

קו לעובד ואח'

כולם ע"י ב"כ עוה"ד ענת קדרון

ו/או יונתן ברמן ו/או עודד פלר

רח' י"ל פרץ 17, ת"ד 2319

תל אביב 61022

טל: 03-6883736 פקס: 03-6178417

העות רים

נ ג ד

1. ממשלת ישראל

2. שר הפנים

3. שר העבודה והרווחה

באמצעות פרקליטות המדינה

משרד המשפטים, ירושלים

המשיבים

הודעה משלימה מטעם המשיבים

בהתאם להחלטת בית המשפט הנכבד, מתכבדים המשיבים להגיש הודעה משלימה מטעמם, כדלקמן:

1. המבקשים טוענים בבקשה זו כי המשיבים לא קיימו את פסק דינו של בית המשפט הנכבד בבג"ץ 4542/02.

2. בהחלטתו מיום 24.11.08 ציין בית המשפט הנכבד כי אינו רואה יסוד לפקפק בתמונת המצב כפי שהציגו בפניו המבקשים, לפיה "משרד הפנים עודו מתנה את רישיונות ישיבתם של מהגרי ומהגרות עבודה בתנאי בדבר עבודה עבור מעסיק יחיד. פיטורין, התפטרות או מותו של המעסיק הם עודם תנאים 'מפקיעים', אשר התרחשותם מבטלת את רישיון הישיבה שניתן בידי מהגר העבודה. כל מהגרי ומהגרות העבודה שבאו לישראל מאז יום מתן פסק הדין ועד ליום זה (ולפני זה, כמובן) קיבלו רישיון ישיבה לעבודה עבור מעסיק ספציפי. מאות אם לא אלפים מתוכם שילמו בשלילת חירותם ובגירוש לאחר שפוטרו, התפטרו או מעסיקם נפטר...".

3. במסגרת הודעה זו להלן, יראו המשיבים כי **תמונת המצב שציירו המבקשים כאמור בפני בית המשפט הנכבד איננה משקפת את המציאות כהויתה**. בהמשך לכך, יטענו המשיבים כי הוראתו העיקרית של בית המשפט הנכבד בפסק הדין, לפיה שר הפנים אינו רשאי להתנות רישיון הישיבה שניתן ביד העובד הזר המגיע לעבודה בישראל בעבודה עבור מעסיק ספציפי **קוימה באורח מלא**. עוד יטענו המשיבים כי ההסדר החל כיום, לפיו אשרת השהייה והעבודה של העובד מותנית אך ורק בעבודה בענף הרלוונטי כאשר על פי הנהלים העדכניים של משרד הפנים (כפי שתוקנו בעקבות פסק הדין) רשאי העובד הזר לעבור, באורח בלתי מוגבל כמעט (הכולל דרישה לדיווח), ממעסיק למעסיק באותו ענף, אף עונים על דרישתו של בית המשפט הנכבד כי ייקבע על ידי המשיבים הסדר העסקה חדש - מאוזן ומידתי - ביחס לעובדים זרים בענפי-עבודה אלה, אשר לא ייסד עצמו על כבילת העובד המגיע לישראל למעסיק יחיד, ויימנע מכריכת פעולת ההתפטרות בסנקציה כלשהי, ובכלל זה אבדן המעמד בישראל. יחד עם זאת, נוכח אי הבהירות אשר דומה, כי בכל זאת שוררת בהקשר דנו, החליטו המשיבים בעקבות החלטתו של בית המשפט הנכבד בבקשה זו, לערוך רביזיה בנהלים המסדירים את מעברם של עובדים זרים בין מעסיקים בתקופת שהותם בישראל וזאת במתכונת אשר תוצג להלן.

4. אשר לעבודה הנעשית לקביעתם של הסדרי העסקה חדשים בענפי העבודה השונים בהם מועסקים עובדים זרים (עבודה בה החלו המשיבים מטעמים שונים אשר פורטו בדו"ח הוועדה הבינמשרדית שהוגש לבית המשפט הנכבד עוד קודם למתן פסק הדין וללא קשר אליו), הרי שאף בה חלה התקדמות של ממש. כפי שהראו המשיבים בהודעה המקורית, גובשו על ידי המשיבים הסדרים חדשים בכל הנוגע להעסקת עובדים זרים בענפי הבניין, הסיעוד והחקלאות, ואף נקבעו הסדרים רלוונטיים לענף התעשייה והמסעדות. כמו כן ננקטו צעדים שונים ליישומם של הסדרים חדשים אלה. כמצוות בית המשפט הנכבד בהחלטתו בבקשה זו, יסקרו המשיבים צעדים משלימים אשר ננקטו על ידם בהמשך לכך.

ביטול הסדר הכבילה כביטוי באשרת העובד

5. כפי שצינו המשיבים בהודעה המקורית. מאז ניתן פסק דינו של בית המשפט הנכבד בבג"ץ "קו לעובד", **לא מוטבע עוד בדרכונו של עובד המגיע לעבודה בישראל, שם המעסיק**. מאז ניתן פסק הדין מצוין בדרכונו של העובד כי זה הגיע לעבודה בענף הרלוונטי, בין אם מדובר בסיעוד, תעשייה, מסעדות, חקלאות או בניין. הנה כי כן, בכך קיימו המשיבים, כאמור, את הוראתו העיקרית של בית המשפט הנכבד בפסק הדין.

6. חשוב להדגיש, כי מטרת הגעתם של עובדים זרים לישראל הינה עבודה בענפי העסקה הספציפיים, שנקבעו על ידי ממשלת ישראל. רק למטרה זו ניתנת לעובדים אשרת הישיבה, המאפשרת את שהייתם בישראל. משכך, לא יכול להיות חולק שאין הצדקה להתיר את שהייתו של עובד זר בישראל לתקופה בלתי מוגבלת (וודאי שלא תקופה של 5 שנים), כאשר הוא אינו עובד אצל מעסיק בענפי העסקה המותרים.

זאת ועוד; קיים צורך של ממש בפיקוח על העסקת עובדים זרים בישראל הן כדי לוודא שהיא מתייחדת לענפי העבודה בהם נמצא צורך בתעסוקתם והן כדי לוודא כי בתום שהותו המותרת עוזב העובד הזר את הארץ. במסגרת זו נקבעה בנהלי משרד הפנים הדרישה כי העובד ידווח על שינויים שחלים בעבודתו בארץ, ובכלל זאת הפסקת עבודה אצל מעסיק ומעבר ממעסיק למעסיק בענף בו הותרה עבודתו. למותר לציין, כי דרישת דיווח זה אין בה כדי להוות "כבילה" של העובד למעסיק בעל היתר העסקה מאושר ובית המשפט לא אסר על פיקוח כאמור במסגרת פסק דינו בבג"ץ 4542/02.

לצד זאת, ולנוכח הדברים שנכתבו בהחלטת בית המשפט הנכבד חשוב לחזור ולהבהיר, כי כיום, סיום העסקתו של עובד אצל מעסיק **מסוים**, אין משמעותו אובדן מעמדו בישראל ואינו מהווה עילה למעצרו המידי של העובד, השמתו במשמורת והרחקתו מישראל. כפי שפורט וכפי שיפורט עוד להלן, לעובד ניתן פרק זמן ראוי וסביר, בו פתוחה בפניו דרכו לחפש לו מעסיק חלופי בעל היתר העסקה. בפרק הזמן האמור העובד עודנו זכאי לאשרת שהייה בישראל (כל עוד לא נמצא על ידו מעסיק חדש, הזכאות היא לאשרת ביקור מסוג ב/2), אין הוא נעצר, אין הוא מוחזק במשמורת ואין הוא מורחק מישראל.

7. גם לנוכח האמור יטענו המשיבים כי פסק דינו של בית המשפט הנכבד בבג"ץ 4542/02 מקוים על ידם.

נוהל חלופי ל"נוהל מעבר עובד ממעסיק למעסיק"

8. לצד שינוי תנאי האשרה, אף ערכו המשיבים בעקבות פסק הדין מספר שינויים בנוהל "מעבר עובד ממעסיק למעסיק", כך שהוראותיו יעלו בקנה אחד עם העקרונות אשר נקבעו בפסק הדין.

9. לנוכח החלטתו של בית המשפט הנכבד בבקשה זו, החליטה הרשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול, לגבש **נוהל חלופי**, תחת "נוהל מעבר עובד ממעסיק למעסיק" אשר היה לנגד עיני בית המשפט הנכבד עת ניתן על ידו פסק הדין.

10. בגדרו של הנוהל החלופי מובהר, כי **מטרתו לאפשר מעבר עובדים זרים בין מעסיקים בעלי היתר באותו ענף העסקה, בצורה קלה ומהירה**. בגדרי הנוהל מצוין עוד, כי מטרתו להחליף את נהל "מעבר עובד ממעסיק למעסיק", אשר בוקר בפסק דינו של בית המשפט הנכבד בבג"ץ 4542/02.

בהתאם לנוהל, במהלך תשעים ימים שמאז סיום העסקתו של עובד אצל מעסיק בענף אליו הגיע העובד, תהא דרכו של העובד פתוחה בפניו למצוא מעסיק חלופי ולעבוד אצלו, כאשר, כפי שיפורט להלן, במהלך אותם תשעים ימים אין העובד מאבד את ההיתר שניתן לו לשהות בישראל והוא "מוגן" מפני מעצר, החזקה במשמורת והרחקה.

עם זאת, ולצרכי פיקוח על העסקת העובדים (לרבות שמירה על זכויותיהם על ידי המעסיק), הנוהל מחייב את העובד להגיע לשכנת מנהל האוכלוסין ולדווח על סיום עבודה אצל מעסיק קודם, והסדרת העסקה אצל מעסיק חדש.

מש/1 העתק הנוהל החלופי מצורף ומסומן מש/1

11. נוהל זה יפורסם בתוך שבוע ימים באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול, וברי כי לשכות מנהל האוכלוסין יונחו לפעול בהתאם לאמור בו.

פרסום הנחיית האכיפה - תשעים הימים

12. כאן המקום להוסיף ולעמוד על מדיניותם של המשיבים, עליה הוצהר בתגובה מיום 6 נובמבר, 2008. המשיבים ציינו בתגובתם, כי עד להשלמת יישומם של ההסדרים החדשים, נוקט משרד הפנים מדיניות אכיפה רכה כלפי עובדים שסיימו את תקופת העסקתם אצל מעסיק קודם, אף מקום בו אלה לא דיווחו על כך למשרד הפנים כנדרש על פי הוראות הנוהל ולא הסדירו את מעמדם על פיהן.

כך נקבע כי בפרק הזמן של 90 ימים מיום סיום עבודתו של עובד זר אצל מעסיק מורשה, הוא לא ייעצר או יושם במשמורת אף אם יימצא שוהה בישראל מבלי שהוא מועסק אצל מעסיק בעל היתר בענף ההעסקה הרלוונטי ומבלי שהסדיר לעצמו כנדרש אשרת ביקור. המשיבים סבורים, כי פרק הזמן האמור נותן בידי העובדים מרחב פעולה ניכר לשם חיפוש מעסיק חלופי בישראל.

13. מדיניות זו מיושמת ופועלת מזה למעלה משנה, והדברים נמסרו לבית המשפט הנכבד במסגרת עתירות אחרות, שנדונו בפניו. פקידי משרד הפנים מונחים לנהוג בהתאם לאמור, והעותרים מצדם לא הצביעו על מקרים בהם הייתה חריגה מהמדיניות האמורה.

14. הנחיית מדיניות זו אף פורסמה באתר האינטרנט של משרד הפנים, ביום 17.11.08.

מש/2 העתק הפרסום מצורף מסומן מש/2

15. לאחר הדיון בבקשה לפי פקודת בזיון בית המשפט פנו העותרים למשיבים במכתב ובו ציינו מקרים, בהם, לטענתם, לא פעל משרד הפנים בהתאם להנחיה האמורה.

מבירור המקרים עולה, כי בכל אחד מהם המדובר היה בעובדים זרים אשר נמצאו שוהים בארץ למעלה מתשעים ימים לאחר היום בו סיימו את עבודתם אצל מעסיקם הקודם, מבלי שהועסקו על ידי מעסיק מורשה בענף בו הותרה העסקתם.

לגבי העובד הראשון הנזכר במכתב, קאמל מהינדרה אינדרדיט נניקרה, דרכון N1281333
מצ"ה 85269 :

16. עובד זה נכנס לישראל ביום 19.5.08, והחל לעבוד אצל המעסיק אליו הוזמן. ב-22.7.08 עזב את מעסיקו ביוזמתו. הגיע למשרד הפנים, טען שהעבודה קשה לו. הוסבר לו כי היה ידוע לו שזהו סוג העבודה, אך הוא טען בתגובה שלא משלמים לו מספיק. לעובד ניתן רישיון ישיבה מסוג ב/2 לחודש ימים. ביום 22.8.08 קיבל העובד הארכה נוספת של רישיון הישיבה מסוג ב/2 עד ליום 22.9.08.

העובד נעצר על ידי מנהלת ההגירה ביום 25.11.08, הרבה לאחר שחלפו שלושה חודשים מאז סיום העסקתו אצל מעסיקו הקודם, ולאחר שחלפו למעלה מחודשיים ימים מן היום בו פגה אשרת הישיבה שקבל.

לגבי העובדת השניה הנזכרת במכתב: סוני זאבאריאס, דרכון F0213228, מצ"ה 85503

עובדת זו נכנסה לישראל ביום 25.5.08. ביום 10.6.08 פוטר העובדת על ידי מעסיקה. ביום 5.8.08 עוכבה על ידי מנהלת ההגירה **ולא נעצרה**. הובהר לעובדת כי עליה להסדיר מעמדה ולפנות ללשכה לקבלת אשרה. הבינה את הנאמר, לאחר מכן שוחררה ולא הושמה במשמורת. העובדת לא הגיעה למשרד הפנים לשם קבלת רישיון ישיבה מסוג ב/2. **נעצרה ביום 1.12.08, כמעט חצי שנה לאחר סיום העסקתה אצל מעסיקה הקודם**. גם אז, ממונה ביקורת הגבולות החליט לאפשר לה שחרור ממשמורת, בערבות של 1,000 ₪.

לגבי העובד השלישי: ויקטור אינגיטי, דרכון G3618922 מצ"ה 85049

העובד נכנס לישראל ביום 25.11.07. ביום 19.12.07 התקבל מכתב כי העובד אינו מועסק וכי הוא פוטר ע"י מעסיקו. ביום 8.1.08 עוכב העובד על ידי יחידת האכיפה ברשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול. העובד טען כי מעולם לא הגיע למעסיקו. הוסבר לו שעליו לפנות ללשכת מנהל האוכלוסין להסדרת מעמדו. לאחר מכן שוחרר העובד ולא הועבר למשמורת. ביום 9.1.08 פנה העובד ללשכת מנהל האוכלוסין וקיבל רישיון ישיבה מסוג ב/2 לתקופה של חודש, שהסתיימה ביום 9.2.08.

העובד נעצר ביום 18.11.08, שנה לאחר שנכנס לישראל, חודשים רבים לאחר שסיים העסקתו אצל המעסיק וחודשיים לאחר שהסתיים רישיון הישיבה שניתן לו על ידי משרד הפנים.

לגבי העובד הרביעי המוזכר במכתב: מר צ'בקולה פראבו קומאר, נושא דרכון הודו
שמספרו E5932922

גם מקריאת הדברים המתוארים בפנייה ניתן להבין כי מדובר בעובד שחלף פרק זמן של מעל 90 ימים (ככל הנראה מעל ארבעה חודשים), עובר לפנייתו ללשכת מינהל האוכלוסין. העובד נכנס לישראל ביום 20.7.08, ופנה ללשכת מנהל האוכלוסין ביום 31.11.08.

לנוכח האמור נדחתה בקשתו לקבלת רישיון ישיבה מסוג ב/2. יצוין, כי אין מדובר בעובד שנעצר או הושם במשמורת. משכך, גם בעניינו לא הוצבע על הפרה של התחייבות המשיבים לבית המשפט הנכבד.

לגבי המערערת בעע"מ 8240/08 סריאני היטיגלה מדינאגי נ' משרד הפנים (הערעור עודנו תלוי ועומד):

17. כפי המפורט בתגובת המדינה בבקשה לסעד זמני מדובר בעובדת שנכנסה לישראל למטרת עבודה בענף הסיעוד ביום 23.2.06. ביום 15.5.07 הודיע מעסיקה של המערערת למשרד הפנים, כי המערערת חדלה לעבוד אצלו.

כשבעה וחצי חודשים לאחר מכן, ביום 6.1.08, פנה מעסיק אחר למשרד הפנים, בבירור אודות העסקתה כדין של המערערת, אך בקשה זו נזנחה לבסוף.

רק ביום 5.2.08, פנתה המערערת למשרד הפנים בבקשה לקבלת אשרת שהייה זמנית מסוג ב/2. בקשה זו סורבה.

חרף הסירוב לבקשה, המערערת המשיכה לשהות בישראל, וביום 6.3.08 הוגשה בקשה נוספת להעסקתה, שנדחתה. יובהר, כי ה"קושי" בעניינה של המערערת איננו נעוץ בכך שהמערערת לא מצאה מעסיק בתוך זמן קצוב, אלא בכך שהמערערת **כלל לא פעלה** להסדרת העסקתה אצל מעסיק חלופי בתוך פרק זמן סביר.

18. הנה כי כן, אף לא באחד מן המקרים שזכרו על ידי העותרים, הייתה הפרה של התחייבות המשיבים שלא לעצור או לשים במשמורת עובד, בתקופה של שלושה חודשים לאחר סיום העסקתו אצל מעסיקו בישראל. לא זו אף זו, מקרים אלה אינם מעוררים כלל את שאלת "כבילתו" של העובד למעסיק ספציפי, שכן מדובר בעובדים אשר שהו בישראל תקופה ממושכת מבלי לעבוד אצל מעסיק בעל היתר העסקה.

לנוכח האמור, המשיבים יחזרו על עמדתם, לפיה טענות העותרים בהקשר זה נטענו בעלמא, ואין בפני המשיבים, גם כעת, מקרים המצביעים על כך שהמשיבים אינם נוהגים, כפי שהצהירו לבית המשפט הנכבד.

19. ככל שמשמעות טענת העותרים הינה, כי משמעות פסק דינו של בית המשפט הנכבד הינה כי עובד אשר סיים את תקופת העסקתו אצל מעסיק פלוני, "מחוסן" בפני מעצר והרחקה

מישראל עד שיחלפו חמש שנים מרגע כניסתו לישראל, הרי לא לכך כיוון בית המשפט הנכבד, ודברים אלה אף לא נאמרו בפסק הדין.

20. במהלך הדיון שהתקיים בפני בית המשפט הנכבד ציינו אף כבי השופטים בהרכב, כי חייב להיות פיקוח מצדם של המשיבים, על העובדים הזרים השוהים בישראל, ואשר נכנסו לישראל לצורך עבודה, בענפי ההעסקה השונים.

21. המשיבים טענו, והם טוענים גם כעת, כי תקופה של שלושה חודשים, לאחר סיום העסקתו של עובד אצל מעסיק פלוני, שנועדה לאפשר לעובד להסדיר העסקתו אצל מעסיק אחר בעל היתר, הינה תקופה מספיקה, המאפשרת לעובדים למצוא מעסיק חלופי, כפי שאכן נעשה על ידי עובדים רבים השוהים בישראל.

ככל שלא הסדיר העובד העסקתו אצל מעסיק חלופי בעל היתר העסקה, פגה העילה בגינה ניתנה לו אשרת השהייה שניתנה לו ובדין מאבד הוא את מעמדו בישראל. במקרה זה, מעצרו של העותר ובמקרים המתאימים אף הרחקתו מישראל, הם תוצאה מתבקשת בנסיבות העניין ואין כל סתירה בינה לבין פסק דינו של בית המשפט הנכבד. לנוכח האמור, דין טענות העותרים להידחות.

22. להשלמת התמונה, וללא קשר לעניין יישומו של פסק הדין, משרד הפנים הודיע זה מכבר על המדיניות הנהוגה על ידו ולפיה, **ככלל**, עובדים זרים לא ייעצרו, יושמו במשמורת ויורחקו, בשנתם הראשונה לשהייה בישראל. גם הנחיית מדיניות זו תעוגן בנוהל החדש, שיפורסם בעוד שבוע ימים.

עדכונים ביחס לשיטות ההעסקה החדשות

23. שיטת ההעסקה החדשה בסיעוד -

תחילה נבקש להבהיר, כי נוהל העסקת עובדים זרים בענף הסיעוד, בהתאם לשיטת ההעסקה החדשה, פורסם עוד בחודש מאי 2007 באתר האינטרנט של משרד התמ"ת.

העתק הנוהל נמצא בקישורית המצ"ב : <http://www.tamas.gov.il/NR/rdonlyres/3A4C03E7-08CC-4177-B45E-F08E59F0759D/0/doc.2007>

עוד נוסיף, כי בחודש נובמבר 2008 נשלחו לכל הלשכות הפרטיות בעלות ההיתרים לפי שיטת ההעסקה החדשה מכלול ההוראות והתפסים, הנדרשים לשם העסקת עובדים זרים בענף הסיעוד, בהתאם לשיטת החדשה.

מש/3 העתק הפרסום מצורף ומסומן מש/3

24. נציין, כי בהתאם לאמור בתגובה מטעם המשיבים, ברשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול נמשך המאמץ להשלים רישום של המעסיקים, העובדים והלשכות הפרטיות בענף הסיעוד.

25. פרסום בעניין זה נעשה באתר האינטרנט של משרד התמי"ת, ובימים הקרובים יעשה גם בכלי תקשורת שונים.

מ/ש 4 העתק פרסום שנעשה למעסיקים מצורך מסומן מ/ש 4

26. בהתייחס לעובדים, על מנת להשלים הקמה של בסיס נתונים שלם בדבר עובדים זרים בענף הסיעוד ומעסיקיהם, ייעשה פרסום דומה שיכלול קריאה לעובדים שנכנסו לישראל ומועסקים בעבודה בענף הסיעוד, להירשם בלשכות הסיעוד.

מ/ש 5 העתק דף מידע לעובדים מצורך מסומן מ/ש 5

27. בנוסף, ובמקביל למהלך האמור, תיעשה פנייה פומבית גם לעובדים בענף הסיעוד, שאינם מועסקים בשלב זה, במטרה לרשום על ידי המשיבים, כחלק מהקמת בסיס הנתונים לפי שיטת ההעסקה החדשה.

27. יוער, כי דף המידע באנגלית, לגבי השיטה החדשה להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד בישראל, הועבר גם לנספחת העבודה בשגרירות הפיליפינית בישראל. זו ציינה בפני עובדת יחידת הסמך, כי בכוונתה לעדכן את העובדים הפיליפינים שיגיעו לימי עיון המאורגנים מטעם השגרירות, באמור בדף המידע. כמו כן העבירה נספחת העבודה לנציגת המשיבים פרטים של עיתונים הנקראים על ידי ציבור העובדים הזרים, לשם פרסום ההודעה גם בעיתונים אלה.

28. הלשכות הפרטיות נדרשות להשלים את רישום הנתונים כבר כעת, ובכל ההקדם. כיוון שעד כה לא נרשמה היענות מספקת להשלמת הרישום ולהחתמת עשרות אלפי המעסיקים הסיעודיים ועובדיהם על המסמכים לפי הנוהל, המשיבים מעריכים כי מהלך זה יושלם בחודשים הקרובים.

28. מכל מקום, חשוב להבהיר, כי שיטת ההעסקה החדשה בענף הסיעוד בנויה ממספר מרכיבים שונים - הקמת הלשכות, הקמת בסיס הנתונים וכיוצא בזאת עקרונות שונים, שפורטו בתגובה מיום 6.11.08.

חלק מרכיבי שיטת ההעסקה פועלים כבר היום, הלשכות הפרטיות קיבלו כבר רישיונות והיתרים, והליך הבאת עובד זר לסיעוד בישראל נעשה כעת דרכן. כמו כן, על מנת להימנע מבירוקרטיה מיותרת ולייעל את ההליכים הנוגעים ליישום השיטה, נקבע לאחרונה כי

היתרי ההעסקה בענף הסיעוד, ורישיונות הישיבה שניתנו לעובדים המועסקים אצל מעסיקים בענף זה, אשר תוקפם פג, יוארכו בשלב זה עד לחודש יוני 2009.

29. הנה כי כן, השיטה החדשה בענף הסיעוד החלה לפעול, בחלק מרכיביה, והכוונה היא להשלים את יישומם של כלל הרכיבים בשיטת העסקה זו, במהלך החודשים הקרובים.

30. שיטת ההעסקה החדשה בחקלאות -

טיוטת נוהל להעסקת עובדים זרים בענף החקלאות, בהתאם לשיטת ההעסקה החדשה, המופיעה בהחלטת הממשלה הרלוונטית, פורסמה זה מכבר, ועוד בראשית חודש מרץ 2008, באתר האינטרנט של יחידת הסמך לעובדים זרים במשרד התמ"ת (כיום חלק מרשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול).

הציבור נתבקש להתייחס לאמור בטיוטת הנוהל.

מ/ש 5 העתק הפרסום וטיוטת הנוהל מצורף מסומן מ/ש 5

31. לאחר האמור התקבלו אכן שורה של השגות, אשר נבחנו על ידי נציגי יחידת הסמך.

על מנת לברר לעומקן את ההשגות השונות שהועלו, ולהטמיע את עקרונות שיטת ההעסקה החדשה בענף החקלאות, נערך בחודש מאי 2008 כנס אליו הוזמנו כל מי ששלחו השגות, שמטרתו הייתה התייחסות להשגות, מענה על שאלות והבהרת עקרונות השיטה.

32. במסגרת הכנס הועלו שורה של טענות שהצריכו ליבון, ובהמשך לכך, לנוכח הקשיים שהתעוררו, הוחלט להמתין עם יישום השיטה החדשה, שעקרונותיה דומים לעקרונות שיטת ההעסקה בענף הסיעוד, עד ליישום שיטת ההעסקה בסיעוד.

33. לנוכח הערות בית המשפט הנכבד, המשיבים החליטו כעת לשוב ולפעול ליישומה של שיטת ההעסקה החדשה בחקלאות, בד בבד עם שיטת ההעסקה בסיעוד, ובמהלך החודשים הקרובים.

34. נציין, כי בהצעת החלטה שהוכנה על ידי המשיבים לאישור הממשלה צוין, כי שיטת ההעסקה החדשה בענף החקלאות תופעל לכל המאוחר ביום 1.6.09.

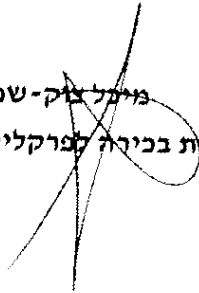
כמו כן, באותה הצעת החלטה נכלל הסיכום שנתקבל אצל ראש רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול ולפיו, לנוכח דחיית תחולת שיטת ההעסקה החדשה, על מנת להקל על אפשרות הניידות של עובדים זרים בין מעסיקים בענף החקלאות, **מספר ההיתרים שיוקצה למעסיקים בענף יעלה בכ-7% על מכסת העובדים שתאושר על ידי הממשלה**. עיקרון זה הינו אחד מיסודות השיטה החדשה בענף החקלאות, אלא שניתן ליישמו גם

כעת, מבלי להשלים את הליך הקמת "בסיס הנתונים", כפי שנעשה בענף הסיעוד. הדבר ייעשה בתיאום עם משרדי הממשלה הרלוונטיים, ובהתאם לסעיף 9 להחלטת הממשלה 447, שצורפה לעיל.

35. הצעת ההחלטה האמור טרם קיבלה את אישור הממשלה.
36. לבסוף, וכפי שצוין בתגובה מטעם המשיבים, בכוונת המשיבים לפרסם בשבועות הקרובים רשימה של חקלאים, מעסיקים בעלי היתרים פנויים (לא מאוישים) להעסקת עובדים זרים בענף החקלאות. המשיבים סבורים כי בכך יהא כדי להקל על עובדים זרים, המחפשים עבודה חלופית בענף החקלאות, למצוא מעסיק חדש.
37. מכל הטעמים האמורים, המשיבים יטענו כי דין בקשת העותרים להידחות.
38. תגובה זו נתמכת בתצהירו של מר יעקב גנות, ראש רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול.

היום, 29 בדצמבר, 2008

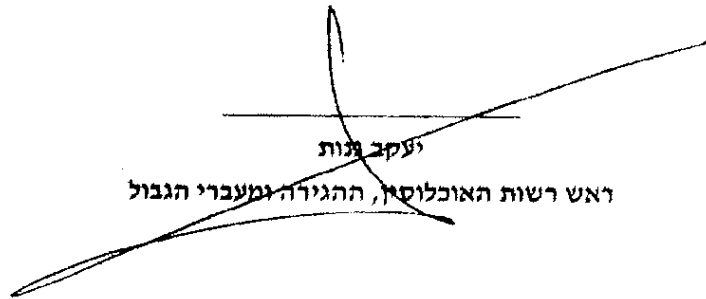
מיכל צוק-שפיר
סגנית בכירה לפרקליט המדינה



תצהיר

אני, מר יעקב גנות, ת.ז. 6714088, לאחר שהוזהרתי כי עליי להצהיר את האמת וכי אם לא אעשה כן אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק, מצהיר בזה כדלקמן:

1. אני משמש כראש רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול.
2. תצהירי זה ניתן לתמיכה בתגובה מטעם המשיבים בבג"ץ 4542/02 קו לעובד ואח' נגד ממשלת ישראל ואח'.
3. על פי הידוע לי מתוקף תפקידי, העובדות האמורות בתגובה הינן אמת.


יעקב גנות
ראש רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול

אישור

אני הח"מ, עו"ד 61616, מאשר/ת בזה כי ביום 29.12.08 הופיע בפניי מר יעקב גנות המוכר לי אישית, ולאחר שהוזהרתי כי עליו להצהיר את האמת וכי אם לא יעשה כן יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק, חתם בפניי על התצהיר דלעיל.

