

30.4.2024

**-דחוף!-**

לכבוד  
מר דניאל איטח  
מנהל תחום כלכלה ותשתיות  
משרד ראש הממשלה

עו"ד דינה דומיניץ  
מתאמת המאבק בסחר  
משרד המשפטים

עו"ד שירי לב רן לביא  
ממונה על זכויות עובדים זרים  
משרד העבודה

**הנדון: הצעת המחליטים המתגבשת בנוגע להעסקת עובדים זרים**

בהמשך לנייר העמדה שנשלח מטעמנו לצוות הבין-משרדי, ולנוסחי הטיוטה המתגבשת להצעת המחליטים שהופצו בתקשורת לפני חג הפסח, הרינו פונים בדחיפות ביחס למספר אלמנטים שלהבנתנו מתגבשים בהצעה, על מנת להתריע מפני השלכותיהם ביחס לשוק העבודה ולעמידתה של ישראל במחויבויותיה הבינלאומיות והמשפטיות למאבק בהעסקה בתנאי עבדות ובסחר בבני אדם.

נפתח ונאמר שלצד האלמנטים שנפרט בהמשך, להבנתנו, ההצעה המתגבשת כוללת גם אלמנטים חיוביים ובהם הפיכת הליך קביעת המכסות בענפים השונים להליך מקצועי שירוכז בידי צוות בין-משרדי, קביעת חובת פיקדון על כלל המעסיקים בכל הענפים וחיזוק מערך האכיפה על זכויות העובדים. עם זאת, חשוב להדגיש שעל אף שאכיפה היא אלמנט חיוני להגנה על זכויות עובדים ולמאבק בתופעות של סחר ועבדות, היא אינה חזות הכל, ופעמים רבות היא אף חסרת משמעות. זאת הן בשל בחירת רשויות האכיפה להקל עם מעסיקים גם כשנמצא שהפרו זכויות (משרד העבודה בוחר דרך קבע להסתפק במתן התראות מינהליות למעסיקים מפרי חוק, חלף עיצומים כספיים למשל, ורשות האוכלוסין וההגירה לא שללה ולו היתר אחד מאף אחד מהמעסיקים שמצאה בשנים האחרונות שהפרו זכויות עובדים); ובעיקר בשל העובדה שאכיפה מחייבת שיתוף פעולה מצד העובדים-המתלוננים – ואלו לא יתלוננו אם הם משועבדים בחובות ו/או לא יכולים להחליף מעסיק פוגעני. הדרך להבטיח שיתוף פעולה של עובדים עם גורמי אכיפה, היא להבטיח גיוס מפקח שיימנע דמי תיווך, ולאפשר מוביליות בין מעסיקים.

על רקע זה נפרט את חששותינו ממספר אלמנטים שמתגבשים להבנתנו בהצעה, ושיש בהם כדי להעצים את פגיעות העובדים, לסכן את שלומם ואת זכויותיהם, ולהגביר את החשש לתופעות דמי התיווך והכבילה המכשירות את הקרקע לתופעות של סחר בבני אדם ועבדות מודרנית:

**א. סטייה משמעותית ממחויבויות הממשלה לגיוס מפקח – "הבאה פרטית"**

1. כידוע, ב-20 השנים האחרונות הביעה ממשלת ישראל מחויבות לפיקוח על גיוס מהגרי עבודה לעבודה בארצותיהם, כשהמנגנון היעיל ביותר שנמצא לכך לשיטת הממשלה עצמה הוא חתימה על הסכמים בילטרליים עם מדינות המקור.

2. הסכמים אלו הוכיחו את עצמם בכל ענף בו נחתמו עד המלחמה, בכך שהם גדעו את התופעות הפסולות המוכרות היטב למשרדי הממשלה: תשלומי עתק לגורמי תיווך מפקקים, ואף

למעסיקים. תשלומים אלו יצרו עיוותים קשים בביקושים לעובדים, גרמו להבאת עובדים לא מתאימים רק תמורת הרווח הכלכלי שבהבאתם, יצרו 'הון שחור' לא מדווח עצום, ובעיקר שעבדו את העובדים שנדרשו לשלם את דמי התיווך לחובות. חובות אלו רחפו מעל עבודתם, הביאו אותם הלכה למעשה למצב בו הם עובדים מבלי להשתכר תקופה ממושכת, והפכו אותם פגיעים במיוחד לניצול והעסקה בפרך, בתנאים פליליים ממש.

3. מחויבותה של מדינת ישראל לגיוס מפוקח לא התבטאה רק בהחלטות ממשלה. היא הובעה בפני בית המשפט העליון וקיבלה תוקף במסגרת פסק דינו בבג"ץ 2405/06 קו לעובד נ' מנהל יחידת הסמך לעובדים זרים, משרד התמ"ת, שניתן ביום 17.12.2018 והורה על מחיקת העתירה נוכח חתימתם של הסכמים בילטרליים לצד אמירות ברורות בדבר חובתה של המדינה להתמיד בדרך זו. לצד זאת, לגיוס לא מפוקח יש השלכות משמעותיות גם במסגרת יחסי החוץ של מדינת ישראל, בפרט מול מחלקת המדינה האמריקאית, בהינתן שישראל הורדה לאחורונה בדירוג במאבקה בסחר בבני אדם בין היתר בשל השלכות הגיוס הפרוץ בענפים בהם הוא קיים היום.

4. אכן, סמוך לאחר פרוץ מלחמת חרבות ברזל הותר באופן זמני, חריג ומוגבל, לגייס עובדים באופן לא מפוקח לענפי החקלאות והבניין, בשל הנסיבות הייחודיות שנוצרו והמאפיינים של ענפים אלו, החשיבות האסטרטגית שברציפות תפקודם, והשפעות המלחמה על כוח האדם שהועסק בהם עובר למלחמה ועל היחסים עם המדינות שעמן נחתמו הסכמים בענפים אלו. בענף החקלאות, נחיצותו של גיוס זה מוטלת בדיעבד בספק (להבנתנו רק כמחצית מהמכסה מולאה עד לפקיעת ההסדר הארעי שנוצר במהלך המלחמה, בשל חוסר רצון החקלאים להעסיק עובדים שגוייסו באמצעותו) והוא הביא כבר עכשיו לתופעות קשות שהגיעו אלינו ביחס לעובדים שכן גוייסו דרכו. בענף הבניין כמעט שלא הגיעו עובדים במסלול זה כחמישה חודשים לאחר פתיחתו, כך שגם נחיצותו מוטלת בספק, והדברים נדונים בימים אלו במסגרת עתירה שהגשנו בדבר הרחבת המכסה במסלול זה (בג"ץ 1538/24 קו לעובד נ' ממשלת ישראל).

5. להבנתנו, הצעת המחליטים המתגבשת מבקשת לסטות באופן דרמטי מהעקרונות האמורים של גיוס מפוקח ולאפשר כעניין שבשגרה גיוס לא מפוקח חרף תועלתו המוגבלת ותוצאותיו הקשות. מהנוסחים שהופצו בתקשורת, עולה שההחלטה מוקדשת ל'גיוס פרטי', תוך שהגיוס המפוקח נדחק לשוליים ונזכר באופן לקוני, כיציאה ידי חובה. אין מדובר אך בעניין סמנטי: לפי הנוסחים שהופצו, התרת 'מסלול פרטי' תקבע בידי צוות נפרד מבלי שנקבעו גדרות שנדרשות להפעלת סמכות זו על ידו. גיוס לא מפוקח של עובדים, על כל הרעות החולות שבו, היה אולי מוצדק בתחילת המלחמה, אולם ההצעה המתגבשת הופכת אותו למסלול מקביל ונצחי למסלול הגיוס המפוקח, כשהבחירה ביניהם מותנית רק במידת היכולת לגייס עובדים דרך זה האחרון.

6. הקושי לגייס עובדים באמצעות הסכמים בילטרליים הוא אך אחד מהשיקולים שיש לשקול בטרם התרת הרסן ופתיחת ענפים למתווכים בלתי חוקיים ("מעאכרים" לצורותיהם) שיגרפו הון שחור תמורת הבאת עובדים לא מוכשרים לישראל תחת חובות. מידת האקוטיות

האסטרטגית שברציפותו התפקודית של הענף הרלוונטי; היתכנות שילובם של עובדים מהשוק המקומי בענף (או לחלופין הסיבות לאי קיומה); מידת המוביליות בענף שתאפשר לעובדים שיוזמו לענף לאתר בו מעסיק אחר (על כך בהמשך) – כל אלו הם שיקולים חיוניים לא פחות.

7. לצד זאת, מהנוסחים שפורסמו בתקשורת עולה שהחלטה על גיוס לא מפקח אינה מותנית במצב חירום, אינה מוגבלת למשכו, ואינה מחויבת ב'תקופת ניסיון' מוגבלת בהיקף שתאפשר לעמוד על ה'יתרונות' שנטען שיש בגיוס זה ושתאפשר לקדם במהלכה אמצעים פוגעניים פחות כחלופה לגיוס הלא מפקח (כמו חתימה על הסכמים חדשים או שילוב עובדים מקומיים בענף). כאמור לעמדתנו, הניסיון בענפי החקלאות והבניין מלמד שהגיוס הלא מפקח לא הביא בדיעבד לשינוי משמעותי בהיקפי ההגעה או במשך הגיוס, וממילא גם לו היו מושגות תוצאות מעין אלה, הרי שאין הן מצדיקות את פגעי התיווך הפרטי. יצוין גם כי גם במידה והיו מושגות תוצאות שהיו מראות כי גיוס פרטי מהיר יותר, ייתכן כי המהירות באה על חשבון מיומנות העובדים או התאמתם לעבודה בענף ובישראל, ולפיכך גם בהיבט זה, מהירות כשלעצמה, ככל שהיא פוגעת במדדי איכות ומיומנות, אינה ערך חשוב דיו.

8. נוכח כל האמור, אין מקום להכשיר 'פתיחה' נוספת של 'מסלולי גיוס פרטיים', בניגוד למחויבויותיה המשפטיות והבינלאומיות של ישראל. ככל שבכוונת הממשלה בכל זאת לקדם את המנגנון שפורסם בתקשורת להקמת צוות בין-משרדי שיקבל החלטות בדבר אופן הגיוס, יש לכל הפחות להבהיר בהחלטה באופן חד משמעי כי הממשלה מחויבת לגיוס מפקח באמצעות הסכמים בילטרליים, כי גיוס לא מפקח הוא חריג למצבי חירום, כי החלטה אודותיו תתקבל תוך איזון בין החשש לדמי תיווך אסורים לבין מידת האקוטיות בה נדרש המשך רציפותו התפקודית של הענף הקונקרטי ובהינתן מענים אחרים לכך, וכי בכל מקרה החלטה כאמור תוגבל בזמן ובהיקף ובתנאים שיפחיתו את החשש לתשלום דמי תיווך.

## **ב. השינויים המוצעים ביחס לענף הבניין – צבר מבהיל של שינויים המעלה חשש כבד לפגיעה קשה בזכויות העובדים ולסחר בבני אדם**

9. על פי הפרסומים בתקשורת, בענף הבניין מבקשת ההצעה לאפשר כמה שינויים רגולטוריים משמעותיים: התרת העסקה אצל קבלנים ולא רק אצל תאגידי כוח אדם זר; התרת גיוס לא מפקח, במשמע, גם לקבלנים; והתרת גיוס כאמור אף ללא הליכי מיון מקצועיים אלא על סמך "הצהרת ניסיון". כל אחד מאלמנטים אלו כשלעצמו מעלה חששות לפגיעה בעובדים, כפי שנראה להלן, אולם ודאי שהמכלול של כולם יחד מעלה חשש ממשי לפתיחת הפתח לסחר בבני אדם.

10. נפתח באפשרות להעסיק מהגרי עבודה באופן ישיר אצל קבלנים. העסקת מהגרים באמצעות תאגידי כוח אדם התקבלה כמודל ההעסקה בעקבות דו"ח בין-משרדי מקיף שהמליץ על מעבר למודל זה. מודל זה אינו חף מבעיות, אך הוא הוכיח את עצמו במשך השנים בהיבטים של יכולת לאכוף ולפקח על תופעות קשות שאפיינו את העסקת המהגרים אצל הקבלנים עד אז, ושלמעשה המשיכו עד לאחרונה לאפיין גם את העסקתם של עובדים פלסטינים שהועסקו באופן ישיר אצל הקבלנים: העסקה תחת דיווחי שעות פיקטיביים, סחר כבד בהיתרי תעסוקה ובעובדים תמורת

תשלומים, קריסת קבלנים והיעלמותם תוך הפקרת העובדים והיעדר תזרים לתשלום זכויותיהם, קושי רב בזיהוי המעסיק בהינתן שרשורי-התעסוקה המרובים באתרים, העסקת עובדים שלא בענף אליו הובאו או הפיכתם של "עובדים" לעצמאים קטנים המעניקים שירותים בשחור ועוד ועוד.

11. מודל התאגידים הצליח לאפשר אכיפה יעילה יחסית של זכויות העובדים, בהינתן מספר מצומצם של תאגידים בעלי היתר, המחויבים בהפקדת ערובה להבטחת זכויות העובדים. מודל התאגידים ייקר את עלויות העסקת המהגרים אולם זו גם הייתה אחת ממטרות המלצות הצוות הבין-משרדי, וזאת על מנת שלא לעודד הבאת מהגרים מסיבית לישראל והסתמכות ענף הבניין עליהם (נזכיר שגם המלצות הצוות האמור התקבלו על רקע מצב בטחוני קשה – האינתיפאדה השנייה – שגם במהלכה, כמו בעת הנוכחית, לא ניתן היה להעסיק עובדים פלסטינים בהיקפים גדולים).

12. לכל האמור נוסף שבהינתן מודל התאגידים, בענף לא פועלות לשכות השמה (בניגוד לענפי החקלאות והסיעוד שם יש העסקה ישירה), שבהן אמורים עובדים להיעזר לפתרון בעיות מול הקבלן או למציאת מעסיק אחר; שספק רב אם הקבלנים ערוכים לשכן את מהגרי העבודה שיגיעו במגורים ראויים; וספק כמה מהם יוכלו לשאת בעלויות הנלוות הנדרשות מהעסקת עובד זר (אגרות, ביטוח רפואי, מגורים). לכך יש להוסיף את אופיו של ענף הבניין, ועבודות חלק מהקבלנים בו. מדובר בענף אשר הפרויקטים בו הם זמניים, וצרכי כוח האדם בו משתנים. התנודתיות בצרכים אינה מאפשרת הלכה למעשה יציבות העסקה של עובדים במשרות מלאות, וכך נמצאים עובדים פלסטינים הרשומים כעובדי קבלן אחד, מועברים מיד ליד, או כאמור, מספקים שירותים פרטיים בתקופות מסוימות. התאגידים, בהיבט זה, פותרים את התנודתיות המובנית בהעסקה בענף בכך שהם מספקים שירותים לקבלנים רבים, ומאפשרים העברת עובדים במקצוע מסוים, מקבלן אחד למשנהו, בלא צורך בהחלפת מעסיק או היתר, על הרגולציה הכרוכה בכך.

13. העסקת זרים בידי קבלנים מועדת לפורענות מיוחדת, בהינתן שמשמע מההחלטה, שהקבלנים יוכלו לא רק להעסיק את מהגרי העבודה בעצמם, אלא גם לגייס אותם בעצמם ועוד על סמך 'הצהרת ניסיון' בלבד. על פגעיו של הגיוס הלא מפקח עמדנו לעיל ולא נרחיב שוב. הדברים לעיל נאמרו ביחס לגיוס לא מפקח בידי התאגידים, והם נכונים אף ביחס לגיוס בידי קבלנים. הסבירות שאלו יעזרו בגורמי תיווך זרים, ויגלגלו את עלויותיהם על העובדים, עולה; וזאת אף מבלי להידרש לכך שלפי נתוני בנק ישראל, בין שליש למחצית מהעובדים הפלסטינים בענף הבניין שגוייסו בידי הקבלנים קנו את היתריהם מקבלנים שלא העסיקו אותם כלל ולא התעניינו בהעסקתם, הכל תמורת רווח כסף.

14. לכל זאת מתווספת גם הכוונה לאפשר גיוס כאמור – לתאגידים ולקבלנים, כך נראה – ללא עריכת הכשרות מקצועיות לעובד אלא על סמך 'הצהרת ניסיון' בלבד. כבר היום נהלי רשות האוכלוסין וההגירה ומשרד הבינוי והשיכון מאפשרים גיוס לא מפקח מוגבל של מהגרי עבודה ללא עריכת הכשרות מקצועיות, אולם הדבר מתאפשר לתאגיד רק בתנאים מסוימים (התאגיד

הזמין לפחות 200 עובדים שנבחנו באמצעות מבחנים מקצועיים מעשיים, ובנוסף, באופן חד פעמי, מבקש להביא עד 30% ממכסת ההיתרים שאושרו לתאגיד ללא מבחן מעשי) ולאחר הוכחת הניסיון של העובדים במסמכים.

15. להבדיל מהנהלים הקיימים היום, הנוסח הכללי והלקוני שהופץ לתקשורת מבקש לפרוץ את הסכר לחלוטין ולאפשר גיוס בלתי מפקח ללא מבחנים מעשיים במדינת המוצא, מבלי לדרוש דבר ומבלי להגביל זאת בתנאים. מדובר ב'פרצה קוראת לגנב' פשוטו כמשמעו – מסלול נוח להזמנת מבקשי עבודה נואשים תמורת רווח, במה שכונה בעבר 'Flying visa' (הבאת עובד אך לשם קבלת דמי התיווך, תוך ניצול ורמייה). הסתפקות בחתימה על תצהירים מעולם לא הוכיחה את עצמה ככלי מספק למניעת דמי תיווך, ואף לא למניעת הפרת זכויות אחרת בעולם העבודה (השוו למשל מצבם של עובדי הקבלן בענף הניקיון עובר לנהלי החשכ"ל והחוק להגברת אכיפה, עת קבלנים 'הצהירו' על שמירה על זכויות עובדים והפרו אותן ללא מפריע; אך לאחרונה חזר בית המשפט העליון על סבירותה של ההנחה של רשות מינהלית, שאין די בהצהרת מתמודד במכרז כי ישמור על זכויות עובדים ויפקיד ערובה ור' עע"מ 5381/23 פורום שתיל בע"מ נ' יוסי וייס הנדסה חקלאית (2013) בע"מ, ניתן ביום 12.3.2024).

16. לכך יש להוסיף, שבענף הבניין בפרט, לקיומם של ניסיון מקצועי מוכח או של הכשרות מקצועיות יש חשיבות גם בהיבטים של שמירה על בטיחות ובריאות העובד, בהינתן שבענף שגם כך מאופיין במספר גבוה של תאונות קטלניות. כבר היום זילות חייהם של עובדי הכפיים בענף הבנייה והיעדר ההרתעה מובילים להתנערות של קבלנים מדאגה לשלומם ובטיחותם של העובדים. לא בכדי ענף הבנייה הוא הענף הקטלני ביותר ומספר ההרוגים נמצא במגמת עלייה – בשנת 2023 היו 48 הרוגים, המספר הגבוה ביותר ב-5 השנים האחרונות. קידום הבאת עובדים ללא הכשרות או הוכחת ניסיון על סמך 'הצהרה' בלבד תאפשר להביא עובדים לא מיומנים שיסכנו עצמם בעבודות הבנייה, ולהתחמק בקלות מאחריות ככל שהעובדים ייפגעו באתר הבנייה (נציין, כי אף ביחס לגיוסם של עובדים פלסטינים לעבודה, שהתנהל בדרך זו, החלטות הממשלה מורות על קיום הכשרות מקצועיות ומשרד העבודה גיבש תכנית בנושא).

17. נוכח האמור אנו סבורים שאין לקדם את השינויים האמורים, שהבסיס להם אינו נהיר. ככל שהממשלה מבקשת בכל זאת לקדם העסקה ישירה בענף מתוך מחשבה על קבלנים בעלי מאפיינים מסוימים שאינם יכולים להסתייע בתאגידיים, יש לכל הפחות לייחד את האפשרות האמורה להם בלבד בהתאם לתנאים ברורים שייקבעו בהחלטה בדבר מאפייניהם; במכסות ומגבלות מפורשות לעניין מספר הקבלנים הללו ומספר העובדים שיוכלו להעסיק כך ותוך הפקדת ערבות משמעותית להגנה על זכויות העובדים; להגביל בזמן את האפשרות להתחיל העסקה כזו; לקבוע כי בכל מקרה הדבר לא יאפשר לקבלנים לגייס עובדים; ולהקים מנגנון שיאפשר לעובדים לאתר קבלנים בעלי היתר פנוי להעסקתם כדי לאפשר להם מעבר מעסיק (לצד התרת מעבר ללא מגבלה לתאגידיים).

18. כמו כן, וככל שיוחלט לאפשר גיוס עובדים ללא עריכת הכשרות מקצועיות, יש להגביל גיוס זה לתאגידיים בלבד, ובכל מקרה להתנות את הדבר בתנאים ובהוכחת ניסיון העובד, בדומה לאופן

בו מעוגן הדבר היום בנהלים, ולא להסתפק ב'הצהרת' מעסיק ולאפשר זאת ללא כל מגבלה לכל המבקש זאת. במקביל יש לפעול להגברת הפיקוח לרבות באמצעות מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד העבודה (שעל פניו אינו נזכר ברשימת הגורמים שההצעה מבקשת לתקצב ולפתח), וזאת על מנת לוודא שהעובדים שמגויסים עומדים בקריטריונים המקצועיים בפועל.

### ג. השינויים המוצעים ביחס לענף התעשייה – ענף המאופיין בחוסר אפשרות למובילות

19. על פי הפרסומים בתקשורת, ההצעה כוללת סעיף לקוני וקצר ביחס לענף התעשייה, בו מבוקש למחוק את מה שמכונה 'מבחן התמ"ג' מהחלטת הממשלה המסדירה את גיוס והעסקת העובדים בו. כיום, החלטת ממשלה 860 קובעת שבענף התעשייה, בו לא נחתמו הסכמים בילטרלים ושבהינתן מבנהו המרובד סביר שגם לא יחתמו הסכמים כאמור, ניתן לגייס כבר היום עובדים ללא פיקוח – אולם בכפוף לכך שהם יגיעו רק ממדינות שהתמ"ג הממוצע לנפש בהן שווה או עולה על זה שבישראל (או שביכולתם לעבוד ללא צורך באשרה במדינה עם תמ"ג כאמור).

20. אנו משערים שהסרת מבחן התמ"ג נועדה לפתוח פתח לגיוס לא מפוקח בענף ממדינות עניות, כפי שמשרד הכלכלה והתעשייה ורשות האוכלוסין ניסו לקדם מאז פרוץ המלחמה (רשות האוכלוסין קבעה זאת בנהליה בניגוד להחלטת הממשלה וחזרה בה במקביל להגשת עתירה בנושא, עת"מ (י-ם) עת"מ 5865-03-24 קו לעובד נ' רשות האוכלוסין וההגירה).

21. 'מבחן התמ"ג' הוצע על ידינו במשך שנים כחלופה לגיוס מומחים לעבודות תעשייה, לא רק בהינתן החשש לתשלום דמי תיווך (אשר פוחת עת מדובר בעובדים ממדינות מבוססות יחסית), אלא גם בשל היעדר המובילות בענף. ענף התעשייה הוא למעשה ערב-רב של תתי-ענפים ומקצועות, ועובד שהוזמן לעבודה באחת מהם לא יצליח בנקל להשתלב בעבודה אחרת במקצוע זה, ודאי לא בלוח הזמנים העומד לרשותו, ובוודאי עת הענף פועל ללא לשכות השמה. במצב זה, קיים חשש ממשי לכבילה מעשית בענף, המנוגדת לפסיקת בית המשפט העליון (בג"ץ 4542/02 קו לעובד נ' ממשלת ישראל, ניתן ביום 30.3.2006). חשש זה מחוץ בנוהל רשות האוכלוסין וההגירה שקובע את חובת העובד להישאר בתת-הענף שאליו הוזמן.

הסכנה שבכבילה זו פוחתת עת מדובר בעובד ממדינה מבוססת, אז ניתן להניח שמדובר בעובד חזק יחסית בעל כוח מיקוח שלא ייפגע בכבילה כאמור; אולם כאשר מדובר בעובד מוחלש ממדינה ענייה, גובר החשש לניצולו ולהפרת זכויותיו בחסות הכבילה (ודמי התיווך).

22. נוכח האמור, אנו סבורים שאין להסיר את מבחן התמ"ג בענף, ובוודאי לא באופן כה גורף. ככל שבכל זאת יש כוונה לעשות זאת, יש לפחות ללוות את המהלך בהוראות משלימות בדבר הקמת לשכות השמה פרטיות בענף ובשינוי הרגולציה שכובלת את העובד לתת-ענף. כך, יש לאפשר מעבר חופשי של עובדים בין תתי-הענפים השונים, ובמידה שלא נמצא להם מעסיק בעל היתר פנוי בענף, יש לאפשר להם להתקבל לעבודה אצל תאגיד כוח אדם בענף הבניין (ענף שממילא זקוק כיום לעובדים).

אנו מקווים שהערותינו לעיל יובאו בפני חברות וחברות הצוות ויילקחו בחשבון. כולנו שותפים לרצון לצלוח את האתגרים העומדים בפני מדינת ישראל, אולם פגיעה בזכויות עובדים שעלולה להביא לסחר בבני אדם ולהעסקה בתנאי עבדות כמו גם להסתמכות קשה על הגירת עבודה ופגיעה בעובדים מהשוק המקומי, והחמרת מצב תאונות העבודה, היא מחיר כבד שבסופו של יום יפגע בישראל ובכלכלתה, כמו גם בעובדים שישלמו את מחיר אלו. לדבר יהיו השלכות ארוכות טווח, בפרט מול מדינות שכיום חתומות עם ישראל על הסכמים או שמקודמים מולן הסכמים אחרים. זאת, מעבר להשלכות המשפטיות שיש למהלכים האמורים, המביאים לתוצאות שנוגדות פסקי דין מפורשים והתחייבויות ברורות שניתנו לבית המשפט העליון. ככל שיינקטו צעדים כאמור, שיביאו לכבילת עובדים ו/או לחזרתם של דמי התיווך באופן פרוץ, נאלץ לשקול את צעדינו.

  
בכבוד רב ובברכה,  
אלעד כהנא עו"ד

העתק:

עו"ד הילה טנא-גלעד, יעוץ וחקיקה בינלאומי, משרד המשפטים