

10.10.2024

לכבוד

מר אייל סיסו

מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה

בדוא"ל

שלום רב,

הנדון: היעדר מנגנונים למוביליות בענפים החדשים שנפתחו להגירת עבודה

הרינו פונים בשם עמותת קו לעובד מתוך חשש כבד שבימים אלו נדונים ברשות האוכלוסין וההגירה נהלים הנוגעים להעסקתם של מהגרי עבודה, בענפים שנפתחו לראשונה להגירת עבודה ממדינות הדרום הגלובלי, מבלי שעל פניו ניתנה הדעת על האופן בו יוכלו עובדים פגיעים אלו להחליף מעסיק או לאתר מעסיק בעת הצורך.

כידוע, יכולתם של מהגרי עבודה לאתר מעסיק ולהחליף מעסיק בכוחות עצמם היא מוגבלת ביותר. מדובר באוכלוסייה מוחלשת, לא-פעם דוברת שפה שאינה נפוצה בישראל; נשים וגברים זרים בישראל, נטולי קשרים והיכרות עם השוק המקומי; שכפופים למשטר רגולטורי נוקשה, המגביל את אפשרויות התעסוקה שלהם לענף מסוים, אצל מעסיק בעל היתר פנוי, שיש לאתרו תוך 90 יום לכל היותר – אחרת העובד יגורש מהארץ; ושתלויים במעסיקיהם לצורך קיומם הבסיסי בהיעדר מגורים ועורף כלכלי.

הניסיון מלמד שבהיעדר כלים רגולטוריים שיאזנו חסמים לאיתור מעסיק בענף והחלפת מעסיקים, התוצאה היא אחת משתיים: מעבר לא-מוסדר של עובדים לענפים אחרים, על כל המשתמע מכך הן לאינטרסים המדינתיים-הגירתיים (הבאתם על מנת שיועסקו בענפים שבהם עבודתם נדרשת במיוחד לחברה ולכלכלה הישראלית, בפרט ובמיוחד בשעות של משבר) והן לזכויות העובד עצמו שחשוף לגירוש כמו גם להפרת זכויותיו; ושחיקה מהירה בזכויות העובדים בענף שאליו הגיעו בשל כבילה דה-פקטו למעסיקים, ובמקרי הקצה עבודה בתנאי עבדות בלית ברירה ובהיעדר יכולת לאתר מעסיק חלופי.

הדברים ידועים היטב והם משתקפים באופן בו עוצבו הענפים הוותיקים להגירת עבודה בישראל – סיעוד, חקלאות ובניין. בשלושת הענפים האלו פותחו מודלים שנועדו לסייע לעובדים לממש את זכותם למעבר בין מעסיקים, תוך שהם נדונו לעומק בידי צוותים, ועדות והחלטות ממשלה: לשכות השמה פרטיות (סיעוד וחקלאות) ותאגידי כוח אדם (בניין). מודלים אלו אינם חפים מבעיות ולטעמנו וכפי שהעלינו בעבר הם זקוקים לשיפור. ניתן לדון ולהתווכח על השיפור הנדרש ועל איכות מנגנוני המעבר ואיתור המעסיק, אך לכל הפחות בענפים אלה קיימים מנגנונים שיאפשרו זאת.

בניגוד לכך, בימים אלו נפתחים ענפים חדשים להגירת עבודה ממדינות הדרום הגלובלי – מסעדות, מסחר ושירותים ואף ענף התעשייה (שפרופיל העובדים בו צפוי להשתנות מהותית ביחס לעבר נוכח ביטול "מבחן התמ"ג" ופתיחת הענף לגיוס לא מפוקח) – על פניו ללא כל דיון בנושא מנגנוני איתור מעסיקים ומעבר בין מעסיקים: להבנתנו, ועדת המנכ"לים לעניין עובדים זרים לא דנה בסוגיה זו עת החליטה להמיר את המכסות להעסקתם של פלסטינים בענפים אלו במכסות להעסקת מהגרי עבודה,

וזאת על אף שהעלינו את הנושא בפניה במספר פניות בעבר; ומטבע הדברים הנושא גם לא נדון אצל הממשלה לאחר החלטת ממשלה 1752.

אנו פונים לכבודו נוכח החשש שבימים אלו מעוצבים הנהלים שביחס לענפים אלו אצל רשות האוכלוסין וההגירה, תחת לחצי השעה, ומבלי שגם אצל הרשות ניתנת הדעת לסוגיה זו שהיא קרדינלית לסוגיית הגירת העבודה – לא פחות מסוגיית ההסכמים הביטורליים להבטחת גיוס מפקח. אנו פונים כבר כעת ועוד בטרם גיבש הנהלים על מנת להתריע על כך ולבקש כי יוקדשו משאבים, זמן וחשיבה אודות מנגנונים מותאמים לאוכלוסיות העובדים שיגיעו ולענפים אליהם יבואו.

כמפורט להלן, נהלים לקבלת היתרים למעסיקים ולמתן רישיונות לעובדים, ללא חשיבה והתייחסות לאופן בו אלו יוכלו לממש את זכותם לעבור בין מעסיקים, יביאו לתוצאות קשות. אנו קוראים להבטיח כי במסגרת הנהלים או לצדם תקוים חשיבה אודות המנגנונים שיאפשרו למהגרי העבודה לאתר מעסיק חלופי במידת הצורך, ובכך לאפשר את העיקרון המנחה שנפקס בבית המשפט העליון בדבר חירותו של העובד לעשות כן.

והכל כמפורט להלן:

1. בחודשים האחרונים קיבלה ועדת המנכ"לים לענייני עובדים זרים החלטות על פתיחה של ענפים שמעולם לא הועסקו בהם מהגרי עבודה, להגירת עבודה: ענף המסעדנות וענף המסחר והשירותים. ענפים אלו נעדרי תשתית רגולטורית ביחס להעסקת מהגרי עבודה ואנו מניחים שבימים אלו עמלים עובדי הרשות על הכנת נהלים שיסדירו את אופן קבלת ההיתר מצד המעסיק ומתן הרישיון לעובד.
2. בשנה האחרונה הצבענו בהזדמנויות שונות על הצורך להידרש להיתכנותה של מוביליות של עובדים בין מעסיקים בכל ענף, עוד בטרם קבלת החלטות לפתוח את הענפים הללו להגירת עבודה (החלטות שהתקבלו על ידי המרה אריתמטית של המכסות להעסקת עובדים פלסטינים – אוכלוסייה בעלת מאפיינים שונים לחלוטין – במכסות להעסקת מהגרי עבודה). לצערנו ולהבנתנו, סוגיה זו (בניגוד לסוגיית ההסכמים הביטורליים והחשש לדמי תיווך במסגרת גיוס לא מפקח) לא נדונה בוועדת המנכ"לים וספק רב אם תדון. כמו כן, בהינתן שוועדת המנכ"לים הפכה להיות הפורום הממשלתי לדיונים בנושא, אנו בספק אם הנושא גם נדון או יידון במליאת הממשלה, או אם הוקמו או יוקמו צוותים או ועדות אחרים לבחון זאת.
3. הדברים נכונים להבנתנו גם להחלטה החריגה לאפשר את פתיחת ענף התעשייה להגירה לא מפקחת של עובדי כפיים עניים. על אף שפורמלית אין מדובר בהחלטה לפתוח את הענף להגירת עבודה שכן הוא כבר היה פתוח לכך, החלטות ועדת המנכ"לים, כמו גם תיקון נוהל הרשות ביחס לענף בהמשך, מביאים לשינוי מהותי של פרופיל העובדים ושל פני הענף, באופן שרלוונטי עד מאד לשאלת היתכנותה של מוביליות בו: מענף שבו הועסקו מאות בודדים של מהגרי עבודה בתקופה של כשנה בלבד, כולם ממדינות חזקות וללא דמי תיווך, כשהמכסה מיועדת ברובה לבעלי מקצוע; הפך הענף לכזה שצופה העסקתם של 18 אלפי מהגרי עבודה, רובם המוחלט עובדי כפיים נטולי מקצוע, ולפחות שליש מהם שיגיעו ללא פיקוח על גיוסם ממדינות הדרום הגלובלי. בעוד שוועדת המנכ"לים התמקדה בדיוניה ביחס לענף בחשש (המוצדק) לגביית דמי תיווך אסורים ב"מסלול הפרטי", להבנתנו גם ביחס לענף זה לא נדונה שאלת המעבר של העובדים בין מעסיקים. זאת, על אף שהצבענו

לא פעם על סוגיה זו כסוגיה קריטית ביחס לענף הבנוי מתתי-ענפים והדברים אף הועלו על ידינו בהרחבה במסגרת עתירה שהוגשה נגד החלטת כבודו לפתוח את הענף לגיוס לא-מפוקח וללא שינויים רגולטוריים נדרשים שיאפשרו ניידות (עת"מ (י-ם) 5865-03-24, נמחקה עקב ביטול ההחלטה בידי הרשות).

4. פנייתנו כעת נובעת מהחשש והדאגה, שבקרוב תחל הגעתם של עובדים לשלושת הענפים הנ"ל, מבלי שאף הרשות נותנת דעתה לסוגיית הניידות ואיתור המעסיקים. אין בכוונתנו להתייחס כאן למנגנונים ספציפיים, מדובר בנושא מורכב שהפתרונות לו אינם פשוטים, ואנו לא מתיימרים להיות אנשי מקצוע בתחום ההשמה. אולם ברי כי מדובר בדיון שיש לקיימו; כי יש לאסוף נתונים עובדתיים אודות מאפייני הענפים והמעברים בתוכם; ולבסוף לגבש מסקנות מקצועיות על מנת לממש את עקרון הניידות, אשר בלעדיו, סופם של עובדים אלה וסופה של החברה והכלכלה, להינזק. צעדים אלה חייבים להיעשות **בטרם** קבלת החלטה לפתוח ענף להגירת עבודה; אולם היות שלא נעשו לפני החלטה זו – לכל הפחות יש לגבשם לפני פרסום נהלים בנושא ותחילת הזמנתם של מהגרים מכוחם.

5. אכן, החלטות ועדת המנכ"לים מכירות בזכותם של מהגרי העבודה להחליף מעסיקים, ומורות על אפשרויות חוקיות לניידות בין תתי-הענפים השונים ולעיתים אף בין הענפים השונים¹. אולם בהכרה דקלרטיבית אין די, ובנסיבות אלה חובה לייצר מנגנונים וכלים שיממשו את האפשרויות על פני ספר, בעולם המציאות:

6. ענייננו אינו בעובד ישראלי, שאינו כפוף לרגולציה המגבילה את יכולתו לעבוד באשר יחפוץ ואשר לרוב יש לו עורך משפחתי, זכאות לזכויות סוציאליות בהיעדר הכנסה, מקום מגורים יציב והיכרות עם השוק המקומי ועם שפת המקום, כמו גם נגישות ללשכת התעסוקה. ענייננו במהגר עבודה ממדינה ענייה וזרה, אדם שנמנה בהגדרה על אוכלוסייה מוחלשת, חדש בישראל ונטול היכרות וקשרים, ללא בית משלו, ללא זכויות סוציאליות, ללא משפחה וללא היכרות עם שפת המקום (בפרט כאשר מדובר במי שאף אינו דובר אנגלית, רוסית או ערבית – כך ביחס לחלק ניכר מהמדינות שמהן מתכננת ישראל להבנתנו להזמין מהגרים). זאת ועוד: מהגר עבודה אינו יכול לעבוד בכל מקום שיאות לקבלו, הוא מוגבל לענף מסוים וגם אז יוכל לעבוד רק אצל מעסיק בעל היתר פנוי, ועליו להסדיר העסקתו אצלו תוך 90 ימים לכל היותר פן תבוטל אשרתו. הדברים כמובן חמורים בהרבה כאשר מדובר במי ששילם הון עתק כדי להגיע לישראל והוא משועבד בחובות, כפי שהניסיון מלמד שקורה ב"גיוסים הפרטיים".

7. כך, בהיעדר יכולת מעשית לאתר מעסיק חלופי, נוצרת כבילה דה-פקטו של עובד למעסיקו. הסיבות לכך אמנם שונות מאלו שעמדו לנגד בית המשפט העליון בבג"ץ 4542/02 קו לעובד נ' ממשלת ישראל, ניתן ביום 30.3.2006), אולם בסופו של דבר התוצאה זהה: חשש מוצדק של עובדים להתפטר ממקום העסקה פוגעני פן יאבדו את אשרתם; מרוץ לתחתית בשמירה על זכויות העובדים ובטיחותם

¹ נציין כי הדברים אינם ברורים ביחס לכל תתי-הענפים, כך ביחס למוסדות הסיעוד שעדי להחלטות ועדת המנכ"לים ביחס אליהם היו ענף אחד וכעת נהפכו לשני ענפים (אחד למוסדות שתחת משרד הבריאות, אחד למוסדות שתחת משרד הרווחה); בקשתנו להבהרה ביחס לאפשרות למובילות ביניהם לא נענתה. גם ביחס לתתי-הענפים החדשים שבענף הבניין, שאינם עבודות רטובות, לא ברור האם קיימת אפשרות מעבר ביניהם (כמו גם ביניהם לבין העבודות הרטובות), האם תאגידי הבניין שאמורים להעסיקם (ולהבנתנו לא רוצים בכך) אמורים לקבל היתרים שונים לשם כך, וכיו"ב.

במקומות העבודה; במקרי הקצה, העסקה בתנאי עבדות; ולחלופין – עזיבה לא מוסדרת של עובדים את מעסיקהם, זליגה לא מוסדרת לענפי תעסוקה אחרים לשם מציאת הכנסה, וכמובן מעצר וגירוש של אלו מהם שנתפסו במקומות לא מוסדרים אלו.

8. עד כה הדברים היו ידועים וברורים לקובעי המדיניות. ביחס לשלושת ענפי התעסוקה שבהם הותרה הגירת עבודה של אלפי אנשים עניים משך שנים – סיעוד, חקלאות ובניין – הוקמו מבני העסקה שעוגנו רגולטורית בנהלים ובהחלטות ממשלה ושעוצבו לאור דו"חות של ועדות וצוותים. בענפי הסיעוד והחקלאות פועלות כידוע לשכות תיווך והשמה פרטיות, הנדרשות בהיתר מיוחד ופועלות תחת נהלים מיוחדים, במטרה לסייע למעסיק ולעובד להתקשר זה עם זה, תוך שהעסקה שלא באמצעות לשכה רשומה אסורה. בענף הבניין הוקמו תאגידי בניין מורשים שפעילותם הוסדרה בנהלים, בחקיקה ובחקיקת משנה, שאמורים להשים את העובד אצל קבלנים ולשלם לו שכר אף בהיעדר השמה².

9. כאמור, מודלים אלו אינם חפים מבעיות, בפרט במציאות הנוכחית שבה המחסור בידיים עובדות ומשבר הגיוס והעסקה בעת מלחמה הביא לכניסתם המהירה לשוק של גורמים חדשים, ואילו הרחבת הליווי והפיקוח טרם יושמה בהתאמה. עוד קודם למלחמה, ענף החקלאות אופייני מזה שנים בניידות נמוכה יחסית³; בענף הבניין מודל התאגידי לא נתן מענה לאופן בו ניתן להחליף תאגיד, ונתוני המוביליות הבין-תאגידית הגבוהים בו נובעים בין היתר ממעברים פיקטיביים של עובדים מעל לראשם בידי הקבלנים⁴; ואילו בענף הסיעוד, נוכח היעדרם של הסכמים בילטרליים, סוכנויות ההשמה מעורבות בגיוס בלתי חוקי של דמי תיווך בארצות המוצא. כמובן שאת הבעיות במנגנונים הקיימים יש לפתור, אולם ויתור על מנגנון אינו אפשרי, ויוביל לתוצאות קשות.

10. אמנם, בשנים האחרונות החלה הממשלה לפתוח ענפים חדשים להגירת עבודה ללא עיצוב כלים למעבר עובדים בין מעסיקים, כשאתור המעסיק מוטל על פניו על העובד בשיטת "עשה זאת בעצמך". הדברים אמורים ביחס לענפי התעשייה, המלונאות ומוסדות הסיעוד. הניסיון ביחס לענפים אלו בהיבט האמור הוא דל מאד, בהינתן שעובדים החלו להגיע אליהם רק בשנת 2022

² איננו מתייחסים כמובן לתת-ענף הבניין של חברות הביצוע הזרות, שעד לאחרונה היה בן חורג בענף וכעת מכסת העובדים והמעסיקים בו גדלה משמעותית. מודל זה כידוע היטב מאופיין בהיעדר מוביליות מוחלטת משלל סיבות ובהן הסירוב הגורף לאשר מעברים לתאגידי הבניין; זהות החברות בתת-הענף (חברה תורכית אחת, ומספר חברות סיניות הקשורות באופן זה או אחר לממשל בסין); והגיוס הפרוץ בו, המביא לגיוס לעבודה תחת שטרי חוב או הפקדת ערבויות ולתמרוץ החברות לגייס כך עובדים חדשים מארצות המוצא תחת גיוס עובדים שכבר נמצאים בישראל. כל אלו הביאו את הממשלה להקמת צוות בין-משרדי שייבחן את מודל העסקה זה בראי החשש לסחר בבני אדם והעסקה בתנאי עבדות.

³ מסיבות שונות, הלשכות הפועלות בענף אינן נותנות מענה מספק לצרכי העובד באיתור מעסיק חלופי, והדברים אף עמדו לנגד עיני הממשלה, שהחליטה במסגרת התכנית הלאומית למאבק בסחר בבני אדם להקים צוות בין-משרדי שייבחן מודלים אחרים של העסקה בענף (כגון באמצעות תאגידי כוח אדם (ור' גם החלטת ממשלה 1752 שהורתה לוועדת המנכ"לים לקדם המלצות בדבר מודל ניסיוני להעסקה תאגידית של עובדים עונתיים).

⁴ לכך יש להוסיף את כניסתם לתחום של "ראיסים" שהעובדים תלויים בהם לשם ניידותם, ואת העובדה שמוקד הפניות שמפעילה עמותת CIMI ושאמור לטפל בתלונות של עובדים, מקדיש חלק ניכר ממשאביו להשמות בענף. להבנתנו בשנת 2023 כ-2/3 ממשאבי המוקד הוקדשו לסיוע לעובדי בניין לאתר חברות ולעבור ביניהן, וזאת כשמספר העובדים בענף עמד על בין 20-אלף עובדים ומספר התאגידיים היה נמוך מ-50 – ומאז מספרים אלו רק גדלו, באופן שמעלה שאלה ביחס לצפי.

ובמספרים קטנים⁵, אולם ככל שניתן להקיש מהנתונים הרי שאלו מלמדים על מוביליות כמעט אפסית באופן שמחזק את חששותינו⁶.

נוסיף כי לא ידוע לנו אם הוקדשה לנושא חשיבה בטרם הוחלט לפתוח את הענפים האמורים להגירת עבודה ללא מנגנון לאיתור מעסיק, אולם בכל מקרה לא ניתן להשליך מצרכי העובדים בענפים שם, כפי שעמדו לנגד עיני מקבלי החלטות (אם עמדו), לצרכי העובדים בענפים שייפתחו כעת להגירת עבודה ממדינות הדרום הגלובלי. כשענף התעשייה נפתח להגירת עבודה, דובר בשעתו בהגדרה על עובדים חזקים ממדינות עם תמ"ג גבוה, דהיינו בעלי כוח מיקוח גבוה יותר וללא תלות במעסיק מה שמאפשר לכאורה יותר מוביליות. בשני הענפים האחרים דובר באוכלוסיות הומוגניות של עובדים ממדינות דוברות אנגלית ורוסית (מהפיליפינים ונפאל, ומעט מגיאורגיה), שהגיעו באמצעות הסכמים בילטרליים והועסקו אצל מעסיקים מוסדיים וממוסדים בעלי מחלקות ניהול כוח אדם מסודרות, ובענפים בהם פועלות רשתות גדולות שזהות המעסיקים בו מוגדרת. אנו סברנו כבר אז שתהיה זו טעות קשה לפתוח את הענפים האמורים להגירת עבודה ללא מנגנון לאיתור מעסיק, ואף העלינו טענה זו בפני הרשות ביחס לאותם ענפים, אולם בכל מקרה קיים קושי להשליך מהאופן בו (לא) עוצבו מנגנוני איתור המעסיק בענפים אלו, למצב בענפים החדשים, שהם בעלי מאפייני שונים (ענפים מרובדים מתתי-ענפים, בהם מעסיקים קטנים ולא יציבים הנעדרים מחלקות כוח אדם), ושאוכלוסיות העובדים בהם יהיו שונות (בפרט ככל שיגויסו אליהם עובדים לא-מקצועיים באופן "פרטי" ו/או ממדינות שאינן דוברות אנגלית או רוסית).

11. למעשה, ככל שקיימת כוונה להישען על הניסיון שנצבר משיטת "עשה זאת בעצמך" לאיתור מעסיק, הרי שניתן להתבונן על תוצריו גם ביחס לעשרות אלפי העובדים הפלסטינים שהועסקו בשלל ענפים ללא כל מנגנון לאיתור מעסיק. כידוע היטב לכל העוסקים בדבר – והדברים עוגנו בדו"חות והחלטות ממשלה – אחת הסיבות המרכזיות לתופעה הידועה בשמצה בתחום זה של מתווכים וסוחרי היתרים, היא היעדר כלים לאיתור מעסיק ותלות מובהקת במתווכים לשם מציאת עבודה. הממשלה עצמה מצאה שהפתרונות לכך הם ירידי תעסוקה, השמות באמצעות מנגנון ציבורי ו/או פיתוח אפליקציה יעודית לכך שתהיה חסומה לגורמי תיווך, אולם כשלה מליישם החלטות אלו, עד כדי כך שערב המלחמה בחרה לדון באפשרות לשנות את מודל ההעסקה של פלסטינים בענף הבניין למודל תאגידי.

נציין, שמהגרי העבודה מצויים בעמדת נחיתות מובהקת ביחס לעובדים הפלסטינים בהקשר זה, ומשכך צפוי שיהיו פגיעים יותר – הן בשל היעדר היכרות עם המשק הישראלי; הן בהיבטי השפה; הן בהיבטי דמי התיווך האסטרטגומים ששולמו במדינתם ככל שמדובר בגיוס לא מפקח; הן בתלות היומיומית במעסיק למגורים; והן בחסמים הרגולטורים המגבילים אותם לענף מסוים ולפרק זמן קצר למציאת מעסיק לפני שיאבדו לנצח את האפשרות לעבוד בישראל. גם התמריץ של עובדים אלה,

⁵ לפי נתוני הרשות המופיעים ב"דוח נתוני זרים" לשנת 2023, בסוף 2023 עמד מספר מהגרי העבודה ברישיון בענף התעשייה על 149 בלבד; מספר עובדי מוסדות הסיעוד עמד על 1,056 בלבד (רבים מהם ממילא הועסקו בשלב זה להבנתנו ללא היתר ואשרה נוכח משבר האגרות בענף); ומספר עובדי המלונאות עמד על 1,673.

⁶ לפי נתוני הרשות שנשלחו אלינו לפני כשנה במענה לבקשה לפי חוק חופש המידע, בשנת 2022 היו 0 מעברים בענף התעשייה; 94 מעברים בלבד בקרב עובדי מוסדות הסיעוד (כולם מנפאל); ו-5 מעברים בלבד בענף המלונאות. טרם התקבלו נתונים לשנת 2023.

לאחר ששילמו דמי תיווך אסטרונומיים ועקרו מארצות מוצאם, להישאר בישראל בהעסקה בלא היתר תקופות ממושכות, הוא גדול יותר, ומשכך – בהיעדר מנגנוני מעבר בתוך הענפים ובהיתר, המוטיבציה שלהם להישאר בישראל תוך עבודה בענפים אחרים – רבה יותר מזו של עובדים פלסטינים.

12. פתיחת ענפי התעשייה, המסעדות והמסחר והשירותים להגירת עבודה ממדינות הדרום הגלובלי ללא כל הידרשות למנגנוני המוביליות בהם, היא חריגה ופוגענית כאחד בהינתן מאפייני הענפים הללו. מדובר בענפים מרובדים הבנויים מתתי-ענפים ותתי-מקצועות, באופן שמקשה עוד יותר על איתור מעסיק בהם; חלק גדול מהעסקים בהם הם עסקים קטנים, לא בהכרח יציבים, שאינם מורגלים בניהול מוסדי של כוח אדם שלא לומר זמינות ונגישות עבורו ובפרט כוח אדם זר; וזאת כשלהבנתנו עומדת על הפרק האפשרות להזמין לענפים אלו עובדים שאינם דוברים לא אנגלית ולא רוסית, משלל מדינות, חלקם באופן "פרטי" ותחת חשש כבד לשיעבודי חוב.

13. אנו פונים לכבודו עוד בטרם פרסום הנהלים המסדירים את ענפי המסעדות והמסחר והשירותים, ובהמשך לשינויים שפורסמו לאחרונה בנוהל התעשייה, בבקשה להידרש לסוגיית מנגנון הניידות בענפים אלו. ביחס לענפים החדשים, שטרם נקבעו בהם נהלים וטרם נחתמו בהם להבנתנו הסכמים בילטרליים, יש להידרש לכך במקביל לקידום הסכמים ובמסגרת גיבוש הנהלים; ביחס לענף התעשייה, יש להידרש לכך בהקדם, בהינתן הגדלת המכסה לגיוס הלא מפקח בענף, והגדלת שיעור העובדים הלא מקצועיים בו מקרב מהגרי העבודה.

בכבוד רב,


אלעד כהנא, עו"ד
קו לעובד


מיכל תגר, עו"ד
הקליניקה לזכויות בעבודה
אוני' ת"א

העתק:

מר משה נקש, ראש מינהל עובדים זרים, רשות האוכלוסין וההגירה
עו"ד שושנה שטראוס, לשכה משפטית, רשות האוכלוסין וההגירה
עו"ד אפרת לב ארי, לשכה משפטית, רשות האוכלוסין וההגירה
מר אמיר ברקן, סמנכ"ל סביבה ותשתיות, משרד ראש הממשלה
עו"ד דינה דומיניץ, מתאמת המאבק בסחר בבני אדם, משרד המשפטים
עו"ד הילה טנא-גלעד, יעוץ וחקיקה בינלאומי, משרד המשפטים
עו"ד צורי זנזורי, הממונה על זכויות עובדים זרים, משרד העבודה