



גיוס והעסקה של עובדים זרים בענף הבניין שהגיעו לישראל במסלול הפרטי לאחר פרוץ מלחמת "חרבות ברזל" (בשנים 2024–2025)

אמיר פלק¹

אלומה לוי-זוהר¹

עירית ענבר (אייזיק)¹

דורי ריבקין¹

אנדה ברק ביאנקו²

¹ מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל

² המרכז להגירה בינלאומית וקליטה CIMI



מאירס ג'וינט
ברוקדייל



עריכת לשון: רויטל אביב מתוק
תרגום לאנגלית (תקציר): דורי ריבקין
עיצוב גרפי: אפרת ספיקר

המחקר הוזמן על ידי משרד המשפטים ומומן בסיועו.

הצעה לציטוט (APA 7):
פלך, א', לוי-זוהר, א', ענבר (אייזיק), ע', ריבקין, ד' וברק ביאנקו, א'. (2026) גיוס והעסקה
של עובדים זרים בענף הבניין שהגיעו לישראל במסלול הפרטי לאחר פרוץ מלחמת
"חרבות ברזל" (בשנים 2024–2025). דמ-082-26. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל

ת"ד 3886 ירושלים 9103702

טלפון: 02-6557400

brook@jdc.org | brookdale.jdc.org.il

רקע

ענף הבניין בישראל נשען במשך שנים על העסקת עובדים פלסטינים, לצד העסקת עובדים זרים שגיוסם הוסדר ברובו בהסכמים בילטרליים עם מדינות המוצא. הסכמים אלו נועדו להבטיח הליכי גיוס מפוקחים והוגנים, לצמצם גביית דמי תיווך אסורים ולהנגיש מידע לעובדים על זכויותיהם. טבח שבעה באוקטובר 2023 ופרוץ מלחמת "חרבות ברזל" הובילו למשבר חריף בכוח האדם בענף: כניסת העובדים הפלסטינים הופסקה, עובדים זרים רבים עזבו את הארץ וחלק מן המדינות עצרו את תהליכי הבאת העובדים בהסכמים בילטרליים. לנוכח המחסור החמור שנוצר, אישרה הממשלה באופן חריג גיוס עובדים זרים לענף הבניין במסלול פרטי, מחוץ למסגרת ההסכמים הבילטרליים. מהלך זה עורר חששות בקרב גורמי ממשלה, ארגוני חברה אזרחית ואקדמיה, מפני פגיעה בזכויות עובדים, חידוש גביית דמי תיווך גבוהים והגברת הסיכון לניצול ולשעבוד חוב, בדומה לתופעות מוכרות מן העבר.

מחקר זה נערך בהזמנת היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בסחר בבני אדם בחטיבה החברתית במשרד המשפטים, ובשיתוף המרכז להגירה בינלאומית וקליטה (CIMI) ורשות האוכלוסין וההגירה, כחלק מן ההערכה הכוללת של התוכנית הלאומית למאבק בסחר בבני אדם (2022-2026) שמבצע מכון מאיר-ס-ג'וניט-ברוקדייל עבור משרד המשפטים.

מטרות המחקר

המחקר בוחן את מצבם של עובדים זרים שהגיעו לישראל במסלול הפרטי לעבודה בענף הבניין בשנים 2024-2025, והוא מתמקד ברווחתם ובהגנה על זכויותיהם. בפרט, המחקר בוחן את דיווחי העובדים בנוגע לתהליכי הגיוס, לעלויות ההגעה ומקורות המימון, לתנאי העבודה והשכר, להיבטים של בטיחות, לבריאות ומחיה, לרמת המודעות לזכויות ולאפיקי סיוע, וכן לשביעות הרצון הכללית.

שיטה

איסוף הנתונים למחקר נערך בין ספטמבר 2024 לדצמבר 2025, והתבסס על שני מקורות מידע עיקריים: (1) 10 ראיונות עומק עם אנשי מפתח במשרדי ממשלה ובארגוני חברה אזרחית, 4 ראיונות עם בעלי תפקידים המעורבים בגיוס או בהעסקה של עובדים זרים בענף הבניין ו-8 ראיונות עם עובדים שגויסו באופן פרטי לעבודה בענף הבניין לאחר פרוץ מלחמת "חרבות ברזל"; (2) כלי המחקר המרכזי הוא סקר שנערך בקרב 320 עובדים זרים בענף הבניין, מתוך

12,684 עובדים שהגיעו לישראל במסלול הפרטי לאחר שבעה באוקטובר 2023 נכון לדצמבר 2024, מועד תחילת איסוף הנתונים. הסקר נערך בשפות האם של העובדים, בטלפון ובאינטרנט, וכלל עובדים מחמש מדינות מוצא מרכזיות שמהן הגיעו עובדים בהבאה פרטית לישראל בתקופת המחקר: הודו, סין, סרי-לנקה, תאילנד ואוזבקיסטן.

ממצאים מרכזיים

ממצאי המחקר מצביעים על קיומם של דפוסים המעוררים חשש לפגיעה בזכויות ולפגיעות מוגברת בקרב חלק מן העובדים. בפרט, העובדים דיווחו על עלויות הגעה גבוהות: 73% שילמו יותר מ-4,000 דולר, ו-23% יותר מ-8,000 דולר – נתונים המעידים על גביית דמי תיווך בלתי חוקיים. בקרב עובדים מסין העלות הממוצעת הייתה הגבוהה ביותר והגיעה ל-14,883 דולר. מרבית העובדים מימנו את הגעתם באמצעות הלוואות או משכון רכוש, מצב היוצר חובות כבדים כבר בתחילת העבודה ומגביר את הסיכון לשעבוד חוב.

עובדים מסין דיווחו על שעות עבודה ארוכות במיוחד – כ-66 שעות שבועיות ואף יותר. עובדים ממדינות אחרות דיווחו גם הם על עומס ועל ימי עבודה ארוכים, וחלקם הביעו מורת רוח מתנאים אלו. נוסף על כך דווחו ליקויים נרחבים בתשלום השכר, ובהם תשלום חלקי במזומן, עיכובים ואי-קבלת תלושי שכר. תופעות אלו בלטו במיוחד בקרב עובדים מסין, שיותר מ-40% מהם דיווחו על תשלום חלקי במזומן ועל אי-קבלת תלוש שכר סדיר.

חמישית מן המשיבים דיווחו כי נלקח מהם מסמך אישי, וברוב המקרים היה זה דרכון. התופעה חריפה במיוחד בקרב עובדים מסין: 76% מהם דיווחו על נטילת מסמך אישי, ו-37% מכלל העובדים מסין דיווחו כי דרכונם הוחזק לתקופה ממושכת.

אף שרוב העובדים העידו שהם מבוטחים בביטוח רפואי, רק כ-35% דיווחו כי הם מחזיקים בפועל בכרטיס הביטוח, וטענו כי הם תלויים בקבלן או בתאגיד לצורך קבלת טיפול רפואי.

38% מן העובדים ציינו שנתקלו בבעיה אחת לפחות במקום העבודה, ו-9% ציינו כי נתקלו בבעיות משלושה סוגים או יותר – הצטברות שעשויה, בנסיבות מסוימות, להוות סימן אזהרה לעבירות מן התחומים: סחר בבני אדם, עבדות או עבודת כפייה.

הממצאים מצביעים על רמת מודעות מוגבלת לזכויות ולמנגנוני מידע וסיוע. חלק ניכר מן העובדים אינם יודעים כיצד ליצור קשר עם תאגידי הבניין או עם מוקדי הפניות הרשמיים.

לצד האתגרים שתוארו, מרבית העובדים שהשתתפו בסקר ובראיונות העומק דיווחו כי הם שבעי רצון מן העבודה ומן השהייה בישראל. עם זאת, רמות שביעות הרצון של העובדים מסין ומתאילנד היו נמוכות יותר משל עובדים ממדינות אחרות.

הגם שלא נשאלו על כך במפורש, כמה עובדים מסין ומתאילנד דיווחו באופן יזום כי מפקחים עליהם מנהלים סינים לא-רשמיים ("ראיסים"), המתווכים בינם ובין הקבלן ומחזיקים בסמכויות

בפועל, תוך כדי העמקת תלות העובדים והחלשת הקשר עם גורמי הפיקוח הרשמיים. המחקר מפנה זרקור לתופעת המנהלים הסינים הלא-רשמיים ומצביע על הקשר האפשרי שלה לפגיעות מוגברת של העובדים.

מסקנות

ממצאי המחקר מאששים חלק מן החששות שהועלו עם פתיחת המסלול הפרטי בענף הבניין לאחר טבח שבעה באוקטובר, ובראשם עלויות הגעה גבוהות המעידות על גביית דמי תיווך בלתי חוקיים. עלויות אלו גבוהות במיוחד בקרב עובדים מסין, ומחזקות את ההערכה כי גיוס עובדים במסלול הפרטי כרוך בנטל כלכלי מוגבר העלול להעמיק את תלות העובדים במעסיקים, ליצור סיכון לשעבוד חוב ולהוות תמריץ לתופעות שליליות נוספות. ממצאים אלו בולטים גם לעומת ממצאים שהתקבלו בבחינת המסלול הבילטרלי – הן מסקרים קודמים שנערכו בקרב עובדים מסין הן מנתונים ראשוניים על עובדים מסרי-לנקה ומהודו – המצביעים על עלויות נמוכות משמעותית במסלול זה. לנוכח אינדיקציות לפגיעות בזכויות עובדים, הממצאים מדגישים את חשיבותם של מנגנוני פיקוח ואכיפה בענף הבניין, ושל הנגשת מידע לעובדים המגיעים במסלול הפרטי.

תוכן עניינים

1. מבוא	1
1.1 הסכמים בילטרליים עם מדינות המוצא: רקע והשפעות	1
1.2 השפעות טבח שבעה באוקטובר 2023 ופרוץ המלחמה: חידוש הגיוס במסלול הפרטי כמענה למחסור בכוח אדם	4
1.3 חששות וביקורת מקצועית נוכח חידוש הגיוס במסלול הפרטי	5
2. מטרות	8
3. מערך המחקר	9
3.1 כלי המחקר	9
3.2 ניתוח הנתונים	21
3.3 יעוץ מקצועי	13
3.4 אתיקה	13
4. ממצאים	14
4.1 פתיחת מסלול הגיוס הפרטי: תפיסות ועמדות של ארגוני חברה אזרחית, משרדי ממשלה וגורמי העסקה	14
4.2 מאפייני העובדים שהשיבו לסקר	71
4.3 תהליך הגיוס במדינת המוצא	18
4.4 עלויות ההגעה לישראל	22
4.5 תנאי העבודה בישראל	27
4.6 הגנה על זכויות העובדים	34
4.7 המענה שניתן לעובדים בעקבות המלחמה	41
4.8 מודעות העובדים לזכויותיהם ולאפיקי פעולה	42
4.9 הערכה כללית של העבודה והשהות בישראל	46
4.10 ההבדלים העיקריים בין עובדים ממדינות שונות	50
5. מגבלות המחקר	54
6. סיכום ומסקנות	55
מקורות	59
נספח 1: שאלות הסקר ששימשו לניתוח הממצאים	62

רשימת לוחות

- לוח 1: מאפייני המשיבים מכל מדינת מוצא: מועדי הגעה מרכזיים לישראל ומספר המשיבים בחלוקה לפי שיטת איסוף הנתונים (בטלפון, באינטרנט) 11
- לוח 2: התפלגות מדינות המוצא בקרב המשיבים ובקרב כלל העובדים במסלול הפרטי בענף הבניין 12
- לוח 3: מאפיינים דמוגרפיים של המשיבים מכל מדינת מוצא 17
- לוח 4: עלויות הגעה לישראל (בדולר אמריקני), לפי מדינות המוצא 32
- לוח 5: מקורות המימון העיקריים להגעה לישראל, לפי מדינת מוצא 25
- לוח 6: שעות עבודה בשבוע (כולל ימי שישי), לפי מדינת מוצא: ממוצע (סטיית תקן) ואחוזונים 25, 50, 75 30
- לוח 7: המדרגים את איכות המגורים 'גבוהה מן המצופה', משיבים שרואיינו בטלפון, לפי מדינת המוצא 37
- לוח 8: בעיות שכיחות שהמשיבים חוו, לפי מדינת המוצא 40
- לוח 9: מספר הבעיות שהמשיבים חוו, לפי מדינת המוצא 41
- לוח 10: עובדים היודעים כיצד ליצור קשר עם התאגיד, משיבים שרואיינו בטלפון, לפי מדינת המוצא 42
- לוח 11: שביעות הרצון מן העבודה ומן השהות בישראל, לפי מדינת מוצא: ממוצע האחוזים בכל רמת שביעות רצון (נמוכה, בינונית, גבוהה) של כלל ההיבטים שהוערכו 84

רשימת תרשימים

- תרשים 1: עובדים בענף הבניין שהגיעו במסלול הפרטי, דצמבר 2024, לפי מדינות המוצא 5
- תרשים 2: התפלגות המשיבים לפי אזור העבודה בישראל 18
- תרשים 3: התפלגות התשובות לשאלה "כיצד נודע לך על האפשרות לעבוד בישראל?", משיבים שרואיינו בטלפון, לפי מדינת המוצא 19
- תרשים 4: התפלגות התשובות לשאלה "באיזו מידה הבנת את החוזה?", כלל המשיבים שחתמו על חוזה 19
- תרשים 5: דיווח על קבלת הסבר על תנאי העבודה והזכויות לפני ההגעה לישראל, כלל המשיבים 20
- תרשים 6: התאמה בין המידע שנמסר לעובד (להבנתו) ובין העבודה בפועל, כלל המשיבים 20
- תרשים 7: עלות ההגעה לישראל בדולר אמריקני, כלל המשיבים 22

תרשים 8: מקורות המימון להגעה לישראל (הון עצמי, הלוואה / משכון), לפי מדינת המוצא ...	42
תרשים 9: מספר החודשים המוערך להחזר הלוואה ממועד ההגעה לישראל, לפי מדינת המוצא	62
תרשים 10: השכר החודשי נטו בש"ח כפי שדווח על ידי העובדים, בקרב כלל המשיבים	72
תרשים 11: ממוצע השכר החודשי נטו בש"ח שדווח על ידי העובדים, לפי מדינת המוצא)	28
תרשים 12: כי כמה גבוהה עלות ההגעה של העובד לישראל משכרו החודשי נטו בישראל, לפי מדינת המוצא	29
תרשים 13: אופן העברת השכר לפי מדינת המוצא	32
תרשים 14: קבלת תלוש שכר לפי מדינת המוצא	33
תרשים 15: הבנת תלוש השכר לפי מדינת המוצא	34
תרשים 16: תשובות לשאלה "האם יש לך ביטוח רפואי והאם אתה מחזיק בכרטיס הביטוח?" כלל המשיבים	35
תרשים 17: האם מסופקת הגנה מפני סכנות בטיחות? משיבים שדיווחו כי הם עובדים בתנאים מסוכנים	38
תרשים 18: משיבים שחוו בעיות, כלל המשיבים	39
תרשים 19: הערכות העובדים בנוגע לרמת המודעות לזכויותיהם, כלל המשיבים שרואיינו בטלפון	43
תרשים 20: מקורות מידע בנוגע לזכויות העבודה בישראל, כלל המשיבים	44
תרשים 21: גורמים שהמשיבים יפנו אליהם במקרה של בעיה, כלל המשיבים שרואיינו בטלפון	45
תרשים 22: שביעות הרצון מהיבטים שונים בעבודה ובשהות בישראל, כלל המשיבים	47

1. מבוא

ישראל מפעילה מגוון מנגנונים למניעת ניצול של עובדים זרים ופגיעה בזכויותיהם, ובהם קידום הסכמים בילטרליים עם מדינות המוצא של העובדים. מטרת הסכמים אלו היא להבטיח תהליכי גיוס הוגנים, שקופים ומוסדרים, ולמנוע גבייה של דמי תיווך אסורים, ובכך לצמצם את הסיכון לניצול ואף להעסקה בתנאי עבדות (רשות האוכלוסין וההגירה, 2025א).

לאחר טבח שבעה באוקטובר 2023 ופרוץ מלחמת "חרבות ברזל" נוצר מחסור חמור בכוח אדם בענפים מרכזיים במשק, ובייחוד בענף הבניין. אלפי עובדים זרים עזבו את ישראל, הסכמי גיוס עם מדינות שונות הוקפאו, ועל עובדים פלסטינים תושבי הגדה המערבית ורצועת עזה נאסרה הכניסה לישראל. לנוכח מצוקה זו אישרה הממשלה, באופן חריג, גיוס עובדים זרים באמצעות מסלול פרטי, שלא במסגרת ההסכמים הבילטרליים. מאז אוקטובר 2023 החלו להגיע לישראל עובדים רבים בדרך זו בכמה ענפים, ובהם ענף הבניין.

גורמי מקצוע במשרדי ממשלה ובארגוני חברה אזרחית הביעו חשש כי גיוס עובדים שלא במסגרת הסכמים בילטרליים עלול לחשוף את העובדים לניצול, ובתוך כך גביית דמי תיווך אסורים, פגיעה בזכויות העבודה ותנאים המגבירים את הסיכון לסחר בבני אדם (ברק ביאנקו, 2025א; קו לעובד, 2024).

המחקר הנוכחי נועד לבחון את תנאי העסקתם ורווחתם של עובדים זרים שהגיעו במסלול הפרטי לעבודה בענף הבניין מאז פרוץ המלחמה, וכן להציע דרכי פעולה שיסייעו להגן על זכויותיהם. המחקר בוצע בהזמנת היחידה הממשלתית לתיאום המאבק בסחר בבני אדם ובזנות בחטיבה החברתית במשרד המשפטים, ובשיתוף CIMI – המרכז להגירה בינלאומית ולקליטה ורשות האוכלוסין וההגירה, והוא חלק מן ההערכה הכוללת של התוכנית הלאומית למאבק בסחר בבני אדם (2022-2026) שמבצע מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל עבור משרד המשפטים.

להלן יוצגו בקצרה הרקע לחתימת ההסכמים הבילטרליים והממצאים העיקריים בנוגע להשפעתם על תנאי התעסוקה של עובדים זרים בענף הבניין בישראל. לאחר מכן יתוארו התהליכים שהתרחשו מאז פרוץ המלחמה בשבעה באוקטובר 2023, ובפרט הגדלת מספר העובדים הזרים וחידוש הגיוס במסלול הפרטי. כמו כן ייסקרו ממצאים ממחקרים שבחנו את מצבם של עובדים זרים בענף הבניין מאז פרוץ המלחמה.

1.1 הסכמים בילטרליים עם מדינות המוצא: רקע והשפעות

גיוס עובדים זרים למשק הישראלי החל בשנות התשעים של המאה ה-20, בעקבות ההגבלות על כניסת עובדים פלסטינים לישראל לאחר האינתיפאדה הראשונה, והתעצב בהדרגה במהלך שנות התשעים והאלפיים לכדי מנגנון מוסדר. במסגרת תהליך זה מוסדו בענפים המרכזיים

לקליטת עובדים זרים – חקלאות, סיעוד ובניין – ערוצי גיוס באמצעות חברות פרטיות במדינות המוצא (ברק ביאנקו, 2025א). בענפי החקלאות והסיעוד התגבש מודל של גיוס בתיווך לשכוח פרטיות בישראל, שמעמדן הוסדר בחוק. בענף הבניין נקבע כי גיוס העובדים, העסקתם והשמתם אצל קבלנים ייעשו באמצעות חברות כוח אדם של תאגידי בניין מורשים, שיעסיקו עובדים זרים בלבד. התאגידים גייסו את העובדים ישירות או באמצעות חברות גיוס פרטיות במדינות המוצא, והם המעסיקים הישירים של העובדים ואחראים לכלל היבטי ההעסקה – תשלום שכר, זכויות סוציאליות, מגורים ורווחה ([החלטת ממשלה 2446](#), 2004).

עובדים זרים רבים ששובצו בענפים שונים שילמו דמי תיווך מופרזים לגורמים פרטיים בארץ המוצא ואף בישראל, לעיתים בסכומים שחורגים במידה ניכרת מן המותר בחוק. תשלומים אלו העמיקו את תלותם של העובדים במעסיקים ואת הסיכון לניצול ואף לעבדות (עידה, 2004; נתן, 2009, 2011; U.S. Department of State, 2006; Rajiman & Kushnirovich, 2012). לצד זאת נטען כי מבנה התמריצים סביב גביית דמי התיווך עודד הרחבה של היקף הגיוס, לעיתים ללא בדיקה מספקת של התאמת העובדים ואף תוך כדי שימוש חוזר באשרות עבודה להבאת עובדים נוספים – תופעה שתוארה כ"אשרה מעופפת" – כך שעובדים ששילמו סכומי תיווך גבוהים הגיעו לישראל ללא עבודה מובטחת (לבנת, 2022; נתן, 2009).

גביית דמי תיווך אלו, ומה שנתפס כהיעדר פעולה מספקת מצד מדינת ישראל למניעתה, זכו לביקורת בדוחות השנתיים של מחלקת המדינה האמריקנית להערכת מאמצי מדינות במאבק בסחר בבני אדם (U.S. Department of State, 2006). בד בבד, בשנות האלפיים ניהלו ארגוני חברה אזרחית מאבק ציבורי ומשפטי בטענה לאכיפה בלתי מספקת של האיסור על גביית דמי תיווך מופרזים (האגודה לזכויות האזרח, 2004; בג"ץ 2405/06 קו לעובד נ' ממשלת ישראל, 2009; Berman, 2007).

על רקע האתגרים המתוארים לעיל והביקורת שהועלתה בנושא, גיבשה ממשלת ישראל מדיניות של גיוס באמצעות הסכמים בילטרליים עם מדינות המוצא – הסכמים רשמיים המסדירים את תהליך גיוסם והעסקתם של העובדים, לרבות תנאי ההעסקה, הזכויות והחובות של כל הצדדים. הסכמים אלו נועדו ליצור מנגנון גיוס מפוקח ושקוף, למנוע גביית דמי תיווך אסורים ולהבטיח שהעובדים יקבלו מידע ברור על זכויותיהם וחובותיהם בישראל ([החלטת ממשלה 4024](#), 2005; רשות האוכלוסין וההגירה, 2025א). ההסכם הבילטרלי הראשון נחתם בשנת 2010, והמדיניות יושמה והורחבה בהדרגה בשנים שלאחר מכן. עד אוקטובר 2023 חתמה ישראל על הסכמים בילטרליים עם עשר מדינות בענפים שונים: בניין, חקלאות, סיעוד (בית ומוסדי) ומלונאות.

במסגרת ההסכמים הבילטרליים שנחתמו בין ישראל למדינות מוצא שונות, הוצא תהליך הגיוס במסלול זה מידי הלשכות וחברות כוח האדם הפרטיות והועבר לאחריות גורמים ממשלתיים או גופים ללא כוונת רווח. הגיוס במדינות המוצא והבאת העובדים לישראל מתבצעים באחריות

גופים רשמיים מטעם שתי המדינות, בהובלת רשות האוכלוסין וההגירה (רשות האוכלוסין וההגירה, 2025א). במרבית ההסכמים הונהגה גם שיטת הגרלה, שנועדה לצמצם את המוטיבציה לשלם עמלות מוכרזות עבור ההשמה, ולפיה מספר העובדים הנבחרים לעבודה קטן ממספר המועמדים (לבנת, 2022). בשנת 2012, כחלק מיישום ההסכמים, החלה רשות האוכלוסין וההגירה להפעיל בשיתוף עם עמותת CIMI מוקד פניות רב-לשוני, המספק סיוע והכוונה לעובדים המועסקים במסגרת הסכמים אלו (ברק ביאנקו, 2025א; CIMI & Population and Immigration Authority, 2024).

במסגרת ההסכמים הבילטרליים בענף הבניין, גיוס העובדים הועבר למסלול בין-ממשלתי מפוקח, הכולל מיון מקצועי ובקרה במדינות המוצא שנעשה על ידי גורמים רשמיים. תאגיד הבניין אינם מעורבים עוד בתהליך הגיוס, אך הם נותרו המעסיקים הישירים של העובדים והם פועלים כחברות כוח אדם האחראיות להשמתם בפועל אצל קבלנים (לבנת, 2022). עד אוקטובר 2023 נחתמו הסכמים בענף זה עם שש מדינות: מולדובה, סין, אוקראינה, בולגריה, רומניה ונפאל.

סקרים שנערכו בתקופות שונות מטעם רשות האוכלוסין וההגירה בשיתוף CIMI מצביעים על ירידה ניכרת בעלויות ההגעה לישראל לאחר חתימת ההסכמים הבילטרליים (צמח, 2021, 2023; רייכמן וקושנירוביץ', 2019). בפרט, בקרב עובדי בניין מסין נרשמה ירידה דרמטית בעלויות ההגעה: מיותר מ-22,000 דולר ששילמו עובדים שגויסו באופן פרטי לפני ההסכם (סקר 2011) לכ-1,500–2,000 דולר בלבד ששילמו העובדים שהגיעו במסגרת ההסכם, לאחר יישומו בשנת 2017 (סקרים 2018, 2019, 2021–2022). מגמה דומה נמצאה גם בענפי החקלאות והסיעוד, שבהם סקרים בקרב עובדים מתאילנד, נפאל, הפיליפינים וסרי-לנקה הצביעו על ירידה חדה בעלויות ההגעה בשנים שלאחר החתימה על ההסכמים עם מדינות מוצא אלו. ירידה זו מיוחסת בעיקר לצמצום ניכר בדמי התיווך, בעקבות המעבר למנגנוני גיוס מפוקחים במסגרת ההסכמים (לבנת, 2022).

לצד הירידה בעלויות ההגעה, הסקרים מצביעים גם על עלייה בשכר החודשי הממוצע שדווח על ידי העובדים, הן בענף הבניין הן בענפי החקלאות והסיעוד. כך למשל, בקרב עובדי בניין מסין נמצא כי השכר הממוצע שדווח בשנים 2021–2022 היה גבוה בכ-75% מן השכר שדווח בשנת 2011 (צמח, 2021, 2023; רייכמן וקושנירוביץ', 2019). ייתכן שהעלייה נובעת, לפחות בחלקה, מהעלאות בשכר המינימום בישראל במהלך התקופה (צמח, 2021).

נוסף על כך מאז הקמת מוקד הפניות לעובדים זרים, נרשמה עלייה בשימוש במוקד כמקור לבירור זכויות וקבלת הכוונה בקרב עובדים זרים בענף הבניין ובענפים נוספים. מגמה זו עשויה להעיד על שיפור בנגישותם של מנגנוני מידע וסיוע רשמיים, וכן על גידול באמון העובדים במוקד ככתובת לפנייה ולסיוע (רשות האוכלוסין וההגירה, 2023).

לצד האפקטיביות של ההסכמים הבילטרליים בתחומים שבהם נועדו לטפל ישירות – ובראשם צמצום עלויות ההגעה של העובדים והנגשת מידע ואפיקי סיוע לעובדים המבקשים להתלונן

על הפרות – עד כה לא זוהתה בעקבותיהם מגמה ברורה של שיפור בתחומים אחרים הנוגעים לתנאי ההעסקה של עובדים זרים (רשות האוכלוסין וההגירה, 2023; Ida et al., 2025; Kushnirovich & Raijman, 2022). כך למשל, בקרב עובדי בניין מסין לא נצפה שיפור מתמשך בנושאים הקשורים לתנאי המגורים, לתשלום בגין שעות נוספות או לזמינות ביטוח בריאות (צמח, 2021; רייכמן וקושנירוביץ', 2019), וגם לאחר המעבר לגיוס באמצעות ההסכמים המשיכו דיווחים על ליקויים, ובהם קבלת חלק מן השכר במזומן ואי-קבלה סדירה של תלושי שכר (צמח, 2023). על כן ההסכמים הביטורליים הם מענה חלקי בלבד, גם אם בעל משמעות, והם אינם מיייתרים את הצורך באמצעים נוספים להבטחת זכויות העובדים במשך תקופת שהותם בישראל (לבנת, 2022; Raijman et al., 2024; Ida et al., 2025).

1.2 השפעות טבח שבעה באוקטובר 2023 ופרוץ המלחמה: חידוש הגיוס במסלול הפרטי כמענה למחסור בכוח אדם

לאחר טבח שבעה באוקטובר חלה ירידה תלולה ומיידית במספר העובדים במגוון ענפים במשק, ובהם ענף הבניין, בשל עצירת כניסת עובדים פלסטינים, הקפאת הסכמי גיוס במדינות המוצא וגל עזיבה של עובדים זרים. לנוכח המחסור החריף בכוח אדם, קודמו כמה החלטות ממשלה שאפשרו גיוס עובדים במסלול פרטי בענפי הבניין והחקלאות. בהמשך רוכזה מדיניות גיוס העובדים הזרים בידי ועדת מנכ"לים ייעודית שהוקמה במשרד ראש הממשלה ובראשות מנכ"ל המשרד ([החלטת ממשלה 1752 - ייעול ושיפור הפיקוח והאכיפה על ההעסקה של עובדים זרים ותיקון החלטות ממשלה](#), 2024). החלטת ממשלה 1752 עיגנה מהלך כולל להסדרת גיוס עובדים, המסמך את הוועדה להגדיל את מספר העובדים הזרים עד לשיעור של 3.3% מאוכלוסיית המדינה ולחלקם בין הענפים על פי צורכי המשק. החלטה זו משקפת מדיניות חדשה שגובשה בעקבות המלחמה, אשר אפשר לזהות בה, לפי ברק ביאנקו (2025א), שני עקרונות מרכזיים: החלפת עובדים פלסטינים בעובדים זרים וגיוון ערוצי הגיוס.

בהתאם להחלטת הממשלה קבעה ועדת המנכ"לים מתודולוגיה לחלוקת מכסות בין ענפי המשק, שנועדה לתת מענה מידי לצורכי הענפים שנפגעו מן המשבר, בכפוף למגבלות ולתנאים שנקבעו (ברק ביאנקו, 2025א; [הוועדה לעניין עובדים זרים](#), 05.06.2024; [החלטת ממשלה 1752](#), 2024). באשר לאופן הבאת העובדים נקבע כי "דרך המלך" היא גיוס באמצעות הסכמים ביטורליים, כערוץ הגיוס המועדף. עם זאת, הממשלה הסמיכה את ועדת המנכ"לים לאשר, במקרים חריגים, גיוס עובדים זרים במסלול הפרטי, קרי, מחוץ למסגרת ההסכמים הביטורליים כאשר אי אפשר לגייס עובדים במסגרת הסכם קיים או כשאינן היתכנות לחתימה על הסכם בפרק זמן סביר.

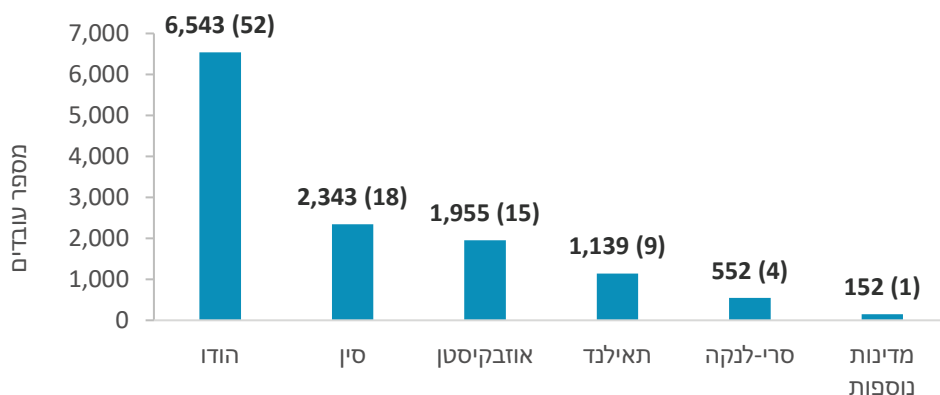
בענף הבניין אושר כבר בנובמבר 2023 גיוס של 10,000 עובדים במסלול הפרטי ([החלטת ממשלה 1056 - רציפות תפקודית של ענף הבנייה בתקופת מלחמת חרבות ברזל](#) - תיקון

[החלטת ממשלה, 2023](#)). במהלך 2024 נחתמו הסכמים בילטרליים חדשים עם הודו ועם סרי-לנקה, ובד בבד הוארכה ההרשאה לגיוס במסלול הפרטי והוגדלה המכסה המותרת במסלול זה. נכון לינואר 2026 הייתה המכסה לגיוס במסלול הפרטי בענף הבניין כ-40,000 עובדים, מתוך מכסה כוללת של 112,000 עובדים זרים בענף ([הוועדה לעניין העובדים הזרים, 20.8.2025](#)).

לצד העלייה הניכרת במספר העובדים הזרים בענף הבניין, שרבים מהם הגיעו במסלול הפרטי, נרשם בתקופה זו גם זינוק במספר התאגידים המורשים להעסיק עובדים זרים בענף: מ-49 בשנת 2023 ל-217 בשנת 2025 ([רשות האוכלוסין וההגירה, 2025](#)).

נכון לדצמבר 2024, מועד תחילת איסוף הנתונים למחקר, שהו בישראל 12,684 עובדים בענף הבניין שהגיעו במסלול הפרטי, מתוך כ-44,000 עובדים זרים שהיו מועסקים על ידי תאגידי כוח אדם זה. **תרשים 1** להלן מציג את מספר ואחוז העובדים בענף הבניין במסלול הפרטי, לפי מדינת המוצא של העובדים.

תרשים 1: עובדים בענף הבניין שהגיעו במסלול הפרטי, דצמבר 2024, לפי מדינות המוצא[^] (מספרים, אחוזים בסוגריים) (N = 12,684)



[^] נתוני כלל העובדים התקבלו מרשות האוכלוסין וההגירה.

1.3 חששות וביקורת מקצועית נוכח חידוש הגיוס במסלול הפרטי

גורמים שונים במשרדי הממשלה, באקדמיה ובארגוני חברה אזרחית הביעו חשש כי פתיחת ערוצי גיוס פרטיים תוביל לחידוש גביית דמי תיווך בלתי חוקיים, בדומה לתקופה שקדמה לחתימת ההסכמים הבילטרליים. גבייה זו, האסורה על פי חוק, מגבירה את הסיכון ל"שעבוד חוב" – מצב שבו עובדים מגיעים לישראל כשהם נושאים חובות משמעותיים עוד בטרם החלו לעבוד, וחובות אלו עלולים ליצור תלות במעסיק ולהגביל את יכולתם לעבור למקום עבודה

אחר גם כאשר תנאי העבודה פוגעניים. תלות זו מחלישה את כוח המיקוח של העובד ועלולה לחשוף אותו לניצול (ברק ביאנקו, 2025א; כהנא ורון, 2025). נוסף על כך עלה חשש כי חידוש גביית דמי התיווך עשוי ליצור מבנה תמריצים המעודד פרקטיקות גיוס בעייתיות נוספות.

הגידול המהיר במספר העובדים הזרים לאחר פרוץ המלחמה עורר חששות נוספים מלבד הסיכון לניצול על ידי מתווכים ו"שעבוד חוב". בפרט, גורמי מקצוע התריעו כי העלייה החדה בהיקף העובדים ובמספר התאגידים תקשה על מערכי הפיקוח והאכיפה, וכי עובדים רבים עלולים להגיע לאתרי עבודה שאינם ערוכים לקליטתם כראוי (ברק ביאנקו, 2025א; כהנא ורון, 2025). כמו כן צוין כי הלחץ להאיץ את תהליכי הגיוס העלה את הסיכון לגיוס עובדים שאינם מתאימים או שאינם מורגלים בעבודה מחוץ לארצם. הובע חשש כי ריבוי עובדים ממדינות מוצא שונות, רבים מהם ללא ידע מספק באנגלית, יחריף את קשיי התקשורת בינם ובין המעסיקים (כהנא ורון, 2025).

אחד החששות הנלווים למעבר לגיוס עובדים במסלול הפרטי נוגע ליכולת ליידע את העובדים בדבר זכויותיהם ואמצעי הסיוע העומדים לרשותם (כהנא ורון, 2025). במסגרת ההסכמים הבילטרליים חותמים העובדים עוד במדינת המוצא על חוזה מובנה, הכולל מידע מסודר על אפיקי הסיוע הזמינים להם, ובהם מוקד הפניות של רשות האוכלוסין וההגירה ו-CIMI (לבנת, 2022; ida et al., 2025). נוסף על כך אנשי CIMI מלווים את העובדים עם הגעתם לישראל באמצעות מפגש בשדה התעופה, הקמת קבוצות תקשורת ייעודיות והעברת תכני אוריינטציה (בעלי תפקידים ב-CIMI, תקשורת בין-אישית, יולי 2024). גם במסגרת גיוס עובדים במסלול הפרטי בענף הבניין ישנה חובה להחתים את העובד על חוזה העסקה עוד לפני הגעתו לישראל וליידע אותו בדבר אפיקי הפיקוח והסיוע (ר' [הנוהל הזמני להבאת עובדים בענף הבניין שלא במסגרת הסכמים בילטרליים](#), אוחרזר ב-11.01.2026). עם זאת, במסלול הפרטי רמת הפיקוח על תהליך הגיוס נמוכה מזו שבמסלול הבילטרלי, ואין בו מנגנון ליווי מוסדי ושיטתי הדומה לזה הפועל במסגרת ההסכמים הבילטרליים.

כמענה לחששות של גורמי המקצוע, החליטה הממשלה לחזק את מערכי הפיקוח והאכיפה על זכויות עובדים זרים. לשם כך נוספו תקנים ייעודיים בגופים האמונים על אכיפה ופיקוח – רשות האוכלוסין וההגירה, משרד העבודה ומשרד המשפטים – ונקבע כי משרדים אלו יגבשו תוכניות פיקוח שנתיות, שידווחו לוועדת המנכ"לים לעניין העובדים הזרים ועיקרן יפורסם לציבור. עוד הוחלט להשקיע בהעלאת המודעות של עובדים זרים לזכויותיהם ולמסלולי הסיוע הזמינים להם, ולאפשר גם לעובדים שהגיעו במסלול הפרטי לפנות למוקד רשות האוכלוסין וההגירה, המופעל באמצעות CIMI ([החלטת ממשלה 1752](#), 2024).

למרות מאמצים אלו, עדויות ראשוניות מן השטח מחזקות חלק מן החששות שהועלו. בדוח שפרסם ארגון 'קו לעובד' (כהנא ורון, 2025), המבוסס על פניות שהתקבלו במוקד הארגון, דווח כי עובדים שהגיעו במסלול הפרטי מהודו ומתאילנד לעבודה בענף הבניין העידו על עלויות הגעה של אלפי דולרים (הודו: 4,000–7,000 דולר; תאילנד: כ-7,000 דולר), שחלקן

שולמו כדמי תיווך אסורים. עובדים מסרי-לנקה דיווחו על סכומים גבוהים אף יותר, שהגיעו ל-12,000–16,000 דולר. עוד צוין כי מרבית העובדים מממנים את הגעתם באמצעות הלוואות, חלקן בריביות גבוהות. כפי שצינו מחברי הדוח: "משמעות הדבר היא, שהם מתחילים את עבודתם בישראל כשהם תחת חוב גדול, ותקופת עבודתם הקרובה בישראל לא תוקדש לעשיית רווחים כי אם להחזר חובות, כשכל איחור בתשלום, חודש ללא הכנסה או אפילו הפרת זכויות קלה היא משמעותית ביותר" (כהנא ורונן, 2025, עמ' 12).

בדוח של 'קו לעובד' מתוארים מצבים נוספים של פגיעה בזכויות העובדים הזרים בענף הבניין, המיוחסים לגידול המואץ במספר העובדים ולהשפעות המלחמה. בין היתר דווח על עובדים – בעיקר מהודו – שנותרו ללא שכר משום שתאגידי הבניין לא הפנו אותם לקבלנים, שלא על פי נוהלי רשות האוכלוסין וההגירה (2025א), וכן על עובדים שתויגו על ידי התאגידים כ"ברחנים" כדי להימנע מתשלום שכרם בהיעדר עבודה. נוסף על כך תועדו מקרים של עובדים באתרי בניין שלא קיבלו הנחיות כיצד לפעול בעת אזהרה, באופן שהעמיד אותם בסיכון (כהנא ורונן, 2025).

הדוח של ארגון 'קו לעובד' מספק תובנות חשובות על מצבם של העובדים ומחזק את חששותיהם של גורמי המקצוע, אך הוא מבוסס על פניות שהגיעו למוקד ואינו כולל נתונים כמותיים המאפשרים להעריך את היקף התופעות שתוארו בו. לנוכח החששות בנוגע לסיכונים הגלומים במסלול הפרטי ובהגדלה מהירה של מספר העובדים הזרים בענף הבניין, מתחדדת החשיבות בביצוע בחינה אמפירית ומקיפה של מצבם של העובדים שהגיעו לענף מאז פרוץ המלחמה, ובפרט של אלו שגויסו במסלול הפרטי.

מחקר זה הוא רכיב בכרייקט רחב היקף, מחקר מלווה לתוכנית יישום רב-שנתית של התוכנית הלאומית למאבק בסחר בבני אדם, לשנים 2022–2026, אשר הוזמן על ידי יחידת התיאום למאבק בסחר בבני אדם, זנות ופוליגמיה במשרד המשפטים. פגיעה בזכויות עובדים עלולה להוביל, במקרים קיצוניים, לעבירות בתחום ההחזקה בתנאי עבדות והסחר בבני אדם (משרד המשפטים, 2024; שמיר, 2021); ועל כן שמירה על זכויות עובדים היא רכיב מרכזי במניעת סחר בבני אדם. לצד מחקר זה, הכרייקט המלא כולל בחינה של קבוצות עובדים נוספות ומתמקד בסוגיות נוספות במאבק בסחר בבני אדם, ובהן זיהוי קורבנות והכרה בהם, אכיפת חוק כלפי מבצעים ושיקום קורבנות מוכרים.

כמו כן לצד המחקר הנוכחי, המתמקד בעובדים שהגיעו לישראל במסלול הפרטי לאחר פרוץ המלחמה, מבצעת CIIMI בשיתוף רשות האוכלוסין וההגירה סקר נוסף הבוחן את מצבם של עובדים שהגיעו במסגרת הסכמים בילטרליים. שני הסקרים נערכו בתיאום ובמתכונת מחקרית אחידה. הסקר המתמקד במסלול הבילטרלי החל במועד מאוחר יותר וממצאיו טרם זמינים במלואם; לפיכך, בשלב זה אי אפשר לערוך השוואה שיטתית בין שני מסלולי הגיוס (עם זאת, בפרק הסיכום והמסקנות מוצגים נתונים ראשוניים על עלויות ההגעה במסלול הבילטרלי בחלק מן המדינות). עם פרסום ממצאי הסקר במלואם אפשר יהיה לשלב בין שני המחקרים לצורך בחינה השוואתית של הסדרי הגיוס וההעסקה בענף הבניין.

2. מטרות

מטרת המחקר היא לבחון באופן מקיף, על בסיס דיווחי העובדים עצמם, את מצבם של עובדים זרים שהגיעו לישראל לעבודה בענף הבניין במסלול הפרטי מאז פרוץ המלחמה. ממצאי המחקר נועדו לתרום לגיבוש ולקידום מדיניות ציבורית מבוססת נתונים, תוך כדי התחשבות בצורכי הענף והמשק.

המחקר עוסק בנושאים האלה:

- תהליך גיוס העובדים לעבודה בישראל, לרבות חתימה על חוזה העסקה, קבלת הסבר בנוגע לזכויות העבודה, והפערים בין המידע שנמסר טרם ההגעה ובין תנאי העבודה בפועל
- עלויות ההגעה לישראל ודרכי מימון ההגעה
- תנאי העבודה בישראל, ובהם שכר ואופן תשלומו, היקף שעות העבודה וימי חופשה
- הגנה על זכויות העובדים, לרבות גישה למסמכים אישיים, נגישות לטיפול רפואי, תנאי מחיה, בטיחות והגנה מפני סיכונים ביטחוניים
- רמת מודעות העובדים לזכויותיהם ולערוצי פנייה, וכן נגישות לאפיקי סיוע
- שביעות רצון העובדים מהיבטים שונים של העבודה והשהות בישראל
- היבטים הקשורים לפעולות הרשויות לצמצום פגיעה בעובדים, ובהם מעגלי פיקוח ובקרה

3. מערך המחקר

3.1 כלי המחקר

איסוף הנתונים למחקר נערך בין ספטמבר 2024 לדצמבר 2025, והתבסס על שני מקורות מידע עיקריים: ראיונות עומק עם אנשי מפתח במשרדי ממשלה ובארגוני חברה אזרחית, עם בעלי תפקידים המעורבים בהעסקת העובדים ועם העובדים עצמם, וכן סקר שנערך בקרב עובדים. ממצאי הסקר הם בסיס המחקר, ואילו ראיונות העומק שימשו להיכרות מעמיקה עם תחום המחקר ולהבנת ההקשר של ממצאי הסקר.

3.1.1 ראיונות עומק

ראיונות עומק עם אנשי מפתח

נערכו ראיונות עם עשרה אנשי מפתח בעלי נגיעה לנושא גיוס העובדים הזרים לאחר שבעה באוקטובר: ארבעה מרואיינים מארגוני חברה אזרחית העוסקים במתן מענה לעובדים זרים או בקידום מודעות לצורכיהם, ושישה מרואיינים ממשרדי ממשלה המעורבים בהסדרת הגעתם של העובדים ובפיקוח על זכויותיהם – ובהם רשות האוכלוסין וההגירה, משרד העבודה ומשרד ראש הממשלה.

הראיונות התקיימו בין ספטמבר לדצמבר 2024, והתמקדו בהבנת שיקוליהם של קובעי המדיניות, בהשפעות האפשריות של הגעת עובדים שלא במסגרת ההסכמים הביטורליים, ובמאמצים שנעשים למניעת פגיעה בזכויות העובדים. הראיונות היו מובנים למחצה, נערכו באמצעות זום ובוצעו על ידי צוות המחקר של מכון ברוקדייל.

נוסף על כך בתקופת המחקר נערכו שני מפגשים מרובי משתתפים, שבהם הוצגו ממצאי המחקר בפני נציגים ממשרדי ממשלה המעורבים בעיצוב מדיניות גיוס העובדים הזרים או ביישומה, ובהם רשות האוכלוסין וההגירה, משרד העבודה, משרד הבינוי והשיכון ומשרד הכלכלה. בחודש מאי 2025 הוצגו ממצאים חלקיים מן המחקר בפני הצוות המכין של ועדת המנכ"לים לעניין העובדים הזרים, המרוכזת על ידי משרד ראש הממשלה. בחודש דצמבר 2025 הוצגו עיקרי הממצאים בפני הוועדה לעובדים זרים בכנסת. בשני המפגשים התקבל משוב מנציגי המשרדים, אשר תרם לחידוד הממצאים ולהעמקת הבנת משמעותם.

לבסוף, במהלך תקופת המחקר נערכו פגישות התייעצות עם מומחיות מן האקדמיה ומן החברה האזרחית, ובהן פרופ' הילה שמיר ועו"ד מיכל תגר מן הפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב.

ראיונות עומק עם גורמים המעורבים בהעסקת העובדים

בוצעו ראיונות עומק עם ארבעה גורמים המעורבים בגיוס או בהעסקת עובדים זרים בענף הבניין. ראיונו שני מנהלי תאגידי בניין – האחד מנהל תאגיד ותיק העוסק בתחום זה שנים רבות, והשני מנהל תאגיד שהוקם בשנת 2024; עובד בכיר בחברת בניין גדולה המעסיקה בפועל עובדים מאוכלוסיית המחקר; ובעל תפקיד בהתאחדות הקבלנים ובוני הארץ.

הראיונות בוצעו בחודשים נובמבר ודצמבר 2025 והתמקדו בשינויים שחלו בדפוסי גיוס העובדים מאז פרוץ המלחמה, בסוגיות הקשורות להבדלים בין גיוס במסלול הפרטי ובין גיוס במסגרת הסכמים בילטרליים, וכן במצבם של עובדים שהגיעו לישראל במסלול הפרטי, בדגש על שמירה על זכויותיהם. הראיונות היו מובנים למחצה, ובוצעו בטלפון על ידי צוות המחקר של מכון ברוקדייל.

ראיונות עומק עם עובדים

נערכו שמונה ראיונות עם עובדים זרים שגויסו באופן פרטי לעבודה בענף הבניין לאחר פרוץ מלחמת "חרבות ברזל". בחודשים ספטמבר-דצמבר 2024 נערכו שישה ראיונות עם עובדים מאוזבקיסטן, הודו וסרי-לנקה (שניים מכל מדינה), וביוני 2025 נערכו שני ראיונות נוספים עם עובדים מתאילנד. המראיינים נבחרו אקראית מתוך רשימות שנאספו מתאגידי הבניין, בסיוע רשות האוכלוסין וההגירה. הראיונות היו מובנים למחצה ונערכו בזום על ידי מראיינות מטעם CIMI, בשפתם של המראיינים. המראיינים קיבלו שוברי קנייה בשווי 150 ₪ כתגמול על השתתפותם.

הראיונות התמקדו בתהליך גיוסם של העובדים לעבודה בישראל מנקודת מבטם, וכן בעלויות ההגעה (לרבות דמי תיווך), בתנאי העבודה בישראל, ביחסים עם המעסיקים, בסוגיות הנוגעות לשמירה על זכויות ובמידת המודעות של העובדים לזכויותיהם. לאחר ביצועם, תורגמו הראיונות לעברית או לאנגלית בידי המראיינות.

3.1.2 סקר עובדים

אוכלוסיית הסקר כללה 320 עובדים זרים בענף הבניין שהגיעו לישראל במסלול הפרטי לאחר טבח שבעה באוקטובר ולא עבדו בישראל קודם לכן. זאת מתוך 12,684 עובדים שהגיעו במסלול הפרטי נכון לדצמבר 2024, מועד תחילת איסוף הנתונים. איסוף הנתונים התקיים בין ינואר לספטמבר 2025 בקרב עובדים מחמש מדינות מוצא – סין, הודו, סרי-לנקה, תאילנד ואוזבקיסטן – שמהן הגיעו רוב העובדים בתקופת המחקר.

פרטי הקשר של העובדים התקבלו בסיוע רשות האוכלוסין וההגירה וכללו מידע על 4,900 עובדים מ-82 תאגידי בניין. יודגש כי הרשימה לא הורכבה על בסיס פניות, תלונות, פגיעות או נסיבות פרטניות אחרות של עובדים. מתוך רשימה זו, פנו מראיינות CIMI לעובדים באופן

אקראי והזמינו את אלו שהסכימו להשיב להשתתף בריאיון בשפה שבה הם שולטים היטב. שאלון הסקר פותח על בסיס שאלונים קודמים של CIMI, התאמתם להקשר של המחקר הנוכחי והוספת שאלות לפי הצורך. ראיונות עם עובדים שנערכו עד דצמבר 2024 שימשו לביצוע התאמות ולדיוק ניסוח שאלות הסקר. שאלון הסקר התמקד בתהליך גיוס העובדים, בעלויות ההגעה לישראל ובמקורות המימון, בתנאי העבודה בישראל (לרבות שכר, שעות עבודה וכדומה), בסוגיות הנוגעות לשמירה על זכויות, ברמת מודעות העובדים לזכויותיהם, וכן בשביעות רצונם מהיבטים שונים בעבודתם ובשהותם בישראל. לשם הגדלת היקף המשיבים נשלח קישור מקוון של שאלון הסקר לעובדים מהודו, סין ותאילנד, אשר לא השתתפו בסקר הטלפוני; גרסה זו הייתה מקוצרת וכללה את השאלות המרכזיות בשאלון. שאלות הסקר ששימשו לניתוח הממצאים מוצגות בנספח 1.

שיעורי ההיענות לסקר היו נמוכים, הן בראיונות הטלפוניים וביתר שאת באינטרנט, באופן שעלול ליצור הטיית ברירה מסוימת. פירוט והערכת השפעת מגבלה זו מובאים בפרק 5 – מגבלות המחקר. עם זאת, מספר העובדים שנכללו בסקר, אקראיות העובדים שנשאלו והמגוון של מדינות המוצא המיוצגות בו מאפשרים בחינה מהימנה של מאפייני ההעסקה וחוויות העובדים באוכלוסיית היעד.

בסך הכל השיבו על הסקר 320 עובדים. **בלוח 1** להלן מוצגים, עבור כל מדינת מוצא, מועדי ההגעה העיקריים של המשיבים לישראל, וכן מספר המשיבים בכל אחת משיטות איסוף הנתונים.

לוח 1: מאפייני המשיבים מכל מדינת מוצא: מועדי הגעה מרכזיים לישראל ומספר המשיבים בחלוקה לפי שיטת איסוף הנתונים (בטלפון, באינטרנט)

מדינת מוצא	מועדי הגעה מרכזיים לישראל [^]	מספר משיבים בטלפון	מספר משיבים באינטרנט	סך הכול מספר משיבים
סין	4/2025 – 9/2024	35	38	73
הודו	5/2024 – 2/2024	83	10	93
סרי-לנקה	4/2024 – 2/2024	49	לא נשלח קישור	49
תאילנד	4/2025 – 9/2024	47	27	74
אוזבקיסטן	7/2024 – 4/2024	31	לא נשלח קישור	31
סך הכול	4/2025 – 2/2024	245	75	320

[^] בתחילת איסוף הנתונים נאספו פרטי התקשרות של עובדים מהודו, סרי-לנקה ואוזבקיסטן בלבד. רק בשלב מאוחר יותר נוספו עובדים מסין ומתאילנד. לכן מועדי ההגעה של המשיבים משלוש המדינות הראשונות מוקדמים יותר ממועדי ההגעה של המשיבים מסין ומתאילנד.

לוח 2 להלן מציג את התפלגות מדינות המוצא בקרב המשיבים במדגם ובקרב כלל העובדים במסלול הפרטי בענף הבניין, נכון לדצמבר 2024 (מועד תחילת איסוף הנתונים לסקר).

מן הלווח עולה כי מספר המשתתפים מכל מדינה אינו תואם את חלקם היחסי בכלל העובדים שהגיעו במסלול הפרטי. פער זה נובע, בין היתר, מייצוג יתר מכון של קבוצות מסוימות במדגם משיקולים מתודולוגיים, ובראשם הצורך להבטיח גודל מדגם מספק לצורך ניתוח סטטיסטי תקף בכל אחת מן המדינות. לפיכך, כמקובל בסקרים השואפים לשקף היטב את האוכלוסייה הנחקרת (Kalton & Flores-Cervantes, 2003), הנתונים ברמת כלל המדינות שוקללו כך שישקפו את שיעור העובדים מכל מדינה נכון לדצמבר 2024.

לוח 2: התפלגות מדינות המוצא בקרב המשיבים ובקרב כלל העובדים במסלול הפרטי בענף הבניין^א (מספרים ואחוזים)

משיבים במדגם		עובדים במסלול הפרטי בענף הבניין		
מספר	אחוז	מספר	אחוז	מדינת מוצא
73	23	2,343	18	סין
93	29	6,543	52	הודו
49	15	552	4	סרי-לנקה
74	23	1,139	9	תאילנד
31	10	1,955	16	אוזבקיסטן
0	0	152	1	מדינות נוספות
320	100	12,684	100	סך הכול

^א נתוני כלל העובדים התקבלו מרשות האוכלוסין וההגירה, והם נכונים עבור חודש דצמבר 2024 (מועד תחילת איסוף הנתונים לסקר).

3.2 ניתוח הנתונים

ראיונות העומק קודדו ונותחו באמצעות ניתוח תמטי (שקדי, 2011), שבמסגרתו קובצו תכנים לתמות מרכזיות. הניתוח בוצע בנפרד עבור שלוש קבוצות המרואיינים: אנשי מפתח, גורמים המעורבים בהעסקת העובדים והעובדים עצמם.

ניתוח נתוני **סקר העובדים** בוצע בתוכנת SPSS (גרסה 29). לבחינת התפלגויות התשובות של כלל העובדים נערכו ניתוחי סטטיסטיקה תיאורית, לאחר שקלול המשיבים לפי מדינת המוצא, כפי שתואר לעיל. השיעורים המדווחים בכל שאלה חושבו מתוך כלל המשיבים שהשיבו עליה. לבחינת הבדלים בין מדינות המוצא נערכו ניתוחי סטטיסטיקה תיאורית לפי מדינת מוצא, וכן מבחני מובהקות שהותאמו לסוג המשתנה, ובהם מבחני χ^2 לאי-תלות, מבחן חציון למדגמים בלתי-תלויים וניתוח שונות חד-כיווני עם השוואות מרובות – ANOVA.

3.3 ייעוץ מקצועי

המחקר לווה בייעוץ מתודולוגי של ניר פוגל, מנהל תחום ניהול מחקרים וסקרים ברשות האוכלוסין וההגירה.

3.4 אתיקה

מערך המחקר אושר על ידי ועדת האתיקה של מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל. במהלך הליך האישור עלו כמה סוגיות אתיות מרכזיות. ראשית, עלה קושי להבטיח אנונימיות מלאה לבעלי התפקידים שרואיינו, שכן זהותם ידועה למזמיני המחקר. בהתאם להנחיות הוועדה, הובהר למרואיינים כי אי אפשר להבטיח אנונימיות מוחלטת, ותיאור תפקידיהם בדוח נעשה באופן כללי ככל האפשר כדי לצמצם את האפשרות לזיהוי. עוד צוין הצורך לערוך תיאום ציפיות ברור עם העובדים שרואיינו או השיבו לסקר, כדי להבטיח שהם מבינים שמטרת ההשתתפות היא מחקר בלבד. לפיכך, בתחילת הריאיון, או בדף ההקדמה לשאלון המקוון, הובהר למשיבים כי תשובותיהם ישמשו למחקר בלבד, ונמסר להם מספר הטלפון של מוקד הפניות של רשות האוכלוסין וההגירה (המופעל בשיתוף CIMI) עבור פניות נוספות, במקרה הצורך.

4. ממצאים

תחילה מוצגות עמדותיהם של גורמים מוסדיים מרכזיים – ארגוני חברה אזרחית ואקדמיה, משרדי ממשלה וגורמי העסקה – בנוגע לפתיחת מסלול הגיוס הפרטי ולהשפעותיו על מצבם של עובדים זרים בענף הבניין. לאחר מכן תושלם התמונה באמצעות הצגת חוויותיהם של העובדים עצמם, כפי שהן משתקפות בממצאי הסקר ובראיונות העומק שנערכו עימם.

4.1 פתיחת מסלול הגיוס הפרטי: תפיסות ועמדות של ארגוני חברה אזרחית, משרדי ממשלה וגורמי העסקה

מרואיינים מכלל הקבוצות שותפים לנקודת המוצא שלפיה פרוץ מלחמת "חרבות ברזל" יצר משבר חמור בכוח האדם בענפים שונים במשק, ובייחוד בענף הבנייה, אשר נפגע בחריפות נוכח עצירת כניסתם של עובדים פלסטינים, שהיו רכיב מרכזי במערך כוח האדם בענף. מצב זה יצר צורך מואץ בגיוס עובדים חלופיים, בהיקפים ובקצב שלא נדרשו טרם המלחמה. ענף זה נתפס כבעל חשיבות מקרו-כלכלית מערכתית, כך שמחסור מתמשך בעובדים בו יוצר סיכון רחב למשק כולו. על רקע זה הכירו המרואיינים בצורך בשינוי מדיניות, והסכימו כי המשך ההישענות הבלעדית על מנגנוני הגיוס שפעלו ערב המלחמה אינו אפשרי. עם זאת, עלה מתח ברור בין הצורך הדחוף בגיוס מהיר ובהיקף רחב של עובדים זרים ובין החשש מפגיעה בזכויות עובדים המגיעים במסגרת תהליכי גיוס מזורזים ומפוקחים פחות.

מנקודת מבטם של מרואיינים מארגוני חברה אזרחית ומן האקדמיה, פתיחת מסלול הגיוס הפרטי נתפסת כנסיגה משמעותית בהגנה על זכויות עובדים זרים. ההסכמים הבילטרליים תוארו כתשתית הגנה מרכזית שצמצמה תופעות של גביית דמי תיווך, יצירת חובות ו"כבילה" בפועל למקום העבודה, ואילו פתיחת המסלול הפרטי נתפסת כהחייאה של דפוסי גיוס מוקדמים, המאופיינים בתלות כלכלית עמוקה. משום כך, המרואיינים הטילו ספק ביכולת להתמודד עם הסיכונים באמצעות איכיפה בלבד, והתריעו מפני הפיכת הגיוס במסלול הפרטי מפתרון חירום זמני למבנה קבוע של שוק העבודה.

לעומת זאת, עמדותיהם של נציגי משרדי הממשלה מדגישות את הצורך בהתאמת מודל הגיוס לצורכי המשק. אף שההסכמים הבילטרליים נתפסים כ"דרך המלך" לגיוס עובדים, הם אינם מספקים מענה לגיוס עשרות אלפי עובדים בפרק זמן קצר. על רקע זה הוצגה פתיחת המסלול הפרטי כמהלך הכרחי שנכפה על המדינה בעקבות המלחמה.

לצד זאת, חלק מבעלי התפקידים, ובפרט נציגי משרד העבודה, הביעו הסתייגות מן המהלך והזהירו מפני החלשת מנגנוני בקרה חיוניים, ובראשם מנגנונים למניעת גביית דמי תיווך במדינות המוצא:

” בעבר [במסלול הבילטרלי] אתה יודע מי העובד, אתה יודע מי הגוף שאתה מזמין אותו. אתה יודע כמה כסף משלמים ולמי ומתי... בהעברה הפרטית זה נעלם אחד גדול, נעלם אחד גדול” (בכיר במשרד העבודה)

מנגד, נציגי רשות האוכלוסין וההגירה ומשרד ראש הממשלה לא ביטאו העדפה חד-משמעית לאחד ממסלולי הגיוס, אלא הדגישו את הצורך בניהול סיכונים, בגיוון מקורות הגיוס ובחיזוק מנגנוני הפיקוח והאכיפה גם במסגרת המסלול הפרטי. אותם מרואיינים הדגישו את החשיבות של בחינה מבוססת נתונים של היקף עלויות ההגעה לישראל בכל אחד מן המסלולים.

גורמי ההעסקה שרואיינו רואים בפתחת המסלול הפרטי פתרון יעיל ואף הכרחי למצוקת כוח האדם בענף הבנייה. לטענתם, יישום ההסכמים הבילטרליים לאחר פרוץ המלחמה לווה בכשלים, ובהם הגעת עובדים שאינם מתאימים מקצועית, שפגעו בפריון והובילו לתסכול ואף לנטישת עובדים (“ברחנות”). מנגד, הגיוס במסלול הפרטי נתפס ככזה המאפשר התאמה טובה יותר בין צורכי הקבלן לפרופיל העובד וגמישות תפעולית גבוהה יותר, ועשוי אף להיטיב עם העובדים עצמם אם ילווה בפיקוח ואכיפה אפקטיביים. גורמי ההעסקה הדגישו כי אין להניח מראש שהמסלול הבילטרלי חסין לחלוטין מפני סיכון של גביית דמי תיווך.

4.1.1 תפיסות בנוגע לפעילות האכיפה בתחום זכויות עובדים זרים

למרות הבדלי ההשקפה בין הקבוצות השונות, כולן שותפות לתפיסה לפיה הרחבת גיוס עובדים זרים לענף הבנייה, ובפרט במסגרת המסלול הפרטי, מחייבת מערך אכיפה חזק ומתואם. לצד מאמצי גורמי האכיפה להתאים את פעילותם למציאות שנוצרה לאחר המלחמה, מרואיינים מכלל הקבוצות הצביעו על פער בין הדרישות המוטלות על מערך האכיפה ובין יכולתו לתת מענה לצרכים אלו.

מרואיינים **מארגוני החברה האזרחית ומן האקדמיה** הציגו ביקורת חריפה על מצב האכיפה, הנתפסת בעיניהם בלתי מספקת הן טרם פרוץ המלחמה הן ביתר שאת לאחריה. לשיטתם, מערך האכיפה נשען יתר על המידה על הגשת תלונות מצד עובדים, במקום על אכיפה יזומה בשטח, ואינו מצליח להגיע בשיטתיות למוקדי הפגיעה המרכזיים בענף הבנייה. עוד נטען כי אכיפה המבוססת על תלונות אינה ישימה במציאות המאופיינת בחובות, כחד ותלות כלכלית במעסיק שעלולים להרתיע עובדים מלהתלונן – מאפיינים שלדבריהם מועצמים במסגרת המסלול הפרטי. בהתאם לכך, המרואיינים מטילים ספק ביכולתה של תוספת תקנים כשלעצמה לאזן את הסיכונים שנוצרו, כל עוד אינה מלווה בחיזוק ניכר של מנגנוני מניעה מוקדמים ובהרחבת האכיפה היזומה.

מרואיינים **ממשרדי ממשלה** תיארו את מערך האכיפה כמצוי בתהליך של התאמה הדרגתית לאתגרים הנובעים משינויים במדיניות גיוס העובדים הזרים. מדבריהם, הן בראיונות שנערכו במסגרת המחקר הן בהתכתבויות מאוחרות יותר, עולה כי יש פער ניכר בין הרחבת היקפי גיוס העובדים הזרים ובין המשאבים, כוח האדם והכלים העומדים לרשות גורמי האכיפה. בכירים

במערכי האכיפה הצביעו על חסמים מבניים מתמשכים לאכיפה אפקטיבית, ובהם שחיקה בסמכויות האכיפה, מחסור בכוח אדם מיומן והסטת משאבים למשימות חירום. חסמים אלו תרמו להיחלשות המערך במשך השנים והוחרכו בעקבות המלחמה.

אף שבחודש מאי 2024 אושרה תוספת של יותר מ-400 תקנים לרשות האוכלוסין וההגירה ולמשרד העבודה לצורך חיזוק מערך האכיפה (החלטת ממשלה 1752, 2024), איושם נתקל בקושי רב. כך למשל, נכון לדצמבר 2025, מתוך כ-250 תקנים שאושרו למינהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה, אוישו בפועל 30 בלבד (40 עובדים גויסו, ומתוכם 10 עזבו). על פי בעלי תפקידים ברשות, החסם המרכזי לאיוש הוא מבנה השכר והיעדר הסכם מוסדר לגיוס ולשימור העובדים ([כנסת ישראל, הוועדה המיוחדת לעובדים זרים – ישיבה 186](#)). הפער בין הצורך בחיזוק מערך האכיפה ובין איוש התקנים בפועל משתקף גם בהחרפת העומס על המערך ובשחיקה בקרב העובדים, על רקע הגידול בהיקף המשימות בעקבות הרחבת גיוס העובדים הזרים לאחר המלחמה ([כנסת ישראל, הוועדה המיוחדת לעובדים זרים – ישיבה 186](#); [כנסת ישראל, הוועדה המיוחדת לעובדים זרים – ישיבה 199](#)).

המוראיינים ממשרדי הממשלה הדגישו כי יש להבין את מגבלות האכיפה על רקע החסמים המערכתיים המתוארים לעיל. לדבריהם, לצד הגדלת היקף כוח האדם, נדרשים גם מהלכים לחיזוק סמכויות גופי האכיפה, לשיפור מנגנוני התיאום והבקרה בין הגופים, לפיקוח יעיל יותר על שרשרת הגיוס, ההבאה וההעסקה של העובדים הזרים, ולהטמעת כלים טכנולוגיים לעיבוד מידע בהיקף נרחב.

בצד הצורך בחיזוק מערכתי זה, גורמי אכיפה תיארו בהתכתבויות ובפורומים פנימיים מאמצים להתאים את פעילותם למציאות שנוצרה לאחר המלחמה, בין היתר באמצעות חיזוק שיתופי פעולה בין-משרדיים ופיתוח כלים לזיהוי מצבי פגיעה¹. ביטוי לכך אפשר לראות גם בנתוני רשות האוכלוסין וההגירה לשנת 2025, שלפיהם נפתחו 515 תיקי חקירה נגד מעסיקי עובדים זרים בכלל הענפים – עלייה של 38.5% לעומת שנת 2024 – מגמה שהרשות מייחסת, בין היתר, לחזרה לפעילות אכיפה רציפה לאחר שבשנה הקודמת הוגבלה הפעילות בשל השפעות המלחמה (רשות האוכלוסין וההגירה, 2026).

גורמי העסקה מתארים אכיפה היעילה בעיקר בהיבטים הניתנים לפיקוח מנהלי מרחוק, כגון בדיקת תלושי שכר, פיקדונות ודיווחים, וכחות באכיפה יזומה בשטח. בדומה לעמדות ארגוני החברה האזרחית, הם מציינים כי האכיפה נשענת במידה רבה על תלונות או התרעות, עם נוכחות מוגבלת של פקחים, המגיעים בעיקר לאתרים גדולים ומוסדרים. בהתאם לכך, לטענתם, מערך האכיפה טרם הותאם במלואו להיקפי ההעסקה החדשים, אף שחלה הרחבה מסוימת בתקינה ובכלי הבקרה המנהלית.

¹ מידע שנמסר במסגרת ועדת המנכ"לים הקבועה למאבק בסחר בבני אדם, 11 במאי 2025; וכן בהתכתבות פנימית בדוא"ל עם גורמי אכיפה.

לא רואה פקחים בשטח שבדקים. רק אם תתקשרי ותגידי שיש עובדים זרים שמפרים להם את התנאים ואולי אולי הם ילכו" (מנהל תאגיד)

אני לא רואה [פיקוח]. אם אסתכל על כל אותם ביקורים והפיקוח הם תמיד באותם מקומות" (עובד בכיר בחברת בנייה)



4.2 מאפייני העובדים שהשיבו לסקר

כל העובדים שהשיבו לסקר הם גברים בטווח הגילים 26–50 (גיל ממוצע: 36.7). **לוח 3** להלן מציג מאפיינים דמוגרפיים מרכזיים של המשיבים, לפי מדינת מוצא. מן הלוח עולה כי רוב המשיבים לסקר נשואים ואבות לילדים, וכי מיעוטם בעלי השכלה אקדמית.

לוח 3: מאפיינים דמוגרפיים של המשיבים מכל מדינת מוצא

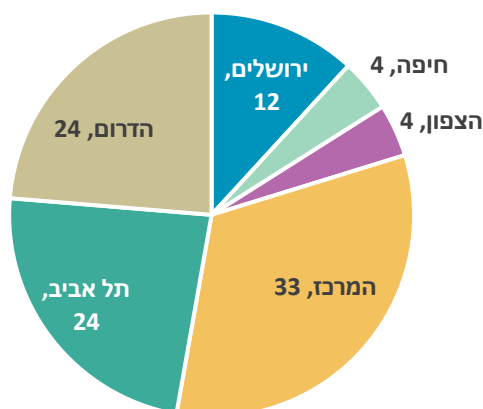
אוזבקיסטן (n = 31)	סרי-לנקה תאילנד (n = 74)	סרי-לנקה (n = 49)	הודו (n = 93)	סין (n = 73)	כלל המשיבים ^ (n = 320)	
35.3 (5.0)	38.2 (5.5)	39.8 (4.6)	35.9 (5.3)	39.3 (5.1)	36.7 (5.4)	גיל: ממוצע (סט.)
43	62	83	52	76	57	בני 36+ (%)
87	68	94	81	83	82	נשואים (%)
90	76	96	88	91	88	אבות לילדים (%)
23	11	0	21	7	17	בעלי השכלה אקדמית (%)

הנתונים עבור כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

טווח הגילים בקרב כלל המשיבים הוא 26 עד 50. ממוצעי הגילים במדגם מכל מדינה דומים לממוצעי הגילים של כלל העובדים שהגיעו במסלול הפרטי ממדינות אלו, נכון לדצמבר 2024 (על פי נתוני רשות האוכלוסין וההגירה): סין – 38.3 (4.8), הודו – 36.7 (6.9), סרי-לנקה – 38.8 (5.2), תאילנד – 36.3 (6.2), אוזבקיסטן – 35.7 (5.7).

תרשים 2 להלן מציג את התפלגות המשיבים לפי האזור הגאוגרפי שבו הם עובדים בפועל. מן התרשים עולה כי אזורי המרכז, תל אביב והדרום הם השכיחים ביותר בקרב המשיבים, ודפוס זה נשמר גם בחלוקה לפי מדינת מוצא. בקרב המשיבים מתאילנד בלט גם אזור הצפון, שבו עובדים 16% מהם.

תרשים 2: התפלגות המשיבים לפי אזור העבודה בישראל ($n = 316$; אחוזים)[^]



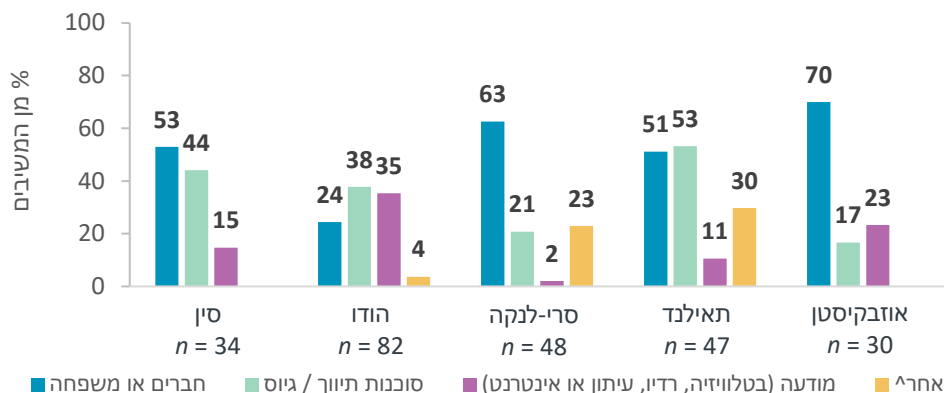
[^] הנתונים מוצגים לאחר מתן משקלות לפי מדינת המוצא.

4.3 תהליך הגיוס במדינת המוצא

כיצד נודע לעובד על האפשרות לעבוד בישראל: המשיבים שרואינו בראיונות טלפוניים (ולא באמצעות הקישור) נשאלו: "כיצד נודע לך על האפשרות לעבוד בישראל?"; כל משיב יכול היה לסמן יותר מתשובה אחת. **תרשים 3** להלן מציג את התפלגות התשובות, בחלוקה לפי מדינות המוצא. אפשר לראות בתרשים כי ברוב המדינות, העובדים שמעו על האפשרות לעבוד בישראל בעיקר דרך חברים או בני משפחה, או באמצעות סוכנויות תיווך. בחלק מן המדינות, עובדים שמעו על האפשרות לעבוד בישראל גם דרך מודעה באמצעי מדיה (טלוויזיה, רדיו, עיתון או אינטרנט).

כמה משיבים מסרי לנקה ומתאילנד השיבו כי נודע להם על האפשרות לעבוד בישראל דרך גורמים מוסדיים במדינת המוצא, כגון לשכת תעסוקה מקומית או מרכזי הכשרה מקצועית. זאת ועוד שני העובדים מתאילנד שהשתתפו בראיונות העומק סיפרו כי השתתפו במרכזי הכשרה בארץ המוצא, אשר היו מעורבים בפועל בתהליך המיון והגיוס לעבודה בישראל.

תרשים 3: התפלגות התשובות לשאלה "כיצד נודע לך על האפשרות לעבוד בישראל?", משיבים שרואיינו בטלפון, לפי מדינת המוצא (באחוזים)



^ בקטגוריית "אחר" צוינו מקורות כמו רשתות חברתיות (פייסבוק, טיקטוק), מרכזי הכשרה, או משרדי ממשלה (למשל, לשכת התעסוקה).

הערה: כל משיב יכול היה לציין יותר מתשובה אחת.

חתימה על חוזה והבנת תוכנו: 90% מן המשיבים לסקר ציינו שחתמו על חוזה לפני שהגיעו ארצה. המשיבים שחתמו על חוזה נשאלו בנוגע למידה בה הבינו אותו, והתשובות לשאלה מוצגות **בתרשים 4**, להלן. אפשר לראות כי מרבית המשיבים שחתמו על חוזה העריכו שלא הבינו חלקים ממנו, או שלא הבינו אותו כלל.

תרשים 4: התפלגות התשובות לשאלה "באיזו מידה הבנת את החוזה?", כלל המשיבים שחתמו על חוזה ^ (n = 289; באחוזים)



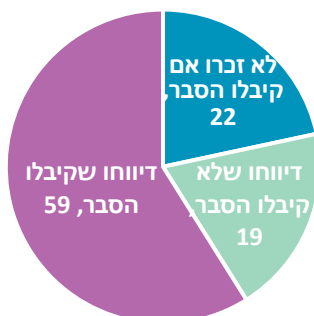
^ הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

שיעור המבינים את החוזה חלקית בלבד או אינם מבינים כלל גבוה באופן מובהק בקרב משיבים מתאילנד (81%), הודו (72%) וסין (66%), לעומת משיבים מסרי-לנקה (39%) ומאוזבקיסטן (28%). ($\chi^2(4) = 38.14, p < .001$).

קבלת הסבר על תנאי העבודה והזכויות לפני ההגעה לישראל: המשיבים נשאלו אם קיבלו הסבר עוד במדינת המוצא בנוגע לתנאי העבודה וזכויותיהם בישראל. יודגש כי השאלה לא בחנה את איכות ההסבר שניתן, את היקפו או את תוכנו. התשובות לשאלה מוצגות ב**תרשים 5** להלן. אפשר לראות כי מרבית המשיבים קיבלו הסבר לפני ההגעה לישראל.

משיבים שציינו כי קיבלו הסבר התבקשו גם לציין ממי קיבלו אותו. מרביתם דיווחו כי קיבלו את ההסבר מסוכנות התיווך המקומית. כמה משיבים מסרי-לנקה ציינו כי קיבלו את ההסבר מן הלשכה הממשלתית לתעסוקה בחו"ל (SLBFE), ומשיבים מאוזבקיסטן – מתאגידי הבניין הישראליים.

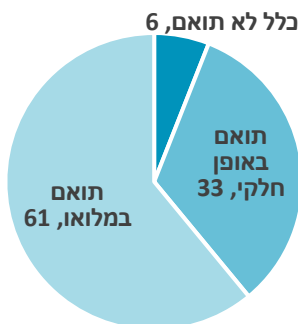
תרשים 5: דיווח על קבלת הסבר על תנאי העבודה והזכויות לפני ההגעה לישראל, כלל המשיבים[^] (n = 318; באחוזים)



[^] הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

התאמה בין המידע שנמסר לעובד (להבנתו) ובין העבודה בפועל: המשיבים לסקר נשאלו האם המידע שנמסר להם בחוזה או במסגרת ההסבר שקיבלו לפני הגעתם לישראל תואם את תנאי העבודה בפועל. התשובות מוצגות ב**תרשים 6** להלן. אפשר לראות בתרשים כי אף שרוב המשיבים דיווחו שהמידע שנמסר להם מראש תואם במלואו לעבודה בפועל, חלק גדול מהם (39%) העידו כי הוא תואם חלקית בלבד או כלל לא.

תרשים 6: התאמה בין המידע שנמסר לעובד (להבנתו) ובין העבודה בפועל, כלל המשיבים[^] (n = 314; באחוזים)



[^] הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

נמצאו הבדלים מובהקים בתשובות לשאלה זו בין משיבים ממדינות שונות ($\chi^2(4, n = 314) = 28.47, p < .001$). שיעור הדיווח על חוסר-התאמה חלקי או מלא בין המידע שנמסר מראש ובין העבודה בפועל היה גבוה יותר בקרב משיבים מתאילנד (66%), לעומת משיבים מאוזבקיסטן (26%), סרי-לנקה (34%) והודו (33%). שיעור הדיווח בקרב משיבים מסין נמצא בין שתי הקבוצות (55%).

נמצא קשר מובהק בין דיווחי העובדים בנוגע להבנת החוזה ובין תפיסתם בנוגע להתאמה בין המידע שנמסר להם לעבודה בפועל ($\chi^2(1, n = 281) = 16.38, p < .001$): עובדים שהעריכו כי הבינו את החוזה (רובו או כולו) נטו פחות לדווח על חוסר התאמה בין העבודה בפועל למידע שנמסר להם (23%), לעומת עובדים שלא הבינו את החוזה או הבינו אותו חלקית (47%). הממצא תומך באפשרות שלפחות בחלק מן המקרים, תחושת חוסר ההתאמה בין המידע המוקדם לעבודה בפועל אינה משקפת הבדל בתנאים עצמם, אלא קשורה להבנה לא מספקת של תנאי החוזה בעת החתימה.

משיבים שדיווחו על חוסר התאמה בין המידע שנמסר להם מראש לעבודה בפועל התבקשו לציין את התחומים שבהם היו הבדלים. התחומים המרכזיים שבהם דווחו הבדלים היו משימות שונות מאלה שהובטחו (14% מכלל המשיבים במדגם) ושכר נמוך מכפי שהובטח (13%).

גם בראיונות העומק דיווחו חלק מן העובדים על חוסר התאמה בין התפקיד שעליו הוסכם טרם הגעתם לישראל ובין העבודה שביצעו בפועל לאחר תחילת ההעסקה. אי-התאמות אלו כללו, בין היתר, ביצוע עבודות שונות מן ההתמחות המקצועית המקורית או שינוי בסוג העבודה במהלך תקופת ההעסקה. ברוב המקרים המרואיינים לא תיארו את השינוי בתפקיד כבעיה, והדגישו כי עצם קיומה של עבודה והאפשרות להשתכר היו עבורם בעלי חשיבות מרכזית. עם זאת, מרואיין אחד מסרי-לנקה סיפר כי נשלח על ידי הקבלן לעבוד אצל מכר בענף החקלאות, אף שיועד לעבודה בענף הבניין. בד בבד, הוגדר על ידי הקבלן כ"ברחן", כלומר כמי שנטש את מקום העבודה ללא התראה. להגדרה זו עשויות להיות השפעות על מעמדו של העובד ועל חשיפתו להליכי אכיפה, בהתאם לנוהלי רשות האוכלוסין וההגירה ([זכותן רשות האוכלוסין וההגירה לעובד הזר](#), אוחרזר ב-27.12.2025). צעד זה הוביל לתחושת פגיעה וחוסר אונים מצד העובד, אשר הצביע גם על בעיות נוספות ביחסי העבודה, שיתוארו בהמשך.

יש לנו יחסי עבודה טובים, אבל הוא עדיין הגדיר אותי כ"ברחן". והוא גם ממשיך לשלוח אותי לעבוד אצל חבר שלו בחקלאות פעם או פעמיים בשבוע. אני פגוע מהיחס שלו, אבל כעובד זר, מה אני יכול לעשות?" (מרואיין 1 מסרי-לנקה)



4.4 עלויות ההגעה לישראל

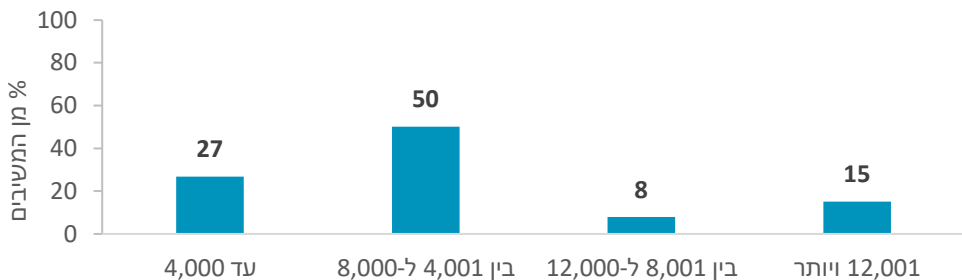
4.4.1 עלויות הגעה כוללות לישראל

כפי שתואר לעיל, אחת המטרות המרכזיות של ההסכמים הבילטרליים היא מניעה של גביית דמי תיווך אסורים מן העובדים (ברק ביאנקו, 2025א; לבנת, 2022). בהתאם לכך, אחד החששות המרכזיים שהובעו כלפי המסלול הפרטי נוגע לחזרתם של דמי תיווך בתהליך הגיוס (ברק ביאנקו, 2025א; כהנא ורונן, 2025).

מרבית המשיבים לסקר לא ידעו לפרט את גובה התשלום ששילמו עבור כל אחד מרכיבי ההגעה בנפרד, אך דיווחו על הסכום הכולל של הוצאותיהם. בהתאם לכך, התבקשו המשיבים לציין את הסכום הכולל, בדולרים, שהוציאו לצורך הגעתם לישראל, לרבות עלויות אשרה, טיסה, בדיקות רפואיות, עמלות תיווך והוצאות רשמיות נוספות (לא כולל כסף כיס). מבין 320 המשיבים, 285 מסרו את עלות הגעתם.² עלות ההגעה הממוצעת בקרב משיבים אלו עמדה על 6,815 דולר (סטיית תקן: 4,890 דולר), והעלות החצינית הייתה 5,433 דולר. **תרשים 7** להלן מציג את התפלגות עלות ההגעה בקרב המשיבים.

מן התרשים עולה כי 73% מן המשיבים שילמו סכומים הגבוהים מ-4,000 דולר, סכום גבוה משמעותית מן המחיר המשוער של כרטיס הטיסה, באופן המצביע על כך שהם נשאו בתשלום דמי תיווך לא חוקיים. עוד אפשר לראות כי 23% מן המשיבים שילמו 8,000 דולר ויותר, סכומים המעידים על דמי תיווך בסכומים גבוהים במיוחד.

תרשים 7: עלות ההגעה לישראל בדולר אמריקני, כלל המשיבים ($n = 285$; באחוזים)



[^] הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערה: בחישוב הנתונים נכללו משיבים שצינו את עלות הגעתם והוציאו סכום כלשהו (ארבעה משיבים נוספים שדיווחו שלא הוציאו כלל כספים לצורך ההגעה לארץ לא נכללו בחישוב הנתונים).

² 31 משיבים לא ידעו או לא רצו לציין את עלות הגעתם, ולפיכך לא נכללו בניתוח הנתונים הנוגעים לעלות ההגעה. ארבעה משיבים נוספים ציינו כי לא הוציאו כלל כספים לצורך הגעתם. לנוכח דפוס העלויות שדווח על ידי יתר המשיבים והיכרותם של אנשי מקצוע עם העלויות המקובלות בתהליכי גיוס מסוג זה, הועלה ספק בתקפות דיווחים אלו. לפיכך, גם משיבים אלו לא נכללו בניתוח ובחישוב הנתונים בנוגע לעלות ההגעה. במקרים שבהם עלות ההגעה נמסרה במטבע של מדינת המוצא, הומר הסכום לדולר אמריקני בהתאם לשער החליפין במועד הגעת העובד לישראל.

לוח 4 להלן מציג את עלויות ההגעה לישראל, בחלוקה לפי מדינות המוצא. מן הלוח עולה כי העובדים מסין נשאו בעלויות ההגעה הגבוהות ביותר, ואילו העובדים מהודו נשאו בעלויות הנמוכות ביותר. העובדים מסרי-לנקה גם הם נשאו בעלויות הגעה גבוהות יחסית לאלו של העובדים מתאילנד, אוזבקיסטן והודו. ההבדלים בעלויות ההגעה בין המדינות מובהקים סטטיסטית ($\chi^2(4) = 130.44, p < .001$). עם זאת, על אף ההבדלים בין מדינות המוצא, מרבית העובדים מכל אחת מהן הוציאו סכומים הגבוהים מ-4,000 דולר לצורך ההגעה לישראל, ממצא המעיד על תשלום דמי תיווך אסורים.

עוד אפשר לראות בלוח 4 כי עובדים מסין דיווחו על עלויות הגעה גבוהות במיוחד: 79% מהם דיווחו שהוציאו יותר מ-12,000 דולר עבור ההגעה לישראל. כילוח העלויות מראה כי 31% מן העובדים הסינים דיווחו שהוציאו בין 12,001 ל-16,000 דולר, 42% הוציאו בין 16,000 ל-20,000 דולר, ו-5% הוציאו בין 20,001 ל-23,000 דולר.

בקרב העובדים מסרי-לנקה, 64% דיווחו שהוציאו יותר מ-8,000 דולר עבור ההגעה לישראל. עם זאת, רק מיעוט קטן מתוכם הוציאו יותר מ-12,000 דולר.

לוח 4: עלויות הגעה לישראל (בדולר אמריקני), לפי מדינות המוצא (ממוצעים, אחוזים מצטברים)

אחוזים מצטברים מכלל המשיבים ממדינת המוצא שצינו את עלות הגעתם						
מדינה	מספר המשיבים שצינו את עלות הגעתם	ממוצע \$			% משלמים	
		ממוצע \$	סטטיית תקן	% משלמים < 4,001 \$	% משלמים < 8,001 \$	% משלמים < 12,001 \$
סין	61	14,883.3	4,735.1	97	90	79
סרי-לנקה	47	8,441.0	1,763.2	100	64	4
תאילנד	74	7,041.0	1,242.5	96	5	0
אוזבקיסטן [^]	19	5,581.3	4,336.7	63	26	5
הודו	84	4,202.4	1,694.9	61	0	0

[^] ארבעה משיבים נוספים מאוזבקיסטן ציינו שלא הוציאו כלל כספים לצורך ההגעה לארץ. משיבים אלו לא נכללו בחישוב הנתונים.

הערה: על פי מבחן החציון התקבלו הבדלים מובהקים בין מדינות המוצא האלה ($p < .05$): סין < סרי-לנקה < תאילנד < הודו; סין < אוזבקיסטן.

כמעט כל העובדים שפירטו את הוצאותיהם ציינו כי שילמו את מלוא הסכום במדינת המוצא, לסוכנות תיווך או לחברת כוח אדם. עם זאת, מתשובותיהם אי אפשר לקבוע אם התשלום בוצע לסוכנות תיווך מקומית או לתאגיד הבניין הישראלי, או אם נעשתה חלוקה כלשהי של הכספים בין הגופים.

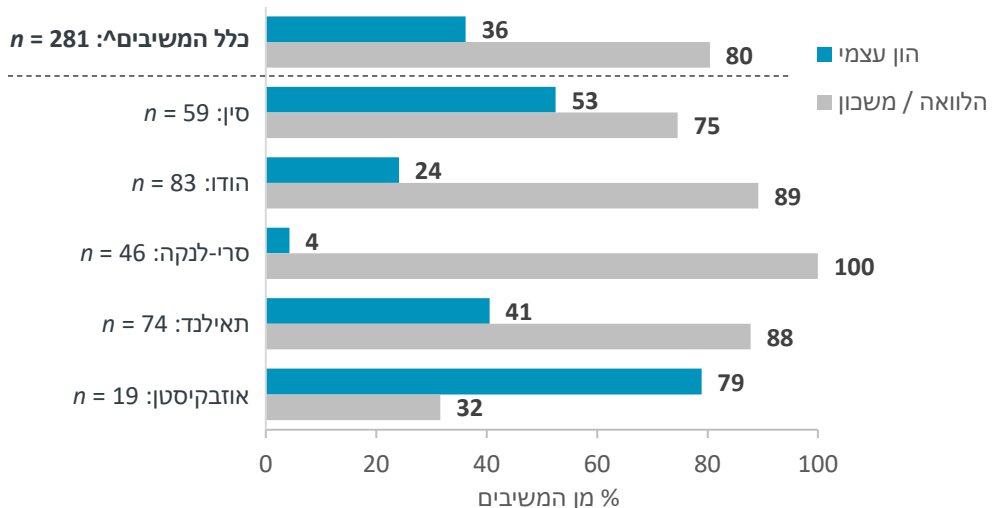
באופן כללי, עלויות ההגעה שדווחו בראיונות העומק עם העובדים עולות בקנה אחד עם הממצאים מן הסקר, ורוב המרואיינים תיארו תשלום סכומים גבוהים לסוכנויות תיווך או לחברות כוח אדם במדינת המוצא.

4.4.2 מקורות המימון להגעה לישראל

תרשים 8 להלן מציג את ממצאי הסקר בנוגע למקורות המימון להגעה לישראל (הון עצמי, הלוואה או שימוש בנכסים), לפי מדינת מוצא, כאשר כל משיב יכול היה לציין יותר ממקור מימון אחד. מן התרשים עולה כי מרבית העובדים שהגיעו לישראל לקחו הלוואות למימון הגעתם. בכל אחת מן המדינות, למעט אוזבקיסטן, שיעור העובדים שדיווחו כי לקחו הלוואות או משכנו רכוש היה גבוה משיעור העובדים שהסתמכו על הון עצמי. הסתמכות על הלוואות למימון ההגעה עשויה להגדיל את העלות הכוללת בשל תשלומי ריבית, להגביר את תלותם של העובדים במעסיקיהם ולהגדיל את הסיכון להיווצרות מצב של שעבוד חוב.

מן התרשים עולים הבדלים בין מדינות המוצא בשיעורי ההסתמכות על הון עצמי, מחד גיסא, ועל הלוואות או משכון, מאידך גיסא. הבדלים אלו מובהקים סטטיסטית (הון עצמי: $\chi^2(4, n = 281) = 48.52$; הלוואות/משכון: $p < .001$; $\chi^2(4, n = 281) = 52.95$, $p < .001$). אפשר לראות כי כלל העובדים מסרי-לנקה הסתמכו על הלוואות לצורך הגעתם, ואילו שיעור המסתמכים על הון עצמי בקרבם נמוך במיוחד. לעומת זאת, בקרב העובדים מאוזבקיסטן שיעור המסתמכים על הון עצמי גבוה יותר מבקרב עובדים מכל יתר מדינות המוצא, ושיעור ההסתמכות על הלוואות הוא הנמוך ביותר. ממצאים אלו עשויים להצביע על הבדלים ברמת הפגיעות הכלכלית של עובדים ממדינות המוצא השונות, על רקע היקף ההסתמכות על חוב לצורך ההגעה לישראל.

תרשים 8: מקורות המימון להגעה לישראל (הון עצמי, הלוואה / משכון), לפי מדינת המוצא (אחוזים)



^ נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערה: כל משיב יכול היה לציין יותר ממקור מימון אחד.

לוח 5 להלן מפרט את מקורות המימון העיקריים להגעה לישראל לפי מדינת מוצא – הן מהון עצמי הן מהלוואות או משכון. בכל מדינות המוצא מקור המימון המרכזי מהון עצמי הוא חסכונות אישיים של העובד. נוסף על כך במרבית המדינות שיעור ניכר מן העובדים לקחו הלוואות מן המשפחה, מן הבנק או מן הממשלה. עובדים מסין ומהודו הסתמכו גם על הלוואות מחברים, ואילו רבים מן המשיבים מסרי-לנקה ומתאילנד משכנו בית או יבולים. בקרב המשיבים מסרי-לנקה בלט גם שיעור גבוה של עובדים שנטלו הלוואות בשוק השחור – הלוואות שעשויות להיות כרוכות בריביות גבוהות במיוחד ובלחץ כבד להחזיר את ההלוואה.

לוח 5: מקורות המימון העיקריים להגעה לישראל, לפי מדינת מוצא (אחוזים)

אחוז המשיבים מכל מדינת מוצא שצינו את מקור המימון (מוצגים שיעורים גבוהים מ-20% בלבד)							
הלוואה / משכון					הון עצמי		
הלוואת שוק שחור	משכון בית או יבולים	הלוואה מן הבנק או הממשלה	הלוואה מחברים	הלוואה מן המשפחה	מכירת חסכונות אישיים	בית או מכונת	מדינת מוצא
-	-	29	37	42	-	48	סין (n = 59)
-	-	29	35	29	-	22	הודו (n = 83)
30	50	76	-	20	-	-	סרי-לנקה (n = 46)
	23	27	-	41	-	32	תאילנד (n = 74)
-	-	-	-	-	26	53	אוזבקיסטן (n = 19)

הערה: כל משיב יכול היה לציין יותר ממקור מימון אחד.

בדומה למשיבים לסקר, גם מרבית העובדים שהשתכפו בראיונות העומק מימנו את הגעתם באמצעות הלוואות. מן הראיונות עולה כי בחלק מן המקרים מימון ההגעה היה כרוך במעורבות של בני משפחה ובשימוש בנכסים אישיים, כגון אדמות או תכשיטים. לצד זאת, היו מרואיינים שמימנו את ההגעה באמצעות מכירת אדמות או שימוש בחסכונות אישיים.

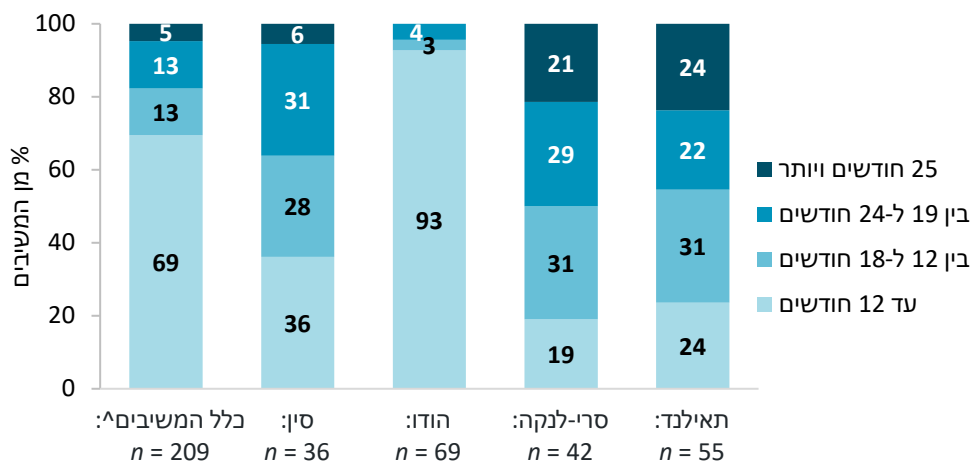
4.4.3 החזר ההלוואות שנלקחו לצורך ההגעה לישראל

ככל שתקופת החזר ההלוואה ארוכה יותר, כך עשוי לגבור הסיכון לשיעבוד חוב – מצב שבו עובד נאלץ להישאר בעבודה פוגענית כדי להחזיר את חובו. המשיבים לסקר שדיווחו כי לקחו

הלוואה נשאלו כמה זמן לקח, או כמה זמן העריכו שייקח, להחזיר את החוב.³ יש להביא בחשבון כי משך ההחזר מושפע מתנאי ההלוואה (כגון גובה הריבית ופריסת התשלומים), מצורכי המחיה של העובדים ומגורמים נוספים. התפלגות המדד לפי מדינת המוצא מוצגת בתרשים 9 להלן.

אפשר לראות בתרשים כי 69% מכלל המשיבים העריכו שיסיימו להחזיר את ההלוואה תוך 12 חודשים ממועד ההגעה לישראל. עם זאת, 31% מן המשיבים העריכו שיסיימו להחזיר את ההלוואה בפרק זמן ארוך יותר, אשר מגיע בחלק מן המקרים ליותר מ-24 חודשים. עוד אפשר לראות כי משך הזמן המוערך להחזר ההלוואה קצר בהרבה בקרב עובדים מהודו לעומת עובדים מסין, תאילנד וסרי-לנקה. 93% מן העובדים מהודו העריכו כי ישלימו את החזר ההלוואה בתוך 12 חודשים או פחות, ואילו מרבית העובדים מסין, סרי-לנקה ותאילנד העריכו כי יזדקקו לפרק זמן ארוך יותר להחזרת ההלוואה. הפער בין העובדים מהודו לעובדים מיתר המדינות מובהק סטטיסטית ($\chi^2(4) = 85.20, p < .001$). ממצא זה עולה בקנה אחד עם הדיווחים שתוארו לעיל בדבר עלויות הגעה גבוהות יותר בקרב עובדים מסין, סרי-לנקה ותאילנד לעומת בקרב עובדים מהודו.

תרשים 9: מספר החודשים המוערך להחזר הלוואה ממועד ההגעה לישראל, לפי מדינת המוצא (באחוזים)



^א נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערות: (1) האחוזים חושבו מתוך כלל המשיבים שענו על השאלות בנוגע להחזר ההלוואה; (2) נתוני המשיבים מאוזבקיסטן אינם מוצגים עקב מיעוט המשיבים ממדינה זו אשר לקחו הלוואות.

³ מי שסיימו את ההחזר התבקשו לציין כמה חודשים נדרשו לכך, ואילו מי שעדיין מצויים בתהליך ההחזר נשאלו להערכתם כמה חודשים נוספים יידרשו להשלמתו (ר'נספח 1). על בסיס נתונים אלו נבנה מדד המתייחס למספר החודשים הנדרשים לעובד להחזיר את ההלוואה ממועד הגעתו לישראל, על פי דיווחיו או על פי הערכתו לעתיד.

4.5 תנאי העבודה בישראל

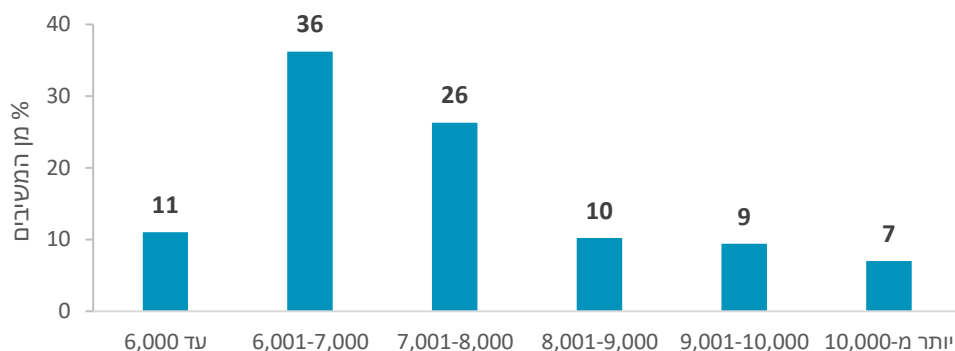
4.5.1 השכר החודשי

המשיבים לסקר דיווחו על שכרם החודשי נטו, כלומר, השכר שהתקבל בפועל לאחר ניכוי מיסים והוצאות מחיה ומגורים שסופקו על ידי המעסיק. בקרב כלל המשיבים נמצא כי השכר הממוצע עומד על 7,977 ש"ח (סטיית תקן: 2,270), וכי השכר החציוני הוא 7,500 ש"ח. **תרשים 10** להלן מציג את התפלגות השכר החודשי נטו, כפי שדווח על ידי העובדים.

לפי [נוהל רשות האוכלוסין וההגירה](#) (אוחזר ב-22.12.2025), על תאגיד בניין לשלם לכל עובד זר שכר חודשי בעבור היקף עבודה שאינו פחות מ-236 שעות – 182 שעות רגילות ו-54 שעות נוספות. גם אם בפועל לא שובץ העובד בכל שעות העבודה. בהתחשב בשכר המינימום בתקופת המחקר (30.61–34.32 ש"ח לשעה), התשלום החודשי המינימלי לפי נהל זה נע בין כ-7,600 לכ-8,600 ש"ח ברוטו, שממנו מקוזזים ניכויי חובה וניכויי רשות (לרבות הוצאות מחיה ומגורים).

מתרשים 10 עולה כי רמות השכר של העובדים מגוונות, כאשר מרביתם משתכרים בטווח של 6,001–9,000 ש"ח לחודש. בהתאם להיקף השכר החודשי המתחייב לפי נוהלי ההעסקה והקיזוזים המותרים, הנתונים מעידים כי מרבית העובדים משתכרים בטווח התואם את רמות השכר הצפויות על פי הנהל.

תרשים 10: השכר החודשי נטו בש"ח כפי שדווח על ידי העובדים, בקרב כלל המשיבים[^] (באחוזים)



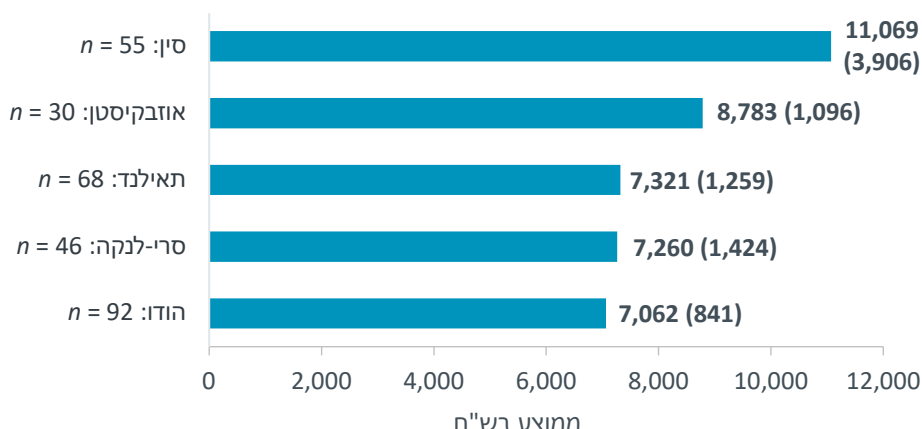
[^] הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערה: חלק מן המשיבים שיתפו בטווחי שכר או בסכומים מוערכים.

תרשים 11 להלן מציג את השכר החודשי נטו הממוצע שדווח על ידי העובדים, לפי מדינת מוצאם. אפשר לראות כי השכר הממוצע של עובדים מסין ומאוזבקיסטן גבוה מזה של עובדים

מיתר המדינות. הפער בין העובדים ממדינות המוצא השונות ברמות השכר מובהק סטטיסטית ($\chi^2(4) = 66.14, p < .001$).

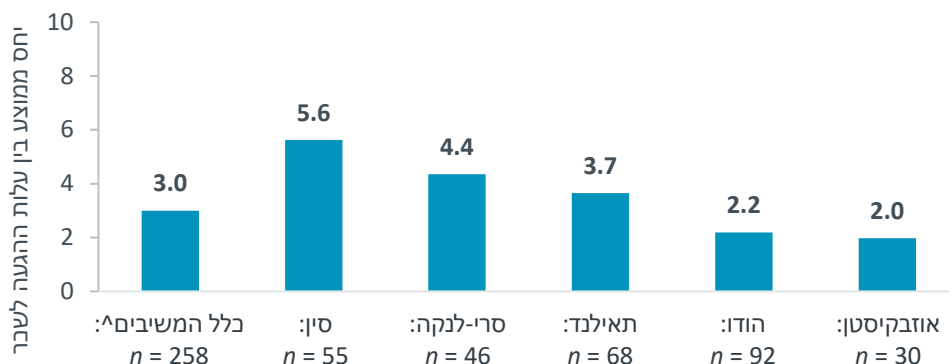
תרשים 11: ממוצע השכר החודשי נטו בש"ח שדווח על ידי העובדים, לפי מדינת המוצא (סטיות תקן בסוגריים)



לשם העמקת ההבנה של הנטל הכלכלי המוטל על העובדים בשל עלויות ההגעה, תוך כדי התחשבות ברמת השתכרותם בישראל, חושב עבור כל עובד מדד המשקף את היחס בין עלות הגעתו לישראל ובין השכר החודשי נטו שדיווח (לאחר המרה לדולרים). **תרשים 12** להלן מציג את הערך הממוצע של מדד זה, בחלוקה לפי מדינת מוצא. יש להביא בחשבון כי המדד אינו כולל ריביות בגין הלוואות שלקחו העובדים, אשר עשויות להגדיל את העלות הכוללת של ההגעה. לפיכך, סביר שהמדד המוצג משקף הערכת חסר של הנטל הכלכלי בפועל.

מן התרשים עולה כי בקרב כלל המשיבים, עלות ההגעה לישראל גבוהה פי שלושה משכרם החודשי נטו בישראל. עוד עולה כי הנטל הכלכלי של עלויות ההגעה גבוה במיוחד בקרב העובדים מסין (פי 5.6 משכרם החודשי), גם לאחר התחשבות ברמות השכר בישראל, ואילו בקרב העובדים מאוזבקיסטן ומהודו הנטל נמוך יחסית. ההבדלים בין העובדים ממדינות המוצא השונות במדד שחושב מובהקים סטטיסטית ($F(4, 258) = 51.57, p < .001, \eta^2 = .44$), ומבחינת השוואות מרובות העלו כי הערכים בקרב העובדים מסין גבוהים באופן מובהק מן הערכים בקרב העובדים מסרי-לנקה ומתאילנד, וכי העובדים משתי מדינות אלו דיווחו על ערכים גבוהים באופן מובהק מן הערכים בקרב העובדים מהודו ומאוזבקיסטן.

תרשים 12: כי כמה גבוהה עלות ההגעה של העובד לישראל משכרו החודשי נטו בישראל, לפי מדינת המוצא (ממוצעים)



^א נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערה: נתוני השכר החודשי מסתמכים על דיווחי העובדים, לאחר המרה לדולרים.

4.5.2 שעות עבודה שבועיות

לוח 6 להלן מציג את שעות העבודה השבועיות שעליהן דיווחו העובדים, בחלוקה לפי מדינת מוצא. עבור כל מדינה מוצגים ממוצע וסטיית התקן של שעות העבודה בשבוע, וכן האחוזונים ה-25, ה-50 (החציון) וה-75. האחוזון ה-25 מציין ערך שרבע מן העובדים דיווחו על מספר שעות נמוך ממנו, והאחוזון ה-75 מציין ערך שרבע מן העובדים דיווחו על מספר שעות גבוה ממנו. הטווח שבין האחוזון ה-25 לאחוזון ה-75 משקף את טווח השעות האופייני לעובדים בכל מדינה (50% האמצעיים). בעיון בלוח, יש להביא בחשבון כי חלק מן המשיבים לסקר עובדים שישה ימים בשבוע, וכי מספר השעות השבועיות המדווחות בלוח משקפות את עבודתם במשך שישה ימים.

אפשר לראות כי מספר שעות העבודה המדווחות גבוה במיוחד בקרב עובדים מסינגפור: הטווח האופייני של שעות העבודה (האחוזונים 25–75) נע בין 66 ל-68 שעות בשבוע, והממוצע עומד על 67 שעות שבועיות. ההבדלים בין מדינות המוצא במספר שעות העבודה השבועיות מובהקים סטטיסטית ($F(4, 296) = 49.91, p < .001, \eta^2 = .40$). מבחני השוואות מרובות העלו כי שעות העבודה השבועיות של העובדים מסינגפור גבוהות באופן מובהק מאלו של העובדים מאוזבקיסטן ומסרי-לנקה, וכי עובדים משתי מדינות אלו עובדים יותר שעות, באופן מובהק, מן העובדים מהודו ומתאילנד.

לוח 6: שעות עבודה בשבוע (כולל ימי שישי), לפי מדינת מוצא: ממוצע (סטיית תקן) ואחוזונים 75, 50, 25

מדינת מוצא	ממוצע (ס.ת.)	אחוזון 25	אחוזון 50 (חציון)	אחוזון 75
כלל המשיבים[^] (n = 301)	57.4 (6.8)	53	55	61
סין (n = 67)	66.2 (4.3)	66	67	68
אוזבקיסטן (n = 29)	58.6 (4.9)	55	60	61
סרי-לנקה (n = 48)	58.3 (5.3)	55	57	60
הודו (n = 86)	54.5 (4.8)	50	55	57
תאילנד (n = 71)	53.9 (8.4)	50	52	60

[^] נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

4.5.3 התייחסויות נוספות בסקר לשכר ולשעות העבודה

בתשובות לשאלה הפתוחה בסוף הסקר ("האם יש לך דבר נוסף לשתף בנוגע לחוויותיך כעובד זר בישראל?") עלו מגוון התייחסויות לחוויית העבודה והשהות בישראל. בסעיף זה מובאות ההתייחסויות הנוגעות ישירות לשכר, לאופן התשלום ולשעות העבודה, כהשלמה לממצאים הכמותיים שהוצגו לעיל. כמה עובדים ציינו לחיוב את רמת השכר בישראל והדגישו כי היא גבוהה יחסית למדינות אחרות שבהן עבדו. לדוגמה:

בהשוואה למדינות אחרות זו מדינה טובה, והשכר בה טוב – אך צריך לעבוד הרבה כדי להרוויח את הסכום. בעצם, זה יותר עבודה בשביל יותר כסף" (משיב לסקר מסרי-לנקה)



מנגד, עובדים אחרים דיווחו על בעיות בתשלום השכר – אי-תשלום מלא, עיכובים בהעברה, אי-תשלום לאחר מעבר בין מקומות עבודה ותשלום שאינו תואם את שעות העבודה בפועל.

נוסף על כך עובדים מסין, מתאילנד, מהודו ומסרי-לנקה תיארו עבודה ממושכת ומתישה, לעיתים ללא מנוחה מספקת ועם דרישות פיזיות כבדות. בהתאם לממצאים הכמותיים שהוצגו לעיל, המצביעים על כך שחלק מן העובדים עובדים שעות רבות במיוחד, עובדים אלו טענו כי שעות העבודה הממושכות מקשות עליהם וגורמות לשחיקה. כמה עובדים מתאילנד אף ציינו כי השילוב בין שעות עבודה ארוכות לשכר נמוך יחסית הופך, בעיניהם, את העבודה בענף הבניין לבלתי כדאית, והם המליצו לעובדים חדשים להעדיף עבודה בבתי חרושת, בחנויות או במסעדות.

להלן דוגמאות לתשובות שבהן נמתחה ביקורת על היבטים הקשורים לשכר או לעומס העבודה:

”אם השכר שהובטח אינו משולם, העובדים נאלצים לעבור למקומות אחרים או לנסות אפשרויות אחרות” (משיב לסקר מסרי-לנקה)

”השכר שלנו עדיין נמוך מדי; אנחנו מחכים שהשכר הגבוה יותר ייכנס לתוקף. זה לא מעשי לעבוד שעות ארוכות יותר באותו שכר לשעה. רובנו נאשים לשלם את ההלוואות שלנו ולדאוג למשכחות שלנו” (משיב לסקר מסרי-לנקה)

”השכר אינו תואם את שעות העבודה” (משיב לסקר מתאילנד)

”קשה מאוד לקבל את הכסף! מנצלים עובדים סינים, המשכורת מעוכבת כבר כמה חודשים, ועד עכשיו שכר חודש יוני עדיין לא שולם. האם אתם יכולים לפתור את זה?” (משיב לסקר מסין)

”אני מתחרט שבאתי לישראל. העבודה מתישה מאוד, השעות ארוכות מאוד, עובדים עד מוות, ובכל זאת לא מרוויחים כמעט כלום” (משיב לסקר מסין)

”כל העובדים הסינים בישראל עובדים 12 שעות ביום, וחלקם אפילו יותר. זמן השינה קצר מאוד. המשכורת משולמת בשני חלקים, ולא אחת לחודש. החלק הרשמי שמועבר דרך הבנק הוא 7,500 שקלים, והחלק הנוסף נקרא ”תשלום משלים”. ברגע שהעובד עוזב את העבודה או מחליף מעסיק, המעסיק לא משלם את התשלום המשלים. בנוסף, ממשלת ישראל אינה מכירה בעבודה של 12 שעות ביום, ולכן לעובדים קשה מאוד להגן על הזכויות שלהם” (משיב לסקר מסין)

לצד תלונות אלו, עובדים אחדים מסרי-לנקה דווקא הביעו רצון לעבוד במשמרות ארוכות יותר, כדי להגדיל את שכרם.

4.5.4 ימי חופשה בתשלום

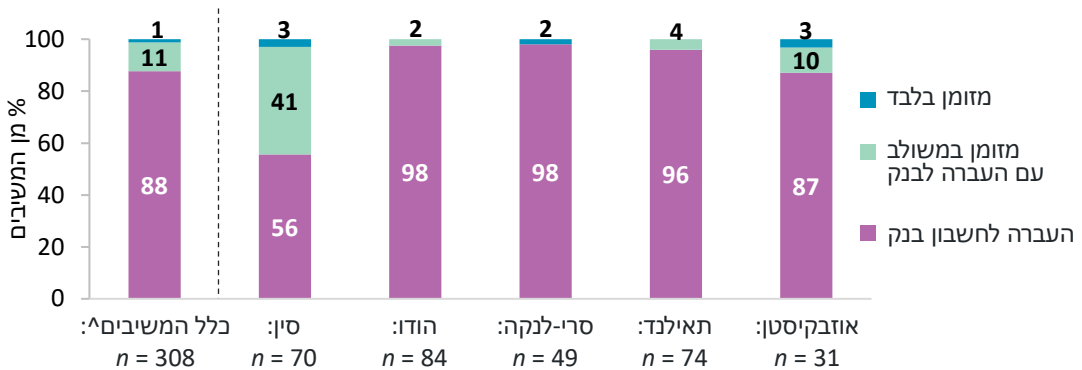
על פי החוק, כל עובד זכאי ל-12 ימי חופשה בתשלום בשנה לכל הפחות, או ל-14 ימים כאשר מדובר בעובד במתכונת של שישה ימי עבודה בשבוע (משרד העבודה, [אוחזר בתאריך 3.3.2026](#)). עם זאת, ממצאי הסקר מצביעים על כך שבין 70% ל-89% מן העובדים שרואיינו בטלפון, מכל מדינות המוצא, אינם יודעים לכמה ימי חופשה הם זכאים. נתון זה משקף רמה נמוכה של מודעות לזכויות עבודה בסיסיות, ומדגיש את הצורך במידע ברור ונגיש לעובדים בנוגע לתנאי העסקתם.

4.5.5 אופן העברת השכר לעובדים

על פי [נוהל רשות האוכלוסין וההגירה](#) (אוחזר ב-22.12.2025), תאגיד הבניין נדרש להעביר את השכר ישירות לחשבון הבנק של העובד בישראל. **תרשים 13** להלן מציג את תשובות המשיבים בסקר לשאלה על אופן קבלת השכר, בחלוקה לפי מדינת המוצא.

מרבית המשיבים דיווחו ששכרם מועבר ישירות לחשבון הבנק. עם זאת, בקרב העובדים מסין יותר מ-40% ציינו כי שכרם משולם, לפחות בחלקו, במזומן, בעוד בקרב עובדים ממדינות אחרות שיעור המדווחים על קבלת שכר במזומן נמוך בהרבה ומוגבל למיעוט קטן מן המשיבים. ההבדל בין מדינות המוצא באופן העברת השכר מובהק סטטיסטית ($\chi^2(8, n = 308) = 81.65$), $p < .001$). ממצא זה מחייב תשומת לב, שכן תשלום במזומן מקשה על בקרה ופיקוח על תנאי ההעסקה, ועלול להגדיל את הסיכון לפגיעה בזכויות העובד. יצוין כי רק משיבים בודדים דיווחו כי הם מקבלים את מלוא שכרם במזומן.

תרשים 13: אופן העברת השכר לפי מדינת המוצא (באחוזים)



^א נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקולל לפי מדינת המוצא.

כמה מן המשיבים לסקר מחו על כך שהם מקבלים חלק מן התשלום במזומן. הם דיווחו שבמקרים מסוימים רכיב המזומן של השכר משולם במועד מאוחר יותר מן השכר המועבר לחשבון הבנק, וכי הדבר יוצר תלות במעסיק הנוכחי. חלק מן המשיבים ציינו כי הם חוששים לעבור למקום עבודה אחר מחשש שלא יקבלו את יתרת השכר המועברת במזומן, ואחרים דיווחו כי בעבר נפגעו מקבלנים שלא שילמו להם את מלוא השכר לאחר מעבר למקום עבודה אחר:

”השכר מחולק בין תשלום במזומן לבין העברה בנקאית – דבר שאינו הגיוני ויוצר פתח למניפולציות או להתנהלות לא שקופה” (משיב לסקר מסין)

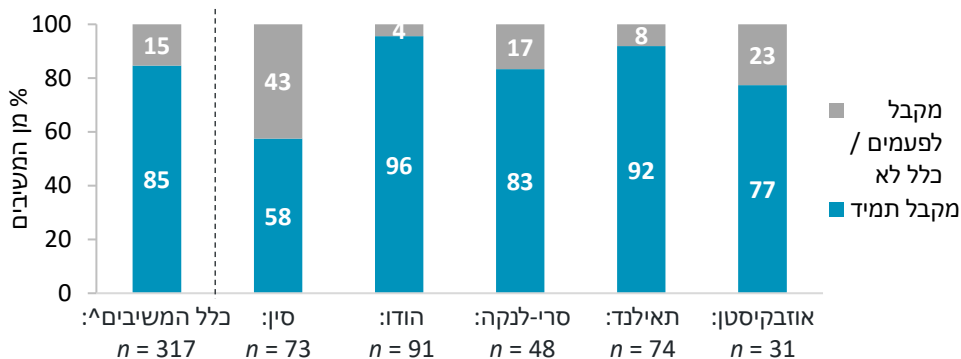
”עברתי למקום עבודה חדש באופן חוקי, אך הבוס לא משלם את יתרת השכר ולא מחזיר את הדרכון” (משיב לסקר מסין)

4.5.6 קבלת תלוש שכר והבנתו

על פי [נוהל רשות האוכלוסין וההגירה](#) (אוחזר ב-22.12.2025), תאגיד הבניין מחויב למסור לעובד תלוש שכר מדי חודש. **תרשים 14** להלן מציג את תשובות המשיבים לסקר לשאלה בנוגע לקבלת תלוש השכר, בחלוקה לפי מדינת המוצא.

אפשר לראות כי מרבית המשיבים מקבלים תלוש שכר באופן סדיר, אך יותר מ-40% מן העובדים מסין, וכן כ-20% מן העובדים מאוזבקיסטן ומסרי-לנקה, דיווחו כי הם מקבלים תלוש שכר רק לעיתים רחוקות או כלל לא. מבדיקה נוספת של הנתונים עולה כי בקרב העובדים מסין, 29% דיווחו שאינם מקבלים תלוש שכר כלל. ההבדלים בין מדינות המוצא בדיווח על קבלת תלוש השכר מובהקים סטטיסטית ($\chi^2(8, n = 317) = 54.45, p < .001$). היעדר תלוש קבוע מקשה על העובדים לעקוב אחר רכיבי השכר, ומגביל את יכולתן של הרשויות לפקח על תנאי ההעסקה ועל שמירת זכויותיהם של העובדים.

תרשים 14: קבלת תלוש שכר לפי מדינת המוצא (אחוזים)

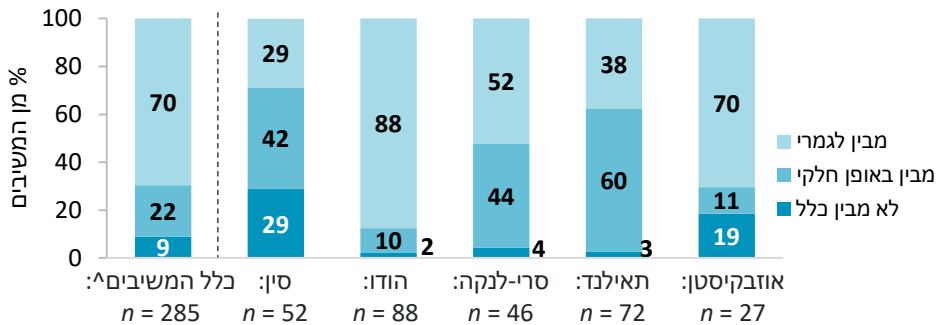


^א נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקולול לפי מדינת המוצא.

משיבים שדיווחו כי הם מקבלים תלוש שכר, לפחות בחלק מן החודשים, נשאלו על מידת ההבנה שלהם את התלוש. הנתונים לפי מדינת המוצא מוצגים ב**תרשים 15** להלן.

אפשר לראות כי רוב המשיבים שמקבלים תלוש שכר מבינים אותו באופן מלא (70%) או חלקי (22%). עם זאת, כמעט 30% מן העובדים מסין וכמעט 20% מן העובדים מאוזבקיסטן דיווחו כי אינם מבינים את התלוש כלל. ההבדלים בין מדינות המוצא בשיעורי ההבנה של התלוש מובהקים סטטיסטית ($\chi^2(8, n = 285) = 96.18, p < .001$).

תרשים 15: הבנת תלוש השכר לפי מדינת המוצא (אחוזים)



^א נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערה: האחוזים חושבו מתוך המשיבים שמקבלים תלוש שכר בחלק מן החודשים לפחות, וענו על השאלה.

4.6 הגנה על זכויות העובדים

4.6.1 האם נלקח מן העובד דרכון או מסמך חשוב אחר

ממצאי הסקר מצביעים על כך ש-20% מן המשיבים דיווחו שנלקח מהם מסמך אישי כלשהו, ובכמעט כל המקרים שבהם צוין סוג המסמך היה זה דרכון. התופעה בולטת במיוחד בקרב עובדים מסין: 76% מהם דיווחו על לקיחת מסמך, לעומת שיעורים נמוכים בהרבה בקרב עובדים ממדינות אחרות (1%-10%); הפער מובהק סטטיסטית ($\chi^2(4, n = 315) = 155.51, p < .001$). נוסף על כך 37% מן העובדים מסין דיווחו כי הדרכון נלקח מהם לתקופה ממושכת של חודש או יותר.

יש לציין כי עיכוב דרכון שלא כדין הוא עבירה פלילית, ונחשב גורם סיכון ואינדיקציה משמעותית בתחום הסחר בבני אדם (חוק העונשין, סעיף 376א; International Labour Office [ILO], 2012). בהמשך לכך, מספר משיבים תיארו במפורש את לקיחת הדרכון כאמצעי שליטה, המקשה עליהם להחליף מקום עבודה:

”את הדרכון לקחו מידי אחרי שירדתי מהמטוס, ומאז לא החזירו לי אותו”
(משיב לסקר מסין)

”הם לא מחזירים אותו כדי שלא אעזוב למעסיק אחר” (משיב לסקר מסין)

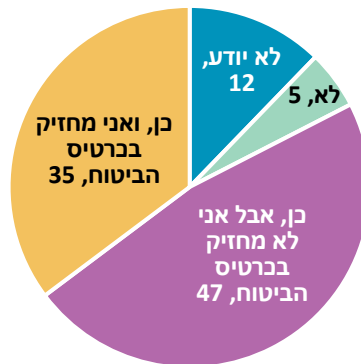
4.6.2 נגישות לטיפול רפואי

על פי הוראות הדין, יש לספק לכל עובד זר ביטוח רפואי, ועל המעסיק למסור לעובד מידע ומסמכים הנוגעים לביטוח, לרבות העתק של פוליסת הביטוח ([נוהל רשות האוכלוסין וההגירה](#), אוחזר בתאריך 22.12.2025). בפועל, מימוש הזכאות לשירותים רפואיים מותנה בהחזקת כרטיס מבוטח פעיל. בהתאם לכך, העובדים נשאלו אם הם מבוטחים בביטוח רפואי ואם הם מחזיקים בכרטיס הביטוח. תשובות כלל המשיבים מוצגות ב**תרשים 16** להלן.

אפשר לראות כי מרבית העובדים דיווחו שהם מבוטחים בביטוח רפואי. עם זאת, שיעור ניכר מהם אינו מחזיק בכרטיס הביטוח, ולכן תלוי בתאגיד או במעסיק בפועל (הקבלן) לצורך קבלת הטיפול הרפואי בפועל. רק 35% מן המשיבים דיווחו כי הם גם מבוטחים בביטוח רפואי וגם מחזיקים בכרטיס הביטוח שלהם.

בדיקה נוספת העלתה הבדלים מובהקים בין מדינות המוצא ($\chi^2(4, n = 314) = 83.81, p < .001$): בעוד בקרב העובדים מאוזבקיסטן כמעט כולם מחזיקים בכרטיס ביטוח רפואי (97%), רק מיעוט מבין העובדים ממדינות אחרות מחזיקים בכרטיס (12%-31%, בהתאם למדינה).

תרשים 16: תשובות לשאלה "האם יש לך ביטוח רפואי והאם אתה מחזיק בכרטיס הביטוח?" כלל המשיבים[^] (n = 314; אחוזים)



[^] הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

העובדים שרואיינו בטלפון נשאלו כיצד יפעלו במקרה שיזדקקו לטיפול רפואי. מן התשובות עולה כי מרבית העובדים פונים לקבלן לצורך תיאום הטיפול הרפואי (73%). מיעוטם פונים לתאגיד הבניין (10%), ורק עובדים בודדים פונים ישירות לקופת החולים (3%). משיבים נוספים ציינו כי לא נזקקו לטיפול רפואי עד כה, ואחדים ציינו כי יטפלו בעצמם או ייעזרו בחברים. בקרב העובדים מסרי-לנקה בולט דפוס שונה, ולפיו עיקר הפניות נעשות דרך תאגיד הבניין (58%). כמכלול, הממצאים מצביעים על תלות גבוהה של מרבית העובדים בקבלן לצורך קבלת טיפול רפואי.

משיבים אחדים לסקר דיווחו במענה הפתוח על עיכובים בקבלת הטיפול הרפואי המתווך על ידי הקבלן, על טיפול שטחי שקיבלו מרופאים שאליהם הופנו, על מקרים שבהם נדרשו לשלם מכספים עבור תרופות ועל אי-קבלת שכר בימים של חופשת מחלה. מתיאורים אלו עולה כי חלק מן העובדים מתקשים להתמצא במערכת הבריאות ולהיעזר בה באופן עצמאי, וכי התלות בקבלן או בתאגיד מקשה לעיתים על מימוש צוריהם הרפואיים.

תמונה דומה עולה גם מראיונות העומק. עובדים שרואיינו ציינו כי אינם יודעים כיצד לפנות בעצמם לשירותי בריאות בישראל, וכי בעת הצורך הקבלן פונה עבורם לרופא או למרפאה. אחד המרואיינים מתאילנד הזכיר מקרים של עובדים שנאלצו להמתין זמן רב לטיפול או להסתמך על תרופות שהובאו מארץ המוצא, וכן תיאר קשיים בתקשורת עם צוותים רפואיים וחוסר היכרות עם הנהלים הנוגעים לקבלת תרופות במרשם ולהתנהלות עם גורמים רפואיים שונים. מרואיין נוסף מסרי-לנקה סיפר כי לאחר שנקע את הקרסול במהלך העבודה, נמסר לו על ידי סוכנות התיווך מארץ המוצא כי אין לו כיסוי ביטוחי זמין, ולכן לא יוכל לקבל תרופות; בשל חוסר ידע בנוגע לאפשרויות העומדות לרשותו בישראל, הוא לא פנה לגורם רפואי אחר והסתפק באמצעים ביתיים. ממצאים אלו מחזקים את התמונה העולה מן הסקר, ולפיה חוסר ידע ותלות בקבלן או בתאגיד מקשים על חלק מן העובדים לממש את זכאותם לטיפול רפואי:

פנייה לרופא כאן בישראל, כמו גם התקשורת איתו, הן האתגרים הגדולים עבורי" (מרואיין 1 מתאילנד)

נקעתי את הקרסול בעבודה, ונאמר לי על ידי הסוכנות שמייצגת אותי [מסרי-לנקה] שאין כסף בכרטיס הביטוח שלי ולכן אני יכול לקבל תרופות... השתמשתי במים חמים ובמשחה שהבאתי מהמדינה שלי, כי אני לא יודע לאן לפנות לקבלת עזרה בישראל" (מרואיין 1 מסרי-לנקה)

4.6.3 תנאי מגורים

משיבים לסקר שרואיינו בטלפון התבקשו לדרג את איכות המגורים שלהם בסולם שבין 1 (הרבה יותר גרוע מן המצופה) ל-5 (הרבה יותר טוב מן המצופה). **לוח 7** להלן מציג את שיעור המשיבים שדירגו את איכות המגורים כגבוהה מן המצופה (דירוג 4–5), בחלוקה לפי מדינת המוצא.

אפשר לראות כי רוב המשיבים דירגו את איכות המגורים שלהם ברמה גבוהה מן המצופה, ובמיוחד משיבים מהודו ומסרי לנקה. יש לציין כי רק משיבים בודדים מכל מדינה דירגו את איכות המגורים נמוכה מן המצופה (דירוג 1–2).

לוח 7: המדרגים את איכות המגורים 'גבוהה מן המצופה', משיבים שרואיינו בטלפון, לפי מדינת המוצא (באחוזים)

מדינת מוצא	כלל המשיבים [^] (n = 238)	הודו (n = 81)	סרי לנקה (n = 48)	אוזבקיסטן (n = 29)	תאילנד (n = 47)	סין (n = 33)
המדרגים את איכות המגורים 'גבוהה מן המצופה' ^{^^}	83	91	88	79	68	67

[^] נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

מתשובות לשאלה נוספת בסקר עולה כי ברוב מקומות המגורים מצוי הצידוד הבסיסי הנדרש למחיה: מיטות (100%), ארון (85%), חימום (79%), מאורר או מזגן (91%), מטבח עם כיור (99%), מקרר (99%), חדר אמבטיה (99%) ומקלחת עם מים חמים (98%). עם זאת, חלק מן המשיבים התלוננו על צפיפות ועל תקלות באביזרים השונים.

כמה משיבים, בעיקר מסין ומתאילנד, הביעו חוסר שביעות רצון חריף מתנאי המגורים. משיבים אלו תיארו קושי לשהות בחדרים קטנים וצפופים ללא מיזוג אוויר, והתלוננו על לכלוך, היעדר תחזוקה, תקלות חשמל והימצאות חרקים. חלקם ציינו גם היעדר מענה מן הגורמים האחראיים וקושי ליצור קשר עם נציגים שיכולים לסייע.

שמו אותנו לגור יחד עם אנשים ממדינות אחרות. המקום מלוכלך מאוד, מלא ג'וקים; אי אפשר ליצור קשר עם המתורגמן; התקשרתי שוב ושוב עד שכמעט נשרף הקו. אמרו שיעבירו אותנו מקום – אבל מאז שקט מוחלט. מצב כזה נחשב גרוע מאוד" (משיב לסקר מתאילנד)

המקום מלוכלך, מבולגן, גרוע, ויש בו יותר מדי אנשים" (משיב לסקר מסין)

נוסף על כך עובדים אחדים – בעיקר מסין – דיווחו על תחושת חוסר ביטחון אישי מחוץ לשעות העבודה, בעקבות אירועי שוד, פריצות לבתים וגניבות של אופניים חשמליים.

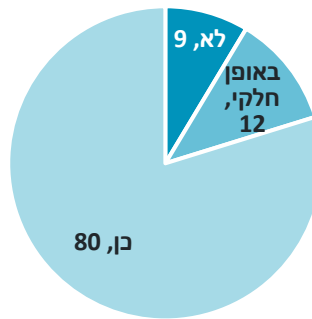
בדומה למשיבים לסקר, גם העובדים שהשתתפו בראיונות העומק הביעו שביעות רצון כללית מתנאי המגורים שלהם, ובה בעת חלקם ציינו תחושת צפיפות. אחד המרואיינים מסרי-לנקה, המוזכר במסמך זה בהקשרים נוספים, סיפר כי הוא ועמיתיו שוכנו יחד עם כעשרה עובדים פלסטינים ששהו בישראל ללא היתר, עד שאלו נעצרו בפשיטה משטרתית. המרואיין תיאר חשש הן מן השהות המשותפת הן מן הביקורת המשטרתית שנערכה במקום.

4.6.4 הגנה מפני סכנות בטיחות

משיבים לסקר שדיווחו כי הם עובדים בתנאים מסוכנים, נשאלו בנוגע להגנה שהם מקבלים מפני סכנות בטיחות בעבודה. תשובותיהם מוצגות ב**תרשים 17** להלן.

אפשר לראות כי כ-20% מן העובדים העידו שקיבלו הגנה חלקית בלבד מפני סכנות בטיחות, או שלא סופקה להם כלל ההגנה הנדרשת. בדיקה נוספת העלתה הבדלים מובהקים בין מדינות המוצא ($\chi^2(8, n = 273) = 26.35, p < .001$): בעוד כלל המשיבים מאוזבקיסטן (100%) דיווחו כי קיבלו הגנה מלאה, שיעורים נמוכים יותר נמצאו בקרב המשיבים מהודו ומסרי-לנקה (הודו: 74%; סרי-לנקה: 71%). שיעורי הדיווח בקרב המשיבים מסין ומתאילנד היו בתווך בין שתי הקבוצות (סין: 80%; תאילנד: 79%).

תרשים 17: האם מסופקת הגנה מפני סכנות בטיחות? משיבים שדיווחו כי הם עובדים בתנאים מסוכנים^א ($n = 273$; אחוזים)



^א הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערה: האחוזים המופיעים בתרשים אינם מסתכמים ל-100% בשל עיגול ערכים.

בשאלה נוספת בסקר נשאלו העובדים על קיומן של הנחיות בטיחות. מרבית העובדים המועסקים בתנאים מסוכנים, מכל אחת ממדינות המוצא, דיווחו כי קיבלו הנחיות בטיחות (בין 88% ל-100%, בהתאם למדינה). בכלל המדגם, 93% מן העובדים המועסקים בתנאים מסוכנים דיווחו כי קיבלו הנחיות בטיחות.

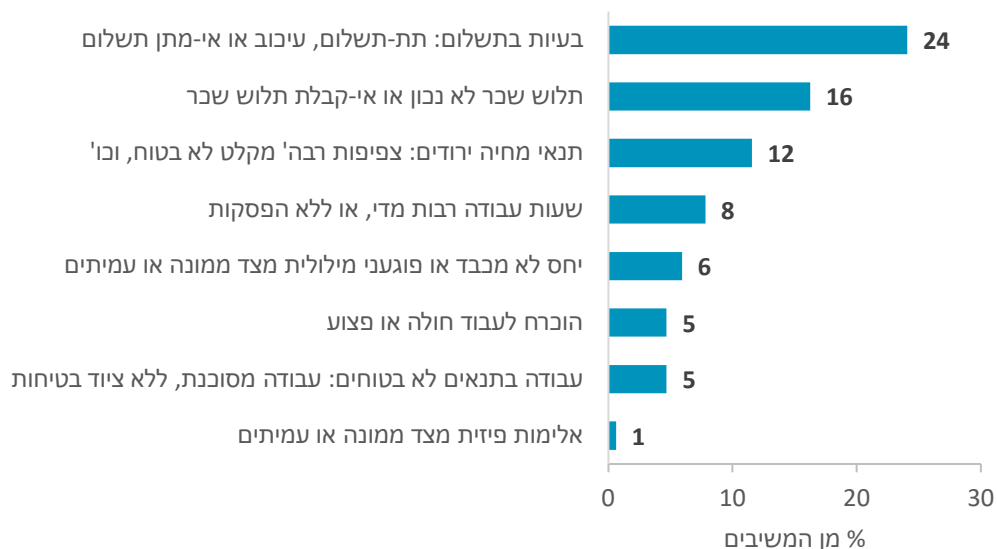
במענה הפתוח ציינו כמה משיבים כי לדעתם ההקפדה על הנחיות הבטיחות באתרי הבניין אינה מקבלת עדיפות מספקת, או נעשית בעיקר "לצורכי נראות".

4.6.5 בעיות שהתעוררו במקום העבודה

המשיבים לסקר התבקשו לציין אם חוו בעיות שונות במקום העבודה מתוך רשימה שהוצגה בפניהם, כאשר כל משיב יכול היה לסמן יותר מבעיה אחת. **תרשים 18** להלן מציג את שיעורי המשיבים שדיווחו כי חוו בעיות, בקרב כלל המשיבים. **לוח 8** מציג, עבור כל מדינת מוצא, את הבעיות השכיחות בקרב המשיבים ממדינה זו ואת שיעור המשיבים שדיווחו עליהן.

מן התרשים עולה כי הבעיות השכיחות ביותר שעליהן דיווחו המשיבים הן בעיות בתשלום, תלוש שכר שגוי או אי-קבלת תלוש שכר ותנאי מחיה ירודים. מלוח 8 עולה כי בעיות אלו – ובייחוד בעיות הקשורות לתשלום או לתלוש השכר – הן גם הנפוצות ביותר בקרב עובדים מרוב מדינות המוצא. לצד זאת, שיעורים מתונים מן העובדים דיווחו גם על בעיות נוספות, ובהן שעות עבודה רבות מדי או עבודה ללא הפסקות, יחס לא מכבד או פוגעני מילולית מצד ממונה או עמיתים, מצב שבו נכפה על העובד לעבוד אף כאשר היה חולה או פצוע, וכן עבודה בתנאים לא בטוחים.

תרשים 18: משיבים שחוו בעיות, כלל המשיבים[^] ($n = 320$; באחוזים)



[^] הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערה: כל משיב יכול היה לציין יותר מתשובה אחת.

לוח 8: בעיות שכיחות שהמשיבים חוו, לפי מדינת המוצא (אחוזים)

אחוז המשיבים מכל מדינת מוצא שדיווחו שנתקלו בבעיה (מוצגים שיעורים גבוהים מ-10% בלבד)							
מדינת מוצא	בעיות בתשלום	תלוש שכר לא נכון או אי-קבלת תלוש שכר	תנאי מחיה ירודים	שעות עבודה רבות מדי, או ללא הפסקות	יחס לא מכבד או פוגעני מילולית	הוכרח לעבוד חולה או פצוע	עבודה בתנאים לא בטוחים
סין (n = 73)	38	19	26	14	11	-	-
הודו (n = 93)	16	-	-	-	-	-	-
סרי לנקה (n = 49)	20	20	-	-	-	-	-
תאילנד (n = 74)	32	27	16	16	19	-	14
אוזבקיסטן (n = 31)	29	39	23	16	-	16	-

הערות: (1) כל משיב יכול היה לציין יותר מתשובה אחת; (2) משיב אחד בלבד (מהודו) דיווח שחווה אלימות פיזית, ולכן בעיה זו אינה מוצגת בלוח.

לוח 9 להלן מציג את מספר הבעיות שחוו כל אחד מן המשיבים, בחלוקה לפי מדינות המוצא. אפשר לראות כי בקרב כלל המשיבים, 38% דיווחו על בעיה כלשהיא ו-9% דיווחו על שלוש בעיות או יותר. הצטברות של אינדיקציות שונות עשויה, בנסיבות מסוימות, להוות סימן אזהרה לעבירות מתחום הסחר בבני אדם, החזקה בתנאי עבדות או עבודת הכפייה, אשר זיהוין נשען לעיתים קרובות על בחינת מכלול הנסיבות ולא על אינדיקציה יחידה (ILO, 2012). עם זאת, יש להדגיש כי קביעה בנוגע לכל מקרה דורשת בירור פרטני נוסף.

עוד אפשר לראות בלוח 9 כי שיעורי הדיווח על בעיות, וכן על שלוש בעיות או יותר, גבוהים יותר בקרב עובדים מאוזבקיסטן, תאילנד וסין מבקרב עובדים מהודו, ואילו סרי לנקה נמצאת בתווך בין שתי הקבוצות. הפער בין המדינות במספר הבעיות מובהק סטטיסטית ($\chi^2(4) = 36.98, p < .001$).

לוח 9: מספר הבעיות שהמשיבים חוו, לפי מדינת המוצא (באחוזים)

מדינת מוצא	% המדווחים על בעיה אחת או שתיים	% המדווחים על שלוש בעיות או יותר	% המדווחים על בעיות (סך הכול)
כלל המשיבים^א (n = 320)	29	9	38
סין (n = 73)	45	15	60
הודו (n = 93)	24	1	25
סרי לנקה (n = 49)	29	6	35
תאילנד (n = 74)	42	20	62
אוזבקיסטן (n = 31)	23	23	45

^א נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערות: (1) כל משיב יכול היה לציין יותר מתשובה אחת; (2) בחלק מן השורות סך האחוזים אינו מסתכם לסך הכול בשל עיגול ערכים.

מבין העובדים שהשתתפו בראיונות העומק, בלט מקרה של מרואיין מסרי-לנקה אשר דיווח על מגוון אופנים שבהם זכויותיו נפגעו, וחלקם תוארו לעיל. אף שהגיע לישראל לצורך עבודה בענף הבניין, הוא שובץ לעבודה חקלאית אצל חבר של הקבלן. לאחר כשלושה חודשים נמסר לו כי יועבר למעסיק אחר, ובמהלך תקופת ביניים של כשישה ימים עד להשלמת ההעברה דווח כ"ברחן". גם בתקופה שבה נערך הריאיון, העובד עדיין נשלח לעבודה חקלאית פעם או פעמיים בשבוע.

נוסף על כך המרואיין דיווח על פערים בין שעות העבודה שביצע ובין השכר שקיבל בפועל, על תשלום חלקי במזומן ועל מקרים שבהם לא קיבל תלוש שכר. כפי שתואר לעיל, הוא קיבל מידע שגוי מסוכנות התיווך בארץ המוצא בנוגע לתחולת הביטוח הרפואי שלו, ולכן לא פנה לקבלת טיפול רפואי כאשר נזקק לו. עוד ציין כי לא קיבל ציוד בטיחות הנדרש לעבודה על פיגומים, כגון קסדות מגן וכבלי בטיחות, ותיאר תנאי מגורים צפופים במיוחד, ובהם 14 עובדים החולקים חדר אמבטיה אחד. במשך הריאיון עלו תחושות של פגיעה, אי-צדק וחוסר אונים, אשר התווספו לתחושות תסכול ואי-ודאות על רקע החובות שנטל לצורך ההגעה לישראל.

4.7 המענה שניתן לעובדים בעקבות המלחמה

הסקר נערך במהלך מלחמת "חרבות ברזל" והמשיבים שרואיינו בטלפון נשאלו כמה שאלות בנוגע למודעותם למצב המלחמה ולמענה שניתן להם. ראשית, הם נשאלו האם היו מודעים למלחמה שבה נמצאת ישראל עוד לפני שהגיעו לישראל. 90% מן המשיבים דיווחו כי ידעו על המלחמה. במרבית מדינות המוצא כמעט כל המשיבים היו מודעים למצב טרם הגעתם, אך 26% מן העובדים מסין (9 מתוך 34 שענו על השאלה) דיווחו כי לא היו מודעים לה.

בתשובותיהם לשאלות נוספות, 94% מן המשיבים דיווחו כי קיבלו הנחיות כיצד לפעול בעת אזעקות, ו-93% דיווחו כי יש להם גישה למרחב מוגן, ללא הבדלים משמעותיים בין עובדים ממדינות שונות.

במענה הפתוח לקראת סוף השאלון תיארו כמה עובדים, בעיקר מתאילנד, תחושת חרדה בעקבות המצב הביטחוני והמלחמה, במיוחד לאחר חוויות של אזעקות ותקיפות טילים. עובדים אלו דיווחו על תחושת חוסר ביטחון אישי ועל חשש מכני המשך ההתקפות או האפשרות שייאלצו לעזוב את ישראל מוקדם וכך להפסיד הכנסות חיוניות.

4.8 מודעות העובדים לזכויותיהם ולאפיקי פעולה

4.8.1 יצירת קשר עם תאגיד הבניין

תאגיד הבניין הוא המעסיק הרשמי של העובדים והוא אחראי לתשלום שכרם ולהיבטים נוספים הקשורים להעסקתם. היכולת ליצור קשר ישיר עם התאגיד היא רכיב מרכזי ביכולתם של העובדים לממש את זכויותיהם ולקבל מענה לצורכיהם. המשיבים שרואיינו בטלפון נשאלו האם הם יודעים כיצד ליצור קשר עם תאגיד הבניין. **לוח 10** להלן מציג את תשובותיהם, בחלוקה לפי מדינת המוצא.

אפשר לראות כי 79% מכלל המשיבים דיווחו כי הם יודעים כיצד ליצור קשר עם התאגיד. שיעור זה גבוה במיוחד בקרב עובדים מסרי-לנקה, הודו ואוזבקיסטן, נמוך יותר בקרב עובדים מתאילנד, ונמוך במיוחד בקרב עובדים מסין. ההבדלים בין המדינות מובהקים סטטיסטית ($\chi^2(4, n = 241) = 101.59, p < .001$).

היעדר יכולת ליצור קשר ישיר עם התאגיד עלול להותיר עובדים ללא מענה לצורכיהם, ולהעמיק את תלותם בקבלן או במנהל בשטח. יש לציין כי כמה עובדים, ממדינות שונות, תיארו קושי ליצור קשר עם תאגידי הבניין, וחלקם העידו כי אינם יודעים למי לפנות בנושאים כגון בירור זכויות, החלפת מקום עבודה או התמודדות עם קשיים במקום העבודה.

לוח 10: עובדים היודעים כיצד ליצור קשר עם התאגיד, משיבים שרואיינו בטלפון, לפי מדינת המוצא (באחוזים)

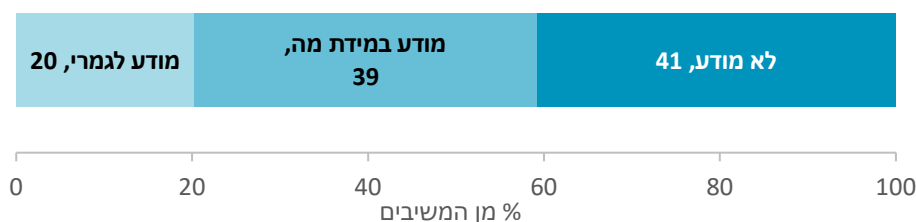
מדינת מוצא	כלל המשיבים (n = 241)	סרי לנקה (n = 48)	הודו (n = 83)	אוזבקיסטן (n = 31)	תאילנד (n = 44)	סין (n = 35)
% העובדים היודעים כיצד ליצור קשר עם התאגיד	79	100	96	90	59	26

^ נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

4.8.2 מודעות העובדים לזכויותיהם

משיבים שרואיינו בטלפון נשאלו עד כמה הם מודעים לזכויותיהם בעבודה בישראל, כפי שהם תופסים זאת; תשובותיהם מוצגות ב**תרשים 19** להלן. מן התרשים עולה כי יותר מ-40% מן המשיבים העריכו שאינם מודעים לזכויותיהם. בבדיקה נוספת נמצא הבדל מובהק בין מדינות המוצא $(\chi^2(8, n = 243) = 30.08, p < .001)$: בקרב העובדים מתאילנד, 66% העריכו שאינם מודעים לזכויותיהם, לעומת 23% בלבד מן העובדים מאוזבקיסטן. יתר מדינות המוצא מצויות בין שתי הקבוצות. מודעות נמוכה של עובדים לזכויותיהם עשויה להשפיע ישירות על יכולתם לממש זכויות, לבקש סיוע בעת הצורך ולהתמודד עם פגיעה בתנאי העבודה.

תרשים 19: הערכות העובדים בנוגע לרמת המודעות לזכויותיהם, כלל המשיבים שרואיינו בטלפון^א ($n = 243$; באחוזים)



^א הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

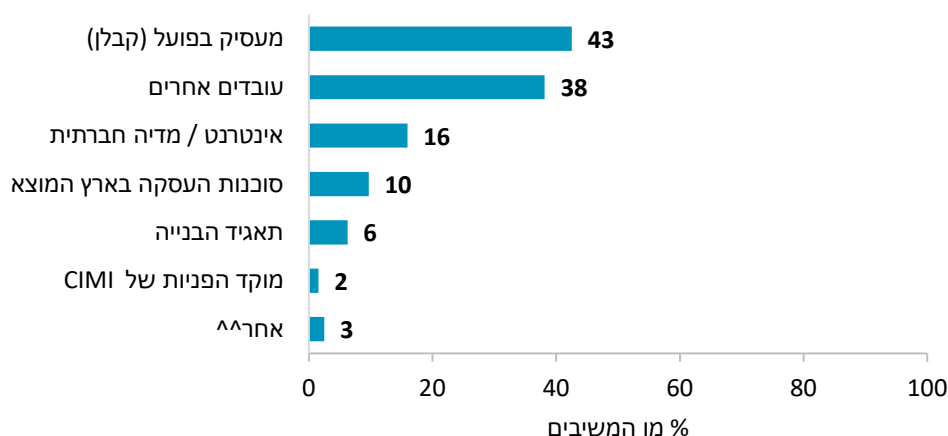
4.8.3 מקורות מידע בנוגע לזכויות העבודה בישראל

המשיבים לסקר נשאלו על מקורות המידע שלהם בנוגע לזכויותיהם בישראל. המשיבים שרואיינו בטלפון השיבו במלל פתוח, ותשובותיהם סווגו על ידי המראיינים לקטגוריות מוגדרות. לעומת זאת, המשיבים באינטרנט בחרו את כל מקורות המידע הרלוונטיים עבורם מתוך רשימה. כל משיב היה יכול לציין יותר ממקור מידע אחד. שיעורי המשיבים המסתמכים על כל מקור מידע מוצגים ב**תרשים 20** להלן. מן התרשים עולה כי חלק ניכר מן המשיבים מסתמכים על המעסיקים בפועל (הקבלנים) ועל עובדים אחרים כמקור מידע בנוגע לזכויותיהם, ולצד זאת האינטרנט והרשתות החברתיות הם מקור מידע חשוב נוסף.

בדיקות נוספות העלו כי שיעור המסתמכים על הקבלנים כמקור מידע גבוה במיוחד בקרב עובדים מהודו (62%), אך נמוך בהרבה בקרב עובדים מסין (12%) ומתאילנד (14%). עוד נמצא כי שיעור גבוה במיוחד מן העובדים מתאילנד מקבלים מידע מן האינטרנט ומן המדיה החברתית (64%). נוסף על כך שיעורים גבוהים יחסית מן העובדים מסין ומתאילנד מסתמכים על סוכנות ההעסקה בארץ המוצא כמקור מידע בנוגע לזכויותיהם (סין: 22%; תאילנד: 21%).

לבסוף, אפשר לראות כי שיעור נמוך מן העובדים מסתמכים על תאגיד הבניין לצורך קבלת מידע, ומעטים דיווחו באופן יזום כי הם פונים למוקד הפניות של רשות האוכלוסין וההגירה, המופעל בשיתוף CIMI. כמו כן מיעוט מן המשיבים דיווחו כי הם מקבלים מידע [מזכותון רשות האוכלוסין וההגירה לעובד הזר](#) (אוחזר בתאריך 27.12.2025), שבו מפורטות זכויות העובדים במגוון שפות. עם זאת, ייתכן כי עובדים נוספים נחשפו לעלון זה, אך תפסו אותו כחלק ממידע כללי הזמין באינטרנט או ברשתות החברתיות, ולכן לא ציינו אותו כמקור מידע נפרד.

תרשים 20: מקורות מידע בנוגע לזכויות העבודה בישראל, כלל המשיבים[^] (n = 320; באחוזים)



[^] הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

^{^^} אחר: כגון עלון רשות האוכלוסין (9 משיבים), ארגוני חברה אזרחית (2), מידע בתלוש השכר (2), שגרירות תאילנד (2).

הערה: כל משיב יכול היה לציין יותר מתשובה אחת.

4.8.4 אפיקים לסיוע

המשיבים לסקר שרואיינו בטלפון נשאלו למי יפנו במקרה של בעיה. התשובות נמסרו במלל פתוח והמראיינים סיווגו אותן לקטגוריות שהוגדרו מראש, כאשר כל משיב יכול היה לציין יותר מאפיק אחד לסיוע. תשובות המשיבים מוצגות ב**תרשים 21** להלן. מן התרשים עולה כי מרבית העובדים יפנו למעסיק בפועל (הקבלן), וכי שיעורים מתונים מהם ציינו כי יפנו לרשות האוכלוסין וההגירה (כולל מוקד הפניות של רשות האוכלוסין, המופעל בשיתוף CIMI) או לתאגיד הבניין. שיעורים נמוכים יותר מן העובדים ציינו שיפנו לשגרירות של מדינת המוצא או שיעזרו בעמית לעבודה.

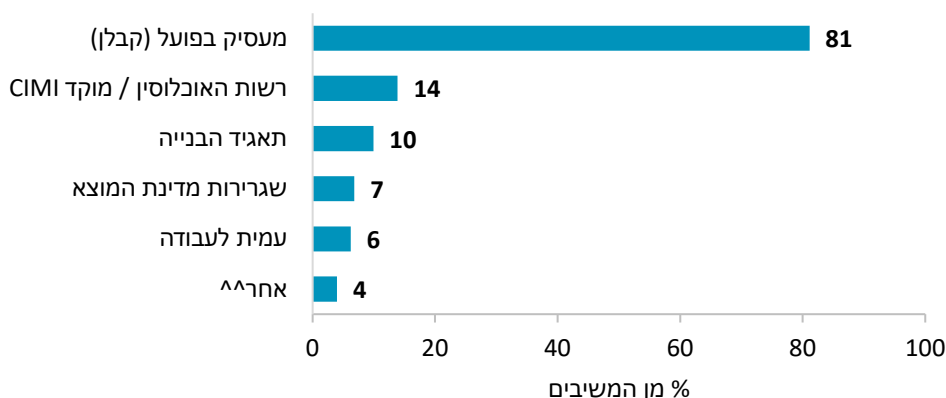
נוסף על כך משיבים בודדים ציינו גורמים נוספים כגון סוכנות ההעסקה במדינת המוצא, ארגוני חברה אזרחית, משטרה או עורך דין. לא זוהו דיווחים על פנייה לממונה על זכויות עובדים זרים

במשרד העבודה, אם כי יש לציין כי גורם זה לא הוגדר כקטגוריה נפרדת בסיווג התשובות, וייתכן שפניות אליו לא זוהו או סווגו במפורש. כמו כן ייתכן שמנגנון פנייה זה מוכר לעובדים, אך אינו נתפס בעיניהם כגורם פנייה ראשוני.

מבדיקות נוספות עולה כי לא כמו עובדים מרוב מדינות המוצא, שעבורם המעסיק בפועל הוא הכתובת העיקרית לפניות, רבים מן העובדים מסרי-לנקה מעדיפים לפנות דווקא לתאגיד הבניין: 65% מן המשיבים מסרי-לנקה ציינו כי יפנו לתאגיד, לעומת 25% בלבד שיפנו למעסיק בפועל. שיעור גבוה מן העובדים מתאילנד גם כן ציינו כי יפנו לתאגיד הבניין (30%), ועובדים משתי המדינות הזכירו את המתורגמן מטעם התאגיד כגורם שאליו יפנו. 43% מן המשיבים מתאילנד ציינו כי ישקלו לפנות לשגרירות תאילנד בישראל במקרה הצורך.

דפוסי הפנייה מעידים על שונות בין קבוצות העובדים בנגישותם למוקדי הסיוע. כאשר עובדים מסתמכים כמעט בלעדית על המעסיק בפועל, עולה החשש כי יכולתם לקבל מענה הוגן ולממש את זכויותיהם תצטמצם.

תרשים 21: גורמים שהמשיבים יפנו אליהם במקרה של בעיה, כלל המשיבים שרואיינו בטלפון[^] (n = 245; באחוזים)



[^] הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

^{^^} אחר: כגון סוכנות העסקה במדינת המוצא (8 משיבים), ארגוני חברה אזרחית (2), משטרה (2), עורך דין (1).
הערה: כל משיב יכול היה לציין יותר מתשובה אחת.

4.8.5 התייחסויות נוספות לצורך במידע ובסיוע

חלק ניכר מן העובדים התייחסו בתשובות לשאלה הפתוחה בסוף הסקר ("האם יש לך דבר נוסף לשתף בנוגע לחוויותיך כעובד זר בישראל?") לצורך במענה זמין בנושאי עבודה וזכויות, ובפרט לצורך בגורם מקצועי המסוגל לתקשר עימם בשפתם. חלק מן המשיבים אף הביעו

שביעות רצון מגילוי קיומו של מוקד שאפשר לפנות אליו בעת הצורך, וציינו כי תחושת הביטחון והרווחה שלהם השתפרה בעקבות השיחה עם המראיית של CIMI, אשר דיברה בשפתם במהלך מילוי השאלון. נוסף על כך העובדים הביעו רצון לליווי פעיל יותר מצד הגורמים האחראים לקליטתם בארץ, וכן מצד גורמים נוספים, ובהם שגרירויות וארגונים חברתיים.

גם מראיונות העומק עולה כי מרבית העובדים שרואיינו אינם מודעים במידה מספקת לזכויותיהם כעובדים זרים בישראל, וחלקם אף ציינו במפורש כי לא קיבלו כל מידע בנושא. בד בבד עלה חוסר היכרות נרחב עם ערוצי מידע וגורמי סיוע הפועלים בישראל: מראיינים רבים לא ידעו על קיומם של ארגונים המסייעים לעובדים זרים, ולא היו מודעים לאפשרויות פנייה עצמאיות במקרה של פגיעה בזכויותיהם. גם בקרב מי ששמעו על מוקדים או ארגונים מסוימים, המידע הגיע לרוב דרך עובדים אחרים או רשתות חברתיות, ולא באופן מוסדר. חוסר מודעות זה תרם, במקרים מסוימים, להימנעות מפנייה לסיוע או מהעלאת תלונות, גם כאשר העובדים חוו קשיים או פגיעות בפועל.

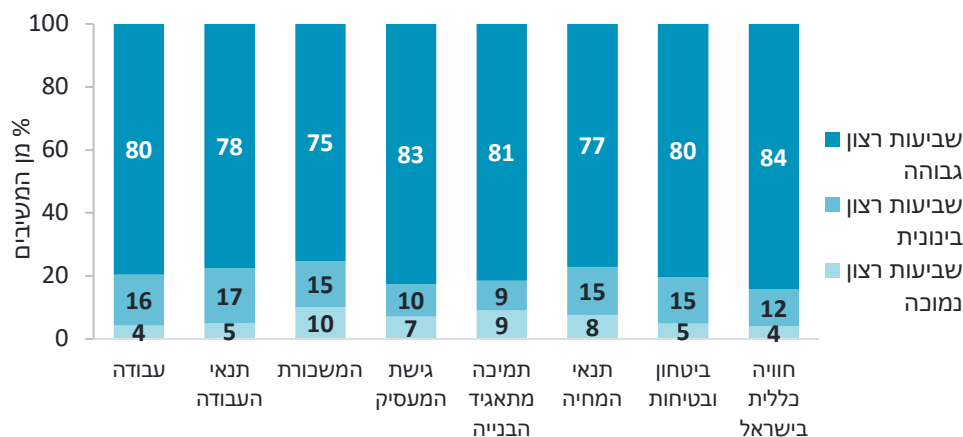
יש לציין כי גורמי ההעסקה שרואיינו – מנהלי תאגידים וקבלנים – ציינו כי הם מקפידים לעדכן את עובדיהם בנוגע לזכויותיהם. עוד צוין על ידי אחד המראיינים כי התאגיד מעסיק נציגים ייעודיים, הדוברים את שפת העובדים, ותפקידם לתת מענה לפניותיהם.

4.9 הערכה כללית של העבודה והשהות בישראל

4.9.1 דירוג שביעות הרצון מהיבטים שונים בעבודה ובשהות בישראל

המשיבים לסקר התבקשו לדרג את שביעות רצונם מהיבטים שונים בעבודתם ובשהותם בישראל, בסולם של 1 (כלל לא) עד 5 (במידה רבה). **תרשים 22** מציג את התפלגות רמות שביעות הרצון בקרב כלל המשיבים. מן הנתונים עולה כי על אף הקשיים שתוארו בסעיפים הקודמים, מרבית העובדים הביעו שביעות רצון גבוהה מן העבודה ומן השהות בישראל: שיעור שביעות הרצון הגבוהה נע בין 75% בנושא המשכורת ל-84% בנוגע לחוויה הכללית בישראל. עם זאת, יש לציין גם את קבוצת העובדים שדיווחו על שביעות רצון נמוכה, ששיעורה נע בין 4% מן העבודה ומן החוויה הכללית בישראל ל-10% מן המשכורת.

תרשים 22: שביעות הרצון מהיבטים שונים בעבודה ובשהות בישראל, כלל המשיבים^א
(n = 310; באחוזים)



^א הנתונים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערה: שביעות רצון נמוכה – 1 (כלל לא), 2; שביעות רצון בינונית – 3, שביעות רצון גבוהה – 4, 5 (במידה רבה).

הממצאים מצביעים על שונות בין עובדים ממדינות מוצא שונות. **לוח 11** להלן מציג את ממוצע האחוזים בכלל ההיבטים שהוערכו, עבור כל אחת מרמות שביעות הרצון (נמוכה, בינונית, גבוהה), בחלוקה לפי מדינת המוצא. מן הלוח עולה כי בקרב עובדים מתאילנד ומסין רמות שביעות הרצון נמוכות מרמות שביעות הרצון בקרב עובדים מהודו, סרי לנקה ואוזבקיסטן. ההבדלים בין המדינות במדד הכולל המבוסס על ממוצעי ההערכות בהיבטים השונים מובהקים ($\chi^2(4) = 64.67, p < .001$). יש להביא בחשבון כי הערכות סובייקטיביות כגון שביעות רצון עשויות להיות מושפעות גם מהבדלים תרבותיים בסגנונות תגובה לסקרים, ובכלל זה נטייה גבוהה יותר להסכמה עם היגדים או למתן תשובות הנתפסות חיוביות או מקובלות חברתית (Harzing, 2006; He et al., 2014; Johnson et al., 2010; Lynch, 2006). לפיכך, יש לפרש בזהירות את הממצאים הנוגעים לשביעות רצון העובדים, ובכלל זה הבדלים בשביעות הרצון בין עובדים ממדינות שונות.

לוח 11: שביעות הרצון מן העבודה ומן השהות בישראל, לפי מדינת מוצא: ממוצע האחוזים בכל רמת שביעות רצון (נמוכה, בינונית, גבוהה) של כלל ההיבטים שהוערכו

מדינה	שביעות רצון נמוכה	שביעות רצון בינונית	שביעות רצון גבוהה
כלל המשיבים^א (n = 310)	6	14	80
סין (n = 70)	21	29	50
הודו (n = 87)	1	8	92
סרי לנקה (n = 49)	3	9	89
תאילנד (n = 73)	17	24	59
אוזבקיסטן (n = 31)	4	12	85

^א נתוני כלל המשיבים מוצגים לאחר שקלול לפי מדינת המוצא.

הערה: שביעות רצון נמוכה – 1 (כלל לא), 2; שביעות רצון בינונית – 3, שביעות רצון גבוהה – 4, 5 (במידה רבה).

4.9.2 התייחסויות נוספות לחווית העבודה והשהות בישראל

בפרקים הקודמים הוצגו התייחסויות המשיבים במענה פתוח להיבטים מסוימים של תנאי העבודה, ובהם שכר ושעות עבודה. סעיף זה מרחיב את המבט אל החוויה הכוללת של העבודה והשהות בישראל, כפי שעלתה מן התשובות לשאלה הפתוחה בסקר: "האם יש לך דבר נוסף לשתף בנוגע לחוויותיך כעובד זר בישראל?" ומראיונות העומק.

עובדים מכלל מדינות המוצא, ובייחוד מהודו ומסרי-לנקה, הביעו הערכה רבה לישראל ולתנאי עבודתם בה. הם הדגישו את ההיבטים החיוביים בעבודה ובשהות במדינה, תיארו את ישראל כמדינה חופשית, הוגנת ומפותחת טכנולוגית, וציינו כי הם זוכים ליחס טוב מן הממונים ומאנשים שהם פוגשים. בהמשך לממצאים שתוארו לעיל בנוגע לשכר בפרק 4.5.3, חלקם קשרו את שביעות רצונם גם לאפשרות להשתכר בישראל שכר גבוה יחסית למדינות אחרות שבהן עבדו בעבר. לדוגמה:

זה מקום שבו אפשר באמת להתפתח, וזו הזדמנות מצוינת עבור כל הסרי-לנקים, בהשוואה לכל שאר המדינות" (משיב לסקר מסרי-לנקה)

ישראל היא מדינה נהדרת, עם אקלים שמתאים לי בצורה מושלמת, במיוחד משום שאני מגיע מאזור חם יותר. האנשים כאן מדהימים, ואני באמת נהנה מהעבודה שלי" (משיב לסקר מהודו)

אני מאוד מעריך את חופש הביטוי והחיים בישראל. אני מרגיש שזו חברה עם הרבה חופש, ובזמני הפנוי אני יכול לעשות כמעט כל מה שאני רוצה... אני גם מרגיש שבאופן כללי, האנשים כאן – עמיתים, מנהלים ושכנים – יכולים להיות ממש ידידותיים... למרות הקשיים בלהיות רחוק מהבית, אני די שמח שקיבלתי את ההחלטה לבוא לעבוד בישראל" (משיב לסקר מסין)

מנגד, חלק מן המשיבים – בעיקר בקרב עובדים מסין ומתאילנד, אך גם בקרב משיבים ממדינות נוספות – תיארו חוויה כוללת של אכזבה מן העבודה בישראל ומן השהות בה. כמתואר בפרק 4.5.3, תחושות אלו נקשרו בין היתר לעומס העבודה ולתחושה כי התמורה אינה מספקת ביחס למאמץ הנדרש. עם זאת, בתשובותיהם הרחיבו עובדים אלו גם להיבטים נוספים של חוויית העבודה, ובהם קשיי תקשורת עם הקבלנים ועם תאגידי הבניין, מחסום השפה ותחושה של יחס לא הוגן במקום העבודה. אחדים אף השוו לרעה את היחס ותנאי העבודה בישראל לאלו שזכו להם במדינות אחרות שבהן עבדו בעבר:

”ההבדל בעבודה כאן בישראל גדול מאוד לעומת מדינות אחרות. אנחנו לא מקבלים מנוחה אפילו לדקה ונאלצים לעבוד ברציפות. בגלל מחסום השפה אנחנו נתקלים בהרבה קשיים, והמעסיק מכריח אותנו לעבוד בתחומים אחרים מאלה שעבורם הוכשרנו. בגלל הסיבות האלה, הרבה מהחברים שלי כבר עזבו את ישראל” (משיב לסקר מהודו)

”בהשוואה לבנגלדש, טאיוואן וסינגפור, שבהן עבדתי בעבר, המדינות האלה טובות בהרבה מישראל בכל הנוגע להגנה על עובדים, בטיחות ומגורים. המעסיקים שם דאגו לנו יותר והתייחסו טוב יותר לעובדים. בישראל המעסיק כמעט לא מתקשר איתי, שולט בי יותר מדי, יושב לידי בזמן העבודה, לא מאפשר לי לשתות מים לעיתים קרובות או לנגב זיעה. הפסקה של חצי שעה קצרה מדי. אני רוצה שארגונים תאילנדים יעזרו לעובדי הבניין בישראל” (משיב לסקר מתאילנד)

גם בראיונות העומק רוב העובדים הביעו שביעות רצון גבוהה מן השהות בישראל ומהחלטתם להגיע לעבוד בה. חלקם הדגישו את האפשרות להשתכר שכר גבוה יחסית למדינת המוצא ולתמוך במשפחתם, וצינו כי על אף קשיים נקודתיים הם שלמים עם ההחלטה להגיע לישראל. לצד זאת, מראיין אחד מסרי-לנקה, שנדון בהרחבה לעיל, הציג תמונה שונה באופן בולט, ותיאר חוויה של פגיעה, אכזבה ותחושת אי-צדק. לדבריו, חרף מאמציו והמשמעת שהכנין בעבודה, הוא חש כי לא זכה ליחס הוגן.

לצד שביעות הרצון הכללית שעלתה בראיונות העומק, חלק מן המראיינים הדגישו את חשיבות הידע המוקדם ותיאום הציפיות טרם ההגעה לישראל. בין היתר, ובדומה לדגשים שעלו מן התשובות הפתוחות בסקר, מראיינים ציינו כי עובדים המגיעים לישראל צריכים להיות ערוכים לעבודה קשה:

”כפועל מהגר עבודה בישראל, אני רוצה לומר לכל מי שמעוניין לבוא לעבוד בישראל שכדאי ללמוד מאנשים שכבר היו או עבדו בישראל על איך לחיות ולעבוד כאן, כדי להכין ולהתאים את עצמנו למדינה הזו, משום שייתכן שיש דברים שלא יהיו כפי שציפינו. אם נהיה מוכנים היטב מראש, לא נרגיש תסכול או תשישות נפשית או פיזית” (מראיין 1 מתאילנד)

שני המרואיינים מתאילנד התייחסו גם לקשיי הסתגלות בתחילת תקופת העבודה בישראל, שנבעו מפערי שפה ותרבות. הם ציינו קשיים בתקשורת עם מעסיקים ועמיתים ובהבנת סגנון העבודה והציפיות במקום העבודה. עם זאת, מן הראיונות עולה כי קשיים אלו טופלו בהדרגה, בין היתר באמצעות שימוש באמצעי תרגום והיכרות טובה יותר עם סגנון התקשורת המקומי.

עוד עולה מן הראיונות כי לקשרים החברתיים בישראל יש חשיבות רבה לתחושת הרווחה של העובדים ולהסתגלותם לחיים ולעבודה בישראל. מרבית המרואיינים ציינו כי יש להם חברים בישראל, לרוב מקרב עמיתיהם לעבודה או שותפיהם למגורים, וקשרים אלו תוארו כמקור מרכזי לתמיכה רגשית ולתחושת שייכות. עובדים סיפרו כי הבילוי המשותף, השיחות והפעילויות היום-יומיות עם חברים מסייעים להם להתמודד עם הגעגועים לבית ולמשפחה ומקלים את חוויית המעבר. עלתה שונות בהיקף הקשרים החברתיים, כאשר חלק מן העובדים תיארו רשת חברתית רחבה יותר ואחרים קשרים מצומצמים, בעיקר עם בני מדינת המוצא שלהם.

4.10 ההבדלים העיקריים בין עובדים ממדינות שונות

כפי שתואר לעיל, ממצאי הסקר מצביעים על פערים משמעותיים בין קבוצות העובדים ממדינות המוצא השונות, המתבטאים בין היתר בעלויות ההגעה לישראל, ברמות השכר, במידת הפגיעה בזכויות ובשביעות הרצון הכללית מן העבודה. להמחשת דפוסי ההבדלים בין המדינות, מובא להלן ריכוז הממצאים המרכזיים לכל אחת ממדינות המוצא:

- **עובדים מסין** דיווחו על עלויות הגעה גבוהות במיוחד, לצד שכר חודשי "נטו" גבוה יחסית. בחינת היחס בין עלויות ההגעה לשכר החודשי מצביעה על כך שהנטל הכלכלי של עלויות ההגעה על עובדים אלו הוא הגבוה ביותר מבין כלל מדינות המוצא. נוסף על כך עובדים מסין דיווחו על היקף נרחב של שעות עבודה. בקרבם דווח בשיעורים גבוהים במיוחד על תופעות של תשלום חלקי במזמן, על היעדר תלוש שכר קבוע ועל החזקת דרכון בידי המעסיק, ובד בבד שיעור נמוך יחסית מהם דיווחו כי הם יודעים כיצד ליצור קשר עם התאגיד. כמו כן שביעות הרצון שדווחה על ידי עובדים מסין מהיבטים שונים של העבודה ומן השהייה בישראל נמוכה מזו שדווחה על ידי עובדים מחלק ממדינות המוצא האחרות.
- **רבים מן העובדים מתאילנד** דיווחו על פער בין התנאים שהובטחו להם, לתפיסתם, ובין תנאי העבודה בפועל. שיעור גבוה מהם העריכו כי אינם מודעים לזכויותיהם בישראל, ושיעור העובדים היודעים כיצד ליצור קשר עם התאגיד נמוך יחסית. בדומה לעובדים מסין, שביעות רצונם מן העבודה ומן השהייה בישראל נמוכה יחסית לרוב מדינות המוצא.
- **עלויות ההגעה שדווחו על ידי עובדים מהודו** נמוכות יחסית לעלויות שדווחו על ידי עובדים ממדינות מוצא אחרות, ובהתאם לכך עובדים מהודו העריכו כי יסיימו להחזיר את החוב שנטלו בפרק זמן קצר יותר. עם זאת, השכר שדווח על ידם נמוך יחסית לעובדים ממדינות אחרות. למעט בתחום הבטיחות, שבו שיעור גבוה יחסית דיווחו על הגנה חלקית או חסרה, בתחומים אחרים רק מיעוט דיווחו על פגיעה בזכויות או על בעיות בעבודה.

■ עלויות ההגעה שדווחו על ידי עובדים **מסרי-לנקה** גבוהות ביחס לעלויות ההגעה שדווחו במרבית מדינות המוצא, ואילו שכרם נמוך יחסית. כמעט כל המשיבים ממדינה זו דיווחו כי הסתמכו על הלוואה או משכון כמקור מימון בלעדי להגעתם לישראל. בדומה לעובדים מהודו, שיעור גבוה יחסית דיווחו על הגנה חלקית או חסרה מפני סכנות בטיחות, ואילו בתחומים אחרים רק מיעוט דיווחו על פגיעה בזכויות.

■ רוב העובדים **מאוזבקיסטן** דיווחו כי מימנו את הגעתם לישראל ללא לקיחת הלוואה וכן על רמות שכר גבוהות יחסית. נוסף על כך שיעור נמוך מהם דיווחו על פער בין התנאים שהובטחו להם ובין תנאי העבודה בפועל.

באופן כללי, הממצאים מצביעים על רמה גבוהה יחסית של פגיעות בקרב עובדים מסין, המתבטאת בשיעורים גבוהים של דיווח על תנאי העסקה בעייתיים ועל פגיעה בזכויות. פגיעות זו עשויה להיות קשורה לעומס הכלכלי הנובע מן הצורך להחזיר הלוואות שנלקחו למימון עלויות ההגעה הגבוהות לישראל, אשר עלול להחליש את כוח המיקוח של עובדים אלו אל מול הגורמים המעסיקים אותם – חשש העולה גם מן הספרות העוסקת בחובות הנלווים להגעת עובדים זרים (ברק ביאנקו, 2025א; כהנא ורונן, 2025).

בדומה לטענות העולות מן הספרות, גם ממצאי המחקר הנוכחי מספקים תמיכה ראשונית לקיומו של קשר בין עלות ההגעה לישראל, כפי שדווחה על ידי העובדים, ובין מצבם בישראל. נמצא כי ככל שעלויות ההגעה גבוהות יותר, כך דיווחו העובדים על מספר רב יותר של בעיות. קשר זה בא לידי ביטוי במתאם מתון אך מובהק במדגם המלא ($r_s = .37, p < .001$). ניתוחים שבוצעו בנפרד לפי מדינות מוצא, אשר בחנו את הקשר בין המשתנים בקרב עובדים מאותה מדינה, הצביעו על מתאמים דומים גם בחלק ממדינות המוצא: סין ($r_s = .25, p = .05$), סרי-לנקה ($r_s = .29, p = .05$) ואוזבקיסטן ($r_s = .45, p < .05$). נוסף על כך נמצאו מתאמים שליליים מתונים ומובהקים בין עלות ההגעה ובין שביעות הרצון הכוללת של העובדים, הן במדגם המלא ($r_s = -.50, p < .001$) הן בקרב עובדים מחלק ממדינות המוצא: סין ($r_s = -.45, p < .001$), סרי-לנקה ($r_s = -.33, p < .05$) ואוזבקיסטן ($r_s = -.49, p < .05$). ממצאים אלו מצביעים על כך שעובדים שדיווחו על עלויות הגעה גבוהות יותר נטו לדווח הן על מגוון רחב יותר של בעיות הן על רמות נמוכות יותר של שביעות רצון מן העבודה ומן השהות בישראל. עם זאת, חשוב להדגיש כי מערך המחקר אינו מאפשר להסיק על קשר סיבתי בין עלויות ההגעה ובין מצבם של העובדים בישראל או פגיעה בזכויותיהם. כמו כן יש להביא בחשבון כי אחד המדדים ששימשו להערכת מצבם של העובדים – שביעות הרצון מן העבודה ומן השהות בישראל – משקף את ההערכה החווייתית של המשיב, ועל כן עשוי להיות מושפע מגורמים אישיים ותרבותיים.

לצד הפגיעות הגבוהה שנמצאה בקרב עובדים מסין, הממצאים מצביעים על כך שגם עובדים ממדינות מוצא אחרות מתמודדים עם תופעות המעוררות חשש לפגיעה בזכויותיהם, ובהן דמי תיווך גבוהים, קשיים בנושאי תשלום ושעות עבודה, קושי בקבלת טיפול רפואי, תנאי מחיה ירודים והגנה לא מספקת מפני סכנות בטיחות.

תלותם של עובדים מסין במנהלים לא רשמיים סינים ("ראיסיס")

הסבר אפשרי נוסף לפגיעות שנצפתה בקרב עובדים מסין טמון בתופעת המנהלים הלא-רשמיים הסינים בענף הבניין (המכונים "ראיסיס"). בתחילת שנת 2025 נערך מטעם CIMI סקר בקרב עובדים סינים בענף הבניין, אשר בחן את תפקידם של מנהלים לא-רשמיים אלו – עובדים סינים ותיקים השולטים בעברית ומכירים את המערכת הבירוקרטית, ומשמשים מתווכים בין הקבלן ובין העובדים. בסקר השתתפו 266 עובדים מסין שהגיעו לישראל לפני מלחמת "חרבות ברזל" (רובם במסגרת ההסכם הביטורלי), והוא עסק ביחסי העבודה בין העובדים ובין המנהלים הסינים (ברק ביאנקו, 2025ב).

ממצאי הסקר מצביעים על קיומה של מערכת הייררכית מקבילה, שבמסגרתה המנהלים הסינים מחזיקים בסמכויות משמעותיות, ובהן הקצאת משימות, אישור חופשות ותשלום חלק מן השכר במזומן. עוד עולה כי יש נתק בין העובדים ובין התאגידים המעסיקים אותם רשמית: 46% מן המשיבים לא ידעו כלל מיהו התאגיד המעסיק אותם. נתק זה מוסבר בכך שמרבית המגע בין העובדים ובין התאגידים מתבצע באמצעות תיווך המנהלים הסינים.

מצב זה מצביע על תלות גבוהה של עובדים מסין במנהלים בני ארצם, הפועלים במעמד לא-רשמי וללא מנגנוני שקיפות ובקרה. תלות זו עלולה לפגוע ביכולתם של העובדים לממש את זכויותיהם ולהגביר את חשיפתם לניצול ולפגיעה בזכויות, תוך ניתוקם ממנגנוני הגנה ופיקוח רשמיים.

בסקר הנוכחי לא נכללה שאלה ייעודית בנוגע לעבודה תחת מנהלים סינים. עם זאת, חמישה משיבים – שלושה מסין ושניים מתאילנד – דיווחו מיזמתם כי הם עובדים תחת ניהול כזה. מדבריהם עולה כי מנהלים אלו נוקטים גישה נקשה כלפי העובדים, מציבים דרישות עבודה גבוהות ולעיתים מעכבים את תשלום השכר. המשיבים הביעו מורת רוח ברורה מן העבודה תחת אותם מנהלים:

צריך לפעול נגד בוסים סינים בעלי לב שחור" (משיב לסקר מסין) ”

עדויות אלו מתיישבות עם ממצאים נוספים בסקר הנוכחי, ולפיהם שיעור גבוה במיוחד מן העובדים מסין מקבלים חלק משכרם במזומן, ורבים מהם אינם יודעים כיצד ליצור קשר ישיר עם תאגיד הבניין המעסיק אותם.

מנהלי תאגידים וקבלנים שרואיינו במחקר העידו כי תופעת המנהלים הסינים הלא-רשמיים היא רחבת היקף ומתמשכת. מן הראיונות עולה כי מנהלים אלו נתפסים כגורם המועיל לקבלנים, שכן הם מפחיתים את הצורך בניהול יום-יומי של כוח האדם ותורמים לשיפור המקצועיות והתפוקה של העובדים מסין. לצד זאת, המרואיינים מצביעים על בעייתיות בתופעה, ולפיה המנהלים הסינים פועלים כגורם מתווך לא-רשמי המנתק את הקשר בין העובדים לתאגידים,

ומערער את יכולת הפיקוח והאכיפה. בחלק מן הראיונות תוארו גם פרקטיקות של תשלום שכר במזומן על ידי המנהלים הסינים, משמעת המבוססת על יחסי תלות, וכן קושי ממשי להתמודד עם התופעה נוכח יתרונותיה הכלכליים וחולשת מערך האכיפה.

ממכלול העדויות עולה כי תופעת המנהלים הסינים הלא-רשמיים משפיעה על תנאי העבודה, על מימוש הזכויות ועל יכולתם של מנגנוני האכיפה לפקח על יחסי העבודה בענף הבניין. בפרט, היחס הנוקשה שתואר כלפי עובדים מעלה חשש לקיומם של יחסי עבודה פוגעניים. חשוב להבהיר כי פרקטיקה זו אינה קשורה לאופן הגעת העובדים לישראל, והיא מתקיימת הן בקרב עובדים שהגיעו במסלול הפרטי הן בקרב עובדים שהגיעו במסגרת ההסכם הביטרלי.

5. מגבלות המחקר

למחקר כמה מגבלות שיש להתחשב בהן בעת קריאת הממצאים ופירושם:

- 1. ייצוגיות מדגם הסקר.** שיעור ההשבה בראיונות הטלפוניים היה נמוך יחסית (כ-1 מתוך 10 פניות), ככל הנראה בין היתר בשל חוסר היכרות של הנשאלים עם ארגון CIMI, אשר היה אחראי להעברת הסקר. שיעור השבה נמוך זה עלול ליצור הטיית ברירה מסוימת בקרב המשיבים. גם שיעור ההשבה באמצעות הקישור האינטרנטי היה נמוך במיוחד (75 משיבים מתוך כ-2,800 פניות), ולכן ייתכן כי הטיית הבחירה בקרב קבוצה זו בולטת יותר. עם זאת, כאשר הנתונים נותחו מחדש ללא המשיבים שמילאו את הסקר באמצעות הקישור האינטרנטי, המגמות המרכזיות נותרו דומות.
- 2. תפיסות וחוויות סובייקטיביות.** הממצאים מבוססים על דיווחי המשיבים לסקר ובראיונות העומק, ומשקפים תפיסות וחוויות סובייקטיביות. המחקר אינו כולל נתונים "קשיחים" ממקורות רשמיים, ולא נעשתה חקירה לאימות הדברים שנאמרו על ידי העובדים. לפיכך, אין בממצאים כדי לקבוע ממצאים משפטיים או להכריע בדבר חוקיותן של התופעות המתוארות, ויש לנקוט משנה זהירות בהסקת מסקנות בהקשר זה.
- 3. הימנעות מחשיפת מידע בנושאים רגישים.** בנושאים כגון עלויות הגעה או פגיעה בזכויות, עובדים עשויים להימנע ממסירת מידע מלא בשל חשש מפגיעה בהם. גורמי אכיפה ציינו כי מניסיונם, חשיפת מידע מסוג זה דורשת לעיתים תהליך ממושך יותר של בניית אמון, מכפי שהתאפשר במסגרת הסקר הטלפוני. כך למשל, הם תיארו מקרים שבהם עובדים דיווחו על עלויות הגעה גבוהות יותר רק לאחר שנבנה עימם אמון במסגרת הליכי האכיפה. לפיכך, ייתכן כי בחלק מן הנושאים ממצאי הסקר משקפים תת-דיווח של היקף התופעות.
- 4. הבדלים תרבותיים.** ייתכן כי חלק מן ההבדלים שנמצאו בין קבוצות לפי מדינת מוצא משקפים הבדלים תרבותיים בדפוסי הדיווח ובתפיסות בנוגע לזכויות. ספרות מתודולוגית מצביעה על כך שתרבות יכולה להשפיע על אופן הדיווח של משתתפים בסקרים, במיוחד כאשר מדובר במשתתפים סובייקטיביים כגון חוויית פגיעה או שביעות רצון (Harzing, 2006; He et al., 2014; Johnson et al., 2010; Lynch, 2006). לפיכך, יש לפרש בזהירות השוואות ישירות בין קבוצות בהקשרים אלו.

6. סיכום ומסקנות

מטרת המחקר הייתה לבחון את מצבם של עובדים זרים שהגיעו לישראל מאז פרוץ המלחמה במסלול הפרטי לעבודה בענף הבניין. המחקר התבסס על סקר שנערך בקרב 320 עובדים, מתוך כ-12,700 עובדים שהגיעו לישראל במסלול זה לאחר שבעה באוקטובר 2023 (נכון למועד תחילת איסוף הנתונים). המשתתפים בסקר הגיעו מחמש מדינות מוצא, שמהן הגיעו רוב העובדים בתקופת המחקר. הסקר לווה בראיונות עומק עם עובדים, עם מעסיקים בענף (תאגידים וקבלנים) ועם אנשי מפתח ממשרדי ממשלה ומארגוני חברה אזרחית. להלן יוצגו עיקרי הממצאים והמסקנות העולות מהם.

ראיונות העומק עם אנשי מפתח מארגוני חברה אזרחית ומן האקדמיה, עם נציגי משרדי ממשלה ועם גורמי העסקה מצביעים על הסכמה רחבה באשר לצורך בהתאמת מדיניות הגיוס למציאות שנוצרה בעקבות המלחמה ולמצוקת כוח האדם בענף הבנייה, לצד בחינה זהירה של השפעות פתיחת מסלול הגיוס הפרטי. חלק מן המרואיינים ראו במסלול הפרטי פתרון הכרחי למצוקה בענף, ואילו אחרים הדגישו את הסיכון לפגיעה בעובדים, בראש ובראשונה בשל פרקטיקות של גביית דמי תיווך בלתי חוקיים. על רקע עמדות שונות אלו, ממצאי הסקר וראיונות העובדים מאפשרים לבחון את עלויות ההגעה ותנאי העסקתם של העובדים שהגיעו במסלול הפרטי.

הממצא המרכזי במחקר נוגע לעלויות ההגעה שדווחו על ידי העובדים. נמצא כי רוב העובדים שילמו **דמי תיווך בלתי חוקיים**. גובה התשלום משתנה בין מדינות המוצא ובחלק מן המקרים היה גבוה במיוחד. מרבית העובדים נדרשו לקחת הלוואות למימון ההגעה, דבר היוצר תלות כלכלית משמעותית כבר עם תחילת עבודתם בישראל. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם נתונים שהוצגו על ידי ארגוני חברה אזרחית וגורמי אכיפה, המצביעים אף הם על עלויות הגעה גבוהות במסלול הפרטי. בפרט, וכפי שתואר בפרק המבוא, העלויות שדווחו על ידי ארגון 'קו לעובד' בנוגע לעובדים בענף הבניין שהגיעו במסלול זה גבוהות אף מאלו שנמצאו במחקר הנוכחי (כהנא ורון, 2025), וכך גם הנתונים שהוצגו על ידי מינהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה ([הכנסת, הועדה המיוחדת לעובדים זרים, פרוטוקול ישיבה 193 מתאריך 23.12.2025](#); [אוחזר בתאריך 4.3.2026](#)). פערים אלו עשויים לנבוע מכך שהנתונים של 'קו לעובד' ושל רשות האוכלוסין וההגירה מבוססים על פניות של עובדים שהתלוננו על פגיעות (כהנא ורון, 2025; [פרוטוקול ישיבה 193](#)). מכל מקום, ממצאי המחקר הנוכחי, לצד נתונים ממקורות נוספים, מצביעים על קיומם של דמי תיווך בלתי חוקיים במסלול הגיוס הפרטי בענף הבניין, ומחזקים חלק מן החששות שהועלו עם פתיחת מסלולים אלו לאחר טבח שבעה באוקטובר.

סקרים שבוצעו בעבר עשויים לספק קנה מידה להיקף הפערים בעלויות ההגעה בין עובדים שהגיעו במסלול הפרטי ובין אלו שהגיעו במסלול הבילטרלי. בפרט, בעוד בקרב עובדים מסין דווח במחקר הנוכחי על עלות הגעה ממוצעת של 14,883 דולר, עובדים מסין שהגיעו לישראל

בשנים 2021–2022 במסגרת ההסכם הבילטרלי דיווחו על עלויות של כ-2,000 דולר בלבד (צמח, 2023).

ממצאים אלו, המעידים על פער גדול בין המסלולים, מתחזקים גם לנוכח נתונים ראשוניים שנאספו במסגרת מחקר משותף של CIMI ורשות האוכלוסין וההגירה, המתמקד בעובדים שהגיעו במסגרת הסכמים בילטרליים. לאחר פרוץ מלחמת "חרבות ברזל" החל לפעול בענף הבניין מסלול בילטרלי לגיוס עובדים מהודו ומסרי-לנקה. בקרב עובדים מסרי-לנקה נמצאו עלויות הגעה ממוצעות של כ-2,629 דולר (חציון 2,450 דולר) במסלול הבילטרלי, לעומת כ-8,441 דולר (חציון 8,457 דולר) שנמצאו במחקר הנוכחי בקרב עובדים מאותה מדינה שהגיעו במסלול הפרטי – פער של יותר מפי שלושה. באופן דומה, בקרב עובדים מהודו דווח על עלויות ממוצעות של כ-1,091 דולר (חציון 824 דולר) במסלול הבילטרלי, לעומת כ-4,202 דולר (חציון 4,630 דולר) שנמצאו במחקר הנוכחי במסלול הפרטי – פער של כמעט פי ארבעה. ממצאים אלו מחזקים את ההערכה כי המסלול הפרטי כרוך בנטל כלכלי גבוה יותר עבור העובדים לעומת המסלול הבילטרלי. עם השלמת עיבוד הנתונים ופרסום ממצאי המחקר המשותף של CIMI ורשות האוכלוסין וההגירה תתאפשר השוואה שיטתית ומקיפה יותר, שתכלול גם רכיבים נוספים של תנאי ההעסקה והגיוס.

לצד עלויות ההגעה הגבוהות, ממצאי המחקר מצביעים על קיומם של דפוסים נוספים המעוררים חשש לפגיעה בזכויות ולפגיעות מוגברת בקרב חלק מן העובדים. ראשית, חלק ניכר מן המשיבים לסקר דיווחו על **פערים בין המידע שנמסר להם במדינת המוצא – בחוזה או בעל פה – ובין תנאי העבודה בפועל**. הפערים השכיחים ביותר נגעו למשימות שונות מאלו שהובטחו ולשכר נמוך מכפי שהובטח.

כמו כן עובדים מסין וממדינות נוספות דיווחו על תנאי עבודה המאופיינים **בעומס פיזי גבוה ובימי עבודה ארוכים**, וחלק ניכר מהם הביעו מורת רוח מתנאים אלו. מלבד הפגיעה ברווחת העובדים, הספרות הבין-לאומית העוסקת בבטיחות בענף הבניין מצביעה על כך שתנאים אלו עלולים להוביל לעייפות הפוגעת בערנות העובדים, ביכולת הריכוז שלהם ובציות לנוהלי בטיחות, ובכך מעלים את הסיכון להתרחשות תאונות עבודה (להרחבה ר' סקירת ספרות אצל קושנירוביץ' וברק-ביאנקו, 2024).

במחקר דווח על בעיות שונות **בתשלום השכר**, ובהן שכר שאינו משקף את שעות העבודה בפועל, תשלום חלקי במזומן, עיכובים בקבלת השכר ואי-מסירת תלושי שכר. מן התשובות לסקר עולה כי סוגיות אלו תופסות מקום מרכזי בדיווחי המשיבים, והן מקור מרכזי לתלונות בנוגע לתנאי ההעסקה.

פרקטיקה בעייתית נוספת העולה מן הממצאים היא **לקיחת דרכונים** ומסמכים אישיים אחרים, לעיתים לתקופות ממושכות. על פי ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO), היעדר גישה חופשית למסמכי זהות פוגע בחופש התנועה של העובד, מגביל את גישתו לשירותים חיוניים ועלול להרתיעו מפיניה לרשויות או לארגוני סיוע. בהתאם לכך, החזקת דרכון שלא כדין היא עבירה

פלילית לפי חוק העונשין, ונחשבת לאחד האינדיקטורים המרכזיים לקיומה של עבודה בכפייה (חוק העונשין, סעיף 376א; ILO, 2012).

ממצא נוסף העולה מן הסקר ומראיונות העומק הוא קושי של עובדים **לקבל טיפול רפואי** באופן עצמאי. מרבית העובדים אינם מחזיקים בכרטיס ביטוח ופונים לקבלן או לתאגיד לצורך קבלת טיפול. מעדויות העובדים עולה כי קושי בהתמצאות במערכת הבריאות ותלות בגורמים המעסיקים מקשים לעיתים על מימוש צורכיהם הרפואיים.

אף שרוב המשיבים לסקר העריכו את תנאי המגורים כחיוביים מן הצפוי, חלקם דיווחו על **תנאי מגורים ירודים**, בעיקר בשל צפיפות, וכן על תחושת ביטחון אישי נמוכה מחוץ למגורים על רקע תקריות של גניבות ופריצות. נוסף על כך אף שרוב המשיבים דיווחו כי קיבלו הנחיות בטיחות בעבודה, חלקם ציינו כי ההגנה בפועל מפני סכנות בטיחות אינה מספקת.

כאשר התבקשו לדווח על בעיות שונות במקום העבודה, 9% מן המשיבים ציינו כי נתקלו **בשלוש בעיות או יותר** – הצטברות שעשועה, בנסיבות מסוימות, להוות סימן אזהרה לעבירות מתחום הסחר בבני אדם, העבדות או עבודת הכפייה.

ממצא מרכזי נוסף העולה מן הסקר, ואשר נתמך גם בראיונות העומק עם העובדים, מצביע על רמת **מודעות מוגבלת לזכויותיהם ולמנגנוני המידע והסיוע**. בפרט, חלק ניכר מהם אינם יודעים כיצד ליצור קשר עם תאגידי הבניין או עם מוקד הפניות של רשות האוכלוסין וההגירה (המופעל בשיתוף CIMI). כפי שתואר בפרק המבוא, היקף היידוע היזום בדבר הזכויות ואפשרויות הפנייה מצומצם יותר במסלול הפרטי מאשר במסלול הבילטרלי, הכוללים מנגנוני הסברה מובנים כבר במדינת המוצא וליווי מוסדר עם ההגעה לישראל. על אף מאמצים מצד משרדי ממשלה וארגונים שונים להנגיש מידע על זכויות עובדים זרים, ממצאי המחקר מצביעים על צורך בהגברת מודעותם של עובדים בענף הבניין שהגיעו במסלול הפרטי לזכויותיהם ולדרכי הפנייה לקבלת מידע וסיוע.

לצד האתגרים והדפוסים שתוארו, מרבית העובדים שהשתתפו בסקר ובראיונות העומק דיווחו כי הם **שבעי רצון מן העבודה ומן השהייה בישראל** כאשר נשאלו על כך. עם זאת, רמות שביעות הרצון שדווחו על ידי העובדים מסין ומתאילנד היו נמוכות משל עובדים ממדינות אחרות.

מבין מדינות המוצא שנבחנו, הממצאים מצביעים על **פגיעות גבוהה בקרב עובדים מסין**. פגיעות זו מתבטאת בעלויות הגעה גבוהות במיוחד ובשיעורים גבוהים של דיווח על תנאי העסקה בעייתיים. חלק מן התופעות שנמצאו עולות בקנה אחד עם ממצאים ממחקרים קודמים. כך למשל, גם עובדים מסין שהגיעו בשנים קודמות במסגרת ההסכם הבילטרלי דיווחו על עומס עבודה גבוה ועל רמות שביעות רצון נמוכות יחסית לעובדים ממדינות אחרות (רשות האוכלוסין וההגירה, 2023). נוסף על כך במחקר הנוכחי נמצאו עדויות להכפפת עובדים מסין ומתאילנד למנהלים סינים לא-רשמיים ("ראיסים") תופעה המוכרת למשרדי הממשלה ולגורמי ההעסקה

(הכנסת, הועדה המיוחדת לעובדים זרים, פרוטוקול ישיבה 193 מתאריך 23.12.2025; אוחזר בתאריך 4.3.2026), ונותחה בהרחבה גם במחקר נפרד של CIMI (ברק ביאנקו, 2025). כפי שתואר לעיל, לתופעה זו עשויות להיות השפעות על תנאי העבודה, על מימוש הזכויות ועל יכולתם של מנגנוני האכיפה לפקח על יחסי העבודה בענף הבניין.

כפי שתואר לעיל, לאחר פרסום ממצאי הסקר שמבצעת CIMI בשיתוף רשות האוכלוסין וההגירה תתאפשר בחינה השוואתית עם נתונים על עובדים שהגיעו לאחר פרוץ המלחמה במסגרת ההסכמים הביטורליים. מלבד השוואת עלויות ההגעה בין המסלולים, אפשר יהיה לבחון גם אם אופן הגעת העובדים קשור להיקף ולאופי הפגיעות שהם חווים לאחר הגעתם לישראל. במחקר הנוכחי נמצאו קשרים מתונים בין עלויות הגעה גבוהות יותר ובין דיווח על מגוון רחב יותר של בעיות במקום העבודה ועל שביעות רצון נמוכה יותר. אף שממצאים אלו אינם מאפשרים להסיק על קשר סיבתי בין אופן הגעת העובדים ובין פגיעה בזכויותיהם, הם מספקים אינדיקציה ראשונית לכך שעלויות ההגעה עשויות להיות קשורות לרווחת העובדים – סוגיה שיש מקום להמשיך ולבחון במחקרים עתידיים.

לצד מנגנוני מניעה שנועדו לצמצם פגיעות בזכויות עובדים זרים – ובראשם מנגנון ההסכמים הביטורליים – עלתה מן הראיונות עם אנשי המפתח חשיבותה של **אכיפה יזומה** של עבירות תעסוקה כלפי עובדים זרים בענף הבניין, כנדבך משלים להגנה על זכויות העובדים. הרחבת היקף גיוס העובדים הזרים לענף והגיוון באפיקי ההגעה, לצד מצב החירום המתמשך, פגעו בפעילות מערך האכיפה והקשו על הפעלתו באופן עקבי ויזום, בהמשך להיחלשות מצטברת של המערך עוד טרם המלחמה. ממצאי המחקר, הכוללים דיווחים על חשד להפרות מצד גורמי ההעסקה, עולים בקנה אחד עם החששות שהעלו המראיינים בנוגע לאתגרי האכיפה בענף. בצד מאמצי גופי האכיפה להתאים את פעילותם למציאות שנוצרה לאחר המלחמה, גורמי אכיפה הצביעו על כך שהגידול הניכר בהיקף העובדים הזרים לא לווה בגידול מקביל במשאבי האכיפה בשטח. על רקע זה, עולה הצורך בחיזוק מערך האכיפה, בין היתר באמצעות הגדלת כוח האדם ושימורו, והרחבת יכולות עיבוד המידע באמצעים טכנולוגיים.

במבט כולל, ממצאי המחקר מצביעים על עלויות הגעה גבוהות המעידות על גביית דמי תיווך בלתי חוקיים, וכן על דפוסים נוספים המעוררים חשש לפגיעות בקרב חלק מן העובדים שהגיעו לישראל במסלול הגיוס הפרטי בענף הבניין לאחר פרוץ המלחמה. ממצאים אלו מציפים מחדש סוגיות שבעבר עמדו ברקע פיתוח ההסכמים הביטורליים, שנועדו לצמצם את גביית דמי התיווך ולהגביר את ההגנה על זכויות העובדים כבר בשלבי הגיוס. לצד תרומתו האפשרית של המסלול הפרטי להתמודדות עם מצוקת כוח האדם בענף, הממצאים מצביעים על נקודות התורפה במסלול זה ומדגישים את חשיבות הסדרת תהליך הגיוס וצמצום הסיכונים הכרוכים בו. נוסף על כך הממצאים מדגישים את חשיבותם של מנגנוני פיקוח ואכיפה והנגשת מידע לעובדים המגיעים במסלול הפרטי. המחקר מספק תמונת מצב עדכנית על תנאי העסקתם וחוויותיהם של העובדים שהגיעו במסלול הפרטי מנקודת מבטם, ועשוי לתרום לדיון הציבורי והמדיניות בנושא.

האגודה לזכויות האזרח. (2004). לא להתיר לחברות כ"א לגבות תשלום מעובדים זרים עבור תיווך עבודה. [🔗](#)

בג"ץ 2405/06 עמותת "קו לעובד" ואח' נ' ממשלת ישראל ואח' (2009). [🔗](#)
ברק-ביאנקו, א. (2025). סמכות מקבילה: מתווכים בלתי פורמליים ('ראיסים') והשפעתם על מהגרי עבודה סינים בענף הבנייה בישראל. [🔗](#)

ברק ביאנקו, א. (2025). מדיניות הגירת העבודה לאחר 7 באוקטובר: ממענה חירום לשינוי מבני. המרכז להגירה בינלאומית ולקליטה (CIMI). [🔗](#)

כהנא, א. ורונן, א. (2025). חלקי חילוף: הבאה וניצול של מהגרי עבודה בזמן המלחמה. קו לעובד. [🔗](#)
לבנת, י. (2022). ההסכמים הביטורליים של ישראל עם מדינות המוצא של מהגרי עבודה: במה הם עוסקים, ממה הם מתעלמים ומה הסיבות לכך. עיוני משפט, מו, 113–174. [🔗](#)

משרד המשפטים. (2024). המאבק בסחר בבני אדם בישראל: דוח היחידה לתיאום המאבק בסחר בבני אדם לשנת 2023. [🔗](#)

נתן, ג. (2009). עובדים זרים בישראל: סוגיות מרכזיות ותמונת מצב. הכנסת, מרכז המחקר והמידע. [🔗](#)

נתן, ג. (2011). הטיפול בגביית דמי תיווך מעובדים זרים שלא כחוק. הכנסת, מרכז המחקר והמידע. [🔗](#)

עידה, י. (2004). הגורמים המשפיעים על מעבר עובדים להעסקה בלתי חוקית. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה – מינהל מחקר, תכנון וכלכלה.

צמח, מ. (2021). מהגרי עבודה בישראל: מאפייני הגעתם לישראל, תנאי עבודתם וחייהם – בדיקת השפעת ההסכמים הביטורליים 2019–2020. רשות האוכלוסין וההגירה והמרכז להגירה בינלאומית ולקליטה. [🔗](#)

צמח, מ. (2023). מהגרי עבודה בישראל: מאפייני הגעתם לישראל, תנאי עבודתם וחייהם – בדיקת השפעת ההסכמים הביטורליים 2021–2022. רשות האוכלוסין וההגירה והמרכז להגירה בינלאומית ולקליטה. [🔗](#)

קו לעובד. (2024). נייר עמדה מטעם עמותת קו לעובד לצוות הבין-משרדי להבאת עובדים זרים לישראל. [🔗](#)

קושנירוביץ, נ. וברק-ביאנקו, א. (2024). תאונות עבודה בענף הבנייה: מיפוי גורמים וחסמים בקרב עובדים זרים ממדינות אחרות, עובדים זרים מהרשות הפלסטינית וערביי ישראל. המרכז האקדמי רופין, המכון להגירה ושילוב חברתי. [🔗](#)

רייכמן, ר. וקושנירוביץ, נ. (2019). יעילות ההסכמים הביטורליים: גיוס, מימוש זכויות, תנאי חיים ותעסוקה של מהגרי עבודה לענפי החקלאות, הבנייה והסיעוד בישראל 2011-2018. רשות האוכלוסין וההגירה, המרכז להגירה בינלאומית ולקליטה והמרכז האקדמי רופין. [🔗](#)

רשות האוכלוסין וההגירה. (2026). נתוני זרים בישראל: מהדורה מסכמת לשנת 2025. [🔗](#)

רשות האוכלוסין וההגירה. (2025א). אגף הסכמים בילטרליים. אוחר ב-8.12.25. [🔗](#)

רשות האוכלוסין וההגירה. (2025ב). רשימת תאגידי בניין מורשים. אוחר ב-8.12.25. [🔗](#)

רשות האוכלוסין וההגירה. (2023). עובדים זרים בישראל: עשור (וקצת) ליישום ההסכמים הביטורליים להבאת עובדים זרים לישראל, בראי המחקר. [🔗](#)

שמיר, ה. (2021). גישת עבודה לסחר בבני אדם: 20 שנה למאבק הבינלאומי בסחר בבני אדם. עיוני משפט, מד, 377–482. [🔗](#)

שקדי, א. (2011). המשמעות מאחורי המילים: מתודולוגיות במחקר איכותני – הלכה למעשה. אוניברסיטת תל אביב.

Berman, J. (2007). *Freedom Inc. Binding Migrant Workers to Manpower Corporations in Israel*. Worker's Hotline & Hotline for Migrant Workers. [🔗](#)

CIMI & Population and Immigration Authority. (2024). *The Foreign Workers' Call Center within the framework of Bilateral Agreements: Data for 2024: A Review of Activities, Insights, and Trends*. [🔗](#)

Harzing, A. W. (2006). Response styles in cross-national survey research: A 26-country study. *International journal of cross cultural management*, 6(2), 243–266. [🔗](#)

He, J., del Carmen Dominguez Espinosa, A., Poortinga, Y. H., & Van de Vijer, F. J. (2014). Acquiescent and socially desirable response styles in cross-cultural value surveys. In L. T. B. Jackson, D. Meiring, F. J. R. Van de Vijver, E. S. Idemoudia, & W. K. Gabrenya Jr. (Eds.), *Toward sustainable development through nurturing diversity: Proceedings from the 21st International Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology*. [🔗](#)

Ida, Y., Talit, G., & Meydani, A. (2025). The effect of bilateral agreements on migrant workers in the construction industry in Israel. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 23(4), 535–545. [🔗](#)

International Labour Office (ILO). (2012). *ILO indicators of forced labor*. [🔗](#)

Johnson, T. P., Shavitt, S., & Holbrook, A. L. (2011). Survey response styles across cultures. In D. Matsumoto & F. J. R. van de Vijver (Eds.), *Cross-cultural research methods in psychology* (pp. 130–175). Cambridge University Press. [🔗](#)

Kalton, G., & Flores-Cervantes, I. (2003). Weighting methods. *Journal of official statistics*, 19(2), 81–97. [🔗](#)

Kushnirovich, N., & Raijman, R. (2022). Bilateral agreements, precarious work, and the vulnerability of migrant workers in Israel. *Theoretical Inquiries in Law*, 23(2), 266–288. [🔗](#)

Lynch, J. P. (2006). Problems and promise of victimization surveys for cross-national research. *Crime and justice*, 34(1), 229–287. [🔗](#)

Raijman, R., & Kushnirovich, N. (2012). Labor migration recruitment practices in Israel. Final report for the Emek Hefer Ruppin Academic Center and the Center for International Migration and Integration. [🔗](#)

Raijman R., Kushnirovich, N., & Kurlander, Y. (2024). Between marketization and demarketization: Reconfiguration of the migration industry in the agricultural sector in Israel. *Population Research and Policy Review*, 43(2), 1–24. [🔗](#)

US Department of State. (2006). *Trafficking in persons report 2006*. [🔗](#)

נספח 1: שאלות הסקר ששימשו לניתוח הממצאים

Recruitment and Rights of Migrant Workers Who Arrived to Israel through Private Channels

Preface (for the interviewer)

Hello, we approach you on behalf of CIMI, an independent, non-profit organization that works to protect the rights of migrant workers in Israel and promote fair treatment in accordance with international standards and Israel's international obligations.

We are conducting this research to better understand the broader experiences of migrant workers in Israel who arrived through private recruitment. The main goal is to gather information that will help ensure better protection and prevent exploitation for all workers. So, participating in this research will also benefit your colleagues and will be highly appreciated.

I want to assure you that everything you share with me will be kept completely confidential and anonymous. The information you provide will be used for research purposes only. Your name and personal details will not be connected to your responses.

This interview will take approximately 20 minutes. Your participation is completely voluntary. You can abort the questionnaire at any time without any consequences.

Before we begin, we'd like to tell you about the CIMI Call Center for Foreign Workers. It provides comprehensive assistance and information in multiple languages. They can help with questions about your employment conditions, legal rights, and overall well-being. Whether you need help navigating local systems, advice on personal matters, information or want to make complaints about job-related issues, they are there to support you. For support or inquiries, you can contact them at 1-700-707-889.

Obtain verbal consent (phone interviews) /

By clicking 'Continue,' you confirm that you have read and understood the information about this study, that your participation is completely voluntary, and that you consent to participate in this research.

If you do not wish to participate, click "Decline" (link)

Part 1: Demographic Details

1. Gender:

- ☐ Male
- ☐ Female
- ☐ Other
- ☐ Prefer not to say

2. Year of birth: _____

3. Country of Origin: _____

City/province of origin: _____

4. Marital status:

- ☐ Single
- ☐ Married/in a relationship
- ☐ Divorced
- ☐ Widowed

5. Do you have children?

- ☐ Yes
- ☐ No

If the answer is YES - Number of children: _____

6. When did you arrive in Israel? (month/year) _____

7. What is your highest level of education:

- ☐ Elementary or less
- ☐ High school
- ☐ Vocational training
- ☐ College / University degree
- ☐ Other (please specify): _____

Some of the following questions refer to your manpower company or your employer.

In “Manpower Company”, we mean the licensed Israeli company that arranged your work permit.

In “Employer”, we mean the construction contractor at your workplace.

Part 2: Recruitment Process

8. How did you find out about working in Israel? (Check all that apply)
(telephone interviews only)

- ☐ Advertisement (TV, radio, newspaper, internet)
- ☐ Friends or family
- ☐ Employment agency
- ☐ Other (please specify): _____

9. Did you know before you arrived in Israel that there was a war?

- ☐ Yes
- ☐ No

10. Were you given instructions on how to act during alarms?

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ Don't Remember

Part 3: Employment Contract and Conditions

11. Did you sign a work contract before coming to Israel?

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ Don't remember

12. ('Yes' in q11) How well did you understand your contract?

- ☐ Not at all
- ☐ Partially
- ☐ Mostly
- ☐ Completely

13. Did you receive an explanation about your employment conditions and your rights before arriving in Israel?

- [] Yes. By whom? _____
- [] No
- [] Don't remember

14. Does your actual work match what was described in the contract or in the explanations you were given?

- ☐ Yes, completely
- ☐ Partly
- ☐ No, not at all

15. ('Partly' or 'No, not at all' in q14) If there are differences, what are they?
(Check all that apply)

- ☐ Lower salary
- ☐ Longer working hours
- ☐ Different job duties
- ☐ Different living conditions
- ☐ Security risk
- ☐ Other (please specify): _____

16. Do you know how to contact your Israeli manpower company?
(telephone interviews only)

- [] Yes
- [] No

Part 4: Financing immigration to Israel

Now, we'd like to ask you some questions about your payments for coming to Israel. These questions help us understand whether the process created financial pressure and the burden you have. Your answers are completely confidential, and you can skip any question if you prefer not to answer.

17. How much did you pay in total to migrate to Israel, including recruitment fees, visa, travel, and other official costs (not including pocket money)? \$_____

17a. Amount paid in home country_____ 17a1. To whom did you pay in your home country?

17b. amount paid in Israel_____ 17b1. To whom did you pay in Israel?

18. How did you pay for your migration costs? (Check all that apply)

Loan / mortgage? (for interviewer)	
	Personal savings
yes	Bank loan
yes	Government/county loan
yes	Family loan
	Gift from family
yes	Loan from friends
yes	Mortgaged land/house/business
yes	Mortgaged crops
	Sold assets (land/house/car, jewelry etc)
yes	Black market loan
yes	Loan from an employment agency in your home country
yes	Loan from manpower company in Israel
	Other (please specify):

19. ('yes' in Loan / mortgage?) Have you repaid the loan?

- ☐ Yes, fully
- ☐ Partially
- ☐ No

(If 'yes') **How long did it take for you to pay back the loan?** (in months)

(If 'partially' or 'no') **How long do you think it will take you to pay back the loan?** (in months) -----

Part 5: Current Employment Status

20. What is your current occupation in Israel:

- ☐ Agriculture
- ☐ Construction
- ☐ Other (please specify): _____

21. In which area of Israel do you work?

- ☐ Jerusalem area
- ☐ Northern area
- ☐ Haifa area
- ☐ Central area
- ☐ Tel Aviv area
- ☐ Southern area
- ☐ Judea and Samaria area
- ☐ Don't know (Please name the closest city or town: _____)

22. What is your net monthly salary? _____ (shekels)

23. How many hours do you usually work on weekdays (Sunday to Thursday)? _____

24. How many hours do you usually work on Fridays? _____

25. How many days off are you allowed to take per year? (not including the weekly day of rest) _____ (telephone interviews only)

26. How do you receive your salary? (Check all that apply)

- ☐ Cash
- ☐ Bank transfer to my bank account in Israel
- ☐ Direct transfer to my bank account in my country of origin
- ☐ Bank transfer to somebody else's bank account
- ☐ Other (please specify): _____

Part 6: Rights and Working Conditions

27. Do you receive a pay slip?

- ☐ Yes, always
- ☐ Sometimes
- ☐ No

28. ('yes, always' or 'sometimes' in q26) Do you understand the pay slip?

- ☐ Yes
- ☐ Partially
- ☐ No

29. Do you have health insurance in Israel?

- ☐ Yes, and I hold the insurance card
- ☐ Yes, but I don't hold the insurance card
- ☐ No
- ☐ I don't know

30. What do you do when you have a health problem/ need to see a doctor? (telephone interviews only)

- ☐ Ask my employer to see a doctor
- ☐ Ask my manpower company to see a doctor
- ☐ Call directly to my health service provider
- ☐ I don't go to a doctor. In such cases I take care of myself or with help from friends
- ☐ I had no such need
- ☐ Other (please specify): _____

31. Has your employer or agency ever taken your passport or other important documents?

- ☐ Yes. Please specify:
 - what kind of document _____,
 - for how long did they take it _____,
 - purpose provided by the employer/agency (if any): _____
- ☐ No

We'd like to ask you about your housing conditions in Israel:

32. How would you rate your place of living on a scale of 1 (much worse than expected) to 5 (much better than expected)? _____ (telephone interviews only)

33. Has the employer provided you with:

		Comment
Bed	☐ Yes ☐ No	
Wardrobe (closet)	☐ Yes ☐ No	
Heating	☐ Yes ☐ No	
Air conditioner or electric fan	☐ Yes ☐ No	
Kitchen with water sink	☐ Yes ☐ No	
Refrigerator	☐ Yes ☐ No	
Bathroom, toilet	☐ Yes ☐ No	
Shower with hot water	☐ Yes ☐ No	

34. If you work with dangerous materials or in dangerous conditions:

a. Is protection provided?

- ☐ Yes
- ☐ Partially
- ☐ No
- ☐ Don't work in dangerous conditions

b. Did you receive safety instructions?

- ☐ Yes
- ☐ Partially
- ☐ No
- ☐ Don't work in dangerous conditions

35. Do you have access to a shelter or protected space in case of missiles or rockets? (telephone interviews only)

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ Don't know

36. Have you experienced any of the following? (Check all that apply)

- ☐ Payment issues: Underpayment, delayed or denied payment
- ☐ incorrect payslip or no payslip provided
- ☐ excessive working hours, no breaks
- ☐ Unsafe or hazardous working conditions (dangerous work, no safety equipment)
- ☐ Disrespect or verbal abuse (from employer, supervisor, or co-workers)
- ☐ Physical violence or assault (by employer, supervisor, or co-workers)
- ☐ Forced to work while sick or injured
- ☐ Poor living conditions (overcrowded housing, unsafe shelter, no access to clean water)

Part 7: Awareness and Support

37. Are you aware of your employment rights in Israel? (telephone interviews only)

- ☐ Yes, fully aware
- ☐ Somewhat aware
- ☐ Not aware

38. How do you get information about your employment rights in Israel?

(Check all that apply)

- ☐ Other workers
- ☐ Employer
- ☐ Manpower company in Israel
- ☐ Employment agency in your home country
- ☐ NGOs
- ☐ CIMI Call Center
- ☐ Internet/Social media
- ☐ Other (please specify): _____

39. If you have a problem, who would you turn to for help? (Check all that apply) (telephone interviews only)

- ☐ Employer
- ☐ Manpower company in Israel
- ☐ Employment agency in your home country
- ☐ NGO
- ☐ CIMI Call Center
- ☐ Police
- ☐ Embassy
- ☐ Colleague in Israel
- ☐ Other (please specify): _____

Part 8: Overall Assessment

40. On a scale of 1 (not at all) to 5 (very much), how satisfied are you with your:

- a. Job: _____
- b. Working conditions: _____
- c. Salary: _____
- d. Employer's attitude: _____
- e. manpower company support: _____
- f. Living conditions: _____
- g. Safety and security: _____
- h. Overall experience in Israel: _____

41. Is there anything else you would like to share about your experiences as a labor migrant in Israel?

Thank you for your participation.

Your responses will help us better understand and address the needs and rights of migrant workers in Israel.