

# מהגרי עבודה בישראל

מאפייני הגעתם לישראל, תנאי  
עבודתם וחיהם – בדיקת השפעת  
ההסכמים הבינלאומיים  
סקר 2021-2022

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

אוגוסט 2023



רשות האוכלוסין וההגירה  
Population & Immigration Authority  
سلطة السكان والهجرة



Founded by the  
American Jewish Joint  
Distribution Committee



# תוכן עניינים

<b>6</b>	<b>מבוא</b>
7	1. רקע
9	2. מטרת המחקר
10	מהלך המחקר
11	1. מדגמי המרוויינים
11	2. שאלוני המחקר וביצוע הראיונות
11	3. ניתוח הנתונים
12	4. הערות למקרא הממצאים
	<b>ממצאים: ענף הבניין</b>
<b>14</b>	<b>מהגרי עבודה מסין, ממולדובה ומאוקראינה</b>
15	1. מאפיינים סוציו־דמוגרפיים של המרוויינים
17	2. יחס עלות תועלת כלכלית
18	3. תנאי העסקה
27	4. בטיחות בעבודה
30	5. הטרדות

31.....	6. עזרה רפואית.....
33.....	7. פנייה לקבלת עזרה.....
35.....	8. יחסי חברות.....
37.....	9. חשבון בנק בישראל ושימוש בהכנסות.....
39.....	10. סיכום הממצאים.....

### ממצאים: ענף החקלאות

<b>44</b> .....	<b>מהגרי עבודה מתאילנד</b> .....
4.....	1. מאפיינים סוציו־דמוגרפיים של המרואיינים.....
46.....	2. יחסי עלות תועלת כלכלית.....
48.....	3. תנאי העסקה.....
54.....	4. בטיחות בעבודה.....
56.....	5. הטרדות.....
56.....	6. עזרה רפואית.....
57.....	7. פנייה לקבלת עזרה.....
59.....	8. יחסי חברות.....
60.....	9. חשבון בנק בישראל ושימוש בהכנסות.....
61.....	10. סיכום הממצאים והשינויים בין סקר 2019 לבין סקר 2022.....

### ממצאים: ענף הסיעוד הביתי

<b>64</b> .....	<b>מהגרי עבודה מהפיליפינים</b> .....
65.....	1. מאפיינים סוציו־דמוגרפיים של המרואיינים.....
66.....	2. יחסי עלות תועלת כלכלית.....

67.....	3. תנאי העסקה.....
71.....	4. בטיחות בעבודה.....
73.....	5. הגורמים העיקריים התורמים לשביעות רצון מתנטי ההעסקה.....
73.....	6. תפקוד סוכנות ההשמה.....
74.....	7. ניידות בין מעסיקים.....
75.....	8. מידת ההשפעה של גורמים שונים על בחירת מעסיק.....
77.....	9. הטרדות.....
78.....	10. עזרה רפואית.....
79.....	11. פנייה לקבלת עזרה.....
80.....	12. יחסי חברות.....
81.....	13. חשבון הבנק בישראל ושימוש בהכנסות.....
82.....	14. הוצאות וחשכונות בישראל.....
82.....	15. הערכות לתוכניות ההכנה לעבודה בישראל.....
83.....	16. סיכום הממצאים.....
<b>86.....</b>	<b>רשימת מקורות.....</b>



מבוא

# 1. רקע

הגירת עבודה הינה תופעה עולמית רחבת היקף. לפי הערכת ILO (International Labour Office), בשנת 2019 מספר מהגרי העבודה בעולם היה כ-169 מיליון<sup>1</sup>. מדינות שונות קבעו בחוקיהן הגדרות שונות למהגרי העבודה, וגם בספרות ישנן הגדרות שונות למושג זה, חלקן מרחיבות את משמעותו וחלקן מצמצמות אותה. ויקראמאסקא ורוהונג (Wickramasekara and Ruhunage, 2018b) הציגו את ההגדרה הבאה למהגר עבודה:

”

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

בדוח מסכם שהוצג בסמינר מומחים בספרד (Expert Seminar on Bilateral Temporary Labour Arrangements, 2008) ניתנה ההגדרה הבאה להגירה זמנית: “תנועה של עובדים מכל הכישורים והרמות, הנכנסים למדינה זרה לתקופה מוגבלת כפי שנקבע בחוזה עם המעסיק או בחוזה שרות שסוכם עם יזם” (עמ' 3).

בנייר עבודה של ILO שהוגש ל-KNOMAD, תת-ארגון השייך לבנק העולמי, הוגדרו מהגרי עבודה כמי שעזבו את ארץ מגוריהם הקבועה במטרה מוצהרת לעבוד בארץ אחרת בשכר. בנייר העבודה מצוין כי מי שעובד בפועל בארץ אחרת, אולם המעבר מארץ מגוריו הקבועה לארץ האחרת לא נעשה מלכתחילה למטרות עבודה, לא נחשב למהגר עבודה.

בישראל, המושג “עובד זר חוקי” משמש לתיאור עובד שאינו אזרח ישראלי, אשר מתקיימים לגביו שני התנאים הבאים: (א) המעסיק שלו מחזיק בהיתר העסקה תקף בענף מבין הענפים שבהם מתירה הממשלה העסקת עובדים זרים; (ב) לעובד הזר יש רישיון עבודה בתוקף לאותו ענף העסקה שבו מחזיק המעסיק היתר העסקה, והוא רשום אצל אותו המעסיק. ככלל, התקופה המרבית המוגדרת בחוק לשהיית עובד זר בישראל היא 63 חודשים, הנספרים מיום כניסתו של העובד לישראל לראשונה באמצעות אשרת עבודה. לאחר תום 63 חודשים ניתנת לעובד הזר תקופת התארגנות בת 60 ימים נוספים לכל היותר לפני היציאה מישראל. כמו כן, בתוך 63 חודשי השהייה המותרת בישראל ניתנת לעובדים זרים בענפי הסיעוד, הבניין והחקלאות אפשרות מעבר בין מעסיקים מורשים, ובלבד שהעובדים אינם שוהים בישראל ללא מעסיק כדין למשך תקופה העולה על 90 יום.<sup>2</sup> העובדים הזרים נשואי מחקר זה עונים להגדרה הנ”ל.

1 להגדרת ILO למספר מהגרי העבודה ראו באתר ארגון IOM (International Organization for Migration)

<https://www.migrationdataportal.org/themes/labour-migration>

2 נתוני זרים בישראל, מוגש ע”י רשות האוכלוסין וההגירה - האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה, מהדורה מס' 1/2022, אפריל 2022.

גיוס מהגרי עבודה לישראל החל בשנת 1993, והתמקד בענפי הבנייה והחקלאות. הגיוס התבצע באמצעות חברות פרטיות שפעלו הן בישראל והן במדינות המוצא של העובדים. מחקרים שבחנו עובדים אשר הגיעו לישראל באמצעות חברות פרטיות הראו כי אף על פי שהחוק הישראלי התיר דמי תיווך עד גובה מסוים בלבד, וחרף הרגולציות שהמדינה הפעילה לפיקוח על התשלומים שמהגרי העבודה משלמים למתווכים – בפועל החברות הפרטיות גבו מהעובדים עמלות מופקעות אשר הכניסו אותם לחובות כספיים כבדים, והוביל לפגיעות בזכויותם (רייכמן וקושנירוביץ' 2012, רייכמן וקושנירוביץ' 2019). כדי למנוע תופעות כאלו הוחלט בישראל, בדומה למדינות אחרות, לחתום על הסכמים בילטרליים עם המדינות שמהן מגויסים העובדים.

מטרות ההסכמים הבילטרליים, כפי שפורטו במסמכים שונים, הן: הבטחת גיוס עובדים הולם, כולל הצגת מידע למהגרים הפוטנציאליים ופעילויות נגד מתן מידע מטעה; שקיפות של מידע רלוונטי בין המדינות; הבטחת תנאי עבודה ושכר הולמים; הבטחת תנאי מגורים הולמים; הבטחת ביטוח רפואי וביטוח חברתי; הבטחת בטיחות בעבודה; הגנה על העובדים; סיכום על דרכים לפתרון סכסוכים; הגנה על נשים עובדות; הסדר חזרה לארץ המוצא; פיקוח והערכה של יישום ההסכם. על הרקע הזה, תוכן ההסכם הבילטרלי שישראל הנהיגה קובע שגיוס העובדים יתבצע רק על ידי גופים ממשלתיים או ציבוריים, ויכול מנגנון גיוס מוסכם בין מדינת המוצא של העובדים למדינת ישראל הקולטת אתם. העובדים המגיעים לישראל יקבלו מידע על זכויותיהם, על חוזה העבודה ועל אורחות החיים בישראל.

**ההסכם הראשון נערך עם תאילנד** בשנת 2010, ונועד לגיוס עובדים לענף החקלאות. לפי הסכם זה, גיוס העובדים יתבצע על ידי גופים ממשלתיים תאילנדיים בשיתוף עם גופים ממשלתיים ישראליים. השמתם של העובדים במקומות העבודה וטיפול בנושאים שונים הקשורים לחייהם בישראל יתבצעו על ידי לשכות פרטיות בישראל. יישומו של ההסכם החל באפריל 2012. נוסף על כך נחתמו הסכמים בילטרליים בענף הבניין עם סין, אוקראינה ומולדובה. **ההסכם עם סין** נחתם ב-2017, ויושם החל מנובמבר 2017; **ההסכם עם אוקראינה** נחתם ב-2016, ויושם החל מ-2017; **וההסכם עם מולדובה** נחתם ב-2012, ויושם החל מ-2013. בענף הסייעוד נחתם **הסכם עם הפיליפינים**, המדינה שממנה מגיעים רוב עובדי הסייעוד לישראל, בספטמבר 2018, והוא יושם החל מיוני 2021.

חשוב לציין כי המחקרים בספרות העולמית שבחנו הערכה של יישום ההסכמים התבססו על ניתוחי תוכן ודיווחים שונים (desk review), ולא על מחקרים אמפיריים. כמו כן, להוציא מחקרים שנערכו בישראל (רייכמן וקושנירוביץ' 2012, רייכמן וקושנירוביץ' 2015, קושנירוביץ' ואחרים 2018, רייכמן וקושנירוביץ' 2019, צמח 2021), לא מצאנו מחקרים שבחנו את השלכות של ההסכמים על חייהם של מהגרי העבודה.

ממצא מרכזי שעלה מהמחקרים בישראל הוא כי לאחר יישום ההסכמים חלה ירידה משמעותית בעלויות ההגעה של העובדים לישראל. ירידה זו קשורה בכך שגיוס העובדים אכן נעשה על ידי גופים ממשלתיים או ציבוריים. יחד עם זאת, בנושאים הקשורים לתנאי העבודה ותנאי החיים לא עלתה תמונה אחידה. כך למשל, גם במחקר הראשון של רייכמן וקושנירוביץ' (2012) וגם במחקר של קושנירוביץ' ואחרים (2018) עלה כי חל שיפור ברוב הנושאים שנבדקו, אך במחקר האחרון של רייכמן וקושנירוביץ' (2019) נמצא כי בענף הבנייה חלה הרעה בתנאי ההעסקה, בעיקר בנושא הבטיחות בעבודה ובשכר העובדים מסין. גם בענף החקלאות לא נמצאה מגמה ברורה. המחקר של צמח (2021), שעסק בעובדי בניין מסין ובעובדי חקלאות מתאילנד, העלה כי בקרב עובדי

בניין מסין חלה ירידה משמעותית בעלויות ההגעה ועלייה משמעותית בשכר העובדים, ואולם עלייה זו לוותה בהארכת יום העבודה. בנושאים האחרים לא נמצא שינוי. באשר לענף החקלאות, נמצאה ירידה משמעותית בהוצאות ההגעה של העובדים לישראל ועלייה משמעותית בשכר, וכן נמצא שיפור בתנאי העבודה: עלייה במספר ימי החופשה ובתדירות בטיחות. יחד עם זאת, חלה ירידה בחלק של העובדים שהעידו כי הם מודעים לכך שיש להם ביטוח בריאות.

## 2. מטרת המחקר

המחקר הנוכחי הוא שישי בסדרת מחקרים שבחנו את מצבם של עובדים זרים בישראל. המחקר בודק חמש קבוצות של עובדים זרים חוקיים בשלושה ענפים, אשר הגיעו לישראל לאחר יישום ההסכמים הביטורליים עם מדינות המוצא שלהם: עובדי בניין מסין, אוקראינה ומולדובה; עובדי חקלאות מתאילנד; ועובדי סיעוד מהפיליפינים. מטרת המחקר היא לבחון נושאים שונים שקשורים להליכי הגיוס ועלויותיהם, תנאי ההעסקה של העובדים ותנאי חייהם בישראל, כמו גם שאלות ייחודיות לקבוצת עובדים זו או אחרת. לגבי שתי קבוצות – עובדי בניין מסין ועובדי חקלאות מתאילנד – שמדגמים מהם נבדקו גם בסקר 2019, נבחנו במחקר זה השינויים שחלו במהלך השנים שלאחר חתימת ההסכמים בנושאים שנדונו בסקר הקודם.





# מהלך המצדק

## 1. מדגמי המרואיינים

ממצאי המחקר מבוססים על ראיונות טלפוניים עם מדגמים מייצגים מחמשת קבוצות העובדים שפורטו לעיל: 195 עובדי בניין משלוש מדינות – סין (80), מולדובה (65) ואוקראינה (50); 204 עובדי חקלאות מתאילנד; ו-100 עובדי סיעוד מהפיליפינים. רובם הגדול של העובדים מסין, מולדובה ותאילנד שהו בישראל לפחות שנה במועד הריאיון (85%, 74% ו-80% בהתאמה). באשר לשתי קבוצות העובדים האחרות, רוב העובדים מאוקראינה שהו בישראל כשנה במועד הריאיון, והעובדים מהפיליפינים שהו בה בין ארבעה חודשים לשנה במועד הריאיון. הדגימה נערכה בשיטת השכבות: בענף הבניין הוגדרו שני קריטריונים לשכבות – מדינת האם וותק עבודה בישראל; בענף החקלאות הקריטריונים היו ותק ואזור העבודה בישראל; ובענף הסיעוד הקריטריון היה לשכת התיווך הפרטית שאליה משויך העובד.

כאמור, בישראל (ורק בישראל) נערכו מחקרים קודמים בנושאים הנדונים. במחקר זה נוספו אוכלוסיות מחקר שלא נבחנו קודם לכן – בענף הבניין נוספו עובדים מאוקראינה ומולדובה, ובענף הסיעוד נבחנו עובדים מהפיליפינים. דגימת משתתפי המחקר נערכה בשיטה הסתברותית, בשונה מן המחקרים הקודמים, שבהם בוצעה דגימת נוחות בשיטת כדור השלג.

## 2. שאלוני המחקר וביצוע הראיונות

שאלוני המחקר כללו שאלות ליבה שהופנו למרואיינים בכל הענפים, ושאלות ייחודיות לכל ענף. שאלוני המחקר לעובדי הבניין מהמדינות השונות היו זהים למעט התאמות ספציפיות, כגון התאמות למטבע מדינת המקור וכד'.

כל הראיונות נערכו באמצעות הטלפון, דבר שאפשר את הגדלת מספר המרואיינים יחסית לסקרים הקודמים, אשר נערכו פנים אל פנים במדגמי נוחות. הראיונות עם עובדי הבניין והחקלאות נערכו בשפת האם שלהם; הראיונות עם עובדי הסיעוד נערכו בשפה האנגלית.

רובם הגדול של הראיונות עם עובדי הבניין מסין נערכו בחודשים נובמבר 2021 עד ינואר 2022. רובם הגדול של הראיונות עם עובדי הבניין ממולדובה נערכו בחודשים נובמבר 2021 עד פברואר 2022. רובם הגדול של הראיונות עם העובדים מאוקראינה נערכו בנובמבר 2021 עד ינואר 2022. הראיונות עם עובדי החקלאות נערכו בחודשים דצמבר 2021 עד פברואר 2022. הראיונות עם עובדי הסיעוד נערכו בחודשים יוני ויולי 2022.

## 3. ניתוח הנתונים

ניתוח הנתונים נערך לכל ענף בנפרד. בענף הבניין נערך הן ניתוח נפרד לכל אחד ממדגמי העובדים מכל מדינה, והן ניתוח משוקלל לכלל העובדים בענף; כמו כן נערך ניתוח משווה בין שלוש הקבוצות. כאמור, בשנת 2019 נערך סקר בקרב עובדי בניין מסין ועובדי חקלאות מתאילנד; בשאלות זהות בשני הסקרים (שהיו חלק גדול מהשאלון) נערך ניתוח משווה בין נתוני הסקר

הנוכחי לנתוני סקר 2019. בהקשר זה יש להעיר כי מאחר שבכל אחת מהשנים נבדקו מדגמים שונים, ייתכן כי פערי ממצאים בין שני המועדים קשורים להבדלים בין שני המדגמים בפרופיל הסוציו-דמוגרפי, ואינם נובעים מבידודים או תהליכים שונים שחלו בין שתי הבדיקות. לפיכך, לפני הצגת ניתוח משווה בין מדגמים שונים יש לבחון את השוני בפרופיל הסוציו-דמוגרפי שלהם. בדוח להלן, כל טבלה שמציגה ניתוח משווה בין מדגמים שונים פותחת בהצגת המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים שבהם נמצא שוני בין המדגמים. בהתאם לכך הועלו השערות לגבי תרומת השוני של הפרופיל הסוציו-דמוגרפי לשוני במאפיינים המשתתפים. לכאורה עלול לעלות גורם נוסף לשוני בין המדגמים – המתודולוגיה השונה שנקטה בסקרים, אולם השוני הרלוונטי לעניין זה הוא רק שיטת הריאיון, ואין סיבה להניח שבנושאים שנבדקו בסקר יעלו הבדלי תשובות בין ראיונות טלפוניים לראיונות פנים אל פנים.

## 4. הערות למקרא הממצאים

- בסקר נכללה שאלה שבחנה את עלויות ההגעה של העובדים לישראל. בשאלה התבקשו המרואיינים לציין את סעיפי התשלום ואת הגוף שאליו העבירו את הכסף עבור כל סעיף. חלק לא מבוטל מהמרואיינים התקשו לשחזר את הנתונים המתאימים, ונמנעו ממתן תשובה; כמו כן ייתכן אי-דיוק בשחזור. מסיבה זאת נעשו כמה השלמות לנתונים.<sup>3</sup>
- כאמור, בישראל (ורק בישראל) נערכו מחקרים קודמים בנושאים הנדונים. במחקר זה נוספו אוכלוסיות מחקר: בענף הבניין נוספו עובדים מאוקראינה ומולדובה, ובענף הסייעוד נבחנו עובדים מהפיליפינים. הדגימה נערכה בשיטה הסתברותית, בשונה מן המחקרים הקודמים, שבהם נעשתה דגימת נוחות בשיטת כדור השלג. כמו כן, שיטת הדגימה בסקר זה אפשרה ריאיון טלפוני, ואילו מדגם הנוחות אילץ ריאיון פנים אל פנים. בשל הבדלים מתודולוגיים אלו בין הסקרים העוקבים, יש להתייחס להשוואות לשנים הקודמות בזהירות.
- הניסיון מורה כי קשה להבחין בין משמעות התשובה "לא יודע" למשמעות של סירוב להשיב לשאלה; יש מרואיינים שנמנעים מסירוב ישיר להשיב ובמקום זה עונים "לא יודע", ומנגד יש מי שנמנעים מ"להודות" שאינם יודעים להשיב לשאלה מסוימת, ובמקום זה נמנעים מלהשיב עליה כליל. לפיכך, בשאלון ובניתוח התשובות לא נעשתה הבחנה בין שתי קטגוריות אלו.
- לצורך אחידות ויכולת השוואה בין המדגמים השונים, נעשה שימוש באותו שער המרה של שקל לדולר בכל המדגמים (3.10 שקל לדולר), שהיה נכון לסוף שנת 2021 ותחילת שנת 2022.

3 הנתונים להלן מבוססים הן על דיווחי המרואיינים והן על השלמות המבוססות על מידע אובייקטיבי ועל סעיפי תשלום הכרחיים, וכן על מידע לגבי הגופים שאליהם או דרכם מועברים התשלומים. סביר מאוד שהנתונים אינם מדויקים, ואין לדעת אם הם מהווים אומדן יתר או אומדן חסר. יחד עם זאת, ההשוואה שנעשתה בין הדיווחים לבין הידוע על טווח התשלומים לכל סעיף מעלה שבסבירות גבוהה ההטיה אינה עולה על סך של כ-100\$. לפיכך, יש הצדקה להשוות בין סך ההוצאות כפי שעלה בסקר זה לבין סך ההוצאות שעלו בסקרים הקודמים.



01

# ממצאים: ענף הבניין

מהגרי עבודה מסין,  
ממולדובה ומאוקראינה

מנתוני האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה ברשות האוכלוסין וההגירה עולה כי בין העובדים הזרים החוקיים בענף הבנייה ששהו בישראל בסוף מרץ 2021 היו 5,508 עובדים מסין, 5,080 עובדים ממולדובה ו-2,179 עובדים מאוקראינה.

## 1. מאפיינים סוציו־דמוגרפיים של המרואיינים

טבלה 1.1: מאפיינים סוציו־דמוגרפיים לשנת 2022

אוקראינה	מולדובה	סין	
			<b>גיל</b>
38.1	36.6	43	ממוצע
38.5	35.5	44	חציון
29	29	46	שכיח
			<b>מצב משפחתי</b>
34%	16.9%	0%	רווק
56%	72.3%	96.3%	נשוי
8%	10.8%	2.5%	גרוש/אלמן
2%	-	1.2%	מסרב להשיב
			<b>השכלה</b>
14.5	11.8	9.2	ממוצע שנות לימוד
92%	80%	100%	<b>עבודה בשכר במדינת המוצא (לפני ההגעה לישראל)</b>
			<b>שכר במדינת המוצא (\$)</b>
999.7	729.5	1,572.5	ממוצע
500	600	1,600	חציון
408	600	1,600	שכיח
82%	98.5%	100%	<b>ניסיון עבודה קודם בענף התעסוקה הרלוונטי</b>
			<b>מספר קטנים שהעובד מפרנס</b>
1.9	2	1.9	ממוצע
2	2	2	חציון
1	2	1	שכיח
			<b>משך השהות בישראל (חודשים)</b>
14	40	37	ממוצע
11	42	42	חציון
11	41	51	שכיח
50	65	80	N

### ניתוח משווה בין נתוני העובדים מארצות המוצא השונות העלה את הנתונים הבאים:

- העובדים מסין מבוגרים יותר מקבוצות העובדים האירופאים, כמעט כולם נשואים, השכלתם נמוכה יותר, אך הכנסתם בארץ המוצא הייתה גבוהה יותר.
- העובדים ממולדובה צעירים יותר, אך גם בקבוצה זו כמעט כולם נשואים או היו נשואים בעבר. שכרם של עובדים אלו בארץ מוצאם היה הנמוך ביותר.
- בקרב העובדים מאוקראינה נמצא אחוז גבוה יחסית של רווקים, ורמת ההשכלה בקבוצה זו גבוהה מרמת ההשכלה בקבוצות האחרות.
- כמעט כל העובדים מסין וממולדובה היו בעלי ניסיון קודם בתחום העסקתם בישראל, לעומת שיעור נמוך יותר של בעלי ניסיון בקרב העובדים מאוקראינה, אם כי גם בקרבם אחוז בעלי הניסיון בתחום הוא גבוה יחסית.
- משך השהות של העובדים מאוקראינה בישראל בעת עריכת הסקר היה נמוך משמעותית מזה של העובדים בקבוצות האחרות.
- ניתוח משווה בין הפרופיל הסוציו-דמוגרפי של העובדים מסין במדגם 2022 לבין זה של העובדים מסין במדגם 2019 מורה כי שני המדגמים דומים במאפייני הגיל ובמצב המשפחתי, אך בשאר המאפיינים נמצא שוני בין הקבוצות: מרואייני 2022 שהו בישראל משך זמן ארוך יותר במועד הריאיון, היו משכילים קצת פחות, ניסיונם הקודם בעבודה זו היה רב יותר ושכרם בארץ המוצא היה גבוה יותר.

## 2. יחס עלות תועלת כלכלית

### 2.1. עלויות ההגעה לישראל<sup>4</sup>

טבלה 1.2: סעיפי העלויות הקשורים בהגעה לישראל והסכומים ששולמו

סכום ההוצאות הממוצע לעובד בניין בישראל	אוקראינה		מולדובה		סין		סעיף ההוצאה
	הסכום הממוצע	אחוז המשיבים ששילמו על הסעיף	הסכום הממוצע	אחוז המשיבים ששילמו על הסעיף	הסכום הממוצע	אחוז המשיבים ששילמו על הסעיף	
\$413.2	-	-	-	-	\$1,000	100%	תעריף שירות <sup>5</sup>
\$536.2	\$487.1	100%	\$212	98.5%	\$829.3	100%	כרטיס טיסה בכיוון אחד
\$2	-	-	\$390	1.5%	-	-	כרטיס טיסה הלך-חזור
-	-	-	-	-	-	-	ויזה
\$0.8	-	-	-	-	\$155	1.2%	דרכון
\$1.8	-	-	\$310	1.5%	\$48	1.2%	הכנה ותרגום של מסמכים
\$39.5	\$94.1	100%	\$45	100%	\$56	2.5%	בדיקות רפואיות
\$3.3	-	-	-	-	\$163	4.9%	הכשרות והדרכות
\$39.5	-	-	-	-	\$859.2	11.1%	אחר
\$1,036.7	\$581.2		\$264.5		\$1,936.7		סך הכול

4 ראו הערה 4.1 בסעיף "הערות למקרא הממצאים", עמ' 12. בהקשר הנוכחי יש לציין כי העובדים מסין נדרשים לשלם \$1,000 לגורמים פרטיים שהם חברות סיניות, אשר מגייסות אותן לפי הסדר היישום עם סין. כל העובדים נדרשים לשלם בעצמם עבור כרטיס הטיסה שלהם (54% מהמרוויינים מסין לא דיווחו על פרטי רכישת כרטיס הטיסה. לגבי אלו הנחנו שמחיר כרטיס הטיסה שלהם שווה למחיר הממוצע של כרטיס הטיסה בקרב מי שכן דיווחו על כך). אחוזים גבוהים (בין 70%-90%) מהעובדים ממולדובה ואוקראינה לא דיווחו על תשלום לגורם כלשהו. בבירור שערכנו בנושא עלה כי כל העובדים מארצות אלו משלמים רק עבור בדיקות רפואיות וכרטיס טיסה, והתשלום נעשה באמצעות לשכת תעסוקה מוכרת בארץ המוצא. הנתונים המדווחים בטבלה מתבססים על המחירים הממוצעים של הסעיפים הרלוונטיים שעליהם דיווחו מי שהשיבו לשאלות הללו.

5 ההסכם הביטורלי עם סין מאפשר לחברות הסיניות לגבות מהעובדים סכום כסף בתנאי שהוא אינו עולה על \$1,000. בהסכמים עם מולדובה ואוקראינה לא קיים סעיף כזה.

- ממוצע כלל הוצאות ההגעה לישראל לעובדים מסין היה \$1,936.7, לעובדים ממולדובה \$264.5, ולעובדים מאוקראינה \$581.2. בסך הכול, ממוצע הוצאות ההגעה לעובד בניין הוא \$1,036.3.
- ניתוח משווה של נתוני העלויות של העובדים מסין עם העלויות בשנים קודמות מורה כי, כצפוי, ההוצאות אחרי חתימת ההסכם נמוכות משמעותית מאלו שהיו לפני חתימת ההסכם (\$22,202). ההוצאות שעליהן דיווחו המרואיינים בסקר 2022 נמצאו דומות לאלו שדווחו בסקר 2019 (\$1,857).

## 2.2 היחס בין העלויות לשכר

בבחינת היחס שבין עלויות ההגעה הממוצעות לשכר הממוצע (שיפורט בסעיף הבא), נמצא כי לעובדים מסין נדרשים 11 ימי עבודה כדי לכסות את הוצאות ההגעה לישראל, לעובדים ממולדובה נדרשים 2 ימי עבודה ולעובדים מאוקראינה נדרשים 5 ימי עבודה.

## 2.3 שימוש בשוק השחור למימון הוצאות

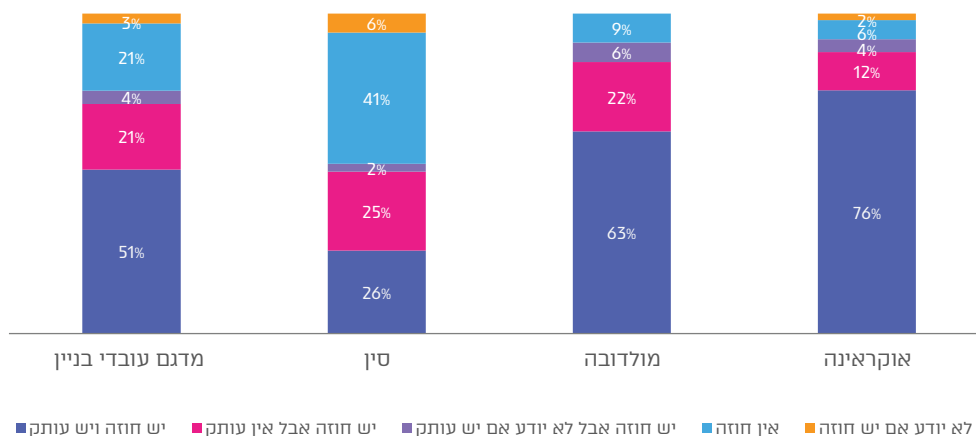
איש מהמרואיינים משלוש המדינות לא דיווח על הלוואות שביצע בשוק השחור.

בסקר 2019 דיווחו 4% מקרב פועלי בניין מסין כי לקחו הלוואות בשוק השחור. אחוז זה נמוך מהמדווח לפני הסכמים הביטורליים, שעמד על 7.6% (רייכמן וקושנירוביץ', 2019). נתוני הסקר הנוכחי מורים כי כעת חלה הימנעות מפינייה לשוק השחור. יחד עם זאת, יש להמשיך לבדוק אם אכן מתפתחת מגמת ירידה עד כדי היעלמות התופעה.

# 3. תנאי העסקה

## 3.1 חוזה עבודה

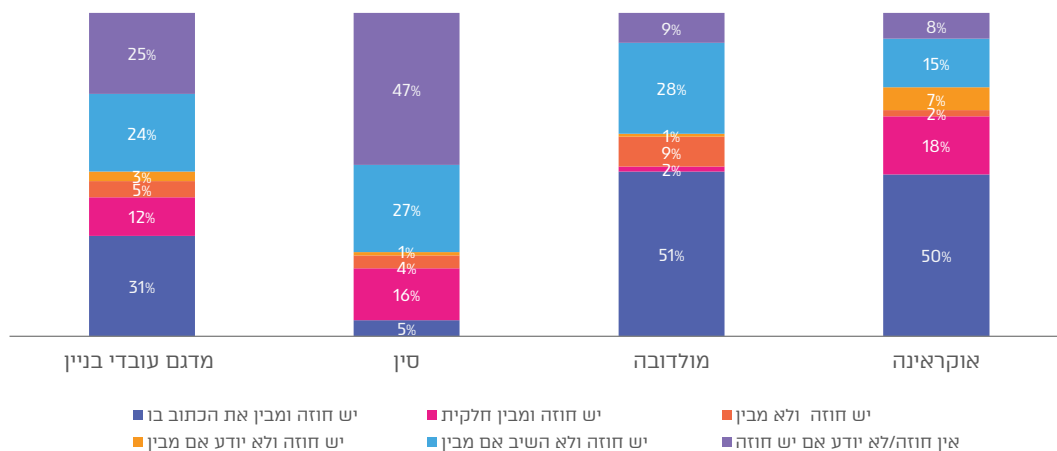
### תרשים 1.1.1: חוזה עבודה וזמינות עותק<sup>6</sup>



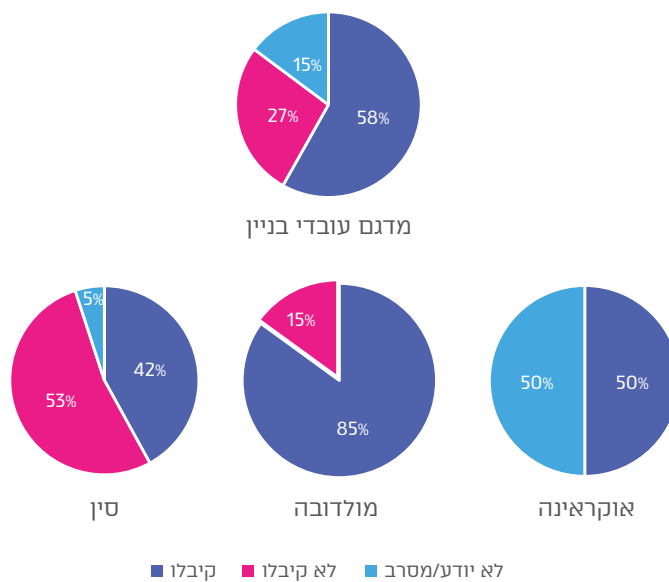
6 נוסח השאלה היה: "האם יש לך חוזה עבודה עם המעביד הנוכחי?". סביר להניח כי בתשובתם התייחסו המרואיינים לחוזה עבודה חתום.



### תרשים 1.1.2: זמינות חוזה ומידת הבנתו



### תרשים 1.1.3: קבלת הסבר על חוזה העבודה לפני ההגעה לישראל



- שלושה רבעים (75%) מהמשיבים העידו כי יש להם חוזה עבודה, אולם רק כמחציתם (51%) העידו כי הם מחזיקים בידם עותק של החוזה. כמו כן, אומנם 59% העידו כי הם קיבלו הסבר על החוזה, אולם רק 43% העידו כי הם מבינים לפחות חלקית את האמור בחוזה.
- אחוז העובדים מסין שדיווחו כי יש ברשותם חוזה עבודה היה נמוך יחסית לאחוז העובדים ממולדובה ומאוקראינה שדיווחו על כך (53% לעומת 92%-91%). זאת ועוד, חלקם של העובדים מסין שהעידו כי יש להם חוזה ושהם מבינים אותו לפחות חלקית (21%) היה נמוך משמעותית מהאחוזים המתאימים בקרב העובדים מאוקראינה וממולדובה (68%-53%, בהתאמה).
- ממצא מעורר תמיהה הוא האחוז הגבוה של עובדים מאוקראינה שלא השיבו לשאלה אם הם קיבלו הסבר על חוזה העבודה לפני הגעתם לישראל, זאת נוכח האחוז הגבוה יחסית של מי שהעידו כי יש להם חוזה והם מבינים אותו לפחות חלקית. ייתכן כי חלקם לא ידעו להבחין בין קבלת הסבר על החוזה לבין העובדה שהם מבינים אותו, בין אם קיבלו או לא קיבלו הסבר בפועל.
- ניתוח משווה של דיווחי העובדים מסין בסקר הנוכחי עם הדיווחים בסקר 2019 מורה על ירידה משמעותית בחלקם של מי שהעידו כי יש ברשותם חוזה עבודה.

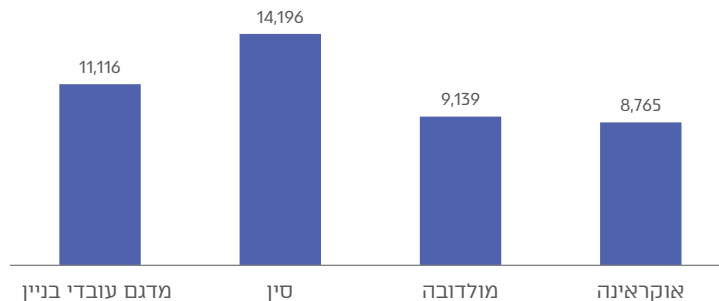
## 3.2. אפשרות לניידות בין מעסיקים ולעזיבת ישראל

היכולת של העובד לניידות בתוך ישראל אל מחוץ לישראל תלויה בהימצאות הדרכון שלו ברשותו. כמעט כל המרואיינים (98%), ללא הבדל ראוי לציון בין קבוצות העובדים השונות, ציינו שהם מחזיקים בדרכונם.

## 3.3. שכר עבודה ואופנויות תשלומים

### 3.3.1. שכר עבודה חודשי (בש"ח)

תרשים 1.2: שכר חודשי ממוצע בישראל (בש"ח)



- לפי דיווחי העובדים בסקר, ממוצע שכר עבודה חודשי של העובדים מסין הוא 14,196 ש"ח (\$4,579), של העובדים ממולדובה הוא 9,139 ש"ח (\$2,948) ושל העובדים מאוקראינה הוא 8,765 ש"ח (\$2,827). השכר הממוצע שכל עובדי הביניין הזרים משתכרים בישראל גבוה פי 3.1 מהשכר שהשתכרו בארץ מוצאם. בהסתכלות על ארצות מוצא, השכר היה גבוה פי 2.8 לעובדים מאוקראינה (הפרש של \$1,827), פי 4.0 לעובדים ממולדובה (הפרש של \$2,218), ופי 2.9 לעובדים מסין (הפרש של \$3,007).

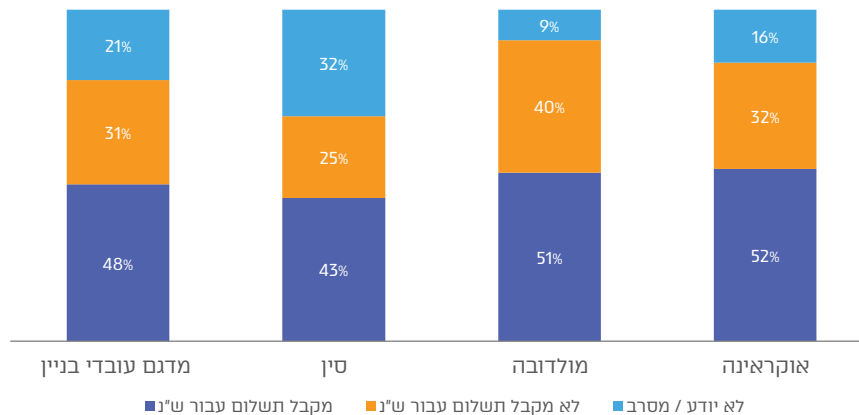
- השכר שעליו דיווחו העובדים מסין היה גבוה פי 1.55 משכר העובדים ממולדובה, ופי 1.62 משכר העובדים מאוקראינה. יחד עם זאת, כפי שיפורט להלן, יום העבודה של העובדים מסין גם היה ארוך יותר, ומספר ימי החופשה החודשיים שלהם היה קטן יותר. מתקנון השכר בנתונים אלו של עומס העבודה עולה שיחס שכר העובדים מסין לזה של העובדים ממולדובה ושל העובדים מאוקראינה יורד ל-1.27.
- השכר שעליו דיווחו העובדים מסין בסקר הנוכחי היה גבוה פי 1.75 מזה שעליו דיווחו עובדים מסין לפני חתימת ההסכם, ופי 1.37 מזה שדווח בקרב עובדים מסין ב-2019.

### 3.3.2. השכר לאחר ניכוי עלויות ההגעה

פריסת עלות ההגעה לישראל על פני מספר חודשי שהות הממוצעת בישראל (39 חודשים לעובדים מסין, 32 חודשים לעובדים ממולדובה ו-14 חודשים לעובדים מאוקראינה) מורה כי ממוצע עלות ההגעה לחודש שהות בישראל הוא \$49.7 לעובדים מסין, \$8.3 לעובדים ממולדובה ו-\$41.5 לעובדים מאוקראינה. בניכוי ממוצע ההוצאות לחודש שהות בישראל, השכר החודשי "נטו" הוא \$4,529 לעובדים מסין, \$2,940 לעובדים ממולדובה ו-\$2,786 לעובדים מאוקראינה.

### 3.3.3. תשלום עבור שעות נוספות

#### תרשים 1.3: קבלת תשלום עבור שעות עבודה נוספות<sup>7</sup>

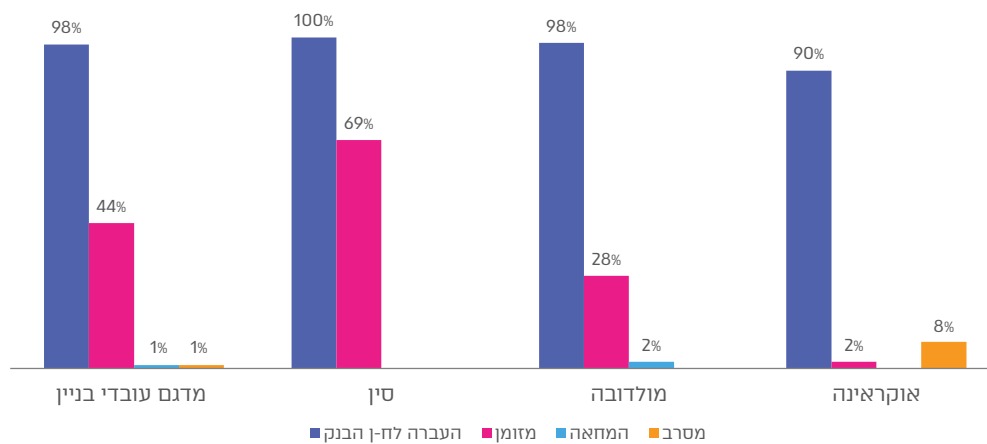


7 בענף הבניין החוזה כולל מראש 56 שעות נוספות. דהיינו, השכר שהעובד מקבל כולל גם תשלום עבור 56 שעות נוספות, בין אם העובד ביצע אותן בפועל או לא. אם השעות הנוספות עוברות את מכסת 56 השעות הכלולות בשכר העבודה, צריך המעביד לשלם עבורן תשלום נוסף על השכר הקבוע. מנתוני השכר עליו דיווחו העובדים (תרשים 1.2), סביר כי הם מתוגמלים בעד השעות הנוספות המרובות מעבר לשכר המינימום. יחד עם זאת, אם מכסת השעות הנוספות לא עוברת את 56 השעות, ייתכן כי העובדים לא יודעים שהם מתוגמלים על כך.

פחות ממחצית העובדים דיווחו על קבלת תשלום עבור שעות נוספות; 31% אמרו במפורש כי הם לא מקבלים תשלום על שעות נוספות, ו-21% לא ידעו או סירבו להשיב לשאלה. כפי שעולה מהערת שוליים מס' 4, ייתכן כי הדיווחים על אי-קבלת שעות נוספות מקורם בחוסר מודעות לאמור בחוזה. מכל מקום, הנתונים המופיעים בתרשים חשובים משום ששביעות הרצון של העובדים וההתנהגות שלהם מונעות מתפיסותיהם לגבי תנאי העבודה, בין הללו תואמים לתנאים המפורטים בהסכם או לא.

### 3.3.4. אופנויות תשלום השכר

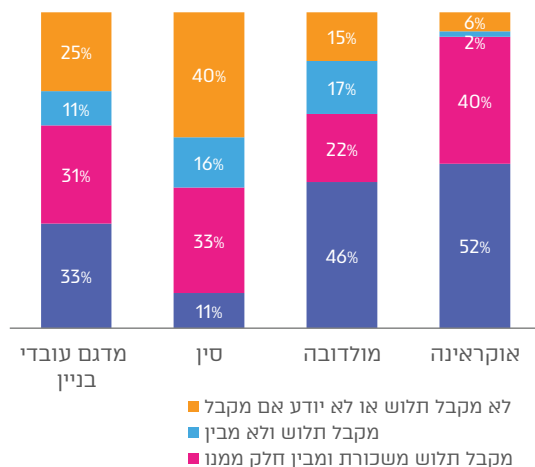
#### תרשים 1.4: אופנויות תשלום השכר<sup>8</sup>



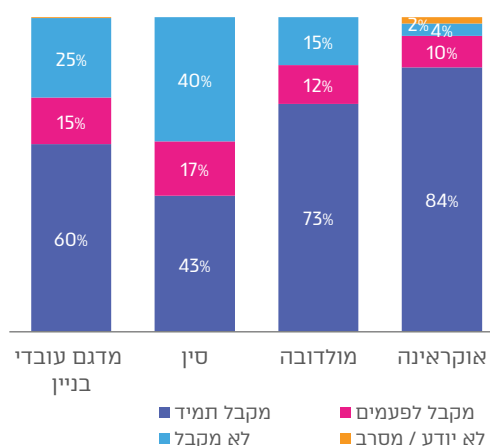
- כמעט כל העובדים דיווחו על העברת השכר באמצעות בנק.
- בקרב העובדים מסין וממולדובה יש שכיחות משמעותית של שימוש בשתי אופנויות תשלום, המזומן היא המשנית בהן. כמעט כל העובדים מאוקראינה דיווחו רק על אופנות העברה אחת, אך אחוז לא זניח מהם (8%) סירבו להשיב לשאלה. ייתכן כי היעדר הדיווח של האוקראינים על האופנות השנייה נובע מאי-נכונות של חלקם לפרט בנושא.
- ניתוח משווה עם עובדי בניין מסין מ-2019 מורה כי לא חל שינוי בנושא זה.

## 3.3.5. תלוש משכורת

תרשים 1.5.2: הבנת התלוש

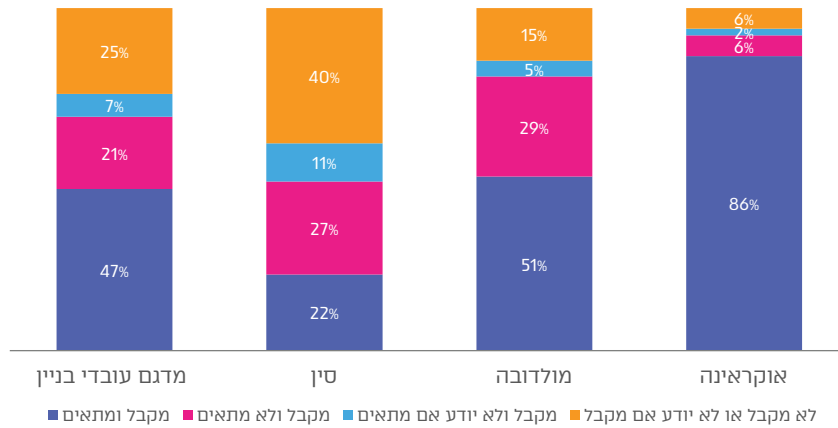


תרשים 1.5.1: קבלת תלוש משכורת

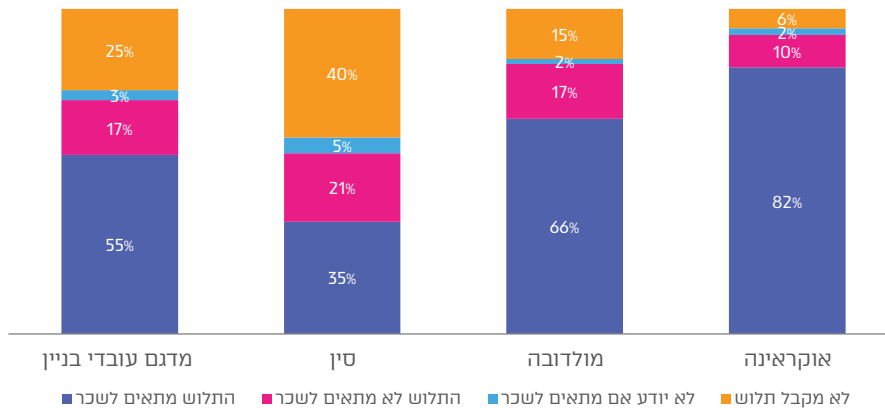


- רק 60% מהעובדים אומרים כי הם מקבלים תמיד תלוש שכר, 15% מקבלים תלוש רק לפעמים. כרבע מהעובדים אומרים מפורשות כי הם לא מקבלים תלוש שכר.
- רק כשני שלישי מהעובדים (64%) מקבלים תלוש שכר תמיד או לפעמים, וגם מבינים את האמור בו לפחות חלקית; המשמעות של נתונים אלו היא שמקרב מי שמקבלים תלוש שכר לפחות לפעמים, 86% מבינים את האמור בו; דהיינו, הבעיה העיקרית היא בכך שיש אחוז לא מבוטל של עובדים שלא מקבלים תלוש שכר, ולא בכך שקשה להבין אותו.
- חלקם של העובדים מסין שלא מקבלים תלוש שכר (40%) או מקבלים תלוש רק לפעמים (17%) גבוה משמעותית מהחלק המתאים בקבוצות האחרות. מקרב העובדים הסינים שמקבלים תלוש שכר תמיד או לפעמים, 73% השיבו כי הם מבינים את האמור בתלוש, אך עדיין שיעורי ההבנה נמוכים בהשוואה לעובדים האחרים.
- ניתוח משווה בין ממצאי הסקר הנוכחי לסקר 2019 מורה כי במהלך השנתיים האחרונות כמעט ולא חל שינוי בחלקם של העובדים מסין שמקבלים תלוש שכר.

### תרשים 1.6.1: התאמת התלוש לשעות העבודה בפועל



### תרשים 1.6.2: התאמת התלוש לתשלום שהתקבל

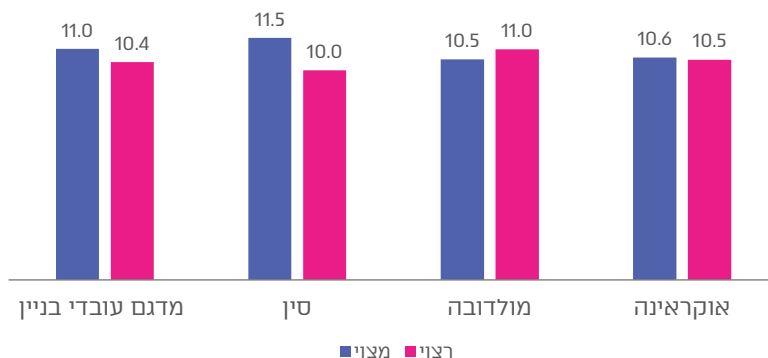


- רק 75% מקבלים תלוש משכורת, ורק לגביהם ניתן לדעת אם הוא מתאים או לא להיקף העבודה שלהם, ואם הוא משקף נאמנה את הסכום שהם מקבלים.
- באשר להתאמה להיקף העבודה, כמחצית (47%) מהמשיבים העידו כי הם מקבלים תלוש משכורת והוא מתאים להיקף עבודתם, אך 21% העידו שהם אמנם מקבלים תלוש משכורת אך הוא לא מתאים להיקף העבודה. כאמור לגבי הרבע שהשיבו כי הם לא מקבלים תלוש, לא ניתן לקבוע את מידת ההתאמתו להיקף עבודתם.
- באשר להתאמה לשכר, 55% השיבו שהתלוש מתאים לתשלום שהם מקבלים, 17% השיבו שהם מקבלים תלוש אך הוא לא מתאים לשכרם, ו-2% לא ידעו להשיב אם התלוש מתאים או לא מתאים לשכרם. כאמור, לגבי הרבע הנוספים לא ניתן היה לדעת לגבי ההתאמה לשכר.
- האחוזים של מי שהעידו כי הם קיבלו תלושים ושל מי שדיווחו כי הפירוט בתלוש הולם את היקף עבודתם היו נמוכים במיוחד בקרב העובדים מסין.

### 3.4. תנאי העבודה ושביעות רצון

#### 3.4.1. אורך יום העבודה – מצוי ורצוי – וחופשות

תרשים מספר 1.7: ממוצע אורך יום העבודה – רצוי ומצוי



משך יום העבודה הממוצע של עובדי בניין ארוך מזה הרצוי – 11.0 לעומת 10.4 בממוצע כללי. הפער בולט במיוחד בקרב העובדים מסין, שם הפער עמד על 11.5 שעות ביום מצוי לעומת אורך רצוי של 10.0 שעות ביום. מנגד, עובדים ממולדובה העידו כי הם רוצים יום עבודה קצת יותר ארוך – 11.0 לעומת 10.5 ביום העבודה המצוי. בקרב האוקראינים נמצאה הלימה בין הרצוי למצוי.

#### 3.4.2. ימי שבתון בחודש

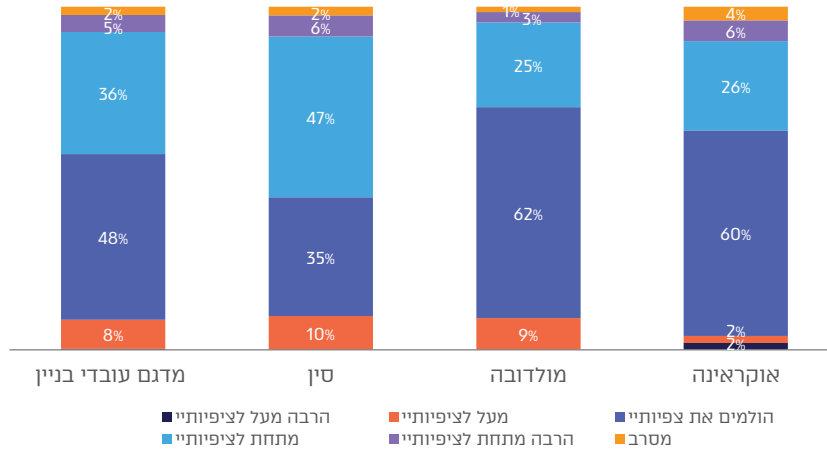
טבלה 1.3: ימי שבתון בחודש

	אוקראינה	מולדובה	סין	מדגם עובדי בניין	
ממוצע	5.0	5.0	4.3	4.7	
חציון	4.0	5.0	4.0	4.5	
שכיח	4.0	5.0	4.0	4.0	

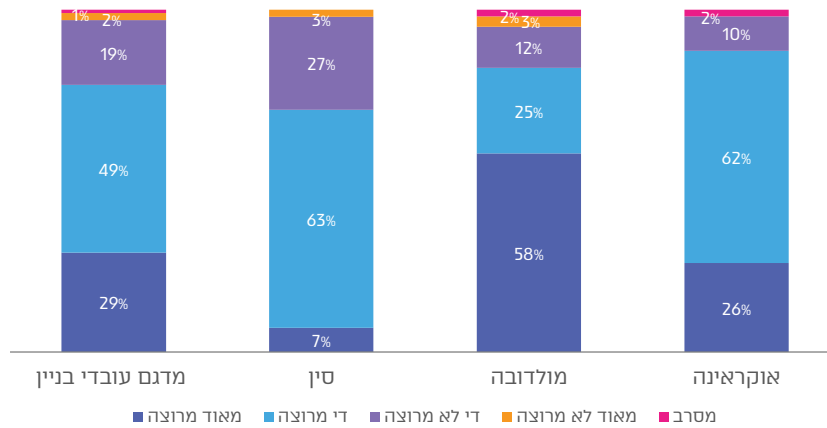
עומס העבודה של העובדים מסין היה גבוה משמעותית מזה של העובדים האחרים. כאמור, יום העבודה שלהם ארוך יותר, ולצד זאת גם ממוצע ימי המנוחה החודשיים שלהם נמוך יותר. יחד עם זאת, ניתוח משווה עם עובדי בניין מסין שרואיינו ב-2019 העיד על ירידה קלה באורך יום העבודה, מ-12 שעות ל-11.5 שעות, ללא שינוי בממוצע מספר ימי החופשה בחודש.

### 3.4.3. התאמת תנאי העבודה לציפיות לפי האמור בחוזה ושביעות רצון

תרשים 1.8.1: התאמת תנאי העבודה לציפיות



תרשים 1.8.2: שביעות רצון כללית מתנאי העבודה<sup>9</sup>



השוואות בין ממצאי השאלה מסקר 2019 לבין ממצאי השאלה בסקר הנוכחי.

9 נוסח השאלה המתאימה וסולם התשובות במחקר מ-2019 היה שונה מזה שבסקר הנוכחי ולכן לא ניתן לערוך השוואות בין ממצאי השאלה מסקר 2019 לבין ממצאי השאלה בסקר הנוכחי.

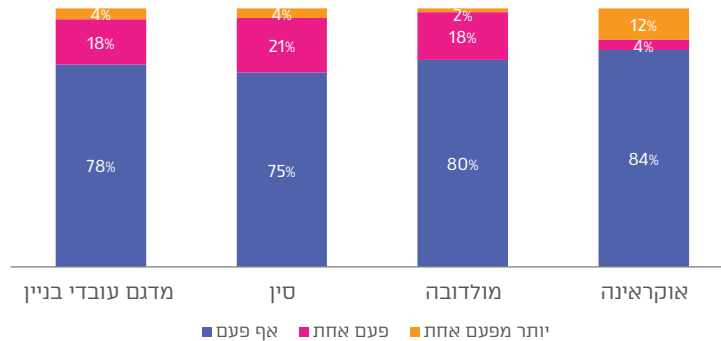


- רוב (78%) העובדים העידו כי הם מרוצים מאוד (29%), או די מרוצים (49%) מתנאי עבודתם. יחד עם זאת, יש לשים לב כי כחמישית (21%) העידו כי הם לא מרוצים מעבודתם. יתר על כן, בבחינת המידה שבה תנאי העבודה עומדים בציפיות שהאמור בחוזה עורר, עולה כי חלק מהעובדים שדיווחו כי הם מרוצים מעבודתם העידו שתנאי העבודה לא עומדים בציפיות שלהם, ובסך הכול 41% מהמראיינים העידו כי תנאי העבודה הם מתחת לציפיות שלהם.
- אי־שביעות הרצון ותחושת האכזבה בולטות בקרב העובדים מסין (29% לא מרוצים, 53% מאוכזבים). נראה כי השכר הגבוה יחסית שמקבלים העובדים מסין לא מפצה אותם על חוסר בתנאים האחרים.
- כפי שיפורט להלן, כמעט בכל הנושאים שנבדקו תנאי העבודה של העובדים מסין היו טובים פחות מאלו של העובדים האחרים, דבר שמסביר את אי־שביעות הרצון הגבוהה, יחסית, אצלם.

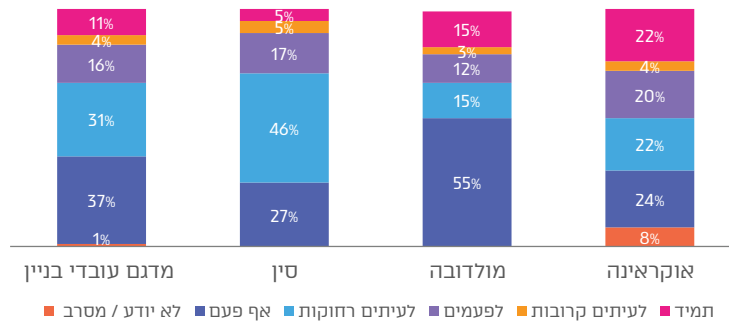
## 4. בטיחות בעבודה

### 4.1. סביבת העבודה ותחושת סיכון

תרשים 1.9: תדירות היפגעות במהלך העבודה שדרשה טיפול רפואי



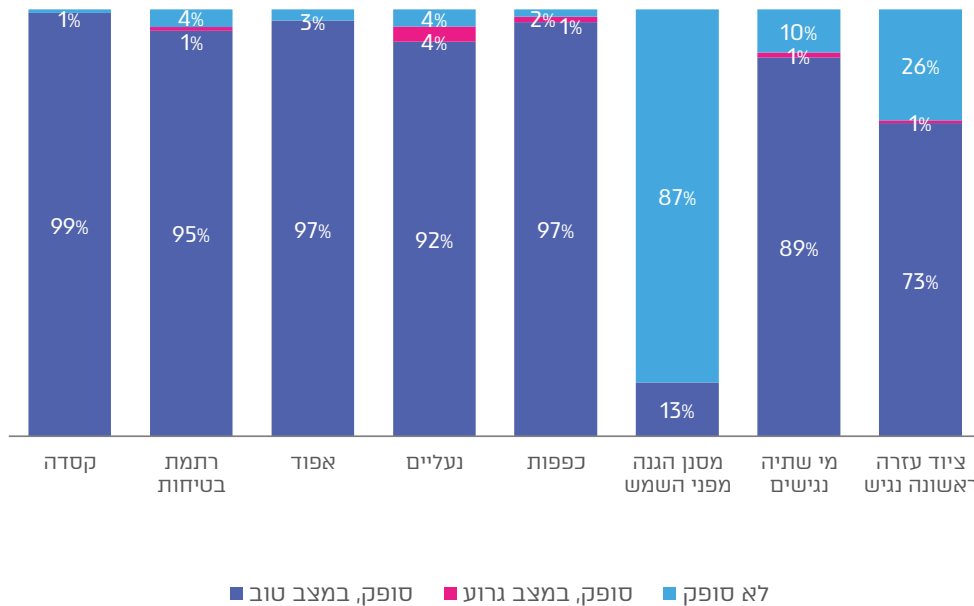
תרשים 1.10: תדירות תחושת סכנה בעבודה



- כחמישית (22%) מכלל העובדים הזרים בבניין דיווחו כי נפגעו בעבודה – 18% פעם אחת, ו-4% נוספים יותר מפעם אחת. 15% דיווחו על תחושת סכנה: 11% תמיד, ו-4% לעיתים קרובות. בסך הכול 62% חשו שהם בסכנה בעבודתם לפחות לעיתים רחוקות, ו-37% העידו כי הם לא חשו סכנה אף פעם.
- לכאורה, חלקם של העובדים מאוקראינה שנפגעו בעבודה היה קטן יחסית (16% לעומת 20% בקרב העובדים ממולדובה ו-25% מקרב העובדים מסין). אולם בבחינת מספר הפעמים שהעובד נפגע, עולה כי בקרב העובדים מאוקראינה אחוז גבוה (12%) נפגעו יותר מפעם אחת, לעומת 2% ו-4% בקרב העובדים ממולדובה ומסין, בהתאמה. במקביל לכך, חלקם של העובדים מאוקראינה שהעידו כי תחושת הסכנה מלווה אותם תמיד או לעיתים קרובות היה גבוה יחסית – 26%, לעומת 18% ו-10% מקרב העובדים ממולדובה ומסין, בהתאמה. ייתכן כי העובדים מאוקראינה אכן מועסקים בעבודות הנושאות סיכון גבוה יותר, או שנוהלי הבטיחות בעבודותיהם טובים פחות.

## 4.2. ציוד בטיחות

### תרשים 1.11: קבלת אמצעי מגן ושירותים בסיסיים ומידת תקינותם



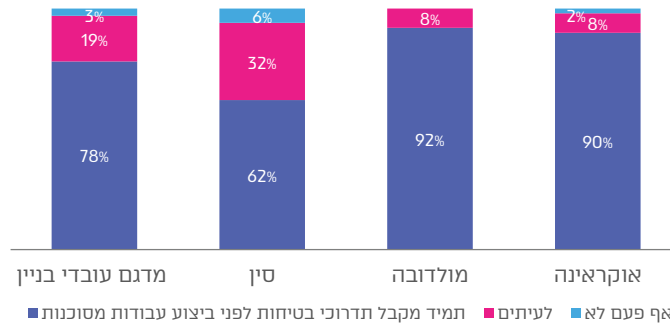
## טבלה 1.4: קבלת אמצעי בטיחות ומידת תקינותם על פי ארצות מוצא

אוקראינה	מולדובה	סין	מדגם עובדי בניין		
96%	98%	100%	99%	סופק, במצב טוב	קסדה
2%	-	-	-	סופק, במצב גרוע	
2%	2%	-	1%	לא סופק	
94%	98%	93%	95%	סופק, במצב טוב	רתמת בטיחות
2%	-	1%	1%	סופק, במצב גרוע	
4%	2%	6%	4%	לא סופק	
98%	98%	96%	97%	סופק, במצב טוב	אפוד
2%	2%	4%	3%	לא סופק	
100%	91%	91%	92%	סופק, במצב טוב	נעליים
-	3%	5%	4%	סופק, במצב גרוע	
-	6%	4%	4%	לא סופק	
100%	97%	96%	97%	סופק, במצב טוב	כפפות
-	-	2%	1%	סופק, במצב גרוע	
-	3%	1%	2%	לא סופק	
8%	28%	2%	13%	סופק, במצב טוב	מסנן הגנה מפני השמש
92%	72%	98%	87%	לא סופק	
96%	97%	80%	89%	סופק, במצב טוב	מי שתייה נגישים
4%	-	1%	1%	סופק, במצב גרוע	
-	3%	19%	10%	לא סופק	
72%	91%	60%	73%	סופק, במצב טוב	ציוד עזרה ראשונה נגיש
-	-	1%	1%	סופק, במצב גרוע	
28%	9%	38%	26%	לא סופק	

כמעט כל העובדים דיווחו כי, להוציא מסנן הגנה מפני השמש, סופקו להם כל אמצעי המיגון הנדרשים ובמצב טוב. יחד עם זאת, מיעוט גדול (26%) אמרו כי לא עומד לרשותם ציוד נגיש לעזרה ראשונה. היעדר נגישות של ציוד עזרה ראשונה בולט במיוחד בדיווחי העובדים מסין.

### 4.3. תדרוכים בנושאי בטיחות

תרשים 1.12: תדירות קבלת תדריכי בטיחות לפני ביצוע עבודות מסוכנות



- שלושה רבעים (78%) מקרב מי שעבודתם כרוכה בסיכון אומרים כי הם תמיד מקבלים תדריכי בטיחות לפני ביצוע עבודות מסוכנות. יחד עם זאת, כחמישית (22%) ממי שעבודתם כרוכה בסיכון, מקבלים הוראות בטיחות או רק בחלק מהפעמים (19%) או אפילו כלל לא (3%).
- בקרב העובדים מסין יש שכיחות גבוהה (38%) של מי שלא תמיד מקבלים הוראות בטיחות כאשר העבודה דורשת זאת.
- רוב המרואיינים (78%) דיווחו כי הם מקבלים תדרוך מיוחד לפני כל עבודה שכרוכה בסיכון; 19% נוספים דיווחו על קבלת תדרוך רק לעיתים, ו-3% העידו כי הם לא מקבלים כלל תדרוך מתאים.
- חלקם של מי שמקבלים תדרוך לפני כל עבודה שכרוכה בסיכון נמוך משמעותית בקרב העובדים מסין (62%).

## 5. הטרדות

טבלה 1.5: הטרדות מילוליות, גזעניות ופיזיות

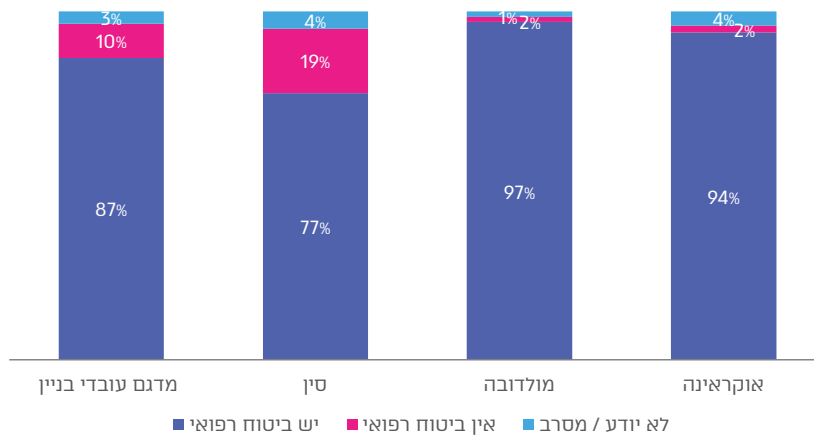
אוקראינה	מולדובה	סין	מדגם עובדי בניין	
-	2%	5%	3%	הטרדות על רקע גזעני
2%	5%	11%	7%	אלימות מילולית
-	-	2%	-	אלימות פיזית
-	2%	-	1%	הטרדה מינית
98%	92%	82%	88%	אף אחד מאלה

רוב גדול של העובדים (88%) העידו כי הם לא נתקלו בהטרדה כלשהי. אולם יש לשים לב ל"חלק הריק" של הכוס – הטרדות לא זניחות כנגד עובדים מסין, שסובלים מהטרדות יותר מאחרים: 11% דיווחו על אלימות מילולית, 5% על הטרדות על רקע גזעני ו-2% על אלימות פיזית.

## 6. עזרה רפואית

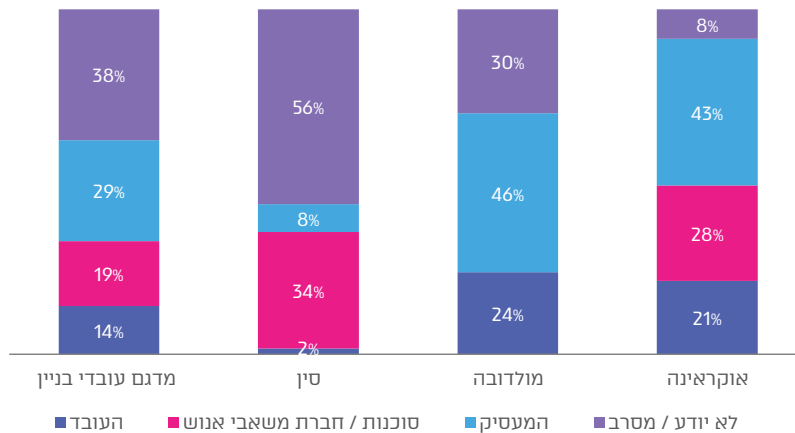
### 6.1. ביטוח רפואי והגורם המממן

תרשים 1.13: ביטוח רפואי בישראל



### תרשים 1.14: הגורם המממן

המרוויינים שדיווחו כי יש להם ביטוח רפואי, פירטו כי הגורמים הבאים משלמים את תעריפיו:



- 10% מהעובדים (19% מהעובדים מסין) העידו מפורשות שאין להם ביטוח רפואי; אם נוסיף עליהם את מי שלא יודעים אם יש להם ביטוח רפואי, מגיעים האחוזים המתאימים ל-14% בכלל המדגם, ול-24% בקרב העובדים מסין. סביר מאוד כי לכולם יש ביטוח רפואי, הואיל שהחוק מחייב את המעסיק לערוך את הביטוח; אולם גם אם אלו שהעידו כי אין להם ביטוח רפואי רק טועים לחשוב כך, זהו ממצא משמעותי שאחוזים לא מבוטלים מהעובדים לא יודעים על כך שיש להם (אם אכן יש) ביטוח רפואי.
- החוק קובע כי המעסיק משלם את דמי הביטוח הרפואי, ואחר כך מנכה חלק מהתשלום משכר העובד. נראה כי רק חלק קטן מהעובדים מודעים לכך: 14% ממי שדיווחו כי יש להם ביטוח רפואי, בין חמישית לרבע מהעובדים ממולדובה ומאוקראינה, אומרים כי הם עצמם משלמים עבור הביטוח (דיווח על תשלום עצמי כמעט ולא קיים בקרב העובדים מסין).

## 6.2. תקשורת עם איש צוות רפואי

### טבלה 1.6: הגורם המסייע לקבלת טיפול רפואי<sup>10</sup>

אוקראינה	מולדובה	סין	מדגם עובדי בניין	
50%	66%	56%	59%	נעזר במעסיק
14%	40%	16%	25%	אני מטפל בעצמי
-	-	4%	2%	נעזר במהגר עבודה אחר
4%	3%	-	2%	נעזר במכר מקומי
2%	-	-	0.5%	לא קיבלתי טיפול רפואי, שכן לא קיבלתי סיוע מאיש
30%	14%	35%	26%	לא נזקקתי לטיפול רפואי
4%	-	2%	2%	מסרב

- כמעט ולא דווח על מקרה של אי קבלת סיוע רפואי במקרים שנזקקו לו (רק מרואיין אחד מאוקראינה דיווח על כך). בנושא זה לא חל שינוי בקרב העובדים מסין מסקר 2019.
- במקרה הצורך – המעסיק הוא הכתובת העיקרית ליצירת תקשורת עם איש מקצוע רפואי.

## 7. פנייה לקבלת עזרה

### 7.1. פנייה לקבלת מידע על זכויות

טבלה 7.1: הגוף שאליו פונים לקבלת מידע על זכויות<sup>11</sup>

אוקראינה	מולדובה	סין	מדגם עובדי בניין	
56%	57%	53%	55%	מרכז הפניות לעובדים זרים (CIMI)
22%	22%	7%	15%	המעסיק
2%	-	20%	10%	איגודי העובדים מישראל – ההסתדרות וכדומה
12%	8%	2%	6%	ישראלים מקומיים
12%	8%	2%	6%	מהגרי עבודה אחרים
6%	6%	2%	4%	האינטרנט
2%	2%	4%	3%	ארגוני הגירה ישראליים
6%	-	1%	1%	ארגונים מארץ המוצא
-	2%	-	1%	ארגוני סיוע ישראליים – קו לעובד וכדומה
4%	11%	14%	11%	לא חיפשתי אחר מקורות מידע
2%	9%	-	4%	אף אחד מאלה
4%	3%	16%	9%	לא יודע / מסרב

55% מהעובדים, כמעט ללא הבדל בין העובדים מארצות המוצא השונות, דיווח כי הם פונים למרכז הפניות לעובדים זרים (CIMI). ניתוח משווה בין הדיווחים בסקר הנוכחי לבין הדיווחים בסקר 2019 בקרב העובדים מסין מורה על עלייה משמעותית בשימוש במרכז הפניות לעובדים זרים כמקור לקבלת מידע על זכויות.

## 7.2. פנייה לעזרה במצבי חירום

טבלה 1.8: הגוף שאליו פונים במצבי חירום<sup>12</sup>

אוקראינה	מולדובה	סין	מדגם עובדי בניין	
34%	15%	68%	42%	המעסיק
22%	15%	16%	17%	המשטרה
26%	8%	19%	17%	מרכז הפניות לעובדים זרים של CIMI
14%	-	17%	11%	שגרירות ארץ המוצא שלי בישראל
2%	-	10%	5%	איגודי עובדים מישראל – ההסתדרות וכדומה
4%	-	7%	4%	מהגרי עבודה אחרים
2%	5%	-	2%	שירותי הבריאות בישראל
-	-	3%	1%	ארגונים מארץ המוצא
-	2%	1%	1%	ארגוני מהגרים
2%	2%	-	1%	ישראלים מקומיים
4%	-	-	1%	נציב תלונות הציבור לזכויותיהם של מהגרי עבודה בישראל
2%	-	-	1%	ארגוני סיוע ישראלים – קו לעובד וכדומה

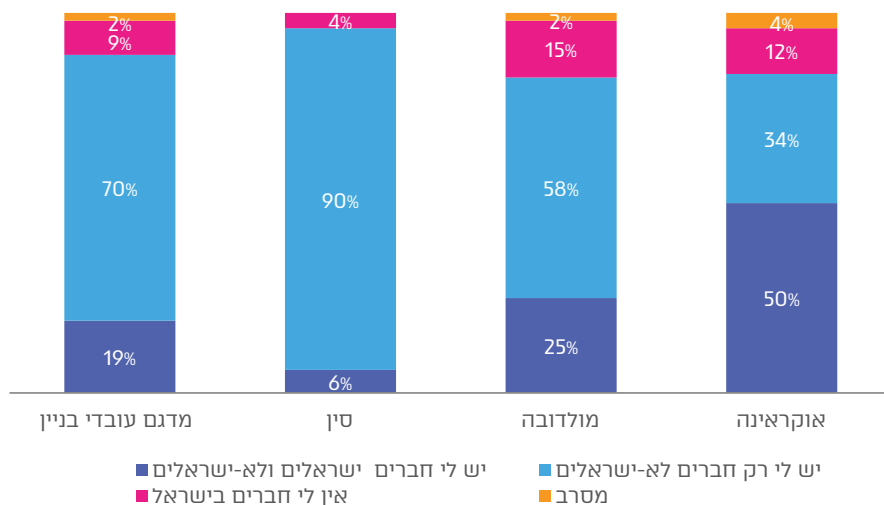
- כאשר מדובר בקבלת מידע על זכויות, מרכז הפניות לעובדים זרים היה המקור הבולט ביותר – 55% מכלל העובדים דיווחו על פנייה למקור זה. אולם כאשר מדובר במצבי חירום, הפנייה הייתה בעיקר למעסיק ולגופים ששייכים לממסד. יחד עם זאת, מרכז הפניות לעובדים זרים היה במקום השני, יחד עם המשטרה, שהיא הגוף הממסדי הרלוונטי ביותר לנושא (17% פונים למרכז הפניות, 17% למשטרה).
- הפופולריות הגבוהה של מרכז הפניות לעובדים זרים מקבלת ביטוי בעלייה משמעותית מסקר 2019 של פניות העובדים מסין למקור זה: בסקר 2019 פנו למרכז הפניות רק 8% מעובדי הבניין מסין לצורך קבלת מידע על זכויות, ואילו בסקר 2022 אחוז המדווחים על פניות למוקד זה עלה ל-55%; הנתונים על פנייה למרכז הפניות במצבי דחק עלו מ-6% בסקר 2019 ל-19% בסקר הנוכחי. העלייה בפופולריות של מרכז הפניות לעובדים זרים לוותה בירידה בפניות לארגון עובדים כלשהו – ירידה מ-42% ל-20% בפניות בנושא מידע על זכויות, וירידה מ-35% ל-10% בפניות בנושא מצבי דחק.



## 8. יחסי חברות

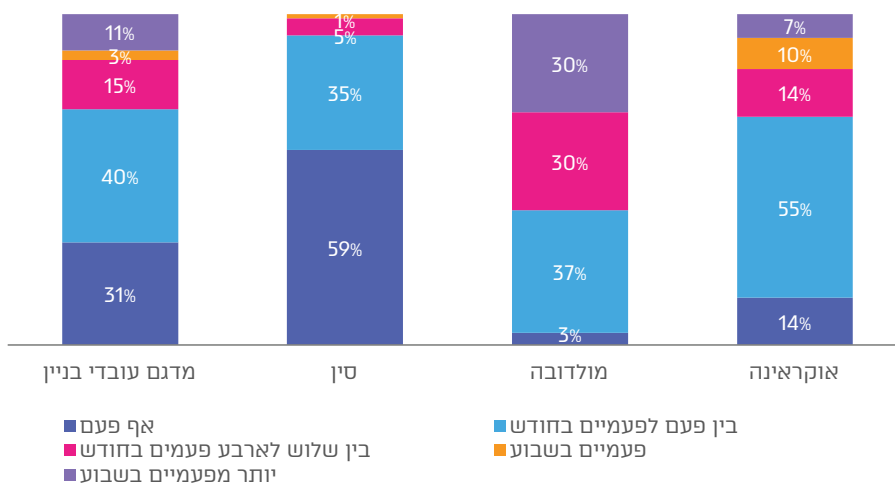
### 8.1. זמינות חברים בישראל

תרשים 1.15: חברים בישראל<sup>13</sup>



### 8.2. תדירות ומקום המפגשים (מקרב מי שיש להם חברים בישראל)

תרשים 1.16: תדירות המפגש עם החברים מחוץ למקום העבודה



- תדירות המפגשים השכיחה עם חברים מישראל הייתה בין פעם לפעמיים בחודש. נמצא שוני משמעותי בין הקבוצות באשר לתדירות המפגשים, ולכן לא ניתן לציין נתון מסכם, אלא כל קבוצה נבחנה בנפרד.
- רוב העובדים הסינים (59%) כלל לא נפגשים עם חברים מחוץ למקום העבודה, וכשליש מהם (35%) נפגשים עימם פעם עד פעמיים בחודש. רק אחוז קטן (6%) נפגשים עם חברים בתדירויות גבוהות יותר.
- כמעט כל העובדים ממולדובה (96%) נפגשים עם חברים מחוץ לעבודה. תדירות המפגשים נחלקת בין פעם עד פעמיים בחודש (37%), שלוש עד ארבע פעמים בחודש (30%) ויותר מפעמיים בשבוע (30%).
- רוב העובדים מאוקראינה (55%) נפגשים עם חברים מחוץ למקום העבודה פעם עד פעמיים בחודש, כשליש (31%) נפגשים בדירות גבוהה יותר, ו-14% לא נפגשים כלל.

### טבלה 1.9: מקומות מפגש עם החברים<sup>14</sup>

אוקראינה	מולדובה	סין	מדגם עובדי בניין	
19%	96%	88%	82%	ביתם של חבריי
10%	4%	49%	28%	בשוק
38%	54%	6%	27%	טיולים בטבע
2%	6%	46%	26%	במרכז קניות
-	4%	33%	19%	מסיבות
12%	11%	18%	15%	מרכז העיר
10%	28%	1%	12%	פיקניק/על האש
2%	20%	4%	9%	ליד העבודה
-	6%	3%	3%	כנסייה
7%	4%	-	2%	אירועי ספורט
7%	-	-	1%	בר/מועדון לילה
14%	-	-	2%	מסרב

- לרוב הגדול של העובדים יש חברים בישראל. יחד עם זאת, יש שוני בין קבוצות המדגם באשר ללאום של החברים. 90% מהעובדים הסינים דיווחו שהחברים שלהם לא ישראלים, ואילו בקרב העובדים ממולדובה ומאוקראינה דיווחו על כך 58% ו-34%, בהתאמה. עוד נמצא כי 50% מהעובדים מאוקראינה ציינו שיש להם חברים ישראלים.

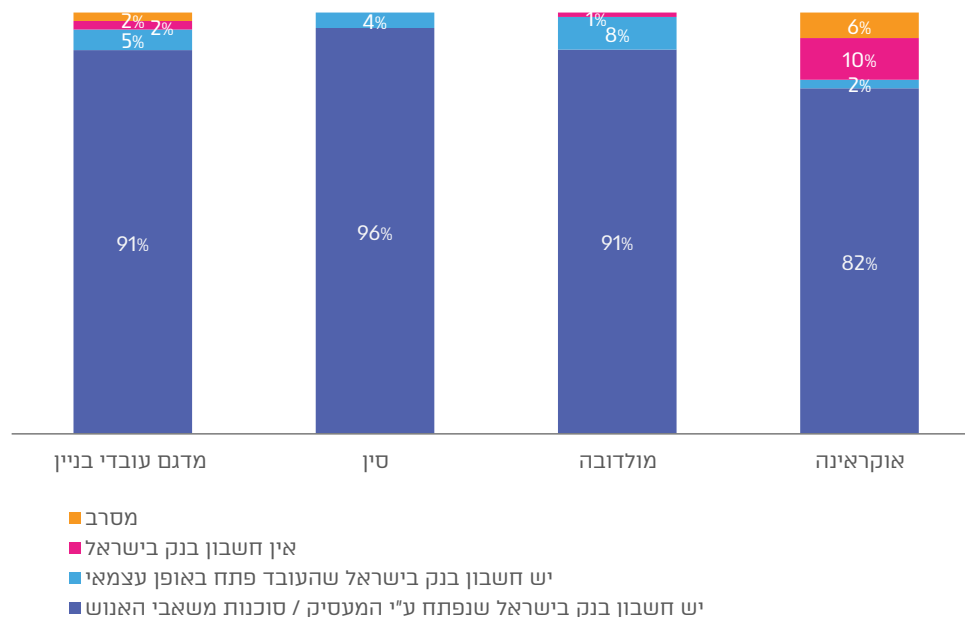
14 יותר מתשובה אחת הייתה אפשרית.

- ראוי לציין כי מקום המפגש השכיח ביותר שדווח היה בבתי החברים (82% בכלל המדגם). יחד עם זאת, נמצאה שונות גבוהה בין קבוצות המדגם בנושא זה. 88% מהעובדים מסין ו-96% מהעובדים מולדובה דיווחו על מפגשים בבתי החברים, לעומת 19% מהעובדים מאוקראינה. יתכן כי מיעוט המפגשים בבתי החברים בקרב העובדים מאוקראינה מוסבר על ידי דפוסי בילוי פנאי אופייניים לאוקראינים, שקשורים למועדונים ולמקומות בילוי אחרים ולא לבתים הפרטיים. ייתכן גם שהדבר קשור בכך שחלק גדול מחבריהם של העובדים האוקראינים הם ישראלים, שמכירים מקומות בילוי שונים ומפנים אותם אליהם. הסבר אפשרי נוסף הוא שהחברים הישראלים לא מזמינים אותם לבתיהם.
- ניתוח משווה של העובדים מסין בין הסקר הנוכחי לסקר 2019 מורה על עלייה משמעותית בחלקם של העובדים שפוגשים את חבריהם בבתיהם, מ-45% ל-88%.

## 9. חשבון בנק בישראל ושימוש בהכנסות

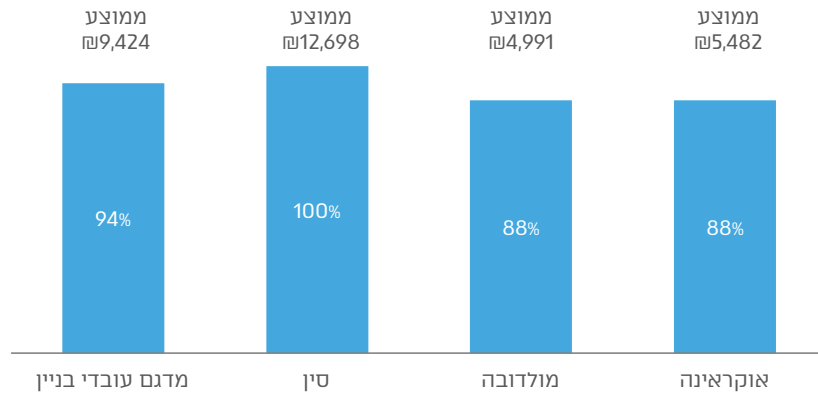
### 9.1. חשבון בנק בישראל

תרשים 1.17: זמינות חשבון בנק בישראל

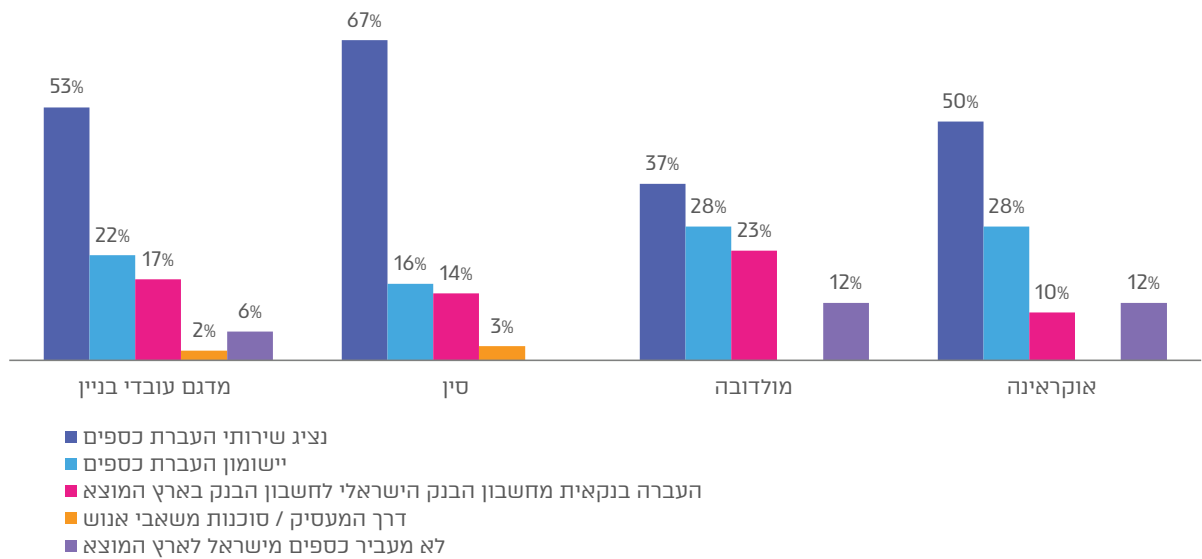


## 9.2. העברת כספים למשפחות

תרשים 1.18: אחוז המשיבים המעבירים כספים למשפחות בארץ מוצאם, וממוצע הסכום החודשי שמועבר מקרב מי שמעבירים כספים



תרשים 1.19: הצינוור העיקרי להעברת הכספים



- נציג שירותי העברת כספים
- יישומון העברת כספים
- העברה בנקאית מחשבון הבנק הישראלי לחשבון הבנק בארץ המוצא
- דרך המעסיק / סוכנות משאבי אנוש
- לא מעביר כספים מישראל לארץ המוצא

מהנתונים עולה כי:

- העובדים מעבירים את רוב שכרם למשפחות במולדת. החלק המועבר למשפחות הוא כדלהלן: 86% מההכנסה בקרב העובדים מסין, 63% מההכנסה בקרב העובדים מאוקראינה, ו-55% מההכנסה בקרב העובדים ממולדובה.
- העובדים מסתפקים בצינור העברת כספים אחד בלבד. שני הצינורות הפופולריים ביותר הם נציג שירותי העברת כספים וישומון העברת כספים. העדפת העברה באמצעות נציג שירותי העברת כספים בולטת בקרב העובדים מסין.

## 10. סיכום הממצאים

### טבלה 1.10: סיכום הממצאים בענף הבניין

מדדים	מדגם עובדי בניין	הבדלים בין קבוצות המדגם	עובדים מסין – שינוי בין 2019 לבין 2022 <sup>15</sup>
<b>סוציו-דמוגרפיה</b>	48% מסין, 37% ממולדובה ו-15% מאוקראינה	הסינים מבוגרים יותר מהאירופאים, כולם נשואים, השכלתם נמוכה יותר מזו של האירופאים אך הכנסתם בארץ המוצא הייתה גבוהה יותר. המולדובים צעירים יותר מהאחרים, שכרם בארץ המוצא היה הנמוך ביותר. בקרב העובדים מאוקראינה יש אחוז גבוה יחסית של רווקים, ורמת ההשכלה שלהם גבוהה יותר משל האחרים. לאוקראינים פחות ניסיון בענף עבודתם בישראל, אף כי גם לרובם הגדול יש ניסיון.	דמיון בין שני המדגמים בגיל ובמצב המשפחתי. מרואייני 2022 קצת פחות משכילים, יש להם יותר ניסיון בעבודה, שכרם בארץ המוצא היה גבוה יותר ובמועד הריאיון הם שהו יותר זמן בישראל.
<b>עלות ההגעה לישראל (\$)</b>	טווח העלויות הוא בין \$265 לעובדים ממולדובה ל-\$1,937 לעובדים מסין. הממוצע לכל העובדים ששהו בישראל במועד הסקר היה \$1,037.	סדר הקבוצות לפי ההוצאות: סין עם ההוצאות הגבוהות ביותר (\$1,937). אחריהם בהפרש גדול – אוקראינה (\$581) ומולדובה (\$265).	ההוצאות בסקר 2022 דומות לאלה שדווחו בסקר 2019.
<b>יחסי עלות-תועלת (מספר ימי עבודה הנדרשים לכיסוי הוצאות ההגעה לישראל)</b>	מספר ימי העבודה שנדרשו לכיסוי עלויות ההגעה נע בין 2 ימים לעובדים ממולדובה ל-11 ימים לעובדים מסין. הממוצע היה 7.4 ימי עבודה.	לעובדים מסין 112 ימים, לעובדים ממולדובה 2 ימים ולעובדים מאוקראינה 5 ימים.	ירידה משמעותית מהתקופה שלפני חתימת ההסכמים ודמיון לנתוני 2019.

15 טור זה מציג את ההבדלים בין שני הסקרים הן במאפיינים הסוציו-דמוגרפיים והן במאפיינים האחרים. הבדלים בין המדגמים במאפיינים שאינם סוציו-דמוגרפיים יכולים להיות מהותיים ולנבוע משינויים אמיתיים במהלך הזמן, אך הם יכולים לנבוע גם מההבדלים בין המדגמים בפרופיל הסוציו-דמוגרפי של המרואיינים, ולא משינויים אמיתיים.

מדדים	מדגם עובדי בניין	הבדלים בין קבוצות המדגם	עובדים מסין – שינוי בין 2019 לבין 2022 <sup>15</sup>
<b>שימוש בהלוואות מהשוק השחור למימון ההוצאות</b>	לא היה דיווח על שימוש בשוק השחור.	לא נמצאו הבדלים בין הקבוצות.	בסקר 2019 4% דיווחו על שימוש בשוק השחור.
<b>זמינות דרכון</b>	98% דיווחו שהם מחזיקים בדרכונם.	לא נמצאו הבדלים בין הקבוצות.	
<b>זמינות חוזה עבודה<sup>16</sup></b>	כרבע מהעובדים דיווחו שאין להם חוזה עבודה ורבע נוסף דיווחו שיש להם חוזה אך הוא לא נמצא בידיהם.	בקרוב העובדים מסין בולט חלקם של מי שדיווחו שאין להם חוזה עבודה, וחלקם של מי שיש להם חוזה עבודה ובידיהם עותק ממנו נמוך משמעותית.	ירידה בחלקם של מי שיש להם חוזה עבודה.
<b>שכר חודשי בישראל</b>	השכר החודשי של העובדים בישראל הוא 12,149 ₪ (\$3,919), שכר הגדול פי 3.3 ממה שהשתכרו בארץ המוצא.	השכר החודשי של העובדים מסין גבוה פי 1.54 משכר העובדים ממולדובה ופי 1.61 משכר העובדים מאוקראינה. הפער בשכר מלווה בתנאי עבודה קשים יותר של העובדים מסין: יום עבודה ארוך יותר ומספר ימי שבתון נמוך יותר. לפי חישוב שכר העבודה לשעה, שכר העובדים מסין הוא כ-50 ש"ח, העובדים ממולדובה כ-35 ש"ח והעובדים מאוקראינה כ-33 ש"ח. יחס השכר בישראל לזה שהיה בארץ המוצא גבוה במיוחד במולדובה, וכמעט ללא הבדל בין סין לאוקראינה.	השכר עלה פי 1.44 מאז 2019. סביר שחלק מעלייה בשכר מוסבר בכך שמרואייני 2022 היו קצת פחות משכילים ובעלי ניסיון רב יותר בעבודה.
<b>תשלום עבור שעות נוספות (ש"נ)</b>	פחות ממחצית מהעובדים (47%) העידו במפורש שהם מקבלים תשלום עבור ש"נ. כחמישית (21%) העידו במפורש כי הם לא מקבלים תשלום עבור ש"נ. סביר להניח כי חלק מהעובדים לא מודעים לכך ש-55 שעות נוספות בחודש מגולמות בשכרם (ראו הע"ש 4).	חלקם של מי שלא מקבלים תשלום עבור ש"נ, גבוה בקרב העובדים הסינים, אחריהם בהפרש משמעותי האוקראינים, ואחריהם המולדובים.	
<b>אופוניות תשלום השכר</b>	הרוב הגדול של העובדים מקבלים את שכרם באמצעות העברה לחשבון הבנק שלהם.	בקרוב העובדים מסין בולט גם תשלום במזומן.	לא חל שינוי.

עובדים מסין – שינוי בין 2019 לבין 2022 <sup>15</sup>	הבדלים בין קבוצות המדגם	מדגם עובדי בניין	מדדים
עלייה קלה, לא מובהקת סטטיסטית, בחלקם של מי שמקבלים תלוש משכורת.	<p>חלקם של מי שמקבלים תלוש משכורת גבוה יחסית בקרב העובדים מאוקראינה ונמוך יחסית בקרב העובדים מסין.</p> <p>בקרב העובדים מסין ומולדובה גבוה יחסית חלקם של המדווחים כי התלוש לא מתאים להיקף העבודה וגם לא לשכר שהם מקבלים.</p>	25% לא מקבלים תלוש משכורת. קרוב לחצי (48%) מקבלים תלוש והוא, לדבריהם, מתאים להיקף העבודה. מעט מעל חצי (57%) מקבלים תלוש והוא מתאים לשכר שהתקבל.	<b>קבלת תלוש משכורת</b>
ירידה קלה באורך יום העבודה מ-12 ל-11.5. לא חל שנוי בממוצע מס' ימי השבתון החודשיים.	ממוצע ימי השבתון של העובדים מסין (4.3) נמוך יחסית מזה של העובדים האחרים (5.0). ממוצע אורך יום העבודה של העובדים מסין (11.5) גבוה מזה של העובדים האחרים (10.5, 10.6).	ממוצע ימי החופשה של כלל המדגם: 4.7. ממוצע אורך יום העבודה של כלל העובדים: 11 שעות.	<b>ממוצע ימי שבתון בחודש ואורך יום העבודה (שעות)</b>
	בקרב העובדים מסין נמצאה שכיחות גבוהה יותר של דיווחים על היפגעות ועל תחושת סכנה. יחד עם זאת, בקרב העובדים מאוקראינה נמצא אחוז גבוה יחסית של "מועדות לפגיעה", כלומר של מי שנפגעו יותר מפעם אחת. רובם הגדול של העובדים העידו כי הם מקבלים אמצעי בטיחות במצב תקין.	קצת מעל חמישית מהעובדים (22%) דיווחו כי הם נפגעו בעבודה; רובם הגדול (68%) דווחו על תחושת סכנה תמידית או לעיתים קרובות.	<b>בטיחות בעבודה</b>
	בקרב העובדים מסין נמצאה שכיחות גבוהה יחסית של מי שלא מקבלים תדרכי בטיחות בכל פעם שהעבודה דורשת זאת.	כשלושה רבעים (78%) מקרבי מי שעבודתם כרוכה בסיכון העידו כי הם מקבלים תמיד תדרכי בטיחות לפני ביצוע עבודות מסוכנות. עם זאת, כחמישית (22%) העידו כי הם מקבלים הוראות רק בחלק מהמקרים או כלל לא.	<b>שיעור מקבלי תדרכים בנושאי בטיחות</b>
	תחושת האכזבה מתנאי העבודה בולטת במיוחד בקרב העובדים מסין (53%).	41% ציינו כי הם מאוכזבים מתנאי העבודה.	<b>התאמת תנאי העבודה לצפיות</b>

עובדים מסין – שינוי בין 2019 לבין 2022 <sup>15</sup>	הבדלים בין קבוצות המדגם	מדגם עובדי בניין	מדדים
	הדיווחים על הטרדות שכחים במיוחד בקרב העובדים מסין (11% דיווחו על אלימות מילולית, 5% על הטרדות על רקע גזעני, ו-2% על אלימות פיזית).	12% מהעובדים דיווחו על הטרדה כלשהי, בעיקר על הטרדות מילוליות (7%).	<b>הטרדות</b>
ירידה בחלקם של מי שיודעים שיש להם ביטוח רפואי.	אחוז האנשים שאין להם ביטוח או שלא יודעים שיש להם ביטוח רפואי גבוה במיוחד בקרב העובדים מסין (19%).	14% העידו מפורשות שאין להם ביטוח רפואי (10%) או שהם לא יודעים אם יש להם ביטוח רפואי (4%). בהקשר זה יש לציין כי על פי חוק, המעסיק צריך לבטח את כל העובדים; לפיכך סביר להניח כי לכל העובדים יש ביטוח רפואי, ומי שהשיב שאין לו ביטוח אינו מודע לכך שהוא מבוטח.	<b>עזרה רפואית</b>
	לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין הקבוצות.	הכתובת העיקרית היא המעסיק.	<b>כתובת ליצירת קשר עם איש מקצוע רפואי</b>
עלייה משמעותית בשימוש במרכז הפניות לעובדים זרים מ-8% ל-55%.	אין כמעט הבדלים בין העובדים מארצות שונות.	מרכז הפניות לעובדים זרים הוא מקור המידע העיקרי (55%).	<b>מקורות מידע על זכויות העובד</b>
עלייה בפופולריות של המרכז הפניות לעובדים זרים, מ-6% ל-19%.	העובדים מאוקראינה פונים למרכז הפניות לעובדים זרים יותר מהאחרים; העובדים מסין פונים למעסיק יותר מהאחרים.	המעסיק הוא הכתובת הבאות הן המשטרה ומרכז הפניות לעובדים זרים (17% כ"א).	<b>מקורות עזרה במצבי דחק</b>
	חלקם של מי שיש להם חברים ישראלים נמוך במיוחד בקרב העובדים מסין (6%) וגבוה במיוחד בקרב העובדים מאוקראינה (50%).	לרובם הגדול של העובדים יש חברים בישראל; לכחמישית (19%) יש גם חברים ישראלים.	<b>זמינות חברים בישראל</b>
	האחוז מהשכר המועבר למשפחות הוא כדלהלן: 86% בקרב העובדים מסין, 63% בקרב העובדים מאוקראינה ו-55% בקרב העובדים ממולדובה. העדפת העברה באמצעות נציג שירותי העברת כספים בולטת בקרב העובדים מסין.	העובדים מעבירים את רוב שכרם למשפחות במולדת. העובדים עושים שימוש באמצעי העברת כספים אחד בלבד. שני הצינורות הפופולריים ביותר הם נציג שירותי העברת כספים וישומון העברת כספים.	<b>השימוש בהכנסות</b>



02

# ממצאים: ענף החזק לאות

מהגרי עבודה מתאילנד

מהגרי עבודה מתאילנד היו מועסקים בישראל עוד לפני חתימת ההסכם הביטחוני, כולם בענף החקלאות. מנתוני האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה ברשות האוכלוסין וההגירה עולה כי בתקופת עריכת הסקר, סוף מרץ 2021 היו בישראל 23,550 עובדי חקלאות חוקיים מתאילנד. כאמור, כל המרואיינים במחקר הנוכחי הגיעו לאחר יישום ההסכם. להלן מאפייניהם ותגובותיהם לשאלות המחקר.

## 1. מאפיינים סוציו־דמוגרפיים של המרואיינים

טבלה 2.1: מאפיינים סוציו־דמוגרפיים

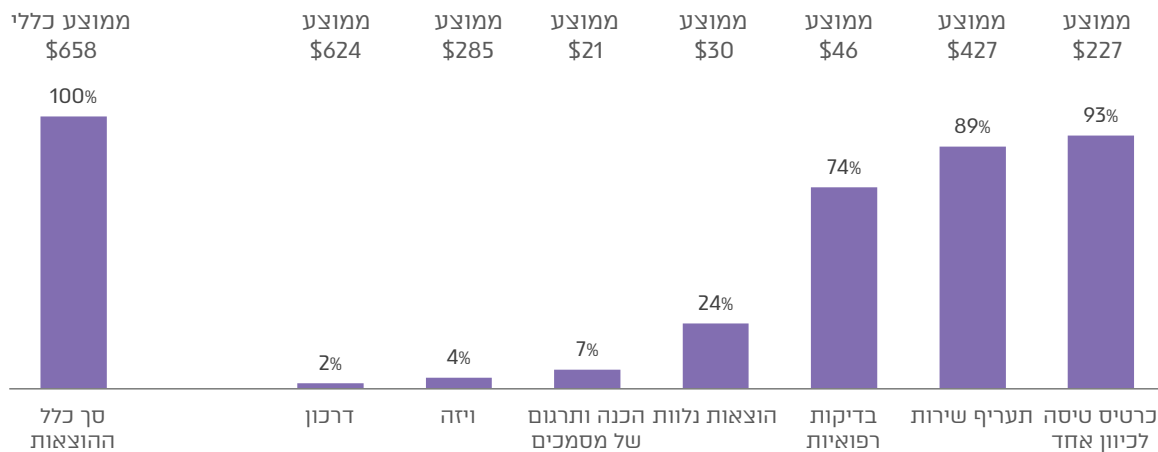
2022	
	<b>גיל</b>
33	ממוצע
34	חציון
35	שכיח
	<b>מגדר</b>
97.5%	גברים
2.5%	נשים
	<b>מצב משפחתי</b>
27.0%	רווק
55.9%	נשוי
6.9%	גרוש/אלמן
10.2%	מסרב להשיב
	<b>אחוז שמפרנסים קטנים</b>
19%	
	<b>השכלה</b>
11%	יסודי
34%	תיכון חלקי
36%	תיכון מלא/בית ספר מקצועי
18%	תואר אקדמאי
1%	אחר
-	מסרב
	<b>עבודה לפרנסה בתאילנד</b>
66%	
	<b>שכר בתאילנד (\$)</b>
\$469	ממוצע
\$435	חציון
\$360	שכיח
	<b>ניסיון קודם בעבודה בחקלאות</b>
79%	
	<b>משך השהות בישראל</b>
31 חודשים	ממוצע
33 חודשים	חציון
33 חודשים	שכיח
204	<b>N</b>

- כ-80% מהעובדים הגיעו לישראל עם ניסיון עבודה קודם בענף החקלאות. נתון זה מורה על עלייה בחלקם של מי שבאו לישראל עם ניסיון קודם מאז סקר 2019 (54%). יחד עם זאת, רק 66% השיבו כי הם היו מועסקים בעבודה בשכר בתאילנד. ייתכן כי הפער בין הנתונים נובע מכך שחלק ממי שעבדו בחקלאות עשו זאת במסגרת משק ביתי, ולא לפרנסה.
- לא נמצאו כמעט הבדלים במאפיינים של מרואייני סקר זה לעומת סקר 2019, להוציא זה שבסקר הנוכחי יותר מרואיינים היו נשואים ופחות רווקים. ממצא מעורר תמיהה הוא שנוכח האחוז הנמוך של הרווקים (27%) בסקר, שהיה נמוך משמעותית מכפי שדווח בסקר 2019 (58%), רק 19% העידו כי הם מפרנסים קטינים. הממצא כי הגיל הממוצע בסקר הנוכחי זהה לזה שדווח בסקר 2019 מגביר עוד את התמיהה על האחוז הנמוך של מפרנסי קטינים בסקר הנוכחי. עוד נמצא כי משך השהות הממוצע של העובדים שרואיינו בסקר 2022 נמוך בכ-10 חודשים מזה של העובדים שרואיינו בסקר 2019, 31 לעומת 41 חודשים.

## 2. יחסי עלות תועלת כלכלית

### 2.1. עלויות ההגעה לישראל

#### תרשים 2.1.1: סעיפי העלויות הקשורים בהגעה לישראל והסכומים ששולמו

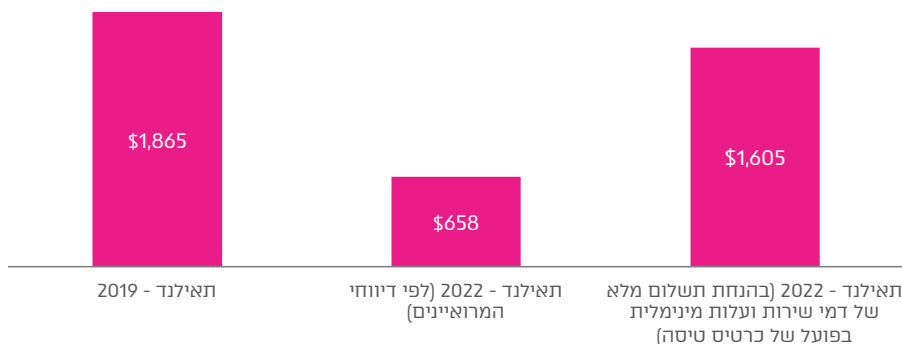


תרשים 2.1.1 מציג את העלות של ההגעה לישראל הממוצעת לפי דיווחי המרואיינים. מהתוצאות עולה הערכת חסר בכל הנוגע לעלויות ששילמו.<sup>17</sup> ייתכן כי הדבר נובע מחוסר מודעות, אי-הבנה או שכחה עקב חלוף הזמן. לפיכך, תרשים 2.1.2 מציג את העלויות הממוצעות בהתבסס על סכום דמי השירות כמוגדר בהסכם, שהינו גבוה בכ-50% מכפי שדיווחו העובדים, ועלות מינימלית בפועל של כרטיס טיסה.<sup>18</sup>

17 ראו הערה מספר 4.1 בסעיף "הערות למקרא הממצאים", עמ' 12. בהקשר הנוכחי חשוב לציין כי לפי ההסכם והתקנות בישראל, העובדים בחקלאות אמורים לשלם כ-900\$ ללשכות הפרטיות בישראל. התשלומים מבוצעים באמצעות העברה בנקאית בסיוע נציגות ארצם. בפועל רק כ-10% מהמרואיינים ציינו סכום של 900\$, ורובם ייחסו זאת לסעיף "שירות". סעיף זה צויין על ידי רוב המרואיינים (89%), אולם ממוצע הסכום ששילמו לדבריהם היה רק 427\$. עוד ראוי לציין כי ממוצע עלותו של כרטיס טיסה לפי דיווחי המרואיינים היה נמוך משמעותית מהעלות המינימלית בפועל (730\$).

18 החישוב מבוסס על ההנחה שכולם שילמו דמי שירות בסך 900\$, שעלות כרטיס טיסה הייתה 730\$, ושכולם רכשו כרטיס.

## תרשים 2.1.2: הסכום הכולל של ההוצאות (ממוצעים)



- בדוח קודם עלה כי, כצפוי, ההוצאות אחרי חתימת ההסכם היו נמוכות משמעותית מאלו שהיו לפני חתימת ההסכם. עוד עלה כי בסקר 2019 חלה ירידה בהוצאות יחסית לסקר 2017. ממצאי הסקר הנוכחי (2022) מורים על ירידה נוספת בהוצאות והמשך מגמת הירידה.
- עוד ראוי לציין כי אם נפרוס את ההוצאות על פני משך השהות הממוצע של עובד חקלאות מתאילנד בישראל (29.8 חודשים), נמצא כי ממוצע ההוצאות לחודש שהות הוא \$53.9.

## 2.2 היחס בין העלויות לשכר

- בהנחה שעלות ההגעה בפועל היא \$1,605, והשכר הממוצע, כפי שמפורט בסעיף 2.3.3.1, הוא \$1,918, נדרשים 22.6 ימי עבודה כדי לכסות את עלות ההגעה לישראל.
- בהשוואה לסקר 2019 נרשמה ירידה ביחס שבין עלות ההגעה לישראל לשכר, הן לפני התקנון למשך השהות והן אחריו. הירידה נובעת הן מירידה בעלויות ההגעה לישראל והן מעלייה בשכר, שלפי הדיווחים בסקר 2019 עמד על \$1,556.

## 2.3 שימוש בשוק השחור למימון הוצאות

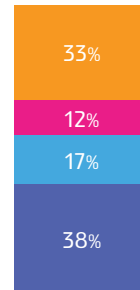
בסקר 2022, 4% מהמשיבים העידו כי הם לוו כספים מהשוק השחור. נתון זה מורה על ירידה משמעותית בהיקף הפנייה לשוק השחור, שעמדה בשנת 2019 על 56%.

## 3. תנאי העסקה

### 3.1. חוזה עבודה

תרשים 2.2.1:

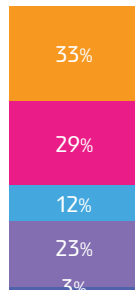
חוזה עבודה וזמינות עותק



- אין חוזה
- יש חוזה ומסרב לציין אם יש עותק
- יש חוזה אבל אין עותק
- יש חוזה ויש עותק

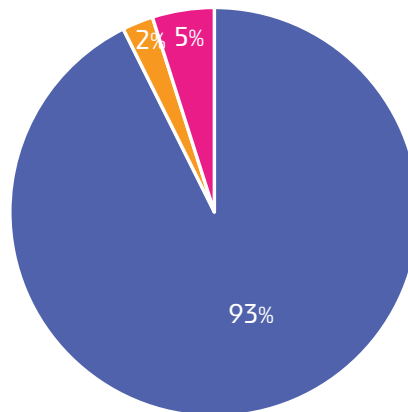
תרשים 2.2.2:

זמינות חוזה ומידת הבנתו



- אין חוזה
- יש חוזה ולא השיב אם מבין
- יש חוזה ולא מבין
- יש חוזה ומבין חלקית
- יש חוזה ומבין אותו

תרשים 2.2.3: קבלת הסבר על חוזה העבודה לפני ההגעה לישראל



- קיבלו
- לא קיבלו
- סירבו להשיב

- יש לציין כי בפיקוח מדינתם, כל העובדים חותמים על חוזה בשלוש שפות קודם ההגעה לישראל. למרות זאת, רק כשני שלישי (67%) מהמשיבים דיווחו שיש ברשותם חוזה. יתר על כן, רק 27% העידו כי החוזה שבידיהם הוא בשפה המובנת להם. בסך הכול רק 25% השיבו כי הם מבינים את החוזה לפחות חלקית. נראה אפוא שאף כי העובדים חותמים על החוזה גם בשפת אימם, חלקם דיווחו על כך שאין להם חוזה (אולי הם החליפו מעסיק ולא חתמו על חוזה עם המעסיק החדש), וחלק דיווחו על שאינם מבינים את האמור בחוזה.
- רוב גדול של העובדים (93%) העידו כי הם קיבלו הסבר על החוזה טרם נסיעתם לישראל. רק 2% אמרו במפורש כי לא קיבלו הסבר, והיתר לא השיבו לשאלה. רוב גדול (93%) העידו כי ההסבר שקיבלו ניתן מלשכת התעסוקה.
- לא נמצאו בנושא זה הבדלים ביחס לסקר 2019.

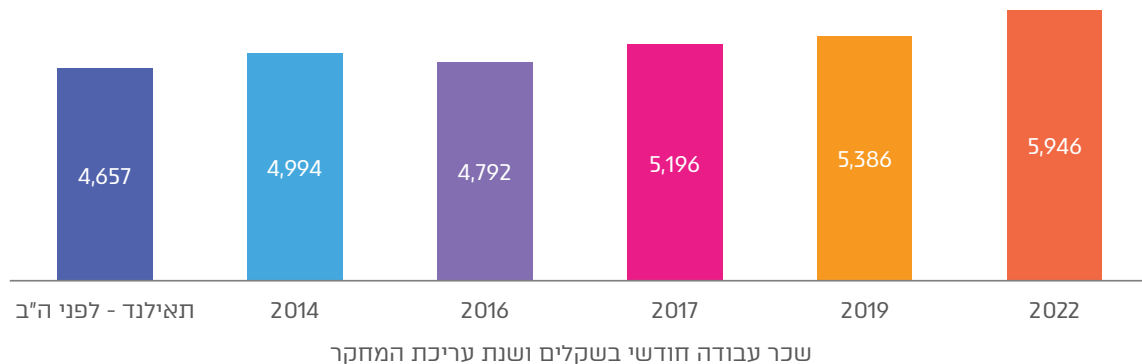
## 3.2. אפשרות לניידות בין מעסיקים ועזיבת ישראל

היכולת של העובדים לניידות בתוך ישראל ומחוץ לה תלויה בהימצאות הדרכון שלהם ברשותם. 93% מהעובדים דיווחו כי דרכונם נמצא בידיהם. נתונים אלה דומים לנתונים שנמצאו בסקר 2019.

## 3.3. שכר עבודה ואופנויות התשלומים

### 3.3.1. שכר חודשי ממוצע בישראל (בש"ח)

תרשים 2.3: מגמה עיתית של שכר חודשי ממוצע (לא כולל פדיון ימי שבתון)



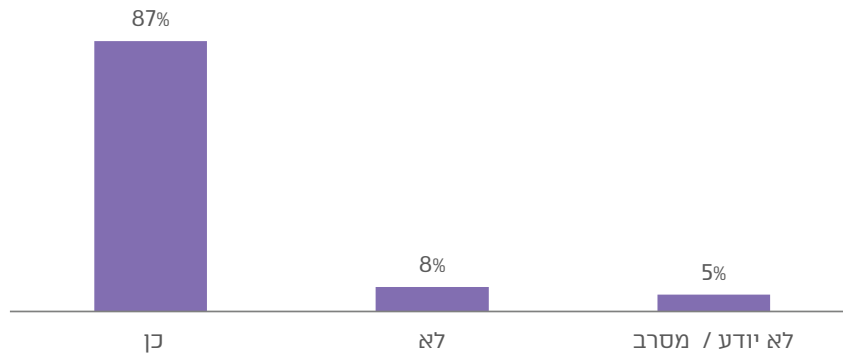
- השכר הממוצע של עובדי חקלאות תאילנדים בישראל, לפי דיווחיהם (\$1,918), היה גבוה בכ- \$1,450 מהשכר הממוצע שלהם בתאילנד, דהיינו פי ארבעה. אם מנכים מהשכר החודשי את ממוצע הוצאות ההגעה על פני תקופת השהות בישראל, נמצא כי השכר החודשי הממוצע נטו הוא \$1,863.
- השכר לפני ניכוי הוצאות ההגעה גבוה מהשכר שנמצא בסקר 2019 (5,368 ש"ח לעומת 5,946 ש"ח ב-2022). העלייה בשכר לא נבעה מעלייה בשכר המינימום (שלא חלה) ולא בהרעה בתנאי העבודה. אומנם, כפי שיפורט להלן, חלה ירידה במספר ימי שבתון החודשיים מ-4.0 ל-3.0, אך הייתה גם ירידה משמעותית באורך יום העבודה הממוצע (מ-10.6 ל-9.5). ייתכן, אפוא, כי העלייה בשכר היא תוצאה של ביקוש והיצע בשוק העבודה.

### 3.3.2. השכר לאחר ניכוי עלויות ההגעה

ממוצע שכר עבודה חודשי של העובדים, אם פורסים את עלות ההגעה לישראל על פני מספר חודשי השהות הממוצעת בישראל (28.9 חודשים), הוא \$22 דולר לחודש.

### 3.3.3. תשלום עבור שעות נוספות

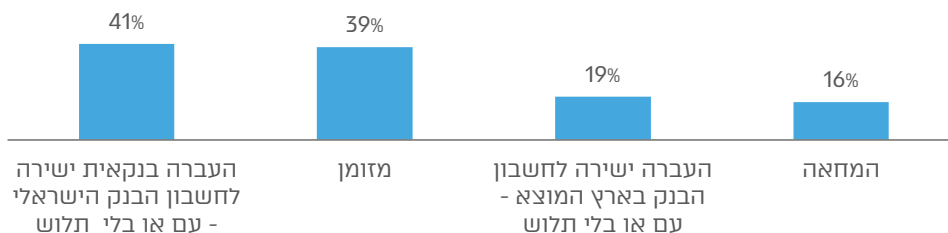
**תרשים 2.4: קבלת תשלום עבור שעות עבודה נוספות**



רוב המשיבים (87%) העידו כי הם מקבלים תשלום עבור שעות נוספות. יחד עם זאת, 8% ציינו במפורש שאינם מקבלים תשלום עבור שעות נוספות (5% לא השיבו לשאלה).

### 3.3.4. אופנויות תשלום השכר

**תרשים 2.5: אופנויות תשלום השכר<sup>19</sup>**

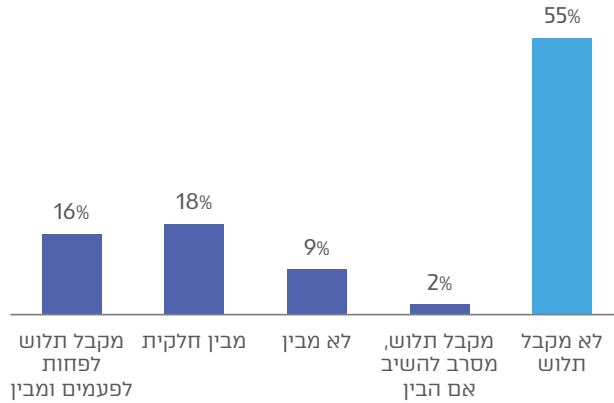


רק מיעוט מהמשיבים (15%) העידו כי הם מקבלים את השכר ביותר מאופנות אחת. שתי אופנויות העברת השכר השכיחות ביותר היו העברה בנקאית ותשלום במזומן.

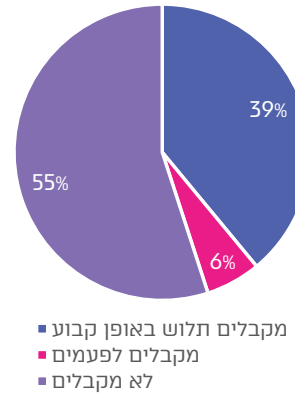
19 יותר מתשובה אחת הייתה אפשרית.

### 3.3.5. תלוש משכורת

תרשים 2.6.2: הבנת התלוש

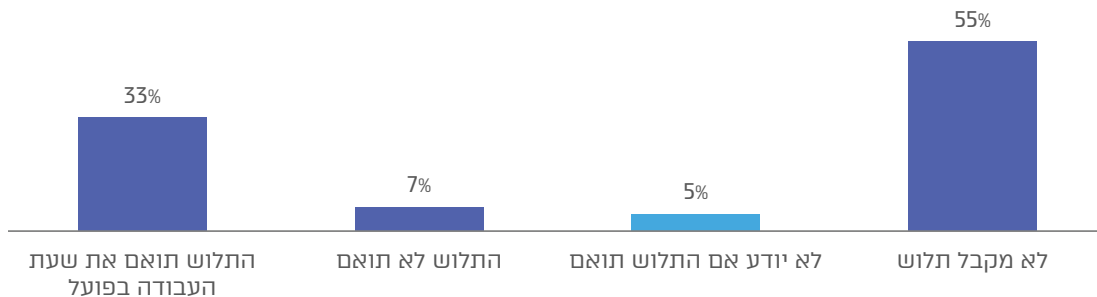


תרשים 2.6.1: קבלת תלוש משכורת<sup>20</sup>



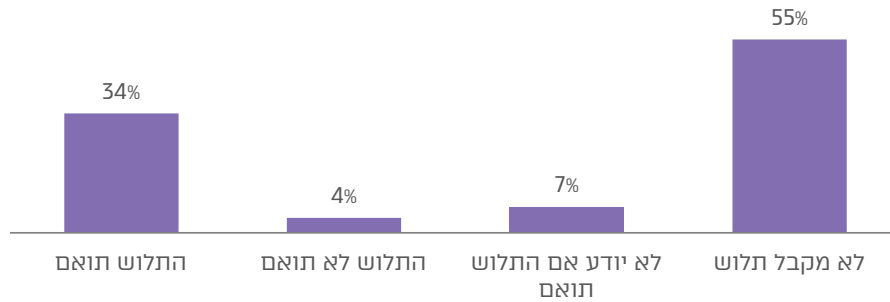
- מהנתונים הנ"ל עולה כי 55% העידו שהם לא מקבלים כלל תלוש משכורת, ו-6% נוספים העידו כי הם מקבלים תלוש רק לפעמים. רק 39% דיווחו כי הם מקבלים תלוש משכורת באופן קבוע. בסך הכול 45% העידו כי הם מקבלים תלוש משכורת תמיד או לפעמים. כשליש מתוכם מבינים לפחות חלקית את האמור בתלוש.
- נתונים אלה מורים על שיפור מהמצב שהיה ב-2019, אז רק כשליש קיבלו תלוש משכורת באופן קבוע (20%) או לפעמים (13%), ורק מיעוט קטן גם קיבלו תלוש משכורת וגם הבינו את הכתוב בו.

תרשים 2.7.1: התאמת התלוש לשעות העבודה בפועל





### תרשים 2.7.2: התאמת התלוש לתשלום שהתקבל

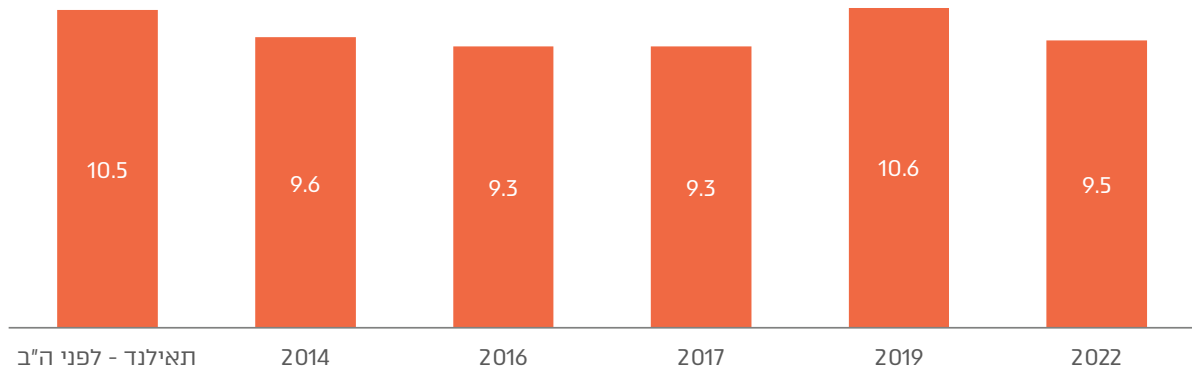


רק שלישי מהמרוויינים דיווחו על קבלת תלוש משכורת והעידו כי התלוש תואם הן את שעות עבודתם והן את שכרם. 7% ציינו במפורש כי התלוש לא תואם לשעות העבודה בפועל, ו-4% ציינו במפורש כי התלוש לא תואם לתשלום שהם מקבלים.

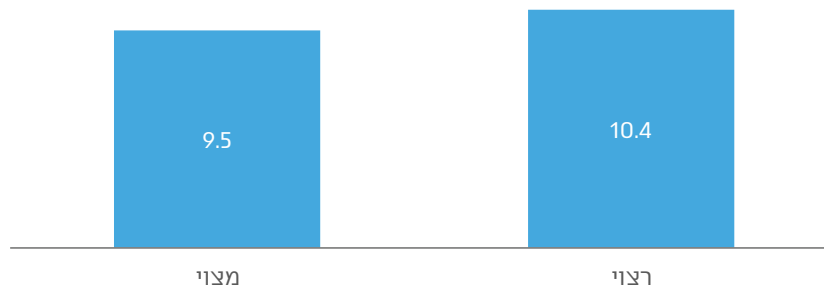
### 3.4. תנאי העבודה ושביעות רצון

#### 3.4.1. אורך יום העבודה – מצוי ורצוי – וחופשות

##### תרשים 2.8.1: מגמה עיתית של אורך יום עבודה



##### תרשים 2.8.2: ממוצע אורך יום העבודה – רצוי ומצוי



- ממוצע אורך יום העבודה המצוי, 9.5, נמוך מזה הרצוי למשיבים – 10.4.
- מאז חתימת ההסכמים הביטורליים נצפתה ירידה הדרגתית בממוצע אורך יום העבודה, מ-10.5 ל-9.6 שעות עבודה ביום, אולם ב-2019 חלה עלייה: אורך יום עבודה חזר למה שהיה לפני ההסכמים הביטורליים. הסקר הנוכחי מורה שוב על ירידה וחזרה לאורך דומה לזה שהיה בשנים מאז יישום ההסכם.

### 3.4.2. ימי שבתון בחודש

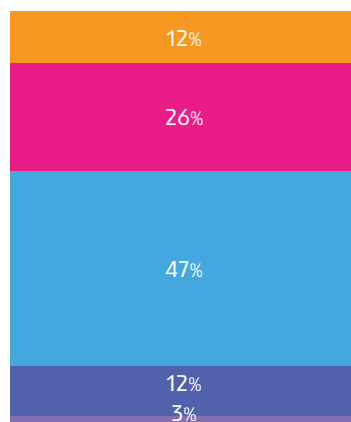
#### טבלה 2.2: ימי שבתון בחודש

3.0	ממוצע
4.0	חציון
4.0	שכיח

- ממוצע ימי השבתון בחודש הוא 3.0, נתון דומה למצב שהיה לפני חתימת ההסכם הביטורלי.
- בין סקר 2019 לסקר הנוכחי חלה ירידה במספר ימי המנוחה החודשית, מ-4.0 ל-3.0.

### 3.4.3. התאמת תנאי העבודה לציפיות לפי האמור בחוזה ושביעות רצון

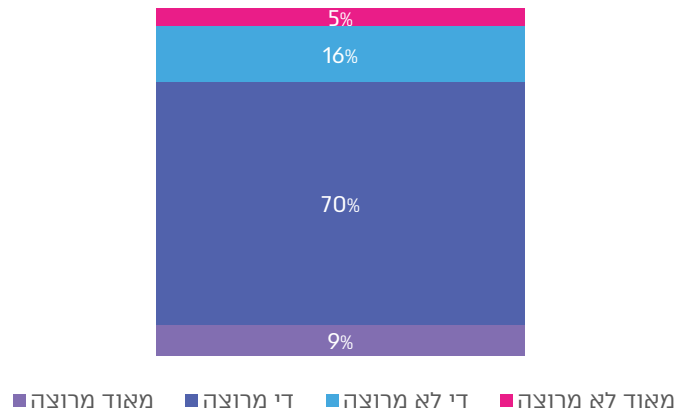
#### תרשים 2.9: התאמת תנאי העבודה לציפיות



הרבה מתחת לציפיותיי ■ מתחת לציפיותיי ■ הולמים את צפיותיי ■ מעל לציפיותיי ■ הרבה מעל לציפיותיי

ניתן לטעון כי בחלוקה דיכוטומית, 62% העידו כי הם לא ספגו אכזבה מתנאי העבודה בישראל: 47% השיבו כי המציאות דומה לציפיותיהם, ו-15% השיבו שהמציאות אף עלתה על ציפיותיהם. לעומתם, 38% השיבו כי המציאות פחות טובה מהציפיות שהיו להם.

### תרשים 2.10: שביעות רצון כללית מתנאי העבודה והמגורים

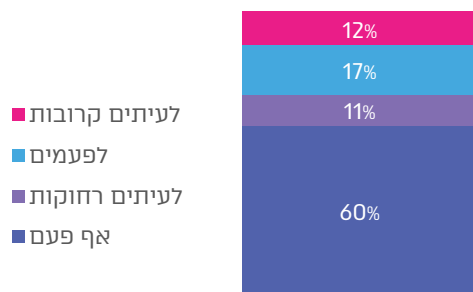


למעלה משלושה רבעים (79%) העידו כי הם שבעי רצון מתנאי ההעסקה והמגורים שלהם. מעניין לציין כי מיעוט קטן מהמרוואיינים העידו שהמציאות פחות טובה מהציפיות שלהם, אך עדיין היו שבעי רצון מתנאי ההעסקה והמגורים.

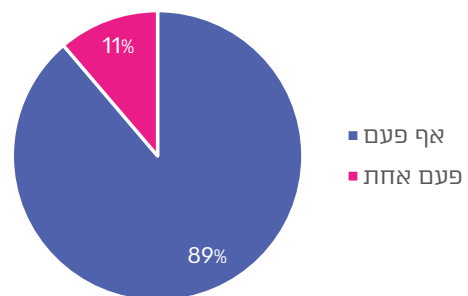
## 4. בטיחות בעבודה

### 4.1 סביבת העבודה ותחושת סיכון

תרשים 2.11.2: תדירות תחושת סכנה בעבודה



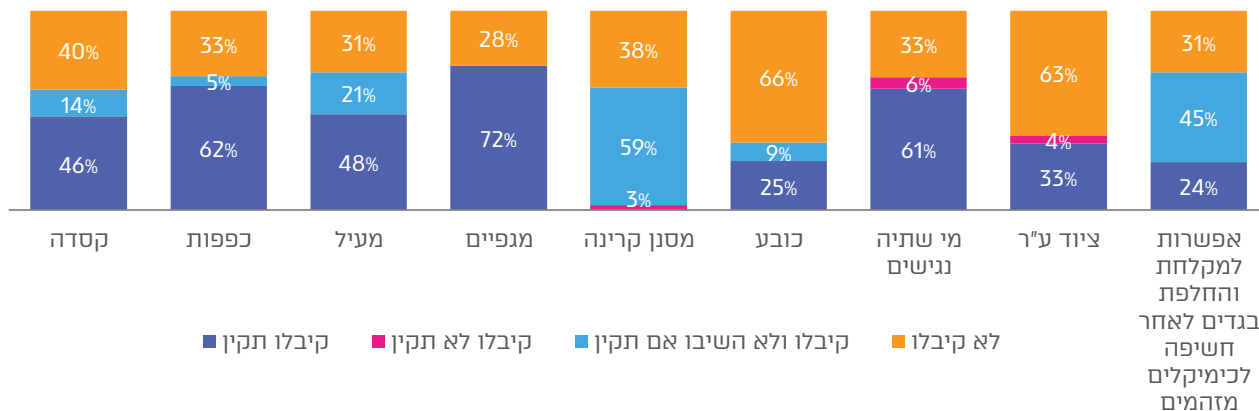
תרשים 2.11.1: תדירות היפגעות במהלך העבודה שדרשה טיפול רפואי



כ-10% נפגעו פיזית בעבר, אולם קצת למעלה מרבע (29%) חשו תחושת סכנה לעיתים קרובות או לפעמים.

## 4.2. ציוד בטיחות

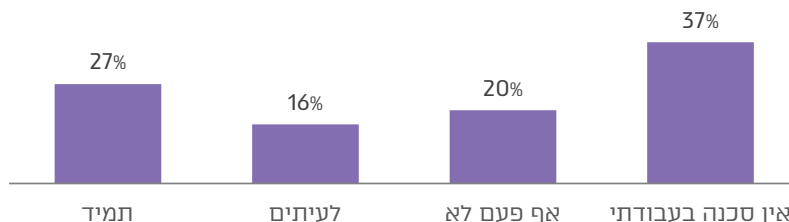
תרשים 2.12: קבלת אמצעי מגן ושירותים בסיסיים ומידת תקינותם



בדוח סקר 2019 נרשמה ירידה מ-2016 באספקת שירותים ואמצעי מגן ובתקינותם. בסקר הנוכחי יש היפוך בתופעה, שמתבטא בעלייה משמעותית מסקר 2019, הן באספקת שירותי אמצעי מגן והן בתקינותם. יחד עם זאת, עדיין אחוזים גבוהים מדווחים על אי-הספקה של אמצעי מגן; כך, למשל, 63% לא קיבלו ציוד של עזרה ראשונה, ל-33% אין מי שתיה נגישים ול-31% לא זמינות מקלחות לרחצה לאחר חשיפה לכימיקלים מזהמים, כפי שנוהלי הבטיחות מכתיבים.

## 4.3. תדרוכים בנושאי בטיחות

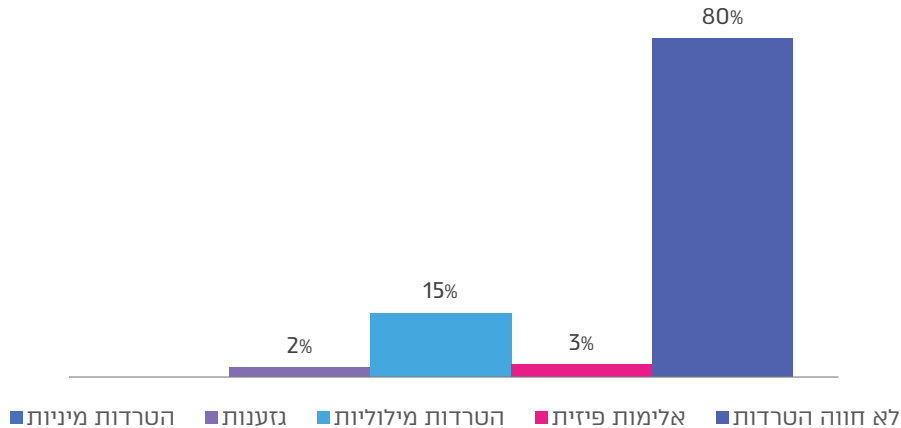
תרשים 2.13: תדירות קבלת תדריכי בטיחות לפני ביצוע עבודות מסוכנות



- 38% מהמראיינים דיווחו שעבודתם אינה כרוכה בסיכון. מקרב מי שלא דיווחו כך, 43% (27% מכלל המדגם) דיווחו כי קיבלו תמיד תדרוכי בטיחות, ו-25% נוספים (16% מכלל המדגם) העידו כי הם קיבלו תדרוכי בטיחות רק לעיתים. כשליש (32%) ממי שלא דיווחו כי עבודתם כרוכה בסיכון כלל לא קיבלו תדרוכי בטיחות. מכך עולה כי 20% מכלל המדגם דיווחו שלא קיבלו אף פעם תדרוכי בטיחות, על אף שדיווחו כי עבודתם כרוכה בסיכון.
- ההשוואה לסקר 2019 מורה כי העלייה באספקת אמצעי מיגון לא לוותה בעלייה בתדרוכים, אלא דווקא בעלייה באי-קבלת תדרוך כלל, וירידה בחלקם של מי שקיבלו תדרוך רק לפעמים.

## 5. הטרדות

תרשים 2.14: הטרדות מילוליות, גזעניות ופיזיות

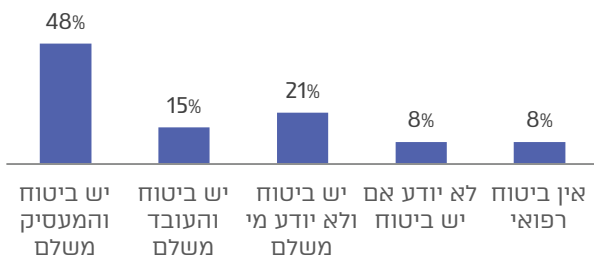


כל מי שדיווחו כי חוו הטרדה היו גברים. מעט הנשים שרואיינו (5 במניין) לא דיווחו על הטרדה כלשהי שחוו. מנתונים אלה עולה כי 15% מהגברים חוו הטרדות מילוליות, 2% מהגברים חוו אלימות פיזית ו-2% הטרדה גזענית. נתונים אלה מורים על ירידה מ-2019 בהטרדה גזענית (בסקר 2019 לא נבדקו פגיעות פיזיות).

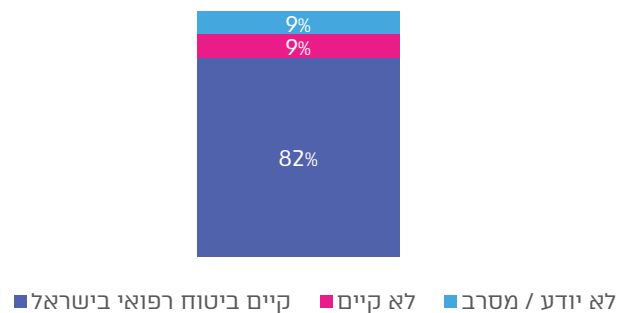
## 6. עזרה רפואית

6.1. ביטוח רפואי והגורם המממן

תרשים 2.15.2: הגורם המממן<sup>21</sup>



תרשים 2.15.1: ביטוח רפואי בישראל

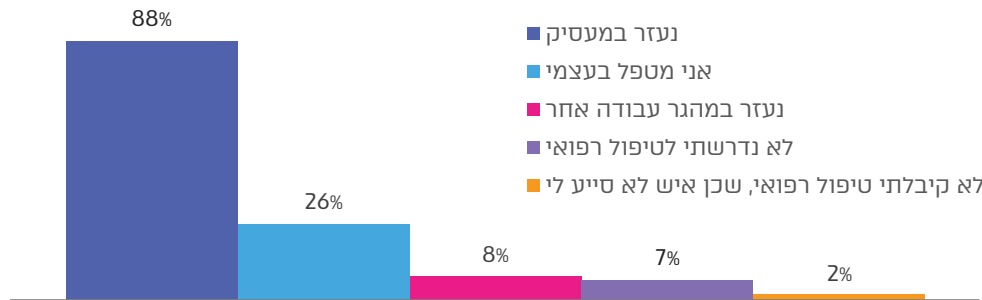


21 סכום האחוזים עולה על 100% הואיל ומספר עובדים ציינו כי גם הם וגם המעביד משתתפים בעלויות הביטוח.

בהשוואה לסקר 2019, חלה עלייה בחלקם של מי שדיווחו שיש להם ביטוח רפואי, מ-64% ל-82%. חשוב לציין כי החוק קובע שהמעביד חייב לערוך ביטוח רפואי לעובדיו, וכי העובד משתתף בתשלום באמצעות ניכוי משכרו. לפיכך, סביר להניח כי לכל העובדים היה בפועל ביטוח רפואי, וכי אלו שדיווחו שאין להם ביטוח רפואי לא היו מודעים לכך.

## 6.2. תקשורת עם איש צוות רפואי

תרשים 2.16: הגורם המסייע לקבלת טיפול רפואי<sup>22</sup>

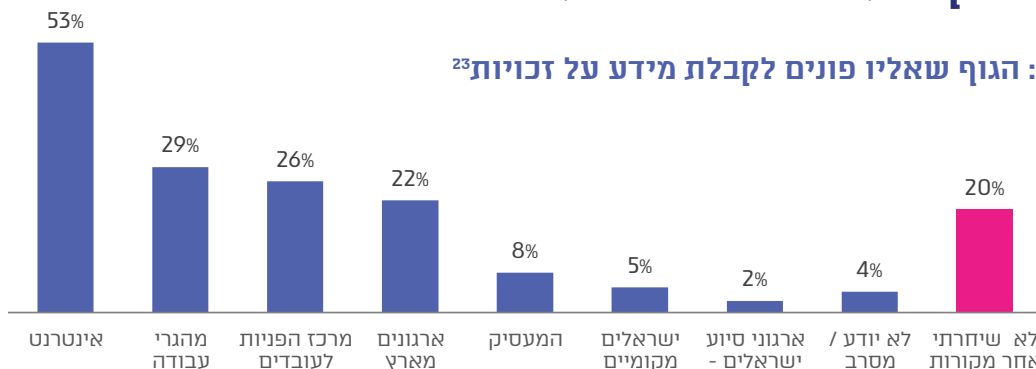


- ממצאי הסקר עולה כי רק 7% לא נזקקו לטיפול רפואי כלשהו במהלך שהותם בארץ. כמעט כל מי שנדרש לטיפול רפואי, להוציא 2%, קיבלו את הטיפול. משמעות הדבר היא שגם אם העובדים לא ידעו לנהל בעצמם את עניינם הרפואי, היה מישהו שטיפל בכך עבורם.
- רובם הגדול של המרואיינים (88%) דיווחו שהמעסיק הוא שעזר להם בקבלת הטיפול הרפואי. כרבע (26%) העידו שהיו גם מקרים שבהם הם עצמם דאגו להשיג את הטיפול.

## 7. פנייה לקבלת עזרה

### 7.1. פנייה לקבלת מידע על זכויות

תרשים 2.17: הגוף שאליו פונים לקבלת מידע על זכויות<sup>23</sup>

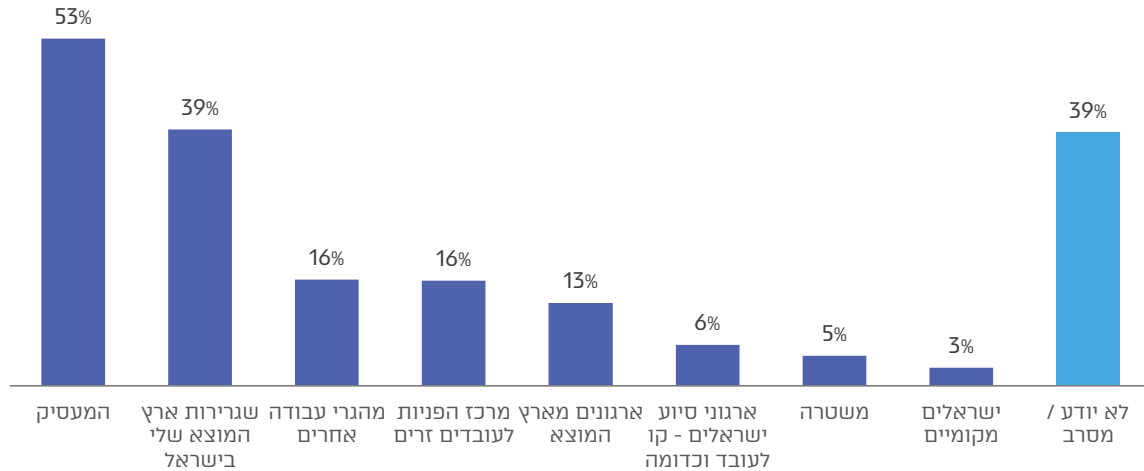


22 יותר מתשובה אחת הייתה אפשרית.

23 יותר מתשובה אחת הייתה אפשרית.

## 7.2. פניה לעזרה במצבי חירום

תרשים 2.18: הגוף שאליו פונים במצבי חירום<sup>24</sup>

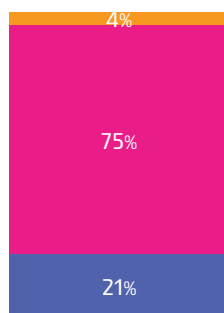


- שלושת מקורות המידע הבולטים ביותר לחיפוש מידע על הזכויות של העובדים היו האינטרנט (53%), חברים מהגרי עבודה אחרים (29%) ומרכז פניות לעובדים זרים (26%).
- שתי הכתובות העיקריות במצב חירום שעליהן דיווחו העובדים היו המעסיק (53%) והשגרירות של ארץ המוצא (39%). כרבע (26%) אמרו שהם פונים למרכז הפניות לעובדים זרים לצורך קבלת מידע על זכויותיהם, ו-16% השיבו שהם פונים למרכז במצבי דחק.
- בהשוואה לסקר 2019 חלה עלייה בחלקם של מי שחיפשו מידע על הזכויות שלהם, מ-65% ל-80%. הממצאים גם מראים על שוני במוקדים שאליהם פנו לקבלת מידע: בולטת עלייה משמעותית בחלקם של משתמשי האינטרנט, מ-24% ל-53%, וכן עלייה משמעותית בשימוש במרכז הפניות לעובדים זרים לחיפוש מידע על זכויות, מ-11% ל-26%.
- כאשר מדובר במצבי חירום, נמצאה עלייה משמעותית בחלקם של מי שפונים לעזרת המעסיק, מ-33% ל-53%. כמו כן נמצאה עלייה מינורית בפניות למרכז הפניות לעובדים זרים, מ-11% ל-16%.

## 8. יחסי חברות

### 8.1. זמינות חברים בישראל

תרשים 2.19: חברים בישראל



■ אין חברים בישראל ■ כן, רק חברים לא-ישראלים ■ כן, חברים ישראלים ולא-ישראלים

כמעט כל העובדים העידו שיש להם חברים, כחמישית (21%) מהעובדים העידו גם שיש להם חברים ישראלים.

### 8.2. תדירות ומקום המפגשים (מקרב מי שיש להם חברים בישראל, 96% מכלל המדגם)

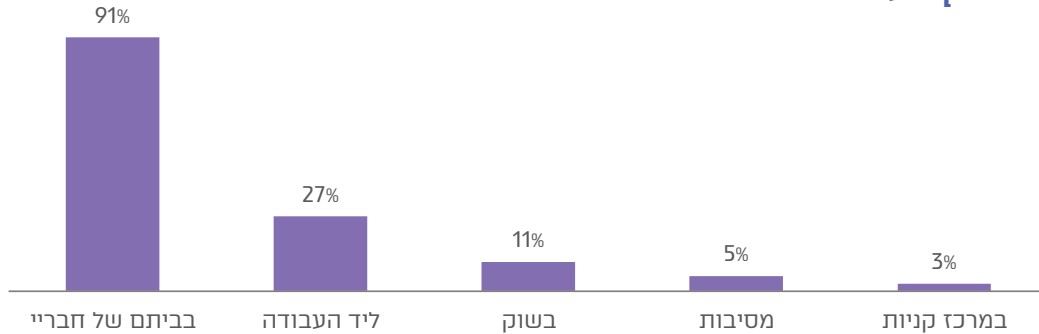
תרשים 2.20.1: תדירות המפגש עם החברים מחוץ למקום העבודה



■ אף פעם  
 ■ בין פעם לפעמיים בחודש  
 ■ בין שלוש לארבע פעמים בחודש  
 ■ פעמיים בשבוע  
 ■ יותר מפעמיים בשבוע



**תרשים 2.20.2: מקומות המפגש עם החברים<sup>25</sup>**

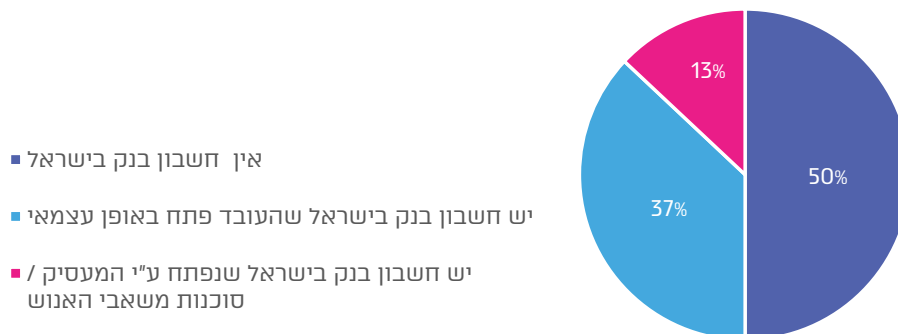


- קצת מעל עשירית (13%) דיווחו כי הם נפגשים עם חברים מחוץ למקום העבודה לפחות שלוש פעמים בחודש, כרבע (24%) דיווחו כי הם נפגשים עם חברים בין פעם לפעמיים בחודש, וכשני שלישים (62%) דיווחו כי הם לא נפגשים עם חברים כלל מחוץ למקום העבודה (סביר להניח שכל חבריהם בישראל הם גם חברים לעבודה).
- מקום המפגש העיקרי שדווח היה במקום שבו החברים מתגוררים. מתגובות המרואיינים לגבי מקום המפגש נמצא כי המפגשים גם עם החברים הישראלים וגם עם החברים הלא ישראליים מתקיימים לרוב במקומות המגורים. סביר להניח שהמדובר הוא בחברים מהעבודה שאיתם הם נפגשים במגורים לאחר שעות העבודה.
- בהשוואה לסקר 2019, נמצאה עלייה בחלקם של מי שהעידו כי יש להם חברים בישראל, מ-46% ל-96%, ועלייה בחלקם של מי שדיווחו על חברים ישראלים, מ-13% ל-21%.

## 9. חשבון בנק בישראל ושימוש בהכנסות

### 9.1. חשבון בנק בישראל

**תרשים 2.21: זמינות חשבון בנק בישראל**



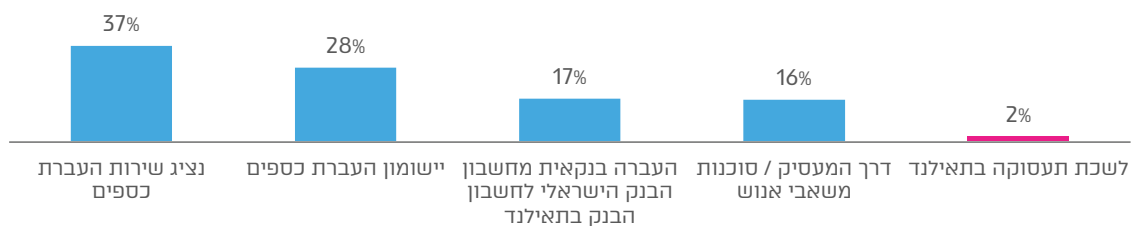
רק מחצית מהעובדים דיווחו כי יש חשבון בנק בישראל – 37% פתחו אותו באופן עצמאי, ועבור 13% המעסיק פתח את החשבון.

## 9.2 העברת כספים למשפחות

- רובם הגדול של העובדים (93%) העידו כי הם מעבירים כסף למשפחותיהם בתאילנד. ממוצע הסכום שמועבר מדי חודש בשקלים היה 3,969 ₪, דהיינו כמעט שלושה רבעים מהשכר (72%).
- בהשוואה לסקר 2019, נמצאה ירידה קלה בחלקם של מי שמעבירים כספים לבני משפחה, מ-100% ל-93%. עם זאת חלה עלייה בממוצע הסכום המועבר, מ-3,250 ₪ בחודש ל-3,969 ₪ בחודש. גידול זה בממוצע הסכום המועבר למשפחה (719 ₪) כמעט תאם לגידול בשכר (577 ₪).

## 9.3 צינורות העברת הכספים

תרשים 2.22: הצינור העיקרי להעברת הכספים<sup>26</sup>



שני הצינורות העיקריים שנמצאו להעברת הכספים הם יישומון ונציג שירות העברת כספים.

## 10. סיכום הממצאים והשינויים בין סקר 2019 לבין סקר 2022

כצפוי, ההשוואות נערכו רק לגבי השאלות שהנוסח שלהן היה זהה בשני הסקרים, 2019 ו-2022. הטבלה שלהלן מציגה את ההבדלים בין שני הסקרים הן במאפיינים הסוציו-דמוגרפיים והן במאפיינים האחרים. הבדלים בין המדגמים במאפיינים שאינם סוציו-דמוגרפיים יכולים להיות מהותיים, דהיינו תוצאה של שינויים אמיתיים שחלו במהלך הזמן, אך הם יכולים גם לנבוע מההבדלים בפרופיל הסוציו-דמוגרפי של המרואיינים במדגמים השונים, ולא משינויים אמיתיים. מסקירת הבדלים בין שני המדגמים הן בפרופיל הסוציו-דמוגרפי והן במשתנים האחרים, סביר להניח כי להוציא העלייה בשכר, שייתכן כי קשורה בכך שלעובדים ב-2022 היה יותר ניסיון בעבודה בחקלאות – ההבדלים במשתנים הנחקרים האחרים הינם מהותיים.

26 השאלה הוצגה רק למי שמעבירים כספים לבני משפחותיהם בתאילנד.

### טבלה 2.3: סיכום הממצאים בענף החקלאות

שינויים בין סקר 2019 לסקר 2022	מדדים
עלייה בחלקם של בעלי משפחות מ-42% ל-63%, וירידה בחלקם של הרווקים מ-58% ל-27%; עלייה בחלקם של מי שהגיעו לישראל עם ניסיון קודם בעבודה בענף החקלאות בישראל, מ-54% ל-79%; משך השהות הממוצע שדווח בסקר 2022 היה נמוך בכעשרה חודשים מזה שדווח בסקר 2019.	סוציו-דמוגרפיה
אם לוקחים בחשבון שכל עובד משלם דמי שירות וכרטיס טיסה, ומחיר כרטיס טיסה גבוה מזה שדווח, חלה ירידה מסוימת בעלויות ההגעה לישראל, מ-\$1,865 ל-\$1,605.	עלות ההגעה לישראל (\$)
ירידה ביחס שבין עלות ההגעה לשכר החודשי הממוצע, מ-1.20 ל-0.84. הירידה נובעת הן מירידה בעלויות ההגעה שפורטו לעיל, והן מעלייה בשכר, מממוצע חודשי של 5,368 ₪ ל-5,945 ₪.	יחס בין עלויות ההגעה לשכר
ירידה משמעותית בחלקם של הלווים מהשוק השחור, מ-56% ל-4%.	שימוש בהלוואות מהשוק השחור למימון ההוצאות
לא נמצאו הבדלים בין שני הסקרים.	זמינות חוזה עבודה <sup>27</sup>
לא נמצאו הבדלים בין שני הסקרים.	זמינות דרכון
עלייה בשכר החודשי הממוצע, מממוצע חודשי של 5,368 ₪ (\$1,732) ל-5,946 ₪ (\$1,918).	שכר חודשי בישראל (₪)
עלייה בחלקם של מי שמקבלים תלוש באופן קבוע או לפעמים, מ-33% ל-45%.	קבלת תלוש משכורת
ירידה מ-10.6 שעות ל-9.5 שעות.	אורך יום העבודה (ממוצע)
ירידה בממוצע ימי השבתון החודשיים (מ-4.0 ל-3.0).	ימי שבתון בחודש (ממוצע)
עלייה משמעותית הן באספקת אמצעי מגן והן בתקינותם, אולם ירידה בחלקם של מי שקיבלו תדרכים בעבודות שדורשות תדריך בטיחות.	קבלת אמצעי מגן ותדרכים בנושאי בטיחות
אף אחת מהנשים לא דיווחה על הטרדה כלשהי. בסך הכול נמצאה ירידה בחלקם של המדווחים על הטרדות גזעניות, מ-16% ל-2%. לא חל שינוי בהטרדות מילוליות ומיניות.	הטרדות
נמצאה עלייה בקרב משיבים שהיו מודעים לכך שיש להם ביטוח רפואי, מ-64% ל-82%.	ביטוח רפואי
חלה עלייה בחלקם של מי שחיפשו מידע על זכויותיהם, מ-65% ל-80%. עלייה זו הייתה מלווה גם בעלייה משמעותית בחלקם של משתמשי האינטרנט לצורך חיפוש מידע על זכויות, מ-24% ל-53%. חלה עלייה בחלקם של מי שפנו למרכז הפניות לעובדים זרים, מ-11% ל-26%.	מקורות מידע על זכויות העובד

שינויים בין סקר 2019 לסקר 2022	מדדים
חלה עלייה בחלקם של מי שדיווחו כי הם פונים לעזרת המעסיק לסיוע במצבי דחק, מ-33% ל-53%. כמו כן חלה עלייה מינורית בפנייה למרכז הפניות לעובדים זרים, מ-11% ל-16%.	מקורות עזרה במצבי דחק
עלייה בחלקם של מי שדיווחו יש להם חברים בישראל, מ-46% ל-96%, וכן עלייה בחלקם של מי שדיווחו שיש להם חברים ישראלים, מ-13% ל-21%.	זמינות חברים בישראל
חלה ירידה קלה בקרב מי שמעבירים כספים למשפחות, מ-100% ל-93%; לצד זאת חלה עלייה בממוצע הסכום המועבר, מ-3,250 ₪ ל-3,969 ₪.	העברת כספים למשפחות

03

# ממצאים: ענף הסיעוד הביתי

מהגרי עבודה מהפיליפינים

מהגרי עבודה מהפיליפינים היו מועסקים בישראל עוד לפני חתימת ההסכם הביטורלי, כולם בענף הסיעוד הביתי. מנתוני האגף לתכנון מדיניות ואסטרטגיה ברשות האוכלוסין וההגירה עולה כי בסוף יוני 2022, דהיינו בסמוך לימים שבהם נערכו הראיונות לסקר, היו בישראל 2,650 עובדי סיעוד מהפיליפינים בעלי רישיון עבודה שהגיעו במסגרת יישום ההסכם הביטורלי בין ישראל לבין הפיליפינים. כל המרואיינים במחקר הנוכחי החזיקו ברישיון עבודה בישראל, והגיעו לאחר יישום ההסכם ביוני 2021. אף שהעובדים מהפיליפינים הם הקבוצה הגדולה ביותר מבין עובדי הסיעוד בישראל, זה המחקר הראשון שנערך בקרב קבוצה זו. מחקרים קודמים בחנו עובדי סיעוד מסרי לנקה ומנפאל בלבד, אשר הגיעו במסגרת פיילוט להסכמים ביטורליים עם מדינות אלו. דוחות סטטיסטיים על מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של העובדים שבחנו עובדי סיעוד מהפיליפינים לא הבחינו בין בעלי רשות עבודה לבין אלו שאין להם רישיון (Rajman and Kushnirovich, 2019). לפיכך, לא נוכל לערוך השוואות בין הפרופיל הסוציו-דמוגרפי של העובדים שהגיעו לאחר יישום ההסכמים לבין אלו שהגיעו לפני כן. להלן מאפייני העובדים במדגם המחקר הנוכחי.

## 1. מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של המרואיינים

### טבלה 3.1 מאפיינים סוציו-דמוגרפיים

2022	
	<b>גיל</b>
37.1	ממוצע
36.5	חציון
35.0	שכיח
	<b>מגדר</b>
11%	גברים
89%	נשים
	<b>מצב משפחתי</b>
55%	רווק
42%	נשוי
3%	גרוש/אלמן
	<b>השכלה</b>
-	יסודי
8%	תיכון חלקי
16%	תיכון מלא/בית ספר מקצועי
76%	תואר אקדמי
85%	<b>עבודה בשכר בפיליפינים</b>
	<b>שכר בפיליפינים (\$)</b>
\$384	ממוצע
\$380	חציון
80%	<b>ניסיון עבודה קודם בתחום העיסוק בישראל</b>

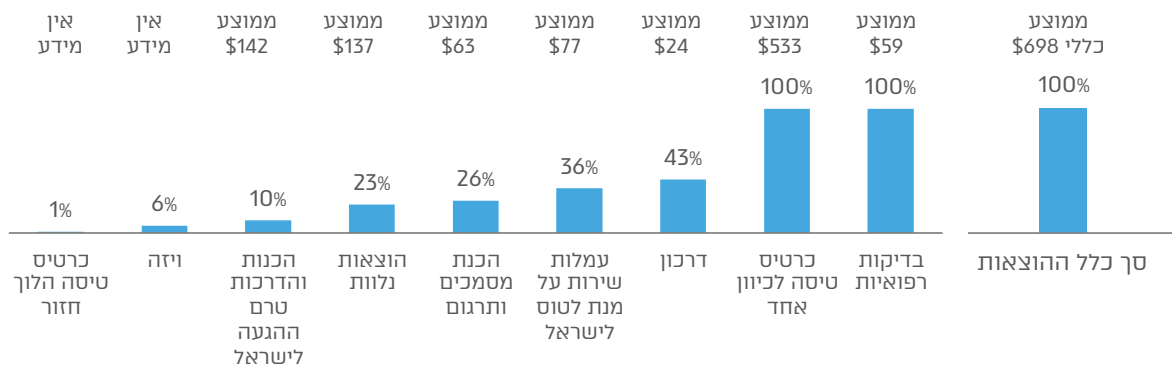
2022	
82%	<b>אחוז שמפרנסים קטינים</b> ממוצע מספר קטינים שמפרנסים אחוז שמפרנסים בוגרים ממוצע מספר הבוגרים שמפרנסים
1.7	
99%	
2.6	
	<b>משך השהות בישראל (בחודשים)</b>
ממוצע 7.8 חודשים	
חציון 8 חודשים	
שכיח 10 חודשים	
100	<b>N</b>

מכיוון שבעת הראיונות מלאה שנה אחת בלבד ליישום ההסכם הביטורלי, העובדים שהו בישראל זמן קצר יחסית – בין 4 חודשים לשנה (ממוצע 7.8 חודשים), ועל כן ההתנסות שלהם בעבודה בישראל הייתה קצרה. רובם (80%) הגיעו לישראל עם ניסיון עבודה קודם בענף הסיעוד. אחוז גבוה מהעובדים (82%) מפרנסים קטינים, וכמעט כולם מפרנסים בוגרים. השכר הממוצע של מי שעבדו בפיליפינים היה \$384, אולם הנתונים הצביעו על שונות גדולה, כך שטווח השכר בפיליפינים נע בין \$105 ל-\$1,049.

## 2. יחסי עלות תועלת כלכלית

### 2.1. עלויות ההגעה לישראל

תרשים 3.1: סעיפי העלויות הקשורים בהגעה לישראל והסכומים ששולמו<sup>28</sup>



מדיווחי העובדים עולה שישנם שני סעיפים בלבד – כרטיס טיסה ובדיקות רפואיות – עבורם כלל העובדים שילמו.

28 ראו הערה מספר 4.1. בסעיף "הערות למקרא הממצאים", עמ' 12. רוב העובדים ציינו את הסכומים שהועברו לסעיפי ההוצאות השונים; עובד אחד לא דיווח על גובה ההוצאות לכרטיס טיסה דו-כיווני ו-6 עובדים לא דיווחו על ההוצאות לקבלת אשרת העבודה. לעובדים שלא ציינו את הסכום לגבי סעיף ההוצאות מסוים נזקף ממוצע הסכומים של מי שדיווחו על גובה התשלום לסעיף. אולם היו שני סעיפים שבהם רק מעטים דיווחו על ההוצאות בהם, ולא היה שום דיווח על הסכום ששולם. בחישוב סך ההוצאות נלקחו בחשבון גם ההוצאות של אנשים אלו בהנחה שכרטיס טיסה דו-כיווני עולה כ-1,000\$ ועלות הוצאות אשרת עבודה היא כ-30\$. תוספות אלו מגדילות את הממוצע המחושב לפי הנתונים בתרשים 3.1 ב-11\$.

## 2.2. היחס בין העלויות לשכר

ממוצע הסכום הכולל של ההוצאות היה \$698. כפי שמצוין בסעיף הבא, השכר הממוצע של עובדים מהפיליפינים הוא \$1,408. לפיכך נדרשים לעובד סיעוד מהפיליפינים 13 ימי עבודה כדי לכסות את הוצאות הגעתו לישראל.

## 2.3. שימוש בשוק השחור למימון הוצאות

99% מהמשיבים העידו מפורשות כי הם לא לוו כספים בשוק השחור. מרואיין אחד (1%) לא השיב לשאלה.

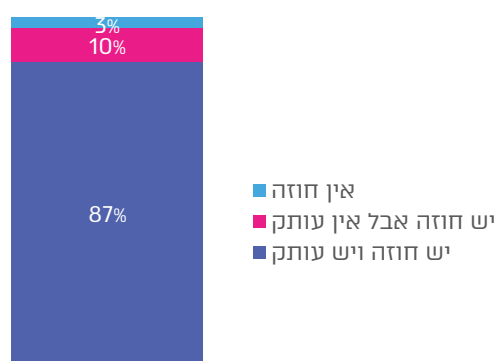
# 3. תנאי העסקה

## 3.1. חוזה עבודה

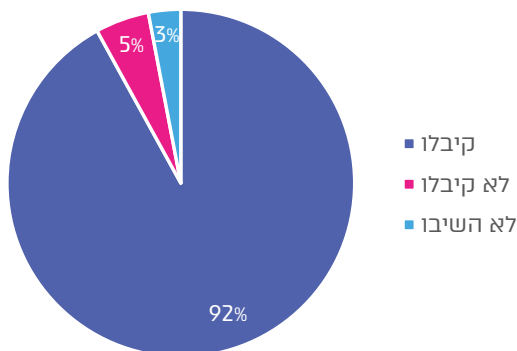
תרשים 3.2.2: זמינות החוזה ומידת הבנתו



תרשים 3.2.1: חוזה עבודה וזמינות עותק



תרשים 3.2.3: קבלת הסבר על חוזה העבודה לפני ההגעה לישראל





- כמעט כל המרוויינים (97%) דיווחו שיש להם חוזה ושהוא כתוב בשפה המובנת להם. 63% העידו שיש חוזה והם מבינים אותו לגמרי, 28% נוספים העידו כי הם מבינים את רובו, ו-5% העידו כי הם מבינים חלקים ממנו. רק 1% מהמשייבים דיווחו שהם כמעט לא מבינים את האמור בחוזה. רוב גדול מהמשייבים (87%) העידו כי הם מחזיקים בידיהם עותק של החוזה.
- 92% העידו כי הם קיבלו הסבר על החוזה לפני הגעתם לישראל; רובם (75%) קיבלו את ההסבר מנציג של המשרד הממשלתי הפיליפיני שמטפל באזרחים שעובדים מחוץ לפיליפינים (POEA), והשאר קבלו הסבר מגופים שונים שנתנו, כל אחד, הסבר למספר קטן של עובדים.

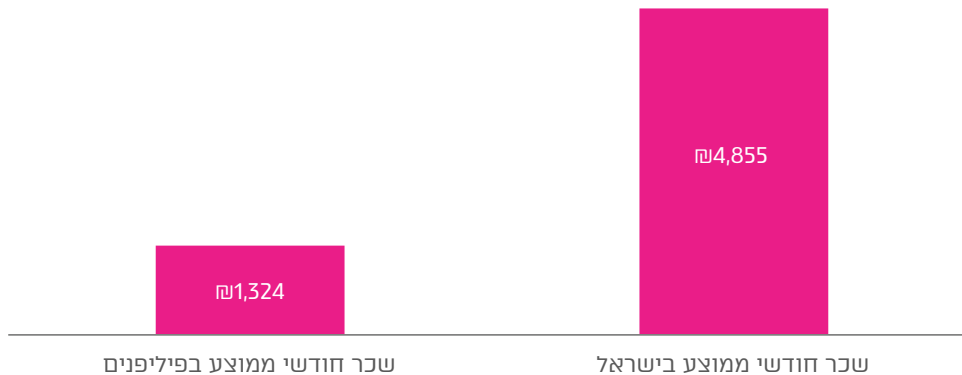
## 3.2. אפשרות לניידות בין מעסיקים ועזיבת ישראל

היכולת של העובד לניידות בתוך ואל מחוץ לישראל תלויה בהימצאות הדרכון ברשותו. כל העובדים דיווחו כי דרכונם נמצא בידיהם.

## 3.3. שכר עבודה ואופנויות התשלומים

### 3.3.1. שכר חודשי ממוצע בישראל (בש"ח)

תרשים 3.3: שכר חודשי ממוצע (לא כולל פדיון ימי שבתון)



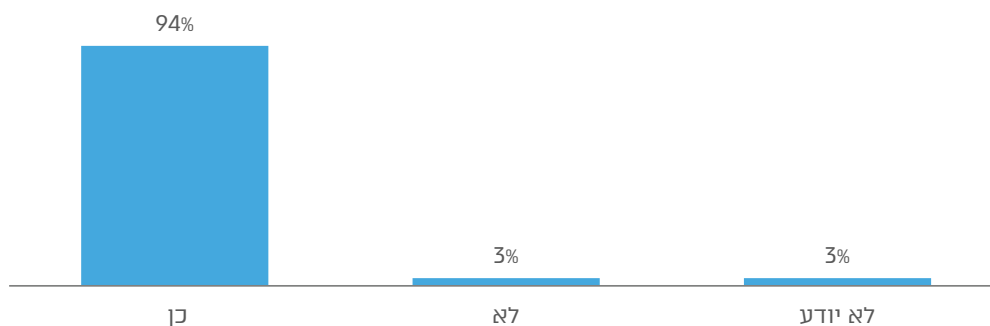
השכר הממוצע שעובדי סיעוד מהפיליפינים מרוויחים בישראל הוא \$1,408 (לא כולל פדיון ימי שבתון). שכר זה גבוה בכ-1,024\$ מהשכר הממוצע שלהם בפיליפינים, דהיינו פי 3.7 ממה שהשתכרו בפיליפינים. כל מי שעובד שבעה ימים בשבוע ציין שהוא מקבל תשלום נוסף עבור עבודה ביום השבתון.

### 3.3.2. השכר לאחר ניכוי עלויות ההגעה

אם נפרוס את הוצאות ההגעה על פני משך השהות הממוצע של עובד פיליפיני בישראל (79 חודשים)<sup>29</sup>, נמצא שעלות ההגעה הממוצעת לחודש היא כ-9\$. לפיכך, שכר הנטו לאחר ניכוי ההוצאות הוא \$1,399. אם נפרוס את הוצאות ההגעה על פני השהות המקסימלית המותרת ללא קבלת אישור מיוחד (63 חודשים), נמצא שעלות ההגעה הממוצעת לחודש היא כ-11\$, דהיינו השכר נטו לאחר ניכוי הוצאות ההגעה הוא \$1,397.

### 3.3.3. תשלום עבור עבודה בימי שבתון

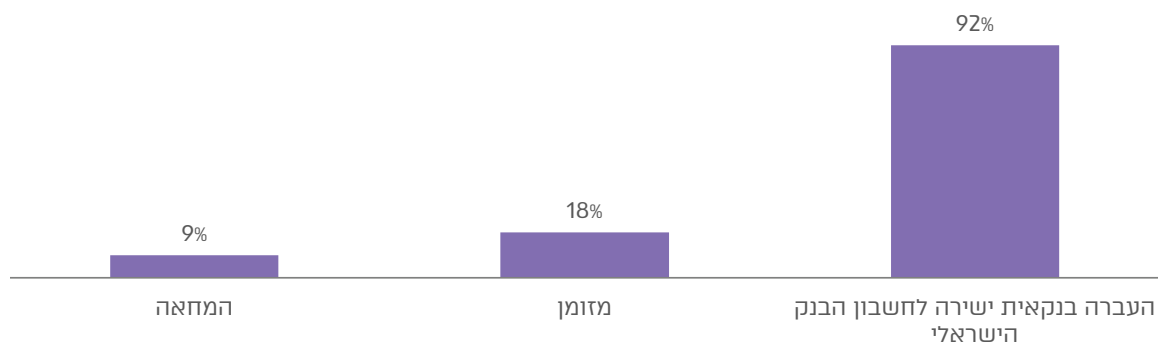
#### תרשים 3.4: קבלת תשלום עבור עבודה בימי שבתון



הרוב הגדול של המשיבים (94%) דיווחו שהם מקבלים תשלום עבור עבודה בימי שבתון. יחד עם זאת, ראוי לציין שהיו כאלו, גם אם הם מיעוט קטן (3%), שהעידו במפורש כי הם אינם מקבלים תשלום עבור ימי שבתון. 3% לא השיבו לשאלה.

### 3.3.4. אופנויות תשלום השכר

#### תרשים 3.5: אופנויות תשלום השכר<sup>30</sup>



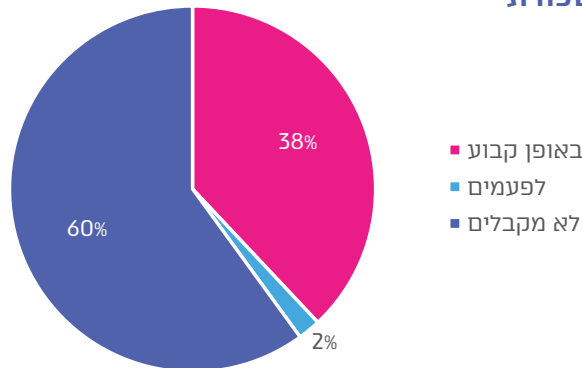
29 נתון זה נכון לעובדים שהגיעו לפני חתימת ההסכמים הביטורליים. העובדים שנכללים בסקר הנוכחי נמנים על הקבוצה הראשונה לאחר חתימת ההסכמים.

30 יותר מתשובה אחת הייתה אפשרית.

העברה ישירה לחשבון הבנק בישראל דווחה כאופנות השכיחה ביותר להעברת תשלום (92%). כחמישית (19%) דיווחו שהם מקבלים את שכרם בשני צינורות העברה שונים, שהשכיח בהם היה העברה במזומן.

### 3.3.5. תלוש משכורת

#### תרשים 3.6: קבלת תלוש משכורת

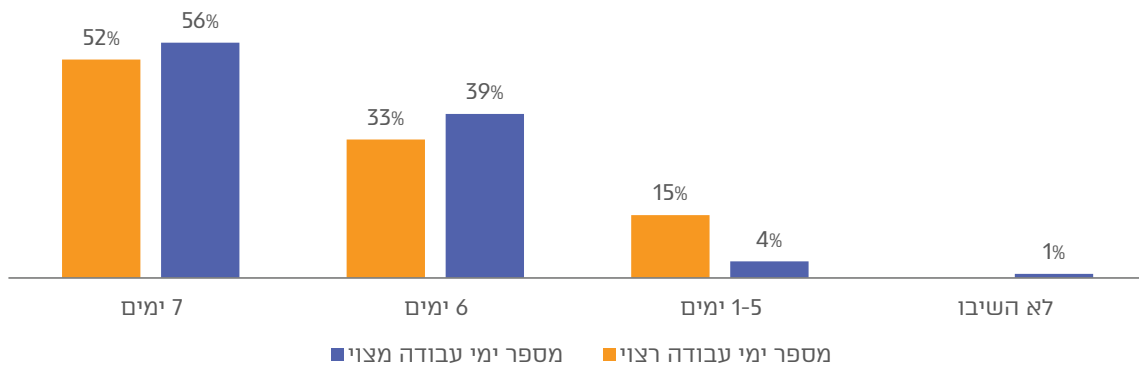


60% דיווחו כי הם לא מקבלים תלוש משכורת, ו-2% נוספים דיווחו שהם מקבלים תלוש רק לפעמים. רק 38% דיווחו כי הם מקבלים תלוש משכורת באופן קבוע. בהקשר זה חשוב לציין כי לרוב המעסיקים/המטופלים הם אלו שמשלמים לעובד, ולכן תלוש משכורת לא רווח בענף זה ואינו נדרש על פי חוק.

### 3.4. תנאי העבודה ושביעות רצון

#### 3.4.1. מספר ימי עבודה בשבוע, אורך יום העבודה וחופשות

##### תרשים 3.7: מספר ימי עבודה בשבוע – רצוי ומצוי



- על פי חוק, ניתן להעסיק עובד סיעוד שבעה ימים בשבוע, אך יום העבודה השביעי הוא בתשלום נוסף. בפועל, למעלה ממחצית העובדים (56%) מועסקים בכל ימות השבוע, כולל ימי שבת וראשון. ממוצע מספר ימי העבודה השבועיים בפועל (6.4) גבוה ב-0.4 מהממוצע הרצוי למשיבים (6.0).
- ממוצע ימי המנוחה בחודש של עובד הוא 1.8, מספר הקטן משמעותית מ-4 עד 5 ימי מנוחה שהיו עומדים לרשותם אילו לא היו ממירים אותם בתשלום.
- ממוצע שעות העבודה ביממה הוא 13.2 שעות.
- 89% מהמשיבים דיווחו שבמשך היום יש להם הפסקות מהעבודה. המשך הממוצע של ההפסקות היה 2.6 שעות. 6% דיווחו שאין להם כלל הפסקות בעבודה, ו-5% לא השיבו לשאלה.

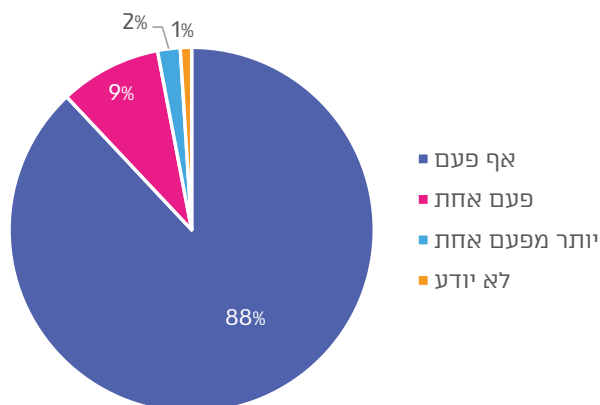
### 3.4.2. תנאי מגורים

- 99% מהמרוויינים דיווחו כי הם גרים בבית המטופל שלהם.
- 94% העידו כי יש חדר נפרד לשימושם הבלעדי, 4% העידו כי הם ישנים בסלון דירת המטופל, ו-2% העידו כי הם ישנים בחדר המטופל.
- 81% דיווחו שיש להם פרטיות בכל פעם שהם נדרשים לכך.

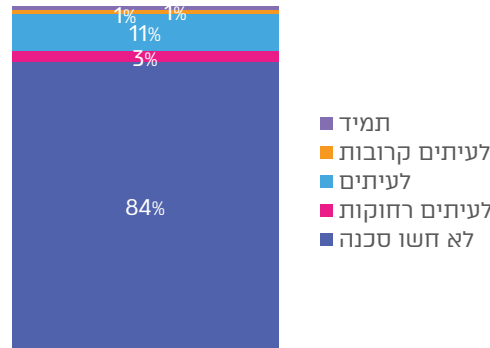
## 4. בטיחות בעבודה

### 4.1. סביבת העבודה ותחושת סיכון

תרשים 3.8: תדירות היפגעות במהלך העבודה שדרשה טיפול רפואי



### תרשים 3.9: תדירות תחושת סכנה בעבודה



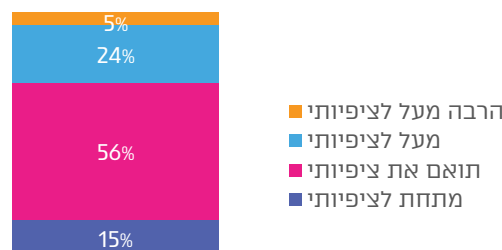
- כאמור, העובדים שרואיינו שהו בישראל זמן קצר בלבד בעת הריאיון, משך שהותם הממוצע היה 7.8 חודשים. בתום תקופה זו 11% דיווחו כי הם נפגעו בעבודה עד כדי צורך בטיפול רפואי, מהם 9% נפגעו פעם אחת ו-2% יותר מפעם אחת.
- 16% מהעובדים העידו כי קרה שחשו סיכון לפגיעה פיזית בעבודה – 2% תמיד או לעיתים קרובות, 11% לפעמים ו-3% לעיתים רחוקות.

## 4.2. תדרוכים לשימוש במכשירים או טיפולים רפואיים מיוחדים

63% מהעובדים דיווחו כי הם נדרשים למתן טיפולים מיוחדים למטופל שלהם ו/או לשימוש במכשירים רפואיים. עם זאת, רק שני שלישי (68%) מהם העידו כי הם קיבלו תדרוך מיוחד לשם כך, וכשליש (32%) דיווחו שהם עושים זאת ללא תדרוך מתאים.

## 4.3. תנאי העסקת העובדים אל מול הציפיות שלהם

### תרשים 3.10: מידת ההלימה בין הציפיות לתנאי העסקה לבין המצב בפועל



רובם הגדול של העובדים (85%) דיווחו כי בהתייחס ל"חבילה" המלאה של תנאי העסקתם, המצב בפועל הולם את הציפיות שלהם (56%) או עולה על הציפיות (29%). יחד עם זאת, 15% דיווחו שהמצב בפועל פחות טוב מהציפיות שלהם.

## 5. הגורמים העיקריים התורמים לשביעות רצון מתנאי ההעסקה

נבחן הקשר בין מידת שביעות הרצון מתנאי ההעסקה לבין מקבץ המאפיינים הבאים: גיל העובד, מצב משפחתי, השכלה, אפשרות לפרטיות בבית המטופל, אורך יום העבודה, מספר ימי עבודה בשבוע, שביעות רצון מסוכנות ההשמה (ראו סעיף 6 להלן), קבלת תדריך למתן טיפולים מיוחדים, גובה השכר, הסכומים שמועברים למשפחה בפיליפינים והסכום שנחסך. הבדיקה נערכה באמצעות ניתוח שבדק יחד את תרומתם של כל המשתנים הבלתי תלויים לשונות במשתנה התלוי, ואיתר את התורמים העיקריים להסבר השונות במשתנה התלוי (ניתוח זה דומה לרגרסיה בשלבים, אך ישים גם למשתנים לא כמותיים). ממצאי הניתוח מורים כי **רמת שביעות הרצון מסוכנות ההשמה היא המשתנה העיקרי שנמצא קשר מובהק בינו לבין שביעות רצון כללית מתנאי ההעסקה**; כל המשתנים האחרים לא הוסיפו להסבר השונות במשתנה התלוי.

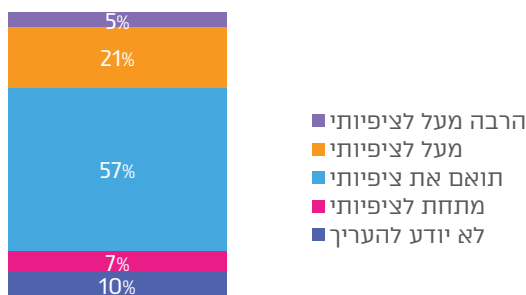
## 6. תפקוד סוכנות ההשמה

### 6.1. יצירת קשר עם סוכנות ההשמה

- 99% העידו כי הם יודעים כיצד ליצור קשר עם איש הקשר שלהם בסוכנות ההשמה.
- 53% דיווחו כי הם פנו עד כה בבקשת עזרה מסוכנות ההשמה. 81% ממי שפנו (שהם 43% מכלל המרואיינים) העידו כי הסוכנות עזרה להם. 19% ממי שפנו (שהם 10% מכלל המרואיינים) דיווחו שלא קבלו עזרה: 8% אמרו שאנשי הסוכנות ניסו לעזור להם אך לא הצליחו, 6% אחוז אמרו שאנשי הסוכנות לא ניסו לעזור ו-5% השיבו כי הם לא יודעים מדוע הסוכנות לא עזרה להם.

### 6.2. שביעות רצון מהשירות של סוכנות ההשמה

תרשים 3.11: שביעות רצון מהשירות של סוכנות ההשמה



מתגובות המרואיינים עולה שביעות רצון גבוהה מסוכנות ההשמה: 83% אמרו כי השירות עונה על הציפיות שלהם (57%) או אפילו מתעלה על הציפיות (26%). עם זאת, 7% דיווחו כי הם לא מרוצים מהשירות, וכי הוא מתחת לציפיות שלהם. 10% לא ידעו להעריך את טיב השירות.

## 7. ניידות בין מעסיקים

בסעיף 3.2 דווח כי כל העובדים שרואיינו העידו שהדרכון שלהם בידיהם. דבר זה מקל על ניידות בין מעסיקים.

### 7.1 היקף הניידות

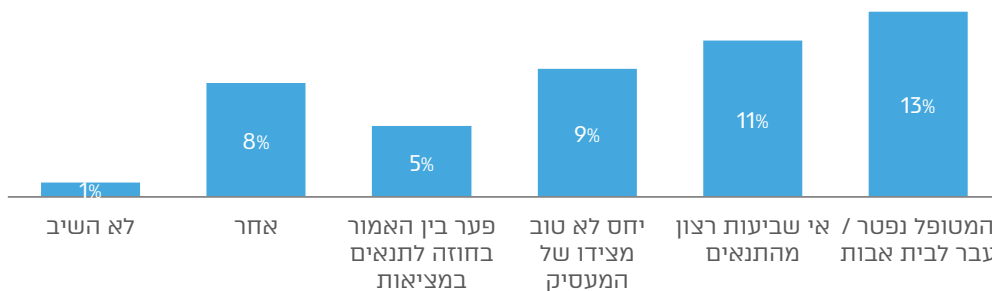
טבלה 3.2: היקף הניידות

ממוצע מעסיקים	אחוז מחליפי מעסיקים
2.1	47%

כאמור, בעת הריאיון שהו העובדים בישראל זמן קצר בלבד, בין 4 חודשים לשנה. בתקופה זו 47% מהם עבדו אצל יותר ממעסיק אחד. ממוצע מספר המעסיקים לעובד מאז ההגעה לישראל ועד מועד הריאיון היה 2.1; ממוצע משך השהות של עובד שהחליף מקום עבודה היה 8.3 חודשים.

### 7.2 הסיבות לניידות

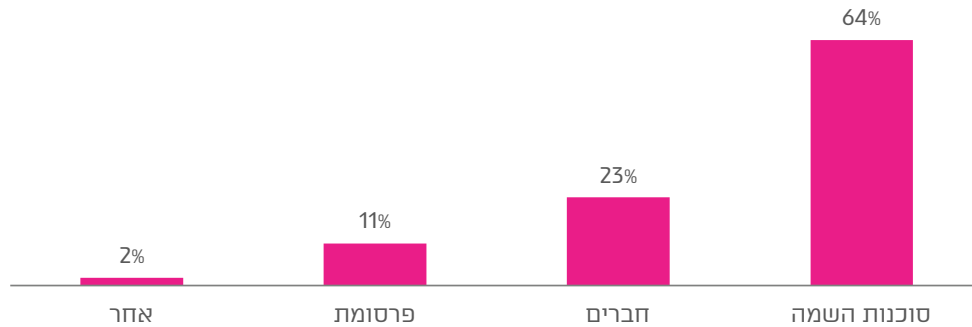
תרשים 3.12: הסיבות לניידות (האחוזים מחושבים מכלל המדגם)



רבע מהמרואיינים (25%), שהם 54% מכלל מי שהחליפו מקום עבודה) העידו כי הם עזבו מקום עבודה מיוזמתם, משום שהוא לא התאים להם מסיבות שונות. קצת מעל עשירית (13%, שהם 29% ממי שהתניידו) עזבו משום שהמטופל נפטר או עבר לבית אבות. 8% (שהם 17% ממי שהחליפו מעסיק) לא פירטו לגבי הסיבות לעזיבה, וייתכן כי הם פוטר.

### 7.3. הגוף שבו נעזרו למציאת מקום עבודה

תרשים 3.13: הגוף שבו נעזרו המתניידים למציאת מקום עבודה (הנתונים מחושבים מקרב מי שהתניידו בין מעסיקים)

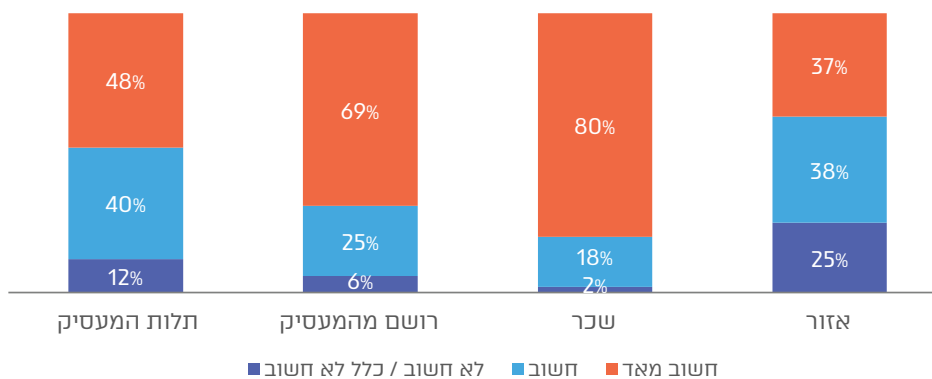


כשני שלישים ממי שהתניידו מצאו את מקום העבודה החדש באמצעות סוכנות ההשמה, שזה אחד מתפקידיה. מעניין לציין כי כרבע (23%) מהמתניידים הגיעו למעסיק החדש באמצעות חברים.

## 8. מידת ההשפעה של גורמים שונים על בחירת מעסיק

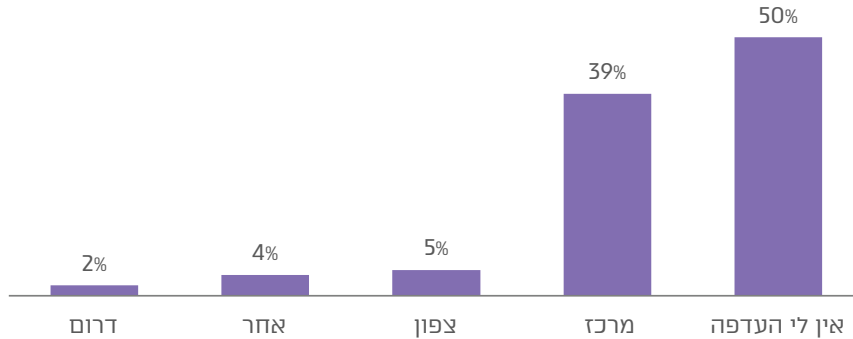
בפני המרוואיינים הוצגה רשימה של גורמים שעשויים להשפיע על בחירת מקום עבודה והם התבקשו לציין את רמת החשיבות של כל אחד מהם.

תרשים 3.14: החשיבות של גורמים שונים בבחירת מקום עבודה

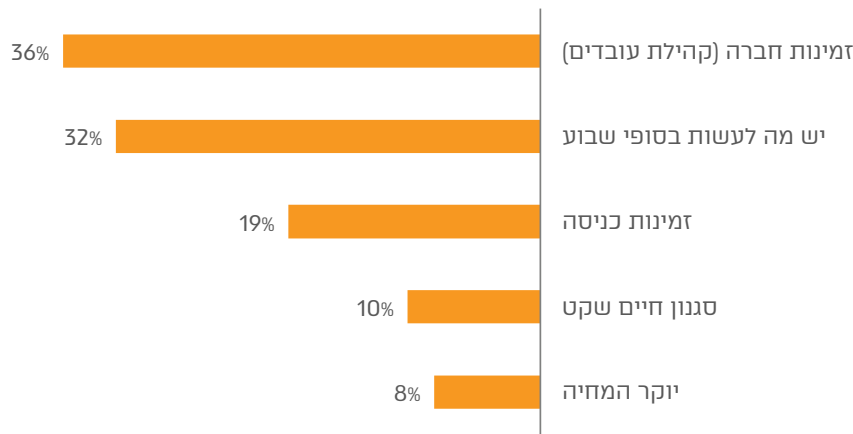




**תרשים 3.15: העדפות לאזור גאוגרפי**



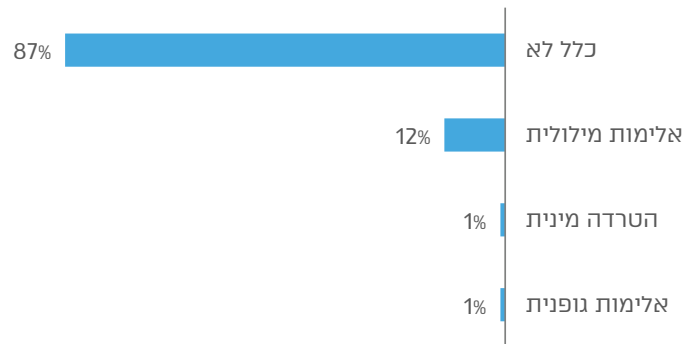
**תרשים 3.16: הסיבות להעדפות אזור מסוים (מקרב מי שיש להם העדפות)<sup>31</sup>**



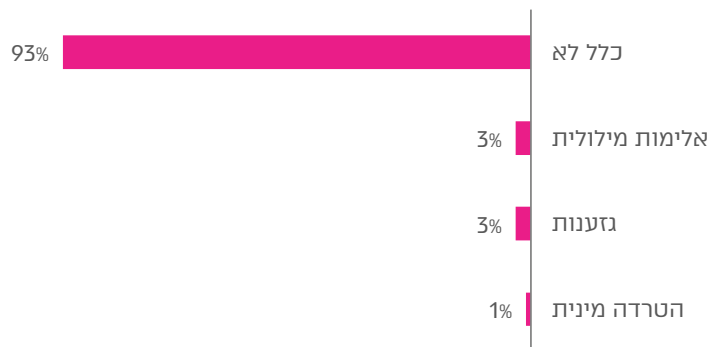
- כל הגורמים שהשפעתם על בחירת מעסיק נבחנה חשובים לכל המרואיינים. לפיכך, סדר החשיבות של הגורמים ייקבע לפי אחוז הטוענים שהגורם "חשוב מאוד". כצפוי, השכר הוא הגורם החשוב ביותר בבחירת מקום עבודה, כך ש-80% מהמשיבים ציינו כי הוא חשוב מאוד. הגורם הבא בחשיבותו הוא הרושם שהמעסיק עושה על העובד (69%). מעניין לציין שדרגת התלות של המטופל, שקובעת במידה רבה את דרגת הקושי בעבודה, נמצאת במקום השלישי – 48% ציינו שגורם זה חשוב להם מאוד.
- נמצא כי האזור הגאוגרפי משפיע פחות מאשר הגורמים האחרים על בחירת מעסיק. יתר על כן, כמחצית המרואיינים העידו מפורשות שאין להם העדפה לאזור מסוים. ההעדפה הבולטת היא העדפה למגורים במרכז הארץ (39%); רק 2% אחוז העדיפו את הדרום, ו-5% את הצפון.
- הסיבות העיקריות להעדפת אזור מסוים, ובפרט אזור המרכז – שאותו ציינו הרוב הגדול ממי שהביעו העדפות כלשהן – הן קיומה של קהילת עובדים מקומית ואפשרויות בילוי באזור. כאמור, רק 5% מהעובדים העדיפו את אזור הצפון, והסיבות העיקריות לכך היו זמינות קהילה והשקט באזור.

## 9. הטרדות

### תרשים 3.17.1: הטרדות מצד המעסיק או בני משפחתו<sup>32</sup>



### תרשים 3.17.2: הטרדות בסביבה הרחבה



- 13% דיווחו כי המטופל או בני משפחתו פגעו בהם. אלימות מילולית הייתה הפגיעה השכיחה ביותר.
- 7% נתקלו בהטרדה כלשהי מחוץ לבית המטופל: 3% גזענות, 3% אלימות מילולית ו-1% הטרדה מינית.
- 87% דיווחו כי לא קרה שהמטופל או בני משפחתו פגעו בהם, ו-93% אמרו כי לא חשו אלימות או פגיעה מצד החברה הרחבה.

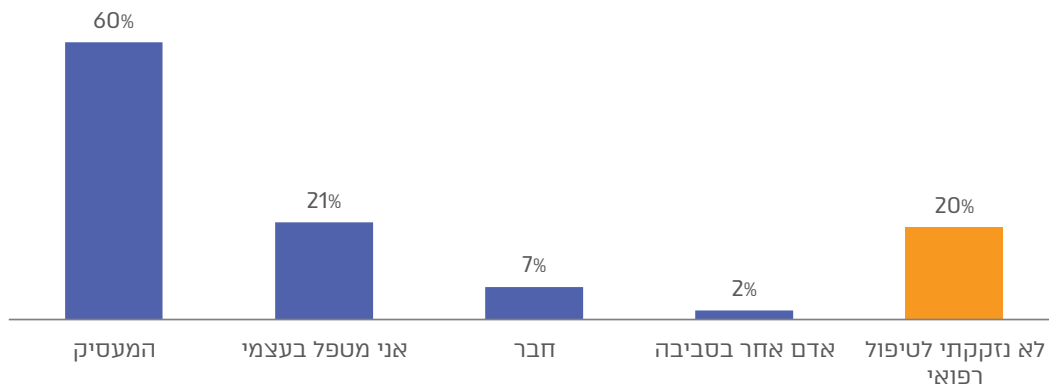
# 10. עזרה רפואית

## 10.1. ביטוח רפואי והגורם המממן

- 98% דווחו שיש להם ביטוח בריאות, 2% לא ידעו אם יש להם ביטוח. מאחר שהחוק דורש שכל עובד יבוטח, חשוב ליידע את כולם שהם מבוטחים, גם אם רק מיעוט קטן אינו מודע לכך.
- 10% מהמרואיינים אומרים כי הם עצמם משלמים עבור הביטוח. בפועל המצב הוא שגם המעביד וגם העובד משתתפים בתשלום דמי הביטוח. נראה שלא כולם יודעים זאת.

## 10.2. תקשורת עם איש צוות רפואי

תרשים 3.18: הגורם המסייע לקבלת טיפול רפואי<sup>33</sup>



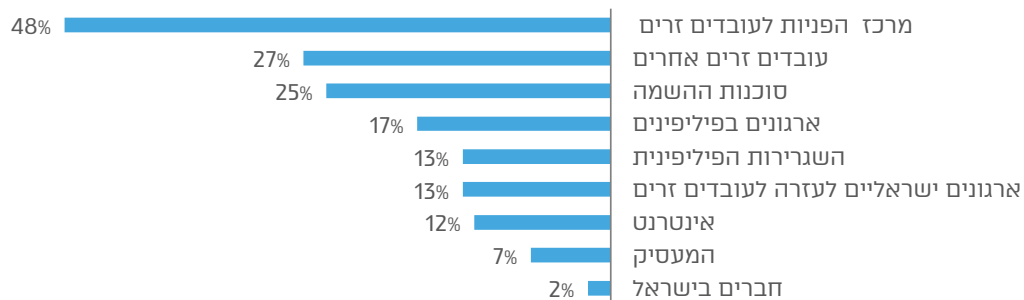
20% מהמרואיינים דיווחו כי עד מועד הריאיון הם לא נזקקו לטיפול רפואי בישראל. בבחינת רק מי שקיבלו טיפול רפואי, רובם הגדול של המרואיינים שנזקקו לטיפול (75%), שהם 60% מכלל המדגם, העידו כי המעסיק עזר להם ליצור את הקשר עם איש צוות רפואי. כרבע (26%) מתוכם, שהם 21% מכלל המדגם, העידו כי טיפלו בעצמם מבלי לפנות לעזרה רפואית. כעשירית (11%) מתוכם, שהם 9% מכלל המדגם, השיבו כי פנו לחבר או לאדם כלשהו בסביבה לקבלת טיפול רפואי.

# 11. פנייה לקבלת עזרה

## 11.1. פנייה לקבלת מידע על זכויות

תרשים 3.19: הגוף שאליו פונים לקבלת מידע על זכויות<sup>34</sup>

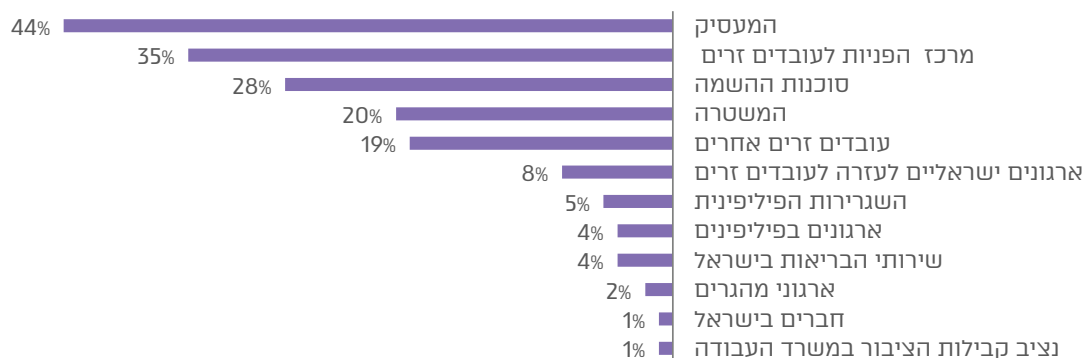
(השאלה התייחסה למצב עתידי אפשרי ולא להתנהגות בפועל)



## 11.2. פנייה לעזרה במצבי חירום

תרשים 3.20: הגוף אליו פונים לעזרה במצבי חירום

(השאלה התייחסה למצב עתידי אפשרי ולא להתנהגות בפועל)



מרכז הפניות לעובדים זרים דווח כמקור מידע חשוב ביותר, הן לחיפוש מידע על זכויות (48%) והן לפניות במצבי חירום (35%). שני מקורות נוספים חשובים עבור עובדים פיליפינים המחפשים מידע על זכויותיהם הם עובדים אחרים (27%) וסוכנות ההשמה (25%). במצב חירום המעסיק דווח כמקור המידע החשוב ביותר (44%), יותר מאשר מרכז הפניות (35%). מקור בולט נוסף שדווח הוא סוכנות ההשמה.

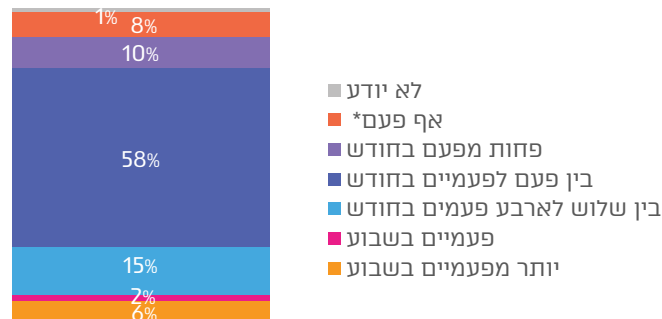
## 12. יחסי חברות

### 12.1. זמינות חברים בישראל

כמעט כל העובדים (99%) העידו כי יש להם חברים בישראל, אך רק 7% דיווחו כי יש להם חברים ישראלים.

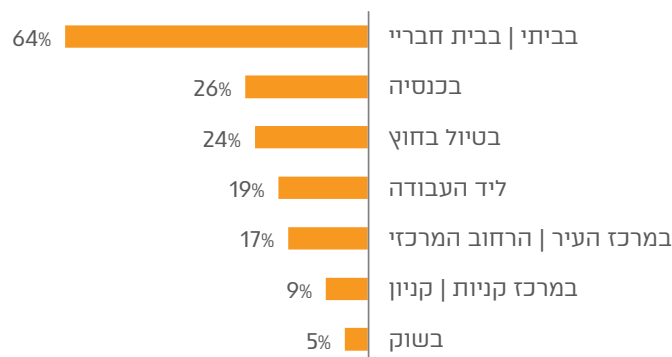
### 12.2. תדירות ומקום המפגשים (מקרב מי שיש להם חברים בישראל, 99% מכלל המדגם)

תרשים 3.21.1: תדירות המפגש עם החברים מחוץ למקום העבודה



\* "אף פעם" – 7% מבחירה ו-1% כי המעסיק לא מאפשר.

תרשים 3.21.2: מקומות המפגש עם החברים<sup>35</sup>



- כרבע מהעובדים (23%) העידו כי הם נפגשים עם חברים כמעט פעם בשבוע, 81% העידו כי הם נפגשים עימם לפחות פעם בחודש.
- כשני שלישים (65%) העידו כי הם נפגשים עם חברים בבית המטופל (שלהם או של החברים). מקומות מפגש שכיחים אחרים היו כנסייה (26%) וטיול בחוץ (24%).

## 13. חשבון בנק בישראל ושימוש בהכנסות

### 13.1. חשבון הבנק בישראל

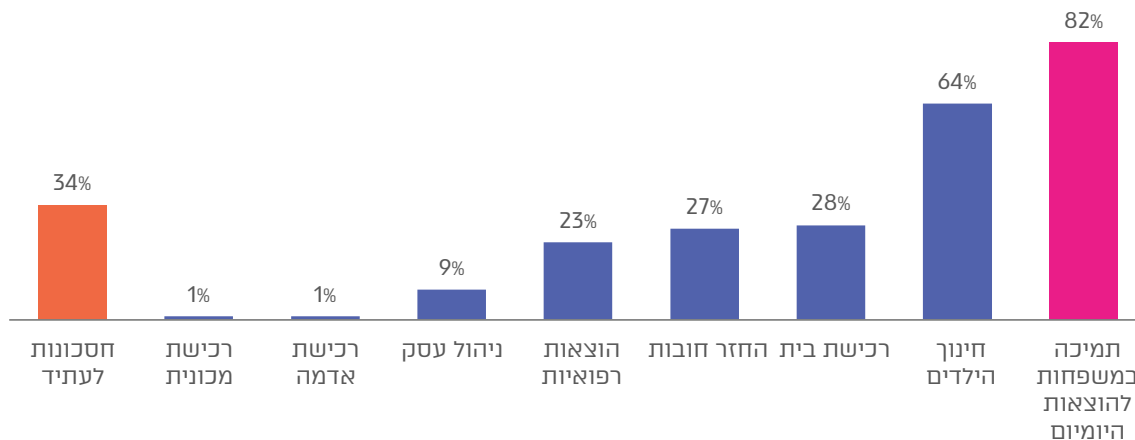
כל המרואיינים, להוציא אחוז אחד, העידו כי יש להם חשבון בנק בישראל. 81% ממי שיש להם חשבון בנק דיווחו כי המעביד הוא זה שפתח את החשבון, 19% דיווחו כי עשו זאת בעצמם.

### 13.2. העברת כספים למשפחות

כמעט כל העובדים (99%) העידו כי הם מפרנסים משפחה בפיליפינים. מתוכם, 98% אמרו שהם שולחים כסף מהארץ לפיליפינים, ואחוז אחד דיווחו כי הם מפרנסים משפחה בפיליפינים אך לא שולחים כסף מישראל. ממוצע הסכום החודשי ששלחו העובדים לפיליפינים היה \$1,134. דהיינו, בממוצע, העובדים שולחים למשפחות בפיליפינים 81% מההכנסות שלהם.

### 13.3. השימוש בכסף שהעובדים שולחים

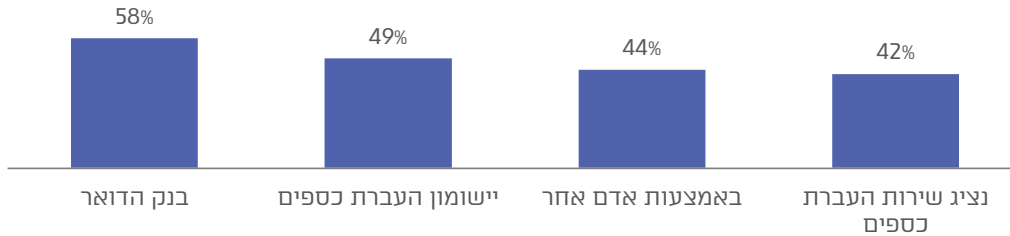
#### תרשים 3.22: ייעוד הכסף שנשלח לארץ המוצא



הייעוד העיקרי של הכספים שעוברים לפיליפינים הוא תמיכה במשפחות להוצאות היום-יום (82%). יעדים ספציפיים אחרים שפורטו הם כדלהלן: חינוך הילדים (64%), רכישת בית (28%), החזר חובות (27%), הוצאות רפואיות (23%), ניהול עסק (9%), רכישת אדמה (1%) ורכישת מכונית (1%). 34% ציינו כי חלק מהכסף נועד לחסכונות לעתיד.

## 13.4. צינורות העברת הכספים

תרשים 3.23: צינורות העברת הכספים<sup>36</sup>



- רוב העובדים העידו כי הם משתמשים ביותר מצינור אחד. בנק הדואר היה צינור ההעברה השכיח ביותר.
- הרוב הגדול של המרואיינים לא ידעו או לא הסכימו לדווח על גובה העמלה שהם משלמים עבור ההעברה.

## 14. הוצאות וחטונות בישראל

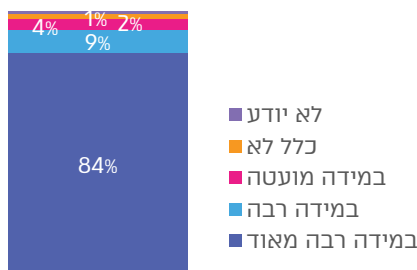
כשלושה רבעים מהעובדים (76%) העידו כי הם מצליחים לחסוך כסף בישראל. ממוצע הסכום שהעובדים חוסכים הוא \$311, כך שהיתרה, שהיא כנראה ממוצע ההוצאות החודשיות לעובד, היא \$160 בחודש.

## 15. הערכות לתוכניות ההכנה לעבודה בישראל

התוכנית לפני עזיבת הפיליפינים והתוכנית אחרי הגעה לישראל.

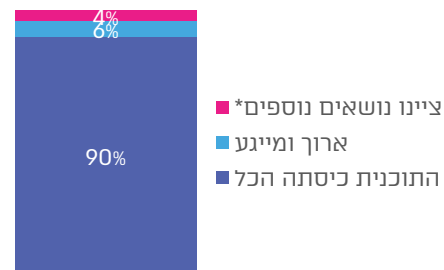
תרשים 3.24.2:

המידה בה התוכנית בישראל הכינה לעבודה



תרשים 3.24.1:

שביעות רצון מהתוכנית בפיליפינים



\* לא הכינו אותם לכך שבישראל תהיה סוכנות נוספת (POEA, PIBA), חסרו פרטים על המעסיק, מיקום משרדי POEA במנילה הצריך נסיעות ארוכות, לא הוקדש מספיק להוראת עברית.

שתי התוכניות זכו להערכה גבוהה: 90% העידו שהתוכנית שבה השתתפו בפיליפינים כיסתה את כל מה שהיה חשוב להם לדעת; 93% העידו שהתוכנית שבה השתתפו בישראל הכינה אותם במידה רבה (9%) או במידה רבה מאוד (84%) לדברים חשובים במעבר ובעבודתם; ו-6% העידו כך לגבי תוכנית ההכנה בישראל.

## 16. סיכום הממצאים

### טבלה 3.3 סיכום הממצאים בענף הסיעוד

מדדים	ממצאים
סוציו-דמוגרפיה	בעת הריאיון שהו המשיבים זמן קצר בישראל, ארבעה חודשים עד שנה; 80% מהם היו בעלי ניסיון קודם בסיעוד; לרוב משמעותי היה תואר אקדמי; כמעט כולם העידו כי הם מפרנסים משפחה בפיליפינים.
עלות הגעה לישראל (\$)	ממוצע הוצאות לעובד היה \$698, פחות ממחצית השכר החודשי (לא כולל פדיון חופשות). רק 2% שלמו לגוף פרטי. אף אחד לא נזקק לשוק השחור.
זמינות חוזה עבודה <sup>37</sup>	כמעט לכולם יש חוזה עבודה והם מבינים את האמור בו.
זמינות דרכון	כל העובדים דיווחו כי הדרכון שלהם בידיהם.
שכר חודשי בישראל	השכר הממוצע (לא כולל פדיון חופשות) הוא 4,365 ש"ח (\$1,408), סכום גבוה פי 3.7 מממוצע השכר בפיליפינים.
מאפייני העבודה	56% העידו כי הם מועסקים כל ימות השבוע. ממוצע מספר ימי עבודה בשבוע הוא 6.4, לעומת 6.0 בממוצע הרצוי. 99% גרים בבית המטופל, ל-7% חדר משלהם, רק ל-81% מתאפשרת פרטיות בעת הצורך. 11% נפגעו בעבודה עד כדי צורך בטיפול רפואי. 16% חשו סיכון לפגיעה פיזית. לסיכום: 85% העידו כי התנאים עומדים בציפיות שלהם (56%) או עולים על הציפיות (29%).
הגורמים שיש להם קשר עם שביעות רצון מהעבודה	מבין הגורמים שנבדקו – גיל העובד, מצב משפחתי, השכלה, שביעות רצון מסוכנות ההשמה, אפשרות לפרטיות בבית המטופל, שעות עבודה, מספר ימי חופשה בחודש, שכר, שביעות רצון מתוכניות ההכשרה, גובה הסכום שמועבר למשפחות והסכום שנחסך – שביעות רצון מסוכנות ההשמה היא המאפיין היחיד שנמצא קשר בינו לבין שביעות הרצון מהעבודה.
ניידות בין מעסיקים	בתקופה של פחות משנה 47% עבדו אצל יותר ממעסיק אחד, 13% בגלל פטירת המטופל או מעברו לבית אבות, 34% עזבו או הועזבו בעת שהמטופל עדיין זקוק לעובד.



ממצאים	מדדים
<p>שכר ורושם ראשוני של המעסיק היו גורמי ההשפעה העיקריים שדווחו. דרגת התלות של המטופל (שסביר כי היא משפיעה על רמת הקושי בעבודה) דווחה במקום השלישי. האזור הגאוגרפי השפיע הכי פחות.</p> <p>לעובדים היה חשוב שתהיה להם חברה באזור המגורים (קהילת עובדים) ואפשרויות בילוי.</p>	<p><b>הגורמים המשפיעים על העדפת מעסיק</b></p>
<p>13% דיווחו כי המטופל או בני משפחתו פגעו בהם, בעיקר באלימות מילולית; 7% נתקלו בהטרדה מחוץ לבית המטופל.</p>	<p><b>הטרדות</b></p>
<p>98% ידעו לדווח שיש להם ביטוח רפואי; רק 10% אמרו שהם עצמם משלמים לביטוח (החוק אכן מאפשר למעסיק להוריד משכר העובד חלק מדמי הביטוח).</p> <p>כמעט כל מי שנזקק לטיפול רפואי העיד כי קיבל אותו.</p>	<p><b>ביטוח רפואי וקבלת טיפול</b></p>
<p>מרכז הפניות לעובדים זרים דווח כמקור המידע השכיח ביותר לחיפוש מידע על זכויות, והמקור השני בשכיחותו לפניות במצבי חירום. המעסיק דווח כמקור הסיוע השכיח ביותר בנסיבות אלו.</p>	<p><b>מקורות מידע על זכויות העובדוחיפוש עזרה במצבי דחק</b></p>
<p>שביעות הרצון מסוכנות ההשמה דווחה כגבוהה, אך עם זאת 15% הביעו אי־שביעות רצון. נתון זה לא מספק בהתחשב בממצא שתפקוד סוכנות ההשמה הוא הגורם העיקרי לשביעות הרצון הכללית של העובדים.</p>	<p><b>סוכנות ההשמה</b></p>
<p>כמעט כל המשיבים דיווחו שיש להם חברים בישראל, אך רק 7% דיווחו שיש להם חברים ישראלים. 81% נפגשים עם החברים לפחות פעם בחודש, ו-25% נפגשים עימם פעם בשבוע. 65% נפגשים בבתי המטופלים.</p>	<p><b>חברים</b></p>
<p>כל המרואיינים להוציא אחוז אחד העידו שיש להם חשבון בנק בישראל.</p>	<p><b>חשבון בנק</b></p>
<p>99% דיווחו כי הם מפרנסים משפחה בפיליפינים בסכום ממוצע של \$1,134 לחודש, דהיינו, 81% מהכנסותיהם.</p> <p>82% שולחים את התשלום לצורך מימון הוצאות שוטפות של בני המשפחה. ההוצאה הבולטת הנוספת הייתה לחינוך הילדים (64%).</p> <p>כשלושה רבעים (76%) העידו כי יש להם גם חסכונות בישראל. ממוצע החיסכון החודשי הוא \$311, וסביר שהפרש מעיד כי ממוצע ההוצאות החודשיות לעובד הוא בסך \$160.</p>	<p><b>העברת כספים לפיליפינים וחסכון בישראל</b></p>
<p>שתי תוכניות ההכנה להגעה לישראל, זו שמתקיימת לפני ההגעה וזו שמתקיימת אחריה, זכו להערכה גבוהה.</p>	<p><b>הערכות לתוכניות ההכנה לישראל</b></p>

Graphothek

Kleinformate ab 40 cm Rahmentiefe

# רשימת מקורות

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

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

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

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

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

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

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

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

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

World Bank and ILO Statistics for SDG indicators 10.7.1D Guideline for their Collection, KNOMARD / ILO (2016) and Hoffmann (2018) Available at: [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_670175/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_670175/lang--en/index.htm)

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

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