

חוק שעות עבודה ומנוחה – שכירים העובדים ביום המנוחה

מיכל אלפסי¹

רקע כללי

חוק שעות עבודה ומנוחה אוסר העסקת עובד במנוחה השבועית ללא היתר משר התעשייה, המסחר והתעסוקה. כמו כן, החוק אוסר על בעל חנות לסחור בחנותו ועל בעל בית מלאכה או בעל מפעל לעבוד בבית מלאכתו או במפעלו.

שר התעשייה, המסחר והתעסוקה רשאי לתת היתר להעבדת עובד במנוחה השבועית או בחלק ממנה (בין אם מדובר בעובד יהודי ובין אם מדובר בעובד לא יהודי), במידה והוא משוכנע שהפסקת העבודה עלולה לפגוע בביטחון המדינה, בביטחון הגוף או הרכוש או לפגוע פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך העבודה או בהספקת צרכים חיוניים לציבור. למעשה, ישנם שלושה סוגי היתרים. ראשית, ישנם היתרים כלליים, אשר על פיהם מותר למגזרים שלמים לעבוד במנוחה השבועית, כגון עובדי בתי חולים, עובדי אספקת מים, חובשים ומצילים. כמו כן, סעיף 30 לחוק, הדר בתחולת החוק, קובע על מי לא חל החוק, כגון שוטרים ועובדי בתי הסוהר וכן עובדי מדינה מסויימים. על כל אלו נוספים היתרים מיוחדים הניתנים למעסיק לפי סעיף 12 לחוק. היתרים אלו ניתנים למעסיק לאחר שהפנה בקשה למשרד התמי"ת².

החוק מצייין כי אם לא נקבע אחרת בתקנות, אורך המנוחה השבועית לעובד הינו 36 שעות ברציפות לשבוע. המנוחה השבועית תכלול: ליהודי את יום השבת ולגבי מי שאינו יהודי את יום שיש, שבת או ראשון, לפי בחירתו. לא ניתן לתת יום מנוחה שבועי ביום שלא מהימים שפורטו לעיל.

עובד שעבד במנוחה השבועית יקבל מהמעביד בעבור שעות אלה שכר עבודה של לא פחות מ 150% משכרו הרגיל בעבור כל שעת עבודה. אם השכר משולם לפי תוצרת, ישלם לו מעבידו 150% מהשכר הרגיל לכל יחידה. לעובד המקבל שכר על בסיס חודש, ניתן להעניק לעובד במקום הגמול הכספי מנוחה של שעה וחצי עבור כל שעה משעות המנוחה השבועית שבה עבד (וזאת מבלי לפגוע בגובה השכר הקבוע לאותו חודש או תקופה וללא כל קשר לקבלת יום חופש חליפי). במקום יום המנוחה השבועית שבו עבד, יקבל העובד מהמעביד יום חופש חלופי.

¹ חוקרת במינהל מחקר וכלכלה בנושא מודעות ציבור השכירים לחוקי עבודה בישראל

² מספר ההיתרים שניתנו למעסיקים אשר הגישו בקשה למשרד התמי"ת בשנת 2006 מתייחס ל כ – 9,863 שכירים.

העסקת עובד ביום מנוחתו ללא היתר וכן סחר של בעל חנות בחנותו ביום המנוחה הינן עבירות שניתן בגינן לקבל קנס מינהלי בסך 5,000 ₪ או כתב אישום שהעונש המירבי עליו הוא קנס בסך 12,000 ₪ בגין כל עובד שהועבד ביום המנוחה השבועית ללא היתר.

בהתייחס לעבודה ביום השבת (שכאמור, אינו יום המנוחה של כלל העובדים), כתב השופט מאיר שמגר על מטרתו של האיסור על העסקת עובד יהודי בשבת: "בקביעת העיקרון של יום מנוחה שבועי והועדתו בשבת חתר המחוקק להגשים שתי מטרות משולבות: ראשית, מטרה חברתית, לפיה ראוי ליחד יום מנוחה שבועי לכל אדם כדי שיוכל לנוח בו ממלאכתו, לשהות עם משפחתו או בחברת ידידים ולהתפנות לנופש ולבידור לפי בחירתו. כן נועד יום המנוחה להגן על בריאותו של העובד ולהבטיח תנאי עבודה הוגנים. שנית, הועדת המנוחה בשבת נעשתה על רקע ציווי הלכה ומסורת ישראלי".

ככל שהתרבו העסקים הפועלים בשבת, התגבר הרצון של מעסיקים להעסיק עובדים בשבת. ואכן, בפועל, הועסקו יהודים ביום המנוחה, על אף שהמעסיקים ידעו שזו עבירה על החוק. רק חברה אחת – "שארל דה לוקס" – פנתה בעקבות הטלת קנס מינהלי עליה בבקשה לקבל היתר, וסורבה, עקב אי עמידה בקריטריונים של סעיף 12 לחוק. על החלטה זו, עתרה החברה לבג"ץ בטענה כי אי מתן ההיתר עומד בסתירה לחוק יסוד: חופש העיסוק. טענה זו נדחתה על ידי שופטת בית המשפט העליון, דליה דורנר, בטענה כי אכן אי מתן היתר לעבודה בשבת פוגע בחופש העיסוק, אולם, חוק היסוד: חופש העיסוק מתיר פגיעה בחופש העיסוק במידה והדבר נועד לתכלית ראויה ובמידה שאינה עולה על הנדרש. לדידה, חוק שעות עבודה המנוחה עומד בהתניות הללו. עוד היא ציינה כי קביעת יום המנוחה ליהודים בשבת מגשימה את ערכיה של המדינה כמדינה יהודית ודמוקרטית. ליום מנוחה לעובדים מטרה סוציאלית וחברתית ויום השבת הוא ערך לאומי לא פחות מאשר ערך דתי.

עוד בהקשר זה כדאי לציין את הצעתו של חבר הכנסת נחום לנגנטל, מיולי 2000 בנושא "התאמת שעות עבודה ומנוחה לצורכי המשק והחברה, התש"ס – 2000". מטרתה של הצעת חוק זו היתה להפוך את יום הראשון בשבוע ליום מנוחה במדינת ישראל בנוסף ליום השבת, ובעקבות כך להגדיל את מספר שעות העבודה היומיות ל 9 שעות ושבוע העבודה יימשך משני עד שישי. הצעה נוספת שהועלתה בהקשר של שינוי שבוע העבודה היא של מעבר כלל המשק לשבוע עבודה בן חמישה ימים, כאשר יום שישי יהפוך ליום מנוחה חלקי. להצעות מסוג זה ישנן השפעות שונות הן על מבנה המשק והן על פעילות המסחר והפנאי בימי המנוחה.

מבדיקה השוואתית של חוקי שעות עבודה ומנוחה שהוגשה לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות בכנסת, נמצא כי במדינות שנסקרו (ארה"ב, גרמניה, צרפת, בריטניה ודנמרק) אין דפוס חקיקה דומה. נמצא כי מדינות רבות נמנעות מלעגן בחקיקה ספציפית את שעות העבודה והמנוחה, על מנת להשאיר גמישות רבה ככל שניתן לקבוצות עובדים ספציפיות, לעבודות ספציפיות ולחוזים ספציפיים הדורשים עבודה ומנוחה מיוחדת. יצויין כי בארץ, כאשר מתעורר צורך בחוזה עבודה ספציפי המצדיק עבודה ומנוחה מיוחדת, יש לקבל היתר העסקה מיוחד מן השר.

מטרות הסקירה

הדו"ח הנוכחי מתמקד בניתוח שיעור העובדים אשר מועסקים ביום מנוחתם, והוא חלק מסקר³ רחב שבחן עמדות ורמת ידע של שכירים לגבי מספר חוקי עבודה במטרה להניח תשתית נתונים לנושא.

לסקירה שלהלן שתי מטרות עיקריות:

1. הצגת שיעור העובדים השכירים אשר מועסקים ביום מנוחתם השבועי, הצגת תדירות העבודה ביום המנוחה והצגת שיעור השכירים אשר עובדים ביום מנוחתם ומקבלים ממעסיקם יום חופש חלופי באופן קבוע.
2. הצגת הפרופיל הסוציו דמוגרפי של העובדים ביום המנוחה, תוך התייחסות לתכונות תעסוקתיות.

מתודולוגיה והגדרות

במסמך זה נעשה ניתוח ראשוני של ממצאי סקר הבוחן את שיעור העובדים אשר מועסקים ביום מנוחתם. זוהי סקירה שלישית בסדרת סקירות קצרות שיפורסמו בחודשים הקרובים מתוך סקר רחב שבחן את מידת המודעות והידע של ציבור השכירים על שורה 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:

מסגרת הדגימה היא אוכלוסיית כח העבודה בישראל. אוכלוסייה זו כוללת עובדים 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 מעל גיל 18, בהם כ-865 עובדים שכירים המועסקים בשוק העבודה בעת עריכת הסקר, ועוד 308 מרואיינים שלא עבדו במועד 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.

³ 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 ממינהל 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.

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 דמוגרפי של מי שעובדים ביום מנוחתם. המאפיינים הללו הם: מגדר, רמת השכלה, מידת דתיות, גיל, ותק בארץ, לאום, סטאטוס משפחתי, קיומם של ילדים ואזור מגורים. המאפיינים התעסוקתיים אשר נבחנו הם סקטור, ענף כלכלי, משלח יד ורמת שכר.

גיל – לצורך מסמך זה, חילקנו את אוכלוסיית המחקר לשתי קבוצות גיל – עובדים צעירים (מתחת לגיל 34) ועובדים ותיקים (גילאי 35 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 לארבע קבוצות: חסרי בגרות, בעלי בגרות, בעלי תעודה על-תיכונית לא אקדמית ובעלי תעודה אקדמית.

ותק בארץ – שתי שאלות בשאלון מודדות משתנה זה. בשאלה הראשונה נשאל הנבדק היכן נולד. במידה והשיב שלא נולד בארץ, הוא נשאל באיזו שנה עלה לארץ. לצורך חישוב רמת הוותק לשם כתיבת מסמך זה, נקבע כי עולה חדשה היא מי שעלתה לארץ משנת 1995 ואילך.

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

סטאטוס משפחתי – לצורך כתיבת מסמך זה, נעשתה הבחנה בין שתי קבוצות של מצב משפחתי: נשוי/אה ו/או חיה עם בן/בת זוג אל מול רווק/ה, פרוד/ה, גרושה ואלמן/נה.

אזור מגורים – אוכלוסיית השכירים סווגה לפי אזור מגורים, ובאופן ספציפי יותר לפי מחוזות, על פי הסיווג של הלמ"ס המתייחס לשבעה מחוזות. לצורך סקירה זו, לא התייחסנו למחוז יהודה ושומרון, בשל חוסר רלוונטיות לנושא של עבודה ביום המנוחה.

סקטור – אוכלוסיית השכירים סווגה על פי הסקטור אליו משתייכים, קרי הסקטור הציבורי או הסקטור העסקי.

ענף כלכלי – אוכלוסיית השכירים סווגה לפי הענף הכלכלי בו מועסקים, על פי הסיווג של הלמ"ס המתייחס לתשעה ענפי ראשיים.

משלח יד - אוכלוסיית השכירים סווגה לפי משלח היד שלהם, על פי הסיווג של הלמ"ס.

שכר עבודה – לצורך כתיבת מסמך זה, נעשתה הבחנה בין שתי רמות שכר: (1) עד וכולל שכר מינימום לחודש, (2) מעל שכר מינימום לחודש ועד לשכר הממוצע במשק. יצויין כי מבין הנבדקים ישנם מי שדיווחו על שכרם השעתי, ולא החודשי. לגביהם, נעשתה הערכה של השכר החודשי. זאת ועוד, יש להביא בחשבון כי מבין הנבדקים ישנם מי שדיווחו על שכר נמוך בשל עבודה במשרה חלקית.

עבודת בשבת – מתייחסת לעבודה ביום השבת עצמו, ולא כוללת עבודה גם בערב שבת.

בפרק הבא יוצגו ממצאי הסקר, תוך הצגת הפרופיל הסוציודמוגרפי של העובדים ביום מנוחתם.

1. שיעור השכירים העובדים ביום מנוחתם, תדירות וקבלת יום חופש חליפי

מן הלוח המופיע בהמשך ניתן לראות כי מרבית השכירים אינם עובדים ביום המנוחה שלהם ואילו רק כ – 15% דיווחו כי עובדים ביום מנוחתם (327 אלף ב 2006). כ – 75%⁴ מביניהם הינם יהודים ו – 25% הינם ערבים. כאשר נתבקשו הנבדקים לציין באיזו תדירות הם עובדים ביום מנוחתם, רובם (כ – 82%) ציינו כי עובדים ביום מנוחתם לפחות פעם בחודש, כאשר 38.5% מתוכם ציינו כי נוטים לעבוד ביום מנוחתם בדרך כלל פעם בשבוע. 10.0% ציינו כי עובדים ביום מנוחתם פעם בחצי שנה בממוצע והיתר דיווחו כי עובדים ביום מנוחתם לא יותר מאשר פעם בשנה או שלא השיבו לשאלה זו כלל.

כאן המקום להזכיר שתי עבודות קודמות שערך המינהל בנושא עבודה בשבת, האחת בשנת 2003 על ידי ד"ר סיגל שלח והשניה בשנת 2005.

בסקירה הראשונה נעשתה השוואה בין העובדים ביום ראשון, יום שישי, כניסת השבת ויום השבת. נמצא כי כ – 12% עובדים מדי פעם במהלך יום השבת, בממוצע 2.6 פעמים בחודש. בסקירה השניה נמצא כי 17.2% מהאוכלוסיה העובדת בגילאי 18 ומעלה מעורבים בעבודה בשבת. יודגש כי בסקירות קודמות אלו, עובד בשבת הוגדר כמי שעובד לפחות פעם אחת בחודש מכניסת השבת ועד יום השבת או במהלך יום השבת או במוצאי שבת. בניגוד לכך, בסקירה נוכחית עבודה בשבת הוגדרה כעבודה ביום השבת עצמו, ולא בערב שבת. שונות זו בין ההגדרות עשויה להסביר את ההבדלים בשיעורי האנשים אשר דיווחו כי עובדים בשבת.⁵

באשר לתדירות העבודה ביום המנוחה, ניתן לראות מן הלוח כי מרבית העובדים ביום מנוחתם דיווחו כי עושים זאת בתדירות של פעם בחודש לכל הפחות (43.1%) ו – 10% ציינו כי עובדים ביום מנוחתם בממוצע פעם בחצי שנה. היתר דיווחו כי עובדים ביום מנוחתם לא יותר מאשר פעם אחת בשנה (2.3%) או שהשיבו כי אינם יודעים או שלא השיבו כלל.

כפי שצויין בדברי הרקע לדוח, חוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי עובד אשר עובד ביום המנוחה שלו, זכאי לקבל מהמעביד יום חופש חליפי (בנוסף לתוספת שכר עבור עבודה בשעות אלו). ביקשנו לבחון עד כמה מצייתים המעבידים לחובה זו, כפי שעולה מדיווחי העובדים אשר דיווחו כי הם עובדים ביום מנוחתם.

כפי שניתן לראות בחלקו התחתון של לוח מספר (1), רק כ – 33% דיווחו כי ידוע להם שקיבלו יום חופש במקום יום המנוחה שלהם ו כ – 9% טענו כי קיבלו יום חופש חלופי, אולם הדבר נעשה רק לעיתים. כמעט 60% טענו כי אינם מקבלים יום חופש.

⁴ לרבות שיעור מזערי של נוצרים (כלומר, לא ערבים מוסלמים)

⁵ יצויין כי עבודה בשבת מוגדרת על פי החוק כעבודה מרגע כניסת השבת ועד צאת השבת. כמו כן, יום המנוחה צריך להכיל 36 שעות רצופות. עם זאת, ישנם מקומות שלגביהם נקבע יום מנוחה של כ – 25 שעות.

לוח 1 : שיעור העובדים ביום המנוחה השבועי שלך, תדירות וקבלת יום חופש חליפי

אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 865)		האם אתה עובד ביום המנוחה השבועי שלך?
15%	כן	
84.2%	לא	
0.3%	לא יודע	
0.5%	לא ענה	
100%	סה"כ	
אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 130)		באיזו תדירות?
81.6%	לפחות פעם בחודש	
10.0%	פעם בחצי שנה בממוצע	
2.3%	לא יותר מפעם בשנה	
5.4%	לא יודע	
0.8%	לא ענה	
100%	סה"כ	
אוכלוסיית העובדים השכירים (N = 130)		האם אתה מקבל מהמעסיק שלך יום חופש במקום זאת?
33.1%	כן, באופן קבוע	
9.2%	כן, אך רק לעיתים	
56.9%	לא	
0.8%	לא יודע	
100%	סה"כ	

מקור : סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, 2006.

2. דיוקן סוציודמוגרפי של השכירים העובדים ביום מנוחתם

בחלק זה של המסמך יוצג הפרופיל הסוציודמוגרפי של אותם 15% אשר דיווחו כי הם עובדים ביום המנוחה שלהם, תוך התייחסות לאיפיונים הבאים: מגדר, השכלה, מידת דתיות, גיל, ותק בארץ, מצב משפחתי, קיומם של ילדים מתחת לגיל 18, מצב בריאותי ואזור מגורים.

לוח 2 : עבודה ביום המנוחה לפי מאפיינים סוציו דמוגרפיים

לא עובד ביום המנוחה	עובד ביום המנוחה	
100%	100%	מגדר
33.7%	46.2%	גברים
66.3%	53.8%	נשים
100%	100%	גיל
64.9%	63.3%	גילאי 35 ומעלה
35.1%	36.7%	מתחת לגיל 34
100%	100%	השכלה
21.1%	18.8%	חסרי תעודה
24.3%	24.2%	בעלי תעודת בגרות
17.8%	23.4%	בעלי תעודה על תיכונית לא אקדמית
36.8%	33.6%	בעלי תעודה אקדמית
100%	100%	ותק בארץ
95.7%	97.7%	אזרחים ותיקים
4.3%	2.3%	עולים חדשים
100%	100%	לאום
86.7%	73.6%	יהודים
12.8%	24.8%	ערבים
0.6%	1.6%	נוצרים
100%	100%	ילדים
53.4%	58.1%	יש ילדים מתחת לגיל 18
46.6%	41.9%	אין ילדים מתחת לגיל 18
100%	100%	מצב משפחתי
69.9%	69.5%	נשואים / חיים עם בן/בת הזוג
30.1%	30.5%	רווקים/פרודים/גרועים/אלמנים

המשך לוח 2: עבודה ביום המנוחה לפי מאפיינים סוציו דמוגרפיים

לא עובד ביום המנוחה	עובד ביום המנוחה	
100%	100%	מידת דתיות
45.8%	44.5%	חילוניים
31.9%	32.0%	מסורתיים
15.5%	17.2%	דתיים
6.8%	6.3%	דתיים מאוד
100%	100%	אזור מגורים
15.55	16.2%	מחוז דרום
38.9%	33.8%	מחוז מרכז
14.7%	25.4%	מחוז צפון
13.3%	14.6%	מחוז חיפה
12.4%	9.2%	מחוז ירושלים

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, 2006.

ניתן לראות כי מבין כל השכירים העובדים ביום המנוחה, כ- 54% הינן נשים, בגילאי 35 ומעלה, בעלי השכלה כלשהי (תעודה על תיכונית לא אקדמית או תעודה אקדמית), אזרחים וותיקים, יהודיים, בעלי ילדים מתחת לגיל 18, נשואים או חיים עם בן/בת זוג ומתגוררים באזור המרכז והצפון. כך למשל, ניתן לראות כי מבין אלו אשר השיבו כי עובדים בשבת, כ- 54% הינן נשים בעוד ש 46% הינן גברים. בהתייחס לגיל הנבדקים, ניתן לראות כי 63.3% מבין העובדים בשבת הינן שכירים בגילאי 35 ומעלה, בעוד שהיתר (36.7%) הנם בני 34 ומטה. ביחס למשתנה רמת השכלה, ניתן לראות כי רוב העובדים בשבת הינן שכירים בעלי תעודה אקדמית (33.6%), לעומת כ- 23% בעלי תעודה על תיכונית לא אקדמית ו- 24.2% בעלי תעודת בגרות, כאשר רק 18.8% אחוזים מבין העובדים בשבת הינן חסרי תעודה. עוד ניתן לראות כי רובם המכריע של העובדים בשבת הינן אזרחים ותיקים (כ- 98%, לעומת כ- 2% עולים חדשים). ממצא זה הינו ממצא מפתיע, שכן בסקירה הקודמת שערך המינהל, אשר עליה דווח לעיל, נמצא כי מבין סה"כ העובדים בשבת, נמצאו שיעורים גבוהים יותר של עולים חדשים מאשר של אזרחים ותיקים. באשר ללאום, ניתן לראות כי מרבית העובדים בשבת הינן יהודים. עם זאת, כאשר נבחן בהמשך את תכונות העובדים בשבת לפי שיעור מקבוצת האוכלוסייה, נבחין למעשה בייצוג יתר של שכירים ערבים בעבודה ביום המנוחה.

באשר לגילאי הילדים ולמצב המשפחתי של העובד, ניתן לראות כי למרבית העובדים ביום המנוחה יש ילדים מתחת לגיל 18 ורובם (69.5%) הינן נשואים או שחיים עם בן/בת זוג. עוד ניתן ללמוד מן הטבלה כי 44.5% מבין מי שהשיבו כי עובדים ביום המנוחה הינן חילוניים, בעוד שהיתר הינן מסורתיות ודתיים ומיעוט הינן דתיים מאוד (6.3%). מאחר ואין זה הגיוני כי דתיים או דתיים מאוד יעבדו במנוחה השבועית, ככל הנראה מדובר במקומות עבודה שבהם הם רשאים לעבוד מבחינה הילכתית (כך שהם עובדים מבלי "לחלל שבת"), כגון בתי אבות ובתי חולים. לבסוף, ניתן לראות כי מרבית העובדים ביום מנוחתם הינן מאזור המרכז (כ- 33.8%), דבר אשר תואם לממצאים בדבר הענפים הכלכליים ומשלחי היד של העובדים ביום מנוחתם. כאמור לעיל, רבים מבין העובדים ביום המנוחה משתייכים לענף המסחר ושירותי האוכל והאירוח, שירותים אשר משגשים בסופי שבוע (המכילים את ימי המנוחה) בעיקר באזור המרכז. בנוסף, ניתן לראות שיעורים גבוהים של עובדי ביום המנוחה גם באזור הצפון, ממצא אשר ככל הנראה קשור

לעובדה כי באזור הצפון ישנם תושבים ערבים רבים, הן מוסלמים והן נוצרים. כאמור, כאמור, אלו הן אוכלוסיות שנוטות לעבוד ביום המנוחה יותר מאשר יהודים.

3. שיעור העובדים ביום המנוחה לפי פרופיל תכונות סוציודמוגרפיות ותעסוקתיות

3.א. תכונות סוציודמוגרפיות

בחלק זה של המסמך יוצג שיעור העובדים ביום המנוחה לפי פרופיל תכונות סוציודמוגרפיות. קרי, נתייחס לשיעור העובדים ביום המנוחה מתוך כל קבוצת איפיון. ממצאי הטבלה המופיעה בהמשך מראים כי שיעור הגברים העובדים ביום מנוחתם הינו 19.4%, והוא גבוה הרבה יותר משיעור העובדות בשבת בקרב הנשים (12.6%). ביחס למשתנה רמת השכלה, ניתן לראות כי בקרב בעלי תעודה תיכונית לא אקדמית, שיעור העובדים ביום מנוחתם הינו 18.9%, לעומת כ – 15% בקרב בעלי תעודת בגרות ו – כ – 14% בקרב חסרי תעודה ובקרב אקדמאים. עוד ניתן לראות מן הטבלה כי בקרב האזרחים הותיקים, שיעור העובדים ביום מנוחתם הינו גבוה הרבה יותר מאשר שיעור העובדים ביום המנוחה בקרב העולים החדשים (15.3% ו – 8.6% בהתאמה). כפי שצויין קודם לכן, ממצא זה אינו תואם לממצאי הסקירה הקודמת, אשר הראתה כי ישנו ייצוג יתר של אוכלוסיית העולים הותיקים בכל האמור לעבודה ביום המנוחה. באשר למשתנה הלאום, ניתן לראות כי בקרב היהודים, שיעור העובדים ביום מנוחתם הינו 13.1%, לעומת 25% בקרב אוכלוסיית הערבים. נתון זה עולה בקנה אחד עם הנתון לפיו ישנם שיעורים גבוהים יותר של עבודה ביום המנוחה בקרב האוכלוסייה הערבית מאשר בקרב האוכלוסייה היהודית. באשר לאזור המגורים, ניתן לראות כי במחוז הצפון, שיעור העובדים ביום מנוחתם הינו כ – 23%, במחוזות חיפה והדרום כ – 16% ו – כ – 13.4% במחוז מרכז. לגבי יתר המשתנים, לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין קבוצות האיפיון.

לוח 3: פרופיל תכונות סוציודמוגרפיות של העובדים ביום מנוחתם – באחוזים מקבוצת האוכלוסייה

עובד ביום המנוחה (שיעור מתוך הקבוצה)		
כלל השכירים	שכירים יהודים	
		מגדר
19.4%	17.6%	גברים
12.6%	11.2%	נשים
-----		גיל
14.7%	13.8%	גילאי 35 ומעלה
15.8%	12.0%	מתחת לגיל 34
-----		השכלה
13.6%	11.6%	חסרי תעודה
14.8%	13.2%	בעלי תעודת בגרות
18.9%	15.6%	בעלי תעודה על תיכונית לא אקדמית
13.8%	12.6%	בעלי תעודה אקדמית

המשך לוח 3 : פרופיל תכונות סוציודמוגרפיות של העובדים ביום מנוחתם – באחוזים מקבוצת האוכלוסייה

עובד ביום המנוחה (שיעור מתוך הקבוצה)		
שכירים יהודים	כלל השכירים	
13.3%	15.3%	ותק בארץ
10.0%	8.6%	אזרחים ותיקים
		עולים חדשים
		לאום
	13.1%	יהודים
	25.0%	ערבים
		ילדים
14.0%	16.0%	יש ילדים מתחת לגיל 18
11.6%	13.6%	אין ילדים מתחת לגיל 18
		מצב משפחתי
12.8%	14.9%	נשואים / חיים עם בן/בת הזוג
14.0%	15.2%	רווקים/פרודים/גרושים/אלמנים
		מידת דתיות
13.2%	14.6%	חילוניים
12.3%	15.1%	מסורתיים
15.0%	16.3%	דתיים
11.8%	14.0%	דתיים מאוד
		אזור מגורים
15.7%	15.6%	מחוז דרום
12.9%	13.4%	מחוז מרכז
20.3%	23.1%	מחוז צפון
10.6%	16.2%	מחוז חיפה
11.0%	11.8%	מחוז ירושלים

3.3. תכונות תעסוקתיות

בחלק זה של המסמך יוצג שיעור העובדים ביום המנוחה לפי פרופיל תכונות תעסוקתיות. קרי, נתייחס לשיעור העובדים ביום המנוחה מתוך כל קבוצה של מאפיין תעסוקתי⁶.

לוח 4: פרופיל תכונות תעסוקתיות של העובדים ביום מנוחתם – באחוזים מקבוצת האוכלוסיה

עובד ביום המנוחה (שיעור מתוך הקבוצה)		המאפיין התעסוקתי
שכירים יהודים	כלל השכירים	
משלח יד		
12.4%	12.4%	בעלי משלח יד אקדמי
10.8%	13.4%	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
10.7%	18.2%	מנהלים
9.1%	10.1%	עובדי פקידות
19.7%	20.1%	סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים
17.8%	18.8%	עובדים מקצועיים בתעשייה, בינוי ועובדים מקצועיים אחרים
13.0%	17.9%	עובדים בלתי מקצועיים
ענף כלכלי		
12.5%	18.8%	תעשייה
16.4%	20.2%	מסחר
20.0%	21.9%	אירוח ואוכל
28.6%	26.9%	תחבורה, אחסנה ותקשורת
12.5%	11.1%	חשמל ומים
23.5%	19.2%	בינוי
10.5%	11.5%	חינוך
14.3%	17.1%	שירותי בריאות, רווחה וסעד
סקטור		
17.2%	20.0%	עסקי
12.1%	13.6%	ציבורי
שכר עבודה		
20.0%	17.4%	עד וכולל שכר מינימום לחודש (3585.18 ₪)
0%	14.7%	מעל שכר מינימום לחודש ועד לשכר הממוצע במשק (7759 ₪)
10.3%	12.6%	מקבלי שכר חודשי
15.9%	18.1%	מקבלי שכר שעתי

⁶ יצויין כי חלק מן העובדים ברשימה זו קשורים להיתרים הכלליים או לסעיף 30 לחוק שעות עבודה ומנוחה, ולכן לא צריכים היתר לעבוד במנוחה השבועית.

ניתן לראות כי בקרב העובדים בסקטור העסקי, כ – 20% דיווחו כי עובדים ביום מנוחתם בתדירות זו או אחרת, לעומת כ – 13.6% בלבד מקרב המועסקים בסקטור הציבורי. עוד ניתן לראות כי הענפים הכלכליים שבהם שיעורים גבוהים של עבודה ביום המנוחה הם ענף התחבורה, אחסנה ותקשורת וכן ענפי האירוח והמסחר. יצויין כי ענפים כלכליים שבהם היו שיעורים זעומים של עבודה ביום המנוחה, לא הוכנסו לטבלה זו. מאפיין תעסוקתי נוסף שבחנו הינו משלח היד של השכיר. מתוך הטבלה שלעיל ניתן לראות כי מבין העוסקים ב מכירות ושירותים, כ – 20.1% דיווחו כי הם עובדים ביום מנוחתם. בניגוד לכך, מקרב העוסקים בפקידות, רק כ – 10.1% דיווחו כי הם עובדים ביום מנוחתם. ממצאים אלו תואמים לממצאי מחקרים קודמים בנושא. יצויין כי מבין כלל הנדגמים, רק שניים דיווחו כי הם עוסקים בחקלאות, ואותם שניים אף ציינו כי הם עובדים ביום מנוחתם, דבר אשר מסביר את הממצא אודותיהם העולה מן הטבלה. המשתנה התעסוקתי האחרון אותו בחנו הינו רמת השכר של העובד, כאשר השווינו את רמת השכר של העובד לשכר המינימום החודשי שנהוג היה בעת עריכת הסקר (3585.18 ₪) ולשכר הממוצע במשק בתקופה זו (7759 ₪). ראשית יצויין כי 41.3% מקרב הנבדקים נמצאו כמשתכרים עד שכר מינימום, כאשר 19.7% נמצאו כמשתכרים שכר שהינו בין שכר המינימום לחודש לבין השכר הממוצע במשק. רק 7.9% נמצאו כמי שמשכרים מעל השכר הממוצע במשק, והם מהווים כ 45 תצפיות. כמו כן, כ – 64.6% מבין העובדים ביום המנוחה, הינם בעלי שכר הנמוך משכר המינימום או השווה לו ו – 26.0% משתכרים שכר בטווח של בין שכר מינימום לשכר הממוצע. ניתן לראות מן הטבלה לעיל כי מבין המשתכרים שכר שהינו עד שכר המינימום, כ – 17.4% דיווחו כי הם עובדים ביום מנוחתם. שיעור זה הינו גבוה יותר משיעור העובדים ביום המנוחה בקרב מי שמשכרים שכר שהינו בין שכר המינימום לשכר הממוצע במשק (14.7%). עוד ניתן לראות כי בקרב העובדים המקבלים שכר שעתי, שיעור העובדים ביום מנוחתם הינו 18.1%, לעומת 14.7% בקרב המשתכרים שכר חודשי. ממצאים אלו תואמים לממצא לפיו שכירים רבים העובדים ביום המנוחה מועסקים בתחום התעשייה, מסחר, אירוח ואוכל⁷, שכן בענפים אלו נהוג לשלם לעובד (למשל, מלצר או מוכר בחנות) שכר שעתי ולא שכר חודשי, שהוא לרוב שכר נמוך.

⁷ יצויין כי מותר על פי ההיתר הכללי

סיכום

עניינו של מסמך זה הוא בשאלה עד כמה מתקיים יום מנוחתם של השכירים. חוק שעות עבודה ומנוחה, החוק הרלוונטי לסוגיית המנוחה השבועית, אוסר העסקת עובד ועבודה ביום המנוחה השבועית, הכולל לגבי יהודים את יום השבת ולגבי מי שאינו יהודי את יום שישי, שבת או ראשון, בהתאם לבחירתו, וזאת למעט מי שהעסקתם בשבת מותרת ע"פ חוק (מי שתעסוקתם קשורה להיתרים כלליים, לחריגות המורשות ע"פ סעיף 30 לחוק ולמי שמעסיקם קיבל היתר מיוחד מתוקף סעיף 12 לחוק).

למרות האיסור להעסקת עובד במנוחה השבועית, ככל שידוע לנו, לא מעט שכירים נוהגים לעבוד ביום המנוחה ונראה כי הדבר שכיח יותר בקרב אוכלוסיות מסויימות. במסמך זה ניסינו לעמוד על היקף העבודה ביום המנוחה וכן להציג את הפרופיל הדמוגרפי של העובדים ביום מנוחתם.

נמצא כי 15% מקרב השכירים (327 אלף שכירים בשנת 2006) דיווחו כי הם עובדים ביום מנוחתם, כאשר מרביתם נוהגים לעבוד ביום המנוחה לפחות פעם בחודש, בד"כ בתדירות של פעם בשבוע⁸. בשתי סקירות שנערכו במינהל מחקר וכלכלה בחמש השנים האחרונות נמצא כי שיעור העובדים ביום מנוחתם עמד על 18% ו- 17.2%. למרות התחושה כי כיום יותר ויותר שכירים מועסקים במנוחתם השבועית, קשה לקבוע האם אכן חל גידול בתופעה זו, תוך השווה בין ממצאי סקירה זו לממצאי הסקירות הקודמות וזת בשל השוני המהותי באופן בו הגדרה עבודה ביום המנוחה בשלוש הסקירות הללו (בעוד שבסקירות קודמות נעשתה הפרדה בין עבודה ביום שישי לבין עבודה ביום השבת ובמוצאי השבת, בסקירה זו לא נעשתה הבחנה שכזו).

היבט נוסף של עבודה ביום המנוחה אשר ביקשנו לבחון בסקירה זו הינו מילוי חובתם של המעסיקים להעניק למי שעובד ביום מנוחתו יום חופש חלופי. כפי שצויין בפרק הממצאים, בקרב כלל אוכלוסיית השכירים נמצא כי כ- 57% דיווחו כי אינם מקבלים יום חופש במקום העבודה ביום מנוחתם ו- 9.2% ציינו אמנם כי מקבלים יום חופש, אולם רק לעיתים. ממצאים אלו על אי ציות של מעסיקים לחוקי עבודה עולים בקנה אחד עם ממצאי סקירות קודמות שערך המינהל בעניין חוקי עבודה, וביניהם חוק שכר מינימום והחוק למניעת הטרדה מינית, אשר מציירים תמונה עגומה של רמה נמוכה של ציות מעסיקים לחוקי עבודה אשר נועדו להגן על ציבור העובדים. בהיעדר הגנה עליהם, לא רק שכירים רבים נוטים שלא לקיים את יום המנוחה שלהם, מרביתם גם לא ממצים את זכותם ליום חופש חלופי.

בחינת הפרופיל הסוציודמוגרפי של העובדים בשבת, בשיעורים מתוך הקבוצה, מראה כי שיעור הגברים העובדים במנוחתם השבועית הינו גבוה יותר משיעור הנשים (כ- 19% לעומת כ- 13%). כמו כן, נמצא ייצוג יתר לבעלי תעודה על תיכונית לא אקדמית (18.9%) בקרב העובדים במנוחתם השבועית וכן ייצוג יתר לאזרחים ותיקים לעומת עולים חדשים (15.3% ו- 8.6% בהתאמה) ולערבים (25%) לעומת יהודים (13.1%). לבסוף, נמצא כי שיעור העובדים במנוחתם השבועית בקרב המתגוררים בצפון הארץ הינו גבוה יותר באופן משמעותי משיעור העובדים במנוחתם

⁸ יהודים בימי שבת ומי שאינם יהודים בימי שישי, שבת או ראשון

השבועית ביתר המחוזות (כ – 23%), ככל הנראה משום שישנו שיעור גבוה של אוכלוסיה ערבית באזור הצפון, שכאמור נוטה לעבוד יותר במנוחתה השבועית מאשר האוכלוסייה היהודית.

בחינת התכונות התעסוקתיות של העובדים בשבת מעלה כי מבין השכירים המועסקים במגזר העסקי, כ – 20% עובדים ביום מנוחתם, לעומת כ – 14% בלבד מקרב אלו המשתייכים למגזר הציבורי. כמו כן, נמצא ייצוג יתר של עבודה במנוחה השבועית בקרב השכירים העובדים בענפי המסחר (20.2%), אירוח ואוכל (21.9%) וענף התחבורה, אחסנה ותקשורת (26.9%). באשר למשלחי היד, ממצאי הסקירה מראים כי ישנו ייצוג יתר למנהלים (18.2%), סוכנים (20%), עובדים מקצועיים בתעשייה (18.8%) וכן עובדים בלתי מקצועיים (17.9%) בעבודה במנוחה השבועית, לעומת יתר משלחי היד. מאפיין תעסוקתי נוסף שבחנו הינו שכר העבודה, ונמצא כי שיעור העובדים ביום המנוחה בקרב המשתכרים שכר נמוך הינו גבוה יותר משיעור העובדים ביום המנוחה בקרב המשתכרים שכר גבוה משכר מינימום (17.4% ו – 14.7% בהתאמה). כמו כן, ישנו ייצוג יתר של בעלי שכר שעותי (18.1%) העובדים במנוחתם השבועית, לעומת מקבלי שכר חודשי (12.6%).