

מאי 2012, ירחון מס' 111



מבט הרשות

דעתון לענייני כלכלה וחברה*

פתח דבר

לקראת גיבוש תקציב המדינה 2013.

מאמרים וסקירות

1. הבחירות להסתדרות והיום שלאחריו.
2. עדכונים כלכליים: רבע ראשון של 2012 – נתונים כלכליים וצפי חברתי.
3. הערות לסדר...
4. נתוני השביתות לשנת 2011.

מבט אל העולם

1. שיעור המועסקים בגיל 20-64 באיחוד האירופי ירד ב- 2010.
2. העיסוקים הטובים והגרועים ביותר ב- 2012.

בטיחות וגיהות

1. הקשר בין דיכאון לשעות עבודה חריגות.
2. "ירוק" איננו בהכרח בטוח ובריאותי.

חוק ומשפט

1. פיטורים בשל פעילות קיבוצית של עובדי מיקור חוץ להטבת תנאים ולקליטתם הישירה אצל המשתמש חוסה תחת כנפי חוק ההסכמים הקיבוציים ולפיכך בטלים.
2. עובדי קבלן שעסקו במיחשוב בביטוח הלאומי הוכרו כעובדים.
3. תביעת קבלן להכיר בו כ"עובד" נדחתה בשל חוסר תום לב וגם אם היה מוכר כעובד פערי השכר הקיצוניים היו מאפשרים למעביד לתבוע קיזוז והשבה.
4. חדש בחקיקה: 4.1. תיקון מס' 190 לפקודת מס הכנסה – הגדלת הפטור ממס על הפנסיה; 4.2 תורמים ומזדכים – תיקון מס' 191 לפקודת מס הכנסה; 4.3. תיקון לחוק ביה"ד לעבודה (תיקון מס' 43) התשע"ב 2012; 4.4. תיקון לחוק פיצויי פיטורים (תיקון 270) התשע"ב 2012
5. הצעות חוק: הצעת חוק לתיקון חוק שכר שווה לעובד ולעובדת.

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. דמי הבראה בשירות הציבורי – עדכון 2012; 2. דע את זכויותיך: זכויות עובדים בפשיטת רגל ופירוק תאגיד; 3. בונים את העתיד.

* הופק על ידי האגף לכלכלה ולחברה, ההסתדרות הכללית החדשה

פתח דבר**לקראת גיבוש תקציב המדינה 2013**

כמו בכל שנה, לקראת גיבוש תקציב המדינה מנסים פקידי האוצר לממש את רצונותיהם תוך שהם מגייסים מצבי משבר בעולם כדי להלך אימים על הציבור בישראל ועוד יותר על הפוליטיקאים.

הישג המחאה החברתית (ועדת טרכטרברג) והפניית משאבים לנושאים חברתיים (חינוך, שיכון) היו לצנינים בחוגי האוצר והנה נקרית להם הזדמנות כדי לשנות את הנתיב ולזרוק חלק מההמלצות לסל האשפה, ולחזור אל הרפורמות שכל כך חפצו בהם כמו הכבדת הנטל על מעמד הביניים, מיסים עקיפים, וטיפול זהיר באליטות של המאיון העליון.

שוב חוזר הניגון המוכר של העלאת המע"מ אשר פוגע בכל אלה המפנים את עיקר הכנסתם לצריכה ולכן הנטל עליהם כבד יותר מהנטל שנושאים בו בעלי ההכנסות הגבוהות.

שוב גובר החשש להטיל מיסים על עשירים ועל מקבלי משכורות עתק, שמא יברחו מהארץ (בדיוק לאן?), אבל משום מה אין מי שיקום ויצעק המלך הוא עירום.

מעמד הביניים שהוא המנוע של הצמיחה במשק הולך ומדרדר. שעורו הולך ומצטמק וחלקו בהכנסות המדינה מצטמק. המשכה של המדיניות הנואלת הזו היא לא רק פגיעה בכלכלה. היא פגיעה קשה בחברה הישראלית.

תקציב 2013 צריך להיות בנוי על אדנים של הגדלת המיסוי הישיר על מקבלי שכר גבוה במיוחד וצמצום מיסי העקיפין, העלאת מס חברות ואכיפתו האפקטיבית, טיפול נחרץ במעלימי מס וגביה עמוקה של ההון השחור המגיע ל- 23% תוצר (כ-190 מיליארד שקל), אי פגיעה במעמד הביניים והחלשים, התאמת הגרעון לתנודות בפעילות הכלכלית, קיצוץ בתקציב הביטחון כפי שהמליצה ועדת טרכטרברג.

צריך להפסיק לחשוש מהביקורת והלחצים שמפעילים אליטות הכסף ולהעז לנקוט בצעדים שיעזרו לאזן את התקציב ולשמור על נשיאה צודקת בנטל.

אפרים זילוני, עו"ד

יו"ר האגף לכלכלה ולחברה

מאמרים וסקירות

הבחירות להסתדרות והיום שלאחריו

ועדת הבחירות המרכזית של ההסתדרות הכללית סיכמה את תוצאות הבחירות וקבעה כי יו"ר ההסתדרות המכהן, עופר עיני, זכה ברוב מוחץ של כ-67% מציבור הבוחרים לכהונה נוספת והביס את מתחרהו, איתן כבל.

קמפיין הבחירות של עופר עיני, נבנה על ההישגים שהשיגה ההסתדרות בראשותו, ושכל יו"ר ארגון עובדים היה מתגאה בארסנל ההישגים הללו, על המשך ההגנה על זכויות העובדים, העצמת העבודה המאורגנת, בטחון תעסוקתי וסוציאלי, כבוד האדם העובד וכבוד העבודה.

קמפיין הבחירות של "הבית החברתי" מראשיתו היה מסע של הכפשות אישיות ללא כל קשר עם העובדות המקצועיות בשטח וכל כולו נועד לפגוע בתדמית הטובה לה זכתה ההסתדרות. הנחת היסוד היתה כי ציבור העובדים ילך שולל אחרי הרכיל ויזנח את אמיתות החיים.

הניצחון האישי של עופר עיני בבחירות לראשות ההסתדרות ואחוז ההצבעה הגבוה (50% יותר הלכו לקלפי בבחירות 2012) הם עדות מוכחת שציבור העובדים העדיף להעניק אשראי מחודש ואמון במנהיגות אחראית עם שובר ביצידה מאשר לניחוח הִבִּיִּים.

יאמר לזכותו של עופר עיני שהוא השכיל לא להיגרר לפרובוקציות של יריבו שביקש להלהיט את מערכת הבחירות ולהיבנות מגיצי האש. עיני העדיף לשמור על תדמית ההסתדרות ועל היש שנבנה בעבודת נמלים, בידועו כי יש גם את המחר. ואחרי "יום הבוחר" כולם יחזרו להיות חברי ההסתדרות ואת כולם תצטרך ההסתדרות לייצג.

לבנות, לחזק את ההסתדרות אלה לא רק מילים. זאת עבודה סיזיפית. להרוס זה קל. די באירוע אחד לא מרכזי כדי להחזיר את ההסתדרות אל נקודת ההתחלה. להיאבק למען הסכמי עבודה עם ערך מוסף, להעצים את העבודה המאורגנת בהעמדת מסגרת חוקית תומכת, לעלות את שכר המינימום מעבר למנגנון הקבוע בחוק, להעניק פנסיה לכל עובד, להשיג הסדרה ולצמצם את כדאיות התופעה של עובדי הקבלן, תוך השגת סולידריות בין העובדים החזקים לבין נעדרי כח המיקוח, אלה לא דברים שנעשים מעצמם. הרי המעסיקים והאוצר היו מעדיפים להמשיך במצב הקיים מלראות את העובדים מאורגנים ונאבקים על זכויותיהם.

הובלת המהלכים הכלכליים חברתיים בראשותו של עופר עיני נעשו במחשבה תחילה, באחריות ובשיקול דעת וצמצמו את מנעד ההתנגדויות של המעסיקים. ביחסי עבודה אפשר להפיק הפגנת כח, אפשר להשיג הישג חד פעמי אבל לטווח ארוך גישה שחצנית יכולה להמיט שבר על ציבור עובדים ולהופכו לקורבן של התנהלותו הבלתי אחראית. אולם כאשר מדברים נכון ופועלים נכון משיגים שיתוף פעולה וקוטפים הישגים ההופכים להיות נכסי צאן ברזל לדורות.

כל הדברים הללו היו בבחינת אבני דרך להולכים לקלפי והם אמרו את דברם בקול ברור והעניקו לעופר עיני את המנדט להמשיך בדרכו ביצוג העובדים, העובדות והגימלאים בישראל.

עדכונים כלכליים: רבעון ראשון של 2012 – נתונים כלכליים וצפי חברתי

נתוני המשק לרבעון ראשון, 2012: אם כל כך טוב, למה אין מצב רוח חגיגי?

נתוני המאקרו של כלכלת ישראל ברבעון הראשון של השנה, כפי שפורסמו לאחרונה על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, היו ברובם טובים ועשויים להעיד על יציבות המשק, במיוחד לנוכח ההמולה הכלכלית העולם – התוצר (התמ"ג) עלה בשיעור של 3% בחישוב שנתי, יבוא הסחורות והשירותים זינק ב-27.1%, ההוצאה לצריכה פרטית צמחה ב-4.3%, ההשקעה בנכסים קבועים עלתה ב-6.3% והיצוא ב-14.2%. בהחלט סיבה לשביעות רצון.

מצד שני, סקר אמון הצרכנים של חודש אפריל מלמד על פסימיות בקרב הציבור. כמו כן, הוא מעלה את אפשרות שהתגברות הביקושים במשק מוסברת בעצם על ידי הקטנת החסכונות, ולא דווקא על ידי שיפור כללי בהכנסות הציבור. גם סקר הערכת מגמות בעסקים מצביע על מידה של פסימיות, ומעלה תהיות באשר להישגי המדיניות הכלכלית שאנשי האוצר והממשלה ממהרים להתהדר בהם. תוסיפו לזה התגברות קצב עליית המחירים (3.5% בחישוב שנתי), ירידה בשכר הריאלי (-1.5% בחישוב שנתי), וגידול מסוים באבטלה בחודש מרץ לעומת פברואר, ותקבלו אולי הסבר לתחושת הפסימיות שמלווה את נתוני המאקרו הטובים לכאורה.

נאום הנגיד: צפי חברתי?

נאום נגיד בנק ישראל בכנס התעשייה הקיבוצית, שבו הציג לשיטתו את יעדי המשק לשנים הבאות – טיפול בבעיית העוני, התמודדות עם האתגר הדמוגרפי (גידול ממדי המגזרים המאופיינים על ידי שיעור השתתפות נמוך בכוח העבודה), והשבחת מערכת החינוך – מצביע על כך שחלק מקברניטי המשק מתחילים להבין את הבעייתיות הכלכלית והחברתית של צמיחה שלא מחלקת את פירותיה בצורה הוגנת בין כל מגזרי המשק, ושלא מחלחלת עד לאחרון האזרחים, כפי שמשמע מנתוני המשק שהובאו בסעיף הקודם. הבנה זו כשלעצמה היא התפתחות חיובית ומעוררת תקוות.

קופת המדינה: מגבלת מזומנים

יעדים חשובים אלו, שציין כאמור נגיד בנק ישראל בנאומו, יושגו רק אם ממשלת ישראל תתכוון לכך ותקצה לשם כך את המשאבים התקציביים הדרושים. אולם, במיוחד לנוכח הגירעון התקציבי השוטף התופח מיום ליום (מחודש ינואר עד אפריל הגיע ל-3.6 מיליארד ₪, לעומת 0.3 מיליארד בתקופה מקבילה אשתקד, ובמהלך השנה שחלפה הגיע ל-32 מיליארד ₪, הרבה מעבר לתחזיות), ספק אם הדבר אפשרי ללא שינוי סדרי העדיפות במדיניות הכלכלית-חברתית של הממשלה. אבל זה כמובן כרוך במדינתנו בשיקולים של הישרדות פוליטית, יותר מאשר בשיקולים של טובת המשק הלאומי.

נתוני השביתות לשנת 2011: סוג של מחאה חברתית.

הממונה על יחסי העבודה במשרד התמ"ת דיווח על החמרה במערכת יחסי העבודה במשק, נוכח נתוני השביתות לשנת 2011 שיחידתו אספה ופרסמה – 25 שביתות בהן נטלו חלק כ-291 אלף עובדים בשנת 2011, לעומת 24 שביתות של כ-36 אלף עובדים בשנת 2010. אנחנו סבורים ששביתות אלו מהוות ביטוי נוסף של מחאה חברתית, שכנראה טרם דעכה ורק מחכה לנסיבות שעה נוחות להתפרצות מחודשת, מחאה כנגד יוקר המחיה המעיק למרות "הישגי האוצר והממשלה" ובעד צדק חלוקתי וחברתי. לא יהיה משעמם ב-2012.

הערות לסדר...

הערות לעניין יחסי העבודה המודרניים

בעשורים האחרונים לא מעט עסקים שינו את מאפייני התרבות הארגונית שלהם, וכפועל יוצא גם את מבני ההעסקה ויחסי העבודה בתוכם, בתהליכי התחדשות שרוח התקופה כפתה עליהם. הדבר נראה כמגמה מתגברת, ובה יחסי העבודה הישנים של "מקל וגזר" מפנים את מקומם לטובת סוג אחר של הנעת עובדים – פתוח, גמיש, מבוסס על מקצועיות ועל הנעה עצמית. הספרות המקצועית מקדישה לתופעה זו מאמרים וספרים רבים (למבט ממעוף הציפור על ספרות זו ראו ספרו של דניאל פינק "מוטיבציה", הוצאת מטר), וסביר להניח שיש בכך לא רק עדות לרוחב התופעה, אלא גם אמצעי להפצתה ברבים. לא יחלוף הרבה זמן וכנראה שגם ארגוני העובדים במשקים המפותחים יצטרפו לתת את הדעת לתופעה החשובה, ולהתאים את סל השירותים שלהם, ואף את אופי התנהלותם הארגונית, לסביבה התעסוקתית החדשה. בסביבה זו, היות והעובדים יהיו פחות מנוהלים ויותר מונעים על ידי ניהול עצמי, ארגון עובדים שיחפוץ ביקרם יצטרך להציע להם אולי פחות הגנה על תנאי השכר שלהם, אך יותר הגנה על דרגות החופש והעצמאות התעסוקתית שלהם. כאמור, יתכן שאנחנו בפתחו של עידן תעסוקתי חדש, שבו ארגונים בשוק העבודה יפשטו וילבשו צורות. כדאי לשים לב.

הערות לעניין הכלכלה הקפיטליסטית הנוכחית

בשנים שלאחר המשבר הכלכלי העולמי הגדול של 2008 גברה הביקורת על השיטה הקפיטליסטית, בגרסתה הניאו-ליברלית האלימה ושלוחת הרסן שרבות ממדינות העולם אימצו. ספרו של ה. צ'אנג, "23 דברים שלא מגלים לנו על קפיטליזם", מסכם במילים פשוטות את גל הביקורת הנוכחי – היות השוק לא כל כך חופשי, הפסול במניע הרווח האישי והמייד, זניחת התעשיות המסורתיות, הסיכון שבתחכום הפיננסי, והאמונה השגויה בצמצום תפקיד המדינה – ואף מסמן כיוון חלופי לדרכה של כלכלת השוק המודרנית – תחרות הוגנת, אימוץ שיקולי רווחה אישית וחברתית לטווח ארוך, מניעת אי שוויון, יצירת פיזור סיכונים כלכליים לאומיים, וכמובן תפקיד מרכזי יותר של הממשלות בניהול הכלכלה. עתות משבר הן תקופות טובות לשינוי תפישות עולם ודרכי התנהלות, כי כאשר יש גאות כלכלית הבהלה לעושר עלולה לשבש את שיקול הדעת של שחקני השוק החופשי, כפי שקרה ב-2008. אלו ימים של חשבון נפש, וכולנו רוצים להאמין שקברניטי הכלכלה מעמידים את דעותיהם הישנות למבחן.

הערות לעניין רמת החיים בישראל בהשוואה לזו במדינות ה-OECD

ארגון ה-OECD פרסם את "מדד החיים הטובים" (better life index), על פי סקר השוואתי בסוגיות שונות הנוגעות לאיכות החיים האישיים והחברתיים של האזרחים במדינות שונות. בהקשר זה, מעניין לדעת שישראל ממוקמת מעל לממוצע הכללי של מדדים אלה, ושארזרחיה די מרוצים מחייהם, באופן מוחלט ויחסי כאחד. עם זאת מצאנו לנכון לציין שני היבטים מעוררי מחשבה מתוך ממצאי הסקר. ראשית, למרות שמצבנו פחות טוב כמעט בכל המדדים לעומת ארה"ב מצד אחד, ושוודיה מצד שני (מגורים, הכנסה, תעסוקה, קהילה, סביבה, בריאות, ויחסי עבודה-פנאי), ברמת שביעות הרצון הכללית מהחיים אנחנו דווקא מרוצים יותר (אז ממה?!). שנית, בתחום התעסוקה, אנחנו מרוויחים יותר מהממוצע ב-OECD (47,750 דולר לשנה, לעומת 36,240 דולר), עובדים פחות (60% מועסקים, לעומת 66%), אך מי שעובד עושה זאת במספר שעות גדול יותר מהממוצע במדינות הארגון (1,890 שעות בשנה, לעומת 1,750), ההשכלה של העובד הישראלי גבוהה יותר (80% בעלי השכלה על תיכונית) והוא מקדיש פחות זמן לפנאי מאשר עמיתו ממדינות הארגון – כלומר, אם חושבים על זה טוב, יכולנו אולי "בסידור עבודה אחר" לעבוד פחות שעות ולשגשג יותר, הן כפרטים והן כאומה (אולי פחות "ישראלוף"?). כאמור, חומר לחשבה.

נתוני השביתות לשנת 2011

לאחרונה פרסמה היחידה ליחסי העבודה שבמשרד התמ"ת נתונים אודות השביתות לשנת 2011. לפי פרסומים אלו נראה לכאורה שחלה החמרה במערכת יחסי העבודה במשק משום שנרשם גידול במספר השביתות במשק, וביחוד במספר השובתים ובמספר ימי העבודה שאבדו למשק, וזאת בניגוד למגמת הירידה שנרשמה בשנים האחרונות. בשונה מהסברה של כותבי הדו"ח אנחנו סבורים שהגידול במספר השביתות והמשתתפים בהן הם תוצאה של חידוש הסכמי העבודה במגזר הציבורי (הרופאים, הפרקליטים והעובדים הסוציאליים), העצמה של התאגדות עובדים בועדי עובדים בעקבות התשתיות החוקתיות שסללה ההסתדרות הכללית וכן רוחה המתגלגלת של המחאה החברתית של 2011. כמו כן, מאפייני השביתות המפורטים בהמשך מתיישבים יפה עם הסברה שלנו ואף מחזקים אותה, להלן:

2011	2010	
25	24	מספר שביתות מלאות
290,820	35,844	מספר שובתים
556,748	168,864	מספר ימי עבודה שאבדו
12	13	מספר שביתות חלקיות (עיצומים)
30,778	57,564	מספר משתתפים בשביתות החלקיות

התפלגות לפי סקטור:

- כ- 76% מהשביתות התקיימו בסקטור הציבורי
- כ- 99% מהשובתים באו מהסקטור הציבורי
- כ- 81% מימי העבודה שהלכו לאיבוד התקיימו בסקטור הציבורי

משך השביתות:

- 52% מהשביתות היו קצרות ונמשכו עד יום 1
- כ- 28% נמשכו מעל יום אחד ועד 24 ימים
- כ- 16% נמשכו מעל 24 ימים ועד 49 ימים
- כ- 4% נמשכו מעל 50 ימים.

ימי העבודה שאבדו למשק:

- כ- 58% מאובדן הימים למשק נזקפו לשביתת שירותי הבריאות והרווחה (שביתת הרופאים, העובדים הסוציאליים)
- כ- 20% לתעשייה
- כ- 14% לשירותים הציבוריים
- כ- 8% לחינוך, תחבורה, בנקאות וחקלאות.

הרקע לשביתות:

- 36% מהשביתות הן על רקע תביעות שכר
- כ- 32% על רקע חתימה על הסכם קיבוצי חדש
- כ- 16% כתוצאה מפיטורי עובדים
- כ- 16% מסיבות הקשורות ביציגות עובדים, הלנת שכר ושינויים ארגוניים

העובדה ש-76% מהשביתות התקיימו במגזר הציבורי, ש-52% מהשביתות היו קצרות ונמשכו רק יום אחד, שחלק ניכר מימי העבודה שאבדו למשק כתוצאה משביתת הרופאים ושרק 36% מהשביתות היו על רקע תביעות שכר, מעידים על כך שההסבר שלנו סביר יותר ועושה יותר צדק עם כל הגורמים השותפים למערכת יחסי העבודה במשק.

מבט אל העולם

1. שיעור המועסקים בגיל 20-64 באיחוד האירופי ירד ב- 2010

שיעור התעסוקה מייצג את כוח העבודה כאחוז מהאוכלוסייה בכל קבוצת גיל. המועסקים הינם בני 15+ הגרים במשפחות, העובדים בעבודה כל שהיא בשכר או תמורת רווח, לפחות שעה אחת בשבוע אליו מתייחס הסקר. אלה שנעדרו מעבודתם הקבועה נכללים בכוח העבודה. העובדים במסגרת משפחתית כלולים בכוח העבודה. שיעור זה שונה מהמופיע בחשבונות הלאומיים, באשר באחרון לא מופיע מגבלת גיל והוא כולל את אלה שאינם נמצאים במסגרת משפחתית ותורמים לתמ"ג כמגויסים לצבא לשירות לאומי.

שיעור המועסקים בגילאים 20-64 עלה בהתמדה בשנים 2002-08 מ- 66.8 % ל- 70.4 % ונפל ב- 2009 ל- 69.1 % והמשיך ליפול ב- 2010 ל- 68.6 %. שיעור התעסוקה בנשים בקבוצת גיל זו, שגדלה בהתמדה מאז שנת 2000 מ- 57.3 % ל- 63.0 % בשנת 2008, נפל לראשונה ב- 2009 ל- 62.5 % וב- 2010 ל- 62.1 %. ירידה זו באה בעקבות המשבר הכלכלי. בניגוד לכך, שיעור התעסוקה של שני המגדרים בגילאים 55-64 גדל בהתמדה והגיע ל- 46.3 % ב- 2010 בהשוואה ל- 36.9 % בשנת 2000. השיעור בנשים היה - 36.8 % ובגברים - 54.6 %, ירידה בת 0.2 (נקודות האחוז - נ"א).

שיעור התעסוקה באוכלוסיית החברות הוותיקות (א"א 12) היה גבוה מאשר הממוצע הכללי. השיעור הגבוה היה בהולנד - 74.7 %, דנמרק 73.4 %, שבדיה - 72.7 %, אוסטריה - 71.7 % וגרמניה - 71.1 % במדינות אלה השיעור היה גבוה משיעור המטרה ל- 2010 בא"א - 70 %. אחת עשרה חברות לא הגיעו לשיעור בן - 60 %. השיעור הנמוך ביותר היה בהונגריה - 55.4 %, מלטה - 56.0 %, איטליה - 56.9 %, וליטא - 57.8 %.

השיעור במדינות אפסא (ההתאגדות האירופית לסחר חופשי הכוללת 4 מדינות: איסלנד, ליכטנשטיין, נורבגיה ושווייץ) היה מעל ל- 75.0 %, בשווייץ ואיסלנד השיעור היה בהתאמה - 78.6 % ו- 78.2 % בהשוואה ל- 2009, שיעור התעסוקה ירד ב- 18 חברות, במיוחד בבולגריה (2.9 נקודות אחוז), אסטוניה (-2.5 נ"א), הולנד, ליטא ודנמרק (-2.3 נ"א, כ"א). מנגד שיעור התעסוקה עלה ב- 6 מדינות: מלטה (+1.0 נ"א), שבדיה (+0.5 נ"א), בלגיה (+0.4 נ"א), רומניה, גרמניה (+0.2 נ"א כ"א) ואוסטריה (+0.1 נ"א). שיעור התעסוקה נשאר ללא שינוי בלוקסמבורג, הונגריה ופולין.

סך כוח העבודה (מועסקים ומובטלים) ב- 2010 היה בא"א 239.3 מיליון, גידול קל בהשוואה ל- 2009 (0.3 מיליון, שהם 0.1 %). מספר המועסקים ירד ב- 1.4 מיליון ל- 216.4 מיליון, בעיקר בקרב הגברים.

בלטה בשיעור תעסוקה גבוה בקבוצת הגיל 55-64: שבדיה - 70.5 %. שיעור תעסוקה נמוך בקבוצה זו היה במלטה (30.2 %), פולין (34.0 %) והונגריה (34.4 %).

שיעור העבודה החלקית בא"א היה 18.5 %, גידול בן 0.4 נ"א בהשוואה ל- 2009. השיעור היה גבוה ביותר בהולנד - 48.3 %, ונמוך בבולגריה - 2.2 % וסלובקיה - 3.8 %. ראה טבלה בהמשך:

1) עובדים בני 15+ ב- 2010

55-64 %	<25 %	נשים %	ס"ה מיליון		55-64 %	<25 %	נשים %	ס"ה מיליון	
13.1	9.2	45.4	216.4	מועסקים	14.7	14.1	51.6	415.7	אוכלוסייה
21.0	7.0	56.9	6.7	עצמאים מש"ח	18.3	3.7	33.9	36.4	עצמאים
12.0	10.3	47.7	180.0	שכירים	17.7	3.0	28.7	29.7	עצמאים מש"מ
15.3	11.0	82.2	27.6	שכירים מש"ח קבועים	14.1	15.2	78.7	34.9	שכירים מש"ח
11.5	9.1	40.2	145.0	שכירים מש"מ זמניים	9.4	30.9	65.9	7.1	שכירים מש"ח זמניים
4.6	31.1	43.5	18.0	שכירים מש"מ זמניים קבועים	12.5	6.0	39.7	127.0	שכירים מש"מ קבועים
7.0	27.2	45.8	13.7	מובטלים שנה<	9.1	23.0	45.2	22.9	מובטלים
7.6	38.1	73.5	1.7	מובטלים שנה< מחפשים מש"ח	6.9	25.5	41.5	8.5	מובטלים שנה< מחפשים מש"מ
12.3	16.0	39.7	5.7	מובטלים +שנה מחפשים מש"מ	12.3	16.3	44.4	9.1	מובטלים +שנה
17.3	18.8	60.1	177.1	לא פעילים	16.7	12.7	77.5	0.9	מובטלים +שנה מחפשים מש"ח
14.8	25.6	60.5	14.9	לא"פ רוצים לעבוד ולא מחפשים	8.8	33.3	57.2	1.9	לא"פ בגיל 15-74 מחפשים עבודה ואין
		61.8	38.9	לא"פ בני 75+	24.4	24.3	60.2	112.9	לא"פ לא רוצים לעבוד

בשל תשובות חלקיות סכימת סעיפי משנה אינה זהה לסעיף הראשי.
 מש"ח – משרה חלקית
 מש"מ – משרה מלאה
 לא"פ – לא פעילים

כ- 70 % מהמועסקים ב- 2010 הא"א עבדו בשירותים. 39.2 % העניקו שירותים המופנים לשוק כמסחר, תובלה, הלנה, הסעדה, מידע, פיננסים ונדל"ן. 30.3 % הועסקו באדמיניסטרציה ציבורית, חינוך, בריאות, אומנות, בידור ואחרים. 25.4 % עבדו בתעשייה, ובניין, ו- 5.4 % בחקלאות. חקלאות הנה עדיין מקור תעסוקה נרחב ברומניה (30.1%), ולעומתה פחות מ- 2.0 % בגרמניה, בלגיה, מ"מ, לוקסמבורג ומלטה. בטורקיה שאינה חברה בא"א משקל החקלאות - 23.7%; בפורטוגל, יון ופולין - 10-13%; חשיבותה של התעשייה כמקור תעסוקה גבוהה בצ'כיה (38.0%) וסלובקיה (37.1%), בבולגריה, סלובניה, הונגריה, אסטוניה ופולין שיעור המועסקים בתעשייה עולה על 30%. כל המדינות האלה הינן קומוניסטיות לשעבר. שיעור המועסקים בתעשייה נמוך ביותר בלוקסמבורג (13.3%). חלקם של השירותים הסחירים היה גבוה בקפריסין (46.2%) בעשר מתוך 12 חברות ותיקות בא"א משקל העובדים בשירותים הסחירים גבוה מ- 40%. שירותי לא-סחירים בלוקסמבורג (41.5%). בשבע מ- 12 החברות הוותיקות בא"א משקל העובדים בשירותים הלא סחירים מעל ל- 35%.

2) תעסוקת בני 15+ לפי מגדר (עיסוק עיקרי) באחוזים

נשים				גברים				ס"ה				
שירותים		תעשייה	חקלאות	שירותים		תעשייה	חקלאות	שירותים		תעשייה	חקלאות	
לא סחיר	סחיר			לא סחיר	סחיר			לא סחיר	סחיר			
44.5	38.6	12.6	4.3	18.5	39.6	36.0	5.9	30.3	39.2	25.4	5.2	א"א
54.5	34.5	10.1	0.9	23.1	40.9	34.3	1.7	37.3	38.0	23.4	1.4	בלגיה
30.1	39.9	24.8	5.2	14.5	36.4	40.9	8.2	21.9	38.1	33.3	6.8	בולגריה
36.9	38.0	23.2	1.9	13.9	33.1	49.0	4.0	23.7	35.2	38.0	3.1	צ'כיה
55.8	34.1	9.3	0.8	22.7	44.3	29.2	3.9	38.4	39.4	19.7	2.4	דנמרק
43.7	40.8	14.4	1.2	19.1	38.6	40.3	2.0	30.4	39.6	28.4	1.6	גרמניה
40.4	38.5	18.3	(2.8)	13.6	36.9	43.8	5.8	27.5	37.7	30.6	4.2	אסטוניה
47.8	42.3	8.8	1.1	17.6	45.9	28.8	7.7	31.6	44.2	19.5	4.6	אירלנד
38.0	41.4	7.8	12.7	18.9	41.0	27.7	12.4	26.6	41.2	19.7	12.5	יוון
42.9	45.0	9.5	2.5	18.5	41.9	33.9	5.7	29.3	43.3	23.1	4.3	ספרד
52.4	35.6	10.2	1.8	22.5	40.4	33.2	3.9	36.7	38.2	22.3	2.9	צרפת
42.0	41.2	14.1	2.8	17.0	39.8	38.7	4.5	27.1	40.4	28.8	3.8	איטליה
40.3	47.6	9.5	2.6	20.0	45.0	30.3	4.8	29.2	46.2	20.8	3.8	קפריסין
38.6	41.7	14.0	5.8	13.7	39.7	34.6	12.0	26.5	40.7	24.0	8.8	לטביה
38.7	38.0	16.5	6.8	15.7	39.2	33.6	11.5	27.7	38.6	24.6	9.0	ליטא
55.0	39.5	4.8	א.ג.	31.1	47.5	19.9	(1.4)	41.5	44.0	13.3	(1.1)	לוקסמב
39.7	38.4	19.6	2.3	16.3	37.0	40.3	6.4	27.2	37.7	30.7	4.5	הונגריה
45.1	41.6	13.0	א.ג.	21.9	45.3	31.1	(1.8)	29.8	44.0	24.9	(1.3)	מלטה
53.8	37.6	6.8	1.9	22.9	45.8	27.2	4.1	37.3	42.0	17.6	3.1	הולנד
38.7	44.8	11.5	5.0	18.1	39.9	36.5	5.4	27.7	42.2	24.9	5.2	אוסטריה
35.5	35.9	16.1	12.5	13.2	31.9	41.8	13.2	23.3	33.7	30.2	12.9	פולין
39.6	33.5	16.2	10.7	15.0	36.1	37.8	11.1	26.5	34.9	27.7	10.9	פורטוגל
22.2	26.3	20.2	31.4	10.7	24.7	35.5	29.1	15.8	25.4	28.7	30.1	רומניה
34.8	36.2	20.6	8.5	13.7	34.5	42.8	9.1	23.4	35.2	32.6	8.8	סלובניה
38.6	38.6	21.1	1.8	13.7	31.9	50.0	4.4	24.8	34.9	37.1	3.2	סלובקיה
50.7	36.6	9.9	2.8	16.7	41.4	35.9	6.0	33.2	39.1	23.3	4.4	פינלנד
56.7	34.7	7.7	0.9	19.9	45.9	31.0	3.2	37.3	40.6	20.0	2.1	שבדיה
52.3	39.6	7.5	0.6	21.9	46.8	29.5	1.7	36.0	43.5	19.3	1.2	מ"מ
52.6	37.4	7.8	2.3	19.9	43.2	28.2	8.6	35.5	40.4	18.4	5.6	איסלנד
59.0	33.0	7.0	1.0	22.1	42.8	31.2	3.9	39.6	38.2	19.7	2.5	נורבגיה
44.8	42.1	10.6	2.5	19.0	45.1	31.7	4.2	30.7	43.7	22.2	3.4	שוויץ
32.5	36.7	14.5	16.3	13.0	35.1	38.2	13.7	22.0	35.8	27.3	14.9	קרואטיה
23.8	21.0	15.9	39.3	16.3	35.9	30.3	17.5	18.4	31.7	26.2	23.7	טורקיה

לוקסמב - לוקסמבורג

() – בסוגריים מספר מופעים קטן בסקר ויש להתייחס לנתון בזהירות.

א.ג. – אין נתון.

קבוצת המועסקים הגדולה ביותר בא"א ב- 2010 הייתה עובדים מקצועיים שאינם עובדי כפיים (מחוקקים, בכירים, מנהלים, פרופסיונאליים, טכנאים), שמהווים יחדיו 39.9% מהמועסקים. השיעור הגבוה ביותר היה בלוקסמבורג (55.9%). עובדים מקצועיים למחצה, שאינם עובדי כפיים (פקידים זבנים ואנשי שירות בשיווק) ועובדי כפיים מקצועיים (מפעילי מכונות, בעלי מלאכה) מהווים 25.0% כל אחד מהמועסקים. מן הראוי לשם לב לירידת מעמדם של עובדי התעשייה והפרולטריון. יש לזכור שהפרולטריון המהווה רק חלק מעובדי התעשייה, נמוג. המעמד שהביא לעולם את מהפכת אוקטובר נמוג לאיטו. חלקם הגבוה של הקבוצה הראשונה היה גבוה (32.3%) ושל השנייה ברומניה (50.2%). בין שמונה החברות בהן חלקן של עובדי הכפיים

המקצועיים בגברים היה הגבוה ביותר (44%+), שבע היו קומוניסטיות לשעבר. היחידה בקבוצה זו שלא הייתה קומוניסטית לשעבר הייתה פורטוגל. ולבסוף 9.8% מהמועסקים היו חסרי הכשרה מקצועית (עיסוק בסיסי). חלקה הגבוה של קבוצה זו היה בקפריסין (17.7%). בקבוצה זו בולטות מדינות ים-תיכוניות ובלקניות. מתוך 11 מדינות בהם השיעור הכללי הינו מעל 10.0%, 7 מהן ים תיכוניות ובלקניות.

3) בני ה 15+ על-פי מגדר, ועיסוק ב- 2010

	נשים				גברים				סך הכל			
	עבודת כפיים	לא עבודת כפיים	לא עבודת כפיים	עבודת כפיים	עבודת כפיים	לא עבודת כפיים	לא עבודת כפיים	עבודת כפיים	עבודת כפיים	לא עבודת כפיים	לא עבודת כפיים	
עסוק בסיסי	מקצועי	כישור נמוך	מקצועי	עסוק בסיסי	מקצועי	כישור נמוך	מקצועי	עסוק בסיסי	מקצועי	כישור נמוך	מקצועי	
א"א	11.2	9.4	37.5	41.8	8.6	38.9	14.3	38.2	9.8	25.5	24.9	39.9
בלגיה	11.2	4.9	37.5	46.4	7.8	30.9	16.0	45.2	9.4	19.1	25.8	45.8
בולגריה	11.6	19.0	33.7	35.6	13.3	44.5	16.6	25.6	12.5	32.4	24.8	30.4
צ'כיה	7.1	14.2	33.0	45.7	3.5	48.5	10.8	37.2	5.1	33.8	20.3	40.8
דנמרק	9.2	3.4	41.1	46.3	11.6	28.5	14.5	45.3	10.5	16.5	27.2	45.8
גרמניה	9.6	6.2	38.1	46.1	7.4	37.9	13.3	41.5	8.4	23.2	24.8	43.6
אסטוניה	11.6	11.7	27.1	49.6	7.8	47.0	9.1	36.1	9.8	28.6	18.5	43.1
אירלנד	6.3	3.2	48.1	42.4	8.9	28.8	18.6	43.8	7.7	16.8	32.3	43.2
יוון	10.4	16.2	35.6	37.8	6.0	42.7	18.7	32.6	7.8	32.0	25.5	34.7
ספרד	18.6	5.5	38.7	37.3	10.6	38.6	17.2	33.6	14.1	23.9	26.7	35.2
צרפת	13.4	7.0	38.1	41.6	6.3	37.8	12.7	43.2	9.7	23.1	24.8	42.4
איטליה	13.8	9.3	35.3	41.6	8.6	38.8	16.6	35.2	10.7	26.8	24.2	38.3
קפריסין	23.3	3.8	42.5	30.4	13.1	34.8	17.8	34.3	17.7	20.7	29.1	32.5
לטביה	13.2	10.1	30.4	46.3	13.7	42.6	9.5	34.1	13.5	25.8	20.3	40.4
ליטא	8.7	15.6	25.1	50.5	8.0	48.6	9.5	33.9	8.4	31.3	17.7	42.6
לוקסמב	13.4	(2.7)	27.7	56.2	4.9	24.6	14.9	55.6	8.6	15.0	20.5	55.9
הונגריה	10.4	13.3	34.5	41.8	7.3	47.2	15.6	29.9	8.8	31.4	24.4	35.4
מלטה	8.2	6.7	43.1	41.9	14.4	28.7	23.0	33.9	12.3	21.1	29.9	36.7
הולנד	8.7	3.0	39.6	48.8	8.8	26.0	14.7	50.4	8.8	15.4	26.2	49.7
אוסטריה	13.0	8.5	42.5	36.0	9.1	36.4	14.7	39.8	10.9	23.4	27.6	38.0
פולין	9.2	19.1	28.6	43.1	6.3	52.9	12.2	28.6	7.6	37.5	19.7	35.2
פורטוגל	17.8	21.5	35.1	25.7	7.9	50.4	16.2	25.5	12.5	36.8	25.1	25.6
רומניה	10.7	39.2	23.5	26.7	12.4	59.3	10.0	18.3	11.7	50.2	16.1	22.0
סלובניה	10.6	14.7	28.7	46.0	6.4	41.4	14.6	37.6	8.3	29.1	21.1	41.5
סלובקיה	8.0	13.2	32.0	46.8	9.0	48.7	12.0	30.3	8.6	32.8	21.0	37.7
פינלנד	8.8	7.8	36.5	47.0	6.9	37.6	9.1	46.3	7.8	23.1	22.4	46.6
שבדיה	5.9	5.1	40.1	48.8	5.6	34.7	14.2	45.5	5.8	20.7	26.5	47.1
מ"מ	8.4	2.6	47.6	41.4	11.8	27.2	15.3	45.7	10.2	15.7	30.4	43.7
איסלנד	5.9	5.1	35.1	53.9	5.5	35.8	17.3	41.4	5.7	21.1	25.8	47.4
נורבגיה	5.7	3.8	44.2	46.3	3.3	33.7	19.3	43.7	4.4	19.5	31.1	44.9
שוויץ	8.2	8.0	36.7	47.0	3.9	33.5	13.9	48.7	5.9	21.8	24.3	47.9
קואטיה	8.2	22.0	36.3	33.5	6.5	45.9	16.8	30.8	7.3	34.8	25.9	32.1
מקדוניה	26.2	17.4	25.5	31.0	25.6	30.0	19.8	24.4	25.9	25.1	22.0	27.0
טורקיה	18.3	42.0	20.1	19.6	13.6	45.8	18.5	22.1	14.9	44.7	19.0	21.4

השכירים מהווים 83.1% מהמועסקים (15+) בא"א ב- 2010. חלקם גבוה מ- 90% באסטוניה (91.8%), לוקסמבורג ודנמרק, ונמוך מ- 70% ביוון 64.0% ורומניה (65.6%). מספר שעות העבודה במשרה מלאה הא"א היה 40.4. במ"מ עבדו 42.2 ובאוסטריה 42.0 שעות.

בא"א ב- 2010 81.5% מהמועסקים עבדו במשרה מלאה (על-פי ההצהרה של הנוסקרים; בקרב אלה שעבדו ביותר ממשרה אחת בהתאם למשרה העיקרית). מספר שעות העבודה של העובדים במשרה מלאה בא"א היה 40.4. מספר שעות העבודה המרובה היה במ"מ - 42.2; באוסטריה - 42.0; בולגריה וצ'כיה - 41.2 כ"א; ומספר השעות הנמוך ביותר היה בדנמרק - 37.7%; אירלנד - 38.4; הולנד - 38.9; ואיטליה - 39.0. בתשע מדינות המהוות שלושה רבעים מהחברות הוותיקות בא"א. ב- 18 מדינות מתוך 27 חברות בא"א, מספר שעות העבודה השבועיות במשרה מלאה היה נמוך מ- 40 בשנים. המספר המקביל של המדינות בגברים היה 4 בלבד. בכל המדינות הקומוניסטיות לשעבר הנשים שעבדו במשרה מלאה, עבדו מעל ל- 40 שעות בשבוע. בכל החברות הגברים במשרה מלאה עבדו יותר שעות מאשר הנשים.

מספר שעות העבודה בשבוע של העובדים במשרה חלקית בא"א היה 20.32. השיעור הגבוה היה ברומניה - 24.6, בשבדיה - 24.5 ובהונגריה - 24.2. השיעור הנמוך של שעות עבודה שבועיות של עובדים במשרה חלקית היה בגרמניה - 18.4, באירלנד - 18.8 ובדנמרק - 18.9.

העומדים בראש המדרג (המשותף לשני המגדרים) של העובדים בחוזים לזמן קצוב, הינן פולין (27.3%), ספרד (24.9%) ופורטוגל (23.0%). מתוך כמחצית החברות (12), ששיעור העובדים בחוזים לזמן קצוב היה גבוה מ- 10%, 6 היו ים-תיכוניות. כצפוי חלקן של הנשים העובדות בחוזה לזמן קצוב עולה על זה של הגברים (14.6% ו-13.4% בהתאמה). רק ב-8 מדינות, חלקן שלהנשים בקבוצה זו היה נמוך משל הגברים.

4) שיעור התעסוקה על-פי קבוצות גיל ומגדר, שעות עבודה שבועיות ועבודה חלקית

חלקם של העובדים בחוזה לזמן קצוב	חלקם של בני 15-64 העובדים ב			מס' ש"ע בשבוע לעובדים בני 15+			שיעור התעסוקה באחוז ב- 2010								
	משרה חלקית			משרה מלאה			55-64			15-64			20-64		
	גבר	אשה	ס"ה	גבר	אשה	ס"ה	גבר	אשה	ס"ה	גבר	אשה	ס"ה	גבר	אשה	ס"ה
א"א	13.4	14.6	14.0	7.8	31.4	18.5	41.1	39.3	40.4	46.3	64.2	75.1	62.1	68.6	
בלגיה	6.8	9.6	8.1	8.4	42.1	23.7	39.8	38.2	39.2	37.3	62.0	73.5	61.6	67.6	
בולגריה	5.0	4.0	4.5	2.0	2.4	2.2	41.4	41.0	41.2	43.5	59.7	69.1	61.7	65.4	
צ'כיה	7.5	10.6	8.9	2.2	9.1	5.1	41.8	40.3	41.2	46.5	65.0	79.8	60.9	70.4	
דנמרק	8.3	8.8	8.6	14.1	38.6	25.8	38.1	37.3	37.7	57.6	73.4	79.0	73.1	76.1	
גרמניה	14.5	14.9	14.7	8.7	45.0	25.5	41.0	39.8	40.6	57.7	71.1	80.1	69.6	74.9	
אסטוניה	(4.7)	(2.8)	3.7	6.2	13.1	9.8	41.2	40.2	40.7	53.8	61.0	67.7	65.7	66.7	
אירלנד	8.6	10.0	9.3	11.1	34.2	21.9	39.9	36.6	38.4	50.0	60.0	69.4	60.4	64.9	
יוון	10.9	14.4	12.4	3.4	10.2	6.2	41.4	39.3	40.5	42.3	59.6	76.2	51.7	64.0	
ספרד	23.9	26.1	24.9	5.2	23.1	13.1	41.1	39.3	40.4	43.6	58.6	69.1	55.8	62.5	
צרפת	14.2	16.0	15.1	6.4	29.8	17.5	40.1	38.5	39.4	39.7	64.0	73.8	64.9	69.2	
איטליה	11.4	14.5	12.8	5.1	29.0	14.8	40.1	36.9	39.0	36.6	56.9	72.8	49.5	61.1	
קפריסין	7.0	20.5	13.5	4.9	11.8	8.1	41.8	40.2	41.1	56.8	69.7	82.5	68.5	75.4	
ליטא	3.3	(1.7)	2.4	6.3	8.9	7.7	40.0	39.3	39.6	48.6	57.8	63.6	65.1	64.4	
לוקסמבורג	6.2	8.3	7.1	3.4	35.8	17.5	40.5	39.0	40.0	39.6	65.2	79.2	62.0	70.7	
הונגריה	10.1	9.2	9.7	3.6	7.6	5.5	40.8	40.1	40.5	34.4	55.4	66.0	55.0	60.4	
מלטה	4.7	7.3	5.7	4.9	24.5	11.6	41.2	39.2	40.5	30.2	56.0	77.7	41.4	59.9	
הולנד	17.3	19.9	18.5	24.2	76.2	48.3	39.2	38.1	38.9	53.7	74.7	82.8	70.8	76.8	
אוסטריה	9.8	8.8	9.3	7.8	43.3	24.3	42.5	40.9	42.0	42.4	71.7	80.2	69.6	74.9	
פולין	27.4	27.1	27.3	5.0	10.8	7.6	42.1	39.5	40.9	34.0	59.3	71.6	57.7	64.6	
פורטוגל	22.4	23.6	23.0	4.9	12.3	8.4	41.0	39.4	40.2	49.2	65.6	75.4	65.6	70.5	
רומניה	1.3	1.0	1.1	9.6	9.9	9.7	41.3	40.8	41.1	41.1	58.8	70.8	55.9	63.3	
סלובניה	15.4	19.3	17.3	7.7	13.6	10.3	41.4	40.7	41.1	35.0	66.2	74.0	66.5	70.3	
סלובקיה	5.6	5.9	5.8	2.6	5.2	3.8	41.0	40.1	40.6	40.5	58.8	71.9	57.4	64.6	
פינלנד	12.4	18.4	15.5	8.9	19.0	13.9	40.0	38.2	39.1	56.2	68.1	74.5	71.5	73.0	
שבדיה	14.0	17.6	15.8	12.2	39.7	25.3	40.0	39.8	39.9	70.5	72.7	81.7	75.7	78.7	
מ"מ	5.8	6.5	6.1	11.0	42.4	25.7	43.5	40.1	42.2	57.1	69.5	79.3	67.9	73.6	
איסלנד	12.0	12.8	12.4	11.2	34.5	22.4	45.9	40.9	43.8	79.8	78.2	83.1	77.6	80.4	
נורבגיה	7.0	9.8	8.4	14.3	42.4	27.6	38.7	38.0	38.4	68.6	75.3	82.1	76.9	79.6	
שוויץ	13.0	13.2	13.1	12.3	60.0	34.1	41.9	41.6	41.8	68.0	78.6	87.6	74.6	81.1	
קרוואטיה	12.1	12.6	12.3	5.4	10.1	7.6	41.6	40.9	41.2	35.7	54.1	64.7	52.9	58.6	
טורקיה	11.1	12.5	11.5	6.2	23.2	11.1	53.3	48.4	52.2	29.6	46.3	72.7	28.0	50.0	

ב- 2010 מספר המובטלים (בגיל 15-74) בא"א גדל ב- 1.6 מיליון והגיע ל- 22.9 מיליון; 12.5 מיליון בגברים ו- 10.4 מיליון בנשים. מחצית מהגידול המוחלט היה הגברים ומחצית בנשים. שיעור המובטלים היה 9.6%, הן בגברים והן בנשים, גידול ב-0.7 נ"א בהשוואה ל-2009. שיעור המנעד היה מ-4.4% לוקסמבורג ואוסטריה ו-4.5% בהולנד ועד 20.1% בספרד, ולאחריה המדינות הבלטיות. כמעט 40% מהמובטלים היו מובטלים מעל לשנה. השיעור היה 64% בסלובקיה ו-52.3% בפורטוגל. כשמבטאים את שיעור המובטלים לזמן ארוך (מעל לשנה) כאחוז מכוח העבודה, סלובקיה נשארת בראש המדרג - 9.2%, אולם לאחריה ניצבות המדינות הבלטיות בהן האחוז הוא 7.4-8.4. החלק היחסי של המובטלים לזמן ארוך הנמוך היה בדנמרק ושבדיה, פחות מ-20%. כשמבטאים את שיעור המובטלים לטווח ארוך באחוזים, שיעור זה בשבדיה 1.5%, ובארבע חברות השיעור נמוך יותר, כשהוא הנמוך ביותר באוסטריה - 1.1%.

9% מבני ה-15-24 בא"א היו מובטלים. השיעור הגבוה היה בספרד - 17.8%, והבאה אחריה לטבייה - 13.9%. השיעור הנמוך היה במדינות דוברות הגרמנית: לוקסמבורג, גרמניה ואוסטריה עד 5.1%.

5) מובטלים ב-2010, לפי מגדר, גיל ומשך האבטלה

שיעור אבטלת צעירים (15-24)	החלק באבטלה לזמן ארוך (+שנה)			שיעור האבטלה ב- %			
	אישה	גבר	ס"ה	אישה	גבר	ס"ה	
9.0	39.1	40.5	39.9	9.6	9.6	9.6	א"א
7.3	47.8	49.6	48.8	8.8	8.1	8.3	בלגיה
6.7	46.5	46.3	46.4	9.5	10.9	10.2	בולגריה
5.7	41.9	40.0	40.9	8.5	6.4	7.3	צ'כיה
9.3	16.9	20.6	19.1	6.6	8.2	7.4	דנמרק
5.1	46.3	48.1	47.3	6.6	7.5	7.1	גרמניה
12.6	41.2	48.4	45.4	14.3	19.5	16.9	אסטוניה
11.6	38.2	53.9	49.0	9.5	16.8	13.5	אירלנד
10.0	50.3	38.8	45.0	16.2	9.9	12.6	יוון
17.8	37.4	35.9	36.6	20.5	19.7	20.1	ספרד
8.9	38.7	41.5	40.1	9.7	9.0	9.3	צרפת
7.9	49.9	47.2	48.5	9.7	7.6	8.4	איטליה
6.8	19.8	21.0	20.4	6.4	6.1	6.2	קפריסין
10.4	40.2	42.3	41.4	14.5	21.2	17.8	ליטא
(3.5)	(26.5)	(32.3)	(29.3)	5.1	3.8	4.4	לוקסמב
6.6	48.6	49.9	49.3	10.7	11.6	11.2	הונגריה
6.7	(38.0)	50.6	46.2	7.1	6.8	6.9	מלטה
6.0	27.5	27.6	27.6	4.5	4.4	4.5	הולנד
5.2	22.0	27.8	25.2	4.2	4.6	4.4	אוסטריה
8.2	31.5	30.8	31.1	10.1	9.3	9.6	פולין
8.2	52.8	51.7	52.3	12.1	10.0	11.0	פורטוגל
6.9	32.0	36.9	34.9	6.5	7.9	7.3	רומניה
5.9	41.2	45.0	43.3	7.1	7.5	7.3	סלובניה
10.4	65.1	63.2	64.0	14.6	14.2	14.4	סלובקיה
10.6	19.1	27.8	24.0	7.6	9.1	8.4	פינלנד
13.0	15.5	19.7	17.6	8.3	8.5	8.4	שבדיה
11.6	26.0	37.2	32.7	6.8	8.6	7.8	מ"מ
11.9		18.7	17.5	6.7	8.3	7.6	איסלנד
5.3	17.0	27.9	20.6	2.9	4.0	3.5	נורבגיה
5.3	34.8	28.6	31.7	5.0	4.2	4.6	שוויץ
11.9	47.7	41.4	44.4	12.3	11.4	11.8	קרואטיה
7.4	34.2	22.6	26.1	11.4	10.4	10.7	טורקיה

חלקן של הנשים בכוח העבודה נמוך משל גברים. הדבר בולט בקרב העצמאים. רובן עובדות במשרות חלקיות, בשל הצורך לכהן כעקרות-בית. חלקן בקרב הלא-פעילים גבוה משל הגברים. יש להניח שאת רוב זה מרכיבות עקרות בית ומטפלות בבני משפחה נזקקים (ילדים וקשישים). רובן עובדות בעיסוקים שאינם עבודת כפיים, אולם חלקן בקרב "המקצועיים" נמוך.

הנשים מהוות מעל למחצית בני ה-15+, אולם פחות ממחצית מהמועסקים. שיעורן בקרב השכירים דומה, אולם בקרב העצמאים רק כשליש. בקרב השכירים העובדים במשרה חלקית חלקן מגיע לקרוב לארבע חמישיות ובקרב העצמאים העובדים במשרה חלקית קרוב לשלוש חמישיות. חלקן בקרב הלא-פעילים כשלוש חמישיות. זהו גם חלקן בקרב הלא-פעילים, וחלקן בקרב הלא-פעילים שאינם מעוניינים לעבוד בשכר. חלקן בקרב המובטלים נמוך קמעה מאשר חלקן בקרב השכירים.

חלקן של הנשים נמוך משל הגברים בכל קבוצות הענפים (ארבעה) להוציא את קבוצת השירותים הלא-סחירים (החופפת אולם לא זהה לשירותים הציבוריים) הכוללת בין השאר את שירות החינוך והבריאות. יוצא דופן הינו חלקן היחסי הגבוה העולה על זה של גברים בחקלאות ברומניה. גם בקבוצת השירותים הסחירים, במספר גבוה של מדינות חלקן עולה על זה של הגברים, אולם לא – כאמור לעיל – בממוצע.

חלקן היחסי של הנשים בקרב עובדים בעיסוקים שאינם עבודת כפיים היה גבוה משל חלקם של הגברים, כארבע חמישיות ומחצית בהתאמה. הדבר נכון בכל החברות בא"א. אולם כשאנו בודקים את חלקן היחסי לפי מעמד, התמונה שונה. חלקן של הנשים העובדות בעיסוקים אלה והינן "מקצועיות" הינו כמחצית ואילו חלקם של הגברים כ-70%. לעומת זאת חלקן היחסי היה נמוך בהשוואה לגברים בעבודת כפיים בעיסוקים מקצועיים. עיסוק נוסף בו "מצטיינות" נשים הינו עיסוקים בסיסיים. חלקן היחסי של הנשים בעיסוקים אלה גבוה במחצית (4.5 נ"א). בשבע מדינות חלקן היחסי בקבוצת עיסוקים זו נמוך מאשר בקרב גברים. מספר שעות העבודה של נשים שעבדו במשרה מלאה היה נמוך משל מקביליהם הגברים. גם חלקן בקרב העובדים בחוזים לזמן קצוב היה גבוה מחלקם של הגברים. אין הבדל בין נשים לגברים בשיעור האבטלה. הבדל בולט קיים ביוון, במיוחד במובטלים מעל לשנה.

מקור:

Labour Force Survey Eurostat Newsrelease 96/2011
 Statistics in focus 30/2011 European Union Labour Force Survey - Annual
 results 2010 Monika WOZOWCZYK, Nicola MASSARELLI

2. העיסוקים הטובים והגרועים ביותר ב- 2012

מחפשי עבודה שימו-לב, חברה בשם קרירקאסט גילתה מה הם העיסוקים הטובים ביותר והגרועים ביותר ב- 2012. החדשות הרעות מכוונות ללובשי החולצות המשובצות.

מעל ל- 42 שנים עברו מאז מונטי פייטון (קבוצת קומיקאים אנגלית) ביצעה את שיר כורת העצים, אשר חיש מהר אומץ והפך להמנון הקריאה לדגל כנגד עבודת פרך יומית.

אולם נראה שקול הטבע איבד את משיכתו. זאת באם אתה מאמין לקרירקאסט מארה"ב, אשר פרסם רשימת העיסוקים הטובים ביותר והגרועים ביותר ב-2012. הרשימה מיקמה את כריתת העצים בראש רשימת העיסוקים שיש לבטלם.

כריתת עצים קיבלה את הניקוד הנמוך בעשירון התחתון בכל המדרגים בהן דורגו, כולל סביבה, הערכת התעסוקה, דרישות פיזיות, ומתח (בעבודה), להוציא הכנסה, בו מוקמה ברבעון התחתון. עד כאן, באשר לחיים בטבע הפתוח.

"האבטלה בקרב כורתי העצים גבוהה ביותר, ומצופה שהביקוש לשירותיהם ימשיך ליפול עד 2016", טוען האתר. "בה בשעה שעבודה בשטח הפתוח במשך כל היום נראית כהטבה נהדרת, עבודה בכריתת-עצים, לא רק נחשבת כעיסוק הגרוע ביותר, אלא גם כאחד המסוכנים ביותר בעולם."

במדרג המקצועות שיש להימנע מהן נכללים, רפתן, חייל סדיר, מפעיל משאבת נפט וכתב עיתון. "כשהעולם הדיגיטלי ממשיך להשתלט... הצורך בעיתונות מודפסת ויומני חדשות יורד", טוען קארירקאסט, כשהוא מצביע על המתח בעבודה, הירידה בהזדמנויות העבודה, ורמות שכר נמוכות, כגורמים המשפיעים על הירידה בעיסוקים במעצמה השביעית.

ומה באשר לטובים ביותר? אפשר ואין זה מפתיע בהתחשב בשגשוג הטכנולוגיה הדיגיטלית, מהנדסי תוכנה ניצבים בפסגת המדרג. "שכרם גבוה, הביקוש לכישוריהם מרקיע שחקים ותנאי העבודה מעולם לא היו טובים יותר", אלו הם הסיבות שמונה האתר. לאחר מכן באים אקטוארים, מנהלי משאבי אנוש, שינניות ומנהלי כספים.

לכאורה המתודולוגיה של קרירקאסט נראית יציבה: נסמכת על סטטיסטיקה של משרד העבודה של ארה"ב, במקום בו הדבר אפשרי. אולם המדרגים לא עברו ללא ניגודים; בעשרת בעלי המקצוע שעיסוקם כולל מתח גבוה ביותר קרירקאסט כוללים מנהלי אירועים, ומנהלי יחסי צבור, מעל למועמדים סבירים יותר כרופאים למשל.

	המקצועות הטובים ביותר	המקצועות הגרועים ביותר	המקצועות בעלי המתח הרב ביותר
1	מהנדס תוכנה	כורת עצים	חייל בשירות חובה
2	אקטואר	רפתן	כבאי
3	מנהל משאבי אנוש	חייל בשירות חובה	טייס מטוס נוסעים
4	שיננית	עובד מתקן קידוח	גנרל (בצבא)
5	מנהלי כספים	כתב בעיתון	שוטר
6	טכנאי קול	מלצר	מתאם אירועים
7	מרפא בעיסוק	קורא מונים	מנהל יחסי ציבור
8	מנהל פרסום במרשתת	שוטף כלים	מנהל בכיר בחברה
9	מנתח מערכות במחשב	קצב	צלם עיתונות
10	מתמטיקאי	קר"ן	נהג מונית

מקור: גארדיין, גרהאם סנוואן, 12.4.12

בטיחות וגיהות

1. הקשר בין דיכאון לשעות עבודה חריגות

מחקר משותף חדש של המכון הפיני לבריאות תעסוקתית (FIOH) והקולג' האוניברסיטאי של לונדון (UCL) מצא כי שעות-עבודה חריגות מגבירות את הסיכון לדיכאון – ללא קשר למידת שביעות-הרצון (או לחילופין ללחץ) שחש העובד בעבודתו.

המחקר, שבמשך 6 שנים אסף נתונים לגבי כמעט 2000 עובדי-ציבור בריטיים בגיל-העמידה, מצא כי שיעור האפיזודות-הדיכאוניות אצל העובדים מעל 11 שעות ביום גבוה כמעט פי 2.5 לעומת העובדים 7-8 שעות ביום. אפיזודה-דיכאונית מתבטאת בין היתר באובדן התעניינות והנאה, אנרגיה מופחתת, התעייפות מהירה, הפחתה בכושר הריכוז, הפרעות שינה ותיאבון, ואפילו - במקרים חמורים וקיצוניים - מחשבות על פגיעה עצמית ואובדנות.

המחקר נערך כחלק מפרויקט מקיף ורחב שנמשך מעל 20 שנה. היקף וכמות הנתונים הופכים אותו לאחד ממקורות-המידע המהימנים ביותר לחקר בריאות ושעות-עבודה. אחד החוקרים מספר כי בין הנתונים שעלו מניתוח המידע בלט נתון מדאיג; עליה של כ- 60 אחוזים בסיכון לחלות במחלת-לב בקרב העובדים שעות חריגות.

לדבריו, הסיכון הקיים הינו משמעותי, ועם זאת בכירי התעשייה והמדינה בבריטניה אינם נוקטים בפעולות שיעוררו מודעות לנושא.

נכון – לעיתים שעות-נוספות מועילות לנו, לארגון - ואפילו לציבור ולחברה. אך חשוב להבין כי חריגה בשעות-העבודה אינה מועילה לטווח הרחוק, וקשורה בסיכון מוגבר לדיכאון.

מאת: ארז דוידוביץ', מרכז מידע ואינטרנט, המוסד לבטיחות ולגהות
ע"פ OSH World

2. "ירוק" איננו בהכרח בטוח ובריאותי

האם מקצוע עשוי להיות מוגדר כמקצוע "ירוק" גם אם הוא איננו בטוח לעובד? האם חומר כימי מכונה חומר ירוק גם אם יש לו השפעות בריאותיות שליליות על העובד? למרבה הפלא התשובה היא כן. מקצוע ירוק מוגדר כמקצוע העוסק בשמירה על איכות הסביבה, או מקצוע העוסק בייצור של חומרים ירוקים ועיסוקים הקשורים לאנרגיה ירוקה ולשמירה על הסביבה והפחתת הפגיעה בה. עיסוק ירוק בהגדרתו איננו קשור כלל להיבטי בטיחות. בל נטעה, עיסוקים אלה עלולים לחשוף את העובדים בהם לסיכונים בטיחותיים ובריאותיים כאחד. גם קביעה של חומר כירוק נעשית רק על פי הקריטריון שהחומר איננו פוגע בסביבה אך אין כלל התייחסות לאפשרות פגיעתו בעובד.

כאשר אנו שומעים את המושג חומר ירוק או עיסוק ירוק ההקשר המידי הוא יעילות אנרגטית והקטנת הזיהום וכמעט תמיד אנו מקשרים זאת לחומרים ולעיסוקים בטוחים יותר, לעומת אלה שאינם מוגדרים ירוקים. אך הדבר לא תמיד נכון וחשוב להבין זאת.

ולהלן מספר דוגמאות מתחומים שונים להבהרת הנושא:

על מנת להקטין את הפגיעה הסביבתית נעשו בשנים האחרונות מאמצים להקטין את השימוש בחומרים ממשפחת הכלורופלואורוקרבונים הפוגעים בשכבת האוזון. החומר 1-1-1 ברומופורפאן הוכנס לשימוש במספר תהליכים במקום חומרים ממשפחת הכלורופלואורוקרבונים.

1 - ברומופורפאן משמש בתהליכי ניקוי בדגריזר במקום החומר 1,1,1 טריכלורואתן, ובתהליכי ניקוי יבש כחומר תחליפי לפרכלורואתילן. פגיעתו הסביבתית של 1 - ברומופורפאן אמנם פחותה לעומת החומרים אותם החליף, ולפיכך הוא מוצג כחומר ירוק. אך, חשוב להבין שהחומר איננו יכול להיחשב כ"חומר ירוק" כאשר בוחנים אותו מההיבט של פגיעה בעובדים. במחקרים שנערכו על בעלי חיים מדווח שחשיפה ל 1-1-1 ברומופורפאן גרמה לפגיעה בהתפתחות וברבייה של חיות המעבדה שנחשפו. פרסומים אחרים מדווחים על שני עובדים אשר חשיפה לחומר גרמה אצלם לפגיעה במערכת העצבית.

ארגון הגיהותנים האמריקאי ACGIH קבע (בשנת 2003) ל 1 - ברומופורפאן תקן לחשיפה משוקללת מרבית מותרת של 10 ppm, ומציין שהחומר עלול לפגוע בכבד, לגרום נזק לעובר ולפגוע במערכת העצבים. בחוברת התקנים של ACGIH לשנת 2011 החומר מופיע ברשימה של notice of intended changes ותקן החשיפה עשוי להשתנות ולרדת לערך נמוך בהרבה - ל 0.1 ppm. מסתבר שהחומר כלל איננו "ירוק" בחשיפה לעובדים איתו והוא אף רעיל יותר מהחומרים אותם החליף.

ולדוגמאות אחרות מתחום הבנייה: בשנים האחרונות הנושא החם הוא בנייה ירוקה. "בנייה ירוקה" מוגדרת כבנייה ידידותית לסביבה ולמשתמש. בנייה כזאת אמורה לכלול חסכון ויעול השימוש במשאבים חדשים, שימוש מחדש ו/או במיחזור מרבי של הקיים, וכל זאת תוך חתירה לשמירה על הבריאות ואיכות החיים של כלל המשתמשים במבנה, בהווה ובדורות הבאים.

בארה"ב, הגוף המוביל בנושא הבנייה הירוקה הוא ה-US Green Building Council. גוף זה מפעיל את תכנית LEED לדירוג בניינים לפי מאפייניהם הסביבתיים. הדירוג מתייחס למאפיינים כגון צריכת מים ואנרגיה, חומרי בנייה וגימור והתאמת המבנה לסביבה.

בבניין שנבנה בלאס-וגאס שבארה"ב זוכה בתעודת הוקרה כבניין ירוק העומד בתקני LEED נהרגו בתאונת עבודה במהלך הבנייה 6 עובדים. האם ייתכן שבנייה אשר גבתה חיים של 6 עובדים תוגדר כבנייה ירוקה? בבדיקות שבוצעו בבניינים אשר הוגדרו כירוקים לעומת בניינים שלא נבנו על פי התקנים הירוקים הבנייה הירוקה כללה אלמנטים תכנוניים מסובכים יותר אשר עשויים להיות מסוכנים יותר לעובדי הבנייה. לעומת זאת במחקרים אחרים, שהשוו בין אתרי בנייה ירוקים לאתרים רגילים גילו שאין ביניהם הבדל בתחום של בטיחות ובריאות העובדים.

ברור שיש צורך דחוף לנתח בתהליך הבנייה הירוקה את הסיכונים הנוספים אליהם עלולים עובדי הבנייה להיחשף ולא לתת לשיקולים סביבתיים לגבור על ההיבט הבטיחותי לעובדים.

תחום הבנייה הירוקה הביא גם לשימוש בחומרי גלם ירוקים לדוגמת לבנים "ירוקות". לבנים ירוקות, מיוצרות מחומרים ממוחזרים, בשוק קיימות לבנים ירוקות שאחד מהמרכיבים הממוחזרים בה הוא אפר פחם. הבעיה שלא נשאלה היא מה קורה בעת חיתוך הלבנים, האם הבנאי חשוף נשימתית - בנוסף לחשיפה לסיליקה החופשית - גם למתכות כבדות העלולות להימצא באפר פחם..

דוגמה נוספת מתחום הבנייה: בניין ירוק הוא בניין שחוסך באנרגיה. לפיכך הוא בניין מבודד תרמית. אחד מחומרי הבידוד הנפוצים הוא קצף פוליאוריתאן שבמהלך הכנתו נפלטים איזוציאנטים - חומרים רעילים שגם בריכוזים נמוכים פוגעים בבריאות העובדים.

לאור השימוש הגובר בתחליפים ירוקים וכניסתם לשוק העבודה של מקצועות ירוקים, כונסה בדצמבר 2009 סדנת עבודה שדנה בנושא. בסדנת העבודה נפגשו 170 נציגים מתחום הבטיחות, הבריאות התעסוקתית ואיכות הסביבה, נציגי התעשייה, האקדמיה והממשל לדין כיצד לוודא שמקצועות ירוקים יהיו גם מקצועות בטוחים לעובדים. המטרה הייתה להאיר בזרקור נוסף לכיוון של בטיחות ובריאות העובדים, בנוסף לדאגה לסביבה ולחיסכון באנרגיה, וליצור מצב שבו ההגנה על הסביבה וההגנה על העובד יהיו חופפים ולא מנוגדים.

הנציגים התבקשו לזהות ולנתח את הסיכונים הבטיחותיים והבריאותיים אליהם עלולים להיחשף העובדים במקצועות ירוקים ובהמשך גם להמליץ על צעדים שיש לנקוט על מנת להפוך את המקצועות האלה ל"ירוקים" גם מבחינת שלומם של העובדים.

מרבית משתתפי הדיון הגיעו למסקנה שברוב המקצועות המוגדרים כירוקים, הסיכונים הבטיחותיים והבריאותיים דומים לסיכונים הקיימים במקצועות שאינם מוגדרים כירוקים. נפילות מגובה, סיכוני חשמל וחשיפה לחומרים הם סיכונים הקיימים במקצועות ירוקים ובכאלה שאינם ירוקים.

בנוסף לכך, הנהייה אחרי "הירוק" וההתרכזות בנושא חשוב זה משאירה לעיתים מאחור את בטיחות העובדים. חלק מהמשתתפים הדגישו שהרצון של המעסיקים להשתתף בפרויקטים ירוקים משך את עיקר תשומת הלב והמשאבים, ואף הרחיק את הטיפול בנושא הבטיחות. החשיבות הרבה שהקדישו המעסיקים לנושא הירוק גרמה להם להזניח את הנושא הבטיחותי.

המקצועות הירוקים אינם בטוחים יותר לעובד ממקצועות שאינם מוגדרים ירוקים. לגבי עובד אשר נפל מגובה אין חשיבות אם עסק בהתקנת פנלים סולריים (מקצוע ירוק) או שנפל במהלך ניקוי חלונות בבניין רב קומות - מקצוע שאיננו מוגדר כירוק. עובד שנפגע מחשיפה לליתיום לא חשוב אם נחשף בתהליך ייצור של בטריות חסכוניות יותר וירוקות או בתהליך אחר של ייצור מוצרים לא ירוקים.

מרבית המשתתפים בסדנה הדגישו את הצורך לשלב בתחום הסביבתי גם את נושא הבטיחות ולא לאפשר לתהליך, למבנה או למוצר להיקרא "ירוק" אם תחום הבטיחות/בריאות לא משולב בו. כל הנציגים בסדנה הדגישו שחשוב ללמוד ולאמץ את התנהלות של הקהילה הסביבתית אשר מניעה ומקדמת את הנושאים הסביבתיים. כפי שהקהילה הסביבתית נצלה חלון הזדמנויות, שבו חלו שינויים בכלכלה העולמית ודחפו לתמיכה בכלכלה ירוקה, כך צריכה לפעול הקהילה הבטיחותית ולנצל את עידן הכלכלה הירוקה על מנת להדגיש את הצורך בשילוב של בטיחות ובריאות במקצועות ירוקים.

מאת: רינה קנוביץ, סגנית מנהל אגף גיהות, המוסד לבטיחות ולגיהות

מקור:

Summary of the Making Green Jobs Safe Workshop <SPAN style="COLOR: green; mso-bidi-font-family

למידע נוסף בנושאי בטיחות ובריאות תעסוקתית, ניתן לפנות למרכז המידע של המוסד לבטיחות ולגיהות.
טלפון: 03-5266455 ו/או *9394, פקס: 03-5266456.

חוק ומשפט**1. פיטורים בשל פעילות קיבוצית של עובדי מיקור חוץ להטבת תנאים ולקליטתם הישירה אצל המשתמש חוסה תחת כנפי חוק ההסכמים הקיבוציים ולפיכך בטלים**

ביה"ד האזורי לעבודה בת"א-יפו דן בתיק סע 48326-11-11 מיום 25 במרץ 2012, בשאלה הלגיטימית של פיטורי עובדת מיקור חוץ שפוטרה בשל פעילותה הארגונית למען שיפור תנאי העבודה בחברה וקליטה ישירה של העובדים אצל המשתמש.

העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. העובדת הועסקה בחברה פרטית לניהול מערכי שיווק ומכירות עבור מוסדות קרוב ל-22 חודשים.
2. החברה היתה אחראית על שיווק ומכירות של בתי דיור מוגן אצל המשתמש, שברשותו בתים לדיור מוגן, על פי הסכם שהתחדש מדי תקופה.
3. העובדת שעבדה בחברה אצל המשתמש היתה מנהלת שיווק ומכירות באחד מבתי הדיור המוגן של המשתמש, קיבלה מכתב פיטורים. לטענתה, פיטוריה נעשו על רקע פעילות ארגונית לשיפור תנאי העבודה של מנהלות השיווק בחברה ולהבאתם לקליטה ישירה אצל המשתמש. החברה מצידה טענה כי העובדת פוטרה בשל היקף מכירותיה הנמוך.
4. קשריה של העובדת עם יו"ר הועד אצל המשתמש היו לצנינים בעיני החברה ומנהליה ודרשו ממנה במפורש להפסיקם.
5. עבודתה של העובדת זכתה בעבר, בטרם פעילותה הארגונית, להערכה והיתה שביעות רצון מלאה מעבודתה.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. ביה"ד הגיע למסקנה כי הסיבה העיקרית לפיטורי העובדת, במועד בו פוטרה, הינה פעילותה הארגונית לשיפור תנאי העסקתן ומעמדם התעסוקתי של מנהלות השיווק, ורצונה להיקלט עם חברותיה לעבודה כעובדת של המשתמש.
2. האפשרות לבצע מיקור חוץ אותנטי של פונקציות הוכרה בפסיקה כאפשרות לגיטימית. אולם, מציין ביה"ד, כי אינו סבור שניתן למנוע מעובדי מיקור החוץ לשאוף להעסקה ישירה, ולפעול לצורך כך באופן מאורגן, לרבות תוך יצירת קשר עם ועד העובדים של המשתמש.
3. גם אם העסקה עקיפה היא לגיטימית, הרי בוודאי גם העסקה ישירה הינה צורת העסקה לגיטימית, ויעד לגיטימי שלצורך השגתו ניתן להתחיל להתארגן מבלי להיות מפוטר בגין זאת.
4. פעילות ארגונית מסוג זה, על ידי עובדי מיקור חוץ חייבת להתבצע בתום לב, בהגינות, ללא שימוש במידע פנימי שהגיע לעובדים כתוצאה מעבודתם, תוך ביצוע מלא ומיטבי של מחויבויות העובדים כלפי מעסיקם (הקבלן) וללא פגיעה בשמו הטוב של מעסיקם.

5. בנסיבות המקרה, קבע ביה"ד כי החברה לא עמדה בנטל להוכיח כי העובדת פעלה באופן לא מידתי, מסרה מידע לגורמים חיצוניים, פגעה בשמה הטוב של החברה או הפרה את מחויבויותיה כלפי החברה בדרך אחרת.
6. סעיף 33ח' לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 קובע כי "לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בועד העובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם".
7. הפרשנות של החברה היתה כי העובדת לא היתה חברה ב"ארגון עובדים" ולא ניסתה להקים ועד עובדים של עובדי החברה אלא ניסתה לחבור לועד העובדים של המשתמש. ביה"ד סבר שיש ליתן לסעיף 33ח' פרשנות רחבה הנובעת מתכלית החוק, וכוללת כל התארגנות של קבוצת עובדים שנועדה לפעול באופן קולקטיבי למען שיפור תנאי העבודה וזאת גם ברמת נציגות עובדים מקומית. ביה"ד מציין כי גם אם היה נותן פרשנות צרה לסעיף 33ח', עדיין היתה עומדת על כנה הזכות החוקתית לחופש התארגנות.
8. הזכות לחופש התארגנות הוגדרה כ"זכות לחירות אישית שהתארגנות קבוצתית משמשת בסיס למימושה, על דרך הגשמת יעדים משותפים. במסגרת זו כלולה לדעת ביה"ד גם התארגנות עובדים למען שיפור מתכונת העסקתם על ידי קליטתם הישירה כעובדי המשתמש, והכל באופן זהיר ומידתי.
9. ביה"ד מצא לנכון להדגיש כי אומנם מדובר בהתארגנות אשר בחלקה אינה נעשית מול המעסיק (החברה) אלא מול צד שלישי (המשתמש), עדיין מדובר בהתארגנות לגיטימית של עובדים שאינה מצדיקה פיטורים.
10. גם אם ביה"ד היה מקבל את טענת החברה כי פעילות העובדת אינה נופלת בגדר הזכות לחופש התארגנות, שכן לא ניסתה להקים ועד עובדים לצורך פעולה כלפי המעסיק, הרי שפעילותה נופלת לכל הפחות בגדר חופש ההתאגדות הכללי, שאף הוא "אחת מחירות האדם".
11. ביה"ד מציין כי פיטורים הינם כלי שמעסיקים משתמשים בו לסיכול התארגנות, כאשר הדבר מוסווה בטענות בדבר צמצומים, שינוי ארגוני, תפקוד כושל, עבירות משמעת וכיו"ב. פיטורי עובד על רקע מעורבותו באיגוד עובדים מהווה פגיעה אישית בזכותו של אותו עובד להתאגד, ופגיעה קיבוצית בדרך של שלילת זכותם של כל עובדי המפעל להחליט באופן חופשי אם להצטרף לארגון עובדים.
12. הפעילות של העובדת נועדה לגבש את מנהלות השיווק המועסקות אצל המשתמש לכדי פעילות משותפת לשיפור תנאי העסקתן, ולחילופין לקליטתן הישירה כעובדות המשתמש. פעילות, הנופלת בגדר סעיף 33(א)(5) לחוק. גם אם נאמר שפעילות העובדת אינה נופלת בגדר סעיף 33' על סעיפיו הקטנים, הרי שאין בסעיף זה כדי להוות סדר שלילי. עדיין עומד על כנו האיסור הכללי לפטר עובדת מחמת פעילות ארגונית.
13. כעולה מן המקובץ, שוכנע ביה"ד כי פעילות של עובדי קבלן לקליטתם הישירה על ידי המשתמש בעבודתם, כל עוד נעשית באופן מידתי ותוך שמירה על תום לב והגינות כלפי מעסיקם היא פעילות לגיטימית שפיטורים בגינה אינה לגיטימית בין מכח סעיף 33' לחוק הסכמים קיבוציים, בין מכח האיסור הכללי שנקבע בפסיקה כחלק מההגנה על הזכות החוקתית להתארגנות, ובין מכח חובת תום הלב החלה על החברה.
14. ביה"ד החליט כי הסעד הראוי לפגם שנפל בפיטורי העובדת שפוטרה מחמת פעילות ארגונית לגיטימית, שהיתה במובן מסוים התארגנות ראשונית, אינו יכול להיות רק פיצוי כספי ויש לבטל את הפיטורים ולהשיב את העובדת לעבודתה. ביה"ד חזר והדגיש כי עצם החזרת העובדת לעבודתה אינה מקנה לה חסינות לעולם ועד, ולחברה שמורה הזכות לפטרה בעתיד בכפוף לכל דין וכלל שתהא הצדקה עניינית.

סוף דבר: פסק הדין שניתן על ידי השופטת דוידוב מוטולה בעניינו הוא פורץ דרך ומרחיב את היריעה של זכות ההתאגדות גם על עובדי מיקור חוץ השואפים בצורה מאורגנת להיות מועסקים באופן ישיר אצל המשתמש, תוך שמירה כמובן על נורמות של התנהלות זהירה ומידתית.

2. עובדי קבלן שעסקו במיחשוב בביטוח הלאומי הוכרו כעובדים

ביה"ד הארצי לעבודה בתיק ע"ע 6818-10-10 מיום 24 באפריל 2012 נדרש לדיון בשאלת זהות מעסיקם של העובדים אשר עבדו במקצועות המיחשוב באמצעות קבלן כח אדם במוסד לביטוח הלאומי. לטענת העובדים, אשר התקבלה על ידי ביה"ד האזורי, הם עובדי המוסד. בעוד המוסד סבר שהם עובדי חברת כח האדם.

העובדות הרלוונטיות הצריכות להכרעה:

1. העובדים הועסקו באמצעות חברת כח אדם במקצועות המיחשוב במוסד לביטוח לאומי.
2. במוסד לביטוח לאומי קיימות משרות תקניות המקבילות למרבית התפקידים בהם נושאים עובדי חברות כח האדם.
3. בין הצדדים הוסכם כי העובדים הללו רשאים לחתום על חוזה אישי חדש מבלי לפגוע בזכותם לקיים בירור משפטי בשאלת מעמדם כעובדי המוסד.
4. המוסד היה מעורב בתהליך קבלת העובדים ובחן את התאמתם; העובדים לא נדרשו לעבור מכרז פומבי, הקשר בין המוסד לעובדי המיחשוב התקיים ברציפות וללא הפסקה. עבודתם בוצעה בשעות העבודה המקובלות של המוסד; החתימו כרטיס מגנטי בכניסה לעבודה וביציאה ממנה; המוסד קבע חלק ממועדי יציאת העובדים לחופשה; הוא שהפנה את העובדים להשתלמויות וימי עיון במימונו; השכר והתנאים הנילווים שולמו לעובדים על ידי חברת כח האדם; הציוד והכלים היו של המוסד; עובדי חברות כח האדם יוצגו על ידי ועד עובדים נפרד ולא נהנו מהגנת ארגון עובדי המוסד.
5. ביה"ד האזורי פסק כי מעסיקם האותנטי של העובדים הינו המוסד לביטוח לאומי ומכאן ערעורו.

ההלכות המשפטיות שנפסקו בפס"ד

1. הקביעה השיפוטית בדבר זהות המעסיק, בדומה לקביעה השיפוטית בדבר מיהו עובד, תעשה בהתבסס על בחינה מהותית של כלל מאפייני ההתקשרות, וללא תלות בהגדרות שנקבעו על ידי הצדדים עצמם.
2. הבחינה המהותית נועדה לאתר מיהו הגורם האמיתי אשר מקיים מול המועסק מערכת יחסי עבודה, על כלל תכליותיה שאינן מתמצות בתשלום שכר.
3. אין חזקה כלשהי בנוגע לזהות המעסיק במערכי יחסי עבודה משולשים, ועל ביה"ד לבצע בחינה מהותית של כלל מאפייני ההתקשרות בכל מקרה ומקרה.
4. ביה"ד הארצי לא קיבל את גישת המוסד, לפיה זהות המעסיק נתונה להסכמת הצדדים, לחופש ההתקשרות, וזאת להבדיל מהעדר האפשרות להתנות על היות המועסק "עובד".

5. מעמדו של מועסק כ"עובד" אינו עומד בפני עצמו. דיני העבודה אינם עוסקים בהקניית מעמד גרידא, אלא במערכת החובות והזכויות ההדדיות הנוצרות במסגרת של יחסי עובד ומעביד.
6. מבחני העזר באים לאתר את אותו "צד שכנגד" הניצב מול העובד ומקיים כלפיו את מאפייניו המהותיים של המעסיק.
7. כל אחד ממבחני העזר בוחן היבט אחר של מערכת יחסי העבודה, מתוך מטרה ללמוד באמצעותם על המכלול, ולכן אף אחד ממבחני העזר אינו עומד בפני עצמו, ואין ליישם באופן טכני, אלא מטרתם לחשוף את זהותו האמיתית של המעסיק על מנת לממש את תכליתם של דיני העבודה.
8. ביה"ד האזורי קבע ביה"ד הארצי ניתח בהרחבה את מאפייני ההתקשרות וישם את מבחני העזר והגיע למסקנה כי מעסיקים האוטנטי של העובדים הינו המוסד לביטוח לאומי; הוא ערך לעובדים מבחני קבלה לעבודה; החליט על הצבתם לתפקיד וניודם לפי הצורך; קבע את תנאי השכר; הינחה את העובדים מבחינה מקצועית באופן יומיומי; אישר את חופשתם; דאג לשיבתם ולכלים לצורך ביצוע עבודתם; העובדים ישבו פיזית במשרדי המוסד; הקשר בין העובדים לבין המוסד התקיים ברציפות וללא הפסקה, גם כאשר התחלפו חברות כח האדם; כתוצאה מהעסקתם באמצעות חברת כח אדם הפסידו הגנה ארגונית ולא היו יכולים להציג את מועמדותם לתפקידים בכירים במסגרת מרכזים פנימיים.
9. לא די לטעון לקושי בגיוס עובדים, כח מיקוח גבוה של עובדי מיחשוב או צרכים דינמיים, כאשר אלה לא הוכחו והסיבה בגינה לא נקלטו עובדים אלה בפועל כעובדי המוסד לביטוח לאומי הינה העדר תקנים.
10. המוסד לביטוח לאומי לא ביצע מיקור חוץ של פונקציות שירותי המיחשוב, לא החליט על הפרטת שירותי המיחשוב ואף לא קיבל החלטה להעסיק את כלל עובדי המיחשוב באמצעות חברות כח אדם.
11. המונח "עובדי מיחשוב" אינו מילת קסם שדי בה כדי למנוע בחינה מהותית על פי מבחני העזר שנקבעו בהלכה הפסוקה. במקרה זה הבחינה המהותית מובילה למסקנה כי מערכת יחסי העבודה התקיימו בין העובדים הללו לבין המוסד לביטוח לאומי.
12. במקרה שלפנינו המוסד קיים יחידת מיחשוב פנימית והעסיק במסגרתה באופן ישיר עובדים בכל קשת המקצועות הדרושה לו ובמקביל אליהם העסיק את העובדים הנוספים באמצעות חברות כח אדם תוך שהוא מותיר בידיו את כל מאפייני המעסיק.
13. טענות המוסד כי עובדי המיחשוב אינם אוכלוסיה חלשה המצדיקה את הגנת דיני העבודה אין לה כל בסיס. דיני העבודה אינם מוחלים רק על "עובדים חלשים".
14. "עובד" יוכר ככזה גם אם אינו חלש, וכשם שיזכה להחלת חוקי המגן עליו ללא תלות ב"חוזקו", כך מוצדק לזהות את "המעסיק" האוטנטי גם כאשר לפנינו אוכלוסיה שאינה "חלשה".
15. במקרה שלפנינו לא הוכח כי העובדים – טכנאי, מתכנתת ואחראי על מדפסות – היו בעלי כח מיקוח גבוה כלפי המוסד. לא הוכח שהסיבה להעסקתם באמצעות חברות כח אדם הייתה העדר אפשרות לשלם להם את המשכורות שביקשו, או שתפקידיהם היו זמניים או חולפים, או כי הצדיקו גמישות מיוחדת.
16. העובדים עסקו בעבודה מקבילה לאלה של עובדי המוסד, שכמ אל שכמ באותם חדרים, תחת אותם ממונים ובאותם תפקידים, ללא כל שוני ביניהם.
17. צורת העסקה זו, של עובדים המבצעים אותן משימות, והסיבה היחידה לאי הכרה בהם כעובדי המוסד הינה העדר תקנים במועד מסוים בו נקלטו, מהווה פגיעה בכבוד האדם ובשוויון.

18. הפסיקה הכירה במסלולי העסקה נפרדים כאשר הוכח שוני רלוונטי, או שיקול ענייני אשר הצדיק זאת. אם המוסד היה מחליט להעסיק את כל עובדי המיחשוב במסלול העסקה שונה מזה של עובדי המוסד האחרים – סביר להניח כי היה ניתן תוקף לכך.

השלכות חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם

19. הקביעה כי המוסד הינו מעסיקם של העובדים ולא חברת כח האדם, מובילה לכך שחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם כלל אינו חל על העסקתם של עובדים אלו.

20. הוראות החוק תחולנה רק ככל שבית הדין יגיע למסקנה כי קבלן כח אדם הינו המעסיק האותנטי.

21. תכליתו של סעיף 13א' לחוק הינה למנוע את החלת הסעיפים 12א' ו-13 לחוק על עובדי המיחשוב על מנת שלא להרע את מצבם. משמעות הדברים היא כי ככל שניתן תוקף להעסקתם של עובדים אלה באמצעות חברת כח אדם, סעיפים 12א' ו-13 לחוק לא היו חלים עליהם.

22. משמעות נוספת אפשר לראות בסעיף 13א' הינה הכרה מצד המחוקק במאפייניו הייחודיים של ענף המיחשוב המביאים להעסקת עובדים בענף זה באמצעות קבלני כח אדם גם לתקופות העולות על 9 חודשים. עם זאת, אין בהכרה זו כדי למנוע בחינה מהותית בדבר זיהוי מעסיקם האותנטי של עובדי המיחשוב המועסקים בתבנית העסקה משולשת.

23. ביה"ד הארצי אישר את קביעת ביה"ד האזורי בדבר קיום יחסי עובד ומעביד בין העובדים הללו לבין המוסד. אם יבקשו להיקלט כעובדים קבועים ובכפוף לכל דין רק אז יצטרכו לעבור מבחני מיון והתאמה. כל עוד לא יחול שינוי יחשבו העובדים הללו כעובדים של המוסד בחוזה מיוחד לתקופה בלתי קצובה.

24. חשוב להדגיש כי ביה"ד הארצי אומנם נתן את פסיקתו על יסוד התשתית העובדתית הספציפית של המקרה ואין בה כדי לקבוע מסמרות לגבי העסקת עובדי מיחשוב במקומות אחרים, אולם סימן כיוון שאי אפשר יהיה להתעלם ממנו.

3. תביעת קבלן להכיר בו כ"עובד" נדחתה בשל חוסר תום לב וגם אם היה מוכר כעובד פערי השכר הקיצוניים היו מאפשרים למעביד לתבוע קיזוז והשבה

בית הדין הארצי לעבודה ב-עע 31997-09-10 שניתן ביום 29 במרץ 2011 דן בערעורו של נותן שירותים להכיר בו כ"עובד" ולתשלום הזכויות הסוציאליות הנובעות מכך. בעוד המעביד בתביעה שכנגד תבע להשיב לו כספים ששולמו ביתר, ככל שייקבע שהתקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים.

העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. המערער עבד בבנק כ-15 שנים בתפקיד של מנתח מערכות מיחשוב והתפטר מעבודתו בבנק.

2. במשך כ-7 שנים נוספות הועסק המערער בבנק על פי הסכם למתן שירותים. התשלומים שקיבל היו כנגד הצגת חשבוניות מס ודו"ח נוכחות חודשי.

3. שכרו של העובד בסוף תקופת העבודה השניה הגיע עד ל-48 דולר לשעה.
4. כאשר תמה תקופת העבודה השנייה והוא נתבקש לחתום על נוסח מעודכן סרב בטענה שמעמדו הוא של עובד שכיר.
5. הבנק הציע למערער לקלוט אותו במעמד של עובד בשכר של 85 ₪ לשעה. המערער סרב ודרש לקבל שכר שעה לפי התשלום האחרון ששולם לו כנותן שירותים. הבנק לא הסכים ועל רקע זה הסתיים הקשר בין המערער לבנק.
6. ביה"ד האזורי לעבודה דחה את תביעת המערער.

טענות העובד:

1. המערער טען שהוא היה עובד הבנק. השתלב בפעילותו ועבד באופן קבוע 5 ימים בשבוע, ואף נדרש לחתום על כרטיס נוכחות.
2. הוא פעל תחת פיקוח הבנק וכפיפות למנהלים המקצועיים ולא היה לו עסק עצמאי משלו.
3. נדרש לבצע את עבודתו כמנתח מערכות באופן אישי ולא הורשה להביא מחליף.
4. לטענתו היוזמה להעסקתו כנותן שירותים היתה של הבנק והוא ראה את עצמו כעובד הבנק.
5. הפסקת עבודתו נעשתה בניגוד להסכמים הנוהגים בבנק.

טענות הבנק:

1. הבנק טען כי המערער הועסק במשך 7 שנים כנותן שירות ולא הלין על ההתקשרות עמו.
2. כאשר העלה המערער לראשונה את טענתו שהוא בבחינת "עובד" הסכים הבנק להעסיקו בשכר של 85 ₪ לשעה מיום תחילת העסקתו כנותן שירותים. הצעה לה סרב.
3. תחום עיסוקו של המערער לא היה חלק מפעולות הליבה של הבנק והתגמול ששולם לו היה גבוה משמעותית מזה ששולם לעובד.
4. הבנק טען שאם יוכר כעובד יהיה על המערער להשיב סכומים שקיבל ביתר.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד

1. בתקופת עבודתו השניה של המערער כנותן שירותים התקיימו סממנים המצביעים על היותו במעמד של עובד (פיקוח מסוים, השתלבות, כרטיס נוכחות), והיו סממנים שהצביעו על מעמדו כעצמאי (היעדר מניעה לעבודה נוספת, עסק עצמאי, תמורה גבוהה משמעותית משכר עובד, תשלום כנגד חשבונית מס, תשלום עצמאי לרשויות המס).

2. מדובר במקרה גבולי בו יש פנים לכאן ולכאן וההכרעה אינה חד משמעית. מעמדו של אדם כ"עובד" הוכר בפסיקה כ"סטטוס" שלא ניתן להתנות עליו. הוא נקבע על פי מבחנים אובייקטיביים ונעשה על מנת לפרוש רשת הגנה מפני עוצמתו של המעסיק אל מול חולשת העובד.
3. רשת הגנה זו אינה מוחלטת ויתכנו מצבים חריגים בהם אין למעסיק יתרון של כח על פני העובד.
4. יתכנו מצבים גבוליים בהם ניתן לראות בעובד, התובע לראות בו כעובד שכיר, כמי שפעל בחוסר סבירות ובחוסר תום לב.
5. במצב גבולי יכול ביה"ד להגיע למסקנה שגישת העובד עברה את גבולות ההגנה על הסטטוס ולכן אין זה ראוי להכיר במעמדו כעובד, אף אם התקיימו מאפיינים כאלה ואחרים של היותו עובד.
6. ביה"ד הארצי מצא להדגיש שפסיקה כזו תהא חריגה ולא כעניין שבשגרה ותחול רק במקרים מיוחדים, תוך איזון נבון בין עניינו של העובד והמעסיק.
7. מצב זה קיים בעניינו: המערער הועסק כנותן שירותים בתמורה הגבוהה בהרבה מזו בה הועסק בתקופת עבודתו הראשונה כעובד; הוא הועסק בתפקיד שלגביו ניתן להעסיק אדם כעובד או כנותן שירותים; הבנק הסכים להעסיקו כעובד בשכר של "עובד" אבל המערער דרש להיות "גם וגם" – להיות מועסק כעובד וגם להמשיך לקבל שכר כנותן שירותים. האחריות למצב שנוצר רובצת לפתחו של המערער ולא תשמע טענתו על מעמדו כעובד.
8. גם אם היתה מתקבלת טענתו כעובד, הרי הדעה נותנת שביה"ד היה מקבל את התביעה הנגדית להשבת כספים שקיבל המערער ביתר וזאת בשל הפער המשמעותי בין שכרו של המערער כנותן שירותים לבין שכרו הראוי כעובד.
9. שיעור הקיזוז/ ההשבה יקבע בהתאם לשיקול דעתו של השופט על פי הנסיבות העובדתיות של המקרה והקיזוז יתבצע עד לסכום שקיבל בפועל נותן השירות שהפך בדיעבד לעובד ולא יחייב את "העובד" להחזיר כספים למעבידו.
10. התנהלות המערער מצביעה על מצב של חוסר תום לב, אומנם אין לקחת אותו בחשבון לענין קביעת הסטטוס של יחסי עובד-מעביד, אבל וודאי שיש לקחתו בחשבון בשאלת הקיזוז וההשבה.
11. התמורה הקבלנית ששולמה למערער עלתה על 150% מ"השכר השכירי" וקיימת הצדקה לקיזוז על מנת למנוע התעשרות שלא כדין.
12. ביה"ד הארצי לעבודה דחה את הערעור.

4. חדש מחקיקה

4.1. תיקון מספר 190 לפקודת מס הכנסה - הגדלת הפטור ממס על הפנסיה

התיקון מספר 190 לפקודת מס הכנסה (פורסם בספר החוקים 14 358 במאי 2012) מביא עמו, בין היתר, בשורה לעובדים ולגמלאים בשני נושאים מהותיים הנוגעים לכללי החסכון שהיו נהוגים עד היום:

האחד – הגדלת הפטור ממס על הפנסיה. עד לתיקון החוק אדם שהגיע לגיל פרישה וקיבל את הקיצבה היה זכאי לפטור ממס על 35% מהקיצבה שלו ועד לתקרה של 8,190 ₪.

התוצאה היתה שבעלי פנסיות נמוכות נהנו חלקית (יחסית) מן ההטבה. בעקבות התיקון לחוק גם מי שהפנסיה שלו נמוכה מהתקרה יהנה מפטור מלא על מלוא ההטבה.

הפטור ממס על פנסיה יהיה החל מינואר 2012 כשהתקרה המזכה היא 8,190 כדלקמן:

בשנים 2012-2015 - 43.5% מתקרת הקצבה המזכה (3,563 ש"ח)

בשנים 2016-2019 - 49% מתקרת הקצבה המזכה (4,013 ש"ח)

בשנים 2020-2029 - 52% מתקרת הקצבה המזכה (4,259 ש"ח)

בשנת 2025 - 67% מתקרת הקצבה המזכה (5,487 ש"ח)

השני – עובד שפרש מעבודתו יכול להשאיר את כספי הפיצויים שנצברו בקופת גמל אישית לפיצויים, לאחר התחשבות מס, כחסכון הוני ולמשוך את כספים לא בצורת קיצבה ולשלם מס בשיעור של 25% מהרווח הריאלי.

4.2. תורמים ומזדכים – תיקון מס' 191 לפקודת מס הכנסה

תיקון מס' 191 לפקודת מס הכנסה שפורסם ביום 29 במאי 2012 הוסיף כי לענין מוסדות ציבור המוכרים לצרכי מס לתרומות תתווסף גם מטרה של "עידוד ההתיישבות".

ראוי להזכיר כי סעיף 46 (א) לפקודת מס הכנסה מעניק זיכוי ממס לתורם על הכנסתו באותה שנת מס בשיעור של עד 35% מסכום התרומה עד לתקרה בחוק.

המטרות הציבוריות שכבר מוגדרות הם: "מטרה שענינה דת, תרבות, חינוך, מדע, בריאות, סעד או ספורט" וכעת התווספה גם "עידוד התיישבות".

4.3. תיקון לחוק ביה"ד לעבודה (תיקון מס' 43) התשע"ב 2012

חוק ביה"ד לעבודה אשר תוקן ופורסם בספר החוקים (מספר 2350 מיום 1.4.12) קובע בין היתר, הוראות הנוגעות לבחירת נציגי ציבור בבית הדין לעבודה;

1. סעיף 6 לחוק החדש קובע כי תקופת הכהונה תהיה בת 4 שנים ומשך הכהונה יוגבל לשתי קדנציות בלבד, דהיינו לא יותר מ-8 שנים.
2. כנציג ציבור לא יוכל לכהן מי שמלאו לו 75 שנים.
3. מינוי נציגי הציבור יעשה בידי שר המשפטים ושר התמ"ת לאחר התייעצות עם הועדה המייעצת לעניין נציגי ציבור שהחוק כונן. הועדה כוללת שופט בדימוס של ביה"ד לעבודה, נציגי משרד המשפטים והתמ"ת, נציג ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים, נציג ארגונים ארציים של מעבידים שלדעת השרים הם יציגים ונוגעים בדבר.
4. על פי החוק החדש כדי לכהן כנציג ציבור בביה"ד לעבודה יהיה על הנציג להוכיח ניסיון של 5 שנים לפחות בתפקיד או בפעילות בתחום משפט העבודה, יחסי העבודה, רווחה, בטחון סוציאלי, כלכלה או מנהל ציבורי, לרבות ניסיון בהוראה או במחקר בתחומים אלה במסגרת אקדמית.
5. נציג ציבור שהורשע בעבירה פלילית שביהמ"ש קבע כי ביצע את העבירה או שהורשע בעבירת משמעת חמורה לא יוכל לכהן כנציג ציבור.
6. במינוי נציגי ציבור יפעלו השרים למתן ביטוי הולם לייצוגן של אוכלוסיות שונות.
7. בסעיף 8 לחוק נקבעו הוראות בדבר ברור תלונות נגד נציגי ציבור בשל התנהגות שאינה הולמת את התפקיד או בשל הפרת כללי אתיקה יתבררו בפני הועדה המייעצת לעניין נציגי ציבור.

4.4. תיקון לחוק פיצויי פיטורים (תיקון 270) התשע"ב 2012

על פי התיקון לחוק התפטרותו של עובד ממקום עבודה תחשב לפיטורים ותזכה אותו בתשלום פיצויי פיטורים, אם העובד התפטר בשל התנדבות לשרת בשירות למטרה ציבורית או לאומית ועקב כך נדחה שירותו הסדיר על פי חוק, ובלבד ששירות בשירות בהתנדבות במשך 6 חודשים לפחות.

5. הצעות חוק

הצעת חוק לתיקון חוק שכר שווה לעובד ולעובדת

הצעת החוק נועדה לאפשר לנשים לתבוע רטרואקטיבית את השוואת שכרן לשכרו של גבר באותו תפקיד עד 7 שנים לפני יום התביעה.
 על פי המצב המשפטי כיום עובדת זכאית לתבוע להשוואת שכר ולהפרשי שכר בגין השנתיים האחרונות בלבד.
 בג"צ פסק לאחרונה כי מעסיקים המשלמים שכר נמוך באופן משמעותי לעובדת ביחס לעובדים באותו תפקיד, עליהם הנטל להוכיח כי לא נקטו יחס מפלה ולא על העובדת. בג"צ שלל את הטענה כי הפער בשכר נובע ממשא ומתן חופשי בין העובדת למעביד. וקבע כי אין זו טענה מספקת המצדיקה פערי שכר משמעותיים.

אינדיקטורים כלכליים

(1) מדד המחירים לצרכן

מדד המחירים לצרכן עלה ב- 0.9 אחוז בחודש אפריל 2012, בהשוואה לחודש מרס 2012. עליות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: ההלבשה וההנעלה (6.6%), אחזקת הדירה (2.4%), התחבורה (1.0%), הדיור (0.8%), השירותים הרפואיים (0.8%) והחינוך, התרבות והבידור (0.5%). ירידות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: הירקות והפירות המעובדים והמשומרים (-1.4%) והריהוט והציוד לבית (-0.9%).

יצוין כי המדד ללא סעיף הדיור עלה ב- 0.8 אחוז בחודש 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	אפריל	מרץ	פברואר	ינואר 2012	דצמבר	נובמבר	אוקטובר	ספטמבר	אוגוסט	יולי	יוני	מאי	אפריל	מדד המחירים לצרכן- כללי
1.3	105.3	104.4	104.0	104.0	104.0	104.0	104.1	104.0	104.2	103.7	104.0	103.6	103.1	מדד המחירים לצרכן- כללי
1.1	104.0	103.2	102.8	102.8	102.9	102.9	102.8	102.5	103.1	102.9	103.4	103.0	102.8	המדד ללא דיור

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

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

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 יוני 2012 נותרה ללא שינוי ברמה של 2.5%. על פי כלכלני בנק ישראל הסיבות להותרת הריבית ברמתה הן: 1. הצפיות לאינפלציה לשנה הקרובה והאינפלציה בפועל ב- 12 החודשים האחרונים נמצאות בקרבת מרכז יעד האינפלציה. מחירי הסחורות בעיקר הנפט, ירדו ירידה חדה בחודשים האחרונים; 2. נמשכה צמיחתו של התוצר ברביע הראשון של השנה, ויחד עם הנתונים הנוספים שהתפרסמו החודש הדבר עולה בקנה אחד עם תחזית הצמיחה של בנק ישראל ל- 2012 – 3.1%; 3. נתוני המקרו בעולם ממשיכים להצביע על האטה בצמיחה. 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
2.5% (נכון לחודש יוני 2012)	ריבית בנק ישראל
4.0% (נכון לחודש מאי 2012)	ריבית הפריים (ריבית בסיסית בחשבון חובה)
10.23% (נכון לחודש מרץ 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 פברואר 2012 השכר הממוצע למשרת שכיר (של עובדים ישראלים בלבד) ירד בכ-1.3% במונחים נומינליים, בהשוואה לחודש הקודם, והגיע ל- 8,774 ₪. במונחים ריאליים מדובר בירידה ריאלית של השכר בשיעור של 1.3% בהשוואה לחודש הקודם, אך בעליה של 2.1% בהשוואה לחודש המקביל אשתקד. בחודש פברואר 2012 השכר הממוצע למשרת שכיר של העובדים מחו"ל (המדווחים) ירד נומינלית בכ-2.3%, בהשוואה לחודש הקודם והגיע ל- 4,584 ₪, המהווים כ-52% מהשכר הממוצע של העובדים הישראלים.

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

שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים	בריאות רווחה וסעד	חינוך	מינהל ציבורי	שירותים עסקיים	בנקאות ביטוח פיננסים	תחבורה אחסנה ותקשורת	שירותי אירוח ואוכל	מסחר ותיקונים	בינוי	חשמל ומים	תעשייה	חקלאות	כלל המשק
5,596	7,375	6,890	13,259	9,777	14,525	10,115	4,103	7,478	7,951	21,045	12,140	5,899	8,774
אחוז שינוי ריאלי לעומת החודש הקודם													
-1.5	-0.3	0.6	-9.0	-0.3	-3.3	2.4	-3.1	-0.5	0.8	0.3	-2.2	-1.0	-1.3
אחוז שינוי ריאלי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
-1.2	4.2	4.6	1.4	3.0	-4.6	2.0	3.1	1.3	2.7	-5.4	2.5	1.3	2.1

מקור: למ"ס

השכר הממוצע למשרת שכיר* ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד, פברואר 2012

מגזר עסקי	מגזר ציבורי	כלל המשק	פברואר 2012
8,778 ₪	8,211 ₪	8,590 ₪	פברואר 2012
1.0	1.1	1.0	אחוז שינוי ריאלי

* 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	סך הכל
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 פברואר 2012 מספר משרות השכיר של עובדים ישראלים הגיע לכ-3.044 מיליון. בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד מדובר בעליה בשיעור של 2.0% במספר המשרות (כ-59 אלף משרות), מספר משרות השכיר של העובדים מחו"ל (בהיתר) הסתכם בכ-93 אלף, ומספר משרות השכיר של העובדים מהשטחים הסתכם בכ-42 אלף.

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

שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים	בריאות רווחה וסעד	חינוך	מינהל ציבורי	שירותים עסקיים	בנקאות ביטוח פיננסים	תחבורה אחסנה ותקשורת	שירותי אירוח ואוכל	מסחר ותיקונים	בינוי	חשמל ומים	תעשייה	חקלאות	כלל המשק*
168.9	339.8	437.6	121.7	551.6	103.3	170.2	153.5	416.7	148.1	17.4	364.3	50.7	3,043.9
אחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
3.2	3.7	3.6	3.5	2.7	4.0	0.2	-1.0	0.1	3.9	0.0	0.0	-1.7	2.0

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

משרות שכיר* (באלפים) ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד , פברואר 2012

סקטור עסקי	סקטור ציבורי	כלל המשק	
2,147	1,031	3,178	פברואר 2012
1.8	3.3	2.3	אחוז שינוי

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

נתוני סקר כח אדם:

בחודש אפריל 2012 היה מספר המשתתפים בכוח העבודה 3.573 מיליון נפש. מהם 3.333 מיליון מועסקים וכ-240 אלף בלתי מועסקים. בקרב המועסקים, 1.792 מיליון היו גברים (1.772 מיליון במרץ 2012) ו-1.541 מיליון נשים (בדומה למרץ 2012). על כך נמסר מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מנתוני 'סקר כוח אדם' השוטף.

אחוז בני 15 ומעלה המשתתפים בכוח העבודה בחודש אפריל 2012 היה 63.2% (בדומה למרץ 2012). אחוז זה בקרב הגברים עלה ל-69.3% (לעומת 68.9% במרץ 2012), ואילו בקרב הנשים ירד ל-57.4% (לעומת 57.7% במרץ 2012).

אחוז הבלתי מועסקים מכוח העבודה בקרב בני 15 ומעלה ירד באפריל 2012 ל-6.7% (לעומת 7.1% במרץ 2012). אחוז הגברים הבלתי מועסקים ירד ל-6.3% (לעומת 6.7% במרץ 2012), ואחוז הנשים הבלתי מועסקות ירד ל-7.2% (לעומת 7.5% במרץ 2012).

בקרב בני 25-64 אחוז המשתתפים בכוח העבודה עלה ל-78.6% באפריל 2012 (לעומת 78.1% במרץ 2012). אחוז ההשתתפות בקרב הגברים עלה ל-84.7% (לעומת 83.6% במרץ 2012), ובקרב הנשים הגיע אחוז זה ל-72.6% (לעומת 72.7% במרץ 2012).

אחוז הבלתי מועסקים מכוח העבודה בקרב בני 25-64 הגיע באפריל 2012 ל-5.9% (לעומת 6.1% במרץ 2012). בקרב הגברים הגיע אחוז הבלתי מועסקים ל-5.5% (לעומת 5.6% במרץ 2012) ובקרב הנשים ירד אחוז הבלתי מועסקות ל-6.3% (לעומת 6.6% במרץ 2012).

מספר המועסקים באפריל 2012 הגיע ל-3.333 מיליון נפש לעומת 3.313 מיליון במרץ 2012, עלייה של 0.6%. מספרם של המועסקים שעבדו בהיקף מלא (35 שעות ויותר בשבוע) **בדרך כלל** עלה ב-0.8% לעומת מרץ 2012 (תוספת של כ-21 אלף מועסקים), ואילו מספרם של המועסקים שעבדו בהיקף חלקי (פחות מ-35 שעות בשבוע) **בדרך כלל** ירד ב-1.1% לעומת מרץ 2012 (ירידה של כ-8 אלף מועסקים). אחוז המועסקים שעבדו בהיקף מלא **בדרך כלל** מכלל המועסקים עלה ל-77.3% (לעומת 77.0% במרץ 2012). בקרב הגברים אחוז זה הגיע ל-86.9% (לעומת 86.8% במרץ 2012), ובקרב הנשים אחוז זה עלה ל-66.4% (לעומת 65.8% במרץ 2012).

החל מחודש פברואר 2012 חלו שינויים בהגדרות ואופן איסוף הנתונים בסקרי כוח אדם של הלמ"ס. שינוי זה חל בעקבות דרישות ארגון ה-OECD מהלמ"ס עם הצטרפותה של ישראל לשורותיו. בהגדרת "כוח העבודה" נכללים מינואר השנה גם משרתי צה"ל, חובה וקבע. להלן עיקרי הנתונים:

מידע שימושי

1. דמי הבראה בשירות הציבורי - עדכון 2012

החל מ- 1.6.2012 דמי הבראה בשירות הציבורי (עובדי מדינה, שלטון מקומי, המגזר ההסתדרותי) הועלו ב- 2.2%, והם יעמדו על 420 ₪ ליום (במקום 411 ₪ בשנת 2011).

יצוין כי דמי הבראה במגזר העסקי – פרטי יעודכנו בחודש יולי 2012 (בשנת 2011 דמי ההבאה היו 365 ₪ ליום).

להלן קצובת ימי הבראה לתשלום לפי תת מגזר :

א. קצובת הבראה בשירות המדינה (על פי התקשי"ר)

שנות ותק	מספר ימי הבראה (ימי זכאות)
3-1	7
10-4	9
15-11	10
19-16	11
24-20	12
+25	13

ב. קצובת הבראה במגזר ההסתדרותי

שנות ותק	מספר ימי הבראה (ימי זכאות)
1 שנה	9
4-2	11
10 -5	12
15-11	13
20-16	14
+21	15

ג. קצובת הבראה במגזר השלטון המקומי

שנות ותק	מספר ימי הבראה (ימי זכאות)
10-1	9
15-11	10
19-16	11
24-20	12
+ 25	13

2. עובד דע את זכויותיך:

זכויות עובדים בפשיטת רגל ופירוק תאגיד

1. חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 16) שנתקבל בזמנו ביוזמת המחלקה לתחיקת עבודה בהסתדרות קובע את הסכומים שישולמו על ידי המוסד לביטוח לאומי לעובד במקרה של פשיטת רגל ופירוק תאגיד.

2. להלן סכומי המקסימום של גימלה לעובד או לקופת גמל בפשיטת רגל ובפירוק תאגיד, מעודכנים לינואר 2012:

- א. בעד חובות המעסיק לעובד שכיר לגבי שכר עבודה ופיצויי פיטורים, עד סכום של 108,810 ₪
- ב. בעד חובות המעביד לקופת גמל לגבי הזכויות הסוציאליות של העובד, עד סכום של 16,740 ₪.
- ג. סכום "שכר העבודה" שיש לו דין קדימה לפי פקודת החברות ופקודת פשיטת רגל הוא, מיום 1 בינואר 2012 22,831 ₪ וסכום שכר העבודה בתוספת פיצויי פיטורים שיש לו דין קדימה הוא 34,247 ₪. (150% מהסכום המקסימלי של שכר העבודה).

3. נוהלי טיפול

א. בהינתן צו פשיטת רגל או צו פירוק סופי ע"י ביהמ"ש המחוזי נולדת לעובדים עילה לתבוע מן המוסד לביטוח לאומי את שכר העבודה שלא שולם ואת פיצויי הפיטורים, הכל עד לתקרה מקסימלית. "שכר" לעניין זה – כמשמעותו בחוק הגנת השכר, היינו תשלומים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו, לרבות פרמיות, שעות נוספות, חגים וכד'.

ב. את התביעות מרכזת מטעם האגף לאג"מ בהסתדרות מנכ"לית האגף ובאמצעותה ינתן הסיוע בהליכי הפירוק מול המפרק או הנאמן בפשיטת רגל. יש להעביר את חומר התביעה והטפסים הרלוונטיים שיכללו את חובות המעביד לעובדים בגין שכר ופיצויים. חשוב ליצור קשר עם האגף בטרם החתמת העובדים על הטפסים כדי לוודא שאכן מדובר בטפסים המתאימים. התנהלות נכונה תזרז את הטיפול בבקשה.

ג. קופת-גמל שהיא בעלת חוב, תגיש את תביעתה בנפרד למפרק או לנאמן בפשיטת רגל.

ד. אין מגישים את התביעות ישירות למוסד לביטוח לאומי.

ה. המפרק/הנאמן, לאחר בדיקה ואישור, מעביר את התביעות למוסד לביטוח לאומי/המחלקה לביטוח זכויות עובדים על גבי טופס מיוחד, בצירוף שלושה תלושי משכורת אחרונים.

ו. המוסד לביטוח לאומי, לאחר בדיקה, יעביר לעובדים את הסכומים המגיעים להם בניכוי התשלומים למס הכנסה, לביטוח לאומי ומס בריאות בין בשיק ובין בהפקדה לזכות חשבון הבנק בצירוף מכתב העתק למפרק/לנאמן.

3. בונים את העתיד

ההסתדרות ממשיכה בפעילותה הארגונית – מקצועית להגברת התאגדויות העובדים לשיפור שכרם ותנאי העסקתם של העובדים ולחתימה על הסכמים קיבוציים.

לאחרונה הצטרפו 230 עובדי עמותת מרפא לנפש, 120 עובדי חברת התקשורת גלובס- גרופ ו- 700 עובדי עמותת אנוש.

לבירורים 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	שגיא ינקו (מנהל האגף)
daliah@histadrut.org.il	טל: 03 - 6921229	דליה עצמון, כלכלנית (אחראית הפקה)