

### 3. אופן העסקת עובדים זרים בבניין, בחקלאות ובסיעוד

כאמור, מכסות להבאת עובדים זרים לישראל לכל ענף וענף נקבעות בהחלטות ממשלה.<sup>106</sup> מרבית העובדים הזרים בישראל מועסקים כיום בענפים בניין, חקלאות וסיעוד, ובהם נעסוק בפרק זה. בסוף הפרק נציג בקצרה גם את ענף המומחים, ומספר המועסקים בו.

נציין כי בוטלו המכסות המיוחדות של עובדים זרים לענפי התעשייה והשירותים והמלוונות, ובענפים אלו לא ניתנים היתרים לעובדים זרים,<sup>107</sup> מלבד להעסקת מומחים זרים במסגרת ענף המומחים (משתכרים לפחות פעמיים השכר הממוצע במשק, ראו בסוף הפרק). בענף המסעדות אין אפשרות למתן היתר לעובדים זרים, כמו גם הבאתם לישראל, למעט שפים זרים במסעדות אתניות במסגרת ענף המומחים.<sup>108</sup> רשות האוכלוסין מפרסמת נתונים על ענפי מסעדות ותעשייה ושירותים. לפי נתוני סוף 2014, אין עובדים זרים המועסקים באופן חוקי בענפים אלו, ו-171 עובדים מועסקים באופן לא חוקי בסיכום שני הענפים.<sup>109</sup> אין בידנו נתונים על מספר המומחים בתחומים אלו שהועסקו במסגרת ענף המומחים.

נוסף על כך, מתוקף החלטת ממשלה משנת 2005 מנכ"ל רשות האוכלוסין רשאי, בהסכמת שר הכלכלה ושר האוצר, לתת היתר להעסקת עובדים זרים בפרויקטים (כולל פרויקטים ממשלתיים) לצורך ביצוע עבודה בטכנולוגיה ובמיכון ייחודיים שאין בישראל ואשר ניתן לבצעה רק באמצעות עובדים זרים (גם עובד שאינו מוגדר "מומחה חוץ").<sup>110</sup> בהחלטת ממשלה זו לא נקבעה מכסה מרבית, ולא נקבעה מכסה כזאת מאז. לפי רשות האוכלוסין, המעסיק של עובדים אלו הוא בעל ההיתר להעסקתם, כלומר מבצע הפרויקט או חלק ממנו הדורש טכנולוגיה ומיכון ייחודיים כמוצג לעיל. לפי הרשות, היתרי העסקה אלו נותן מנכ"ל רשות האוכלוסין (הממונה), בהסכמת שרי הכלכלה והאוצר, ובהתאם לסמכותו לפי החלטות ממשלה בנושא ולפי סעיף 1 לחוק עובדים זרים.<sup>111</sup> כמו כן, הרשות ציינה שמכיוון שמדובר בפרויקטים חריגים וייחודיים אלו מאלו, אין נוהל ספציפי המסדיר את תנאי ההעסקה המיוחדים של עובדים אלו; והממונה מוסמך, בהסכמת השרים, וכפי שנקבע בהחלטת הממשלה כאמור, לקבוע תנאים מיוחדים

<sup>106</sup> נציין כי לפי מבקר המדינה, בשנת 2009 מדיניות הממשלה הייתה הפחתה הדרגתית של המכסה להעסקת עובדים זרים בענפי החקלאות והבניין בין השאר כדי להגדיל את שיעור העסקת עובדים ישראלים בענפים אלו. המבקר קבע כי החלטות ממשלה בשנים 2010-2014 בנוגע למכסות בענפי החקלאות והבניין לא תאמו מתווה זה (הפחתה מתונה יותר או העלאת המכסה), וכי החלטות אלו התקבלו מבלי שהובאה לפני הממשלה התשתית הנדרשת של נתונים ומידע ומבלי שהובאו לפני תוצאות הפעולות שנכללו בהחלטות ממשלה קודמות. ראו מבקר המדינה, דוח שנתי 165 לשנת 2014 ולחשבונית שנת הכספים 2013, רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול – הבאת עובדים זרים ושמירה על זכויותיהם, מאי 2015, עמ' 1097, 1133-1140.

<sup>107</sup> ייתכן כי העסקת עובדים זרים שמסמך זה אינו עוסק בהם, כן אפשרית בענפים אלו, למשל עובדים יומיים מירדן. כך לפי רשות האוכלוסין, בהתאם להחלטת ממשלה יינתנו בקרוב למלוונות באזור אילת היתרים להעסקת עובדים יומיים מירדן – יואל ליפובצקי, ראש מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים ברשות האוכלוסין, מכתב, התקבל בדוא"ל ב-4 במאי 2015.

<sup>108</sup> שם; עו"ד שושנה שטראוס, סגנית (בכירה) ליועץ המשפטי לרשות האוכלוסין, מכתב, התקבל בדוא"ל, ב-10 ביוני 2015.  
<sup>109</sup> בענף תעשייה ושירותים עובדים 143 עובדים זרים באופן בלתי חוקי ובענף מסעדות 28 עובדים שכאלה. נוסף עליהם, נכון לסוף 2014, שוהים בישראל 1,511 עובדים זרים לא חוקיים שאינם מקושרים לענף מסוים. ראו רשות האוכלוסין, האגף לתכנון מדיניות, נתוני זרים בישראל, סיכום שנת 2014, ינואר 2015, עמ' 5.

<sup>110</sup> בעת ההחלטה משרד הכלכלה היה קרוי משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, והממונה על הנושא היה הממונה על יחידת הסמך לעניין עובדים זרים, ראו הממשלה ה-30, החלטה מס' 4617, היתרים להעסקת עובדים זרים, 29 בדצמבר 2005. בשנת 2009 תיקנה הממשלה את הגדרת "מומחי חוץ" וקבעה שזו תחול על העסקת עובד זר בתחום שיש לו מומחיות ייחודית וששכרו החדשי בעד עיסוק זה אינו נופל מפעמיים השכר הממוצע במשק למשרת שכיר. ראו הממשלה ה-32, החלטה מס' 147, מדיניות הממשלה בנושא עובדים זרים ועידוד תעסוקת ישראלים, 12 במאי 2009, סעיף 14.

<sup>111</sup> ועדה מיעצת בראשות נציג רשות האוכלוסין ובהשתתפות נציגי משרד האוצר ומשרד הכלכלה, דנה בבקשות המוגשות לרשות האוכלוסין למתן היתרים להעסקת עובדים זרים בפרויקטים לצורך ביצוע עבודה בטכנולוגיה ובמיכון ייחודיים שאין בישראל ואשר ניתן לבצעה רק באמצעות עובדים זרים. המלצת הוועדה מועברת למנכ"ל הרשות ולשרים לצורך החלטתם בבקשה למתן ההיתר והתנאים להיתר. עו"ד שושנה שטראוס, סגנית (בכירה) ליועץ המשפטי לרשות האוכלוסין, מכתב, התקבל בדוא"ל, ב-9 ביוני 2015.



בהיתר שעל המעסיק לעמוד בהם, בהתחשב בנסיבות הייחודיות של כל העסקה שהותרה, נוסף על חוקים, תקנות ונהלים החלים על עובדים זרים באשר הם.<sup>112</sup> אין בידנו מידע על מספר העובדים הזרים בתחום זה שכן עד תום מועד כתיבת המסמך לא השיבה רשות האוכלוסין לפנייתנו בנושא זה.

כאמור, רק מעסיקים בעלי היתר העסקה תקף מרשות האוכלוסין רשאים להעסיק עובדים זרים, והם רשאים להעסיק רק עובדים זרים שלהם אשרת עבודה ושהייה תקפה לענף הרלוונטי.<sup>113</sup> מעסיק או גורם מתווך (בהתאם לנדרש בענף) בעל היתר חייב לרשום את העובד הזר ברשות האוכלוסין לפני תחילת ההעסקה. להלן נציג את אופן ההעסקה שנקבע לגבי כל אחד משלושת הענפים העיקריים שבהם מועסקים עובדים זרים: בניין, חקלאות וסיעוד בהסתמך על הנהלים והחוזרים העדכניים ביותר המפורסמים באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין. נדגיש כי בפרק זה לא נעסוק בהליכי קבלת היתר ההעסקת עובד זר ובקריטריונים לקבלתו, אלא רק באופן ההעסקה.

כפי שיוצג להלן, אופן ההעסקה שונה מענף לענף. בעוד שבענף הבניין החברה המפנה את העובדים הזרים לעבודה היא הנושאת ברוב חובות המעסיק והיא המשלמת את שכרם, בענפי החקלאות והסיעוד מקבלי השירות (החקלאי או המטופל) הם הנושאים בחובות המעסיק ונעזרים בלשכות תיווך לשם גיוס העובדים והשמתם.

### 3.1. ענף הבניין

ביוני 2014 החליטה הממשלה כי עד ל-30 ביוני 2019 מכסת העובדים הזרים בענף הבניין תהיה 8,000 עובדים. עם זאת, אם תימלא מכסה זו, תוגדל המכסה בשלוש פעימות עד למכסה מרבית כוללת של 15,000 עובדים זרים.<sup>114</sup> עוד הוחלט על הקטנת המכסות בשלוש השנים שלאחר מכן עד למכסה מרבית של 2,000 עובדים ביולי 2021.<sup>115</sup> לפי נתוני הרשות לגבי ענף הבניין, בסוף דצמבר 2014 שהו בישראל 6,106 עובדים זרים באופן חוקי (כ-8% מהעובדים הזרים החוקיים בישראל), נמוך מהמכסה המרבית המותרת, ו-1,006 באופן בלתי חוקי (כ-6.5% מהעובדים הזרים הלא-חוקיים).<sup>116</sup>

העובדים הזרים בענף הבניין מועסקים באמצעות קבלן כוח אדם (לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם ראו סעיף 1.2). על-פי נוהל ייעודי לשנת 2014 של רשות האוכלוסין מנובמבר 2013,<sup>117</sup> העסקת עובד זר בתחום הבניין אפשרית רק באמצעות קבלני כוח אדם שקיבלו היתר מיוחד להעסקת עובדים

<sup>112</sup> עו"ד שושנה שטראוס, סגנית (בכירה) ליועץ המשפטי לרשות האוכלוסין, מכתבים, התקבלו בדוא"ל, ב-9 וב-10 ביוני 2015.  
<sup>113</sup> לפי הגדרות רשות האוכלוסין אשר לענפי הבניין, החקלאות והסיעוד מדובר ברישיון ב/1, ראו נתוני זרים בישראל, סיכום שנת 2014, ינואר 2015, עמ' 10.

<sup>114</sup> שתי הפעימות הראשונות יגדילו את המכסה ב-2,500 עובדים זרים כל אחת, והשלישית תגדיל ב-2,000 עובדים.  
<sup>115</sup> החל מיולי 2019 המכסה תהיה עד 8,000 עובדים זרים, החל מיולי 2020 – עד 5,000 והחל מיולי 2021 – עד 2,000. ראו הממשלה ה-33, החלטה מס' 1693, עובדים זרים בענף הבניין, 8 ביוני 2014. במאי 2014 אישרה הממשלה מכסה של עד 300 עובדים זרים לביצוע עבודות גמר בפרויקט קריית ההדרכה של צה"ל בנגב. עובדים אלו יועסקו מתוך מכסת העובדים הזרים בענף הבניין, ואם בין השאר מכסה זו תימלא, יתקיים דיון בין שרי אוצר, הביטחון, הכלכלה והפנים למתן אפשרות לאשר את העסקתם נוסף למכסה. ראו הממשלה ה-33, החלטה מס' 1582, העסקת עובדים זרים בפרויקט קריית ההדרכה של צה"ל בנגב, 4 במאי 2014. לסוגים נוספים של עובדים זרים בבניין ראו הערה 118.

<sup>116</sup> רשות האוכלוסין, האגף לתכנון מדיניות, נתוני זרים בישראל, סיכום שנת 2014, ינואר 2015, עמ' 5. כפי שמוסבר בהערה 6, בנתוני רשות האוכלוסין חלוקתם של העובדים הלא-חוקיים לענפים היא בהתאם לענפים שלהם היה לעובד היתר עבודה בהיותו עובד חוקי. לקריטריונים לחוקיות העסקה ראו הערה 6.

<sup>117</sup> רשות האוכלוסין, נוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם לשנת 2014, נוהל מס' 9.4.0001, תאריך עדכון: 4 בנובמבר 2013. לפי הודעת רשות האוכלוסין, הארכת היתרים לתאגידים לשנת 2015 יינתנו לפי נוהל זה, ראו רשות האוכלוסין, ראש מנהל שירות למעסיקים ולעובדים הזרים, חוזר ראש מנהל מספר 24/14, 20 נובמבר 2014.



**זרים בבניין בלבד.**<sup>118</sup> כאמור, לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, היתר למתן שירותי כוח אדם של עובדים שאינם תושבי ישראל יינתן רק לתאגיד ששירותים אלו הם מטרתו ועיסוקו היחידים אופן העסקה זה מכונה בנוהל האמור "שיטת התאגידים". שיטה זו החלה במאי 2005 וכללה 43 תאגידים;<sup>119</sup> לפי רשימת רשות האוכלוסין, בשנת 2014 היו 32 תאגידים מורשים בענף הבניין.<sup>120</sup>

לפי הנוהל האמור, על תאגיד להיות תאגיד ישראלי הרשום כדין ולפי התקנון שלו, מטרתו ועיסוקו היחידים הם מתן שירותי כוח אדם של עובדים זרים בענף הבניין. נוהל רשות האוכלוסין מפרט תנאים נוספים שעל תאגיד למלא, ובהם הצגת חוסן פיננסי,<sup>121</sup> פעילות עצמאית ובלתי תלויה בתאגידים אחרים, ותנאים בנוגע לנושאי משרה בו (מנהלים ובעלי תפקידים בכירים).<sup>122</sup>

לפי הנוהל, וכפי שצוין בפרק 2, בהתאם החלטת הממשלה 3453 (10 ביולי 2011), החל משנת 2012 הגעתו לארץ של עובד זר חדש בענף הבניין אפשרית רק במסגרת הסכם בילטרלי. ככלל, רשות האוכלוסין מעניקה היתרים לתאגידים לשם העסקת עובדים זרים הנמצאים בישראל ומורשים לעבוד בענף הבניין, והתאגידים אינם מורשים להביא עובדים זרים מחו"ל באופן פרטי למימוש ההיתרים שקיבלו. עם זאת לתאגידים יש אפשרות להזמין עובדים זרים חדשים מחו"ל במסגרת ההסכמים האמורים ולהעסיקם בכפוף למכסות. לפי הנוהל, מספר ההיתרים המרבי לתאגיד הוא 700 היתרים.<sup>123</sup> לפי רשות האוכלוסין בשנת 2013 מספר ההיתרים לכל תאגיד היה לא פחות מ-130 ולא יותר מ-700.<sup>124</sup> לאחר שהתאגיד מסדיר את תשלומי האגרות והפקדת הערבות, התאגיד רושם את העובדים הזרים על שמו לפי המכסה שאושרה לו.<sup>125</sup> אם העובד התפטר או פוטר מהתאגיד שבו היה רשום, עומדים לרשותו 90 יום להירשם תחת תאגיד אחר, ובתנאי שזה בעל היתר להעסקת עובדים בענף הבניין והסכים להעסיקו.<sup>126</sup>

נדגיש כי התאגיד (קבלן כוח אדם) הוא מעסיקו של העובד, אך הוא אינו האחראי לביצוע עבודת הבניין המבוצעות אצל קבלן הבניין. התאגיד רשאי להעסיק את העובדים הזרים רק אצל קבלן בעל רישון בתוקף לפי הוראות חוק רישום קבלנים לעבודות הנדסה בנאיות, התשכ"ט-1969 – המעסיק בפועל. עם זאת, בהתאם לשיטת התאגידים, חלות הן על קבלן כוח האדם המעסיק את העובד הזר הן על המעסיק

---

<sup>118</sup> הנוהל עוסק רק בהעסקת עובדים זרים בהתאם למכסות הרגילות לענף הבניין, ואינו עוסק בסוגי עובדים אחרים המועסקים בענף הבניין, כגון עובדים פלסטיניים, ירדנים, מומחים זרים בשכר מומחים, עובדי חברת ילמזר בע"מ, משתלמים ועובדים זרים בפרויקטים מיוחדים בהחלטת ממשלה. העסקתם של עובדים אלו תותר ותוסדר, לפי הכתוב, בהחלטות ממשלה ובהנחיות ונהלים נפרדים. ראו נוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם לשנת 2014, עמ' 2.

<sup>119</sup> שם, עמ' 1.  
<sup>120</sup> אתר רשות האוכלוסין, רשימת קבלני כוח אדם בעלי היתרים להעסיק עובדים זרים בענף הבניין – שנת 2014, תאריך כניסה: 26 במאי 2015.

<sup>121</sup> בין היתר, על תאגיד להציג אסמכתאות להון עצמי בהתאם למספר העובדים.

<sup>122</sup> שם, עמ' 1-6.

<sup>123</sup> שם, עמ' 2, 7-8.

<sup>124</sup> רשות האוכלוסין, מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים, מספר היתרים מבוקשים לשנת 2013, 12 בדצמבר 2012. במהלך השנה תאגיד רשאי לבקש מן הרשות להגדיל את מספר ההיתרים. הרשות רשאית לאשר מספר היתרים כולל הגדול ממכסת הזרים לענף הבניין, וזאת, לפי הנוהל, לשם הגברת התחרות והענקת תנאי שכר כדין לעובדים הזרים. ראו נוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם לשנת 2014, עמ' 7.

<sup>125</sup> התאגיד מתחייב בפני הרשות לעמוד בחובות כלפי העובד, ובהן: חוזה עבודה (אחד בעברית ואחד מתורגם לשפה המובנת לעובד), ביטוח רפואי (התאגיד יהיה רשאי לנכות עד סכום שנקבע בתקנות, אך לא יותר משליש מהסכום), מגורים הולמים, קיום חשבון בנק בישראל לעובד, זכותו הרשות בשפת העובד המעודכן שפורסם באתר, ראו שם, עמ' 8-10, 18-17.

<sup>126</sup> שם, עמ' 12, 14.



בפועל, חובות מיוחדות לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996, ולפי חוק עובדים זרים.<sup>127</sup>

לפי הנוהל, על התאגיד להיות רשום בחוזה העבודה בתור המעסיק היחיד של העובד, וכך יופיע בתלוש השכר של העובד ובפוליסת הביטוח הרפואי.<sup>128</sup> על התאגיד לשלם לעובד הזר את משכורתו המחושבת לפי מספר שעות הגדול ממשרה מלאה,<sup>129</sup> וחלים על ההעסקה דיני העבודה ככל מעסיק בישראל, ובכלל זה תשלומים כגון דמי ביטוח לאומי, דמי הבראה ודמי מחלה. כמו כן, לפי הנוהל, על התאגיד להפריש מדי חודש תשלומי פיקדון. לפי הנוהל, תשלומים אלו הם בין היתר על חשבון תשלומי פנסיה ופיצויי פיטורין (כיום 700 ש"ח, ראו פרק 4 להלן על סוגיית הפיקדון). כמו כן, התאגיד חייב בתשלום כל האגרות וההיטלים בגין העסקת העובדים הזרים.<sup>130</sup>

על התאגיד לוודא בהסכם בכתב עם קבלן הבניין, המעסיק בפועל, כי העובדים יועסקו באתרי בנייה בלבד ורק במקצועות הבאים: טפסנות, ברזלנות, טייחות, בנאות ורצפות, מסגרות ורתכות. על התאגיד לאתר עבור העובדים הרשומים אצלו מקומות עבודה אצל המעסיקים בפועל. לפי נוהל רשות האוכלוסין, עליו להציג לעובד "באופן סביר, בהתחשב במכלול נסיבות ההעסקה" את מקומות העבודה שאיתר ומידע על תנאי שכרו ותנאי העבודה, והעובד יבחר היכן יעבוד. בהסכם בין המעסיק בפועל לתאגיד יש לכלול סעיף שלפיו המעסיק בפועל לא ימנע מעבר של עובד למעסיק בפועל אחר או לתאגיד אחר. על התאגיד לוודא באופן סביר כי המעסיקים בפועל מעסיקים את העובדים הזרים בהתאם לכללי הבטיחות. **התאגיד הוא הממלא את חובותיו כלפי עובדיו הזרים וכלפי הרשויות, ולא רשאי להעביר את חובותיו או פעילותו לקבלן משנה או לגורם מתווך כלשהו.**<sup>131</sup>

על המעסיק לספק מגורים הולמים לעובד הזר. כאמור, מתוקף תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000, הוא רשאי לנכות משכרו של העובד עד לסכום מרבי בהתאם לאזור המגורים. כמו כן הוא רשאי לנכות מהשכר החודשי עבור הוצאות נלוות על שימוש במוגרים לעניין מים, חשמל וארנונה עד לסכום מרבי.<sup>132</sup>

כאמור, האחראיות על תנאי העסקת העובד הזר מוטלת בראש ובראשונה על התאגיד. עם זאת, לפי החוק ולפי המצוין בנוהל הרשות, אחראיות זו אינה פוטרת את המעסיקים בפועל מחובות כלפי העובד הזר, ויש להם אחראיות בהתאם לחוק קבלני כוח אדם וחוק עובדים זרים.<sup>133</sup> לפי חוק עובדים זרים, בהתקיים אחד

<sup>127</sup> נוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם לשנת 2014, עמ' 12, 14, 18-19.

<sup>128</sup> על תאגיד חל איסור לגבות מן העובדים הזרים תמורה כלשהי עבור שירותים או החזר הוצאות, מלבד הניכויים המותרים לפי חוק עובדים זרים ותקנותיו וכן לפי חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. על התאגיד חלים איסורים נוספים, ובהם תשלום שכר באמצעות מזון, העסקה בפרויקטים של גוף ציבורי, התקשרות עם צד שלישי הגובה כספים מעובדים זרים (בישראל או מחוצה לה), ראו שם, עמ' 13.

<sup>129</sup> לפי לא פחות מ-211 שעות בחודש, גם אם עבד מספר שעות נמוך יותר: 182 שעות ו-29 שעות נוספות לפחות.

<sup>130</sup> שם, עמ' 15-16, 22.

<sup>131</sup> שם, עמ' 12-14.

<sup>132</sup> שם, עמ' 17; תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000, תאריך כניסה: 5 באוקטובר 2014. ניכויים מותרים גם על העמדת ביטוח רפואי. לסכומים המרביים לשנת 2015, ראו רשות האוכלוסין, מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים, חוזר ראש מינהל מספר 30/14: עדכון סכומי אגרות, פיקדון, ערובה, ניכוי בעד מגורים הולמים, הוצאות נלוות וזיכוי בעד ביטוח רפואי – לשנת 2015, 1 בינואר 2015.

<sup>133</sup> נוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם לשנת 2014, עמ' 18.



משלושה תנאים,<sup>134</sup> ואם התאגיד לא מילא את חובותיו לתשלום שכר העובד במלואו, לתשלום הפיקדון, להסדרת ביטוח רפואי ולהעמדת מגורים הולמים (לגבי עובד זר המתגורר במקום שבהחזקת המעסיק בפועל),<sup>135</sup> יחולו חובות אלה גם על המעסיק בפועל. נציין כי ההוראה בחוק קבלני כוח אדם שלפיה לא יועסק עובד של קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים, אינה חלה על עובד זר של קבלן כוח אדם בעל היתר.<sup>136</sup>

### 3.2. ענף החקלאות

בהחלטת ממשלה בדצמבר 2013 נקבע כי החל מ-1 בינואר 2014 מכסת העובדים הזרים השנתית המרבית בענף החקלאות היא 24,999 עובדים. נוסף על מכסה זו, הסמיכה הממשלה את רשות האוכלוסין להתיר בשנת 2014 ובשנת 2015 העסקת 500 עובדי חקלאות עונתיים מסרי לנקה לתקופה של עד שמונה חודשים בכפוף לעמידה בתנאים מסוימים.<sup>137</sup> **לפי נתוני הרשות, ב-31 בדצמבר 2014 שהו בישראל בענף החקלאות 22,087 עובדים זרים באופן חוקי (כ-30% מהעובדים הזרים החוקיים בישראל), מספר הקטן מן המכסה, ו-531 באופן בלתי חוקי (כ-3.5% מהעובדים הזרים הלא-חוקיים). בזמן זה שהו בישראל 64 עובדים זרים עונתיים בחקלאות, מספר הקטן מן המכסה, ו-15 עובדים זרים עונתיים לא חוקיים.**<sup>138</sup> נציין כי רשות האוכלוסין מפרסמת רשימת הקצאות מרביות (מכסה להיתרים) המומלצת לכל חקלאי (באופן שמי) לפי קריטריונים מסוימים.<sup>139</sup> בהחלטת ממשלה נקבע כי בשנת 2015 ובשנת 2016 יימשך מתן עדיפות בהקצאת היתרים לחקלאים המעבדים שטחים ביישובי "הספר המרוחק" אם נכללים באזורי עדיפות לאומית (22 יישובים).<sup>140</sup>

<sup>134</sup> סעיף 1ז1 (ב) לחוק [חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991](#): (1) העובד הזר דרש, בכתב, מקבלן כוח האדם למלא את החובה, מסר למעסיקו בפועל הודעה בכתב ולפיה מסר את הדרישה האמורה, והחובה לא מולאה על ידי קבלן כוח האדם עד תום 21 ימים ממועד מסירת ההודעה; דרישה והודעה כאמור יכול שיימסרו גם על ידי ארגון עובדים כאמור בסעיף 7 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, או, אם העובד הסכים לכך – על ידי ארגון העוסק בקידום זכויותיהם של עובדים זרים; (2) מפקח כאמור בסעיף 6 מסר למעסיק בפועל הודעה, בכתב, כי בידי מידע ולפיו קבלן כוח אדם לא מילא את החובה כלפי עובד זר המועסק אצל המעסיק בפועל, והחובה לא מולאה בידי קבלן כוח האדם עד תום 21 ימים ממועד מסירת ההודעה; (3) העובד הזר הגיש תובענה בשל אי-מילוי החובה נגד קבלן כוח האדם ונגד המעסיק בפועל, גם אם לא נמסרו קודם לכן דרישה או הודעה בהתאם להוראות פסקה (1) או (2), והחובה לא מולאה בידי קבלן כוח האדם עד תום 21 ימים מיום מסירת התובענה למעסיק בפועל.

<sup>135</sup> סעיף 1ז1 (א) לחוק [חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991](#), תאריך כניסה: 23 בספטמבר 2014.

<sup>136</sup> סעיף 12א לחוק [העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996](#), תאריך כניסה: 26 במאי 2015; הנוהל מורה לתאגידים לייצע את המעסיקים בפועל על כך וליידע את העובדים הזרים על כך. ראו רשות האוכלוסין, [נוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם לשנת 2014](#), עמ' 19.

<sup>137</sup> החלטות הממשלה נתנו תוקף החלטות ועדת השרים לענייני חברה וכלכלה, ראו הממשלה ה-33, החלטה מס' 1080 (חכ/16), [הקצאת מכסת עובדים זרים לחקלאות החל מיום 1 בינואר 2014](#), 18 בדצמבר 2013; החלטה מס' 2218 (חכ/43), [עדיפות בהקצאת היתרים להעסקת עובדים זרים בחקלאות ביישובי הספר בשנים 2015 ו-2016 והעסקת עובדים זרים עונתיים בשנת 2015](#), 20 בנובמבר 2014.

<sup>138</sup> רשות האוכלוסין, האגף לתכנון מדיניות, [נתוני זרים בישראל](#), סיכום שנת 2014, ינואר 2015, עמ' 5.

<sup>139</sup> ברשימה לשנת 2014 נכתב כי ההקצאות הן בהתאם להמלצות משרד החקלאות באישור רשות האוכלוסין לצורך בקשת היתרים לפי סעיף 1ג לחוק עובדים זרים. לחקלאים שלא שילמו במועד את כל האגרות הנדרשות להעסקה, נקבעה מכסה אפס. ראו אתר רשות האוכלוסין, [רשימת ההקצאות המומלצות המרביות למתן היתרים להעסקת עובדים זרים בענף החקלאות לשנת 2014](#), תאריך עדכון 28 בינואר 2014. לפי נוהל הרשות, בסיס הנתונים להקצאה מסתמך על נתונים ומסמכים שהגישו החקלאים למשרד החקלאות ופיתוח הכפר במפקד בשנת 2011, אלה, לפי הנוהל, תוקנו במהלך הזמן, ראו רשות האוכלוסין, [נוהל העסקת עובדים זרים בענף החקלאות לשנת 2014](#), חוזר מנהל מס' 31/13, 22 בדצמבר 2013. אשר לשנת 2015 ההקצאה אמורה להיות מבוססת על מפקד חדש – ראו הודעת רשות האוכלוסין ומשרד החקלאות ופיתוח הכפר, [הודעה על מפקד חקלאי כבסיס נתונים להקצאת עובדים זרים – שנת 2015](#), 12 ביוני 2014. לביקורת מבקר המדינה בין היתר על הטיפול בבקשות להיתר והפעילות המשותפת של משרד החקלאות ורשות האוכלוסין, ראו מבקר המדינה, דוח שנתי 65 לשנת 2014 ולחשבונית שנת הכספים 2013, [רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול – הבאת עובדים זרים ושמירה על זכויותיהם](#), מאי 2015, עמ' 1129-1132.

<sup>140</sup> הממשלה ה-33, החלטה מס' 2218 (חכ/43), [עדיפות בהקצאת היתרים להעסקת עובדים זרים בחקלאות ביישובי הספר בשנים 2015 ו-2016 והעסקת עובדים זרים עונתיים בשנת 2015](#), 20 בנובמבר 2014.





בענף החקלאות פועלות לשכות פרטיות שתפקידן הוא לתווך בין העובדים הזרים (לא עונתיים) לבין חקלאים בעלי היתר תקף להעסקתם, אך חל איסור על יחסי עובד-מעסיק בין הלשכה לעובד, ועל החקלאי בעל ההיתר להעסיק במישרין את העובד הזר, בהתאם לחוק עובדים זרים ובכפוף לתנאי ההיתר.<sup>141</sup>

לפי נוהל רשות האוכלוסין, ככלל היתרים להעסקת עובדים זרים בענף החקלאות ניתנים לשם העסקת עובדים זרים הנמצאים בישראל.<sup>142</sup> כאמור, החל משנת 2012 עובדים זרים חדשים לענף החקלאות מגיעים לארץ רק במסגרת של הסכמים בילטרליים.<sup>143</sup> חקלאים שרשות האוכלוסין מתירה להם להעסיק עובדים חדשים מחו"ל, חייבים להזמין באמצעות הלשכות הפרטיות המורשות לענף, בהתאם לנהלים ולהוראות הסדר שיתוף הפעולה בין תאילנד לישראל,<sup>144</sup> ואישור הבאת עובדים זרים חדשים ניתן בהתאם לנוהל ייעודי.<sup>145</sup>

לפי נוהל רשות האוכלוסין המסדיר את פעילותן של לשכות פרטיות לשנים 2013-2014, על לשכה פרטית לעמוד במכלול הוראות הפרק הרביעי והפרק הרביעי 1 לחוק שירות התעסוקה והתקנות שהותקנו מכוחו. היתר יינתן רק ללשכה פרטית שמטרתה ועיסוקה היחידים הם תיווך עבודה לעובדים זרים ופעולות הקשורות לכך. הנוהל מפרט כמה תנאי קדם שעל לשכה לעמוד בהם, ובכלל זה ערבות, הסדרת תשלום קנסות ואי-עמידה בפני פירוק.<sup>146</sup> לפי פרסום הרשות באוגוסט 2014, בענף החקלאות פועלות 15 לשכות פרטיות.<sup>147</sup>

על הלשכה לקבל את פני העובד עם הגעתו לישראל, להסיעו למעסיק או לוודא שהמעסיק עושה כן. הלשכה רשאית לפעול בכמה נושאים הקשורים לעובדים הזרים ומעסיקיהם, ובהם סיוע לעובד בפתחת חשבון בנק להפקדת שכרו, סיוע בפתרון בעיות בין העובד לבין המעסיק הישיר, סיוע במעברי עובדים בין מעסיקים וסיוע בטיפול מול המוסד לביטוח הלאומי לעובד זר שנפגע בעבודה.<sup>148</sup> נציין כי שלא כמו בענף הבניין, ב"נוהל לשכות פרטיות לתיווך עובדים זרים בענף החקלאות" לא מצוינת הגבלה למספר העובדים הזרים או המעסיקים הרשומים בלשכה.<sup>149</sup>

**כאמור, החקלאי הוא מעסיקו הישיר של העובד הזר, ועל פי נוהל "העסקת עובדים זרים בענף החקלאות לשנת 2014" של רשות האוכלוסין, אסור לו להעסיקו באמצעות קבלן כוח אדם. על העסקה זו חלים דיני העבודה בישראל (כולל הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה רלוונטיים) וחוק עובדים זרים. לפי הנוהל, החקלאי חייב בין השאר לחתום עם העובד חוזה העסקה, לשלם מדי חודש לחשבון בישראל על**

<sup>141</sup> על הלשכה לנהל רישום של המעסיקים ולרשום תחת כל מעסיק את פרטי כל עובד זר שתווך לו. ראו רשות האוכלוסין, מנהל למעסיקים, [נוהל לשכות פרטיות לתיווך עובדים זרים בענף החקלאות](#), נוהל מס' 9.1.2001, תאריך עדכון: 19 ביוני 2013, עמ' 3-4.

<sup>142</sup> [נוהל העסקת עובדים זרים בענף החקלאות לשנת 2014](#), חוזר מנהל מס' 31/13, 22 בדצמבר 2013. ראו גם [תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף החקלאות](#), נוהל מס' 9.3.0002, מהדורה 1, 17 בפברואר 2015, עמ' 3.

<sup>143</sup> במסגרת גיוס עובדים זרים, על הלשכה לחתום על כתב התחייבות, ראו [נוהל לשכות פרטיות לתיווך עובדים זרים בענף החקלאות](#), עמ' 3.

<sup>144</sup> [נוהל העסקת עובדים זרים בענף החקלאות לשנת 2014](#).

<sup>145</sup> רשות האוכלוסין, חוזר ראש מינהל מס' 46/11: נוהל קליטת עובד זר חלופי בענף החקלאות, 27 באוקטובר 2011; נוהל מפברואר 2015 מפנה לחוזר זה, ראו [תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף החקלאות](#), עמ' 3.

<sup>146</sup> [נוהל לשכות פרטיות לתיווך עובדים זרים בענף החקלאות](#), עמ' 1-2, 5.

<sup>147</sup> רשות האוכלוסין, [רשימת הלשכות בחקלאות \(כולל תרגום לאנגלית\)](#), 4 באוגוסט 2014.

<sup>148</sup> על לשכה חלים איסורים, ובהם החזקת הרשאה או ייפוי כוח בחשבון בזק של עובד זר ואיסור לגבות עמלה או הפרשי שער מעובד זר בגין העברת כספים. ראו [נוהל לשכות פרטיות לתיווך עובדים זרים בענף החקלאות](#), עמ' 5. לעמלות שרשאית לשכה פרטית לגבות ראו סעיף 2.1. לעיל (עוסק בהסכמים בילטרליים בענף החקלאות).

<sup>149</sup> [ש.ם.](#)



שם העובד משכורת המחושבת לפי היקף של משרה מלאה לפחות – "כל עוד העובד היה מוכן לעבודה", ולא תתאפשר העסקה של עובד זר במשרה חלקית. כמו כן, אסור למעסיק למנוע מעבר של עובד למעסיק אחר. החקלאי מקבל היתר להעסיק עובדים זרים אך ורק בעבודה חקלאית בגידולים מוגדרים ובשטחים מוגדרים שדווחו למשרד החקלאות ופיתוח הכפר ומספר העובדים מוגבל כאמור בהתאם להקצאה שקיבל. אין להעסיק עובדים זרים בענף החקלאות בעבודות שאינן בגדר עבודת חקלאות, ובכלל זה גינון, עבודה בחנות, עבודות ניקיון או משק בית ועבודה בבית אריזה אם אינו בשטח החקלאי.<sup>150</sup> גם בענף החקלאות מותרים ניכויים משכר העובד בגין מגורים, תשלומים נלווים וביטוח רפואי.<sup>151</sup>

נוהל ייעודי של רשות האוכלוסין מסדיר ניוד בהסכמה של עובדים זרים בענף החקלאות לתקופה מוגבלת. הניוד נעשה בין חקלאים בעלי היתר להעסקת עובדים זרים בעלי רישיון עבודה בתוקף לשם ויסות כוח העבודה ולהחלפה זמנית של עובדים בעת הצורך. חקלאי הקולט עובדים מנוידים אינו מוגבל במספרם. העובדים המנוידים יישארו רשומים ברשות האוכלוסין על שם החקלאי המנייד (בעל ההיתר), והוא אינו רשאי לקלוט עובדים זרים כחלופה לעובדים שנייד. ניוד לתקופה מוגבלת בתוך אותו יישוב אינו מחייב הגשת בקשה לרשות האוכלוסין, אלא הסכמת העובדים הזרים ושני החקלאים (לא נכתב אם הסכמה זו היא בעל פה או בכתב). נציין כי בנוהל לא הוגדר מה אורכה של "תקופה מוגבלת" אשר לניוד בתוך יישוב. בתקופה זו החקלאי המנייד נשאר המעסיק החוקי, ואחראי בין השאר לשלם את שכר העובדים הזרים. ניוד שלא באותו יישוב מחייב אישור של רשות האוכלוסין, ובכלל זה, מחייב הסכמה בכתב של החקלאי המנייד, החקלאי הקולט והעובדים הזרים.<sup>152</sup> הניוד יהיה לפחות לתקופה של 30 יום ולא יותר משישה חודשים במהלך שנת היתר, והעובד הזר חותם על חוזה העסקה עם החקלאי הקולט (על תנאי החוזה לא להיות פחותים מתנאי החוזה עם החקלאי המנייד). החקלאי הקולט נחשב מעסיקו בתקופה זו ועליו חלות חובות המעסיק. נציין כי חל איסור על החקלאי המנייד או נציגו לגבות תמורה כלשהי בגין הניוד.<sup>153</sup> לשכה פרטית רשאית לסייע לניוד בכפוף להוראות הנוהל.<sup>154</sup>

**בענף החקלאות אפשרית גם העסקה של עובדי חקלאות זרים עונתיים המועסקים, נכון לשנת 2014 במשך חמישה עד שמונה חודשים.** כאמור, הגעת עובדים עונתיים בחקלאות אפשרית בכפוף להסכם הביטוח האזרחי בין ישראל לסרי לנקה, ובשנת 2014 המכסה המרבית של עובדים אלו הייתה 500, וכך נקבע גם לגבי שנת 2015.<sup>155</sup> חקלאי בעל היתר בתוקף להעסקת עובדים זרים יכול להגיש בקשה ישירות לרשות האוכלוסין להעסקת עובדים זרים עונתיים או באמצעות לשכה פרטית. רשות האוכלוסין מקצה היתרים

<sup>150</sup> נוהל העסקת עובדים זרים בענף החקלאות לשנת 2014. ראו גם: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף החקלאות, עמ' 2-3.

<sup>151</sup> לסכומים המרביים לשנת 2015, ראו חוזר ראש מינהל מספר 30/14: עדכון סכומי אגרות, פיקדון, ערובה, ניכוי בעד מגורים הולמים, הוצאות נלוות וזיכוי בעד ביטוח רפואי – לשנת 2015, 1 בינואר 2015.

<sup>152</sup> ניוד מותר רק לאחר שהעובד הזר הועסק לפחות במשך 14 יום, ואם החקלאי המנייד הזמין את העובד מחו"ל, עליו להעסיקו לפחות במשך שלושה חודשים לפחות לפני שמניידו. כמו כן, חקלאי המעסיק עובדים עונתיים (ראו להלן) לא רשאי לנייד עובדים לחקלאי אחר בתקופת העסקת העובדים העונתיים, אך רשאי לקלוט עובדים.

<sup>153</sup> רשות האוכלוסין, נוהל ניוד עובדים זרים בענף החקלאות – מעודכן ליום 13.1.2015, 13 בינואר 2015.

<sup>154</sup> נוהל לשכות פרטיות לתיווך עובדים זרים בענף החקלאות, עמ' 2, 5.

<sup>155</sup> ראו רשות האוכלוסין, ראש מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים, חוזר מנהל מינהל מס' 17/2014 – נוהל הזמנת והעסקת עובדים עונתיים בחקלאות לשנת 2014, 21 ביולי 2014, עמ' 1. ניתן להעסיק עובד עונתי שהגיע לישראל בשנת 2014, גם בשנת 2015 באופן רציף בהתאם לתקופה שנקבעה, ראו שם, עמ' 2. כאמור מכסת העובדים העונתיים ומשך העסקתם המקסימלי (שמונה חודשים) נקבעו בהתאם להחלטת ממשלה, ראו הערה 137.



לכל חקלאי מבקש בכפוף לעמידה בתנאים ובכפוף לעמידה במכסה הכוללת (500),<sup>156</sup> ואת שינוץ העובדים העונתיים עורכת הרשות ישירות מול החקלאים. על החקלאי להעסיק את העובד העונתי במשרה מלאה, וכבכל העסקת עובד זר בענף החקלאות, הוא המשלם את משכורתו ומחויב לתנאי ההעסקה כמתחייב מדיני העבודה ובהתאם לנוהל העסקת עובדים זרים בענף החקלאות (בשינויים מחויבים). המעסיק מחויב להפריש כספים לפיקדון לפני הגעת העובד בתלות באורך שהייה (ראו פרק 4 להלן על הפיקדון). על המעסיק חלות חובות נוספות, ובכלל זה השתתפות בעלות כרטיס הטיסה (לפי עדכון באוגוסט 2014 – כ-2,400 ש"ח בגין מחצית עלות הכרטיס), הסעת העובד משדה התעופה ואליו, רכישת ביטוח רפואי ומתן מגורים הולמים. מעבר של עובדים עונתיים אפשרי רק בין מעסיקים בעלי היתרים פנויים להעסקת עובדים עונתיים.<sup>157</sup>

### 3.3. ענף הסיעוד

בענף הסיעוד לא נקבעה מכסה למספר העובדים הזרים.<sup>158</sup> נכון ל-31 בדצמבר 2014 שהו בישראל 43,468 עובדי סיעוד זרים חוקיים (כ-58% מן העובדים הזרים החוקיים) ו-11,324 לא חוקיים (כ-74% מן העובדים הזרים הלא-חוקיים).<sup>159</sup>

כיום בענף הסיעוד על מטופלים סיעודיים (נכים וקשישים סיעודיים) לשאת בחובות המעסיק כלפי עובד הסיעוד הזר, ואלה מוגדרים המעסיק הישיר,<sup>160</sup> למעט החריגים שיפורטו להלן. השמת העובדים אצל המטופלים נעשית באמצעות לשכות פרטיות שתפקידן הוא בין השאר הסדרתם – אל מול רשות האוכלוסין – של רישום המטופלים, העובדים והשמת עובד אצל מטופל. כמו כן, על הלשכות לסייע בהליכי ההעסקה ולפקח על התנהלות תקינה של ההעסקה ויחסי העובד עם המטופל. הליכי ההעסקה מוסדרים בנהלים של הרשות.<sup>161</sup> עם זאת במקרים שהמעסיק הוא קשיש המקבל גמלת סיעוד בעין של המוסד לביטוח לאומי,<sup>162</sup> לעובדים הזרים יהיו שני מעסיקים: חברת הסיעוד נותנת השירות שהתקשרה עם המוסד לביטוח לאומי (עד 18 שעות בשבוע) והקשיש שנדרש להשלים את שכרו של העובד עד לכדי משרה מלאה לפחות.<sup>163</sup> הסדר דומה של שני מעסיקים מתקיים עבור מספר קטן של נכי מערכת הביטחון

<sup>156</sup> הרשות מציינת כי יש לה שיקול דעת רחב לגבי מתן היתר להבאת עובדים זרים חדשים מחו"ל, ולא תאפשר הזמנת עובד זר עונתי, למשל, לחקלאי המצוי בהליכי פשיטת רגל או חקלאי שהפר הפרות חמורות כלפי עובדים זרים. אם מספר הבקשות עולה על 500, רשות האוכלוסין תקבע מנגנון לחלוקה.

<sup>157</sup> חוזר מנהל מינהל מס' 17/2014 – נוהל הזמנת והעסקת עובדים עונתיים בחקלאות לשנת 2014, 21 ביולי 2014, עמ' 2-10. לעדכון השתתפות המעסיק במימון כרטיס הטיסה, ראו חוזר ראש מינהל מס' 21/14: שינויים בעניין עובדים עונתיים – תיקון לחוזר מספר 17/14 "נוהל הזמנת והעסקת עובדים עונתיים בחקלאות לשנת 2014", 21 באוגוסט 2014.

<sup>158</sup> עם זאת כמצוין בסעיף 1.3, בענף הסיעוד יש מכסה מרבית שנתית להארכת רישיונות לעובדים זרים מטעמים הומניטריים מיוחדים (רישיונות שלא ניתן להאריכם לפי קריטריונים אחרים), זאת בשנת 2015 בלבד עומדת על 1,200.

<sup>159</sup> רשות האוכלוסין, האגף לתכנון מדיניות, נתוני זרים בישראל, סיכום שנת 2014, ינואר 2015, עמ' 5.

<sup>160</sup> מטופל סיעודי בעל היתר תקף להעסקת עובד זר בענף הסיעוד. במדריך זה כאמור לא נעסוק בקריטריונים למתן היתר למעסיק. לאלו ראו למשל רשות האוכלוסין, נוהל טיפול בבקשה לקבלת היתר חדש/ הארכת היתר להעסקת עובד זר בענף הסיעוד, נוהל מס' 9.2.0002, 28 באוקטובר 2014.

<sup>161</sup> רשות האוכלוסין, נוהל העסקת עובד זר בענף הסיעוד, מס' 5.3.0002, מהדורה 5, 31 בדצמבר 2013; נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד, נוהל מס' 9.2.0001, מהדורה 1, תאריך עדכון: 10 בדצמבר 2013.

<sup>162</sup> כיום יש שלוש דרכים אפשריות למימוש גמלת סיעוד, בכפוף לתנאים מסוימים: קבלת שירותי סיעוד מחברה נותנת שירותי סיעוד שבהסכם עם המוסד לביטוח לאומי ("גמלה בעין"); גמלת סיעוד בכסף למי שמעסיק מטפל צמוד (בתנאים מסוימים); קבלת גמלה בכסף במשולב עם שירותי סיעוד מסוימים. ראו אתר המוסד לביטוח לאומי, סיעוד, תאריך כניסה: 26 בנובמבר 2014.

<sup>163</sup> ארנה זמיר, מנהלת אגף הסיעוד במוסד לביטוח לאומי, שיחת טלפון, 27 בנובמבר 2014; פרוטוקול ישיבת הוועדה לבחינת בעיית העובדים הזרים מס' 10, האחריות על העסקת עובדים זרים בסיעוד לקשישים, 15 ביולי 2013, עמ' 6-7; המוסד לביטוח לאומי, מנהל המחקר והתכנון ומאירס-גיוינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר הזקנה, תכנית ניסיונית למתן גמלאות כספיות במסגרת חוק ביטוח סיעוד, מחקרים לדיון 112, אפריל 2013, עמ' 13.





שאושר להם מימון חלקי של משרד הביטחון להעסקת עובד זר באמצעות חברת סיעוד. בסך הכל כ-220 עובדים זרים מלווים כיום את נכי מערכת הביטחון הזכאים, רובם מועסקים במימון מלא של משרד הביטחון באמצעות חברת סיעוד, והיא המעסיק הבלעדי של העובד הזר במקרים אלו.<sup>164</sup> לא ידוע לנו על קבוצות נוספות הזכאיות לסיוע של עובד סיעוד זר, ובהן המטופל אינן המעסיק.

חוזר רשות האוכלוסין מתחילת שנת 2014 בדבר קריטריונים למתן היתר להעסקת עובד זר בענף הסיעוד, מפרט חלק מן החובות החלות על מעסיק בענף הסיעוד. **על המטופל הסיעודי בעל היתר ההעסקה חלות חובות מעסיק בהתאם לדיני העבודה החלים בישראל, ובכלל זה חוק עובדים זרים.** בין היתר על המטופל הסיעודי להסדיר לעובד הזר ביטוח רפואי וביטוח לאומי, כמו גם לספק לו מגורים הולמים בביתו של המטופל. על המעסיק להפקיד את שכרו של העובד הזר מדי חודש לחשבון בנק בישראל על שם העובד שבו אין לאף אדם הרשאה או יפוי כוח בחשבון, למעט קרוב משפחה של העובד. על העובד הזר להיות מועסק, בהיקף של משרה מלאה לפחות, בטיפול סיעודי ו"עזרה סבירה" (לא הוגדר מהי) במשק הבית של המטופל. העברת העובד הזר לביצוע עבודה עבור אדם אחר, אף אם קרוב משפחתו של המטופל, היא הפרה של היתר ההעסקה.<sup>165</sup> המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד בעד מגורים, הוצאות נלוות למגורים וביטוח רפואי – אך לא יותר מסכומים הקבועים בתקנות ושמעדכנת רשות האוכלוסין.<sup>166</sup>

אשר לנכי מערכת הביטחון (כולל נכים זכאים שעברו את גיל הפרישה), נכון לזמן כתיבת המסמך, כאמור יש כ-220 עובדים זרים המסייעים להם. העסקת רובם ממומנת במלואה על ידי משרד הביטחון באמצעות חברת סיעוד, והיא המעסיק היחיד לכל דבר של העובד הזר. למשל, היא האחראית לבטח את העובד בביטוח רפואי, ואף רשאית לנכות משכרו בגין ביטוח זה עד התקרה המותרת.<sup>167</sup> מבין נכי מערכת הביטחון המסייעים ב-220 העובדים הזרים, יש מספר קטן של נכים שאינם זכאים למימון מלא של העסקת עובד זר, ואושר להם כי העסקתו תהיה באופן חלקי במימון משרד הביטחון באמצעות חברת סיעוד, והנכה יהיה מעסיקו הישיר של העובד ביתרת ההעסקה. במקרים אלו לעובד שני מעסיקים, וכל אחד אחראי לעמוד בחובות המעסיק על חלקו.<sup>168</sup>

כאמור, אם העובד הזר מועסק במסגרת של גמלת סיעוד בעין של המוסד לביטוח לאומי, המוסד מעביר לחברת הסיעוד נותנת השירות את סכום גמלת הסיעוד, וחברת הסיעוד משלמת ממנה את שכרו של העובד הזר (עד 18 שעות בשבוע) והקשיש או משפחתו משלמים את השכר החודשי של העובד (לפחות עד לכדי משרה מלאה); במקרה כזה חברת הסיעוד והמעסיק אחראים גם לתשלום רכיבים נוספים בשכר

<sup>164</sup> עו"ד ערן יוסף, סגן היועץ המשפטי למערכת הביטחון (שיקום נכים ומשפחות), מכתבים, התקבלו בדוא"ל ב-5 וב-10 במרס 2015.

<sup>165</sup> קריטריונים למתן היתר להעסקת עובד זר בענף הסיעוד, 1 בינואר 2014. ראו גם טופס התחייבות מעסיק בתוך נוהל טיפול בבקשה לקבלת היתר חדש/ הארכת היתר להעסקת עובד זר בענף הסיעוד, 28 באוקטובר 2014.

<sup>166</sup> תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000; רשות האוכלוסין, מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים, חוזר ראש מינהל מספר 30/14: עדכון סכומי אגרות, פיקדון, ערובה, ניכוי בעד מגורים הולמים, הוצאות נלוות וזיכוי בעד ביטוח רפואי – לשנת 2015, 1 בינואר 2015.

<sup>167</sup> העובד הזר גר בבית הנכה, וחברת הסיעוד מנכה משכרו של העובד, על פי דין, סכומים מסוימים בגין המגורים בבית הנכה, וסכום הניכוי מועבר לנכה. עוד נציין כי אין מדובר בעבודה של העובד הזר במשך 24 שעות בפועל, נכים קשים הזכאים ל-24 שעות ליווי מקבלים בנוסף לעובד הזר סיוע של מלווים ישראלים לחלק משעות היום.

<sup>168</sup> עו"ד ערן יוסף, סגן היועץ המשפטי למערכת הביטחון (שיקום נכים ומשפחות), מכתבים, התקבלו בדוא"ל ב-5 וב-10 במרס 2015.



העובד, כגון דמי ביטוח לאומי, הפרשה לגמל ופיצויים, דמי הבראה וחופשה שנתית, בהתאם לחלק בשכר שמשלם כל אחד מהם. עם זאת חובת הביטוח הרפואי חלה על הזכאי בלבד.<sup>169</sup>

לפי תנאי ההיתר למעסיקים בענף הסיעוד ולפי "נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד", **העובדים והמעסיקים** (המטופלים בעלי ההיתר) **צריכים להיות רשומים תחת לשכה פרטית מורשית** (לפי סעיף 65 לחוק שירות התעסוקה). **הדבר נכון גם אם העובד מועסק באמצעות חברת סיעוד כמתואר לעיל.**<sup>170</sup> לפי הנוהל, על הלשכה להיות חברה ישראלית הרשומה כדין ואשר לפי תקנונה מטרתה **היחידה** היא הבאת עובדים זרים בענף הסיעוד, תיווך וטיפול בהם, ואסור לה להעסיק עובדים (זרים או ישראלים) במתן טיפול סיעודי. על הלשכות לפעול באופן עצמאי ובלתי תלוי אחת בשנייה.<sup>171</sup> לפי רשימת רשות האוכלוסין לשנת 2015, בישראל 104 לשכות מורשות לתיווך בענף הסיעוד.<sup>172</sup> בלשכה צריכים להיות רשומים לפחות 200 מעסיקים ו-200 עובדים זרים, והיא לא רשאית לרשום יותר ממספר העובדים הזרים שביקשה מהרשות ובגינה הפקידה ערבות, ובכל מקרה לא רשאית לרשום תחתיה יותר מ-4,000 עובדים זרים ו-4,000 מעסיקים.<sup>173</sup> עם זאת לפי הנוהל, בהתאם להחלטת בג"ץ, שר הפנים מינה ועדה מקצועית שתבדוק, בין השאר, את סוגיית גודלה המינימלי של לשכה פרטית.<sup>174</sup> עד להחלטה בנושא לשכות פרטיות שאינן עומדות במספר המינימלי של עובדים ומעסיקים, יוכלו להמשיך לפעול.<sup>175</sup>

**עיקר טיפול הלשכות הוא בעובדים זרים בענף הסיעוד הנמצאים כבר בישראל.** הרשות תאשר ללשכה הבאת עובדים זרים מחו"ל בתלות בשיעור העובדים הזרים הבלתי מועסקים הרשומים במאגר הרשות ובשיעור העסקת העובדים הרשומים בלשכה (לפחות 97% ההעסקה).<sup>176</sup> הלשכות אחראיות להבטחת תעסוקה לעובדים הזרים שנכנסו לישראל באמצעותן בשנה הראשונה לשהייתם בארץ, ובין היתר יישקל

<sup>169</sup> ארנה זמיר, מנהלת אגף הסיעוד במוסד לביטוח לאומי, שיחת טלפון, 27 בנובמבר 2014, מכתב, התקבל בדוא"ל ב-4 וב-5 במרס 2015; המוסד לביטוח לאומי, מנהל המחקר והתכנון ומאייס-גיוינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר הזקנה, **תכנית ניסיונית למתן גמלאות כספיות במסגרת חוק ביטוח סיעוד**, מחקרים לדיון 112, אפריל 2013, עמ' 13.

<sup>170</sup> עו"ד שושנה שטראוס, סגנית (בכירה) ליועץ המשפטי לרשות האוכלוסין, מכתב, התקבל בדוא"ל, ב-10 ביוני 2015; **נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד**, עמ' 4. נציין כי בהוראות להגשת בקשה להיתר להעסקת עובד זר בענף הסיעוד שבאתר רשות האוכלוסין, נכלל גם טופס התחייבות מעסיק ובו מצהיר המעסיק, בין היתר, להסדיר בלשכה פרטית מורשית את הרישום עבורו או עבור המטופל ואת רישום העובד הזר. כמו כן עליו לקבל ממנה מכתב השמה לפני תחילת ההעסקה וכן מצוין כי העסקת עובד זר ללא רישום בלשכה שכזאת היא הפרה של תנאי ההיתר. ראו רשות האוכלוסין, **הוראות להגשת בקשה להיתר להעסיק עובד זר במתן טיפול סיעודי**, טופס ב', תאריך כניסה: 13 במאי 2015.

<sup>171</sup> הנוהל מפרט תנאים שעל הלשכה הפרטית למלא ובהם דרישות לניסיון מנהל כללי, עובד סוציאלי אחראי והנחיות בעניין משרדי הלשכה הפרטית. ראו **נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד**, עמ' 5-9.

<sup>172</sup> אתר רשות האוכלוסין, **רשימת לשכות פרטיות לענף הסיעוד, רשימת לשכות פרטיות 2015**, תאריך כניסה: 8 ביוני 2015.

<sup>173</sup> **נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד**, עמ' 7, 12-13. גם במקרה של הפסקת ההעסקה, העובד הזר ממשיך להיות רשום תחת הלשכה, אלא אם לשכה אחרת הגישה לרשות האוכלוסין בקשה מהעובד להירשם תחתה. אם העובד לא נרשם תחת לשכה אחרת או במאגר עובדים לא מועסקים ברשות, לא נפטר ולא יצא מן הארץ, הוא יימחק מרשימת העובדים של הלשכה לאחר שנה ממועד הדיווח (לאחר שהרשות וידאה כי לא מועסק אצל המעסיק המדווח האחרון וכי אי-אפשר לאתר), ראו **שם**, עמ' 14, 16.

<sup>174</sup> ככל הנראה מדובר בוועדת שושני שהמלצותיה הוגשו לשר הפנים.

<sup>175</sup> **נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד**, עמ' 3, 10.

<sup>176</sup> אם מספר העובדים הזרים הרשומים במאגר לעובדים זרים בסיעוד שאין להם תעסוקה גדול משיעור של 1% מסך העובדים הזרים בענף הסיעוד, לא תאושר הבאת עובדים חדשים עד הפחתתו ל-0.5%. עד לירידת השיעור כל לשכה תתווך העסקות מתוך המאגר. נוסף על כך, בשנת היתר הלשכה רשאית להביא עובדים זרים לישראל בהיקף שלא עולה על 10% ממספר העובדים הזרים הרשומים בלשכה. עם זאת בעקבות פסיקת בג"ץ בפברואר 2013 (בג"ץ 1834/09; 6583/10; 6771/10) המכסה תעמוד על 20%, וזאת עד להחלטה בנושא לאחר קבלת המלצות ועדה מיוחדת (ככל הנראה מדובר בוועדת שושני שהמלצותיה הוגשו כאמור לשר הפנים). **שם**, עמ' 10, 24-25. רשות האוכלוסין מאפשרת ללשכות הפרטיות גישה החייבת בססמה לרשימת העובדים במאגר הסיעוד, ראו אתר רשות האוכלוסין, **רשימת עובדים זרים במאגר הסיעוד – לשימוש הלשכות הפרטיות**, 1 באפריל 2015.



חילוט כספים מן הערבות המופקדת לקבלת היתר, לטובת עובדים שנמצא כי תלונתם בעניין אי-העסקתם מוצדקת והלשכה לא הוכיחה שהדבר לא נגרם באשמתה.<sup>177</sup>

לשכה רשאית לרשום אצלה רק מטופלים בעלי היתר בתוקף להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד ולרשום רק עובדים זרים בישראל המורשים לעבוד בענף הסיעוד. בתיווך העסקה על הלשכה להנפיק לעובד ולמעסיק מכתב השמה בעברית ובשפה המובנת לעובד הזר, ולשלוח עותק לרשות האוכלוסין. בין השאר, על הלשכה לשלוח למעסיק ולעובד מידע על חובותיהם וזכויותיהם בנוסח שאישרה הרשות. על מנכ"ל הלשכה לאשר בפני הרשות כי נמסר מכתב השמה לעובד ולמעסיק ונמסר מידע המתואר לעיל, כי נחתם חוזה העסקה וכי המעסיק סיפק לעובד מגורים הולמים בביתו, ביטוח רפואי וכי המעסיק דיווח למוסד לביטוח הלאומי על תחילת ההעסקה.<sup>178</sup>

עובד המועסק אצל בעל היתר לענף הסיעוד, אך לא נשלח אליו על ידי לשכה, צריך להסדיר את רישומו בתום 30 יום מקבלת התראה על כך בכתב. אם לא – עליו לעזוב את הארץ. נציין כי אדם הזכאי לקצבת שירותים מיוחדים (שר"מ) מהמוסד לביטוח לאומי רשאי להעסיק עובד זר הנמצא בישראל, הרשום במאגר ורשאי לעבוד בישראל – ללא תיווך לשכה פרטית. עם זאת עליו ועל העובד להירשם תחת לשכה. אם זכאי לקצבה זו מבקש להביא עובד זר מחו"ל, עליו לקבל שירותי לשכה פרטית.<sup>179</sup>

**באשרת העובדים לא מצוין שם הלשכה או המעסיק, אלא רק עבודתו בענף הסיעוד, כמו גם האזורים בארץ שבהם רשאי לעבוד (ראו סעיף 1.3). העובד הזר רשאי לעבור בין מעסיקים בעלי היתר העסקה בתוקף הרשומים בלשכה תוך עמידה בחובת הודעה מראש לפני התפטרות.**<sup>180</sup> המעסיק או הלשכה אינם רשאים להתנגד למעבר. עובד זר שהובא מחו"ל לעבודה אצל אדם "בעל מוגבלות קשה במיוחד", לפי קביעת הממונה על הנושא ברשות האוכלוסין, לא רשאי לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר במשך שלושה חודשים מיום הגעתו לישראל.<sup>181</sup> כפי שתואר בסעיף 1.3, אם עובד זר הפסיק את עבודתו אצל לא פחות משלושה מטופלים סיעודיים בשנתיים, משרד הפנים יברר אם הוא מנצל לרעה את האשרה ורישיון הישיבה שניתנו לו, ואפשר שיבטלם או לא יאריכם. לא יוגבל מעבר של מעסיקים ועובדים זרים בין לשכות בעלות היתר בתוקף,<sup>182</sup> ושינויים אלו יירשמו ברשות.<sup>183</sup>

נוהל הרשות קובע כי על הלשכה לספק שירותים מקצועיים למעסיק ולעובד. בכלל זה, **עובד סוציאלי מתאים בין העובד למעסיק המטופל.** שלא כנדרש מלשכה בענף החקלאות, **על לשכה בענף הסיעוד להדריך את העובד לפני השמתו, ובכלל זה לגבי צרכיו המיוחדים של המעסיק.**<sup>184</sup> כמו כן הנוהל קובע כללים בנוגע לסדרי ביקור ופיקוח על הטיפול של העובד הזר במטופל, תקינות יחסי העבודה, וקובע סדרי

<sup>177</sup> [נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד](#), עמ' 26.

<sup>178</sup> [שם](#), עמ' 12-13, 17.

<sup>179</sup> [שם](#), עמ' 17, 22.

<sup>180</sup> להוראות אלו ראו רשות האוכלוסין, [נוהל מתן הודעה מראש לפני התפטרות](#), נוהל מס' 10.1.0001, 24 ביולי 2012, עמ' 2, 4.

<sup>181</sup> למעט במקרים שנפגעו זכויותיו או אם הלשכה לא יידעה אותו כנדרש על המוגבלות המיוחדת של המעסיק ועל דרישות העבודה, ראו [נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד](#), עמ' 14-15, 27-28.

<sup>182</sup> נוסף על כך, חל איסור על הלשכה לגבות מהעובד או המעסיק כל תשלום או לקבל תמורה או ערובה לשם מעבר של עובד או מעסיק בין לשכות.

<sup>183</sup> [נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד](#), עמ' 17.

<sup>184</sup> על עובד מחו"ל הבא לעבוד אצל מעסיק בעל מוגבלות קשה במיוחד להיות מוכשר על ידי מוסד מוכר על ידי המשד הממשלתי הרלוונטי במדינת המוצא, ועל הלשכה להציג תעודה רשמית מאושרת על כך בתור תנאי להבאתו.



דיווח לרשות האוכלוסין.<sup>185</sup> ללשכות הפרטיות תפקיד בסיוע למעסיק לעמוד בחובותיו: בין השאר על הלשכה לסייע בהסדרת ביטוח רפואי לעובד, בתשלומים ובבקשות להיתרים, ולוודא בהשמת עובד כי המעסיק פתח חשבון על שם העובד לשם הפקדת השכר. יתר על כן, על הלשכות הפרטיות להכין חוזה להעסקה, ולאשר בפני רשות האוכלוסין כי הוראותיו תואמות את דיני העבודה ואת כל המתחייב אשר להעסקת עובד זר בענף הסייעוד.<sup>186</sup> נציין כי דוח מבקר המדינה שבדק נושא זה בחודשים אפריל-אוגוסט 2010, מעלה כי רשות האוכלוסין לא וידאה באופן שיטתי שחוזים אלו נבדקו על ידי הלשכות וחוזים אלו לא נמצאו בידי הממונה לכך ברשות.<sup>187</sup> בדוח מעקב של משרד ראש הממשלה לתיקוני הערות המבקר, נכתב כי רשות האוכלוסין לא תחדש היתר ללשכות לשנת 2012 אלא בכפוף לבחינת חוזי העסקה כנדרש.<sup>188</sup>

הלשכות הפרטיות רשאיות לגבות מהמעסיקים סכום חד פעמי של 2,000 ש"ח כולל מע"מ עבור השמה. לא ייגבה תשלום נוסף על השמת עובדים נוספים אצל אותו מעסיק במשך שנה. נוסף על כך, הלשכה רשאית לגבות תשלום חודשי בגין שירותיה השוטפים עד לסך 70 ש"ח כולל מע"מ (גבייה שאינה חודשית תיעשה רק בהסכמה כתובה של מטופל או בן משפחתו).<sup>189</sup>

### 3.4. ענף המומחים

בענף המומחים אין מכסה. ב-31 בדצמבר 2014 שהו בישראל 2,842 עובדים זרים באופן חוקי בענף המומחים (כ-4% מכלל העובדים הזרים החוקיים) ו-757 באופן לא חוקי (כ-5% מהעובדים הזרים הלא-חוקיים).<sup>190</sup>

לפי דברי ההסבר בטופס הבקשה לקבלת היתר להעסקת נתין זר בענף המומחים, יש כמה סוגי עובדים בענף: <sup>191</sup> מומחה זר ב"שכר מומחים" (עובד זר בעל רמת מומחיות גבוהה או ידע חיוני וייחודי ששכרו החודשי לא קטן מפעמיים השכר הממוצע במשק לשכיר); מנהל, נציג בכיר או עובד אמון בחברה זרה או בין-לאומית; איש סגל בכיר בחברת תעופה זרה או בחברת ספנות זרה; מרצה או חוקר במוסד להשכלה גבוהה; עובד רפואה משתלם או מומחה בבית חולים (בהתאם להחלטת ממשלה משנת 2005 לא יינתנו יותר מ-50 היתרים בשנה להעסקה במסגרת השתלמות בבית חולים של עובדי רפואה שאינם רופאים);<sup>192</sup> אמן זר; נתין זר לצורך עבודה זמנית שתותר בניסבות מיוחדות לתקופה שאינה ארוכה משלושה חודשים.

לכל אחד מן התחומים תצהיר ייעודי שמזמין העובד נדרש למלא. נוסף עליהם חלים נהלים מיוחדים, תוך הגשת בקשה למשרד ממשלתי רלוונטי אשר ליהלומנים; צלמים זרים או כתבים זרים; בן זוג, ילד

<sup>185</sup> נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסייעוד, עמ' 17-19.

<sup>186</sup> שם, עמ' 18-21.

<sup>187</sup> מבקר המדינה, דוח שנתי 2010 ולחשבונות שנת הכספים 2009, עובדים זרים בתחום הסייעוד, 17 במאי 2011, עמ' 262.

<sup>188</sup> משרד ראש הממשלה, משרד המפקח הכללי לענייני ביקורת המדינה, דוח מעקב אחר תיקון ליקויים וביצוע החלטות של ועדת השרים לענייני ביקורת המדינה, כרך א, דצמבר 2011, עמ' 194.

<sup>189</sup> נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסייעוד, עמ' 22.

<sup>190</sup> רשות האוכלוסין, האגף לתכנון מדיניות, נתוני זרים בישראל, סיכום שנת 2014, ינואר 2015, עמ' 5.

<sup>191</sup> רשות האוכלוסין, בקשה לקבלת היתר להעסקת נתין זר ב"ענף מומחים" לפי סעיף 1ג לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991, תאריך כניסה: 3 במרס 2015.

<sup>192</sup> יואל ליפובצקי, ראש מנהל שירות למעסיקים ולעובדים זרים ברשות האוכלוסין, מכתב, התקבל בדוא"ל ב-24 במרס 2015.



או בן משפחה נתמך של איש סגל דיפלומטי או קונסולארי של מדינה זרה.<sup>193</sup> נציין כי שפים זרים במסעדות אתניות מוגדרים "שפים מומחים", ומנכ"ל החברה המעסיקה אותו נדרש להצהיר כי השף המומחה הזר משתכר שכר שאינו נמוך מפעמיים השכר הממוצע במשק.<sup>194</sup>

להעסקת ספורטאי זר יש טופס בקשה ייעודי, כמו גם נוהל ייעודי להזמנת ספורטאים לישראל (נוהל העוסק גם בהזמנת שופטים וקבוצות ספורט).<sup>195</sup> לפי רשות האוכלוסין, אין מכסה לספורטאים זרים או למאמנים זרים, וההיתרים להם ניתנים בכפוף להמלצות משרד התרבות והספורט ובהתאם לתקנוני ההתאחדויות ואיגודי הספורט בענפים השונים אשר להגבלת מספר הזרים בהתאם לליגה. לפי נתוני רשות האוכלוסין, ב-30 בנובמבר 2014, היו בישראל 171 ספורטאים זרים (83 בכדורגל, 41 בכדורסל, 23 בכדור-יד, 18 בכדור-עף, 5 בכדור-מים ואחד בטניס שולחן). בנוסף, היו בישראל 19 מאמנים זרים.<sup>196</sup>

---

<sup>193</sup> רשות האוכלוסין, ראש מנהל שירות למעסיקים ולעובדים הזרים, [בקשה לקבלת היתר להעסקת נתין זר ב"ענף מומחים" לפי סעיף 1ג לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991](#), תאריך כניסה: 3 במרס 2015. נציין כי כיום, רשות האוכלוסין מפעילה נוהל ניסויי עד לסוף יולי 2015 לטיפול מזורז ואחיד בבקשות להעסקת עובד זר אזרח מדינה שיש לגביה פטור מאשרת ביקור (מסוג 2/ב) ומוזמן לישראל לעבודה בתחום מומחיותו הייחודית לתקופת שאינן עולות על 30 יום. ראו רשות האוכלוסין, [נוהל ניסויי לטיפול מזורז בבקשות להעסקת מומחה זר, שהוא אזרח מדינה לגביה חל פטור מאשרת ביקור, המוזמן לישראל לתקופה של עד 30 ימים בשנה](#), נוהל מס' 5.3.0040, מהדורה שלישית, 3 בפברואר 2015.

<sup>194</sup> רשות האוכלוסין, ראש מנהל שירות למעסיקים ולעובדים הזרים, [חוזר ראש מינהל מס' 01/15: הוספת תנאים להיתרים להעסקת שפים מומחים לפי סעיף 1ג' לחוק עובדים זרים – התחייבות להפקדת שכר העובדים בחשבון בנק בישראל](#), 25 בינואר 2015; [תצהיר מנכ"ל - בקשה להסדרת מעמד שפים זרים](#), תאריך כניסה: 8 במרס 2015.

<sup>195</sup> רשות האוכלוסין, [בקשה להיתר להעסקת ספורטאי זר; נוהל הטיפול בהזמנת שופטי ספורט, קבוצות ספורט וספורטאים לישראל](#), מס' 5.3.0017, 25 במרס 2008.

<sup>196</sup> מרב אברהמס, מנהלת האגף לתכנון מדיניות ברשות האוכלוסין, מכתב תשובה למרכז המחקר והמידע של הכנסת, 23 בדצמבר 2014.

