



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

סקר הסכמים בילטרליים

לקט ממצאים
ראשוניים

2025

סקר הסכמים בילטראליים 2025 לקט ממצאים ראשוניים

אנדה ברק-ביאנקו

דצמבר 2025



מחקר וכתובה : ד"ר אנדה ברק-ביאנקו

עוזר מחקר : דויד גולדמן

תודתנו למראיינות מרכז הפניות : סביטה דשו וג'סלין טמאיו

תודה מיוחדת לניר פוגל, מנהל תחום המחקר, אגף תכנון מדיניות ואסטרטגיה, רשות האוכלוסין
וההגירה על בניית מסגרת הדגימה וייעוץ וליווי מתודולוגי

הסקר בוצע בסיוע מאגר מוחות - מכון מחקר וייעוץ בינתחומי בע"מ

1. הקדמה

מלחמת 'חרבות ברזל' חוללה שינויים עמוקים במרקם החיים בישראל בהיבטים חברתיים, כלכליים וביטחוניים, והשפעותיה ניכרות באופן מובהק גם בשדה הגירת העבודה. עצירת כניסתם של עובדים פלסטינים מאז 7 באוקטובר יצרה זעזוע חריף בשוק העבודה, ובפרט בענף הבנייה, שבו נוצר מחסור מיידי של כ-100 אלף עובדים. בתגובה לכך חלו שינויים מבניים מהותיים במדיניות גיוס העובדים הזרים: הורחבו ההסכמים הביטראליים עם מדינות נוספות, נפתחו ענפי תעסוקה חדשים להעסקת עובדים זרים, ולצד זאת נפתח מחדש גם ערוץ הגיוס הפרטי (B2B), במקביל למסלול הביטראלי (G2G). מהלכים אלו מסמנים תפנית חדה ביחס למדיניות רבת-שנים שהתמקדה בהתכנסות למסלול הביטראלי ובהשקעה עקבית בצמצום ערוצי הגיוס הפרטיים.

על רקע זה, בחינת יעילותם של ההסכמים הביטראליים אינה רק שאלה תפעולית ניהולית, אלא סוגיה של רגולציה והבטחת מימוש זכויות בתנאי איזודאות. מצבי משבר מתאפיינים בעיצוב מחדש מואץ של מדיניות הגירה ושוקי עבודה, אך גם בהעמקת הפגיעות, בחשיפה מוגברת לסיכונים ובהיחלשות מנגנוני ההגנה. לפיכך, בדיקת יעילותו של המודל הביטראלי בעת הזו מאפשרת להעריך את עמידותו כמסגרת מוסדית המיועדת לצמצום פגיעות, להסדרת תנאי העסקה ולהגנה על עובדים בתנאים חריגים. בהקשר זה, חשיבות הבחינה מתחדדת נוכח חזרתו המקבילה של ערוץ ההבאה הפרטית (B2B). ממצאי הסקר יאפשרו לבחון האם, ובאילו היבטים, המודל הביטראלי מתפקד כמנגנון מגן אפקטיבי יותר לעומת חלופות גיוס פרטיות, בעיקר ביחס לתנאי פתיחה כלכליים, נגישות למידע, מימוש זכויות ויכולת התמודדות עם מצבי חירום. הממצאים משקפים את נקודת מבטם הישירה של העובדים עצמם, ולא רק את האופן שבו ההסכמים מוגדרים או מיושמים ברמת המדיניות.

הסקר הנוכחי לבחינת יעילות ההסכמים הביטראליים הוא השישי במספר שמבצע המרכז להגירה בינלאומית ולקליטה (CIMI), והחמישי בשיתוף עם רשות האוכלוסין וההגירה. זהו המחקר הראשון שנערך לאחר 7 באוקטובר, והוא גם המקיף ביותר שבוצע עד כה. רציפות המדידה לאורך יותר מעשור מאפשרת בחינה השוואתית של שינויים במדיניות, בתהליכי הגיוס, בתנאי העסקה ובמימוש זכויות לאורך זמן, ומייצרת לראשונה נקודת ייחוס ברורה להשוואה בין תקופת טרום המלחמה לבין תקופת החירום. בכך מתאפשר ניתוח לפני/אחרי ייחודי של האופן שבו משבר ביטחוני ותעסוקתי מתורגם לשינויים מבניים בשדה הגירת העבודה.

במסגרת הסקר הנוכחי נבחנו 10 קבוצות עובדים משבע מדינות מוצא - מולדובה, סין, נפאל, הודו, הפיליפינים, סרי לנקה ותאילנד – ובחמישה ענפי תעסוקה: בנייה, חקלאות, סיעוד ביתי, סיעוד מוסדי ומלונאות. בסך הכול השתתפו בסקר כ-500 עובדים, בראיונות טלפוניים מקיפים שארכו כ-40 דקות, שנערכו בשפת האם של המרואיינים באמצעות המתורגמניות של מרכז הפניות. איסוף הנתונים התבצע בין חודש יולי לאמצע חודש נובמבר 2025. השפעות המלחמה שולבו בכלי המחקר עצמו, אשר כלל שאלות על תחושת הביטחון הפיזי, נגישות למרחבים מוגנים, וכן ניתוח על פני ציר זמן של מועד ההגעה לישראל (לפני ואחרי 7 באוקטובר) ומיקום גיאוגרפי של השהייה (אזורי גבול לעומת מרכז הארץ).

בדו"ח ביניים זה מוצגת טעימה מן הממצאים, תוך התמקדות בשני ענפים שטרם נחקרו עד כה במסגרת הסקרים הקודמים שבחנו את יעילות ההסכמים הביטראליים בישראל: הסיעוד המוסדי וענף המלונאות. שני ההסכמים נחתמו בשנת 2022, וכיום שוהים בישראל כ-1,500 עובדי מלונאות מהפיליפינים ומספר דומה של עובדי סיעוד מוסדי מנפאל. עובדי מלונאות מסרי לנקה, אשר הגיעו לישראל במסגרת הסכם ביטראלי אשר נחתם בשנת 2024 והחל מיושם לקראת אמצע 2025 אינם נכללים בסקר הנוכחי. נכון להיום (דצמבר, 2025) שוהים בישראל כ-1,200 עובדי מלונאות מסרי לנקה.

הדו"ח הנוכחי בנוי במתכונת תמציתית, ומציג מבחר מן הממצאים המרכזיים באמצעות תרשימים וגרפים. ממצאים אלו מספקים תמונה ראשונית חשובה על מצב העובדים הזרים בענפים אלו בתקופת משבר, ומהווים חלק מהניתוח המקיף שיפורסם בדו"ח המלא.

2. מאפיינים דמוגרפיים

פרק זה מציג את המאפיינים הדמוגרפיים והתעסוקתיים של העובדים בענפי הסיעוד המוסדי והמלונאות שנכללו במדגם, כפי שעולים מטבלה 1, וישמשו בסיס לפרשנות ולהשוואה בדו"ח המחקר הסופי.

טבלה 1: מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים

מלונאות	סיעוד מוסדי	
פיליפינים	נפאל	מדינת מוצא
66	63	נשים (%)
34	37	גברים (%)
39.3 (5.8)	34.3 (4.3)	גיל בשנים (ס.ת)
58	31	רווקים
34	69	נשואים/בזוגיות
8	-	גרופים/פרודים
-	-	אלמנים
68	75	עובדים עם ילדים (%)
1.47 (1.3)	1.16 (0.7)	ממוצע ילדים (ס.ת)
6.14 (3.9)	5.22 (2.8)	ממוצע נתמכים (ס.ת)
20	43	בי"ס יסודי או פחות
60	47	בי"ס תיכון
20	10	על תיכונית/אוניברסיטה
66	98	הכשרה מקצועית
34	2	כן (%)
47	80	לא (%)
8	-	מועסק במשרה מלאה
27	10	מועסק במשרה חלקית
18	8	עצמאית
-	2	לא מועסק.ת/עקר.ת בית
100	65	סטודנט
-	35	לפני 7 באוקטובר (%)
32.66 (4.2)	28.17 (11.2)	אחרי 7 באוקטובר (%)
20	24	ממוצע וותק בישראל בחודשים (ס.ת)
64	60	צפון הארץ
16	16	מרכז הארץ (%)
58	74	דרום הארץ
10	10	ללא ניסיון
10	6	פחות משנה
10	8	1-3 שנים
4	2	4-6 שנים
		יותר מ- 6 שנים
(50)	(51)	(N)

הנתונים מוצגים באחוזים, אלא אם צוין אחרת; ס.ת = סטיית תקן

מהנתונים עולה כי הגיל הממוצע בענף המלונאות (39.3) גבוה מזה שבענף הסיעוד המוסדי (34.3). בשני הענפים נרשם רוב נשי. עם זאת, קיים הבדל בסטטוס המשפחתי: בסיעוד המוסדי רוב העובדים נשואים או בזוגיות (69%), בעוד שבענף המלונאות הרווקים הם הקבוצה הדומיננטית. אף על פי כן, מספר הנתמכים הממוצע בקרב עובדי המלונאות גבוה מזה של עובדי הסיעוד המוסדי (6.14 לעומת 5.22), ובשני הענפים הוא גבוה במיוחד, נתון המרמז על הגירה לצורך פרנסה כאסטרטגיה משפחתית.

הבדלים בין שתי הקבוצות ניכרים גם בהשכלה ובהכשרה: בענף המלונאות שיעור בעלי ההשכלה העל-תיכונית או האקדמית גבוה יותר (60% לעומת 47%), וכן שיעור בעלי ההכשרה המקצועית (20% לעומת 10%). לעומת זאת, כמעט כל המרואיינים בענף הסיעוד המוסדי העידו שעברו הכשרה ייעודית טרם ההגירה לישראל, לעומת כשני שלישים בלבד מקרב המרואיינים בענף המלונאות. בתחום התעסוקה טרם ההגעה לישראל, מרבית עובדי הסיעוד המוסדי הועסקו במשרה מלאה, בעוד שבענף המלונאות נרשם פיזור רחב יותר של סטטוס תעסוקתי, כולל עבודה עצמאית ואי תעסוקה. מאחר שמאז 7 באוקטובר לא נכנסו לישראל מהגרי עבודה מהפיליפינים, כלל עובדי המלונאות במדגם הגיעו לפני מועד זה, בעוד שחלק משמעותי מעובדי הסיעוד המוסדי הגיעו לאחריו. בהתאם לכך, הוותק הממוצע בישראל גבוה יותר בענף המלונאות (32.7 חודשים) לעומת הסיעוד המוסדי (28.2 חודשים). בשני הענפים שיעור גבוה של עובדים הגיע ללא ניסיון קודם בענף, ממצא המחדד את חשיבות מנגנוני ההשמה והלמידה תוך כדי עבודה בישראל.

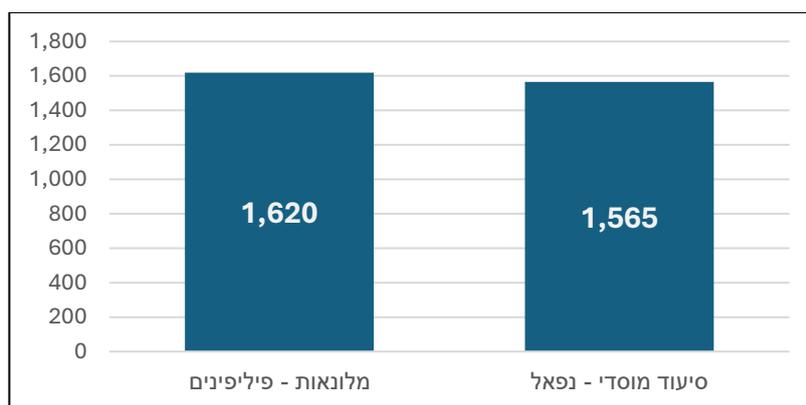
3. עלויות הגעה ומקורות מימון

עלות ההגעה לישראל מהווה רכיב מרכזי בעיצוב תנאי הפתיחה הכלכליים של העובדים עם כניסתם לשוק העבודה. גובה העלות ואופי מקורות המימון משליכים באופן ישיר על רמת התלות הכלכלית והפגיעות, ומשמשים אינדיקציה להבנת יחסי הכוח ושולי ההכלה להעסקה פוגענית ולהפרות של זכויות עבודה.

תרשים 1 מציג את העלות הכוללת הממוצעת של הגעת העובדים לישראל, ממנו עולה שהפער בין שתי הקבוצות מתון יחסית (כ־55 דולר אמריקאי). במונחים ריאליים, גובה הסכומים מייצג השקעה השווה לכ־4–7 חודשי שכר ממוצע במדינת המוצא (כ־240 דולר בנפאל וכ־330 דולר בפיליפינים)¹. סכום זה מלמד כי לא נגבים דמי תיווך בלתי חוקיים. בנוסף, הוא בר-השגה במסגרת אסטרטגיה משפחתית של הגירה, הנשענת על תפיסתה כהחלטה כלכלית קולקטיבית ועל גיוס משאבים באמצעות צבירה משותפת, סיוע מקרובי משפחה ורשתות חברתיות. החלטה משותפת זו נשענת גם על פוטנציאל ההשתכרות בישראל כפי שיוצג בהמשך.

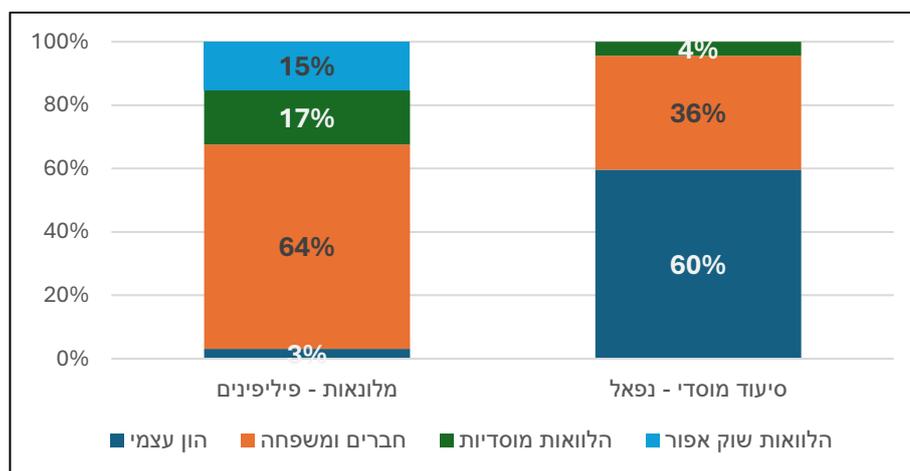
¹ International Labour Organization (ILO), Global Wage Report 2024-25: Is wage inequality decreasing globally? Geneva: ILO, 2024

תרשים 1: עלות ההגעה לישראל (\$)



מניתוח מקורות המימון, כפי שמוצג בתרשים 2, עולים הבדלים משמעותיים בדפוסי המימון וברמות הסיכון הכלכלי שכל אחת מהקבוצות נוטלת על עצמה

תרשים 2: מקורות מימון של עלות ההגעה לישראל (%)



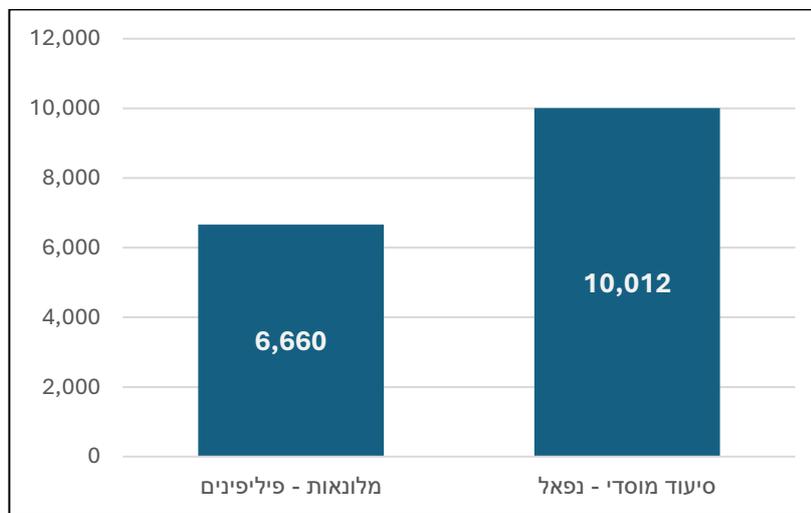
בענף הסיעוד המוסדי (נפאל) עיקר המימון נשען על הון עצמי (60%) ועל רשת חברתית קרובה של חברים ומשפחה (36%), בעוד שהיקפן של ההלוואות המוסדיות זניח יחסית (4%), ואין כלל שימוש בהלוואות משוק אפור. דפוס זה מצביע על הישענות בעיקר על משאבים אישיים ומשפחתיים, ללא כניסה רחבה להתחייבויות אשראי בעלות סיכון גבוה. לעומת זאת, בענף המלונאות (פיליפינים) תמונת המימון שונה: שיעור ההון העצמי נמוך מאוד (3%), והנטל העיקרי נישא על ידי המעגל החברתי משפחתי (64%), לצד הלוואות מוסדיות (17%) והלוואות מהשוק האפור (15%). דפוס זה משקף תלות גבוהה יותר במקורות חיצוניים ובאשראי, לרבות אשראי בסיכון גבוה, ומרמז על רמת חוב ופגיעות כלכלית ראשונית גבוהה יותר בקרב עובדי המלונאות מהפיליפינים בהשוואה לעובדי הסיעוד המוסדי מנפאל.

לסיכום, ההבדלים הכלכליים בין שני הענפים אינם מתבטאים בגובה עלות ההגעה לישראל, אלא בראש ובראשונה באופי מקורות המימון, הון עצמי ומשפחתי לעומת מימון חיצוני, אשר מעצבים באופן שונה את תנאי הפתיחה הכלכליים של העובדים. עם זאת, דפוסי המימון שנמצאו בקרב שתי הקבוצות משקפים, ככלל, הישענות מוגבלת על מימון חיצוני שאינו מבוסס רשתות חברתיות-משפחתיות. בתת הפרק הבא נבחן כיצד משך הזמן הנדרש להחזר ההלוואות מעצב את דפוסי הכבילה הכלכלית ואת משכה.

4. שכר חודשי ותלושי שכר

תרשים 3 מציג את השכר נטו החודשי הממוצע של הנשאלים. כפי שניתן לראות, קיים פער בין שני ענפי התעסוקה: השכר החודשי הממוצע של עובדי המלונאות עמד על 6,660 ש"ח, בעוד שבענף הסיעוד המוסדי עמד השכר הממוצע על 10,012 ש"ח. עם זאת, בחינת החציון מחדדת תמונה מורכבת יותר: החציון בענף הסיעוד המוסדי עמד על 8,500 ש"ח, לעומת 6,500 ש"ח בענף המלונאות, ממצא המעיד כי הממוצע הגבוה בסיעוד המוסדי מושפע משונות פנימית רחבה במיוחד ברמות השכר. שונות זו משתקפת גם בסטיית תקן גבוהה מאוד בענף הסיעוד המוסדי, לעומת אחידות יחסית בענף המלונאות. אף על פי כן, בשתי הקבוצות ניתן לכסות את עלות ההגירה בתוך פחות מחודש עבודה, כך שמידת הכבילה הכלכלית הנובעת מהחזר הוצאות ההגעה מוגבלת לפרק זמן קצר בלבד.

תרשים 3: שכר חודשי נטו ממוצע (ש"ח)

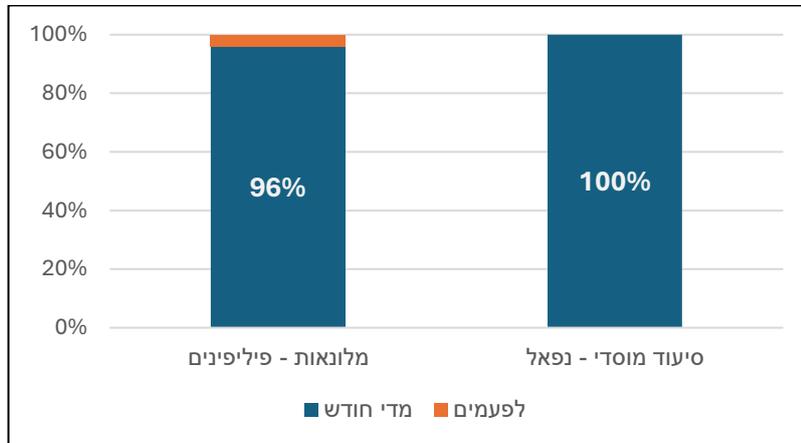


בנוגע לשכר העבודה נבחן הפער בין הציפיות שנקבעו בעת החתימה על ההסכם, טרם ההגעה לישראל, לבין השכר ששולם בפועל. הממצאים מראים כי בקרב 59% מהנשאלים בענף הסיעוד המוסדי התקיים פער בין השכר הצפוי לבין השכר בפועל, כאשר בכל המקרים הפער נבע מכך שהתשלום בפועל היה גבוה מן הציפיות. לעומת זאת, בקרב עובדי המלונאות מהפיליפינים רק 28% דיווחו על פער בין הציפיות לשכר בפועל; מתוכם עובד אחד בלבד (7%) ציין כי השכר שקיבל היה נמוך מן הצפוי, בעוד שהיתר (13 עובדים) דיווחו כי השכר בפועל היה גבוה מן הצפוי.

עלפי חוק, המעסיק מחויב למסור לעובד תלוש שכר אחת לחודש. תרשים 4 מציג את תדירות קבלת תלוש השכר. מן הממצאים עולה כי כלל עובדי הסיעוד המוסדי (100%) דיווחו על קבלת תלוש שכר באופן סדיר מדי חודש. בקרב עובדי המלונאות מהפיליפינים, 96% דיווחו כי הם מקבלים תלוש שכר חודשי, בעוד ש-4% בלבד

(שני עובדים) ציינו כי אינם מקבלים תלוש שכר באופן קבוע. ככלל, ממצאי הסקר מצביעים על רמת עמידה גבוהה בחובת מסירת תלוש שכר, בהתאם לדרישות החוק, עם חריגים בודדים.

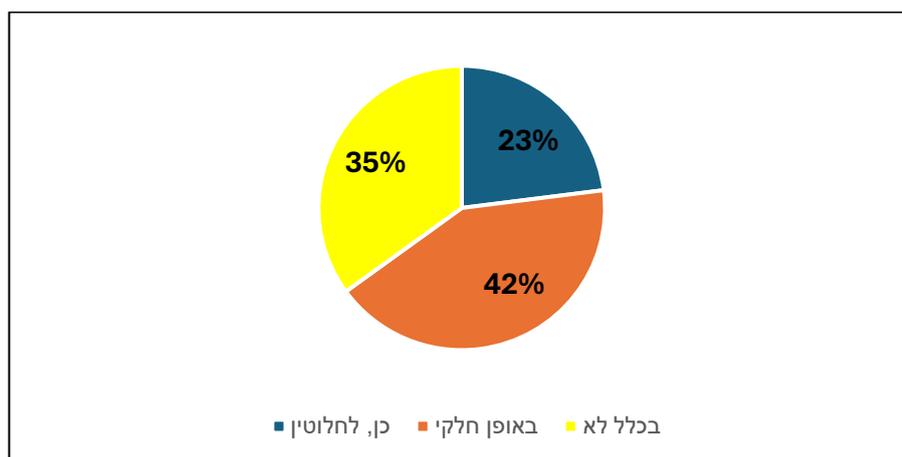
תרשים 4: תדירות קבלת תלוש שכר (%)



עם זאת, עצם קבלתו הפיזית של תלוש השכר אינה מספיקה, שכן מימוש זכויות שכר מותנה גם ביכולת לקרוא את התלוש ולהבין את רכיביו. תרשימים 5 ו-6 מציגים את רמת ההבנה המדווחת של הנשאלים ביחס לכתוב בתלוש השכר. מהתרשימים עולה פער חד בין העובדים מהפיליפינים לבין העובדים מנפאל ביכולת המדווחת לקרוא ולהבין את תלוש השכר.

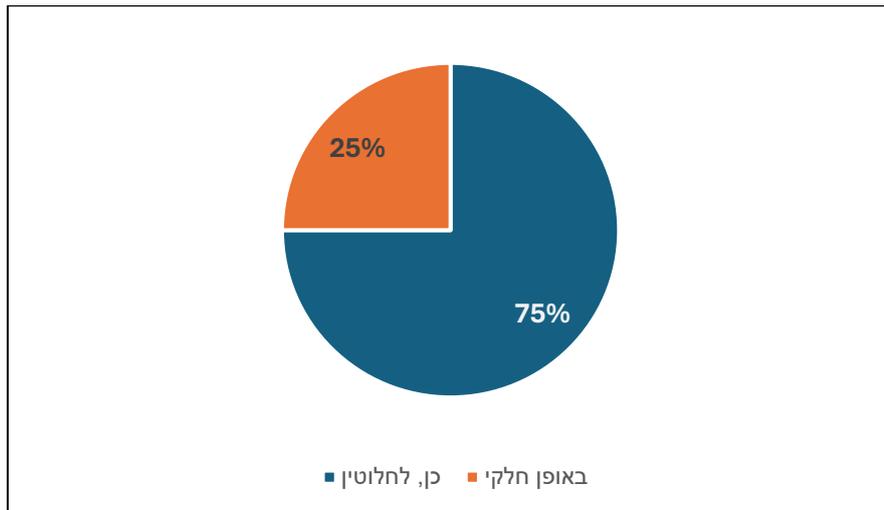
מתרשים 5 עולה כי בקרב עובדי המלונאות מהפיליפינים כ-23% דיווחו כי הם מבינים את תלוש השכר לחלוטין, 42% העידו כי הם מבינים אותו באופן חלקי בלבד, ו-35% ציינו כי אינם מבינים את התלוש כלל. נתונים אלה עשויים לרמוז על כך שכשליש מעובדי קבוצה זו מתקשים לבקר באופן עצמאי את תנאי העסקתם.

תרשים 5: מלונאות-פיליפינים: האם יודעים לקרוא את תלוש השכר (%)



לעומת זאת, בקרב עובדי הסיעוד המוסדי מנפאל התמונה שונה באופן מובהק, כפי שעולה מתרשים 6: 75% דיווחו כי הם מבינים את תלוש השכר לחלוטין, ו-25% נוספים ציינו כי הם מבינים אותו באופן חלקי. אף אחד מהנשאלים בקבוצה זו לא דיווח כי אינו מבין את התלוש כלל. ממצא זה מעיד על רמת נגישות גבוהה למידע הנוגע לשכר, הן במונחים מוחלטים והן בהשוואה לעובדי המלונאות מהפיליפינים, וכן על יכולת משופרת לפקח על תנאי העסקה.

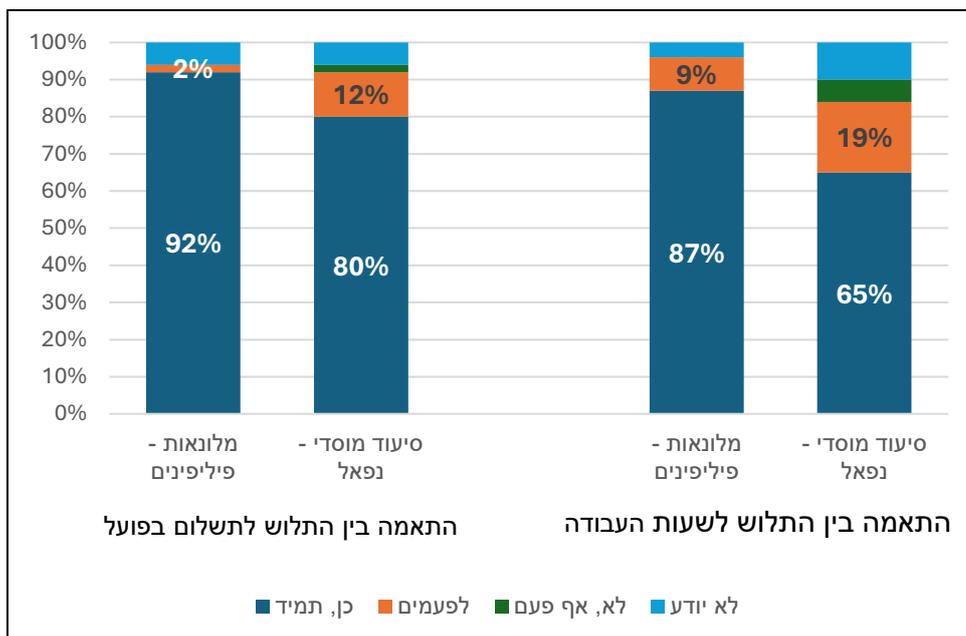
תרשים 6: סיעוד מוסדי- נפאל: האם יודעים לקרוא את תלוש השכר (%)



ממצאים אלה מלמדים כי עצם קבלת תלוש שכר אינה מבטיחה בהכרח הבנה אפקטיבית של זכויות השכר, וכי קיימים הבדלים מהותיים ברמות אוריינות השכר בין קבוצות העובדים. הבדלים אלה עשויים להשפיע באופן ישיר על יכולתם לזהות חריגות והפרות של זכויות עבודה.

בחינת התאמת התלוש לתשלום בפועל ולשעות העבודה מדגישה את הצורך באוריינות שכר כבסיס לזיהוי פערים בין הרישום הפורמלי לבין תנאי ההעסקה בפועל. כפי שעולה מתרשים 7, רב הנשאלים העידו על התאמה גבוהה בין התלוש לתשלום בפועל (80%-92%) ובין התלוש לשעות העבודה בפועל (65%-87%). בענף המלונאות נרשמו שיעורים גבוהים יותר של התאמה מלאה לעומת ענף הסיעוד המוסדי, הן ביחס להתאמה בין התלוש לתשלום בפועל (92% לעומת 80%) והן ביחס להתאמה בין התלוש לשעות העבודה בפועל (87% לעומת 65%). בקרב עובדי הסיעוד המוסדי נמצאו גם עובדים שהעידו כי לעולם אין התאמה בין תלוש השכר לבין התשלום בפועל או שעות העבודה.

תרשים 7: התאמה בין תלוש השכר לשכר בפועל ולשעות העבודה (%)

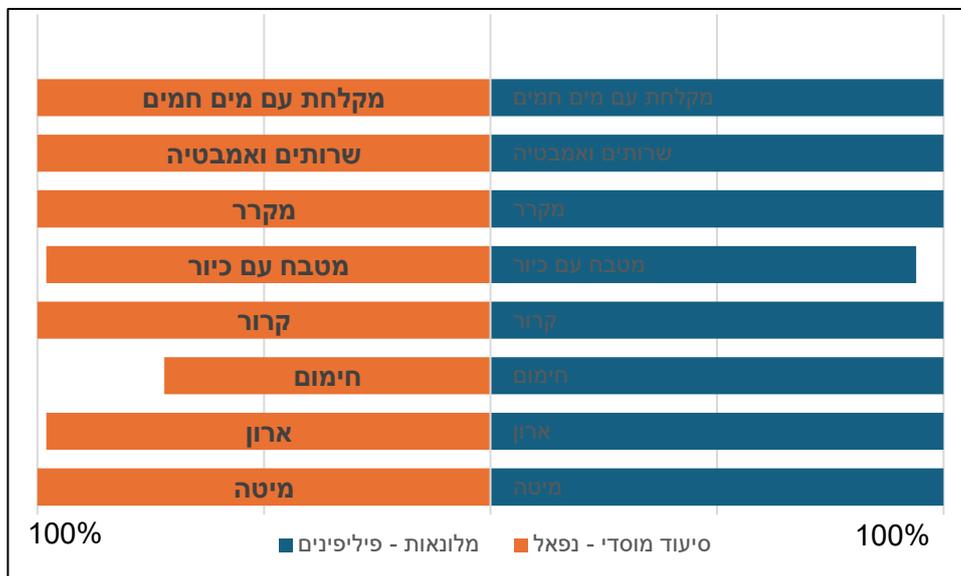


5. תנאי מגורים

מקרב עובדי הסיעוד המוסדי, 57% העידו כי הם מתגוררים במתחם המוסד שבו הם עובדים, בעוד ש-43% אינם מתגוררים בו, אך מרביתם שוהים במרחק של כ-10 דקות נסיעה ממנו. מספר השותפים לחדר דומה בשתי הקבוצות ועומד על 2.17 בקרב עובדי המלונאות ו-2.12 בקרב עובדי הסיעוד המוסדי.

תרשים 8 מציג את רמת הנגישות לתנאי מגורים בסיסיים. מן הנתונים עולה כי לא נמצאו הבדלים מהותיים בדפוסי הנגישות בין עובדי המלונאות מהפיליפינים לבין עובדי הסיעוד המוסדי מנפאל, וכי ברוב הפריטים נרשמת רמת נגישות דומה יחסית בין שתי הקבוצות. עם זאת, חריג בולט נוגע לאמצעי החימום, שבהם ניכרת נגישות נמוכה יותר בקרב עובדי הסיעוד המוסדי מנפאל—ממצא העשוי להעיד על פערים בתנאי הדיור או בהיערכות לעונות קרות בין קבוצות העובדים.

תרשים 8: נגישות לתנאי מגורים בסיסיים

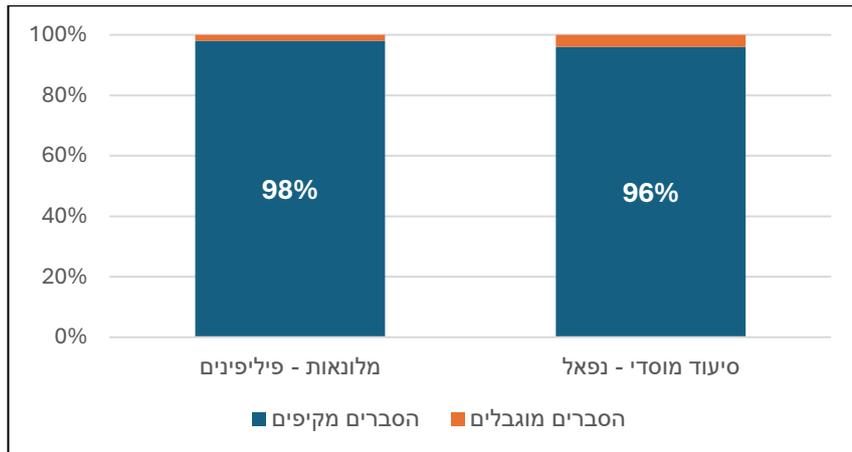


בבחינת שביעות הרצון מן המגורים נמצא כי שביעות הרצון של עובדי הסיעוד המוסדי גבוהה יותר ועמדה על 4 מתוך 5, לעומת 3.4 מתוך 5 בקרב עובדי המלונאות. זאת אף שתנאי המגורים הבסיסיים של עובדי המלונאות טובים במעט מאלה של עובדי הסיעוד המוסדי, כפי שעולה מתרשים 8.

6. התגוננות במלחמה

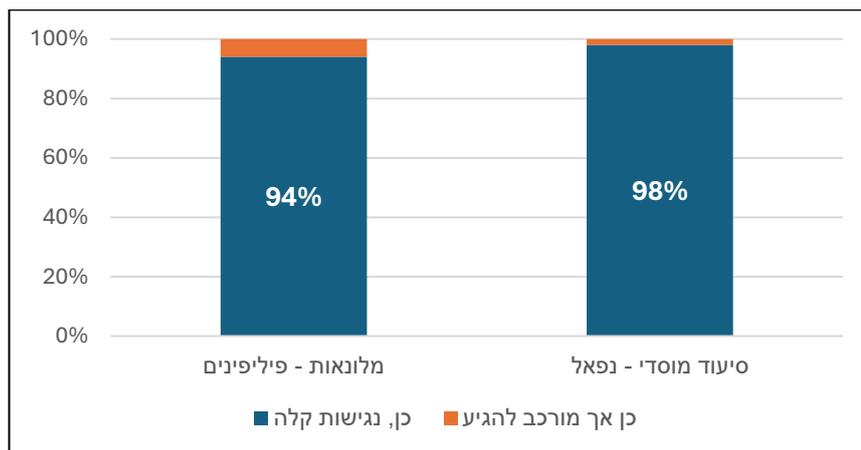
מתרשים 9 אנו למדים שכל העובדים קיבלו הסברים והנחיות כיצד לנהוג כאשר נשמעת אזעקה ובעת מתקפת טילים. יחד עם זאת, מיעוט (2% עובדי מלונאות ו-4% עובדי סיעוד מוסדי) העיד שהסברים לא היו מקיפים דיים.

תרשים 9: קבלת הנחיות לשעת חירום (%)



גם בבחינת הנגישות למרחבים מוגנים, כפי שמוצג בתרשים 10, נמצא כי לרוב המוחלט של העובדים קיימת גישה קלה, ורק מיעוט קטן - 6% בענף המלונאות ו-2% בענף הסיעוד המוסדי - דיווח שההגעה למרחבים המוגנים אינה קלה.

תרשים 10: נגישות למרחבים מוגנים (%)



את העובדים שהגיעו לישראל לאחר 7 באוקטובר - 17 עובדים מנפאל בענף הסיעוד המוסדי- שאלנו אם היו מודעים למצב הביטחוני טרם הגעתם, וכולם השיבו בחיוב. שאלה נוספת התייחסה להערכתם אם המצב הביטחוני בפועל גרוע מכפי שציפו, ורק 4% מן הנשאלים (2 עובדים) השיבו כי אכן חוו אותו כחמור יותר מהצפוי.

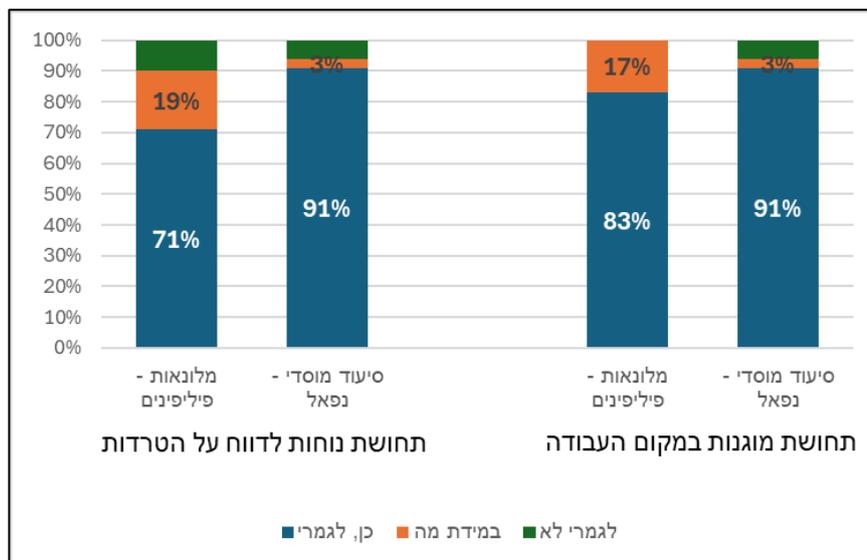
7. נקודת מבט מגדרית

שני הענפים אשר במוקד דוח ביניים זה מוטים מגדרית, 63% נשים בענף הסיעוד המוסדי ו- 66% נשים בענף המלונאות, ולכן התייחסנו ספציפית לאוכלוסייה זו שחשופה לפגיעות כפולה הן על הרקע המגדרי והן עקב מעמדן החוקי.

תרשים 11 מציג את תחושת המוגנות מפני הטרדות על רקע מגדרי במקום העבודה ואת רמת הנוחות לדווח על הטרדות מעין אלה. מן התרשים עולה כי הן תחושת המוגנות במקום העבודה והן הנכונות לדווח על הטרדות גבוהות יותר בקרב עובדי הסיעוד המוסדי מנפאל בהשוואה לעובדי המלונאות מהפיליפינים. בכל הנוגע לנכונות לדווח על הטרדות, 91% מעובדי הסיעוד המוסדי ציינו כי היו מדווחים באופן מלא, לעומת 71% בלבד בקרב

עובדי המלונאות, בקרבם נרשם גם שיעור גבוה יותר של דיווח על נכונות "במידת מה" (19%). תמונה דומה עולה ביחס לתחושת המוגנות במקום העבודה: 91% מעובדי הסיעוד המוסדי דיווחו כי הם חשים מוגנים במידה מלאה, לעומת 83% בקרב עובדי המלונאות, כאשר 17% נוספים בענף זה חשים מוגנות חלקית. ממצאים אלה מצביעים על רמות ביטחון ומוגנות נתפסות גבוהות בשני הענפים, אך על רמות גבוהות יותר בקרב עובדי הסיעוד המוסדי.

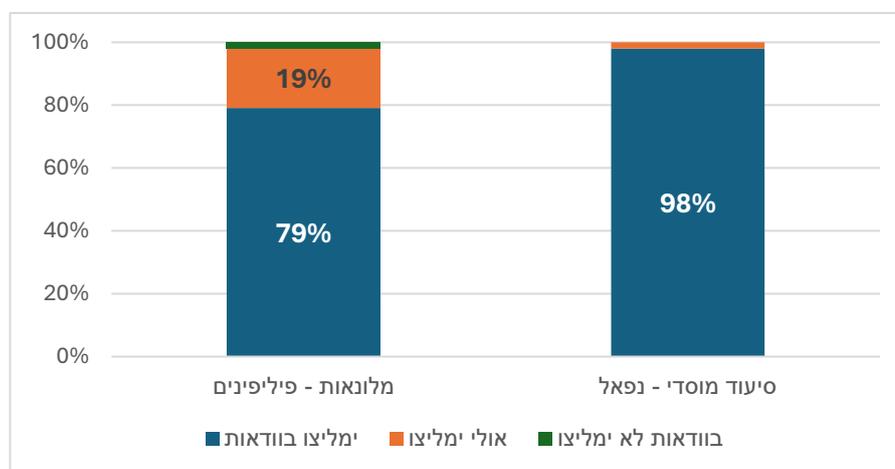
תרשים 11: תחושת מוגנות במקום העבודה והנחות לדווח על הטרדות (%)



8. שביעות רצון כוללת

לצורך בחינת שביעות הרצון הכוללת של העובדים נשאלו המרואיינים אם היו ממליצים לחברים או לבני משפחה להגיע לישראל כמהגרי עבודה. כפי שעולה מתרשים 12 בקרב עובדי הסיעוד המוסדי מנפאל נרשמה רמת שביעות רצון גבוהה במיוחד: 98% מהנשאלים ציינו כי היו ממליצים על כך בחום, וציון שביעות הרצון הממוצע עמד על 2.96 מתוך 3. לעומת זאת, בקרב עובדי המלונאות מהפיליפינים שיעור הממליצים בחום היה נמוך יותר (79%), וציון שביעות הרצון הממוצע עמד על 2.77 מתוך 3.

תרשים 12: נכונות להמליץ על הגעה לישראל כמהגרי עבודה



ממצאי דוח הביניים מצביעים על כך שההסכמים הביטראליים מתפקדים, במידה רבה, כמסגרת מוסדית מווסתת, המבססת רף מינימלי לצמצום פגיעויות ולהסדרת תנאי ההעסקה של עובדים זרים, גם בתנאים של איזודאות ומשבר. מן הנתונים עולה כי עלויות ההגעה לישראל ניתנו לכיסוי בתוך פרק זמן קצר של השתכרות בישראל, ואינן מצביעות על גביית דמי תיווך בלתי חוקיים; מקורות המימון נשענו בעיקר על משאבים עצמיים ומשפחתיים. הרוב המוחלט של העובדים קיבלו תלושי שכר באופן סדיר, אשר עבור מרביתם תאמו הן את שעות העבודה בפועל והן את התשלום שהתקבל. בנוסף, העובדים דיווחו על רמות ביטחון נתפסת גבוהות יחסית, על קבלת מידע והנחיות בנוגע לכללי ההתגוננות בעת המלחמה, ועל מודעות למצב הביטחוני בישראל טרם הגעתם. במקביל, ממצאי הדוח מצביעים על כך שמצב החירום הביטחוני לא יצר פגיעויות חדשות באופן גורף, אלא פעל בעיקר במסגרת דפוסים קיימים; גם מן ההיבט המגדרי נרשמה תחושת מוגנות גבוהה בקרב מרבית הנשאלות.

מנקודת מבט השוואתית ממצאי דוח הביניים מצביעים על פערים בין שני ענפי ההעסקה שנבחנו ברמת הפגיעות, בתנאי הפתיחה הכלכליים, באוריינות השכר ובתחושת המוגנות בקרב נשים. ממצאים אלה מדגישים את חשיבות ההבחנה הענפית ומדינת המוצא בניתוח יעילות ההסכמים, וכן את הצורך בהעמקה נוספת במנגנונים המוסדיים והחברתיים המעצבים את חוויית ההעסקה בפועל. מן ההשוואה בין הענפים עולה כי עובדי המלונאות מהפיליפינים נכנסו לשוק העבודה בישראל מעמדת פגיעות כלכלית גבוהה יותר, הנובעת משיעור מימון חיצוני והלוואות גבוה יותר, לרבות אשראי בסיכון גבוה. לעומתם, עובדי הסיעוד המוסדי מנפאל התאפיינו בדפוס מימון שמרניים יותר. פערים נמצאו גם ברמות אוריינות השכר: אף שבשני הענפים מתקיימת ברוב המקרים מסירה סדירה של תלושי שכר, היכולת להבין את התלוש, לזהות חריגות ולדווח על אי התאמה גבוהה יותר בקרב עובדי הסיעוד המוסדי מנפאל.

רמות שביעות הרצון הגבוהות, הן מן המגורים והן הכוללת, במיוחד בקרב עובדי הסיעוד המוסדי מנפאל עשויות לשקף, בין היתר, ציפיות נמוכות יחסית או מאפייני דיווח תרבותיים, ולפיכך מודגש הצורך בניתוח דיפרנציאלי ועדין של יעילות ההסכמים. ניתוח זה נדרש להבחין בין הערכה סובייקטיבית של חוויית ההגירה לבין היכולת המעשית לממש זכויות ולזהות הפרות, תוך התחשבות בהקשרים מוסדיים וחברתיים, ובמידת הצורך גם בממדים תרבותיים. ממצאים ראשוניים אלה מהווים בסיס לדיון רחב יותר בדו"ח המסכם, אשר יבחן היבטים אלה לצד מרכיבים נוספים של תהליך הגיוס וההעסקה בישראל בקרב כלל הקבוצות שנסקרו, תוך התייחסות גם לפן השוואתי.