

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

9 במרץ 2017

לכבוד

ח"כ אלי אלאוף

יו"ר ועדת העבודה הרווחה והבריאות

הכנסת

במייל

שלום רב,

הנדון: הצ"ח עבודת נשים (תיקון מס' 56) (היקף המשרה לצורך מימוש הזכות לשעת הורות), נייר עמדה לדיון ביום 14.3.17

1. לקראת הדיון הקבוע ליום 14.3.17 בוועדה בהצ"ח עבודת נשים (תיקון מס' 56) (היקף המשרה לצורך מימוש הזכות לשעת הורות), אנו מתכבדים לפנות אליך כדלקמן:
2. ראשית, אנו מברכים על הצעת החוק וסבורים כי יש בה כדי לתרום לעובדות רבות, בתקופה הרגישה שלאחר הלידה.
3. יחד עם זאת, ועל כך כבר הצבענו בעבר, ראוי לטעמנו לחדד את הניסוח באופן שייטיב גם עם קבוצת עובדות חלשה ביותר – העובדות לפי מתכונת של העסקה שעתית.
4. כדי לסבר את האוזן, יותר ויותר עובדים בישראל – ובעיקר: עובדות – מועסקים במתכונת של עובדי שעות; כלומר: שכרם מחושב לפי יחידות של שעת עבודה – להבדיל משכר חודשי קבוע; והיקף המשרה שלהן עשוי להשתנות מדי חודש בחודשו.
5. לפי אומדן שלנו, מדובר בשיעורים עצומים מכלל העובדות בישראל, ובאופן כללי, מדובר בעובדות החלשות בתוכן: כאלה ששכרן הוא שכר המינימום או מעט יותר מכך; עובדות שאינן נהנות מסל זכויות מורחב מכוח חוזים אישיים שמנים או הסכמים קיבוציים נדיבים. להערכתנו, כל עובדי קבלני הניקיון והשמירה בישראל, ומרבית עובדי כוח האדם – הם עובדי שעות. כך גם כל המלצרים בישראל, מרבית עובדי ענף המלונאות, כל עובדי המוקדים ומרכזי השירות הטלפוני בדרגות שאינן בכירות, רוב המוכרנים בישראל, הסדרנים, העובדים הזוטרים בענפי המזון והתעשייה ועוד – כולם משתכרים שכר המחושב לפי יחידות של שעות העבודה בחודש.
6. במקור, העסקת עובדים בשכר המחושב לפי שעה, נולדה כדי למלא צרכים זמניים ומשתנים של מקום העבודה. למשל, פרויקטים חולפים שהיקפם משתנה תדיר, עובדים שימלאו תפקידים בשעות שאינן שעות העבודה של העובדים הרגילים, כגון שעות אחר הצהריים, וכל עובד שהמעסיק – מסיבות ארגוניות – אינו יכול להתחייב להיקף משרה קבוע עבורו – מלא או חלקי.
7. ניתן להניח כי המטרה המקורית של העסקת עובדי שעות, היתה השגת גמישות בחלק ממצבת כוח האדם של הארגון, מתוך הכרה בצרכים המשתנים של הארגון. נראה כי במהלך הזמן, הבינו מעסיקים רבים כי עלות ההעסקה של העובדים השעתיים נמוכה

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

יותר, וכי משתלם להעסיק עובדים כשעתים גם כאשר היקף המשרה מלא או קרוב לכך, ושעה שהעסקתם מתמשכת וקבועה. כך פשטה תבנית העסקה זו לכל המקצועות והענפים שבהם רק הביקוש לעבודה על ההיצע, ולכל המשרות בהן כוח המיקוח של העובד נמוך.

ראה [דו"ח המרחיב אודות התופעה](#).

8. הסיבה שהצעת החוק שבכותרת אינה מספקת פתרון כולל לבעייתן של עובדות השעות היא בכך שאין היא מגדירה את התקופה על פיה יחושב היקף השעות הממוצע של עובדות שמבקשות לנצל את ההטבה הגלומה בהצעת החוק. מן הסתם, מעסיקים עשויים לפרש הוראה זו כאילו היא מתייחסת לתקופה הקצרה שקדמה ליציאה לחופשת לידה – תקופה שבה עובדות שעות רבות מפחיתות את מספר שעות העבודה שלהן בשל עייפות ובדיקות רפואיות. ביחס לעובדות שעות, רצוי מאוד להגדיר את התקופה הקובעת לחישוב ממוצע ה-176 שעות, באופן שלא יתחשב רק בהיקף השעות הסמוך למועד הלידה, אלא ב-12 החודשים שקדמו ללידה.

בכבוד רב ובברכה,

עו"ד דבי גילד חיו
האגודה לזכויות האזרח

עו"ד מיכל תגר
קו לעובד

העתקים:

חה"כ יעקב אשר, משה גפני, אורי מקלב
חברי ועדת העבודה והרווחה
יועמ"ש הוועדה