

פברואר 2012, ירחון מס' 108



מבט הרשות

דעתון לענייני כלכלה וחברה*

פתח דבר

"הכרזת העצמאות" של עובדי הקבלן.

מאמרים וסקירות

1. המחאה החברתית של ההסתדרות.
2. ההסתדרות פורצת דרך לעובדי הקבלן.
3. לרגל יום האישה הבינלאומי: מצב השוויון בין המינים ב- 2011.

מבט אל העולם

ההוצאה לביטחון סוציאלי באיחוד האירופי.

חוק ומשפט

- (1) ימי מחלה אינם ניתנים לגרירה ממעסיק אחד למשנהו באין הסכם מפורש ביניהם.
- (2) הזכות לשיבה על פי החוק לעבודה בישיבה.
- (3) עובד זכאי לפיצויי פיטורים גם אם התפטר בשל הרעת תנאי עבודתו וקודם לכן החל בחיפוש מקום עבודה חלופי.
- (4) הצעות חוק: עובד שיתפטר לצורך "שנת שירות" יזכה לפיצויים.
- (5) חדש בחקיקה: חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב – 2012.

אינדיקטורים כלכליים על מצב המשק

- (1) מדד המחירים לצרכן; (2) ריבית בנק ישראל וריבית החובה במשק; (3) שכר ממוצע למשרות שכיר; (4) תעסוקה ואבטלה.

מידע שימושי

1. אפשר לתבוע קצבת זקנה רטרואקטיבית עד 48 חודשים; 2. עדכון שכר מינימום ענפי בבנין;
3. עובד דע את זכויותיך: א. שיעור המס על ההכנסה בעבודת משמרות 2012; ב. שיעור הניכויים המותרים משכר עובדים זרים בעד מגורים הולמים ודמי ביטוח רפואי

מכתבים למערכת

* הופק על ידי האגף לכלכלה ולחברה, ההסתדרות הכללית החדשה

פתח דבר

"הכרזת העצמאות" של עובדי הקבלן

הטיפול בסוגיית עובדי הקבלן זה לא עניין של זבנג וגמרנו. הדבר מחייב סבלנות, אורך רוח ואמונה. תופעת עובדי הקבלן תפסה בישראל נפח שאין כמותו במדינות OECD. היא התפשטה ושלחה גרורות סרטניות לכל האורגניזם של שוק העבודה. רק מאמץ משותף יאפשר צמצומה של התופעה.

בהסכמים שנחתמו, בעקבות השביתה הגדולה שאירגנה ההסתדרות למען עובדי הקבלן, עם המעסיקים – הציבורי והפרטי – הוכנס לראשונה למתחם יחסי העבודה והתעסוקה "מחשב מולוקולרי" שמאפשר לתקוף ספציפית את בעיית עובדי הקבלן וזאת באופן של השוואת תנאים, שיפור תנאי השכר והעבודה, הגברת האכיפה והפיקוח וקליטה ישירה של כמה אלפי עובדים שרק תלך ותגבר, ותגרום לצמצום ממדי התופעה של עובדי הקבלן והשאריתה לתכליות שמוצדק ולגיטימי להעסיק בהם עובדי קבלן ואשר אינן יוצרות שני מעמדות של עובדים אצל המעסיק בפועל.

בעקבות ההסכמים שנחתמו לאחרונה המעסיקים יצטרכו לעשות חושבים בדבר הכדאיות הכלכלית בהעסקת עובדי קבלן והיותם חשופים לעין הציבורית. נציגויות העובדים יצטרכו לגלות יותר רגישות חברתית ולהיות פעילים בקליטתם הישירה של עובדי הקבלן העובדים כתף אל כתף עימם במקום העבודה. עובדי קבלן עצמם יהיו מעתה יותר בטוחים במאבקם להיכלל במסגרת העסקה הישירה. בקיצור: שוק העבודה יצטרך להפנים את המסר שאין יותר עובדים שקופים וזולים ודרך המלך היא העסקה ישירה כאשר לקבלני כח אדם שמור המקום בשוק העבודה הזמני בלבד.

מצעד האיוולת כנגד הישגי ההסכם למען עובדי קבלן מצד חורצי לשון ועט למיניהם הונע בעיקרו מאג'נדות אישיות, דעות קדומות, שיקולים פוליטיים וקרתנות לשמה. הגישה הבלתי מפרגנת להסתדרות מצטיינת בחוסר אובייקטיביות, חוטאת לאמת ועל כן מאכזבת. חבל שכך הדבר.

כאשר חתמה ההסתדרות על הסכם פנסיה חובה לכל עובד בשנת 2008 מבקרי ההסכמים למען עובדי הקבלן נמנו עם המבקרים דאז ומאותם נימוקים כמעט. כיום לאחר ארבע שנים של יישום מצויים בהסדרי הפנסיה למעלה מ-800 אלף עובדים ותוך שנה יהיו קרוב לוודאי כמיליון שכירים.

זה מה שיקרה גם לקליטה הישירה של עובדי הקבלן. בלי ההסתדרות זה לא היה קורה ובלי היוזמה של עופר עיני שהכריז שאין צדק חברתי בלי עשיית צדק עם עובדי הקבלן זה לא היה מתחיל.

ביחסי עבודה מתקדמים עקב בצד אגודל ובונים חומות של הגינות ותקוה. כך מייצרים שינוי. משנים את השיטה והופכים אותה לבלתי כדאית. זה מתחיל לקרות עכשיו: לעשרות אלפי עובדי קבלן בשירות הציבורי יעלה השכר ל-4,500 ₪ ואח"כ ל-4,650 ₪ והוא יוצמד לתוספות השכר במגזר הציבורי; העובדים יזכו לסבסוד של ארוחות ולאפשרות לאכול בחדרי האוכל כמו יתר העובדים; תופרש לזכותם קרן השתלמות של כ-320 ₪ בחודש; ההפרשות של המעסיק לפנסיה יוגדלו באופן משמעותי ל-21.83%; עובדי כתף אל כתף יחלו להיקלט כעובדי מדינה מן המניין ותופעת "הדלת המסתובבת" ננעלה. וזו לא כל הרשימה.

כלום אלה אינם הישגים משמעותיים? גם רומא לא נבנתה ביום אחד וכנראה שחוסר הפרגון נובע מצרות עין.

בהתנגשות הטקטונית בין שתי אידאולוגיות מנוגדות זו של ההסתדרות הדוגלת בעבודה מאורגנת וברגולציה של שוק העבודה לבין זו של הממשלה הדוגלת בהפרטה, בהחלשת ארגוני העובדים ובאימוץ תבניות עבודה לא טיפוסיות, על בידי ההסתדרות לפרוץ את החומה והממשלה הוכרחה, בעל כורחה, להיכנס לעובי הקורה של שוק העבודה ולאפשר התנהלות הגונה יותר ביחסי העבודה.

החברה הישראלית למדה מחדש להכיר מקרוב מהי סולידריות חברתית בה החזקים נאבקים למען החלשים והעובדים המאורגנים למען אלה שאינם מאורגנים והם חסרי כח מיקוח.

העבודה המאורגנת זכתה לעדנה ומעמדם וכבודם של עובדי הקבלן עלו כיתה.

כנראה, יש כאלה שאף פעם לא יהיו מרוצים ממה שעושה ההסתדרות וכל קיומם או כתיבתם העיתונאית היא בהבעת אי שביעות רצון מופגנת ובנרגנות אין קץ, שאין בה אפילו הערת שוליים רצינית.

עבור עובדי הקבלן ההסכמים הם "הכרזת עצמאות" ולהסתדרות זה תמרור לא להירתע ולהמשיך במאבק עד אשר ערכי הצדק, המוסר וההגינות יחזרו לשלוט בכיפה בשוק העבודה.

אפרים זילוני, עו"ד

יו"ר האגף לכלכלה ולחברה

מאמרים וסקירות

המחאה החברתית של ההסתדרות

שוק העבודה המקומי מייצר כ- 85% מכלל העוני בישראל. מתוך 433 אלף משקי בית עניים, כ- 370 אלף הם "קרבות" שוק העבודה – 220 אלף משפחות של עובדים בשכר נמוך, 130 אלף משפחות של מובטלים, וכ- 20 אלף משפחות של גמלאים ללא פנסיה מעבודה, או עם פנסיה קטנה מאד.

ההסתדרות, הן כארגון עובדים והן כארגון חברתי, פעלה רבות בשנים האחרונות למען נפגעי שוק העבודה – די לציין את חוק פנסיה חובה, העלאת שכר המינימום, הסכמים קיבוציים המיטיבים עם בעלי השכר הנמוך, והסכמי עובדי הקבלן. ואומנם כל אלה הביאו לשיפור מצבם הכלכלי של עובדים רבים, אולם אין לצפות שיהיה בכך כדי לתקן את כל כשלי שוק העבודה המקומי. תיקון זה הוא מחובתה של הממשלה, אם באמצעות חקיקת עבודה, או באכיפת חוקי העבודה, ובמיוחד על ידי מדיניות יזומה בשוק העבודה. רק הפעלה ממשלתית המשלבת את כל כלי המדיניות העומדים לרשותה יכולה להביא לשינוי ממשי במבנה שוק העבודה ובהתנהלותו, כך שהוא יפעל טוב יותר מבחינה כלכלית והעובדים בו יזכו לתנאי העסקה הוגנים.

בהקשר זה, אפשר לראות את עשייתה של ההסתדרות בשנים האחרונות לא רק כמאבק מקצועי של ארגוני העובדים הפועלים במסגרתה, אלא גם כמחאה ומאבק חברתיים, שאמורים להניע את המדינה למלא את חובתה, הן כמעסיק והן כריבון, בהכוונת שוק העבודה המקומי ובהבטחת איתנותו.

טווח המשימות שבאחריות הממשלה, שיש בהן כדי ליעל את שוק העבודה (העלאת פריון והקטנת עלויות העבודה) ולהשביח את תוצריו הכלכליים והחברתיים (הקטנת פערי ההכנסה וממדי העוני הנוצרים בו, שיפור איכות תנאי העבודה ויחסי העבודה המתקיימים בו, והעלאה מתמדת ברווחת המשתתפים בו), הוא רחב למדי וההסתדרות ראתה את עצמה תמיד כשותפה מרצון לקידום. דוגמאות ליעדים משותפים לממשלה ולהסתדרות שבהם טרם נאמרה המילה האחרונה לא חסרות – קחו למשל את העלאת שכר המינימום (רצוי מעל לרמת ההכנסה של קו העוני למשפחה ממוצעת), הרחבת היישום של מס הכנסה שלילי, התאמת חוק עידוד השקעות הון ליעדי תעסוקה אזוריים (לשם העלאת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה האזרחי והמשך צמצום האבטלה), עידוד הניידות של עובדים והכשרתם המקצועית כתחליף לפיטורים, הרחבת התחולה של הסכמים קיבוציים (גם כדי למנוע שחיקה ריאלית של השכר הממוצע במשק, אבל לא רק), וכן שיפור הטיפול במובטלים (תמיכה כלכלית והשמה אפקטיבית).

שיפורים במבנה שוק העבודה ובהתנהלותו, שיביאו בין היתר לשיפור ברווחת העובד, יהיו תמיד מעניינה של ההסתדרות, אולם הניסיון לעשות זאת על חשבון העובדים אינו הוגן ואינו ראוי.

יתר על כן, כאשר ההסתדרות בעבודתה כארגון עובדים מרכזי וכארגון חברתי חשוב פוגשת מדי יום רבבות נפגעי שוק העבודה מקרב חבריה ובכלל, ועומדת על הכשלים הרבים שמאפיינים את השוק ועל הססנות המדינה בטיפול בהם, מה עליה לעשות אם לא להתריע, להציע סיוע ושיתוף פעולה, ובאין מנוס לשבות לאות מחאה?

על כן, אנו סבורים שהביקורת המגמתית והסיקור הציני שמלאו לאחרונה חלק מדפיהם של "עיתונים עם אג'נדה" הייתה בהחלט לא במקומה. תעזבו לרגע סיפורים על מניעים נסתרים וכוונות זרות, ותחשבו ביושר – אלו מאבקים שההסתדרות ניהלה בשנים האחרונות לא היו מוצדקים?; איזה הישגים שמאבקים אלו השיגו לא היו ראויים מבחינה כלכלית וחברתית כאחד? תדמיינו לרגע, כעובדים וכאזרחים, מה היה מצבנו אילו ההסתדרות לא הייתה קיימת, או קיימת ולא נלחמת כפי שעשתה זאת בשנים האחרונות. מבינים!?

ההסתדרות פורצת דרך לעובדי הקבלן

1. הישגי ההסתדרות במגזר הפרטי

1. השוואת תנאי העבודה והשכר בין עובדי קבלן לעובדים המועסקים ישירות במקום העבודה.
2. במקום בו קיים הסכם קיבוצי יושוו תנאי עובדי הקבלן להסכם הקיבוצי.

משמעות השוואת התנאים:

א. העסקה ישירה

בגלל השוואת התנאים, עלותו של עובד קבלן תהיה גבוהה יותר מעלות עובד מן המניין ולכן למעסיק יהיה תמריץ לקלוט את העובדים בהעסקה ישירה. הווה אומר:

1. כל העובדים בליבת העסק ייקלטו להעסקה ישירה.
2. דוגמאות לעובדים שייקלטו: טלרים בבנקים, חדרניות בבתי מלון, עובדים בפסי ייצור במפעלי תעשייה.
3. עובדי ניקיון בהיקף משרה של 170 שעות חודשיות (מעל ל- 90% משרה) ייקלטו להעסקה ישירה.
4. הקליטה להעסקה ישירה תתבצע לאחר 9 חודשים.
5. ההסכם ייכנס לתוקף במגזר הפרטי עם הוצאת צו הרחבה.

ב. שיפור שכרם והעסקתם של עובדי הקבלן

דוגמא: עובדת ניקיון המועסקת ע"י קבלן ב"אוסם" תקבל את כל התנאים של ההסכם הקיבוצי:

- פנסיה מקיפה מהיום הראשון.
- קרן השתלמות אחרי 24 חודשים.
- ארוחות בחדרי האוכל.
- עמותה לקידום מקצועי אחרי חצי שנה.
- הבראה הגבוהה ב- 25% מהנהוג במשק.
- הסעות.

2. הישגי ההסתדרות במגזר הציבורי

1. ביטול תופעת "כתף אל כתף"

- תתבטל התופעה שבה שני עובדים באותו מקום העבודה המבצעים את אותה העבודה יהיו במעמד שונה: עובד מן המניין מול עובד קבלן.
- העסקה במתכונת זו תוגבל ל- 9 חודשים.
- במקרה של חילוקי דעות, יעלה עניינו של עובד הקבלן לוועדה פריטטית משותפת לנציג ההסתדרות ולנציג המעסיק הציבורי.
- במידה והוחלט שלא לקלוט את העובד כעובד מן המניין לא יוכל המעסיק לקלוט עובד קבלן אחר במקומו. כך למעשה מתבטלת תופעת "הדלת המסתובבת" ותופעת "כתף אל כתף".

2. קליטה להעסקה ישירה של כאלף עובדים

- 600 עובדים בתאגידי הבריאות.
- עובדי ההוסטלים לניצולי השואה
- עובדי ניקיון במעונות הממשלתיים לאנשים עם פיגור.
- עשרות עורכי דין במשרד המשפטים

3. הסכם לעובדי השמירה והניקיון

1. שכרם יהיה 4500 ₪.
2. השכר יוצמד להסכמי השכר של המגזר הציבורי- כבר בינואר 2013 יקבלו את הפעימה של הסכם השכר וביולי 2013 פעימה נוספת כך ששכרם יעמוד על 4650 ₪. מכאן והלאה יקבלו עובדי הניקיון והשמירה בדיוק את התוספות מהסכמי השכר העתידיים במגזר הציבורי.
3. קרן השתלמות כנהוג במדינה.
4. הפרשות לפנסיה מהיום הראשון לעבודה כנהוג במדינה וכן הפרשה בגין מלוא פיצויי הפיטורין. המשמעות- פנסיה 21.83% מהיום הראשון לעבודה.
5. הפרשות לקופות הגמל מהיום הראשון לעבודה, בגין רכיבים לא פנסיוניים, כנהוג במדינה.
6. דמי הבראה כנהוג במדינה. המשמעות- תוספת של כ- 1000 ₪ לדמי הבראה.
7. סבסוד ארוחות במקום העבודה כנהוג במקום העבודה.
8. שי ומתנות לחגים כנהוג במדינה.
9. מענק מצוינות כולל בגובה של 1% מהשכר השנתי.

3. שקט תעשייתי במגזר הציבורי

1. עובדי הקבלן יוכלו להמשיך ולהיאבק עם העסקה ישירה - לא יחול סעיף "שקט תעשייתי" על דרישה להעסקה ישירה.
2. שכר של עובדי ניקיון ושמירה - שקט תעשייתי לשלוש שנים רק על תביעות שכר של עובדי השמירה והניקיון.

4. הסדרת המשך המו"מ בנושאים נוספים

1. עובדי המחשוב במדינה- הסדרה להעסקה ישירה של 2500 עובדי מחשוב.
2. הסדרת החוזים האישיים במגזר הציבורי.
3. המשך המו"מ בעניין תאגידי הבריאות.

לרגל יום האישה הבינלאומי: מצב השוויון בין המינים ב- 2011

דו"ח חדש שפרסם הפורום הכלכלי העולמי מעלה כי ישראל מדורגת במקום ה- 55 מתוך 135 מדינות ברמת השוויון בין המינים. עוד עולה מהדו"ח כי מדובר בהידרדרות של 20 מקומות במיקומה של ישראל בהשוואה לשנים 2006 ו- 2007 בהן ישראל היתה ממוקמת במקום ה- 35 וה- 36 בהתאמה.

הנתונים מופיעים בדו"ח שנתי של הפורום הכלכלי העולמי ובו מדורגת כל מדינה שנסקרת על פי ניקוד כולל בסקאלה שבין 0-1 (1 משמעו שוויון מוחלט בין המינים). הניקוד הינו תוצאה משוקללת של 15 משתנים המחולקים לארבע קטגוריות מרכזיות: 1. שיתוף כלכלי ושוויון הזדמנויות בעבודה; 2. השכלה; 3. בריאות; 4. אריכות ימים ושוויון בתחום הפוליטיקה; והוא מתאר את היחס בין נשים וגברים.

מהדו"ח של שנת 2011 עולה כי גם בשנת זו בדומה לשנה שעברה המדינות הנורדיות תופסות את ארבע המקומות הראשונים בדירוג. איסלנד, הנמצאת במקום הראשון, קיבלה ניקוד של 0.853 ואילו ישראל קיבלה ניקוד של 0.6926.

ראוי לציין, כי בהשוואה בין מדינות המזרח התיכון וצפון אפריקה ישראל היא זאת שמדורגת במקום הראשון.

להלן התוצאות שקיבלה מדינת ישראל על פי ארבעת הקטגוריות שהוזכרו לעיל:

1. שיתוף כלכלי ושוויון הזדמנויות בעבודה

בשיתוף כלכלי ושוויון הזדמנויות בעבודה ישראל מדורגת במקום ה- 55 בעולם. ישראל מדורגת במקום ה- 29 בהשתתפות הנשים ביחס לגברים בשוק העבודה: 61% מהנשים לעומת 69% מהגברים משתתפים בכח העבודה. מבחינת הכנסה ישראל מדורגת במקום ה- 47 ברמת השוויון עם יחס הכנסה של 0.64 בין נשים וגברים, ואולם, מבחינת שוויון בשכר לאותה משרה ישראל מדורגת במקום ה- 120, עם יחס של 0.53 בין נשים וגברים.

מבחינת עבודה במשרות ציבוריות, ניהוליות, ישראל מדורגת במקום ה- 46, עם יחס של 0.47 בין נשים וגברים.

2. השכלה

מבחינת שוויון בהשכלה ישראל מדורגת במקום ה- 78. ישראל מדורגת במקום הראשון בעולם ברישום למוסדות חינוך. ברמת ההשכלה העממית והתיכונית יש שוויון מוחלט בין המינים ברישום לבתי הספר, ואילו ברישום לאוניברסיטאות קיים יתרון לטובת הנשים: 71% מקרב הנשים לעומת 54% מקרב הגברים. יחד עם זאת, ישראל מדורגת במקום ה- 94 בשיעור האנאלפביתיות.

3. בריאות

מבחינת בריאות ישראל מדורגת במקום ה- 92. בסעיף צפי לחיים בריאים ישראל מדורגת במקום ה- 98, עם יתרון קל לנשים: 74 שנות חיים בריאות לנשים לעומת 72 לגברים.

4. פוליטיקה

מבחינת שוויון בתחום הפוליטיקה ישראל מדורגת במקום ה-59. מבחינת ייצוג הנשים בכנסת, ישראל מדורגת במקום ה-59 עם 19% של חברות כנסת. בדירוג נשים המכהנות כשרות בממשלה ישראל מדורגת במקום ה-108 עם 7% שרות בממשלה. בדירוג מספר השנים שכיהנו נשים כראש ממשל ב-50 השנים האחרונות, ישראל במקום ה-17.

יש לקוות, שהמלצות ועדת טרכטנברג הנוגעות לעידוד יציאתן של נשים לעבודה, כגון: העלאת מס הכנסה שלילי לאם עובדת ב-200 ₪; יישום חוק חינוך חובה חינם לגילאי 4-3; החלת יום לימודים ארוך לגילאי 9-3; סיוע לאימהות חד הוריות; סבסוד מעונות יום לנשים ממגזר המיעוטים העובדות במשרות חלקיות וכו'; יביאו, להגדלת שיעור והיקף התעסוקה של נשים, ובעקבות זאת גם לעליה ברמת שכרן. כך שהדבר יביא בסופו של יום לעליה ברמת השוויון בישראל כבר ב-2012.

מבט אל העולם

ההוצאה לביטחון סוציאלי באיחוד האירופי

גמלאות וקצבאות (שירותים ומוצרים בכלל¹) מהוות את המרכיב העיקרי של ההוצאה הכוללת ברוטו לביטחון סוציאלי (בט"ס) שעמדה על כ- 26.4% מהתמ"ג בשנת 2008. ב- 2008 הן היוו 25.3% מהתמ"ג בא"א 27 (כולל רומניה ובולגריה). ביניהם קצבאות זקנה ושאריות היוו את העיקר - 11.5% מהתמ"ג.

בין השנים 2007 ל- 2008 ההוצאה לבט"ס בא"א 27 כאחוז מתמ"ג עלתה ב- 0.7 נקודות אחוז. הדבר בא בעקבות הגידול בשיעור הנומינאלי בהוצאה וההקטנה בשיעור הגידול של התמ"ג.

בתקופה 2001-2008 גמלאות הביטוח הסוציאלי בא"א גדלו במחירים קבועים ב- 2.3% בממוצע שנתי; שירותי בריאות ב- 2.9% בממוצע שנתי ודירור והדרה חברתית ב- 3.2% בממוצע שנתי. בענפים אלה היה שיעור הגידול המהיר ביותר.

57.5% מהתקבולים היו דמי גמולים ששילם הציבור ו- 38.2% מימון ממשלתי.

ההוצאות לבט"ס כוללות גמלאות, הוצאות תפעול ואחרות. הבט"ס כולל מעורבות ציבורית ושל גופים פרטיים המיועדות להקל על משפחות ובודדים הנועדת להקל על עומס בעקבות שורת סיכונים וצרכים מוגדרת; כל זאת בתנאי שאין פעולה מקבילה בנושא. הסיכונים והצרכים בהם עוסקים על-פי המדריך האירופי (ESSPROS) הינם שמונה: מחלה ושירות רפואי, נכות, זקנה, שאריות, משפחה וילדים, אבטלה, דירור, הדרה חברתית ואחרים שאינם מוגדרים במקום אחר. נתוני הגמלאות המופיעים – במישרין או בעקיפין - כאן הינם "ברוטו" ואינם כוללים המיסוי, לא את זה המוטל על הגמלאות ולא את ההקלות במס להן זכאים המבוטחים. הגמלאות בעין – דהיינו מתן מוצרים ושירותים – כוללים פדיון תשלום בגין שירותים אלה ששילם המוטב. לא כל ההערות והסברים באשר למקורות הראשוניים הובאו בהמשך. ניתן למצוא אותן במלואן במקור.

ראשי תיבות (הקורא יכול לחזור ולהיעזר ברשימה בהמשך):

א"א - האיחוד האירופי (27 מדינות)
 אז"א - אזור האירו (16 מדינות)
 בט"ס - ביטחון סוציאלי
 הד"ח - הדרה חברתית
 זו"ש - זקנה ושאריות
 ימכ"ק - יחידות מתואמות לכוח הקניה
 מי"ל - משפחה וילדים
 מ"מ - הממלכה המאוחדת (UK)
 סג"מ - סך ההוצאה לגמלאות (קצבאות) ביטחון סוציאלי
 שר"מ - שרות רפואי ומחלה

¹ בהמשך, באם לא צוין אחרת הגמלאות כוללות הן העברות כספיות והן שירותים ומוצרים. נשתמש באקראי הן בגמלה והן בקצבה בלא להבדיל ביניהם.

ההוצאה לבט"ס ב- 2008 כאחוז מהתמ"ג

א"א	לטבייה	רומניה	אסטוניה	בולגריה	סלובקיה	ליטא	קפריסין
26.4	12.6	14.3	15.1	15.5	16.0	16.2	18.4
פולין	צ'כיה	מלטה	לוקסמבורג	סלובניה	אירלנד	הונגריה	ספרד
18.6	18.7	18.9	20.1	21.5	22.1	22.7	22.7
מ"מ	פורטוגל	יון	פינלנד	גרמניה	איטליה	אוסטריה	בלגיה
23.7	24.3	26.0	26.3	27.8	27.8	28.2	28.3
הולנד	שבדיה	דנמרק	צרפת	איסלנד	נורבגיה	שווייץ	
28.4	29.4	29.7	30.8	22.0	22.4	26.4	

איסלנד, נורבגיה ושווייץ אינן חברות בא"א. המדינות ששמן מודגש הינן חברות באזור האירו (אז"א).

ההוצאה הממוצעת בא"א לבט"ס כאחוז מהתמ"ג הייתה 26.4. צרפת, דנמרק ושבדיה (בסדר יורד) הוציאו את הסכומים הגבוהים לבט"ס המבוטאים באחוזים מהתמ"ג. לטבייה, רומניה ואסטוניה (בסדר עולה) הוציאו את הסכומים הנמוכים לבט"ס המבוטאים כאחוז מהתמ"ג.

כוח הקנייה המתואם (PPP) מבוסס על היחס בין עלות "סל קניות" של מוצרים ושירותים במדינות השונות. "סל הקניות" הנו יציג לכל מדינה ובר השוואה. יחידה מתואמת לכוח הקנייה (PPS – ימכ"ק) הנה פועל יוצא של כוח הקנייה המתואם.

ההוצאה לבט"ס ב- 2008 לנפש ביחידות מתואמות לכוח הקנייה (באירו)

א"א	בולגריה	רומניה	לטבייה	ליטא	אסטוניה	פולין	סלובקיה
6604	1681	1718	1803	2514	2548	2630	2900
מלטה	הונגריה	צ'כיה	קפריסין	פורטוגל	סלובניה	אסטוניה	יון
3637	3693	3774	4426	4791	4921	5846	6048
מ"מ	איטליה	אירלנד	פינלנד	גרמניה	בלגיה	צרפת	אוסטריה
6895	7090	7460	7724	7998	8171	8310	8763
דנמרק	שבדיה	הולנד	לוקסמבורג	איסלנד	נורבגיה	שווייץ	
8942	9033	9557	14057	6708	10642	9352	

ההוצאה הממוצעת לבט"ס בא"א נקובה בימכ"ק הייתה 6604. בעוד שסך ההוצאה לבט"ס הנקובה באחוזים מהתמ"ג באז"א גבוה רק ב- 1.1 נקודות אחוז מאשר בכלל א"א (27.5 ו- 26.4 אחוזים בהתאמה), הרי שההוצאה הממוצעת לנפש לבט"ס הנקובה בימכ"ק באז"א גבוהה בקרוב לרבע (22.7%) מאשר בכלל א"א (8108 ו- 6604 בהתאמה). [מתוך 11 המדינות שאינן חברות באז"א 8 הן מדינות קומוניסטיות לשעבר שהתמ"ג לנפש בהם נמוך. ממילא גם ההוצאה הממוצעת לבט"ס לנפש באותן ארצות נמוכה]. שלושת המדינות בהן ההוצאה לבט"ס לנפש בימכ"ק הינה הגבוהה ביותר (בסדר יורד) הינן: לוקסמבורג, הולנד ושבדיה. שלוש המדינות בהן ההוצאה לבט"ס לנפש בימכ"ק הינה הנמוכה ביותר הינן (בסדר עולה): בולגריה, רומניה ולטבייה. הפערים בהוצאה לנפש לבט"ס מבטאים את הפערים בתמ"ג לנפש בין המדינות השונות ואת ההבדלים במערכות לבט"ס.

התפלגות ההוצאות לבט"ס באחוזים בא"א ב- 2008

מנהל	אחר	הדרה חברתית	שיכון	אבטלה	שארים	נכות	מי"ל	שר"מ	זקנה
3.0	1.0	1.3	2.0	5.0	6.0	7.8	7.9	28.5	37.6

ב- 2008 הגמלאות לבט"ס היוו 25.3% מהתמ"ג ו- 96.0% מסך ההוצאות לביטחון סוציאלי. בדרך כלל עיקר ההוצאות היו בענפים ז"ש ושר"מ כשני שלישי מסך ההוצאה לגמלאות, 19.0% מהתמ"ג בא"א. ממילא, ההוצאה לשאר הענפים היוותה פחות מרבע מסך ההוצאה ופחות מ- 7% מהתמ"ג. מערכות הבט"ס באיטליה ופולין² הקדישו חלק גדול מההוצאות לענף ז"ש (זקנה ושארים) – כ- 60% מהסג"מ. באיטליה הוצאה זו היוותה 16% מהתמ"ג חלק גדול בצורה בולטת מאשר הרמה המקובלת בא"א. מנגד, השיעור הנמוך כאחוז מהתמ"ג היה באירלנד (5.5%). האוכלוסייה באירלנד הינה הצעירה באירופה³. בשל סיבה זו חלק גדול של ההוצאות מופנה לענפים אחרים. באירלנד השיעור הגבוה המוקדש לשר"מ - 40.9% מהסג"מ או 8.5% מהתמ"ג. רק צרפת והולנד חולפות על פניה (8.7% ו- 8.8% בהתאמה. ההוצאה ברומניה כאחוז מהתמ"ג הנה הנמוכה ביותר - 3.5%. מדינות בהן ההוצאה הכוללת לבט"ס כאחוז מהתמ"ג נמוכה (שש מדינו קומוניסטיות לשעבר) הוציאו פחות לא רק לשר"מ אלא גם לענפים אחרים. ההוצאה לקצבאות אבטלה היוותה בכלל א"א 1.3% מהתמ"ג. השיעור הגבוה היה בלגיה וספרד (3.3% ו- 3.0% בהתאמה).

הגמלות לבט"ס כאחוז מסך הגמלאות (סג"מ) וכאחוז מהתמ"ג

	זו"ש		שר"מ		נכות		מי"ל		אבטלה		שיכון והד"ח	
	סג"מ	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג
א"א	45.4	11.5	29.7	7.5	8.1	2.0	8.3	2.1	5.2	1.3	3.4	0.9
אז"א	46.2	12.2	29.6	7.8	7.0	1.9	8.2	2.2	5.9	1.5	3.0	0.8
בלגיה	40.7	10.8	28.4	7.6	7.1	1.9	7.8	2.1	12.5	3.3	3.6	1.0
בולגריה	49.5	7.4	29.4	4.4	7.7	1.2	8.7	1.3	2.3	0.3	2.3	0.3
צ'כיה	45.8	8.3	33.3	6.0	8.2	1.5	8.0	1.5	3.5	0.6	1.2	0.2
דנמרק	38.4	11.1	23.3	6.7	15.2	4.4	13.2	3.8	4.8	1.4	5.1	1.5
גרמניה	43.0	11.5	30.5	8.1	7.8	2.1	10.6	2.8	5.4	1.4	2.8	0.7
אסטוניה	43.0	6.4	32.4	4.8	9.9	1.5	12.0	1.8	2.1	0.3	0.7	0.1
אירלנד	26.2	5.5	40.9	8.5	5.5	1.1	14.8	3.1	8.7	1.8	4.1	0.9
יון	50.8	12.8	29.0	7.3	4.7	1.2	6.3	1.6	5.1	1.3	4.2	1.1
ספרד	39.6	8.8	30.8	6.6	7.2	1.6	6.8	1.5	13.6	3.0	2.1	0.5
צרפת	45.8	13.4	29.8	8.7	6.0	1.7	8.4	2.5	5.8	1.7	4.2	1.2
איטליה	60.7	16.1	26.4	7.0	5.9	1.6	4.7	1.3	1.9	0.5	0.3	0.1
קפריסין	45.3	8.2	24.6	4.4	3.7	0.7	11.4	2.1	4.5	0.8	10.6	1.9
לטביה	45.6	5.6	29.5	3.7	7.3	0.9	11.2	1.4	4.1	0.5	2.3	0.3
ליטא	44.4	7.0	29.4	4.6	10.4	1.6	12.0	1.9	2.5	0.4	1.3	0.2

² במקור מציינים ששיעור בני ה- 60 באיטליה ופולין ב- 2008 היה 25.8% ו- 18.0% בהתאמה בהשוואה ל- 22.5% בכל א"א. בהמשך תובא טבלה בה נתונים אודות בני ה- 65 במדינות הא"א ב- 2008.
³ הערה במקור מציינת ששיעור האוכלוסייה מתחת לגיל 20 באירלנד היה 27%, בהשוואה ל- 21.7% בכלל א"א, בעוד שחלקם של בני ה- 60 היה 15.4%. בהמשך תובא טבלה בה נתונים אודות בני ה- 65 ובני ה- 24 בחברות א"א ב- 2008.

הגמלות לבט"ס כאחוז מסך הגמלאות (סג"מ) וכאחוז מהתמ"ג (המשך)

	זו"ש		שר"מ		נכות		מי"ל		אבטלה		שיכון והד"ח	
	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג	סג"מ	תמ"ג	סג"מ
לוקסמבורג	7.1	36.0	5.0	25.2	2.3	11.5	3.9	19.8	0.9	4.6	0.6	2.9
הונגריה	10.1	45.4	5.6	25.0	2.1	9.4	2.8	12.7	0.8	3.7	0.9	3.8
מלטה	9.6	51.7	5.5	29.7	1.1	5.9	1.3	6.8	0.5	2.7	0.6	3.3
הולנד	10.7	39.9	8.8	32.8	2.4	8.8	1.8	6.6	1.0	3.8	2.1	8.0
אוסטריה	13.4	49.2	7.1	26.1	2.1	7.8	2.8	10.3	1.4	5.0	0.4	1.6
פולין	10.9	59.6	4.4	24.4	1.6	8.8	0.7	4.0	0.4	1.9	0.2	1.2
פורטוגל	11.9	51.5	6.5	28.0	2.1	9.3	1.3	5.5	1.0	4.5	0.3	1.2
רומניה	7.1	50.7	3.5	25.2	1.4	9.8	1.5	10.6	0.2	1.4	0.3	2.3
סלובניה	9.6	45.8	7.1	33.8	1.6	7.8	1.8	8.5	0.4	2.0	0.4	2.1
סלובקיה	6.6	42.5	5.0	32.5	1.4	9.0	1.5	9.5	0.6	4.0	0.4	2.4
פינלנד	9.7	38.0	6.8	26.8	3.2	12.6	3.0	11.6	1.8	7.1	1.0	3.9
שבדיה	12.0	41.8	7.5	26.0	4.3	15.1	3.0	10.4	0.9	3.0	1.1	3.7
מ"מ	9.0	39.7	7.6	33.3	2.5	11.0	1.7	7.3	0.6	2.5	1.4	6.1
איסלנד	5.4	24.7	8.8	40.5	3.1	14.0	2.9	13.4	0.4	1.7	1.2	5.7
נורבגיה	7.0	31.8	7.2	32.7	3.8	17.6	2.8	12.5	0.4	1.9	0.8	3.5
שוויץ	12.5	50.4	6.6	25.4	3.1	12.5	1.3	5.1	0.6	2.6	0.8	3.0

קצבאות במזומן המשולמות במרווחי זמן קבועים הינן השכיחות בא"א. גמלאות אלה מהוות % 65.1 מסך הגמלאות בא"א. חלקן הגבוה ביותר בפולין (% 78.5) ובקפריסין (% 76.8). המדינות בהם שיעור הקצבאות בעין או פדיון הוצאות רכישה הבולטות הן: שבדיה (% 45.5) ואירלנד (% 43.9). קצבאות ללא מבחן הכנסה מהוות את רוב הקצבאות. ב- 2008 שולמו לאחר מבחן הכנסה בעיקר קצבאות שיכון והדרה חברתית. הן היוו % 11.1 מכל קצבאות הבט"ס בא"א. חלקן של הקצבאות הכרוכות במבחן הכנסה היה גבוה באירלנד (% 25.2).

חלקן של קצבאות הכרוכות במבחן הכנסה ב- 2008 מכלל הקצבאות באחוז

אסטוניה	ליטא	לטבייה	צ'כיה	שבדיה	לוקסמבורג	דנמרק	פינלנד
0.4	1.7	2.0	2.1	2.7	3.0	3.2	4.2
פולין	סלובקיה	בולגריה	רומניה	בלגיה	הונגריה	איטליה	אוסטריה
4.3	4.7	4.7	4.8	5.1	5.4	6.5	6.9
יון	סלובניה	פורטוגל	גרמניה	קפריסין	הולנד	ספרד	מלטה
7.5	8.4	9.9	11.9	12.2	13.5	13.6	13.8
צרפת	מ"מ	אירלנד	א"א	איסלנד	נורבגיה	שוויץ	
14.2	16.0	25.5	11.1	17.3	4.4	6.5	

הוצאות לבט"ס כאחוז מתמ"ג בשנים 2001-08

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	
26.4	25.7	26.7	27.1	27.1	27.2	26.9	26.6	א"א
28.3	26.8	30.2	29.6	29.2	29.0	28.0	27.2	בלגיה
15.5	14.1	14.2	15.1	9.7	9.7	10.2	9.7	בולגריה
18.7	18.6	18.7	19.2	19.3	20.2	20.2	19.4	צ'כיה
29.7	28.8	29.2	30.2	30.7	30.9	29.7	29.2	דנמרק
27.8	27.7	28.7	29.7	29.8	30.5	30.1	29.5	גרמניה

הוצאות לבט"ס כאחוז מתמ"ג בשנים 2001-08 (המשך)

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	
15.1	12.3	12.1	12.6	13.0	12.5	12.7	13.0	אסטוניה
22.1	18.9	18.4	18.1	18.0	17.8	17.2	14.9	אירלנד
26.0	24.5	24.6	24.6	23.6	23.5	24.0	24.3	יון
22.7	21.0	20.9	20.9	20.7	20.7	20.4	20.0	ספרד
30.8	30.5	30.7	31.4	31.3	30.9	30.4	29.6	צרפת
27.8	26.7	26.6	26.4	26.0	25.8	25.3	24.9	איטליה
18.4	18.1	18.4	18.4	18.1	18.4	16.3	14.9	קפריסין
12.6	11.2	12.6	12.7	13.1	13.9	14.1	14.5	לאביה
16.2	14.5	13.4	13.3	13.4	13.6	14.1	14.8	ליטא
20.1	19.3	20.4	21.7	22.3	22.1	21.6	20.9	לוקסמבורג
22.7	22.4	22.4	21.9	20.6	21.2	20.3	19.2	הונגריה
18.9	18.0	18.1	18.5	18.7	18.3	17.8	17.8	מלטה
28.4	28.3	28.8	27.9	28.3	28.3	27.6	26.5	הולנד
28.2	27.9	28.4	28.9	29.3	29.6	29.2	28.8	אוסטריה
18.6	18.1	19.4	19.7	20.1	21.0	21.1	21.0	פולין
24.3	24.0	24.6	24.6	23.9	23.3	22.9	21.9	פורטוגל
14.3	13.6	12.8	13.4	12.8	13.1	13.6	12.8	רומניה
21.5	21.3	22.7	23.0	23.4	23.7	24.4	24.5	סלובניה
16.0	16.0	16.3	16.5	17.2	18.2	19.1	19.0	סלובקיה
26.3	25.4	26.4	26.7	26.7	26.6	25.7	25.0	פינלנד
29.4	29.1	30.3	31.1	31.6	32.2	31.3	30.5	שבדיה
23.7	23.3	26.0	26.3	25.9	25.7	25.7	26.8	מ"מ
22.0	21.4	21.2	21.6	22.6	23.0	21.2	19.4	איסלנד
22.4	22.9	22.6	23.8	25.9	27.2	26.0	25.4	נורבגיה
26.4	27.3	28.0	29.3	29.3	29.2	28.5	27.7	שוויץ

בשנים 2001-03 גדלה ההוצאה לבט"ס כאחוז מהתמ"ג, אחוז זה נותר יציב עד 2005, ירד בשנתיים הבאות אל מתחת לרמה ב- 2001, וחזר ועלה ב- 2008. ההוצאה לבט"ס במונחי תמ"ג הייתה גבוה באז"א. הפער עלה והגיע ל- 1.1 נקודות אחוז ב- 2008. הסיבה לכך שבא"א מדינות רבות קומוניסטיות לשעבר בהן שהפער בין שיעור הגידול בהוצאה לבט"ס ובגידול בתמ"ג התרחב.

הגידול השנתי הממוצע בהוצאה לנפש לבט"ס ב- 2001-08

א"א*	אז"א	בלגיה	בולגריה**	צ'כיה*	דנמרק	גרמניה	אסטוניה
1.7	2.0	1.7	10.3	3.7	1.8	0.1	10.4
אירלנד*	יון	ספרד	צרפת	איטליה	קפריסין	לטביה	ליטא
5.0	4.2	3.7	1.7	1.5	5.3	7.7	11.3
לוקסמבורג	הונגריה	מלטה	הולנד	אוסטריה	פולין	פורטוגל	רומניה
4.1	6.4	3.1	2.9	1.3	3.0	1.8	13.8
סלובניה	סלובקיה	פינלנד	שבדיה	מ"מ*	איסלנד	נורבגיה	שוויץ
2.2	3.0	3.1	2.0	1.9	4.5	2.7	0.8

* אומדן ** ממוצע לשנים 2005-08; אומדן.

קיים גידול רציף בכל התקופה בהוצאה לבט"ס במונחי הוצאה לנפש. שיעור הגידול באז"א היה גבוה יותר מאשר בכלל מדינות א"א. שיעור השינוי השנתי תלוי בארבע המדינות הגדולות המהוות יחדיו % 70 מסך אוכלוסיית א"א: גרמניה, צרפת, איטליה ומ"מ. בקרב אלה, שיעור הגידול השנתי הממוצע בהוצאה לנפש היה הנמוך ביותר בא"א - % 0.1.

המדינות בהם רמת ההוצאה לנפש הייתה נמוכה ביותר (בימכ"ק) היו בעלי שיעור הגידול הגבוה. בולטות: בולגריה רומניה והמדינות הבלטיות - % 7.7 בליטא וכד % 13.8 ברומניה.

הגידול הממוצע בהוצאה לגמלאות בט"ס במחירים קבועים באחוזים ב- 2001-08

ס"ה	ש"ש	ש"מ	נכות	מי"ל	אבטלה	שכונ והד"ח	ס"ה
א"א	*2.2	*2.9	*2.0	*2.3	*-0.4	*3.2	*2.3
אז"א	1.9	2.5	1.2	1.9	0.4	4.8	2.0
בלגיה	0.9	4.6	-1.7	1.5	3.4	13.0	2.3
בולגריה	6.0	*9.9	*6.2	*18.7	*17.0	*3.7	*9.4
צ'כיה	4.9	3.5	4.4	3.6	5.3	-10.3	4.0
דנמרק	2.4	4.3	5.1	2.1	-7.8	-0.2	2.2
גרמניה	0.1	0.4	0.1	-0.6	-4.4	8.5	0.0
אסטוניה	9.8	10.5	13.1	11.0	16.9	-10.6	10.2
אירלנד	*6.4	8.3	9.8	9.2	9.0	7.9	*7.3
יון	4.4	6.3	3.6	3.6	2.1	1.6	4.6
ספרד	3.8	6.0	4.2	11.0	6.7	9.9	5.4
צרפת	3.1	3.0	2.8	1.7	-0.5	1.5	2.6
איטליה	1.7	2.2	2.5	4.4	4.9	4.3	2.1
קפריסין	6.6	5.9	6.9	12.3	0.9	12.0	7.2
לטביה	3.9	13.3	6.1	8.5	8.6	15.9	7.2
ליטא	9.7	10.4	13.3	16.6	13.2	-3.3	10.7
לוקסמבורג	5.2	5.4	2.4	9.0	9.3	4.0	5.7
הונגריה	7.3	4.8	4.9	6.0	7.4	7.8	6.2
מלטה	3.6	4.2	4.3	1.6	5.0	11.8	3.9
הולנד	2.6	4.5	-0.5	9.6	-0.4	5.7	3.4
אוסטריה	2.0	2.1	-1.0	1.5	2.0	4.3	1.8
פולין	3.9	6.6	-3.3	0.5	-8.1	-1.0	3.0
פורטוגל	5.2	1.8	-0.7	3.1	6.7	2.8	3.5
רומניה	14.6	12.3	15.3	11.4	-3.5	38.5	13.4
סלובניה	2.6	3.5	0.9	1.7	-6.1	4.9	2.4
סלובקיה	4.6	2.0	4.5	5.2	4.6	-11.1	3.0
פינלנד	4.0	4.7	2.2	2.7	-1.2	5.9	3.4
שבדיה	3.6	1.5	4.3	4.2	-7.4	0.6	2.6
מ"מ	*2.3	3.5	3.3	2.0	-3.8	0.3	*2.8
איסלנד	3.0	7.0	6.7	6.8	8.2	17.0	6.2
נורבגיה	4.1	2.7	4.4	3.2	-1.5	5.1	3.5
שוויץ	1.7	2.4	2.5	2.2	3.4	2.2	2.1

ההסברים למגמת ההוצאה על פני ציר הזמן מקורם בצרוף מספר גורמים, והחשוב ביניהם הינו ההתאמות של קצבאות הבט"ס. שיעור בסך ההוצאה הושפע משיעור הגידול של הקצבאות בענפים השונים ובמשקל היחסי של קצבאות אלה בסכימה. השינוי בקצבאות השונות באו כתוצאה מהצרכים השונים והתנודות בכלכלה, המגמות הדמוגרפיות, והשינויים בחקיקה בבט"ס.

הגידול השנתי הממוצע בסך הקצבאות - במחירים קבועים בא"א - היה % 2.3. הגידול השנתי הממוצע על פי ענפים היה ירידה בת % 0.4 בקצבאות אבטלה ועד עליה בת % 3.2 בקצבאות לשיכון והד"ח. שיעור הגידול הממוצע בשנים 2001-08 ברומניה, ליטא ואסטוניה במחירים קבועים, היה מעל % 10.

ברומניה הגידול הממוצע בהוצאה הכוללת לקצבאות בט"ס (13.4 %) נקבע בעקבות שיעור הגידול הגבוה בהוצאה בכל הענפים. הגידול הבולט היה ב"שיכון והד"ח" - 38.5%. בכל הענפים האחרים שיעור הגידול השנתי הממוצע היה 10-15%. יוצאת דופן הייתה ההוצאה לקצבאות אבטלה. מאז שנת 2005 הייתה ירידה בשיעור השינוי בהוצאה בענף זה ובממוצע שנתי - 3.5%.

בליטא הגידול הממוצע בהוצאה לגמלאות בט"ס (10.7 %) ב-2006-07 (16 % ו-18 %) בכל הענפים להוציא שכונ והד"ח. שיעור הגידול הממוצע בגמלאות מי"ל (16.6 %) מקורו ב-2008 בה הוצאה קפצה ב-58%.

באסטוניה שיעור הגידול בהוצאה היה גבוה מידי שנה במיוחד ב-2006 ו-2008 שהביא לגידול ממוצע רב שנתי בן 10.2%. הגידול בא בעקבות הרחבת מנעד הגמלאות (גמלאות חדשות) והעלתן. השינוי בולט – מעל 10% - בגמלאות מי"ל, נכות ואבטלה. הגידול הממוצע בקצבאות אבטלה היה 16.9% ובמיוחד בשנים 2006-07 - 43% וב-2007-8 - 104%. הגידול הממוצע הנמוך בסך קצבאות הבט"ס היה בגרמניה ואוסטריה – פחות מ-2%.

בגרמניה הגידול הממוצע בקצבאות הבט"ס היה בסביבות אפס. מקור השינוי במגמה לצמצום הוצאות הבט"ס. בקצבאות שאירים ומי"ל הצמצום נובע משינויי חקיקה. מקור הירידה בקצבאות אבטלה (4.4%) מקורה בירידה במדדים מאז 2004.

באוסטריה הגידול הממוצע בקצבאות בט"ס מותן בשל הצמצום בקצבאות נכות מאז 2003 ובממוצע רב-שנתי ב-1%. בתשע מדינות שיעור הגידול הממוצע היה 2-3%, היה אחיד פחות או יותר לאורך התקופה.

שינויים נבחרים בבט"ס

גרמניה: בשנים 2003-07 היה קיים צו שהרחיב את גמלאות הנכות, פרישה מוקדמת והכשרה מקצועית. כתוצאה מרפורמת הבריאות ב-2004, ובהתחשב שביטוח בריאות החוק לא שילם יותר מענק מוות, הייתה ירידה בקצבאות שאירים בשנים 2003-04. החל מ-2005 הונהגה הבטחת קיום למחפשי עבודה.

אסטוניה: בענף מי"ל שולמו קצבאות הורות מ-2004 וקצבת הילד הראשון הוכפלה. ביטוח האבטלה החל לשלם קצבה חד פעמית החל מ-2003, וקצבת האבטלה הוכפלה ב-2007.

קפריסין: ב-2003 הונהגה קצבת ילדים וקצבה שיכון סוציאלית חדשה.

לטביה: ב-2005 הונהגה מערכת חדשה המבוססת על הקצבות ממיסוי כללי לטיפול רפואי. מאותו מועד היא היוותה את מקור המימון העיקרי למערכת הבריאות.

ליטא: ב-2007 הממשלה העלתה את כל המדדים הקובעים את רמת הקצבאות העיקריות. קצבאות זו"ש הושפעו מסכום חד-עמי ששולם החל מ-2007, בעקבות החלטה של בית-הדין לחוקה. בענף נכות היה גידול רציף מאז 2002; קצבת טיפול לנכים מתחת לגיל הפנסיה נכללה החל בשנת 2003 ונוספת החל ב-2004 (באשר לאחרונה, סכום הקצבה הועלה ונכללו קבוצות חדשות של זכאים); סוג חדש של אינטגרציה כלכלית לנכים הונהגה ב-2005.

הונגריה: ב-2002 בלבד שולמה גמלה חד-פעמית שהוגדרה כ"קצבה אחרת במזמן חד-פעמית". ב-2007 הונהגה גמלה חדשה שהוגדרה כ"גמלה לבעלי מגורים" (סיוע בהוצאות דיור).

רומניה: החל מ-2002 הוצאה בענף שיכון והד"ח הושפעה מהנהגת מערכת חדשה לתמיכה בהכנסה (מערכת סטטיסטית לבט"ס כלל אירופית - ESSPROS). בנוסף לגידול ברמת ההוצאה במספר גמלאות, ענף הנכות הושפע מהנהגת קצבת טיפול חדשה ב-2003. באותה שנה הונהגו שתי תוכניות חדשות בענף משפחה, והחקיקה בקצבת אבטלה חדשה נכנסה לתוקף.

סלובקיה: ב-2004 היו שינויי חקיקה בהקשר לחופשת מחלה.

מקורות מימון בט"ס כאחוז מס"ה

מיסוי רכוש ושונים		דמי גמולים						השתתפות ממשלתית		
		עובד עצמאי גמלאי		מעבידים		ס"ה		2008	2001	
2008	2001	2008	2001	2008	2001	2008	2001	2008	2001	
4.3	3.6	20.4	21.6	37.1	38.8	57.5	60.4	38.2	35.9	א"א
3.5	3.7	22.4	22.7	38.7	41.5	61.1	64.1	35.4	32.1	אז"א
2.4	2.0	21.2	22.5	36.6	49.7	57.8	72.2	39.8	25.8	בלגיה
1.6	6.7	20.1	17.1	33.9	58.8	53.9	75.9	44.4	17.4	בולגריה
1.1	1.3	26.3	24.4	53.1	50.3	79.5	74.6	19.4	24.1	צ'כיה
6.1	7.0	20.8	21.1	11.4	9.3	32.2	30.4	61.8	62.6	דנמרק
1.9	2.2	28.2	27.8	34.9	37.8	63.1	65.4	35.0	32.4	גרמניה
0.1	0.2	1.0	0.0	79.8	77.1	80.8	77.1	19.1	22.7	אסטוניה
4.4	0.4	15.7	14.1	25.8	24.9	41.5	39.0	54.1	60.6	אירלנד
11.5	10.2	21.1	23.5	32.7	38.5	53.8	62.0	34.6	27.6	יון
1.8	2.5	15.0	16.2	47.0	52.3	62.0	68.5	36.2	29.0	ספרד
3.4	3.7	20.8	20.3	43.8	45.7	64.6	66.0	32.0	30.3	צרפת
1.6	1.8	16.0	14.7	40.2	42.7	58.2	57.3	42.2	40.9	איטליה
13.7	16.5	15.1	16.8	23.5	26.7	38.5	43.5	47.7	40.0	קפריסין
0.2	0.0	16.8	16.1	48.5	48.7	65.9	64.9	34.5	35.1	לטביה
0.8	1.1	8.1	6.2	55.5	53.6	61.6	59.8	37.5	39.1	ליטא
3.7	4.9	24.1	25.1	25.9	27.2	50.0	52.2	46.3	42.8	לוקסמבורג
3.0	8.6	22.2	13.0	38.0	45.3	60.2	58.3	36.8	33.1	הונגריה
2.9	2.8	17.4	21.1	40.6	49.1	58.0	70.2	39.2	27.0	מלטה
12.2	15.8	34.2	35.6	32.4	32.4	68.6	68.1	21.3	16.1	הולנד
1.5	1.8	27.2	27.1	38.0	38.9	65.2	65.9	33.2	32.3	אוסטריה
22.6	14.4	19.4	23.9	23.4	28.6	42.8	52.4	34.6	33.2	פולין
9.0	7.8	15.3	18.0	30.8	36.4	46.1	54.4	44.9	37.8	פורטוגל
1.5	8.4	16.3	30.4	38.7	44.6	55.0	74.9	43.5	18.7	רומניה
1.9	1.5	41.2	39.3	28.1	26.5	69.3	65.9	28.9	32.6	סלובניה
6.7	2.5	21.5	18.5	46.1	46.6	67.5	65.1	25.8	32.5	סלובקיה
6.7	6.9	11.2	11.5	38.4	39.1	49.6	50.6	43.7	42.5	פינלנד
2.9	2.3	9.8	9.2	37.7	42.7	47.5	51.9	49.6	45.8	שבדיה
6.7	1.8	11.4	19.5	32.4	30.2	43.9	49.7	49.4	48.5	מ"מ
11.2	8.5	7.4	8.0	32.2	38.0	39.7	46.0	49.2	45.5	איסלנד
0.2	1.1	15.3	13.3	15.2	24.4	30.5	37.7	69.3	61.2	נורבגיה
2.7	12.7	37.8	33.2	35.3	31.9	73.1	65.1	24.2	22.2	שוויץ

המקור העיקרי לממון הבט"ס ב- 2008 היו דמי הגמולים - 57.5% מכלל התקבולים והממון הממשלתי - 38.2%. המעבידים שלמו כשני שלישי מדמי הגמולים והשאר המבוטחים, כולל עצמאים וגמלאים. באסטוניה וצ'כיה דמי הגמולים היוו כ- 80% מהתקבולים. לעומת זאת בדנמרק ואירלנד מקור מעל למחצית התקבולים היה המיסוי הממשלתי. המסים הממשלתיים היוו 45-50% מהתקבולים (קרוב למחצית) בשבדיה, מ"מ, קפריסין ולוקסמבורג. הבדלים אלה מקורם היסטורי במקורות מערכת הבט"ס. במדינות סקנדינביה בהן שלטת בעיקר הגישה בוורידג'ית בה התושבות מעניקה את הזכות להגנה סוציאלית (ולא היות האדם עובד).

במדינות אחרות מערכת הבט"ס הייתה ביסמארק-ית, שהייתה מבוססת על עקרון ביטוחי והקשר לעבודה. בחלק מהמדינות הגישה השתנתה בשמונה השנים הנידונות. בולגריה, רומניה, בלגיה ומלטה הגדילו משמעותית של חלקה של המדינה במימון. בדרך כלל השינוי היה כרוך בהורדת רמת הגמלאות. בצ'כיה, אסטוניה וסלובניה, עלה חלקם של דמי הגמולים (האלמנט הביטוחי).

מקור: Eurostat: Statistics in focus 17/2011; Antonella Puglia

תמ"ג לנפש באירו במחירים שוטפים, 2008

אסטוניה	גרמניה	דנמרק	צ'כיה	בולגריה	בלגיה	אז"א	א"א	
12000	30200	42400	14200	4500	32200	28300	25100	תמ"ג לנפש
17.2	19.9	15.6	14.6	17.3	17.1	17.8	17.0	% בני +65
5.5	7.3	3.3	4.4	5.6	7.0	7.5	7.0	% מובטלים
ליטא	לטביה	קפריסין	איטליה	צרפת	ספרד	יון	אירלנד	
9600	10200	21700	26300	30400	23900	21300	40900	תמ"ג לנפש
15.9	17.2	12.5	20.1	16.4	16.6	18.7	10.9	% בני +65
5.8	7.5	3.7	6.8	7.8	11.3	7.7	6.0	% מובטלים
רומניה	פורטוגל	פולין	אוסטריה	הולנד	מלטה	הונגריה	לוקסמבורג	
6500	15700	9500	33800	36200	13800	10500	80500	תמ"ג לנפש
14.9	15.7	13.5	17.2	14.8	13.5	16.2	14.0	% בני +65
5.8	7.7	7.1	3.8	2.8	6.0	7.8	4.9	% מובטלים
שוויץ	נורבגיה	איסלנד	מ"מ	שבדיה	פינלנד	סלובקיה	סלובניה	
44600	64900	32100	29600	35400	34800	12000	18400	תמ"ג לנפש
4.7	14.6	11.6	16.1	17.5	16.5	12.0	16.3	% בני +65
	2.5		5.6	6.2	6.4	9.5	4.4	% מובטלים

המדרג היורד של חברות א"א לפי גובה התמ"ג לנפש (מימין ל // מעל לממוצע בא"א ומשמאל ל // מתחת לממוצע בא"א): לוקסמבורג, דנמרק, אירלנד, הולנד, פינלנד, שבדיה, אוסטריה, בלגיה, צרפת, גרמניה, מ"מ, איטליה, // ספרד, קפריסין, יון, סלובניה, פורטוגל, צ'כיה, מלטה, אסטוניה, סלובקיה, הונגריה, לטביה, ליטא, פולין, רומניה, בולגריה.

המדרג היורד של חברות א"א לפי אחוז בני ה +65 (מימין ל // מעל לממוצע בא"א ומשמאל ל // מתחת לממוצע בא"א): איטליה, גרמניה, יון, שבדיה, בולגריה, אסטוניה, לטביה, אוסטריה, בלגיה, // ספרד, פינלנד, צרפת, סלובניה, הונגריה, מ"מ, ליטא, פורטוגל, דנמרק, רומניה, הולנד, צ'כיה, לוקסמבורג, מלטה, פולין, קפריסין, סלובקיה, אירלנד.

המדרג היורד של חברות א"א לפי שיעור האבטלה (מימין ל // מעל לממוצע בא"א ומשמאל ל // מתחת לממוצע בא"א): ספרד, סלובקיה, צרפת, הונגריה, יון, פורטוגל, לטביה, גרמניה, פולין, בלגיה, // איטליה, פינלנד, שבדיה, אירלנד, מלטה, ליטא, רומניה, בולגריה, מ"מ, אסטוניה, לוקסמבורג, צ'כיה, סלובניה, אוסטריה, קפריסין, דנמרק, הולנד.

מקור: Eurostat yearbook 2010

מבט אורח

רויזיה בלוחות זמנים בהסכמים קיבוציים

אני סבור כי מספר נורמות או נוהגים בתחום משפט העבודה, חייבים רפורמה בהקדם ואינם צריכים עוד להישאר בגדר נורמות מקובלות. נוכח תופעות דה-הומניזציה מעסיקים נוקטים כלפי חלק מן העובדים, מחובת ההסתדרות לעמוד על כריתת הסכמים קיבוציים לתקופה מקוצרת ורביזיה של כל ההסכמים התקפים. כל היחידות המשקיות בכפר הגלובאלי תוססות מחמת שינויים תדירים, ו"חבילת ההסכמים הקיבוציים שוקטת על שמריה" ואינה מנסה להשתחרר מכבלי הוויה כלכלית שאינה רלבנטית עוד.

במהלך המשבר בין ציבור הרופאים המאורגן בהר"י לבין הממשלה ניסתה הממשלה לחרוג מכל פרופורציה, וכך שמענו - לעומת ה"פתרון החתום" למשך תשע שנים, טיעוני רופאים מיוסרים נגד התחייבויות לטווח כה ארוך. ההבנות שהביאו לסיום זמני, לדעתי, של הסכסוך, אכן הביאו לאיזכור תקופה קצרה מהנ"ל. קרוב לודאי שאין בכך משום "ענין סגור".

ממשלה, כרשות המבצעת, נבחרת במשטר דמוקרטי על-ידי העם לתקופת כהונה קצובה על פי דין, ופעולותיה גלומות ומתוקצבות בחוק תקציב שנתי (לאחרונה - דו-שנתי, לנסיון). עצם קיומה תלוי בהצבעת אמון של הכנסת וממשלות בישראל קמו ונפלו בפרקי-זמן קצרים מן התקופה הבסיסית. אם נצא, לענינו, מתוך הנחה שממשלה מכהנת תמשיך להתקיים "לפי הספר", הרי בהבדל מתפקידה לתכנן הכנסות והוצאות בגדר תקציב פיתוח לטווח ארוך (כבנין הצבא, משק אנרגיה וכדומה) ולבקש אישור הכנסת, אין היא זכאית - בתחום משפט העבודה - לכפות על עצמה ועל ציבור העובדים (מאורגן ושאינו מאורגן, מכוח צווי הרחבה) התחייבויות לפרקי זמן שמעבר לתקופת כהונה פורמאלית.

חתימה של ארגון עובדים יציג על הסכם קיבוצי לפרק-זמן בלתי סביר בנסיבות הכלכליות-מהווה מתן הכשר לממשלה לפגוע באפשרויות קיום הוגן של ציבור העובדים השכירים תוך כבילתם למשטר של סבל וטרוניות המונעים מלכתחילה - בשל חיוביהם המשפטיים - מאבק למען צדק חברתי. אם איני טועה, מוסד "נציבות הדורות הבאים" שולב בזמנו בין כתלי המוסד המחוקק על מנת למנוע הטלת שעבודים של כנסת וממשלה מכהנות על זכויות מוקנות ועתידיות של בני הדורות הבאים, לרבות ציבור הבוחרים בבחירות הקרובות. ייתכן שביטולו של אותו מוסד מלמד על כוונות האוחזים זמנית בהגה השלטון להנציח מגמה לפעול ללא גורמים מרסנים כלשהם.

מן הראוי שכל נסיון כאמור של הממשלה ועושי דברה לכפות הסכם כובל כאמור בתחום משפט העבודה, ייתקל בסירוב מוחלט. יתר על כן, הגיע הזמן להעמיד כבר עתה לבקורת שיפוטית ולרביזיה את כל "חבילת" ההסכמים הכובלים ארוכי הטווח, נוכח העובדות הנחרצות שלעומת כל תוספת של שקל לשכר העובד בחודש נתון, עליו להוציא לקיומו מספר שקלים בחודש שלאחריו, מחמת השתוללות המחירים הגואים והולכים בחסות ניטרליות ממשלתית, הכבדת נטל המיסוי העקיף לעומת המשך צבירת ההון בידי "מובילי צמיחה".... של כיסיהם הטופחים והולכים. מן הדין והצדק לרסק אחת ולתמיד את האמירות הנלוזות אודות "יצירת מקומות עבודה" על-ידי "משפחות הצמרת" ו"אבירי התעשייה" שגרפו מיליונים מהקצבות המדינה בחסות "מדיניות לעידוד הצמיחה" אך הקימו "בתמורה עצמית" מספר מבוטל של מקומות עבודה חדשים בהם "הצליחו לייצר" דורות נוספים של עובדים הנאנקים תחת הנטל, אינם מסוגלים "לגמור את החודש", להגיע לדיור הוגן, לתת לילדיהם הזדמנות שווה ומגדלים בפועל - עבור הטייקונים ויורשיהם - את דור העבדים הבא.

בשולי הסכם הר"י מן הראוי להוסיף: נוכח המשך מאבק הרופאים בנושא שעוני הנוכחות, המצוקה הגוברת והולכת בשירות הרפואי, המחסור הכרוני באחיות, ושאר תופעות שליליות במתן השירות הרפואי הממלכתי - אחזור על אמירה-אזהרה, כי בסופו של דבר כוונת האוחזים בהגה השלטון להפריט את המערכת, להמשיך במדיניות של הליכה על הסף, עד ש"לפתע" יבואו הגואלים והמושיעים - טייקונים בני-ברית למיניהם - אשר יקבלו חוזים שמנים לתאגוד המערכות, הצעת מניות לרופאים בתאגידים שיוקמו והפקת מיליארדים מן המקרקעין הסובבים את מוסדות הרפואה - והכל "לכבוד ולתפארת הרס הרפואה הציבורית", ולואי ואתבדה.

מיתחם ההסכמים הקיבוציים, שמשפט העבודה הקנה בו לארגון עובדים יציג מעמד כה מיוחד, מחייב מהלכים של ממש ללא דחייה נוספת, אל מול המציאות המפחידה והמייסרת מאות אלפי עובדים ובני משפחותיהם. אם לא עתה - אימתי?!

חוק ומשפט**1. ימי מחלה אינם ניתנים לגרירה ממעסיק אחד למשנהו באין הסכם מפורש ביניהם**

ביה"ד הארצי לעבודה בתיק ע"ע 126/09 מיום 2 במאי 2011 נדרש לסוגיית פדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים בתקופת העבודה במדינה, ולזכאות של העובד לגרור אותם לתקופת עבודתו במועצה האזורית בה עבד לאחר מכן, עת סיים את עבודתו ופרש לגמלאות.

העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. העובד עבד במדינה כעובד הוראה במשך 19 שנים ונצברו לזכותו ימי מחלה אשר לא נוצלו.
2. במועד סיום עבודתו במדינה, לא היה העובד זכאי לפדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים מאחר ולא פרש לפנסיה ולא היה בגיל 55 ומעלה.
3. העובד עבר לעבוד במועצה אזורית והועסק בעבודה ניהולית כמנהל מחלקת חינוך, אך שכרו שולם לו לפי דירוג של עובדי הוראה.
4. עם פרישתו מהעבודה במועצה האזורית קיבל העובד פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו ודרש שישלמו לו פדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים עבור תקופת שירותו במדינה.
5. ביה"ד האזורי לעבודה דחה את תביעתו לפדיון ימי מחלה שלא נוצלו בתקופת עבודתו במדינה, וקבע לאחר שבחן את ההסכמים וההסדרים הקיבוציים כי אין לעובד זכות חוזית מכוחם לקבלת פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. הזכות לפדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים אינה חלק ממשפט העבודה ואינה מעוגנת בחוק דמי מחלה, התשל"ו – 1976. זוהי זכות חוזית המוקנית לסקטורים שונים בהסכם בין הצדדים.
2. מטרת התשלום היא לעודד עובדים להימנע מהיעדרויות בלתי מוצדקות בכסות של ימי מחלה.
3. כאשר עובד טוען כי הוא זכאי לגרור ימי מחלה בלתי מנוצלים ולקבל את פדיונם עליו הנטל להוכיח את המקור ההסכמי המקנה לו זכות זו ולאפשרות העברתם ממעביד אחד למעביד אחר לצורכי פדיון.
4. לגבי עובדי מדינה מעוגן הסדר הפיצוי בהוראות התקשי"ר (פסקאות 33.270-33.275).
5. ביה"ד בחן את ההסכם הקיבוצי משנת 1995 המסדיר את תנאי עבודתם ושכרם של מנהלי החינוך ומצא כי ההסכם אינו מקנה את הזכות לגרירת ימי מחלה. ביה"ד הדגיש כי אין הוראה מפורשת בהסכם המקנה למנהלי חינוך זכות לפיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים שעמדו לזכותם בסיום עבודתם אצל המעביד הקודם, ואין אף הוראה המתייחסת באופן כלשהוא, לזכות זו.

6. ביחסי העבודה ובמשפט העבודה מוכרת תופעה של הצמדת שכר. הצמדה יכולה להיות אישית או קיבוצית, מלאה או חלקית, מותנית או לא מותנית בתנאים, הכל כפי שהצדדים ליחסי עבודה קבעו אותה בהסכם קיבוצי, בהסכם אישי או בכל מקור משפטי מוסמך.
7. שיטת ההצמדה אינה מהמובן מאליו. הוא בבחינת יוצא מהכלל ומחייבת הוראה מפורשת. משישנה הוראה מפורשת יש לפרשה בדרך שמפרשים יוצא מהכלל.
8. הלכה פסוקה היא כי הוראת הצמדה בחוזה עבודה אישי או בהסכם קיבוצי צריכה להיות ברורה, מפורשת וחד משמעית ופרשנותה על דרך הצמצום.
9. ביה"ד זה כבר פסק שיש להבחין בין הוראות הצמדה המתייחסות לשכר לבין הוראות המתייחסות לתנאי סוציאליים.
10. מנגנון ההצמדה שנקבע בהסכם הקיבוצי משנת 1995 מתייחס לתשלום השכר ולא לתנאים הסוציאליים. הזכות לגרירה ולפיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים הוא תנאי סוציאלי, ולפיכך מנגנון ההצמדה שנקבע בהסכם אינו חל ואינו מקנה למנהל חינוך זכות לגרירת ימי מחלה ממעסיק קודם לצורך ניצול או לצורך פדיון.
11. עצם דירוגו של העובד בדירוג הוראה לצרכי שכר, כאשר בפועל לא הועסק בהוראה, אינו מעניק לו את כל התנאים הסוציאליים הנילווים לדירוג עובדי הוראה. על מנהלי החינוך חלות ההוראות החלות על עובדי אותה רשות מקומית.
12. ביה"ד דחה את טענתו של העובד כי הזכות לפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו חלה לא רק על עובדי הוראה בפועל אלא גם על עובדים המדורגים בדירוג עובדי הוראה. לצורך גרירת ימי המחלה הבלתי מנוצלים נדרש כי העובד ישמש מורה בפועל הן במדינה והן בבעלות שאליה עבר העובד, ושלא חלו הפסקות ברציפות השירות בהוראה. די שתנאי זה לא מתקיים כדי שלא תקום הזכות לגרור את ימי המחלה הן לצורך ניצולם בפועל והן לצורך פדיונם.
13. ביה"ד מצא לנכון להדגיש כי גם אם קיימת עצם הזכות לפדיון, כשלעצמה, אין היא מקנה זכות לגרירה ממעביד אחד למעביד אחר ואינה מחייבת את המעביד האחרון לשלם פדיון על ימי מחלה בלתי מנוצלים אצל המעביד הקודם.
14. יש צורך במקור הסכמי ברור המאפשר גרירה ופדיון של ימי מחלה בלתי מנוצלים גם אצל מעסיק קודם.
15. ביה"ד דחה, איפוא, את הערעור של העובד לפדיון ימי מחלה בגין תקופת עבודתו כעובד מדינה.

2. הזכות לישיבה על פי החוק לעבודה בישיבה

ביה"ד הארצי לעבודה בע"ע 10-08-33680 מיום 16 בנובמבר 2011 דן לראשונה בזכות לישיבה כפי ביטויה בחוק הזכות לעבודה בישיבה, תשס"ז 2007 ולסעדים הראויים להינתן במקרים של הפרת הוראות החוק ובמיוחד לסעד של פיצויים לדוגמה.

העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. המעביד הינו חברה פרטית העוסקת בניהול ובהפעלת מועדון כושר ובריאות.
2. העובד הועסק במועדון כפקיד קבלה במשך כחודשיים וחצי.
3. סמוך לאחר סיום עבודתו הגיש העובד תביעה לביה"ד האזורי נגד המועדון שעילתה הפרת הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה, בה טען כי המעביד נקט במדיניות האוסרת על עבודה בישיבה, לא הציב כסא בעמדה בה עבד כפקיד קבלה וכי נמנעה ממנו אפשרות ישיבה כנדרש בדין.
4. כמו כן העובד טען כי התריע בפני המעביד על חובתו החוקית להעמיד לרשותו אפשרות ישיבה במהלך עבודתו והתלונן על כאבי גב עקב העמידה הממושכת.
5. המעביד טען כי על פי טיבה ומהותה של העבודה, עבודתו של פקיד הקבלה אינה יכולה להתבצע בישיבה ומאחר ולא הפר את הוראות החוק אין לחייבו בפיצוי העובד, ואם ימצא כי הפר את הוראות החוק אין לחייבו בפיצוי העובד, ואם ימצא כי הפר את הוראות החוק אין לחייבו בסעד של פיצוי לדוגמה, מה גם והפיצוי הנתבע הוא גבוה ולא מידתי.
6. ביה"ד האזורי קבע כי המעביד הפר את הוראות החוק והשית עליו פיצויים לדוגמא בסכום כולל של 100,000 ₪ שהם מחצית שיעור הסכום הנתבע.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד

המסגרת הנורמטיבית

1. ביטוי לצרכיו הבריאותיים והפיזיולוגיים של העובד לישיבה בעבודה נתן המחוקק עוד בשנות השבעים של המאה העשרים בהוראות בפקודת הבטיחות בעבודה (נוסח חדש) התש"ל-1970.
2. העבירות המנויות בפקודה לרבות אלה שעניינן בהבטחת העבודה בישיבה, וישיבה בעת הפסקה בעבודה הן בנות אחריות מוחלטת וכל מה שקובע הוא המעשה ואין בודקים את הכוונה.
3. הוראות הפקודה קובעות כי חובת המפעל להעמיד לרשות העובדים במפעלי תעשייה לייצור מקומות ישיבה מתאימים כדי לספק לעובד אפשרות ישיבה ומקום ישיבה במהלך עבודתו מבלי שהעבודה תופרע עקב כך, או כאשר ניתן לבצע חלק מן העבודה בישיבה. קיומה של חובה זו כפופה למבחן הסבירות של אופן ביצוע העבודה.
4. המחוקק הישראלי נדרש לישומה של מדיניות ראויה ולהרחבת תחולת הוראות הפקודה בהיבטיה האזרחיים על כלל העובדים במשק, למעט העובדים בעבודת כפיים, כהגדרתם בפקודת הבטיחות בעבודה וזאת בחקיקת חוק הזכות לעבודה בישיבה, תשס"ז 2007.

5. חוק הזכות לעבודה בישיבה הוא יוצא חלציה האזרחי של פקודת הבטיחות בעבודה ובאה לעגן את זכויותיהם של העובדים בענפי המסחר והשירותים לעבודה בישיבה. החוק מרחיב את הזכות לעבודה בישיבה ומחיל את האיסור על מניעת הזכות לישיבה בעבודה מעבר לאלה המנויים בפקודה.
6. עניינה של הזכות לישיבה בעבודה בתנאי העבודה, בדרישות העבודה ובסביבת העבודה של העובד והיא נגזרת מעקרון העל של תום לב המהווה את המקור לחובה החוזית של המעביד לדאוג לתנאי בטיחות וגהות במקום העבודה כלפי עובדיו.
7. הוראות חוק המעגנות את הזכות לעבודה בישיבה ניתן למצוא במדינות רבות (בריטניה, ארה"ב, צרפת וכד') וכן בדירקטיבות של האיחוד האירופי.

מה קובע חוק הזכות לעבודה בישיבה

1. חוק הזכות לעבודה בישיבה חל על כלל העובדים במשק, למעט העובדים בעבודת כפיים, כהגדרתה בפקודת הבטיחות.
2. הוראות החוק חלים על המעביד, על המשתמש בהעסקה מורכבת ועל המדינה כמעסיקה.
3. לביה"ד לעבודה הסמכות הייחודית לדון בהפרת הוראות החוק בנוגע לזכות העבודה בישיבה.
4. אכיפת הוראות החוק ניתנת לביצוע באמצעות:
- (א) תביעה אזרחית למתן צו מניעה או צו עשה.
 (ב) תביעה לפיצויים לרבות פיצויים בגין נזק לא ממוני ופיצויים לדוגמה.
 (ג) תביעה ייצוגית
5. תובענה בשל הפרת הזכויות לעבודה בישיבה כהגדרתן בחוק יכול ותוגש:
- (א) על ידי העובד.
 (ב) על ידי ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה.
 (ג) באין ארגון עובדים – על ידי ארגון העובדים היציג באותו ענף או ארגון עובדים שהעובד חבר בו.
 (ד) על ידי ארגון העוסק בזכויות עבודה, ובלבד שהעובד הסכים לכך.
6. סעיף 2 לחוק קובע חזקה סטוטורית לפיה ביצועה הרגיל של העבודה ניתן להיעשות בישיבה. מכח חזקה זו קמה חובתו של המעביד כלפי העובד ובה שני יסודות מצטברים:
- (א) היסוד החיובי** - מתערב בפררוגטיבה הניהולית של המעביד באופן שמטיל עליו חובה לעצב את סביבת העבודה שיאפשרו ביצוע העבודה בישיבה. זאת באמצעות העמדת מושב מתאים וראוי לשימוש העובד במקום העבודה. כמות המושבים צריכה להיות ביחס למספר העובדים בסביבת העבודה.
- (ב) היסוד השלילי** - אוסר על המעביד למנוע מן העובד אפשרות לעבודה בישיבה. המניעה בישיבה יכולה להיות אחת מאלה: הקצאת מושב בלתי תקין; מספר המושבים אינו ביחס הולם למספר העובדים; העמדת המושבים במרחב בלתי סביר מסביבת העבודה.

7. טענות ההגנה של המעביד:

(א) על המעביד להוכיח שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה. הדבר יבחן על פי אמות מידה אובייקטיביות ולא על פי כוונתו הסובייקטיבית של המעביד, ובאיזון הנדרש להיעשות בין צרכי העובד וצרכי העבודה.

(ב) המעביד יחשב כמי שנשא בנטל רק אם הביא ראיות מספיקות להטיית מאזן ההסתברות לטובתו. אם לא עלה הדבר בידי, כגון שראיותיו הביאו למצב של שקילות, חובת ביה"מש תהיה ליישם את החזקה ולפסוק לטובת העובד.

(ג) ככל שהמעביד אינו כופר בתחולת החזקה עליו להוכיח כי לא הפר את החובה שבדין והעמיד לרשות העובד אפשרות לשבת במהלך ביצוע העבודה.

(ד) בנוסף תבחן טענת הגנה זו, על פי מידת האוטנטיות שבה. דהיינו בהתאם לנסיבות כפי שהוכחו במצב שהיה קיים "בזמן אמת".

(ה) טענת ההגנה של המעביד תהא תלויה מקום וזמן. העובדה כי סוג העבודה או אופי העבודה אינו מאפשר ישיבה בפרק זמן מסוים, אין די בה כדי לבסס טענה כי סוג העבודה אותו מבצע העובד, לא תאפשר בזמן כלשהוא של ביצוע העבודה, ישיבה בעבודה. בהקשר זה יילקחו בחשבון השינויים והתמורות בחיי העבודה במקום העבודה.

8. בנוסף לחובותיו המצטברות של המעביד להעמיד לרשות העובד מושב ולא למנוע ממנו אפשרות ישיבה במהלך העבודה, הטיל המחוקק על המעביד חובה מנדטורית, חזקה חלוטה, להעמיד לרשות עובדיו כסאות או ספסלים לישיבה בעת ההפסקה בעבודה – אין למעביד טענת הגנה.

9. הזכות לישיבה בעבודה נמנית על זכויות המגן של העובד ומתחייבת מתוקף הערכים החוקתיים של כבוד האדם העובד, האוטונומיה האישית והשמירה על חייו וגופו של האדם באשר הוא אדם.

10. חוק הזכות לעבודה בישיבה – תרופות וסעדים

(א) לביה"ד סמכות יחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות החוק.

(ב) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין. נזק שאינו ממוני הוגדר בספרות ובפסיקה כנזק שאינו חומרי ושיאו ניתן לשומה כגון עגמת נפש, עלבון, כאבי סבל ופגיעה ברגשות.

(ג) ליתן צו מניעה או צו עשה לתיקון ההפרה.

(ד) הפר המעביד את הוראות החוק (ס' 2-3) רשאי ביה"ד לחייבו בפיצויים שאינם תלויים בנזק בסכום שלא יעלה על 20,000 ₪ ואולם רשאי ביה"ד לפסוק פיצויים לדוגמא בסכום שלא יעלה על 200,000 ₪, בהתחשב בחומרת ההפרה או בנסיבותיה. בפסיקת פיצוי לדוגמה נדרשת הנמקה מיוחדת ומטרתם להעניש את המזיק על התנהגותו המזיקה ולא להשיב את המצב לקדמותו.

11. אמות המידה לקביעת שעור הפיצויים לדוגמא בגין הפרת החוק:

(א) מידת ההפרה וחומרתה: במסגרת זו יבחנו השאלות האם המעביד התעלם מהוראות החוק; האם המעביד שלל את האפשרות לשיבה במהלך ביצוע העבודה; האם נשללה זכות העובד לשיבה בהפסקה; האם בוצעו התאמות במקום העבודה לצורך הבטחת הזכויות; האם הופרו המלצות של מומחים רפואיים.

(ב) משך ההפרה: האם מדובר בהפרות חוזרות כלפי העובד.

(ג) האם ההפרה בוצעה ביוזעין ובכוונה תחילה: האם מדובר בהפרה כשיטה הנוהגת אצל אותו מעביד במקום העבודה; האם ההפרה נעשתה למרות התראות מצד העובד או ארגון העובדים וכיו"ב.

(ד) מהות הפגיעה בעובד ונסיבותיו האישיות: גילו של העובד, מצב בריאותו, האם מדובר בעובד בעל מוגבלות, עובדת בהריון או בטיפולי פוריות.

(ה) השיקול הציבורי ההרתעתי.

12. זכאות העובד לסעדים תבחן בהתמלא התנאים:

(א) העובד הרים את נטל השכנוע לקיום יחסי עובד ומעביד ושהופרה זכותו לאפשרות ישיבה במהלך ביצוע העבודה.

(ב) המעביד לא הוכיח מילוי חובתו לעניין אפשרות לעבודה בישיבה, או לא כפר בתחולת החזקה שבדין בנוגע לאפשרות לעבודה בישיבה במהלך ביצוע העבודה.

(ג) המעביד לא עמד בנטל השכנוע להפריך את החזקה שבדין ולא הוכיח כי ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה.

(ד) העובד הרים את נטל השכנוע להפרת החובה החלוטה בסעיף 3 לחוק, שלא התאפשרה לו ישיבה בהפסקה.

(ה) עובד שבוצעה כלפיו הפרה של הוראות החוק רשאי להחליט אלו מבין הסעדים ברצונו לתבוע, כולם או מקצתם, בנפרד או במצטבר.

(ו) ניתן לתבוע סעד אחר לפי כל דין. ביה"ד רשאי לפסוק פיצוי על נזק לרבות נזק ממוני, ואף ליתן מספר סעדים במצטבר, ובלבד שלא ייפסק כפל פיצוי בגין אותם ראשי נזק.

13. מן הכלל אל הפרט:

ביה"ד הארצי לעבודה קבע כי האיסור הגורף והכללי על העובד מלשבת במהלך עבודתו דינו להידחות. אופי התפקיד שביצע העובד כעובד קבלה אינו בא בגדר המקרים החריגים ויוצאי הדופן בהם תתקבל שלילה מוחלטת וגורפת של אפשרות ישיבה במהלך ביצוע העבודה.

14. המועדון לא עמד בנטל השכנוע להפריך את החזקה לפיה ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר העמדת כיסא לשיבה במהלך העבודה.

15. ביה"ד בישמו גם את אמות המידה לבחינת טענות ההגנה של המעביד קבע כי גם אם עבודתו של פקיד הקבלה במכון כושר הוא עבודה דינמית, אין לקבוע שאין אפשרות כלשהיא לישיבה, ולכן אינה טענת הגנה הפוטרת אותו מחובתו כמעביד על פי חוק הזכות לעבודה בישיבה.

16. ביה"ד מצא כי המועדון הפר את הוראות סעיף 2 או 3 ולא העמיד לרשות העובד אפשרות לשבת ואף מנע ממנו את הזכות לישיבה בעצם הצבת כיסא רעוע אשר אף סולק מן המקום, לא שעה לתלונותיו של העובד ולכן אין לומר כי ההפרה בוצעה שלא ביודעין או בשגגה, וחייבו בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק בסכום שלא יעלה על 20,000 ₪. זהו הרף הראשון של הפיצוי לדוגמה, בנוסף או במצטבר לזכויותיו האחרות על פי דין.

17. הרף השני, הגבוה יותר של הפיצוי לדוגמה שנקבע בחוק, שלא יעלה על 200,000 ₪ הוא בשים לב בחומרת ההפרה או בנסיבותיה. במקרה דנן העובד הביא לידיעת המועדון את זכותו החוקית לישיבה; המועדון התעלם ביודעין מחובתו להעמיד לרשותו אפשרות ישיבה; המועדון התעלם מפניותיו לאפשר לו את מימוש הזכות לישיבה; ומתלונותיו על הנזק לבריאותו. כל אלה הם נסיבות המצדיקות פסיקת פיצוי עונשי לדוגמה למעלה מ-20,000 ₪.

18. מאחר וזהו המקרה הראשון אשר הובא לבחינת ביה"ד, מצא ביה"ד הארצי להפחית את הפיצוי לדוגמה שהשית ביה"ד מ-100,000 ₪ לפיצוי בשיעור של 50,000 ₪, וזה עונה על המטרה הציבורית שביסוד החוק להרתיע מעסיקים מפני הפרת החוק ולעודד עובדים לעמוד על זכויותיהם גם כאשר אין מדובר בזכויות כלכליות אלא בזכויות שבתנאי עבודתם.

סוף דבר: נשיאת ביה"ד הארצי השופטת נילי ארד בחנה לראשונה, בערעור שהובא בפני ביה"ד, את סוגיית מהותה של הזכות לישיבה בצורה יסודית ורחבה כראוי לזכות שנמנית על אבני היסוד של הזכויות המוקנות לאדם העובד, וכזכות ראשונית לסביבת עבודה העונה על רוחותו של העובד, בריאותו ובטיחותו.

3. עובד זכאי לפיצויי פיטורים גם אם התפטר בשל הרעת תנאי עבודתו וקודם לכן החל בחיפוש מקום עבודה חלופי

ביה"ד האזורי לעבודה בחיפה בתיק תעא 3505-07 מיום 15 בינואר 2012 דן בשאלה האם רשאי עובד מתפטר בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודתו להתחיל קודם התפטרותו לחפש מקום עבודה חלופי.

העובדות הרלוונטיות הצריכות להכרעה:

1. העובד שימש כעוזר נהג בחברה במשך כשש שנים במעמד של עובד יומי.
2. החברה הפחיתה מדי פעם מתלוש שכרו של העובד סכומי כסף בגין דו"חות חניה וקנסות תעבורה וכן ניכתה "מקדמות".
3. לעובד שולם שכר מינימום בהתאם לטבלת שכר המינימום המתאימה ל-6 ימי עבודה בסך של 160 ₪ ליום בתוספת פרמיה חודשית.
4. העובד טען שהוא עבד על פי רוב 5 ימים בשבוע ולפחות 9 שעות מדי יום.

5. העובד פנה בכתב למעבידו-החברה ודרש לשלם את שכרו כדין ולהחזיר לו את הניכויים שנוכו משכרו, וציין כי אם לא יקבל את הכספים המגיעים לו יראה בדבר הרעה מוחשית ופגיעה בשכרו ולא יוכל להמשיך לעבוד בחברה.

6. כאשר פגש במעבידו, לאחר שליחת המכתב, הודיע לו הלה שאין בכוונתו להיענות לדרישותיו. לאור עמדה זו הודיע העובד על סיום עבודתו. תביעתו בביה"ד לעבודה היתה לתשלום פיצויי פיטורים ולהפרשי שכר מינימום ולהחזר הכספים שקיזזו משכרו בשל קנסות ו"מקדמות".

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. ביה"ד לעבודה הגיע למסקנה מניתוח העדויות כי העובד הצליח להוכיח כי בסיס שכר המינימום ששולם לו לא תאם את נתוני עבודתו. העובד עבד לרוב 5 ימים בשבוע כ-9 שעות ליום ולפיכך זכאי להפרשי שכר המינימום.

2. המעביד (החברה) לא הציג בפני בית הדין שום הסכם או אישור בכתב עם העובד שמתיר לו להפחית ו/או לנכות משכרו סכומים בגין דו"חות תעבורה וכן לא הציג מסמך החתום על ידי העובד המאפשר לו לבצע קיזוזים בגין קנסות ועבירות תעבורה, ועשה כן על דעת עצמו, דבר המנוגד להוראות סעיף 25א' לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, ולכן על החברה להחזיר את הסכום שקוזז.

3. המעביד לא הציג בפני ביה"ד הסכם הלוואה בינו לבין העובד ובוודאי לא הסכמה של העובד לקזז את "המקדמות" משכרו. הניכוי שבוצע מנוגד להוראות חוק הגנת השכר ועליו איפוא להחזיר לעובד את הסכום שנוכה שלא כדין משכרו.

4. בדין הבין העובד שאין בכוונת המעביד לסור מדרכו ולתקן את הדרוש תיקון וכן לחדול מניכוי כספים וסכומים מתלוש השכר וביחד עם העובדה שלא הוכח מקור משפטי כדין שיכול לשמש ראייה להסכמה לבצע קיזוזים/ניכויים, הרי בנסיבות הענין יש הצדקה להתפטרותו בדין מפוטר.

5. העובד רשאי להתפטר בשל חוסר הרצון שלו לעבוד בתנאי ירודים הנוגדים את החוק, והמעביד אשר מפר את החוק אינו רשאי לדרוש כי העובד ימשיך בעבודתו.

6. ביה"ד הדגיש כי אין לדרוש מעובד כי יתפטר מיידי מחמת הרעה מוחשית בטרם ערך בירורים בדבר מקום עבודה חלופי, ויתמרון את עצמו למצב בו יותר ללא מקור מחיה כשהוא "קרח מכאן ומכאן".

7. ביה"ד מצא לנכון לקבוע כי עובד העומד בפני התפטרות בדין מפוטר מחמת הרעה מוחשית, לא יאבד את זכאותו לפיצויי פיטורים אם לא החליט מיידי וממילא לא הודיע על אתר למעבידו כי הוא מתפטר מעבודתו.

8. ביה"ד קבע שלא ניתן לבקש מהעובד להמשיך בעבודתו בשירות המעביד מעבר למועד שציין במכתבו אל המעביד.

9. התוצאה: ביה"ד פסק הפרשי שכר מינימום, החזר כספים שנוכו/קוזזו משכרו ופיצויי פיטורים.

4. הצעות חוק

עובד שיתפטר לצורך "שנת שירות" יזכה לפיצויים

על פי הצעת חוק, שאושרה בוועדת העבודה והרווחה, עובד שיתפטר מעבודתו כמתנדב ל"שנת שירות" יזכה לפיצויי פיטורים. התנאי לפיצויים הוא שירות בפועל במשך 6 חודשים לפחות.

הצעת החוק באה להרחיב את חוק פיצויי פיטורין, המזכה עובד בפיצויי פיטורים בשל גיוס חובה או התנדבות לשירות הלאומי או האזרחי.

יודגש כי, מתנדבי "שנת שירות" המתגייסים למשימות חברתיות בעיקר באזורי הפריפריה, יהיו זכאים לפיצויי פיטורים כמו אלה המתגייסים לצה"ל או מתנדבים לשירות לאומי.

5. חדש בחקיקה

חוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב - 2012

הכנסת אישרה ב- 20 במרס 2012 הצעת חוק האוסרת על מעסיק לקחת פיקדונות או לדרוש ביטחונות מעובד, אשר יוחזרו לו רק אם יתמיד בעבודתו מעבר לתקופה נקובה, או בשל שמירה על סודות המפעל או מפני אי גרימת נזק כמו במלצרות וכיו"ב.

מעביד שיפר את החוק צפוי למאסר של עד ששה חודשים או לקנס של עד 150 אלף שקל.

אינדיקטורים כלכליים

(1) מדד המחירים לצרכן

מדד המחירים לצרכן נותר ללא שינוי בחודש ינואר 2012, בהשוואה לחודש דצמבר 2011. עלויות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: הפירות הטריים (1.5%), שונות (1.4%), התחבורה (0.6%), המזון (0.5%) אחזקת הדירה (0.5%) והדיור (0.3%). ירידות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: ההלבשה וההנעלה (-7.7%), הירקות הטריים (-6.2%) והתרבות והבידור (-0.9%).
ציון כי המדד ללא סעיף הדיור ירד ב- 0.1 אחוז בחודש ינואר 2012.

מדד המחירים לצרכן והמדד ללא סעיף הדיור בשנים עשר החודשים האחרונים (הבסיס: ממוצע 2010 = 100.0 נקודות)														
אחד שינוי מצטבר מתחילת השנה	ינואר 2012	דצמבר	נובמבר	אוקטובר	ספטמבר	אוגוסט	יולי	יוני	מאי	אפריל	מרץ	פברואר	ינואר 2011	
מדד המחירים לצרכן- כללי	104.0	104.0	104.0	104.1	104.0	104.2	103.7	104.0	103.6	103.1	102.5	102.3	102.0	
המדד ללא דיור	102.8	102.9	102.9	102.8	102.5	103.1	102.9	103.4	103.0	102.8	102.1	102.1	101.9	

הערות: (1) חישוב אחוז השינוי במדד בין שני חודשים נעשה על פי הנוסחה הבאה:

$$\frac{\text{מדד חודש מאוחר}}{\text{מדד החודש המוקדם}} \times 100 - 100$$

שיעור השינוי השנתי במדד המחירים לצרכן: 2011 – 2003

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
2.2%	2.7%	3.9%	3.8%	3.4%	-0.1%	2.4%	1.2%	-1.9%

(2) ריבית בנק ישראל וריבית החובה במשק

ריבית בנק ישראל לחודש מרץ 2012 נותרה ללא שינוי ברמה של 2.5%. על פי כלכלני בנק ישראל הסיבות להותרת הריבית ברמתה הן: "1. הצפיות לאינפלציה נמצאות בתוך יעד האינפלציה. אולם, בחודש האחרון חלה בהן עליה של כ-0.2 נקודות אחוז לסביבת 2.5%. האינפלציה בפועל בהסתכלות על 12 חודשים האחרונים ממשיכה להתבסס בתוך תחום יעד האינפלציה; 2. הנתונים שהתווספו החודש תומכים בהערכה שברביע הרביעי ובינואר נמשכה ההאטה בקצב הגידול בפעילות. עם זאת, חלק מהנתונים החודשיים (למשל, מדד הייצור התעשייתי, הפדיון בענפי המסחר והשירותים וייבוא התשומות) מצביעים על שיפור קל בחודשים האחרונים. נתוני הפעילות הריאלית מתיישבים עם תחזית בנק ישראל לצמיחה של כ-2.8% בשנת 2012; 3. נתונים על הפעילות בכלכלה העולמית שנוספו החודש הציגו תמונה מעורבת ובשווקים הפיננסיים נרשמה עליה מסוימת ברמת האופטימיות. בארה"ב התפרסמו נתונים מעודדים יחסית. בשווקים המתעוררים הנתונים היו מעורבים ובאירופה וביפן נתוני המקרו המשיכו להצביע על סביבת מיתון שצפויה להימשך גם במהלך הרביע הנוכחי; 4. רמות הריבית במשקים המובילים נמוכות והשווקים לא מתמחרים העלאת ריבית בשנה זאת באף אחד מהבנקים המרכזיים של המדינות המפותחות הגדולות".

שיעור הריבית	סוג הריבית
2.5% (נכון לחודש פברואר 2012)	ריבית בנק ישראל
4.20% (נכון לחודש ינואר 2012)	ריבית הפריים (ריבית בסיסית בחשבון חובה)
10.88% (נכון לחודש נובמבר 2011)	ריבית על אשראי בשקלים (אוברדראפט)

* לפי שבעת הבנקים הגדולים (הפועלים, לאומי, דיסקונט, המזרחי, הבינלאומי הראשון, מרכזי דיסקונט ואיגוד).

(3) שכר ממוצע למשרת שכיר

בחודש נובמבר 2011 השכר הממוצע למשרת שכיר (של עובדים ישראלים בלבד) ירד בכ- 0.3% במונחים נומינליים, בהשוואה לחודש הקודם, והגיע ל- 8,571 ₪. במונחים ריאליים מדובר בירידה ריאלית של השכר בשיעור של 0.4% בהשוואה לחודש הקודם ובירידה בשיעור דומה בהשוואה לחודש המקביל אשתקד.

בחודש נובמבר 2011 השכר הממוצע למשרת שכיר של העובדים מחו"ל (המדווחים) עלה נומינלית ב- 2%, בהשוואה לחודש הקודם והגיע ל- 4,708 ₪, המהווים כ- 55% מהשכר הממוצע של העובדים הישראלים.

שכר ממוצע למשרת שכיר לפי ענפים (ישראלים בלבד), נובמבר 2011

כלל המשק	חקלאות	תעשייה ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שירותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
8,571	5,766	11,602	7,805	7,365	4,131	9,736	13,957	9,406	12,753	6,984	7,394	5,632
אחוז שינוי ריאלי לעומת החודש הקודם												
0.4	-1.0	0.2	1.9	0.9	-0.5	4.4	-0.7	1.2	-1.1	-2.2	2.0	-0.5
אחוז שינוי ריאלי לעומת החודש המקביל אשתקד												
0.4	0.0	1.4	2.0	1.1	-0.4	5.8	-6.5	3.5	-3.2	-4.3	0.6	1.3

מקור: למ"ס

השכר הממוצע למשרת שכיר* ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד, ינואר - נובמבר 2011

כלל המשק	מגזר עסקי	מגזר ציבורי	
נובמבר 2011	8,529 ₪	8,675 ₪	8,217 ₪
אחוז שינוי ריאלי	0.2	0.1	0.5

* כולל שטחים ועובדים זרים. מקור: בנק ישראל על פי נתוני הלמ"ס

השינוי הריאלי בשכר הממוצע למשרת שכיר* לעומת התקופה המקבילה אשתקד, באחוזים : 2010 – 2003

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	
0.8	-2.6	-0.7	1.6	1.3	1.0	2.5	-3.0	סך הכל
0.9	-2.6	-0.7	1.4	1.7	1.5	1.5	-2.5	במגזר העסקי
0.6	-2.4	-0.7	2.2	0.3	0.0	4.6	-4.1	במגזר הציבורי

* כולל שטחים ועובדים זרים. מקור: בנק ישראל על פי נתוני הלמ"ס.

(4) תעסוקה ואבטלה

משורות שכיר: בחודש נובמבר 2011 מספר משורות השכיר של עובדים ישראלים הגיע לכ- 3.039 מיליון. בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד מדובר בעליה בשיעור של 2.5% במספר המשורות (כ- 73 אלף משורות), מספר משורות השכיר של העובדים מחו"ל (בהיתר) הסתכם בכ- 93 אלף, ומספר משורות השכיר של העובדים מהשטחים הסתכם בכ- 42 אלף.

משורות שכיר לפי ענפים, באלפים (ישראלים בלבד), נובמבר 2011

כלל המשק*	חקלאות	תעשייה ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שירותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
3,039.3	53.5	365.3	17.4	425.5	164.4	174.9	103.5	546.7	119.8	416.9	333.9	168.8
אחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד												
2.5	1.1	0.6	4.6	2.0	3.3	1.7	5.0	3.0	2.5	3.0	2.9	0.8

* כולל מועסקים בשירותים למשק הבית ומועסקים בענף "ארגונים וגופים חוץ-מדינתיים". מקור: למ"ס

משרות שכיר* (באלפים) ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד, ינואר – נובמבר 2011

סקטור עסקי	סקטור עסקי	כלל המשק	נובמבר 2011
1,023	2,151	3,174	אחוז שינוי
3.6	3.9	3.8	

* כולל שטחים ועובדים זרים. מקור: בנק ישראל על פי נתוני הלמ"ס ועיבודי האגף לכלכלה ולחברה.

שיעור האבטלה: על פי נתוני סקר כח אדם לרבע הרביעי של שנת 2011, שיעור הבלתי מועסקים ירד ל- 5.4% (שהם כ- 175 אלף איש), לעומת 5.6% ברבע הקודם ולעומת 6.4% ברבע המקביל אשתקד. בשנת 2011 שיעור הבלתי מועסקים עמד על 5.6%, לעומת 6.6% בשנת 2010. **אחוז הגברים** הבלתי מועסקים הגיע ל- 5.6% (לעומת 6.8% בשנת 2010), ואחוז **הנשים** הבלתי מועסקות הגיע ל- 5.6% (לעומת 6.5% בשנת 2010).

מספר המועסקים גדל בשנת 2011 בכ- 86 אלף והגיע ל- 3.025 מיליון נפש- עלייה של 2.9% במספר המועסקים לעומת שנת 2010.

מספרם של **המועסקים בעבודה מלאה (35 שעות ויותר)** עלה ב-3.8% (תוספת של כ-73 אלף מועסקים) והגיע ל- 1.909 מיליון, ואילו מספרם של **המועסקים חלקית (פחות מ-35 שעות)** עלה ב-0.9% (תוספת של כ-8 אלף מועסקים), והגיע ל- 852 אלף.

מספר **המועסקים חלקית שלא מרצון** (חיפשו עבודה במשרה מלאה ולא מצאו) הגיע בשנת 2011 לכ- 111 אלף איש בהשוואה לכ-113 אלף ב-2010.

דורשי עבודה: על פי נתוני שירות התעסוקה לחודש דצמבר 2011 מספר דורשי העבודה שפנו לשירות התעסוקה הגיע ל- 196,552 זאת בהשוואה ל- 199,824 בחודש המקביל אשתקד – ירידה בשיעור של 1.6% ראוי לציין כי הנתונים הינם מקוריים ואינם מנוכים מגורמי עונתיות, השפעות חגים ומספר ימי פעילות בחודש.

מבין דורשי העבודה: 57.4% הינם תובעי הבטחת הכנסה; 8.6% אקדמאים; ו- 34.0% אחרים, שאינם אקדמאים ואינם תובעי הבטחת הכנסה.

חלקם של דו"ע הנמצאים בעומק האבטלה (דורשי עבודה שצברו למעלה מ- 270 ימי אבטלה) ירד, אף הוא, והגיע ל-37.6% (כ- 72,419 אלף איש), בהשוואה לכ- 38.2% שנמצאו בעומק האבטלה בחודש דצמבר 2010.

מידע שימושי

1. אפשר לתבוע קצבת זקנה רטרואקטיבית עד 48 חודשים

ביום 9 בינואר 2012 תוקן סעיף 296 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה – 1995. על פי התיקון לחוק, תשלום למבוטח קצבת זקנה רטרואקטיבית של 48 חודשים אשר קדמו לחודש שבו הוגשה התביעה למוסד לביטוח לאומי, וזאת במקום תקופה שאינה עולה על 12 חודשים. במילים אחרות על כל תביעה לקצבת זקנה שהוגשה החל מחודש פברואר 2008 ואילך, אפשר לבחון תקופת תשלום רטרואקטיבית על פי החוק בנוסח המתוקן.

יצוין כי מתוך התקופה הרטרואקטיבית, יכולה להיות רק שנה אחת של קצבה שהזכאות שלה מותנית בהכנסות המבוטח.

תחילת החוק היא החל ב- 1 בפברואר 2012.

2. עדכון שכר מינימום ענפי בבנין

1. ב- 20 ביולי 2011 נחתם העדכון להסכם הקיבוצי הכללי לענף הבנייה אשר קיבל תוקף עם פרסום צו הרחבה בילקוט הפרסומים מספר 6369 מיום 30 בינואר 2012.

2. אשר על כן, החל בחודש ינואר 2012 שכר הדרגה הראשונה (שכר מינימום ענפי) של עובד בנין ועובד שיפוצים יעמוד על 5,000 ₪.

3. יתר דרגות השכר עודכנו לפי תוספת 4% ממשכורת ינואר 2012. להלן טבלאות השכר המעודכנות לעובד בניין ועובד שיפוצים בעקבות פרסום צו הרחבה

דרגה	עובד בניין (ב- ₪)	עובד שיפוצים (ב- ₪)
1	5,000	5,000
2	5,145	5,410
3	5,463	5,887
4	5,728	6,152
5	6,099	6,364
6	6,258	
7	6,364	
8	6,577	

3. עובד דע את זכויותיך

א. שיעור המס על ההכנסה בעבודת משמרות 2012

בתקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות) בשנת 2012 נקבע זיכוי ממס בשיעור של 15% לגבי הכנסה מעבודה במשמרת שניה ושלישית של עובדים במפעלי תעשייה שעיקר פעילותם היא פעילות ייצורית¹. תוקף התקנות הוארך ביום 13 בפברואר 2012 בועדת הכספים של הכנסת בתחולה למפרע החל ב-1 בינואר 2012 עד ליום 31.12.2012.

מהו "מפעל תעשייתי" – הינו מפעל בבעלות של חברה תעשייתית בישראל שלפחות 90% מהכנסותיה בשנת מס הם מהמפעל התעשייתי שבבעלותה.

מהי "פעילות ייצורית" – ביהמ"ש העליון קבע ארבעה מבחנים:

- א. האם הפעילות התעשייתית הופכת את חומר הגלם למוצר מוחשי.
- ב. מספרם של שלבי היצור במפעל. ככל שמספר השלבים רב המפעל ראוי להכרה כמפעל תעשייתי יצורי.
- ג. היקף השימוש במוצר המוגמר שהופק מחומר הגלם. האם את השימוש עושה רק הלקוח שהזמין את המוצר או גם הציבור הרחב.
- ד. האם ראוי מבחינה כלכלית להכיר במפעל כ"מפעל תעשייתי" והאם הפעילות הייצורית משביחה את הערך הכלכלי של החומרים.

1. שיעורי הזיכוי

הזיכוי ממס על תוספת שכר בגין עבודה במשמרות כאמור הוא בשיעור של 15% אולם בכל מקרה הוא מוגבל בתקרה שלא תעלה על 910 ש"ח לחודש ובחישוב שנתי - על 10,920 ש"ח.

כמו כן קיימת הגבלה נוספת, לפיה לא יינתן זיכוי על אותו חלק משכר המשמרות אשר לאחר צירופו למשכורת הרגילה עולה על 10,360 ש"ח לחודש ובחישוב שנתי - על 124,320 ש"ח. במקרה כזה יוקטן הזיכוי ממס שיקבל העובד.

¹ כמשמעותה בחוק לעידוד התעשייה (מסים).

2. התנאים לקבלת הזיכוי

א. המפעל הינו בעיקרו מפעל תעשייתי יצרני.

ב. עובדי הייצור במפעל וכל עובדי המינהלה ונותני השירותים – עבודתם במשמרת שניה או שלישית חיונית לשם הפעלת קווי הייצור במפעל. כלומר, עובדים אחרים במפעל העוסקים בפונקציות אחרות לא יוכלו לקבל זיכוי כנ"ל.

ג. במידה ויש השגות לגבי עובד או קבוצות עובדים בהקשר לזיכוי, יש לפנות לפקיד השומה ולנסות לשכנעו כי מדובר בעובדים הקשורים אינטגרלית לפעילות הייצור במפעל.

ד. העבודה במשמרת שנייה או שלישית צריכה להיות בהתאם לפירוט שעות העבודה שנקבעו בהסכם קיבוצי המיוחד או על פי צו הרחבה הנובע מהסכם קיבוצי כללי ואשר לפיהם משלמים תוספת שכר בעבור עבודה במשמרת שניה ושלישית.

ה. משמרת השנייה מתחילה לאחר תום שעות העבודה של המשמרת הראשונה אך לא לפני שעה 14.00 והיא נמשכת לפחות שבע שעות רצופות. חייבת להתקיים במפעל עבודה רצופה בשתי משמרות לפחות. המשמרת השלישית מתחילה בתום המשמרת השניה ונמשכת כמכסת עבודה יומית רגילה שאינה פחותה משש שעות רצופות.

ו. מן הראוי לשים לב כי הזיכוי במס הוא עבור עבודה במשמרת במכסה מלאה. עבודה בחלק של משמרת איננה מזכה בהקלה.

ב. **שיעור הניכויים המותרים משכר עובדים זרים בעד מגורים הולמים ודמי ביטוח רפואי**

1. ביום 1 בפברואר 2012 פורסמה הודעת עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור הניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), וכן שיעור הניכוי בעד דמי ביטוח רפואי התשע"א-2011. בהתאם להודעה עודכנו הסכומים המירביים החל מיום 01.01.12, שמעביד רשאי לנכות משכרו החודשי של עובד זר, כהחזר הוצאות, למגורים הולמים בהתאם לאזור המגורים, והינם כדלקמן:

<u>סכום מירבי בשקלים</u>	<u>אזור המגורים</u>
368.33	ירושלים
419.13	תל אביב
279.46	חיפה
279.46	מרכז
248.42	דרום
228.59	צפון

2. אם המגורים הם בבעלות המעביד, הוא רשאי לנכות משכרו של העובד סכום שלא יהיה גבוה ממחצית הסכום המירבי.
3. הסכום הנוסף שמעביד רשאי לנכות משכרו של העובד בעבור הוצאות נילוות הוא 89.34 ₪. אולם אם מדובר בעובד סיעוד המועסק בידי יחיד והמתגורר בבית מעבידו, הסכום המותר לניכוי הוא 76.81 ₪.
4. שיעור הניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי החל מ- 1.1.2012 שרשאי מעביד לנכות משכרו החודשי של עובד זר כהחזר הוצאות שהוציא המעביד בעד דמי ביטוח רפואי לא יעלה על 120.65 ₪ (במקום 117.65 ש"ח).
5. ילדי עובדים זרים יהיו זכאים לקבל שירותי בריאות הכלולים בסך השירותים של חוק בריאות ממלכתי באמצעות קופת חולים מאוחדת.
- ילדי עובדים זרים יהיו זכאים לשירותי בריאות כאמור בתנאי שהם שוהים בישראל לפחות ששה חודשים ברציפות מיום רישומם בקופת חולים מאוחדת. אולם, שירותים רפואיים במצב חירום יינתנו לילדים בתוך שבוע ממועד הרישום.
- ילדי עובדים זרים שנולדו בישראל זכאים לשירותי בריאות עם לידתם בתנאי שהוריהם שהו בארץ לפחות חצי שנה ברציפות בטרם נולדו.
- כתנאי לקבלת השירות, האחראי על הקטין ישלם מדי חודש לקופת חולים סכום של 194.5 ₪ או 389 ₪ לכלל הילדים הנמצאים באחריותו (אין עדיין עדכון חדש).
6. סך כל הניכויים המותרים לניכוי לפי התקנות כאמור יחד עם הניכויים המותרים לפי סעיף 25 (א)(6) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, אסור שיעלה על 25% משכרו החודשי של העובד הזר.

אפרים זילוני ודליה עצמון

לברורים ולפרטים נוספים ולמעוניינים לפרסם מאמר או להביע עמדה ב"מבט הרשות" ניתן לפנות ל:

zhilony@histadrut.org.il	טל: 03 – 6921488	(אפרים זילוני, עו"ד יו"ר האגף)
sagiey@histadrut.org.il	טל: 03 – 6921129	שגי ינקו (מנהל האגף)
daliah@histadrut.org.il	טל: 03 - 6921229	דליה עצמון, כלכלנית (אחראית הפקה)