



ביטחון בשוליים: תחושת ביטחון של מהגרי עבודה בישראל במצב חירום ביטחוני

ממצאים מתקופת ההסלמה מול איראן
(יוני 2025)

אנדה ברק ביאנקו
המרכז להגירה בינלאומית וקליטה (CIMI)

מחקר וכתיבה: ד"ר אנדה ברק-ביאנקו

תרגומים: ג'סלין טאמאיו, איב דישמרו, אינה לברנקו, גאו זי, פריטי דשמרו, סביטה דשמרו, אודינגה וורקודה
תודה מיוחדת לאנסטטייה גרינייט ונעמה כהן-לבנה על הסיוע בגיבוש השאלון והפצתו.

המרכז להגירה בינלאומית וקליטה (CIMI)

הינה עמותה עצמאית שהוקמה על ידי ג'וינט ישראל בשנת 1998.

העמותה פועלת למען מהגרים ולפיתוח תחום ההגירה בישראל,

תוך עמידה בקריטריונים פורמליים, פיתוח מבוסס ידע

ויצירת שותפויות עם גופים ממשלתיים, לא-ממשלתיים ובינלאומיים.

העמותה מסייעת למדינת ישראל בהתמודדות עם אתגרי ההגירה,

וכן שומרת על זכויות המהגרים ודואגת לרווחתם.

פעילות העמותה מקיפה מאבק בסחר בבני אדם ועבודות מזדמנות

ושמירה על מסלולי הגירה בטוחים ופיתוח והנגשת ידע תרבותי.

מרכז פניו לעובדים זרים מופעל על-ידי עמותת CIMI עבור רשות

האוכלוסין וההגירה.



תקציר

ההסלמה הביטחונית מול איראן ביוני 2025 העמידה במבחן את יכולתה של מדינת ישראל להגן על כלל השוהים בתחומה בעת חירום. עבור מהגרי העבודה בישראל, קבוצה שמנתה כ-160 אלף אנשים, ימי הלחימה חשפו פער משמעותי בין היערכות מוסדית פורמלית לבין ביטחון בפועל: לא רק השאלה האם קיימים מרחבים מוגנים, הנחיות ומנגנוני תמיכה, אלא האם עובדים יכולים להבין אותם, להגיע אליהם, להשתמש בהם ולסמוך עליהם בזמן אמת.

המחקר מבוסס על סקר שנערך בקרב 1,502 מהגרי עבודה ממספר מדינות מוצא ובענפי תעסוקה שונים לאחר תום ההסלמה. הוא בוחן כיצד תנאי החיים, מבנה שוק העבודה, הנגישות למיגון ולמידע, רציפות העבודה, רשתות התמיכה ודאגת המשפחה במדינת המוצא נקשרו לתחושת הביטחון של העובדים, וכיצד תחושה זו נקשרה לנטייה להישאר בישראל או לשקול עזיבה. המחקר מאמץ תפיסה רב-ממדית של ביטחון ומבחין בין שלושה ממדים משלימים: ביטחון פיזי, ביטחון תעסוקתי וממד חברתי. תחושת הביטחון האישית נבחנת כמשתנה חווייתי מרכזי, המשקף את האופן שבו תנאים אלה מתורגמים לחיי היומיום של העובדים בזמן חירום. הבחנה זו מאפשרת להראות כי ביטחון אינו נובע רק מעצם קיומה של מערכת הגנה, אלא ממידת הנגישות המעשית אליה.

בממד הביטחון הפיזי נמצא כי אף שרוב העובדים דיווחו על נגישות למרחבים מוגנים ועל קבלת מידע כיצד לפעול בעת אזעקות, התקיימו פערים ברורים בין קבוצות מוצא-ענף. פערים אלה אינם משקפים היעדר היענות של עובדים להנחיות, אלא תנאים מבניים: עבודה בשטחים פתוחים, דיור לא ממוגן, תלות במטופלים, מרחק ממרחב מוגן, או היעדר תיווך לשוני ומוסדי אפקטיבי. בענף החקלאות בלטה נגישות נמוכה במיוחד למיגון, ואילו בסיעוד הביתי נחשפה דילמה ייחודית: העובדים אינם תמיד יכולים להגן על עצמם מבלי להשאיר מטופל שאינו מסוגל להתפנות למרחב מוגן.

בממד הביטחון התעסוקתי נחשפה שונות ענפית חדשה. בענפים חיוניים, ובראשם חקלאות וסיעוד, נרשמה רציפות תעסוקתית גבוהה, אך לעיתים במחיר של המשך עבודה בתנאי סיכון. לעומת זאת, בענפי הבנייה והמלונאות בלטו הפסקות עבודה ואירציפות תעסוקתית זמנית. ממצא זה מחדד את פרדוקס הביטחון התעסוקתי של מהגרי עבודה בעת חירום: הפסקת עבודה עלולה לערער הכנסה, ודאות ותחושת שליטה, אך גם המשך עבודה אינו בהכרח מגן כאשר הוא מתקיים בתנאי חשיפה לסיכון ותלות במעסיק.

הממד החברתי מבהיר כי תחושת הביטחון אינה מתעצבת רק במקום העבודה או במרחב המגורים. קיומה של כתובת לפנייה בעת חירום, בין אם מדובר במעסיק, בעמיתים, בגורם קהילתי או בארגון סיוע, נמצא קשור לרמות גבוהות יותר של תחושת ביטחון. מנגד, דאגה גבוהה של בני המשפחה במדינת המוצא נמצאה קשורה לרמות נמוכות יותר של תחושת ביטחון. בכך מדגיש המחקר כי ביטחון בעת חירום הוא גם חוויה טרנס-לאומית: אזעקות בישראל מייצרות דאגה, לחץ ואירודאות גם בקרב משפחות העובדים מעבר לים.

הניתוח הרב־משתני מצביע על כך שתחושת הביטחון הסובייקטיבית של מהגרי עבודה בעת חירום קשורה לשילוב בין תנאים פיזיים, מוסדיים, חברתיים וטרנס־לאומיים. נגישות למרחב מוגן, קבלת מידע ברור בשפה מובנת וקיומה של כתובת לפניה בעת חירום נמצאו קשורות לרמות גבוהות יותר של תחושת ביטחון, בעוד שדאגה גבוהה של בני המשפחה במדינת המוצא נמצאה קשורה לרמות נמוכות יותר של תחושת ביטחון. גם לאחר הבאה בחשבון של משתנים אלה, נותרו פערים בין קבוצות מוצא-ענף, המלמדים כי תחושת הביטחון מעוצבת גם עלידי מיקומם המבני של העובדים בשוק העבודה, בהסדרי המגורים ובמערכי התיווך והסיוע. מעבר לכך, נמצא קשר עקבי בין תחושת הביטחון לבין הנטייה לשקול עזיבה. עובדים שדיווחו על תחושת ביטחון נמוכה יותר נטו יותר לשקול עזיבה של ישראל, גם לאחר בקרה על שיוך לקבוצת מוצא-ענף. עם זאת, אין לפרש ממצא זה כעדות לכך שעובדים אכן עזבו בפועל, שכן עזיבה ממשית תלויה גם בחסמים ובאילוצים כלכליים, משפחתיים, משפטיים ומעשיים. לכן, הנטייה לשקול עזיבה משמשת כאן בעיקר כאינדיקטור נוסף לתחושת הביטחון והיציבות המעורערים בעת מצב חירום ביטחוני.

לסיכום, ממצאי המחקר מעלים כי מדיניות חירום אפקטיבית כלפי מהגרי עבודה אינה יכולה להסתפק בתרגום הנחיות או בהיערכות כללית. עליה להבטיח יכולת ממשית לפעול לפי ההנחיות: מרחב מוגן נגיש, מידע יישומי, כתובת ברורה לפניה, פיקוח על תנאי מגורים ועבודה, והגנה מפני ענישה כאשר עובדים מסרבים לעבוד בתנאי סיכון. בהיעדר הכללה שיטתית של מהגרי עבודה במנגנוני ההגנה, ההסברה והתמיכה, מערכות חירום מתקדמות עלולות להמשיך לייצר פערים דיפרנציאליים בחוסן ובהגנה, ולהותיר דווקא את מי שנמצאים בשולי המערך האזרחי פגיעים במיוחד ברגעי משבר.

1. הקדמה

ב־13 ביוני 2025 פתחה ישראל במתקפה ישירה על מתקני גרעין ואתרים צבאיים באיראן. בתוך שעות התרחבה הפעולה למערכה צבאית רבת־היקף שכונתה "עם כלביא". המערכה, הידועה בציבור גם כ"מלחמת שתיים עשרה הימים", נמשכה עד 24 ביוני. במהלך הלחימה שיגרה איראן מאות טילים וכטב"מים לעבר ישראל, גרמה למותם של שלושים אזרחים, לנזק נרחב בתשתיות ולשיבוש חמור של שגרת החיים ברחבי הארץ. בעקבות ההסלמה הוכרז מצב חירום מיוחד בעורף, שכלל סגירת המרחב האווירי והימי, איסור על התקהלויות, והנחיות לשהייה סמוך למרחבים מוגנים. צעדים אלה הובילו להשבתת חלק ניכר ממקומות העבודה. אף כי לאחר חמישה ימים הוקלו חלק מן ההנחיות, מגבלות על התקהלויות והדרישה לנגישות למרחבים מוגנים המשיכו להשפיע על שגרת חיי העבודה.

המערכה ביוני 2025 התרחשה בעיצומה של מלחמה מתמשכת, מלחמת חרבות ברזל, שפרצה ב־7 באוקטובר 2023 בעקבות מתקפת חמאס. מאז פעלה ישראל בזירות מרובות תחת מצב חירום מתמשך, תוך גיוס מילואים רחב היקף ועומס כבד על מערכות הרווחה, הבריאות, הביטחון והכלכלה. במובן זה, ההסלמה ביוני 2025 חשפה מחדש תנאים מבניים המעצבים את חוויותיהם של מהגרי עבודה בעת חירום, ובראשם נגישות למרחבים מוגנים, מידע בשפה מובנת, רציפות תעסוקתית והיעדר כתובת מוסדית ברורה לפנייה.

בתוך מציאות זו שהו בישראל בעת המערכה נגד איראן כ־160 אלף מהגרי עבודה, רובם ממדינות דרום ומזרח אסיה, שהועסקו בעיקר בענפי מפתח ובהם בנייה, חקלאות, סיעוד ומלונאות (רשות האוכלוסין וההגירה, 2025). עובדים אלה, שהיו מפוזרים ברחבי הארץ וחלקם שהו בדיוור מטעם המעסיק, נותרו ברובם, באופן חלקי לפחות, מחוץ למערכות ההגנה, ההסברה והשירותים המיועדות לאזרחים.

תופעה זו איננה ייחודית לישראל. מחקרים ממדינות שונות מראים כי במצבי חירום, דוגמת מלחמות, מגפות או אסונות טבע, אוכלוסיות בעלות מעמד לימנילי מבחינה חוקית או חברתית נוטות להיות פגיעות במיוחד ולהיכלל באופן חלקי או מאוחר במנגנוני הגנה וסיוע (Brickell, 2020; Drotbohm & Hasselberg, 2015). בישראל פגיעות זו עשויה להתחדד בשל שילוב ייחודי של סביבה ביטחונית מאיימת, שוק עבודה מוגבל ומוסדר באופן ענפי, ותפיסה ממסדית וחברתית שבבסיסה אינה רואה במהגרי עבודה חלק אינהרנטי מן המרחב האזרחי.

מטרת המחקר היא לבחון כיצד משבר ביטחוני במדינת יעד נחוה על-ידי מהגרי עבודה, באמצעות שלושה ממדים אנליטיים: ביטחון פיזי, ביטחון תעסוקתי וממד חברתי. הדו"ח מבוסס על סקר שנערך בקרב 1,502 מהגרי עבודה בישראל ביולי 2025, עם תום המבצע "עם כלביא", ומנתח כיצד תנאי מיגון, מידע, רציפות עבודה, רשתות תמיכה ודאגת המשפחה במדינת המוצא קשורים לתחושת הביטחון של העובדים ולנכונותם להישאר בישראל או לשקול עזיבה.

מכאן נגזרות שאלות המחקר המרכזיות:

- אילו גורמים מבניים, מוסדיים וחברתיים מעצבים את הביטחון הפיזי, הביטחון התעסוקתי והממד החברתי של מהגרי עבודה בישראל בעת הסלמה ביטחונית?
- כיצד קשורים ממדים אלה לתחושת הביטחון הסובייקטיבית של העובדים ולנכונותם להישאר בישראל או לשקול עזיבה?

המחקר אימץ תפיסה רב־ממדית של ביטחון, בהשראת גישת הביטחון האנושי (human security) כפי שנוסחה בתכנית הפיתוח של האו"ם (UNDP, 1994). לפי גישה זו, ביטחון אינו מצטמצם להיעדר איום פיזי, אלא כולל גם יכולת לפעול, להתפרנס, לקבל מידע, לפנות לעזרה ולשמור על מידה של שליטה בחיי היומיום. במקרה של מהגרי עבודה, ממדים אלה אינם ניתנים להבנה בנפרד ממשטר ההעסקה והשהייה: העובדים נמצאים בישראל כדין, אך מעמדם תלוי במידה רבה בענף, במעסיק ובמערכי תיווך מוסדיים. לכן, גם כאשר הם נכללים פורמלית במרחב המדינה, הכללתם במנגנוני ההגנה, המידע והתמיכה עשויה להישאר חלקית, מתווכת ולא שוויונית.

הדו"ח נשען על ספרות העוסקת בהגירת עבודה זמנית, באשרות תלויות מעסיק ובפגיעות מוסדית של מהגרי עבודה. ספרות זו מראה כי גם כאשר מהגרי עבודה שוהים במדינת היעד כדין, מעמדם החוקי והמעשי עשוי להישאר מותנה בענף, במעסיק ובמערכי תיווך מוסדיים, באופן המשפיע על יכולתם לממש זכויות, לפנות לעזרה, להחליף מקום עבודה או להגן על עצמם בעת משבר (Fudge & MacPhail, 2009; Basok et al., 2014; Niezna, 2022). ולכן מצב חירום ביטחוני אינו בהכרח יוצר פגיעויות חדשות, אלא חושף ומחדד את אלה הקיימות.

המקרה הישראלי מציג מצב ייחודי במחקר ההגירה הבינלאומי: מהגרי עבודה הנמצאים כבר במדינת יעד החווה קונפליקט ביטחוני ממושך ואלים. בעוד שהספרות עוסקת לרוב בהגירה המונעת ממשברים אלימים או בפליטות מאזורי סכסוך (Sirkeci & Cohen, 2016), מצבם של מהגרי עבודה שכבר נמצאים במדינה החווה קונפליקט אלים, ונאלצים להחליט אם להישאר בסביבת סיכון או לנטוש את מקור פרנסתם ואת השקעתם במדינת היעד, נבחן בצורה מוגבלת. המחקר הנוכחי מבקש לתרום להבנת האינטראקציה בין שלושה מערכים מוסדיים במצב חירום: מערך האזרחות, המגדיר מי נחשב חלק מן הקולקטיב הזכאי להגנה ולשירותים; מערך התעסוקה, המעצב את תלותם של מהגרי עבודה באשרת עבודה ובמעסיק; ומערך החירום הביטחוני, האחראי על הפעלת תשתיות ההגנה, ההסברה והמידע בזמן אמת.

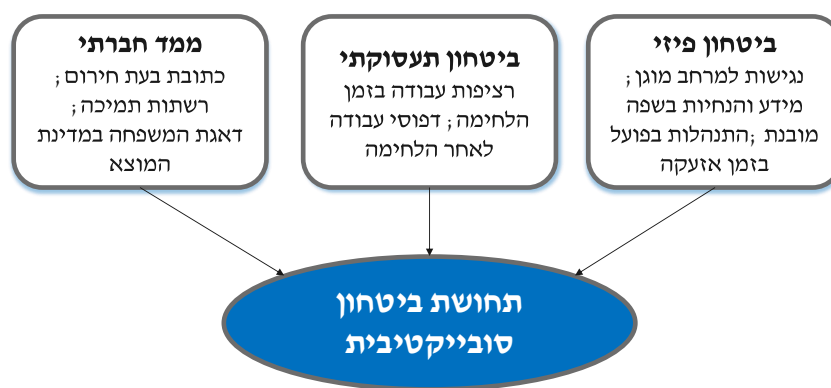
בהקשר של קונפליקט אלים, ביטחון פיזי אינו מתמצה בקיומם של מרחבים מוגנים. הוא מחייב גם יכולת להבין וליישם הנחיות בזמן אמת. הספרות מצביעה על כך שמהגרי עבודה חשופים באופן מוגבר לסיכונים פיזיים, בין היתר בשל מגורים בדיור לא תקני, עבודה באזורים מרוחקים והיעדר נגישות עקבית למידע ולשירותי הגנה (Collyer, 2012). חשיפה זו מועצמת במסגרת העסקה פגיעה (Quinlan et al., 2001), שבה תנאי תעסוקה לא יציבים ותלות במעסיק מגבילים את יכולת העובדים לממש הגנה עצמית ולהיעזר במשאבי בטיחות. על רקע זה, המחקר בוחן את זמינות המרחבים המוגנים במקומות המגורים והעבודה, את קבלת המידע בשפה מובנת, ואת ההתנהלות בפועל בעת אזעקות.

ביטחון תעסוקתי מתייחס ליכולתם של מהגרי עבודה להמשיך לעבוד במהלך המשבר, ולמשמעות של הפסקת עבודה עבור הכנסה, ודאות ומעמד חוקי. הספרות על אי־ביטחון תעסוקתי מדגישה את חוויות האיום וחוסר השליטה הכרוכה באובדן עבודה או באי־ודאות ביחס להמשכה (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke et al., 2002). עבור מהגרי עבודה התלויים באשרת עבודה לענף ספציפי, הפסקת עבודה במהלך משבר עלולה לערער לא רק את מקור הפרנסה, אלא גם את רציפות השהייה החוקית (De Cuyper et al., 2008). לכן, המחקר בוחן את המשכיות התעסוקה במהלך ההסלמה, את הסיבות להפסקת עבודה ואת דפוסי ההעסקה עם תום תקופת החירום.

הממד החברתי מתמקד בזמינותם של מקורות תמיכה ובקשרים חוציגבולות המשפיעים על תחושת הביטחון. סטנדינג (Standing, 2011) מתאר את ה"פרקריאט" כקבוצה של עובדים בעלי ביטחון רעוע, החווים חוסר יציבות המשפיע על תחושת השייכות והביטחון הקיומי. במצב של קונפליקט אלים, תחושת הביטחון האישית מושפעת לא רק מן הסכנה הפיזית, אלא גם מתחושת בדידות, מהיעדר מידע, מהיעדר גישה לעזרה, ומדאגת המשפחה במדינת המוצא. לכן, המחקר בוחן את זמינותם של גורמים לפנייה, מעסיקים, חברים, קהילה וארגונים, ואת רמת הדאגה של בני המשפחה מחוץ לישראל.

בהתאם לממדים אלה, המחקר מציע מודל קונספטואלי שלפיו תחושת הביטחון של מהגרי עבודה בעת חירום מתעצבת דרך שלושה ממדים אנליטיים: ביטחון פיזי, ביטחון תעסוקתי וממד חברתי, כפי שמוצג בתרשים 1. ממדים אלה אינם נתפסים כמרכיבים נפרדים, אלא כמערכים המצטלבים זה בזה ומעצבים את תחושת הביטחון האישית של העובדים. המודל אינו מניח קשר סיבתי מוכח, אלא משמש מסגרת פרשנית לבחינת האופן שבו תנאים מוסדיים, תעסוקתיים וחברתיים מתורגמים לחוויית ביטחון יומיומית ולנטייה לשקול הישארות בישראל או עזיבה.

תרשים 1: שלושה ממדים אנליטיים של תחושת ביטחון בעת חירום



הנתונים נאספו בשבוע הראשון של יולי 2025, מיד עם תום המערכה. ממצאי הדו"ח נועדו לשמש תשתית לגיבוש מדיניות, תוך הדגשת האופן שבו מצבי חירום ביטחוניים חושפים ומעצימים פגיעויות מבניות בקרב אוכלוסיות של לא־אזרחים.

המשך הדו"ח בנוי באופן הבא: פרק 2 מציג את מתודולוגיית המחקר ואת מגבלותיו. פרק 3 מציג את הממצאים האמפיריים, תחילה דרך מאפייני המשיבים ולאחר מכן דרך שלושת ממדי הביטחון: הפיזי, התעסוקתי והחברתי. פרק 4 בוחן את תחושת הביטחון הסובייקטיבית כמשתנה חווייתי מרכזי, ואת הקשר בינה לבין הנטייה לשקול עזיבה. פרק 5 מציג דיון מסכם, והדו"ח נחתם בפרק המלצות הנובעות מן הדפוסים שנמצאו.

2. מתודולוגיה

המחקר התבסס על סקר מקוון שנערך ביולי 2025, בסמוך לסיום ההסלמה הביטחונית, והופץ בקרב מהגרי עבודה השוהים בישראל. כלי המחקר היה שאלון ייעודי שנבנה לצורך זה, וכלל בעיקר שאלות סגורות לצד מספר מצומצם של שאלות פתוחות. השאלון תורגם לשפות האם של המשיבים (סינית, רוסית, הינדית, סינהלית, נפאלית, טאגלוג ותאית) על-ידי מתורגמנים, ונבדק לשם הבטחת בהירות לשונית והתאמה תרבותית. הסקר הופץ במתכונת של דגימת נוחות מקוונת, באמצעות קבוצות חברתיות דיגיטליות של מהגרי עבודה בישראל. הקבוצות מהוות תשתית תקשורת משותפת עם רשות האוכלוסין וההגירה, ומאורגנות לפי שפה, מדינת מוצא וענף תעסוקה. ההשתתפות בסקר הייתה וולונטרית וללא תמריץ, והקישור הופץ בערוצים פתוחים ללא רשימת תפוצה סגורה וללא מנגנון מעקב מזהה. המחקר אינו מתיימר להציג מדגם מייצג של אוכלוסיית מהגרי העבודה בישראל, וממצאיו אינם מוצגים כאומדן שכיחויות באוכלוסייה הכללית, אלא כבסיס לניתוח אנליטי של דפוסים, קשרים והבדלים בין קבוצות בתוך המדגם.

בסך הכול השיבו לסקר 1,502 מהגרי עבודה משבע מדינות מוצא (הודו, סרי לנקה, תאילנד, הפיליפינים, סין, מולדובה ונפאל) ומשבעה ענפי תעסוקה (בנייה, חקלאות, סיעוד ביתי, סיעוד מוסדי, מלונאות, תעשייה ומסעדנות)¹, ששהו בישראל בתחילת יולי 2025 כמפורט בלוח 1. הרכב המדגם משקף ריכוזים ענפיים ולאומיים מוכרים בשוק העבודה של מהגרי העבודה בישראל בתקופה שלאחר אירועי 7 באוקטובר, שהתאפיינה בשינויים במשקלם היחסי של ענפי תעסוקה ומדינות מוצא, אך אינו פרופורציונלי לגודל הקבוצות באוכלוסייה. בפרט ניכר ייצוג גבוה של עובדים בענף הבנייה וייצוג מצומצם יותר של עובדים בסיעוד הביתי.

לוח 1: התפלגות המשיבים לפי מדינת מוצא וענף תעסוקה

	בנייה	חקלאות	סיעוד ביתי	סיעוד מוסדי	מלונאות	תעשייה	מסעדנות	סה"כ
הודו	541	1	2	9	4	12		569
סרי לנקה	285	11			52			348
תאילנד		185						185
פיליפינים			25		117			142
סין	126						1	127
מולדובה	84							84
נפאל		5	6	36				47
סה"כ	1,036	202	33	45	173	12	1	1,502

אופי הדגימה המקוונת עשוי ליצור מספר הטיות מתודולוגיות, ובהן הטיית כיסוי דיגיטלי (ייצוג חסר של עובדים בעלי נגישות דיגיטלית מוגבלת או שאינם חברים בקבוצות חברתיות מקוונות), הטיית

¹ מאחר ומענף המסעדנות השיב לסקר עובד אחד בלבד ($n=1$), ענף זה הושמט מן הניתוחים הסטטיסטיים, אך נכלל בתיאור הכללי של הרכב המדגם.

בחירה עצמית (self-selection), והטיה בהרכב הענפי והלאומי של המדגם. כמקובל במחקר עם אוכלוסיות קשות השגה, ננקטו צעדים לצמצום חסמי השתתפות, ובכלל זה הנגשה לשונית והבטחת אנונימיות מלאה. לצד הטיית אלו, יש להביא בחשבון גם הטיית הישרדות (survivorship bias) הנובעת מעיתוי איסוף הנתונים: המדגם כולל רק עובדים ששהו בישראל ביולי 2025, לאחר תום ההסלמה. מהגרי עבודה שעזבו את ישראל במהלך ימי הלחימה או מיד לאחריהם אינם מיוצגים בנתונים למרות שיתכן כי הם אלו שחוו את רמות תחושת הביטחון הנמוכות ביותר. בהתאם, ממוצעי תחושת הביטחון המדווחים עשויים לשקף הערכת יתר ביחס לכלל מהגרי העבודה ששהו בישראל בעת ההסלמה. בנוסף, הקשר שנמצא בין תחושת ביטחון נמוכה לבין נטייה לשקול עזיבה עשוי להיות מוחלש ביחס לקשר בפועל, שכן עובדים שהפכו את השיקול למעשה ועזבו אינם נכללים במדגם.

השאלון כלל שאלות שעסקו בתחושת ביטחון אישית, נגישות למידע ולהנחיות חירום, מנגנוני תמיכה, ותנאי תעסוקה במהלך תקופת ההסלמה. השאלות הפתוחות אפשרו למשתתפים לתאר במילותיהם חוויות ואתגרים, מבלי להיות מוגבלים לקטגוריות תשובה מוגדרות מראש. זמן המענה הממוצע על השאלון עמד על כ-15 דקות.

בהמשך למודל הקונספטואלי שהוצג בתרשים 1, משתני המחקר תורגמו לאינדיקטורים אמפיריים ששימשו בניתוח. לוח 2 מציג את אופן האופרטיביזציה של שלושת הממדים האנליטיים ושל תחושת הביטחון האישית כמשתנה חווייתי מרכזי.

לוח 2: משתני המחקר, ממדים אנליטיים ואינדיקטורים

רכיב אנליטי	תפקיד בניתוח	אינדיקטורים
ביטחון פיזי	תנאי מיגון והתגוננות	- נגישות למרחב מוגן במקום העבודה ובמקום המגורים - קבלת מידע והנחיות בשפה מובנת - התנהלות בפועל בזמן אזעקות (כניסה למרחב מוגן)
ביטחון תעסוקתי	תנאי רציפות תעסוקתית	- רציפות העסקה במהלך ימי הלחימה - הפסקות עבודה או צמצום ימי עבודה - מצב ההעסקה ודפוסי העבודה לאחר תום הלחימה
ממד חברתי	משאבי תמיכה ולחצים חוצי גבולות	- קיומה של כתובת לפנייה בעת חירום - רמת הדאגה של המשפחה במדינת המוצא
תחושת ביטחון סובייקטיבית	משתנה חווייתי מרכזי, משתנה תלוי בניתוח הגורמים הקשורים לתחושת הביטחון	דיווח עצמי על תחושת הביטחון של העובד/ת בזמן ההסלמה

הנתונים נותחו בשני מישורים משלימים: (1) ניתוח כמותי באמצעות תוכנת SPSS, שכלל ניתוחים תיאוריים והשוואתיים בין קבוצות מוצא וענפי תעסוקה, במטרה לזהות דפוסי פגיעות ולבחון קשרים

בין משתנים; (2) ניתוח איכותני של התשובות לשאלות הפתוחות, שבוצע באמצעות קידוד תימטי. הציטוטים מובאים כהמחשה לדפוסים שעלו בניתוח הכמותי.

במהלך הניתוח נמצא מתאם גבוה בין מדינת המוצא לענף התעסוקה ($Cramer's V = 0.61$). לפיכך נבנה משתנה משולב ("קבוצה "מדינה-ענף")², המתאר חפיפה אמפירית בין ענף התעסוקה לבין מדינת המוצא. המשתנה המשולב אינו מבטל את החפיפה בין מוצא לענף, אלא משמש כלי אנליטי לתיאור מיקומים מבניים בפועל בשוק העבודה. לפיכך, הממצאים הנגזרים ממנו מפורשים כדפוסים הקשורים לצירופי מוצא-תעסוקה (למשל פיליפינים-סיעוד ביתי), ולא כהשפעות עצמאיות של כל אחד מהרכיבים בנפרד. יש להדגיש כי המשתנה המשולב אינו מאפשר הבחנה בין תרומת מדינת המוצא, ענף התעסוקה או האינטראקציה ביניהם.

המשתתפים לא נדרשו למסור פרטים מזהים, והובטח להם כי תשובותיהם יישמרו באנונימיות מלאה וכי ההשתתפות היא וולונטרית וניתנת לסיום בכל שלב. המחקר נערך בהתאם לכללי האתיקה המקובלים במחקר עם אוכלוסיות פגיעות, בדגש על הסכמה מדעת והגנה על פרטיות המשתתפים.

יש להביא בחשבון גם הטיית רצייה חברתית. מהגרי עבודה התלויים במעסיק ובמעמד החוקי עשויים לדווח על רמות גבוהות של ביטחון או אמון, גם כאשר חוויתם מורכבת יותר. האנונימיות וההפצה שלא דרך מעסיקים מפחיתות חשש זה, אך אינן מבטלות אותו.

למרות מגבלות הייצוגיות, גודלו של המדגם, גיוונו מבחינת מדינות מוצא וענפי תעסוקה, והאיסוף בסמוך לאירועי ההסלמה הביטחונית מאפשרים לזהות דפוסים רוחביים ואינדיקציות לחסמים מבניים של פגיעות והתמודדות במצב חירום ביטחוני. מטרת המחקר אינה הכללה סטטיסטית לאוכלוסיית מהגרי העבודה בישראל בכללה, אלא תרומה להבנת דפוסי פעולה וחסמים מערכתיים העשויים להשפיע באופן דיפרנציאלי על קבוצות עובדים שונות בתקופת משבר.

3. ממצאים

3.1. מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים של המשיבים

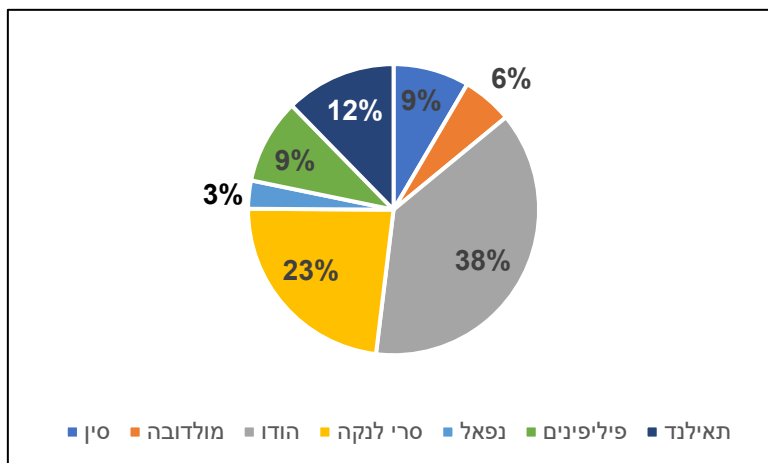
פרק זה מציג את ממצאי המחקר תוך התמקדות בדפוסים מבניים ובהצטלבויות בין מאפיינים תעסוקתיים, חברתיים ולאומיים. הממצאים אינם מיועדים לשמש כהכללה סטטיסטית של כלל אוכלוסיית מהגרי העבודה בישראל, אלא כבסיס להבנת מנגנונים המעצבים חוויות ביטחון במצבי חירום. הרכב המדגם משקף ריכוזים לאומיים וענפיים מוכרים בשוק העבודה של מהגרי העבודה בישראל בתקופה שלאחר אירועי 7 באוקטובר.

התפלגות המשיבים לפי מדינת מוצא (תרשים 2) מצביעה על שיעור גבוה של עובדים מהודו (38%) ומסרי לנקה (23%), לצד קבוצות מתאילנד (12%), מהפיליפינים (9%), מסין (9%), ממולדובה (6%)

² השימוש במונח „מוצא-ענף” הוא אנליטי ומתייחס לצירוף האמפירי בין ענף תעסוקה למדינת מוצא. הוא אינו מניח הומוגניות תרבותית או זהותית בתוך בקבוצות.

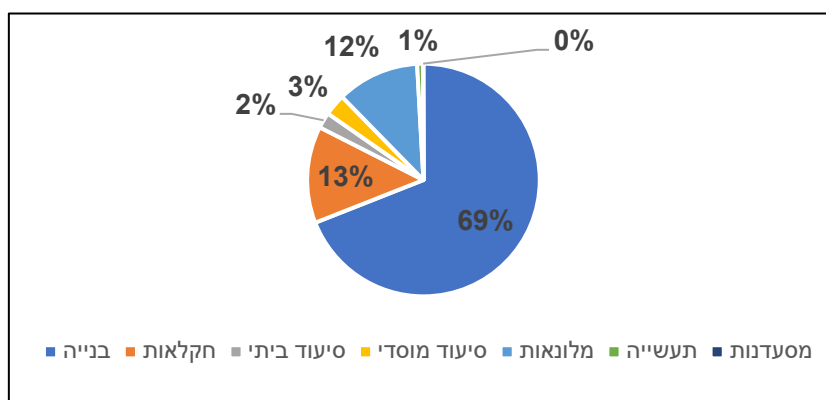
ומנפאל (3%). התפלגות זו מתיישבת עם מגמות גיוס מוכרות בשנים האחרונות, ובפרט עם נוכחותן הגוברת של קבוצות ממדינות דרום ומזרח אסיה בענפי תשתית, ובראשם ענף הבנייה.

תרשים 2: התפלגות המשיבים לפי מדינת מוצא (%)



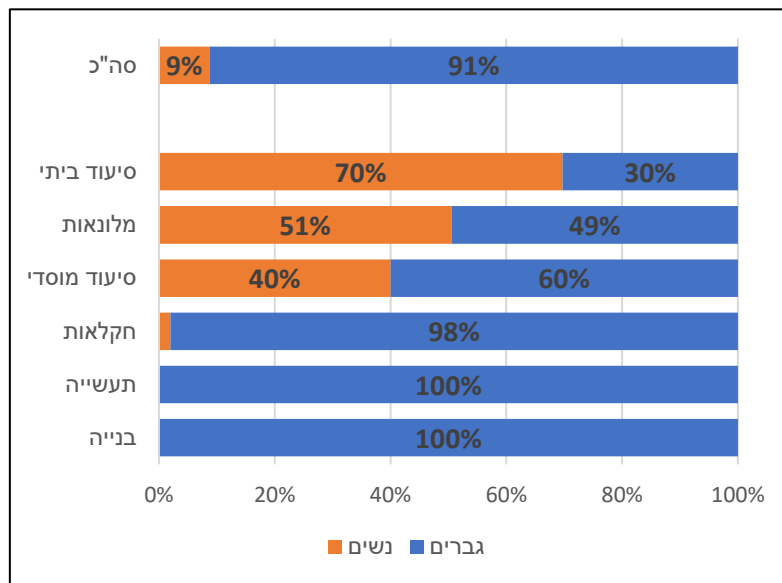
כפי שפורט בפרק המתודולוגיה, שוק העבודה הזר בישראל מאופיין בזיקה גבוהה בין מדינת המוצא לבין ענף התעסוקה. בהתאם לכך, התפלגות המשיבים לפי ענף תעסוקה (תרשים 3) מצביעה על ריכוז מובהק בענף הבנייה, המהווה כ-69% מן המדגם, ועל ייצוג משמעותי נוסף לענפי החקלאות והמלונאות, המהווים כ-13% וכ-12% מן המדגם, בהתאמה. שיעורים נמוכים יותר נרשמו בסיעוד המוסדי, בסיעוד הביתי ובתעשייה. דפוס זה עשוי לשקף הן את מבנה שוק העבודה של מהגרי העבודה בישראל והן את הרחבת מכסות הגיוס בענפים מוטי תשתית בתקופה הנבחנת.

תרשים 3: התפלגות המשיבים לפי ענף תעסוקה (%)



ההתפלגות המגדרית לפי ענף (תרשים 4) מצביעה על סגרגציה מגדרית ברורה. גברים מהווים כמעט את כלל העובדים בענפי הבנייה, החקלאות והתעשייה (98%–100%), בעוד נשים מרוכזות בענפי הסיעוד הביתי (70%) והמוסדי (40%), וכן בענף המלונאות שבו ניכר איזון יחסי (51% נשים). בכלל המדגם, 91% מהמשיבים היו גברים ו-9% נשים, נתון המתיישב עם ההתרחבות היחסית של ענפים מוטי גברים ועם הייצוג הגבוה במדגם לענפי הבנייה והחקלאות.

תרשים 4: התפלגות מגדרית לפי ענף תעסוקה (%)



מבנה זה מדגיש את ההצטלבות בין מגדר, מדינת מוצא וענף תעסוקה. שיעור גבוה מהנשים במדגם הועסקו בענף מבוסס מגורים, סיעוד ביתי, ולפיכך מאופיינות בדפוסי מגורים, עבודה ומרחב ייחודיים בעלי השלכות ישירות על נגישות למרחבים מוגנים, למידע ולרשתות תמיכה בעת חירום. גם מבחינה גאוגרפית ניכרה זיקה בין ענף התעסוקה לבין מרחב המגורים והעבודה. בכל הענפים, למעט חקלאות, כמחצית מן המשיבים התגוררו ועבדו באזור המרכז, והיתר בדרום, 26%, בצפון, 16%, ובירושלים, 10%. בענף החקלאות נרשם דפוס שונה: רק כחמישית מן העובדים התגוררו במרכז, בעוד שמרביתם חיו בדרום ובצפון, בהתאם למוקדי הפעילות החקלאית. זיקה זו בין ענף התעסוקה למרחב המגורים רלוונטית במיוחד לניתוח רמות החשיפה לסיכון, הנגישות למידע וההסתמכות על מערכות הגנה אזוריות.

לסיכום, מאפייני המדגם מצביעים על מבנה עבודה ריכוזי שבו מדינת מוצא, מגדר וענף תעסוקה מצטלבים ליצירת פערים שיטתיים בתנאי החיים והעבודה של מהגרי העבודה בישראל. דפוסים אלה מהווים תשתית אנליטית לניתוח הפערים בביטחון הפיזי, התעסוקתי והחברתי, וכיצד כל אלה קשורים לתחושת הביטחון, כפי שנידונים בפרקים הבאים.

3.2. ממצאים של ביטחון פיזי, תעסוקתי וחברתי

פרק זה בוחן את רמות הביטחון הפיזי, התעסוקתי והחברתי של מהגרי העבודה בישראל במהלך ההסלמה הביטחונית ביוני 2025. הניתוח מתמקד בתנאי המיגון וההגנה בפועל, במצב התעסוקתי וכן ברשתות החברתיות תומכות בתקופה זו. שילובם של שלושת הממדים מאפשר להבין כיצד גורמים מבניים מוסדיים ומשאבים חברתיים מתורגמים לתחושה של ביטחון או פגיעות בזמן משבר.

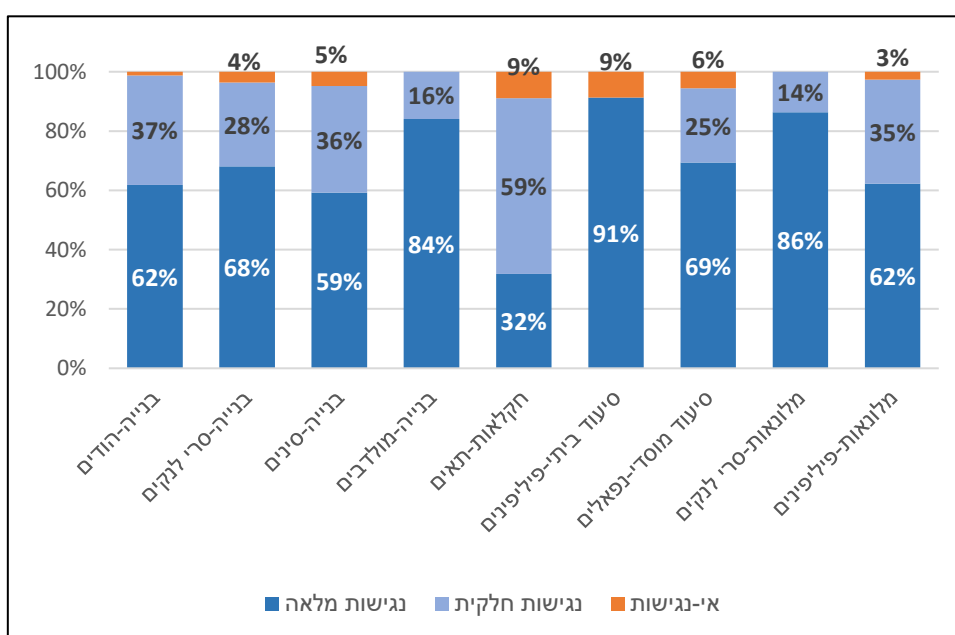
3.2.1. ביטחון פיזי

ביטחון פיזי מהווה את שכבת ההגנה הראשונית והבסיסית ביותר עבור מהגרי עבודה בזמן הסלמה ביטחונית. תת-פרק זה בוחן את דפוסי הנגישות למרחבים מוגנים במקום העבודה ובמקום המגורים, את קבלת המידע בשפה מובנת, ואת ההתנהלות בזמן אזעקות. לאור החפיפה הגבוהה בין מדינת

המוצא לבין ענף התעסוקה, מרבית הניתוחים מוצגים באמצעות המשתנה המשולב מוצא-ענף, המשקף באופן מדויק יותר את מבנה שוק העבודה של מהגרי העבודה בישראל. הטענה המרכזית בפרק היא כי הביטחון הפיזי אינו נגזר רק מקיומה או מהיעדרה של תשתית מיגון, אלא מן ההצטלבות בין ענף התעסוקה, מדינת המוצא, תנאי המגורים, ארגון העבודה ונגישות למידע בזמן אמת.

תרשים 5 מציג את נגישות העובדים למרחבים מוגנים. נגישות מלאה מוגדרת כיכולת להגיע למרחב מוגן הן במקום העבודה והן במקום המגורים; נגישות חלקית מוגדרת כיכולת להגיע למרחב מוגן באחד משני המיקומים בלבד; ואי-נגישות מוגדרת כהיעדר אפשרות להגיע למרחב מוגן באף אחד מן המיקומים, בהתאם לזמן ההתראה שנקבע בהנחיות פיקוד העורף.

תרשים 5: נגישות למרחבים מוגנים במקום המגורים ובעבודה לפי קבוצות מוצא-ענף (%)³



ברוב הקבוצות נמצאה נגישות מלאה למיגון בקרב רוב העובדים, בשיעורים שנעו בין 59% ל-91%. שיעור הנגישות הגבוה ביותר נרשם בקרב עובדי סיעוד ביתי מהפיליפינים, 91%, ממצא המתיישב עם החפיפה בין מקום העבודה למקום המגורים. מנגד, בענף החקלאות נחשפה פגיעות חריפה: בקרב עובדים תאילנדים רק כשליש מן המשיבים (32%) דיווחו על נגישות מלאה, ו-9% דיווחו על היעדר נגישות מוחלטת.

נמצא קשר מובהק בין השיוך למוצא-ענף לבין רמת הנגישות למיגון ($\chi^2(18)=135.73, p<.001$). קשר זה מצביע על כך שהפערים אינם נגזרים מענף התעסוקה או ממדינת המוצא לבדם, אלא מן ההצטלבות ביניהם. שתי קבוצות בלטו בפגיעותן: עובדים תאילנדים בענף החקלאות, העובדים לרוב בשטחים פתוחים ומתגוררים במבנים שאינם ממוגנים; ועובדים סינים בענף הבנייה, העובדים לעיתים באתרים חשופים או מתגוררים במתחמי מגורים ללא מיגון תקני. לעומתן, קבוצות כגון עובדים פיליפינים בסיעוד הביתי נהנות משיעורי נגישות גבוהים במיוחד. במילים אחרות, שוק העבודה של מהגרי

³ התרשים מוצג לפי אחוזים מתוך משיבים שסיפקו תשובה תקפה; משיבים שענו 'לא יודע' הוסרו מהחישוב (1% בענפי הבנייה והמלונאות)

העבודה בישראל, המאופיין בחפיפה גבוהה בין מדינת מוצא לענף תעסוקה, מייצר דפוסי פגיעות מובחנים ושיטתיים.

העדויות האיכותניות מחזקות ממצא זה ומצביעות על שתי רמות של פגיעות בקרב העובדים התאילנדים בחקלאות: היעדר תשתיות מיגון נגישות במרחב המגורים, והמשך עבודה בתנאי חשיפה. כך תיאר את המחסור במיגון בסיסי אחד העובדים: *"בישוב שלנו יש רק תעלה, אין מקלטים קרובים. צריך לבנות עוד מקלטים"*. עובד נוסף הדגיש את חשיפת העובדים לסיכון במסגרת העבודה עצמה: *"בזמן הקרבות המעסיק המשיך להעסיק אותנו בשטח פתוח, גם כשנשמעו פיצוצים"*.

מקרה הסיעוד הביתי מצביע על מבנה ביטחון ייחודי, שבו מקום העבודה, מקום המגורים, אחריות הטיפול והתלות התעסוקתית מתלכדים באותו מרחב. עבור עובדים אלה, הגעה למרחב מוגן אינה רק שאלה של נגישות פיזית, אלא גם של אחריות מוסרית ומעשית כלפי מטופל שאינו תמיד מסוגל להתפנות, כפי שתיארה עובדת מהפיליפינים: *"הילדים של המעסיקה אמרו לי לא לעזוב את אמא שלהם, שיש לה דמנציה ואינה יכולה לעמוד לבד. לכן אני לא מצליחה להגיע למקלט"*. לכן, ניתן להבין את הביטחון בסיעוד הביתי כבעל ממד מגדרי ומרחבי, שבו המיגון העצמי של העובדות והעובדים מוגבל לעיתים על-ידי מבנה העבודה עצמו.

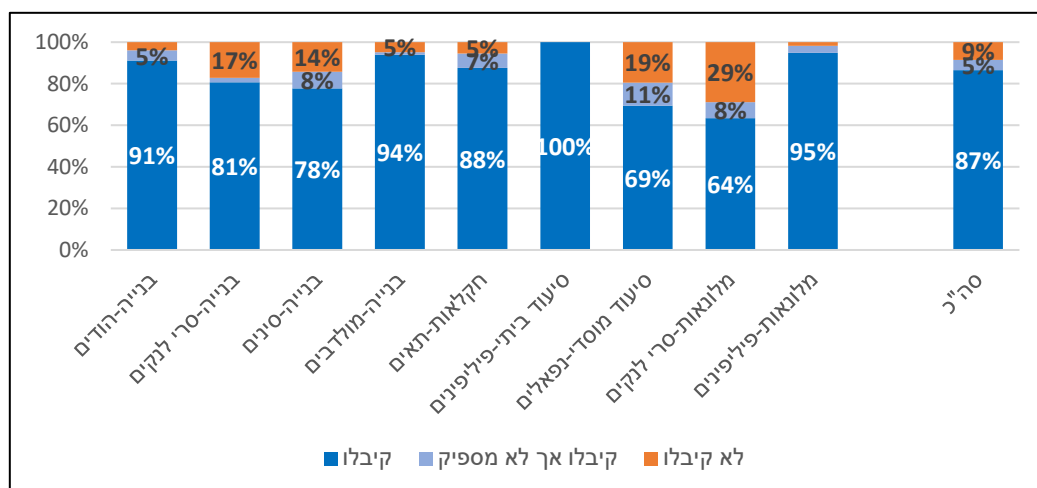
גם בתוך ענף הבנייה נמצאה שונות פנימית בין מדינות המוצא. עובדים ממולדובה דיווחו על שיעור גבוה של נגישות מלאה, 84%, בעוד שעובדים מסין הציגו את רמת הנגישות הנמוכה ביותר בענף: רק 59% דיווחו על נגישות מלאה ו-5% על היעדר גישה מוחלטת. עובדים מהודו ומסרי לנקה נמצאו ברמות ביניים. ניתוח משלים לפי מיקום גאוגרפי לא הצביע על הבדלים בין הקבוצות, כך שהפערים אינם מוסברים באמצעות אזור המגורים או העבודה. הם עשויים לשקף, במקום זאת, הבדלים בהסדרי הדיר, בתנאי השטח באתרי הבנייה ובמידת האחריות שמגלים קבלנים שונים כלפי מיגון העובדים.

כאשר קיימת נגישות למרחבים מוגנים, ההתנהלות בפועל בעת אזעקות כמעט אחידה. מבין העובדים שדיווחו על נגישות מלאה או חלקית, 99.2% נכנסו למרחב מוגן בעת אזעקה. ממצא זה מצביע על כך שהפערים אינם נובעים מדפוסי היענות שונים או מ"תרבות סיכון", אלא בעיקר מהיעדר תנאים פיזיים וארגוניים המאפשרים לממש את ההתגוננות בפועל.

לאחר בחינת התשתית הפיזית וההתנהלות בזמן אזעקות, יש לבחון גם את התנאים המאפשרים לעובדים לדעת כיצד לפעול בזמן אמת. בבחינת הקשר בין נגישות למיגון לבין קבלת מידע נמצא קשר מובהק ביניהם ($\chi^2(8)=35.51, p<.001$). עובדים שקיבלו מידע דיווחו בשיעור גבוה יותר על נגישות מלאה, בעוד שעובדים שלא קיבלו מידע, או שקיבלו מידע חלקי בלבד, דיווחו בשיעור גבוה יותר על היעדר גישה. כלומר, מידע נגיש קשור הן לנגישות למיגון והן למימוש ההגנה בפועל. דפוס זה מצביע על כך שמידע נגיש הוא רכיב משלים במערך ההתגוננות, לצד התשתיות הפיזיות והארגוניות. העדויות האיכותניות תומכות בכך ומצביעות על חשיבותה של הנגשה לשונית, כפי ששיתף עובד מסין בענף הבנייה: *"אם בזמן מלחמה יספקו מידע בסינית, זה יהיה טוב יותר"*. ציטוט זה ממחיש כי עצם קיומן של הנחיות כלליות אינו מספיק כאשר הן אינן מגיעות לעובדים בשפה ובערוץ המאפשרים פעולה מיידית.

תרשים 6 מציג את התפלגות המשיבים שקיבלו הנחיות בטיחות בזמן אזעקות לפי קבוצות מוצא-ענף. בכלל המדגם, 87% מן העובדים דיווחו כי קיבלו הנחיות, אך נמצאו פערים מובהקים בין הקבוצות.⁴

תרשים 6: קבלת הנחיות בטיחות בחתך מוצא-ענף(%)



ניתוח נוסף מראה כי מדינת המוצא, יותר מענף התעסוקה, היא המשתנה המרכזי הקשור לסיכוי לקבל מידע בזמן חירום ($\chi^2(12)=106.15, p<.001$), בעוד שלענף עצמו נמצאה תרומה שולית בלבד. ממצא זה עשוי להצביע על מערכת הפצת מידע הנשענת במידה רבה על רשתות לשוניות וקהילתיות, ולא על מנגנונים מוסדיים סדורים המופעלים דרך מעסיקים או ענפים.

כדי לתקף מסקנה זו בוצע גם ניתוח פנים-ענפי בענף הבנייה, בין עובדים ממדינות מוצא שונות. נמצא כי עובדים ממולדובה ומהודו דיווחו על שיעורי קבלת מידע גבוהים במיוחד, 94% ו-91% בהתאמה, לעומת עובדים מסין, 78%, ומסרי לנקה, 81%. פערים אלה עשויים לשקף הבדלים בנגישות לערוצי מידע בשפת האם וברשתות תמיכה קהילתיות, ולאו דווקא הבדלים בתנאי העבודה הפורמליים.

לסיכום, הממצאים מצביעים על כך שהביטחון הפיזי של מהגרי עבודה בזמן הסלמה ביטחונית אינו אחיד, והוא משתנה בהתאם לענף התעסוקה, מדינת המוצא, תנאי המגורים ורמת הנגישות למידע ולהנחיות חירום. שונות זו באה לידי ביטוי בפערים בנגישות למרחבים מוגנים, בחשיפה לאיומים וביכולת לממש הגנה בזמן אמת. בפרק הבא נבחן כיצד דפוסים אלה מצטלבים עם היבטי הביטחון התעסוקתי בתקופת חירום.

3.2.2. ביטחון תעסוקתי

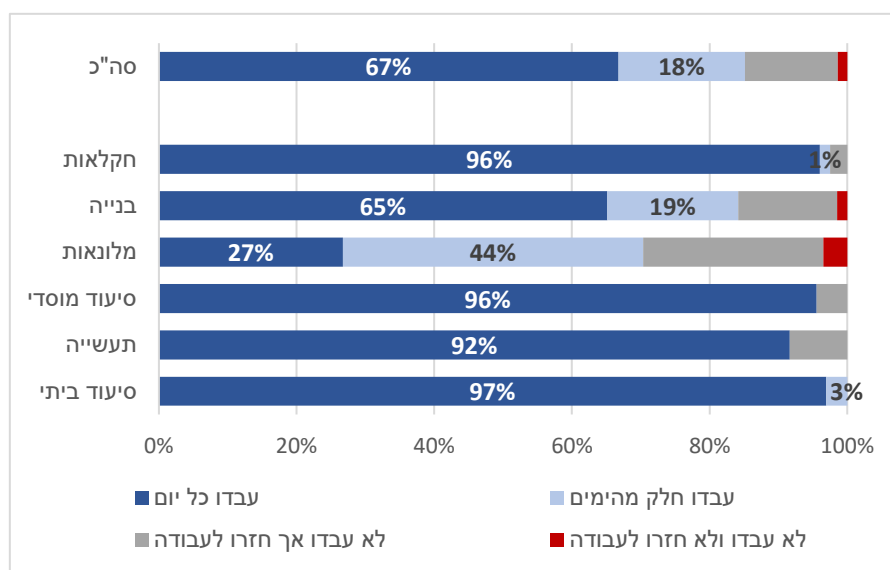
ביטחון תעסוקתי מהווה רכיב מרכזי ביציבותם של מהגרי עבודה בעת חירום, במיוחד נוכח תלות מעמדם החוקי בישראל בהמשך ההעסקה. עבור עובדים אלה, הפסקת עבודה, גם כאשר היא זמנית, אינה מתמצה בפגיעה בהכנסה, אלא טומנת בחובה איום על רציפות השהייה, על יכולת התכנון הכלכלי ועל תחושת הוודאות הקיומית. לפיכך, בחינת דפוסי התעסוקה במהלך ההסלמה ביוני 2025 מספקת אינדיקציה מרכזית לפגיעותם המבנית של מהגרי עבודה בשוק העבודה הישראלי. עם זאת, כפי שיוצג

⁴ $\chi^2(18)=113.15, p<.001$; Cramer's V=0.194

להלן, רציפות תעסוקתית אינה מעידה בהכרח על ביטחון: במצבי חירום היא עשויה לשקף גם תלות גבוהה במעסיק והיעדר אפשרות ממשית להפסיק לעבוד בתנאי סיכון.

תרשים 7 מציג את דפוסי העבודה של מהגרי העבודה במהלך ימי הלחימה, לפי ענף תעסוקה. בכלל המדגם, כשני שלישים מהעובדים, 67%, דיווחו כי המשיכו לעבוד מדי יום; 18% עבדו רק בחלק מן הימים; ו-13% הפסיקו לעבוד במהלך הלחימה, רובם באופן זמני. שיעור קטן בלבד מן המשיבים, 1.4%, בלבד, N=21, ציין כי בעת מילוי הסקר טרם שב לעבוד.

תרשים 7: דפוסי עבודה במהלך מלחמת "עם כלביא" לפי ענף תעסוקה



נמצא קשר מובהק בין ענף התעסוקה לבין היקף העבודה במהלך ההסלמה ($\chi^2(18)=241.37, p<.001$), המעיד על שונות ענפית ברורה בדפוסי העבודה בתקופת החירום. בענפי החקלאות, הסיעוד הביתי, הסיעוד המוסדי והתעשייה, רוב מוחלט של העובדים, 92%–97%, המשיכו לעבוד כרגיל. לעומת זאת, בענף הבנייה, שהיה הענף המרכזי במדגם, רק כשני שלישים מן העובדים המשיכו לעבוד מדי יום, וכ-14% הפסיקו לעבוד לחלוטין במהלך הלחימה. בענף המלונאות נרשמה הפגיעה החריפה ביותר: רק כרבע מן העובדים, 27%, עבדו מדי יום, בעוד 44% עבדו באופן חלקי ו-26% לא עבדו כלל.

אולם המשך העבודה בענפים מסוימים התרחש גם בתנאי סיכון פיזי. בענף החקלאות, למשל, תוארה המשכיות עבודה גם בעת אזעקות וירי, כפי שתיאר עובד תאילנדי: *"העבודה ממשיכה גם כשיש טילים... המעסיק אומר 'לא נרא'".* ממצא זה מדגיש כי רצף תעסוקתי אינו בהכרח ביטוי לביטחון תעסוקתי, אלא עשוי לשקף תלות גבוהה במעסיק והיעדר יכולת מעשית להפסיק לעבוד גם בתנאי סיכון.

בקרב המשיבים שלא עבדו מדי יום במהלך הלחימה נבחנה הסיבה המרכזית להפסקת העבודה. השיעור הגבוה ביותר, 60%, דיווחו כי התבקשו שלא להגיע לעבודה, ו-33% ציינו כי המעסיק הפסיק זמנית את פעילותו. סיבות אחרות הופיעו בשיעורים נמוכים בהרבה: היעדר תחבורה, 5%; חשש אישי לצאת מן הבית, 2%; התפטרות, 0.4%; ופיטורין, 0.2%. כלומר, למעלה מ-95% מן העובדים שלא עבדו באופן רצוף דיווחו כי הפסקת העבודה נבעה מסיבות שאינן תלויות בהם. אצל חלקם הדבר לוה

בהשלכות כלכליות מיידיות, כפי שתיארה עובדת בענף המלונאות: "המלון היה סגור שבועיים, לא קיבלתי שכר. אין עבודה, אין כסף."

דפוסי הפסקת העבודה השתנו בין הענפים. בענף הבנייה, כ-68% מן ההיעדרויות נבעו מהנחיות מעסיקים שלא להגיע לעבודה, לרוב בעקבות סגירת אתרים. בענף המלונאות, 57% מן העובדים דיווחו כי מקום עבודתם נסגר, ככל הנראה על רקע השיתוק בענף התיירות. כך, בעוד שבבנייה הפסקת העבודה נקשרה בעיקר לסגירת אתרי עבודה, במלונאות היא ביטאה פגיעה רחבה יותר בביקוש לשירותי תיירות ואירוח.

נוסף על דפוסי העבודה במהלך הלחימה, נבחנה גם ההמשכיות התעסוקתית לאחריה, כלומר, האם העובדים שבו לעבוד באותו ענף ואצל אותו מעסיק. בקרב כלל המשיבים נמצא כי הרוב המכריע, 94%, שבו לעבוד אצל אותו מעסיק לאחר סיום המערכה. שיעורים נמוכים בהרבה דיווחו על מעבר למעסיק אחר באותו ענף, 3%, או על מעבר למעסיק אחר בענף אחר, 2%. לפיכך, בשונה מן ההפסקות הזמניות שנרשמו במהלך ימי הלחימה, הממצאים אינם מצביעים על תחלופה רחבה של מעסיקים או ענפים לאחריה. התמונה העולה מן הנתונים היא של רציפות תעסוקתית גבוהה ברמת המעסיק והענף, לצד פגיעות נקודתיות שנוצרה במהלך המערכה.

עם זאת, גם בהמשכיות שלאחר הלחימה נרשמו הבדלים בין הענפים. בענפי הסיעוד והחקלאות, שרובם המשיכו לעבוד במהלך הלחימה, רוב מוחלט של העובדים נשארו לעבוד אצל אותו מעסיק. לעומתם, בענף הבנייה, ובמיוחד בענף המלונאות, נרשמה תחלופה גבוהה יותר של מעסיקים. תחלופה זו עשויה להיות קשורה להפסקת פעילות ממושכת של חלק מן המעסיקים, לירידה בביקוש לעובדים בתקופה שלאחר הלחימה, או למנגנוני שימור חלשים יותר של כוח אדם בעת חירום. לפיכך, גם כאשר לא נרשמה קריסה רחבה של רציפות ההעסקה, הפגיעה לא התחלקה באופן שווה בין הענפים.

הקשר בין דפוסי העבודה בזמן הלחימה לבין היציבות שלאחריה מציע להבין ביטחון תעסוקתי לא רק כמצב רגעי, אלא כתנאי מבני מתמשך. עובדים בענפים חיוניים, שבהם העבודה נמשכה גם בשיא ההסלמה, נהנו מהאפשרות להמשיך בשגרת חייהם. מנגד, עובדים בענפים שלא הוכרזו חיוניים או התלויים בביקוש ציבורי או תיירותי נותרו חשופים יותר לאיודאות תעסוקתית גם לאחר תום הלחימה. עם זאת, דווקא בענפים שבהם העבודה נמשכה כמעט ללא הפסקה, כגון חקלאות וסיעוד, הרציפות עצמה עשויה לשאת מחיר: חשיפה לסיכון פיזי, תלות מוגברת במעסיק וצמצום מרחב הבחירה של העובדים. לפיכך, יש להבחין בין שלושה מצבים שונים של ביטחון תעסוקתי בעת חירום: רציפות מגינה, שבה העבודה נמשכת בתנאים בטוחים יחסית; רציפות מסכנת, שבה העבודה נמשכת למרות חשיפה לאיום; ואירציפות מערערת, שבה הפסקת העבודה פוגעת בהכנסה, בוודאות ובתחושת השליטה. הבחנה זו חשובה משום שבקרב מהגרי עבודה רציפות תעסוקתית עשויה להעיד לא רק על יציבות, אלא גם על תלות גבוהה במעסיק ועל מרחב בחירה מצומצם.

לסיכום, ממצאי תת־פרק זה מצביעים על שונות ענפית ברורה ברמת הביטחון התעסוקתי במהלך ימי הלחימה ולאחריהם. בענפים מסוימים, שהוכרזו כחיוניים, נרשמה רציפות תעסוקתית גבוהה, אך זו לא תמיד ביטאה ביטחון, ולעיתים התרחשה בתנאי חשיפה וסיכון. בענפים אחרים, ובעיקר במלונאות ובמידה מסוימת גם בבנייה, בלטו הפסקות עבודה, פגיעה בהכנסה ואיודאות תעסוקתית. לפיכך,

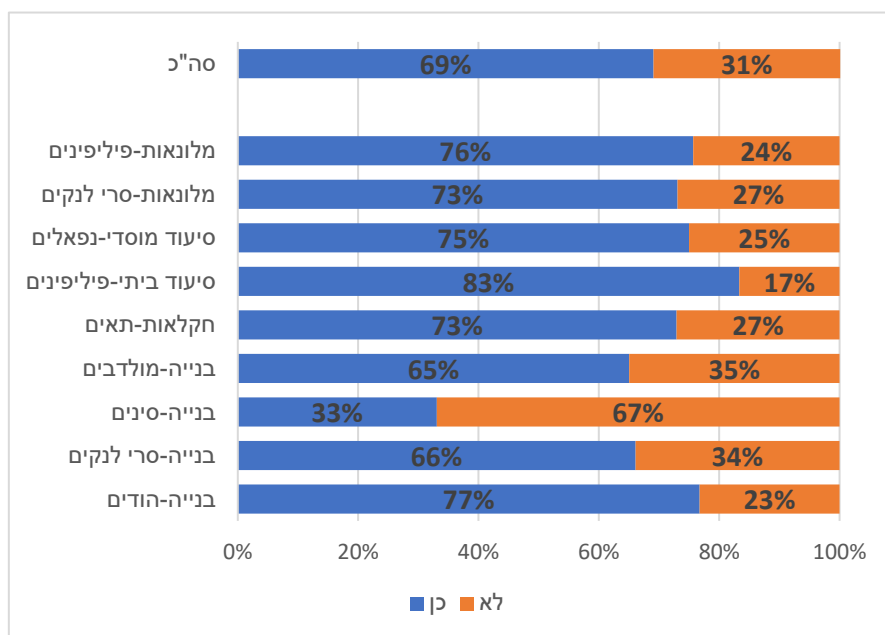
הביטחון התעסוקתי של מהגרי עבודה בעת חירום נע בין יציבות מגינה, רציפות מסכנת ואירציפות מערערת, שלושה מצבים שונים המעצבים את תחושת הביטחון.

3.2.3. הממד החברתי

תחושת הביטחון במצבי חירום מתעצבת משילוב בין תנאים אובייקטיביים, כגון נגישות למרחבים מוגנים ויציבות תעסוקתית, לבין גורמים פסיכוסוציאליים וקהילתיים המעצבים את חוויית ההתמודדות האישית. עבור מהגרי עבודה, המתמודדים עם מגבלות שפה, ריחוק משפחתי והיעדר רשתות מוסדיות ייעודיות, לגורמים אלה חשיבות מיוחדת. תתפרק זה בוחן את הממד החברתי של תחושת הביטחון האישית של מהגרי העבודה במהלך ההסלמה הביטחונית ביוני 2025: הימצאותה של כתובת לפנייה בעת חירום, ורמת הדאגה של בני המשפחה במדינת המוצא. הטענה המרכזית היא כי תחושת הביטחון אינה נקבעת רק עלידי תנאי המיגון או רציפות העבודה, אלא גם עלידי השאלה מי זמין לעובד בזמן אמת, ומהו היקף הלחץ הרגשי והכלכלי המגיע מן המרחב המשפחתי הטרנסלאומי.

רשתות תמיכה מהוות רכיב מרכזי בתחושת הביטחון וביכולת ההתמודדות של מהגרי עבודה עם מצבי חירום. זמינותו של גורם שאליו ניתן לפנות בעת חירום, בין אם מעסיק, עמית לעבודה, חבר קהילה או ארגון סיוע, עשויה להשפיע הן על תחושת הביטחון והן על היכולת לפעול במצבי אירודאות. תרשים 8 מציג את שיעור העובדים שדיווחו כי יש להם גורם שאליו ניתן לפנות בעת חירום, לפי קבוצות מוצא-ענף.

תרשים 8: קיומו של גורם אליו ניתן לפנות בעת חירום לפי קבוצות מוצא-ענף (%)



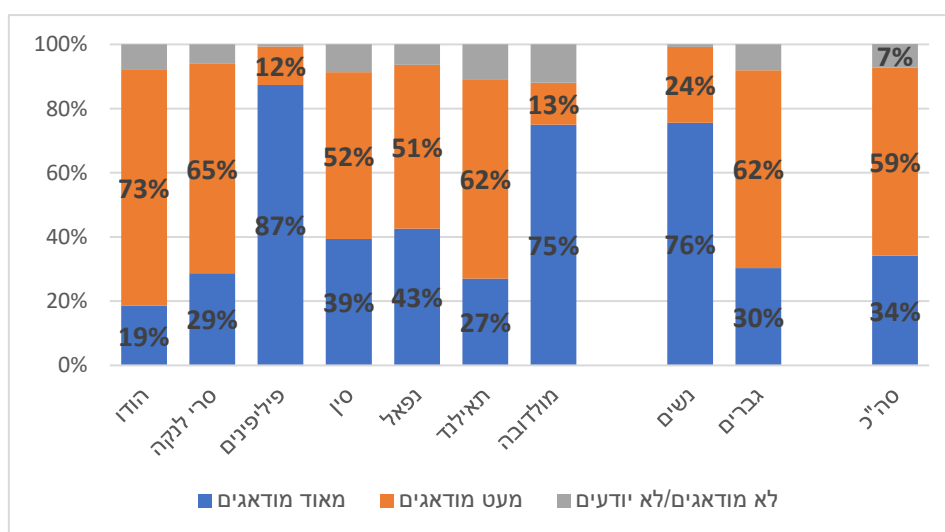
בכלל המדגם, כ-69% מהמשיבים ציינו כי קיימת עבורם כתובת לפנייה, אך ניכרת שונות בין הקבוצות. שיעורים גבוהים במיוחד של זמינות כתובת לפנייה נרשמו בקרב עובדי סיעוד ביתי מהפיליפינים, עובדי בנייה מהודו ועובדי מלונאות מהפיליפינים. לעומת זאת, בקרב עובדי בנייה מסין נמצא פער חריג בזמינות כתובת לפנייה: רק מיעוט מן המשיבים בקבוצה זו דיווחו על קיומו של גורם כזה, בעוד רובם ציינו כי אין להם כתובת לפנייה או שאינם בטוחים בכך. העדויות האיכותניות ממחישות כי היעדר כתובת לפנייה אינו רק חסר רגשי, אלא גם חסם מעשי בהתמודדות עם מצב החירום. עובד מסין בענף

הבנייה כתב כי יש צורך ב"קבוצה או הודעות שמסבירות לכולם איך להתפנות, מה לעשות אם נפגעים או אם מונעים מאיתנו להגיע למקלט, ושיהיו פרטי קשר גלויים של נציגי החברות". ציטוט זה ממחיש כי רשת תמיכה אפקטיבית אינה מתמצה בעצם קיומו של גורם כללי לפנייה, אלא תלויה בזמינות, בשפה, באמון וביכולת לקבל מענה בזמן אמת.

בחירת הקשר בין זמינות רשתות תמיכה לבין תחושת הביטחון הסובייקטיבית מצביעה על פער ברור בין קבוצות העובדים. עובדים שדיווחו כי קיימת עבורם כתובת לפנייה בעת חירום הציגו רמות ביטחון גבוהות יותר בהשוואה לעובדים שדיווחו כי אין להם גורם כזה. פער זה חשוב לא רק מבחינה סטטיסטית, אלא גם מבחינה אנליטית: הוא מצביע על הבדל בחוויית השליטה, בהתמצאות במצב וביכולת לפעול בתנאי אירודאות. ממצא זה מדגיש כי תחושת הביטחון של מהגרי עבודה במצבי חירום אינה נגזרת רק מרמת הסיכון האובייקטיבית או מתנאי העבודה, אלא קשורה במידה ניכרת גם לקיומן של רשתות תמיכה זמינות, מובנות ונגישות.

לצד רשתות התמיכה המקומיות, המשמשות מקור לחיזוק תחושת הביטחון, נבחנה גם רמת הדאגה של בני המשפחה במדינת המוצא, גורם טרנס-לאומי שנמצא קשור לרמות נמוכות יותר של תחושת ביטחון. תרשים 9 מציג את התפלגות רמות הדאגה המשפחתית לפי קבוצות נבחרות.

תרשים 9: התפלגות דאגת המשפחה במדינת המוצא, לפי קבוצות נבחרות (%)



הממצאים מצביעים על רמות גבוהות של דאגה משפחתית בכלל המדגם, אך גם על שונות ניכרת בין הקבוצות. שיעור גבוה במיוחד של משפחות "מאוד מודאגות" נרשם בקרב עובדים מהפיליפינים וממולדובה, וכן בקרב נשים, בעוד שבקרב עובדים מהודו ומסרי לנקה נרשמה דאגה מתונה יותר.

דפוס זה, שלפיו דאגה גבוהה של בני המשפחה במדינת המוצא קשורה לתחושת ביטחון נמוכה יותר, מצביע על כך שחוויית הביטחון של מהגרי עבודה אינה מתעצבת רק בישראל, אלא גם במרחב היחסים הטרנס-לאומי. הדאגה המשפחתית אינה רק רגשית; היא נטועה גם במחויבויות כלכליות ובהעברות כספים. כך, עובדת מהפיליפינים בענף המלונאות תיארה את הקושי שנוצר בעקבות צמצום העבודה: "עכשיו יש לי רק שניים או שלושה ימי עבודה בשבוע. זה לא מספיק כדי לשלוח כסף למשפחה בפיליפינים וגם לצרכים שלי כאן". אף שהציטוט אינו מתאר דאגה משפחתית ישירה, הוא ממחיש את

התנאים החומריים שבתוכם דאגת המשפחה במדינת המוצא עשויה להפוך לגורם נוסף של לחץ, אי-ודאות ותחושת ביטחון נמוכה יותר.

כדי לבחון את הקשר בין רמת הדאגה של בני המשפחה במדינת המוצא לבין תחושת הביטחון האישית של מהגרי העבודה, הושוו רמות תחושת הביטחון בין עובדים שדיווחו על דאגה משפחתית גבוהה, דאגה מתונה או היעדר דאגה. הממצאים מצביעים על דפוס ברור: עובדים שדיווחו כי משפחותיהם מאוד מודאגות הציגו תחושת ביטחון נמוכה יותר באופן מובהק בהשוואה לעובדים שדיווחו על דאגה מתונה או על היעדר דאגה. לא נמצא הבדל מובהק בין שתי הקבוצות האחרונות. דפוס זה מצביע על כך שדאגה משפחתית גבוהה קשורה לירידה ניכרת בתחושת הביטחון הסובייקטיבית של העובדים, גם כאשר תנאי החשיפה האובייקטיביים עשויים להיות דומים. בכך, המשפחה מתפקדת לא רק כמקור תמיכה מרחוק, אלא גם כמרחב רגשי-חברתי שדרכו מתעצמת תחושת הסיכון במדינת היעד.

לסיכום, הממצאים מצביעים על כך שהממד החברתי של תחושת הביטחון פועל בשני כיוונים מנוגדים: זמינותן של רשתות תמיכה מקומיות קשורה לרמות גבוהות יותר של תחושת ביטחון, בעוד שדאגה משפחתית גבוהה במדינת המוצא קשורה לירידה בתחושה זו. בנוסף, ניכרים פערים בין קבוצות מוצא-ענף, המעידים על שונות בדפוסי הנגישות לתמיכה ובאופן שבו לחצים טרנס-לאומיים מעצבים את חוויית הביטחון בזמן חירום.

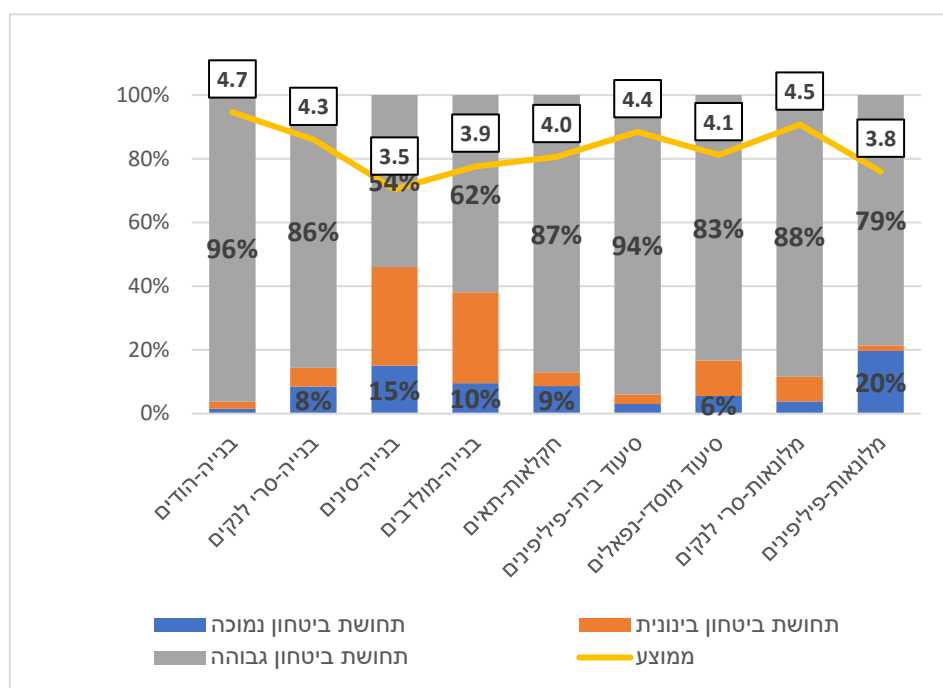
הממצאים שהוצגו עד כה מצביעים על קשרים עקביים בין תחושת הביטחון לבין נגישות למיגון ולמידע, רציפות תעסוקתית, רשתות תמיכה ולחץ משפחתי, וכן על פערים בין קבוצות מוצא-ענף. עם זאת, דפוסים אלה נבחנו עד כה בנפרד, ולכן אינם מאפשרים להעריך את תרומתו היחסית של כל גורם, במיוחד לנוכח החפיפה המבנית בין משתנים כגון מוצא, ענף ומגדר. על רקע זה, תת-הפרק הבא מציג ניתוח רב-משתני הבוחן אילו גורמים נותרים קשורים לתחושת הביטחון כאשר יתר המשתנים נכללים במודל במקביל.

4. מה מעצב את תחושת הביטחון, והקשר לשקילת עזיבה: ניתוח רב-משתני

תחושת הביטחון הסובייקטיבית של מהגרי העבודה מהווה אינדיקטור מרכזי להבנת התמודדותם עם מצב החירום במהלך ההסלמה הביטחונית ביוני 2025. לאחר שבפרקים הקודמים נבחנו ממדי הביטחון הפיזי, התעסוקתי והחברתי, תת-פרק זה בוחן תחילה כיצד תחושת הביטחון משתנה בין קבוצות מוצא-ענף, ולאחר מכן אילו גורמים נותרים קשורים לתחושה זו כאשר הם נבחנים במקביל. בהמשך נבחן גם הקשר בין תחושת הביטחון לבין הנטייה לשקול עזיבה של ישראל בתקופת ההסלמה.

תרשים 10 מציג את התפלגות תחושת הביטחון האישית ואת ממוצע דירוג תחושת הביטחון, בסולם 1–5, לפי קבוצות מוצא-ענף.

תרשים 10: תחושת הביטחון הסובייקטיבי של מהגרי עבודה לפי קבוצות מוצא-ענף
(אחוזים וממוצע דירוג)



הממצאים מצביעים על רמות גבוהות יחסית של תחושת ביטחון בכלל הקבוצות, אך גם על שונות משמעותית ביניהן. הרמה הגבוהה ביותר נרשמה בקרב עובדי בנייה מהודו, שרבים מהם הביעו אמון במדינה ובמערכות ההגנה שלה. כפי שכתב עובד מהודו בענף הבנייה: "יש לי אמון מלא בישראל. מערכת ההגנה שלה חזקה ולכן אני מרגיש בטוח". גם בקרב עובדי בנייה מסרי לנקה נרשמה תחושת ביטחון גבוהה, אם כי נמוכה יותר מזו של העובדים מהודו. לעומת זאת, בקרב עובדי בנייה מסין וממולדובה נרשם דפוס שונה: בקבוצות אלה נמצאו שיעורים גבוהים יחסית של תחושת ביטחון נמוכה או בינונית, וכן ממוצעי דירוג נמוכים יותר. הפערים בתוך אותו ענף מדגישים כי תחושת הביטחון אינה נגזרת ישירה של ענף התעסוקה או של תנאי המיגון בלבד, אלא קשורה גם למערכי מידע, תמיכה, שפה ואמון מוסדי שלא נמדדו במלואם במחקר זה. ביטוי לכך עולה מדבריו של עובד מסין בענף הבנייה, שכתב: "אני מקווה שכל המרחבים המוגנים בישראל יהיו פתוחים גם לזרים". בענפי הסיעוד, הביתי והמוסדי, נרשמה תמונה עקבית יחסית של רמות ביטחון גבוהות. דפוס זה עשוי להתיישב עם מאפייני עבודה ומגורים יציבים יותר ועם זמינות יחסית של גורמי תמיכה. בענף המלונאות, לעומת זאת, ניכרה שונות בין עובדים ממדינות מוצא שונות, ככל הנראה על רקע הפגיעה החריפה בענף וחוסר הוודאות התעסוקתית שנלוותה לה.

ניתוחי שונות מצביעים על הבדלים מובהקים בתחושת הביטחון בין קבוצות מוצא-ענף, ⁵ כאשר הפערים הבולטים ביותר מופיעים בתוך ענף הבנייה עצמו. ממצא זה מחזק את הטענה כי יש להבין את תחושת הביטחון לא רק דרך ענף התעסוקה או מדינת המוצא בנפרד, אלא דרך המיקום המשולב של העובדים בשוק העבודה, בהסדרי המגורים, ברשתות המידע ובמערכי התמיכה הזמינים להם.

⁵ One-Way ANOVA $F(9,1492)=38.84, p<.001$

כדי לבחון אילו גורמים קשורים לתחושת הביטחון הסובייקטיבית, בוצעה רגרסיה ליניארית היררכית. המשתנים הוזנו בהדרגתיות בהתאם למסגרת התאורטית של המחקר: בשלב הראשון הוכנסו משתני הביטחון הפיזי: נגישות למרחב מוגן וקבלת מידע בשפה מובנת; בשלב השני הוכנס משתנה הביטחון התעסוקתי: אירציפות עבודה בזמן הלחימה; בשלב השלישי הוכנס משתנה רשתות התמיכה המקומיות: קיומה של כתובת לפנייה בעת חירום; בשלב הרביעי הוכנס משתנה הדאגה של המשפחה במדינת המוצא; ובשלב האחרון הוכנסו משתני מוצא-ענף. תוצאות המודלים מוצגות בנספח א'. הקשרים המתוארים להלן משקפים את הקשר של כל משתנה לתחושת הביטחון כאשר יתר הגורמים במודל מובאים בחשבון

הכנסת משתני הביטחון הפיזי בשלב הראשון של המודל תרמה באופן ניכר להסבר תחושת הביטחון הסובייקטיבית. נגישות למרחב מוגן וקבלת מידע ברור בשפה מובנת נמצאו קשורות לרמות גבוהות יותר של תחושת ביטחון. ממצא זה מצביע על כך שאין להבין את תחושת הביטחון רק דרך עצם קיומה של מערכת הגנה, אלא גם דרך יכולתה להיות מתורגמת להנחיות ישימות, נגישות וברורות ברמת היומיום. ממד הביטחון התעסוקתי, כפי שנמדד באמצעות אירציפות עבודה בזמן הלחימה, תרם תרומה מצומצמת יחסית להסבר תחושת הביטחון. תרומתו הייתה מובהקת בשלב הכנסתו למודל, אך הקשר שלו לתחושת הביטחון נחלש לאחר שנוספו משתני התמיכה, דאגת המשפחה ומוצא-ענף. ממצא זה אינו מערער את חשיבות העבודה וההכנסה עבור מהגרי עבודה, אלא מצביע על כך שבעת חירום תחושת הביטחון המיידית קשורה יותר לממדים ואינדיקטורים אחרים.

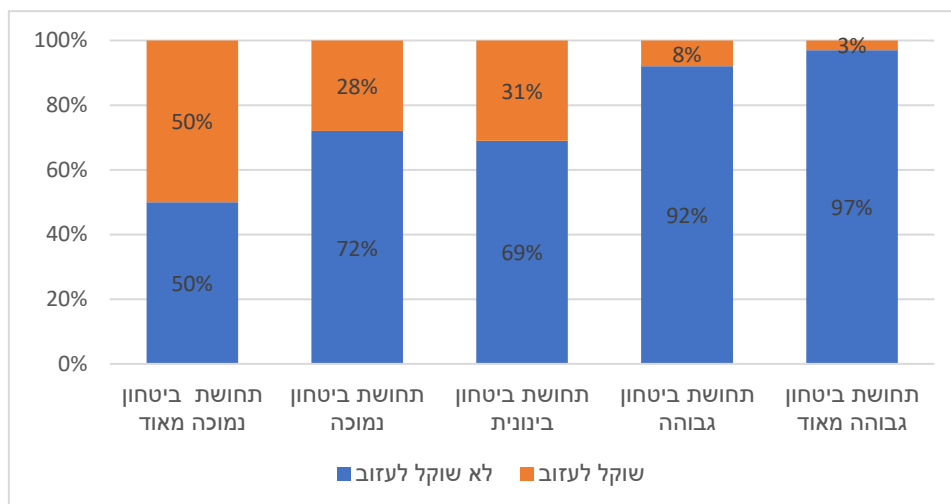
הוספת משתנה רשתות התמיכה המקומיות העמיקה את ההבנה של מנגנוני הביטחון הסובייקטיבי מעבר לתנאים הפורמליים של מיגון ותעסוקה. קיומה של כתובת לפנייה בעת חירום נמצא קשור לעלייה מובהקת בתחושת הביטחון. ממצא זה מדגיש כי תחושת ביטחון אינה נשענת רק על קיומן של הנחיות או תשתיות מיגון, אלא גם על האפשרות לדעת למי ניתן לפנות כאשר ההנחיות אינן ברורות, כאשר אין גישה למרחב מוגן, או כאשר נדרש סיוע בזמן אמת. בשלב הבא הוכנס למודל משתנה דאגת המשפחה במדינת המוצא. דאגה גבוהה יותר מצד בני המשפחה נמצאה קשורה לרמות נמוכות יותר של תחושת ביטחון, גם לאחר הבאה בחשבון של נגישות למיגון, מידע, אירציפות עבודה וכתובת לפנייה. ממצא זה מדגיש את האופי הטרנס-לאומי של חוויית הביטחון ואת האופן שבו לחצים רגשיים וחברתיים חוצי-גבולות חודרים להתמודדות היומיומית של מהגרי עבודה במצבי חירום.

לבסוף, גם לאחר הכנסת משתני המיגון, המידע, התעסוקה, התמיכה והדאגה המשפחתית, הוספת משתני מוצא-ענף שיפרה באופן מובהק את יכולת ההסבר של המודל. ממצא זה מלמד כי הפערים בין קבוצות עובדים אינם מוסברים במלואם באמצעות האינדיקטורים שנמדדו, וכי נותרת שונות הקשורה למיקומם של העובדים בתוך מבנה שוק העבודה, הסדרי המגורים, דפוסי התיווך, מערכי הפיקוח וזמינות משאבי התמיכה. אין לפרש פערים אלה כמאפיינים תרבותיים או זהותיים של הקבוצות, אלא כביטוי למיקומים מבניים שונים בתוך מערך ההעסקה וההגנה.

במישור האמפירי, הניתוח הרב-משתני מראה כי נגישות למיגון, מידע מהימן ומובן, כתובת זמינה לפנייה ודאגת המשפחה במדינת המוצא קשורים באופן שיטתי לתחושת הביטחון הסובייקטיבית של מהגרי עבודה במצב חירום. נוסף על כך, גם לאחר הבאה בחשבון של מנגנונים אלה, נותרו פערים בין קבוצות מוצא-ענף. ממצאים אלה מדגישים את מרכזיותם של תנאים תפקודיים יומיומיים, לצד מיקום בשוק העבודה, בעיצוב חוויית הביטחון במצב חירום.

מעבר להבנת הגורמים המעצבים את תחושת הביטחון עצמה, נבחן גם הקשר בין חוויה זו לבין כוונות התנהגותיות מוצהרות, ובפרט הנטייה לשקול עזיבה של ישראל בתקופת ההסלמה. נמצא קשר ברור בין תחושת הביטחון המדווחת לבין הנכונות המוצהרת להישאר במדינה. ממצא זה חשוב במיוחד נוכח תלותם של ענפי מפתח בכוח עבודה זר והחשש מפני עזיבה בעתות חירום. תרשים 11 מציג את שיעור העובדים שהעידו שהם שוקלים עזיבה לפי חמש רמות של תחושת ביטחון מוצהרת.

תרשים 11: שיעור העובדים השוקלים לעזוב את ישראל לפי רמת תחושת הביטחון



הנתונים מראים כי בקרב עובדים שדיווחו על תחושת ביטחון גבוהה מאוד כמעט שלא נרשמה נטייה לעזיבה, 3% בלבד. לעומת זאת, בקרב עובדים שתחושת הביטחון שלהם נמוכה מאוד, מחצית מן המשיבים דיווחו כי הם שוקלים עזיבה. גם ברמות הביניים של תחושת הביטחון ניכרת נטייה משמעותית לעזיבה, בשיעור של כשליש מן העובדים. דפוס זה מצביע על כך שתחושת הביטחון פועלת כרצף חווייתי, ולא כמשתנה דיכוטומי, הקשור לכוונות התנהגותיות מוצהרות.

העדויות האיכותניות ממחישות כי הנטייה לשקול עזיבה אינה מתמצה בהעדפה אישית לעזוב או להישאר, אלא כרוכה גם ביכולת מעשית לפעול בתוך מצב של איודאות. עובד ממולדובה בענף הבנייה, שדיווח על תחושת ביטחון בינונית ועל דאגה גבוהה מצד משפחתו במדינת המוצא, כתב: *"אני רוצה לחזור, אבל לא יודע איך. בבקשה תעזרו לי"*. ציטוט זה ממחיש כי עבור חלק מן העובדים שקילת עזיבה אינה רק תגובה לחשש ביטחוני, אלא גם תוצר של תלות במידע, במשאבים ובמנגנוני סיוע המאפשרים או מגבילים את מימוש ההחלטה. בדומה לכך, עובד מהודו בענף הבנייה, שדיווח על תחושת ביטחון חלקית ועל דאגה גבוהה מצד משפחתו, כתב: *"אם תהיה שוב מלחמה, אני חושב שנכון לחזור להודו"*. עדויות אלה מחדדות כי הנטייה לעזיבה מופיעה בעיקר כאשר מצב החירום נתפס כמתמשך או כבלתי ניתן לשליטה, ולא בהכרח כתגובה מיידית וחד-פעמית לאירוע ביטחוני נקודתי.

כדי לבחון האם הקשר בין תחושת הביטחון לבין הנטייה לשקול עזיבה נשמר גם לאחר הבאה בחשבון של הבדלים מבניים בין קבוצות עובדים, נערכה רגרסיה לוגיסטית היררכית שבה המשתנה התלוי הוא שקילת עזיבה, כן או לא. בשלב הראשון הוזנה תחושת הביטחון הסובייקטיבית, ובשלב השני נוספו משתני דמה של שיוך לקבוצת מוצא-ענף. תוצאות המודלים מוצגות בנספח ב', טבלה ב'1.

ממצאי המודל מאשרים את הדפוס העולה מן הניתוח התיאורי: תחושת הביטחון נותרה קשורה באופן חזק ועקבי לנטייה לשקול עזיבה, גם לאחר בקרה על שיוך לקבוצת מוצא-ענף. רמות נמוכות יותר של תחושת ביטחון נמצאו קשורות לסיכויים גבוהים יותר לשקול יציאה מישראל. במקביל, השוואה בין מודלים משלימים, המוצגת בנספח ב', טבלה 2, מראה כי הכנסת תחושת הביטחון הסובייקטיבית למודל מחלישה חלק מן הקשרים בין משתנים מבניים לבין הנטייה לשקול עזיבה, ובפרט את הקשר עם קיומה של כתובת לפנייה ועם שיוך לחלק מקבוצות מוצא-ענף. דפוס זה תואם את הפרשנות שלפיה תנאים מבניים קשורים לנטייה לעזיבה, בין היתר דרך האופן שבו הם מתורגמים לחוויה סובייקטיבית של ביטחון או חוסר ביטחון. עם זאת, דאגת המשפחה במדינת המוצא נותרת קשורה באופן חזק ומובהק לשקילת עזיבה גם לאחר הכנסת תחושת הביטחון, ומחדדת את חשיבותו של הממד הטרנס-לאומי בעיצוב שיקולי הישארות ועזיבה. חשוב להדגיש כי שקילת עזיבה אינה מעידה בהכרח על עזיבה בפועל. עבור מהגרי עבודה, עזיבה בפועל כרוכה בשיקולים כלכליים, משפחתיים ומעשיים רחבים יותר. לפיכך, יש לפרש את הנטייה לשקול עזיבה כאינדיקציה לערעור תחושת הביטחון והיציבות, ולא כתחזית ישירה להתנהגות עתידית.

לסיכום, דפוסי הקשרים שנמצאו מצביעים על כך שתחושת הביטחון הסובייקטיבית משמשת נקודת חיבור בין תנאי מיוגן, מידע, רשתות תמיכה ולחצים משפחתיים לבין הנטייה לשקול עזיבה. עם זאת, מאחר שהנתונים נאספו בנקודת זמן אחת, אין באפשרות הניתוח לקבוע את כיוון הקשר או להוכיח מנגנון תיווך. לכן יש להבין את הממצאים כעדות לדפוסי קשר עקביים: עובדים הנהנים מנגישות גבוהה יותר למיוגן, ממידע ברור, מכתובת זמינה לפנייה ומרמות נמוכות יותר של לחץ משפחתי מדווחים על תחושת ביטחון גבוהה יותר; ותחושת ביטחון גבוהה יותר קשורה, בתורה, לנטייה נמוכה יותר לשקול עזיבה של ישראל בזמן חירום.

5. דיון ומסקנות

ממצאי המחקר מצביעים על כך שתחושת הביטחון של מהגרי עבודה בישראל בעת הסלמה ביטחונית אינה נקבעת רק לפי עוצמת האיום או לפי עצם קיומן של תשתיות מיוגן. השאלה המרכזית היא האם העובדים יכולים לממש את ההגנה בפועל: להבין את ההנחיות, להגיע למרחב מוגן, להמשיך להתפרנס מבלי להיחשף לסיכון בלתי סביר, ולדעת למי לפנות בזמן אמת. במונחי ביטחון אנושי, ביטחון בעת חירום אינו מתמצה בהגנה מפני פגיעה פיזית, אלא כולל גם יכולת לפעול, להבין, להתפרנס, לקבל סיוע ולשמור על תחושת שליטה.

המחקר מציע להבין את תחושת הביטחון של מהגרי עבודה בעת חירום דרך שלושה ממדים משלימים: ביטחון פיזי, ביטחון תעסוקתי והממד החברתי, אשר פועלים במשולב. הממצאים מראים כי תחושת הביטחון נוצרת דווקא בנקודות החיבור ביניהם: כאשר מידע אינו נגיש, גם מרחב מוגן עלול להישאר בלתי שימושי; כאשר העבודה נמשכת ללא תנאי מיוגן, רציפות תעסוקתית עלולה להפוך לחשיפה לסיכון; וכאשר אין כתובת לפנייה, גם מערכת חירום קיימת אינה בהכרח נחווית כמגינה.

הטענה המרכזית העולה מהמחקר, מקולות העובדים, היא כי מהגרי העבודה נכללים בישראל באופן פורמלי, אך לא תמיד באופן תפקודי, במערכות ההגנה והחירום. הם שוהים במדינה כדין, ולעיתים מועסקים בענפים חיוניים, אך נגישותם למידע, למיוגן, לסיוע ולאחריות מוסדית נותרת חלקית, מתווכת ותלויה במיקום הענפי והחברתי שלהם. במובן זה, הממצאים מתכתבים עם ספרות על הגירת עבודה זמנית, מעמד חוקי רעוע ואיבודאות מוסדית המראה כי מעמד חוקי מותנה מעצב לא רק זכויות

פורמליות, אלא גם נגישות יומיומית להגנה, למשאבים ולתחושת שייכות (Nyers, 2006; Drotbohm & Hasselberg, 2015).

המקרה הישראלי מדגיש במיוחד את האינטראקציה בין שלושה מערכים מוסדיים: מערך האזרחות, המגדיר מי נתפס כחלק מן הקולקטיב הזכאי להגנה, מידע ושירותים בזמן משבר; מערך התעסוקה, המעצב את תלותם של מהגרי העבודה בענף, במעסיק ובאשרת העבודה; ומערך החירום הביטחוני, האחראי על הפעלת תשתיות המיגון, ההסברה והסיוע בזמן אמת. כאשר שלושת המערכים הללו אינם מתואמים סביב צורכיהם של מהגרי העבודה, נוצרים פערים בין הכללה פורמלית במדינה לבין ביטחון ממשי בעת חירום. זהו הפער המרכזי שהדו"ח מבקש לחשוף: לא היעדר מוחלט של הגנה, אלא הגנה חלקית, לא עקבית ותלויה במיקום הענפי, הגאוגרפי והחברתי של העובדים.

ממד הביטחון הפיזי ממחיש היטב פער זה. ברוב הקבוצות נמצא כי מרבית העובדים דיווחו על נגישות גבוהה למרחבים מוגנים, ורובם המכריע של מי שהייתה להם גישה למיגון אכן נכנסו למרחב מוגן בעת אזעקה. ממצא זה חשוב משום שהוא מערער הסברים המתמקדים ב"חוסר היענות" או ב"תרבות סיכון" של העובדים. הבעיה אינה נעוצה ברצון העובדים לפעול לפי ההנחיות, אלא בתנאים המאפשרים להם לעשות זאת. כאשר עובדים אינם מגיעים למרחב מוגן, הדבר קשור לרוב למרחק, להיעדר מיגון במקום העבודה או המגורים, לעבודה בשטח פתוח, להיעדר מידע בשפה מובנת, או לאחריות טיפולית שאינה מאפשרת להם להתפנות. בהקשר זה, מגדר ומרחב אינם רק מאפייני רקע של המדגם אלא הם מעצבים בפועל את האפשרות להתגונן. בחקלאות, עבודה ומגורים במרחבים פתוחים או פריפריאליים מצמצמים את הנגישות למיגון. בסיעוד הביתי, לעומת זאת, מקום העבודה ומקום המגורים מתלכדים, אך אחריות הטיפול עלולה להגביל את יכולת העובדת או העובד להתפנות בעצמם. לכן, נגישות למרחב מוגן אינה רק שאלה של תשתית, אלא גם של ארגון העבודה, מיקום, מגדר ויחסי תלות.

גם הביטחון התעסוקתי התגלה כממד אמביוולנטי. מצד אחד, הפסקת עבודה במהלך הסלמה ביטחונית מערערת הכנסה, ודאות ותחושת שליטה, במיוחד עבור עובדים שחובות, התחייבויות משפחתיות ומעמד חוקי תלויים בהמשך ההעסקה. מצד שני, רציפות תעסוקתית אינה בהכרח ביטוי לביטחון. בענפים חיוניים, ובעיקר חקלאות וסיעוד, עובדים רבים המשיכו לעבוד גם בזמן הסלמה; אך עבור חלקם, המשך העבודה התרחש בתנאי חשיפה לסיכון, ללא אפשרות ממשית להפסיק לעבוד או להציב גבולות. מכאן עולה פרדוקס הביטחון התעסוקתי של מהגרי עבודה בעת חירום: אירציפות תעסוקתית עלולה לערער את יכולת הקיום, אך רציפות תעסוקתית עלולה להפוך למסוכנת כאשר היא מתקיימת ללא מיגון, מידע ופיקוח מספקים. ממצא זה מתיישב עם גרינהל ורוזנבלט (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), שהדגישו כי אי-ביטחון תעסוקתי אינו מתמצה באובדן עבודה בפועל, אלא כולל גם חוויית איום, חוסר שליטה ופגיעות ביחסי העבודה.

הממצאים מציעים לכן להבחין בין שלושה מצבים שונים: רציפות מגינה, שבה העבודה נמשכת בתנאים המאפשרים ביטחון יחסי; רציפות מסכנת, שבה העבודה נמשכת למרות חשיפה לאיום; ואי-רציפות מערערת, שבה הפסקת העבודה פוגעת בהכנסה, בוודאות ובתחושת השליטה. הבחנה זו חשובה במיוחד ביחס למהגרי עבודה, משום שעבורם עבודה אינה רק מקור פרנסה, אלא גם תנאי לשהייה חוקית, להחזר חובות, להעברות כספים ולמימוש פרויקט ההגירה כולו. לכן, מדיניות חירום אינה

יכולה להסתפק בשאלה האם העבודה נמשכה או הופסקה, אלא צריכה לבחון באילו תנאים היא נמשכה, מי נשא בסיכון, ומה היו אפשרויות הבחירה שעמדו בפני העובדים.

הממד החברתי מוסיף שכבה נוספת להבנת תחושת הביטחון. עובדים שדיווחו על כתובת לפנייה בעת חירום דיווחו גם על רמות גבוהות יותר של תחושת ביטחון. ממצא זה מדגיש כי ביטחון בעת חירום אינו רק תוצר של תשתית פיזית, אלא גם של יחסים, אמון ויכולת לקבל מענה בזמן אמת. כתובת לפנייה יכולה להיות מעסיק, חברים, עמיתים, קהילה, נציגות מדינת מוצא או ארגון סיוע; אך עצם קיומה אינו מספיק. היא צריכה להיות נגישה, מובנת, אמינה וזמינה בשפה ובערוץ שהעובדים יכולים להשתמש בהם בזמן אמת. בהיעדר כתובת כזו, גם מערכת מיגון מפותחת עלולה להישאר בלתי נגישה בפועל.

לצד רשתות התמיכה המקומיות, המחקר מדגיש את אופייה הטרנס־לאומי של תחושת הביטחון. דאגת המשפחה במדינת המוצא נמצאה קשורה לרמות נמוכות יותר של תחושת ביטחון בקרב העובדים. ממצא זה חשוב משום שהוא מרחיב את גבולות הניתוח מעבר למקום העבודה ולמקום המגורים בישראל. עבור מהגרי עבודה, מצב חירום בישראל נחוה גם דרך שיחות עם בני משפחה, דרישות להרגעה, חשש מפגיעה ביכולת לשלוח כסף, ולחץ לשוב למדינת המוצא. לכן, תחושת הביטחון אינה נוצרת רק בתוך גבולות המדינה המארחת; היא נבנית גם דרך יחסים משפחתיים וכלכליים חוצי גבולות. במובן זה, אזעקה בישראל עשויה לייצר חרדה גם במשפחה בהודו, בפיליפינים, בסרי לנקה, בתאילנד, בסין, במולדובה או בנפאל, והחרדה המשפחתית חוזרת ומשפיעה על העובד בישראל.

הקשר שנמצא בין תחושת הביטחון לבין הנטייה לשקול עזיבה מצביע על כך שתחושת הביטחון היא אינדיקטור רגיש לערעור היציבות של העובדים בישראל. עובדים שדיווחו על תחושת ביטחון נמוכה יותר נטו יותר לשקול עזיבה, אך אין לפרש קשר זה כהוכחה למנגנון סיבתי. סביר יותר להבין אותו כביטוי לכך שתנאי מיגון, עבודה, מידע ותמיכה מתורגמים לחוויה כוללת של תחושת ביטחון או געגועות, וזו משפיעה על האופן שבו העובדים מעריכים את המשך שהייתם בישראל.

תרומתו של המחקר היא בהסטת נקודת המבט מן השאלה כיצד קונפליקטים מייצרים הגירה או פליטות, אל השאלה כיצד קונפליקט במדינת היעד מעצב את חייהם של מהגרים שכבר נמצאים בה. במקרה הישראלי, מהגרי העבודה אינם נמלטים מאזור סכנה, אלא נדרשים להחליט אם להמשיך לחיות ולעבוד בתוך מדינת יעד הנתונה להסלמה ביטחונית. לכן, השאלה אם להישאר או לשקול עזיבה אינה רק תגובה לפחד, אלא הערכה מחודשת של היחס בין ביטחון, פרנסה, חוב, משפחה, מעמד חוקי ותלות במעסיק.

לצד זאת, יש לקרוא את הממצאים לאור מגבלות המחקר. המדגם אינו מייצג את כלל אוכלוסיית מהגרי העבודה בישראל, והוא מבוסס על דגימת נוחות מקוונת. ייתכן שעובדים בעלי נגישות דיגיטלית נמוכה, עובדים מבודדים יותר, או עובדים שאינם חברים בקבוצות מידע רלוונטיות, מיוצגים בו בחסר. בנוסף, קיימת הטיית הישרדות: הסקר נערך לאחר תום ההסלמה, ולכן אינו כולל עובדים שעזבו את ישראל במהלך ימי הלחימה או מיד לאחריהם. ייתכן שדווקא עובדים אלה חוו רמות נמוכות במיוחד של תחושת ביטחון. כמו כן, יש להביא בחשבון הטיית רצייה חברתית: עובדים התלויים במעסיק ובמעמדם החוקי עשויים לדווח על תחושת ביטחון גבוהה יותר מזו שחוו בפועל, בין מתוך אמון אמיתי ובין מתוך חשש, ציות או רצון להציג תשובה "נכונה". מגבלות אלה אינן מבטלות את חשיבות

הדפוסים שנמצאו, אך הן מחייבות לפרש את הממצאים כאינדיקציה לקשרים ולמנגנונים, ולא כאומדן מייצג של כלל האוכלוסייה.

לסיכום, המחקר מסיט את הדיון מביטחון כהגנה פיזית בלבד להבנת ביטחון כתוצר של הכללה ממשית במערכות הגנה, מידע ותמיכה. עבור מהגרי עבודה, תחושת הביטחון נוצרת במפגש בין מעמד חוקי מותנה, תלות במעסיק, תנאי מגורים ועבודה, נגישות למידע ורשתות תמיכה מקומיות וטרנס-לאומיות. מכאן שהגנה על מהגרי עבודה בעת חירום אינה צריכה להיות מוצדקת רק דרך נחיצותם הכלכלית לענפי המשק, אלא דרך אחריותה של המדינה כלפי כלל השוהים בתחומה כדן. שאלת הביטחון של מהגרי עבודה היא אפוא שאלה של זכויות, אחריות מוסדית והכללה בפועל.

6. אפשרויות פעולה ויישום

ההמלצות שלהלן אינן מבוססות על הערכה ישירה של אפקטיביות כלי מדיניות מסוימים, אלא נגזרות מדפוסי הפגיעות, החסמים והקשרים שנמצאו במחקר. מטרתן היא להצביע על תחומים שבהם נדרשת התערבות מערכתית כדי לצמצם את הפער בין קיומן הפורמלי של מערכות הגנה, מידע ותמיכה לבין יכולתם של מהגרי עבודה להשתמש בהן בפועל בעת חירום.

1. **מעבר מהנגשת מידע ליכולת מימוש מידע** - נוכח הקשר שנמצא בין נגישות למידע לבין יכולת מימוש ההגנה בפועל, מומלץ לחזק את מנגנוני התיווך בין הגופים המפיצים הנחיות חירום לבין אתרי העבודה והמגורים שבהם נמצאים העובדים. הנגשת מידע רב-לשוני חשובה, אך מימושו תלוי בכך שהעובדים יודעים כיצד לפעול במצבים קונקרטיים: היכן נמצא המרחב המוגן הקרוב, מה עושים אם אין גישה אליו, למי פונים בזמן אמת, ומי אחראי לספק מענה. לכן, מומלץ לתרגם הנחיות כלליות להנחיות יישומיות, המותאמות לתנאי העבודה והמגורים בפועל. הנחיות אלה צריכות להיות קצרות, ברורות, רב-לשוניות, מופצות בערוצים שבהם העובדים משתמשים בפועל, ומלוות בהסבר מעשי לגבי דרכי פעולה בזמן אזעקה או בעת היעדר גישה למיגון.

2. **התאמה ענפית של הנחיות חירום** - דפוסי הפגיעות שנמצאו מצביעים על צורך בפיתוח הנחיות חירום ייעודיות לענפים שבהם תנאי העבודה או המגורים מגבילים את יכולת ההתגוננות. בענפי החקלאות והבנייה, המאופיינים בעבודה בשטחים פתוחים, באתרי עבודה משתנים ובמגורים שלעיתים אינם ממוגנים, נדרשות הנחיות שונות מאלה המתאימות לעבודה במבנה קבוע. גם בסיעוד הביתי נדרשת התאמה ענפית ייחודית. במקרים אלה מקום העבודה ומקום המגורים מתלכדים, והעובדת או העובד עשויים להיות אחראים למטופל שאינו מסוגל להתפנות עצמאית. לכן, יש צורך בהנחיות ברורות המתייחסות לא רק למיגון העובד, אלא גם למצב שבו אחריות טיפולית מגבילה את יכולתו להתפנות למרחב מוגן. התאמה ענפית כזו תאפשר להפוך את הנחיות החירום מכלליות ורשמיות לשימויות במצבי העבודה והמגורים שבהם מצויים העובדים בפועל.

3. **חיזוק רשתות תמיכה וכתובות לפנייה בעת חירום** - נוכח הקשר שנמצא בין קיומה של כתובת לפנייה לבין תחושת ביטחון גבוהה יותר, מומלץ לפתח מנגנון רב-ערוצי שיבטיח שלכל עובד תהיה כתובת ברורה, זמינה ובשפתו בעת חירום. כתובת זו יכולה לכלול מעסיק, נציג חברת כוח-אדם, גורם קהילתי, ארגון סיוע, נציגות מדינת מוצא או מוקד ייעודי. עם זאת, אין להסתמך על המעסיק כערוץ בלעדי. במצבים שבהם מקור הסיכון קשור לתנאי העבודה, להיעדר מיגון או לדרישה להמשיך לעבוד בזמן סכנה, העובד זקוק גם לערוץ פנייה שאינו תלוי ישירות במעסיק. לכן, מומלץ לפתח מערך שבו

קיימות כמה כתובות אפשריות, ברמות שונות של קרבה לעובד, תוך הבטחת זמינות לשונית, אופן ויכולת תגובה בזמן אמת.

4. **הגעה יזומה לקבוצות שאינן מחוברות לערוצי המידע הקיימים** - הממצאים מצביעים על כך שאין להניח שהפצת מידע בערוצים כלליים מגיעה לכלל העובדים באופן שווה. קבוצות מסוימות דיווחו על נגישות נמוכה יותר למידע, לתמיכה או לכתובת לפנייה, ולכן נדרשת הגעה יזומה אליהן. מומלץ לפתח מנגנוני ניטור והגעה לקבוצות שבהן זוהו חסמים גבוהים יותר, כגון עובדים מסין בענף הבנייה, וכן קבוצות נוספות שאינן מחוברות באופן סדיר לערוצי המידע הקיימים. מנגנונים אלה יכולים לכלול ביקורים באתרי עבודה ובמקומות מגורים, הפצה דרך נציגים לשוניים, שיתוף פעולה עם קהילות עובדים, שימוש בערוצי תקשורת דיגיטליים בשפת האם, ועבודה עם מעסיקים וחברות ביצוע. עם זאת, השימוש במעסיקים כערוץ הפצה צריך להיות מלווה בפיקוח, כדי שלא תיווצר תלות בלעדית בהם כמקור מידע ותמיכה.

5. **עיגון אחריות מעסיקים לתוכנית חירום מותאמת למהגרי עבודה** - נוכח הדפוסים שנמצאו, ובפרט הפערים בנגישות למיגון וביכולת לפעול בזמן אמת, מומלץ לעגן באופן ברור את אחריותם של מעסיקים להכין תוכנית חירום מותאמת לעובדים הזרים. התוכנית צריכה להיות כתובה, מתורגמת לשפות הרלוונטיות, מותאמת לענף ולמקום העבודה, ונגישה לעובדים מראש ולא רק בזמן חירום. תוכנית כזו צריכה לכלול לפחות את מיקום המרחבים המוגנים במקום העבודה ובמקום המגורים, נוהל פעולה בעת אזעקה, איש קשר זמין בשפת העובדים או באמצעות תיווך לשוני, דרך לדווח על היעדר מיגון או על חסמים בהגעה למרחב מוגן, והבהרה מפורשת כי אין לדרוש מעובדים להמשיך לעבוד בשטח פתוח, באתר לא ממוגן, או במצב שבו אין להם אפשרות להגיע למרחב מוגן בפרק הזמן הנדרש. עיגון אחריות המעסיקים אינו מחליף אחריות מדינתית, אלא צריך להיות חלק ממערך רחב יותר של פיקוח, הנחיה ותמיכה.

6. **פיקוח על נגישות ממשית למיגון במקומות עבודה ומגורים** - הדפוסים שנמצאו מצביעים על צורך בחיזוק מנגנוני הפיקוח והבקרה על תנאי מיגון, מגורים ועבודה בעת חירום, במיוחד בענפים ובקבוצות שבהם זוהתה נגישות נמוכה יותר למיגון או למידע. פיקוח זה צריך להתמקד לא רק בקיומו הפורמלי של מקלט, ממ"ד או מרחב מוגן, אלא ביכולת העובדים להגיע אליו בפועל בפרק הזמן הנדרש. מומלץ לבצע מיפוי יזום של נגישות למרחבים מוגנים בדיוור מטעם מעסיקים, באתרי בנייה, במשקים חקלאיים ובבתי מטופלים שבהם מועסקים עובדי סיעוד. המיפוי צריך לכלול בחינה של מרחק, זמן הגעה, נגישות בשעות העבודה והמנוחה, מצב התשתית, שילוט והסבר בשפה מובנת. פיקוח כזה חיוני במיוחד במצבים שבהם העובדים תלויים במעסיק גם לצורך מגורים וגם לצורך עבודה, ולכן מתקשים לדווח על ליקויים או לסרב לעבוד בתנאי סיכון.

7. **התייחסות להיבט הטרנס-לאומי של תחושת הביטחון** - הקשר שנמצא בין דאגת בני המשפחה במדינת המוצא לבין תחושת הביטחון של העובדים מצביע על כך שחויית הביטחון של מהגרי עבודה אינה מתקיימת רק בישראל, אלא גם במרחב משפחתי וכלכלי חוצה גבולות. לכן, מומלץ לבחון פיתוח ערוצי מידע משלימים המיועדים גם למשפחות העובדים במדינות המוצא, בעיקר עבור קבוצות שבהן דווחה דאגה משפחתית גבוהה במיוחד. בשלב ראשון ניתן לבחון זאת כפיילוט, בשיתוף נציגויות רלוונטיות, קהילות עובדים, ארגוני סיוע וגורמים במדינות המוצא. כלים אפשריים כוללים מסרים מרוכזים בשפת האם, סרטונים, מידע מוסמך על מצב החירום והנחיות ההתגוננות, והפצה דרך ערוצים קהילתיים אמינים. מטרת מהלך כזה אינה להחליף את התקשורת הישירה עם

העובדים, אלא לצמצם איוזאות בקרב בני המשפחה, שמשליכה גם על תחושת הביטחון של העובדים עצמם.

מכלול ההמלצות מדגיש כי מדיניות חירום אפקטיבית כלפי מהגרי עבודה אינה יכולה להסתפק בקיומן הפורמלי של הנחיות, מערכות מידע או מרחבים מוגנים. עליה להבטיח יכולת ממשית לפעול לפיהן: מרחב מוגן נגיש, מידע יישומי, כתובת בטוחה לפנייה, הגנה מפני ענישה, פיקוח על מעסיקים ואתרי מגורים, וחלוקת אחריות ברורה בין המדינה, המעסיקים, גורמי התיווך, הקהילות והארגונים הרלוונטיים. רק שילוב בין מיגון, מידע, תמיכה ואחריות מוסדית יכול לצמצם את הפער בין הגנה פורמלית לבין ביטחון בפועל, ולהבטיח כי מהגרי עבודה השוהים בישראל כדין לא יוותרו בשולי מערכות החירום דווקא ברגעים שבהם הם זקוקים להן ביותר.

מקורות

רשות האוכלוסין וההגירה. (2025). נתוני זרים בישראל: מהדורה מס' 2–2025. אגף תכנון מדיניות ואסטרטגיה.

Basok, T., Bélanger, D., & Rivas, E. (2014). Reproducing deportability: Migrant agricultural workers in south-western Ontario. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(9), 1394–1413.

Brickell, K. (2020). *Home SOS: Gender, violence, and survival in crisis ordinary Cambodia*. Wiley-Blackwell.

Collyer, M. (2012). Deportation and the micropolitics of exclusion: The rise of removals from the UK to Sri Lanka. *Geopolitics*, 17(2), 276–292.

<https://doi.org/10.1080/14650045.2011.562940>

De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488–509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>

Drotbohm, H., & Hasselberg, I. (2015). Deportation, anxiety, justice: New ethnographic perspectives. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(4), 551–562.

<https://doi.org/10.1080/1369183X.2014.957172>

Fudge, J., & MacPhail, F. (2009). The temporary foreign worker program in Canada: Low-skilled workers as an extreme form of flexible labor. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(1), 5–46.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.

<https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>

Niezna, M. (2022). Paper chains: Tied visas, migration policies, and legal coercion. *Journal of Law and Society*, 49(2), 362–384. <https://doi.org/10.1111/jols.12366>

Nyers, P. (2006). *Rethinking refugees: Beyond states of emergency*. Routledge.

Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335–414.

Sirkeci, I., & Cohen, J. H. (2016). Cultures of migration and conflict in contemporary human mobility in Turkey. *European Review*, 24(3), 381–396.

<https://doi.org/10.1017/S1062798716000119>

Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

United Nations Development Programme. (1994). *Human development report 1994: New dimensions of human security*. Oxford University Press.

נספח א

רגרסיה ליניארית היררכית לניבוי תחושת הביטחון הסובייקטיבית

נספח זה מציג את תוצאות הרגרסיה הליניארית ההיררכית שבחנה אילו גורמים קשורים לתחושת הביטחון הסובייקטיבית של מהגרי עבודה במהלך ההסלמה הביטחונית. המשתנה התלוי הוא תחושת הביטחון הסובייקטיבית, שנמדדה בסולם 1–5, כך שערך גבוה יותר מציין תחושת ביטחון גבוהה יותר. המשתנים הוזנו למודל בשלבים בהתאם למסגרת האנליטית של המחקר. בשלב הראשון הוזנו משתני הביטחון הפיזי: נגישות למרחב מוגן וקבלת מידע בשפה מובנת. בשלב השני נוסף משתנה אי-רציפות העבודה בזמן הלחימה. בשלב השלישי נוסף משתנה קיומה של כתובת לפנייה בעת חירום. בשלב הרביעי נוסף משתנה דאגת המשפחה במדינת המוצא. בשלב החמישי נוספו משתני דמה של קבוצות מוצא-ענף. קבוצת הייחוס במשתני מוצא-ענף היא עובדים מהודו בענף הבנייה.

המשתנים הבלתי תלויים קודדו כך: נגישות למרחב מוגן: 0 = אין גישה; 1 = גישה במקום העבודה או במקום המגורים; 2 = גישה בשני המקומות. קבלת מידע: 0 = לא קיבל מידע; 1 = קיבל אך לא מספיק; 2 = קיבל מידע. אירציפות עבודה: 0 = עבד כל יום; 1 = לא עבד באופן רציף. כתובת לפנייה: 0 = אין/לא בטוח; 1 = יש. דאגת המשפחה: 0 = לא מודאגים/לא יודע; 1 = מעט מודאגים; 2 = מאוד מודאגים.

לוח א1: רגרסיה ליניארית היררכית לניבוי תחושת הביטחון הסובייקטיבית

משתנה	מודל 1	מודל 2	מודל 3	מודל 4	מודל 5
קבוע	***3.241 (0.093)	***3.302 (0.094)	***3.158 (0.091)	***3.653 (0.102)	***3.914 (0.104)
נגישות למרחב מוגן	***0.380 (0.040)	***0.382 (0.040)	***0.313 (0.039)	***0.293 (0.038)	***0.294 (0.037)
קבלת מידע בשפה מובנת	***0.272 (0.038)	***0.269 (0.038)	***0.201 (0.037)	***0.200 (0.036)	***0.185 (0.035)
אירציפות עבודה בזמן הלחימה	-	***0.175- (0.047)	**0.150- (0.045)	*0.090- (0.044)	0.012- (0.046)
קיימת כתובת לפנייה	-	-	***0.520 (0.048)	***0.470 (0.047)	***0.373 (0.045)
דאגת המשפחה במדינת המוצא	-	-	-	***0.354- (0.036)	***0.247- (0.036)
סרי לנקה-בנייה	-	-	-	-	***0.313- (0.055)
סין-בנייה	-	-	-	-	***0.915- (0.077)
מולדובה-בנייה	-	-	-	-	***0.746- (0.090)
תאילנד-חקלאות	-	-	-	-	***0.560- (0.067)
פיליפינים-סיעוד ביתי	-	-	-	-	0.008- (0.163)
נפאל-סיעוד מוסדי	-	-	-	-	***0.548- (0.128)
סרי לנקה-מלונאות	-	-	-	-	0.154- (0.110)
פיליפינים-מלונאות	-	-	-	-	***0.706- (0.085)
קבוצות קטנות/אחרות	-	-	-	-	*0.258- (0.108)

הערה: הערכים הם מקדמי רגרסיה לאסטנדרטיים (B); שגיאות תקן מוצגות בסוגריים; ***p<.001, ** p<.01, * p<.05

לוח א2: מדדי התאמת המודלים בגרסיה הליניארית ההיררכית

מודל 5	מודל 4	מודל 3	מודל 2	מודל 1	מדד
1,459	1,459	1,459	1,459	1,459	N
0.332	0.219	0.168	0.102	0.093	R ²
0.326	0.216	0.165	0.100	0.092	R ² מתוקן
***27.23	***95.56	***115.49	***13.79	-	F לשינוי

הערה. מודל 1 כולל נגישות למרחב מוגן וקבלת מידע בשפה מובנת; מודל 2 מוסיף אירציפות עבודה בזמן הלחימה; מודל 3 מוסיף קיומה של כתובת לפנייה; מודל 4 מוסיף דאגת המשפחה במדינת המוצא; מודל 5 מוסיף משתני דמה של קבוצות מוצא–
 ענף $p < .05$, * $p < .01$, ** $p < .001$, ***

נספח ב

רגרסיות לוגיסטיות לניבוי נטייה לשקול עזיבה של ישראל

נספח זה מציג את תוצאות הרגרסיות הלוגיסטיות שבחנו את הקשר בין תחושת הביטחון הסובייקטיבית לבין הנטייה לשקול עזיבה של ישראל. המשתנה התלוי קודד כמשתנה בינארי: $1 =$ העובד שוקל לעזוב אם המצב יימשך או עזב/עומד לעזוב; $0 =$ אינו שוקל לעזוב או שקל בעבר אך החליט להישאר. בטבלה ב'1 מוצגים שני מודלים היררכיים. במודל הראשון הוזנה תחושת הביטחון הסובייקטיבית בלבד. במודל השני נוספו משתני דמה של קבוצות מוצא-ענף. קבוצת הייחוס היא עובדים מהודו בענף הבנייה.

טבלה ב1: רגרסיה לוגיסטית היררכית לניבוי נטייה לשקול עזיבה של ישראל

משתנה	מודל 1	מודל 2
תחושת ביטחון סובייקטיבית	***0.39 [0.46, 0.33]	***0.38 [0.46, 0.31]
סרי לנקה-בנייה	-	*0.46 [0.92, 0.23]
סין-בנייה	-	1.26 [2.39, 0.67]
מולדובה-בנייה	-	1.45 [3.01, 0.70]
תאילנד-חקלאות	-	0.72 [1.42, 0.37]
פיליפינים-סיעוד ביתי	-	1.16 [5.26, 0.26]
נפאל-סיעוד מוסדי	-	1.69 [4.62, 0.62]
סרי לנקה-מלונאות	-	0.40 [1.91, 0.08]
פיליפינים-מלונאות	-	†0.43 [1.01, 0.19]
קבוצות קטנות/אחרות	-	0.61 [2.30, 0.16]
N	1,497	1,497

הערה. הערכים הם יחסי סיכויים (OR); רווחי סמך של 95% מוצגים בסוגריים מרובעים; OR נמוך מ-1 מציין הסתברות נמוכה יותר לשקול עזיבה, ו-OR גבוה מ-1 מציין הסתברות גבוהה יותר לשקול עזיבה

***p < .001. **p < .01. *p < .05. †p < .10.

טבלה ב2: מודלים משלימים לניבוי נטייה לשקול עזיבה לפני ואחרי הכנסת תחושת הביטחון הסובייקטיבית

משתנה	מודל 1: ללא תחושת ביטחון	מודל 2: עם תחושת ביטחון
נגישות למרחב מוגן	0.72 [†] [0.50, 1.03]	1.00 [0.68, 1.46]
קבלת מידע בשפה מובנת	0.87 [0.63, 1.19]	1.05 [0.74, 1.49]
אירציפות עבודה בזמן הלחימה	1.53 [†] [0.96, 2.42]	1.45 [0.89, 2.36]
קיימת כתובת לפנייה	0.51 ^{**} [0.34, 0.78]	0.71 [0.45, 1.11]
דאגת המשפחה במדינת המוצא	4.23 ^{***} [2.77, 6.47]	3.38 ^{***} [2.17, 5.26]
תחושת ביטחון-סובייקטיבית	-	0.43 ^{***} [0.34, 0.54]
סרי לנקה-בנייה	0.56 [0.28, 1.12]	0.32 ^{**} [0.15, 0.68]
סין-בנייה	2.20 [*] [1.16, 4.16]	0.93 [0.45, 1.90]
מולדובה-בנייה	1.80 [0.86, 3.75]	0.81 [0.36, 1.81]
תאילנד-חקלאות	1.05 [0.50, 2.22]	0.57 [0.26, 1.28]
פיליפינים-סיעוד ביתי	0.68 [0.14, 3.22]	0.65 [0.13, 3.15]
נפאל-סיעוד מוסדי	2.29 [0.81, 6.47]	1.31 [0.44, 3.89]
סרי לנקה-מלונאות	0.65 [0.14, 3.00]	0.50 [0.10, 2.45]
פיליפינים-מלונאות	0.40 [*] [0.16, 0.98]	0.17 ^{***} [0.06, 0.46]
קבוצות קטנות/אחרות	0.96 [0.27, 3.43]	0.63 [0.16, 2.46]
N	1,455	1,455