

# מהגרי עבודה בישראל

מאפייני הגעתם לישראל, תנאי  
עבודתם וחייהם – בדיקת השפעת  
ההסכמים הביטורליים 2019–2020

הדוח הוכן עבור רשות  
האוכלוסין וההגירה והמרכז  
להגירה בינלאומית ולקליטה  
בידי ד"ר מינה צמח, מכון מדגם

אוגוסט 2021



רשות האוכלוסין וההגירה  
Population & Immigration Authority  
سلطة السكان والهجرة



מדגם  
ייעוץ ומחקר בע"מ



# תודות

מספר אנשים עזרו לנו בעריכת המחקר ובהעלאתו על הכתב, תודותינו נתונות להם: לעדי גבע שניהלה את הפרויקט על כל שלביו. לקארין גריפל על עריכה והכנת השאלונים בשפות שונות. לענת מור שביצעה את ניתוח הנתונים בשלב הראשון והתגברה על אתגרי ריבוי השפות. לליליאן חסון שהשלימה את ניתוח הנתונים ותרמה לכתיבת הדוח הסופי, ולשרה קנזי שהקלידה את הדוח בדיוקנות ובמסירות. תודה אישית נתונה ליפעת פאר שסייעה בכל שלבי העבודה.

כמו כן תודתנו לד"ר נלי כפיר מהמרכז להגירה בינלאומית ולקליטה (CIMI), למרב אברהמס – סמנכ"לית בכירה באגף תכנון מדיניות ואסטרטגיה, ולניר פוגל – מנהל תחום מחקר באגף תכנון מדיניות ואסטרטגיה ברשות האוכלוסין וההגירה, אשר תרמו באופן פעיל לעריכת המחקר בייעוץ, במתן מידע ותשומות ובהערות מאירות עיניים.

תודה נוספת שלוחה לעובדי רשות האוכלוסין וההגירה על תרומתם בשלבי תכנון הסקר, גיבוש וניסוח שאלוני הסקר, ומתן הערות חשובות. תודתנו לענבל משאש – ראש מינהל עובדים זרים, לעו"ד שושנה שטראוס – סגנית בכירה ליועץ המשפטי, לשירלי רייסין ששון – מנהלת האגף להסכמים בילטרליים, ולמשה נקש – מנהל אגף ההיתרים.

# תוכן עניינים

**6** ..... סיכום מנהלים: ממצאים עיקריים ומגמות

7 ..... I. דיווחי העובדים

11 ..... II. מעסיקים ישראלים של עובדי חקלאות מתאילנד

11 ..... III. נציגי לשכות תיווך פרטיות

**12** ..... **מבוא**

13 ..... א. רקע

16 ..... ב. מהלך המחקר

17 ..... ג. ממצאים

## מהגרי עבודה בענף הבניין

**18** ..... **ממצאים: מהגרי עבודה מסין**

19 ..... 1.1 מאפיינים סוציודמוגרפיים של המרואיינים

21 ..... 1.2 יחס עלות-תועלת כלכלית

23 ..... 1.3 תנאי העסקה: שכר וחווה עבודה

26 ..... 1.4 תנאי העסקה: זכויות סוציאליות ובטיחות תעסוקתית

29	1.5 תנאי מגורים
30	1.6 הטרדות
30	1.7 קבלת עזרה
33	1.8 יחסי חברות
33	1.9 שימוש בהכנסות
35	1.10 שביעות רצון מהמעבר לעבודה בישראל והסיבות לאי־שביעות רצון
	1.11 סיכום השינויים בגיוס ובתנאי העסקה של מהגרי עבודה מסין לאחר החלת ההסכם הביטרלי עם סין
35	

## מהגרי עבודה בענף החקלאות

<b>38</b>	<b>ממצאים: מהגרי עבודה מתאילנד</b>
39	2.1 מאפיינים סוציו־דמוגרפיים של המרואינים
41	2.2 יחסי עלות־תועלת כלכלית
42	2.3 תנאי העסקה: שכר וחווה עבודה
45	2.4 תנאי העסקה: זכויות סוציאליות ובטיחות תעסוקתית
49	2.5 תנאי מגורים
50	2.6 הטרדות
50	2.7 קבלת עזרה
53	2.8 יחסי חברות
53	2.9 שימוש בהכנסות
54	2.10 שביעות רצון מהמעבר לעבודה בישראל והסיבות לאי־שביעות רצון

2.11 סיכום השינויים בגיוס ובתנאי העסקה של מהגרי עבודה מתאילנד לאחר החלת

55..... ההסכם הבילטרלי עם תאילנד

## **56 ..... מעסיקים ישראלים של עובדי חקלאות מתאילנד**

57..... 3.1 פרופיל סוציו־דמוגרפי וענף הגידולים של המעסיקים

58 ..... 3.2 מגדר המועסקים

58 ..... 3.3 סיום העסקה של עובדים שהגיעו תחת ההסכם הבילטרלי (אחרי 2012)

59..... 3.4 מאפייני העובדים שחשובים למעסיקים

59..... 3.5 חוזקות העובדים וקשיים בהעסקתם, לפי תפיסת המעסיקים

60..... 3.6 אתגרים שעל המעסיק להתמודד עימם והתייחסות לתהליך הגיוס

61..... 3.7 למה המעסיקים מצפים וממה הם מרוצים

61..... 3.8 תשלומים

62 ..... 3.9 שביעות רצון משירותי לשכת התיווך הפרטית

62 ..... 3.10 התייחסות להסכם הבילטרלי

## **64 ..... נציגי לשכות תיווך פרטיות בענף החקלאות**

65..... 4.1 מאפייני הלשכה

65..... 4.2 שירותים שהלשכה מעניקה

66 ..... 4.3 בעיות בולטות הקשורות בעובדים

66 ..... 4.4 התשלומים שהלשכה גובה מהמעסיק

67..... 4.5 התייחסויות נוספות של הלשכות

## **68 ..... רשימת מקורות**



# סיכום מנהלים

ממצאים עיקריים ומגמות

להלן הממצאים העיקריים והמגמות שעלו במחקר.

## 1. דיווחי העובדים

הטבלה הבאה מסכמת את הממצאים שהתקבלו מדיווחי העובדים. במקרים שבהם הנושא נבחן גם במחקרים קודמים בכמה נקודות זמן בעבר, מוצגים ממצאי המחקר הנוכחי בהשוואה לממצאי המחקרים הקודמים. במקרים שבהם הנושא לא נבחן כלל בעבר או נבחן בנקודת זמן בודדת בלבד, לא התבצעה השוואה זו. ראוי לציין שבמרבית המקרים כאשר נצפו שינויים על ציר הזמן, לא ניתן לקבוע בוודאות אם הם נובעים מיישום ההסכמים, מגורמים אחרים או משילוב ביניהם.

המחקר בדק שתי קבוצות של עובדים שהגיעו לישראל במסגרת יישום ההסכמים הביטורליים לגיוס והעסקה של עובדים זרים – עובדי בניין מסין ועובדים בחקלאות מתאילנד. מטרת המחקר הייתה לבחון את הליכי הגיוס של מהגרי העבודה, הגעתם לישראל, תנאי העסקתם ונושאים שונים הקשורים להעברת כספי ההכנסות לארץ המוצא. לגבי חלק מהנושאים והיכן שהדבר התאפשר נערכה השוואה בין ממצאי המחקר הנוכחי לממצאי מחקרים שנעשו טרם יישום ההסכמים (remittances).

הממצאים מבוססים על ראיונות שנערכו עם 52 עובדי בניין מסין ו-50 עובדי חקלאות מתאילנד שהגיעו לישראל לאחר יישום ההסכמים ועבדו בה לפחות שנה. בשל הקושי לערוך דגימה הסתברותית, המדגמים נבנו בצירוף של מדגם שכבות ומדגם נוחות. כמו כן רואיינו 21 מעסיקים של עובדי החקלאות מתאילנד ו-7 נציגים של לשכות תיווך פרטיות של עובדים אלו. כל הראיונות עם העובדים נערכו בשפת האם שלהם במחצית השנייה של שנת 2019. כל הנתונים שיפורטו להלן נכונים למועד הריאיון.

הנושא	עובדי בניין מסין	עובדי חקלאות מתאילנד
<b>1.1 יחס עלות-תועלת כלכלית של ההגעה לישראל</b>		
עלויות ההגעה	\$ 1,857	\$ 1,865
שכר חודשי ממוצע	\$ 2,832	\$ 1,556
משך עבודה ממוצע בעת הריאיון	16.2 חודשים	29.8 חודשים
יחס עלות הגעה-שכר מתוקנן לתקופת העבודה בעת הריאיון	0.041	0.040
<b>שינויים בעלויות ההגעה אחרי יישום ההסכמים</b>	ירידה משמעותית מ-\$ 22,202 ל-\$ 1,857	ירידה משמעותית מ-\$ 9,149 ל-\$ 1,865
<b>1.2 תנאי ההעסקה</b>		
<b>1.2.1 חוזה עבודה עם מעסיק נוכחי</b>		
ללא חוזה כלל	21%	17%
חוזה בשפת האם	58%	73%
זמינות החוזה והבנתו	52% מבינים לגמרי את החוזה שבידיהם, 13% מבינים חלקית, 35% לא מבינים את החוזה או שהחוזה לא בידיהם.	28% מבינים לגמרי את החוזה, 12% מבינים חלקית, 60% לא מבינים את החוזה או שהחוזה לא בידיהם.
<b>1.2.2 עומס העבודה</b>		
אורך יום עבודה ממוצע	12.0 שעות	10.6 שעות
ממוצע ימי חופשה בחודש	4.4 ימים	4.0 ימים
<b>שינויים אחרי ההסכמים</b> יום עבודה ממוצע	מגמת עלייה לא מובהקת באורך יום העבודה מ-11.3 שעות ב-2011 ל-11.6 שעות ב-2018 ול-12.0 שעות ב-2019.	ירידה אחרי יישום ההסכם מ-9.6 שעות ל-9.3 שעות אך חזרה ל-10.6 שעות ב-2019.
ממוצע ימי חופשה	אין נתונים השוואתיים	2.7 ימים ל-4.0 ימים

הנושא	עובדי בניין מסין	עובדי חקלאות מתאילנד
<p><b>1.2.3 שכר ותלוש שכר</b></p> <p>שכר חודשי ממוצע</p> <p>קבלת תלוש שכר</p>	<p>9,772 ש"ח (\$ 2,832)</p> <p>54% מהמשיבים כלל לא מקבלים תלוש (47%) או מקבלים תלוש רק לפעמים (7%).</p> <p>רק אצל 27% התלוש כתוב בשפת האם ורק 23% מבינים את המונחים בתלוש.</p>	<p>החל מ-5,368 ש"ח (\$ 1,556)</p> <p>80% מהמשיבים כלל לא מקבלים תלוש (67%) או מקבלים תלוש רק לפעמים (13%).</p> <p>רק אצל 11% התלוש כתוב בשפת האם, רק 9% מבינים את המונחים בתלוש.</p>
<p><b>שינויים אחרי ההסכמים</b></p>	<p>עלייה בשכר מ-7,888 ש"ח ב-2011 ל-9,772 ש"ח ב-2019, למרות ירידה בשער הדולר.</p>	<p>עלייה משמעותית מ-4,657 ל-5,368 ש"ח למרות עלייה במספר ימי חופשה וירידה בשער הדולר.</p>
<p><b>1.3 סביבת עבודה</b></p>		
<p>תחושת סכנה בעבודה, לפחות לפעמים</p> <p>עובדים התבקשו להשתמש בכלים כבדים ללא הכשרה</p> <p>קבלת הנחיות בטיחות</p>	<p>76%</p> <p>2 עובדים מתוך 52</p> <p>90% חשו שנזקקו להנחיות, 11% לא קיבלו תדרוך.</p>	<p>43%</p> <p>7 עובדים מתוך 50</p> <p>89% חשו שנזקקו להנחיות, 56% לא קיבלו כלל תדרוך (18%) או קיבלו רק בחלק מהעבודות (38%).</p>
<p><b>שינויים אחרי ההסכמים</b></p>	<p>לא חל שינוי.</p>	<p>עלייה לאורך השנים במתן תדרוך; ירידה באספקת אמצעי מייגון ובתקינותם.</p>
<p><b>1.4 עזרה רפואית</b></p>		
<p><b>1.4.1 זמינות ביטוח רפואי</b></p> <p><b>שינויים אחרי ההסכמים</b></p>	<p>ל-17% אין ביטוח (2%) או לא ידעו אם יש (15%).</p> <p>אין שינוי בהיקף הזמינות הביטוח הרפואי.</p>	<p>ל-36% אין ביטוח (21%) או לא ידעו אם יש (15%).</p> <p>ירידה משמעותית בדיווח על זמינות ביטוח רפואי, ייתכן כי חלק מהנשאלים לא ידעו שיש להם ביטוח.</p>
<p><b>1.4.2 צורך בעזרה חיצונית לצורך תקשור עם צוות רפואי</b></p>	<p>כמעט כל המרואיינים נעזרו במעסיק.</p>	<p>84% נזקקו לעזרה, 69% קיבלו סיוע מהמעסיק.</p>
<p><b>1.5 הטרדות</b></p>		
	<p>אחוז זניח בלבד דיווחו על הטרדות מיניות או גזעניות.</p>	<p>16% דיווחו על הטרדות גזעניות, לא דווח על הטרדות מיניות.</p>

הנושא	עובדי בניין מסין	עובדי חקלאות מתאילנד
<b>1.6 מקורות מידע: למי פונים למידע על זכויות</b>		
	46% למעסיק, 42% להסתדרות עובדים ישראלית, 21% לקו לעובד; רק עובדים ספורים דיווחו כי יפנו למרכז הפניות שמפעילה CIMI בשיתוף עם רשות האוכלוסין וההגירה.	33% לארגון של עובדים זרים (18% ארגון ישראלי, 17% ארגון לא ישראלי), 30% לארגון ישראלי (כמו קו לעובד), 24% לאינטרנט, 11% לארגונים בתאילנד.
<b>1.7 יחסי חברות</b>		
	לכ־80% אין חברים בישראל.	לכ־45% אין חברים בישראל.
<b>1.8 העברת כספים למשפחות בארץ המוצא</b>		
	65% מההכנסות (\$ 1,852 בחודש).	60% מההכנסות (\$ 940 בחודש).
<b>1.9 הערכה מסכמת</b>		
<b>1.9.1</b> טוענים שהמצב בפועל פחות טוב מהתנאים המפורטים בחוזה.	17%	18%
<b>1.9.2</b> מעדיפים לעבוד במדינה אחרת.	27%, רובם בשל גובה השכר.	כ־70%, בעיקר בשל השכר והתנהגות הישראלים כלפיהם.

## 1.1 שינויים חיוביים בעקבות ההסכמים: עלויות הגעה ושכר

בכל הנוגע לעלויות הגעה ולגובה השכר, התמונה חיובית. נמצאה ירידה משמעותית בעלויות ההגעה לישראל בקרב שתי קבוצות העובדים, שאותה ניתן לייחס בוודאות ליישום ההסכמים. עם זאת, בהשוואה לעובדי החקלאות מתאילנד שבקרבם מסתמנת מגמה של ירידה בעלויות (שסביר כי תתייצב בשנים הבאות) – בקרב עובדי הבניין מסין יש אומנם ירידה משמעותית, אך אין תמונת מגמה. בנוסף לירידה בעלויות ההגעה כפי שעלתה במחקר בשתי קבוצות העובדים, נמצאה עלייה עקבית בשכר בהתאם לעלייה בשכר המינימום. לעלייה בשכר יש משמעות רבה כשלוקחים בחשבון שאוכלוסיית העובדים מעבירה למשפחות בארץ המוצא נתח משמעותי מהשכר (60%–65% מההכנסות).

## 1.2 נושאים המצריכים שיפור ומענה

בהתאם לממצאי המחקר, במספר עניינים הקשורים לתנאי העבודה המצב מצריך שיפור ומענה:

- אי־הבנת חוזה העסקה או הבנתו באופן חלקי בלבד.
- קושי לקבל תלוש שכר, במיוחד בשפה שמובנת לעובדים.
- אחוז משמעותי מהעובדים דיווחו על תחושת סכנה בעבודה, לפחות לפעמים, ובקרב עובדי חקלאות יש קושי לקבל ציוד מיגון ובטיחות מהמעסיק. כמו כן, מספר לא מבוטל של עובדי חקלאות דיווחו כי התבקשו לעבוד עם כלים כבדים ללא הכשרה מתאימה.

## 1.3 הערכה מסכמת

כ-25% מעובדי הבניין מסין סיכמו כי הם היו מעדיפים עבודה במדינה אחרת, בעיקר בשל גובה השכר. המצב הרבה פחות טוב בקרב עובדי חקלאות מתאילנד, שמהם כ-70% היו מעדיפים עבודה במדינה אחרת, גם בגלל השכר אבל גם בגלל יחס הישראלים אליהם.

## II. מעסיקים ישראלים של עובדי חקלאות מתאילנד

### 2.1 חוזקות העובדים לעומת הקשיים והאתגרים בהעסקתם

החוזקות של העובדים, כפי שתפורטנה להלן, מספקות תמונה איכותית ומעמיקה של נקודת המבט של מעסיקים שהשתתפו במחקר. עם זאת לא ניתן לגזור מהן הכללות לגבי עובדים או לקשור אותן בהכרח להסכמים. הקשיים המדווחים בהעסקת העובדים אומנם נוגעים בחלקם למאפייני העובדים, אך הם מבטאים בעיקר את התנאים שההסכמים מחייבים. הממצאים מעידים כי המעסיקים יודעים מעט על ההסכמים ו/או מייחסים מעט חשיבות להשפעתם על איכות העובדים המגיעים לישראל.

- החוזקה העיקרית של העובדים, לפי הערכת 21 המעסיקים שרואיינו, היא המקצועיות שלהם (סה"כ 62% מרוצים מכך במידה רבה למדי עד רבה מאוד). חוזקות נוספות שציין אחוז משמעותי מהמעסיקים הן חריצות, מוטיבציה להצליח והרגשת שותפות (12 מעסיקים ציינו לפחות אחת מתכונות אלו), מסירות ומוסר עבודה גבוה (10 מעסיקים).
- החולשות של העובדים, לפי תפיסת המעסיקים, נוגעות בעיקר לחוסר מוטיבציה (71% ציינו זאת) ובעיות הקשורות בהתמכרויות לאלכוהול, סמים והימורים (57%). בנוסף לכך, רוב גדול של המרואיינים (89%) דיברו על ניידות גבוהה בין מעסיקים, תופעה התואמת לדיון בישראל שמאפשר לעובדים הזרים לעבור בין מעסיקים.
- רוב האתגרים שציינו המעסיקים בהעסקת העובדים נוגעים למחסור בעובדים ותחלופה גבוהה של עובדים שנובעת מכך, לדוגמה: כ-80% ציינו את משך הזמן הארוך עד להגעת עובד חדש מחו"ל, 76% ציינו את התוקף הקצר מדי של החוזה (76%) ו-70% ציינו את עזיבת העובדים מרצונם. המעסיקים העידו על ציפייה להליך גיוס מהיר של עובדים ולהארכת תקופת העסקתם.

### 2.2 שביעות רצון משירותי לשכת התיווך הפרטית

הרוב הגדול של המעסיקים העיד על שביעות רצון משירותי לשכת התיווך הפרטית.

## III. נציגי לשכות תיווך פרטיות

על פי נציגי לשכות התיווך הפרטיות שהשתתפו בסקר, השירות מורכב בעיקר מהעברת עובדים בין מעסיקים, שירותי הסעות, תרגום לעובדים וטיפול במקרים חריגים.

**הבעיות המרכזיות** הקשורות בעובדים מנקודת המבט של הלשכות זהות לאלו שציינו המעסיקים – התמכרויות לאלכוהול, סמים והימורים, ועזיבת המעסיק ללא התראה מוקדמת. נושא נוסף שציינו רק נציגי הלשכות הוא אי-התאמה של העובדים לעבודה.



# מבוא

## א. רקע

לתקופה מוגבלת כפי שנקבע בחוזה עם המעסיק או בחוזה שרות שסוכם עם יזם" (עמ' 3). בנייר עבודה של ILO שהוגש ל-KNOMAD, שהוא פרויקט של הבנק העולמי (World Bank and ILO, 2019), הוגדר מהגר עבודה כמי שעזב את ארץ מגוריו הקבועה במטרה מוצהרת לעבוד בשכר בארץ אחרת. בנייר העבודה מצוין כי מי שעבר לארץ אחרת ועובד בה אולם מטרת המעבר לא הייתה עבודה מלכתחילה, לא נחשב למהגר עבודה.

המחקר הנוכחי עוסק במהגרי עבודה המגיעים תחת הסכמים בילטרליים אך ורק למטרת עבודה לזמן מוגבל בענף עבודה מסוים. על סמך ההגדרות הקודמות צומצמה במחקר זה הגדרת מהגר העבודה לנוסח הבא: "מהגר עבודה הוא אדם שעזב את מקום המגורים הרגיל שלו במטרה להרוויח שכר עבודה ומלכתחילה המעבר היה לשם הפקת הכנסה". קרי, אם המטרה המקורית של המעבר מהמדינה הקבועה למדינה אחרת לא הייתה קבלת שכר עבודה, אך במשך הזמן הפרט החל לעבוד במדינה שאליה עבר, הוא לא נחשב לצורך דוח זה כמהגר עבודה. את ההגדרה לעובד זר

תופעת הגירת העבודה היא תופעה עולמית ורחבת היקף. לפי הערכת ILO, מספר מהגרי העבודה בעולם בשנת 2017 היה כ-167 מיליון<sup>1</sup>. מדינות שונות משתמשות בהגדרות שונות למהגרי עבודה הקבועות בחוקי המדינה, ובהתאמה בספרות ישנן הגדרות שונות למושג זה, חלקן מרחיבות וחלקן מצמצמות. ויקראמאסקארא ורוהונג (Wickramasekara and Ruhunage, 2018b) מציגים את ההגדרה הבאה:

A person who migrates from one country to another with a view to being employed otherwise than on his own account and includes any person regularly admitted as a migrant for employment. (p. 9)

בדוח מסכם שהוצג בסמינר מומחים שנערך בספרד (Expert Seminar on Bilateral Temporary Labour Arrangements, 2008), ניתנה ההגדרה הבאה להגירה זמנית: "תנועה של עובדים מכל הכישורים והרמות הנכנסים למדינה זרה

1 להגדרות ILO ו-IOM למספר מהגרי העבודה ראו באתר ארגון IOM: <https://migrationdataportal.org/themes/labour-migration> (נצפה לאחרונה ב־19.8.2020)

ניתן למצוא בחוק עובדים זרים התשנ"א-1991: "עובד זר" הינו "עובד שאינו אזרח ישראל או תושב בה" שעומד בשני תנאים: (א) המעסיק שלו מחזיק בהיתר העסקה תקף, בענף מבין הענפים שבהם מתירה הממשלה להעסיק עובדים זרים; (ב) לעובד הזר ישנה אשרת עבודה בתוקף לאותו ענף העסקה והוא רשום אצל אותו מעסיק שלו ניתן ההיתר.

גיוס מהגרי עבודה לישראל החל בשנת 1993 לענפי הבניין והחקלאות (עובדים זרים בישראל, 2016). הגיוס התבצע באמצעות חברות פרטיות שפעלו הן בישראל והן במדינות המוצא. רייכמן וקושנירוביץ' (2012) ורייכמן וקושנירוביץ' (2019) מצאו במחקריהן שאף כי החוק הישראלי התיר דמי תיווך עד גובה מסוים והפעיל רגולציות לפיקוח על התשלומים של מהגרי העבודה, החברות הפרטיות גבו מהעובדים עמלות מופקעות שהביאו עליהם חובות כספיים כבדים. החובות הכבדים חשפו את העובדים לפגיעה בזכויותיהם, משום שההכרח לשלם את החוב עורר בהם חשש לעזוב את מקום העבודה, בין אם מרצון ובין אם בשל פיטורים, ועל כן הם נמנעו מלהתלונן על הפרת זכויות ולנוע בין מעסיקים. כדי למנוע תופעות כאלו החליטו מדינות שונות שבהן מועסקים עובדים זרים, ובכלל זה מדינת ישראל, לחתום על הסכמים בילטרליים עם המדינות שמהן העובדים מגויסים.

ויקראמאסקארא (Wickramasekara, 2015) מגדיר הסכם בילטרלי כ"הסכם בין שתי מדינות המתאר פרטים ואחריות ספציפית לפעולות הצריכות להינקט על ידי כל אחד מהצדדים כדי למלא את המטרות המפורטות בהסכם" (עמ' 13). המטרה הראשית של הסכמי הגירת עבודה היא יצירת מסגרת מעשית לוויסות וניהול של זרם מהגרי העבודה ולהחלפת מידע על צרכים ומגמות בשוק העבודה. מאמרים הדנים בהסכמים (Wickramasekara and Ruhunage, 2018a, 2018b, 2018c) וסמינר מומחים בספרד (Expert Seminar on Bilateral Temporary Labour Arrangements, 2008) טוענים כי ההסכם צריך לכסות את כל מעגל ההגירה: גיוס עובדים, עזיבת ארץ המוצא, המעבר לארץ היעד, השוהות בארץ היעד והחזרה לארץ המוצא. להלן תתיימרות כפי שפורטו בספרות:

- הבטחת גיוס עובדים הוגן, כולל הצגת מידע למהגרים הפוטנציאליים ופעילויות נגד מתן מידע מטעה.
- שקיפות של מידע רלוונטי בין המדינות.
- הבטחת תנאי עבודה ושכר הולמים.
- הבטחת תנאי מגורים הולמים.
- הבטחת ביטוח רפואי וביטוח חברתי.
- הבטחת בטיחות בעבודה.
- הגנה על העובדים.
- סיכום על דרכים לפתרון סכסוכים. כך למשל במאמר של ויקראמאסקארא ורוהונאג' (Wickramasekara and Ruhunage, 2018c) נאמר כי הסכם בילטרלי צריך לכלול הנחיות ברורות לטיפול בתלונות עובדים או מעסיקים ומנגנון לפתרון ויכוחים בין העובד למעביד.
- הגנה על נשים עובדות.
- הסדר חזרה לארץ המוצא. במאמר מפורט מה מחוייבים הצדדים לעשות ו/או להימנע מלעשות, כמו דרישה מהמעביד שלא

לעזוב את מקום העבודה ללא רשות המעסיק, בהקשר של חזרה לארץ המוצא והיטמעות מחודשת שם.

• פיקוח והערכה של יישום ההסכם.

על הרקע הזה, תוכן ההסכם הביטורי שישראל הנהיגה קובע שגיוס העובדים נעשה רק על ידי גופים ממשלתיים או ציבוריים והוא כולל מנגנון גיוס מוסכם בין המדינות. העובדים המגיעים לישראל מקבלים מידע על זכויותיהם, על חוזה העבודה ועל אורחות החיים בישראל (זעירא ומשה, 2015).

**ההסכם הראשון נחתם עם תאילנד** בשנת 2010 לגיוס עובדים בענף החקלאות. לפי ההסכם, העובדים מגויסים בידי גופים ממשלתיים תאילנדיים בשיתוף גופים ממשלתיים ישראלים, ועל השמתם במקומות העבודה והטיפול בנושאים שונים הקשורים לחייהם בישראל אחראיות לשכות תיווך פרטיות. ההסכם יושם לראשונה באפריל 2012. **בענף הבניין יש כמה הסכמים ביטוריים; ההסכם הנוגע למחקר זה נחתם עם סין** ויישומו החל בנובמבר 2017. לפי ההסכם, העובדים מגויסים בידי ארבע חברות פרטיות סיניות שעובדות בפיקוח ממשלתי בסין (רייכמן וקושנירוביץ', 2019).

במסגרת ההסכמים הביטוריים, ביולי 2012 הקימו רשות האוכלוסין וההגירה והמרכז להגירה בינלאומית וקליטה (CIMI) מרכז פניות טלפוני לעובדים זרים בישראל. המרכז ממומן על ידי הרשות ומופעל על ידי CIMI. העובדים הפונים אליו מקבלים מענה ראשוני בשפתם, והפניות מועברות לרשות האוכלוסין וההגירה ומשם לטיפול ביחידות הרלוונטיות במשרדי הממשלה המוסמכים, בהתאם לסוג הפנייה. נתוני הפניות נקלטים במערכת ממוחשבת, והיא מנתבת את הפניות בין הגורמים ומאפשרת איסוף שיטתי של הנתונים וניתוחם.

חשוב לציין כי מחקרים שונים בעולם שבחנו את יישום ההסכמים עד כה התבססו על ניתוחי תוכן ודיווחים שונים (desk review), ולא על נתונים אמפיריים. כמו כן, להוציא מחקרים שנערכו בישראל, לא מצאנו מחקרים שבחנו את ההשלכות של ההסכמים על חייהם של מהגרי העבודה.

## מטרת המחקר

במסגרת הדאגה לתנאי העבודה ולתנאי החיים של העובדים הזרים בישראל, דרושים מחקרים מלווים הבוחנים את יישום ההסכמים הביטוריים. המחקר הנוכחי הוא החמישי בסדרת מחקרים כאלו שנערכו בישראל, מתוכם שלושה מחקרים שהשוו בין מצב העובדים שגויסו לפני החתימה על ההסכם למצב העובדים שגויסו לאחר מכן, ובחנו את ההשלכות של ההסכם על העובדים לפי מדדים שונים (קושנירוביץ' ואחרים, 2018; רייכמן וקושנירוביץ', 2015; רייכמן וקושנירוביץ', 2019).

ממצאי המחקרים עולה כי לאחר יישום ההסכמים העובדים אכן גויסו בידי גופים ממשלתיים או ציבוריים במדינת המוצא, בשיתוף פעולה בין גוף ציבורי וחברות המפוקחות על ידו לבין רשות האוכלוסין וההגירה בישראל. עוד נמצא כי השקיפות של המנגנונים והבקרה עליהם השתפרו בעקבות ההסכמים, וכצפוי חל פחות משמעותי בתשלומים עבור גיוס העובדים על כל השלכותיהם. אולם בנושאים הקשורים לתנאי העבודה ותנאי החיים לא נמצאה תמונה אחידה: כך, למשל, במחקר הראשון של רייכמן וקושנירוביץ' (2015) ובמחקר של קושנירוביץ' ואחרים (2018) נמצא שחל שיפור ברוב הנושאים שנבדקו, ואילו במחקר

האחרון של רייכמן וקושנירוביץ' (2019) נמצאה הרעה בתנאי ההעסקה בענף הבניין, בעיקר בנושא בטיחות בעבודה ובשכר העובדים מסין. בענף החקלאות לא נמצאה מגמה ברורה.

המחקר הנוכחי בודק שתי קבוצות של עובדים זרים שהגיעו לישראל לאחר יישום ההסכמים הבינלאומיים: עובדי חקלאות מתאילנד ועובדי בניין מסין. מטרת המחקר הייתה לבחון את ההשלכות של יישום ההסכמים על הנושאים שנבדקו במחקרים הקודמים – הליכי הגיוס ועלויותיהם, תנאי ההעסקה של העובדים ותנאי חייהם בישראל. כמו כן בחן המחקר בפרוטרוט את התהליכים שעובר העובד מול ערוצי העברת כספו בכלל, ומול מערכת הבנקאות בפרט. ההשלכות של ההסכמים נבחנו דרך השתקפותן בסוגיות שונות הנוגעות לעובדים. המחקר הנוכחי גם בוחן לראשונה את יישום ההסכמים מנקודת הראות של המעסיקים ושל לשכות התיווך הפרטיות בענף החקלאות.

## ב. מהלך המחקר

### מדגמי המרואיניים

ממצאי המחקר מבוססים על ראיונות פנים מול פנים עם 50 עובדי חקלאות מתאילנד ו-52 עובדי בניין מסין. כל העובדים בשתי הקבוצות הגיעו לישראל לאחר חתימת ההסכמים הבינלאומיים וכולם עובדים בישראל לפחות שנה.

בשל הקושי לערוך דגימה הסתברותית של עובדים זרים, נאספו המדגמים בצירוף של מדגם שכבות ודגימת נוחות.

הקריטריון לשכבות הדגימה בענף החקלאות היה האזור הגאוגרפי שבו נמצאים העובדים: אזור הדרום, אזור המרכז ואזור הצפון. מתחום החקלאות רואיינו גם 21 מעסיקים ו-7 נציגים של לשכות תיווך פרטיות.

הקריטריון לשכבות הדגימה של עובדי הבניין היה החברה הסינית שבאמצעותה גויסו. מספר המרואיניים מכל חברה נע בין 10 ל-15.

### שאלוני המחקר

שאלוני המחקר לשתי הקבוצות היו זהים, להוציא שאלות בודדות שהיו רלוונטיות רק לענף משקי מסוים.

כל הראיונות עם העובדים נערכו בשפת האם של העובדים, במחצית השנייה של שנת 2019.

### ניתוח הנתונים

ניתוח הנתונים נערך לכל קבוצה בנפרד, וכן נערך ניתוח משווה בין הקבוצות.

בדוח מחקר קודם (רייכמן וקושנירוביץ', 2019) מוצגים נתוני ראיונות עם עובדים שהגיעו לישראל לפני יישום ההסכמים ועובדים

שהגיעו בשנים קודמות לאחר יישום ההסכם. במחקרן מוצגים נתונים השוואתיים לגבי חלק מהשאלות שהמחקר הנוכחי עוסק בהן. לגבי השאלות החוזרות גם במחקר זה, הדוח הנוכחי מציג ניתוח השוואתי וניתוח מגמות, אם הופיעו לאחר יישום ההסכמים. ניתוח זה מבוסס על ניתוח משווה בין תגובות עובדים במחקר הנוכחי אשר הגיעו במסגרת הסכם, לבין ממצאי המחקר הקודם (רייכמן וקושנירוביץ', 2019).

יש לציין שכאשר עורכים השוואה בין נתוני סקרים שונים שבוחנים שאלות זהות יש להיות ערים לכך שייתכן שוני בין מדגמי הסקרים השונים ביחס לפרופיל הסוציו-דמוגרפי של המרואיינים. במקרה כזה הבדלים בין ממצאי הסקרים יכולים לנבוע מהבדלים סוציו-דמוגרפיים ומתפיסות ועמדות שונות של קבוצות סוציו-דמוגרפיות שונות, ולא משינוי אמיתי בהערכות ובתפיסות בקרב חברי אותה קבוצה סוציו-דמוגרפית. לפיכך עולה השאלה אם צריך לנכות את השוני בין המדגמים בפרופילים הסוציו-דמוגרפיים, כך שפערים בתפיסות ובעמדות, אם יימצאו, לא ינבעו מההבדל בפרופיל הסוציו-דמוגרפי אלא יבטאו הבדל אמיתי בין הקבוצות בנושאים אלו. נראה כי בהקשר הנוכחי חשוב לבדוק את הפערים בכל מערך הגורמים המשפיעים על הפערים בין שתי המדידות – שינויים בתופעות הנחקרות, שינויים בנסיבות, שינויים בפרופיל הסוציו-דמוגרפי של אוכלוסיית המחקר – ולפיכך אין לנכות את ההשלכות של פערים סוציו-דמוגרפיים בין שני המדגמים. עוד יש לציין כי מאחר שההשוואות מתבססות על נתוני סקרים שונים, לא ניתן לבחון את המובהקות הסטטיסטית של הפערים בין נתונים המתייחסים למועדים שונים.

## ג. ממצאים

ארבעת הפרקים הבאים מרכזים את ממצאי אוכלוסיות המחקר: עובדי ענף הביניין מסינ, עובדי ענף החקלאות מתאילנד, המעסיקים הישראלים של עובדי החקלאות ולשכות התיווך הפרטיות בחקלאות.

01

A photograph of construction workers on a site, overlaid with a red tint. One worker in the foreground is using a large hammer on a metal beam. Another worker is visible in the background. The image is partially obscured by a vertical red bar on the right side.

# מהגרי עבודה בענף הבניין

ממצאים: מהגרי עבודה מסין

שהועסקו בענף הבניין. כאמור, כל המרוואיינים במחקר הנוכחי שרואיינו בסוף שנת 2019 הגיעו לאחר יישום ההסכם הבילטרלי עם סין. להלן מאפייניהם ותגובותיהם לשאלות המחקר.

מנתוני האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה ברשות האוכלוסין וההגירה עולה כי מאז יישום ההסכם בנובמבר 2017 ועד סוף שנת 2019 הגיעו לישראל כ-5,400 עובדים מסין, ונכון ל-31.12.2019 שהו בישראל כ-4,900 עובדים חוקיים מסין

### 1.1 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של המרוואיינים<sup>3</sup>

לפני חתימת ההסכם (2011)	אחרי חתימת ההסכם (2018)	אחרי חתימת ההסכם (2019)	
			<b>גיל</b>
39.6	39.8	42.1	ממוצע
		43	חציון
		47	שכיח
			<b>מצב משפחתי</b>
6.3%	0%	0%	רווק
90.6%	100%	96%	נשוי
3.1%	0%	4%	גרוש/אלמן

3 נתוני השנים 2011-2018 לקוחים ממחקרן של רייכמן וקושנירוביץ' (2019).

לפני חתימת ההסכם (2011)	אחרי חתימת ההסכם (2018)	אחרי חתימת ההסכם (2019)	
9.2	9.1	10.1	<b>השכלה</b> ממוצע שנות לימוד
אין נתונים השוואתיים	אין נתונים השוואתיים	55.8% 28.8% 7.7% 7.7% 84% 63%	<b>פעילות בשוק העבודה לפני ההגעה לישראל</b> גם בסין וגם במדינה אחרת רק בסין רק במדינה אחרת לא היה מועסק סה"כ הועסקו בסין סה"כ הועסקו במדינה אחרת
<b>לפני חתימת ההסכם (2011)</b>	<b>אחרי חתימת ההסכם (2018)</b>	<b>אחרי חתימת ההסכם (2019)</b>	
אין נתונים השוואתיים	96%	64%	<b>ניסיון עבודה קודם בענף התעסוקה הרלוונטי</b>
378.4	1094.4	1113.3 980.0 840.0	<b>שכר חודשי בסין (\$)</b> ממוצע חציון שכיח
		1.6 בין 2 ל'1 2.0	<b>מספר הילדים שהעובד מפרנס</b> ממוצע חציון שכיח
		16.5 חודשים 16.2 חודשים 16.2 חודשים	<b>משך השהות בישראל (במועד הריאיון)</b> ממוצע חציון שכיח
		19%	<b>אחוז החברים בארגון עובדים זרים בישראל</b>
32	46	52	N

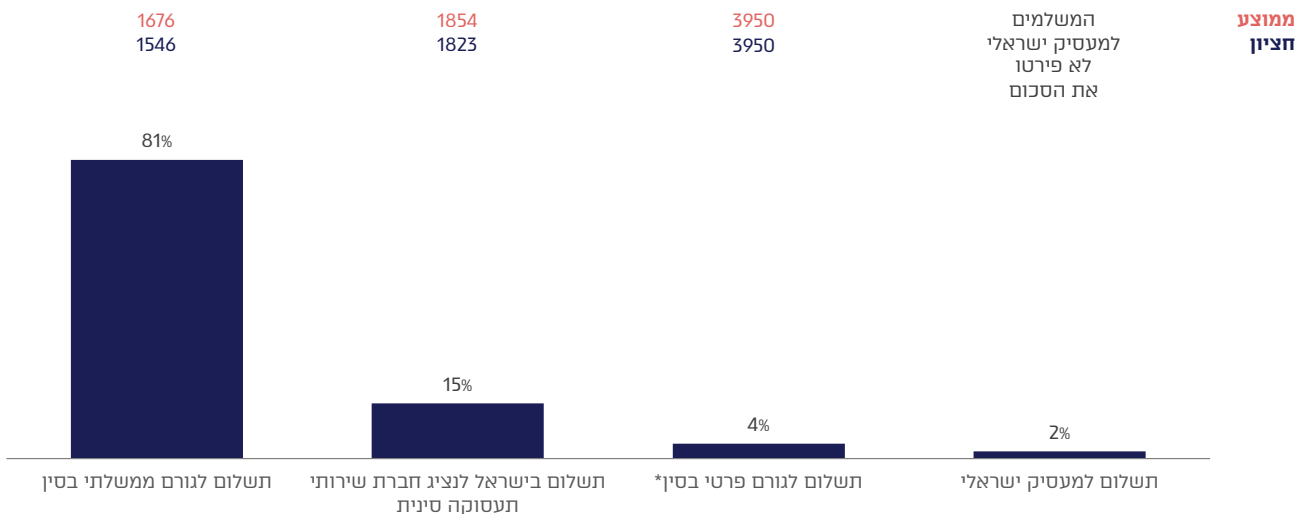
**ניתוח משווה בין נתוני מדגם 2019 לנתוני המדגמים הקודמים העלה את הממצאים הבאים:**

- המרואיינים במדגם 2019 היו מעט יותר מבוגרים, ובממוצע הייתה להם שנת לימוד אחת יותר.
- מספר העובדים שהגיעו לישראל עם ניסיון עבודה קודם בבניין היה גבוה משמעותית בקרב מרואייני סקר 2018 בהשוואה למרואייני סקר 2019.
- כמו בסקר 2018, נמצא פער משמעותי בגובה השכר שקיבלו בסין המרואיינים שעבדו בישראל בשנת 2019 לבין אלו שעבדו בישראל בשנת 2011. הבדלים אלה לא נמצאו בין מרואייני 2018 בהשוואה למרואייני 2019.

## 1.2 יחס עלות-תועלת כלכלית

### 1.2.1 עלויות ההגעה לישראל

#### תרשים 1: עלויות הגירת העבודה לישראל (\$ ארה"ב)



\* רק אחד משני עובדים שציינו "תשלום לפרט סיני מסוים" פירט את גובה הסכום, ולכן הנתונים מתייחסים רק אליו.

אף כי ההסכם מגביל את מקבלי התשלומים לממשלות או לחברות מוכרות, 6% מהמרואיינים דיווחו על תשלום לגופים או אנשים פרטיים, כולל תשלום למעסיק ישראלי שעליו דיווח מרואיין אחד.

## תרשים 2: הסכום הכולל של ההוצאות<sup>4</sup> (\$ ארה"ב)



כצפוי, ההוצאות אחרי החתימה על ההסכם נמוכות משמעותית מאלו שהיו לפני כן. יחד עם זאת, בקרב מרואייני 2019 נמצא גידול בהוצאות של כ-300 \$ לעומת מרואייני 2018. ראוי לציין כי בשל מספר המקרים הקטן בכל אחד מהסקרים, וכיוון שבסקר 2019 הייתה שונות בין המרואיינים באשר לסעיפי ההוצאות ולגובהן, ייתכן כי גידול זה אינו מובהק סטטיסטית.

### 1.2.2 היחס בין העלויות לשכר

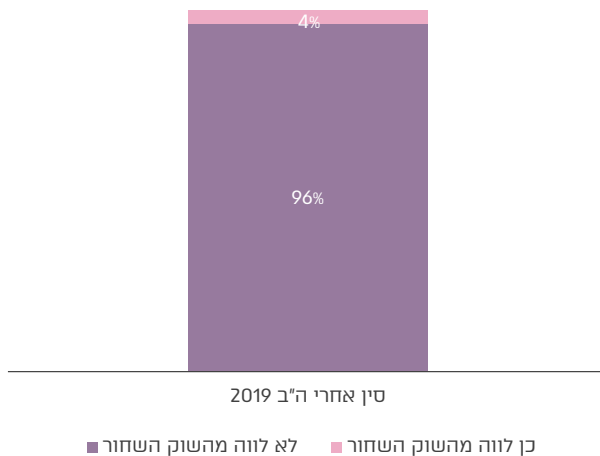
היחס בין עלות הגירת העבודה בישראל (1,857 \$) לבין השכר החודשי של העובדים (2,832 \$) ללא תקנון<sup>5</sup> למשך תקופת העבודה בישראל בעת הריאיון היה 0.656.

היחס בין עלות הגירת העבודה לבין השכר החודשי מתוקן למשך תקופת העבודה בישראל (16.2 חודשים בממוצע בעת הריאיון)<sup>6</sup> היה 0.0405 לחודש שהות.

4 הגרף המציג את נתוני השנים 2011 ו-2018 לקוח ממחקרן של רייכמן וקושנירוביץ' (2019). לא מוצג בדוח זה פירוט לסעיפי ההוצאות.  
 5 בנייר עמדה "Statistics for SDG indicator 10.7.1 Draft Guidelines for their Collections" (World Bank and ILO, 2019) הוצע שהערכת הוצאות ההגעה לארץ היעד צריכות להימדד יחסית לשכר בארץ היעד. מאחר שההוצאות הרבות הכרוכות בהגעה לישראל מתפזרות על פני תקופת העבודה בישראל, המשכנו בצעד נוסף ותקננו את היחס בין העלויות לבין השכר החודשי במשך השהות הממוצעת בישראל.  
 6 לפי נתוני האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה, רשות האוכלוסין וההגירה.

### 1.2.3 שימוש בשוק השחור למימון הוצאות

#### תרשים 3: שימוש בשוק השחור כמקור מימון הוצאות ההגירה לישראל

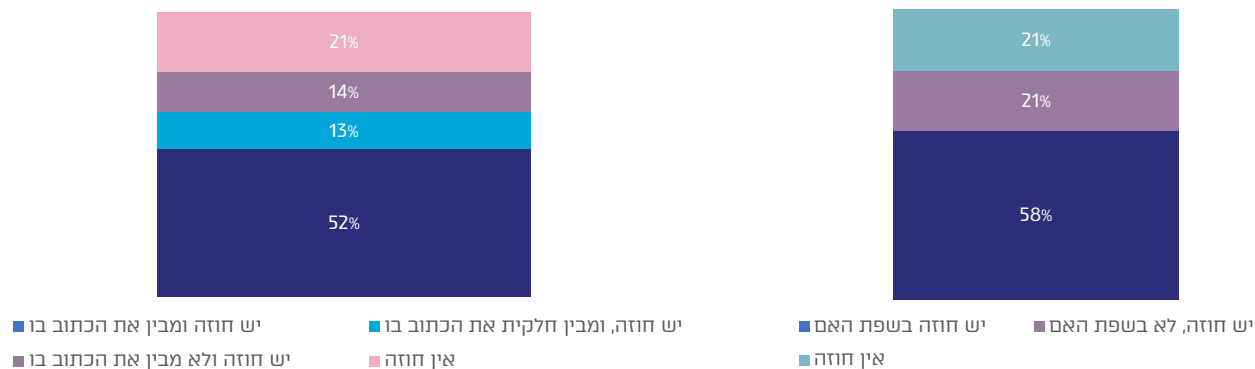


למרות ההוצאות הנמוכות יחסית, בסקר 2019 דיווחו מספר עובדים מעטים כי הם נעזרו גם בשוק השחור למימון הוצאות ההגירה שלהם. כצפוי, אחוז זה היה נמוך בהשוואה לאחוז המרואיינים שהעידו כי פנו לשוק השחור לפני חתימת ההסכם<sup>7</sup>.

### 1.3 תנאי העסקה: שכר וחוזה עבודה

#### 1.3.1 חוזה עבודה

#### תרשים 4: זמינות חוזה העבודה עם המעסיק הנוכחי



7 בשל השוני בין השאלה שהוצגה בסקר 2019 לבין השאלה המתאימה שהוצגה למי שהגיעו לישראל לפני חתימת ההסכם, ניתן לערוך בין שני המדגמים רק השוואות כלליות ולא השוואות מספריות.

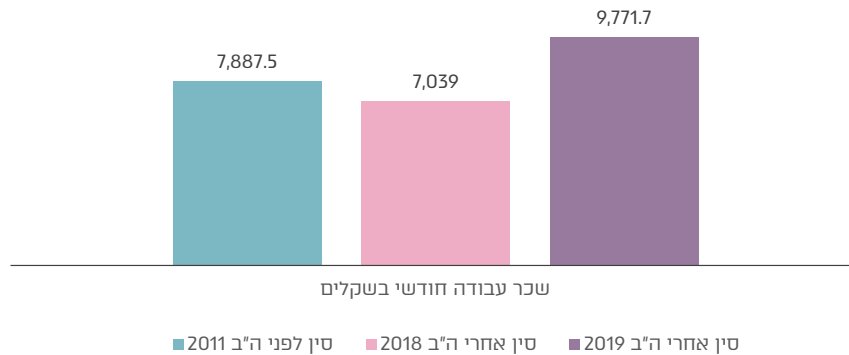
## 1.3.2 אפשרות לניידות בין מעסיקים ולעזיבת ישראל

הסקר הנוכחי בדק אם הדרכון של העובדים נמצא ברשותם ואם הם שילמו פיקדון למעסיק או לגורם אחר. החזקת דרכון ותשלום פיקדון יכולים להוות מכשול עבור העובד לניידות בין מעסיקים ומחוץ לישראל. מן הממצאים עולה כי כל המרואיינים ציינו שהדרכון נמצא ברשותם, ואחד המרואיינים ציין שנתן פיקדון למעסיק או לגוף אחר.

## 1.3.3 שכר ואופני התשלומים

### 1.3.3.1 שכר

#### תרשים 5: שכר חודשי ממוצע בישראל (בש"ח)<sup>8</sup>

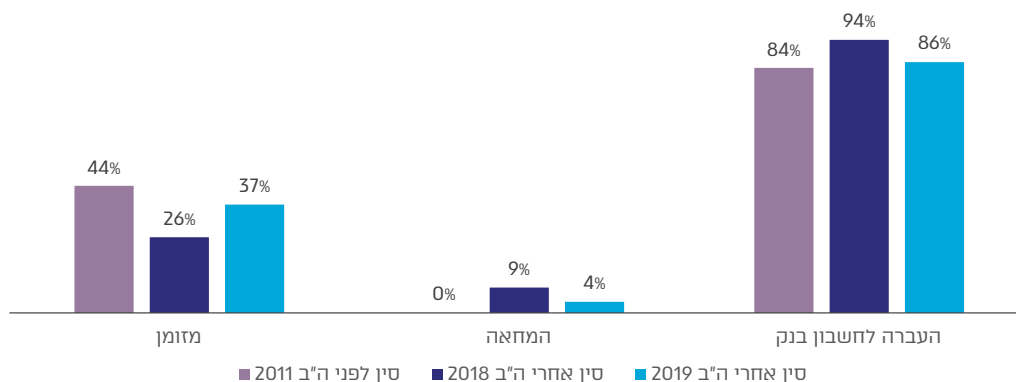


- השכר החודשי הממוצע בישראל היה פי 2.5 מהשכר שהשתכרו העובדים בממוצע בסין, וגבוה ממנו ב-\$ 1719.
- אחרי החתימה על ההסכם ירד גובה השכר אף כי לא הייתה ירידה במספר שעות העבודה. עם זאת, ממוצע הנתונים לשנת 2019 מורה על עלייה בשכר לעומת 2018. עלייה זו מלווה גם בעלייה קטנה בממוצע שעות העבודה ביום (מ' 11.6 ל' 12.0), אך דבר זה כשלעצמו אינו מספיק כדי להסביר את העלייה בשכר. יתר על כן, בין 2011 ל' 2019 הייתה ירידה משמעותית בשער הדולר. בבחינת סכומי השכר בערך של הדולר, העלייה המתקבלת בשכר משמעותית יותר.

### 1.3.3.2 אופני תשלום השכר

תרשים 7 מציג את תגובות המרואיינים לשאלה "כיצד אתה מקבל את השכר החודשי שלך מהמעסיק?" לשאלה זו ניתן היה לסמן יותר מתשובה אחת.

### תרשים 6: אופני תשלום השכר<sup>9</sup>



בסקר 2019 נבדק גם גובה הסכום המשולם בכל אופני התשלום:

- ממוצע הסכום המועבר לבנק: 7119.6 ₪
- ממוצע הסכום המועבר במזומן: 9316.6 ₪
- ממוצע הסכום המועבר באמצעות המחאה: 8250.0 ₪

חיבור סכומי התשלומים בכל האופנים מגיע לסכום של 9,899 ₪, שהוא גבוה רק מעט מהדיווחים על השכר (9,771.7 ₪). סביר שהמרוואיינים לא דייקו בדיווחים על הסכומים שמועברים בכל אופן תשלום, אולם בשל ההבדל הקטן פירוט הסכומים לעיל תקף.

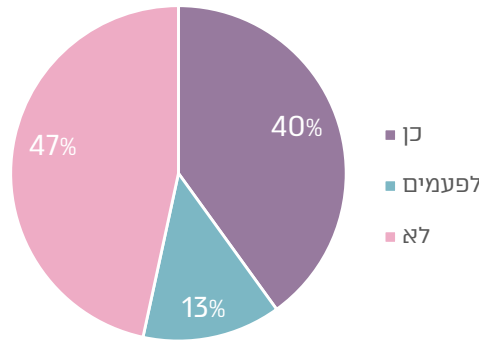
### 1.3.3.3 תלוש משכורת

#### תרשים 7: קבלת תלוש משכורת והבנתו<sup>10</sup>



9 ראו הע"ש מספר 3, עמוד 19.

10 שאלון המחקר בחן גם אילו סעיפי שכר התלוש כולל, אולם בשל אחוז המרוואיינים הקטן שגם מקבלים תלוש וגם מבינים את האמור בו לא ניתן להציג את הנתונים.



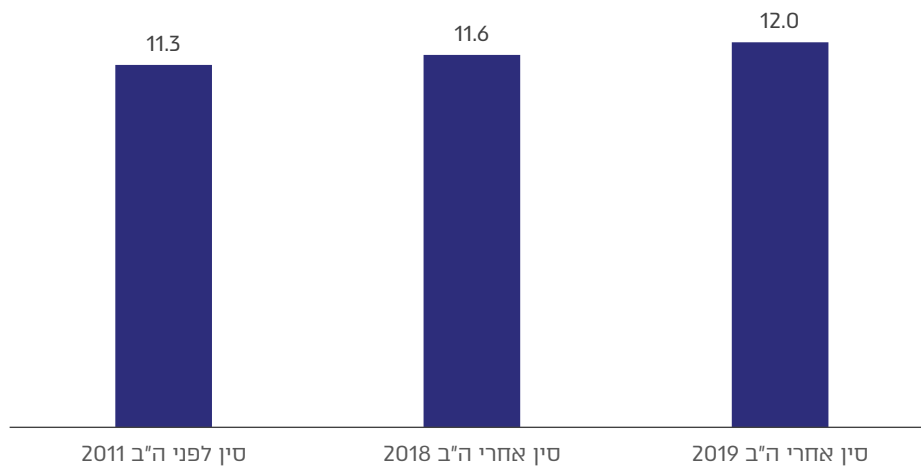
מתוך סה"כ 53% שמקבלים תלוש משכורת תמיד או לפעמים, 27% העידו כי הם יכולים לקרוא את התלוש והוא כתוב בשפה שהם מבינים, ו-23% העידו כי הם גם מבינים את המונחים בתלוש.

## 1.4 תנאי העסקה: זכויות סוציאליות ובטיחות תעסוקתית

### 1.4.1 אורך יום העבודה וחופשות

אורך יום העבודה בממוצע הוא 12 שעות ביום:

#### תרשים 8: אורך יום העבודה<sup>11</sup>



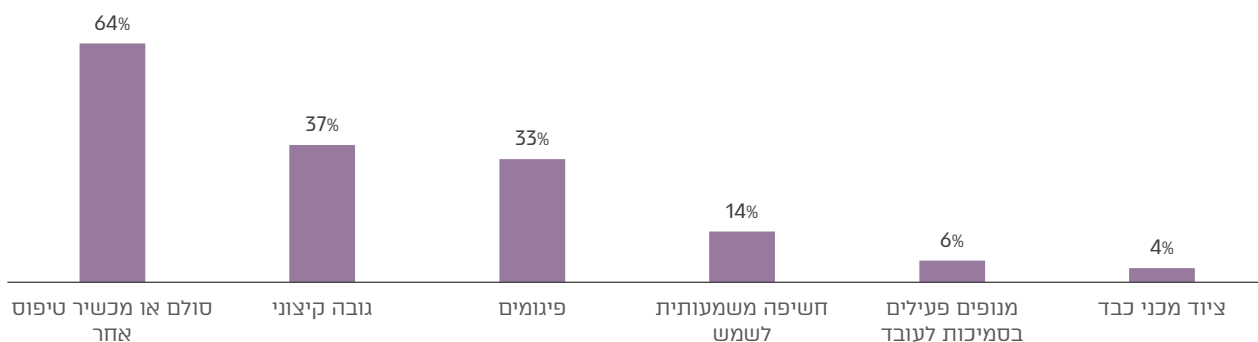
נמצאה מגמת עלייה מתונה באורך יום העבודה. גם אם ההבדלים אינם מובהקים בשל מספר המקרים הקטן, יש לקחת בחשבון אפשרות שזוהי מגמה תקפה ולהמשיך לעקוב אחריה בעתיד.

בנוגע לימי חופשה שעליהם נשאלו המרואיינים, נמצא כי ממוצע ימי החופשה בחודש הוא 4.4 ימים.

## 1.4.2 בטיחות בעבודה

### 1.4.2.1 סביבת העבודה ותחושת סיכון

#### תרשים 9: גורמי סיכון בסביבת העבודה



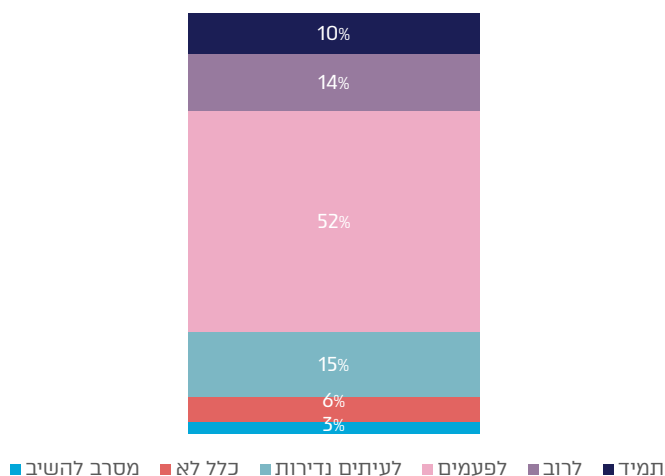
נהיגה בכלים כבדים כמו מנוף וטרקטור מהווה אף היא גורם סיכון. להלן הנתונים שנמצאו בהקשר לגורם זה.

9.6% מהמרוויינים התבקשו לנהוג בכלים כבדים, מתוכם:

5% הוכשרו לכך לפני בואם לישראל.

4.6% התבקשו לנהוג ללא הכשרה מוקדמת.

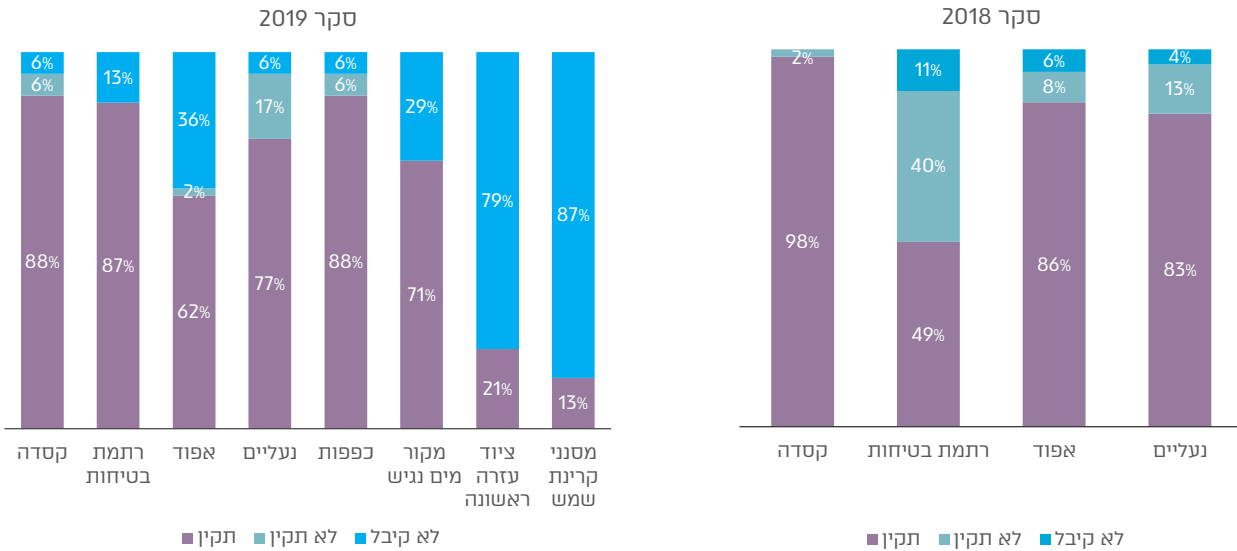
#### תרשים 10: תחושת סכנה בעבודה



24% מהמרוויינים העידו כי הם חשים תמיד או לרוב תחושת סכנה בעבודה, 21% העידו כי הם לא חשים תחושת סכנה או שחשים סכנה לעיתים נדירות בלבד.

### 1.4.2.2 ציוד בטיחות

#### תרשים 11: קבלת פריטי בטיחות ותקינות הפרטים\*

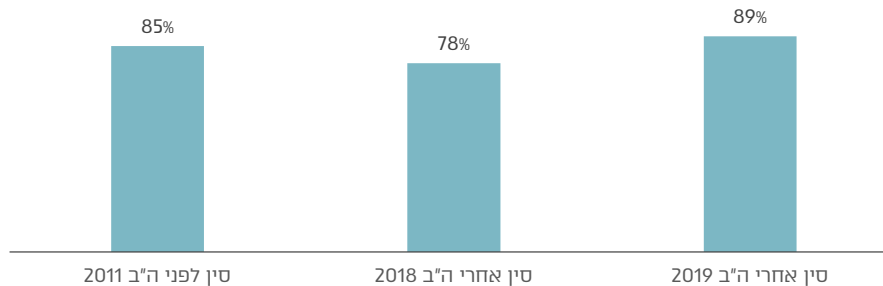


\*בסקר רייכמן וקושנירוביץ' מ-2019 אין נתונים בני השוואה למדגם 2011.

### 1.4.2.3 תדרוכים בנושאי בטיחות

90% מהמרואיינים ציינו שעבדו בעבודות הדורשות הנחיות בטיחות.

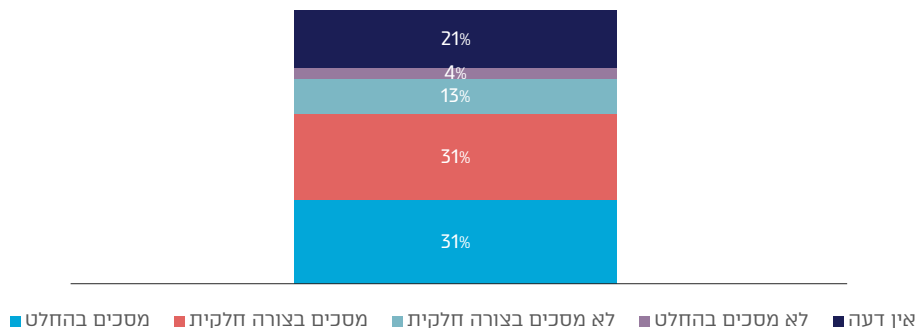
#### תרשים 12: אחוז שקיבלו הנחיות בטיחות (מקרב מי שעבדו בעבודות הדורשות תדרוכי בטיחות)<sup>12</sup>



אף כי נתוני 2018 מורים על ירידה קלה בחלקם של המרואיינים שקיבלו תדרוך יחסית למצב לפני חתימת ההסכם, נתוני 2019 מורים על חזרה לנתוני 2011.

### 1.4.3 התאמת תנאי העבודה לציפיות לפי החוזה

#### תרשים 13: הערכת ההתאמה בין האמור בחוזה העבודה לבין המציאות בפועל<sup>13</sup>



ניתן לטכס כי בחלוקה דיכוטומית, כאשר המרואיינים נשאלו אם המציאות דומה או לא דומה לציפיותיהם לפני שהחלו לעבוד, 62% העידו כי המציאות דמתה לציפיותיהם, 17% העידו כי היא הייתה שונה לרעה מהציפיות, ו-21% לא הביעו דעה.

### 1.5 תנאי מגורים

42% (22 עובדים) גרים באתר שבו הם עובדים. אלו נשאלו על שביעות הרצון שלהם מתנאי המגורים:

18% מרוצים מאוד

41% די מרוצים

**סה"כ מרוצים 59%**

14% די לא מרוצים

14% מאוד לא מרוצים

**סה"כ לא מרוצים 28%**

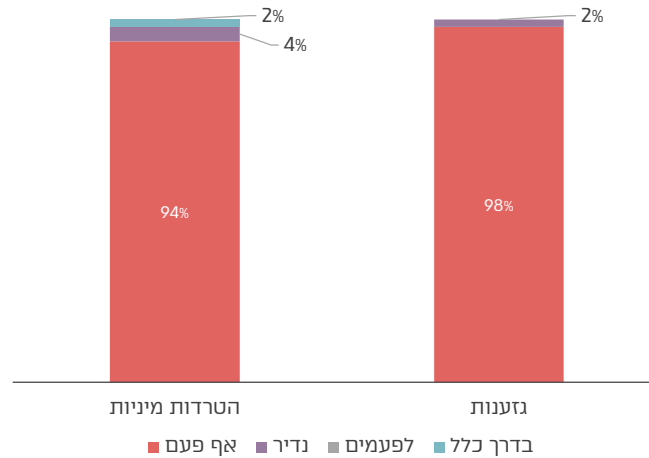
**9% לא הביעו שביעות רצון או אי-שביעות רצון**

**4% לא השיבו**

13 נוסח השאלה המתאימה וסולם התשובות בבדיקות הקודמות (רייכמן וקושינרוביץ', 2019) היו שונים מאלה שבסקר הנוכחי, ולכן לא ניתן לערוך השוואות בין מדגם סקר 2019 לבין מדגמי הסקר הקודם.

## 1.6 הטרדות

### תרשים 14: הטרדות מיניות וביטויי גזענות

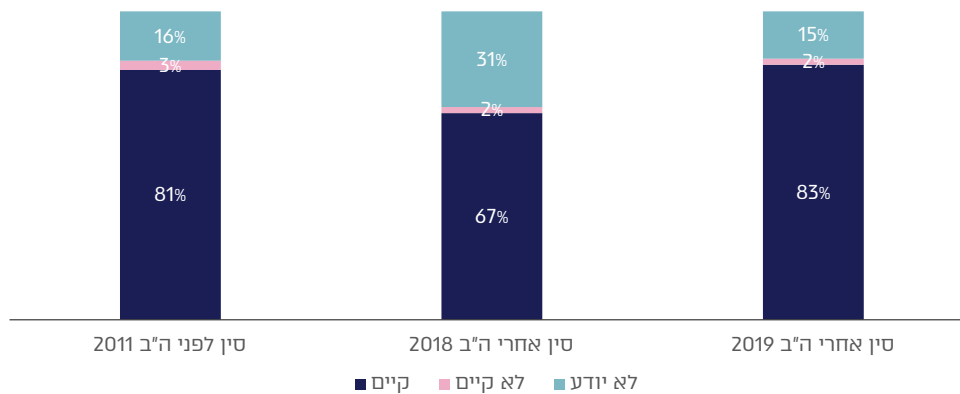


## 1.7 קבלת עזרה

### 1.7.1 עזרה רפואית

#### 1.7.1.1 ביטוח רפואי

### תרשים 15: ביטוח רפואי בישראל<sup>14</sup>



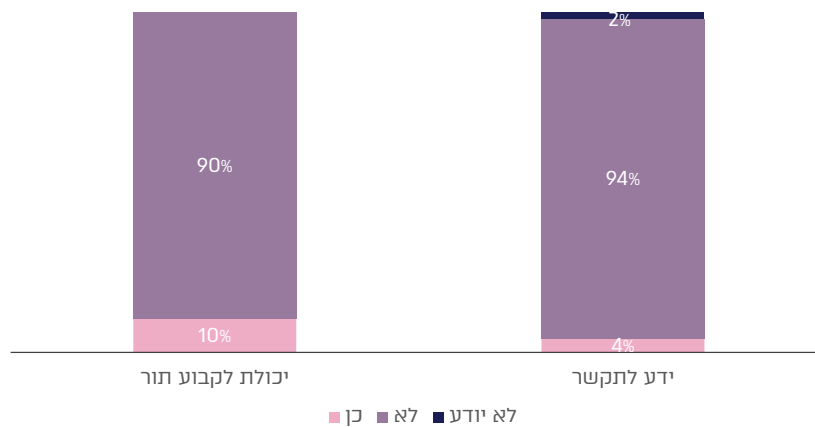
מקרב מרואייני 2019 שדיווחו כי יש להם ביטוח רפואי:  
 88% ציינו כי הביטוח הוסדר על ידי התאגיד המעסיק,  
 5% ציינו כי הם הסדירו את הביטוח באופן עצמאי.  
 7% לא ידעו מי הסדיר את הביטוח.

כל המרואיינים, להוציא שניים, דיווחו שמי שהסדיר את הביטוח גם משלם עבורו.

### 1.7.2 תקשורת עם איש צוות רפואי

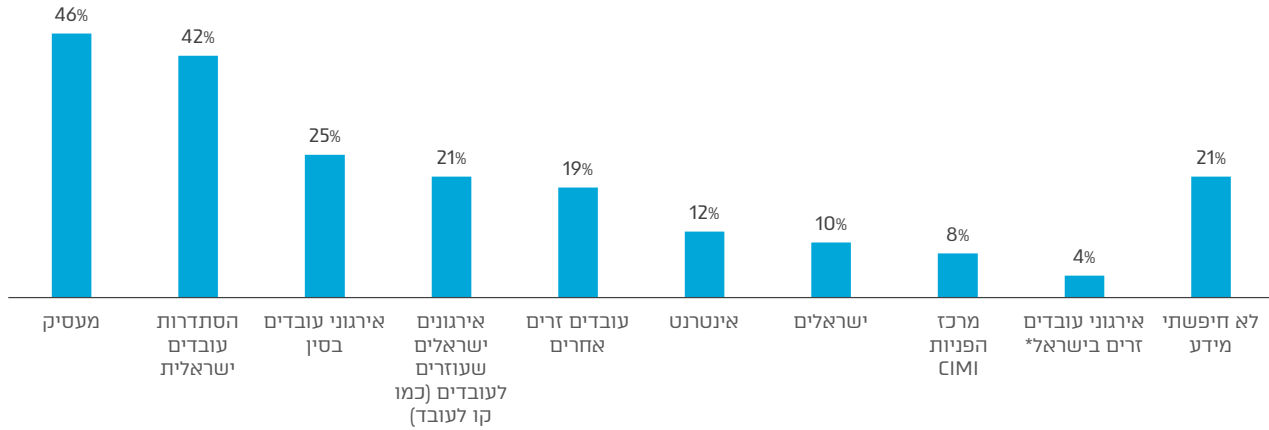
88.5% מהמרואיינים אמרו כי נזקקו לטיפול רפואי כלשהו בעת שהותם בישראל.

### תרשים 16: תקשורת עם איש מקצוע רפואי

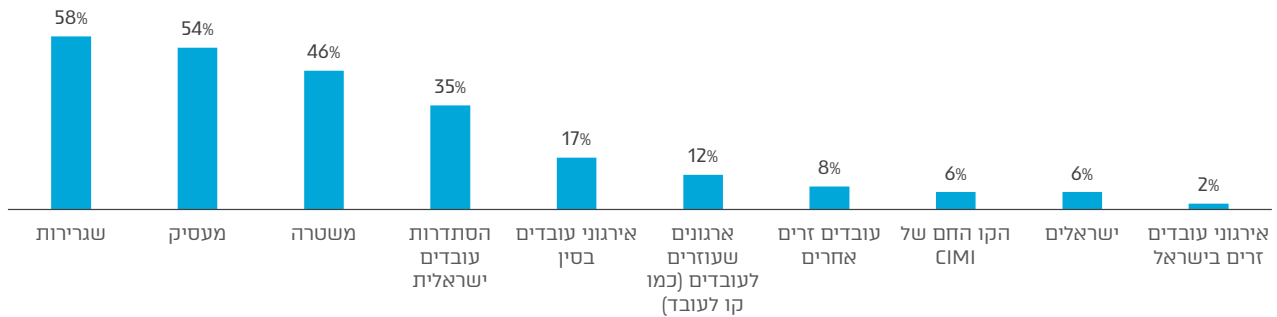


לאור הממצאים המצביעים על כך ש-94% מהעובדים אינם יודעים כיצד לתקשר עם איש מקצוע רפואי, הסקר בדק מי כן עוזר לעובדים לתקשר עימו במקרה הצורך:  
 95.6% המעסיק  
 2.2% עובד זר אחר  
 2.2% ישראלי שאינו המעסיק

### 1.7.3 מקורות מידע לקבלת עזרה תרשים 17: למי פונים לקבלת מידע על זכויות



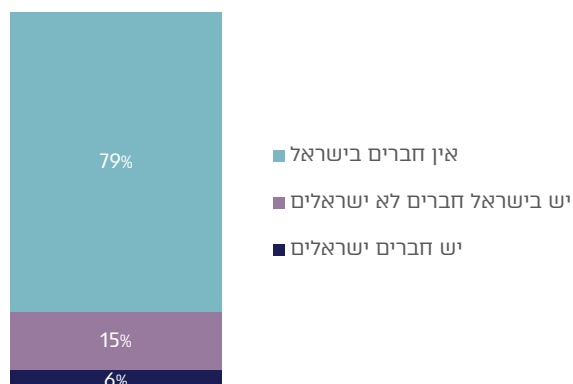
### 1.7.4 בקשת עזרה במצבי דחק תרשים 18: למי פונים במצבי חרום



## 1.8 יחסי חברות

### 1.8.1 זמינות חברים בישראל

#### תרשים 19: חברים בישראל



### 1.8.2 תדירות ומקום המפגשים

כל המרואיינים דיווחו על כך שהמפגשים עם החברים, ישראלים ולא ישראלים, נערכים בתדירות של פעם עד פעמיים בחודש. מקום המפגש השכיח הוא בתי החברים; מקומות אחרים הם: שווקים, ליד מקומות העבודה, בכנסייה ובטיולים בטבע.

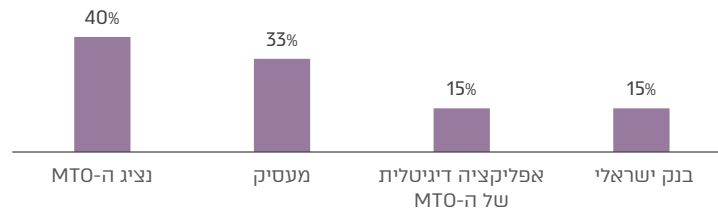
## 1.9 השימוש בהכנסות

### 1.9.1 העברת כספים למשפחות

ממוצע הסכום החודשי שמועבר למשפחות בסין	
6,400	הסכום בשקלים
65.49%	החלק המועבר מכלל ההכנסה

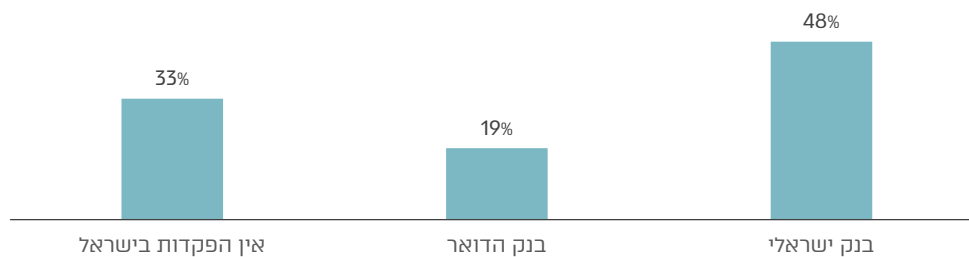
במונחים דולריים, העובדים מעבירים למשפחות בסין בממוצע 1,852 דולר בחודש לפי שער הדולר בתאריך 31.12.2019.

### תרשים 20: ערוצי העברת הכספים<sup>16,15</sup>



### 1.9.2 הפקדות בבנקים ישראליים

#### תרשים 21: הפקדות בבנקים ישראליים של כספים שלא הועברו לחו"ל



33% מהמרוויינים לא מפקידים כלל כספים ממשכורתם בחשבון בנק בישראל.

עלויות ההפקדות הן כדלהלן:

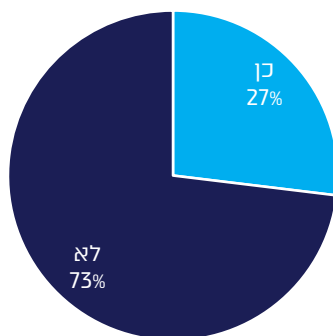
הוצאות הכרוכות בהפקדת הכסף	בנק ישראלי אחר	בנק הדואר
<b>עמלות</b>	בין 0% ל-3.5%, שכיח 0%	בין 0% ל-3.5%, שכיח 0%
<b>הוצאות נסיעה</b>	בין 0 ל-120 ש"ח, שכיח 0 ש"ח	בין 0 ל-30 ש"ח, שכיח 0 ש"ח

15 בשאלה זו ניתן היה לסמן יותר מתשובה אחת. המרוויינים נשאלו גם על גובה העמלות בכל אחד מערוצי ההעברה אך בשל שונות גבוהה בין התשובות שניתנו, שאין לדעת אם היא אכן נובעת משוני בעמלות או מכך שמרוויינים לא דייקו באופן הדיווח, הנתונים המספריים לא מוצגים.

16 Money Transfer Operator (MTO) הינו שם כללי לחברת העברת כספים. ישנן חברות שונות כאלו בשוק.

## 1.10 שביעות רצון מהמעבר לעבודה בישראל והסיבות לאי־שביעות רצון

**תרשים 22: אחוז שהיו מעדיפים לעבוד במדינה אחרת, אם היו יכולים**



27% היו מעדיפים לעבור לעבוד במדינה אחרת:

- 15% בגלל השכר
- 2% בגלל התנהגות ישראלים כלפיהם
- 10% מסיבות אחרות

## 1.11 סיכום השינויים בגיוס ובתנאי העסקה של מהגרי עבודה מסין לאחר החלת ההסכם הביטורלי עם סין

(הנתונים מתייחסים רק למדדים שעליהם דווח בסקרים 2011 ו-2018 – רייכמן וקושנירוביץ', 2019).

מדדים	לפני יישום ההסכם 2011 – N=32	אחרי יישום ההסכם 2018 – N=46	אחרי יישום ההסכם 2019 – N=52	שינויים במצב לפני החתימה על ההסכם לכין המצב אחרי כן
עלות ההגעה לישראל	\$ 22,202	\$ 1,535	\$ 1,857	ירידה משמעותית
שימוש בהלוואות מהשוק השחור למימון ההוצאות	8%	0%	4%	ירידה
שכר חודשי בישראל	₪ 7,887.15	₪ 7,039.0	₪ 9,777.7	עלייה משמעותית

מדדים	לפני יישום ההסכם 2011 – N=32	אחרי יישום ההסכם 2018 – N=46	אחרי יישום ההסכם 2019 – N=52	שינויים במצב לפני החתימה על ההסכם לבין המצב אחרי כן
<b>אורך יום העבודה (ממוצע)</b>	11.3 שעות	11.6 שעות	12.0 שעות	עלייה הדרגתית. בין 2011 ל-2019 יום העבודה הוארך ב-42 דקות בממוצע
<b>תדרוכים בנושאי בטיחות</b>	85%	78%	89%	אין שינוי
<b>זמינות ביטוח בריאות</b>	81%	67% אחוז גבוה לא ידעו להשיב (31%)	83%	אין שינוי

02

# מהגרי עבודה בענף החזק לאות

ממצאים: מהגרי עבודה מתאילנד

בשנים שלפני החתימה על ההסכם הביטורלי עבדו בישראל מהגרי עבודה מתאילנד, כולם בענף החקלאות. מנתוני האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה ברשות האוכלוסין וההגירה עולה כי בשנים שלאחר יישום ההסכם ועד לסוף שנת 2019 הגיעו לישראל כ-38,800 עובדים מתאילנד, וביום

בשנים שלפני החתימה על ההסכם הביטורלי עבדו בישראל מהגרי עבודה מתאילנד, כולם בענף החקלאות. מנתוני האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה ברשות האוכלוסין וההגירה עולה כי בשנים שלאחר יישום ההסכם ועד לסוף שנת 2019 הגיעו לישראל כ-38,800 עובדים מתאילנד, וביום

## 2.1 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של המרואיינים<sup>17</sup>

לפני החתימה על ההסכם (2011)	אחרי החתימה על ההסכם (2014/2016/2018) <sup>18</sup>	אחרי החתימה על ההסכם (2019)	
32	33	33	גיל
		31	ממוצע
		31,29	חציון
			שכיח

17 נתוני השנים 2011–2018 לקוחים ממחקרן של רייכמן וקושנירוביץ' (2019).

18 חלקן של הנשים במדגם זה היה גבוה מחלקן באוכלוסייה המתאימה (7%). בניתוח הנתונים הוכנס שקלול מתאים לתיקון הטיית דגימה זו, כך שבנתונים שבטבלה 2.1 ובנתונים להלן אין הטיית מגדר. יחד עם זאת, בשל השינוי במספר הנשים, הנתונים לכלל המדגם מחושבים ממספר שונה במקצת ממספר המקרים שרואיינו.

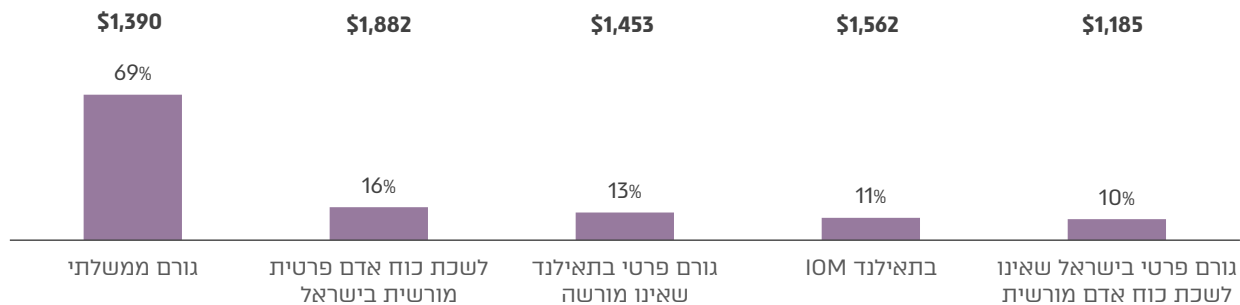
לפני החתימה על ההסכם (2011)	אחרי החתימה על ההסכם <sup>18</sup> (2014/2016/2018)	אחרי החתימה על ההסכם (2019)	
			<b>מגדר</b>
94.5%	97%	92%	גבר
5.5%	3%	8%	אישה
			<b>מצב משפחתי</b>
45.5%	19.2%	58.5%	רווק
43.7%	68%	35.4%	נשוי
10.9%	12.2%	6.1%	גרוש/אלמן
			<b>פעילות בשוק העבודה לפני ההגעה לישראל</b>
אין נתונים השוואתיים	אין נתונים השוואתיים	22%	גם בתאילנד וגם במדינה אחרת
		44%	רק בתאילנד
		8%	רק במדינה אחרת
		26%	לא היה מועסק
		66%	סה"כ הועסקו בתאילנד
		30%	סה"כ הועסקו במדינה אחרת
44%	46%	54%	<b>ניסיון עבודה קודם בענף התעסוקה הרלוונטי</b>
			<b>שכר חודשי בתאילנד (\$)</b>
אין נתונים השוואתיים	אין נתונים השוואתיים	\$ 495	ממוצע
		\$ 507	חציון
		\$ 507	שכיח
אין נתונים השוואתיים	אין נתונים השוואתיים	58%	<b>אחוז המרואיינים שמפרנסים קטינים</b>
			<b>משך השהות בישראל בעת ביצוע הריאיון</b>
אין נתונים השוואתיים	אין נתונים השוואתיים	41 חודשים	ממוצע
		36 חודשים	חציון
		36 חודשים	שכיח
אין נתונים השוואתיים	אין נתונים השוואתיים	55%	<b>אחוז החברים בארגון עובדים זרים בישראל</b>
55	125	50	<b>N</b>

בקרר מרואייני מדגם 2019 בהשוואה למדגם 2011 היו יותר רווקים ופחות נשואים, ואחוז גבוה יותר של בעלי ניסיון קודם בעבודה בחקלאות.

## 2.2 יחסי עלות-תועלת כלכלית

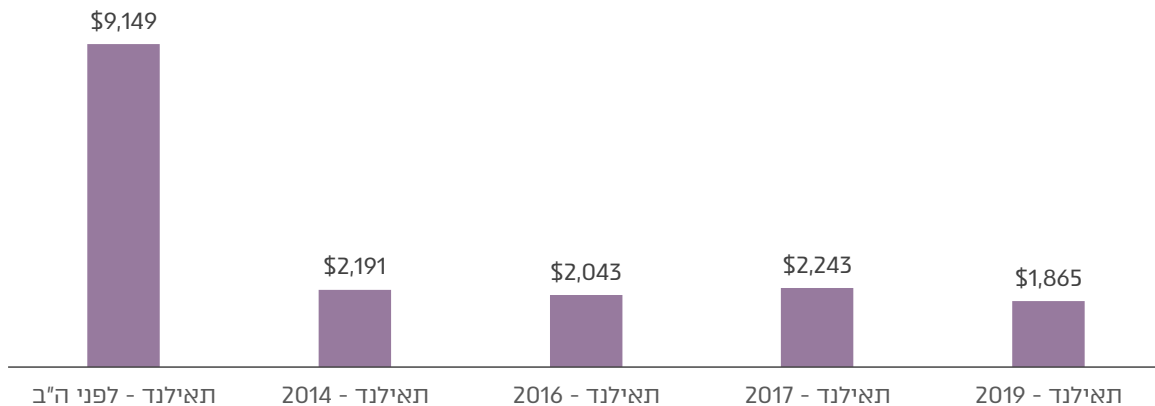
### 2.2.1 עלויות ההגעה לישראל

תרשים 23: סעיפי העלויות הקשורים בהגעה לישראל והסכומים ששולמו (ממוצע \$)



אף כי ההסכם מגביל את מקבלי התשלומים לממשלות או לחברות מוכרות, 22% מהמרואיינים דיווחו על תשלום לגופים או לאנשים פרטיים, כולל תשלום למעסיק ישראלי שעליו דיווח מרואיין אחד. מפרוט הסכומים ומטרת התשלומים שהעבירו לגורמים אלו – לדוגמה בדיקה רפואית וכרטיס טיסה – ייתכן שהשאלה לא הובנה לחלוטין, או שנוצר בלבול עם אחת האפשרויות האחרות בשאלה רבת-ברירה.

### תרשים 24: הסכום הכולל של ההוצאות<sup>19</sup>



19 ראו הע"ש מספר 3, עמוד 19.

כצפוי, ההוצאות אחרי החתימה על ההסכם היו נמוכות משמעותית מאלו שלהן נדרשו המרוויינים לפני החתימה על ההסכם. כמו כן, נתוני סקר 2019 מצביעים על ירידה משמעותית בהוצאות יחסית לנתוני סקר 2017.

### 2.2.2 היחס בין העלויות לשכר

היחס בין העלויות הכספיות של ההגעה לישראל (\$ 1,865) לבין השכר החודשי (\$ 1,556) ללא תקנון<sup>20</sup> למשך תקופת העבודה בישראל היה 1.20.

היחס בין העלויות הכספיות לבין השכר החודשי המתוקן למשך תקופת העבודה בישראל (29.8 חודשים במוצעי<sup>21</sup>) היה 0.040 לחודש שהות.

### 2.2.3 שימוש בשוק השחור למימון הוצאות

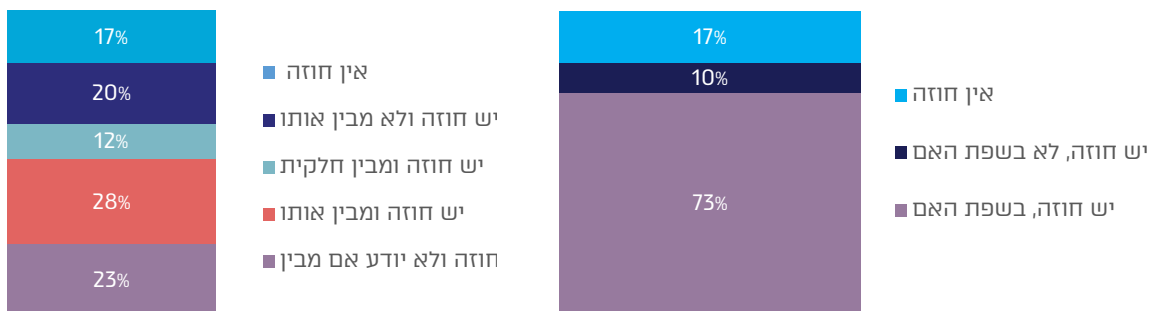
56% מהמרוויינים העידו כי הם לקחו הלוואה בשוק השחור.

גם אחרי הורדה משמעותית של עלויות ההגעה לישראל, קצת מעל מחצית המרוויינים העידו כי הם נזקקו לשוק השחור למימון ההוצאות.<sup>22</sup>

## 2.3 תנאי העסקה: שכר וחווה עבודה

### 2.3.1 חווה עבודה

#### תרשים 25: זמינות חווה עבודה לעובדים



20 ראו הע"ש 5, עמוד 22.

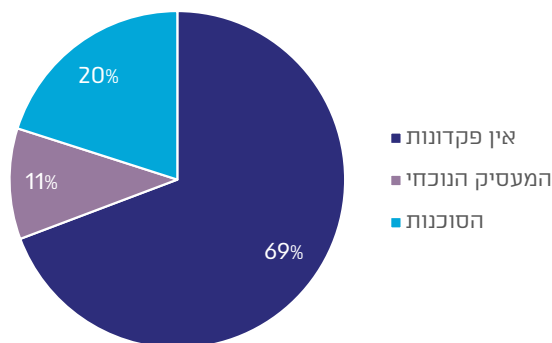
21 ראו הע"ש 6, עמוד 22.

22 לא ניתן לערוך השוואה בין המצב לפני החתימה על ההסכם לבין המצב שלאחריה משום שהשאלה שבחנה בסקר 2019 את היקף ההיעזרות בשוק השחור שונה מזו שהוצגה למרוויינים שהגיעו לפני החתימה על ההסכם.

## 2.3.2 אפשרות לניידות בין מעסיקים ועזיבת ישראל

הסקר הנוכחי בדק אם הדרכון של העובדים נמצא ברשותם ואם הם שילמו פיקדון למעסיק או לגורם אחר. החזקת דרכון ותשלום פיקדון יכולים להוות מכשול עבור העובד לניידות בין מעסיקים וליציאה מחוץ לישראל.

### תרשים 26: פיקדונות למעסיק

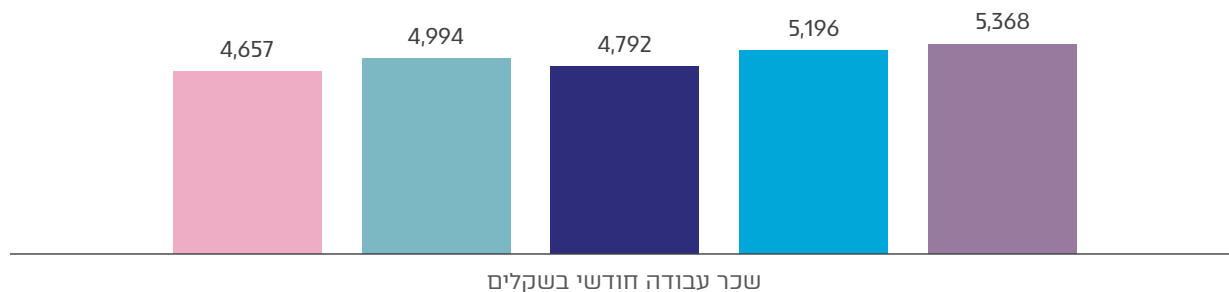


95% מהמרוויינים העידו כי הדרכון שלהם נמצא בידיהם. 31% מהמרוויינים העידו כי הם נתנו פיקדונות – 20% ללשכה ו-11% למעסיק.

## 2.3.3 שכר ואופני התשלומים

### 2.3.3.1 שכר

#### תרשים מספר 27: שכר חודשי ממוצע בישראל (בש"ח)<sup>23</sup>



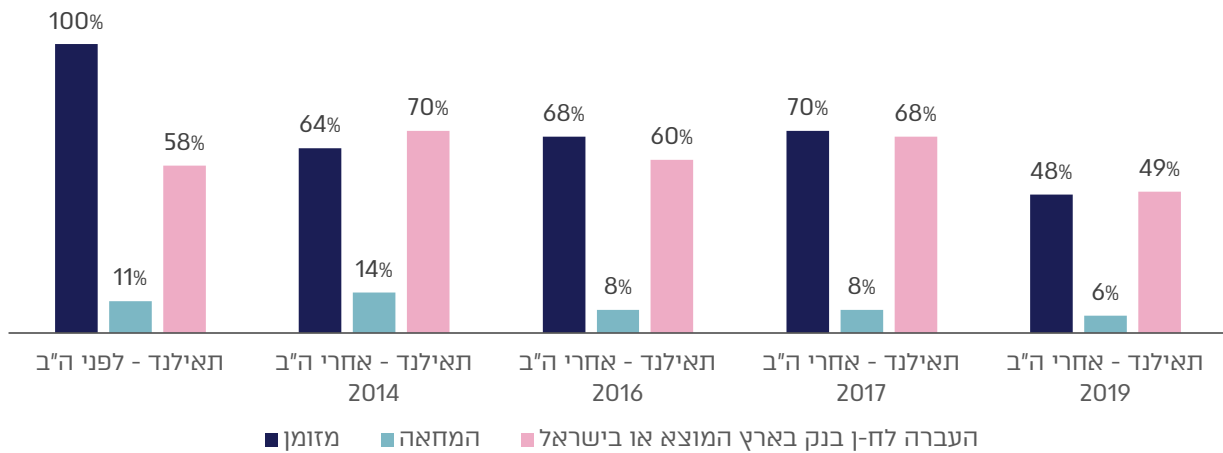
ילנד - אחרי ה"ב 2019 ■ תאילנד - אחרי ה"ב 2017 ■ תאילנד - אחרי ה"ב 2016 ■ תאילנד - אחרי ה"ב 2014 ■ תאילנד - לפני

23 ראו הע"ש מספר 3, עמוד 19.

השכר הממוצע שעובדי חקלאות תאילנדים מרוויחים בישראל גבוה ב-\$ 1,061, או פי 3.14 מהשכר הממוצע שלהם בתאילנד. בין שנת 2011 ל-2019 הייתה עלייה משמעותית בשכר העבודה, אף כי לא היה שינוי באורך יום העבודה. כמו כן עלה מספר ימי החופשה השנתית. יתר על כן, בין 2011 ל-2019 הייתה ירידה משמעותית בשער הדולר, ובחישוב סכומי השכר על פי שער הדולר העלייה המתקבלת משמעותית עוד יותר. בין השנים 2017 ל-2019 נמצאה עלייה משמעותית באורך יום העבודה ובנוסף גם עלייה קטנה במספר ימי החופשה בחודש, אך העלייה בשכר באותן שנים הייתה קלה בלבד ולא משמעותית.

### 2.3.3.2 אופני תשלום השכר

#### תרשים 28: אופני תשלום השכר<sup>24</sup>



הממצאים לשנת 2019 מראים כי בהשוואה לשנים קודמות תשלומי שכר בכמה אופנים בוזמנית היו שכיחים פחות, כלומר העובדים קיבלו את שכרם באמצעות הפקדה בחשבון הבנק או במזומן. כמחצית מהעובדים דיווחו כי הם קיבלו את שכרם במזומן ולא כהפקדה לחשבון בנק, מה שנראה כמגמה.

בסקר משנת 2019 נבדק גם גובה הסכום המשולם בכל אחד מהאופנים:

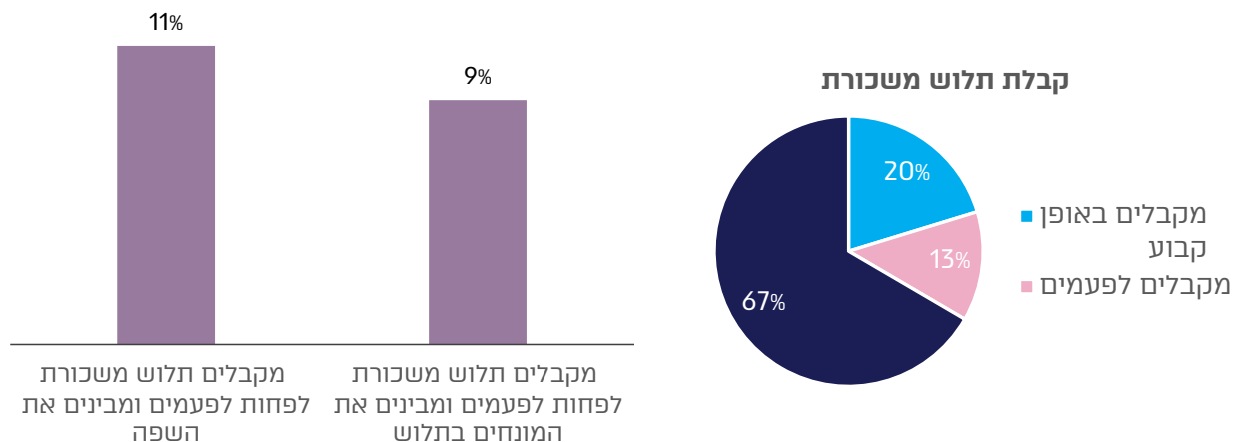
- ממוצע הסכום המועבר לבנק בישראל: ₪ 4,766
- ממוצע הסכום המועבר לבנק בתאילנד: ₪ 5,080
- ממוצע הסכום המועבר במזומן: ₪ 5,163
- ממוצע הסכום המועבר באמצעות המחאה: ₪ 4,742

יש לציין כי חיבור סכומי התשלומים ששולמו בכל האופנים (₪ 5,174) מעט נמוך מהדיווחים על השכר (₪ 5,368). סביר אפוא שהמרוויגים לא דייקו בדיווחים על הסכומים שמועברים בכל אופן תשלום, אולם בשל ההבדל הקטן פירוט הסכומים לעיל תקף.

24 ראו הע"ש מספר 3, עמוד 19.

### 2.3.3.3 תלוש משכורת

#### תרשים 29: קבלת תלוש משכורת והבנתו<sup>25</sup>

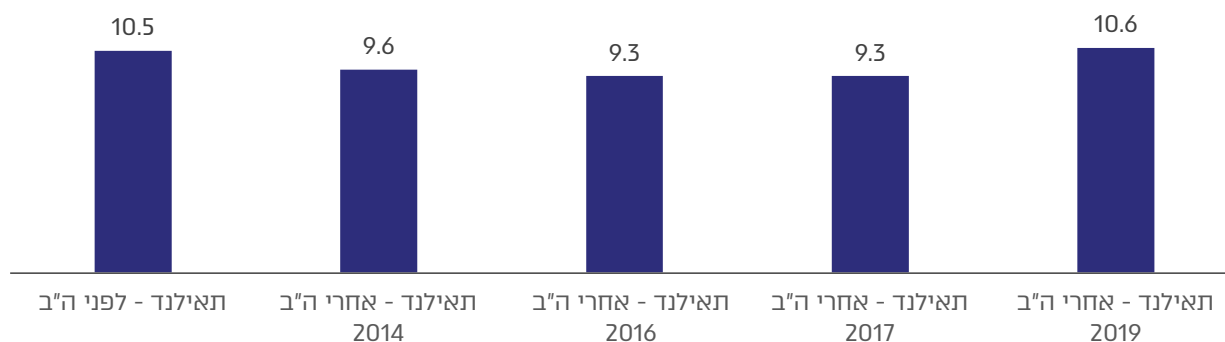


מתוך סה"כ 33% מהמרוואיינים שהעידו כי הם מקבלים תלוש משכורת תמיד או לפעמים, 11% דיווחו כי שפת התלוש מובנת להם והם יכולים לקרוא אותו, ו-9% העידו כי הם מבינים את המונחים בתלוש.

## 2.4 תנאי העסקה: זכויות סוציאליות ובטיחות תעסוקתית

### 2.4.1 אורך יום העבודה וחופשות<sup>26</sup>

#### תרשים 30: ממוצע אורך יום העבודה



25 שאלון המחקר בחן גם אילו סעיפי שכר התלוש כולל, אולם בשל האחוז הקטן של המרוואיינים שהעידו כי הם גם מקבלים תלוש וגם מבינים את האמור בו לא ניתן להציג את הנתונים.

26 ראו הע"ש מספר 3, עמוד 19.

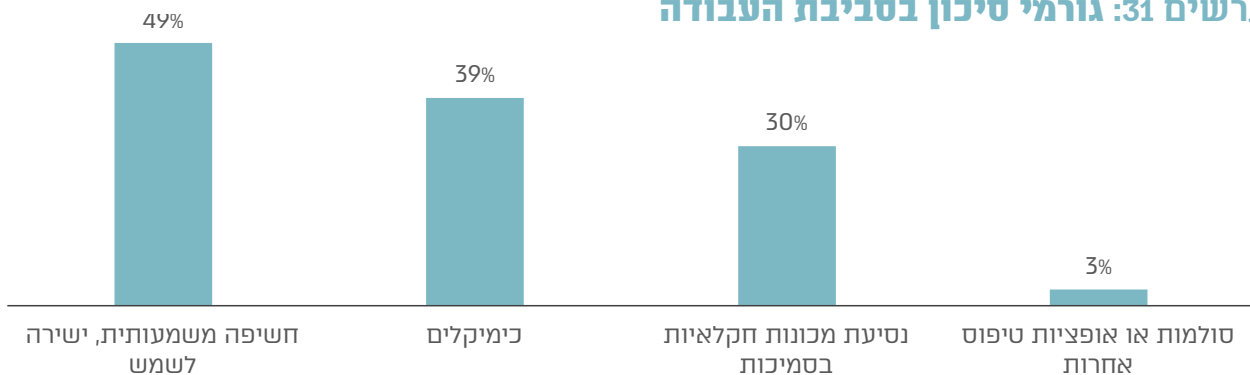
ממוצע אורך יום העבודה לשנת 2019 עומד על 10.6 שעות, והוא גבוה משמעותית מהחציון והשכיח – שערך שניהם 10.0. משמעות הדבר היא שיש עובדים שאורך יום העבודה שלהם גבוה באופן קיצוני: 9 עובדים דיווחו על יום עבודה בן 12 שעות ו-10 עובדים נוספים דיווחו על יום עבודה שאורכו בין 13 ל-15 שעות.

בנוגע לימי חופשה שעליהם נשאלו המרואיינים, נמצא כי ממוצע ימי החופשה בחודש הוא 4 ימים. זהו שיפור לעומת ממוצע של 2.7 ימים בשנת 2011 לפני החתימה על ההסכם, וממוצע של 3.8 ימים בשנת 2017.

## 2.4.2 בטיחות בעבודה

### 2.4.2.1 סביבת העבודה ותחושת סיכון

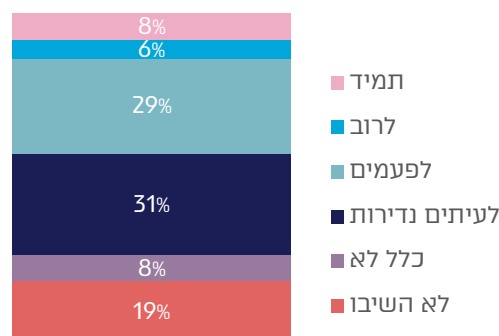
#### תרשים 31: גורמי סיכון בסביבת העבודה



בנוסף לגורמי הסיכון שפורטו לעיל, דווחו הממצאים הבאים:

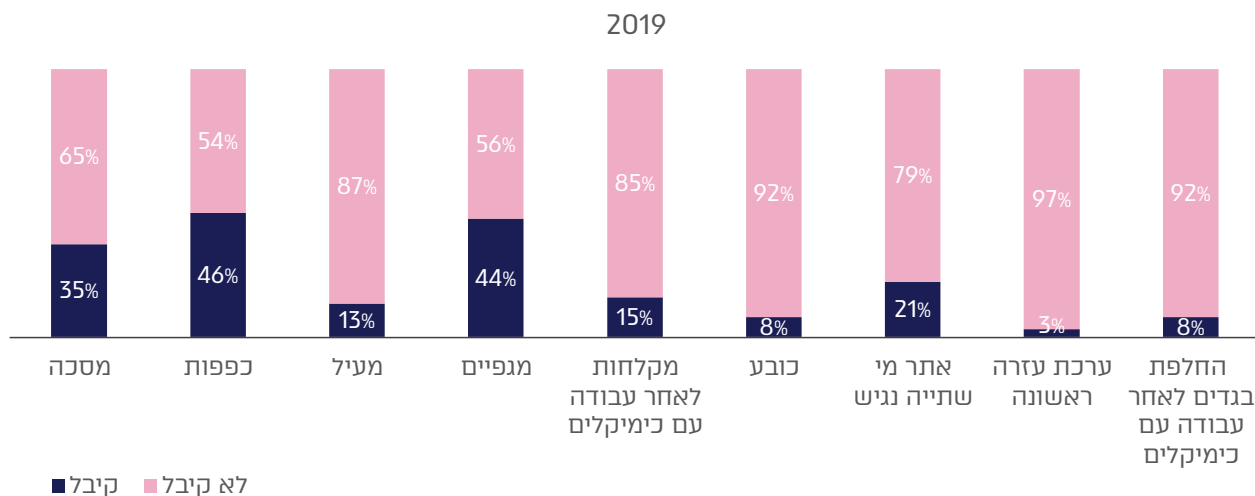
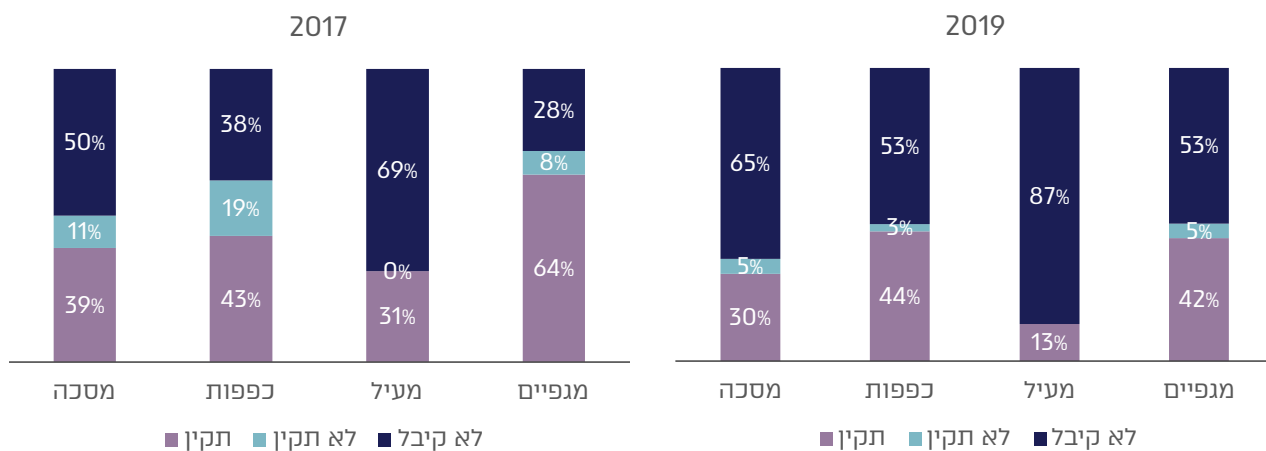
- 46% מהמרואיינים העידו כי התבקשו לנהוג בכלים כבדים, מתוכם: 17% העידו כי לתחושתם הם קיבלו הכשרה מספיקה לכך.
- 29% העידו כי לתחושתם לא הייתה להם מספיק הכשרה לכך.

#### תרשים 32: תחושת סכנה בעבודה



### 2.4.2.2 ציוד ובטיחות

#### תרשים 33: קבלת אמצעי מגן ותקינות האמצעים

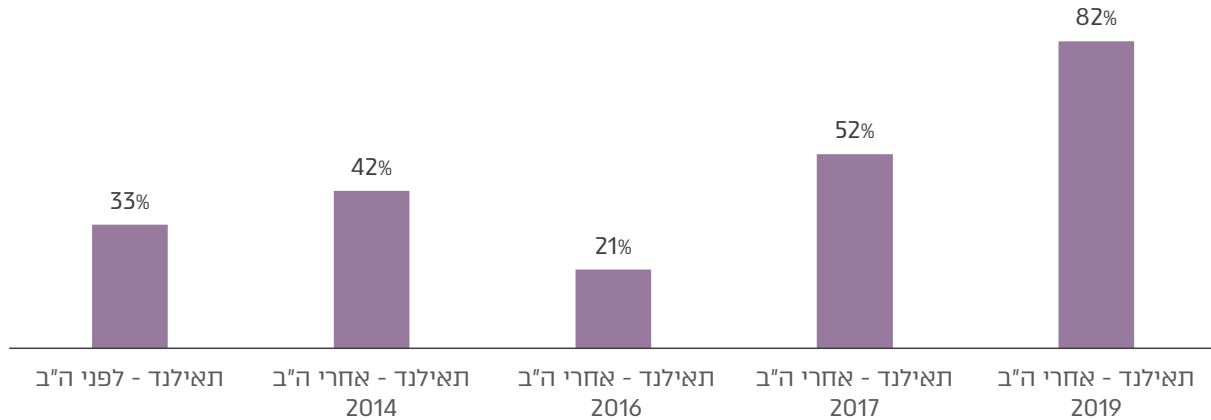


רייכמן וקושנירוביץ' (2019) דיווחו על שיפור באספקת אמצעי המגן לאחר החלת ההסכם, אך על הרעה בין שנת 2016 ל-2017 (דיווח זה אינו מלווה בגרפים או בנתונים מספריים). מהנתונים הנ"ל עולה תמונה של המשך הירידה באספקת אמצעי מגן ובתקינותם.

### 2.4.2.3 תדרוכים בנושאי בטיחות

89% מהמרואיינים דיווחו כי הם עבדו בעבודות הדורשות תדרוכי בטיחות.

#### תרשים 34: אחוז שקיבלו הנחיות בטיחות<sup>27</sup> (מקרב מי שעבדו בעבודות הדורשות תדרוכי בטיחות)



מקרב מי שעסקו בעבודות דורשות הדרכת בטיחות בסקר 2019 (89% מכלל המרואיינים):

- 44% העידו כי הם קיבלו תדרוך בכל מקרה.
- 38% העידו כי הם קיבלו תדרוך לפעמים.
- 18% העידו כי הם לא קיבלו כלל תדרוך.

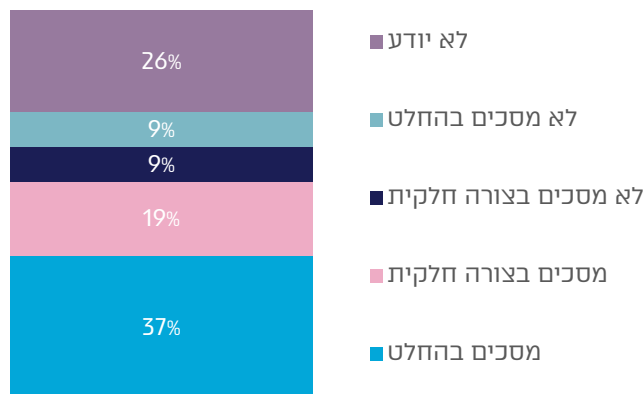
65% ממי שקיבלו תדרוך בכל מקרה העידו כי ההנחיות סיפקו להם ידע הדרוש לשמירה על בטיחותם; אלו מהווים רק 24% מכלל מי שהיו זקוקים להנחיות בטיחות.

ניתוח מגמה עיתית מורה כי להוציא שנת 2016 נמצאה עלייה במתן תדרוכים לעובדים, ובפרט עלייה משמעותית לאחר החתימה על ההסכם.

27 ראו הע"ש מספר 3, עמוד 19.

### 2.4.3 התאמת תנאי העבודה לציפיות לפי החוזה

#### תרשים 35: הערכת ההתאמה בין האמור בחוזה העבודה לבין המציאות בפועל



ניתן לסכם כי בחלוקה דיכוטומית אם המציאות דומה או לא דומה לציפיות שהיו למרואיינים, 56% העידו כי המציאות דמתה לציפיותיהם, 18% העידו כי המציאות הייתה שונה מהן לרעה, ו-26% לא הביעו עמדה<sup>28</sup>.

### 2.5 תנאי מגורים

66% מהמרואיינים (N=33) העידו כי הם גרים באתר שבו הם עובדים. לשאלה באיזו מידה הם שבעי רצון מתנאי המגורים שלהם התקבלו התשובות הבאות.

#### תרשים 36: רמת שביעות הרצון מתנאי המגורים

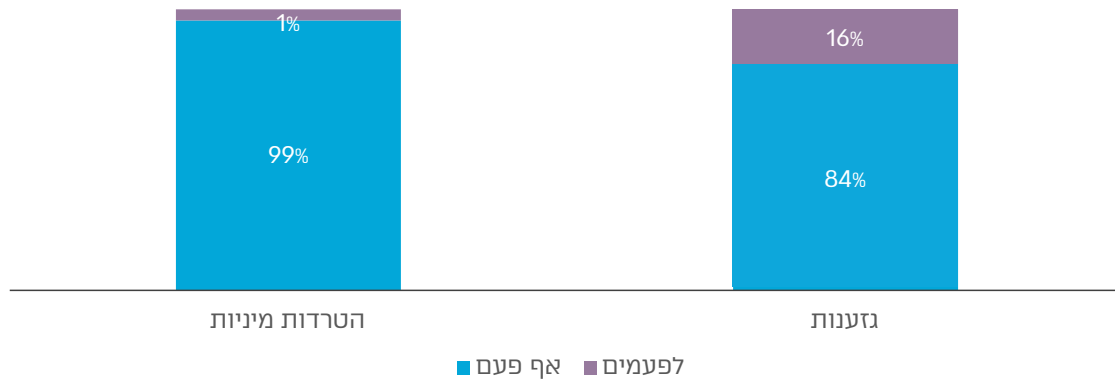
הנשים שרואיינו (N=4) נשאלו גם על שירותים נפרדים ועל הפרדה מגברים במקום העבודה. כל הנשים אמרו כי המקום שבו הן ישנות נפרד מזה של הגברים, אך אחת מהן דיווחה כי אין לה שירותים ומקלחת נפרדים מהגברים במקום שבו היא ישנה.



28 נוסח השאלה וסולם התשובות בבדיקות הקודמות (רייכמן וקושנירוביץ', 2019) היה שונה מזה שבסקר הנוכחי, ולכן לא ניתן לערוך השוואות בין ממצאי שני הסקרים.

## 2.6 הטרדות

תרשים 37: הטרדות מיניות וביטויי גזענות

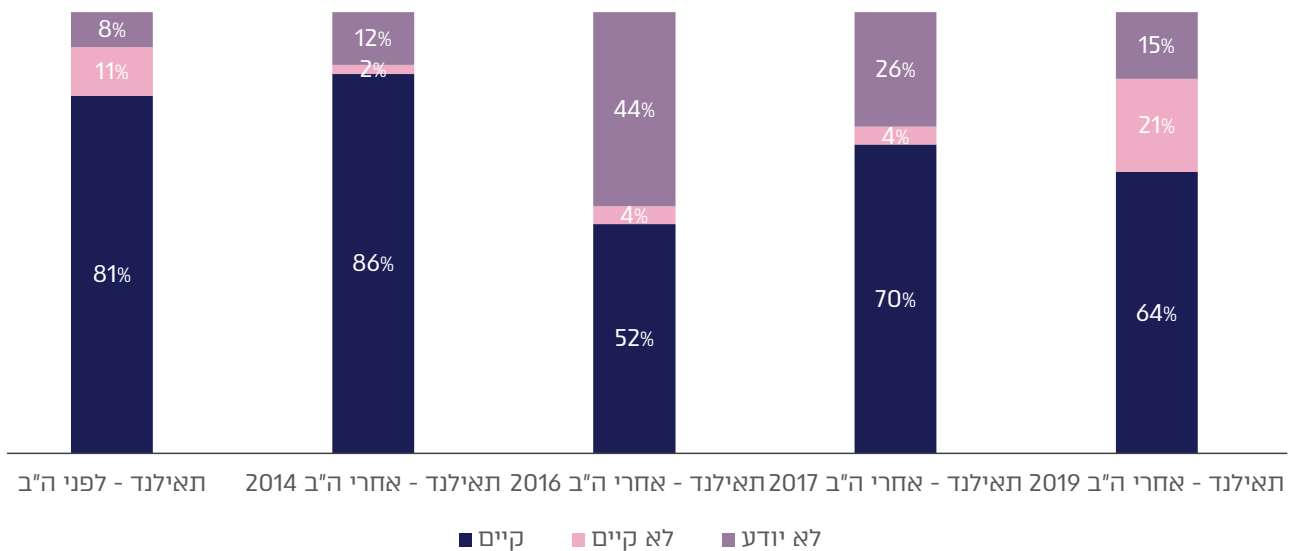


## 2.7 קבלת עזרה

2.7.1 קבלת עזרה רפואית

2.7.1.1 ביטוח רפואי

תרשים 38: ביטוח רפואי בישראל והסדרתו<sup>29</sup>



29 ראו הע"ש 2, עמוד 7.

### מי הסדיר את הביטוח ומי משלם עבורו לפי דיווחי המרואיינים

מי משלם	מי הסדיר	
59%	54%	המעסיק
4%	23%	הסוכנות שמטפלת בעובד
16%	13%	העובד
21%	10%	לא ידעו

ניתוח משווה בין ממצאי הסקר הנוכחי לבין ממצאי סקר רייכמן וקושנירוביץ' (2019) מורה כי חלה ירידה בחלקם של המחזיקים בביטוח רפואי, אולם ייתכן כי ירידה זו אינה ממשית אלא נובעת מעלייה בחלקם של המדווחים כי הם לא יודעים אם יש ברשותם ביטוח או לא.

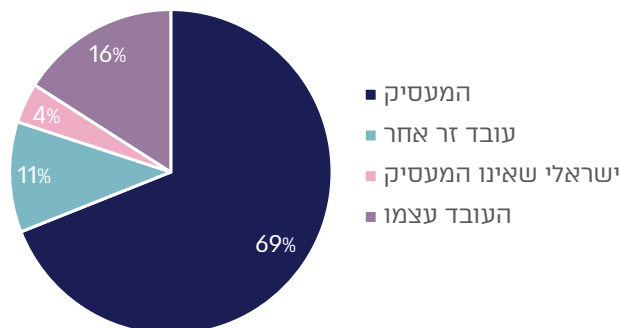
### 2.7.1.2 תקשורת עם איש צוות רפואי

מתוך כלל המדגם 18% השיבו כי הם יודעים לקבוע תור לעצמם לרופא, 19% השיבו כי הם אינם יודעים לקבוע בעצמם תור לרופא, ו-63% השיבו כי הם אינם יודעים אם יוכלו לקבוע בעצמם תור לרופא במידת הצורך. כמו כן, מתוך כלל המדגם 15% השיבו כי הם יודעים לתקשר עם גורם מומחה בעצמם, 37% השיבו כי הם אינם יודעים לתקשר עם גורם מומחה בעצמם ו-48% השיבו כי הם אינם יודעים אם יוכלו לתקשר עם גורם מומחה בעצמם במידת הצורך.

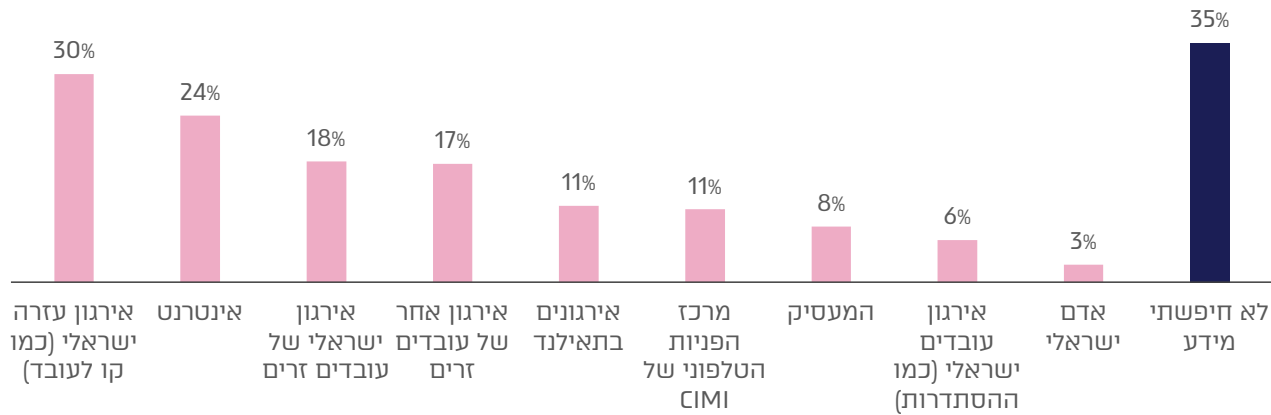
מבין המרואיינים, 76% נזקקו לטיפול רפואי כלשהו בשהותם בישראל. כמו כן, חלק מהמרואיינים שצינו כי הם יודעים לתקשר עם גורם מומחה בעצמם העידו כי הם נעזרו במישהו אחר לצורך תקשורת בעת קבלת טיפול רפואי.

נוכח האחוז הגבוה של המרואיינים שנזקקו לטיפול רפואי והאחוזים הנמוכים של מי שהיה ביכולתם לקבוע תור לרופא לעצמם או לתקשר עם הצוות הרפואי, נבדק גם מי עזר לעובדים שנזקקו לטיפול.

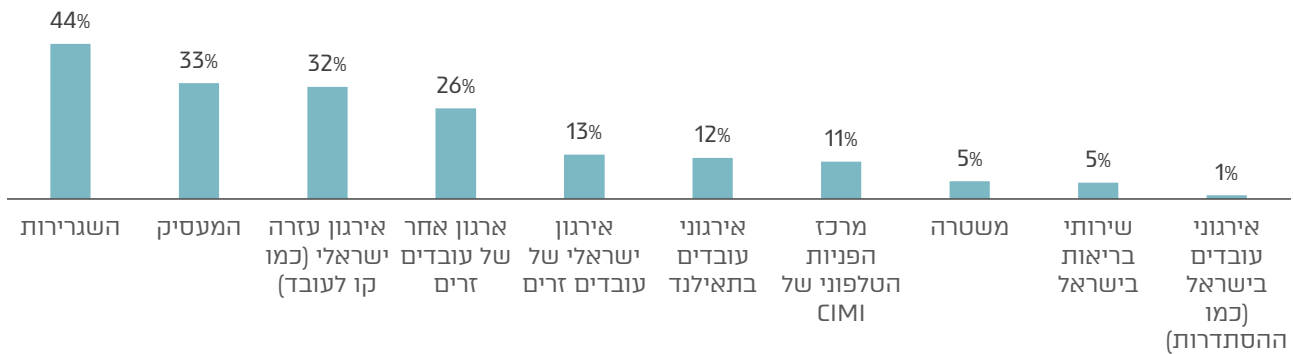
### תרשים 39: הגורם המסייע לקבלת טיפול רפואי



### 2.7.2 מקורות עזרה לקבלת עזרה תרשים 40: למי פונים לקבלת מידע על זכויות



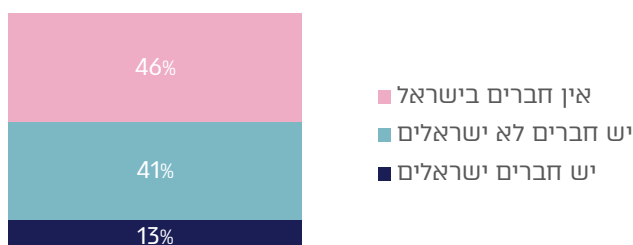
### 2.7.3 עזרה במצבי חירום תרשים 41: למי פונים במצבי חירום



## 2.8 יחסי חברות

### 2.8.1 זמינות חברים בישראל

#### תרשים 42: חברים בישראל



### 2.8.2 תדירות ומקום המפגשים

לפי עדות המרואיינים, מפגשיהם עם חברים נערכים בדרך כלל בתדירות של פעם עד פעמיים בחודש. מקום המפגש השכיח הוא בתי החברים, ושני מקומות מפגש בולטים נוספים היו ליד מקום העבודה ובאירועי ספורט. מיעוט קטן נפגשו עם חברים במסיבות או במועדוני לילה, בטיולים בטבע או במרכז העיר.

## 2.9 השימוש בהכנסות

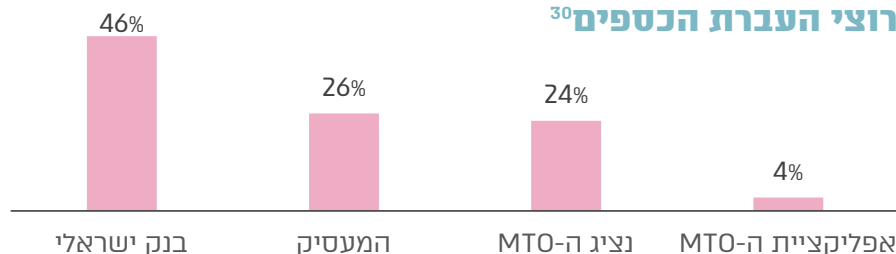
### 2.9.1 העברת כספים למשפחות

כצפוי, כל העובדים מעבירים כסף למשפחותיהם בתאילנד. הסכום שמועבר הוא כדלהלן:

ממוצע הסכום החודשי שמועבר למשפחות	
₪ 3,250	הסכום בשקלים
60.5%	החלק המועבר מכלל ההכנסה

המרואיינים העידו כי הם מעבירים למשפחות בתאילנד \$ 940 בחודש בממוצע לפי שער הדולר בתאריך 31.12.2019.

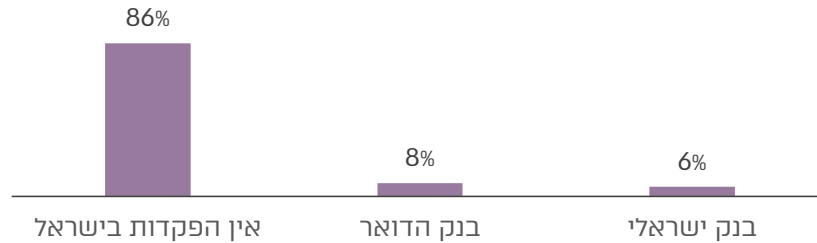
### תרשים 43 : ערוצי העברת הכספים<sup>30</sup>



<sup>30</sup> חלק לא מבוטל מהמרואיינים לא ידעו את אחוזי העמלה שהם משלמים על ההעברה. בדיווחים על עלות הנסיעות לבנק ישראלי שיש להוסיפה כחלק מעלויות ההעברה נמצאה שונות גבוהה. על כן לא הוצגו הסכומים של עלויות ההעברה אלא רק הערוצים השונים.

## 2.9.2 הפקדות בבנקים ישראליים<sup>31</sup>

### תרשים 44: הפקדות בבנקים ישראליים של כספים שלא הועברו לחו"ל

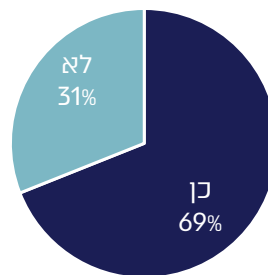


86% מהמרוויינים העידו כי הם אינם מפקידים כלל כספים ממשכורתם בחשבון בנק בישראל.

## 2.10 שביעות רצון מהמעבר לעבודה בישראל והסיבות לאי שביעות רצון

תרשים 47 מציג את תגובות המרוויינים לשאלה "אם היית יכול לעזוב את ישראל כדי לעבור לעבוד במדינה אחרת, האם היית עושה זאת?" והסיבות לרצון לעזוב את ישראל.

### תרשים 45: אחוז העובדים שהיו מעדיפים לעבוד במדינה אחרת



מעט מעל לשני שלישי (69%) העידו כי הם היו מעדיפים לעבור לעבוד במדינה אחרת לו הייתה להם האפשרות, מהסיבות הבאות:

- 42% בגלל השכר
- 38% בגלל התנהגות ישראלים כלפיהם
- 2% בגלל יוקר המחיה
- 18% מסיבות אחרות

31 חלק לא מבוטל מהמרוויינים לא ידעו את אחוזי העמלה של ההפקדה לבנק. בדיווחים על עלות הנסיעות לבנק נמצאה שונות גבוהה. על כן אין משמעות להצגת אחוזי העמלות והוצאות הנסיעה.

## 2.11 סיכום השינויים בגיוס ובתנאי העסקה של מהגרי עבודה מתאילנד לאחר החלת ההסכם הבילטרלי עם תאילנד

הנתונים מתייחסים רק למדדים שדווחו בסקרים 2011 ו-2018 (רייכמן וקושינרוביץ', 2019).

שינויים במצב לפני החתימה על ההסכם לבין המצב אחרי כן	אחרי יישום ההסכם (2019)	אחרי יישום ההסכם (2017)	לפני יישום ההסכם	מדדים
	N= 50	N=46	N= 32	
ירידה משמעותית לאחר החתימה על ההסכם	\$ 1,865	\$ 2,243	\$ 9,149	עלות ההגעה לישראל
עלייה משמעותית	₪ 5,368	₪ 5,196	₪ 4,657	שכר בישראל
אין שינוי	10.6 שעות	9.3 שעות	10.5 שעות	אורך ממוצע של יום העבודה
עלייה הדרגתית משמעותית	4	3.8	2.7	ממוצע ימי החופשה בחודש
עלייה משמעותית הדרגתית	82%	52%	33%	תדרכים בנושאי בטיחות
ירידה משמעותית (ייתכן כי חלקם לא ידעו שיש להם ביטוח בריאות)	64%	70%	81%	זמינות ביטוח בריאות
	15% לא ידעו להשיב	אחוז גבוה לא ידעו להשיב (26%)		

A photograph of a man in a field, overlaid with a semi-transparent pink filter. The man is seen from the side, looking towards the right. He is wearing a short-sleeved, ribbed shirt and dark pants. The field is filled with tall grasses or wheat. The overall mood is contemplative and serene.

03

מעסיקים  
ישראלים של  
עובדי חקלאות  
מתאילנד

**מגדר**

כצפוי, רובם הגדול של המרואיינים היו גברים (18), אך היו ביניהם גם נשים (3).

**גיל**

טווח הגילים היה רחב ונע בין 31 ל-77, עם פיזור גדול וללא שכיח אחד.

**ענף החקלאות**

מגוון ענפי החקלאות של המעסיקים היה רחב, וכצפוי היו מעסיקים שעסקו ביותר מענף אחד. להלן ענפי המשק שהמרואיינים עוסקים בהם:

- ירקות
- גידולי שדה (חיטה, מלונים, אבטיחים, כותנה)
- מטעים
- חממות
- עופות
- צאן
- פרחים
- כוורות דבורים

במסגרת המחקר הנוכחי רואיינו לראשונה 21 מעסיקים של עובדים מתאילנד בענף החקלאות. הראיונות נערכו בסוף חודש אוקטובר 2019 והתבססו על שאלון מובנה. שאלון המחקר אפשר ניתוח כמותי של הנתונים, אולם בשל המספר הקטן של המרואיינים הניתוח שילב בין השיטה הכמותית והאיכותנית, וחלק מהמצאים הוצגו כאמירות מסכמות ללא הצגת נתונים כמותיים מפורטים. הנתונים הכמותיים מוצגים במספרים מוחלטים או באחוזים.

## 3.1 פרופיל סוציו-דמוגרפי וענף הגידולים של המעסיקים

**אזור הפעילות החקלאית**

- הנגב והדרום: 52.3%
- עמק חפר: 19.1%
- חיפה והקריות: 4.8%
- צפון: 23.8%

### ותק בהעסקת עובדי חקלאות מתאילנד

76.2% העידו כי הם העסיקו עובדים מתאילנד ברצף עוד טרם שנת 2012 ועד מועד הריאיון. 23.8% מעסיקים העידו כי הם העסיקו עובדים מתאילנד רק משנת 2012. אין נתונים על מספר העובדים הכולל שהעסיקו המרואיינים ועל מספר העובדים שהעסיקו מאז שנת 2012, משום שחלק לא מבוטל מהמרואיינים (8) לא ידעו לציין מספר מדויק של עובדים או הערכה כזו.

## 3.2 מגדר המועסקים

רוב המרואיינים דיווחו כי הם מעסיקים רק גברים. 2 מרואיינים דיווחו כי הם מעסיקים נשים – מרואיין אחד מעסיק 8 נשים, והשני 3 נשים.

## 3.3 סיום העסקה של עובדים שהגיעו תחת ההסכם הביטורלי (אחרי 2012)

### 3.3.1 פיטורי עובדים

רוב המרואיינים (15) דיווחו כי לא פיטרו עובד כלשהו מקרב אלו שהגיעו לאחר חתימת ההסכם הביטורלי. 6 מרואיינים דיווחו על פיטורי עובדים שבאו תחת ההסכם. מי שפיטרו עובדים דיווחו על מספר מפורטים שנע בין עובד אחד ל-10 עובדים. בסך הכול המרואיינים דיווחו על 30 עובדים שפוטרו.

### 3.3.2 סיבות לפיטורי עובדים

הסיבה העיקרית לפיטורי עובדים היא אי־נכונותם לעבוד ("לא עובדים, באים רק לקבל כסף", "לא קמים בבוקר"). סיבות אחרות היו צריכת משקאות חריפים ושימוש בסמים, וכן אי־התאמה לסוג העבודה.

### 3.3.3 עזיבת עובדים מרצונם

בניגוד למספר הנמוך של מעסיקים שדיווחו על פיטורי עובדים שהגיעו לאחר החתימה על ההסכם, מספר המרואיינים שדיווחו על עובדים שעזבו מרצונם היה גבוה (15). רק 6 אמרו כי לא היו להם עובדים שהגיעו אחרי שנת 2012 ועזבו את עבודתם. מספר העוזבים נע בין עובד אחד ל"הרבה עובדים" (כפי שהמרואיינים דיווחו), ללא פירוט מדויק.

### 3.3.4 "נשירת" עובדים – מאזן בין פיטורים לעזיבה מרצון

באופן כללי נמצא כי אחרי החתימה על ההסכם, אחוז גבוה של עובדים עוזבים מרצונם את מקום העבודה וחלקם של העוזבים מרצונם עולה על חלקם של המפוטרים. עם זאת, יש לציין את ההסתייגויות הבאות: (א) הנתונים מבוססים על מספר קטן של מרואיינים; (ב) חסרים נתונים על המספר הכולל של העובדים מתאילנד בכל התקופה שהמרואיין מעסיק עובדים ממדינה זו, ולכן

לא ניתן לחשב את אחוז המפוטרים ולחילופין את אחוז העוזבים מרצון; (ג) חסרים נתונים משווים על שיעור הנשירה בתקופה שלפני חתימת ההסכם.

### 3.4 מאפייני העובדים שחשובים למעסיקים

המאפיינים החשובים ביותר שעליהם העידו המעסיקים בקרב עובדיהם הם ניסיון בעבודה וכישורים מתאימים, כולל ניסיון נהיגה בטרקטור, חריצות, אמינות ומוטיבציה. תכונות אחרות ובולטות פחות שצוינו היו רישיון נהיגה, גיל מתאים (25–40), לא מכורים לסמים או עברו בדיקות רפואיות. מרואיין אחד ציין גם ידיעת אנגלית.

### 3.5 חוזקות העובדים וקשיים בהעסקתם, לפי תפיסת המעסיקים

החוזקות של העובדים והקשיים בהעסקתם לפי תפיסת המעסיקים נבדקו באמצעות שאלה סגורה. מתגובות המרואיינים עולה שהקשיים בהעסקה של העובדים בולטים בתודעתם יותר מהחוזקות: בעוד שרק 2 מרואיינים מתוך ה-21 שרואיינו לא ידעו לציין חולשה כלשהי של העובדים, 6 לא ידעו לציין חוזקה כלשהי.

#### 3.5.1 החוזקות של העובדים

רוב המרואיינים (15 מתוך 22) ידעו לציין לפחות חוזקה אחת של העובדים.

החוזקות על פי המרואיינים הן חריצות, מוטיבציה להצליח והרגשת שותפות (12 מעסיקים מתוך 21 ציינו לפחות אחת מתכונות אלו); מסירות ומוסר עבודה גבוה (10 מעסיקים); זמינות ופתרון למחסור בידיים עובדות (6 מעסיקים). חוזקות אחרות שצוינו היו מקצועיות ולמידה מהירה של התפקיד, וכן שהעובדים "לא בעייתיים" והיה ביכולתם לבצע את סוג העבודה הנדרש (4 מעסיקים). יש לציין כי בתגובה לשאלה מפורשת על מקצועיות, 38% מהמרואיינים ענו כי הם היו מרוצים במידה רבה או רבה מאוד מהמקצועיות שלהם ו-24% נוספים היו שבעי רצון מההרמה המקצועית שלהם במידה רבה למדי.

#### 3.5.2 קשיים בהעסקת העובדים

רוב גדול של המרואיינים (19 מתוך 21) ציינו לפחות חולשה אחת של העובדים. הקשיים בהעסקת העובדים על פי המעסיקים הן קשיי שפה ומנטליות שונה (12 מתוך 21 מעסיקים ציינו זאת), וכן אפשרות הניידות של העובדים ללא סנקציות – דבר שגורר הן עזיבה של עובדים טובים והן הימנעות מפיטורי עובדים לא טובים (9 מעסיקים). חשוב לציין כי לפי הדין בישראל ללא קשר להסכם הבילטרלי, עובד זר רשאי כמו כל עובד אחר בישראל לעבור בין מעסיקים כל עוד המעסיק הקולט הוא בעל היתר להעסקת עובדים זרים באותו ענף, והוא רשם את קליטת העובד ברשות האוכלוסין וההגירה.<sup>32</sup> בעיות נוספות שהוזכרו היו

32 זכותו של עובד זר לעבור בין מעסיקים נקבעה על ידי בג"ץ הרבה קודם להסכם הבילטרלי והיא נובעת מזכותו של כל אדם לפי החוק בישראל לשנות את מקום עבודתו. גם לפני ההסכם הבילטרלי העובדים היו יכולים לעבור בין מעסיקים, והשתמשו באפשרות זו עד כדי כך שלפני תחילת הסכם בילטרלי החקלאים עתרו נגד נוהלי המדינה שמנעו מהמעסיק לקבל עובד חדש מחו"ל עבור כל עובד שדווח על ידו כ"נוטש" (פסק דין של בימ"ש מחוזי בירושלים דחה את העתירה).

התמכרויות לאלכוהול וסמים, כולל סחר בסמים (8 מעסיקים), ואי־הגעה בזמן לעבודה מסיבות שונות כמו חוסר מוטיבציה או מצב רוח רע בגלל בעיות בבית (6 מעסיקים).

הקשיים בהעסקה של העובדים נבחנו גם באמצעות שאלה סגורה שהציגה בפני המרואיינים רשימה של בעיות אפשריות עם העובדים, ולגבי כל אחת מהן הם התבקשו לציין אם נתקלו בבעיה או לא. להלן אחוז המרואיינים שנתקלו בבעיות השונות לפחות לפעמים:

- בעיות הקשורות בהתמכרויות (סמים, אלכוהול, הימורים): 57%. מהם 48% העידו כי הבעיה מפריעה כל הזמן או כמעט כל הזמן.
- ניידות תכופה בין מעסיקים: 89%. מהם 34% העידו כי הבעיה מפריעה כל הזמן או כמעט כל הזמן.
- חוסר מוטיבציה: 71%. מהם 33% העידו כי הבעיה מפריעה כל הזמן או כמעט כל הזמן.
- תקשורת מילולית: 76%. מהם 24% העידו כי הבעיה מפריעה כל הזמן או כמעט כל הזמן.
- חוסר יכולות וכישורים: 55%. מהם 24% העידו כי הבעיה מפריעה כל הזמן או כמעט כל הזמן.
- פערי תרבות: 52%. מהם 24% העידו כי הבעיה מפריעה כל הזמן או כמעט כל הזמן.
- השכלה נמוכה: 67%. מהם 10% העידו כי הבעיה מפריעה כל הזמן או כמעט כל הזמן.
- יחסים לא טובים בין העובדים: 38%. מהם 0% העידו כי הבעיה מפריעה כל הזמן או כמעט כל הזמן.

## 3.6 אתגרים שעל המעסיק להתמודד עימם והתייחסות לתהליך הגיוס

להלן רשימה של נושאים שונים שקשורים בהעסקת עובדים ואחוז המרואיינים שציין כי הנושא מאתגר את התמודדותם לפחות במידה בינונית:

- לוח זמנים: 90%. מהם 62% העידו כי הנושא מאתגר במידה רבה או רבה מאוד.
- אין אפשרות לראיין ולבחור את העובד: 81%. מהם 48% העידו כי הנושא מאתגר במידה רבה או רבה מאוד.
- משך החוזה: 76%. מהם 48% העידו כי הנושא מאתגר במידה רבה או רבה מאוד.
- עלויות: 76%. מהם 29% העידו כי הנושא מאתגר במידה רבה או רבה מאוד.
- חוסר גמישות בטווח ההעסקה של עובד: 71%. מהם 57% העידו כי הנושא מאתגר במידה רבה או רבה מאוד.
- אדמיניסטרציה: 62%. מהם 33% העידו כי הנושא מאתגר במידה רבה או רבה מאוד.
- אמינות העובדים: 62%. מהם 33% העידו כי הנושא מאתגר במידה רבה או רבה מאוד.
- איכות העובדים והתאמתם לתפקיד: 57%. מהם 29% העידו כי הנושא מאתגר במידה רבה או רבה מאוד.

## 3.7 למה המעסיקים מצפים וממה הם מרוצים

איתור הגורמים בתהליך הגיוס שמהם המעסיקים היו שבעי רצון ואיתור השינויים הרצויים בתהליך זה נעשה באמצעות שאלות פתוחות שבהן עלו הנושאים הבולטים לדעתם.

**3.7.1** שלושה רבעים מהמעסיקים לא ידעו לציין מרכיב כלשהו בתהליך הגיוס שהם מרוצים ממנו.

הגורם העיקרי שצוין כתורם לשיעור רצון הוא התוצאה ולא התהליך – "עצם העובדה שיש עובדים שהמעסיק מרוצה מהם" (שני מרואיינים ציינו גורם זה). גורמים אחרים שציינו הם "תהליך מסודר" (מרואיין אחד) והעובדה ש"הניירת מגיעה חתומה" (מרואיין אחד).

**3.7.2** השינויים שהמעסיקים היו רוצים להכניס בתהליך הגיוס הם הגדלת מספר העובדים ומהירות הגעתם (שני מרואיינים ציינו גורם זה), הארכת משך תקופת ההעסקה האפשרית ל-10 שנים (מרואיין אחד), אפשרות בחירה של עובד מסוים (מרואיין אחד), ובדיקת ההסכם מצד חברת כוח האדם (מרואיין אחד).

## 3.8 תשלומים

בסוגיית התשלומים של המעסיקים בחקלאות לגורמים השונים עבור העסקת עובדים התקבלו נתונים חלקיים. ייתכן שריגשות הסוגיה מנעה ממרואיינים לשתף פעולה באופן מלא. בקריאת הנתונים ניתן לקבל רושם ממקרים בודדים שנענו ואשר ציינו פריטים ועלויות.

### 3.8.1 תשלומים שהמעסיקים משלמים לממשלה בגין העסקת עובדים זרים

#### 3.8.1.1 תשלומים חד־פעמיים

המרואיינים נשאלו "אילו סוגי תשלומים היית צריך לשלם לממשלת ישראל עבור העובדים שהעסקת מאז 2012?". השאלה לוותה בדוגמאות כמו מס חד־פעמי וחידוש הרישיון, ולגבי כל סעיף תשלום המרואיינים התבקשו לציין את הסכום. רק 6 מקרב 21 המעסיקים ציינו כי הם שילמו לממשלה תשלום חד־פעמי; רק 2 ציינו את גובה הסכום ששולם: 750 ₪ ו-1,180 ₪.

#### 3.8.1.2 תשלום שנתי

12 מעסיקים ציינו כי נדרשו לשלם תשלום שנתי, אך רק 9 פירטו את הסכום. הסכומים נעים בין 600 ₪ ל-6,250 ₪, ממוצע 2,013 ₪. מעסיקים נוספים ציינו תשלומים כמו מס מעסיקים, דמי בקשת עובד זר ותשלום עבור דרכון. רק 4 ציינו את גובה הסכום, שנע בין 500 ₪ ל-2,000 ₪.

### 3.8.1.3 תשלומים לזכות העובד

בתגובה לשאלה על תשלומים לממשלה, כל המעסיקים ציינו תשלומים שנועדו לזכות העובדים: פיצויים, חופשה, חופשת מחלה, חגים, פנסיה, דמי הבראה, בונוס שנתי וביטוחים (ביטוח לאומי, ביטוח יומי, ביטוח בריאות ביטוח שנתי). עוד נמצא כי המרואיינים זקפו לזכות הממשלה גם תשלומים שלא נכללו בקטגוריה זו.

### 3.8.2 תשלומים ללשכות תיווך פרטיות

המרואיינים נשאלו "מה העלויות (שנתי/חד פעמי) שהינן משלם ללשכת התיווך הפרטית עבור כל עובד ועל מה בדיוק אתה משלם? אילו תשלומים משולמים ללשכת התיווך הפרטית עבור העובדים שהגיעו מאז 2012?". לגבי כל סוג של תשלום המרואיינים נתבקשו לציין את הסכום.

רק חלק קטן מהמעסיקים ציינו את השירותים שעבורם הם משלמים, תוך פירוט הסכומים ותדירות התשלום (שנתית או חד פעמית). 4 מעסיקים ציינו שהם משלמים ללשכות תשלום שנתי עבור טיפול בעובדים שנע בין 300 ₪ לבין 960 ₪. שירותים נוספים שצוינו, אם כי לרוב ללא פירוט הסכומים, הם תשלומי דמי ניהול (2 מעסיקים) תשלומי ביטוח של העובדים ותשלום אגרה לרשות האוכלוסין וההגירה. 3 מעסיקים ציינו שהם משלמים ללשכות תשלום חד פעמי על כל עובד שמגיע, שנע בין 600 ₪ לבין 800 ₪.

## 3.9 שביעות רצון משירותי לשכת התיווך הפרטית

**3.9.1** הרוב הגדול של המעסיקים העידו כי הם מרוצים או מרוצים מאוד מהשירותים שלשכת התיווך הפרטית נותנת להם. רק 3 מ־21 המרואיינים הביעו אי־שביעות רצון.

**3.9.2** הסיבות לאי־שביעות רצון משירותי הלשכה היו מחסור בעובדים ("אין להם פועלים") ואפשרות הניידות של עובדים ("המעסיק מוציא את הוויזה והעובד יכול לעבור למקום אחר").

## 3.10 התייחסות להסכם הבילטרלי

כל המרואיינים אמרו שהם לא מודעים לכך שתוכנית TIC מבוססת על הסכם בילטרלי בין ממשלת ישראל לממשלת תאילנד. כולם גם העידו כי לדעתם אין הבדל בין העובדים שהגיעו לפני 2012 דרך לשכות תיווך פרטיות לבין העובדים שהגיעו אחרי 2012 במסגרת ההסכם הבילטרלי TIC.

מנתונים אלו לא ניתן ללמוד אם הם לא מודעים להסכם שנחתם עם ממשלת תאילנד, אינם מודעים לשם התוכנית, או שאינם מייחסים חלק מהגורמים שהם עצמם ציינו כתורמים לשביעות או לאי־שביעות רצון מהעובדים ומתהליך הגיוס להשלכות של ההסכם על נושאים שונים שקשורים להעסקת העובדים.

04

# נציגי לשכות תיווך פרטיות בענף החזקלאות



למחקר רואיינו 7 נציגים של לשכות שונות ברחבי הארץ – 4 בדרום, אחד במרכז ו־2 בצפון.

## 4.1 מאפייני הלשכה

4.1 מספר המעסיקים שהלשכות נותנות להם שירות נע בין 200–600.

4.2 מספר המועסקים בלשכה נע בין 4–10 אנשים.

## 4.2 שירותים שהלשכה מעניקה

מספר הלשכות שציינו שהשירות תדיר ביותר	מספר הלשכות הנותנות שירות זה (מתוך 7 סה"כ)	שם השירות
3	6	העברת עובדים בין מעסיקים/תגבור עובדים
-	5	הסעת עובדים
4	4	שירותי תרגום
4	4	טיפול במקרים חריגים של עובדים
2	4	הבאת עובד מחו"ל
-	4	חידוש דרכון
-	4	איזון תיקים

שם השירות	מספר הלשכות הנותנות שירות זה (מתוך 7 סה"כ)	מספר הלשכות שציינו שהשירות תדיר ביותר
ליווי העובד בארץ ומתן עזרה	2	-
ביטוח רפואי לעובדים	2	-
טיפול בטפסים	1	1
דיווחי נטישה	1	1
הגדלת מכסת העובדים	1	-
עבודה מול המדורים	1	-
העברת הדרכונים מהשגרירות למעסיק	1	-
מסירת מידע כללי מהמעסיק לעובד	1	-
טיפול בתשלומי אגרות	1	-
אישור העובדים	1	-
הבאת רופא	1	-

### 4.3 בעיות בולטות הקשורות בעובדים

הנושאים	מספר הלשכות שציינו את הבעיה
עובדים שלא מתאימים לענף מבחינת בריאותית או אחרת	6
אלכוהול, סמים והימורים	4
עובדים שעוזבים מעסיק ללא הודעה קודמת ועוברים למעסיק אחר ללא רישום של ההעסקה החדשה (במצב זה ניתן עבורם זיכוי רק לאחר כ-3 שנים).	3
זמן השהייה בארץ ארוך מדי	1
סמכויות הלשכות מול העובדים מוגבלות	1

### 4.4 התשלומים שהלשכה גובה מהמעסיק

ארבע לשכות ציינו כי התשלום לכלל השירותים המצוינים בטבלה בסעיף 4.2 הינו 500 ₪ + מע"מ לכל עובד, תשלום אחד בשנה הראשונה התקף לחמש שנים. שתי לשכות ציינו כי בנוסף קיים גם תשלום חודשי קבוע הנע בין 20 ₪ ועד 70 ₪ לכל עובד (עבור השירותים הנ"ל), וכי הסכום תלוי במשתנים כגון זהות החקלאי ומספר העובדים.

## 4.5 התייחסויות נוספות של הלשכות

בריאיון עם הלשכות עלתה טענה חוזרת על "נשירה" של עובדים בשנים האחרונות. המרואיינים הדגישו שהנשירה גדלה יחסית למה שהיה בעבר. דבר זה גורם לכך שחלק גדול מהעבודה שלהם טובב סביב העברת עובדים בין מעסיקים.

טענה נוספת שעלתה היא שהעובדים כיום "פחות מקצועיים" ממה שהיה בעבר, "פחות חרוצים" ו"נוטים להמציא תירוצים שונים" (לדוגמה טענות על אלרגיות) כדי לא לצאת לעבודה.

ראוי לציין כי אחד מנציגי הלשכות בירך על הסקר ועל כך שניתנה לו הזדמנות להעלות הן את הטענות והן דברים נוספים שהיו לו לומר על הנושא.

An aerial photograph of a large agricultural field, likely a cornfield, with rows of crops. In the upper left quadrant, a piece of yellow agricultural machinery, possibly a combine harvester or a similar large tractor, is visible. The image is overlaid with a dark blue gradient. The Hebrew text 'רשימת מקורות' is prominently displayed in white, bold, sans-serif font. A vertical white line is on the right side, and a horizontal white line is at the bottom, intersecting the text.

# רשימת מקורות

Expert Seminar on Bilateral Temporary Labour Arrangements: Good Practices and Lessons Learnt, Madrid, (Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperacion). 2008 Available at: <http://www.gfmd.org/spain-analytical-paper-expert-seminar-bilateral-temporary-labour-arrangements>

Kushnirovich, N.; Rajjman, R. Recruitment of migrant workers in agriculture and construction in Israel: The impact of bilateral agreements (Jerusalem, Centre for International Migration and Integration) 2015 Available at: [https://4a5ab1aa-65e6-4231-856e-4bada63c8e91.filesusr.com/ugd/5d35de\\_8fb7a30e58c94a6aafb0816ebf91cf73.pdf](https://4a5ab1aa-65e6-4231-856e-4bada63c8e91.filesusr.com/ugd/5d35de_8fb7a30e58c94a6aafb0816ebf91cf73.pdf)

Kushnirovich, N. and Rajjman. R. The impact of bilateral agreements on labor migration to Israel: A comparison between migrant workers who arrived before and after the implementation of bilateral agreements. Center for International Migration (CIMI), Ruppin Academic Center, 2017 Available at: [https://4a5ab1aa-65e6-4231-856e-4bada63c8e91.filesusr.com/ugd/5d35de\\_72f354f4413d43968a3d69c7e9f19697.pdf](https://4a5ab1aa-65e6-4231-856e-4bada63c8e91.filesusr.com/ugd/5d35de_72f354f4413d43968a3d69c7e9f19697.pdf)

Rajjman, R. and Kushnirovich, N. Labor migration Recruitment Practices in Israel. Final Report. Emek Hefer: Ruppin Academic Center and Center for International Migration and Integration, 2012 Available at: [https://www.researchgate.net/profile/Rebeca\\_Rajjman/publication/236000371\\_Labor\\_Migrant\\_Recruitment\\_Practices\\_in\\_Israel\\_FINAL\\_REPORT/links/00b7d5157026808b63000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rebeca_Rajjman/publication/236000371_Labor_Migrant_Recruitment_Practices_in_Israel_FINAL_REPORT/links/00b7d5157026808b63000000.pdf)

Raijman, R. and Kusjnirovich, N. The effectiveness of the bilateral agreements: realization of social rights, living and employment conditions of migrant workers in Israel, 2011-2018, Ruppin Academic Center, and Center for International Migration and Integration, 2019 Available at: [https://4a5ab1aa-65e6-4231-856e-4bada63c8e91.filesusr.com/ugd/5d35de\\_ac2622fde44d485e88ff652709083df7.pdf](https://4a5ab1aa-65e6-4231-856e-4bada63c8e91.filesusr.com/ugd/5d35de_ac2622fde44d485e88ff652709083df7.pdf)

Wickramasekara P., Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review, International Labour Office Geneva, 2015 Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_385582.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf)

Wickramasekara P. and Ruhunage L.K., Core elements of a bilateral agreement or a memorandum of understanding on labour migration (Dhaka, ILO). 2018a Available at: [https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS\\_683754/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS_683754/lang--en/index.htm)

Wickramasekara P. and Ruhunage L.K., Good practices and provisions in multilateral and bilateral labour agreements and memoranda of understanding (Dhaka, ILO). 2018b Available at: [https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS\\_683740/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS_683740/lang--en/index.htm)

Wickramasekara P. and Ruhunage L. K., Assessment guide for bilateral agreements and memoranda of understanding on labour migration, with a special focus on Bangladesh (Dhaka, ILO). 2018c Available at: [https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS\\_683744/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS_683744/lang--en/index.htm)

World Bank and ILO Statistics for SDG indicators 10.7.1D Guideline for their Collection (KNOMAD) 2019 Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_670175/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_670175/lang--en/index.htm)



סטודיו דנה ציביאק

[www.cimi.org.il](http://www.cimi.org.il)  
המרכז להגירה בינלאומית וקליטה

[www.piba.gov.il](http://www.piba.gov.il)  
רשות האוכלוסין וההגירה