתקדם או שיטות עבודה ייחודיות אותם הן "מייבאות" לישראל, לעובדים אין כל מידע על כך, ולא פגשנו ולו עובד אחד שקיבל טרם בואו הכשרה מיוחדת לשיטות עבודה מתקדמות, מהחברה הזרה. לפיכך, ככל שקיים ידע כזה, הרי שאין כל מניעה להנחילו לעובדים שמגויסים באופן מפוקח לעבוד אצל החברה הזרה, שכן ניתן להנחילו לכל עובד בתחילת העבודה או במהלכה.

למעשה, בלא כל הצדקה מקצועית, בחסות החלטת ממשלה 1321, הפכו החברות הזרות לאפיק לגיוס עובדי כפיים מתורכיה ומסין לביצוע עבודות בנייה רטובות בישראל במתכונת של כבילה מלאה. על פגעיו של מצב כזה עמדו לאורך השנים לא רק ארגונינו, כי אם גם בית המשפט העליון; מחלקת המדינה האמריקאית בדוח השנתי שלה אודות דירוג המדינות במאבקן בתופעות של סחר בבני אדם ועבודות מודרנית; ואף מדינת ישראל עצמה, שמצאה ביחס לענפים אחרים כי מדובר בתופעות פסולות שיש למגר, והעמידה את הסדר חברות הביצוע החריג בלב-ליבה של התכנית הלאומית למאבק בסחר בבני אדם.

כמפורט להלן, במצב עובדתי זה אין כל הצדקה להחרגתם של עובדי חברות הביצוע הזרות מהרגולציה שפותחה בקפידה לאורך השנים ביחס למהגרי עבודה המועסקים אצל מעסיקים ישראלים, ויש להבטיח כי גיוסם יעשה באופן מפוקח ובין-מדינתי, בדומה לאופן בו מגויסים יתר מהגרי העבודה בענף הבניין לתאגידי כוח האדם הישראליים. שינוי שיטת הגיוס משליך ומעורר שאלות כשלעצמו גם על ההצדקה של מתכונת העסקתם בישראל בידי החברות עצמן ובמתכונת של כבילה מלאה לתת-הענף שנוצר ובתוכו.

להלן פירוט עמדתנו:

1. כידוע, מודל חברות הביצוע הזרות נולד משני אירועים – ההסדר המיוחד והעלוס עם חברת יילמזלר התורכית מלפני 25 שנים, שדומה שיסודו ביחסי חוץ יותר מאשר בצרכי ענף הבנייה; ודוח של צוות בין-משרדי משנת 2016 שעסק ברמת הפיריון והתיעוש בקרב חברות זרות שכלל לא בחן ולא דן במודל הרצוי להעסקת מהגרי עבודה ברישיון על ידן, או במסלול המתאים לגיוסם. ממילא, לא נדונו גם ההצדקות לכך ולא נבחנה גם השאלה מי הם אותם עובדים, והאם הפיריון ורמת התיעוש הגבוהה בחברות נובעים מידע מיוחד שיש לעובדים אלו, או שמא ממתכונת העסקה פוגענית המאפשרת עבודה זולה בשעות מרובות, בניגוד לדין.
2. נדגיש, שענייננו אינו בחברות הזרות בישראל עצמן ובבחירה להתקשר עמן לביצוע פרויקטים, אלא בעובדיהן. ניתן בהחלט להמשיך ולהתקשר עם חברות זרות, אך במקביל לייצר פיקוח על גיוס והעסקת עובדים על ידן. אנו מדגישים הבחנה זו משום שלהבנתנו קיימת תפיסה לפיה החברות ועובדיהן, חד הם; שהחברות מגיעות לישראל "על עובדיהן"; שהעובדים המועסקים על ידן בישראל קשורים אליהן ומשכך יש יתרון שגלום בהבאתם לישראל לעבוד אצלן; ושהחשש לדמי תיווך בסיטואציה זו הוא "מופחת".
3. הנחה זו לא נדונה בטרם הוחלט לאפשר לחברות אלו להעסיק מהגרי עבודה, וממילא היא לא נבחנה בדיעבד (למרות מספר התחייבויות של המדינה לבית המשפט העליון לבחון את שאלת החרגת עובדי החברות מהחובה לגייס באמצעות הסכם בילטרללי). לו הייתה נבחנת, בנקל היה מתברר כי אין להנחה זו שחר ורובם המוחלט של עובדים אלו אם לא כולם, הם עובדי כפיים נטולי מומחיות מיוחדת, נעדרי ניסיון ב"שיטות עבודה מתקדמות" (ככל שבמקרה יש להם ניסיון, הדבר מקרי ולא נדרש על ידי סוכנויות התיווך או החברות), אשר לא עבדו בחברות הללו לפני הגעתם לישראל, גוייסו על ידן או על ידי סוכנות מטעמן (במקרה של החברות הסיניות) לצורך העבודה בישראל וסמוך לתחילתה, והם עצמם ביקשו לעבוד בחברות כאמצעי להגיע לישראל.
4. ארגונינו, אשר פגשו עשרות ומאות עובדים בחברות הזרות השונות עוד מסוף שנות התשעים של המאה הקודמת, מעולם לא פגשו ולו עובד אחד שעבד בחברות הללו עוד קודם להגעתו לישראל. אנו מאמינים שתמונה דומה מצטיירת גם אצל גורמי האכיפה השונים שפגשו עובדים אלו, ככל שאלו טרחו לבדוק בכלל נקודה זו – וכאמור דומה שאיש מעולם לא התעניין בכך (למעשה, אף אחת מהחברות אפילו לא נדרשת להציג איזו ראיה בנושא כתנאי להעסקת העובד על ידה בישראל).
- עוד נוסיף, כי אף לו היו נמצאים עובדים "ותיקים" בקרב אלו המועסקים על ידי החברות בישראל, ספק רב אם אלו היו בעלי מומחיות או יתרון מיוחד כלשהו, החורג מהניסיון שיש לכל מהגר עבודה סיני שגוייס לעבודה בישראל בתאגידי כוח האדם – בהינתן שמדובר בהגדרה בעובדי כפיים המגיעים לישראל לעבודות בנייה רטובות.
5. למרות זאת, ועל בסיס הנחות לא מבוססות אלו, הוחלט לאפשר לחברות הזרות מה שלא ניתן לאף חברת בנייה ישראלית – להעסיק בעצמן מהגרי עבודה, ולהגדיל ולעשות ולהביאם בעצמן לישראל ללא כל פיקוח.

6. נציין, שככל שלא הנחה זו היא שעומדת בבסיס ההסדר; ושמשרדיכם בהחלט מכירים בכך שחברות אלו מגייסות מהגרי עבודה לצורך הבאתם לישראל – אזי קל וחומר שלא ברור על בסיס מה הוחלט לפטור אותן ממודל הגיוס והעסקה שחל על כל קבלן ישראלי: העסקה באמצעות תאגידי כוח אדם זר של מי שגויסו לעבודה בישראל באמצעות הסכמים בילטרליים.

7. המודל הקיים כיום, לפיו החברות מביאות ללא מפריע מהגרי עבודה לישראל, הביא לשלל פגיעות, הפרות זכויות, עיוותים, ובמקרי הקצה אף להעסקה בתנאי עבדות:

א. **תשלום דמי תיווך אסורים לסוכנות ו/או לחברה** – אך לפני כחצי שנה הועבר למקלט לקורבנות סחר עובד סיני שהועסק באחת החברות הסיניות והוכר כקורבן לאחר שזוהה ככזה על ידי הקליניקה לזכויות עובדים. ראיות שצירפנו העידו על תשלום דמי תיווך בסכומים גבוהים על ידו לסוכנות שגייסה אותו לחברה שהביאה אותו לישראל והעסיקה אותו. ראיות דומות צורפו גם לבקשות מעבר לתאגידיים שהציגו עובדים אחרים מסין לרשות האוכלוסין וההגירה. סכומים אלו יוצרים שעבוד חוב משמעותי לעובדים: העובדים מממנים את דמי התיווך באמצעות הלוואות בריבית גבוהה, שבתורן כולאות אותם בשיעבוד חוב שלא מאפשר להם להפסיק את עבודתם גם במקרים של הפרות זכויות, פגיעה, וכיו"ב.

ב. **גביית ערבויות ושטרי חוב למניעת עזיבת החברות** – במשך השנים הצגנו שלל ראיות לערבונות שעובדים מסין ומתורכיה נדרשים להפקיד אצל החברות במסגרת גיוסם לעבודה בישראל, על מנת להבטיח שלא יוכלו להפסיק את עבודתם אצל החברה. הצגנו ראיות רבות לשטרי חוב שמהגרי עבודה מתורכיה הוחתמו עליהם במועד עלייתם למטוס על ידי החברה (ממצא שהתקבל גם על ידי גורמי האכיפה של המדינה ובית המשפט), ואף שטרי חוב שהחברה מימשה בתורכיה מול עובדים שהתפטרו או פוטרו; וראיות לתשלום ערבויות מראש ובסכומים גבוהים בידי עובדים מסין לחברות סיניות במסגרת גיוסם לחברה לצורך הבאתם לישראל, ערבויות שהובהר להם שיחולטו אם יפסיקו את עבודתם בחברה. אלו יוצרים שעבוד ברור של העובד לחברה באופן שלא מאפשר לו להפסיק את עבודתו אצלה, ואף מהווה איום ברור לבל יתלונן על החברה, יתבע אותה וכיו"ב.

ג. **ניידות אפסית לתאגידי הבניין** – העובדה שהעובדים מובאים לישראל מחוץ להסכמים הבילטרליים היוותה נימוק משמעותי ומרכזי בהחלטת המדינה שלא לאפשר להם לעבור לעבוד אצל תאגידי כוח האדם הישראליים בענף במקרה של הפסקת העבודה בחברה הזרה. זאת, באופן אירוני, משום שהמדינה עצמה מודעת לכך שמדובר בעקיפת ההסכמים שדרכם מגוייסיים עובדים לתאגידי כוח האדם, ולנזקים שגיוס לא מפוקח גורר. לצערנו, במקום להפנים שהדבר מחייב חתימת הסכם בילטרלי ביחס לעובדי חברות הביצוע, המדינה בחרה להחמיר את מצבם ולהגביל באופן משמעותי את יכולתם לסיים את העסקתם אצלן ולעבור לתאגידיים. לצד זאת "נוצר" חריג נטול תוכן ממשי – "מנגנון" שמעולם לא הוסדר וספק אם ניתן להסדירו בצורה יעילה, למעבר לתאגידיים במקרים שבהם רשות האוכלוסין וההגירה מצאה הפרות זכויות חריגות ומשמעותיות אצל החברות. "מנגנון" זה ריק מתוכן בפועל (הוא אינו מוגדר בנהלים, וגם בבחינת התוצאה, רשות האוכלוסין וההגירה לא הגדירה ולו מקרה אחד של הפרות זכויות ככזה המצדיק לשיטתה

מעבר). ספק רב אם המנגנון ניתן ליישום יעיל גם מבחינה רעיונית, שכן לרשות האוכלוסין וההגירה אין כלים או יכולת להעריך את חומרת ההפרות, ודאי שלא תוך פרק הזמן המהיר בו יש לבחון טענה של עובד שמצוי במצוקה בשל מעסיק שאותו אינו יכול לעזוב.

ד. **ניידות אפסית בין החברות עצמן** – בשל הגבלת המעבר לתאגידי הבניין כאמור על בסיס החשש מעקיפת ההסכמים הביטורליים בענף, הותר לעובדי החברות להחליף מעסיקים רק בין החברות הזרות עצמן. אולם, הליך הגיוס הבלתי מפקח לחברות אלו, המאפשר התעשרות על חשבון מבקשי העבודה המגוייסיים אליהן וגביית ערבויות ובטחונות אחרים במסגרת הגיוס, יצר העדפה ברורה של החברות להבאת עובדים חדשים מארצות המוצא, על פני העסקת עובדים שנמצאים בישראל. סיכוייו של עובד חברה זרה למצוא חברה זרה אחרת בה יורשה לעבוד, הם אפסיים: הנתונים מראים שרק בתקופת משבר הקורונה הצליחו כמה עשרות עובדים סינים (ועובדים סינים בלבד, עובדים תורכים ממילא לא יכולים לעבוד בחברות הסיניות) לעבור בין החברות הסיניות – עדות לכך שרק סגירת השמיים להגירת העבודה הלא מפקחת, היא שהביאה חברות בישראל לקחת עובדים שנמצאים בישראל. התוצאה היא, כבילה מלאה של העובדים לחברות, שכן בפועל הם אינם יכולים לסיים את העסקתם בהן מבלי שהדבר יוביל לגירושם.

ה. **הפרות זכויות ממשיות ובמקרי קצה גם החזקה בתנאי עבודת** – השילוב שבין הכבילה המלאה דה-פקטו של העובדים לחברות, עם דמי התיווך ו/או הערבויות שנגבו מהם במסגרת גיוסם, נותן לחברות הזרות כוח אדיר על עובדיהן – כוח שלא קיים (ובצדק) לאף מעסיק ישראלי. עובדיהן אינם יכולים להתפטר, וחוששים שיפוטרו אם יסרבו לדרישות המעסיק, קשות ובלתי חוקיות ככל שיהיו. במשך השנים נשלחו למשרדיכם דוגמאות רבות לתיעודי שעות עבודה מזוייפים; התחמקות מתשלום פנסיה לעובדים; העסקה בימי מחלה תחת איומים; הגבלת תנועה; העסקה בשעות נוספות ובשעות הלילה הרבה מעבר למותר על פי דין; אי תשלום תמורת שעות עבודה נוספות על ידי מניפולציות בהגדרת השכר; ועוד ועוד ועוד. הדברים תועדו במסמכים וראיות, תצהירים וחקירות של עובדים, ולהבנתנו אף עלו במסגרת הליכי אכיפה של הרשויות עצמן.

ו. **סיכול היכולת לקיים אכיפה ופיקוח מצד המדינה** – אותו חשש שמניא עובדים מלהתפטר או להיות מפוטרים, מניא אותם גם מלהתלונן אף בפני ארגוני זכויות אדם או לשתף פעולה עם גורמי אכיפה. להבנתנו, מספר העובדים בחברות אלו שפנו עד היום לרשויות באופן יזום בתלונה אודות הפרות זכויותיהם שואף לאפס – ולא בגלל שמירה על זכויות אלו. למעשה, דומה שהמדינה עצמה סבורה של עובדים אלו היו יכולים לעבור באופן חופשי לתאגידיים, הם היו עוזבים את מעסיקיהם הישירים בני ארצם ועוברים לעבוד בהעסקה עקיפה אצל קבלני כוח אדם ישראליים – סברה שאומרת דרשני על מצב שמירת זכויות העובדים בחברות הזרות. בהינתן שעובדים אלו יפוטרו אם יתברר ששיתפו פעולה עם גורמי האכיפה, ובהינתן שפיטורים משמעם גירוש מישראל ומימוש שטרי החוב וערבויות נגדם, בהגדרה גורמי האכיפה מוגבלים ביכולתם לבצע אכיפה ופיקוח יעילים על המצב בחברות אלו. נציין, שהדברים אמורים גם לגבי הגשת תביעות עובדים נגד החברות הללו בבתי הדין לעבודה, ששיעורן בטל בשישים ביחס לשיעור התביעות המוגשות על ידי מהגרי עבודה בענפים אחרים ובפרט בענף הבניין.

ז. **חתימה תחת ההסכם הביטורלי עם סין ופגיעה במודל העסקה בתאגידי הבניין** – ביחס לעובדים מסין, נוצר מצב חסר תקדים: עובדים מסין יכולים לבחור להגיע לישראל בהליך הארוך והלא מובטח של ההסכמים הביטורליים; והם יכולים פשוט לשלם כסף לחברה סינית (תשלום שאת גובהו הסופי הם מגלים רק תוך כדי הליך הגיוס, מאחר שזה מנופח משלב לשלב ככל שהגיוס מתקדם ולאחר שכבר שילמו סכום מסוים כך שאין להם ברירה אלא להוסיף את הסכום החדש כדי שיוכלו להגיע לישראל ולהחזיר את חובותיהם). אין זה פלא, שמספר העובדים הסינים שהגיעו לישראל בשנת 2021 (טרם התקבלו נתונים על שנת 2022) לעבודה בחברות הביצוע הסיניות, היה גבוה פי 2.6 ממספר העובדים הסינים שהגיעו לעבוד בתאגידי הבניין, הטוענים במקביל לקשיים בגיוס עובדים מסין. מדובר כאמור במצב חסר תקדים שאינו קיים ביחס לאף מדינה אחרת, וחותר תחת ההישג של ההסכם הביטורלי עם סין.

ח. **מירוץ לתחתית שמירה על זכויות העובדים ותחרות לא הוגנת מול הקבלנים הישראלים** – בהמשך לכך, המצב שנוצר יוצר תעודף בלתי הוגן לחברות הזרות, לא רק מול תאגידי כוח האדם הישראלים אלא גם מול הקבלנים הישראלים. הדבר מוביל למעין "מירוץ לתחתית", דהיינו להורדת רף השמירה על הזכויות ועל הבטיחות, כדי לעמוד בשוק תחרותי אותו מושכות החברות למטה. ואכן, דומה שקרנן של החברות הזרות רק עולה בקרב משרדי הממשלה נוכח תפוקתן "הגבוהה": אלו יכולות להעסיק עובדים בהעסקה ישירה, בהליך גיוס מהיר שבמסגרתו נגבים מהעובדים כספים וכן ערבויות ושטרי חוב שנועדו להבטיח כי העובד יהיה צמית בחברה למשך כל שהותו בישראל, ולבסוף מועסקים על ידן תחת רגולציה שמונעת מהעובד לסיים את עבודתו, להתלונן או לתבוע, ומאלצת אותו לציית לכל דרישה לעבודה מסביב לשעון ואף בימי מחלה. אך מובן כי לחברות אלו נוצר "יתרון" מובנה על פני קבלנים ישראלים, המאפשר להן שולי רווח רחבים יותר ו"תפוקה" גבוהה יותר על חשבון עובדיהן. נציין, שלמיטב ידיעתנו עמדת משרד הבינוי והשיכון הוא שחברות אלו הן אכן יעילות יותר מחברות הבניה הישראליות, אולם למיטב ידיעתנו הסיבה ליעילות זו מעולם לא נבחנה (בקשה לפי חוק חופש מידע שהגשנו בנושא לפני קרוב לחצי שנה, טרם נענתה).

8. אם נסכם את האמור, הרי שהפטור שניתן לחברות הזרות מגיוס מפוקח של עובדים לעבודה בישראל, כאמור על בסיס הנחות בלתי מבוססות שאיש לא טרח לבחון, יוצר שלל פגיעות ישירות ועקיפות, בעובדים עצמם, בקבלנים הישראלים וברגולציה שפותחה בקפידה ביחס למהגרי עבודה בבניין, באופן שלמרבה האבסורד רק מעלה את קרנן של החברות בעיני הממשלה. נזכיר, שבית המשפט העליון עמד על כך שיש להקפיד "שהלהיטות לקדם בניה לא תהא על חשבון עובדים" (בג"ץ 2385/16 הסתדרות העובדים הלאומית נ' ממשלת ישראל, ניתן ביום 3.8.2016) ויש רק להצר על כך שנראה שלהיטות זו היא עדיין המנוע מאחורי ההסדר ומאחורי חוסר הרצון להרהר אחריו.

9. ומכאן אנו מגיעים אל הצעתנו. בשנים האחרונות, ובפרט לקראת הופעתנו בפני הצוות, בחנו רעיונות רבים ל"טיוב" המודל הקיים לגיוס והעסקת מהגרים בחברות הזרות. נודה, כי התקשנו למצוא רעיונות רגולטוריים ישימים שיבטיחו הגנה טובה לעובדים בהם עסקין – והדבר נובע במידה רבה מתפיסת היסוד של ההסדר, שכאמור אין לה אחיזה במציאות: שמדובר בעובדים בעלי ידע מוקדם או היכרות מוקדמת עם החברות. השאלה מהו המודל הראוי להעסקת עובדים כאלו – בעלי פרופיל

אחר, מאפייני סיכון שונים, וכיו"ב – היא אכן שאלה מורכבת, אולם כאמור זה אינו המצב ואיננו רואים טעם בפיתוח מודלים לסיטואציה שבשלב זה היא בגדר תיאורטית. יתרה מכך: איננו סבורים שאפשרי לפתח מודלים למצב תיאורטי זה שכן הדבר דורש נתונים: בכמה עובדים מדובר ובאילו מהחברות, מה תרומתם המיוחדת אם בכלל, האם נוהל העסקת עובד מומחה זר אינו מאפשר פתרון לסוגיה זו ומדוע, כיצד והאם ניתן לפקח על היות עובד חברה בעל ותק בה ולמנוע זיופים ומניפולציות, האם לא קיים חשש גם לניצול עובדים ותיקים בחברות תמורת הבאתם לישראל ללא פיקוח, וכיו"ב. כמו כן, לא נכון יהיה נורמטיבית לפתח מודל הצופה לנגד עינינו עובדים אלו, שעה שהוא מוחל כמעט אם לא אך ורק על עובדים בעלי פרופיל שונה ובעלי צרכים אחרים.

10. מסיבה זו, אנו סבורים שעל הדיון להתמקד במי שהם בפועל עובדי החברות. כמפורט להלן, ביחס אליהם איננו רואים סיבה להחרגות ומודלים "משופרים", שעה שהממשלה עצמה מצאה בעשורים האחרונים מה הם המודלים האפקטיביים לגיוסם והעסקתם באופן לא פוגעני. ככל שקיים צורך בפיתוח חריגים לעובדים בעלי פרופיל שונה, לא ניתן ולא נכון ולקיים את הדיון על חריגים אלו בלא איסוף נתונים והצגתם באופן שיאפשר דיון מושכל בבעיות, הצרכים והפתרונות האפשריים ביחס אליהם.

להלן אם כן הצעתנו ביחס לעובדים שבפועל עובדים בחברות אלו, מהם פגשנו מאות:

הליך הגיוס

11. יש להבטיח גיוס באמצעות הסכמים בינלאומיים. אין כל הצדקה להחרגת החברות מהחובה לגיוס עובדים באמצעות הסכמים בילטרליים – המנגנון שבמשך 20 השנים האחרונות נמצא כיעיל ביותר בידי מדינת ישראל עצמה לשם מניעת התופעות האמורות. ההחרגה בענייננו לא נדונה ולמעשה אף לא נקבעה בשום מקום אלא פשוט "קרתה", שכן אף החלטת ממשלה 1321 לא מתייחסת לכך.

12. הטלת פיקוח כאמור אינה משימה בלתי אפשרית – מדינת ישראל עשתה זאת מול ממשלת תאילנד בענף החקלאות, מול ממשלות רומניה, סין, בולגריה, אוקראינה ומולדובה בענף הבניין, מול ממשלות גיאורגיה ונפאל בענף מוסדות הסיעוד, מול ממשלות סרי-לנקה ואוזבקיסטן בענף הסיעוד, מול ממשלת הודו בענף הבניין והסיעוד ומול ממשלת הפיליפינים בענפי הסיעוד והמלונאות. לפחות ביחס לסין, שעמה כאמור יש הסכם בילטרלי בענף הבניין, לא אמור להיות קושי בחתימת הסכם נוסף לצורך הבאתם של עובדים סינים לעבודה בחברות סיניות – נהפוך הוא. באשר לחברת יילמזלר, ככל שמדינת ישראל מעוניינת להמשיך ולהתיר לה להעסיק עובדים (ולא ברור למה, בניגוד לחברות הסיניות הסיבה להיתר שניתן ליילמזלר מעולם לא נדונה בגלוי), ניתן לקדם הסכם מול תורכיה.

אין חולק כי הפיקוח על הגיוס שיוצר ההסכם הבינלאומי מביא גם להארכת הליך הגיוס ולסיבוכו – אולם כך ביחס לכל מהגרי העבודה המגיעים לישראל. זהו טבעו של פיקוח וקשה שלא לקבל את הרושם שהרצון להקל על חברות הביצוע הסיניות נשען כולו על אותה "להיטות לקדם בניה" שביט המשפט העליון הזהיר מפני השלכותיה על זכויות עובדים.



מודל ההעסקה בחברות

13. כפי שניתן לראות מהאמור לעיל, לטעמנו הטלת פיקוח על גיוס העובדים עשויה בסבירות גבוהה להשליך מעצמה על הכבילה המלאה שנוצרה בתת-הענף ופגיעה הרעים. בכל זאת נציין כבר כעת, ומבלי לטעת מסמרות, שהדברים האמורים ביחס להחרגת עובדי חברות הביצוע מהגיוס המפוקח, אמורים באופן כללי למודל ההעסקה שנבחר: למשל, מדוע בעצם נדרש שהחברה הזרה תעסיק בישראל בעצמה ובעבודות רטובות מהגרי עבודה שלא עבדו בחברה בעבר, ולא תנהג ככל הקבלנים הישראלים ותעסיק באופן עקיף מהגרי עבודה באמצעות תאגידי הבניין (ודאי עובדים סינים). לחלופין, וגם אם קיימת הצדקה להעסקה ישירה כאמור על ידי החברות, עולה השאלה האם תחת גיוס מפוקח לאלו ולאלו, יש סיבה למנוע מעבר עובדים בין התאגידים לחברות ולהפך – אלא אם ההנחה היא כמובן שתנאי ההעסקה בחברות הזרות הם כה קשים עד שאיש לא ירצה לעבוד בהן אם יתאפשר לו אחרת, הנחה שאומרת דרשני. יצוין כי נוכח האפשרות העומדת, למיטב ידיעתנו, על הפרק – תאגוד העובדים הפלסטינים בענף הבניין – קיים הגיון מקצועי רב בהאחדת מודל ההעסקה בענף של עובדים המוזמנים לעבוד בישראל. האחדה זו תשפר רגולציה, תקל על פיקוח ואכיפה, ותפחית בכך תשלומים לא מתועדים שמזיקים בתורם לכלכלה הישראלית.

14. נוכח כל האמור בהרחבה, הסדר חברות הביצוע הזרות הוא מעין תת-תת-תת ענף בתוך ענף הבניין: הענף כולו מעסיק ישירות בלא כבילה עובדים ישראלים ופלסטינים; בתוכו מתקיים הסדר העסקה עקיפה למהגרי עבודה אשר מגויסים באופן מפוקח, אשר בתוכו קיימות מגבלות מעבר מסוימות; ובשוליים מתקיים הסדר שולי רווי פגיעות קשות במיוחד שבמסגרתו מגויסים מהגרים באופן פרטי ומועסקים בכבילה מלאה. הסדר זה נעדר הצדקה מקצועית של ממש, והנחות המוצא בדבר "הבאת עובדים ותיקים בעלי תרומה" לישראל – הוכחו כשגויות. ככל שהסדר זה מייצר תפוקה מרשימה יותר, הדבר נובע ישירות מהעסקה פוגענית; ולחלופין, ידע וניסיון אשר נרכש אצל העובדים במהלך העבודה בישראל, ולא לפני. העובדים אינם מגיעים לישראל עם ותק, מומחיות או ניסיון בשיטת בנייה מיוחדת, ולפיכך אין כל סיבה להותיר את גיוסם פרוץ. ככל שיש לחברות ידע אותו הן מנחילות לעובדיהן לאחר הגעתם לישראל, העסקתם באמצעות תאגידי כוח אדם לא תמנע הנחלתו לעובדים אחרים, ואולי אף תתרום להשאת אותו ידע מקצועי בישראל ופיזורו לקבלנים ולעובדים נוספים שאינם מתורכיה ומסין.