

X8666

עבודה בשעות נוספות, קבלת שכר בגין תקופת הכשרה וחוק ההודעה לעובד

(תנאי עבודה)¹

תוכן עניינים

2	תמצית וממצאים עיקריים
3	רקע כללי
3	חוק שעות עבודה ומנוחה – עבודה בשעות נוספות
5	חוק ההודעה לעובד
7	מטרות הסקירה
7	מתודולוגיה והגדרות
7	האוכלוסייה, המדגם ושיטת איסוף הנתונים
8	הגדרות
9	פרק 1: שיעור השכירים העובדים שעות נוספות ואופי התגמול הכספי
10	פרק 2: תגמול בגין קורסי הכנה לתפקיד והשתלמויות במסגרת התפקיד
11	תכונות סוציודמוגרפיות
13	פרק 3: מידת היכרות השכירים עם חוק ההודעה לעובד (תנאי עבודה) ושיעור השכירים אשר קיבלו ממעסיקם הודעה זו
13	3.1. בחינת מידת חשיפת ציבור השכירים לחוק ההודעה לעובד
15	3.2. שיעור השכירים אשר קיבלו ממעסיקם הודעה בכתב בדבר תנאי עבודתם
16	רשימת מקורות

¹ הסקירה הנדונה כוללת התייחסות גם לקבלת שכר בגין קורס הכשרה שלפני תחילת עבודה ובמסגרת התפקיד כפי שמתחייב מחוק הגנת השכר וחוק שכר המינימום

תמצית וממצאים עיקריים

חוקי המגן הם קובץ החוקים במשפט הישראלי המסדיר את יחסי העבודה בין עובד למעביד. קובץ זה כולל כעשרים חוקים העוסקים במגוון היבטים של יחסי עובד - מעביד, ומקנים לכלל העובדים זכויות שונות כגון: הזכות לפיצויי פיטורים, הזכות לחופשה שנתית והזכות לקבל שכר עבודה בעתו. חוקי המגן קובעים זכויות מינימליות שכל עובד זכאי להן, והמעסיק חייב לתתן אף אם העובד מוכן לוותר עליהן².

מסמך זה נועד לבחון באיזו מידה נשמרים בישראל חוקי המגן הבאים: חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק הגנת השכר, חוק שכר המינימום וחוק ההודעה לעובד (תנאי עבודה) שלגביו תבחן במסמך הנוכחי מודעות ציבור השכירים לחוק זה ושיעור השכירים אשר קיבלו ממעבידם הודעה כזו, כנדרש על פי החוק.

במסמך זה מוצג שיעור השכירים העובדים שעות נוספות. בנוסף מוצג במסמך הנוכחי שיעור השכירים שהמעסיק דרש מהם לעבור הכשרה לפני תחילת עבודתם ו/או שהם "יצאו" להשתלמויות וקורסים במסגרת עבודתם, אך לא קיבלו על כך שכר, וכן דיוקנם הסוציודמוגרפי של השכירים הללו. לבסוף, יוצגו שיעורי השכירים אשר מכירים את חוק ההודעה לעובד (תנאי עבודה) וכן שיעור השכירים אשר קיבלו ממעסיקם הודעה זו. מקורם של הממצאים אלו הוא בסקר מיוחד שערך מינהל מחקר וכלכלה בשנת 2006 בנושא מודעות ציבור השכירים לשורה חוקי עבודה בישראל.

להלן עיקרי הממצאים:

- 36% מהשכירים (785 אלף שכירים) דיווחו כי הם עובדים שעות נוספות שמעבר לשעות העבודה שהוגדרו במסגרת שעות העבודה שלהם. כמעט 30% מהם (235 אלף שכירים) דיווחו כי לא משולמת להם על כך תוספת שכר.
- 29% מהעובדים השכירים (632 אלפים) התבקשו לעבור קורס/תקופת הכשרה כהכנה לתפקידם. מתוכם, כ – 26% (164 אלף שכירים) דיווחו כי לא קיבלו שכר בגין תקופה זו ועוד כ – 5% (32 אלף שכירים) דיווחו כי קיבלו בעבורה שכר חלקי בלבד.
- נשים, עובדים בגילאי 46 ומעלה, חסרי השכלה, מסורתיים ודתיים דיווחו יותר מאחרים על אי קבלת שכר בגין קורס הכשרה/הכנה לתפקיד.
- 49% (כמיליון ומאה אלף) מן השכירים יצאו לקורסים/ השתלמויות במסגרת תפקידם (ולא כחלק מהכנה לתפקיד), כאשר ל כ – 24% (264 אלף) מהם לא שולם שכר ו ל – 5% (55 אלף שכירים) שולם שכר חלקי.
- רובו המכריע של הציבור (88.1%, שהם כמיליון ותשע מאות אלף שכירים) אינו מכיר את חוק ההודעה לעובד. רק כ – 12% ציינו כי מכירים את החוק, אולם כאשר נשאלו שאלות ספציפיות יותר אודות תכני החוק, התברר כי גם מי שטענו כי מכירים את החוק, אינם מכירים אותו למעשה.
- 53% מהעובדים השכירים (מיליון ומאתיים אלף שכירים) לא קיבלו ממעסיקם הודעה בכתב בדבר תנאי עבודתם, בעוד ש – 43% (937 אלף שכירים) ציינו כי קיבלו הודעה שכזו. כ – 94% (881 אלף) מבין השכירים אשר קיבלו את ההודעה ציינו כי הדבר נעשה ביוזמת המעסיק, לעומת כ – 3% (28 אלף) בלבד אשר יזמו בעצמם קבלת הודעה כתובה של תנאי העסקתם.

² האגודה לזכויות האזרח בישראל (2006).

רקע כללי

חוק שעות עבודה ומנוחה – עבודה בשעות נוספות

חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951, קובע את מספר שעות העבודה המותרות ביום, בשבוע, בעבודת לילה ובערבי שבת וחג וכן את זכות העובד למנוחה שבועית. כמו כן, החוק קובע את הגמול בעד עבודה נוספת.³

החוק מגדיר יום עבודה כיום בו עבד העובד 8 שעות ביום רגיל ו – 7 שעות בעבודת לילה, בערב שבת (יום שישי) ובערבי חג, אלא אם נקבע יום עבודה ארוך יותר בתקנות או בהסכם קיבוצי שאושר על ידי השר. שבוע עבודה מוגדר כ- 45 שעות עבודה שבועיות, כאשר החל ב 1/7/97 עברו העובדים לשבוע עבודה בן 43 עבודה שבועיות ללא הפחתה בשכר (ע"פ צו ההרחבה בדבר קיצור שעות עבודה). שעות נוספות מוגדרות כשעות שעמד העובד לרשות העבודה מעבר לתחומו של יום העבודה הרגיל או שבוע עבודה רגיל.⁴

יצויין כי חוק שעות עבודה ומנוחה איננו חל על סוג עובדים מסויימים, כגון שוטרים, סוהרים, יורדי ים ועובדי דיג, אנשי צוות אוויר ועובדי מדינה שתפקידם מחייבם לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות, עובדים שלמעביד אין אפשרות פיקוח ובקרה על שעות עבודתם ואחרים.⁵

תשלום בגין שעות נוספות נבחן ברמה היומית. כלומר, לא ניתן "לקזז" שעות נוספות שעבד העובד ביום אחד עם שעות שהחסיר מיום אחר, אם כי בפועל מעסיקים רבים נוהגים לעשות זאת בניגוד לחוק. לפיכך, שעות נוספות מוגדרות ע"פ החוק באופן הבא - בשבוע של 6 ימי עבודה יימנו השעות הנוספות החל מהשעה ה 8, ובשבוע של 5 ימי עבודה יימנו השעות הנוספות החל מהשעה ה 9.⁶

החוק קובע כי עובד שעבד שעות נוספות זכאי לתוספת של 25% לפחות משכרו הרגיל לכל שעה משתי השעות הנוספות הראשונות. מעבר לזה, העובד זכאי לתוספת של 50% לפחות משכרו הרגיל. במילים פשוטות, עבור השעתיים הנוספות הראשונות (על פי מספר ימי העבודה), יהיה שיעור התשלום בעבור כל שעה נוספת 125% מהשכר המשולם עבור שעה רגילה. עבור כל שעה נוספת מעבר לשעתיים אלו יהיה שיעור התשלום 150% מהשכר המשולם עבור שעה רגילה.⁷

עובד המעוניין לתבוע את מעבידו בגין אי תשלום שעות נוספות צריך לפרט את תביעתו ולהוכיח לא רק את העובדה כי עבד שעות נוספות, אלא גם את מספר השעות המדוייק. על כן, הדרך הטובה ביותר להוכיח עבודה בשעות נוספות היא על פי כרטיס נוכחות. יצויין כי חוק שעות עבודה ומנוחה מחייב כל מעסיק לנהל פנקס בדבר שעות עבודתו ומנוחתו של העובד. אולם, מאחר ולצד חובה זו אין כל סעד אפקטיבי, מעסיקים רבים אינם מקפידים על כך, ועדיין נטל

³ אתר הסתדרות הכללית www.histadrut.org.il

⁴ www.tamas.gov.il

⁵ www.histadrut.org.il

⁶ עו"ד שטיין (2007)

⁷ www.tamas.gov.il

ההוכחה על עבודה בשעות נוספות מוטל על העובד ולא על המעביד. במידה ואין כרטיס נוכחות, ניתן להיעזר ברישום ותיעוד של שעות העבודה באופן ידני על ידי העובד וניתן להסתייע בלוח משמרות.⁸

זאת ועוד, על מנת שעובד יהיה זכאי לקבלת תשלום בגין שעות נוספות עליו לקבל היתר מפורש מן המעסיק לעבודה בשעות אלה, ואם לא קיבל היתר כזה, או לחילופין פעל בניגוד לאיסור של מעסיקו לעבוד שעות נוספות, הוא לא יהיה זכאי לכל תשלום בעבורן, גם אם בפועל עבד שעות אלו.⁹

באשר למנהלים העובדים בשעות נוספות, סעיף 30 (א) (5) לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי, מוצאים מתחולת הוראותיו של חוק שעות עבודה ומנוחה ולפיכך אינם זכאים לתשלום עבור עבודה בשעות נוספות. עם זאת, בוודאי שלא כל עובד שמעבידו יטען כי הוא "מנהל" או ככזה הזוכה למידה מיוחדת של אמון אישי מצידו, יוצא מגדרו של החוק, ועל בית הדין מוטל לבחון ולקבוע את מעמדו של העובד ע"פ העובדות שתוצגנה לפניו.¹⁰ למרבה הצער, מעסיקים רבים עושים שימוש לרעה בהוראה זו, כך שמגזרים שלמים מוצאים מתחולת החוק בטענה כי תפקידם בכיר, כגון עורכי דין, רואי חשבון, עובדי פרסום והיי - טק, שלעיתים עובדים 12 שעות ביום (בעיקר בתחילת דרכם) בלא לקבל תוספת שכר בגין שעות נוספות. בעניין זכאותם של עורכי דין שכירים לתוספת שכר תמורת עבודה בשעות נוספות, בית הדין לעבודה בירושלים קבע כי לא התקיימו יחסי אמון מיוחדים המצדיקים את הוצאתה של עריכת הדין מתחולת החוק, כך ההוראה הנדונה לעיל לא אמורה לחול עליהם. גם עניינם של עובדי ההיי - טק הגיע לבית הדין לעבודה, אשר מתח ביקורת על הנורמה המקובלת בענף, לשלם שכר גלובלי (בניגוד לחוק הגנת השכר), ותוך פגיעה בזכויות העובד על פי חוק שעות עבודה ומנוחה.¹¹

מחקרים מתחום הרפואה התעסוקתית בנושא עבודה בשעות נוספות, מלמדת כי עובדים הנוטים לעבוד שעות נוספות מצויים בסיכון גבוה יותר לחלות בחרדה ובדיכאון. מחקר מקיף שנערך בקרב למעלה מ 10,000 עובדים על ידי צוות חוקרים באוניברסיטת ברגן, מצא כי הסיכוי לחלות בדיכאון עלה מ 9% ל 12.5% בקרב גברים העובדים שעות נוספות, ו מ 7% ל 11% בקרב נשים העובדות בשעות נוספות. עוד נמצא כי שיעורי דיכאון וחרדה גבוהים יותר מאפיינים נשים וגברים בעלי שכר נמוך ובעבודות שלא דורשות מיומנות כלשהי, אשר נוטים לעבוד בשעות נוספות. החוקרים קבעו כי קבוצת העובדים בעלת הסיכון הגובה ביותר להפרעות חרדה ודיכאון היא גברים העובדים למעלה מ 48 שעות שבועיות.¹² במחקר אחר שנערך בקרב עובדים ביפן, נמצא כי לחץ הדם של עובדים הנוטים לעבוד בשעות נוספות הינו גבוה יותר באופן משמעותי מלחץ הדם של מי שעובדים בשעות רגילות, דבר השם אותם בסיכון למחלות לב וכלי דם.¹³ בניגוד למחקרים הללו, המצביעים על השלכות שליליות של עבודה בשעות נוספות על בריאותו של העובד, במחקרם של בקרס ואחי,¹⁴ אשר נערך בקרב מדגם מייצג של 1807 עובדים שכירים במשרה מלאה בהולנד,

⁸ עו"ד שטיין (2007)

⁹ עו"ד שטיין (2007)

¹⁰ עו"ד לאליאן (2006)

¹¹ האגודה לזכויות האזרח בישראל (2006)

¹² Kleppa, Bjarte & Grethe (2008)

¹³ Hayashi, Kobayashi, Yamaoka & Yano (1996)

¹⁴ Beckers, Van der Linden, Smulders, Kompier, Van Veldhoven & Van Yperen (2004)

נמצא כי 67% מבין המרואיינים עבדו שעות נוספות (בממוצע, 3.5 שעות). עובדים אלו נמצאו כעובדים לא-עייפים, שמחים וחדורי מוטיבציה.

בדומה למחקרים הבודקים את ההשלכות האפשריות של עבודה בשעות נוספות על בריאות העובד, ישנם מחקרים הבודקים את ההשלכות של עבודת אחד מבני הזוג בשעות נוספות על עבודתו של בן הזוג השני. בהודעה לעיתונות שפירסם איגוד הסוציולוגים האמריקאים (ASA) ב-2008¹⁵, הוצגו ממצאי מחקר בדבר ההשלכות שיש לעבודה בשעות נוספות על הפער הג'נדראלי. במחקר נמצא כי כאשר הבעל עובד בשעות נוספות, האישה לרוב נוטה לעזוב את משרתה ולהישאר בבית עם הילדים, גם אם לפני כן היתה בעלת קריירה. לעומת זאת, עבודה של האישה בשעות נוספות לא נמצאה כמשפיעה על הקריירה של הגבר. עוד נמצא כי סיכוייה של אשת קריירה עם ילדים, אשר בעלה עובד בשעות נוספות לעזוב את משרתה גבוהים יותר בכ-90% מסיכוייה של אישה עובדת שבעלה עובד בשעות נוספות כאשר לבני הזוג אין ילדים. כלומר, עבודה של הבעל בשעות נוספות מעמיקה את הפער הג'נדראלי ומחזירה משקי בית רבים למודל "הגבר המפרנס" ולבית שבו יש "חלוקת ספירות" שבה הגבר אחראי על הפרנסה, ואלו האישה אחראית על משק הבית והילדים.

לסיכום, חקר התחום מצביע לרוב על השכלות שליליות שיש לעבודת שעות נוספות על בריאותו הפיזית והנפשית של העובד וכן על חלוקת התפקידים בתוך המשפחה ויחסי הכוח שבה.

חוק ההודעה לעובד

חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב 2002 קובע כי על המעביד למסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד. יצויין כי הודעה זו איננה הסכם עבודה, ואין בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה¹⁶.

לגבי עובד שהחל בעבודה לפני 21.6.2002, חלה על המעביד חובה למסור הודעה בתוך 30 ימים מיום שדרש זאת העובד בכתב¹⁷.

על ההודעה שמוסר המעביד לעובד להכיל את הפרטים הבאים :

זהות המעביד וזהות העובד; תאריך תחילת העבודה; תיאור עיקרי התפקיד של העובד; סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר; הבסיס שלפיו משולם השכר (משכורת חודשית, שכר שעה, שכר שעה, שכר תוצרת או שכר קיבולת); אם הוסכם כי חלק מהשכר ישולם בשווה כסף, יצויין הדבר ושיעור התשלום בדרך זו בהודעה; אורכו של יום העבודה הרגיל שבו עובד העובד, או שבוע העבודה הרגיל של העובד; יום המנוחה השבועי של העובד; סוגי התשלומים האמורים להיות מוטלים על המעביד ומנוכים משכר העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד וכן פירוט הגופים שאליהן המעביד מעביר בפועל את התשלומים האמורים¹⁸.

¹⁵ www.asanet.org

¹⁶ www.tamas.gov.il

¹⁷ www.tamas.gov.il

¹⁸ www.tamas.gov.il; האגודה לזכויות האזרח בישראל (2006)

עוד קובע החוק כי במידה וחל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה, על המעביד למסור על כך הודעה לעובד בתוך שלושים ימים מהיום שנודע לו על השינוי. החוק קובע כי אין חובה למסור הודעה על שינוי במקרים הבאים: כאשר השינוי נובע משינוי בדין; כאשר השינוי הוא עדכון שכר מכוח הדין או מכוח הסכם; כאשר השינוי מופיע בתלוש השכר של העובד¹⁹.

החוק קובע כי מעביד אשר לא ימלא אחר הוראות חוק זה צפוי לקנס מינהלי בגובה 1000 ₪ לכל עבירה (2000 ₪ אם המעביד הוא תאגיד) בתוספת 20 ₪ לכל יום בו נמשכת העבירה (40 ₪ אם המעביד הוא תאגיד). כמו כן, בסמכות התביעה להחליט על הגשת כתב אישום על עבירה לפי החוק, כאשר העונש המירבי במקרה זה עומד על 12,900 ₪ לכל עבירה²⁰.

תרומת החוק להגנה על העובד ביחסי העבודה עם מעסיקו מעוגנת בשתי נקודות עיקריות: ראשית, החוק מטיל על מעסיקים את חובת השקיפות, שכן עליהם לחתום על הודעה המפרטת באופן מדויק את תנאי העבודה של העובד ואת תיאור התפקיד, דבר שעשוי להקשות על מעשי הונאה בהמשך. שנית, החוק מאפשר להעביר למעביד את נטל ההוכחה בעניין תנאי העבודה, היות ומעביד שלא נתן הודעה כחוק, הוא שנושא בנטל הוכחת התנאים²¹ ולכך נודעת חשיבות בהליכים משפטיים אם וכאשר נוצר צורך כזה.

ממצאי בדיקה שערכה האגודה לזכויות האזרח בישראל כארבע שנים מאז כניסתו של החוק לתוקף, מראים כי הוא עדיין מיושם באופן חלקי, וכי מעבידים שלא מסרו לעובדיהם חוזה בכתב לפני חקיקת החוק, אינם עושים זאת אף כיום. עובדים רבים אינם מודעים לזכויותיהם מכוח החוק, ומעסיקים מתעלמים ממנו באופן מכוון. עוד נמצא כי גם כשהחוק מקוים, לא תמיד הוא מקויים במלואו (ההודעה אינה מכילה את כל הפרטים שאמורה להכיל מכוח החוק)²².

¹⁹ www.hilan.co.il ; www.tamas.gov.il

²⁰ www.tamas.gov.il

²¹ האגודה לזכויות האזרח בישראל (2006)

²² האגודה לזכויות האזרח בישראל (2006)

מטרות הסקירה

הסקירה הנוכחית מהווה חלק מסקר²³ רחב של מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת שבחן עמדות ורמת ידע של שכירים ושנועד להניח תשתית נתונים ומידע לגבי מידת היישום של חוקי עבודה עיקריים בישראל ומודעות השכירים לחוקים אלו.

לסקירה שלהלן חמש מטרות עיקריות :

1. הצגת שיעור העובדים השכירים אשר עובדים שעות נוספות, תוך התייחסות לתגמול אשר מקבלים השכירים בגין העבודה בשעות נוספות.
2. הצגת שיעור השכירים אשר נתבקשו לעבור תקופת הכשרה לפני תחילת עבודתם, תוך התייחסות לאופי התגמול הכספי והצגת פרופיל תכונות סוציודמוגרפיות של מי שנתבקשו לעבור תקופת הכשרה אך לא קיבלו על כך שכר.
3. הצגת שיעור השכירים אשר "יצאו" לקורסים במסגרת עבודתם, בזיקה לאופי התגמול הכספי.
4. בחינת מידת היכרות השכירים עם חוק ההודעה לעובד והצגת שיעור השכירים אשר קיבלו ממעבידם הודעה זו.

מתודולוגיה והגדרות

במסמך זה נעשה ניתוח ראשוני של ממצאי סקר הבוחן את שיעור העובדים אשר מועסקים ביום מנוחתם. זוהי סקירה חמישית בסדרת סקירות קצרות שפורסמו בחודשים האחרונים מתוך סקר רחב שבחן את מידת המודעות והידע של ציבור השכירים לשורה של חוקי עבודה, הכוללים, פרט לחוק שעות עבודה ומנוחה את חוק שכר מינימום, חוק ההודעה לעובד, החוק למניעת הטרדה מינית, חוק עבודת נשים והעסקת עובדים זרים. הסקר הרחב בנושא מודעות לחוקי עבודה נערך על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת באמצע 2006 לבקשת מינהל הסדרה ואכיפה של חוקי עבודה.

האוכלוסייה, המדגם ושיטת איסוף הנתונים :

אוכלוסיית המחקר כוללת עובדים אזרחי ישראל המועסקים כשכירים ומי שלא עבדו במועד עריכת הסקר, אך חיפשו עבודה באופן פעיל במהלך השנה האחרונה.

המדגם שנאסף לצורך כתיבת הדו"ח הנרחב בנושא מודעות לחוקי עבודה כלל 1173 מרואיינים ישראלים מעל גיל 18, בהם כ 865 עובדים שכירים המועסקים בשוק העבודה בעת עריכת הסקר, ועוד 308 מרואיינים שלא עבדו במועד

²³ הסקר המיוחד נערך ביוזמת מינהל ההסדרה והאכיפה של חוקי עבודה במשרד התמ"ת אנו מבקשים להודות על הסיוע שקיבלנו מחזי אופיר, אניטה יצחק, עו"ד רבקה מקובר, מר צביקה רוזנצוויג, נעם בר-גל ממנהל הסדרה ואכיפה, רפי מזרחי מיחידת הסמך לעובדים זרים, לעו"ד שלמה יצחקי ועו"ד אבי אורגן מהאגף ליחסי עבודה במשרד התמ"ת, ולד"ר סיגל שלח וויסאם אבו אחמד חוקרים במינהל מחקר וכלכלה, אשר סייעו בעבודה על סקר המיוחד.

עריכת הסקר אולם חיפשו עבודה באופן פעיל במהלך השנה האחרונה. לצורך כתיבת סקירה זו נעשה שימוש רק בתשובותיהם של מי שהיו מועסקים בעת עריכת הסקר. כלומר, המדגם כלל 865 עובדים שכירים.

איסוף הנתונים התבצע באמצעות ראיון טלפוני של המשתתפים בסקר. קדם לסקר פרי טסט (200 ראיונות) ועדכון שאלון. עבודת השדה התקיימה במהלך החודשים מרץ-מאי 2007.

הנתונים נאספו באמצעות שאלונים שכללו בחלקם שאלות שכבר נבחנו בעבר- ובחלקם - שאלות שחוברו במיוחד עבור סקר זה.

הגדרות

במסמך זה ישנה התייחסות למספר מאפיינים סוציו דמוגרפיים ותעסוקתיים של הנדגמים, במטרה להציג את הפרופיל הסוציודמוגרפי של מי שעובדים שעות נוספות ושל מי שקיבלו ממעבידם הודעה בדבר תנאי עבודתם. המאפיינים הללו הם: מגדר, גיל, רמת השכלה, לאום ומידת דתיות.

גיל – לצורך מסמך זה, חילקנו את אוכלוסיית המחקר לשלוש קבוצות גיל – עובדים בגילאי 19 ומטה, עובדים בגילאי 20 עד 45 ועובדים בגילאי 46 ומעלה.

רמת השכלה – השאלה המקורית בשאלון המודדת רמת השכלה מתייחסת לתעודה (או לתואר) הגבוהה ביותר שקיבל הנבדק, כאשר האופציות נעות מתעודת סיום של בית ספר תיכון ועד לתואר אקדמי שלישי. לצורך חישוב רמת ההשכלה לשם כתיבת מסמך זה, חילקנו את אוכלוסיית השכירים לשתי קבוצות – חסרי תעודת בגרות ובעלי תעודת בגרות ומעלה.

לאום – אוכלוסיית השכירים סווגה על פי הלאום (מגזר) אליו משתייך השכיר, תוך הבחנה בין יהודים לבין לא יהודים (קבוצה הכוללת בתוכה מוסלמים ונוצרים).

מידת דתיות - לשם כתיבת מסמך זה, חילקנו את אוכלוסיית השכירים לשלוש קבוצות – חילוניים, מסורתיים ודתיים.

פרק 1: שיעור השכירים העובדים שעות נוספות ואופי התגמול הכספי

כפי שניתן לראות מממצאי הלוח המופיע מטה, 36% מקרב השכירים בישראל נוהגים לעבוד בתדירות זו או אחרת שעות נוספות מעבר לשעות עבודתם הרגילות. מתוכם, כמעט ל כ 30% לא משולמת תוספת שכר, בניגוד למחוייב על פי החוק. כ – 12.5% ציינו כי לא משולמת להם תוספת שכר היות והם מועסקים בחוזה גלובלי. ל כ 56% משולמת תוספת שכר.

ממצאי הסקר הנוכחי לא מאפשרים לנו ללמוד על אופי התשלום, היות והנבדקים לא נתבקשו לפרט זאת.

לוח 1: עובדים שעות נוספות ואופי התגמול הכספי

אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 865)	האם אתה עובד בשעות נוספות בימי חול?
36%	כן
63.8%	לא
0.2%	לא ענה
100%	סה"כ
אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 311)	האם ובאיזה אופן משולמות לך השעות הללו?
28.9%	לא משולמת לי תוספת שכר
12.5%	לא משולמת לי תוספת שכר משום שאני עובד במסגרת הסכם שכר גלובלי
1.6%	ניתן לי פיצוי של יום מנוחה בתמורה לשעות נוספות
55.9%	משולמת לי תוספת שכר
1.0%	לא יודע
100%	סה"כ

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, 2006.

כפי שניתן לראות מלוח 1, 36% מהשכירים (שהם 311 שכירים) דיווחו כי הם עובדים שעות נוספות. כמעט 30% מהם דיווחו כי לא משולמת להם על כך תוספת שכר. כ – 56% דיווחו כי משולמת להם תוספת שכר, אך מאחר ולא שאלנו לגבי אופן חישוב התגמול עבור שעות נוספות אלו, יתכן כי הם אמנם מקבלים על כך שכר, אך לא בהכרח שכר מלא כנדרש בחוק או שמקבלים שכר רק עבור חלק מן השעות הנוספות שדיווחו, ולא עבור כולן, מסיבות אלו ואחרות שלא עמדנו עליהן בסקר זה. 1.6% דיווחו כי מקבלים יום מנוחה בתמורה לשעות הנוספות.

2. תגמול בגין קורסי הכנה לתפקיד והשתלמויות במסגרת התפקיד

לפי חוק הגנת השכר וחוק שכר המינימום, עובד אשר נדרש לעבור השתלמות/תקופת מיון והכשרה לצורך קבלת משרה, זכאי לקבלת שכר עבודה שאינו נמוך מהמתחייב מחוק שכר מינימום. הלוח הבא מציג את שיעור השכירים אשר התבקשו לעבור תקופת הכשרה כהכנה לתפקיד וכן את שיעור השכירים אשר התבקשו לעבור השתלמויות במסגרת תפקידם, תוך התייחסות לשכר שקיבלו בגין קורסים/השתלמויות אלו והצגת הפרופיל הסוציודמוגרפי של השכירים שהתבקשו לעבור הכשרה, אך לא קיבלו שכר עבודה.

לוח 2: קבלת שכר בגין תקופת הכשרה לתפקיד ובגין השתלמויות במסגרת התפקיד

האם לאחר שהתקבלת לעבודה התבקשת לעבור קורס במסגרת העבודה וכהכנה לתפקיד?	אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 865)
כן	28.9% (N = 250)
לא	70.9%
לא יודע	0.1%
לא ענה	0.1%
סה"כ	100%
האם שולם לך שכר עבור שעות אלו? אוכלוסיית העובדים השכירים שהתבקשו לעבור הכשרה כהכנה לתפקיד (N = 250)	אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 865)
כן	68.0%
קיבלתי על כך שכר חלקי	5.2%
לא	25.6%
לא ידוע	1.2%
סה"כ	100%
האם "יצאת" לקורסים ו/או השתלמויות במסגרת העבודה (שאינה כחלק מההכנה לתפקיד)?	אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 865)
כן	48.7% (N = 421)
לא	51.3%
סה"כ	100%
האם שולם לך שכר עבור שעות אלו? השתלמויות במסגרת העבודה (N = 421)	אוכלוסיית העובדים השכירים שהעבור קורסים והשתלמויות במסגרת העבודה (N = 421)
כן	70.8%
שולם לי שכר חלקי	5.0%
לא	23.8%
לא ידוע	0.2%
לא ענה	0.2%
סה"כ	100%

ממצאי הלוח מראים כי כ – 29%²⁴ מהעובדים השכירים התבקשו לעבור קורס/תקופת הכשרה כהכנה לתפקידם. מתוכם, כ – 26% דיווחו כי לא קיבלו שכר בגין תקופה זו ועוד כ – 5% דיווחו כי קיבלו שכר חלקי בלבד. בפסיקות שונות של בית הדין לעבודה בעניין שכר בגין תקופת הכשרה והתמחות נקבע בפירוש כי כל עוד מדובר בתקופת השכרה ולא בתהליכי מיון, העובד זכאי לשכר. עוד קבע בית הדין כי יצירת מצב לפיו העובד נדרש לעבור השתלמות שנמשכת ימים ארוכים, כאשר קבלת התפקיד תלויה במידת הצלחתו בהשתלמות זו, כך שיתכן ובסיום ההשתלמות ישלח העובד לביתו ללא קבלת שכר מינימום, הינה תוצאה העומדת בסתירה לתכליתם המשפטית של חוקי המגן, לרבות חוק הגנת השכר וחוק שכר מינימום, ולכן במקרה זה יהיה זכאי העובד לשכר עבודה²⁵.

בהמשך, נשאלו המרואיינים האם "יצאו" לקורסים ו/או השתלמויות במסגרת העבודה. ממצאי הלוח מראים כי כ – 49% מן השכירים יצאו לקורסים/השתלמויות אלו, כאשר ל כ – 24% מהם לא שולם שכר ו ל – 5% שולם שכר חלקי. כלומר, ניתן לראות עבירה על חוקי המגן גם כאשר מדובר במי שכבר נקלטו למקום עבודתם ואשר יצאו לקורסים אלו במסגרת תפקידם.

תכונות סוציודמוגרפיות

לוח 3: פרופיל השכירים שהתבקשו לעבור הכשרה כהכנה לתפקיד ולא קיבלו שכר – תכונות סוציודמוגרפיות

המאפיין	התבקש לעבור הכשרה			
	מהם לא מקבלים שכר ב תקופת ההכשרה	אחוזים מסה"כ	אחוזים מהקבוצה	אחוזים מסה"כ
מגדר				
גברים	25.4%	23.4%	23.0%	28.4%
נשים	33.5%	67.6%	32.2%	71.6%
גיל				
עד גיל 45	28.9%	55.8%	28.6%	61.1%
גילאי 46 ומעלה	35.8%	44.2%	30.0%	38.9%
השכלה				
חסרי תעודת בגרות	75.3%	24.7%	31.8%	22.5%
בעלי תעודת בגרות ומעלה	30.4%	34.5%	28.4%	77.5%
מידת דתיות				
חילוניים	27.0%	39.0%	29.0%	45.4%
מסורתיים	34.6%	36.4%	29.9%	32.5%
דתיים	35.2%	24.7%	28.6%	22.1%
לאום				
יהודיים	31.0%	84.4%	36.1%	83.9%
לא יהודיים	32.4%	15.6%	37.3%	16.1%

N = 250²⁴

²⁵ עו"ד אלמוג (2006)

ממצאי הלוח לעיל מראים כי נשים מתבקשות יותר מגברים לעבור קורסי הכשרה כהכנה לתפקיד, כאשר בקרב התופעה של אי קבלת שכר בגין הכשרה זו הינה נפוצה יותר. ניתן לראות כי מבין הנשים, כ – 32% נתבקשו לעבור הכשרה, לעומת כ – 23% בלבד מבין הגברים. בהמשך לכך, 33.5% נשים טענו כי לא קיבלו שכר עבור תקופת ההכשרה, לעומת כ – 25% בלבד מקרב הגברים. כלומר, ניתן לומר כי שיעורי הפרה גבוהים יותר של החוק קיימים בקרב נשים מאשר בקרב גברים, ממצא העולה בקנה אחד עם ממצאי מחקרים אחרים שנעשו בעניין מודעות והפרת חוקי עבודה, המראים כי שיעורי מודעות נמוכים יותר לחוקי עבודה מצויים בקרב קבוצות מוחלשות יותר בשוק העבודה, לרבות נשים, וכך גם קיימים בקרב קבוצות אלו שיעורי הפרה גבוהים יותר.

בהתייחס לגיל, ניתן לראות כי אין הבדלים בין קבוצות הגיל השונות בהתייחס לבקשה לעבור תקופת הכשרה לתפקיד. עם זאת, ניתן לראות הבדלים בין הקבוצות בכל האמור לקבלת השכר עבור תקופה זו. ממצאי הלוח מראים כי שכירים בגילאי 46 ומעלה התופעה של אי קבלת שכר עבור תקופת הכשרה הינה נפוצה יותר – 35.8% לעומת 28.9% מקרב השכירים עד גיל 45 אשר דיווחו כי לא קיבלו שכר בגין תקופת ההכשרה.

באשר למשתנה השכלה, ניתן לראות חסרי השכלה נוטים לדווח יותר על בקשה לעבור הכשרה כהכנה לתפקיד, לעומת בעלי תעודת בגרות ומעלה (31.8% לעומת 28.4% בהתאמה). עוד ניתן לראות כי מקרב חסרי השכלה, כ – 75% דיווחו כי לא קיבלו שכר עבור תקופת ההשכלה, לעומת כ – 30% בקרב בעלי השכלה הכוללת תעודת בגרות ומעלה. כלומר, ניתן לומר כי שיעורי הפרת החוק בקרב קבוצת חסרי השכלה הינם גבוהים יותר באופן משמעותי, מאשר בקרב קבוצת המשכילים. היא קבוצת חסרי השכלה (31.8%), אם כי ההבדלים בינה לבין יתר קבוצות ההשכלה הינם מינוריים. בדומה לממצא אודות שיעורי הפרה גבוהים יותר של החוק בקרב נשים, גם ממצא זה אינו מפתיע ומלמדנו שוב כי שיעורי הפרה גבוהים יותר מצויים בקרב קבוצות מוחלשות יותר בשוק העבודה, וביניהם חסרי השכלה.

בחינת ההבדלים בין חילוניים, מסורתיים ודתיים בהתייחס לבקשה לעבור תקופת הכשרה לתפקיד מראה כי אין הבדלים בין הקבוצות (29% בקרב הדתיים, כ – 30% בקרב המסורתיים ו כ – 29% בקרב הדתיים). עם זאת, ניתן לראות הבדלים ברורים בין חילוניים לבין מסורתיים ודתיים בהתייחס לקבלת שכר עבור תקופת ההכשרה. ממצאי הלוח לעיל מראים כי יותר מסורתיים ודתיים דיווחו על אי קבלת שכר בגין תקופת הכשרה (34.6% ו 35.2% בהתאמה) מאשר חילוניים (27%). יתכן והדבר נובע ממודעות גבוהה יותר של חילוניים לחוקי עבודה מאשר מסורתיים ודתיים. לא נמצאו הבדלים בין יהודיים לערבים בהתייחס לבקשה לעבור הכשרה ולקבלת השכר עבור תקופה זו.

3. מידת היכרות השכירים עם חוק ההודעה לעובד (תנאי עבודה) ושיעור השכירים אשר קיבלו ממעסיקם

הודעה זו

3.1. בחינת מידת חשיפת ציבור השכירים לחוק ההודעה לעובד

לוח 4 : מידת היכרות השכירים עם חוק ההודעה לעובד

האם ידוע לך מהו חוק ההודעה לעובד	אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 865)
כן	11.9% (N = 103)
לא	88.1%
סה"כ	100%
האם למיטב ידיעתך חוק ההודעה לעובד כולל מחויבות של המעסיק לשלם שכר מינימום?	אוכלוסיית העובדים השכירים המכירים את החוק (N = 103)
כן, מחויבות זו כלולה בחוק ההודעה לעובד	83.5%
לא, מחויבות זו לא כלולה בחוק ההודעה לעובד	10.7%
לא יודע	5.8%
סה"כ	100%
האם למיטב ידיעתך חוק ההודעה לעובד כולל מחויבות של המעסיק לפרט את השכר לשעה/חודש?	אוכלוסיית העובדים השכירים המכירים את החוק (N=103)
כן, מחויבות זו כלולה בחוק ההודעה לעובד	89.3%
לא, מחויבות זו לא כלולה בחוק ההודעה לעובד	6.8%
לא יודע	3.9%
האם למיטב ידיעתך חוק ההודעה לעובד כולל מחויבות של המעסיק לספק לעובדי ימי כיף	אוכלוסיית העובדים השכירים המכירים את החוק (N=103)
כן, מחויבות זו כלולה בחוק ההודעה לעובד	46.6%
לא, מחויבות זו לא כלולה בחוק ההודעה לעובד	47.6%
לא יודע	5.8%
האם למיטב ידיעתך חוק ההודעה לעובד כולל מחויבות של המעסיק לספק לעובדי ימי כיף	אוכלוסיית העובדים השכירים המכירים את החוק (N=103)
כן, מחויבות זו כלולה בחוק ההודעה לעובד	46.6%
לא, מחויבות זו לא כלולה בחוק ההודעה לעובד	47.6%
לא יודע	5.8%
סה"כ	100%

כפי שניתן לראות מהלוח שלעיל, רובו המכריע של הציבור (88.1%) אינו מכיר את חוק ההודעה לעובד. רק כ – 12% (שהם 103 נבדקים) ציינו כי מכירים את החוק. ביקשנו לאמת את התשובות לגבי המודעות לחוק ההודעה לעובד באמצעות שאלות ספציפיות יותר הנוגעות לתוכן החוק. ממצאי בדיקה זו מראים כי גם מי שטענו שהם מכירים את החוק, בפועל - אינם מכירים אותו. כך למשל, כ – 83% טענו כי למיטב ידיעתם, חוק ההודעה לעובד כולל מחויבות של המעסיק לשלם שכר מינימום. זו קביעה שגויה, שכן החוק שמחייב תשלום שאינו פוחת משכר המינימום לעובד הינו חוק שכר מינימום ולא חוק ההודעה לעובד. בעניין פירוט שכר העבודה, מעניין כי דווקא בנקודה זו התגלתה בקיאות של הנבדקים אודות חוק ההודעה לעובד, דבר שבא לידי ביטוי בכך שכמעט כ – 90% מהם ידעו לציין כי חוק ההודעה לעובד כולל מחויבות של המעסיק לפרט את שכרו של העובד. עוד נמצא כי כ – 91% מן המרואיינים השיבו כי חוק ההודעה לעובד כולל מחויבות של המעסיק לפרט את ימי החופשה להם זכאי העובד. טענה זו אינה מדוייקת, היות והחוק מחייב את המעסיק לציין את אורכו של שבוע העבודה וכן את יום המנוחה השבועי של העובד, אך לא לפרט את ימי החופשה להם זכאי העובד. כ – 47% טענו כי חוק ההודעה לעובד כולל מחויבות של המעסיק לספק לעובדיו ימי כיף, טענה שכמובן אינה נכונה, ואפשר שהיא משקפת משאלה של הנבדקים, יותר מאשר אי-ידיעה. אם כן, ניתן לראות כי מרבית השכירים אינם מכירים את חוק ההודעה לעובד. גם המיעוט שצינו כי מכירים חוק זה, ככל הנראה שמעו אודותיו, אך אינם מכירים אותו לעומק, כפי שהתברר מבדיקה מעמיקה לגבי היכרותם עם תכני החוק.

3.2. שיעור השכירים אשר קיבלו ממעסיקם הודעה בכתב בדבר תנאי עבודתם

לוח 5: שיעור השכירים אשר קיבלו ממעסיקם הודעה בכתב בדבר תנאי עבודתם

האם קיבלת ממעסיקך הודעה בכתב בדבר תנאי אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 865) עבודתך?	
כן	43% (N = 372)
לא	52.8% (N = 457)
סה"כ	100%
מי יזם את מסירת ההודעה? אוכלוסיית העובדים השכירים אשר קיבלו הודעה זו (N=372)	
המעסיק	94.4%
העובד	2.7%
לא זוכר	1.9%
לא יודע	1.1%
סה"כ	100%
מדוע לא פנית למעסיקך בבקשה לקבל הודעה זו? אוכלוסיית העובדים השכירים שלא קיבלו הודעה זו (N=493) ²⁶	
חששתי מפיטורין	5.3%
חששתי מהרעה בתנאי וביחסי העבודה	3.7%
לא יודע	87.6%
לא ענה	3.4%
סה"כ	100%

כפי שעולה מן הלוח לעיל, מעט יותר ממחצית מן הנבדקים (כ – 53%) לא קיבלו ממעסיקם הודעה בכתב בדבר תנאי עבודתם, בעוד ש – 43% ציינו כי קיבלו הודעה שכזו. שיעור המרואיינים שהשיבו שקיבלו הודעה זו מפתיע, שכן אינו עולה בקנה אחד עם שיעורי הידע הנמוכים חוק זה. עוד ניתן למוד מהלוח כי כ – 94% מן השכירים קיבלו את ההודעה ביוזמת המעסיק, לעומת כ – 3% בלבד אשר יזמו בעצמם את קבלת ההודעה, דבר המרמז על היכרות של אנשים אלו עם החוק. לבסוף, שאלנו את מי שלא קיבלו את ההודעה מדוע לא פנו למעסיקם בכדי לקבלה, ומצאנו כי כ – 5.3% טענו כי חששו מפיטורין ו – 3.7% חששו מפני הרעה בתנאי וביחסי העבודה. כ – 87.6% השיבו "לא יודע", תשובה אשר ככל הנראה מעידה כי מלכתחילה הם לא ידעו שהם זכאים להודעה שכזו ולכן לא פנו למעסיק בבקשה לקבלה.

²⁶ ההתייחסות היא למי שדיווחו כי לא קיבלו הודעה זו (N = 457) ולמי שציינו כי אינם יודעים אם קיבלו הודעה זו (N = 36), אליהם התייחסנו כאל מי שלא קיבלו הודעה, היות ובמידה והיו מקבלי הודעה זו, סביר להניח כי היו יודעים על כך.

רשימת מקורות

אלמוג, א. (דצמבר, 2006). זכאות לשכר מינימום במהלך תקופת השכרה. נדלה מהרשת ב 1/9/2008 : <http://www.lawdinet.co.il/Default.aspx?tabid=64&mid=448&ctl=ArticleView&articleId=64>

האגודה לזכויות האזרח בישראל. (2006). לעבוד בלי כבוד : זכויות עובדים והפרתן [חוברת].

לאליאן, מ. (אוגוסט, 2006). האם מנהל זכאי לגמול עבור עבודה בשעות נוספות. נדלה מהרשת ב 23/8/2008 : <http://www.reader.co.il/article/498>

שטיין, ש. (נובמבר, 2007). עבודה בשעות נוספות. נדלה מהרשת ב 22/6/2008 : <http://www.articles.co.il/article/12909>

Beckers,D., Van der linden,D., Smulders, P., Kompier, M., Van Veldhoven M., & Van Yperen, N. (2004). Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation and the quality of work. *Journal of occupational & environmental medicine*, 46(12), 1282 – 1289.

Kleppa,E., Bjarte, MD., & Grethe, S. (2008). Working overtime is associated with anxiety and depression: The Hordaland healthy study. *Journal of occupational & environmental medicine*, 50(6), 658 – 666.

Hayashi, T., Kobayashi, Y., Yamaoka, k., & Yano, E. (1996). Effect of overtime work on 24-hour ambulatory blood pressure. *journal of occupational & environmental medicine*, 38(10), 1007 – 1011.

www.asanet.org

www.hilan.co.il

www.histadrut.org.il

www.tamas.gov.il