

גיוס עובדים זרים בענפי החקלאות והבנייה בישראל: השפעת הסכמים בילטרליים

רבקה רייכמן ונונה קושנירוביץ'



גיוס עובדים זרים בענפי החקלאות והבנייה בישראל:

השפעת הסכמים בילטרליים

רבקה רייכמן ונונה קושנירוביץ¹

תופעת מהגרי העבודה לישראל החלה בשנת 1993, כאשר הממשלה אישרה גיוס מסיבי של עובדים זרים לענפי החקלאות והבנייה. עד סוף שנת 2012, הגיוס הרשמי של העובדים הזרים בשני ענפים אלה התבצע באמצעות סוכנויות גיוס פרטיות (הן בישראל והן במדינות המוצא), אשר גבו עמלות מופרזות ממהגרים שרצו לבוא לעבוד בישראל (רייכמן וקושנירוביץ, 2012).² בכדי להיאבק בתופעה זו, החליטה ממשלת ישראל לחתום על הסכמים בילטרליים עם כמה מן המדינות שמהן גויסו על פי רוב העובדים הזרים. ההסכמים הראשונים נחתמו עם תאילנד כדי לגייס עובדים לענף הבנייה. על פי ההסכם שנחתם עם תאילנד בשנת 2010,³ הוקם גוף ציבורי חדש – Thailand-Israel Cooperation on the Placement of Workers (TIC) - המופקד על גיוס העובדים הזרים בענף החקלאות, ואילו הניהול והפיקוח על תהליך הגיוס באחריות ארגון ההגירה הבינלאומי (IOM). סוכנויות פרטיות – ישראליות ותאילנדיות – לא מעורבות יותר ישירות בתהליך. בהתאם להסכם, חברות כוח אדם ישראליות אחראיות על העובדים רק לאחר הגעתם, שירות שעליו הן רשאיות לגבות עמלה קבועה מראש. כמו כן, בסוף שנת 2011 נחתם הסכם בין ממשלת ישראל לממשלת בולגריה לפיו העובדים הבולגרים יגויסו לעבודה בענף הבנייה באופן הוגן ושקוף, במטרה למנוע תשלום עמלות גיוס לא-חוקיות. מטרת דו"ח זה לבחון את היישום של ההסכם הביילטרלי עם תאילנד והשפעתו על (1) ההוצאות הכספיות ששולמו על ידי העובדים לפני יציאתם ועל (2) תנאי העבודה והמחיייה של העובדים לאחר הגעתם לישראל. במקרה של העובדים הבולגרים, אספנו נתונים רק לאחר יישום ההסכם הביילטרלי; לפיכך, אין ביכולתנו להעריך את מידת השינוי אלא רק לתאר את המצב הנוכחי.⁴

¹ ברצוננו להודות מקרב לב לאנדה ברק-ביאנקו, ששימשה עוזרת מחקר ותרמה רבות למהלך מחקר זה, וכן ליהל אס-קורלנדר על הערותיה המועילות.

² Rajiman, R., and Kushnirovich, N. (2012). *Labor Migration Recruitment Practices in Israel*. Migrant Recruitment Practices in Israel. דוח סופי. ירושלים: המרכז האקדמי רופין והמרכז להגירה וקליטה בינלאומית של הג'וינט. <<http://www.ruppim.ac.il/pages/1623.aspx>>

יש לציין שאף על פי שהממשלה החליטה לחתום על הסכם בילטרלי עם תאילנד כבר בשנת 2005, ההסכם המדובר נחתם רק בשנת 2010 ויושם רק בסוף שנת 2012.³

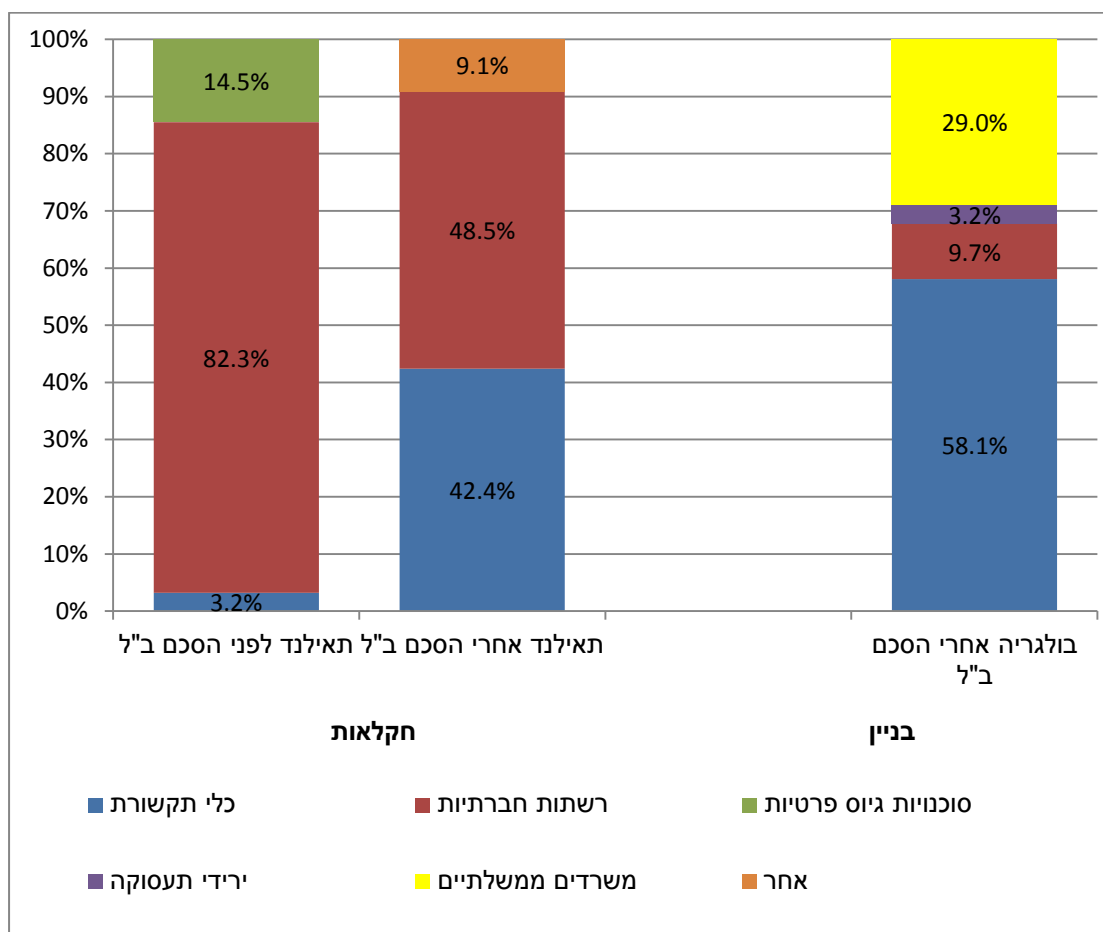
⁴ מספר המקרים הכולל: 55 משיבים תאילנדים לפני ההסכם הביילטרלי, 25 משיבים תאילנדים לאחר ההסכם, ו-25 משיבים בולגרים.

1. גיוס מהגרי עבודה

בירור על אפשרויות עבודה בישראל

תרשים 1 מספק מידע על הדרכים הפופולריות ביותר בהן מהגרי העבודה למדים על אפשרויות העבודה בישראל. מהנתונים עולה כי לפני יישום ההסכם הביטורלי עם תאילנד, האמצעי הפופולרי ביותר להיוודע לאופציה של עבודה בישראל היה הרשתות החברתיות (חברים, קרובי משפחה או מכרים) אשר קישרו את המהגרים הפוטנציאליים עם סוכנויות פרטיות שדרכן התבצע תהליך הגיוס.

תרשים 1 - כיצד נודע על משרות פנויות בישראל



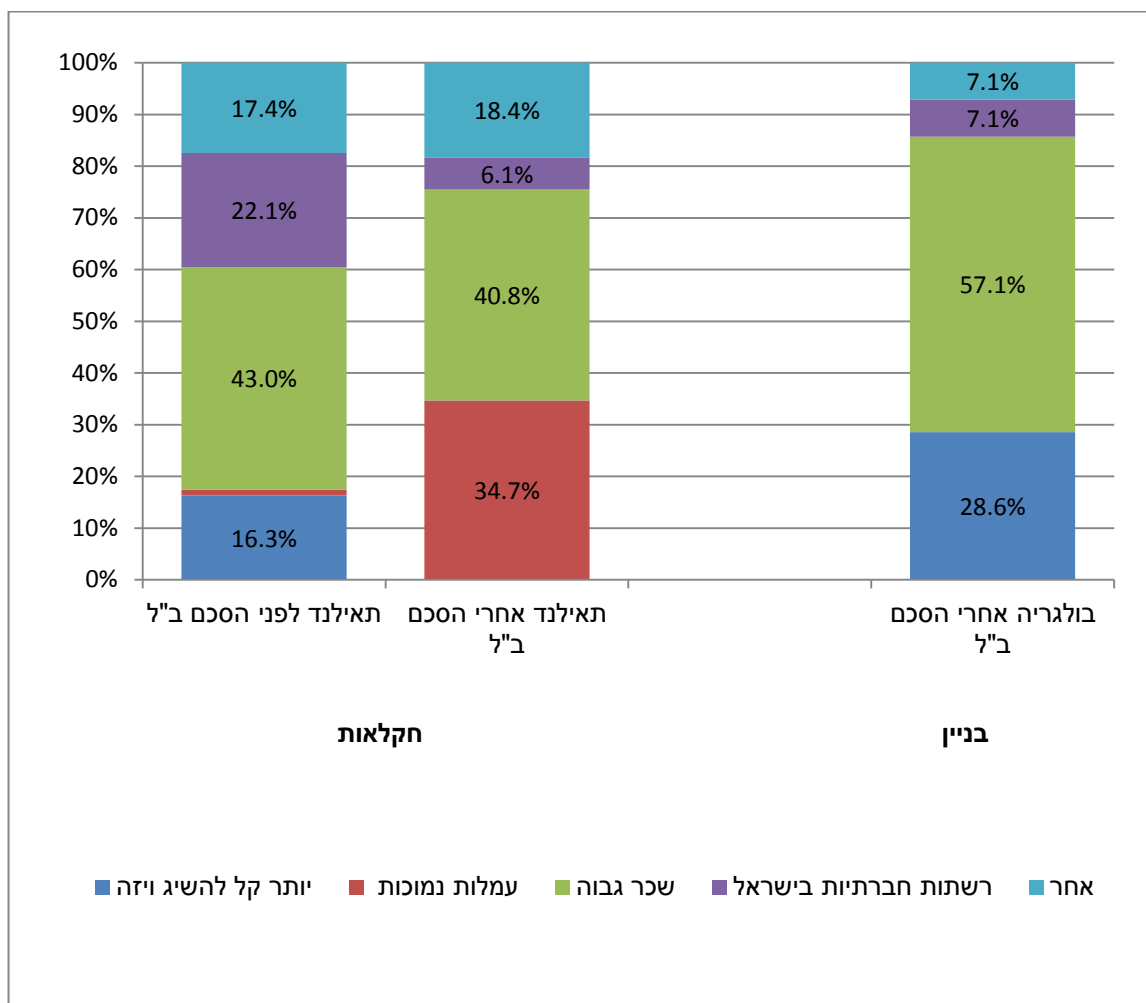
אחרי יישום ההסכם, שיעור מהגרי העבודה שנעזרו ברשתות חברתיות ירד מ- 82 אחוזים ל-49 אחוזים, וניתן לראות שחלק ניכר מהמהגרים (42.4%) למדו על אפשרויות העבודה באמצעות כלי התקשורת (כגון רדיו, טלוויזיה, עיתונים ולוחות מודעות) שבהם פורסם המידע מטעם המשרדים הממשלתיים. שינוי זה באופן שבו המהגרים הפוטנציאליים נחשפים לאפשרות העבודה בישראל עשוי לשמש אינדיקציה להצלחתו של ההסכם הביטורלי; המידע מגיע לציבור רחב ולא רק לאלה שמקושרים ברשתות חברתיות או באמצעות סוכני משנה וסוכנים של חברות גיוס פרטיות.

רוב העובדים הבולגרים שהגיעו לאחר יישום ההסכם הביטורלי (58%) למדו על אפשרויות העבודה בישראל דרך אמצעי התקשורת (עיתונים, רדיו, טלוויזיה) אבל גם באמצעות חברות השמה ממשלתיות.

סיבות לבחירה בישראל כיעד

תרשים 2 מציג את הסיבות שמהגרי העבודה ציינו בתשובה לשאלה מדוע בחרו בישראל כיעד להגירה על פני מדינות אחרות. מהנתונים עולה כי אף על פי שבשתי התקופות החלטתם של התאילנדים לבחור בישראל התבססה על שיקולים כלכליים (שכר גבוה יותר), הרי ששליש מהמהגרים שהגיעו לאחר ההסכם הביטורלי התייחסו להפחתת העמלות שיש לשלם תמורת הגיוס כסיבה העיקרית לבחירתם. ממצא זה מעיד הן על הצלחתו של ההסכם החדש להפחית את עמלת הגיוס והן על האטרקטיביות של ישראל כמדינת יעד שבה נהלי הגיוס שקופים והגונים. בדומה לעובדים התאילנדים, גם העובדים הבולגרים בחרו לבוא לישראל משום שהשכר גבוה, אך הם התייחסו גם לקלות השגת אשרת העבודה כשיקול מרכזי.

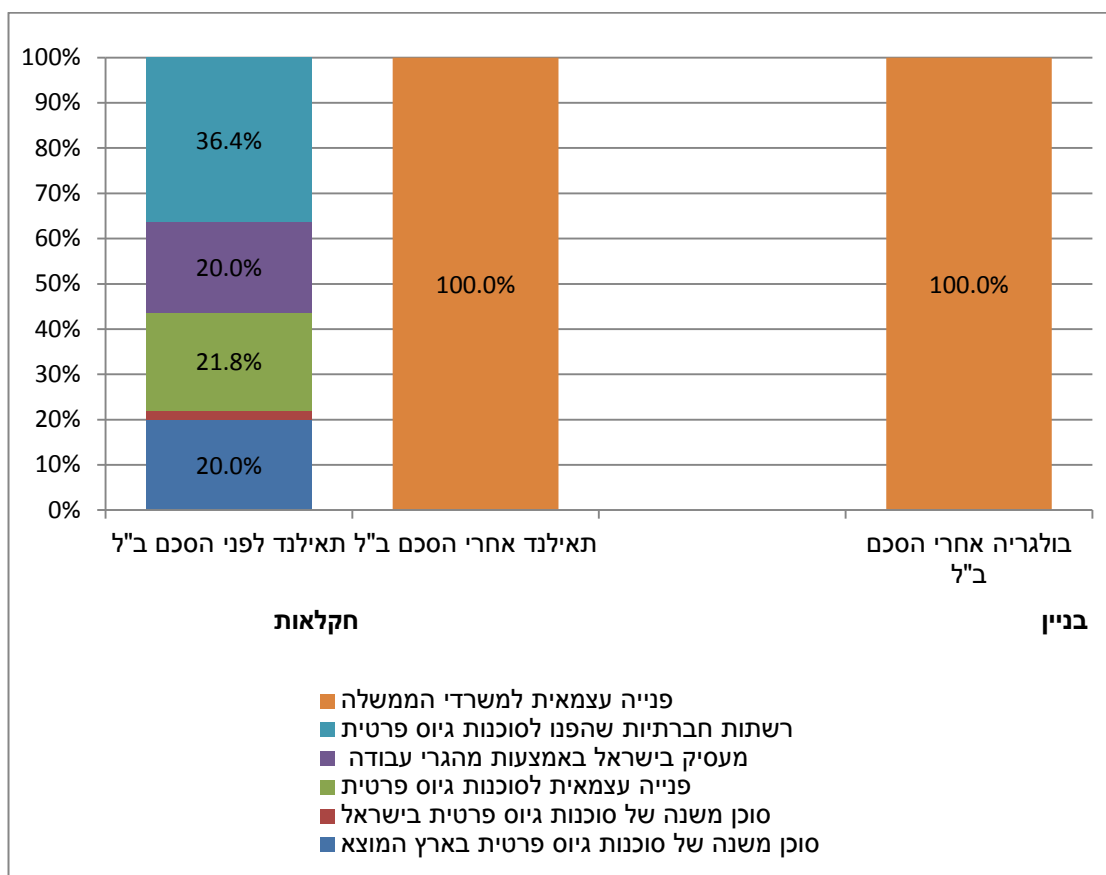
תרשים 2 – סיבות לבחירת ישראל כיעד



צורות גיוס

מהנתונים המובאים בתרשים 3 עולה בבירור שחל שינוי דרסטי באופן גיוס העובדים התאילנדים לאחר יישום ההסכם הביטורלי. לפני יישום ההסכם, העובדים גויסו דרך סוכנויות גיוס פרטיות או סוכני משנה (בישראל ובתאילנד) שהופקדו על בחירת העובדים וגבו עמלת גיוס. צורת גיוס זו שימרה את תעשיית הגירת העבודה הקיימת בשתי המדינות (לניתוח מקיף של אופני גיוס כוח האדם בישראל, ראו רייכמן וקושנירוביץ, 2012).

תרשים 3 – צורות גיוס



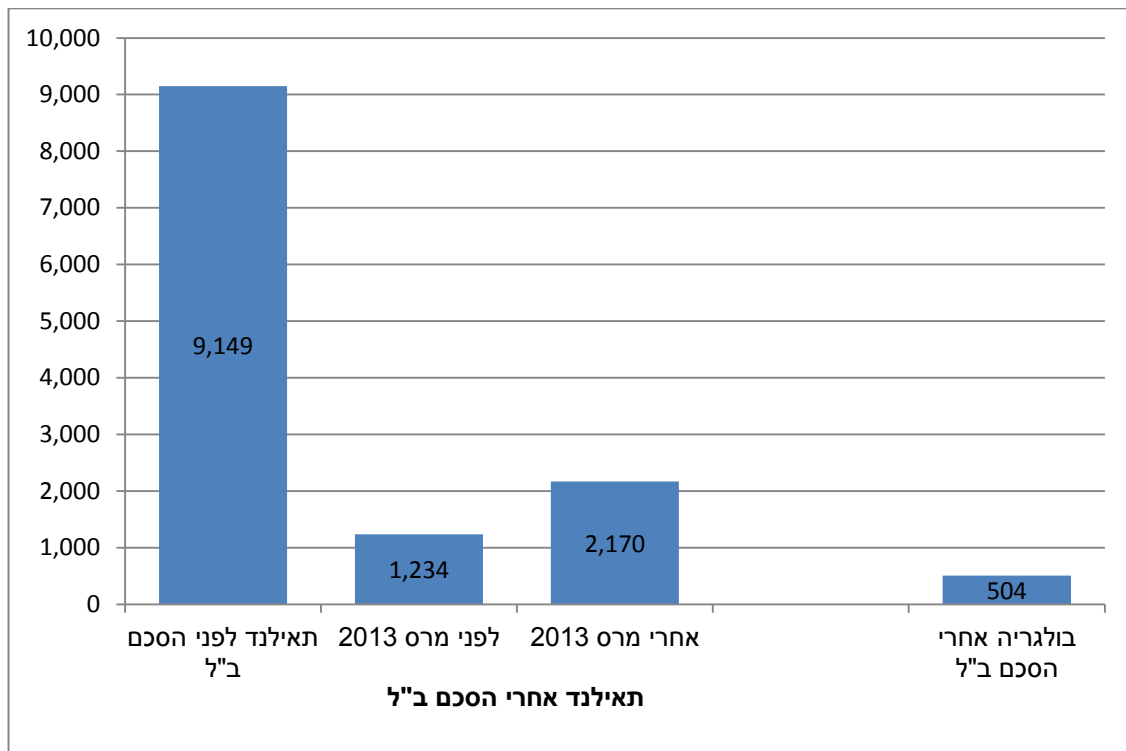
ואולם, מאז יישום ההסכם הביטורלי, כל העובדים הזרים התאילנדים בישראל מארגנים את בואם לישראל באמצעות משרדים ממשלתיים כגון לשכות עבודה מקומיות בפרובינציות ומשרד העבודה התאילנדי. המעורבות והשליטה הממשלתית בתהליך הגיוס ביטלו את תפקידן של סוכנויות הגיוס הפרטיות ואת סוכני המשנה הקשורים אליהן – הן בתאילנד והן בישראל. בדומה לכך, העובדים הבולגרים מארגנים את בואם באמצעות משרדים ממשלתיים, אולם חברות ישראליות פרטיות מעורבות בתהליך המיון.⁵

"עלות ההגירה"

תרשים 4 מציג את סכום הכסף שהעובדים התאילנדים שילמו כדי לבוא לעבוד בישראל לפני ואחרי ההסכם הביטורלי. מהנתונים עולה כי לפני יישום ההסכם, העובדים נדרשו לשלם עמלות מופרזות כדי לזכות בהיתר לעבוד בישראל. דו"ח קודם הראה שסוכנויות הגיוס גבו סכום ממוצע של מעט יותר מ-\$9,000 על השמת מהגרי עבודה בישראל (רייכמן וקושנירוביץ, 2012).

⁵ ראיון עם חנה זוהר – רכזת ענף הבנייה ב"קו לעובד", נובמבר 2013.

תרשים 4 : עלות ההגירה : סכומי כסף ששולמו כדי להגיע לישראל (דולר ארה"ב)



אולם, לאחר יישום ההסכם הביטורלי, "עלות ההגירה" – סך כל ההוצאות (בדולרים) – פחתה באופן קיצוני ל-\$1,200 לאלה שהגיעו לפני מרץ 2013, ול-\$2,200 בקירוב לאלה שהגיעו לאחר מרץ 2013, כאשר אושר תשלום נוסף בסך 2,724 ש"ח (כ-\$780) לחברות כוח אדם מקומיות בישראל.⁶ מספרים אלה מעידים בבירור על השפעת שיטת הגיוס החדשה על העמלות ששולמו בידי מהגרי העבודה. בענף הבנייה, הבולגרים אינם משלמים עמלת גיוס כלל, אלא נדרשים רק לשאת בהוצאות הכרוכות בכרטיסי טיסה, בדיקות רפואיות, והכנה ותרגום של מסמכים. לפיכך עלות ההגירה נמוכה יחסית, כ-\$500 בממוצע.

מימון עלויות ההגירה

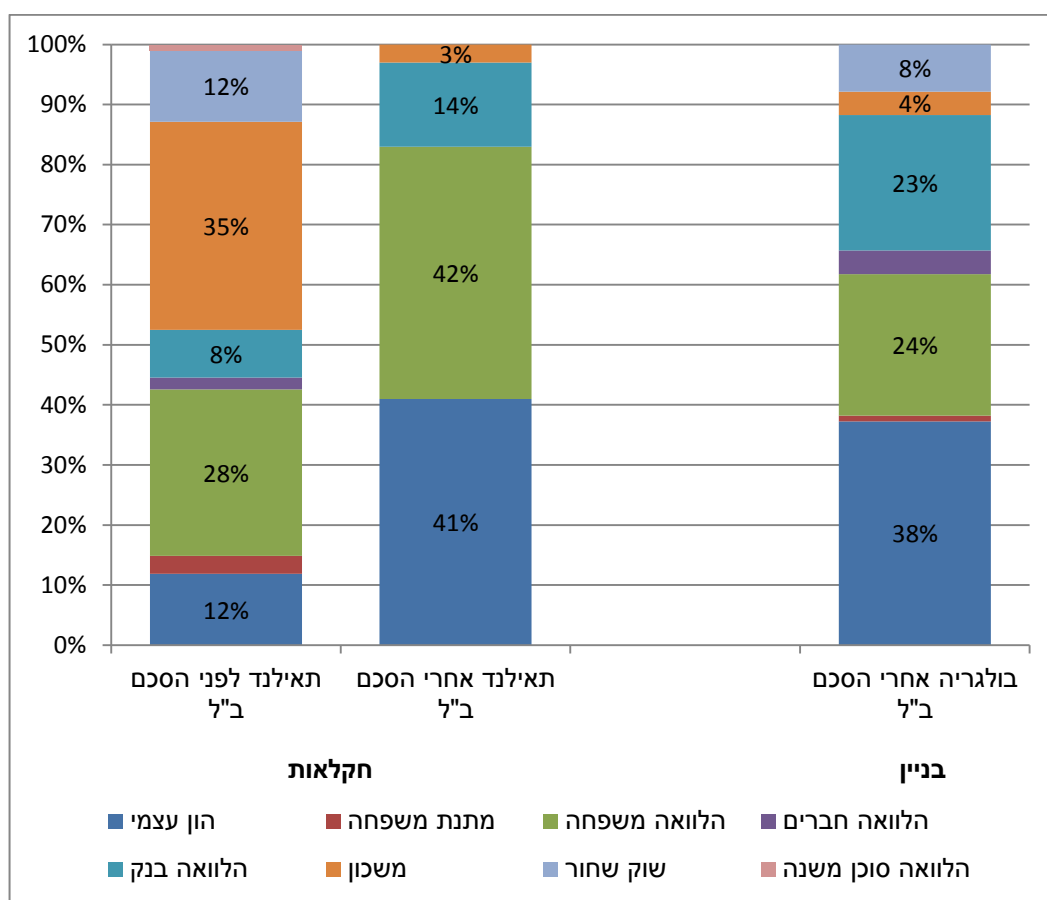
להפחתה הדרסטית בעמלות הגיוס יש השפעה משמעותית הן על מקורות המימון והן על משך הזמן הנדרש כדי להחזיר את החובות. הנתונים המוצגים בתרשים 5 מראים את החלק היחסי של כל מקור במימון הסכום הכולל הנדרש ממהגרי העבודה כדי לבוא לעבוד בישראל. לפני ההסכם הביטורלי, המהגרים התאילנדים הסתמכו בעיקר על הלוואות כדי לממן את

⁶ ראו תקנות שירות התעסוקה (תשלומים ממבקש עבודה בקשר לתיווך עבודה), תשס"ו-2006

www.nevo.co.il/Law_Word/law01/999_625.

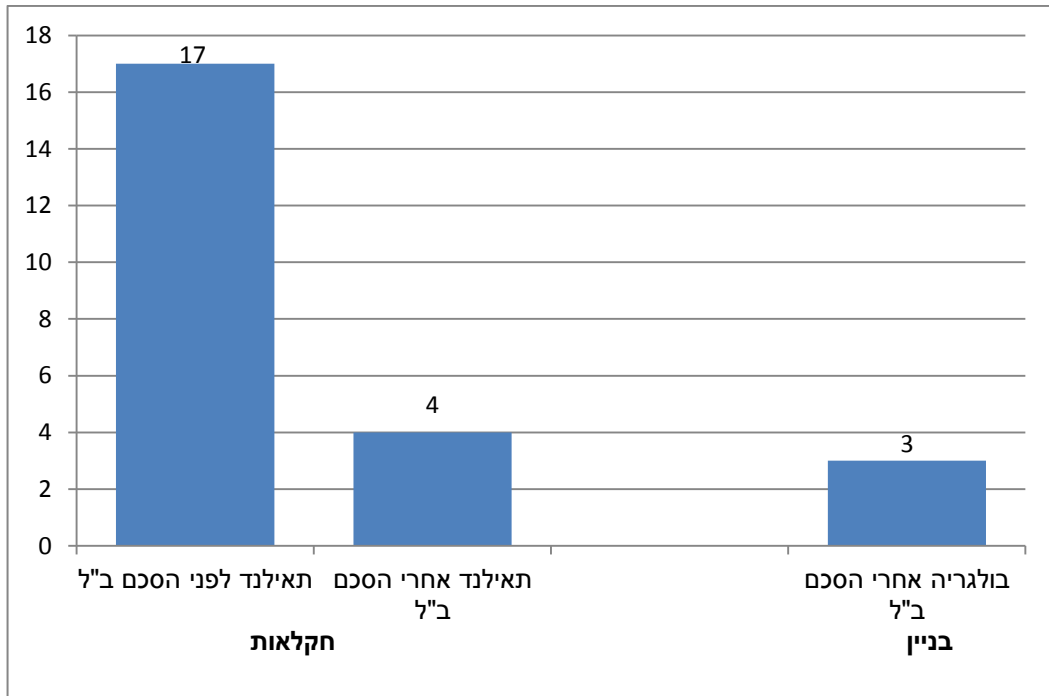
עלות ההגירה – מקרובי משפחה/ חברים או מבנקים (לעתים תוך משכון בתיים או אדמותיהם), או על הלוואות שנלקחו בשוק השחור. רק חלק קטן מהתאילנדים הסתמכו על הון עצמי. ממצא זה אינו מפתיע לאור הסכום העצום שנדרש מהם להשקיע כדי לבוא לעבוד בישראל. ואולם, עם ההפחתה הדרסטית בדמי הגיוס, יותר עובדים הצליחו לממן את בואם בעזרת הון עצמי או הלוואות מהמשפחה, שניתנות על פי רוב ללא ריבית.

תרשים 5 – מקורות מימון



אחת הדאגות העיקריות היא פרק הזמן הנדרש לעובדים הזרים להחזיר את חובם. תרשים 6 מציג ירידה דרסטית: מ-17 חודשים לפני ההסכם הביטורלי ל-4 חודשים לאחר ההסכם. במילים אחרות, אם בממוצע שליש מהשהות בת חמש השנים הוקדש להחזרת עלות ההגירה לפני ההסכם, הרי שעתה נדרשים חודשים ספורים כדי להשיב את החוב. זוהי סוגיה חשובה, בין השאר משום שמהגרים המצויים בחובות וחוששים לאבד את פרנסתם נוטים שלא לדווח על הפרות חוק ועל הונאות.

תרשים 6 : משך הזמן להחזר הלוואה (בחודשים)



לסיכום, ניתן לראות שליישום ההסכם הביטורלי הייתה השפעה משמעותית הן על תהליך גיוס העובדים והן על סכומי הכסף שהם נדרשו לשלם כדי לבוא לישראל. לפני ההסכמים הביטורליים, חברות פרטיות הופקדו על גיוס עובדים זרים בענפי החקלאות והבנייה, והן גבו מהמהגרים פוטנציאליים תשלומים מופקעים בניגוד לחוק. מדינת ישראל העניקה לחברות פרטיות אלה מקום מרכזי ובכך תרמה ליצירת התנאים הללו, כשהפכה אותן ל"חיוניות", כלומר, הפכה אותן לגופים המוסמכים היחידים לגיוס עובדים זרים. לאחר יישום ההסכמים הביטורליים עם תאילנד ועם בולגריה, התהליך כולו על שלביו השונים הועבר לפיקוחם של משרדים ממשלתיים (משרד העבודה בתאילנד ובבולגריה) ושל גופים בינלאומיים (IOM בתאילנד). סכומי הכסף פחתו באורח דרמטי ועמם גם המחויבויות הכספיות שהעובדים הזרים לקחו על עצמם כדי לממן את בואם לישראל.

להסכמים הביטורליים יש גם פוטנציאל לשמש מסגרת יעילה לשמירה על זכויות העובדים הזרים. משום כך כעת נבחן את תנאי ההעסקה והמחיה של העובדים הזרים – התאילנדים והבולגרים – בישראל.

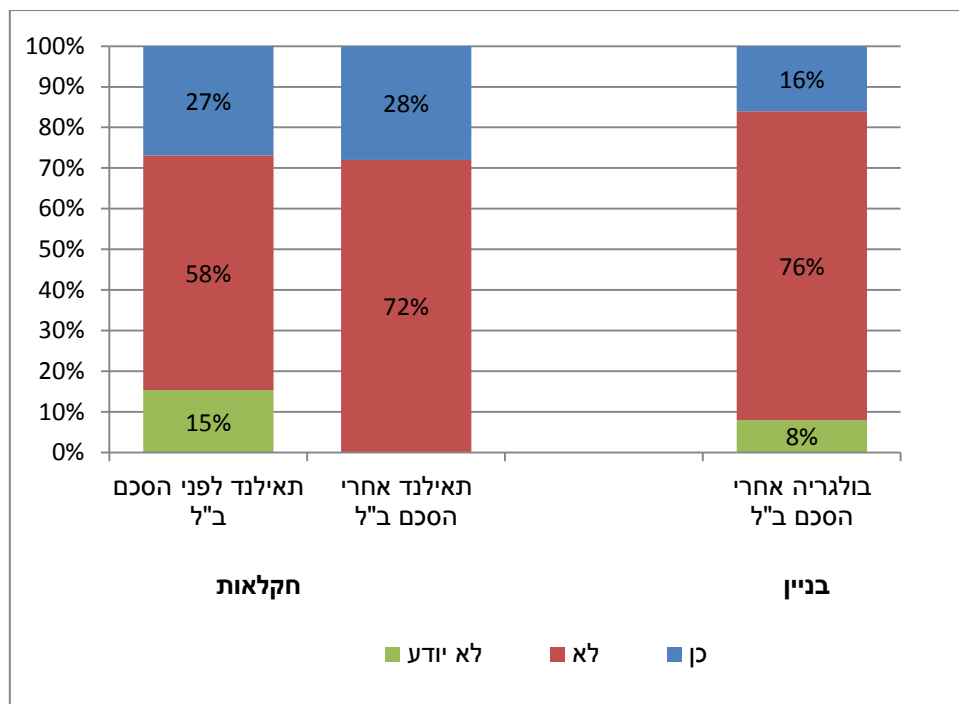
2. תנאי העסקה וזכויות סוציאליות של עובדים זרים

בפרק זה נסקור את תנאי ההעסקה והמגורים של העובדים הזרים – התאילנדים והבולגרים – בישראל, ונצביע על חריגות והפרת זכויות. הניתוח שלנו כולל (1) הפרות חוזה, (2) שכר חודשי, (3) שעות עבודה וימי מנוחה, (4) תשלום בגין שעות נוספות, (5) ביטוח רפואי ותשלום עבור ימי מחלה, (6) תנאי מגורים ו-(7) עבודה עם חומרים מסוכנים ותנאי עבודה מסוכנים אחרים. על פי החוק הישראלי, עובדים זרים בישראל זכאים לאותם תנאי עבודה להם זכאים עובדים ישראלים. כמו כן, המעסיקים חייבים לספק לכל עובד זר חוזה העסקה בכתב בשפה שהוא מבין, ביטוח רפואי פרטי ודיור הולם.

הפרות חוזה

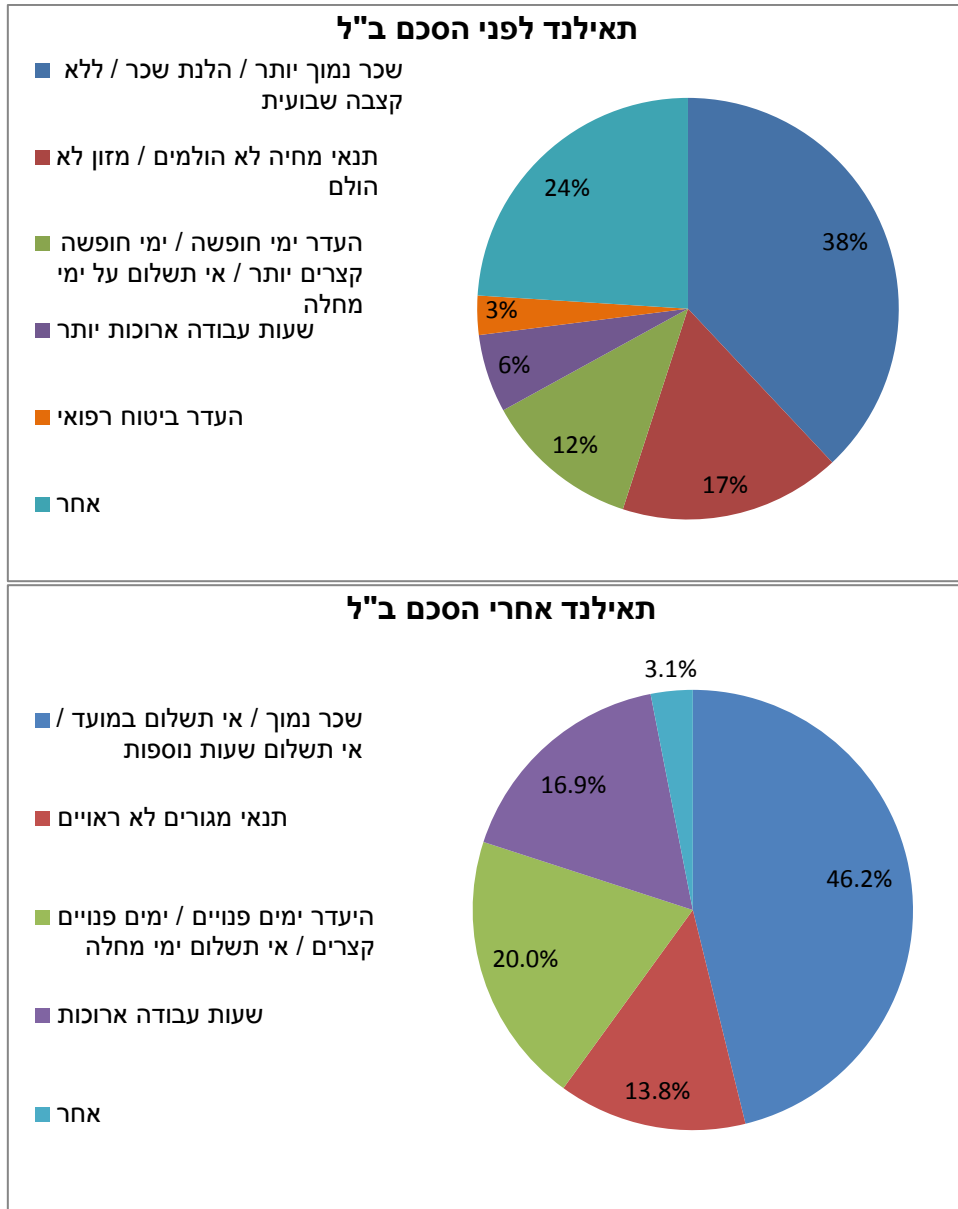
תרשים 7 מציג האם החוזה עליו חתמו העובדים לפני בואם תאם את המציאות. כפי שעולה מן הנתונים, הפרות חוזה הנה תופעה רווחת: 72% ממהגרי העבודה התאילנדים ו-76% ממהגרי העבודה הבולגרים מעידים כי החוזה שחתמו עליו לא תואם את תנאי העבודה והמגורים שנתקלו בהם. הן לפני ההסכם הביטראלי והן אחרי יישומו, רק 27-28% מהעובדים התאילנדים דיווחו כי תנאי החוזה שלהם תאמו לחלוטין את תנאי עבודתם בפועל.

תרשים 7 – האם החוזה תאם את המציאות?

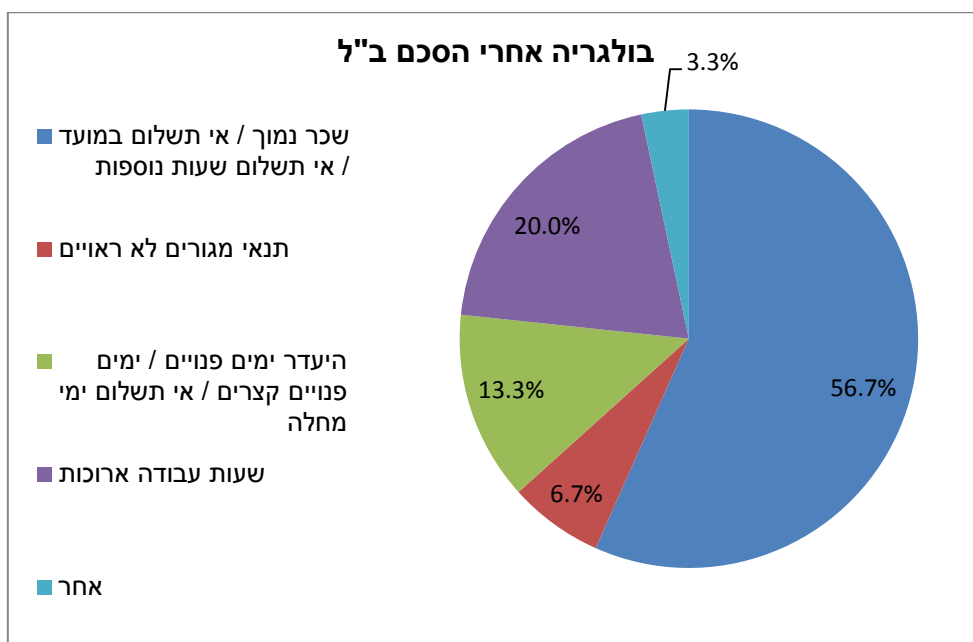


תרשים 8 מתאר את סוגי הפרות החוזה שהעובדים התאילנדים נתקלו בהן עם בואם לעבודה בענף החקלאות. אילו תרשים 9 מתאר את הפרות החוזה שהעובדים הבולגרים נתקלו בהן בבואם לעבוד בענף הבנייה.

תרשים 8 – הפרות חוזה בענף החקלאות



תרשים 9 – הפרות חוזה בענף הבניין

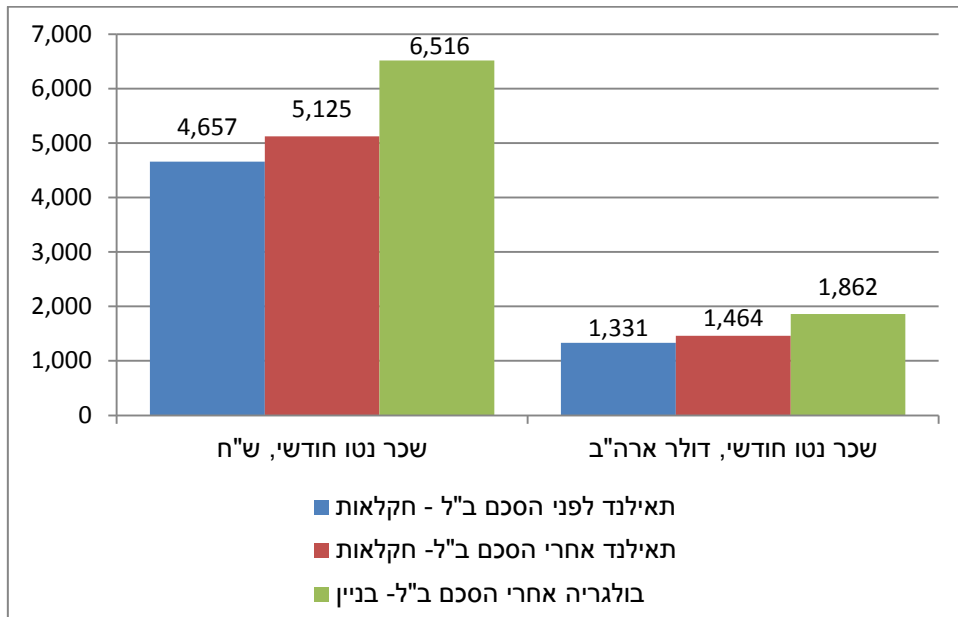


כפי שעולה מן הנתונים, הפרות החוזה הנפוצות ביותר בקרב העובדים שהגיעו אחרי ההסכמים הביטורליים בענפי החקלאות והבנייה היו קשורות לשכר נמוך, להלנת שכר (46.2%-ו-56.7% בהתאמה), לאי-מתן ימי מנוחה (20.0%-ו-13.3% בהתאמה), לשעות עבודה ארוכות (16.9%-ו-20.0% בהתאמה), ולתנאי מגורים לא הולמים (13.8%-ו-6.7% בהתאמה). בענף החקלאות, אפשר לראות עלייה בשיעור הדיווחים על הפרות בתחומי שכר, שעות עבודה ארוכות, היעדר ימי מנוחה ואי תשלום ימי מחלה. ממצאים אלה מעידים על כך שיישום ההסכמים הביטורליים לא משפיע על תנאי העבודה והמגורים המוענקים לעובדים בשני הענפים גם יחד.

שכר

בתרשים 10, מוצג שכר העבודה החודשי הממוצע (בש"ח ובדולרים) של העובדים הזרים התאילנדים בענף החקלאות לפני ואחרי יישום ההסכם הביטורלי, ושכרם של העובדים הזרים הבולגרים בענף הבנייה. ראשית, מהנתונים עולה כי דרישות שכר המינימום אכן מתמלאות בשני הענפים. שנית, הנתונים מראים שאחרי ההסכם הביטורלי, שכר הנטו החודשי של העובדים התאילנדים בענף החקלאות עלה ב-10%. שלישית, שכרם של העובדים הבולגרים גבוה בהרבה, ומשקף את רמות השכר הגבוהות יותר בענף הבנייה בישראל.

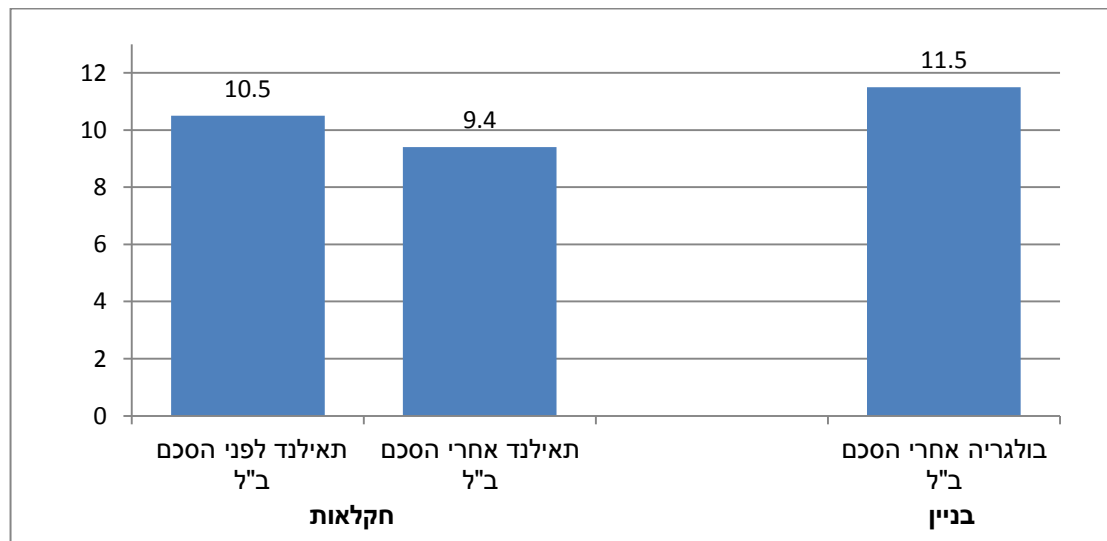
תרשים 10 – שכר חודשי נטו ממוצע, בש"ח ובדולרים



שעות עבודה

תרשים 11 חושף שלאחר ההסכם הביטורלי, מספר שעות העבודה היומיות נטו (בניכוי הפסקות) של העובדים התאילנדים ירד מעט (מ-10.5 ל-9.4 שעות ביום).⁷ מספר שעות העבודה בענף הבניין גבוה מעט יותר; העובדים הבולגרים דיווחו על ממוצע של 11.5 שעות עבודה נטו ביום.

תרשים 11 – ממוצע שעות עבודה ליום, נטו

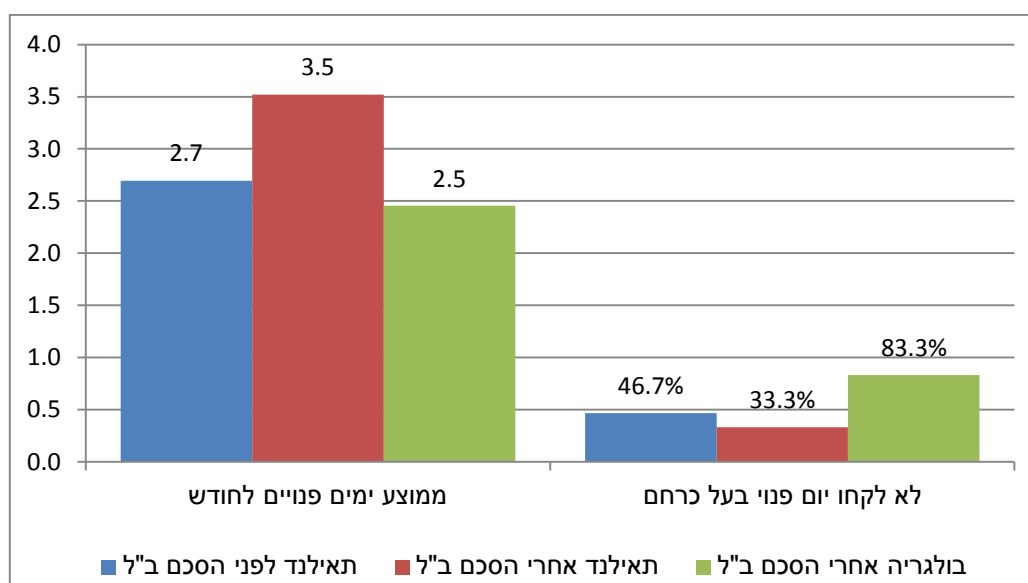


⁷ אף כי לאחר ההסכם הביטורלי מספר שעות העבודה היומיות נטו ירד בפועל, העובדים התאילנדים דיווחו על יותר הפרות מבחינת שעות עבודה מרובות יותר בהשוואה למה שסוכם בחוזה (תרשים 7). אפשר להסביר זאת בעובדה שרוב העובדים בזמן הסקר כבר החליפו מעסיקים כדי לשפר את תנאי עבודתם, בעוד שבמקום העבודה הראשון שלהם בישראל הם נתקלו ביותר הפרות.

ימי מנוחה בחודש

הנתונים בתרשים 12 מראים כי לאחר ההסכם הביטורלי, העובדים התאילנדים בענף החקלאות דיווחו על מספר גדול יותר של ימי מנוחה בחודש – 3.5 ימים לעומת 2.7 ימים לפני ההסכם. בענף הבניין, העובדים הבולגרים דיווחו על מספר ממוצע של 2.5 ימים פנויים מהעבודה. המשיבים שלא לקחו יום מנוחה במהלך השבוע שלפני הראיון נשאלו אם זה היה שלא מרצונם. מעניין לציין ששיעור גבוה מבין העובדים הבולגרים (83.3%) בענף הבניין, אך רק 33.3% מהעובדים התאילנדים, העידו שעשו זאת בעל כרחם.

תרשים 12 – ממוצע ימי מנוחה בחודש

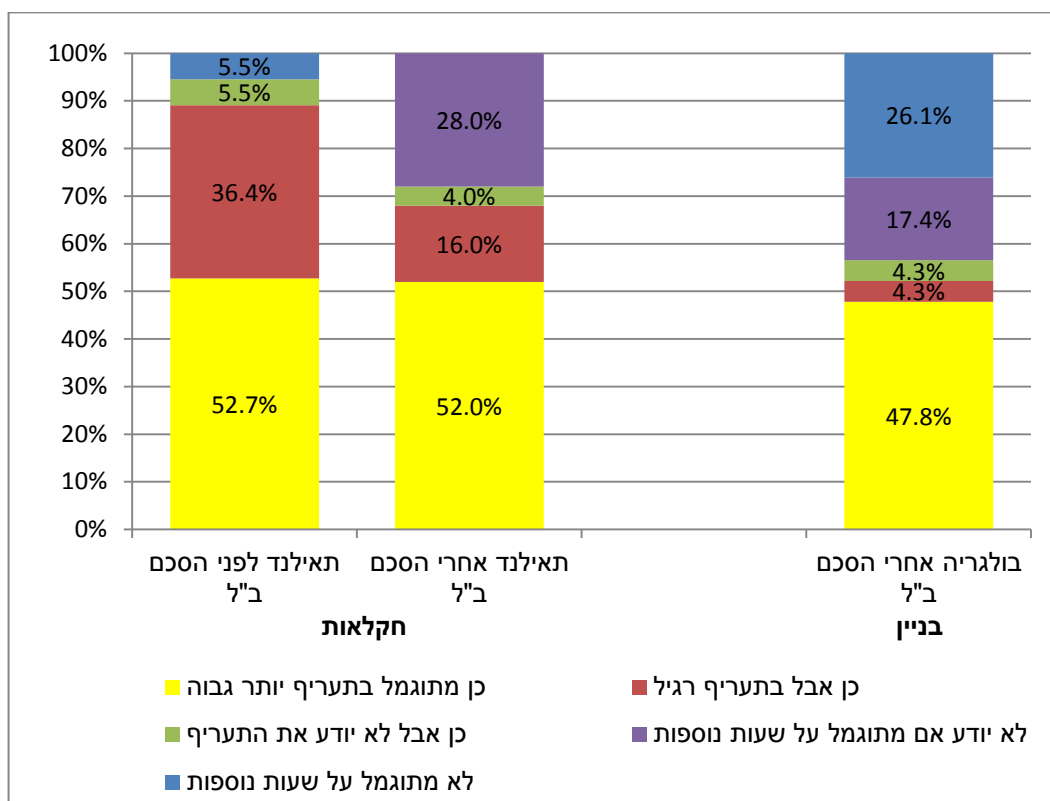


תשלום בגין שעות נוספות

על פי החוק הישראלי, משרה מלאה סטנדרטית כוללת לא יותר מ-9 שעות עבודה ביום. על כל שעת עבודה נוספת, העובדים זכאים לתשלום שעתי בתעריף מוגדל. בתרשים 13 מוצג מידע הנוגע לתשלום על שעות נוספות. מהנתונים עולה שבשני ענפי התעסוקה, רק מחצית מהעובדים דיווחו שקיבלו תשלום מוגדל על שעות נוספות. בענף החקלאות, 28% מהעובדים שהגיעו לאחר יישום ההסכם הביטורלי לא ידעו כלל אם משלמים להם בגין שעות נוספות. ייתכן שאפשר להסביר שיעור גבוה-למדי זה בשהות הקצרה יותר במדינה ובהעדר מידע. גם לאחר ההסכם הביטורלי, 16% מהעובדים התאילנדים קיבלו תשלום רק על פי תעריף השעה הרגיל. לפיכך, יישום ההסכם הביטורלי עם תאילנד לא הביא לשיפור משמעותי

בתחום זה. בענף הבנייה המצב גרוע יותר. 26.1% מהעובדים הבולגרים לא קיבלו כלל תשלום בגין שעות נוספות, ו-4.3% קיבלו תשלום רק על פי תעריף השעה הרגיל.

תרשים 13 – תשלום בגין שעות נוספות

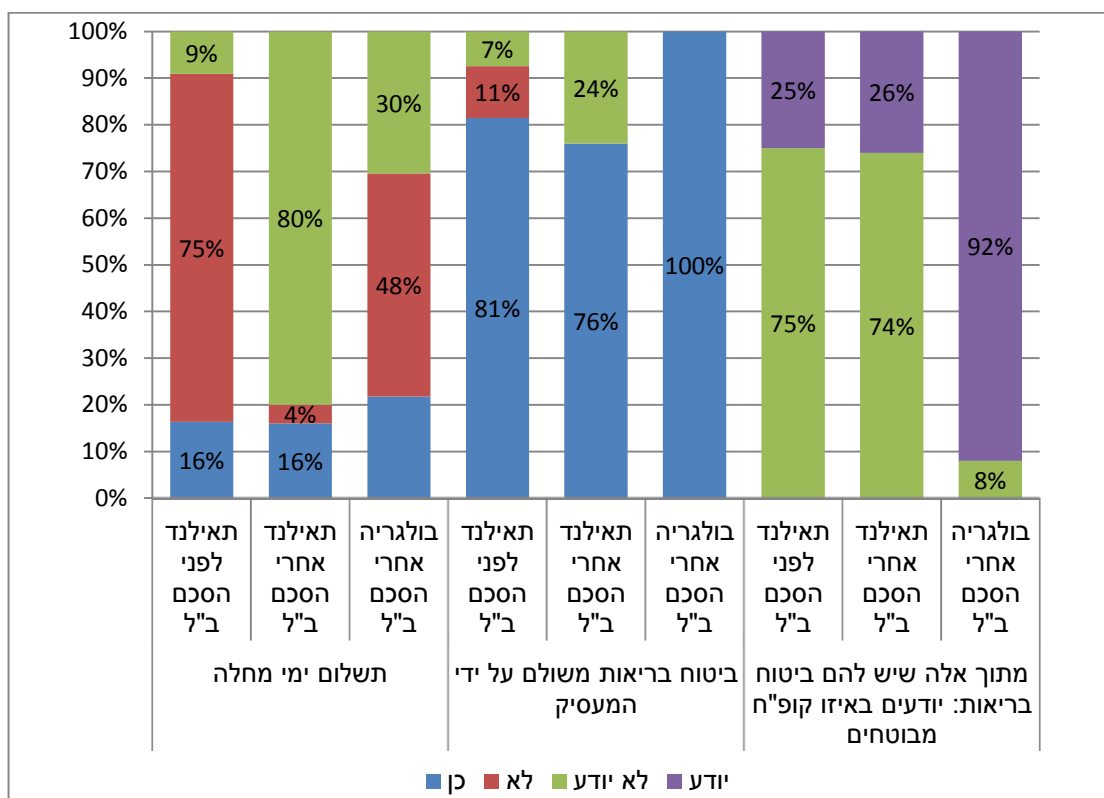


ביטוח רפואי ותשלום בגין ימי מחלה

כיוון שעובדים זרים אינם מכוסים בביטוח בריאות ציבורי, מעסיקים מחויבים לספק להם ביטוח רפואי פרטי במהלך תקופת העסקתם. העובדים זכאים גם לתשלום בגין ימי מחלה בהתאם לתקופת העסקתם.

תרשים 14 מציג מידע בנוגע לביטוח רפואי ולתשלום בגין ימי מחלה בענפי החקלאות והבנייה.

תרשים 14 – ביטוח רפואי ותשלום בגין ימי מחלה



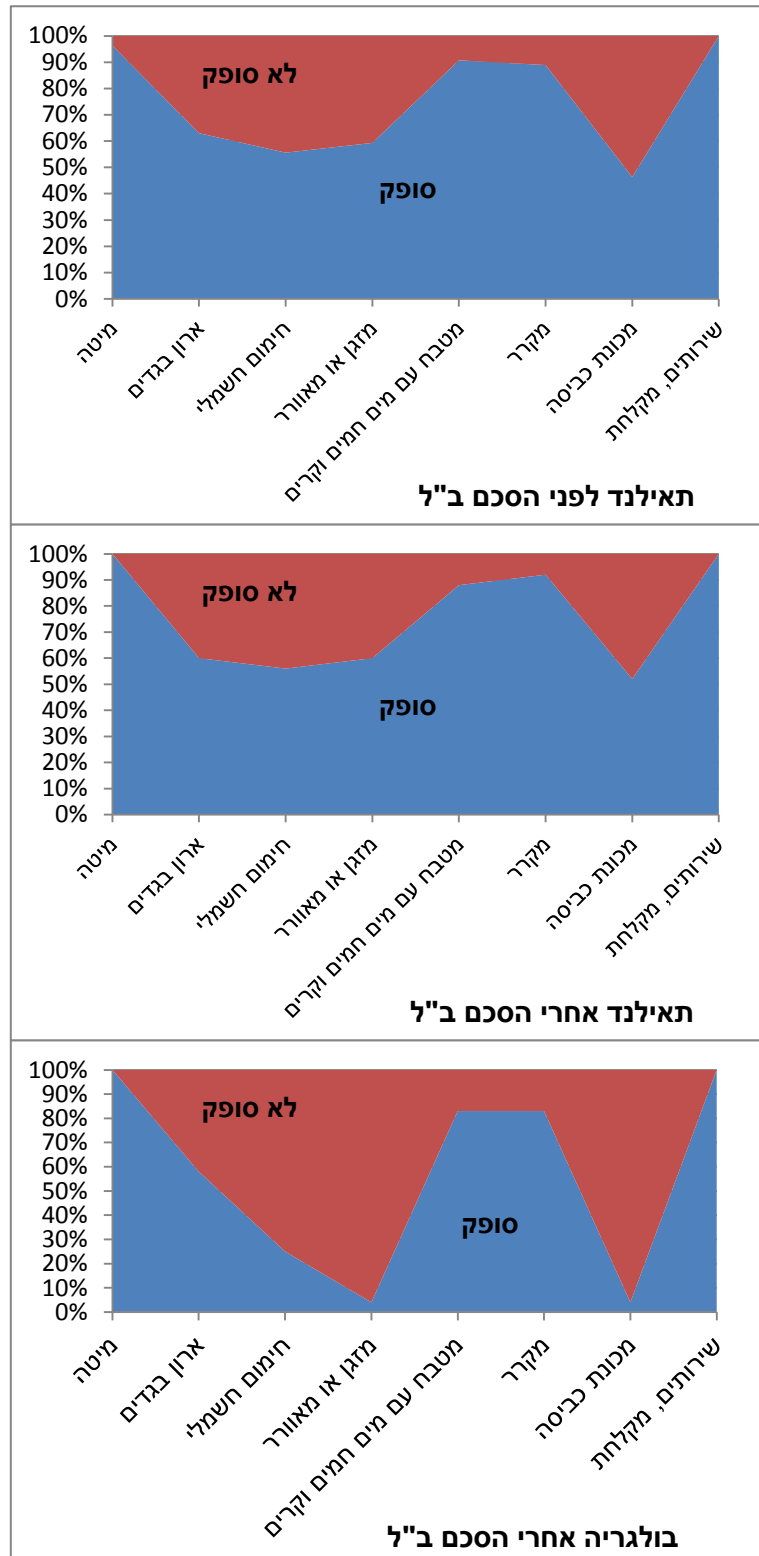
מתרשים 14 עולה כי לא חל שיפור ניכר בתשלום בגין ימי מחלה לאחר יישום ההסכם הביטורלי בענף החקלאות: רק 16% מהעובדים התאילנדים בשתי הקבוצות דיווחו שהם קיבלו תשלום שכזה. מעניין לציין שרוב העובדים שהגיעו לאחר יישום ההסכם (80%) לא ידעו אם הם מקבלים תשלום בגין ימי מחלה. כמחצית (48%) מהעובדים הבולגרים המועסקים בענף הבנייה דיווחו שלא מקבלים תשלום בגין ימי מחלה, ו-30% נוספים לא היו בטוחים אם הם מקבלים תשלום שכזה.

מתרשים 14 עולה גם שכמעט כל העובדים הבולגרים מכוסים בביטוח רפואי. ראוי לציין ש-24% מהעובדים התאילנדים לא ידעו אם המעסיק שלהם מספק להם ביטוח רפואי. ואולם, כשלושה רבעים (74%) מהעובדים התאילנדים בענף החקלאות ורק 8% מהעובדים הבולגרים שהיה להם ביטוח בריאות דיווחו שהם אינם יודעים באיזה ארגון הם מבוטחים.

תנאי מגורים

תנאי המגורים של העובדים הזרים מתאילנד לא השתנו באופן משמעותי לאחר יישום ההסכם הביטורלי (תרשים 15). המעסיקים עדיין לא מספקים לכמחצית מהם ארון, חימום חשמלי, מזגן/ מאורר ומכונת כביסה. תנאי המחיה הגרועים ביותר נמצאו בענף הבנייה, כאשר רק 4% מהעובדים קיבלו מהמעסיק מזגן/ מאורר ומכונת כביסה, ורק 25% קיבלו ארון בגדים.

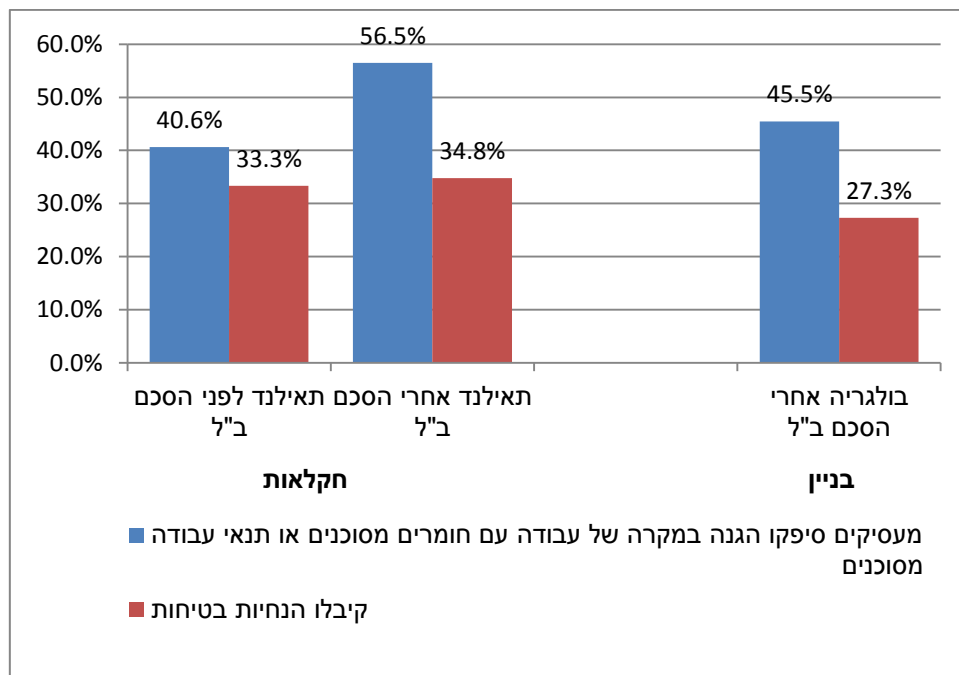
תרשים 15 – תנאי מגורים של עובדים זרים



תנאי עבודה מסוכנים

בתרשים 16 מוצג מידע הקשור לדיווחי העובדים הזרים אודות תנאי בטיחות בעבודתם. מהנתונים עולה שרק 45.5% מהעובדים הבולגרים בענף הבנייה זכו לאמצעי הגנה, ורק 27.3% קיבלו הנחיות בטיחות כאשר עבדו עם חומרים מסוכנים או בסביבת עבודה מסוכנת. ואולם, בענף החקלאות המצב מעט טוב יותר ואף השתפר מאז יישום ההסכם הביטורלי: שיעור העובדים התאילנדים שדיווחו שמעסיקיהם מספקים להם אמצעי הגנה מפני חומרים מסוכנים בעת העבודה עלה מ-40.6% ל-56.5%. שיעור העובדים התאילנדים שדיווחו שהם מקבלים הנחיות בטיחות נותר יציב: 34% בממוצע. באופן כללי, ממצאים אלה עולה כי שיעור גבוה יחסית של מהגרי עבודה בענפי החקלאות והבניין עדיין חשופים לתנאי עבודה לא-בטיחותיים וכתוצאה מכך עלולים לסבול מבעיות בריאות בעתיד.

תרשים 16 : עבודה עם חומרים מסוכנים ותנאי עבודה מסוכנים



כדי להעריך את ההבדלים בגיוס ובתנאי ההעסקה של העובדים הזרים שמגיעים מתאילנד לעבודה בענף החקלאות, טבלה 1 מסכמת את השינויים שחלו אחרי יישום ההסכם הביטורלי.

טבלה 1: סיכום השינויים בגיוס ובתנאי ההעסקה של עובדים זרים אחרי יישום ההסכם

הבילטרלי עם תאילנד

מימדים	לפני יישום ההסכם	אחרי יישום ההסכם	הבדלים לפני ואחרי
דמי גיוס	\$9,000 (בממוצע)	\$1,200 (בממוצע)	ירידה דרמטית
אופן גיוס	סוכנויות גיוס פרטיות	משרדים ממשלתיים ו-IOM	המעבר מגורמים פרטיים לגורמים ממלכתיים ובינלאומיים
שכר	4,657 ש"ח	5,125 ש"ח	השכר עלה, אולם במהלך תקופה זו השכר הממוצע בענף החקלאות הישראלי עלה ב-8% לכלל העובדים
שעות עבודה	10.5 שעות ביום	9.4 שעות ביום	ירידה קלה
ימי מנוחה בחודש	2.7 ימי חופשה	3.5 ימי חופשה	מספר ימי מנוחה עלה, אבל עדיין עומד על פחות מ-4 (יום מנוחה בשבוע); עם זאת, 33.3% מהעובדים לא לקחו יום מנוחה בעל כרחם. אולצו שלא לקחת יום מנוחה.
תשלום בגין שעות נוספות	52.7% דיווחו שקיבלו תשלום מוגדל	52.0% דיווחו שקיבלו תשלום מוגדל	אין שיפור
תשלום בגין ימי מחלה	16% מקבלים תשלום, 9% לא יודעים	16% מקבלים תשלום, 80% לא יודעים	אין שיפור; ירידה במודעות
יודעים באיזו מסגרת הם מכוסים בביטוח רפואי	75%	74%	אין שיפור
תנאי מגורים	כמחצית מן העובדים אינם מקבלים ארון, חימום חשמלי, מזגן/ מאוורר ומכונת כביסה	כמחצית מן העובדים אינם מקבלים ארון, חימום חשמלי, מזגן/ מאוורר ומכונת כביסה	אין שיפור
הגנה מפני תנאי עבודה מסוכנים	40.6%	56.5%	חל שיפור
הנחיות בטיחות	33.3%	34.8%	אין שיפור

לסיכום, התמונה העולה מתוך הניתוח שלנו היא שליישום ההסכמים הבילטרליים הייתה השפעה על אופן גיוס העובדים הזרים בענפי החקלאות והבנייה. התהליך כולו מתואם עתה באמצעות משרדים ממשלתיים, דמי הגיוס פחתו באופן דרסטי (במקרה של תאילנד) או בוטלו (במקרה של בולגריה). עם זאת, גם לאחר יישום ההסכמים, ניתוח תנאי העבודה והמגורים של העובדים הזרים בישראל מגלה עדיין הפרות בוטות של זכויות העובדים בענפי הבנייה והחקלאות (ר' טבלה 1). הפרות חמורות אלה מרמזות על כך שאכיפת חוקי העבודה רחוקה מלהיות נאותה. יש ליישם לפיכך נהלים לצורך הגנה על זכויות העובדים הזרים.