

# עובדים זרים בתחום הבנייה בישראל מעבר מ"הסדר הכבילה" להעסקה באמצעות תאגידי כוח אדם

## יורם עידה

עד שנת 2005 הותרה העסקת עובדים זרים בישראל רק באמצעות הסדר העסקה שבמסגרתו היה עובד זר רשאי לעבוד רק אצל מעסיק מסוים שקיבל היתר להעסקתו (להלן: הסדר הכבילה). שיטת העסקה זו נתנה כוח רב בידי המעסיקים והביאה לפגיעה משמעותית בתנאי העסקה של העובדים הזרים, בעיקר של עובדים סינים בענף הבניין. החל בשנה זו, בהתאם להמלצות ועדת אנדרון (הצוות הבין-משרדי לבחינת הסדר העסקת עובדים זרים בישראל, להלן ועדת אנדרון, 2004), הועבר הטיפול בעובדים זרים בבניין לתאגידי כוח אדם מורשים, תחת רגולציה ממשלתית כבדה על תנאי העסקה. במקביל, הוארכה באופן משמעותי תקופת השהייה המותרת. מדיניות זו שלווה בהקטנה של מספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים בענף הבניין הביאה, על פי ממצאי המחקר, לשיפור משמעותי בתנאי העסקה של העובדים הסינים בענף, וליצירת תמריץ לעובדים לצאת מן הארץ בתום התקופה. מבחינת המעסיקים, חלה ירידה בכדאיות העסקת עובדים זרים בענף הבניין והתאפשר שילוב מחדש של עובדים ישראלים ופלסטינים בענף.

עם זאת, בחינה של מידת יישום המלצות ועדת אנדרון (2004) והמלצות נוספות של ועדת אקשטיין (הוועדה לעיצוב מדיניות בנושא עובדים לא-ישראלים, להלן ועדת אקשטיין, 2007) ביחס לענפים העיקריים שבהם מועסקים עובדים זרים בישראל מגלה שהן יושמו באופן חלקי, אם בכלל. עקב כך, מספר העובדים הזרים בענף הבנייה בישראל לא פחת במידה שנקבעה, ובענף החקלאות, שבו לא יושמו כלל המלצות שתי הוועדות שלעיל, אף חלה עלייה במספר ההיתרים בשנים האחרונות. על רקע הצלחת הרפורמה בהשגת המטרות המוצהרות של שיפור תנאי העסקה של העובדים וצמצום מספרם, מומלץ לשקול יישום שיטה דומה גם בענפים אחרים שבהם מועסקים עובדים זרים. כמו כן, יש צורך בהתערבות משמעותית של הממשלה בהליך גיוס העובדים בארצות המוצא שתבטיח שעובדים לא יידרשו לשלם דמי תיווך, או לפחות תוודא שסכומים אלו יהיו בסדרי גודל סבירים.

## א. מבוא ומטרות המחקר

העסקת עובדים זרים בישראל בתחום הבניין החלה בתחילת שנות ה-90 של המאה הקודמת על רקע מחסור חמור בכוח אדם בענף זה ובענפים אחרים, כמו חקלאות ותעשייה. העסקתם לוותה בחששות כבדים הן מפני ההשפעות השליליות של כניסת עובדים זרים על שוק העבודה (עידה, 2004) כשאלה יתפסו את מקומות העבודה של עובדים ישראלים לא מיומנים, והן מפני ההשפעות הסוציו-דמוגרפיות והאיום על צביונה היהודי של מדינת ישראל, אם אכן חלקם יחליט להשתקע

בארץ. מטעמים אלו קבעה המדינה הסדרי העסקה מגבילים ביותר להעסקת עובדים זרים בהשוואה למדינות אחרות בעולם (פישר, 1996; זהאן, 2001)<sup>1</sup> שמטרתם העיקרית הייתה למנוע השתקעות של העובדים הזרים בישראל: א) אושרה הבאת עובדים זרים במסות ענפיות רק לענפים שבהם נוצר מחסור חריף בידיים עובדות: בניין, חקלאות, תעשייה וסיעוד. ב) תקופת השהייה המקסימלית הוגבלה ל-27 חודשים. ג) במסגרת תקופת השהייה מותר היה לעובד לעבוד רק אצל מעסיק ספציפי שלו ניתן היתר להעסיק עובד זר. עקב כך זכה הסדר זה לכינוי "הסדר הכבילה". משמעותו המעשית של ההסדר הייתה שהעובד הזר הוא מעין רכושו של המעסיק השולט למעשה בחוקיות אשרת השהייה ורישיון העבודה של העובד.

ל"הסדר הכבילה" היו תוצאת לוואי שליליות על רווחת העובדים ותנאי העסקתם, בעיקר סבלו מכך עובדים סינים שהיו, ועדיין מהווים, את עיקר העובדים הזרים בענף הבניין בישראל: עובדים אלה נדרשו לשלם סכומי כסף גדולים עבור רישיון העבודה בישראל. במקרים רבים השתכרו שכר נמוך, וזכו לתנאי העסקה קשים. במחקר קודם (עידה, 2004) נמצא שבתנאי "הסדר הכבילה" שילמו עובדים מסין עבור רישיון העבודה בישראל סכום של 48,000 ש"ח במוצק.<sup>2</sup> שכרם החודשי נטו (בקיוזו השכר בארץ המוצא) עמד על 2,300 ש"ח. על בסיס זה חושב כי באופק העסקה מקסימלי בהיתר של 27 חודשים מרוויח עובד מייצג נטו סכום מהוון של 10,500 ש"ח בסך הכול.<sup>3</sup> יש לזכור שלעובד היו הוצאות מחיה והוצאות אישיות שונות, שבוודאי עולות על סכום זה, גם אם המעסיק מספק לו מגורים, ביטוח רפואי ונסיעות כחוק. באותו מחקר גם נמצא שעובדים שעברו להעסקה בלתי חוקית השתכרו ממוצע שכר שהיה גבוה ב-50% מהשכר ששולם לעובדים במסגרת ההעסקה החוקית, בתנאי שהיו מוכנים לשאת בסיכון של גירוש חזרה לארץ המוצא אם ייתפסו על ידי הרשויות. המסקנה ממחקר זה הייתה שלא היה משתלם לעובד סיני, בתנאי "הסדר הכבילה", להישאר לעבוד במסגרת ההעסקה החוקית. ממצאים אלה יכולים היו להסביר את היקף ההעסקה הבלתי חוקית הנרחב בקרב קבוצת עובדים זו בתקופה הרלבנטית.

על רקע מצוקה זו, עתרו בשנת 2002 מספר ארגוני זכויות אדם בראשות "קו לעובד" לבג"צ בדרישה לבטל את הסדר הכבילה. מיד לאחר הגשת העתירה החליטה הממשלה על הקמת "ועדת אנדרון" כדי לבחון רפורמה בשיטת העסקת עובדים זרים בישראל. הוועדה המליצה על מעבר להסדר העסקה חדש המכונה "הסדר התאגידים". בשיטת העסקה זו הוקצו רישיונות למספר מוגבל של תאגידים לשמש כקבלני כוח אדם לעובדים זרים בענף הבניין תחת אסדרה (רגולציה) ממשלתית הדוקה ותחת דרישות סף מהמירות, כמו: ניסיון קודם בתחום, תחרותיות, עצמאיות וחוסן פיננסי. המלצות הוועדה, שקיבלו תוקף של החלטת ממשלה (החלטת ממשלה מספר 2446) בסוף שנת 2004, ניסו ליצור הסדר שמצד אחד יגן על זכויות העובדים, יפחית את כדאיות העסקתם למעסיקים הישראלים ויעודד את יציאתם של העובדים מהארץ בתום תקופת ההיתר. המלצות הוועדה היו על בסיס המתווה הבא:

**1. הגנה על זכויות העובדים והבטחת תנאי העסקה הוגנים** – לצורך כך הותקנו מספר תקנות מחייבות שעיקרן הוא שהתאגיד, ולא המעסיק בפועל, ייחשב כמעסיק של העובד הזר. בנוסף הוטלו

1 מחקרים אלה עולה שהסדר העסקה מגביל ברמה זו לא קיים במדינות אחרות בעולם.  
 2 דמי הרישיון משולמים באופן בלתי רשמי בארץ המוצא למתווכים ולחברות כוח אדם מקומיות. חלקו מגיע לידי חברות כוח אדם ישראליות. יש להדגיש כי מדובר בפעולה מנוגדת לחוק שאינה מדווחת לרשויות הרלבנטיות.  
 3 הסכום מהוון על פי שער ריבית של 4% לשנה. במחירי 2012 מדובר בסכום של 13,400 ש"ח.

מגבלות שונות על התאגידים, החל מהגבלת מספר העובדים לתאגיד, וכלה בחיוב התאגידים בדיווחים שוטפים ומפורטים על שעות עבודה ושכר משולם. התאגיד יהיה אחראי על שמירת זכויותיו של העובד, כולל מגורים וביטוח רפואי, ויהיה רשאי לנכות משכרו רק סכומים הקבועים בתקנות. במקביל הוארכה תקופת ההעסקה המקסימלית מ-27 חודשים ל-63 חודשים. שכר המינימום לעובד הזר לא יפחת משכר המינימום בעבור 211 שעות עבודה חודשיות.<sup>4</sup> במקביל, עובד זר יהיה רשאי לעבור מתאגיד מורשה אחד לתאגיד מורשה אחר אחת לשלושה חודשים, ובמקרים מיוחדים גם במהלך התקופה, אם העובד, התאגיד המעביר והתאגיד הקולט נתנו את הסכמתם לכך בכתב או אם לא נשמרו זכויותיו של העובד בתאגיד.

**2. הפחתת כדאיות העסקת עובדים זרים וצמצום מספרם** – הרציונאל למהלך זה התבסס על מחקרים בעולם ובישראל שמצאו קשר שלילי בין שיעור העסקת עובדים זרים מתוך כלל המועסקים למשתנים הבאים: א) שכר העובדים הלא מיומנים (Borjas, Freedman and Katz, 1997; Altonji et al., 1991). ב) שיעור ההשתתפות של עובדים מקומיים לא מיומנים בכוח העבודה (McCarthy and Vernez, 1997). ג) רמת השווינויות בשכר (Borjas, 2006). השפעת העובדים הזרים תלויה ברמת המיומנות שלהם יחסית לאוכלוסייה המקומית; ככל שהעובדים המקומיים משכילים יותר, כך כדאי יותר להעסיק זרים (Borjas, 2006). בהתאם לכך, מחקר שבדק את השפעת העובדים הלא ישראלים על שכר העובדים הישראלים (גוטליב, 2002) מצא שלעלייה במספר העובדים הלא ישראלים הייתה השפעה שלילית של תחלופה על שכר ישראלים מעוטי השכלה (בעלי פחות מ-12 שנות לימוד) והשפעה חיובית, של השלמה, על שכר ישראלים בעלי השכלה גבוהה (בעלי יותר מ-12 שנות לימוד) בענפי התעשייה, החקלאות והשירותים העסקיים. הממצא שלפיו השפעת התחלופה לא באה לידי ביטוי בענף הבנייה מיוחס לגמישות תחלופה בין ענפית גבוהה בקרב מעוטי השכלה ישראלים. כמו כן, נמצא כי שיעור ההשתתפות של קבוצת מעוטי ההשכלה בקרב הישראלים בכוח העבודה ירד עם העלייה במשקל העובדים הזרים בקרב המועסקים. הנשכרים העיקריים מהעסקתם של העובדים הזרים הם המעסיקים בענפים שבהם ניתנים היתרים להעסקת עובדים זרים. התועלת הכספית למשק הישראלי מהעסקה של 50,000 מהגרי עבודה בענף הבנייה בשנת 1999 הוערכה על בסיס זה בסכום של בין 1.9 ל-5.9 מיליארד ש"ח, וכ-70%–75% מסכום זה הם התועלת לקבלנים (פרלמן, אקשטיין ורבקאי, 1999). כדי לייקר את העסקת הזרים חויבו התאגידים בהפקדת ערבויות שונות, בתשלום אגרות והיטלים ובהפקדת פיקדון חודשי בסך 700 ש"ח בעבור כל עובד שנרשם בתאגיד (החלטת הממשלה מס' 446), זאת בנוסף להתחייבות לתשלום של מינימום שעות עבודה בחודש.

**3. עידוד יציאת העובדים מהארץ בתום תקופת היתר.** להשתקעות זרים משויכות השפעות סוציו-דמוגרפיות שליליות. ככלל, היא נתפשת כאיום על צביונה היהודי לאומי של מדינת ישראל (קמפ ורייכמן, 2003) ויש ממצאים המעידים על התפתחות תופעות של שנאת זרים בישראל (Canetti- Raijman and Semyonov, 2004; Nisim and Pedahzur, 2003). כדי לעודד יציאת עובדים מהארץ בתום תקופת היתר נקבע כי עובד זר המבקש לעזוב את ישראל יהיה זכאי לקבל את הכספים שנצברו על שמו בפיקדון שהפקיד עבורו התאגיד (Epstein, Hillman, and Weiss, 1999). באם לא עזב העובד את הארץ לאחר תום המועד החוקי לשהייתו בישראל, ינוכו מכספי

4 בשנת 2006 חויבו התאגידים במינימום של 236 ש"ח חודשיות. לאחר מכן חויבו ב-211 ש"ח בלבד.

הפיקדון שצבר הוצאות ההרחקה החלות עליו לפי חוק הכניסה לישראל, וכן סכומים בשיעורים משתנים, בהתאם לזמן שחלף מתום המועד החוקי לשהייתו בישראל.

**4. צמצום מספר העובדים הבלתי חוקיים** – אחת הבעיות המאפיינות את העסקת העובדים הזרים בישראל היא תופעת העובדים הלא מוסדרים שזולגים לענפים אחרים שבהם גם עובדים מקומיים מוכנים לעבוד. מעמדו של העובד (חוקיות מול אי-חוקיות השהייה והעבודה בארץ המארכת) אמור להיות גורם המשפיע על גובה השכר המשולם לו כאשר משתנים אחרים, כמו הון אנושי וחברתי, נשמרים בפיקוח. כך לדוגמה, מחקר שבחן את השפעת המעמד בארץ המארכת על שכרם של מהגרים ממדינות אמריקה הלטינית בספרד ובארצות-הברית (Connor and Massey, 2010) העלה שעובד לא חוקי בספרד השתכר 12 אחוז פחות מעובד חוקי, אך בקרב מהגרים ממדינות אלו לארצות-הברית לא נמצאה השפעה מובהקת למעמדו החוקי של העובד. לעומת זאת, מחקרים קודמים שהשוו פערי שכר בקרב מהגרי עבודה חוקיים ולא-חוקיים בארצות-הברית מצאו שה"קנס" בגין המעמד הבלתי חוקי היה בטווח של 14–24 אחוז בשכר העבודה (Kossudji and Cobb-Clark, 2002). מחקר אחר (Rivera-Batiz, 1999) מצא הפרשים משמעותיים יותר, ולפיהם שכרם של מהגרים מקסיקנים גברים ללא היתר שהייה בארצות-הברית היה נמוך ב-42 אחוז משכרם של מהגרים בהיתר, ושכרן של נשים מהגרות ללא היתר היה נמוך משכרן של נשים מהגרות בהיתר ב-41 אחוז. המלצות הוועדה בנושא זה הן הגברת האכיפה והסנקציות בתחום, בעיקר כנגד מעסיקי עובדים זרים.

ועדת אנדרון קיימה דיון מעמיק באפשרות לבטל כליל את "הסדר הכבילה" ולאפשר לעובדים לעבוד ישירות אצל המעסיקים בפועל ולא אצל תאגידי מורשים. הוועדה הגיעה למסקנה כי מתן חופש מוחלט לעובדים הזרים לא יביא להעלאה מספקת בעלות העסקתם של העובדים הזרים ולהפחתת ניצולם, כיוון שעובד זר, כעובד שאינו מאורגן ופועל בסביבה שאינה סביבתו הטבעית, לא יוכל לדרוש מחיר גבוה תמורת עבודתו. כמו כן, לא ניתן יהיה לפקח באופן ראוי על שמירת זכויותיהם של העובדים הזרים, על מספרם ועל תשלומי האגרות וההיטלים בגין העסקתם, כאשר יהיו בארץ אלפי מעסיקים של עובדים זרים ותתנהל תנועה בלתי פוסקת של עובדים זרים בין המעסיקים השונים. כמו כן, מעבר חופשי בין מעסיקים לא יאפשר לצבור עבור העובד כספים שיינתנו לו עם יציאתו מהארץ, וכך לא ניתן יהיה להשתמש באחד התמריצים היעילים להוצאת עובדים זרים מן הארץ.

בג"צ (החלטת בג"צ 4542/02) קיבל את העתירה, קבע כי מדובר בהסדר מפלה והורה למדינה לבטל את הסדר הכבילה לאלתר. יש לציין כי העותרים התנגדו ל"הסדר התאגידי". לדעתם, הסדר זה יוביל לכך שהעובד יהיה כבול לתאגיד כוח האדם תחת הכבילה למעסיק בפועל. יש לצפות לכך שהם יערימו קשיים ומכשולים על מעבר של עובדים מתאגיד זה לתאגיד אחר. כמו כן, מתן רישיונות למספר מוגבל של תאגידים עלול להביא ליצירת קרטל בין התאגידיים, לצורך התיאום ביניהם של גובה שכר העובדים ותנאי העסקתם. בית המשפט, מצדו, הסתפק בביטול "הסדר הכבילה" ולא התערב בסוג ההסדר החליפי המוצע.

## ב. מטרות המחקר

מטרתו העיקרית של מחקר זה היא לבחון את השפעות הרפורמה בהעסקת עובדים זרים בתחום הבנייה בישראל על תנאי העסקה של העובדים בישראל. בנוסף תיבחנה השפעות הרפורמה על

כדאיות העסקת זרים למעסיקים בענף, מספר העובדים הלא חוקיים, ועידוד יציאתם של העובדים מהארץ בתום תקופת ההיתר. באופן מפורט ייבחנו הנושאים הבאים: א) באיזו מידה שיפרה הרפורמה את תנאי ההעסקה של העובדים הזרים מסין ואת מידת הכדאיות לעבוד בענף הבנייה בישראל? ב) באיזו מידה הביאה הרפורמה לייקור עלות העסקת עובדים זרים בתחום הבנייה ולצמצום מספרם? ג) באיזו מידה עשויה הרפורמה להפחית את תופעת ההעסקה הבלתי חוקית? ד) האם ובאיזו מידה קיימת תחרותיות בין תאגידי כוח האדם בתחום הבנייה?

## ג. מתודולוגיה

בסיס הנתונים שהמחקר מתבסס עליו כולל שלושה מקורות נתונים עיקריים:

- נתוני מחקר שנערך בשנת 2002 במחנה המעצר לעובדים זרים בכלא מעשיהו ברמלה, במסגרת סקר מקיף מטעם הרשות לתכנון כוח אדם של משרד העבודה והרווחה. בסקר נאספו נתונים על שכר ותנאי העסקה מ-100 עובדים זרים מסין שהועסקו במסגרת "הסדר הכבילה" בענף הבניין, ועברו להעסקה בלתי חוקית.
  - קובץ נתונים על מספר שעות עבודה, מרכיבי שכר שונים, ניכויי חובה וניכויי רשות, של 775 עובדים סינים שהועסקו בתאגידי אחד בלבד בתקופה של 40 חודשים החל מחודש יוני 2005. הקובץ מתבסס על דיווחים של 42 תאגידי כוח האדם למחלקת תשלומים של משרד המסחר, התעשייה והתעסוקה.
  - קובץ נתונים על מספר שעות עבודה, מרכיבי שכר שונים, ניכויי חובה וניכויי רשות של 832 סינים שעבדו במספר תאגידי בתקופה של 40 חודשים החל מחודש יוני 2005. הקובץ כולל גם נתונים על מספר המעבריים בין תאגידיים (בין 2-7 מעבריים לעובד). גם קובץ זה מתבסס על דיווחים של 42 תאגידי כוח האדם למחלקת תשלומים של משרד המסחר, התעשייה והתעסוקה.
  - נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
  - נתוני יחידת הסמך לעובדים זרים במשרד התמ"ת ורשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול במשרד הפנים.
- כדי לבחון אם ובכמה חל שיפור בכדאיות העבודה בישראל יחושב השכר הממוצע לכל אחת מקבוצות העובדים. כדאיות העבודה בישראל תיבחן באמצעות המודל שהוצג בפרק המבוא, תוך השוואה לממצאי המחקר הקודם (עידה, 2004). נתונים אלה ישמשו גם כבסיס לבדיקה באם הרפורמה הפחיתה את אטרקטיביות העובדים הזרים בעיני המעסיקים הישראלים בענף הבנייה. כדאיות העבודה בישראל בהעסקה חוקית מנקודת מבטו של העובד תיבחן באמצעות משוואה מס' 1 (עידה, 2004):

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

כאשר:

$G_i^L$  - רווח כולל מהעסקה חוקית לעובד  $i$ .  
 $Y_t$  - הכנסה חודשית נטו בהעסקה חוקית בתקופה  $t$  - כלל התקבולים הכספיים בקיזוז כלל התקבולים שהיה העובד אמור לקבל בתעסוקה בארץ המוצא.

$C_i$  - עלות רישיון העבודה בישראל לעובד  $i$  - סכום חד פעמי המשולם בתקופה 0.  
 $r$  - שער הריבית.  
 $N$  - תקופת שהייה המקסימלית המותרת לעובד זר.  
 כדאיות העבודה בישראל בהעסקה בלתי חוקית, מנקודת מבטו של העובד, תיבחן באמצעות המשוואה הבאה (עידה, 2004):

$$2) \quad G_i^{II} = \sum_{t=1}^K \frac{Y_t}{(1+r)^{t-1}} - C_i + \sum_{t=K+1}^M \frac{P_t X_t - P_t p_t F_t}{(1+r)^t}$$

כאשר:

$M$  - תקופת שהייה כוללת הרצויה לעובד בישראל, מתוכה שווה העובד  $k$  תקופות בהעסקה חוקית ויתרת התקופה בהעסקה בלתי חוקית.  
 $X_t$  - הכנסה חודשית נטו בהעסקה בלתי חוקית בתקופה  $t$  - כלל התקבולים הכספיים בקיוזו כלל התקבולים שהיה העובד אמור לקבל בתעסוקה בארץ המוצא.  
 $p_t$  - הסיכוי להיתפס על ידי רשויות ההגירה בתקופה  $t$ .  
 $P_t$  - ההסתברות לא להיתפס עד תקופה  $t - 1$ .  
 $F_t$  - עלות לעובד שנתפס בתקופה  $t$ . מדובר בעלות אבדן זמן, מאסר, רכוש הנשאר מאחור, יתרת שכר המגיעה לעובד שעליה הוא נאלץ לוותר, פיקדון וכדומה.  
 מידת התחרותיות בענף תיבחן בשתי דרכים:

1. בדיקה של השוונות בתנאי ההעסקה שמקבלים עובדים בתאגידים השונים, כאשר הנחת המוצא היא שאם אכן נכונה הטענה שמדובר בקרטל מעסיקים, לא תימצא שוונות מובהקת בתנאי ההעסקה בין תאגידים. אם תימצא שוונות מובהקת בין תאגידים, תיבדקנה ההשפעות של משתנים כמו גודל התאגיד והוותק של העובד בתאגיד על השכר לשעה.
2. דרך השוואת תנאי ההעסקה של עובדים שלא עברו בין תאגידים לאלה שביצעו מעברים. גם במקרה זה, הנחת המוצא היא שהבדלים מובהקים בתנאי ההעסקה בין שתי הקבוצות תבטא רמת תחרותיות גבוהה. בנוסף, תיבחן השפעת מספר המעברים על שכרם של העובדים, בהנחה שמוביליות גבוהה של העובדים תבוא לידי ביטוי בשכר שיקבלו.

## ד. ממצאים

ממצאי המחקר מעלים שעובדים שעבדו אצל אותו תאגיד לאורך כל התקופה עבדו במוצע 233 שעות בחודש, והשתכרו שכר ממוצע נטו (בניכוי ניכויי חובה ורשות) בסך 5,418 ש"ח לחודש (כולל 700 ש"ח פיקדון). נרמול נתוני השכר בנתוני השעות העלה ששכר הברוטו הממוצע לשעה לעובדים אלה עמד על 23.70 ש"ח, ושכר הנטו הממוצע לשעה עמד על 20 ש"ח בערך.  
 מנתוני המחקר עולה שעובדים שעברו בין תאגידים לאורך תקופת ההעסקה עבדו במוצע 220 שעות חודשיות והשתכרו שכר ממוצע נטו (בניכוי ניכויי חובה ורשות) של 5,329 ש"ח לחודש (כולל 700 ש"ח פיקדון). נרמול נתוני השכר בנתוני השעות העלה שהשכר הברוטו הממוצע לשעה לעובדים אלה עמד על 24.4 ש"ח ושכר הנטו הממוצע לשעה עמד על 21 ש"ח לערך.  
 מלוח 1 ניתן ללמוד כי אין הבדלים משמעותיים בשכר הכולל של עובדים שעברו בין תאגידים

לא לה שנסארו לעבוד אצל תאגיד אחד. מחד, עובד שעבר בין תאגידים הרוויח שכר שעתי של 24.2 ש"ח לעומת 23.3 ש"ח שהרוויח בממוצע עובד שלא עבר בין תאגידים. מאידך, עובדים אלה עבדו בממוצע 13 שעות פחות בחודש ועל כן שכרם הכולל היה נמוך מעט משל אותם עובדים שנסארו לעבוד באותו תאגיד לאורך כל התקופה.

### לוח 1: נתוני שכר, שעות עבודה וניכויים לעובדים זרים במסגרת תאגידי כוח האדם לבנייה בשנים 2005–2008

רמת מובהקות	מבחן t לשוויון ממוצעים	עובדים שעברו בין תאגידים *N = 832	עובדים בתאגיד אחד *N = 775	
.010	2.579	5397.50 (1,262.06)	5550 (1,092.86)	שכר ברוטו ממוצע (ש"ח)
.000	5.307	323.10 (264.59)	395 (277.46)	ניכויי חובה ממוצע (ש"ח)
.660	-.438	445.30 (384.80)	437.20 (.79349)	ניכויי רשות ממוצע (ש"ח)
.000	11.090	220 (23.84)	233.6 (25.33)	שעות חודשיות ממוצע
.000	-4.000	24.40 (3.98)	23.70 (3.24)	שכר ברוטו לשעה (ש"ח)
.000	-5.550	21.00 (3.23)	20.10 (2.69)	שכר נטו לשעה (ש"ח)

מקור: נתוני מינהל מחקר תכנון וכלכלה, 2011.  
\* המספרים בסוגריים מציינים את סטיית התקן.

כדאיות העבודה בישראל ב"שיטת התאגידים" נבחנה בעזרת הנתונים הנ"ל באמצעות משוואה (1):

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

תחת הנתונים הבאים:

N - תקופת ההעסקה עלתה מ-27 חודשים ל-63 חודשים.  
Y<sub>t</sub> - השכר החודשי כולל הפיקדון עמד על 5,418 ש"ח בחודש לעובדים שעבדו בתאגיד אחד בלבד ו-5,329 ש"ח לעובדים שעברו בין תאגידים. השכר הממוצע בסין בתחום הבנייה בשנים הרלבנטיות עמד על 550 ש"ח. לפיכך, השכר החודשי נטו עמד על 4,868 ש"ח לעובדים שעבדו בתאגיד אחד ועל 4,779 ש"ח לעובדים שעברו בין תאגידים.

כיון שההבדלים בין שתי הקבוצות הם מינוריים, ניתן להציב את הנתונים הרלבנטיים במשוואה (1) ביחס לעובדים שלא עברו בין תאגידים וגם ביחס לעובדים שעברו בין תאגידים כקבוצה אחת

ולחשב שבאופן העסקה של 63 חודשים ישתכר העובד נטו כ-270,000 ש"ח, ובניכוי עלות רישיון העבודה (48,000 ש"ח) יישאר בידי העובד סך של 222,000 ש"ח בערך.<sup>5</sup> עם זאת, העלייה בכדאיות התעסוקה בישראל הביאה באופן די צפוי גם לעלייה בעלות רישיון העבודה בישראל. במחקר שבחן את תנאי ההעסקה של עובדים סינים בתאגידים (הוועדה לעיצוב מדיניות בנושא עובדים לא ישראלים, 2007) נמצא שעלות רישיון העבודה עלתה בשיעור של כ-50% (מ-48,000 ש"ח ל-70,000 ש"ח). בהנחה שנתונים אלה הם אכן מדויקים, יפחת הערך הנוכחי הנקי של עבודה בישראל בסכום של 22,000 ש"ח.

המסקנות העולות מניתוח זה הן שמבחינת העובדים הסינים, כדאיות העבודה בישראל בשיטת התאגידים השתפרה באופן משמעותי, גם לעובדים שעברו בין תאגידים וגם לאלה שלא עברו בין תאגידים לאורך תקופת ההעסקה. בחינה מעמיקה של מרכיבי השכר מעלה שהתרומה באה בעיקר בזכות הארכה משמעותית של תקופת השהייה המקסימלית המותרת בישראל, מ-27 חודשים ל-63 חודשים. בעקבות עליית השכר והארכת תקופת השהייה המקסימלית בישראל נדרשו עובדים מסין לשלם סכום כסף גבוה יותר באופן משמעותי בעבור רישיון העבודה בישראל. אך גם לאחר התייקרות מרכיב זה, עדיין ניתן לקבוע באופן ברור שחל שיפור בתנאי השכר שעובדים סינים זוכים להם ובכדאיות העבודה בישראל ב"שיטת התאגידים" יחסית לתנאי "הסדר הכבילה".

## ה. מידת התחרותיות בשוק

כאמור, הטענה העיקרית נגד הרפורמה, שנשמעת בעיקר מצד ארגוני זכויות האדם בישראל, היא ששיטה זו תיצור בפועל קרטל מעסיקים שיתאמו ביניהם את גובה השכר ותנאי ההעסקה של העובדים הזרים, והעובדים לא יצאו ממנה נשכרים. כדי לדון בטענה זו נבחן אם קיימת שונות בין התאגידים מבחינת תנאי ההעסקה שהם מספקים לעובדיהם. לצורך כך נבחן את ניכויי הרשות שהם מנכים לעובדים, שעות העבודה, שכר ברוטו שעתי ושכר נטו שעתי. אם נמצא שאין שונות מובהקת בין התאגידים תאשש טענת ארגוני זכויות האדם שהרפורמה פגעה בתחרותיות הענף. ממצאי הניתוח מוצגים בלוח 2.

מתוך הניתוח הנ"ל אנו לומדים כי יש הבדלים מובהקים בין התאגידים בכל המרכיבים שנבחנו לעיל: שעות עבודה, ניכויי רשות ושכר לשעה. ממצאים אלה אינם מאששים את הטענה כי תאגידי כוח האדם בענף הבניין מתנהגים כקרטל המתאם מחירים. כדי לעמוד על הסיבות האפשריות לשונות בין תאגידים נבחן את הקשר בין השכר לשעה לגודל התאגיד.<sup>6</sup>

נמצא קשר מובהק ( $t = -3.783$ ) בין גודל התאגיד והשכר ברוטו לשעה שהוא משלם לעובדיו, ממוצע השכר ברוטו לשעה בתאגיד קטן נמוך מעט מהשכר ששולם על ידי תאגיד גדול. בדרך כלל, ותק הוא גורם שמשפיע על שכר העובד. לכן נבדק הקשר בין הוותק של עובד בתאגיד לשכר ברוטו לשעה.

5 התקבולים נטו הוונו על פי שער ריבית של 4% לשנה. במחירי 9/2012 מדובר בסכום של 246,700 ש"ח.  
6 באופן כללי מוינו התאגידים לתאגידים גדולים ותאגידים קטנים. תאגיד גדול הוא תאגיד המעסיק מעל 200 עובדים.



### לוח 2: בחינת השונות בין תאגידים ביחס לתנאי ההעסקה

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
.000	8.228	733484.753	40	29339390.108	בין קבוצות	ניכויי רשות
		89141.840	733	65340968.872	בתוך קבוצות	
			773	94680358.980	סה"כ	
.000	4.294	2354.170	40	94166.795	בין קבוצות	מספר שעות עבודה ממוצע
		548.255	733	401870.847	בתוך קבוצות	
			773	496037.641	סה"כ	
.000	9.229	68.367	40	2734.693	בין קבוצות	שכר ברוטו לשעה
		7.408	733	5429.799	בתוך קבוצות	
			773	8164.492	סה"כ	
.000	6.352	36.059	40	1442.359	בין קבוצות	שכר נטו לשעה
		5.677	733	4161.329	בתוך קבוצות	
			773	5603.687	סה"כ	

מקור: דוחוי תאגידי כוח אדם לבנייה למחלקת תשלומים של משרד התמ"ת (2005–2008).

### לוח 3: בחינת הקשר בין גודל התאגיד לשכר לשעה

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	גודל תאגיד	
.16395	3.00979	23.1735	337	קטן	שכר ברוטו לשעה
.16126	3.37489	24.0566	438	גדול	
.14159	2.59932	19.9615	337	קטן	שכר נטו לשעה
.13152	2.75247	20.3131	438	גדול	

מקור: עיבוד של המחבר לנתונים מתוך דיווחים של תאגידי כוח אדם לבנייה למחלקת תשלומים של משרד התמ"ת (2005–2008).

### לוח 4: בחינת הקשר בין ותק העובד בתאגיד לשכר ברוטו לשעה

ותק בתאגיד	שכר ברוטו לשעה	מקדמי מתאם
.062	1	Pearson Correlation
.086		Sig. (2-tailed)
775	775	N
1	.062	Pearson Correlation
	.086	Sig. (2-tailed)
775	775	N

מקור: עיבוד של המחבר לנתונים מתוך דיווחים של תאגידי כוח אדם לבנייה למחלקת תשלומים של משרד התמ"ת (2005–2008).

**לוח 5: בחינת הקשר בין מספר מעברים בין תאגידים שביצע העובד לשכר ברוטו לשעה**

מספר תאגידים שעבר העובד	שכר ברוטו לשעה	מקדמי מתאם
-0.078*	1	Pearson Correlation
.024		Sig. (2-tailed)
832	832	N
1	-0.078*	Pearson Correlation
	.024	Sig. (2-tailed)
832	832	N

מקור: עיבוד של המחבר לנתונים מתוך דיווחים של תאגידי כוח אדם לבנייה למחלקת תשלומים של משרד התמ"ת (2008–2005).

מהנתונים אנו לומדים שאין קשר מובהק בין הוותק של העובד בתאגיד לשכר לשעה. כדי לעמוד על השפעת המוביליות נבחן הקשר בין מספר המעברים שביצע עובד בין תאגידי השכר הברוטו הממוצע לשעה. ממצאי הניתוח: נמצא קשר שלילי חלש מובהק בין השכר ברוטו לשעה לבין מספר המעברים בין תאגידי שביצע העובד. משמע, ככל שמספר המעברים שביצע העובד היה גדול יותר, השכר ברוטו לשעה שקיבל היה נמוך יותר.

**1. דיון**

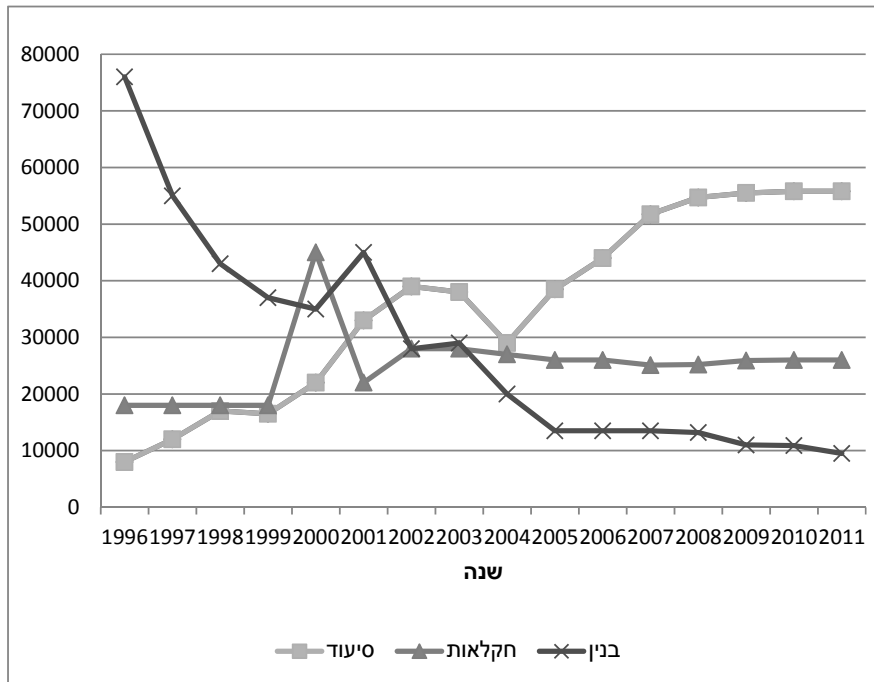
בחינת תנאי ההעסקה של עובדים זרים מסין בענף הבנייה בישראל עד לשנת 2005, והגידול בממדי ההעסקה הלא חוקית בקרב קבוצת עובדים זו על רקע של תנאי העסקה קשים, בעיקר לעובדים סינים שמהווים את עיקר כוח האדם הזר בבניין, שימשה כאמור בסיס להחלטת בג"צ שהביאה לביטול שיטת ההעסקה שהונהגה עד אז ובמסגרתה יכולים היו העובדים לעבוד רק אצל מעסיקים ספציפיים בענף הבנייה בישראל אשר להם ניתנו רישיונות להעסקת עובדים זרים. הצוות הבין משרדי בנושא תכנון שיטת ההעסקה של עובדים זרים בישראל ותנאים למתן רישיונות (צוות אנדרון, 2004) שהוקם בעקבות עתירה זו המליץ כאמור על מעבר לשיטת העסקה המתבססת על ביטול "הסדר הכבילה" ואסדרה (רגולציה) ממשלתית הדוקה על תנאי ההעסקה של עובדים זרים בענף הבניין, ייקור עלות העסקת זרים למעסיקים על מנת להפחית את מספרם, ועידוד עובדים לעזוב את הארץ עם תום ההיתר.

**הסוגיה הראשונה** שנדונה במסגרת מחקר זה נגעה בהשפעות הרפורמה על תנאי ההעסקה של עובדים זרים מסין בתחום הבניין. מנתוני המחקר עולה שתנאי ההעסקה של עובדים סינים בישראל, לפחות בתחום שכר העבודה, שופרו באופן משמעותי יחסית למצב המוצא. נוצרה כדאיות כלכלית לעבוד במסגרת ההעסקה החוקית, כדאיות שלא הייתה קיימת במסגרת שיטת ההעסקה הקודמת, וזאת משתי סיבות עיקריות: הראשונה היא גידול משמעותי בשכר החודשי. השנייה, ואולי המשמעותית יותר, היא הארכת תקופת ההיתר מ-27 חודשים ל-63 חודשים. עלות רישיון העבודה בישראל

לעובדים מסין טיפסה אמנם עקב כך ב-50% לערך, אך גם לאחר לקיחת התייקרות זו בחשבון עדיין נשמרת כדאיות כלכלית לעובדים מסין לעבוד בתאגידי כוח האדם בענף הבניין בישראל.

**הסוגיה השנייה** נגעה בהשפעות הרפורמה על עלות העסקת עובדים זרים למעסיקים, שנועדה להפחית את אטרקטיביות העסקת עובדים זרים למעסיקים ולאפשר שילוב עובדים ישראלים במקומם. דיווחי משרד התמ"ת מעלים שעלות ההעסקה של עובד זר בענף הבנייה<sup>7</sup> לאחר הרפורמה עלתה על עלות העסקת עובד ישראלי בענף<sup>8</sup> (39.4 ש"ח לשעת עבודה ו-36.4 ש"ח בהתאמה). עם זאת, נשמרת עדיין כדאיות מסוימת בהעסקת עובדים זרים כיוון שתפוקת עובד זר בבנייה גבוהה מזו של הישראלי, ולכן עלות העבודה ליחידת תפוקה של עובד זר נופלת כנראה מזו של הישראלי (הוועדה לעיצוב מדיניות בנושא עובדים לא ישראלים, 2007). יש לציין שמהלך זה שולב עם מהלך מקדים של הקטנה מסיבית של מספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים בענף הבניין. את השינויים במספר ההיתרים בשלושת הענפים העיקריים שבהם מועסקים עובדים זרים בישראל: בניין, חקלאות וסיעוד, ניתן לראות בצירור 1.

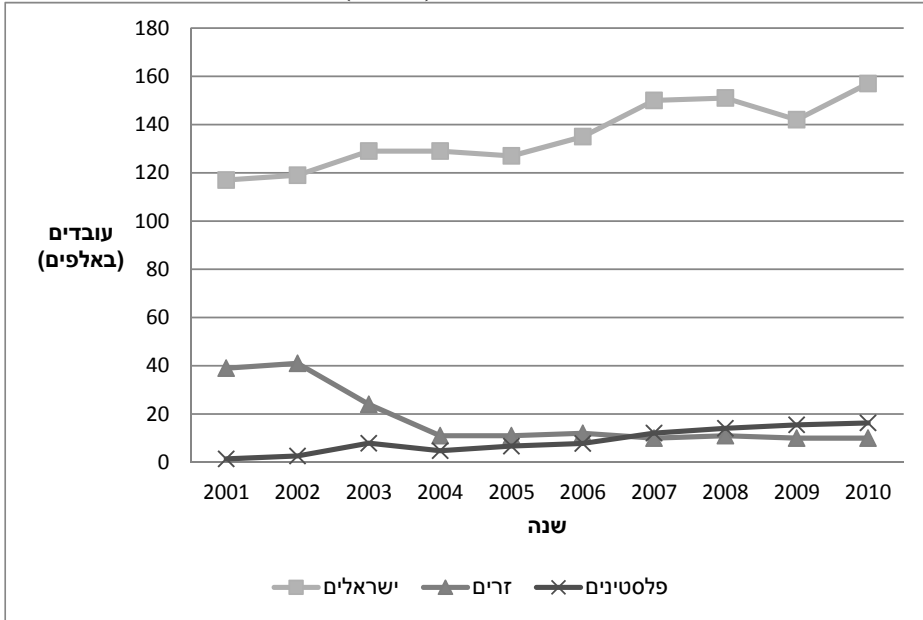
### צירור 1: היתרים להעסקת עובדים זרים בענפי הבנייה, החקלאות והסיעוד, 1996–2011



מקור: עיבוד של המחבר לנתוני יחידת הסמך לעובדים זרים במשרד התמ"ת, ולנתוני רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול במשרד הפנים.

7 עלות ההעסקה מורכבת מתשלומי שכר ותנאי העסקה נלווים, היטלים ואגרות, ורווחי תאגיד.  
8 לצורך השוואה, עובד ישראלי שיעבוד את ממוצע השעות שעובדים זרים ישתכר 8,376 ש"ח ברוטו בערך.

**ציור 2: עובדים ישראלים, זרים ופלסטינים בענף הבנייה בישראל, 2010–2001 (אלפים)**



מקור: עיבוד של המחבר מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לוח 22/5 שנתון סטטיסטי לישראל 2011. נדלה בתאריך 14.2.2012. [http://www.cbs.gov.il/shnaton62/st22\\_05.pdf](http://www.cbs.gov.il/shnaton62/st22_05.pdf)

מהציור ניתן לראות שמספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים בענף הבנייה הצטמצם באופן דרסטי בין השנים 2002–2004 – מ-41,000 ל-11,000 היתרים בלבד. משנה זו והלאה התמתן קצב הירידה וחלה התייצבות, כך שבשנת 2010 מדובר ב-10,000 היתרים בסך הכול בענף זה. התוצאה של שני מהלכים אלה היא עלייה במספר העובדים הישראלים בענף: מ-117,000 בשנת 2001 ל-157,000 בשנת 2010. עיקר הגידול – מ-127,000 ל-157,000, שיעור של 24 אחוז – חל במחצית השנייה של העשור, בשנים 2005–2010, כלומר לאחר המעבר ל"הסדר התאגידים". במהלך אותה תקופה גם עלה משמעותית מספר העובדים הפלסטינים המועסקים בענף הבנייה בישראל: מכ-1,400 עובדים בשנת 2001 ל-16,300 עובדים בשנת 2010. גם בקרב העובדים הפלסטינים עיקר הגידול במספר המועסקים חל לאחר המעבר ל"הסדר התאגידים" (מכ-6,700 עובדים בשנת 2005 ל-16,300 עובדים בשנת 2010 – גידול בשיעור של 143 אחוז).

**הסוגיה השלישית** נגעה בהשפעות הרפורמה על תופעת ההעסקה הבלתי חוקית. לצורך הדיון בסוגיה זו נתבונן במשוואה 2 הבוחנת את תוחלת הערך הנוכחי הנקי של ההכנסות בהעסקה בלתי חוקית:

$$2) \quad G_i^{IL} = \sum_{t=1}^K \frac{Y_t}{(1+r)^{t-1}} - C_i + \sum_{t=K+1}^M \frac{P_t X_t - P_t p_t F_t}{(1+r)^t}$$

ניתן לראות כי כדאיות המעבר להעסקה בלתי מוסדרת תלויה במספר גורמים: א) ההסתברות להיתפס ( $p_i$ ). ב) העלות הכספית לעובד שנתפס ( $F_i$ ). ג) יחס ההכנסות בין העסקה בלתי חוקית להעסקה חוקית. שני מרכיבים שהשתנו בעקבות המלצות הוועדה – הגדלת ההסתברות להיתפס והגדלת גובה העלות הכספית לעובד שנטש להעסקה בלתי חוקית (חילוט הפיקודון שנצבר בחשבון העובד) – פועלים לצמצום כדאיות המעבר להעסקה בלתי חוקית. הראשון פועל לצמצום כדאיות המעבר בעיקר בשלבים המוקדמים יחסית של תקופת השהייה, והשני פועל להקטנת כדאיות המעבר בשלבים המאוחרים יותר, כיוון שהסכום שייאבד העובד גדול יותר ככל שחולף הזמן. ביחס **למשתנה השלישי**, שהוא יחס ההכנסות בין העסקה בלתי חוקית להעסקה חוקית, אין בנמצא נתונים לגבי השכר המשולם לעובדים בלתי חוקיים לאחר הרפורמה. מחד, עליית השכר בהעסקה חוקית אמורה לצמצם את יחס ההכנסות. מאידך, יחס ההכנסות תלוי גם בביקוש ובהיצע לשירותי עובדים זרים לא חוקיים שנתון לשתי השפעות מנוגדות: מצד אחד, צפויה ירידה בביקושים עקב האכיפה המוגברת על מעסיקי עובדים לא חוקיים, מה שפועל לכיוון של ירידה בשכרם. מנגד, הקטנת המכסות להעסקת זרים והאכיפה המוגברת על העובדים הלא חוקיים תביא במקביל לירידה בהיצע העובדים הלא חוקיים, מה שפועל לכיוון של עלייה בשכרם. לפיכך, התוצאה הסופית אינה חד משמעית.

**הסוגיה האחרונה** הייתה מידת התחרותיות בין התאגידים. באופן עקרוני, הרגולציה הממשלתית הקפדנית שהכתיבה שכר מינימום ומספר מינימלי של שעות עבודה שעל התאגיד לשלם בעבורן, דחפה לכך ששכר העובדים ינוע בשיווי משקל בסביבות השכר שנקבע. עם זאת, נמצאו הבדלים מובהקים בין התאגידים מבחינת מספר שעות העבודה, שכר לשעה וניכויי הרשות, מה שלא מראה על התנהגות של קרטל המתאם מחירים מצד התאגידים. בניגוד למצופה, האפשרות לעבור בין תאגידים, אחד מעקרונות היסוד של הרפורמה, לא השפיעה כמעט על תנאי ההעסקה של העובדים. ממצא מעניין הוא ההשפעה השלילית שיש למספר הפעמים שעבר עובד בין תאגידים על השכר לשעה ברוטו: ככל שעובד עבר פעמים רבות יותר בין תאגידים, שכרו ברוטו לשעה היה נמוך יותר. הסבר אפשרי לכך הוא שמספר מעברים גדול מעיד על אי-יציבות או בעייתיות של העובד, ולאו דווקא על ניסיון לשפר את השכר ואת תנאי ההעסקה.

בשלב זה מתעוררת השאלה: האם שיטת העסקה אחרת הייתה משפרת במידה רבה יותר את תנאי ההעסקה של העובדים הזרים בענף הבניין? כאמור, החלופה ל"הסדר התאגידים" שהוצעה על ידי העותרים לבג"צ הייתה העסקת עובדים זרים במכסה ענפית, תוך אפשרות לעבור באופן חופשי בין מעסיקים בתוך הענף. מצד אחד, ייתכן ששיטה זו הייתה עשויה להגביר את התחרות על שירותי העובדים הזרים בענף, ואולי אף להביא לגידול משמעותי יותר בשכרם. מצד שני, ניסיון העבר בהעסקת עובדים זרים בישראל מראה שעובדים זרים הם קבוצת עובדים חלשה יחסית המתקשה לעמוד על זכויותיה, ולכן מהלך כזה היה חושף את העובדים לסיכונים של ניצול ושל אי-כיבוד זכויות עובדים וזכויות אדם בסיסיות. ממצאי מחקר זה מעידים על הצלחה יחסית של הרפורמה לספק רמה בסיסית של שכר ותנאי העסקה לעובדים זרים בענף הבניין. לפיכך, גם אם הסדר זה אינו יוצר תחרות חופשית על שירותי העובדים הזרים בענף הבניין, אפשר שמדובר במחיר סביר ביחס להבטחת זכויות כלל העובדים הזרים בענף.

## ז. מסקנות והמלצות

המסקנה העיקרית הנובעת מהמחקר היא ששיטת ההעסקה החדשה של עובדים זרים בענף הבנייה בישראל הצליחה להשיג ברמה טובה יחסית את המטרות שהוגדרו ערב יישומה. הצלחה זו מעוררת שאלות באשר לסיבות לאי-יישומה עד כה בענף אחר שבו מועסקת כמות גדולה של עובדים זרים – החקלאות. מהלך זה עשוי להביא, נוסף לשיפור תנאי ההעסקה לעובדים הזרים ושמירת זכויותיהם, גם להקטנה בביקוש לעובדים זרים בענף מצד המעסיקים, בזכות העלייה הצפויה בעלות העסקתם. בעיה אחרת המחייבת התייחסות ספציפית ונוקשה יותר היא דמי התיווך שהעובדים הזרים נדרשים לשלם עבור רישיון העבודה בכל הענפים שהם מועסקים בהם בישראל. הדרישה לתשלום סכומים גבוהים עבור רישיון העבודה בישראל מחייבת התערבות של הממשלה בהליך הגיוס של העובדים בארצות המוצא, באמצעות גופים שיפקחו על אופן גיוסם ובעזרת בניית מסגרת של הסכמים והסדרים בינלאומיים שיבטיחו שעובדים לא יידרשו לשלם דמי תיווך, או לפחות לפקח שסכומים אלו יהיו בסדרי גודל סבירים. לביטול, או לפחות להפחתה מסיבית של דמי התיווך שהעובדים הזרים נדרשים לשלם, תתלווה עוד תופעה חיובית: יופחת התמריץ הכספי הקיים כיום להבאת עובדים זרים נוספים לישראל, גם כאשר יש עובדים זמינים בישראל (קמפ ורייכמן, 2003). לפיכך, התערבות ממשלתית קפדנית בתחום זה גם עשויה לתרום במקביל להשגת המטרה המוצהרת של הפחתת מספר העובדים הזרים בישראל.

## מקורות

- בג"צ 4542/02 – קו לעובד נגד מדינת ישראל, ירושלים (30.3.2006).
- גוטליב ד' (2002), "השפעת עובדים לא-ישראלים על תעסוקה, שכר ואי-שוויון, 1995 עד 2000", רבעון לכלכלה 4, שנה 49, 736–694.
- דהאן י' (2001), "כבלי החוק של העובדים הזרים", משפט נוסף - כתב עת לענייני משפט וחברה 1, פברואר, ההוצאה לאור של לשכת עורכי הדין, 46–38.
- ועדת אנדרון (אוגוסט 2004), דו"ח הצוות הבין-משרדי לתכנון שיטת העסקת העובדים הזרים בישראל ותנאים למתן רישיונות להעסקת עובדים זרים ביחס לענף הבנייה.
- ועדת אקשטיין (ספטמבר 2007), דו"ח הוועדה לעיצוב מדיניות בנושא עובדים לא-ישראלים.
- מינהל מחקר, תכנון וכלכלה במשרד המסחר, התעשייה והתעסוקה (2011), נתונים מתוך דיווחים של תאגידי כוח האדם למחלקת תשלומים לשנים 2005–2008, ירושלים.
- ממשלת ישראל (ספטמבר 2006), החלטה מס' 446.
- ממשלת ישראל (אוגוסט 2004), החלטה מס' 2446.
- עידה י' (2004), "הגורמים המשפיעים על מעבר עובדים להעסקה בלתי חוקית", משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה - מינהל מחקר, תכנון וכלכלה.
- פישר ח' (1996), "העסקת עובדים זרים; השוואה בינלאומית משפטית מינהלית ומדיניות ציבורית של העסקת עובדים זרים", ר' נתנזון (עורך), הרשות לתכנון לאומי, ירושלים.
- פרלמן מ', אקשטיין צ' ורבקאי א' (1999), "השלכות משקיות של העסקת עובדים זרים בענף הבניין", מאמר שהוצג ביום העיון "עובדים זרים בישראל", קיבוץ מעלה החמישה.
- קמפ א' ורייכמן ר' (2003), "עובדים זרים בישראל", מידע על שוויון 13, 1–31. מרכז אדוה.

- Altonji J.G. and D. Card (1991), "The Effects of Immigration on the Labor Market Outcomes of Less-skilled Natives", J.M. Abowd and R.B. Freeman (eds.), *Immigration, Trade, and Labor*, Chicago.
- Borjas G.J. (2006), *The Impact of Immigration on the Labor Market*, Massachusetts.
- Borjas G.J., Freedman R.B. and Katz L.F. (1997), "How Much Do Immigration and Trade Affect Labor Market Outcome?", *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 1, Washington DC.
- Canetti-Nisim D. and Pedahzur A. (2003), "Contributory Factors to Political Xenophobia in a Multi-Cultural Society: The Case of Israel", *International Journal of Intercultural Relations* 27, 307–333.
- Connor P. and Massey D.S. (2010), "Economic Outcomes Among Latino Migrants to Spain and the United States: Differences by Source Region and Legal Status", *International Migration Review* 44(4), 802–829.
- Epstein G.S., Hillman A.L. and Weiss A. (1999), "Creating Illegal Migration", *Journal of Population Economics* 12, 3–21.
- Kossudji S.A. and Cobb-Clark D.A. (2002), "Coming Out of the Shadows: Learning About Legal Status and Wages from the Legalized Population", *Journal of Labor Economics* 20(3), 598–628.
- McCarthy K.F. and Vernez G. (1997), *Immigration in a Changing Economy: California's Experience*, Santa Monica.
- Raijman R. and Semyonov M. (2004), "Perceived Threat and Exclusionary Attitudes Towards Foreign Workers in Israel", *Ethnic and Racial Studies* 27(5), 780–789.
- Rivera-Batiz F.L. (1999), "Undocumented Workers in the Labor Market: An Analysis of the Earning of Legal and Illegal Mexican Immigrants in the United States", *Journal of Population Economics* 12(1), 91–116.

#### אתרי אינטרנט

- מדינת ישראל – הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.  
 לוח 22/5, שנתון סטטיסטי לישראל 2011, "תעסוקה בענף הבינוי".  
[http://www.cbs.gov.il/shnaton62/st22\\_05.pdf](http://www.cbs.gov.il/shnaton62/st22_05.pdf)
- לוח 1.22 שנתון סטטיסטי לישראל 2006 "משרות שכיר ושכר חודשי ממוצע למשרת שכיר של עובדים מחו"ל שמעסיקהם מדווחים עליהם למוסד לביטוח לאומי בענפים כלכליים נבחרים"  
[http://www.cbs.gov.il/archive/200506/y\\_labor/e1\\_22.pdf](http://www.cbs.gov.il/archive/200506/y_labor/e1_22.pdf)