



שדולת הנשים בישראל
لهبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

שנה לקו הפתוח בשפה הערבית
לזכויות נשים בעבודה
תובנות, מסקנות והמלצות מדיניות



כתיבה: עו"ד מייסא גראבלי ויערה מן

מרץ 2020



שדולת הנשים בישראל
 لهبي النساء في إسرائيل
 The Israel Women's Network

הקו הפתוח בשפה הערבית לזכויות נשים בעבודה הופעל במסגרת פרויקט משותף עם עמותת נע"ם – נשים ערביות במרכז, במימון שגרירות ארה"ב ובתמיכת קרן בריטמן. התכנים באחריותה של שדולת הנשים, ולא בהכרח משקפים את העמדות של משרד החוץ של ממשלת ארה"ב.

This project was made possible by the generous support of the American people through the United States Department of State, and the support of The Breitman Fund, in cooperation with AWC Arab Women in the Center. The contents are the responsibility of IWN and do not necessarily reflect the views .of the Department of State or the United States Government



תוכן העניינים

5.....	הקדמה
6.....	נשים ערביות בשוק העבודה הישראלי
9.....	פערי השכלה והבדלים במשלחי היד
11.....	מאפייני שוק העבודה המקומי ביישובים הערבים
13.....	אפליה, הפרת זכויות ונגישות למידע
18.....	הקו הפתוח בשפה הערבית לזכויות נשים בעבודה
19.....	מיהן הנשים שפונות לקו?
21.....	המלצות מדיניות



הקדמה

ברחבי העולם, בכל מקום ובכל קבוצת אוכלוסייה, נשים סובלות עדיין מאפליה וממעמד מוחלש בשוק העבודה. אי השוויון התעסוקתי בין נשים לגברים מקבל את ביטויו בפערי שכר גבוהים, בריכוזן של נשים במקצועות מעוטי שכר, בהזדמנויות תעסוקתיות מוגבלות יותר, ובשיעורים גבוהים של היעדר ביטחון תעסוקתי ושל עבודה במשרות חלקיות, שעתיות וזמניות. נשים בשוק העבודה נאלצות להתמודד עם חסמים מסוגים שונים וביניהם סטריאוטיפים מגדריים, הטרדות מיניות וקושי לשלב בין הזרישות של שוק העבודה לבין מטלות הטיפול בילדים ובמשק הבית – מטלות שהן עדיין האחראיות העיקריות לביצוען.

נשים המשתייכות לקבוצות הסובלות מהדרה ואפליה על בסיס אתני או לאומי מתמודדות עם כל אלה ביתר שאת. ההצטלבות בין מעמדן הנחות מלכתחילה כנשים בשוק העבודה לבין הסטריאוטיפים, האפליה והחסמים המרובים אליהם חשופה הקהילה שבה הן חברות, מעצימה את הקושי וחוסמת את דרכן בשוק העבודה.

שדולת הנשים בישראל מפעילה מזה למעלה משלושה עשורים קו פתוח לזכויות נשים בעבודה, שמספק לנשים מענה משפטי ללא תשלום במקרים של הפרת זכויות, אפליה על רקע מגדרי או הטרדה מינית בעבודה. בשנתיים האחרונות הורחבה פעילות הקו והוחלט לפתוח קווים ייעודיים לנשים מקבוצות אוכלוסייה אשר סובלות מחשיפה מוגברת לאפליה ולהפרת זכויות בעבודה. במסגרת זו, הוקם בסוף שנת 2018 קו פתוח לנשים ערביות, אשר מתמודדות עם שורה של חסמים ייחודיים ומורכבים במיוחד.

החוברת שלפניכם מסכמת את שנת הפעילות הראשונה של הקו, ומציגה את האתגרים בהפעלתו ואת המסקנות שניתן לגזור ממנה. היא כוללת סקירה תמציתית של מצבן התעסוקתי של נשים ערביות בשוק העבודה, ושזורים בה סיפורים אישיים שהתקבלו בקו.

נשים ערביות בשוק העבודה הישראלי

אזרחי ישראל הערבים הם קבוצת האוכלוסייה הענייה ביותר והמופלט ביותר בחברה הישראלית. שיעור התעסוקה, איכות התעסוקה ורמת ההכנסות הממוצעת בקרב קבוצה זו נמוכים בהשוואה לחברה היהודית, כתוצאה מחסמים מורכבים ומאפליה ממוסדת וארוכת שנים בתקציבים ובתשתיות פיזיות וחברתיות¹. הנשים הערביות, אשר חוות הצטלבות בין זהותן המגדרית לזהותן הלאומית, חשופות לקשיים אלו ביתר שאת.

החסמים לשילובן המיטבי של נשים ערביות בשוק העבודה נידונו בהרחבה בשנים האחרונות. מחקרים מראים כי החיבור בין המגבלות של שוק העבודה המקומי ביישובים הערביים וחסמים מבניים נוספים, האפליה ממנה סובלת החברה הערבית בכללותה ואפליה השמרני יותר של החברה הערבית, שרואה בנשים כאחראיות העיקריות אם לא הבלעדיות למשק הבית, מייצר מצב בו היציאה לעבודה אינה אפשרית או אינה משתלמת עבור נשים רבות².

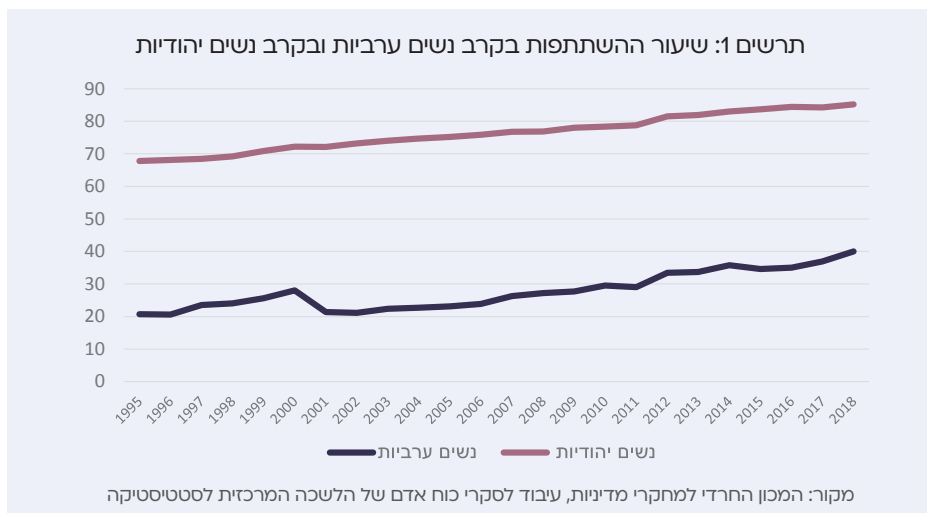
בשל אופיה המגוון של החברה הערבית בישראל, קיימת שונות גדולה בדפוסי התעסוקה של נשים בתוכה. מחקרים בנושא תעסוקת נשים ערביות מראים, כי ככל שהנשים משכילות פחות, שולטות פחות במיומנויות מודרניות, בעלות מספר רב יותר של ילדים קטנים ומתגוררות באזורים בהם יש בעיה של נגישות לתחבורה ציבורית – כך סיכוייהן להשתלב בשוק העבודה קטנים יותר³.

מנתוני הלמ"ס עולה כי בקרב החברה הערבית, נשים מוסלמיות משתתפות בשוק העבודה בשיעורים הנמוכים ביותר. שיעור ההשתתפות של מוסלמיות, אשר מהוות כ-85% מהנשים בחברה הערבית עמד בשנת 2017 על 25.3%, של נוצריות על 48.3% ושל דרוזיות על 34.9%⁴. בסך הכל, שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה נמוך משמעותית משל נשים יהודיות, אך מאז תחילת שנות ה-2000 הוא נמצא בעלייה מתמדת.

תרשים 1 מציג את הגידול בשיעור ההשתתפות בקרב נשים יהודיות ונשים ערביות בגילי העבודה העיקריים (25 עד 64), ומראה כי בין השנים 1995 ל-2018 שיעור ההשתתפות

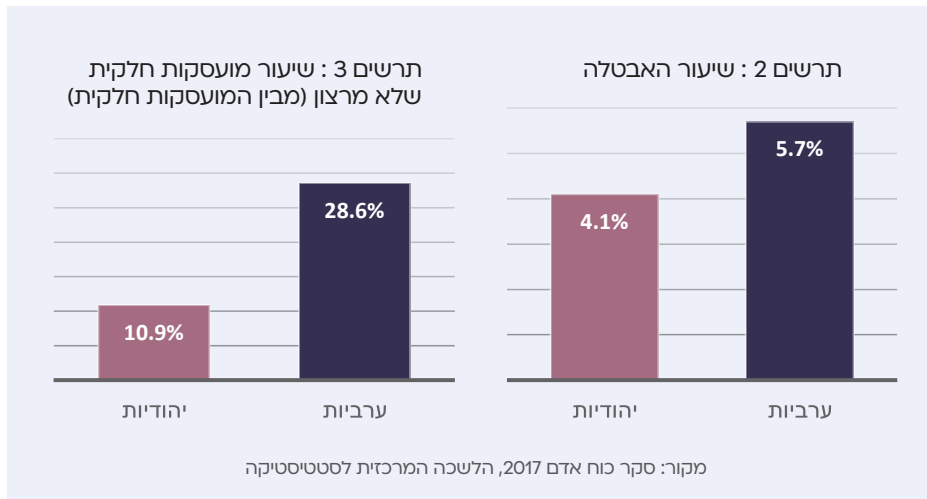
1. מבקר המדינה, 2016, פעולות המדינה לעידוד שילובה של האוכלוסייה הערבית בתעסוקה. פורסם במסגרת הדוח השנתי 2016.
2. ניקולא ג'ור, 2014, ערבים בשוק העבודה – עובדים ועובדות חסרי זכויות, קו לעובד.
3. ערן וייב וניצה (קלינר) קסיר, 2012, נשים ערביות בשוק העבודה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות, בנק ישראל חטיבת המחקר.
4. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2018, הודעות לעיתונות בנושא החברה המוסלמית, הדרוזית והנוצרית בישראל.

של נשים ערביות בגילים הללו הכפיל את עצמו, מ-20% ל-40%. ניתן לראות כי גם שיעור ההשתתפות בקרב נשים יהודיות גדל בשנים אלה, אך קצב הגידול איטי יותר.



בשנים האחרונות מושקעים משאבים ציבוריים משמעותיים בהעלאת שיעור ההשתתפות של נשים ערביות, תוך קביעת יעדים ממשלתיים מדידים⁵. אך במקביל להשקעה מבורכת זו, מדדים הקשורים לאיכות התעסוקה של אותן הנשים בקושי נלקחים בחשבון ובוודאי שאינם נקבעים כיעד רשמי. זאת, על אף שגם במדדי איכות התעסוקה כגון שכר, אבטלה, ביטחון תעסוקתי, או תנאי העבודה – הנשים הערביות ממוקמות בקצה הנמוך של הסקאלה. כפי שניתן לראות בשני התרשימים הבאים, שיעור האבטלה בקרב נשים ערביות גבוה ביחס לנשים היהודיות וכך גם שיעורן של נשים ערביות המועסקות במשרה חלקית שלא מרצון. נשים אלו מעידות שחיפשו עבודה נוספת ולא מצאו, ולכן נכון להתייחס אליהן כאל מובטלות-חלקית, ושיעורן בקרב העובדות הערביות גבוה פי 2.6 מאשר בקרב העובדות היהודיות.

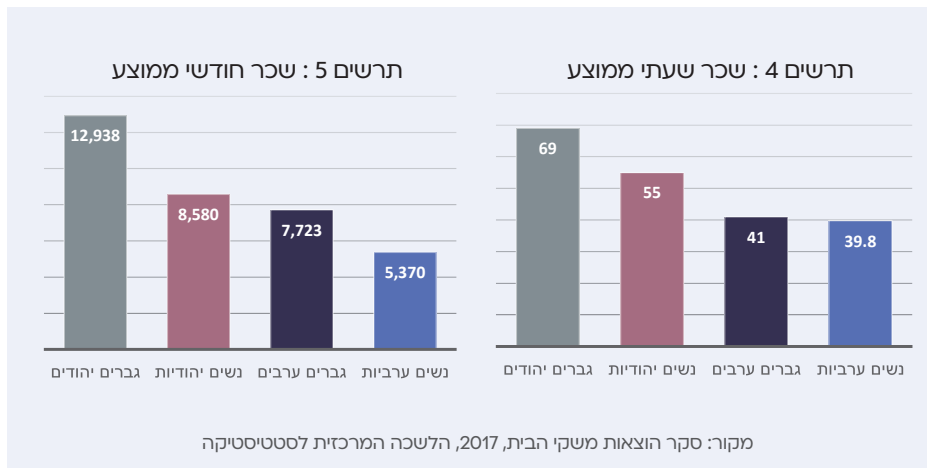
5. ראו החלטת ממשלה מס' 1997 מיוני 2010 בנושא: הצבת יעדי תעסוקה 2010-2020.



בנוסף לפערים בשיעורי ההשתתפות והתעסוקה, גם במדד השכר – מצבן של הנשים הערביות גרוע בהרבה משל עמיתותיהן היהודיות. פערי השכר בין קבוצות האוכלוסייה השונות נובעים משורה של גורמים, וביניהם הבדלים ברמת ההשכלה, במספר שעות העבודה, במאפייני שוק העבודה המקומי ובאופי משלחי היד. בנוסף לכל אלו, החברה הערבית בכלל, והנשים הערביות בפרט, סובלות מאפליה תעסוקתית ישירה ועקיפה ומקשת רחבה של הפרות זכויות מגן בעבודה, ובראשן הפרת חוק שכר מינימום.

שני התרשימים הבאים מציגים את הפערים בשכר החודשי ובשכר השעתי בין נשים ערביות לבין נשים יהודיות, גברים ערבים וגברים יהודים. התמונה שעולה מהתרשימים הללו מדגימה ומאששת את הטענה לפי נשים ערביות סובלות מהצטלבות אפליות. מיקומן בתחתית סולם השכר הוא תוצאה משולבת של פער השכר המשמעותי בין יהודים לערבים ושל הפער בין גברים לנשים⁶.

6. מהא שחאדה סויטאת, ניר עמדה – אכיפת זכויות נשים מאוכלוסיות מוחלשות, עמותת איתר-מעגל, משפטניות למען צדק חברתי, 2017.



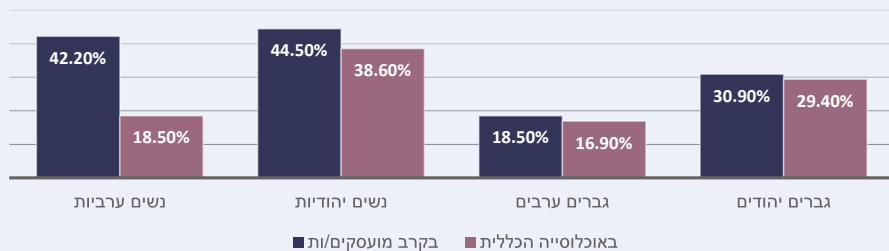
בהקשר זה, ראוי להתייחס לעובדה כי פערי השכר השעתיים בין נשים וגברים בתוך החברה הערבית קטנים יחסית, כתוצאה מהבדלים במאפייני העובדים והעובדות הערבים, ובראשם העובדה כי העובדות הערביות משכילות יותר ומועסקות בשיעורים גבוהים במשלחי יד אקדמיים.

פערי השכלה והבדלים במשלחי היד

על אף מעמדן התעסוקתי המוחלש של נשים ערביות, בשנים האחרונות חלו תמורות משמעותיות במאפייני התעסוקה שלהן. כך, במקביל לעלייה דרמטית בשיעור ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה, ניתן להצביע גם על עלייה עקבית ומתמשכת ברמת ההשכלה של העובדות הערביות בעשורים האחרונים. נכון להיום שיעור העובדות הערביות המחזיקות בתואר ראשון או שני, גבוה בהרבה מזה של העובדים הערבים ואף משיעור בעלי התואר בקרב העובדים היהודים. שיעור העובדות היהודיות המחזיקות בתואר ראשון או שני עדיין גבוה יותר, אך הפער מצטמצם במהרה.

תרשים 6 מראה את שיעור בעלי/ות תואר ראשון או שני בקרב נשים וגברים משתי האוכלוסיות. מהנתונים עולה, כי בעוד שרמת ההשכלה בקרב העובדות הערביות גבוהה למדי, רמת ההשכלה בקרב נשים ערביות באוכלוסייה הכללית נמוכה יחסית. משמעות נתון זה, היא שעבור נשים ערביות ההשכלה משפיעה במיוחד על סיכוייהן להשתלב בשוק העבודה - יותר מאשר בקרב קבוצות האוכלוסייה האחרות.

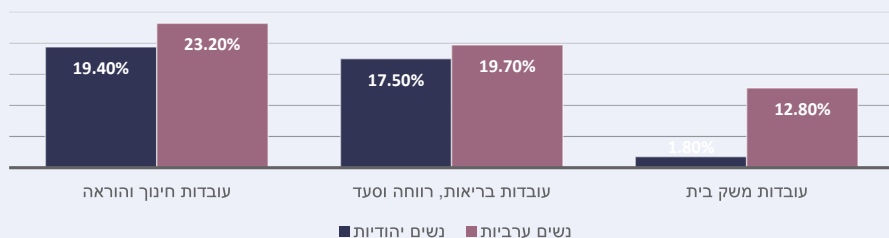
תרשים 6: שיעור מחזיקי/ות תעודת תואר ראשון או שני, 2018



מקור: הסקר החברתי, 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

מאפיין נוסף של הנשים הערביות העובדות, הוא השתלבות בשיעורים גבוהים במיוחד במקצועות "צווארון ורוד" – משלחי יד שמרבית המועסקים בהם הן נשים, והשכר והמעמד החברתי הנלווים להם נמוכים במיוחד. תרשים 7 מציג את שיעור הנשים הערביות ואת שיעור הנשים היהודיות המועסקים בשלושת התחומים ה"נשיים" העיקריים: הוראה, עובדות בריאות, רווחה וסעד, ועובדות משק בית. ניכר, כי שיעור הנשים הערביות המועסקות בכל אחד מהתחומים הללו, ובמיוחד בתחום משק הבית שהשכר, התנאים והביטחון התעסוקתי בו נמוכים במיוחד, גבוה משמעותית משיעור הנשים היהודיות. בסך הכל, כ-56% מכוח העבודה הערבי הנשי מועסק באחד משלושת התחומים הללו, לעומת כ-39% מכוח העבודה היהודי הנשי.

תרשים 7: שיעור הנשים במקצועות "נשיים"



מקור: סקר כוח אדם, 2017, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

השיעור הגבוה של נשים ערביות המועסקות בתחומים שהשכר בהם נמוך, משליך באופן שלילי על שכון הממוצע של נשים ערביות בכלל, ובכך הוא מסביר חלק מסוים מפערי השכר הכלליים בין לבין נשים יהודיות. יחד עם זאת, ניתן לקוות כי בשנים הבאות יחול שינוי בתחום זה, בשל נטייה הולכת וגוברת בקרב נערות וצעירות ערביות לבחור במגמות לימוד ובליוזמים גבוהים בתחומי המדעים וההנדסה – תחומים שמרבית המועסקים בהם הם גברים, ושרמת ההשתכרות בהם גבוהה במיוחד. לפי מחקר של מכון טאוב, בתיכונים הערביים יש כיום רוב נשי במרבית המגמות המדעיות, בניגוד מובהק למצב בתיכונים היהודיים⁷.

מאפייני שוק העבודה המקומי ביישובים הערבים

היישובים הערביים, בהם מועסק הרוב המוחלט של העובדים והעובדות הערבים, מאופיינים בהיצע מצומצם של מקומות עבודה, במיעוט משמעותי של שטחי תעסוקה ביחס ליישובים היהודיים ובעתודות נמוכות של שטח לתעשייה⁸. ענפי התעסוקה העיקריים בקרב האוכלוסייה הערבית מאופיינים בשכר נמוך ובהיעדר אפשרויות קידום והתפתחות מקצועית. הענפים העיקריים בקרב הגברים הערבים הם בינוי, תעשייה ומסחר סיוני ותיקון כלי רכב, המעסיקים יחד כ-51% מאוכלוסייה זו, לעומת 34.5% מהגברים היהודים. ענפי התעסוקה העיקריים בקרב נשים ערביות הם, כאמור, חינוך, בריאות ורווחה המעסיקים יחד כ-63% מהעובדות הערביות בגילי העבודה המרכזיים לעומת כ-40.5% מהעובדות היהודיות⁹.

במקביל למאפיינים אלו, האפשרות לצאת משוק העבודה המקומי ולהשתלב בתעסוקה שלא במקום המגורים, מוגבלת מאוד – עבור הציבור הערבי בכלל, ועבור הנשים הערביות בפרט. מחקרים רבים העוסקים במצב התעסוקה בחברה הערבית, מצביעים על היעדר תחבורה ציבורית ראויה כמכשול מרכזי בדרך להשתלבות בשוק העבודה ולשחרור העובדות הערביות ממגבלות שוק העבודה המקומי ביישוביהן. פחות ממחצית הנשים הערביות מחזיקות ברישיון נהיגה, לעומת קרוב ל-90% מהנשים היהודיות ולכ-70% מהגברים הערבים, והן תלויות לכן בשיעורים גבוהים בתחבורה ציבורית איכותית¹⁰. בנוסף, בשל העובדה כי הן נושאות במרבית מטלות הטיפול ומשק הבית, הן מוגבלות ביכולתן

7. הדס פוקס ותמר פרידמן ווילסון, השתלבות נשים ערביות בשוק העבודה: השכלה, תעסוקה ושכר. מכון טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, 2018.

8. נסרין חדאד חאג' - יחיא, אימן סוף, וניצה (קלינר) קסיר, קידום תעסוקה בחברה הערבית בדגש על נשים ערביות. מחקר בשיתוף המכון הישראלי לדמוקרטיה, קרן פורטלנד ומשרד העבודה והרווחה. יתפרסם במהלך 2020.

9. עיבוד המכון החרדי למחקרי מדיניות לסקר כוח אדם של הלמ"ס.

10. הסקר החברתי, 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

להתרחק מהבית ומהמסגרות של הילדים, ואינן יכולות לבלות זמן ארוך בדרכים. בדוח מבקר המדינה משנת 2016, אשר עסק בפעולות המדינה לעידוד שילובה של האוכלוסייה הערבית בתעסוקה, מצוין כי על אף שיפור מסוים שחל בנושא, נגישות התחבורה הציבורית ביישובים הערביים עדיין אינה ברמה מספקת¹¹.

חסם משמעותי נוסף ליציאה משוק העבודה המקומי הוא מגבלת השפה. נשים ערביות רבות אינן דוברות עברית באופן שוטף, עובדה אשר עלולה למנוע מהן להשתלב בשוק העבודה המערב ובמקרים רבים אף לשמש כפתח לניצול ואפליה על ידי מעסיקים¹².

מאפיין נוסף של שוק העבודה הערבי, המקשה על השתלבותן של נשים בשוק העבודה, הוא מחסור במסגרות טיפול וחינוך לגיל הרך¹³. על פי הנתונים האחרונים, כ-11% בלבד מהילדים ברשויות הערביות מתחנכים במעונות יום. ברשויות אלה ישנו מעון יום אחד לכל 2,000 ילדים, לעומת מעון לכל 250 ילדים בחברה היהודית. לפי עמותת "סיכוי", שירות מעונות היום המפוקחים לא היה קיים כלל ביישובים הערביים עד לסוף שנות ה-90, אך בשנים האחרונות גוברת המודעות לצורך בשילוב נשים ערביות בשוק העבודה ובתוך כך לחשיבות קיומן של מסגרות איכותיות לגילאי 3-0. באוגוסט 2014 הממשלה נקטה בשורה של צעדים שמטרתם לקדם תכנון ובינוי של מעונות יום ברשויות הערביות, לרבות הקצאת תקציבים משמעותית. למרות זאת, התקציב אינו ממומש ולא מגיע לרשויות, בעיקר בשל מחסור בקרקעות זמינות לבנייה ובשל חוסר הניסיון של הרשויות המקומיות בבנייה, הפעלה ואחזקה של מעונות יום והיעדר ליווי מתאים מטעם המדינה¹⁴. לפי דוח מבקר המדינה, האגף למעונות יום ומשפחתונים במשרד הכלכלה (להלן - האגף למעונות יום) כשל בהתאמת מנגנוני תקצוב הבנייה של מעונות יום לצרכים ולחסמים הייחודיים של היישובים הערביים¹⁵.

התוצאה המשולבת של חסם התחבורה, היצע העבודה הקטן, מיעוט המסגרות המסובסדות לטיפול בילדים ותפקידן של נשים כאחראיות העיקריות על עבודות הבית, מייצר מצב של "כליאה מרחבית" עבור הנשים הערביות. בשל כך, הן חשופות במיוחד לניצול ולהפרת זכויות הנובעים מהיעדר אלטרנטיבות תעסוקתיות.

11. דוח מבקר המדינה, 2016. לעיל ה"ש 1.

12. ניקולא גדיר, 2014. לעיל ה"ש 2.

13. יערה מן, הורים במלכוד: אחריות המדינה לחינוך וטיפול בגיל הרך בישראל. שדולת הנשים בישראל, 2017.

14. אתר עמותת "סיכוי", קידום בינוי מעונות יום ברשויות המקומיות הערביות.

15. דוח מבקר המדינה, 2016. לעיל ה"ש 1.



סיפור מהקו הפתוח:

א' היא מפרנסת יחידה, אמא לחמישה ילדים, עובדת באחת מרשתות השיווק. בעקבות מחסור בכוח אדם באחד הסניפים, ביקשו מנהליה להעביר אותה לסניף רחוק ממקום מגוריה בתמורה להעלאת שכר משמעותית, בגובה של כ-10%. היא הסכימה, אך לאחר שעברה גילתה שתנאי השכר שלה לא שווה כפי שהובטח. כאשר א' התקשרה לקו הפתוח הוסבר לה שמדובר בהפרת תנאי העבודה שנקבעו עמה, והיות שמצבה המשפחתי אינו מאפשר לה להמשיך בתנאים אלו, היא יכולה להתפטר בדין מפוטרת. א' חזרה למנהל עם המידע המשפטי שקיבלה, ובעקבות השיחה הוא שילם לה את השכר שהובטח.

אפליה, הפרת זכויות ונגישות למידע

במחקר איכותני שנערך בשנת 2018, ביוזמת תנועת "אחותי – למען נשים בישראל" ובמסגרת פרויקט משותף של ארגוני קואליציית "שותפות"¹⁶, רואינו נשים המשתייכות לארבע קבוצות אוכלוסייה מודרות - נשים ערביות, נשים ממוצא אתיופי, נשים דוברות רוסית ונשים מזרחיות. במסגרת המחקר מצביעות החוקרות, אסיה איסטונישה ובת שחר גורמזאנו-גורפינקל, על שורה של חסמים איתם מתמודדות הנשים הללו:

- גזענות ואפליה גלויה בקבלה לעבודה, בשכר ובמעמד.
- הסללה למקצועות לא מתגמלים החל משלב בית הספר ועד למסלולי הכשרה תעסוקתית ייעודיים בחייהן הבוגרים.
- קושי במציאת עבודה עבור אקדמאיות, והסללה של אקדמאיות למקצועות הוראה.
- חשיפה מוגברת להטרדות ולאלימות מינית וחוסר יכולת להתגונן.
- קושי מוגבר לשלב בין אימהות לעבודה, על רקע תפיסות שמרניות שראות באישה כאחראית העיקרית לעבודות הטיפול ומשק הבית ולאור היעדר שירותים ממשלתיים מספקים לטיפול בילדים.

16. קואליציית שותפות מייצגת 14 ארגוני נשים שפועלים יחד לתיקון אפלייתן והדרתן של נשים בכלכלה ובתעסוקה על ידי פיתוח מדיניות כלכלית ותעסוקתית שתאפשר הזדמנויות שוות לנשים ממגוון קבוצות באוכלוסייה.

- העסקה בעבודות המאופיינות בשכר נמוך, חוסר ביטחון תעסוקתי, היעדר הזדמנויות קידום, יחס פוגע, היעדר תנאים סוציאליים והפרת זכויות מגן.
 - מגורים באזורי פריפריה, לצד היעדר תחבורה ציבורית ונגישות למקומות עבודה.
 - מעמד מוחלש מול המעסיק וחשש לאבד את העבודה, אשר מונעים מהעובדות להתלונן, לדווח או לבקש הטבת תנאים.
 - קושי לשנות את המצב וחשש לאבד קצבאות הניתנות על ידי המדינה.
 - היעדר גב כלכלי והכוונה מהמשפחה, לצד היעדר מודל של הורים מצליחים בשוק העבודה.
 - מחסום שפה בקרב נשים ערביות ונשים שאינן ילידות הארץ.
 - היעדר קשרים בשוק העבודה ואי-ידיעת זכויות.
 - תפיסה עצמית ירודה והפנמה של תפיסת הקהילה שלהן כנחותה, אשר מייצרות האשמה עצמית וחוסר יכולת לראות במצב תולדה של כשלים מערכתיים מובנים.
 - התמודדות עם קשיים רגשיים והיעדר נגישות לטיפול ולתמיכה¹⁷.
- החסמים שאותרו במחקר מועצמים במיוחד לאור מאפייניו הייחודיים של שוק העבודה הערבי, אשר נידונו לעיל. הנשים הערביות מתמודדות בשיעורים גבוהים עם הפרת זכויות בעבודה, לרבות הפרה של זכויות מגן כגון תשלום שכר מינימום, הפרשות לפנסיה והקפדה על הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה¹⁸.
- המרואינות הערביות במחקר של איסטונישה וגורמזאנו-גורפינקל העידו כי נתקלו באפליה ישירה בשוק העבודה על רקע השתייכותן הלאומית והדתית, וכי אפליה זו מופנית ביתר שאת כלפי נשים אשר עוטות חני'אב. נשים בדואיות דיווחו, שלמרות שהן רוכשות השכלה גבוהה, הן אינן מצליחות למצוא תעסוקה מתאימה באזור מגוריהן. הנשים המוסלמיות, אשר מוסללות במקרים רבים לתפקידי הוראה וטיפול, העידו על קושי למצוא עבודה בתוך החברה הפלסטינית לצד סירוב של מערכת החינוך היהודית להעסיקן כמורות, גננות או סייעות. חסם מרכזי נוסף אשר עולה מהראיונות הוא המחסור במסגרות הולמות ובנות-השגה לטיפול בילדים, כאשר גם במקרים בהם קיימות מסגרות, שכן הנמוך של הנשים הופך את התשלום למעון לבלתי-כדאי.

17. אסיה איסטונישה ובת-שחר גורמזאנו גורפינקל, "שתקתי. שתקתי. הגיע היום שאוציא הכול מתוכי": נשים מקהילות מודרות – אפליה מצטלבת בשוק העבודה בישראל, אחותי – למען נשים בישראל, 2018.

18. הפרת זכויותיהן של נשים פלסטיניות העובדות אצל מעסיקים פרטיים בחברה הפלסטינית בישראל, כיאן – ארגון פמיניסטי, 2014.

חלק גדול מהמראיינות מועסקות במשלחי יד בעלי מעמד ושכר נמוכים, המאופיינים בעבודה לפי שעות, בהיעדר תנאים סוציאליים ובחוסר ביטחון תעסוקתי. הן העידו על מקרים של יחס משפיל, על היעדר תנאים סוציאליים ועל חוסר ביטחון תעסוקתי, לצד הפרה של חוקי מגן בסיסיים כגון תשלום שכר מינימום או תגמול על שעות נוספות¹⁹.

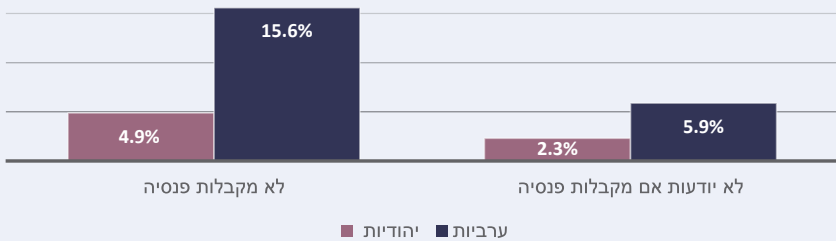


סיפור מהקו הפתוח:

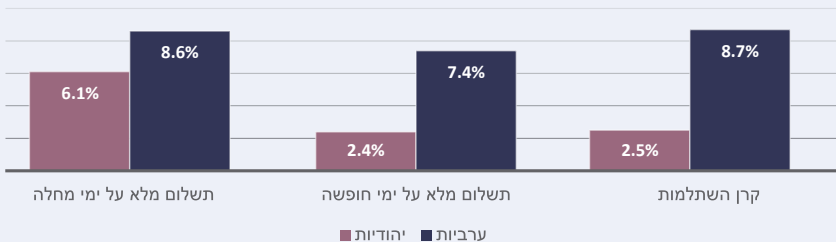
שלוש מורות, עובדות בית ספר באזור ירושלים, סבלו מהטרדות מיניות ומהתעמרות מצד מנהל בית הספר. הן לא זכו לסיוע גם לאחר שפנו למנכ"ל בית הספר, למשרד החינוך ולהסתדרות המורים, ובעקבות התלונות פוטרו מעבודתן בזמן שאותו המנהל נשאר בתפקידו. לאחר שפנו לקו הפתוח, מנהלת הקו שוחחה עם גורמים במשרד החינוך ובמועצה המקומית הרלוונטית, ואף הביאה לפרסום הסיפור בתקשורת. בעקבות הטיפול והפרסומים, אולץ המנהל להתפטר וכיום הוא אינו מועסק עוד בבית הספר. המורות עברו בינתיים למקום עבודה אחר ולכן לא חזרו לבית הספר לאחר עזיבת המנהל.

תופעת הפרת הזכויות הנרחבת בקרב נשים ערביות, ניזונה בין היתר מהיעדר מידע ונגישות למידע הנוגע לזכויות בעבודה. שני התרשימים הבאים, הלקוחים מהסקר החברתי של הלמ"ס, תומכים בטענה זו. תרשים 8 מראה, כי שיעור הנשים הערביות העובדות שאינן מקבלות פנסיה – זכות מגן המעוגנת בדיון²⁰, גבוה פי 3 ויותר משיעור העובדות היהודיות שזכות זו אינה ניתנת להן. בנוסף ניתן לראות, כי שיעור הנשים הערביות שאינן יודעות אם הן מקבלות או לא מקבלות פנסיה גבוה גם הוא באופן משמעותי משיעור היהודיות. תרשים 9, מראה את שיעור הנשים שאינן מודעות לזכויות או הטבות הניתנות על ידי המעסיק. גם כאן ניכר, כי שיעור העובדות הערביות שאינן יודעות אם הן זכאיות לתנאים סוציאליים, גבוה משמעותית לעומת שיעור זה בקרב העובדות היהודיות.

תרשים 8: שיעור הנשים העובדות שאינן חוסכות לפנסיה, או שאינן יודעות אם חוסכות



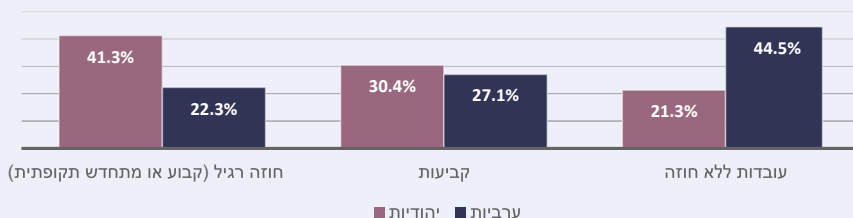
תרשים 9: שיעור הנשים העובדות שאינן יודעות אם הן זכאיות לתנאים הבאים



מקור: הסקר החברתי, 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

תרשים 10 חושף את שיעור העובדות המועסקות בחוזה רגיל, בקביעות או ללא חוזה כלל כולל מהווה אינדיקציה נוספת למצבן של נשים ערביות עובדות, בכל הנוגע לאבטחת זכויותיהן ולרמת ההגנה והזכויות הסוציאליות הניתנות להן במקום העבודה. הנתון הבולט ביותר בתרשים זה הוא שיעור העובדות הערביות המועסקות ללא חוזה כלל, שיעור גבוה במיוחד גם לעומת העובדות היהודיות, וגם באופן אבסולוטי. בהתאמה, שיעור הנשים הערביות המועסקות בחוזה נמוך יחסית. דווקא בקרב בעלות הקביעות, הפער בין שיעור היהודיות לשיעור הערביות הוא הקטן ביותר, וייתכן שההסבר גלום בשיעור הגבוה של נשים ערביות המועסקות בתחומי ההוראה והבריאות – מגזרים המאופיינים בשיעורי קביעות גבוהים יחסית.

תרשים 10 : שיעור העובדות המועסקות בחוזה, בקביעות או ללא חוזה כלל



מקור: הסקר החברתי, 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה



סיפור מהקו הפתוח:

מ' עבדה במפעל במשך כ-4 חודשים, ונאלצה להתפטר עקב בעיות רפואיות. היא ביקשה מהמעסיק מכתב סיום העסקה, כדי שתוכל לתבוע דמי אבטלה מהביטוח הלאומי, אך הוא סירב. גם כששלכת התעסוקה התקשרה למנהליה הם לא הסכימו להנפיק עבורה את המכתב, ולבסוף אחרי התעקשות נוספת, הודיעו שיסכימו לעשות זאת תמורת 500 ש"ח. מ' התקשרה לקו הפתוח שלנו, ושם הובהר לה כי המעסיק מחויב על פי חוק למסור לה מכתב סיום העסקה ללא כל תשלום, ושהוא צפוי לקנס כספי אם לא יעשה זאת. מנהלת הקו התקשרה למנהל עצמו והבהירה את לשון החוק. יום למחרת המכתב התקבל.

ל' פוטרה מעבודתה כמזכירה, לאחר 7 חודשי עבודה. המעסיק סירב לשלם לה את השכר האחרון. מנהלת הקו הפתוח הסבירה ל-ל' כי היא יכולה לתבוע את המעסיק בגין אי תשלום שכר והלנת שכר, ובמקביל שוחחה עם המעסיק והבהירה לו את המשמעויות החוקיות של מעשיו. לאחר השיחה, המעסיק הזמין את ל' להגיע למקום העבודה ולקבל את השכר האחרון המגיע לה.

הקו הפתוח בשפה הערבית לזכויות נשים בעבודה

החסמים המרובים העומדים בפני נשים ערביות בשוק העבודה, ובפרט העדויות המצביעות על היעדר נגישות למידע בנוגע לזכויותיהן, הובילו להקמת הקו הפתוח הייעודי בשפה הערבית. מטרת הקו הן לספק מענה שוטף לנשים עובדות מהחברה הערבית, להרחיב את המודעות לזכויות בעבודה בקרב נשים אלו ובסופו של דבר גם לנסח, על סמך עדויות מהשטח, המלצות לשינוי ולשיפור המדיניות הממשלתית הנוגעת למצבן של נשים ערביות בשוק העבודה.

פעילות הקו כוללת מענה טלפוני ראשוני ובמקרה הצורך פגישות אישיות עם הפונות וטיפול משפטי החל משליחת מכתבי התראה למעסיקים ועד הגשת תביעה, במקרה הצורך. בנוסף, במסגרת פעילות הקו, ניתנות הרצאות בנושא של זכויות בעבודה, לקבוצות קטנות של נשים ערביות ברחבי הארץ. הקו מופעל ומנוהל על ידי עורכת דין דוברת ערבית, העובדת בשיתוף פעולה עם ארגוני שטח בחברה הערבית.

שנת הפעילות הראשונה של הקו לוותה באתגרים רבים, ובראשם הקושי להביא את הנשים לפנות לסיוע. משיחות עם מומחיות לתעסוקת נשים ערביות וכן עם גורמי אכיפת דיני עבודה בממשלה, עולה כי הקושי נובע בין היתר מחשש של הנשים להיחשף, מתחושה

שפנייה תתפרש כ"בגידה" בקהילה אליה הן משתייכות ומחוסר מודעות לזכויות המגיעות להן ולהגנה שהחוק אמור לספק.

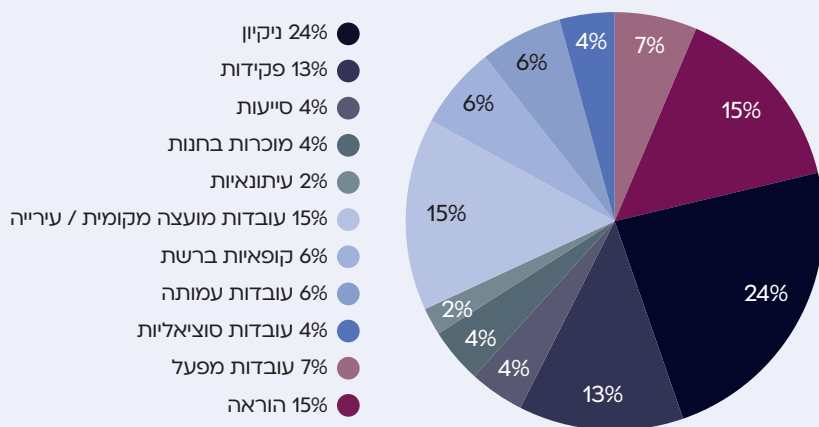
במהלך שנת הפעילות הראשונה של הקו נעשו מאמצים נרחבים במטרה להגיע למספר רב של נשים וליידע אותן באפשרות לקבל את הסיוע שמציע הקו. זאת, בין היתר, דרך פרסום ממומן בפייסבוק, שיתוף פעולה עם נשים מובילות מתוך החברה הערבית, ראיונות טלוויזיה ורדיו בעברית ובערבית, מאמרי דעה בעיתונות הכתובה, פרסום והפצה של זכותן לעובדות בשפה הערבית והעברת סדנאות ברחבי הארץ.

בסופו של דבר, במהלך שנת הפעילות הראשונה התקבלו בקו הפתוח 63 פניות, והתקיימו סדנאות בהשתתפות 144 נשים.

מיהן הנשים שפונות לקו?

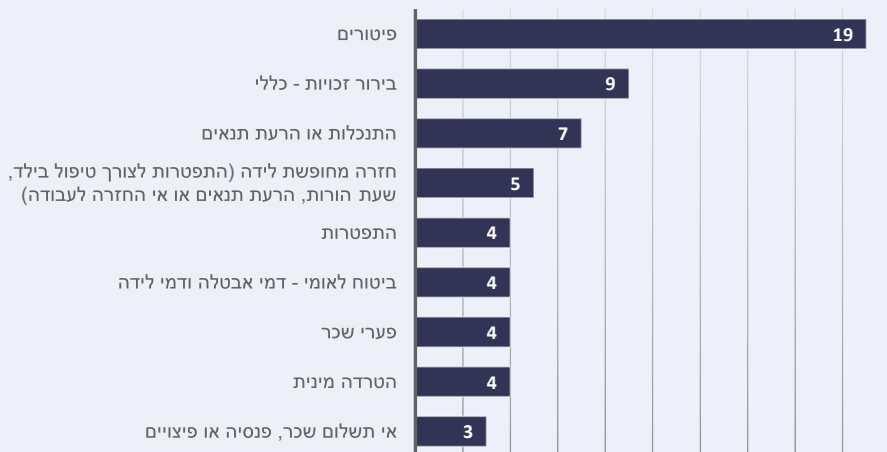
מרבית הנשים שפנו לקו בשנת הפעילות הראשונה, מגיעות ממשקי בית בעלי הכנסה נמוכה ומועסקות במקצועות שהשכר בהם נמוך. משלחי היד הנפוצים ביותר בקרב הפונות הם עובדות ניקיון, מורות, עובדות מועצה מקומית ופקידות, כפי שמוצג בתרשים 11.²¹

תרשים 11: התפלגות משלחי היד של הפונות לקו



21. נתונים אלו מתייחסים לכשני שלישי מהפונות. מתוך חשש להיחשף, הפונות האחרות העדיפו שלא לשתף במסלח היד שלהן.

תרשים 12 : נושאי הפניות לקו



תרשים 12 מציג את נושאי הפניות. הנושאים הנפוצים ביותר הם פיטורים, בירור זכויות, התנכלות או הרעת תנאים והפרת זכויות המגיעות לעובדת החוזרת מחופשת הלידה.

הפניות שהתקבלו בקו מחזקות את המחקרים הקיימים המצביעים על ניצול שיטתי של נשים ערביות בשוק העבודה ועל הפרת זכויותיהן במגוון דרכים, אך הממצא הבולט ביותר משנת הפעילות הראשונה של הקו הוא היעדר הידע של העובדות הערביות בנוגע לזכויותיהן. כפי שכותבת מנהלת הקו, עו"ד מייסא גרבלי, בטור שהתפרסם בעיתון TheMarker:

...בכל שבוע אני מרצה בפני נשים ערביות בנושא זכויות נשים בעבודה, ובכל שבוע אני נתקלת באותה הבעה נדהמת על פניהן, ומבינה שהצגתי בפניהן עולם שלא ידעו על קיומו, עולם חדש של חוקים וזכויות שמעולם לא שמעו עליו. כמעט בכל מפגש נשאלת השאלה, "את בטוחה שאלו הן הזכויות המגיעות לנו במקום העבודה?"

המלצות מדיניות

לא מעט כבר נכתב על הצורך בשינוי ובטיפול המדיניות הממשלתית בנוגע לתעסוקת נשים ערביות. מחקרים וניירות מדיניות מהשנים האחרונות, לרבות מסמכים רשמיים של המדינה ושל מוסד מבקר המדינה, מצביעים על הצורך בפיתוח אזורי תעסוקה ומקומות תעסוקה ביישובים הערבים, בטיפול התחבורה הציבורית והנגישות לתעסוקה, בהרחבת ההשקעה בחינוך ובהשכלה, בהאצת קצב הקמת מעונות היום ובטיפול הייצוג של עובדים ועובדות ערבים במגזר הציבורי ובמגזר העסקי²². בנייר זה נבקש להאיר כיווני מדיניות אחרים, בנוסף לצעדי המדיניות החשובים הללו, שהצורך בהם עולה בברור מהמפגש עם העובדות הערביות שזימנה לנו שנת הפעילות הראשונה של הקו הפתוח.

לפיכך, המלצות המדיניות שלהלן מתמקדות בעיקר בתחום של אכיפת זכויות עובדים בשוק העבודה הערבי, בהנגשת הזכויות לעובדות הערביות, ובצורך בהכרה במצבן התעסוקתי הייחודי והמורכב של נשים החוות הצטלבות אפילויות:

- **ייזום תכנית ממשלתית נרחבת להנגשת מידע בנוגע לזכויות בעבודה בקרב האוכלוסייה הערבית, ובקרב נשים ערביות בפרט.** כפי שנידון לעיל, נשים ערביות רבות סובלות ממודעות נמוכה לזכויותיהן כעובדות. הניסיון הספציפי מהפעלת הקו הפתוח בשפה הערבית, וכן הניסיון שצברנו במהלך עשרות שנות הפעלת הקו הכללי, מראים שבמקרים רבים עצם הצגת הזכויות בפני העובדת מובילה לפנייה למעסיק ובעקבותיה לשינוי. לפיכך מוצע להקצות תקציבים משמעותיים לטובת קמפיין להגברת המודעות לזכויות בדיני עבודה, בקרב מעסיקים ועובדים/ות כאחד, וכן לפעול ליצירת אסטרטגיה ארוכת טווח להנגשת זכויות בקרב החברה הערבית.
- **ביצוע מחקר בנוגע להיקף הפרת זכויותיהן של העובדות הערביות.** נכון להיום, כמעט ולא קיימים נתונים רשמיים בנוגע להפרת זכויותיהן של עובדות ערביות. הידע הקיים מתבסס בעיקרו על עדויות אישיות ועל מחקרים איכותניים, ועל אף שהוא מצביע על קיומה של תופעה רחבה של הפרת זכויות הוא אינו מאפשר לאמוד את היקפה. מחקר רשמי יאפשר לתכנן מדיניות אפקטיבית ולהעריך את המשאבים הדרושים בכדי להביא לצמצום התופעה.

22. ראו למשל: דוח מבקר המדינה, 2016, לעיל ה"ש 1; ניקולא גדיר, 2014, לעיל ה"ש 2; ערן ישיב וניצה (קלינר) קסיר, לעיל ה"ש 3; נסרין חדאד חאג'י-חיא ואחרים, 2020, לעיל ה"ש 8.

- **הגברת האכיפה של דיני העבודה בדגש על הפרת זכויות מגן.** במקביל לביצוע מחקר, יש לפעול בדחפיות להגברת האכיפה האקטיבית של דיני העבודה במקומות המעסיקים מספר גדול של עובדות ערביות ובמקומות המעסיקים עובדות מוחלשות במיוחד, כגון חברות כוח אדם או ספקי שירותים.
- **העסקה ישירה בשירות המדינה ושיפור המנגנונים להגנה על זכויות עובדי/ות קבלן בשאר המשק, בין היתר באמצעות שיפור הסכמים ענפיים בתחומי הסיעוד והניקיון.** שיעור גבוה יחסית של נשים ערביות מועסקות במשלחי יד שהשכר, התנאים והביטחון התעסוקתי בהם ירודים במיוחד. יש לפעול לשיפור תנאי העסקתן, באמצעות הרחבת ההעסקה הישירה של עובדות ניקיון בשירות המדינה ובמגזר הציבורי בכלל, ושיפור ההסכמים הענפיים המגנים על זכויותיהן של נשים אלו.
- **החלת תכנית לאומית לשיפור איכות התעסוקה של נשים ערביות, וקביעת יעדים איכותניים ומספריים הנוגעים לשכר, להכשרה, להיקפי משרה ולמעמד בשוק העבודה.** זאת, בנוסף ליעדי התעסוקה הקיימים המתייחסים בעיקר להרחבת שיעור ההשתתפות של אוכלוסייה זו בשוק העבודה.
- **יצירת הכרה פורמלית במושג "אפליה מרובה" ומשמעויותיו.** היעדר ההכרה הפורמלית בקיומה של אפליה מרובה משליכה על אופן הטיפול במצבן של נשים מקבוצות מודרות בשוק העבודה. כך, גם במקרים בהם נעשים צעדים שמטרתם לתת מענה לאוכלוסיות הסובלות מאפליה מרובה, הרי שצעדים אלה אינם מתייחסים להקשר הרחב ולמגוון החסמים אשר עומדים בדרכן לתעסוקה איכותית, אלא מתמקדים בהסרת חסמים לכניסה לשוק העבודה בלבד. לפיכך, מוצע לפעול להנחת המושג "אפליה מרובה" בחקיקה הנוגעת למניעת אפליה על רקע עילות שונות, וכן במסגרת הצבת היעדים ובתכניות העבודה של משרדי הממשלה הרלוונטיים, ושל הרשות לקידום מעמד האישה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.



שדולת הנשים בישראל
لهيئة النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

שדולת הנשים בישראל

סעדיה גאון 26 תל אביב ת. ד 20020 תל אביב 6101902

טלפון: 03-6123990 / פקס 03-6123990

admin@iwn.org.il