

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

צווארון כחול – לבן

ד"וח פניות עובדים ישראלים לקו לעובד בשנת 2012



**התפשטות צורות העסקה נצלניות משורשים
לצמרת: משוק העבודה השניוני למרכז ולעילית**

מאי, 2013

כתיבה: מיכל תג'ר

תודות

למתנדבים המסורים בקווים החמים ובייעוץ באימייל ובקבלת הקהל:

אלכס ענבר
עו"ד אבנר הררי
אילן בירו
עו"ד רונן הלר
יעל רבן
אורנה עוזר
תלמה רוזן
עו"ד יעל אבהר
עו"ד אורית רונן
אורלי טראוביץ'
עו"ד דורון דורפמן
נועה דינגוט
שי זמיר
יונתן ברם
עו"ד שירה בן שטרית
סיגלית פרל
חדוה גבריאל
ד"ר רועי וגנר
רומי יצחקי סגל
יעקב ינאי
אליאור מארליס
דפנה בר לב
שרה כצמן
גילה ברגר

"קו לעובד" – ארגון זכויות אדם המסייע לעובדים החלשים בשוק העבודה - ישראלים בשכר נמוך, מהגרי עבודה, פליטים ועובדים פלסטינים. הארגון פועל בערוצים משפטיים וציבוריים לסייע לעובדים במימוש זכויותיהם ולחשיפת תופעות של ניצול ביחסי העבודה מתוך מגמה לצמצם את הפערים בחברה. דוא"ל: email@kavlaoved.org; אתר האינטרנט: www.kavlaoved.org.

הפעילות של קו לעובד מתאפשרת הודות לתמיכתן הנדיבה של הקרנות: Heinrich Boell Stiftung, The New Israel Fund, The Sebba Family Foundation, The Beracha Foundation, the Fritz Naphtali Foundation and the Kathryn Ames Foundation. וכמו כן משרד התמ"ת.

דוח הפניות השנתי של "קו לעובד"

מדי שנה מגיעות ל"קו לעובד" אלפי פניות מעובדים ישראלים באמצעות הדואר האלקטרוני, הטלפון, הפקס וקבלת הקהל במשרדינו. אנו מעניקים לפונים אלינו סיוע ומספקים להם מידע משפטי, עצה טובה, אוזן קשבת, ולעתים אף ייצוג משפטי. כאשר תמה השנה, אנו סוקרים את הפניות ומתחקים אחר העקבות שהשאירו אותם פונים – חלקם אלמוניים – בתיבות הדואר הוירטואליות שלנו, בדוחות של היועצים הטלפוניים, בטפסים של מקבלי הקהל שטיפלו בהם פנים אל פנים. מאותן עקבות, אנו מנסים לבנות תמונת מצב עדכנית של שוק העבודה בשנה שחלפה.

השנה, אנו מפרסמים את הדו"ח לרגל 1 במאי, ולאור ממצאי הדו"ח – תאריך זה המציין את יום הפועלים רלוונטי מתמיד. ב-2012 השאיפה לתנאי עבודה טובים יותר, להעסקה הוגנת ולשעות עבודה סבירות – משותפת לעובדים רבים במשק.

הדו"ח מבוסס על פניותיהם של אלפי עובדים: כ-3,800 עובדים פנו לייעוץ בדואר האלקטרוני של "קו לעובד", ופנייתם נענתה על ידי עובדים ומתנדבים בעמותה; כ-1,700 עובדים פנו לייעוץ טלפוני בקווים החמים המאוישים על ידי מתנדבי "קו לעובד"; כ-1,500 עובדים המשיכו בטיפול משפטי במשרדי "קו לעובד" בתל אביב, חיפה ונצרת.

הדו"ח מבוסס על פניות יזומות מאלפי עובדים, מכל רחבי הארץ, מענפים, בגילאים, ובעיסוקים שונים ומגוונים. היות והדוח מבוסס על מדגם מקרי של פניות, ובעיקר והיות ושאלות העובדים נועדו לקבלת מידע וייעוץ ולא להוות בסיס למחקר, הדוח יתאר מגמות ותופעות העולות מפניות שהמידע הכלול בהן נועד למטרה אחרת, אך לא יתיימר להציג נתונים כמותיים ולעמוד בסטנדרטיים מחקרניים.

נימיות בשוק העבודה הישראלי: תופעות מהתחתית מחלחלות למעלה

בפיסיקה נקראת התופעה שבה עולים מים משורשי העץ לגזעו, לענפיו, ולבסוף לצמרת – נימיות. כך מוגדרת יכולתו של נוזל לזרום כלפי מעלה, בניגוד לכוח המשיכה, במקום צר. בפניות מהשנה החולפת, הבחנו בניצנים של נימיות בשוק העבודה. תופעות שונות זרמו מתחתית שוק העבודה, מהשוליים החלשים והפגועים שלו, אל המרכז והגיעו אף לצמרת שוק העבודה בישראל.

הגיוון בפניות בלט מאוד השנה, כמו גם התרחבותן של הבעיות ותופעות שאפיינו בעבר רק את השוליים החלשים של שוק העבודה, והגעתן לפתחם של עובדים

חזקים במיוחד. השנה פנו אלינו רופאים, אחיות, עובדים במקצועות פרא-רפואיים, כלכלנים, מנהלי פיתוח עסקי, מהנדסי תוכנה, רוקח, עובדי היי-טק, עובדים בחברות פרסום ועוד¹. באופן מפתיע, בכמה נקודות, פניותיהם הזכירו לנו את הפניות הרבות יותר שהגיעו מעובדים בענפים מוכרים: עובדי קבלן וכוח אדם, מלצרים, מוכרניות, עובדים במרכולים ועובדי הוראה וטיפול.

נראה כי השוני בשכר העבודה, ביוקרתו של המקצוע, במשך הזמן שאורכת ההכשרה והלמידה לקראת העבודה, לא מביא עמו בהכרח גיוון בבעיות או בתופעות. מעיון בפניותיהם של העובדים ה"חזקים" יותר שפנו השנה, עלתה התחושה, כי תופעות שהיו בעבר נחלתם של עובדים "חלשים" בשכר נמוך בלבד, הולכות וגולשות ליותר ויותר שכבות של עובדים, והחלוקה הישנה לשני שוקי עבודה – האחד "ראשוני" או עיקרי (primary labor market) והשני "שניוני" (secondary labor market) כבר אינה דיכוטומית כשהייתה. השכר בשוק העבודה הראשוני אמנם נותר גבוה בהרבה, אך ניכרת פגיעה משמעותית במהות הקשר בין העובד למעביד, דווח על הפרות בתחום של זכויות סוציאליות ובראשן זכויות פנסיונית, דווח אף על דרישות לא סבירות, על ניכויים מוזרים מהשכר, על שעות העסקה העומדות בניגוד לחוק שעות עבודה ומנוחה ולהיתרים מכוחו.

חרף העלייה הברורה בפניות עובדים חזקים השנה, מרבית הפונים לקו לעובד גם השנה היו העובדים בעלי השכר הנמוך ביותר, אלה המשתייכים לתחתית שוק העבודה, לקצוותיו החלשים והמנוצלים. החלק השני של הדו"ח יתמקד בהם. בעובדים החלשים ביותר, במקצועות, האוכלוסיות והענפים פורעי החוק, בעובדים בפריפריה הגיאוגרפית והחברתית של ישראל. דו"ח זה יחולק לשני חלקים, האחד ימחיש את הכרסום החדירה ההדרגתית של תופעות מהשוליים למרכז ואף לעילית; והשני ידגים את האזורים החלשים ביותר בשוק העבודה, ואת המגמה השיטתית של פגיעותן של קבוצות אוכלוסייה מסוימות להפרות חוק ולהעסקה פוגענית.

¹ וחשוב לומר, כי שעה שטיפול פרטני ניתן ב"קו לעובד" רק לעובדים בשכר נמוך (מעט יותר משכר המינימום), ייעוץ באימייל ובטלפון ניתן לכלל העובדים בלי אבחנות של שכר או מקצוע.

חלק ראשון: מלמטה למעלה

העובדים שפנו אלינו, הבחינו בכך שפנייתם דווקא לארגון העוסק בזכויות עובדים חלשים – עובדים בשכר נמוך, עובדי קבלן, פליטים ומהגרי עבודה – היא פנייה חריגה. לעתים נדמה, שבפנייתם אלינו הם חשו כי הפרת הזכויות ממנה הם סובלים מאפיינת את שוק העבודה השניוני, מגיעה ממנו, וחילחלה לפתחם כאשר מעסיקים של עובדים חזקים יותר הבינו, כיצד ניתן לנצל את הכשלים בשוק העבודה הישראלי, לטובת הפחתת עלויות ההעסקה. זו היתה התחושה שעלתה מפנייתו של ע', מהרבעון האחרון של 2012:

שלום, שמי ע', ואני עובד בחברת סטארט-אפ בתחום התוכנה בהייטק. סביר להניח אתם לא רגילים לטפל בסוג כזה של חברות כי לרוב הכל מתבצע במגזר הזו כראוי. אני עובד בחברה הזאת כבר קרוב ל 10 חודשים אך בפועל לא שילמו לי שקל לקופת פנסיה וקרן השתלמות למרות שבמשכורת החיובים יורדים קבוע. אני מבקש כבר חודשים מסמנכ"ל כספים להעביר את הכסף אך זה אומר לי שהדברים בטיפול. מנכ"ל אומר שכך נהוג בחברות קטנות להעביר את הכסף פעם בשנה בדצמבר כדי לא להתעסק עם צ'קים כל חודש ואם צריך הוא ייתן לי אישור על הפרשות אני מבין שזה בלוף לכן הייתי רוצה לבקש עצה להתנהגות מולם.

ואכן, פניות של עובדים רבים השנה משוק העבודה השניוני, עסקו בהפרת צו ההרחבה מ-2008, ובו עוגנה החובה להפריש הפרשות פנסיוניות, ועל התופעה בכללותה נפרט בהמשך הדו"ח. הפנייה של ע' מלמדת, על נרחבות ההפרה של החובה להפרשות פנסיוניות, ולחדירתה לשוק העבודה המרכזי. חשוב גם לומר, לגופה של פנייה, כי אף שקרנות הפנסיה מוכנות לקבל הפרשות פנסיוניות עד דצמבר, חברת הסטארט-אפ פוגעת בזכויות העובדים בפרקטיקה של דחיית התשלום; כך, היות והביטוח הפנסיוני מבטח עובדים גם מאובדן כושר עבודה, עובד שיאבד כושר עבודתו ויהיה זכאי לפנסיית נכות – עלול להינזק קשות מכך שמעסיקו טרם העביר את התשלומים לפני הפגיעה, אלא חיכה לסוף שנת המס. כמו כן, החברה המנכה משכר העובדים מדי חודש כספים לטובת הפנסיה אולם לא מעבירה לקרנות את השכר במועד הניכו, מלינה, למעשה, את שכר העובדים, ונהנית מהתשואות שצובר הכסף שנוכה, במקום שהעובדים ייהנו ממנו באמצעות קרן הפנסיה שלהם.

פנייה נוספת שמייצגת קבוצת עובדים של שוק העבודה הראשוני, היא פנייתם של קבוצת פיזיותרפיסטים באחד מהמרכזים הרפואיים הפרטיים הגדולים בישראל. הפיזיותרפיסטים סיפרו על התנהלות מעליבה כלפיהם, ועל שורה של הפרות

שבעבר לא שמענו עליהן מעובדים כאלה. למשל, סיפרו העובדים כי לא קיים חוזה עבודה (בניגוד לחוק הודעה לעובד), דיווחו על החזר הוצאות נסיעה לא תקין ועוד.

אחד הרוקחים ברשת בתי מרקחת גדולה, סיפר על חישוב מקפח של זכויותיו בחופשות ובחגים, ורופא באחת מקופות החולים הנדרש לנסיעות שונות בין מרפאות באותו יום, דיווח כי זמני הנסיעה אינם נכללים בחישוב זמן העבודה, וכי אינם סבירים.

כל התופעות האלה הן תופעות המוכרות לנו היטב משוק העבודה השניוני; החידוש הוא, שאם בעבר העזו רק מעסיקים של עובדים בלתי מקצועיים בשכר נמוך לנקוט בהן, כיום נראה כי הן הגיעו מהשוליים למרכז. מסתבר, כי גם העובדים החזקים בישראל אינם חסינים מפני פרקטיקות פוגעניות בהעסקתם, מפני צורות העסקה המדלדלות את סל הזכויות. עובדים רבים מהרובד הבינוני, ובכמה מקרים שהגיעו אלינו - אף עובדים מהרובד הגבוה בישראל - מתחילים לסבול מתופעות שבעבר השתייכו לשוק העבודה השניוני, כפי שנדגים בחלקו הראשון של דוח זה.

בחלק השני, נשוב לנושאים המסורתיים של קו לעובד, שהתבטאו גם השנה: העובדים החלשים בישראל, המקצועות המועדים לפורענות, ההפרות החמורות בפריפריה ובקבוצות השוליים בישראל. האם אפשר לראות במקרים החמורים שיוצגו בחלקו השני של הדוח נורות אזהרה? האם גם הם ינדדו, בעתיד מהרובד הנמוך, לרובד הבינוני, ובהמשך אף לרובד הגבוה של החברה הישראלית? אין אלא להתיר שאלות אלה פתוחות, אך המדגם המקרי של אלפי הפניות שהגיעו אלינו השנה, מצטרף לתוצאות של מחקרים מדעיים על מעמד הביניים בישראל, בראשו המחקר של מרכז אדווה אשר פורסם בחודש החולף, אודות הרובד הבינוני בישראל².

העסקה שעתית מטפסת מעלה

ההעסקה השעתית היתה בעבר נחלת העובדים החלשים ביותר - אלה המועסקים בעבודות לא מקצועיות, בחקלאות, בתעשייה ובבניין. עם השנים, גלשה העסקה זו לרובד הבינוני של העובדים: לעובדי השירותים, השיווק והמכירות, לפקידים ועוד. בעבר, היתה צורת העסקה זו אופיינית למקומות עבודה בתחומים שבאופן מסורתי מעסיקים עובדים בשכר נמוך, עובדים חלשים, פגיעים. השנה ראינו, כיצד נודדת ההעסקה השעתית לעובדים במקומות עבודה חזקים, הנמצאים במרכז המבוסס והיציב של שוק העבודה, רחוק מאוד מהשוליים.

² [הרובד הבינוני בישראל](#), מרכז אדווה, ינואר 2013. וראו גם: ["מעמד הביניים הוא מעמד הפועלים"](#), דה-מרקר, 28.1.2013.

הדוגמא הטובה ביותר לכך, נמצאת בפניותיהן של כמה עובדות אדמיניסטרציה בשתיים מהאוניברסיטאות בישראל. אוניברסיטה נתפשת, באופן רגיל, כמקום עבודה חזק ומבוסס, עם מודעות גבוהה לנושאים של זכויות, וודאי לא עם נטייה להעסקה פוגענית. סוגיית עובדי הניקיון והשמירה באוניברסיטאות חשפה שלא כך הוא ביחס לעובדים בהעסקה עקיפה³. השנה, התברר כי גם ביחס לעובדות ננקטת אפליה בוטה של עובדים שעתיים (או כשם באוניברסיטאות – "עובדים ארעיים") לעומת העובדים הקבועים בשכר חודשי. כך, למשל, תיארה ה' בפנייתה אלינו:

שמי ה' ואני עובדת באדמיניסטרציה באוניברסיטת --- ונמצאת במעמד של "ארעית" כלומר, "זמנית". העניין העקרוני לגביו אני פונה הוא תשלום עבור ימי חופש. למעשה תשלום ימי החופש שלנו מגולם בחישוב התשלום השעתי (לדעתי 4%) אך נוצר מצב שלעובדי האוניברסיטה יש הרבה מאוד ימי חופש (חגים, חול המועד- פסח וסוכות, פגרת קיץ ועוד הרבה) בהם חל עלינו איסור לעבוד וכך ישנם חודשים בהם יוצאות ממש חצאי משכורות (למשל כמו בתקופת החגים האחרונה). בנוסף כמובן שכל יום חופש שאנו בוחרים לקחת (לכולנו קורה לפעמים שאנו זקוקים ליום חופש) זהו כמובן יום עליו אנו לא מקבלים תשלום. לאחר כמעט שנה של עבודה פה אני מרגישה קצת מנוצלת כאשר מצפים ממני לתפוקת עבודה ומקצועיות כמו של עובדת בתקן אך התנאים להם אני זוכה (ועוד עשרות ארעיים במצב שלי) הם כמעט משפילים לעומת תנאים של עובדי תקן.

והעובדת א', מאוניברסיטה אחרת, סיפרה כי היא מועסקת כעובדת "ארעית" מזה שמונה שנים, במשרה מלאה. בכל השנים האלה היא משתכרת שכר שעתי הגבוה מעט מהמינימום, אולם בפועל – בגלל החגים וחופשות הסמסטר בהם האוניברסיטה סגורה – בחישוב שנתי שכרה נמוך משמעותית משכר המינימום. תארו לכם: אישה בעלת השכלה על-תיכונית, אם לשלושה ילדים בוגרים ממרכז הארץ, עובדת מוערכת - משתכרת שכר הנמוך מהמינימום בתקופות החגים ובקיץ, זאת מדי חג ובכל קיץ במשך שנים.

עובדת אחרת, דיווחה על תחושה קשה מאוד בחגים, לא רק בגלל הצטמקות השכר החודשי, אלא אף בגלל השוני הדרמטי במתנות לחג, בין העובדים ה"ארעיים" בשכר שעתי, לבין העובדים ה"קבועים" בשכר חודשי קבוע. בשלושת המקרים שהוזכרו כאן, מדובר בעובדות אשר מועסקות במתכונת של משרה מלאה: ששה ימים בשבוע, בשעות קבועות וסדירות. בכמה מקרים העובדות הועסקו תקופה לא קצרה, וניסו להיקלט להעסקה חודשית קבועה, בלא הצלחה.

³ וראו מהעת האחרונה: אביה ספיבק ומאיר אמיר, [העסקה בלתי ישירה של עובדות ניקיון בקמפוסים](#), 2011.

בפניות של עובדות האוניברסיטאות ניכר הקשר בין ה"ארעיות" לבין השכר השעתי. כבר הצבענו בעבר על התרחבותה של המתכונת של העסקת עובדים בשכר שעתי, מעובדים שנועדו לפרקי זמן קצרים ובלתי קבועים, לעובדים המועסקים במשרה מלאה במתכונת קבועה⁴. בפניותיהן של העובדות באוניברסיטאות, משתקפת התבססותה של המתכונת הזו עוד ועוד, התרחבותה אל ובתוככי מקומות עבודה גדולים ומבוססים, ולצד אלה – עולה בבירור הפגיעה הקשה מאוד בעובדים, ביכולתם להתפרנס בכבוד בכל חודשי השנה.

דוגמא נוספת לנדידת תופעות משוק העבודה השניוני אל מקומות עבודה חזקים, אלה המשתייכים באופן מסורתי לרובד הגבוה של משלחי היד, נמצא בפנייתה הטלפונית של נ', מינואר 2012. כך סיפרה נ' לאדם, היועץ הטלפוני ב"קו החם":

אני עובדת במשרה חלקית בשכר גלובלי כשלוש שנים, כמנהלת מחשוב. עבודתי היא שלוש פעמים בשבוע – בימים קבועים. כל השנים, אני לא מחתימה שעון. לפני כשבוע המעסיק אמר כי הוא רוצה לעבור לשכר שעתי.

נ' ביררה מה ההשלכות לגבי שכרה, זכויותיה, וביחס לאפשרות להתפטר מהעבודה. איננו יודעים אם נ' התפטרה, נשארה בעבודה, האם נלחמה על מתכונת העסקתה החודשית. אולם הרעיון להעביר עובדת בתפקיד ניהולי בחברה לא קטנה, משכר חודשי לשכר שעתי - הוא רעיון שבעבר לא נהגנו לשמוע עליו ביחס לעובדים בתעשייה העילית, בחברות ההיי-טק. הופעתו בחברה כזו מדגימה את המגמה שעליה אנו מצביעים כאן, של נדידת צורות העסקה פוגעניות מהשוליים, למרכז, ואף לקצוות הגבוהים של שוק העבודה.

⁴ ראו [השעה דוחקת](#), קו לעובד 2008.

יבוא רעיונות פוגעניים

עוד רעיון, אשר דומה כי נהגה על ידי חברות הניקיון והאחזקה, מתבטא בפנייתו של ב' ל"קו לעובד". ב' הוא מהנדס מחשבים בהשכלתו, אשר הועסק בחברה לפתרונות מחשוב המעניקה שירותים מתומחרים היטב למשתמשים – גופים וחברות גדולות. ב' נתן הדרכות למשתמשים שונים, בהתאם לשיבוץ החברה. החוזה עמו קבע שכר יומי לא נמוך, אולם כלל כמה תנאים מקפחים, בלתי חוקיים. בין היתר, קבע החוזה כי כל הזכויות בעבודה, לרבות דמי מחלה, חופשה, ואף חגים – ייכללו בשכר העבודה היומי אשר נקבע. הכללתם של רכיבים אלה אינה חוקית, ועלולה לפגוע בזכויותיו ורווחתו של העובד כפי שלמד ב' על בשרו עד מהרה. עוד קבע החוזה, כי במקרים שהמשתמש ביטל הדרכה – תבוטל עבודתו של ב' בהתראה קצרה מראש ובלא שקבל שכר על ביטול זמנו. ב' עבד כמה חודשים בחברה בלא להלין על החוזה, אולם יום אחד נפגע בתאונה ולא עבד במשך שבועיים. אז הבין לפתע, כי הכללת דמי המחלה מראש בשכרו היומי, הביאה לכך שלא קיבל כל שכר במחלתו הממושכת.

פרקטיקה נוספת שלוו מעסיקים מבוססים וחזקים ממעסיקי שוק העבודה השניוני, היא כבילת עובדים באמצעות קנסות על עזיבה מוקדמת. שיטה זו מורידה ממעסיקים את העול לדאוג כי עובדיהם יישארו שבעי רצון מהעבודה, מהיחס, מהתנאים. היא מאפשרת להם לנצל את הנחיתות המובנית של מחפש העבודה, להחתמתו על חוזה שאינו מאפשר לו לעזוב את העבודה בפרק זמן שקובע החוזה. פרקטיקה זו הוזכרה בלא מעט פניות השנה, רובן (כבעבר) של עובדים בשכר נמוך במוקדי שירות הלקוחות – מקומות עבודה קשים שזה שנים נדרשים לקנסות כאלה, הן בגלל אופי עבודה ויחס נוקשה, הן בשל שכר נמוך במיוחד המשולם לעובדים אלה. פנייתה של ע' – צעירה שהועסקה בחברה ביטחונית באחד ממעברי הגבול – משקפת היטב את חוסר האונים בפניה עומדת עובדת הנאלצת להישאר בעבודה קשה ומייאשת בלא תגמול הולם, וזאת רק בגלל קנסות דרקוניים שמרתיעים מפני עזיבת מקום העבודה:

שלום רב. התחלתי לעבוד בחברה X כבודקת בטחונות. יש לציין שלא ידעתי לקראת מה אני הולכת והיום אני פשוט מרגישה סבל רב לפני כל משמרת. ניסיתי לתת כמה וכמה הזדמנויות אך הרגשתי לא השתפרה אני בוכה המון ואני לא אותו אדם שהייתי לפני. פניתי לרכזת כח אדם אצלנו בשאלה לגבי מה קורה אם אני מתפטרת. ונעניתי שאני מחויבת לשלם בעבור כל חודש שנותר לי 800 שקלים. עברתי קורס של שבועיים סך הכל ואיני חושבת שזה מוצדק לגבות ממני סכום של

יותר מעשרת אלפים שקלים. אני מרגישה שמשקרים לי ומרמים אותי וחסרת אונים כלפי מערכת כל כך גדולה. האם זה תקין לגבות מעובד סכום כ"כ גבוה??

אולם במקביל לפניויות ה"רגילות", הופתענו לגלות כמה פניות בנושא זה מעובדים במקצועות ובמקומות עבודה מבוססים, כאלה שבעבר הסתפקו במתן שכר נאה, יחס הולם, ותנאים טובים, כדי למנוע מעובדיהם לעזוב. עובדת שהועסקה באימות חומרה בחברת מחשבים, הוחתמה על חוזה שמחייבה לעבוד שנתיים, ואם תעזוב טרם מועד זה - תיקנס ב-10,000 ₪. זאת, לאחר שעברה קורס של חודשיים אשר במהלכו לא קיבלה כל שכר עבודה, גם זאת בניגוד לחוק. עובדת אחרת, בחברה המעניקה שירות רפואי, סיפרה על חוזה דומה, הקובע כי שנת העבודה הראשונה כולה הינה הכשרה, ואם תעזוב בטרם יחלפו שנתיים – תיקנס ב-10,000 ₪. נדמה, כי כמה מעסיקים התחילו להעריך, כי החתמת עובדים על חוזה שאינו מאפשר להם לעזוב, תסייע להם להשאיר עובדים בעבודה חרף שכר שאינו תואם לכישוריהם, ולמרות שעות עבודה ארוכות במיוחד, או יחס בלתי הולם. מעסיקים מסוימים גם הבינו, כי ניתן לנצל את האפשרות הזו, בתחרות על עובדים ראויים עם מתחריהם. ראו למשל, פנייתו של א', עובד מנוסה ממקום עבודה מבוסס:

לאחר כ-6 שנים בחברה, אולצתי לחתום על מסמך שמחייב אותי להישאר לפחות לתקופת זמן מסוימת בחברה. במידה ואעזוב לפני הזמן, אאלץ לשלם סכום כסף גדול (אלפי שקלים) כקנס. החתמה זו באה בעקבות העובדה שהייתי בראיון עבודה בחברה אחרת והדבר נודע למעסיק הנוכחי. האפשרויות שקיבלתי היו לחתום על אותו מסמך, או לעזוב. מכיוון שעדיין לא היתה לי אופציה אחרת, העדפתי כמובן לחתום ... מיותר לציין שהדבר הוביל למשבר אמון גדול, ותחושה לא טובה במקום העבודה.

חלק שני: קצוות פגועים

למרות עלייה ברורה וחד-משמעית בפניותיהם של עובדים חזקים מהמרכז ואף מהעילית של שוק העבודה בישראל, מרבית הפניות השנה ל"קו לעובד" נותרו מקבוצות העובדים החלשות, אלה המצויות בקצוות שוק העבודה בישראל, בשולי השוליים שלו. הרבה מהעובדים הללו הן עובדות, תופעה שכבר הצבענו עליה בדו"חות קודמים⁵ ומשתקפת גם השנה: הפרות חמורות יותר כלפי נשים, פגיעות גבוהה להפרות חוק, קושי של ממש בגישה לזכויות ובנכונות לדרשן.

בחלק זה נסקור את המקרים שנפוצו השנה בקרב קבוצות השוליים, בקרב עובדים חלשים, נטולי ביטחון תעסוקתי המשתכרים שכר נמוך. חלקם הגדול עובדים בפריפריה, בשולי שוק העבודה. רבים מהם שייכים לקבוצות אוכלוסייה מוחלשות ממילא: ערבים, עולים מבריה"מ ואתיופיה. בחלק זה של הדוח נתאר כמה מקרים קשים, אך לא חריגים, שהגיעו לפתחנו. כן נתייחס לתופעות בעייתיות שכיחות במיוחד, אשר נפוצות במיוחד בקרב עובדים חלשים, אך מתקיימות גם במגזרים חזקים יותר בשוק העבודה: הפרת הזכות להפרשות פנסיוניות, השעיות מהעבודה בלא שכר ועוד.

הפרות חמורות וחמורות ביישובים הערביים

בשנה החולפת, עם תחילת פעילותו של סניף נצרת של "קו לעובד", נוכחנו כמה עמוקות וחמורות הפרות חוקי העבודה ביישובים הערביים, ובפרט כלפי נשים ערביות. כאן, מעסיקים אינם נדרשים לתרגילי הסוואה מורכבים כדי להפר את חוק שכר המינימום, והוא מופר ברגל גסה. הנפגעות העיקריות הן נשים, חלקן מועסקות במקומות עבודה גדולים, המביאים בחשבון, כך נראה, את אי הנכונות של העובדות לתבוע את מעסיקהן, כד להפחית משמעותית את עלויות העסקת העובדות.

קבוצת עובדות באחת מרשתות המזון בנצרת הלינה על רישום שעות פיקטיבי בתלוש – לפחות 20% מהשעות אינן נכללות בחישוב השכר (השעתלי). העובדות חוששות להתלונן, ופעולה נגד המעסיק תלויה, מבחינתן של עובדות, בתמיכת המשפחה ונתפסת כצעד חריג וקיצוני ביותר. מלצריות במסעדות ועובדות בחנויות מזון שונות הלינו על תשלום שכר הנמוך מהמינימום בלא תלושים כלל, ועובדת בחנות קוסמטיקה המועסקת 160 שעות בחודש, הראתה תלושים שבהם מספר השעות הנקוב הוא מחצית מכך. עובדת זו, אגב, היתה בין היחידות שהעזו לפנות

⁵ וראו על נשים ושינויים, דוח קו לעובד, 2008.

בדרישה כספית למעסיק להפסקת ההפרה, ולתמיכת בתלונה על עבירה פלילית על חוקי העבודה.

קבוצות נוספות של עובדים ערביים שאצלן נתגלו תופעות חמורות במיוחד, הן בשני ענפים עיקריים: ענף השמירה וענף הבניין. עובדי שמירה הם מקבוצות העובדים הנפגעות ביותר מהפרות עקביות של חוקי העבודה; אולם עובדי השמירה הערביים סובלים מהפרות תדירות ובוטות יותר. עובדים ערבים המועסקים משך שנים אצל אחת מחברות השמירה בצפון הארץ, הראו תלושי שכר בהם נעדר תשלום דמי הבראה משך שנים, משולם שכר רק על חלק מהשעות, לא ניתנת חופשה ועוד.

גם עובדי בניין ערבים מועדים לפורענות כיום בישראל, שליש מהעובדים בענף הבניין הם ערבים, לפי נתוני OECD, והם מועסקים בידי חברות מבוססות וגדולות ואצל קבלנים פרטיים. כל העובדים שהגיעו השנה לסניף בנצרת לא זכו לקבל את הזכויות הקבועות בצו ההרחבה בענף הבניין, וניתן אולי להעריך כי הוראותיו לא הופנמו כלל ביחס לעובדים הערביים. גם במקרה זה, העובדים המועסקים אינם ששים לתבוע, בחששם הן מאובדן מקום העבודה, הן מהשלכות חברתיות וקהילתיות העלולות להיות לתביעתם.

אי הפנמה של הזכות לפנסיה

הפרת הזכות לפנסיה, זכות שנקבעה בצו הרחבה בשנת 2008, היתה מהעקביות ביותר השנה אצל עובדים חלשים, משולי שוק העבודה. למעשה, זהו אחד הפערים השכיחים ביותר בין העובדים בשולי שוק העבודה, לבין כל יתר העובדים בישראל. שעה שיותר ויותר עובדים בישראל ומעלה נהנים מההפרשות פנסיוניות, והיקף ההפקדות לקרנות פנסיה עולה בהתמדה מאז 2008⁶, עובדים חלשים חשופים מאוד להפרת הצו, ובמגזרים מסוימים נראה שאין כל הפנמה של הוראות הצו. כך למשל, בחנויות ביגוד, הנעלה וקוסמטיקה, במסעדות ובתי קפה, במספרות, במכוני כושר, בגני ילדים פרטיים, וודאי אצל מעסיקים פרטיים במשק בית וטיפול בילדים – הפרת צו ההרחבה רווחת ושגורה ביותר, וגם לא מעט עובדים של קבלני ניקיון, שמירה, שירותים וכוח אדם הלינו על היעדר הפרשות פנסיוניות. כמובן, עיקר המועסקים בעבודות אלה הן נשים, ואכן רוב המלניות על אי הפרשות לפנסיה היו נשים. וקשה להפריז במשמעויות הרוח הגורל לעתידן הכלכלי והמשפחתי של נשים אלה, אשר מעסיקיהן מפרים את חובתם להפרשות פנסיוניות.

⁶ ההפקדות השנתיות לקרנות הפנסיה עלו מאז 2008 ועד 2011 ביותר מ-100%; ראו בין היתר [הסדר פנסיה חובה](#), דה מרקר, 15.7.2012.

חשוב גם לומר, כי מבין המליניים על הפרת החובה להפריש לפנסיה, היו גם כמה עובדים חזקים: עורכת דין צעירה במשרד פרטי, קבוצת מורות, מנהל מכירות בחברה פרטית ועוד. רוב המליניים על אי הפרשות לפנסיה היו נשים, בעיקר במקצועות "צווארון רוד" – מזכירות, זבניות, קופאיות, מלצריות, גנות וסייעות בגנים פרטיים, מטפלות, עובדות משק בית ועוד. וההשלכות הכבדות על עתידן הכלכלי של הנשים האלה ברורה.

מחויבות רופפת: על השעיות וביטולי עבודה

אחת התלוונות החדשות, שלא זכורות לנו משנים קודמות, היא השעיה מעבודה או ביטול משמרות כ"עונש". ראו, למשל, שתי הפניות הבאות:

אני קופאית בסופר מרקט. המעביד האשים אותי (אשמת שווא) בגנבת בקבוקון מים קרים באמצע העבודה בשווי 2 ₪ ועל כן אני מושעית מהעבודה כבר למעלה מ-10 ימים. מה עלי לעשות כנגד המעביד?

אני כותבת לא בשם עצמי אלא מנסה לעזור לעמיתים שלי שהעברית שלהם לא מספיק טובה. המעסיק שלנו מאוד קפדן ולאחרונה פיתח נוהג- אם עובד לא עושה מה שהוא אומר לו - הוא שולח אותו הביתה לעונש, ללא תשלום. זה נע בין חצי יום לבין 3 ימים שלמים בבית ללא תשלום...

אנו רואים בתופעה זו של הענשת עובדים חלק ממגמה רחבה יותר של התרופפות ממשית במחויבות של מעביד כלפי עובדיו. התרופפות אשר כפי שפתחנו ואמרנו, התחילה מלמטה, מצורות העסקה אשר החלו מצרכים זמנים ותקופתיים, אולם פשטו בשולי שוק העבודה, יצרו חיץ בין עובד למעביד, והפחיתו את מחויבות המעביד כלפי העובד ופרנסתו מעבודה. הפחתת המחויבות התפשטה, אם כן, כנורמה בשוק העבודה, והותרת עובדים בבית כ"עונש" היא אחת מהפנים והצורות שלובשת הנורמה הזו בשוק העבודה השניוני.

לעתים, ההשארה בבית כלל אינה עונש על התנהגות כלשהי של העובד, אלא היא נובעת מצורכי העסק ושיקוליו, תוך התעלמות מוחלטת של ההשפעה שיש לאובדן מקור הכנסה באופן פתאומי ובלא סיבה עניינית. כך למשל, סיפר עובד המועסק באופן יומיומי בחנות:

שלום, שמי מ' ואני עובד בחנות X. אני עובד תחת המעסיק מיום פתיחת החנות. ביחד איתי עובדים עוד 2 עובדים שהם גם דוברי רוסית... בבוקר יום X שהייתי אמור להגיע לעבודה קיבלתי טלפון מהמעסיק שמבקש ממני לא להגיע לחנות

בשלושה ימים הקרובים כיוון שיש מכירה מיוחדת ויגיעו לקוחות דוברי רוסית והוא רוצה שיעבדו רק אנשים שמדברים רוסית בטענה שכשפונים אליהם בשפה הרוסית הם קונים יותר. עניתי למעסיק כי אני לא יכול לא לעבוד שלושה ימים רצופים, ושהלקוחות האלו הם גם לקוחות שלי וכולם מדברים עברית! בתשובה הוא אמר לי "אתה לא מגיע למכירה הזאת ופה נגמרה השיחה".

בפנייה טלפונית, סיפרה מ', עובדת בחברת סיעוד המספקת שירותים יומיים לקשישים אשר שובצה לעבודה במשרה חלקית בהיקף משתנה שנע בין פעם ל-ארבע פעמים בשבוע, כי לפתע חדלה החברה לשבצה לעבודה – בלא כל הסבר או הודעה מראש. כך, נותרה מ' בלא עבודה במשך חודש ימים, והיא פנתה אלינו חסרת אוניס.

גם פניות בנושא של שימוע ופיטורים מדגימות, לדעתנו, את המגמה של התרופפות המחויבות של המעביד כלפי עובדיו. פיטוריו של עובד משמעם גדיעת מקור פרנסתו, והשלכותיהם על עתידו ועתיד משפחתו הן אדירות. משפט העבודה נותן לכך ביטוי בחוקים, בראשם חוק פיצויי פיטורים וחוק הודעה מוקדמת, ואף בפסיקה ניתן לכך ביטוי באמצעות עיגון חובת השימוע טרם הפיטורים. המשפט מכיר בכך, שצעד דרסטי שהשלכותיו על העובד ומשפחתו גדולות כל כך, צריך להיות מלווה בהליך הוגן וראוי, ולתת לעובד זמן ושהות לכלכל צעדיו בהתאם להחלטה.

מגמת התרופפות המחויבות כלפי עובדים, משפיעה באופן ישיר על התנהלות המעסיק בשלבי סיום העבודה. רבות מהפניות השנה נגעו ושיקפו מגמה זו, של חוסר הנכונות של מעסיקים להתנהל בצורה ראויה וחוקית לקראת סיום העסקת העובדים, וביטאו התעלמות מוחלטת של מעסיקים מהמשמעויות הקשות שיש לאובדן מקום העבודה על העובדים. ראו למשל, הפנייה הבאה:

עבדתי בחנות נעליים חמישה חודשים, ואז "קודמת" למשרדים למחלקת הזמנות באינטרנט. חתמתי על חוזה ועבדתי כל יום משמונה עד חמש ובימי שישי... אחרי כמה חודשים המנהלת אמרה שיש עודף בנות במשרד ואין עבודה, ולכן בודקים את האופציה שאחזור לחנות בשילוב במשרד, אמרתי שאין בעיה כל עוד לא מורידים לי מהשכר השעתי. חזרתי לחנות, ואחרי כמה ימים בעבודה בחנות המנהל בסניף הודיע לי שאין להם משמרות ואין לי תקן בחנות. מאז עברו שבועיים ועבדתי בחנות רק פעמיים כשהחלפתי עובדת בחופש... כעת אני לא עובדת ואף אחד לא מספק לי תשובה לגבי המשך העבודה. חשוב לציין כי לא קיבלתי מכתב פיטורים...

תופעה זו, של הותרת העובד בלא עבודה, בלא מכתב פיטורים, ובלא כל ודאות באשר להמשך תפקידו, באה לביטוי בפניות של עובדים נוספים. הותרת העובד במעין "סטנד-ביי", עד שהעסק יחליט על מצבו הכלכלי, נהפכה לתופעה שכיחה למדי בעסקים פרטיים, כאלה שבעצמם סובלים מתנודות בהיקפי העבודה, ולא רואים עצמם מחויבים לעובדיהם ולחוזים שחתמו עמם.

תופעה נוספת אשר לטעמנו קשורה להתרופפות הקשר בין מעביד לעובדיו, היא שינויי חוזה עם עובדים במהלך תקופת העסקתם. לא מעט עובדים סיפרו השנה, על חוזים חדשים שהובאו לחתימתם לאחר תקופת עבודה לא מבוטלת, או על מכתבים ונהלים חדשים שהוכנסו להעסקה. לרוב, השינויים בעלי משמעות כלכלית לעובדים, ולעתים – אלה שינויים אשר הם כשלעצמם נועדו להחליש את המחויבות של המעביד למתן עבודה סדירה לעובדיו. כך למשל, בפנייה הבאה:

שלום, אני עובד שלוש שנים מסעדת X בירושלים. לאחרונה קיבלנו, שלושה עובדים (אני, עובדת מטבח, ופועל הניקיון) חוזה חדש לחתימה. נדרשנו להחליט עד היום אם אנו מוכנים לחתום על ההסכם או לא. שאלתי אם זה לא קצב זמן דחוק מדי, וענה המנהל שכל עו"ד יבין תוך 3 דקות במה מדובר ולכן אין צורך למשוך...לעצם העניין: אני עובד במסעדה כבר למעלה מ-3 שנים, כשהתחלתי נחתם הסכם עבודה וכעת הביאו לנו את ההסכם החדש...אחד התנאים בהסכם הוא כזה: "העובד יועסק על ידי החברה במשרה מלאה...בהתאם לצורכי העבודה, רצון העובד, וכפי שייקבע ע"י מנהלו הישיר".... השאלה שלי היא האם יכולה החברה לשנות את שעות העבודה באופן שרירותי?...האם לא עדיף ניסוח שמבהיר ברור יותר את השעות שקבועות כיום?

וקבוצת מדריכים טיפוליים בהוסטל במרכז הארץ, הציגה לפנינו מכתב שנכתב לכל העובדים, ובו מודיע ההוסטל על "מעבר למסלול שבועי", שמהותו – חלף תשלום תמורת שעות נוספות על בסיס יומי (בהתאם לחוק), תשלום מעתה תמורה זו על בסיס שבועי. המדריכים - עובדים מקצועיים ובעלי השכלה במקצועות הטיפול בעלי ותק של 6-1 שנים במקום העבודה – הועסקו בהוסטל במספר מצומצם של משמרות שבועיות, שאורכן נע בין 10 ל-16 שעות רצופות. העברתם ל"מסלול שבועי" אינה חוקית, והשלכותיה על גובה שכרם משמעותיות ביותר. בעזרת "קו לעובד", פנו המדריכים למעסיק והבהירו כי הם מסרבים לשינוי באופן חישוב תמורת השעות הנוספות.

קשר פוגעני: התעמרות והשפלה במקום העבודה

מזה תקופה לא קצרה אנו מבחינים, שעובדים לא מעטים מדי שנה, ובעיקר עובדות, מלינים לא על הפרות כלכליות של זכויות בעבודה, אלא על יחס משפיל והצקות. כיום, התייחסות משפילה אינה מקנה סעד של ממש במשפט, היא קשה להוכחה ולטיפול, ולא מעט פעמים העובדות המושפלות נותרות בלא מענה למצוקתן. במקביל לכתיבת דוח זה, פירסם משרד התמ"ת מחקר אודות הסוגייה. במחקר, אשר כותרתו "[הצקות והתעמרות במקום העבודה](#)", ופורסם בינואר השנה, התברר כי למעלה ממחצית מהעובדים בישראל סבלו בשנה החולפת מהצקות במקום העבודה. רוב המציקים היו מנהלים, ולמעלה ממחצית מהעובדים סיפרו כי הצקות היוו מטרד משמעותי ביותר במקום העבודה.

גם בפניות ל"קו לעובד" השנה, ניכר כי סוגיה זו, נטולת המענה המשפטי הממשי, המביאה עובדים לייאוש וחוסר אונים רב, והם משוועים לעזרה. ראו למשל, שתן הפניות הבאות :

עבדתי 13 וחצי שנים במשרד... הכל היה בסדר, היחס, עד לפני 3 שנים. אז השתנה היחס שלו אלי, הוא התחיל לשבת במקום שלי אחרי שהייתי הולכת הביתה וזורק לי אשפה ושאריות של אוכל שאכל על הריצפה כל בוקר הייתי מתכופפת לאסוף את כל האשפה שלו, וכל זאת כאשר צמוד אליו יש פח אשפה... כאשר שנים היתה מנקה במשרד והוא הפסיק להביא... החליט גם לפתע שהתפקיד שלי לזרוק את כל הזבל מהפחים כאשר לא עשיתי זאת הוא היה לוקח את שקי הזבל וזורק לי מתחת לשולחן כדי שאני יזרוק... כל השלוש שנים שתקתי גם שהעליב אותי כיבדתי ולא עניתי לו כי הוא המעביד וגם מבוגר ממני, עד שלא יכולתי יותר לסבול את עוגמת הנפש

אינסוף צורות להשפלה, כפי שמראה פנייה אחרת, גם היא של אישה :

אני עובדת כקופאית ראשית ברשת שיווק... עברנו לסניף חדש, כאשר הגעתי לסניף החדש כל העובדים והספקים היו בכניסה יחד עם סגן מנהל הסניף ומנהל האזור, כאשר הגעתי ואמרתי בוקר טוב פנה אליי הסגן ואמר לי לפני כולם שעליי להוריד 15 ק"ג עד מחר כי הייתה טעות בנגרות של הדלפק והכניסה כל כך צרה שאין לי אפשרות לעבור דרכה (כ-20 ס"מ לרוחבה) כאשר שאלתי את מנהל האזור מה אני אמורה לעשות גם הוא ענה לי שאני יעשה דיאטה ואם זה לא מתאים לי אז אני יכולה ללכת, מרוב בושה הסתובבתי והלכתי הביתה בוכיה ומושפלת ואני לא יודעת למי אני צריכה לפנות ומה עליי לעשות.

השפלה מסוג זה יכולה, אגב, להתרחש גם לפני תחילת העבודה, ואף במודעה למחפשי עבודה. כך, פנתה אלינו ל', מחפשת עבודה צעירה ששקלה להגיש מועמדות למשרה בחברת שיווק. אולם זו היתה לשון המודעה, כפי הועברה אלינו:

להשקת מותג חדש לחברה בינלאומית מובילה דרושות דיילות בעלות מראה נאה ויצוגי. עבודה בימי חמישי 16:00-20:00 שישי 10:00-14:00...

לצורך הפעילות ינתנו מדים מעוצבים חולצה, מכנס, נעליים.**

מכנסיים עד מידה 40

אם את חושבת שאת מתאימה הזדרזי להירשם.

ל', אשר מידת המכנסיים שלה הינה יותר מ-40, הרגישה מושפלת ונבוכה עוד לפני שהחלה בעבודה, שאלה לא יכולה היתה להתקבל בשל מידת המכנסיים שלה. אופייה המגדרי של ההתעמרות בעבודה עולה בחריפות משלוש הפניות הללו, ונקודה זו עומדת בניגוד למחקר של משרד התמי"ת, שבו נאמר כי שיעור הנשים הסובלות מהצקה בעבודה נמוך משיעור הגברים, וכי ייתכן שהחוק למניעת הטרדה מינית מפורש באופן מרחיב ומונע הטרדות שאינן מיניות. מסקנה זו אינה עולה בקנה אחד עם מגמת הפניות "לקו לעובד" בשנה החולפת ובשנים שקדמו לכך, ולהערכתנו, דרושה בדיקה נוספת של המאפיינים וההיקף של ההצקות וההתעמרות בעבודה בקרב נשים.

סיכום

השנה החולפת היתה, אם כן, דומה ושונה כאחד. היתה זו הפעם הראשונה שבה חשנו במגמה ברורה של חלחול תופעות משוק העבודה השניוני למרכז ולעילית שוק העבודה הישראלי. היתה זו שנה עם פניות מרובות מהרגיל מעובדים חזקים, פניות שהראו כי יותר ויותר עובדים בישראל סובלים משוק העבודה נטול האכיפה, מהיעדר התארגנות, מהלחץ המופעל לתפוקה, לשעות עבודה ארוכות, להפחתת עלויות העסקה, ומצמיחתם של דפוסי העסקה פוגעניים שנועדו למטרות אלה.

בחלקו השני של הדוח, תיארנו תופעות של שוק העבודה השניוני, אשר בראשן המגמה של התרופפות המחויבות של מעסיקים כלפי עובדיהם. מגמה זו הודגמה בחריפות בפניות של העובדים החלשים ביותר, אולם ניכר כי גם הקבוצות החזקות בשוק העבודה הישראלי מרגישות בה. זו מגמה של היחלשות הקשרים בין עובד למעביד, של תנודות חריפות במעמד העובדים, בשכרם, של אי יציבות חריפה במגזרים ובענפים רבים מספור.

בתנאים אלה של עובדים לא מאורגנים, של חתירה לדפוסי העסקה לא מחייבים ושל התרופפות ממשית בקשרים ובמחויבות של מעבידים לעובדיהם - אין להתפלא על כך שעובדים שאינם מועסקים ישירות במגזר הציבורי, סובלים משורה של תופעות ומגמות הקשורה בהתרופפות הקשר בינם לבין מעבידם. מערך שלם של חקיקה הנשענת על ותק בעבודה ועל אותה מחויבות של מעבידים לעובדיהם, כבר לא די בה כדי לסייע לעובדים. מערך אכיפה שלא תפקד במשך שנים ארוכות חיזק את היקף המגמה והביא להתרחבותה לעובדים חזקים (יש לקוות כי חוק הגברת האכיפה יביא להטבה בהיקף האכיפה וטיבה, אולם קשה להניח כי ההשפעות על המגמה בכללותה יהיו ממשיות). מדיניות ממשלתית החותרת לרווחים על חשבון ביטחון, איכות ויציבות תעסוקתיים. כל אלה חוברים להחלשת עובדים בענפים ובמקצועות מגוונים, ובכל רמות השכר.

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل