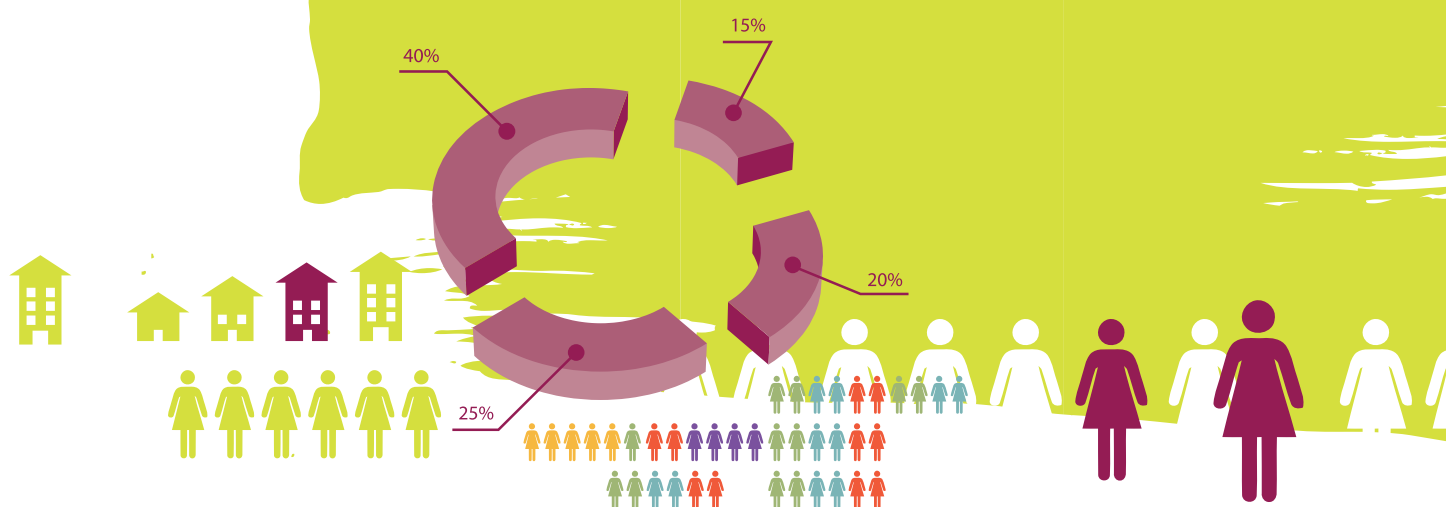


הפרת זכויותיהן של נשים פלסטיניות העובדות אצל מעסיקים פרטיים בחברה הפלסטינית בישראל



1. מבוא

דו"ח זה מציג את תוצאותיו של מחקר שבדק את תנאי ההעסקה של נשים פלסטיניות אצל מעסיקים פלסטינים פרטיים בישראל (קרי ביישובים הערביים)¹ כלומר היכן שהמעסיק הפרטי הישיר הוא פלסטיני. הצורך במחקר זה עלה בעקבות פניות של עובדות פלסטיניות למחלקה המשפטית בכיאן, אשר דיווחו על תנאי העסקה קשים ועל הפרת זכויות בסיסיות על ידי המעסיק. אמנם זכויותיהן של מועסקות פלסטיניות מופרות בכל מקום בשוק העבודה בישראל ולא דווקא בשוק העבודה הפלסטיני, אך החלטנו להתמקד רק בו כיוון שרוב הפניות שהגיעו אלינו נופלות בקטגוריה זו, והסוגיה טרם זכתה לתיעוד ומחקר אמפירי.

הפרת זכויותיהן של נשים פלסטיניות בשוקי העבודה עדיין לא נחקרה. המחקרים הקיימים על נשים ערביות בשוק העבודה התמקדו עד כה בסיבות למיעוט השתתפותן בו (רק 27% מהנשים הערביות עובדות מחוץ לבית, לעומת 77% מהנשים היהודיות), במאפייני ההשתתפות, בענפים כלכליים ומשלחי יד, וכמובן בשכר². המחקרים מלמדים כי הסיבות המרכזיות למיעוט הנשים הערביות העובדות מחוץ לבית הן חסמים מבניים בשוק העבודה, לרבות היעדר מקומות עבודה ותשתיות, מחסור במסגרות טיפול בילדים, היעדר תחבורה ציבורית בתוך היישובים הערביים וביניהם, תנאי העסקה לא הוגנים, היעדר אכיפה של חוקי המגן בעבודה והיעדר טיפול ממשלתי מערכתי בסוגיה זו או הצעת פתרונות ממשיים³. בשונה ממחקרים ודו"חות קיימים, דו"ח זה מתמקד בעיקר בתנאי ההעסקה והפרת חוקי העבודה, שחשיבותם אינה רק בהיותם חסמים המקשים על כניסת נשים פלסטיניות לשוק העבודה, אלא גם כיוון שהם מלמדים על מידת ניצולן.

הדו"ח מורכב מחמישה פרקים. הפרק הראשון יסקור ויסכם את הספרות הקיימת בתחום תעסוקת נשים ערביות ויתאר את מטרות הדו"ח הנוכחי; החלק השני מציג את שיטת המחקר; החלק השלישי יציג את ממצאי המחקר; בחלק הרביעי נציג את מסקנות המחקר; ובפרק החמישי את ההמלצות.



הפרת זכויותיהן של נשים פלסטיניות העובדות אצל מעסיקים פרטיים בחברה הפלסטינית בישראל

כתיבה ועריכה: המחלקה המשפטית, כיאן - ארגון פמיניסטי
עיצוב גרפי: onegroup
עריכה לשונית: רואא תרגום והוצאה לאור
הדפסה: דפוס אלמשרק

© כל הזכויות שמורות לכיאן - ארגון פמיניסטי, 2014

רח' ארלוזורוב 118, חיפה 33276 ישראל
טל: +972-4-8661890 פקס: +972-4-8629731
info@kayan.org.il

www.kayan.org.il

¹ על החלוקה לשני שווקים, "השוק הארצי היהודי והשוק המקומי הערבי", ראי אמטנס שחאדה, חסימת הפיתוח: המדיניות הכלכלית כלפי המיעוט הערבי בישראל (חיפה: מדה אל-כרמל, 2006) שחאדה מציין: "חלוקת הכלכלה כוללת גם חלוקה ברורה גם לשני שוקי עבודה, המתנהגים בהתאם לתיאוריית הכלכלה הדואלית. המיעוט הערבי נדחק יותר ויותר לשוק העבודה המקומי האתני, המתפקד כשוק עבודה פריפריאלי לשוק העבודה המרכזי-יהודי. לחלוקה זו השפעה על מאפייני כוח העבודה הערבי, רמת ההשתתפות בכוח העבודה והאבטלה". שם, עמ' 86.

² משרד התמ"ת, דיוקן האישה הערבייה העובדת (2011).

³ ראי למשל יוסף ג'בארין, תעסוקת ערבים בישראל - האתגר של הכלכלה הישראלית (ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2010); אומיימה דיאב, "תעסוקת נשים ערביות בישראל", בתוך יערה בוקסבאום, מיכל דגן, אומיימה דיאב ודורית אברמוביץ (עורכות), עובדות בשוק תעסוקה מעורער (חיפה: מרכז מהות, 2008), עמ' 135-149; יובל יונאי וורד קראוס, "תרבות או מבנה הזדמנויות: למה נשים פלסטיניות ממעטות להצטרף לשוק העבודה?" בתוך פיסל עזאיה, ח'אולה אבו בקר, רחל הרץ לזרוביץ ואסעד גאנם (עורכים), נשים ערביות בישראל: תמונת מצב ומבט לעתיד (תל אביב: רמות, 2009), עמ' 239-258.

1.1 נשים פלסטיניות בשוק העבודה - מאפיינים והפרת זכויות

הפרת זכויות בעבודה היא חסם המצטרף לשורה ארוכה של חסמים מבניים בשוק העבודה. חסמים אלה משקפים את מעמדן וכוחן הכלכלי והחברתי של הנשים הפלסטיניות בבית, בעבודה, בחברה ובמדינה. להלן יוצגו נתונים כלליים על הנשים הפלסטיניות בשוק העבודה, תוך שימת דגש על הנתונים המתייחסים להפרת זכויותיהן ותנאי העסקתן.

שיעור השתתפות ומאפייני תעסוקה

שיעור הנשים הפלסטיניות המשתתפות בכוח העבודה (מתוך כלל הנשים הפלסטיניות בישראל) הוא 27.5%, לעומת 77.2% בקרב כלל הנשים (ערביות ויהודיות) בנות 55-525. דו"ח של פורום קיסריה במכון הישראלי לדמוקרטיה שפורסם בשנת 2010⁶ סקר את הפערים, את החסמים ואת בעיות התעסוקה של האוכלוסייה הפלסטינית בישראל, והראה שבין האוכלוסייה הפלסטינית לאוכלוסייה היהודית יש הבדלים ניכרים בשיעורי השתתפות, כושר השתכרות, הרכב משלחי היד וענפי התעסוקה. גם הקצאת המשאבים לשתי האוכלוסיות אינה שוויונית, וייצוגם של הערבים בתחומים שונים לוקה בחסר בהשוואה לאוכלוסייה היהודית. אמנם הפערים והחסמים המובאים בדו"ח נוגעים לכלל האוכלוסייה הפלסטינית, גברים ונשים, אך מחקרים ודו"חות רבים מראים כי נשים ערביות סובלות יותר מאשר גברים ערבים כאשר מדובר בתנאי העסקה (ראו לדוגמה דו"ח אפאז ומדה אלכרמל 2012), ויותר מנשים יהודיות.

מלבד הפערים בהרכב ענפי התעסוקה בקרב פלסטיניות לעומת יהודיות (ייצוג יתר לראשונות במינהל ציבורי וחינוך ותת-ייצוג בענפי הבנקאות והפיננסים), שיעור הפלסטיניות העובדות במשרה חלקית גבוה יותר מאשר בקרב יהודיות (43.9% לעומת 32.4%) וחלקן הגדול, כ-60%, מועסקות במשרה חלקית שלא מרצונן.⁷

הפרת זכויות מגן בעבודה

דו"ח זה מתייחס ברובו להפרת זכויות המוגנות בחוקי המגן: הזכות לשכר מינימום, כולל הזכות לתלוש שכר; הזכות לחופשה; הזכות לחופשת מחלה; הזכות לחופשת חגים; הזכות להבראה; הזכות לפנסיה; והזכות למנוחה מעבודה - במילים אחרות יישום חוק שכר מינימום וזכויות כלכליות וסוציאליות של העובדות. מובן שזכויות המגן הן המינימום שהמעסיק חייב לספק, ואין משקפות את המצב הרצוי.

הפרות ופערים בשכר

אחד הביטויים למעמד בשוק העבודה הוא שכר העבודה. בשנת 2009 ערכו חוקרים במוסד לביטוח לאומי מחקר שבחן את מאפייני האוכלוסיות המשתכרות פחות משכר מינימום בגלל אי-ציות של מעסיקיהם לחוק ואכיפה לקויה של משרד העבודה (ולא בשל עבודה במשרה חלקית או בשל אופי העסקתם).⁸ המחקר התבסס על נתוני הלמ"ס מהשנים 2007--1997. על פי הממצאים, סיכוייהם של עובדים צעירים מאוד, עולים חדשים (ובתוכם גם עובדים זרים), ערבים ונשים לסבול מאי-ציות לחוק שכר המינימום גבוהים בהשוואה לקבוצות אוכלוסייה אחרות. כפי עולה מתרשים 1, שיעור האי-ציות לחוק בענף החקלאות הוא כ-24%, ובמסחר סיטוני וקמעוני כ-18% (כפי שיפורט בהמשך, רוב המרואיינות במחקר הנוכחי מועסקות בשני ענפים אלה). נתוני הביטוח הלאומי מלמדים כי בעשור שנבדק גדל היקף ההפרות של חוק שכר המינימום, ושיעורן גבוה גם בהשוואה בינלאומית. גם העוני בקרב השכירים המשתכרים פחות משכר מינימום העמיק. עקב מגבלות הנתונים והמתודולוגיה, החוקרים סבורים כי הממצאים מוטים כלפי מטה, כלומר שהרמה המוצגת במחקר נמוכה ככל הנראה מהמצב בפועל.

⁴ עמליה סער, "תעסוקה של נשים פלסטיניות בישראל: חידת היעדרותן וסיכויי השתלבותן בכוח העבודה", יהודים וערבים בכוח העבודה, אוניברסיטת חיפה (2012).

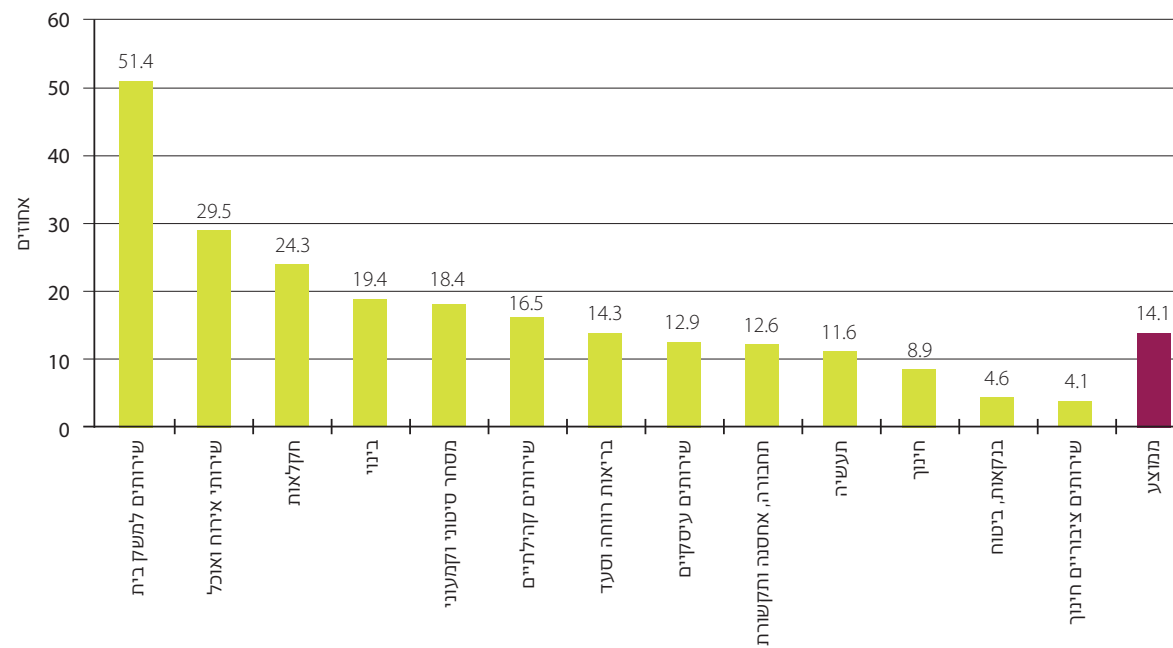
⁵ דו"ח על מציאות חייהן של הנשים הערביות בישראל (2012), פורסם על ידי ריכאז, מדה אלכרמל ואעלאם, עמ' 31-37.

⁶ יוסף גבארין, תעסוקת ערבים בישראל (ר' הע' 3 לעיל).

⁷ משרד התמ"ת, דיוקן האישה הערבייה העובדת (ר' הע' 2 לעיל).

תרשים 1:

שיעור האי-ציות לחוק שכר המינימום לפי ענפי תעסוקה, 2007



מקור: המוסד לביטוח לאומי, מגמות באי ציות לחוק שכר מינימום - המקרה הישראלי (2010)

גם נתוני משרד התמ"ת מצביעים על הפרש בין שכרן של נשים ערביות לעומת נשים יהודיות. דו"ח משרד התמ"ת מציין כי הפער קיים הן בשכר החודשי הממוצע ברוטו, שבשנת 2011 היה 4,610 ש"ח לחודש אצל הנשים הפלסטיניות, לעומת 6,605 ש"ח אצל היהודיות, והן בשכר הממוצע ברוטו לשעה, המגיע אצל נשים פלסטיניות ל-34 ש"ח, לעומת 44 ש"ח אצל היהודיות.⁹ בדיקה פרטנית של נתוני השכר במגזר הפרטי חושפת גם את הפרת הזכות לשכר מינימום. מדו"ח משרד התמ"ת עולה כי בשנת 2010 ממוצע השכר במגזר הפרטי, שבו עובדות 40% מהפלסטיניות העובדות, היה 3,778 ש"ח, לעומת 5,118 במגזר הציבורי. בשנת 2010 עמד שכר המינימום על 3,850 ₪ (כיום הוא 4,300 ₪).¹⁰

מחקר של מכון ברוקדייל משנת 2009 מראה כי 37.6% מהערביות העובדות במשרה מלאה קיבלו פחות משכר מינימום, לעומת 14.9% מן היהודיות ו-23.4% מהגברים הפלסטינים.¹¹ טבלה 2 משקפת את ממצאי המחקר של מכון ברוקדייל ומצביעה על ייצוגם הגבוה של הפלסטינים (נשים וגברים) בדרגות השכר הנמוכות, בהשוואה לייצוגן של נשים יהודיות.

⁸ תמי אליאב, מירי אנדבלד, דניאל גוטליב וישראל קצ'נובסקי, מגמות באי-ציות לחוק שכר מינימום - המקרה הישראלי (הביטוח הלאומי, 2010).

1.2 מטרות המחקר

מטרתו הראשונה והמרכזית של מחקר זה היא לזהות את הפרת זכויותיהן של עובדות פלסטיניות המועסקות במגזר הפרטי הערבי בישראל, ובמיוחד הזכות לשכר מינימום ולתלוש שכר, הזכות לחופשה, הזכות לימי מחלה, חגים, שעות נוספות, הפסקות, דמי הבראה ופנסיה.

מטרה שנייה היא להכיר לעומק את שיטות ההפרה מצד המעסיקים. במקרים שהגיעו למחלקה המשפטית בִּפְיָאן עולות שיטות הפרה מתוחכמות שקשה להוכיחן. היכרות מקרוב עם שיטות ההפרה תסייע לקבוע מהם הכלים שיש לספק לנשים כדי שתוכלנה להתמודד איתן ולהוכיחן, ותסייע בידי כל מי שמבקש למגר את התופעה - בין אם אלו רשויות אכיפת החוק או ארגוני חברה אזרחית - לפתח מנגנוני אכיפה מתאימים כדי לחשוף את ההפרות או להעניש בגינן.

המטרה השלישית היא להבין כיצד תופסות הנשים את תנאי העסקתן, מדוע הן מקבלות את תנאי ההעסקה הקיימים, מה יחזק אותן ויגרום להן לעמוד בפני המעסיקים ולדרוש את זכויותיהן, ומה יגרום להן להתלונן או לפנות לבית המשפט כדי להגן על זכויותיהן. היכרות זו תהווה בסיס לפתרונות שיש לעצב ולהציע, הן לעובדות והן למקבלי ההחלטות בבואם להתמודד עם הנושא ולחפש פתרונות לסוגיית תנאי ההעסקה.



טבלה 2: שכר ממוצע לשעה לעומת שכר מינימום לשעה בקרב בני 18-64 שעבדו יותר מ-35 שעות בשבוע, 2006

	ערביות	יהודיות	גברים ערבים
מתחת לשכר מינימום	37.6	14.9	23.4
שכר מינימום ועד 125% משכר המינימום	26.2	18.4	30.5
בין 125% ל-150% משכר המינימום	14.7	14.7	21.1
מעל 200% משכר המינימום	9.5	34.7	11.0

מקור: סקר הכנסות, 2006
* שכר המינימום לשעה בחודש יולי 2006 היה 19.28 ₪

מקור: מכון ברוקדייל, תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64 (2009)

◀ הפרת זכויות מגן אחרות

הספרות הקיימת מצביעה בעיקר על הפער בין שכרן של הנשים הפלסטיניות לשאר קבוצות האוכלוסייה (אך בעיקר נשים יהודיות וגברים פלסטינים) ועל הפרת הזכות לשכר מינימום בקרב הנשים הפלסטיניות, אך חסרים עוד נתונים ומידע על ההפרה הזאת, ממדיה ושיטותיה. למעט דיווחים מארגונים חברתיים, לא מצאנו כל התייחסות להפרת זכויות מגן בסיסיות כגון הזכות לחופשה, הזכות למחלה, הזכות לדמי הבראה והזכות לחופשה ופנסיה. דיווחים של נשים פלסטיניות על הפרת זכויותיהן שהתקבלו בארגונים חברתיים מצביעים על הפרה בוטה של כל זכויות המגן. מעמותת קו לעובד נמסר: "פניותיהן של עובדות ערביות, ובפרט אלו המועסקות בתוך היישובים הערביים, משקפות הפרה רחבה מאוד של זכויות המגן בעבודה, ובראשן הזכות לשכר מינימום."⁹ גם הפניות שמתקבלות בִּפְיָאן מראות שכאשר מופרת הזכות לשכר מינימום, מופרות בדרך כלל גם זכויות מגן אחרות.

⁹ משרד התמ"ת, דיוקן האישה הערבייה העובדת (ר' הע' 2 לעיל).

¹⁰ אתר משרד התמ"ת, שכר מינימום לפי שנים.

¹¹ יהודית קינג, דניז נאון, אברהם וולדה צדיק וג'ק חביב, תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64 (ירושלים: מאירס ג'וינט מכון ברוקדייל: המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות, 2009).

¹² אתר עמותת קו לעובד - "עובדים ערבים בישראל".

שיטת המחקר

◀ המרואיינות והמרואיינים

המחקר התבסס על ריאיונות עומק עם 27 נשים פלסטיניות שמועסקות או הועסקו על ידי מעסיק פלסטיני מהמגזר הפרטי בשלוש השנים האחרונות, ואשר לפחות אחת מזכויותיהן הבסיסיות בעבודה הופרה. איתורן של הנשים נעשה דרך קבוצות של פֶּיאן ובעזרת ארגוני חברה אזרחית המתמחים בזכויות בעבודה. נשים שרואיינו בתחילת המחקר סייעו לנו לאתר עוד נשים שהסכימו להתראיין. קבוצת הנשים שרואיינה היתה מגוונת מבחינת הגיל, רמת ההשכלה ומקום המגורים, והגיוון אפשר לבדוק אם יש הבדלים במצב ההעסקה לפי מאפייני הפרט. 14 מרואיינות היו בנות 18-25 והשאר בנות 26-62. מתוכן, 16 למדו עד 12 שנות לימוד ו-11 היו בעלות השכלה על-תיכונית. 16 מהן התגוררו בכפרים ו-11 בערים, אך רק אחת בעיר מעורבת.

בנוסף, כל המרואיינות למעט אחת עובדות או עבדו לפי שעה. כל המרואיינות למעט שתיים עובדות או עבדו בעבודת שאינן דורשות הכשרה מיוחדת. 13 עבדו כמוכרות או קופאיות בחנות או בסופרמרקט, 5 בחקלאות ובקטיף, 4 במשרד עורכי דין, 2 במפעל קטן או בית אריזה, אחת בניקיון, אחת עבדה כפקידה בעמותה והאחרונה במטבח של חברת קייטרינג (ראו טבלה 3). בנוסף רואיינו לצורך מחקר זה חמישה אנשי מפתח - עובדים במגזר השלישי ופקידי ממשל - שעוסקים בנושא של תעסוקת נשים פלסטיניות והתייחסו לתוצאות המחקר. הריאיונות ביקשו לבדוק אם יש סתירה או התאמה בין הממצאים לידע הלא-פורמלי של העוסקים בתחום.

◀ הליך המחקר

בשלב יצירת הקשר עם המרואיינות וקבלת הסכמתן, הוסברה להן מהי מטרת המחקר ועל מה הן מתראיינות. כל הריאיונות התבצעו בסביבה שהמרואיינת בחרה. החלק הראשון של הריאיון כלל שאלות פתוחות שהתנהלו כשיחה. המרואיינות סיפרו על עצמן ועל עבודתן, ונשאלו אם הן נהנות מהעבודה, על יחסן עם המעסיק, על הסיבות ליציאתן לעבודה וכדומה. החלק השני של הריאיון כלל שאלות ספציפיות לגבי הזכויות שניתנות להן ומידת מודעותן לזכויות אלה.

מרואיינת פלסטינית, תלמידת דוקטורט, ראינה את כל 27 הנשים. המראיינת קיבלה הכשרה ממכון מכון דו-עת אשר עיבד וניתח את ממצאי המחקר. ריאיון נמשך כשעה וחצי בממוצע. תקופת המחקר ארכה כשנה, מיולי 2012 עד מאי 2013. אחד הקשיים במחקר היה איתור המרואיינות ושכנוען להתראיין. רבות לא הסכימו להתראיין או טענו שהן מקבלות את כל זכויותיהן, אף על פי שהנתונים שמסרו לנו מעידים אחרת. כמה נשים שנקבעו איתן ריאיונות ביטלו ברגע האחרון או לא ענו לטלפונים. למרות זאת הצלחנו, בעזרת גורמים שונים, לאתר ולראיין 27 נשים. קושי מיוחד היה להגיע לנשים בעלות השכלה או הכשרה על-תיכונית שמתגוררות בערים, ועל כן ייצוגה בקבוצת המרואיינות פחותה מייצוגן של שאר הקבוצות. הסבר אחד לקושי זה יכול להיות קשור לעובדה שרוב הקבוצות של פֶּיאן, אחד ממקורות הגיוס העיקריים, נמצאות בכפרים ולא בערים. הסבר אחר יכול הוא אולי שזו קבוצה חזקה יותר, המתאפיינת ביותר השכלה ומתגוררת בעיר, שאפשרויות התעסוקה בה רבות יותר.

טבלה 3:

פירוט משלח ידן של המרואיינות ושיעורן מכלל המרואיינות

תפקיד	מספר מרואיינות שהועסקו בתפקיד זה	אחוז
מוכרת/קופאית בחנות/סופר	13	48%
עובדת קטיף/חקלאיות	5	18%
מזכירה במשרד עו"ד	4	15%
עובדת בבית אריזה/מפעל קטן	2	7%
עובדת ניקיון	1	4%
פקידה בעמותה	1	4%
עובדת מטבח בחברת קייטרינג	1	4%
סה"כ	27	100%



3. ממצאים

ממצאי המחקר מחולקים לשניים. החלק הראשון מציג את הזכויות המופרות על ידי המעסיקים ומידת הפרתן. והחלק השני מציג את תגובת המרואיינות לפתרונות אפשריים נגד ההפרה: פנייה למעסיק, לארגון חברתי או לבית המשפט כדי לדרוש את זכויותיהן, ואת תגובותיהן לשאלה מה יכול לחזק אותן כך שידרשו את זכויותיהן. כל השמות בחלק זה בדויים.

3.1 הפרת זכויות על ידי המעסיקים

הזכויות שהמרואיינות נשאלו עליהן באופן ישיר היו הזכות לשכר מינימום, הזכות לקבל תלוש שכר, הזכות לימי חופשה, חגים וימי מחלה והזכות לפנסיה. בנוסף, היות שברוב הריאיונות התייחסה המרואיינת להפסקה בזמן העבודה, יוצגו גם נתונים אלה.

שכר מינימום

24 מהמרואיינות (88%) סיפרו כי משכורתן נמוכה משכר המינימום הקבוע בחוק (23.12 ₪ לשעה או 4,300 ₪ בחודש למשרה מלאה). 16 מתוך 27 המרואיינות (60%) דיווחו כי קיבלו עד 15 ש"ח לשעה, כלומר פחות מ-65% משכר המינימום. מקרב כלל המרואיינות, השכר הנמוך ביותר עמד על 5 ש"ח לשעה והגבוה ביותר על שכר מינימום. 4 מרואיינות דיווחו על הלנת שכר. רובן העידו כי הן מודעות לגובה שכר המינימום וידעו מה גובהו. דבריה של אניסה משקפים נכונה מודעות זו: "אני עובדת 26 יום בחודש, 8 שעות ביום, ומקבלת 2,600 ולא משלמים נסיעות [...] הוא נותן 12 ₪ לשעה, בערך 100 ₪ ליום, כמעט חצי משכר מינימום."

תלושי שכר

מעדויותיהן של המרואיינות עולה כי המעסיקים נחלקים לשתי קבוצות עיקריות: אלה שלא נותנים תלוש שכר ואלה שנותנים תלוש פיקטיבי. 22 מרואיינות (כ-80%) הועסקו ללא תלוש או עם תלוש פיקטיבי; 11 (40%) לא קיבלו תלוש שכר, שתיים מתוכן על פי בקשתן; מתוך 16 מרואיינות שקיבלו תלושי שכר, 11 דיווחו כי התלוש לא משקף את השכר או את שעות העבודה האמיתיות. תלושי השכר זויפו בשתי דרכים: באמצעות הפחתת מספר השעות בפועל והגדלת התעריף לשעה כדי שיהיה שווה לשכר מינימום, כך שהסכום המצוין בתלוש שיקף את המשכורת האמיתית שקיבלו; או באמצעות הגדלת התעריף לשעה בלבד, ובמקרה הזה השכר המצוין בתלוש גבוה מהשכר בפועל. כמה מעסיקים שילבו בין שתי הדרכים. עדויותיהן של המרואיינות להלן מתארות היטב את המשחק בתלושי השכר.

היבה: "כשסיימתי וביקשתי את תלושי השכר שלי וראיתי מה כתוב בהם, אין אף נתון שתואם את מה שעבדתי או קיבלתי בפועל. [המעסיק] רשם לי בתלוש פחות ימי עבודה ותעריף יותר גבוה לשעה, כלומר בפועל קיבלתי 15 ₪ אבל בתלוש נרשם שאני מקבלת שכר מינימום ולכן הוא נאלץ לרשום פחות ימי עבודה".

והיבה: "קיבלתי תלוש שכר, אבל לא בזמן המשכורת. היו נותנים את תלוש השכר אחרי שהעובד פורש מהעבודה... התלוש לא תאם בכלל את מה שעבדתי בפועל, היו רושמים פחות ימים ושעות ממה שעבדתי כדי להגיע לסכום המשכורת. את השכר הייתי מקבלת במזומן בתוך מעטפה ולא דרך צ'ק או העברה בנקאית."

אמינה: "בפועל אני עובדת משרה מלאה, אבל בתלוש ההגדרה שונה. הם רושמים לי פחות ימים אבל עם תעריף יותר גבוה. כלומר אני עובדת שמונה שעות ביום, שישה ימים בשבוע בתעריף של 14 ₪ בערך לשעה, ובתלוש רושמים שכר מינימום לשעה. ...הוא מסרב לתת לי את תלושי המשכורת, פשוט לא אוהב לתת את תלוש השכר של העובדים."

ימי הבראה ומחלה, חופשות, חגים, שעות נוספות, פנסיה והפסקות

המרואיינות נשאלו על זכויות המגן הבסיסיות, בעיקר על ימי חופשה, חגים, חופשת מחלה, דמי הבראה ופנסיה. בניגוד לזכות לשכר מינימום, המודעות של המרואיינות לגבי זכויות המגן האחרות המגיעות להן על פי חוק נמוכה: 21 מהמרואיינות (78%) דיווחו כי אינן יודעות לכמה ימי חופשה, ימי מחלה או חגים הן זכאיות. כמה מהן חשבו שהן יודעות את זכויותיהן אך לא הכירו את החוק: "אני יודעת שמגיע לי חודש בשנה אם יש אני עובדת במשרה מלאה".

ימי חופש

למעט שתי מרואיינות, העובדות (92%) סיפרו שלא קיבלו ימי חופשה. אחת המרואיינות ציינה: "ימי חופשה לא מקבלים. הוא נותן 200 ₪ מזומן כמתנה לחג... לא משלם הבראה, לא משלם על נסיעות, אני מגיעה מנצרת ומשלמת 10 ₪ ביום לאוטובוס והוא לא מחזיר." גם אלו שקיבלו ימי חופשה, קיבלו זכות חלקית בלבד או את הזכות להיעדר יום אחד בחודש, כאשר החוק מציין מפורשות כי חלק מהחופשה חייב להיות ברצף.

הבראה

23 מהמרואיינות (85%) דיווחו על אי-תשלום דמי הבראה. ארבע המרואיינות שדיווחו על קבלת הבראה לא ידעו מהי.

ימי מחלה

25 (92%) מהמרואיינות דיווחו על אי-תשלום דמי מחלה, ועל יחס רע לעובדות שחולות. סמר טוענת: "אסור להיעדר מהעבודה בכלל. אני חייבת להגיע לעבודה אפילו אם אני חולה." אומניה טוענת: "אני לא מעזה לחלות."

חגים

25 מהמרואיינות (92%) דיווחו על הפרת הזכות לחופשה בחגים. רובן נעדרו מהעבודה בימי החג ולא קיבלו בגינם תשלום, והיו כאלו שעבדו בחג. כמה מרואיינות סיפרו שקיבלו מתנה לחג, אך לא תשלום על ימי החופשה. אחת המרואיינות ציינה כי אולצה לעבוד בימי החג, ואם לא כן תפוטרה.

שעות נוספות

22 מהמרואיינות (81%) סיפרו כי עבדו שעות נוספות. 15 מתוכן (68%) לא קיבלו כל שכר על שעות אלה.

פנסיה

25 מרואיינות (92%) דיווחו על אי-תשלום פנסיה. אחת המרואיינת דיווחה על כוונת המעסיק לשלם, אך לא רטרואקטיבית. על כך מעידה אינאס: "עד עכשיו הוא לא שילם, אבל לפני כשבוע אסף אותנו וסיפר לנו שהוא מתכנן להתחיל להפריש לנו פנסיה. על מה שעבר לא מקבלים. הוא אמר שמתחילים מעכשיו."

הפסקות

25 מהמרואיינות דיווחו שעבדו 6 שעות ביום, אך רובן לא קיבלו הפסקה בזמן העבודה. סמירה אומרת: "אנחנו עובדות בעמידה במשך שעות רבות, העבודה קשה מאוד וגם לא נותנים לנו הפסקות, אפילו הפסקת אוכל לא נתנו. אם רצינו לאכול היינו אוכלות בסתר, בלי שיראו אותנו, כי אסור לשבת ולאכול." אמינה מציינת: "הפסקת אוכל לא מקבלים, ואם אנחנו צריכות הפסקה זה על חשבוננו... אני קונה אוכל מהסופר ואוכלת בהפסקה על חשבוני."

הנתונים, אם כן, מצביעים על הפרה בוטה של הזכויות שנבדקו, ללא יוצא מן הכלל, ומצביעים על חוסר מודעות מצד המרואיינות לזכויותיהן הבסיסיות הנלוות לשכר. מידת ההפרה של הזכות לשכר מינימום משתנה: השכר הגבוה ביותר שקיבלו המרואיינות היה שווה לשכר המינימום, והשכר הנמוך ביותר היה כ-21% משכר מינימום לשעה (5 שקלים). הזכויות האחרות לעתים ניתנות ולעתים לא. יוצאת מן הכלל היא הזכות לחופשה, שבמקרים הבודדים שבהם ניתנה - ניתנה בצורת יום אחד בחודש, קרי 12 יום בשנה למשרה מלאה, בניגוד לחוק המציין מפורשות כי הזכות לחופשה היא לפחות 10 ימים בשנה, ו-7 ימים מתוכם חייבים להיות ברצף. ברוב המקרים זכות זו לא ניתנה כלל.

פתרונות אפשריים

חלק זה מתייחס לתשובותיהן של המרואיינות בעניין נכונותן לפנות למעסיק, לבית משפט או לארגון חברתי כדי להשיג את זכויותיהן ומדוע הן נמנעות מכך. כן יוצגו תוצאותיהן של הפניות של העובדות שכן ניסו לעמוד על זכויותיהן בדרך כלשהי. הפרק מציג את הגורמים שהנשים הזכירו כגורמים מחזקים שיכולים לגרום להלן לפנות למעסיק ולדרוש את זכויותיהן.

א. פנייה למעסיק

20 מתוך 27 המרואיינות (74%) הביעו נכונות תיאורטית לפנות למעסיק במקרה של הפרת זכויותיהן, אך רק 11 מתוכן עשו זאת הלכה למעשה. רוב המרואיינות שהביעו נכונות להתלונן במידת הצורך היו צריכות לפנות למעסיק ולהתלונן בפניו, אך לא עשו זאת. התנהגות זאת מעידה על חסם רב-עוצמה ועל חשש מתוצאות הפנייה. מסקנה זאת מתחזקת לאור העובדה ש-85% מהמרואיינות ציינו שיצאו לעבוד בגלל מצב כלכלי שחייב זאת. עדותיהן של המרואיינות מבטאות זאת היטב. אחלאס: "מצבי הכלכלי קשה מאוד, בעלי מקבל מהביטוח הלאומי 2,000 ₪ [בחודש] וזה לא מספיק לי ולילדים שלי". זהירה: "מצד אחד רציתי למלא את הזמן שלי, ומצד אחר המצב הכלכלי קשה מאוד. המזונות לא מספיקים לי ואני חייבת לעבוד".

סיבות לאי-פנייה למעסיק

שש מרואיינות שלא רצו לפנות למעסיק כדי לתבוע את זכויותיהן ייחסו זאת לבחירה חופשית, ודיווחו על בוששה או על הרגשה שהפנייה לא תועיל. כך לדוגמה עולה מדבריה של מרואיינת שאמרה: "במקרה שלי לא פניתי למעסיק כי לא עבדתי מספיק זמן, אבל אילו עבדתי תקופה ארוכה יותר הייתי מבקשת את זכויותיי. חוץ מזה אני לא אבקש כי הם לא יכירו בזכויות שלי, הם לא יודעים אפילו מי עובד אצלם, הם לא ביקשו את מספר תעודת הזהות של העובדים, אפילו לא את שם המשפחה, ביקשו מאיתנו את השם הפרטי רק כדי שהאחראי יידע איך לקרוא לנו. היינו מקבלות שכר דרך הקבלן ובעל המפעל לא ידע מי עובד אצלו".

אפשר להסביר את התנהגותן של הנשים באמצעות הטענה המוצגת בספרה של עמליה סער על העצמה כלכלית של נשים מעוטות הכנסה, שבו היא מציינת כי "מה שגורם לנשים 'לבחור' לא להתעמת היא הידיעה העמוקה (הלא דווקא מודעת) שלהן שהמנגנונים המבניים והתרבותיים עובדים נגדן". חוסר הרצון לפנות למעסיק התבטא במשפטים כגון: "ידעתי מראש מהם התנאים", "לא הייתי חייבת להתחיל לעבוד שם", "העבודה היתה נוחה לי, לא רציתי להתעסק בזה".

תוצאות הפנייה

רוב המרואיינות שאכן פנו למעסיק בדרישה לקבל את זכויותיהן נענו בזלזול ונדחו על הסף. אמינה מתארת מקרה מרחיק לכת: "פניתי אליו אבל הוא אמר שהוא משלם לי את כל זכויותיי, כמו פיצויים והבראה ופנסיה, אבל הוא שיקר". רק שלוש מתוך אלו שפנו למעסיק בפועל השיגו את כל דרישותיהן או את חלקן. נהאל מציינת: "כשידעתי שמגיעה לי הבראה ביקשתי ושילמו לי; אם לא הייתי מבקשת לא היו משלמים".

היבה קיבלה חלק מזכויותיה כאשר רצתה לסיים את עבודתה, וכשפנייתה כללה איום בהליכים משפטיים, "הוא ביקש ממני לחתום על דף שאני מסיימת לעבוד וקיבלתי את מה שמגיע לי. הוא הציע לי 2,500 ₪, אני ביקשתי 5,000 ש"ח אפילו שידעתי שמגיע לי יותר. בהתחלה הוא סירב והציע עוד 1,400 ₪ אבל סירבתי לחתום. אימתי להתלונן ולתבוע אותו, אז הוא פחד והתקשר, ואמר שהייתי עובדת טובה ולכן הוא ישלם 5,000, מעין נדבה, אפילו שבפועל לא מגיע לי כלום".

ב. פנייה לארגון חברתי או ארגון לא ממשלתי

22 מהמרואיינות (81%) הביעו נכונות כלשהי לפנות לעזרה במקרה הצורך. שלוש פנו בפועל. רבות מהמרואיינות שהביעו נכונות לפנות לארגון חברתי ציינו את חשיבות הארגון כמקור למידע על זכויותיהן בעבודה.

הסיבות העיקריות לאי-פנייה

מיעוט של המרואיינות שלא רצו לפנות פחדו מפיטורים, או שלא האמינו שהארגון יכול לעזור להן. סמר טוענת: "לא כי אין לי כוח להתלונן או לתבוע, [אלא כי] לא נראה לי שהם יעשו שינוי, כי זה המצב בישראל והארגונים בדרך כלל יודעים את הדברים האלה והם מדלגים ולא מתערבים או משנים".

תוצאות הפנייה

למרואיינות שפנו לארגון חברתי היו חוויות שונות, שנעו בין קבלת תמיכה מלאה להיעדר כל תמיכה. לדינא היתה חוויה חיובית: "פניתי ל[ארגון], הגשתי את התלושים שלי ואת תאונת העבודה והם ביקשו בשבילי את הזכויות. בסוף קיבלתי 3,400 ₪ - הפרשי שעות שלא שולמו לי בפועל". החוויה של אסראא היתה אחרת: "פנינו כקבוצה, ארבע עוזרות ל[ארגון]. בהתחלה תמכו בנו, אבל אחר כך הם שינו את דעתם, בחור מהארגון הדריך אותנו וביקש ניירת, אבל אחר כך הפסיק לעזור לנו, כי [המעסיק] הוא קרוב משפחה של נציג הארגון בכפר".



ג. פנייה לערכאות המשפטיות

בניגוד לפנייה לארגון חברתי ולמעסיק, הפנייה לבית משפט נתפסת כמאיימת ופוגעת יותר. רק 13 מרואיינות הביעו נכונות, אם כי מסויגת, לפנות לבית משפט במקרה של הפרת זכויותיהן, ולפעמים רק כאופציה אחרונה, אחרי שכל האפשרויות האחרות מוצו. ביטויים כמו "בגידה" ו"לא רוצה להזיק למעסיק" חזרו על עצמם בהקשר זה. בפועל, רק שתיים מתוך כל הנשים שרואיינו התחילו בהליכים משפטיים, ושתיהן התפשרו מחוץ לבית המשפט. על כך העידה אינאס: "עו"ד תבע אותם בהפרשי שכר מינימום ובפיצויים, קיבלתי 30,000 בהסכם חיצוני כפשרה, ולא פניתי לבית משפט."

נתונים אלה מעידים כי בתפיסה הסובייקטיבית של הנשים, השימוש בבית המשפט ככלי להשגת זכויות נמצא כיום במקום השלישי, אחרי פנייה לארגונים ולמעסיק עצמו. ופא ציינה: "אם הייתי יודעת שאני לא מקבלת את זכויותי הייתי פונה למעסיק, הייתי פונה לארגון חברתי, הייתי מנסה את כל הדרכים, ובית המשפט הוא האופציה האחרונה."

ה. הסיבות לאי-פנייה לבית משפט

הסיבות שצינו לאי-פניה לבית משפט היו קשורות בעיקר ליחסים עם המעסיק ולרצון להישאר בעבודה, וגם להיעדר הוכחות. מבחינת המרואיינות, הפנייה לבית משפט נתפסת כסיום של יחסי העבודה. שתי המרואיינות שפנו לבית משפט עשו זאת רק אחרי שעזבו את מקום העבודה. פהימה מציינת: "לא הייתי פונה לבית משפט, כי אני מעוניינת לעבוד איתם ואם אתבע אותם הם יפטרו אותי. אני אעשה את זה בצורה יותר עדינה וחכמה." עאידה מציינת כי היא מעדיפה לשבת בבית מאשר לתבוע: "לא נעים לי מהמעסיק שלי. המקסימום שאני יכולה לעשות זה להפסיק לעבוד ולשבת בבית. הוא אדם טוב ואני לא רוצה לעשות לו בעיות."

ז. אי-פנייה בגלל יחסים אישיים טובים

בתשובה לשאלה על יחסיהן עם המעסיקים דיווחו המרואיינות על קשת רחבה, החל בהערכה רבה וכלה בתלונות על יחס מרוחק ומתנשא, והממצאים לא מצביעים על כיוון דומיננטי אחד. לאור התלונות הרבות והנתונים על תנאי העבודה הקשים, ציפינו למצוא קשר חזק יותר בין חוסר שביעות הרצון מהעבודה ליחסים מעורערים עם המעסיק, אך בפועל המרואיינות לא עשו חיבור ישיר בין תנאיהן לבין יחסן למעסיק. המשפט של עאידה משקף נאמנה את היעדר החיבור הזה: "הקבלן אדם מאוד טוב ואנחנו מאוד מכבדות אותו; הוא מתייחס אלינו כאימהות שלו, כל העובדות יותר מבוגרות ממנו, והכי חשוב שהוא מגבה אותנו מול הקבלנים היותר בכירים. הוא מוכן להסתכסך איתם כדי להגן על העובדות שלו, אבל בשכר הוא לא הוגן." ההפרדה הזאת שעושות המרואיינות בין תנאי העסקתן ובין היחס האישי שלהן למעסיק יכולה להסביר מדוע הן מוכנות לפנות אליו כדי לדרוש את זכויותיהן, אך לא לבית המשפט.

סיבה נוספת לאי-פנייה לבית משפט או לארגון נובעת מהיעדר יכולת לספק הוכחות, וכמה מרואיינות התייחסו לכך כאל מכשול. היעדר תלושי שכר ותלושי שכר מזויפים היו מקור לדאגה. אניסה אמרה: "הוא עושה את הדברים בצורה שלא נוכל להוכיח, משלם במזומן סכום שונה ממה שכתוב בתלוש, אפשר לתפוס אותו רק דרך הקלטה, ובעניין הזה הוא זהיר, הוא לא מדבר. מתוחכם עד הסוף."

ח. תוצאות הפנייה

המרואיינות הבודדות שבחרו באופציית בית המשפט קיבלו את מבוקשן, ורואות בכך כלי חשוב שיש להשתמש בו. כך למשל מציינת אסראא: "אחרי הניסיון שלי והחווייה שחווייתי, בסוף אחרי מאבק קיבלתי את מה שהגיע לי. פנייה לבית משפט זו הדרך היחידה שעזרה לי." אומיימה סיפרה: "תבעתי את בעלת החנות ונעזרתי ב[ארגון] כי לא שילמו לי פיצויים הוגנים. זה עזר לי מאוד ואפילו לא שלמתי ל[ארגון] דמי תביעה."

ד. פנייה למעסיק

המרואיינות נשאלו: "מה יכול לעזור לך לפנות למעסיק כדי לקבל את מלוא זכויותיך?" מטרת השאלה היתה לבדוק מה לדעתן יכול לחזק את מעמדן במקום העבודה ולסייע להן לפנות למעסיק כדי לקבל את זכויותיהן. מהיראיונות עולה כי שלושה גורמים יכולים לעזור ולעודד פנייה למעסיקים: מודעות לזכויות, ידע והיכרות עם החוק; תמיכה חיצונית של חבר, קרוב משפחה או ארגון רלוונטי; ופנייה יחד עם עובדים אחרים.

א. מודעות וידע

המודעות והידע עלו כמעט בכל הריאיונות כגורם מחזק בפנייה למעסיק או לגורם אחר. הראיונות גם חשפו את חוסר המודעות של הנשאלות לזכויות מסוימות, ואת חוסר הבקיאיות לגבי זכויות שהן מכירות. מונא מציינת: "המודעות חשובה מאוד; אם אני מודעת למה שמגיע לי על פי חוק, אני חזקה יותר ויכולה לבקש ממנו." ניבין מספרת: "מה שמחזק אותי זה להכיר את החוק. אחרי שתבעתי אני מכירה את חוקי העבודה טוב יותר."

ב. גורם חיצוני

הגורם החיצוני - חבר, קרוב משפחה או ארגון - עלה גם הוא כמקור לכוח ותמיכה. הדגש הזה על עזרה מבחוץ מעיד על חוסר אונים ועל אווירה של היעדר תמיכה והצדקה לבקש את הזכויות. כך למשל אומרת היבה: "שמישהו שמכיר את החוק יתמוך בי, יכוון אותי ויגן עלי ויבקש בשבילי את מה שמגיע לי; אני לא מספיק חזקה, אני צריכה מישהו חזק יותר ממני שיגן עלי וידרוש את מה שמגיע לי."

ג. פנייה יחד עם עובדים אחרים

החשש לפנות לבד ולהסתכן בפיטורין או בסכסוך עם המעסיק עולה מההצעה לפנות כקבוצה ולא כעובדת בודדת, שכן המרואיינות חושבות שפנייה קולקטיבית תמנע פיטורים. אניסה אומרת: "שכל העובדים יהיו יד אחת. אם אני אבקש לבד הוא יגרש אותי, אולי אם נבקש ביחד זה יעזור." סומיייה מציינת שזה יקל עליה: "אם נתבע כקבוצה אולי יהיה לי יותר קל." רובא מוסיפה ומציינת את הדרישות לפנייה כזאת: "אם כל העובדים יסכימו לדבר ויבקשו ביחד, אם יהיה ארגון חוקי ומסודר ונדע בוודאות שיהיו תוצאות, אז תהיה אפשרות לבקש."



ממצאי המחקר מראים כי 88% מהמרואיינות קיבלו או מקבלות שכר הנמוך משכר המינימום, ו-60% מהן מקבלות פחות מ-65% משכר המינימום. לפחות 80% מהמרואיינות דיווחו שלא קיבלו תלוש שכר (כ-40%) או על קבלת תלוש פיקטיבי שלא משקף את המשכורת או את שעות העבודה שלהן.

המחקר מראה כי 78% מהמרואיינות דיווחו כי אינן יודעות מה הזכויות שלהן בכל הקשור לימי חופשה, חופשות מחלה וחגים. 92% מהמרואיינות לא קיבלו ימי חופשה, ימי מחלה, חגים או פנסיה, ו-85% דיווחו שלא קיבלו דמי הבראה.

80% מהמרואיינות הראו נכונות גבוהה לפנות לארגון חברתי כדי לקבל עזרה בהשגת זכויותיהן. 74% הביעו נכונות לפנות למעסיק לבקש את זכויותיהן, ורק 48% הביעו נכונות לפנות לביתה משפט.

הממצאים מצביעים בבירור על הפרת זכויות נרחבת של המרואיינות. בתחום השכר חומרת ההפרה משתנה, אך העובדה היא כי 60% מהנשאלות משתכרות פחות מ-65% משכר המינימום. שוני זה לא קיים כמעט בהפרת הזכויות האחרות. הסבר אפשרי להפרה הגורפת של זכויות המגן הוא שחוסר המודעות של המרואיינות לזכויות אלה הוא גדול יותר. הסבר אחר קשור יותר למהותן של זכויות אלה, שקשה לתת אותן באופן חלקי.

כמעט כל המרואיינות ציינו כי מה שיעזור להן לבקש את זכויותיהן מהמעסיק הוא ידע על הזכויות שמגיעות להן על פי חוק. התערבותו של גורם חיצוני שיתמוך ויחזק עלתה גם היא כמקור של כוח. מרואיינות אחדות ציינו פנייה משותפת של העובדים כמקור של כוח.

למרות ההפרות הבוטות של זכויותיהן של המרואיינות, מעט מהן הביעו נכונות לפנות לבית משפט, וגם נכונות זו היתה לרוב מסויגת והוצגה כמפלט אחרון. נתון זה סותר לכאורה את מספרן הרב של נשים שהביעו רצון לדעת ולהכיר את החוק. שני נתונים אלה יחד עם מקורות הכוח האחרים שהנשים הזכירו - עזרה של גורם חיצוני ופנייה כקבוצה - מעידים שהמרואיינות מעדיפות לדרוש את זכויותיהן מהמעסיק דרך משא ומתן והתקשרות ישירה, שתחזק אותן בפני המעסיק, לא תגרום לו נזק וגם לא תגרום לפיטורין.

המספר הגבוה של נשים שביקשו יותר מידע על זכויותיהן כדי לעמוד איתן מול המעסיק מעיד על הצורך להגביר את המודעות לנושא, אך הדרישה מוטלת בספק כאשר מסתכלים על המודעות הגבוהה לזכות להשתכר שכר מינימום. המודעות הזאת אולי גרמה לחלק מהמרואיינות לפנות למעסיק, אך בהחלט לא הביאה לשינוי משמעותי בשכרן.

המחקר שבידיכם הוא מחקר ראשוני שבדק את תנאי העסקתן ושיטות הפרתן של זכויותיהן של נשים פלסטיניות בשוק העבודה הפלסטיני בישראל. המחקר חושף את תנאי ההעסקה של המרואיינות, אך ממצאיו מחזקים את הידע והנתונים שאנחנו מקבלות מעבודת שטח עם נשים פלסטיניות. הצגנו כאן נתונים חדשים על היקף ההפרה של זכויות בסיסיות בעבודה, בעיקר הזכויות הנלוות לשכר, ועל השיטות שבאמצעותן ההפרות הללו מוסתרות. מעבר לנתונים על הפרת הזכויות ושיטות ההפרה, מחקר זה מביא את נקודת מבטן של המרואיינות לגבי הדרכים להשיג את זכויותיהן - בעיקר פנייה לבתי משפט וארגונים חברתיים. חשוב לציין שמחקר זה מציע פתרונות וכלים אפשריים מהשטח, מנקודת מבטן של הנשים המוחלשות, להתמודדות עם גזילת זכויותיהן. זו נקודת מבט חיונית כדי לעצב פתרונות והמלצות להתמודדות עם התופעה.

כאמור, זהו מחקר ראשון מסוגו ויש צורך במחקרי המשך שיוסיפו מידע על ניצולן והפרת זכויותיהן של פלסטיניות בשוק העבודה הפרטי. מסקנה זאת מתחזקת לאור התגובות שקיבלנו מאנשי המפתח שרואיינו, שרובם ציינו כי אין בידיהם נתונים על התופעה. אחת המרואיינות, העוסקת בהעצמת נשים מועסקות, ציינה כי נתוני המחקר מחזקים הרושם שקיבלה מעבודה בשטח עם נשים שזכויותיהן בעבודה מופרות.

ממצאי המחקר מעידים על הצורך במחקרי המשך המתייחסים להיבטים השונים של התופעה. יודגש כי המחקר בוצע מנקודת מבט משפטית-חברתית שבדקה את ההפרות, את טיבן ואת שיטותיהן, וכי יש לבצע ניתוח מעמיק ורחב יותר שיכלול גם ניתוח סוציולוגי-כלכלי ואולי פסיכולוגי של התופעה.



המלצות

בבואנו להציע המלצות לפתרונות אפשריים לשיפור תנאי העסקתן של הנשים הפלסטיניות בשוק העבודה הפלסטיני, חשוב לציין כי מצבן בשוק העבודה אינו מנותק ממצבן בבית ובחברה. עמליה סער טוענת במחקרה על היעדרותן של הנשים הפלסטיניות משוק העבודה ש"ההבניה של נשים כמי שתפקידן החשוב באמת הוא בתוך הבית גורמת לכך שגם כאשר הן משתלבות במקומות עבודה, נותרת סביבן עננה סמויה שמשדרת שהן נמצאות מחוץ למקומן הראוי, דבר שהופך אותן לפגיעות". לטענתה ה"דה-לגיטימציה הזו" יחד עם השקיפות של עבודתן של נשים בתוך הבית והגדרתה כ"לא עבודה" "מקילה על מעסיקים להתייחס אליהן כמי שעבודה עבורן אינה כורח אלא סוג של תחביב, ולכן לשלם להן שכר נמוך, לצפות מהן לעבוד שעות נוספות ללא תגמול ולהתנדב במקום העבודה, ולפטר אותן בקלות יחסית". מכאן ניתן להסיק כי, הניצול והדיכוי שלהן בשוק העבודה הפלסטיני הפרטי אינו מתקיים רק מחוץ לבית, אלא ממשיך את הניצול והדיכוי בחברה ובבית. ההמלצות חייבות אפוא לכלול הצעות לשיפור מצבן בבית ובחברה, ובעיקר את הגברת השתתפותן ונוכחותן במרחב הציבורי ושינוי התפיסה של עבודתן בבית.

המחקר מצביע על צורך דחוף בהעלאת המודעות לזכויות בעבודה, ובחיזוקן של נשים במקומות העבודה דרך תמיכה וייעוץ משפטיים ומתן כלים לשמירה על זכויות ולתיעוד הפרות. יש צורך בהעלאת מודעות לגבי זכויות המגן האחרות, כגון הזכות לחופשה, פנסיה, מנוחה ועוד.

עוד עולה מממצאי המחקר כי העלאת מודעות לזכויות בלבד לא תביא לשינוי המיוחל. במקביל להעלאת המודעות חייב להתרחש תהליך של העצמה אישית וקהילתית שתצייד את הנשים בכלים ובאמצעי פעולה שימגרו את ניצולן בשוק העבודה.

עם זאת, דרושה גם התערבות של גורמי החוק והאכיפה. משרד התמ"ת הקים בשנים האחרונות חטיבה חדשה אשר מהווה עוד מסלול להגשת תלונות אנונימיות על הפרת זכויות על ידי המעסיק ומפעילה פקחי עבודה שגם הם בודקים בבתי העסק השונים את נושא אכיפת החוק. אך היעדרותם של הפקחים הנ"ל מהישובים הערבים וחוסר המודעות של הנשים אודות אופן הגשת התלונה והאפשרות להגישה באופן אנונימי אינה תורמת לשינוי המצב, על כך ניתן ללמוד מהמצב השורר בשטח.

העצמת נשים

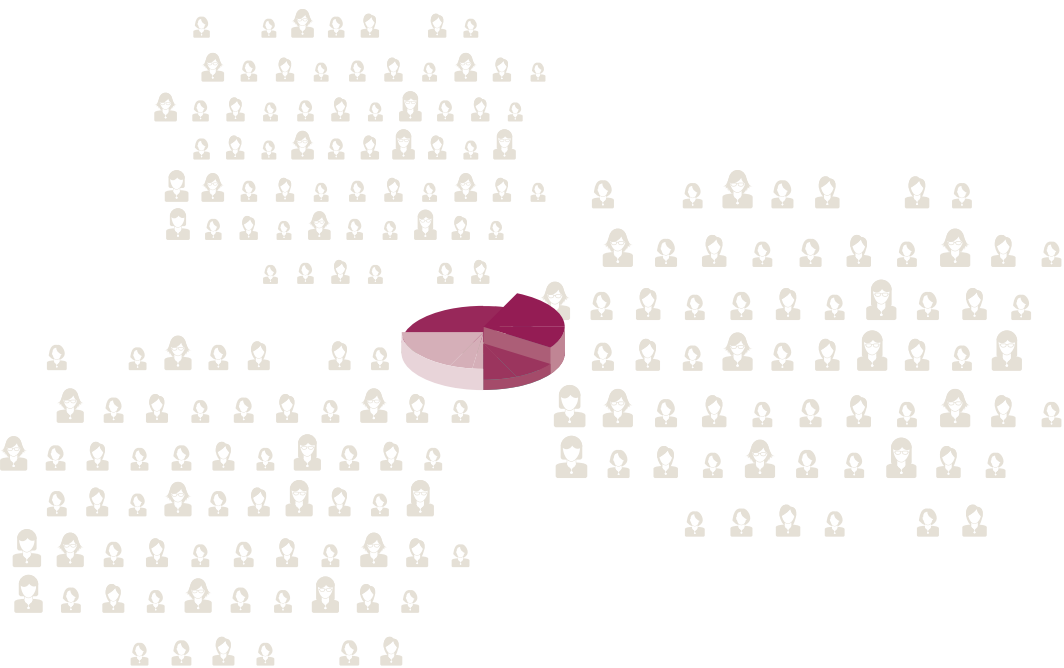
- עיצוב תוכניות להעצמה משפטית-קהילתית שתאפשר לעובדות או למשתתפות בשוק העבודה לקבל את הידע הדרוש, בשפה הערבית, על ידי נציגות ערביות.
- ביצוע פרויקטים או יוזמות העונות על צורכי הנשים הערביות, שיש בהם כדי לחזק את אוכלוסיית הנשים העובדות בתוך היישובים.
- עיצוב תוכנית להעצמה משפטית-קהילתית לתלמידות תיכון (כיתה י"ב), כדי לחשוף בפניהן את המצב הקיים וליידע אותן בדבר זכויותיהן. תוכנית כזו תביא לעבודה נשים המודעות לזכויותיהן, אשר גם יעבירו את הידע שלהן לאחרות.
- יצירת פורומים או איגודים אזוריים של עובדות מענף אחד או יותר, כדי לאפשר שיתוף במידע ובניסיון ולחזק את העובדות מול המעסיקים.

גיוס תמיכה חברתית

- העלאת הנושא של זכויות נשים בעבודה לסדר היום הציבורי של החברה הפלסטינית בישראל, דרך פעילות ציבורית שכוללת קמפיינים בתקשורת, ימי עיון והרצאות.
- גיוס ארגונים חברתיים בכלל, ופמיניסטיים בפרט להעלאת הנושא על סדר היום שלהם.
- הנגשת מידע אודות תנאי העסקת נשים פלסטיניות הן לנציגי הממסד והן לאזרחים במטרה למגר את התופעה.
- פנייה אישית למעסיקים גדולים במטרה להפנות את תשומת לבם לאפליית נשים ולאחריות האזרחית שמוטלת עליהם כמעסיקים.

קידום שינוי ממסדי

- עריכת מחקרי המשך, מעמיקים יותר, כדי לחשוף את ממדי תופעת הפרת הזכויות של נשים פלסטיניות בעבודה ולפתח דרכי אכיפה יעילות התואמות את המציאות ושיטות ניצולן.
- גיוס תמיכתם של מנהיגי המיעוט הערבי במטרה לשים את הנושא על סדר יומם, וזאת לאור מעמדם המשפיע על פלחים שונים באוכלוסייה הערבית בישראל.
- העלאת מודעות בקרב מקבלי החלטות הן ברמה המקומית והן ברמה הארצית, לתנאי העסקתן של הנשים הפלסטיניות. שיתוף פעולה עם משרד הכלכלה בעניין אכיפת החוק, והגברת הפקחים ביישובים הערבים וחקירת התלונות באופן שישמור על סודיות ויגן על העובדת.
- שיתוף פעולה עם משרד הממשלה השונים כגון משרד מבקר המדינה, משרד האוצר, ומשרד הרווחה במטרה להעלאת המודעות אודות הנושא והשלכותיו על החברה הערבית בכלל והנשים בפרט.





.....
אנו קבוצת נשים ערביות הקמנו את כייאן - ארגון פמיניסטי, על מנת לפעול
ביחד לקראת שינוי חברתי בדרך לקידום מעמדן של נשים והגברת השתתפותן
הפעילה בחברה.

אנו מאמינות שהשינוי במעמדן של נשים מתרחש דרך העצמתן וחזוקת תפקידן
הפעיל בחיים האישיים והציבוריים.

אנו מאמינות שקידום נשים אינו נעשה רק על ידי קידום מקצועי, אלא שלכל
אשה היכולת והזכות להעצמה, בהתאם לנסיגות ולצרכים שלה.

.....

