

יעילות ההסנמים הבילטרליים:

ניוס, מימוש זכויות, תנאי חיים
ותעסוקה של מהגרי עבודה
לענפי החקלאות, הבנייה
והסיעוד בישראל
2011-2018



יעילות ההסנמים הבילטורליים:

גיוס, מימוש זכויות, תנאי חיים
ותעסוקה של מהגרי עבודה לענפי
החקלאות, הבנייה והסיעוד בישראל
2011-2018

פרופ' רבקה ריינמן / אוניברסיטת חיפה

raijman@soc.haifa.ac.il

פרופ' נונה קושנירוביץ' / המרכז האקדמי דופין

nonna@ruppin.ac.il

2019

תוכן עניינים

6	מבוא
7	מתודולוגיה
9	פרק 1: גיוס מהגרי עבודה לחקלאות באמצעות הסכמים בילטרליים
11	1.1. תהליך ההגירה לישראל
11	1.1.1. מחוזות ההגירה מתאילנד
12	1.1.2. הסיבות לבחירה בישראל כיעד
12	1.1.3. צורות גיוס
13	1.1.4. עלות ההגירה
14	1.1.5. מימון עלויות ההגירה
15	1.1.6. החזר החוב
17	1.2. תנאי העסקה וזכויות סוציאליות של מהגרי עבודה מתאילנד בענף החקלאות
17	1.2.1. הפרות חוזה
19	1.2.2. שכר עבודה
22	1.2.3. ימי מנוחה
22	1.2.4. תשלום עבור שעות נוספות
23	1.2.5. דמי חגים, דמי חופשה ודמי הבראה
24	1.2.6. ביטוח בריאות ותשלום דמי מחלה
25	1.2.7. תנאי מגורים
26	1.2.8. תנאי עבודה מסוכנים
27	1.2.9. קשיים בעבודה שמדאיגים את העובדים והפרות אחרות
28	1.2.10. ציפיותיהם של מהגרי העבודה לפני ההגירה לעומת המציאות בישראל
28	1.2.11. הערכת יעילות יום ההדרכה בארץ המוצא
29	1.2.12. מקורות מידע לגבי זכויות עבודה
31	1.3. מסקנות
34	פרק 2: גיוס מהגרי עבודה לבנייה באמצעות הסכם בילטרלי
37	2.1. תהליך ההגירה לישראל

37.....	2.1.1. איתור הזדמנויות עבודה בישראל
38.....	2.1.2. הסיבות לבחירה בישראל כיעד
39.....	2.1.3. צורות גיוס
40.....	2.1.4. עלות ההגירה
40.....	2.1.5. מימון עלויות ההגירה
41.....	2.2. תנאי העסקה וזכויות סוציאליות של מהגרי עבודה מסין בענף הבנייה
42.....	2.2.1. הפרות חוזה
43.....	2.2.2. שכר עבודה
46.....	2.2.3. ימי מנוחה
46.....	2.2.4. תשלום עבור שעות נוספות
47.....	2.2.5. דמי חגים ודמי חופשה
48.....	2.2.6. ביטוח בריאות ותשלום דמי מחלה
49.....	2.2.7. תנאי מגורים
50.....	2.2.8. תנאי עבודה מסוכנים
52.....	2.2.9. ציפיותיהם של מהגרי העבודה מסין לפני ההגירה והמציאות בישראל
52.....	2.2.10. מקורות מידע לגבי זכויות עבודה והערכת יעילות יום ההדרכה בארץ המוצא
54.....	2.2.11. קשיים בעבודה שמדאיגים את העובדים והפרות אחרות
56.....	2.2.12. סיכום
58.....	פרק 3: גיוס מהגרי עבודה בענף הסיעוד באמצעות הסדרי פיילוט מיוחדים
62.....	3.1. תהליך ההגירה לישראל
62.....	3.1.1. איתור הזדמנויות עבודה בישראל
63.....	3.1.2. הסיבות לבחירה בישראל כיעד
64.....	3.1.3. צורות גיוס
64.....	3.1.4. עלות ההגירה
65.....	3.1.5. מימון עלויות ההגירה
	3.2. תנאי העסקה וזכויות סוציאליות של מהגרי עבודה מנפאל ומסרי לנקה בענף הסיעוד

66	שהגיעו במסגרת הסכמי הפיילוט.....
67	3.2.1 הפרות חוזה.....
69	3.2.2 שכר עבודה.....
71	3.2.3 ימי מנוחה.....
72	3.2.4 דמי חגים, דמי חופשה ודמי הבראה.....
73	3.2.5 ביטוח בריאות ותשלום דמי מחלה.....
74	3.2.6 תנאי מגורים.....
75	3.2.7 קשיים בעבודה שמדאיגים את העובדים והפרות אחרות.....
76	3.2.8 ציפיותיהם של מהגרי העבודה לפני ההגירה לעומת המציאות בישראל.....
77	3.2.9 הערכת יעילות יום ההדרכה בארץ המוצא.....
77	3.2.10 מקורות מידע לגבי זכויות עבודה.....
79	3.2.11 שביעות רצון של העובדים מהעבודה בישראל.....
80	3.3 סוגיות שונות במהלך השהייה בישראל.....
80	3.3.1 קריטריונים חשובים לבחירת מעסיק.....
81	3.3.2 קשרים עם חברות סיעוד.....
83	3.4 מסקנות.....
86	סיכום כללי.....
87	המלצות עיקריות על סמך הממצאים.....
90	נספח 1. מודעת פרסום של החברה הסינית ז'נד לן.....

מבוא

הגיוס הרשמי של מהגרי העבודה לישראל החל בשנת 1993, אז החליטה המדינה לגייס עובדים זרים לענפי הבנייה והחקלאות. ההידרדרות במצב הפוליטי והביטחוני בעקבות אינתיפאדת 1987 הביאה למחסור חמור בעובדים בענפים אלה, שבהם התרכזו העובדים הפלסטינים מאז שנות השבעים המוקדמות (קמפ ורייכמן, 2008). מאז הפכה הגירת העבודה לתופעה בולטת בשוק העבודה הישראלי. על פי נתוני רשות האוכלוסין וההגירה לישראל (להלן: "רשות"), בסוף שנת 2018 שהו בישראל 114,444 מהגרי עבודה, כ-86% מהם עם רישיונות עבודה. רוב מהגרי העבודה מועסקים בשלושה ענפים עיקריים: סיעוד (57%), חקלאות (22%) ובנייה (13%) (רשות האוכלוסין וההגירה, 2019).²

המדינה קבעה שגיוס מהגרי העבודה יתבצע באמצעות לשכות פרטיות שהוקמו הן בישראל והן במדינות המוצא. על אף שנקבע גובה דמי תיווך מרבי שרשאים מתווכים אלה לגבות ממהגרי עבודה פוטנציאליים (כ-\$1,000), חברות פרטיות

2 הממשלה קובעת מכסות מרביות להיתרי העסקה של מהגרי עבודה בבנייה ובחקלאות. בענף הסיעוד אין מכסה כזו, אך ישנה מגבלה על מספר מהגרי העבודה החדשים שניתן להזמין מחו"ל בכל שנה.

1 אנו מביעות את תודתנו העמוקה לעוזרות המחקר אנדה ברקביאנקו ומעיין לוויןגר אשר היו שותפות מרכזיות בביצועו. אנו מודות גם למראיינים ולמראיינות אשר ראיינו את מהגרי העבודה: האולן וו, מישל דואני, אלון ארז, סביתה דשמרו, ז'נט וימלה, קארל סובש, ספיר מאי, קייסי גונן וארם פלדמן. בהכנת הדוח לקחו חלק פעיל ד"ר נלי כפיר מהמרכז להגירה בינלאומית ולקליטה (CIMI) והאגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה ברשות האוכלוסין וההגירה לישראל.

גבו עמלות מופקעות ממהגרי עבודה שביקשו לעבוד בישראל (Rajman and Kushnirovich, 2012). כדי להיאבק בתופעה זו, החליטה ממשלת ישראל בשנת 2005 לחתום על הסכמים בילטרליים עם מדינות שמהן יגויסו מהגרי עבודה. ההסכם הראשון נחתם עם תאילנד בשנת 2010³ לגיוס עובדים לענף החקלאות מטעם הממשלה וללא מעורבות של חברות תיווך פרטיות. לצורך גיוס מהגרי העבודה לענף הבנייה נחתמו הסכמים בילטרליים עם בולגריה (2011), מולדובה (2012), רומניה (2014) ואוקראינה (2016).⁴ בהסכמים אלה הגיוס נעשה באמצעות גורמים ממשלתיים או ציבוריים, ללא מעורבות של גורמים פרטיים בלתי מורשים בארץ המוצא ובישראל.⁵ בשנת 2017 נחתם הסכם בילטרלי עם ממשלת סין שכלל הסדר יישום לגיוס עובדים זרים לענף הבנייה, ובמסגרתו חלק מפעולות הגיוס בוצעו על ידי ארבע חברות סיניות מורשות תחת פיקוח ממשלתי. בתחום הסיעוד נחתמו הסדרי פיילוט מיוחדים עם נפאל (2015) וסרי לנקה (2016), ומהגרי עבודה המגיעים בחסות הסדרים אלה לא משלמים דמי תיווך כלל. יש לציין שלצד הסדרי הפיילוט נמשך הגיוס של מהגרי עבודה במסלול הקיים, שמנוהל רק על ידי חברות תיווך פרטיות.⁶

לפי הנהלים החדשים לגיוס מהגרי עבודה לבנייה ולחקלאות, ולגיוס חלק מעובדי הסיעוד מסרי לנקה ומנפאל, המטרות העיקריות של ההסכמים הן: (1) להבטיח הוגנות ושקיפות בתהליך גיוס העובדים; (2) למגר את תופעת דמי התיווך המופקעים באמצעות פיקוח ממשלתי בארץ המוצא ובישראל על תהליך הגירת העבודה; ו-(3) להביא לישראל עובדים מיומנים ומקצועיים המודעים לחובותיהם ולזכויותיהם בישראל (רשות האוכלוסין וההגירה לישראל, 2017: עמ' 2).⁷

מטרת הדוח הנוכחי היא לבחון את יעילותם של ההסכמים הבילטרליים בתהליך הגיוס של מהגרי עבודה לישראל ובפיקוח על תנאי העבודה לאחר הגעתם. הדוח כולל שלושה חלקים עיקריים. החלק הראשון עוסק בענף החקלאות, החלק השני עוסק בענף הבנייה, והחלק השלישי עוסק בענף הסיעוד. לכל חלק שתי מטרות עיקריות: (1) לבחון את יישום ההסכם הבילטרלי ואת השפעתו על תשלום דמי תיווך מצד העובדים לפני יציאתם; ו-(2) לבחון את תנאי העבודה והמחייה של העובדים לאחר הגעתם לישראל. בכל חלק תיערך השוואה בין המידע שנאסף לפני החלת ההסכם הבילטרלי לבין נתונים שנאספו לאחר יישום ההסכם.

מתודולוגיה

בשל הקושי המובנה באיסוף נתונים ממהגרי עבודה, לא ניתן היה לבחור מדגם מייצג. במקום זאת נעשה שימוש במדגם נוחות שבו נבחנו מכסות בהתאם למיקום גאוגרפי של המשתתפים בסקר. הנתונים נאספו באמצעות סקר ייעודי שעליו השיבו עובדים בענפי החקלאות, הבנייה והסיעוד. הסקר הראשון נערך בשנת 2011, לפני יישום ההסכמים הבילטרליים, וסקרים נוספים נערכו

3 יש לציין שאף על פי שהממשלה החליטה לחתום על הסכם בילטרלי עם תאילנד כבר בשנת 2005, ההסכם המדובר נחתם רק בשנת 2010 ויושם רק בסוף שנת 2012.

4 יישום ההסכם עם אוקראינה החל בסוף שנת 2017, ועובדים ראשונים החלו להגיע בקיץ 2018.

5 על פי נוהל 9.7.0003 של רשות האוכלוסין וההגירה לישראל (13.6.2017), חל איסור על תאגידי הבנייה המורשים ו/או על נציגים מטעמם ליצור קשר עם מועמדים פוטנציאליים במדינת המוצא קודם הגעתם לישראל. התאגידים המעסיקים את העובדים מעורבים רק בתהליך המבחנים המקצועיים הנערכים לעובדים במדינות המוצא.

https://www.gov.il/BlobFolder/policy/inviting_chinese_workers_for_constructions_procedure/he/9.7.0003_with_form.pdf

6 תיאור ההסכמים יוצג בכל אחד מהפרקים העוסקים בענף החקלאות, הבנייה והסיעוד.

7 רשות האוכלוסין וההגירה לישראל, נוהל הזמנת והעסקת עובדים זרים מסין בישראל בענף הבנייה, מספר נוהל 9.7.003, יוני 2017 עמ' 2. https://www.gov.il/BlobFolder/policy/inviting_chinese_workers_for_constructions_procedure/he/9.7.0003_with_form.pdf

בשנים 2014, 2016 ו-2017/18, אחרי יישום ההסכמים. כל הראיונות נערכו בידי מראיינים דוברי שפת האם של העובדים. המדגם כלל בסך הכול 386 עובדים, בחלוקה הבאה:

בענף החקלאות רואיינו 180 עובדים מתאילנד, מהם 55 בשנת 2011 לפני יישום ההסכם הבילטרלי, והשאר לאחר יישום ההסכם: 50 עובדים רואיינו בשנת 2014, 25 עובדים רואיינו בשנת 2016, ו-50 עובדים רואיינו בשנת 2018.

בענף הבנייה רואיינו 78 עובדים מסין, מהם 32 בשנת 2011 לפני יישום ההסכם הבילטרלי, ו-46 בשנת 2018 אחרי יישום ההסכם. בענף הסייעוד רואיינו 128 עובדים מסרי לנקה ומנפאל. מסרי לנקה רואיינו 70 עובדים, מהם 34 בשנת 2011 ו-25 בשנת 2016 לפני יישום הסכם הפיילוט, ו-11 עובדים בשנת 2018 לאחר יישום ההסכם (בזמן ביצוע הסקר שהו בארץ רק 13 עובדים שהגיעו בחסות ההסכם, מהם שניים סירבו להתראיין). בסך הכול רואיינו כ-85% מסך כל העובדים מסרי לנקה שהגיעו בחסות הסכם הפיילוט. מנפאל רואיינו 58 עובדים, מהם 40 עובדים בשנת 2011 לפני הסכם הפיילוט, ו-18 עובדים בשנים 2017-2018 שהגיעו בחסות ההסכם, מתוך 112 עובדים בסך הכול שהגיעו במסגרת זו.⁸ המספר המועט של העובדים מנפאל שרואיינו נבע מנגישות נמוכה אליהם בגלל הפיזור הגאוגרפי של מקומות עבודתם, וכן בשל אופי העבודה בענף הסייעוד: העובדים בענף אינם יכולים להשאיר את המטופלים שלהם לבד, ולכן לעתים קרובות לא היה באפשרותם לצאת מהבית כדי להתראיין, ובמקביל לא ניתן היה לקיים ראיונות בבתי המטופלים. עקב כך עובדים רבים סירבו להתראיין כאשר פנינו אליהם.

8 ההתפלגות הגאוגרפית של הראיונות בשנת 2018: עובדים מתאילנד רואיינו במספר רב של מושבים וקיבוצים לפי חלוקה אזורית – באזור הצפון (18 עובדים), באזור המרכז (16), ובאזור הדרום (16). עובדים מסין רואיינו בפתח תקווה (19), תל אביב (19), יפו (2), בת ים (3), וכפר יונה (3). העובדים מנפאל רואיינו באזור השרון – הוד השרון, כפר סבא ונתניה (6), ירושלים (3), ואזור המרכז – תל אביב, חולון, רמת גן, פתח תקווה וראש העין (9). העובדים מסרי לנקה רואיינו באזור ירושלים (7), המרכז – הרצליה, רחובות ותל אביב (3) וחיפה (1). פירוט על מדגמי המחקרים בשנים קודמות ניתן למצוא בדוחות הקודמים. (Raijman and Kushnirovich, 2012, 2015; Kushnirovich and Raijman, 2017).

1

גיוס מהגרי עבודה לחקלאות באמצעות הסכמים בילטרליים

ההסכם הבילטרלי עם תאילנד מיושם בפרויקט TIC (Thailand-) (Israel Cooperation on the Placement of Workers שמפעילים רשות האוכלוסין וההגירה הישראלית ומשרד העבודה התאי, אשר נעזרים גם בארגון IOM (International Organization for Migration) בתאילנד ובמרכז להגירה בינלאומית וקליטה (CIMI – Center for International Migration and Integration) בישראל. גופים אלו מנהלים את הגירת העבודה הממוסדת לענף החקלאות לישראל. סוכנויות פרטיות בתאילנד אינן מעורבות בתהליך זה. לפי ההסכם, מספר מוגבל של חברות כוח אדם ישראליות בהיתר אחראיות על העובדים לאחר הגעתם בלבד, והן רשאיות לגבות על שירות זה עמלה קבועה מראש.

בין השנים 2012-2017 הגיעו לישראל במסגרת הסכמים בילטרליים 27,009 מהגרי עבודה מתאילנד כדי לעבוד בחקלאות (ראו לוח 1.1).

לוח 1.1: מהגרי עבודה מתאילנד שהגיעו במסגרת הסכמים בילטרליים (לפי שנה)

סה"כ	2017	2016	2015	2014	2013	2012
27,009	4,153	4,539	5,717	4,680	5,783	2,137

מקור: האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה, רשות האוכלוסין וההגירה, ניתוח מיוחד

שיעור העובדים שהגיעו לאחר יישום ההסכמים עלה בעקביות, ובסוף 2017 שהו בישראל 22,361 מהגרי עבודה מתאילנד, מהם 21,551 (כ־96%) הגיעו בחסות ההסכמים הבילטרליים (רשות האוכלוסין וההגירה לישראל, 2018).⁹ ביחס למספר העובדים שהגיעו מתאילנד לעבודה בענף זה עד היום (ראו לוח 1.1), אפשר לומר שמרבית העובדים הזרים מתאילנד ממצים תקופת שהייה של חמש שנים ושלושה חודשים בישראל (רשות האוכלוסין וההגירה, מנהל שירות למעסיקים ועובדים זרים, 2018:4). לוח 1.2 מציג מידע על מאפיינים סוציו־דמוגרפיים נבחרים של מהגרי עבודה מתאילנד שהשתתפו במחקר. רוב המשתתפים היו גברים¹⁰ בני 33 בממוצע, אשר סיימו בממוצע 9.5 שנות לימוד. מרביתם היו מועסקים בארץ המוצא טרם הגעתם. ניכרים הבדלים משמעותיים בהתפלגות המצב המשפחתי של מהגרי העבודה לפני החלת ההסכם הבילטרלי ואחריו: שיעור הרווקים המגיעים לישראל ירד בחדות מ־45.5% ל־19.2%, ואילו שיעורם של הנשואים עלה מ־43.7% ל־68%. הן לפני ההסכם הבילטרלי והן אחריו, קרוב למחצית העובדים הצהירו על ניסיון קודם בעבודה בחו"ל. רוב העובדים (80%) שהגיעו לאחר יישום ההסכם הבילטרלי הצהירו שהיה להם ניסיון תעסוקתי בתחום החקלאות.¹¹

לוח 1.2: מאפיינים סוציו־דמוגרפיים של מדגם מהגרי עבודה מתאילנד

חקלאות (תאילנד אחרי הסכמים בילטרליים)	חקלאות (תאילנד לפני הסכמים בילטרליים)	
3	5.5	נשים (%)
97	94.5	גברים (%)
33 (4.6)	32 (5.2)	גיל ממוצע (סטיית תקן)
9.5 (4.2)	9.9 (3.3)	ממוצע שנות לימוד (סטיית תקן)
		מצב משפחתי
19.2	45.5	רווק (%)
68.0	43.7	נשוי (%)
12.2	10.9	גרוש (%)
		פעילות בשוק העבודה לפני ההגעה לישראל
94.6	98.2	מועסק (%)

9 חשוב לציין כי בנוסף למהגרי עבודה מתאילנד שהו בישראל גם כ־277 מהגרי עבודה עונתיים מסרי לנקה שעובדים בענף החקלאות (רשות האוכלוסין וההגירה לישראל, 2018, לוח 6). בנוסף ישנם כ־3,000 משתלמים ממדינות שונות מאסיה ומאפריקה העובדים בישראל כחלק מתוכנית השתלמות. משתלמים אלה אינם נכללים במכסה המרבית של מהגרי עבודה לחקלאות ואינם מקבלים אשרת עבודה אלא אשרת סטודנט, והם רשאים לבצע עבודה חקלאית רק במסגרת תוכנית הלימודים (study-work). על פי קו לעובד (2014), מספר המשתלמים עלה בחדות לאחר יישום ההסכם הבילטרלי עם תאילנד, וקיים חשש שמסלול זה הפך להיות מסלול גיוס אלטרנטיבי להסכם.

10 לפי הנתונים של ה־IOM, כ־3% מסך מהגרי העבודה המגיעים לישראל לעבוד בחקלאות הן נשים. ב־2017 כלל מדגם המחקר 10% נשים לניתוח שאלות ספציפיות לעובדות תאילנדיות.

11 בסקר 2016 נשאלו המרואיינים בפעם הראשונה על ניסיון תעסוקתי קודם שקשור לעיסוקם בישראל (בבנייה או בחקלאות). אחוז העובדים שהצהירו על ניסיון בחקלאות ירד מ־96% בשנת 2016 ל־72% בשנת 2017.

חקלאות (תאילנד אחרי הסכמים בילטרליים)	חקלאות (תאילנד לפני הסכמים בילטרליים)	
4.0	-	מובטל (%)
1.4	1.8	לא משתתף בכוח עבודה (%)
45.6	44.0	ניסיון קודם בעבודה בחו"ל (%)
80	-	ניסיון עבודה קודם בענף התעסוקה הרלוונטי- כן (%) (*)
125	55	N

(*) שאלה זו נשאלה במדגמים של שנת 2016 ושנת 2017.

1.1 תהליך ההגירה לישראל

1.1.1 מחוזות ההגירה מתאילנד

לוח 1.3 מציג את התפלגות מקום המגורים של מהגרי העבודה מתאילנד שהגיעו לישראל לאחר החלת ההסכם הבילטרלי.¹² הנתונים מעידים על כך שרוב מהגרי העבודה (84%) הגיעו מצפון מזרח תאילנד, ובפרט כ־30% מהם הגיעו מנאקון ראצ'אסימה (Nakhon Rachasima) ואודון תאני (Udon Thani). בשל שיעור העוני הגבוה באזורים אלה, הם הפכו ל"יצואנים" בולטים של כוח אדם לחו"ל (בעיקר לארצות ערב וטייוואן). באזורים אלה גם התרכזה "תעשיית הגיוס" שצמחה לאורך השנים ודרכה גויסו מהגרי העבודה גם לישראל (כהן, 1999).

לוח 1.3: התפלגות מהגרי עבודה לפי אזור ממנו מגיעים בתאילנד¹³

אזור	%
מרכז	1.9
צפון	14.0
צפון־מזרח	84.0
דרום	0.1
סה"כ	100% (28,443)

כמו כן ניכרת מגמה של התרחבות תופעת הגירת העבודה גם למחוזות חדשים: בשנת 2012 מהגרי עבודה מתאילנד הגיעו מ־49 מחוזות, ואילו בשנת 2017 הם הגיעו כבר מ־59 מחוזות. הפיזור הגאוגרפי של מהגרי העבודה עשוי להעיד על שיפור בנגישות המידע לגבי אפשרויות העבודה בישראל, ועל כן לשמש מדד להצלחת ההסכם הבילטרלי. יש לשער שזמינות המידע לקהל רחב יותר של מהגרי עבודה פוטנציאליים, שקיפות במנגנוני הגיוס והבקרה עליהם סייעו להרחבת הגיוס.

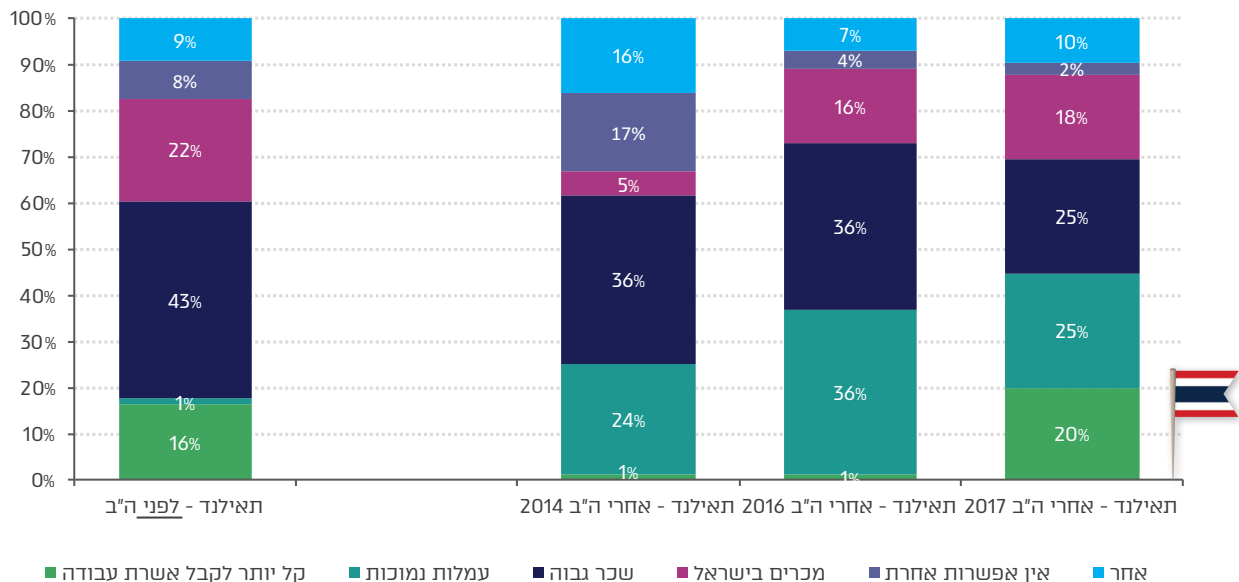
12 אין נתונים על התפלגות מקום המגורים לפני החלת ההסכם הבילטרלי.

13 על פי נתוני IOM.

1.1.2 הסיבות לבחירה בישראל כיעד

תרשים 1.1 מציג את הסיבות לבחירתם של מהגרי העבודה בישראל כיעד להגירה על פני מדינות אחרות. מהנתונים עולה כי החלטתם של מהגרי העבודה מתאילנד לבחור בישראל מתבססת בעיקר על שיקולים כלכליים של שכר גבוה יותר ועמלות גיוס נמוכות יותר. סיבה נוספת שבלטה בחשיבותה במדגם 2017 לעומת מדגמים קודמים היא הקלות במתן אשרת עבודה לישראל (20%). ממצאים אלה מצביעים על הצלחתם של ההסדרים החדשים בשני היבטים עיקריים: (1) הירידה החדה בדמי התיווך כך שיתאימו לאפשרויות התקציביות של המבקשים; ו(2) נוהלי גיוס שקופים, הגונים ומסובכים פחות בהשוואה ליעדים אחרים. חשוב לציין כי גם רשתות חברתיות מהוות גורם חשוב במיוחד ככל שהגיוס מתפשט לאזורים נרחבים בתאילנד.

תרשים 1.1: הסיבות לבחירה בישראל כיעד בקרב מהגרי עבודה מתאילנד¹⁴



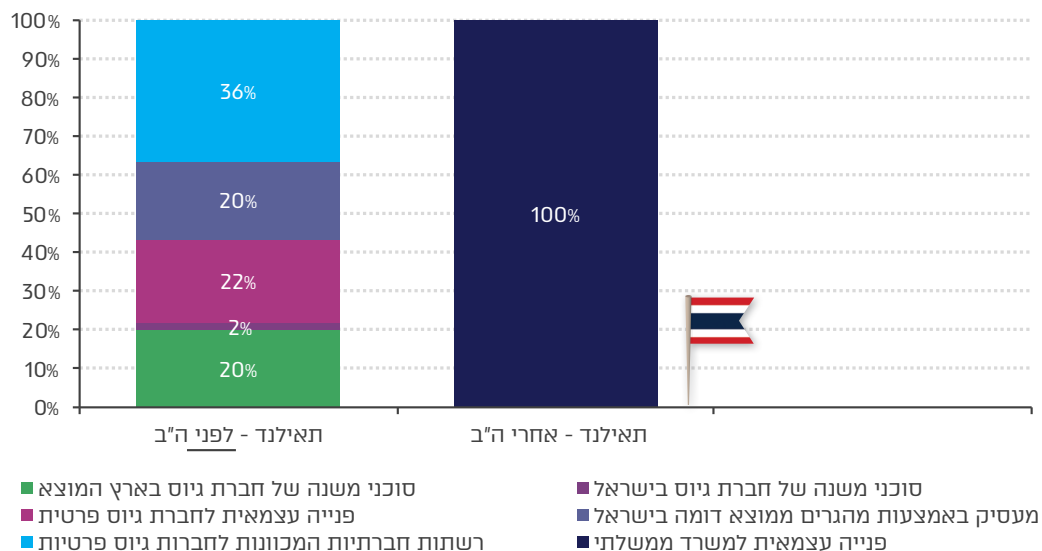
1.1.3 צורות גיוס

לפני יישום ההסכם, העובדים מתאילנד גויסו באמצעות סוכנויות גיוס פרטיות או סוכני משנה בישראל ובתאילנד שהופקדו על בחירת העובדים וגבו עמלת גיוס (ראו תרשים 1.2). צורת גיוס זו שימרה את תעשיית הגירת העבודה בשתי המדינות לפני ההסכם הבילטרלי (לניתוח מקיף של אופני גיוס כוח האדם בישראל ראו Rajman and Kushnirovich, 2012). ואולם, מאז יישום ההסכם הבילטרלי כל מהגרי העבודה מתאילנד מסדירים את בואם לישראל באמצעות משרדים ממשלתיים כגון לשכות עבודה

14 עמודות שנסכמות ב-99% או 101% בדו"ח זה הן תוצאה של עיגול של המספרים הלא שלמים שמרכיבים את הסה"כ הכללי.

מקומיות ואזוריות ומשרד העבודה התאילנדי. המעורבות והשליטה הממשלתית בתהליך הגיוס ביטלו את תפקידן של סוכנויות הגיוס הפרטיות ושל סוכני המשנה הקשורים אליהן הן בתאילנד והן בישראל. שינוי זה, המשכיתו ויציבותו לאורך הזמן מעידים על הצלחת ההסכם הבילטרלי.¹⁵

תושים 1.2: דדני גיוס של מהגרי עבודה מתאילנד



1.1.4 עלות ההגירה

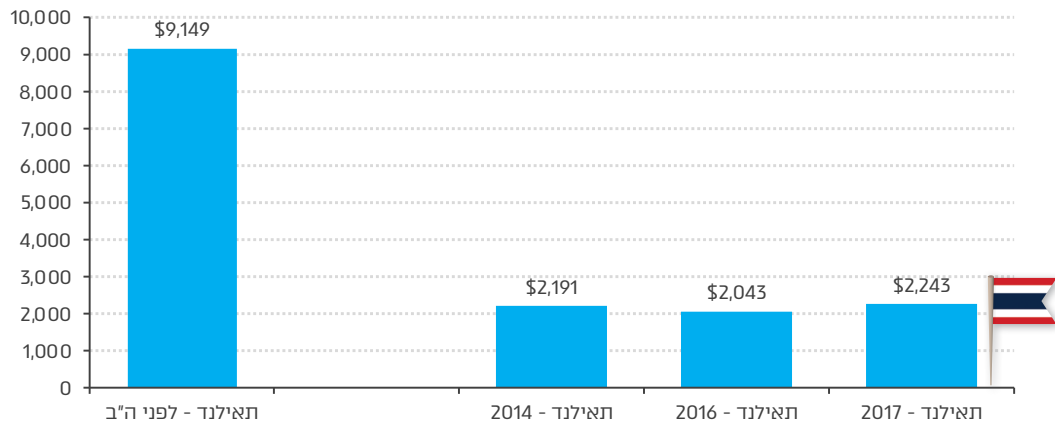
בתרשים 1.3 מוצגים סכומי הכסף שמהגרי העבודה מתאילנד שילמו כדי לעבוד בישראל לפני יישום ההסכם הבילטרלי ואחריו. מהנתונים עולה כי לפני יישום ההסכם הם נדרשו לשלם עמלות מופרזות ובלתי חוקיות כדי לעבוד בישראל. דוח קודם הראה שסוכנויות הגיוס גבו סכום ממוצע של מעט יותר מ-\$9,000 על השמת מהגרי עבודה בישראל, ובשנים שקדמו להסכם הבילטרלי היו אף מהגרי עבודה ששילמו עד \$12,000 כדי לזכות בהיתר העבודה (Rajman and Kushnir, 2012). לאחר יישום ההסכם הבילטרלי, עלות כל הוצאות ההגירה ירדה בחדות ל-\$2,100-\$2,200 בממוצע, והסכומים נגבים לפי הדין בישראל.¹⁶ נתונים אלה מעידים בבירור על השפעתה של שיטת הגיוס החדשה בשינוי גובה העמלות ששילמו מהגרי העבודה בעבר.¹⁷

15 השאלון כולל סדרה של שאלות האמורות לזהות תשלומים בלתי חוקיים ואו מעורבות של מי שאינו מוסמך להיות מעורב בתהליך הגיוס. לא נתקנו באף מהגר עבודה ששילם כספים בלתי חוקיים או ארגן באופן פרטי את בואו לישראל.

16 הסכומים כיום נגבים לפי הדין בישראל: הגורם העוסק בתיווך בחו"ל רשאי לגבות עד \$3,677, ועלויות שירותי הגיוס בפועל הנגבות על ידי IOM נמוכות מסכום זה ועומדות על \$450. הלשכה הפרטית בישראל רשאית לגבות תשלום נוסף בסך \$2,715 + מע"מ (כ"ח \$889) עבור ליווי העובד בעת שהותו בישראל. כמו כן ישנן עלויות נוספות עבור כרטיס טיסה, בדיקה רפואית והוצאת דרכון במקרה הצורך. ראו תקנות שירות התעסוקה (תשלומים ממבקש עבודה בקשר לתיווך עבודה), תשס"ו-2006: https://www.nevo.co.il/law_html/Law01/999_625.htm

17 הפער בעלויות בדולרים נובע מהבדלי שער החליפין של הדולר בתאילנד בין השנים 2014-2017.

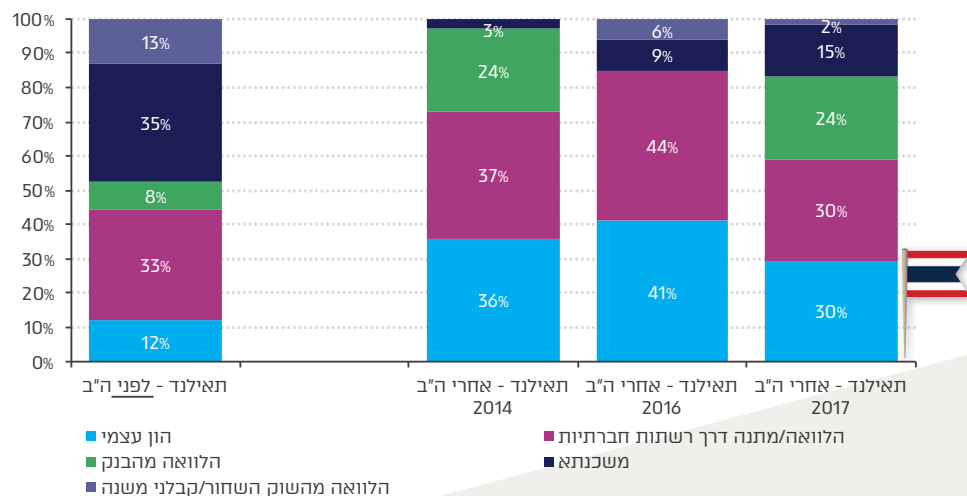
תרשים 1.3: תשלומים ששילמו מהגרי העבודה מתאילנד כדי להגיע לישראל (תמוצע, זולו ארה"ב)



1.1.5 מימון עלויות ההגירה

ההפחתה הקיצונית בעמלות הגיוס השפיעה במידה רבה הן על מקורות המימון והן על משך הזמן הנדרש למהגרי העבודה כדי להחזיר את חובותיהם. הנתונים המוצגים בתרשים 1.4 מראים את החלק היחסי של כל מקור במימון הסכום הכולל הנדרש ממהגרי העבודה כדי לעבוד בישראל. הנתונים מצביעים על כמה שינויים משמעותיים בעקבות יישום ההסכם הבילטרלי: קודם לכן התבסס מימון ההגירה בעיקר על הלוואות שנטלו מהגרי העבודה מקרובי משפחה וחברים או מבנקים, לעיתים תוך משכון בתיהם או אדמותיהם, או על הלוואות בשוק השחור. רק מקצתם (12%) הסתמכו על הון עצמי. ממצא זה אינו מפתיע לאור הסכומים הגבוהים מאוד שהם נדרשו לשלם כדי לעבוד בישראל.

תרשים 1.4: מקורות מימון להגירת עבודה מתאילנד



לאחר יישום ההסכם הבילטרלי, ועם הצמצום החד בעלויות, הצליחו מהגרי עבודה רבים יותר לממן את נסיעתם בעזרת הון עצמי והאחוז עלה בחדות ל-36%. עם זאת, מתרשים 1.4 ניכר כי לאחר העלייה בשיעור המימון מהון עצמי בשנים 2014 ו-2016 (36% ו-41% בהתאמה), בשנת 2017 ניכרה ירידה ורק 30% ממהגרי העבודה מימנו את עלויות ההגירה באמצעות הון עצמי. באופן כללי, לאחר יישום ההסכם הבילטרלי ניכר גידול עקבי בשיעור מהגרי העבודה מתאילנד שמימנו את הנסיעה באמצעות הלוואות שהעניקו רשתות חברתיות (בעיקר בני משפחה, אך גם חברים). בדרך כלל ללא ריבית: מ-33% לפני יישום ההסכם הבילטרלי, ל-37% ו-44% לאחר יישומו (מדגם 2014 ו-2016 בהתאמה). גם שיעור המשתמשים באפיק זה למימון ההוצאות ירד בשנת 2017 ל-30%. מנגד, הנתונים מעידים על מגמת עלייה במספר ההלוואות מבנקים שנועדו לממן את הנסיעה: שיעור מהגרי העבודה שפנו לבנקים בבקשה להלוואה גדל מ-8% לפני החלת ההסכם ל-24% במדגמים שלאחר ההסכם (בשנים 2014 ו-2017).¹⁸ מספרים אלה מעידים כי צמצום הוצאות הנסיעה אפשר למהגרי עבודה לבקש הלוואה מהבנקים בלי להיקלע לחובות גדולים. בהתאמה, שיעור העובדים מתאילנד שנאלצו למשכן את רכושם כדי לממן את דמי הגיוס ירד במידה רבה אחרי יישום ההסכם: 35% מן העובדים שהגיעו לפני החלת ההסכם משכנו את ביתם כדי לסבסד את תשלומי דמי הגיוס, אך במדגם 2014 רק 3% נאלצו לעשות זאת. עם זאת, מאז שנת 2016 ניכרת מגמת עלייה במספר המשתמשים באפיק זה למימון הוצאות הנסיעה: 9% במדגם 2016 ו-15% במדגם 2017. מנגד, שיעור המהגרי עבודה שנעזרו בשוק השחור כדי לממן את נסיעתם לישראל ירד מ-13% לפני ההסכם הבילטרלי ל-2% בלבד במדגם 2017.

לסיכום, אפשר לטעון שהעמלות הנמוכות שמהגרי העבודה נדרשים לשלם עבור בואם לישראל מאפשרות להם לגוון את מקורות המימון, כך שגם מימון בנקאי (הלוואות ומשכנתאות) הופך לאפיק סביר ואפשרי מבחינה כלכלית. שינויים אלה מעידים על ההשפעה של ההסכם הבילטרלי בצמצום התלות בחובות (debt bondage) שבה מצאו את עצמם מהגרי העבודה שהגיעו לפני 2012. לפני החלת ההסכם כ-55% ממהגרי העבודה הסתמכו על הלוואות בנקאיות, משכון בתים ושוק שחור, בהשוואה ל-30% מהם שהגיעו לאחר החלת ההסכם.

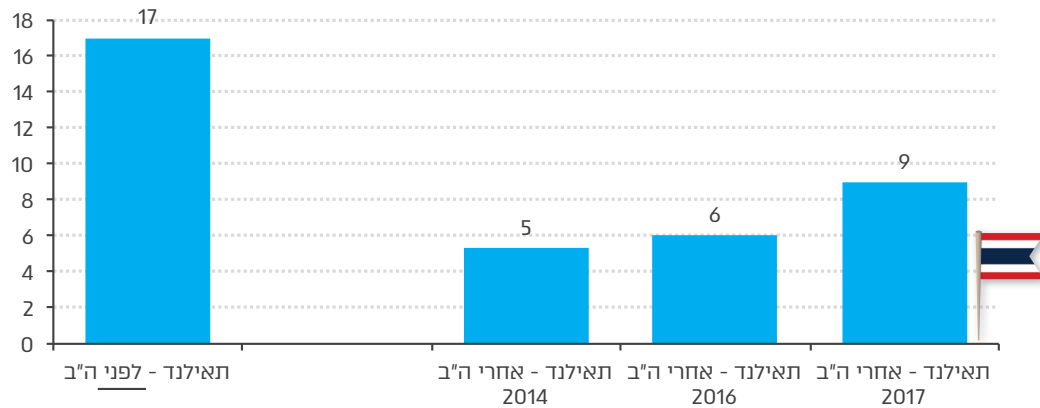
1.1.6 החזר החוב

אחת הדאגות העיקריות היא פרק הזמן הנדרש לעובדים כדי להחזיר את חובם, משום שאם הם מצויים בחובות וחוששים לאבד את פרנסתם הם נוטים שלא לדווח על בעיות הקשורות להעסקה, הפרות חוק או הונאות. חשוב לציין שבעת הריאיון, 60% ממהגרי העבודה שלקחו הלוואה כדי לממן את נסיעת לישראל כבר החזירו את חובם. תרשים 1.5 מציג ירידה חדה במספר החודשים שנדרשו למהגרי עבודה להחזיר את החוב: מ-17 חודשים לפני ההסכם הבילטרלי ל-5.6 חודשים לאחר ההסכם. עם זאת, במדגם 2017 ניכרת עלייה במספר החודשים המשוערים הנדרשים להחזרת החוב: מ-6 חודשים בשנת 2016 ל-9 חודשים ב-2017.¹⁹

18 במדגם של שנת 2016 אף משתתף לא הצהיר על שימוש בהלוואות בבנק. הבדלים במדגמים השונים נובעים לעיתים ממספר קטן של משתתפים.

19 מהגרי עבודה שלא החזירו את החוב הצהירו בשנת 2017 כי יידרשו להם 14.8 חודשים להחזיר את הסכום שלוו בארץ המוצא, ואילו מהגרי עבודה שכבר החזירו את החוב עשו זאת תוך 5.8 חודשים.

תדשים 1.5: משך הזמן להחזר הלוואה בקרב מהגרי עבודה מתאילנד (בחודשים)



כיצד ניתן להסביר את העלייה במספר החודשים הנדרשים להחזר החוב? לוח 1.4 מציג את סך סכום ההלוואות לפי שנת הגעה לאחר החלת ההסכם הבילטרלי. הנתונים מצביעים על כך שבמדגם 2017 חלה עלייה משמעותית בסכום ההלוואה הממוצעת (מבנק, משפחה ומחברים) מ-\$1,600-\$1,700 ל-\$2,200. נראה כי מהגר עבודה שלקח הלוואה בשנת 2017 נטה לקחת סכום המכסה את כל עלויות המעבר, וייתכן שזה מה שגרר תקופת החזר ארוכה יותר בקבוצה זו. הסבר נוסף קשור למצב המשפחתי של מהגרי העבודה שנכללו במדגם: (1) שיעור הנשואים והגרורים היה גבוה משמעותית במדגם 2017 – 90%, לעומת 76% ו-74% במדגמים של 2014 ו-2016; ו(2) רק 14% מהנשואים במדגם 2017 לא היו ילדים, לעומת 32% ו-26% ב-2014 ו-2016. אפשר שמחויבויות משפחתיות משפיעות על תקופת ההחזר, מכיוון שנתח גדול יותר מסכומי הכסף הנשלחים למשפחה (remittances) מוקדש למחייתה ולא להחזר הלוואות, ועל כן הן נפרסות על פני תקופה ארוכה יותר.

לוח 1.4: סכום הלוואה של מהגרי עבודה מתאילנד לפי מדגמים

2017	2016	2014
2,209\$	1,737\$	1,619\$

לסיכום, בדומה למחקרים קודמים, מהנתונים עולה כי להחלת ההסכם הבילטרלי יש השפעה רבה הן על תהליך הגיוס של העובדים והן על התשלומים שעליהם לשלם כדי להגיע לישראל. לאחר החלת ההסכם הצטמצמו התשלומים במידה רבה, ובהתאם הצטמצם גם היקף החובות שמהגרי העבודה שקעו בהם ברצונם להגיע לישראל. כאשר הם אינם כבולים לחובות כספיים, העובדים חופשיים לנוע בין מעסיקים, להתלונן על הפרת זכויות ואף לשוב לארצותיהם לפני סוף תקופת העבודה המרבית המותרת בישראל – 36 חודשים. בענף החקלאות, עובד השב לארצו לצמיתות לפני שהשלים 36 חודשים בישראל²⁰

20 מהגרי עבודה שחוזרים אחרי 36 חודשים אינם זכאים להחזר.

להחזר חלקי של אחוז מסויים מסכום העמלה המותרת ששילם לחברת כוח האדם הישראלית, בהתאם לזמן שהועסק בישראל. ארגון CIMI מדווח שמינואר 2013 עד דצמבר 2015 הגיעו פניות של 498 עובדים מתאילנד לרשות האוכלוסין וההגירה לקבלת החזר עבור חלק מכספי העמלה ששולמו לחברת כוח האדם הישראלית המלווה אותם עם הגעתם מתאילנד, מאחר ששבו למדינתם לצמיתות בטרם סיימו 36 חודשי עבודה בישראל. 464 מתוכם נמצאו זכאים וקיבלו החזר. בשנת 2016 התקבלו 298 פניות, וכל הפונים קיבלו החזר. בשנת 2017 הגישו 348 עובדים בקשות להחזר וכולם נמצאו זכאים, אף כי בשני מקרים הוכח כי ההחזר כבר ניתן באמצעות קיזוז לפני יציאת העובד מישראל. להסכמים הבילטרליים יש גם פוטנציאל לשמש מסגרת יעילה לשמירה על זכויותיהם של מהגרי עבודה. הפרק הבא יבחן את תנאי ההעסקה והמחייב של מהגרי העבודה מתאילנד בישראל.

1.2 תנאי העסקה וזכויות סוציאליות של מהגרי עבודה מתאילנד בענף החקלאות

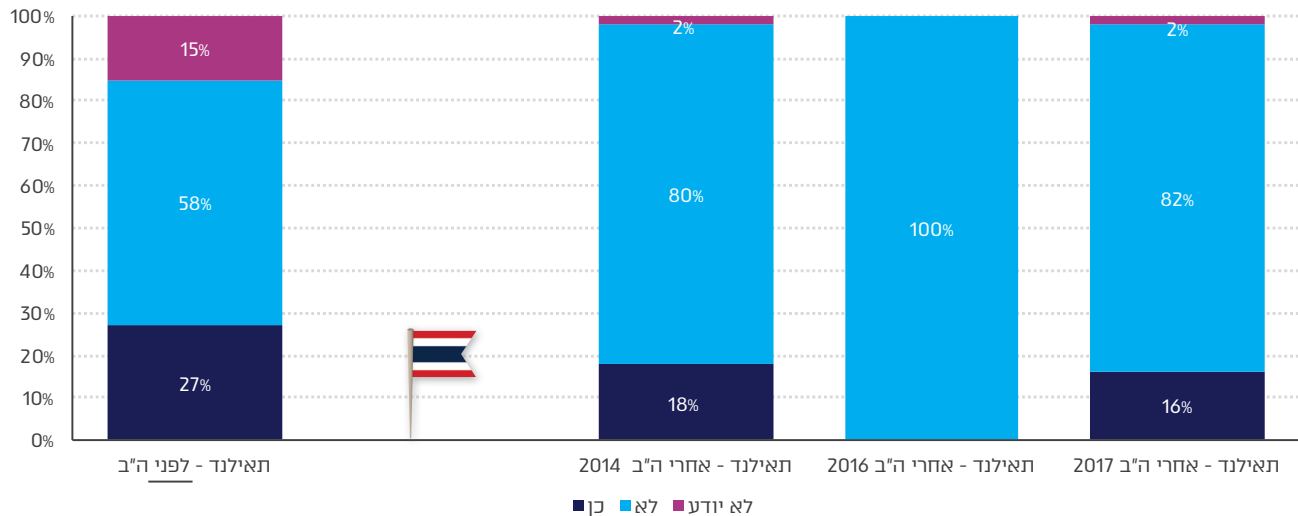
פרק זה סוקר את תנאי העסקתם וזכויותיהם הסוציאליות של מהגרי העבודה מתאילנד המועסקים בענף החקלאות בישראל. הניתוח עוסק בנושאים הבאים: (1) הפרות חוזה; (2) שכר עבודה; (3) ימי מנוחה; (4) תשלום עבור שעות נוספות; (5) דמי חגים, דמי חופשה ודמי הבראה; (6) ביטוח בריאות ותשלום דמי מחלה; (7) תנאי מגורים; (8) תנאי עבודה מסוכנים; (9) קשיים בעבודה שמדאיגים את העובדים והפרות אחרות; (10) ציפיות לפני ההגירה אל מול המציאות בישראל; (11) הערכת יעילות יום ההדרכה בארץ המוצא; ו-(12) מסקנות. על פי החוק הישראלי, מהגרי עבודה בישראל זכאים לתנאי עבודה זהים לאלה שלהם זכאים עובדים ישראלים באותו ענף. נוסף על כך, מעסיק של מהגר העבודה חייב להפקיד בידיו חוזה עבודה בשפה המובנת לו, לשלם עבורו ביטוח בריאות ולספק לו דיור הולם. עוד בטרם הגעתם לישראל חותמים מהגרי העבודה על חוזה בשפתם, שבו מפורטים תנאי ההעסקה במקום עבודתם העתידי. על מנת שהעובדים יכירו את תנאי ההעסקה שלהם יהיו זכאים בישראל ויכולו לפנות לרשויות בענין זה, ההסכם הבילטרלי עם תאילנד כולל גם תנאים מיוחדים כגון הכנה טרם היציאה, מתן חוברת מידע על זכויות, והקמת קו טלפוני לשאלות ותלונות של העובדים בשפתם.

1.2.1 הפרות חוזה

בתרשים 1.6 מוצגת מידת ההתאמה בין תנאי החוזה לתנאי העבודה בפועל מייד אחרי הגעת העובדים לישראל על פי דיווח עצמי. לאחר החלת ההסכם הבילטרלי, חלה עלייה במספר העובדים אשר דיווחו על אי-התאמה בין החוזה שנחתם בחו"ל לבין תנאי העסקתם בפועל: לפני החלת ההסכם 58% דיווחו על אי-התאמה, ואילו אחריו עלה שיעור המדווחים על פער בין תנאי החוזה לתנאי העבודה בפועל עד כדי 100% בשנת 2016. ניתן להסביר את העלייה בכך שהעובדים היו כעת מודעים יותר לתוכן החוזה ולתנאי ההעסקה שהובטחו להם: לפני החלת ההסכם 15% מהעובדים לא ידעו כלל האם התנאים תאמו לחוזה, ובשנת 2017 רק עובד אחד לא ידע זאת.²¹

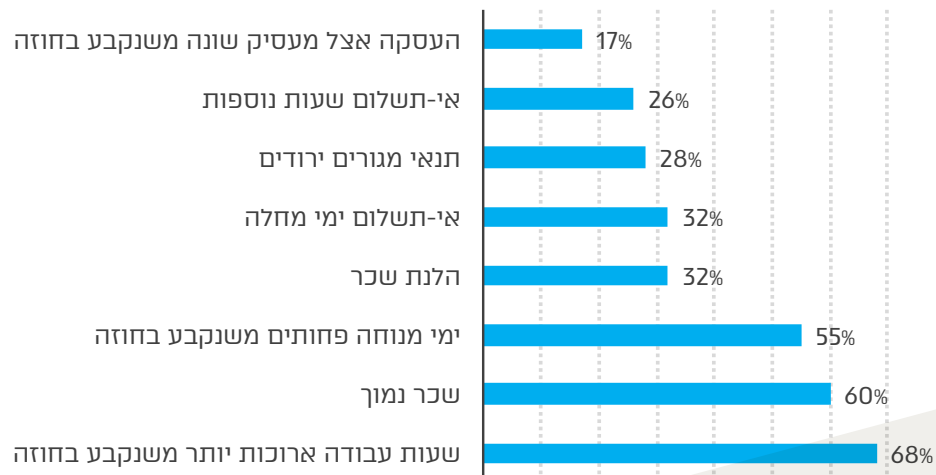
21 חשוב לציין כי מהגרי עבודה רשאים למצוא מעסיק אחר ולשפר את תנאי עבודתם. הניתוחים המופיעים להלן מתייחסים לשכר ולתנאי ההעסקה במקום העבודה של העובד במועד קיום הריאיון.

תרשים 1.6: התאמה בין תנאי החוזה לתנאי העבודה בפועל בקרב מהגרי עבודה מתאילנד



תרשים 1.7 מציג את סוגי ההפרות שחוו המרואיינים בשנת 2017: 68% מהעובדים דיווחו על שעות עבודה ארוכות יותר מכפי שהוצג בתרשים; כ-60% דיווחו על שכר נמוך יותר; 55% דיווחו על מספר נמוך יותר של ימי מנוחה בחודש מכפי שהגיע להם לפי החוזה; 32% דיווחו על הלנת שכר; 32% דיווחו על איתשלום ימי מחלה; 28% דיווחו על תנאי מגורים ירודים; 26% דיווחו על אי-תשלום עבור שעות נוספות; ו-17% דיווחו שהם הועסקו אצל מעסיק שונה מזה שהיה רשום בחוזה.

תרשים 1.7: סוגי הפרות חוזה של מהגרי עבודה מתאילנד, 2017

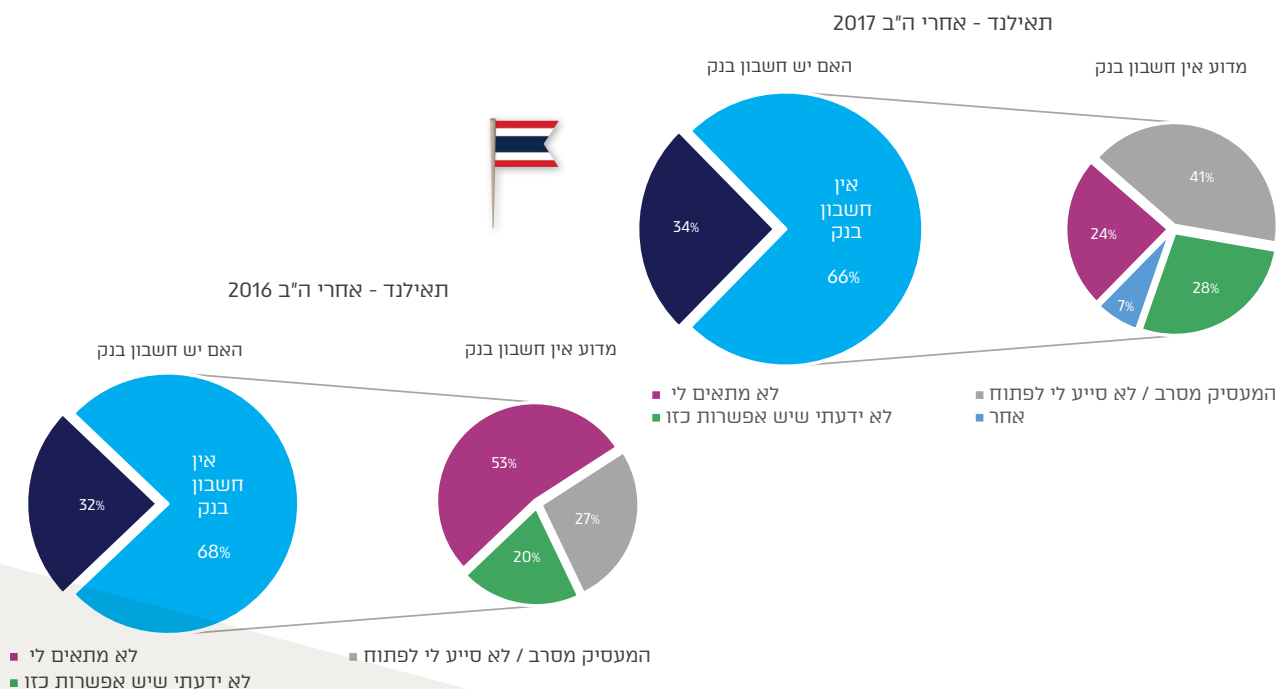


1.2.1 שנה עבודה

לאחר החלת ההסכם הביטולי אף עובד לא דיווח על עבודה אצל שני מעסיקים במקביל, ואילו לפני החלת ההסכם 7% מהעובדים דיווחו על כך. כמו כן, בשנת 2017 רק 44% מהעובדים דיווחו על קבלת תלוש שכר. אומנם זוהי עלייה בהשוואה לתקופה שלפני החלת ההסכם, אז רק 31% דיווחו על קבלת תלוש שכר, ועדיין שיעור העובדים שמקבלים תלוש הוא נמוך יחסית. יתר על כן, מבין העובדים שמקבלים תלוש שכר, רק 12% דיווחו שהם מבינים אותו.

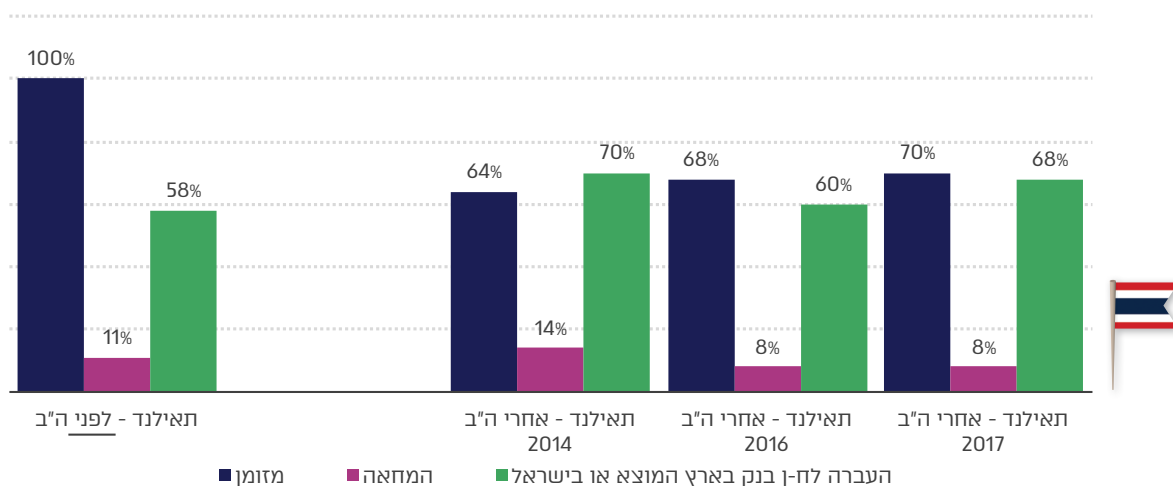
על פי הנחיית רשות האוכלוסין וההגירה, את שכרם של העובדים יש להפקיד בחשבונות הבנק שלהם. תרשים 1.8 מראה האם לעובדים נפתח חשבון בנק כנדרש, ובמקרה שלא – מה הסיבות לכך. מהנתונים עולה כי רק כשליש מהעובדים (32% בשנת 2016 ו-34% בשנת 2017) דיווחו שיש להם חשבון בנק בישראל, וניכר גידול במספר העובדים שדיווחו כי מעסיקיהם סירבו לפתוח להם חשבון בנק (41% בשנת 2017 לעומת 27% בשנת 2016). כן עלה מספר המקרים שבהם העובדים כלל לא ידעו על האפשרות לפתוח חשבון בנק (28% ב-2017 לעומת 20% בשנת 2016). עם זאת, רק חלק קטן מהעובדים דיווחו בשנת 2017 שלא נוח להם לפתוח ולנהל חשבון בנק בישראל (24% לעומת 53% בשנת 2016). חשוב לציין כי חלק מהעובדים גרים במקומות מרוחקים מאוד מסניף בנק כלשהו, מה שעשוי להוביל לכך שחלקם מעדיפים לא לפתוח חשבון בנק בישראל אלא ששכרם יועבר ישירות לחשבון בנק בתאילנד.

תרשים 1.8: בעלות על חשבון בנק בקרב מהגרי עבודה מתאילנד וסיבות לאי-פתיחת חשבון בנק



תרשים 1.9 מראה את הדרכים שבהן קיבלו העובדים את שכרם. לאחר החלת ההסכם הבילטרלי חלה עלייה באחוז העובדים שמקבלים את שכרם בהעברה ישירה לחשבון הבנק שלהם (מ־58% לפני החלת ההסכם עד ל־68% בשנת 2017). מבין 68% העובדים שקיבלו שכר לחשבון בנק, 32% קיבלו שכר לחשבונם בישראל ו־36% לחשבון בחו"ל. במקביל ירד שיעור העובדים שקיבלו לפחות חלק משכרם במזומן (כ־70%-64% לאחר החלת ההסכם, לעומת 100% לפני החלתו), אך עדיין רבים מהם מקבלים חלק כלשהו מהשכר במזומן, ואף קיימת מגמה מטרידה של עלייה הדרגתית במספר העובדים שמדווחים על כך (64% בשנת 2014; 68% בשנת 2016; 70% בשנת 2017). תשלום שכר במזומן לא מהווה בהכרח הפרת חוק,²² אבל עלול לפתוח פתח להפרות שונות של זכויות העובדים על ידי מעסיקיהם.

תרשים 1.9: דרכי תשלום שכר למהגרי עבודה מתאילנד²³

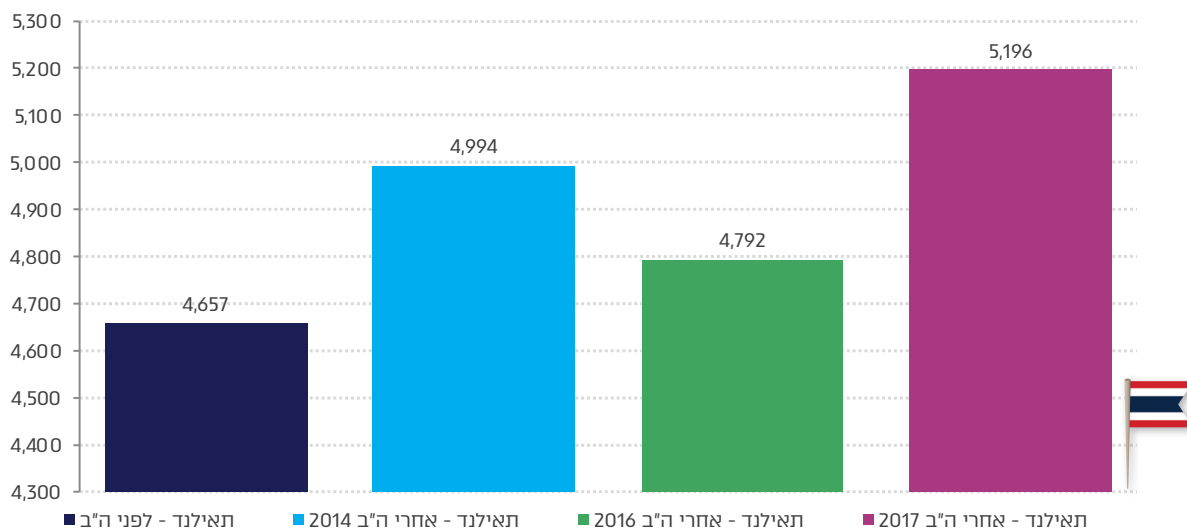


מהגרי עבודה המועסקים במשרה מלאה בישראל זכאים לשכר מינימום כפי שהוגדר בחוק. במהלך תקופת המחקר, שכר המינימום החודשי בחקלאות עלה מ־3,850 ש"ח בינואר 2011 ל־5,000 ש"ח בינואר 2017. בתרשים 1.10 מוצג השכר החודשי הממוצע (נטו בשקלים) של מהגרי עבודה מתאילנד בענף החקלאות לפני החלת ההסכם הבילטרלי ואחריו. מן הנתונים עולה כי המעסיקים אכן מילאו אחר הדרישות הנוגעות לשכר המינימום הן לפני החלת ההסכם והן לאחר מכן. עם זאת, בשנים 2011-2017 עלה שכרם של העובדים מתאילנד ב־11%, ואילו שכר המינימום עלה באותה תקופה בכ־30% – ומכך עולה כי עליית השכר בפועל של העובדים מתאילנד הייתה מתונה בהרבה מהעלייה בשכר המינימום.

²² כפי שצוין בחוק הגנת השכר (תיקון מס' 30) תשע"ח-2018: "שכר עבודה ישולם במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל מהנמשך פרעון השיק או המחאת הדואר במועדים הקבועים בסעיפים 9 עד 14, הכול לפי העניין".

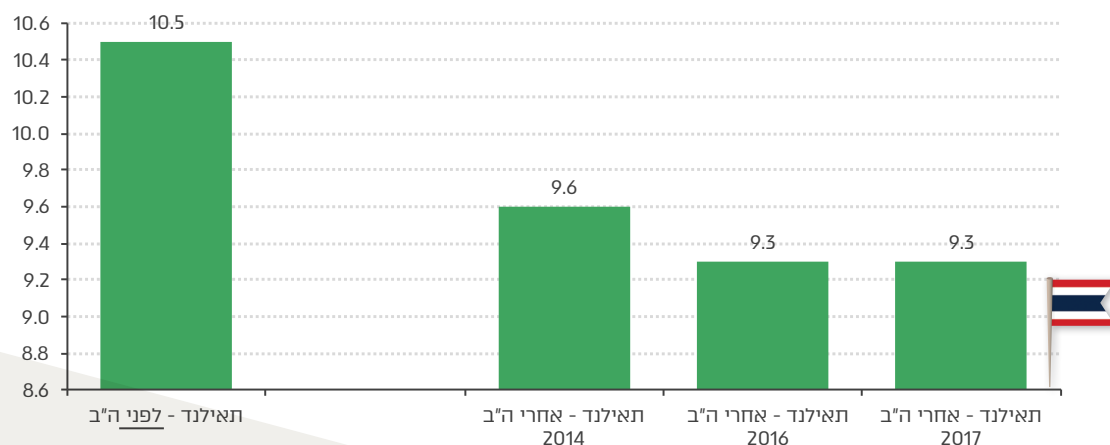
²³ הסכום בתרשים יכול להיות גבוה מ־100%, כיוון שעובדים היו יכולים לקבל חלקים שונים מהשכר בדרכים שונות, כך שהיה יכול להיווצר ריבוי תשובות.

תרשים 1.10: שנת חודשי המוצע של מהגרי עבודה מתאילנד (נשקלים)



תרשים 1.11 מראה שלאחר החלת ההסכם הבילטרלי, חלה ירידה הדרגתית במספר שעות עבודה של העובדים מתאילנד מ-10.5 בשנת 2011 ל-9.3 שעות עבודה ביום בשנת 2017. כיוון ששבוע עבודה בישראל מונה על פי חוק 43 שעות עבודה, נראה שמספר שעות העבודה של העובדים מתאילנד קרוב מאוד למספר שעות העבודה השבועיות הקבועות בחוק, עם חריגה של כ-0.7 שעה נוספת ביום. בשנת 2017 24% מן העובדים מתאילנד דיווחו שעבדו בלילה, בדומה לשיעורם לפני החלת ההסכם הבילטרלי (27.3%).

תרשים 1.11: ממוצע שעות עבודה יומי של מהגרי עבודה מתאילנד (נטו)²⁴

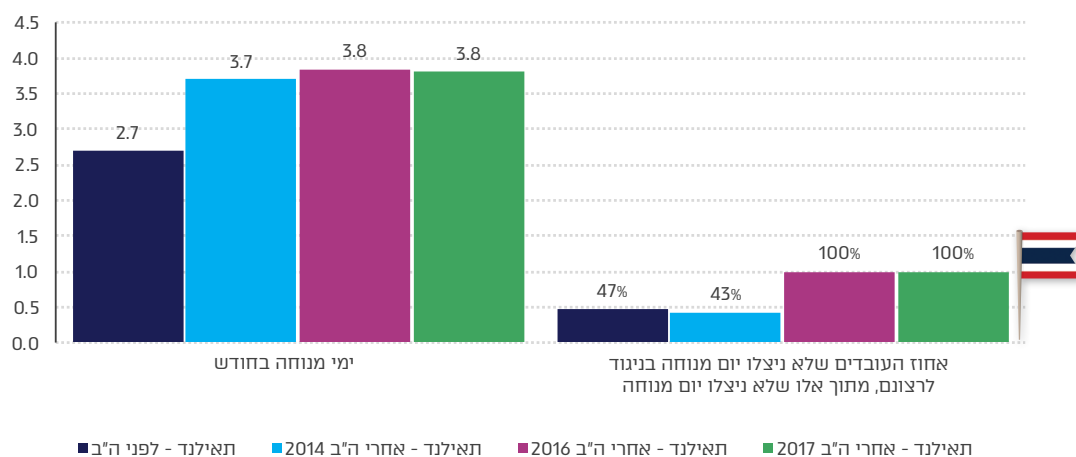


24 העובדים דיווחו בשאלון על שעות תחילת יום העבודה וסיומו, וכן על מספר ההפסקות ואורכן במהלך היום. על סמך נתונים אלה חושבו שעות עבודה נטו.

1.2.3 ימי מנוחה

מתרשים 1.12 עולה כי לאחר החלת ההסכם הבילטרלי, מספר ימי מנוחה בחודש עלה במידה רבה מ-2.7 בשנת 2011 ל-3.8 בשנת 2017. אף על פי כן, כל העובדים מתאילנד שלא ניצלו את ימי המנוחה במהלך השבוע שקדם לריאיון לא עשו זאת מרצונם. הנתונים מצביעים על כך שבשנים 2016-2017 המצב התייצב, ולא חלו שינויים משמעותיים בניצול ימי המנוחה.

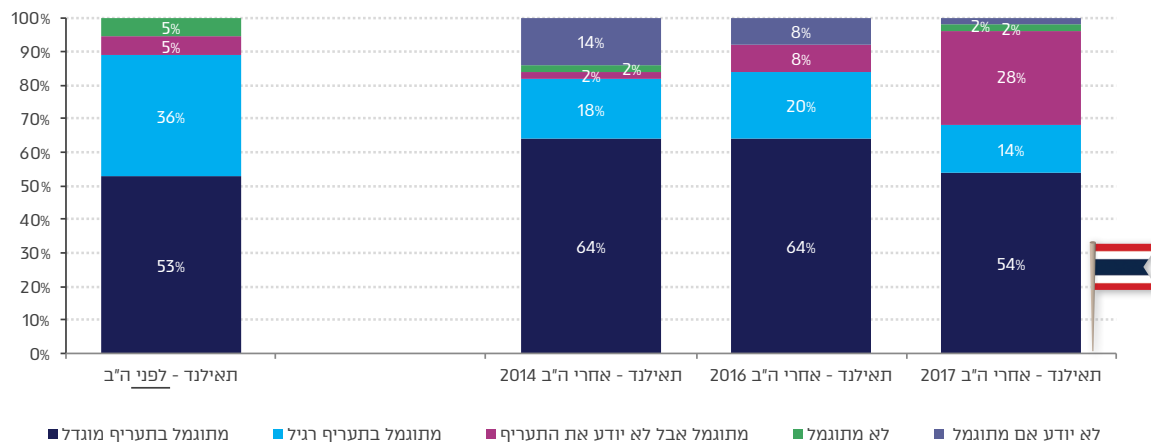
תרשים 1.12: מספר ימי מנוחה חודשי של מהגרי עבודה מתאילנד



1.2.4 תשלום עבור שעות נוספות

מניתוח הנתונים עולה כי מהגרי עבודה מתאילנד עובדים בישראל 9.3 שעות ביום בממוצע (כ-0.7 שעה נוספת ביום בממוצע). על פי החוק הישראלי, עובד המועסק שישה ימים בשבוע זכאי לתשלום מוגדל על כל שעה נוספת מעבר לשמונה שעות ביום, ועובד שמועסק חמישה ימים בשבוע זכאי לתשלום מוגדל עבור כל שעת עבודה נוספת מעבר לתשע שעות ביום. תרשים 1.13 מציג נתונים על קבלת תשלום מוגדל לעובדים שדיווחו כי עבדו שעות נוספות. הנתונים מצביעים על כך שלאחר החלת ההסכם הבילטרלי המצב לא השתפר במידה רבה: עדיין כמחצית מהעובדים מתאילנד דיווחו על אי-קבלת תשלום הולם עבור שעות עבודה נוספות. יתר על כן, בשנת 2017 אחוז העובדים שדיווחו על קבלת תשלום עבור שעות נוספות ירד ל-54%, רמה הדומה לזו שהייתה לפני החלת ההסכם (53% בשנת 2011). נוסף על כך, גבר חוסר המודעות לגבי תשלומים: בשנת 2017 28% מן העובדים לא ידעו אם קיבלו תשלום מוגדל ומה היה התעריף הבסיסי, לעומת 5%-8% שלא ידעו זאת בשנים קודמות. על מנת להקפיד יותר על תשלום מוגדל עבור שעות נוספות, נדרשת הגברת המודעות לגבי התעריפים ואכיפה מוגברת.

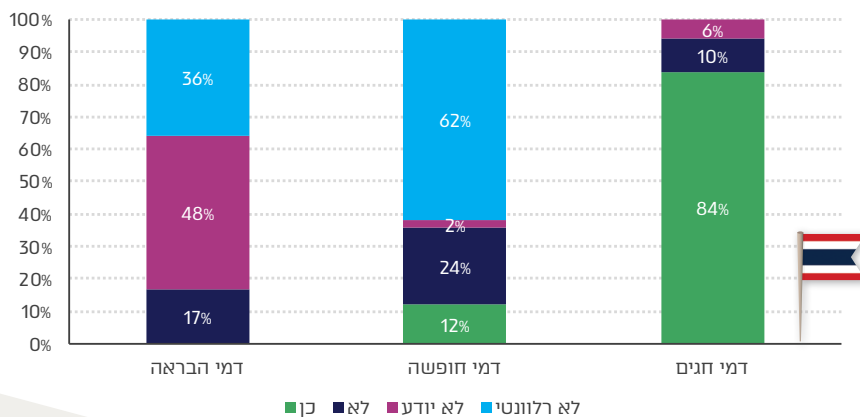
תרשים 1.13: תשלום עבור שעות נוספות למהגרי עבודה מתאילנד



1.2.5 דמי חגים, דמי חופשה ודמי הנדסה

על פי צו ההרחבה בענף החקלאות, העובדים זכאים לתשלום עבור עשרה ימי חג בשנה ועבור חופשה שנתית.²⁵ ימי החג לא חייבים להיות חופפים לימי החג המקובלים בישראל והעובד יכול לבחור אותם במעמד חתימת החוזה בראשית תקופת העסקתו. כפי שמתואר בתרשים 1.14, בשנת 2017 84% מהעובדים מתאילנד דיווחו על קבלת תשלום עבור ימי החג שלהם. עם זאת, באותה שנה אף עובד שהועסק אצל אותו מעסיק יותר משנה לא דיווח שקיבל דמי הבראה.²⁶ בשנת 2017, 16 עובדים מתוך 50 לקחו חופשה במהלך עבודתם בארץ, ורק חמישה מהם קיבלו תשלום עבורה.²⁷

תרשים 1.14: תשלום עבור ימי חג, חופשה ודמי הנדסה למהגרי עבודה מתאילנד בשנת 2017



25 חוק שעות עבודה ומנוחה מחייב בתשלום תשעה ימי חג לכל עובד (ישראלי או זר).

26 עובדים שהשלימו שנת עבודה אחת לפחות במקום עבודתם זכאים לדמי הבראה בהתאם לוותק שצברו במקום העבודה עבור חמישה ימים. גובה דמי הבראה היה 378 ₪ ליום במגזר הפרטי.

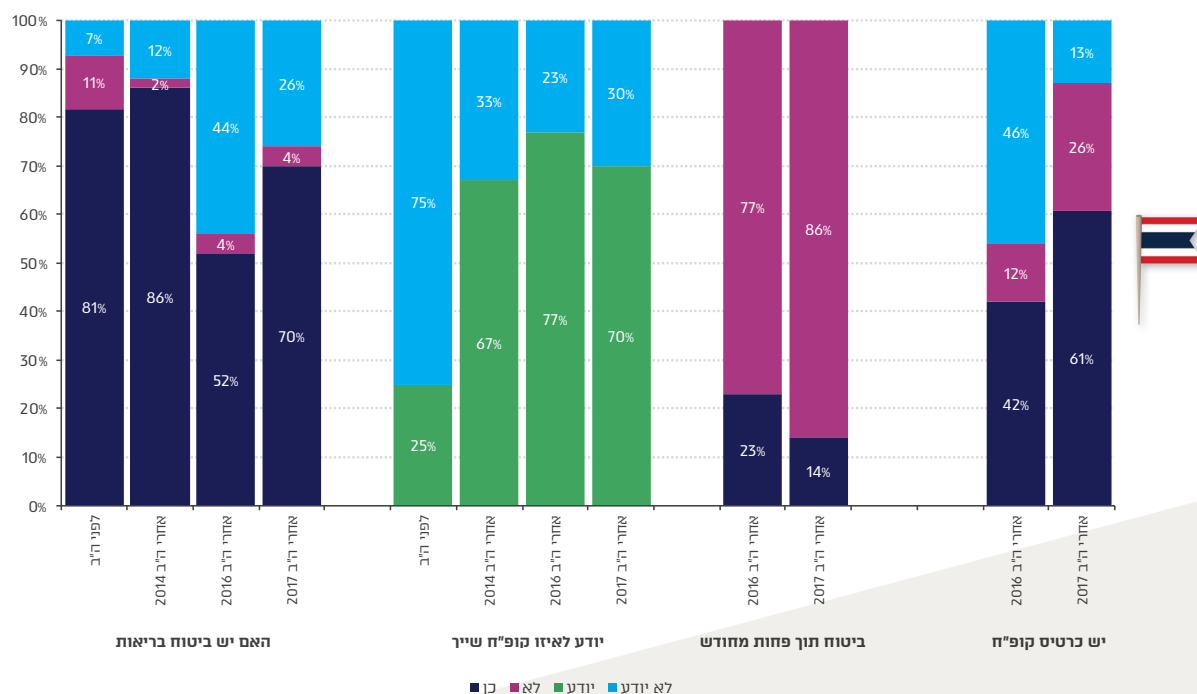
27 בישראל, החל מ-01.01.2017, עובדים זכאים לפחות ל-14 ימי חופשה שנתית בתשלום.

1.2.6 ביטוח בריאות ותשלום זמי מחלה

חוק עובדים זרים (התשנ"א/1991) מחייב את המעסיקים להסדיר על חשבונם ובהשתתפות העובד ביטוח בריאות לעובד במהלך כל תקופת ההעסקה, הכולל סל שירותים שנקבע בצו שר הבריאות, מכיוון שמהגרי עבודה בישראל אינם זכאים לשירותי בריאות ממלכתיים. תרשים 1.15 מראה כי מייד לאחר החלת ההסכם הבילטרלי חל שיפור משמעותי בכל הקשור לביטוח בריאות, אך במשך הזמן הידרדר המצב. בשנת 2017 רק 70% מהעובדים היו סבורים שיש להם ביטוח בריאות, ו-26% לא ידעו לדווח על כך, זאת לעומת 81% ו-7% בהתאמה בשנת 2011, לפני החלת ההסכם. מהיכרות עם האכיפה המוגברת של ביטוח בריאות למהגרי עבודה בישראל, ייתכן שבפועל שיעור המבוטחים בביטוח בריאות לא ירד באופן משמעותי. את הירידה בשיעור העובדים שדיווחו כי יש להם ביטוח בריאות ניתן לייחס לירידה במודעות שלהם, והדבר דורש בדיקה מעמיקה יותר בסקרים הבאים.

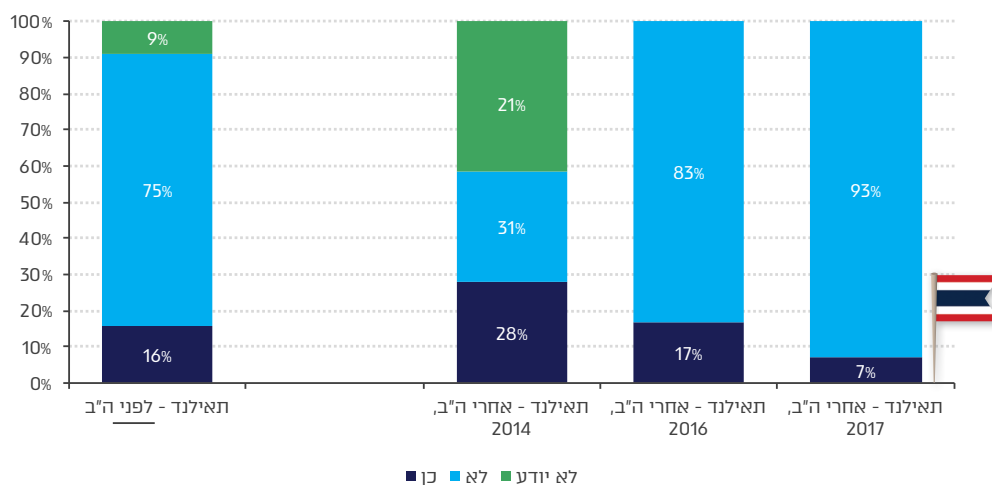
בשנת 2017, 70% מן העובדים שדיווחו שיש להם ביטוח בריאות ידעו לאיזו קופת חולים הם שייכים, שיעור גבוה יותר משהיה לפני החלת ההסכם (25%) אך נמוך יותר מאשר בשנת 2016 (77%). רק 14% דיווחו שהביטוח הוסדר עבורם במהלך החודש הראשון להגעתם לארץ, לעומת 23% שדיווחו על כך בשנת 2016. 77% דיווחו שהפוליסה הייתה כתובה בשפה שהם לא מבינים, ו-23% דיווחו שכלל לא ראו את הפוליסה ולכן אינם יודעים באיזו שפה היא כתובה. עם זאת, במשך הזמן חלה עלייה בשיעור העובדים שהחזיקו כרטיס קופת חולים (מ-42% בשנת 2016 ל-61% ב-2017). העיכוב בקבלת הכרטיס נובע משני גורמים עיקריים: (1) דרישת חברות הביטוח כי העובד יחתום על הצהרת בריאות עדכנית מיום נחיתתו; ו(2) הליך הטכני להנפקת הכרטיס המגנטי, שאורך זמן גם לאחר אישור המבטח.

תרשים 1.15: ביטוח בריאות עבור מהגרי עבודה מתאילנד



תרשים 1.16 מציג נתונים על דמי מחלה לעובדים שהיו חולים. מהנתונים נמצאה ירידה באחוז העובדים שדיווחו כי הם קיבלו תשלום דמי מחלה בשנת 2017 לעומת שנת 2016. בסקר של שנת 2017, מבין 50 עובדים שענו על השאלון 30 היו חולים במהלך עבודתם בארץ, ומהם רק 7% דיווחו על קבלת דמי מחלה, זאת לעומת סקר 2016 שבו 17% מן העובדים שהיו חולים דיווחו כי קיבלו דמי מחלה. המצב לפני החלת ההסכם היה דומה לשנת 2016: 16% מהעובדים שלגביהם הדבר היה רלוונטי דיווחו על קבלת דמי מחלה. עם זאת, ניכר כי המודעות לזכאות עלתה – לפני חתימת ההסכם הבילטרלי 9% מהעובדים מתאילנד לא ידעו אם קיבלו דמי מחלה, בשנת 2014 42% ממי שהיו חולים דיווחו שאינם יודעים אם קיבלו דמי מחלה או לא, ואילו בשנים 2016 ו-2017 כל מי שהיה חולה ידע אם קיבל דמי מחלה או לא.

תרשים 1.16: תשלום דמי מחלה עבור מהגרי עבודה מתאילנד

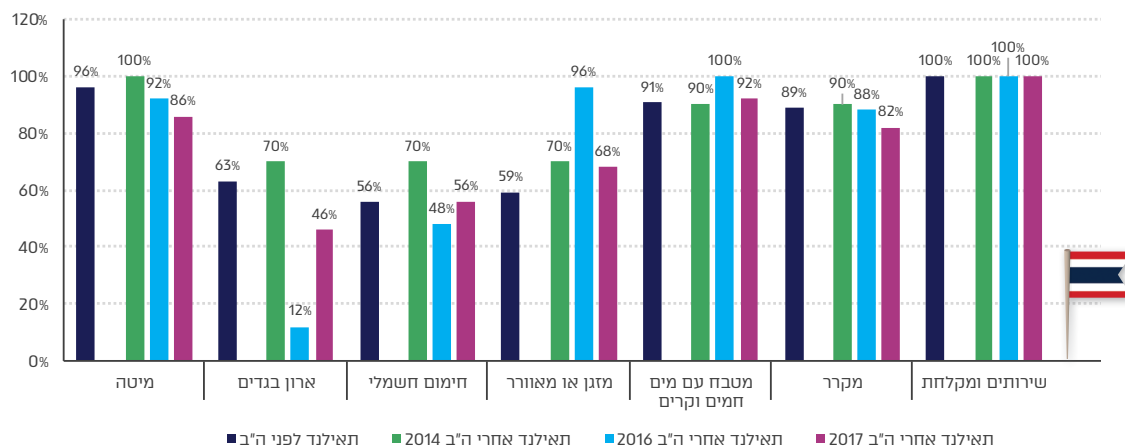


בהמשך לכך, העובדים נשאלו כיצד ינהגו אם תהיה להם בעיית בריאות. 80% ענו שיפנו למעסיק כדי שסייע להם לפנות לרופא, שני עובדים התכוונו להשתמש בתרופות שהם הביאו מהבית, עובד אחד ענה שיפנה לעובדים אחרים, ו-14% דיווחו שלא יידעו מה לעשות במצב כזה.

1.2.7 תנאי מגורים

תרשים 1.17 מראה כי לאחר שיפור זמני בתנאי מגורים, שחל מייד אחרי החלת ההסכם הבילטרלי, חלה הרעה קלה בתנאי המגורים של העובדים מתאילנד. בשנת 2017 רק ל-86% מהעובדים סופקה מיטה על ידי המעסיק, לעומת 96% לפני החלת ההסכם, 100% ב-2014, ו-92% בשנת 2016. כמו כן, בשנת 2017 המעסיקים סיפקו מקרר רק ל-82% של העובדים, לעומת 90%-88% בשנים הקודמות. נוסף על כך, בשנת 2017 לא סופק ארון בגדים ול-44% מהם לא סופק חימום חשמלי. מרבית העובדים שלא צוידו במכשירי חשמל ביתיים (למרות דרישות החוק) רכשו אותם בעצמם על חשבונם.

תרשים 1.17: תנאי המגורים של מהגרי עבודה מתאילנד



החוק הישראלי קובע שאם מקום המגורים סופק בידי המעסיק, בחדר אחד רשאים להתגורר לכל היותר שישה עובדים. בשנת 2017 כל העובדים דיווחו שמספר שותפיהם לחדר אכן לא עלה על חמישה (8% חולקים חדר עם עובד אחד בלבד; 27% עם שני עובדים; 41% עם שלושה עובדים; 16% עם ארבעה עובדים; ו-8% עם חמישה עובדים). לפני החלת ההסכם הבילטרלי, כ-6% מהעובדים דיווחו על מגורים בחדר אחד עם יותר משישה עובדים. למרות זאת, בשנת 2017 העובדים העריכו את תנאי מגוריהם כגרועים ברובם: 22% מהם ציינו שתנאי המגורים גרועים מאוד, 52% ציינו כי תנאי המגורים גרועים, 22% דיווחו שתנאי מגורים היו בינוניים (לא טובים ולא גרועים), ורק שני עובדים (4%) העריכו את תנאי מגוריהם כטובים או טובים מאוד במוצעי. הנשים העריכו את תנאי מגוריהן כגרועים אף יותר מאשר הגברים: 80% מהן ציינו שתנאי המגורים גרועים או גרועים מאוד, ואף לא אחת העריכה שתנאי המגורים היו טובים או טובים מאוד. כמו כן, שבע מתוך עשר נשים דיווחו כי הן חולקות את מקום מגוריהן עם גברים. שלוש מרואיינות דיווחו כי אף השירותים או המקלחת במקום מגוריהן לא היו מיועדים לנשים בלבד והשימוש בהם היה משותף עם גברים. אישה אחת מתוך עשר נשים דיווחה שהמנעול בחדר שבו היא גרה ניתן לפריצה בקלות.²⁸ שלוש נשים דיווחו שאין נשים אחרות כלל במקום עבודתן. עקב כך, הנשים הרגישו לא בטוחות במקום מגוריהן: מתוך עשר נשים עובדות שהשתתפו במדגם בשנת 2017, ארבע ציינו שהן מרגישות לא בטוחות במקום מגוריהן (40% מסך כל הנשים), לעומת 23% מן הגברים העובדים שהרגישו כך. הדבר מצביע על כך שלתנאי המגורים של נשים צריכה להיות התייחסות מיוחדת ויש להגביר דרישות ואכיפה לגבי תנאים אלו.

1.2.8 תנאי עבודה מסוכנים

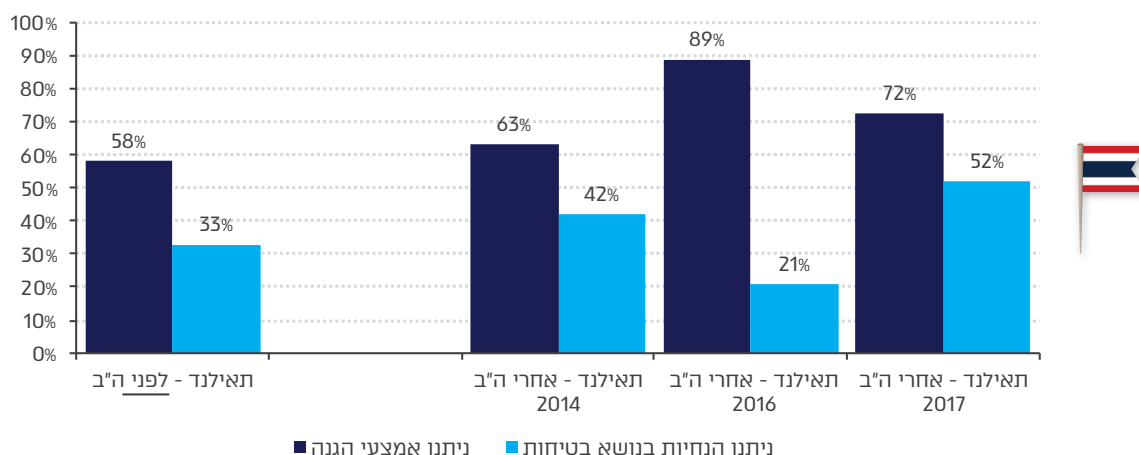
תרשים 1.18 מציג מידע בנוגע לתנאי הבטיחות בעבודה לפי דיווח העובדים. הנתונים מראים שלאחר החלת ההסכם חל שיפור

28 ממוצע של 2.1 בסולם שבין 1 (גרוע מאוד) עד 5 (טוב מאוד).

29 לפי נוהלי רשות האוכלוסין וההגירה, לפני אישור הזמנתה של עובדת זרה ממין נקבה לישראל לענף החקלאות, המעסיק חייב להצהיר כי הוא יספק לעובדת חדר מגורים נפרד מגברים וגם שירותים ומקלחת נפרדים.

באספקת אמצעי הגנה, אך בשנה האחרונה של הסקר (2017) חלה הרעה מסוימת: 72% מהעובדים מתאילנד המועסקים בחקלאות דיווחו כי צוידו באמצעי הגנה במהלך עבודה בתנאים מסוכנים (לעומת 89% בשנת 2016, ו-58% לפני החלת ההסכם). עם זאת, רק כ-50% מהעובדים קיבלו מסכה, ואצל 23% מהם המסכה הייתה במצב לא תקין; 62% קיבלו כפפות, ו-31% מהם דיווחו שהכפפות היו במצב לא הולם; 62% קיבלו נעלי עבודה, ואצל 13% מצב נעלי עבודה היה לא הולם; ורק 31% קיבלו מעיל, אם כי כולם דיווחו שהמעילים היו במצב טוב. כמו כן, 80% דיווחו כי לא הייתה להם אפשרות להתקלח לאחר עבודה עם חומרים כימיים, ו-35% דיווחו שהרגישו לא טוב לאחר עבודה עם חומרים כימיים – לעומת 9% בלבד מהעובדים שדיווחו על כך לפני החלת ההסכם בילטרלי.

תרשים 1.18: עובדים עם חומרים מסוכנים ותנאי עבודה מסוכנים בקרב מהגרי עבודה מתאילנד



עם זאת, חל שיפור בנוגע למתן הנחיות בטיחות בעבודה עם חומרים מסוכנים או בתנאים מסוכנים. בשנת 2017, 52% מן העובדים מתאילנד קיבלו הנחיות בטיחות, לעומת 21% בשנת 2016 ו-33% לפני החלת ההסכם הבילטרלי. אך הנתון המדאיג הוא שמתוך העובדים שקיבלו הנחיות בשנת 2017, 7% כלל לא הבינו את ההנחיות, 14% הבינו רק מעט מהן, ו-29% הבינו חלק כלשהו אך לא את רוב ההנחיות. הסיבה לכך היא שרק 31% מהעובדים קיבלו הנחיות בשפה התאית, 15% קיבלו הנחיות באנגלית, והרוב (53.8%) קיבלו את ההנחיות בעברית. כמו כן, 46% מן העובדים דיווחו כי נדרשו לנהוג במהלך העבודה, אך עבור 54% מהם המעסיק לא וידא שהם מחזיקים ברישיון נהיגה.

1.2.9 קשיים געוזה שמזאגים את העונדים והפחות אחרות

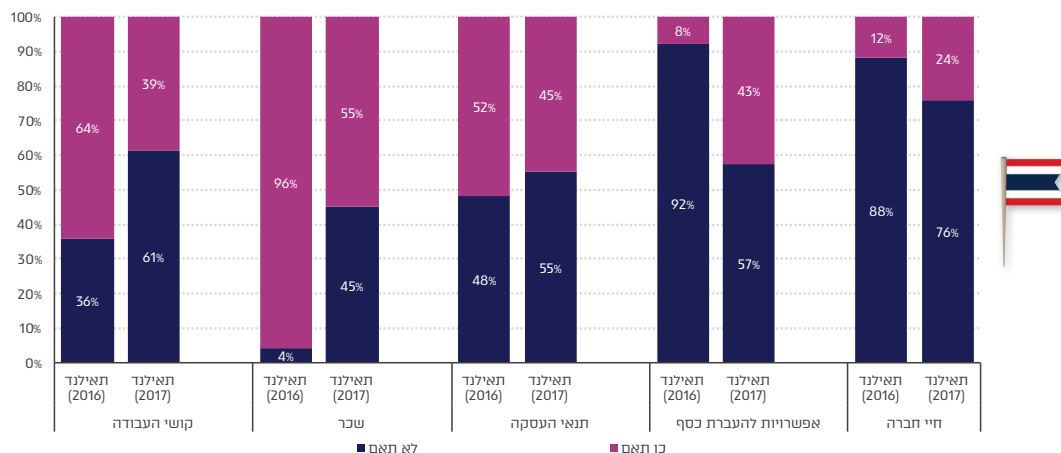
בשנת 2017, מתוך 50 העובדים שרואיינו, שבעה עובדים (14%) דיווחו על קושי להרים חפצים כבדים; שישה עובדים (12%) ציינו כקושי את הצורך לעבוד עם חומרי הדברה; ארבעה עובדים (8%) ציינו שמזג האוויר החם מטריד אותם מאוד; שלושה עובדים (6%) התלוננו על עבודה פיזית קשה ושעות עבודה ארוכות; שלושה (6%) ציינו לרעה את יחסו של המעסיק; ושלושה (6%) ציינו

כקושי את הדרישה לעבודה בגובה (טיפוס על עצים). בסך הכול, 60% מהעובדים דיווחו על לפחות קושי אחד שעימו הם מתמודדים בעבודתם. בנוסף לכך, שניים מתוך 50 המרואיינים דיווחו שהמעסיק לקח מהם את דרכונם, ועובד אחד דיווח על כך שמעסיק לקח ממנו פיקדון כספי. מעשים אלה מהווים עבירה פלילית לפי החוק הישראלי. אישה אחת ציינה שהיא חוותה אלימות מצד עובד אחר שנכנס לחדרה בלילה, וחמישה גברים ציינו שחוו אלימות מילולית.

1.2.10 ציפיותיהם של מהגרי העבודה לפני ההגירה לעומת המציאות בישראל

העובדים התבקשו לבחון בדיעבד את מציאות חייהם בישראל ביחס לציפיותיהם לפני הגעתם אליה. תרשים 1.19 מסכם את התשובות.

תרשים 1.19: התאמה בין הציפיות של מהגרי העבודה מתאילנד לבין המציאות בישראל לאחר יישום ההסכם הנילטולי

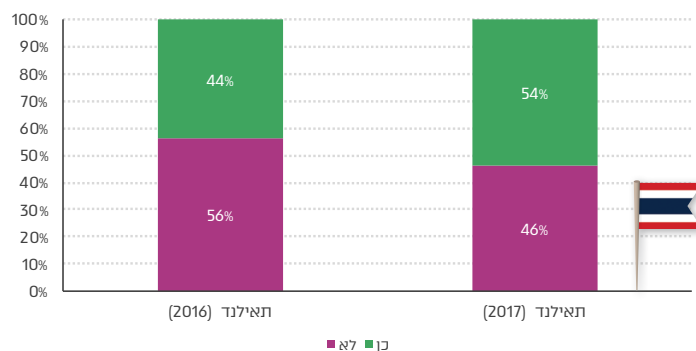


מתרשים 1.19 עולה כי חלה ירידה בהתאמה בציפיותיהם של העובדים למציאות במדדי רמת הקושי בעבודה (מ-64% בשנת 2016 ל-39% בשנת 2017), השכר (מ-96% ל-55%), ותנאי ההעסקה (מ-52% ל-45%). עם זאת, עלתה ההתאמה בין הציפיות לפני ההגירה למציאות בישראל במדדי האפשרויות להעברת כסף (מ-8% ל-43%), וחיי החברה (מ-12% ל-24%). אפשר לשער שמודעות רבה יותר לתנאי התעסוקה והשכר לפני ההגירה גרמה לכך שהעובדים הפכו לביקורתיים יותר לגביהם. הנושא דורש התייחסות מעמיקה יותר במחקרים הבאים. בהמשך לכך, 20% מן העובדים דיווחו שיש בכוונתם לחזור לארץ מוצאם לפני סיום תקופת העבודה שאושרה להם, ואף עובד לא הביע רצון להישאר בישראל אחרי שתוקף האשרה שלו יפוג.

1.2.11 העונת יעילות יום ההדנקה באופן המוצא

טרם הגעתם לישראל, מהגרי העבודה עוברים יום הדרכה שבו הם מקבלים מידע לגבי זכויותיהם, חוזה העבודה ומידע כללי על אורח החיים בישראל. כדי ללמוד עד כמה יום ההדרכה היה יעיל מבחינת הכנתם לעבודה בישראל, המרואיינים התבקשו להעריך האם ההדרכה שקיבלו בארץ מוצאם סייעה להם להתמודד עם המציאות בישראל. התוצאות מוצגות בתרשים 1.20.

תדשים 1.20: היעילות של יום ההודנה בתאילנד לסיוע בהתמודדות עם המציאות בישראל

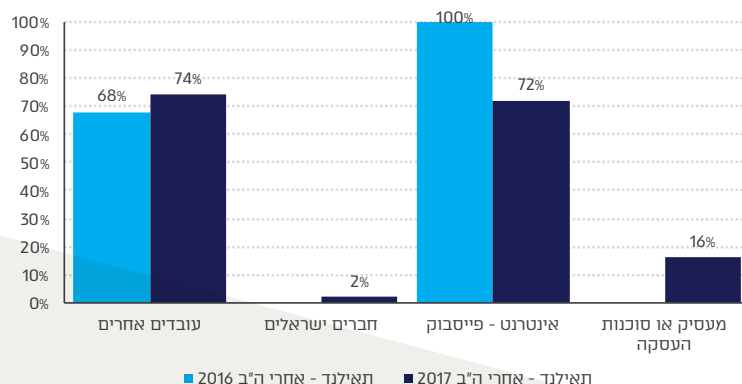


הנתונים מראים שהתועלת שהפיקו העובדים מיום ההדרכה עלתה עם השנים: בשנת 2017, 54% דיווחו כי יום ההדרכה בארץ המוצא עזר להם בהתמודדות עם המציאות בישראל, לעומת 44% שדיווחו כך בשנת 2016. עם זאת, 46% מהמשיבים בשנת 2017 דיווחו בכל זאת שיום ההדרכה לא תרם להם. חשוב לציין כי הדרכה ניתנת במשך יום אחד בלבד, וכן יש קושי להסביר לעובדים לפני הגעתם את כל הפרטים לגבי העסקתם העתידית באופן שיהיה מוחשי עבורם. ההסבר האפשרי לכך הוא שהמידע ביום ההדרכה הוא כללי ולא מתייחס לתנאים הפרטניים אצל מעסיק שאצלו יועסק העובד. בעניין זה כדאי לבדוק לעומק מה הם הנושאים שעדיין דורשים פירוט והסברים נרחבים יותר.

1.2.12 מקורות מידע לגבי זכויות עבודה

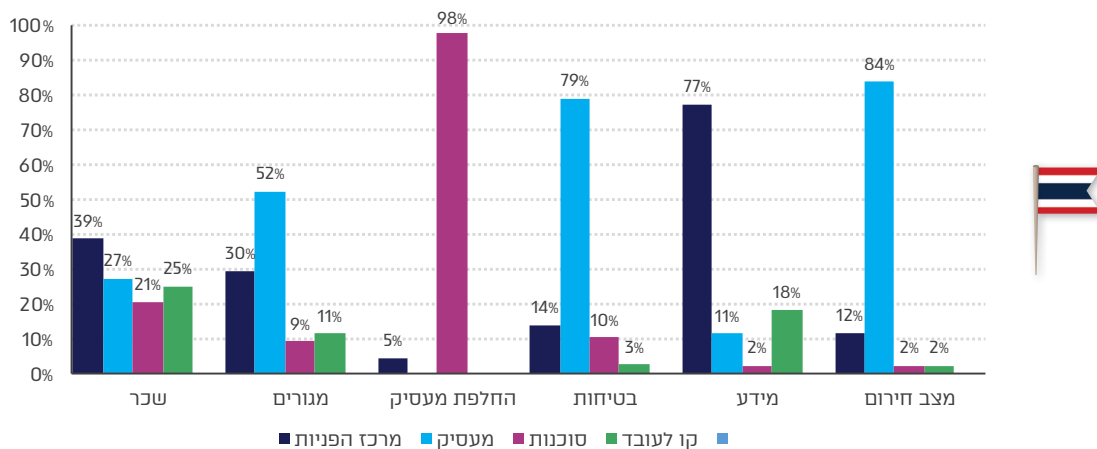
תרשים 1.21 מציג את המקורות שמהם מהגרי העבודה שואבים מידע על זכויות עבודה בישראל. מהתרשים עולה כי המקורות הנפוצים ביותר הם האינטרנט והרשתות החברתיות (עובדים אחרים). בשנת 2017, שיעור גבוה יותר מהעובדים דיווחו כי קיבלו מידע מעובדים אחרים (74% בשנת 2017 לעומת 68% בשנת 2016), וחשיבותו של האינטרנט כמקור מידע ירדה (72% דיווחו על מקור זה בשנת 2017 לעומת 100% בשנת 2016). עם זאת, ב-2017 נמצאה מגמה חיובית חדשה: העובדים החלו לקבל מידע על זכויותיהם גם ממעסיקיהם, כפי שדיווח 16% מהמשיבים.

תדשים 1.21: מקורות מידע על זכויות בעבודה בקרב מהגרי עבודה מתאילנד



בהמשך לכך העובדים נשאלו לאן יפנו אם ייתקלו בבעיות בנושאי שכר, מגורים, החלפת מעסיק, בטיחות, קבלת מידע, או במצב חירום ככלל. תרשים 1.22 מציג את תשובותיהם. מן התרשים עולה כי אם יתגלו בעיות בנושא שכר, העובדים יפנו למרכז הפניות הטלפוני³⁰ (39%); למעסיק (27%); ולעמותת קו לעובד (25%). גם לצורך קבלת מידע העובדים יעדיפו לפנות למרכז הפניות הטלפוני (77%) ולקו לעובד (18%). לצורך החלפת מעסיק, כמעט כל העובדים יפנו לחברת כוח האדם שלהם (98%). לפתרון בעיות אחרות העובדים יעדיפו לפנות למעסיק ולא לארגונים הלא-ממשלתיים: למשל, אם ייתקלו בבעיות בנושאי מגורים, 52% מן העובדים יפנו ישירות למעסיק, ורק 30% מהם יפנו למרכז הפניות הטלפוני. במקרה של בעיות בטיחות, 79% יפנו למעסיק ורק 15% למרכז הפניות הטלפוני. גם במצב חירום יעדיפו העובדים לפנות ישירות למעסיק (84%), ורק 12% יפנו למרכז הפניות הטלפוני. אף לא אחד מהעובדים הביע רצון לפנות לעורך דין, ורק עובד אחד התכוון לפנות למשטרה במצב חירום.

תרשים 1.22: כתובת לטיפול בבעיות של מהגרי העבודה מתאילנד לפי נושא - 2017

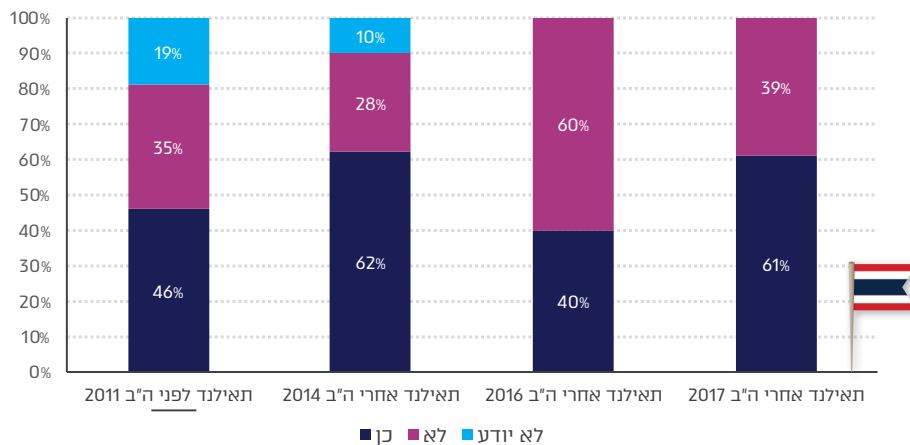


העובדים נשאלו האם הם היו ממליצים לחברים וקרובי המשפחה שלהם להגיע לעבוד לישראל. התשובות לשאלה זו מוצגות בתרשים 1.23. ניתן לראות שאחוז הממליצים להגיע לישראל עלה לאחר יישום ההסכם הבילטרלי מ-46% בשנת 2011 ליותר מ-60% לאחר יישום ההסכם. אפשר לשער שעלייה זו נובעת מהירידה הדרסטית בדמי התיווך.³¹

30 בעבר היה קרוי "קו חם", שהוא קו טלפוני למהגרי עבודה בישראל בשפותיהם. מרכז הפניות מופעל על ידי CIMI, והפניות המגיעות אליו מועברות לרשות האוכלוסין וההגירה שמעבירה אותן לטיפול ביחידות הרלוונטיות במשרדי הממשלה המוסמכים בהתאם לסוג הפנייה. מקרב המרואיינים, רק עובד אחד מתוך 50 לא ידע על קיומו של מרכז הפניות הטלפוני לעובדים.

31 בשנת 2016 אחוז הממליצים להגיע לעבוד בישראל עמד על 40%.

תרשים 1.23: התלצה למתאילנד לעבוד בישראל



1.3 מסקנות

לוח 1.5 מסכם את השינויים בתנאי הגיוס וההעסקה של מהגרי עבודה מתאילנד לפני החלת ההסכם הבילטרלי ואחריו.

לוח 1.5: סיכום השינויים בגיוס ובתנאי ההעסקה של מהגרי עבודה לאחר החלת ההסכם הבילטרלי עם תאילנד

מדדים	לפני יישום ההסכם, 2011 N = 55	אחרי יישום ההסכם, 2014 N = 50	אחרי יישום ההסכם, 2016 N = 25	אחרי יישום ההסכם, 2017 N = 50	הבדלים במצב לאחר חתימת ההסכם לעומת המצב שלפני החתימה
סיבות להגעה לישראל	שכר גבוה	שכר גבוה; עמלות גיוס נמוכות.	שכר גבוה; עמלות גיוס נמוכות.	שכר גבוה; עמלות גיוס נמוכות.	עלייה בשיעור העדויות כי הפחתת עמלות היא סיבה לבחירת ישראל כיעד.
דמי תיווך	\$9,149 (ממוצע)	\$2,191 (ממוצע)	\$2,043 (ממוצע)	\$2,243 (ממוצע)	ירידה דרמטית.
אופן הגיוס	חברות כוח אדם פרטיות.	משרדי ממשלה וארגון ההגירה הבינלאומי.	משרדי ממשלה וארגון ההגירה הבינלאומי.	משרדי ממשלה וארגון ההגירה הבינלאומי.	מעבר מגופים פרטיים לגופים ממלכתיים ובינלאומיים.
שכר	₪4,657	₪4,994	₪4,792	₪5,196	השכר עלה ב־11% ב־2017 לעומת 2011, אולם במהלך תקופה זו שכר המינימום עלה ב־30%.
שעות עבודה ביום	10.5	9.6	9.3	9.3	ירידה

מדדים	לפני יישום ההסכם, 2011 N = 55	אחרי יישום ההסכם, 2014 N = 50	אחרי יישום ההסכם, 2016 N = 25	אחרי יישום ההסכם, 2017 N = 50	הבדלים במצב לאחר חתימת ההסכם לעומת המצב שלפני החתימה
ימי מנוחה בחודש	2.7	3.7	3.8	3.8	שיפור משמעותי, אך כל העובדים שלא לקחו יום מנוחה לא עשו זאת מבחירה. אין שיפור בשנה האחרונה.
תשלום בגין שעות נוספות (ש"נ)	53% דיווחו על קבלת תשלום גבוה יותר.	64% דיווחו על קבלת תשלום גבוה יותר.	64% דיווחו על קבלת תשלום גבוה יותר.	54% דיווחו על קבלת תשלום גבוה יותר.	שיפור מייד אחרי החלת ההסכם, ירידה בתקופה האחרונה. עלייה באי- המודעות לגבי תשלומים.
תשלום בגין דמי מחלה	16% קיבלו דמי מחלה; 9% לא ידעו אם קיבלו	28% קיבלו דמי מחלה; 42% לא ידעו אם קיבלו	17% קיבלו דמי מחלה; כולם ידעו לענות אם קיבלו תשלום.	7% קיבלו דמי מחלה; כולם ידעו לענות אם קיבלו תשלום.	הרעה
ידיעה איזו קופת חולים מספקת להם שירותי בריאות	25%	67%	77%	70%	שיפור משמעותי לאחר החלת הסכם, ירידה קלה בתקופה האחרונה.
תנאי מגורים	כמחצית לא קיבלו ארון, חימום חשמלי, אמצעי אוורור ומכונת כביסה.	כשליש לא קיבלו ארון, חימום חשמלי, אמצעי אוורור ומכונת כביסה.	כ-88% לא קיבלו ארון. כמחצית לא קיבלו חימום חשמלי; כ-18% לא קיבלו מקרר.	כמחצית לא קיבלו ארון, חימום חשמלי; כשליש לא קיבלו אמצעי אוורור; כ-12% לא קיבלו מקרר.	הרעה הדרגתית.
הגנה במקרה של עבודה בתנאים מסוכנים	ל-58% סופקו אמצעי הגנה.	ל-63% סופקו אמצעי הגנה.	ל-89% סופקו אמצעי הגנה.	ל-72% סופקו אמצעי הגנה.	שיפור לאחר החלת ההסכם, הרעה קלה בתקופה האחרונה.
הנחיות בטיחות	33% קיבלו הדרכה בנושאי בטיחות.	42% קיבלו הדרכה בנושאי בטיחות.	21% קיבלו הדרכה בנושאי בטיחות.	52% קיבלו הדרכה בנושאי בטיחות.	שיפור, אך 21.4% מן העובדים לא הבינו את ההנחיות מכיוון שלא ניתנו בשפתם.
היו ממליצים לחבריהם וקרובי משפחתם לעבוד בישראל	46% היו ממליצים	62% היו ממליצים	40% היו ממליצים	61% היו ממליצים	שיפור

לסיכום, לאורך השנים ניכרת מגמת יציבות בכל הקשור לתהליך גיוס עובדים מתאילנד. התהליך מנוהל ומפוקח על ידי גורמים ממשלתיים ולא־ממשלתיים (IOM ו־CIMI) בתאילנד ובישראל. מייד לאחר החלת ההסכם הבילטרלי חל שיפור ברוב תנאי התעסוקה ובמימוש זכויותיהם של מהגרי העבודה, שבא לידי ביטוי בירידה במספר שעות העבודה, עלייה בניצול ימי מנוחה, עלייה בתשלום בגין שעות נוספות, ועלייה בקבלת מידע בדבר זכויות שירותי בריאות. כמו כן נמצא כי העובדים מעדיפים לקבל

מידע על זכויותיהם מעובדים אחרים, ולמרות הידיעה על קיומו של המרכז הפניות הטלפוני הם מעדיפים לפנות למעסיק בבעיות הקשורות לתנאי התעסוקה שלהם.

עם זאת, בתקופה האחרונה חלה הרעה בחלק מן התחומים – הגנה במקרה של עבודה בתנאים מסוכנים, ותשלום בגין דמי מחלה. בחלק מהתחומים המצב חזר לקדמותו, כמו בתשלום בגין שעות נוספות ותנאי המגורים. גם בתחומים שבהם חל שיפור, המצב עדיין רחוק מהנדרש על פי חוק, ועדיין קיימת פגיעה בזכויותיהם של מהגרי העבודה בענף חקלאות: כל העובדים שלא לקחו יום מנוחה לא עשו זאת מבחירה, כשליש מהם לא ידעו לדווח באיזו קופת חולים הם מבוטחים, חלקם קיבלו אמצעי הגנה במצב לא תקין, ורבים לא הבינו את הנחיות הבטיחות מכיוון שהן לא ניתנו בשפה המוכרת להם. לא לכל העובדים נפתח חשבון בנק בישראל, חרף הדרישה של רשות האוכלוסין וההגירה בישראל. עדיין יש מעסיקים שמשלמים לעובדים חלק מהשכר במזומן או מעבירים עבורם כסף לארצות מוצאם, ובכך למעשה שולטים בכספם. כמו כן, כמה עובדים דיווחו על אלימות מילולית ופיזית. בפני הנשים העובדות ניצבות בעיות מיוחדות – למשל, חלקן דיווחו כי הן חולקות את השירותים והמקלחות עם גברים. עקב כך, כמעט מחציתן (4 מתוך 10) חשו לא בטוחות במקום מגוריהן. אך למרות ההפרות הקיימות, לאחר החלת ההסכם הבילטרלי חל שיפור בשביעות רצון של העובדים מעבודתם, ויותר מ-60% מהם היו ממליצים לחברים וקרובים לעבוד בארץ.

[2]

ניוס מהגרי עבודה ל בנייה באמצעות הסכם בילטרלי

בשנת 2017 נחתם ההסכם הבילטרלי עם סין לגיוס עובדי בנייה לישראל. בניגוד להליך הגיוס הקודם, שאותו ניהלו תאגידי בנייה בישראל בהתקשרות ישירה עם חברות גיוס ותיווך סיניות, על פי הנוהל החדש הגיוס מנוהל בידי רשות האוכלוסין וההגירה בישראל ובידי גופים ציבוריים בסין. חשוב לציין שההסכם הבילטרלי עם סין לגיוס עובדי בנייה שונה מהסכמים שחתמה ישראל עם מדינות אחרות בתחום הבנייה, בהן בולגריה, מולדובה, אוקראינה ורומניה. מאחר שאין בסין שירות תעסוקה ממלכתי שעוסק בגיוס עובדים ובשליחתם לישראל, סוכם כי משרד הסחר בסין יסמך את ארגון הקבלנים הבינלאומיים הסינים המסונף למשרד הסחר – **צ'ינקה** (China International Contractors Association – CHINCA) לבצע את ההסכם מול רשות האוכלוסין וההגירה לישראל.

על פי הנוהל, משרד הבינוי והשיכון יעריך את מספר העובדים הנדרשים בהיוועצות עם ארגון קבלני הבניין, ולאחר מכן יפנה לצ'ינקה ולמשרד הסחר הסיני בבקשה לגיוס עובדי בנייה. לאחר קבלת הבקשה צ'ינקה תפרסם בסין הודעת גיוס בתפוצה רחבה הכוללת "מידע אודות המשרות הפנויות בישראל לעובדי בניין סינים, שכר וניכויים משוערים בישראל, פרטי העלויות לעובד לכל שלבי הגיוס, והסבר כי אלה הם

העמלות והתשלומים היחידים המותרים בקשר להליך הגיוס, תיאור כללי של הליך הגיוס לרבות תיאור הבחירות הראנדומליות מבין המועמדים הכשירים והבחירות, וכן מספר טלפון בישראל לבירורים ולתלונות" (רשות ההגירה והאוכלוסין, 2017:3).³² כמו כן, משרד הסחר הסיני בחר מספר חברות תיווך סיניות מורשות בהסכמת הרשות לאוכלוסין והגירה וצ'ינקה, שתפקידן לאתר מועמדים סינים לעבודה בבנייה בישראל ולהפנותם לרישום באתר האינטרנט של צ'ינקה. בסיום הליך הרישום, צ'ינקה תעביר לרשות לאוכלוסין והגירה את פרטי כל המועמדים שנרשמו ועמדו בתנאי הסף, והרשות תבחר באופן אקראי כ-75% מהם. אלה יוזמנו לבחינות וראיונות מקצועיים שמאורגנים על ידי צ'ינקה בסין על פי מפרט שקובע את תנאי הסף עבור כל אחת מההתמחויות בתחום הבנייה. פרטי העובדים שעברו את הבחינות מועברים מצ'ינקה לרשות, והיא בוחרת באופן אקראי 90% מהם שייכנסו למאגר עובדים. בהמשך לכך מפרסמת הרשות הודעה לתאגידי הבניין שהם רשאים להגיש בקשות להבאה לישראל של מספר עובדים זרים מתוך המאגר בהתאם למקצועות נדרשים, והיא מתאימה לכל בקשה את העובדים מתוך המאגר באופן אקראי. כל הליכי הגירת העבודה – כולל בדיקות בריאות לעובדים, הנפקת ויזות לישראל, חתימה על הסכמי עבודה, רכישת כרטיסי טיסה, אוריינטציה לפני הטיסה ותיאום מועדי הגעה, מבוצעים בתיאום בין צ'ינקה לרשות.

התהליך החדש מבטל את מעורבותם של התאגידים בהליכי הגיוס. בשונה מה(ה)הסכמים הבילטרליים שחתמה ישראל עם מדינות אחרות לגיוס מהגרי עבודה בענף הבנייה, בהסכמים עם סין נציגי התאגידים הישראליים אינם רשאים להשתתף בבחינות ולבחור מועמדים מקרב הנבחנים. כמו כן, בדומה לנהלים שנקבעו בהסכמים בילטרליים אחרים, נאסר על התאגידים ליצור קשר עם מועמדים לפני הגעתם לישראל. ההסכם גם קובע כי העובדים שיגיעו לישראל ישלמו לחברות הסיניות דמי תיווך בגובה המותר בדין הישראלי בלבד – עד 3,677 ₪ (כ-1,000\$) ועלות כרטיס הטיסה מסין לישראל.³³

לוח 2.1 מציג מספר מהגרי עבודה בבנייה שהגיעו במסגרת הסכמים בילטרליים. בין השנים 2012 עד מחצית שנת 2018 הגיעו לישראל 12,810 עובדים. הרוב הגיעו ממולדובה (60%), וקרוב לשליש (30%) הגיעו מסין.

לוח 2.1: מהגרי עבודה בבנייה שהגיעו במסגרת הסכמים בילטרליים (לפי מדינה ושנה)

סה"כ	2018*	2017	2016	2015	2014	2013	2012	
ענף בנייה								
בולגריה	-	19	122	1	-	244	764	
מולדובה	1,253	1,969	1,121	2,301	773	211		
רומניה	-	-	84	152	-	-	-	
סין	3,406	390	-	-	-	-	-	
סה"כ בענף הבנייה	4,659	2,378	1,327	2,454	773	455	764	

מקור: האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה, רשות האוכלוסין וההגירה, ניתוח מיוחד
* נתונים זמניים עד מחצית 2018

32 רשות האוכלוסין וההגירה לישראל, נוהל הזמנת והעסקת עובדים זרים מסין בישראל בענף הבנייה, מספר נוהל 9.7.003, יוני 2017 עמ' 2.
https://www.gov.il/BlobFolder/policy/inviting_chinese_workers_for_constructions_procedure/he/9.7.0003_with_form.pdf
 33 על פי החוק בסין, חברות תיווך סיניות רשאיות לקבל מהעובדים דמי תיווך בגובה של עד 12.5% מהשכר השנתי של העובד. כדי להשלים את הסכום, התאגידים ישלמו לחברות הסיניות \$600 לשנה בתשלומים חודשיים. חל איסור לנכות משכר העובדים את התשלומים המיועדים לחברות הסיניות. בנוסף, כל תאגיד שיעסיק עובד סיני בארבעת החודשים הראשונים להגעתו לישראל יידרש להחזיר למשרד הבינוי והשיכון סכומים שהעביר לצד הסיני בגין עלות בחינות, בדיקות והוצאות שונות, בסך \$410 לעובד (ראו רשות האוכלוסין וההגירה, 2017:9).

מהגרי עבודה מסין התחילו להגיע תחת הסכם בילטרלי החל מנובמבר 2017. על פי נתוני רשות האוכלוסין וההגירה, 4,281 עובדים סינים הגיעו בחסות ההסכם הבילטרלי ושהו בישראל בסוף חודש אוקטובר 2018. לוח 2.2 מספק מידע על מאפיינים סוציו-אקונומיים נבחרים של מהגרי עבודה מסין לפני יישום ההסכם ולאחריו. כל המשתתפים הם גברים צעירים נשואים, בני 40 בממוצע, שסיימו בממוצע תשע שנות לימוד, ומרביתם היו מועסקים בתחום בארץ המוצא עוד טרם הגעתם. רוב המשיבים (96%) הצהירו שהיה להם ניסיון תעסוקתי בתחום הבנייה.³⁴ טרם ההסכם, רוב העובדים מסין דיווחו כי הם היו מועסקים בארץ המוצא (93.8%) לפני הגעתם לישראל, ואילו לאחר יישום ההסכם רוב המשיבים (65%) העידו כי היו מועסקים במדינה אחרת לפני הגעתם.³⁵ כמו כן 24% מתוכם היו מועסקים בסין, וכ-11% היו מובטלים.

לוח 2.2: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של המדגם - מהגרי עבודה מסין

בנייה (אחרי הסכמים בילטריים)	בנייה (לפני הסכמים בילטריים)	
39.8 (4.8)	39.6 (6.7)	גיל ממוצע (סטיית תקן)
-	-	מצב משפחתי
-	6.25	רווק
100	90.6	נשוי
-	3.1	גרוש/אלמן
9.1 (2.4)	9.2 (1.8)	ממוצע שנות לימוד (סטיית תקן)
-	-	פעילות בשוק העבודה לפני ההגעה לישראל
23.9	93.8	מועסק בסין (%)
65.2	6.3	מועסק במדינה אחרת (%)
10.9	-	מובטל (%)
-	-	לא משתתף בכוח עבודה (%)
96.0	-	ניסיון עבודה קודם בענף התעסוקה הרלוונטי (%) (*)
1094.4 (275.15)	378.4 (221.64)	שכר לפני ההגעה לישראל (\$) (סטיית תקן)
46	32	N

(*) השאלה נשאלה לראשונה במדגם של שנת 2018.

השכר הממוצע בסין לפני ההגעה לישראל היה קרוב ל-\$380 במדגם של 2011, ואילו במדגם 2018 השכר הממוצע שעליו הצהירו העובדים היה קרוב ל-\$1,100. יש לקחת בחשבון שבאותה עת חלק גדול מהעובדים הגיעו לישראל אחרי עבודה מחוץ לסין, ועל כן לא מפתיע שסך ההכנסות המוצהרות לפני ההגירה היה גבוה יחסית. העובדים מסין במדגם 2018 הגיעו מפרובינציות במזרח

34 השאלה באיזו מידה היה למשתתף ניסיון תעסוקתי הקשור לעיסוקו בישראל נשאלה רק בשנה 2018. נתונים אלה אינם מפתיעים מאחר שעובדים המגויסים לעבוד בבנייה עוברים מבחנים מקצועיים בתהליך הגיוס.

35 הנתון לפיו אחוז גבוה של עובדים סינים שעבדו במדינה אחרת לפני ההגעה לישראל אינו מפתיע לאור העובדה שבפרסום המודעה בסין היה כתוב שעבודה קודמת בסינגפור מהווה יתרון (ראו נספח 1).

המדינה, אזורים המאופיינים בהכנסות גבוהות יחסית לממוצע במדינה. כ־28% הגיעו מ־JIANSU, פרובינציה המדורגת במקום החמישי מתוך 31 הפרובינציות מבחינת רמות ההכנסה, 34.3% הגיעו מ־SHANDONG (מקום תשיעי בדירוג), 13% הגיעו מ־HEBEI (מקום 12 בדירוג).³⁶

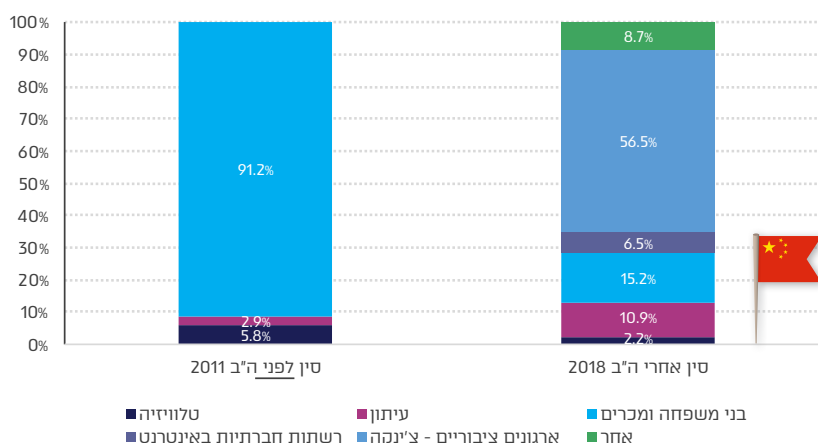
2.1 תהליך ההגירה לישראל

2.1.1 איתור הזדמנויות עבודה בישראל

תרשים 2.1 מציג את הדרכים שבהן מהגרי העבודה למדו על אפשרויות העבודה בישראל. מהנתונים עולה כי לפני יישום ההסכם הבילטרלי עם סין, האמצעי העיקרי שדרכו התוודעו מהגרי העבודה לאפשרות של עבודה בישראל היה רשתות החברתיות (חברים, קרובי משפחה או מכרים) אשר קישרו אותם עם סוכנויות פרטיות שדרכן התבצע תהליך הגיוס. חברות אלה גבו מהעובדים סכומי תיווך בלתי חוקיים כדי להגיע לעבוד בישראל.

לאחר יישום ההסכם השתנו לחלוטין דפוסי איתור הזדמנויות העבודה. שיעור מהגרי העבודה שלמדו על הזדמנויות עבודה בישראל דרך קרובי משפחה וחברים ירד באופן דרמטי מ־91.2% לפני ההסכם הבילטרלי ל־15.2% בשנת 2018. כמו כן ניכרת עלייה בשיעור מהגרי העבודה שלמדו על אפשרויות העבודה באמצעות עיתונים, מ־2.9% ל־10.9%. גם האינטרנט משמש מקור מידע, לפי הצהרתם של 6.5% מהמשתתפים במדגם 2018.³⁷ שינוי בולט נוסף הוא התפקיד של המשרדים הציבוריים (צ'ינקה) כמקור מידע חשוב למהגרי עבודה: 56.5% מהמשתתפים במדגם 2018 הצהירו שלמדו על הזדמנויות עבודה בישראל מצ'ינקה או מחברה כוח אדם המקושרת לארגון.³⁸

תרשים 2.1: איתור הזדמנויות עבודה בישראל בקרב מהגרי עבודה מסין



³⁶ ראו נתונים על דירוג סוציו-כלכלי של פרובינציות בסין (Wen & Reinbold, 2018):

<https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2018/january/income-living-standards-china>

³⁷ השימוש ברשתות החברתיות דרך ה-WeChat (יישומון נפוץ בסין המשלב בין facebook, whatsapp, ו-linkedin) מאפשר למהגרי עבודה הסינים לא רק ללמוד על הזדמנויות עבודה אלא גם לעמוד בקשר שוטף עם החברות הסיניות שעוסקות בתיווך ועם עובדים סינים המעבירים מידע על תהליכי גיוס ותנאי העבודה.

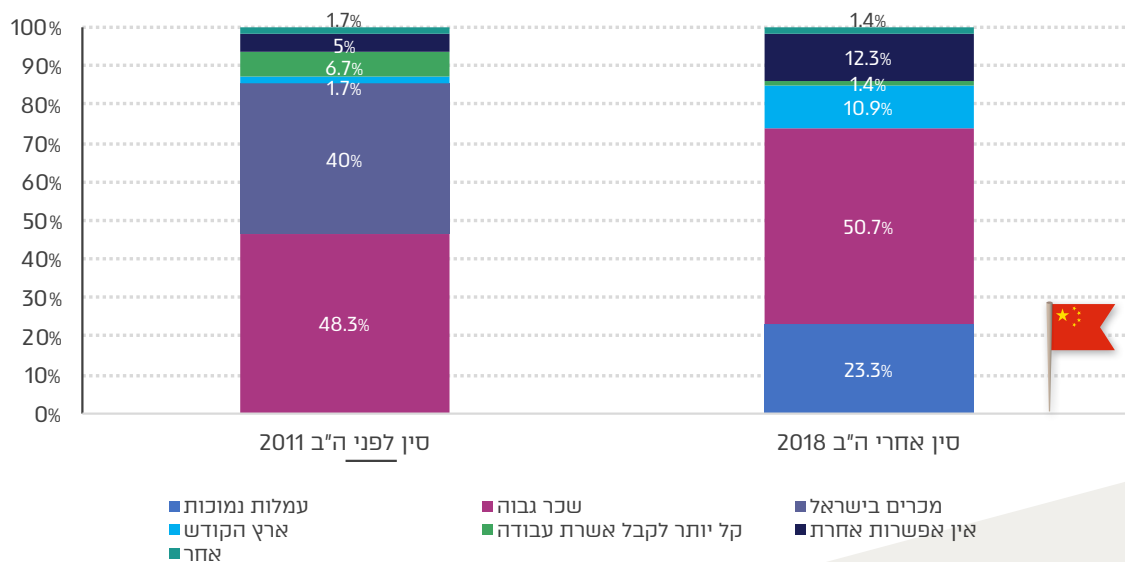
³⁸ חשוב לציין שבהתאם להסכמים ולהסדרים הבילטרליים, השלב הראשון בתהליך הוא פרסום ציבורי רחב של אפשרות הגשת מועמדות לעבודה בישראל. בהסכמים נקבע שנוסח הפרסום יתואם בין רשות האוכלוסין וההגירה לישראל למשרד הציבורי הרלוונטי בסין.

השינויים באופן שבו מהגרי העבודה הפוטנציאליים נחשפים לאפשרויות העבודה בישראל עשויים להעיד על הצלחתו של ההסכם הבילטרלי בתחום הגיוס. לאחר יישום ההסכם, המידע מגיע לציבור רחב יותר ולא רק למי שמקושרים ברשתות חברתיות או באמצעות סוכנים של חברות גיוס פרטיות. נתונים אלה מאפשרים להסיק כמה מסקנות חשובות: (1) המידע על הזדמנויות עבודה בישראל הפך נגיש יותר לציבור נרחב; (2) גיוס העובדים לא תלוי יותר בפעולות שנוקטים קבלני משנה או נציגים של חברות פרטיות בסין או ישראל; ו(3) תפקידם של הארגונים הציבוריים התעצם לאחר ההסכמים הבילטרליים ומבטיח כעת שליטה מלאה על תהליך הגיוס.

2.1.2 הסיבות לבחירה בישראל כיעד

תרשים 2.2 מציג את הסיבות לבחירתם של מהגרי עבודה מסין בישראל כיעד להגירה על פני מדינות אחרות. מהנתונים עולה כי עבור חמישים אחוז מהעובדים, הן לפני ההסכם והן אחריו, הבחירה בישראל התבססה על שיקולים כלכליים של שכר גבוה יותר. כמו כן, עובדים שהגיעו לאחר יישום ההסכם נטו יותר מעובדים שהגיעו קודם לכן להצהיר שלא עמדו לרשותם אפשרויות אחרות לעבודה בחו"ל (12.3%), ו-10.9% הצהירו שאחת הסיבות להגעה לישראל היא מעמדה כארץ הקודש. נוסף על כך, עבור כרבע (23.3%) מהעובדים שהגיעו לאחר ההסכם הבילטרלי, הפחתת עמלות הגיוס הייתה סיבה חשובה להחלטה. ממצא זה הוא עדות נוספת להצלחתם של ההסדרים החדשים בהורדת סכומי התשלום הכרוכים בגיוס עד למסגרת האפשרויות הכלכליות של העובדים.

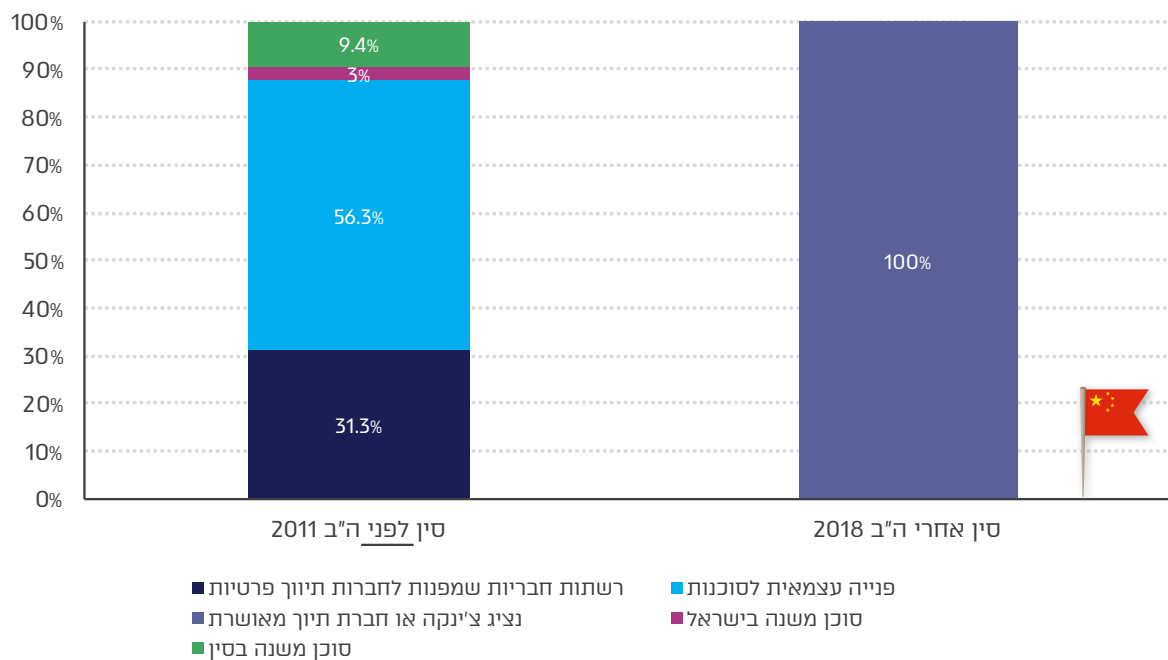
תרשים 2.2: הסיבות לבחירת ישראל כיעד נקודת מהגרי עבודה מסין



2.1.3 צורות גיוס

מתרשים 2.3 עולה בבירור שינוי משמעותי שחל באופן גיוס העובדים מסין לאחר יישום ההסכם הבילטרלי. לפני יישום ההסכם, העובדים גויסו דרך סוכני משנה של סוכנויות גיוס פרטיות או דרך רשתות חברתיות שהפנו את המועמד לחברת כוח אדם. חברות אלה גבו מהעובדים עמלות גיוס גבוהות ובלתי חוקיות, שהעמיסו חובות כבדים על מהגרי העבודה מסין (Raijman and Kushnirovich, 2012). ואולם מאז יישום ההסכם הבילטרלי, כל מהגרי העבודה מסין בישראל מארגנים את בואם באמצעות הסדרים שקבעו רשות האוכלוסין וההגירה בישראל וצ'ינקה בסין. המעורבות הממשלתית והציבורית בשתי המדינות ביטלה את תפקידם של התאגידים בישראל וחברות הגיוס הפרטיות בסין בתהליכי הגיוס והתיווך, מלבד ארבע חברות שהורשו לפעול בביקוח הרשויות. ממצא זה מעיד על הצלחת ההסדרים הקיימים בצמצום מספר השחקנים בתהליך הגיוס. חשוב לציין שלא התקבל במחקר אפילו דיווח אחד על חריגה מהנהלים הללו.³⁹

תרשים 2.3: דרכי גיוס של מהגרי עבודה מסין

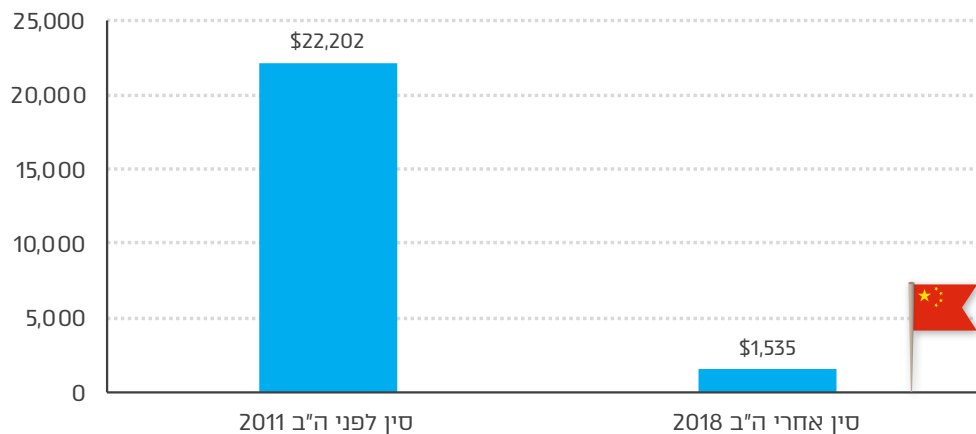


³⁹ ממצא זה חשוב לאור התלונות שהעלו מהגרי העבודה בנושאים כמו שכר, תנאי עבודה ובטיחות בעבודה. אפשר להניח שאילו היו הפרות ביישום נוהלי הגיוס, העובדים הסינים היו מדווחים על כך.

2.1.4 עלות ההגירה

תרשים 2.4 מציג את גובה התשלומים ששילמו העובדים מסין כדי לעבוד בישראל לפני יישום ההסכם הבילטרלי ואחריו. מהנתונים עולה כי לפני יישום ההסכם העובדים נדרשו לשלם עמלות מופרזות כדי לזכות באשרת עבודה בישראל, בסכום ממוצע של מעט יותר מ־\$22,000 שגבו סוכנויות התיווך. מחקר קודם העלה כי ממוצע דמי התיווך עלה בחדות בעשור הראשון של המאה ה־21: מ־\$9,400 ב־2004, ל־\$20,000 ב־2006 ועד \$30,000 בשנת 2011 (Rajman and Kushnirovich, 2012).⁴⁰

תרשים 2.4: תשלומים ששילמו מהגרי עבודה מסין כדי להגיע לישראל (דולר אוה"ג)



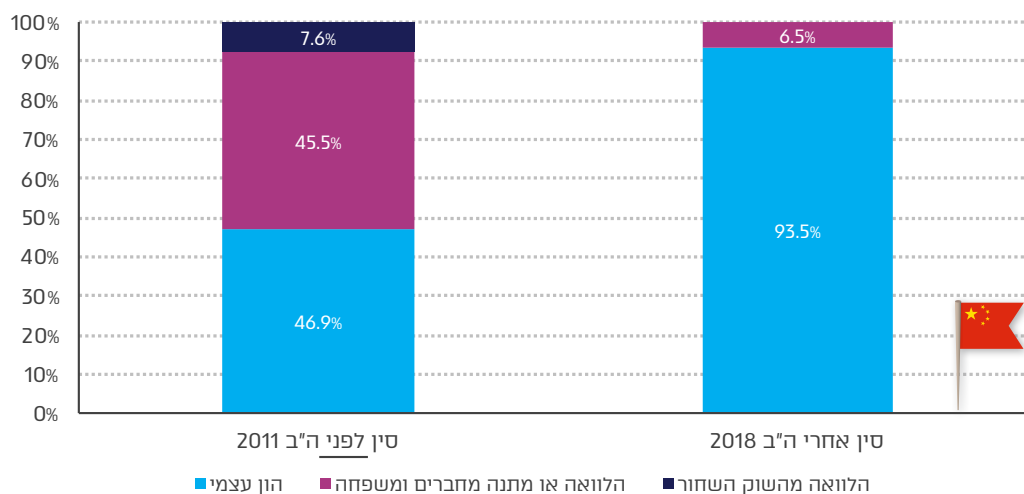
לאחר יישום ההסכם הבילטרלי, סך עלות ההגירה (בדולרים) פחתה במידה רבה עד ל־\$1,535, מהם כ־\$1,000 הם דמי תיווך מותרים והשאר הן הוצאות נלוות כגון כרטיס טיסה, קבלת דרכון ועוד. שינוי זה נובע בבירור משיטת הגיוס החדשה. חשוב לציין שגם כאן כמעט שלא התקבלו דיווחים על חריגה מהסכום שנקבע בנהלים.

2.1.5 מימון עלויות ההגירה

הצמצום החד בעמלות הגיוס השפיע במידה רבה על מקורות מימון הגירת העבודה, ובהתאמה גם על משך הזמן הנדרש להחזרת החובות. הנתונים בתרשים 2.5 מציגים את החלק היחסי של כל מקור במימון התשלום הנדרש ממהגרי העבודה כדי לעבוד בישראל. הנתונים מגלים שינויים משמעותיים הנובעים מההסכם הבילטרלי. לפני יישום ההסכם, מהגרי העבודה הסתמכו על שלושה מקורות עיקריים למימון עלות ההגירה: הון עצמי (46.9%), הלוואות מקרובי משפחה וחברים (45.5%), והלוואות מהשוק השחור (7.6%). לאחר יישום ההסכם הבילטרלי ועם הצמצום החד בעלויות, רוב העובדים (93.5%) מימנו את עלות ההגירה לישראל באמצעות הון עצמי.

40 מהגרי עבודה פוטנציאליים היו צריכים לשלם גם עבור בדיקות רפואיות, מבחנים ותוספות שונות שהגדילו עוד את עלות ההגירה.

תרשים 2.5: מקורות מימון להגירת עבודה מסין



אפשרות המימון העצמי של עלות ההגירה משמשת מדד ברור להצלחתו של ההסכם. אחת הדאגות העיקריות של העובדים היא פרק הזמן הדרוש עבורם כדי להחזיר את חובם, ואם הם מצויים בחובות וחוששים לאבד את פרנסתם הם נוטים שלא לדווח על בעיות, הפרות חוק או הונאות הקשורות להעסקה. לפני ההסכם הבילטרלי נדרשו למהגרי העבודה 15 חודשים בממוצע להחזרת ההלוואות, כלומר כמעט רבע מהשהותם בת חמש השנים בישראל. לעומת זאת, העובדים שהגיעו עד כה במסגרת ההסכם הבילטרלי החזירו את הלוואותיהם בתוך חודש, אם נדרשו בכלל לקחת אותן מלכתחילה. שינוי זה נבע מהעמלה הנמוכה של דמי התיווך. משום שחלק גדול ממהגרי העבודה עבדו במדינה אחרת לפני הגעתם לישראל, כנראה אף היו לרבים אמצעים כלכליים למימון המעבר בלי להיכנס לחובות כלל. על כן, ההסכם הבילטרלי הצליח לצמצם במידה רבה את אחד הגורמים המרכזיים לחשיפת מהגרי העבודה לפגיעות שונות בזכויותיהם.⁴¹

2.2 תנאי העסקה וזכויות סוציאליות של מהגרי עבודה מסין בענף הבנייה

עובדי ענף הבנייה זכאים לזכויות ולתנאי העסקה מיוחדים, לרוב טובים יותר מאלה הניתנים בענפים אחרים שבהם מועסקים מהגרי עבודה, הודות להסכם הקיבוצי בענף. כך למשל, שכר המינימום בענף הבנייה עומד על 5,600 ₪, לעומת 5,300 ₪ בענפים אחרים. תשלומי מעסיקים לטובת פיצויי פיטורין, קרן פנסיה וקרנות השתלמות לעובדים זרים בענף הבנייה עומדים על 710 ₪ לחודש ומופקדים בחשבון פיקדון המנוהל בשמו של כל עובד על ידי רשות האוכלוסין וההגירה. להבדיל מענפים אחרים, המעסיק בענף הבנייה מתחייב להעסיק את העובד לפחות 211 שעות בחודש, מהן 29 שעות נחשבות שעות נוספות ומחייבות מתן תגמול לפי תעריף מוגדל.⁴² שאר התנאים והזכויות הסוציאליות דומים לאלה שבענפים אחרים.

41 מהגר עבודה בעל חוב יפחד להתלונן על ניצול מחשש לאובדן עבודתו. אנשים ללא חוב מרגישים חופשיים יותר לדווח על הפרות חוק או הונאות.

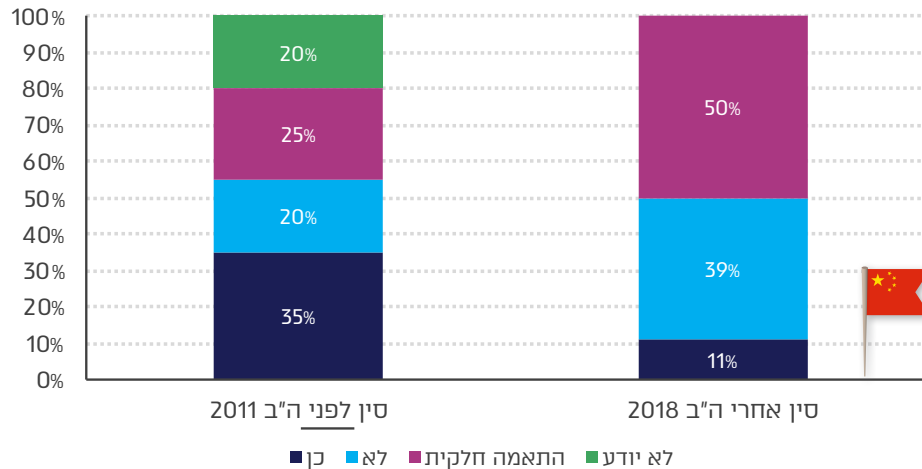
42 נוהל הזמנת והעסקת עובדים זרים מסין בישראל בענף הבניין מ-13/06/2017, רשות האוכלוסין וההגירה לישראל.

2.2.1 הפרות חוזה

החברות הסיניות, תחת הפיקוח של צ'ינקה, אחראיות להחתים את העובדים בסין על חוזה העסקה מול תאגיד הבניין בישראל. החוזה כתוב בשפת העובד, והנוסח הסטנדרטי שלו סוכם בין רשויות שתי המדינות בהתאם לדיני העבודה של ענף הבנייה בישראל. כמו כן חותמים העובדים בסין על חוזה לקבלת שירותי תיווך מהחברה הסינית. עקב כך, 100% מהעובדים שהשתתפו בסקר 2018 חתמו על חוזה העסקה לפני הגעתם לארץ, לעומת 72% מהעובדים שחתמו על החוזה בשנת 2011.⁴³

בהמשך לכך, העובדים נשאלו על התאמה בין תנאי החוזה לבין תנאי העבודה בפועל (ראו תרשים 2.6). הנתונים מראים שלאחר החלת ההסכם הבילטרלי, העובדים מדווחים על הרעה במידת ההתאמה בין תנאי החוזה לתנאי העבודה בפועל מייד אחרי הגעתם לישראל. אחוז העובדים אשר דיווחו על התאמה מלאה בין החוזה שנחתם בארץ המוצא לבין תנאי העסקתם בפועל ירד מ־35% ל־11% בלבד; אחוז העובדים שצינו התאמה חלקית עלה מ־25% בשנת 2011 ל־50% בשנת 2018, ואחוז העובדים שדיווחו על אי־התאמה עלה כמעט פי שניים, מ־20% ל־39%. ניתן להסביר את העלייה בשיעור העובדים שדיווחו על אי־התאמה במודעות גבוהה יותר של העובדים לתוכן החוזה ולתנאי ההעסקה שהובטחו להם: לפני החלת ההסכם, 20% מהעובדים לא ידעו כלל אם התנאים תאמו לחוזה, ובשנת 2018 כל העובדים ידעו לענות על שאלה זו.⁴⁴

תרשים 2.6: התאמה בין תנאי החוזה לתנאי העבודה בפועל נקודת מהגרי עבודה מסין



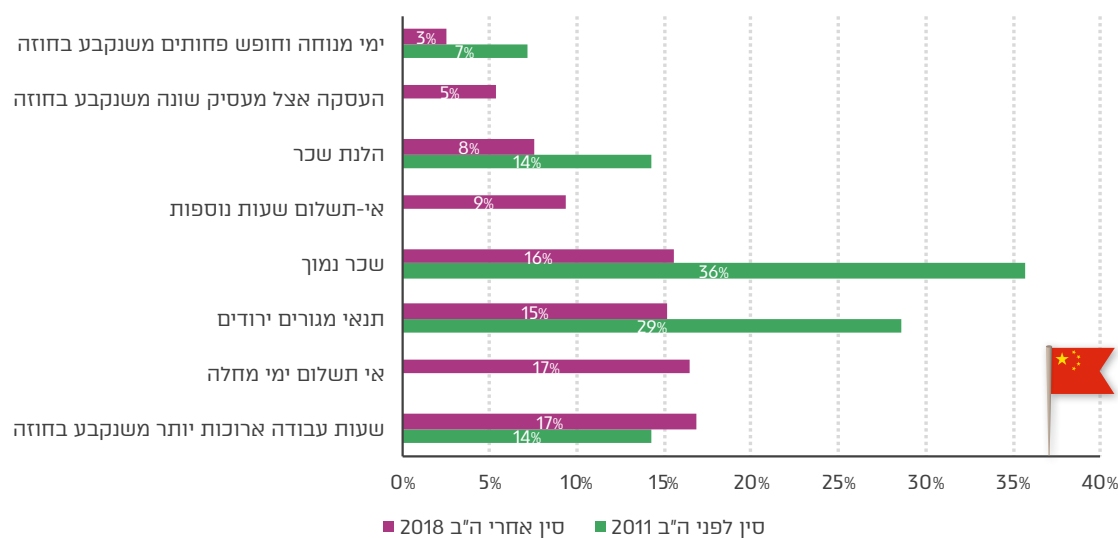
תרשים 2.7 מציג את סוגי ההפרות שעליהם דיווחו המרואיינים: אחוז העובדים מסין שדיווחו על שעות עבודה ארוכות יותר מכפי שהיה רשום בחוזה כמעט ולא השתנה (17% בשנת 2018 לעומת 14% בשנת 2011). עם זאת, אחוז גבוה יחסית מהעובדים

43 מהם 13% חתמו על החוזה רק אחרי הגעתם לארץ, ורק 59% חתמו על החוזה בחו"ל.

44 חשוב לציין כי מהגרי עבודה בענף הבניין רשאים להחליף מעביד מתוך מאגר בעלי היתר העסקה, ללא צורך בהסכמתו של המעביד, במועדים הבאים: האחד בינואר, האחד באפריל, האחד ביולי והאחד באוקטובר. כדי לממש זכות זו בשל הפרת זכויות העבודה מצד המעביד, העובד רשאי לפנות בבקשת אישור לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

(17%) דיווחו על אייתשלוּם דמי מחלה, לעומת היעדר כל דיווח על הפרה זו בשנת 2011, ייתכן שבהיעדר מודעות לזכות זו. כמו כן, בשנת 2018 ירד מספר העובדים שדיווחו על אי-התאמה של תנאי מגורים (15% בשנת 2018 לעומת 29% בשנת 2011) ועל שכר נמוך (16% לעומת 36% בהתאמה).⁴⁵ 9% מהעובדים בשנת 2018 העידו על היעדר תשלום עבור שעות נוספות, ו-5% דיווחו על העסקה אצל מעסיק שונה מהרשום. רק 8% מהעובדים בשנת 2018 התלוננו על הלנת שכר לעומת 14% בשנת 2011, ורק עובד אחד (3%) דיווח על הפחתה בימי המנוחה והחופשות לעומת 7% בשנת 2011. מהנתונים עולה שבשנת 2011 התלונות העיקריות על הפרות חוזה היו שכר נמוך ותנאי מגורים ירודים, ואילו בשנת 2018 התרחב מגוון ההפרות שזיהו העובדים, כנראה בשל מודעות גבוהה יותר לתנאי ההעסקה שהוגדרו בחוזה.

תרשים 2.7: סוגי הפרות חוזה של מהגרי עבודה מסין



2.2.2 שנו עבודה

לפי הנוהל של רשות האוכלוסין וההגירה,⁴⁶ מעסיק צריך להפקיד את המשכורת מדי חודש בחודשו בחשבון בנק שפתח העובד בבנק ישראלי, והעובד יהיה רשאי להעביר את המשכורת שהופקדה על שמו לחו"ל כראות עיניו. מהמחקר עולה כי לאחר יישום ההסכם הבילטרלי כמעט כל העובדים מסין (96%) דיווחו שיש להם חשבון בנק בארץ. רק עובד אחד (4%) דיווח שאין לו חשבון בנק בארץ, אך הסיבה לכך הייתה העדפת נוחות אישית.

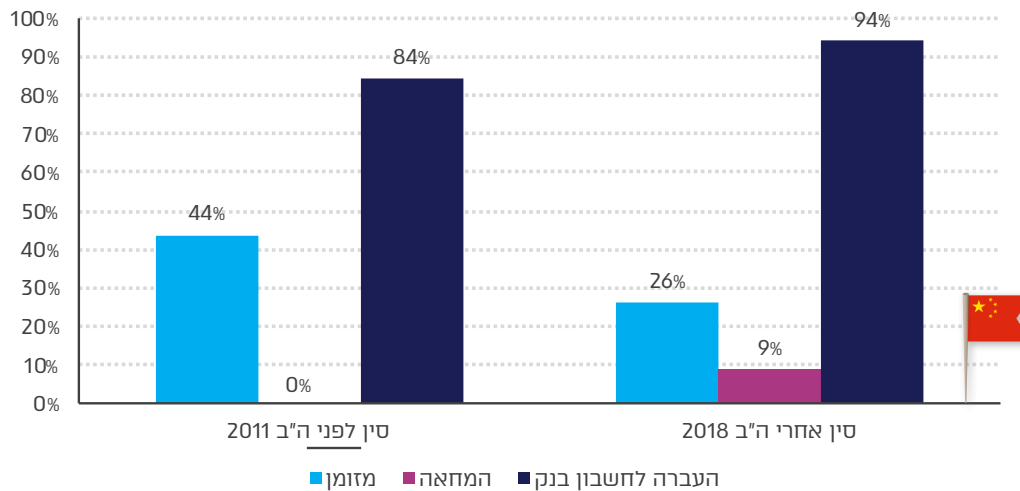
הדרכים שבהן קיבלו העובדים את שכרם מוצגות בתרשים 2.8. מהתרשים עולה כי לפני החלת ההסכם הבילטרלי כמחצית

45 בהמשך הדוח ניכר כי השכר בפועל ירד, ולא תאם את ציפיות העובדים. את הירידה באחוז המתלוננים על שכר נמוך כהפרת חוזה ניתן להסביר בכך שבחוזה מצוין רק שכר המינימום המחייב, לכן הם תפסו את התעריף הנמוך כבעיה, אך לא כהפרת חוזה.

46 נוהל הזמנת עובדים זרים מסין בישראל בענף הבניין מ-13/06/2017, רשות האוכלוסין וההגירה.

מהעובדים (44%) קיבלו לפחות חלק מהשכר במזומן, ו־84% קיבלו את השכר ישירות לחשבון הבנק שלהם בסין. חשוב לזכור שתשלום שכר במזומן הוא פתח להפרת זכויות עובדים, כי מדובר בצורת תשלום לא מתועדת. לאחר החלת ההסכם הבילטרלי חל שיפור בדרכי העברת השכר: רוב העובדים (94%) דיווחו על קבלת שכר לחשבונותיהם (85% לחשבונות בישראל ו־9% לחשבונות בסין), אם כי 26% דיווחו עדיין כי הם מקבלים לפחות חלק משכרם במזומן. רק 9% דיווחו על קבלת שכר באמצעות המחאה.

תורשים 2.8: דרכי תשלום שכר למהגרי עבודה מסין⁴⁷



לפי נוהל הזמנת והעסקת עובדים זרים מסין בישראל בענף הבנייה של רשות האוכלוסין וההגירה מיום 13/06/2017, במהלך שנת ההעסקה הראשונה ישלם המעביד לעובד שכר בסיס בסך שלא יפחת מהשכר התעריפי בגין הדרגה הראשונה בטבלאות השכר של ההסכמים הקיבוציים עבור שעות העבודה הרגילות בכל חודש, בתוספת תשלום כדין בגין עבודה בשעות נוספות. בשנת 2018 השכר התעריפי בענף הבנייה עמד על 5,600 ₪ לחודש, לא כולל תשלום נוסף עבור עבודה של 29 שעות נוספות לפחות. המעביד רשאי לנכות משכר העובד תשלומים עבור מגורים בבעלותו של המעסיק, הוצאות נלוות למגורים כמו חשמל, מים, ארנונה וכדומה, ביטוח רפואי וחובות כספיים של העובד, אך סך כל הניכויים החודשיים של המעביד לא יעלה על 25% משכרו החודשי של העובד. בנוסף, על המעביד לנכות משכר העובד תשלומי מס הכנסה וביטוח לאומי ולהעבירם לרשויות.

שכר המינימום בענף הבנייה עלה בשנים 2011-2018 בכ־26%. יתר על כן, בתקופה זו עלה השכר הממוצע בענף הבנייה לכלל העובדים המועסקים בו ב־7%, מ־7816 ₪ לחודש בשנת 2011⁴⁸ ל־8380 ₪ במאי 2018.⁴⁹ בתרשים 2.9 מוצג השכר החודשי

47 הסכום בתרשים יכול להיות גבוה מ־100%, כיוון שעובדים היו יכולים לקבל חלקים שונים מהשכר בדרכים שונות, כך שהיה יכול להיווצר ריבוי תשובות.

48 מאגר הנתונים המרכזי של למ"ס:

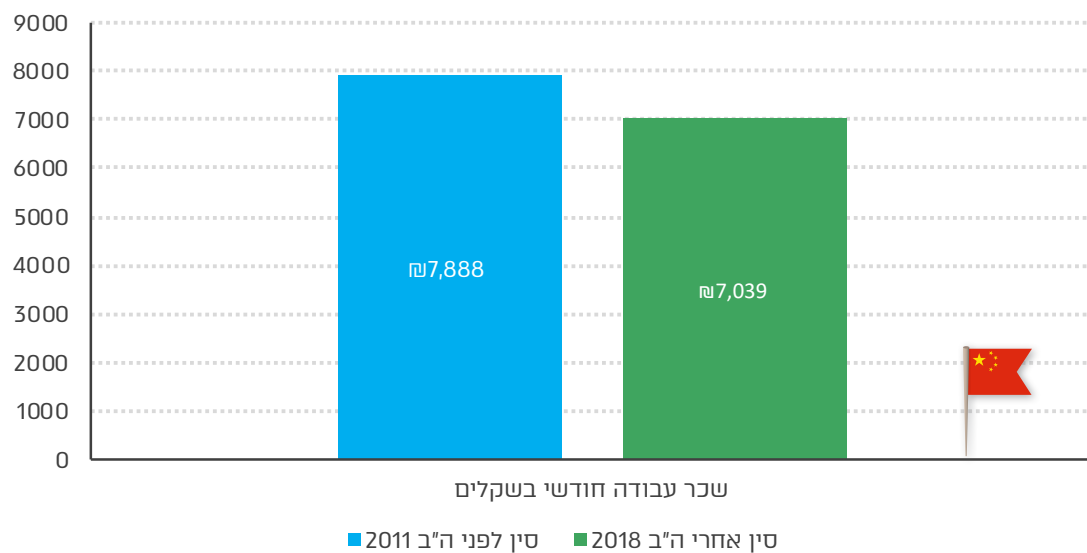
<https://www.cbs.gov.il/he/Statistics/Pages/מחוללים-מחולל-סדרות.aspx>

49 ראו ירחון שכר ותעסוקה, יולי 2018, למ"ס, לוח 1.2:

<https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2018/2018-ירחון-שכר-ותעסוקה-יולי.aspx>

הממוצע (נטו בשקלים ובדולרים) של מהגרי עבודה מסין בענף הבנייה לפני החלת ההסכם הבילטרלי ואחריו. מהתרשים עולה כי המעסיקים אכן מילאו אחר דרישות שכר המינימום התעריפי הן לפני החלת ההסכם והן אחריו. עם זאת, ניכר בבירור שבתקופת המחקר לא רק ששכרם של העובדים לא עלה, אלא הוא אף ירד ב־10.8%.

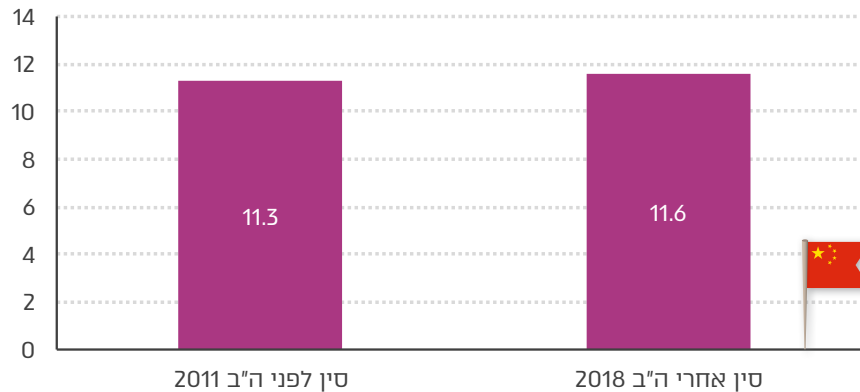
תרשים 2.9: שכר חודשי ממוצע של מהגרי עבודה מסין (בשקלים)



הירידה בשכר חלה על אף שלאחר החלת ההסכם הבילטרלי, מספר שעות העבודה של העובדים מסין לא ירד אלא אפילו עלה מעט ב־0.3 שעות ביום, או בכ־20 דקות בממוצע (ראו תרשים 2.10). מכך עולה כי בשנת 2018 הפועלים מסין עבדו כמעט אותו מספר שעות יומיות כמו בשנת 2011, אך תמורת שכר נמוך יותר.⁵⁰

⁵⁰ ייתכן שאחת הסיבות לשכר נמוך היא העובדה שחלק מהשכר משולם במזומן באופן בלתי חוקי, והעובדים אינם מדווחים עליו (ראו הסבר בסעיף "תשלום עבור שעות נוספות" בהמשך הפרק).

תרשים 2.10: תמוצע שעות עבודה יומי של מהגרי עבודה מסין (נטו)



לפי הנהלים, המעביד חייב למסור לעובד תלוש שכר שבו מפורטים כל רכיבי השכר וכל הניכויים שהופחתו ממנו. לאחר החלת ההסכם הבילטרלי חל שיפור משמעותי בקבלת תלושי שכר לידי העובדים: לפני החלת ההסכם רק 13% מהעובדים דיווחו על קבלת תלוש שכר שמפרט את מלוא הסכום, 31% דיווחו על קבלת תלוש שמפרט חלק מהסכום, ו-56% דיווחו כי הם לא מקבלים תלוש שכר כלל. לאחר החלת ההסכם, 72% מהעובדים דיווחו על קבלת תלוש שכר שבו מפורט מלוא הסכום, ו-28% דיווחו על איקבלת תלוש שכר. עם זאת, 46% מהעובדים שדיווחו על קבלת תלוש שכר העידו כי הם לא הבינו אותו בשל קשיי שפה. כמו כן, לאחר החלת ההסכם הבילטרלי אף עובד לא דיווח על עבודה אצל שני מעסיקים במקביל, ואילו לפני החלת ההסכם כשליש (31%) מהעובדים דיווחו על כך.

2.2.3 ימי מנוחה

מהגרי עבודה מסין בענף הבנייה זכאים למנוחה שבועית בת 36 שעות רצופות. תקופת המנוחה השבועית של העובד צריכה לכלול את כל יום השבת, אלא אם כן הוסכם אחרת ובכתב בין העובד למעביד. אחרי החלת ההסכם הבילטרלי, העובדים מסין דיווחו שלקחו ארבעה ימי מנוחה בחודש. גם בשנת 2011, לפני החלת ההסכם, דיווחו העובדים מסין על 4.1 ימי מנוחה בחודש, על כן לא חל שינוי בתנן הזה. כל העובדים ניצלו את יום המנוחה במהלך השבוע שקדם לריאיון.

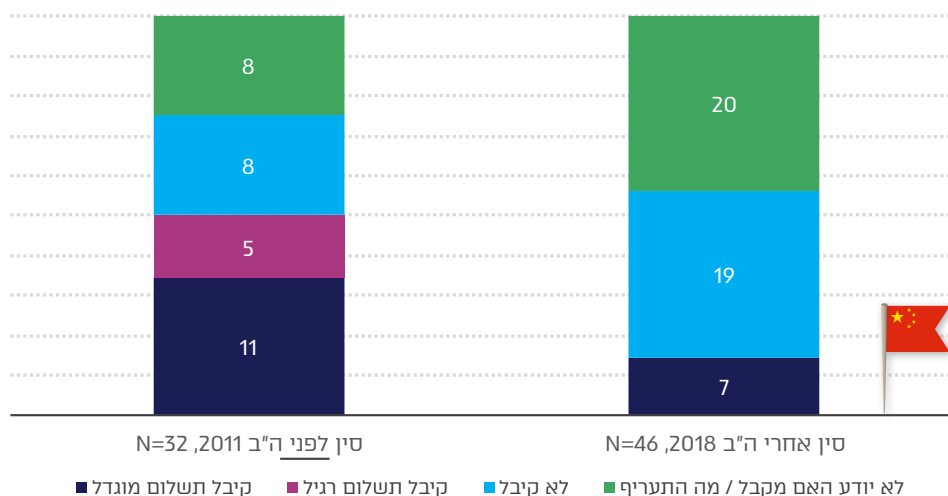
2.2.4 תשלום עבור שעות נוספות

שעות העבודה הרגילות של העובד הן 182 שעות חודשיות, אך הנוהל של רשות האוכלוסין וההגירה מתיר לעובד לעבוד עד 29 שעות נוספות בחודש, והמעביד צריך לשלם לו גמול עבור השעות הנוספות הללו. כך שבסך הכול מספר שעות העבודה המינימלי בחודש לעובד הסיני עומד על 211 שעות עבודה, או 9.6 שעות עבודה ביום בהנחה שישנם 22 ימי עבודה בחודש. מהגרי העבודה מסין עבדו בממוצע 11.6 שעות ביום, כלומר כ-3.3 שעות נוספות ביום בממוצע. העובדים בישראל זכאים לתמורה עבור עבודה

בשעות נוספות לפי תעריף של 125% משכרם הרגיל בעד השעתיים הנוספות הראשונות, ולפי תעריף על 150% לכל שעה מעבר לכך.

תרשים 2.11 מציג מידע על קבלת תשלום מוגדל לעובדים שעבדו שעות נוספות. ניתן להסיק מנתוני התרשים כי חלה הרעה בתשלומים עבור שעות נוספות. בשנת 2018 רק 14.6% מהעובדים (7 מתוך 46) דיווחו שקיבלו תשלום מוגדל עבור שעות נוספות, זאת לעומת 34.4% מהעובדים (11 מתוך 32) בשנת 2011. 41.5% מהעובדים (19 מתוך 46) דיווחו שלא קיבלו שום תגמול עבור שעות נוספות, לא בתעריף מוגדל ולא בתעריף רגיל, לעומת 25.0% מהעובדים (8 מתוך 32) שדיווחו על כך בשנת 2011. כמו כן, המודעות של העובדים לגבי קבלת תשלום עבור שעות נוספות ירדה באופן משמעותי: 43.9% מהעובדים (20 מתוך 46) בשנת 2018 לא ידעו איזה תעריף הם קיבלו עבור שעות נוספות, לעומת 25% בלבד מהעובדים (8 מתוך 32) בשנת 2011.

תרשים 2.11: תשלום עבור שעות נוספות למהגרי עבודה מסין (במספר משיבים)



העובדים ציינו כי חלק מהתשלומים עבור שעות נוספות שולמו בידי מנהלי העבודה הסינים ולא בידי התאגידים. מנהלים אלו, המכונים "ראיסים", גייסו על ידי הקבלנים כדי לנהל את קבוצות העובדים מסין ולתקשר איתם באתרי בנייה. את התשלום עבור שעות נוספות מעבר ל-29 השעות שרשומות בחוזה משלמים "הראיסים" במזומן ומצגים זאת לעובדים בתור בונוס. יתר על כן, תשלום לא חוקי זה משמש לעתים קרובות לשעבוד העובד: התאגידים משלמים לרוב את השכר ב־10 לחודש, ואילו הראיסים משלמים תוספת במזומן ב־20 לחודש, כך שעובד אשר רוצה לעזוב לא יכול לעשות זאת לפני ה־20 לחודש אם אינו רוצה לאבד את כספו. כמו כן, העובדים חוששים מהראיסים ולא תמיד מוכנים לדבר עליהם. יש צורך לחקור את הנושא באופן מעמיק יותר.

2.2.5 דמי חגים ודמי חופשה

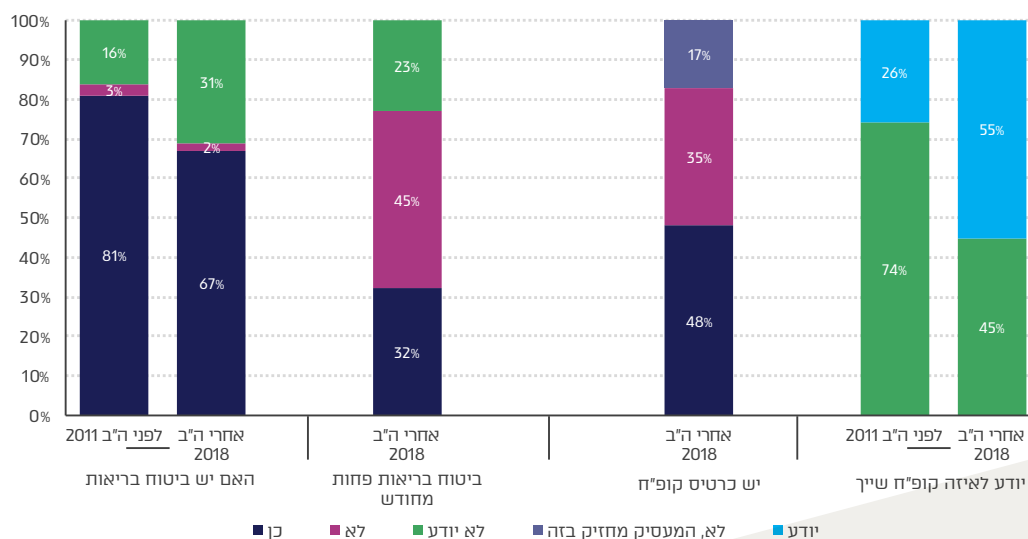
לאחר שלושה חודשי עבודה בישראל אצל המעביד, אם העובד לא נעדר מן העבודה ללא רשות המעביד ביום שלפני החג או

ביום שאחריו, יהיה העובד זכאי לחופשה בתשלום בימי החג לפי מצוות דתו או בימי חג יהודיים עד לסך תשעה ימי חג בשנה, וכן ליום חופש נוסף לפי בחירתו. למרות זאת, בשנת 2018 רק שניים מהעובדים מסין (4%) דיווחו על קבלת תשלום עבור ימי החג, 70% מהעובדים דיווחו שלא קיבלו תשלום עבור החגים, ו-26% לא ידעו אם קיבלו תשלום. כמו כן זכאי העובד לחופשה שנתית בתשלום במועדים שתואמו עם מעבידו. ככלל, החופשה השנתית תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה. משום שבזמן המחקר העובדים עבדו בישראל פחות משנה, לא ניתנו להם ימי חופשה.⁵¹

2.2.6 ביטוח בריאות ותשלום דמי מחלה

המעביד אחראי להסדיר לעובד ביטוח רפואי פרטי למשך כל תקופת העבודה ועל חשבוננו. הביטוח הרפואי ניתן בידי ספק ביטוח מורשה וחייב לכלול את כל השירותים הרפואיים כנקבע ב"תקנות עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד), התשס"א-2001". המעביד חייב לספק לעובד את תנאי הביטוח ואת פרטי הקשר הרלוונטיים בשפתו. תרשים 2.12 מראה כי אחוז העובדים אשר היו סבורים שהמעסיק פתח להם ביטוח בריאות ירד מ-81% בשנת 2011 ל-67% בשנת 2018. בענף הבנייה ישנו פיקוח הדוק על ביטוח הבריאות של העובדים, ולכן אפשר להסביר את הירידה באחוז הדיווחים על ביטוח בריאות בירידה בידע לגבי הביטוח, ולא דווקא בירידה בכיסוי: בשנת 2011 רק 16% מהעובדים לא ידעו אם היה להם ביטוח בריאות, ובשנת 2018 31% לא ידעו להשיב על כך. על אף הירידה באי־הכרת קופת החולים שאליה משתייכים העובדים (45% בשנת 2018 לעומת 74% בשנת 2011), עדיין כמחצית המרואיינים בשנת 2018 לא ידעו להשיב על כך. רק 32% דיווחו שהביטוח הוסדר עבורם במהלך החודש הראשון להגעתם לארץ. רק 13% דיווחו שהפוליסה הייתה כתובה בשפה שהם מבינים, ועוד 13% דיווחו שכלל לא ראו את הפוליסה ולכן הם לא יודעים באיזו שפה היא כתובה. רק כמחצית (48%) מהעובדים החזיקו כרטיס קופת חולים.

תרשים 2.12: ביטוח בריאות עבור מהגרי עבודה מסין⁵²

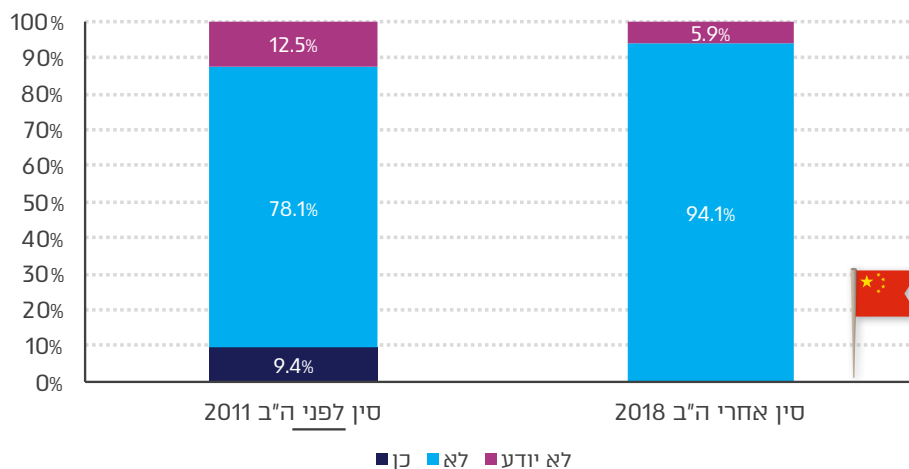


51 גם תשלום דמי הבראה ניתן רק לעובדים שמועסקים מעבר לשנה, ולכן לעובדים מסין שנמצאים בארץ פחות משנה התשלום לא היה רלוונטי.
 52 השאלות "האם ביטוח בריאות הוסדר תוך פחות מחודש" ו"האם יש לעובדים כרטיס קופת חולים" נשאלו רק בשנת 2018.

בענף הבנייה בישראל, על המעביד לשלם לעובד (מקומי או זר) דמי מחלה. העובדים זכאים ל־18 ימי מחלה בשנה עם זכות לצבירה של עד 90 יום. בכפוף להצגת אישור מרופא, העובדים זכאים לתשלום בגין דמי מחלה כמפורט להלן: בעד היום הראשון להיעדרות מחמת מחלה, אין זכאות לתשלום; בעד היום השני והשלישי להיעדרות מחמת מחלה, העובד יהא זכאי ל־50% משכרו היומי; ובעד היום הרביעי להיעדרות מחמת מחלה ואילך, העובד זכאי ל־100% משכרו היומי.

בתרשים 2.13 מוצגים תשלומי דמי מחלה לעובדים שהיו חולים. ניתן לראות שלאחר החלת ההסכם הבילטרלי חלה הרעה בתשלומים: בשנת 2018, 17 עובדים מתוך 46 היו חולים, ואף אחד מהם לא דיווח שקיבל דמי מחלה. עובד אחד (5.9%) דיווח שאינו יודע אם קיבל או לא, וכל השאר (94.1%) דיווחו שלא קיבלו דמי מחלה. מנגד, לפני החלת ההסכם רק 78.1% מן העובדים שהיו חולים דיווחו על איקבלת תשלום. עם זאת, המודעות לזכות זו עלתה: לפני חתימת ההסכם הבילטרלי 12.5% מהעובדים מסין לא ידעו אם קיבלו דמי מחלה, ואילו בשנת 2018 5.9% מאלה שהיו חולים דיווחו שאינם יודעים אם קיבלו או לא.

תרשים 2.13: תשלום דמי מחלה עבור מהגרי עבודה מסין

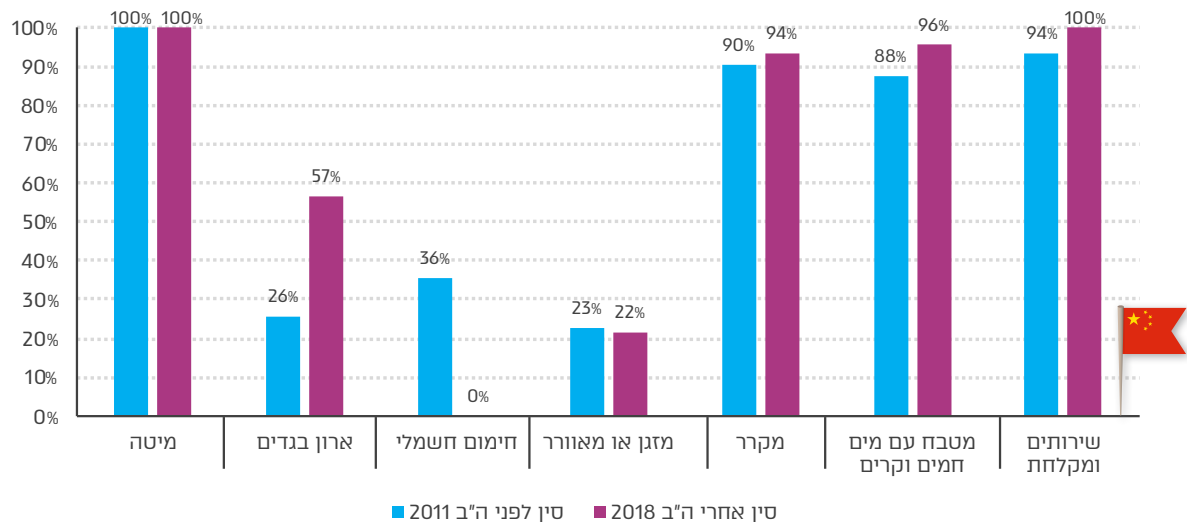


2.2.7 תנאי מגורים

מעסיק חייב לספק למהגר עבודה מגורים הולמים העומדים בתנאים שנקבעו בתקנות הרלוונטיות במשך כל תקופת העסקתו, ובמשך תקופה של שבעה ימים לפחות לאחר סיום ההעסקה. המגורים חייבים לכלול מקום לינה שגודלו לפחות 4 מ"ר לעובד; לא יותר משישה עובדים בחדר אחד; ארונות אישיים ומיטה לכל עובד; חימום ואוורור; תאורה סבירה ונקודות חשמל בכל חדר; מים קרים ומים חמים בחדרי הרחצה, במטבח ובמקלחות; כיורים, דלפקים וארונות במטבח; כיריים; מקרר; שולחן וכיסאות; מכונת כביסה לשישה עובדים; ומטף לכיבוי אש. כמו כן חייבת להיות גישה סבירה לאזור המגורים ולחדרי השירותים והרחצה. תנאי המגורים לפני החלת ההסכם הבילטרלי ואחריו מוצגים בתרשים 2.14. מהנתונים עולה כי בתנאים מסוימים חל שיפור, אך באחרים חלה הרעה. למשל, חלה עלייה באחוז העובדים שקיבלו ארון בגדים, מ־26% בשנת 2011 ל־57% בשנת 2018, אך אחוז

העובדים שלהם סופק חימום חשמלי ירד מ־36% בשנת 2011 ל־0% בשנת 2018. בשאר התנאים המצב לא השתנה, או שחל שיפור קל בלבד.⁵³ מרבית העובדים שלא צוידו במכשירי חשמל ביתיים על ידי המעסיקים שלהם רכשו אותם בעצמם ועל חשבונם.

תנאים המגורים של מהגרי עבודה מסין



בשנת 2018, 10.9% מהעובדים דיווחו שהם חולקים חדר עם יותר משישה עובדים. מבין היתר, 15.2% חלקו חדר עם עובד אחד או שני עובדים בלבד, 34.8% חלקו חדר עם שלושה עובדים, 32.6% חלקו חדר עם ארבעה עובדים, ו־6.5% חלקו חדר עם חמישה עובדים. לפני החלת ההסכם הבילטרלי בשנת 2011, אחוז דומה מהעובדים (7.8%) דיווחו על מגורים בחדר אחד עם יותר משישה עובדים. בשנת 2018 העובדים העריכו את תנאי מגוריהם בממוצע כגרועים:⁵⁴ 11% מהם דיווחו שתנאי המגורים גרועים מאוד, 32% דיווחו כי הם גרועים, 48% דיווחו כי הם בינוניים (לא טובים ולא גרועים), ורק 9% העריכו את תנאי מגוריהם כטובים.

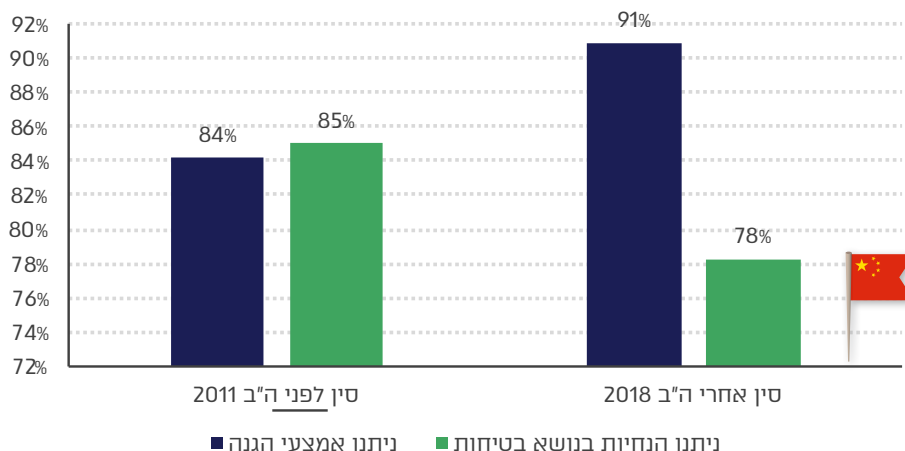
2.2.8 תנאי עבודה מסוננים

לפי צו ההרחבה לענף הבנייה, על המעביד לספק לעובד מערכת ביגוד מאיכות טובה הכוללת נעליים, מכנסיים, חולצה וכובע מצחייה. נוסף על כך, כאשר העבודה מחייבת בגדי מגן כגון מגפיים, כובע וכדומה לצורך שמירה על בטיחות בעבודה, המעביד יעניק לעובד בגדי מגן על חשבונם. הדיווח של העובדים לגבי תנאי הבטיחות בעבודה מוצג בתרשים 2.15. הנתונים מראים שלאחר החלת ההסכם חל שיפור באספקת אמצעי הגנה: 91% מהעובדים מסין המועסקים בבנייה צוידו באמצעי הגנה במהלך עבודה

53 התשובה לשאלה אם הצויד סופק לא מאפשרת לראות תמונה מלאה של תנאי המגורים של העובדים. למשל, רק 4.3% מהעובדים בשנת 2018 דיווחו שאין להם מטבח. עם זאת, באחד מהראיונות התברר שהכיריים שסופקו לעובדים נמצאים מחוץ למבנה מגוריהם, וכי ישנם רק ארבעה מכשירי כיריים במתחם שבו גרו כ־30 עובדים. לכן הצויד שסופק לא הספיק לעיתים לבישול האוכל על ידי כל העובדים.
54 ממוצע 2.5 בסולם בין 1 (גרוע מאוד) עד 5 (טוב מאוד).

בתנאים מסוכנים, לעומת 84% בשנת 2011. כל העובדים (100%) קיבלו קסדה (רק אצל עובד אחד הקסדה הייתה במצב לא תקין); 96% קיבלו נעלי עבודה (13% מהם דיווחו כי הנעליים לא היו במצב הולם); 89% קיבלו רתמות בטיחות (רק 49% דיווחו כי הן היו במצב הולם); 94% קיבלו אפון (8% דיווחו כי מצבו לא היה הולם). עם זאת, חלה הרעה במתן הנחיות בטיחות בעבודה בתנאים מסוכנים: 85% דיווחו כי קיבלו הנחיות בשנת 2011, ובשנת 2018 דיווחו על כך רק 78%. כמו כן, 11% מהעובדים שקיבלו הנחיות דיווחו שהם לא הבינו אותן באופן מלא מכיוון שהן ניתנו בעברית ולא בסינית.

תרשים 2.15: עבודה עם חומרים מסוכנים ותנאי עבודה מסוכנים בקרב מהגרי עבודה מסין



מהנתונים הללו נראה שהמצב לגבי הבטיחות בענף הבנייה השתפר, כי רוב העובדים קיבלו כלי הגנה והנחיות בטיחות, אבל בפועל המצב עדיין רחוק מלהיות מיטבי. 67% מהעובדים ציינו שהם חשו סכנה במהלך עבודתם, במיוחד בעת עבודה בגובה, בהיעדר מחיצת הגנה למניעת נפילה. לטענתם, בסין מקובל לעטוף אתרי בנייה כדי למנוע נפילת עובדים מגובה, אך בישראל החקיקה אינה מחייבת זאת והדבר מסכן את העובדים. באופן כללי מהגרי העבודה שרואיינו התלוננו על תנאי בטיחות ירודים בישראל בהשוואה לסין. בנוסף הם טענו כי העובדים שנפגעו בתאונות עבודה חוו חוויות קשות בישראל: כך לדוגמה, אחד מהעובדים סיפר שאחרי שעבר תאונה, איש מנציגי המעסיק או מנציגי החברות הסיניות בארץ לא הגיע לבית החולים לעזור לו. לפי הנתונים של קו לעובד⁵⁵, במהלך עשרה וחצי החודשים של שנת 2018 מספר הנפצעים בתאונות עבודה של כלל המועסקים בענף הבנייה עמד על 196 איש (18.7 פצועים בחודש בממוצע), מהם 38 הרוגים, 40 פצועים קשה ו-118 פצועים בינוניים. בשנת 2017 עמד מספר הנפצעים על 264 איש (22 פצועים בחודש בממוצע), מהם 35 הרוגים, 56 פצועים קשה ו-173 פצועים בינוניים. למרות ירידה קלה בשנת 2018, מספר הפצועים עדיין גבוה מאוד. לפי דוח תאונות העבודה של המוסד לביטוח הלאומי, הסכנה לחיי עובד בניין גבוהה פי 4 מזו של עובד תעשייה.⁵⁶ עקב כך, במאי 2018 הקשיח הממשל הסיני את יחסו כלפי קבלנים עם

55 תאונות עבודה בבניין – עדכונים שוטפים. קו לעובד. <http://www.kavlaoved.org.il/work-accidents-data>.

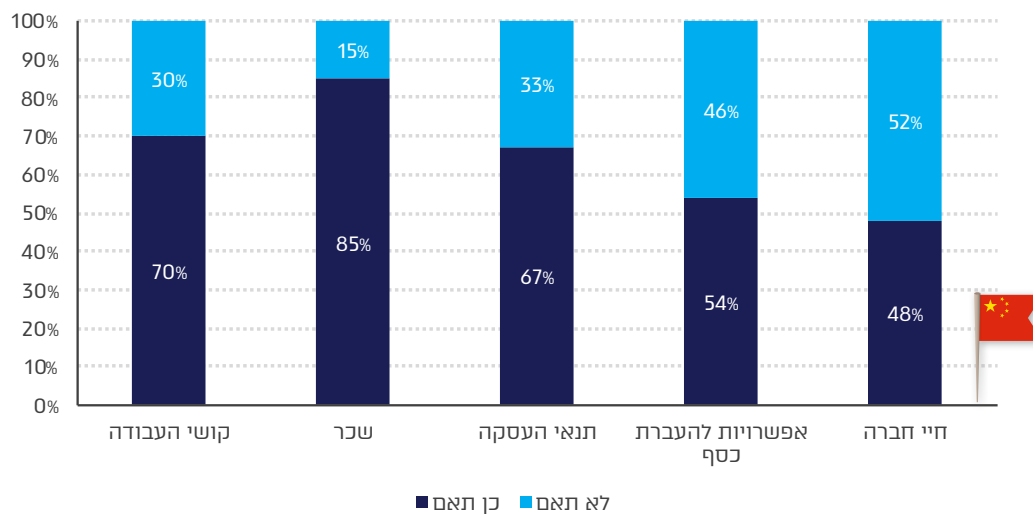
56 דוח תאונות עבודה ותחלואה תעסוקתית. תמונת מצב 2012-2016. המוסד לביטוח לאומי, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

עבר של תאונות, וממשלת סין אסרה מסיבה זו על פועלים לעבוד ב־36 אתרי בנייה בישראל.⁵⁷ בנובמבר 2018 חתמה הסתדרות העובדים עם משרד האוצר על מתווה לשיפור בטיחות בענף הבנייה ברמה הארצית, אך מדובר בינתיים רק במסמך עקרוני, והדרך לשיפור נושא הבטיחות עוד ארוכה.

2.2.9 ציפיותיהם של מהגרי העבודה מסין לפני ההגירה והמציאות בישראל

העובדים התבקשו לבחון בדיעבד את מציאות חייהם בישראל ביחס לציפיותיהם טרם הגירת העבודה. תרשים 2.16 מסכם את התשובות.

תרשים 2.16: התאמה בין הציפיות של מהגרי העבודה מסין לבין המציאות בישראל לאחר יישום ההסכם הנילטרלי, 2018



ניתן לראות כי ההתאמה הגבוהה ביותר (כ־85%) הייתה בנושא שכר. גם בקושי העבודה ותנאי העסקה אחוז גבוה יחסית מהעובדים (70%-67%) דיווחו על התאמה בין הציפיות למציאות. עם זאת, רק כ־54% מהעובדים ציינו שהייתה התאמה בין הציפיות למציאות בנושא העברת הכסף, ורק 48% דיווחו על התאמה בנושא אפשרויות חיי החברה בישראל.

2.2.10 מקורות מידע לגבי זכויות עבודה והערנת יעילות יום ההדרכה בארץ המוצא

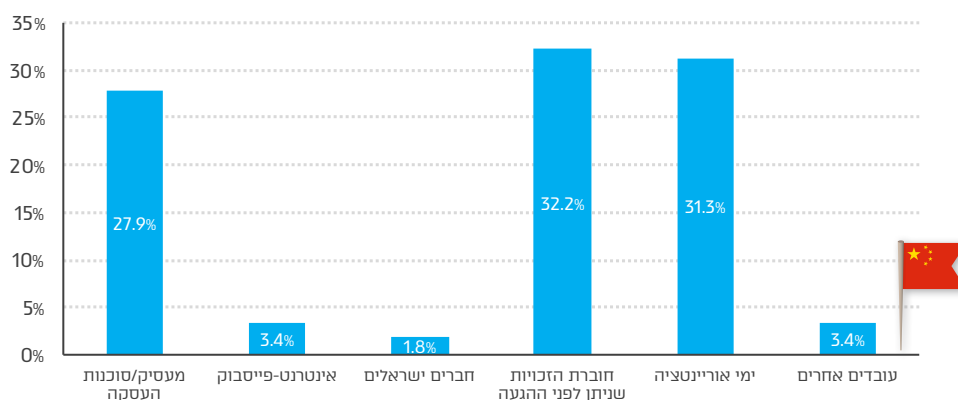
החברות הסיניות אחראיות לערוך יום הדרכה לעובדים בסין לפני הגעתם לארץ, שבו מקבלים העובדים הסברים ומידע על חוזי העבודה, זכויות וחובות בישראל, התרבות בישראל ומספרי קשר חשובים, ובכלל זה מספר טלפון של מרכז הפניות הטלפוני

⁵⁷ יעל דראל. לסין נמאס ממקרי המוות בישראל: אוסרת על פועלים לעבוד ב־36 אתרי בנייה. דה מרקר, <https://www.themarker.com/realestate/premium-1.6130984>

שיופעל בשפה הסינית בישראל באמצעות הרשות. בסקר זה, כ־69% מהעובדים דיווחו כי ההדרכה שקיבלו בארץ מוצאם סייעה להם להתמודד עם המציאות בישראל, וכשליש (31%) דיווחו שהיא לא סייעה בכך.

כמו כן, באחריות החברות הסיניות תחת פיקוח צ'ינקה לדאוג לחתימת כל עובד על חוזה העסקה מול תאגיד הבניין, על הצהרה בדבר חובות וזכויות בישראל, ועל חוזה לקבלת שירותי תיווך מהחברה הסינית, לאחר שהבינו את תוכן המסמכים. כמו כן על החברות לוודא כי כל עובד יקבל זכותו בנסיגה שהכנה הרשות ובתרגום לשפה הסינית. תרשים 2.17 מציג את המקורות שמהם מהגרי העבודה שאבו מידע על זכויות עבודה בישראל (העובדים התבקשו לציין מקור מידע אחד עיקרי). כשליש מהעובדים ציינו כי למדו על זכויותיהם בימי ההדרכה ומחברת הזכויות שקיבלו לפני הגעתם (31.3% ו־32.2% בהתאמה). 27.9% דיווחו על קבלת המידע מהמעסיק או מהנציגים של החברות הסיניות. רק שני עובדים ציינו כי קיבלו מידע מאינטרנט או עובדים אחרים, ורק עובד אחד דיווח כי קיבל מידע מחברים ישראלים. אף אחד מהעובדים לא ציין את הסתדרות העובדים כמקור מידע, למרות שהמראיינים הציגו בפניהם אפשרות זו.

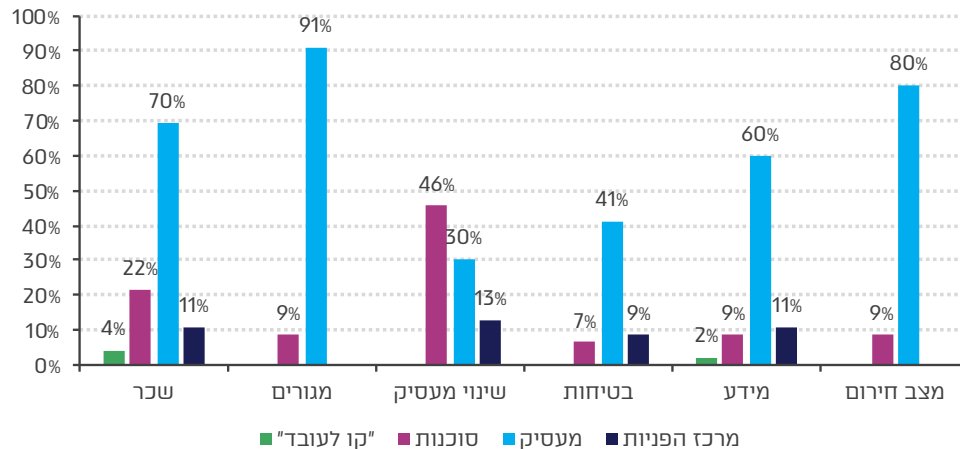
תרשים 2.17: מקורות מידע על זכויות בעבודה בקרב מהגרי עבודה מסין, 2018



תרשים 2.18 מציג את המקורות שאליהם הצהירו העובדים שיפנו אם ייתקלו בבעיות שונות. מן התרשים עולה כי אם יתגלו בעיות בנושא שכר, העובדים יפנו למעסיק⁵⁸ (70%) ולנציג של סוכנות הסינית (22%), למרכז הפניות הטלפוני (11%) ולקו לעובד (4%). אם ייתקלו בבעיות בנושאי מגורים, 91% מן העובדים יפנו ישירות למעסיק, ו־9% מהם יפנו לסוכנות הסינית. גם במצב חירום העובדים יעדיפו לפנות למעסיק (80%), ו־9% יפנו לסוכנות הסינית. לקבלת מידע 60% יפנו למעסיק, 11% למרכז הפניות הטלפוני, 9% לסוכנות הסינית ו־2% לקו לעובד. במקרה של בעיות בטיחות 41% יפנו למעסיק, 9% למרכז הפניות הטלפוני ו־7% לסוכנות הסינית. מכך ניתן להסיק כי כמעט בכל הבעיות יעדיפו העובדים לפנות למעסיק (התאגיד) שלהם, במקום השני הסוכנות הסינית, רק מעט מהם יפנו למרכז הפניות הטלפוני, ואחוזים נמוכים מאוד יפנו לקו לעובד. רק בנושא שינוי מעסיק יעדיפו העובדים לפנות לסוכנות הסינית (46%), 30% עדיין יפנו ישירות למעסיק (כנראה למעסיק החדש), ורק 13% יפנו למרכז הפניות הטלפוני.

58 מתוך 50 עובדים, רק עובד אחד לא ידע על קיומו של מרכז הפניות הטלפוני לעובדים.

תרשים 2.18: כתובת לטיפול בבעיות של מהגרי העבודה מסין לפי נושא⁵⁹, 2018



2.2.11 קשיים בעבודה שמזאינים את העובדים והפרות אחרות

בשנת 2018 נשאלו העובדים לגבי הגורמים המטרידים ביותר הקשורים לתנאי העסקתם. יותר ממחציתם (53%) ציינו שהטרידו אותם תנאי בטיחות במקומות בעבודה שלהם, כרבע (24%) התלוננו על תנאי עבודה קשים (עבודה פיזית קשה ושעות עבודה ארוכות, הפסקות קצרות מדי, עבודה בתנאי חום וכו'), 14% ציינו קשיים בקבלת תשלום של כל הסכומים שמגיעים להם לפי הבנתם, 7% התלוננו על יחסו של המעסיק⁶⁰, ועובד אחד (2%) ציין קושי בתקשורת בינו לבין המעסיק ולעובדים אחרים באתר שבו הועסק.

המרוויינים טענו כי תנאי העבודה בישראל ירודים בהשוואה למדינות אחרות שבהן עבדו, כמו קוריאה, מלזיה וסינגפור, וגם ביחס לסין עצמה. למשל, רבים מהעובדים גרים בתוך מרתפים או קרוונים הממוקמים באתרי בנייה, בניגוד לסין – שם אסור לטענתם לעובדים לגור באתרי בנייה. בנוסף, לטענתם, עלויות המחיה בישראל גבוהות ולכן הגירת העבודה אליה כדאית פחות: לדבריהם, המזון זול הרבה יותר במדינות אחרות, ובמדינות כמו מלזיה וקוריאה המעסיקים אפילו מספקים ארוחות לעובדים באתרי בנייה. מחירי המזון הגבוהים בישראל לא מאפשרים לעובדים מסין לקנות אוכל מוכן, ואחרי יום עבודה ארוך לא נשאר להם זמן לבשל, לכן הם נאלצים לקום בארבע וחצי לפנות בוקר כדי להכין לעצמם ארוחות ליום שלם. חלק מהעובדים גרים רחוק מאתרי בנייה, וזמן ההגעה למקומות העבודה שלהם ארוך יחסית, מה שמקצר עוד יותר את שעות השינה שלהם. ואילו השכר שהם מקבלים בפועל, לטענתם, לא גבוה בהרבה מזה שהיו יכולים לקבל בסין בעבודה דומה. טענה זאת הודגשה במיוחד בקרב עובדים שהגיעו מדרום-מזרח סין. בנוסף, העובדים הגיעו מהאזורים שבהם מזג אוויר חם פחות מאשר בישראל, והם סובלים מאוד מהעבודה בקיץ בשיא החום באתרים פתוחים.

עובדים רבים הדגישו כי הייתה אי-התאמה בין הפרסום בסין לבין תנאי העסקה במציאות (ראו לדוגמה מודעה בנספח 1).

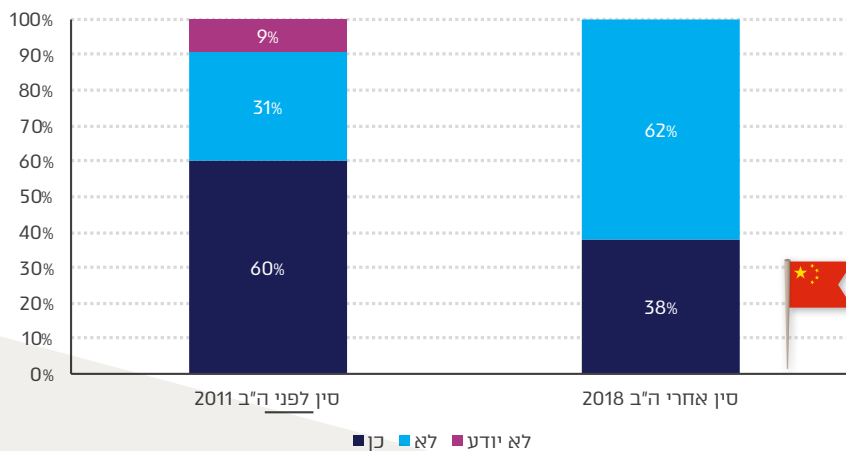
⁵⁹ השאלה נשאלה בפעם הראשונה בשנת 2017.

⁶⁰ העובדים התלוננו גם על יחס משפיל מצד מנהלי העבודה הסינים ("ראיסים") שגויסו על ידי התאגידים כדי לנהל את קבוצות העובדים הסינים. ולתקשר איתם באתרי בנייה. לדברי העובדים, המנהלים הסינים לא מסבירים כראוי את המשימות בעבודה ומפגינים יחס לא הולם כלפיהם.

כפי שניתן לראות, במודעה כתוב שהעובדים יוכלו לקבל הכנסה מקיפה בישראל בסכום של RMB 200,000 בשנה (כ־10,000\$ בחודש), כולל פיקדון פנסיה שנצבר בחשבון נפרד וניתן לעובד רק בעת עזיבתו של ישראל. בפועל, ההכנסה ממוצעת של העובדים לא עלתה על 7,500\$ לחודש, מהם 6,761.4\$ שכר נטו ו־710\$ פיקדון פנסיוני. בנוסף, כתוב במודעה שהסוכנות בישראל תיקח אחריות על מזון, אך לא ברור ממנה אם המעסיק מספק מזון כפי שמקובל במדינות אחרות או שהעובדים יצטרכו לקנות אותו בעצמם. כפי שצוין לעיל, נושא אספקת המזון ומחיריו היה חשוב מאוד לעובדים מסין. כמו כן, לפי המודעה ניתנת עדיפות לעובדים בעלי ניסיון עבודה בסינגפור, אך בסינגפור הם קיבלו לטענתם שכר גבוה יותר מאשר בישראל, עלויות המחייה היו נמוכות יותר, ותנאי ההעסקה היו טובים יותר. נראה כי המידע שהתפרסם במודעות יצר בקרב העובדים ציפיות מוטעות והערכה שגויה של כדאיות העבודה בישראל.

אחד מהקשיים הנוספים שצינו העובדים מסין היה קושי בהעברת כסף למדינת המוצא. מכיוון שהם עובדים 12 שעות ביום, וחלקם גרים רחוק מאתרי העבודה שלהם, הבנקים וסניפי דואר כבר היו סגורים בשעה שיכלו להגיע אליהם. בנוסף, בדואר לא ניתן להעביר סכום גבוה מ־2,000\$. לעובדים רבים זאת הייתה בעיה משום שהם מעוניינים לשלוח כסף רק פעם בכמה חודשים, בהיעדר זמן פנוי להגיע לסניף הדואר מדי חודש. כמו כן, רבים מהם לא דוברים אנגלית ולכן מתקשים להתמודד עם ההליך הביורוקרטי של העברת כספים לחו"ל. לכן העובדים נוהגים להגיע בשבתות לסוכנות סינית השוכנת בתחנה המרכזית בתל אביב, ודרכה מעבירים כסף למשפחותיהם. שליחת כסף דרך סוכנות זאת גם זולה יותר – הם משלמים RMB 1.75 עמלה עבור העברת כל שקל, במקום עמלה של RMB 2.0 הנדרשת בבנק. העובדים סבורים שדרך זו להעברת כסף אינה חוקית, אך ייתכן שמדובר בחלפני כספים חוקיים המספקים שירות זול לגיטימי. לא נאסף במחקר זה מידע מספק כדי לבסס את טענת העובדים. כל הקשיים ואי־ההתאמות הללו הביאו לכך שבשנת 2018, לאחר החלת ההסכם הבילטרלי, רק שליש (38%) ממהגרי העבודה שהגיעו מסין דיווחו כי היו ממליצים לאחרים לבוא לעבוד בישראל, לעומת 60% שהיו ממליצים על כך בשנת 2011 לפני החלת ההסכם (תרשים 2.19) – למרות שהעובדים שהגיעו לאחר יישום ההסכם שילמו דמי תיווך נמוכים יותר ויכלו לחסוך ממשכורתם כמעט מיום תחילת עבודתם.

תרשים 2.19: המלצה לתכרים מסין לעבוד בישראל



2.2.12 סיכום

לוח 2.3 מסכם את השינויים בתנאי הגיוס וההעסקה של מהגרי עבודה מסין לפני החלת ההסכם הבילטרלי ואחריו.

לוח 2.3: סיכום השינויים בגיוס ובתנאי ההעסקה של מהגרי עבודה מסין לאחר החלת ההסכם הבילטרלי עם סין

מדדים	לפני יישום ההסכם, 2011 N = 32	אחרי יישום ההסכם, 2018 N = 46	הבדלים במצב לאחר חתימת ההסכם לעומת המצב שלפני החתימה
סיבות להגעה לישראל	שכר גבוה יותר	שכר גבוה יותר עמלות נמוכות	חשיבות של עמלות נמוכות
דמי תיווך	\$22,254 (ממוצע)	\$1,535 (ממוצע)	ירידה דרמטית
אופן הגיוס	דרך חברות כוח אדם פרטיות	דרך צ'ינקה (סין) ורשות האוכלוסין וההגירה (ישראל)	מעורבות של גופים ממשלתיים בישראל ומעורבות של גופים ציבורים בסין
שכר	7,888 ₪	7,039 ₪	השכר ירד ב־10.8% ב־2018 לעומת 2011, אף על פי שבמהלך תקופה זו השכר ממוצע בענף הבנייה עלה ב־7%
שעות עבודה ביום	11.3	11.6	ללא שינוי משמעותי
ימי מנוחה בחודש	4.1	4.0	עונה לדרישות החוק. הן לפני ההסכם והן אחריו העובדים לוקחים יום אחד מנוחה בשבוע
תשלום בגין שעות נוספות (ש"נ)	34.4% דיווחו על קבלת תשלום מוגדל, 25% לא ידעו אם תוגמלו	14.6% דיווחו על קבלת תעריף מוגדל, 43.9% לא ידעו אם תוגמלו	הרעה אחרי החלת ההסכם. עלייה באי־המודעות לתשלומים.
תשלום בגין דמי מחלה	78% לא קיבלו דמי מחלה, 12.5% לא ידעו אם קיבלו	94% לא קיבלו דמי מחלה, 6% לא ידעו אם קיבלו	הרעה
ידיעה איזו קופת חולים מספקת להם שירותי בריאות	22.8%	55.3%	שיפור משמעותי לאחר החלת הסכם
תנאי מגורים	ל־77% מהעובדים לא סופק מזגן או מאוורר, ל־74% לא סופק ארון, ל־64.5% מהעובדים לא סופק חימום חשמלי	ל־78% מהעובדים לא סופק מזגן או מאוורר, ל־43.5% לא סופק ארון, לכל העובדים לא סופק חימום חשמלי	אין שיפור או הרעה
הגנה במקרה של עבודה בתנאים מסוכנים	ל־84.2% סופקו אמצעי הגנה	ל־90.9% סופקו אמצעי הגנה. תלונות רבות על מצב בטיחותי גרוע	שיפור קל לאחר החלת הסכם. בכל זאת, קיימות תלונות רבות של המרואיינים על המצב הבטיחותי

מדדים	לפני יישום ההסכם, 2011 N = 32	אחרי יישום ההסכם, 2018 N = 46	הבדלים במצב לאחר חתימת ההסכם לעומת המצב שלפני החתימה
הנחיות בטיחות	85.0% קיבלו הדרכה בנושאי בטיחות	78.3% קיבלו הדרכה בנושאי בטיחות	הרעה קלה אחרי החלת ההסכם
היו ממליצים לחבריהם וקרובי משפחותיהם לעבוד בארץ	60% היו ממליצים	38% היו ממליצים	ירידה, רוב העובדים לא היו ממליצים לאחרים להגיע לעבוד בישראל

על פי ממצאי המחקר, נראה שההסכמים הבילטרליים השפיעו במידה רבה על תהליך הגיוס. עלות ההגירה ירדה משמעותית מ־\$22,000 ל־\$1,500 לעובד, וכל תהליך הגיוס מפוקח כעת בידי הרשות האוכלוסין וההגירה בישראל ובידי צ'ינקא בסין. כלומר, נראה כי יישום ההסכם אפשר לחסום את תעשיית ההגירה ולבטל את תפקידן של חברות פרטיות וסוכני משנה שהיו מעורבים בגיוס עובדים לפני ההסכם.

עם זאת, לאחר החלת ההסכם הבילטרלי התרבו הדיווחים על הרעה ברוב תנאי ההעסקה ובמימוש זכויותיהם של מהגרי העבודה מסין: השכר ירד למרות העלייה בשעות העבודה,⁶¹ חלה הרעה בתשלום בגין שעות נוספות ודמי מחלה ובקבלת הנחיות בטיחות, ותנאי המגורים עדיין נחשבים מחפירים – רוב העובדים גרים בקרוונים או מרתפים, רובם ללא מזגן, וכמחצית לא קיבלו ארון וחימום חשמלי כנדרש. רק בתחום אחד חל שיפור משמעותי: עובדים רבים יותר יודעים כעת איזו קופת החולים מספקת להם שירותים, אך עדיין כמחציתם לא יודעים זאת. כמו כן, למרות שחל שיפור קל באספקת אמצעי הגנה, הבטיחות במקומות העבודה עדיין רחוקה מהנדרש, והעובדים עצמם וממשלת סין מציניים זאת כבעיה מרכזית בעבודה. לכן לאחר החלת ההסכם הבילטרלי, רוב העובדים מסין (62%) העידו כי לא ימליצו לאחרים לבוא לעבוד בישראל.

על אף החיסכון בדמי התיווך, שכרם עדיין לא גבוה בהשוואה לציפיותיהם, ולצד תנאי העבודה הירודים ועלויות המחייבה הגבוהות, העבודה בישראל אינה נתפסת כדאית. לכן עובדים רבים עוזבים לפני סיום תקופה השהייה המותרת בישראל: על פי הדיווחים של רשות האוכלוסין וההגירה, מסוף נובמבר 2017 עד ספטמבר 2018 עזבו 122 עובדים. הדיווחים על תנאי העבודה הירודים בישראל עוברים גם ברשתות החברתיות הסיניות, ועל כן לטענת העובדים חלק מהמועמדים שעברו את כל שלבי הקבלה ביטלו בסופו של דבר את הגעתם. ואכן, לפי נתוני רשות האוכלוסין וההגירה, עד היום ביטלו את הגעתם 591 עובדים מסין.⁶²

לסיכום, להסכם הבילטרלי הייתה השפעה חיובית על תהליכי הגיוס של מהגרי עבודה מסין, אך החלתו הגבירה גם את הדיווחים על הרעה בתנאי העסקתם של העובדים ומימוש הזכויות הסוציאליות המגיעות להם. מומלץ לפתח מנגנוני אכיפה כדי ליצור מסגרת יעילה לשמירה על זכויותיהם של מהגרי העבודה בענף הבנייה.

61 השכר עדיין עמד בדרישות המינימליות שנקבעו בענף הבנייה.

62 ייתכן שסיבה נוספת לביטולים היא שהעובדים הסינים היו אמורים להגיע תוך חצי שנה מיום המיונים, אך בפועל לקח קרוב לשנה וחצי עד שכולם הוזמנו, ובינתיים חלקם מצאו עבודות אחרות.

[3]

גיוס מהגרי עבודה
בענף הסייעוד

בתחום הסייעוד נחתמו הסדרי פיילוט מיוחדים עם נפאל (2015) וסרי לנקה (2016) לגיוס מהגרי עבודה. הסכמי הפיילוט לא הוגדרו כמסלול בלעדי לגיוס מהגרי עבודה בענף הסייעוד, ולצידם נמשך גיוסם גם בדרכים אחרות. ההסכמים נועדו לפקח על תהליך הגיוס שעד אז בוצע בידי חברות כוח אדם פרטיות בישראל ובמדינות המוצא, שגבו סכומים מופרזים ובלתי חוקיים מהעובדים שהגיעו לישראל (ראו Rajiman and Kushnirovich, 2012; Kushnirovich and Rajiman, 2017). הסכמי הפיילוט נועדו לשמור על זכויות מהגרי העבודה בשלב הגיוס על ידי שינוי מהותי בהליכי הגיוס: במקום להשאירם לאחריות חברות פרטיות, הגיוס הופקד כעת בידי רשות האוכלוסין וההגירה בישראל ומשרדי העבודה והתעסוקה בנפאל ובסרי לנקה. בספטמבר 2018 נחתם הסכם בילטרלי גם עם הפיליפינים, המדינה שממנה מגיע מהגרי העבודה הרבים ביותר לישראל.

בהתאם להסדרי הפיילוט, מועמדים המעוניינים לעבוד בישראל בענף הסייעוד לא צריכים לשלם עמלות גיוס לשכחות הפרטיות בישראל שהזמינו אותם, אלא רק לשלם הוצאות קבועות מראש לשירות התעסוקה במדינתם, וכן להוסיף תשלום על כרטיסי הטיסה ועלויות נלוות כגון בדיקות רפואיות, אישורי

משטרה, הכשרה, הנפקת דרכון ועוד.⁶³ לפי נוהלי הסכם הפיילוט, חל איסור על חברות כוח אדם בישראל ליצור קשר עם מועמדים טרם הגעתם לישראל, וכל התקשורת עימם מנוהלת דרך רשות האוכלוסין וההגירה (רשות ההגירה והאוכלוסין, 2018, עמ' 3).⁶⁴ הליך גיוס העובדים מתחיל בפרסום מודעות מטעם משרדי הממשלה בסרי לנקה ובנפאל על הזדמנויות תעסוקה בישראל. מועמדים לעבודה בישראל שנענים למודעות ועומדים בתנאי הסף של גיל, מצב רפואי ועוד, נבחרים בהגרלה. רשות האוכלוסין וההגירה שולחת לחברות כוח האדם הישראליות את המסמכים המתאימים וקישורים לראיונות מצולמים עם המועמדים ללא זיהויים. לאחר שחברת כוח אדם מוצאת עובדים מתאימים למטופלים סיעודיים בעלי היתרי העסקה בתוקף, עליה למלא את הטפסים הרלוונטיים ולהעבירם לרשות להמשך טיפול לצורך הגעת העובד לישראל (רשות האוכלוסין וההגירה, עמ' 4). לוח 3.1 מציג את מספר מהגרי העבודה שהגיעו לעבוד בענף הסיעוד על פי ארץ מוצאם ושנת הגעתם. מ-2011 הגיעו לישראל כ-42,233 מהגרי עבודה לענף הסיעוד. רובם (62%) הגיעו מדרום מזרח אסיה – פיליפינים, הודו וסרי לנקה, ו-38% הגיעו ממזרח אירופה – בעיקר ממולדובה, אוזבקיסטן ואוקראינה.

לוח 3.1: מהגרי עבודה שהגיעו לענף הסיעוד (לפי מדינה ושנה)

סה"כ	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	
								מזרח אסיה
12,133	2918	2,632	2,075	1,424	1,094	957	1,033	פיליפינים
10,039	856	1,186	2,061	1,991	1,711	1,222	1,012	הודו
4,010	130	254	590	712	858	785	681	סרי לנקה
177	20	60	1	1	-	10	85	נפאל
11	2	-	1	1	1	1	5	אחר
(26,370)	(3,926)	(4,132)	(4,728)	(4,129)	(3,664)	(2,975)	(2,816)	סה"כ
								מזרח אירופה
9,214	1560	1,705	1,546	1,267	1,134	921	1,081	מולדובה
3,240	1459	716	347	277	175	125	141	אוזבקיסטן
1,959	382	354	362	270	202	197	192	אוקראינה
442	28	32	39	72	75	87	109	רומניה
560	112	78	95	91	70	58	56	אחר – מזרח אירופה
(15,415)	(3,541)	(2,885)	(2,389)	(1,977)	(1,656)	(1,388)	(1,579)	סה"כ
437	134	78	55	54	47	47	22	אמריקה לטינית
11	1	4	3	1	1	1	-	אחר
(42,233)	(7,602)	7,099	7,174	6,161	5,368	4,411	4,417	סה"כ

מקור: אגף תכנון מדיניות ואסטרטגיה, רשות האוכלוסין וההגירה, ניתוח מיוחד

63 סך העלויות הנלוות לא יכול לעלות על \$1,000.

64 רשות האוכלוסין וההגירה, חוזר ראש מינהל מספר 02/18.31.18.

https://www.gov.il/BlobFolder/policy/bilateral_nepal_srilanka/he/0218_bilateral_nepal_srilanka.pdf

על פי נתוני רשות האוכלוסין וההגירה, בסוף שנת 2018 שהו בישראל 55,425 מהגרי עבודה בעלי רישיון בתחום הסיעוד, ו-11,434 שהו ללא רישיון תקף. יחד הם מהווים כ-58% מסך כל מהגרי העבודה בישראל (רשות האוכלוסין וההגירה, 2019).⁶⁵ מספר מהגרי העבודה שהגיעו בחסות הסכם הפיילוט הוא נמוך מאוד: על פי רשות האוכלוסין וההגירה, עד סוף אוקטובר 2018 הגיעו במסגרת זו 24 עובדי סיעוד מסרי לנקה וכ-112 עובדים מנפאל. כלומר, רוב מהגרי העבודה בסייעוד עדיין מגויסים על ידי חברות פרטיות.

לוח א.3.2. מספק מידע על מאפיינים סוציו-אקונומיים נבחרים של מהגרי עבודה מסרי לנקה במדגמים השונים. בשני המדגמים לפני יישום הפיילוט (2011 ו-2016) רוב המשתתפים היו נשים. גילם הממוצע של מהגרי העבודה הוא 40, והם סיימו בממוצע 10 שנות לימוד. רובם היו מועסקים לפני הגעתם לישראל (82% בשנת 2011 ו-60% בשנת 2016). במדגם 2018 יש חלוקה כמעט שווה בין קבוצות המגדר: רובם נשואים, הגיל הממוצע הוא 37, ומספר שנות הלימוד הממוצע גבוה יותר בהשוואה למדגמים קודמים (12 שנות השכלה בממוצע). מרבית המשתתפים במחקר היו מועסקים בסרי לנקה או במדינה אחרת לפני הגעתם לישראל. בשנת 2016 רק 36% מהנחקרים הצהירו שהיה להם ניסיון תעסוקתי בתחום הסיעוד טרם הגעתם לישראל, ואילו בשנת 2018 כמעט כולם דיווחו על ניסיון תעסוקתי בתחום הסיעוד. ההכנסה של המשתתפים לפני הגעתם לישראל הייתה נמוכה בכל המדגמים, אך ניכרת מגמת עלייה בהכנסות במדגם 2018.

לוח א.3.2: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של מהגרי עבודה מסרי לנקה לפי מדגם (% ממוצעים, סטיית תקן)

2018	2016	2011	
46.0	80.0	79.4	נשים (%)
54.0	20.0	20.6	גברים (%)
			מצב משפחתי
36	12	29.5	רווק
55	76	55.8	נשוי
9	12	11.8	גרוש-אלמן
37.0 (5.4)	39.2 (6.09)	40 (7.1)	גיל ממוצע (סטיית תקן)
12.0 (2.7)	10.2 (1.8)	10.0 (1.9)	ממוצע שנות לימוד (סטיית תקן)
			סטטוס בשוק העבודה לפני ההגעה לישראל
91.0	48.0	61.8	מועסקת בסרי לנקה (%)
9.0	12.0	20.6	מועסקת בארץ אחרת (%)
-	24.0	2.9	מובטל (%)
-	16.0	14.7	לא עבדה ולא חיפשה עבודה (%)
91.0	36.0	-	ניסיון עבודה קודם בענף התעסוקה הרלוונטי כן (%) (*)

65 נתוני זרים בישראל, מהדורה מסכמת 2019.

2018	2016	2011	
392 (99)	170 (72)	200 (171)	שכר לפני ההגעה לישראל (\$) (סטיית תקן)
11	25	34	N

(*) שאלה זו לא נשאלה בשנת 2011.

לוח ב.3.2 מספק מידע על מאפיינים סוציו־אקונומיים נבחרים של מהגרי עבודה מנפאל במדגמים לפני יישום הפיילוט ואחריו. הנתונים בלוח מראים שרוב מהגרי העבודה מנפאל בשני המדגמים הן נשים, הגיל הממוצע הוא 39-38, כמחציתם נשואים, והשכלתם עומדת על ממוצע של 12.5-13 שנות לימוד. רוב מהגרי העבודה מנפאל (מעל 82%) בשני המדגמים היו מועסקים לפני הגעתם לישראל. מעל מחצית ממהגרי העבודה מנפאל במדגם 2018 הצהירו שהיה להם ניסיון בעבודת סיעוד לפני הגעתם לישראל. הכנסת המרווינים בארץ המוצא הייתה נמוכה ועמדה על \$150 בממוצע בשנת 2011, ו-\$163 בממוצע בשנת 2018.

לוח 3.2.1: מאפיינים סוציו־דמוגרפיים של מהגרי עבודה מנפאל לפי מדגם (% ממוצעים, סטיית תקן)

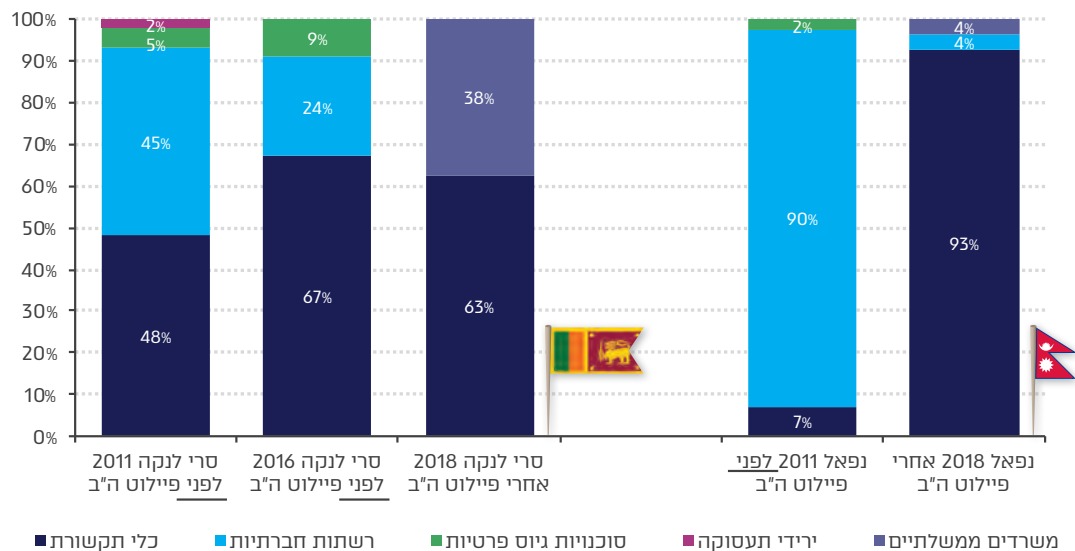
2018	2011	
67	75	נשים (%)
33	25	גברים (%)
		מצב משפחתי
50	33	רווק
50	55	נשוי
-	12	גרוש-אלמן
39 (3.9)	38 (7.1)	גיל (ממוצע וסטיית תקן)
12.5 (0.8)	13.0 (2.1)	שנות לימוד (ממוצע וסטיית תקן)
		פעילות בשוק העבודה לפני ההגעה לישראל
89	82.9	מועסקת בנפאל (%)
-	8.6	מועסקת בארץ אחרת (%)
5.6	-	מובטל (%)
5.6	8.6	לא עבדה ולא חיפשה עבודה (%)
55.6	-	ניסיון עבודה קודם בענף התעסוקה הרלוונטי כן (%) (*)
163 (93)	150 (125)	שכר לפני ההגעה לישראל (\$) (סטיית תקן)
18	40	N

3.1 תהליך ההגירה לישראל

3.1.1 איתור הזדמנויות עבודה בישראל

תרשים 3.1 מספק מידע על הדרכים הפופולריות ביותר שבהן מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל לומדים על אפשרויות העבודה בישראל. הנתונים מגלים הבדלים בולטים בין השנים שלפני יישום הסכם הפיילוט ואחריו. בקרב עובדים שהגיעו מסרי לנקה, שיעור מהגרי העבודה שנעזרו ברשתות חברתיות ירד בחדות מ־45% בשנת 2011 ל־24% ב־2016, ובמדגם 2018 רשתות חברתיות כמעט ולא הוזכרו כלל. בנוסף, שיעור מהגרי העבודה שלמדו על אפשרויות העבודה באמצעות כלי תקשורת כגון רדיו, טלוויזיה ועיתונים עלה מ־48% במדגם 2011 ל־63% בשנת 2018. כמו כן, במדגם 2018, 38% מהעובדים למדו על אפשרויות עבודה בישראל דרך משרדים ממשלתיים.

תרשים 3.1: איתור הזדמנויות עבודה בישראל בקרב מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל



בקרב העובדים שהגיעו מנפאל ניכרים גם הבדלים משמעותיים באיתור הזדמנויות עבודה בישראל בין המרואיינים משנת 2016 (לפני הסכם הפיילוט) לבין המרואיינים בשנת 2018 (שגוייסו במסגרת הסכם הפיילוט). העובדים שרואיינו בשנת 2011 הצהירו שלמדו על הזדמנויות עבודה בישראל בעיקר דרך רשתות חברתיות (90%) שניתבו אותם לחברות כוח אדם ישראליות שסייעו בהגעתם. בשנת 2018 רק 4% דיווחו על איתור הזדמנויות עבודה דרך רשתות חברתיות. בהשוואת התפקיד של כלי התקשורת בשני המדגמים, נראה שאחוז המשתמשים בכלי התקשורת לאיתור הזדמנויות עבודה עלה בחדות מ־7% בשנת 2011 ל־93% בשנת 2018.

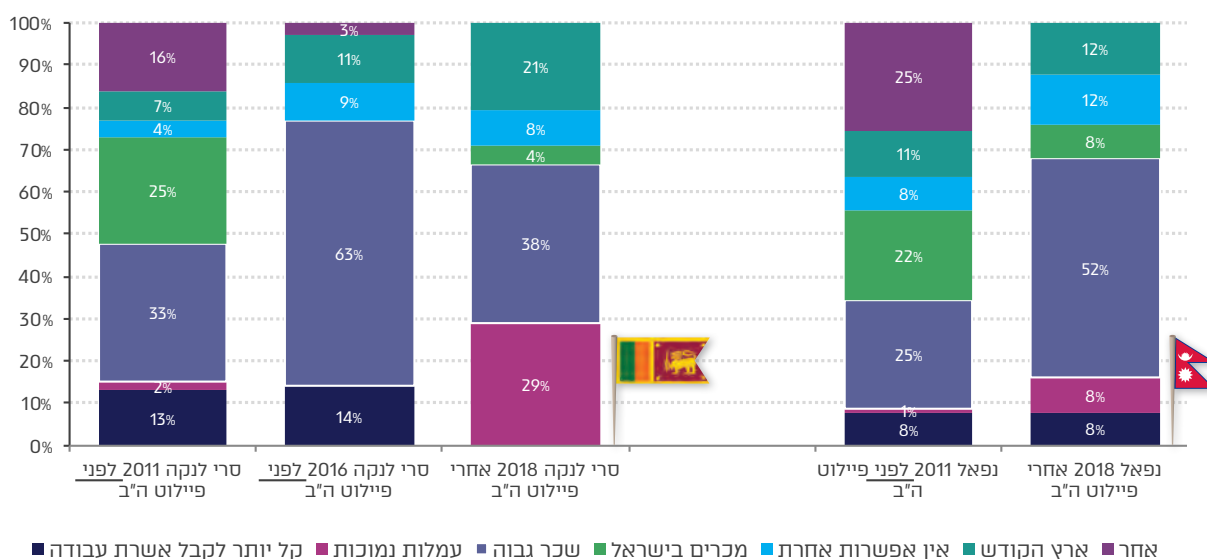
נראה כי עבור מהגרי עבודה שגוייסו בחסות הסכם הפיילוט בשתי המדינות, הפרסום דרך מנגנונים ממשלתיים אפשר נגישות

ישירה למידע רלוונטי לתהליך הגיוס ותנאי העבודה. עובדים שהגיעו דרך הסכם הפיילוט היו תלויים פחות ברשתות החברתיות, ולא היו תלויים כלל בחברות תיווך פרטיות בתהליך הגיוס, דבר המעיד על תהליך שקוף ונגיש למתעניינים בעבודה בישראל.

3.1.2 הסיבות לבחירה בישראל כיעד

תרשים 3.2 מציג את הסיבות לבחירתם של מהגרי העבודה מסרי לנקה בישראל כיעד להגירה על פני מדינות אחרות.

תרשים 3.2: הסיבות לבחירה בישראל כיעד למהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל



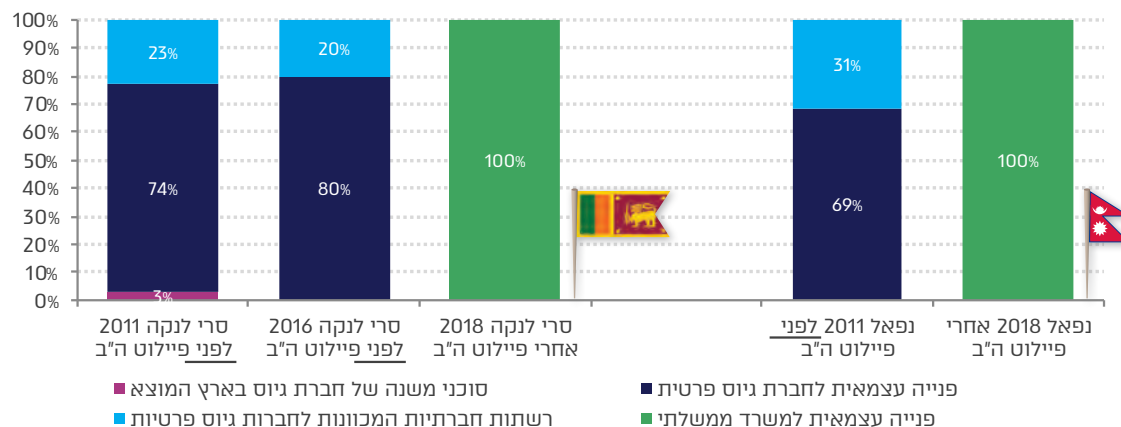
מתרשים 3.2 עולה שהסיבה הפופולרית ביותר לבחירתם של מהגרי העבודה מסרי לנקה לבוא לישראל היא השכר הגבוה: סיבה זו עלתה בקרב 33% מהמשתתפים בשנת 2011, ובשנת 2016 כבר עלתה אצל 63%. במדגם של שנת 2018 עדיין היה השכר הגבוה גורם משיכה עיקרי אצל 38% מהמשתתפים, אך גורם משיכה מרכזי נוסף היה עמלות נמוכות (29%). שיעור המשיבים שהסיבה לבחירה בישראל כיעד היא קבלת אשרה בקלות לא השתנה בין 2011 ו-2016 ונותר נמוך (13%-14%), ובמדגם 2018 לא נחשב כלל לגורם משיכה עיקרי. ניכר גם שינוי באחוז המשתתפים שלא ראו שיקולים חשובים אחרים לבחירה בישראל כיעד להגירה, אך מדובר עדיין בשיעורים קטנים יחסית: 4% בשנת 2011, 9% בשנת 2016 ו-8% בשנת 2018.

גם בקרב מהגרי עבודה מנפאל גדל אחוז המדווחים שהסיבה לבחירתה של ישראל כיעד היא שכר גבוה: בשנת 2011, לפני יישום הסכם הפיילוט בחרו באפשרות זו 25% מהמשתתפים, ואילו בשנת 2018 השיבו כך 52% מהמשתתפים. באופן מפתיע, במדגם 2018 רק 8% דיווחו שעמלות נמוכות היו סיבה לבחירת ישראל כיעד.

3.1.3 צורות גיוס

מתרשים 3.3 עולה שינוי משמעותי באופן גיוס מהגרי העבודה מסרי לנקה ונפאל לאחר יישום הסכמי הפיילוט. לפני יישום ההסכמים, רוב מהגרי העבודה מנפאל וסרי לנקה פנו ישירות לסוכנויות גיוס פרטיות אשר גבו מהם עמלת גיוס גבוהות ובלתי חזקיות. גם הרשתות החברתיות מילאו תפקיד פעיל בגיוס: כ־20% ממהגרי העבודה מסרי לנקה ו־31% ממהגרי העבודה מנפאל נותבו דרכן לסוכנים שטיפלו בהם בישראל. במקרה של סרי לנקה, שבו רואיינו מהגרי עבודה בשתי נקודות זמן לפני יישום הסכם הפיילוט (2011 ו־2016), הנתונים מראים בבירור שמנגנוני הגיוס נותרו דומים ולא השתנו עד יישום ההסכם. לאחר יישום ההסכם, הגעתם של מהגרי העבודה משתי המדינות טופלה דרך משרדים ממשלתיים שאליהם פנו העובדים כדי לסדר את בואם לישראל. צורת גיוס החדשה מבטלת את תפקידן של חברות תיווך פרטיות בארץ המוצא בתהליך הגיוס. החברות הישראליות עדיין מתווכות בין העובדים למעסיקים, אבל לא מבצעות את הגיוס בפועל שמופקד לאחר יישום ההסכמים על משרדים ממשלתיים.

תרשים 3.3: דרכי גיוס של מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל



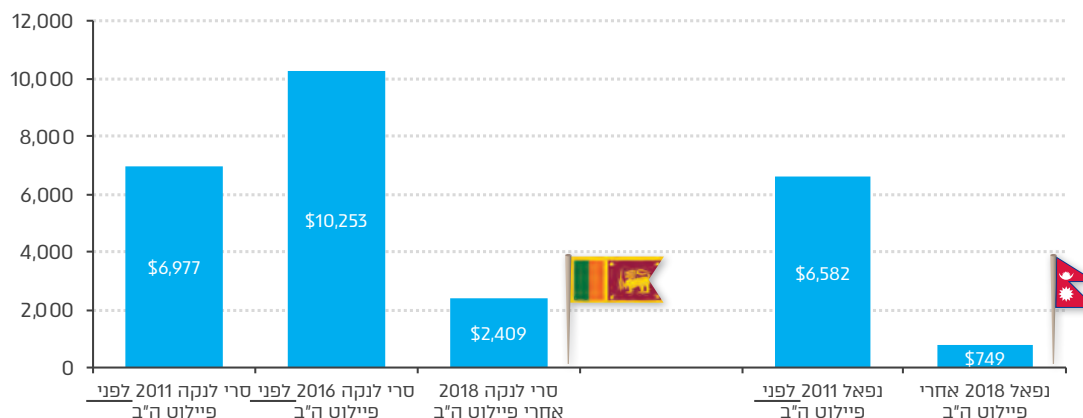
3.1.4 עלות ההגירה

תרשים 3.4 מציג את ממוצע התשלום שהעובדים מסרי לנקה ומנפאל שילמו כדי לעבוד בישראל לפני הסכם הפיילוט ואחריו. הנתונים מראים שלפני יישום ההסכם הייתה קפיצה משמעותית בדמי התיווך בסרי לנקה, מ־\$6,977 בממוצע בשנת 2011 ל־\$10,253 בממוצע בשנת 2016.⁶⁶ כלומר, למרות שמדובר בסכומים הנגבים שלא כחוק, הרווח על חשבון מהגרי עבודה נמשך ואף התעצם לאורך זמן. לאחר יישום הסכם הפיילוט ניכרה ירידה דרמטית בתשלומי העובדים מסרי לנקה ל־\$2,400 בממוצע (בשבעה מקרים דווח על \$2,000, ואילו ובארבעה מקרים אחרים דווח על \$3,000).⁶⁷ הירידה בדמי התיווך הייתה דרמטית גם אצל העובדים מנפאל, מ־\$6,582 בשנת 2011 ל־\$749 בשנת 2018. ירידה דרמטית זו משקפת את ההצלחה של ההסכם בהורדת עלות ההגירה ומצמצמת באופן ניכר את התלות של מהגרי העבודה בהלוואות כדי לממן את ההגירה. עם זאת, נראה שעלויות ההגירה עדיין גבוהות מאוד עבור מהגרי עבודה מסרי לנקה בהשוואה למהגרי עבודה מנפאל.

66 הסכומים ששילמו חלק מהעובדים הגיעו עד \$9,600 בשנת 2011 ועד \$13,646 בשנת 2016.

67 חשוב לציין שמהגרי העבודה דיווחו על סכום כולל, ולא ידעו לפרט את סעיפי התשלום. הסכום המרבי לפי חוק הוא כ־\$1,000, לא כולל כרטיס טיסה.

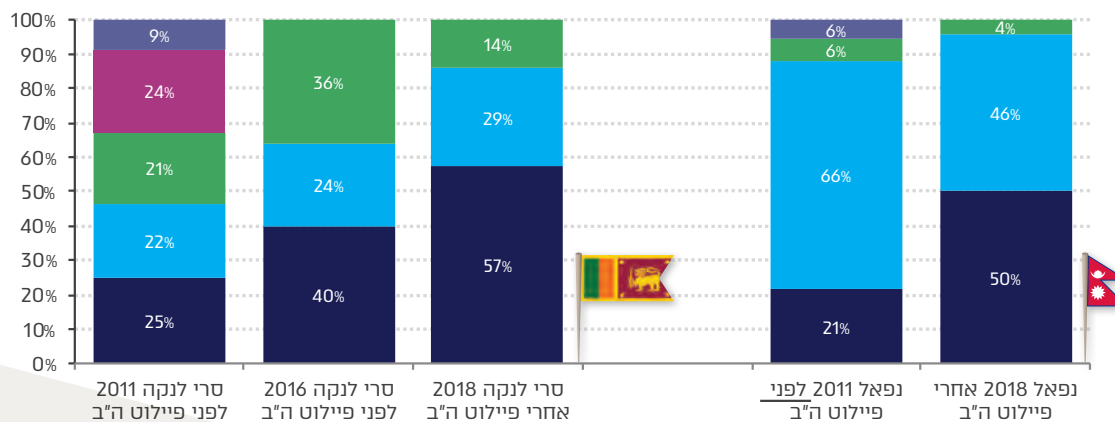
תורשים 3.4: תשלומים ששילמו מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל כדי להגיע לישראל (במחצית, דולר ארה"ב)



3.1.5 מימון עלויות ההגירה

הנתונים המוצגים בתרשים 3.5 מראים את החלק היחסי של כל מקור במימון התשלום הנדרש ממהגרי העבודה בסיעוד כדי לעבוד בישראל. בשנת 2011, מהגרי העבודה מסרי לנקה הסתמכו לשם כך בעיקר על הלוואות מקרובי משפחה, חברים ובנקים, לעתים תוך משכון בתייהם או אדמותיהם. רק חלק קטן מהם (25%) הסתמכו על הון עצמי. לעומת זאת, בשנת 2016 כ-40% ממהגרי העבודה מימנו את עלות ההגירה מהון עצמי. אחוז הנעזרים בהלוואות מרשתות חברתיות נשאר יציב (24%), אך ניכרת עלייה בשימוש בהלוואות בנק (מ-21% בשנת 2011 ל-36% בשנת 2016). עם הירידה החדה בדמי התיווך, ניכרת עלייה באחוז מהגרי העבודה שמממנים את עלות ההגירה מהון עצמי (57%), וירידה באחוז המימון דרך הלוואות מבנק (14%).

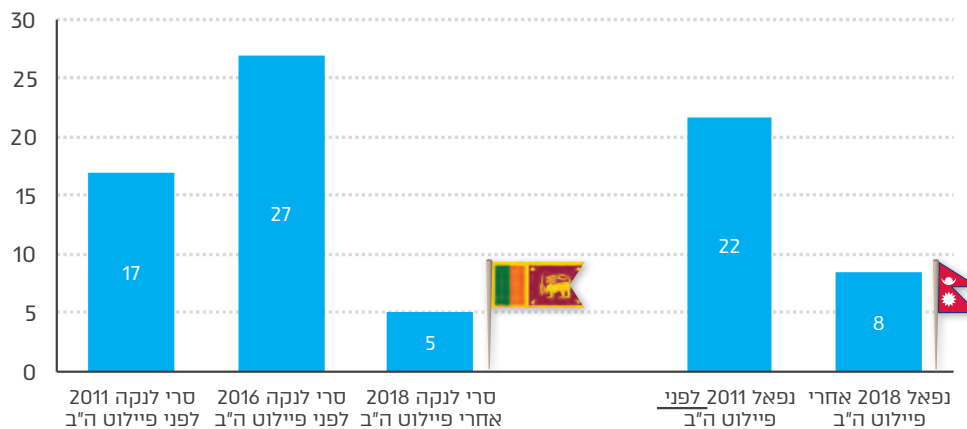
תורשים 3.5: מקורות מימון להגירת עבודה מסרי לנקה ונפאל



■ הון עצמי ■ רשתות חברתיות ■ הלוואה מהבנק ■ משכנתא ■ אחר

אחת התוצאות החשובות עבור מהגרי עבודה שלוקחים הלוואות היא פרק הזמן הנדרש כדי להחזיר את חובם. מהגרי עבודה המצויים בחובות וחוששים לאבד את פרנסתם נוטים שלא לדווח על הפרות חוק ועל הפרת זכויות, ולכן הם עלולים להיות קורבנות לניצול מצד המעסיקים. תרשים 3.6 מציג נתונים על מספר החודשים הנדרשים להחזר החוב לפי ארץ מוצא ושנת המחקר. בקרב מהגרי העבודה מסרי לנקה, נראה כי העלייה החדה בעמלות גיוס בשנים 2011-2016 השפיעה במידה רבה על משך הזמן הנדרש כדי להחזיר את החובות, שעלה מ־17 ל־27 חודשים. במילים אחרות, אם בשנת 2011 כ־20% (בממוצע) מהשהות בת חמש השנים בישראל הוקדשה להחזרת עלות ההגירה, בשנת 2016 כ־40% מהשהות הוקדשה להשבת החוב. לאחר יישום הסכם הפיילוט ירד בחדות מספר החודשים הנדרשים להחזר החוב, עד ל־5 חודשים בממוצע בלבד. בקרב מהגרי עבודה מנפאל ניכרת מגמה דומה, ומספר החודשים להחזר החוב ירד מ־22 חודשים בשנת 2011 ל־8 חודשים בשנת 2018. כלומר, הירידה בדמי התיווך השפיעה במידה רבה על היקף החובות של מהגרי העבודה, והדבר מאפשר כעת החזר חובות תוך חודשים ספורים.

תרשים 3.6: משך הזמן להחזר הלוואה בקרב מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל (בחודשים)



לסיכום, נראה כי חלו שינויים בולטים בהליך גיוס העובדים מסרי לנקה ונפאל בחסות הסכם הפיילוט. לאחר ההסכם, רק גורמים ממשלתיים במדינות המוצא ובישראל מעורבים בגיוס, עלות ההגירה ירדה במידה רבה, ועקב כך גם היקף החובות של מהגרי העבודה ירד משמעותית. כך רוב מהגרי העבודה שהגיעו במסגרת הסדרי הפיילוט יכלו לממן את בואם לישראל מהון עצמי, וגם מי שלקחו הלוואות יכולים להחזיר אותן בטווח קצר של חודשים ספורים.

3.2 תנאי העסקה וזכויות סוציאליות של מהגרי עבודה בענף הסיעוד

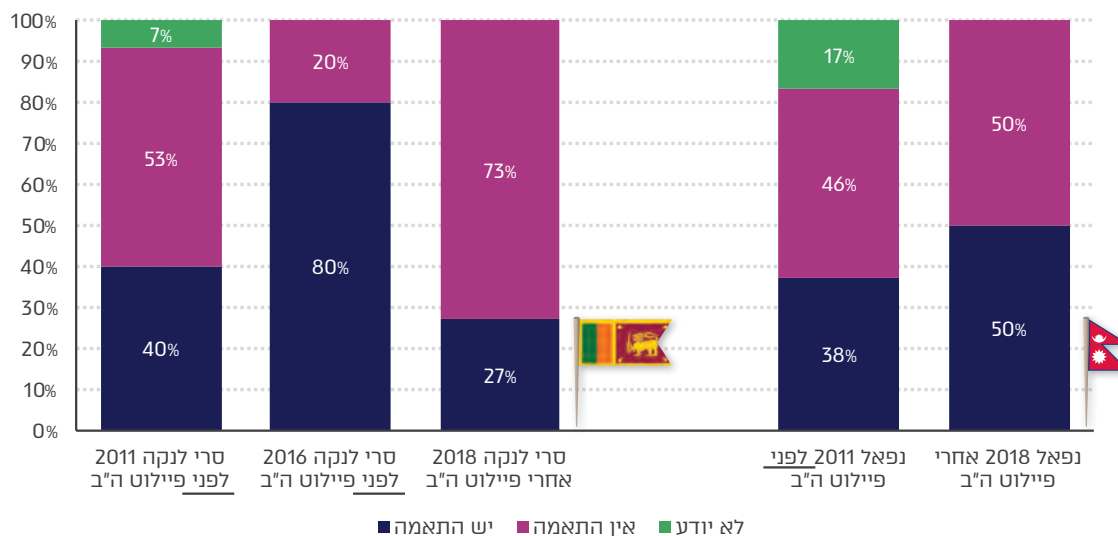
תנאי העסקה של העובדים בענף הסיעוד שהגיעו במסגרת הפיילוט תואמים לדיני העבודה הכלליים. עם זאת, אופי העבודה בתחום הסיעוד שונה מאופי העבודה בענפים אחרים. למשל, לפי פסיקת בג"ץ עובד סיעוד המתגורר בבית המעסיק אינו זכאי לתשלום בגין עבודה בשעות נוספות, ומגיע לו יום מנוחה של 25 שעות בלבד. כמן כן, אפשר להחליף מעסיק בתנאים מסוימים בלבד, ומהגרי העבודה מורשים לעבוד רק באזורים גאוגרפיים שהוגדרו בהסכם העבודה. תנאי העסקה והזכויות הסוציאליות מפורטים בהמשך פרק זה.

3.2.1 הפירות חוזה

במסגרת הסדרי הגיוס הפרטיים הקיימים היום בענף הסיעוד, לפי נוהל העסקת עובד זר בענף הסיעוד⁶⁸ ניתנת לעובד אשרה רק לאחר הצגת חוזה עבודה מתורגם בשפתו, שמאושר מראש בידי עורך דין ישראלי לבדיקת התאמה לחוקי מדינת ישראל ונוהלי הרשות. עקב כך, 100% מהעובדים הן מנפאל והן מסרי לנקה שהשתתפו בסקר בשנת 2018 חתמו על חוזה העסקה לפני הגעתם לארץ, לעומת 60% מהעובדים מנפאל ו-91% מהעובדים מסרי לנקה שחתמו על החוזה בשנת 2011.

מידת ההתאמה בין תנאי החוזה לבין תנאי העבודה בפועל מוצגת בתרשים 3.7. מהתרשים עולה כי לאחר יישום הסכם הפיילוט, העובדים מסרי לנקה דיווחו על הרעה במידת ההתאמה בין תנאי החוזה לתנאי העבודה בפועל. בשנת 2018, רק 27% מהעובדים דיווחו על התאמה, לעומת 40% בשנת 2011 ו-80% בשנת 2016, לפני החלת ההסכם. בקרב העובדים מנפאל ניתן לראות שיפור קל במידת ההתאמה בין התנאים שתוארו בחוזה לתנאי עבודתם בפועל: לפני החלת ההסכם בשנת 2011 דיווחו 38% על התאמה, ולאחר החלת ההסכם בשנת 2018 דיווחו 50% על התאמה. אך לאור העובדה שבשנת 2011, 17% מהעובדים לא ידעו אם החוזה תאם לתנאים בפועל, לא ניתן לומר בוודאות שחל שיפור.⁶⁹

תרשים 3.7: התאמה בין תנאי החוזה לתנאי העבודה בפועל בקרב מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל



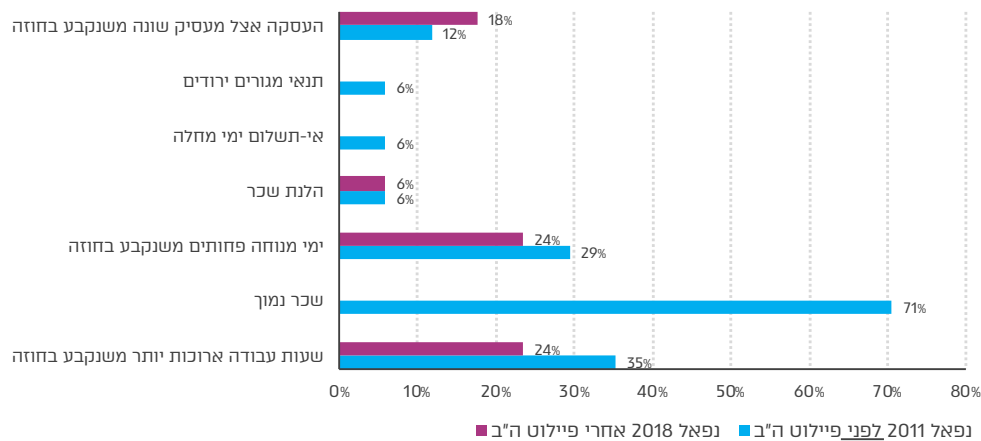
68 נוהל העסקת עובד זר בענף הסיעוד (30/01/2017). רשות האוכלוסין וההגירה.

https://www.gov.il/BlobFolder/policy/foreign_worker_employment_procedure/he/5.3.0002_0.pdf

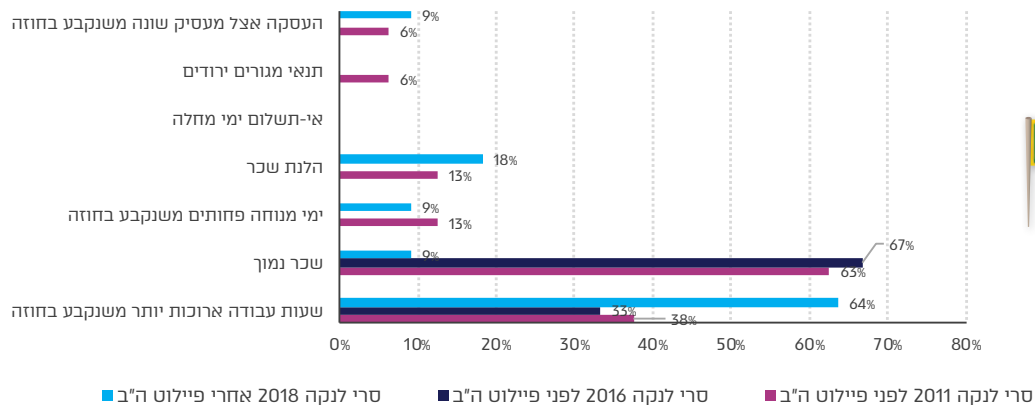
69 חשוב לציין כי מהגרי עבודה בענף הסיעוד רשאים להחליף מעביד, אך בהגבלות מסוימות: חובה לתת הודעה מוקדמת בכתב ללשכת התיווך שבה רשום העובד, וכן למעסיק או לנציגו. אשרת העבודה המונפקת למטפל זר לסיעוד קובעת את האזורים הגאוגרפיים בישראל שבהם הוא זכאי לבקש לעבוד, על מנת להבטיח שיינתן למעסיקים קשישים ובעלי מוגבלויות המתגוררים באזורים פריפריאליים במדינה טיפול הולם ממטפלים זרים שהוזמנו לישראל לשם כך.

תרשימים 3.8 ו-3.9⁷⁰ מציגים את סוגי ההפרות שעליהן דיווחו המרואיינים מסרי לנקה ונפאל. בקרב מהגרי עבודה מסרי לנקה, לאחר החלת הפיילוט בולטת עלייה ניכרת בתלונה על שעות עבודה ארוכות (64%) לעומת שנים קודמות (38% בשנת 2011 ו-33% בשנת 2016). מנגד, אחוז העובדים שהתלוננו על שכר נמוך מזה שנקבע בחוזה ירד משמעותית לאחר יישום הסכמי הפיילוט, מ-63% בשנת 2011 ו-67% בשנת 2016 ל-9% בלבד בשנת 2018. עם זאת, עלה אחוז העובדים שהתלוננו על הלנת שכר – שני עובדים, או 18% מהמדגם, בשנת 2018, לעומת 13% בשנת 2011. עובד אחד מבין 11 נשאלים⁷¹ מסרי לנקה דיווח על העסקה אצל מעסיק שונה משנקבע בחוזה, ואילו בשנת 2011 דיווחו על כך שני עובדים מתוך 34.

תרשים 3.8: סוגי הפרות חוזה בקרב מהגרי עבודה מסרי לנקה



תרשים 3.9: סוגי הפרות חוזה בקרב מהגרי עבודה מנפאל



70 אם בגרף לא מופיעה עמודה כלשהי, המשמעות היא שלא היו תלונות בנושא. חשוב לציין כי מדובר בדיווח המתבסס על התחושות של העובדים ולא על ניתוח נתונים במציאות. למשל, בסעיפים הבאים ניתן לראות ששעות עבודה של העובדים מסרי לנקה כמעט ולא השתנו, אך יותר עובדים דיווחו על שעות עבודה ארוכות ממה שכתוב בחוזה. הסיבה לכך יכולה להיות מודעות גבוהה יותר של העובדים לתוכן החוזה. 71 בגלל המדגם המצומצם של העובדים מסרי לנקה (בסך הכול הגיעו בחסות הסכם הפיילוט 13 עובדים, מהם שניים לא היו מעוניינים להתראיין), עובד אחד מהווה 9% מהמדגם בשנת 2018.

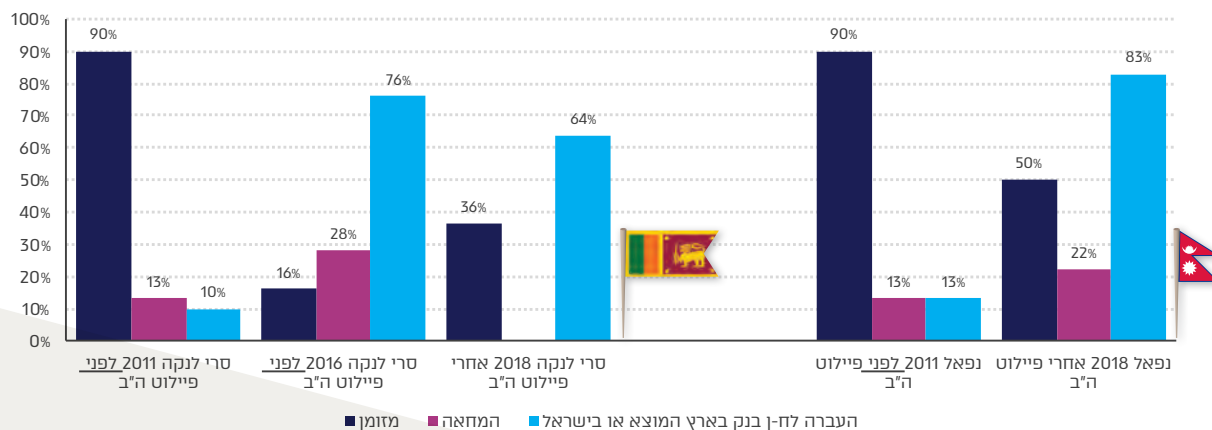
בקרוב מהגרי עבודה מנפאל, לאחר יישום הסכמי הפיילוט חלה ירידה באחוז המתלוננים בכל הנושאים, בהם באחוז המתלוננים על שעות עבודה ארוכות מהרשום בחוזה (ירידה מ־35% בשנת 2011 ל־24% בשנת 2018), על ימי מנוחה פחותים (מ־29% בשנת 2011 ל־24% בשנת 2018). אף עובד מנפאל לא התלונן על שכר נמוך משנקבע בחוזה (לפני הפיילוט בשנת 2011 71% מהעובדים התלוננו על כך, האחוז הגבוה ביותר מכל הנושאים האחרים). לעומת זאת, חלה עלייה באחוז המתלוננים על העסקה אצל מעסיק שונה מהרשום בחוזה (18% בשנת 2018 לעומת 12% בשנת 2011). עובד אחד מבין 18 (6%) התלונן על הלנת שכר, ועובד אחד (6%) התלונן על תנאי מגורים ירודים מאלה שנקבעו בחוזה.

3.2.2 שנו עבודה

לפי החוק, חובה לשלם את שכרם של מהגרי העבודה באמצעות הפקדה לחשבון בנק על שמו של העובד. אם העובד מסכים, ואם תנאי זה מפורט בחוזה העבודה בהסכם קיבוצי או אם כך מקובל במקום העבודה של העובד, אפשר גם לשלם חלק מהשכר באופן שווה־ערך במזון. מנתוני המחקר עולה שהן בשנת 2016 לפני החלת ההסכם, והן בשנת 2018 לאחר החלתו, לכל המשתתפים מסרי לנקה ומנפאל היה חשבון בנק, ולא היו הפרות בתחום זה.

הדרכים לקבלת שכר העובדים מוצגות בתרשים 3.10. לאחר יישום הסכם הפיילוט חלה עלייה באחוז העובדים מנפאל שמקבלים את שכרם בהעברה ישירה לחשבון הבנק שלהם (מ־13% בשנת 2011 ל־83% בשנת 2018). שיעור העובדים שקיבלו לפחות חלק משכרם במזון ירד מ־90% בשנת 2011 ל־50% בשנת 2018. חשוב לציין כי בענף הסיעוד העובדים מקבלים חלק מהשכר מהמעסיקים שלהם, שהם גם המטופלים, ונוח להם יותר לשלם לעובדים במזון. בקרב העובדים מסרי לנקה, בשנים אחרונות חלה עלייה (מ־10% בשנת 2011 ל־64% בשנת 2018) באחוז העובדים שמקבלים שכר לחשבון בנק, אך לא ניתן לומר שהיא נובעת מהחלת ההסכם, משום שגם בשנת 2016 קיבלו 76% מהעובדים שכר לחשבון הבנק שלהם. במקביל, ירד אחוז העובדים מסרי לנקה שמקבלים חלק משכרם במזון, מ־90% בשנת 2011 ל־36% בשנת 2018.

תרשים 3.10: דרכי תשלום שכר למהגרי עבודה מסרי לנקה ומנפאל⁷²

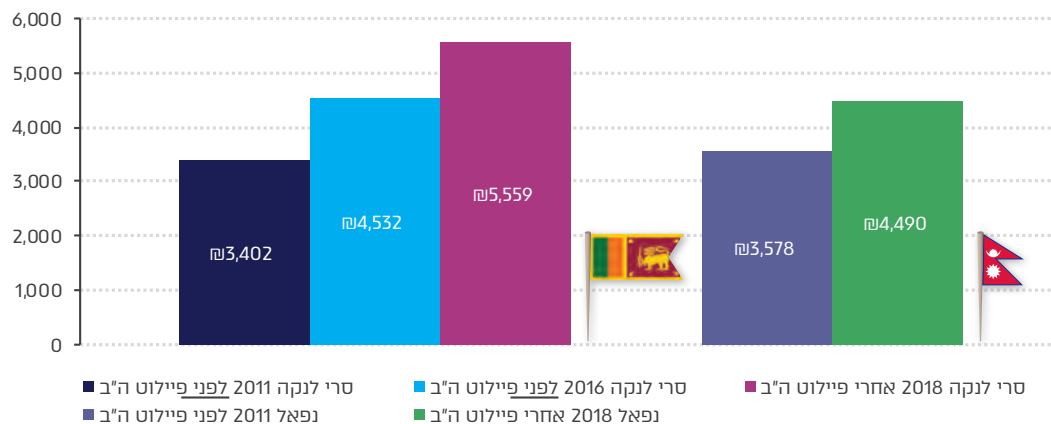


⁷² הסכום בתרשים יכול להיות גבוה מ־100%, כיוון שעובדים היו יכולים לקבל חלקים שונים משכרם בדרכים שונות, וכך יכול היה להיווצר ריבוי תשובות.

החל מדצמבר 2017, שכר המינימום לעובד במשרה מלאה כפי שהוגדר בחוק עומד על 5,300 ₪ לחודש. בשנים 2011-2018 שכר המינימום בסיעוד עלה ב־30%. בתרשים 3.11 מוצג השכר החודשי הממוצע נטו של מהגרי עבודה בענף הסיעוד לפני יישום הסכמי הפיילוט ואחריו. מהתרשום עולה כי המעסיקים אכן מילאו אחר הדרישות הנוגעות לשכר המינימום הן לפני החלת ההסכם והן אחריו. בתקופת המחקר עלה שכרם של העובדים מנפאל ב־25%, ושכר של העובדים מסרי לנקה עלה ב־63%. ניתן להסביר את העלייה החדה יותר של שכר העובדים מסרי לנקה לעומת שכר העובדים מנפאל בכך שלפני יישום ההסכמים העובדים מסרי לנקה קיבלו שכר נמוך יותר מאשר העובדים מנפאל. כמו כן, העובדים מסרי לנקה מנצלים פחות ימי מנוחה בחודש מאשר העובדים מנפאל (ראו בסעיפים הבאים).

אף עובד מנפאל או סרי לנקה לא דיווח על עבודה אצל כמה מעסיקים במקביל. בקרב העובדים מנפאל שרואינו לאחר יישום הסכמי הפיילוט, 94% דיווחו על קבלת תלוש שכר, ו־73% מהעובדים מסרי לנקה דיווחו על כך.

תרשים 3.11: שכר חודשי ממוצע של מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל (נשקלים)

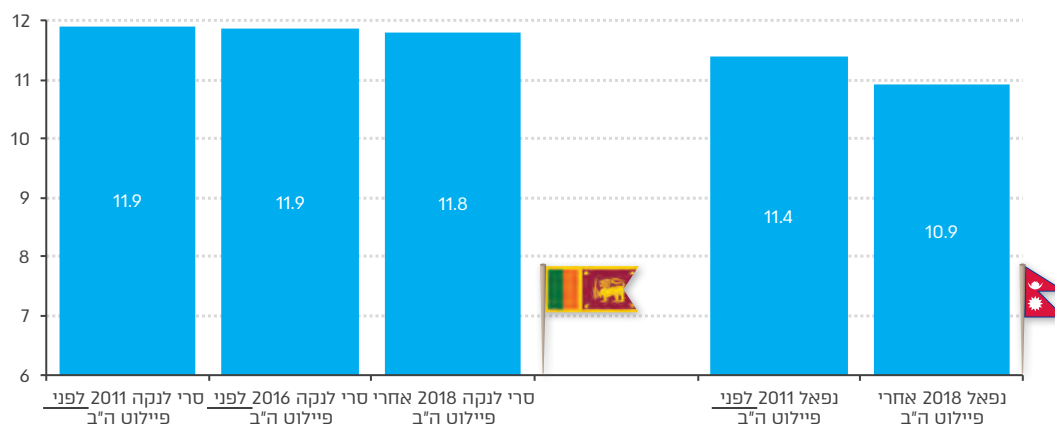


לפי פסיקת בג"ץ⁷³ עובד סיעוד המתגורר בבית מעסיק אינו זכאי לתשלום בגין עבודה בשעות נוספות: עבור חודש עבודה שלם מגיע לו שכר שלא נופל משכר המינימום, אך ללא התייחסות לשעות נוספות. תרשים 3.12 מראה שלאחר יישום הסכמי הפיילוט, לא חל שינוי במספר שעות העבודה נטו של העובדים מסרי לנקה, והם עובדים כמעט 12 שעות ביום. לעומת זאת, חלה ירידה במספר שעות העבודה של העובדים מנפאל מ־11.4 שעות בשנת 2011 לפני החלת ההסכם ל־10.9 שעות ביום בשנת 2018, לאחר החלת ההסכם.⁷⁴ כמו כן, בשנת 2018, 67% מהעובדים מנפאל ו־60% מן העובדים מסרי לנקה דיווחו שהם צריכים להיות זמינים בלילה, ואילו בשנת 2011 דיווחו על כך פחות עובדים (57% מהעובדים מנפאל ו־40% מהעובדים מסרי לנקה).

73 החלטת בג"ץ 1678/07 משנת 2009.

74 בשל המדגם המצומצם של העובדים מסרי לנקה, לא ניתן להתייחס לירידה זו כמייצגת את השינוי בקבוצה. השינוי בשעות עבודה עשוי גם לנבוע מבהבדלים בתפקוד של המטופלים ועוד.

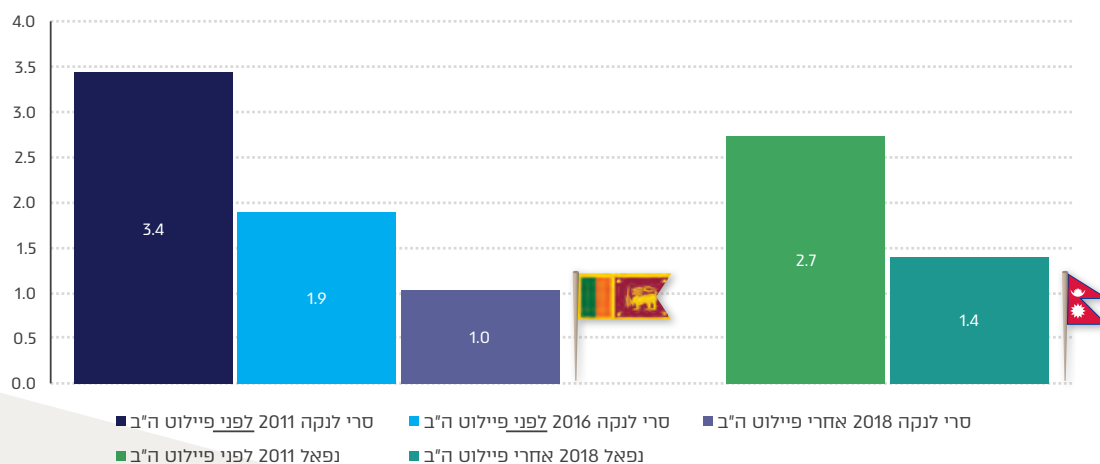
תרשים 3.12: מחצית שעות עבודה יומי של מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל⁷⁵



3.2.3 ימי מנוחה

מהגרי עבודה בענף הסיעוד לא זכאים לתקופת מנוחה שבועית בת 36 שעות כמו שנדרש בענפים אחרים, אלא ל-25 שעות מנוחה רציפות בלבד. מתרשים 3.13 עולה כי מספר ימי המנוחה של העובדים בסיעוד ירד במידה רבה, מ-3.4 ימים בחודש בשנת 2011 (יום מנוחה כאחת לשבוע) ל-1.0 ימי מנוחה חודשיים. חשוב לציין שלעובדים מסרי לנקה ירידה זו החלה עוד לפני החלת ההסכם בשנת 2016, אז דיווחו העובדים על 1.9 ימי מנוחה בחודש. גם העובדים מנפאל דיווחו על ירידה בימי המנוחה, מ-2.7 ימים לחודש לפני החלת ההסכם הביטורלי ל-1.4 ימים בחודש לאחר החלתו.

תרשים 3.13: מספר ימי מנוחה חודשי של מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל



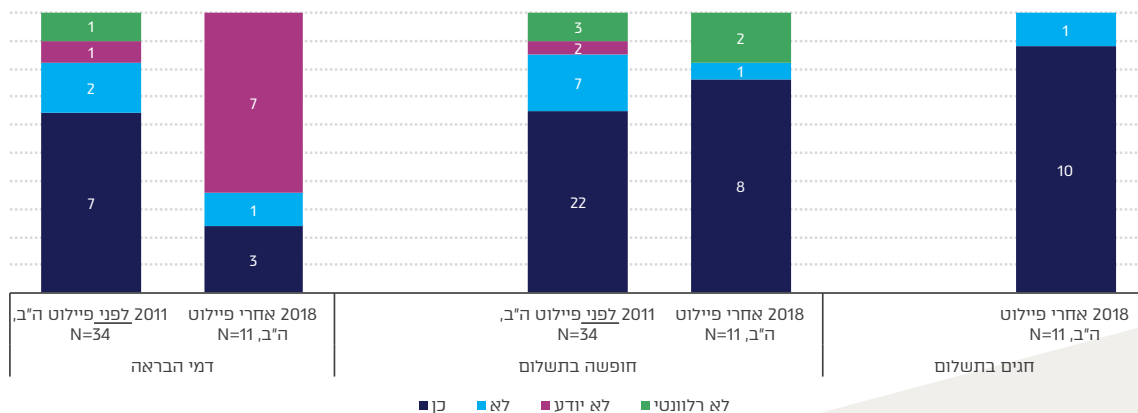
⁷⁵ שעות העבודה נטו חושבו בהתאם לשעת התחלת העבודה, שעת סיום העבודה, בניכוי משך כל ההפסקות, כך שהמחקר מתייחס רק לשעות עבודה בפועל ולא לכל השעות שבהן שהה העובד בבית מעסיקו.

כל העובדים מסרי לנקה שלא לקחו יום מנוחה בשבוע שקדם לסקר, עשו זאת מרצונם, ורק עובד אחד שלא לקח יום מנוחה דיווח שהמעסיק הכריח אותו לא לקחת מנוחה. כל העובדים שלא ניצלו יום מנוחה במהלך השבוע שלפני הסקר קיבלו תשלום עבורו, בממוצע 335 ₪. בקרב העובדים מנפאל שלא ניצלו את יום המנוחה שלהם, רק 88% היו סבורים שקיבלו תשלום עבורו (430 ₪ בממוצע). לכן ניתן להסביר את רצונם של העובדים לוותר על יום מנוחה שבועי בכך שעבור עבודה בשבת הם מקבלים תגמול גבוה יותר משכר של יום רגיל.

3.2.4 דמי חגים, דמי חופשה ודמי הנדאה

כל מהגר עבודה אשר מועסק על בסיס חודשי זכאי לתשלום עבור תשעה ימי חג דתיים בשנה לכל היותר, לפי מצוות דתו או ימי חג יהודיים לבחירתו, אם ימי חג אלה אינם חלים במהלך ימי המנוחה השבועיים.⁷⁶ כל עובד זכאי גם לימי חופשה בתשלום מדי שנה, והחל מ־1 בינואר 2017 נקבע כי עבור כל אחת מחמש השנים הראשונות מגיעים לעובד 16 ימי חופשה קלנדריים בשנה (כולל ימי מנוחה שבועיים). את החופשה יש לתאם בין הצדדים, והיא תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה נצברה עם הודעה מראש של 14 יום מהמעביד או העובד. בנוסף, לפי החוק עובד אשר השלים לפחות שנת עבודה אחת זכאי פעם בשנה לתשלום "דמי הבראה" ממעסיקו, בתעריף של 378 ₪ ליום כפול חמישה ימים בשנת העבודה הראשונה. כל העובדים מנפאל שרואינו בשנת 2018 עבדו בישראל יותר משנה, ועל כן כולם היו זכאים לקבל דמי הבראה וחופשה בתשלום. את הנתונים לגבי העובדים מנפאל ניתן לראות בתרשים 3.14. לאחר יישום הסכם הפיילוט בשנת 2018, 77% (8 עובדים מתוך 11) דיווחו על חופשה בתשלום, לעומת 65% (22 עובדים מתוך 34) שדיווחו על כך בשנת 2011. עם זאת, ירד אחוז העובדים שדיווחו על קבלת דמי הבראה מ־65% (7 עובדים מתוך 34) בשנת 2011 ל־24% (3 מתוך 11 עובדים) בלבד בשנת 2018. כמו כן, בשנת 2018 דיווחו 88% (10 מתוך 11 עובדים) על קבלת דמי חגים, אך 12% (עובד אחד מתוך 11) דיווחו שלא קיבלו תשלום זה. בעת המחקר העובדים מסרי לנקה עבדו בישראל פחות משנה, ולכן עבורם רק דמי החגים היו רלוונטיים; 50% מהם בלבד דיווחו על קבלת דמי חגים.

תרשים 3.14: תשלום עבור ימי חג, חופשה ודמי הנדאה למהגרי עבודה מנפאל (במספר משינים)⁷⁷



76 חוק שעות עבודה ומנוחה מחייב תשעה ימי חג בתשלום לכל עובד (ישראלי או זר).

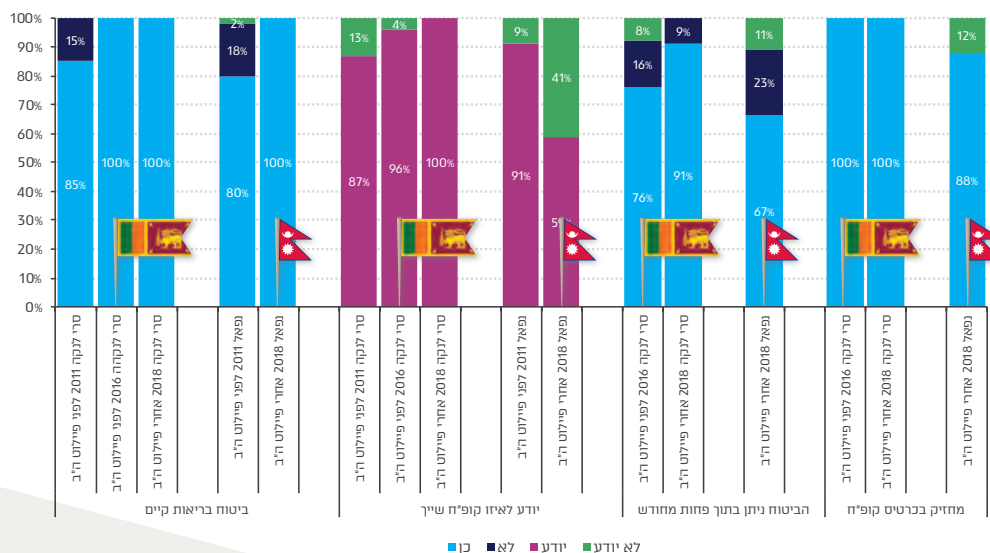
77 בזמן הסקר כל העובדים מסרי לנקה שהו בישראל פחות משנה, כך שלא היה רלוונטי לשאול אותם על דמי הבראה ודמי חופשה. לכן הגרף מציג נתונים רק עבור העובדים מנפאל.

3.2.5 ניטוח בריאות ותשלום זמי מחלה

מעסיקים של מהגרי עבודה בישראל מחויבים לספק להם ביטוח רפואי פרטי במשך כל תקופת העסקתם. המעסיק חייב למסור לעובד סיכום של פוליסת הביטוח בשפה המובנת לו. תרשים 3.15 מראה כי לאחר יישום הסכם הפיילוט, חל שיפור משמעותי באחוז העובדים שהיו סבורים שיש להם ביטוח בריאות: לאחר החלת ההסכמים, כל העובדים (100%) מסרי לנקה ונפאל דיווחו שהם מבוטחים על ידי המעסיק. לעומת זאת, לפני החלת ההסכמים בשנת 2011, רק 85% מהעובדים מסרי לנקה ו-80% מהעובדים מנפאל היו סבורים שמעסיק דאג להם לביטוח בריאות. אך בזאת מסתיים הדמיון בין העובדים משתי המדינות. בקרב העובדים מסרי לנקה, לאחר יישום הסכם הפיילוט עלה אחוז העובדים שידעו לאיזו קופת חולים הם שייכים (100% מהעובדים בשנת 2018 לעומת 87% בשנת 2011), אך בקרב העובדים מנפאל חלה ירידה בנתון הזה: 59% מהעובדים דיווחו בשנת 2018 שהם ידעו לאיזו קופת חולים הם שייכים, לעומת 91% מהעובדים בשנת 2011. כמעט כל העובדים מסרי לנקה (91%) דיווחו שהביטוח הוסדר עבורם במהלך החודש הראשון להגעתם לארץ (לעומת 76% שדיווחו על כך בשנת 2016), ואילו בקרב העובדים מנפאל רק 67% דיווחו על כך. כמו כן, כל העובדים מסרי לנקה שידעו לאיזו קופת חולים הם שייכים החזיקו כרטיס של קופת חולים, ואילו בקרב העובדים מנפאל רק 88% החזיקו בכרטיס זה.

בסך הכול מהנתונים עולה כי לאחר החלת ההסכמים, המצב של העובדים מסרי לנקה השתפר והמצב של העובדים מנפאל הוחמר ברוב הפרמטרים הקשורים לביטוח בריאות. חשוב לציין שהשיפור במצבם של העובדים מסרי לנקה התחיל עוד לפני החלת ההסכם – כבר בשנת 2016 הם דיווחו על מצב טוב יותר מאשר בשנת 2011, ולכן לא ניתן לייחס את השיפור להחלת ההסכם בהכרח.

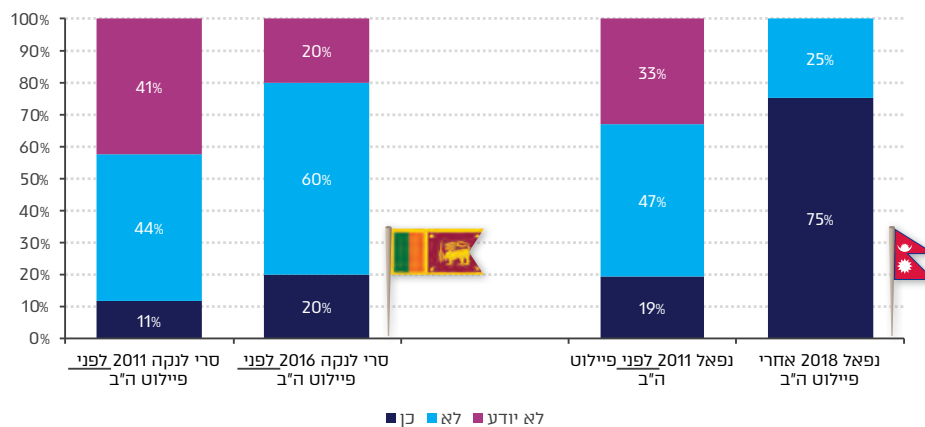
תרשים 3.15: ניטוח בריאות עבור מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל⁷⁸



78 השאלות "האם ביטוח הוסדר תוך פחות מחודש" ו"האם ברשותך יש כרטיס קופת חולים" נשאלו רק משנת 2016.

מידע על תשלום דמי מחלה לעובדים זכאים מוצג בתרשים 3.16. לא ניתן היה לנתח את השינוי אצל העובדים מסרי לנקה אחרי יישום הסכם הפיילוט, משום שבשנת 2018 דיווחו 10 מתוך 11 מרואיינים שהם לא היו חולים במהלך עבודתם בישראל (היחיד שדיווח על מחלה ציין שלא קיבל תשלום). לכן השאלה לא הייתה רלוונטית עבורם, והקטגוריה הוסרה מהגרף. בקרב העובדים מנפאל, חל שיפור משמעותי בתשלום דמי מחלה לאחר החלת ההסכם: בשנת 2018 דיווחו 75% על קבלת דמי מחלה, לעומת 19% בלבד בשנת 2011. במקביל עלתה המודעות של העובדים לתשלום דמי המחלה: בשנת 2018 כל העובדים מנפאל שהיו חולים דיווחו שידעו אם קיבלו תשלום, לעומת 33% בשנת 2011 שלא ידעו לומר אם קיבלו דמי מחלה.

תרשים 3.16: תשלום דמי מחלה עבור מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל⁷⁹



בהמשך לכך נשאלו העובדים כיצד ינהגו אם תהיה להם בעיית בריאות. 44% מהעובדים מנפאל ענו שיפנו למעסיק כדי שייסע להם לפנות לרופא, 11% יפנו ללשכת כח אדם, 39% יפנו ישירות לקופת החולים, ואילו 6% ענו כי אינם יודעים מה לעשות משום שמעולם לא היו חולים. בקרב העובדים מסרי לנקה, 91% ציינו כי יפנו למעסיק, ורק עובד אחד ציין כי יפנה ישירות לקופת חולים.

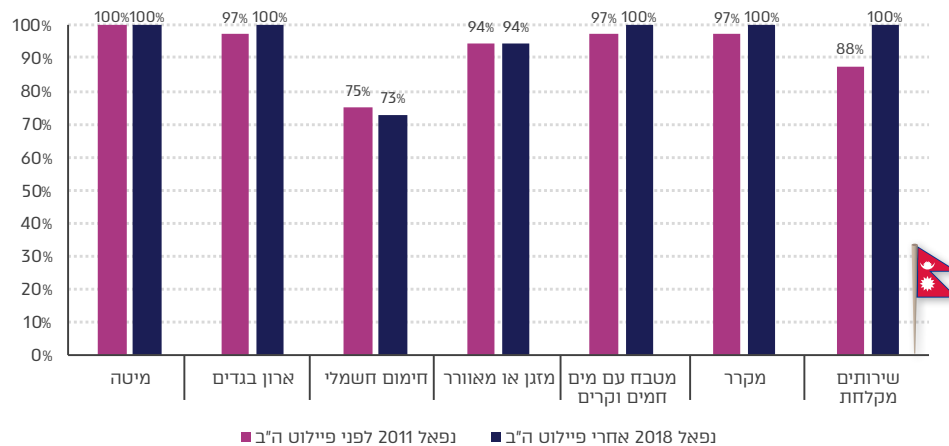
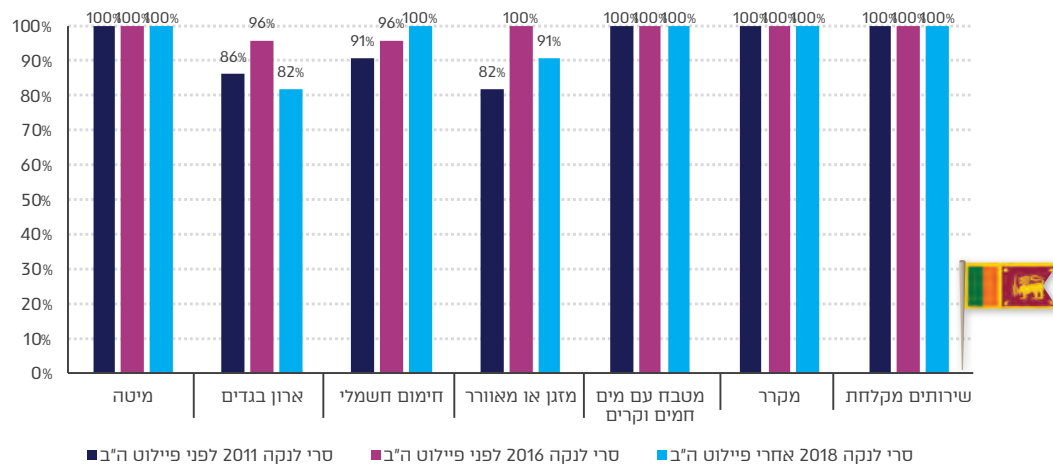
3.2.6 תנאי מגורים

תרשים 3.17 מציג תנאי מגורים לפני יישום הסכמי הפיילוט ואחריו. התרשים מראה כי לאחר יישום ההסכמים לא חל שינוי משמעותי בתנאי המגורים של העובדים מנפאל וסרי לנקה. כרבע מהעובדים הנפאלים עדיין לא קיבלו חימום חשמלי (27% בשנת 2018 ו-25% בשנת 2011). חל שיפור קל באחוז העובדים שקיבלו שירותים ומקלחת (לכולם סופקו השירותים בשנת 2018, לעומת 88% בלבד בשנת 2011), ובשאר הקטגוריות הציוד סופק. גם בקרב העובדים מסרי לנקה חל שיפור קל בחלק מהקטגוריות של תנאי המגורים – למשל, בשנת 2018 ל-91% מהם סופקו מזגן או אוורור, לעומת 82% בשנת 2011), אך באחרות חלה הרעה קלה – כך למשל, בשנת 2018 ל-82% מהם סופק ארון בגדים, לעומת 86% בשנת 2011. בסך הכול לא ניכר שינוי משמעותי בתנאי

⁷⁹ בשנת 2018 דיווחו 10 מתוך 11 מרואיינים מסרי לנקה שהם לא היו חולים במהלך עבודתם בישראל, ועל כן השאלה לא רלוונטית עבורם. לכן הדיווח על העובדים מסרי לנקה שרואיינו בשנת 2018 לא הוצג בגרף.

מגוריהם. את המצב הטוב יחסית באספקת הציוד לעובדים אפשר להסביר בכך שעובדי הסיעוד מתגוררים בבתי המעסיקים ויכולים להשתמש בציוד שלהם. כל העובדים דיווחו שהם גרו בחדר משלהם בבית.

תרשים 3.17: תנאי המגורים של מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל



3.2.7 קשיים נעוזה שמזאינים את העובדים והפדות אחדות

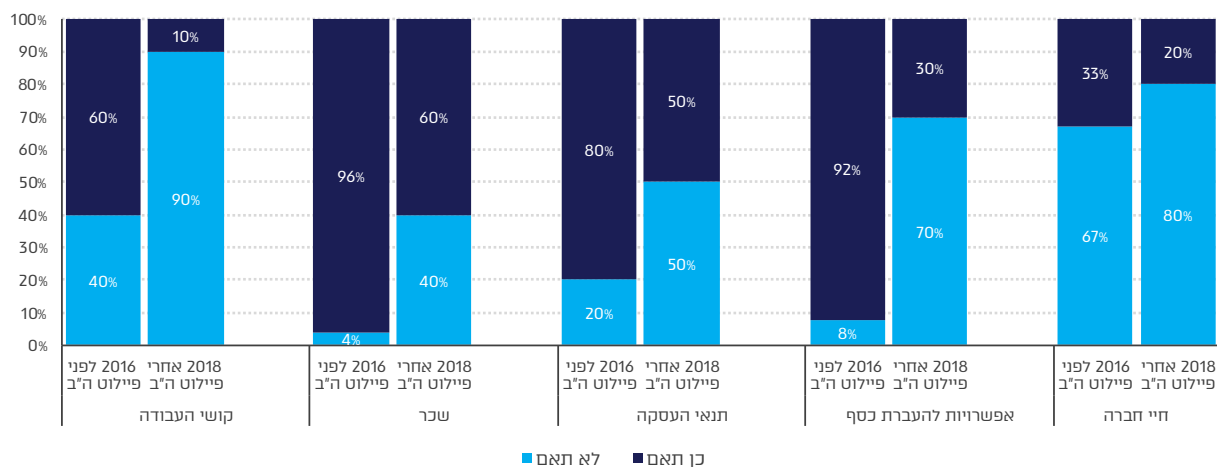
לאחר יישום הסכם הפיילוט, העובדים מנפאל הגדירו כקשיים את יחס המעסיק כלפיהם, היעדר יום מנוחה, היעדר מידע לגבי זכויות, איסור לצאת מהבית, והיעדר הפסקה – כל קושי דווח על ידי עובד אחד. שני עובדים דיווחו על שעות עבודה מרובות. העובדים מסרי לנקה גם דיווחו על יחס לא הולם של המעסיק, היעדר ימי מנוחה, היעדר הפסקות, אספקת מזון לא מתאים לצרכים שלהם, והמצב הבריאותי של המעסיק – כל קושי דווח על ידי עובד אחד. שלושה עובדים מסרי לנקה דיווחו כי הם נדרשו לבצע עבודות נוספות, בעיקר ניקיון, שלא קשור לטיפול במטופל עצמו אלא למשפחה שלו. לאור העובדה שמספר

המרוויינים מסרי לנקה (11 עובדים) היה נמוך יותר מאשר מספר המרוויינים מנפאל (18 עובדים), נראה שהעובדים מסרי לנקה הביעו תלונות רבות יותר.

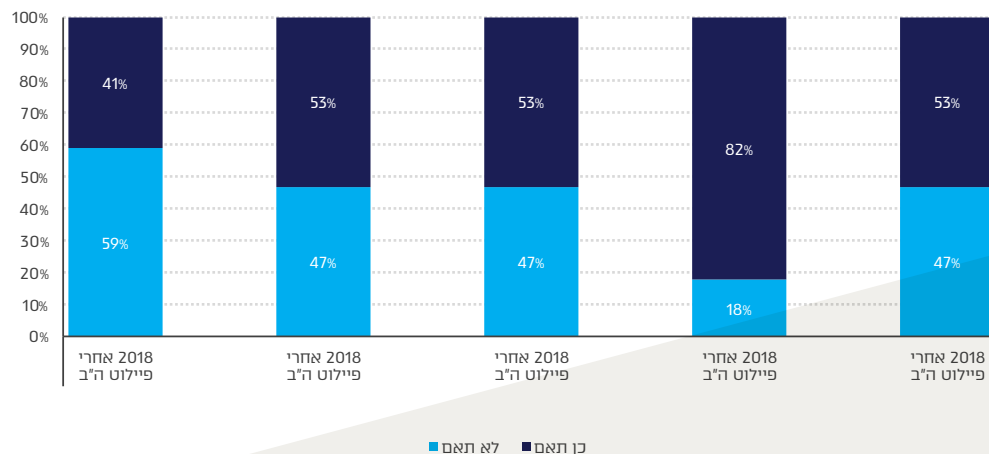
3.2.8 ציפיותיהם של מהגרי העבודה לפני ההגירה לעומת המציאות בישראל

העובדים התבקשו לבחון בדיעבד את מציאות חייהם בישראל ביחס למה שציפו לפני ההגעה. תרשים 3.18 מסכם את התשובות. מהתרשים עולה כי בקרב העובדים מסרי לנקה חלה הרעה במידת התאמה בין ציפיותיהם למציאות: אי־התאמה של הציפיות לגבי רמת הקושי בעבודה עלתה מ־40% בשנת 2016 ל־90% בשנת 2018, לגבי השכר אי־ההתאמה עלתה מ־4% ל־40%, לגבי תנאי ההעסקה אי־ההתאמה עלתה מ־20% ל־50%, לגבי אפשרויות להעברת כסף אי־ההתאמה עלתה מ־8% ל־70%, ולגבי חיי החברה אי־ההתאמה עלתה מ־33% ל־67%. מידת התאמה של ציפיות העובדים מנפאל לאחר החלת ההסכם הייתה גבוהה מזו של העובדים מסרי לנקה, ועמדה על יותר מ־50% ברוב הפרמטרים (תרשים 3.19).

תרשים 3.18: התאמה בין הציפיות של מהגרי העבודה מסרי לנקה לבין המציאות בישראל



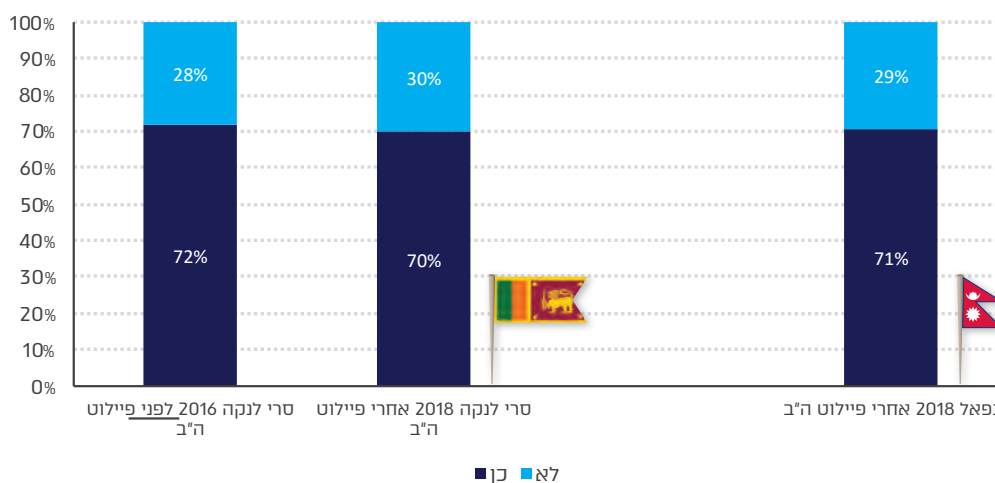
תרשים 3.19: התאמה בין הציפיות של מהגרי העבודה מנפאל לבין המציאות בישראל



3.2.9 העדנת יעילות יום ההדרכה ואורך המוצא

טרם הגעתם לישראל חויבו כל העובדים להשתתף ביום הדרכה בארץ מוצאם. תרשים 3.20 מציג את המידה שבה דיווחו העובדים כי יום ההדרכה הכין אותם ביעילות לעבודה בישראל. הנתונים מראים כי התועלת שהפיקו העובדים מסרי לנקה מיום ההדרכה כמעט לא השתנתה לאחר החלת ההסכם: 70% מהם דיווחו כי ההדרכה הייתה יעילה בשנת 2018, לעומת 72% שהעידו כך בשנת 2016 לפני החלת ההסכם. אחוז דומה מהעובדים מנפאל (71%) דיווחו על כי ההדרכה הייתה יעילה לתפישתם.

תרשים 3.20: היעילות של יום ההדרכה בסרי לנקה ובנפאל לסיוע בהתמודדות עם המציאות בישראל

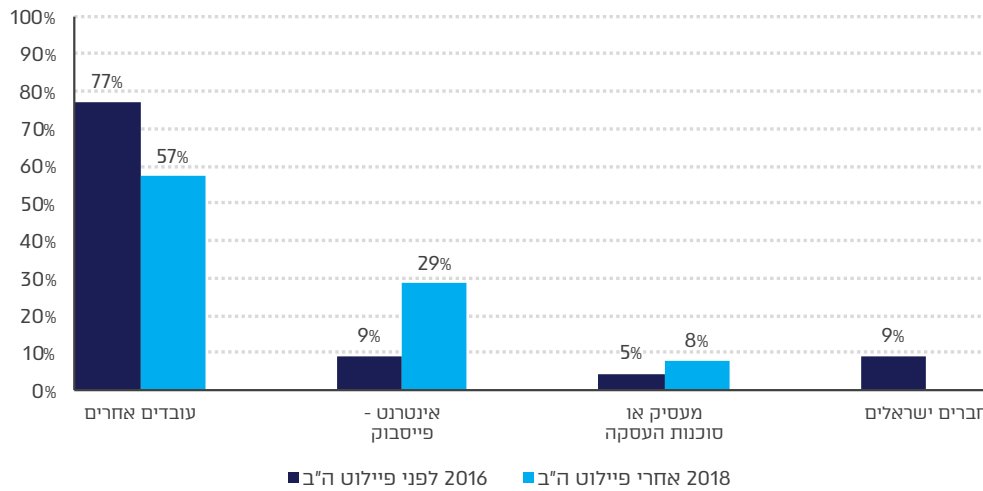


בהמשך לכך, העובדים נשאלו אם היו מעוניינים לקבל הדרכה נוספת על העבודה עם קשישים ובעלי מוגבלויות. כל העובדים מסרי לנקה העידו שהיו מעוניינים בהדרכה נוספת, ומבין העובדים מנפאל 15 מתוך 18 עובדים העידו כך.

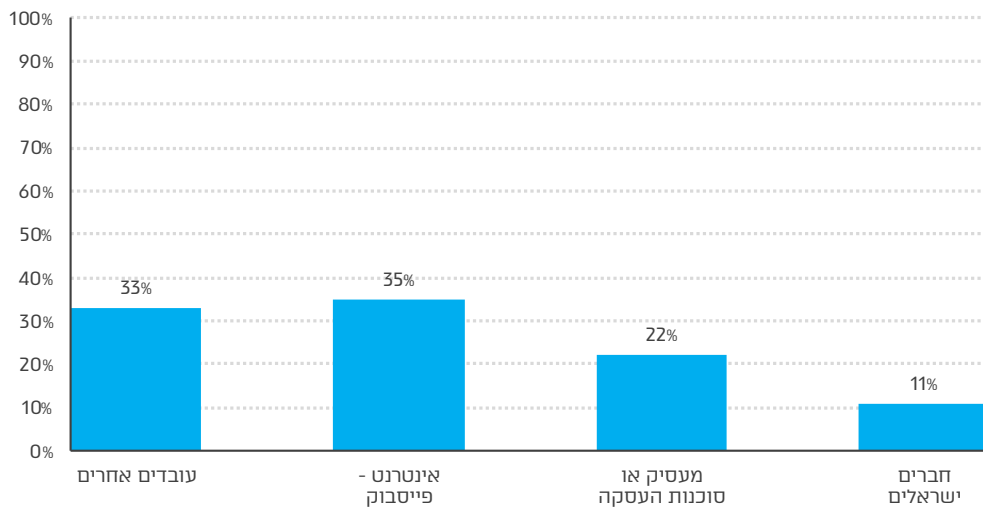
3.2.10 מקורות מידע לגבי זכויות עבודה

בנוסף להדרכה בחו"ל, מהגרי העבודה שואבים מידע על זכויות עבודה בישראל גם ממקורות אחרים (תרשימים 3.21 ו-3.22). בקרב העובדים מסרי לנקה, החשיבות של מידע מהאינטרנט ובמיוחד מאתר פייסבוק עלתה מ-9% בשנת 2016 ל-29% בשנת 2018. במקביל, פחות עובדים קיבלו מידע מעובדים אחרים – 57% בשנת 2018, לעומת 77% בשנת 2011, אם כי מקור זה הוא עדיין הנפוץ ביותר לקבלת מידע על זכויות. בקרב העובדים מנפאל החלוקה בין המקורות הייתה שווה יותר: כ-35% דלו מידע מאינטרנט, כ-33% קיבלו מידע מעובדים אחרים, 22% קיבלו מידע ממעסיק או סוכנות, ו-11% קיבלו מידע מחברים ישראלים.

תרשים 3.21: מקורות מידע על זכויות בעבודה בקרב מהגרי עבודה מסרי לנקה



תרשים 3.22: מקורות מידע על זכויות בעבודה בקרב מהגרי עבודה מנפאל, 2018



בהמשך לכך, העובדים נשאלו לאן יפנו אם ייתקלו בבעיות בנושאי שכר, מגורים, שינוי מעסיק, בטיחות, קבלת מידע, או במצב חירום.⁸⁰ העובדים מנפאל נטו להעדיף פנייה למעסיק או לסוכנות שלהם ברוב הבעיות: אם יתגלו בעיות עם שכר, 69% ציינו כי יפנו למעסיק ו-69% ציינו כי יפנו לסוכנות, ורק 7% הביעו רצון לפנות למרכז הפניות הטלפוני⁸¹ בעניין זה; לאותם גופים הם העדיפו

80 מכיוון שעובדים מעטים בלבד מכל מדינה ענו על שאלה זו (11 עובדים מסרי לנקה ו-13 עובדים מנפאל), הנתונים לא הוצגו בגרפים.
81 בעבר היה קרוי "קו חם", שהוא קו טלפוני למהגרי עבודה בישראל בשפותיהם. מרכז הפניות מופעל על ידי CIMI, והפניות המגיעות אליו מועברות לרשות האוכלוסין וההגירה שמעבירה אותן לטיפול ביחידות הרלוונטיות במשרדי הממשלה המוסמכים בהתאם לסוג הפנייה. מקרב המרואיינים, רק עובד אחד מתוך 50 לא ידע על קיומו של מרכז הפניות הטלפוני לעובדים.

לפנות גם אם יתגלו בעיות במגורים (92% למעסיק ו־54% לסוכנות) ובמצב חירום (100% למעסיק, 54% לסוכנות, ורק 7% למרכז הפניות הטלפוני). כדי להחליף מעסיק העובדים מנפאל יעדיפו לפנות לסוכנות (100%). לצורך קבלת מידע העובדים ציינו כי יפנו לסוכנות (77%), למרכז הפניות הטלפוני (36%) ולמעסיק (15%).

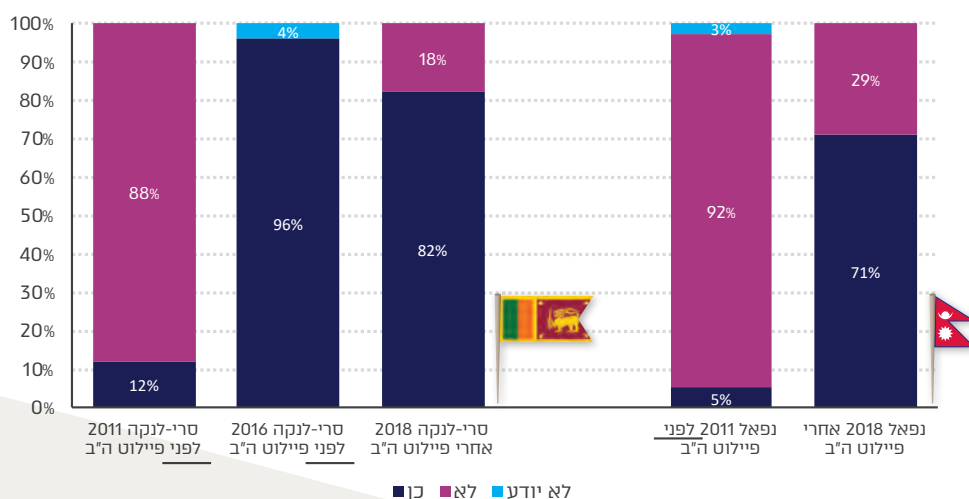
העובדים מסרי לנקה ציינו כי יעדיפו לפנות למעסיק או לסוכנות במצבים שונים: למשל, אם יתגלו בעיות עם השכר, 82% ציינו כי יפנו למעסיק, 18% ציינו כי יפנו לסוכנות, ורק עובד אחד מתוך 11 ציין כי יפנה למרכז הפניות הטלפוני. במקרה של בעיה במגורים 100% ציינו כי יפנו למעסיק. כדי להחליף מעסיק, 73% ציינו כי יפנו לסוכנות ו־46% ציינו כי יפנו למעסיק עצמו. במצב חירום 91% מהעובדים ציינו כי יפנו למעסיק, ו־9% ציינו כי יפנו למשטרה. מעניין שלצורך קבלת מידע, 91% מהעובדים מסרי לנקה ציינו כי יפנו לקו לעובד, ורק 9% (שני עובדים) ציינו כי יפנו למרכז הפניות הטלפוני.

הנתונים מראים כי העובדים מנפאל מתכוונים לפנות במצבים שונים למרכז הפניות הטלפוני (36% לצורך קבלת מידע, עובד אחד בנושא שכר, ועובד אחד במצב חירום), אך אף אחד מהם לא מתכוון לפנות לקו לעובד. לעומת זאת, העובדים מסרי לנקה נטו לפנות לקו לעובד בשיעורים גבוהים יותר – 91% מהם מתכוונים לפנות אליו לצורך קבלת מידע, לעומת רק 18% מקרב העובדים מנפאל.

3.2.11 שביעות רצון של העובדים מהעבודה בישראל

העובדים נשאלו אם היו ממליצים לחברים וקרובי משפחה שלהם לבוא לעבוד בישראל. תרשים 3.23 מציג את התשובות. אחוז העובדים מסרי לנקה שהיו ממליצים על העבודה בישראל עלה לאחר יישום הפיילוט מ־12% בשנת 2011 ל־82% בשנת 2018. חשוב לציין כי העלייה החלה עוד לפני יישום הפיילוט, ובשנת 2016 העידו 96% מהעובדים כי היו ממליצים לחבריהם על העבודה בישראל. גם בקרב העובדים מנפאל אחוז העובדים שהיו ממליצים על עבודה בישראל עלה במידה רבה לאחר יישום הפיילוט, מ־5% בשנת 2011 ל־71% בשנת 2018.

תורשים 3.23: המלצה למכרים מסרי לנקה או מנפאל לעבוד בישראל

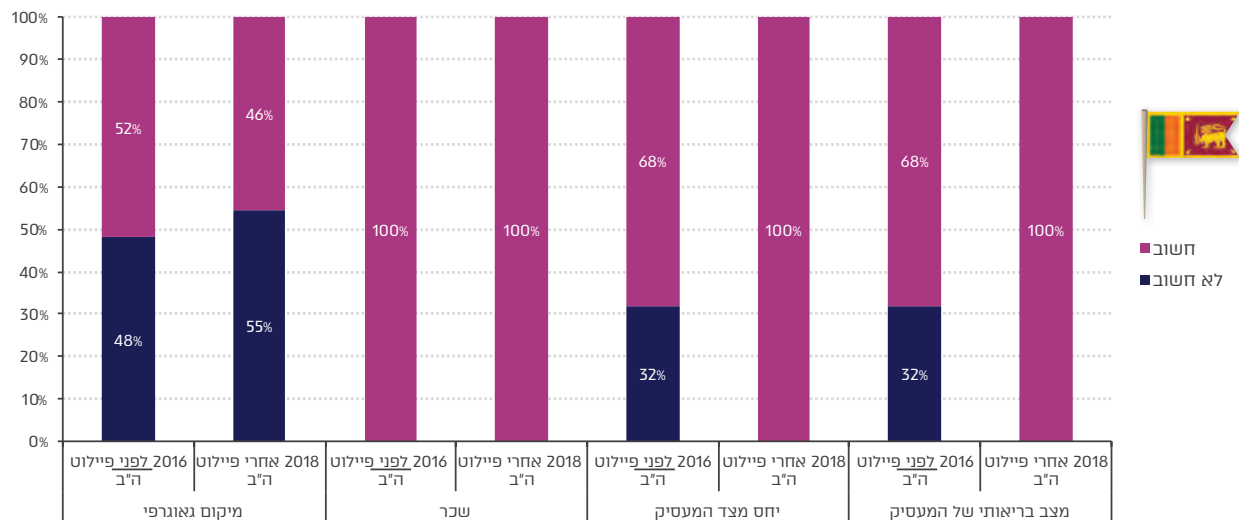


3.3 סוגיות שונות במהלך השהייה בישראל

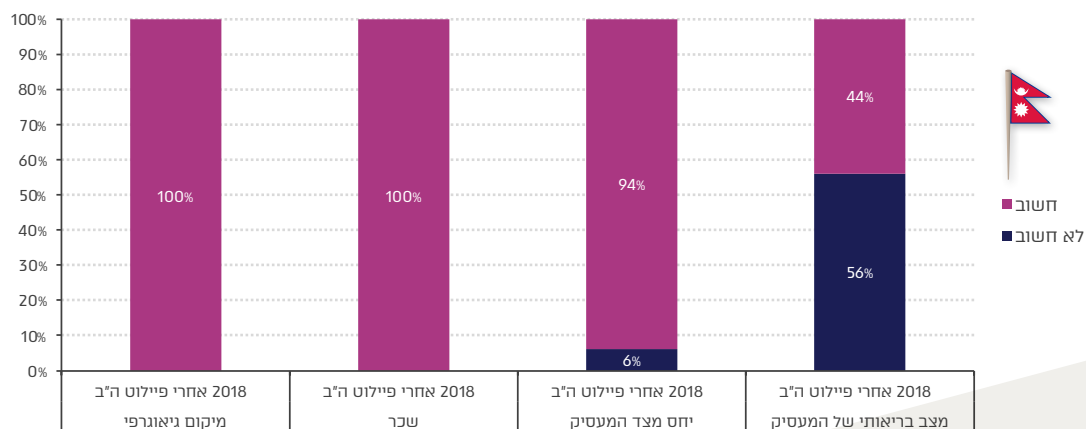
3.3.1 קריטריונים חשובים לבחירת מעסיק

עבור עובדי סיעוד, בשנים 2016 ו-2018 השאלון כלל את השאלה "באיזו מידה הדברים הבאים היו חשובים בבחירת מעסיק על דך: שכר, המיקום הגאוגרפי, יחסו של המעסיק כלפי העובד/ת, ומצבו הבריאותי של המטופל".⁸² הנתונים מוצגים בתרשימים 3.24 ו-3.25.

תרשים 3.24: קריטריונים חשובים לבחירת מעסיק בקרב מהגרי עבודה מסרי לנקה



תרשים 3.25: קריטריונים חשובים לבחירת מעסיק בקרב מהגרי עבודה מנפאל

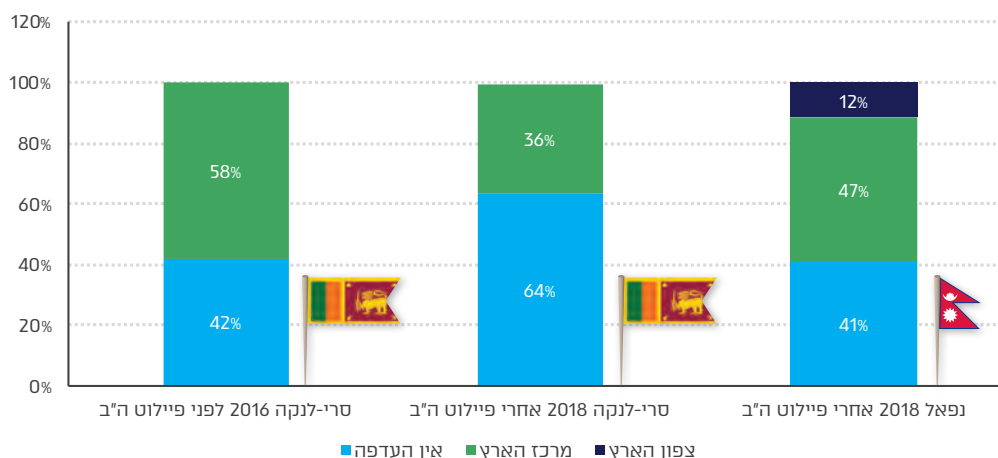


82 התשובות דורגו מ'1 עד 4 (1=כלל לא חשוב; 2=לא חשוב; 3=חשוב; 4=חשוב מאוד). לצורכי הניתוח חולקו המראיינים לשתי קבוצות: העובדים שלהם הקריטריון היה חשוב (ערכים 3 ו-4), ועובדים שלהם הקריטריון לא היה חשוב (ערכים 1 ו-2).

לכל העובדים, הן מסרי לנקה והן מנפאל, הקריטריון החשוב ביותר היה השכר, ואחריו מוצב יחסו של המעסיק. ל־94% מהעובדים מנפאל ו־100% מהעובדים מסרי לנקה יחסו של המעסיק היה חשוב מאוד. המיקום הגאוגרפי היה חשוב יותר לעובדים מנפאל (100% מהעובדים הדגישו את חשיבותו) מאשר לעובדים מסרי לנקה (רק כמחציתם, 46%, ציינו אותו כקריטריון חשוב). לעומת זאת, מצב הבריאות של המעסיק היה חשוב פחות לעובדים מנפאל (44% ציינו אותו כקריטריון חשוב) מאשר לעובדים מסרי לנקה (100% הדגישו את חשיבותו).

בהמשך לכך, המרואיינים נשאלו באיזה אזור הם מעדיפים לעבוד. תשובות לשאלה זו מופיעות בתרשים 3.26. מן הנתונים עולה כי העובדים מנפאל מעדיפים לעבוד במרכז הארץ (47%) או בצפון הארץ (12%), ול־41% מהם אין העדפה. רק כשליש מהעובדים מסרי לנקה (36%) מעדיפים לעבוד במרכז הארץ, ול־64% מהם אין העדפה. בסך הכול, אחוז העובדים שהעדיפו לעבוד במרכז הארץ ירד מ־58% בשנת 2016 ל־36% בשנת 2018.

תרשים 3.26: העדפת אזורי עבודה בקרב מהגרי עבודה מסרי לנקה ונפאל



העובדים שציינו העדפה גאוגרפית כלשהי נשאלו על הסיבה להעדפתם. בקרב העובדים מנפאל, 60% ציינו שהעדיפו את האזור בגלל שיש בו קהילה גדולה של מהגרי עבודה מאותו מוצא, ו־50% ציינו שישנן אפשרויות בילוי בסופי שבוע באזור המועדף. בקרב העובדים מסרי לנקה, 30% ציינו את החשיבות של כנסייה קרובה למקום עבודתם.⁸³

3.3.2 קשרים עם חנות סיעוד

העובדים/ות נשאלו לגבי מעסיקיהם הישירים. בפועל קיימות שתי אפשרויות להעסקה: (1) העסקה מטעם המטופל וחברת סיעוד (במסגרת קבלת שירותים של חוק ביטוח סיעוד); (2) העסקה מטעם המטופל בלבד. לוח 3.3 מגלה כי כמעט כל מהגרי

83 מכיוון שרק ארבעה עובדים מסרי לנקה ענו לשאלה זו, לא הייתה אפשרות לנתח את הנושא בפירוט רב יותר.

העבודה הצהירו שהם מועסקים מטעם חברת סיעוד בנוסף למעסיק (100% מהעובדים מסרי לנקה ו־94% מהעובדים מנפאל), וכולם (100%) גם ידעו את שם החברה.⁸⁴ דפוסי ההתקשרות העיקריים בין מהגרי העבודה וחברות הסיעוד הם באמצעות הטלפון (82% ו־76% לעובדים מסרי לנקה ונפאל בהתאמה), ורק עובד אחד מנפאל ושלושה עובדים מסרי לנקה דיווחו על קשר בזמן הביקור של נציגי חברת סיעוד בבית המטופל. שני עובדים דיווחו כי אינם נמצאים כלל בקשר עם חברת הסיעוד שדרכה הן מועסקות.

לוח 3.3: קשר עם חנוות כוח אדם*

נפאל 2018 אחרי פיילוט ה"ב	סרי לנקה 2018 אחרי פיילוט ה"ב	סרי לנקה 2016 לפני פיילוט ה"ב	
(N) %	(N) %	(N) %	
94 (17)	100 (11)	92 (23)	מועסק/ת דרך חברת סיעוד בנוסף למעסיק (המטופל או קרוב משפחה של המטופל)
100 (17)	100 (11)	87 (20)	יודע/ת את שם חברת הסיעוד
			קשר עם חברות סיעוד:
			בטלפון
76 (13)	82 (9)	44 (10)	כאשר באים לבקר בבית של המטופל
18 (3)	9 (1)	26 (6)	כאשר יש לי שאלות לגבי שכר
	-	4 (1)	אני לא בקשר
6 (1)	9 (1)	26 (6)	אחוז העובדים שלהם היה חשוב איזו חברת סיעוד מעסיקה אותם
53 (9)	82 (9)	20 (5)	
N = 18	N = 11	N = 25	N

* שאלות אלה נשאלו רק החל משנת 2016

הנתונים מגלים ש־82% מהעובדים מסרי לנקה מייחסים חשיבות להעסקה דרך חברה מסוימת, כולם בשל הרצון לעבוד עם חברה אמינה לדעתם. מנגד, רק 53% מהעובדים מנפאל ייחסו חשיבות לעבודה עם חברת סיעוד מסוימת, מסיבות שונות: שני עובדים ציינו כי הם חשים יחס משפחתי וחם מחברת הסיעוד שלהם, שני עובדים ציינו כי הם סבורים שיש חברות שמגלות יחס לא טוב לעובדים, ואחרים ציינו כי לדעתם חברת הסיעוד הנוכחית שלהם מעניקה את השירותים הטובים ביותר.

בהמשך לכך העובדים נשאלו אילו שירותים הם היו רוצים לקבל מחברת סיעוד שמעסיקה אותם⁸⁵ ושאינם מקבלים כיום. בקרב העובדים מסרי לנקה, 36% (ארבעה עובדים מתוך 11) ציינו שהם היו רוצים שחברות הסיעוד יעזרו להם יותר בחיפוש מעסיק חדש, ו־27% (שלושה עובדים מתוך 11) ציינו כי חשוב להם לקבל שירות טוב יותר (כנראה משום שהם מעריכים את השירות

84 העובדים לא נשאלו לגבי הקשר שלהם עם לשכות פרטיות שבהן הם רשומים, משום שלשכות אלה לא מעסיקות אותם ישירות אלא רק אחראיות על רישומם.

85 הן חברות סיעוד והן לשכות פרטיות חייבות לבצע ביקורים בבית המטופל. השאלות עסקו בחברת הסיעוד בלבד, אך ייתכן שהייתה הטיה בתשובות של העובדים כי לא תמיד הם ידעו להבדיל בין חברת הסיעוד ללשכה פרטית.

הנוכחי כלא טוב דיו). עובדת אחת מסרי לנקה (מתוך 11 עובדים) הייתה רוצה שנציג מטעם החברה יבקר אותה (כנראה עדיין לא זכתה לביקור), ועובדת נוספת הייתה רוצה שהחברה תדאג לתנאי עבודה טובים יותר עבורה. בקרב העובדים מנפאל, שניים מתוך 18 העובדים היו רוצים לקבל יותר מידע מחברת הסיעוד, עובדת אחת ביקשה ביקור בבית, ועובד נוסף היה רוצה לקבל סיוע בפתרון בעיות במקום המגורים אצל המעסיק. חשוב לציין שרק חמישה מתוך 11 עובדים מסרי לנקה ו־15 מתוך 18 העובדים מנפאל דיווחו שנציגי חברת הסיעוד באים לבקר אותם בבית של המטופל. ברוב המקרים תדירות הביקורים הייתה פעם בשישה חודשים, שני עובדים דיווחו על ביקורים פעם בחודש, ועובד אחד דיווח על ביקורים פעם בשלושה חודשים. חמישה עובדים דיווחו שבמהלך הביקור נציגי חברות סיעוד התעניינו במצבם, אצל ארבעה עובדים הם בדקו את התנאים, שני עובדים דיווחו שנציגי החברה דיברו איתם ועם המעסיק, ולדברי שניים מהעובדים נציגי החברה "רק נכחו במקום".

3.4 מסקנות

לוחות 3.4 ו־3.5 מסכמים את השינויים בתנאי הגיוס וההעסקה של מהגרי העבודה מסרי לנקה ומנפאל לפני יישום הסכמי הפיילוט הבילטרליים ואחריו.

לוח 3.4: סיכום השינויים בגיוס ובתנאי ההעסקה של מהגרי העבודה מסרי לנקה בענף הסיעוד לאחר יישום הסכם הפיילוט הבילטרלי⁸⁶

מדדים	לפני יישום הפיילוט, 2011 N = 34	לפני יישום הפיילוט, 2016 N = 25	אחרי יישום הפיילוט, 2018 N = 11	הבדלים במצב העובדים לפני ואחרי יישום הפיילוט
סיבות להגעה לישראל	שכר גבוה רשתות חברתיות	שכר גבוה	שכר גבוה עמלות נמוכות	עמלות נמוכות מהוות גורם משיכה חשוב
דמי תיווך	\$6,977 (ממוצע)	\$10,000 (ממוצע)	\$2,409 (ממוצע)	ירידה חדה בעלות ההגירה
אופן הגיוס	חברות תיווך פרטיות	חברות תיווך פרטיות	משרדים ממשלתיים	מעבר מגיוס באמצעות גופים פרטיים לגופים ממשלתיים
שכר	₪ 3,402	₪ 4,532	₪ 5,559	השכר עלה ב־63% ב־2018 לעומת 2011, יותר מאשר העלייה בשכר המינימום (30%)
שעות עבודה ביום	11.9	11.9	11.8	ללא שינוי משמעותי
ימי מנוחה בחודש	3.4	1.9	1.0	הרעה משמעותית. לאחר הפיילוט, העובדים לוקחים רק יום מנוחה אחד בחודש
ידיעה איזו קופת חולים מספקת להם שירותי בריאות	87%	96%	100%	שיפור, כל העובדים ידעו איפה הם יכולים לקבל שירותי בריאות

86 מכיוון שעשרה מתוך 11 מרואיינים מסרי לנקה לא היו חולים, לא ניתן היה לנתח את השינוי בתשלום דמי מחלה לאחר יישום הפיילוט.

מדדים	לפני יישום הפיילוט, 2011 N = 34	לפני יישום הפיילוט, 2016 N = 25	אחרי יישום הפיילוט, 2018 N = 11	הבדלים במצב העובדים לפני ואחרי יישום הפיילוט
תנאי מגורים	ל-13.6% לא סופק ארון בגדים, ל-18.2% לא סופק מזגן או מאוורר	לעובד אחד לא סופק ארון בגדים, לעובד אחד לא סופק חימום חשמלי, כל שאר הציוד סופק	ל-18% לא סופק ארון בגדים, ל-9% לא סופק מזגן או מאוורר	מצב טוב יחסית, ללא שינוי משמעותי
היו ממליצים לאחרים לבוא לעבוד בישראל	12% היו ממליצים	96% היו ממליצים	82% היו ממליצים	חלה עלייה בשנים האחרונות, עוד לפני יישום הפיילוט

לוח 3.5: סיכום השינויים בגיוס ותנאי ההעסקה של מהגרי עבודה מנפאל בענף הסיעוד לאחר יישום הסכם הפיילוט הבילטרלי

מדדים	לפני יישום הפיילוט, 2011 N = 40	אחרי יישום הפיילוט, 2018 N = 18	הבדלים במצב העובדים לפני ואחרי יישום הפיילוט
סיבות להגעה לישראל	שכר גבוה	שכר גבוה	רק אחוז קטן התייחס לעמלות גיוס נמוכות כסיבה חשובה
דמי תיווך	6,582\$	749\$	ירידה חדה בעלות ההגירה
אופן הגיוס	חברות תיווך פרטיות	משרדים ממשלתיים	מעבר מגופים פרטיים לגופים ממשלתיים
שכר	3,578 ₪	4,490 ₪	השכר עלה ב-25% ב־2018 לעומת 2011, בהתאם לעלייה בשכר המינימום שחלה באותה תקופה (30%)
שעות עבודה ביום	11.4	10.9	ירידה בחצי שעה ביום
ימי מנוחה בחודש	2.7	1.4	הרעה משמעותית. לאחר הפיילוט, העובדים לוקחים רק יום מנוחה אחד בשלושה שבועות
תשלום בגין ימי מחלה	19% קיבלו	75% קיבלו	שיפור משמעותי
ידיעה איזו קופת חולים מספקת להם שירותי בריאות	91%	59%	המודעות ירדה
תנאי מגורים	ל-25% לא סופק חימום חשמלי, ל-12.5% לא סופקו שירותים ומקלחת	ל-27.3% לא סופק חימום חשמלי, ל-6% לא סופקו מזגן או מאוורר	מצב טוב יחסית, ללא שינוי משמעותי
היו ממליצים לאחרים לבוא לעבוד בישראל	5% היו ממליצים	71% היו ממליצים	עלייה ניכרת

לאחר החלת הסכם הפיילוט הביטורלי, חלה ירידה חדה בעלות ההגירה של העובדים מסרי לנקה, והגיוס הועבר מחברות פרטיות לגופים ממשלתיים. השכר של העובדים עלה, אף יותר מהעלייה בשכר המינימום שחלה בישראל באותה תקופה. חל שיפור גם בהכרת העובדים את קופת החולים שאמורה לספק להם שירותי בריאות. תנאי המגורים של העובדים מסרי לנקה לא השתנו, וניתן להגדיר אותם כטובים יחסית. עם זאת, חלה הרעה בניצול ימי המנוחה של העובדים. בסך הכול, רוב העובדים מסרי לנקה היו ממליצים למכריהם לעבוד בישראל.

גם בקרב העובדים מנפאל שהגיעו לאחר יישום הפיילוט הביטורלי ירדו במידה רבה עלויות ההגירה, וגם אצלם הגיוס הועבר לידי משרדים ממשלתיים כפי שנדרש בהסכם. שכר העובדים מנפאל עלה בהתאם לעלייה בשכר מינימום שחלה בישראל באותה תקופה, שעות העבודה נטו של העובדים מנפאל ירדו במקצת, ותנאי המגורים שלהם נשארו טובים יחסית. בקרב העובדים מנפאל חל שיפור גם בקבלת תשלום בגין ימי מחלה. עם זאת, חלה ירידה במידת המודעות לקופת חולים שאמורה לספק להם שירותי בריאות ובניצול ימי המנוחה. אחוז העובדים שהיו ממליצים לאחרים לעבוד בישראל עלה באופן ניכר, כנראה בעקבות הירידה בעלות ההגירה והשיפור ברוב תנאי העסקתם.

לסיכום, ניכרת ירידה חדה בתשלומים של מהגרי העבודה מנפאל ומסרי לנקה כדי להגיע לעבודת סיעוד בישראל לאחר יישום הסכמי הפיילוט. עם זאת, עלות ההגירה עבור העובדים מסרי לנקה עדיין גבוהה בהשוואה לעובדים מנפאל ולעובדים בענפי החקלאות והבנייה שמגיעים במסגרת הסכמים ביטורליים. כמו כן, בקרב העובדים מנפאל התגלו יותר שיפורים בתנאי ההעסקה ובניצול הזכויות ביחס לעובדים מסרי לנקה: שעות העבודה של העובדים מנפאל ירדו, ובקרב העובדים מסרי לנקה הן לא השתנו; בקרב העובדים מנפאל חל גם שיפור בתשלומים בגין מחלה. עם זאת, ניכרת ירידה במודעות של העובדים מנפאל לגבי קופת חולים שמספקת להם שירותי בריאות לעומת שיפור קל שחל בקרב העובדים מסרי לנקה. כמו כן חלה הרעה משמעותית בניצול ימי מנוחה בקרב העובדים הן מנפאל והן מסרי לנקה. למרות שרוב העובדים לא מנצלים את ימי המנוחה מרצונם, כדי לקבל שכר גבוה יותר, הדבר אסור למעשה לפי החוק. בנוגע לתנאי המגורים, המצב טוב בקרב עובדים משתי המדינות והיה כך גם לפני יישום הסכמי פיילוט.

הירידה בתשלומים שמהגרי עבודה משלמים עבור ההגעה לישראל והעלייה בשכרם הביאו לעלייה בשיעור רצון גבוהה מהעבודה בישראל. בתקופת המחקר חלה עלייה ניכרת באחוז העובדים שהיו ממליצים לחברים ולקרובי משפחה לעבוד בארץ, מ־12% ל־82% בקרב העובדים מסרי לנקה ומ־5% ל־71% בקרב העובדים מנפאל. עם זאת, הן העובדים מנפאל והן העובדים מסרי לנקה התלוננו על היחס מצד המעסיק, היעדר ימי מנוחה, איסור לצאת מהבית והיעדר הפסקות. בנוסף, העובדים מסרי לנקה התלוננו על כך שנדרשו לעשות עבודות נוספות, בעיקר ניקיון.

סיכום כללי

על פי ממצאי המחקר, נראה שיישום ההסכמים הבילטרליים השפיע במידה רבה על תהליך הגיוס של מהגרי עבודה לענפי החקלאות, הבנייה והסיעוד (בהסכמי פיילוט). להלן השינויים העיקריים:

- גיוס העובדים תחת הסכמים בילטרליים בענפי החקלאות והבנייה ביטל את מעורבותן של חברות פרטיות בתהליך הגיוס בשטח, וכל התהליך מנוהל עכשיו בידי גופים ממשלתיים או ציבוריים הן בישראל והן במדינות המוצא. גיוס מהגרי העבודה מסין לענף הבנייה מתבצע בשיתוף פעולה בין ארבע חברות פרטיות וגוף ציבורי (צ'ינקה) בסין לבין רשות האוכלוסין וההגירה בישראל. החברות הפרטיות אינן פועלות באופן עצמאי אלא בפיקוח צ'ינקה.
- הדרכים החדשות לגיוס עובדים מתאפיינות בשקיפות של המנגנונים ובבקרה עליהם. עקב כך גדלה הנגישות למידע אמין בנוגע לחובות וזכויות של המועמדים הן בתהליך הגיוס והן לאחר ההגעה לישראל.
- לאחר החלת ההסכמים הבילטרליים, התשלומים עבור הגיוס הצטמצמו במידה רבה והדבר איפשר למהגרי העבודה להגיע לישראל ללא תלות בחובות. אם לפני יישום ההסכמים התלות של מהגרי העבודה בחובות החריפה עוד יותר את מצבם הפגיע בשוק העבודה, נראה כי צמצום דמי

התיווך תרם לפחות במובן זה לשיפור זכויות העובדים בישראל. כאשר הם אינם כבולים לחובות כבדים, העובדים חופשיים יותר לנוע בין מעסיקים, להתלונן על הפרת זכויות ואף לחזור לארצותיהם טרם סיום תקופת העבודה המרבית המותרת בישראל.

- שינויים חשובים אלה מהווים מדד להצלחת ההסכמים הבילטרליים שיושמו בישראל.

המחקר גם בדק אם אפשר לזהות מגמות של שינוי בתנאי ההעסקה של מהגרי עבודה לפני החלת ההסכמים ואחריה. חשוב לציין כי ההסכמים קבעו נהלים לתהליך הגיוס, אך לא כללו דרישות לגבי שיפור בתנאי העסקה של העובדים. עם זאת, ההסכמים נועדו להעלות את מודעות העובדים לזכויותיהם, כך שהם קיבלו מידע מפורט יותר על תנאי העסקתם לפני ההגעה לישראל, כתובת לתלונות במקרים של הפרות זכויות ועוד. הורדת דמי התיווך במסגרת הסכמי הפיילוט הייתה אמורה לצמצם את חובותיהם של העובדים הנובעים מעלויות ההגירה, ובכך להוריד את התלות שלהם במעסיקיהם. אפשר לשער שעובדים שאינם כבולים לחובות חוששים פחות להתלונן ולעמוד על זכויותיהם. לכן אפשר היה לצפות להשפעה עקיפה של ההסכמים על תנאי העסקה של העובדים.

האם אפשר לזהות מגמות שינוי בתנאי ההעסקה של מהגרי עבודה לפני החלת ההסכמים ואחריה? התשובה אינה חד־משמעית ותלויה בענף העבודה. בענף הסייעוד חל שיפור בשכר לאחר יישום הסכם הפיילוט, אך את חלקו ניתן להסביר בעלייה בשכר המינימום בישראל ולא בהסכם בלבד. עם זאת, לא חל שיפור משמעותי ברוב תנאי ההעסקה האחרים של מהגרי העבודה בסייעוד. בענף הבנייה חלה הרעה בתנאי ההעסקה, בעיקר בנושא הבטיחות בעבודה, וכן בשכר העובדים מסין, על אף שהשכר עמד עדיין בדרישות ההסכמים הקיבוציים בענף. בענף החקלאות לא ניתן לזהות מגמה ברורה: חלק מתנאי ההעסקה השתפרו, באחרים חלה הרעה, ויש כאלה שבהם לא חל שינוי ניכר.

המלצות עיקריות על סמן הממצאים

1. מומלץ להרחיב את ההסכמים הבילטרליים לכל המדינות שמהן מגויסים מהגרי עבודה בסייעוד (הודו, מזרח אירופה ועוד). במדינות אלו מהגרי העבודה עדיין משלמים דמי תיווך גבוהים כדי להגיע לעבוד בישראל.
2. חלק ממהגרי העבודה שהגיעו מסרי לנקה בחסות הסכם הפיילוט דיווחו על תשלומים גבוהים מאלה שמותרים על פי חוק. למרות שסכומים אלו נמוכים משמעותית מהסכומים שנגבו בעבר שלא כדין, מומלץ לבדוק את הסוגיה עם גורמים ממשלתיים המנהלים את הגיוס בסרי לנקה.
3. מומלץ לקיים אכיפה מוגברת ופיקוח הדוק יותר על תנאי העבודה של מהגרי עבודה בכל הענפים. חשוב שצוות הפיקוח יכלול מתרגמים המסוגלים לדבר עם מהגרי העבודה בלשונם.
4. בענף הבנייה ניתנים תשלומים מסוימים דרך מנהלי עבודה, למשל תשלום על שעות נוספות, והדבר מהווה פתח להפרת זכויות. באופן זה עלולה להיווצר תלות בין העובד לקבלן שפוגעת בזכויותיו, למשל הזכות להחליף מעסיק. יש להילחם בתופעה זו.
5. מומלץ להגביר את הדרישות לבטיחות של עובדי הבנייה בישראל, כולל מהגרי עבודה בענף זה. מומלץ גם להגביר את הפיקוח בנושא.
6. בענף החקלאות מומלץ להגביר את הפיקוח בעקבות ממצא המצביע על הרעה בתנאי העבודה עם חומרים מסוכנים.
7. מומלץ לקיים מדי פעם ימי עיון עבור עובדים מענפים שונים כדי לרענן את המודעות לתנאי העסקתם ולזכויותיהם.

רשימת מקורות

קו לעובד (2014). **תוכניות לימוד לסטודנטים בינלאומיים בחקלאות: נייר עמדה לקראת דיון בוועדת הכנסת לעובדים זרים**. 10.9.14.

קמפ א. ורייכמן, ר. (2008). **עובדים זרים. הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה בישראל**. ירושלים: מכון ון-ליר ותל-אביב:הוצאת הקיבוץ המאוחד.

Wen, Y and B. Reinhold (2018). **Income and Living Standards across China**. Federal Reserve Bank of St. Louis
<https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2018/january/income-living-standards-china>

Raijman, R. and Kushnirovich, N. (2012). **Labor Migration Recruitment Practices in Israel**. Final Report. Emek Hefer: Ruppin Academic Center and Center for International Migration and Integration
מכוני-מחקר/המכון-להגירה-/
<https://www.ruppin.ac.il/Documents/Labor%20Migrant%20Recruitment%20Practices%20in%20Israel.pdf>

Raijman, R. and Kushnirovich, N. (2015). **Recruitment of migrant workers in agriculture and construction in Israel: The impact of bilateral agreements**. Center for International Migration and Integration (CIMI), Ruppin Academic Center
<https://www.ruppin.ac.il/חברתי-ושילוב-להגירה-מחקר/המכון-מכוני-מחקר/ Documents/The%20impact%20of%20bilateral%20agreements.pdf>

Kushnirovich, N. and Raijman, R. (2017). **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 and Integration (CIMI), Ruppin Academic Center
https://docs.wixstatic.com/ugd/5d35de_72f354f4413d43968a3d69c7e9f19697.pdf

נספח 1. מודעת פרסום של החברה הסינית זינד לן

תוכן המודעה:

עבודה בנייה בישראל עם ההכנסה השנתית כ־RMB 200,000:

1. דרושים נגרים (450 איש), מדביקי אריחים (300 איש), ברזלנים (450 איש), טייחים (300 איש)
2. דמי תיווך RMB 7,000 (תשלום עבור כרטיס הטיסה שלך כ־4,000 RMB)
3. תנאי הסף: (1) אזרחי הרפובליקה העממית של סין; (2) גבר בגיל 25-45; (3) מעולם לא עבדו בישראל בעבר; (4) היעדר עבר פלילי; (5) בדיקות רפואיות. * עדיפות לעובדים בעלי ניסיון עבודה בסינגפור
4. מספר מקומות: 1500 איש
5. מועדי הבחינות: סוף יוני בנג'ינג (ממשלת ישראל תגבה תשלום עבור המבחנים ובדיקות רפואיות)
6. מועד יציאה: יולי-אוקטובר, יציאה בכמה קבוצות

ההכנסה:

1. השכר הבסיסי לפחות 5,200 ₪ לחודש (182 שעות עבודה בחודש); שעות נוספות לא נכללות (מובטחות 29 שעות נוספות לחודש)
2. פיקדון בקרן מיוחדת 720 ₪ לחודש (הסכום הזה יצטבר בחשבון הבנק של העובד שנפתח על ידי רשות האוכלוסין וההגירה לישראל)
3. שעות נוספות, דמי חגים מוצעים בהתאם להסכם הקיבוצי בענף הבנייה בישראל. תשלום עבור שעות נוספות גבוה פי 1.25, ההכנסה המקיפה כ־RMB 18,000 לחודש
4. במהלך העבודה בישראל, חברת כוח אדם ישראלית תישא באחריות או תעזור בכל מה שקשור לתשלום שכר, ביטוח, מזון ולינה, חופשה, העברת כספים, אשרת עבודה, הארכת חוזה וכל נושא על העבודה והחיים בישראל
5. שער חליפין RMB192 = NIS100

江苏中澜境外就业服务有限公司
JANGSUNG ZHONGLAN OVERSEAS EMPLOYMENT SERVICE CO., LTD.

以色列开天啦!

中国和以色列政府指定报名企业:
江苏中澜境外就业服务有限公司

招聘 岗位

年薪20万人民币左右!

一、招聘工种: 木工 (450名)、钢筋 (300名)、钢筋 (450名)、抹灰 (300名);
二、出国费用: 7000元人民币 (机票自理: 约4000元人民币);
三、招聘要求: ① 中华人民共和国公民;
② 男性, 年龄在25-45周岁之间;
③ 此前未在以色列工作;
④ 无犯罪及不良信用记录;
⑤ 体检合格;
* 有新疆建筑行业经验者优先。
四、招聘人数: 1500名
五、考试时间: 6月底/南京 (考试及体检费用由以色列政府承担);
六、出境时间: 7月-10月分批出境;

2017年3月20日, 李主席应约访问以色列, 两国领导人就深化两国各领域合作达成重要共识。
2017年3月21日, 中国对外承包工程商会会长与以色列驻华大使阿维内特签署了《关于招募中国工人在以色列国特定行业短期工作的实施规划》。

江苏中澜境外就业服务有限公司

以色列招聘!

收入待遇

- ①: 基本工资不低于每月5200谢克尔 (182小时/月); 加班另计 (每月确保29小时加班以上);
- ②: 另特殊存款基金每月710谢克尔 (存入移民局为工人开设的账户, 合同期满回国前领取);
- ③: 加班费、节假日工作工资按照以色列建筑领域集体协议标准计发; 加班费约 (1.25-2) 倍, 综合收入人民币18000人民币/月。
- ④: 在以期间, 由以色列人力公司负责为工人办理或协助办理工资、保险、食宿、休假、汇款、办理签证及合同延期等所有在以工作、生活相关事务。

*参考汇率: 100谢克尔=192人民币

江苏中澜, 助您圆梦!

新加坡工友服务热线:
18051600699 (总部)
18914369095 (江苏如皋)
18015205223 (江苏海安)
18036595188 (江苏东海)

扫一扫, 更多精彩资讯!



פאביא טול יונוס | אצט

www.cimi.org.il
המרכז להגירה בינלאומית וקליטה

www.piba.gov.il
רשות האוכלוסין וההגירה