

31/03/2025
ב' ניסן תשפ"ה

לכבוד
אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות,

הנדון: קול קורא מתכונת העסקה שעתית של עובדים – התייחסות פורום ארגוני זכויות עובדים ועובדות

בעקבות פרסום קול קורא בנושא "העסקה שעתית של עובדים", הרינו להגיש התייחסות בשם קו לעובד, איתך מעכי – משפטניות למען צדק חברתי, האגודה לזכויות האזרח, הקליניקה לזכויות בעבודה באוניברסיטת תל אביב, שדולת הנשים, הפורום למאבק בעוני ופעילי הרשת לחיים בכבוד, כדלקמן:

1. **קו לעובד** היא עמותת הפועלת מזה למעלה משלושים שנים להגנה על זכויות עובדים מוחלשים במשק הישראלי, בדגש על עובדים מהפריפריה החברתית-כלכלית בישראל, ישראלים ולא ישראלים, רובם ככולם לא מאוגדים; **איתך מעכי** היא עמותת 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; **שדולת הנשים בישראל** מסייעת לנשים למעלה משלושה עשורים ומפעילה קו פתוח לזכויות נשים בעבודה, שמספק לנשים מענה משפטי ללא תשלום במקרים של הפרת זכויות, אפליה על רקע מגדרי או הטרדה מינית בעבודה; **הפורום למאבק בעוני**, קיים משנת 2008 ופועל לשינוי מדיניות על מנת להיאבק 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.**

3. 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 שעתיים ומנציחים את התופעה הקשה של עובדים עניים. עמדתנו היא שיש **לפעול למיגור תופעת העסקה שעתית פיקטיבית, לצמצם פערים בין עובדים שעתיים לעובדים במשכורת, ולהידרש לבעיות המאפיינות העסקה קבלנית.**

עובדים שעתיים – מיהם?

4. עובדים שעתיים היו אמורים להיות עובדים במשרות אשר ממהות העבודה נדרשת בהן גמישות מיוחדת, זמניות, עבודה חלקית או לא רציפה. במקרים אלו אופי העסקה עשוי להצדיק העסקה בשכר שעת. אך מרבית העובדים שמועסקים היום במבנה העסקה שעתית הם עובדים עניים מהפריפריה החברתית-כלכלית, שבשל היעדר כוח מיקוח, אפשרויות תעסוקה מוגבלות באזור המגורים, והסגרגציה המאפיינת חלקים משוק העבודה הישראלי, 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 או העובדת. במקרים אלה העסקה השעתית היא העסקה פיקטיבית, ומטרתה להוזיל עלויות ולהוציא עובדים מתחולתם של הסדרים מיטיבים¹.

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

5. עם השנים, ההעסקה השעתית הפיקטיבית התרחבה נוכח הוזלתה המשמעותית למעסיק. בעוד שעל פי הערכת הלמ"ס בשנת 2018 לפחות כרבע משוק העבודה בישראל עבד בתבנית העסקה שעתית², על פי הנתונים שפרסם אגף אסטרטגיה במסגרת הקול הקורא, עולה שנכון לשנת 2025 עובדים שעתיים מהווים כשליש משוק העבודה³. יש לציין שמדד זה לא כולל עובדים לא ישראלים (מבקשי מקלט, מהגרי עבודה ועובדים פלסטינים) אשר עובדים ברובם המוחלט בתבנית העסקה שעתית, ועל כן, על פי הערכתנו היקף ההעסקה השעתית אף גדול מהמדווח⁴.

6. כפי שעולה מהנתונים שפרסם אגף אסטרטגיה, ענפים מסוימים מתבססים באופן כמעט מוחלט על שיטת העסקה זו, שכאמור הולכת ומתרחבת. **חינוך וחינוך בלתי פורמאלי, סדרנות ומוכרנות, מסעדות (שירותי אירוח ואוכל), ובנוסף, ענפי שירותים כמו ניקיון, שמירה ואבטחה, גיזום וגינון.** כמו כן, גם ענפי הבנייה והחקלאות, אשר מתבססים בעיקר על עובדים לא ישראלים, מעסיקים עובדים באופן כמעט מוחלט בשיטת העסקה זו.

7. על פי המחקר שערך פורום ארלוזורוב, והוצג בוועדת העבודה והרווחה של הכנסת בדצמבר 2024, עולה גם שיש מתאם שלילי בין שכיחות שיטת ההעסקה השעתית ובין שכרם של העובדים בענף. בענפים בהם ישנו ריבוי עובדים שעתיים, השכר הממוצע יורד בהתאמה⁵. על כן, לא בכדי במרבית הענפים אשר רוויים בעובדים שעתיים, השכר נמוך בהתאמה, והעובדים אשר מועסקים בהם מגיעים מאוכלוסיות מוחלשות.

8. יתרה מזאת, שיטת העסקה זו הלכה והתרחבה בישראל בעשורים שחלפו, כאשר בענפים מסוימים זו שיטת ההעסקה היחידה כאמור, ובמהלך השנים אף נתקלנו בעובדים שעבדו במתכונת חודשית לכל דבר ועניין, פשוט בשכר שעתית על מנת לחסוך בעלויות למעסיק. דברים דומים נאמרו על ידי פורום ארלוזורוב בוועדת העבודה והרווחה בדצמבר 2024⁶:

"מה שמצאנו, ומאוד הפתיע אותנו, זה שההבדלים בין עובדים שעתיים לעובדים חודשיים... בכל מה שאמור לוותק במקום העבודה, ימי העבודה, אנחנו מוצאים הבדלים מאוד מאוד קטנים. אם שנות הוותק הממוצעות בעבודה של עובדים חודשיים, של העובדים הגלובליים, הוא 8.6, של העובדים השעתיים הוא 7. זה המון. הם עובדים הרבה זמן, כמו שזה, 12 שנה, זה לא משהו יוצא דופן. אנחנו מדברים כאן על עובדים שעובדים הרבה מאוד זמן."

9. מניסיוננו, המשותף לעבודות בהן מקובלת תבנית העסקה שעתית – כולן עבודות בשכר נמוך יחסית במקצועות הדורשים עבודה פיזית או עבודה עם קהל - הוא שרבים ממי שמועסקות ומועסקים במבנה העסקה זה נמנים ממילא עם 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 כן, בהיעדר כוח מיקוח, עובדים מוחלשים ייטו יותר להסכים לעבוד בתבנית העסקה שעתית, ויוסללו לענפים בהם נפוצה במיוחד תבנית

² ניצן צבי כהן, "23% מהשכירים הם עובדים שעתיים, מחציתם מרוויחים עד 4,000 ש"ח", דבר, 11/12/2018.

³ אגף אסטרטגיה, "עובדים שעתיים: ניתוח נתונים", משרד העבודה פברואר 2025.

⁴ טלי חרותי-סובר, "בשכר, בפיצויים, בפיטורין ובפנסיה: כך מופלים לרעה 45% מהעובדים במשק", דה-מרקר, 19/7/2017; ראו לעניין זה גם מחקרו של ד"ר אייל בר חיים מטעם פורום ארלוזורוב, "עובדים שעתיים בישראל: תמונת מצב" (2025), ממתין לפרסום.

⁵ ניצן צבי כהן, "עם זכויות חלקיות, בלי ביטחון תעסוקתי: שלישי מהשכירים בישראל מועסקים במתכונת שעתית", דבר, 10/12/2024.

העסקה זו כשיטת ההעסקה העיקרית כמו ניקיון, שירותי אוכל, גינון וגיזום, מוכרנות וסדרנות וכיוצ"ב.

10. העסקה במתכונת שעתית נפוצה מאוד בתחומי עיסוק שבהם שיעור הנשים הוא גבוה (ובעבר כונו "מקצועות צווארון רוד") כגון הוראה, חינוך בלתי פורמאלי, טיפול בילדים ובקשישים, מזכירות ומוקדניות, עובדות הסעדה וניקיון, מוכרות, ועובדות פס ייצור במפעלים. התופעה בולטת עוד יותר כאשר מדובר בנשים מקבוצות מיעוט בישראל – ערביות אזרחיות ישראל, עובדות מהפזורה הבדואית, יוצאות אתיופיה וכן יהודיות חרדיות, אשר מתמודדות גם עם היצע מצומצם יותר של הזדמנויות תעסוקה, ועם חסמים מבניים המקשים על יציאתן לעבודה כמו מחסור בתחבורה ציבורית ובמעונות יום, ולכן נאלצות להסכים להעסקה במתכונת שעתית ולעבודה בחלקיות משרה. במחקר שנערך לאחרונה בקרב נשים בדואיות בנגב נמצא למשל, כי נשים שיש ברשותן רישיון נהיגה ורכב מועסקות בהיקפי משרה גדולים יותר, לעומת נשים התלויות בתחבורה ציבורית שזמינותה ביישובים הבדואים נמוכה.⁶

"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

"הקשישה שאני מטפלת בה - פתאום הבת שלה הגיעה לבקר - אז היא אמרה אני לא רוצה שתבואי היום. היא לא רוצה, ובמה אני אקנה אוכל אחר כך?" -שרה

"אני גרה באשדוד ועובדת בדואר-וכשפרצה המלחמה לא הייתה עבודה לכן אמרו לנו לא להגיע. הייתי עובדת חדשה דרך כח אדם. וככה הייתי בהמתנה, לאחר מספר שבועות... הוצאתי לחל"ת רטרואקטיבית ולבסוף פוטרתי." - יפית

⁶ ראו דבריו של ד"ר אייל בר חיים, דיון בועדת העבודה והרווחה במסגרת ציון יום המאבק בעוני בכנסת "על סדר היום: עובדים המועסקים במתכונת עבודה שעתית", 10/12/2024.

הבעיות המרכזיות בהעסקה שעתית והשלכותיהן הכלכליות

א. פגיעה עובדים שעתיים בשעת חירום

11. 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.

12. עקב כך, במלחמה 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.

13. 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.

14. לאור זאת, במלחמה הפגישה בעובדים שעתיים במהלך המלחמה הייתה כפולה, שכן בשל היקף המשרה המשתנה שנגזר ממתכונת ההעסקה, אפשר למעסיקים להפחית את היקף משרתם מבלי להוציאם לחל"ת או לפטר אותם, ומנגד מדיניות הממשלה לא העניקה להם פיצוי בגין כך. כך למשל, בסקר ש"קו לעובד" העבירו בתחילת המלחמה למבקשי מקלט אשר מועסקים כעובדים שעתיים נמצא שכרם נפגע בכ-60% (והם לא היו זכאים לתשלום דמי אבטלה מהטעם שרובם המוחלט אינם בעלי מעמד "תושב"). כך גם, בסקר נוסף שערך ארגון "קו לעובד" בסוף שנת 2024 לעובדים ערבים תושבי מזרח ירושלים נמצא שכרם של עובדים שעתיים נפגע פי 2 משכרם של עובדים חודשיים בעקבות המלחמה.

15. מכאן עולה שפגיעותם של עובדים שעתיים בשגרה מתעצמת בשעת חירום, וההסדרים החוקיים שמסדירים את זכויותיהם של עובדים ועובדות בעת מלחמה אינם מספקים מעטפת הגנה מספקת לעובדים מוחלשים, ובייחוד לעובדים אשר מועסקים במתכונת העסקה שעתית. ישנו קשר ישיר בין מתכונת ההעסקה של העובדים ובין הפגיעה המוגברת שהם חוו במהלך המלחמה.

ב. אפליה נגד עובדים שעתיים בחקיקת המגן

16. הפגיעה בעובדים שעתיים היא גם בשגרה, בשל אפליה מובנית במסגרת חקיקת המגן. חלק מחוקי המגן אשר מסדירים זכויות עובדים (כגון לעניין הודעה מוקדמת או חוק עבודת נשים) מייצרים הסדרים מפלים לרעת עובדים בשכר שעתית.

⁷ יוליה שבצ'נקו פריפריאליות, שוליות כלכלית-חברתית והשפעותיהן על תעסוקת נשים בדואיות בנגב (נגביה – מרכז המחקר והידע של האוכלוסייה הבדואית בנגב, 2024). ראו גם: שירין בטשון חסמים מרכזיים בתעסוקת נשים ערביות בישראל (מכון זולת, 2022).

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. לבסוף, 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 תגר, עו"ד
הקליניקה לדיני עבודה
אוניברסיטת תל אביב

בקי כהן קשת, עו"ד
הפורום למאבק בעוני

דיאנה בארון, עו"ד
קו לעובד
052-8381280

פנטה גורן היילו, עו"ד
שדולת הנשים בישראל

דבי גילד-חיו, עו"ד
האגודה לזכויות האזרח

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