

עובדים סינים המועסקים בישראל

ללא היתר

רוני בר צורי

על המחברת

רוני בר-צורי, חוקרת במינהל, תכנון מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת מתמחה בחקר שוק העבודה בנושאים הקשורים בהגירת עבודה והעסקת עובדים זרים בישראל.

3	תמצית הסקירה
7	רקע לסקירה
8	הגירת עבודה מסין בעבר וכיום
9	התפתחות בהעסקת עובדים מסין בישראל
9	מטרות הסקירה
10	איסוף הנתונים
11	עובדים סינים בהיתר - כניסה ויציאה מישראל
12	כניסה ויציאה מישראל 1995-2004
13	מאפייני העובדים והמעבר לעבודה ללא היתר
14	מאפיינים סוציו דמוגרפיים
14	היסטוריה תעסוקתית
15	הכניסה וההצבה לעבודה בישראל
17	המעבר לעבודה ללא היתר
19	תעסוקה ושכר בתקופת השהות הלא חוקית בישראל
20	מאפייני ההעסקה: ענף, משלח יד, שעות עבודה ותנאים נלווים
23	תנאי ההעסקה ללא היתר לעומת ההעסקה בהיתר
24	תנאי החיים בישראל
24	הפרות חוק כלפי עובדים זרים ללא היתר מסין
25	השתקעות וגרוש מישראל של עובדים זרים מסין
27	מקורות

תמצית הסקירה

סקירה זו מנסה להציג את פרופיל מאפייניהם של העובדים הזרים הסינים ללא היתר בישראל במקביל לבחינת מניעי כניסתם לישראל תנאי העסקתם בארץ ותהליכי השינוי במעמדם במהלך השנות בישראל מעובדים בהיתר לעובדים ללא היתר.

סקירה זו מתבססת על סקר רחב יותר שכלל כ- 4 אלף ראיונות עם עובדים זרים ללא היתר ובהם קבוצת העובדים הסינים, שנאספו בשנים 2002-1999, בצמתים העיקריים בהם שהו העובדים הזרים ללא היתר: מתחם כלא רמלה, משרדי התאחדות הקבלנים, משרדי קו לעובד, מרפאות רופאים לזכויות אדם, וכן צמתי מעבר לעבודה ומקומות ריכוז פעילויות פנאי של עובדים אלו.

הסקירה שלעיל, המהווה כאמור חלק מהסקר הרחב, מתייחסת לעובדים זרים ללא היתר מסין. עובדים אלו, שמרביתם מועסקים בענף הבניה, מהווים קבוצה נבדלת מתוך כלל אוכלוסיית העובדים הזרים המועסקים בישראל, ועל כן מצאנו לנכון להתחקות אחר הליכי הכניסה שלהם לישראל, תקופת ההעסקה כעובדים חוקיים, המעבר למעמד של עובד לא חוקי, וכן להציג את המניעים לנטישת המעסיק החוקי-תופעה הרווחת במיוחד בקרב העובדים הזרים מסין.

העובדים ללא היתר מסין רואיינו בכלא (שנקבע כצומת העיקרי לאיסוף מידע בשאלון מפורט) בסוף 2002 באמצעות מראיינות דוברות סינית, אולם המשמעויות רלבנטיות לפחות עד מאי 2005, שכן עד למועד זה לא חלו, להערכתנו, שינויים משמעותיים באוכלוסיית העובדים הזרים מסין ובהסדרי העסקתם¹. מאז 1995 ועד לסוף 2004 נכנסו לישראל כ-30.1 אלף עובדים זרים בהיתר מסין, שמהם על פי נתוני למ"ס, עזבו את הארץ כ-24.7 אלף.

הפער בין מספרם של הנכנסים בהיתר לבין אלו שעזבו את הארץ הינו בסדר גודל של כ-5.5 אלף שהוא להערכתנו מספר העובדים מסין המועסקים בישראל בהיתר. נתונים אלו מלמדים כי מספרם של עובדים חסרי היתר מסין הצטמצם מאד ככל הנראה מאז הגברת האכיפה בספטמבר 2002. משמעות הדבר כי תהליך ההעסקה של עובדים זרים מסין ראשיתו בכניסה בהיתר עבודה כחוק, המשכו בנטישת המעסיק החוקי, ואחריתו בהצבה מחדש אצל מעסיק אחר בהיתר לאחר מעצר והחזקה במשמורת בשל נטישת המעסיק החוקי.

העובדים מסין מגיעים לישראל בקבוצות, כחבורת עובדים מאותה סביבת מגורים, כאשר ב-73% מהמקרים נמצא כי חברות כח אדם בסין מטפלות בהסדרי ההעסקה בישראל.

במהלך הראיונות למדנו כי עובד מסין משלם עבור רשיון העבודה בישראל סכום ממוצע של כ-10 אלף \$. תשלום זה משולם עוד בארץ המוצא ב-98% מהמקרים, ומועבר לקבלני כ"א ולמתווכים שונים המעורבים בהסדר תהליך ההעסקה. כדי לממן את ההוצאות הכרוכות בהגעת עובד לישראל נדרשת הירתמות של המשפחה כולה, החברים, בני הכפר וכנראה גם מלווים בריבית.

הנתונים לעיל הם משמעותיים בהתייחס למציאות ההצבה לעבודה והשכר בפועל, ולהחלטה לנטוש את המעסיק החוקי, כפי שמפורט בהמשך.

¹ במאי 2005 השתנו הסדרי הקצאת ההיתרים להעסקה בבניה, וההקצאה היא כיום לתאגידים לעומת הקצאה למעסיק בודד מקודם.

תמצית הסקירה

בלוח שלהלן מוצגים מאפיינים עיקריים של העובדים מסין חסרי ההיתר.

העובדים ללא היתר מסין לפי מאפיינים עיקריים, 2002

המאפיין	עובדים ללא היתר
גיל ממוצע בשנים	35.2
השכלה ממוצעת בשנות לימוד	7.9
הועסקו כעובדים מקצועיים בארץ המוצא	87%
הועסקו במקצועות הבניה בארץ המוצא	67%
תקופת שהות ממוצעת בישראל(עד למעצר)	16.9 חודשים
<u>העבודה בהיתר</u>	
ממוצע שעות עבודה	232.5
ממוצע שכר לשעה	₪ 14.7
ממוצע שכר לחודש	₪ 3,418
% המשתכרים עד לשכר המינימום לשעה ⁽¹⁾	84.5%
% המשתכרים עד לשכר המינימום לחודש	98.0%
<u>העבודה ללא היתר(אצל המעסיק האחרון)</u>	
% המועסקים בענף הבניה	81.4%
% המועסקים במקצועות הבניה	78.5%
מתוכם- טייחים	56.5%
ממוצע שעות עבודה	243
ממוצע שכר לשעה	₪ 18.5
% המשתכרים עד לשכר המינימום לשעה ⁽¹⁾	50.5%
ממוצע שכר חדשי	₪ 4,440
% משתכרים עד לשכר הממוצע לחודש	91.8%

(1) ב-2002 עמד שכר המינימום על 2965 ₪ לחודש ו-15.94 ₪ לשעה, ואילו השכר הממוצע עמד על 7,032 ₪.

כאמור, העובדים מסין נכנסים לישראל בהיתר ולרוב מיועדים להעסקה בענף הבניה. חלק ניכר מהם נוטש די מהר את המעסיק בהיתר והופך לעובד זר המועסק בישראל ללא היתר. הגורמים המעודדים את העובדים מסין לנטוש את מעסיקיהם החוקי הם העבודה הקשה בארץ, שעות העבודה המרובות, יחסם הגרוע של מעסיקים רבים והעובדה שפעמים רבות, אין הם מקבלים את השכר שהובטח להם או ששכרם מולן למשך תקופות ארוכות. וכל זאת לצד לחצים מבית להחזר הלוואות שקבלו לצורך הכניסה לישראל וכן הצורך להעביר כספים לשם תמיכה במשפחה שנשארה בארץ המוצא.

התפלגות הסיבות לעזיבת מקום העבודה החוקי של עו"ז מסין מלמדת על 3 סיבות עיקריות לעזיבה, כפי שציינו אותן העובדים בלשונם: "לא קבלתי משכורת", "למעסיק החוקי לא היתה עבודה בשבילי" "לא קבלתי את השכר שהובטח לי". סיבות אלו גרמו לכ- 75% מכלל המועסקים בהיתר, לעזוב את מעסיקיהם.

כשנלוות להן סיבות נוספות כגון: "המעסיק החוקי ספק תנאי מגורים גרועים", "המעסיק לא התייחס אלי טוב", "עבדתי יותר שעות ממה שסוכם" או ש"העבודה היתה קשה מדי".
 תנאי ההעסקה בעבודתם החוקית הקשה הם הדוחפים את העובד מסין לשוק העובדים הלא חוקיים: גורמים אלו מסבירים את הנטישה יותר מהרצון להישאר בארץ או ממציאת עבודה חלופית בשכר גבוה יותר שאותם ציינו רק 10% מהמרוויינים כסיבה לעזיבת המעסיק החוקי.

בתקופת ההעסקה ללא היתר בישראל, דווחו העובדים מסין על 243 שעות עבודה בחודש בהשוואה ל- 232 שעות עבודה לעובדים בהיתר. השכר לשעת עבודה בעבודה ללא היתר היה גבוה באופן ניכר ביחס לשכר לשעה בעבודה בהיתר 18.5 ש"ו- 14.7 ש"ו בהתאמה. פער של כ- 25.9% לטובת שכרם של העובדים ללא היתר.

סה"כ השכר החודשי של עובד ללא היתר הגיע ל- 4,440 ש"ו והוא נמצא גבוה ב- 34% ביחס לשכר החודשי בעבודה בהיתר (3,418 ש"ו). ראוי להדגיש, שהשכר הממוצע לשעת עבודה של עובדים בהיתר הגיע ל- 84% משכר המינימום לשעת עבודה, בהשוואה לשיעור של 50.5% לעובדים ללא היתר.
 המעבר לתעסוקה לא חוקית מתבטא בהגדלת מספר שעות העבודה, ובעליית השכר של 4 ש"ו לשעת עבודה. כתוצאה מכך המעבר מעבודה בהיתר לעבודה ללא היתר הגדילה את שכרו של העובד מסין ל 974 ש"ו, זהו שיפור בכ- 28.5% בשכר החודשי.

במעבר לעבודה ללא היתר, העובד משפר את מכלול תנאי ההעסקה הרבה מעבר לשיפור בשכר: הוא זוכה ליחס טוב יותר מצד המעסיק ולעבודה בתנאים פיזיים טובים יותר בהשוואה לעבודה בהיתר.

השינוי בתנאי ההעסקה בתקופת ההעסקה ללא היתר לעומת ההעסקה בהיתר לעו"ז מסין (באחוזים)

סה"כ	גרוע יותר	ללא שינוי	טוב יותר	
100%	4%	20%	76%	שכר אצל מעסיק בעבודה ללא היתר
100%	6%	37%	57%	יחס הממונה
100%	25%	28%	47%	תנאים פיזיים בעבודה
100%	18%	40%	42%	העניין בעבודה

מדיניות "השמיים הסגורים" שהופעלה בישראל מאז ספטמבר 2002, הביאה להגדלת הקצאת היתרים למעסיקים וכניסת עובדים חדשים בהיתר לארץ. לצד יתרונותיה ותרומתה לצמצום מספר העובדים הזרים המועסקים בישראל, תרמה מדיניות זו להעלאת תחושת הביטחון היחסי של העובדים מסין שנכנסו לישראל בהיתר והחליטו לנטוש את מעסיקיהם. עובדים אלו מודעים לכך שגם אם ייתפסו אצל מעסיק שאין לו היתר העסקה ויוחזקו בכלא, גבוהים סיכוייהם לא להיות מגורשים מהארץ, אלא להיות מוצבים מחדש בעבודה אצל מעסיק אחר שהוקצה לו היתר העסקה. מידע זה, העובר מפה לאוזן בין העובדים, מובא ככל הנראה בחשבון בעת נטישת המעסיק החוקי.

רקע לסקירה

הגירת עבודה מסין בעבר וכיום

בתערוכת צילומים של עובדים זרים בישראל שהוצגה באוניברסיטת ת"א בשנה האחרונה, מוצג צילום שבו נראית חבורה של עובדים זרים גברים, מכונסת בעצמה המזכירה לצלם את "המיתוסים היוונים על מסעות של גברים מחפשי אוצרות לארצות רחוקות".
מי הם עובדים אלו? מדוע באו לישראל? במה הם עוסקים בארץ? האם המסע לישראל הוא אכן מסע למציאת "גיזת הזהב"?

בסקירה שלהלן ננסה להשיב לשאלות אלו ואחרות ולאפיין את תעסוקת קבוצה אחת ייחודית - העובדים הזרים מסין בישראל.

סין הינה מדינה שאוכלוסייתה היא מהגדולות בעולם. מדינה חקלאית זו עוברת תהליכי שינוי מהירים: כלכליים, תרבותיים חברתיים, בהם תהליכי עיור ומעבר אוכלוסייה מהכפר לעיר. לעובדים מסין המגיעים לישראל יש בד"כ מידע מוקדם מוגבל מאד על ישראל: מהיותם בודהיסטים בדתם ברובם, לא נחשפו כמעט לסיפורים על ארץ ישראל כארץ קדושה, להבדיל מעובדים זרים נוצרים, ובניגוד לישראלים, שנחשפו די מוקדם למסעדות, למזון ולתרבות הסינית, בעקבות טיולים אופנתיים לסין, אין כמעט תיירות מסין לישראל.

בספרות המקצועית של ההגירה, מוכרים גלי הגירת עבודה של סינים לארה"ב ולקנדה בתקופות שונות בהיסטוריה (גל הגירה נרחב אחרון של סינים מהונג קונג לקנדה התרחש בשנים שלפני סיפוחה של הונג קונג לסין). הגירה זו אופיינה כ"הגירת שרשרת" שבה הפרט הראשון יוצא כחלוץ לארץ החדשה בתמיכת משפחתו שגייסה משאבים כדי לאפשר לו להתארגן ולהתחיל בחיים בארץ החדשה. לאחר שהתמקם, מצטרפים אליו בני משפחה אחרים המתערים בהדרגה בארץ הקולטת. הרובעים הסינים (Chinatown) בערים גדולות רבות במערב (ארה"ב, קנדה ובריטניה) מאוכלסים במשפחות ובצאצאי המהגרים מסין שהתרכזו עם בואם בשכונות ובאזורים גיאוגרפיים מוגדרים. עיקר עיסוקם של המהגרים בשנים הראשונות להגירה היה בשירותים אישיים, וחלק גדול מהם עבדו כעצמאים ויזמים קטנים, אשר התרכזו פעמים רבות בענף כלכלי אחד. כך למשל בענף שירותי כביסה-מכבסות, חייטות זעירה ותיקוני תפירה יש רוב לעובדים ממוצא סיני בניו יורק, בסן פרנסיסקו ובערים נוספות. במהלך הקליטה בארץ העבודה חלו שינויים בהתפלגות משלחי היד אשר ככל שעובר הזמן, נהיית דומה יותר להתפלגות הכללית של משלחי היד בארץ העבודה (צ'יזיק 2000)².

היקף הגירת העבודה מסין הוגבל מאד במהלך שנות המשטר הקומוניסטי, שבו העסקה פרי יוזמה אישית חופשית של פרטים מחוץ למדינה לא היתה תופעה המונית, שכן על היציאה מקשים תהליכי הפקת אישורים. גם הגירה לא חוקית מסין אינה רווחת (עריקה למערב של בודדים מתקיימת לאורך כל השנים). אולם היבטי הגלובליזציה לא פסחו על סין והם באים לבטוי בשני מימדים: האחד, תנאי העסקה והשכר הנמוך בסין מהווים תמריץ להעסקת מפעלים או למיקור של פעילויות יצור מהמערב לסין, בעיקר בתחומי הטקסטיל וכיום גם בתחום הטכנולוגיה המתקדמת לרבות ההי-טק.

² Barry Chiswick, Paul W. Miller(2000): The Complementarity of Language and Other Human Capital: Immigrant Earnings in Canada, working paper series, Vancouver center of excellence' 2000/

מצד שני, נראה שהממשלה מעודדת העסקה קבוצתית מפוקחת ומבוקרת של עובדים מקומיים מחוץ לגבולותיה של סין. העסקה זו מבטיחה הכנסת מטבע זר (\$ בד"כ) לסיין, והיא באה לביטוי בשליטה על תנאי ההעסקה המבטיחים העברה של חלק הארי מהשכר בארץ העבודה ישירות לבנק בסין (ולא לעובד עצמו בארץ עבודתו) באמצעות חברות לתווך כח אדם המעורבות ומפקחות על תהליך העברת עובדים מסין לארץ העבודה.

להוציא מומחים מקצועיים מעטים לא קיימת העסקה של כח עבודה זר בסין.

התפתחות בהעסקת עובדים מסין בישראל

תהליך העסקת עובדים זרים ממדינה נתונה לארץ עבודה אחרת יוצר בד"כ שני נתיבי כניסה והעסקה, באשר במקביל לנתיב החוקי מתפתח מסלול כניסה של עובדים לא- חוקיים , הנכנסים כתיירים או בנתיבים צדדיים (כמסתננים) ונשארים לעבוד באותה ארץ. מכיוון שכמעט ולא קיימת תנועת תיירות חופשית מסין לישראל, הרי שנתיבי כניסה אחרים אינם משמעותיים, ועל כן העובדים הלא חוקיים מסין הם ברובם עובדים שנכנסו באשרת עבודה ונטשו את מעסיקם החוקי (לטובת מעסיק שאין לו היתר העסקה), ומיעוטם-עובדים שפג תוקף האשרה שבידם והם נשארו לעבוד בארץ כעובדים ללא היתר. דפוס זה של שינוי המעמד החוקי של העובדים מסין: מעובדים בהיתר לעובדים ללא היתר, מתקיים גם בקרב קבוצות עובדים אחרות שנכנסו לישראל בהיתר (מרומניה ומהפיליפינים) והוא שונה מדפוסי הכניסה של העובדים ממדינות אפריקה ודרום אמריקה שנכנסו ברובם לישראל באשרת תייר ובמשך כל תקופת עבודתם בארץ (מתחילתה) היו עובדים לא חוקיים.

הדמוי התעסוקתי של העובדים מסין בישראל הוא של "כוח עבודה נוח, צייתן, זול, חרוץ, חסכן ומסתפק במועט, לא אלים, אחראי" (אינם משתכרים בסופי השבוע כעובדים ממזרח אירופה). תכונות אלו חיבבו את העובד הסיני על המעסיק הישראלי, וכך למרות חיצוניותם השונה, הרגלי התרבות השונים ומגבלות השפה והתקשורת (העדר ידע בשפות מערביות), הפכו העובדים מסין לקבוצה מועדפת בהעסקה בבניה בהשוואה לקבוצות אחרות של עובדים לא מקומיים.

מטרות הסקירה

יחסי הסחר עם סין נמצאים במגמת גידול בשנים האחרונות,אולם בישראל נצבר רק ידע מועט על קבוצות העובדים מסין המועסקים בארץ. עובדים אלו מהווים "קבוצה זרה" במובן זה שבישראל לא היתה מוכרת העסקה של עובדים מסין בעבר, מה עוד שהם מהווים בשנים האחרונות קבוצה משמעותית מתוך כלל העובדים הזרים המועסקים בישראל בענף הבניה .

איסוף הנתונים

הנתונים המוצגים בהמשך הופקו מתוך קובץ נתוני עובדים זרים ללא היתר של מינהל תכנון, מחקר וכלכלה בתמ"ת. הנתונים בסקר כולו נאספו בשנים 2002-1999³ באמצעות ראיונות ושאלונים שנערכו בקרב עובדים זרים ללא היתר בישראל. הנתונים בסקירה הנוכחית מתייחסים לאחת מקבוצות העובדים הזרים: עובדים ללא היתר מסין, והם נאספו באמצעות ראיונות אישיים עם עובדים אלו. הראיונות נערכו בכלא מעשיהו (ברמלה) בשנת 2002. בשנים הקודמות שבהן התבצע הסקר נעשה נסיון לאסוף מידע על העובדים מסין באמצעות שאלון קצר בשפה הסינית שהועבר בקרב עובדים אלו, אולם בשל קשיי תקשורת וחשדנות מצדם של העובדים מסין, התשובות שהתקבלו בשנים קודמות היו חלקיות, וחלק מהשאלונים אף הופסקו ולא הגיעו לכלל סיום. בשנת 2002 גויסו לצורך איסוף הנתונים שתי מראיינות ישראליות דוברות סינית⁴, שלמדו ושהו תקופות ארוכות בסין, והן ראינו פנים אל פנים את העובדים מסין ששהו בכלא לפני גרושם מהארץ או לפני שהוצבו מחדש בעבודה (בעקבות הגבלת כניסת עובדים חדשים בסוף 2002, חלק מהעובדים לא היתר שנתפסו והוחזקו במשמורת בכלא הוצבו מחדש אצל מעסיק חוקי חדש). לאחר שנפרצו מגבלות השפה, ונוצרו תקשורת טובה ואמון בין המראיינות למרואיינים, נמצא ששעורי הנכונות להתראיין היו גבוהים, ונרשמה היענות מירבית למתן תשובות לשאלון מפורט העוקב אחר מאפייני העובדים, תהליך כניסתם לישראל, המעבר ממעמד של עובד בהיתר למעמד של עובד ללא היתר תוך כדי בחינת היבטיה השונים של העסקה זו. כן נסקרו תנאי העבודה והשכר כמו גם תנאי המגורים בארץ והרשתות החברתיות של עובדים אלו בישראל.

³ לשיטת איסוף הנתונים בצמתים ר' פרק המתודולוגיה באוגדן עובדים זרים 2005(טרם פורסם).

⁴ מעניין לציין כי התגלתה פתיחות רבה מצד העובדים הסינים במתן תשובות בנושאים הנוגעים לתנאי העסקתם בישראל(שכר, שעות עבודה), לעומת חשדנות בתשובות לשאלות עמדות ומדיניות, בשונה מהתייחסות אדם מערבי המצניע את תנאי שכרו ופחות חושש להביע את דעותיו.

עובדים סינים בהיתר – כניסה ויציאה מישראל

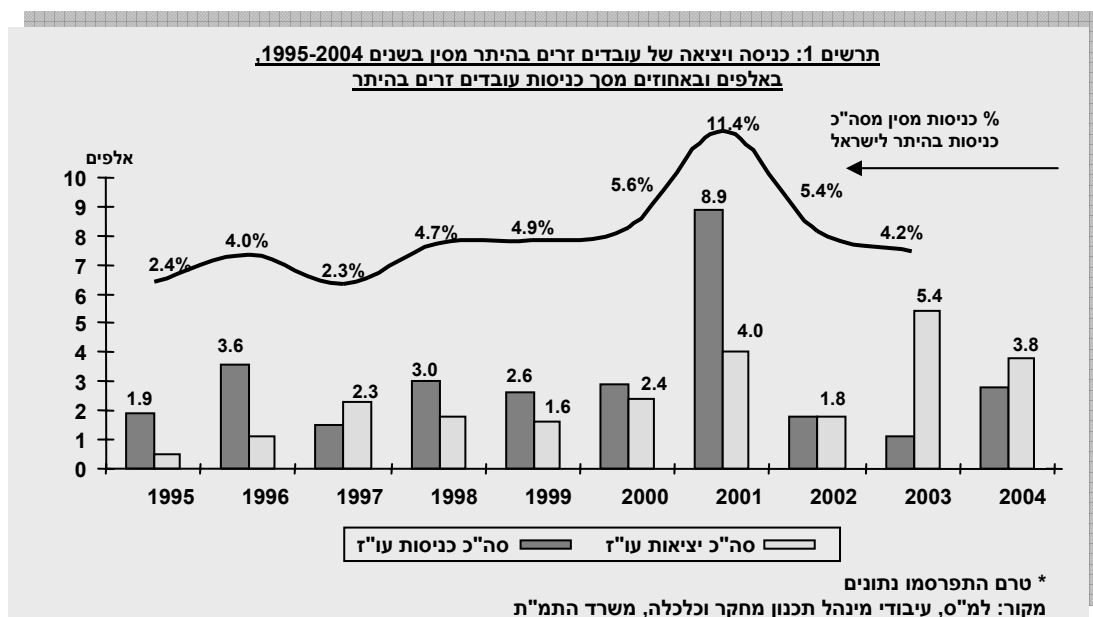
כניסה ויציאה מישראל 1995-2004

נתונים על כניסת עובדים מסין לישראל בתהליך העסקתם החוקית קיימים החל משנת 1995 שבה נכנסו לישראל כ- 1.9 אלף עובדים סינים בהיתר⁵, שיועדו לענף הבנייה.

בהתפתחות כניסת עובדים זרים מסין לישראל המתוארת בתרשים שלהלן, בולט הגידול המרשים שחל בכניסות עובדים זרים מסין לישראל בשנת 2001, שהגיע ל- 8.9 אלף. באותה שנה, סין הפכה לארץ המקור השניה בגודלה לעו"ז בהיתר, אחרי רומניה, ועובדיה מהווים מעל ל-11% מכלל העו"ז בהיתר בישראל ב-2001, לעומת חלקם הנמוך יחסית בשנים קודמות.

בשנת 2002 עם קבלת החלטת ממשלה (מספטמבר 2002) על צמצום העסקת עובדים זרים בישראל באמצעות מדיניות "שמייס סגורים" שנועדה להגביל את מספר העובדים הזרים החדשים הנכנסים לארץ מחד, והגברת האכיפה והגרוש של עובדים זרים לא חוקיים מאידך, חלה ירידה גם במספר הנכנסים מסין, שעמד בסוף 2003 על 1.1 אלף, אך ב- 2004 שוב עלה מספר הנכנסים בהיתר מסין ל-2.8 אלף - בדומה למספר הנכנסים מסין ב-2000.

בשנים 2004-2005 יועדו רבים מהיתרי ההעסקה החדשים בבניה לעובדים מסין, ונראה כי מ-10.3 אלף העובדים הזרים בבניה המדווחים לבט"ל ע"י מעסיקיהם בינואר 2005, חלקם של העובדים מסין⁶ היה גבוה יחסית לקבוצות עובדים זרים אחרים בענף הבניה.



כ- 92%-99% מהעובדים בהיתר מסין (לפי הלמ"ס) שיועדו כאמור, לעבודה בענף הבניה הם גברים בגילאי העבודה.

מעבר לנתונים אלו אין מידע מינהלי זמין נוסף על אפיוני העובדים בהיתר מסין: לא על מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים ולא על שכרם⁷.

⁵ אין מידע קודם ל- 1995 על כניסת בעלי אשרת עבודה מסין. לשנים קודמות יש מידע על כניסות של תיירים מסין בהיקף של כ- 300-500 בשנה.

⁶ לפי הלמ"ס, בינואר 2005, דווחו מעסיקים לבט"ל על 65.3 אלף משרות שכיר של עובדים מחו"ל בהם 10.3 בבניה.

⁷ בירחוני למ"ס מופיעים נתוני שכר חודשי ממוצע למשרת שכיר של עובדים מחו"ל המדווחים לבט"ל ע"י מעסיקיהם, אולם אין בהם הבחנה בשכר לפי ארצות מוצא. נתוני יחידת הסמך של משרד התמ"ת כוללים מידע על הקצאת היתרים לעובדים זרים לפי ענפי כלכלה אך לא לפי ארצות מוצא.

מאפייני העובדים והמעבר לעבודה ללא היתר

מקורה של אוכלוסיית העובדים ללא היתר מסין בישראל הוא ברובו מאותו חלק באוכלוסיית העובדים בהיתר שהפר את תנאי אשרת העבודה ועזב את המעסיק החוקי. בתקופה שהאשרה שבידם היתה עוד בתוקף רק מעטים מקרב אוכלוסיית העובדים ללא היתר מסין הם מי שנשארו לעבוד בארץ לאחר שפג תוקף האשרה שבידם (ר' דיון על משך השהיה בישראל בהמשך). נראה שמאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים דומים לאלו של העובדים בהיתר (שכן הם חלק מקבוצה זו). בסקר מינהל התכנון נאספו נתונים על תקופת העבודה ללא היתר ונכלל בו מידע (בראייה רטרוספקטיבית) גם על תקופת ההעסקה בהיתר, לצד מידע על מניעי המעבר למעמד של עובד ללא-היתר ועל השינוי בשכר ובתנאי העבודה כתוצאה משינוי המעמד החוקי של העובד.

מאפיינים סוציו-דמוגרפיים

כל המרוואיינים בסקר הם עובדים גברים מסין, כתוצאה מהחלטה תיכנונית (בדגימת המרוואיינים) לראיין בצומת הכלא רק גברים, ואף כי בצמתים אחרים רואיינו גם נשים, הרי כיון שכל הראיונות הארוכים עם העובדים הסינים התקיימו בכלא, לא נכללו בהם נשים. ככלל יש בישראל רק נשים בודדות שהן עובדות זרות מסין. נראה שכיון שעובדים אלו יועדו מלכתחילה לעבודות בניה שהן עבודות קשות מטיבן, נערך סינון מוקדם כבר בארץ המוצא, כנראה ע"י חברות כ"א בסין, שהגביל את כניסתן של נשים מסין לעבודה בבניה בישראל.

הגיל הממוצע של המרוואיינים עמד על 35.2 שנים – מבוגרים מעט מכלל העובדים הזרים ללא היתר, הם בעלי השכלה ממוצעת של 7.9 שנות לימוד, השכלה שהיא נמוכה מהשכלת עובדים זרים מארצות אחרות, והם ברובם נשואים ובעלי משפחות בסין.

לוח 1: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של עובדים זרים ללא היתר, 2002 בהשוואה לעובדים הזרים

ללא היתר, ממוצע 1999-2002		
המאפיין	עו"ז ללא היתר מסין	סה"כ עו"ז ללא היתר
גיל ממוצע בשנים	35.2	33.8
השכלה ממוצעת בשנות לימוד	7.9	10.4
אחוז הנשואים	89%	59%
אחוז הגברים	100.0%	75.5%

מקור: סקר עובדים זרים ללא היתר 1999-2002, מינהל תכנון מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת.

היסטוריה תעסוקתית

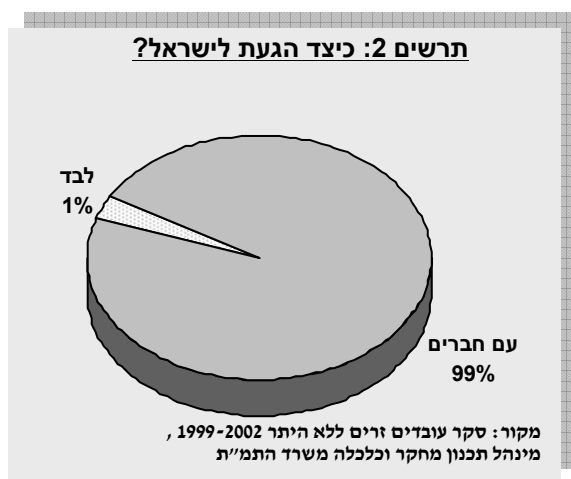
בגלל תנאיה הפוליטיים המיוחדים של סין, לא מצאנו כמעט עובדים שהתנסו בעבודה מחוץ לגבולות סין לפני הכניסה לישראל, אבל נמצאו עובדים רבים שצברו נסיון כ"כח עבודה להשכיר" מחוץ למקום מגוריהם המקורי, במרחביה של סין, בעיקר כעובדים שבאו מהכפר לעיר והתנסו בעבודה בתקופות ממושכות במנותק ממשפחתם ומכפר הולדתם.

מבחינת מעמדם התעסוקתי, נמצא כי 73% מהמרוואיינים היו מועסקים בארץ המוצא, 25% היו מובטלים ו-2% לא השתייכו לכח העבודה.

התפלגות משלחי היד של העובדים מסין מלמדת כי רוב הנכנסים (68%) אכן הועסקו בעיסוקים בתחום הבניה, ומכאן שקיימת התאמה בין הביקוש לכוח עבודה מקצועי בבניין לבין השמתם של העובדים מסין לעבודה בענף זה, ואכן 87% מהמרוויינים הגדירו עצמם כמי שהועסקו כעובדים מקצועיים בסין. האחרים עסקו בארץ המוצא בעבודות מקצועיות שונות: 11% בחקלאות 13% ובעיסוקים אחרים: אקדמאים, מכירות ושירותים 7%.

הכניסה וההצבה לעבודה בישראל

הכניסה לישראל - קיימת מידה רבה של הלימה בין גורמי המשיכה לישראל לבין גורמי עזיבת ארץ המוצא: רוב העובדים - 69% יצאו מסין בשל השכר הנמוך שהשתכרו שם, ורק מעטים יצאו בגלל אבטלה 17% או בשל סיבות אחרות -14%. השכר הנמוך ותנאי העבודה והמחיה הקשים בסין ובעיקר- של עובדים שהגיעו מהפריפריה לערים הגדולות, זכו לאחרונה להבלטה בעיתונות המקומית והם מחזקים את הממצא הנוכחי על תנאי השכר הגרועים של עובדים אלו כמניע העיקרי לעזיבת ארץ המוצא. ואכן 77% מהנחקרים השיבו שבחרו לעבוד בישראל בגלל התקווה להשתכר כאן שכר גבוה. בהשוואה למניעי כניסה של עובדים זרים מארצות אחרות, שבחלק מהן האבטלה היתה גורם יותר משמעותי שהאיץ לצאת לעבוד בישראל, השכר הגבוה כמניע בבחירת ישראל כארץ עבודה בולט במיוחד בקרב העובדים מסין, ואם נחזור לרגע לתערוכת צילומי העובדים הזרים, נראה שהמניע לשכר גבוה, שהיה הדחף העיקרי ליציאה מסין לישראל, מחזק את תחושת הצלם על "חיפוש אוצרות בארצות רחוקות", שאף שהוא כרוך בעבודה מפרכת, הרי שבהשוואה לשכר העבודה הנמוך בסין, קיים סיכוי ממשי כי באמצעות מספר שנות עבודה במערב יוכל עובד כזה לבסס את מעמדו הכלכלי ומעמד בני משפחתו שנשארו בסין. סיכוי זה מהווה תמריץ חזק דיו לעזוב את סין ולבוא לעבוד בישראל.



העובדים מסין מגיעים לישראל בקבוצות, כתבורת עובדים מאותו הכפר או מאותה סביבת מגורים, כאשר בקרב 73% מהמרוויינים היו אלו חברות כח אדם בסין שטפלו בהסדרי ההעסקה בישראל, ואילו ב-13% מהמקרים הוסדרה ההעסקה באמצעות חברת כ"א בישראל או שהיא הוסדרה בדרך אחרת ב-14%. במהלך הראיונות למדנו כי עובד מסין משלם עבור רשיון העבודה בישראל סכום ממוצע של כ-10 אלף\$. תשלום זה משולם עוד בארץ המוצא ב-98% מהמקרים, ומועבר לקבלני כ"א ולמתווכים שונים המעורבים בתהליך ההעסקה. על רקע השכר הנמוך

בסין, ברור כי נדרשת הירתמות של המשפחה כולה, החברים, בני הכפר וכנראה גם מלווים בריבית לצורך איסוף סכומי הכסף שעליהם לשלם בתהליך הכניסה. נראה שגביית סכומים אלו היא תופעה קבועה בהליך הגיוס של עובדים לישראל, והתשלומים, הגבוהים גם בקנה מידה מערבי, נחלקים בין המתווכים השונים בסין ובישראל.

מאפייני העובדים והמעבר לעבודה ללא היתר

נתונים אלו הם משמעותיים בהתייחס למציאות ההצבה לעבודה והשכר בפועל, ולהחלטה לנטוש את המעסיק החוקי, כפי שמפורט בהמשך.

ההצבה לעבודה בישראל - העובדים המגיעים לישראל נתקלים במציאות שונה מזו שתיארו לעצמם: למרות ש-85% יודעים שיועדו לעבוד בבניה, חלקם- 28% מגלים די מהר כי למעסיק החוקי שאצלו יועדו לעבוד על פי האשרה, אין כלל צורך בהם, והם מנויידים למעסיק אחר שלא תמיד יש בידי היתר העסקה, או שלחילופין הם נשלחים לחפש עבודה בכוחות עצמם, אצל כל מי שרוצה להעסיק אותם, מצב ההופך אותם אוטומטית לעובדים ללא היתר.

במקרים רבים בהם נקבע ששכרם של העובדים ישולם באמצעות חברות סיניות, הרי שמעבר לתנאי מגורים גרועים ולמקדמות שכר זעומות ישנם עוד כ- 30% שאינם מקבלים שכר כלל, בשל הבטחה ערטילאית של חברות אלו לשלם את רוב שכרם עם חזרתם לסין. במקרים אחרים 12%, שכר העובדים מעוכב ומעסיקים מקומיים מלינים במשך תקופות ארוכות את שכרם. חלק ממי שמתחילים לעבוד אצל המעסיק החוקי-17% מגלים שהשכר שהם מקבלים נמוך ממה שהובטח להם.

כל אלו מעכבים את החזרי ההלוואות שנטלו עובדים אלו על עצמם לצורך הכניסה לישראל. בראיונות עמם סיפרו העובדים כי בני משפחותיהם נתונים לאיומים קשים בשל חובות אלו. אם נוסיף לתנאים אלו את שעות העבודה הארוכות מאלו שסוכם עליהן בסין (6%), צפיפות דיור ותנאי תברואה גרועים במגורים (6%) עבודה קשה (5%) ויחס פוגע של מעסיק (6%), קל להבין מדוע חלק ניכר מעובדים אלו נוטים לנטוש את המעסיק החוקי ולעבור לעבוד אצל מעסיק שמשלם להם יותר ומתייחס אליהם טוב יותר.

לוח 2: הסיבות לעזיבת מקום העבודה החוקי של עו"ז מסין, אחוז התשובות מהקבוצה

30%	לא קבלתי משכורת
28%	למעסיק החוקי לא היתה עבודה בשבילי
17%	לא קבלתי את השכר שהובטח לי
6%	עבדתי יותר שעות ממה שסוכם
6%	המעסיק החוקי ספק תנאי מגורים גרועים
6%	המעסיק לא התייחס אלי טוב
5%	העבודה היתה קשה מדי
6%	המעסיק לא אפשר לי לעבוד שעות נוספות
1%	המעסיק לא אפשר לי לקבל טיפול רפואי
5%	פג תוקף האשרה ולא רציתי לעזוב את הארץ
5%	מצאתי עבודה בשכר גבוה יותר
8%	מצאתי מעסיק שמתייחס אלי טוב יותר
2%	מצאתי עבודה קלה יותר

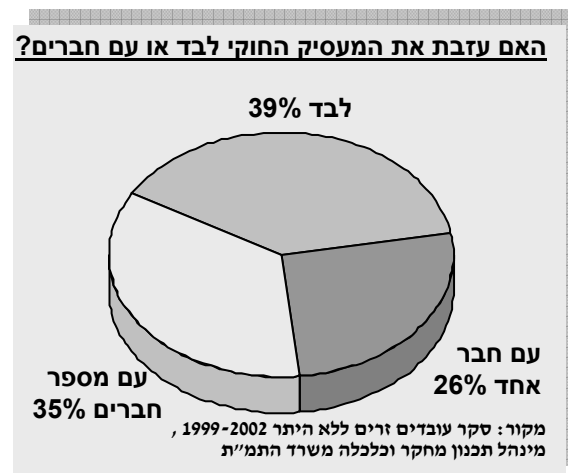
מימצאי מחקר (עידה 2004)⁸ מלמדים שתנאי ההעסקה החוקית הקשה הם הדוחפים את העובד מסין לשוק העובדים הלא חוקיים: גורמים אלו מסבירים את הנטישה יותר מהרצון להישאר בארץ או מציאת עבודה חלופית בשכר גבוה יותר (שאותם ציינו 10% מהמרוואיינים כסיבה לעזיבת המעסיק החוקי). מכיון שמידע זה מגיע גם לסין, נמצא כי 8% מהעובדים מודעים למצב עוד טרם כניסתם לישראל, מצב המסביר את תופעת בריחת עובדים מסין למעסיק ללא היתר מיד עם הכניסה לישראל- כבר משדה התעופה ועוד טרם הצבתם לעבודה בארץ.

לאור האמור לעיל, ההחלטה לברוח הבריחה מהמעסיק החוקי היא רציונלית מנקודת מבטו של העובד הזר מסין: ההעסקה החוקית אינה משתלמת ויש עיכובים בקבלת שכר העבודה, קיימים לחצים מבית להחזר הלוואות ולקבלת כספים למימון שוטף לקיום המשפחה, העובד חייב לעשות מעשה כדי להבטיח שתמשך העברת כספים עבודתו למשפחה בסין. בשלב זה הוא נוטש, במקרים רבים, את המעסיק החוקי והופך לעובד זר במעמד של עובד ללא היתר.

המעבר לעבודה ללא היתר

בדומה לכניסה לישראל הנעשית בקבוצה, גם ההחלטה על נטישת המעסיק היא פעמים רבות פרי החלטה משותפת של העובד הזר ביחד עם חבריו והיא מתבצעת במשותף: 37% מהעובדים ללא היתר מחליטים ביחד על העזיבה, ו- 61% גם נוטשים את המעסיק במקובץ.

אם נחזור לרגע לתערוכת הצילומים של העובדים הזרים המצטופפים בתמונה יחד בחבורה, נאמר שם כי "במסעות החיפוש (של הגברים) בארצות רחוקות הופכות החברות והתמיכה ההדדית תנאי להישרדות", הבחנה זו נכונה לגבי עובדים זרים מסין בישראל, שכן

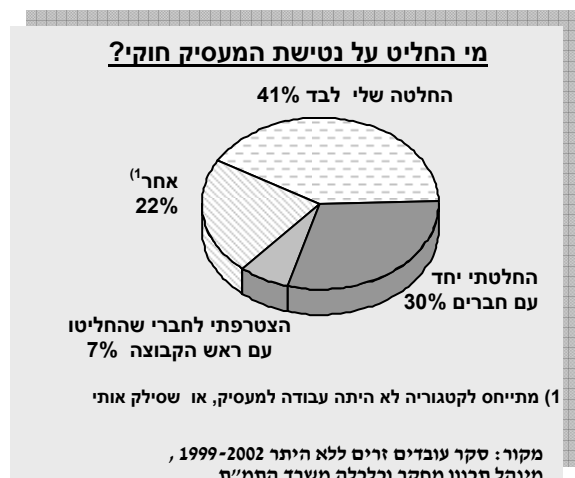


שעות העבודה הארוכות אינן מותירות מרווח לחיי קהילה, והחברויות בין פרטים מאותה סביבת מוצא הן המסגרות החברתיות העיקריות של עובדים אלו והן מספקות להם תמיכה בתנאי החיים הקשים והיבט זה מבדיל את העובדים מסין מקבוצות אחרות של עובדים זרים: כמו אלו מדרום אמריקה ומאפריקה שלהם היו חיי קהילה מפותחים בישראל.

עם זאת, 87% מהמרוואיינים בסקר נטשו את המעסיק החוקי עוד בטרם מצאו מקום עבודה אחר, אף כי במקרים רבים (47%) העובד מכין מקום מגורים חליפי מראש לתקופת העבודה הלא- חוקית. נראה שרק לאחר שדאג להסדרי מגורים, העובד מבצע את הנטישה (המתבצעת כאמור, יחד עם החברים) ורק אחריה הוא מתפנה לחפש עבודה אצל מעסיק אחר, ללא היתר.

⁸ עידה י. (2004): הגורמים המשפיעים על מעבר עובדים זרים להעסקה בלתי חוקית, מינהל תכנון, מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת, מאמר לדיון מס' 18.04 ירושלים נובמ. 2004

זו אינה עזיבה ספונטנית, שכן תוכננה עם חברים, וקדמו לה מציאת מקום מגורים, אולם התכנון לא כלל סיכום עם מעסיק חלופי ללא היתר.



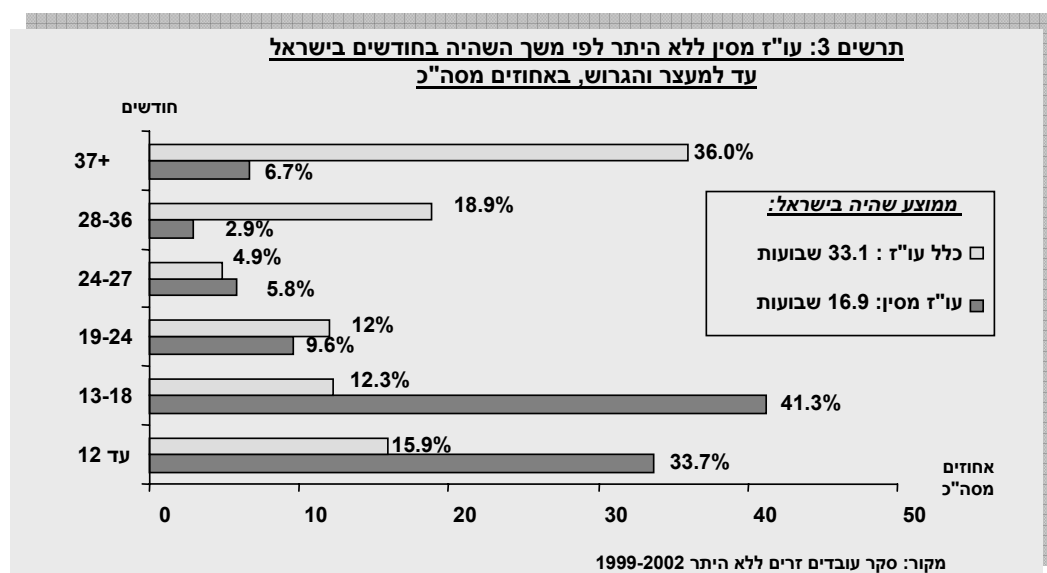
נקודה זו ראויה להבלטה שכן בניגוד לטענות מעסיקים שעזיבת העובד היא בגלל רצונם של הזרים להישאר לעבוד בארץ לאחר פקיעת תוקף אשרת העבודה שלהם או בגלל היענות לשידולי מעסיקים מתחרים והצעות שכר משופרות, מתברר כי תנאי ההעסקה החוקית הקשים הם הדוחפים את העובד לשוק העובדים חסרי ההיתר, וכי למרבית העובדים מסין לא היתה אלטרנטיבת תעסוקה בזמן שעזבו את המעסיק החוקי⁸.

תעסוקה ושכר בתקופת השהות הלא חוקית בישראל

מאפייני ההעסקה : ענף, משלח יד, שעות עבודה ותנאים נלווים

מספר מקומות העבודה שעובד מסין מועסק בהם בישראל - מספר מקומות העבודה הממוצע שעובד זר מסין עבד בהם במהלך כל תקופת שהותו בישראל עמד על 2.4 לעומת ממוצע של 3.4 מקומות תעסוקה לכלל הזרים. נתון זה מוסבר כנראה בתקופת השהות הקצרה בארץ, בהשוואה לעובדים זרים אחרים, אך אולי הוא גם מצביע על נאמנות העובד מסין למעסיק נאור, שכן אחרת ניתן היה לצפות לתחלופה גבוהה יותר של מקומות עבודה במהלך השהות בישראל של העובדים מסין.

משך השהות בארץ ומשך תקופה העבודה ללא היתר - העובדים מסין שרואיינו שהו בישראל (ממועד הכניסה לארץ ועד לזמן שבו התקיים הראיון בכלא) תקופה ממוצעת של 17 חודשים, שהיא התקופה הקצרה ביותר שנרשמה לעובדים זרים: האחרים שהו בישראל בממוצע 31 חודשים. אחוז השוהים בפועל בישראל מעל 27 חודשים - התקופה המירבית שנקצבה להעסקה בהיתר לאותו זמן, היה נמוך יחסית ועמד על כ- 9.6% לעובדים מסין, בהשוואה ל-49.7% שהם כמחצית מהעובדים הזרים מארצות אחרות ששהו בישראל מעל לתקופת 27 חודשים.



מנתוני הסקר עולה כי עובד מסין עוזב את המעסיק החוקי לאחר 6 חודשי עבודה בממוצע ועובד עוד כ-11 חודשים בעבודה ללא היתר עד שנתפס.

ענף ומשלח יד - התפלגות העובדים הלא חוקיים מסין לפי ענפי הכלכלה מלמדת כי 81% מעובדים אלו מועסקים בענף הבניה שהוא הענף שבו הועסקו מלכתחילה כעובדים בהיתר. 7% מועסקים כעובדים ללא היתר בחקלאות, 3% באירוח ואוכל ואחוז דומה בשירותים בבתי פרטיים (נקיון) האחרים- בתעשייה 2% ובענפים שונים 3.9%.

גם תמונת התפלגות משלחי היד מצביעה על ריכוז גבוה: של עובדים מסין במקצועות הבניה: 78.5% הועסקו בבניה מרביתם - כטייחים 56.5% וכעובדים במקצועות הבניה ה"רטובים".

תעסוקה ושכר בתקופת השהות הלא חוקית בישראל

קבוצה נוספת 6.9% מרוכזת בעיסוקים חקלאיים. בעבודות נקיון ומטבח במוסדות ועסקים עובדים 4.9% ובנקיון בבתים פרטיים 1.0% בעוד ש- 6.9% מפוזרים בין עיסוקים שונים כעובדים בלתי-מקצועיים. מסתבר שעל אף הנטישה של המעסיק, רוב העובדים לא נטשו את העיסוק בבניה ולא עברו למשלחי יד אחרים, שלא כעובדים מהפיליפינים למשל, שבמעבר למעמד של עובד לא חוקי עברו מעיסוק בסיעוד לטיפול בילדים או לנקיון בבתים.

לוח 3: התפלגות עו"ז מסין ללא היתר לפי ענף ומשלח יד בישראל, באחוזים מסה"כ

המאפיין	עו"ז מסין	כלל עו"ז
% המועסקים בענף הבניה	81.4	34.9
המועסקים לפי משלח יד ב- %		
סה"כ במקצועות בניה	78.5	27.4
מתוכם- טייחים	56.5	2.7
עובדי חקלאות	6.9	1.6
עובדים מקצועיים אחרים	1.0	10.3
מטפלים סיעודיים	0.0	8.8
עובדי נקיון ומטבח במוסדות	4.9	20.7
עובדי נקיון בבתים	1.0	12.8
מטפלים בילדים	0.0	3.7
עובדים אחרים	6.9	14.7

מקור: סקר עובדים זרים ללא היתר 1999-2002

שעות עבודה, שכר ותנאים נלווים - העובדים מסין דווחו על 243 שעות עבודה בחודש בהעסקה לא חוקית, היקף שהוא אמנם נמוך מממוצע שעות העבודה לכלל הזרים המגיע ל- 260 שעות, אך מלמד כשלעצמו על יום עבודה ארוך ומייגע.

השכר הממוצע לשעה לעובד ללא היתר עמד על כ-18.5 ש"ח ו-50.5% השתכרו עד לשכר המינימום (שעמד בשנת 2002 על 15.94 ש"ח לשעת עבודה), אולם בשל שעות העבודה המרובות, הרי שבחישוב השכר החודשי ירד חלקם של מי שמשתכרים עד לשכר המינימום החודשי ל-15.5%, בדומה לחלקם היחסי של המשתכרים מתחת לשכר המינימום בכלל העובדים הזרים שעמד ב- 2002 על-15.9%. אולם למרות הגידול בשכר נמצא כי כמעט כל העובדים ללא היתר מסין כ- 91.8% השתכרו עד לשכר הממוצע שעמד ב- 2002 על 7,032 ש"ח.

בנוסף לשכר-העבודה השיבו 30% מהמרוואיינים המועסקים ללא היתר שהמעסיק השתתף בהסדרי הדיור שלהם (סיפק מקום מגורים או שהשתתף במימון שכר הדיירה), 14% השיבו שהמעסיק השתתף בתשלומי ביטוח רפואי, 18% מהמרוואיינים ציינו שקבלו החזרי הוצאות נסיעה ו- 19% ציינו שקבלו מהמעסיק ארוחות. שעורם של הנהנים מהטבות נלוות לשכר מקרב העובדים מסין הוא נמוך בהשוואה לקבוצות העובדים האחרות, אף כי ההטבות של עובדים זרים מארצות אחרות נקבעות מתוקף משלח היד שבו הועסקו, שכן בעיסוקים מסוימים, כגון בסיעוד, חלק מהתשלומים וההטבות כמו: ארוחות וביטוח רפואי הינם מובנים בתוך השכר ובתנאי ההעסקה (במשקי הבית של המטופלים), ועל כן ברור שעובדים כאלה

תעסוקה ושכר בתקופת השהות הלא חוקית בישראל

יימצאו גבוהים יחסית בהטבות הנלוות לשכר בהשוואה לעובדים מסין המועסקים כמעט כולם בבנין - ענף שבו שעור ההטבות הנלוות לשכר הינו נמוך יחסית.

לוח 4: מאפיינים תעסוקתיים של עו"ז מסין בהשוואה לכלל העו"ז, 2002

המאפיין	עו"ז מסין	כלל העו"ז בסקר
תקופת ההעסקה בהיתר		
	(-)	(-) ³
ממוצע שעות עבודה	232.5	(-)
ממוצע שכר לשעה	14.7 ₪	(-)
ממוצע שכר לחודש	3,418 ₪	(-)
% המשתכרים עד לשכר המינימום לשעה ¹	84.5%	(-)
תקופת ההעסקה ללא היתר אצל המעסיק האחרון²		
ממוצע שעות עבודה	243	260
ממוצע שכר לשעה	18.5 ש"ח	17.0 ש"ח
% המשתכרים עד לשכר המינימום לשעה ¹	50.5%	63.0%
% המשתכרים עד לשכר המינימום לחודש	98.0%	(-)
ממוצע שכר חדשי	4,440 ש"ח	4,336 ש"ח
% המשתכרים עד לשכר מינימום לחודש ¹	15.5%	15.9%
% המשתכרים עד לשכר הממוצע בחודש ¹	91.8%	(-)
% המעסיקים המשתתפים:		
בשכר דירה	30%	53.1%
ביטוח רפואי	14%	49.2%
חוזר הוצאות נסיעה	18%	42.4%
תשלום עבור ארוחות	19%	57.9%

(1) ב-2002 עמד שכר המינימום על 2965 ₪ לחודש ו-15.94 ₪ לשעה, ואילו השכר הממוצע עמד על 7,032 ₪.
 (2) קיים שוני בנוסח השאלות לקבוצות העובדים השונות: שכר עובד מסין בתקופת ההעסקה החוקית נבדק באמצעות שאלה על השכר לשעה מהעבודה אצל המעסיק החוקי. השכר בתקופת ההעסקה הלא חוקית נבדק לגבי השכר לשעה אצל המעסיק בעבודה הלא חוקית, ואילו השכר לעובדים זרים אחרים נבדק באמצעות שאלה על השכר לשעה אצל המעסיק העיקרי האחרון.
 קיימים הבדלים בנתונים בהשוואה לעבודה אחרת (עידה 2004) הנובעים מהגדרות שונות של השכר בתקופת ההעסקה הלא-חוקית.

(3) (-) לא נאספו נתונים בסקר מקור: סקר עובדים זרים ללא היתר, 1999-2002

השינוי בתנאי ההעסקה בתקופת ההעסקה ללא היתר לעומת ההעסקה בהיתר

עבודה בהיתר לעומת עבודה ללא היתר - להלן מדדים בעזרתם נבחן השיפור במצבם התעסוקתי של העובדים מסיין בתקופת ההעסקה ללא היתר בהשוואה לתקופת ההעסקה בהיתר.

השינוי ברמת השכר: בסקר הנוכחי ובעיבוד אחר שנערך על נתונים אלו (עידה 2004) נמצא כי ההחזר הנקי מבחינת השכר באופציית התעסוקה הבלתי חוקית גבוה בהרבה מההחזר הנקי בתעסוקה החוקית והוא עמד בתקופת ההעסקה החוקית על 14.7 ש"ח לשעת עבודה לעומת 18.5 ש"ח לשעה כעובד ללא היתר: גידול של 26% בשכר לשעה בעבודה ללא היתר לעומת השכר בעבודה בהיתר. המעבר לתעסוקה לא חוקית מתבטא בהגדלת מספר שעות העבודה, בעליית השכר לשעה ובגידול בשכר החודשי.

בשל שעות העבודה המרובות, הרי שבחישוב השכר החודשי פחת ב-34.0% חלקם של מי שמשתכרים עד לשכר המינימום שעמד על 15.5%, בדומה לחלקם היחסי של המשתכרים מתחת לשכר המינימום החודשי בכלל העובדים הזרים שעמד ב-2002 על-15.9%.

השינוי בתנאי העבודה: מעבר לנתון על השיפור בשכר בשתי תקופות העבודה: בהיתר ובלעדיו, התבקשו המרואיינים להשיב לסדרת שאלות שבחנה את תפיסת השיפור במצבם בעקבות נטישת המעסיק החוקי. התשובות מלמדות כי בכל 4 המדדים שנבחנו: שכר אצל מעסיק לא חוקי, יחס הממונה, תנאים פיזיים בעבודה והעניין בעבודה, חל שיפור משמעותי, אולם בשכר וביחס הממונה השיפור הוא בולט לאין שעור. מכאן שבמעבר לעבודה ללא היתר, העובד משפר את מכלול תנאי ההעסקה כולל אלו שמעבר לשכר: גם מקבל יחס טוב יותר מצד המעסיק וגם עבודה נוחה יותר בהשוואה לעבודה בהיתר.

לוח 5: השינוי בתנאי ההעסקה בתקופת ההעסקה ללא היתר לעומת ההעסקה בהיתר, עו"ז מסין לעומת

כלל העו"ז, באחוזים מסה"ע, ממוצע 1999-2002

	עובדים מסין				כלל העו"ז			
	סה"כ	טוב	ללא	גרוע	סה"כ	טוב	ללא	גרוע
	יותר	יותר	שינוי	יותר	יותר	שינוי	יותר	יותר
שכר אצל מעסיק לא חוקי	100%	76%	20%	4%	100%	71%	22%	7%
יחס הממונה	100%	57%	37%	6%	100%	63%	29%	8%
תנאים פיזיים בעבודה	100%	47%	28%	25%	100%	53%	34%	13%
העניין בעבודה	100%	42%	40%	18%	100%	56%	29%	15%

מקור: עובדים זרים ללא היתר 1999-2002, מינהל תכנון, מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

תנאי החיים בישראל

בחינת תנאי הדיור של העובדים ללא היתר מסין מלמדת כי קבוצה זו מתגוררת בתנאי צפיפות גבוהים של 3.9 נפשות בחדר בממוצע לעומת 2.0 נפשות בחדר בממוצע לעובדים זרים אחרים. נראה כי גם אם העובד מסין שיפר את תנאי מגוריו כעובד לא- חוקי, הוא עדיין מתגורר בצפיפות גבוהה בדירות דלות בציד ובאביזרי נוחות: פחות מ-10% מתגוררים בדירות שבהן קיימים כל הפריטים שנבדקו בסקר⁹ לעומת 60% מכלל הזרים הנהנים מפריטים כאלו בדירותיהם. גם מדד זה משקף בעקיפין את כוונת העובד מסין לשהות בישראל תקופה קצרה המתבטאת בכך שהוא אינו משקיע בשיפור תנאי הדיור שלו.

היפגעות עובדים זרים מסין בשל אי ציות מעסיק לחוקי עבודה, והיפגעותם מעבירות אחרות

היבט אחר בסקר התייחס למידת שמירת חוק וסדר לגבי אוכלוסיית העובדים הזרים מסין. מהיותה אוכלוסייה לא חוקית, העובדים מסין פגיעים להפרות חוק הן מצד המעסיקים (חוקי עבודה) והן מצד קבוצות מקומיות אחרות בתחום הביטחון האישי. לגבי הפרות חוקי עבודה, הטענה כי הפרות אלו מעודדות נטישת המעסיק מקבלת חיזוק בנתוני 50.5% מהעובדים המתלוננים כי המעביד הלן את שכרם, ב-37% מהמקרים בהם המעביד ממשיך להחזיק בדרכון למרות שזוהי עבירה על החוק, וב-5% מהעובדים שאינם נהנים מיום מנוחה שבועי, מצב המהווה הפרה של חוק שעות עבודה ומנוחה, בנוסף לשעור הגבוה של מעסיקים שלא שלמו את שכר מינימום (כמפורט מקודם). 31% מהעובדים הזרים מסין השיבו שבמהלך שהותם בישראל הם נפגעו מעבירות שמרביתן בתחום הביטחון האישי: עבירות של אלימות, רכוש ורמאות. ברוב המקרים העובדים אינם מדווחים על הפגיעה בהם בגלל החשש להיחשף בפני הרשויות בשל מעמדם הלא חוקי.

לוח 6: הפרות חוק כלפי עו"ז ללא היתר מסין, אחוז מהקבוצה

סוג ההפרה	% מהקבוצה
א. בשוק העבודה	
המעסיק מחזיק בדרכון	37.0%
השתכר פחות משכר המינימום לשעה	50.5%
המעסיק נשאר חייב שכר	50.5%
אינו מקבל יום חופשה שבועי	5.0%
ב. מחוץ לשוק העבודה	
נפגעו מעבירות אחרות ⁽¹⁾ בשנה האחרונה	30.5%

(1) הפרות סדר, קטטות, גניבות וכד'.
מקור: סקר עובדים זרים ללא היתר 1999-2002, מינהל, תכנון מחקר וכלכלה, משרד התמיכת

⁹ המראיינים התבקשו לציין האם הפריטים שלהלן מצויים בדירות שהם גרים בהן: שירותים בדירה, מים חמים, מקרר, כיריים או מתקני בישול אחרים, טלביזיה, טלפון, מחשב.

סוג אחר של סיכון שהעובדים מסין חשופים אליו במיוחד הוא תאונות עבודה, ששעורן גבוה יחסית בענף הבניה: 4.8% מהמרוויינים מסין דווחו שנפגעו בתאונות בעבודה או בדרך אליה, אף כי שעור זה נמצא נמוך מהממוצע הכללי של 10.6% מקרי היפגעות בכלל אוכלוסיית העובדים הזרים ללא היתר. נראה שמשך השהות הגבוה בישראל של קבוצות עובדים מארצות אחרות מסביר את שעור ההיפגעות הגבוה (בתאונות) של עובדים אלו, שכן הסיכוי להיפגע בתאונה בעבודה גדל ככל שמשך תקופת העבודה בעיסוקים קשים ומסוכנים אלו מתארכת.

השתקעות וגרוש מישראל של עובדים זרים מסין

עובדים מסין כאוכלוסייה פוטנציאלית להשתקעות בישראל - בסקר נמצא כי לרוב העובדים מסין יש תאריך יעד לחזרה לארץ המוצא, ותקופת השהיה הכוללת מתוכננת לכ- 28 חודשים-משך זמן דומה לתקופת השהיה שנקצבה לעבודה בהיתר (27 חודשים). מימצא זה מלמד שהחשש לכאורה מהשתקעות בישראל של אוכלוסיית העובדים מסין אינו מהווה איום של ממש: מלכתחילה, הבדלי תרבות אינם מעודדים השתקעות כזו. שנית, מהיותם ברובם נשואים ובעלי משפחה בסין, השתקעות מתבצעת כאשר קיים תהליך של כניסת בני משפחה לארץ ההגירה במהלך תקופת העבודה של בן המשפחה הראשון, אולם כניסת בני משפחה של העובדים מסין לישראל באמצעות היתרי עבודה אינה אפשרית כמעט (אין כמעט היתרים לנשים בבניה), ואילו כניסה בנתיבים אחרים כמעט שאינה קיימת, לא באשרות תייר, באשר תיירות מסין לישראל היא מיזערית, וכאמור לא נתגלו מקרי הסתננות והברחות גבול של עובדים מסין לישראל.

במהלך שהותם הקצרה בישראל, רוב העובדים מסין 89% לא למדו עברית ואפילו לא ברמת תקשורת בסיסית. שעור זה גבוה בהשוואה ל-50% מכלל הזרים שאינם יודעים עברית. ההשקעה בלימוד השפה העברית מהווה אחד מהמדדים, אף כי זהו מדד עקיף, לכוונות ההשתקעות בישראל, ועל כן ניתן לשער כי מעבר לתקופת השהות הקצרה בארץ שאינה מספיקה ללימודי העברית, פעלו גורמים נוספים לאי-ידיעת השפה, ביניהם חוסר רצון להשקיע בלימוד שפה קשה למי שממילא לא מתכוון להשתקע בארץ. נתון זה הולם ומחזק את המימצא שהעובד מסין המגיע לעבוד בישראל מתכנן מראש לשהות בה תקופה קצרה.

הגרוש מישראל - היבט נוסף בתעסוקת עובדים לא חוקיים מסין הוא ההיבט של הסיכון הגבוה של עובדים אלו להיתפס עקב היותם חשופים למבצעי אכיפה וגרוש בשל סוג העבודה שלהם: מהיותם מועסקים בענף הבניה ובעיסוקי הבניה הם נמצאים במתחמי בניה פתוחים בקבוצות גדולות יחסית של עובדים זרים מחד, ובגלל השונות הנראית בינם לבין האוכלוסייה המקומית מאידך. בכך הם נבדלים מעובדים זרים ממוצא מערבי הדומים לאוכלוסייה המקומית (עובדים לא חוקיים מרומניה) או מעובדים לא חוקיים אחרים המועסקים כעובדים יחידים בבתים פרטיים (בסיעוד נקיון וטיפול בילדים - עיסוקים בהם מועסקים עובדים לא חוקיים מדרום אמריקה, אפריקה ומהפיליפינים), בעיסוקים החשופים פחות לסיכון גרוש. ואמנם שעורם היחסי של עובדים מסין שגורשו מישראל בשנים האחרונות בהשוואה לקבוצות אחרות של מגורשים היה הגבוה ביותר ועמד על 24% ב-2004 ועל 29% ב-2003 מסה"כ המגורשים, שעור גבוה ביחס למשקלם הנמוך יחסית בכלל אוכלוסיית הזרים ללא היתר.

אולם ראוי לציין כי משנתפסו העובדים מסין בלא היתר והוחזקו במשמורת בכלא (בשנים 2003 ו-2004 בהן הופעלה מדיניות ההצבה מחדש), נמצא כי אחד מכל ארבעה הוצב מחדש בעבודה ולא גורש מהארץ. שעורי הצבה גבוהים אלו מעודדים להערכתנו נטישת מעסיק חוקי ע"י העובדים מסין, שכן מחד הם נוטשים מעסיק חוקי בשל תנאי שכר והעסקה נחותים, אולם מאידך, השעור הגבוה יחסית של המוצבים מחדש שאינם מגורשים מהארץ (עקב מדיניות "השמיים הסגורים" וההגבלות על הקצאת היתרים וכניסת עובדים זרים חדשים), מקטין את רמת הסיכון להיות מגורש. מידע זה על שעורי ההצבה הגבוהים נפוץ במהירות בקרב העובדים מסין ותורם לשעורי הנטישה הגבוהים שלהם.

1. למ"ס- שנתונים סטטיסטיים וירחונים בשנים 1996-2005
2. דוחות בנק ישראל בשנים שונות, פרקי תעסוקה ושכר
3. דוחות מבקר המדינה (46,49,53), פרקים העוסקים בהעסקת עובדים זרים
4. יחידת סמך לעובדים זרים משרד התמ"ת
5. אתר האינטרנט של מינהלת ההגירה
6. אתר האינטרנט של קו לעובד
7. דהאן י. (2001) כבלי החוק של העובדים הזרים בתוך: משפט נוסף, כתב עת לעניני משפט וחברה מס 1 פברואר 2001, לשכת עו"ד ת"א עמ' 38-46
8. בר- צורי ר. (2003) עובדים זרים שגורשו מישראל 2002. דפי מידע בנושאי שוק העבודה, הרשות לתכנון לתכנון כח אדם, משרד העבודה והרווחה, אפריל 2003.
9. עידה י. (2004) : הגורמים המשפיעים על מעבר עובדים זרים להעסקה בלתי חוקית, מינהל תכנון, מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת, מאמר לדיון מס' 18.04 ירושלים נובמ. 2004
10. Barry Chiswick, Paul W. Miller(2000): The Complementarity of Language and Capital:Immigrant Earnings in Canada, working paper series, Other Human Vancouver center of excellence' 2000/