

הפורום לאכיפת זכויות עובדים

האגודה לזכויות האזרח בישראל / איתך מעכי - משפטניות למען צדק חברתי / קו לעובד / הקליניקה לזכויות עובדים, הפקולטה למשפטים אוניברסיטת תל אביב / שדולת הנשים

עמדת ארגוני הפורום לאכיפת זכויות עובדים

מוגשת לוועדה לבחינת חוק שעות עבודה ומנוחה בראשות אלי פז

"את חוק שעות עבודה ומנוחה יש לפרש כחוק אשר נותן ביטוי למדיניות חברתית-סוציאלית ראויה. מדיניות זו קובעת מסגרת נורמטיבית של שעות עבודה במשק ומונעת מעובד וממעסיקו להסכים על מסגרת שעות עבודה הפוגעת באיכות החיים של העובד. החוק מגביל את חופש הפרט לקבוע את שעות עבודתו, אך המטרה בהגבלה זו היא הגנה על העובד מפני פגיעה בצלם האנוש שבו".

הריני להגיש את עמדת ארגוני הפורום לאכיפת זכויות העובדים ביחס לכוונות לבחינה מחדש של **חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951** (להלן: **חוק שעות עבודה ומנוחה או החוק**).

(א) מבוא ותמצית העמדה.

העמדה אשר תנוסח להלן היא כללית וכוללת. נציין, כי בקשת ארגוני הפורום לאכיפת זכויות העובדים, להיות נוכחים בדיוני הוועדה – לא נענתה. פנייתנו בעניין ייצוג נשים ממגוון קבוצות אוכלוסייה בוועדה, על פי סעיף 16(ב) **לחוק שיווי זכויות האישה**, התשי"א-1951, קיבלה תשובה בלתי מספקת.² אנו חוזרים על בקשתנו להיות חלק מדיוני הוועדה לבחינת החוק; זאת על שום זווית הראייה הייחודית וחסרת התחליף של הארגונים הפועלים בתחום על מצבם של עובדים חלשים בשוק העבודה הישראלי, זווית ראייה שאין לה בוועדה ייצוג, ולעומתה רב הייצוג שניתן בוועדה למעסיקים. נציין, כי לא נענתה אף הבקשה לקבל את החומרים עליהם יתבססו דיוני הוועדה, ככל שישנם.³ ככל שיועברו חומרי הוועדה וייחשפו דיוניה בפני הארגונים שבכותרת, ננסח עמדתנו באופן ממוקד, בסוגיות שיעלו בדיונים.

במסגרת המצומצמת שהוקצתה ב"קול הקורא" מיום 13.9.2012, בכוונתנו לעמוד על הקשיים, הסכנות, והמשמעויות הגלומות בשינויי חקיקה שנועדו ל"התאמה למציאות החברתית והכלכלית הנהוגה בישראל" עבור קבוצות העובדים החלשים בישראל: עובדות ועובדים ישראלים בשכר נמוך, עובדים פלסטינים המועסקים בישראל, פליטים ומהגרי עבודה.

אלה, בתמצית, הנקודות העיקריות שיועלו בהמשך נייר העמדה:

1. **אין לשנות את חוק שעות עבודה ומנוחה.** בסיס החוק הקיים מאפשר גמישות שבועית בשעות העבודה, תוך מתן חופשה בעין או בשכר על פי סעיף 16 לחוק.

2. **יש לקצר את שבוע העבודה ל-40 שעות**, בדומה למדינות OECD.

¹ ע"ע 300271/98 טפקו-ייצור מערכות בקרת אנרגיה ומתקנים לשמירת איכות הסביבה בע"מ – טל, פד"ע לה 711. להלן: **עניין טפקו**.

² מכתב מאת עוה"ד ענת טהון ודנה נאור-מנדאל, מיום 7.8.2012.

³ התכתבות עו"ד דבי גילד-חיו מ"האגודה לזכויות האזרח בישראל" עם עו"ד רבקה ורבנר, סגנית הממונה הראשי על יחסי עבודה ומרכזת הוועדה, מיום 27.9.2012.

3. יש לבטל את ההיתר הכללי להעבדה בשעות נוספות, וליתן היתרים פרטניים רק לאחר בחינה ממוקדת של המפעל מבקש ההיתר. בחינה שתתמקד בין היתר בגובה השכר, קיומו של ארגון עובדים, הסכמתו בכתב של העובד להעסקה בשעות נוספות, והעסקה ישירה של העובד המתבקש לעבוד בשעות נוספות.

4. אין לשנות את סעיף 22 לחוק באופן שיפגע בבריאותם וברוחותם של העובדים בעבודת לילה.

5. יש להגביר את אכיפת הוראות החוק, חלף ביצוע שינויים בחוק.

6. יש לראות בשעות הנוספות חלק מהשכר הקובע לצורך ההפרשות הסוציאליות וזכויות המגן. באופן זה תימנע העסקה בשעות נוספות המיועדת להפחתת עלויות ההעסקה.

7. יש לפעול לצמצום העסקה שעתית של עובדים, ולייחדה למשרות שאינן מבוצעות בתבנית קבועה. במקביל, יש לפעול לביטול הפערים בין עובדי שעות לעובדים בשכר חודשי.

ב) המציאות הכלכלית והחברתית הנהוגה בישראל: מה בינה ובין הצורך בהתאמת החקיקה?

הארגונים שבכותרת חולקים על הצורך להתאים את חוק שעות עבודה ומנוחה למציאות הכלכלית והחברתית הנהוגה בישראל, וסבורים, הנהוגה בישראל לכיוון של "הגמשת החוק". לדידנו, החוק בגרסתו הנוכחית מאפשר לאזן כראוי בין צרכי המעסיק לבין צרכי העובד, ומשקף מדיניות חברתית-סוציאלית ראויה.

להשקפתנו, הצהרתו של מנכ"ל משרד התמ"ת מר שרון קדמי, לפיה המשרד מחויב לבצע התאמות בחוק במטרה לאפשר "לעובדים ליהנות ממלוא הזכויות וההטבות ולסייע למעסיקים לעמוד בהוראות החוק"⁴, מקפלת בתוכה את הכשלים והסכנות המונחים בבסיס הכוונה להתאמת החוק.

ראשית, לא בשינוי החוק טמונה הבשורה, ולא שינוי כאמור הוא שיאפשר לעובדים "ליהנות ממלוא הזכויות וההטבות". מה שמכשיל את הנאת העובדים מהזכויות המנויות בחוק אינו הוראותיו של החוק – זהו אי-הציות לחוק, וקוצר ידיהן של רשויות האכיפה אל מולו. ואכן, המטרה השנייה שמציין מר קדמי בהודעתו לעיתונות, מכוונת לנקודה זו בדיוק: מטרת השינוי, מסביר מר קדמי, היא "לסייע למעסיקים לעמוד בהוראות החוק". אם כן, לא מדובר בשתי מטרות: טובת העובדים וטובת המעסיקים. מדובר במטרה אחת – טובת המעסיקים – בדמות הפיכת הוראות החוק לכאלה ש"יוכלו לעמוד בהן"; והחובה שקיבל על עצמו משרד התמ"ת "לסייע" להם שלא להיות עבריינים.

קל לשער, מדוע לאחר עשורים רבים של אי ציות לחוק, מחד, ואי אכיפתו, מאידך – מצא לנכון משרד התמ"ת לפעול לשינוי החוק כדי להקל על הציות לו. חוק הגברת האכיפה, התשע"ב-2011, אשר נכנס לתוקפו לפני כארבעה חודשים בלבד (בין היתר, כתוצאה מביקורות שמתחו במשך שנים מבקר המדינה, הארגונים הפועלים בתחום, והציבור – באשר לאוזלת היד של מערכת אכיפת חוקי העבודה בישראל), מרחיב את סמכויות האכיפה, וקובע סנקציות חמורות מכפי שהיו בעבר על הפרת החוק. האם "התאמת" החוק ו"הגמשתו", כפי שמתוארות המגמות העומדות על שולחן הוועדה, מיועדת לתת מעין משקל-נגד לכלי האכיפה שעוגנו בחוק הגברת האכיפה, ולחובת ניהול פנקס השכר, על נפקויותיה, כפי שעוגנה בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשס"ח-2008? האם במציאות של הפרות חוק בוטות המכוונות לאוכלוסיות חלשות (מהגרי עבודה, עובדים ישראלים בשכר נמוך, פליטים ופלטטינים) יש לסייע למעסיקים לקיים את הוראות החוק, כדי למנוע את יישומו של חוק הגברת האכיפה? כפי שמוכן מרוח הדברים, דעתנו היא שלא. שינוי החוק לא ייטיב עם העובדים, והסדרי "גמישות" שיווצרו באמצעות שינוי החוק – עלולים להביא להתרופפות המחויבות של המעביד כלפי עובדיו. על כך – להלן.

⁴ הודעה לעיתונות מיום 5.9.2012, אתר משרד התמ"ת.

ג) גמישות: צורך של עובדים, או ניסיון המעסיקים להגדיל רווחים?

אין מנוס מלפתוח הדיון אודות "התאמה" ו"גמישות", בפרשנות מציאותית של המושגים הללו, כפי שמעלה ניסיון העבר. בשם אותם ערכים של גמישות והתאמה למציאות, נוספו לשוק העבודה הישראלי עוד ועוד דפוסים של העסקה פוגענית, וקבוצות עובדים חלשות הודרו בשיטתיות מסל הזכויות הבסיסי. כך, בשם אותם ערכים של גמישות והתאמה, חדרו לשוק העבודה תבניות העסקה שיועדו לתת למעסיקים גמישות ניהולית, אולם בפועל יצרו שכבת עובדים חלשה ובלתי מוגנת: עובדי הקבלן, עובדי חברות כוח האדם. בשם אותה גמישות ניהולית התרחבה העסקת עובדים על בסיס שעת, על המשמעויות המרחיקות לכת של תבנית העסקה זו על זכויות המגן. לעניין זה, ראו דו"ח קו לעובד, **השעה דוחקת: כיצד נדחקים עובדי השעות אל מתחת לשכר המינימום**⁵. בדו"ח זה הוצע, בין היתר, לצמצם באמצעות חקיקה את היקף ההעסקה של עובדי שעות, ולחלופין להעלות את שכר המינימום השעתי כדי להדביק את הפערים בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי. הניסיון מלמד, אם כן, כי הגמישות הניהולית אינה אלא ערך שמאחוריו עומד רצון המעסיקים להפחית את עלויות ההעסקה באמצעות ניתוק הקשר המחייב לעובדיהם.

כבר הראינו בסעיף הקודם כי המטרה העיקרית בשינוי החקיקה – כפי שמלמדים הן העיתוי והן הצהרות משרד התמ"ת – היא הקלה על המעסיקים לקיים את הוראות החוק. חוק, שמטרותיו – כפי שהוגדרו זה מכבר על ידי בית המשפט העליון, הן "לשמור על העובד מפני ניצול"⁶. נאמר בפשטות, כי לראיתנו, הקושי של מעסיקים לקיים את הוראות החוק הוא קושי כלכלי גרידא, וניסיון להקל עליהם לעמוד בהוראותיו, משמעו מתן הרשאה לניצול העובדים.

המסגרת הקבועה בחוק, היא מסגרת של שעות עבודה יומיות בסך 8 שעות ביום. המסגרת היא גם מסגרת שבועית, בסך שנקבע בחוק כ-45 שעות עבודה (וקוצר ל-43 שעות עבודה שבועיות). החוק נע בין שתי החלופות, היומית והשבועית, ומאפשר גמישות למעסיקים ולעובדים בתוך שבוע העבודה. כך, קובע סעיף 16(ב) לחוק, כי במקרים של עובדים בשכר חודשי, רשאי המעסיק לתת גמול שעות נוספות בצורה של מנוחה, שאורכה מותאם לגמול שלו זכאי העובד על פי סעיף 16(א) לחוק. דהיינו, מעסיק המעסיק עובדים בשכר חודשי רשאי לבקש מהם שיעבדו ביום ספציפי 10 שעות, ולשחררם מהעבודה שעתיים וחצי מוקדם יותר, ביום אחר באותו חודש. זוהי הוראה, שאם קוימה כלשונה, היתה היא מאפשרת גמישות הן למעסיקים הן לעובדים, ואף מקיימת בתוכה את מגמת החוק שלא לתמרץ העסקה בשעות נוספות, ולשמרה במקרים מיוחדים בלבד. אין מניעה, על פי החוק הקיים, להחיל את ההוראה הקבועה בסעיף 16(ב) כמסגרת קבועה של העסקה, בהסכמת העובד ולפי צרכי המעביד.

אולם כיום, לא מנוצלות האפשרויות למסגרות גמישות יותר - אפשרויות הקבועות בלב החוק והעולות בקנה אחד עם מטרותיו. במקומן מנוצלות ניצול-יתר ההוראות המוציאות עובדים מתחולת החוק; דהיינו סעיפים 30(א)(5) ו-30(א)(6) לחוק. להשקפתנו, משמעות הדבר היא שאין מעסיקים מעוניינים בגמישות. הם מעוניינים שלא להעניק לעובדים כל פיצוי (כספי או בדמות הפחתת שעות עבודה ביום אחר) בעבור העסקתם בשעות נוספות. הגמשת החוק, משמעו, בראיתנו, תהא מתן תמריץ כלכלי למעביד להעסיק עובדים בשעות עבודה ארוכות, באופן המנוגד לרוחו ותכליותיו של חוק שעות עבודה ומנוחה. חוק זה נועד להבטיח מסגרת עבודה בטוחה, סבירה והוגנת לעובד, הכוללת זמני מנוחה, החלפת כוחות והפסקה. תכליות חוק שעות עבודה ומנוחה ראויות הן כיום, יותר מתמיד: בתקופה זו של שחיקת השכר, של ניצול עובדים חלשים, ושל הארכת שעות העבודה והגדלת עומסי העבודה. הצורך בגמישות ובהתאמה לצרכים המשתנים של שוק העבודה אינו אלא כסות לפגיעה נוספת בסל הזכויות

⁵ **השעה דוחקת**, מרץ 2008.

⁶ **השופט ברנזון בע"א 309/63 החברה להנדסה חקלאית לישראל בע"מ נ' נאג'י**, פ"ד י"א(3) 290,295 (1964).

המידלדל של העובדים, לטובת מי שמרוויחים מתוצרי עבודתם⁷. המצב המשפטי כיום מתגמל עובדים בשעות נוספות ב-150%-125% משכרם הבסיסי. כל שינוי בדמות אי תשלום שכר עבודה מוגדל בשעות אחה"צ ואו עבור שעות נוספות, יפגע ברמת ההכנסה של העובד/ת ובעיקר בשכר העובדים בשכר נמוך. שינוי זה יגדיל את תופעת "העובדים העניים" ויגדיל את הפערים החברתיים.

ראינו אם כן, שהחוק מאפשר גמישות ניהולית בכמה מישורים: ראשית, באמצעות הגדרת העובד כעובד בתפקיד ניהול, תפקיד שמאופיין בשכר גבוה ובישקול דעת עצמאי ביחס לניהול הזמן. שנית, בצורה של העסקה בשעות נוספות בהתאם לצורך ממוקד של המפעל (צורך שנבחן טרם מתן היתר להעסקה כאמור), ומתן שעות חופשיות חליפיות בהתאם לשיעור הקבוע בחוק. ביחס לעובדי שעות, קובע החוק תוספת שכר על עבודה בשעות נוספות, שעה שהתכלית היא שגם עובדים בתבניות בלתי קבועות זכאים ליהנות מזמן חופשי ומחיי משפחה.

ד) צמצום ושינוי מסגרת ההיתר להעסקה בשעות נוספות

בנקודה אחת, לכל הפחות, מברכים הארגונים שבכותרת על ההבנה והנכונות לשנות את המצב הבלתי תקין ששרר שנים ארוכות, ובו הותרה ההעסקה בשעות נוספות בכל המשק, מכוח היתר של שר התמ"ת, על פי סעיף 11(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה – סעיף שנועד לצרכים מיוחדים של שעת חירום⁸. היתר זה, המאפשר העבדת עובדים במשך 12 שעות ביום, ו-15 שעות בשבוע, ניתן באופן גורף ובלא אבחנה לכל מקומות העבודה בישראל.

טענתנו היא, כי היתר גורף זה מנוגד לרוח החוק, ואף אינו עולה בקנה אחד עם טובת הכלכלה והחברה בישראל. נדמה, שאין צורך להוכיח כי העסקה בשעות נוספות אינה מטיבה עם רווחת העובד, עם בריאותו⁹, ועם טובת משפחתו. היא אף אינה מועילה לכלכלה. לפי נתוני OECD, המדינות שבהן עובדים פחות שעות הן המדינות שבהן התפוקה גדולה יותר. לפי נתונים אלה, ישראל נמנית על שמונה המדינות שבהן עובדים הכי הרבה שעות בשנה (1,929) אך התוצר לשעה בדולרים הוא בין הנמוכים¹⁰. נפקות נוספת להעסקה נרחבת בשעות נוספות, היא בכך ששכר השעות הנוספות אינו חלק מהשכר הקובע להפרשות פנסיוניות. כך, קבוצות עובדים ששכרן נשען על תגמול השעות הנוספות, יגלו בגיל זקנה או באובדן כושר עבודה כי השכר הפנסיוני שלהם נמוך בעשרות אחוזים, ואינו מספיק לקיומן בכבוד. השלכה נוספת של ההיתר הגורף להעסקה בשעות נוספות, היא שיעור האבטלה הגבוה. אחת ממטרות החוק בהגבלת שעות העבודה וימי העבודה הקבועה הנה לקדם מדיניות מאקר-כלכלית המכוונת תעסוקה מלאה; ההיתר הגורף מסכל מטרה זו, מעלה את שיעורי האבטלה, באופן הפוגע במיוחד בנשים, ומגדיל פערים חברתיים ומגדריים (על השלכות מגדריות נרחיב בעמ' 5 להלן).

אנו קוראים לוועדה לנצל את הפררוגטיבה שניתנה לה לבחינה מחודשת של ההיתר הגורף להעסקה בשעות נוספות, של הישענות שוק העבודה בישראל על שעות עבודה ארוכות באופן בלתי סביר ובלתי מקובל במדינות ה-OECD, של השלכות ההעבדה בשעות נוספות על שיעורי האבטלה, וכן על בריאות, פנאי ומשפחה. הצעתנו היא לבטל את ההיתר הבלתי תקין, וליצור מערך שיבחן פרטנית את צורכי מקומות עבודה או ענפים שונים טרם מתן היתר להעסקת עובדים בשעות נוספות.

⁷ לראייה כוללת על השחיקה בשכר הריאלי ובזכויות בעבודה, לעומת העלייה בתוצר לעובד - ראו הנתונים והעמדה המובאות ב"שינוי כיוון", דוח מסכם של הצוות הכלכלי של המחאה, מיום 13.10.2011.

⁸ ראו היתר הכללי להעבדה בשעות נוספות במפעלים שבהם עובדים שבוע עבודה בן חמישה ימים, י"פ תשמ"ט 3349.

⁹ מחקר בינלאומי של המכון הפיני לבריאות תעסוקתית (FIOH) והקולג' האוניברסיטאי של לונדון (UCL) מראה כי עבודה בשעות ממושכות מסבה פגיעה בריאותית ממשית לעובד.

¹⁰ ראו "מייצרים פחות: פיריון העבודה במדינות OECD גבוה בכ-30% מבישראל", דה מרקר, 12.8.2012.

כן אנו מציעים, כי היתר כאמור יהא החריג, ולא הכלל, וינתן רק לאחר שיקול דעת ובחינה ממשית הן של צורכי מקום העבודה, והן של גובה השכר ומאפייני העובדים (לרבות פיטורי עובדים, מיקור חוץ, ומאפיינים נוספים). זאת, באופן שהיתר להעסקה בשעות נוספות ינתן רק במקומות עבודה שהוכיחו כי הגינות ושיקולים ענייניים עומדים מאחורי דרישתם להעסקת העובדים בשעות נוספות, ולא רצון לחסוך בשכר העובדים על חשבון זכויותיהם הפנסיוניות, בריאותם, וחי משפחתם. לפיכך, להשקפתנו, יש להתנות מתן היתר להעסקה בשעות נוספות בכך שהשכר בגין השעות הנוספות יובא בחשבון בהפרשות הסוציאליות ובחישוב זכויות המגן.

ה) היתר להעסקה בשעות נוספות ו"הגמשת" החוק: השלכות מגדריות

נבקש להדגיש את המשמעויות המגדריות שבהרחבת ההעסקה בשעות נוספות, הן מכוח ההיתר הכללי הקיים, הן כתוצאה מ"הגמשת" החוק לפי צורכי המעסיקים:

הארכת יום העבודה הינה בעלת השפעה ייחודית על תעסוקת נשים נוכח מצבן בשוק העבודה ותפקידן הכפול כעובדות וכאמהות. אחד המאפיינים המרכזיים של תעסוקת נשים הוא פערי השכר הבולטים בין נשים לגברים. (בשנת 2010 השכר הממוצע לנשים עמד על 6285 ₪ למול 9669 לגברים, ושכר שעתי עמד על 41.8 לנשים למול 49.6 לגברים). בקרב העובדים החלשים, הפערים מורגשים עוד יותר: נשים מהוות 60% מהעובדים עד שכר מינימום, כ-65% ממקבלי השלמת הכנסה הן נשים, וכ-60% מהמובטלים הן מובטלות. למעלה מרבע מהעובדות מועסקות במשרות חלקיות מחוסר ברירה, ו/או בשל החובה למלא אחר תפקידה כאם. חשוב להתייחס גם כמובן להשלכות הייחודיות על נשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה בהן גם נשים ערביות, מזרחיות, עולות ומהגרות עבודה. כלל קבוצות אלה מוחלשות ומודרות אף יותר ולפיכך הארכת שעות העבודה ביום תפגע בהן בצורה קשה יותר.

פגיעה באפשרות נשים להשתלב בשוק העבודה וירידה באטרקטיביות שלהן כעובדות. מתן הכוח למעביד להורות לעובדת לעבור למסלול העסקה קבוע גם בשעות אחר הצהריים (להבדיל ממקרה חריג כזה או אחר, המשקף באמת גמישות וצורך אד-הוקי) תפגע בעיקר בנשים, אשר מהוות ברוב משקי הבית ההורה המטפל העיקרי. אימהות, ובפרט אימהות חד הוריות ואימהות לילדים קטנים, ישלמו מחיר כבד על הפיכת עבודה בשעות אחה"צ לדרישה רווחת, או כחלק מהגדרת תפקיד של משרות בכירות וזוטרות כאחת. "גמישות" ניהולית מסוג זה תדיר נשים מתפקידים רבים, תהפכן לפחות אטרקטיביות בשוק העבודה, תחסום את התקדמותן ותדחק אותן לשולי שוק העבודה. מגמה זו תנציח את תפקיד האישה כ"מפרנסת שניה" שאינה יכולה להשתלב בצורה מכבדת בשוק העבודה ובמקביל למלא אחר הדרישות החברתיות ותרבותיות כאם.

פגיעה כלכלית בשל גידול בהוצאות משק הבית. נשים אשר יעבדו בשעות נוספות ובשעות אחה"צ יצטרכו למצוא מסגרת טיפולית מתאימה לילדים. היות ומסגרות טיפול ציבוריות אינן קיימות בשעות אחה"צ מדובר במסגרות פרטיות יקרות אשר פעמים רבות עלותן גבוהה משכר העבודה של האם העובדת. כמו כן, הישענות על בני משפחה אחרים בעבודה הטיפולית נופלת אף היא על נשים אשר עבודתן אינה בשכר והיא שקופה במערכת הכלכלית.

עוד נציין, כי לטובת השילוב בין עבודה למשפחה, הרי שניתן להגיע להסדרים שונים בלא שינוי כוללני של חוק שעות עבודה ומנוחה וההוראות מכוחו. כך למשל, חקיקת הוראה נקודתית המעניקה להורים עובדים גמישות בהחלטה על שעת העבודה וסיומה, כל עוד מסגרת השעות היומית נשמרת¹¹. דוגמא אחרת היא הצעת חוק שהוגשה בכנסת ה-18, **הצעת חוק הסדרי עבודה גמישה, התשע"ב-2012**

¹¹ כלים נוספים הודגמו, בין היתר, אצל מיכל פרנקל, **מדיניות שילוב עבודה-משפחה, ממצאים מארגונים בינלאומיים, מדיניות ומעסיקים**, משרד התמ"ת, נובמבר 2011.

(פ/18/4101) ביוזמת שדולת הנשים בישראל. בה, הוצעו הסדרי עבודה גמישה הכוללים אפשרויות כגון התאמות בשעות ביצוע העבודה, במספר שעות העבודה, או במקום ביצוע העבודה, גמישות בשעת הכניסה והיציאה מהעבודה ועוד¹².

(ו) סיכום והמלצות

הארגונים שבכותרת מתנגדים לשינויים משמעותיים במסגרת החוקית הקיימת, ותומכים בהמשך העסקה במסגרת יומית של 8 שעות, תוך קיצור שבוע העבודה ל-40 שעות לכל היותר. טענתנו היא, כי אין כל צורך ניהולי בהגמשה, שכן זו מתאפשרת בחוק הקיים, אלא יש צורך בהפחתת עלויות העסקה שמשמען בהכרח פגיעה נוספת בעובדים ובעובדות בישראל.

הארגונים מסכימים לכך שאין להמשיך במצב הקיים בו מתקיימת העסקה גורפת בשעות נוספות מכוח היתרים בטלים המוצאים על פי סעיף 11 לחוק. להשקפתנו, יש לשאוף לכך שהעסקה בישראל תתקיים, ככלל, על פי המתכונת הקבועה בחוק, ואילו היתר להעסקה בשעות נוספות יינתן כחריג לאחר בדיקה פרטנית של הצרכים הממשיים במפעל, ושל קריטריונים של העסקת העובדים כפי שפורטו לעיל.

הארגונים תומכים בהותרת סעיף 22 לחוק בלא שינוי, ואף בהפחתת תדירות ההעסקה בעבודת הלילה.

כן מוצע לראות בשכר בגין עבודה בשעות נוספות חלק מהשכר הקובע לצורך הפרשות סוציאליות וזכויות המגן, וזאת כדי לצמצם את ההעסקה בשעות נוספות ככלי להפחתת עלויות העסקה.

לסיכום, הארגונים שבכותרת, תומכים ומאמינים בצורך בבחינת הכשלים האמיתיים בשוק העבודה: היעדר אכיפה, העסקה עקיפה, והעסקת עובדי שעות.

בכבוד רב ובברכה,

עו"ד מיכל תג'ר

קו לעובד

הפורום לאכיפת זכויות עובדים

¹² ויודגש: ההצעה אינה מיועדת לאפשר למעסיק לקבוע "הסדרים גמישים" על פי רצונו וצרכיו, אלא נועדה לעובדת המעוניינת בכך ועומדת בקריטריונים מיוחדים, לעבוד בצורה גמישה שאינה מתנגשת בהכרח עם הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.