



קו לעובד /
Worker's Hotline
عنوان العامل /

חלקי חיילוף הבאה וניצול של מהגרי עבודה בזמן המלחמה

תוכן עניינים

| | |
|----|---|
| 3 | א. מבוא |
| 4 | ב. השפעת מתקפת חמאס והמלחמה על הגירת העבודה |
| 11 | ג. מצבם של מהגרי העבודה בישראל |
| 12 | 1. שיעבודי חוב |
| 14 | 2. אי תשלום שכר |
| 17 | 3. מגורי עובדים זרים |
| 19 | 4. העסקה תחת ירי רקטי |
| 21 | 5. חוסר יכולת לעבור בין מעסיקים |
| 28 | ד. טיפול המדינה בתופעות האמורות – היעדר אניפה |
| 30 | ה. סיכום והמלצות |

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

הדוח נכתב ע"י עו"ד אלעד כהנא ועו"ד אורית רונן

כל הזכויות שמורות (2025) קו לעובד

הנגב 8, תל אביב

www.kavlaoved.org.il

בשנה וחצי שחלפו מאז מתקפת חמאס ב-7.10.2023, חל שינוי יסודי בתחום הגירת העבודה לישראל. הזעזוע שחוזה שוק העבודה השניוני והמחסור החמור שנוצר בעובדי כפיים בענפים השונים במשק, הביאו את הממשלה לשינוי מדיניות חד בכל הקשור להגירת עבודה.

עד לפרוץ המלחמה הייתה הממשלה מחוייבת, לפחות ברמה הפורמלית, לעידוד תעסוקת ישראלים בשוק העבודה השניוני ולרגולציה שתגן על מהגרי העבודה במסגרת גיוסם ועבודתם בישראל. מאז פרוץ המלחמה, הלכה-למעשה הממשלה שינתה את מדיניותה וכעת היא ממקדת את מירב מאמציה בהבאת כמה שיותר מהגרים לישראל, לכמה שיותר ענפי תעסוקה, תוך הפחתת כמה שיותר רגולציה על המעסיקים, לרבות זו שנועדה להגן על המהגרים ועל העובדים הישראלים כאחד.

הגם שבחלוף שנה וחצי קשה לומר ששינויים אלו הקלו על המעסיקים או הורידו את יוקר המחיה בישראל, הם בהחלט השפיעו לרעה על זכויות המהגרים בישראל, שמספרם עלה מ-110,000 ערב פרוץ המלחמה, ל-146,000 נכון לספטמבר 2024 (טרם פורסם נתון עדכני יותר). עשרות אלפים מהעובדים הללו הגיעו לישראל לאחר פרוץ המלחמה, חלקם לענפים שבהם מעולם לא הועסקו קודם לכן מהגרי עבודה ממדינות הדרום הגלובלי; למעסיקים חדשים בתחום העסקת מהגרי עבודה; באפיקי גיוס פרוצים המאופיינים בהטעיה וגבייה אסורה של תשלומי עתק; וכשהם דוברי שלל שפות, כשבמקרים רבים אנגלית אינה אחת מהן. שינויים אלו העמיקו את היקף ניצול העובדים, שינו באופן דרסטי את פני הענפים שאליהם הובאו, והביאו למספר הולך וגדל של עובדים שסומנו בידי המעסיקים כ"לא טובים".

דוח זה הוא תולדה של כשנה וחצי של טיפול בפניות של מהגרי עבודה שהגיעו לישראל בזמן מלחמה לעבודות בענפי החקלאות, הבניין והתעשייה. שלושת הענפים האלו – שעד למלחמה התבססו על עבודת עובדים פלסטינים, ישראלים, מבקשי מקלט ומספר מוגבל של מהגרי עבודה שהגיעו ממדינות מסוימות במסגרת הסכמים בינלאומיים ותיקים – עברו שינויים מהותיים מאז מתקפת חמאס באוקטובר 2023. הגם שהפרות זכויות עובדים, ובפרט מהגרי עבודה, הן תופעות קיימות בישראל מאז ומעולם, השנה וחצי האחרונות העצימו תופעות קיימות והביאו להתפתחותן של תופעות בעייתיות חדשות בשלושת הענפים האמורים. בדוח זה נעמוד על השינוי בעמדת הממשלה מאז פרוץ המלחמה, הסיבות לכך והאופן בו (לא) נעשתה חשיבה יסודית וארוכת טווח ביחס לשינויים אלו; כמו גם על התופעות שהתפתחו או התעצמו בשנה החולפת ביחס למהגרי העבודה בענפי החקלאות, הבניין והתעשייה, כתוצאה משינוי זה.

ב. השפעת מתקפת חמאס והמלחמה על הגירת העבודה

אחת מהשלכות המלחמה הממושכת שהחלה ב-7.10.2023 הייתה שינוי חד ומהיר בגישה המדינית ביחס להגירת עבודה לישראל¹. אם עד לפרוץ המלחמה ממשלות ישראל השתדלו לתחום את הגירת העבודה לעבודות בסיעוד הביתי ולענפי החקלאות והבניין² ולפחות באופן רשמי שאפו לצמצם אופן הדרגתי ולאורך זמן של מספר המהגרים בענפים המסחריים האמורים³; מאז המלחמה השתנתה הגישה לחלוטין והבון-טון הפך להיות להביא כמה שיותר מהגרים, לכמה שיותר ענפים.

כך, לפי החלטת ממשלה שהתקבלה במאי 2024 (החלטה מס' 1752) ולפי החלטות שהתקבלו בהמשך מכוח ועדת מנכ"לים שהוקמה לצורך זה⁴, השאיפה כעת היא לא פחות **מאשר לשלש את מספרם של מהגרי העבודה בישראל, מכ-110,000 עובדים ערב המלחמה לכ-330,000 עובדים.**

מדובר בשינוי מהיר ומשמעותי של מדיניות ארוכת שנים, שהייתה משותפת לכלל ממשלות ישראל והתבססה

1 ישראל אינה מדינת הגירה, אך היא מאפשרת לאזרחי מדינות זרות להעתיק את חיהם לישראל לתקופה של 63 חודשים ואף למעלה מכך, כדי למלא צרכים של המשק המקומי. מדובר בהעסקה בשיטת "דלת מסתובבת", שבה העובד אמור לעזוב את ישראל בסוף התקופה אחרת יהיה חשוף לסנקציות, ועובד אחר וחדש אמור להגיע תחתיו – וזאת נוכח הכפפת כל ההסדר האמור למדיניות ההגירה ולחשש מפני השתקעות העובדים בישראל. תחת מדיניות זו גם מוטלות הגבלות אישיות על העובדים כגון איסור ליצור קשרי זוגיות עם עובדים אחרים; כספי הפנסיה שלהם מוחזקים בידי רשות האוכלוסין בפקדון כערובה ליציאתם מהארץ; ושהייתם בישראל כפופה לרגולציה נוקשת שמצמצמת את הווייתם לזוג ידיים עובדות ותו לא, ושכפי שנראה בהמשך, מחלישה ואף מאיינת את כוח המיקוח שלהם מול מעסיקיהם.

2 זאת לצד כמה אלפי "מומחים זרים" המוזמנים לישראל שלא לעבודה ענפית מסוימת אלא לצורך עבודת מומחה קונקרטי אצל מעסיק מסוים בהיעדר מומחים כאמור בישראל. בנוסף, בשנים האחרונות התאפשרה לראשונה העסקה של אלפים בודדים של מהגרי עבודה ברישיון גם בענף התעשייה, בתנאי שאלו הגיעו ממדינות שהתמ"ג לנפש בהן שווה לזה שבישראל או גבוה ממנו; במוסדות-סיעוד, עקב מחסור כוח האדם בתקופת משבר הקורונה; ובמלונות (ככל הנראה כחלק מהמשא ומתן להסדרת גיוס העובדים לתחום הסיעוד הביתי מול ממשלת הפיליפינים).

3 בפועל, החלטות הממשלה שהתקבלו במשך השנים אמנם הורו על הורדה הדרגתית של המכסות שנקבעו למהגרי עבודה, אולם בהמשך אלו תמיד תוקנו בדיעבד והמכסות דווקא הועלו, על רקע לחצים מצד מעסיקים. על דינמיקה זו ר' שרון אסיסקוביץ', הכלכלה הפוליטית של הגירת העבודה לישראל ומדיניות ההגירה כלפי עובדים זרים בשנות ה-90, **עבודה, חברה ומשפט**, כרך י' (תשס"ד), עמ' 85-88; אדריאנה קמפ ורבקה רייכמן, **עובדים זרים – הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה בישראל**, מכון ון ליר בירושלים, הוצאת הקיבוץ המאוחד (2008), עמ' 119; וכן מרכז המחקר והמידע של הכנסת, **סוגיות הקשורות להעסקת עובדים זרים בחקלאות**, 3 בפברואר 2010.

4 החלטת ממשלה 1752 קבעה לראשונה מכסה כללית ל"עובדים זרים" בישראל, 330 אלף כאמור נכון למועד זה, שתחולק בהמשך בידי ועדת מנכ"לים שהוקמה לצורך זה בין ענפי המשק השונים. בחודשים שלאחר הקמתה, חילקה וועדת המנכ"לים חלק ניכר מהמכסה לשלל ענפים, בהם: חקלאות, בניין, תשתיות, מוסדות סיעוד, מלונות, מסעדות, מפעלי תעשייה, מיזמי תשתית, חברות הובלות, מוסכים, אולמות אירועים, חברות ניקיון, רשתות שיווק, עתיקות ועוד. לתחום הסיעוד הביתי, ולמומחים זרים, נקבע שלא ייקבעו מכסות ענפיות הגם שהעובדים העובדים בתחומים אלו כלולים במכסה הכללית של 330 אלף.

על דוחות מקצועיים של ועדות וצוותים שהוקמו לנושא זה ושבחנו את השלכותיה של הגירת עבודה לישראל⁵. אלו מצאו שהגירת עבודה לישראל גוררת הישענות על כוח עבודה קל לניצול, שמועסק פעמים רבות תוך הפרות של חוקי העבודה, מה שבתורו גורר גם פגיעה בעובדים הישראליים ודחיקתם החוצה מענפי העבודה

שאליהם מגיעים מהגרי העבודה; על כן הגירת עבודה נתפסה כהטבה למעסיקים מסוימים בתחומים מסוימים, על חשבון העובדים החלשים בחברה הישראלית.

שינוי המדיניות האמור, שנעשה בפועל בתוך תקופה קצרה, לא נעשה על בסיס בחינה מסודרת של הסוגיה או על בסיס דיון ציבורי סדור, ועל פניו הוא נעשה מבלי לבחון באופן ראוי את ההשלכות ארוכות הטווח שלו על שוק העבודה בישראל. המדיניות נוצרה כפשרה פוליטית בין משרדי ממשלה שונים, במסגרת שיח פנים-ממשלתי בינם לבין עצמם, אשר החל להתנהל בחודשים הראשונים למלחמה. השינוי היה תגובתי וללא חשיבה סדורה וראייה לטווח בינוני או ארוך, אלא כמענה לדרישות הולכות וגוברות מצד סקטורים עסקיים שונים, שדרשו עוד ועוד "עובדים זרים" – דרישות שבהמשך גובו באופן מוחלט על ידי משרד הממשלה שאמונים על המגזרים הללו (למשל משרד הבינוי והשיכון ביחס לענף הבניין, משרד החקלאות ביחס לחקלאות, משרד הבריאות ביחס למוסדות גריאטריים, משרד הכלכלה ביחס לענפי התעשייה והמסחר ועוד).

טענות המעסיקים בסקטורים השונים לצורך ב"עובדים

זרים" מבוססות על קושי לאייש משרות בשוק העבודה השניוני (שנכון למועד כתיבת דוח זה, אכן מאופיין ברמת אבטלה נמוכה מחד, ומנגד בביקוש גבוה למשרות, בעיקר ברמות השכר הנמוכות). בהיעדר בדיקה יסודית וגלויה מצד משרדי הממשלה אודות מהות הקושי לגייס עובדים כאמור והסיבות לו, ומאחר שלפחות בחלק מהסקטורים האלו טענות כאמור מועלות מזה שנים, קשה להעריך את האופן והמידה שבהם המלחמה

ב', עובד בניין מהודו שהגיע לישראל ב"מסלול הפרטי", הגיע למשרדי קו לעובד בקיץ 2024, כשהוא מבוהל וחרד: הוא הגיע לישראל כחודש-חודשיים קודם לכן, וכעת חברת כוח האדם שהעסיקה אותו קנתה לו כרטיס טיסה לארצו מהיום למחר, לאחר שנפצע בתאונת עבודה. ב' סיפר שאינו יכול לחזור לארצו ועליו להמשיך לעבוד, היות ששילם 5,000 דולר כדי להגיע לישראל, וביקש את עזרת קו לעובד כדי לאפשר לו להישאר בישראל ולעבוד. עקב התערבות קו לעובד, הודיעה חברת כוח האדם שתאפשר לו להמשיך לעבוד אצלה בכפוף להצגת מסמכים רפואיים על מצבו הרפואי, וכי תבטל את כרטיס הטיסה.

5 ר' למשל דוח ועדת אקשטיין לעיצוב מדיניות בנושא עובדים לא ישראליים, 2007; דוח אקשטיין בדבר העסקת עובדים זרים, 2010.

הנוכחית השפיעה על קשיים אלו. נראה שלפחות חלק מהקושי האמור נובע מהגיוס המסיבי של עובדים ישראלים למילואים לפרק זמן ממושך ומפינויים של מאות אלפי ישראלים מצפון הארץ ודרומה, מה שהוביל ליציאתם של אלו (בין אם באופן זמני או לאורך זמן) ממעגל העבודה; וכן מהחלטת הממשלה למנוע את כניסתם לישראל של למעלה מ-100,000 עובדים פלסטינים – שעד המלחמה נכנסו לישראל מדי יום בהיתר כדי לעבוד בשלל ענפים, בין היתר מתוך תפיסה ביטחונית שקושרת בין תעסוקת פלסטינים לרגיעה בטחונית בשטחים⁶.

בהתאם, החלטות ועדת המנכ"לים בדבר העלאת מכסות של מהגרי העבודה, התקבלו פשוט על דרך המרה אריתמטית של מספר העובדים הפלסטינים במהגרי עבודה – חרף השוני המהותי במבני העסקתם, עלויות העסקתם, המניעים להעסקתם ועוד, וכאמור מבלי לעצור ולבחון את השלכות ההחלטות על שוק העבודה בטווח הבינוני והרחוק, או את יכולת המעסיקים והרשויות לקליטת מהגרי העבודה החדשים ולהעסיקם לאורך זמן.

מכיוון ששינוי המדיניות נעשה כאמור ללא דיון מסודר וללא בחינה מקיפה של שלל השיקולים והגורמים, גם המענה שניתן – שילוש מספר מהגרי העבודה שמצופה שיגיעו לישראל – נעשה בהתאם. **המדיניות החדשה, שהתעצבה תוך כדי תנועה, תחת לחצי השעה ומצוקות המעסיקים, אופיינה בהיעדר היערכות מצד המדינה לקליטתם של מאות אלפי נשים וגברים עניים שמצופים להעתיק את חייהם לישראל לתקופה של כ-5 שנים⁷.** כך למשל, איש בממשלה לא קיים דיון מסודר בשאלה, היכן יתגוררו 200,000 מהגרי עבודה חדשים שיגיעו לישראל, בטרם הוחלט להביאם. איש לא קיים דיון בשאלה, כיצד עובדים אלו אמורים להסתדר לאורך זמן ולמשך 5 שנים בענף שאליו הוזמנו, ככל שהמעסיק הספציפי שהזמין אותם לישראל החליט לסיים את העסקתם ועליהם לאתר במהירות ובכוחות עצמם מעסיק חוקי אחר בענף שאליו הוזמנו. לא ניתנה הדעת לכך שרובם אינם דוברי אנגלית ברמה מספקת, ושידרשו לתרגום לשפתם בשלל סיטואציות יומיומיות, לרבות בפניה לשירותי רפואה, בעיקר לאור הענפים בסיכון גבוה שבהם הם עובדים. על פניו, איש לא קיים בחינה מסודרת המבוססת על נתונים, אודות יכולתם של מעסיקים שהעסיקו עובדים פלסטינים יומיים במתכונת

6 על הקשר בין תעסוקת פלסטינים בישראל לשיקולי בטחון ר' למשל קמפ ורייכמן, ה"ש 2 לעיל. על מנת להמחיש את הדברים ואת חוסר הקשר האינהרנטי בין העסקת פלסטינים בישראל לבין צרכים באיוש משרות, נציין שבשנת 2021 אף הותרה תעסוקת עובדים פלסטינים בהייטק הישראלי.

7 חוק הכניסה לישראל, תשי"ב-1952, קובע שככלל תקופת עבודה ל"עובד זר" תהיה ל-63 חודשים, לאחריה יצטרך העובד לעזוב את ישראל. במקרים מסוימים ניתן להאריך את התקופה, אולם מה שאמור היה להיות חריג הפך עם השנים לתופעה מוכרת בפרט בענפי הסיעוד והבניין, בהם המדינה האריכה בשל צרכי המטופלים והמעסיקים את רשיונות הישיבה של העובדים הרבה מעבר ל-5 שנים.

מסוימת, לעבור להעסקת מהגרי עבודה במתכונת אחרת לגמרי⁸. למעשה, החלטות הוועדה התקבלו כולן ללא שיתוף ציבור מסודר **תוך הדרת ארגוני עובדים, ועדי עובדים וארגוני זכויות אדם מההליך**⁹, אך תוך שיג ושיח שוטף עם המעסיקים¹⁰. גם בחלוף למעלה משנה מתחילת המלחמה, ממשיכות להתקבל החלטות מהותיות ללא בחינה עניינית, ועל פניו מבלי לתת את הדעת על השלכות ההחלטות בטווח הבינוני והארוך.

במקביל, ובניגוד למדיניות הקודמת שמטרתה הייתה לתעדף עבודת ישראלים בענפים השונים, פעלה הממשלה להוזיל את העסקתם של מהגרי העבודה כדי לעודד מעסיקים להעסיקם ו"להקל" עליהם את המעבר מהעסקת עובדים ישראלים או פלסטינים להעסקת מהגרים. נציגי הסקטורים השונים שביקשו לאפשר להם להעסיק מהגרי עבודה, אכן התלוננו על כך שהעסקתם של אלו אינה בהכרח זולה יותר מהעסקת כוח העבודה המקומי, ולא פעם אף יקרה יותר. ואמנם, לא רק שמהגרי עבודה זכאים לאותן הזכויות שלהם זכאים עובדים ישראלים וחוקי העבודה הקוגנטיים בישראל חלים עליהם באופן שווה ללא קשר למעמדם, אלא שעל המעסיק גם לדאוג להם למגורים, לרכוש עבורם ביטוח רפואי, לשלם אגרות בגין העסקתם ועוד¹¹. זאת, בין היתר כדי להגן על כוח העבודה המקומי, ומכיוון שמדינת ישראל חתומה על אמנות בינלאומיות שמבטיחות שוויון בתנאי העבודה בין כוח העבודה המקומי לבין מהגרי עבודה.

8 למשל, בענף החקלאות, חלק ניכר מהעובדים הפלסטינים הועסקו במתכונת עונתית, שהיא גמישה בהרבה ממתכונת ההעסקה הקבועה בענף ובהיקף של משרה מלאה שבה נדרשים חקלאים להעסיק מהגרי עבודה שהוזמנו לגור בישראל. בענף הבניין, עובדים פלסטינים הועסקו על ידי הקבלנים הישראלים בהעסקה ישירה, בעוד שביחס למהגרי עבודה, מזה 20 שנה חל איסור על הקבלנים להעסיק באופן ישיר מהגרי עבודה, והם יכולים להעסיקם רק באמצעות חברות כוח אדם זר ייעודיות שהוקמו לנושא זה ושמייקרות את ההעסקה לקבלנים.

9 ביולי 2024, קו לעובד עתרה נגד אופן עבודת הוועדה שהוקמה מכוח החלטת הממשלה, יחד עם ארגון העובדים מען והאגודה לזכויות האזרח בישראל ועם הקליניקה לזכויות עובדים באוני' ת"א (בג"ץ 5879/24, העתירה נדחתה ביום 9.3.2025). במסגרת העתירה התבקשה הוועדה לכל הפחות לפרסם פרוטוקולים מדינויה (בדיון המקדמי שהתקיים בעתירה ביום 23.12.2024 מסרה הוועדה כי למעשה אינה עורכת פרוטוקולים); ולפחות לפרסם סדר יום שיאפשר לגורמים כמו קו לעובד או ההסתדרות הכללית לפנות אל הוועדה ביחס לנושאים העומדים על הפרק לפני שתקבל החלטותיה בנושא ולהביע עמדה, נושא שהוועדה סירבה לו. הוועדה הודיעה שתחת פרסום סדר יום היא תשלח פניות פרטניות לגורמים שתסבור שהם רלוונטיים לדיון, כמו קו לעובד, במקרים המתאימים. על בסיס הודעה זו וחזקה שכך המדינה תנהג, נדחתה העתירה. עד כה לא נשלחה לקו לעובד ולו פנייה אחת, לרבות אודות מספר רב של דיונים שקיימה המדינה בזמן שהעתירה הייתה תלויה ועומדת ולאחר שהודיעה כאמור לבית המשפט. בית המשפט קבע שהעובדה שהמדינה לא נהגה כך בפועל, לא אומרת שלא תנהג כך בעתיד.

10 כך למשל, בדיון של הוועדה המיוחדת של הכנסת לענייני עובדים מיום 17.7.2024, תיאר מייסד פורום המסעדות את אופי האינטראקציה עם יו"ר הוועדה במלים: "אני 'חופר' לו ומתקשר בשעות המאוחרות של הלילה" (עמוד 19 לפרוטוקול); בדיון שהתקיים ביום 12.11.2024 בוועדת הכספים של הכנסת, סיפר כי עודכן בפרטי החלטת הוועדה לפני הדיון בה, בשיח ישיר עם נציגי הממשלה. בדיון בוועדת העובדים הזרים מיום 17.7.2024, נציגת התאחדות התעשיינים הודתה על הקשב שהיא זוכה לו מצד נציגי הוועדה, ותיארה כיצד היא מקבלת תשובות מהירות באופן יומיומי מנציגי הממשלה. בדיון בוועדת הפנים בכנסת מיום 2.12.2024, הובהר כי מתקיים קשר ישיר בין הוועדה לבין נציג התאחדות בוני הארץ. בדיון שהתקיים בוועדת העבודה והרווחה בכנסת ביום 4.8.2024, בירכו יו"ר ארגוני מעסיקים בענף הניקיון ובענף אולמות האירועים על מהירות קידום החלטות בוועדה ועל הקשב לו הם זוכים.

11 ר' חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991.

למרות זאת, במהלך שנת 2024 החליטה הממשלה לתמוך בהצעות חוק פרטיות לביטול זכותם של מהגרי עבודה בסיעוד לפנסיה¹² וכן לבטל או להפחית משמעותית אגרות למעסיקים בשלל תחומים מסחריים. צוות ממשלתי בין-משרדי שהוקם עוד בשנת 2023 המליץ לשר העבודה בתחילת 2025 על הגדלת הניכויים המותרים משכרם של מהגרי עבודה בגין מגורים, כדי לחסוך בעלויות ההעסקה ולהקל על יוקר המחיה בישראל, וככל שיתקבלו המלצותיו ניתן לשער שיחל הליך חקיקה בנושא.

עוד פעלה הממשלה להסרת כל מה שנתפס בעיניה כ"חסם" בפני הבאה מהירה של מהגרים חדשים.

מאחר שהממשלה מעוניינת בשילוש מהיר של כוח העבודה הזר, ומכיוון שחלק לא מבוטל ממדינות המוצא של העובדים הללו, לרבות כאלו שחתמו עם ישראל על הסכמים בנושא, סירבו לשלוח עובדים לישראל בשל המלחמה; הממשלה החלה לפעול להחשת הליכי גיוס העובדים, מכמה שיותר מדינות ומכמה שיותר אפיקים. כך, הליכי המיון של העובדים, שנועדו להבטיח מקצועיות והתאמה לעבודה הנדרשת, נוהלו תחת מכשך לחצים להביא לישראל כמה שיותר עובדים "מהר מהר"; ודרישות לידיעה בסיסית של אנגלית הומרו להמלצה במקרה הטוב. התוצאה היא שמשקים חקלאיים שעד המלחמה התבססו על עבודת מהגרים מתאילנד בלבד, ואתרי בניה, שבהם הועסקו ערב המלחמה בעיקר דוברי ערבית לצד מיעוט דוברי סינית או רוסית, הפכו להיות מגדלי בבל של עובדים משלל מדינות הדוברים שלל שפות (תאית, הינדי, מאליאלם, סינהלה ועוד), ללא יכולת לתקשר זה עם זה או עם מעסיקיהם. כמו כן, בשני הענפים הללו נציגי המעסיקים מתלוננים על אי התאמת העובדים החדשים לעבודה ורבים מהמעסיקים מסרבים באופן גורף להעסיק עובדים שהגיעו ממדינות מסויימות.

כחלק מ"הסרת החסמים", ויתרה ישראל לראשונה מזה עשור גם על אחת הדרישות הקריטיות שהתפתחו בה ביחס לגיוס מהגרי עבודה – גיוס מפוקח של העובדים במדינות מוצאם, במטרה להדיר מהליך הגיוס מאכרים (מתווכים פרטיים) ותשלומי עתק אסורים. ואכן, הגירת עבודה היא כר פורה לרווחים אסורים ואסטרונומים שנגבים מהעובדים בארצותיהם בידי מאכרים מקומיים כדמי תיווך, ושלפי ממצאי הרשויות הישראליות חלק ניכר מהם מוצא דרכו גם לגורמי תיווך בישראל¹³. דמי התיווך האסורים, כך לפי ממצאי המדינה עצמה, הולידו מספר תופעות שליליות – שיעבודי חוב של העובד בסכומי עתק כבר עם תחילת עבודתו; הון שחור; ביקושים מזוייפים לעובדים משיקולי רווח אסור; הונאה בהליך הגיוס בדבר המובטח לעובד בישראל; ועוד¹⁴. כדי להיאבק בתופעה זו,

12 ר' דברי שר העבודה בשם הממשלה בדיון במליאת הכנסת ביום 26.7.2024.

13 ר' למשל דברי נציגי משרד התמ"ת בישיבות בוועדת הכנסת לעניין עובדים זרים בימים 31.1.2007 ו-10.5.2010; ודברי נציגי רשות האוכלוסין וההגירה בדיון האמור מיום 31.1.2007 ובדיון בוועדת הפנים של הכנסת מיום 27.7.2015.

14 על משמעות ההסכמים הבילטרליים למניעת דמי תיווך, ועל התפתחותן של תוכניות להגירת עבודה שאיפשרו את עקיפתם בפועל בתחומי החקלאות והבניין עוד לפני המלחמה, ראו דוח קו לעובד ממרץ 2022, "[בתחבולות תעשה לך עבדים: חתירתה של מדינת ישראל תחת מאמציה שלה למניעת עבדות וסחר בבני אדם](#)".

מאז תחילת העשור הקודם התירה הממשלה גיוס מהגרים לענפי החקלאות, הבניין והתעשייה **רק** ממדינות שעמן נחתמו הסכמים ליצירת אפיק גיוס מפוקח¹⁵, הן על ידי הממשלה המקומית והן על ידי ממשלת ישראל, ושכולל בתוכו אלמנט של הגרלה ושנמצא כמאין את תופעת דמי התיווך האסורים. מאז פרוץ המלחמה, בשל השינוי האמור, ישראל התירה גיוס של עשרות אלפי עובדים לענפים אלו (ולאחרונה גם ל"ענף המסחר והשירותים", שכולל למעשה עבודות קמעונות, הובלות, מוסכים, ניקיון ועוד) מחוץ להסכמים כאמור וללא פיקוח¹⁶. במקביל, חתמה ישראל במה שנראה כהליך בזק על הסכמים בילטרליים חדשים שאת רובם ישראל מסרבת לחשוף¹⁷, שנחתמו בחסות המלחמה ויושמו תחת הלחצים האמורים להבאה מהירה של עובדים.

15 בענף החקלאות נחתם הסכם עם תאילנד, ובענף הבניין נחתמו הסכמים עם סין, מולדובה ואוקראינה (ובמקור גם רומניה ובולגריה, מהן הפסיקו להגיע עובדים עוד לפני המלחמה). בענף התעשייה לא נחתמו הסכמים כאמור ועל כן הותר גם גיוס של עובדים ללא הסכמים – אולם בתנאי שמדובר במי שהגיעו ממדינות עם תמ"ג לנפש השווה לזה שבישראל או גבוה ממנו, כדי לאיין את החשש שישולמו תשלומים אסורים על מנת להגיע לעבוד בישראל.

16 כאמור, בענף התעשייה גיוס מהגרי עבודה מחוץ להסכמים בילטרליים היה מותר כבר ערב המלחמה – אולם רק ממדינות שהתמ"ג לנפש בהן שווה לזה שבישראל או גבוה ממנו, כדי למנוע ניצול וגביית דמי תיווך מעובדים עניים. במהלך שנת 2024, הסירה המדינה תנאי זה, ואיפשרה לראשונה גיוס של עובדי כפיים עניים לענף, מחוץ להסכמים, תחילה בהחלטת מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה שהתקבלה בחוסר סמכות. קו לעובד הגיש על כך עתירה יחד עם הקליניקה לזכויות בעבודה באונ' ת"א, עת"מ (י-ם) 5865-24-03 קו לעובד נ' ממשלת ישראל) עקב העתירה ההחלטה בוטלה, אולם עוגנה מחדש בהחלטת הממשלה 1752 ובהמשך הותר גיוס פרטי בענף על ידי ועדת המנכ"לים.

17 ישראל חתמה על הסכם עם הודו להבאת עובדים לענף הבניין, ונרחיב על תוצאותיו בהמשך. עם סרי לנקה חתמה ישראל על הסכמים חדשים בשלל ענפים, בין היתר בניין, חקלאות, מסעדנות ומלונאות, והיא מסרבת לחשוף אותם. בנוסף לפני חודשים ספורים החל להיות מיושם הסכם עם מלאווי בענף החקלאות ונראה כי נחתם גם הסכם עם אקוודור בענף.

באוקטובר 2024, קבוצת עובדי בניין מהודו שהגיעה מדרום המדינה ב"גיוס הפרטי" פנתה לקו לעובד בבקשה לעזרה, לאחר שתאגיד כוח האדם שלהם לא נתן להם עבודה או שכר. הם חששו להתלונן על התאגיד וביקשו הכוונה לפחות לגבי זכותם ויכולתם לעבור לתאגיד אחר. קו לעובד נאלץ להשיב להם שהוא אינו יכול או רשאי לסייע בתיווך עבודה, שאין גורם חוקי שאמור לעשות זאת, אך שביכולתם להתקשר למוקד התלונות של רשות האוכלוסין וההגירה שבפועל יכול לתת להם מידע על תאגידי שמחפשים עובדים. בתשובה, מסרו העובדים שניסו ליצור קשר עם המוקד, אולם בעוד שהוא מעסיק דוברים לשפת ההינדי, הם דוברי מאליאלם ואינם דוברי הינדי ולכן לא יכולים לתקשר עמו. קו לעובד שלח פניה לרשות האוכלוסין וההגירה בבקשה לדעת כיצד עובדים אלו יכולים לאתר תאגיד חלופי – פניה שלא נענתה עד היום. העובדים בחרו להמשיך ולחכות אצל תאגיד כוח האדם לעבודה; בפעם האחרונה ששוחחנו עמם, שניים מהם מסרו שעדיין לא נמצאה להם כזו.

התוצאה המצטברת היא, שהעובדים שהגיעו לענפי הבניין, החקלאות והתעשייה, החל מנובמבר 2023 ובעיצומה של המלחמה, היו מוחלשים יותר, וממדינות עניות יותר. כתוצאה מכך הם גם חשופים יותר להפרות של זכויות עבודה ובסיכון מוגבר לסחר בבני אדם, עבודות כפייה והעסקה בתנאי עבדות.

על פניו, שנה וחצי לאחר פרוץ המלחמה, נדמה שמאמצי הממשלה לא סייעו למעסיקים. בסקטורים רבים עדיין לא הגיעו עובדים כלל, או שהגיעו במספרים נמוכים יחסית ולאחר עיכובים משמעותיים. בסקטורים שאליהם כבר הגיעו כמה עשרות אלפי מהגרים – חקלאות ובניין – מעסיקים מתלוננים על אי התאמה וחוסר מקצועיות העובדים; בענף הבניין התפתחה תופעה של סירוב קבלנים להעסיק עובדים שהגיעו מהודו, בפרט במסגרת ההסכם החדש שנחתם עמה לאחר המלחמה לענף הבניין, בטענה גורפת שאלו אינם מתאימים לעבודה וחסרי ניסיון בענף; ובענף החקלאות חקלאים מסרבים להעסיק עובדים שהגיעו מהודו ומסרי לנקה בטענה שהם אינם עובדים טובים. לגורלם של עובדים אלו, שהעתיקו את חייהם לישראל ולעיתים לאחר ששילמו אלפי דולרים לשם כך, נדרש בדוח זה.

ג. מצבם של מהגרי העבודה בישראל

בשנה האחרונה פנו לקו לעובד עשרות מהגרי עבודה שהגיעו לישראל לאחר 7.10.2023 לענפי החקלאות, הבניין והתעשייה¹⁸. חלקם פנו בשם קבוצות של עשרות ואף מאות עובדים שהיו עמם באותו מצב ובשם, כך שהמידע שנצבר אצלנו מבוסס למעשה על סיפורם של מאות אם לא למעלה מכך. במהלך השנה שוחחנו עם עובדי חקלאות שהגיעו מתאילנד, הודו, סרי לנקה, מלאווי ונפאל; עם עובדי בניין שהגיעו מהודו וסרי לנקה; ומספר מצומצם של עובדי תעשייה שהגיעו ממדינות מזרח אירופה, דרום אמריקה ומזרח אסיה. רובם המוחלט לא ידעו אנגלית (ובטח שלא עברית), והתקשרות עמם נעשתה באמצעות מתורגמנים לשפתם או באמצעות אפליקציית תרגום.

חלק מהעובדים שעמם שוחחנו פנו כדי לקבל מידע על זכויותיהם ועל המגיע להם. אחרים פנו בתלונות על מעסיקיהם, או על הלשכות הפרטיות שאחראיות על הטיפול בהם, בבקשה לעזרה מולם או מול גורמים אחרים עקב הפרות זכויות או בעיות שאליהן נקלעו בקשר לעבודתם, או בבקשה לעצה והכוונה כיצד לנהוג. חלקם אישרו לקו לעובד להעביר את פרטיהם, כמו גם ראיות התומכות בסיפוריהם, לגופי האכיפה. חלקם, מחשש מהתנכלות מצד מעסיקיהם, ביקשו להגיש תלונה אנונימית; אחרים ביקשו שלא לחשוף כלל את שסיפרו בפני הרשויות בשל חשש זה.

פניות אלו משקפות את השינויים המשמעותיים שחוו ענפי החקלאות, הבניין והתעשייה, בתקופה קצרה זו של כשנה וחצי, ואת השלכותיהם על העובדים בהם – עובדים שרבים מהם הגיעו לישראל בזמן מלחמה, לעיתים מבלי שהבינו את שמצפה להם בישראל ולאחר ששילמו הון עתק כדי לעשות זאת. פניות אלו שיתוארו להלן, מצביעות על מגמה מדאיגה בקליטתם של מהגרי עבודה בישראל כשהם חשופים להפרות זכויות אדם, היעדר פיקוח ואכיפה על זכויותיהם ותנאי מחייה לא נאותים, ובמקרי הקצה – לעבירות פליליות של ממש, כמו גם למעצר ולגירוש. קיים חשש ממש, כי כל הבעיות והתופעות השליליות בשלושת הענפים המתוארים בדוח יחולו, ואף ביתר שאת בעתיד הקרוב כל הענפים החדשים שהממשלה אישרה להגירת עבודה.

18 אין בידינו נתונים מלאים ועדכניים, אך לפי פרסומים שונים מאז תחילת המלחמה הגיעו לעבודות חקלאות בישראל כמה אלפי עובדים מסרי-לנקה באמצעות ההסכם החדש שנחתם עמה תחת המלחמה, לצד קצת פחות מ-3,000 עובדי חקלאות שגויסו משלל מדינות (הבולטות בהן הן מלאווי, הודו, סרי לנקה, נפאל ותאילנד) במסלולי הגיוס הלא מפוקחים, במקביל לאלפי עובדים מתאילנד שהמשיכו להגיע תחת ההסכם הביטורלי עם תאילנד (שהוקפא בתחילת המלחמה וחזר לפעול בקיץ 2024). בענף הבניין הגיעו כ-15,000 עובדים לישראל, כשני שלישי מהם מכוח ההסכמים החדשים עם הודו וסרי-לנקה, כשליש בגיוס הלא מפוקחים (בעיקר מהודו, סרי-לנקה, אוזבקיסטן, תאילנד וסין) ומעט ממולדובה תחת ההסכם הוותיק עמה. לצד זאת נראה שהגיעו כ-2,000 עובדי תעשייה, כולם מחוץ להסכמים ביטורליים שלא קיימים בענף (בעיקר מתאילנד, סרי לנקה, הודו ואוזבקיסטן).

1. שיעבודי חוב

עובדים שהגיעו לישראל במסגרת ה"גיוסים הפרטיים" (דהיינו באופן לא מפוקח, מחוץ להסכמים בילטרליים¹⁹) סיפרו על אלפי דולרים שנדרשו לשלם כדי להגיע לישראל, כשחלק ניכר מהסכום הוא בגין דמי-תיווך אסורים²⁰. עובדים מהודו סיפרו על תשלומים שנעים בין \$6,000 ל-\$9,000 בענף החקלאות ועל בין \$4,000 ל-\$7,000 בענף הבניין. עובדים מסרי לנקה שהגיעו לעבוד בענפי הבניין והתעשייה סיפרו על סכומים שנעים בין \$12,000 ל-\$16,000. עובדי חקלאות מנפאל סיפרו על סכומים של כ-\$9,000-\$9,500, ועובדים מתאילנד שהגיעו מחוץ להסכם הבילטרלי בענף סיפרו על סכומים של \$4,000-\$5,000 בחקלאות ועל \$7,000 בבניין.

ברובם המוחלט של המקרים, הסכומים האמורים, ששווים עשרות חודשי עבודה במדינות המוצא של העובדים,

אינם בהישג ידם. רוב העובדים מממנים את עלויות הגעתם לישראל באמצעות הלוואות – מחברים וקרובים, מבנקים או מגורמים בשוק האפור, לא פעם בריביות גבוהות (חלק מהעובדים דיווחו על ריבית דו-ספרתית). משמעות הדבר היא, שהם מתחילים את עבודתם בישראל כשהם תחת חוב גדול, ותקופת עבודתם הקרובה בישראל לא תוקדש לעשיית רווחים כי אם להחזר חובות, כשכל איחור בתשלום, חודש ללא הכנסה או אפילו הפרת זכויות קלה היא משמעותית ביותר.

עובד בניין מסרי לנקה פנה לקו לעובד באביב 2024 בבקשה לעצה: הוא הגיע לישראל לעבוד בענף הבניין ב"מסלול הפרטי" ושילם 12,000 דולר דמי תיווך טרם הגעתו; אך נפצע סמוך לאחר מכן. הוא פנה לקו לעובד בבקשה לסייע לו באיתור רופא שיוכל לטפל בו, מאחר שלדבריו הוא חושש לחלוק את המידע עם חברת נוח האדם שלו כדי שלא ישאר בלי עבודה או יגורש לארצו. משנשאל על מצבו, סיפר שהוא סובל מכאבים אך ממשיך לעבוד. הוא עמד עם קו לעובד בקשר על מצבו עוד חודשים לאחר מכן, שגם בהם המשיך לעבוד כשהוא סובל מכאבים, עד שהוכרע וביקש לנוח ולהחלים, ולאחר מכן פוטר.

19 גורמים שונים בענף הבניין טענו לאורך השנה שגם ההסכם הבילטרלי עם הודו ביחס לענף הבניין פרוץ לדמי תיווך, אם כי חשוב לציין שבקו לעובד לא נתקלנו בעובדים שהגיעו באופן זה וטענו לתשלומים אסורים. טענות ביחס לתשלומים אסורים במסגרת הסכמים בילטרליים עלו גם ביחס לעובדים מסרי לנקה, אם כי אנו התקשנו להבין מחלק העובדים שהגיעו מסרי לנקה ופנו אלינו האם הגיעו באמצעות המסלול הבילטרלי או לא, ולא נתקלנו בעדות ישירה לתשלום במסלול הבילטרלי. כאמור, משרד החוץ מסרב לחשוף את ההסכמים עם סרי לנקה כך שאיננו יכולים לדעת האם הם בכלל מספקים בטוחות למניעת תשלומים אסורים.

20 חלק מהוצאות ההגעה לישראל הן על העובד על פי חוק, ובהן הוצאות כרטיסי טיסה, בדיקות רפואיות לצורך הגעה לישראל, נסיעות בתוך מדינת המוצא במסגרת הטיפול באשרה, ובענף החקלאות גם הוצאות בגובה של עד 2,000 דולר כדמי טיפול חוקיים לגורמי התיווך (כ-\$1,000 מותרים לגביה ללשכת התיווך המקומית, ועוד כ-\$1,000 כדמי טיפול מותרים ללשכות הפרטיות בישראל). העובדים עמם שוחחנו לא תמיד ידעו לערוך את האבחנה בין התשלומים המותרים ששילמו לאלו שאינם מותרים, ולהערכתנו בחלק ניכר מהמקרים הסכומים כוללים גם תשלומים חוקיים.

מאז ישראל החלה, לפני למעלה מעשור, להקפיד על גיוס מהגרי עבודה באמצעות הסכמים בילטרליים בלבד לענפים האמורים, תשלום דמי תיווך אסורים נעלם לחלוטין בענפים אלו. עקב פתיחת מסלולי הגיוס הלא מפוקח בחסות המלחמה, תופעות אלו חזרו כעת לענפים אלו והן גוררות שלל תופעות שלא נראו בהם מזה שנים: לקו לעובד הגיעו עובדים שסיפרו שהמשיכו לעבוד למרות שנפצעו קשה בעבודה, משום שחששו שמעסיקיהם יחזירו אותם לארצותיהם כשהם תחת חובות (באחד המקרים אף הגיע אלינו עובד שמעסיקו אכן ניסה להחזירו לארצו עקב תאונת עבודה); עובדים שלקחו הלוואות בריבית נשך כדי להגיע לישראל רק כדי לגלות שהמעסיק לא ערוך כלל להעסיקם, ולבסוף גם החזיר אותם לארצם כשהם בחובות; עובדים שחששו לעזוב את מעסיקיהם ולהיות ללא עבודה, גם במקרים ששוכנו במחסן, או ללא מיטה, וללא מיגון, הועסקו 13 שעות ביום בשכר הנופל משכר מינימום, או תחת ירי רקטי (על כך בהמשך).

בחלק מהמקרים, הגיוס הלא מפוקח במדינת המוצא לווה גם בהטעיה של העובדים ביחס לזכויותיהם וחובותיהם ובדבר הצפוי להם בישראל. בהודו למשל נפוצה תעשייה שלמה שהבטיחה לעובדים הרים וגבעות, אישורי עבודה מזוייפים לשלל ענפים ושכר גבוה – בניגוד גמור למה שציפה להם בפועל לאחר שהגיעו לישראל, כשגילו שהם כבולים לענף מסוים שהשכר בו נמוך מזה שהובטח להם. לצד זאת, עובדים רבים – בענף החקלאות למשל – עזבו את מעסיקיהם חודשים ספורים לאחר שהגיעו לעבוד אצלם, מאחר שלא קיבלו שכר מינימום, כפי שהובטח להם, אלא שכר שעתי נמוך משמעותית. חלק מעובדים אלו עברו למעסיקים אחרים בענף, אך אחרים הגיעו לעבודה לא מתועדת בענפים אחרים (על כך נרחיב בהמשך), שבהם עבודתם אסורה, בין היתר בשל חרב החובות.

אזרחית סרי לנקה פנתה לקו לעובד בסתיו 2024 בבקשה לעזרה. היא הגיעה לישראל כחודשיים קודם לכן לאחר שהוזמנה לעבוד במפעל שעד פרוץ המלחמה העסיק עובדים פלסטינים ונעת נפתחה בפניו האפשרות להעסיק מהגרי עבודה ב"גיוס פרטי". תמורת ההגעה לישראל שילמה בארצה 15,000 דולר כדמי תיווך (ואף הציגה על כך קבלות לקו לעובד), אותם מימנה באמצעות הלוואות בריבית גבוהה. בפועל, לאחר הגעתה היא נשלחה להתגורר בביתו של מנכ"ל החברה המעסיקה ולעבוד שם כעובדת ניקיון, לאחר שנמסר לה ש"יש בעיה" עם מגורי העובדים במפעל. א' הועסקה כחודשיים כעובדת משק בית, בניגוד לתנאי אשרתה ובשכר שנפל מזה שעבורו שילמה 15,000 דולר. משהתלוננה וביקשה לעבור לעבוד בעבודה שעבורה שילמה, נשלחה – למעשה גורשה – על ידי המעסיק חזרה לארצה, ללא יכולת חוקית לחזור לישראל. היא פנתה לקו לעובד על מנת שיעזור לה לשוב לעבוד בישראל כדי שתוכל להשתכר שכר שיאפשר לה להחזיר את חובותיה. בסופו של דבר, בשל מחלה נאלצה לחזור בה מבקשתה ונשארה בארצה, בחובות.

2. אי תשלום שכר

על אף שאי-תשלום שכר אינה תופעה חדשה, במהלך שנת 2024 היא הפכה להיות תופעה כמעט קולקטיבית ביחס לקבוצות שלמות של מהגרי עבודה בענפי החקלאות, הבניין והתעשייה – כל אחת מסיבות שונות²¹.

בענף **הבניין**, תופעה זו אפיינה בעיקר עובדים מהודו, בפרט כאלו שהגיעו תחת ההסכם הביטורלי החדש בענף שנחתם תחת לחצי המלחמה, אך לא רק. לקו לעובד הגיעו עוד ועוד פניות של עובדים מהודו ומסרי לנקה, הן כאלו שגוייסו במסלול הביטורלי והן כאלו שגוייסו ללא פיקוח, שסיפרו שתאגידי כוח האדם שלהם לא נותנים להם עבודה אצל קבלנים, והם יושבים כל היום בחדרם – בחוסר מעש וללא תשלום, לעיתים אף מבלי שניתן להם כסף לקנות מזון (במקרה אחד אף נתקלנו בתלוש שכר שבו סך השכר נטו היה במינוס, לאחר ניכויים). זאת, למרות טענות הקבלנים על מחסור בכ"א והקפאת הבנייה והשלכות על המשק. ואכן,

תאגידי כוח אדם רבים טענו, מסיבות שונות, שהם אינם יכולים לשלוח את העובדים לעבודה אצל קבלנים – בין משום שקבלנים מסרבים לקבל עובדים מהודו היות שאלו כביכול אינם מוכשרים, בהכללה, בעבודות בניין; בין משום שאין מספיק עובדים כדי לפתוח את אתר הבנייה; בין משום שהחברות קיבלו בבת-אחת יותר עובדים משהיו ערוכים להם ולא לכולם יש עבודה מיד עם הגעתם לישראל ועוד ועוד. תופעה זו מוכרת היטב לרשות האוכלוסין וההגירה, שפרסמה בקיץ 2024 מתווה חריג וזמני לתאגידי כוח אדם זר בבניין שהעסיקו עובדים שהגיעו מהודו במסגרת ההסכם הביטורלי, ואיפשרה להם לשלוח את העובדים לעבודות אחרות²².

בתחילת 2025 פנו לקו לעובד שני עובדי בניין מסרי לנקה, בבקשה לעזרה. שניהם לא דיברו אנגלית והתקשורת איתם נעשתה באופן מגומגם. ממה שהצלחנו להבין, תאגיד כוח האדם שהביא אותם לישראל הפסיק לספק להם עבודה בחודשי הסתיו והם עברו לתאגיד אחר, שגם הוא הפסיק לתת להם עבודה כחודש לפני הפניה אלינו. הם המשיכו לשבת במגורי התאגיד ולהמתין לעבודה, בזמן שעל פניו התאגיד דיווח עליהם כ"נוטשים". הם עזבו לבסוף את מגורי התאגיד החדש עקב אירוע אותו תיארו כאלים מול התאגיד, ושפרץ לאחר שאחד העובדים במקום ביקש עבודה לאחר חודשיים ללא שכר. לדבריהם, הם כבר חודש וחצי ללא שכר, וזאת לאחר ששילמו 15,000 דולר כדי להגיע לישראל.

21 יש לציין שבקבלות הקהל ובפניות לקו החם של קו לעובד אנו נתקלים בעלייה משמעותית של אי-תשלום שכר והלנות שכר גם ביחס לעובדים ישראלים המרוויחים שכר נמוך, וכן ביחס למבקשי מקלט.

22 לפי "הוראות ביצוע לעניין העסקת עובדים זרים חדשים מהודו שהגיעו לישראל במסגרת הסכם ביטורלי" שפרסמה הרשות ביולי 2024, ניתן היה להשים עובדים כאמור שאינן עבודות רטובות בבניין אצל קבלנים, בהיקפי שעות נמוכים יותר מהרגיל (עבודות שיפוצים, עבודות תשתיות, ועבודות במפעלים חיוניים). בנוסף איפשרה ההוראה להעביר עובדים אלו, עד לתאריך מסוים, למעסיקים בעלי היתר להעסקת עובד זר בענף התעשייה.

יצויין, שתאגידי כוח אדם זר בבניין **מחוייבים לשלם לעובדים שכר גם אם לא הייתה להם עבודה לספק לעובדים**. ככל הנראה כדי לעקוף חובה זו בהיעדר הכנסה, תאגידיים רבים פשוט דיווחו על עובדיהם כמי ש"נטשו" את התאגיד (מה שכביכול פוטר את החברה מחובת תשלום שכר וזכויות), למרות שאלו לא "נטשו" כלל אלא המתינו במגוריהם לתעסוקה, או בכלל הועברו על ידי תאגיד כוח האדם עצמו, לעיתים מעל לראשם וללא ידיעתם, לגורמים אחרים (חוקיים או לא חוקיים כאחד). קו לעובד אף הגישה מספר תלונות בשנה האחרונה על התנהלות כאמור של תאגידיים. כך, לא רק שהעובדים לא קיבלו שכר, אלא גם דווחו באופן שגוי כמי ש"נטשו" את התאגידיים והיו חשופים בתקופה זו לסיכונים שונים.

שני עובדי בניין מהודו פנו לקו לעובד בחורף 2024, לאחר שלא קיבלו שכר על חודש אוקטובר. הם עבדו אצל אותו תאגיד במשך חודשים, הקבלן שאצלו עבדו הודיע להם בסוף חודש ספטמבר שעבודתם אצלו הסתיימה, ומאז ועד אמצע חודש נובמבר המתינו במגוריהם לעבודה תוך שהם פונים לחברת כוח האדם ומבקשים לעבוד. החברה, כך התברר בדיעבד, דיווחה עליהם כ"נוטשים", וכך נמנעה מתשלום שכרם עבור חודש אוקטובר; בחודש נובמבר חזרה לספק להם עבודה לכמה ימים, שעליהם קיבלו תשלום; לאחר מכן חדלה, והם עזבו אותה. קו לעובד פנה לרשויות בתלונה על דיווח כוזב אודות "נטישה" ובקשה לוודא כי העובדים יקבלו שכר מלא על התקופה בה ישבו במגורי התאגיד בהמתנה לעבודה.

ד' הגיע לישראל באביב 2024 לעבודות בניין. כבר עם הגעתו הוא נשלח למגורי חברת כוח האדם מבלי שסופקה לו עבודה, שם ישב כמה ימים, ולאחר מכן נלקח לאתר בנייה. בדיעבד הסתבר, שהחברה דיווחה עליו כ"נוטש", העבירה אותו לידי חברה אחרת שלא רשמה אותו ומבלי לעדכן אותו, ובמשך חודשיים הוא עבד אצל מעסיקים שהוא לא יודע מי מהם, ששילמו לו באופן חלקי בלבד, כך שבפועל לא קיבל שכר עבור חודש עבודה. במשך כל התקופה הזו הוא פנה לחברה שחשב שעדיין מעסיקה אותו, שאל לגבי עבודות נוספות ושכר, והחברה, שכאמור דיווחה עליו כ"נוטש", המשיכה להתכתב איתו ולהבטיח לו תשלום. קו לעובד הגיש תלונה לרשויות על החברה ועל שרשרת המעסיקים שהעסיקו אותו לאחר מכן.

ט' הגיע מהודו לעבוד בישראל בבניין. הוא פנה לקו לעובד משום ששכרו על חודש נובמבר היה נמוך מאד – הוא לא קיבל תשלום על הימים שבהם חברת כוח האדם לא מצאה לו עבודה. לאחר פניית קו לעובד העניין סודר, אולם בחודש ינואר שוב לא סופקה לו עבודה והוא עזב את החברה באמצע החודש – ולא רק שלא שולם לו שכר עבור מחצית החודש שבו היה תחת החברה, אלא ששכרו הופיע בתלוש כ"מינוס" (לאחר שהחברה ניכתה משכרו האפסי ניכויי רשות בגין חודש עבודה מלא). לאחר התערבות קו לעובד החברה שילמה לעובד את המגיע לו.

בענף **החקלאות**, בעיקר בחודשי העבודה הראשונים שלאחר הגעתם, עובדים רבים מהודו (וכן עובדים מסרי לנקה) הועברו ועברו בין מעסיקים פעמים רבות. לעיתים הייתה זו העברה שנעשתה ע"י לשכות ההשמה הפרטיות הפועלות בענף (על כך ראו בהמשך), למשל בשל הגעת העובדים למעסיק מחוץ לעונה, כאשר אינו נזקק לעובדים רבים; לעיתים העובדים עזבו עצמאית, למשל נוכח הפער הגדול בשכר ובתנאים בין מה שהובטח להם במסגרת גיוסם לבין המציאות בפועל. במקרים אלו העובדים כלל לא נרשמו אצל המעסיקים אצלם עבדו תקופות קצרות ולא נחתמו עמם חוזים, ורבים מהמעסיקים האלו לא שילמו את שכר עבור תקופות שיכלו להגיע גם לחודש עבודה. ללא רישום ותיעוד ראוי של עבודתם אצל אותם מעסיקים, התקשו העובדים הללו להוכיח את עבודתם ולקבל שכרם.

לצד זאת התקיימה תופעה נוספת של אי-תשלום שכר בענף החקלאות, וזאת בתחילת שנת 2024 וביחס לעובדי חקלאות ממלאווי. אלו הגיעו לישראל לאחר שגוייסו ב"מסלול הפרטי", ללא פיקוח; מהעדויות שהגיעו לקו לעובד עולה שהם אמנם לא נדרשו לשלם דמי תיווך גבוהים עבור הגעתם לישראל, אך גורמי התיווך בארצותיהם חייבו אותם לפתוח במלאווי חשבון ייעודי שאליו יועבר שכרם, כדי להחזיר את ה"הלוואה" שקיבלו מהם ושמימנה כביכול את הגעתם לישראל, וכך להזרים מטבע זר למדינה הענייה. כך, בחודשים הראשונים להעסקתם, עובדים ממלאווי לא קיבלו את שכרם לידיהם, שכן זה הועבר על ידי המעסיקים כמעט במלואו ישירות לחשבונות הבנק במלאווי (לעובדים ניתנים רק סכומים נמוכים במזומן כדי לאפשר להם לקנות אוכל). לפי החוק הישראלי, על מעסיק של עובד זר לשלם את משכורתו לחשבון בנק בישראל, ובעקבות

ג' הגיע לישראל ממלאווי בדצמבר 2023, במסגרת ה"מסלול הפרטי" לענף החקלאות. הוא פנה לקו לעובד בינואר 2024 לאחר שכל שכרו שולם במלואו לחשבון הבנק במלאווי, שם שימש להחזר חובותיו בגין גיוסו לישראל, למעט כמה מאות שקלים שהמעסיק שילם לו במזומן, כמקדמה ע"ח השכר לשם רכישת מזון. לדבריו, כך היה ביחס לכל חבריו שהגיעו לענף ממלאווי, וכי איש לא שאל אותם לגבי העדפותיהם בדבר אופן תשלום המשכורת לפני העברת השכר ישירות למלאווי.

בחורף 2024 פנו לקו לעובד מספר עובדים מכמה מדינות מאמריקה הלטינית. הם הועסקו בישראל כמה חודשים בעבודות מיכון קשות באמצעות קבלנים בעלי היתר, בחברה ישראלית גדולה, וחזרו לארצותיהם עוד בקיץ 2024 מבלי שקיבלו את משכורתם האחרונה. לדבריהם היו עוד עובדים רבים במצבם, וסה"כ כ-200 עובדים. הם פנו לקו לעובד בבקשה לסייע להם בקבלת שכרם האחרון, חודשים לאחר שסיימו את עבודתם. בעקבות פניית קו לעובד לרשויות, העובדים עדכנו שהשכר אכן שולם להם.

פניה של קו לעובד, רשות האוכלוסין וההגירה הוציאה, הבהרה למעסיקים וללשכות בענף²³, ולעובדים נפתחו חשבונות בישראל.

בענף **התעשייה** הגיעו אלינו שוב ושוב תלונות מקבוצות שונות של עובדים מדרום אמריקה, שהועסקו בענף תחת חברות קבלן במסגרת מתווה ייחודי שנפתח עוד לפני המלחמה.²⁴ עובדים אלו סיפרו על אי-תשלום שכר, לרבות חודשים לאחר סיום העבודה כשעובדים אלו כבר הוחזרו לארצותיהם על ידי מעסיקיהם עקב סיום עבודתם (לעיתים משום שהתלוננו על אי-תשלום השכר).

ח' הגיע לישראל לעבוד בעבודות תעשייה מאחת ממדינות אמריקה הלטינית. הוא הועסק בידי חברה קבלנית ששלחה אותו לחברת טכנולוגיה גדולה בישראל לביצוע עבודות מיכון קשות, והוא פנה לקו לעובד לאחר שהוא וחבריו התלוננו בפני החברה על כך שלא קיבלו שכר במשך כמה חודשים ובתגובה החברה השיבה להם כי עליהם לשוב מיידית לארצם, מהיום למחר. פנייתם לקו לעובד הייתה במהלך חג הסוכות 2024 ובהינתן לוח הזמנים, קו לעובד לא יכול היה לסייע. ח' חזר לארצו, ושב ופנה לקו לעובד כחודש לאחר מכן משום שעדיין לא קיבל את שכרו (אך עדכן סמוך לאחר מכן שהתשלום הועבר, ומשום כך ביקש שלא להתלונן על המעסיק).

3. מגורי עובדים זרים

למהגרי עבודה אין בישראל דיור משל עצמם. חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991, קובע שעל המעסיק לספק להם מגורים הולמים שעומדים בתנאים מסוימים, תוך ניכוי סכום משכרם החודשי עד גובה הסכום שקבוע בחוק בגין מגורים אלו.

במשך השנים נתקלנו בתלונות רבות של מהגרי עבודה, בפרט **בענף החקלאות**, על שיכון במבנים לא ראויים

פ' פנה לקו לעובד וסיפר כי נשלח על ידי לשכת ההשמה לעבוד במשק חקלאי חדש. כשהגיע למקום ראה שאין בו מספיק מיטות לכל העובדים, וכדי לא לישון על הרצפה, הוא נאלץ לישון על דלת עץ שנעקרה ממקומה ועליה הונח מזרון דק. למחרת בבוקר הוא ביקש כי ימצאו לו מעסיק שערוך לקליטתו ויכול לספק תנאי מגורים הולמים כחוק.

23 הודעת רשות האוכלוסין וההגירה מיום 1.2.2024, "הפקדת שכר עובדי חקלאות זרים בחשבונות בנק בישראל".

24 נוהל העסקת עובדים זרים בעבודות טכנולוגיה ומיכון ייחודיים, שמאפשר העסקת עובדים בפרוייקטים ספציפיים אצל מעסיקים ספציפיים, בעבודות תשתית ותעשייה, תחת אשרות מומחה זר.

למגורי אדם שלא עמדו בתנאי החוק²⁵. תופעה זו החריפה משמעותית בענף מאז המלחמה, עם הגעתם של עוד למעלה מ-10,000 עובדים חדשים אליו, מבלי שהענף והרגולטור התאימו את המגורים הקיימים או וידאו את התאמתם להלנת מספר כה גבוה של עובדים. במהלך השנה נתקלנו בעובדים שסיפרו שנשלחו להתגורר בחדרים צפופים שבהם לא הייתה להם מיטה פנויה, ללא ארונות ומקום אחסון, כאשר עד היום הם אחסנים את חפציהם במזוודות שלהם בליט ברירה. בפניות אחרות סיפרו עובדים שאין מספיק ציוד מטבח, מקררים ו/או מכונות כביסה לכל העובדים. במקרה אחר התלוננו העובדים שבשל ריבוי העובדים, אין מספיק מים חמים במקלחות לכולם.

באביב 2024 פנתה לקו לעובד קבוצת עובדי חקלאות. העובדים הגיעו לישראל חודשים ספורים קודם, והם סיפרו על תנאי מגורים ירודים. מגורים במקום מוזנח, שלא מותאם לכמות העובדים בפועל. הם התלוננו על צפיפות רבה בחדרי השינה המשותפים, מחסור בפרטיות, ומעל לכל הפריע להם שאין במטבח מספיק ציוד וכיריים לכל העובדים. הם חלקו מגורים עם עובדים משתי מדינות מוצא נוספות (סה"כ 3 לאומים), וסיפרו שיש רק כירת גז אחת תקינה במטבח. לכן הם נאלצו לבשל ב"תורות". כאשר כל קבוצת עובדים בישראל לעצמה את מאכליה, והמתנה לארוחת הערב בשל כך התארכה עד מאוד, ואף פגעה בשעות השינה שלהם.

תלונות דומות התקבלו אצלנו השנה גם ביחס לעובדי בניין. כך למשל בתחילת 2025 פנה אלינו עובד שהגיע לענף בשנה האחרונה, ושלח תמונות המעידות שהוא וחבריו שוכנו בתוך אתר הבנייה עצמו ונאלצו לאלתר לעצמם כיריים על בלוקים של בטון, באזור פתוח ולא מקורה בסמוך לחדרם.

במהלך 2024 החלה להתעורר גם השאלה, היכן יתגוררו מספרים כה גדולים של מהגרי עבודה. ועדת העובדים הזרים של הכנסת קיימה מספר דיונים בנושא במהלך השנה, בפרט על הלנת עובדי חקלאות ובניין, במהלכם הציעה הוועדה לגורמי התכנון לשקול הקמת ערי-ספר למהגרים, הרחק ממקומות היישוב העירוניים, כדי "להקל" על תושבי ישראל ו"למנוע השתקעות" עובדים. לדיון שהתקיים ביום 4.3.2024 אף הוזמנו חברות פרטיות שעוסקות בתכנון ערים כאמור ברחבי העולם, ונציגי אחת מהן אף הסביר שהדבר יכול לסייע בהפחתת "ברחנות" עובדים. עמדה זו החלה להיות מהודהדת גם בקרב גורמים נוספים כמו חלק מראשי רשויות מקומיות.

25 ר' למשל דוח קו לעובד משנת 2020, "[כאן גרים...: הפרת זכויות מהגרי עבודה בחקלאות למגורים הולמים](#)".

כחלק ממאמצי המדינה להקל על מעסיקי זרים, בינואר 2025 פורסמה המלצותיו של צוות בין-משרדי שהוקם טרם המלחמה בקיץ 2023 בנושא גובה הניכוי המותר משכר העובדים עבור המגורים. לפי המלצות, שהוגשו לשר העבודה, יש להעלות משמעותית את הניכויים משכר העובדים, בפרטי בענפי הבניין והסיעוד, כדי להוריד לכאורה את יוקר המחיה בישראל אך בפועל אין זו אלה דרך נוספת להקל על המעסיקים, ע"י הורדת שכר הנטו שעליהם לשלם לעובדים²⁶. לפי דברים שנשאו נציגי משרד העבודה בוועדת העובדים הזרים של הכנסת, כוונת המשרד היא לקדם במהירות את שינוי הרגולציה שעליו יוחלט לאחר סיום בחינת המלצות.

4. העסקה תחת ירי רקטי

במשך השנה וחצי האחרונות, חלקים נרחבים מישראל היו נתונים לירי רקטי מסיבי, בפרט בדרום וצפון הארץ, אזורים שמטבע הדברים יש בהם שטחים חקלאיים רבים. יישובים רבים באזורים אלו פונו מתושביהם, אך פיקוד העורף התיר בהם עבודות מסוימות שהוגדרו כחיוניות, לרבות באזורים הסמוכים לגבול ושהם אין כמעט יכולת לזמן התגוננות סביר. חלק מהעבודות שהוגדרו כחיוניות על ידי המדינה הן חקלאות ובניין – דהיינו, עבודה בשטחים פתוחים, ללא יכולת סבירה להתגונן בזמן אמת, ועם שיעור גבוה של עובדים לא-ישראלים.

כתוצאה מכך, עובדי חקלאות ובניין, רובם לא-ישראלים, המשיכו להיות מועסקים (ולעיתים אף מולנים) תחת ירי רקטי ביישובים שתושביהם הישראלים פונו מהם. רבים מהעובדים האלו לא חוו מעולם מלחמה, ולקו לעובד פנו עובדים שסיפרו שלא ידעו מה משמעות האזעקה וכיצד עליהם להגיב בזמן אזעקה; אחרים סיפרו כי אין להם מרחב מוגן או שאינם יודעים היכן הוא. בעבודות החקלאות, המבוצעות בשטחים פתוחים רחוקים מתחום היישוב, פעמים רבות אף לא נשמעה אזעקה כלל טרם הירי. בהמשך, כאשר מתקפות חיזבאללה כללו שטחים נרחבים גם באזור חיפה, הגליל והעמקים, ולצידם ירי של החות'ים, מעגל העובדים ששוכנו ללא מיגון מספק תחת איום ירי רקטי, או שהועסקו בשטחים פתוחים ללא מיגון כלל, הלך וגדל. היו עובדים שהגיעו לישראל בעיצומה של המלחמה ונשלחו לעבוד בדרום או בסמוך לגבול הצפון, וסיפרו שלא קיבלו הסבר כיצד ואיך עליהם להתגונן בזמן אזעקה וירי טילים.

עוד פנו אלינו עובדים שסיפרו שמעסיקיהם דורשים מהם לצאת לעבודה גם בתקופות שבהן היה ירי רקטי מסיבי על האזור, לרבות מי שעבדו ביישובי הדרום ערב מתקפת החמאס, חוו על בשרם את המתקפה ונדרשו לחזור לעבוד כבר בימים שלאחר המתקפה. למשל, כבר ב-10.10.23 נהרגו שני מהגרי עבודה

26 ר' [הערות קו לעובד](#), מרכז אדווה והקליניקה לזכויות בעבודה באוני' ת"א מיום 9.2.2025.

בחקלאות ועובד נוסף נפצע קשה במושב תלמי אליהו **בעוטף עזה**, וכפי שאחד העובדים סיפר לקו לעובד, 3 ימים בלבד לאחר מתקפת ה-7.10, המעסיק שלח אותם לעבוד, תוך התעלמות מהעובדה שהם בקרבת עזה ובאזור יש לחימה פעילה.

בדיון שהתקיים בוועדת העובדים הזרים של הכנסת ביום 5.3.2024 בנושא הקושי לחתום וליישם הסכמים בילטרליים בשל המלחמה, יממה לאחר שעובדי חקלאות מתאילנד נפגעו מירי רקטי, סיפרה נציגת משרד החוץ ש"אחד מהפצועים של התאילנדים אתמול שוחרר כי הוא נפצע קל, תודה לאל, ובאותו יום המעסיק שלו

בא לקחת אותו והחזיר אותו, והיום בבוקר הוא ביקש ממנו ללכת לעבוד באותן שדות שהוא נפצע אתמול. אנחנו לא מתפלאים שהשגרירות התאילנדית בארץ על הרגליים. הם מבקשים תשובות לממשלה שם, אז מה אני אמורה להגיד להם?". תשובת יו"ר הוועדה הייתה, ש"מצופה ממך כמי שמייצגת את משרד החוץ עם כל האינטרסים של המדינה, לא לנסות ולהבליט את המשמעויות של העסקה בגבולות".

חלק מהעובדים עמם שוחחנו במהלך השנה סיפרו שחששו לסרב לדרישות כאמור מצד המעסיק, או שביקשו לעבור מעסיק אך לא ידעו איך לעשות זאת (על כך ראה להלן). לפחות מניסיון העבר במסגרת "סבבי לחימה" קודמים באזור הדרום, עובדים רבים המשיכו לעבוד פשוט כי לא ידעו מה הנחיות פיקוד העורף (שלא היו זמינות בשפתם) או מכיוון שחששו (ובצדק) שאם לא יעבדו לא יקבלו שכר²⁷.

ואכן, שיעור הנפגעים הזרים מכלל הנפגעים מירי רקטי בשנה וחצי האחרונה היה גבוה למדי, וחלק ניכר מהם הם

מ', עובד חקלאות עבד במטע עם חבריו ביישוב שפונה מתושביו הישראלים, לאחר שמשרד הבטחון התיר את העסקתם שם כ"חיונית", כשרקטה פגעה בהם. אחד העובדים נהרג ואחרים ובהם מ' נפצעו. מ' ביקש להחלים בארצו ופנה לקו לעובד היות שמעסיקו אף לא הסדיר את אשרתו קודם לירי ומשכך נמנע ממנו לצאת ולחזור. בסופו של דבר הוא יצא להחלים בארצו, התאושש וחזר לישראל – לאותו מעסיק, שדרש שיחזור לעבוד בגבול, באותו מקום בו נפגע בעבר וחברו נהרג, חרף הסכנה וחרף הטראומה שחווה. הוא פנה שוב לקו לעובד לעזרה, ולבסוף הצליח לאתר מעסיק אחר בענף באופן עצמאי.

27 ואכן, בניגוד להיעדרות מעבודה בנסיבות מוצדקות אחרות כמו מחלה, לידה או מילואים, זכותו של עובד (ישראלי ולא ישראלי) לשכר בשל היעדרות בגין מצב חירום אינה מוסדרת בחקיקה, ועל פניו לא קיימת חובה למעסיק לשלם שכר למי שנעדר מעבודתו באירוע כזה. בפועל, הדבר מוסדר בדיעבד במסגרת הסכמים בין ההסתדרות הכללית לארגוני המעסיקים, שמורחבים בצווי הרחבה בידי משרד העבודה, ובמקביל למתווה פיצויים שמגבש משרד האוצר בדיעבד למעסיקים. עוד על כך ועל הבעייתיות שבכך, בפרט ביחס לעובדים מוחלשים ובהם עובדים המועסקים על בסיס שכר שעתי, ר' דוח קו לעובד, "מלחמה ואבטלה", מאי 2024.

מהגרי עבודה בחקלאות ובבניין. זאת מעבר למחיר הכבד ששילמו מהגרי העבודה באותה שבת ארוכה של ה-7.10.23, בה עשרות רבות מהם נרצחו, נחטפו ונפצעו. כך למשל, בענף החקלאות, מאז 8.10.2023 נהרגו מירי רקטי 11 עובדי חקלאות, מהם 8 מהגרי עבודה; ונפצעו 19, מהם 12 מהגרי עבודה. בענף הבניין נהרג עובד ישראלי ונפצעו 8 עובדים, מהם 3 מהגרי עבודה²⁸.

במהלך שנת 2024, התחייבה רשות האוכלוסין וההגירה מול ממשלות הודו ותאילנד כי לא תאפשר עבודת עובדי חקלאות ממדינות אלו באזורי הגבול (ביחס לעובדים מתאילנד, ההתחייבות ניתנה רק ביחס לעובדים "חדשים" שהגיעו בקיץ 2024, לאחר תחילת המלחמה). בדיון שהתקיים בוועדת העובדים הזרים של הכנסת ביום 17.7.2024, טען נציג משרד החקלאות כי הדבר הוביל למחסור בעובדי חקלאות זרים ב"אזורים האדומים", שפוננו מיושביהם הישראלים, וכי יש צורך לאפשר פתיחה של מסלולי גיוס חדשים ולא מפוקחים של עובדים חדשים לאזורים אלו על מנת לתת מענה למחסור בהם, לאחר שהאפשרות לגייס עובדי חקלאות באופן לא מפוקח פקעה בפברואר. כחודשיים וחצי לאחר מכן, ביום 1.10.2024, החליטו נציגי המדינה לאפשר שוב "גיוס פרטי" בענף, לכלל האזורים, בנימוק של מחסור בעובדים בענף²⁹.

5. חוסר יכולת לעבור בין מעסיקים

הבעיות האמורות הועצמו מאד על רקע העובדה, שיכולתם המעשית של רבים ממהגרי העבודה, שהגיעו לישראל לאחר המלחמה בענפים האמורים, לסיים העסקה ולהחליף מעסיק – היא נמוכה עד בלתי קיימת. הדבר הביא לכך שעובדים בחרו להישאר במקומות עבודה פוגעניים, או לחלופין – נאלצו להתפטר ולהישאר ללא עבודה, או למצוא עבודה שאינם רשאים לבצע לפי חוק וכך להיות חשופים למעצר ולגירוש.

אמנם, באופן עקרוני, מהגרי עבודה זכאים להחליף מעסיק בתקופת שהותם בישראל – תוצאה של מאבק ממושך של ארגוני זכויות האדם והליכים משפטיים, שבסופו נקבע ש"כבילת" עובד למעסיקו נותנת למעסיק כח לא פרופורציונאלי על העובד, מה שמאפשר הפרות חמורות של זכויות עובד ואדם³⁰. אולם, בפועל,

28 בנוסף, 9 עובדים ישראליים נהרגו ו-7 נפצעו, מירי רקטי במהלך עבודתם בעבודות תעשייה ובשירותים חיוניים.

29 קו לעובד הגיש עתירה על החלטה יחד עם האגודה לזכויות האזרח והקליניקה לזכויות בעבודה באוני' ת"א, היות שנתוני המדינה לימדו שיש יותר עובדים בענף משהיו ערב המלחמה, וכן 3 הסכמים בילטרליים מתפקדים (בג"ץ 82462-12-24 קו לעובד נ' ממשלת ישראל). ביום 20.2.2025 התפרסמה החלטה חדשה מצד המדינה לפיה ה"מסלול הפרטי" בענף החקלאות, יוקפא; ויתכן שיחודש במהלך שנת 2025 בהתאם למצב ההסכם עם תאילנד. העתירה נמחקה בהסכמה.

30 בשנת 2006 פסק בג"ץ, שנהלי רשות האוכלוסין וההגירה שקשרו בין פיטורים/התפטרות לבין אבדן אשרת העובד (דהיינו, דרישה שיעזוב את ישראל וחשיפתו למעצר וגירוש) רוצעים את אופן העובד למעסיקו ומייצרים עבדות מודרנית. זאת במסגרת עתירה שהגישו מספר ארגונים, בהם קו לעובד, בה הצביעו הארגונים על תופעות קשות שנבעו מכבילה כאמור, לרבות תקיפות פיזיות ומיניות של עובדים, הלנות שכר, ועוד, והכל בחסות החשש של העובד לדווח ולסיים את העסקתו. ר' בג"ץ 4542/02 קו לעובד נ' ממשלת ישראל, ניתן ביום 30.3.2006.

מהגרי עבודה אינם יכולים להחליף מעסיק כאוות נפשם. הם רשאים להתחיל בעבודה חדשה רק אצל מעסיקים מסויימים – מעסיקים בעלי היתר להעסקת עובד זר, ורק ככל שההיתר של המעסיקים האלו פנוי (דהיינו שאינם מעסיקים כבר עובדים אחרים עד לגובה ההקצאה שניתנה להם), וגם זאת רק בענף שבו הותר לעובדים לעבוד. כאשר מדובר במהגרים שאינם דוברים אנגלית או עברית ושהגיעו זה עתה לישראל והם נטולי קשרים או היכרות עם השוק המקומי, מציאת מעסיקים ספציפיים כאלו אינה דבר של מה בכך.

לכך יש להוסיף, שמהגר עבודה אינו יכול לחפש מעסיק בנחת. כאמור, העובד גר אצל מעסיקו, ואם העסקתו הסתיימה עליו להתפנות מהמגורים תוך שבוע לכל היותר. בהיעדר מעסיק חלופי, יותר ללא מגורים, וכמובן ללא הכנסה (מהגרי עבודה אינם זכאים לקצבת אבטלה לפי חוק המוסד לביטוח לאומי). ממילא, חוק הכניסה לישראל קובע שעליהם להסדיר את העסקתם תוך 90 ימים, אחרת יאבדו את אשרתם ויוותרו ללא מעמד, חשופים לכליאה וגירוש.

הדבר מייצר לחץ עצום על מהגרים, בפרט ככל שהם מצויים בחובות, להמשיך לעבוד גם בתנאים קשים ותוך הפרות זכויות, כל עוד לא מצאו מעסיק אחר כאמור; ולחלופין, לעזוב מעסיק ללא אופק תעסוקתי חוקי, ו"להתגלגל" אל המעסיק הראשון שיאות להעסיקם – אפילו יהיה הדבר בניגוד לחוק.

בענף **החקלאות** קיימות מזה שנים לשכות פרטיות מורשות לתיווך והשמה לפי חוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959, שפועלות בהיתר משר הפנים ושתפקידן הוא לסייע לעובדים ולהשים מהגרי עבודה בעלי אשרה אצל מעסיקים בעלי היתר בענף, לטובת שני הצדדים. בעבר פעלו בענף כ-100 לשכות פרטיות כאמור ומספרן צנח ל-12 עקב חתימת ההסכם הביילטרלי עם תאילנד וסגירת השמיים להגירה לא מפוקחת שכרוכה בדמי תיווך. מכיוון שעד המלחמה הענף היה בנוי על עבודת עובדים מתאילנד, כל הלשכות מחוייבות להעסיק מתורגמנים לשפה התאית על מנת שיוכלו לתקשר עם העובדים (הגם שמדובר לרוב במתורגמן אחד או שניים בלשכה שאחראית על אלפי עובדים, באופן שלא נותן מענה הולם לעובדים, ואכן מזה שנים שהמובילות של מהגרי העבודה בחקלאות נמוכה ביותר בהשוואה למצב בענפי הבניין והסיעוד).

אלא שמצבם של העובדים "החדשים" בענף, שהגיעו לאחר 7.10.2023 מהודו וסרי לנקה למשל, חמור בהרבה. חלק ניכר מהחקלאים, כאמור, לא מעוניינים להעסיקם, כך שמלכתחילה יכולתן של הלשכות הפרטיות לאתר עבורם מעסיק חלופי בענף מוגבלת מאד. עובדי חקלאות מהודו וסרי לנקה שפנו לקו לעובד סיפרו על תנאי העסקה קשים, באזורי הצפון והדרום החשופים לירי רקטי, לעיתים 13 שעות ביום, לעיתים עבדו 7 ימים בשבוע ללא יום מנוחה, בתשלום נמוך שנופל משכר המינימום וכשהם משוכנים במקומות שאינם ראויים למגורים (וממילא אינם ממוגנים); וסיפרו שכשביקשו מהלשכות הרלוונטיות עזרה באיתור מעסיק אחר, נאמר להם שאין ביכולת הלשכה לסייע להם. בחלק מהמקרים העובדים אף הציגו עדויות בכתב לתשובות כאמור מהלשכות.

תשובות הלשכות אינן מפתיעות, שכן הלשכות הפרטיות עצמן פנו במהלך השנה לרשות האוכלוסין וההגירה והלינו על העובדים החדשים שהגיעו ועל חוסר היכולת לעבוד עמם – אם כי תלונות אלו התמקדו בעובדים שהגיעו דרך ההסכם הביטורלי עם סרי לנקה בלבד, ונמנעו מלהתייחס לעובדים שגוייסו לעבודה בישראל באופן לא מפקח³¹. למעשה, ביחס לאלו שהגיעו לישראל לאחר שגוייסו באופן לא מפקח, למשל מהודו, חלק מהלשכות בחרו מלכתחילה שלא להביאם לישראל, מה שממילא הגביל את יכולת העובדים בהמשך אפילו להחליף לשכה (לרוב הלשכות אין, למיטב ידיעתנו, מתורגמנים לשפות המדוברות בדרום הודו משם הגיעו מרבית העובדים). מהעדויות שהגיעו לקו לעובד, ואף לרשות האוכלוסין וההגירה כפי שהדברים עולים ממזכר שהוציאה ללשכות הפרטיות, לשכות נמנעו לסייע לעובדים מהודים שהיו בתחום טיפולן, לרבות במקרים של תלונות ביחס לאלימות מעסיקים, ואף נמנעו מליידע על כך את הרשות³².

בחורף 2024, מספר עובדי חקלאות מסרי לנקה נעצרו לאחר שנתפסו עובדים בענף אחר. קו לעובד נחשף לסיפורים במקרה, מעיון בפרוטוקולים שפורסמו מדיוני המעצר שלהם באתר משרד המשפטים. בפרוטוקולים נכתב שהם סיפרו שהם בחובות, שהם נשלחו לעבוד באזורים שהיו חשופים לירי רקטי, חלקם התלוננו על תשלום נמוך משכר המינימום ועל הלנה במגורים שאינם ראויים – וכולם סיפרו שהלשכות שדרכם הגיעו לא עזרו להם לאתר מעסיק חוקי אחר בענף ואמרו להם להישאר היכן שהם. כולם החליטו בלית ברירה לעזוב את המשקים בהם עבדו, והגיעו למקום הראשון שנאות להעסיקם – ללא היתר כאמור. הפרוטוקולים נשלחו על ידי בית הדין עצמו לאגף אנכיפה על מעסיקים ברשות האוכלוסין וההגירה, וקו לעובד פנה בנושא למתאמת המאבק בסחר בבני אדם במשרד המשפטים. בסופו של יום העובדים שוחררו ממעצר בתנאי שישתלבו מחדש בענף; חלקם פנו לקו לעובד לאחר מכן בבקשה להבין את זכויותיהם, היות שהאשרה שניתנה להם עם שחרורם אסרה עליהם לעבוד למרבה האבסורד. העובדים הצליחו למצוא מעסיקים בענף, וקו לעובד סייע להם מול רשות האוכלוסין בהליך חידוש אשרת העבודה שלהם.

בענף **הבניין** לא הוקמו לשכות תיווך כאמור. מאז שנת 2004, בעקבות המלצות של צוות בין-משרדי שהוקם בנושא (ועדת אנדרון), הענף פועל במתכונת של תאגידי כוח אדם שהוקמו ברישיון מיוחד לשמש כחברות כוח אדם זר בענף הבניין; הם מעסיקים רק מהגרי עבודה בבניין, שלהם מותר לעבוד רק אצל התאגידי האמורים, והם אלו שמשימים את העובדים אצל הקבלנים. עד המלחמה פעלו בענף כ-50 תאגידי כאמור

31 ר' למשל מכתב הלשכה "חולצה כחולה" לרשות האוכלוסין וההגירה מאוגוסט 2024, "עובדים זרים מסרי לנקה, תאילנד ועוד".

32 חוזר רשות האוכלוסין וההגירה ללשכות מיום 15.10.2024, בדבר "תזכורת לגבי חובת הלשכות ליתן מענה לתלונות ופניות עובדי חקלאות זרים".

בקיץ 2024 פנו לקו לעובד שני עובדי בניין מהודו שהגיעו במסלול הביטורלי. הם הגיעו לישראל ונשלחו ישר למגורים שסיפק להם התאגיד, מבלי לקבל עבודה, וכך נותרו במשך שבועות - ללא שכר וללא יכולת לקיים את עצמם. לאחר שפניותיהם לתאגיד לא נענו הם עזבו אותו, וחיפשו עבודה באופן עצמאי. חבר הודי קישר בינם לבין מפעל שחיפש עובדים - באותה התקופה, רשות האוכלוסין וההגירה התירה לעובדי בניין שהגיעו מהודו במסלול הביטורלי לעבור לענף התעשייה לעבוד אצל מעסיק בעל היתר להעסקת עובד זר בענף התעשייה. בדיעבד התברר שלמעסיק זה לא היה היתר כאמור, והעובדים, שהיו בישראל תקופה קצרה מאד, נתפסו אצלו ונעצרו לקראת גירושם. קו לעובד פנה לרשות האוכלוסין ועמד על הקושי לאתר מעסיק חוקי לעובדי בניין וביקש שיתאפשר לעובדים אלו להשתלב מחדש בענף. פניה זו לא נענתה מעולם, ובדיעבד נודע לקו לעובד שעובדים אלו כבר אינם בישראל.

שהשימו כ-15-20 אלף עובדים אצל הקבלנים, ואף חוייבו לשלם את שכרם בהיקף מינימלי של 236 שעות אף אם לא נמצאה להם עבודה בפועל. מצב זה איפשר לעובדים לעבור בין קבלנים, לרבות במקרים שהעבודה הייתה קשה או מסוכנת, מבלי לפגוע בוותק שלהם ומבלי להסתכן בתקופות של אבדן הכנסה ומגורים.

עם זאת, השאלה כיצד עובדים אמורים לעבור בין תאגידי כוח האדם עצמם, לא זכתה להתייחסות. נתוני רשות האוכלוסין וההגירה מלמדים מדי שנה על היקף מעברים גבוה בענף בין התאגידיים, אם כי ניסיון קו לעובד הוא שחלק גדול מהמעברים כאמור הוא פיקטיבי, כלומר העברת עובד מתאגיד אחד לאחר מעל לראשו בידי התאגידיים עצמם ולא תמיד ביוזמת העובד. מעברים רבים אחרים נעשים בחסות מתווכים לא חוקיים, בפרט ביחס לעובדים שהגיעו מסין ושמבקשים לתקשר עם התאגידיים בענף - אז נכנסו לוואקום שנוצר "ראיסים" (עובדים סינים ותיקים) אשר מעבירים עובדים בין פרויקטים של קבלנים ובמסגרת זו גם בין התאגידיים (לעיתים לבקשת העובדים, לעיתים ללא ידיעתם). בנוסף, עיון בנתונים השנתיים של מוקד התלונות לעובדים זרים שמפעילה רשות האוכלוסין וההגירה באמצעות עמותת CIMI, מגלה שמדי שנה חלק ניכר ממשאבי המוקד הושקעו בפועל לסיוע לעובדים סינים לאיתור תאגיד שיעסיק אותם בענף הבניין³³.

השינויים הדרסטיים שעבר ענף הבניין בעקבות המלחמה, הפכו את המודל האמור לבעייתי במיוחד לעובדים החדשים.

33 לפי הדוח השנתי של עמותת CIMI ביחס להפעלת מוקד התלונות, בשנת 2023 כ-40% ממשאבי הקו הוקדשו לאיתור חברות כוח אדם הפועלות בענף הבניין; בשנת 2022 השיעור עמד על כ-50% ובשנת 2021 על 56%.

מספר העובדים בתאגידי הבניין זינק משמעותית, הכפיל ושמא אף שילש את עצמו; ובהתאם, גם מספר תאגידי כוח האדם גדל מכ-50 לכ-200. ניתן רק לשער, שיכולתו של מוקד התלונות של הרשות להמשיך ולשמש לעובדים אלו כלשכת תעסוקה רק תלך ותקטן, וממילא ה"סיוע" שמוצע להם על ידי המוקד הוא שליחת רשימה של כ-200 תאגידי כוח האדם, שהעובד אמור להתחיל להתקשר אליהם ולשוחח עמם בדרך לא דרך (כאמור, רוב העובדים אינם יודעים אנגלית או עברית). עובדים שהגיעו מדרום הודו, ושפעמים רבות אינם דוברים אפילו הינדי, אינם יכולים לתקשר עם מוקד התלונות שכן הוא אינו מעסיק מתורגמנים לכלל השפות המדוברות בהודו (למשל מאליאלם, הנפוצה באזור קרלה שממנה הגיעו חלק ניכר מהעובדים בהודו שהגיעו לישראל במסלול הגיוס הלא מפוקח). עובדי בניין מהודו שפנו לקו לעובד בשנה האחרונה סיפרו כי אינם יודעים כלל על המוקד שמפעילה הרשות, או שאינם מצליחים לתקשר עמו, או שממילא אינם יודעים כיצד יוכלו לאתר מעסיק באמצעות ה"רשימה" האמורה.

לכך נוספה בעיה חדשה בענף, והיא סירוב תאגידי בניין לאפשר לעובד להחליף מעסיק (או לחלופין, התניית הסכמתם בתשלום). בניגוד לענפים האחרים, בענף הבניין מעבר של מהגרים בין תאגידי אפשרי רק פעם ברבעון, בארבעה מועדים קבועים בשנה (1.1, 1.4, 1.7,

1.10), וגם אז ניתן לרשום את העובד רק ככל שלא חלפו 30 ימים מתום העסקתו האחרונה³⁴. מכיוון שבפועל רשות האוכלוסין וההגירה מתירה מעברי עובדים בין תאגידי גם במהלך הרבעון ככל שיש הסכמה לכך

עובד בניין מהודו פנה לקו לעובד בחורף 2024 בבקשה לעזרה מול תאגיד כוח האדם שלו. התאגיד העביר אותו לתאגיד אחר שלא רשם אותו, ומשזה החליט שלא להמשיך להעסיק אותו, התאגיד המקורי – שהעובד עדיין היה רשום על שמו – דיווח עליו באופן מיידית כ"נוטש". העובד החל לחפש עבודה ובאמצעות חבר מצא תאגיד חדש שהסכים לקלוט אותו, אך מכיוון שטרם הושלם הרבעון, התאגיד לו שאינו יכול לרשום אותו ללא הסכמת התאגיד המקורי – שלדברי התאגיד החדש, דרש תשלום עבור "שחרורו" ורישומו מחדש. העובד נותר כך ללא תאגיד רשום וללא עבודה וחשש שבקרוב תפקע התקופה המותרת לשהותו בלי תאגיד. קו לעובד הגיש תלונה על התאגיד המקורי וכן ביקש להתיר את רישומו באופן מיידית. נכון להיום לא התקבל מענה.

34 הסדרים אלו נקבעו בשנת 2006 ולא תוקנו מאז, ר' תקנות עובדים זרים (מעבר של עובד זר בין מעבידים שהם קבלני כוח אדם בענף הבניין), תשס"ו-2006. קו לעובד פנה במהלך שנת 2024 בבקשה לתקן את התקנות האמורות, שעל פניו אף אינן מתיישבות עם פסיקת בג"ץ בנושא הכבילה או עם חוק הכניסה לישראל שמתיר שהות של 90 יום למציאת מעסיק.

בין התאגידים, בפועל ועד למלחמה, מעברים רבים נעשו כך. אולם, עם הגעתם של העובדים מהודו לענף וסירובם של קבלנים ותאגידים רבים לעבוד עמם, התחלנו להיתקל בתופעה של תאגידים שמסרבים "לשחרר" עובדים במהלך רבעון לרישום מחדש או אף מתנים את הסכמתם ל"שחרורם" מהתאגיד הקודם במהלך הרבעון, בתשלום (למשל מהתאגיד הקולט). התוצאה היא שעובדים שפוטרו או התפטרו, לעיתים לאחר שלא סופקה להם עבודה כלל, לא יכלו להסדיר מחדש את העסקתם, ודאי לא בתקופת 30 הימים הקבועה בתקנות, נוכח סירוב התאגיד הקודם "לשחררם".

**בקיץ 2024 פנה לקו לעובד,
עובד מוונצואלה שהגיע
לישראל לעבוד דרך שני
קבלנים שונים, בעבודות מיכון
בחברת טכנולוגיה גדולה. הוא
פוטר והוחזר לארצו בתוך
יום לאחר שהתלונן על תנאי
עבודתו ולאחר שחזר לארצו
פנה לקו לעובד בתלונה
מפורטת על הזכויות שלדבריו
היה זכאי להן. קו לעובד
העביר את התלונה לרשויות
בישראל, וכעבור ימים
ספורים שלח העובד מספר
הודעות דוא"ל בהולות לקו
לעובד ולרשויות, בה הוא
מבקש לעצור את הבדיקה,
בטענה שמדובר באי-הבנה
אחת גדולה מצדו ושזו
אשמתו. הוא מעולם לא
השיב מאז לפניות קו לעובד.**

בענף **התעשייה** לא הקדישה המדינה מעולם מחשבה לשאלה כיצד מהגרי עבודה אמורים לעבור בין מעסיקים, ועל כן בענף זה לא פועלות לא לשכות השמה ולא חברות כוח אדם. הענף, שנפתח בפועל להגירת עבודה רק בשנת 2022 לערך, כלל עד למלחמה כ-100 מהגרי עבודה בלבד, כולם ממדינות בעלות תמ"ג לנפש השווה לזה שבישראל או גבוה ממנו (עקב התנאי שנקבע בנושא למניעת ניצול עובדים במסגרת גיוסם), כשחלק ניכר מעובדים אלו אם לא כולם היו בעלי מומחיות מבוקשת. דהיינו, לפחות ברמה התיאורטית, דובר בעובדים חזקים יחסית שיש להם ביקוש מצד מעסיקים ותחרות מוגבלת מצד עובדים אחרים, מה שלכאורה איזן את החולשה המובנית של מהגרי עבודה בעת חיפוש מעסיק. ועדיין, בפועל, נתוני רשות האוכלוסין וההגירה הראו שבאותה שנה, לא היו מעברי עובדים כלל בענף (הגם שיתכן שהדבר נובע כמובן מכך שמדובר בענף חדש ועובדים שרק החלו לעבוד בו).

המצב השתנה דרסטית במהלך המלחמה, לאחר שהממשלה הסירה את "דרישת התמ"ג" כדי לעודד מעסיקים להביא עובדי כפיים לענף התעשייה ממדינות

עניות (וללא פיקוח על גיוסם, בהיעדר הסכם בילטרלי). הדבר השפיע לא רק על אופן הגיוס (שגרר, כמצופה, דמי תיווך אסורים – ראיות נשלחו על כך לרשות האוכלוסין וההגירה בידי קו לעובד), אלא גם יצר מצב שבו מאות ואלפי עובדים חדשים, שכלל לא ברור האם כולם דוברי אנגלית, מגיעים לענף שכלל לא ערוך

לקליטתם, במובן זה שאין בו מנגנון השמה כבענפים האחרים. הדבר מטריד במיוחד בענף התעשייה, שכן מדובר בענף שבנוי מתחומים שונים מאד זה מזה ומחולק למספר קטגוריות שונות, כך שיכולתו של עובד ב"קטגוריה" מסוימת למצוא עבודה מוגבלת ומורכבת עוד יותר. למעשה, בהמשך התירה ישראל הגעה לעוד ועוד ענפים חדשים לחלוטין להגירת עבודה, שעד המלחמה הועסקו בהם ישראלים, פלסטינים ומבקשי מקלט – מסעדנות, מוסכים, ניקיון ועוד – שגם בהם לא הוקם מנגנון כלשהו שאמור לסייע לעובדים לאתר מעסיק. פניית קו לעובד בנושא מאוקטובר 2024, לא נענתה.

המצב היה ונותר קשה בפרט בעבודות מיכון ייחודיות, שההעסקה בהן היא כובלת בהגדרה והייתה כזו עוד לפני המלחמה. במקרים אלו, כל תלונה של עובד על תנאי העסקתו, יכולה להוביל לפיטוריו והחזרתו לארצו באופן מיידי. חלק ממדינות המוצא בתחום זה הן מדינות בעלות רקורד יורד ביותר, בלשון המעטה, בתחום זכויות האדם, באופן שכשלעצמו עלול ליצור לחצים על העובד מפני תלונה.

ד. טיפול המדינה בתופעות האמורות – היעדר אכיפה

במשך השנה וחצי האחרונות, נמנעו מקבלי ההחלטות והרשויות משינויים רגולטוריים שיימנעו את התופעות האמורות מלכתחילה, חרף פניות בנושא ואזהרות מצד גורמי מקצוע; ואף קידמו שינויים רגולטוריים גרסיביים כאמור. כפי שפורט לעיל, המגמה הכללית הייתה "לא להקשות", ותוך הדיפת החששות לניצול עובדים במענה ש"הפרות יטופלו" – באמצעות פיקוח ואכיפה.

כך, פיקוח ואכיפה הפכו למילות קסם במהלך שנת 2024 בהקשר להגירת עבודה, משל ניתן לפתור כל בעיה באמצעותן. **זאת על אף שגם טרם המלחמה, כאשר כמות מהגרי העבודה בישראל הייתה נמוכה משמעותית ממספרם כעת, האכיפה ביחס לזכויות מהגרי עבודה הייתה בפועל מזערית** והתבססה על תלונות עובדים לצד מיעוט פעולות אכיפה יזומות על ידי הרשויות, וללא סנקציות משמעותיות. בענף החקלאות למשל תת-אכיפה ארוכת שנים הביאה להשתרשות של הפרות מצד מעסיקים רבים שלא משלמים שכר מינימום וזכויות סוציאליות בהתאם לחוק.

החלטת הממשלה מס' 1752 שהביאה להגדלת מספר המהגרים והסרת רגולציית מגן, נפתחה בהחלטה חגיגית על הגדלת מספר תקני האכיפה והפיקוח במשרד העבודה וברשות האוכלוסין וההגירה (משטרת ישראל, שהיא אלמנט קריטי לאכיפת הדין הפלילי ביחס להפרת עבירות חמורות ביחס למהגרים, נותרה מחוץ להחלטה³⁵). אלא שאכיפה ופיקוח, גם אם היו מתקיימות בפועל, אינן פתרונות קסם. חלק מהבעיות שאלו אמורים לפתור לכאורה, כמו גבייה לא

35 לכאורה חלה עליה החלטת ממשלה קודמת, מספטמבר 2022, שאמורה הייתה להביא להגדלת תקנים וגיבוש מדיניות אכיפה, אולם למיטב הידיעה בחלוף שנתיים וחצי דבר מכך לא קרה.

בחורף 2024 פנו לקו לעובד קבוצת עובדי חקלאות מהודו, שהגיעו ב"מסלול הפרטי" לאחר ששילמו כ-7,000-8,000 דולר. הם נשלחו למשק בעוטף עזה, שבאותה עת עוד היה תחת ירי רקטי. הם סיפרו שבמקום היו עשרות עובדים שהולנו במחסן גדול, ללא אמצעי מיגון, מבלי שקיבלו הסבר מה עליהם לעשות וכיצד להתגונן בזמן ירי טילים; הם עבדו כ-12-13 שעות ביום, בשטחים פתוחים ללא מיגון וקיבלו שכר נמוך ב-30% משכר המינימום. לשכת ההשמה הפרטית שלהם שאמורה הייתה לסייע להם לאתר מעסיק במקום אחר, סירבה לעזור להם, והם פנו לקו לעובד לעזרה. בעקבות תלונה שהגישו לקו לעובד לרשויות, חל שיפור בשכר, והמעסיק החל בבניית מגורים הולמים במקום. עם זאת, חלק ניכר מהעובדים מהודו כבר עזבו את המעסיק, בשל התנאים.

חוקית של דמי תיווך והטעיה במסגרת הגיוס במדינת המוצא, כמעט שלא ניתנים לאכיפה ופיקוח בישראל, הגם שחלק מדמי התיווך האסורים שנגבים מוצא את דרכו לישראל. בנוסף, הניסיון של רשויות המדינה עצמן לימד, שגם הפרות שהתרחשו בישראל יהיו קשות מאד לאכיפה ופיקוח אם העובד חושש להתלונן עליהן ולחשוף אותן – למשל במקרים שבהם הוא כבול למעסיקו, ו/או משועבד לחובות.

גם במקרים שבהם ניתן לחקור הפרות, הניסיון – לרבות מהשנה האחרונה – מלמד שחלק ניכר ממשאבי האכיפה המעטים של הרשויות הושקעו דווקא בגירוש והרחקה של מהגרי עבודה שעזבו את מעסיקיהם³⁶, לעיתים ללא בירור אמיתי של נסיבות עזיבתם והגעתם למעסיק שאינו רשאי להעסיקם; גם במקרים שבהם נמצאו הפרות, רשויות המדינה מסתפקות מזה שנים באזהרות בלבד: רוב מוחלט של הפרות מנותבות לטיפול בהליך המינהלי ולא הפלילי, שם בוחרים משרדי הממשלה בהוצאת התראות במקום הטלת עיצומים (משרד העבודה, הדבר מעוגן בנהליו) או באזהרות והגבלת היתר העסקה למעסיק במקום לשלול אותו ולהגן על העובדים הבאים בתור (רשות האוכלוסין וההגירה)³⁷.

למרבה האירוניה, גם השינוי היחיד שלכאורה התחולל בתחום האכיפה בשנת 2024 – הגדלת תקנים כאמור במשרד העבודה ורשות האוכלוסין וההגירה – לא התממש במציאות, בין בשל הקיצוץ הרוחבי שתוכנן בהמשך במסגרת תקציב המדינה, ובין משום קושי כרוני לאייש תקנים קיימים שלא לומר חדשים.

36 ר' דוח קו לעובד ממאי 2022, "[אכיפת זכויות עובדים פלסטינים ומהגרי עבודה – ניתוח פעילות רשות האוכלוסין וההגירה בשנים 2020-2018](#)".

37 ביחס למשרד העבודה, הדברים מעוגנים בנוהל שהוציא המשרד לפני כעשור, "נוהל בעניין מתן התראה מינהלית לפי סעיף 15(א) לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2012". לגבי רשות האוכלוסין וההגירה, ר' דוח קו לעובד הנזכר בה"ש 38.

ה. סיכום והמלצות

השינוי החד שחל במהלך שנת 2024 ביחס להגירת עבודה, ללא עבודת מטה מסודרת וחשיבה מקיפה, לא הביא נכון להיום להקלה על המעסיקים, אך הוא כן החמיר את מצבם של מהגרי העבודה. אלו הוזמנו לישראל בתורת חלקי חילוף זמניים, על אף שעבורם העתקת חייהם לישראל (פעמים רבות כנגד תשלום הון עתק), אינה זמנית אלא לשנים ארוכות. מהאופן בו נוהלו ועודם מתנהלים הדיונים על הבאתם, שיכונם והעסקתם ניתן היה לחשוב שמדובר בהזמנת מוצר באמזון, ולא בני אדם פגיעים שמשלמים סכומים אסטרונומיים כדי להגיע לעבוד בזמן מלחמה במדינה בעבודות קשות ואף מסוכנות.

את מחיר ההחלטות האמורות שילמו המהגרים שהגיעו לכאן, וצפוי שישלמו עוד רבים אחרים שיגיעו בעקבותיהם, לרבות בשלל הענפים החדשים שנפתחו להגירת עבודה בשנה האחרונה. הניסיון מלמד, שאת מחיר המדרון החלקלק שבהזמנת מהגרי עבודה באופן פרוץ, ללא הבטחת זכויותיהם מראש וללא הגנה עליהן בדיעבד, ישלמו בהמשך גם עובדי כפיים ישראליים, שיודרו אט-אט מענפים שילכו ויתמכרו להעסקת כוח עבודה זר וחלש, הניתן לניצול ורק ידרשו עוד ועוד ממנו – ככל שבכלל יגיעו אליהם מספיק מהגרי עבודה המתאימים לעבודות בהם.

על מדינת ישראל לעצור ולשנות כיוון, לגבש מדיניות סדורה, מבוססת ונסמכת על נתונים ומחקרים עם התבוננות הוליסטית וארוכת טווח, תוך בחינת כל ענף על נסיבותיו ומאפייניו בנפרד. בין היתר, וכמדיניות גורפת, יש לפעול באופן הבא:

- מניעת גיוס "פרטי" לא מפוקח של עובדים לעבודה בישראל, במקביל לטיוב אופן הגיוס ויישום ההסכמים הביטורליים הקיימים.
- השקעה בפיתוח מענים למעסיקים בעלי היתכנות לאורך זמן, שאינם כוללים רק הסתמכות על מהגרי עבודה; וזאת תוך מיפוי המחסור בעובדים והסיבות לו, וכן מיפוי הקשיים והחסמים בשילוב עובדים מהשוק המקומי בענפים אלו.
- קביעת רשימה מצומצמת של שפות, שעל עובדים המגיעים לישראל לשלוט לפחות באחת מהן, תוך הבטחה כי בענף יש די מעסיקים/לשכות שיש להם מתורגמנים לשפה זו.
- קביעת מנגנוני השמה בכל ענף כתנאי לפתיחתו להגירת עבודה. כמו כן, יש לבחון בזהירות בקשות של מעסיקים שלא העסיקו מהגרי עבודה, ובפרט מהגרות עבודה, ולוודא שהם מותאמים ויכולים להעסיק

מהגרי עבודה לאורך זמן. הדברים אמורים בפרט ביחס למעסיקי פלסטינים, שלפי ממצאי בנק ישראל רבים מהם העסיקו פלסטינים באופן פיקטיבי בלבד עד למלחמה ופשוט מכרו את היתרי ההעסקה שלהם.

- עידוד מעסיקים באמצעים שונים להעסקת מהגרי עבודה שהגיעו מהודו וסרי לנקה לאחר המלחמה לעבודות חקלאות ובניין; עריכת הכשרות לעובדים שבישראל ככל שהדבר נדרש; ומתן אפשרות למי מהם שאינו מצליח להשתלב בענף לעבור לענפים אחרים שבהם מותרת עבודת מהגרים, כך שיוכלו להשלים את תקופת העסקתם בישראל באופן חוקי, במקום לגרשם ולהביא עובדים חדשים נוספים.
- גיבוש מדיניות אכיפה ביחס למהגרי עבודה שהגיעו לאחר 7.10.2023, עזבו את מעסיקיהם ועברו לעבודה לא מתועדת, שתבחן את נסיבות עזיבתם את המעסיק הקודם ואי-השתלבותם מחדש בענף. יש לעודד השתלבות עובדים מחדש בענף, על פני "דלת מסתובבת" והנחה אוטומטית שרואה בהם כ"ברחנים" מניפולטיביים שמביאה להחלטה להרחיקם מידידת מישראל.
- הרחבת פעולות אכיפה יזומות וביקורות פתע על ידי רשות האוכלוסין, משרד העבודה, ומינהל הבטיחות; ונקיטת סנקציות משמעותיות, לרבות הטלת עיצומים ושליטת היתרים, על מעסיקים ולשכות שהפרו את חובותיהם, וזאת תוך פיתוח ממשקי עבודה בין הרשויות השונות, שיתוף והתבססות על נתונים שמצויים בידיהן, ומיפוי קבוצות פגיעות במיוחד בקרב העובדים (למשל מי שמועסקים בענפים חדשים להגירת עבודה; נשים; מי שגוייסו בהליך גיוס לא מפוקח; מי שמועסקים בענף שאין בו היתכנות אמיתית למציאת מעסיק חלופי ועוד).