

מרץ 2012, ירחון מס' 109



# מבט הרשות

דעתון לענייני כלכלה וחברה\*

## פתח דבר

ה- Voice של פסח תשע"ב.

## מאמרים וסקירות

1. כאשר מדברים נוסעים מהר והמרחקים קצרים.
2. האם המדינה מנהלת סיכונים מאקרו כלכליים כראוי?
3. אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה : תמונת מצב.

## מבט אורח

שישים שנה לשביתת הימים בחיפה- זווית הראייה החיפאית.

## מבט אל העולם

מה נשמע במזרח אסיה.

## חוק ומשפט

- (1) העדר זיקה בין התפטרות עובד לבין הצורך לטפל בבן משפחה שוללת סיבה מספקת להתפטרות עם זכאות לפיצויי פיטורים.
- (2) כוננות תחשב כעבודה בשעות נוספות.
- (3) עובדת שנאלצה לעזוב מקום עבודה בגלל סירוב המעביד לשלם שכר ותוך גילוי אלימות זכאית לפיצויי פיטורים.
- (4) חדש בחקיקה: א. חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) התשע"ב – 2012; ב. החוק לשינוי שיטת העדכון של פנסיה תקציבית לעובדי לגמלאי חברת החשמל; ג. תיקון 189 לפקודת מס הכנסה; ד. חוק הביטוח הלאומי ה. חוק עבודת נשים; ו. צרכנים יוכלו לממש זיכויים ללא הגבלת זמן.

## 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. העובדים בדרום יקבלו פיצוי על אובדן ימי העבודה בימי הלחימה;
2. מכוני מיון יהיו חייבים לחשוף את תוצאות המבדקים;
3. שי לחג הפסח בענפי החקלאות, האריזה, המנהליים ועוד.

בפרוס חג הפסח תשע"ב

שלוחה לכל ציבור השכירים  
בישראל ברכת חג פסח שמח  
וללא דאגות בלב,  
לאגיב כלכלי, צמיחה ותעסוקה  
לכל דורשי,  
בתקווה שנגיע לראות ביישומן  
של צדק חברתי, ושלוש עלינו  
ועל כל ישראל.



\* הופק על ידי האגף לכלכלה ולחברה, ההסתדרות הכללית החדשה

**פתח דבר****ה- Voice של פסח תשע"ב**

אנחנו עומדים לפני חג הפסח. חג שבו עם ישראל השתחרר מעבדות אישית וכלכלית ויצא לעצמאות מדינית והיה לעם.

חג הפסח מהווה הזדמנות לכל אדם בישראל לעשות פסק זמן משגרת חייו ולעשות סדר במחשבותיו, בבחינת סוף מעשה במחשבה תחילה, ובעיקר לנקותם מהכולסטרול הרע החוסם את עורקי החיים ופוגע באיכות החיים.

כאשר נקרא את ההגדה נגיד לבנינו כי הם מצווים ב"אהבת לרעך כמוך", באהבת הגר "כי גרים הייתם בארץ מצרים" ובהתנגדות נמרצת לכל תופעות של שנאת זרים שנאמר "לא תתאב אדומי כי אחיך הוא...".

גלות מצרים והעבדות היו תקופה מזככת והנחילו לנו ערכי יסוד שהלכו עמנו לאורך כל ההיסטוריה ועצבו אותנו כעם – חירות, צדק, שיוויון, אהבת הגר – והיו לנכסי צאן ברזל שעל כל דור ודור לצקת בהם תכנים של ממש שיגשימו את המטרות הנעלות ויאפשרו לבנות חברה צודקת יותר.

בפסח תשע"ב עובדי הקבלן יכולים לומר בגאווה כי השתא החל תהליך יציאתם מהעבדות המודרנית ולהיותם עובדים שזכויותיהם מושוות לעובדים של מקום העבודה בו הם עובדים.

עובדי הקבלן יכולים לומר השתא כי מאבקה של ההסתדרות והתגייסותם הסולידרית של העובדים המאורגנים, למען אלה שכח המיקוח שלהם קטן ואינם מאורגנים, מחזיר להם את כבודם כעובדים לא שקופים, ולא ירחק היום והתופעה הזו של עובדי קבלן תחזור לממדיה הטבעיים והלגיטימיים ותחדל להיות תבנית עבודה המנצלת את העובד, מקפחת את זכויותיו ואינה מתחשבת בכבודו כאדם.

חג הפסח השתא, בפרט אחרי המחאה החברתית של קיץ 2011, הוא מועד טוב ונכון להרהר בלב פנימה כיצד מחזירים את ערך האדם העובד למרכז ההווה וההכרה ובונים את נדבכי התקווה של פרנסה בכבוד, יחסי עבודה הוגנים, כלכלה צודקת שבה כולם זוכים לחיות בכבוד אנושי, במשק תחרותי ולא חזירי ובצמיחה המחלחלת לכל אלה אשר משתתפים ותורמים ביצירתה.

שאיפת העם, של הישראלים החדשים היא לחיות במדינת מופת שבה הצדק והשוויון מתורגמים הלכה למעשה לאיכות חיים טובה לכולם.

לרגל חג הפסח השתא אני מאחל לכל בית ישראל שנחדל לאכול מרורים ונשאיר זאת רק לריטואל של החג, שיהיה לנו שמח וטוב ומתוק כמו חרוסת ושנדע להתמודד עם הבעיות בחמלה ובתבונה, לעקור מתוכנו ביד קשה ובזרוע נטויה תופעות של אלימות ואי כבוד החוק, שנשמור על הדמוקרטיה והחופש ולא נחשוש לבקר את הטעון ביקורת כבני חורין ולשאול קושיות ולא לטייח דברים.

ולבסוף, כאשר נסב כולנו סביב שולחן הסדר נזכור את כל הדברים הללו.

חג שמח.

**אפרים זילוני, עו"ד**

**יו"ר האגף לכלכלה ולחברה**

## מאמרים וסקירות

### כאשר מדברים נוסעים מהר והמרחקים קצרים

יחסי עבודה הם משאב בעל חשיבות רבה. אלה העוסקים בו חייבים לגלות אחריות ולהיות בעלי הבנה. הראיה המדריכה צריכה להיות ארוכת טווח כזו המשלבת את צרכי העובדים אבל גם מבטיחה שרות יעיל וטוב לאזרחים. זה אינו המקרה בהתנהלות של הנהלת הרכבת.

שר התחבורה והנהלת הרכבת הסתירו את כוונותיהם האמיתיות תוך שהם פורטים על נימי האזרחים משתמשי השירות. לאזרחים המחפשים את הנוחות של הנסיעה קשה היה להבין מה מסתתר מאחורי מכבסת המילים בטיחות, חדשנות, יעילות ומיקור חוץ.

לנציגות העובדים היה ברור כי זהו ניסיון חוזר להלביש לעובדי הקבלן העתידיים לעבוד בחברה מחלצות חדשות שרק לפני מספר חודשים הוציא משגרת חייהם את הישראלים החדשים שיצאו לרחוב ולמאבק וחשו סלידה מהתופעה שהופכת להיות מגונה.

שר התחבורה והנהלת הרכבת לא למדו דבר מהמחאה החברתית של קיץ 2011 וכנראה שגם רצו לשכוח ולהשכיח את הכשלון של מדינות כמו אנגליה וניו זילנד שהפריטו את הרכבת ונאלצו להיכנס לנעלי החברות הפרטיות שהפעילו אותה וכשלו, והמדינה לא היתה מסוגלת ליתן להם לקרוס כי התחבורה הרכבתית היתה חשובה מדי ונגעה למאות אלפי אזרחים, במחיר יקר.

שלא יהיה ספק. יש בהחלט צורך ברכבת טובה וברמת בטיחות גבוהה אולם לא היה ברור להסתדרות למה צריך בכלל שינוי מבני כדי לקדם את הנושאים הללו שהם אינטרס ציבורי משותף.

הרפורמה שתוכננה לרכבת מבית מדרשו של שר התחבורה דמתה לזו שרצו לעשות בחברת חשמל ואשר לא צלחה, דמתה לרפורמה בנמלים שעברה אבל לא פתרה אף בעיית יסוד של הוגיה.

מאבק עובדי הרכבת היה נגד ההפרטה מדיניות שהרבה מדינות מתחילות להתנער ממנה, על עתיד עובדי הרכבת בישראל, על עובדי כחול לבן וצדק חברתי לעובדי קבלן, אי פיטורים והגבלת זכותם של עובדים להיאבק על זכויותיהם מבלי להיות מאוימים.

שר התחבורה ועובדי הרכבת הלכו צעד אחד רחוק מדי. רצו לקנות פופולריות רגעית על פני הנחת אדנים יציבים שיבטיחו שרות טוב ובטיחות ואחריות לעובדים. הם ידעו שעומדים לקרוע את חבלי יחסי העבודה שלא בתום לב וזאת לאחר שיו"ר ההסתדרות, עופר עיני, לקח את מושכות ניהול המו"מ לידי ונעשו צעדים משמעותיים למציאת פתרון.

כאשר שר התחבורה השתחרר מיועצי האחיותופל והבין שבכח לא ניתן לעשות רכבת טובה, הליכתו יחד עם יו"ר ההסתדרות לשמירה על הרכבת שתישאר בבעלות ציבורית ולטובת ציבור הנוסעים הם שהביאו להסכם המיחול. הקטר הבומברדי שכמעט ונעצר בתחנה ממשך כעת לנסוע לכיוון הנכון וזה קרה כשמדברים. אז גם נוסעים מהר, כמילות שיר הרכבת של חיים חפר, והמרחקים קצרים, ואיש אחד לשני לוחש "תחי הרכבת" שהופכת לתאגיד מודרני עם עובדים שמוכנים לתת יד להנהלה.

חשוב שהלקח ילמד.

יש להתייחס ליחסי העבודה בפרט במקום ציבורי כאשר רוצים לשנות כאל בעיה שיש להידבר עם ארגון העובדים ולפתור ולא כתחרות שיש לנצח בה. מדיניות של אני ואפסי עוד הוא מתכון שלא מוביל לשום מקום. השותפים ליחסי עבודה – הנהלה ועובדים – צריכים להבין כי שימוש בכח ואיומים לצעדים ארגוניים כאלה ואחרים הם אף פעם לא חד צדדיים, ולכן עדיף להתקדם, עקב בצד אגודל ביחד ולבנות את השינויים בהידברות. כעס וזעם אינם כלי עבודה. הם לא בונים דבר ולא מובילים למו"מ ולפתרונות.

בכל מו"מ צריכים להיות ערים ולגלות רגישות לתביעות גם של הצד האחר. אולם יש להכיר בעובדה שהגנה על עובדים זה חלק מה-די.אן.אי. של ארגון העובדים ותיאוריות ניהוליות חזיריות שהנהלות מבקשות לא אחת ליישם כדי להחליש את ההגנה ההיקפית של העובדים אינן יכולות להתקבל, בעוד שכאלה שנועדו להיטיב עם האזרח ללא רווחים צדדיים, הן ברות מו"מ ויש לגלות כלפיהן פתיחות מחשבתית. זו אסטרטגיה תבונית של יחסי עבודה בעולם תחרותי וגלובלי.

## האם המדינה מנהלת סיכונים מאקרו כלכליים כראוי?

בואו נניח לצורך הדיון בשאלה שבכותרת שמדינת ישראל – אזרחיה ונבחריו הציבור – שואפת להיות דמוקרטית, ליברלית, ורגישה ככל שניתן למצוקות אזרחיה. כמו כן נזכור שבחינת הכדאיות הכלכלית של כל מיזם, ובוודאי של מהלך מדיניות, כוללת בנוסף לשיקולי עלות-תועלת, גם שיקולי תשואה-סיכון, כך שניהול סיכונים הוא פן הכרחי בשיקול הכלכלי השלם, מיקרו ומאקרו כאחד. מכאן שהמדיניות הכלכלית-חברתית של ממשלות ישראל חייבת לכלול היבטים של ניהול סיכונים, והיבטים אלו מן ראוי שישקפו את ערכי היסוד של המדינה, כאמור – הדמוקרטי, הליברלי וההומני.

לפי כך, **ככל שמדובר בדמוקרטיה**, החלטות המדיניות של הממשלה אמורות לשקף את העדפות הרוב, ובכלל זה את ההעדפות כלפי סיכון. והיות שהרוב ידוע כשונא סיכון – קרי, עבור תוחלת רווח נתונה (תשואה כפול ההסתברות שלה), יעדיפו רוב האנשים סיכון נמוך ותשואה נמוכה על פני סיכון גבוה ותשואה גבוהה – מדיניות הממשלה אמורה לשקף זאת בסדרי העדיפות שלה. למשל, עליה להעדיף יציבות כלכלית על פני צמיחה מהירה, עד כמה שיש יחס תחלופה בין שני אלה, וכן מגזר ציבורי גדול על חשבון המגזר הפרטי, כך שחלקם של השירותים הציבוריים בסל הצריכה של האזרח יהיה בעל משקל משמעותי, ויבטיח רמת חיים בסיסית יציבה. כמו כן, מבחינת ניהול המדיניות, אם האוצר הוא הסוכן העיקרי של עידוד הצמיחה, ובנק ישראל הוא זה האחראי על היציבות הכלכלית במשק, אזי המדיניות המוניטרית (בעיקר של יציבות מחירים) אמורה לקבל עדיפות בניהול הכולל של המשק על פני המדיניות הפיסקלית-תקציבית. ובאופן ספציפי, בעת הזו של אי ודאות כללית גוברת, יעד האינפלציה (ריסון המחירים) אמור להיות חשוב יותר לקברניטי המשק מאשר יעד הגרעון, או יעד החוב הממשלתי, או מיני יעדים של צמיחה מואצת.

על פי אותו הגיון, **ככל שמדובר בליברליות כלכלית-חברתית**, המדינה אמורה לאפשר טווח בחירת סיכונים גדול ככל שניתן לאזרח וליזם הפרטי, מתוך הנחה שזו מעניקה לו תחושה של חופש אישי. ולא רק זה, אלא שיש בכך כדי לאפשר קיומם של שולי סיכון (פיזור סיכונים במשק) שהריבון הדמוקרטי כשלעצמו אינו יכול להרשות לעצמו. כלומר, בזמן שהמדינה מאפשרת לפרט, ואף מעודדת אותו, לקחת סיכונים אישיים גדולים יחסית, שיש בהם כדי ליצור רווחה וקידמה אישיים וכלליים, היא בעצמה אמורה להימנע מכך, ואף מחויבת ליצור סביבה כלכלית בטוחה יחסית לכלל אזרחיה. מכאן שהסיכון הקולקטיבי והסיכון האינדיבידואלי אמורים להיות מנוהלים באופן שונה, ומשלימים זה את זה, כאשר הראשון משקף באופן דמוקרטי את שנאת הסיכון של הרוב, והשני משקף את הרוח הליברלית הטמונה בחופש הבחירה הכלכלי, שכולל גם לקחת סיכונים אישיים קוטביים.

שלישית, היות ורוב בני האדם שונאים להפסיד יותר מאשר אוהבים להרוויח, במיוחד כשההפסד הוא קיצוני, על המדינה לפרוס רשתות ביטחון למקרים של הפסדי כוח עליון. יהיה בכך לא רק יצירת אקלים נוח ליזמות וללקיחת סיכונים, אלא גם סיוע למקרה של מימוש הסיכון באותו קטע שאינו חלק ממודל הסיכון הפרטני. **רשתות ביטחון אלו הן ללא ספק חלק בסיסי מתשתיות מדינת הרווחה.**

לפי כך, נראה שמדינת הרווחה הדמוקרטית והליברלית אמורה לנהל מדיניות של צמצום רמת הסיכון הכללית בה (יציבות, פיזור סיכונים, וכד'), גם על חשבון יעדי צמיחה מהירה של העושר הכללי, אבל באותה עת עליה לאפשר ולעודד לקיחת סיכונים פרטנית, גם על ידי פריסת רשתות ביטחון למקרי קיצון של מימוש הסיכונים אישיים, המאפשרים בסופו של דבר קידמה טכנולוגית וכלכלית.

האם ישראל עושה זאת כראוי? – ובכן, בהתחשב ברמת התחרותיות הנמוכה יחסית במשק ותחושת החופש הכלכלי הדל הנגזר ממנה, ובהתחשב במידת הדומיננטיות של האוצר בקביעת סדר היום הכלכלי-חברתי במדינה (באמצעות התקציב וחוק ההסדרים), וכן בהתחשב במגמת הצמצום היזומה של המגזר הממשלתי ושל סל השירותים הציבוריים לאזרח, אנו סבורים שאפילו למידה הצנועה שישאל בהירה להיות מדינת רווחה דמוקרטית וליברלית, התשובה היא, לא ממש. על כן, ולו רק מטעמים של ניהול סיכונים כלכליים-חברתיים משופר, על קברניטי הכלכלה והמדינה לקדם ככל שניתן את רעיון מדינת הרווחה, ולחזק בה את היסודות הדמוקרטיים והליברליים.

## אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה : תמונת מצב

### גודל האוכלוסייה ומאפייניה

על פי נתוני משרד התמ"ת מספרם של אנשים עם מוגבלות בעבודה הגיע בשנת 2010 לכ- 785,000 איש והם היוו 19.3% מהאוכלוסייה בישראל בגיל 20-64. מהם, 44.3% בעלי מוגבלות מפריעה מאוד ו- 55.6% בעלי מוגבלות מפריעה.

בהשוואה לכך, בשנת 2002 היוו האנשים עם מוגבלות 17.3% מהאוכלוסייה בגיל זה.

חלקן של הנשים באוכלוסיית האנשים עם מוגבלות הינו גבוה מחלקם של הגברים – 52.5% ו- 47.5% בהתאמה. נתונים דומים נרשמו גם בשנת 2002.

חלקם של העולים החדשים באוכלוסיית האנשים עם המוגבלות הינו גבוה יותר בהשוואה לחלקם באוכלוסייה ללא מוגבלות – 21.9% ו- 18.2% בהתאמה. גם חלקם של הערבים עם מוגבלות גבוה בהשוואה לחלקם באוכלוסייה ללא מוגבלות – 21.9% ו- 18.2% בהתאמה. לעומת זאת, ניתן לראות ייצוג חסר לחרדים עם מוגבלות, בהשוואה לחלקם באוכלוסייה ללא מוגבלות - 8% ו- 11% בהתאמה.

ממוצע מספר הילדים של אנשים עם מוגבלות עמד בשנת 2010 על 2.8, זאת בהשוואה ל- 2.0 באוכלוסייה ללא מוגבלות.

ממוצע שנות הלימוד של אנשים עם מוגבלות נמוך בהשוואה לממוצע שנות הלימוד באוכלוסייה ללא מוגבלות – 12.8 ו- 14.4 בהתאמה.

שיעור השימוש במחשב בקרב אנשים עם מוגבלות נמוך באופן משמעותי משיעור השימוש באוכלוסייה ללא מוגבלות – 58% לעומת 82.8% בהתאמה. יחד עם זאת, מדובר בעלייה משמעותית בהשוואה לשיעור השימוש של אנשים עם מוגבלות בשנת 2002, שעמד על כ- 30% בלבד.

### תעסוקה ושכר

שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות עמד בשנת 2010 על כ- 48% והוא נמוך באופן משמעותי משיעור התעסוקה של האוכלוסייה ללא מוגבלות – 74.1%. עם זאת, מדובר בעלייה בהשוואה לשיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בשנת 2002, שעמד על 40.5%.

שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות מפריעה עומד על כ- 55%, זאת בהשוואה לשיעור תעסוקה של 32% בקרב בעלי מוגבלות מפריעה מאוד.

שיעור האבטלה בקרב אנשים עם מוגבלות גבוה פי 2.5 מהשיעור באוכלוסייה ללא מוגבלות – 13.3% ו- 5.4% בהתאמה. שיעור האבטלה גבוה יותר בקרב אנשים עם מוגבלות מפריעה מאוד בהשוואה לבעלי מוגבלות מפריעה – 18% ו- 12% בהתאמה.

שיעור העצמאים עם מוגבלות בשנת 2010 עמד על כ- 16% והוא גבוה משיעור העצמאים באוכלוסייה ללא מוגבלות - 13.3%. כמו כן, ישנו ייצוג יתר לעובדים עם מוגבלות בעלי משלח יד בלתי מקצועי, בהשוואה לחלקם של בעלי משלחי יד אלו באוכלוסייה ללא מוגבלות – 10.3% ו- 4.9% בהתאמה. מנגד, ישנו ייצוג

חסר לעובדים עם מוגבלות בעלי משלח יד אקדמאי וניהולי, בהשוואה לחלקם של בעלי משלחי יד אלו באוכלוסייה ללא מוגבלות – 13.6% ו- 22.4% בהתאמה.

ממוצע השכר ברוטו לחודש מעבודה של עובדים עם מוגבלות עמד בשנת 2010 על 6,361 ₪ והוא היווה 77.6% משכרם של עובדים ללא מוגבלות- 8,201 ₪. ממוצע השכר ברוטו מעבודה של עובדים עם מוגבלות מפריעה עמד על 6,576 ₪ לחודש וממוצע השכר של עובדים עם מוגבלות מפריעה מאוד על 4,950 ₪.

גידול השכר הנומינלי לאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות בשנים 2002 עד 2010 עמד על כ- 33%, בהשוואה לכ- 28% בקרב האוכלוסייה ללא מוגבלות בתקופה זו. עובדה זו מוסברת ככל הנראה בגידול בשכר המינימום במשק במהלך העשור האחרון.

### השוואה בינלאומית

שיעור האנשים המצהירים על עצמם כ"בעלי מוגבלות" בישראל בממוצע לשנים 2001 – 2009 הוא בין הגבוהים במדינות ה-OECD - 18.3% לעומת 14% בהתאמה. לעומת זאת, שיעור מקבלי קצבת נכות בישראל (4.85%) בגילאי 20-64 הינו נמוך מהממוצע במדינות ה-OECD שעומד על 5.8%. יצוין כי מדובר בשתי ההגדרות המקובלות בעולם לבחינת שיעור האוכלוסייה עם מוגבלות.

כמו כן, שיעור ההוצאה הממשלתית השנתית כאחוז מהתמ"ג על קצבאות נכות בישראל נמוך מהממוצע במדינות ה-OECD – 0.87% לעומת 1.19% בהתאמה.

בחינת שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות בישראל מראה כי המצב בישראל דומה למרבית מדינות ה-OECD. שיעור התעסוקה הממוצע בקרב מדינות אלו עמד באמצע העשור הראשון של שנות ה-2000 על 43.6%, לעומת 44.2% בישראל.

עוד עולה מההשוואה כי שיעור האבטלה בקרב אנשים עם מוגבלות בישראל זהה לממוצע במדינות OECD.

### מדדי איכות חיים

למעלה ממחצית (54.4%) מהאנשים עם מוגבלות דיווחו בשנת 2010 כי לא כ"כ מצליחים או לחלוטין אינם מצליחים לכסות את ההוצאות החודשיות של משק הבית, בהשוואה ל- 31% שדיווחו כך באוכלוסייה ללא מוגבלות. בהתאם לכך, 31% מהאנשים עם מוגבלות דיווחו כי בשנה האחרונה דאגותיהם הפריעו להם לישון לעיתים קרובות, זאת בהשוואה לכ- 8% באוכלוסייה ללא מוגבלות.

### תקנות, חקיקה ותוכניות סיוע של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה שבמשרד התמ"ת

1. תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), התשס"ו-2006.
2. החוק לעידוד השקעות הון במתכונתו החדשה, קרי מסלול תעסוקה (החלטות ממשלה 4423 ו-4545).
3. תוכנית כלל ממשלתית לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרדי הממשלה.
4. תוכנית לקליטה מיטבית של עובדים עם מוגבלות וקידומם בעבודה.
5. תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב – 2002.
6. החוק לעידוד השתלבותם וקידומם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה בשוק העבודה והתאמתם של מקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות, תש"ע 2010 (הענקת אותות הכרה ומענקים כספיים למעסיקים).
7. הצעת חוק "תעסוקה מעברית" - תוכנית שנועדה לשמש שלב מעבר מעבודה במסגרות תעסוקה מוגנות, או ממצב של אי-עבודה, לעבודה בשוק החופשי.

## מבט אורח

### שישים שנה לשביתת הימאים בחיפה- זווית הראייה החיפאית

מאת: ד"ר אלי נחמיאס\*

שישים שנה, בדיוק, מלאו לשביתת הימאים של צי הסוחר הישראלי בשנות ה-50. השביתה המכוננת, המכונה גם "מרד הימאים", חוללה סערה במדינת ישראל הצעירה דאז, ודומה שהיא מחוללת סערת רגשות כאז גם עתה. כאילו לא חלפו שישים שנים ארוכות ומסוערות...

הדבר בא לביטוי בסידרת מאמרים לציון השביתה; במאמרים אלה באו לביטוי מחודש, הטינה והטחת האשמות כלפי מועצת פועלי חיפה (מפ"ח בז'רגון דאז) כאילו נהגה בברינות לשמה בשימוש שעשתה בדיכוי השביתה ב"פלוגות הפועל" החיפאיות.

אודה ולא אבוש שכותב שורות אלה התיידד עם יוסף אלמוגי (מזכיר מפ"ח דאז), בשנותיו האחרונות ושמע מפיו על תולדות השביתה וסיבותיה; שוחחתי רבות גם עם משה ורטמן המנוח, שהיה תלמידו ועוזרו של אלמוגי בשנות ה-50; על סמך נתונים אלה ופרוטוקולים של מפ"ח אני יכול לקבוע במפורש כי שביתת הימאים, כלל לא היתה בבחינת "מלחמת בני אור בבני החושך", אם לנקוט בלשון גבוהה...

ראשית נציין כי, מועצת פועלי חיפה, צייתה לרוה"מ, דוד בן גוריון אשר תבע לדכא את שביתת הימאים; הדבר נבע מפאת חששו שמא תיפגע אספקת המזון והסחורות למדינה הצעירה, בחיתוליה. זאת, בעקבות השבתה מוחלטת של צי הסוחר.

בן גוריון גם חשש מהשפעות קומוניסטיות על האליטות הישראליות, במיוחד על זו של הימאים אשר נמנו על "מיטב הנוער" התנועתי ואשר עליהם נמנו קברניטי ספינות המעפילים טרם פרוץ המדינה.

ועל כן, טען אלמוגי ז"ל, כי מנהיגי הימאים רצו לחדש את הקשרים עם האיגודים המקצועיים השמאלניים-כלומר עם האינטרנציונל המקצועי הקומוניסטי, שרק זמן קצר טרם לכן פרשה ממנו ההסתדרות הכללית.

גם מנהיגי מפא"י בועה"פ של ההסתדרות חששו מפני תקדים פריקת עול ומשמעת ההסתדרות שבאה לביטוי בהתנגדות טוטלית של הימאים לפסיקות המוסדות השיפוטיים של ההסתדרות.

לא הוסיפה "בריאות" גם שאיפתם של הימאים השובתים (שהביעו אותה בכתב ובעל פה) כי בכוננת המורדים לבנות את הצי על יסודות קואופרטיביים-קומוניסטיים, כאשר כל אניית צי סוחר תהווה קיבוץ בפני עצמו.

מנהיגי מועצת פועלי חיפה (אבא חושי נבחר בדיוק בתחילת שנת 1951 לראשות העיר חיפה) ויוסף אלמוגי נקלעו למאבק בעל סממנים ומאפיינים מקומיים, אך בעל השלכות ארציות; הם נקטו באמצעים בלתי-שגרתיים, כגון גיוס 1299 ימאים מתנדבים שבאו להחליף את "מורדי" צי הסוחר; הם גם נקטו באלימות ("פלוגות הפועל") על מנת לשכך את השביתה. אך גם הימאים לא טמנו את ידם בצלחת...

בסיכומי של דבר, נפגעו הן הימאים והן מנהיגי מועצת פועלי חיפה, מנזקי השביתה המפורסמת: המרכזים הפוליטיים ניצלו את השביתה לנגיסה נוספת בכוחה של "חיפה האדומה". בעקבות השביתה הטיפול בימאים



הועבר מטיפול מפ"ח לטיפול הועה"פ. באשר לימאים, תנאיהם לא שופרו לאחר ניפוץ שביתתם. בנוסף לכך, הועמדה מנהיגותם למשפט ההסתדרות הכללית ונמרוד אשל עצמו (מנהיג הימאים) נודה מהעשייה בימאות למשך שנים ארוכות.

הנה כי כן, שביתת הימאים שמלאו לה שישים שנים, מהווה עד היום מעין case study (חקר אירוע) חשוב לבחינת יכולת המשילה של המדינה החדשה, ב"איזור הדימדומים" של גיבוש האומה הישראלית.

באשר לשאלה: האם תיתכן שביתה מעין זו, גם כיום? התשובה האינסטינקטיבית היא שלא; זאת משום שאת השביתה ההיא יש לשפוט לאור רוח התקופה והקונטקסט המדיני דאז. עם זאת, חריפותה של שביתה הימאים, האינטנסיביות שחלה, התדרדרותה ומניעה הפוליטיים- דורשים דיון מעמיק יותר.

## מבט אל העולם

### מה נשמע במזרח אסיה ?

השנאה לסין בארה"ב שורשיה באמצע המאה ה - 19, שעה שמהגרים סינים בנו את מסילות הברזל שחצו את ארה"ב ממזרח למערב. החל ב- 1882 (השנה בה החלה העלייה הראשונה לארץ ישראל, וגל ההגירה היהודית הגדול לארה"ב), נאסרה הגירת סינים לארה"ב. רק 60 שנה מאוחר יותר חודש ההיתר. לשנאה היסטורית זו, התווספה השנאה למשטר הקומוניסטי, המתמידה גם שלכל צורך מעשי, משטר זה חלף מהעולם, להוציא את השם.

סין הנה הקטר של הכלכלה העולמית. היא ממלאת את מקומה של בריטניה במאה התשע-עשרה. והרי סיבה נוספת לשנאה. העולם המערבי מצפה שסין תושיע אותו ותוציא אותו מהמשבר הכלכלי. כשסין לא עושה זאת, אם משום שהממשל אינו סבור שזה תפקידו: להושיע את כלכלת המדינות שניצלו ושדדו את סין במשך יותר ממאה שנה; אם משום שאין מטלה זו כפי יכולתה... (חזור לשנאה).

**סין – נתונים** מקור: CIA FACTBOOK. נתונים דמוגרפים: אומדן ל- 2012. נתונים כלכליים: 2011. בסוגריים - מיקום במדרג היורד של המדינות בעולם.

**אוכלוסיה:** 1330 מיליון. **חציון גיל:** 35.5 שנים. **פוריות באישה:** 1.54 (180) **תמ"ג ב-\$ מתואם לכוח הקנייה (מכ"ק):** 11.3 מיליארד. **תמ"ג לנפש (מכ"ק)** 8400 (117).  
**צמיחה באחוז:** 9.6. **כוח עבודה:** 816.2 מיליון. **אבטלה אחוז:** 6.5 (6.7).  
**אינפלציה:** 5.4 %

#### אחוז מס"ה

תמ"ג	כוח אדם	
9.6	38.1	חקלאות
47.1	27.8	תעשייה
43.3	34.1	שירותים

**הצריכה כאחוז מס"ה:** עשירון תחתון - 3.5 ; עשירון עליון - 15.0  
**מדד ג'יני:** - 0.415

קצב ההתפתחות הכלכלית בסין הינו מושא לקנאה. אחת הסיבות לכך הינה מדיניות ה"ילד אחד במשפחה" שנכפתה על מרבית התושבים. שיעור האוכלוסייה בגיל העבודה גבוה - 73.6%. חלק זה גבוה משל יפן שכנתה, שבה שיעור האוכלוסייה בגיל העבודה הינו 64.0%. ההבדל הינו בהרכב קבוצת האוכלוסייה שאינה בגיל העבודה: ילדים וקשישים. ביפן שיעור הקשישים גבוה פי 2.5 משיעורו בסין, ושיעור הילדים נמוך מאשר בסין. באם המדיניות והנהג לא ישתנו בסין, זו תגיע למצבה של יפן, למחסור חמור בעובדים.

בינתיים, לקצב הצמיחה יש מחיר גבוה. המשטר החברתי כלכלי הינו קפיטליסטי קשוח החוזר לימי המהפכה התעשייתית בבריטניה. השכר הנמוך וניצול האיכרות, מהווה מקור לצבירת הון להשקעות ולפיתוח מזורז. הפערים הכלכליים-חברתיים מתרחבים יותר ויותר.

פני הישראלים מערבה, כדברי השיר: "פנינו אל השמש השוקעת, והיא שוקעת מערבה". מושא החיקוי שלנו הינו ארה"ב. באם בארה"ב לובשים האסירים בגדים כתומים, אזי כך צריך להיות גם בישראל. באם המדיניות הכלכלית בארה"ב הנה קשוחה, המגדילה פערים, ישראל הינה תלמידתה הטובה. ואולי בכל זאת, כדאי להתעניין במזרח הרחוק בשתי מדינות בלבד באזור זה מתגוררים שליש מתושבי העולם.

## סין מעלה את קו העוני בכפרים

כיום יש באזורים הכפריים בסין 128 מיליון איש המוגדרים כעניים, 100 מיליון יותר מאשר לפי המדד הקודם. סין הגדירה מחדש את קו העוני באזור הכפרי למרות השגשוג הכלכלי.

הודעה על השינוי החד נמסרה בסוף נובמבר. 100 מיליון נוספים "הורדו" אל מתחת לקו העוני. גובהו של קו העוני החדש הנו דולר ליום (לנפש) כמעט כפול מקו העוני הקודם, אולם נמוך מקו העוני של הבנק העולמי – 1.25 דולר ביום. השינוי מקרב את הנורמה בסין לנורמה הבינלאומית, ומשקף את רמת החיים הגואה לאחר שלושה עשורים של צמיחה תוססת.

הקו הקודם נקבע בשנות ה-90, והועלה לאחר מכן מעת לעת, והתרכז בבסיס העוני בתקופה שסין עדיין הייתה חקלאית בעיקרה, ומרוששת. משאזרחי המדינה החלו לטפס לקבוצת המעמד הבינוני, מומחי הבנק העולמי וצוותי חשיבה סינים האיצו בממשלה להעלות את קו העוני ולכלול בו יותר סינים.

"קו העוני הקודם אמד בחסר את מספר העניים באזורים הכפריים בסין", העיתון הרשמי 'יומון סין' ציטט את וואנג סאנגו, מומחה לפיתוח כפרי באוניברסיטת רנמין (בבייג'ינג) שאמר: "רק 2.8% מהאוכלוסייה הכפרית הייתה רשמית מתחת לקו העוני, שיעור שהיה מתחת לשיעור במדינות מפותחות רבות כארצות הברית, בהן שיעור העניים הינו כ-15%".

כשסף העוני גבוה יותר, אנשים רבים יותר זכאים לעזרה ממשלתית. היקף מימון הסעד לעניים הועלה השנה ביותר מ-20% ל-4.2 מיליארד דולר, כך על-פי הדיווח של 'יומון סין'.

**גארדיין 30.11.11**

## המחיר האמיתי של הצעצועים המיוצרים בסין יום עבודה ארוך, איחור בתשלום שכר, קנסות על שימוש בשירותים ללא אישור

מותגים מפורסמים כדיסני ומרק וספנסר משלמים למפעלים שמייצרים את הצעצועים רק שבריר ממחיר המוצר בחנות הקמעונאית. בקיץ 2011 כשבתי החרושת נכנסו להילוך גבוה על מנת להיענות לביקוש בתקופת חג המולד, חוקרים בילו שלושה שבועות בערים התעשייתיות של שנג'ן ודונגואן.

שתי הערים נמצאות בתת פרובינציות בחבל גוואנדונג במערב סין

תמ"ג לנפש בדולר	אוכלוסיה במיליון	
14615	10.4	שנז'ן
8185	8.2	דונגואן

התמ"ג לנפש בסין בדולר במחיר שוטף 5184.

מקור – "ספר העובדות בעולם של הסי אי אי".

במספר מקרים מצאו שהמועסקים:

עבדו 140 שעות נוספות בחודש; קבלו את שכרם באיחור עד חודש; הצהירו שציפו מהם לעבוד בעזרת כלים מסוכנים ללא הכשרה וללא אמצעי בטיחות; היה עליהם לעבוד בדממה ונקנסו באם הלכו לשירותים ללא רשות ב- 30 ש.

אפשר וההשפעה החמורה ביותר של השעות המרובות והמשכורת העלובה הנה הדרך בה קרעו משפחות, הפרידו בין אמהות ואבות מילדיהם. עובדים רבים היו נפחדים מדבר עם החוקרים מהקבוצה "סאקו"ם". שתי נשים הסכימו לדבר בתנאי ששמותיהן ישונו.

לואנג פנגפינג – בת 27 – שתי בנות, בנות שבע וחמש. הן גרות במרחק עשר שעות נסיעה ברכבת מבית החרושת לצעצועים. היא ובעלה משתכרים 1200 ש לחודש בייצור צעצועים לחברת דיסני ואחרות, אולם אינם יכולים להרשות לעצמם להביא את ילדותיהם העירה. בילדות מטפלים הסבתות והסבים. ואנג מטלפנת אליהם פעמיים שלוש בשבוע. הצעירה שואלת תמיד מתי תבוא הביתה. "בקרב מאד", תמיד עונה ואנג.

במציאות הם יפגשו רק פעם בשנה, בראש השנה הסיני. היא שומרת על מצב-רוח מרומם בספרה לחבריה לעבודה כיצד הן מצליחות בבית הספר. לעתים היא שרה להם שירים שילדותיה למדו בבית הספר ואשר שרו לה אותם בטלפון. "משפחתנו לא תמות מרעב, אולם לא ניתן להזין אותן ברמת שכר זו", אמרה.

מא הוי, עובדת בקבוצת הדפסה, המייצרת מוצרים ל-M&S, ללגו ודיסני. יש לה בת בגיל שנתיים, אותה עזבה מאחור כשהייתה בת שלושה חודשים, בתקווה שתוכל להשתכר על מנת לחזור יום אחד הביתה, להקים עסק משלה ולהתאחד עם בני משפחתה. גם היא רואה את בתה רק פעם בשנה. היא תלתה את תמונת בתה על הקיר בסמוך למיטתה.

סאק"ום מאשימה יצרני מותגים גדולים על כך שאינם משלמים במידה נאותה ליצרנים, והפועלים סובלים משום שהיצרנים מורידים מחירים בניסיון לשמור על החוזים. הדו"ח ביקר את המפקח על הענף בשל כישלונו לדכא את הפרת הזכויות.

הדוברת דבי צ'אן אמרה: "צעצועים הינם מתנה פופולארית לילדים, אולם העובדים אינם יכולים להרשות לעצמם לרכוש צעצועים או ספרים לילדיהם האהובים." "קש"י העובדים נובעים מהניצול בשרשרת האספקה הגלובלית. בלא שחברות המותגים יעלו את המחיר ליחידה וישנו את נהגי הרכישה שלהם, לא יהיה שינוי מבני בתנאי העבודה בענף הצעצועים.

החוקרים התרכזו בשלושה מפעלים. כל השלושה קבלו אישור כיצרנים הוגנים מהמועצה העולמית של ענף הצעצועים (מע"צ), שאמורה לפקח על התנאים ביותר מ-2400 מפעלים שמעסיקים כ-1.7 מיליון עובדים על פני העולם. אולם סאקום האשימה את מע"צ במתן רשות "להפרה אלימה של זכויות" בבתי חרושת להם העניקה אישור.

בבית חרושת אחד (מהשלושה) חוקר מצא ש-8000 העובדים עבדו מעל ל-100 שעות נוספות בחודש, מעל המקסימום המותר בחוק. השכר הבסיסי היה 790 ₪ בחודש (ועד 1500 ₪ כולל שעות נוספות) אולם השכר שולם באיחור של שלושה שבועות.

העובדים התאוננו שההכשרה בהפעלת המכונות אינה מספקת, ושבשנה שעברה פועל נהרג שעה שנפל למכונה. הם דיווחו שרבים נפצעו לעתים מזומנות ושקיימת דאגה בשל השימוש בכימיקלים. הם התאוננו על תנאי הדיור, בהם חדרי רחצה ובתי שימוש עם מים זורמים נסגרים בעשר בלילה.

בבית חרושת אחר מצא חוקר שרוב העובדים הינם בני 30-50, למרות שמגייסים גם 300 סטודנטים לעזרה בעונת השיא (ליצור לקראת חג המולד).

חוקר שהה שלושה שבועות באותו בית חרושת ומצא שהעובדים עבדו יותר מ-140 שעות נוספות כל חודש, כמעט פי ארבע מהמקסימום המותר בחוק שהוא 36 שעות (בחודש).

המשכורת הבסיסית הייתה 660 ₪ בחודש, אולם השכר שולם באיחור של חודש, מעשה שהינו הפרת חוק. בעונת השיא בקיץ, עובד יכול להשתכר עד 1440 ₪ בחודש, כולל שעות נוספות, אולם השכר יורד ל-840 ₪ בעונת השפל. יום עבודה אופייני בעונה מתחיל בשמונה בבוקר ולא מסתיים לפני עשר בלילה. העובדים עובדים בדרך כלל שישה ימים בשבוע, אולם באם המפעל עמוס אין ימי שְׁבֵת.

העובדים התאוננו שנאסר עליהם לדבר אחד עם משנהו בקו הייצור ונקנסו ב-30 ₪ באם הלכו לשירותים מבלי לקבל אישור להפסקה. הם דיווחו על כוויות שגרתיות ממכשיר ההלחמה ועל מכות חשמל ממייבשי שיער ישנים המשמשים לפריסת הדבק, כמו גם על הדאגה לבריאותם בשל שימוש בכימיקלים שאינם מסומנים. החוק מחייב זיהוי הכימיקלים והכשרת העובדים לטיפול במקרה של תאונה. עד עשרה עובדים מתחלקים בחדר מגורים בשטח של 20 מטרים, המלא במיטות קומותיים. עשרות מתחלקים בחדר-רחצה ומחוץ לבניין נערמות ערימות פסולת המהוות משכן לחולדות.

בתגובה להאשמות החוקרים של סקאם, חברת דיסני אמרה: " (שהיא) מתייחסת לטענות בדבר נהגי עבודה לא הוגנים ברצינות רבה, ובודקת כל האשמה מעין זו בעומק."

תגובתה של לגו הייתה דומה, והוסיפה שביקשה משותפתה המורשית לחקור בנושא. "אבטחת זכויות העובדים הינה חשובה ביותר לקבוצת לגו וכל שותפינו מסכימים לדבוק במערכת ההנחיות הקפדנית – כללי ההתנהגות שלנו. קבוצת לגו דורשת מכל שותפיה המורשים לתת אישור בכתב שגם הספקים שלהם, ממלאים אחרי כללי ההתנהגות של קבוצת לגו, ולערך ביקורת שנתית אצל הספקים שלהם.

הדבקות בכללי ההתנהגות הינה בעלת עדיפות ראשונה ביחסים שלנו עם השותפים. נראה שבמקרה זה הכללים הופרו ואנו מטפלים בנושא בדחופות. ברגע שיהיו לפנינו מלוא העובדות אנו ננקוט בפעולה החלטית." - - - קבוצת ההדפסה הודתה במכתב שאפשר והעובדים התבקשו לעבוד עד 92 שעות נוספות, ביולי ואוגוסט. במכתב נאמר שבנובמבר מספר השעות הנוספות (של פועל) היה 23-77. החברה אמרה שפועל שסירב לעבוד שעות נוספות לא נענש. היא תלתה את התשלום המאוחר של השכר בקשיי החישוב של שכר 8000 העובדים, וטענה שזה נהג סטנדרטי בענף. הקבוצה טענה בתוקף שהעובדים קיבלו הכשרה בבטיחות בעבודה, אולם הזהירה שבעתיד מנהלים יהיו אחראים למשגים וייקנסו. היא טענה שאספקת מים לבתי השימוש לאחר השעה עשר בערב הינה בזבז ושעומדות חביות מים לצורך זה לשירות העובדים.

### אובזרבר דצמבר 2011

## **עובדי חברה סינית, מאיומים בהתאבדות לאיגוד מקצועי? העובדים שבאו לעיר הגדולה לייצר פטנטים מתחילים לעמוד על זכויותיהם**

בשבוע שעבר אירעה התפרעות לפני חנות אפל בבייג'ינג. דווח שהמתפרעים אשר היו קונים מלאי תקווה, חיכו במשך שעות בקור המקפיא לאיי-פונים החדשים, ושהיו כה נזעמים כשההשקה נדחתה עד שהשליכו ביצים בחנות והתנקשו בשוטרים. התברר שרבים מהם היו עובדים מהגרים אשר נשכרו בידי ספסרים אשר התכוננו למכור את "הצעצועים", סמל המעמד, במחיר גבוה יותר בשוק השחור.

באותו זמן הסתיימה מחאה אחרת בוויאן (5.3 מיליון תושבים במרכז סין במחוז הוֹפֵה), הודות להתערבות ראש העיר. כ- 200 עובדים מקו הייצור של XBOX מיקרוסופט (משחק אלקטרוני) ב"פוקסון טכנולוגיה"<sup>1</sup>, שהנה בין השאר הספק העיקרי של אפל, פתחו בשביתה. הם דרשו שכר הוגן בתמורה לייצור האיי-פונים, ופיצוי נאות באם יעבירו את הייצור לעיר אחרת. על מנת להדגיש את רצינותם הם איימו להתאבד בקפיצה מגג הבניין.

ב- 2010, 18 מחבריהם בחצרות החברה בֶּשֶׁנְ'ן (במחוז גוואנדונג בדרום סין, 10.4 מיליון תושבים) ניסו להתאבד; 14 נפטרו. מספר ארגוני עובדים תלו את האשם במות העובדים במספר רב של שעות עבודה – לעתים 16 שעות ביום – ויחס לא אנושי. עובדים בחצרות לעתים, טענו אחדים, אפילו לא הורשו לדבר במשך שעות העבודה. בדומה לבתי חרושת אחרים, פוקסום, יצרן האלקטרוניקה הגדול בעולם, גדוש בעיקר **בנונגמינג גונג** (עובדים איכרים) משום שהם זולים. למהגרים אלה לעתים מזומנות אין בעיר חברים.

"אני חשתי את הכאב של חברי העובדים משום שגם אני, עמלתי שנים בבית חרושת ונשאתי בסבל חוקיו הקשיחים. המגבלות במפעל בבעלות הממשלה (בו עבדתי) החווירו בהשוואה לאלה של הקפיטליזם בעל הלב הקר. קיים חוק האוסר שעות עבודה ביום, בין שאר הנוהגים המרושעים, אולם הוא אינו נאכף בתקיפות בידי השלטון המקומי. לאחר הכל, ההשקעות במיזמים הפרטיים או הנוכריים מביאים תקבולים (לשלטון המקומי). הייתי מרוצה בראותי עובדים מהגרים מתחילים להתנגד."

<sup>1</sup> חברה רב-לאומית לייצור רכיבים אלקטרוניים, שמרכזה בטיוואן. מחזורת ב- 2010 היה כ- 60 מיליארד דולר.

זמן קצר לאחר ההתאבדויות ב**פוקסקון**, עובדים במספר מפעלים בבעלות הונדה היפנית, התקוממו. הם פתחו בשביתה עד שדרישותיהם להעלאת שכר ותנאי עבודה טובים יותר נענו. במרשתת (אינטרנט) ב"חדרי שיחות", מספר עובדי הונדה טענו שטוב יותר להילחם מאשר להתאבד. בהשוואה לאבותיהם, העובדים הצעירים מבינים במרשתת, בעלי השכלה טובה יותר, יותר בני העולם, והרבה יותר מודעים לחוק ולזכויותיהם.

ז'או פֶּנגֶשֶׁנג אשר הפך מילד כפרי בהונאן לאינטלקטואל ידוע בבייג'ינג, הינו אחד מהזן החדש. כשבן ה- 35 עזב את ביתו כדי לעבוד בכרך הקרוב, הוא חווה תחילה באפליה כנגד ה**נונגמין**. הוא הגיע למסקנה ששורש הבעיה במערכת המפרידה בין ה**נונגמין** לבין בני דודיהם העירוניים ושוללים מהם את הזכויות השוות.

ב- 2007 לאחר שז'או עבר לבייג'ינג, הוא החל להאזין להרצאות ולרכוש חברים בין אנשי האקדמיה ופעילי הזכויות (האדם וכיו"ב). שנתיים מאוחר יותר הוא הקים את התאחדות האיכרים הסינית. שלושה ימים לאחר שמילא את הבקשה במשרד לנושאים אזרחיים, הוא נאסר, נחקר בקשתו נדחתה. ארגונו שנקרא היום מרכז מחקר, ממשיך לשלוח מאמרים ברשימת הדיוור שלו. הרשימה גדלה מעשרות בודדות ל- 500, המספר המקסימאלי בשרת שלו.

"ככלל, אנשים מודעים יותר לזכויות כשהחברה מתקדמת", ז'או אמר לי. "**ונונגמין** אינו חריג". הוא אחד מהקולות הנדירים המייצגים את האיכרים משוללי הזכויות.

השנה היה גל של התקוממויות במפעלים בשישה מחוזות בסין, על-פי "העובד בסין - מיד" שבסיסו בהונג קונג. במחוז סצ'ואן מאות עובדים הסתערו על בניין בית המשפט בנפת שואנגלין שעה שנאבקו על שכר שלא שולם. אי-המנוחה נגרם בחלקו בשל העלייה באינפלציה שהכתה ביתר חוזקה באלה שבתחתית. כשראש השנה הסיני מתקרב העובדים המהגרים מוצאים שקשה להם במיוחד להתמודד עם צרכיהם היומיומיים.

רבים מהמוחים הושפעו מתקרית ווקאן. כפר זה במחוז גוואנגדונג בדרום סין קיבל כותרות ראשיות בעולם לאחר שמאות כפריים פתחו במחאה מאורגנת היטב, על מנת לבטא את זעמם על בעלי הסמכות המושחתים המקומיים ועל תפישת אדמות, והסכסוך גאה בעקבות השאיפה לדיכוייה ע"י השלטונות. המאבק האינטנסיבי הסתיים בסוף דצמבר (2011) כשמנהיגי המחוז הסכימו לחלק מהתביעות.

הוקל לי ושמחתי בשל גישתם של השלטונות הן בווקאן והן בוואן: הם הכירו במפורש בדרישות הגדלות של ה**נונגמין** לזכויות ושיווין. אולם בגישה רכה אין די.

**לייה ז'אנג גארדיין ינואר 2012**

## גל שבתות בפרוס השנה החדשה

בשבוע הראשון של השנה החדשה פרץ גל שבתות חדש בשישה מחוזות בסין שעה שהבוסים החלו לקצץ בשכר או להעביר מפעלים לאזורים זולים יותר בסין או בחו"ל.

שלושה ימי שבתה של עובדי מפעל פלדה בבעלות ממשלתית בצ'נגדו בירת סצ'ואן החלו בתחילת ינואר בשל שכר נמוך. השבתות חסמו דרכי תנועה בתקווה להביא לתמיכה ממשלתית בתביעות העובדים. המפעל הנו חברת בת של חברה ציבורית. השבתה הקיפה 5-10 אלפי עובדים. העובדים הושפעו מהמאבק במפעלים אחרים כולל עובדי מפעל כימי בסצ'ואן שקבלו בעקבות שבתה בדצמבר 2011 העלאת שכר בת כ- 240-300 ₪ בחודש.

שכר העובדים במפעל הפלדה הינו כ- 880 ₪ בחודש, והם דורשים העלאת שכר בשליש. העובדים התאוננו שעליהם לעבוד שעות נוספות רבות על מנת להגיע לשכר מינימאלי שיבטיח קיום בני משפחתם. נשים העובדות במפעל נאלצות לעבוד במועדוני לילה להשלמת הכנסה. שכר הבכירים גבוה פי שמונה משכר הפועלים. אין במפעל ביטחון תעסוקתי.

ביום השבתה הראשון הפועלים צעדו מהמפעל למחלף הדרך המהירה צ'נגדו – מיאניאנג, מקום בו עצרו בעדם אלף שוטרים והחלו לפזר אותם בגז מדמיע. במשך מספר שעות התנועה שותקה. מספר עובדים נפצעו וחמישה נעצרו. לבסוף המשטרה שחררה את העצורים. העובדים הקימו מאהל בחצרות המפעל. כעבור שלושה ימים שלושת אלפי שוטרים התקיפו את יושבי במאהל, בגז ואלות, וגרשו אלפי עובדים. רבים נפצעו ואחדים נאסרו. ההנהלה הציעה לאחר הפגנת הכוח, העלאת שכר בת כ- 180 ₪.

### "העובד הסיני מידע" ינואר 2012

**עובדים בקמבודיה מנהלים "בית-דין עממי" לבדיקת תנאי העבודה במפעלים H&M וגאפ חטפו ביקורת משום שלא הסכימו להיות נוכחים בישיבת חקירה בשכר, משך שעות העבודה וההתעלפויות ההמוניות'**

עובדים בקמבודיה יקיימו "בית-דין עממי" לחקירת התשלום ותנאי העבודה במפעלים העובדים בשביל חברות המותגים כולל H&M ו גאפ.

מוטב בינלאומי של שופטים ישמעו הוכחות מעובדים, נציגי מפעלים ומותגים רב-לאומיים, כולל פומה ואדידאס. H&M אמרה שלא תשתתף, אולם תמסור מידע כיצד היא מטפלת בשכר אצל הספקים שלה במדינה.

מטרת שני ימי הישיבות להעלות את המודעות לשכר הנמוך ויום העבודה הארוך, אשר לדברי העובדים אחראים חלקית לסדרת "התעלפויות המוניות" המקיפות מאות עובדים המספקים לחברות מותגים אלה.

עד 300 עובדים יביאו הוכחות על ההתעלפויות ועל תנאי המגורים בשל השכר הנמוך. שכר המינימום בקמבודיה שווה ל- 250 ₪ בחודש, רמה שקבוצות זכויות האדם אומרות שהוא כמעט מחצית מהמינימום הנדרש למילוי הצרכים הבסיסיים.



נשיא קואליציית האגודים המקצועיים הדמוקרטיים למען עובדי ההלבשה אמר: משום שהעובדים מקבלים שכר נמוך, הם מנסים לעבוד 10-13 שעות ביום על מנת להשתכר כנחוץ למשפחותיהם. "העובדים נזקקים לשכר בסיסי של לפחות 370 ₪ על מנת להתקיים, בלא לסכן את בריאותם. "עובדים מתעלפים בשל מספר שעות העבודה הרבות ותנאי הסביבה במפעל."

על אדי כימיקלים, אוורור עלוב, תזונה בחסר, ואפילו "היסטריה המונית" מוטל האשם להפלת העובדים למשכב. דו"ח של ארגון העבודה הבינלאומי (אעב"ל) קבע שלפחות ב-15 מפעלי ביגוד היו יותר מ-1500 עובדים שהתעלפו או התמוטטו.

באוגוסט (2011) בשבוע אחד, קרוב ל-300 עובדים אבדו את הכרתם במפעל בקמבודיה שהנו ספק ל-H&M, אירוע שהביא לחקירה דחופה של חברת קמעונאות שבדית. דווח שיותר מ-100 איש נלקחו לבית חולים לאחר אותם אירועים במפעל בקאמפונג צ'הנאנג (עיר במרכז קמבודיה, מרכז לאזור חקלאי). דו"ח של H&M הטיל את האשם לאבדן ההכרה ההמוני בהיסטריה המונית בשל מתח הקשור בעבודה ובמתח אישי.

כ-100 עובדים התעלפו באפריל (2011) במפעל – ספק לפומה – ו-49 נוספים באותו מפעל אבדו את הכרתם ביולי. פומה טענה שהיא יישמה תוכנית שיפורים במפעל ומינתה ועדה לעריכת דו"ח באשר לסיבות להתעלפויות. היא טענה שהיא פועלת עם המפעל והשלטונות המקומיים "על מנת לנקוט בכל האמצעים התואמים עם הסטנדרטיים החברתיים ושל תנאי העבודה שלנו, כמובטח."

דוברת H&M אמרה: "העובדים צריכים להשתכר שכר הוגן ואנו חותרים שלעובדים ברשת האספקה יהיו תנאי עבודה הוגנים. על מנת לטפל באתגר זה, הצטרפנו לפני שנה ל"רשת השכר ההוגן" על מנת ללמוד יותר כיצד אנו יכולים לתרום יותר לשכר הוגן."

אדיס טענה שעובדי המפעלים שלה משתכרים פי שניים משוטרים או מורים באותו אזור, ובמידה רבה יותר משכר המינימום (בסין אין חוק שכר מינימום והוא נקבע אזורית).

דובר אמר: "התנאים באתרי עבודה של הספקים העיקריים שלנו היו נתונים לבדיקה ואימות עצמאיים ואנו באופן קבוע בודקים ומשפרים את הביצועים שלנו."

ענפי הביגוד וההנעלה הנם חלק חיוני בכלכלת קמבודיה, ומעסיקים יותר מ-300 אלף עובדים, ברובם נשים. בשנה שעברה יצא ענפים אלה גדל ב-25% ל-4.24 מיליארד דולר, 85% מסך היצוא.

#### קמבודיה

**אוכלוסיה** - 14.8 מיליון. תמ"ג 32.5 מיליארד דולר מכ"ק. **בבירה פנומפן** – 2.2 מיליון. **תמ"ג לנפש** – \$ 2470 מכ"ק. **גידול שנתי בתמ"ג** בעשור האחרון בממוצע שנתי - 7.7%

מדד ג'יני – 0.43

מקור ויקיפדיה.

## עובדים מודרים מתעוררים לדרוש את זכויותיהם

סימנים ראשונים לאגודים מקצועיים אמיתיים ושביתות במפעלים, עשויים לאותת את סופו של עידן השכר הירוד וזכויות העובדים הירודות

לפני שבועיים הודיעה פוקסקון טכנולוגיה, ענק אלקטרוניקה, כי יעלה את שכר עובדיו ב- 25%. המהלך נבע, קרוב לוודאי, מגידול במודעות העובדים לזכויותיהם ודאגה כלל עולמית בדבר תנאי העבודה במפעל. זמן קצר קודם לכן שלחה אפל קבוצה לבדיקת הספקים שלה, ופוקסקון בכללם.

יהיה המקרה אשר יהיה, הגיע הזמן לשפר את תנאי העבודה של עובדים מודרים בסין. ב-1980, העובדים נהנו מרווחה חברתית ממיטת הלידה ועד מיתה, וממעמד חברתי גבוה במידה רבה. הללו את העובדים כ"אדוני האומה".

בעידן השוק החופשי, המפעלים בבעלות המדינה פטרו עובדים עודפים. אלה ששמרו על מקומות עבודתם התאוננו על משכורות נמוכות, על גידול באינטנסיביות העבודה, ועל היעדר ביטחון תעסוקתי. אולם ככלל מצבם טוב מאשר של העובדים במגזר הפרטי, המהווים כיום כ- 70% מכוח העבודה. העובדים בפוקסקון עובדים עד 16 שעות ביום, בדומייה(נאסר עליהם לדבר), ורק דקות ספורות להפסקות לשירותים. "אדוני האומה" של הסוציאליזם כווצו למצרכים סחירים זולים בקפיטליזם קר-לב זה.

רבים מבתי החרושת – לעתים קרובות בבעלות נוכרית – מצוותים בעובדים מהגרים (מהכפרים). בהתאם לחלק מהאומדנים הם מהווים מעל למחצית 300 מיליון עובדי החרושת. למרות שהם מתדלקים את הנס הכלכלי הסיני, הם אינם נהנים ממנו.

למרות מספרם, העובדים בסין אינם כוח מלוכד, אלא "מישור חול רופף", כאמרה הסינית. אין אגוד מקצועי שינהל מו"מ בשמם או שילחם למען האינטרסים שלהם. במרב בתי החרושת קיימים אגודים מקצועיים (ועדים) אולם הם חלק מפדרציית האגודים המקצועיים הרשמית, או שלוחה של הממשלה במפעלים בבעלות ממשלתית, או שאורגנו בידי המעבידים. כתוצאה מכך, השוק הנו שוק של מעבידים. באם אינך מרוצה משכר של 500 ₪ בחודש, תעזוב – יש מספיק פועלים שרוצים לתפוש את מקומך. אולם הדברים משתנים כשניצני אגודים מקצועיים עצמאיים נובטים בקרקע הקשוחה.

ליו רונגלי תושב ותיק בבייג'ינג, עומד בראש האגוד המקצועי הקטן ביותר בעולם – הכולל אותו עצמו ועובד נוסף. ליו שירת כאב בית בחברה פרטית שהעסיקה 20 עובדים. היא הייתה חלק ממפעל ממשלתי גדול, אולם ב-2004 הופרטה בלא ידיעת העובדים. משכורתו של ליו קטנה מ-550 ₪ בחודש ל-350 ₪. ליו ארגן את חבריו לעבודה בפטיציה והם הצליחו להפוך לבעלי מניות בחברה. ההצלחה עודדה את ליו, והוא ביקש – ולאחר מאבק – זכה בהכרה באגוד המקצועי "האמיתי" שלו, תחת מטריית האגוד המקצועי האזורי.

"רק אגוד עובדים (ועד) שנבחר בידינו הפועלים מייצג את האינטרסים שלנו", אמר לי ליו. "ואנו רוצים להשתתף בניהול עסקי החברה." לא כל אחד בר-מזל. ביולי האחרון (2011), ז'אנג ז'ו, פועל במפעל כימיה בבעלות מלאית במזרח ז'אנגיאנג (עיר בת 1.2 מיליון תושבים במרחק שעה וחצי נסיעה משנחאי), פוטר בשל ניסיון לארגן אגוד מקצועי עצמאי.

ב-2010, 500 עובדים במפעל בבעלות יפנית שבתו בעיר פושאן בדרום סין (7.2 מיליון תושבים), דרשו לא רק העלאה בשכר, אלא גם אגוד מקצועי משלהם. השובתים הזמינו את צ'אנג קאי, מומחה ליחסי עבודה, מאוניברסיטה בבייג'ינג להשתתף במשא ומתן, שהסתיים בהעלאת שכר בת 35%. "הדור החדש של העובדים מודע יותר לכוחו של המו"מ הקיבוצי", אומר פרופסור צ'אן קאי. הוא מעריך שהשביתה בהונדה מאותתת על סופו של עידן הייצור הזול בסין.

לעובדים הצעירים יש שאיפות גבוהות בבואם לכרך. הם אינם מרוצים ממילוי בטנם בלבד; הם רוצים לבנות עתיד. והם יותר נכונים לפתוח במאבק.

"ממשלתנו, שלא עשתה כמעט דבר להגן על האינטרס של העובדים, עשתה צעד חיובי בחקיקת חוק חוזה עבודה ב-2008, שכופה על המעסיקים להתייחס לחובותיהם ברצינות, ומעניש אותם בחומרה, באם יפרו אותן; למשל, הם חייבים לשלם לעובדים שכר כפול באם הם מסרבים לחתום על הסכם עבודה". החוק נידון בלהט בין מומחים. אסכולה אחת שהובלה בידי פרופסור צ'אנג הדגישה את הזכויות ואת ההגנה על המועסקים, בשעה שהאסכולה האחרת הייתה מוטרדת בשל החשש שהחוק ידחוף את המיזמים עתירי העבודה לפשיטת רגל, ואי לכך לגידול באבטלה. למרבה המזל, צ'אנג ניצח.

"איני יכולה להגזים בחשיבות החוק. אני מאמינה שהוא יעניק לעובדים מושג טוב יותר על זכויותיהם ועשוי להעניק משהו שילכד את **מישור החול הרופף**".

בעתיד הנראה לעין, סין תישאר תחרותית, לא רק בשל העבודה הזולה אלא משום שלאנשיה יש מוסר עבודה גבוה. אולם אני מקווה שיהיה זה סופו של היתרון הסיני בעבודה זולה – או של "היתרון בזכויות אדם ירודות" כפי שנקרא ע"י מספר מומחים. המחיר האנושי כבד מידי מכדי שימשך. והעובדים המתעוררים לא ירשו זאת.

### ליאה ז'אנג גארדיין 2.3.12

**חוק ומשפט****1. העדר זיקה בין התפטרות עובד לבין הצורך לטפל בבן משפחה שוללת סיבה מספקת להתפטרות עם זכאות לפיצויי פיטורים**

ביה"ד האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו, בתיק תע"א 12477/09 מיום 22 בינואר 2012, נדרש לדיון בסעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים תשי"ג-1963 המזכה בתשלום פיצויי פיטורים כאשר עובד מתפטר כדי לטפל בבן משפחה, והאם בנסיבות העניין התקיימה סיבה מספקת להתפטרות עם זכאות לתשלום פיצויי פיטורים.

העובדות הרלוונטיות הצריכות להכרעה

1. העובד הועסק בחברה כ-18 שנים עד לסיום עבודתו, עת הודיע על התפטרותו לצורך טיפול באביו החולה ולתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים.
2. העובד ביקש כבר בעבר להתפטר מעבודתו מספר פעמים בשל מצבו של האב.
3. לאחר הפסקת עבודתו הגיש העובד תביעה לביטוח הלאומי לתשלום דמי אבטלה ושולמו לו דמי אבטלה. לאחר מכן החל לעבוד במשרה חלקית כאיש תחזוקה.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד

1. ביה"ד לא שוכנע בזיקה שבין התפטרותו של העובד לבין מצב הבריאות של האב.
2. בפסיקה נקבע כי במקרה של התפטרות בנסיבות שדין כפיטורים לצורך תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 6 לחוק, צריך להראות כי הקשר הסיבתי בין מצב הבריאות ובין ההתפטרות פעל למעשה במעמד ההתפטרות ולא היה בבחינת אפשרות שלא פעלו מכוחה.
3. עובד המתפטר לרגל מצב בריאותו של בן משפחה צריך שיודיע על סיבת ההתפטרות עם התפטרותו על מנת לאפשר למעביד להציע תנאי עבודה מותאמים ולהשפיע על שאר הנסיבות כך שלא תהא סיבה מספקת להתפטרות.
4. על מנת לבסס תביעה על פי עילה זו שבחוק, על העובד להוכיח באמצעות תעודות רפואיות כי מצב הבריאות שלו או של בן המשפחה אינו מאפשר לו בתנאי העבודה ויתר נסיבות הענין להמשיך בעבודה אצל המעביד באותו מקום עבודה, ולכן קיימת סיבה מספקת להתפטרות עם זכאות לתשלום פיצויי פיטורים.
5. ביה"ד מצא לנכון להדגיש כי העובד ביקש ממעבידו להתפטר מספר פעמים מבלי שהדבר התחייב ממצב בריאותו של האב אלא בשל בניית בית פרטי שקיבל מהאב ורצונו לעבוד במשרה חלקית אצל מעביד אחר.
6. בנוסף, הגשת התביעה לקבלת דמי אבטלה מנוגדת לטענת העובד באשר לסיבות התפטרותו שנבעה מהצורך לעזור לאביו. זאת משום שמובטל לפי ההגדרה בחוק הביטוח הלאומי הוא כמי שפנוי ומוכן לעבוד. המנגנון המובטח למי שמקדיש את זמנו לטיפול בבן משפחה חולה הוא באמצעות מנגנון אחר – סעיף 2 (ג) לחוק הבטחת הכנסה התשמ"א-1980 ותקנה 3(3) לתקנות הבטחת הכנסה, התשמ"ב-1982 - ולא באמצעות תשלום דמי אבטלה.

7. מעבר לכשלים הראייתיים. מן הראוי היה שהעובד, במקום להתפטר, היה מבקש לצמצם את היקף העסקתו אצל מעסיקו באופן שיאפשר לו לעבוד במשרה חלקית ולהקדיש זמן נוסף לטיפול באביו. דא עקא, שלא כך פעל העובד. ביה"ד הגיע למסקנה שלא הצורך לטפל באב הוא שהוביל להתפטרות אלא שיקולים עסקיים ואחרים שהיו לעובד באותה תקופה.

לתשומת לב: על מנת לבסס תביעה על פי העילה הקבועה בסעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, על העובד המבקש להתפטר בדין מפוטר לבקש ממעסיקו עבודה מותאמת לנסיבות וכן להוכיח באמצעות תעודות רפואיות ובהתנהגותו כי מצב הבריאות שלו או של בן המשפחה אינו מאפשר לו בנסיבות הענין להמשיך בעבודה אצל אותו מעביד.

## 2. כוונות תחשב כעבודה בשעות נוספות

ביה"ד האזורי לעבודה ב-ים בתיק תע"א 2866/08 מיום 28 ביוני 2011 דן בשאלה כיצד יש לראות את ההימצאות של עובדים בכוונות והאם יש מקום לאבחנה שעשה המעביד בין "שעות עבודה" לבין "שעות כוונות".

### העובדות הצריכות להכרעה:

1. העובדים עבדו אצל המעביד ככווננים רפואיים במתכונת עבודה זזה.
2. העובדים תבעו גמול עבור שעות נוספות בעוד המעביד טוען כי מאחר וחלק משעות הנוכחות במקום העבודה היו שעות כוונות לפיכך לא עבדו למעשה בשעות נוספות.

### ההלכות המשפטיות שנפסקו בפסק הדין:

1. לאבחנה שעשה המעביד בין "שעות נוספות" לבין "שעות כוונות" אין כל בסיס. אין לחלק את זמן השהות בעבודה של הכוונן הרפואי באופן מלאכותי בין "עבודה" ל"כוונות".
2. עצם העמדת הזמן לרשות המעביד היא עבודה גם אם העובד אינו נדרש לבצע משימות אלא רק להמתין לקרות אירוע.
3. "שעות עבודה" הן שעות שבהן העובד עומד לרשות העבודה, דהיינו שעות שבהן לא היה חופשי לעשות כרצונו.
4. העובדה שבחלק משעות התורנות לא היתה פעילות שהצריכה פעולה מצד העובד, אינה גורעת ממהותן של שעות אלה כשעות עבודה, בהן בעל כורחם נאלצו להתנתק מביתם, לפעול לפי רשימת המטלות המופיעות בנוהל התורנות, להימצא במקום מוכנים ומזומנים לכל קריאה ולבצע את המוטל עליהם.

5. ביה"ד דחה את טענת המעביד כי קיים הבדל בין "שעות עבודה" לבין "שעות כוננות". עבודתם של העובדים היתה במהותה השגחה והמתנה לפניית דיירי המעון. אין נפקות למספר הפניות שפנו אליהם במהלך המשמרת. אין מחלוקת כי העבודה היא נוחה ומתאימה לסטודנטים אולם אין בכך כדי למנוע מהם זכויות קוגנטיות.

6. כבר נפסק כי בכך שהעובדים בחרו לעבוד כפי שעבדו ולא תבעו שכר בגין שעות נוספות אלא לאחר שתמו יחסי העבודה אין בה כדי לשלול מהם את זכותם לגמול שעות נוספות על פי חוקי המגן.

7. באשר לפיצוי הלנת השכר קבע בית הדין כי מאחר והעובדים בחרו שלא להגיש תביעתם כל עוד עבדו ואם היו עושים כן יכול היה המעביד לשנות את אופן שיבוצם הרי שבניהול ההליך היתה מחלוקת כנה ואין לפסוק פיצויי הלנה אלא הפרשי הצמדה וריבית מיום הגשת התביעה.

8. באשר לחופשה שנתית קבע ביה"ד כי המעביד חייב על פי ס' 10(א) לחוק חופשה שנתית לשלם בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכר הרגיל ועל פי ההלכה שנקבעה על ידי ביה"ד הארצי לעבודה פדיון חופשה יינתן לכל היותר בגין 3 שנות עבודה קודמות בצירוף הימים שנצברו בשנת העבודה השוטפת (ראה ע"ע 547/06 משה כהן נ' וילאם אנליה).

לתשומת לב: פס"ד מתייחס לכוננים הרפואיים הזכאים לגמול שעות נוספות בגין הכוננות אבל מבחינה משפטית הוא יכול לחול גם על עובדים אחרים הנדרשים להיות כוננים במהלך יחסי העבודה שלהם במקום העבודה.

### **3. עובדת שנאלצה לעזוב מקום עבודה בגלל סירוב המעביד לשלם שכר ותוך גילוי אלימות זכאית לפיצויי פיטורים**

ביה"ד האזורי לעבודה בחיפה בתיק תע"א 3880/06 מיום 16 במאי 2011 דן בין היתר בשאלת הזכאות של עובדת לתשלום פיצויי פיטורים בגלל סירוב המעביד לשלם לה את שכרה ושימוש באיומים שאילצוה לעזוב את מקום העבודה באופן מידי.

#### העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. העובדת התפטרה כיוון שהמעביד סירב לשלם לה שכר בגין חודשיים עבודה.
2. כאשר ביקשה ממנו לשלם לה את שכרה הוא סירב ואף איים עליה והיא נאלצה לעזוב את מקום העבודה באופן מידי.
3. המעביד טען כי העובדת התפטרה מעבודתה מאחר ובקשתה לקבלת מקדמות על חשבון שכרה לא נענתה.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. לפי הפסיקה, סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 יחול במקרים הנובעים ו/או הקשורים להתנהגות המעביד או מי מעובדיו כלפי העובד-התובע, והמעידים על התנהגות שלילית כגון יחס משפיל, העלבה, עבודה בתנאים הירודים מהתנאים שבחוקי המגן או צווי הרחבה.

2. התנהגותו המאיימת של המעביד היא שגרמה להתפטרות העובדת בנסיבות שביחסי עבודה אין לדרוש ממנה להמשיך בעבודתה, ולפיכך התפטרותה מעבודתה היא כדין מפוטרת המזכה אותה בפיצויי פיטורים.

3. הגם שלא עבדה מספר שבועות עקב המצב הביטחוני (מלחמת לבנון השנייה) זכאית העובדת לשכר עבודה מאחר וסעיף 18ב' לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006 קובע כי עובד שבמהלך התקופה הקובעת נעדר מהעבודה או לא ביצע את העבודה בימים שמקום עבודתו או מקום מגוריו הוא באזור ההכרזה, ישלם לו מעבידו את שכר העבודה הרגיל ברוטו.

4. ביה"ד קבע שהעובדת זכאית לשכר העבודה בהתאם לשכר המינימום, לדמי חגים שלא נפלו בשבת, לדמי הבראה לשנתיים האחרונות של עבודתה. באשר לחופשה השנתית נטל הראייה כי החופשה השנתית ניתנה לעובדת מוטלת על המעביד והוא לא הוכיח כי אכן ניצלה ימי חופשה אלה בפועל. בפסיקה נקבע כי אין לשלם לעובד סכום בגין ימי חופשה כתחליף לחופשה בפועל, כך גם אין לקזז סכומים ששולמו לעובד במהלך תקופת עבודתו, מפדיון ימי החופשה לו הוא זכאי לאחר סיום יחסי העבודה. משכך הגם שמדי חודש שולם לעובדת בגין חופש, היא זכאית לפדיון חופשה בגין תקופת עבודתה ואין לקזז מפדיון החופשה את הסכומים ששולמו לאורך תקופת עבודתה בגין חופשה שלא יצאה בפועל.

5. העובדת זכאית לפדיון חופשה בגין שלוש השנים המלאות האחרונות להעסקתה בצירוף הימים שנצברו לזכותה בשנת העבודה השוטפת.

## 4. חדש בחקיקה

### א. חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה)(תיקון מס' 4), התשע"ב - 2012

לפי התיקון לחוק, אושרו שלוש מגבלות:

1. עובד שמילא תפקיד רגיש ברשות אכיפת חוק או איסוף מודיעין (כגון: הרשות לאיסור הלבנת הון ומימון טרור, משטרת ישראל, משרד הביטחון, פרקליטות המדינה, צה"ל ושירות בתי הסוהר), ובמסגרת תפקידו היה קשור בהפעלת סמכות אכיפה על פי דין, כולל סמכויות חקירה או סמכויות איסוף מודיעין, כלפי גורם מסוים, לא יוכל לקבל מאותו גורם זכות, כלומר: משרה, תפקיד או עבודה או זכות בעסק. הגבלה זו תחול במשך שלוש שנים מהמועד שבו חדל העובד למלא תפקיד רגיש ברשות.

2. כדי לוודא שעובד שפרש שמילא תפקיד רגיש ברשות לא עובר על ההגבלה האמורה, ניתן לקבוע בצו של השר הממונה ובהסכמת שר המשפטים, רשימה מצומצמת יותר מתוך רשימת התפקידים האמורה, שיהיו חייבים לדווח לממונה על הגבלות לאחר פרישה על רצונם לקבל זכות כאמור, בתקופת שלוש השנים שלאחר שחדלו למלא את התפקיד. הממונה יוכל להתריע בפניהם על קיומה של הגבלה שהנתונים שבדיווח מעידים עליה.

3. בנוסף להגבלה במשך שלוש שנים ולחובת הדיווח, רשאי ממונה על הגבלות לאחר פרישה להטיל על פורש שנמנה ברשימת התפקידים הגבלות או איסורים מיוחדים נוספים, שיחולו עליו בתקופה שיקבע ולא יותר משלוש השנים מאז שחדל למלא את התפקיד. הודעה על הטלת הגבלות או איסורים מיוחדים אלה תימסר לפורש מוקדם ככל הניתן לפני פרישתו.

פורסם ברשומות ביום 27.2.2012

### ב. החוק לשינוי שיטת העדכון של פנסיה תקציבית לעובדי וגמלאי חברת החשמל

לפי החוק החדש תשונה שיטת עדכון המשכורת הקובעת לחישוב הקצבה של עובדי חברת החשמל, שהסדר הפנסיה החל לגביהם הוא תשלום קצבאות מקופת החברה וכן של שאיר של עובד שנפטר לפני שיצא לקצבה ושאייר של עובד שנפטר לאחר שיצא לקצבה, מעדכון הקצבה בהתאם לשינויים במשכורתו הקובעת של עובד פעיל באותה דרגה, לעדכונה אחת לשנה בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

בתחולה מיום 2.1.2012

פורסם ברשומות ביום 27.2.2012



### **ג. תיקון 189 לפקודת מס הכנסה – מתן אפשרות לדחיית מועד קבלת נקודות זיכוי בגין תואר ראשון או שני בתחום עיסוק שבו נדרשת התמחות.**

סעיף 40(ג) לפקודת מס הכנסה מתיר נקודת זיכוי אחת בחישוב מס הכנסה למי שזכאי לקבל תואר אקדמי ראשון, ומחצית נקודת זיכוי למי שזכאי לקבל תואר אקדמי שני.

על-פי תיקון 189 לפקודה, יחיד שזכאי לקבל תואר אקדמי ראשון או שני בתחום עיסוק שנדרשת בו התמחות והשלמתו היא תנאי להתמחות, יהיה זכאי לבחור בין ניצול נקודות הזיכוי בחשבון החל בשנת-המס שלאחר שנת-המס שבה הסתיימו הלימודים, לבין דחיית ניצולן לשנת-המס שלאחר שנת-המס שבה סיים את התמחותו.

הזכאות כאמור מותנית בכך שהיחיד יחל את ההתמחות לא יאוחר משנת-המס שלאחר שנת-המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר האקדמי.

תחולת התיקון נקבעה רטרואקטיבית ליום 1.1.2012.

נוסף על כך, חל התיקון על מי שבשנת 2012 טרם סיים את תקופת ההתמחות בתחום העיסוק דלעיל, ובלבד שטרם מימש את זכאותו לנקודות זיכוי בגין תואר אקדמי.

**פורסם בספר החוקים מס' 2334 מיום 14.3.2012.**

### **ד. חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 135) (שירות מילואים לא יובא במניין חישוב התקופה למענק עבודה מועדפת לחייל משוחרר), התשע"ב - 2012**

על פי חוק הביטוח הלאומי חייל משוחרר משירות חובה, או מי שסיים שירות לאומי, שעבד במשך 6 חודשים מלאים בעבודה מועדפת או נדרשת במהלך שנתיים מיום שחרורו, זכאי למענק עבודה מועדפת או נדרשת.

על פי התיקון לחוק, לא יובאו בחשבון במניין השנתיים כמפורט לעיל, ימים בהם שירת המבוטח בשירות מילואים.

תחילת התיקון לחוק היא ב- 1.3.2012. כלומר, התיקון יחול על מי שהשתחרר משירות סדיר, במהלך השנתיים שקדמו ליום התחילה.

**פורסם ברשומות ביום 27.2.2012.**

## ה. חוק עבודת נשים (תיקון מספר 49)

ביום 27/2/12 פורסם ברשומות תיקון מספר 49 לחוק עבודת נשים התשע"ב-2012.

החוק קובע כי ילד שנולד חולה ואושפז לתקופה העולה על שבועיים תהא היולדת זכאית להאריך את חופשת הלידה כמשך תקופת האשפוז ולא יותר מ-10 שבועות.

תחולתו של התיקון לחוק ביום 27/2/12 והוא יחול על עובדת שהיתה בחופשת לידה במועד זה ואילך. התשלומים בהתאם לתיקון ישולמו בתוך 3 חודשים מיום 27/2/12 בעד התקופה שמיום 27/2/12 ואילך.

## ו. הכנסת אישרה: צרכנים יוכלו לממש זיכויים ללא הגבלת זמן

על פי החוק החדש, זיכוי שיקבלו הצרכנים בחנות יישאר בתוקף ללא הגבלת זמן. החוק יאפשר לצרכנים להשתמש בזיכוי גם בעת רכישת מוצרים שאינם במבצע, וכן לא יהיה צורך בהצגת חשבונית בעת השימוש בזיכוי.

בנוסף, יחויבו בעלי העסקים המנפיקים את הזיכוי להדפיסו על גבי נייר בלתי מחיק כדי למנוע מצבים שבהם הזיכוי דוהה והופך לבלתי שמיש.

החוק גם קובע כי אם הצרכן מנצל 90% ויותר מסכום הזיכוי, הוא יוכל לקבל את היתרה במזומן. זאת, כדי למנוע מצב שבו בעל העסק יאלץ את הצרכן לרכוש מוצר נוסף ביתרת הזיכוי.

החוק ייכנס לתוקפו בעוד כחודש.

## אינדיקטורים כלכליים

### (1) מדד המחירים לצרכן

מדד המחירים לצרכן נותר ללא שינוי בחודש פברואר 2012, בהשוואה לחודש ינואר 2012. עליות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: הפירות הטריים (9.3%), התחבורה (0.6%), התרבות והבידור (0.4%) אחזקת הדירה (0.3%) והמזון (0.2%).

ירידות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: ההלבשה וההנעלה (-5.6%) והתקשורת (-0.3%).

יצוין כי המדד ללא סעיף הדיור נותר אף הוא ללא שינוי בחודש פברואר 2012.

**מתחילת השנה** המדד הכללי נותר ללא שינוי, והמדד ללא דיור ירד ב- 0.1 אחוז.

מדד המחירים לצרכן והמדד ללא סעיף הדיור בשנים עשר החודשים האחרונים (הבסיס: ממוצע 2010 = 100.0 נקודות)														
אחוז שינוי מצטבר מתחילת השנה	פברואר	ינואר 2012	דצמבר	נובמבר	אוקטובר	ספטמבר	אוגוסט	יולי	יוני	מאי	אפריל	מרץ	פברואר 2011	מדד המחירים לצרכן- כללי המדד ללא דיור
0.0	104.0	104.0	104.0	104.0	104.1	104.0	104.2	103.7	104.0	103.6	103.1	102.5	102.3	מדד המחירים לצרכן- כללי המדד ללא דיור
-0.1	102.8	102.8	102.9	102.9	102.8	102.5	103.1	102.9	103.4	103.0	102.8	102.1	102.1	מדד המחירים לצרכן- כללי המדד ללא דיור

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

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

### שיעור השינוי השנתי במדד המחירים לצרכן: 2011 – 2003

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

### (2) ריבית בנק ישראל וריבית החובה במשק

ריבית בנק ישראל לחודש אפריל 2012 נותרה ללא שינוי ברמה של 2.5%. על פי כלכלני בנק ישראל הסיבות להותרת הריבית ברמתה הן: 1. הצפיות לאינפלציה נמצאות בתוך יעד האינפלציה. אולם, בחודשיים האחרונים חלה בהן עלייה לסביבת 2.5%. האינפלציה בפועל בהסתכלות על 12 חודשים האחרונים ממשיכה להתבסס בתוך תחום יעד האינפלציה; 2. הנתונים שהתווספו החודש מצביעים על התייצבות קצב התרחבות הפעילות ברמות שאפיינו את הרביע האחרון של 2011. באומדני הציפיות השונים לגבי הפעילות הכלכלית חל שיפור והם מצביעים על שיפור מסוים בשיעור הצמיחה. 3. ההתפתחויות בכלכלה העולמית ובשוקי ההון העולמיים החודש הפחיתו את הסיכונים להידרדרות משמעותית בפעילות הכלכלית באירופה ובארה"ב בזמן הקרוב. נתוני המאקרו במשקים המתעוררים מעורבים אך ממשיכים להעיד על האטה מתונה בצמיחתם.

4. רמות הריבית במשקים המובילים נותרו נמוכות. ה-Fed וה-ECB הותירו החודש, כצפוי, את הריבית ללא שינוי. ה-Fed הצהיר כי בכוונתו לשמור על רמת הריבית האפסית לכל הפחות עד לסוף 2014. ה-ECB הפעיל תוכנית הרחבה נוספת הכוללת הזרמת נזילות משמעותית לבנקים בגוש

שיעור הריבית	סוג הריבית
2.5% (נכון לחודש אפריל 2012)	ריבית בנק ישראל
4.0% (נכון לחודש מרץ 2012)	ריבית הפריים (ריבית בסיסית בחשבון חובה)
10.43% (נכון לחודש ינואר 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 דצמבר 2011 השכר הממוצע למשרת שכיר (של עובדים ישראלים בלבד) עלה בכ-5.5% במונחים נומינליים, בהשוואה לחודש הקודם, והגיע ל- 9,055 ₪. במונחים ריאליים מדובר בעליה ריאלית של השכר בשיעור של 5.5% בהשוואה לחודש הקודם, אך בעליה של 1.1% בלבד בהשוואה לחודש המקביל אשתקד. בחודש דצמבר 2011 השכר הממוצע למשרת שכיר של העובדים מחו"ל (המדווחים) עלה נומינלית בכ-3%, בהשוואה לחודש הקודם והגיע ל- 4,863 ₪, המהווים כ-54% מהשכר הממוצע של העובדים הישראלים.

בשנת 2011 השכר הממוצע למשרת שכיר (של עובדים ישראלים בלבד) הגיע ל- 8,735 ₪. בהשוואה לשנת 2010, מדובר בעליה נומינלית בשיעור של 3.8% (כ-320 ₪), ובעליה ריאלית בשיעור של 0.4%.

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

שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים	בריאות רווחה וסעד	חינוך	מינהל ציבורי	שרותים עסקיים	בנקאות ביטוח פיננסים	תחבורה אחסנה ותקשורת	שרותי אירוח ואוכל	מסחר ותיקונים	בינוי	חשמל ומים	תעשייה	חקלאות	כלל המשק
5,712	7,420	7,009	13,516	9,289	15,766	9,812	4,112	7,497	7,827	21,913	12,054	5,842	8,735
<b>אחוז שינוי ריאלי לעומת התקופה המקבילה אשתקד</b>													
0.0	1.4	0.4	-0.9	1.2	0.4	0.8	-0.7	-0.6	1.2	-0.1	0.4	-0.1	0.4

מקור: למ"ס

**השכר הממוצע למשרת שכיר\* ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד, 2011**

מגזר עסקי	מגזר ציבורי	כלל המשק	ממוצע 2011
8,725 ₪	8,203 ₪	8,558 ₪	
0.2	0.5	0.3	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 : 2010 – 2003**

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

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

**(4) תעסוקה ואבטלה**

בחודש דצמבר 2011 מספר משרות השכיר של עובדים ישראלים הגיע לכ-3.045 מיליון. בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד מדובר בעליה בשיעור של 2.3% במספר המשרות (כ-69 אלף משרות), מספר משרות השכיר של העובדים מחו"ל (בהיתר) הסתכם בכ-93 אלף, ומספר משרות השכיר של העובדים מהשטחים הסתכם בכ-41 אלף.

בשנת 2011 מספר משרות השכיר של עובדים ישראלים הגיע ל- 3.026 מיליון. בהשוואה לשנת 2010 מדובר בעליה של כ-102 אלף משרות – עליה בשיעור של 3.5%.

### משרות שכיר לפי ענפים, באלפים (ישראלים בלבד), דצמבר 2011

כלל המשק*	חקלאות	תעשייה ומים	בנייה	מסחר ותיקונים	שירותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	שירותים עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים	
3,045.6	53.4	365.4	17.4	149.1	424.0	159.9	173.3	103.8	547.8	120.5	424.9	335.5	170.6
<b>אחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד</b>													
2.3	3.3	0.3	1.2	5.6	1.8	1.4	1.3	4.8	2.8	2.6	3.0	2.9	1.4

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

### משרות שכיר\* (באלפים) ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד, 2011

ממוצע 2011	כלל המשק	סקטור עסקי	סקטור ציבורי
3,153	3.7	2,144	1,009
אחוז שינוי	3.7	3.8	3.4

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

**נתוני סקר כח אדם:** החל מחודש פברואר 2012 חלו שינויים בהגדרות ואופן איסוף הנתונים בסקרי כוח אדם של הלמ"ס, והסקרים יערכו כעת מדי חודש ולא מדי רבעון. 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:

בחודש פברואר 2012 היה מספר המשתתפים בכוח העבודה 3.506 מיליון נפש. מהם 3.279 מיליון מועסקים וכ-227 אלף בלתי מועסקים. בקרב המועסקים, 1.780 מיליון היו גברים (1.765 מיליון בינואר 2012) ו-1.498 מיליון נשים (1.524 מיליון בינואר 2012).

**אחוז בני 15 ומעלה המשתתפים בכוח העבודה** בחודש פברואר 2012 היה 62.2% (62.6% בינואר 2012). אחוז זה בקרב הגברים הגיע ל-68.7% (68.6% בינואר 2012), ובקרב הנשים ל-56.0% (56.8% בינואר 2012). ראוי לציין כי לפי האומדן הקודם של הלמ"ס שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בחודש דצמבר 2011 עמד על 57.5% בלבד. כלומר, נוספו כ-290 אלף איש לכוח העבודה לפי ההגדרה החדשה.

**אחוז הבלתי מועסקים מכוח העבודה בקרב בני 15 ומעלה,** הגיע בפברואר 2012 ל-6.5% (לעומת 6.6% בינואר 2012). אחוז הגברים הבלתי מועסקים ירד ל-5.8% (לעומת 6.4% בינואר 2012), ואילו אחוז הנשים הבלתי מועסקות עלה ל-7.3% (לעומת 6.9% בינואר 2012). יצוין כי גם במקרה זה האומדן הקודם לגבי שיעור האבטלה, מחודש דצמבר 2011, היה מוטה כלפי מטה ועמד על 5.4% בלבד.

**בקרב בני 25-64 אחוז המשתתפים בכוח העבודה** ירד ל-77.1% בפברואר 2012 (לעומת 77.8% בינואר 2012). אחוז ההשתתפות בקרב הגברים הגיע ל-83.9% (לעומת 84.0% בינואר 2012), ובקרב הנשים ירד אחוז זה ל-70.5% (לעומת 71.8% בינואר 2012).

**אחוז הבלתי מועסקים מכוח העבודה בקרב בני 25-64** נשאר ללא שינוי בפברואר 2012 בהשוואה לינואר 2012 והגיע ל-5.7%. בקרב הגברים ירד אחוז הבלתי מועסקים ל-4.9% (לעומת 5.6% בינואר 2012) ואילו בקרב הנשים עלה אחוז הבלתי מועסקות ל-6.5% (לעומת 5.8% בינואר 2012).

**מספר המועסקים** בפברואר 2012 הגיע ל-3.279 מיליון נפש לעומת 3.289 מיליון בינואר 2012, ירידה של 0.3%. מספרם של המועסקים שעבדו בהיקף מלא (35 שעות ויותר בשבוע) בדרך כלל ירד ב-2.0% לעומת ינואר 2012 (ירידה של כ-52 אלף מועסקים), ואילו מספרם של המועסקים שעבדו בהיקף חלקי (פחות מ-35 שעות בשבוע) בדרך כלל עלה ב-2.2% לעומת ינואר 2012 (תוספת של כ-16 אלף מועסקים). אחוז המועסקים שעבדו בהיקף מלא בדרך כלל מכלל המועסקים הגיע ל-77.3% (לעומת 78.0% בינואר 2012). בקרב הגברים אחוז זה הגיע ל-87.1% (לעומת 87.3% בינואר 2012), ובקרב הנשים אחוז זה הגיע ל-65.9% (לעומת 67.3% בינואר 2012).

## מידע שימושי

### 1. העובדים בדרום יקבלו פיצוי על אובדן ימי העבודה בימי הלחימה

בישיבה שהתקיימה ביו"ר ההסתדרות, עופר עיני, בהשתתפות נציגי האוצר והמעסיקים הפרטיים, נקבע כי הורים עובדים שנעדרו מעבודתם בימי הלחימה בדרום כדי להשגיח על ילדיהם, יקבלו את מלוא שכרם בגין ימי ההיעדרות הן במגזר הציבורי והן בפרטי.

מדובר בהורים לילדים, העובדים בקו העימות בדרום הארץ, לרבות עובדי קבלן, אשר נאלצו להישאר בבית עם הילדים עקב הוראת פיקוד העורף לסגור מוסדות חינוך.

ההנחיה חלה גם על יישובים בהם פיקוד העורף לא הכריז בהם על מצב חירום, אלא רק על סגירת מוסדות חינוך.

בהסדר נקבע כי אם פיקוד העורף הורה על סגירת מוסדות חינוך בגין אירוע של ירי טילים הרי שהורה לילד עד גיל 14 יכול להיעדר מהעבודה ולקבל את מלוא תשלום השכר בגין ההיעדרות. מדובר בפיצוי שיינתן לאחד ההורים. ההורה שנשאר בבית יגיש למעסיק תצהיר על כך שבן או בת זוגו אינם מקבלים אף הם פיצוי בגין ההיעדרות. המעסיק ישלם את השכר ויקבל על כך שיפוי מרשות המיסים.

בימים הקרובים צפוי להחתם הסכם קיבוצי משולש – הסתדרות-מעסיקים- משרד האוצר – בעניין זה .

יצוין כי הסדר זה מבוסס על הסכמים קודמים שנחתמו בין ההסתדרות- המעסיקים והאוצר במלחמת לבנון השנייה ובמבצע עופרת יצוקה.

### 2. מכוני מיון יהיו חייבים לחשוף את תוצאות המבדקים

מכוני המיון בישראל לא אפשרו לנבחנים לעיין בחוות הדעת עליהם, אלא רק כחלק משיחת משוב מול איש המקצוע במכון ותמורת תשלום.

הנחייה חדשה של הרשות למשפט, טכנולוגיה ומדע במשרד המשפטים קובעת כי כל מעביד וכל מכון מיון יהיו חייבים לאפשר למועמד לקבלת עבודה לעיין בחוות הדעת שנמסרה למעביד.

בהסכמה מוקדמת של העובד הנבדק ניתן להשמיט מחוות הדעת מספר של נתונים כדי למנוע פגיעה במהימנות המבחנים או חשיפה של סודות מסחריים של המכון או של המעביד.

המכון לא יוכל להעביר למעביד אחר מידע שנצבר על מועמד ללא הסכמתו המפורשת. מיד עם סיום הליך המיון המבוקש לאותו מקום עבודה יש להשמיד מידע זה, אלא אם כן מדובר במידע שאינו נושא את פרטי המועמד, או אם שמירת המידע נעשית לצורך מטרת לגיטימיות אחרות הקשורות להליך הקבלה של המועמד.

### 3. שי לחג הפסח בענפי החקלאות, האריזה, המנהליים, הטרקטוראים, גנני הנוי והמשתלות

על פי ההסכמים הקיבוציים בענפי החקלאות, האריזה, המנהליים, הטרקטוראים, גנני הנוי והמשתלות השי לחג הפסח תשע"ב יהיה 487 ש"ל לכל עובד.

אפרים זילוני ודליה עצמון

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

<a href="mailto:zhilony@histadrut.org.il">zhilony@histadrut.org.il</a>	טל: 03 – 6921488	אפרים זילוני, עו"ד (יו"ר האגף)
<a href="mailto:sagiey@histadrut.org.il">sagiey@histadrut.org.il</a>	טל: 03 – 6921129	שגיא ינקו (מנהל האגף)
<a href="mailto:daliah@histadrut.org.il">daliah@histadrut.org.il</a>	טל: 03 - 6921229	דליה עצמון, כלכלנית (אחראית הפקה)