



המכון
החרדי
למחקר
מדיניות

על עובדים מאוגדים, חרדים ומה שביניהם

השתייכות לארגוני עובדים וועדי עובדים בחברה החרדית

ניצה (קלינר) קסיר
ואסף צחור-שי

דצמבר 2016

על עובדים מאוגדים, חרדים ומה שביניהם
השתייכות לארגוני עובדים וועדי עובדים בחברה החרדית

ניצה (קלינר) קסיר ואסף צחור-שי

- שיעור המועסקים החרדים החברים בארגוני עובדים נמוך, ועמד בשנת 2012 על 18 אחוזים לעומת 27 אחוזים בקרב יהודים לא חרדים.
- הפער בולט אצל הגברים – בקרב המועסקים החרדים חברים בארגוני עובדים רק 12 אחוזים, פחות ממחצית מאשר בקרב יהודים לא חרדים.
- שיעור החברות בארגונים בקרב המועסקות החרדיות – 21 אחוזים בשנת 2012 – גבוה מזה שבקרב הגברים, אך גם הוא נמוך מהשיעור אצל היהודיות הלא-חרדיות העומד על 29 אחוזים.
- מרבית החרדים החברים בארגוני עובדים מאוגדים בארגוני המורים – 58 אחוזים – בעוד מרבית המאוגדים באוכלוסייה היהודית שאינה-חרדית חברים בהסתדרות הכללית – 64 אחוזים. ההבדל נובע מריכוז תעסוקתי של חרדים בתחום ההוראה.
- במרבית מוסדות החינוך החרדי אין ועדי עובדים, ומשכך שיעור החברים בארגוני עובדים בקרב המועסקים החרדים בחינוך ובהוראה נמוך משמעותית מהשיעור באוכלוסייה היהודית שאינה חרדית – 32 אחוזים לעומת 70 אחוזים.
- נשים חרדיות מדווחות על הפרת זכויותיהן בעבודה יותר מכל אוכלוסייה אחרת. לעומת זאת, בקרב הגברים החרדים שיעור המדווחים על הפרות נמוך.
- במגזר החרדי רווחת הכרה בחשיבותה של העבודה המאורגנת כמספקת תנאי עבודה מועדפים וביטחון תעסוקתי. עם זאת, שיעור העובדים החרדים התופסים את העבודה המאורגנת כמסגרת חיובית נמוך מהשיעור אצל יהודים שאינם-חרדים.
- למרות רמת השכר הנמוכה יותר בקרב החרדים ולמרות ההכרה בקרבם בחשיבותה של העבודה המאורגנת, העובדים החרדים ברובם אינם מאורגנים. זאת ועוד, במקומות עבודה בהם אין ועד, רק שיעור נמוך של עובדים חרדים מעוניין בקיומו של ועד, ובמקומות בהם קיים ועד, כמעט ואין נכונות של עובדים חרדים לכהן כנציגי ועד.

רקע

בשנים האחרונות נרשמה עלייה מתמדת בשיעורי התעסוקה בחברה החרדית, הן של נשים והן של גברים. כניסה לשוק העבודה של עובדים חדשים מהאוכלוסייה החרדית שאינם בעלי ניסיון והיכרות טובה עם עולם העבודה, מגדילה את ההסתברות שיועסקו ברמות שכר נמוכות, בתנאי עבודה בלתי נאותים ואף שלא כחוק.

זאת ועוד, החשש להעסקה בלתי הולמת גובר בהינתן שבחברה החרדית רווחת התופעה שהנשים הן המפרנסות העיקריות של משק הבית. הניסיון בארץ ובעולם מלמד שבהשוואה לגברים, אוכלוסיית הנשים מאופיינת ביכולת מיקוח נמוכה יחסית בשוק העבודה. זאת, בשל מאפיינים פסיכולוגיים ותרבותיים המשפיעים על מידת הנחישות ומידת האפקטיביות שהן מפגינות בתהליך המו"מ על תנאי עבודתן ועל שכרן¹. בשל כך, רמת שכרן נמוכה לעיתים מזו של הגברים, תנאי עבודתן טובים פחות, והן סובלות יותר מהפרת חוקי העבודה.

נוסף על כך, נשים נכונות לקבל שכר סף התחלתי נמוך יותר מגברים, בין היתר מפאת החשש שלא תתקבלנה לעבודה אם תתמקחנה על השכר. ממחקרים פסיכולוגיים עולה כי נשים מעריכות פחות את ערך עבודתן ביחס לגברים ולפיכך דורשות שכר נמוך יותר, כמובן ללא סיבה ממשית¹. נשים שהן מפרנסות יחידות צריכות את העבודה בכל מחיר, ולכן תהיינה מוכנות לעבוד במחיר נמוך בתמורה לפרנסה כלשהי. הסבר זה רלוונטי במיוחד לחברה החרדית, בה קיימת תביעה חברתית כלפי הנשים להיות המפרנסות העיקריות. נוסף על כך, נשים נוטלות לרוב חלק גדול יותר בטיפול בילדים ובמשק הבית. אצל נשים חרדיות תופעה זאת מתעצמת יותר לא רק בפרקטיקה אלא גם באתוס החברתי לפיו מטרת עבודתן היא פרנסת הבית ולא פיתוח קריירה².

זכויות עובדים מהוות מרכיב משמעותי בתפיסת צדק והוגנות בחברה. גם המקרא וההלכה עוסקים בזכויותיו של העובד ומסדירים את יחסי העובד-מעביד. דוגמה אחת היא איסור על הלנת שכר: "לא תעשק שכיר עני וְאֶבְיוֹן מֵאֶחִידְךָ אוֹ מִגֵּרְךָ אֲשֶׁר בְּאַרְצְךָ בְּשַׁעֲרֶיךָ. בְּיֹמֹת תַּתֵּן שְׂכָרוֹ..." (דברים, פרק כ"ד, פסוקים י"ד-ט"ו). יתר על כן, ההלכה קובעת כי חוקי המדינה והנוהג במקום הם הקובעים בכל הנוגע לרמת השכר ומרכיביו – "הכל כמנהג המדינה" (בבא מציעה פג ע"א). עם זאת, לדעת רבנים רבים בהינתן הסכם כתוב בין המעסיק למועסק, יש להסכם זה מעמד עליון בכל הנוגע לתנאי ההעסקה, אפילו אם ההסכם עומד בסתירה לחוקי העבודה, להסכמים הקיבוציים ולנוהג במקום.

¹ שרון רבין-מרגליות, מדוע פערי שכר בין גברים ונשים, הנובעים ממשא ומתן אישי, אסורים על פי חוק? דחיית הצידוק (תירוץ) השוקי של המעסיקים.

<http://portal.idc.ac.il/en/ilea/AnnualMeeting/Documents/%D7%A4%D7%A2%D7%A8%D7%99%20%D7%A9%D7%9B%D7%A8%205.doc>

² יהודית מילצקי, "מפרנסות על החומה", המכון החרדי למחקרי מדיניות, 2017 (בקרוב).

כחלק ממצב זה, גם בקרב החברה החרדית קיימת תופעה של אי-הקפדה על חוקי העבודה ולעיתים אף הפרה בהיקפים נרחבים. העסקה בשכר נמוך ובתנאים שאינם עולים בקנה אחד עם חוקי המגן הם תולדה, בין היתר, של רמת רווחיות נמוכה בחלק מהעסקים, של קיום עודף היצע של עובדים – מספר גבוה של עובדים פוטנציאליים על כל משרה – המאפשר תפיסה לפיה קבלת שכר היא בגדר חסד, ולעיתים תוצאה של חוסר מודעות לגבי חוקי העבודה. אי ההקפדה על חוקי העבודה עשויה להתבטא בהלנת שכר, בתשלום שכר ללא תלוש מסודר המביא לפגיעה בזכויות עתידיות, בפיטורין תקופתיים למניעת צבירת ותק, באי הפרשה לקרן פנסיה ובחוזי עבודה המנוגדים לחוקי העבודה – כדוגמת חוזי עבודה המבטלים תשלום דמי הבראה ואינם מקפידים על ימי חופשה כנדרש בחוק.

ארגוני עובדים הם שחקן מרכזי בשמירה על זכויות העובדים, בהענקת ביטחון תעסוקתי ובקביעת תנאי העבודה ורמת השכר. מתוך כוחם כגוף עובדים מאוגד ומתוקף מעמדם בייצוג העובדים בניהול משא ומתן, ארגוני עובדים מחזיקים בהיכרות מעמיקה עם חוקי העבודה ותנאי העבודה הנהוגים במשק. לנוכח כל האמור לעיל, סוגיית קיומם של ועדי עובדים וארגוני עובדים היא בעלת חשיבות רבה בחברה החרדית.

לא זו אף זו, לארגוני העובדים ובפרט להסתדרות העובדים הכללית יש חשיבות לא רק בניהול המשא ומתן מול המעסיקים הישירים, אלא גם בניהול משא ומתן מול המדינה בכל הנוגע לקביעת מדיניות המשליכה על העבודה ותנאיה. באופן טבעי אם שיעור העובדים החרדים המיוצגים בארגון העובדים נמוך יחסית, יש חשש שהקשיים הייחודיים של החברה החרדית בשוק העבודה וצרכיה יילקחו פחות בחשבון.

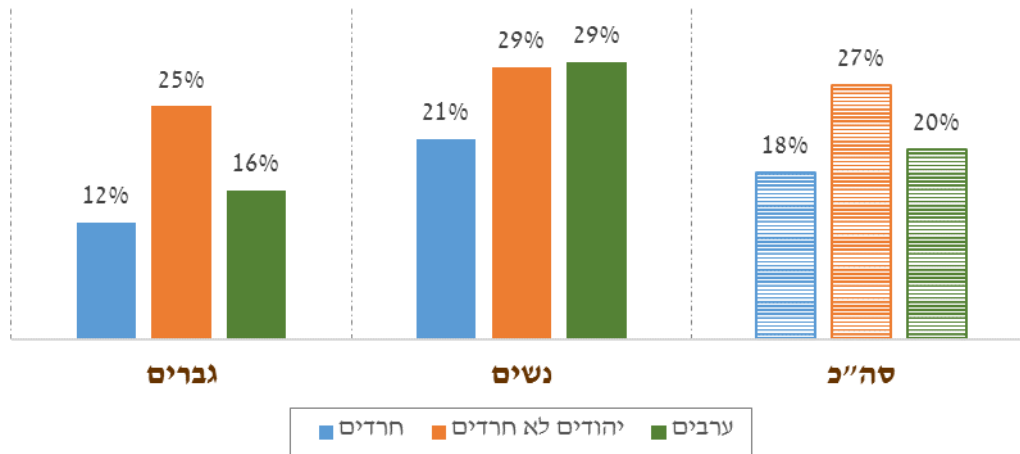
חברות בארגוני עובדים

בשנת 2012, נשאלו הנסקרים בסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על ועדי וארגוני עובדים. מהסקר עולה כי יותר מרבע מהשכירים במשק, גברים ונשים מכלל המגזרים, היו חברים בארגוני עובדים³. נתון זה מגלם בתוכו שונות גבוהה בין האוכלוסיות השונות בשיעורי הכיסוי של ארגוני עובדים: החרדים משתייכים פחות לארגוני העובדים בהשוואה ליהודים שאינם חרדים, כאשר הפער ניכר במיוחד בין גברים משתי קבוצות האוכלוסייה – 12 אחוזים בקרב המועסקים החרדים – שיעור שהוא פחות ממחצית מזה שבקרב מועסקים יהודים שאינם חרדים (איור 1). מעניין לציין ששיעור העובדים החברים בארגונים הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים החרדים נמוך גם בהשוואה לשיעורים בחברה הערבית.

³ וכשליש דיווחו שהם מכוסים בהסכם קיבוצי. במקומות בהם קיים ועד עובדים, גם העובדים הבוחרים שלא להיות חברים בארגון עובדים, מיוצגים על ידי הוועד ומכוסים בהסכמים קיבוציים שחותם הוועד וארגון העובדים.

איור 1

שיעור החברים בארגון עובדים מתוך כלל המועסקים, 2012, גילאי 20 ומעלה



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

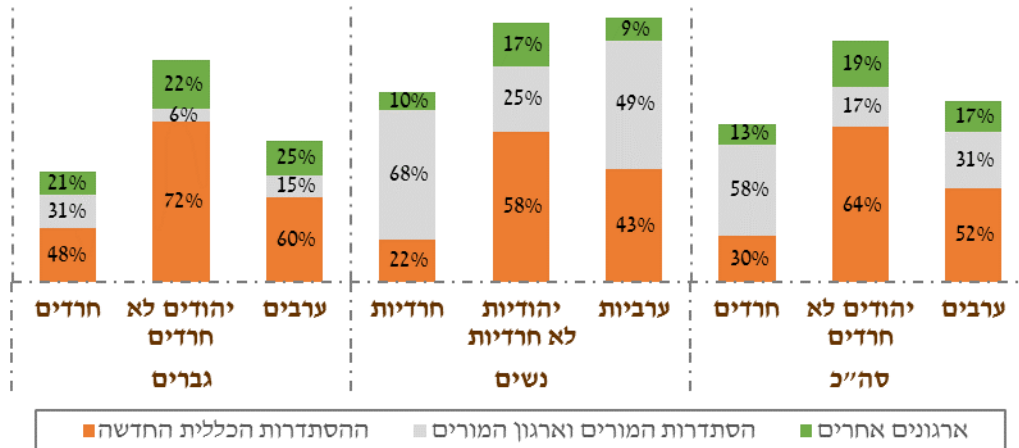
מפילוח של התפלגות החברות באיגודי העובדים השונים עולה שכ-76 אחוזים מכלל העובדים המאוגדים במשק נמצאים בשני הארגונים הגדולים: ההסתדרות הכללית החדשה (61 אחוזים) והסתדרות המורים (15 אחוזים). שאר העובדים המאוגדים חברים בארגונים אחרים כמו ההסתדרות הלאומית (9 אחוזים), ארגון המורים העל-יסודיים (4 אחוזים), ההסתדרות הרפואית (4 אחוזים), ארגוני הסגל באוניברסיטאות (2 אחוזים) וכוח לעובדים (אחוז).

במגזר החרדי התפלגות החברים בארגוני עובדים שונה מהותית מהתפלגות העובדים בשאר האוכלוסייה. רוב החרדים המאוגדים, כמעט 60 אחוזים, חברים בארגוני עובדים של מורים (איור 2). ההסתדרות הכללית תופסת מקום חשוב גם במגזר החרדי, אך משקלה בכלל העובדים המאוגדים במגזר זה עומד על 30 אחוזים בלבד (כמחצית מהשיעור בחברה היהודית שאינה חרדית).

בפילוח לפי מגדר עולה שבקרב הנשים החרדיות המאוגדות התמונה חדה אף יותר: קיים רוב מכריע לחברות בארגוני המורים השונים (68 אחוזים), ושיעור נמוך יחסית, בהשוואה לאוכלוסיות האחרות, של חברות בהסתדרות הכללית (22 אחוזים). בקרב הגברים החרדים המאוגדים, שיעור החברים בהסתדרות הכללית אמנם גבוה בהשוואה לנשים החרדיות ועומד על כמחצית, אך הוא נמוך משיעור חברי ההסתדרות הכללית בקרב הגברים המאוגדים מאוכלוסיות אחרות.

איור 2

התפלגות השתייכות לארגוני עובדים, 2012, גילאי 20 ומעלה
אחוזים מתוך החברים בארגוני עובדים בכל קבוצת אוכלוסייה*



* גובה העמודה מתייחס לשיעור החברים בארגוני עובדים מתוך כלל העובדים בקבוצת האוכלוסייה, בעוד המספרים באחוזים המופיעים בתרשים מתייחסים לגודל הארגון מתוך החברים בארגונים בקבוצת האוכלוסייה.
מקור: עיבודים לנתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנת 2012.

ארגוני עובדים – זרקור על תחום ההוראה

לצורך הבנה עמוקה יותר של החברות בארגוני עובדים וקיומם של ועדי עובדים במקומות העבודה, ובשל משקלם הגבוה של הסתדרות המורים וארגון המורים בקרב המאגוים בחברה החרדית, יש חשיבות להסתכלות מיוחדת על תחום ההוראה – שיעור המועסקים, רמת השכר, שיעורי הכיסוי של ארגוני עובדים וסיבות לאי חברות בארגונים אלו.

שיעור המועסקים

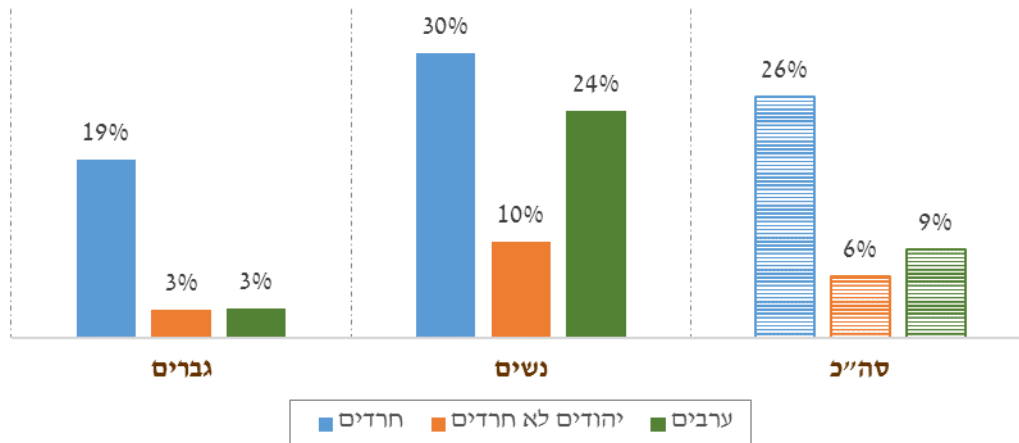
תחום ההוראה בחברה החרדית מהווה את תחום התעסוקה המרכזי. כמעט שליש מהנשים המועסקות עובדות כמורות⁴. גם אצל הגברים קיים ריכוז תעסוקתי גבוה בתחום – חמישית מהגברים המועסקים עובדים כמורים (איור 3)⁵. ריכוז זה של מועסקים בהוראה גבוה לאין ערוך

⁴ ענף החינוך הוא הענף המרכזי שבו מועסקות נשים חרדיות, בענף זה מועסקות 44 אחוזים מהעובדות החרדיות בגילאי העבודה העיקריים, 25-64. רובן המכריע של הנשים החרדיות בענף החינוך מועסקות בהוראה (כ-73 אחוזים), והשאר במשלחי יד אחרים בענף כמו טיפול, מזכירות והנהלה.
⁵ בעיבוד של נתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה זוהו מורים כמועסקים בענף החינוך שמשלח ידם בתחום ההוראה.

מאשר אצל יהודים שאינם חרדים. מעניין לציין כי קיים דמיון בריכוז התעסוקתי הגבוה במקצוע זה בין נשים חרדיות ובין נשים ערביות.

איור 3

שיעור המועסקים כמורים מתוך כלל המועסקים, 2015, גילאי 18 ומעלה



מקור: עיבודים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנת 2015.

רמת השכר

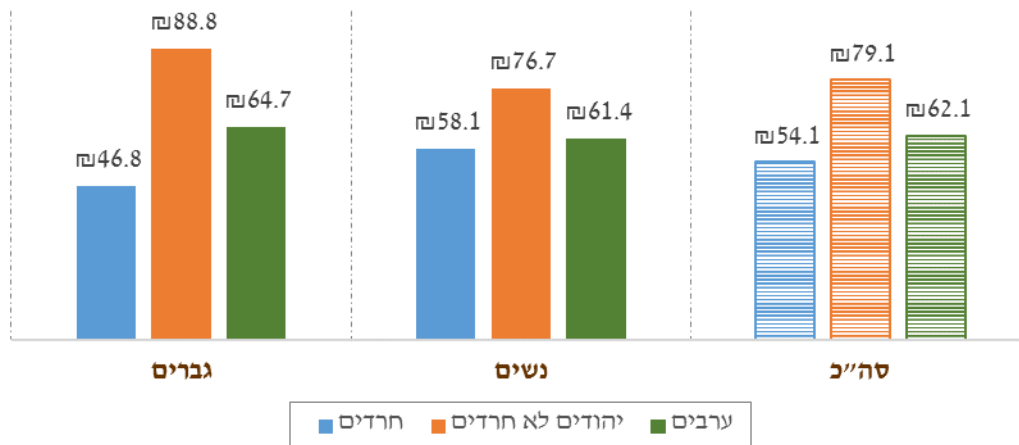
בחינת רמת השכר של המורים מעלה כי קיימים פערי שכר ניכרים בין העובדים החרדים והעובדים היהודים שאינם חרדים, גברים ונשים. חלק מההסבר נעוץ בשיעור הגבוה של החרדים המועסקים בחלקיות משרה, ואולם פער ברמת השכר בולט גם בשכר לשעת עבודה. בולט במיוחד שכר שעת נמוך בקרב גברים חרדים, הנמוך בכ-30 אחוזים משכרם של מורים יהודים שאינם חרדים, ואף נמוך מהותית בהשוואה לשכר השעתי של נשים חרדיות (איור 4)⁶. עודף היצע של מורים ומורות במגזר החרדי המתחרים על מספר מצומצם של משרות במוסדות המופעלים בידי ארגונים פרטיים בהם השכר אינו מפוקח, הוא הסבר מרכזי לשכר הנמוך של המורים החרדים.

נוסף לכך, התקצוב הממשלתי החלקי של מוסדות החינוך החרדים מהווה עבור חלק מהמוסדות "צידוק" כללי להתנהלות שלא לפי כללים, כולל העסקת עובדים במשכורת לא הולמת. לא קיימת כיום מערכת בקרה או אכיפה שתוכל לחייב את מנהלי המוסדות לחשוף את מכלול תנועותיהם

⁶ רוב המועסקים כמורים בחברה החרדית הן נשים.

הכספיות ואת זהות הגופים הקשורים באמצעותם הם גובים ומשלמים כספים. לכן, קשה עד בלתי אפשרי להוכיח כי נעשות עוולות כלפי עובדים (כמו גם כלפי הורים בגבייה מופרזת של תשלומים).

איור 4
שכר שעתי של מורים*, 2014, גילאי 18 ומעלה



* בדומה לסקר החברתי, בסקר הוצאות 2014 מוגדרים מורים כשכירים בענף החינוך בעלי משלח יד אקדמי. במקרה זה, סיווג משלח היד שונה מעט מזה הנהוג בסקר החברתי של 2012, בשל מעבר לשיטת סיווג חדשה.
מקור: עיבודים לנתוני סקר הוצאות משקי בית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנת 2014.

חברות בארגוני עובדים

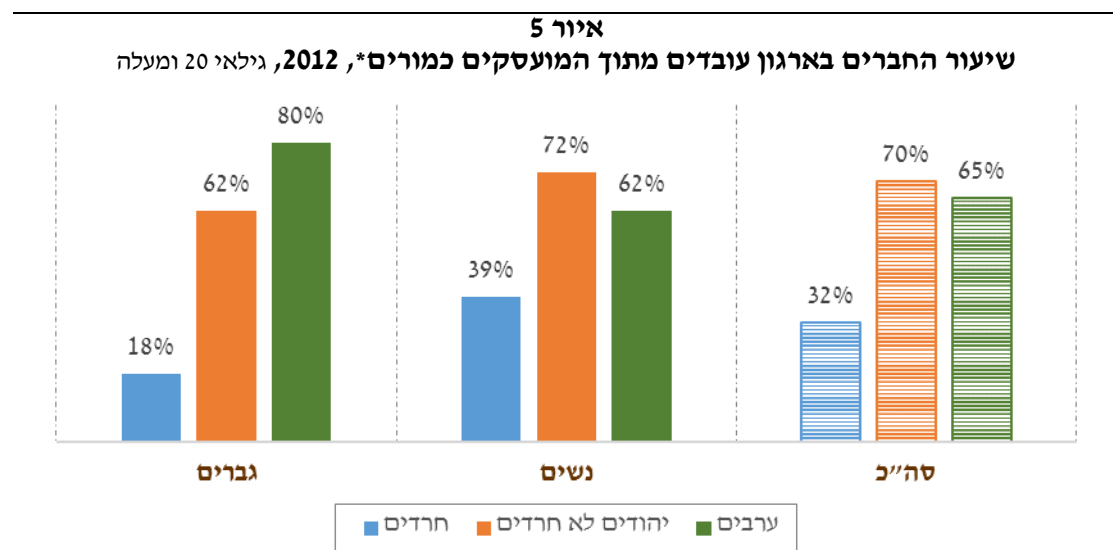
בשנים האחרונות, אמנם, התרחבה במשק העסקתם של מורים בחוזים אישיים שאינם מאוגדים, אך מקצוע זה עדיין מאופיין בשיעור גבוה במיוחד של עבודה מאורגנת – 70 אחוזים בקרב יהודים לא-חרדים.

בקרב האוכלוסייה החרדית, שיעור המורים המדווחים על חברות בארגוני עובדים נמוך ביותר, פחות ממצוית מהשיעור בקרב האוכלוסייה היהודית שאינה-חרדית ובקרב האוכלוסייה הערבית (איור 5). מוסדות החינוך החרדים מופעלים באמצעות עמותות וארגונים פרטיים, והם מפוקחים על ידי משרד החינוך באופן חלקי בלבד⁷. במוסדות אלה הפועלים באופן עצמאי במידה רבה, הימצאותם של ארגוני המורים אינו שכית, בניגוד למקובל במוסדות החינוך הרשמיים שאינם חרדים. בהיעדר גוף מרכזי השומר על האינטרסים של המורים והמנהל עבורם את המשא ומתן על

⁷ וייסבלאי אתי, "לימודי ליבה במערכת החינוך החרדית", הכנסת - מרכז המחקר והמידע, יולי 2012.

גובה שכרם ותנאי עבודתם, כוח המיקוח של המורים חלש יותר וסביר כי הדבר משליך גם על רמת שכרם⁸.

אילו היו שיעורי החברות בארגונים בקרב המורים והמורות החרדים כפי שהם בקרב היהודים שאינם חרדים, היה שיעור החברים בארגוני עובדים במגזר החרדי משתווה לשיעור הקיים בקרב יהודים לא חרדים, ובקרב הנשים אף היה עולה עליו. תוצאות הסימולציה מראות כי אז 34 אחוזים מהנשים החרדיות היו חברות בארגונים, 21 אחוזים מהגברים החרדים ובסך הכול 29 אחוזים מכלל העובדים החרדים (ראו השוואה למספרים שבאיור 1).



* בחישוב זה זוהו מורים כשכירים בענף החינוך, בעלי משלח יד אקדמי או משלח יד במקצועות חופשיים וטכניים. מקור: עיבודים לנתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנת 2012.

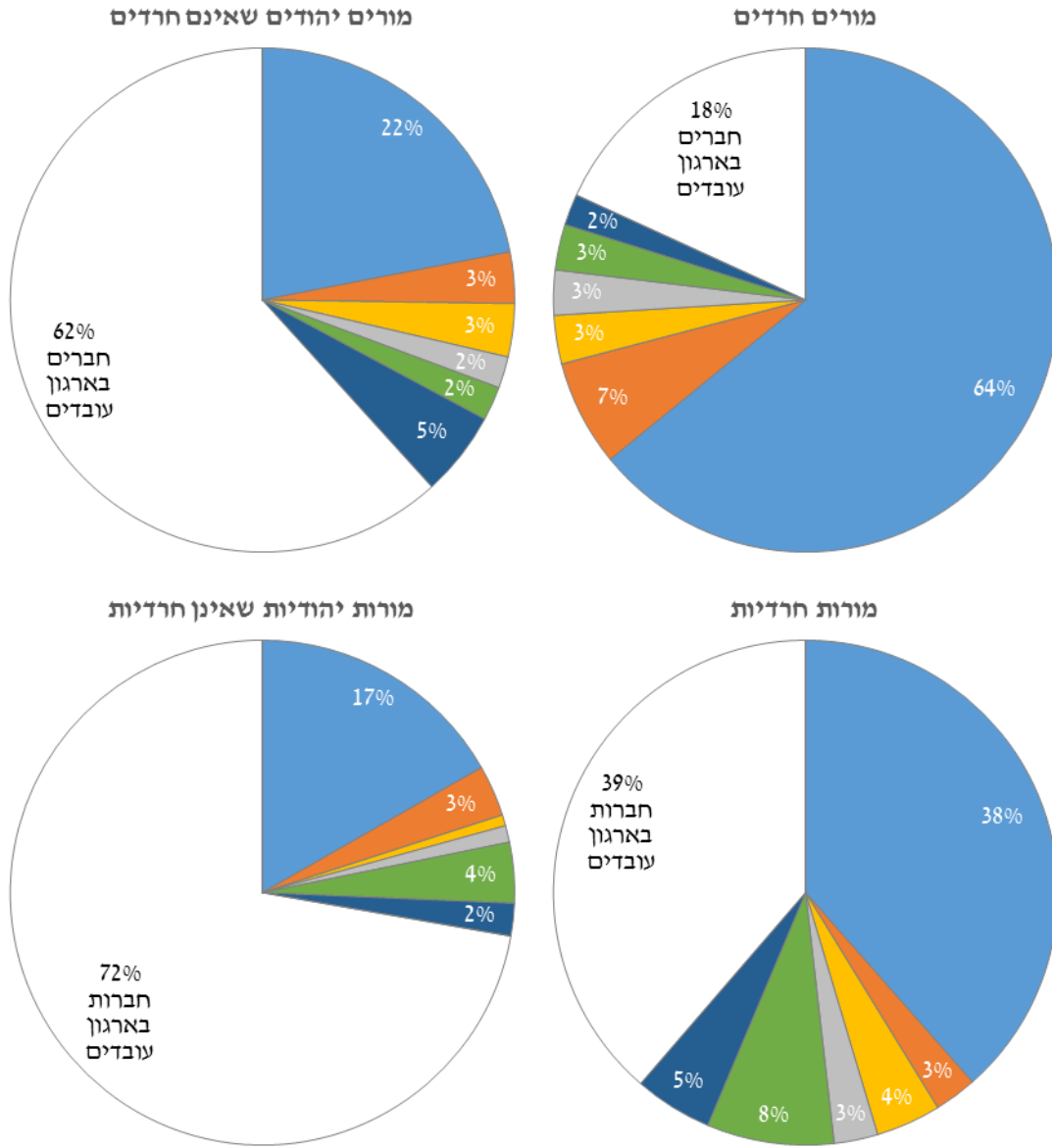
סיבות לאי-חברות בארגוני עובדים אצל מורים

בשל הפערים הגדולים בשיעורי המורים והמורות החברים בארגוני עובדים בין המגזר החרדי ובין המגזרים האחרים, מעניין להתמקד בסיבות לאי-חברות בארגוני העובדים בקרב המורים.

⁸ קריסטל טלי, גיא מונדלק יצחק הברפלד וינון כהן, 2015 ("צפיפות ארגונית בישראל 2006-2012: פיצול מערכת יחסי העבודה", עבודה, חברה ומשפט, כרך יד) מצאו כי עובדים מאוגדים ועובדים לא מאוגדים המכוסים בהסכמים קיבוציים זוכים לרמות שכר ולהטבות נלוות טובות יותר. המחקר חקר את העובדים ללא הבחנה בין המגזרים השונים. לצורך הסקת מסקנות על קיומו של קשר שכזה בחברה החרדית יש לערוך מחקר ממוקד באוכלוסייה החרדית.

איור 6

סיבות לאי חברות בארגוני מורים מתוך כלל המועסקים כמורים*, 2012, גילאי 20 ומעלה



במקום העבודה שלך אין ארגון עובדים
 חברות לא תועיל לך
 המעסיק או התפקיד שלך לא מאפשרים לך להיות חבר בארגון עובדים
 אחר
 אינך מעוניין לשלם דמי חבר
 אינך יודע על האפשרות להיות חבר בארגון עובדים

* השטח הריק מייצג את שיעור החברים בארגוני עובדים בכל קבוצה.
מקור: עיבודים לנתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנת 2012.

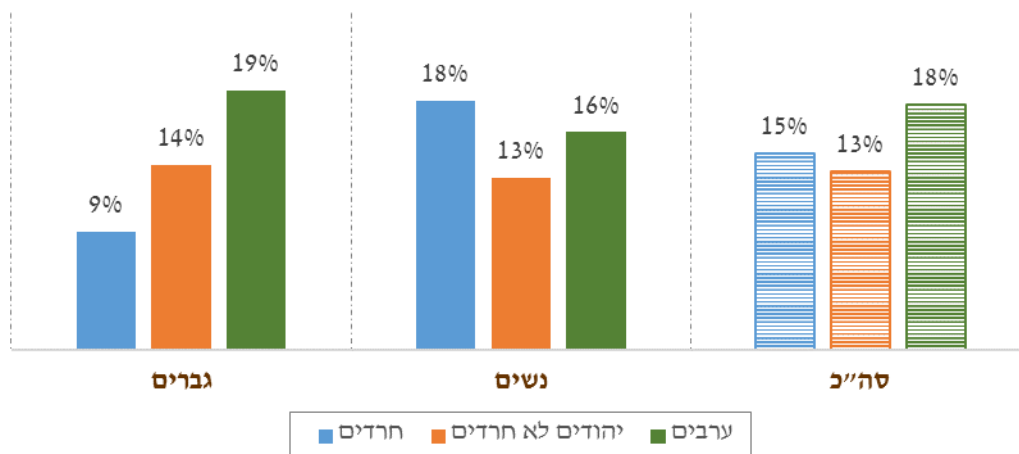
בבחינה של סיבות אלה, עולה כי שני שלישים מהמורים החרדים ויותר משליש מהמורות החרדיות מדווחים שהסיבה המרכזית לאי חברות היא אי-קיומו של ארגון עובדים במקום עבודתם, זאת בהשוואה לכחמישית בלבד מהמורים והמורות היהודים שאינם חרדים (איור 6). שמונה אחוזים מהמורות החרדיות לא מודעות לאפשרות להיות חברות בארגוני עובדים, וסביר להניח שגם במקום עבודתם אין ארגון עובדים. התשובות לסיבת אי-החברות מעלה את ההשערה כי המורים החרדים היו מעוניינים להיות חברים בארגוני עובדים, לו רק הייתה האפשרות פתוחה עבורם. ואולם, שאלה זו לא נשאלה בסקר החברתי, ולכן קיים קושי בהסקת מסקנות.

הפרת זכויות עובדים

במקום עבודה שבו לא קיים איגוד מקצועי ואין מי שיעמוד על המקח מצד העובדים, קיים חשש כי תתקיים הפרה גדולה יותר של זכויות בעבודה ורמת השכר תהיה נמוכה יותר.

איור 7

שיעור המועסקים שדיווחו על הפרת זכויותיהם בעבודה, 2012, גילאי 20 ומעלה



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

המועסקים בחברה החרדית מדווחים על הפרות חוקי העבודה במידה דומה לקבוצות האוכלוסייה השונות. אולם, לא מן הנמנע שדיווחים אלה אינם משקפים את היקף התופעה בפועל והם מוטים כלפי מטה, הן בשל הכרה נמוכה יותר של תנאי העבודה, הן בשל חשש לאבד עבודה במצב שבו קיים היצע גדול של עובדים יחסית לביקוש, והן בשל מאפייני תרבות שאינם מעודדים תלונה. הפרה של זכויות העובד מקבלת משמעות שונה לחלוטין כאשר מדובר בעובדים חרדים אשר פועלים על פי

ההלכה, ככל שהם נועצו ברב. לדעת רבנים רבים, המוסכם בחוזה כתוב בין עובד ומעביד גובר על 'חוקי מגן' שהם חוקים קוגנטיים⁹ והסכמים קיבוציים. שונים הדברים כאשר מדובר במעסיק הרואה עצמו כפוף לחוקי המגן או להסכמים קיבוציים. לגבי גופים מתוקצבים אשר הם בבעלות פרטית, יש פערים גדולים בין בתי הדין בשאלת כפיפותם לחוקי המגן.

מהנתונים עולה כי נשים חרדיות מדווחות על הפרת זכויות עובדים יותר מנשים יהודיות שאינן חרדיות (איור 7). יש להדגיש כי לא נבחן קשר סיבתי בין אי חברות בארגוני עובדים לבין חוסר בשמירה על זכויות בעבודה אצל נשים חרדיות. לעומת הנשים, הפרת זכויות עובדים בקרב גברים חרדים, לפי דיווח עצמי, היא בהיקף הקטן ביותר מבין קבוצות האוכלוסייה השונות. כאמור, בשל הגורמים שפורטו לעיל, לא מן הנמנע שההיקף בפועל של העובדים הסובלים מהפרות של זכויות עבודה רחב יותר, הן בקרב הנשים החרדיות והן בקרב הגברים החרדים.

עמדות על עבודה מאורגנת בציבור החרדי

עמדות על חשיבות קיומה של עבודה מאורגנת

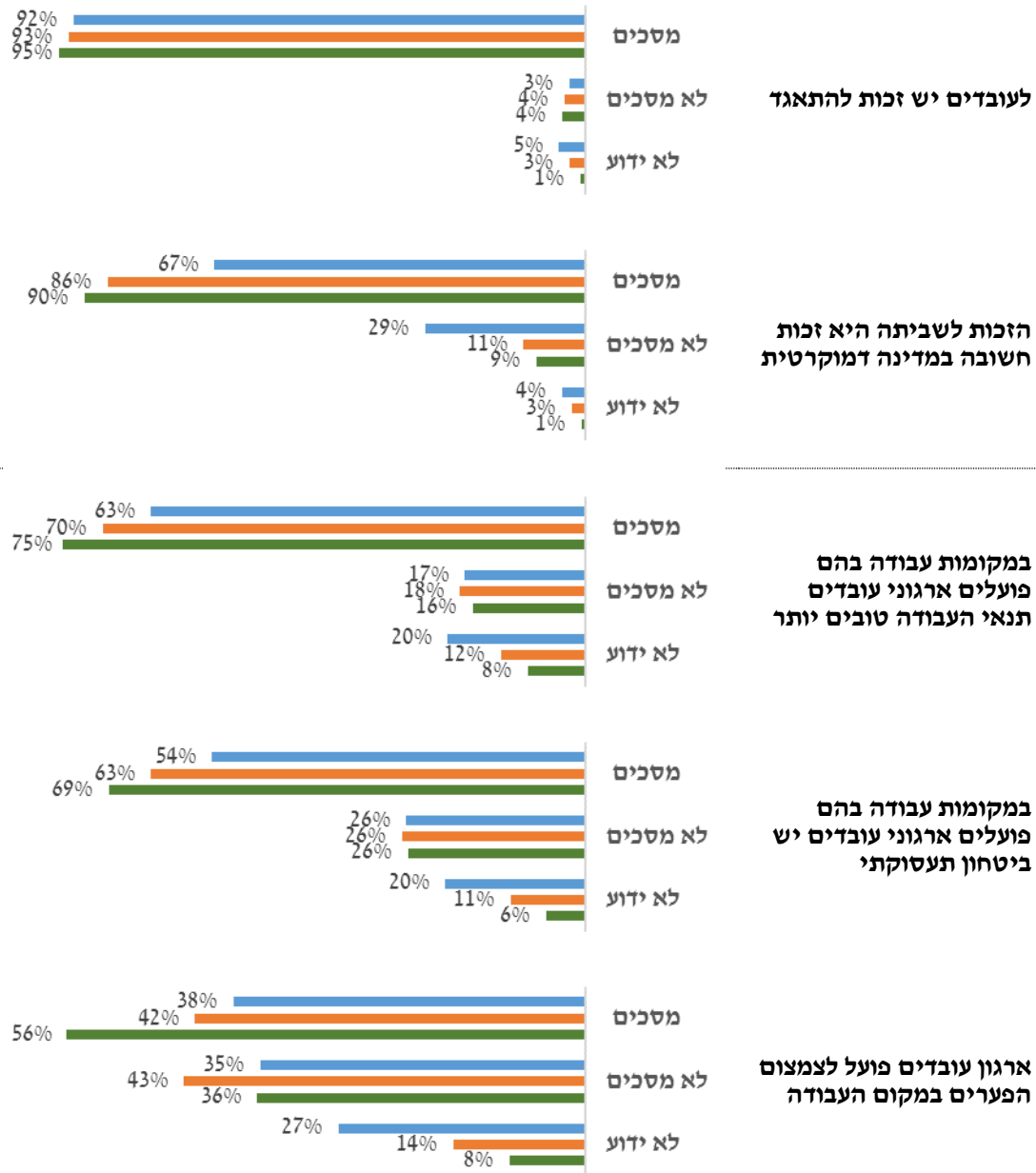
בקרב המועסקים במגזר החרדי, בדומה לחברה בכללותה, רווחת הדעה שיש לעובדים זכות התאגדות. כמו כן, העבודה המאורגנת נתפסת כחשובה – כמספקת תנאי עבודה מועדפים וביטחון תעסוקתי רב יותר (איור 8). עם זאת, שיעור העובדים החרדים התופסים את העבודה המאורגנת כמסגרת חיובית, נמוך משמעותית מאשר בקרב יהודים שאינם חרדים ובקרב ערבים. פערים אלו משקפים את המאפיינים התרבותיים השונים בין קבוצות האוכלוסייה, המשליכים גם על החשיבות שהם מעריכים את התרומה של ארגוני עובדים.

בשאלות הנוגעות להשפעות חיוביות של ארגוני עובדים על תנאי העבודה, הביטחון התעסוקתי וצמצום פערים במקום העבודה, שיעור גבוה מהחרדים משיבים שאינם יודעים מה עמדתם בנושא. ממצא זה עשוי גם להעיד על היכרות מועטה עם המציאות של מקום עבודה בו פועל ארגון עובדים.

⁹ ראו למשל עמדת כב' השופטת דוידוב-מוטולה בפס"ד ע"ע 110/10 רפי רופא נ' מרקס סוכנות לביטוח.

איור 8

עמדות על ארגוני עובדים בקרב מועסקים*, 2012, גילאי 20 ומעלה



* מסכים – כולל את התשובות "מסכים מאוד" ו"מסכים". לא מסכים – כולל את התשובות "לא כל כך מסכים" ו"בכלל לא מסכים".

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

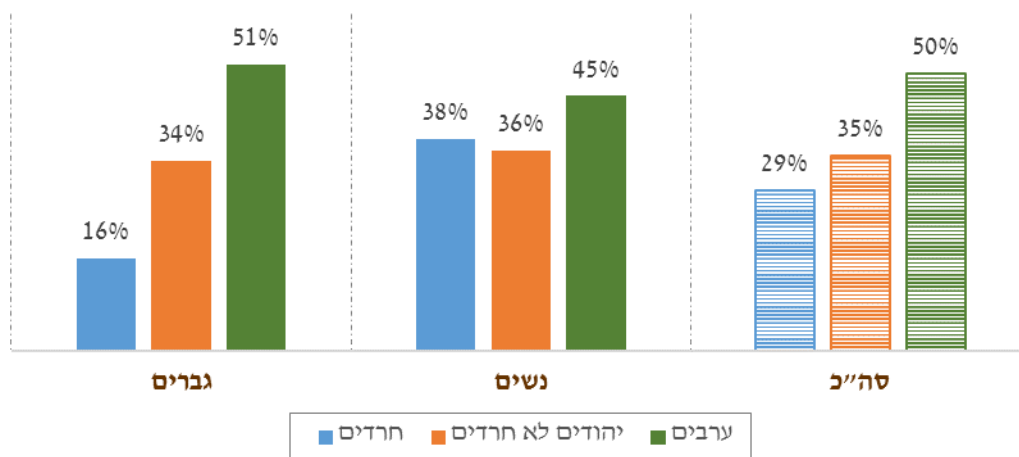
רצון העובדים בקיומו של ועד במקום עבודה בו אין ועד

על אף העמדות החיוביות של המועסקים כלפי ארגוני עובדים, פחות ממחצית מהעובדים במקומות בהם לא קיים ועד מעוניינים בקיומו של ועד. האמור נכון בקרב יהודים לא-חרדים, אך ביתר שאת בקרב חרדים (איור 9). הפערים בין שתי קבוצות האוכלוסייה משקפים את ההבדלים התרבותיים ביניהן ובכלל זה הבדלים בחשיבות שהם מייחסים לארגוני עובדים (איור 8), ואת החשיפה הנמוכה יותר של החברה החרדית לוועדי עובדים.

בפילוח לפי מגדר בולט כי רק כ-16 אחוזים מהגברים החרדים העובדים במקום שבו אין ועד, משיבים בחיוב לשאלה אם היו מעוניינים בקיומו של ועד, שיעור העומד על פחות ממחצית מהשיעור בקרב יהודים לא-חרדים (34 אחוזים). ראוי לשים לב כי הבדל זה בין הגברים החרדים לגברים היהודים הלא-חרדים עקבי עם העובדה שלפי דיווחים עצמיים גברים חרדים סובלים פחות מהפרות של זכויותיהם (איור 7) ולא מן הנמנע שגם זה משליך על חוסר העניין שלהם בקיומו של ועד. בקרב הנשים החרדיות, שיעור המשיבות כי הן מעוניינות בקיומו של ועד במקום עבודתן גבוה יותר, כ-38 אחוזים, בדומה לשיעור בקרב יהודיות לא חרדיות ונמוך רק במעט מזה של ערביות (איור 9).

איור 9

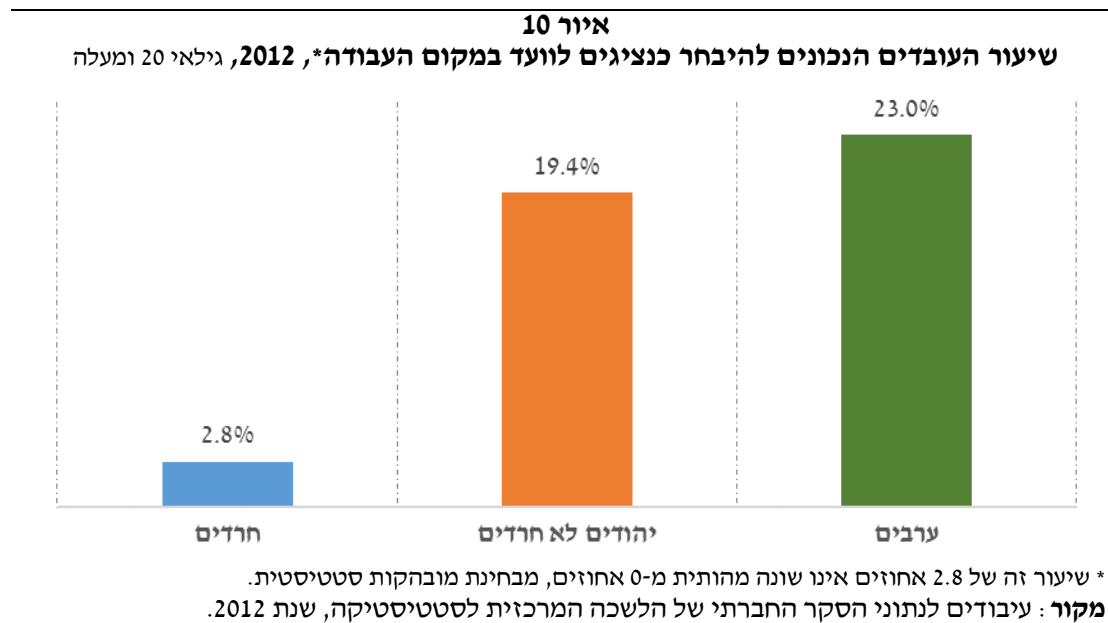
שיעור המעוניינים בוועד במקום עבודתם, במקומות בהם לא קיים ועד, 2012, גילאי 20 ומעלה



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

נכונות לכהן כנציג ועד

בבחינת תשובותיהם של עובדים המועסקים במקום עבודה בו קיים ועד, לשאלה אם יהיו מוכנים להיבחר כנציגים לוועד, ניתן לראות כי קיים פער משמעותי בין עובדים ממגזרים שונים. בעוד כחמישית מהעובדים היהודים שאינם חרדים היו נכונים להיבחר כנציגים לוועד במקום העבודה, בקרב החרדים כמעט ואין נכונות לכהן בוועדי עובדים (איור 10).



דיון בממצאים

האוכלוסייה החרדית משתלבת יותר ויותר בשוק העבודה, אך העסקתה מאופיינת לעיתים רבות ברמות שכר נמוכות ותנאי עבודה פחותים. בשנים האחרונות גברה המודעות למשמעות קיומם של ארגוני עובדים ולחשיבותם לשיפור תנאי העבודה של העובדים. ואולם, שיעור החברות בארגוני עובדים בקרב המועסקים החרדים הוא נמוך.

על רקע המציאות של תנאי עבודה לא הולמים והפרת זכויות בעיקר בקרב עובדות חרדיות, יחד עם עמדות חיוביות על ארגוני עובדים בקרב המועסקים החרדים, עולה השאלה מדוע אין בפועל יותר חברים חרדים בארגוני עובדים. מהשאלות והתשובות בסקר החברתי בנושא התאגדויות עובדים, קשה למצוא מענה לשאלה זו. כפי שהוצג לעיל, הסיבה העיקרית לאי-חברות בארגוני עובדים בעבור מורים היא היעדר קיומו של ארגון עובדים במקום העבודה, וסיבה זו הינה מרכזית בעבור כלל

המועסקים החרדים. עם זאת, ממצאי הסקר אינם יכולים ללמד מדוע לא קיימים ארגוני עובדים במקומות העבודה בהם מועסקים חרדים.

מתוך כך, עולה צורך בהתאמת נוסח הסקרים השונים לאוכלוסייה החרדית, על מאפייניה התרבותיים הייחודיים. חוסר התאמה של נוסח השאלה ושל מאפייני התשובות השונות בקרב החברה החרדית, עלול להביא כמו במקרה זה, למחסור באינפורמציה חשובה.

פירוש אחד לשיעורי החברות הנמוכים עשוי להימצא בכך שרבנים רבים אינם מעודדים חברות בארגון עובדים, בין היתר, בשל החשש שעבור חרדים החברות בארגוני העובדים הכלליים שאינם חרדים, עלולה להיות כרוכה בהפרה של חוקי ההלכה. זאת, כיוון שדרישות ותביעות מצד ארגון העובדים בשם העובדים עלולות להיות מבחינה הלכתית 'גזל', 'מזיק' או 'מוסר', אם הן עומדות בסתירה להסכם בין העובד והמעסיק.

דילמה מרכזית בהקשר של ארגוני עובדים בחברה החרדית היא אם צריך להתקיים ארגון עובדים חרדי¹⁰ המותאם לאורח החיים של החברה החרדית, או שמא עדיף להתארגן במסגרת ארגון עובדים כללי. בעיה שיכולה להתעורר במסגרת ארגון עובדים חרדי היא שלא יהיה חזק דיו לשרת את טובת העובדים על הצד הטוב ביותר. מנגד, ארגון עובדים של הציבור הכללי לא בהכרח יוכל לתת מענה טוב לצרכים הייחודיים של הציבור החרדי. כך או כך, נראה כי מורכבות זו משפיעה על מספר החברים הקטן של חרדים באיגודי עובדים.

היבט נוסף לסוגיה זו ניתן למצוא בכך שבחברה החרדית רוב הסכסוכים המשפטיים, ובהם סכסוכים בין עובד למעביד, מיושבים באמצעות בתי דין לצדק ובאמצעות הליכי בורות. הפרוצדורות הקיימות לפתרון סכסוכים מצמצמות במידה מסוימת את הביקוש להתאגדות בארגוני עובדים. לצד זאת, נראים ניצנים של התעניינות מצד עובדים חרדים בהתאגדות מול המעסיקים במטרה לשפר את רמת השכר ותנאי ההעסקה. התעוררות זאת הובילה גם להקמת האגף החרדי בהסתדרות הכללית. לאחרונה פנתה קבוצת עובדים במוסדות חינוך עצמאיים חרדים לבית הדין של הרב קרליץ בבני ברק ושאלה לגבי זכות ההתאגדות. בתשובתו קבע בית הדין כי "התאגדות מותרת, בתנאי שהתאגדות זו לא תביא לפעולות שאינן על פי ההלכה... בהתקיים כל התנאים... רואה בית הדין את רצון העובדים להתאגד על מנת למצות את המגיע להם – מוצדק וראוי."

¹⁰ יש אנשי ציבור המנסים ליוזם 'ארגון עובדים חרדי', כמו למשל ארגון גננות חרדיות. ראו למשל בסק (ת"א) 502/09 ארגון גננות חרדיות נ' רשת הגנים של אגודת ישראל; עב (ארצי) 9/07 ארגון גננות חרדיות נ' הסתדרות המורים של אגודת ישראל.

על רקע המציאות של העובדים החרדים בשוק העבודה, ארגוני עובדים שייצגו את האינטרסים של העובדים החרדים יכולים לסייע לשיפור מצבם הכלכלי ותנאי עבודתם של העובדים החרדים ולסייע בעיצוב כלים להכשרת העובדים ולקידומם. ואולם ארגוני העובדים (חרדים או כלליים) צריכים להיות מסוגלים לבנות מערכת ייחודית שתיקח בחשבון את התנהלות המגזרית השונה ולדאוג למניעת ניצול, תוך התאמה לתנאים בהם המוסדות בחברה החרדית פועלים. מערכת שכזו צריכה להיות נקייה מהשפעות של קבוצות לחץ של מעסיקים ולפעול בשיתוף ובתיאום עם סמכות תורנית ידועה שתלווה ותאשר את המהלכים שיינקטו.