

הגורמים המשפיעים על מעבר עובדים זרים להעסקה בלתי חוקית

יורם עידה

על המחבר

תלמיד לתואר שלישי בחוג למדיניות ציבורית באוניברסיטת ת"א. רכז בכיר בתחום תנאים סוציאליים לעובדים זרים באגף לאכיפת חוקים במשרד התמ"ת.

תודות

ברצוני להודות מקרב לב לאנשים שסייעו בכתיבת העבודה:

- למורי החוג למדיניות ציבורית באוניברסיטת ת"א, בעיקר לראש החוג פרופ' ניל גנדל ולד"ר גילה מנחם על הסיוע והתמיכה במהלך כתיבת העבודה.
- למנחה ד"ר ערן ישיב שהנחייתו המקצועית והקפדנית תרמה תרומה רבה לאיכות העבודה.
- לגב' סיגל לוי מהחוג לסטטיסטיקה וחקר ביצועים על הייעוץ והסיוע בכתיבת העבודה.
- לאנשי מינהל מחקר, תכנון וכלכלה, מר בני פפרמן והגב' רוני בן צורי על הסיוע באיסוף נתוני המחקר.

תוכן עניינים

| | |
|--------|----------------------|
| עמ' 3 | תקציר |
| עמ' 5 | מבוא |
| עמ' 9 | סקירת ספרות |
| עמ' 15 | מודל וסימולציות |
| עמ' 29 | הקשר בין המודל למחקר |
| עמ' 33 | מתודולוגיה |
| עמ' 39 | ממצאי המחקר |
| עמ' 49 | משמעויות הממצאים |
| עמ' 53 | תוצאות הרגרסיות |
| עמ' 63 | דיון |
| עמ' 73 | סיכום |
| עמ' 77 | ביבליוגרפיה |

תקציר

שיטת העסקת עובדים זרים הנהוגה בישראל הינה שיטת מכסות ענפיות תחת הסדר כבילה, הסדר המחייב את העובד הזר לעבוד אצל מעביד ספציפי בלבד, עזיבת המעסיק פירושה אבדן חוקיות העבודה והשהייה בישראל. עובד שעזב את המעסיק החוקי הופך לשוהה בלתי חוקי וצפוי, במידה וייתפס, לגירוש חזרה לארץ המוצא.

מטרת עבודת מחקר זו, שנערכה בכלא מעשיהו בקרב 160 עובדים זרים שעזבו מעסיק חוקי ונתפסו על ידי רשויות החוק, לבדוק מהם הגורמים שהניעו עובדים אלו לבחור באופציית ההעסקה הבלתי חוקית ולבחון את ההשערה שעזיבה זו היא תוצאה של התעמרות מצד המעסיקים החוקיים שניצלו את הכוח שנתן בידיהם הסדר הכבילה למכסום רווחיהם על חשבון פגיעה בתנאי העסקתם ובזכויותיהם של העובדים הזרים מול ההשערה האלטרנטיבית, המבוססת על גרסת המעסיקים, שעזיבה זו היא תוצאה של ניסיון העובדים להישאר בארץ לאחר תום תקופת השהייה החוקית המכסימלית ו/או תוצאה של היענות העובדים להצעות שכר אלטרנטיביות מפתות יותר מצד מעסיקים, בדרך כלל נטולי אשרות, המוכנים לשלם יותר עקב המחסור בעובדים שיוצרת שיטת המכסות הענפיות. ממצאי המחקר אינם תומכים בגרסת המעסיקים, תקופת השהייה הממוצעת הקצרה של העובדים בהעסקה חוקית פוסלת על הסף את גורם תום תקופת האשרה כסיבה עיקרית ואינם מעמידים את גורם הצעות השכר האלטרנטיביות כגורם ראשון במעלה בהשפעתו על החלטת המעבר להעסקה בלתי חוקית ועל תזמונה, אלא מציבה גורם זה יחד עם גורמים נוספים המצביעים על ניצול הסדר הכבילה לפגיעה בזכויות העובדים הזרים ובתנאי העסקתם. גורמים כמו אי תשלום שכר, תשלום שכר מופחת, עבודה פיסית קשה, שעות עבודה מרובות יחס רע מצד המעסיק החוקי ועוד.

במסגרת העבודה פותח מודל עלות תועלת המנתח מפרספקטיבת העובד הזר את מנגנון בחירת נקודת הזמן האופטימלית למעבר להעסקה בלתי חוקית. באמצעות המודל נותחו כלי מדיניות ציבורית והשפעתם על מערכת השיקולים למעבר להעסקה בלתי חוקית. לאור הממצאים, ובהתבסס על ספרות רלבנטית, נערך דיון בשאלת נחיצותו והסיבות להמשך קיומו של הסדר הכבילה, מנקודת מבט כוללת של המשק הישראלי בעיקר ומנקודת מבטן של קבוצות בעלי עניין בתחום העסקת עובדים זרים בפרט.

מבוא

העסקת עובדים זרים בישראל הינה תופעה שהחלה תופסת תאוצה רבה בישראל מתחילת שנות ה-90, בעקבות התקוממות הפלשתינאים והסגרים שהוטלו עקב פיגועים קשים בשטח מדינת ישראל, נוצר מחסור בידיים עובדות שהביא ללחץ הולך וגובר של מעסיקים על הממשלה להביא עובדים זרים שיחליפו את הפלשתינאים. בעקבות גלי העלייה הגדולים בעיקר מברית-המועצות לשעבר והצורך בפתרונות דיוור מהירים לעולים, החרף המחסור בידיים עובדות בענף הבנייה, הממשלה נכנעה ללחץ המעסיקים והחלה להנפיק רשיונות עבודה להעסקת עובדים זרים.

אחת הסיבות המרכזיות להתנגדות הרשמית של מדינת ישראל להעסקת עובדים זרים הייתה החשש שחלק מן העובדים לא יעזבו את הארץ בתום תקופת ההיתר, ישתקעו באופן קבוע, ידרשו מעמד והכרה ויאיימו בעצם על צביונה היהודי של מדינת ישראל, חשש זה התבסס על ניסיון בינלאומי מצטבר, בעיקר במדינות מערב אירופה.

מטעמים אלה קבעה המדינה הסדרים שבאו למנוע את השתקעות העובדים הזרים בארץ: העובדים מגיעים לתקופה מוגבלת של כשנתיים כשבסוף התקופה מחויבים לצאת את הארץ ואינם מורשים להביא עימם את בני משפחתם לשהות עימם בתקופת ההיתר.

כמו כן, אושרה הבאת עובדים זרים במכסות ענפיות רק לענפים בהם נוצר מחסור חריף בידיים עובדות: בניין, חקלאות, תעשייה וסיעוד. כדי לספק את המחסור בכוח אדם בענפים אלו וכדי להגן על העובדים הלא מיומנים המקומיים מפני תחרות בענפים אחרים בהם ניתן להעסיק עובדים מקומיים, תחרות, שעקב הפרשי השכר העצומים בין שוק העבודה הישראלי לשוקי העבודה במדינות מהן באים העובדים הזרים, עשויה לגרום לדחיקת רגליהם של העובדים המקומיים משוק העבודה.

הממשלה לא הסתפקה בקביעת מכסות ענפיות והסדירה את הסדר ההעסקה המכונה "הסדר הכבילה" הסדר זה מכונה כך, כיוון שהוא כובל את העובד למעסיק ספציפי שרק אצלו רשאי העובד לעבוד, משמעותו המעשית של הסדר זה היא שהעובד הזר הוא מעין רכוש של המעסיק השולט למעשה בחוקיות אשרת השהייה ורשיון העבודה של העובד הזר. התוצאה הבלתי נמנעת של הסדר זה היא העדר כל כוח מיקוח של העובד הזר מול מעבידו, אם נוסף לכך את העובדה שעובדים אלו נמצאים בארץ זרה, עם כל קשיי הזרות והניכור הנלווים לכך, כמו אי ידיעת השפה וחוסר מודעות לחוקי המדינה וזכויותיהם כעובדים, נוכל להבין את חוסר האונים של העובדים מול המעסיקים וחברות כוח האדם המעורבות בהעסקתם, שלא נרתעו מלנצל את יתרונם לגריפת רווחים קלים ומהירים, תוך ניצול העובדים הזרים ורמיסת זכויותיהם.

תוצאת לוואי של הסדר הכבילה היא יצירת סטטוס מיוחד של עובדים לא חוקיים המכונים "ברחנים", עובדים שהגיעו באשרת עבודה למעסיקים בעלי אשרות להעסקת עובדים זרים ועזבו את מעסיקיהם לטובת מעסיקים אחרים, בדרך כלל נטולי אשרות. חשוב לציין שעובד זר שהגיע באופן חוקי למעסיק ישראלי ונוטש אותו לטובת מעסיק אחר, מאבד עם עזיבתו את חוקיות העסקתו ואיתה גם את חוקיות שהייתו בישראל וצפוי, במידה וייתפס ע"י הרשויות המוסמכות, לעונש גירוש חזרה לארצו, גירוש המלווה, במקרה הטוב, בכליאה בת מספר ימים, במקרה הרע, לתקופה ארוכה יותר, עונש קשה ומבזה בפני עצמו לאוכלוסייה שאינה עבריינית ביסודה.

הסדר הכבילה יוצר לעיתים תכופות מצב פרדוכסלי ותמוה, מעסיק בעל אשרות עושק ומנצל את חולשת העובדים לגריפת רווחים, תגובתם הטבעית לקום ולעזוב את המעסיק המנצל הופכת אותם לשוהים בלתי חוקיים ורשויות אכיפת החוק עוצרות ומגרשות אותם לארץ מוצאם, לעיתים קרובות ללא בדיקה וללא התחשבות בגורמים שהניעו אותם לכך. כל זאת, לשמחתו הרבה של המעסיק המנצל שלא רק שאינו נותן את הדין על מעשיו, אלא להפך, יכול לקבל עובד חדש תחת העובד המגורש, וחוזר חלילה. נמצא שהמדינה מיישמת, תוך השקעת משאבים רבים, מדיניות המעודדת פגיעה בזכויות אדם ועובדים, המשרתת קבוצות אינטרס צרות של מעסיקים, תוך פיזור הצהרות על כוונות לסייע לעובדים קשי יום ומובטלים בקרב האוכלוסייה המקומית, מדיניות שספק רב אם אכן משרתת באמת מטרות אלו.

שאלת המחקר האמפירית באה לבחון את ההשערה שתנועת העובדים בין מעסיקים היא תנועה טבעית של עובדים הנמשכים החוצה באמצעות הצעות עבודה אלטרנטיביות בשכר משופר, המוצעות להם ע"י מעסיקים חסרי אשרות, או חוסר רצון של עובדים שפג תוקף אשרתם לחזור לארצם ולכן עוברים להעסקה בלתי חוקית. לעומת ההשערה האלטרנטיבית שעזיבת המעסיק היא תגובה מתבקשת לניצול, אי מתן תנאים הוגנים ורמיסת זכויות, שתשלום שכר נמוך הוא רק דרך אחת בה ניצול זה בא לידי ביטוי. מדובר בנושא מורכב ביותר ועובד זר עומד מול מערכת של שיקולים בעד ובנגד, שיקולים כלכליים-חברתיים, פסיכולוגיים וסביבתיים המשפיעים על החלטת המעבר להעסקה בלתי חוקית ועל תזמונה.

לצורך בחינת הנושא רואינו 160 עובדים זרים, רובם המכריע מענף הבניה, הענף העיקרי להעסקת עובדים זרים בארץ ומטבע הדברים גם מקור עיקרי לעובדים לא חוקיים. העובדים רואינו במחנה המעצר לעובדים זרים בכלא מעשיהו, לפני הרחקתם חזרה לארצות מוצאם. העובדים נשאלו שאלות מפורטות ביותר בנושא תנאי ההעסקה החוקית והבלתי חוקית בפרט

ובנושא נסיבות והגורמים למעבר להעסקה בלתי חוקית בפרט, לצורך קבלת תמונה שלמה ככל הניתן בעניין זה. ממצאי המחקר עובדו סטטיסטית כדי לבדוק את השפעת המשתנים שנבחנו על משך תקופת השהייה בהעסקה חוקית.

שאלת המחקר התיאורטית שתידון בעבודה זו היא שאלת נחיצותו של "הסדר הכבילה", שרבים רואים בו את שורש הרע. ביטולו, החלקי לפחות, עשוי לשנות את יחסי הכוחות בין מעסיקים לעובדים ולחולל מהפכה שלמה הן מבחינת כדאיות העסקת עובדים זרים בישראל והן מבחינת הגנה ושמירה על זכויות העובדים הזרים, כעובדים וכבני אדם.

כמו כן, תידון בעבודה השאלה אם בימים אלו, כשהמדיניות הממשלתית המוצהרת, מכוונת לכיוון צמצום מספר העובדים הזרים הלא חוקיים והקטנת שיעור האבטלה בקרב העובדים הישראליים, העסקת עובדים זרים בהסדר כבילה תורמת להשגת מדיניות זו, או אולי משיגה בדיוק את ההפך. במסגרת הדיון תוצגנה חלופות העשויות להיות אפקטיביות יותר הן מבחינת יישום המדיניות והן מבחינת שמירה על זכויות העובדים הזרים.

מבנה העבודה: בפרק סקירת הספרות תוצגנה השלכות הסדר הכבילה על תנאי העסקתם של העובדים הזרים והשוואה בינלאומית של הסדרי העסקת זרים בעולם. בפרק המודל יוצג מודל עלות תועלת המציג מפרספקטיבת העובד את מנגנון קבלת ההחלטות לבחירת נקודת הזמן האופטימלית למעבר להעסקה בלתי חוקית וסימולציות המדגימות את הקשר בין הפרמטרים לנקודת המעבר האופטימלית. בפרק הממצאים תוצגנה תוצאות המחקר בסטטיסטיקה תיאורית תוך הצגתן בטבלאות וגרפים רלבנטיים, בנוסף תוצגנה בפרק זה תוצאות רגרסיה ליניארית של המשתנה התלוי על הגורמים למעבר להעסקה בלתי חוקית בפרק המשמעויות של הממצאים תוצג, באמצעות המודל וממצאי המחקר בתחום שכר שעות עבודה ותשלום עבור רשיון העבודה בישראל, השפעת המעבר להעסקה חוקית ותיזמונו על תוחלת ההשתכרות של העובד.

בפרק הדיון יערך דיון ממצה בממצאי המחקר ובשאלת נחיצותו והסיבות להמשך שימורו של הסדר הכבילה, תוך בחינת כלי מדיניות ציבורית ואלטרנטיבות שונות באמצעות המודל.

סקירת ספרות

בדו"ח שנתי 49 (1998) של מבקר המדינה העוסק בהסדר כבילת העובד למעביד נאמר: הפער בין עלות העסקתו של עובד לעלות העסקתו של עובד ישראלי מושפע, במידה רבה, מהתנאי שבהיתר העבודה לזר, לפיו הוא ניתן אך ורק לעבודתו אצל המעסיק הנקוב בהיתר. זר העובד בהיתר, עוזב את מעסיקו ועובד אצל אחר, הופך להיות עובד בלתי חוקי הצפוי לגירוש גם אם טרם פג מועד היתר העבודה שניתן לו.

עובדה זו מגבירה את התלות של העובד במעסיקו ומונעת תחרות בין המעסיקים על שירותי העובדים הזרים. קביעת מכסות מביאה למעסיקים שקיבלו היתרים "רווחי מכסה", במאמרים שונים הוצע לבטל את הצמדת העובד למעסיקו ולאפשר תחרות בין העובדים ששכרם נקבע במכסה כדי להקטין את כדאיות העסקתם. כך גם נגיע לחלוקה יעילה יותר לכלילת של העובדים הזרים בין המעסיקים.

בתחילת מרס 98 מינה משרד העבודה ועדה לנושא ניווד וויסות עובדים זרים בענף הבניה, הועדה המליצה ב-1998 על ניווד מבוקר ומפוקח של זרים בהיתר אך ביוזמת המעסיק בלבד. המלצות הועדה לא פתחו פתח לעובדים זרים ליזום מעבר ממעסיק למעסיק, הועדה לא קשרה את הניווד המבוקר לבעיית צמצום הפער בין עלות עובד לעלות עובד ישראלי. ניווד עובדים זרים, לפי צורכיהם ושיקוליהם של המעסיקים בלבד תורם להוזלת העסקתם של העובדים הזרים, הופך את העסקתם כדאית יותר למעסיק ומחזק את תלות העובד במעסיק.

דו"ח שנתי 53 (2002) של מבקר המדינה: הפער בין שכר העובד הזר בישראל לבין השכר בארץ מוצאו, ומספר ההיתרים להעסקת זרים הקטן ממספר הזרים שהמעסיקים היו רוצים להעסיק בשכר זה, הופכים את שוק העובדים הזרים לשוק המאפשר ליזמים צבירת רווחים מהירים. העובד הזר משלם, בארצות מסוימות, שכומים שבין 3,000-10,000 דולר כדי לעבוד בישראל. שכום זה מתחלק בין חברת כוח האדם בארץ המוצא לבין מתווכי כוח אדם בארץ. גביית עמלה על ידי מתווכי כוח האדם בארץ, הנעה בין 1,300 דולר ל- 3,000 דולר לעובד, מנוגדת לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט - 1959. האפשרות לגבות עמלות מעובדים זרים בחו"ל תמורת היתרי העבודה, יוצרת פיתוי להגשת בקשות לקבלת היתרי ההעסקה בהיקף גדול יותר מצרכי המבקשים ולסחר בהיתרי העסקה בניגוד לתנאי קבלת ההיתר. המדינה על אזרחיה יוצאת נפסדת מנושא העובדים הזרים, שכן מלבד ההוצאות הכרוכות בהפעלת מנגנון למתן היתרים, למימושם ולפיקוח על העובדים הזרים, ישנן "עלויות חיצוניות" למשק, ואף לא אחד מהגורמים הנשכרים מהעסקת עובדים זרים נושא בהם.

דו"ח בנק ישראל (1997): בצד תרומתם המשמעותית של העובדים הזרים בשנים קודמות, בצמיחת המשק ולסיפוק מהיר יחסית של הביקוש לדיור, יש לעובדים זרים עלויות ניכרות, במונחים של הקצאת מקורות ומונחים של חלוקת ההכנסות במשק. העלות הנמוכה יחסית, למעסיק של העסקת עובדים זרים, מהווה תמריץ חזק להעסקתם. לפי נתוני הלמ"ס שכר עובדים אלו נמוך ב- 30% עד 40% מזה של עובד ישראלי, יש להיזהר בהשוואה זו מכיוון שהיא מתייחסת רק לעובדים בהיתר ואינה מתוקנת בגין משלח היד ומספר השעות לעובד. כיוון שהעובדים הזרים מועסקים במוצע 11-12 שעות ביום, לעומת יום עבודה קצר יותר של ישראלים, הפער בשכר לשעה גדול יותר.

דניאל גוטליב (2002) בודק את ההשפעות העיקריות על שוק העבודה בישראל ומוצא כי הדגש שהושם על פתיחת שוק העבודה דווקא ברובד הבלתי מקצועי של היצע העבודה מיקד את הנזק בתחום אי השוויון בעיקר בקרב אנשים המתקשים להשתכר בכוחות עצמם. נמצא כי לא ניתן להסביר את ההרעה באי השוויון רק על ידי ירידת שכר של עובדים ישראלים שנאלצו להתחרות בשכר הנמוך של העובדים הזרים, אלא בעיקר על ידי דחיקת עובדים בלתי מקצועיים ומעוטי השכלה מכוח העבודה.

חנה זוהר מ"קו לעובד" מדברת על מדיניות ממשלתית הנכנעת ללחצים כבדים של בעלי אינטרסים, בעיקר חברות בנייה וחברות כוח אדם, המנסות למנוע ניידות עובדים ממעסיק למעסיק או מעבר של עובדים מובטלים הנמצאים בשהייה בלתי חוקית להעסקה חוקית במקום לגרשם ולהביא במקומם עובדים זרים אחרים, כדי שניתן יהיה להפיק רווחים מהבאתם ומהעסקתם.

רוני בר-צורי (1999) מעבירה נתונים מסקרים שנערכו בקרב עובדים זרים על כדאיות המעבר להעסקה לא חוקית מבחינת שכר עבודה, תנאי עבודה ויחס מעסיק, נתונים אלו מאמתים את הנחת הבסיס על פגיעת "הסדר הכבילה" בשכר העובדים הזרים.

סקירת ספרות

| התחום | אחוז ששיפרו | אחוז ללא שינוי | אחוז שהרעו מצבם |
|--------------------|-------------|----------------|-----------------|
| שכר N=116 | 73% | 11% | 16% |
| יחס ממונים N=120 | 45% | 19% | 36% |
| תנאים פיזיים N=113 | 32% | 22% | 46% |
| עניין בעבודה N=101 | 19% | 11% | 70% |

"קו לעובד" מדווח על נטילת דרכונים ע"י מעסיקים כאמצעי כבילה המונע את חופש התנועה של העובד, על בעיית ההעסקה הכובלת ותופעות הפרת זכויות העובדים והניצול שהוא תוצאה של הסדר זה. נושא נוסף שנדון בדו"ח זה הוא נושא הערבות המופקדת ע"י המעסיקים באמצעותו הפך משרד הפנים את המעסיקים לסוכני הרשויות ההגירה הישראליות ואילץ אותם להיות לשומרים ולסוהרים של העובדים הזרים, כולל הוצאה בכוח מן הארץ כפתרון לעובדים העלולים לעוזבם בגלל הפרת זכויותיהם. הבעיה היא שלנגד עיני המעסיקים עומדים שיקולי רווח והפסד ואין הם נציגי המדינה האמונים על שמירת חוקיה.

יעקב קונדור (1997) מציע להנהיג היטל העסקה על מעסיקי עובדים זרים. הטלת המס תבטל את כל ההגבלות המנהליות ואת הצורך במכסות, הזרים יוכלו לעבוד היכן שירצו באופן מסודר אצל כל מעסיק שיבחרו. לטענתו, בהתבסס על מחקרים שנעשו בגרמניה, יש צורך בהטלת היטל בגודל של 5.9% כדי להקטין את שיעור הזרים מתוך כלל המועסקים ב-1%.

יוסי זהן (2001) דן ב"הסדר הכבילה": מדינת ישראל בחרה בדרך בעייתית ומסוכנת ביחסה המשפטי והתחיקתי לעובדים הזרים, כאשר הסירה מעליה כל אחריות לגורלם באמצעות "הסדר הכבילה" בין עובד למעביד. התוצאה: יותר עובדים בלתי חוקיים וחשיפה בלתי נסבלת של העובדים לחברות כוח האדם ולמעסיקים, העובדים הזרים הם אוכלוסיית העובדים החלשה ביותר בשוק הישראלי, קבוצת עובדים שזכויותיהם הבסיסיות כבני אדם

וזכויותיהם כעובדים נפגעות ביותר ע"י מעסיקיהם וע"י אנשי חברות כוח האדם, אם משפט העבודה נועד לאזן את האי סימטרייה שביחסי הכוחות שבין עובד ומעביד ולהבטיח שהעובד יהיה מוגן משרירות ליבו של המעביד, הרי שהסדר הכבילה יוצר מצב של תלות מוחלטת של העובד במעביד ומרע עוד יותר את יחסי הכוחות.

המרכז לסיוע משפטי בזכויות אזרח, אוניברסיטת ת"א (2000) סוקר את כללי הכבילה בארצות שונות: סקירת הסדרי תעסוקה של עובדים זרים במדינות אחרות, מצביעה על כך ש"הסדר כבילה" דוגמת ההסדר המקובל בישראל מצוי רק בקפריסין, סינגפור ובדרום אפריקה.

בשאר המדינות שנזכרו היתר העבודה הוא ענפי ואינו מוגבל למעסיק ספציפי.

חנה פישר (1996) – עוסקת בכללים המשפטיים ובמעמד של עובדים זרים, בהשוואה ניתן לראות שאכן כל המדינות, כולל ארה"ב, מטילות הגבלות על הגירת עבודה, אך תנאי ההיתר והכבילה למעסיק קלים יותר יחסית למצב בישראל. ברוב המדינות קיימים היתרי עבודה מיוחדים המאפשרים לעסוק בסוגי עבודה שונים כשההיתר ניתן למועסק ולא למעסיק. כמו כן, יש חשיבות לוותק המקנה זכויות להיתר עבודה חופשי, ברוב המדינות נהנים הזרים מכל חוקי העבודה והישגי האיגודים המקצועיים. באופן כללי ניתן לומר שמבחינה זו מצבם טוב משל הזרים המועסקים בישראל.

מבחינת האמצעים הננקטים לגבי עובדים ללא היתר, הקשחת חוקי ההגירה לאורך השנים הגבירה את תופעת המהגרים הבלתי חוקיים, המאבק התמקד בשני מישורים: החמרת הפיקוח על הכניסה בגבולות ומניעת אפשרות העסקת זרים באמצעות פיקוח על המעסיקים, באופן כללי נמנעות המדינות לנקוט באמצעי גירוש, עקב הקושי לבצע גירושים וחשש מביקורת ציבורית.

George J. Borjas (1990) – מציג נתונים על פערי שכר בין מהגרים מארצות מוצא שונות וילידים בארה"ב. הנתונים מצביעים באופן ברור על כך שמהגרים משתכרים באופן משמעותי פחות (פרט ליוצאי אירופה וקנדה).

ההגירה מעמיקה את הפער בחלוקת ההכנסות במשק בין עובדים מיומנים ולא מיומנים, הסיבה לכך היא שמהגרים מתחרים בעיקר עם ילידים לא מיומנים בשוק העבודה ומורידים

את השכר בשוק העובדים הלא מיומנים. לעומת זאת עובדים מיומנים בעלי יכולת כלכלית גבוהה יחסית מרוויחים מן ההגירה, כיוון שהם יכולים ליהנות ממוצרים ושירותים במחירים מוזלים. כמו כן, פירמות המבוססות בעיקר על כוח עבודה זול של מהגרים מרוויחות מהירידה בשכר העובדים הלא מיומנים.

המחבר דן ב"עודף המהגרים" (Immigrants Surplus). לטענתו, הוא נמוך ביותר והסיבה לכך היא, שזרם המהגרים מאופיין ברמת כישורים נמוכה ותפוקה שולית נמוכה שתרומתם לכלכלה נמוכה והם צורכים שירותים ציבוריים רבים. לדעתו, אם ניתן היה לשנות את הרכב אוכלוסיית המהגרים לאוכלוסייה בעלת רמת כישורים גבוהה, ארה"ב הייתה מפיקה תועלת רבה יותר באופן משמעותי.

Douglas S. Massey (1993) מציג מודל קבלת החלטות העומד בפני מהגר עבודה המהגר בודק את הערך הנקי הצפוי מהגירה, שהוא פונקציה של הגורמים הבאים: שכר בארץ היעד, ההסתברות למצוא תעסוקה, הסבירות להיתפס, שכר בארץ המוצא, אפשרויות תעסוקה בארץ המוצא ועלות המעבר לארץ היעד. אם הערך הנקי חיובי המהגר הרציונאלי יהגר, תוך העדפת ארץ היעד בה החוזר הנקי הוא הגבוה ביותר.

Piore Michael J. (1979) טוען, שהמניע להגירה אינו שכר נמוך או אבטלה גבוהה בארץ המוצא אלא גורמי משיכה בארץ היעד. לטענתו מבני שווקי העבודה במדינות התעשיות המפותחות הם כאלו המושכים אליהם עובדים זרים בתחתית שוק העבודה בעבודות מלוכלכות בסטטוס נמוך.

ל ס י כ ו ם : מסקירת הספרות הרלבנטית בארץ אנו למדים על השלכותיו השליליות של הסדר הכבילה כהסדר מפלה הפוגע בשכרם ובתנאי העסקתם של העובדים הזרים, הפגיעה בזכויות אדם ועובדים הנלוות לו, והשפעתו על שוק העבודה ועל שכר ואבטלה בקרב העובדים המקומיים.

מסקירת הספרות הכללית אנו למדים שהסדר הכבילה בישראל הוא הסדר מגביל ביותר יחסית למקובל בעולם והסנקציות הננקטות נגד העוברים עליו הן מהמחמירות ביותר. מהספרות הכללית ניתן גם ללמוד כיצד נתפסת הגירת עבודה בפרספקטיבה של מדינות יעד מחד ובפרספקטיבה של מהגרי עבודה מאידך וגורמי המשיכה/ דחייה המניעים הגירה בלתי חוקית זו.

מודל וסימולציות

מודל מודל עלות תועלת, בעזרתו תבחן כדאיות העסקה חוקית והעסקה בלתי חוקית בישראל בפרספקטיבה של עובד זר המגיע בהיתר עבודה לישראל ותבחן השפעת צעדי מדיניות ציבורית על מערכת השיקולים המנחה את העובד בקבלת החלטות.

העסקה חוקית יהיו G_i^L - רווח כולל מהעסקה חוקית לעובד i . Y_t - הכנסה חודשית נטו בהעסקה חוקית - כלל התקבולים הכספיים והתנאים הנלווים, פיסיים ופסיכולוגיים, מתורגמים לערכים כספיים בקיזוז כלל התקבולים שהיה העובד אמור לקבל בתעסוקה בארץ המוצא. C_i - עלות רשיון העבודה בישראל - סכום חד פעמי המשולם בתקופה 0 - r - שער הניכיון. N - תקופת ההעסקה המקסימלית החוקית הכוללת.

עובד זר מגיע לישראל לתקופה מוגבלת בת N חודשים עומד מול ההכנסה הכוללת נטו הצפויה הבאה אם יישאר בהעסקה חוקית בלבד :

$$G_i^L = \sum_{t=1}^N \frac{Y_t}{(1+r)^{t-1}} - C_i$$

כיוון שמסכום הכנסות זה יש להפחית את עלות רשיון העבודה בישראל (C), עשוי להיווצר מצב בו עלות גבוהה של רשיון העבודה לעומת רמת הכנסה חודשית נמוכה יביא לכך, שההכנסה הכוללת נטו עשויה להיות נמוכה מאד ובמקרים קיצוניים אף שלילית.

העסקה בלתי חוקית לצורך הצגת אופציית תעסוקה זו נגדיר משתנים נוספים :

יהיו G_i^{II} - רווח כולל מהעסקה חוקית לעובד i . X_t - הכנסה חודשית נטו מהעסקה בלתי חוקית - כלל התקבולים הכספיים והתנאים הנלווים, פיסיים ופסיכולוגיים, מתורגמים לערכים כספיים בקיזוז כלל התקבולים שהיה העובד אמור לקבל בתעסוקה בארץ המוצא. k - תקופת שהייה בהעסקה חוקית - לעובד יש שליטה על משתנה זה. המשתנה מקבל את הערכים בטווח $0 < k < N$. k משתנה ההחלטה של העובד הוא הבסיס למודל ולמשתנים

האחרים המופיעים בו ודרכו באה לידי ביטוי ההטרוגניות של העובדים. k הוא המשתנה הנבחן אמפירית במסגרת המחקר כמשתנה מוסבר, השונות של k מושפעת מהשונות של משתנים מתחומים שונים המהווים מרכיבים בפונקציות התועלת של העובדים:

משתני רקע אישיים: מתוך קבוצת משתנים זו ניתן לצפות שמשתנים כמו מוצא ורמת שנאת הסיכון ימצאו כמשפיעים. מוצא ישפיע עקב הבדלי תרבות ומנטליות והפרשים בעלות רשיון העבודה. כמו כן ברור שרמת שנאת סיכון גבוהה תגרום לשהייה ארוכה יותר בהעסקה חוקית. נצפה גם שככל שלעובד יש כושר הסתגלות וכישורים אישיים טובים יותר, יישאר תקופה קצרה יותר בהעסקה חוקית.

פקיעת תוקף האשרה: נצפה שגורם זה ימצא משפיע בגלל אלמנט הסיכון.

משתני שכר: מתוך קבוצת משתנים זו נצפה שקיום הצעת עבודה אלטרנטיבית בשכר גבוה יותר העסקה בלתי חוקית, אי תשלום שכר, שכר נמוך מהמובטח ועיכובים בתשלום השכר בהעסקה חוקית ימצאו כמשפיעים, בגלל השפעתם הברורה על רמת התועלת.

תנאים פיזיים: בקבוצת משתנים זו ניתן לצפות שעבודה קשה מדי, עבודה בשעות מרובות ותנאי מחייה ומגורים גרועים בהעסקה חוקית ימצאו כמשפיעים. לחילופין אלטרנטיבית עבודה קלה יחסית, עבודה בשעות לא מרובות יחסית ותנאי מגורים ומחייה משופרים בהעסקה בלתי חוקית ימצאו כמשפיעים, גם כאן עקב השפעתם על רמת התועלת.

משתנים חברתיים: בקבוצת משתנים זו ניתן לצפות שידע מוקדם בארץ המוצא על אלטרנטיבית העסקה בלתי חוקית ושכנוע מצד חברים לעבודה ימצאו כמשפיעים. בהנחה שיש חשיבות לקיום מידע ותמיכה חברתית העוזרים במציאת אלטרנטיבות תעסוקה ומגורים. כמו כן סביר להניח שלחץ חברתי מצד חברים לעבודה עשוי לדחוף ולדרבן למעבר להעסקה בלתי חוקית.

משתנים פסיכולוגיים: נצפה שיחס רע מצד המעסיק החוקי, או לחילופין מציאת מעסיק אחר המתייחס טוב יותר ימצאו כמשפיעים. גם כאן עקב השפעת משתנים אלו על רמת התועלת.

כלומר, תקופת השהייה בהעסקה חוקית היא פונקציה של גורמים המוגדרים כגורמי דחייה אצל המעסיק החוקי וגורמים המוגדרים כגורמי משיכה אצל המעסיק הבלתי חוקי. המחקר האמפירי בוחן בעצם משתנים שהם מרכיבים ב- X וב- Y , בניסיון לאתר את הגורמים המשפיעים על תקופת השהייה בהעסקה חוקית באופן מובהק.

השונות של k מושפעת גם מהגורמים הבאים :

M - תקופת שהייה כוללת הרצויה לעובד בישראל, מתוכה שווה העובד k תקופות בהעסקה חוקית ויתרת התקופה בהעסקה בלתי חוקית. לעובד יש אמנם תאורטית שליטה על משתנה זה, אך בפועל, כיון שאוכלוסיית המדגם כוללת רק עובדים זרים המגיעים בגפם ואינם מורשים להביא עימם את בני משפחתם ומכיוון שהעובד מודע לכך שבמהלך השהייה, בפרט בשלב ההעסקה הבלתי חוקית, אינו יכול לצאת מהארץ לבקר את משפחתו, יש לניתוק זה אופק מתוכנן וסופי שבסיומו ישוב העובד לארצו ולמשפחתו.

p - הסיכוי להיתפס. לעובד אין השפעה על משתנה זה והוא מקבל זאת כנתון.

r - שער הניכיון. לעובד אין כמובן השפעה על משתנה זה והוא מקבל זאת כנתון.

F - עלות לעובד שנתפס. מדובר בעלות אובדן זמן, מאסר, רכוש הנשאר מאחור, יתרת שכר המגיעה לעובד עליה הוא נאלץ לוותר וכו'. ההנחה היא, שמדובר בגודל חיובי כלשהו, שככל שהוא גדול יותר, ישהה העובד תקופה ארוכה יותר בהעסקה חוקית כדי לצמצם ככל האפשר את ההסתברות להיתפס ולשאת בעלות זו.

בתקופת השהייה הבלתי חוקית $t \leq k + 1$ עשויים להתקיים שלושה מצבים אפשריים :

לא להיתפס עד תקופה t ולהיתפס בתקופה t . ההסתברות לכך היא :

$$\prod_{j=K+1}^{t-1} (1 - p_j) p_t$$

לא להיתפס עד תקופה t וגם לא בתקופה t . ההסתברות לכך היא :

$$\prod_{j=K+1}^{t-1} (1 - p_j) (1 - p_t)$$

אם נתפס העובד לפני תקופה t יקבל 0.

נגדיר את ההסתברות לא להיתפס עד תקופה $t-1$ כ- P_t :

$$P_t = \prod_{j=K+1}^{t-1} (1 - p_j)$$

נוסיף את הקנס לעובד שנתפס F_t ונקבל שתוחלת הכנסה לעובד השווה k תקופות בהעסקה חוקית מתוך אופק שהיה כולל בן M תקופות שווה לביטוי הבא:

$$G_i^M = \sum_{t=K+1}^M \frac{P_t X_t - P_t p_t F_t}{(1+r)^{t-1}} + \sum_{t=1}^K \frac{Y_t}{(1+r)^{t-1}} - C_i$$

מכסימיזציה באופטימום העובד יעזוב בנקודה k בה תוחלת התועלת מהעסקה בלתי חוקית ביתרת זמן שהיה, עד תקופה M , גדולה ככל שניתן מהתועלת בהעסקה חוקית עד תקופה N . הערך האופטימלי של k יביא למכסימום את ההפרש בין הביטויים:

$$\begin{aligned} & \max_k \left[\sum_{t=1}^k \frac{Y_t}{(1+r)^{t-1}} - C_i + \sum_{t=K+1}^M \frac{P_t X_t - P_t p_t F_t}{(1+r)^{t-1}} \right] - \left[\sum_{t=1}^N \frac{Y_t}{(1+r)^{t-1}} - C_i \right] \\ & = \max_k \left[\sum_{t=K+1}^M \frac{P_t X_t - P_t p_t F_t - Y_t}{(1+r)^{t-1}} \right] \end{aligned}$$

s.t.

$$0 \leq K \leq N$$

$$0 \leq M \leq \bar{M}$$

העובד לוקח את המשתנים F, N, r, p, X, Y כנתונים וקבועים וכן את תקופת השהייה הכוללת M כנתונה. ניתן להציג ביטוי זה גם באופן הבא:

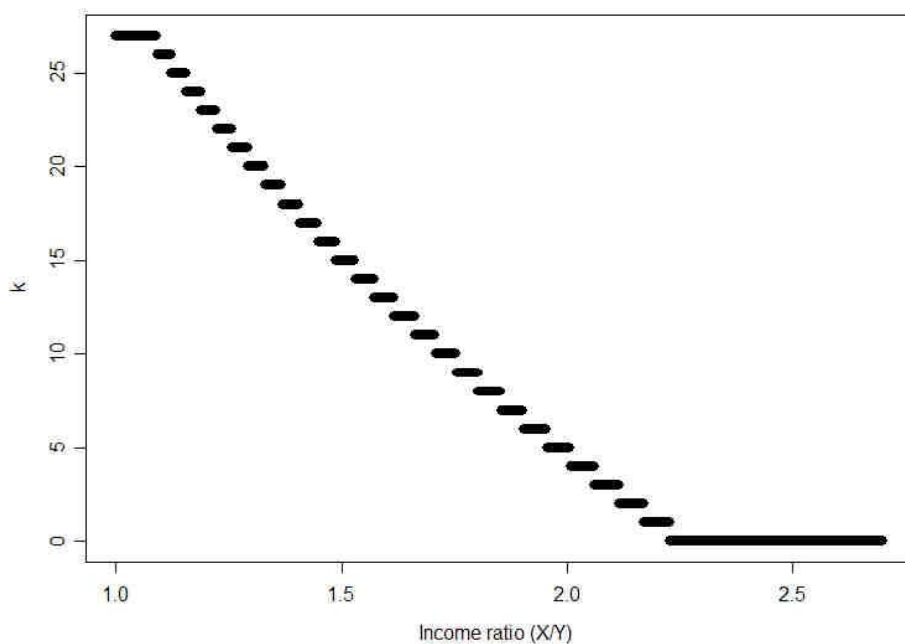
$$\max_k \left[\sum_{t=K+1}^M \frac{(P_t X_t - P_t p_t F_t - Y_t)}{(1+r)^{t-1}} \right] = \max_k \left[\sum_{t=K+1}^M \frac{\left(P_t \left(\frac{X_t}{Y_t} - p_t \frac{F_t}{Y_t} \right) - 1 \right)}{(1+r)^{t-1}} \right]$$

סימולציה נבצע מכסימיזציה על-ידי סימולציה. בסימולציה זו הנחנו N (תקופת היתר שהייה חוקית מכסימלית) של עשרים ושבעה חודשים. לגבי שער הריבית (r) כיוון שבסימולציה נמצא שלשינויים בשער הריבית אין השפעה על ה- k האופטימלי, נקבע באופן שרירותי שער ריבית שנתי של ארבעה אחוזים (0.33% חודשי). לגבי הפרמטרים האחרים שנבדקו, בכל סימולציה נקבעו הפרמטרים פרט לפרמטר אחד שהסימולציה מציגה עבור כל ערך שלו את ה- k האופטימלי.

כפי שכבר צוין, k יכול לקבל רק ערכים בין 0 ל- N , לפיכך כש- k מגע לאחד הערכים בקצה תחום ההגדרה שלו, הפונקציה תישאר קבועה להמשך התחום של הפרמטר הנבדק.

הקשר בין k ליחס ההכנסות X/Y

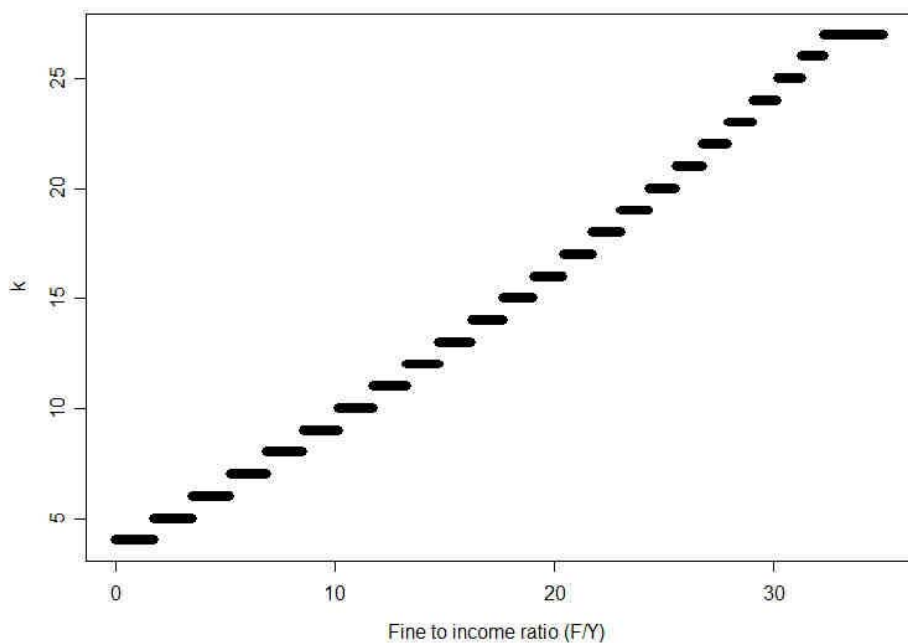
M=28, p=0.03, F/Y=2



מהגרף ניתן לראות שמדובר בפונקציה יורדת מונוטונית, כלומר ככל שהיחס X/Y גדול יותר, k יהיה קטן יותר. יחס X/Y גדול משמעו רמת הכנסות גבוהה יחסית מהעסקה בלתי חוקית, עובדה שתגרום לעובד לשהות באופטימום תקופה קצרה יותר בהעסקה חוקית.

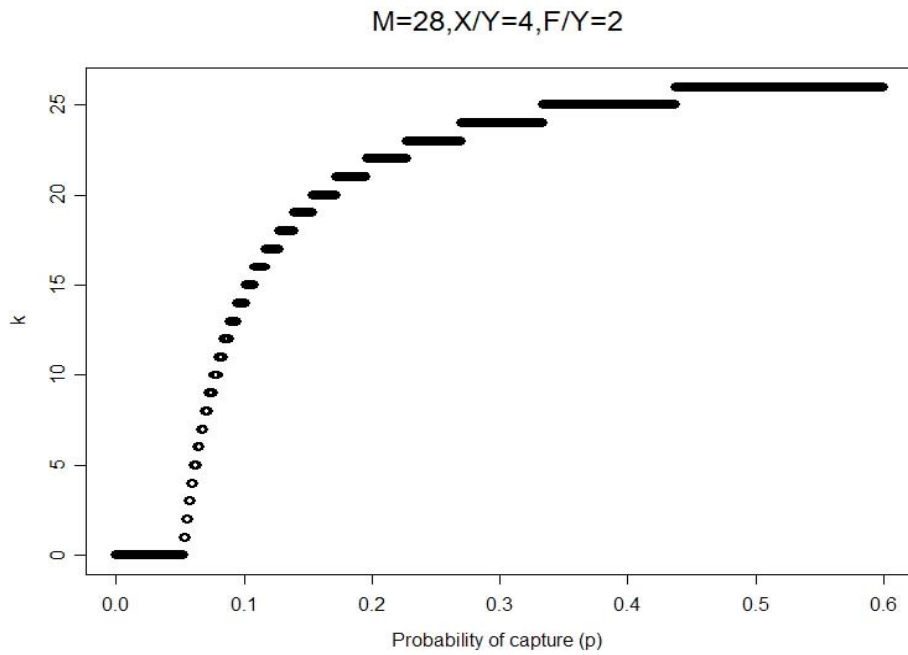
הקשר בין k ליחס F/Y

M=28, p=0.03, X/Y=2



מהגרף ניתן לראות שמדובר בפונקציה עולה מונוטונית, ככל שהיחס F/Y גדול יותר, k יהיה גדול יותר. משמע שככל שהקנס המוטל על העובד במידה וייתפס גדול יותר, ישהה העובד באופטימום תקופה ארוכה יותר בהעסקה חוקית

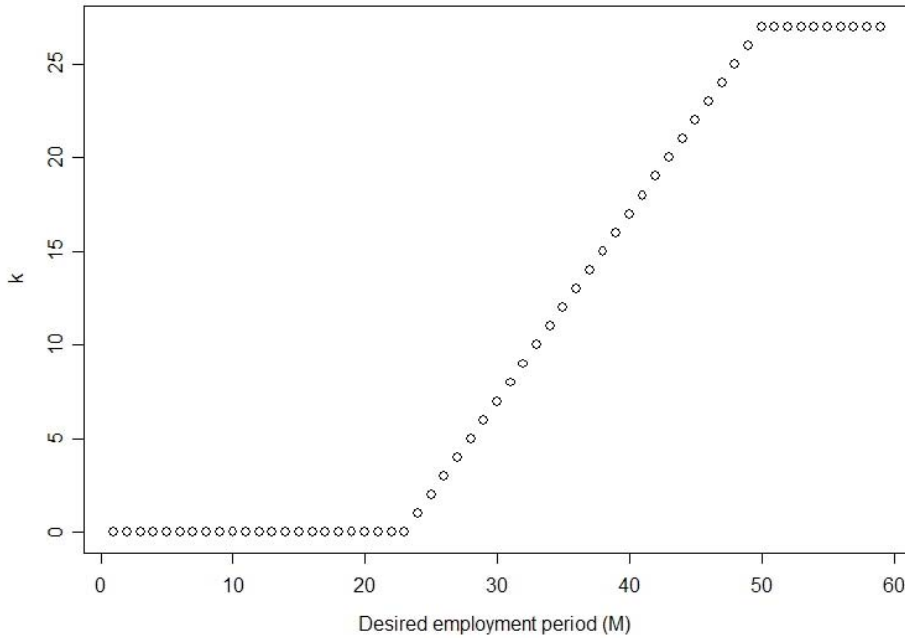
הקשר בין k להסתברות להיתפס (p)



מהגרף ניתן לראות שמדובר בפונקציה עולה מונוטונית, ככל שההסתברות להיתפס תהיה גבוהה יותר, k יהיה גדול יותר. הגדלת ההסתברות להיתפס מקטינה את תוחלת ההכנסות מהעסקה חוקית, עובדה שתביא את העובד לשהות תקופה ארוכה יותר בהעסקה חוקית.

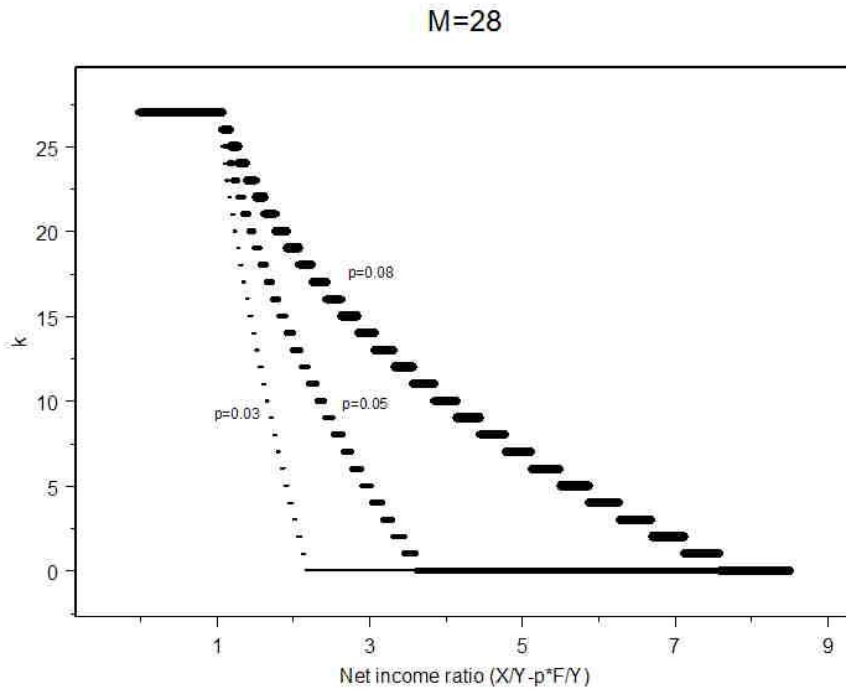
הקשר בין k לתקופת השהייה הכוללת המתוכננת (M)

$p=0.03, X/Y=2, F/Y=2$



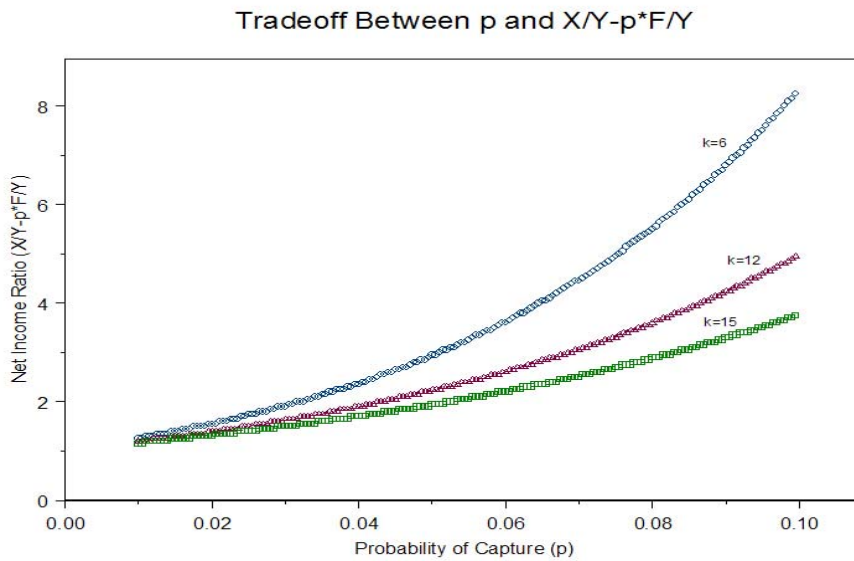
מהגרף ניתן לראות שמדובר בפונקציה ליניארית עולה, ככל שתקופת השהייה המתוכננת ארוכה יותר, k יהיה גדול יותר. ככל שהעובד מתכנן אופק שהייה ארוך יותר, באופטימום כדאי יהיה לו לשהות תקופה ארוכה יותר בהעסקה חוקית ובכך למזער את הסיכון להיתפס במהלך תקופת השהייה הרצויה לעובד.

הקשר בין k לבין הקומבינציה בין $(X/Y - p*F/Y)$ לבין p



$(X/Y - p*F/Y)$ – ביטוי זה מציג את יחס ההכנסות נטו, הלוקח בחשבון עלות מסוימת לעובד במידה וייתפס. בסימולציה ניתן לראות שה-k האופטימלי הוא פונקציה יורדת של הביטוי וניתן גם לראות שעבור אותו יחס הכנסות נטו, k יהיה קטן יותר ככל ש-p יהיה קטן יותר.

התחלופה בין p לבין $F/Y - p \cdot X/Y$



קיים יחס של תחלופה בין ההסתברות להיתפס לבין יחס ההכנסות נטו מהעסקה בלתי חוקית, תחלופה זו מסבירה בחירת k אופטימלי שונה מ-0. הסימולציה מדגימה את יחס התחלופה בין הביטויים ומציגה קומבינציות שונות שלהם המביאות לבחירת k אופטימלי מסויים המביא את הכנסות העובד למקסימום.

מהמודל ניתן להסיק מספר מסקנות:

הסתברות להיתפס – ככל שהיא גבוהה יותר (בהנחה שהעובדים הם שונאי סיכון) תקטן אטרקטיביות העסקה הבלתי חוקית והעובד ישהה תקופה ארוכה יותר בהעסקה חוקית.

יחס הכנסות (X/Y) – ככל שיחס ההכנסות גדול יותר, עולה אטרקטיביות העסקה הבלתי חוקית והעובד ישהה תקופה ארוכה יותר בהעסקה חוקית. מנתוני המחקר לא ניתן לדעת מהו

גודל היחס X/Y , כיוון שיש בעיה באמידה ובכימות נתוני ההכנסה שאינם נתוני שכר, לעומת זאת ניתן לחשב את יחסי השכר החודשי בין העסקה בלתי חוקית והעסקה חוקית, על פי החישוב מתקבל יחס של 1.7 בקרוב, כיוון שנתוני המחקר מצביעים על שיפור במשתני תועלת נוספים, סביר להניח כי היחס X/Y גדול ממספר זה.

אופק השהיה הרצוי – ככל שאופק השהיה הרצוי ארוך יותר, ישהה העובד תקופה ארוכה יותר בהעסקה חוקית. תקופת השהייה הכוללת הרצויה לעובדים מסין, על סמך ממצאי המחקר היא כ-28 חודשים בממוצע, תקופה כמעט שווה לתקופת השהייה החוקית המכסימלית. העובדים הרומנים לא ציינו תקופת שהייה רצויה, עובדה המעידה ככל הנראה על מגמת השתקעות או לפחות מגמה לשהות תקופה ארוכה יחסית.

העלות היחסית לעובד שנתפס (F/Y) – ככל שהעלות לעובד שנתפס גדולה יותר יחסית, ישהה העובד תקופה ארוכה יותר בהעסקה חוקית, מנתוני המחקר לא ניתן לדעת מהו יחס זה כיוון שלא מדובר בעלות כספית בלבד ויש קושי באמידה ובכימות של המשתנה F .

הקשר בין המודל למחקר

הרעיון המרכזי עליו מבוססת העבודה הוא שהסדר הכבילה הביא למצב בו המעסיקים מנצלים את הכוח שניתן בידיהם למכסום רווחים על חשבון רווחתם של העובדים הזרים, ניצול הגורם למעבר עובדים להעסקה בלתי חוקית ולעמת השערה זו מול הטענה שהמעבר הוא תוצאה של ניסיון העובדים לשהות בארץ מעבר לתקופה המכסימלית ו/או הענות עובדים להצעת שכר משופרת מצד מעסיקים הזקוקים לעובדים ומוכנים לשלם יותר. המודל מתאר את בחירת נקודת הזמן האופטימלית למעבר להעסקה בלתי חוקית, בחירה שהיא פונקציה של מספר משתנים, ביניהם יחס הכנסות X/Y , כאשר X מבטא את רמת ההכנסות החודשית בהעסקה בלתי חוקית ו- Y מבטא רמה זו בהעסקה חוקית. תחת ההנחה שעצם קיומו של יחס הכנסות $X/Y > 1$ מבטא אפליית העובדים הזרים בשוק העבודה וככל שיחס זה גדול יותר, עוצמת הקיפוח גדולה יותר.

כדי לבחון זאת בדקנו ראשית במהלך המחקר כמה זמן שהו העובדים בהעסקה חוקית וזאת תחת ההנחה שאם הסדר הכבילה הוא הסדר הוגן במסגרתו נשמרות זכויות העובדים, ישו העובדים את מלוא תקופת ההיתר בהעסקה חוקית גם אם הסיכון להיתפס אפסי ואם תקופת השהיה האופטימלית של העובדים (M) ארוכה מתקופת השהיה החוקית המקסימלית (N), יעברו העובדים להעסקה בלתי חוקית רק לאחר תום תקופה זו. אם ניווכח שזהו באמת המצב בפועל, הרי שתתמוך תוצאה זו בטענה שהסיבה לעזיבת המעסיק החוקי היא שהעובדים מעוניינים להישאר בארץ מעבר לתקופת ההיתר המכסימלית ותסתור את הטענה שגורמים לכך תופעות ניצול וקיפוח מצד המעסיק החוקי. במידה ותמצא תקופת שהייה קצרה בהעסקה חוקית תפסל על הסף הטענה שמקור התופעה בניסיון העובדים לשהות מעבר לתקופת האשרה המכסימלית ויעלו סימני שאלה לגבי עוצמת תופעות הניצול הנלוות להעסקת עובדים זרים בישראל תחת הסדר הכבילה.

בשלב השני נותח היחס X/Y על פי מרכיביו, בניסיון לאתר את המשתנים המשפיעים באופן מובהק על משך תקופת השהיה בהעסקה חוקית. חלק מגורמים אלו הם מרכיבי תועלת ב- X שהוגדרו כגורמי משיכה וחלקם מרכיבי תועלת ב- Y שהוגדרו כגורמי דחיפה. בחינת הגורמים חשובה לצורך דיון ומתן מענה לשאלת הצדקת המשך קיומו של הסדר הכבילה ולסנקציות הקשות הננקטות נגד עובדים זרים שבורחים ממעסיקיהם ונתפסים על יד רשויות אכיפת החוק, סנקציות הכוללות מאסר וגירוש חזרה לארץ המוצא, לעיתים קרובות ללא כל התחשבות במניעים לעזיבת המעסיק החוקי. אם ימצא שהגורם היחיד או לפחות הדומיננטי ביותר הוא ניסיון העובדים לשפר את תנאי שכרם ניתן יהיה למצוא צידוק כלשהו לטענת

מעסיקים בעלי אשרות שאקט העזיבה לטובת מעסיקים חסרי אשרות הוא תוצאה של נכונותם של האחרונים לשלם לעובדים שכר גבוה יותר כדי לזכות בשירותיהם וזאת עקב המחסור בכוח אדם בעבודות מהסוג בהם מועסקים העובדים הזרים בדרך כלל. כלומר, מעין תחרות בלתי הוגנת מבחינתם, המצדיקה נקיטת סנקציות, כפי שאכן נעשה בפועל כנגד העובדים הברחנים. לעומת זאת אם נמצא תופעות ניצול הכוללות תשלום שכר מופחת, אי תשלום שכר, עיכובים בתשלום שכר, עבודה פיסית קשה בשעות מרובות, תנאי עבודה ומחיה קשים, יחס רע מצד המעסיק החוקי וכו', בנוסף להפרשי שכר משמעותיים ביותר בין העסקה בלתי חוקית והעסקה חוקית. יעידו ממצאים אלו על ניצול לרעה של הסדר הכבילה ויערערו את הצדקת המשך קיומו. לצורך כך הורצה רגרסיה עם מרכיבים שונים ב-X וב-Y כדי לאתר את המשתנים המשפיעים באופן מובהק על אורך תקופת שהייה בהעסקה חוקית.

בשלב הבא, לאחר קבלת התמונה הכוללת של השלכות הסדר הכבילה על תנאי העסקתם של העובדים הזרים תחת הסדר זה, נעסוק בפרק הדיון, בשילוב ספרות מקומית ובינלאומית רלבנטית, בהשלכות הסדר הכבילה מפרספקטיבה נרחבת של כלל המשק הישראלי, נוהה את המרוויחים והמפסידים ממנו ואת הסיבות להמשך קיומו למרות הביקורת על תופעות הלוואי הקשות הנלוות לו. בפרק זה ישמש המודל לבחינת מדיניות הממשלה בתחום הטיפול בעובדים זרים מנקודת מבטו של העובד הזר כאשר במרכז הדיון יעמדו כלי מדיניות המביאים לשינוי ביחס X/Y כמו נידות תוך ענפית והיטל העסקה תוך שימור הסדר הכבילה וכן מדיניות הגברת קצב הגירוש מהארץ. המשנה את ההסתברות להיתפס (p) המהווה מרכיב רב חשיבות בקבלת החלטות במסגרת המודל ותוצע אלטרנטיבה אחרת לסוגיית הטיפול בעובדים זרים בישראל.

מתודולוגיה

מתודולוגיה

נתוני המחקר נאספו באמצעות שאלונים שהועברו במחנה המעצר לעובדים זרים בכלא מעשיהו ברמלה, השאלון הועבר במסגרת סקר מקיף מטעם הרשות לתכנון כוח אדם של משרד העבודה והרווחה באמצעות חברת "דיאלוג" והועבר בשיטת ראיון אישי לכל עובד על ידי מראיינים דוברי שפת העובדים, סינית ורומנית. השאלון כלל שני חלקים: חלק ארוך בו נשאלו העובדים שאלות כלליות ומקיפות במגוון נושאים וחלק קצר בו נשאלו העובדים בעיקר על נסיבות עזיבת המעסיק החוקי.

סך הכל רואיינו במסגרת המחקר 160 עובדים זרים שהגיעו לארץ באשרת עבודה למעסיק ספציפי ועזבו אותו לטובת מעסיק אחר, העובדים רובם ככולם הגיעו לענף הבנייה שהוא גם המקור העיקרי לעובדים לא חוקיים:

משתני רקע : עובדים מסין – רואיינו בין החודשים 10/2002 עד 11/2002

| ממצב משפחתי | נשוי | רווק | גרוש | סה"כ |
|-------------|------|------|------|------|
| מספר עובדים | 87 | 3 | 8 | 98 |

| מספר הנבדקים | מינימום | מקסימום | ממוצע | חציון | סטיית תקן | |
|--------------|---------|---------|-------|-------|-----------|--------------------|
| 98 | 22 | 47 | 34.91 | 35.5 | 5.56 | גיל |
| 98 | 0 | 14 | 7.83 | 8 | 2.40 | השכלה (שנות לימוד) |

משתני רקע : עובדים מרומניה – רואיינו בין החודשים 7/2002 עד 12/2002

| מצב משפחתי | נשוי | רווק | גרוש | סה"כ |
|-------------|------|------|------|------|
| מספר עובדים | 45 | 12 | 4 | 61 |

| מספר הנבדקים | מינימום | מקסימום | ממוצע | חציון | סטיית תקן | |
|--------------|---------|---------|-------|-------|-----------|--------------------|
| 61 | 24 | 53 | 37.14 | 37 | 8.31 | גיל |
| 62 | 5 | 17 | 11.29 | 12 | 1.90 | השכלה (שנות לימוד) |

יש לציין שלא כל העובדים ענו על כל השאלות שנשאלו במסגרת הראיון. ייתכן שמתוך אי ידיעת פרטים או חשש מפני פגיעה אפשרית בקרובים וחברים הנמצאים בישראל. במסגרת העיבוד הסטטיסטי נבדקה השפעת משתנים מסבירים על המשתנה התלוי "תקופת השהיה בהעסקה חוקית" (הזמן שחלף מכניסת העובד לארץ ועד תאריך העזיבה) בשיטת רגרסיה ליניארית, משתנה זה נבחר כמשתנה מוסבר מכיוון שאוכלוסיית המדגם מנתה רק עובדים שברחו מהמעסיק החוקי ולכן משתנה מוסבר דיכוטומי ברח / לא ברח אינו אפשרי במקרה זה. נבדקה אפשרות לשימוש בקבוצת ביקורת לבדיקת השערות המחקר, אך אפשרות זו נדחתה כיוון שקבוצת ביקורת אפקטיבית צריכה להיווצר בשלבים מוקדמים, עם הגעת העובדים לארץ, דבר שלא התאפשר במסגרת מחקר זה. לצורך בחינת השערות המחקר הורצו מספר רגרסיות.

משוואת רגרסיה ראשונה – משתני שכר, הורצה עבור כל קבוצה בנפרד.

$$K = a + b_1 L \text{ wage } H + b_2 L \text{ wage } ilg + b_3 L \text{ wage } ch$$

L wage H – לוג שכר לשעה בהעסקה חוקית.

L wage ilg – לוג שכר לשעה בהעסקה בלתי חוקית.

L wage ch – לוג שכר לשעה בהעסקה בארץ המוצא.

משוואת רגרסיה שנייה – גורמים משפיעים נוספים, הורצה עבור כל קבוצה בנפרד ועבור שתי הקבוצות ביחד.

$$K = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots + b_{16} X_{16}$$

- X1 - מצאתי עבודה בשכר גבוה יותר
- X2 - חברים שיכנעו אותי להחליף איתם מעסיק
- X3 - כבר בארץ המוצא ידעתי שכדאי יותר למצוא עבודה לבד
- X4 - מצאתי עבודה קלה יותר
- X5 - מצאתי מעסיק שמתייחס טוב יותר
- X6 - לא קיבלתי משכורת
- X7 - לא קיבלתי את השכר שהובטח לי
- X8 - לא קיבלתי את המשכורת בזמן
- X9 - המעסיק לא התייחס אלי יפה
- X10 - עבדתי יותר שעות ממה שסוכם
- X11 - העבודה הייתה קשה מדי
- X12 - למעסיק החוקי לא הייתה עבודה בשבילי
- X13 - המעסיק החוקי לא אפשר לי לעבוד בשעות נוספות
- X14 - המעסיק החוקי סיפק תנאי מגורים גרועים
- X15 - פג תוקף אישור העבודה שלי ולא רציתי לעזוב את הארץ
- X16 - המעסיק החוקי לא אפשר לי לקבל טיפול רפואי

גרסיות אלו הורצו כדי לבחון את ההשערה שהגורמים המשפיעים על תקופת השהיה בהעסקה חוקית הם משתני תועלת רבים, לאו דווקא הצעות שכר משופרות, שצירופם נותן את היחס X/Y , תחת הנחה שככל שיחס זה גדול יותר כך הוא מעיד על ניצול רב יותר של הכוח שנותן הסדר הכבילה בידי המעסיקים למכסום רווחיהם על חשבון רווחת העובדים הזרים ומביא לתגובה טבעית של העובדים לקצר את משך זמן השהייה בהעסקה חוקית וזאת בנוסף להשפעת משתנים נוספים כמו: ההסתברות להיתפס, אופק השהייה הרצוי, עלות לעובד שנתפס ושער הניכיון לפיו מהוונות ההכנסות.

המחקר מתמקד בעיקר בחקירת מרכיבי היחס X/Y שחשיבותו נובעת הן מהיותו הגורם הקשור בעובד עצמו בעוד שהמשתנים האחרים נתונים או קבועים מבחינת העובד והן מכיוון שהוא הגורם הדומיננטי בהשפעתו על החלטת המעבר להעסקה בלתי חוקית ועל תזמונה. על סמך כלל המשתנים המשפיעים וכמסגרת לדיון פותח מודל עלות תועלת המציג את הסיטואציה מפרספקטיבת עובד הזר המעוניין למכסם את תועלתו, המודל מסביר כיצד בוחר העובד את נקודת המעבר האופטימלית מהעסקה חוקית להעסקה בלתי חוקית על ידי השוואת תוחלת ההכנסות מהעסקה בלתי חוקית עם ההכנסות הודאיות מהעסקה חוקית, תחת הנחת רציונליות של העובד. באמצעות המודל ינותחו צעדי מדיניות ציבורית בעניין הטיפול בעובדים זרים שננקטו על ידי ממשלות ישראל, מדיניות המיועדת גם לשפר את תנאי העסקתם של העובדים הזרים, אך בעיקר להפחית את מספרם ההולך וגדל, מפרספקטיבה של העובד הזר. תבחן השפעת צעדי מדיניות אלו על נושא ההעסקה הבלתי חוקית של עובדים זרים בישראל ותוצג אלטרנטיבה שעשויה לתת מענה לשתי בעיות אלו.

העבודה כולה והמודל בפרט מבוססים על תקופת שהיה מכסימלית בהעסקה חוקית בת עשרים ושבעה חודשים, שהיא התקופה המכסימלית להיתר עבודה לעובד זר בתקופה הרלבנטית. לצורך פרק משמעות הממצאים נקבע שרירותית שער ריבית שנתי של 4%, ההסתברות החודשית להיתפס חושבה כממוצע חודשי של מספר העובדים הזרים המגורשים בתקופה הרלבנטית מחולק במספר הכולל של העובדים הזרים הלא חוקיים, על סמך הערכות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

ממצאים

ממצאים

ממצאים – עובדים סינים

במסגרת המחקר רואיינו 98 עובדים סינים, מניתוח הנתונים נתקבלו הממצאים הבאים :

| מס' משיבים | ממוצע | חציון | סטיית תקן | מינימום | מקסימום | |
|------------|----------|----------|-----------|---------|----------|--|
| 71 | 2.78 | 3.00 | .70 | 77 | 4.00 | שכר לשעה בהעסקה חוקית |
| 85 | 4.31 | 4.16 | 1.30 | 1.15 | 9.30 | שכר לשעה בהעסקה בלתי חוקית |
| 73 | .66 | .5195 | .46 | .09 | 2.56 | שכר לשעה בארץ המוצא |
| 69 | 230.00 | 230.00 | 60.35 | 30.00 | 340.00 | שעות עבודה חודשיות בהעסקה חוקית |
| 75 | 225.94 | 240.00 | 57.74 | 100.00 | 380.00 | שעות עבודה חודשיות בהעסקה בלתי חוקית |
| 78 | 239.75 | 238.65 | 66.17 | 51.60 | 451.50 | שעות עבודה חודשיות בארץ המוצא |
| 77 | 6.00 | 5.00 | 7.51 | .00 | 48.00 | משך שהיה בהעסקה חוקית (בחודשים) |
| 79 | 13.29 | 12.00 | 6.94 | 2.00 | 41.00 | משך שהיה בהעסקה בלתי חוקית (בחודשים) |
| 96 | 10008.27 | 10000.00 | 1778.69 | 4880.00 | 13000.00 | תשלום עבור רשיון העבודה בישראל |
| 69 | 22.72 | 22.00 | 6.60 | 15.00 | 58.00 | תקופה מתוכננת לשהייה בהעסקה בלתי חוקית |
| 69 | 28.18 | 24.00 | 8.98 | 23.00 | 68.00 | תקופה השהייה המתוכננת הכוללת (בחודשים) |

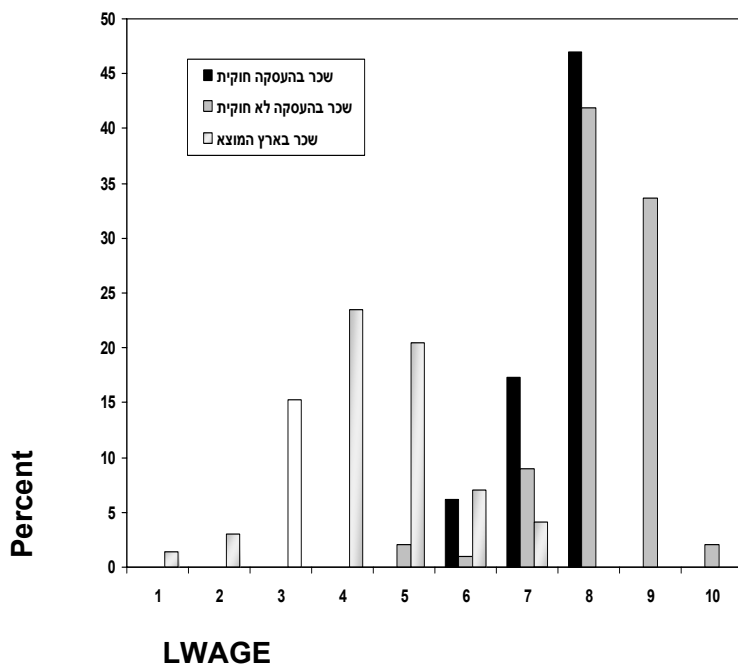
משתני השכר הם במטבע דולר/שעה על פי שערי החליפין הבאים :

$$4.8 = \$ \quad 8.25 = \text{רנמינבי}$$

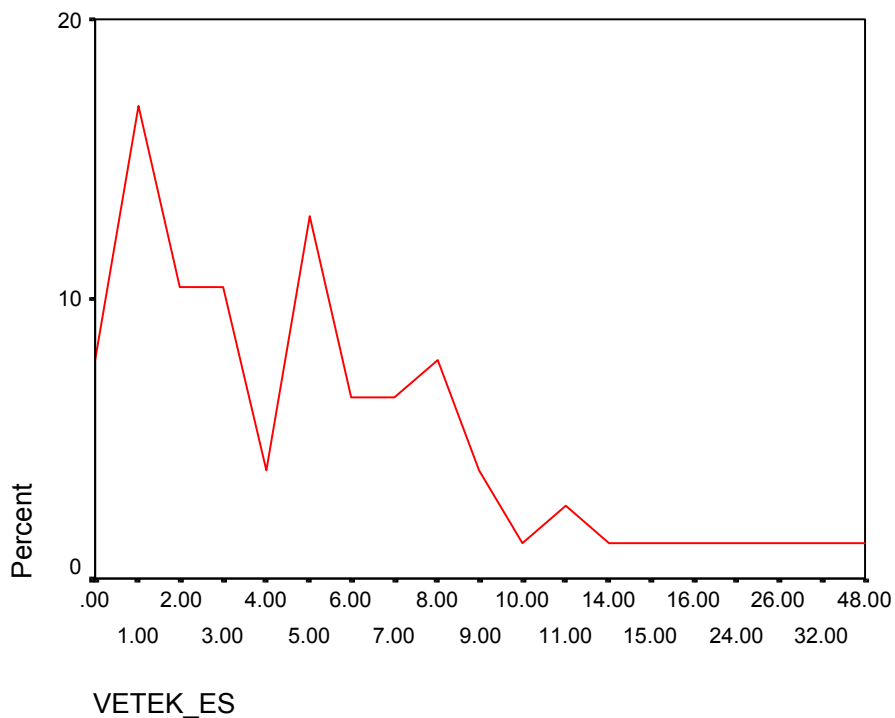
נמצאו הפרשי שכר גבוהים בין שלושת המשתנים שהוגדרו, הפרשי שכר אלו מסבירים את אטרקטיביות התעסוקה בישראל בכלל ובהעסקה בלתי חוקית בפרט.

בגרף לוג השכר ניתן לראות בבירור את הפרשי השכר בין שלוש אפשרויות התעסוקה :

גרף 1 א' – לוג השכר לשעה

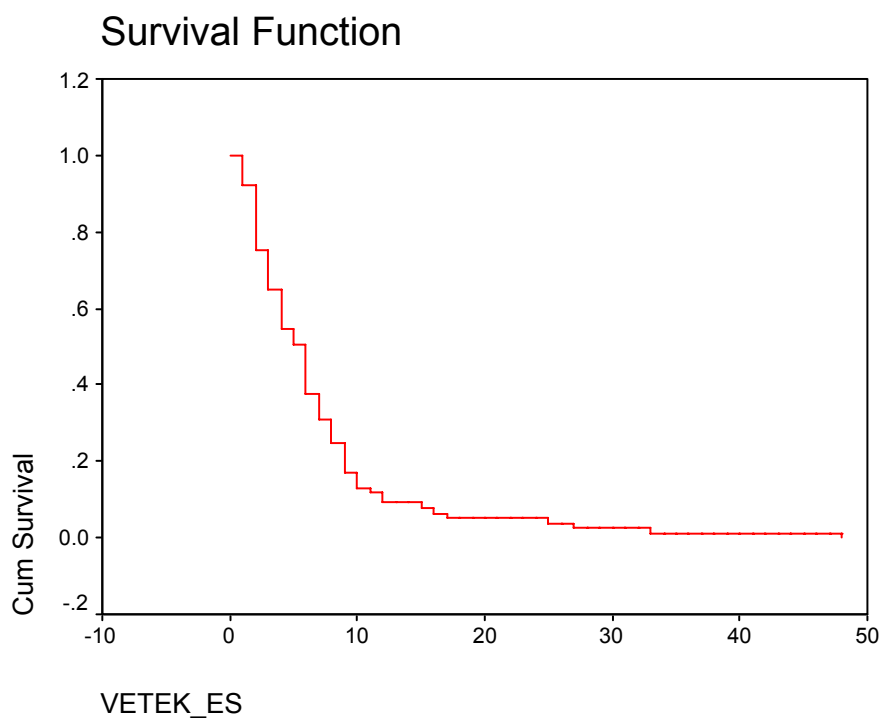


גרף ב'1- שהייה בהעסקה חוקית (VETEK_ES)



נמצא שבממוצע עוזב עובד סיני את מעסיקו לאחר שישה חודשי עבודה בלבד, ממצא העומד בסתירה להשערה של מעבר להעסקה חוקית עקב תום תקופת האשרה. אם נתפס העובד, זה קורה לאחר כשלושה עשר חודשי תעסוקה בלתי חוקית בממוצע.

מכאן ניתן לגזור פונקציית הישרדות בהעסקה חוקית (Survival Function). על ציר ה-y ניתן לראות איזה חלק מהעובדים נותר לאחר כל חודש שעבר, ניתן לראות שרוב העובדים שרדו תקופה קצרה מאוד בהעסקה חוקית.



מקום עבודה ומגורים חלופיים – 87% מן העובדים עזבו בזמן שלא היה להם מקום עבודה חלופי, נתון מפתיע וסותר את ההנחה שעובדים עוזבים מעסיקים חוקיים עקב הצעות שכר משופרות. 50% מהעובדים טענו שבזמן עזיבת המעסיק החוקי לא היה להם מקום מגורים אלטרנטיבי, נתונים המעידים על עזיבה ספונטנית ולא מתוכננת מראש ומצביעים על כך שהעובדים נדחפו אל ההעסקה הבלתי חוקית על ידי מעסיקיהם יותר מאשר נמשכו על ידי מעסיקים חסרי אחרות.

תשלום עבור רשיון העבודה בישראל – על פי ממצאי המחקר, משלם עובד סיני בין 4,880 ל-13,000 \$ עבור רשיון העבודה בישראל, \$10,008 בממוצע, סכום עתק במונחי ארץ המוצא וגבוה אף מהגבול העליון של 10,000 \$ שצוין בדו"ח מבקר המדינה.

השפעת אינטראקציה חברתית על ההחלטה לעבור על החוק (Calk, Armin, Fischbacher, 2002) – 26% מהעובדים עזבו את המעסיק בלויית חבר אחד לפחות, 35% מהם עזבו את המעסיק בלויית מספר חברים.

הסיבות העיקריות לעזיבת המעסיק החוקי דורגו על פי הסדר הבא :

- לא קיבלתי משכורת – 30.6% מהעובדים.
- למעסיק החוקי לא הייתה עבודה בשבילי – 28.6% מהעובדים.
- לא קיבלתי את השכר המובטח – 17.3% מהעובדים.
- לא קיבלתי את המשכורת בזמן – 12.2% מהעובדים.
- מצאתי מעסיק שמתייחס אלי טוב יותר – 8.2% מהעובדים.
- כבר בארץ המוצא ידעתי על אפשרות תעסוקה משתלמת יותר – 8.2% מהעובדים.

אחוז קטן מאוד של העובדים (4.8%) מנה את הסיבה של מציאת עבודה בשכר גבוה יותר כאחת מהסיבות לעזיבת המעסיק. 4.8% בלבד מנה את פקיעת תוקף אשרת העבודה כאחת מהסיבות לעזיבת המעסיק.

סה"כ דירג חלק קטן מהעובדים את הגורמים העשויים למנוע את בריחתו, לפי הסדר הבא :

1. עונש הגירוש הצפוי לעובד שנתפס.
2. הגברת הסיכון להיתפס.
3. חוב כספי של המעסיק.
4. ערבות הניתנת לחילוט שהופקדה בארץ המוצא.
5. פיקדון בידי המעסיק.
6. קנס כספי כעונש לנתפסים.
7. החזקת דרכון בידי המעסיק.

תוצאה מפתיעה במיוחד היא העובדה שהחזקת דרכון בידי המעסיק, אקט סימבולי לשעבוד, אינה משפיעה על מניעת הבריחה, כנראה שהעובדים יודעים שכעובדים בלתי חוקיים עדיף לא להחזיק בידם אמצעי זיהוי שיקלו על רשויות האכיפה לזהותם כעובדים לא חוקיים ולהרחיקם.

ממצאים

ממצאים – עובדים מרומניה

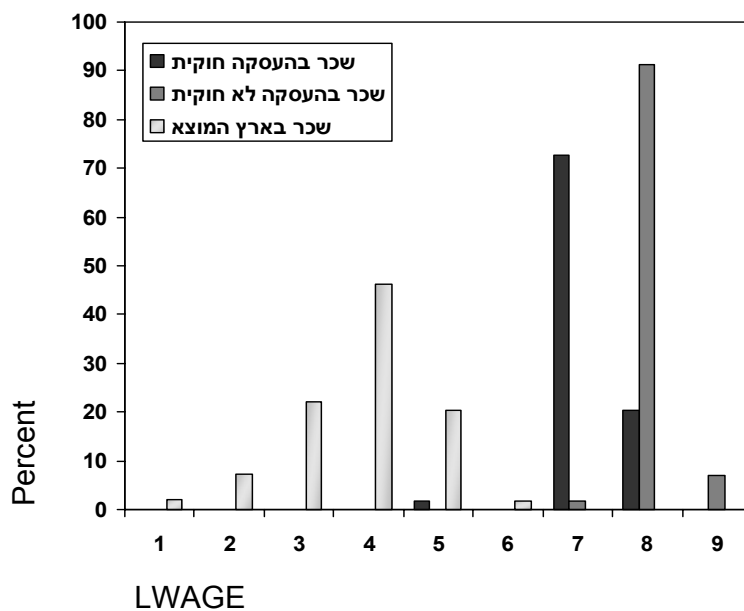
במסגרת המחקר רואיינו 62 עובדים רומנים, מניתוח הנתונים נתקבלו הממצאים הבאים:

| מס' משיבים | ממוצע | חציון | סטיית תקן | מינימום | מקסימום | |
|------------|--------|--------|-----------|---------|---------|---------------------------------------|
| 59 | 2.35 | 2.40 | 0.48 | 0.77 | 3.18 | שכר לשעה בהעסקה חוקית |
| 58 | 3.69 | 3.70 | 0.54 | 2.00 | 4.78 | שכר לשעה בהעסקה בלתי חוקית |
| 54 | 0.46 | 0.46 | 0.23 | 0.10 | 1.27 | שכר לשעה בארץ המוצא |
| 59 | 255.42 | 250.00 | 17.84 | 220.00 | 300.00 | שעות עבודה חודשיות בהעסקה חוקית |
| 58 | 263.36 | 260.00 | 39.37 | 200.00 | 500.00 | שעות עבודה חודשיות בהעסקה בלתי חוקית |
| 57 | 219.01 | 216.50 | 26.25 | 129.90 | 281.45 | שעות עבודה חודשיות בארץ המוצא |
| 55 | 7.29 | 4.00 | 8.93 | 0.00 | 42.00 | משך השהיה בהעסקה חוקית (בחודשים) |
| 51 | 26.67 | 20.00 | 21.30 | 0.00 | 89.00 | משך השהיה בהעסקה בלתי חוקית (בחודשים) |
| 50 | 971.00 | 825.00 | 457.82 | 300.00 | 2500.00 | תשלום עבור רשיון העבודה בישראל |

*השכר נקוב ב-\$ על פי שער חליפין \$1 = 4.8 ₪

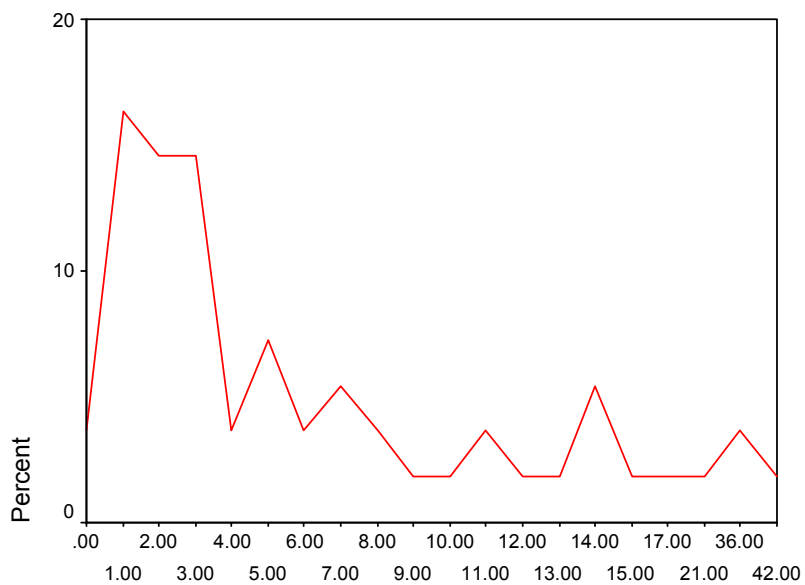
גם כאן נמצאו הבדלים משמעותיים בשכר בין העסקה חוקית והעסקה בלתי חוקית לטובת ההעסקה הבלתי חוקית, השכר בארץ המוצא נמוך בהרבה הן מהשכר בהעסקה חוקית והן מהשכר בהעסקה בלתי חוקית להלן התפלגות לוג השכר:

גרף 2 א' - לוג השכר לשעה



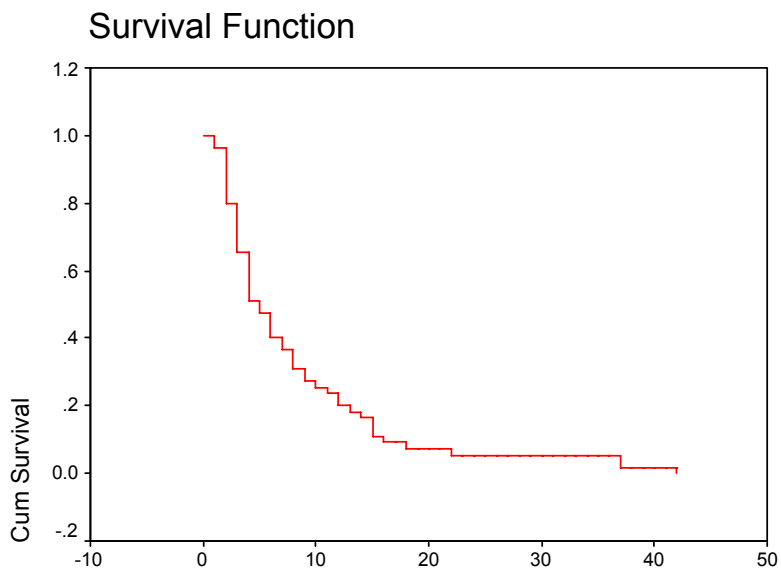
נמצא שבממוצע עוזב עובד רומני את מעסיקו לאחר 7.29 חודשים. בממוצע אם נתפס העובד, זה קורה לאחר 26.66 חודשי תעסוקה בלתי חוקית. גם כאן תקופת השהייה הקצרה בהעסקה חוקית עומדת בסתירה להשערה שהמניע החשוב למעבר להעסקה בלתי חוקית הוא תום תקופת ההיתר ומחזקת את ההשערה שיתכן ומדובר בתגובת העובדים לתנאי העסקה גרועים.

גרף 2 ב' – שהייה בהעסקה חוקית (VETEK_ES)



VETEK_ES

גרף 2 ג' - פונקציית הישרדות בהעסקה חוקית



VETEK_ES

ניתן לראות שרוב העובדים שרדו תקופה קצרה בהעסקה חוקית. למרות שבהשוואה לסינים, שרדו הרומנים תקופה ארוכה יותר. מקום עבודה ומגורים חלופיים – 78% עזבו את המעסיק כשלהם מקום עבודה חלופי, 77% עזבו את המעסיק כשלהם מקום מגורים חלופי, ממצאים המעידים על עזיבה מתוכננת ולא ספונטנית יחסית. השפעת אינטראקציה חברתית – 41% מהעובדים הרומנים עזבו בלויית חבר אחד, 30% עזבו בלויית מספר חברים. תשלום עבור רישיון העבודה בישראל – עובד רומני משלם בין 300 - \$2500 עבור הזכות לעבוד בישראל, \$ 971 בממוצע, סכום זניח יחסית לעובדים הסינים.

הסיבות העיקריות לעזיבת המעסיק החוקי דורגו על ידי העובדים על פי הסדר הבא :

- 1) שכר גבוה יותר – 80.6% מהעובדים.
- 2) ידיעה מוקדמת בארץ המוצא על אפשרות תעסוקה משתלמת יותר – 64.5% מהעובדים.
- 3) לא קיבלתי משכורת – 58.1% מהעובדים.
- 4) מציאת עבודה קלה יותר – 56.5% מהעובדים.
- 5) מעסיק שמתייחס טוב יותר – 56.5% מהעובדים.
- 6) תנאי מגורים גרועים – 45.2% מהעובדים.

גורמים העשויים למנוע עזיבת המעסיק החוקי דורגו על פי הסדר הבא :

1. החזקת הדרכון ע"י המעסיק.
2. המעסיק חייב חלק מהשכר.
3. ניכוי ערבות למניעת בריחה ע"י המעסיק.
4. סיכון גבוה להיתפס.
5. עונש גירוש הצפוי לנתפסים.
6. הסכם בארץ המוצא המונע עזיבה.
7. עונש של קנס כספי גבוה לנתפסים.

ממצא מפתיע: בניגוד לסינים שלא ייחסו חשיבות להחזקת הדרכון על ידי המעסיק כגורם העשוי למנוע בריחה, דרגו הרומנים גורם זה כגורם הראשון במעלה.

משמעויות הממצאים

בפרק זה אבחן את ההפרשים בין הכנסות מהעסקה חוקית להכנסות מהעסקה בלתי חוקית תוך שימוש בממצאי המחקר בתחום שכר ושעות עבודה בשתי אופציות התעסוקה. לצורך כך נגדיר שני משתני שכר חודשיים:

I_L - שכר חודשי נטו בהעסקה חוקית ב-\$ - מכפלת שעות העבודה החודשיות בשכר לשעה בהעסקה חוקית בניכוי שכר עבודה לשעה בארץ המוצא.

I_{LL} - שכר חודשי נטו בהעסקה בלתי חוקית ב-\$ - מכפלת שעות העבודה החודשיות בשכר לשעה בהעסקה בלתי חוקית בניכוי שכר עבודה לשעה בארץ המוצא.

N - מספר חודשי ההעסקה המכסימלי בהיתר - 27 חודשים.

r - (שער הריבית) 4% שנתי, 0.33% חודשי.

ρ - הסתברות חודשית להיתפס - מחושבת על-ידי חלוקת מספר העובדים הנתפסים בממוצע חודשי, במספר הזרים הלא חוקיים הכולל. בתקופה הרלבנטית נתפסו בכל חודש בממוצע 314 עובדים, כאשר על-פי הערכות רשמיות עמד מספר הזרים הלא חוקיים על כ- 140,000 איש. מכאן נמצא שההסתברות החודשית להיתפס היא 0.22%.

תעסוקה חוקית – עובדים מסין

עובד מסין משלם בממוצע עבור רשיון העבודה בישראל סכום של \$10,008, ומשתכר בממוצע שכר חודשי נטו (בקיצוץ השכר בארץ המוצא) בגובה \$482.7. באופן העסקה מכסימלי בהיתר של N חודשים ישתכר עובד מייצג את ההכנסה הכוללת הנקיה הבאה:

$$\sum_{t=1}^N \frac{I^L}{(1+r)^{t-1}} - C_i$$

לאחר הצבת הנתונים נמצא שעובד סיני מייצג, שעובד את מלוא התקופה שבהיתר בהעסקה חוקית השווה כאמור ל- 27 חודשים מרוויח נטו סכום של \$2567 סך הכל. יש לזכור, שלעובד יש הוצאות מחיה והוצאות אישיות שונות, שבאופן עולות על סכום זה, גם אם המעסיק מספק לו מגורים, ביטוח רפואי ונסיעות כחוק, שלא לדבר על הפיצוי עבור הריחוק ממשפחתו וביתו לתקופה ארוכה כל כך. על-פי חישוב פשוט, זה נראה שלא משתלם לעובד סיני, בתנאים אלו, להישאר לעבוד במסגרת ההעסקה החוקית.

תעסוקה בלתי חוקית – עובדים מסין

עובד מסין משתכר בהעסקה בלתי חוקית בממוצע שכר חודשי נקי בגובה \$824.9, שווה בהעסקה חוקית תקופה ממוצעת של שישה חודשים (k=6) ומתכנן אופק שהייה כולל של 28.11 חודשים בממוצע.

נגדיר את ההסתברות שלא להיתפס בתקופת השהייה הבלתי חוקית כ- P_t

$$P_t = \prod_{j=K+1}^{t-1} (1 - p_j)$$

לפיכך, תוחלת ההכנסה הנקיה הכוללת ב-k חודשי העסקה חוקית מתוך אופק שהיה כולל של M חודשים שווה לביטוי הבא:

$$\sum_{t=1}^K \frac{I^L}{(1+r)^{t-1}} - C_i + \sum_{t=K+1}^M \frac{P_t I^{LL}}{(1+r)^{t-1}}$$

לאחר הצבת הנתונים הרלבנטיים נקבל שתוחלת השכר הנקייה לעובד מייצגת שווה 6 חודשים בהעסקה חוקית ו- 22.11 חודשים נוספים בהעסקה בלתי חוקית היא \$9.727. סכום הגבוה באופן משמעותי מהשכר בהעסקה חוקית.

העסקה חוקית – עובדים מרומניה

עובד מרומניה משלם בממוצע עבור רשיון העבודה בישראל סכום של \$971, ומשתכר בממוצע שכר חודשי נטו (בקיצוץ השכר בארץ המוצא) בגובה \$482.9. לאחר הצבת הנתונים הרלבנטיים ניתן לחשב כי באופק העסקה מכסימלי בהיתר של 27 חודשים ישתכר עובד מייצג הכנסה כוללת נקיה של \$11,483.

העסקה בלתי חוקית – עובדים מרומניה

עובד מרומניה משתכר בהעסקה בלתי חוקית בממוצע שכר חודשי נקי בגובה \$842.8 ושווה בהעסקה חוקית תקופה ממוצעת של 7.29 חודשים ($k=7.29$). העובדים מרומניה לא הגדירו אופק שהייה רצוי (כנראה מעידה עובדה זו על מגמת השתקעות בארץ), לכן נבצע את ההשוואה עבור אופק שהייה כולל זהה לאופק תקופת ההעסקה החוקית בת עשרים ושבעת החודשים. לאחר הצבת הנתונים הרלבנטיים ניתן לחשב שתוחלת הכנסה נקיה כוללת לעובד מייצג באופק שהייה זה שווה \$18,365. חישוב זה מראה כי גם במקרה של העובדים הרומנים אופציית ההעסקה הבלתי חוקית עדיפה בהחלט על אופציית ההעסקה החוקית. כמובן שתחת ההנחה של אופק שהייה ארוך יותר תתקבל תוחלת הכנסה נקיה גדולה יותר, כלומר אטרקטיביות גדולה יותר של אופציית ההעסקה הבלתי חוקית.

מסקנות

חישובים אלו מוכיחים שאקט עזיבת המעסיק הוא, בתנאי הסדר הכבילה, אקט רציונלי מנקודת מבטו של העובד הזר המעוניין במכסום הכנסותיו. בעיקר כאשר מדובר בעובדים מסין, עבורם אופציית ההעסקה החוקית איננה משתלמת בעליל. אם נוסיף לכך את העובדה שעל סמך ממצאי המחקר משפר העובד גם תנאי העסקה נוספים במעבר להעסקה בלתי חוקית, תנאים המשפיעים על סמך ממצאי המחקר, באופן מובהק על החלטת המעבר ועל תזמונה, נוכל להבין את שיעורי הברחנות הגבוהים בקרב העובדים הזרים בכלל ובקרב העובדים מסין בפרט.

תוצאות הרגרסיות

תוצאות הרגרסיות

ניתוח תוצאות הרגרסיה – עובדים מסין

תוצאות האמידה של משוואות תקופת השהיה בהעסקה חוקית – משתנים מסבירים :

לוג שכר לשעה בשלוש אפשרויות התעסוקה

טבלה 1 א

| משתנה תלוי- תקופת השהיה בהעסקה חוקית | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| רגרסיה | המשתנה |
| 10.925 (.061) | קבוע |
| -3.407 (.339) | לוג שכר לשעה בהעסקה חוקית |
| -3.170 (.866) | לוג שכר לשעה בהעסקה בלתי חוקית |
| -.987 (.781) | לוג שכר לשעה בארץ המוצא |
| 0.029 | R Square |
| 77 | מספר תצפיות |

*המספרים בסוגריים מציינים רמת מובהקות התוצאה

נמצא שאין קשר מובהק בין הפרשי השכר לבין תקופת השהיה בהעסקה חוקית. נבדק הקשר בין המשתנה התלוי, תקופת השהיה בהעסקה חוקית והגורמים העיקריים לברחנות: בשלב ראשון הוכנסו כל הגורמים שנבדקו במסגרת המחקר, בהמשך הורצו רגרסיות חסכוניות בהן הושמטו משתנים לא מובהקים ונתקבלו רגרסיות נוספים.

תוצאות הרגרסיות

טבלה 1ב'

| משתנה תלוי – תקופת השהיה בהעסקה חוקית | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| משתנה | רגרסיה 1 | רגרסיה 2 | רגרסיה 3 |
| קבוע | 5.112 (.000) | 4.362 (.000) | 4.499 (.000) |
| מצאתי עבודה בשכר גבוה יותר | 6.464 (.110) | 6.895 (.066) | 7.316 (.052) |
| חברים שיכנעו אותי להחליף איתם מעסיק | 6.676 (.551) | | |
| כבר בארץ המוצא ידעתי שכדאי יותר למצוא עבודה לבד | 2.279 (.560) | | |
| מצאתי עבודה קלה יותר | .821 (.911) | | |
| מצאתי מעסיק שמתייחס טוב יותר | .224 (.956) | | |
| לא קיבלתי משכורת | 6.435 (.004) | 4.589 (.015) | 4.430 (.019) |
| לא קיבלתי את השכר שהובטח לי | -4.932 (.078) | -5.349 (.028) | -4.555 (.055) |
| לא קיבלתי את המשכורת בזמן | -3.487 (.289) | | |
| המעסיק לא התייחס אלי יפה | .517 (.913) | | |
| עבדתי יותר שעות ממה שסוכם | -1.281 (.785) | | |
| העבודה הייתה קשה מדי | 7.988 (.050) | 10.395 (.005) | 11.014 (.003) |
| למעסיק החוקי לא הייתה עבודה בשבילי | -1.304 (.504) | | |
| המעסיק החוקי לא אפשר לי לעבוד בשעות נוספות | -6.484 (.117) | | |

*המספרים בסוגריים מציינים רמת מובהקות של התוצאה.

תוצאות הרגרסיות

טבלה 1ב' - המשך

| משתנה תלוי – תקופת השהיה בהעסקה חוקית | | | |
|--|-------------------|-----------------|----------|
| מ ש ת נ ה | 1 רגרסיה | 2 רגרסיה | 3 רגרסיה |
| המעסיק החוקי סיפק תנאי מגורים גרועים | -3.223 (.558) | | |
| פג תוקף אישור העבודה שלי ולא רציתי לעזוב את הארץ | 8.593 (.056) | 5.472 (.142) | |
| המעסיק החוקי לא אפשר לי לקבל טיפול רפואי | -11.204 (.170) | | |
| R Square | .332 | .242 | .218 |
| מספר תצפיות | 77 | 77 | 77 |

*המספרים בסוגריים מציינים רמת מובהקות של התוצאה.

על פי רגרסיה 2:

- לא קיבלתי משכורת – מאריך את תקופת השהייה בהעסקה חוקית ב- 4.589 חודשים. תוצאה שבמבט ראשון נראית כפועלת בכיוון הפוך, אך יש לה הסבר הגיוני ביותר והוא שקשה לעובדים לוותר על השכר המגיע להם ולכן הם מתעכבים בהעסקה חוקית בתקווה לקבל את שכרם, או לפחות חלק ממנו, לפני עזיבתם להעסקה בלתי חוקית.
 - אי קבלת השכר המובטח – מקצר את תקופת השהייה בהעסקה חוקית ב- 5.349 חודשים – ברור שתשלום שכר מופחת מהשכר המובטח יהווה גורם חשוב עקב השפעתו על הרווחים הגלומים בהעסקה חוקית. כאשר מדובר בעובדים סינים המשלמים סכום גבוה עבור רשיון העבודה עשוי תשלום שכר מופחת להביא למצב בו תעסוקה בלתי חוקית איננה משתלמת בעליל.
 - עבודה קשה מדי אצל המעסיק החוקי- מאריך את תקופת השהייה בהעסקה חוקית ב- 10.395 חודשים – ממצא בעייתי הפועל לכאורה בניגוד להגיון, הסבר אפשרי הוא שעובד המועסק בעבודה פיסית קשה מתקשה למצוא את הזמן והאנרגיות הדרושות לעזיבת המעסיק החוקי.
- ניתן לראות שהגורמים שנמצאו מובהקים בהשפעתם הם גורמי דחיפה מצד המעסיק החוקי המעידים על קיפוח בתנאי השכר הבא לידי ביטוי באי תשלום שכר או בתשלום שכר מופחת לעובדים ובתנאי עבודה פסיים קשים. הגורמים של תום תקופת האשרה והצעות שכר אלטרנטיביות משופרות לא נמצאו מובהקים בהשפעתם.

תוצאות הרגרסיות

סיכום ממצאי המחקר הנוגעים לקבוצת העובדים מסין: תקופת השהייה הממוצעת הקצרה בהעסקה חוקית, התשלום הגבוה עבור רשיון העבודה בישראל, ממצאי הסטטיסטיקה התיאורית על הגורמים למעבר להעסקה בלתי חוקית ותוצאות הרגרסיה על תקופת השהייה בהעסקה חוקית, מעידות על תרגום היתרון שנתן הסדר הכבילה למעסיקים למכסום רווחים על חשבון רווחתם של העובדים הזרים ותומכות בהשערה שאקט הבריחה ממעסיק חוקי הוא תגובה של העובדים לשנות ולשפר את תנאי העסקתם, אקט רציונלי ומחויב המציאות מנקודת מבטם.

ניתוח תוצאות הרגרסיה – עובדים מרומניה

משתנים מסבירים: לוג שכר לשעה בשלוש אפשרויות התעסוקה:

טבלה 2א'

| משתנה תלוי- תקופת השהייה בהעסקה חוקית | |
|---------------------------------------|------------------|
| המשתנה | רגרסיה |
| קבוע | -3.634 (.769) |
| לוג שכר לשעה בהעסקה חוקית | 1.105 (.838) |
| לוג שכר לשעה בהעסקה בלתי חוקית | 2.863 (.300) |
| לוג שכר לשעה בארץ המוצא | 9.720 (.276) |
| R Square | 0.041 |
| מספר תצפיות | 54 |

*המספרים בסוגריים מציינים רמת מובהקות של התוצאה

תוצאות הרגרסיות

נמצא שאין קשר מובהק בין הפרשי השכר לבין תקופת השהייה בהעסקה חוקית.

טבלה 2 ב'

| משתנה תלוי – תקופת השהייה בהעסקה חוקית | | | |
|--|------------------|------------------|---|
| רגרסיה 3 | רגרסיה 2 | רגרסיה 1 | |
| 14.925 (.000) | 16.204 (.000) | 15.819 (.028) | קבוע |
| | | -1.558 (.711) | מצאתי עבודה בשכר גבוה יותר |
| 4.638 (.089) | 5.577 (.045) | 3.562 (.391) | -חברים שיכנעו אותי להחליף איתם מעסיק |
| | | -1.687 (.572) | כבר בארץ המוצא ידעתי שכדאי יותר למוצא עבודה לבד |
| -7.025 (.002) | -7.555 (.001) | -5.542 (.121) | -מצאתי עבודה קלה יותר |
| | | 4.331 (.239) | -מצאתי עבודה עם סידור מחייה טוב יותר |
| | | 1.478 (.589) | -מצאתי מעסיק שמתייחס טוב יותר |
| | | -.108 (.974) | -לא קיבלתי משכורת |
| | -3.530 (.131) | -5.335 (.148) | -לא קיבלתי את השכר שהובטח לי |
| | | -1.794 (.565) | -לא קיבלתי את המשכורת בזמן |
| | | -1.944 (.561) | -המעסיק לא התייחס אלי יפה |
| -5.978 (.010) | -6.248 (.007) | -8.214 (.014) | -עבדתי יותר שעות ממה שסוכם |
| -8.345 (.002) | -8.142 (.002) | -8.165 (.014) | העבודה הייתי קשה מדי |
| | | .902 (.800) | -למעסיק החוקי לא הייתה עבודה בשבילי |
| | | 2.539 (.590) | -המעסיק החוקי לא אפשר לי לעבוד בשעות נוספות |

*המספרים בסוגריים מציינים רמת מובהקות של התוצאה.

תוצאות הרגרסיות

המשך טבלה 2 ב'

| משתנה תלוי – תקופת השהיה בהעסקה חוקית | | | |
|---------------------------------------|----------|-----------------|---|
| רגרסיה 3 | רגרסיה 2 | רגרסיה 1 | |
| | | .263 (.951) | -המעסיק החוקי סיפק תנאי מגורים גרועים |
| | | 1.571 (.748) | -פג תוקף אישור העבודה שלי ולא רציתי לעזוב את הארץ |
| | | 1.627 (.620) | -המעסיק החוקי לא אפשר לי לקבל טיפול רפואי |
| .317 | .349 | .432 | R Square |
| 55 | 55 | 55 | מספר תצפיות |

*המספרים בסוגריים מציינים רמת מובהקות של התוצאה.

גם בקבוצת העובדים הרומנים נבדק הקשר בין המשתנה התלוי VETEK ES והגורמים העיקריים לברחנות כפי שנבדק בקבוצת העובדים הסינים: בשלב ראשון הוכנסו כל הגורמים שנבדקו במסגרת המחקר, בהמשך הורצו רגרסיות חסכוניות בהן הושמטו משתנים לא מובהקים ונתקבלו תוצאות נוספות.

על פי רגרסיה 3:

- מציאת עבודה קלה יותר – קיצר את תקופת השהייה בהעסקה חוקית ב- 7.025 חודשים – גורם משיכה מצד המעסיק הבלתי חוקי הקשור לתנאים פיסיים בעבודה.
- עבודה בשעות מעבר למסוכם – קיצר את תקופת השהייה בהעסקה חוקית ב- 5.978 חודשים – גורם דחיפה מצד המעסיק החוקי הקשור לתנאים פיסיים בעבודה.
- עבודה קשה אצל המעסיק החוקי – קיצר את תקופת השהייה בהעסקה חוקית ב- 8.345 חודשים – גורם דחיפה מצד המעסיק החוקי הקשור גם הוא לתנאים פיסיים בעבודה.

נמצא שהגורמים המשפיעים באופן מובהק על תקופת השהייה בהעסקה חוקית אצל הפועלים הרומנים קשורים בעיקר לתנאי עבודה פיסיים קשים יחסית בהעסקה חוקית. למרות שהפועלים מרומניה ציינו את הצעת השכר המשופרת כאחד הגורמים העיקריים למעבר, המשתנים של תום תוקף האשרה והצעת שכר אלטרנטיבית לא נמצאו מובהקים בהשפעתם.

ל ס י כ ו ס : גם אצל הפועלים מרומניה, בדומה לפועלים מסין, מעידים ממצאי המחקר: תקופת שהייה קצרה בהעסקה חוקית, ממצאי הסטטיסטיקה התיאורית על הגורמים לעזיבת המעסיק ותוצאות הרגרסיה על הגורמים המשפיעים על תקופת השהייה בהעסקה חוקית, על תרגום היתרון שמעניק הסדר הכבילה למכסום רווחים למעסיקים על חשבון רווחת העובדים הזרים.

רגרסיה משותפת – רומנים + סינים

GROUP – הוסף משתנה דמי המקבל את הערך 0 עבור סינים ואת הערך 1 עבור רומנים המיועד לבדוק את השפעת המוצא על התוצאה.

גם כאן נבדק הקשר בין המשתנה התלוי VETEK ES והגורמים העיקריים לעזיבה: בשלב ראשון הוכנסו כל הגורמים שנבדקו במסגרת המחקר, בהמשך הורצו רגרסיות חסכוניות בהן הושמטו משתנים לא מובהקים על פי סדר מובהקותם ונתקבלו רגרסיות נוספות.

תוצאות הרגרסיות

טבלה 3א

| משתנה תלוי- תקופת השהיה בהעסקה חוקית | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|
| משתנה | רגרסיה 1 | רגרסיה 2 | רגרסיה 3 |
| קבוע | 6.777 (.000) | 6.976 (.000) | 7.322 (.000) |
| מצאתי עבודה בשכר גבוה יותר | 3.831 (.160) | | |
| -חברים שיכנעו אותי להחליף איתם מעסיק | 4.750 (.145) | | |
| -כבר בארץ המוצא ידעתי שכדאי יותר למצוא עבודה לבד | .909 (.665) | | |
| -מצאתי עבודה קלה יותר | -3.014 (.303) | | |
| -מצאתי עבודה עם סידור מחייה טוב יותר | 4.224 (.179) | 6.675 (.003) | 6.587 (.003) |
| -מצאתי מעסיק שמתייחס טוב יותר | .923 (.653) | | |
| -לא קיבלתי משכורת | 2.845 (.092) | 1.205 (.397) | |
| -לא קיבלתי את השכר שהובטח לי | -2.093 (.257) | | |
| -לא קיבלתי את המשכורת בזמן | -3.516 (.104) | | |
| -המעסיק לא התייחס אלי יפה | -4.659 (.052) | -4.424 (.024) | -4.423 (.024) |
| -עבדתי יותר שעות ממה שסוכם | -4.076 (.082) | -4.141 (.032) | -3.919 (.040) |
| העבודה הייתה קשה מדי | -1.435 (.534) | | |
| -למעסיק החוקי לא הייתה עבודה בשבילי | -2.151 (.205) | -2.761 (.080) | -2.730 (.083) |

*המספרים בסוגריים מציינים רמת מובהקות של התוצאה

| משתנה תלוי- תקופת השהיה בהעסקה חוקית | | | |
|--|------------------|----------------|----------------|
| משתנה | רגרסיה 1 | רגרסיה 2 | רגרסיה 3 |
| המעסיק החוקי לא אפשר לי לעבוד בשעות נוספות | -3.834 (.174) | | |
| המעסיק החוקי סיפק תנאי מגורים גרועים | .157 (.956) | | |
| פג תוקף אישור העבודה שלי ולא רציתי לעזוב את הארץ | 5.936 (.056) | | |
| המעסיק החוקי לא אפשר לי לקבל טיפול רפואי | -1.045 (.703) | | |
| Group | - .814 (.851) | .146 (.938) | .451 (.806) |
| R Square | .233 | .161 | .156 |
| מספר תצפיות | 132 | 132 | 132 |

*המספרים בסוגריים מציינים רמת מובהקות של התוצאה

על פי רגרסיה 3 :

- מציאת עבודה עם סידורי מחייה טובים יותר – האריך את תקופת השהייה בהעסקה חוקית ב- 6.587 חודשים – תוצאה שקשה למצוא לה הסבר מניח את הדעת.
- יחס רע מצד המעסיק החוקי – קיצר את תקופת השהייה בהעסקה חוקית ב- 4.423 חודשים – משתנה דחיפה פסיכולוגי המזכיר שמדובר בבני אדם ולא רק בעובדים.
- עבודה בשעות רבות מעבר למסוכם – קיצר את תקופת השהייה בהעסקה חוקית ב- 3.919 חודשים – משתנה דחיפה הקשור לתנאים פיסיים בעבודה.

המשתנה Group לא נמצא מובהק בהשפעתו.

ניתן לראות שגם תוצאות הרגרסיה המשותפת אינן תומכות בהשערה שעזיבת המעסיק היא על רקע של תום תקופת האשרה או על רקע הצעת שכר אלטרנטיבית משופרת. משמע שגם במקרה זה הממצאים מצביעים על ניצול הסדר הכבילה לאפליית עובדים בתחום שכר ותנאי העסקה.

דיון

מטרתו העיקרית של מחקר אמפירי זה הייתה לאתר את הגורמים המשפיעים על מעבר עובדים זרים להעסקה בלתי חוקית ולבחון השערה התואמת את גרסת המעסיקים ועשויה לתת צידוק מסוים לסנקציות הכליאה והגירוש לארץ המוצא, הננקטות כנגד עובדים לא חוקיים. השערה זו גורסת שישנם שני גורמים עיקריים לעזיבת המעסיק: האחת היא הצעות שכר משופרות מצד מעסיקים נטולי אשרות, הצעות שהעובדים "רודפי הבצע" ממהרים לקבל ולנטוש את מעסיקהם הנשארים ללא עובדים. השניה היא שפגה תקופת האשרה והעובדים שאינם מעוניינים לצאת את הארץ, עוברים להעסקה בלתי חוקית.

לממצאי המחקר אינם מאוששים השערה זו. להפך, הם מציגים מציאות עגומה של ניצול לרעה של הכוח הרב שניתן בידי המעסיקים באמצעות הסדר הכבילה, לגריפת רווחים מהירים על גבם של העובדים הזרים ומעידים שבמקרים רבים עזיבת המעסיק היא תגובה טבעית למעשים אלו, עקב חוסר יכולתם של העובדים לעמוד על זכויותיהם. ראשית התברר שרובם המוחלט של העובדים עוזבים את מעסיקהם לאחר תקופה קצרה ביותר, בממוצע בין שישה לשבעה חודשים, הרבה לפני שפג תוקף אשרת השהייה. בנוסף, שלל רובם המוחלט של העובדים סיבה זו כאחת הסיבות שהניעו אותו לנטוש את מעסיקו החוקי ובמבחנים סטטיסטיים לא נמצא גורם זה כמשפיע באופן מובהק על משך השהייה בהעסקה חוקית. משמע שסיבה זו, שניתן אולי לראות בה עילה מוצדקת לגירוש עובדים לא חוקיים, כדי למנוע מצב של השתקעות בארץ, איננה על פי ממצאי המחקר, סיבה מרכזית למעבר להעסקה בלתי חוקית. לגבי הטענה השנייה של הצעות עבודה אלטרנטיביות בשכר משופר, ממצאי המחקר מראים שלעובדים זרים בהעסקה חוקית משולם שכר של כ- \$3 בערך לשעת עבודה בממוצע, שכר הנמוך, קרוב לודאי, משכר המינימום הקבוע בחוק ונמוך בהרבה מהשכר המוצע בהעסקה בלתי חוקית. במצב זה הרי עזיבת מעסיק מנצל היא פעולה מתבקשת מאליה מצד עובדים המעוניינים למכסם תועלת (Djajic, 1989) ועולות השאלות אם יש להכריח אדם שהגיע לארץ במטרה להתפרנס, להסתפק בשכר נמוך מהמגיע לו וכל זאת במטרה ברורה ובלתי צודקת למכסם רווחים למעסיקים ישראלים והאם סנקציות הכליאה והגירוש תואמות את חומרת העבירה. למרות הפרשי השכר המשמעותיים בין העסקה חוקית ובלתי חוקית, רובם המוחלט של העובדים, בעיקר העובדים הסינים, לא מנה סיבה זו כסיבה מרכזית לעזיבה ותומכת בכך העובדה שלמרבית העובדים הסינים לא הייתה כלל אלטרנטיבת תעסוקה בזמן שעזבו, כמו כן לא נמצא גורם זה כמשפיע באופן מובהק על משך השהייה בהעסקה חוקית. תופעות הניצול בולטות בעיקר בקרב קבוצה זו, עובד סיני, על פי ממצאי

המחקר, משלם סכומי כסף עצומים במונחי סין, תמורת הזכות לעבוד בישראל, לא ברור כיצד משיגים הסינים סכומים בסדר גודל כזה וכיצד מתחלקים כספים אלו בין חברות ומתווכים בסין ובין חברות כוח אדם ומעסיקים ישראליים אך מדובר בתופעה ולא במקרים בודדים. סביר להניח כי הרווחים מתחלקים בין הצדדים המעורבים בהעסקת העובדים בניגוד לחוקי שירות התעסוקה האוסרים על כך. אם לא די בכך שהעובד נדרש לשלם סכומים גבוהים עבור הזכות לעבוד בישראל, בפועל מגיע העובד הסיני לישראל ועומד בפני סיטואציות שונות לחלוטין מכפי שתיאר לעצמו: חלק מהעובדים מגיע ומגלה שלמעסיק אליו הגיע באשרה, אין כלל עבודה בשבילו ולאחר שקיבל המעסיק את חלקו מתוך הכספים ששילם העובד בסין, הוא נשלח לחפש עבודה אצל מעסיקים אחרים, או שהוא מנויד למעסיקים אחרים, כמובן באופן בלתי חוקי. סיטואציה זו מתאפשרת עקב מחדלים מצד הרשויות הממונות על מתן ההיתרים שאינן בודקות כראוי את בקשות מתן ההיתרים ועקב מעשי מרמה מצד מעסיקים המגישים בקשות להיתרים ללא עמידה בקריטריונים המתאימים (דו"ח מבקר המדינה, 2002). עובדים אחרים מועסקים תקופות ארוכות ללא קבלת שכר כלל, מדובר בדרך כלל במקרים בהם שכרם משולם דרך חברות סיניות, המספקות לעובדים מגורים ומקדמות זעומות המספיקות בקושי לקיום בישראל תוך הבטחה לתשלום יתרת השכר עם חזרתו לסין. העובדים, הספקנים לגבי סיכוייהם לקבל את השכר עוזבים למעסיקים אחרים תוך ויתור על השכר המגיע להם עבור התקופה בה עבדו. העובדים הזוכים לקבל שכר, מגלים בדרך כלל עד מהרה שהשכר המשולם להם בפועל נמוך מהשכר שהובטח להם, כלומר הנתונים על פיהם נתקבלה ההחלטה לבחור בישראל כיעד להגירת עבודה (Kennan and Walker, 2003) השתנו, חישוב פשוט שהוצג בפרק ממצאי המחקר מראה ששכר זה בקושי רב, אם בכלל, מכסה את עלות רשיון העבודה בישראל. תחת אילוץ זה, אין לעובד ברירה אלא לעזוב לטובת מעסיק לא חוקי, שמטבע הדברים משלם טוב יותר. בנוסף זוכים העובדים, לעיתים קרובות, ליחס רע ומזלזל מצד המעסיק החוקי, עובדים שעות מרובות, מעבר לשעות שסוכמו, בעבודה פיסית קשה, מלוכלכת ולעיתים אף מסוכנת וזוכים לתנאי מגורים ומחייה קשים. מטבע הדברים, זורם מידע חזרה לסין, חלק מהעובדים מודע כבר בסין לאופציית התעסוקה הבלתי חוקית ואכן, יש דיווחים על עובדים מסין הבורחים כבר בשדה התעופה ישירות למעסיקים בלתי חוקיים. עובדה מעניינת וחשובה לקובעי מדיניות היא העובדה שלרוב העובדים הסינים יש תאריך יעד לחזרה לארץ המוצא, מתוכנן או משוער, כשסך כל תקופת השהייה שמתכנן העובד לשהות בארץ היעד (Dustman, 1999)

לא ארוכה בהרבה מהתקופה המקסימלית של ההיתר החוקי, כך שהחשש מפני השתקעותם בארץ אינו גבוה, כנראה נובעת עובדה זו מהבדלים תרבותיים גדולים שלא מאפשרים לעובדים מסין להשתקע בארץ.

מצבם של העובדים הזרים מרומניה דומה למצבם של העובדים מסין אך גם שונה במקצת. אקט הבריחה מבוצע גם אצלם לאחר תקופה קצרה יחסית, הרבה לפני שפג תוקף האשרה, כלומר, גם אצל הרומנים ניתן לומר בהחלטיות שפקיעת תוקף האשרה אינו הגורם העיקרי לעזיבת המעסיק החוקי. גם אצל הרומנים נמצאו הפרשי שכר גדולים בין העסקה חוקית והעסקה בלתי חוקית. אמנם חלק גדול מהעובדים ציין שהצעת שכר משופרת היוותה גורם עיקרי בהחלטת העזיבה, אך גם אצל הרומנים צוינו סיבות רבות נוספות כמשפיעות על החלטת העזיבה כמו אי תשלום שכר מצד המעסיק החוקי מחד ותנאי עבודה, מגורים ויחס משופר מצד המעסיק הבלתי חוקי מאידך. בקרב קבוצה זו אקט העזיבה היה פחות ספונטני כשלרוב העובדים היה, בזמן המעבר, מקום עבודה ומגורים חלופי. למרות שהעובדים הרומנים ציינו את הצעת השכר האלטרנטיבית כגורם עיקרי בהחלטת העזיבה, בהרצת רגרסיה של המשתנה התלוי, תקופת השהיה בהעסקה חוקית, על הגורמים לעזיבת המעסיק החוקי, נמצאו גורמים אחרים המשפיעים באופן מובהק על המשתנה התלוי, כאשר הצעת שכר משופרת מצד מעסיק בלתי חוקי אינה כלולה בהם. נמצא שהגורמים המשפיעים באופן מובהק על תזמון עזיבת המעסיק קשורים יותר לתנאים פסיים קשים במסגרת ההעסקה החוקית. על פי ממצאי המחקר שילמו הרומנים סכום נמוך יחסית עבור רישיון העבודה בישראל כתוצאה מכך משתלמת לעובדים הרומנים, בניגוד לעובדים מסין, גם תעסוקה במסלול חוקי, אומנם הרבה פחות מאלטרנטיבת התעסוקה הבלתי חוקית, אך עדיין נשאר בידיהם סכום סביר, במונחי ארץ המוצא, בסוף התקופה.

כשבודקים את ממצאי המחקר לגבי הגורמים העשויים למנוע עזיבת מעסיק חוקי, קיים קושי להשוות נושא זה בין שתי הקבוצות, קושי הנובע מכך שחלק קטן מאוד מבין הסינים דירג גורמים אלו, אך ניתן לציין עובדה מעניינת אחת: העובדים מרומניה דירגו את החזקת הדרכון בידי המעסיק החוקי והחשש מפני אובדנו כגורם עיקרי העשוי למנוע בריחה מהמעסיק, לעומת זאת, הסינים לא ייחסו חשיבות רבה לגורם זה. כנראה שהסיבה לכך היא שלרומנים יש כוונות השתקעות בארץ ולשם כך הם זקוקים לדרכון לצורך ביצוע פעולות שונות כמו: פעילות בנקאית, ביטוח וטיפול רפואי וכו'. לעומת זאת הסינים, שאין להם כוונות השתקעות ואינם נוהגים בלאו הכי לשאת עליהם מסמכים מזהים כדי להקשות על זיהוים במקרה ויתפסו, אינם מיחסים חשיבות רבה לאבדן הדרכון.

מהמודל שפותח במסגרת העבודה ניתן ללמוד שתקופת השהייה בהעסקה חוקית (k) מושפעת ממספר גורמים: השפעה חיובית יש ליחס התועלות בין שתי האופציות (X/Y) המורכב כאמור ממשתני תועלת רבים, משתנים שהשפעתם נבדקה כאמור במסגרת המחקר והוצגה עד כאן בהרחבה רבה. כמו כן יש השפעה שלילית למשתנה ההסתברות להיתפס (p) ככל שתגבר רמת האכיפה, תקטן תוחלת ההכנסות מהעסקה בלתי חוקית והעובד ישהה תקופה ארוכה יותר בהעסקה חוקית עד שיעזוב להעסקה בלתי חוקית, אם בכלל. גם לאופק השהייה המתוכנן (M) יש השפעה באותו כיוון, ככל שאופק זה ארוך יותר ישהה העובד פרק זמן ארוך יותר בהעסקה חוקית, ניתן לראות שהרומנים, שיש להם ככל הנראה אופק שהייה מתוכנן ארוך משל הסינים (השערה המקבלת חיזוק הן מהעובדה שלא ציינו תאריך עזיבה מתוכנן וגם מהעובדה שהעובדים הרומנים נתפסו לאחר תקופת שהייה כוללת ארוכה מהתקופה המתוכננת של הסינים) אכן שוהים בממוצע, כפי שניתן היה לחזות על פי המודל, פרק זמן ארוך יותר בהעסקה חוקית. עלות גבוהה לעובד שנתפס (F) תביא אף היא לשהייה ארוכה יחסית בהעסקה חוקית.

תקופת השהייה הממוצעת הקצרה בהעסקה חוקית גם בקרב הסינים וגם בקרב הרומנים שנמצאה במסגרת המחקר, היא כפי הנראה שילוב של יחס הכנסות (X/Y) גבוה הדוחף עובדים לעזיבה מהירה להעסקה בלתי חוקית, של הסתברות נמוכה להיתפס המביאה אף היא לשהייה קצרה יחסית בהעסקה חוקית עקב רמת הסיכון הנמוכה. לגבי העלות לעובד שנתפס, כיוון שלא מדובר בקנס כספי אלא בעלות אינדיבידואלית קשה למדידה לא ניתן לאמוד השפעתו בפועל, אך סביר להניח כי השפעתו קטנה יחסית.

כאמור, מצבם הקשה של העובדים הזרים הוא תוצאה ישירה של הסדר העסקה המגביל אותם לעבודה אצל מעסיק ספציפי, הסדר המביא לאפליה בשוק העבודה ולקיפוח העובדים הזרים מבחינת שכר ותנאים נלווים, ישנן דעות לכאן ולכאן, יש הגורסים שהסדר העסקה זה הוא מחויב המציאות, מוצדק וחיוני ויש הגורסים שמדובר בהסדר גרוע מכל הבחינות שיש לבטלו לאלתר, במסגרת שאלת המחקר התיאורטית תבחן סוגיה זו בפרוטרוט.

שאלת המחקר התיאורטית: הצדקתו ונחיצותו של "הסדר הכבילה"

כפי שכבר נאמר בפרק המבוא, הרקע להסדר הכבילה היה חשש קובעי המדיניות מפני השתקעות העובדים בארץ, דרישת מעמד וזכויות ואיום על הצביון היהודי של מדינת ישראל. וכדי להגן על העובדים המקומיים מפני התחרות מצד העובדים הזרים על מקומות העבודה.

אך האם באמת השיג "הסדר הכבילה" מטרות אלו?

לגבי מניעת השתקעות בארץ- לא נראה שההסדר מונע השתקעות בארץ, להפך, הוא מעודד עבודה באופן בלתי מוסדר, מגדיל את מספר העובדים הזרים הלא חוקיים ומקשה עוד יותר לפקח על העסקת עובדים זרים.

לגבי הגנה על אוכלוסיית העובדים הלא מיומנים המקומיים מפני תחרות מצד העובדים הזרים – קרוב לודאי שרמת השכר הנמוכה ששולמה לעובדים הזרים החוקיים בהסדר הכבילה, הקרינה על כל שוק העובדים הלא מיומנים והביאה לירידת שכר כללית בקרב כלל העובדים הלא מיומנים, כולל מקומיים, הנאלצים להסתפק בשכר נמוך או להידחק החוצה למעגל האבטלה (גוטליב, 2002). מי שהרוויח בפועל מההסדר היא דווקא קבוצת המעסיקים, המשלמת שכר נמוך יותר הן לעובדים הזרים והן לעובדים המקומיים. כלומר, סביר להניח שהסדר הכבילה דווקא פגע בעובדים הלא מיומנים המקומיים במקום להגן עליהם.

הסדר הכבילה יוצר עיוות בהקצאת המקורות במשק, שכרם הנמוך של העובדים הזרים מביא להעסקתם בתפוקה שולית נמוכה אצל מעסיקים בעלי היתרים. במצב של תחרות בשוק העבודה, עובדים אלו יכלו להיות מועסקים אצל מעסיק אחר, בתפוקה שולית גבוהה יותר ובשכר גבוה יותר, כך שסך הרווחה במשק היה גדל (דו"ח בנק ישראל, 1997). השכר הנמוך מביא לירידת כדאיות השימוש בגורם הייצור הון ובירידה בכדאיות פיתוח והכנסת שיפורים טכנולוגיים. התוצאה היא שענפים כמו ענף הבניין עשויים להמשיך ולהשתמש בטכנולוגיות בנייה מיושנות, עתירות עבודה, בתפוקה שולית נמוכה. כמו כן, משתמרים ענפים עתירי עבודה, בהם אין לישראל יתרון יחסי עובדה העשויה לפגוע בכושר הייצור והתחרות של המשק הישראלי בטווח הארוך. השפעה חיצונית שלילית נוספת נובעת מכך שהמעסיקים אינם נושאים בעלויות האמיתיות של העסקת העובדים (דו"ח מבקר המדינה, 2002) שכרם הנמוך של העובדים בתנאי ההסדר מביא למצב שרובם אינו מגיע כלל לסף המס ועלות המס למעסיק היא אפסית. עובדים אלו צורכים מוצרים ציבוריים אך לא הם ולא מעסיקיהם משלמים עבור צריכה זו, תופעה המוכרת כתופעת "הטרמפיסט" (Free Rider). נמצא שאזרחי המדינה מסבסדים שלא במודע חלק לא מבוטל מעלות העסקתם של העובדים הזרים בעבור המעסיקים. השפעה שלילית נוספת היא תרומת העסקת עובדים זרים להגדלת אי השוויון בהתחלקות ההכנסות במשק (גוטליב, 2002), בעוד שאוכלוסיית העובדים הלא מיומנים המקומיים נפגעים מהעסקת העובדים הזרים עקב ירידת השכר והגידול בשיעור האבטלה בקרבם, נהנה חלק אחר של האוכלוסייה, החלק המבוסס יותר כלכלית, מהרווח הגלום בהעסקת זרים (Borjas, 1990) עקב יכולתם לרכוש שירותים זולים יותר המסופקים

על ידי הזרים. גידול באי השוויון בחלוקת ההכנסות מעמיק את הפער הסוציו-אקונומי במדינה ומהווה פצצת זמן חברתית.

מדוע, אם כן משתמר הסדר הכבילה, למרות היותו הסדר העסקה בלתי יעיל? התשובה לכך נגזרת, ככל הנראה ממערכת יחסי הכוחות בין קבוצות בעלי האינטרסים בתחום העסקת עובדים זרים. מצידו האחד של המתרס נמצאות קבוצות מעסיקים המרוויחות מהסדר הכבילה חברות הבנייה, החקלאים, התעשיינים, חולים סיעודיים ובני משפחותיהם וכמובן חברות כוח האדם, הנוטלות חלק נכבד בכל תחום העסקת עובדים זרים בארץ. מולן ניצבות קבוצות המפסידות מהסדר הכבילה שהן קבוצת העובדים הזרים החוקיים וקבוצת העובדים הלא מיומנים והמובטלים המקומיים. בבחינת יחסי הכוחות בין קבוצות בעלי העניין ברור כי הקבוצות המרוויחות הן ברובן המוחלט קבוצות מאוגדות עתירות משאבים המונעות מאינטרסים כלכליים חזקים. לרשותן ערוצי תקשורת בלתי נדלים למוקדי השלטון, יש להן ייצוג בועדות מחליטות בתחום העסקת עובדים זרים והשפעתן על קבלת החלטות ועל מקבלי ההחלטות גדולה ביותר (Freeman, 1984) לעומתן, קבוצות המפסידים מההסדר הן קבוצות לא מאורגנות, מעוטות משאבים ומימון, אין להן ייצוג במוסדות ובעודות מחליטות וערוצי התקשורת שלהן למוקדי קבלת החלטות דלים ביותר. לצד קבוצת העובדים הזרים נמצאות קבוצות המגזר השלישי, אך גם קבוצות אלו, הנהנות אולי מיוקרה רבה, הן מועטות משאבים וערוצי תקשורת למוקדי קבלת החלטות. לצד קבוצת העובדים הלא מיומנים והמובטלים המקומיים אמורה לעמוד, הסתדרות העובדים, אך כידוע נמצאת ההסתדרות במשבר כלכלי ותדמיתי. ההסתדרות אומנם מתנגדת באופן רשמי להעסקת זרים באופן כללי, אך אינה מתנגדת ספציפית להסדר הכבילה. אם נוסיף לכך את העובדה כי בהסכם בין התאחדות הקבלנים לבין הסתדרות העובדים, משלמים העובדים הזרים בענף הבניין, באמצעות התאחדות הקבלנים, מס ארגון להסתדרות, למרות שאין היא מייצגת אותם כלל, ניתן יהיה להבין את שתיקתה של ההסתדרות וישיבתה על הגדר בעניין הסדר הכבילה. בהשוואת יחסי הכוחות בין שתי המחנות ניתן להבחין בנקל ביתרון הרב של המעסיקים הן במשאבים והן בערוצי התקשורת למוקדי קבלת החלטות, אם נוסיף לכך שקבוצות המעסיקים פועלות בתיאום ביניהן ומתוך אינטרס משותף, בניגוד לקבוצות העובדים הלא מיומנים והמובטלים המקומיים הפועלות מתוך יריבות ואנטגוניזם כנגד קבוצת העובדים הזרים החוקיים, ניתן להבין מדוע ממשיך הסדר הכבילה להתקיים תקופה ארוכה כל כך.

מדיניות ממשלתית בתחום הטיפול בעובדים זרים

במהלך השנים האחרונות, לאחר שהסתבר שהסדר הכבילה אינו הסדר אופטימלי, עלו מספר אלטרנטיבות להסדר הכבילה, חלקן הועלו על ידי צוותי העבודה לעניין הטיפול בעובדים זרים שהוקמו ב-1996 והוגשו כהמלצות לממשלה. נבחן באמצעות המודל את השפעת צעדי מדיניות אלו על שיקולי המעבר של העובדים להעסקה בלתי חוקית:

הגברת קצב גירוש עובדים לא חוקיים

מנקודת מבטו של העובד הזר מדיניות זו משמעותה הגדלת ההסתברות להיתפס. כתוצאה מכך תקטן, על פי המודל, תוחלת ההכנסות מהעסקה בלתי חוקית. תרד אטרקטיביות ההעסקה הבלתי חוקית ותתארך תקופת שהיה בהעסקה חוקית.

בעייתיות: כשמדובר בעובדים שהגיעו בהיתר עבודה ולא כמהגרים בלתי חוקיים, לא ברור כיצד הרחקתם מהארץ והבאת עובדים זרים אחרים במקומם, משרתת את האינטרסים של מדינת ישראל, פרט כמובן, לאינטרסים צרים של קבוצות המעסיקים. מדיניות לא צודקת מסוג זה בעייתית גם מהפן האנושי והמוסרי, כרוכה בציד אדם ופוגעת בתדמית מדינת ישראל בעולם כמדינה ליברלית ונאורה. בנוסף כרוך יישום מדיניות זו בהוצאה ציבורית גבוהה הנדרשת לצורך איתור, כליאה והרחקה מהארץ של עובדים זרים לא חוקיים, הוצאה הממומנת מכספי כלל משלמי המסים, גם אלו שמעולם לא העסיקו עובדים זרים ומטילה נטל נוסף, המחולק באופן בלתי צודק על כלל משלמי המסים.

ניידות עובדים בתוך ענפים

צעד מדיניות זה שיושם ב-1998 מאפשר מעבר עובדים בתוך ענפים ביוזמת העובדים. אם נבחן מדיניות זו במסגרת המודל נראה שמדיניות זו אמורה להביא להקטנת היחס X/Y בזכות עליית ההכנסות מהעסקה חוקית כתוצאה מהתחרות התוך ענפית על שירותי העובדים. לכאורה, פתרון טוב, כיוון שהוא משיג שתי מטרות בו זמנית: שיפור בשכרם ובתנאי העסקתם של העובדים הזרים מחד וירידה באטרקטיביות העסקה זרים מאידך, עקב עלות העסקתם הגבוהה למעסיקים. חסרונות השיטה בכך שהיא מבוססת על אפשרות ניידות מוגבלת בין מעסיקים בעלי אשרות בתוך ענפים. קבוצות מעסיקים אלו מאוגדות בארגונים רבי עוצמה, השולטים על הקצאת העובדים בתוך הענף, עובדה שלא תאפשר ככל הנראה ניידות אמיתית בין מעסיקים ותחרות שתאפשר שיפור תנאי העסקת העובדים הזרים.

היטל העסקה תוך שימור הסדר הכבילה

על פי המודל, מדיניות שאינה אמורה לשנות דבר מנקודת מבטו של העובד הזר ואמורה להשפיע אך ורק על מידת אטרקטיביות העסקת זרים למעסיקים. במסגרת התוכנית הכלכלית האחרונה, הוצע היטל של 15% על מעסיקי עובדים זרים, היטל ששיעורו צומצם לבסוף בלחץ המעסיקים ל- 8%. אומנם זהו צעד בכיוון הנכון אם המדינה מעוניינת להוריד את כדאיות העסקת עובדים זרים אך לצעד זה שני חסרונות העשויים להפוך אותו לבלתי אפקטיבי: ראשית, כפי שראינו במסגרת המחקר, שכרם של העובדים החוקיים נמוך מאוד יחסית לשכר שיווי המשקל במשק, היטל בגובה 8% נמוך מדי ולא יפחית משמעותית את כדאיות העסקת עובדים זרים, שנית, היטל העסקה שאינו מלווה בביטול הסדר הכבילה עשוי להביא למצב שבו במקרה הטוב, יוגלגל חלק מנטל המס על העובדים הזרים. במקרה הרע, יוגלגל מלוא נטל המס על העובדים. אם נבחן השפעת מהלך זה במסגרת המודל הרי מדובר בירידה בהכנסות העובדים מהעסקה חוקית והגדלת היחס X/Y בתנאים אלו נראה שקיים ספק רב לגבי השגת מטרות ההיטל, פרט אולי, לתרומתו לשיפור מצב קופת המדינה בזכות הגדלת הכנסות הממשלה ממיסים.

מדיניות אלטרנטיבית – היטל העסקה המלווה בביטול הסדר הכבילה

על פי הצעה זו יוכל כל מעסיק להעסיק עובד זר אך יהיה חייב לשלם עבורו היטל העסקה, בשיעור גבוה יחסית (קונדור, 1997) העובד הזר יהיה רשאי לעבור ממעסיק למעסיק בתנאי שהמעסיק החדש ישלם עבורו את ההיטל הנדרש. הצעה זו צפויה להביא לירידה במספר העובדים הזרים עקב עלות העסקתם היקרה למעסיקים ולשיפור בשכרם ובתנאי העסקתם של העובדים הזרים שיועסקו בפועל, בזכות ביטול הסדר הכבילה ואפשרות מעקב צמודה על שמירת תנאי שכר והעסקה הוגנים לעובדים הזרים המועסקים. יתרונות השיטה גלומים ביכולת הממשלה לשלוט במספר העובדים הזרים המועסקים באמצעות משחק בגובה ההיטל תוך שמירת זכויות אדם ועובדים. מדיניות זו היא גם צודקת חברתית כיון שהיא מעמיסה את עלות ההשפעה החיצונית השלילית של העסקת עובדים זרים על מי שנהנה משירותיהם, ולא כפי שקורה היום, על כלל אזרחי המדינה. מבחן השיטה באכיפה נוקשה ובלתי מתפשרת של גביית ההיטל מן המעסיקים. הקמת מנגנון גבייה יעיל ורב סמכויות, המוסמך להטיל סנקציות חמורות על מי שינסה להתחמק מתשלום ההיטל, מהווה תנאי הכרחי להצלחת מדיניות זו, שתמומן מהכנסות המדינה מגביית ההיטל.

מ ס ק נ ו ת: ישנן אלטרנטיבות עדיפות על הסדר הכבילה. כדי להשיג את המטרות המוגדרות של צמצום מספר העובדים הזרים ושמירה על תנאי העסקה נאותים לעובדים הזרים שיישארו לעבוד, חייבות אלטרנטיבות אלו לכלול השוואת עלות העסקת עובד זר לעלות העסקת עובד ישראלי ופיקוח על תנאי מינימום לעובדים זרים. מדיניות כזו צפויה להיתקל בהתנגדות במהלך עיצובה ויישומה, עובדה החייבת להילקח בחשבון בכל שלבי המדיניות הציבורית בתחום זה.

סיכום

מחקר זה ניסה לאתר את הגורמים המשפיעים על עובדים זרים לעבור להעסקה בלתי חוקית בניסיון להבהיר מה מביא עובדים אלו לנטוש עבודה מסודרת וחיים שקטים ללא פחד, לטובת חיים במחתרת המלווים בחשש מתמיד מפני שלטונות ההגירה ולהציג את מנגנון קבלת ההחלטות של עובד זר באמצעותו בוחר העובד את הנקודה האופטימלית למעבר, אם אכן בחר באופציית ההעסקה הבלתי חוקית.

ממצאי המחקר עומדים בסתירה להשערה שעזיבת המעסיק היא על רקע חוסר רצונם של העובדים לצאת מהארץ עם תום תקופת האשרה ו/או על רקע היענות העובדים להצעות שכר משופרות ומאוששות את ההשערה האלטרנטיבית שתנאי ההעסקה החוקית הקשים הכוללים תופעות של תשלום, לעיתים גבוה ביותר, עבור רשיון העבודה בישראל, אי תשלום שכר, תשלום שכר נמוך מהמוסכם, תנאי עבודה ומחיייה קשים, שעות עבודה מרובות, עבודה פיסית מפרכת ויחס משפיל ומזלזל מצד המעסיק, הם מנת חלקו של העובד הזר תחת הסדר הכבילה והם שדחפו את העובדים אל שוק העובדים הלא חוקיים יותר מאשר משכו אותם החוצה הצעות המעסיקים חסרי האשרות וזאת למרות שממצאי המחקר מראים שהחזר הנקי מבחינת השכר באופציית התעסוקה הבלתי חוקית גבוה בהרבה מהחזר הנקי בתעסוקה בלתי חוקית. בנוסף להצגת הממצאים על פגיעתו הקשה של הסדר הכבילה בתנאי השכר והתעסוקה של העובדים הזרים, נדונה במסגרת העבודה השאלה הרחבה יותר של השפעת העסקת עובדים זרים בהסדר כבילה על רווחת כלל אזרחי המדינה. התשובה לכך היא שהסדר הכבילה משפר את רווחת קבוצות המעסיקים וקבוצות מבוססות אחרות הנהנות מקבלת שירותים ומוצרים זולים כשהנפגעים העיקריים הם העובדים הלא מיומנים המקומיים שהסדר הכבילה הביא, במקרה הטוב, לפגיעה בשכרם ובמקרה הרע לאובדן מקום עבודתם. פגיעה המגבירה את אי השוויון בחלוקת ההכנסות במשק ומעמיקה את הפער החברתי. בחינה מעמיקה יותר מעלה כי להסדר זה עשויות להיות השפעות חיצוניות שליליות נוספות שאינן מופנמות, על כושר יצורו ויעילות תפקודו של המשק הישראלי בטווח הארוך ועל חלוקה צודקת של הנטל בין אזרחי המדינה

בסך הכל נראה כי ניתוק חבלי הסדר הכבילה והמרתו במדיניות חלופית עשוי לתרום להשגת המטרות המוצהרות שהן שיפור בתנאי העסקתם של העובדים הזרים והפחתת מספרם בשוק העבודה. מדיניות חלופית זו חייבת לכלול בתוכה העלאה אמיתית של עלות העסקתם של העובדים הזרים עד כדי השוואתה לעלות העסקת עובדים ישראלים ותהיה כרוכה בהתמודדות עם התנגדות קבוצות המעסיקים המקומיים לביטול הסדר הכבילה. מדיניות

שלא תכלול בתוכה אלמנטים אלו, לא תצליח להתמודד עם הבעיות, הקשיים והאתגרים הרבים הכרוכים בהתמודדות עם התופעה הגלובלית המורכבת של העסקת עובדים זרים בישראל. שהפכה לאחת הבעיות החברתיות כלכליות הקשות ביותר של מדינת ישראל בעשור האחרון.

ביבליוגרפיה

- אמיר ש. (1999) **השפעת כניסתם של עובדים זרים לענף הבנייה** מתוך "הפועלים החדשים, עובדים ממדינות זרות בישראל" נתנוון אחדות (עורכים) קו אדום, הוצאת הקיבוץ המאוחד.
- בר צורי ר. (1998) **עובדים זרים ללא היתר בישראל (מאמר לדיון)**. סקר הרשות לתכנון_כוח אדם. משרד העבודה והרווחה.
- גוטליב ד. (2002) **השפעת עובדים לא-ישראלים על תעסוקה, שכר ואי שוויון: 1995 עד 2000 במסגרת פרויקט "הגלובליזציה והשלכותיה"**. פורום ספיר, הפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת תל-אביב
- דהאן י. (2001) **כבלי החוק של העובדים הזרים בתוך: משפט נוסף, כתב עת לענייני משפט וחברה מס' 1**. פברואר 2001, הוצאה לאור של לשכת עו"ד, ת"א עמ' 38-46.
- דוחות בנק ישראל (1997,1998) - פרקים העוסקים בנושאי תעסוקה ושכר.**
- דוחות צוותי עבודה בינמשרדיים (1997)**. משרד העבודה והרווחה, ירושלים.
- דוחות שנתיים של מבקר המדינה - פרקים העוסקים בהעסקת עובדים זרים, דוחות 53,49,46** ירושלים
- המרכז לסיוע משפטי בזכויות אזרח, אוניברסיטת ת"א (2000) **כללי כבילה/הנפקת ויזה לעובד במדינות שונות, ת"א**.
- זוהר, ח. (קו לעובד) מתוך ערב עיון בנושא עובדים זרים בישראל, פורום ספיר, הפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת תל-אביב
- ישי, י. (1986) **קבוצות אינטרס בישראל מבחנה של דמוקרטיה**. תל-אביב: עם עובד.
- פישר, ח. (1996) העסקת עובדים זרים; השוואה ביני"ל משפטית מנהלית ומדיניות ציבורית של העסקת עובדים זרים. ר. נתנוון (עורך). הרשות לתכנון לאומי, מינהלת לחברה בשלום, משרד ראש הממשלה.
- קו לעובד (1998) **העסקת עובדים זרים בישראל, דו"ח על הפרות אמנת ארגון העבודה הבינלאומי להעסקת עובדים זרים בהיתר על-ידי ממשלת ישראל**.
- קונדור י. (1997) **עובדים זרים בישראל: הבעיה ופתרונה הכלכלי- מדיני**, המוסד לביטוח לאומי מנהל המחקר והתכנון, ירושלים.
- שנתון סטטיסטי לישראל (1996,1997,1998)**, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

- Becker, Gary S. (1976) "**The Economic Approach To Human Behavior**". *Chicago: University of Chicago Press*.
- Borjas, George (1999) "**Heaven's Door – Immigration Policy And The American Economy**". *Princeton University Press, Princeton, New Jersey*.
- Borjas, George (1990) "**Friends Or Strangers – The Impact Of Immigration On The U.S. Economy**". *New York: Basic Books*.
- Dickens, William T., and Kevin Lang (1985) "**A Test of Dual Labor Market Theory**". *American Economic Review* 75: 792-805.
- Djajic, S. (1989) "**Migration in a Guest-Worker System, A Utility Maximizing Approach**". *Journal of Development Economics* 31(2): 327-339.
- Dustmann, C. and Kirchkamp, O. (1999) "**The Optimal Migration Duration and Activity Choice After Re-Migration**". *Journal of Development Economics* 67(2): 351-372.
- Falk, Armin, Fischbacher (2002) "**Crime in the Lab Detecting Social Interaction**". *European Economic Review* 46(4-5):859-869.
- Freeman, R. Edward (1984) "**Strategic Management: A Stakeholder Approach**". *Boston: Pitman Publishing Inc.*
- Massey, Douglas S. (1993) "**Theories of International Migration: A Review and Appraisal**". *Population and Development Review* 19. no.31.
- Piore, Michael J. (1979) "**Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies**". *Cambridge: Cambridge University Press*.
- Kennan, J. and Walker, James R. (2003) "**The Effect of Expected Income on Individual Migration Decision**". *National Bureau of Economic Research, Working Paper No.3585*.