

17/06/2024
י"א סיון תשפ"ד

לכבוד,
ח"כ משה גפני,
יו"ר ועדת הכספים

שלום רב,

הנדון: הגנה על עובדים שעתיים בשעת חירום

לקראת דיון בוועדת הכספים בנושא "טיפול וסיוע המדינה לעובדים השעתיים בזמן המלחמה" אשר נקבע ליום 18/6/2024, הרינו להגיש נייר עמדה בשם קו לעובד, איתך מעכי, האגודה לזכויות האזרח, והפורום למאבק בעוני, כדלקמן:

1. **קו לעובד** היא עמותה הפועלת מזה למעלה משלושים שנים להגנה על זכויות העובדים והעובדות המוחלשים במשק הישראלי, בדגש על עובדים מהפריפריה החברתית-כלכלית בישראל, ישראלים ולא ישראלים, רובם ככולם לא מאוגדים; **איתך מעכי** היא עמותה הפועלת מעל 20 שנה למען זכויותיהן של נשים, נגישותן ומימושן, בפרט למען נשים החיות בשוליים החברתיים והכלכליים של ישראל; **האגודה לזכויות האזרח** הוקמה בשנת 1972 והיא ארגון זכויות האדם הגדול, הוותיק והמוביל בישראל, ופועלת למען החברה בישראל וכחלק ממנה, כדי להגן ולקדם את הזכויות של כולן וכולם, ללא קשר ותנאי למעמדם בישראל; **הפורום למאבק בעוני**, קיים משנת 2008 ומאגד כ-25 קבוצות, ארגונים ומוסדות אשר פועלים לשינוי המדיניות שמביאה אנשים לחיים בעוני.

2. מזה שנים ארוכות שאנו מתריעים כנגד הפקרת עובדים ועובדות בשעת חירום, ובמיוחד עובדים שעתיים. גם במלחמה הנוכחית הגיעו לפתחנו אלפי סיפורים של עובדים ועובדות שהעסקתם נפגעה קשות, רבים מהם מועסקים במתכונת העסקה שעתית. **על ועדת הכספים להורות למדינה לאמץ פתרונות קבע עבור העובדים מוחלשים אלו, ולתקן את העוול שנעשה להם, כדי למנוע את המשך הפגיעה בהם דווקא בשעתם הקשה ביותר ולפצותם על הפסדים שנגרמו להם בשל המלחמה.**

עובדים שעתיים – מיהם?

3. עובדים שעתיים מהווים על פי הערכת הלמ"ס לשנת 2018 לפחות כרבע משוק העבודה בישראל¹, אך להערכתנו מספרם גבוה יותר. ענפים מסוימים, כמו ענפי הניקיון, השמירה והאבטחה, טיפול וחינוך בלתי פורמאלי, סדרנות, מוכרנות, מסעדות, גיזום וגינון, בנייה וחקלאות מתבססים באופן כמעט מוחלט על שיטת העסקה זו שהולכת ומתרחבת. כולן עבודות בשכר נמוך יחסית במקצועות הדורשים עבודה פיזית או עבודה עם קהל; ורבים ממי שמועסקות ומועסקים במבנה העסקה זה נמנים ממילא על אוכלוסיות מוחלשות ופגיעות – יוצאי מדינות בריה"מ לשעבר או אתיופיה (בפרט מבוגרים), בני נוער ועובדים צעירים, ערבים אזרחי ישראל ותושבי מזרח ירושלים, פלסטינים, מהגרי עבודה ומבקשי מקלט.

4. העסקה בשכר שעתי או יומי מאופיינת בחוסר ודאות ובשכר חודשי משתנה שנגזר מביצוע שעות עבודה בפועל לפי השיבוץ למשמרות בידי המעסיק. על כך יש להוסיף שגם חלק מחוקי המגן אשר מסדירים זכויות עובדים (כגון לעניין הודעה מוקדמת או חוק עבודת נשים) מייצרים הסדרים מפלים לרעת עובדים בשכר שעתי. שיטת העסקה זו הלכה והתרחבה בישראל בעשורים שחלפו, כשכאמור

¹ ניצן צבי כהן, "23% מהשכירים הם עובדים שעתיים, מחציתם מרוויחים עד 4,000 ש"ח", דבר, 11/12/2018.

בענפים מסוימים זו שיטת ההעסקה היחידה; ובמהלך השנים אף נתקלנו בעובדים שעבדו במתכונת חודשית לכל דבר ועניין, פשוט בשכר שעתי על מנת לחסוך בעלויות למעסיק.

השפעות המלחמה על עובדים ועובדות שעתיים

5. לאורך שנים ארוכות אנו מתריעים כי הלגיטימציה ואף העידוד להעסקה עובדים במשרות נעדרות בטחון תעסוקתי, כגון העסקה לפי שעות, הינה מצב אנומלי שראוי לתשומת לב המחוקק וקובעי המדיניות. ואכן, במשברים מתברר כי אוכלוסיית עובדים מרכזית וראשונה שנפגעת, היא אוכלוסיית העובדים השעתיים.

6. גם במלחמה הנוכחית, עובדים שעתיים נפגעו במיוחד ובעיקר בחודשים הראשונים למלחמה. כבר בתחילת המלחמה הממשלה דחתה את מודל החל"ת הגמיש ובחרה לאמץ מודל חל"ת של 0 או 1 – או שיחסי העבודה ממשיכים להתקיים, אפילו אם יש הפחתת היקפי משרה אשר גורמת גם לפגיעה בשכר ובזכויות הסוציאליות; או שיחסי העבודה יושהו לגמרי, ורק אז ישולמו לעובד דמי אבטלה. עובדים רבים העדיפו את האפשרות הראשונה גם במחיר של פגיעה בפרנסה כדי להבטיח הכנסה ויציבות כלשהי בתקופת המלחמה.

7. עם זאת, גם כאשר עובדים שעתיים לא נקראו לעבודה, לעתים משך שבועות ארוכים, ולמעשה הוצאו לחל"ת, היו מעסיקים שבחרו שלא לתת להם מכתב הוצאה לחל"ת. בהיעדר מכתב, עובדים אלו לא היו זכאים לדמי אבטלה. בהתאם למודל החל"ת שאימצה הממשלה, לעובדים אלו לא הייתה זכאות לפיצוי והם נאלצו לספוג את הירידה בשכרם או להתפטר.

8. אך מעבר לכך, גם הימענים שכן ניתנו לעובדים בזמן המלחמה התגלו כבעייתיים במיוחד ביחס לעובדים שעתיים. כך למשל, מתווה הפיצויים למעסיקים לא התנה את הפיצוי למעסיק בשמירה על היקפי משרה, מה שהשפיע במיוחד על עובדים בהעסקה שעתית שהיקפי משרותיהם פשוט הופחתו דה-פקטו נוכח הקיצוץ במשמרותיהם. עובדים רבים דיווחו על חוסר וודאות רב וחשש אמיתי לעתידם.

9. בהתאמה, גם ההסכמים הקיבוציים שנחתמו בתחילת שנת 2024 ביחס לשכרם של עובדים עבור חודשי המלחמה הראשונים, לא נתנו פתרונות מספקים לעובדים שעתיים. כך, למרות שההסכמים הורו על תשלום השכר "היומי", לפי השכר שהעובד היה זכאי לו אם היה עובד "באופן רגיל", לא הוגדר מה דינו של עובד שעתי אשר עובד בהיקפים משתנים וכיצד יחושב השכר היומי עבורו.

10. התוצאה הייתה שעובדים רבים נאלצו לעבוד בניגוד להנחיות פיקוד העורף כדי להבטיח בזמן אמת את שכרם; לעזוב את מקום עבודתם כדי למצוא מקור פרנסה, ובכך נמנעה מהם יכולת לקבל שכר לפי ההסכמים שנחתמו בדיעבד; או להסכים למגוונים חלופיים ופוגעניים-פחות (הפחתת שכר, הרעת תנאים, הוצאה לחל"ת וכו') שיבטיחו להם הכנסה כלשהי, כאשר ההסכמים הקיבוציים שנוצרו לבסוף נתנו מענה רק בחלק מהמקרים.

11. לפיכך, אנו מבקשים מהועדה להורות כדלקמן כדי להגן על עובדים שעתיים:

א. להציע פתרון קבע שייתן שיפוי לשכר בגין הפחתה בהיקף משרה בשעת חירום בין אם באמצעות מודל חל"ת גמיש כדי לתת מענה לירידה בהיקפי משרה תוך הבטחת הכנסתם של העובדים, ובין אם באמצעות מודל אחר.

- ב. להסדיר את הזכות לשכר בגין היעדרות בשל הנחיות חירום בדרך קבע – נדרשת פעולה אקטיבית מצד המדינה לעיגון זכותם של עובדים לשכר בגין ימי היעדרותם, ולקביעת מנגנון שאינו נסמך על הסכמה קיבוצית בדיעבד אשר לוקחת זמן ותלויה במנופי הלחץ שארגוני העובדים בוחרים להפעיל ובמידת האפקטיביות שלהם בזמן אמת. לחלופין, יש ליצור מסלול שכר לעובדים (במתווה הפיזיים של רשות המסים) שיאפשר לעובדים להגיש תביעה ישירות תוך צמצום חסמים בירוקרטיים והנגשת השירות לעובדים מוחלשים.
- ג. יש לחייב את המעסיקים, לא רק בחירום אלא גם בשגרה, לדווח על אופן ההעסקה של העובדים ומספר שעות העבודה של עובדים שעתיים, וכך להבטיח את גיבוש הנתונים ואיסופם מראש בכל הקשור לעובדים שעתיים, ולהעביר באופן ישיר את דיווחי המעסיק לעובד, ובאופן דומה לרשויות השונות (ביטוח לאומי, קרנות הפנסיה) כדי שבשעת חירום יהיה ניתן לחשב את היקף הפיצוי על הפחתה באחוז המשרה.
- ד. לבסוף, יש להורות על השוואת תנאים בין עובדים שעתיים לעובדים במתכונת העסקה חודשית (גלובאלית), והגבלת האפשרות לעבוד בהעסקה שעתית באופן פיקטיבי. עובדים שעתיים היו אמורים להיות עובדים זמניים וארעיים בלבד, ויש לתקן את העיוות ההיסטורי ולפיו עובדים מועסקים כעובדי שעות רק כדי להקטין עלויות העסקה, למרות שהם עובדים בהיקף ובוותק משמעותיים.

בברכה,

עו"ד דיאנה בארון
מנהלת מדיניות ציבורית ומחקר
קו לעובד

העתקים:
חברי וחברות הועדה
צוות הועדה