

"הן לא באות לעבוד, רק להתפרנס", מגלה בעל בית תוכנה | מחקר מיוחד חושף א

המתפרנסות

מחקר חדש מגלה: מדוע העובדות החרדיות לא מאוגדות מול פגיעה בזכויותיהן החוקיות? • חלק מהתשובה האמיתית הוא: כי רובן עובדות בתוכני המגזר פנימה • וגם: אינספור חוקרים כבר העלו את הנתון: כוח העבודה של הנשים החרדיות זול יותר ממקבילותיהן בציבור הכללי • אז למה המעסיקים לא נוהרים להקים מוקדים במודיעין עילית? חלק נרחב מהסיבות - בכתבה שלפניכם

וגם המקצועות בהם הם עובדים, הם שונים".
כשאת אומרת "חלשות", למה את מתכוונת?
 "לכוח המיקוח. מחקרים מלמדים שאישה עומדת פחות על זכויותיה". אישה חרדית נוטה להתפשר, במדקרים רבים. הכורח לפרנס משפחה עלול לכבול אותה למקום עבודה, גם אם הוא כזה שלא משלם כחוק. במקביל, נוגעת קסיר בתפוד לוחט נוסף: קבוצה גדולה מאוד מנשות המגזר, עובדת בתחום החינוך. בתחום החינוך החרדי, יש יותר אפשרות - ואין זה אומר שזה קיים - להפרת זכויות עובדים. מוסדות החינוך החרדי מאוגדים לרוב בעמותות, שמפוקחות למחצה לשליש ולרביע. מוסדות החינוך החילוני, בדרך כלל, הם בבעלות ישירה של משרד החינוך או הרשויות,

וכיום משנה ליו"ר 'המכון החרדי למחקרי מדיניות', מעריכה ששיעורי הפרת הזכויות בפועל גבוהים בהרבה. "יש חוסר מודעות", היא אומרת.
אם אשה דיווחה שזכויותיה הופרו, כנראה שהיא כן מודעת להן, אך לא מן הנמנע שאינה מודעת לכל הזכויות?
 "ועדיין", אומרת ניצה. "משיחות עומק שערכנו עם מועסקות, גילינו הרבה חוסר מודעות. אפילו דברים פשוטים כמו מה גובה שכר המינימום, נשים לא ידעו. הן לא הכירו זכויות של ימי מחלה, חופשה ובראה. וגם אלו שהיו מודעות לזכויותיהן, לא תמיד הצליחו לממש אותן. אחת הסיבות היא שהן יותר חלשות. גברים, כעובדים, הם קבוצה חזקה בהרבה,

עכשיו, ספרי לי עוד על 'ההבדלים בין עובדות חרדיות לחילוניות': הרי נותרתי עם אותם כישורים כמו בראיון הראשון. כל מה שהשתנה היה רק שהם נודעו על כך שנרשמתי לעבוד בשלוחה החרדית, וזה אוטומטית הוריד את התנאים שהציעו לי".

← מצב עגום

ומיכל איש שלום לא לבד. מחקר שפורסם ע"י הגב' ניצה (קלינר) קסיר ומר אסף צחור שי מ'המכון החרדי למחקרי מדיניות' תחת הכותרת "על עובדים מאוגדים, חרדים ומה שביניהם", מעלה תמונה לפיה שיעור העובדים המאוגדים בחברה החרדית הינו נמוך מאוד ביחס לאוכלוסייה הכללית. לצד זאת, שיעור הנשים החרדיות שדיווחו על פגיעה בזכויותיהן וחוסר הקפדה על קיום חוקי העבודה מצד המעסיקים הינו שיעור גבוה ביותר ביחס לכלל קבוצות האוכלוסייה. למען הנוחות, נחלק את סקירת המחקר בכתבה שלפנינו לשני פרקים. בפרק הראשון בכתבה נדון על הפרת זכויות של נשים חרדיות. זכויות חוקיות. הבראה, חופשה, מחלה. בפרק השני, שהוא נושא כאוב ונפרד, נדון על שכר הנמוך של נשים חרדיות, הן ביחס לגברים והן ביחס לציבור הכללי.

וראש לכל, יודגש: בניגוד להתלהמויות שנשמעות מדי פעם, תשלום שכר נמוך לעובדת חרדית, אינו 'עושה' ואינו 'הפרת זכות' (כל עוד הוא מעל שכר המינימום). הוא מציאות עצובה שיש טעם לבחון אותה מקרוב, לעמוד על גורמה ולהפריד אותה לחלקיה. זכותו של מעסיק לשלם לחרדית 30 ש"ח ולמקבילתה החילונית 60 ש"ח, כל עוד מדובר בשוק פרטי וחופשי ובתנאי שאין אפליה. השאלה היא למה הוא עושה זאת. תשובות בפרק השני, כאמור.

← פרק א': הפרת זכויות

נפתח בשאלת השאלות: האם זכויותיהן של עובדות חרדיות, מופרות יותר משל כל עובדת אחרת? התשובה, על פי מחקר שפרסם 'המכון החרדי' למחקרי מדיניות, היא כן. בפילוח נתוני למ"ס, התברר ש-18% מהנשים החרדיות העובדות דיווחו על הפרת זכויותיהן בעבודה. רק 9% מהגברים החרדים העובדים דיווחו על הפרה דומה, ו-13% מהנשים החילוניות העובדות. (ראו תרשים 1)

מה הסיבה לשיעורי הפרת הזכויות הגבוהים שדיווחו אצל נשים חרדיות?
 ניצה קסיר, לשעבר חוקרת בכירה ומנהלת תחום שוק העבודה ותחום מדיניות הרווחה בבנק ישראל

רותי קפלאר

האשה החרדית היא ברוב המשפחות המפרנסות העיקרית בבית. הכשרה מקצועית ואמצעי עזר לשילוב נשים חרדיות בתעסוקה צפו חדשים לבקרים. אלא שמנתוני המכון החרדי למחקרי מדיניות עולה כי על אף הצטרפותן של נשים חרדיות למעגל העבודה באחוזים גבוהים, בחינה נוספת ומעמיקה של היקף המשרות ותנאי ההעסקה והשכר שלהן - מעלה תמונה מדאיגה.

לפני הכל, הנה סיפור אישי שיפתח צוהר לכתבה שלפנינו: "הגעתי לחברת X, לשלוחה החרדית", מספרת מיכל איש שלום, כותבת 'משפחה', ששמעה על הכתבה והסכימה להוסיף מניסיונה האישי. "הם היו צריכים את ההתמחות הספציפית שלי, שהייתה קצת קשה להשגה. הם הציעו לי חוזה, לא בתשלום גבוה מדי, אבל הסכמתי כי היה מדובר על עבודה זמנית בכל מקרה. נכנסתי למאגר העובדים שלהם, אבל בסופו של דבר הפרויקט לא יצא אל הפועל ולא עבדתי אפילו יום אחד."

"עברו כמה חודשים, ואחרי לידת הבת שלי - שמעתי על הצעת עבודה בסניף הכללי של אותה חברה, בירושלים. הגעתי לראיון. הציעו לי שכר גבוה בכמה אלפים מהמקובל בשלוחה החרדית שלהם. התחלנו בהליכי קבלה לעבודה, ואחרי כמה ימים קיבלתי טלפון מאחד ראית משאבי אנוש: מצטערים, לא נוכל להעסיק אותך. גילינו שאת ברשימה של 'אתגרים' (שם בדוי לשלוחה החרדית), ולכן תוכלי לעבוד אצלנו רק בשכר זהה של העובדות שם, ולא בשכר עליו דיברנו".

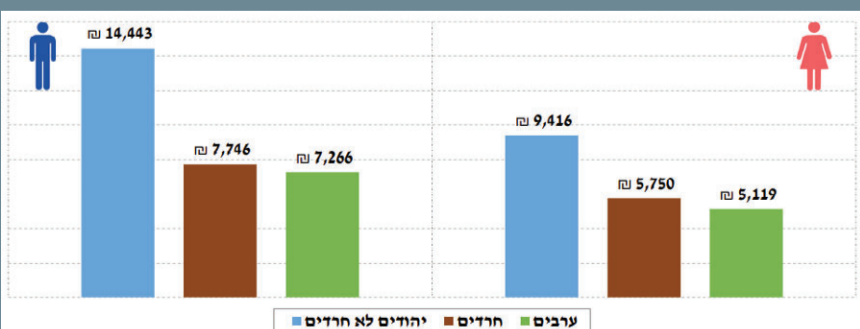
"כך, פשוט וחלק: ההנהלה מקפידה לא להעביר עובדות מהשלוחה החרדית לרגילה, כדי לא לשלם להן יותר... ואם בטעות מישהי הצליחה להשתחל, ישלמו לה שכר נמוך יותר. ניסיתי לשאול מה זה משנה. הרי הכישורים שלי, הניסיון והידע, נותרו אותו דבר כמו שהם חשבו מראש. אז מה אני מהשלוחה החרדית? "אבל לא היה למי לדבר: אני רשומה כעובדת בשלוחה החרדית, אז אקבל שכר נמוך יותר. הם ניסו להדיע לי עוד כמה פרויקטים, כולם תחת השכר הנמוך."

שיעור המועסקים שדיווחו על הפרת זכויות בעבודה



(מקור: עיבודים לנתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנת 2012)

הכנסה ממוצעת מעבודה שכירה



(מתוך המחקר "על עובדים מאוגדים חרדים ומה שביניהם" מחקר של ניצה (קלינר) קסיר ואסף צחור-שי מ'המכון החרדי למחקרי מדיניות')

תרשים 1

תרשים 2

בין מספר השעות וההשקעה בעבודה של אישה חרדית ואם לילדים, ובין עובדים אחרים. במגזר החילוני מקובל יותר להשאיר את הילדים במסגרות עד שעות מאוחרות ממש. העובדים החיי לונים גם טסים לחו"ל להתקנות אצל לקוחות. אין חרדית קלאסית שתסכים לטוס למשימות כאלו. לא מדובר על טיסה חווייתית, אלא על נסיעת עבודה מייגעת, לפעמים מהרגע להרגע. "הנקודה האמיתית היא אחת", מחדד מנהל עסק גדול נוסף. "אצל החרדיות - הראש שלהן לא נמצא כל היום בעבודה. הראש שלהן במשפחה שלהן. העבודה בשבילן זה עוד משהו".

נכון מאוד. וכמה אנחנו גאות על כך, וכמה אנחנו מאושרות בכך. גם אם משלמות את המחיר, נניח שהעובדות בשלוחה החרדית שלכם, יתאגדו בוועד עובדים.

"לא יהיה כזה דבר", פוסק ניב. "אם העסק יסתאב עם ועדים, לא נתעסק עם חרדיות. נקודה. נסגור את השלוחה. עסקים שחיים על מתח רווחים נמוך, לא יכולים לשרוד התאגדות. הוועדים הם לטובת העובדים הפחות-טובים. גורמים לזה שכולנו נמנע עובדים לא מוצלחים ולא נוכל לפטר אותם".

ויש פיל נוסף בחדר משאבי אנוש: ההכשרה המקצועית. "לא בדקתי לעומק את הטענה על אפליית חרדיות בשכר. לא כל פעם שכר משמעותי אפליה", אומרת ניצה קסיר. "למשל יש מקרים שבהם פערי השכר נובעים מהבדל ברמת המיומנות והנסיון וזה לא דבר שאני יכו" לה לקרוא לו אפליה".

עם זאת, מיכל איש-שולם שסיפורה הובא בראש הכתבה טוענת כי אין עדיפות של עובדים מהציבור הכללי, על פני בנות הסמינרים. "לעובדים מהציבור הכללי יש ידע תיאורטי נרחב, אבל בעבודה בפועל לא תמיד יהיה הבדל. הסמינרים היום נותנים לתלמידות כלים עדכניים מאוד מאוד טובים, והן יכולות לעשות עבודה מעולה. מביאים למסלולי המחשבים אני שים מהשטח, שמלמדים את הטכנולוגיות הכי חדשניות. היתרון של עובדים מהציבור הכללי הוא בעיקר באלגוריתמים ובידע תיאורטי נרחב, אבל בהרבה מקומות עבודה אין צורך בכך".

אשר לנתונים של שכר נמוך, מסכימה מיכל איש שלום שלא תמיד מדובר ב'ניצול' או 'אפליה': "נשים ממודיעין עילית (קרית ספר) נהנות מאוד לעבוד במוקדי התעסוקה בעיר שלהן. קרוב לבית, רק נשים, חברה חרדית". כלומר: הן עושות שיקול של ביקוש והיצע, ומחליטות - בדעה צלולה - לוותר על שכר גבוה יותר, תמורת נוחות ועקרונות. לרבות מהן יש אילוצי הגעה לעבודה, בגלל קשיי תחבורה. מבחינתן עבודה קרוב לבית, שווה את השכר הנמוך יחסית המוצע תמורתה.

"מבחינת המעסיקים יש כאן הליכה על חבל דק", אומרת איש שלום, "אבל לטעמי - הם חוצים אותו מדי פעם. תאמיני לי שהם לא יפ" סידו גם אם ישלמו עוד 1000 שקל לכל עובדת. עדיין הסניף יהיה רווחי".

"כולנו יודעים את האמת, אך איש לא יודה בה. העיתונים יעדיפו למרוח כותרות על ניצול נשים חרדיות, במקום להכיר במציאות".

ומה המציאות הזו?
 "עובדת חרדית, עם כל מעלותיה הרבות, היא כוח עבודה חלש יותר מכמה בחינות". אמר בעל חברת תוכנה, ואמרה מנהלת מחלקת במשרד רו"ח גדול, ואמר בעל עסק שלא הסכים שנכתוב את מהות העסק שלו, ואפילו לא בצורה בדויה.

לו היה כוח העבודה של חרדיות זהה לזה של עובדים ועובדות מהציבור הכללי, היינו מצפים לראות מעסיקים נוהרים בהמוניהם למרדיעין עילית ומקימים שם מוקדי תעסוקה. הרי אין שום היגיון כלכלי לשלם 16,000 לעובדת חילונית בתל אביב, כשאתה יכול לשלם 8,000 לחרדית בעלת יכולות זהות.

אבל המעסיקים לא נוהרים לשם. מתברר שעובדות חרדיות הן לא בדיוק הון המושלם של העובדים. יש להן מעלות, מעלות רבות אפילו, מעלות עצומות. הן, או יותר נכון - אנחנו, כי גם כותבת השורות נמנית עליהן, עובדות חרוצות ומסורות, ישרות ונאמנות ועם הרבה יציבות ונאמנות למקום העבודה. אבל יש גם חסרונות בהעסקת חרדיות. נחטא לאמת אם נתעלם מהם. "החרדיות באות להתפרנס", אומר בהיסוס ניב, מנהל בחברת תוכנה שמעסיקה מאות עובדים, גם בשלוחה חרדית.

ומה רע?
 "זה לא עיקר החיים שלהן. עובד מהציבור הכללי יכול לעבוד בטירוף, יום ולילה, לתת שעות נוספות בלי גבול, להיות זמין גם בערב. עובדות חרדיות, ישרות וחרוצות ככל שתהיינה, מגיעות בדרך כלל לעבוד את השעות שלהן, וזהו".

הוא צודק כל כך, שלא נותר לנו אלא לה"נהן לאישור. העבודה היא לא מספר 1 אצלנו. יש לנו משפחה וילדים. יש לנו חיים. הם העיקר, הם הבסיס. אנחנו גאות בכך, אבל חשוב להבין את המחירים, מבחינת המעסיק.

או מה אתם עושים, באמת?
 "ברמת ההנהלה, אנחנו עסוקים המון עם חופשות העובדות (מדובר, כאמור, על מאות עובדות חרדיות. ר"ק). זה 50% מהעבודה שלנו, ואני לא צוחק: לחפוף, לשכך, להתאים צוותים בהתאם לזמני החופשות של כל אחת. אם זו אחת מתוך צוות שלם, חברותיה ימלאו את מקומה.

אם מדובר בצוות קטנטן, אנחנו נתקעים מול הלקוח שדורש את העבודה שלו בזמן. פעם מצאנו ממלאת מקום, אבל התברר שגם היא עתידה לצאת לחופשה בקרוב, והלקוח כותב לי: "את אשר יגורתי בא..."

אבל אנחנו חוזרות לאחר מכן בניגוד לנשים מהמגזר הכללי שמאירכות את החופשות...
 "נכון. זה פלוס לטובת העובדות החרדיות: הן חוזרות מחופשת הלידה בזמן, ובאופן כללי - חוזרות. הן יציבות, ולא מחפשות כל הזמן ק"דומים והזדמנויות אחרות. אבל שוב, יש הבדל

עם רב-בר-סמכא שיוכל לסייע ולהיות המגשר". אחרי פרסום המחקר הראשוני על זכויות עובדים, קיבלו אנשי 'המכון החרדי למחקרי מדיניות' פניות רבות מאוד. "הבנו כמה הנושא כואב, כמה הוא מעניין אנשים וחשוב להם", אומרת קסיר, "לכן קיימנו את הכנס שבעקבות המחקר". ועדי העובדים, אגב, יכולים להיות יעילים גם למע-סיקים. "הרבה יותר קל לי שיהיה ועד", אמר בכנס מנהל של רשת חינוך מיוחד. "מישהו אחד לעמוד מולו, במקום להתנהל מול מאות עובדים, כל אחד עם דרישה אחרת".

טוב ויפה, אבל עלול לגרום לקריסת מפעלים ורשתות. מה דעתך על 'נט' סורס', 'נגב קרמיקה', ומקומות אחרים שנסגרו בגלל התעקשות מיותרת של ועדי עובדים?
 "אני מכירה את הסיפורים רק מהת-קשורת. לא בדקתי אותם מעולם. ייתכן שהם נכונים ודרישות מופרזות של עובדים גרמו לסגירת מקומות עבודה. אם אכן כך היה, מדובר על התנהלות בעייתית של ועד העובדים. ואגב, ב'נגב קרמיקה' לא ועד העובדים גרם לסגירה. המפעל היה הפסדי עוד הרבה קודם".

← פרק ב': למה משלמים לי פחות

ההכנסה הממוצעת של אישה חרדית, נמוכה בהרבה ממקבילתה מהציבור הכללי: 5,750 שקל, מול 9,416 שקל. (מקור: עיבודים לנתר-ני סקר הוצאות משקי בית של הלמ"ס). (ראו תרשים 2)

לא תמיד מדובר על אפליה בשכר: האישה החרדית, בממוצע, גם עובדת הרבה פחות שעות ממקבילתה מהציבור הכללי. אי אפשר לעבוד 30 שעות בשבוע, ולצפות לשכר ממוצע כמו אלו שעובדות 42.5 שעות. אפילו פר-שעה, למעסיק יש יותר ערך מעובדת שנותנת משרה מלאה, מאשר זו שעובדת במשרה חלקית. ועדיין, יש חברות ומעסיקים, שמשלמים לחרדיות פחות, גם על משרה זהה.

למה הנשים החרדיות מקבלות פחות? יהיו שיאמרו: מאותה סיבה שקוברים את המתים, על פי ההלצה הפולנית: "כי הם לא מתנגדים". עבור נשים רבות, אין זו הלצה. מדובר על מציאות חיים, בה עובדת בשלוחה החילונית של בית תוכנה מקבלת 18,000 שקל, ומקבילתה החרדית, במוקד המותאם לחרדיות, מקבלת 9,000 שקל. במהלך הכנת הכתבה, נחשפנו לטענות רבות על הפרשי שכר. הן הוכתרו תחת השמות 'אפליה', 'ניצול', 'קיפוח'. כשבד-קים לעומק, מתברר שהתמונה לא חד משמעית. בעלי בתי תוכנה ומעסיקים גדולים, התחמ"קו מלענות לשאלותינו. "זה יהיה לא לציטוט", ניסו לומר. אבל הם חששו. "יכתירו אותנו כאויבי חרדים", אמרו בבעתה, אחד אחרי השני.



מה שלא מאפשר לעשות 'שטיקים' על גב עובדי החינוך. עם זאת היא מדגישה: "המחקר לא מאפשר לנו לומר שהפרת הזכויות קורית יותר אצל מעסיקים חרדיים".

ואלו התוצאות נכון להיום: הגברים המתפרנסים בציבור החרדי יודעים לדרוש את שכרם וזכויותיהם, ולא יעבדו אם לא ישלמו להם שכר נאה בתמורה. בפני האישה החרדית, לעומת זאת, עומדות פחות ברירות.

← פתרון, או בעיה נוספת

במהלך יום העיון שנערך ב'מכון החרדי למחקרי מדיניות', עלה שוב ושוב הנושא של איגודי עובדים, כאילו היה הוא פתרון קסם. רק נאגד את העיר בדות החרדיות, ואיש לא יפר יותר את זכויותיהן. קסיר עצמה הייתה במשך שנים יו"ר ועד העובדים הארצי בבנק ישראל, והיא מכירה היטב את התחום. למה אתם חושבים שאיגוד עובדים הוא הפתרון לכל ההפרות של זכויות העובדים?

"אני לא חושבת שזה הפתרון לכל ההפרות", משיבה קסיר במתינות. "אבל כן חושבת שוועד יכול לסייע. בתפקידי כיו"ר הוועד בבנק ישראל וכחוקרת של שוק העבודה, ראיתי מקרוב את החשיבות של ועד עובדים, ואת היתרונות של ועד כזה. נכון שיש גם סכנות, הן לעובד הקטן והן למקום העבודה, אבל עדיין - המעלות, לטעמי, גוברות על החסרונות, כל עוד הוועד נזהר ומתנהל בצורה אחראית ונכונה".

מה החסרונות בהתאגדות עובדים?
 "הוועד יכול להחליט, למשל, שהוא מוכן לוותר על דברים מסוימים, כדי להשיג תוספת שכר לכלל העובדים. החלטה כזו עלולה לפגוע בעובדים אחרים. לפעמים הוועד לא נותן גיבוי לדרישה פרטית של עובד ספציפי. במקום שיש ועד והוא לא נותן גיבוי, לעובד הקטן כמעט אין סיכוי. לוועד יש מכלול שיקולים, אילו דרישות להציג בפני המעסיק, ואיזה לא. אבל בסך הכל", מדגישה קסיר, "ועד עובדים, בפרט במקום שיש קבוצת עובדים מוחלשת, יכול להביא תועלת גדולה. בין היתר, כשיש ועד מסודר - מעסיק לא יוכל לפטר עובדת שדורשת זכויות. כמו כן הוועד הוא גוף שמכיר את זכויות העובדים".

ואולי הפתרון, במקום ועד עובדים, הוא ליידע את הציבור בזכויותיו?

"ליידע זה משהו שחייב להיעשות, ואני מדברת על ליידע גם עובדים וגם מעסיקים. ועדיין - ועד עובדים צריך להיות. הוא חייב להיות מותאם לרוח העובדות, כי לא כל ארגון יכול לייצג אוכלוסייה חרדית. או שיקום ארגון חרדי (בתנאי שיהיה מספיק חזק ולא יהיה נתון ללחצים, כפי שנדרש מכל ארגון עובדים), או שהעובדות יתאגדו תחת ארגון כללי - בתיאום

דור שלם חיכינו לבשורה הזו!
 העיר החרדית החדשה
 פרטים במגזין עמ' 7