

עורבים בשוק העבודה

עובדים ועובדות



חסד זכויות

עו"ד גדי ניקולא

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

קו לעובד /
Worker's Hotline
عنوان العامل /

ערבים בשוק העבודה - עובדים ועובדות חסרי זכויות

2014

עו"ד גדיר ניקולא

*תודה לעו"ד מהא שחאדה-סוויטאת ולחנאן חביב אללה מקו לעובד סניף נצרת על הסיוע הרב בהכנת הדו"ח; לחדוה ישכר על העזרה בעריכה.

תוכן העניינים

5	הקדמה
6	רקע: אזרחים פלסטינים בשוק העבודה הישראלי
10	פניות עובדים ועובדות לקו לעובד: נתונים, נושאים, ניתוח
11	1. מועד הפניה לקבלת סיוע משפטי - עם סיום יחסי העבודה
14	2. הליך פיטורים לקוי ושרירותי
16	3. הפרה רחבה של זכויות סוציאליות
19	• פנסיה: המצוי עדיין רחוק מן הרצוי
22	4. זכויות קיבוציות ענפיות - אין בנמצא
22	• ענף הבנייה: צו הרחבה על הנייר
25	5. עובדות ערביות - אפליה כפולה ומכופלת
27	• סוגיות מרכזיות שהועלו בפניות העובדות
28	• שכר נמוך משכר המינימום
31	• מעסיק מעליב ומשפיל
32	• עבודה זמנית ואי ביטחון תעסוקתי
34	6. אפליה לרעה מחמת לאום
36	• זכות העובדים והעובדות לדבר בשפת אמם במקום העבודה
37	• זכות העובדים והעובדות למנוחה שבועית לפי דתם
38	- הפרת החוק גם במגזר הציבורי
40	• זכות העובדים והעובדות לחגוג את חגיהם לפי דתם
42	מסקנות והמלצות

הקדמה

אפלייתם לרעה של הפלסטינים אזרחי ישראל בשוק העבודה היא תופעה ידועה על מכלול מימדיה ובכללם, שיעור השתתפות נמוך בשוק התעסוקה, תת-ייצוג בשירות הציבורי ובמקצועות האקדמיים, שיעור אבטלה גבוה, ממוצע שכר נמוך מן הממוצע הכללי והתרכזות במשלחי יד ברמות שכר נמוכות. מאמרים ומחקרים רבים עוסקים בפערים המתרחבים בין יהודים לערבים בשוק התעסוקה, ובסיבות לפערים. חלקם הגדול עוסק בגורמים הקשורים במבנה ההזדמנויות בתעסוקה המשפיע על האוכלוסיה הפלסטינית בישראל כגון, תת-פיתוח תעסוקתי ביישובים הערביים, חסמים שמקשים על ערבים להשתתף בשוק העבודה הארצי, ואפליה בתחומים קדם-תעסוקתיים חיוניים כדוגמת מערכת החינוך.

לתשומת לב מעטה מדי זוכים תנאי העסקתם של העובדים והעובדות הערבים בשוק העבודה, וכמעט אין התייחסות להפרת זכויותיהם המובטחות במשפט העבודה. וזאת, למרות שלתנאי העסקתם של האזרחים הפלסטינים יש משקל משמעותי באפלייתם הרחבה בתחום התעסוקה, מהיותם גורם חשוב ביצירת פערים בין יהודים לערבים בשוק העבודה, ובראשם - פער ההכנסות מעבודה.

הדו"ח שלפנינו בוחן את תנאי העסקתם של עובדים ועובדות ערבים בישראל ומתייחס למימוש בפועל של זכויותיהם המובטחות להם במשפט העבודה. הדו"ח מתבסס על כ-400 תלונות מתועדות של עובדים ועובדות ברמות שכר נמוכות (5,500 ש"ח ומטה) המועסקים בעיקר במגזר הפרטי, שפנו בשנת 2013 מיוזמתם לסניף נצרת של עמותת קו לעובד לקבלת יעוץ וסיוע משפטי, והוא מסכם ומנתח את הממצאים העיקריים שהועלו בפניותיהם. כמו כן הסתייענו במידע ממקורות אחרים ובהם, ארגונים ממלכתיים כדוגמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה והמוסד לביטוח לאומי, ארגוני החברה האזרחית ומחקרים אקדמיים.

עובדים ועובדות ערבים חסרי זכויות. זו תמונת המציאות המצטיירת מפניותיהם של העובדים והעובדות שהתקבלו בעמותה. בהתייחס להיקף הפניות על הפרת זכויות, מאפייני הפונים והפונות ותחומי התעסוקה שלהם הדו"ח משקף תמונה מדאיגה ביותר של הפרת זכויות רחבה ועמוקה. בעל כורחם נמצאים העובדים והעובדות מחוץ להגנות של חקיקת המגן, שעה שהם אלה שזקוקים במיוחד לאותה הגנה. וחמור לא פחות, שגם זכויות קיבוציות ענפיות שנועדו להיטיב את תנאי העובדים ולהרחיב את זכויותיהם, נותרות על הנייר כהמלצה שאינה מיושמת בכל מה שנוגע לאזרחים הפלסטינים המועסקים בענפים הללו.

הדו"ח חושף הפרת זכויות גם בזיקה לדת ולתרבות. למשל, זכות העובד והעובדת למנוחה שבועית, או לימי חג לפי דתם, וזכותם לדבר בערבית, שפת אמם, במקום העבודה. מן הדו"ח עולה כי רבים מן המועסקים בעסקים יהודיים ובמגזר הציבורי נאלצים להתמודד עם הפרות אלה הנגזרות ממדיניות האפליה מחמת לאום ושייכות קבוצתית.

בפרק האחרון אנחנו מפנים את המלצותינו לגורמים משפיעים שונים, מרשויות המדינה עד ארגוני החברה האזרחית, במטרה לשפר את תנאי העסקתם של העובדים הערבים. אנו מאמינים כי יישום ההמלצות ישפר את מצב העובדים והעובדות ויתרום לשינוי המציאות המתוארת בדו"ח, לפיה הפרת זכויות של עובדים ועובדות פלסטינים, אזרחי המדינה, מאפיינת את כל צורות ההעסקה.

רקע: אזרחים פלסטינים בשוק העבודה הישראלי

בשנת 2012 היתה אוכלוסיית האזרחים הפלסטינים בישראל כחמישית מכלל האוכלוסיה הכללית, ומנתה כמיליון ושש מאות אלף אזרחים ואזרחיות. מעל 85% מהם מתגוררים בישובים ערביים בגליל, במשולש ובנגב¹. מצבה הסוציו-אקונומי של האוכלוסיה הפלסטינית גרוע בהשוואה למצבה של האוכלוסיה היהודית במדינה. כ-54% מהמשפחות הערביות חיו בשנת 2012 מתחת לקו העוני, בעוד ששיעור העוני הכללי במדינה עמד על כ-20%². שיעור המשפחות הערביות העניות היה כ-37% מכלל המשפחות העניות בישראל, כמעט פי שלושה מחלקן של המשפחות הערביות מכלל המשפחות באוכלוסיה³.

תמונת מצב עגומה זו מורכבת מפערים גדולים, כמעט בכל תחומי החיים, בין ערבים ליהודים⁴, ואולם התחום הבולט במיוחד הוא תחום התעסוקה. מצב התעסוקה קשור במהותו למצב הסוציו-אקונומי של האוכלוסיה הערבית, ובו טמון הסבר חשוב לסיבת ממדי העוני המתרחב באוכלוסיה הערבית.

השתתפותם של אזרחי המדינה הפלסטינים בכוח העבודה האזרחי עמדה ב-2012 על 47%, לעומת 67% מהאזרחים היהודים. הפער הזה מיוחס לשיעור ההשתתפות הנמוך של נשים ערביות בשוק העבודה, הנובע ממבנה ההזדמנויות המוגבל העומד בפניהן⁵. כ-27% בלבד מהנשים הערביות השתתפו בשנת 2012 בכוח העבודה האזרחי, לעומת 66.1% מהגברים הערבים, 64.3% מהנשים היהודיות ו-69.7% מהגברים היהודים⁶.

היצע העבודה המצומצם הזמין לעובדים ועובדות ערבים הוא אחד הגורמים לשיעורי האבטלה הגבוהים במיוחד בקרב הקבוצה הזאת. שיעור המובטלים הערבים היה בשנת 2012 כ-30% מכלל קבוצת המובטלים, שיעור גבוה משמעותית מחלקם מכלל האוכלוסיה⁷. שיעור האבטלה בקרב גברים ערבים עמד על 11%, כפול משיעור האבטלה בקרב הגברים היהודים (5.5%). פער גדול אף יותר, פער של פי שלושה, נמצא בין נשים ערביות בהשוואה לנשים יהודיות (18% ו-5.8% בהתאמה).

פער בולט בין שתי האוכלוסיות נמצא גם לגבי ההכנסה מעבודה: בשנת 2012 היתה ההכנסה החיצונית מעבודה (ההכנסה אשר חצי מהאוכלוסיה משתכרת מעליה וחצי מתחתיה), 5,255 ש"ח ברוטו לחודש באוכלוסיה הערבית, לעומת 7,002 ש"ח באוכלוסיה היהודית⁸. גם בהכנסה הממוצעת מעבודה נמצא פער בולט. ההכנסה הממוצעת החודשית מעבודה באוכלוסיה הערבית עמדה בשנת 2012 על 5,970 ש"ח ברוטו, בעוד שההכנסה החודשית הממוצעת מעבודה

1. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה שנתון סטטיסטי לישראל 64 (2013) לוח מס' 2.19; קרן אברהם אוגדן המידע - החברה הערבית בישראל (2013), פרק 1 "נתוני יסוד" 2013: <http://www.abrahamfund.org/5544>

2. המוסד לביטוח לאומי ממדי העוני והפערים החברתיים - דו"ח שנתי 2012, (בדצמבר 2013) שם.

3. לעיל ה"ש 1 (קרן אברהם) פרק 4 "פערים חברתיים כלכליים בין ערבים ליהודים"

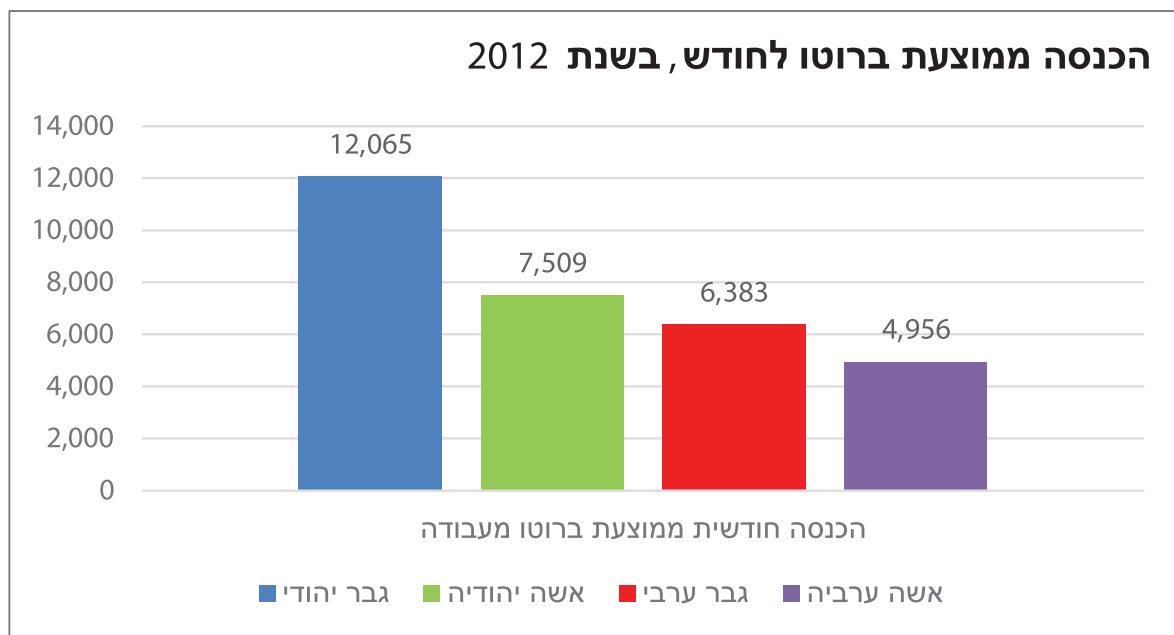
4. ראו בהרחבה בהמשך, פרק 5 העוסק בעובדות ערביות

5. לעיל ה"ש 1 (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) לוחות מס' 12.5 ו-12.10

6. מרכז טאוב "האבטלה במגזר הערבי כפולה מהערכות העבר" הודעה לעיתונות, 9.10.2012 <http://taubcenter.org.il/tauborgilwp/wp-content/uploads/press-release-New-unemployment-figures-Hebrew.pdf>

7. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה "הכנסות של שכירים מסקר הוצאות משק בית 2012" נובמבר 2013: http://147.237.248.50/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hoda=201315305

באוכלוסיה היהודית עמדה על 9,721 ש"ח. השוואה בין השכר ברוטו לשעת עבודה תצביע על פער דומה בין האוכלוסיה הערבית לאוכלוסיה היהודית (35.1 ש"ח לעומת 57.8 ש"ח לשעה, בהתאמה)⁹. הפער בשכר השעתי מעיד על כך שהפער בשכר החודשי אינו תוצר של הבדלים בין שתי האוכלוסיות בהיקף המשרות או במספר שעות העבודה בחודש. בתרשים שלהלן ניתן לראות את הפערים בהכנסה הממוצעת ברוטו לחודש מעבודה, בין גברים ערבים, גברים יהודים, נשים ערביות ונשים יהודיות¹⁰.



אחד הגורמים לפערי השכר בין האוכלוסיות הערבית והיהודית היא אפלייתם לרעה לעומת עובדים יהודים בעלי מאפיינים דומים¹¹. בבדיקה שנעשתה מטעם בנק ישראל נמצא כי 20% ממשכורתה של עובדת ערבית, ו-25% ממשכורתו של עובד ערבי אינם ניתנים להסבר הגיוני הנשען על מאפייניהם האישיים¹².

בסקירה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על הכנסות של שכירים בשנת 2012 הושוותה ההכנסה לשעת עבודה בקרב האוכלוסיה הערבית לעומת האוכלוסיה היהודית, לפי שנות לימוד. נמצא, כי הפער מצטמצם בין שתי הקבוצות שהשכלתן היא פחות מ-12 שנות לימוד והוא מתרחב והולך ככל שההשכלה עולה על-13 שנות לימוד. מכאן, שהפער הגדול ביותר (34.7%) שבין שתי האוכלוסיות נמצא בקרב קבוצת +16 שנות לימוד¹³.

גורם נוסף לפערי השכר בין שתי הקבוצות הוא הריכוז התעסוקתי הגבוה של העובדים הערבים בענפי תעסוקה המאופיינים בהכנסה נמוכה, לעומת נפקדות רחבה מענפי תעסוקה מניבי הכנסה גבוהה.

9. ש.ם.

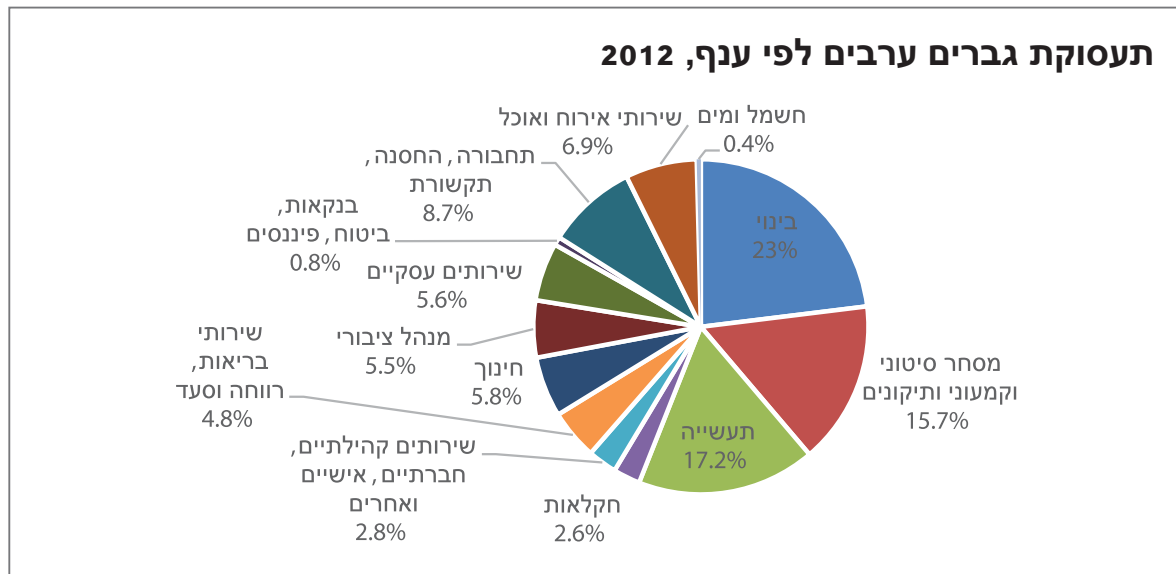
10. ש.ם. הנתונים מתוך סקר הוצאות משק בית 2012, של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

11. מומי דהן "מדוע יש יותר עניים?" פורום קיסריה 2006 (2007), בעמ' 72-73

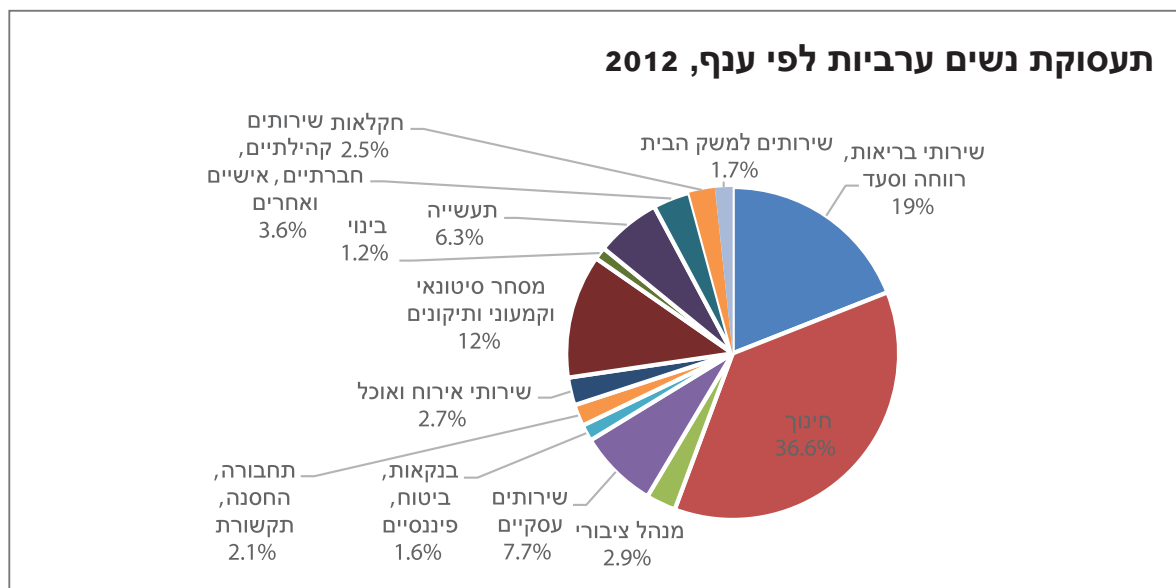
12. ליאור דטל "פישר: אין ספק שפערי השכר בין ערבים ליהודים נובעים מהפליה" TheMarker 23.3.2011 <http://www.themarker.com/news/1.607004>; online TheMarker 27.11.2011, www.themarker.com/career/1.1576961, TheMarker 27.11.2011

13. לעיל ה"ש 8

נכון לשנת 2012 הועסקו 56% מהגברים הערבים השכירים בענפי הבנייה, התעשייה והמסחר שנחשבים לנמוכים מבחינת השכר והמיומנויות הנדרשות, לעומת 35% מהגברים היהודים שהועסקו בענפים הללו¹⁴. רק 6.7% מהגברים הערבים הועסקו בענפי תעסוקה שמניבים הכנסה גבוהה כגון, חשמל ומים, בנקאות, ביטוח, מוסדות פיננסים אחרים ומינהל ציבורי, לעומת 20.8% מהגברים היהודים, כפי שמראה התרשים שלהלן¹⁵:



בדומה לגברים ערבים גם בקרב נשים ערביות עובדות קיים ריכוז תעסוקתי בתחומים מסויימים. למעלה ממחצית הנשים הערביות המועסקות בשנת 2012 (55.6%) הועסקו במערכות החינוך והבריאות, לעומת 37% מהנשים היהודיות. בענפי תעסוקה מניבי הכנסה גבוהה כגון, חשמל ומים, בנקאות, ביטוח, מוסדות פיננסים אחרים ומינהל ציבורי הועסקו 4.5% מהנשים הערביות בלבד, לעומת 16.3% מהנשים היהודיות, כפי שמראה התרשים שלהלן¹⁶:



14. לעיל ה"ש 1, לוח 12.12; למידע בדבר הכנסה חודשית ברוטו מעבודה שכירה לפי ענף ראו לעיל ה"ש 8.
 15. מקור הנתונים: שנתון סטטיסטי לישראל (2013), לעיל ה"ש 1, לוח 12.12
 16. שם.

גורמים רבים שניתן לייחס אותם למדיניות האפליה המתמשכת של מוסדות השלטון, עיצבו את המציאות התעסוקתית העניה של האוכלוסיה הערבית. ביניהם ניתן למנות את ההשקעה הדלה בתקציבים המופנים לאוכלוסיה הערבית בתחומי החינוך¹⁷; בכניסה המוגבלת לאזרחים הפלסטינים לשוק העבודה הארצי, ובכללו למינהל הציבורי¹⁸; בהשקעה הדלה בפיתוח תשתיות - תחבורה ציבורית, למשל - ביישובים הערביים, ובאפליה לרעה בקידום הזדמנויות לתעסוקה ביישובים הערבים עצמם¹⁹.

על הגורמים המשפיעים על מציאות ההעסקה הדלה של העובדים והעובדות הערבים בישראל שנמנו כאן, יש להוסיף את האכיפה השלטונית החלשה והרופפת של חוקי העבודה על המעסיקים. על כך מעיד הדו"ח המובא בזאת ביותר מזווית אחת.

17. על הפערים ואפליית התקצוב במערכת החינוך הערבית ראה: ח'אלד אבו עסבה "מערכת החינוך הערבית וסוגיית השוויון" **מפנה** 58 (אוקטובר 2008) עמ' 43-50. http://www.kibbutz.org.il/mifne/articles/mifne_page_43-50.pdf; מרכז אדוה **אי שוויון ואי שקיפות - על תקציב החינוך בישראל** (אפריל 2013) <http://www.adva.org/uploaded/%D7%97%D7%99%D7%A0%D7%95%D7%9AA4.pdf>

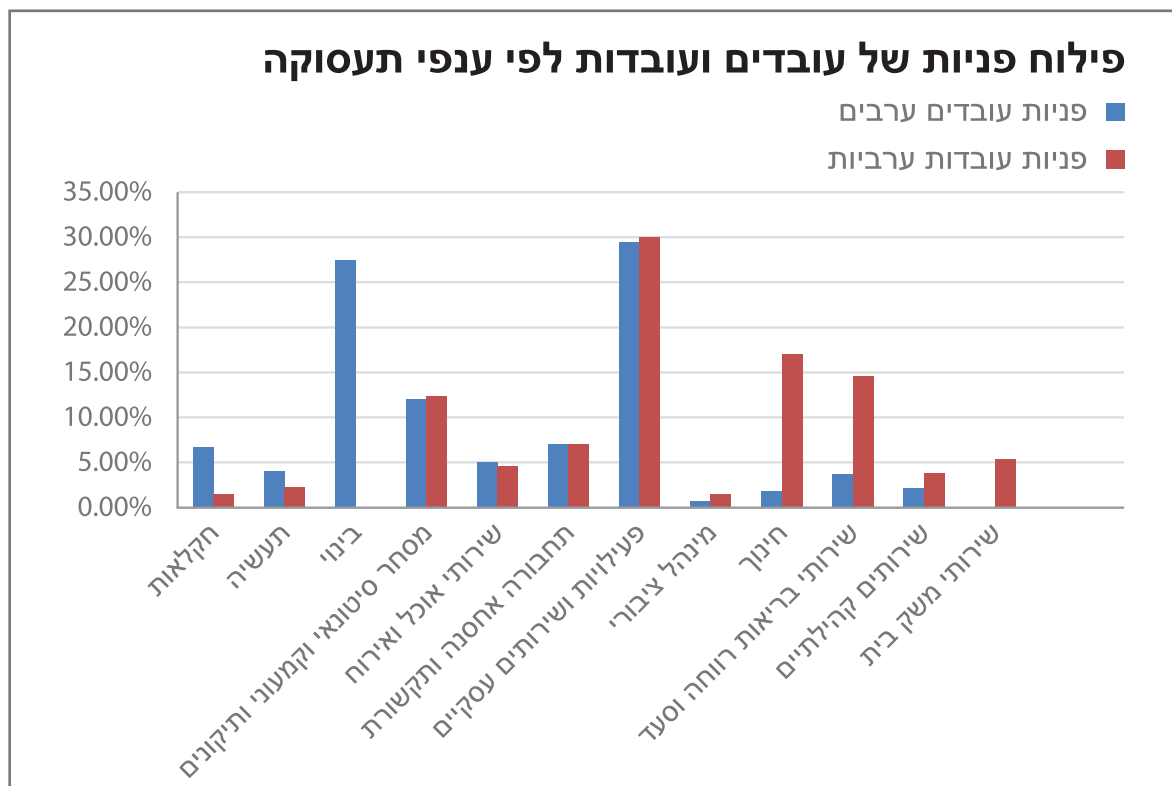
18. בשנת 2012 עמד אחוז עובדים הערבים בשירות המדינה על 8.37% בלבד מכלל העובדים בשירות: נציבות שירות המדינה "ייצוג הולם לבני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה - דו"ח לשנת 2012" <http://www.csc.gov.il/DataBases/Reports/Documents/representation2012.pdf>

19. על מצב התחבורה הציבורית ביישובים הערביים ראה: סיכוי **מחסמים לסיכויים - תחבורה ציבורית ביישובים הערביים** (נובמבר 2012) http://www.sikkuy.org.il/wp-content/uploads/2013/05/tahbura_tziburit_2012.pdf; על המחסור בשטחי תעשייה ביישובים הערביים ראה: מבקר המדינה **דו"ח 63 לשנת 2012 ולחשבונות שנת הכספים 2011** (מאי 2013), בפרק 4 עמ' 1723. בדו"ח הועלתה ביקורת בדבר המחסור הבולט באזורי תעשייה ביישובים הערביים, באופן ש- 2.4% בלבד משטחי התעשייה נמצאים בתוך היישובים הערביים, ובמקרים רבים המעט שבנמצא שטחו קטן מהמקובל לאזור תעשייה במדינה.

פניות עובדים ועובדות לקו לעובד: נתונים, נושאים, ניתוח

בפרק הבא נבחן את תנאי העסקתם של עובדים ועובדות ערבים בישראל ואת מידת המימוש בפועל של זכויותיהם המובטחות להם במשפט העבודה. הנתונים והנושאים שנסקור חשפו פניותיהם של כ-400 עובדים ועובדות ערבים, ברמות שכר נמוכות (5,500 ש"ח ומטה) המועסקים בעיקר במגזר הפרטי, שפנו מיוזמתם בשנת 2013 לסניף נצרת של עמותת קו לעובד.

בתרשים שלהלן מוצגת חלוקה של העובדים והעובדות הערבים שפנו לקו לעובד לפי ענפי תעסוקה:



בסעיפים שלהלן נציע סיכום וניתוח לממצאים העיקריים שהועלו בפניותיהם של העובדים והעובדות הערבים לקו לעובד, כמו כן, נסתייע במידע ממקורות אחרים, ובכלל זה ארגונים ממלכתיים כדוגמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה והמוסד לביטוח לאומי, ארגוני החברה האזרחית ומחקרים אקדמיים.

1. מועד הפניה לקבלת סיוע משפטי - עם סיום יחסי העבודה

בשנת 2013 פנו לקו לעובד בבקשת סיוע כ-400 עובדים ועובדות ערבים. כ-60% מהם פנו לעמותה רק לאחר ניתוק יחסי העבודה, או לקראת הפסקת העבודה. כ-35% מן העובדים פנו לקו לעובד בבקשת סיוע בחישוב זכויותיהם הסוציאליות ובמיצויין בעקבות פיטורים, וכ-25% פנו לקראת התפטרותם או לאחריה.

פניות אלו, בדומה לפניות אחרות שהתקבלו, חשפו בחלק ניכר מהמקרים הפרה רחבה ועמוקה של קשת הזכויות הסוציאליות בעבודה שלהן העובדים זכאים לפי משפט העבודה בישראל. רוב הפונים ידעו עוד בטרם הסתיימו יחסי העבודה אודות הפרה של לפחות אחת מזכויותיהם המוגנות במשפט העבודה, אך בחרו שלא להתעמת עם המעסיק לפני ניתוק היחסים.

במילים אחרות, "ניתוק יחסי העבודה" נתפס על ידי העובדים הערבים כנקודת הזמן הרלוונטית למיצוי זכויותיהם בעבודה, כיוון שבתקופת עבודתם הם נמנעים מעימות עם המעסיק. כאשר נשאלו העובדים על הסיבות שגרמו להם לדחות את תביעת זכויותיהם לשלב המאוחר של סיום יחסי העבודה, הסבירו זאת בנימוקים כמו: "מה הטעם? ממילא המעסיק לא יסכים", או "מה אני יכול לעשות, לתבוע אותו ולסכן את מקור פרנסתי?"

ב' עבד במפעל בצפון במשך שש שנים באמצעות חברה קבלנית. הוא פנה לעמותת קו לעובד בבקשה לסייע לו לקבל את פיצויי הפיטורים שהיה זכאי להם לאחר שמעסיקו סירב לשלם לו. בירור שקיימנו עם ב' בנוגע לזכויות הסוציאליות שקיבל, חשף הפרה חריפה של כלל הזכויות הסוציאליות המובטחות לעובדים. במהלך שש שנות עבודתו ב' לא קיבל מעולם דמי הבראה, דמי חגים, חופשה שנתית ודמי מחלה. יתרה מזו, ב' קיבל תלושי שכר פיקטיביים שלא שיקפו את גובה משכורתו האמיתית. המעסיק נהג לשלם את המשכורת בשני צ'קים דחויים: בצ'ק אחד הוא שילם את הסכום שנרשם בתלוש השכר, ואילו הצ'ק השני השלים את יתרת שכרו של ב' שנעלמה מן התלוש.

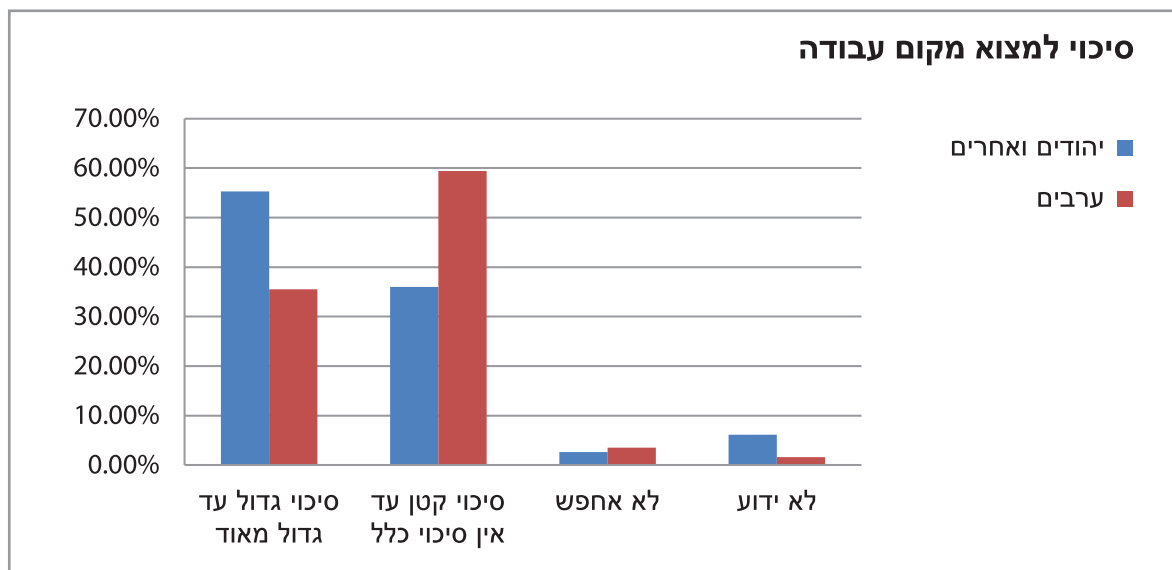
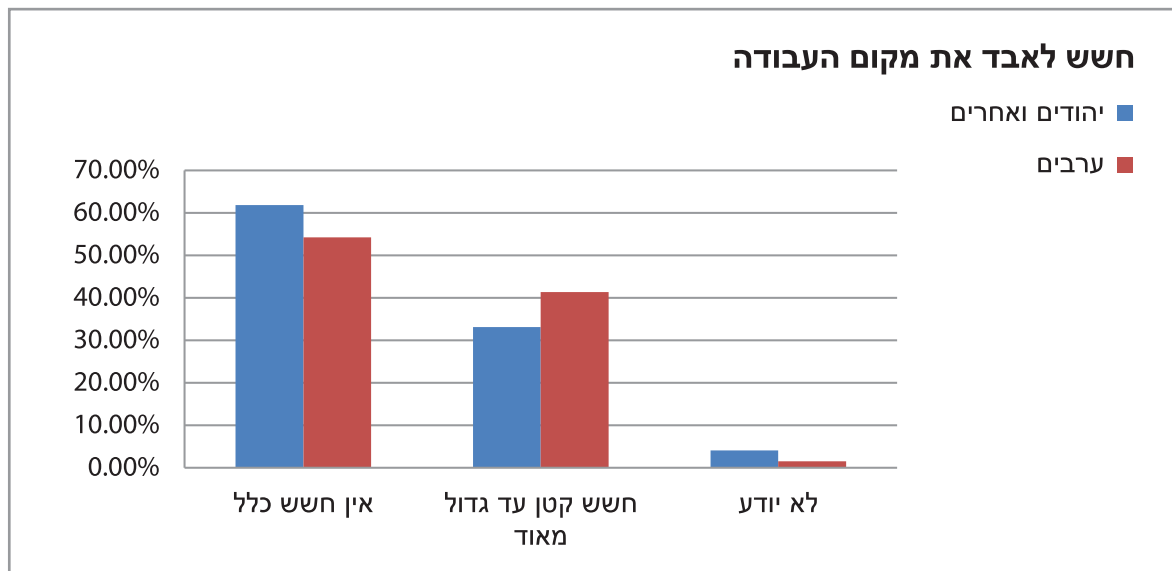
סיפורו של ב' אינו חריג או שונה מסיפוריהם של שאר העובדים הערבים שפנו לקו לעובד, לא מבחינת היקף ההפרות שנתגלו ולא מבחינת חומרתן. בחלק ניכר מהחישובים שנעשו על ידינו לעובדים שביקשו סיוע בקבלת פיצויי פיטורים, עלה סכום פדיון הזכויות הסוציאליות שהופרו על סכום פיצויי הפיטורים שחושבו לעובדים.

הרתיעה של עובדים ממיצוי זכויותיהם כל עוד מתקיימים יחסי עבודה משותפת לכלל העובדים, ולא רק לעובדים הערבים. חששם של עובדים כי מעסיקיהם יתנקמו בהם עקב נקיטת אמצעים משפטיים למימוש זכויותיהם הוא חשש סביר ומוכן בהחלט. אולם, חשש זה הוא חריג למדי בהתייחס להיקף הפרות החוק וזכויות העובדים והעובדות הערבים והוא אינו מסביר לעומקה את הבחירה בהמשך העבודה אצל מעסיקים מפרי חוק למרות ההפסדים הכלכליים שהעובדים סופגים עקב אי מימוש זכויותיהם הסוציאליות בתקופת העבודה.

ההסבר להימנעותם של עובדים ערבים ממיצוי זכויותיהם עוד בזמן עבודתם נמצא אפוא במכלול ההבטים של מצבם המיוחד בשוק העבודה. לכן, עלינו לבחון את רתיעתם בזיקה לתלותם הכלכלית במקום עבודתם; למצב הסוציו-אקונומי הקשה ביותר של האוכלוסייה הערבית; להיצע

המוגבל של מקומות עבודה הפתוחים בפני העובד הערבי, ולאפליית העובדים הערבים בשוק העבודה. כל אלה הופכים את תלותו של העובד הערבי במעסיקו לחזקה עד כובלת.

נתונים רשמיים בדבר החשש של עובדים ערבים מאובדן מקום עבודתם ומן הקושי למצוא עבודה חלופית, מאששים את ממצאינו. מנתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2012 עולה, כי 44.3% מן המועסקים הערבים הצביעו על חשש (קטן עד גדול מאוד) מאובדן מקום עבודתם בשנה הקרובה, לעומת 33% מן העובדים היהודים²⁰. כמו כן, כ-60% מהמועסקים הערבים הצביעו על סיכוי קטן ואף על אפס סיכויים, למציאת עבודה ברמת הכנסתם הנוכחית, אם וכאשר יאבדו את מקום עבודתם, לעומת 36% מן העובדים היהודים²¹. הנתונים מופיעים בתרשימים שלהלן:



20. מקור הנתונים: הסקר החברתי לשנת 2012 של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, במענה על השאלה: "האם לדעתך קיים חשש כי תאבד/י את מקום עבודתך בשנה הקרובה?" עיבוד הנתונים נעשה בידי מחברת הדו"ח באמצעות מחולל הלוחות של הסקר החברתי: <http://surveys.cbs.gov.il/Survey/survey.htm>

21. שם. במענה על השאלה: "אם תאבד/י את עבודתך, מה הסיכוי שתמצא/י עבודה אחרת לפחות ברמת ההכנסה שיש לך כיום?"

לצד הנתונים שלעיל בדבר חששם המוגבר של העובדים הערבים לאבד את מקום עבודתם מבלי למצוא עבודה חלופית, הצביעו מחקרים רבים, ששיקפו את מציאות העסקתם של העובדים הערבים, על פערים ברורים בין יהודים לערבים בשאלות של היפלטות משוק העבודה והיקלטות מחדש. נמצא, שסיכוייהם של עובדים ערבים להיפלט משוק העבודה הם גבוהים יותר מסיכויי העובדים היהודים, ואילו סיכוייהם להיקלט בו מחדש הם נמוכים מאלה של העובדים היהודים²². תלותו הכלכלית החזקה של העובד הערבי במקום עבודתו - מקור פרנסתו מסבירה את רתיעתו המוגברת מתביעה בגין הפרת זכויותיו עוד בזמן עבודתו. התלות הזאת תורמת, למעשה, לניצולו הנמשך בידי המעסיק ולמעגל הקסמים של הפרות חוזרות ונשנות של חוקי המגן.

22. לאה אחדות, ויקטור לביא וויקטור סולקה "האבטלה בישראל בפרספקטיבה של העשור האחרון: מגמות, מאפיינים ודפוסי שינוי" **רבעון לכלכלה** 47 (3) (2000); סאמי מיעארי "הדינמיקה של אבטלה בקרב הערבים" **ספר החברה הערבית בישראל** 2, הוצאת מכון ון ליר (עורך עזיז חיידר); סאמי מיעארי, עולה נבואני, נביל חטאב "מחליפים על הספסל: המועסקים הערבים בישראל" המכון הישראלי לדמוקרטיה (2011): <http://www.idi.org.il/media/2384580/SAFSAL.pdf>

2. הליך פיטורים לקוי ושרירותי: ידם הקלה של מעסיקים על הדק הפיטורים

ממצא נוסף שאפיין את פניותיהם של העובדים והעובדות הערבים לקו לעובד לאחר שפוטרו נוגע להליך הפיטורים עצמו. מרבית הפניות הצביעו על הליך פיטורים שרירותי ופסול. החל מפיטורי עובדים ללא הליך שימוע או בירור מול העובד וכלה בסיבת הפיטורים, שנובעת לרוב מסכסוך סתמי, שגרת ונקודתי עם המעסיק, שממנו מתפתח ויכוח קולני שעלול להסתיים בפיטוריו המיידים של העובד.

ידם הקלה של המעסיקים על הדק הפיטורים של עובדים ערבים היא בהחלט תוצר של שוק עבודה שבו הביקוש לעבודה בקרב הערבים עולה על ההיצע. בנסיבות אלו העובדים נתפסים בעיני המעסיקים כמעין "מצרך" שניתן להחליפו באחר בקלות יחסית.

מצאנו, כי גודל העסק משליך על תפיסת המעסיק את מקום העבודה שבבעלותו ועל אופי יחסי העבודה המתנהלים במקום. השרירות בה נעשה הליך הפיטורים היתה חריפה במיוחד אצל מעסיקים שבבעלותם בתי עסק קטנים, ועובדים שפוטרו ללא הליך מקדים (שימוע), ולו גם למראית עין, הועסקו בעיקר במקומות עבודה המעסיקים עובדים מעטים.

בשיחה טלפונית שקיימה מחברת הדו"ח עם מעסיק של עובד שביקש לשוב לעבודתו ופנה לקו לעובד מיד עם פיטוריו, השיב המעסיק לטענות בדבר הליך הפיטורים הלא חוקי שנעשה ללא שימוע, במילים: "בקו לעובד לא מבינים כנראה שאני לא משרד ממשלתי, אני לא המדינה! ...אני יכול לפטר עובדים כרצוני ...אני בהחלט יכול לפטר אותם כדי למנוע מצב שהם ישלימו שנת עבודה ואהיה חייב לשלם להם פיצויי פיטורים. למה לא? מה, אני לשכת סעד?"

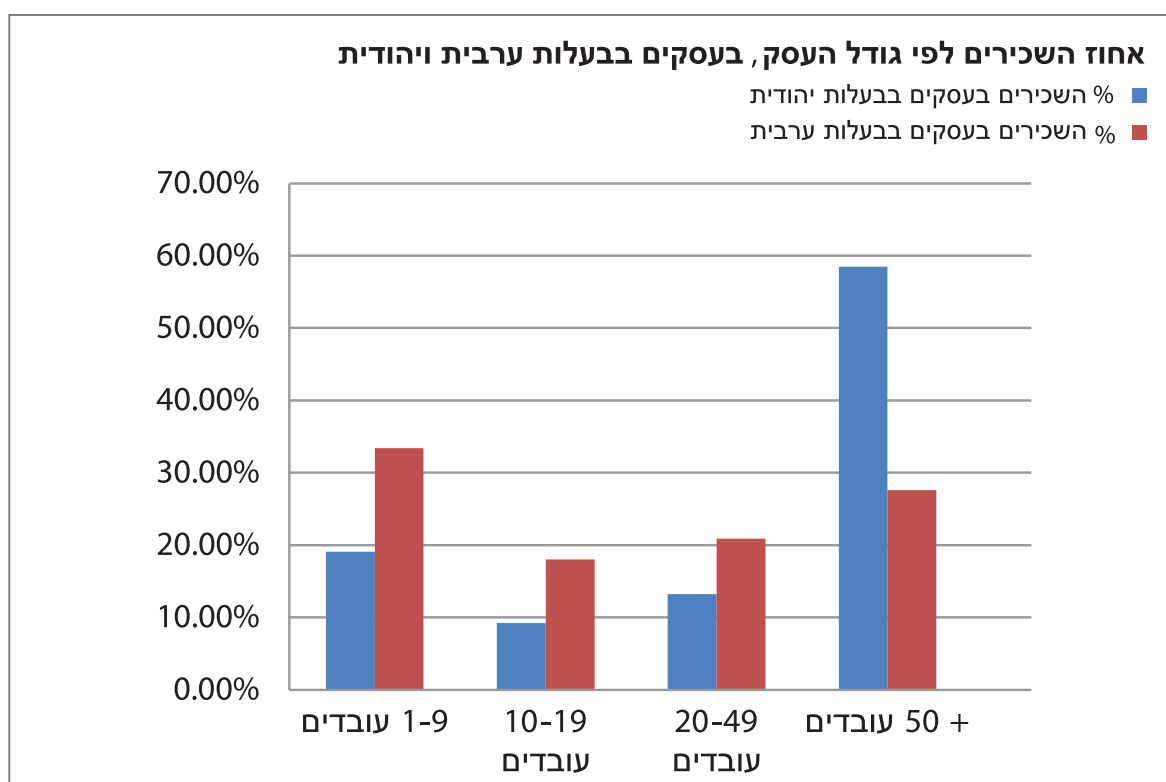
הדברים הישירים ו"הלא מצונזרים" שהשמיע המעסיק, מצביעים בראש ובראשונה על אי מודעותם של מעסיקים לחובותיהם בכל הנוגע להליך הפיטורים לפי משפט העבודה. הטיפול בפניותיהם של עובדים מפוטרים מול מעסיקיהם מלמד כי במקרים רבים המעסיקים האמינו באמת ובתמים כי הם חופשיים לפעול כרצונם בפיטורי העובדים. הם האמינו כי אינם חייבים לנקוט כל הליך מקדים לפיטורים, וכי אין דין שמאפשר "לכפות" על מעסיקים להמשיך בהעסקת עובדים שהם מעוניינים בפיטוריהם.

מדבריו הללו של המעסיק ניתן ללמוד שהוא מתייחס למקום העבודה כקניינו שלו בלבד, שאין לעובדיו כל חלק בו. הוא "בעל הבית" החופשי לנהוג כרצונו, ובכלל זה לפטר עובדים ללא סיבה ובלי לנמק את החלטתו. בתפיסתו הוא אינו חייב לעובדים דבר, ואילו לעובדים אין זכות להגנה מפני פיטורים שרירותיים, כיוון שמעסיק פרטי אינו "המדינה" וגם לא "לשכת סעד".

ניסיוננו מלמד, כי תפיסה זו מאפיינת מעסיקים בעלי עסקים קטנים. ניתן להניח כי במקומות עבודה כאלה יחסי העבודה בין בעל העסק לעובדיו הם ישירים ואינטנסיביים יותר, כך שכל סכסוך בין עובד לאחראי הישיר עליו הוא סכסוך עם בעל העסק שהוא "בעל הבית". הנחה סבירה נוספת היא שמעסיקים קטנים מודעים פחות למשפט העבודה ולחובותיהם לפיו, שכן הם נתקלים פחות ממעסיקים גדולים באמצעי אכיפה, ובכללם בתי הדין לעבודה.

מבט כללי על מקומות עבודה שבהם מועסקים בעיקר עובדים ערבים מגלה שרובם הם מקומות עבודה קטנים בבעלות ערבית. לפי סקר עסקים בבעלות ערבית משנת 2011 שנערך מטעם מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה, רוב העובדים הערבים במגזר הפרטי (כ-63%) מועסקים בבתי עסק בבעלות ערבית.²³ מרבית העסקים שבבעלות ערבית הם עסקים קטנים יחסית המעסיקים כ-7 עובדים בממוצע, לעומת 14 עובדים בממוצע בעסק שבבעלות יהודית.²⁴

עוד מראה הסקר, שכ-33.4% מהשכירים בעסקים שבבעלות ערבית מועסקים בעסקים קטנים יחסית (עד 9 שכירים בעסק), לעומת 19.1% מהשכירים העובדים בעסקים שבבעלות יהודית. במקביל, 27.6% בלבד מהשכירים הערבים מועסקים בחברות גדולות (50 שכירים ויותר) לעומת 58.5% מהשכירים היהודים. ראו בתרשים שלהלן חלוקת שכירים לפי גודל העסק המתבסס על נתוני הסקר.²⁵



המאפיינים הללו של מקומות העבודה שבהם מועסקים רוב העובדים הערבים במגזר הפרטי יכולים להסביר גם את הסיבה לכך שעובדים ערבים הנמצאים בקשר ישיר והדוק עם מעסיקיהם נוטים לדחות את פנייתם לסיוע במיציא זכויותיהם עד לשלב הניתוק של יחסי העבודה. לסיכום: פניותיהם של העובדים לקו לעובד מצביעות על כך שהגורמים העיקריים להליכים של פיטורים שרירותיים הם: (1) ביקוש גדול לעבודה בקרב העובדים הערבים נוכח היצע מוגבל; (2) אופי יחסי העבודה המתקיימים בעסקים קטנים בבעלות ערבית שבהם מועסקים מרבית העובדים הערבים; ו- (3) אי מודעותם של מעסיקים לחובותיהם כלפי העובדים בעסקם.

23. השכירים הערבים מהווים 93% מכלל השכירים בעסקים בבעלות ערבית. מינהל מחקר וכלכלה, משרד הכלכלה "מעסיקים בבעלות ערבית - ממצאים ראשוניים מסקר מעקב" (מארס 2011)

<http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/5FE1080D-93BC-49B4-9106-C836F2FBD958/0/X10773.pdf>

24. שם. עמ' 2.

25. שם. עמ' 3.

3. הפרה רחבה של זכויות סוציאליות

מפניותיהם של העובדים והעובדות הערבים לקו לעובד משתקפת תמונה עגומה אודות היקף ההפרות של כלל זכויות המגן המובטחות להם לפי משפט העבודה בישראל. כפי שצויין, רוב העובדים הערבים שפנו לקו לעובד לקבלת סיוע בהשגת זכויותיהם, הגיעו לאחר סיום יחסי העבודה. על הגורמים העיקריים שבגינם נוטים העובדים לדחות את תלונותיהם על הפרת זכויותיהם לשלב של ניתוק יחסי העבודה הצבענו בפרק הקודם. לגורמים אלה מתוסף גורם אי המודעות של העובדים עצמם לזכויותיהם. נמצא, כי העובדים הערבים אינם מודעים הן לעצם קיומן של הזכויות, והן למגבלות ולסייגי הזמן שמשפט העבודה מטיל, ובראשן - תקופת ההתיישנות. אי מודעות לקיומן של זכויות המגן היא תופעה שכיחה במיוחד בקרב עובדים ועובדות צעירים, ואילו אי מודעות לזכויות ולהטבות הנובעות מהסכמים קיבוציים ענפיים ומתוקף צווי ההרחבה מאפיין את רוב העובדים.

באשר לאי המודעות ביחס למגבלות החלות על תביעת זכויות בעבודה לאחר הפסקת יחסי העבודה, הרי שמדובר בתופעה נפוצה ורחבה ביותר. עובדים רבים דוחים את שלב מימוש - או פדיון - הזכויות מתוך מחשבה מוטעית כי יוכלו לדרוש ולהשיג את זכויותיהם במלואן בשלב שלאחר ניתוק יחסי העבודה. הזכות לדמי הבראה והזכות לדמי חופשה שנתית הן דוגמאות בולטות לבעייתיות הזאת. במקרה של דמי הבראה חלה תקופת התיישנות רגילה של 7 שנים - כל עוד מתקיימים יחסי עובד-מעביד. אולם לאחר ניתוק יחסי העבודה העובד זכאי לדמי הבראה רק בעבור תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו²⁶. ביחס לדמי החופשה השנתית נקבע בחוק חופשה שנתית²⁷, כי תקופת ההתיישנות לכל תביעה שלאחר הפסקת העבודה היא שלוש שנים.

תופעה נפוצה נוספת בקרב עובדים ערבים היא אי מודעותם לחשיבות ולערך הכלכלי של זכויותיהם הסוציאליות המופרות בהשוואה לערך הכלכלי המיוחס לפיצויי פיטורים. בפניותיהם העובדים נוטים להעמיד את הדרישה לפיצויי פיטורים במקום הראשון בסולם הדרישות, ולפעמים היא אף דרישתם היחידה. חישובי זכויות שנעשו בקו לעובד אשר הוכיחו לעובדים את השווי הכלכלי של זכויותיהם הסוציאליות שהופרו בתקופת עבודתם כגון, חופשה שנתית, דמי הבראה, פנסיה, חגים או העסקה בשעות נוספות, התקבלו על ידיהם בהפתעה. כאמור, במקרים רבים הערך הכלכלי של הזכויות הסוציאליות שהופרו עלה על סכום פיצויי הפיטורים שהעובדים היו זכאים לו.

תמצית פנייתו של פ' מייצגת חלק גדול מהעובדים הערבים שפנו לקו לעובד: **פ' הועסק במשך קרוב ל-4.5 שנים בחברה לעבודות צנרת בעיר מגוריו. במשך כל תקופת העסקתו מעולם לא נמסרה לפ' הודעה על תנאי העסקתו, הוא לא בוטח בביטוח פנסיוני כלשהו ולא שולמו לו דמי הבראה, דמי חופשה שנתית ודמי חג. בנוסף להפרות הללו, צוין בתלושי השכר שקיבל פ' שכר נמוך מזה שהועבר בפועל לחשבון הבנק שלו. זכויותיו המופרות של פ', לפי חישוב שנערך בקו לעובד, היו בסך 36,500 ₪. סכום כפול כמעט מסכום פיצויי הפיטורים שהיה זכאי לקבל.**

26. ההסכם הקיבוצי מס' 1998/7038 בדבר תשלום קצובת הבראה (13.7.1998) וצו ההרחבה להסכם, קובעים כי לאחר סיום יחסי עובד-מעביד יהיה העובד זכאי לדמי הבראה עבור עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו (סעיף 7.א).
 27. סעיף 31 לחוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951.

הפרת חוק שכיחה ביותר שהוזכרה על ידי כמעט כל העובדים הערבים שפנו לקו לעובד, נוגעת לחובת המעסיקים למסור הודעה לעובדים בדבר תנאי העסקתם. חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) תשס"ב-2002, מטיל חובה מפורשת על המעסיק למסור לעובד בתוך 30 יום ממועד תחילת עבודתו הודעה על תנאי העסקתו. על הודעה זו לכלול פרטים אודות המעסיק, מקום העבודה והתפקיד; התשלומים שהעובד יקבל כשכר עבודה ומועדי תשלומם; ימי ושעות העבודה וימי המנוחה; סוגי התשלומים לעובד עבור תנאים סוציאליים, ועוד. כמו כן, החוק מטיל סנקציה פלילית על מעסיק מפר חוק (קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשים, תשל"ז-1977). באוגוסט 2011 נוספה לחוק בתיקון מס' 4 סנקציה אזרחית המאפשרת לעובד לתבוע פיצוי על אי מתן הודעה על תנאי ההעסקה גם בגין נזק לא ממוני.

מפניותיהם של העובדים הערבים מצטיירת תמונה של כשל רציני באכיפה השלטונית על המעסיקים בכלל, ועל מעסיקים ערבים בפרט, במה שנוגע לחובת מסירת הודעה על תנאי ההעסקה. האחריות לביצוע האכיפה מוטלת בעיקר על מינהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה במשרד הכלכלה. ואולם היקף הפרת החוק, כפי שעולה מדיווחי העובדים לקו לעובד, מלמד כי המעסיקים נוהגים כרצונם, תוך רמיסת חוק גסה וכמעט בלי ביקורת מצד המדינה.

העובד הערבי מתמודד אפוא עם קשיים בידיעה על תנאי העסקתו ובהכרת זכויותיו, גם בשל הפרת חוק חמורה ושכיחה לא פחות - אי מתן תלושי שכר לעובדים. בשנת 2009 נכנס לתוקף תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 שחולל מהפכה של ממש בנוגע לחובה למסור תלושי השכר לעובדים, וכן לרישומים ולפרטים הנכללים בתלוש. התיקון הטיל שורה של סנקציות פליליות על מעסיקים בגין אי מסירת תלוש שכר, מסירת תלוש שכר שאינו כולל את הפרטים החייבים רישום, אי מסירת התלוש במועד, ו/או ניכוי סכומים משכרו של העובד בניגוד לחוק. התיקון גם קבע סנקציה אזרחית המאפשרת לעובד לתבוע פיצויים ללא הוכחת נזק בסכום שלא יעלה על 5,000 ש"ח בגין כל הפרה והפרה.

אולם נראה שוב, כי למרות ההגנה על זכויות העובדים המעוגנת בחקיקה, העובדים הערבים אינם נהנים ממנה. מעסיקיהם מפרים ברובם את חובתם למסור תלושי שכר לעובדיהם. הפרת החוק נעשית בשתי דרכים עיקריות: אי מתן תלושי שכר, או מסירת תלושי שכר פיקטיביים שחסרים בהם פרטי שכר מהותיים. במקרים אחרים נרשם בתלושי השכר פירוט פיקטיבי של זכויות ותשלומים. בין המעסיקים שמסרו לעובדיהם תלושי שכר פיקטיביים היו כאלה שלא דאגו להעלים את מנהגם הפסול והעבירו בקביעות לחשבונות הבנק של העובדים שכר גבוה מזה שנרשם בתלושים. מעסיקים אחרים רשמו בעקביות בתלוש השכר מספר שעות עבודה שהיה קטן משמעותית ממספר השעות שהעובד עבד בפועל, במטרה "להכשיר" את השכר ששולם לו בפועל.

גם בהקשר זה, ולנוכח היקף ההפרה הרחב, אי אפשר שלא לציין בדאגה את היעדרה של אכיפה מספקת מצד רשויות המדינה.

הפרות חוק, הן זו של אי מסירת תלושי שכר לעובד והן זו של מסירת תלושי שכר פיקטיביים, פוגעות באופן ממש בכל הזכויות הסוציאליות הנלוות לעבודה, ביכולתו של העובד לדעת על הפרת זכויותיו בזמן אמת, ואף בסיכויו לתבוע את זכויותיו בעתיד. הדברים תקפים במיוחד במה שנוגע לעובדים הערבים שדוחים, כפי שהראינו, את תביעת זכויותיהם עד לשלב של ניתוק יחסי

העבודה. בשל דחייה זו נשכחים מהם פרטים חשובים כגון, מספר השעות הנוספות שעבדו ואם קיבלו את תמורתן המלאה, מספר ימי הבראה ששולמו להם וכולי. העובדים המקבלים תלושי שכר פיקטיביים נפגעים מכך שהתלושים אינם משקפים את גובה שכרם האמיתי, מה שמשליך ישירות על גובה שאר הזכויות שהם זכאים להן כגון, פיצויי הפיטורים, שיעור ההפרשות לפנסיה, דמי חופשה שנתית ודמי מחלה.

הפרת חוק רחבה נוספת שנחשפה עקב פניותיהם של העובדים הערבים לקו לעובד נוגעת לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951. מדובר בהעסקה בתדירות גבוהה בימי המנוחה השבועית ובעבודה בשעות עבודה נוספות ומרובות שאין משלמים עבורן כחוק.

מ' הועסק כשומר בבתי הספר בעיר מגוריו באמצעות חברה קבלנית במשך כשנה וחצי. מ' הועסק במשך 7 ימים בשבוע, במשמרות לילה בנות 9 שעות כל אחת מבלי שקיבל יום מנוחה שבועי, ימי חופשה שנתית וימי מחלה, ואף נמנע ממנו לחגוג עם משפחתו בחגים. בתמורה קיבל מ' מדי חודש סכום קבוע של 5,000 ש"ח, ששולם לו בציק. תלושי השכר שקיבל מ' היו מזוייפים וכללו פירוט של זכויות, שעות ותשלומים שלא שיקפו את תנאי העסקתו.

חוק שעות עבודה ומנוחה מסדיר את מספר השעות וימי ההעסקה שמותר להעסיק בהם עובדים, כך שבראותם הגופנית והנפשית תישמר, וכדי למנוע ניצול עובדים על ידי העסקתם בשעות רבות או בימי המנוחה. על מעסיק מפר חוק מוטלת סנקציה פלילית בצד תשלום מוגדל לעובד בגין העסקתו בשעות נוספות, על מנת לכרסם בכדאיות הכלכלית שעשויה לצמוח למעסיק מהעסקת עובדים בשעות נוספות.²⁸

אולם מפניות העובדים הערבים לקו לעובד עולה כי העסקתם בשעות נוספות מרובות ובמנוגד להוראות החוק, היא שיטת העסקה נפוצה מאוד. יחד עם זאת, התשלום בגין שעות אלה הוא, במקרים רבים, חלקי בלבד ובלתי מתגמל. לדברי העובדים הם הסכימו ברוב המקרים לעבוד בשעות נוספות וביום מנוחתם היחיד כדי להגדיל את הכנסתם החודשית, או משום שחששו לאבד את מקום עבודתם. בין העובדים שהתלוננו היו מי שהועסקו ברציפות למעלה מ-16 שעות, תופעה שמעידה יותר מכל על מידת הניצול של העובדים הערבים.

נתונים רשמיים מצביעים על כך שהפרת זכויותיהם של העובדים הערבים היא תופעה רחבה בהרבה מזו השכיחה בקרב העובדים היהודים. בסקירה שפורסמה ב-2008 מטעם מינהל מחקר וכלכלה בעקבות ממצאי סקר שבחן את שיעור העובדים המועסקים ביום מנוחתם, נמצא כי שיעור העובדים הערבים שהועסקו ביום המנוחה היה כפול כמעט ממספר העובדים היהודים (25% ו-13.1% בהתאמה)²⁹. כמו כן, מכלל העובדים שהועסקו בימי המנוחה שלהם היה ייצוג יתר לעובדים הערבים (כ-25%) - שיעור כפול משיעורם של המועסקים הערבים מכלל ציבור המועסקים בשוק העבודה.

28. סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951, קובע כי הגמול בגין שתי השעות הנוספות הראשונות יהיה לא פחות מ-125% משכר השעה הרגילה, ובעד כל שעה נוספת אחריהן לא פחות מ-150%.

29. מיכל אלפסי "חוק שעות עבודה ומנוחה - שכירים העובדים ביום המנוחה" מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה, 2008, עמ' 9.

באשר לתשלום בעבור ימי חופשה שנתית: בסקר החברתי לשנת 2012 ציינו כ-28% מהמועסקים הערבים כי אינם מקבלים תשלום מלא בימי החופשה השנתית, לעומת כ-10% מהמועסקים היהודים. המועסקים הערבים שדיווחו על אי קבלת תשלום מלא עבור חופשה שנתית היו, לפי הסקר, כ-27% מכלל המועסקים שלא קיבלו תשלום. זאת, למרות ששיעור המועסקים הערבים מכלל המועסקים עומד על 12% בלבד³⁰.

זכויות סוציאליות כגון, חופשה שנתית, דמי מחלה ודמי הבראה, מופרות, כפי שמצאנו, דרך שגרה. אולם מעל כולן בולטת התעלמותם של מעסיקים מחובתם לבטח את עובדיהם בביטוח פנסיוני. בכך נתמקד להלן.

• פנסיה: המצוי רחוק עדיין מן הרצוי

שש שנים עברו מאז נכנס לתוקף צו ההרחבה לפנסיה מקיפה במשק שהטיל על כלל המעסיקים, לראשונה בתולדות המדינה, את חובת הביטוח הפנסיוני של עובדיהם³¹. לפני שנכנס לתוקף צו ההרחבה ניתן ביטוח פנסיוני, כהטבה שעוגנה בהסכמים קיבוציים, בעיקר לעובדים במקומות עבודה ובענפי תעסוקה חזקים ומאורגנים. החקיקה לוותה בציפייה לכך שהטלת החובה לביטוח פנסיוני מקיף לעובדים על המעסיקים תתרום במיוחד לעובדים המוחלשים שהם החלק העיקרי בקבוצת העובדים הלא מבוטחים ובתוכם לעובדים הערבים שרק 42% מהם היו מבוטחים בביטוח פנסיוני בטרם נכנס הצו לתוקף³².

פניותיהם של העובדים הערבים לקו לעובד מעידות כי חובת הביטוח עדיין לא חלחלה לתודעת המעסיקים והעובדים הערבים באופן משביע רצון. חלק ניכר מהפניות חשפו הפרה גורפת לצו פנסיה חובה, כך שעובדים שהועסקו תקופה ממושכת לא היו מבוטחים בביטוח פנסיוני כלשהו. בנוסף, בקרב חלק משמעותי מהעובדים שבוטחו, נמצאו כשלים בביטוח הפנסיוני כגון, הפרשות בלתי סדירות ומקוטעות, שיעורי הפרשות נמוכים מן השיעורים שנקבעו בצו ההרחבה לפנסיה מקיפה או בצו ההרחבה הענפי הרלוונטי.

נתונים רשמיים מאששים אף הם תופעה רחבה של הפרת הזכות לביטוח פנסיוני לעובדים הערבים. לפי נתוני הסקר החברתי לשנת 2012, 62% בלבד מכלל המועסקים הערבים מבני 20 ומעלה היו מבוטחים בביטוח פנסיוני, לעומת 85% מהמועסקים היהודים באותה קבוצת גיל³³.

למרות שהנתונים הללו מצביעים על עליה משמעותית בשיעור העובדים הערבים המבוטחים בביטוח פנסיוני מאז שצו ההרחבה נכנס לתוקף, ניתן לקבוע בוודאות כי בהתייחס לשנים שעברו מאז הפך הביטוח הפנסיוני לביטוח חובה (קרוב ל-6 שנים) המצב המצוי עדיין רחוק מרחק רב מן הרצוי.

בתרשים שלהלן ניתן לראות את שיעור המועסקים הערבים והיהודים מבני 20 ומעלה שיש להם

30. לפי עיבוד נתונים מתוך הסקר החברתי לשנת 2012, לעיל ה"ש 20.

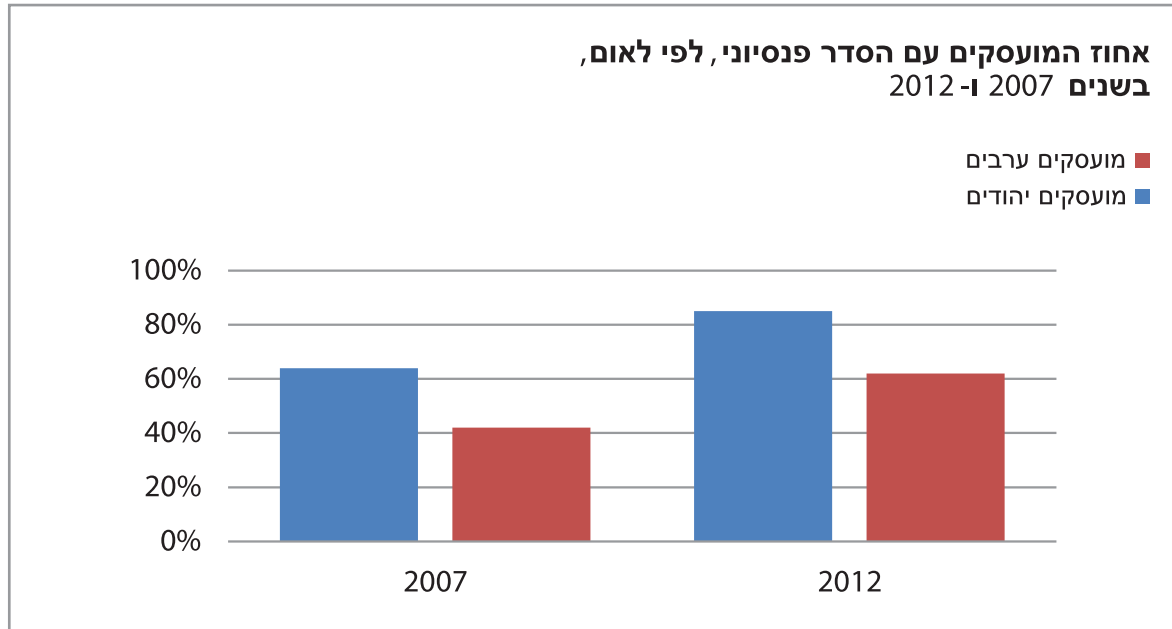
31. צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק נכנס לתוקף בתאריך 1.1.2008.

32. לעומת 64% מהמועסקים היהודים בני 20 ומעלה שהיו בשנת 2007 מבוטחים בביטוח פנסיוני. נתונים אלה הם מתוך הסקר החברתי לשנת 2007 של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לאחר עיבוד הנתונים דרך מחולל הלוחות של הסקר החברתי:

<http://surveys.cbs.gov.il/Survey/survey.htm>

33. לפי עיבוד נתונים מתוך הסקר החברתי לשנת 2012, לעיל ה"ש 20.

הסדר פנסיה, מכלל קבוצת המועסקים הרלוונטית, בשנים 2007 ו-2012.³⁴



אחד המדדים לתרומה המוגבלת שצו הפנסיה תרם לעובדים הערבים, הוא הנתון המצביע על כך שבין השנים 2007 ל-2012 חלקם מתוך כלל העובדים הלא מבוטחים עלה (בניגוד לציפיות). אם ב-2007 היוו העובדים הערבים כ-18% מהעובדים הלא מבוטחים, הרי שב-2012 עלה שיעורם ל-26% מהעובדים הלא מבוטחים³⁵. זאת, בהתייחס לעובדה כי שיעור העובדים הערבים מכלל העובדים בישראל לא השתנה כמעט בשנים האלו³⁶.

בעיה נוספת שנחשפה בתלונותיהם של העובדים על אי הסדרה של ביטוח פנסיוני, היא המודעות המוגבלת מאוד של העובדים עצמם לזכאותם לפנסיה ולחשיבותו של ביטוח פנסיוני. על כך ניתן ללמוד ממספרם המצומצם של העובדים שפנו לקו לעובד עקב העדרו של ביטוח פנסיוני. רוב רובן של הפרות צו פנסיה חובה נחשפו בעקיפין, במהלך הטיפול בתלונות, ולא היו עילת הפנייה לקבלת סיוע מקו לעובד.

התמונה המצטיירת כאן היא קשה במיוחד לנוכח גיל הפרישה הצעיר יחסית של העובדים הערבים משוק העבודה, המגביל ממילא את מספר השנים שהעובדים הערבים צוברים בביטוח הפנסיוני עד פרישתם. דו"ח של חטיבת המחקר בבנק ישראל אודות דפוסי ההשתתפות של האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה מצא, כי שיעור ההשתתפות של גברים ערבים בשוק העבודה יורד משמעותית לאחר גיל 45, מוקדם בהרבה מזה של גברים יהודים, שגיל הפרישה שלהם הוא למעלה מ-60³⁷.

34. לפי עיבוד הנתונים מתוך הסקר החברתי לשנת 2007 ולשנת 2012, לעיל ה"ש 20, ה"ש 32.

35. שם.

36. בשנת 2007 היוו העובדים הערבים כ-11.5% מכלל העובדים, ואילו בשנת 2012 עלה שיעורם ל-12%. שם.

37. ערן ישי וניצה (קלינר) קסיר "דפוסי ההשתתפות של ערביי ישראל בשוק העבודה", חטיבת המחקר של בנק ישראל, נובמבר 2009, עמ' 15-16. ההסבר המרכזי שמציינים כותבי הדו"ח לפרישתם המוקדמת של גברים ערבים משוק העבודה הוא היותם מועסקים בעיקר בענפים ובמקצועות שמצריכים מאמץ וכושר גופני כגון, ענף הבנייה שאחרי גיל 40, עם הירידה בכושר הגופני, קשה להמשיך ולעבוד בו.

לסיכום: מפניות העובדים הערבים לקו לעובד מצטיירת תופעה של כשלי אכיפה חמורים מצד רשויות המדינה בכלל, ומצד מינהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה בפרט. היקף הפרות החוק ביחס לכל קשת הזכויות בעבודה, מעיד על היעדרם הכמעט מוחלט של גורמי האכיפה בקרב מעסיקיהם של העובדים הערבים, ובפרט המעסיקים ביישובים הערביים. כך נחלשים העובדים הערבים עוד יותר ונותרים מחוץ לרשת ההגנות שהרשויות מחוייבות לספק.

פערים אלה ואחרים בין תנאי העבודה של עובדים יהודים ובין אלה של עובדים ערבים מחייבים, לדעתנו, נקיטת מדיניות מתעדפת של אכיפת זכויות בקרב העובדים הערבים בענפים העיקריים שבהם הם מועסקים. מדיניות כזאת תסייע לצמצום הפערים המתרחבים בין יהודים לערבים בשוק העבודה.

4. זכויות קיבוציות ענפיות - אין בנמצא

פניותיהם של עובדים ועובדות ערבים לקו לעובד חושפות, כפי שהראינו, הפרה רחבה של זכויות מגן מכוח חקיקת העבודה. לצדה בולטת באופן צורם במיוחד הפרת זכויות של עובדים ערבים הנובעות מתוקפם של הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה המסדירים את יחסי העבודה בחלק מענפי המשק. מפניות העובדים הערבים עולה, כי התופעה של הפרת זכויות אלו רחבה אף יותר מן התופעה של הפרת זכויות המגן המוקנות בחוק.

בשנת 2013, כמו ב-2012, יזמה עמותת קו לעובד קמפיינים בתקשורת הערבית סביב הזכויות הקיבוציות של העובדים בענפי הבנייה, השמירה, ניקיון ותחזוקה והמלונאות. הפניות שהתקבלו השנה, כמו בשנה הקודמת, חשפו את עומק האי ציות של מעסיקים לחובותיהם מכוח ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים.

בדו"ח הנוכחי בחרנו להתמקד בעובדים ערבים בענף הבנייה בשל מרכזיותו של הענף במשק העבודה הערבי בישראל, ולנוכח הסיכוי הגלום בצו ההרחבה בענף לשיפור תנאי העסקתם של עובדי הבניין, ולהגנה על זכויותיהם.

• ענף הבנייה: צו הרחבה על הנייר

ענף הבנייה הוא ענף תעסוקה מרכזי של עובדים (גברים) ערבים. כ-23% מהעובדים הערבים מועסקים בבנייה, והם מהווים כ-50% מכלל העובדים הישראליים המועסקים בענף³⁸. נוכח מרכזיות הענף לעובדים הערבים, יזם קו לעובד גם בשנת 2013 קמפיין תקשורתי בערבית, שהיה מכוון לפועלי הבניין במטרה להעלות את המודעות לזכויותיהם מכוח ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה בענף³⁹.

תנאי העסקתם של העובדים בענף הבנייה מוסדרים מאז 1968 בהסכמים קיבוציים כלליים ובצווי הרחבה, שעודכנו מעת לעת. ההסכם הקיבוצי האחרון משנת 2010, נחשב לאחד ההסכמים הקיבוציים הטובים ביותר במשק הישראלי לעובדי הענף הבלתי מאורגנים⁴⁰ (ראו בתיבה שבסוף הפרק תמצית של עיקר הוראות צו ההרחבה). כפי שהצהירו הצדדים החתומים על ההסכם החדש, הזכויות וההטבות שנקבעו בו נועדו לשפר באופן משמעותי את תנאי העסקתם של עובדי הבנייה, לתמרץ אותם להישאר בענף, וחשוב מכל - למשוך אל הענף את העובדים היהודים בישראל. ברקע גיבוש ההסכם עמד מחסור גדול בכוח עבודה בענף הבנייה, יחד עם מדיניות ממשלתית ברורה לצמצם את מכסות מהגרי העבודה המועסקים בענף⁴¹. אולם, כפי שמעידות

38. לעיל ה"ש 1. שנתון סטטיסטי לישראל 2013, לוח מס' 12.12.

39. הקמפיין כלל תשדירי רדיו יומיים במשך כשבועיים ברדיו האזורי א-שמס, יחד עם מודעות בשלושה עיתונים שבועיים בשפה הערבית. הקמפיין התמקד בזכויות המרכזיות ובהטבות לעובדים מכוח צו ההרחבה בענף הבנייה כגון, שכר מינימום ענפי, חופשה שנתית, ימי הבראה, קרן השתלמות ותשלום בגין ימי עבודה שהושבתו בגלל תנאי מזג האוויר.

40. ההסכם הקיבוצי נחתם בינואר 2010 בידי התאחדות הקבלנים והבונים בישראל והסתדרות העובדים הכללית החדשה. תחולתו הורחבה על כלל העובדים בענף הבנייה בצו שפרסם שר התמ"ת (כיום שר הכלכלה) ביולי 2010. לעיון בהוראות צו ההרחבה בענף הבנייה 2010:

<http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/67E6DD03-744F-436C-9DD2-D2C7C67A4847/0/tzavbinyan.pdf>
 צו זה עודכן בשנת 2011:

<http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/FD192FAE-CFFC-470C-B400-0C617C1FA8B3/0/tzavbinyan2011>.

41. מרכז מחקר ומידע של הכנסת "מדיניות התעסוקה בענף הבניין והשלכותיה על העבודה ועל העובדים בענף" 26 ינואר 2009. <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02180.pdf>.

עשרות הפניות שהתקבלו בקו לעובד בשנים 2012 ו-2013, הסיכוי המשמעותי שהיה בהסכם הקיבוצי החדש, ובעקבותיו גם בצו ההרחבה הענפי, לשיפור זכויותיהם ותנאי העסקתם של עובדי הענף, לא הביא לשיפור במצבם של העובדים הערבים. מפניותיהם עולה תמונה של הפרה רחבה וחמורה של רוב הזכויות המובטחות בצו ההרחבה החדש, כפי שנפרט להלן.

ההפרה העמוקה ביותר בענף הבנייה היא הפרת הזכויות הקיבוציות התלויות בוותק הענפי כגון, הזכות לחופשה שנתית, לדמי הבראה, לקרן השתלמות ולדמי מחלה. מעיון בעשרות תלושי שכר של עובדי בניין ערבים לא נמצא, ולו עובד אחד, אשר זכויותיו הסוציאליות שולמו לו בהתאם לוותק שצבר בענף, כפי שמורה צו ההרחבה.

סיפורו של ס' מדגים היטב את עומק הפגיעה ואת ההפסד הכלכלי שיש באי יישום הוראות הצו על עובדי הבניין. ס', פועל בניין, פנה לקו לעובד לשם חישוב זכויותיו לאחר שפוטרו בתום שנתיים של עבודה בחברה לעבודות בנייה ועפר בצפון. מבדיקת תלושי השכר שלו התברר, כי החברה שהעסיקה אותו שילמה לו דמי הבראה ודמי חופשה שנתית לפי הוראות חוקי המגן ולא לפי צו ההרחבה בענף הבנייה. כך שבמקום שס', בעל וותק של למעלה מ-20 שנה בענף, יקבל דמי 24 ימי הבראה בתקופת העסקתו, שולמו לו 11 ימי הבראה בלבד; ובמקום 52 ימי חופשה שנתית הוא קיבל 24 ימים בלבד. כמו כן, ועל אף שהצו מחייב, מעסיקו לא הפריש בתקופת עבודתו של ס' כספים לקרן השתלמות.

זכויות סוציאליות מסוימות של עובדי הבניין, ובהן מספר ימי החופשה השנתית וימי הבראה, בהתאם לוותק הענפי של העובד, מיועדות להיות תמריץ ממשי לעובדים כדי שיתמידו בעבודתם בענף. צבירת ותק בענף הבנייה תורמת משמעותית להגדלת היקפן וערכן הכלכלי של הזכויות הסוציאליות המוקנות לעובדים בענף. אולם, כפי שהראינו, תרומתו של צו ההרחבה נותרת על הנייר בלבד לפחות במה שנוגע לעובדים הערבים.

חשוב לציין, שלא ניתן לתרץ את חומרת ההפרות ואת היקפן ביחס לעובדים הערבים ב"גילו הצעיר" יחסית של צו ההרחבה (משנת 2010). שהרי גם זכויות קיבוציות שצמחו מכוחם של הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה קודמים בענף הופרו באותו האופן ובאותו ההיקף. כך לדוגמא, כבר בצו ההרחבה משנת 1998 נקבע, כי עובד בניין יהיה זכאי למספר ימי הבראה בהתאם לוותק הענפי שנצבר לזכותו. אך חרף זאת, ולמרות שעברו למעלה מ-12 שנים מאז נקבעה הוראה זו, לא חל כל שינוי בהיקף ההפרה של הזכות הזאת לעומת זכויות "צעירות" ממנה.

נראה שקיימת בעייה חריפה של אי מודעות לזכויות הקיבוציות של עובדי הבניין, הן בקרב העובדים והן בקרב מעסיקיהם. העובדים הערבים שפנו לקו לעובד העידו כי הייתה זו הפעם הראשונה שבה נודע להם אודות זכויותיהם הקיבוציות. דוגמא מובהקת לכך היא זכאותם של עובדים בענף הבניין לתשלום עבור 4 שעות עבודה בגין ביטול יום עבודה בשל פגעי מזג האוויר. הוראה זו, שהייתה חלק מהמידע שהועבר לעובדי הבניין בקמפיין, זכתה לעניין רב מיוחד בקרב העובדים הערבים. מרביתם ציינו כי ביטול יום עבודה בשל תנאי מזג האוויר הוא דבר שכיח מאוד בעבודתם, במיוחד בחורף, ביטול שגורם לנזק כלכלי בלתי מבוטל, היות שאינם מקבלים כל תשלום מן המעסיקים בגין ימי העבודה המושבתים האלה.

עיקר הוראות צו ההרחבה בענף הבנייה - 2010

שעות העבודה שבועיות: שבוע העבודה של עובד הבניין הוא בן 42 שעות (בחודש 182 שעות). שבוע העבודה בענף הבנייה יהיה קצר בשעה אחת משבוע העבודה הנהוג במגזר העסקי.

שכר מינימום ענפי: שכר המינימום לעובד בניין הוא 5,000 ש"ח, ולמנהל עבודה הוא 6,550 ש"ח. עוד קובע הצו טבלת שכר תעריפי לפי דרגה עובד ו/או מנהל עבודה. קידום עובד בניין בדרגות יהיה לפי ותק בענף (עד דרגה 3), ולפי ועדת דרגות (מדרגה 3 ומעלה). פגעי מזג אוויר: עובד בניין יפוצה בתשלום עבור 4 שעות עבודה, בגין יום עבודה שבוטל על-ידי המעסיק בשל פגעי מזג אוויר.

ביטוח פנסיוני: זכאותו של עובד בניין לביטוח פנסיוני היא מיום תחילת עבודתו. עובדים חדשים יבוטחו בקרן פנסיה מקיפה צוברת, אליה יפריש המעסיק על חשבוננו 12% מהשכר המבוטח (6% לפיצויים+6% לתגמולים), ועל חשבון העובד 5.5% מהשכר המבוטח לתגמולים.

קרן השתלמות: כל עובד בעל **ותק בענף הבניין** (ותק ענפי) בן-3 שנים, יהיה זכאי לקרן השתלמות בשיעור 3.5% מהשכר המבוטח (2.5% על-חשבון המעביד ו-1% על חשבון העובד)

חופשה שנתית: מספר ימי החופשה השנתית לה זכאי עובד בניין יהיה לפי הוותק הענפי של העובד ולא לפי הוותק אצל המעסיק.

ותק ענפי	מס' ימי חופשה בשנה (לעובד 6 ימים בשבוע)
בעד השנים 1-2	12
בעד השנה השלישית	13
בעד השנה הרביעית	16
בעד השנה החמישית	18
בעד השנה השישית והשביעית	19
בעד השנה השמינית	19
בעד השנה התשיעית ואילך	26

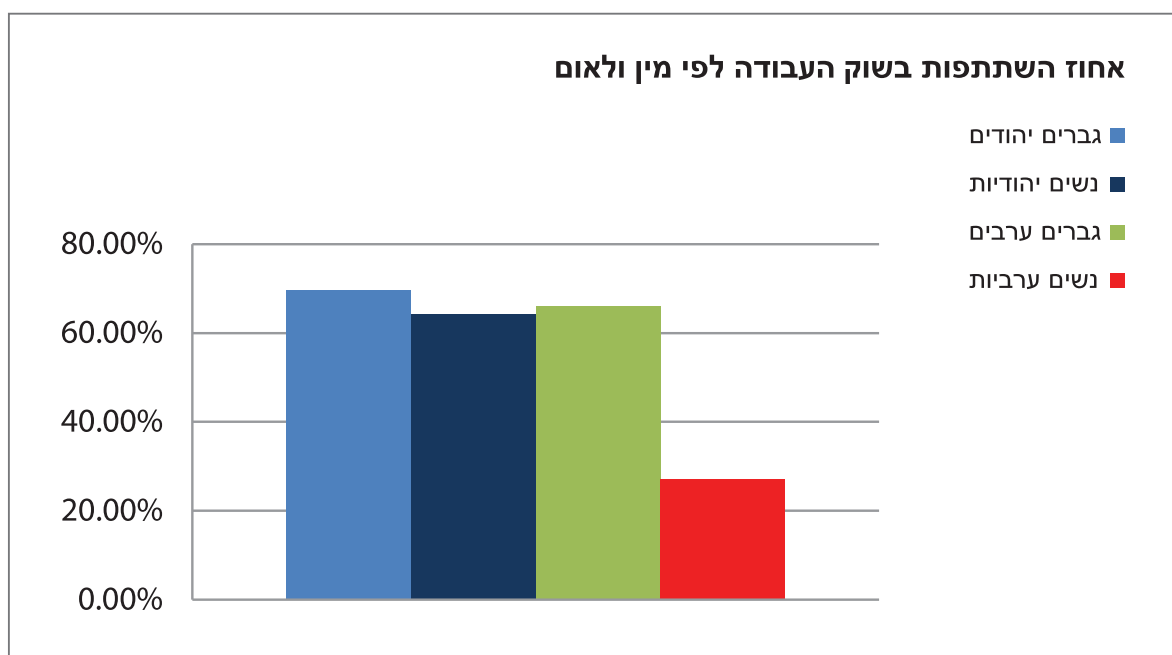
דמי הבראה: מספר ימי הבראה לה זכאי עובד בניין יהיה לפי הוותק הענפי של העובד ולא לפי הוותק אצל המעסיק

ותק ענפי	מס' ימי הבראה לשנה
1-2 שנים	6
מ-3 עד 4 שנים	8
מ-5 עד 10 שנים	9
מ-11 עד 15 שנים	10
מ-16 עד 19 שנים	11
מ-20 שנים ויותר	12

דמי מחלה: מספר ימי המחלה לו זכאי עובד בניין יהיה לפי הוותק הענפי של העובד, בשנתיים הראשונות בענף יהיה זכאי העובד ל-18 ימי מחלה בשנה, והחל מהשנה השלישית בענף, יהיה זכאי העובד ל-25 ימי מחלה בשנה, וצבירה מקסימאלית של 161 ימי מחלה.

5. עובדות ערביות - אפליה כפולה ומכופלת

בשוק העבודה בישראל נחשבות העובדות הערביות, ובצדק, לעובדות המוחלשת ביותר. אפלייתן לרעה של נשים ערביות בתחום התעסוקה מוצאת את ביטוייה בשיעור השתתפותן הנמוך במיוחד בכוח העבודה הרשמי. לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2012, רק 27.1% מן הנשים הערביות שולבו בשוק העבודה הישראלי, לעומת 64.3% מן הנשים היהודיות ו-66.1% מן הגברים הערבים⁴². שיעור השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה הישראלי נחשב לאחד הנמוכים ביותר בעולם, גם בהשוואה לשיעורי השתתפותן של נשים בעולם המתפתח ובעולם הערבי⁴³.



שיעור ההשתתפות הנמוך נובע ממספר גורמים שהעיקרי ביניהם הוא מגוון ההזדמנויות המצומצם מאוד העומד לרשותן⁴⁴. לפי מחקר אמפירי שערך יוסף ג'בארין בשנת 2010, אשר התבסס על מדגם של 1,500 נשים ערביות, 58% מהנשים הערביות שאינן עובדות סבורות שהמחסור בהיצע העבודה הוא הסיבה העיקרית לאי כניסתן למעגל העבודה⁴⁵. עוד נמצא במחקר, כי 43% מהנשים הערביות הלא מועסקות בשכר מוכנות להיכנס מיד למעגל העבודה אם ייתאפשר להן. אחוז נכונות זה הוא אחוז גבוה, שאם היינו מוסיפים לו את אחוז הנשים הערביות המועסקות בשוק העבודה, היינו מקבלים שיעור השתתפות דומה לשיעור ההשתתפות של נשים יהודיות בשוק העבודה.

בנוסף על מבנה ההזדמנויות המוגבל יש עוד גורם המסכל את כניסתן של נשים ערביות לשוק העבודה, ושניזון מהגורם הראשון והוא, תנאי ההעסקה הפוגעניים של העובדות הערביות.

42. לעיל ה"ש 1, השנתון הסטטיסטי לישראל (2013), לוחות מס' 12.5 ו-12.10.

43. המכון הישראלי לדמוקרטיה תעסוקת ערבים בישראל - האתגר של הכלכלה הישראלית; פורום קיסריה, יוני 2010, בעמ' 6: http://www.idi.org.il/media/575448/Employment_of_Arabs_in_Israel.pdf

44. יאסר עואד אקדמאיות ערביות בשוק העבודה, נשים נגד אלימות (2007); סאוסן תומא-שוקחה בשולי השוליים - תעסוקת נשים נגד אלימות (2007); עולא שתיווי, נשים ערביות בשוק העבודה; פורום נשים לתקציב הוגן (2008).

45. לעיל הע"ש 43, בעמ' 30

מפניותיהן של עובדות ערביות לקו לעובד עולה כי נשים ערביות סובלות מקשת רחבה של הפרות זכויות מגן במסגרת העבודה, ובראשן מהפרת חוק שכר מינימום. כמו כן, הן סובלות מיחס פוגעני ומעליב מצד מעסיקהן ומפיטורים שרירותיים. העסקתן מתאפיינת במשרות חלקיות, זמניות ולא רצופות שאינן מתאימות לכישוריהן.

מחקרה של עמליה סער על היעדרותן המתמשכת של נשים ערביות מכוח העבודה בישראל, מצא כי הסיבה העיקרית לאי השתלבותן של נשים ערביות בשוק העבודה היא אי כדאיות כלכלית להן ולמשפחותיהן. גורמים מרכזיים שמייקרים את השתתפותן של נשים ערביות בשוק העבודה, לפי סער, הם תת-פיתוח של שוק המובלעות האתנו-לאומיות (שוק העבודה בישובים הערבים), המתבטא בהיעדר אמצעים שמסייעים לנשים לצאת לעבודה מחוץ לבית כגון, מסגרות לטיפול בילדים ותחבורה ציבורית נאותה; היצע מוגבל של מקומות עבודה לנשים; הפרה רחבה של חוקי העבודה, והסתמכות על נשים ככוח עבודה זול. גורם נוסף מהווים החסמים ששוק העבודה הארצי מעמיד לנשים ערביות ולערבים בכלל, מחמת אפליה ובשל הפריפריאליות הגיאוגרפית של הישובים הערבים⁴⁶.

בנוסף לגורמים שמנינו, המייקרים את כניסתן של הנשים הערביות לשוק העבודה, סער גורסת כי יש לקחת בחשבון את עבודתן הביתית הבלתי פורמלית של הנשים הערביות. עבודה זו כוללת השקעה רגשית ומאמץ גופני החוסכים למשפחה הוצאות משמעותיות לחינוך, לטיפול בבני הבית ולתחזוקת הבית. עבודה בלתי פורמלית זו אינה מתוגמלת בכסף, אך יש לה ערך כלכלי בלתי מבוטל התורם ליכולת ההישרדות של המשפחה הערבית⁴⁷.

אפליית האוכלוסיה הערבית בכניסה לשוק העבודה הארצי, לצד היעדרם של שירותים ציבוריים נאותים תומכי-יציאה לשוק העבודה, הופכים את שוק העבודה הערבי-מקומי למעסיק המרכזי עבור הנשים הערביות⁴⁸.

תעסוקת הנשים הערביות נשענת אפוא על שוק העבודה הערבי-מקומי, הפועל כמעט ללא פיקוח מצד הרשויות האמונות על אכיפת חוקי העבודה. בד בבד מתפתחת תחרות חזקה בין הנשים לבין עצמן, וביניהן לבין הגברים, על מקומות העבודה המוגבלים במספרם בישובים הערביים. בנסיבות אלו מצטמצם כושר המיקוח של הנשים, והן מתקשות לתבוע את זכויותיהן בעבודה, ולעמוד על תנאי העסקה חוקיים והוגנים⁴⁹.

מצב עניינים זה מקרין גם על סוגי הענפים הכלכליים ומשלחי היד המרכזיים שבהם משתלבות העובדות הערביות. בשנת 2012 למעלה ממחצית הנשים הערביות (55.6%) הועסקו במערכות החינוך והבריאות, לעומת 37% מהנשים היהודיות. בענפי תעסוקה מניבי הכנסה גבוהה כגון, חשמל, מים, בנקאות, ביטוח, מוסדות פיננסים אחרים ומינהל ציבורי הועסקו 4.5% מהנשים הערביות בלבד, לעומת 16.3% מהנשים היהודיות⁵⁰.

46. עמליה סער תעסוקת נשים פלסטיניות בישראל: חידת היעדרותן וסיכויי השתלבותן בכוח העבודה הרשמי (ד"ר) מחקר על פרויקט עתידה להעצמה כלכלית והשמה תעסוקתית של בעלות 12 שנות השכלה ומעלה, נצרת; יולי 2011, בעמ' 4.

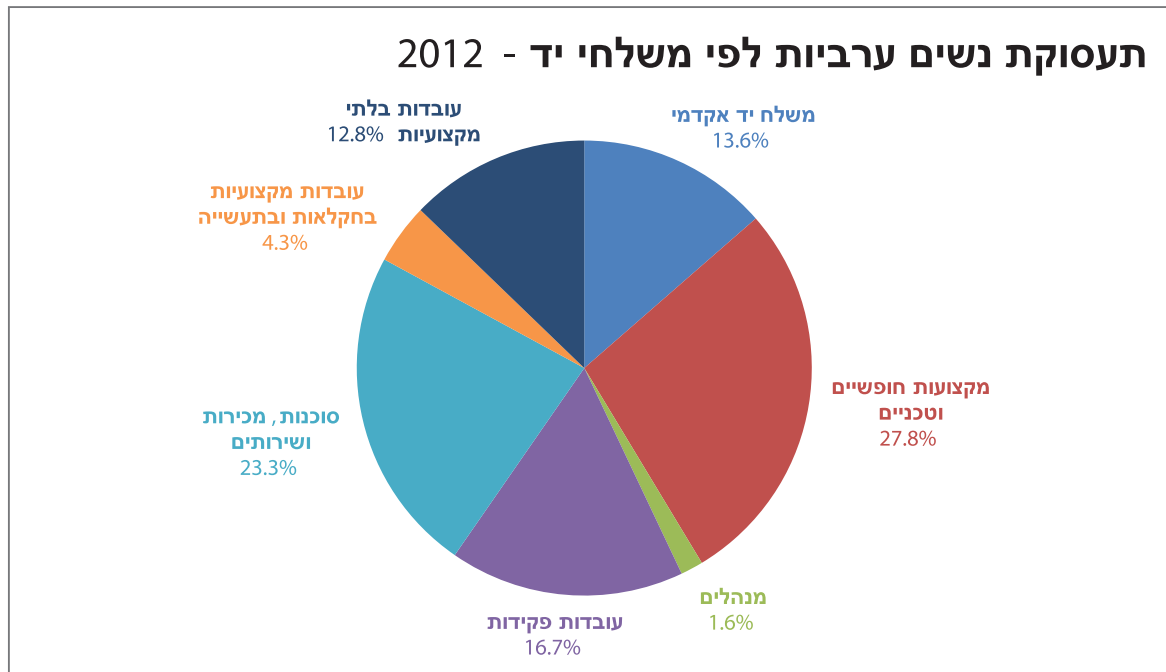
47. שם. בעמ' 16

48. אגודת הגליל, ריכאז, מדה אל-כרמל ואעלאם מציאות הנשים הערביות בישראל, ינואר 2012, בעמ' 121-122.

49. לעיל ה"ש 46, עמ' 8.

50. לעיל ה"ש 1, השנתון הסטטיסטי לישראל (2013), לוח 12.12

להלן תרשים המתאר את תעסוקת העובדות הערביות בשנת 2012 לפי משלחי יד⁵¹.



האפליה המגדרית של עובדות ערביות בשוק העבודה המקומי תורמת אף היא לערעור מעמדן ולתנאי העסקה פוגעניים. אפליה מגדרית בשוק העבודה היא תופעה רווחת ומוכרת שאינה מאפיינת את שוק העבודה הערבי-מקומי בלבד. אולם, אפליה מגדרית של נשים ערביות היא חריפה יותר בשל החיבור בין אופייה הפטריארכלי של החברה הערבית למגבלות של שוק העבודה המקומי, כפי שתיארנו לעיל.

כך, למעשה, נשים ערביות חוות בשוק העבודה אפליה כפולה: כנשים וכערביות. מצב זה מתואר בספרות המקצועית כ"בעיית הצומת"⁵². משמע, מצב שבו זהותו של הפרט מצטלבת בין שתי קבוצות מופלות לפחות. תנאי העסקתן של העובדות הערביות משקפים היטב את הבעייתיות שמייצרת ההצטלבות בין שתי זהויות מופלות. ההפרות שאיפיינו את פניותיהן של העובדות הערביות היו חריפות יותר ונגעו לזכויות הבסיסיות ביותר, כמו הזכות לשכר שלא יפחת משכר מינימום.

• סוגיות מרכזיות שהועלו בפניות העובדות

כשליש מסך כל התלונות שהתקבלו ב-2013 בסניף נצרת של קו לעובד היו של עובדות ערביות. שיעור זה דומה לשיעור העובדות הערביות מכלל העובדים הערבים בשוק העבודה⁵³. פניותיהן של העובדות הערביות משקפות היטב את המצב העגום המתואר כאן של תנאי עבודתן. היקף הפרות הזכויות של העובדות הערביות, ואופי ההפרות, הם קשים וחריפים אפילו בהשוואה לעובדים הערבים הנחשבים כקבוצה מוחלשת מאוד בשוק העבודה בישראל.

51. שם. לוח 12.18

52. Leslie McCall. *The Complexity of Intersectionality*. 30 Journal of Women in Culture and Society 1771 (2005).

53. בשנת 2012 נמנו 139.2 אלף נשים ערביות בגילאי 15 ומעלה בכוח העבודה בישראל לעומת 341.6 אלף גברים ערבים באותו טווח גיל. מתוך השנתון הסטטיסטי לישראל 2013, לוח 12.10. הוצאת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

בין ההפרות שעלו מפניותיהן של העובדות הערביות אפשר למנות את הבאות: שכר נמוך משכר המינימום, הפרה רחבה של כל קשת הזכויות הסוציאליות, פיטורים שרירותיים ומיידים, הפסקות עבודה תכופות ויחס פוגעני ומעליב. ההפרות הללו איפיינו בעיקר עובדות המועסקות בשוק העבודה הערבי מקומי בענפי השירותים והמכירות, החינוך (בעיקר הפרטי), פקידות ומזכירות; לצד עובדות קבלן (בעיקר בתחום הניקיון והחינוך). להלן נפרט את הסוגיות המרכזיות שהעלו העובדות הערביות בתלונותיהן, אשר מתווספות לממצאים המשותפים לכלל העובדים והעובדות הערבים.

• שכר נמוך משכר המינימום

הפרת חוק מגן קשה ופוגענית ביותר הנחשפת מפניות העובדות הערביות לקו לעובד, היא הפרת הזכות לשכר שלא יפחת משכר המינימום. הפרתה הגלויה והמפורשת של זכות בסיסית זו מעידה, במרבית המקרים, על הפרה מוחלטת של כלל הזכויות הסוציאליות האחרות מכוח משפט העבודה כגון, אי תשלום הוצאות נסיעה, דמי חג, חופשה שנתית, דמי מחלה וביטוח פנסיוני.

הפרת שכר מינימום היא תופעה שכיחה בקרב עובדות ערביות, ובפרט בקרב העובדות המועסקות בישובים הערביים בידי מעסיקים ערבים. עובדות שפניותיהן חשפו הפרה של חוק שכר מינימום היו בעיקר מוכרניות, קופאיות, עובדות קבלן ועובדות המועסקות בתפקידי פקידות ומזכירות בבתי עסק שונים בתוך היישובים הערביים. ברוב המקרים הנפיקו המעסיקים מפרי החוק תלושי שכר פיקטיביים אשר לא שיקפו את מציאות העסקתן של העובדות. לדוגמא, סך שעות העבודה שנרשמו היה נמוך ממספר שעות העבודה שבוצעו בפועל על ידי העובדות. תופעה זו התגלתה גם בבתי עסק שבהם נדרשו העובדות להחתים שעון נוכחות.

מ', בת 19, עבדה כמוכרת באחת החנויות בעיר מגוריה 6 ימים בשבוע, לפחות 6 שעות מידי יום. בתמורה קיבלה מ' שכר חודשי קבוע בסך 1,500 ש"ח. חישוב פשוט גילה כי מ' קיבלה שכר של 10 ש"ח לשעת עבודה, פחות ממחצית שכר המינימום. שכרה של מ' לא השתנה כאשר הועסקה בשעות נוספות, בימי חג או בימי המנוחה השבועית.

מ' הייתה מודעת להפרת החוק של מעסיקה, לרבות העובדה כי השכר השעתי שקיבלה נופל בהרבה משכר המינימום במשק. חרף ידיעתה, היא המשיכה לעבוד באותם תנאים. כששאלנו את מ' מדוע המשיכה לעבוד בתנאים האלה הסבירה, כי אין לצעירה ערביה בגילה, ובמקום מגוריה, סיכוי למצוא עבודה בשכר גבוה יותר, וכי חשוב לה להיות בעלת הכנסה עצמאית שתעזור לה במימון לימודיה.

ע' היא אקדמאית רווקה, בת 30 ומשהו, המתגוררת עם הוריה הקשישים בכפר ערבי בצפון. ע' פנתה אל קו לעובד כדי לברר אם הסכום שהמוסד לביטוח לאומי מנכה, בגין הרכב שבבעלותה, מן הגמלה להשלמת הכנסה שהיא מקבלת, הוא ניכוי חוקי. ע' עובדת כמזכירה בחברה קטנה בכפר מגוריה ומשכורתה החודשית עומדת על כ-1,600 ש"ח ברוטו. היקף משרתה לפי תלוש השכר שלה הוא כ-40%, למרות שבפועל זה שנים אחדות שע' מועסקת במשרה מלאה, 6 ימים בשבוע. ע' הייתה מודעת להפרת זכותה לשכר מינימום אך בחרה להמשיך ולעבוד בלי להתעמת עם המעסיק על גובה משכורתה, או לעמוד על זכויותיה.

ע' סירבה לנקוט הליכים כלשהם נגד מעסיקה ודחתה הצעה להגשת תלונה אנונימית למינהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה במשרד הכלכלה. את סירובה נימקה ע' בטענה שזה המצב בשוק העבודה לעובדות כמותה, וכי את עבודתה הנוכחית היא מצאה לאחר שנים שבהן היא נכשלה במציאת עבודה משתלמת שתתאים לכישוריה כאקדמאית. ע' הבהירה כי בגילה ובמצבה המשפחתי אין היא יכולה להרשות לעצמה לאבד את מקור פרנסתה ולהפוך לנטל כלכלי על אחיה הנשואים. דבריה של ע' שופכים אור על הקשיים העומדים לפני עובדות ערביות שזכותן לשכר הוגן, שלא יפחת משכר המינימום, מופרת. שכיחות התופעה בקרב עובדות ערביות מנרמלת את הפרת החוק אף בעיני העובדות עצמן, כפי שמגלים נימוקי הסירוב שלהן להתמודד עם הפרה: "זה המצב בשוק העבודה"; "זה השכר שכולן מקבלות"; "איך אמצא עבודה בתנאים טובים יותר?".

יש לציין, כי חלקן של הפונות לקו לעובד כלל לא ידעו שמעסיקיהן הפרו את חוק שכר מינימום. התופעה נתגלתה רק לאחר שהעובדות מסרו לנו נתונים אודות תנאי העסקתן והיקף משרתן (שהיו שונים מהנתונים שהופיעו בתלושי השכר), ולאחר שהנתונים הושוו לשכר שהעובדות קיבלו בפועל.

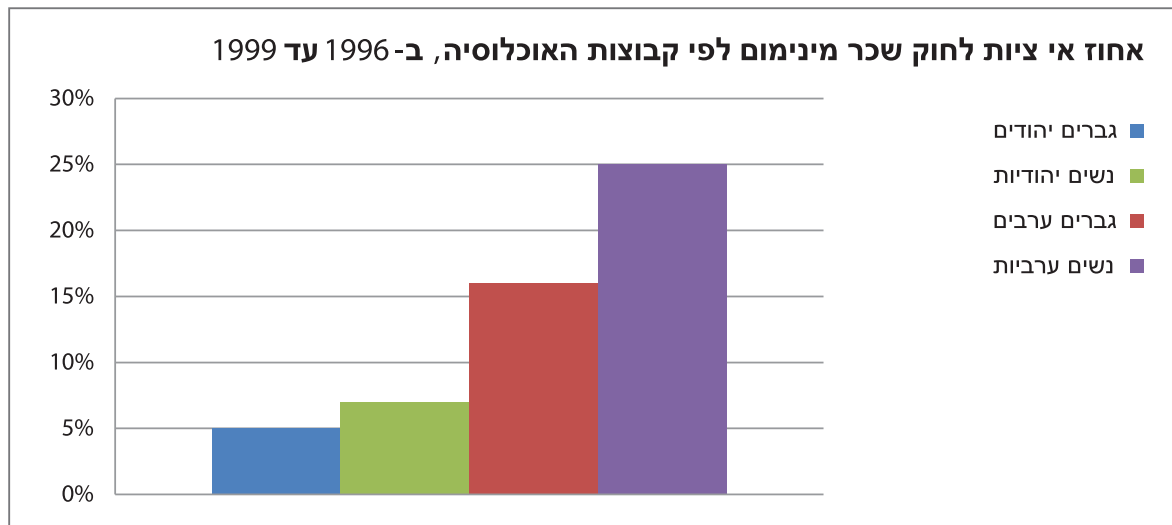
ס' פנתה לקו לעובד בעקבות פיטוריה מחברת קבלן שבה הועסקה, וביקשה שנסייע לה בחישוב פדיון זכויותיה לקראת פגישה עם הקבלן. ס' החלה לעבוד באמצעות הקבלן באחד המפעלים המוכרים בצפון בהיותה בת 18. הקבלן דאג להסעה יומיומית מאורגנת מן הכפר למקום העבודה. הנסיעה ארכה כשעה וחצי. ס' עבדה בקביעות החל מ-6 בבוקר עד 4 אחרי הצהריים, לכל הפחות. לא פעם היא נדרשה לעבוד עד שש וחצי בערב. היקף משרתה של ס' ושעות העבודה הרבות שבהן היא הועסקה לא תאמו את גובה משכורתה, כפי שנרשם בתלושי השכר שהיא מסרה לקו לעובד. ס' סיפרה כי עם תחילת עבודתה הוסבר לה ולשאר העובדות החדשות, כי שבוע העבודה במפעל הוא בן 5 ימים, וכי יום העבודה מתחיל ב-6 בבוקר ומסתיים בשלוש וחצי. שכרן היומי, נאמר להן, יהיה 172 ש"ח, ועבור כל שעת עבודה נוספת הן תקבלנה תוספת שכר. ואכן, בתלושי השכר של ס' נרשם שכר יומי בסך 172 ש"ח. אולם כאשר חילקנו את שכרה היומי במספר שעות העבודה הרגילות שהיא עבדה, גילינו כי היא השתכרה למעשה 18 ש"ח לשעה בלבד, כ-5 ש"ח פחות משכר המינימום החוקי לשעה.

סיפורה של ס' מעיד על גורם נוסף המעורב בהפרת זכויותיהן של העובדות הערביות. גורם זה הוא אי מודעותן של העובדות לזכויות המובטחות להן בעבודה. התופעה שכיחה במיוחד בקרב עובדות צעירות שנכנסו לשוק העבודה בהיותן בנות 18 עד 20.

הפרת חוק שכר מינימום בקרב עובדות ערביות היא תופעה רחבה ועמוקה ביותר בהשוואה לשאר קבוצות העובדים אזרחי המדינה. בבדיקה שערך דניאל גוטליב מבנק ישראל⁵⁴ על רמת הציות לחוק שכר מינימום בישראל, בהתבסס על ניתוח דו"חות של אגף אכיפת חוקי העבודה במשרד הכלכלה, בשנים 1996 - 1999, נמצא כי בקרב נשים ערביות ומהגרי עבודה הבעיה חריפה במיוחד. בתרשים שלהלן ניתן לראות כי רמת האי ציות לחוק שכר מינימום היתה גבוהה יותר בקרב מעסיקים של נשים ערביות בהשוואה למעסיקים של גברים ערבים, נשים יהודיות וגברים יהודים⁵⁵.

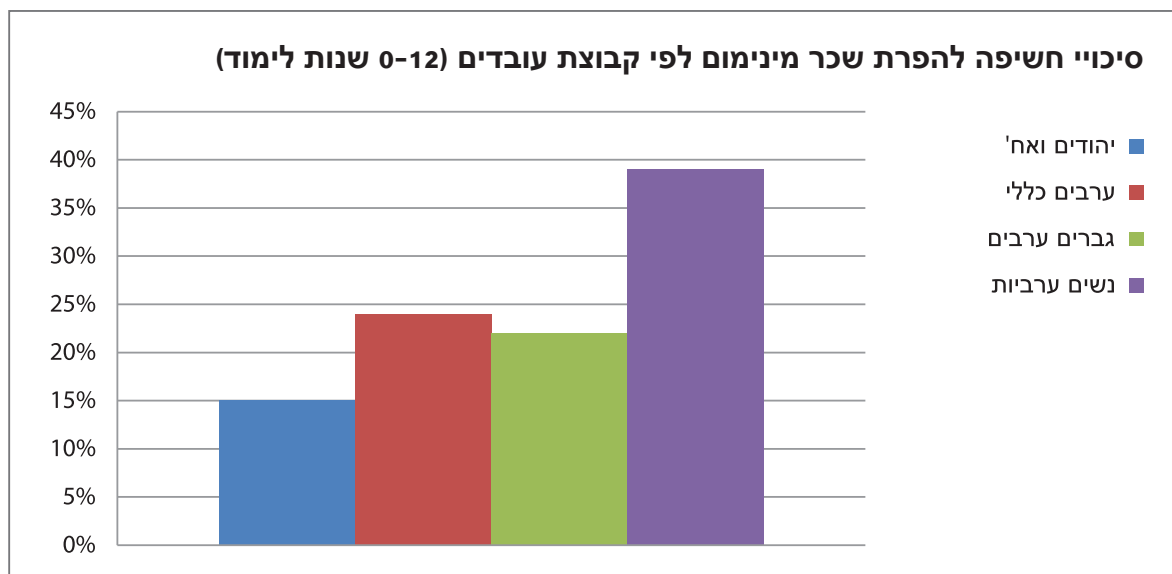
54. ד"ר דניאל גוטליב, הציות לחוק שכר מינימום ואכיפתו בישראל. הרבעון הישראלי למסים, כרך 110 <http://ozar.mof.gov.il/museum/hebrew/israelbank.pdf>

55. הנתונים בטבלה מתבססים על נתונים המובאים במאמרו הנדון של ד"ר גוטליב, עמ' 13.



במחקר מאוחר יותר (2009) שערך המוסד לביטוח לאומי⁵⁶, נבדקו המגמות והשינויים שחלו ברמת האי ציות לחוק שכר מינימום בין השנים 1997 - 2007. נבדקו גם מאפייני העובדים שהשתכרו פחות משכר המינימום כיוון שמעסיקהם לא צייתו לחוק. ממצאי המחקר הראו, כי רמת האי ציות לחוק שכר מינימום נמצאת במגמת עלייה מתמשכת, וכך גם ממדי העוני בקרב מי שמשתכרים פחות משכר המינימום בשל אי ציות מעסיקהם לחוק.

במחקר הנסקר השתמשו החוקרים בטכניקה של "עץ החלטה" למיפוי מידת החשיפה של קבוצות עובדים שונות לאי ציות לחוק שכר מינימום. לפי שיטה זו ניתן לחזות את סיכויי החשיפות של חבר הקבוצה הרלוונטית להפרת זכותו לשכר שלא יפחת משכר מינימום. גם כאן התמונה שהתקבלה היתה עגומה למדי בכל מה שנוגע לעובדות הערביות. בתרשים שלהלן ניתן לראות את הפערים בין קבוצות העובדים השונות בקטגוריה של עובדים בגילאי (+24, -17, 15 שנים), שהשכלתם היא לכל היותר תיכונית (0 - 12 שנות לימוד)⁵⁷.



56. אליאב, אנדבלד, גוטליב וקצינובסקי. מגמות באי ציות לחוק שכר מינימום - המקרה הישראלי. המוסד לביטוח לאומי, יוני 2009, http://www.btl.gov.il/Publications/research/Documents/mechkar_99.pdf

57. שם. עמ' 20.

הממצאים שעלו משני המחקרים שלעיל, ושחלקם הוצגו כאן, מוכיחים כי הפרת שכר מינימום היא תופעה נפוצה במיוחד, זה שנים, בקרב מעסיקים של עובדות ערביות. תופעה זו, המאפיינת במיוחד את תנאי העסקתן של העובדות הערביות משקפת את מעמדן בשוק העבודה המקומי, ואת האפליה המגדרית החריפה שהן מתמודדות מולה בשוק העבודה.

תופעה זו, כפי שמעידות פניותיהן של העובדות הערביות לקו לעובד, קיימת עדיין במלוא עוצמתה וטרם זכתה לטיפול נאות מצד רשויות המדינה על מנת להביא לקצה.

• מעסיק מעליב ומשפיל

סוגיה נוספת שבלטה בחלק משמעותי מפניותיהן של העובדות הערביות לקו לעובד קשורה לאווירה העויינת במקום העבודה, וליחס המעליב והמשפיל של מעסיקים כלפי העובדות. בעיה זו עלתה גם בחלק מפניות העובדים הערבים, אולם בין שתי הקבוצות ישנם 2 הבדלים בולטים: (1) העובדות תיארו יחס מבזה ופוגעני קשה וחרף מזה שתואר על ידי העובדים; (2) הגברים ציינו יחס משפיל ופוגעני בהקשר של הליך הפיטורים וסיומם של יחסי העבודה, בעוד שהעובדות תיארו בתלונותיהן יחס מבזה ומשפיל מתמשך לכל תקופת העבודה. במילים אחרות, יחס משפיל היה ברוב המקרים חלק מהוויית ההעסקה ומהאווירה במקום העבודה שלהן.

ר' עזבה את מקום עבודתה לאחר שלא יכלה עוד להמשיך ולספוג עלבונות מצד מנהל העבודה בחברה. בפנייתה לקו לעובד ביקשה ר' לדעת אם קיים סעד משפטי כלשהו שיוכל לפצותה על הפגיעה בכבודה. ר' תיארה את אחד המקרים במילים אלו: "יש לי בעיה שאני הולכת הרבה לשירותים. המנהל שלי עמד מול כל הצוות ואמר לי: "את צריכה טיטול" וזה היה ממש מביך. אך לא הגבתי ולא אמרתי כלום כי הייתי צריכה את העבודה."

כפי שציינו העובדות הערביות, תלותן הכלכלית במקום העבודה, וההיצע המוגבל של מקומות עבודה חלופיים, מאלצים אותן להמשיך בעבודתן חרף יחס הפוגעני והמשפיל של מעסיקיהן.

ג' היא אם יחידנית שמצבה הכלכלי קשה ביותר. היא עבדה במשך 3 שנים כחדרנית בבית מלון קטן בעיר מגוריה. לאחר שפוטרה ללא הודעה מוקדמת וללא מכתב פיטורים פנתה ג' לקו לעובד וביקשה סיוע במיצוי זכויותיה ובהשגת פיצוי על העלבונות וההשפלה שספגה ממעסיקה במשך כל תקופת העסקתה. ג' הדגישה כי חשוב לה שבפניות קו לעובד למעסיקה, ובכתב התביעה שיוגש נגדם, יפורטו העלבונות שספגה בעבודתה. ג' תיארה מקרה אחד שבו היא נכנסה ביוזמתה למשרדו של המנהל ודרשה ממנו להעלות את שכרה, כפי שהובטח לה על ידי אותו מנהל חודשים אחדים קודם לכן. בתגובה הרים המנהל את שתי רגליו על השולחן והניח אותן מול פניה, צחקק על דרישתה והשיב לה שהיא יכולה להמשיך ולחלום.

לעובדות כמו ג' חשוב לפרט את השתלשלות האירועים המעליבים שהן חוות במקום עבודתן. במקרים רבים העובדות אינן זוכרות פרטים חיוניים להליך השגת הזכויות המובטחות במשפט העבודה כמו למשל, אם שילם להן המעסיק עבור ימי חופשה שנתית או ימי מחלה. אולם הן זוכרות היטב את האירועים הפוגעניים. הזיכרון הסלקטיבי מעיד על עומק הפגיעה בעובדות שמעסיקיהן הביעו יחס מזלזל או מעליב כלפיהן, ועל הצורך הכביר שלהן למחות על הפגיעה

בכבודן ולבקש עליה פיצוי. לפי פניות העובדות, הפגיעה בכבודן במקום העבודה נתפסת כפגיעה חמורה יותר מהפרת הזכויות הסוציאליות הבסיסיות.

ה' פנתה לקו לעובד ובפיה בקשה אחת: להחזיר את "כבודה שנרמס", במילותיה. ה' פוטרה באמצע יום העבודה, כי נתפסה על ידי מעסיקה בהתנהגות אסורה במקום העבודה, אף על פי שלטענתה, למרות האיסור, כל העובדים נהגו כמוה בזמן העבודה. ה' סיפרה כי האחראי גער בה, פיטר אותה לאלתר וביקש ממנה להתלוות אליו ממחלקה למחלקה (מדובר במקום עבודה גדול), כשהוא נוזף בה בנוכחות עובדי המחלקות השונות, עולב בה ומודיע לכל העובדים על פיטוריה המיידיים. ה' תיארה את חוסר האונים שלה מול האחראי, איך הלכה אחריו ממחלקה למחלקה, וכיצד עמדה מושפלת מול העובדים הצוחקים ופרצה בבכי.

מעיון בתלושי השכר של ה' הופתענו לגלות שהמעסיק, לא זו בלבד שהשפיל את ה' ופגע בכבודה, אלא שגם הפר את קשת זכויותיה המובטחות במשפט העבודה, ובראשן את הזכות לשכר שלא יפחת משכר המינימום. ה' לא היתה מודעת להפרות הללו, אך גם לאחר שהבאנו אותן לידיעתה, היא עמדה על רצונה לקבל פיצוי על הפגיעה בכבודה ויחסה לעניין הכבוד חשיבות גדולה מזו שיוחסה על ידיה להפרת זכויותיה.

• עבודה זמנית ואי ביטחון תעסוקתי

חלק גדול מן העובדות שפנו לקו לעובד התלוננו על העסקה לתקופות קצרות, ועל פיטוריהן זמן מה לפני שהשלימו שנת ותק במקום העבודה. פניות אלו משקפות את מעמדן של העובדות הערביות בשוק העבודה ככוח עבודה זול וזמני. נמצא, שהעסקה זמנית נפוצה במיוחד בקרב עובדות המועסקות בשוק העבודה הערבי המקומי; עובדות המועסקות בחברות כח אדם ובחברות שירותים, ועובדות המועסקות בתפקידים זוטרים בבתי עסק גדולים, כגון, מפעלים ורשתות מזון.

עובדות המועסקות בחברות קבלן למתן שירותים התלוננו על פיטורים תכופים. חברות למתן שירותים בתחום הניקיון ובתחום החינוך העסיקו את העובדות במשך חודשים ספורים ולאחר מכן פיטרו אותן. בחלוף מספר חודשים הן נקלטו מחדש באותן חברות ממש. שיטת העסקה זו שירתה תכלית "עילאית" בתפיסת אותן חברות - חיסכון בעלויות. דוגמא לכך היא פיטורי עובדות במסגרות חינוך לקראת חופשת הקיץ. המטרה - לחסוך בהוצאות בחודשי החופשה. דוגמא נוספת היא פיטורי עובדות בסמוך להשלמת שנת ותק כדי לחסוך בתשלום זכויות תלויות-ותק כגון, פיצויי פיטורים ודמי הבראה.

מ' עבדה במשך כ-4 שנים בחברה קבלנית למתן שירותי ניקיון. במהלכן היא פוטרה מדי 9 חודשים לתקופות קצרות, והוחזרה לעבודה תוך איפוס הוותק שלה מחדש מידי החזרה לעבודה. במהלך השנים הללו עבדה מ' באמצעות הקבלן בסניפים של אחת מרשתות המזון הגדולות והידועות. לאחר פיטוריה האחרונים, שהיו סופיים, פנתה מ' לקו לעובד בתלונה על סירובו של הקבלן לשלם לה פיצויי פיטורים ואת שאר הזכויות הסוציאליות המגיעות לה לפי חוק.

לפי החוק מ' היתה זכאית לפיצויי פיטורים ולפדיון זכויותיה האחרות, למרות הניתוקים ביחסי העבודה שיזם המעסיק במהלך תקופת העסקתה. סעיף 1 לחוק פיצויי הפיטורים, תשכ"ג-1963 קובע, כי עובד שמפוטר לאחר שעבד שנה אחת ברציפות אצל מעביד אחד, או במקום עבודה

אחד, זכאי לפיצויי פיטורים. יחד עם זאת, לפי סעיף 2(9) לחוק פיצויי פיטורים, ניתוק ביחסי העבודה בין העובד למעסיק לתקופה שאינה עולה על 6 חודשים אינה פוגעת בזכאות העובד לפיצויי פיטורים, בשל רציפות העבודה של העובד אצל המעסיק.

הודות להוראות החוק הללו נשמרה זכותה של מ' לפיצויים בגין פיטוריה. אולם מצבה היה שונה מבחינת הנזק הכלכלי שמ' נאלצה לספוג כל אימת שהופסקה עבודתה על ידי הקבלן למספר חודשים.

ראוי לציין, כי לא רק עובדות המועסקות על ידי חברות קבלן נתקלות בתופעה של העסקה זמנית. פניות העובדות אלינו מעידות על תופעה של פיטורים בתום מספר חודשי העסקה, ובפרט בטרם הושלמה שנת עבודה, כשיטה נפוצה בקרב מעסיקים של עובדות ערביות. אולם, בשונה ממצבן של העובדות המועסקות אצל קבלני שירותים, בשאר הפניות שהתקבלו בעמותה היו פיטורי העובדות סופיים ולא מתוך כוונה להחזיר אותן לעבודה.

תביעת פיצויים בגין פיטורים בטרם הושלמה שנת עבודה רצופה אפשרית רק כאשר הפיטורים אירעו ממש בסמוך לתום שנת העבודה הראשונה. לשון סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים ברורה: "פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם - אם לא הוכח היפוכו של דבר - כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים, ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים".

אולם נראה כי גם כנגד הוראות החוק המצוטט לעיל למדו המעסיקים להתמודד, כפי שניתן ללמוד מניסיונה של א': **"במקום בו עבדתי, המעסיק חייב אותנו לחתום על טופס כעובדים זמניים, ומתוך חוסר ברירה כל הבנות חותמות על הטופס הזה. פתאום, וללא התראה מוקדמת, פיטרו אותי בנימוק שהעבודה חלשה, ובין רגע אני מובטלת. האם זה צודק? האם החוק לא מחייב את הבעלים לתת לנו התראה זמן מה לפני הפיטורים כדי להתחיל לחפש עבודה אחרת?"**

שאלותיה הקצרות של א' מצביעות על עומק הפגיעה ועל הנזקים הכלכליים והנפשיים שהעסקה זמנית גורמת לעובדות הערביות. הן מפוטרות בשרירותיות, בפתאומיות ובמיידיות לאחר מספר חודשי העסקה מבלי שמשפט העבודה יספק להן רשת ביטחון כלשהי.

6. אפליה לרעה מחמת לאום

כאשר מתארים את אפלייתם של העובדים הערבים בשוק העבודה, נוהגים להדגיש את שיעורם הנמוך של העובדים הערבים בשוק העבודה הארצי בכלל, ובמינהל הציבורי או בענפים ה"יזוקרתיים" בפרט, כביטוי הבולט ביותר לאפלייה. צורותיה הישירות והמפורשות של אפלייתם לרעה של העובדים הערבים מודגמות הן בדחיית מועמדות של ערבים למשרות פנויות מחמת לאום והשתייכות קבוצתית, והן בהצבת דרישות לתפקיד, כמו הדרישה לשירות צבאי, שמדירות בגלוי את האזרחים הערבים מענפים מרכזיים בשוק העבודה הארצי.

מרבית הפניות של עובדים ערבים שהתלוננו בקו לעובד על אפליה בעבודה היו של עובדים המועסקים זה מכבר, או שהועסקו בעבר במקום העבודה שעליו התלוננו. תלונותיהם כווננו בעיקר כנגד המדיניות והנהלים המפלים את העובדים לרעה מחמת לאום והשתייכות קבוצתית. עניינים מרכזיים שהועלו באותן פניות היו בנושאי תרבות ודת כגון, זכות העובד הערבי לדבר בערבית במקום העבודה; זכותו של עובד ערבי לבחור את יום מנוחתו השבועי לפי דתו או תרבותו, וזכותו של עובד ערבי לחגוג את חגיו לפי דתו.

יחד עם זאת בלטו בהיעדרן תלונות של עובדים ערבים על אי קבלה לעבודה בגלל אפליה מטעמי לאום או דת. פניות העובדים שעסקו באפליה בקבלה לעבודה התמקדו בעיקר במודעות ה"דרושים" שכללו שירות צבאי כתנאי לקבלה לעבודה. לדוגמא:

"במהלך קניות בתקופת החג נכנסתי לחנות של רשת ... ביציאה שמת לי לב למודעה: 'דרושים עובדים. רק אחרי שירות צבאי' שהודבקה על דלת החנות. נא להסביר לי מהו התפקיד הביטחוני החשוב שמוטל על המוכר בחנות ... ומחייב העסקת עובדים 'רק אחרי שירות צבאי'?"

העובדה שעובדים ערבים שפנו אלינו מיעטו להתלונן על אפליה באי קבלה לעבודה מחמת לאום אינה סימן לאי אפלייתם בשלב המועמדות למשרה. זו אפליה רווחת בשוק העבודה, ועל כך מצביעים הפערים הקיימים בשוק העבודה, וכן המחקרים והסקרים שבדקו את הנושא⁵⁸.

נקודה חשובה לציון היא שמיעוט התלונות המתייחסות לשלב הקבלה לעבודה אינו מאפיין רק את פניות העובדים הערבים לקו לעובד. ארגוני החברה האזרחית העוסקים בקידום זכויות עובדים ובקידום זכויות האזרחים הערבים מכירים היטב את המצב המתואר, וכמוהם גם רשויות האכיפה כגון, אגף ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה. כמעט שני עשורים עברו מאז נוספה עילת איסור על אפליה בתעסוקה מחמת לאום ודת לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988⁵⁹. אולם רק תביעות בודדות שעניינן אפליה מחמת לאום בכלל, ואפליה בשלב הקבלה לעבודה בפרט, הוגשו לבתי הדין לעבודה⁶⁰.

58. הקריה האקדמית אונו מודרים - משכילים במקצועות איכות בחברה הישראלית (2009)

<http://www.ono.ac.il/wp-content/uploads/2011/01/OnoReportFull.pdf>

מינהל מחקר וכלכלה, משרד הזדמנויות, אפליה בעבודה והעסקה רבגונית - עמדות ותפיסות מנהלים במגזר העסקי" (מארס 2011)

<http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/66DA4615-C9CE-461D-9B99-56BA1338CCF2/0/X10795.pdf>

59. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה(תיקון מס' 3), התשנ"ה-1995"ס"ח 1528, עמ' 334.

60. טליה שטיינר שוברים אי שוויון: התמודדות עם אפליית ערבים בשוק העבודה הישראלי (מאי 2013), עמ' 43 - 44. <http://www.idi.org.il/media/2459609/PP97.pdf>

זה המצב גם באשר למיעוט התלונות המופנות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. הנציבות הוקמה בשנת 2008 במטרה לפעול נגד אפליה בשוק העבודה ולקדם הכרה בזכויות לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה⁶¹. דו"חות מטעם הנציבות לשוויון הזדמנויות מעידים על מספר נמוך למדי של תלונות עובדים או דורשי עבודה ערבים על אפלייתם מחמת לאום. לדוגמא, לפי דו"ח נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לשנת 2012, תלונות על אפליה מחמת לאום היוו 4% בלבד מכלל התלונות המוגשות לנציבות, לעומת 32% על אפליה מחמת הריון, ו-11% על אפליה מחמת גיל⁶².

במחקר בכותרת "שוברים אי שוויון - התמודדות עם אפליית ערבים בשוק העבודה"⁶³, שעסק בכשל האכיפה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בהקשר של אפליית אזרחי המדינה הפלסטינים, הצביעה טליה שטיינר על שני גורמים עיקריים לתת-אכיפה: גורם ראשון היא שיטת מנגנון האכיפה שבחוק, בעיקר ה"מנגנון המגיב" המסתמך על הגשת תלונה או תביעה מצד נפגע או קורבן האפליה. גורמים רבים ושונים עלולים למנוע מקורבן העבירה להניע את המנגנון, ובמיוחד כאשר מדובר באפליה מחמת לאום. לדוגמא, הנעת מנגנון האכיפה תלויה במידה רבה במודעותה של הקבוצה המופלית לזכויותיה, לאופן שבו היא תופסת את זכויותיה, ולמידת יכולת ההתארגנות של הקבוצה והמשאבים העומדים לרשותה. שטיינר מסבירה את מיעוט התביעות שעילתן אפליה מחמת לאום בכך שחלק ניכר מן האוכלוסיה הערבית תופסים את אפלייתם לרעה כבלתי נמנעת. תפיסה זו מצטרפת לחוסר אמון במערכת המשפטית מתוך החשש שהחלטותיה אינן מסתמכות על שיקולים מקצועיים בלבד.

כשל האכיפה עצום במיוחד בשלב הקבלה לעבודה, נוכח הקושי המיוחד להוכיח אפליה לרעה בשלב הזה, לעומת שלב הפיטורים או תנאי ההעסקה. בשלב הקבלה לעבודה קשה מאוד לספק ראיות לאפשרות של אפליה. מועמדים שלא הוזמנו לראיון, או שלא התקבלו לעבודה, אינם יודעים ברוב המקרים על מתמודדים אחרים למשרה הפנויה ועל נתוניהם המקצועיים של מי שהתקבלו. בנוסף, בניגוד לעובד שפוטר מעבודתו אך מעוניין לשמור על מקום עבודתו ולבטל את פיטוריו, עובד שלא התקבל לעבודה יעדיף להשקיע את מאמציו בחיפוש אחר משרה אחרת.

הגורם השני ששטיינר מציינת לכשל האכיפה בהקשר של אפליה מחמת לאום, הוא התייחסות החוק להיבט מצומצם מאוד של תופעת האפליה בעבודה. מנגנון האכיפה שבחוק מותאם להתמודדות בעיקר עם אפליה ישירה, גלויה ומפורשת, הנסמכת על שיקולים המזוהים כשיקולים מפלים, בעוד שהאפליה בשוק העבודה היא אפליה מורכבת בהרבה. האפליה הנוהגת בשוק העבודה היא אפליה מבנית ורחבת היקף הכוללת גם כל מה שאפשר לכנות בשם: "תרבות ארגונית". למשל, מנהגים תרבותיים ודפוסי התנהגות הנהוגים במקום העבודה אשר בכוחם להדיר קבוצות שאינן הגמוניות משוק העבודה, או להקשות על השתלבותן בו. כדוגמא לאפליה המבנית שטיינר מציינת את הפרקטיקה של "מפה לאוזן" (או: חבר מביא חבר), המקובלת בשוק הישראלי לגיוס עובדים⁶⁴. פרקטיקה זו משמרת, למעשה, את הרכב העובדים הקיים, הואיל ומה שקובע בקבלת עובדים חדשים היא הקרבה החברתית לעובדים הוותיקים היודעים על משרות מתפנות.

61. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (תיקון 10), התס"ו-2006; ס"ח 190.

62. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה דו"ח שנתי 2012.

63. שטיינר לעיל ה"ש 60, בעמ' 49.

64. על פי מחקר של משרד התמ"ת ממרץ 2011, אחד החסמים להעסקה רבגונית היתה נטייתם של מעסיקים (62% מהנשאלים) לגייס עובדים על בסיס היכרות אישית או המלצות ולא על בסיס פרסום. לעיל ה"ש 58, בעמ' 4.

מכלל הפניות שהתקבלו בקו לעובד ושעסקו באפליה מחמת לאום ודת, עולה כי מרבית התלונות שהוגשו על ידי עובדים ערבים עסקו בעיקר בתנאי ההעסקה של העובדים או באפליה בהליך הפיטורים. עוד נמצא, כי רוב הסוגיות שנתפסו בעיני העובדים הערבים כסוגיות של אפליה, יוחסו למה שאפשר לכנות: "התרבות הארגונית" של המעסיק. חלק ניכר מן הפניות נגעו לתחומים של תרבות ודת וליחס בלתי שוויוני לדתו ולתרבותו של העובד הערבי במקום העבודה. בפועל, אותה "תרבות ארגונית" שתוארה על ידי העובדים כמקובלת במקומות העבודה שכנגדם הופנו התלונות, מותאמת לקבוצה הומוגנית אחת - קבוצת העובדים היהודים, שהיא קבוצת הרוב. אפשר לסכם ולומר, כי התרבות הארגונית של קבוצת הרוב היהודית מפלה לרעה עובדים ערבים, ופוגעת בזכויות היסוד שלהם כגון, חופש דת והזכות לשמור על זהות לאומית ותרבותית במקום העבודה.

• **זכות העובדים והעובדות לדבר בשפת אמם במקום העבודה**

תלונות של עובדים על מקומות עבודה שבהם נאסר עליהם לדבר בערבית, בעיקר עם עמיתיהם לעבודה (ופחות עם הלקוחות הערבים), מצביעות על מרכזיות הנושא בסוגיית האפליה בעבודה בעיני עובדים ועובדות ערבים.

לפני כשנתיים היינו עדים למהומות תקשורתיות ולגיבוים נגד הנוהל של רשת ארומה תל אביב, שחל על כלל הזכייניות וקבע "כללי התנהגות בזמן המשמרת" וביניהם, הוראה המחייבת את עובדי הרשת לדבר בפני הלקוחות בעברית בלבד⁶⁵. מן התהודה שהסיפור עורר, ומהתגובות שלא איחרו לבוא הן מצד הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה והן מצדן של חברי כנסת⁶⁶, היה אפשר להסיק כאילו מדובר באירוע חריג בשוק העבודה. אולם, התלונות שמתקבלות בקו לעובד מעידות דווקא על התרחבות התופעה בשוק העבודה, ועל החרפתה.

כך לדוגמא, באחת התלונות שהוגשה על ידי עובדים ערבים המועסקים במעון טיפולי לבעלי צרכים מיוחדים, ציינו העובדים כי הנהלת המוסד אסרה עליהם לדבר ביניהם בערבית. בתלונה אחרת ציינה דיילת קוסמטיקה ערביה המועסקת על ידי חברת הקוסמטיקה באחת מחנויות הפארם, כי ברשת הופצה הוראה האוסרת על הדיילות והעובדות הערביות לדבר ביניהן בערבית, וכי מותר להן לענות בערבית רק ללקוחות דוברי ערבית.

העובדים שפנו אל קו לעובד בעניין זה תיארו את ההוראה האוסרת עליהם לדבר בשפת אמם כהוראה מבזה ומפלה. חלקם ראו בה הוראה מעליבה במיוחד, היות שהיא מתייגת אותם כחשודים ובלתי אמינים שלפיכך יש להבין תמיד על מה הם מדברים ביניהם. וכל זה רק משום שהם ערבים.

מקומות עבודה האוסרים על עובדיהם לדבר ביניהם בערבית הם מקומות עבודה המעסיקים מספר בלתי מבוטל של עובדים ערבים, ולפעמים עד יותר ממחצית מצבת העובדים. אולם, האיסור הזה תמוה במיוחד באותם מקומות עבודה המשרתים בעיקר את האוכלוסייה הערבית.

65. מתי שמואלוף "ארומה של גזענות" 28.3.2011 mako,

<http://www.mako.co.il/video-blogs-mati-shemoelof/Article-b8d6dc522b7fe21006.htm>

66. עדי דוברת-מזריץ "סגן יו"ר הכנסת נגד ארומה ת"א "ערבית היא שפה רשמית במדינה", הארץ 22.3.2011

<http://www.haaretz.co.il/misc/1.1168065>

הוראה זו, האוסרת על עובד לדבר בשפת אמו, כמו כל הוראה אחרת שאוסרת על ביטוי זהותו ותרבותו של העובד, מאלצות את העובדים הערבים להעלים חלק מהותי מזהותם, ולפעמים אף להתנער ממנה. העובדים הערבים נדרשים באותם מקומות עבודה לפעול לפי מדיניות העסקה שמפלה אותם מעצם היותם ערבים, ומתייחסת אליהם ואל תרבותם בעליונות ובחשדנות. מדיניות זו, והכללים הנגזרים ממנה, משמרים זהות הומוגנית אחת לכלל העובדים במקום העבודה. זוהי זהות שהעובדים הערבים אינם חלק ממנה וכך נוצרת עוינות כלפי עובדים ערבים שמדירה אותם משוק העבודה.

• זכות העובדים והעובדות למנוחה שבועית לפי דתם

לכל עובד בשוק העבודה הישראלי שמורה הזכות למנוחה שבועית שמשכה לפחות 36 שעות רצופות. כפי שניתן ללמוד מחוק עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951, ומפסיקות בתי המשפט בעניין, למנוחה השבועית יש שתי תכליות מרכזיות: תכלית חברתית שנועדה להבטיח את רווחת העובד ומשפחתו, לשמור על בריאותו הנפשית והגופנית על ידי מניעת העסקתו ברציפות במשך כל ימי השבוע, ולהבטיח לו מרווח זמן לקיום חיי משפחה וחברה. התכלית האחרת היא תכלית דתית. יום המנוחה נקבע לפי דתו של העובד, וכוונתו היא לשרת את השקפתו הדתית. כך לדוגמה, בתי המשפט התייחסו לשמירת השבת בקרב עובדים יהודים כנוהג המשמר ומקיים ערך דתי חשוב וערך לאומי שנגזר מהגדרתה של המדינה כמדינה יהודית.⁶⁷

זכות העובד היהודי למנוחה שבועית הכוללת את יום השבת היא זכות מובטחת לפי משפט העבודה בישראל. סעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע, כי מנוחה שבועית לעובד יהודי תכלול את יום שבת. ואילו לעובד הלא יהודי נקבע באותו הסעיף כי המנוחה השבועית תכלול "את יום השבת, או את יום ראשון או את יום שישי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועי שלו".

עיון בהוראות סעיף 7 מלמד, כי לעובד היהודי יש זכות ברורה וחד משמעית למנוחה בשבת. לעומתו, לעובד הלא יהודי עומדת הזכות לבחור ביום המנוחה על פי דתו.

ההסדר השונה בחוק בין העובד היהודי ובין העובד הלא יהודי בהקשר של יום המנוחה השבועי, שעל פניו נראה כמטיב עם העובדים הלא יהודים, הוא בעייתי ביותר. בפועל המציאות רחוקה מן התיאוריה. פניות העובדים שהתקבלו בקו לעובד מלמדות על הפרה רחבת היקף של הזכות הזאת. מרבית העובדים הערבים (מוסלמים, נוצרים ודרוזים) אינם רשאים לבחור את יום מנוחתם השבועי והם נאלצים לעבוד בימי המנוחה שלפי דתם (ימי שישי או ראשון) בניגוד לרצונם.

ב', עובד בניין המועסק זה שנתיים בחברת תשתיות, הוא איש דתי ושומר מצוות, נשוי ואב לארבעה ילדים. ב' ביקש ממעסיקו לא לעבוד בימי שישי כדי שיוכל להיות עם בני משפחתו ביום המנוחה השבועי, ולקיים את תפילת יום השישי במסגד שבכפרו. בקשתו נדחתה מכול וכול על ידי המעסיק, אף על פי שלעיתים קרובות ב' נדרש לעבוד בשבתות תמורת גמול שעות נוספות בשיעור 150% משכרו היומי הרגיל.

עובדים הצביעו על כך שהפרת זכותם לבחור את יום המנוחה השבועי שלהם פוגעת קשות בזכותם וביכולתם לקיים את מצוות דתם כגון, תפילת יום שישי המתקיימת במסגדים בכל הערים

67. בג"צ 5026/04 דיזין 22 נ' ראש ענף היתרי עבודה בשבת, (1) 38, 57 - 58.

והכפרים הערביים, כנהוג בכל העולם הערבי והמוסלמי. בנוסף, התלוננו העובדים על פגיעה בזכותם לחיי משפחה תקינים הנגרמת מן האילוץ לעבוד בימי שישי או ראשון שהם ימי המנוחה השבועיים של המשפחה הערבית. פניות העובדים לקו לעובד מעידות על כך כי הוראות החוק המבטיחות לעובד הערבי את הזכות לבחור את יום מנוחתו השבועי הן אות מתה, וכי במציאות אין אכיפת חוק.

יצוין, כי התלונות שהתקבלו בעניין יום המנוחה השבועי היו ברובן של עובדים ערבים שהועסקו אצל מעסיקים יהודים. אולם חלקם הועסקו על ידי מעסיקים ערבים. דוגמא מובהקת לכך הם עובדים בענף הבנייה, ובמיוחד העובדים המועסקים באתרי בנייה ביישובים יהודיים ונאלצים לעבוד בימי שישי או ראשון, כאשר מעסיקיהם כופים עליהם מנוחה בשבת.

הפרת החוק גם במגזר הציבורי

הפרת זכותו של העובד הערבי לבחירת יום המנוחה השבועי לפי דתו, אינה מנת חלקם של עובדי המגזר הפרטי בלבד. היא שכיחה גם בקרב העובדים במגזר הציבורי שמצופה ממנו לשמש דוגמא לשמירה על שלטון החוק ועל חוקי העבודה.

א' הוא עובד ערבי נוצרי המועסק בשירות המדינה זה קרוב לשני עשורים. לא' לא התאפשר מעולם לבחור את יום ראשון כיום מנוחתו השבועי, למרות שהוראות תקנון שירות המדינה (להלן: התקשי"ר), בדומה להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, מעניקות לעובד לא יהודי בשירות המדינה את הזכות לבחור יום מנוחה לפי דתו. עם קבלתו לעבודה א' לא התבקש לבחור את יום מנוחתו וימי העבודה נקבעו מראש בשבילו, ובכללם ימי ראשון.

עד מאי 2012 קבעה פסקה 32.102 (ג) לתקשי"ר⁶⁸, כי בפני העובד הלא יהודי בשירות המדינה

עומדות שתי אפשרויות לבחירה: ימי מנוחה שבועיים וימי חג לפי הדת היהודית, או קיום ימי מנוחה שבועיים וימי חג לפי דתו של העובד.

הוראה זו הייתה על הנייר בלבד, לפחות מבחינתם של חלק מן העובדים הערבים דוגמת א'. במקרה של א' יישומה של ההוראה היה חלקי, כך שבעוד שהתאפשר לו לבחור את ימי החג לפי דתו, לא ניתנה לו אפשרות לבחור את יום ראשון כיום מנוחתו השבועי, והוא נאלץ לעבוד בקביעות באותו יום.

במאי 2012, עודכנו הוראות התקשי"ר בהודעה מס' עב/12 של נציבות שירות המדינה, שכותרתה: "מימוש זכות ימי מנוחה לעובד שאינו יהודי", ונקבעה מדיניות חדשה לפיה, "יש לאפשר לעובד לבחור לפי צרכיו ואמונתו את יום המנוחה השבועי בנפרד מימי המועד, וזאת על מנת לאפשר לו לממש את זכותו הסוציאלית להיות בחברת משפחתו בימי המועד שלו שעל-פי דתו, גם כאשר בוחר הוא את יום המנוחה השבועי לפי מסורת ישראל"⁶⁹.

68. נציבות שירות המדינה, תקנון שירות המדינה (תקשי"ר) <http://www.csc.gov.il/Takshir/terms/Pages/default.aspx>

69. נציבות שירות המדינה, "מימוש זכות ימי מנוחה לעובד שאינו יהודי", הודעה מס' עב/12, 1.5.2012 <http://csc.gov.il/DataBases/NashamPosts/Documents/tashab12.pdf>

העדכון החדש הסיר את הכריכה שהיתה לפי הוראות התקשייר הישנות בין ימי המנוחה השבועיים ובין ימי החג, ככל הנראה במטרה לענות על המצב הקיים, לפיו ממילא לא ניתנה לעובדים הלא יהודים הזכות לבחור את יום מנוחתם לפי דתם, כמו במקרה של א'.

בצמוד לפרסום הוראות התקשייר החדשות, פנה א' לאחראים עליו והודיע על בחירתו ביום ראשון כיום המנוחה השבועי שלו. אולם, בקשתו של א' נדחתה מסיבות שהשתנו מדי פעם. פעם אחת נטען כי ההוראות החדשות רלוונטיות לעובדים חדשים בלבד, ופעם אחרת - כי היעדרותם של עובדים נוצרים ביום ראשון, שהוא יום עבודה רגיל בישראל, תפגע בתפקוד המשרד ולא תאפשר מתן מענה הולם לפניית הלקוחות. לטענת הרשות המעסיקה, החלטתה שלא לאפשר לעובדים נוצרים לבחור את יום ראשון כיום מנוחתם קיבלה את אישורה של נציבות שירות המדינה.

לאחר שסורב, פנה א' לקו לעובד וביקש שנסייע לו במימוש זכותו לבחירה ביום ראשון כיום המנוחה השבועי. באפריל 2013 פנה קו לעובד, בשמו של א', אל הרשות הציבורית שבה הוא מועסק, וכן אל נציבות שירות המדינה, בדרישה לכבד את בחירתו של העובד, ושל עובדים נוצרים אחרים, ביום ראשון כיום מנוחתו השבועי. בנוסף דרשנו לבטל את החלטה שהתקבלה ברשות המעסיקה לאסור על עובדים ערבים לבחור את יום ראשון כיום מנוחתם.

בפניית קו לעובד צויין, כי החלטת הרשות המעסיקה היא החלטה מפלה מחמת דת ולאום, הפוגעת קשות בזכויותיו החוקתיות של העובד ובראשן הזכות לשוויון, הזכות לחופש דת והזכות לחיי משפחה, וכי הדברים חמורים שבעתיים בצל שני טעמים: האחד, כיוון שההחלטה סותרת ומפרה להלכה ולמעשה הוראות חקיקה ברורות בעניין זכותם של עובדים לא יהודים לבחור את יום מנוחתם; והשני, כי מדובר בהחלטה של רשות שלטונית שמצופה ממנה, ואף נחוץ שהיא שתעמוד בראש הגורמים הדואגים לאכיפתם של דברי חקיקה, ותגן על זכויותיהם של עובדים המשתייכים לקבוצת המיעוט במדינה, ובפרט העובדים הערבים.

בתגובה, ובמקום לבטל את המדיניות המפלה שתוארה לעיל, סיכמה הרשות עם א' ועם עובד נוצרי אחר, כי במהלך חמישה חודשים תאושר הבחירה ביום ראשון כיום מנוחה לסירוגין בין שני העובדים בני העדה הנוצרית, כך שכל עובד יקבל פעמיים בחודש את יום ראשון כיום מנוחתו השבועי. לטענת הרשות, פתרון זמני זה יאפשר, עוד טרם קבלתה של החלטה סופית בעניין, לברר את היקף הפעילות במשרדי הרשות בימי ראשון ואת ההשפעה שעשויה להיות להיעדרותם של העובדים הנוצרים בימי ראשון על תפקודו של המשרד.

סיפורו של א', כמו סיפוריהם של עובדים אחרים שפנו אלינו בעניין זה, מעידים בבירור על כך שזכותם המעוגנת בחוק של העובדים הערבים לבחור את יום המנוחה על פי דתם, אינה מוטמעת בשוק העבודה וכי היא קיימת על הנייר בלבד.

• זכות העובדים והעובדות לחגוג את חגיגתם לפי דתם

בדומה לפגיעה בזכותם של עובדים ערבים ליום מנוחה על פי דתם, חשפו פניותיהם של העובדים הערבים פגיעה בזכותם לימי חג לפי דתם. גם בעניין החגים החוק הישראלי מעגן את זכותם של העובדים הלא יהודים לבחור ימי חג לפי דתם. סעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948, קובע, כי עובדים לא יהודים זכאים לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיגתם, וכי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה יחולו על מי שאינו יהודי "על מועדי ישראל או על חגי עדתו, הכל לפי המקובל עליו".

גם כאן היישום בפועל רחוק מן התיאוריה. הפרת זכותם של עובדים ערבים לחגוג את חגיגתם - קרי, להיעדר מהעבודה בחגים על פי דתם ולקבל דמי חג עבור הימים האלה - נפוצה במיוחד בקרב עובדים המועסקים בבתי עסק שנסגרים בחגים היהודיים. עובדים אלה ניצבים, למעשה, בפני עובדה מוגמרת שיצר המעסיק לפיה אין עבודה בחגים היהודיים. במקרים כאלה אין לעובד הערבי ברירה אלא לקבל את בחירת המעסיק כדי שהימים האלה ייחשבו כימי חג שיזכו אותו בדמי חג. בנסיבות אלו, החגים לפי דת העובד הערבי הופכים לימי עבודה רגילים, שרק בהסכמת מעסיקו רשאי העובד הערבי לצאת בהם לחופשה. בכל מקרה, ימי החופשה בחגיו של העובד יהיו על חשבון ימי חופשתו השנתית, אם אמנם נצברו לזכותו ימי חופשה.

ר' מועסקת במפעל מזון זה כשנתיים. בפנייתה לקו לעובד התלוננה ר' על כך שמעסיקה מסרב לשלם לה בעבור ימי חג מוסלמיים שבהם נעדרה מעבודתה במפעל. המעסיק לא נתן מעולם לר' אפשרות בחירה בחגים - יהודיים או מוסלמיים - שבעבורם היא מבקשת לקבל דמי חג. עיון בתלושי השכר של ר' מראה כי המעסיק שילם לה בקביעות דמי חג בעבור החגים היהודיים שבהם המפעל נסגר. בקו לעובד הוסבר לר' כי היא קיבלה למעשה את כלל ימי החג השנתיים שהיא זכאית להם - 9 ימים בשנה - וכי אין אפשרות לכפל תשלום, היינו לתשלום גם בעבור ימי החג שעל פי דתה. הובהר לר' שהחוק מעניק לה את הזכות לבחור בין חגים יהודיים לחגים מוסלמיים. חרף זאת, בחרה ר' שלא לשנות את המצב הקיים, שכן אחרת היתה חייבת לנצל את ימי חופשתה השנתית שאותם היא מעדיפה לשמור לחופשת הקיץ עם ילדיה.

עוד ב-1974 פסק בית הדין הארצי לעבודה כי "ימי חג של יהודים ושבתות אינם ימי חופשה שנתית לעובד ערבי, באשר מנוחתו זאת כפוייה עליו ללא כל קשר לחופשה שנתית, וימי חג מוסלמיים אינם ימי חופשה מכוח ההוראה שבסעיף 5(א)(2) לחוק חופשה שנתית"⁷⁰. אולם, הלכה זו לא חילחלה לשוק העבודה בישראל, בעיקר בשל העובדה הפשוטה כי רוב העובדים הערבים הם עובדי שכר, ששכרם תלוי במספר ימי העבודה שעבדו בפועל, ולא עובדי משכורת. שכרם החודשי של העובדים במשכורת הוא שכר קבוע שאינו תלוי במספר ימי עבודתם בפועל, כל עוד הם זמינים לעבודה.

חלק מצומצם יותר מפניות העובדים הערבים שחשפו הפרה דומה של זכותם לבחור את ימי החג לפי דתם, התרחשו גם בבתי עסק שעובדים בחגים היהודיים. וזאת, חרף הציפייה כי דווקא מעסיקים ש"נהנים" מזמינות עובדיהם הערבים לעבודה בימי חג יהודיים, וממלאים את מקומם של העובדים היהודים, יכירו בזכותם של עובדים ערבים לדמי חג בחגים על פי דתם.

70. דב"ע לד/3-49, אהרונוב - וותד, פד"ע ה' 472, 474.

ס', עובד בחברת תקשוב, סיפר כי החברה המעסיקה אותו משלמת לעובדים "תשלום מיוחד" בחגים היהודיים מתוך כוונה לעודד אותם לעבוד בימי החג הללו (לעיתים אף במשמרות כפולות). מעיון בתלושי השכר של ס' עולה, כי התשלום המוגדר כ"מיוחד" אינו אלא גמול עבודה בימי חג, כמתחייב על פי חוק. באופן זה, העובדים הערבים מאבדים, למעשה, את זכותם לדמי חג בימי החג שלפי דתם. נוהג זה נמצא גם בקרב קבלני שירותים, כפי שמעיד סיפורו של ע'.

ע', עובד ניקיון המועסק באמצעות קבלן שירותים בבית חולים בעיר מגוריו, התלונן על כך שהחברה מסרבת לאשר לו יציאה לחופשה בימי חג לפי דתו. כפי שנטען באוזני ע', לחברה אין אפשרות לאשר לו חופשת חג בימים הללו, והוא ממילא קיבל דמי חג עבור החגים היהודיים, שבהם הוא גם כן עבד. החברה נהגה לשלם לע' גמול בשיעור 150% מגובה שכרו היומי הרגיל בימי החג היהודיים.

עינינו הרואות כי הוראות החוק, הן באשר לזכות לימי חג והן בנוגע לימי המנוחה השבועית, שנתפסות כהגנה על זכויותיהם של העובדים הערבים, משאירות למעסיקים פרצה שדרכה הם יכולים להפר את זכויות עובדיהם. עמדתנו היא, כי בלי להבטיח במפורש ובבהירות את זכותם של העובדים הערבים לימי חג ומנוחה שבועית לפי דתם, בדומה להבטחת זכותם של העובדים היהודים, תימשך הפרת הזכויות הבוטה של העובדים הערבים בנושאים אלה ובאחרים, בלי שינוי וללא מפריע.

מסקנות והמלצות

דו"ח זה מסכם את פניותיהם של כ-400 עובדים ועובדות המועסקים ברמות שכר נמוכות (5,500 ש"ח ומטה) שפנו לקו לעובד במהלך 2013 וביקשו להסתייע בעמותה לשם מיצוי זכויותיהם בעבודה. תלונותיהם חושפות לעינינו שיטת העסקה שבה חוקי המגן וצווי ההרחבה הענפיים מופרים בהתמדה בכוונה לחסוך בעלויות ההעסקה. וחמור מזה, חלקם הניכר של הפונים לעמותה השלימו עם המצב הפוגע בהם ונמנעו מהגשת תביעות בתקופת עבודתם (לפחות עד ניתוקם של יחסי העבודה) בגלל חששם המוצדק מאבטלה, או הידיעה שגם אם תימצא להם משרה אחרת שכרם ותנאי עבודתם לא ישתפרו בשל אופק תעסוקתי מוגבל.

זוהי תמונה עגומה במיוחד, היות שהיא מתארת השלמה של עובדים ועובדות עם הפרת זכויותיהם כאילו היתה כורח המציאות. כך נוצר מעגל קסמים מרפה ידיים שבו נחלשים עוד יותר סיכויי העובדים להיחלץ ממנו ולשפר את מצבם הכלכלי. מרבית העובדים והעובדות ברמות שכר נמוכות אינם יכולים, מטבע תנאי העסקתם, לאחד כוחות ולהתאגד לשם הגנה על זכויותיהם. לפיכך אנחנו ממענים את המלצותינו לרשויות המדינה שתפקידן לאכוף את החוק ואת צווי ההרחבה הענפיים, ולארגוני החברה האזרחית הפועלים להגנת זכויות העובדים בדרכם שלהם. המלצותינו נוגעות לשלושה תחומים עיקריים: הסברה והעלאת המודעות לזכויות בעבודה; הגברת אכיפה שלטונית על יישום חוקי העבודה; תיקונים בחקיקה לשם הגברת ההגנה על זכויות העובדים והעובדות הערבים. להלן המלצותינו:

הסברה והעלאת מודעות

- **מינהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה** במשרד הכלכלה ייזום פעילות הסברתית רחבה להעלאת המודעות לזכויות המגן בעבודה, לסמכויות המינהל ולתפקידיו, בקרב האוכלוסיה הערבית. הפעילות תופנה הן לעובדים ולעובדות והן למעסיקים ותכלול קמפיינים בשפה הערבית ובכלי התקשורת הערביים; דפי מידע בערבית, ואתר אינטרנט הפונה לעובדים ולמעסיקים במתכונת אתר האינטרנט שהמינהל מפעיל בעברית.
- **משרד הכלכלה** ייזום פעילות דומה להעלאת המודעות לזכויות ענפיות מכוח צווי ההרחבה הענפיים. יפורסמו עלוני מידע בשפה הערבית; צווי ההרחבה יתורגמו לערבית; יופץ מידע בערבית אודות צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים הרשומים, בדומה למידע המופץ באתר הכללי של המשרד.
- **נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה** תיזום פעילות הסברה בערבית להעלאת המודעות בקרב האוכלוסיה הערבית אודות תפקיד הנציבות, סמכויותיה ודרכי הפניה אליה. הפעילות תיעשה באמצעות קמפיינים, דפי מידע ואתר האינטרנט של הנציבות. פעילות דומה תופנה גם למעסיקים ערבים תוך שימת דגש על אפלייתן לרעה של נשים ערביות בשוק העבודה המתבטאת בפערי שכר, בהפרה רחבה של חוק שכר מינימום ובתנאי העסקה פוגעניים, כפי שמתואר בדו"ח.
- **נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה** תיזום פעילות הסברה בקרב מעסיקים יהודים שתקדם תפיסה רחבה של שוויון, ותציג פתרונות לצורות השונות והמורכבות של האפליה בשוק העבודה. תודגש בהבלטה התרבות הארגונית המדירה ומפלה את העובד הערבי ובכללה, נושאים הקשורים במהותם לאפליה מחמת לאום, דת, שפה ותרבות.

- **ארגוני עובדים, ובפרט ההסתדרות הכללית החדשה** ירחיבו את פעילותם ההסברתית בקרב האוכלוסייה הערבית בדבר זכויות קיבוציות ענפיות בדגש על ענפי הבנייה, השמירה, הניקיון, ההסעדה והמלונאות.
- **ארגוני החברה האזרחית**, ובכללם עמותות הפועלות למען זכויות עובדים, ישקיעו משאבים בפעילות הסברתית באמצעות קמפיינים, הרצאות וסדנאות מיועדות לעובדים ולעובדות, כמו גם לכלל האוכלוסייה הערבית.
- **ארגוני החברה האזרחית** יעודדו השתתפות פעילה של מנהיגי ומנהיגות החברה הערבית ובכללם, ראשי ערים ורשויות מקומיות, בשיח החברתי העוסק בקידום זכויות העובדים הערבים בשוק העבודה הערבי מקומי, מתוך אחריות חברתית משותפת להעסקה הוגנת של העובדים הערבים.

הגברת האכיפה

- **מינהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה** במשרד הכלכלה ייזום מבצעי אכיפה רחבים ביישובים הערביים, ובמיוחד במקומות עבודה המעסיקים עובדות ערביות. המינהל יפעל להעמקת אכיפתם של החוקים הנוגעים לחובת המעסיק למסור לעובד הודעה על תנאי העסקה, לחובה למסור תלושי שכר ולחובה להציג הודעה בולטת על זכויות העובדים לפי חוק שכר מינימום במקום העבודה. המינהל מצופה להפנות תשומת לב מיוחדת לאכיפת הזכויות הבאות: שכר שלא יפחת משכר מינימום; ביטוח פנסיוני; העסקה בשעות נוספות; תשלום בגין חופשה שנתית, ודמי הבראה.
- **מינהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה** במשרד הכלכלה יפרסם את שמות המעסיקים שהפרו חוק ושהוטלו עליהם קנסות מינהליים ו/או פליליים, באתר האינטרנט של המינהל ובכלי תקשורת ערביים.
- **מינהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה** במשרד הכלכלה יפעל להגברת האכיפה על מעסיקיהם של עובדים ועובדות ערבים המפרים את הוראות צווי ההרחבה הענפיים שבסמכותו, ובכללן את ההוראות בדבר שכר המינימום הענפי והביטוח הפנסיוני.
- **מינהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה** במשרד הכלכלה יגביר את האכיפה בתחום האפליה, ויפעל להסרת חסמים בשלב הקבלה לעבודה כדוגמת השירות הצבאי. כמו כן, יפעל המינהל לאכיפת זכותם של עובדים ועובדות ערבים לבחור את יום מנוחתם השבועי ואת ימי חגיהם לפי דתם.
- **נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה** תפעל למיגור האפליה המגדרית בשוק העבודה הערבי-מקומי, ובכלל זה הגשת תביעות נגד מעסיקים ערבים שהפלו לרעה עובדות ערביות מטעמים מגדריים.
- **נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה** תפעל למיגור האפליה של עובדים ועובדות ערבים בשוק העבודה הארצי בכל שלבי ההעסקה. דגש מיוחד יופנה לתנאי העסקה מפלים ולמדיניות ארגונית מדירה תוך דגש על נושאי תרבות ודת.
- **ארגוני עובדים, ובפרט ההסתדרות הכללית החדשה**, יפעלו להגברת אכיפת זכויות קיבוציות ענפיות, בין היתר על ידי הגשת תביעות לבתי הדין לעבודה.

- **ארגוני החברה האזרחית** יפעלו להגברת האכיפה של זכויות בעבודה הן באמצעות תביעות ייצוגיות, והן דרך תביעות פרטניות לבתי הדין לעבודה. דגש מיוחד יושם על מימוש צווי ההרחבה הקיבוציים ומימוש סנקציות אזרחית בגין הפרת הוראות חקיקה כגון, פיצויים בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה, אי מסירת תלושי שכר, או מסירת תלושי שכר פיקטיביים.

תיקוני חקיקה

- אנו ממליצים על תיקוני חקיקה להוראות המגבילות מבחינת סד הזמנים את יכולתם של העובדים לתבוע את זכויותיהם. אנחנו מציעים להאריך את תקופת ההתיישנות במקרים הבאים: (1) בתביעת דמי הבראה לאחר סיום יחסי העבודה, כך שתהיה בת 7 שנים בדומה לתקופת ההתיישנות שנקבעה לתביעת דמי הבראה במהלך חיי העבודה; (2) בתביעת פדיון ימי חופשה שנתית כך שתהיה בת 7 שנים; (3) בתביעת פיצויים בגין הלנת שכר שלא שולם כלל, כך שתהיה בת 3 שנים בדומה לתקופת ההתיישנות החלה על הלנת שכר ששולם באיחור.
- תיקוני חקיקה להוראות בחוק המפלולת בצורה ישירה או עקיפה את האוכלוסיה הערבית כגון, חקיקה בעניין המנוחה השבועית וימי חג, כך שתובטח זכותו של עובד ערבי ליום מנוחה וימי חג לפי דתו, בדומה לעובד יהודי, ולא כזכות בחירה.
- תיקון להוראות צו ההרחבה וההסכם הקיבוצי בדבר פנסיה חובה במשק, שיסיר את מגבלת הגיל (20 לעובדת ו-21 לעובד) לזכאות לביטוח פנסיוני.
- תיקוני חקיקה והסכמים קיבוציים שיצמצמו את שיטת ההעסקה הזמנית והפיטורים התכופים של עובדים, במטרה להתחמק מתשלום זכויות סוציאליות נלוות. אנחנו מציעים לבטל את תנאי הסף (עבודה של שנה אחת ברציפות) לזכאות לפיצויי פיטורים ודמי הבראה לעובד, ואת תנאי הסף (6 חודשי עבודה) לזכאות לביטוח פנסיוני.
- תיקוני חקיקה שירחיבו את סמכויות האכיפה של מינהל ההסדרה, כך שישללו אכיפה רחבה של כל הוראות צווי ההרחבה הענפיים.
- תיקון לחקיקת השוויון ואיסור האפליה בעבודה, כך שתתאים לטיפול בצורות השונות והמורכבות של האפליה בעבודה.
- תיקוני חקיקה המרחיבים את חובת הייצוג ההולם לאוכלוסיה הערבית, ובין היתר תיקון חוק החברות הממשלתיות המרחיב את חובת הייצוג ההולם לאוכלוסיה הערבית בקרב עובדי החברות הממשלתיות.

עמותת קו לעובד קוראת לרשויות המדינה ולארגוני החברה האזרחית לאמץ את המלצותינו ולצאת לפעילות רחבה ועמוקה להגנה על זכויות העובדים והעובדות הערבים, שתשפר לא רק את מצבם בשוק העבודה ואת מעמדם החברתי, אלא תתרום רבות לחברה בכללותה ולכלכלת המדינה.

קו לעובד Worker's Hotline عنوان العامل

קו לעובד - הגנה על זכויות עובדים

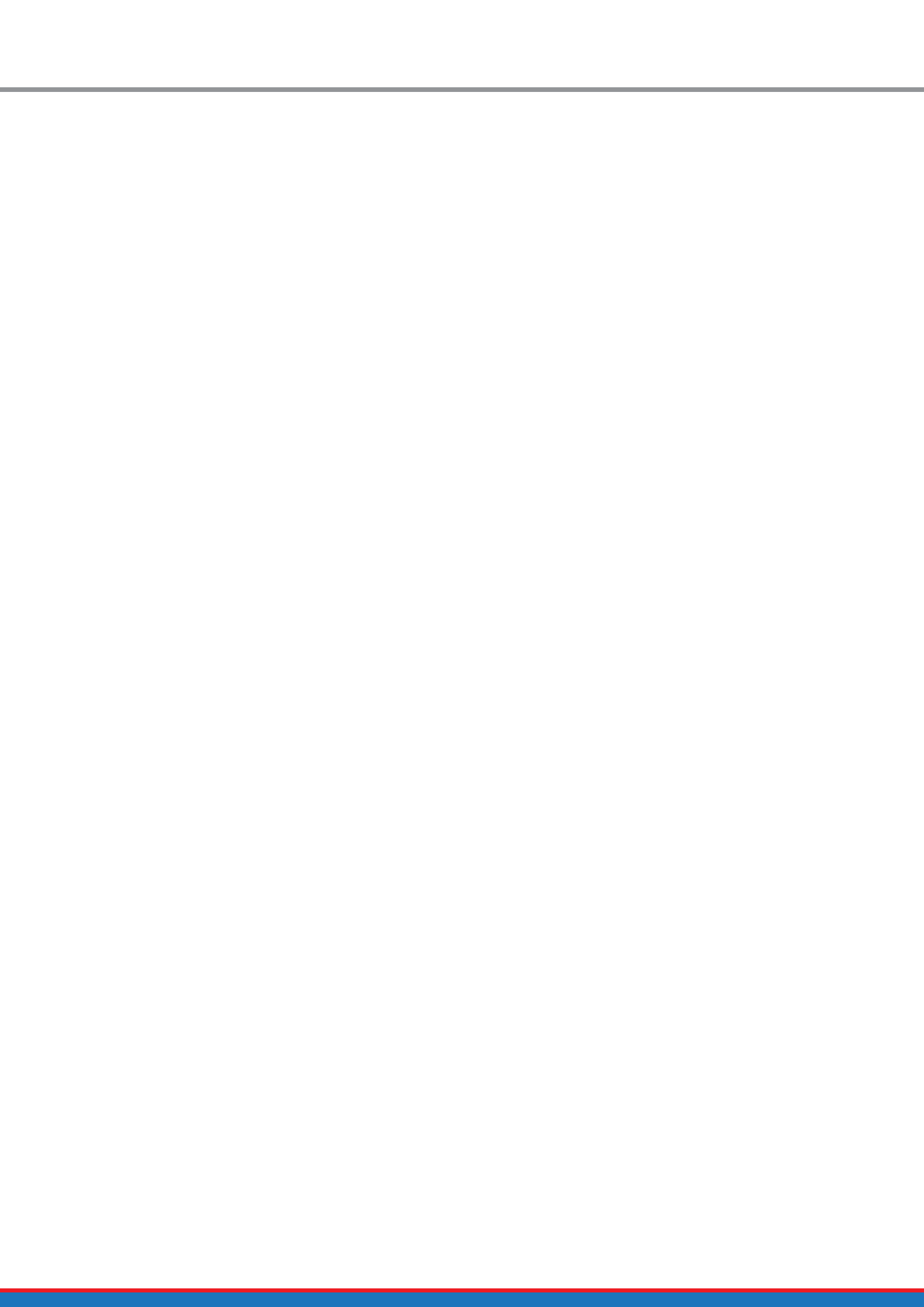
קו לעובד הינה עמותה ללא כוונת רווח, שמטרתה להגן על זכויות העובדים המקופחים ביותר במשק הישראלי, על-מנת שכל העובדים, ללא הבדל מין, דת, לאום, גזע, גיל ומעמד חוקי, יזכו ליחס של כבוד, יהיו מוערכים ותרומתם תוכר דרך הגנה שלמה ומלאה על זכויות העובד שלהם.

מאז הקמתה בשנת 1991, מסייעת עמותת קו לעובד לעובדות ולעובדים אזרחי ישראל, למהגרי ולמהגרות עבודה, לעובדות ולעובדים פלסטינים מהשטחים הכבושים, לפליטים, למבקשי מקלט ולקורבנות סחר בבני אדם למצות את זכויותיהם.

העמותה מפעילה 3 סניפים - בתל אביב, בחיפה ובנצרת - מעסיקה 23 אנשי צוות ונעזרת בלמעלה מ-130 מתנדבים.

דרכי פעולה

- מתן סיוע פרטני לעובדים במסגרת קבלת קהל, מענה אינטרנטי ומענה טלפוני. באמצעות פניות אלו אנו מזהים תופעות רחבות של ניצול בשוק העבודה הישראלי, ומתמודדים איתן באמצעים מגוונים.
- פעילות ציבורית: חשיפה תקשורתית, ליווי הליכי חקיקה וקיום דיאלוג שוטף עם משרדי הממשלה השונים, לקידום מדיניות ממשלתית שתיצור, תתקן ותאכוף חקיקה לשיפור תנאי העסקה ותנאים בשוק העבודה.
- פעילות משפטית: הפניית עובדים לקבלת ייצוג משפטי והגשת עתירות לבתי-המשפט בנושאים עקרוניים.
- חינוך והסברה: העלאת המודעות לזכויות עובדים, בין היתר על ידי הפצת זכותונים אודות זכויות בעבודה במגוון שפות, פרסום דפי מידע ודוחות תקופתיים, עריכת סדנאות לעובדים ומתן הרצאות לציבור הרחב.
- שיתוף פעולה רחב עם ארגונים בארץ ובחו"ל: בין היתר בפורום 'אכיפת זכויות עובדים' המתמקד בזכויות עובדי קבלן ובפרויקט משותף עם איגודי העובדים בשטחי הרשות הפלסטינית. כמו כן קו לעובד משתפת פעולה עם ארגוני חברה אזרחית בארצות המוצא של מהגרי ומהגרות העבודה המגיעים לישראל.



קו לעובד /
Worker's Hotline
عنوان العامل /

עובדים

בשוק העבודה
עובדים ועובדות

**חסרי
זכויות**

עו"ד גדיד ניקולא



פרסום זה הופק בסיוע האיחוד האירופי.
תוכן הפרסום הוא באחריותו הבלעדית של קו לעובד ואינו
מייצג בשום אופן את העמדה הרשמית של האיחוד האירופי.