



## קואליציית ארגונים למען זכויות העובדים בישראל

31 בינואר 2019

שלום רב,

### הנדון: בחירות 2019 – קידום והגנה על זכויות עובדים

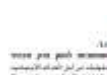
לקראת הבחירות והקמתה של ממשלה וכנסת חדשה, אנו, הפורום לאכיפת זכויות עובדים, מבקשים כי **תאמצו למציעים ולסדר יומכם את קידום זכויותיהם של העובדים בישראל.**

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, פנייה לערכאות משפטיות, פנייה למשרדי ממשלה ולגופים ציבוריים שונים וכן באמצעות פעילות קידום מדיניות ופעילות תקשורתית.

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

**1. עבודה בשכר שעותי:** יותר ויותר עובדים בישראל מועסקים במתכונת של עובדי שעות; כלומר, שכרם מחושב לפי יחידות של שעת עבודה, ואינו שכר חודשי קבוע. עובדי השעות מהווים כשליש מהעובדים בישראל (כ-700 אלף, לא כולל עובדים פלסטינים מהשטחים ומהגרי עבודה, שהם 300 אלף נוספים). כהכללה, ניתן לומר כי מדובר בעובדים החלשים בשוק העבודה. מתכונת ההעסקה השעתית מאפשרת להעסיקם במשרה מלאה, בשכר אשר בכמה מחודשי השנה הוא נמוך משכר המינימום החודשי. גם ביחס לזכויות המגן האחרות, החוקים, צווי ההרחבה, ואף סל הזכויות הסוציאליות (לרבות חישוב דמי אבטלה) קיים פער בין עובדי השעות לבין עובדים בשכר חודשי. זאת על 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. **מה שמוצע: יש לקדם פתרונות חקיקתיים שיבטלו את הפערים בין עובדי שעות לעובדים בשכר חודשי, וימנעו העסקת עובדים במתכונת שעתית כשעבודתם קבועה והיקפה סדיר.**

**2. זכויות עובדים בשעת חירום:** הפערים בין קבוצות עובדים בישראל נוכחים ביתר שאת בעתות חירום, כאשר לצד האיום הפיסי, מחריפות החרדות הכלכליות של הנמצאים בלב אזורי הלחימה. בעת לחימה, אופפת אי ודאות גמורה את שאלת זכויותיהם של העובדים המועסקים באזורי החירום, והמצב החוקי כיום נותן לכך מענה קרוב לאפסי. בזמן אמת, כפי שמתברר בכל מבצע צבאי מחדש, ההנחיות כוללניות ובלתי מספקות, והמחויבות להיבטים הכלכליים של הלחימה על אנשים הנמצאים ממילא בחשש קיומי, רופפת ודלה. את המחיר הכבד ביותר משלמים העובדים החלשים ביותר, אלה שמלכתחילה סובלים מהיעדר יציבות בשכר או בתעסוקה, לרבות עובדי השעות שהוזכרו לעיל. **מה שמוצע: יש להסדיר בחקיקה את הפיצוי לעובדים בשעת חירום באזורי לחימה שההסדרים דהיום אינם מתאימים להם.**





## קואליציית ארגונים למען זכויות העובדים בישראל

3. **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. לאחרונה קוצר שבוע העבודה ל-42 שעות במקום 43 בהסכם קיבוצי שהורחב לכלל המשק בצו הרחבה, אולם הדבר נעשה באופן שאינו נותן מענה לחלק ניכר מן הבעיות, ואופן יישומו אינו ברור עד כדי כך שמשרד העבודה הבהיר שלא יאכוף זאת בינתיים.
- מה מוצע:** מטרה זו ניתן לקדם באמצעות **ביטול ההיתר הכללי להעסקה בשעות נוספות, אכיפת חוק שעות עבודה ומנוחה, וקיצור שבוע העבודה ל-40 שעות שבועיות. בנוסף, ניתן ליצור תמריץ שלילי להעסקה בשעות נוספות בהחלת השעות הנוספות בשכר הקובע לפנסיה והזכויות הסוציאליות.** בשנים האחרונות הוקמה ועדה בין-משרדית בראשות משרד העבודה, שמבקשת להגמיש את שעות העבודה היומיות מבלי להפחית את מספר השעות – אנו חוששים שהדבר יפגע בעובדים חלשים, וסבורים שיש להתנגד לתיקון החוק ברוח זו.
4. **הגבלת היקף ההעסקה של עובדי קבלן במגזר הציבורי והרחבת האכיפה וייעולה:** 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. לגבי עובדים המוגדרים ככאלה שעובדים אצל "קבלן כוח אדם" קיימות בחוק הגנות וזכויות, אשר אינן קיימות ביחס למי שמוגדר כעובד "קבלן שירות". המציאות התאימה את עצמה לכך, וכיום במסגרת התקשרויות עם חברות קבלן כמעט כל העובדים מוגדרים כעובדים שאינם עובדי כוח אדם ואינם זכאים לזכויות שהחוק מקנה. **מה מוצע:** **יש לפעול להגבלת היקף ההעסקה הקבלנית ולהחזרת עובדים להעסקה ישירה, בין היתר באמצעות תיקון חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם כך שיחול על כלל עובדי הקבלן, ללא הבחנה בין עובד קבלן שירות לבין עובד קבלן כוח אדם, לפחות בנסיבות שבהן מדובר בהעסקת עובדים קבועים בחצרי מזמין השירות. במקביל, יש לדאוג להרחבת חוק הגברת אכיפה כך שיחול על כל ענפי המשק שבהם מתקיימת כיום העסקה עקיפה, כדי להבטיח את אחריות המזמין בכל התחומים ועל ידי כך לצמצם את התופעה של עובדי קבלן.**
5. **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 אפליה בשכר 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). **מה מוצע:** 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**





קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

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. כמו כן, קידום חופשת לידה לאבות אשר לא תהיה על חשבון חופשת הלידה לאמהות, אלא אחריה יאפשר צמצום הפערים המגדריים – הן מבחינת הפחתת האפליה כלפי נשים, והן קידום השוויון מבחינת נשיאת נטל הטיפול הילדים בהמשך (למשל, חלוקה בין ההורים בימי מחלה וכד').

אנו שבים ומבקשים, כי תפעלו לקידום זכויותיהם של העובדים באופן המפורט לעיל.

בכבוד רב,

ארגוני הפורום לאכיפת זכויות עובדים -

האגודה לזכויות האזרח בישראל; איתך-מעכי משפטניות למען צדק חברתי; ויצו; קו לעובד; שדולת הנשים בישראל; הקליניקה לזכויות עובדים, אוניברסיטת תל אביב; הקליניקה לזכויות בעבודה, המרכז הבינתחומי הרצליה.

