

שיעור מס' 8

עובדים וזכויות אדם בישראל של 2012 / קרן ליפנסקי-קלע

תקציר

כמעט כל עסק יודע לדקלם שהעובדים הם הנכס החשוב ביותר שלו ועסקים רבים משקיעים זמן ומשאבים כדי לייצר עבור העובדים שלהם סביבת עבודה מתאימה, אווירה תומכת ועניין מקצועי. יחד עם זאת, בשיעור שלנו על עובדים כמחזיקי עניין, אני רוצה לדבר על צרכים הרבה יותר בסיסיים של העובדים, אותן זכויות בסיסיות שקבועות בחוק ומבטיחות העסקה הוגנת. אחריות תאגידית עוסקת אמנם במה שמעבר לחוק, אך בתחום העבודה בישראל קיימות הפרות כל כך בוטות ונפוצות של חוקי העבודה שמצאתי לנכון לעסוק בהן לפני שמדברים על רמות גבוהות יותר של אחריות. אי אפשר להתעלם מכך שהאחריות הראשונית והבסיסית ביותר של העסק כלפי העובדים שלו היא לדאוג לשכר הגון במועד, שעות ימי מנוחה ושאר הזכויות שמגיעות להם על פי חוק. הנושא שלנו היום הוא אמנם לא סקסי, לא מרגש, ולצערנו בהרבה מקרים גם לא מעניין אף אחד, אבל הוא חשוב ומשמעותי ונוגע לכל אחד ואחת מכם כעובדים וכמעסיקים. בשיעור נציג בקצרה את תמונת המצב של הפרת חוקי העבודה בישראל, כפי שהיא עולה מנתוני משרד התמ"ת, ובמטלה השבועית תעמיקו באופן עצמאי באחת הדוגמאות לכך.

הצורך בהגברת האכיפה

לאחרונה יצא משרד התמ"ת [בקמפיין טלוויזיה](#) שפונה למנהלים, מעסיקים ועובדים ומיידע אותם על זכויות העובדים במקום העבודה. המסר המרכזי שבו: "זכויות עובדים הן העסק שלך" והוא עלה לאוויר על רקע הגברת האכיפה של חוקי העבודה על ידי מינהל האכיפה וההסדרה במשרד התמ"ת.

המהלכים להגברת האכיפה של משרד התמ"ת מתנהלים על רקע כניסתו לתוקף ביוני האחרון של החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה¹, שמטרתו לשפר ולייעל את האכיפה כנגד מעסיקים המפרים חוקי עבודה להם זכאים כלל המועסקים במשק. החוק מגדיל את סמכויות האכיפה של משרד התמ"ת בכך שהוא מציע הליך של אכיפה מנהלית, שאמור להיות מהיר ופשוט מההליך הפלילי, ובמסגרתו ניתן להטיל קנסות כספיים על מעבידים שהפרו את חוקי העבודה. במקביל, החוק מאפשר שימוש בהליך פלילי כלפי עסקים

המתעלמים מחוקי העבודה באופן חמור או עיקבי. החוק אף מטיל אחריות על מזמיני העבודה גם כלפי עובדי הקבלן שאינם מועסקים על ידיהם בצורה ישירה.

הקמפיין עצמו עורר ביקורת על כך שיש בו מסר מאיים ואווירה של משטר טרור ובמקביל הועלו גם [ספקות לגבי החוק עצמו והמידה שבה ישרת את מטרתו](#). אולם מה שאין לגביו מחלוקת הוא שהקמפיין והחוק משקפים צורך אמיתי בהגנה על העובדים בגלל מצב מתמשך של הפרה שיטתית של חוקי העבודה וזכויות העובדים בישראל.

הפרות חוקי העבודה

בשנת 2006 פירסמה האגודה לזכויות האזרח דו"ח מקיף שעסק בהפרות זכויות עובדים על ידי מעסיקהם². הדו"ח, שבמטלת הבית שלכם תעמיקו בו יותר, מציג את ההפרות השכיחות של חוקי המגן, שאמורים להבטיח את הזכויות המינימאליות של העובדים, אותן זכויות שהמעביד מחויב להן בכל מקרה וגם אם העובד מוכן לוותר עליהן. בין היתר מוצגות הפרות של חוק שכר מינימום, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק הגנת השכר וחוק הודעה לעובד. הדו"ח לא רק מתאר ומדגים את אותן הפרות אלא גם מצביע על מספר אוכלוסיות חלשות שחשופות להפרה יותר מאחרות ובהן עולים חדשים (בעיקר מאתיופיה), ערבים אזרחי ישראל ומהגרי עבודה.

שבע שנים לאחר מכן נראה שאף אחד לא לקח לתשומת ליבו את מסקנות הדו"ח הקודם ותחלואי עולם העבודה הישראלי נשארו בעינם. כך עולה גם ממחקר שערך משרד התמ"ת אשר ביקש לבחון את המודעות ורמת הציות לחוקי העבודה בקרב עובדים ומעסיקים³. המחקר בוצע בחודשים מאי-יוני 2012 והתבסס על מדגם מייצג של 1,066 משתתפים המייצגים את אוכלוסיית השכירים בישראל בגיל 18 ומעלה. המחקר מצביע על כך ששיעור גדול של עובדים אינו נהנה מהזכויות המגיעות לו על פי חוק. כך למשל, יותר ממחצית מהעובדים לא מקבלים מסמך המפרט את תנאי העסקתם, בעוד שעל פי חוק ההודעה לעובד (יוני 2002) על המעסיק להגיש לעובד מסמך זה תוך שלושים יום מתחילת עבודתו, מעל 20% מהעובדים מקבלים את שכרם אחרי ה-10 בחודש, בניגוד לנדרש על פי חוק הגנת השכר, ומעל 14% מהעובדים מדווחים שחלק משעות עבודתם אינו נחשב לצורך חישוב המשכורת בניגוד למה שנדרש בחוק שעות עבודה ומנוחה.

גם כאן, האוכלוסיות החלשות סובלות מההפרות הרבה יותר מקבוצות אוכלוסייה חזקות. במחקר חולקה האוכלוסייה לשתי קבוצות השוואה, "חלשה" ו"חזקה", על פי משלח היד (בין היתר: עובדי ביטחון, חקלאות וניקיון לעומת כלכלנים, רופאים, מהנדסים ומנהלים בכירים) והשכר הממוצע לחודש (כ-4,800 ₪ בחודש לעומת כ-9,000 ₪ בחודש). הפערים בין שתי הקבוצות ניכרים. כך למשל, שיעור העובדים בקבוצה החלשה שטענו כי לדעתם בשנה

האחרונה הופרה אחת או יותר מזכויות העבודה שלהם במקום עבודתם, היה גדול פי 2 משיעורם בקבוצה החזקה. הפער בולט גם בהפרות אחרות, כפי שעולה מהטבלה המצורפת, שהמספרים בה מדברים בעד עצמם. כך יוצא שאלה שממילא משתכרים מעט גם אינם מקבלים במקרים רבים את מלוא הסכומים שמגיעים להם, או אינם מקבלים אותם במועד. אחוז הערבים בקבוצה החלשה גבוה פי שלושה מאחוזיהם בקבוצה החזקה.

אוקלוסיה 'חזקה'	אוקלוסיה 'חלשה'	
4.5	11.2	% שמדווחים על חוסר התאמה בין מספר השעות שעבדו בפועל לבין מספר השעות המדווח בתלוש השכר שלהם
20.4	14.7	% שדיווחו כי חלק מזמן שהייתם במקום העבודה אינו נחשב כשעות עבודה לצורך חישוב שכר
17.7	35.7	% שדיווחו על רישום שעות עבודה ידני
5.4	10.8	% שדיווחו כי קיבלו שכר נמוך משכרם הרגיל עבור ימי חופשה שנוצלו
7.4	12.2	% שלא ידעו את גובה השכר שקיבלו עבור ימי חופשה שנוצלו
56.2	44.3	% שקיבלו מהמעסיק מסמך המפרט את תנאי העסקתם
100	98.3	% המקבלים שכר בכל חודש
21.3	58.3	% ששכרם משולם להם בין ה 10 ל 15 לחודש
4.3	12.5	מקרב מי שדיווחו כי מקבלים את שכרם עד התשיעי לחודש, % שדיווחו כי במהלך שנת 2011 בכל זאת קרה שקיבלו את שכרם לאחר התשיעי לחודש
10.0	20.4	% שדיווחו כי לדעתם, בשנה האחרונה מעסיקם הפר אחת או יותר מזכויות העבודה שלהם במקום עבודתם
3.1	9.6	% שדיווחו כי בשנה האחרונה קרה שלא קיבלו את השכר המגיע להם, כפי שנקבע עם מעסיקם?

(מתוך סקר שכירים – הפרות חוקי עבודה כנגד אוכלוסיית השכירים. משרד התמ"ת, מחקר וכלכלה.)

המסקנה השלישית העולה מהמחקר היא שרמת המודעות לחוקי העבודה בישראל ולכלים להגנת העובד נמוכה הן אצל העובדים והן אצל המעסיקים. כך למשל, 66% מהשכירים המועסקים במשק אינם יודעים את גובה שכר המינימום הנהוג במקום עבודתם. בנוסף, למעלה מ-28% מהעובדים בקבוצה החלשה אינם יודעים כי הפרת זכויות עבודה ע"י המעסיק היא עבירה פלילית. תג'ר מציינת כי חלק מהפגיעות בעובדים נהפכו לנפוצות כל כך

עד שהן נהיו כמעט לנורמה ולכן עובדים רבים מתפלאים לשמוע שהן מנוגדות לחוק. חוסר המודעות מזיק לשני הצדדים. בצד של השכירים חוסר מודעות עלול להביא לפגיעה בזכויות ואילו מצד המעסיקים הוא חושף את העסק ומנהליו לתביעות וקנסות. החוק להגברת דיני האכיפה והעבודה מאפשר לקנוס מנכ"ל שלא נקט בכל האמצעים הסבירים למנוע הפרה של החוקים. בנוסף, חוקי עבודה נוספים מטילים אחריות פלילית גם על סמנכ"לים וחברי הנהלה אחרים ומאפשרים להעמיד לדין ולהעניש חבר הנהלה אם לא נקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות החוק יקוימו.

נקודת המבט של המעסיקים

בדו"ח של האגודה לזכויות האזרח, שהוזכר קודם, מוצגות שיטות מכוונות שמעסיקים נוקטים על מנת לשלול מעובדים את הגנתם של חוקי העבודה. שיטות אלה כוללות, למשל, רישום שעות פיקטיבי על מנת לעקוף את שכר המינימום. ואכן, ישנם מקרים לא מעטים בהם המעסיקים אכן מנסים בצורה מכוונת להרוויח על חשבון העובדים. אבל האם במרבית המקרים מדובר במעסיק מרושע שרוצה להתעשר על חשבון העובדים בדרכים לא מקובלות או שהתמונה פחות שחורה ולבנה?

בעקבות קמפיין משרד התמ"ת התלוננו נציגי המגזר העסקי שהמשרד מציג תמונה מעוותת שבה המגזר העסקי מוצג כציבור של עבריינים. כך טען למשל עו"ד אוריאל לין, נשיא איגוד לשכות המסחר, במכתב ששלח לשר התמ"ת ח"כ שלום שמחון, שהקמפיין הוא אלים ותוקפני ומהותו היא הפחדה והכפשה נגש מעסיקים אשר הם בבחינת "פושע הנמלט על נפשו".

אם המעסיקים הם לא עבריינים בכוונה תחילה מה מביא לכמות גדולה כל כך של הפרות? חוסר מודעות, נורמות קלוקלות, זלזול בחוק? [צבי אורן](#), יו"ר לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים (המעסיקים הפרטיים), אמר בכנס של משרד התמ"ת שנערך בספטמבר האחרון: "רוב המעסיקים הם הוגנים ואינם מחפשים להונות או לנצל את עובדיהם. אם הם מפירים איזה חוק, אפשר להשוות זאת לנהג החונה במקום אסור. כל אחד חונה לפעמים במקום אסור. אז מעסיק שאינו מקיים את חוקי העבודה צריך להיענש, אבל סנקציה פלילית אינה חיונית." דבריו של אורן בעייתיים בעיני, אבל הם מייצגים ככל הנראה תפיסה של מעסיקים נוספים שאומרת שכולם עושים את זה אז זה כנראה לא כל כך נורא.

יש גם אפשרות שלישית, שההפרות קשורות לקושי של המעסיקים להביט בדברים מנקודת המבט של העובד. אורן הוסיף לדבריו ואמר: "לפעמים העובדים מעוניינים לעבוד 15 או 18 שעות נוספות, כדי להגדיל את הכנסתם. למה לא לאפשר להם?". זוהי שאלה לא פשוטה –

האם העובדים באמת מעוניינים לעבוד כל כך הרבה שעות? האם היו מעוניינים לעבוד כל כך הרבה שעות גם אם היו מצליחים להשתכר שכר הגון? האם הם ימשיכו לתפקד בצורה בריאה וטובה במקום העבודה ובחיים האישיים גם אחרי שעות עבודה מרובות כל כך בעבודות לא פשוטות. אלה שאלות מורכבות שמעסיקים שוכחים לפעמים לשאול. המעסיקים מתקשים לראות שהעובד לא תמיד נמצא בנקודה שבה הוא באמת יכול לפעול תוך רצון חופשי ומבחירה, העובדים החלשים יותר תלויים במעסיק וברוב המקרים האפשרות שלהם לסרב לדרישותיו מוגבלת.

היכולת להבין מה מביא מעסיקים להפרות כה רבות של חוקי העבודה, ומה (בנוסף לאכיפה) יכול לעודד אותם לנהוג אחרת, תוכל להביא למציאות פחות עגומה מבחינת זכויות העובדים. המטלה תאפשר לכם לחקור בעצמכם גם את השאלה הזאת.

¹ חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011*

² תג'ר מ. לעבוד בלי כבוד: זכויות עובדים והפרתן, האגודה לזכויות האזרח בישראל, דצמבר 2006.
<http://www.acri.org.il/pdf/workersrights.pdf>

³ משרד התמ"ת, מחקר וכלכלה (2012). סקר שכירים - הפרות חוקי עבודה כנגד אוכלוסיית השכירים – ממצאים ראשוניים.
<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/55202046-586E-4FDB-A48B-0860328200E0.htm>