



26.11.2023

-דחוף!-

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

בדוא"ל

שלום רב,

**הנדון: הנהלים הזמניים להבאה מהירה של עובדים זרים לישראל מחוץ להסכמים
הבילטרליים – בענפי החקלאות והבניין**

הרינו פונים בדחיפות בהמשך לנהלים הזמניים שנקבעו להבאת עובדים מחוץ להסכמים הבילטרליים לענפי החקלאות והבניין.

נציין כי נכון למועד כתיבת שורות אלו, הנוהל הנוגע לענף החקלאות – שהוצא מסתבר כבר ביום 2.11.2023 – לא פורסם באתר הרשות; הנוהל הנוגע לענף הבניין הועלה לאתר הרשות רק לאחר דיון שהתקיים בנושא בוועדת הפנים והגנת הסביבה של הכנסת ביום 21.11.2023. אנו מבקשים כי כל נהלי הרשות, ודאי בנושא כה רגיש וחריג, יפורסמו באופן מסודר על מנת שכלל הציבור, ולא רק קבוצה מוגדרת של בעלי עניין (מעסיקים ולשכות), יוכל להתייחס אליהם בזמן אמת.

בהמשך לפניותינו למנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה מימים 10.11.2023 ו-20.11.2023; ומכיוון שלהבנתנו מהדיון שהתקיים כאמור בוועדת הפנים, מדובר בנהלים חדשים שהרשות פתוחה לקבל לגביהם הערות; הרינו להביא בקצרה מספר נושאים הדורשים לדעתנו הסדרה בנהלים.

כהקדמה להערותינו שלהלן נציין, כאמור בפניותינו הקודמות, כי אנו מניחים על בסיס הניסיון שנצבר בעבר כמו גם הניסיון הקיים כיום ביחס לענף הסייעוד, שלפחות חלק מהעובדים שיגיעו באמצעות הנהלים האמורים יהיו פגיעים במיוחד מאחר שישלמו דמי תיווך עצומים ובלתי ניתנים לניטור, וכי השיקולים שמאחורי הבאתם לא יהיו בהכרח הצורך בעבודתם בישראל אלא האפשרות של גורמי תיווך להתעשר על חשבונם, ועל רקע זה מתבקשת זהירות מיוחדת ביחס אליהם.

1. **שמירה על הסכמים בילטרליים קיימים (לכל הפחות עם מדינות ותיקות)** – כאמור בפניותינו למנכ"ל, יש לקבוע, בין מראש במסגרת הנוהל ובין במסגרת יישומו בעת קבלת החלטת המנכ"ל ביחס למדינות, שלא יותר גיוס חירומי במסגרת הנהלים ממדינות שעמן יש הסכמים בילטרליים, לכל הפחות הסכמים ותיקים הפועלים כמה שנים (תאילנד בענף החקלאות; סין, מולדובה ואוקראינה בענף הבניין). זאת על מנת לשמר לטווח הרחוק את ההסכמים הבילטרליים שהוכחו כבר כיעילים מול מדינות אלה, ולא לחתור תחתיהם.

2. **פרסום עיתי של רשימת המדינות מהן הותר/נאסר להביא עובדים תחת הנהלים האמורים** – להבנתנו אין כוונה להגדיר מראש את המדינות שמהן יותר או יאסר להביא עובדים במסלולים



החירומיים בחקלאות ובבניין, וההחלטה לגבי כל מדינה שתקבל על ידי המנכ"ל במסגרת אישור/דחיית בקשה של לשכה או תאגיד. במצב זה, יש לכלל הפחות לקבוע בנוהל כי הרשות תפרסם בדיעבד, באופן תקופתי, את רשימת המדינות שמהן התיר/אסר מנכ"ל הרשות להביא עובדים, בכל אחד מהענפים האמורים.

3. **הוראות ביחס לשפת העובדים שיגיעו במסגרת הנהלים** – בנוהל הנוגע לענף החקלאות נקבע במסגרת תנאי הסף הנדרשים מהעובדים, כי "רצוי" שהעובד יוכל לתקשר באופן בסיסי באנגלית; בנוהל הנוגע לענף הבניין לא נקבע גם תנאי זה. חשיבות יכולתו של עובד לתקשר בשפתו עם מעסיקו ו/או הלשכה שלו, היא עצומה, בעיקר בענפים אלה, בין אם בשל היותם עתירי תאונות ויש חשיבות להקפדה על כללי בטיחות, בין אם בשל ריחוק גאוגרפי ותלות מוחלטת של העובדים במעסיקיהם. **ביחס ללשכות הפרטיות בחקלאות, למשל, לא בכדי נקבע בנהלי הרשות באופן מפורש כי עליהן להעסיק מתורגמן לשפה התאית** במשרה מלאה. ביחס לתאגידי הבניין אין לצערנו חובה דומה כיום, והתוצאות בשטח, ביחס לעובדים הסינים שאינם בקשר ישיר עם התאגידים, מוכרות והוזכרו במכתבנו למנכ"ל הרשות ביחס לענף מיום 20.11.2023. **משכך, יש לקבוע כי תנאי להבאת עובדים מכוח הנהלים יהיה הצגת אישור להיות העובד דובר אנגלית בסיסית, ולחלופין אישור כי הלשכה/תאגיד מעסיקים מתורגמן הדובר את השפה הרשמית במדינת המוצא של העובד.**

4. **יידוע העובדים על מצב הלחימה בישראל** – ידוע לנו שביחס לענף החקלאות נדרש טופס הצהרה של העובד בו נכלל יידוע העובד על המצב בישראל. ביחס לענף הבניין, ידוע לנו כי נקבע טופס כאמור, אולם נוסחו אינו מופיע באתר ואינו מוכר לנו. **לשם הזהירות, נבקש לוודא כי הנוסח שנקבע ביחס לענף הבניין דומה לזה שנקבע ביחס לענף החקלאות, ונבקש לוודא כי במידה והעובדים אינם שולטים באנגלית, הוא יתורגם וייחתם בשפתם.**

5. **דרישה להצהרת התאגיד על אפשרותו להעמיד לעובדי הבניין מגורים הולמים** – נוכח העלייה המשמעותית הצפויה מצד הממשלה במספר העובדים בענף הבניין (אשר סביר כי לפחות חלקם יהיו משועבדים בחובות), ומאחר שסביר שכיום תאגידי הבניין אינם בהכרח ערוכים לשכן עובדים אלו במגורים הולמים זמינים, **נדרשת לכלל הפחות הצהרה מצד התאגיד על קיומם של מגורים הולמים זמינים לעובדים תוך ציון הכתובת המיועדת להם, וזאת על מנת לאפשר בהמשך אכיפה אפקטיבית מצד הרשות.**

6. **תיקון נלווה של נהלים אחרים ביחס לדיווחי מעסיקים על "נטישות"** – כזכור לפני שלושה חודשים פנינו בבקשה לקבוע תנאים לדיווחי מעסיקים על "נטישת" עובדים בענפים אלו, שהם פעמים רבות דיווחים פיקטיביים. פנייתנו לא נענתה והיא מקבלת משנה תוקף כעת, ביחס לעובדים הפגיעים במיוחד שצפוי שיגיעו במסגרת הנהלים האמורים. כאמור בפנייתנו מחודש אוגוסט, **יש לקבוע תנאים מינימאליים לרישום עובד כ"נוטש" על בסיס דיווח מעסיק / לשכה, למשל, דרישה להצגת ראיה המעידה על כך שהמעסיק פנה לעובד בטרם הדיווח בבקשה כי ישוב לעבודה אחרת ידווח כ"נוטש".**

נודה על קבלת התייחסותך.



בכבוד רב,

אלעד כהנא, עו"ד
קו לעובד

מיכל תג'ר, עו"ד

הקליניקה לזכויות עובדים באוני' ת"א

העתק:

עו"ד שירלי רייסיץ ששון, מנהלת האגף להסכמים בילטרליים, רשות האוכלוסין וההגירה
עו"ד מירי כהן, מנהלת אגף תאגידי ולשכות פרטיות בסיעוד, רשות האוכלוסין וההגירה
עו"ד אושרת סילוני-ג'רופי, אגף תאגידי – תאגידי בניין, רשות האוכלוסין וההגירה
מר שלמה יפת, תחום לשכות פרטיות בסיעוד, רשות האוכלוסין וההגירה
גבי מיטל כהן-שבתאי, תחום חקלאות, רשות האוכלוסין וההגירה
עו"ד שושנה שטראוס, לשכה משפטית, רשות האוכלוסין וההגירה
עו"ד קרן גלבע, לשכה משפטית, רשות האוכלוסין וההגירה
עו"ד שירי לב רן, הממונה על זכויות עובדים זרים, משרד העבודה
עו"ד דינה דומיניץ, מתאמת המאבק בסחר בבני אדם, משרד המשפטים
עו"ד הילה טנא גלעד, יעוץ וחקיקה בינלאומי, משרד המשפטים
עו"ד לינא סאלם, יעוץ וחקיקה – רפרנטית עובדים זרים, משרד המשפטים
חה"כ אליהו רביבו, יו"ר הוועדה לעובדים זרים, כנסת ישראל