

### הפורום לאכיפת זכויות עובדים

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

26 במאי 2014

## **עמדת ארגוני הפורום לאכיפת זכויות עובדים**

### **למתווה הראשוני לביטול ההיתר הכללי להעסקה בשעות נוספות**

*"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 (להלן: "הפורום") ביחס למתווה לתיקון **חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951** (להלן: **חוק שעות עבודה ומנוחה או החוק**).

#### **מבוא ותמצית העמדה**

נפתח וציין, כי ארגוני הפורום מברכים על היוזמה שנדונה במשך שנים לא מעטות, להסדיר את סוגיית ההעסקה בשעות נוספות בישראל, באופן שאינו נובע מהיתרים כלליים אשר הוצאו מכוח סעיף 11 (1) ונועדו לתקופה שבה קיים במדינה מצב של חירום. יוער, כי השתתת סוגיה יסודית בשוק העבודה על "מצב חירום" לאורך שנים ארוכות, אינה תקינה וחוקיותה מוטלת בספק<sup>2</sup>, ודי בכך כדי לברך על כי נעשו צעדים להסדרתה. כן מברכים הארגונים שבכותרת על צמצום המתווה ואי-החלתו על שכבות העובדים החלשות ביותר, הסובלות ממילא מהעסקה פוגענית ומנחיתות מובנית מול מעסיקיהם.

יחד עם זאת, סבורים ארגוני הפורום כי המתווה שהוצג אינו מספק תשובה ממשית לבעיות הקשורות להעסקה בשעות נוספות; אין בו איזון ראוי בין צורכי המעסיקים לבין טובת העובדים; והוא טומן בחובו סכנות להשלכות קשות על שוק העבודה, על נשים בתוכו, ועל אופי ההעסקה בישראל.

להלן ובתמצית, הנקודות העיקריות שנבקש להעלות ביחס למתווה שפורסם:

1. המתווה המוצע **צפוי להכשיר העסקה מסביב לשעון**. מסגרת השעות המקסימלית של 244 שעות צפויה להפוך לנורמה בענפים ובמקומות עבודה מסוימים, באופן שיפגע בפנאי, במשפחה, ברווחה ובבריאות, וכן ישפיע על היצע עובדים ומכושר המיקוח של מועמדים לעבודה. המתווה, כפי שהוצע, מביא בחשבון אך ורק את הצורך של המעסיקים בשעות עבודה ארוכות כעניין שבשגרה, וזאת בלא לשקף איזון ראוי בין צורך זה לבין רווחת העובדים.

<sup>1</sup> עי"ע 300271/98 טפקו-ייצור מערכות בקרת אנרגיה ומתקנים לשמירת איכות הסביבה בע"מ – טל, פד"ע לה 703, 711. להלן: **עניין טפקו**.

<sup>2</sup> (וראו בהקשר זה **בגץ 2994/90 פורז נ' ממשלת ישראל**, פ"ד (3) 317).

2. יש להפחית את מספר שעות העבודה בישראל למסגרת המקובלת במדינות ה-OECD, ולא לייצר גושפנקא להעלאה בלתי מאוזנת שלהן.
3. אין צורך בשינוי חוק שעות עבודה ומנוחה. בסיס החוק הקיים מאפשר גמישות שבועית בשעות העבודה, תוך מתן חופשה בעין או בשכר על פי סעיף 16 לחוק.
4. יש לבטל את ההיתר הכללי להעבדה בשעות נוספות, לשוב למסגרת השעות הקבועה בחוק, וליתן היתרים פרטניים להעסקה בשעות נוספות רק לאחר בחינה ממוקדת של המפעל מבקש ההיתר. בחינה שתמקד בין היתר בגובה השכר, קיומו של ארגון עובדים, הסכמתו בכתב של העובד להעסקה בשעות נוספות, והעסקה ישירה של העובד המתבקש לעבוד בשעות נוספות.
5. אין לשנות את סעיף 22 לחוק באופן שיפגע בבריאותם וברוחותם של העובדים בעבודת לילה.
6. יש להגביר את אכיפת הוראות החוק, חלף ביצוע שינויים בחוק.
7. יש לראות בשעות הנוספות חלק מהשכר הקובע לצורך ההפרשות הסוציאליות וזכויות המגן. באופן זה תימנע העסקה בשעות נוספות המיועדת להפחתת עלויות ההעסקה.

### 1) המתווה יכשיר העסקה 'מסביב לשעון' ואינו מאוזן

ראשית, מתנגדים ארגוני הפורום להנחת היסוד במתווה, אשר אינה מבקשת לערער על מסגרת שעות עבודה מקסימלית של 244 שעות בחודש, וקובעת כי מסגרת זו נובעת מ"המצב החוקי היום". כפי שנטען במבוא, מצב חוקי זה נובע מחקיקה שיועדה לשעת חירום, ואינו הולם הן את תכלית החוק, הן את המדיניות החברתית והסוציאלית הראויה והרצויה, וזאת מכמה היבטים.

העסקת עובד אחד 244 שעות בחודש, משמעה העסקה בשיעור של 130% משרה. משמעה גם, שעל כל שלושה עובדים המועסקים בהיקף זה, אפשר היה לשכור לעבודה עובד נוסף. בשוק עבודה אשר בו היצע העובדים רחב וכושר המיקוח שלהם ירוד, יש למסגרת השעות המקסימלית השפעה של ממש הן על שיעורי האבטלה, הן על השכר המוצע למועמדים לעבודה.

שנית, המתווה שהוצע אינו מאוזן בין הגושפנקא להעסקה סביב השעון, לבין טובת העובדים והצורך בפנאי. רק לשם הדגמה, ניתן היה לייצר איזון כזה באמצעות העלאת מספר ימי החופשה הניתנים לעובדים אשר מסכימים למתווה ה"גמיש"; במתן יום מנוחה נוסף לעובד בשבוע בו הוא מועסק בשעות ארוכות; ניתן להעלות על הדעת שורה של הסדרים אשר יאזנו בין צורכי מעבידים בהעסקה סביב השעון בשבוע או בתקופה מסוימת וממוקדת, לבין הצורך של העובדים בפנאי ורווחה.

שלישית, ארגוני הפורום מברכים על הכוונה הראשונית לצמצם את הוראות המתווה לקבוצות עובדים "חזקות" לכאורה, אלה שבהן השכר גבוה מרף שטרם נקבע, ומחושב באופן חודשי ולא שעות. יחד עם זאת, סבורים ארגוני הפורום כי גם שכבת עובדים בשכר גבוה מהמינימום, זקוקה דווקא להגנה מפני גמישות-יתר של מעסיקים ומפני שעות עבודה ממושכות מדי. באופן כוללני, ויש להצטער על כך, בישראל גם שכבת העובדים המשתכרת כפול משכר המינימום, אינה בהכרח קבוצת עובדים חזקה. בין היתר, הקבוצה אשר באופן מוצהר נועד לה המתווה הינה קבוצה שברובה אינה מאורגנת, הסובלת מהיעדר ביטחון ויציבות תעסוקתיים, מהעסקה סביב השעון, מהטיה והומוגניות מגדרית וגילאית של העובדים, ולסיכום – אין מדובר בהכרח בקבוצת עובדים בעלת כוח מיקוח רב מול המעסיקים. על תופעה זו עמדו גם בתי הדין לעבודה, שעה שקבעו בהקשרים מסוימים כי הנוהג בענף ההייטק לשלם תמורה גלובלית על העסקה בשעות נוספות, מייצר העסקה סביב השעון ומקטיף את כוח המיקוח של

העובדים ביחס לשעות עבודתם (ראו: עב(ת"א) 911943/99 אלון ציגלר נ' נקסוס). למעשה, ההסדר שמוצע יחליף את התמורה הגלובלית על העסקה בשעות נוספות, ולעובדים לא תצמח מהחלפה זו כל תועלת בהיבטים של שכר, זכויות סוציאליות, רווחה ופנאי.

כמו כן, **סעיף ההסכמה** הכלול במתווה, ומאפשר לעובד "לבחור" שלא לחתום על הסכמה להעסקה גמישה, אינו בעל נפקות של ממש וכמו יתר ההסדר-משקף חוסר איזון קיצוני בין טובת העובדים לצורכי המעבידים.

על פי ניסיון הארגונים שבכותרת בשוק העבודה, אין כל משמעות לדרישה לחתימה על "הסכמה", ואין בה כדי לשקף רצון חופשי אמיתי של העובד בהסדר. יצוין, כי על מנת להפוך את הסכמת העובד לממשית, ניתן לקבוע כי המתווה הגמיש יינתן אך ורק לבקשת העובד. גם אם לא הולכים בנתיב זה, ראוי לכלול הגנות לעובדים באופן שיהפוך את המתווה למאוזן יותר, למשל: ניתן לכלול הגנה מפני פיטורים או אי קבלה לעבודה במקרים שבהם העובד אינו מסכים לחתום על ההסדר; כלילת הסדר זה רק במקומות עבודה מאורגנים ובהסכם קיבוצי וכיוצ"ב. כלים אלה לא צוינו במתווה ובהיעדרם, אין כל משמעות לסעיף ההסכמה, כפי שנוסח.

שנית, חוסר האיזון במתווה מובלט בסעיף זה, אשר מאפשר רק למעביד לתת התראה של שבועיים מראש לפני החלת ההסדר הגמיש על העובד, אולם אינו מעניק לעובדים "מסלול יציאה" מההסדר. כך, לטובת האיזון, סביר יהיה לכלול הוראה המאפשרת לעובד לחזור בו מהסכמתו הנ"ל בהודעה בכתב (שאורכה זהה להודעת המעביד על החלת ההסדר), ואיסור לפגוע בו אם עשה כן.

גם השינוי המוצע ביחס **לעבודה בלילה**, אינו מאוזן ומשקף אך ורק את צורכי המעסיקים, בלא לאזנו עם הטבה כלשהי לעובדים. מלכתחילה, ההסדר החוקי להעסקה בלילה אינו מעניק לעובדים הטבה כספית משמעותית, בוודאי לא באופן המפצה אותם על ההשלכות הבריאותיות, המשפחתיות והאישיות הכרוכות בעבודה בלילה. ההטבה לעובד בלילה הינה אך ורק בחישוב שונה לתמורה על עבודה בשעות נוספות, באופן ששעה נוספת תחושב מהשעה השביעית. זוהי הטבה מינימלית ממילא, והמתווה מעוניין לצמצם עוד יותר את היקף העובדים שיהנה ממנה, מחד, ובמקביל להעלות את האפשרות של מעבידים להעסיק בעבודות מסוג זה במהלך אותו חודש. גם אם נקבל את הטענה שיש מעבידים מסוימים שזקוקים לגמישות גדולה יותר בהעסקת עובדים בלילה, הרי שצורך זה צריך להיות מאוזן עם טובת העובדים, ויש להעלות את התמורה על העסקה בלילה, ולא להפחיתה בדרך של צמצום ההגדרה של עבודת לילה – כפי שמוצע במתווה.

## 2) גמישות: צורך ממשי או ניסיון להגדיל רווחים?

הארגונים שבכותרת יחלקו על הנחת היסוד לפיה המתווה נובע מצורך ממשי של מעסיקים ב"גמישות", אשר אינה מתאפשרת על בסיס החוק הקיים, ויטענו כי המטרה בבסיס המתווה אינה הגברת הגמישות אלא הכשרת ההעסקה בשעות ארוכות והפחתת עלויות העבודה.

לדידנו, החוק בגרסתו הנוכחית מאפשר לאזן כראוי בין צרכי המעסיק לבין צרכי העובד, משקף מדיניות חברתית-סוציאלית ראויה, ומאפשר גמישות ניהולית מחד, ומסגרת שעות מאוזנת וידועה מראש – מאידך.

ונפרט:

המסגרת הקבועה בחוק כיום 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 עבודה מסוים 10 שעות, ולשחררם מהעבודה שעתיים וחצי מוקדם יותר, ביום אחר באותו שבוע. זוהי הוראה, שלו היו מעסיקים מקיימים אותה כלשונה, היו הצדדים זוכים לגמישות מחד, ולמסגרת יציבה, מאידך.

הוראה זו אף מגלמת את מגמת החוק שלא לתמרץ העסקה בשעות נוספות כדבר שבשגרה, ולשמרה למקרים של צורך מיוחד. ויחד עם זאת, אין מניעה - על פי החוק הקיים - להחיל את ההוראה הקבועה בסעיף 16(ב) כמסגרת קבועה של העסקה, בהסכמת העובד ולפי צורכי המעביד.

נוסף כי החוק, על פרשנותו בפסיקת בתי הדין לעבודה, מאפשר גמישות ניהולית בדרכים רבות, ובפועל המצב בשוק העבודה בישראל הוא של העסקה גמישה בענפים רבים, ובוודאי אלה אליהם מתייחס המתווה שהוצע. החוק והפסיקה העניקו למעסיקים כלים הממקסמים את יכולתם לפעול במסגרתו, כך באמצעות הגדרת העובד כעובד בתפקיד ניהול, תפקיד שמאופיין בשכר גבוה ובשיקול דעת עצמאי ביחס לניהול הזמן בצורה של העסקה בשעות נוספות. וכך גם בהתאם לצורך ממוקד של המפעל (צורך שנבחן טרם מתן היתר להעסקה כאמור), במתן שעות חופשיות חליפיות בהתאם לשיעור הקבוע בחוק, ובגושפנקא של הפסיקה למסגרת של תמורה גלובלית על העסקה בשעות נוספות.

לאור זאת, אין מנוס מלהטיל ספק של ממש בצורך הממשי ב"התאמת החוק" ו"הגמשתו", כאשר הניסיון מלמד כי בשם אותם ערכים של גמישות והתאמה למציאות, נוספו לשוק העבודה הישראלי עוד ועוד דפוסים של העסקה פוגענית, הופחתו עלויות ההעסקה תוך שהועלה באופן דרמטי הזמן המוקדש לעבודה על חשבון פנאי ומשפחה, וכאשר קבוצות עובדים הודרו בשיטתיות מסל הזכויות הבסיסי. בשם אותם ערכים של גמישות והתאמה, חדרו לשוק העבודה תבניות העסקה שיועדו לתת למעסיקים גמישות ניהולית, אולם בפועל יצרו שכבת עובדים בלתי מוגנת. גם במקרה זה, התחושה הנוצרת היא כי הגמישות הניהולית אינה אלא ערך שמאחוריו עומד רצון המעסיקים להפחית את עלויות ההעסקה ולייצר שליטה נרחבת בזמן בו העובד עומד לרשותם.

### **(3) הכיוון הרצוי: צמצום האפשרות להעסקה בשעות נוספות והתלייתה בהיתר מיוחד**

טענת ארגוני הפורום, הינה כי עיגון תמונת ההעסקה במשך שעות ארוכות, כפי שהינה במתווה המוצע, אינה עולה בקנה אחד עם טובת הכלכלה והחברה בישראל. העסקה בשעות נוספות אינה מטיבה עם רווחת העובד, עם בריאותו<sup>3</sup>, 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, אך התוצר לשעה בדולרים הוא בין הנמוכים.

ארגוני הפורום תומכים במתווה שיתיר העסקה בשעות נוספות רק למפעלים, ולכלל היותר – לענפים- שביקשו זאת מראש, ושיוכיחו צורך ממוקד בכך. בדומה, למשל, להיתר לעבודה בשבת. היתרים אלה לא יוצאו בלא בחינה מעמיקה של הצורך, לרבות השאלה האם ניתן לשכור עובדים נוספים חלף העסקת העובדים הקיימים במשך שעות ממושכות.

<sup>3</sup> מחקר בינלאומי של המכון הפיני לבריאות תעסוקתית (FIOH) והקולג' האוניברסיטאי של לונדון (UCL) מראה כי עבודה בשעות ממושכות מסבה פגיעה בריאותית ממשית לעובד.

אנו מציעים, כי היתר כאמור יהא חריג, 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, יחס גברים-נשים במפעל, 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.

#### 4) השלכות

כאמור, להעסקה בשעות עבודה ארוכות השלכות על בריאות העובד, משפחתו ורווחתו. נפקות נוספת להעסקה נרחבת בשעות נוספות, היא בכך ששכר השעות הנוספות אינו חלק מהשכר הקובע להפרשות פנסיוניות, דבר שמבוטא אף במתווה שהוצע. 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 מאקרו-כלכלית המוכוונת תעסוקה מלאה; ההיתר הגורף מסכל מטרה זו, מעלה את שיעורי האבטלה, באופן הפוגע במיוחד בנשים, ומגדיל פערים חברתיים ומגדריים.

נבקש אף להדגיש באופן מיוחד 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 נשמרת<sup>4</sup>, וכאשר הדבר מגיע לבקשת העובד ומסיבות הקשורות בחייו הפרטיים. דוגמא אחרת היא הצעת חוק שהוגשה בכנסת ה-18, **הצעת חוק הסדרי עבודה גמישה, התשע"ב-2012 (פ/4101/18)** 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 ועוד<sup>5</sup>.

## 5 סיכום והמלצות

הארגונים מסכימים לכך שאין להמשיך במצב הקיים בו מתקיימת העסקה גורפת בשעות נוספות מכוח היתרים בטלים המוצאים על פי סעיף 11 לחוק.

עם זאת, הארגונים מוצאים את המתווה שהוצע בלתי מאוזן באופן מובהק, ומשקף אך ורק את צורכי המעבידים, ואינו נותן כל ביטוי לטובת העובדים ורווחתם.

הארגונים סבורים כי גם אם ייקבע הסדר להעסקה גמישה, עליו לכלול מערך איזונים ובלמים שישקף את טובת העובדים ורווחתם, ועליו להינתן באופן מצומצם ועל פי קריטריונים שונים כפי שפורט לעיל.

הארגונים שבכותרת תומכים בהמשך העסקה במסגרת יומית של 8 שעות, תוך קיצור שבוע העבודה ל-40 שעות לכל היותר.

הארגונים מתנגדים להעלאת תדירות ההעסקה בעבודת הלילה ולצמצום הגדרת עבודת הלילה.

הארגונים מציעים 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.

בכבוד רב ובברכה,

עו"ד מיכל תג'ר

**קו לעובד**

**הפורום לאכיפת זכויות עובדים**

<sup>4</sup> כלים נוספים הודגמו, בין היתר, אצל מיכל פרנקל, **מדיניות שילוב עבודה-משפחה, ממצאים מארגונים בינלאומיים, מדיניות ומעסיקים**, משרד התמ"ת, נובמבר 2011.

<sup>5</sup> 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.

