

08/12/2024
ז' כסלו תשפ"ה

לכבוד, ועדת העבודה והרווחה

שלום רב,

הנדון: מתכונת העסקה שעתית – והשלכותיה הקשות על עובדים

לקראת דיון בועדת העבודה והרווחה בנושא "עובדים המועסקים במתכונת עבודה שעתית" אשר נקבע ליום 10/12/2024 במסגרת היום למאבק בעוני, הרינו להגיש נייר עמדה בשם קו לעובד, איתך מעכ, האגודה לזכויות האזרח, הקליניקה לזכויות בעבודה באוניברסיטת תל אביב, הפורום למאבק בעוני ופעילי הרשת לחיים בכבוד, 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 מעכ** 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 למעמדן בישראל; **הפורום למאבק בעוני**, קיים משנת 2008 ופועל לשינוי מדיניות על מנת להאבק בעוני יחד עם רשת הפעילים לחיים בכבוד המשמיעים את הקול ומביאים את הידע של מי שחי בעוני. ציטוטים מדברי פעילים ישולבו במסמך זה.

2. **לאורך השנים הגיעו לפתחנו אלפי סיפורים של עובדים ועובדות שעתיים שהעסקתם נפגעה קשות, ומזה שנים ארוכות שאנו מתריעים על הבעיות שעובדים עניים ניצבים בפניהם, רובם ככולם עובדים שעתיים, וחשיפתם לפגיעה וניצול.** למרות פסיקות בתי הדין לעבודה, ולמרות שלא מדובר בבעיות חדשות, היעדר אכיפה ופיקוח, ושימוש בתבניות העסקה פוגעניות כמו העסקה קבלנית, מאפשרים את הפקרתם של עובדים שעתית ומנציחים את התופעה הקשה של עובדים עניים. **על ועדת העבודה והרווחה להורות למדינה לפעול למיגור תופעת העסקה שעתית פיקטיבית, לצמצם פערים בין עובדים שעתיים לעובדים במשכורת ולהידרש לבעיות המאפיינות העסקה קבלנית. זאת על מנת לתקן 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 היו אמורים להיות עובדים במשרות אשר נדרשת בהן גמישות מיוחדת, זמניות, עבודה חלקית או לא רציפה. במקרים אלו אופי ההעסקה מצדיק העסקה בשכר שעת. אך מרבית העובדים שמועסקים היום במבנה העסקה שעתית הם עובדים עניים מהפריפריה החברתית-כלכלית, שבשל היעדר כוח מיקוח, נאלצים להסכים לתבנית העסקה פוגענית גם כשאופי התפקיד אינו מחייב גמישות, אי רציפות, זמניות או עבודה חלקית. בצורה זו, החוק מאפשר למעסיק "גמישות" תוך ניצול העובד. במקרים אלו ההעסקה השעתית היא העסקה פיקטיבית, ומטרתה להוזיל עלויות ולהוציא עובדים מתחולתם של הסדרים מיטיבים¹.

¹ תגיר, שעה (לא) חופשית, קו לעובד, 2014.

4. עם השנים, ההעסקה השעתית הפיקטיבית התרחבה נוכח הוזלתה המשמעותית למעסיק. כיום, עובדים שעתיים מהווים על פי הערכת הלמ"ס לשנת 2018 לפחות כרבע משוק העבודה בישראל², אך להערכתנו מספרם גבוה יותר³. 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.
5. המשותף לעבודות בהן מקובלת תבנית העסקה שעתית – 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. על פי ההערכות מרבית העובדים השעתיים הם למעשה עובדות שעתיות, וזאת מכיוון שמתכונת העסקה שעתית נפוצה במיוחד במקצועות "צווארון ורוד" – סייעות, מטפלות, קוסמטיקה, מלצרות, מוכרנות, וכו'.
6. העסקה בשכר שעתית או יומי מאופיינת בחוסר ודאות ובשכר חודשי משתנה שנגזר מביצוע שעות עבודה בפועל לפי השיבוץ למשמרות בידי המעסיק. בהיעדר שיבוץ, לא יקבל העובד שכר. השכר החודשי ישתנה בהתאם להיקף המשמרות ואורכן, אורך חודש העבודה, חגים וכיו"ב. 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 שעתית. שיטת העסקה זו הלכה והתרחבה בישראל בעשורים שחלפו, כשכאמור בענפים מסוימים זו שיטת העסקה היחידה; ובמהלך השנים אף נתקלנו בעובדים שעבדו במתכונת חודשית לכל דבר ועניין, פשוט בשכר שעתית על מנת לחסוך בעלויות למעסיק.

"אנחנו אנשים שלא נחשבים, לא רואים אותנו. רוצים להתפרנס בכבוד ולא נותנים-בגלל כל מיני טריקים שמוצאים המעסיקים-אנחנו לא יודעים כמה כסף נקבל בסוף החודש." -פרידה

"אני יכולה להגיע לעבודה בבוקר ביום גשום ואז אין לקוחות אז הבוסית שיושבת בבית ורואה הכל במצלמות יכולה להתקשר ולהגיד לבת שלה שעובדת איתי שתשחרר אותי היא אומרת לי אמא שלי אמרה שתלכי ב22 במקום בארבע ואז יום אחר שאני צריכה לצאת בזמן ויש המון לקוחות היא יכולה להגיד לי אמא שלי אמרה שתישארי להמשיך לעבוד כי היא לא יכולה לבוא להחליף אותי היא לא שואלת אם זה נכון לי היא קובעת לי" -דסי

"עבדתי כשומרת בבחינות כעובדת שעתית, פתאום פשוט לא שיבצו אותי, בלי מכתב פיטורין, בלי זכויות." -ענת

² ניצן צבי כהן, "23% מהשכירים הם עובדים שעתיים, מחציתם מרוויחים עד 4,000 ש"ח", דבר, 11/12/2018.
³ טלי חרותי-סובר, "בשכר, בפיצויים, בפיטורין ובפנסיה: כך מופלים לרעה 45% מהעובדים במשק", דה-מרקר, 19/7/2017.

הבעיות המרכזיות בהעסקה שעתית והשלכותיה הכלכליות

א. פגיעה עובדים שעתיים בשעת חירום

7. במלחימה הנוכחית עובדים שעתיים נפגעו קשה במיוחד, מאחר שמעסיקיהם הפסיקו לקרוא להם לעבודה, מבלי שפוטרו ומבלי שהוצאו לחל"ת. אחרים נפגעו בשל הפחתת המשמרות שלהם, ולא היו זכאים לקבל דמי אבטלה בשל. מודל החל"ת שנבחר (דחיית מודל החל"ת הגמיש). גם המענים שגובשו בהמשך המלחמה ונועדו לעודד מעסיקים לשלם שכר כדי לקבל פיצויים, או לחייבם לשלם שכר בהסכמים קיבוציים וצווי הרחבה, לא התייחסו לבעיה המאפיינת העסקה במודל זה של הפחתה דה-פקטו של שעות עבודה.

8. 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. בהתאמה, גם ההסכמים הקיבוציים שנחתמים ביחס לשכרם של עובדים עבור חודשי המלחמה, לא נתנו פתרונות מספקים לעובדים שעתיים, כיוון שאינם מגדירים מה דינו של עובד שעתית אשר עובד בהיקפים משתנים וכיצד יחושב השכר היומי עבורו.

ב. אפליה נגד עובדים שעתיים בחקיקת המגן

הפגיעה בעובדים שעתיים היא גם בשגרה, בשל אפליה מובנית במסגרת חקיקת המגן. היקף המשרה של עובדים בתכונת העסקה שעתית תלוי במשמרות שניתנו או בוטלו, אורכן, או במספר ימי העבודה בחודש. הדבר משנה את השכר ובהתאמה גם הזכויות הסוציאליות הנגזרות מהיקף משרה. לצד זאת קיימים פערים בחקיקה, חלקם לא מוצדקים כלל וחלקם אינם מוצדקים כאשר מדובר בעובד שהלכה למעשה מועסק כעובד המבצע עבודה בהיקף גבוה וקבוע. הפגיעה מתבטאת בין היתר:

- שכר מינימום - שכר המינימום לעובד בשכר שעתית עדיין מחושב כנגזרת של החלק היחסי מחודש עבודה בן 186 שעות לפי חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, וזאת למרות שבינתיים שבוע העבודה קוצר ל-182. אי התאמת החוק לקיצור שבוע העבודה מאפשרת למעסיקים לטעון לשכר מינימום שעתית קטן יותר;
- חישוב היקף משרה - חישוב היקף משרה לעובד שעתית נעשה על ידי חלוקת שעות העבודה שבוצעו בפועל בהיקף שעות העבודה השבועיות או החודשיות שנקבעו בחוק למשרה מלאה. קרי, גם אם בחודש היו פחות שעות עבודה, עדיין חישוב היקף המשרה של העובד ייעשה לפי 182 שעות עבודה, והיקף המשרה של העובד השעתית באותו חודש ייפגע בהשוואה לעובד החודשי;
- דמי חגים - עובדים שעתיים שלא עובדים בחג לא יקבלו שכר על יום זה, בניגוד לעובדים במשכורת. הם יהיו זכאים לדמי חגים רק לאחר שהועסקו במשך 3 חודשים לפחות, ורק אם העובד עבד ביום לפני החג וביום שאחרי החג (דרישה שלא חלה על עובדים חודשיים). כך יוצא, למעשה, שדווקא בתקופת החגים שבה ההוצאות גבוהות מהרגיל, שכר העובדים השעתיים יורד בכ-30%, גם אם הם היו זמינים לעבוד במשך כל התקופה;

- תשלום בעבור חופשה שנתית - התשלום עבור דמי חופשה צריך להיות לפי ה"שכר הרגיל" הממוצע של העובד, אבל עבור עובד שעתי החישוב הוא לפי שלושה חודשים אחרונים חלקי 90 – קרי חישוב קלנדרי שכולל גם את סופי השבוע שבהם העובד לא עובד. בצורה זו, יציאה לחופשה מורידה את שכרו של עובד השעות אשר יצא לחופש, עמוק מתחת לשכר המינימום, בשעה שחברו המועסק בשכר חודשי קבוע יכול להמשיך ולהסתמך על שכר המינימום החודשי;
- הודעה מוקדמת - עובד בשכר חודשי זכאי להודעה מוקדמת של יום בחודש ל-6 חודשי העסקה ראשונים, ויומיים וחצי לכל חודש החל מהחודש השביעי ועד תום השנה הראשונה. כעבור שנה יהיה זכאי לחודש הודעה מוקדמת. לעומת זאת, עובד שעתי לכל היותר יגיע בתום השנה הראשונה ל-14 ימי הודעה מוקדמת, ורק בשנה הרביעית לעבודתו ישתווה לעובד במתכונת החודשית;
- התנדויות בהיקף המשרה והפערים בשכר החודשי משפיעה גם על הזכויות הסוציאליות הנגזרות מהשכר, ומובילה גם לפערים בהפקדות לפנסיה, בתשלום פיצויי הפיטורים, ובהפקדות לקרן השתלמות (כמו בענף הבנייה או הניקיון);
- זכויות נשים - הפגיעה בנשים היא חריגה במיוחד, כיוון שגם התגמולים המגיעים מהמוסד לביטוח לאומי נפגעים בגלל התנדויות בהיקף המשרה, ומשליכים על גמלאות כמו למשל דמי הלידה. מעבר לכך, נשים חשופות יותר לפגיעה בהעסקה שעתית בפרט במקרים של צמצום שעות עבודה כמו למשל בהקשר של שמירת הריון מחשש לבריאותן או לבריאות העובר. נשים שאכן מפחיתות את שעות עבודתן אינן מפוצות על פגיעה זו. בהקשר זה גם נציין שבעוד עובדות במתכונת העסקה חודשית זכאיות לשעת הנקה, עובדות שעתיות לא זכאיות לשעת הנקה למעשה, וכל היעדרות מהעבודה מובילה לניכוי משכרן;
- העסקה קבלנית - חלק ניכר מהעובדים השעתיים (אך לא כולם) מועסקים בכלל בהעסקה קבלנית, דהיינו מקום העבודה בו הם מועסקים בפועל אינו המעסיק שלהם. לאחרונה מצא מבקר המדינה הפרות משמעותיות בהעסקתם של עובדי קבלן ב-5 רשויות מקומיות⁴, ומשרד העבודה עורך מזה שנה וחצי הליך RIA לתיקון עיוותים שקשורים להעסקה קבלנית, ובהם שרשורי קבלנים. בעיות נוספות הן תחלופה רבה של קבלנים, פיקוח דל מצד מזמיני השירות, העברת עובדים מחברה לחברה מעל לראשם על ידי נציגי החברה המחליפים חברות ועוד.

9. לאור כל האמור לעיל, לעמדתנו יש לפעול באמצעים הבאים:

- א. ראשית כל, ומעל הכל, יש להפסיק את 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. יש לקבוע חזקה בחוק לפיה העסקה מעל היקף מסוים ולאורך פרק זמן מסוים, תהיה רק בהעסקה חודשית.

- ב. שנית, יש לפעול לצמצום הפערים בחקיקה בין עובדים בשכר שעתי לעובדים בשכר חודשי. בתוך כך יש לתקן את חוק שכר המינימום, חוק הודעה מוקדמת, חוק עבודת נשים, וכיו"ב כאמור לעיל;
- ג. שלישית, יש להידרש לבעיות המאפיינות העסקה קבלנית, לרבות שרשורי קבלים, מיסוד הקשר בין חברת הקבלן לעובד, חיזוק אחריות מזמין השירות ועוד;
- ד. רביעית, לעניין שעת חירום יש להציע פתרון שיבטיח ודאות ביחס להגנה על השכר בגין היעדרות בשל הנחיות חירום הדבר נכון ביחס לכל העובדים במשק ונדרש במיוחד לעובדים בשכר שעתי, ששכרם תלוי בביצוע עבודה שלא בוצעה. בתוך כך יש ליתן הגנה גם על שינויים בהיקפי עבודה או משרה. לחלופין, יש ליצור פתרונות אחרים לעובדים שהכנסתם נפגעה בעת חירום עקב שינויי היקפי העסקה, כגון אימוץ מודל חל"ת גמיש או לאפשר לעובדים להגיש תביעות ישירות לפיצוי מקרן מס רכוש.
- ה. יש לחייב את המעסיקים, לא רק בחירום אלא גם בשגרה, לדווח לביטוח הלאומי 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.

בברכה,

מיכל תגיר, עו"ד
הקליניקה לדיני עבודה
אוניברסיטת תל אביב

בקי כהן קשת, עו"ד
הפורום למאבק בעוני

דיאנה בארון, עו"ד
קו לעובד
052-8381280

דבי גילד-חיו, עו"ד
האגודה לזכויות האזרח

הילה שרון, עו"ד
איתך-מעכי, משפטניות למען
צדק חברתי

העתקים:
חברי וחברות הועדה
צוות הועדה

⁴ מבקר המדינה, דוח על הביקורת בשלטון המקומי - יולי 2024.