

עובדים קבועים מאחורי הבית: העסקת מהגרי עבודה מתאילנד בחקלאות במרחב הכפרי

יהל קורלנדר* ומתן קמינר**
* המכללה האקדמית תל חי ואוניברסיטת תל אביב
** אוניברסיטת חיפה

מאז שנות ה-80 חקלאים במושבי העובדים מעסיקים במשקיהם מהגרי עבודה מתאילנד. אף שזוהי תופעה בעלת השפעה נרחבת על החקלאות הישראלית ועל המרחב הכפרי, הספרות המחקרית מיעטה עד כה לעסוק בכך. מאמר זה מתמקד בשינויים במרקם הקהילה של מושבים אלו, בדגש על מערכות היחסים בין החקלאים לבין העובדים מתאילנד לאורך השנים. לטענתנו, קבוצה – מהגרי העבודה מתאילנד נראים אך נעלמים; הם חיוניים להמשך קיומה של ההתיישבות החקלאית וברבים מן היישובים הם בעלי נוכחות דמוגרפית גדולה, אך סטראוטיפיזציה הנוגעת ל"אופי התרבותי" של העובדים מתאילנד, לפיה הם צייתנים, כנועים וממושמעים, בשילוב עם נכונותם להפגין הדרת כבוד ולקבל יחסים הייררכיים במסגרת פטרנליסטית, תורמת להדרתם מהמרקם הקהילתי במושבים ולהתכנסות לנוכחותם המתמדת בהם. במשך השנים חלו אמנם תמורות ביחסים וכוחם של מהגרי העבודה גבר, אך הדרתם נמשכת ומוכחשת. מאמר זה מתאר את הסיבות להבאתם של מהגרי העבודה ולהבנייתם כזרים, ואת נקודת המבט המשתנה של החקלאים, העובדים והגורמים המתווכים השונים על סוגיות אלו. המאמר מתבסס על עבודת מחקר סוציולוגית ואתנוגרפית שנערכה במסגרת עבודות הדוקטורט של המחברים, שכללו הבנת תהליכי ההתבססות של העובדים מתאילנד במגזר הכפרי ברחבי הארץ. במסגרת המחקרים נערכו ראיונות עומק עם חקלאים במושבים שונים ועם מהגרי עבודה השוהים כעת בישראל וכאלה שסיימו את עבודתם ושוב לתאילנד, עם בעלי חברות גיוס כוח אדם ותיווך מישראל ומתאילנד ועם קובעי מדיניות ישראלים ותאילנדים. כמו כן נערכו תצפיות משתתפות בשני משקים במושב בערבה התיכונה ועבודות ארכיון מגוונות. מילות מפתח: מהגרי עבודה, עובדים זרים, תאילנד, תאילנדים, חקלאים, מושבים, מרחב כפרי.

Permanent Workers in the Backyard: Employing Migrant Farmworkers from Thailand in the Israeli Countryside

Yahel Kurlander, Tel Aviv University and Tel-Hai College;
Matan Kaminer, University of Haifa

Over the past three decades, Israeli farmers in *Moshavim* (cooperative rural settlements) have been employing Thai migrant laborers. In spite of the significant influence this phenomenon has had on Israeli agriculture and on the Israeli countryside, little academic research has been dedicated to it so far. This paper focuses on the changes in the social fabric of the *Moshavim*, with an emphasis on the relationships between farmers and their Thai workers over the years. We argue that the Thai migrants are visible but easy to ignore; on the one hand they are crucial to the continued existence of the *moshavim* as agricultural communities and constitute a considerable part of the population in quite a few of them. On the other hand, the stereotype of the "cultural character" of Thai workers as obedient, subservient, and disciplined people leads to the persistent denial of their inherent importance to the community. This article describes the reasons for the employment of migrant workers, their characterization as "foreign" and the changing perspectives of farmers, workers and various intermediaries. It is based on the doctoral research of both writers, which involved sociological and ethnographic methods, including participant observation on two farms in a *Moshav* in the Central Arava region; in-depth interviews with farmers and manpower agencies in both countries, Israeli and Thai policy-makers, as well as Thai workers in Israel and returnees, and archival sources. **Key Words:** labor migrants, migrant workers, Thai workers, Thailand, farmers, *Moshavim*.

מבוא

בכלכלה הפוליטית הנהוגה במשטר דמוקרטי קפיטליסטי יש סתירות מובנות ומבוצרות, שהניסיון לפתור אותן נועד לכישלון ואף לסתירות נוספות (Calavita 1992). בעקבות הסתירות הללו, המדינות שנהוג בהן משטר כנזכר לעיל מתקשות, לא אחת, לגבש וליישם מדיניות הגירה ברורה. כך למשל מתגלעת במדינות רבות סתירה בין שני הגיונות מוסדיים בכל הנוגע להגירת עבודה: היגיון השוק של הכלכלה הקפיטליסטית הליברלית, לפיו יש לעודד הגירה לצורכי המעסיקים, וההיגיון של מדינת הלאום הטריטוריאלית, לפיו כל מדינה אמורה לשלוט בגבולותיה (קמפ ורייכמן 2008; Sassen 2007; Turner 1999). לדעת חוקרים (למשל צבר 2008; Kemp 2004) סתירה זו חושפת את המורכבות המבנית שנוצרה בעקבות הגלובליזציה. בישראל, סתירה זו מוקצנת בשל ההיגיון האתנו-לאומי. משמע, הדואליות ביחסה של מדינת ישראל כלפי הבאים בשעריה: מצד אחד ישראל היא מדינת עלייה המעניקה אזרחות והטבות למהגרים יהודים או לזכאי חוק השבות, ומצד שני מדינות ההגירה בישראל מדירה מהגרים שאינם יהודים ומעניקה להם זכויות מועטות בלבד (קמפ ורייכמן 2008; רייכמן 2009; Bartram 2011).

בתוך סתירות אלו מתקיים "משטר ההגירה" (migration regime), אותו ניתן להגדיר כמקבץ של "עקרונות, נורמות, כללים ונהלי קבלת החלטות שסביבם מתכנסות הציפיות של השחקנים" בנוגע להגירה במקום מסוים (Krasner 1982: 185). משטר ההגירה אינו תוצר ישיר של תכנון מודע מצד שחקן כלשהו; "התכנסות הציפיות" הנוצרת משקפת את יחסי הכוחות בין השחקנים המעורבים. במשטר ההגירה המושתת על מהגרי העבודה מתאילנד בישראל מעורבים גורמים רבים: משרדי ממשלה שאינם פועלים בהכרח למען אותן מטרות; ארגונים חקלאיים והחקלאים עצמם; חברות כוח האדם, הגיוס והתיווך; ארגונים בינלאומיים, עמותות הפועלות לצד המדינה, ארגוני זכויות אדם; אנשי אקדמיה החוקרים את התחום, וכמובן מהגרי העבודה עצמם.

במאמר זה נפרט כיצד גורמים מבניים שונים יצרו מצב בו מהגרי העבודה מתאילנד שעוסקים בחקלאות במושבים הם בבחינת "נראים אך נעלמים"; כיצד למרות השינוי שחוללו מהגרי העבודה בהתיישבות העובדת והיותם בעלי נוכחות דמוגרפית ניכרת, קיומם כחלק בלתי נפרד ממרקם המושב מוכחש ומתוחזק. נבקש לטעון כי בעשור הראשון מוסדה תפיסה לפיה העובדים מתאילנד הם בעלי "אופי תרבותי" צייתי, כנוע וממושמע. הבניה זו, בשילוב עם נכונותם של המהגרים להפגין הדרת כבוד ולקבל יחסים הייררכיים במסגרת פטרנליסטית, תרמה להדרתם מהמרקם הקהילתי במושבים ולהתכחשות לנוכחותם המתמדת. באופן זה אנו מראים כיצד תפיסה שאומצה על ידי שני הצדדים יצרה מצב של הדרה והתכחשות.

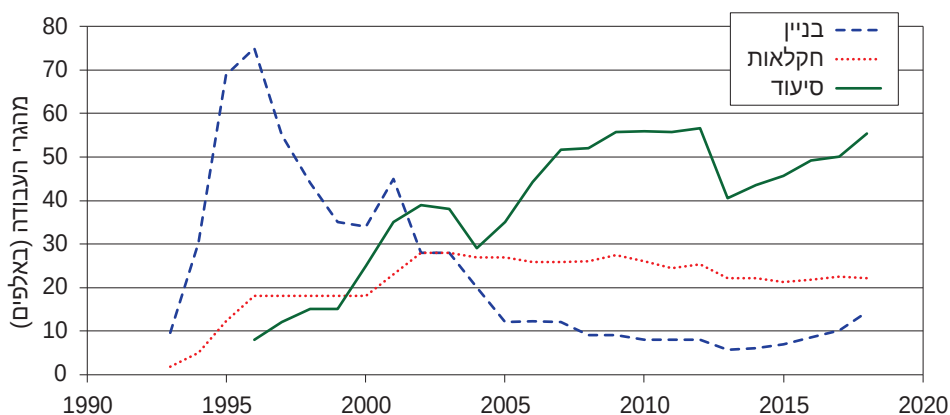
הגירת עבודה לישראל

הגירת העבודה לישראל החלה לאחר מלחמת ששת הימים כאשר פלסטינים תושבי הגדה המערבית, מזרח ירושלים ורצועת עזה החלו לעבוד בישראל. באמצע שנות השמונים של המאה העשרים מספר העובדים הפלסטינים בישראל עמד על כ-110 אלפים, מתוכם רק כמחצית בעלי היתרי עבודה. בשנים הללו שיעור העובדים הפלסטינים בכלל כוח העבודה בישראל עמד על 6%–7%. שיעורם בענף החקלאות עמד על 25%; ושיעורם בענף הבניין עמד על 45% (Bartram)

עוד לפני כניסתם המאסיבית של העובדים הפלסטינים שוק העבודה בישראל היה אומנם מפוצל, על ידי פלסטינים אזרחי ישראל ויהודים מזרחים (לוי-אפשטיין וסמיונוב 1987; סבירסקי וברנשטיין 1993; Rosenhek 2003), אך לאחר כניסתם הוקצן הפיצול בין שתי קטגוריות: אזרחי המדינה, שהיו כוח עבודה מוגן ומאוגד יחסית, ואלה שאינם אזרחי המדינה, שהיו כוח עבודה פגיע וזול (לוי-אפשטיין וסמיונוב 1987; פלד ושפיר 2005).

בשנות התשעים חל שינוי מהותי בהגירת העבודה לישראל. את העובדים הפלסטינים החליפו במידה רבה מהגרי עבודה שבאו מעבר לים והמכונים בפי הציבור ומקבלי ההחלטות בשם "עובדים זרים". מהגרי העבודה הגיעו לישראל באופן חוקי כחלק מתוכניות גיוס יזומות של המדינה. על פי רשות האוכלוסין וההגירה שהו בישראל בינואר 2019, כ-115 אלף מהגרי עבודה, מתוכם קצת מעל 98 אלף שוהים בהיתר בר-תוקף ומועסקים בשלושה ענפים עיקריים: חקלאות, סיעוד ובניין. עיקר מהגרי העבודה העוסקים בחקלאות מקורם בתאילנד; עיקר מהגרי העבודה העוסקים בסיעוד מקורם מהפיליפינים, הודו ומולדובה ועיקר מהגרי העבודה העוסקים בבניין מקורם בסין ומולדובה.

באזור 1 ניתן לראות את השינויים במספר היתרי העבודה שניתנו למעסיקים בין השנים 1993 ל-2018 בהתפלגות לפי ענפים (קורלנדר 2019). בתקופה זו מספר ההיתרים בענף הסיעוד עלה ולעומת זאת מספר ההיתרים בענף הבניין פחת, ואילו בענף החקלאות נשמרה יציבות מאז מפנה האלף.

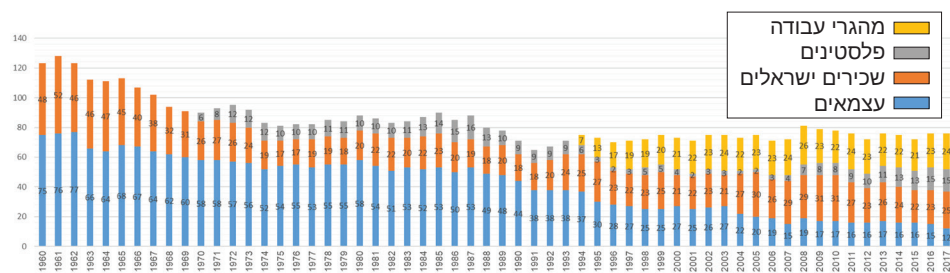


איור 1: מהגרי עבודה בישראל בין השנים 1993–2018 לפי ענפים

מהגרי עבודה בחקלאות הישראלית

מאז קום המדינה ועד ימינו חלו שינויים רבים בהרכב המועסקים בענף החקלאות. בשנים הראשונות להקמת המדינה, עד שנות השישים, החקלאות בישראל נשענה על עבודתם של החקלאים העצמאיים ובני משפחותיהם, יחד עם שכירים יהודים ופלסטינים אזרחי ישראל, בין אם באופן קבוע לאורך כל השנה ובין אם באופן זמני בעונת הקטיף. לאחר מלחמת ששת הימים והחלת השלטון הצבאי בשטחים הצטרפו לעוסקים בחקלאות, במספרים הולכים וגדלים, הפלסטינים מהגדה המערבית ומרצועת עזה, כמהגרי עבודה יוממים. בעקבות פרוץ האינתיפאדה הראשונה בשנת

1987, החלה הממשלה להטיל סגרים תכופים על השטחים. מדיניות הסגר הגיעה לשיאה במאוס 1993, אז הוטל סגר כללי של שישה שבועות שבעקבותיו בוטלו מחצית מכלל אישורי העבודה לפלסטינים, ותוקפם של השאר קוצר משנה לחודשיים (Raijman and Kemp 2007). במקביל לשינוי בשיח הציבורי, עקב האינתיפאדה ומספר מקרי תקיפה, גם המעסיקים עצמם החלו לתפוס את העובדים הפלסטינים ככוח מאיים ומסוכן (קמפ וריימן 2008; Raijman and Kemp 2007). המחסור בעובדים בעקבות הסגר, בשילוב תפיסתם כאיום, חברו להגיון הגאופוליטי של תהליך אוסלו, ששאף להפרדה וניתוק מהפלסטינים, יחד עם המפנה הנאו-ליברלי במדיניות החברתית-כלכלית שהחל עם תוכנית הייצוב הממשלתית של 1985. כל אלו הובילו בתחילת שנות ה-90 לפנייה לעבר ייבוא של מהגרי עבודה מעבר לים שיהוו תחליף, גם אם לא שלם, לפלסטינים. בימינו, ההעסקה בענף החקלאות נחלקת בין בעלי המשקים ובני משפחותיהם, שכירים ישראלים, מהגרי עבודה פלסטינים ומהגרי עבודה מתאילנד. את השינויים בתמהיל העוסקים בחקלאות ניתן לראות באיור 2 (קורלנדר 2019).



איור 2: מועסקים בחקלאות, גיוון וייעור (באלפים) 1960-2017 (למ"ס "תעסוקה בענף החקלאות", לוח 19.7)

בעקבות העסקת מהגרי העבודה, תחילה הפלסטינים ואחר כך מהגרי העבודה מתאילנד, חלו שינויים לא רק בהרכב העוסקים אלא גם בכמויות התפוקה, שיטות הגידול, סוגי הגידולים ואופני השיווק בחקלאות הישראלית. העסקת מהגרי העבודה, בייחוד אלו שמעבר לים, היא חלק משינוי מבני לעבר העסקת עובדים שכירים, ביניהם גם ישראלים. בשנות התשעים שיעור השכירים עמד כבר על כ-40% מכוח העבודה (קמחי 2016). באמצע שנות התשעים טענה ועדת זוסמן של משרד החקלאות כי מתקיימת תלות במהגרי עבודה בענף החקלאות וכי יש לבטלה (קמחי 2004). במשך השנים, חוקרים נוספים (קמחי 2004; שטרנליכט 2011) כתבו דוחות שהוזמנו על ידי משרד החקלאות בהם טענו כי תלותם של החקלאים במהגרי עבודה, מעבר לים ופלסטינים כאחד, הינה "סיכון" שיש לתת עליו את הדעת. עוד נטען כי בעקבות העסקתם של מהגרי העבודה כשכירים במשק החקלאי המשפחתי פחתה כניסתם של הבנים והבנות הממשיכים ושל שאר בני המשפחה, לרבות בני הזוג, לעבודה במשק, והם פונים לתעסוקת אחרות (קמחי 2008, 2016).

אחת מהשאלות המהותיות ביותר העומדות בפני הגורמים המקבלים החלטות על הבאת מהגרי עבודה היא האם העובדים הללו "תופסים" מקומות עבודה של עובדים ישראלים. מבקר המדינה (2003) וארבע ועדות ממשלתיות – ועדות אקשטיין (2007, 2010), ועדת טרכטנברג (2011) וועדת אלאוף (2014) – ביקשו לצמצם את מספר ההיתרים הניתנים למהגרי העבודה משום שלטענתם

העסקתם של אלה גוזלת מקומות עבודה מישראלים. לעומתם, משרד החקלאות, הממונה על חלוקתם של היתרי העסקה למהגרי עבודה לחקלאים, הנפיק בשנים האחרונות שתי חוות דעת בנושא זה (קמחי 2016; Kimhi 2015), מהן עולה כי לא זו בלבד שמהגרי העבודה אינם מאיישים מקומות עבודה במקום ישראלים, אלא שבעקבות העסקתם דווקא צומחת העסקתם של ישראלים בתחומים נלווים כמו בתי אריזה.

יתרה מכך, מחקרי משרד החקלאות (קמחי 2016; Kimhi 2015) שבחנו את התפתחות החקלאות והייצור החקלאי בעשורים האחרונים טענו כי הצמיחה הדרמטית שחלה מאז שנות התשעים בגידולי הירקות לא היתה מתאפשרת ללא כוח העבודה הזול והזמין בדמותם של מהגרי העבודה. כך למשל, בשנים 1988–1999 הגדילו חקלאי הערבה התיכונה, בזכות העובדים החדשים, את שטח הגידולים ב-32%; השטח שהוקדש לגידול עתיר הון ועבודה בחממות באותה תקופה עלה גם הוא בשיעור ניכר – מ-3.7% ל-40.7% (Kaminer 2019: 47-48). יתרה מכך, לטענת מחקרי משרד החקלאות בזכות העסקת מהגרי העבודה גברו הייצור והיצוא של התוצרת החקלאית מישראל ובזכותם צמח חלקה של החקלאות הישראלית בשוק הגלובלי. עם זאת, מה שבעיני משרד החקלאות נתפס כיתרון, נתפס בעיני המשנה לנגיד בנק ישראל (בין השנים 2006–2011) פרופ' צבי אקשטיין כחסרון. הוא חיבר שני דוחות (2007, 2010) עם המלצות לשינוי מדיניות, בהם טען כי ההתבססות על כוח עבודה זול עודדה את הפעילויות החקלאיות שבהן למשק אין יתרונות יחסיים, ובייחוד בייצוא החקלאי. עוד טען אקשטיין (שם) כי בגלל העסקת מהגרי העבודה בחקלאות התעכב השימוש בטכנולוגיות חדשות בענף.

"התאילנדים" – מהגרי עבודה בחקלאות

כניסתם של מהגרי עבודה מתאילנד לענף החקלאות בישראל החלה לקראת סוף שנות השמונים כשהשגרירות הישראלית בבנגקוק, בשיתוף עם משרד הביטחון, נענתה בחיוב לבקשתו של הגנרל פיצ'יט קולאוואניט, מפקד הארמיה הראשונה של צבא תאילנד, לערוך למשלחת של אנשי צבא ופקידים הכשרה בנושא "התיישבות ספר", לקראת הקמה של יישובים דמויי מושבים או היאחזויות נח"ל בגבולה המתוח של תאילנד עם קמבודיה. המשלחת בילתה בארץ שבועיים ב-1987, ומעט אחריה הגיעה משלחת נוספת, שמנתה תשעה פקידים עובדי בנק החקלאות התאילנדי, בנק פיתוח בבעלות המדינה. בהבאתם של חברי המשלחת הנוספת הזאת נטל חלק עוזי ורד, מדריך טיולים, חקלאי ואיש עסקים. מעט מאוחר יותר נטל ורד חלק גם בהבאתה של קבוצת חיילים מתאילנד, שנשארה בארץ שנה, גם כן במסגרת הכשרה לקראת הקמתם של "יישובי ספר" (קורלנדר 2019; רגב 1989; Kaminer 2019). משלחות אלו הניחו את הבסיס לפרויקט הסטודנטים הזרים לחקלאות, או "המשתלמים", כפי שהם מכונים עד היום, מה שהפך להיות "התאילנדים" – מהגרי העבודה לחקלאות מתאילנד.

הסטודנטים מתאילנד היו מגיעים ועובדים בחקלאות, בעיקר במושבים אך גם בקיבוצים, ובמקביל השתתפו בקורסים קצרים כחלק מתוכנית ההכשרה שלהם (כהן 1999). בזמנו, סטודנטים אלו נכנסו לישראל באשרת "מתנדב", שהיתה מקובלת בקיבוצים ובמושבים, וכמו המתנדבים קיבלו "דמי כיס" עבור עבודתם, כ-250 דולר לחודש, סכום שבאותן שנים היה בהחלט משתלם (שם). כבר בשלב זה היו חברות תיווך תאילנדיות מעורבות בגיוסם של הסטודנטים-העובדים בתאילנד

(קורלנדר 2019). החקלאים הישראליים, שחששו תחילה מהעובדים החדשים, גילו התלהבות רבה מאיכות עבודתם ומאופיים המאפשרים את העסקתם במקום הפלסטינים.

בשנת 1991 המליצה ועדה בין-משרדית בראשותה של מרגלית אילת להכיר בסטודנטים/מתנדבים כמהגרי עבודה, ולהביאם ארצה באשרות ובמכסות של עובדים זרים. המלצת הוועדה אושרה על ידי יושבת ראש ועדת העבודה והרווחה דאז, ח"כ אורה נמיר, ומאז ועד היום העובדים מתאילנד נכנסים לעבודות החקלאות באשרות של מהגרי עבודה ובמסגרת מכסה המאושרת על ידי הממשלה (אס קורלנדר 2014). מרגע שכניסתם של העובדים מתאילנד הותנתה במכסה, נציגי החקלאים, ותנועת המושבים בראשם, החלו להפעיל לחץ רב כדי להגדיל את מספר אישורי הכניסה למהגרי העבודה מעבר לים. בעקבות מסע לחץ זה עלה במידה ניכרת מספר מהגרי העבודה לחקלאות, כמתואר באיור 1: ב-1991 הוא עמד על 950, ב-1994 עלה ל-5,000, ב-1996 עמד על 18 אלף ומאז 2001 ועד לימינו הוא נע בין 20 אלף ל-28 אלף. כבר בתחילת שנות התשעים, התבססה תאילנד כמדינת המוצא העיקרית למהגרי העבודה לחקלאות.

בין השנים 1991–1994 ניהלו את גיוסם והעסקתם של מהגרי העבודה חברות פרטיות של כוח אדם ותיווך, שש במספר בסופה של התקופה, ואגף ברית הסיוע בתנועת המושבים (אס קורלנדר 2014). בשנת 1994, בעקבות המלצותיה של ועדה בין-משרדית בראשות מנכ"ל שירות התעסוקה דאז, אלכס פארן, קיבלה תנועת המושבים מעמד רשמי כגוף המרכזי האחראי לגיוס מהגרי עבודה לחקלאות והבאתם ארצה (שם). תנועת המושבים פיקחה על שש חברות כוח אדם ישראליות, שהוגדרו כ"חברות ליווי", ותפקידן היה לטפל בעובדים מרגע הגעתם לישראל (כהן 1999; פילובסקי 1999). מעמדה הריכוזי של תנועת המושבים בכל הקשור למהגרי עבודה לחקלאות בוטל ב-1998 בהחלטת שירות התעסוקה (אס קורלנדר 2014), ומאז החלו חברות כוח האדם ותיווך רבות לעסוק בגיוס מהגרי עבודה לחקלאות. המדינה נתנה לחברות הללו מנדט לגייס מהגרי עבודה בשיתוף עם חברות גיוס מתאילנד ולסייע בטיפול המנהלי השוטף במהגרי העבודה: הארכת אשרות, ביטוחי בריאות וכדומה (קורלנדר 2019).

בדצמבר 2010 נחתם הסכם הדו-צדדי, ראשון מסוגו, עם תאילנד, ולאחר שנתיים, ביוני 2012, נכנס לתוקף. במסגרת ההסכם הוקם פרויקט שותפות: Thailand-Israel Cooperation on the TIC (Placement of Workers) בחסות משותפת של משרד העבודה בתאילנד ושל רשות האוכלוסין וההגירה בישראל. מימוש ההסכם נתן את המנדט לגיוסם של מהגרי העבודה מתאילנד והשמתם בקרב החקלאים הישראליים בידי ארגון ההגירה הבינלאומי (IOM) בתאילנד והמרכז להגירה בינלאומית וקליטה (CIMI) בישראל. לאחר שמהגרי העבודה גויסו ותווכו לעבודה, חברות פרטיות בישראל אחראיות לליווי שלהם.

מטרתו העיקרית של ההסכם הדו-צדדי היתה להוציא ממערך הגיוס את מתווכי כוח האדם הפרטיים שגבו סכומים עצומים מהמהגרים המיועדים בניגוד לחוק, הן הישראלי והן התאי, ובכך להוזיל משמעותית את עלות הגעתם לישראל (קורלנדר 2019). בעקבות מימוש ההסכם אכן פחתה משמעותית עלות ההגירה למהגרי העבודה מתאילנד. כפי שהראו ריימן וקושנירוביץ' בדוחות המעקב שפרסמו (קושנירוביץ' וריימן 2017; 2015; Rajiman and Kushnirovich 2012), דמי

התיווך ששילמו מהגרי העבודה מתאילנד פחתו ביותר מ-66% בין 2011 ל-2013, מ-9,000 דולר לפחות מאלפיים דולה.



איור 3: קיר תצוגה בנציגות ה-IOM בלשכת התעסוקה למהגרי עבודה, משרד העבודה התאי, בנגקוק, פברואר 2013. צילום: יהל קורלנדר

מהגרי העבודה מתאילנד מועסקים בעשור האחרון אצל כ-5,000 אלפים חקלאים.¹ כ-78% מהם מועסקים במושבים, 9% בקיבוצים, 10.5% ביישובים יהודיים אחרים ו-2% ביישובים לא יהודיים.² המעסיקים העיקריים של מהגרי העבודה הם משקים משפחתיים. מהגרי העבודה מתאילנד, רובם ככולם (97%) גברים,³ וגילם הממוצע הוא 33. רובם נשואים, השכלתם מסתכמת ב-9.8 שנות לימוד ומוצאם ברובו מחבל איסאן, הוא חלקה הצפון-מזרחי של תאילנד (כהן 1999; קושנירוביץ' וריימן 2017; 2015; Rajiman and Kushnirovich 2012).

- 1 לפי דוח מבקר המדינה לשנת 2013 (דוח שנתי 82 ג, 2014, עמוד 1101) וכן לפי דוח "הקצאת ההיתרים בענף החקלאות לשנת 2010" ודוח "הקצאת ההיתרים בענף החקלאות לשנת 2018" (אגף מת"ש, אתר רשות האוכלוסין) עולה כי יש בישראל 5,308 מעסיקים (קיבוצים, חברות ומשקים פרטיים) המעסיקים מהגרי עבודה מתאילנד. כמו כן מופיעה בו רשימה שמית של חקלאים המעסיקים מהגרי עבודה תאים, קיבוצים המעסיקים מהגרי עבודה רשומים כאגודות שיתופיות, וכן חברות בע"מ שיתכן כי הן בבעלות של כמה חקלאים.
- 2 חישוב של המחברים על סמך קובץ הקצאת רישיונות להעסקת מהגרי עבודה של משרד הפנים ל-2015. מספר ההקצאות אינו זהה למספר העובדים בפועל, כיוון שלא כל ההקצאות מומשו. עם זאת, הפירוט של המסמך (עד רמת החקלאי היחיד) מוסיף לרמת הדיוק.
- 3 ראו הודעה לעיתונות של הלמ"ס מ-26 ביולי 2017 מספר 217 בנושא: עובדים מחו"ל שנכנסו לישראל 2016.

רוב מהגרי העבודה בארץ, בין אם יש להם מעמד חוקי ובין אם לאו, חיים קרוב למקורות הפרנסה בריכוזי האוכלוסייה, ואילו העובדים מתאילנד מרוכזים במרחביה הכפריים הפריפריים של המדינה, כמו הערבה התיכונה בדרום הארץ או עמק החולה ורמת הגולן בצפון. בנוסף, מהגרי העבודה בסיעוד, בין שהם מועסקים בעיר ובין שהם מועסקים בכפר, מחויבים מראש לדעת שפה שבה יוכלו לתקשר עם מעסיקיהם, ולמהגרים רבים אחרים (ביניהם מבקשי מקלט ועובדים ללא מעמד) ניתנת הזדמנות ללמוד עברית או אנגלית במהלך העבודה. לא כן עובדי החקלאות, שכמעט ואינם יודעים אנגלית (לא כל שכן עברית) לפני הגעתם ארצה וגם אינם זוכים להזדמנויות ללמוד את השפות הללו כאן. משמע, המהגרים מתאילנד במרחב הכפרי סובלים מאי-נראות ומהחולשה הפוליטית הנלווית אליה אפילו יותר ממהגרי עבודה אחרים בישראל, בשל בידודם המרחבי, הלשוני והחברתי.

"התאילנדים" והחקלאים: יחסים במרחב הכפרי

במהלך השנים הרבות שמתקיימת הגירת עבודה לחקלאות בישראל חלו תמורות משמעותיות במעמדם של העובדים, ובדפוסי היחסים והקשרים שבין העובדים מתאילנד לבין החקלאים במושבי העובדים. כך תיארה אסנת,⁴ חקלאית מדרום הארץ, את היחסים בתחילת הדרך:

אנחנו ראינו אצלם הלם. מהעשרה הראשונים שהגיעו, שניים הגיעו אליי [...] הגיעו אנשים שלא מבינים כלום, לא מבינים אנגלית ולא מבינים עברית [...] יום אחד הוא קרא לי בשמחה עזה. הם תפסו כוח, כעין לטאה, קשרו אותו. אני מדברת איתך על שנת 1988. קשר אותו לכיסא והוא הראה לי. הוא היה בדרך לארוחה, כן. כמובן ששחררנו אותו ובכל מיני פנטומימה הסברתי להם שזה אסור.

אגף הסיוע של תנועת המושבים וחברות כוח האדם והתיווך הראשונות שהביאו מהגרי עבודה מתאילנד השקיעו מאמצים ניכרים כדי להסביר לחקלאים כיצד לנהוג בעובדים החדשים. איתן, שעבד בתקופה ההיא בחברת כוח אדם ותיווך, נזכר בריאיון:

ישבתי ולמדתי את כל הקטע, גם הבודהיסטי, גם את המנטליות שלהם, גם כדי ללמד חקלאים: אל תיתן להם ציפחות ואל תלטף להם את הראש, והם לא אוכלים לחם עם שקולד וגבינה. לא לעשות להם סנדוויצ'ים. הם צריכים לבשל לעצמם בבוקר אוכל חם – דברים אלמנטריים – חברים מכוכב אחר.

לטענתנו, התלהבותם של החקלאים מהעובדים מתאילנד לוותה בבניית סטראוטיפי אודות "האופי התרבותי" שלהם כך שישרת את האינטרסים ואת הדימוי העצמי של המעסיקים. על פי הסטריאוטיפ, "התאילנדים" מותאמים במיוחד לעבודה חקלאית, צייתנים, וממושמיים מטבעם. כך למשל סיפר גדי, לשעבר עובד בחברת תיווך: "לתאילנדים יש ידיים ירוקות [...] כל חקלאי שהגיע אליו תאילנדי – זה היה לאט אבל היה איכותי". יעקב, נציג חברת גיוס ותיווך, הביע עמדה דומה: "הכי טוב לחקלאים זה התאילנדים: בגלל המנטליות, בגלל סוג העבודה, איך לחיות בכפר". תפיסה זו חלחלה למשרדי הממשלה, כפי שעולה מדברי גל, עובד משרד החקלאות: "התאילנדים הם אנשים מיוחדים. שקטים, מאוד אמינים, מדויקים בטיפול שלהם בתוצרת, וגם נאמנים ועושים מה שאומרים להם". סטריאוטיפ זה החל בעשור הראשון להעסקת העובדים מתאילנד ובמידה רבה

4 אסנת הינו שם בדוי, כשמות כל המראיינים/ות במאמר זה.

יש לו אחיזה עד ימינו, אם כי מסיבות שידונו בהמשך, לאורך העשורים הבאים נראה שחל כרסום בתפיסה מדומיינת זו עד התפרקותה.

תחילה שובצו מהגרי העבודה החדשים במשבצת המוסדית והניהולית שהורכבה עבור המתנדבים הצעירים שהגיעו בעבר מארצות המערב העשירות. המהגרים הראשונים חיו לצד בתי המעסיקים ולא אחת אכלו על שולחנם, ושכרם לא עלה בהרבה על "דמי הכיס" שקיבלו המתנדבים, כ-250 דולר (כהן 1999). בעשור הראשון להגעתם, רבים מבין מהגרי העבודה ביקשו להעמיד את היחסים ההיררכיים ביניהם לבין המעסיקים על בסיס פטרנליסטי, המדמיין את יחסי הכוח כיחסים משפחתיים ומשית חובות וזכויות על הצד ה"בכיר" ועל זה ה"זוטר" כאחד (Aulino 2014; Herzfeld 2016) כמקובל בתאילנד. מהאיונות ניכר כי מסגרת תרבותית זו צרמה למעסיקים החדשים, שגדלו על האתוס השוויוני של ההתיישבות העובדת, אך בה בעת גם נעמה לאוזניהם ושירתה את צרכיהם. חקלאים סיפרו בהתפרקות מעורבת במבוכה איך עובדיהם הראשונים, שלא היו בהכרח צעירים מהם בהרבה, כינו אותם "אבא" ו"אימא". אחת מהם, חיה, חקלאית ממושב בצפון, קישרה ישירות בין החוויה החדשה לניסיונה הקודם עם המתנדבים:

המתנדבים כבר הפסיקו להגיע או שלא רצו להגיע. אני לא בדיוק יודעת. בתור התחלה, כן, התייחסו אליהם [אל התאילנדים] כמו למתנדבים. אני זוכרת את התאילנדים הראשונים. את יודעת, הם היו מכינים לנו אוכל, אנחנו היינו מכינים להם אוכל, יותר כמו חברים משפחתיים.⁵

העמדת היחסים ההיררכיים בין העובדים לבין המעסיקים על בסיס פטרנליסטי באה לידי ביטוי לא רק בביטוי השארות המדומיינת אלא גם בנכונותם של העובדים מתאילנד להפגין ענווה והדרת כבוד ואף הכנעה (Goffman 1993) כלפי ישראלים בכלל וכלפי מעסיקיהם בפרט. כל זאת מובע באמצעות הקפדה על נורמות כמו התחמקות ממבט ישיר בעיניו של "בכיר", שמירה על נימת קול נמוכה והימנעות מביטויים קונפליקטואליים. כל אלו תאמו בעיניהם של המעסיקים את ה"אופי תרבותי" – מדומיין גם הוא – שהתמסד בעשור הראשון.

"רכוזת המתנדבים" במושבים, רובן ככולן נשים שמונו ומומנו על ידי אגף הסיוע של תנועת המושבים, מילאו תפקיד חשוב בתרבות הפטרנליסטית שהחלה להתפתח ולהתמסד בעשור הראשון להגעתם של מהגרי העבודה מתאילנד. הרכוזת ארגנו לפרקים טיולים ופעילויות פנאי עבור העובדים לרגל החגים התאיים, או טיולים בטבע כמו טיול לחרמון המושלג שזכו לפופולריות רבה. במודע או לא במודע, בפעילויות אלו פעלו רכוזת המתנדבים בהתאם לתפקידם התרבותי של פטרונים בתרבות התאית. אלו האחרונים רשאים לדרוש מהכפופים להם ציות מלא, אך גם לוקחים אחריות על רווחתם ומעניקים להם מדי פעם מתענוגות החיים (Aulino 2014; Herzfeld 2016). לעיתים, הפעילויות הללו היו משותפות למהגרי העבודה ולמעסיקיהם: החגים התאילנדיים היו לימי חג קהילתיים ובהם נהנו המושבניקים מאוכל, ממוסיקה וממחולות תאילנדיים שהכינו והפיקו העובדים במימון ובסיוע של רכוזת המתנדבים (מועצה אזורית ערבה תיכונה 1993; ברצקי 2001). המהגרים עצמם ארגנו לפרקים אירועי גיוס כסף לבניית מקדשים ומפעלים אחרים לתועלת הציבור בכפרי העובדים בתאילנד (Shoham 2017). טומי, חקלאי מהצפון, סיפר: "התאילנדים ארגנו אירוע התרמה למקדש שיבנו בכפר. תרמתי כסף ואחר כך שלחו לי תמונה עם השם שלי

5 על פי ריאיון שערכה הסטודנטית גילנית ריף עמר בקורס בהנחיית יהל קורלנדר.

על חומת המקדש" (איור 4). דפוסי פעולה אלו המשיכו גם לאחר שרכזות המתנדבים של תנועת המושבים הוחלפו בנציגי חברות כוח האדם ולשכות התיווך הפרטיות והם מתקיימים עד היום, אם כי בהיקף מצומצם בהרבה.



איור 4: תמונת המקדש בתאילנד עם שמו של החקלאי (שם המשפחה טושטש לבקשתו). צילום: יהל קורלנדר

לצמיחתן של ההייררכיות הפטרנליסטיות הללו סייעה מאוד יכולתם של המעסיקים להעסיק מהגרים למשך תקופה ארוכה, מעבר למותר על פי תנאי אשרת העבודה. מהגרים רבים עקפו את האיסור על שהייה בישראל מעבר לזמן קצוב, תחילה שנתיים ואחר כך חמש שנים, ואת האיסור על הגירה משותפת של בני זוג, באמצעות החלפת שמם ומסמכיהם הרשמיים, וחזרו לסבבים נוספים של עבודה אצל אותו מעסיק, לעתים לעשר שנים ואף יותר, ולעתים בלוויית בני/ות זוגם. מון, שנמנה עם מהגרי העבודה הראשונים בארץ, סיפר כי הגיע לישראל בינואר 1988 ושהה בה, לא כולל ביקורי מולדת בתאילנד, בערך שש עשרה שנה, 15 מהן יחד עם אשתו. דפוס פעולה זה היה מקובל למדי עד אמצע 2004, אך הופסק בפתאומיות עם כניסתה של הטכנולוגיה הביומטרית לשימוש בנתב"ג (קורלנדר 2019). חשובה עוד יותר למרקם היחסים הפטרנליסטי היתה יכולתם של המעסיקים לבחור עובדים חדשים מבין קרוביהם ומכריהם של עובדים שחפצו ביקרם, באמצעות מה ש-Rajiman and Kushnirovich (2012) תיארו כ"שיטת הפקס". שיטה זו אִפשרה למעסיקים הן להבטיח את אמינותם של העובדים החדשים המגיעים, והן לתת תמריץ חיובי לעובדים הקיימים, באמצעות הבאת קרוביהם וחבריהם. כל עוד התאפשרו שני דפוסי הגיוס של הגירה חוזרת וגיוס מצידו של החקלאי (שיטת הפקס), לא היה נדיר למצוא חקלאים שמעסיקים אצלם מהגרי עבודה רבים מאותה משפחה ו/או מאותו כפר, וכן כאלו שחזרו אליהם שוב ושוב.

עם חלוף הזמן, לקראת שנות ה-2000, ההתלהבות של החקלאים מכוח העבודה הזול ומאיכות העבודה של העובדים מתאילנד הובילה להפעלת לחץ מאורגן להגדלת המכסה של מהגרי עבודה לחקלאות, לחץ שהצליח להשיג את מטרתו, כמתואר לעיל באיור 1. לקראת סוף שנות ה-90, עלה מספרם של מהגרי העבודה מתאילנד על מספר התושבים היהודים בערבה התיכונה (Kaminer 2011; Yacobi and Tzfadia 2019). לגידול במספרם של העובדים מתאילנד היו כמה השלכות.

אחת מהן היתה תחילת התפוררותו של מרקם היחסים הפטרנליסטי האינטימי יחסית ששרר ביניהם לבין המעסיקים בעשור הראשון.

הגידול במספר העובדים הוביל לכך שבמושבים אחדים הוקמו שכונות נפרדות למהגרי העבודה; באחרים הם שוכנו במגורים דמויי קסרקטין בשטחי התפעול של המשקים המשפחתיים. סוחרים-יזמים החלו להתמחות במוצרי צריכה מתאילנד ולהגיע למושבים במשאיות, ומאחר יותר הוקמו בכמה מושבים ה"תאילנדיות", מכולות מאולתרות שנועדו לצורכיהם, ובאחרים הוקדשו למהגרי העבודה אגפים במכולת המושב (איורים 5 ו-6).



איור 5: שכונת מגורים נפרדת לעובדים מתאילנד באחד מיישובי הערבה. צילום: יאיר אור



איור 6: כיתוב בשפה התאית בתוך סופרמרקט באחד מיישובי הערבה. צילום: יאיר אור

במשקים הגדולים, בהם הועסקו מספר רב של עובדים מתאילנד, הלכו ונרקמו "מיני-קהילות" תאילנדיות שהיתה בהן הייררכייה פנימית בהתאם לוותק ולגיל, כנהוג בתאילנד. מבחינתה של

סוג, מהגרת עבודה ששהתה בערבה יותר מעשר שנים, העלייה במספר העובדים במהלך שהותה שם, היתה לטובה: בדידותה פחתה והישראלים הצליחו, לדבריה, "להכיר יותר טוב את אופיים של התאילנדים". לגידול במספרם של העובדים מתאילנד היתה גם השפעה, קטנה אומנם, על עליית כוח המיקוח שלהם, והובילה לשיפור יחסי בתנאי השכר שלהם (אס קורלנדר 2014). נראה גם כי "מיני-קהילות" אלו שנוצרו בקרב העובדים הצליחו במידה מסוימת גם לנהל סכסוכי עבודה באמצעות שביתות ותביעות על הפרות תנאי שכר, אם כי לא באופן ששיפר משמעותית את מצבם (אס קורלנדר 2014).

הגידול במספרם של העובדים מתאילנד הוביל גם לשינויים באופייה של החקלאות בישראל. גל, עובד משרד החקלאות, סיכם את השינוי כך:

כשבאו לכאן תאילנדים הם זרקו אותנו לכיוון של משק יעיל, גדול. בלעדיהם יכול להיות שהיינו עוד הרבה יותר מפגרים, אבל מרגע שהם באו הם הצליחו לעשות את העבודה. החקלאים רצו עוד, ובעצם התהליך הזה דחף את החקלאות הישראלית למקום שהיא נמצאת בו היום, ולכן היום אי אפשר ללכת אחורה. המשקים היום של ארבעים דונם הם לא משקים של לפני עשרים שנה או לפני שלושים שנה של ארבעה דונם. היום מארבעה דונם לא ניתן להתפרנס. הגענו לארבעים דונם, וארבעים דונם חייבים עובדים קבועים מאחורי הבית שעושים את העבודה.

למעשה, אין חולק על כך שהחקלאות בישראל צמחה בשנים האחרונות בזכות מהגרי העבודה מתאילנד. כפי שניתן לראות באיור 2, עבודה שכירה היתה קיימת בחקלאות הישראלית מימיה הראשונים וגם ערכי העבודה העברית נשחקו שנים רבות לפני בואם של מהגרי העבודה מתאילנד. גם כיום מבקשים רבים בהתיישבות העובדת לשמור על דימויה כהתיישבות עברית חלוצית. מהגרי העבודה מתאילנד, כמובן, הם בעלי נוכחות קבועה ומתמשכת כהתיישבות לא יהודית במושבי העובדים. אך נכונותם של העובדים מתאילנד להפגין הדרת כבוד כלפי ישראלים בכלל וכלפי מעסיקיהם בפרט, מאפשרת לאחרונים לשמור על מראית עין של התיישבות עברית (קמינר 2019). למראית עין זאת מסייעת העובדה כי מהגרי העבודה מדירים את רגליהם מבריכות השחייה, המרכז של חיי הקהילה, בייחוד בערבה, בחודשי הקיץ החמים, וממעיטים לערוך קניות בסופרמרקטים האזוריים, גם בלי שאיש ידרוש זאת מהם מפורשות. הם יוצאים לעבודה עם שחר, הרבה לפני שנשות המושב וילדיה מתעוררים, יוצאים לענייני יומם וחוזרים עם ערב. מי שחי במושבי העובדים ואינו עובד בחקלאות יכול בקלות להימנע מכל מגע עם מהגרי העבודה, למרות מספרם הגדול. רק כך ניתן להבין כיצד יכלה המועצה האזורית ערבה תיכונה, שמחצית אוכלוסייתה עובדים מתאילנד, לפרסם בלב שלם סרטון (מועצה אזורית ערבה תיכונה 2015) המשווק את המגורים בערבה לישראלים משפרי-דיור – מבלי שתופיע בו אף דמות אחת של מהגר. דוגמה נוספת, בעברה השני של המדינה, היא בחירת מיקומו של הקלפי שהוצב לשירות העובדים בבחירות בתאילנד (מארס 2019) באחד מיישובי הגליל העליון. הקלפי הרשמית, שאוישה על ידי עובדי שגרירות תאילנד, מוקמה בבית אריזה – ולא במועדון לחבר או בבית העם היישובי, שם נהוג למקם את הקלפי במועד הבחירות לכנסת ישראל (איור 7).

אחד המאפיינים המשמעותיים של העשורים השני והשלישי להגירה (2000–2010) טמון בשגשוג של חברות כוח האדם והתיווך בצד הישראלי, כאשר גם בתאילנד נוספו עוד גורמים לתהליך הגיוס ושאומו ממנו רווחים – ביניהם מהגרי עבודה בהווה ובעבר שעסקו בגיוס עובדים חדשים (Theeravit)

et al. 2010; קורלנדר 2019). מיקי, בעל חברת תיווך, טען ב-2010 כי "שיטת הפקס" שנוכרה מקודם, בה החקלאי מביא למשקו את בני המשפחה או את חבריו של המהגר, היא שיטת הגיוס הנפוצה ביותר בעשור השלישי.



איור 7: קלפי בבית האריזה – עובדים מתאילנד מעיינים ברשימת המועמדים מחוץ לקלפי בבחירות לתאילנד באחד מיישובי הגליל העליון. צילום: יהל קורלנדר

מיקי תיאר את השיטה כך:

בשנים האחרונות חמישים אחוז מהגיוס היה עובדים מבוקשים [...] בא מעסיק אמר: "אני רוצה שתביאו לי את זה". איך הגיע אליו הזה – או מהעובדים שלו פה שביקשו להביא בן דוד, משפחה או משוהו. [נשאלה – קרוב משפחה במרכאות?] בחלק גדול מהמקרים, 'אח שלי, אח שלי', הם מביאים את העובד. "הנה אח שלי", הוא מסתכל והוא לא יודע מי זה. אבל מישוהו מהכפר, מישוהו מזה. נכון שבשנים האחרונות גם היתה פה תופעה של מסחרה. זאת אומרת תאילנדים, בינם לבין עצמם, עשו מסחרה בעניין הזה ודרשו כספים מהאנשים האלה שמגיעים תמורת זה שהם כביכול קידמו אותם בתור.

כך תיאר את השיטה טוי, בעל חברת גיוס בצד התאילנדי:

מה שקורה זה שחקלאי מבקש עובד ספציפי. לחקלאי בא עובד שלו שהוא כבר מכיר ואומר לו שיש לו אח שרוצה להגיע, אבל אין לו הרבה כסף אז שיבקש שיביאו אותו אבל רק באלפיים דולר. אז החקלאי, שיש לו לב חם ו-60% מהחקלאים הם כאלו, אז החקלאי הזה מדבר עם חברת התיווך בישראל ואומר לה להביא את העובד בסכום הזה. בעצם העובד הזה, שמביאים אותו, ישלם הרבה יותר, אפילו בסוף עשרת אלפים דולר. אני חושב שכמובן גם העובד שהמליץ עליו לחקלאי מקבל מזה נתח. החקלאים לא טיפשים. הם יודעים שלא תמיד זה באמת שהעובד ממליץ על אח שלו או דוד שלו או משוהו כזה, אבל הם לא מבינים כמה כסף עובר במערכת, ואולי חלק כן מבינים.

דבריהם של טוי ומיקי מקשרים בין האינטרס של המעסיקים לשלוט בזוהותם של העובדים המגיעים אליהם, שנדון לעיל, לבין גבייתם של דמי תיווך מופרזים. ואכן, ככל שגדל מספרם של מהגרי

העבודה מתאיילנד, תעשיית הגיוס שגשגה, ועמה גבר ניצולם בידי מתווכים למיניהם. ב-2003 הוחלט להאריך את תקופת השהייה המרבית של מהגרי העבודה מתאיילנד בישראל משנתיים לחמש שנים.⁶ בעקבות תיקון זה דמי התיווך שדרשו חברות כוח האדם והגיוס, נסקו בן לילה ל-7,000 דולר ויותר והמשיכו לעלות עד שהגיעו בשנת 2011 לשיא של עד 12,000 דולר.⁷

לצד דמי התיווך שגשגו גם התופעות הנצלניות של סחר בהיתרים, הסדר הכבילה ו"ניודם" של מהגרי העבודה. הסדר הכבילה, שעל פיו נאסר על העובדים להחליף מעסיקים כרצונם, יוצר תלות של מהגרי העבודה במעסיק ספציפי כדי לשמר את מעמדם החוקי בישראל. בהתאם לעקרון משטר ההגירה האתנו-לאומי, הסדר הכבילה מאפשר למדינה למנוע באמצעי שליטה ופיקוח השתקעות של מהגרים שאינם יהודים (Rosenhek 2003), תוך צמצום אחריותה לתנאי ההעסקה והשהייה שלהם והעברתה למעסיקים (קמפ ורייכמן 2008), כך שלעובדים לא נותרה ברירה אלא להסכים עם תנאי העסקה ומחיייה ירודים (מונדלך 2003). ב-2006 בוטל הסכם זה באופן רשמי על ידי בג"צ⁸ אך בענף החקלאות, כמו בענפים אחרים, הוא המשיך להתקיים בפועל, כאשר בפני עובדים המבקשים להחליף מעסיק נערמים קשיים שכמעט בלתי-אפשרי להתגבר עליהם. מאידך, למעסיק עומדת הזכות "לנייד" מהגר עבודה לפרקי זמן של עד חצי שנה, גם ליישוב אחר.

עם זאת, לא לעולם חוסן ובעקבות מימושו של ההסכם הדו-צדדי מול תאיילנד בשנת 2012, פעילותן של חברות הגיוס התאיות הופסקה לחלוטין ופעילותן של חברות כוח האדם והתיווך הישראליות צומצמה לליווי המהגר בלבד ותופעת גביית דמי התיווך המופרזים פסקה באחת. ההסכם קבע כי הליך השיבוץ יהפוך מקרי לחלוטין, כדי למנוע תיווך לא-רשמי ובלתי-חוקי. לצד הירידה הגדולה והמבורכת בדמי התיווך בעקבות ההסדר החדש, הוא חיסל גם את יכולתם של המעסיקים לטפח קשרים פטרנליסטיים עם משפחות וכפרים בתאיילנד ולנצל יחסים אלו לצורכי מתן תמריץ לעובדים. דורית, חקלאית מצפון הארץ, התייחסה בדבריה לשינוי:

בהתחלה בעצם העסקנו עובדים בני משפחה אחת, כל מיני ענפים של המשפחה, אבל עדיין משפחה אחת ואפילו נסענו לבקר אותם בתאיילנד. הם עשו מזה סיפור גדול: הושיבו אותנו וחצי כפר בא לרוחוץ לנו את הרגלים. היום זה כבר לא ככה. אין לנו מושג מי מגיע אלינו בכלל. אין לנו יותר שליטה.

כתוצאה מערעור היחסים הפטרנליסטיים בין החקלאים לבין מהגרי העבודה החל גם להיסדק הדימוי הסטריאוטיפי אודות "אופיים התרבותי" של העובדים מתאיילנד. החקלאים ששוחחנו עימם דיברו בערגה על "התאיילנדים של פעם", החרוצים והשקטים, והנגידו אותם למהגרי העבודה העכשוויים ש"תופסים תחת". לא פעם נשמעת הסברה שהשינוי במזגם של מהגרי העבודה נובע מכך שהכפריים של פעם התחלפו בתושבי ערים, אולם סברה זו שגויה: רוב מהגרי העבודה מגיעים גם היום מאותו אזור שהגיעו תמיד, מהמחוזות הכפריים באזור איסאן, אם כי אזורים אלו עברו בעצמם שינויים רחבים בעשורים האחרונים (Rigg, Salamanca, and Parnwell 2012). נראה

6 ס"ח התשס"ג 2003 תיקון מספר 11 לחוק הכניסה לישראל, סעיף א+ב, עמ' 541.

7 זהו הסכום הגבוה ביותר שתועד במחקרן של Raijman & Kushnirovich (2012).

8 4542/02 קו לעובד ועוד חמישה אחרים נגד מדינת ישראל ועוד ארבעה אחרים.

9 ראו נוהל מעבר מהגרי עבודה בין מעסיקים, מספר 06/2012 "ניוד עובדים זרים בענף החקלאות", רשות האוכלוסין וההגירה.

כי ההידרדרות ביחסים בין המעסיקים החקלאים לבין מהגרי העבודה – בעיניהם של המעסיקים – נובעת מהמתמטוטות של ההבנה הפטרנליסטית השברירית שהיתה בין החקלאים לעובדים בתחילת הדרך, וכן משחרורם של מהגרי העבודה מעלויות ההגעה המופרזות ששיקעו אותם בחובות כבדים ועליית כוחם המספרי – שינויים המאפשרים להם לעמוד על זכויותיהם יותר מבעבר.

סיכום

הגעתם של מהגרי העבודה מתאילנד שינתה כליל את המגזר החקלאי בישראל בכלל ואת החיים במושבי העובדים בפרט. מערכת יחסים פטרנליסטית שהלכה ונרקמה בשנים הראשונות בין מעסיקים ועובדים, על פי דפוס תרבותי שאותו הביאו עמם המהגרים, אפשרה את היווצרותם של דימוי סטריאוטיפי ששירת את צרכיהם של המעסיקים. לקראת סוף שנות ה-90 עלה מספרם של העובדים, שינוי שהוביל לגידול קל בכוחם מול המעסיקים וכרסם בדפוס היחסים הפטרנליסטי האינטימי. בתחילת העשור השני של המאה ה-21, שונה דפוס הגיוס והפר לחלוטין את דפוס היחסים הפטרנליסטי בין העובדים למהגרים. השינויים הללו העמיקו את הדרתם של מהגרי העבודה כקבוצה נוכחת במושבי העובדים. הדרה זו משרתת את השמירה על ערכיה של המדינה האתנו-לאומית ואת תפיסת ההתיישבות העברית במרחב הכפרי. בין היתר בשל הדרת הכבוד שבה נוהגים העובדים לרוב כלפי המעסיקים וישראלים אחרים, לאלה האחרונים מתאפשר להתעלם מנוכחותם הגוברת במושבי העובדים ולדמות שאין להם השפעה על מרקם החיים בהם.

תודות

המחברים מבקשים להודות לקוראים האנונימיים על הערותיהם המועילות למאמר זה, וליאיר אור על צילומיו והאישור להשתמש בהם.

יהל קורלנדר מבקשת להודות על סיוע במימון שמחקר זה קיבל מפרוייקט המחקר TraffLab (www.trafflab.org), במימון מועצת המחקר האירופית (ERC) במסגרת תוכנית המחקר והחדשנות האירופית Horizon 2020 (מענק מחקר שמספרו 756672). כמו גם בסיוע רשות המחקר של המכללה האקדמית תל חי, אוניברסיטת חיפה ולמכון להגירה ושילוב חברתי במרכז האקדמי רופין, וג'וינט ישראל.

מתן קמינר מבקש להודות לקרן Fulbright-Hays של ממשלת ארצות הברית, ל-Social Science Research Council ולבית הספר ללימודים גבוהים על שם רקהאם באוניברסיטת מישיגן על סיועם במימון מחקרו.

מקורות

- אלאלוף, א' 2014. *דוח הוועדה למלחמה בעוני בישראל*. כנסת ישראל, ירושלים.
- אס קורלנדר, י' 2014. *הגירת עבודה לחקלאות בישראל בצל ההסכם הדו צדדי תאילנד-ישראל*. ג'וינט ישראל והמכללה האקדמית רופין, ירושלים.
- אקשטיין, צ' 2007. *דוח הוועדה לעיצוב מדיניות בנושא עובדים לא-ישראלים*. פורום האג'נדה הכלכלית חברתית, ירושלים.

אקשטיין, צ' 2010. *דוח הוועדה לעידוד תעסוקת ישראלים והקטנת מספר העובדים הזרים בחקלאות*. פורום האג'נדה הכלכלית חברתית, ירושלים.

ברצקי, נ' 2001. *ימולדת שמח בומיפול: יום הולדתו של מלך תאילנד הוא יום חופש רשמי במושב חצבה*. מעריב, 24 דצמבר.

טרכטנברג, ע' 2011. *דוח הוועדה לשינוי כלכלי חברתי*. כנסת ישראל, ירושלים.

כהן, א' 1999. *עובדים מתאילנד בחקלאות הישראלית*. בתוך: ר' נתנזון ול' אחדות (עורכים), *הפועלים החדשים: עובדים ממדינות זרות בישראל*, 155–204, קו אדום, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תל אביב.

לוין-אפשטיין, נ', ומ' סמיונוב. 1987. "חוטבי עצים ושואבי מים": ערביי השטחים בשוק העבודה הישראלי. *מגמות*, (4), 402–416.

מבקר המדינה, 2003. *דו"ח מבקר המדינה 53 לשנת 2002*. מבקר המדינה, ירושלים.

מבקר המדינה, 2014. *דו"ח מבקר המדינה לשנת 2013*. מבקר המדינה, ירושלים.

מונדלק, ג' 2003. *עובדים או זרים בישראל? "חוזה התשתית" והדפיציט הדמוקרטי*. *עיוני משפט*, (2), 423.

מועצה אזורית ערבה תיכונה. 1993. "אנו מזמינים אתכם לחגיגת יום ההולדת למלך תאילנד". ארכיון מושב עין יהב.

מועצה אזורית ערבה תיכונה. 2015. "אתם חייבים לראות מה קורה בערבה". אתר הפייסבוק של המועצה tinyurl.com/arava-film.

סבירסקי, ש', וד' ברנשטיין. 1993. *מי עבד במה, עבור מי, ותמורת מה? הפיתוח הכלכלי של ישראל והתהוות חלוקת העבודה העדתית*. בתוך: א' רם (עורך), *החברה הישראלית: היבטים ביקורתיים*, 120–147, ברירות, תל אביב.

פילובסקי, ל' 1999. "נוכחים נפקדים" חקר תפקודם של חברות כוח אדם לטיפול בעובדים זרים בישראל והקשר ביניהם לבין הרשויות. בתוך: ר' נתנזון ול' אחדות (עורכים), *הפועלים החדשים: עובדים ממדינות זרות בישראל*, 41–89, קו אדום, הוצאת הקיבוץ המאוחד, תל אביב.

פלד, י' וג' ספיה. 2005. *מיהו ישראלי: הדינמיקה של אזרחות מורכבת*. אוניברסיטת תל אביב, הוצאה לאור, תל אביב.

צבר, ג' 2008. *לא באנו להישאר: מהגרי עבודה, מאפריקה לישראל ובחזרה*. אוניברסיטת תל אביב, הוצאה לאור ע"ש חיים רובין, תל אביב.

קורלנדר, י' 2019. *מסחור ההגירה – על צמיחתה, שגשוגה ושינויה של תעשיית הגיוס והתיווך להגירת עבודה לחקלאות מתאילנד לישראל*. עבודת דוקטור, אוניברסיטת חיפה.

קושנירוביץ, נ' ור' רייכמן. 2017. *השפעתם של הסכמים בילטרליים על הגירת עבודה בישראל*. CIMI המרכז האקדמי רופין.

קמחי, א' 2004. *עבודה מקדימה למחקר על עתיד המגור הכפרי וההתיישבות*. קרן מפעל הפיס ע"ש פנחס ספיה, במסגרת פרויקט "הכפר בישראל 2010". משרד החקלאות, בית דגן.

קמחי, א' 2008. *שישים שנות חקלאות בישראל: הישגים, קשיים ומבט לעתיד*. ניר ותלם, 7, 9–12.

קמחי, א', 2016. השלכות צפויים של ביטול המנגנון של הקצאת עובדים זרים לענף החקלאות, נייר עמדה מוגש למשרד החקלאות ופיתוח הכפר. משרד החקלאות, בית דגן.

קמינה, מ' 2019. מבטים מוסטים בערבה. *הזמן הזה*, אוקטובר. <http://hazmanhazeh.org.il/thaiworkers>
קמפ, א', ור' רייכמן. 2008. עובדים זרים: הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה בישראל. ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד, ירושלים.

רגב, ד' 1989, חדש: מתנדבים מתאילנד. *ידיעות אחרונות*, 9 יוני.

רייכמן, ר' 2009. הגירה לישראל: מיפוי מגמות ומחקרים אמפיריים 1990–2006. *סוציולוגיה ישראלית*, י (2), 380–339.

רשות האוכלוסין וההגירה. 2019. *נתוני זרים בישראל: מהדורה מסכמת לשנת 2018*. ירושלים

שטרנליכט, ר' 2011. ההתפתחויות בחקלאות ישראל בשנת 2010 – סיכום ביניים. משרד החקלאות ופיתוח הכפר, בית דגן.

Aulino, F. 2014. Perceiving the Social Body. *Journal of Religious Ethics*, 42(3), 415–441.

Bartram, D. 1998. Foreign workers in Israel: History and theory. *International Migration Review*, 32(2), 303–325.

Bartram, D. 2011. Migration, ethno-nationalist destinations, and social divisions: Non-Jewish immigrants in Israel. *Ethnopolitics*, 10(2), 235–252.

Calavita, K. 1992. *Inside the state: The Bracero program, immigration, and the INS*. Routledge: New York

Goffman, E. 1993. *The Nature of Deference and Demeanor*. Indianapolis, Ind.: Bobbs-Merrill, College Division.

Herzfeld, M. 2016. *Siege of the Spirits: Community and Polity in Bangkok*. Chicago: University of Chicago Press.

Kaminer, M. 2019. *By the Sweat of Other Brows: Thai Migrant Labor and the Transformation of Israeli Settler Agriculture*. PhD Dissertation, Ann Arbor: University of Michigan.

Kemp, A. 2004. Labour Migration and Racialisation: Labour market mechanisms and labour migration control policies in Israel. *Social Identities*, 10(2), 267–292.

Kimhi, A. 2015. Are Migrant Agricultural Workers Replacing the Local Workforce?. In: *Agricultural and Applied Economics Association (ASSA) Annual Meeting*, January 3–5 (p. 35). Boston, Massachusetts.

Krasner, S. D. 1982. Structural Causes and Regime Consequences: Regimes as Intervening Variables. *International Organization*, 36(2), 185–205.

Raijman, R., and A. Kemp. 2007. Labor migration managing the ethno-national conflict and client politics in Israel. In S. Willen (ed.), *Transnational migration to Israel in comparative context*, 31–50, Lanham MD: Lexington Books.

Raijman, R., and N. Kushnirovich. 2012. *Labor Migration Recruitment Practices in Israel. Final Report*. Center for International Migration and Integration (CIMI), Emek Hefer: Ruppin Academic Center.

Raijman, R., and N. Kushnirovich. 2015. *Recruitment of migrant workers in agriculture and construction in Israel: The impact of bilateral agreements*. Center for International Migration and Integration (CIMI), Ruppin Academic Center.

Rigg, J., A. Salamanca, and M. Parnwell. 2012. Joining the Dots of Agrarian Change in Asia: A 25 Year View from Thailand. *World Development*, 40(7), 1469–1481.

Rosenhek, Z. 2003. The political dynamics of a segmented labour market. *Acta Sociologica*, 46(3), 231–249.

Sassen, S. 1999. *Guests and aliens*. New Press, New York.

Shoham, S. 2017. *Pickers and Packers: Translocal Narratives of Returning Thai Agriculture Labour Migrants from Israel*. MA thesis, Berlin: Humboldt-Universität.

Theeravit, N., S. Čhantawānit, S. Laodamrongchai, A. Kamopetch, P. Wangsiriphaisān, P. Makjaroen, and P. Kaochan. 2010. *Understanding Recruitment Industry in Thailand*. Asian Research Centre for Migration, Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University.

Turner, B. S. 2007. The enclave society: Towards a sociology of immobility. *European Journal of Social Theory*, 10(2), 287–304.

Yacobi, H., and E. Tzfadia. 2011. The Production of Global/Peripheral Landscape. In: *Rethinking Israeli Space Periphery and Identity*, Chapter 5, 66–78, Milton Park, Abingdon, Oxon [England]; New York: Routledge.

ד"ר יהל קורלנדר, עמיתת הוראה, החוג לשירותי אנוש
והחוג ללימודים רב-תחומיים, המכללה האקדמית
תל חי; עמיתת מחקר בתר-דוקטורט, הפקולטה
למשפטים, פרויקט ERC Trafflab, אוניברסיטת
תל אביב
yahelku@tauex.tau.ac.il

ד"ר מתן קמינר, הוא בעל דוקטורט באנתרופולוגיה
מאוניברסיטת מישיגן; עמיתת מחקר בתר-דוקטורט,
החוג לאנתרופולוגיה, אוניברסיטת חיפה
mkaminer@campus.haifa.ac.il