

ינואר 2012, ירחון מס' 107



מבט הרשות

דעתון לענייני כלכלה וחברה*

מאמרים וסקירות

1. המחאה החברתית: סיכום ביניים.
2. עדכונים כלכליים: המחירים ב-2011.
3. עליית מחירי המזון והדיור בשנים 2008 – 2011.
4. יו"ר ועד בשכר – עבור מי עובד ?

מבט אל העולם

1. מה נשמע בבריטניה ועוד.
2. דו"ח ביניים על המו"מ הקיבוצי ב-2011 בגרמניה.

חוק ומשפט

- (1) העתקת מקום מגורים במרחק של 15 ק"מ יכולה לזכות עובד בפיצויי פיטורים מחמת הרעה מוחשית
- (2) מעביד שפיטר עובדת לעיני העובדים ולקוחותיו חוייב בפיצויים על לשון הרע.
- (3) חדש בחקיקה: 3.1. הממשלה אישרה חינוך חנם מגיל 3; 3.2. החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב 2011; 3.3. הכרה חלקית בהוצאות של עובד בגין דמי חבר ודמי טיפול ארגוני; 3.4. מענק השחרור לחיילים המשרתים 36 חודשים יוגדל; 3.5. תקנות סיוע לשדרות וליישובי הנגב המערבי (הוראת שעה)(הארכת תחולת סעיף 5(ב) לחוק), התשע"ב-2012.

אינדיקטורים כלכליים על מצב המשק

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

מידע שימושי

1. מדרגות המס; 2. דמי ביטוח לאומי ומס בריאות; 3. החזר הוצאות נסיעה לעבודה; 4. תקרת שכר לדמי חבר ודמי טיפול ארגוני; 5. תוספת שכר לעובדי המגזר הציבורי; 6. קצבאות הביטוח הלאומי; 7. שיעורי דמי ביטוח למבוטחים שונים; 8. מדרגות מס רכישה לדירות מגורים; 9. תוספת מעונות; 10. השתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות – סכום מירבי; 11. דמי ביטוח לאומי בשיעור מינימלי; 12. שיעורי ההפרשות לפנסיה חובה; 13. תגמולי מילואים; 14. שווי שימוש ברכב; 15. שיעורי ריבית – חוק פסיקת ריבית והצמדה; 16. משרד האוצר מציג צעדים לשמירה על חסכונות הציבור; 17. הטבות לשדרות ועוטף עזה; 18. שכר המינימום – תזכורת; ועוד...

* הופק על ידי האגף לכלכלה ולחברה, ההסתדרות הכללית החדשה

מאמרים וסקירות

המחאה החברתית: סיכום ביניים

המחאה החברתית שפקדה את הציבוריות הישראלית בקיץ 2011 הפתיעה רבים, וסימנה אולי דרך התנהלות חדשה בשיח ובעשייה הציבורית בישראל בסוגיות כלכלה וחברה. להערכתנו חשיבותה של התופעה היא רבה, וטרם נאמרה בה המילה האחרונה. על כן מצאנו לנכון, עם תום השנה, לומר עליה מספר מילים של סיכום ביניים – רקע, גורמים עיקריים, וצפי לעתיד.

העשור האבוד, 2000 - 2010

בעשור שבין 2000 ל-2010, למרות שיעורי צמיחה מצטברים נכבדים של התוצר המקומי (42%), של התוצר לנפש (9.3%), ושל פריון הייצור במגזר העסקי (7.3%), ירד השכר הממוצע במשק בכ- 2.5% במונחים ריאליים. כלומר, **חלק גדול מהציבור, ובעיקר מעמד הביניים השכיר, לא היה שותף של ממש לחלוקת פירות הצמיחה הכלכלית של העשור**. כמו כן, תוצר השירותים הציבוריים וההוצאה לצריכה ציבורית פיגרו באופן ניכר אחר שיעור הצמיחה הכלכלית (18.5% בלבד), והוסיפו מידה לירידה ברמת החיים של אזרחים רבים. ואם לא די בכך, כל אלה קרו בזמן שכר המנהלים הבכירים במשק (עלות שכרם במאה החברות הגדולות בבורסה) עלה בכ- 60% במונחים ריאליים, וערך המניות בבורסה צמח בכ- 85% ריאליית, כל אלה כדי להעשיר עוד יותר את העשירים ממילא ולהגדיל באופן ניכר את פערי ההכנסה במשק (בכ- 10% במהלך העשור).

בעקבות כך, **בנוסף למצוקה הכלכלית הגוברת של ניהול חיי היומיום, הצטברו בלב רוב שכירי ישראל תחושות של תסכול, של פסימיות, ושל כעס**, שמצאו לעתים ביטוי גם בסקרי הלמ"ס התקופתיים – הסקר החברתי וסקר אמון הצרכנים. תחושות אלו לובו בהתמדה על ידי ההופעות בתקשורת של נציגי הממשלה והאוצר, שהתפארו בהישגי כלכלת ישראל ובהישגיהם הם לכאורה, מצד אחד, ומצד שני על ידי הפרסומים השנתיים של הביטוח הלאומי על ממדי העוני והפערים הכלכליים בישראל, גם לעומת מדינות ה-OECD.

שלוש השנים הבעייתיות, 2008 – 2010

בסוף 2010 ובתחילת 2011 תחושות הזעם בציבור הגיעו לשיא, לאחר שהתברר שלמרות חידוש הצמיחה המהירה יחסית ב-2010 (4.8%), ובתחילת 2011 (4.7% ברבעון ראשון), ולמרות ההצלחה הכלכלית של המשק שקברניטי הכלכלה התהדרו בה על כל במה אפשרית, המצב הכלכלי של רוב משקי הבית בישראל המשיך להיות רע יחסית וללא מוצא (לפי נתונים עדכניים של הלמ"ס – דו"ח פני החברה, 2011 – בין מחצית לשני-שליש של משקי הבית עם ילדים "לא מצליחים לגמור את החודש"). בשנים אלו גבר המתח שבין הרטוריקה היומרבית של קברניטי המשק לבין תחושותיו של ציבור רחב (מעמד ביניים ונמוך) של אי צדק חברתי.

על רקע זה, **מה שהגביר עוד יותר את הכעס של הציבור היו עליות המחירים המואצות של מוצרי המזון ושל הדיור במהלך 2008 – 2010** (14.6% ו-24.1%, בהתאמה, לעומת המדד הכללי שעלה ב- 10.7%, שגם זה לא מעט). משקלם הגדול יחסית של רכיבים אלה בסל הצריכה של המשפחה (כ- 50%), במיוחד במשפחות מעמד הביניים והנמוך, הקיפאון בשכר המינימום (ברמה של 3850 ₪ לחודש), ושחיקת השכר הממוצע במשק (ירד ריאליית בכ- 2.5% באותה תקופה), העצימו את הפגיעה ברמת החיים של השכירים הללו. מכאן שבמחצית 2011, תנאי הרקע הכלכליים להתפרצות מחאה חברתית, כזו או אחרת, היו כבר בשלים.

הנסיבות החברתיות של המחאה.

"רוח התקופה" שבה נולדה, התנהלה, וכנראה תמשיך להתנהל, המחאה החברתית היא של אי-שקט שמחפש אפיקי ביטוי מעשיים, בעיקר בקרב צעירים שטרם מצאו את ייעודם בחיים (רובם בעלי השכלה) – רוח של ספקנות, של ביקורתיות, של פתיחות תקשורתית, ושל מרדנות.

"האביב הערבי" שהחל בתוניסיה וזלג למצריים, והיה הביטוי הבולט ומעשי של רוח התקופה, הצית את דמיונם של צעירים רבים בעולם, וגם אצלנו.

מנגד, **ממשלות אטומות** למצוקות העם ולרחשי לבו העלו את מפלס הזעם בקרבו, ודחפו את הזועמים לפעולה. גם אצלנו צעדי הממשלה, המוצהרים והשקטים כאחד, לא רק שלא היטיבו עם אלה "שלא גומרים את החודש", אלא אף החריפו את מצבם (ראו את הרפורמה הרגרסיבית במס ההכנסה, המחדל התכנוני בשוק הדירות, הצמצום המתמשך בהוצאה הציבורית ובתקציבי הרווחה, חוסר האונים הממסדי מול פערי ההכנסות והעוני, וסדרי העדיפות הבעייתיים בהקצאת משאבי המדינה). הממשלה נתפסה בעיני רבים כגורם "עוין" שיש להיאבק בו.

הרשתות החברתיות (פייסבוק, טוויטר, יוטיוב, וכד') העמידו לרשות הצעירים הזועמים אמצעי תקשורת ישיר ובלתי מבוקר, שאפשר להם לתעל ולמקד את הדחף לפעולה למחאת רחוב המונית מתואמת היטב ואפקטיבית למדי (בסוף חודש יוני 2011 מחאת הקוטג' נושאת פרי, באמצע חודש יולי מחאת מחירי הדיור מתרחבת, ולמרות צעדי הממשלה בתחום הדיור, בתחילת חודש אוגוסט נערכת עצרת ההמונים הראשונה... השאר היסטוריה)

ולבסוף, **נסיבות אישיות ומקומיות** (חלקן ידועות היטב וחלקן סמויות מעין) אפשרו לכל אלה ללבוש צורה ייחודית של מחאה חברתית ישראלית, שבסופו של דבר צברה תאוצה והטביע חותם. צעירי תל אביב היו אלה שלקחו את היוזמה והובילו את המחאה המקומית, ומתוכם – מטבע הדברים – היו כמה שבלטו יותר.

צפי לעתיד

נתוני הכלכלה שהיו בזמנו קרקע פורייה להתפרצות המחאה עדיין מלווים אותנו, והתחזיות הכלכליות אינן ורודות לפי שעה – רוב משקי העולם נאבקים כדי לצאת מן המשבר הארוך שפוקד אותם, וגם אצלנו ניכרים סימנים של האטה. כמו כן, גם אם המלצות ועדת טרכטנברג ייושמו במלואן, והמציאות הפוליטית שלנו מלמדת אחרת, עדיים קיים ספק באשר ליכולתן להקל באופן משמעותי על מעמד הביניים, ובכלל - ליצור תחושה של עשיית צדק חברתי-חלוקתי. סביר להניח אם כן שהתסיסה החברתית תימשך ותחפש צורות ביטוי חדשות ואפקטיביות יותר, כאשר לנסיבות הכלליות (כלכליות-חברתיות ומדיניות-ביטחוניות) ולמדיניות הממשלה יהיה משקל נכבד בתרחישי המחאה בעתיד הנראה לעין.

עדכונים כלכליים: המחירים ב- 2011

מדד המחירים לצרכן של חודש דצמבר היה ללא שינוי, והוא היווה סיום סמלי לשנה של ריסון מחירים יחסי – המדד הכללי עלה רק ב- 2.2%, והמדד ללא סעיף הדיור עלה רק ב- 1.3%. אבל הייתה זו שנה לא רגועה: בתחילתה עליית המחירים הייתה די מואצת (יותר מ-2% במחצית הראשונה), באמצע השנה נולדה המחאה החברתית בעקבות מרד מחירים עממי, ובסופה חלה התמתנות ניכרת בעליית המחירים (המדד הכללי נותר ללא שינוי).

סביר להניח שגורמי ההשפעה העיקריים על המדד הכללי, שבסופו של דבר מיתנו את עלייתו, היו הרוח הקרירה של האטה כלכלית שהגיעה מאירופה ומארה"ב וגרמה לזהירות יתר במגזר העסקי, שער ריבית גבוה יחסית שקבע בנק ישראל כדי לעמוד כנראה ביעד האינפלציה, ואולי גם ריסון עצמי מסוים שכפו על עצמם היצרנים ורשתות השיווק בעקבות המרד הצרכני שאפיין את המחאה החברתית. ספק אם צעדי המדיניות של הממשלה, בעקבות המלצות ועדת טרכטנברג, הספיקו להשפיע באופן ישיר על המדד כבר במהלך 2011.

יחד עם זאת, סעיפי סל הצריכה שהובילו את עליות המחירים בשנה שחלפה – החשמל (13%), הדלק (7.3%), הדיור (5.1%), כאשר שכר הדירה עלה ב- 4.3%, ושירותי הדיור בבעלות ב-5.3%), אחזקת הדירה (3.9%), וביטוחי הבריאות של קו"ח (7.7%) – היו דווקא של שירותים ומוצרים הנתונים להשפעה ישירה של המדינה. מנגד, המחירים ברוב השווקים התחרותיים ירדו בשיעורים ניכרים – מחשבים (13%-), שירותי אינטרנט (20%-), פירות וירקות (כ-13%-), מכוניות (3.3%-), והגבינות הלבנות (14%-) שהציתו את אש המרד הצרכני.

האם זה מה שציפה הציבור שיקרה בעקבות המחאה החברתית? – כנראה שלא, אם כי יתכן שמוקדם לסכם את השפעתה. מכל מקום, ב-2011 מחירי המזון והדיור, שהיו העילה למחאה, המשיכו לעלות, אך מצד שני הייתה כאמור האטה ניכרת בשיעור עליית המחירים הכללית. יתר על כן, האטה זו עשויה לאפשר סוף סוף עליה בשכר הריאלי ב-2011, זאת לאחר תקופה ממושכת של קיפאון, ובהתחשב ביוקר המחיה בישראל תהיה זו הקלה מסוימת.

בהקשר זה (יוקר המחיה בישראל), בתחילת השנה פרסם בנק ישראל ממצאי בדיקה השוואתית שערכו כלכלניו מול מדדים של יוקר מחיה ביתר מדינות ה-OECD. הממצא העיקרי של הבדיקה אכן היה שרמת המחירים בישראל גבוהה יחסית לזו שברוב מדינות הארגון, ובאותה עת רמת ההכנסה לנפש נמצאה נמוכה יחסית. כלומר, הרבה יותר קשה "לגמור את החודש" אצלנו מאשר במרבית מדינות הארגון. תופעה זו בולטת במיוחד אם מדובר למשל במשפחה השייכת לחמישון ההכנסה התחתון, שגרה בשכר דירה באזור המרכז, ובסל הצריכה החודשי שלה רכיבי המזון, כלי הרכב, ומוצרים בני קיימא, הם בעלי משקל גדול יחסית.

מבחינתנו אין בממצאים אלה כל חדש, אלא מהוות מעין אישוש לטענות שטענו רבות במהלך 2011, במיוחד באשר ליוקר המחיה, המקשה מאד על העובדים ועל הגמלאים בישראל, ובאשר למדיניות הבעייתית של בנק ישראל מול התופעה שבתחום אחריותו. כמובן שלא היה בטענות אלו כלפי בנק ישראל כדי לפתור את האוצר ואת הממשלה מאחריותם על עליות המחירים החריגות במספר ענפי משק מרכזיים, ועל האי-צדק החלוקתי שעומד ברקע אירועים אלו שהובילו בסופו של דבר למחאה החברתית. על כן, המלאכה שלפני כל קברניטי הכלכלה עוד רבה, ורוח המחאה החברתית טרם נמוג.

עליית מחירי המזון והדיור בשנים 2011 - 2008

בראשית שנת 2011 סקרנו ב"מבט הרשות" את העליות החדות במחירי המזון והדיור בשנים 2008 - 2010 (14.6% ו- 24.1% בהתאמה), והתרענו כי לנוכח עליות חדות אלו עלולה תחושת התסכול של אוכלוסיות גדולות, אשר אינן מסוגלות לגמור את החודש, להתפרץ, בדומה למהומות בתוניס ובמצריים. ואכן, בקיץ 2012 נולדה אחת המחאות הגדולות שידעה המדינה בעשורים האחרונים.

היות שההוצאה על סעיפי המזון והדיור בסל הצריכה של השכבות החלשות והבינוניות בישראל גבוהה באופן יחסי לחלקה בסל הצריכה של השכבות המבוססות, משום שמדובר במוצרים בסיסיים, שכבות אלו היו עיקר הנפגעות והמוחאות. מנגד, פעולות הממשלה בתחום קצבאות הביטוח הלאומי (עדכון מרבית הקצבאות על פי עלית המדד הכללי, למעט קיצבת הזיקנה שהועלתה בתקופה האמורה ב- 7.3% נוספים מעבר לעדכון על פי המדד), ובתחום המיסוי (הרפורמה במס והפעלה בהיקף מצומצם של תוכנית מס הכנסה שלילי - רק לתושבי אזור שילוב ואחר כך רק להורים לילדים מתחת לגיל שנתיים)), לא היה בהן כדי לפצות על הפגיעה בשכבות החלשות ובשכבות מעמד הביניים.

להמחשה, ניתן לראות בטבלה שלהלן את אחוזי השינוי בשנים 2011 - 2008 של מדדי המחירים בסעיפי הצריכה הראשיים המרכיבים את המדד, ומשקלם לפי חמישוני הכנסה של משקי הבית (נתוני הלמ"ס).

משקלי הסעיפים הראשיים בסל החמישון החמישי העליון	משקלי הסעיפים הראשיים בסל החמישון השלישי (אמצעי)	משקלי הסעיפים הראשיים בסל החמישון הראשון התחתון	אחוזי השינוי במדד המחירים ובסעיפיו	
---	---	---	13.1	מדד המחירים - כללי
13.9%	17.3%	23.1%	14.7	מזון כולל ירקות ופירות
23.6%	25.5%	25.2%	30.4	דיור
9.6%	9.3%	10.3%	12.1	אחזקת הדירה
3.8%	3.1%	3.4%	-6.8	ריהוט וציוד לבית
2.9%	3.0%	4.0%	-1.1	הלבשה והנעלה
5.6%	5.2%	4.5%	7.6	בריאות
12.9%	12.9%	9.8%	4.2	חינוך, תרבות ובידור
23.8%	19.4%	14.4%	8.4	תחבורה ותקשורת
3.8%	4.5%	5.4%	11.6	שונות

מהלוח שלעיל עולה התמונה הבאה:

- סעיפי המזון והדיור התייקרו בשיעורים הגבוהים משיעור עליית המדד הכללי בעוד מרבית סעיפי הצריכה האחרים התייקרו בשיעור הנמוך ממנו או אפילו הוזלו.
- סעיפי המזון והדיור הם בעלי משקל יתר בסל הצריכה האופייני לחמישוני התחתון והאמצעי.
- שקלול של עליית מחירי הסעיפים השונים של המדד עם משקולות הצריכה לפי חמישוני מעלה כי מדד המחירים לחמישון התחתון עלה בתקופה הנזכרת ב- 14.3%, לחמישון האמצעי ב- 13.6% ואילו מדד המחירים לחמישון העליון עלה ב- 12.2% בלבד (בהנחה שמשקולות אלו לא משתנים בטווח הקצר עם השינוי במחירים).

התוספת לנטו בעקבות הרפורמה במס הכנסה לפי רמות שכר שונות: 2008 - 2011

שכר ברוטו	תוספת לנטו באחוזים
4,000	0.0
5,000	4.1
8,000	6.6
10,000	7.9
15,000	10.1
20,000	10.3
25,000	9.8
35,000	8.8

נתוני הטבלה דלעיל מצביעים על כך שגם במדיניות המיסוי של האוצר לא היה כדי לפצות את בעלי ההכנסות הנמוכות והבינוניות על השחיקה בהכנסתם. קרי, תוספות השכר שהתקבלו ברמות שכר אלו, נמוכות מאלו שקיבלו במעמד הגבוה ונמוכות בהרבה מעלית המדד בתקופה הנזכרת.

לסיכום, לא נראה שנתוני 2011 שינו את תמונת השחיקה הרגרסיבית בהכנסה, והירידה בכח הקניה של השכבות החלשות והבינוניות באוכלוסייה, והדבר משמר את רמת אי השוויון במשק.

בהקשר זה, ראוי לציין כי על פי דו"ח חדש של בנק ישראל, נכון לסוף 2011 מחירי המזון בישראל גבוהים בכ- 20% מהמצופה למדינה שבה רמת ההכנסה לנפש זהה לזו שבישראל וגבוהים בכ- 25% לעומת גוש האירו. כמו כן, נטען בדו"ח, כי המחירים בשנים האחרונות (2008 – 2011) עלו מעבר לרמה שהיתה צפויה בעקבות הגידול בהכנסה לנפש.

לפיכך, אנו תקווה כי המלצות ועדת טרכטנברג יאושרו ויישמו ויביאו כבר ב- 2012 לשינוי משמעותי ביוקר המחיה ובהכנסה הפנויה של השכבות החלשות והבינוניות ותיעשה מידה של צדק חברתי.

יו"ר ועד בשכר – עבור מי עובד ?

במאמר שפרסם עו"ד עופר יוחננוף בירחון חשבים תחת הכותרת "יו"ר בשכר – עבור מי עובד?" הוא מגיע למסקנה כי יו"ר ועד העובדים צריך להיות תפקיד ציבורי ללא שכר ואין על ההנהלה לשלם לו שכר על משרתו בתור יו"ר. במקומות עבודה גדולים הוא גורס שראוי שארגון העובדים יממן את משכורתו ולא ההנהלה. האמנם זו הדרך הנכונה?

הכל יודעים ששום חבר ועד ולא יו"ר ועד לא התחיל את עבודתו בחברה, ואף לא התקבל לעבודה, כחבר בנציגות העובדים. כולם עשו את המסלול הרגיל ונתקבלו לעבודתם בשל מקצועיותם, מומחיותם וכישוריהם. במהלך שנות העבודה, אלה שזכו להוכיח כי יש בידיהם גם יכולות ציבוריות ומנהיגותיות - נסללה בפניהם הדרך אל הנהגת נציגות העובדים.

במקומות עבודה גדולים, המעסיקים מאות ואלפי עובדים, העיסוק הציבורי והמורכב בבעיות העובדים דורש הרבה תעצומות נפש, סבלנות וכושר הבחנה כדי לאבחין בין כל כך הרבה אינטרסים ויכולת מנהיגותית.

כל אלה דורשים מנציגי העובדים מחויבות טוטלית וגוזלים הרבה זמן המחייבים, אם רוצים לבצעה בנאמנות, השתחררות מנטל העבודה שהיה לחם חוקתם בטרם היבחרם. עבודה בהתנדבות אינה מענה לעומס ולמורכבות של הבעיות הדורשות טיפול.

השותפים ליחסי העבודה – ארגון העובדים היציג והנהלת המפעל/מוסד – צריכים להיות מעוניינים ליצור את התנאים שיגבירו את המוטיבציה של הטובים והמוכשרים מקרב העובדים ליטול חלק בהליך הדמוקרטי והציבורי של השתתפות בבחירת הנציגים. בל נשכח כי תפקידים ציבוריים מהסוג האמור כרוכים לא אחת בכפיות טובה. האינטרס הדמוקרטי מחייב בחינת העניין בצורה רחבה ולא לבחון את הדבר דרך החור של הגרוש.

הנהלת החברה משקיעה כספים רבים בטיפול המפעל וזה מובן. החברה משקיעה ברווחה של עובדי המפעל וזה מובן. בבטיחות וזה כמובן מובן. מדוע, איפוא, כאשר החברה משקיעה ביחסי העבודה עצמם, שלית מאן דפליג, יש להם תרומה חשובה בבניית השיח החברתי-כלכלי ובהידברות בונה לבין העובדים, באמצעות נציגות העובדים, ויש להם תרומה בבניית ערוצי תקשורת שיכולים להפיג את המתח המובנה שקיים בין הנהלה לעבודה, שיש להם תרומה בהתרת קונפליקטים ביחסי העבודה שעלותם יקרה, נשכחת התרומה ועולה אצל הכותב התמורה – השכר והנילווים – שמקבלים נציגי העובדים כעובדים לכל דבר וענין.?

תשלומי השכר והנילווים שמקבלים נציגי העובדים בהתאם להסכם העבודה אינה מעלה לדידי כלל את שאלת ניגוד העניינים. הכל יודעים שנאמנותם של הנציגים הוא לציבור העובדים שבחר בהם. הם אינם אמורים למצוא חן בעיני ההנהלה אלא לדאוג לזכויות העובדים. התשלומים לנציגים כעובדי החברה מהווים בסה"כ בעצם מעין צינור של העברת תשלומים הנובעים מכלל התשואה של העובדים היוצרים את היש, והנצברים על ידי הנהלת החברה ומחזרים חלקית לעובדים בדרך של מימון נציגיהם במקום העבודה.

את נציגי העובדים במקום העבודה, ובראש ובראשונה יו"ר הועד, ניתן להגדיר כמשרתי יחסי העבודה כשלמעביד אינטרס רב בקיומו של ארגון עצמאי, לא פחות מאשר לארגון העובדים היציג, ולכן הוא גם חב בתשלום.

למה הדבר דומה? לכספים שהמדינה גובה מאזרחיה כדי לממן שכרם של נבחרים העם בכנסת ובממשלה. זו גם טיבה וטבעה של הדמוקרטיה התעשייתית והמימון של הנהלת החברה לדמוקרטיה הייצוגית כמו גם לפעולות אחרות זה חלק מתרומתה למכלול הכולל של יחסי העבודה ולאינטרסים שלה והוא נקבע ומוסדר

בהסכמה בין ההנהלה לבין נציגות העובדים באותו מקום העבודה. אל לנו להפוך מקרים חריגים בהתנהלות לא תקינה כאילו מדובר בנורמה כללית ולנסות לגזור מזה מסקנות נחפזות.

ביכולתם של מרכיבי המשוואה של הדמוקרטיה התעשייתית – הנהלה מול נציגות עובדים – לנהל את ענייניהם בהוגנות ובהגינות טמון ערך מוסף רב המייצר שווי הוגן גם לחברה. לדמוקרטיה יש מחיר וההסכמות בין נציגות העובדים להנהלות בדבר פעילות זו היא תוצר הכרחי שהינו בגדר WIN-WIN. יתר על כן, נציגות העובדים במקום העבודה כ- VOICE של העובדים וכשומרת על כושר הפעולה והמיקוח בגבולות הדין הנוהג, היא חלק בלתי נפרד מעצם מימוש הזכות האוניברסלית של חופש ההתארגנות כפי שנתגבשה באמנת ILO והוכרה במשפט הישראלי.

למיטב הכרתנו הזכות להתארגנות במובנה הרחב כוללת בתוכה גם את הביטחון התעסוקתי במגבלות המשפטיות הקיימות ואת הביטחון הכלכלי המעוגן בהסכמי העבודה של כלל העובדים לרבות של נציגיהם במקום העבודה.

הניהול המודרני רואה בשותפות בין העובדים להנהלה עקרון מנחה, ויפים לעניין זה דבריה של נילי ארד, נשיאת ביה"ד הארצי¹ שאמרה "הפררוגטיבה הניהולית אינה אינה ערך העומד בפני עצמו ולעולם תהא כפופה לדרישות הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגינות" לתהליך היצור/השירות יש שותף ואלה הם העובדים, לכן זה רק טבעי שהמעסיק יממן את נציגי העובדים, שהם שותפיו, כשם שהוא מממן את נציגיו בהנהלה והכל כנגזרת של תום לב והגינות ביחסי עבודה.

יתר על כן, ביה"ד הארצי לעבודה נתן לכך ביטוי בשורה ארוכה של פסקי דין שהתייחסו, אומנם, לממשקים כמו פיטורים, שינויים מבניים, הפרטה וכיוב'. אולם מהתייחסות זו ניתן ללמוד גזירה שווה גם לענייננו.

בפס"ד לאה לוי² קבע ביה"ד הארצי כי "לעובד זכות מעין קניינית לעבודה..."

הנשיא מנחם גולדברג עמד על טיב הרעיון באומרו בפס"ד נחום לבון³ כי "למעביד יש מעין 'שותף' נוסף לקניינו. אלו העובדים להם זכות מעין קניינית במפעל".

סגנית הנשיא אלישבע ברק הוסיפה בפס"ד אורן⁴ כי "למעביד ולעובד אינטרס משותף להצלחת המפעל..."

כעולה מן המקובץ, יחסי העבודה ומשפט העבודה מחפשים את נקודת שווי המשקל בין זכותו של המעביד לנהל את עסקו לבין הזכות של העובד ונציגיו הדואגים לרווחתו למלא ולהגשים את האינטרסים הללו. זכות הייצוג של הנציגים כלולה, להבנתי, בזכות לעבוד.

אם לא נתייחס כך לחופש ההתארגנות נמצא לוקים בנכות שיכולה בסופו של יום להגביל את הזכות לחופש התארגנות. כל סימני השאלה שמעלה עופר יוחננוף והפתרונות שהוא מציע מיותרים וניזקם רב מתועלתם.

¹ ע"ע 33680-08-10

² ע"ע 359/99

³ דב"ע נז 7-3, פד"ע לב, 584

⁴ ע"ע 300019/98 דב אורן – דניה סיביס חברה לבניה בע"מ

מבט אל העולם

1. מה נשמע בבריטניה ועוד

בבריטניה נכנסו לאחרונה לתוקף תקנות חדשות לשמירה על זכויות ושוויון בתנאי העסקה של עובדי סוכנויות עובדים זמניים. למרות שהתקנות מבוססות על הבנות בין ארגון התעשיינים וקונגרס העובדים, הראשונים מלאי ביקורת על התקנות.

לא הכל שלו בממלכה. הפערים בשכר מתרחבים לרמה שהייתה בתקופתה של המלכה ויקטוריה, מכריזה הכותרת.

חלקם של הגברים שמפסיקים לעבוד בשכר ונשארים בבית לטפל בילדים (ובבית) בבריטניה גדל. אחת הסיבות הנה ששכרם נמוך מזה של האישה והירידה בהכנסה המשפחתית נמוכה מאשר באם היו נוהגים בהתאם למסורת. יש גברים הרואים אושר בקשר האמיץ בינם ובין ילדיהם ויש הרואים זאת כפגיעה בגבריותם. כך או כך, משפחה שרק אחד משני ראשיה עובד בשכר, עלולה להיכנס לקשיים כלכליים, בהווה ובעתיד לעת פרישה.

א. תקנות עובדי סוכנויות יכנסו לתוקף

התקנות אמורות להיכנס לתוקף באוקטובר 2011, (המקור פורסם בספטמבר) למרות שקבלו תגובות מעורבות מהאגודים המקצועיים, ארגוני המעבידים והסוכנויות לעובדים זמניים (סע"ז). התקנות יישמו את הנחיות האחד האירופי (א"א) מ 2008 בממלכה המאוחדת (מ"מ) והם יאפשרו לטפל בעובדים זמניים בשוויון לעובדים ברי השוואה באשר לתנאי עבודה בסיסיים. הם יבואו למימוש לאחר שעובד סע"ז יעבוד 12 שבועות במשרה נתונה.

תקנות עובדי סוכנויות 2010, מבוססות על הסכם שהושג במאי 2008 בין ממשלת הלייבור דאז לבין קונפדרציית התעשיינים הבריטית (קת"ב) ולבין קונגרס האגודים המקצועיים בדבר ישום יחס שווה לעובדי סוכנויות. המרכיב העיקרי בהסכם היה שעובדי סע"ז יהיו זכאים ליחס שווה לעובדי המשתמש (המעסיק בפועל) לאחר 12 שבועות במשרה.

ממשלת הקואליציה השמרנית – דמוקרטית-ליברלית גילתה סימפטיה לביקורת של המעסיקים על התקנות, וסקרה מחדש את התקנות. באוקטובר 2010 הודיעה שהחקיקה לא תאומץ, משום שהשיחות עם קת"ב והקונגרס על שינויים אפשריים לא באו לידי הסכמה. תיקונים שישפיעו על ההסכם (מ-2008) ללא הסכמת הצדדים עלולים להתהפך בדיון בבתי משפט. השר לתעסוקה היה מוטרד בשל סיכון מעמד תקופת הניסיון בת 12 השבועות.

המטרה העיקרית של התקנות הנה להבטיח תנאים שווים לעובדי סוכנות שעבדו אצל המשתמש במטלה נתונה במשך 12 שבועות. עובד סע"ז יהיה זכאי לתנאים בסיסיים שווים לאלה של העובדים שנשכרו ישירות ע"י המשתמש. התנאים הרלוונטיים הם:

* שכר;
* שעות העבודה;

- * עבודת לילה;
- * תקופת מנוחה (בין יום עבודה למשנהו);
- * הפסקות מנוחה;
- * חופשה שנתית.

תקופת האכשרה בת 12 השבועות אינה חייבת להיות רציפה. רוב ההפסקות במשך עבודת עובד סוכנות באותה מטלה, הן פחות משישה שבועות במשכן, והשפעתן הבלבדית היא הארכת משך הזמן הכולל של תקופת האכשרה.

מטרת התקנות להבטיח שלעובדי סע"ז יהיו אותם תנאים בדומה לעובד ישירות 'בר- השוואה' אצל המשתמש, בתנאי שעובד סע"ז והמועסק הישיר עובדים בעבודה דומה. בנוסף, התקנות מקנות לעובדי סע"ז זכויות גישה למתקנים ושירותים המסופקים בידי המשתמש. יש לדווח לעובדי סע"ז על הזדמנויות תעסוקה אצל המשתמש. זכויות אלה מוקנות מהיום הראשון להעסקת עובד סע"ז.

באם מפרים את התקנות, סע"ז והמשתמש בתנאים מסוימים, עלולים שניהם גם יחד להיתבע. באם טריבונל התעסוקה ימצא שמבנה המטלה נועד למנוע מעובד סע"ז יחס שוויוני, התקנות מורות על פיצוי בשיעור מינימאלי של שכר שבועיים עבודה, ועל פיצוי נוסף בסך 5000 לירות שטרלינג (כ- 33200 ₪).

במאי 2011 הממשלה פרסמה הנחיות מפורטות בדבר עובדי סע"ז על מנת לעזור למשתמשים ולענף להתכונן להחלת התקנות.

לדברי קת"ב התקנות הן "ציפוי זהב" הכולל עלויות נוספות למשתמש שאינן נדרשות בחוק האירופי'. למשל, קת"ב סבורה שהתקנות סבוכות שלא לצורך בדרישה מהחברות לשלם בונוס הקשור לביצועים המבוסס על הביצועים של עובדי סע"ז בלבד ולא תשלום נוסף על מנת להשיג יחס שווה.

קת"ב מבקרת את הממשלה הנוכחית בשל כישלונה לשנות את התקנות, ומציינת שפישוט ניתן להיעשות בלא לשנות את ההסכם בין קת"ב לקונגרס. "מכון המנהלים" תיאר את התקנות "כאחת התקנות הגרועות בעשר השנים האחרונות". הקונגרס תומך בתקנות כפי שהן ומתנגד לשינויים.

מקור: מרק הול, אוניברסיטת ווארוויק, אירונליין

ב. הפערים בשכר מתרחבים לרמות בתקופת המלכה ויקטוריה

הוועדה לשכר גבוה (בבריטניה כמובן, בישראל אין פערים גבוהים כמובן) חוזה שחלקם של העומדים בראש מדרג השכר יגדל מ- 5% ל- 14% ב- 2030.

אי השוויון בין הנמצאים בצמרת במ"מ (הממלכה המאוחדת) ושאר אוכלוסיית העובדים, יחזור בקרוב לרמה בתקופה הויקטוריאנית, אלא אם תינקט פעולה לריסון התשלומים (שכר ומרכיבים אחרים כולל תנאים נלווים) לחברי ההנהלה, כך מצהיר דו"ח חדש של הוועדה לשכר גבוה.

באותה עת סקר חדש של ICM (חברה ציבורית לסקרים) מצביע ש- 72% מהציבור סבור שתשלומים גבוהים הופך את בריטניה למקום בו חיים בגדול ללא שוויון, בשעה ש- 73% אומרים שאין להם אמון שהממשל או בעסקים יטפלו בבעיה.

הוועדה לשכר גבוה הוקמה בנובמבר 2010 לבחינת העלייה בתשלום לנמצאים בפסגת במגזרים הציבורי והפרטי. מחקרם הצביע שבמידה והמגמות השוטפות ימשכו, האלפיון העליון במ"מ של המשתכרים יראו את התשלומים שהם מקבלים גדלים מ- 5% לאומדן בן 14% מההכנסה הלאומית ב- 2030, רמה שלא נראתה קודם לכן במ"מ מאז תחילת המאה העשרים. כיום חלקם בהכנסה הלאומית של הנמצאים בפסגת המשתכרים דומה לזה שהיה בשנות הארבעים.

דבורה הארגריב יו"ר הוועדה לשכר גבוה ועורכת מדור העסקים ב"גארדיין חדשות & ומדיה", אמרה שהדו"ח מביא הוכחה שהפער בשכר בין העילית בתאגידים לבין הציבור הכללי מתרחב מעבר למרחב השליטה. "לנוכח הצעדים הקשים לקיצוץ בהוצאות והביצועים המעורבים של החברות, עלינו לשאול את עצמנו באם אנו משלמים יותר ומקבלים פחות", אמרה.

ב- 2010 המשכורת השנתית הממוצעת של המנכ"לים בחברות פוטסי 100 הייתה יותר מ- £ 3.747 מיליון (כ- 1.8 מיליון ₪ בחודש), פי 145 מחציון השכר למשרה מלאה £ 25.8 אלף (כ- 12.4 ₪ לחודש). התשלום לבכיר ירד קמעה בתקופת המיתון, אולם הדו"ח מעריך שב- 2020 היחס יסתחרר מעלה ל- 214.1.

ניקולה סמית, הכלכלן הראשי של קונגרס האגודים המקצועיים (הקונגרס), אמר שהדו"ח העלה תהיות באשר למכניזם הרחב של הכלכלה: הגידול הממוצע בשכר הואט לפני המשבר, השכר קיבל מכה קשה בתקופת המשבר, ואנו חוזים עתה בגידול איטי ביותר. הבא יחד עם אינפלציה במחירים לצרכן. קיימות שאלות אמיתיות באשר להוגנות בנקודה בה העובדים עומדים עומדים בפני הלחץ חזק ביותר על רמת החיים מזה עשרות שנים.

המכון למחקרים פסיקאליים פרסם בשבוע שעבר נתונים נפרדים שיאשרו שההכנסה בפסגת 1-2% של המשתכרים גדלה מהר יותר מאשר של רוב העובדים בשנות **ממשלת העבודה** (הדגשה לא במקור), גורם בו מטיל הדו"ח אשם בשל הגידול באי-השוויון מאז 1997.

משאל ICM מצביע שממנעד האפשרויות, רוב הציבור (57%) רוצה שהשכר בפסגה יהיה קשור לביצועי החברה ("קומפני"), בשעה שמחצית (50%) של בעלי המניות תהייה זכות החלטה ישירה בדבר חבילת ההטבות לבכירים.

הוברט טלבוט מנהל ההשקעות ב- RLAM (חברת השקעות בריטית) וחבר הוועדה לשכר גבוה אמר שהמשאל הצביע על עניין מובהק בטיפול בשכר החריג.

"יש גם עניין גובר של העסקים לעסוק בכך, במקצת משום שהחברות תלויות בתמיכת הציבור. אולם, גם משום שלא נראה שחבילות התשלום הסבוכות יותר ויותר, שתוכננו כתמריץ למנהלים בצמרת – ותרמו לניפוח התשלום בצמרת - אכן השיגו את מטרתן," אמר טלבוט. "הקשר הברור בין התשלום למנהלים הבכירים לבין ביצועי החברה הם לכל היותר קלושים.

המכון למחקר מדיניות ציבורית (מממ"צ), מאגר מוחות בעל נטייה שמאלית, טען שהמחקר האחרון הצביע שהציבור מוכן שהפוליטיקאים יטפלו באי-השוויון בהכנסות.

ניק פירס מנהל מממ"צ אמר שמשאל של "יוגאב" (ארגון מחקר) גילה ששני שלישי מהאנשים מאמינים שפער התשלום במקום עבודתם רחב מידי. "חיוני שהממשל ישען על תמיכה ציבורית זו על מנת להתחיל בצמצום אי השוויון שאינו מוצדק, בתשלום ובתמורה".

בראיון לגארדיין בחודש שעבר, ג'והן קרידלנד, המנכ"ל החדש של ארגון המעבידים CBI, (התעשיינים) הודה שזה נושא שיש צורך לטפל בו. "על העסקים להפגין שרמות גבוהות של שכר (והכנסה) הן תשלומים בגין תוצאות", אמר. "אלה אינם תשלומים הנפרדים מההישגים של המנהלים הבכירים".
הוועדה לשכר גבוה הוקמה לפני שנה (ב- 2010) ואמורה להגיש את הדו"ח הסופי בנובמבר (2011).

מקור: גרהם סנודון, גארדיין, מאי 2011

ג. אבות נשאים בבית; אחד משבעה הנו המטפל העיקרי

מחקר של אביבה (תאגיד ביטוח בריטי – עולמי) מצביע שיותר מרבע האבות ויתרו על עבודה או שצמצמו את היקפה, לאחר שנולדו ילדיהם.

כיום נמצאים במ"מ פי 10 אבות הנשאים בבית (נשא"ב) מאשר לפני עשור, כשאחד משבע כיום, הנו המטפל העיקרי בילד, כך לפי מחקר של אביבה. (אביבה חברת ביטוח השישית בגודלה בעולם, שבסיסה בלונדון).
1.4 מיליון גברים הנם המטפל העיקרי בבית.

המחקר מציין שברבע מהמשפחות להן ילדים מתחת לגיל 18, מתחלקים שווה בשווה בטיפול בילדים, בהשוואה ל- 18% ב- 2010. ביותר מרבע מהמשפחות (26%) האבות ויתרו על עבודתם (בשכר) או צמצמו את מספר שעות העבודה לאחר לידת ילדיהם ו- 44% משגיחים על ילדיהם בשעה שבת זוגם עובדת.

קרוב למחצית מהנשא"ב (43%) אמרו לאביבה שהם מרגישים "ברי-מזל" להזדמנות לבלות זמן רב יותר עם הילדים, אולם 46.5% ציינו שהחלטה איפשרה למשתכר העיקרי לשמור על מקום עבודתו.

המגמה להגדלת מספר האבות הנשא"ב הונעה בשל המספר הגדל של נשים המשתכרות יותר מאשר בן זוגן – רבע מהנשים אמרו שהן משתכרות יותר מאשר אבי ילדיהן, בשעה ש- 16% נוספות אמרו שהן משתכרות בערך בדומה לבן זוגן.

אולם, גברים סיפרו לאביבה שהיו להם קשיים לקבל את האחריות העיקרית לילדים, כשאחד לחמישה הודו שהדבר מעניק להם את ההרגשה "שהם פחות גבר", 13% הצהירו שמצאו שלהשגיה על הילדים קשה יותר מאשר לצאת לעבוד, ו- 13% אמרו שהם השתוקקו להשתכר יותר מבן זוגם, על מנת שיוכלו לשוב לעבוד (בשכר).

לואיז קולי מנהלת שיווק ההגנה (מפני סיכונים) של אביבה, אמרה: "זה באמת מעניין לראות כיצד תחומי אחריות של הורים עובדים. לא קיימת יותר 'נורמה' באשר מי עושה מה ביחסים המשפחתיים, וזה דבר גדול שאמהות ואבות רבים נהנים מתפקידים לא מסורתיים.

"אנו יודעים מהדו"ח האחרון שלנו בדבר 'תקציב המשפחה' שעלות הטיפול בילדים פירושה שבמשפחות רבות מרגישים שזה לא שווה ששני בני הזוג עובדים – אי לכך, אין זה מפתיע שיותר גברים נוטלים את המושכות. "אולם, בנוסף לכך פירושו שבמשפחות רבות מסתמכים על משכורת אחת, שעלולה להשאיר אותם פגיעים פינאנסית."

ג'אסטין רוברטס, אחת המייסדות של 'מאמסנט' (רשת אמהות – אתר להורים באינטרנט), אומרת שהסקר נכשל להאיר את המאבק העומד בפני נשים רבות הבוחרות לחזור לעבודה. "בהתאם לניסיונו נשים עדיין ממלאות עדיין את עיקר התפקידים בבית – גם אם שני ההורים עובדים (בשכר). "זה דבר גדול שגברים מעורבים יותר (בטיפול) בילדים, אולם עדיין קיים תהום רחב בפעילויות האחרות שעה שהנשים עוסקות יותר בבישול, קריאה עם הילדים, תכנון פעילות, ושיעורי- בית וזו הסיבה מדוע אנו רואים עדיין נשים רבות, הנאבקות לאזן בין קריירה מוצלחת לחיי משפחה."

מקור: מרק קינג, גארדיין, 25.10.2011

2. דו"ח ביניים על המו"מ הקיבוצי ב- 2011 בגרמניה

הדו"ח נערך בידי המכון למחקר חברתי כלכלי (מח"כ) ליד קרן בקלר, והוא מהווה דו"ח ביניים בדבר ההסכמים הקיבוציים במחצית הראשונה של 2011. ההסכמים שנחתמו השפיעו על כרבע מהעובדים הנמצאים תחת כנפי הסכמים קיבוציים. הגידול בשכר בערכים שנתיים היה 2% (2.2% במזרח גרמניה), בהשוואה ל-1.7% ב-2010. הפער בשכר בין מזרח גרמניה למערבה הצטמצם קמעה מ-3.8 נקודות אחוז ל-3.2 נקודות אחוז. הגידול בשכר משקף את השיפור במצב הכלכלי.

הדו"ח מקיף את ההסכמים שנחתמו בידי קונפדרציית האגודים המקצועיים (קע"ם). (באגודים החברים בקונפדרציה כ-7 מיליון חברים. האגודים סבלו מפרישה גדולה בשני העשורים האחרונים. רמת הארגון היא כ-18%). ההסכמים החדשים מכסים כ-4.5 מיליון עובדים, מהם כ-0.6 מיליון במזרח גרמניה. 7.8 מיליון עובדים נוספים עתידים לקבל תוספות שכר בגין הסכמים שנחתמו בשנים קודמות.

בטבלה הבאה הגידול בשכר בעקבות הסכמים שנחתמו ב-2011 ותוספות בעקבות הסכמים שנחתמו קודם לכן וקבלו תוקף ב-2011.

הגידול בשכר באחוזים בעקבות ההסכמים הקיבוציים 2010-2011

ענף	מערב גרמניה	מזרח גרמניה	כלל גרמניה
חקלאות, יער	1.4	1.7	1.5
אנרגיה, מים, מכרות	2.9	0.0	2.3
חומרי גלם ועיבודם	2.1	2.1	2.1
מוצרי השקעה	1.8	1.6	1.7
מוצרי צריכה	2.0	1.9	2.0
תעשיית מזון	2.2	2.7	2.3
בנייה	2.6	2.6	2.6
מסחר	2.1	2.1	2.1
תחבורה ותקשורת	1.7	0.7	1.6
בנקאות וביטוח	0.2	0.2	0.2
שירותים אישיים ומלכ"ר	2.7	3.6	2.9
שירותים ציבוריים ובטחון סוציאלי	1.8	1.9	1.8
ס"ה	2.0	2.2	2.0

במרס 2011 אגוד המעסיקים במדינות (Länder) – אמ"ם – ואגוד עובדי השירותים (ור-די) הגיעו להסכם קיבוצי חדש המכסה 585 אלף עובדים בכל המדינות הפדראליות להוציא הסה וברלין. העובדים יקבלו תשלום חד פעמי בגין החודשים ינואר-מרס 2011 בסך בסך € 360. החל מאפריל 2011 תינתן תוספת בת 1.5% ומינואר 2012 תוספת נוספת בת 1.9% + € 17. תוקף ההסכם עד סוף 2012.

פדרציית המעסיקים בענף הכימיה ואגוד העובדים בענפי הכרייה, כימיקלים ואנרגיה (אככ"א) הגיעו לפשרה בדבר הסכם קיבוצי חדש בסוף מרס 2011. ההסכם חל על 550 אלף עובדים ב-1900 מפעלים בענף הכימיה. העלאת השכר תהא בת 4.1% לכל העובדים. ההעלאה תמומש בחודש השני להסכם. ההעלאה תוכל להדחות בשל סיבות כלכליות בהסכמת השותפים החברתיים במפעל עד חודשיים. ההנהלה ומועצת המפעל יוכלו בהסכמה להקדים את ההעלאה.

באפריל 2011 אגוד פועלי הבניין, היעור, החקלאות והסביבה (אביח"ס) ושני ארגוני מעבידים בענף הבנייה (של הבונים ושל תעשיית הבניין) הגיעו להסכם קיבוצי המכסה 562 אלף עובדים. שיעור העלאת השכר יהיה % 3.0 החל ממאי 2011 במערב גרמניה וברלין והעלאה נוספת בת % 2.3 מיוני 2012. ההעלאה במזרח גרמניה תהא % 3.4 החל מיוני 2011 ו- % 2.9 החל מאוגוסט 2012. תוקף ההסכם – 24 חודשים. שכר המינימום בענף יוגדל בארבעה שלבים (ראה בטבלה).

שכר מינימום לשעה באירו בענף הבנייה

2013	2012	*2011	ינואר	
11.05	11.05	11.00	סולם 1	מערב גרמניה כולל ברלין
13.70 ‡(13.55)	13.40 ‡(13.25)	13.00 ‡(12.85)	סולם 2 (מקצועיים)	
10.25	10.00	9.75	סולם 1	מזרח גרמניה**

* נחתם ב 2009.

** אין שכר מינימום לסולם שניים במזרח גרמניה,

‡ בברלין

מבחר הסכמים שנחתמו במחצית הראשונה של 2011:

מסילות ברזל	תוספת חד פעמית בת 500 €; שתי תוספות אחוזיות % 1.8 ו- % 2.0 ב- 2011 ו- 2012 בהתאמה.
פולקסווגן	תשלום חד פעמי בשיעור אחוז מהשכר השנתי ולא פחות מ- 500 €; שתי תוספות אחוזיות: % 1.8 ו- % 2.0 ב- 2011 ו- 2012 בהתאמה.
מכרות פחם	תשלום חד פעמי בסך 600 € ותוספת % 3.3. ההסכם עד 12.2012.
שרות ציבורי	תשלום חד-פעמי בסך 360 €. שתי תוספות אחוזיות: % 1.5 ו- % 1.9 ב- 2011 ו- 2012 בהתאמה.
בלנד	תוספת בשיעור % 4.1. מועד תחילת התשלום ומשך ההסכם משתנה בהתאם ללנד.
תעשיית הכימיה	תוספת בשיעור % 4.1. מועד תחילת התשלום ומשך ההסכם משתנה בהתאם ללנד.
בניין	תוספות שכר, האחת ב- 2011 והשנייה ב- 2012. במערב % 3.0 ו- % 2.3 בהתאמה ובמזרח % 3.4 ו- % 2.9 בהתאמה. מועדי תחילת התשלום במחצית כל שנה לערך, מאוחרים יותר במזרח.

מקור: היינריך דריבוש, המכון למחקר כלכלי חברתי. אירוונליין.

חוק ומשפט**1. העתקת מקום מגורים במרחק של 15 ק"מ יכולה לזכות עובד בפיצויי פיטורים מחמת הרעה מוחשית**

ביה"ד האזורי לעבודה בת"א-יפו בתיק תע"א 1531/09 דן בשאלת הזכאות של עובדת לפיצויי פיטורים מכ סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963 לאחר שמקום עבודתה הועבר לעיר אחרת ובמקום ללכת מרחק הליכה מביתה למקום העבודה היא נאלצת כעת להשתמש בתחבורה ציבורית כדי להגיע למקום העבודה החדש.

העובדות הצריכות לעניינינו:

1. העובדת עבדה בחברה במשך כ-11 שנים אשר נמצא במרחק הליכה מביתה.
2. החברה הודיעה לעובדת כי החל מתאריך מסויים יהיה עליה לעבוד במקום אחר של החברה הנמצא בעיר סמוכה וזאת בשל הפסקת הפעילות של החברה בעיר בה עבדה כל השנים.
3. העובדת הביעה מורת רוח מן המהלך. יצאה לחופשה ושובה כשנתבקשה ולאחר מכן פנתה לחברה בכתב וטענה כי העברתה לעיר הסמוכה ואי תשלום רכיבים סוציאליים שונים מהווים הרעה מוחשית בתנאי העסקתה, ואם החברה לא תשנה את דרכה היא תתפטר מן העבודה.
4. החברה טענה כי העברת העובדת לעבוד בעיר הסמוכה היא חלק מהפררוגטיבה הניהולית. מה גם ומרחק של 15 ק"מ אינה מהווה הרעה מוחשית.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד

1. הזכאות לפיצויי פיטורים על פי סעיף 11 (א) מותנית בשלושה תנאים מצטברים:
 - (א) תתקיים הרעה מוחשית בתנאי העבודה.
 - (ב) הרעה שבידי המעסיק לשנות, כך שלא תתקיים יותר וחובה על העובד המתפטר להעמיד את המעסיק על כוונתו, כך שתהיה לו הזדמנות להספיק ולתקן את ההרעה ורק אם ימנע מלעשות זאת יחול על ההתפטרות סעיף 11(א).
 - (ג) לזכאות על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים קשר ישיר בין ההתפטרות להרעה.
2. הפסיקה כבר קבעה כי בהעתקת מקום עבודה המרוחק 27 ק"מ ממקום העבודה הקודם "יש הרעת תנאים מוחשית" כאשר אין תחבורה ישירה לאותו מקום והטלטלה היומיומית בשלושה אוטובוסים לרבות זמן ההמתנה לגבי עובד שהתקבל לעבודה במקום עבודה סמוך לביתו, מהווה הרעת תנאים מוחשית.
3. בית הדין פסק יותר מפעם אחת והכיר בשינוי מקום עבודה, אף כי המרחק ממקום מגורי העובד למקום העבודה קטן משמעותית מהמרחק קודם לכן, כהרעת תנאים מוחשית המזכה בפיצויי פיטורים.

4. בנסיבות העניין, קבע ביה"ד כי העתקת מקום המגורים לעיר הסמוכה ובמרחק של 15 ק"מ מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה, מאחר ועל מנת להגיע למקום העבודה החדש עליה לנסוע בתחבורה ציבורית, בשני אוטובוסים במשך כשעה וחצי לכל כיוון. בעוד שכדי להגיע למקום עבודתה הקודם די היה בהליכה ברגל. יתר על כן, לא הוכח שמישהו מהממונים אמור היה להסיע את העובדת על בסיס קבוע.
5. העובדת לא סירבה על אתר לעבוד בעיר אחרת אלא עברה לעבוד שם לפרק זמן בו נסעה בתחבורה ציבורית. מכאן שהתנגדותה לעבוד בעיר הסמוכה לא היתה בעלמא אלא לאחר שהתנסתה והתברר לה שלא תוכל לעמוד בכך.
6. גם אם המרחק בין שתי הערים אינו גדול, את בחינת ההרעה המוחשית בתנאי העבודה, אין לבחון רק באופן אובייקטיבי אלא אף באופן סובייקטיבי, על פי נסיבותיו של העובד שבו מדובר. מדובר בעובדת שבגין 4 שעות עבודה תיאלץ להיעדר מביתה לפחות כ-7 שעות במקום כ-4.5 שעות, כפי שנהגה בפועל במשך כ-11 שנים, וכל זאת ללא תוספת שכר. לפני השינוי העובדת הגיעה לעבודתה ברגל ולאחר כך הושיטה עזרה לבתה וטיפלה בנכדה.
7. העובדת שהעתקת מקום העבודה היתה בשל אילוצי של החברה אינה שוללת את המסקנה כי מדובר בהרעה מוחשית של תנאי העבודה. האילוצי בפניו עמד המעביד שוקל רק לגבי חובת ההתראה של העובד טרם התפטרותו, אך לא לגבי זכאותו לפיצויי פיטורים.
8. ביה"ד זיכה את העובדת בתשלום פיצויי פיטורים, ומאחר ונפלה מחלוקת של ממש לגבי עצם הזכאות הוא הפחית את פיצויי ההלנה והפרשי ההצמדה לריבית בלבד.

2. מעביד שפיטר עובדת לעיני העובדים ולקוחותיו חייב בפיצויים על לשון הרע

ביה"ד האזורי לעבודה בבאר שבע בתיק ס"ע 10-06-34567 מיום 12 בינואר 2012 נדרש לדון בפיטוריה של עובדת שנעשו בנוכחות עובדים ולקוחות וכללו האשמות חמורות כנגדה, ולבחון האם התקיימה עוולת לשון הרע כלפי העובדת המצדיקה לפסוק פיצוי בגין כך.

העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. העובדת עבדה אצל המעביד למעלה משנתיים ובמסגרת תפקידה מכרה מוצרים.
2. העובדת פוטרה ללא התראה מוקדמת וללא כל שימוע.
3. מאחר והעובדת אינה קוראת עברית היטב קראו לה את מכתב הפיטורים במעמד עובדים ולקוחות אשר כלל האשמות חמורות כנגדה בשל מעילה באמון.
4. המעביד טען כי העובדת נתפסה כשהיא מוכרת מוצרים במחירים נמוכים ולאחר שנערך לה שימוע כטענתו הוחלט על הפסקת העבודה בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים.
5. כן נטען על ידו כי אין מקום לטענה בתחום לשון הרע מאחר והעובדת הפרה את האמון שנתן בה וכי לא פעל מתוך כוונת זדון.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפסק הדין

1. העובדת אשר עבדה אצל המעביד בממכר המוצרים לא היתה העובדת היחידה, לא היתה אחראית אלא עובדת מן המניין.
2. ביה"ד קבע כי לא נערך לעובדת שימוע, הטענות לפיטוריה לא הוצגו בפניה, ולא ניתנה לה הזדמנות הוגנת להתגונן.
3. בפסיקה נקבעו העקרונות בנושא הליך השימוע, לרבות הדגשת חשיבותו של הליך זה הן מן הפן המהותי והן מן הפן הפרוצדורלי:
 - חובת השימוע הוטלה על כל מעביד לרבות מעביד פרטי.
 - זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו.
 - כלל השימוע נחשב כלל של הצדק הטבעי.
4. העובדת פנתה אל המעביד וביקשה לברר את הדברים אולם זה נמנע מלהגיב כלל לפניותיה. היא נתנה למעביד הזדמנות במשך שלושה חודשים לתקן את הדברים בטרם הגישה את התביעה.
5. ביה"ד הגיע למסקנה כי לא היתה כל ראייה כנגד העובדת ולא הוכח אפילו כי היו טענות נגדה. הסתבר כי היא פוטרה בלא כל סיבה. העובדת ביצעה את עבודתה נאמנה והכל בהתאם להוראות שקיבלה.
6. מאחר והעובדת פוטרה בלא כל סיבה מוצדקת היא זכאית לפיצויי פיטורים ולחלף הודעה מוקדמת. בהעדר כל בסיס להאשמות שטפלו על העובדת ואי קיום שימוע קבע ביה"ד פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בגובה של עשרת אלפים ₪, סכום אותו תבעה העובדת. ביה"ד מצא לנכון לציין כי הפיצוי הראוי בגין רכיב זה יכול לעמוד על סכום גבוה יותר אולם לא ניתן לפסוק לעובדת סכום גבוה מזה שתבעה.
7. עוולת לשון הרע מעוגנת בחוק איסור לשום הרע, תשכ"ה-1965. על פי סעיף 1 לחוק, לשון הרע הוא פרסום העלול להשפיל אדם בעיני הבריות או לבזות אדם בשל מעשים המיוחסים לו, או לפגוע במשרתו. הפרסום יכול שיעשה בעל-פה, בכתב ובכל אמצעי אחר.
8. במקרה דנן, נמסרו המכתבים לעובדת על גבי מסמך חשוף וזאת בנוכחות העובדים והקונים בחנות. מאחר והעובדת אינה קוראת היטב עברית, והדבר היה ידוע למעביד, תרגם לעובדת את המכתב אחד העובדים ובו פירוט האשמות כלפיה ובכלל זה מעילה באמון.
9. כפי שהתרשם ביה"ד לא היה כל בסיס לטענות כנגד העובדת וההחלטה על הפיטורים נבעה משיקולים זרים בלא כל קשר לאופן תיפקודה.
10. שליחת מכתב הפיטורים בפקסימיליה כאשר כל עובד בסניף יכול לראות את המכתבים, מהווה פרסום אשר נעשה שלא בתום לב, שנעשה כדי להשפיל את העובדת, לבזות ולפגוע בה, ולכן מתקיימים יסודות עוולת לשון הרע.
11. יתר על כן, המעביד לא נקט לפני הפרסום "אמצעים סבירים" להיווכח אם אמת או לאו, כפי שמפורט בסעיף 16(ב) לחוק איסור לשון הרע.

12. מעביד החושד שעובד מועל באמון שניתן בו, רשאי לחקור ולדרוש על מנת לבדוק את החשד. עליו לעשות כן בתום לב תוך נקיטת אמצעים סבירים להיווכח אם החשדות נכונים. הדרך הנכונה למעשה מצטלבת עם חובת השימוע המוטלת על המעביד השוקל לפטר את העובד.
13. כאשר מעביד נמנע מלערוך שימוע לעובד ומפטרו תוך הטחת האשמות שוא שתוכנן מגיע לאנשים אחרים, מבצע עוולת לשון הרע כלפי אותו עובד.
14. ההתנהלות של המעביד לא נבעה מאדישות, אלא נבעה מזלזול בעובדת בכבודה ובשמה הטוב ולכן פסק ביה"ד בגין עוולת לשון הרע וללא הוכחת נזק סך של 22,000 ש"ח בהתאם לסעיף 7א'(ב) לחוק איסור לשון הרע והוצאות שכ"ט ע"ד.

3. חדש בחקיקה

3.1. הממשלה אישרה חינוך חינוך מגיל 3

חוק חינוך חינוך מגיל 3 מקורו בהמלצות ועדת טרכטנברג לשינוי כלכלי-חברתי (מתוך: "עיקרי הרפורמה המתוכננת במערכת החינוך"), והוא כולל מימון ממשלתי לגני הילדים, למעונות היום וסבסוד לצהרונים.

להלן תזכורת לעיקרי הרפורמה המתוכננת במערכת החינוך:

- א. הרחבת חוק חינוך חינוך מגיל 4 כיום לגיל 3 מחודש ספטמבר הקרוב.
- ב. הקמה של 2,000 גני ילדים מסובסדים לבני 3 ומעלה.
- ג. הקמה של מעונות יום מסובסדים לילדים עד גיל 3.
- ד. סבסוד ממשלתי לצהרונים לבני 3 – 9 מהעשירונים התחתונים.
- ה. סבסוד ספרי לימוד לבני כל הגילים.

3.2. החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב 2011

ביום 19 בדצמבר 2011 פורסם החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב 2011. מועד תחילתו של החוק הוא ביום 19 במאי 2012 (ששה חודש מיום פרסומו).

החוק פורסם בספר החוקים מס' 2326 ומטרתו להגביר ולייעל את אכיפתם של דיני העבודה ביחס לכלל המועסקים במשק; עובדים ישירים ועובדים באמצעות קבלן כאחד. להלן סעיפיו החדשנים:

1. מנגנון הטלת עיצומים כספיים על המעביד בגין הפרת דיני העבודה.
2. הטלת אחריות ישירה על מזמיני שירות מקבלנים בגין הפרות חוק ביחס לעובדי הקבלן המועסקים אצלו.
3. הטלת אחריות פלילית של מנכ"ל של תאגיד מזמין שירות.
4. הקמת מנגנון של "בודקי שכר מוסמכים" - מינוי מומחים לפיקוח ובקרה על זכויות העובדים, אשר על פי מסמכים ועל פי בדיקות שטח שיבצעו אצל המעסיקים, יוציאו אישור תקינות שימש הגנה למזמין שירות מפני אחריות בגין הפרות של זכויות עובדי קבלן.
5. פרסום העיצומים הכספיים שיוטלו על קבלן או מזמין שירות באתרי משרד התמ"ת.

3.3 תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות) (תיקון) התשע"ב – 2012 – הכרה חלקית בהוצאות של עובד בגין דמי חבר ודמי טיפול ארגוני

על פי התיקון לתקנות מס הכנסה, יותרו כהוצאה 50% מתשלום "דמי הטיפול" ששילם עובד משכרו, ולגבי עובד ששילם "דמי חבר" – 50% מסכום דמי הטיפול שהיה משלם אותו עובד אילו היה מחויב בדמי טיפול.

פורסם בקובץ תקנות מס' 7079 מיום 18.1.2012.

תחולת התיקון לגבי דמי חבר ודמי טיפול ששולמו בעד שנת המס 2011 ואילך.

3.4 מענק השחרור לחיילים המשרתים 36 חודשים יוגדל

הכנסת אישרה את הצעת החוק להגדלת מענקי השחרור של חיילים בתהליך הדרגתי שיימשך ארבע שנים. להלן המתווה לגידול במענק השחרור:

הגדלת מענק השחרור על פי הצעת החוק

שנה	קרביים	תומכי לחימה	מקצועות אחרים	שירות לאומי
לפני השינוי	7,344	6,120	4,896	2,448
2012	11,988	10,008	7,992	3,996
2013	14,004	11,664	9,324	4,680
2014	15,984	13,320	10,656	5,328
2015	18,000	15,012	11,988	6,012
2016	20,016	16,668	13,320	6,660

יצוין כי הנתונים יעודכנו בתחילת כל חודש בהתאם לעליית המדד.

3.5 תקנות סיוע לשדרות ולישובי הנגב המערבי (הוראת שעה) 9 (הארכת תחולת סעיף 5 (ב) לחוק), התשע"ב - 2012

בהתאם לתקנות, הוראות סעיף 11 וחלק ב' לתוספת הראשונה לפקודת מס הכנסה, כנוסחן בסעיף 5(ב) לחוק סיוע לשדרות ולישובי הנגב המערבי, יחולו גם בשנת הכספים 2012.

לפיכך, מי שהיה במשך כל שנת המס תושב קו אזור קו עימות דרומי, זכאי באותה שנה לזיכוי מס בשיעור של 20% מהכנסתו החייבת מיגיעה אישית עד לסכום של 233,400 ₪.

פורסם ברשומות ביום 19.1.2012.

אינדיקטורים כלכליים

(1) מדד המחירים לצרכן

מדד המחירים לצרכן נותר ללא שינוי בחודש דצמבר 2011, בהשוואה לחודש נובמבר 2011. **ירידות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים:** הפירות הטריים (-2.8%), הבריאות (-0.8%), התרבות והבידור (-0.5%), המזון (-0.4%) והתחבורה והתקשורת (-0.4%). **עליות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים:** הירקות הטריים (5.7%), ההלבשה וההנעלה (4.9%) ושכר דירה (0.3%).

יצוין כי המדד ללא סעיף הדיור נותר אף הוא ללא שינוי בחודש דצמבר. **מתחילת השנה** עלו המדד הכללי ב- 2.2% ואילו המדד ללא דיור ב- 1.3% אחוז.

מדד המחירים לצרכן והמדד ללא סעיף הדיור בשנים עשר החודשים האחרונים (הבסיס: ממוצע 2010 = 100.0 נקודות)														
אחוז שינוי מצטבר מתחילת השנה	דצמבר	נובמבר	אוקטובר	ספטמבר	אוגוסט	יולי	יוני	מאי	אפריל	מרץ	פברואר	ינואר 2011	דצמבר	מדד המחירים לצרכן- כללי
2.2	104.0	104.0	104.1	104.0	104.2	103.7	104.0	103.6	103.1	102.5	102.3	102.0	108.0	מדד המחירים לצרכן- כללי
1.3	102.9	102.9	102.8	102.5	103.1	102.9	103.4	103.0	102.8	102.1	102.1	101.9	104.6	המדד ללא דיור

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

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

(2) החל משנת 2011 יש לכפול את מדד המחירים לצרכן במדד הממוצע בשנת 2010 (106.1 נקודות) מחולק ב- 100, ואז לבצע את החישוב על פי הנוסחה שבסעיף 1.

שיעור השינוי השנתי במדד המחירים לצרכן: 2010 – 2002

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
2.7%	3.9%	3.8%	3.4%	-0.1%	2.4%	1.2%	-1.9%	6.5%

(2) ריבית בנק ישראל וריבית החובה במשק

ריבית בנק ישראל לחודש פברואר 2012 הופחתה ב- 0.25 נקודות האחוז לרמה של 2.5%. על פי כלכלני בנק ישראל הסיבות להפחתת הריבית הן: א. הציפיות לאינפלציה ל- 12 החודשים הבאים הנמדדות משוק ההון ואלו של החזאים נמצאות קרוב למרכז יעד האינפלציה. גם האינפלציה בהסתכלות על 12 חודשים אחורנית נמצאת בתוך היעד זה החודש השלישי ברציפות; ב. האינדיקטורים הכלכליים מצביעים על כך שנמשכת ההאטה בצמיחת המשק הישראלי. עיקר ההאטה המקומית באה כתוצאה מהתמתנות הביקושים העולמיים והשפעתם על הייצוא וכן מהתמתנות בביקושים המקומיים; ג. נתונים על הפעילות הכלכלית באירופה תואמים את ההערכות לפיהן צפוי הגוש להיכנס למיתון במהלך שנת 2012 ועדיין רמת אי הודאות ביחס למשבר החוב נותרה גבוהה ומשליכה גם על אי הוודאות לגבי ההתפתחויות במשק הישראלי; ד. רמות הריבית במשקים המובילים נמוכות והשווקים לא מתמחרים העלאת ריבית בשנה זאת באף אחד מהבנקים המרכזיים של המדינות המפותחות הגדולות; ה. מחירי הדיירות, המשיכו לרדת באופן מתון.

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

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

(3) שכר ממוצע למשרת שכיר

בחודש אוקטובר 2011 השכר הממוצע למשרת שכיר (של עובדים ישראלים בלבד) ירד נומינלית בכ- 2.8% (כ- 250 ₪), בהשוואה לחודש הקודם, והגיע ל- 8,555 ₪. במונחים ריאליים מדובר בירידה ריאלית של השכר בשיעור של 2.8% בהשוואה לחודש הקודם ובעליה בשיעור של 2.3% בהשוואה לחודש המקביל אשתקד.

בחודש אוקטובר 2011 השכר הממוצע למשרת שכיר של העובדים מחו"ל (המדווחים) נותר ללא שינוי, בהשוואה לחודש הקודם ועומד על- 4,603 ₪, המהווים כ- 54% מהשכר הממוצע של העובדים הישראלים.

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

כלל המשק	חקלאות	תעשייה ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שירותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
8,555	5,863	11,528	7,721	7,310	4,192	9,343	14,055	9,313	12,900	7,180	7,263	5,666
אחוז שינוי ריאלי לעומת החודש הקודם												
-2.8	0.1	-3.1	-1.7	-2.0	0.5	-3.3	-4.9	0.8	-11.4	2.4	-8.1	-5.5
אחוז שינוי ריאלי לעומת החודש המקביל אשתקד												
2.3	1.4	0.0	2.2	1.1	1.1	2.6	1.8	2.9	1.7	4.9	3.3	1.9

מקור: למ"ס

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

אוקטובר 2011	אחוז שינוי ריאלי	כלל המשק	מגזר עסקי	מגזר ציבורי
8,650 ₪	0.3	8,869 ₪	0.0	8,456 ₪
אחוז שינוי ריאלי	0.9			

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

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

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

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

(4) תעסוקה ואבטלה

משורות שכיר: בחודש אוקטובר 2011 מספר משורות השכיר של עובדים ישראלים הגיע לכ- 2.976 מיליון. בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד מדובר בעליה בשיעור של 1.2% במספר המשורות (כ- 36 אלף משורות), מספר משורות השכיר של העובדים מחו"ל (בהיתר) הסתכם בכ- 91 אלף, ומספר משורות השכיר של העובדים מהשטחים הסתכם בכ- 41 אלף.

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

כלל המשק*	חקלאות	תעשייה ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שירותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
2,975.9	53.6	362.7	148.1	420.3	159.5	173.8	103.2	540.8	119.0	384.5	329.3	163.7
אחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד												
1.2	-2.0	0.0	4.3	1.2	-1.5	1.4	4.8	1.9	1.8	0.5	2.4	-0.8

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

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

סקטור עסקי	סקטור עסקי	כלל המשק	אוקטובר 2011
1,007	2,137	3,143	אחוז שינוי
3.5	3.8	3.7	

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

שיעור האבטלה: על פי נתוני המגמה לחודש נובמבר 2011 שיעור הבלתי מועסקים הגיע ל-5.4% (כ-178 אלף מובטלים) מכוח העבודה האזרחי, בדומה לחודש הקודם.

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

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

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

מידע שימושי

1. מדרגות המס על הכנסות מיגיעה אישית (עבודה) החל מינואר 2012 - תזכורת

2012		2011	
שיעור המס	מדרגות המס	שיעור מס	מדרגות המס
10%	0 – 5,200 ₪	10%	0 – 5,070 ₪
14%	5,201 – 8,880 ₪	14%	5,071 – 8,660 ₪
21%	8,881 – 14,430 ₪	23%	8,661 – 14,070 ₪
30%	14,431 – 21,780 ₪	30%	14,071 – 21,240 ₪
33%	21,781 – 41,830 ₪	33%	21,241 – 40,230 ₪
48%	41,831 ₪ ומעלה	45%	40,231 ₪ ומעלה

ערך נקודת הזיכוי – 215 ₪ לחודש (במקום 209 עד כה)

(הערה: אודות שינויים נוספים במערך הניכויים לשנת המס 2012 ראה גם גיליון "מבט הרשות" לחודש דצמבר 2011)

2. דמי ביטוח לאומי ומס בריאות החל מינואר 2012

בעקבות השינוי בשכר הממוצע במשק עודכנה התקרה לתשלום דמי ביטוח בשיעור המופחת ל- 5,171 ₪ לחודש (במקום 4,984 ₪ עד כה). כמו כן שונתה ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח ל- 41,850 ₪ לחודש (במקום 73,422 ₪) - תקרת ההכנסה החודשית שמעליה לא משלמים ביטוח לאומי הוקטנה במסגרת חוק ההסדרים לשנים 2011-2012 מתשע פעמים השכר הבסיסי במשק שעל פי הביטוח הלאומי ל- 5 פעמים השכר הבסיסי במשק.

חלק העובד			חלק המעביד	עד 5,171 ₪
סה"כ	ביטוח בריאות	ביטוח לאומי		
3.5%	3.1%	0.4%	3.45%	עד 5,171 ₪
12%	5%	7%	5.90%	5,171 ₪ - 41,850 ₪

הערה: 5,171 ₪ הינם 60% מהשכר הממוצע המחושב ע"י המוסד לביטוח לאומי לפי סעיף 2 (8,619 ₪ במקום 8,307 ₪ עד כה).

3. עדכון החזר הוצאות נסיעה לעבודה וממנה

ביום 16.1.2012 נחתם הסכם קיבוצי כללי, בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, לפיו נקבע כי החל מ- 1.1.2012 הסכום המקסימלי להשתתפות המעביד בהוצאות הנסיעה של עובדו למקום העבודה וחזרה, יעודכן ב- 3.244% ל- 25.20 ₪ ליום (במקום 24.40 ₪ עד כה).

כאשר יפורסם צו הרחבה בנידון הוא יחול על כלל המעבידים והעובדים במשק באופן רטרואקטיבי.

4. עדכון תקרת שכר לדמי חבר ודמי טיפול ארגוני

להלן עדכון תקרת השכר לחישוב דמי חבר ודמי טיפול ארגוני, החל משכר חודש ינואר 2012 :

1. דמי חבר

- שיעור ניכוי דמי החבר הנו **0.95%** משכרו של העובד.
- תקרת השכר לניכוי דמי חבר היא: **14,652.30 ₪**,
- הסכום המקסימלי לניכוי דמי חבר יהיה מעתה **139.20 ₪**.

2. דמי טיפול ארגוני

- שיעור ניכוי דמי הטיפול הנו **0.8%** משכרו של העובד.
- תקרת השכר לניכוי דמי חבר היא: **14,652.30 ₪**,
- הסכום המקסימלי לניכוי דמי טיפול יהיה מעתה **117.22 ₪**.

5. תוספת שכר לעובדי המגזר הציבורי החל מ- 1.1.2012

ביום 12 בינואר 2012 נחתם הסכם הקיבוצי (מסגרת), בין המדינה ומעסיקים נוספים מהשירות הציבורי, לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה לפיו שכר העובדים יועלה ב- 7.25% ב- 4 פעימות, כדלקמן:

1. החל מיום 1.1.2011 תשולם תוספת שכר לעובדים המפורטים בנספח א' להסכם המסגרת בשיעור אחיד של 2.25% ("תוספת 2011").
2. החל מיום 1.1.2012 תגדל תוספת השכר משיעור של 2.25% לשיעור של 4% (קרי תוספת של 1.75%).
3. החל מיום 1.1.2013 תגדל תוספת השכר לשיעור של 6.25% (קרי תוספת של 2.25%).
4. החל מיום 1.7.2013 תגדל תוספת השכר לשיעור של 7.25% (קרי תוספת של 1%).

עוד נקבע בהסכם כי, ישולם מענק חד פעמי בך של 2,000 ₪ (כבר בסוף שנת 2010); שתשולם תוספת מעונות עבור ילדים שטרם מלאו להם 5 שנים (החל מ- 9/2011), שתועלינה ההפרשות לפנסיה מ- 17.5% ל- 19.5% (בשתי פעימות ב- 2011 ו- 2013); שתועלינה ההפרשות לקופת גמל עבור רכיבי שכר שאינם פנסיונים (בשתי פעימות ב- 2011 ו- 2013) ושאינם החזרי הוצאות מ- 5% ל- 6%, הן עבור המעסיק והן עבור העובד; ושיום ה- 1 בספטמבר יתווסף למניין הימים אשר ניתן לבחור בהם כיום בחירה.

6. קצבאות הביטוח הלאומי – ינואר 2012

החל בינואר 2012 מעודכנות כל קצבאות הביטוח הלאומי ב-2.6% על-פי עליית מדד המחירים לצרכן בתקופה: נובמבר 2010 עד נובמבר 2011.

ערך קצבה ינואר 2012			ערך קצבה עד כה			
קצבת זקנה¹						
מ-80 ומעלה		עד 80	מ-80 ומעלה		עד 80	זקנה - ללא השלמת הכנסה
1,565		1,481	1,526		1,444	יחיד
2,310		2,226	2,252		2,170	זוג
מ-80 ומעלה		מ-70 עד 80	מ-80 ומעלה		עד 70	זקנה - עם השלמת הכנסה
2,920		2,794	2,846		2,723	יחיד
4,326		4,146	4,216		4,041	זוג
		עד 70				
הבטחת הכנסה²						
						יחיד (רווק/ה, גרוש/ה, אלמן/ה)
						יחיד עם ילד
						יחיד עם 2 ילדים ויותר
						זוג
						זוג עם ילד
						זוג עם 2 ילדים ויותר
אימהות						
						דמי לידה מרביים ליום
						מענק לידת ילד ראשון
						מענק לידת ילד שני
						מענק לידת ילד שלישי ואילך
						מענק לידת תאומים
						מענק לידת שלישיה
מזונות						
						זכאית עם ילד אחד (שעדיין לא מלאו לה 55 שנים)
						זכאית עם ילד אחד (בת 55 שנים ומעלה)
						זכאית עם שני ילדים (שעדיין לא מלאו לה 55 שנים)
						זכאית עם שני ילדים (בת 55 שנים ומעלה)
נפגעי עבודה³						
						דמי פגיעה מרביים ליום
						קצבת נכות מרבית לחודש
אבטלה⁴						
						דמי אבטלה מרביים ליום : לתקופה הראשונה
						דמי אבטלה מרביים ליום : לתקופה השנייה
פשיטת רגל						
						גמלה מרבית לעובד
עבודה מועדפת						
						מענק עבודה מועדפת מלא

¹ מקסימום הכנסה לחודש, לגימלאי בגיל הפרישה, שלא תיפגע בקצבת הזיקנה: ליחיד – 4,913 ₪ לחודש, 6,550 ₪ לזוג.

² למי שטרם מלאו לו 55 שנים.

³ לעובד עצמאי ולעובד שנפגע לאחר 1.1.95.

⁴ החל משנת 2011: תקופה ראשונה - בעד כל יום תשלום ב-125 ימי התשלום הראשונים, תקופה שנייה - מעל 125 יום.

קצבאות ילדים

מספר הילדים במשפחה	ערך קצבה, עד כה	ערך קצבה ינואר 2012
ילידים שנולדו עד - 31.5.03		
1	169	173
2	252	252
3	284	284
4	446	446
5	375	384
כל ילד נוסף	375	384
ילידים שנולדו מ - 1.6.03		
1	169	173
2	252	252
3	252	252
4	252	252
5	169	173
כל ילד נוסף	169	173

הערה – למשפחות הזכאיות להבטחת הכנסה או למזונות תינתן תוספת משפחתית מיוחדת אם במשפחה שלושה ילדים ויותר. התוספת שתינתן בעד שלושה ילדים תעמוד על – 121 ₪ ולמשפחה בה ארבעה ילדים ויותר התוספת תהיה - 242 ₪

7. טבלת שיעורי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות על פי סוגי המבוטחים

ינואר 2012			עד 5,171 ₪			5,171 ₪ - 41,850 ₪		
סה"כ	עובד	מעסיק	סה"כ	עובד	מעסיק	סה"כ	עובד	מעסיק
6.52	3.37	3.15	15.24	9.86	5.38	נשים וגברים בין "גיל הפרישה" ל"גיל הזכאות" לקצבת זקנה שאינם מקבלים קצבת זקנה		
3.48	3.10	0.38	5.93	5.00	0.93	נשים וגברים שמעל "גיל הזכאות" לקצבת זקנה ושאין מקבלים קצבת זקנה		
0.38	---	0.38	0.93	---	0.93	מי שטרם מלאו לו 18 שנה		
0.38	---	0.38	0.93	---	0.93	נשים וגברים המקבלים קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי		
3.85	0.40	3.45	12.90	7.00	5.90	חיילים בשירות סדיר		
0.58	0.04	0.54	1.64	0.87	0.77	"תושבי חוץ" (עובדים זרים) (לא חייבים בביטוח בריאות)		
0.53	0.03	0.50	1.33	0.61	0.72	תושבי שטחים (לא חייבים בביטוח בריאות)		
3.49	3.49	---	11.79	11.79	---	פנסיונרים בפרישה מוקדמת		
7.25	2.00	5.25	7.25	2.00	5.25	עובדים במשק בית		
עובד השהה בחופשה ללא תשלום			6.93% משכר המינימום על פי חוק שכר מינימום בחודשיים הראשונים להיותו בחל"ת (ע"י המעסיק) ולאחר מכן חייב בסכום מינימלי של 160 ₪ לחודש (העובד).					

8. מדרגות מס רכישה לדירות מגורים החל מינואר 2012

ביום 16/02/2011 התקבלה במליאה בקריאה שנייה ושלישית הצעת החוק שנקבעה כהוראת שעה בחוק מיסוי מקרקעין (הגדלת ההיצע של דירות מגורים - הוראת שעה), התשע"א-2011

במסגרת הוראת השעה : 1. הוגדלה מדרגת המס הראשונה ליחיד שרכש דירת מגורים יחידה והתקיים בו אחד התנאים הקבועים בסעיף 9 (ג1א) (1) או (2) ; 2. נקבעו שלוש מדרגות חדשות בשיעורים גבוהים יותר לרוכשי דירת מגורים שזו אינה דירתם היחידה.

ביום 16.1.2012 עודכנו מדרגות מס הרכישה, זאת בהתאם לשיעור עליית מדד שרותי דיור בבעלות הדיירים המפורסם ע"י הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

להלן, מדרגות מס הרכישה החלות על מי שלגביו הדירה הנרכשת הינה "דירת מגורים יחידה" כהגדרתה בחוק מיסוי מקרקעין (שבח ורכישה), התשכ"ג - 1963 (להלן החוק), זאת החל מיום 16.1.12 ועד ליום 31.12.12:

- עד לסכום של 1,421,760 ₪ - ללא מס.
- החל מסכום של 1,421,760 ₪ ועד לסך של 1,686,395 ₪ - 3.5%.
- מעל סך של 1,686,395 ₪ - 5%.

לגבי מי שהדירה נרכשת אינה בגדר "דירת מגורים יחידה", אשר נרכשה בתקופה שבין 16.1.12 ועד 31.12.12 ישולם מס רכישה בהתאם למדרגות להלן:

- עד 1,053,200 ₪ - 5%.
- מ - 1,053,200 ₪ ועד לסך של 3,159,600 ₪ - 6%.
- מעל סך של 3,159,600 ₪ - 7%.

לגבי רכישת משק חקלאי בין התאריכים 16.1.12 ועד ליום 15.1.13 ישולם מס רכישה בהתאם למדרגות להלן:

- עד לסך של 315,160 ₪ - 0.5%.
- מעל 315,160 ₪ - 5%.

על עולה חדש הרוכש זכות במקרקעין יחולו המדרגות להלן:

- עד לסך של 1,540,855 ₪ - 0.5%.
- מעל 1,540,855 ₪ - 5%.

9. תוספת מעונות (זכויות הוריות) – עדכון התוספת

על פי הקבוע בסעיף 11 להסכם המסגרת מיום 12.1.2011, סכום תוספת מעונות (זכויות הוריות) עד גיל 5 תעודכן כדלקמן:

1. בעד ילד אחד / ילד ראשון – 306.5 ₪ לחודש (במקום 300 ₪ עד כה).
2. בעד ילד שני – 204.3 ₪ לחודש (במקום 200 ₪ עד כה).

10. השתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות לעובדים – סכום מירבי

החל מיום 1.1.2012 הסכום המירבי להשתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות הינו סך 550 ₪.

11. דמי ביטוח לאומי ומס בריאות בשיעור המינימלי (למי שאינו עובד ואין לו הכנסות)

דמי ביטוח בריאות בשיעור המינימלי עודכנו בינואר 2012, לסך של 100 ₪, במקום 97 ₪ עד כה. דמי הביטוח הלאומי המינימליים עומדים על 60 ₪, במקום 57 עד כה. סה"כ מדובר בתשלום חודשי של 160 ש"ח.

יחיד בגיל זקנה המקבל קצבה ישלם דמי ביטוח בריאות בסכום של 189 ₪ במקום 184 ₪ עד כה, וזוג 274 ₪ במקום 267 ₪ עד כה.

12. שיעורי הפרשות לפנסיית חובה יועלו החל מינואר 2012

סה"כ	הפרשות המעביד לפיצויים	הפרשות עובד לגמל	הפרשות מעביד לגמל	
10%	3.34%	3.33%	3.33%	1.1.2011
12.5%	4.18%	4.16%	4.16%	1.1.2012
15%	5%	5%	5%	1.1.2013
17.5%	6%	5.5%	6%	1.1.2014

הערות: (1) נקבעו שיעורי הפרשה מיוחדים לעובד המועסק אצל מעסיק החבר בהתאחדות המלאכה והתעשייה בישראל.
 (2) חובת הביטוח הפנסיוני תחול על השכר המשולם לעובד ורכיביו, כמשמעותם בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים, או השכר הממוצע במשק כפי שיעודכן מעת לעת, לפי הנמוך מבין השניים.

13. תגמולי מילואים לשנת 2012

התגמול המרבי לשכיר ולעצמאי	התגמול המזערי	
₪ 41,850	₪ 5,692	חודשי
₪ 1,395.00	₪ 189.72	יומי

14. שווי שימוש ברכב החל מינואר 2012

א. סכומי שווי שימוש שפורסמו בתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב)(תיקון), התשס"ח – 2007, תואמו בהתאם לשיעור עלית המדד הידוע ב- 1.1.2012 (מדד 11/2011) לעומת המדד הידוע ב- 1.1.2007 (מדד 11/2006).

שווי שימוש לחודש - 2012	שווי שימוש לחודש - 2011	קבוצת מחיר
₪ 2,640	₪ 2,580	1
₪ 2,870	₪ 2,790	2
₪ 3,690	₪ 3,590	3
₪ 4,420	₪ 4,310	4
₪ 6,120	₪ 5,970	5
₪ 7,930	₪ 7,730	6
₪ 10,200	₪ 9,950	7
₪ 880	₪ 860	אופנוע L3 שנפח מנועו עולה על 125 סמ"ק והספק מנועו מעל 33 כח סוס

ב. שווי שימוש ברכב צמוד - המודל הליניארי:

החל משנת המס 2010 מחושב שווי השימוש ברכב צמוד, בנוגע לכלי רכב שנרשמו לראשונה מיום 1.1.2010 כשיעור מתוך מחיר המכירון של הרכב בהיותו חדש (ב- 2011 היה 2.48%).

תקרת מחיר המכירון לעניין חישוב שווי השימוש: 490,020 ₪

הפחתה משווי שימוש לרכב משולב מנוע (היברידי): 540 ₪

לנוחיות המשתמשים, רשות המסים מפעילה מנוע חיפוש באינטרנט שמאפשר לקבל מידע על סכומי שווי השימוש לכל דגם רכב. כתובת האתר: www.shaam.gov.il/mmm-usecar

15. שיעורי הריבית על פי חוק פסיקת ריבית והצמדה, החל מ-1 בינואר 2012

בהתאם לסעיף 6 לתקנות פסיקת ריבית והצמדה (קביעת שיעור הריבית ודרך חישובה), התשס"ג-2003, שיעורי הריבית לפי חוק פסיקת ריבית והצמדה, התשכ"א-1961, לתקופה החל מה-1 בינואר 2012 ועד ה-31 במרץ 2012 יהיו כדלהלן:

1. **ריבית צמודה** - שיעור "ריבית צמודה" יעמוד על 1.6% לשנה.
2. **ריבית שקלית** - שיעור "ריבית שקלית" יעמוד על 4.6% לשנה.
3. **ריבית במטבע חוץ (דולר)** - שיעור "ריבית במטבע חוץ" יעמוד על 1.581% לשנה.
4. **ריבית הפיגורים הצמודה** - שיעור "ריבית פיגורים" יעמוד על 8.1% לשנה.

16. משרד האוצר מציג צעדים לשמירה על חסכונות הציבור: המודל לאיתור חשבונות רדומים בחיסכון הפנסיוני והמודל החכ"מ

א. איתור חשבונות רדומים בחיסכון הפנסיוני

המטרה: חיוב גופים מוסדיים לבצע פעולות מקיפות לאיתור חוסכים שהקשר עמם נותק ויורשים של חוסכים שנפטרו

לפי ההערכות, קיימים כ- 15 מיליארד שקלים במוצרי החיסכון הפנסיוני (בקרנות פנסיה, בביטוחי מנהלים, בקופות גמל ובקרנות השתלמות) אשר שייכים לחוסכים שאינם מודעים לקיומם, או רשומים על שם חוסכים שנפטרו והיורשים הרשומים בחשבונות לא מודעים לקיום הכספים להם הם זכאים. הסדרת איתור חוסכים ויורשים צפויה לצמצם באופן משמעותי את המקרים של ניתוק הקשר בין הגופים המוסדיים המנהלים את כספי החיסכון לבין החוסכים.

עיקרי הצעדים:

- **טיפול במלאי הכספים הקיים** – החל מהיום ידרשו הגופים המוסדיים לטפל במלאי מנותקי הקשר הקיים.
- **הגופים המוסדיים ידרשו ליזום פעולות לאיתור חוסכים ויורשים** - הגופים מוסדיים יחויבו לפעול באופן יזום לחיפוש הזכאים לכספים במוצרים פנסיוניים שבניהולם. כל גוף מוסדי יידרש לקבוע נוהל לאיתור חוסכים או יורשים שהקשר עמם נותק, על בסיס רשימת פעולות שכלולות בהסדרה. רשימה זו כוללת פנייה של הגוף המוסדי לסוכן או יועץ פנסיוני שמונה על ידי החוסך לטפל בחשבון החיסכון, למרשם האוכלוסין, לרשם לענייני ירושה, למעסיק האחרון, לאיגוד מקצועי, למאגרי מידע אשר עשויים לסייע דוגמת אתר בזק 144, אתרי האינטרנט של חברות הסלולארי המאפשרים קבלת מספר הנייד העדכני, שירות עקוב אחרי של חברת דואר ישראל ועוד.

• **תמריץ כלכלי לאיתור: יופחתו דמי ניהול לשיעור הפסדי של 0.2% עבור חשבונות רדומים** - במידה והגוף המוסדי לא הצליח אחרי פרק זמן של שנה לאתר את החוסך שהקשר עמו נותק, או לא עשה את כל הפעולות שנדרשו ממנו בהסדרה לצורך איתור מוטבים של חוסך שנפטר, יופחתו דמי הניהול לשיעור של 0.2% עבור חשבונות רדומים.

• **"הסדרה מונעת"** - טיוב המלאי הקיים של נתוני החוסכים ברשומות הגופים המוסדיים אל מול מרשם האוכלוסין. כך לדוגמא ניתן יהיה לאתר חוסך שמספר תעודת הזהות שלו שגויה, ובכך להקטין את הסיכון שינותק הקשר עם חוסכים אלה בעתיד.

• **פיקוח ומעקב הדוקים אחר יישום ההסדרה על ידי אגף שוק ההון** - במסגרת ההסדרה הגופים המוסדיים יידרשו לדיווחים תקופתיים למשרד האוצר אשר יהוו כלי בידי האגף לצורך פיקוח על יישום ההסדרה ואכיפתה.

התקנות יכנסו לתוקף מיום פרסומן ברשומות.

יצויין כי על פי ההערכות משרד האוצר מדובר על כ- 15 מיליארד ₪ אשר ישובו לידי הציבור.

ב. המודל החכ"מ

המטרה: צמצום הדרגתי של הסיכון במהלך תקופת החיסכון

המודל החכ"מ (חסכון כספי מותאם) בא לתת מענה לבעיית חוסר ההתאמה בין תמהיל ההשקעות למאפייני החוסכים לפנסיה. מרבית כספי החוסכים מנוהלים במסלולים כלליים, כאשר כספי חוסכים מבוגרים מנוהלים ביחד עם כספי חוסכים צעירים, על אף שמאפייניהם וצרכיהם שונים זה מזה. ההסדרה באה בהמשך להחלטת הממשלה שהטילה על הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון לנקוט בפעולות לשם יצירת מסלולי השקעה התלויים באופק החיסכון. בנוסף, המשבר הפיננסי שפקד את שוקי ההון בארץ ובעולם בשנת 2008, חידד את הצורך בהתאמת מסלולי ההשקעה למאפייני החוסכים במוצרי החיסכון הפנסיוני השונים (קופות גמל, קרנות פנסיה וביטוחי מנהלים). העיקרון המנחה בהסדרה המוצעת הוא הקטנת הסיכון בתיק ההשקעות של החוסך ככל שהוא מתקדם בגיל, ובמיוחד בהתקרבותו לגיל הפרישה.

עיקרי המודל:

• הגופים המוסדיים יבנו את המודל החכ"מ לפי שתי אפשרויות שנקבעו בתקנות, כשהמטרה היא להביא צמצום הדרגתי של הסיכון במהלך תקופת החיסכון.

• לעמית תישמר הזכות לבצע בחירה אקטיבית לגבי אופן ניהול החיסכון שלו.

• המודל יחול גם על חסכונות קיימים.

• על מנת למנוע זעזועים המודל ייושם באופן הדרגתי.

ההסדרה הועברה לאישור ועדת הכספים בכנסת.

17. הטבות לשדרות ועוטף עזה ב- 224 מיליון שקל

הממשלה אישרה מתן הטבות כלכליות לאזור שדרות ועוטף עזה, לשנת 2012, בכ- 224 מיליון ₪.

מטרת ההחלטה לחזק את הכלכלה המקומית, לסייע בתמיכה לתושבים בשל המצב הביטחוני, להעצים את השלטון המקומי ולסייע בחיזוק התעסוקה באזור.

חבילת הסיוע כוללת:

- זיכוי של 20% במס הכנסה עד לסכום של כ- 230,000 ₪.
 - הנחה בשיעור 30% בארנונה למגורים, 24% בארנונה לתעשייה, מסחר ושירותים.
 - סיוע כלכלי לרשויות המקומיות בשל הוצאות מיוחדות הנובעות מהמצב הביטחוני – 8 מיליון ש"ח לעיריית שדרות, ו-5 מיליון ₪ למועצות האזוריות.
 - תמיכה פסיכו-סוציאלית לתושבים נפגעי חרדה, בעיקרם ילדים, באמצעות חמישה מרכזי חוסן הפועלים בהצלחה ברשויות, בסכום של 8 מיליון ₪.
 - סיוע בהפעלת מערכי חירום רפואיים- תגבור במספר ניידות טיפול נמרץ, הפעלת מוקד רפואי לילי ותגבור התחנה לבריאות הנפש בשדרות.
 - השלמת תשתיות ביוב בהשקעה של 75 מיליון ₪ בשלוש שנים הקרובות.
 - פטור מדמי חכירה למינהל מקרקעי ישראל.
 - סבסוד מעונות יום בכ- 6.5 מיליון שקלים.
 - עדיפות בהקצאת עובדים זרים לחקלאות בשיעור של 15%.
 - הפעלת מסלול תעסוקה לקליטת עובדים חדשים באזור.
- ראוי לציין כי מתחילת כהונתה של הממשלה ה-32, הקצתה המדינה כ- 600 מיליון ₪ להטבות כלכליות באזור שדרות ועוטף עזה. זאת בנוסף להשקעות בתחום המיגון בעלות של יותר ממיליארד ₪.

18. שכר המינימום (תזכורת)

שכר המינימום עומד על: 4,100 ₪ לחודש (ללא שינוי החל מ- 1/7/2011)
 על: 189.23 ₪ ליום (לפי 5 ימים), על: 164 ₪ ליום (לפי 6 ימים)
 על: 22.04 ₪ לשעה.

19. נשים תוכלנה לפרוש ולקבל פנסיה כבר בגיל 62

נשים המבוטחות בקרנות הפנסייה הוותיקות תוכלנה לפרוש בגיל 62 ולהתחיל לקבל מיידית את הפנסיה. ראוי לציין כי למרות שהכנסת קבעה שגיל הפרישה לנשים לא יועלה מ- 62 ל- 64 (לפחות עד 2017), הקרנות הוותיקות המשיכו בהעלאה הדרגתית של גיל הפרישה וסירבו לשלם פנסיות לנשים שהגיעו לגיל 62. בעקבות תלונות פנתה יו"ר נעמת, עו"ד טליה לבני, לממונה על החיסכון באוצר בדבר השארת גיל הפרישה על 62. ואכן, ועדת העבודה של הכנסת אישרה לקרנות הוותיקות לתקן את התקנון, כך שיכול רטרואקטיבית החל מ-1 בינואר 2012, כך ששום אישה שהייתה אמורה לצאת לפנסיה בגיל 62 לא תיפגע.

20. 750 עיתונאים הצטרפו לארגון חדש במסגרת ההסתדרות

מטרת הארגון החדש לחזק את מעמדו של העיתונאי בישראל, לשפר את תנאי העסקתו ולחתום על הסכמי שכר קיבוציים בכל אחד מכלי התקשורת. יצוין כי ארגון העיתונאים החדש אינו הגוף היחיד שמייצג כיום עיתונאים. שני הגופים הוותיקים המייצגים עיתונאים הם אגודת העיתונאים בתל אביב ואגודת העיתונאים בירושלים.

דליה עצמון

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

zhilony@histadrut.org.il

טל: 03 – 6921488

אפרים זילוני, עו"ד (יו"ר האגף)

sagiey@histadrut.org.il

טל: 03 – 6921129

שגיא ינקו (מנהל האגף)

daliah@histadrut.org.il

טל: 03 - 6921229

דליה עצמון, כלכלנית (אחראית הפקה)