

מועד אחרון להגשה – 17.11.2016

Migration Costs Survey

Proposal for the CIMI – Center for International Migration & Integration

Abstract

ייכתב בסוף

Background

הגירת עובדים הינה חלק מתופעה גלובלית של הגירת עובדים בין לאומית ההולכת ומתרחבת בשנים האחרונות. ההגירה מתנהלת לפי עקרונות של היצע וביקוש, כאשר כיוון הזרימה הוא א-סימטרי. עובדים ממדינות עניות, בהן קיימות הזדמנויות מוגבלות לניעות כלכלית ותעסוקתית, עוברים למדינות מפותחות יותר, על מנת לשפר את מצבם הכלכלי. במדינות המתועשות קיים ביקוש לכוח עבודה במשלחי יד בעלי סטטוס נמוך אשר אינם דורשים מיומנות מקצועית גבוהה, ומהגרי העבודה נוטים להשתלב בתפקידים שרמת התגמולים בהם בשכר ובסטטוס נמוכים ביותר. רמת ההכנסה של העובדים הזרים נמוך מזה של העובדים המקומיים בעלי הון אנושי דומה. אולם שכרם גבוה יותר בהשוואה לסיכויי ההשתכרות שלהם בארץ המוצא (Semoyonov & Gorodzeisky, 2004). הענף בו מועסקים מספר העובדים הזרים הרב ביותר בישראל הוא ענף הסיעוד. העסקת העובדים הזרים בענף זה יצרה נישת תעסוקתית חדשה בעלת מאפיינים ייחודיים, הכוללת אפשרות להעסיק עובדים המתגוררים בבתי המעסיקים הסיעודיים (רייכמן, 2009 בתוך רשות ההגירה והאוכלוסין והמרכז הבינלאומי להגירה וקליטה (CIMI), 2016).

הצורך הגדל בעובדים זרים בענף הסיעוד

הקצב מהיר של הזדקנות של האוכלוסייה במדינת ישראל, העלייה בתוחלת החיים, העלייה ברמת החיים והעדפה של הזקן להישאר בבית, הביאו לגידול משמעותי בביקוש ההולך וגובר לשירותי סיעוד לזקנים, לרבות שירות של מטפלי בית לזקנים סיעודיים. התפיסות המקצועיות התומכות כיום בהשארת מקבלי השירות בקהילה ובהימנעות ממעבר למסגרות מוסדיות, והעדפתם של הזקנים הסיעודיים ובני משפחותיהם להשאיר את הזקן בבית במסגרת טיפול צמוד של 24 שעות ביממה הביאו להרחבת ההזדקקות לעובדים זרים. (אופיר ואחרים, 2000; מכטינגר, 2010; שושני, 2014).

קבוצת אוכלוסייה נוספת הנהנית משירותם של עובדי הסיעוד הזרים היא הנכים העומדים בקריטריונים הנדרשים, כולל נכים קטינים, נכים בגירים המקבלים קצבת שירותים מיוחדים, נכי צה"ל, נכים מפעולות איבה ונכי עבודה. שתי האוכלוסיות הקשישים והנכים זקוקות להיתר העסקת עובד זר בענף הסיעוד ולעובד דרושה אשרת עבודה בענף (משה, 2013).

פתרון העסקתם עובדים זרים בענף הסיעוד בעל מספר יתרונות מרכזיים: הפתרון נוח לזקן (או לנכה) ולמשפחתו, היותו והעובד נגיש לזקן לאורך כל שעות היממה; המדינה משתחררת מאחריות לזקן הסיעודי, מלבד גימלת הסיעוד המוענקת לו; העובד הזר בעל רמת שכר העולה על זו שהיה יכול לקבל בארצו; וחברות כוח האדם וחברות התיווך בשתי הארצות בעלות רווח נאה מעמלת התיווך. (אופיר ואחרים, 2000).

קשישים סיעודיים בישראל

בסוף שנת 2014 מנתה האוכלוסייה הזקנה בישראל (בני 65+) 900 אלף נפש והיוותה כ-11% מאוכלוסיית ישראל. לפי תחזיות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה קצב הגידול של אוכלוסייה זו מהיר פי 2.3 מזה של האוכלוסייה הכללית וכתוצאה מכך מספר הזקנים צפוי לגדול בכ- 85% בתוך כ-20 שנה – מ-8% ל-14% בשנת 2035. כחמישית (17.4%) מהזקנים זכאים לגמלת סיעוד – נכון לשנת 2014 – כ-159,000 זקנים. כתוצאה מתהליכים אלו הולך וגדל הביקוש לעובדים זרים בענף הסיעוד (משאב, 2015). כמו כן גובה התקציב שמקצה המדינה לחוק הסיעוד העומד כיום על כ-3.5 מיליארד שקל צפוי לגדול באופן משמעותי בעקבות התארכות תוחלת החיים של החולים הסיעודיים (מכטינגר 2010).

היקף הביקוש וההיצע לעובדים זרים בענף הסיעוד

נכון לספטמבר 2016 (אברמס, 2016), שהו במדינת ישראל כ- 81,329 עובדים זרים חוקיים וכ- 16,736 עובדים זרים לא חוקיים. מתוכם 47,488 עובדים זרים חוקיים ו-12,221 עובדים זרים לא חוקיים המועסקים בענף הסיעוד. העובדים הזרים החוקיים עומדים בהתאם לחוק בשני תנאים: האחד, המעסיק מחזיק בהיתר העסקה תקף, בענף הסיעוד והשני – לזר יש רישיון עבודה בתוקף לענף הסיעוד והוא רשום אצל אותו מעסיק לו ניתן ההיתר.

לפי נתוני רשות האוכלוסין ההגירה, בשנים האחרונות אחוז המימוש של היתרים להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד הינו בגובה של 75-80%. החלק הנותר של בעלי ההיתרים שלא מומשו דיווח כי הם מעסיקים עובד זר שאינו מדווח (ולכן העובד במעמד לא חוקי), או שהם הוציאו את ההיתר כדי להיערך בשלב מוקדם לקראת ימים קשים יותר. רוב מקבלי ההיתרים להעסקת עובד זר בני 80 ומעלה. מאז מאי 2013 הוגדלה המכסה להבאת עובדים זרים, אך מספר העובדים הזרים שהגיעו בעקבות זאת היה נמוך מהמכסה שהותרה להבאה. כך בשנת 2014 הגיעו כ-6,000 אלף עובדים (שושני, 2014).

ההעסקה של עובדים זרים

העובד הזר המגיע לישראל מקבל אשרה לתקופה של עד 63 חודשים, ומתאפשרת הארכה מעבר לתקופה זו במקרים שבהם עובד סוציאלי, רופא או אח מוסמך ימסור חוות דעת ובה יעיד על תלות של המטופל במטפל הזר ועל הקשר ביניהם (רשות ההגירה והאוכלוסין, 2016). קשישים המקבלים גמלה "בעין" ומעסיקים עובד זר מתקשרים עם חברות הסיעוד, והמוסד לביטוח לאומי מעביר לחברת הסיעוד את סכום הקצבה לה זכאי הקשיש. הקשיש ו/או בני משפחתו משלימים את השכר החודשי של העובד ונושאים באחריות, ביחד עם חברות הסיעוד לרכיבים נוספים של שכרו של העובד הזר. בהתאם לדיני העבודה החלים בישראל, המטופלים הסיעודיים הם המעסיקים הישירים של העובד הזר בענף הסיעוד (זעירה ומשה, 2015). בשנים האחרונות ניתן לבחור במסגרת תכנית פיילוט בגמלת סיעוד כספית במקום בקבלת שירותים "בעין". זכאים לכך המדורגים בשתי רמות הגבוהות של גמלת הסיעוד (150% או 168%) וכן המקבלים שירותי סיעוד במשך יותר מ-12 שעות ביום, שישה ימים בשבוע, ממטפל שאינו בן משפחה (ישראלי או עובד זר). במסלול זה קשישים שעמדו בקריטריונים קיבלו את הגימלה הכספית ישירות לידיהם ושילמו לעובד הזר את שכרו כמעסיקו הישירים. במקרים אלו יש חובה להסדיר את ההעסקה באופן מסודר בהתאם לזכויות העובדים הזרים בחוק (חוק הביטוח הלאומי, 1995, 1997; המוסד לביטוח לאומי, 2016; משה, 2013; שושני, 2014).

זכויות המועסקים כעובדים זרים ועלויות ההעסקה

רשות האוכלוסין וההגירה מפרסמת באתרה את כל המידע הנוגע לזכויות העובדים הזרים (אתר הרשות, 2016 ואתר 'כל זכות'), הכולל מידע בנוגע להסכמי עבודה, החובה להכנת חוזה כתוב המפרט את תנאי ההעסקה של העובד, החובה להעסיק את העובד בהיקף של משרה מלאה לפחות, השכר המגיע לעובד, דמי הנסיעה וההבראה, מס ההכנסה, תשלומי הבטוח הלאומי, תנאי המגורים של העובד, זמני מנוחה, חופשות וחגים, דרך סיום יחסי העבודה ועוד.

- מרכיבי העלות הפורמליים של עובד זר כוללים, (מעבר לתשלום דמי ביטוח לאומי):
 - מנוחה שבועית של 36 שעות רצופות לפחות, חופשה שנתית בהתאם למספר שנות הוותק שלו בעבודתו, ולאחר שלושה חודשי עבודה גם חופשה בתשלום בחגים שאינם יהודיים (או בחגים יהודיים, בהתאם לבחירת העובד). עובד המועסק בחג זכאי לשכר בשיעור 150%.
 - ימי מחלה שנצברים לפי תקופת עבודתו – יום וחצי בכל חודש עבודה, ותשלום עבור ימי מחלה החל מיום המחלה השני.
 - תשלומי ביטוח שונים: ביטוח בריאות, ביטוח לאומי, וביטוח פנסיוני
- בנוסף הזקן המעוניין להעסיק עובד זר משלם לשירותי הלשכה למעסיק עבור ביקורי בית לביצוע מבחן תלות ועבור טופס הבקשה להעסקת עובד זר.

מדוח מרכז המחקר והמידע של הכנסת (נתן, 2010) עולה כי עלות העסקת עובד זר כוללת, בנוסף לתשלומים וההיטלים הנקובים בחוק, מגוון רחב של תשלומים הבאים להשלים את הפער שבין הצרכים של בעלי ההיתר להעסקת העובד לבין שעות העבודה החוקיות של העובדים, כמו עלות העסקת עובד מחליף ביום החופשי השבועי ובחגים, דמי כיס שבועיים, דמי מחייה בבית ותשלום

חודשי לחברת הסיעוד הפרטית. בעקבות זאת קיים פער בין ההערכה הפורמלית של עלויות העסקת עובד זה לבין הוצאות המעסיק בפועל, וחוסר בהירות לגבי גובה התשלומים בתחומים אלו.

מאפייני העובדים הזרים

הדוח המשותף של רשות האוכלוסין וההגירה והמרכז הבינלאומי להגירה וקליטה (2016) מציג את מאפייני העובדים הזרים המועסקים בענף הסיעוד בישראל. העובדים בענף הסיעוד מהווים כ-60% מכלל העובדים הזרים החוקיים בישראל ומרבית המועסקים בו (כ-85%) – נשים. מרבית העובדים הזרים החוקיים מגיעים מהפיליפינים (15,200 עובדים), וחלק ניכר מהם מגיעים מהודו (9,998 עובדים), מולדובה (7,765) ומסרי לנקה (5,061). מרבית העובדים הלא חוקיים בענף הסיעוד מגיעים מהפיליפינים, נפאל ורומניה. רוב העובדים הזרים בגילאים שבין 31-40 ומועסקים בארץ בתקופה של 3 שנים. העובדות הזרות מועסקות לרוב לתקופה ממושכת יותר של מעל 6 שנים והן מבוגרות יותר. חלק ניכר מהנשים המועסקות בו נשואות ובן זוגן אינו נמצא איתן בארץ (היות ועל פי תנאי ההעסקה נאסר עליהן להביא עמן את בן הזוג או את ילדיהן שבח"ל).

הליך העסקת עובד זר

תהליך העסקת עובד זר כרוך בקבלת היתר מטעם שירות התעסוקה ובקבלת אישור לשהייה מטעם משרד הפנים. התהליך כרוך במספר שלבים מרכזיים: הגשת בקשה לקבלת היתר להעסקת עובד זר, קבלת אישור העסקה משירות התעסוקה, התקשרות המשפחה עם חברת כוח אדם והבאת העובד הזר מחו"ל לזקן באופן שמי, קבלת אישור ממשרד הפנים, העסקת העובד על ידי חברת כוח אדם או באופן פרטי.

עם התפתחות התופעה של השתלבות עובדים זרים במשק הישראלי, חלה התקדמות בנושא ההסדרה של תחום זה, מתוך ניסיון לשמור על איזון בין צרכי המדינה, צרכי המעסיקים ושמירה על זכויות העובדים הזרים. מבין מנגנוני ההסדרה הקיימים הבולטים – נחתמו הסכמים בילטרליים בין ישראל ומספר מדינות מקור, שהביאו לצמצום בזכויות העובדים הזרים, בהסדרת גיוסם ובהגברת המודעות של העובדים הזרים לזכויותיהם. בין ההסכמים הבילטרליים שנחתמו עד כה נמנים ההסכם עם תאילנד (בשנת 2010 בענף החקלאות), ההסכם עם בולגריה (ב-2011), מולדובה (ב-2012) ורומניה (ב-2014) בענף הבניין. בשנת 2015 נחתם לראשונה פיילוט לגיוס ולהעסקת עובדי סיעוד מנאפל באמצעות הסדר בילטרלי ומתקיימים תהליכים של משא ומתן לחתימה של הסכמים נוספים עם מולדובה וסרי לנקה. עדיין קיים צורך להרחיב את ההסכמים למדינות נוספות במיוחד בתחום הסיעוד (רשות ההגירה והאוכלוסין והמרכז הבינלאומי להגירה וקליטה (CIMI), 2016).

סוגיות ואתגרים מרכזיים של המערכות המעסיקות, ושל העובדים

לאורך השנים נושא העסקתם של עובדים זרים ושיטת ההעסקה בענף הסיעוד מלווה בהתלבטויות לגבי אופן ההסדרה המתאים שמאזן בין צרכי המטופלים, זכויות העובדים הזרים וההשפעה על המשק בענף התעסוקה ועל החברה הישראלית בכללותה (שושני, 2014; מבקר המדינה, 2015).

The Center for International Migration and Integration (CIMI) initiated a face-to-face survey with 400 caregivers in Israel, as part of a series of national surveys on migration costs supported by the KNOMAD group in the World Bank and the Israeli Population, Migration and Borders Authority (PIBA). The project result in an analytical report presenting findings and policy recommendations.

Objectives

The survey foci are:

- a. Generate evidence base contributing to **reducing migration costs of low-skilled caregivers** living in Israel.
- b. Enable better understanding of **migration corridors in the region** by presenting comparable results at the national and international levels.
- c. Utilize survey findings to enhance the role of **bilateral labor agreements in reducing, monitoring and regulating migration costs** for low skilled workers.

מהן הסוגיות הכלכליות בהעסקת עובדים זרים ובתחום הסיעוד בפרט.
דרך ההעסקה, מעבר להעסקה ישירה על ידי קבלת מלגה כספית
מרכיבי עלות עובד זר (שכר) והאם יש דברים שיכולים להיחסך

Methodology and research design

לקראת ביצוע המחקר, החוקר הראשי ישתתף בסדנת הדרכה שתינתן לכלל החוקרים בנושאים של מתודולוגיה, תפעול השאלונים באמצעות המחשב ושימוש בכלי המחקר שפותחו על ידי הבנק העולמי (בהתאם לנכתב בקול הקורא). לאחר ההדרכה יבצעו תהליכים של התאמת השאלונים ותרגומם לשפת הריאיון, ביצוע פיילוט של השאלון והכנסת תיקונים סופיים לתוכו בהתאם לממצאי הפיילוט, וגיוס מראיינים בהתאם לקריטריונים שנקבעו.

לאחר תהליך הדגימה והנחיית המראיינים, במהלך החודשים פברואר – אפריל 2017 ייערכו 400 ראיונות בקרב מטפלים מהפיליפיניים וממולדבה.

אוכלוסיית היעד של המחקר : מטפלים מהפיליפינים וממולדבה שהגיעו לישראל במהלך השנתיים האחרונות.

במסגרת המחקר יבוצעו

... ,400 face-to-face interviews will be conducted with caregivers of two nationalities (most likely Philippines and Moldava), who entered Israel in the last two years.

הדרכה וביצוע הראיונות: הראיונות פנים אל פנים יבוצעו באמצעות שאלון מובנה, על ידי סטודנטים לתואר שני בעבודה סוציאלית או בסוציולוגיה, אשר יעברו הדרכה אינטנסיבית (במסגרת מפגש של 6 שעות). יום ההדרכה יכלול הדרכה על אוכלוסיית היעד של המחקר, מטרותיו, היכרות עם כלי המחקר והדרך המתאימה ביותר לאיתור אוכלוסיית היעד, לתיאום עימה, המיקום ההולם לביצוע הראיון ותהליך ביצוע הראיון.

לקראת ביצוע הראיונות, המראיינים יצפו בראיון שיבוצע על ידי החוקר הראשי / החוקר השני / רכזת ההדרכה ולאחר מכן יראיינו את הראיון הראשון בליווי של אחד החוקרים או רכזת ההדרכה. למראיינים ייערך ליווי שוטף אחת לשבוע באמצעות מפגשים אישיים (באמצעות הטלפון ופנים אל פנים) עם אחד החוקרים או עם רכזת ההדרכה, להתייעצות ולקבלת משוב שוטף.

Undermine the effectiveness and fairness of the Israeli labor market.

Sample strategy

- אסטרטגיית דגימת המשתתפים במחקר תכלול את הצעדים הבאים :
 - ייבחרו עובדים זרים שהגיעו לארץ במהלך השנתיים האחרונות
 - ייערך מדגם אשכולות הכולל התייחסות לחמישה ממדים מרכזיים :
 - **חוקיות השהייה** - עובדים חוקיים ועובדים לא חוקיים. משקלם המוערך כיום בקרב אוכלוסיית העובדים בענף הסיעוד (80% עובדים חוקיים ו-20% שאינם חוקיים), אך התאים יהיו מעט גדולים יותר כדי לאפשר עיבוד נתונים סטטיסטי מורכב.
 - **מגדר** - נשים וגברים, משקלם המוערך כיום בקרב העובדים בענף הסיעוד (85% נשים ו-15% גברים), אך התאים יהיו מעט גדולים יותר על מנת לאפשר עיבוד נתונים סטטיסטי מורכב.
 - **אופן ההעסקה** - מועסקים על ידי המעסיק ומועסקים באמצעות חברות כוח אדם (כ-10% מועסקים ישירות על ידי מעסיק ו-90% באמצעות חברות כוח אדם).
 - מצב משפחתי - בעלי משפחה בחו"ל ועובדים ללא משפחה בחו"ל (בן זוג וילדים)
 - ותק בארץ - נמצאים בארץ בחצי שנה הראשונה לעומת שוהים ותיקים יותר בארץ.
- ייעשה מאמץ ליצור תאים של כ-100 מרואיינים בכל אחד מהממדים. במידה והדבר לא יינתן בממד של מצב משפחתי יובטח ליצור תא מינימלי של 50 משיבים לפחות שהם בעלי משפחות.

Sample bias and other challenges

מספר אתגרים יעמדו בפני מבצעי המחקר :

- בתהליך הדגימה – הבטחת ההתייחסות לכל אחד מהממדים שהוגדרו כחשובים לניתוח הממצאים, תוך שמירה על גודל תא סביר לניתוח כמותני.
- בתהליך ביצוע הראיונות - יש לאתר את העובדים הכלולים ברשימת הדגימה, לראיין אותם בתנאים הנוחים להם לראיון ובשפה המתאימה לשפה המקצועית ולמוסכמות התרבותיות שלהם.
- בניתוח הממצאים – קיימת חשיבות לשמור על משקלות המבטאים את המשקלות הקיימים באוכלוסיית העובדים הזרים בפועל.

Risks and mitigation

במסגרת ביצוע המחקר קיימים מספר אתגרים שיש להתמודד איתם :

- במהלך ביצוע הראיונות - קיים חשש כי השאלות לא יובנו ותהליך הראיונות ייצור איום על העובד הזר או על הזקן / ו / או משפחתו ויביא למתחים בין העובד לבין הזקן ומשפחתו.
- בתהליך עיבוד הממצאים – קיים חשש כי הממצאים לא יפורשו בדרך נכונה היות, בשל הבדלים בשפה ובתרבות בין המרוואיינים לבין צוות המחקר.
- בעת הצגת הממצאים – יש להבטיח הבנה מלאה של הממצאים ומשמעותיים על מנת להביא לקידום ולשיפור של תהליכי העסקת עובדים זרים בארץ, באופן המסייע למטופלים, משפר את זכויות העובדים הזרים ותנאי העסקתם ומביא להשפעה חיובית על המשק הישראלי בכללותו.

יתכן כי ייווצרו ניגודי עניינים בין קהלי היעד המרכזיים המעורבים בתחום המחקר – המטופלים, העובדים הזרים, חברות כוח האדם המעסיקות את העובדים, ארגוני סינגור של העובדים ונציגי ממשלה.

Budget

צוות המחקר יכלול חוקר ראשי, האחראי ומוביל את המחקר, חוקר מומחה שני, שני יועצים בתחום הכלכלה והסטטיסטיקה, רכז עבודת שדה ומראיינים. עלות המחקר תהיה לפי הפירוט בטבלה שלהלן:

כוח האדם	המשימות המרכזיות	ISH	\$
Senior researcher	ליווי המחקר בכל שלביו, גיבוש כלי המחקר, עבודת שדה, עיבוד הנתונים וכתירת הדוח	75,000	19,531
Researcher	ליווי המחקר בכל שלביו, גיבוש כלי המחקר, עבודת שדה, עיבוד הנתונים וכתירת הדוח	50,000	13,021
יועץ סטטיסטי ומומחה בתחום הדגימה	ייעוץ בתהליך הדגימה ועיבוד הנתונים	17,500	4,557
מומחה בתחום הניתוח הכלכלי	ייעוץ בתהליך עיבוד הנתונים	14,000	3,645
רכז עבודת שדה	ליווי תהליך עבודת השדה, הכשרת המראיינים ובקרה על ביצוע איסוף הנתונים בשדה	50,000	13,021
איתור העובדים	400 X 50 ISH	25,000	6,510
מראיינים	400 X 200 ISH	100,000	26,042
עוזר מחקר	עיבוד נתונים סטטיסטיים	30,000	7,813
עוזר מחקר	הכנת לוחות נבחרים לקראת הצגת ממצאים ראשוניים ולשילוב בדוח המסכם	30,000	7,813
		395,000	102,865

ערך הדולר חושב בגובה של 3.84 ₪ לדולר.

המינהל מקבל על עצמו לממן 15% מעלות המחקר.

Timetable including a Gantt chart

The operation organization

The Research and Development Unit at the Ministry of Economy works to promote research and development in Israel and to

achieve economic objectives, efficiency and Efficiency and fairness of the Israeli labor market.

היחידה עוסקת במגוון רחב של סוגיות המעסיקות את המשק הישראלי, כמו ...

Researchers' CVs, selected publications and other relevant information (about the Research & Development Unit)

Bibliography

- אברמס, מ' (2016). **נתוני זרים בישראל, אוקטובר 2016**. ירושלים. האגף לתכנון מדיניות של רשות האוכלוסין וההגירה.
- אפיר, י', דסקל, ח', דרור, נ', הולצמן, ב', הירשפלד, א' וסולומון, ח' (2000). **עובדים זרים בתחום הסיעוד, נייר מטה**. משרד הרווחה: האגף למחקר תכנון והכשרה ומכון מנדל למנהיגות. חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב, תיקון מס' 92), 1995, 2007.
- המוסד לביטוח לאומי, **גמלת סיעוד בכסף במקום שירותים למי שמעסיק מטפל צמוד – תנאי הזכאות לקבלת גמלה בכסף**. נדלה בנובמבר 2016.
- זעירא, ג' ומשה, נ' (2015). **סוגיות בהעסקה של זרים בישראל**. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- כל זכות (2016). **העסקת עובד זר בסיעוד**. אתר 'כל זכות' (נובמבר 2016).
<http://www.kolzhut.org.il>
- מבקר המדינה, (2015). **דוח שנתי 65' לשנת 2014 ולחשבונות שנת הכספים 2013**. ירושלים: משרד מבקר המדינה.
- מכטינגר, ר' (2010). **האוכלוסייה הקשישה בישראל: תמונת מצב, דילמות חברתיות ואתגרים במדיניות**. המרכז הבינתחומי, הרצליה: כנס הרצליה השנתי העשירי.
- משאב (2015). **הזקנים בישראל. עובדות ומספרים 2015**. ירושלים: ג'וינט ישראל, משאב ומאירס-ג'וינט מכון ברוקדייל.
- משה, נ' (2013). **נתונים על עובדים זרים בסיעוד וממצאי התכנית הניסיונית למתן גמלאות סיעוד בכסף**. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- נתן, ג' (2010). **עלות העסקת עובד זר**. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- סמיונוב, מ' ולרנטל, ת' (2005). **הגירת עובדים לישראל: מקורות ותוצאות**. בתוך: א' בראלי, ד' גוטוויין, וט' פרילינג (עורכים). **חברה וכלכלה בישראל; מבט היסטורי ועכשווי**. א' (עמ' 217-231). ירושלים: יד יצחק בן-צבי; שדה בוקר: מכון בן-גוריון לחקר ישראל.
- רייכמן, ר' (2009). **הגירה לישראל: מיפוי מגמות ומחקרים אמפיריים 1990 – 2006**. **סוציולוגיה ישראלית**, י' (2), 339-379.

רשות האוכלוסין וההגירה, (2016). מדריך להעסקת עובדים זרים, ענף הסיעוד. אתר הרשות (נובמבר 2016)

<http://oldgov.gov.il/FirstGov/TopNav/Situations/SPopulationsGuides/SHiringForeignWorkers/SFWDifferentJobs/>

רשות האוכלוסין וההגירה, נוהל הזמנת עובד זר בתחום הסיעוד, עודכן באוקטובר 2010. רשות האוכלוסין וההגירה והמרכז הבינלאומי להגירה וקליטה (CIMI). (2016). עובדים זרים בישראל. פרויקט בשיתוף האיחוד האירופי. רשות האוכלוסין וההגירה, קריטריונים למתן היתר להעסקת עובד זר בענף הסיעוד. נדלה בנובמבר 2016.

https://www.gov.il/he/Subjects/labor_and_employment/foreign_workers_in_nursing

שושני, ש' (2014). ועדה לבחינת סוגיית העובדים הזרים בענף הסיעוד: הבאה, תיווך וטיפול. ירושלים: מאיירס-ג'וינט מכון ברוקדייל.

Semyonov, M., & Gorodzeisky, A. (2004). Occupational Destinations and Economic Mobility of Filipino Overseas Workers1. *International Migration Review*, 38(1), 5-25.