

הפורום לאכיפת זכויות עובדים

האגודה לזכויות האזרח בישראל / איתך - מעכי משפטניות למען צדק חברתי
קו לעובד / שדולת הנשים בישראל / הקליניקה לזכויות עובדים – אוניברסיטת ת"א

10 בדצמבר 2012

שלום רב,

הנדון: קידום והגנה על זכויות עובדים – עמדת הפורום לאכיפת זכויות עובדים

בימים אלה, בעיצומה של מערכת בחירות, על סף הקמתה של כנסת חדשה ולקראת דיוני התקציב - אנו, הפורום לאכיפת זכויות עובדים, מבקשים כי תאמצו במצעיכם, תשימו על סדר יומכם ואף תתחייבו לפעול בהמשך – לקידום זכויותיהם של העובדים.

הפורום לאכיפת זכויות עובדים הוקם בשנת 2001 לצורך קידום מעמד העובדים בישראל, תיקון ושיפור חוקי העבודה במקום שהדבר נדרש, וחיזוק מערכת אכיפת חוקי המגן. הפורום פועל באמצעות חקיקה, פניה לערכאות משפטיות, פניה למשרדי ממשלה וגופיים ציבוריים שונים וכן באמצעות פעילות לובי ופעילות תקשורתית.

להלן הסוגיות המרכזיות בתחום זכויות עובדים, שהפורום מטפל בהן ומבקש לקדם בעזרתכם:

1. פנסיה: על אף שמאז 2008 חייב כל מעסיק לבטח את עובדיו ועובדותיו בביטוח פנסיה חובה (מכוח צו הרחבה), רבים מהמעסיקים מפרים אותו והאכיפה בנושא איננה מספקת. כמו כן, יש לשפר את החוק באופן שירחיב בצורה משמעותית את השכר הקובע להפרשה לפנסיה, כך שיכלול את כל רכיבי השכר והעבודה (למעט החזר הוצאות נסיעה). בנוסף, יש להקים מנגנון פנסיה לטיפול במקבלי שכר נמוך באמצעות המוסד לביטוח הלאומי שאליו יפרישו מעסיקים את חלקם, והמדינה תממן את חלקם של העובדים, כדי להבטיח פנסיה לכל.

2. מעבר להעסקה ישירה במגזר הציבורי והגבלת היקף ההעסקה הקבלנית המותרת: אחוז עובדי הקבלן במדינת ישראל הולך וגדל כל העת והוא מהגבוהים בעולם. יתר על כן, תחומי ההעסקה של עובדי קבלן הולכים ומתרחבים. עובדים אלה סובלים מתנאי שכר מפלים והפרות חוזרות של זכויותיהם כעובדים. יש לקדם חקיקה בנושא העסקה ישירה ע"י המדינה ולהגביל היקף ההעסקה הבלתי ישירה המותרת. במקביל, יש לדאוג להרחבת חוק הגברת אכיפה כך שיחול על כל ענפי המשק שבהם מתקיימת כיום העסקה עקיפה, כדי להבטיח אחריות המזמין בכל התחומים וע"י כך לצמצם את התופעה של עובדי קבלן.

3. הרחבת אחריות המדינה לאכיפת זכויות עובדים: אחת הבעיות הידועות והקשות בתחום העבודה בישראל, הוא ההפרה הנרחבת של דיני עבודה, ולצידה אזלת יד באכיפת החוק. יש להגביר את אכיפת זכויות העובדים באמצעות כלים שונים. בין השאר מוצע: לעקוב אחר היישום האפקטיבי של החוק להגברת אכיפה, לרבות אישור התקנות הנדרשות על פיו בדחיפות; להגדיל משמעותית של המשאבים המוקצים לתחום זה; להתנות התקשרויות, תמיכות, הטבות ומתן רישיונות ע"י המדינה עם המגזר הציבורי והפרטי בהעסקה ראויה ופיקוח הולם (כמו למשל במקרה של מתן הטבות מכח חוק מחקר ופיתוח וחוק השקעות הון); להשקיע באופן מיוחד באכיפת זכויות של עובדים מוחלשים שפגיעותם

רבה בעולם העבודה, כגון: נשים ערביות, יוצאי אתיופיה, עובדי קבלן, מהגרי עבודה וכן לקבל מידע מארגוני זכויות עובדים לגבי מעסיקים מפרים שיטתית.

4. **קיצור שבוע ויום העבודה:** יש להפחית את שעות העבודה של עובדים על-מנת לאפשר תרבות פנאי ושוויון הזדמנויות לעובדים בעלי מחויבויות משפחתיות, כחלק מהמחויבות הלאומית לקידום איזון עבודה-משפחה. מצב הדברים הנוכחי פוגע בעיקר בציבור הנשים העובדות, שנאלצות לתמרן בין המחויבות המשפחתית שלהן לבין המחויבות המקצועית שלהן. מטרה זו ניתן לקדם באמצעות ביטול ההיתר הכללי להעסקה בשעות נוספות, אכיפת חוק שעות עבודה ומנוחה, וקיצור שבוע העבודה ל-40 שעות שבועיות. בנוסף, ליצור תמריץ שלילי להעסקה בשעות נוספות בהחלת השעות הנוספות בשכר הקובע לפנסיה והזכויות הסוציאליות. לאחרונה הוקמה ועדה בין-משרדית בראשות התמ"ת שמבקשת להגמיש את שעות העבודה, מבלי להפחית את מספר השעות – אנו חוששים שהבר יפגע בעובדים חלשים וסבורים שיש להתנגד לתיקון החוק ברוח זו.

5. **שכר העובדים:** כיום שכר המינימום אינו מאפשר קיום בכבוד ואנו מוצאים אחוז ניכר של עובדים עניים במשק הישראלי. יש להעלות את שכר המינימום, כך שיאפשר חיים בכבוד וימנע מציאות של עובדים עניים. בנוסף, יש להרחיב את בסיס השכר שנלקח בחשבון לצורך חישוב הזכויות הסוציאליות של העובדים, לכלל ההכנסות מעבודה עליהן חלה חובת תשלום מס הכנסה.

6. **עבודה בשכר שעתי:** יותר ויותר עובדים בישראל מועסקים במתכונת של עובדי שעות; כלומר: שכרם מחושב לפי יחידות של שעת עבודה, ואינו שכר חודשי קבוע. עובדי השעות כמעט מהווים **כמעט מחצית מכלל העובדים** בישראל – **כ-45%** (<http://www.knesset.gov.il/committees/heb/material/data/avoda2008-03-18-04.pdf>).

כהכללה, ניתן לומר כי מדובר בעובדים החלשים בשוק העבודה, ומתכונת ההעסקה השעתית מאפשרת להעסיקם במשרה מלאה, בשכר אשר בכמה מחודשי השנה נמוך הוא משכר המינימום החודשי. גם ביחס לזכויות המגן האחרות, החוקים, צווי ההרחבה, ואף סל הזכויות הסוציאליות (לרבות חישוב דמי אבטלה) יוצרים פער בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי, אף שדווקא עובדי השעות הם שזקוקים במיוחד להטבות הנובעות מחוקי המגן. שכן, להבדיל מהעובדים החזקים, עובדי השעות אינם נהנים מכוח מיקוח רב יותר, ומסל זכויות מורחב מכוח הסכמים קיבוציים או חוזים אישיים. יש לקדם פתרונות חקיקתיים שיבטלו את הפערים בין עובדי שעות לעובדים בשכר חודשי, וימנעו העסקת עובדים במתכונת שעתית שעה שעבודתם קבועה והיקפה סדיר.

7. **צמצום פערים מגדריים בשוק העבודה:** על אף החקיקה הקיימת שנועדה להגן על נשים בשוק העבודה, נשים עדיין מצויות בעמדת נחיתות משמעותית בשוק העבודה, הן מבחינת אפליית השכר והן מבחינת תנאי העבודה. נשים רבות מועסקות במשרות חלקיות ומהוות חלק ניכר ממעמד העובדים העניים. נשים סובלות כפליים מהבעיות הקיימות ממילא בשוק העבודה, שכן חוסר היציבות וחוסר הוודאות מונעת מהן מלממש את זכויותיהן המוקנות על פי חוקי המגן השונים (למשל, הגנה על נשים בהריון). כל שיפור בתנאי העובדים בכלל ישפיע במישרין על תנאי העובדות ויעודד נשים נוספות להשתלב בשוק העבודה. אולם כדי לאפשר שילוב אמיתי ואיכותי של נשים בשוק העבודה יש להבטיח מסגרות טיפול זמינות ונגישות לילדים, התאמת שוק העבודה לאמהות (ולאבות) בין היתר על דרך של הגדלת מספר ימי החופשה בשכר ואכיפה משמעותית של החקיקה הקיימת תוך הטלת קנסות מרתיעים ומשמעותיים על מעסיקים הפוגעים בזכויות נשים בעבודה.

8. **עידוד התארגנות עובדים:** אחד הכלים המרכזיים להבטחת שוויון בשוק העבודה ושכר הולם הוא כלי ההתארגנות. יש לקדם כמדיניות את יכולתם של עובדים להתארגן ואת ההתארגנויות הקיימות, וכן לתמרץ את העובדים להתארגן. כל זאת בכדי להבטיח שוק עבודה שוויוני ודמוקרטי יותר.

אנו שבים ומבקשים, כי תאמצו במצעיכם, תשימו על סדר יומכם ואף תתחייבו לפעול בהמשך – לקידום זכויותיהם של העובדים באופן המפורט לעיל.

בכבוד רב,

ארגוני הפורום לאכיפת זכויות עובדים –

האגודה לזכויות האזרח בישראל ; איתך-מעכי משפטניות למען צדק חברתי ; קו לעובד / שדולת הנשים בישראל; הקליניקה לזכויות עובדים – אוניברסיטת ת"א