

יוני 2012, ירחון מס' 112



מבט הרשות

דעתון לענייני כלכלה וחברה*

מאמרים וסקירות

1. גם השכירים בישראל רוצים לחיות בכבוד אנושי.
2. בעיית השכר דורשת פתרון.

מבט אל העולם

פערי שכר ורפורמות בתחום הפנסיה באיחוד האירופי.

חוק ומשפט

1. עובד שנפגע בדרך מבית הכנסת למקום עבודתו, הפגיעה תוכר כתאונת עבודה.
2. התפטרות עובדת בשל מצב בריאות מבלי לציין זאת במכתב ההתפטרות מזכה בתשלום פיצויי פיטורים.
3. אי העברת כספים על ידי מעביד לקופת גמל היא הרעת תנאים המזכה את העובד המתפטר בתשלום פיצויי פיטורים.

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. עדכון קצובת הבראה לשנת 2012.
2. שר האוצר חתם על תקנות למתן פיצויים לתושבי הדרום שנעדרו ממקום עבודתם בשל סגירת מוסדות החינוך.
3. צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.
4. הממשלה אישרה טיפולי שיניים חינם עד גיל 12.
5. עובד דע את זכויותיך - חוק עבודת הנוער.

לראש חופש
הקייץ של תלמידי
בתי-הספר,
אנחנו מאחלים
לצופים
ולילדים -
ביאוי נעים !

"תעשו חייט,
אבל בלהירות".

* הופק על ידי האגף לכלכלה ולחברה, ההסתדרות הכללית החדשה

מאמרים וסקירות

גם השכירים בישראל רוצים לחיות בכבוד אנושי

המשק העולמי מצוי בהאטה ובחוסר וודאות כלכלית. הדבר לא פוסח גם על המשק הישראלי. הבחירות הם בשער וראש הממשלה ושר האוצר חוזרים לאט אבל בטוח לנקודות המוצא של השקפותיהם שחשוב שיהיה טוב לבעלי ההון כי אז גם ירווח לציבור הרחב. הנחת יסוד שנתאכזבה. אבל הם גם חוששים מהמחאה החברתית שתפילם.

המחאה החברתית של קיץ 2011 שבקשה לשפר את רמת החיים של 99% מהציבור שיבשה את תדר המחשבות של קברניטי המדינה אבל זה כנראה לזמן קצר. היישום של המלצות ועדת טרכטנברג או איכות היישום לא ברורים דיים. האם הם חוזרים לכור מחצבתם האידיאולוגי? האם הם חוזרים להעדיף את האינטרסים של בעלי ההון והעשירים על פני טובת הציבור הרחב?

שר האוצר החליט להציע לחברות הרב לאומיות הנחה במס במיליארדי שקלים אשר יקדימו וישלמו לקופת האוצר על רווחיהם הכלואים הנאמדים בסך כ-120 מיליארד ש"ח מס שאמור לנוע בין 10-5 מיליארדי שקלים, וזאת במקום מס של 25-30 מיליארד שקלים שאמורים להיות משולמים על פי החוק (או אפילו כ-15 מיליארד שקל על פי הצעת רשות המיסים).

המדינה עומדת להפסיד כסף רב ואזרחי המדינה עומדים לקבל בסופו של יום תקציב גזירות שלא יאפשר לרוב הציבור לחיות בכבוד.

הצעה זו של שר האוצר נעשתה, כמובן, בשם טובת המדינה אבל ללא כל דיון ציבורי בכנסת ומבלי שחשף והציג ניתוח כלכלי מקיף לגבי הסיכונים או הסיכויים הכרוכים במתן ההטבות הנדיב או במניעתם, ובכלל זה תרומתן של החברות הללו לשוק העבודה והערך המוסף שלהם לכלכלת ישראל.

האינטרסים והאינטרסנטים הצליחו לגבור על הציבור ועל כנסת ישראל. זה מה שעושים כנראה שיקולי הבחירות וחוסר הרצון להיפטר מאידאולוגיות קבעוניות.

לדידו של שר האוצר די אם החברות הרב לאומיות יזרקו עצם, כמעט בלי בשר, לקופת המדינה כך שאפשר יהיה לסגור חלק מהחור התקציבי ובתוספת של קיצוצים שיכרסמו מכיסם של 99% מהציבור – יביא לתקציב גואל.

הרווחים הכלואים הינם רווחים שקיבלו פטור ממס עד למועד חלוקתם, אלא אם הושקעו מחדש בפעילות תעשייתית, יצרו מקומות עבודה חדשים בארץ וקלטו עובדים.

במידה והחברות הללו חפצות לחלק דיבידנדים או להוציא כספים לחו"ל הן נדרשות לשלם מס חברות ממנו הופטרו וכן מס בגין חלוקת דיבידנדים כמו כל חברה אחרת.

העדפת החברות הרב לאומיות המבקשות להוציא את הכספים החוצה על פני חברות אחרות מעוררת תחושה של אי צדק ופגיעה בשוויון הכלכלי, ואין לה גם הצדקה עניינית. מדוע מר נתניהו ושטייניץ מוכנים לוותר בקלות כה רבה לבעלי ההון ואינם חשים מחויבות ואחריות כלפי 99% מן האזרחים הרוצים לחיות בכבוד ובהגינות ולקבל שירותים הוגנים מן המדינה. במקום זאת הם צפויים להמשיך ולהיאבק ביוקר המחיה, בהעלאת המע"מ, לספוג קיצוצים בשירותי הרווחה, בקצבאות הביטוח הלאומי ובבריאות ולפרוס את יישום המלצות טרכטנברג על פני חמש שנים.

ה-99% גם כן רוצים לחיות בכבוד ולא רק האלפיון העליון.

ההחלטה על הגדלת הגרעון עד לרמתו המידתית של 3% היא בכיוון הנכון ואסור שהיא תהיה בגדר ווליום לציבור בתקופת הקיץ כדי להרגיע את המחאה החברתית. כדי להקל על השכבות החלשות ושכבות הביניים צריך אומנם להגדיל את הגרעון בתקופה של האטה כלכלית, אבל כדי לשמור על חוסנו של המשק ולהימנע מפגיעה בציבור הרחב בעתיד יש להעלות את המיסים על בעלי ההכנסות הגבוהות, על שירותים ומוצרי מותרות, להעמיק את הגביה, להיאבק נחרצות בהון השחור הנאמד בכ-190 מיליארד שקל ולקצץ בתקציב משרד הביטחון.

ראוי שיזכרו להם נתניהו ושטייניץ כי הכלכלה והחברה הולכים שלובי יד. הכלכלה נועדה בסופו של דבר לשרת את בני האדם החיים במדינה ולא לשמש כלי סיכה המשרת את בעלי ההון. כשעל הפרק התמודדות עם גירעונות ואתגרים חברתיים ראוי להטיל מיסים על העשירים כחלק מחלוקה צודקת של הנטל ושמירה על הלכידות החברתית שהיא הפן האחר של החוסן הלאומי.

בעיית השכר דורשת פתרון

מתחילת השנה (ינואר עד מרץ) ירד השכר הממוצע במשק בקרוב ל-2%, במחירים קבועים ובחישוב שנתי. זו בהחלט ירידה ניכרת, אך אין בה כדי להפגיע. מזה הרבה שנים השכר הממוצע למשרת שכיר אינו עולה ריאלית, לא כדי לשקף את השינוי החיובי בפרייוו, ולא כדי לבטא את צמיחת התוצר. למעשה במהלך חמש השנים האחרונות (2006 – 2011) נשחק השכר הממוצע במשק שחיקה ריאלית של כ-0.7%, זאת למרות הסכמי השכר השונים שיזמה וחתמה ההסתדרות באותה תקופה כדי למנוע שחיקה זו, לפחות עבור 1/3 מעובדי המשק המאורגנים בארגוני עובדים. וכאמור נתוני 2012 אינם מבשרים על שינוי המגמה. אומנם מדובר במגמה שמאפיינת רבות ממדינות העולם, ובראשן ארה"ב, אך אין בכך כדי להצדיק התעלמות קברניטי המשק מהבעייתיות שתופעה זו יוצרת לכלכלה ולחברה.

מדובר במציאות כלכלית מעיקה, שיוצרת תסכול מצטבר בקרב השכירים, ואף מולידה אי שקט חברתי הולך וגובר. המחאה של קיץ 2011 קמה לא מעט באשמת הקיפאון המתמשך של השכר. ואם לא די בכך, במהלך אותה תקופה התייקרו סעיפי המזון (כולל פירות וירקות), הדיור, ואחזקת הדירה בסל הצריכה של הציבור הרבה מעבר לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן (22%, 32%, ו-19%, בהתאמה, לעומת 17% עליית המדד). ברור אם כן שמי שיעקר הוצאותיו השוטפות הולכות למזון, לדיור, ולאחזקת הדירה, הרגיש בשנים אלו הכבדה ניכרת ביוקר המחיה, עד כדי מחנק כלכלי. הדבר נכון במיוחד עבור בעלי השכר הנמוך במשק (החמישון התחתון), משום שהכנסתם עלתה באותה תקופה בשיעור קטן יותר מזה של יתר השכירים (14% לעומת 18%, בין 2006 ל-2010) ומשום שסעיפי המזון והדיור הם עיקריים בסל הצריכה שלהם. גם העובדה ששכר המינימום באותה תקופה עלה רק בכ-12.5%, לעומת 17% עליית המדד, מלמדת על חומרת בעיית השכר עבור שכירים אלה.

בעקבות המחאה החברתית של קיץ 2011 מינתה הממשלה את ועדת טרכטנברג, ואף קיבלה את עיקר המלצותיה (לטווח הבינוני והארוך), אך מסתבר שאין די בכך. עדיין חסר מענה של טווח קצר, שישפיע מיידית על היכולת של רוב שכירי ישראל "לגמור את החודש" בשלום. המענה המתבקש, לעניות דעתנו, טמון בשינוי יזום של מגמת השכר במשק, ולשם כך אנחנו ממליצים לשקול שני אפיקים.

ראשית, נראה שהגיע העת לבחון את מידת ההתאמה של מנגנון תוספת היוקר הקיים ל"משטר האינפלציה" החדש, של כ-3% בממוצע לשנה. בחינה זו תצטרך להוביל לכך שהשכר הממוצע למשרת שכיר יעלה ריאלית מדי שנה או שנתיים בשיעור שישקף את חלקם של העובדים בגידול העושר הכללי במשק.

שנית, על מנת למנוע הרחבת פערי ההכנסות במשק, יש לתת את דעת על שחיקת השכר בגין עליות חריגות במחירי הסעיפים הבסיסיים בסל הצריכה של הציבור, גם אם שיעור עליית המדד הכללי אינו מחייב הפעלת מנגנון תשלום תוספת היוקר (הישן או העתידי המתוקן). למשל, ניתן יהיה לעדכן מדי שנה את שכר המינימום, ו/או את תשלומי מס ההכנסה השלילי, לפי מדד מחירים חלקי, של מוצרים בסיסיים, שיכלול את סעיפי המזון, אחזקת הדירה, והבריאות. יהיה בכך לא רק כדי לפצות את בעלי השכר הנמוך על התייקרות סל המוצרים הבסיסיים, אלא גם כדי לדרבן את הממשלה לפעול למניעת התייקרויות אלו.

שני האפיקים כאחד יהוו ללא ספק מענה של טווח קצר, קל לביצוע, לבעיית השחיקה המתמשכת של הכנסות השכירים, במיוחד ברמות השכר הנמוכות, ואין סיבה לא להביאם בחשבון במקביל ליישום המלצות ועדת טרכטנברג.

מבט אל העולם

פערי שכר ורפורמות בתחום הפנסיה באיחוד האירופי

הלקט מרכז רשימות בנושאי פערים בשכר ובנושא פנסיה. בעולם החדש בו בעלי המאה מזמרים: ... את עולמנו אז נקימה.. והם מפטירים: Vae victis - אבוי למנוצחים. הפערים מתרחבים, ואשר לגמלאים – תמיד ניתן לשלוח אותם לשדות הקרח.

1. שכר מינימום בענף הניקיון בנורבגיה

ביוני 2011 החליטה מועצת השכר שהסכם הקיבוצי בענף הניקיון הינו בר הרחבה וששכר מינימום יונהג בענף החל מהראשון בספטמבר 2011. בנורבגיה אין שכר מינימום בחוק. במקרה בו ברור שעובדים זרים מקבלים שכר נמוך ותנאי עבודתם ירודים מהמקובל, יש מקום להפוך חלקים (כולל רמות שכר המינימום) מההסכם הקיבוצי הרלוונטי לשימים בכלל הענף. החלטות במקרה זה מתקבלות ע"י מועצת השכר הנורבגית. הן האגודים המקצועיים והן נציגי המעבידים בענף הניקיון הסכימו שהרחבת ההסכם הקיבוצי נדרשת. אולם בהצבעה היו מספר מתנגדים בקרב המעבידים.

בהתאם לחוק מ-1993 למועצת השכר הסמכות להחליט להרחיב הסכמים קיבוציים על כלל העובדים בנורבגיה. מטרת החוק לוודא ששכרם ותנאי העבודה של עובדים זרים יהיו בהתאם לנהוג בקרב עובדים נורבגיים. עד היום החלטות בנושא זה התקבלו בענפי הבנייה, מספנות, מפעלי חשמל (בחלק מהאזורים בנורבגיה), והמגזר "הירוק".

החלטת מועצת השכר

בקיץ 2011 מועצת השכר החליטה להרחיב את ההסכם הקיבוצי בענף הניקיון בעקבות בקשה של קונפדרציית האגודים המקצועיים (קא"ם) - 850 אלף חברים - ואגוד העובדים הכללים (אמע"כ) - 32 אלף חברים - המשתייך אליה, שהם צדדים להסכם. המייצגים את המעבידים היו קונפדרציית המיזמים הנורבגית (קמ"ן) - 20 אלף חברים - והתאחדות המעבידים בענף הניקיון (קמ-ן-ש) - 1200 חברים המעסיקים 56 אלף עובדים.

הצדדים הסכימו שהמסמכים שהוגשו ענו על התנאים להרחבה. הוויכוח סבב על הרחבת רמת השכר אותה יש להרחיב. חברי קא"ם במועצה רצו להשתמש בטבלה שנקבעה בהסכם הקיבוצי, בשעה שנציגי קמ"ן התנגדו לכך. אלה קראו להשתמש בהקדמה לחוק לקביעת כללים אחרים מאשר בהסכם הקיבוצי. הנציגים העצמאיים תמכו בעמדת קא"ם.

העומד בראש קמ"ן טען שפסיקת המועצה חורגת מרציונל ההרחבה שהוא הגנה על העובדים מפני תנאי עבודה לא הוגנים. הוא חשש שלהחלטה תהא תוצאות חמורות לחברות רבות בענף, במיוחד לחברות קטנות באזורים כפריים. טבלת השכר הינה הגבוהה ביותר בנורבגיה לעובדים לא מקצועיים. הוא טען שניתן להשתמש בטבלאות אלטרנטיביות כזו שבהסכם ענף המלונאות והסעדה.

מאידך מנהל קמ"ן-ש טען שהחלטת המועצה מציינת יום חג לכל הנאבקים לתנאים טובים יותר בענף. הוא סבר שזה צעד חשוב במאבק כנגד היצף. הענף סובל מחברות רבות בעלות שם רע וכלכלה שחורה נרחבת. ההרחבה תוכל להביא סדר.

הן קא"ם והן אמע"כ קבלו בברכה את ההחלטה. מזכירת אמע"ק אמרה שההחלטה יחד עם הנהגת תעודות זהות לעובדי ניקיון, קציני בטיחות אזוריים ותוכניות מאושרות של חברות ניקיון, הינם צעדי מפתח למאבק בהיצף החברתי בענף הניקיון.

טבלת השכר גבוהה מהמקובל בהסכמים מפעליים. בענפים אחרים הטבלאות שנקבעות במועצת השכר נמוכות מהמקובל ונחשבות לטבלאות שכר מינימום. אין ודאות כיצד במקרים אלה 15% מהעובדים בענף קבלו פחות מהשיעור הרלוונטי. יישום ההחלטה יעלה את השכר. קיימים הסכמים אחרים המפקחים על עבודות מסוג זה בהם הטבלאות נמוכות יותר. אולם תעריפים אלה יהפכו למינימום במרבית החברות בענף הניקיון.

אירונליין 8.2011

2. גידול ענק בתשלום לבכירים בצמרת

סקר מצביע שבכירים בצמרת בארה"ב קיבלו בשנה שעברה תוספות שכר עד 40% כש אחד מהם השתכר 46.9 מיליון \$ בחודש (לפי שער ב- 30.6.10).

השכר (כולל הטבות ובנוסים – הכנסה שאינה שכר) של הבכירים זינק לאחר שנתיים של קיפאון וירידה. הבוסים בצמרת בארה"ב קיבלו בשנה שעברה (2010) תוספות בשיעור 27-40% בהתאם לשכר המקיף ביותר. הקפיצה הדרמטית באה בזמן בו דיווח ממשלתי מצביע ששכרם של מרבית האמריקאים אינו מצליח להתחרות באינפלציה.

הבכיר שקיבל את השכר הגבוה ביותר הביא הביתה 145.2 מיליון דולר (שנתי), ומאחר ומחירי המניות עלו בחצי, הרווח של הבוסים בגין האופציות עלה ב- 70% ב- 2010 מ- 950.4 אלף דולר ל- 1.3 מיליון דולר. החדשות הופיעו על רקע התנועה להשתלטות על הוול סטריט (Occupy w.s.) שהביאה לריכוז תשומת הלב של וושינגטון לחבילות התשלום הגבוהות של הבכירים בארה"ב.

הסקר יתדלק את הדיון בדבר הפער המתרחב בהכנסה. הסקר שכיסה את שנת 2009 ומקיף 2647 חברות, מצא שהשכר כלל לא עלה, לאחר שירד ב- 2008. השכר הבסיסי ב- 2009 עלה ב- 2.0% וההטבות השנתיות במזומן במעל ל- 1.5%. שוק ההון שהיה בצרות גבה את המחיר וסך התשלומים לבכירים ירד זו השנה השלישית, הגם שהירידה הייתה מינימאלית. יחד עם זאת, בשלוש השנים 2007-09 הירידה בשכר העובדים עברה את זו של הבכירים.

השנה חבילות התקבולים התנפחו: העשירון העליון (בבכירים) הביא הביתה 770 מיליון דולר ב- 2010. מחירי המניות ש"החלימו" בשנה שעברה, אולם התשלום לבכירים חלף על פני עליה זו. מדד "ראסל 3000" (שמודד את ביצועי 3000 מניות החברות הגדולות בארה"ב המקיפות כ- 98% מהון המניות בשוק) עלה ב- 16.9% ב- 2010. אולם שכר הבכירים עלה ב- 27.2%. ב- SP 500 (מדד 500 המניות שכמותן בבורסות בניו יורק הגדולה ביותר) החברות הגדולות במדגם, סך התשלום - כולל (שכר), הטבות פנסיה והענקת מניות – גדל ב- 36.5%. התשלום בחברות הבינוניות גדל ב- 40.2%.

אחד ממנהלי המחקר, אמר בעקבות פרסום דו"ח קודם אודות 2010, לפני שהיו מלוא הנתונים, "ששכרם של כל שאר העובדים, ירד או שנשאר ללא שינוי בתקופה זו, אולם ל- 30-40% הייתה הפתעה. הייתה עלייה דרמטית בהפרשות לפנסיות, בשכר, בתמורה (עבור ביצועים), מענקים כמו גם במשכורת. אולם, אין בנקאים בקרב הזוכים הגדולים. שלושה מבין בעלי השכר הגבוה היו בענף שירותי הבריאות. העומד בפסגת הפירמידה הנו יו"ר תאגיד מקקסון, חברת שירותי הבריאות הגדולה בעולם. (ב- 2010: מחזור 108.7 מיליארד דולר, רווח נקי 1.3 מיליארד דולר, עובדים 32.5 אלף. האופציות היו השטח בו בלטו ההענקות החריגות. הם קבלו אותן כשהשוק קרס, וכשהוא שב ועלה הם שחו מחדש בכסף.

ותהייה פריחה נוספת של אופציות משום שחברות העניקו לבכירים אופציות בהיקף גבוה כשהשוק היה בשפל ב- 2007-08.

"כסף רב מחכה עדיין בשוק, " אמר אחד ממנהלי המחקר, ותיאר את ההענקות הצפויות כ"פצצה" שתגמד את נתוני השנה. ב- 2010 ארבעה מעשרת מקבלי השכר הגבוה ביותר, היו בכירים שנפרדו ממקום עבודתם (חברת ביטוח רפואי. שרשרת בתי מרקחת, ספקית תרופות לקשישים וחברת נכסי דלא נידי)."

דומיניק ראש, גארדיין 14.12.11

3. 8 בנקים בהילולת שכר בת 900 אלף ₪ בחודש - פי 75 מהשכר המוצע בממלכה המאוחדת

הממשלה עומדת בפני לחץ מחודש להודיע על צעדים קשוחים בדבר שכר (כולל הטבות) הבנקאים. הנתונים הצביעו שהתמורה הממוצעת ל- 1265 בכירים הייתה 900 אלף ₪ בחודש.

מחקר של הגארדיין העלה שהשכר הממוצע היה 500 אלף ₪ בחודש או יותר, למועסקים שנחשבו כבעלי ההשפעה הרבה ביותר על הפעילות בעלת הסיכון בחברות בהם הם עובדים. הממוצע הגבוה ביותר היה בגולדמן זקס (2 מיליון ₪) והנמוך ביותר ב- HSBC (500 אלף ₪). באותה שנה השכר החודשי הממוצע בממלכה המאוחדת (מ"מ) היה כ- 13 אלף ₪.

שכר הבכירים עלה בקצב מהיר יותר מאשר שכרו הממוצע של עובד במ"מ. ב- 2010 שכר המנהלים ב- 100 החברות הגדולות במ"מ קפץ בממוצע מ- 650 אלף ₪ בחודש ל- 2.250 מיליון ₪.

גארדיין, ינואר 2012

4. אבוי למעמד הבינוני מצבו יהיה גרוע יותר עד 2020

ספק באם מיליוני משפחות רגילות יחזרו לרמת הכנסתם ערב המשבר לפני –לפחות – 2020, הזהיר דו"ח של מאגר מוחות. אולם, הוא חוזה שהכנסת העשירים תמשיך לעלות באותה תקופה.

המחקר המתרכז במצבו של "הבינוני הלחץ" ושבוצע בידי הקרן העצמאית "קרן פתרונות", בוחן את מצבם של 10 מיליון בוגרים, אשר אינם נשענים בכבודות על תמיכה ממשלתית, בעקבות מבחן הכנסה, ולהם 5.2 מיליון ילדים. (משפחות שאינן מרובות ילדים בממוצע)

דו"ח של קרן זו לפני שנה, הביא את אד מילבאנד (מנהיג הלייבור) לעמוד בראש המערכה למען "הבינוני הלחץ". הדו"ח קובע שהכנסת משפחות ללא ילדים המשתכרות 14,250-5,900 ₪ ומשפחות שהכנסתן בין 20,200-7,900 ₪ משתייכות ל"בינוני הלחץ".

החוקרים הצביעו בעקבות תחזית "המשרד לאחריות תקציבית" (מוסד לא ממשלתי העוקב אחר התקציב הממשלתי ומנתח אותו) שבאם הצמיחה תמשיך להיות מתונה, ההכנסה הפנויה של המעמד הבינוני המייצג שלישי מהאוכלוסייה, תהייה בשנת 2020 כ- 9,950 ₪ לחודש, 850 ₪ פחות מאשר ב- 2007.

ידרשו שיעורי צמיחה שכמוהם לא נראו על מנת שהכנסת "הבינוני הלחץ" תחזור לרמתה טרם המשבר. בשעה שצמיחה גבוהה תמידית עשויה להבטיח שמשפחות מהשורה יחזרו לרמת הכנסה קודמת, המנצחים האמיתיים יהיו המחצית העליונה של בעלי ההכנסה, אשר הכנסתם הפנויה תגדל ב- 10% ב-2020. אפילו בהנחה שהצמיחה תהא איטית הכנסתו של החצי העליון תגדל ב- 4% (קיימת כאן טעות לוגית, שכן המחצית העליונה כוללת חלקים ניכרים מהמעמד הבינוני, שכזכור היקפו על למעלה משליש מהאוכלוסייה. דהיינו, מחצית המעמד הבינוני נכללת במחצית העליונה. ומכאן שהכנסת המחצית התחתונה של מעמד זה לא תעלה ואף תקטן. כמו כן קרוב לוודאי שבמחצית העליונה אין שוויון, וגם כאן הכנסת העליונים תגדל והכנסת התחתונים תגדל במעט או אף תקטן.

מחבר הדו"ח מתיו וויטאקר אמר שקיים גידול "באי השוויון בקרב בעלי ההכנסה". "חברי הבינוני הלחץ" לא קבלו חלק בשלל הצמיחה הכלכלית בתקופה שקדמה לשנות המשבר, כשהשכר בחציון ומתחתיו קפא. הרווח זרם במקום זאת למשפחות בעלות ההכנסה הגבוהה, במיוחד בפסגת הפסגה של חלוקת ההכנסה.

חלק מהסיבה לאי-השוויון בעתיד בכוח הקנייה בהתאם לדו"ח הינו, שהכנסות המעמד הבינוני הנמוך גדל בקצב נמוך יותר מאשר של המעמד העשיר, כשכוח הקנייה נשחק בשל העלייה המהירה בעלות הדלק והמזון. באם הכנסת בתי-האב מהמעמד הנמוך והבינוני היו עומדים בפני עליית מחירים בדומה לזו של בעלי ההכנסה הגבוהה, מאז 2003, בסוגי המוצרים הטיפוסיים אותם הם קונים, כוח הקנייה (החודשי שלהם) ב-2011, היה גבוה ב-210 ₪. (נתון זה מסביר שחיקה בת 2-3% בלבד).

הדו"ח טוען שעל "הבינוני הלחץ" גם לטפל בשחיקה המתמשכת בשכר – כשהשכר במחירים קבועים נפל בשנה האחרונה ב- 4.2% - ומזהיר שהקיצוצים הבולטים בזיכוי המס, עדיין לא הוחלו. הוא טוען שהמקבלים העיקריים של זיכוי המס עומדים בפני אובדן נוסף של כשלושה מיליארד ₪ החל באפריל 2012.

בהתאם לחישוב בדו"ח, מצבם של שני מיליון בתי-אב יורע ב-2012 ב-150 ₪ בחודש. וויטאקר הצביע שהיות וקיצוצי הקואליציה פגעו בנשים יותר מגברים, משפחות בעלות הכנסה נמוכה עד בינונית, קרוב לוודאי "שיפגעו פעמיים". קיימים גם נתונים מברשי רעות לצעירים המתגוררים בדירות שכורות ולבעלי דירות צעירים אשר לוו כבר יותר מידי מכדי לטפס בסולם הדיור, ונשארים חשופים לעליית שיעורי הריבית.

יחס הדיירים שגילם נמוך מ- 35 בדירות שכורות עלה בשש השנים האחרונות מ- 28% ל- 47%. באותה תקופה, מספר בעלי הדירות שגילם נמוך מ- 35, בני "הבינוני הלחץ" נפל כמעט בשליש, מ-770 אלף ל- 562 אלף.

אלה להם משכנתא עשויים ליהנות משערי ריבית נמוכים ביותר, אולם כשחמישית חתמו על משכנתא בהיקף 100% לפני המשבר, רבע מהמשפחות עדיין מוציאות 50%-25% מהכנסתם על תשלומי המשכנתא. וויטיקאר הוסיף: "המשך שיעורי ריבית נמוכים ותחילת ירידת האינפלציה מביאים לרגיעה מוגבלת בלבד. קיצוץ נוסף בזיכוי מס באפריל, יבוא עליהם כהלם, זאת בנוסף ללחץ המתמשך על השכר."

* במקור הנתונים בלירות סטרלינג. אלה הומרו בגרסה העברית לפי שער 5.9 ₪. במקור נוקבים בהכנסה שנתית (שכר והטבות). בגרסה העברית בהכנסה חודשית, על-פי תריסר חודשים.

מקור: גרדיין, ינואר 2012

6. כיצד השכר בחברות הציבוריות אוכל את הפנסיות שלנו

עמלות נסתרות של הסוחרים בבורסה פוגעים בגמלאים ובחוסכים, טוען האוצר בבריטניה. בישראל? מה פתאום.

סוחרים בבורסה המקבלים שכר גבוהה שוללים מגמלאים וחוסכים עשרות אלפי ₪ באמצאות עמלות ניהול שלעיתים מוסתרות, לפי יעוץ לאוצר שדלף. החיובים מפוזרים וכה גבוהים שחוסכים עלולים למצוא שהם מקבלים בחזרה לעת פרישה, פחות משהשקיעו בחשבונות חיסכון ופנסיה, במשך שנות חייהם.

באם גודלן של העמלות והחיובים היו ידועים, "תרבות החיסכון השבירה במ"מ הייתה עלולה להינזק לתמיד", בהתאם לאזהרה שהובאה בפני האוצר. הממצאים המרשיעים מופיעים במועד בו החרדה של מיליוני בריטים גדלה, שלא יהיה להם מקורות מימון מספיקים לעת זקנה.

ראש הממשלה דיוויד קמרון טען בתוקף שהמגזר הפיננסי הנו אינטרס לאומי חיוני, אולם היועצים טענו שלעיתים מזומנות החיובים שאינם נחוצים, שנבנים בידי הסוחרים, פוגעים בפוטנציאל הצמיחה במשק. מקור שראה את המצגת אמר לאובזרבר שהמסקנה היא שמנהלי קרנות "שכחו כיצד נראים" לקוחותיהם ושעל הממשלה להתערב. המצגת טוענת שהחור השחור בתוכניות הפנסיה בבריטניה (הציבוריות במימון שוטף והתחייבויות הפרטיות) עשוי להיעלם במשך הזמן באם ההוצאות יקטנו, כך לפי המקור. "העמלות כל כך גבוהות עד שהענף הורס את השווי למשקיע במ"מ במהירות זהה לפחות לזו שהבורסה יכולה ליצור אותו".

המצגת מגלה כיצד מקצצים בחסכונות ובחסכון פנסיוני שעה שהם סובבים בין הסוחרים בשוק ההון. בשעה שלא נתנו לכך את הדעת כשהשוק עלה, המשבר הכלכלי הבליט את ההיקף של מה שנלקח. המנהל הממוצע של קרן הון אומר מפורשות שהקרן גובה 1.5% בשנה מהסכומים המושקעים, בגין שירותיה, אולם הוצאות נוספות סמויות בשווי 0.3% בשנה והוצאות מסחר מקצצות 1.4% מההשקעה. והמצב מורע לפי הניתוח, שמצא שהחיובים עלו ב- 9.0% בעשור האחרון. המיצג מוסיף: "באם המגמה לפיחות ברווחים וגידול בעלות תימשך, אנו עלולים לצפות במהרה לרווחים שליליים על ההשקעה (הפסד)".

המיצג סיכם שהענף נדרש לשקיפות יתר, כך שהחוסכים יוכלו לבדוק ולהשוות, ועל הממשלה לפעול כך שהחיסכון יהיה נבון ובטוח.

דניאל בופיי, גארדיין, דצמבר 2011

7. דור ב' בגמלאות בשירות הציבורי באירלנד

הממשלה האירית פרסמה חקיקה המנהיגה שינויים בתוכנית הפנסיה לעובדי השירות הציבורי חדשים. היא מצפה לחסוך 35% מההוצאה הממשלתית השנתית בנושא זה עד 2050. שינויי המפתח הם סיום חישוב הפנסיה על-פי "השכר האחרון" (בארץ "3 השנים") והנהגת חישוב לפי "ממוצע השכר במשך שנות העבודה". ההעלאה בפנסיה לאחר הפרישה תהא קשורה לממד המחירים לצרכן (ולא לשכר העובדים הפעילים), וגיל הפרישה יעלה ל-68, כשגיל הפרישה המקסימאלי יהיה 70.

שינויים בתוכנית הפנסיה בשירות הציבורי הינם חלק מהצעות הרפורמה המבנית שעליהם הוסכם בנובמבר 2010 עם א"א וקרן המטבע הבינלאומית (קמ"ב). משרתי הציבור הנוכחיים יישארו במסגרת תוכניות "השכר האחרון" השונות שלהם, ולא יושפעו מהשיטה החדשה של "ממוצע השכר במשך שנות הקריירה, אשר יחולו רק על מצטרפים חדשים לשירות (דור ב'). אולם היות ועובדים חדשים אינם מגויסים לשירות כיום בשל הקפאת כוח האדם, ההשפעה של השינוי בטווח הקצר תהייה מזערית.

ממוצע שנות העבודה פירושו שאדם שפורש לאחר 40 שנות שירות יקבל את הגמלה על בסיס 40/80 של המשכורת האחרונה שלהם (50%) היא תהייה על בסיס 1/80 מהשכר בכל שנת עבודה, מתואם למדד המחירים לצרכן, כפיצוי בגין האינפלציה.

בהצהרה של "המשרד להוצאה ציבורית ורפורמה" ("מלצ"ר" - משרד ממשלתי) נאמר: זו מערכת הוגנת וצודקת יותר, מתקדמת ביישומה בכך שהיא משפיעה על הגמלה המשולמת לאלה שהייתה להם משכורת גבוהה יותר במיוחד בשנים האחרונות לעבודתם יותר מאשר של אלה שקידומם היה 'שטוח' (אחיות, מורים).

הפנסיה לאחר הפרישה צמודה למדד ולא להעלאות השכר (בשירות הציבורי). מלצ"ר אמר שהגידול בפנסיה בעשרים השנה האחרונות בעקבות ההצמדה לשכר היה כפול מאשר הגידול בפנסיה במידה והייתה צמודה למדד. (השינוי יוריד את מעמדם היחסי של הגמלאים במדרג ההכנסה ואלה שהפנסיה שלהם נמוכה ירדו אל מתחת לקו העוני).

גיל הפרישה יעלה ל-66 ויהיה זהה לגיל הפרישה בפנסיה הסוציאלית ("קצבת זקנה של הביטוח הלאומי"), וימשיך לעלות בהדרגה ל-68.

כוחות הביטחון (צבא, משטרה וכבאים) ישמרו על מועדי הפרישה המוקדמים שלהם, המשקפים צרכים מבצעיים, בהתאמות שיבטיחו צבירה סדירה בתקופת עבודתם. מאז 2004 לא היה גיל פרישה מכסימלי בשירות הציבורי.

לא יהיה צמצום בתנאי "הצבירה המהירה" של שופטים וחברי פרלמנט, אולם התוכנית החדשה מביאה שיעורי צבירה כפולים ושיעורי דמי גמולים (פרמיה) (13%) למצטרפים חדשים למשרות אלה.

השינויים באו לאחר התייעצות עם האגודים המקצועיים במגזר הציבורי, אולם לא הושג כל הסכם פורמאלי. אולם, נערכו מספר שינויים בעקבות ההיוועצות. הממשלה הודיעה שהצמדת הפנסיה למדד לא תחול בתקופת ההסכם במגזר הציבורי שיסתיים ב-2014.

ארגוני המורים העבירו ביקורת חריפה על התוכנית החדשה. ארגון מורי בתי הספר היסודיים טען שבעתיד המורים יצטרכו לשלם יותר מאשר יקבלו. האגוד האשים את הממשלה שהיא מתכננת להסתלק מהתחייבויותיה לגמלאות. ארגון המורים התיכונים הודיע שהוא שוקל להעלות נושא זה בבית המשפט.

התוכנית אמורה לחסוך לממשלה 10.5 מיליארד ש"ח מידי שנה במונחי 2010 (לפי שער חליפין 5.9 ש"ח ל-1 £). כ- 55% מהחיסכון מהמעבר לשיטת הממוצעים, כ- 17% מהעלאת גיל הפרישה, ו- 28% משינוי מערכת ההצמדה לפנסיונרים.

אירונליין ינואר 2012

8. אסטרטגית הטיפול בעוני "אירופה 2020"

הוועדה להגנה סוציאלית הוציאה דו"ח הבוחן את הפעולות הנדרשות לעידוד הכללה ולהקטנת העוני ביולי 2011. הדו"ח על המימד החברתי של האסטרטגיה "אירופה 2020", מפרט את האתגרים למילוי המטרה העיקרית להעלאת 20 מיליון אנשים אל מחוץ לעוני, ומעריך את האפשרויות הפוליטיות לטיפול בהם באקלים הכלכלי הנוכחי. האתגרים כוללים חיזוק מעורבות קודמת בתחומי בריאות הילד והחינוך.

הקטנת העוני וההדרה החברתית

ביולי 2011 הוועדה להגנה סוציאלית של א"א פרסמה דו"ח אודות האסטרטגיה החברתית של א"א לקראת 2020. החלק הראשון של הדו"ח בוחן את הירידה בעוני ובהדרה החברתית. החלק השני מתאר את פרטי העבודה שהתנהלה ב- 2010 בנושא הכללה חברתית והגנה סוציאלית. בנוסף הדו"ח מציג מספר מסרים מרכזיים הקשורים במימדים החברתיים של אירופה.

היות והדו"ח שם לב שהאקלים הכלכלי-חברתי קשה, הוא קובע שמערכת הרווחה החברתית צריכה לקבוע סדר עדיפויות המשלב יעילות והוגנות, על מנת להתקדם במילוי המטרה להעלות 20 מיליון אנשים מעבר לקו העוני. הוא גם מציע שינוי מבני על מנת לשמור את ההון האנושי של א"א, תוך ניצול מלוא היתרונות של ההבראה.

הדו"ח מדגיש את חשיבות הגישות החדשות וצעדי ההכללה הפעילה המצרפים הכנסה ותמיכה בשוק העבודה כהכשרה, עזרה בחיפוש אחר עבודה, ושירותים חברתיים. חברות א"א צריכות לחזק את רשתות הביטחון החברתי באמצעות שיפור הכיסוי שלהם ואת רמת הקצבאות וההטבות במקומות בהן הן חלשות. בעדיפות (ראשונה) על החברות לפעול לשבירת ההעברה הבין-דורית של העוני באמצעות חיזוק המעורבות המוקדמת בתחומים כגון בריאות הילד וחינוך, השקעה בטיפול איכותי וזמין בילד, והבטחת תמיכה בהכנסה מספקת.

מסרים עיקריים בדו"ח

הדו"ח קובע שאחד מכל חמישה אנשים בא"א נמצא בסיכון להיות עני או הדרה חברתית, ו- 40 מיליון אנשים נמצאים בעוני כבד. התחייבות א"א להוציא לפחות 20 מיליון איש מעוני והדרה חברתית בעשר השנים הקרובות תדרוש יעדים לאומיים אמביציוזיים". חברות תצטרכנה במיוחד לעשות:

- * מתן עדיפות להתערבות מוקדמת בתחומים כגון בריאות הילדים וחינוך.
- * קידום זמינות טיפול איכותי בילדים.
- * עידוד השתתפות הורים בשוק העבודה.
- * הבטחת תמיכה בקבלת הכנסה מספקת לתמיכה במשפחות עם ילדים באמצעות שילוב קצבאות והטבות כלליות וייעודיות.

צוין שמדיניות תעסוקה וחינוך מתוכננות היטב, הינם גורמים מכריעים להקטנת העוני וההדרה החברתית, ושהמאמצים להחזרת מימון ציבורי יציב ורפורמה במערכות הביטחון הסוציאלי כווננו להבטחת אישוסם ויציבותם. במיוחד יש להגן על הפגיעים ביותר מעול צעדי הייצוב.

גם הוצהר שאסטרטגיות הכללה המשולבות בתמיכה בהכנסה וגישה לשוק העבודה ולשירותי הבריאות והשירותים הסוציאליים נדרשים למניעת הדרה ארוכת זמן. בה בשעה נדרשת הגדלת יעילות ההוצאות הסוציאליות, במיוחד אלה המתרכזות בנשים וצעירים.

על מנת להיאבק בעוני והדרה חברתית, הדו"ח מציע שילוב של הגישות האוניברסאלית והממוקדת, תוך תשומת-לב למניעה ומאבק במחסור במקומות דיור והדרת דיור, להבטחת היציבות הפיננסית של מערכות הפנסיה ומתן גמלאות מספקות. הדו"ח קובע שהשאת שנות תעסוקה (מלאה) ומזעור השפעות הפסקות בקריירה (בעיקר בנשים, בשנים בהם אבטלה גבוהה) הינם הכרחיים. הוא מוסיף ששיעורי ההעסקה ורמת הכיסוי הפנסיוני נדרשים להרחבה, במיוחד בקרב צעירים ונשים.

באשר למגזר הבריאות, הדו"ח קובע שהבטחת גישה כללית לטיפול בעל איכות טובה לכל, תלויה ביעילות, ביציבות ובתגובתיות של הטיפול הרפואי והטיפול לזמן ארוך בהקשר לעוני ולהזדקנות. ניתן להשיג זאת באמצעות חדשנות ותיאום שירותי הבריאות והשירותים הסוציאליים.

אירונליין

9. רפורמה במערכת הפרישה בדנמרק תוסיף 25 אלף מובטלים

דו"ח חדש קובע שהרפורמה במערכת הפרישה בדנמרק, קרי צמצום פרק הזמן בו ניתן לפרוש לגמלאות מוקדמות והעלאת גיל הפרישה, תוסיף 25 אלף מובטלים.

כיום ניתן לפרוש לגמלאות מוקדמות בגיל 60 במקום בגיל 65. על מנת לזכות באפשרות לפנסיה מוקדמת על המבוטח לשלם דמי גמולים במשך 30 שנה. תוכנית זו החלה ב-1979 וכוונה למבוטחים שעבדו שנים רבות בעבודות פיזיות מתישות. ב-2006 הוסכם על העלאה מדורגת של גיל הפרישה המוקדמת ב-6 חודשים מידי שנה בשנים 2019-2022 (דהיינו שב-2022 גיל הפרישה המוקדמת יהיה 62), וגיל הפרישה הרגיל גם הוא יועלה ב-6 חודשים מידי שנה שנים 2024-2027 (דהיינו שב-2027 גיל הפרישה הרגיל יהיה 67). כמו כן הוחלט שיתאימו את תוכנית הפנסיה לשינויים בתוחלת החיים, מידי חמש שנים, החל מ-2025. על כל שינוי יצטרכו להחליט עשר שנים לפני מועד השינוי.

ב-2011 פורסם דו"ח ממשלתי שהביא הצעות שפירושן שב-2023 עובד יוכל לצאת לפנסיה מוקדמת בגיל 64, ובגיל 67 יצורף לתוכנית הרגילה. בנוסף הונהגה תוכנית פנסיה לעובדים ותיקים בני 62+ שאינם יכולים להמשיך לעבוד משום שעבודתם הנה עבודה מפרכת. מאלה לא יידרש להיות חברים בקרן לביטוח אבטלה או תשלומים לתוכנית.

דו"ח של ועדה מייעצת בנושאי כלכלה ליד משרד האוצר, מצוין שמימוש התוכנית יגדיל את כוח העבודה. אולם, החישובים מצביעים שהמשק לא יוכל לקלוט את כל העובדים הנוספים. עד 2020 מספר המובטלים בשל יישום התוכנית יגדל ב-25 אלף. הצפי שבאותה שנה מספר המובטלים יגיע ל-126 אלף. למרות תחזית זאת המועצה דבקה בהמלצה לבטל את הפרישה המוקדמת (למעשה לדחות את מועדה ולצמצם את הפער בין מועד זה ומועד הפרישה הסדירה לגמלאות).

קונפדרציית העובדים הדנית העבירה ביקורת על הרפורמה. היא טענה שתוכנית הפרישה לעובדים שאינם יכולים להמשיך בעבודתם כנ"ל אינה יכולה להחליף פרישה מוקדמת, משום שזו זכות ואילו הזכאות על-פי התוכנית החדשה תלויה באישור ועדה. היא אינה מאמינה שהתוספת החדשה תפצה על הקטנת הפנסיות. התוכנית החדשה תגדיל את אי-השוויון.

אירונליין ינואר 2012

חוק ומשפט**1. עובד שנפגע בדרך מבית הכנסת למקום עבודתו, הפגיעה תוכר כתאונת עבודה**

ביה"ד האזורי לעבודה בחיפה בתיק 5239/05/09 מיום 31 במאי 2012 דן בסוגיה בה מעד עובד ברשות הרבים ונפגע עת הלך מבית הכנסת, לאחר שהתפלל מנחה וערבית, לעבר רכבו על מנת לנסוע לעבודתו. השאלה שעמדה להכרעה האם יש לראות בתאונה כתאונת עבודה.

העובדות הצריכות להכרעה:

1. העובד עבד כמפקח כשרות במאפייה. בעת שהלך לעבודתו נכנס לבית הכנסת להתפלל תפילת מנחה וערבית.
2. בסיום התפילה, עת יצא מבית הכנסת, בכיוון ביתו על מנת לקחת את רכבו ולנסוע בו לעבודתו במוצאי שבת, מעד ונפגע ברגלו.
3. העובד טען עוד יש להכיר בפגיעה כתאונת עבודה הואיל ויש להחיל עליו את הוראות סעיף 81(ב)(2) לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה 1995, וכי ההליכה לביתה כנסת ביום שבת אינה מהווה הפסקה או סטייה של ממש מדרכו ממעונו לעבודתו.
4. העובד טען עוד כי הפסקה או הסטייה היו למטרה הכרוכה במילוי חובותיו למעבידו – קיום מצוות תפילה בכדי למלא את תפקידו כמשגיח כשרות.

המסגרת הנורמטיבית:

1. "תאונת עבודה" מוגדרת בסעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי כתאונה שאירעה תוך כדי עבודה ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו.
2. סעיף 81(ב) לחוק קובע כי לא יראו כהפסקה או כסטייה של ממש אם עשה המבוטח אחת מאלה:
 - א. כדי ללוות את ילדו לגן ילדים או למעון ילדים.
 - ב. כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. תכלית חקיקת סעיף 81(ב)(2) לחוק הביטוח הלאומי הוא לאפשר לעובד לקיים את מצוות התפילה בדרך ממעונו לעבודתו.
2. החקיקה כאמור מצביעה על חשיבותה של התפילה בעיני המחוקק. ביה"ד לא מצא בתכלית זו הצדקה לעשות הבחנה בין תפילת בוקר לבין תפילת מנחה וערבית.
3. אין ללמוד מן ההוראה המפורשת של "תפילת בוקר" בלבד הסדר שלילי לגבי התפילות האחרות. מדובר בלקונה (חסר) אותה יש להשלים כך שתחולתו של הסעיף תחול גם על תפילות אחרות כגון מנחה וערבית.

4. יש לנהוג בפירוש החוק בדרך גמישה ופתוחה הכל בהתאם לתכליתו ומסגרתו ואין לדגול בקיבעון של רשימות סגורות.
5. ביה"ד קבע כי יש להחיל על העובד את הוראות סעיף 81(ב)(2) לחוק הביטוח הלאומי, ויש לראות בתאונה כתאונת עבודה, שאירעה תוך כדי הליכתו של העובד ממעונו לעבודתו ואין לראות בתפילה בבית הכנסת כהפסקה או כסטייה של ממש בהליכתו מהדרך המקובלת ממעונו לעבודתו.

2. התפטרות עובדת בשל מצב בריאות מבלי לציין זאת במכתב ההתפטרות מזכה בתשלום פיצויי פיטורים

בית הדין לעבודה בתל אביב יפו בתיק תע"א 11028-09 מיום 27 במרץ 2012 דן בשאלה האם התפטרות של עובדת מחמת בריאות, מבלי שציינה זאת במכתב ההתפטרות, והסתמכות על מסמכים רפואיים שהוצגו בדיעבד מזכה אותה בפיצויי פיטורים.

העובדות הצריכות להכרעה:

1. העובדת עבדה בבית אבות כמטפלת במחלקה סיעודית בעבודה פיזית הכרוכה בהרמת מטופלים פעמים רבות במשך היום.
2. בעקבות זאת נפגעה ונגרמו לה נזקי גוף וכאבים בכתף עד כי לא יכלה להמשיך את עבודתה.
3. העובדת עיכנה את האחראים עליה בדבר התאונה וכן בדבר מצבה הבריאותי עובר להתפטרות. היא פנתה לעזרה רפואית בזמן אמת ואף קיבלה ימי מחלה בשל הכאבים גם בסמוך למועד בו התפטרה.
4. העובדת מסרה מכתב התפטרות, שלא נוסח על ידה הואיל ולא היתה בקיאה בשפה העברית.
5. העובדת מודה כי לאחר התפטרותה עבדה כמלחימה בעבודה שאינה כוללת עבודות פיזיות כפי שביצעה בבית האבות.
6. בית האבות טען כי העובדת לא פנתה למנהלי בית האבות ולא ביקשה כי תציע לה עבודה חילופית והתפטרותה באה מסיבות אישיות.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים מונה מספר תנאים מצטברים אותם צריכה התובעת (העובדת) למלא על מנת שתקום לה זכאות לקבלת פיצויי פיטורים:
 - א. העובדת הוא בגדר מעמד של "עובד".
 - ב. העובדת התפטרה עקב מצב בריאותה או של בן משפחה.
 - ג. היתה סיבה מספקת להתפטרות.

2. נטל ההוכחה לעניין תחולת סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים מוטל על העובדת ועליה להביא ראיות באמצעות תעודות רפואיות כי מצב בריאותה אינו מאפשר לה להמשיך ולעבוד יותר אצל המעביד ומהווה סיבה מספקת להתפטרות המזכה בפיצויי פיטורים.
3. העובדת המתפטרת מחמת מצב בריאות צריכה להראות תחושה סובייקטיבית של מצב בריאות לקוי בד בבד עם קיומם של ממצאים רפואיים.
4. אין חשיבות למועד מתן התעודה הרפואית, הקובע הוא קיומם של הממצאים הרפואיים בעת ההתפטרות ומידת תחושתו הסובייקטיבית של המתפטר.
5. אין הכרח כי מצב הבריאות הלקוי ימנע מן העובדת להמשיך את עבודתה, אלא שמצב זה יהווה רק להחלטת העובדת לפרוש מעבודתה.
6. נקבע בפסיקה כי אם מתברר לעובד לאחר מכן שעל מנת להיות זכאי לפיצויי פיטורים דורשים ממנו תעודה רפואית, הוא רשאי להגישה אז, בתנאי שהתעודה תאשר כי בזמן ההתפטרות מצב בריאותו היה כזה שהצדיק את התפטרותו.
7. עובד המתפטר עקב מצב בריאותי, צריך שיודיע על סיבת ההתפטרות על מנת לאפשר למעביד להציע תנאי עבודה אשר יאפשרו לעובד להמשיך לעבוד, על אף ליקויי הבריאות.
8. עם זאת אי אפשר לומר באופן קטגורי כי עובד ששתק במעמד ההתפטרות, אך הוכיח לפני ביה"ד, בצורה ברורה וחד שמעית, כי התפטרותו נבעה ממצב בריאות לקוי, יפסיד את פיצויי הפיטורים. אין להסיק מלשון סעיף 6 לחוק פיצויי הפיטורים כי העובד חייב לנקוט בצעד זה או אחר כדי לזכות בפיצויי פיטורים. כל מקרה ידון לפי נסיבותיו וביה"ד ייתן את דעתו למכלול העובדות כדי לישם את הוראות החוק.
9. יש וצריך לתת למעביד הזדמנות לסלק את המכשול העומד לפניו בשל מחלת העובד, אך אין להסיק מסקנה נגד העובד ששתק ולא הציע להמשיך ולעבוד בתנאים אלה או אחרים. התכלית היא להעניק פיצויי פיטורים לעובד שנאלץ להתפטר עקב מצב בריאות ויש להמעית את ההגבלות המוטלות עליו באמצעות הפסד פיצויי הפיטורים.
10. במקרה שלפנינו, במועד התפטרותה או בסמוך למועד ההתפטרות חשה העובדת כאבים שמנעו ממנה להמשיך לעבוד. היא עדכנה את האחות האחראית ופנתה לעזרה רפואית בזמן אמת ואף קיבלה ימי מחלה. ההודעה שנתנה העובדת לאחות האחראית שהיתה מבחינת העובדת המנהל היתה מספיקה בנסיבות הענין.
11. העובדת הודתה כי לא פנתה לעבוד בתפקיד אחר בבית האבות מאחר וכל עבודה בבית האבות היתה מלווה בעבודה פיזית. אבל גם מנהל בית האבות לא הציעה לעובדת לעבוד בתפקיד אחר.
12. לעניין המשך העבודה כמלחימה מדגיש ביה"ד כי עבודה זו אינה דורשת מאמץ פיזי כפי שנדרש ממנה בעבודתה בביתה אבות מה גם ומצבה הכלכלי כפה עליה להמשיך ולפרנס את משפחתה בעבודה שיש בה פחות חשיפה לעבודה פיזית. בפסיקה נקבע, כי אין הכרח שמצב הבריאות ימנע בעד העובד כל אפשרות להמשיך בעבודתה, די שיהא קשר סיבתי בין מצב הבריאות לבין ההתפטרות. יתכן מצב בו העובד המתפטר עקב מצב בריאותו מחפש מקום עבודה אחר המתאים למצבו ואין בכך לפגוע בהצדקה להפסקת עבודתו הקודמת.
13. ביה"ד קבע כי העובדת זכאית לפיצויי פיטורים.

3. אי העברת כספים על ידי מעביד לקופת גמל היא הרעת תנאים המזכה את העובד המתפטר בתשלום פיצויי פיטורים

ביה"ד לעבודה בתל-אביב-יפו בתיק תע"א 337-08 מיום 18 ביוני 2011 נדרש בין היתר, לסוגיה מוכרת במקומותינו בה מעביד אינו מעביר לקופת הגמל כספים להבטחת זכויות עובדיו במשך חודשים והעובד בוחר להתפטר ותובע תשלום פיצויי פיטורים.

העובדות הצריכות להכרעה:

1. העובדת עבדה כסוכנת נסיעות כחמש שנים אצל המעביד והתפטרה מעבודתה לאחר שגילתה כי אינו מעביר עבורה כספים לקופת גמל להבטחת זכויותיה הפנסיוניות.
2. העובדת התריאה על המצב ובכל זאת לא תיקן המעביד את המחדל. היא הודיעה בכתב על הפסקת עבודה, אלא אם יופקדו עבורה הכספים בקופת הביטוח וכן ישולמו לה פיצויי פיטורים גם בגין תקופת העבודה בחברה אחרת בה עבדה ומעבידה הנוכחי היה גם כן המנהל שם.
3. דרישתה של העובדת לא קוימה וכתוצאה מכך מימשה את הודעת ההתפטרות והגישה את תביעתה לבית הדין לעבודה.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד

1. בנסיבות בהן מעביד אינו מעביר לקופת ביטוח כספים להבטחת זכויות עובדיו במשך חודשים ארוכים, אין לצפות מעובד כי יסכים להמשיך בעבודתו עד שהענין יוסדר. עובד הבוחר להתפטר, יש לראותו כמי שהתפטר בנסיבות של הרעת תנאים המזכות בפיצויי פיטורים.
2. ביה"ד התרשם כי למעביד היתה כוונה כנה לשלם את סכום החוב לקופת הביטוח והסכום אכן שולם גם אם בעיכוב מסויים. לכן סבר כי היתה מחלוקת כנה בדבר זכאותה של העובדת לפיצויי פיטורים, ולפיכך לא מצא לחייב את המעביד בתשלום הלנת פיצויי פיטורים.

אינדיקטורים כלכליים

(1) מדד המחירים לצרכן

מדד המחירים לצרכן נותר ללא שינוי בחודש מאי 2012, בהשוואה לחודש אפריל 2012. עליות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: הירקות והפירות (3.8%), ההלבשה וההנעלה (1%), התרבות והבידור (0.5%) והדיור (0.3%).

ירידות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: הריהוט (-1.5%), התחבורה (-0.8%) והמזון (-0.4%).

יצוין כי המדד ללא סעיף הדיור נותר גם הוא ללא שינוי בהשוואה לחודש אפריל 2012.

מתחילת השנה עלו המדד הכללי ב- 1.3 אחוז, והמדד ללא דיור ב- 1.1 אחוז.

מדד המחירים לצרכן והמדד ללא סעיף הדיור בשנים עשר החודשים האחרונים (הבסיס: ממוצע 2010 = 100.0 נקודות)														
אחוז שינוי מצטבר מתחילת השנה	מאי	אפריל	מרץ	פברואר	ינואר 2012	דצמבר	נובמבר	אוקטובר	ספטמבר	אוגוסט	יולי	יוני	מאי	מדד המחירים לצרכן- כללי
1.3	105.3	105.3	104.4	104.0	104.0	104.0	104.0	104.1	104.0	104.2	103.7	104.0	103.6	מדד המחירים לצרכן- כללי
1.1	104.0	104.0	103.2	102.8	102.8	102.9	102.9	102.8	102.5	103.1	102.9	103.4	103.0	המדד ללא דיור

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

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

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 יולי 2012 הופחתה ב- 0.25 נקודות אחוז לרמה של 2.25%. על פי כלכלני בנק ישראל הסיבות להפחתת הריבית הן: 1. הצפיית לאינפלציה לשנה הקרובה והאינפלציה בפועל ב- 12 החודשים האחרונים נמצאות בקרבת מרכז יעד האינפלציה. מחירי הסחורות בעיקר הנפט, ירדו ירידה חדה בחודשים האחרונים; 2. מרבית האינדיקטורים שנוספו החודש מצביעים על המשך קצב צמיחה מתון של הפעילות הכלכלית ותחזית הצמיחה של חטיבת המחקר בבנק ישראל ל- 2012 נותרה ברמה של 3.1%; 3. נתוני המקרו בעולם ממשיכים להצביע על האטה בצמיחה ורמת הסיכונים הכלכליים מהעולם עקב ההתפתחויות באירופה נותרה גבוהה, ולכן קיים חשש מפני השפעות שליליות על הכלכלה המקומית.

יצוין כי "רמות הריבית במשקים המובילים נותרו נמוכות והשווקים לא מתמחרים העלאת ריבית בשנה זו באף אחד מהבנקים המרכזיים של המדינות המפותחות הגדולות".

שיעור הריבית	סוג הריבית
2.25% (נכון לחודש יולי 2012)	ריבית בנק ישראל
3.98% (נכון לחודש יוני 2012)	ריבית הפריים (ריבית בסיסית בחשבון חובה)
10.33% (נכון לחודש מאי 2012)	ריבית על אשראי בשקלים (אוברדרפט)

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

(3) שכר ממוצע למשרת שכיר

בחודש מרץ 2012 השכר הממוצע למשרת שכיר (של עובדים ישראלים בלבד) עלה בכ-3.9% במונחים נומינליים, בהשוואה לחודש הקודם, והגיע ל-9,121 ₪. במונחים ריאליים מדובר בעליה ריאלית של השכר בשיעור של 3.5% בהשוואה לחודש הקודם, אך בירידה של 0.4% בהשוואה לחודש המקביל אשתקד. בחודש מרץ 2012 השכר הממוצע למשרת שכיר של העובדים מחו"ל (המדווחים) עלה נומינלית בכ-5.5%, בהשוואה לחודש הקודם והגיע ל-4,882 ₪, המהווים כ-54% מהשכר הממוצע של העובדים הישראלים.

שכר ממוצע למשרת שכיר לפי ענפים (ישראלים בלבד), מרץ 2012

כלל המשק	חקלאות	תעשייה	חשמל ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שרותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	שרותים עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
9,121	5,947	13,224	23,548	8,407	7,856	4,192	10,640	18,003	9,835	12,840	6,903	7,429	5,620
אחוז שינוי ריאלי לעומת החודש הקודם													
3.5	2.1	9.2	11.3	4.4	4.2	2.6	4.4	21.6	-0.8	-3.4	0.2	0.3	-0.5
אחוז שינוי ריאלי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
-0.4	0.0	-0.7	0.6	1.4	-1.4	0.2	-5.1	-9.5	1.1	0.3	3.9	4.2	-0.4

מקור: למ"ס

השכר הממוצע למשרת שכיר* לפי מגזרים ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד, מרץ 2012

השכר הממוצע	כלל המשק	מגזר עסקי	מגזר ציבורי
8,929 ₪	8,929 ₪	9,356 ₪	8,062 ₪
0.4	0.4	0.0	1.5

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

השינוי הריאלי בשכר הממוצע למשרת שכיר* לעומת התקופה המקבילה אשתקד, באחוזים : 2011 – 2004

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
0.2	0.7	-2.6	-0.7	1.6	1.3	1.0	2.5	סך הכל
0.1	0.7	-2.6	-0.7	1.4	1.7	1.5	1.5	במגזר העסקי
0.6	0.7	-2.4	-0.7	2.2	0.3	0.0	4.6	במגזר הציבורי

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

(4) תעסוקה ואבטלה

בחודש מרץ 2012 מספר משרות השכיר של עובדים ישראלים הגיע לכ-3,081 מיליון. בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד מדובר בעליה בשיעור של 2.1% במספר המשרות (כ-62 אלף משרות), מספר משרות השכיר של העובדים מחו"ל (בהיתר) הסתכם בכ-97 אלף, ומספר משרות השכיר של העובדים מהשטחים הסתכם בכ-40 אלף.

משרות שכיר לפי ענפים, באלפים (ישראלים בלבד), מרץ 2012

כלל המשק*	חקלאות	תעשייה	חשמל ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שרותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	שרותים עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
3,081.3	53.8	366.4	17.4	149.7	423.4	162.4	170.7	103.0	554.4	122.6	441.8	341.1	174.5
אחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
2.1	-0.2	-0.1	0.0	3.2	1.0	-1.0	-0.9	2.5	2.9	4.0	4.3	3.7	2.0

משרות שכיר* (באלפים) לפי מגזרים ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד, מרץ 2012

משרות שכיר	כלל המשק	סקטור עסקי	סקטור ציבורי
3,218	3,218	2,156	1,062
2.6	2.6	2.0	3.8

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

נתוני סקר כח אדם:

בחודש מאי 2012 מספר המשתתפים בכוח העבודה* הגיע ל- 3.606 מיליון נפש. מהם 3.352 מיליון מועסקים וכ-255 אלף בלתי מועסקים. בקרב המועסקים, 1.787 מיליון היו גברים ו-1.566 מיליון היו נשים.

אחוז בני 15 ומעלה המשתתפים בכוח העבודה בחודש מאי 2012 עלה ל-63.7% (לעומת 63.4% באפריל 2012). אחוז זה בקרב הגברים הגיע ל-69.3% (לעומת 69.4% באפריל 2012), ואילו בקרב הנשים עלה ל-58.4% (לעומת 57.7% באפריל 2012).

אחוז הבלתי מועסקים מכוח העבודה בקרב בני 15 ומעלה עלה במאי 2012 ל-7.1% (לעומת 6.8% באפריל 2012). אחוז הגברים הבלתי מועסקים עלה ל-6.7% (לעומת 6.4% באפריל 2012), ואחוז הנשים הבלתי מועסקות עלה ל-7.5% (לעומת 7.2% באפריל 2012).

בקרב בני 25-64 אחוז המשתתפים בכוח העבודה עלה ל-79.2% במאי 2012 (לעומת 78.8% באפריל 2012). אחוז ההשתתפות בקרב הגברים בני 25-64 הגיע ל-84.8% (בדומה לאפריל 2012), ובקרב הנשים בנות 25-64 עלה אחוז זה ל-73.7% (לעומת 73.0% באפריל 2012).

אחוז הבלתי מועסקים מכוח העבודה בקרב בני 25-64 עלה במאי 2012 ל-6.1% (לעומת 5.9% באפריל 2012). בקרב הגברים בני 25-64 עלה אחוז הבלתי מועסקים ל-5.9% (לעומת 5.6% באפריל 2012) ובקרב הנשים בנות 25-64 הגיע אחוז הבלתי מועסקות ל-6.4% (לעומת 6.3% באפריל 2012).

מספר המועסקים במאי 2012 הגיע ל-3.352 מיליון נפש לעומת 3.340 מיליון באפריל 2012, עלייה של 0.4%. מספרם של המועסקים שעבדו בהיקף מלא (35 שעות ויותר בשבוע) בדרך כלל עלה ב-0.9% לעומת אפריל 2012 (תוספת של כ-22 אלף מועסקים), ואילו מספרם של המועסקים שעבדו בהיקף חלקי (פחות מ-35 שעות בשבוע) בדרך כלל נשאר כמעט ללא שינוי לעומת אפריל 2012. אחוז המועסקים שעבדו בהיקף מלא בדרך כלל מכלל המועסקים הגיע ל-77.5% (לעומת 77.4% באפריל 2012). בקרב הגברים אחוז זה ירד ל-86.3% (לעומת 86.8% באפריל 2012), ואילו בקרב הנשים אחוז זה עלה ל-67.5% (לעומת 66.6% באפריל 2012).

מספרם של המועסקים שעבדו בהיקף מלא (35 שעות ויותר) בשבוע הקובע עלה ב-4.7% לעומת אפריל 2012 (תוספת של כ-104 אלף מועסקים), ואילו מספרם של המועסקים שעבדו בהיקף חלקי (פחות מ-35 שעות) בשבוע הקובע ירד ב-5.8% לעומת אפריל 2012 (ירידה של כ-51 אלף מועסקים).

* בהגדרת "כוח העבודה" נכללים מינואר השנה גם משרתי צה"ל, חובה וקבע.

דורשי עבודה: על פי נתוני שירות התעסוקה לחודש אפריל 2012 מספר דורשי העבודה שפנו לשירות התעסוקה הגיע ל-193,365 זאת בהשוואה ל-184,786 בחודש המקביל אשתקד – עליה בשיעור של 4.6%. ראוי לציין כי הנתונים הינם מקוריים ואינם מנוכחים מגורמי עונתיות, השפעות חגים ומספר ימי פעילות בחודש.

מבין דורשי העבודה: 58.2% הינם תובעי הבטחת הכנסה; 8.6% אקדמאים; ו-33.2% שאינם אקדמאים ואינם תובעי הבטחת הכנסה.

חלקם של דו"ע הנמצאים בעומק האבטלה (דורשי עבודה שצברו למעלה מ-270 ימי אבטלה) עמד על 38.1% (כ-72,102 אלף איש).

מידע שימושי**1. עדכון קצובת הבראה לשנת 2012**

מחיר יום הבראה במגזר הפרטי-עסקי עודכן והחל מיום 1.7.2012 יעמוד על סך- 371 ₪ ליום, במקום 365 ₪ עד כה.

יצוין כי במקומות עבודה בהם קיימים הסכמים או הסדרים קיבוציים אשר הוראותיהם עדיפות, יחולו ההסדרים המיטיבים.

קצובת הבראה לתשלום במגזר הפרטי:

שנות ותק	מספר ימי הבראה (זכאות)
1	5
2 - 3	6
4 - 10	7
11 - 15	8
16 - 19	9
20 +	10

2. שר האוצר חתם על תקנות למתן פיצויים לתושבי הדרום שנעדרו ממקום עבודתם בשל סגירת מוסדות החינוך

רשות המסים פרסמה לאחרונה הנחיות ואת הטפסים הנדרשים לקבלת פיצוי בגין נזק עקיף שנגרם לתושבי הדרום, לפי החלטת הממשלה על מתן פיצוי על נזק עקיף, בהתאם לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה) התשע"ב-2012.

פיצוי בסכום של 280 ₪ ליום היעדרות מלא, יינתן לתושבי הדרום, שנעדרו ממקום עבודתם לצורך השגחה על ילדיהם, עקב הוראה על סגירת מוסד החינוך, שבו לומד הילד, במהלך סבב ההסלמה בדרום, בתקופה שבין ה- 11.3.2012 לבין ה- 15.3.2012. הפיצוי יינתן למעסיק ששילם שכר לעובד, בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו, וכן לעצמאי שנעדר מעסקו בנסיבות אלה, בתקופה הקבועה בתקנות.

הפיצוי מתייחס להורים, שכירים ועצמאים, אשר נעדרו מעבודתם בשל השגחה על ילד עד גיל 14, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד. יודגש כי רק אחד ההורים יהא זכאי לפיצוי. בנוסף, עובד במוסד חינוך שנסגר עקב הוראה כאמור, יהא זכאי לפיצוי אף אם אין לו ילדים.

יצוין כי הפיצוי יינתן עקב סגירת מוסד החינוך, בהתאם להנחיות פיקוד העורף או הרשויות המקומיות ביישובים השוכנים בין 7 עד 40 ק"מ מקו הגבול עם רצועת עזה, בהתאם למועדים וליישובים הקבועים בתקנות.

טפסים להגשת תביעה ניתן לקבל במשרדי מס הכנסה באשקלון , בבאר שבע ובמוקד הפיצויים בשדרות ולהוריד מאתר רשות המסים www.mof.gov.il/taxes.

3. צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה

שר התמ"ת חתם על צו הרחבה להסכם שנחתם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים, לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, בדבר ההשתתפות של המעביד בהוצאות נסיעה של העובד מהבית לעבודה ובחזרה. הצו יחול רטרואקטיבית מינואר 2012.

שיעור החזר הוצאות הנסיעה יהיה עד 25.20 ₪ ליום עבודה (במקום 24.40 ₪).

4. הממשלה אישרה טיפולי שיניים חינם עד גיל 12

הממשלה אישרה לאחרונה הרחבה של טיפולי שיניים חינם המוענקים לילדים עד גיל 12. עד כה ניתן הטיפול חינם רק עד גיל 10.

טיפולי השיניים הניתנים כיום במסגרת סל הבריאות כוללים עזרה ראשונה, בדיקות, צילומי רנטגן, הסרת אבנית, איטום חריצים וחרירי, שחזורים, מבנים, כתרים, עקירות, טיפולי שורש ועוד.

5. עובד דע את זכויותיך:

חוק עבודת הנוער

מבוא:

חופשת הקיץ מגיעה ועשרות אלפי בני-נוער יבקשו לנצלה, עד לחידוש הלימודים, בנסיונות למצוא מקום עבודה על מנת להרוויח כסף למימון לימודים והוצאות אחרות, כסיוע להכנסת המשפחה.

להיטותם של בני הנוער להשיג מקום עבודה, לסייע בפרנסת המשפחה ולממן את חופשתם, מנוצלת לא אחת לרעה על-ידי מעסיקים באותם מקצועות ושירותים שבהם בני הנוער רגילים לעבוד, כגון מלצרות, טלמרקטינג, שליחויות וכדומה. בין "שיטות" הניצול הפסולות ניתן למנות "עבודה לניסיון" ותקופת "התלמדות" למשך מספר ימים ללא תמורה, הכללת התשר בשכר, תשלום כולל הנמוך ממה שמחייב שכר המינימום ועוד. התוצאה המצערת, במקרים רבים מני ספור, היא ויתור – לעיתים במודע – על כספים וזכויות המגיעים לעובדים הצעירים כדין.

אסור להשלים עם תופעות אלו ויש לחזק את התחושה שיחסי העבודה בישראל – ויהיה העובד אשר יהיה – אינם הפקר. הדאגה לזכויותיהם של העובדים הצעירים הינה חלק בלתי נפרד מ"מסע לימודים" לקראת בגרותם והיותם עובדים פעילים מן המניין.

מצאתי לנכון להביא לידיעתכם נתונים אודות שכרם וזכויותיהם של נערים עובדים כפי שעולה מהוראות חוק עבודת הנוער והנגזר ממנו.

חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 יחד עם חוק החניכות נועדו להגן על הנער העובד ולהבטיח התפתחותו הגופנית, הרוחנית והמקצועית.

גיל עבודה ופיקוח שר התמ"ת

הכלל הוא כי לא יועסק ילד שלא מלאו לו 15 שנה. אם מלאו לו 15 שנה, ניתן להעסיקו כעובד תוך הגבלות ובכפיפות לאיסורים הקבועים בחוק.

שר התמ"ת רשאי להתיר העסקת ילדים (גיל 14) למטרות ובהגבלות שפורטו בחוק ובתקנות עבודת נוער (העבדת ילד בהופעה או בפרסומת), כגון היתר להופעה אמנותית, לעבודה בחופשת לימודים וכו' שלא מזיקות לבריאות.

העסקה בחופשת לימודים

ביום 29.7.10 אישרה הכנסת תיקון מספר 14 לחוק עבודת נוער שעיקריו הם גיל ההעסקה והעסקה בחופשת לימודים.

מי שמלאו לו 16 וטרם מלאו לו 18 (צעיר) וכן מי שמלאו לו 18 שנה וחל עליו חוק לימוד חובה לא יועסק בשעות הלימודים אלא אם התקיימו הנסיבות הקבועות בחוק (חניך, פטור מלימוד חובה, מי שהשלים את

לימודי החובה שלו). כמו כן מותר להעסיק ילד שמלאו לו 14 בתקופת חופשת הלימודים הרשמית (החופש הגדול, חנוכה, פסח, סוכות וכו'), בעבודות קלות שאין בהם כדי להזיק להתפתחותו ולבריאותו. תיקון מס' 14 לחוק קובע ששר התמ"ת לא יתן היתר להעסקה בשעות הלימודים של הילד למרות שבסעיף 4 לחוק השר היה רשאי ליתן היתר לתקופה מוגבלת של העסקה.

עונשין – מעביד המעסיק צעיר או מי שמלאו לו 18 וחל עליו לימוד חובה בשעות הלימודים, שלא בהתקיים הנסיבות המותרות בחוק, דינו מאסר שנה אחת או קנס פי 1½ מן הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין כלומר 43,000 ₪.

כמו כן מעביד אשר יעסיק צעיר או מי שלא מלאו לו 18 שנה וחל עליו לימוד חובה ללא הודעתו בדבר שעות הלימוד מאת המוסד החינוכי שבו לומד הצעיר, דינו קנס לפי סעיף 61(א)(1) לחוק העונשין התשל"ז-1977 – 14,400 ₪.

תחילתו של החוק ביום 1 בספטמבר 2010.

השר רשאי לאסור או להגביל העבדת ילד או צעיר בעבודות, בתהליכי ייצור או במקומות שהעבודה בהם עלולה לדעתו לפגוע בבריאותם, שלומם או בהתפתחותם הגופנית, גם אם העסקתם כאמור לא נאסרה במפורש בהוראות אחרות של החוק.

תקנות עבודת הנוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות) תשנ"ו-1995, מטילות הגבלות על עבודת נערים בעבודות מסויימות.

כך למשל, אין להעסיק נער בעבודות אזבסט ועבודות עם חומרים זרחניים ועבודות עם חומרים מסוכנים, בעבודה תת קרקעית במכרה, בהתקנה או בחפירה או בניה של באר או מנהרה וכן עבודה בתוך רשת צינורות ביוב, בייצור ועיבוד חומרי נפץ, זיקוקי דינור ותחמושת והטיפול באלה לרבות אחסנתם, בהרמת משאות מעל 12.5 ק"ג, כאשר מדובר בנערה המשקל המקסימלי הוא 8 ק"ג למשך יותר משעתיים ביום, ריתוך מכל סוג שהוא, ניקוי מנוע או מנסרה שהיא בתנועה, עבודה במכונות ובמכשירים.

החוק מבחין בין "ילד" (מי שלא מלאו לו 16 שנה), "צעיר" (בין 16 ל-18) ו"נער" שפירושו ילד או צעיר.

העסקה מתחת לגיל המותר בחוק עלולה לגרור מאסר של שנה או קנס מירבי של 43,800 ₪.

בדיקות רפואיות

החוק אוסר על העבדת נער שלא נבדק בבדיקה רפואית יסודית ע"י מוסד רפואי מוסמך והביא אישור רפואי להעסקתו. בדיקה זו מבוצעת ללא תשלום כלשהו. החובה להפנות לבדיקות רפואיות מוטלת על המעביד.

העסקה ללא אישור רפואי עלולה לגרור מאסר של עד 6 חודשים או קנס מירבי בסך של 29,200 ₪.

חוק הודעה לנער הצופה

קיימת חובה חוקית למסור לכל נער המועסק לא יאוחר מ-7 ימים מיום התחילה הודעה על תנאי עבודתו כקבוע בתקנות. הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה) התשס"ב-2002, מאפשרת לנוער לדעת בצורה מיטבית על זכויותיו בעבודה בדיוק כמו לעובד מבוגר. (תאריך תחילת העבודה, תקופת העבודה, התפקיד, גובה השכר, אורך יום העבודה, שבוע העבודה וכד').

אי מסירת הודעה לנער העובד עלולה לגרור אחריה קנס של 2,000 ₪ על המעסיק.

פנקס צבירה

המעביד חייב לדרוש מהנער להוציא פנקס עבודה משירות התעסוקה. (לצורך זה יש להביא תעודת זהות + אישור מרופא משפחה + שתי תמונות) העסקת נער עובד מבלי שהוציא פנקס עבודה ומבלי שהמעביד ניהל פנקס עבודה גוררת אחריה קנס מירבי של המעביד בסך 14,400 ₪.

שעות צבירה ומנוחה

לא יועבד נער יותר מ- 8 שעות ליום ו- 40 שעות עבודה שבועיות חוץ מהפסקות למנוחה וסעודה של ¼ שעה לפחות. (סעיפים 20-22).

ביה"ד האזורי לעבודה בת"א ב-פ 403/06 דן בהעסקת נערים בניגוד לחוק עבודת הנוער (העסקה מתחת לגיל המותר; העסקה יותר מ- 8 שעות ביום ו- 40 שעות לשבוע; העסקה מבלי שעברו בדיקות רפואיות ומבלי שהוצא להם פנקס עבודה).

ביה"ד ראה בחומרה את התופעה מאחר ועמדת המיקוח של הילדים כלפי מעסיקיהם כמו גם היכולת לעמוד על זכויותיהם נמוכה יותר וכדי להרתיע מביצוע עבירות חמורות אלה השית ביה"ד על המעביד קנס בסכום של 100,000 ₪.

אפשר לראות בפסיקת ביה"ד קו ברור של העברת מסר למעבידים כי הפרת החוק אינה משתלמת ותגרור אחריה מיצוי הדין עם המעבידים.

ביום שלפני המנוחה השבועית או בערב חג לא יועבד נער יותר מ- 7 שעות.

הפסקות במהלך הצבירה

החוק מחייב את המעביד לתת הפסקות מנוחה לנער העובד במהלך יום העבודה. כן זכאי הנער להפסיק את עבודתו ע"ח שעות העבודה הרגילות כדי ללכת לשירותים בהתאם לצרכיו.

ביום עבודה של יותר מ- 6 שעות זכאי הנער העובד להפסקה של 45 דקות כאשר 30 דקות מתוכה צריכה להיות רצופה. בימי שישי וערבי חג זכאי הנער העובד להפסקת מנוחה שלא תיפחת מ- 30 דקות.

נער רשאי לצאת ממקום העבודה בהפסקה שבגינה אינו זכאי לתשלום שכר. אולם אם נדרש הנער על ידי מעבידו להישאר במקום העבודה הוא זכאי לתשלום עבור זמן ההפסקה.

איסור צבירה ביום המנוחה והשעות נוספות

לא יועבד נער ביום המנוחה השבועי וכן לא בשעות נוספות (ס' 21). יום המנוחה השבועי הוא פרק זמן של 36 שעות לפחות בין שבוע עבודה אחד למשנהו. לנער יהודי הוא יכול את יום השבת ולמי שאינו יהודי את יום השבת או יום ראשון או יום שישי הכל לפי הנהג. העבודה בשעות נוספות היא עבירה פלילית, אולם ראוי לציין ולהדגיש כי נער המועבד בשעות נוספות זכאי לתשלום גמול שעות נוספות למרות שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על העבדתו. (125% על השעתיים הראשונות הנוספות ו-150% על השעה השלישית הנוספת ואילך).

על מידת החומרה של עבירה זו ניתן ללמוד מפס"ד של ביה"ד הארצי לעבודה אשר הטיל קנס של 30,000 ₪ על חברת מקדונלד וקנס של 50,000 ₪ על מנהלה בעקבות העסקת 8 נערות ונערים יהודים בליל שבת ושבת.

המעביד אינו פטור מחובותיו כלפי הנער שהועסק שלא כדין שעות נוספות, לרבות החובה לשלם בעד העבודה מעל לשעות המותרות.

איסור עבודה לילה והיתרי איסורים

החוק אוסר על העבדת נער בלילה. "לילה" מוגדר לגבי "ילד" עד גיל 16 בין השעות 8.00-20.00 לגבי "צעיר" בן 16-18 משעות 6.00-22.00. שר העבודה רשאי להתיר עבודת צעיר בתעשייה עד שעה 23.00 במקום שבו עובדים במשמרות, ובאומנות עד 24.00 אם הובטחו התנאים לשמירת בריאותו, חינכו והתפתחותו המוסרית. כן רשאי שר התמ"ת להתיר עבודת צעיר משעה 05.00 בעבודה חקלאית עונתית.

תמורת חופשה שנתית

תמורת החופשה השנתית תשולם לאחר תקופת העבודה במועד בו נהוג לשלם לעובדים את שכרם. חישוב מספר ימי החופשה יעשה לפי הנוסחה:

$$\frac{\text{מספר ימי העבודה X 18}}{240}$$

נוער עובד שמקבל שכר על בסיס יום/שעה ושעבד פחות מ-75 ימים רצופים תשולם לו תמורת חופשה בגובה של 4% לפחות משכר העבודה.

שכר מינימום לנוער אנוצר עובד

שכר המינימום לנוער עובד במשרה מלאה כמפורט בטבלה החל ב-1 ביולי 2011:

גיל	שעור התשלום ב-%	הסכום לפי שעה	הסכום לחודש (40 שעות עבודה שבועיות)
נער שטרם מלאו לו 16 שנה	70 % משכר המינימום	16.59 ₪	2,870 ש"ח
נער שמלאו לו 16 וטרם מלאו לו 17	75 % משכר המינימום	17.77 ₪	3,075 ש"ח
נער שמלאו לו 17	83 % משכר המינימום	19.67 ₪	3,403 ש"ח
חניך	60% משכר המינימום	14.22 ₪	2,460 ש"ח

* "שכר המינימום" לעובד בוגר למשרה מלאה החל ב- 1/7/11 הוא 4,100 ש"ח לחודש.
* השכר לשעה מחושב על פי 173 שעות עבודה חודשיות.
(40 שעות עבודה שבועיות).

תקופת ניסיון התלמידות וקנסות

* תשלום השכר לנוער עובד כוללת תשלום עבור כל תקופת "התלמידות" או תקופת "ניסיון" או "השתלמות" והם מהווים חלק בלתי נפרד משעות העבודה ומחייבים תשלום שכר החל מהשעה הראשונה לעבודה.

* אין להטיל "קנסות" על נער עובד באופן של ניכוי נזק משכרו.

* הקנס על מעסיק שלא ייתן תלוש שכר לנוער עובד הוא 5,000 ₪.

פטור ממס הכנסה

הכנסת עבודה של נוער עובד שלא מלאו לו 16 שנה פטורה ממס הכנסה (סעיף 9 (11) לפקודת מס הכנסה).

הכנסה של נער עובד שמלאו לו 16 שנה אך טרם מלאו לו 18 שנה חייבת במס הכנסה רגיל אולם הוא זכאי ל-3.25 נקודות זיכוי ונערה עובדת זכאית ל-3.75 נקודות זיכוי.

לפיכך סף המס לנוער עובד הוא 6,476 ₪ לחודש ולנערה 7.244 ₪ לחודש, כך שמרבית הנערים והנערות העובדים נמצאים מתחתיו ולא ינוכה מהם מס הכנסה.

פטור מתשלום ביטוח לאומי

הכנסת נער עובד מתחת לגיל 18 פטורה מתשלום ביטוח לאומי ומס בריאות (חלקו של הנער). המעסיק חייב בתשלום לביטוח הלאומי בשיעור של 0.38% על חלק השכר שעד 5,171 ₪ לחודש ו-0.93% על חלק השכר שמעל זה, ואין לנכותו משכרו של הנער העובד. ענפי הביטוח הנכללים בדמי ביטוח אלה הם ביטוח נפגעי עבודה וביטוח פשיטת רגל של המעביד.

החזר הוצאות נסיעה לצבודה

החזר הוצאות נסיעה איננו חלק מן השכר ויש לשלמו בנפרד. החזר המירבי הינו 25.20 ש"ח ליום.

חופשה שנתית

נער עובד זכאי ל-18 ימי חופשה לכל שנת עבודה (ימים קלנדריים).

חובת יום לימודים

על כל נער עובד בין הגילאים 15-18 מוטלת חובת יום לימודים בשבוע לשם הכשרה מקצועית. המעביד נער שחלה עליו חובת לימודים חייב לשחררו לאותן שעות ואין להעבידו בהן.

הסתדרות הנוצר הצובר והלאומי

הסתדרות הנוער העובד והלומד, שהיא חלק מההסתדרות, מארגנת נערים עובדים במסגרתה כדי לעודדם לקחת חלק בפעילות חינוכית וחברתית והן כדי לעמוד על משמר זכויותיהם.

מזכירי הנוער העובד והלומד מסיירים במקומות העבודה ומביאים לידיעת המעסיקים זכויות הנערים העובדים והחניכים ובעת הצורך מייצגים את הנערים בבתי הדין לעבודה.

צושים

מעביד המעסיק נער בניגוד להוראות החוק צפוי למאסר או קנס כדלקמן:

- העסקה מתחת לגיל המותר
- העסקה במקומות העלולים לסכן את בריאותו
- העסקת נער שאינו מתאים מבחינה בריאותית
- העסקה שלא בהתאם לאישור רפואי של רופא משפחה
- העסקה יותר מ-8 שעות עבודה ליום ו-40 שעות עבודה בשבוע
- העסקה במנוחה השבועית
- אי מתן הפסקות כחוק
- העסקה בלילה שלא בהיתר
- העסקה בלי שהוצא פנקס עבודה ובלי שהמעביד ניהל פנקס כאמור
- ניכוי שכר בשל היעדרות לצורך לימודים
- הפרעה למפקח עבודה להשתמש בסמכויותיו על פי חוק עבודת נוער
- נושא משרה חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירות בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו
- ניתן להטיל קנסות מינהליים בין 1,500 ₪ לבין 5,000 ₪ לכל עבירה לפי הענין על פי תקנות העבירות המינהליות (קנס מינהלי עבודת נוער עובד) התשנ"ד 1994.
- על פי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב 2011, שנכנס לתוקף בחודש מאי השנה, ניתן להטיל עיצומים כספיים על מעביד בגין הפרת דיני העבודה.

אפרים זילוני

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)

sagiev@histadrut.org.il

טל: 03 – 6921129

שגיא ינקו (מנהל האגף)

daliah@histadrut.org.il

טל: 03 - 6921229

דליה עצמון, כלכלנית (אחראית הפקה)