

4.7.2024

לכבוד

מר אייל סיסו

עו"ד דינה דומיניץ

מתאמת המאבק בסחר בבני אדם, משרד המשפטים

מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה

בדוא"ל

שלום רב,

הנדון: מידע מדאיג אודות תוצרי מסלולי ה"גיוס הפרטי" שנפתחו לאחר 7.10.2023

הריני פונה אליכם מתוך דאגה עמוקה, כדי להביא בפנים את המידע העגום שנצבר אצלנו בעמותת "קו לעובד" ביחס לתוצאות מסלולי ה"גיוס הפרטי" שנפתחו לאחר פרוץ מלחמת חרבות ברזל. חשוב להדגיש שאף אחד מהעובדים ששוחח עמנו לא הסכים להעביר את המידע בענייננו לרשויות, ומשכך אנו מביאים אותו בפניכם באופן כללי ובהסתמך על הדברים שנמסרו לנו.

אנו עושים זאת בבקשה ללמוד מהניסיון שנצבר עד כה בטרם קבלת החלטות נוספות על הארכת ה"גיוס הפרטי" בענפים בהם הוא מותר כיום כמו גם הרחבתו לענפים אחרים; וכן על מנת להצביע על הצורך לבצע פעולות פיקוח ואכיפה ביחס ללשכות והתאגידים שהביאו עובדים אלו, להקדיש משאבי אכיפה מיוחדים ביחס למעסיקיהם לשם פיקוח על זכויותיהם, ולקיים פרסום מוסדר של רשימת המדינות מהן הותר לגייס כאמור.

א. ענף החקלאות

1. על המצב ביחס לעובדים שהגיעו לישראל ב"גיוס פרטי" לענף החקלאות עמדנו בהרחבה מספר פעמים בעבר, ומשכך לא נחזור בהרחבה על הדברים. לשם הדוגמה נפנה לתצהירה של עו"ד אורית רונן, מנהלת מחלקת עובדי חקלאות בקו לעובד, שהוגש על ידינו בתחילת שנת 2024 במסגרת שני הליכים משפטיים שונים שרשות האוכלוסין וההגירה הייתה צד להם (בג"ץ 1538/24 קו לעובד נ' ממשלת ישראל, עת"מ (י-ם) 5865-03-24 קו לעובד נ' רשות האוכלוסין וההגירה, שני ההליכים נמחקו).

2. עוד עמדנו על המצב ביחס לעובדים מהודו שהגיעו ב"מסלול הפרטי" לענף, במכתבנו לכבודו מיום 5.6.2024. ציינו שם שכל עובדי החקלאות מהודו שעמם שוחחנו בנושא, סיפרו ששילמו סכומים גבוהים לגופי התיווך בחו"ל, סכומים שנעו בין 6,500 דולר ל-9,000 דולר (בחלק מהמקרים סכום זה כלל גם את עלות כרטיס הטיסה לארץ, בשווי של כמה מאות דולרים); זאת כאמור בנוסף לתשלום של כ-1,000 דולר ללשכה בארץ שהותרו במסגרת תקנות שירות התעסוקה (וכאמור בפנייתנו, העובדים שעמם שוחחנו מסרו שלא נמסר להם מראש כי יאלצו לשלם סכום זה בנוסף).

במכתבנו האמור הצבענו גם על פגיעותם המיוחדת של עובדים אלו, אשר לא רק ששילמו דמי תיווך, אלא שהם גם נתקלים בקושי להחליף מעסיקים, בין היתר משום שלהבנתנו מעט חקלאים מעוניינים להעסיקם ומספר הלשכות המוכנות לסייע להם הוא נמוך ביותר, וכמובן משום שחלק ניכר מהם נעדר כל נגישות שפתית וללשכות ולמעסיקים אין מתורגמנים לשפתם. במצב זה ביקשנו לנקוט בפעולות, הן ברמה הרגולטורית הן ברמת הפיקוח והאכיפה, על מנת להגן עליהם.

אציין כי טרם נענינו על פנייתנו זו.

3. במקביל לעובדים מהודו, ידוע לנו שהרשות התירה לגייס עובדים ב"גיוס הפרטי" לענף גם מתאילנד, על אף קיומו של הסכם בילטרלי עמה, וכי עובדים אלו הגיעו לישראל דרך מדינות שלישיות. לצערנו, הדבר נודע לנו באיחור ובשלהי הגיוס, בהינתן שרשות האוכלוסין אינה מפרסמת את רשימת המדינות מהן הותר "גיוס פרטי" כאמור (פניות שהוצאנו בנושא, עוד מסוף שנת 2023, לא זכו למענה).

כמה מהעובדים שהגיעו באופן זה מתאילנד פנו אלינו, וחלקם (הגם שלא כולם) דיווח על תשלומים גבוהים מהמותר לגופי הגיוס בחו"ל – אלו מהם ששילמו סכומים אלו סיפרו ששילמו סכומים שנעו בין 2,000 ל-2,500 דולר (80-90 אלף באט), בנוסף לעלויות הטיסה ובנוסף לדמי התיווך החוקיים ששולמו ללשכות בישראל בהמשך.

4. כפי שכתבנו חזור ושנה, על אף שסמוך לאחר פרוץ המלחמה הציגו נציגי המגזר החקלאי דרישות להבאת עובדים מחוץ להסכם הבילטרלי עם תאילנד, בהמשך התברר כי רבים במגזר החקלאי כלל לא היו שותפים לדרישה זו; שהמכסה לגיוס ה"פרטי" בענף לא מומשה במלואה עד לפקיעתה; ושבאופן כללי רבים מהחקלאים ביקשו להמתין לחזרת העובדים התאילנדים או לחזרת העובדים הפלסטינים. גם כאשר נוהלו בהמשך דיונים על חידוש "המסלול הפרטי" בענף, הדבר נעשה רק על מנת לאפשר לחקלאים לגייס באמצעותו עובדים מתאילנד (דרישה שממילא הפכה ללא רלוונטית כעת עם חידוש הגיוס באמצעות ההסכם הבילטרלי עם תאילנד) נוכח אי-רצונם להעסיק עובדי חקלאות מסרי-לנקה (שעמה נחתם הסכם בינתיים) או מהודו (שכאמור בפנייתנו מיום 5.6.2024, הגיעו לישראל ומוצאים עצמם מועסקים בתנאים קשים במגזר שרובו לא מעוניין להעסיקם, לאחר ששילמו דמי תיווך אסורים).

ב. ענף הבניין

5. נודה כי אנו מתקשים לעקוב אחר המספרים השונים שמצוינים בפורומים שונים אודות מספר עובדי הבניין שהגיעו לישראל ממדינות "חדשות", ובפרט החלוקה בין מי מהם שהגיעו באמצעות הסכמים בילטרליים; מי מהם שהגיעו ללא הסכמים בילטרליים תוך עריכת מיונים באחריות משב"ש והתאחדות הקבלנים; ומי מהם שהגיעו ללא הסכמים בילטרליים וללא עריכת מיונים בהינתן הוכחת ניסיון מקצועי מצד העובדים.

6. להבנתנו המדינות ה"חדשות" בענף הן הודו וסרי לנקה, כשלפי פרסומים עדכניים בתקשורת (שאיננו יודעים אם הם נכונים), המספר הכולל של העובדים שהגיעו מהן עומד על 10,000-15,000. זאת, לצד מספר לא ידוע (לנו) של עובדים בשני ה"מסלולים" שנמצאים בשלבים שונים של הליך הגיוס וההבאה לישראל. להבנתנו, הגעתם של עובדים אלו, בין שבמסלולים הבילטרליים ובין שבמסלולים ה"פרטיים", החלה רק בחודש מרץ 2024.

7. ביחס להודו, להבנתנו מתאפשר כיום "גיוס היברידי" במדינה – כלומר גם גיוס מכוח ההסכם הבילטרלי החדש שנחתם עם ממשלת הודו לאחר המלחמה, וגם גיוס לא מפורק בידי תאגידי כוח האדם. להבנתנו את דברי נציגת משרד הבינוי והשיכון בחודש מאי 2024 בוועדת העובדים הזרים של הכנסת, לפחות נכון לאותו מועד הגיעו לישראל יותר עובדים במסלול הבילטרלי מאשר במסלול ה"פרטי".

8. מאז חודש מאי 2024, טוענים נציגי קבלנים ותאגידי לחוסר מקצועיות מצד העובדים מהודו. להבנתנו את דברי נציגת משרד הבינוי והשיכון בוועדת העובדים הזרים של הכנסת, עיקר התלונות מצד המעסיקים הן

לגבי עובדים שהגיעו במסלול הביטראלי; נציין כי נציגי מעסיקים שנשאלו על כך באופן ישיר, למשל במסגרת הדיון שהתקיים בוועדת העובדים הזרים של הכנסת ביום 25.6.2024, ציינו שיש פער קל בלבד בין אלו לבין אלו ושכשני המסלולים מגיעים עובדים לא מיומנים. בשני המקרים כידוע מבוצעים מיונים באמצעות התאחדות הקבלנים, כך שטענה זו לא מובנת כלל, ולגבי אף אחד מהמסלולים.

9. בחודשים האחרונים התחלנו לקבל פניות מעובדי בניין מהודו (ומסרי לנקה, אליה נתייחס בהמשך), גם כאלו שהגיעו במסלול הביטראלי וגם כאלו שגויסו "במסלול הפרטי". נציין כי מספר הפניות שקיבלנו מעובדי בניין הודים נופל ממספר הפניות שקיבלנו מעובדי החקלאות מהודו, וניתן לייחס זאת לסיבות שונות (תנאי ההעסקה בענפים השונים, מועדי ההגעה של העובדים, ועוד).

10. כמעט כל עובדי הבניין מהודו שפנו אלינו לא ידעו אנגלית (או כל שפה אחרת נגישה לתרגום בישראל), בין שהגיעו במסלול הביטראלי ובין במסלול הפרטי. להבנתנו, בעיית השפה זוהתה כבעיה מרכזית גם בידי משרד הבינוי והשיכון, כעולה מדברי נציגתו בדיון שהתקיים בחודש מאי בנושא בוועדת עובדים זרים. לפחות בחלק מהמקרים, הבנו מהעובדים שבשל קשיי השפה הם לא משוחחים ישירות עם התאגיד האחראי עליהם (ואנו מניחים שגם לא עם הקבלן אצלו הם מועסקים), ונעזרים באנשי קשר שהתאגיד מעסיק או אף באנשי קשר מלשכות הגיוס בהודו. בחלק מהמקרים, הדבר גרר אי-הבנות מצד העובדים ו/או התאגידים, בפרט אי-הבנות שהביאו את העובדים להבין שמאיימים עליהם בגירוש חזרה להודו. נזכירכם, כי בהודו קיימות שפות שונות ורבות; כי אזרחי הודו, בפרט מאזורי הספר שמהם מגיעים מהגרי העבודה לישראל, אינם שולטים כלל באנגלית; וכי בישראל לא ניתן למצוא מתורגמנים לחלק ניכר מהשפות המקומיות. נחדד, כי קשיי השיח עם העובדים והקושי למצוא מתורגמן לשפתם, מקשים אף עלינו לקבל מהם מידע, ולא כל שכן, לגבות מהם תצהירים ברמה מספקת לשם העברת מידע מהם, לרשויות. ספק לטעמנו אם בקרב רשויות האכיפה השונות – משטרת ישראל, רשות האוכלוסין ומשרד העבודה – קיימים מתורגמנים אשר יכולים ברמה כלשהי לתקשר עם עובדים אלה, ואנו צופים בעיה קשה בהקשר האכיפתי ובנגישות עובדים אלה לזכויות מינימליות במישור אזרחי, פלילי או הגירתי.

אשר לגופו של המידע העולה מהשטח, ושאותו הצלחנו להבין, מעלה חשש בדבר תנאי שיכונם והלנתם של העובדים. קיבלנו פניה מעובדים שסיפרו שהם מולנים למעלה מ-100 איש במתחם, כשהמטבח מצויד במתקני בישול ספורים בלבד, כך שרבים מהם לא יכולים להכין לעצמם אוכל ונאלצים ללכת לישון רעבים; פניה מעובד שסיפר על נסיעות ארוכות ממקום מגוריו למקום עבודתו, למעלה משעה נסיעה ביום (לא ידוע לנו אם שולם לו שכר על שעות אלו); עובדים שסיפרו שהם צועדים ברגל 4 ק"מ בכל יום לעבודה ושוב 4 ק"מ בחזרה למגורים (להבנתנו לא סופקו להם הסעות, לא ידוע לנו האם הוסבר להם כיצד ביכולתם להשתמש בתחבורה ציבורית אם זו בכלל קיימת באזור הרלוונטי); ועובדים המולנים באזור הצפון המופגז, מבלי שהוסבר להם כיצד לנהוג בעת אזעקה או היכן המרחב המוגן הקרוב.

11. חלק מהפניות שקיבלנו נוגעות לעובדים שנפגעו בתאונות שונות מאז הגיעו לישראל, והם חוששים לחשוף זאת בפני מעסיקיהם פן יפוטרו (או לחלופין, כאלה שחלקו זאת עם המעסיק ועקב כך הופעלו עליהם לחצים לחזור לארצם). **עובדים אלו הגיעו לישראל לאחר ששילמו דמי תיווך אסורים – על כך נרחיב מיד, ולרבות מסרי-לנקה – כדי להגיע לישראל, באופן שמטבע הדברים קלע אותם למצוקה גדולה בהינתן שנפגעו בעבודה ויתכן שאף איבדו את יכולתם לעבוד.**

12. עובדים מהודו שהגיעו לישראל באמצעות ההסכם הביטראלי, משלמים להבנתו כ-70,000 רופי (פחות מ-1,000 דולר) עבור הגעתם לישראל, כשלהבנתנו סכום זה כולל את כלל העלויות כולן (כלומר כולל עלות כרטיסי טיסה ובדיקות רפואיות). לעומת זאת, עובדים מהודו ששוחחו עמנו לאחר שגויסו במסלול ה"פרטי", סיפרו כי שילמו בין 4 ל-5 לאק (כלומר בין 400 ל-500 אלף רופי, בין 4,800 ל-6,000 דולר) עבור האשרה והוצאות הטיסה, בנוסף ל-8,500 רופי (\$100) הוצאות רפואיות. בנוסף שמענו על עובדים מהודו ששילמו 5.5 לאק עבור עלות ההגעה לישראל.

13. חשוב לציין, שלהבנתנו, העובדים שהגיעו במסלול הביטראלי הם **מצפון הודו**, בעוד שעובדים שהגיעו במסלול ה"פרטי" מגיעים **מדרום הודו**. להבנתנו, עובדים שגויסו מדרום הודו, במסלול ה"פרטי", כלל לא שמעו על האפשרות להגיע לישראל באופן מפורק. לא ידוע לנו האם הדבר נובע ממדיניות ממשלת הודו; משאלת האזורים שבהם לגופי הגיוס יש קשרים ויכולות גיוס; שילוב של השניים; או נסיבות אחרות. כך או כך, מטבע הדברים הדבר עלול לייצר הבדלים בין עובדים שהגיעו בכל אחד מהמסלולים (השפות שאותן הם דוברים, הבדלים תרבותיים, ועוד). ככל שקיימים הבדלים בין רמת המקצועיות של עובדים שהגיעו לישראל במסלול הביטראלי לאלו שהגיעו במסלול הפרטי (הגם שכאמור, לא ברור כלל שזה המצב), יתכן שמקור ההבדלים אינו במסלול הגיוס, אלא באזורים הגיאוגרפיים שבהם הוא מתבצע. נוסף ונחדד, כי בדרום ובצפון מדברים שפות שונות, ולא ברור עד כמה בין העובדים שגויסו מאזורים שונים יכולה להתקיים תקשורת בסיסית.

14. נוסף על הודו, נציין כי החלו להתקבל אלינו גם פניות מעובדי בניין שהגיעו מסרי-לנקה. בשלב זה הן מועטות ביותר ואיננו יכולים לבסס עליהן תמונה רחבה, אולם מדברים שנאמרו לנו ושאונו מוצאים כמהימנים, **מדובר במסלול גיוס שכולל בתוכו דמי תיווך גבוהים ביותר, מעל 10,000 דולר ככל שהוא מבוצע באמצעות חברה פרטית, או סכומים נמוכים יותר שמשולמים כשוחזר לממשלה**. נציין, שלא הצלחנו לקבל תשובה ברורה (לא מהעובדים ולא מהרשויות), האם גם בסרי-לנקה פועל מודל גיוס "היברדי" לענף, דהיינו גיוס "פרטי" לצד גיוס ביטראלי, או שמדובר רק במסלול ביטראלי. נוסף עוד שמשרד החוץ סירב להעביר לידינו את ההסכם הביטראלי עם סרי-לנקה (לא בענף הבניין ולא בענף החקלאות) במסגרת הליך לפי חוק חופש המידע, כך שלא ידוע לנו האם הליך הגיוס הביטראלי מערב מכללא גורמי תיווך פרטיים מצד ממשלת סרי לנקה ואם כן האם הם מורשים לגבות כסף ובאלו סכומים; ולהבנתנו, עובדים שגויסו מכוח ההסכם לא עברו הליך של הגרלה בשלב המיון (הגרלה שאמורה למנוע תמריץ לשלם שוחד, והוכיחה את עצמה בהסכמים אחרים).

15. התמונה אם כן עגומה ביותר, הן ביחס להשלכותיה הנכחיות; הן ביחס להיתכנות להשתלבות מיטבית וארוכת טווח מהגרי העבודה בהעסקה בישראל בהתאם לשאיפות הממשלה ובענפים אליהם הובאו; והן במבט צופה פני עתיד ביחס ליכולתם של מהגרים אלה לעמוד על זכויותיהם הבסיסיות במאפייניהם אלה.

16. זאת ועוד, בניגוד מובהק לקריאות גורמים בעלי אינטרסים בטרם הגעת העובדים, וכמו שהתרענו מראש – אכן להבנתנו אין במסלול הפרטי כל עדיפות על פני המסלול הביטראלי, והנחת המוצא לפיה פרטיות משמע יעילות, הוכחה כשגויה מיסודה: להבנתנו, עיכובים בהגעת עובדים במסלול הפרטי היו דומים לאלו שבמסלול הביטראלי; מספרי העובדים שהגיעו במסלול זה דומים להבנתנו לאלו שבמסלול הביטראלי; ופערים בין המסלולים בדבר מקצועיות העובדים, ככל שהם בכלל קיימים ואינם אך טיעון הנובע מהרצון

להעלות על נס את המסלול המערב דמי תיווך, ניתנים להסבר על רקע האזורים השונים שבהם מתבצע כל אחד מהגיוסים. בשני המסלולים, מגיעים עובדים שאינם דוברים שפה שמאפשרת להם לתקשר עם התאגיד או הקבלן, ושלא תאפשר להם לתקשר עם גורמי אכיפה או עם מוסדות צדק.

לעומת זאת, הגיוס "הפרטי" בענף הבניין כן הניב, כמו בענף החקלאות, דמי תיווך לא חוקיים, וזאת בענף רווי תאונות עבודה שקולע את העובדים הפצועים לחובות שלא מאפשרים להם לסיים את עבודתם.

17. לכל האמור יש להוסיף, שהגיוס "המהיר" של מהגרי עבודה הביא למצב של "כמות על חשבון איכות" מבחינת התאגידים והקבלנים, אשר מלינים חזור ושנה על כך שהם "תקועים עם עובדים גרועים" (העובדים "תקועים" עם מעסיקיהם לא פחות, בפרט ככל שהגיעו במסלול "הפרטי" לאחר תשלום דמי תיווך), וכי הדבר כה ברור ומובן לכל העוסקים בתחום, עד שרשות האוכלוסין וההגירה החליטה באופן חריג לאפשר מעברם של אלו מהם שבאו במסלול הביטראלי לענף התעשייה או להשיג אותם בעבודות אחרות שאינן עבודות רטובות.

ג. ענף התעשייה

18. כידוע, לפני חודש התירה ועדת המנכ"לים שלפי החלטת הממשלה 1752 להביא עד 2,000 מהגרי עבודה ברישיון לענף התעשייה, מחוץ להסכמים בילטרליים בתנאים שונים אך ללא "מבחן התמ"ג" שנקבע בהחלטת ממשלה 860 ובוטל בהמשך בהחלטת הממשלה האמורה. לא ידוע לנו אם עובדים אלו כבר הגיעו לישראל, ובכל מקרה אלו טרם פנו אלינו.

19. עם זאת, כן הצטבר מידע מסוים ביחס לעובדים שהגיעו לישראל בין ינואר לאפריל 2024 לעבודה בענף ללא מבחן התמ"ג, מכוח החלטת רשות האוכלוסין וההגירה. החלטה זו התקבלה על רקע טענות משרד הכלכלה והתעשייה למחסור בעובדים נוכח ההחלטה להטיל סגר על כניסת עובדים פלסטינים (הגם שלהבתנו מנתוני רשות האוכלוסין וההגירה בדיוני ועדת עובדים זרים, נכון לחודש אפריל, 3,100 עובדים פלסטינים המשיכו להיכנס לישראל לעבודה בענף בהיתר), ועל רקע הטענה מצד המשרד לירידה בהיקף העסקת עובדים פלסטינים בתעשייה מעבר לקו הירוק (ירידה שאינה קשורה להחלטה למנוע כניסה לישראל, ושלהבתנו לא הוסברה הסיבה לה).

יצוין כי החלטה זו התקבלה ללא תיקונים נלווים לנהלי הרשות, ושעל הצורך בהם הצבענו בפני הרשות, לאפשר ניידות עובדים אלו בין הקטגוריות השונות שנקבעו בנוהל הרלוונטי לפי משלחי יד.

20. מנתוני חופש מידע שנמסרו לנו ביום 3.7.2024 (מצורף למכתבנו זה), עולה שבתקופה האמורה הגיעו לישראל 229 עובדים לעבודה בענף התעשייה, ממדינות בעלות תמ"ג נמוך כאמור (אזרבייג'אן, גיאורגיה, הודו, טורקיה, מולדובה, סין, סרי לנקה, תאילנד). מובן לנו שיש קושי להסיק מסקנות מוחלטות על בסיס נתונים אלו, בהינתן התקופה הקצרה בה התאשר גיוס כאמור בענף שבו היה מיעוט של מעסיקים בעלי היתר להעסקת עובד זר. בכל זאת, נבקש להצביע על מספר היבטים שבכל זאת עולים מנתונים אלו ושמהייבטים הידרשות לטעמנו ביחס להזמנת מהגרי עבודה פגיעים לענף:

- רוב מהגרי העבודה שהוזמנו ממדינות אלו – 177, כמעט 80% – הגיעו לעבודות שאינן דורשות התמקצעות מיוחדת ומסווגת לפי הנוהל הרלוונטי של הרשות כ"קבוצה ד" (עובדים לא מקצועיים ועובדי אריזה). זאת, למרות שמדובר בקטגוריה שלפי נוהל הרשות יועדו לה עד 40% מהקצאת העובדים

הזרים בענף. דומה שעיקר הביקוש למהגרי עבודה עניים בתחום הוא אם כן לעבודות בלתי מקצועיות, שהשכר המינימאלי שנקבע להן בנוהל הרשות הוא הנמוך ביותר מבין כלל הקבוצות (60% מהשכר הממוצע במשק למשרת שכיר). לטעמנו, הדבר מלמד על פגיעות מובנית של עובדים אלו; ועל חיוניות (והיתכנות, מבחינה מספרית) לגיוסם בהסכם בילטרלי.

- יתר מהגרי העבודה שגויסו לענף באופן האמור – 52, קצת יותר מ-20% – מועסקים במקצועות שמסווגים בנוהל הרשות תחת 3 קבוצות שונות, להבנתנו תוך איסור רגולטורי לעבור ביניהן (ר' סעיף 2. לנוהל בנוסחו מיום 10.6.2024). לא ידוע לנו אם המספר הנמוך בהכרח מלמד על ביקוש נמוך לעובדים בתחומים אלו, אולם הדבר בהחלט מעלה חשש להיעדר-מוביליות ביחס לעובדים אלו ולכבילה דה-פקטו למעסיקיהם, ומחייב לעמדתנו תיקון של הנוהל בנושא.

- על פניו, הנתונים אינם מתיישבים עם טענות משרד הכלכלה בדבר הצורך של מעסיקים להזמין מהגרי עבודה כדי לפצות על מחסור בעובדים פלסטינים משני צדי הקו הירוק. כאמור, אנו מודעים לכך שיתכן שהנתונים נובעים מהתקופה הקצרה יחסית שבה פעל מסלול גיוס זה ובפרט ביחס למי שלא החזיק בידיו היתר להעסקת עובדים זרים קודם לכן, אולם בכל זאת ניתן לראות שרק 1 מתוך 38 מקומות עבודה שהזמינו מהגרי עבודה עניים בגיוס "הפרטי" הוא מעבר לקו הירוק; ושרק 19 מתוך המעסיקים שהעסיקו קודם לכן עובדים פלסטינים הזמינו כעת מהגרי עבודה ממדינות אלו (אנו מניחים שרוב מי שהזמינו מהגרי עבודה לענף מחוץ למבחן התמ"ג, לא העסיקו קודם לכן פלסטינים).

נזכיר כי אנו התרענו שהעסקת עובד זר מחייבת בעלויות נוספות וגבוהות בהרבה מאלו שחלות על העסקת עובדים פלסטינים, מה שמקרין על יכולת המעסיק לעמוד בהוצאות אלו; ועל כך שהירידה בהיקפי העסקת פלסטינים בענף לא נבעה בהכרח מאיסור כניסתם לישראל (ומעבר לקו הירוק, היא בהגדרה לא הייתה רלוונטית) אלא מסיבות שונות, בכללן ירידה בהיקפי ייצור עקב המלחמה.

21. לכל אלו יש להוסיף את סוגיית דמי התיווך הבלתי חוקיים, שקיים חשש מובנה לתשלומם במסגרת גיוס "פרטי" של עובדים לענף ממדינות עם תמ"ג נמוך. כאמור, מספר העובדים שהגיע בתקופה הרלוונטית באופן זה הוא נמוך ביותר ויתכן שמשכך קיבלנו עד כה פניה אחת מעובד כאמור; במסגרת הטיפול בפניית אותנו עובד, שהגיעו מאחת המדינות האמורות בתקופה הרלוונטית, התברר שעל מנת להגיע לישראל לעבודה בענף, הוא נדרש לשלם (ושילם) סכום השווה לכ-12,000 ₪, בנוסף לכרטיס הטיסה.

התמונה הכוללת המצטיירת אצלנו – הן מפניות העובדים, הן מנתוני הרשות, הן מטענות המעסיקים השונים – מדאיגה ביותר. על פניו, בכל הענפים שבהם נפתחה האפשרות ל"גיוס פרטי" לאחר 7.10.2023, הדבר לא הוביל לתועלת ברורה או להישגים יוצאי דופן. בכל הענפים, דומה כי מעסיקים רבים כלל לא היו מעוניינים בעובדים אלו, או שהיו מעוניינים בהם אך הגיוס "הפרטי" לא צלח, או שצלח והתברר למעסיקים כי מדובר בעובדים "לא טובים".

לעומת זאת, הפניות שהגיעו אלינו בשלושת הענפים הללו, מלמדות – שוב – את שהמדינה עצמה למדה לאחר שנות ניסיון רבות: גיוס פרוץ של מהגרים ממדינות הדרום הגלובאלי שקול לדמי תיווך אסורים, להון שחור,

לביקושים מזויפים, להטעיה בהליך הגיוס, וכמובן חובות המשעבדים את העובדים. את תוצאותיהם אנו רואים בשטח, בפרט ביחס לעובדי החקלאות והבניין מהודו, אך לא רק.

אנו מפצירים בכם לנקוט בפעולות הנדרשות על מנת להגן על העובדים שכבר גויסו ושיגויסו באופן זה מכוח החלטות הממשלה או החלטות ועדת המנכ"לים שכבר התקבלו, ולהגביר פיקוח על תנאי העסקתם והלנתם ועל הלשכות שאמורות לסייע להם.

עוד אנו מבקשים ללמוד מהניסיון העגום, לפני קבלת החלטות דומות בעתיד בענפים אלו כמו גם בענפים אחרים שבימים אלו נפתחים לראשונה להגירת עבודה כפטריות אחר הגשם.


בכבוד רב,
אלעד כהנא, עו"ד

העתק:

עו"ד שירי לב רן לביא, הממונה על זכויות עובדים זרים, משרד העבודה
עו"ד הילה טנא גלעד, מחלקת יעוץ וחקיקה בינלאומי, משרד המשפטים
חה"כ אליהו רביבו, ועדת עובדים זרים, כנסת ישראל