

אפריל 2012, ירחון מס' 110



מבט הרשות

דעתון לענייני כלכלה וחברה*

פתח דבר

1 במאי 2012.

מאמרים וסקירות

1. ממשלה שנופלת מחוץ לזמן.
2. הערות לסדר (כלכלי חברתי)
3. דוח בנק ישראל 2011: סיכום פרקים נבחרים.
4. דפוסי העבודה של נשים ערביות בישראל.

מבט אל העולם

1. השפעת המשבר על ענף הבנייה באחוד האירופי.
2. עלות הוצאות המחייה של הטייקונים.
3. מחקר: סביר יותר שבני המעמד העליון יתנהגו בצורה אגואיסטית

חוק ומשפט

1. פיטורי עובדת בהריון ללא היתר מזכים בפיצויים הן מכח עבודת נשים והן מכח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
2. תשלום עמלות לעובד הנגזרים מהפדיון הינו רכיב לפיצויי פיטורים .
3. החתמת עובד על התחייבות כספית הנוגדת צו הרחבה מזכה בהשבת הכסף.
4. חדש בחקיקה: החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998

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. ניכוי ממס והחזר מס בגין דמי טיפול ודמי חבר לארגון עובדים; 2. דע את זכויותיך: 2.1. היעדרות מן העבודה ביום הזיכרון לחללי צה"ל ונפגעי פעולות איבה וביום העצמאות; 2.2. החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011.

מחג הפסח – יום השואה – יום
העצמאות לא עותקה השלשלת

...באדם אצמין
עוד נפש דרור שואפת
לא מכתיה לעגל פו
לא ברעב ימות עובד
דרור לנפש, פת לדל
אצמינה גם בעתיד
אך אם ירחק זה היום
בארץ יקום דור
ברזל כבליו יוסר מענ..."

(שאול טשרניחובסקי)

* הופק על ידי האגף לכלכלה ולחברה, ההסתדרות הכללית החדשה

פתח דבר

1 במאי 2012

כל עוד בלב פנימה נפש עובד הומייה יהיה ה-1 במאי חגם של העובדים המחפשים לחיות בחברה מתוקנת הנותנת כבוד לעבודה ולא לה היוצרים את היש. זוהי דרמה אנושית הנמשכת כבר אלפיים שנה ויותר.

ז'אן ז'ק רוסו כתב "האדם נולד חופשי אך בכל מקום הוא כבול באזיקים". אבל כל אחד יכול לשחרר את עצמו ולחזור אל המצב הטבעי. טבע האדם הוא הרצון הנצחי לפרוק מגב כפוף את הניצול ולזכות ליחס של כבוד אנושי.

סולידריות והתאגדות של עובדים הם הכלים שבעזרתם יכולים נעדרי הכח כפרטים להתמודד עם אליטות הכח והכסף ולהוביל לשינויים חברתיים. בודדים לא הצליחו מעולם להניע רפורמות.

הגישה הניאו ליברלית שהשתלטה על חיינו עד המשבר הכלכלי הגדול ב-2008-2009 ונסדקה בעטיו, העלתה על נס את החופש האנושי אבל בעצם לא הותירה מרחב רב לחופש בחירה אמיתי בידי חלק ניכר מהאנשים העובדים.

בתפישתה הכלכלית היא ניכתה את הערכים האוניברסליים ורידדה את העולם הכלכלי-חברתי לערכים של יעילות וכסף בלבד. בחברה כזו האגואיזם היה המולך ולא היה מקום ל"אנחנו" אלא רק לאני הפרטי. הכל היה מכוון מטרה עד כי אפילו מס שפתיים איבד מחשיבותו.

ב-1 במאי 2012, נודה על האמת, אנחנו עומדים בראשיתו של אביב חדש בו אנשים עובדים בתל אביב, בניו יורק, בלונדון, ברומא ובמדריד לא מוכנים עוד להרכין ראש ולזרוק את כבודם ואמונתם בצדק חברתי. הם תובעים מהמדינה להיות לא רק שומר לילה. הם לא רוצים עוד להמשיך להיות הפראירים הנדרשים לשלם מחירים כבדים בגין מצב שלא הם יצרו, בעוד ה-1% של החברה ממשיך לקיים את אורח חייו הרגיל, מבלי לחוש שמץ ממצוקות החיים. הם רוצים להחזיר לעצמם את התקווה לגור בדיוור בר השגה, לרכוש השכלה, לחיות בכבוד אנושי ולסיים את החודש מהשכר ההוגן של עבודתם, להגיע לגיל פרישה, להזדקן בכבוד כאנשים שאינם נסמכים לשולחן הסוציאלי של המדינה.

ב-1 במאי 2012 הסולידריות חזרה ובגדול כדי להיאבק כתף אל כתף למען עובדי הקבלן. 1200 עיתונאים בחרו מרצונם החופשי להתאגד במסגרת ההסתדרות כדי שיוכלו לשמור על זכויותיהם ומעמדם כעיתונאים. אין לך חופש ועצמאות עיתונאית כאשר אין לך בטחון כלכלי. וזו רק ההתחלה.

המטוטלת החלה לנוע בחזרה לעבר הערכים של צדק ושיוויון וגם הממשלות החלו להפנים שאי אפשר לברוח מאחריות ומבשורה ולתת לכשלי השוק להשתלט על חיינו.

עוצמתה של תנועת המטוטלת תלויה בנו. אם נדע להתעלות מעל קטנות השינוי גם אם יתמהמה בו יבוא.

אפרים זילוני, עו"ד

יו"ר האגף לכלכלה ולחברה

מאמרים וסקירות

ממשלה שנופלת מחוץ לזמן

המחאה החברתית של קיץ 2011 יצרה ראשית שינוי בתודעה החברתית של החברה האזרחית בישראל. ההגמוניה הניאו-ליברלית נסדקה, נתביישה לה מקריאות ההמונים לצדק חברתי.

המרחב הכלכלי-חברתי קיבל מפנה. הוא נדרש עתה להתנהלות יותר הגונה, יותר שקופה ולהסברים על דרך קביעת המחירים והרווחים שהוא גורף. יותר ויותר אנשי משק וכלכלה כותבים ומדברים על הצורך ביצירת שיווי משקל הוגן בו יש ליצרן, לצרכן ולעובד מקום לדור באותו מרחב.

דו"ח בנק ישראל לשנת 2011 קובע במפורש כי מדיניות הממשלה פוגעת ברווחת אזרחי ישראל. האמת לא היינו זקוקים להוכחות מסייעות כדי לדעת שהעובדים השכירים, הנשים העובדות, הזוגות הצעירים נושאים בעיקר הנטל הכלכלי ויוקר החיים מדרדר אותם לתחתיות ומקשה לא רק לגמור את החודש אלא גם לחיות בכבוד אנושי.

פירות הצמיחה של המשק הישראלי, בשנים האחרונות, תגמלו את ההון ולא את העבודה. החברה הישראלית התגלתה במלוא כיעורה. האדישות לזולת, לחלש, חלחלה וכרסמה בכל חלקה טובה.

הלקחים של המחאה החברתית השקטה לא הופנמו דיים על ידי קברניטי המדינה. מי שמשתחץ כי אינו מפחד מהמחאה הצפויה להתפרץ אומר במילים אחרות שהוא שם "פס" על החלק הארי של אזרחי ישראל, על מעמד הביניים היוצר את היש, משרת בצבא, עובד ומשלם את המיסים ואף על פי כן אינו יכול להתפרנס בכבוד. מי שמשתחץ כי אינו מפחד מהמחאה החברתית סבור כי בתרגילים פוליטיים הוא יעשה חייל כדי להבטיח את השרידות הפוליטית. הזיכרון הפוליטי הוא קצר טווח אבל זיכרונם של אזרחי ישראל יבוא חשבון עם כל אלה שהעדיפו את האינטרסים האישיים שלהם על פני האינטרס הלאומי-חברתי.

חברה עם פערים עמוקים ואי שוויון מתרחב. ממשלה שבורחת מבשורה ומפריטה עצמה לדעת, חוסכת ומחסירה מאזרחיה שירותים ציבוריים חוטאת לתפקידה ולחוסן הלאומי.

ממשלה אחראית לא צריכה לפחד אבל היא בהחלט צריכה להיות מודאגת ממה שקורה בחברה הישראלית ואם אין בה הדאגה הזו היא פשוט נופלת מחוץ לזמן.

דו"ח בנק ישראל – "כרטיס צהוב" לממשלה

דו"ח בנק ישראל לשנת 2011 מטיל על הממשלה את האחריות לאי הצדק החברתי ולהגברת אי השוויון בחברה הישראלית. המרוויחים הגדולים מהמדיניות שהנהיג מר נתניהו בכל הנוגע לרפורמות המיסוי (מס הכנסה ליחידים ומס חברות) היו כמובן בעלי ההון, והמפסידים, כמו תמיד, היו כל אלה שחיים מן העבודה ומקבלים שכר.

המשוואה החדשה שיצר מר נתניהו בה המיסים הישירים יורדים ולעומתם עולה חלקם של המיסים העקיפים הגדילו את אי השוויון בהכנסות. כתוצאה ממדיניות זו של העשרת העשירים קופת המדינה החלה מצטמקת וכדי, בכל זאת לשמור עליה, קוצצו הוצאות הממשלה שבאו לידי ביטוי בצמצום השירותים החברתיים לאזרחים. במילים פחות מכובסות החלשים בחברה נאלצו לשלם מהצורך הנקוב של הכנסתם בקבלת פחות קצבאות, פחות השתתפות ממשלתית בשרותי הבריאות ויותר תשלומים על חינוך שההורים נטלו על עצמם.

מה הפלא, איפוא, שמדינת ישראל נמצאת במקום הכמעט אחרון, לעומת יתר מדינות ה-OECD, בהוצאה הציבורית. הגידול בתוצר (4.7%) לא חלחל לכל רובדי האוכלוסיה. הם לא נהנו מהרפורמה במס אבל ספגו את כל הקיצוצים בשירותים החברתיים, את עלויות המיסים העקיפים, דבר שהוביל לירידה בהכנסתם וביכולתם לשמור על רמת חיים הוגנת. בקיץ 2011 "נשבר" למעמד הביניים, כשל כח הסבל והמחאה החברתית למען צדק חברתי יצאה לדרך.

הממשלה כל הזמן מצהירה כי היא הפיקה את הלקחים וראה כמשל את דו"ח טרכטנברג. חשוב לומר כי הממשלה אכן השמיעה קולות של תיקון, אבל סדר היום וסדרי העדיפות שלה נותרו כפי שהיו. לכן בל נתפלא אם האביב יביא איתו רוחות מחאה חדשים.

מה מקצצים כשלא מפחדים

במסיבת העיתונאים שכינס ראש הממשלה לרגל חג הפסח הוא הודיע קבל עם ועדה כי אינו מפחד מהמחאה החברתית העלולה להתרגש שנית. וכל כך למה? הרי רק לאחרונה הורה להפחית בכמה אגורות את המס על הדלק. והנה אנו מתבשרים כי האוצר כמכת נגד להפחתה, הורה להקפיא את גיוס העובדים החדשים למשרדי הממשלה. וזאת כאשר בהמלצות טרכטנברג נקבע שיש להגביר את הפיקוח על שוק העבודה והאכיפה של חוקי העבודה כדי לצמצם את הפגיעה בעובדים בכלל ובפרט בעובדים המוחלשים.

האוצר, בתמיכת ראש הממשלה, מציע לקצץ ב-37 משרות במשרד התמ"ת. האכיפה שבה דיברו עליה תמשיך כנראה לגעגע ואם אכן תתבצע היא תהיה באמת ברווז צולע.

הערות לסדר (כלכלי חברתי)

הערה לעניין מדד המחירים לצרכן (פרסומי הלמ"ס)

לאחרונה גילינו שבמעבר משיטת החישוב של שיעור הבלתי מועסקים הנהוגה אצלנו לזו הנהוגה במדינות ה-OECD, התוסף לשיעור האבטלה שכל כך התגאינו בו עוד 1% שלם (מ- 5.6% ל- 6.5%, והגיע ל- 227 אלף), לצערנו ולמבוכתנו.

עם או בלי קשר, חשבנו שאולי כדאי שגם הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה תפשפש בשיטת המדידה שלה של עליות המחירים לצרכן המקומי, כי לפי פרסומיה עד כה ספק אם למחאה החברתית של 2011 הייתה הצדקה... וגם לא לזו שצפויה להגיע בקרוב.

הערה להעדפות המדיניות של הנגיד פישר

באחת מהרצאותיו בפני הציבור טען הנגיד פישר ש- "עדיף לקצץ בהוצאות מאשר להעלות מסים". ובכן, למרות שהרוב נוהג לברך על אמירות הנגיד, אנחנו בחרנו הפעם לחלוק עליו – שהרי קיצוץ בהוצאות הממשלה יביא לצמצום נוסף בשירותי המדינה לאזרחיה, בייחוד לאלה שזקוקים להם כאוויר לנשימה כלכלית-חברתית, בזמן שהעלאת מסים פרוגרסיבית רק תכביד במקצת על אלה שיש להם מאיפה לתת... ואנחנו מעדיפים צדק חלוקתי על פני אי שוויון שרירותי. ואגב ההוצאה הציבורית, בדו"ח קרן המטבע האחרון צוין שבישראל הוצאה זו מנוצלת ביעילות רבה בהשוואה למדינות רבות אחרות ונאורות. אז למה לקצץ?

הערה ל"דו"ח האושר העולמי"

לפי ממצאי "דו"ח האושר העולמי", שהוא מסמך מחקרי מכובד לכל הדעות, ישראל מדורגת במקום 14 בדרוג מידת האושר של אזרחיה. להרבה אנשים הדבר מהווה הפתעה גדולה, במיוחד לנוכח תרבות הקיטורים והמחאות במחוזותינו, ולא מעט חוקרים מתקשים להסביר את מיקומו הגבוה... לא אנחנו. לנו הממצא נראה די מובן, שהרי ישראל היא מדינת מהגרים חדשה יחסית, ומהגרים נוהגים מטבע הדברים לראות את מצבם הנוכחי בהשוואה למצבם בארץ מוצאם או יחסית לחלופה רלוונטית, וברור שלרוב מצבם טוב יותר. אחרת לא היו באים, או לא היו נשארים. לפי כך, בזמן שתפיסת האושר של העמים הנורדיים (דנמרק, נורבגיה, פינלנד) היא מוחלטת, של הישראלים היא יחסית (לחלופה), ובהכרח טובה. מצד שני, אושר יחסי גבוה משאיר מקום לשאיפה גם לאושר מוחלט גבוה יותר, ועל כן היה מקום והצדקה למחאה החברתית גם.

הערה לעניין האי שוויון בהכנסות, ונזקין

בגיליון חודש מרץ 2012 (ה- 17 לחודש) של כתב העט "האקונומיסט" התפרסם מאמר מאיר עיניים המביא רשימה של מחקרים חשובים הסבורים שקיים קשר סיבתי עובדתי בין אי שוויון בהכנסות לחוסר יציבות פיננסית במשק נתון (על רקע המשבר העולמי הגדול של 2008, ובכלל). כלומר, השערת המחקר שלהם הייתה שכל שבמשק מסוים קיים אי שוויון גדול יותר בחלוקת ההכנסות, כך גוברים בו הסיכויים למשברים פיננסיים ולחוסר יציבות כלכלית. הנימוקים לכך הם רבים ומורכבים ולא כאן המקום לפרטם, אולם גם אם הסוגיה נמצאת במחלוקת לגבי ההשלכות הכלכליות של האי שוויון, לנו אין ספק שהוא גורם, או עלול לגרום, לחוסר יציבות חברתית, שהיא בעייתית לא פחות מזו הכלכלית. השנה האחרונה הייתה מלאה בעדויות של מחאות חברתיות במדינות רבות, והמכנה המשותף ביניהם היה עוני ואי צדק כלכלי-חברתי.

דוח בנק ישראל 2011: סיכום פרקים נבחרים

הדוח השנתי של בנק ישראל מהווה סיכום שיטתי של נתוני כלכלת ישראל, מדיניות האוצר, ומדיניות בנק ישראל ב-2011, וכן דיון במספר סוגיות מפתח נבחרות העומדות על סדר היום הכלכלי-חברתי בתקופה זו. למרות שאין בדוח הנוכחי מידע חדש ומסעיר, הוא חשוב, והוא חומר חובה לקברניטי המשק ויועציהם. בשל חשיבותו מצאנו לנכון לסכם עבורכם פרקים נבחרים ממנו.

פרק א' של הדוח הנוכחי ("המשק והמדיניות הכלכלית") ופרק ב' ("התוצר וענפי המשק") מסכמים כאמור את נתוני הכלכלה ואת עיקרי המדיניות הכלכלית של 2011. באופן כללי ניתן לומר שהייתה זו שנה טובה למשק, הן בשל שיעורי הצמיחה המהירים יחסית לממוצע העולמי (4.7%) והן בשל שיעור האבטלה הנמוך והמתמשך (5.6%). תנאים אלה אפשרו לבנק ישראל להתמודד ביתר קלות עם איומי המשק העולמי על היציבות הפיננסית בישראל, ולאוצר להיענות לדרישות המחאה החברתית שפרצה במהלך השנה בשל יוקר המחיה. עם זאת, במחצית השנייה של השנה חלה האטה מסוימת בקצב הצמיחה של התוצר, בעיקר בשל האטה ביצוא (רק 4.9% לשנה, כאשר במחצית השנייה של השנה נרשמה ירידה), הבורסה עצרה את התאוששותה והביאה לנסיגה בתיק הנכסים של הציבור, והמלצות ועדת טרכטנברג יושרו בהסכנות ועם קשיים בגיוס המקורות התקציביים הדרושים להן. לסיכום פרק זה חשוב לציין שתי המלצות מדיניות של מומחי הבנק לממשלה - ראשית, על הממשלה לפעול שלא כבעבר באמצעות מדיניות המס שלה גם לשם צמצום פערי ההכנסה במשק, וזאת מבלי לחרוג ממגבלות התקציב המוסכמות, ושנית, עליה לפעול בנחישות בשוק העבודה לשם העלאת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ובפרייון העבודה, על מנת להבטיח את שיעורי התעסוקה הנחוצים להמשך צמיחה.

פרק ה' (שוק העבודה) מסכם את נתוני התעסוקה והשכר במשק, וכן מהלכי מדיניות הממשלה בשוק זה. להבדיל ממצב המשק כפי שתואר לעיל, כאן הממצאים פחות ורודים - למשל, אומנם שיעור התעסוקה עלה במקצת (מ-53.5% ב-2010 ל-54.2% ב-2011), והאבטלה כאמור הייתה נמוכה למדי (5.6%), אבל השכר הריאלי במשק עלה רק בשיעור זניח של 0.3%, וזאת בהמשך לעליה המזערית של 0.7% בשנה שלפני (וזאת למרות שיש סימנים להתייעלות ניכרת בשוק העבודה). להערכתנו, קיפאון מתמשך זה של השכר הממוצע במשק, בתוספת עליות המחירים החריגות של המזון והדיר, הם אלה שהציתו את אש המחאה החברתית בקיץ 2011, ובצדק. נתון מעניין נוסף של שוק העבודה ב-2011 היה העלייה הניכרת בשיעור התעסוקה של הגברים החרדים (מ-39% ב-2009 ל-46% ב-2011), כאשר באותה עת חלה עליה גם בהעסקת עובדים לא ישראלים, וזאת בעיקר בשל מדיניות ממשלה "לא עקבית" (כלשון כותבי הדוח) בשוק העבודה, הן כלפי העובדים הזרים ובכלל (העלאת שכר המינימום מצד אחד, והמשך העסקת עובדי מיקור חוץ ללא פיקוח מצד שני). חוקרי הבנק מציינים את הצורך במדיניות עקבית יותר בשוק העבודה, ומשבחים בהקשר זה את יישום חוק חינוך חינם לגילאי 3-4, שעשוי לסייע לאימהות צעירות לצאת לעבודה.

פרק ח', והאחרון בדוח (סוגיות במדיניות רווחה), עוסק במספר היבטים בעייתיים שמאפיינים את מדינת הרווחה שהולכת ונבנית בציון. שלושה נושאים נידונים בפרק זה: ממדי האי שוויון והעוני, הפגיעה במעמד הביניים, והשלכות העלייה הצפויה בשיעור הקשישים באוכלוסייה על מערך הבריאות הלאומי. בנושא הראשון מציינים חוקרי הבנק שהתייצבות ממדי האי שוויון והעוני בשנת 2011 נבעה מעלייה בשיעור ההשתתפות של החרדים בכוח העבודה, ולא בשל מדיניות הממשלה, שאף הזיקה (צמצום בתשלומי ההעברה ורפורמת מיסוי הגרסיבית). כמו כן, בהקשר זה, מן הראוי לזכור שבמהלך העשור האחרון ממדי האי שוויון התרחבו (משקל החמישון התחתון בהכנסה ירד מ-7% ל-5.5%, בזמן שמשקל החמישון העליון עלה מ-40.7% ל-42.2%) וממדי העוני בקרב משקי בית עם מפרנס אחד עלה בכ-15% נקודות האחוז. נתונים אלה מעידים על בעייתיות גדולה בניהול מדיניות הרווחה של ישראל.

באשר למעמד הביניים, אומנם חלקים ממנו נפגעו מעליית המחירים המואצת של המזון, הדיור, והאנרגיה הביתית, אך ככלל מצבם לא הורע בשנים האחרונות. עם זאת הנתונים על ירידה באחוז הבעלות על דירות ובאחוז המשלמים משכנתא אמורים להעיד על הכבדה ניכרת בנטל הפרנסה של רוב משקי הבית בחמש השנים האחרונות.

ולבסוף, העלייה הצפויה בשיעור הקשישים באוכלוסייה, ומכך העלייה בהיקף הטיפול הבריאותי בהם (בממוצע בתשע שנות חייהם האחרונות) מציבה בפני המדינה אתגר גדול לנוכח המצב הקיים של מערכת הבריאות התומכת. צפי זה מחייב היערכות מערכתית ותקציבית רצינית, מיידית ולטווח הארוך.

דפוסי העבודה של נשים ערביות בישראל

מחקר חדש שנערך על ידי שני חוקרים בכירים (ערן ישיב וניצה קלינר-קסיר) ממחלקת המחקר של בנק ישראל בנושא: "נשים ערביות בשוק העבודה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות" מנתח גורמים המשפיעים כפי הנראה על שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות בישראל, ומציע צעדים למדיניות בנושא.

על פי המחקר, שיעור ההשתתפות של הנשים הערביות הוכפל מ-1970 עד 2010 – מכ-10% לכ-20% אך הוא עדיין נמוך מאוד ביחס לרמתו בקרב נשים יהודיות בישראל ונשים במדינות מערביות. כמו כן, קצב העלייה של שיעור ההשתתפות בקרבן היה נמוך מזה של הנשים היהודיות, ולכן הפער בין שתי אוכלוסיות אלו התרחב. אצל נשים יהודיות שיעור ההשתתפות עלה מ-30% לכ-60% באותה תקופה, ואילו הפער ביניהן עלה מכ-20% ב-1970 לכ-40% ב-2010.

בחינת הגורמים שמסבירים לכאורה את רמת ההשתתפות הנמוכה בכוח העבודה של הנשים הערביות בישראל, העלתה את התמונה הבאה:

1. למקדמי ההשכלה השפעות חיוביות, חזקות ומובהקות על השתתפות בכוח העבודה, כאשר השפעת השכלה של +16 שנות לימוד היא הרבה יותר חזקה מהשפעת 13-15 שנות לימוד;
2. נשים גרושות, רווקות ופרודות נוטות להשתתף יותר בכוח העבודה, אך למאפיינים אלה ההשפעה פחות חזקה משל ההשכלה;
3. הימצאותם של מפרנסים נוספים במשק הבית משפיעה חיובית על ההשתתפות. על פי מחברי המחקר הדבר עשוי לשקף את הנטייה של אנשים להתחתן עם דומים להם, ובכלל זה בהשכלה;
4. למספר ילדים עד גיל 17, יש השפעה שלילית על שיעור ההשתתפות;
5. נשים הגרות בערים גדולות משתתפות יותר, כנראה עקב נגישות תחבורתית ויותר אפשרויות לתעסוקה. עם זאת למגורים בירושלים יש השפעה שלילית, כנראה עקב ההשתייכות בפועל למשק הפלסטיני;
6. נשים "מודרניות" משתתפות יותר מנשים "מסורתיות". ל"מודרניות" שני היבטים: האחד מתייחס לתרבות ולמנטאליות (ערביות נוצריות משתתפות יותר מאשר מוסלמיות), והשני מתייחס לשימוש בטכנולוגיות מתקדמות ("ידע מודרני").

מסתבר כי עליית שיעור ההשתתפות של הנשים הערביות על פני זמן מוסברת בעיקר על ידי העלייה בהשכלה, הירידה במספר הילדים והעלייה במספר משקי הבית עם מפרנס נוסף. יחד עם זאת, המשתנים הדמוגרפים שלעיל הסבירו רק כעשירית מהפער בשיעור ההשתתפות בין הערביות ליהודיות: 3.5% מתוך פער ממוצע של כ-37% בשיעור ההשתתפות. מנגד, בחינה של משתנים "תרבותיים" שונים ובכללם משתנים סובייקטיביים, העלתה כי משתנים אלו מסבירים יותר מ-60% מהפער בשיעורי ההשתתפות.

לטענת החוקרים לשיעורי ההשתתפות הנמוכים יש השלכות רבות הן על החברה הערבית והן על המשק כולו, בכלל זה פגיעה בפיתוח הכלכלי של המגזר הערבי, עוני ופערים כלכליים בין המגזרים, תחושות ניכור ובכלל אי מיצוי של פוטנציאל הצמיחה של המשק בכלל.

בפרק המדיניות, טוענים החוקרים כי אין די בחיזוק "המשתנים המסבירים", בכדי להביא לגידול בהשתתפות, בשל קיומם של גורמים "חיכוכיים" תרבותיים ואחרים (מסורת, אפליה מצד מעסיקים, חוסר מידע, חוסר נגישות תחברתית ועוד) המקשים על שילובם של הנשים הערביות, ועל כן נדרשים צעדי מדיניות שיטפלו באותם גורמים.

צעדי המדיניות הדרושים לטענתם הם: 1. הגדלת מספרם של מרכזי ההכוון התעסוקתיים, אשר יכולים לספק מידע, לחבר בין מעסיקים לעובדות ולספק שרותי הסעה לעבודה; 2. הכשרה מקצועית, שתקנה לנשים מיומנויות מתקדמות; 3. סבסוד טיפול בילדים; 4. עידוד הנגישות הפיזית של מקומות עבודה. על ידי השקעה בתשתית תחברתית מתאימה ובאמצעי הסעה לעבודה; 5. הכוון תעסוקתי כבר במערכת החינוך (הגברת המודעות לנושא השתתפות בשוק העבודה ולזכויות נשים); 6. סבסוד החינוך וההשכלה הגבוהה; 7. חקיקה נגד אפליה והגברת האכיפה.

אנו מקווים שהמלצות החוקרים תיפולנה על אוזניים קשובות.

מבט אל העולם

1. השפעת המשבר על ענף הבנייה באחוד האירופי

הפעילות בענף הבנייה באיחוד האירופי (א"א) היוותה % 6.0 מהתמ"ג ב- 2010 – ערך מוסף בסך 655.388 מיליארד אירו, עד הרבע השני ב- 2011. למשבר הייתה השפעה שלילית על ענף הבנייה בשנים 2000-11, במרבית החברות. פעילות הבנייה ירדה ביותר ממחצית בלטביה, ליטא ואירלנד, בשעה שפולין ושבדיה היו שתי המדינות היחידות שפעילות הענף בהן גדלה בתקופה זו.

הגידול בפעילות ענף הבנייה בערכים פיזיים (מאז שנת 2000) נפסק ב- 2007 בעוד הגידול בערכים פיזיים בתמ"ג נמשך אל תוך הרבע הראשון של 2008. לאחר פרוץ המשבר, הירידה בפעילות ענף הבנייה הייתה גדולה יותר מאשר הירידה הכללית בפעילות.

שיאה של ירידת פעילות ענף הבנייה בא"א הייתה ב- 2009 בשיעור של % 8.5.

הירידה ב- 2010 הייתה בשיעור % 4.1 בלבד, ובמצטבר משנת 2008 מדובר בירידה בשיעור של כ- % 16.

מדד הייצור בענף הבנייה בא"א בשנים 2000-2010 (% הגידול בהשוואה לשנה הקודמת על בסיס ימי עבודה מתואמים)

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	
-4.1	-8.5	-3.8	2.0	3.6	1.9	0.8	1.8	1.1	0.5	4.0	סך הבנייה
-3.4	-10.9	-4.3	1.9	4.3	2.2	1.8	2.7	0.7	0.4	5.2	מבנים
-7.1	2.3	-1.4	2.9	-1.2	1.9	-3.2	-1.5	1.7	1.1	0.2	הנדסה אזרחית

בניית מבנים דינמית יותר, אולם מושפעת יותר מהמשבר בהנדסה אזרחית

מתחילת 2003 מדדי בניית בתים – למגורים ושלא למגורים – והנדסה אזרחית (מסילות ברזל, כבישים, גשרים וכיו"ב) החלו להתבדר, דפוס שהתגבר כתוצאה מהתרחבות מהירה בבניית בתים בשנים 2003-06. מכל מקום, התפתחויות אלה שינו מגמה לאחר המשבר הכלכלי, כשתפוקת בניית המבנים נפלה בקצב מהיר מ- 2008 ואילך. כנגד, תוצר ההנדסה האזרחית היה יציב יותר ב- 2009 – מתנועע במסגרת מנעד צר (% 0.5 +/- מהממוצע ב- 2005). שיעור הירידה הגבוה בבניית בתים היה ב- 2009 (% -10.9), ובהנדסה אזרחית ב- 2010 (% -7.1).

התפתחות ענף הבנייה ארוכת הטווח בחברות באחוד האירופי

אין עדיין מידע מלא אודות חלקו של ענף הבנייה בתמ"ג. ב- 2009 המנעד החלק בתמ"ג היה פחות מ- % 4.5 ביוון (נתון זמני), גרמניה, הונגריה ומלטה ועד % 10.8 בספרד ו- % 10.9 ברומניה. 2005 הייתה שנה יוצאת דופן. השיעור הגבוה היה במלכה המאוחדת (מ"מ) - % 21.2, ובספרד - % 18.8. ספרד הושפעה מהגידול המהיר בבנייה במחצית הראשונה של העשור, שלוותה בגידול מהיר בהנדסה האזרחית. בדומה לספרד היה גידול בפעילות הענף במחצית הראשונה של העשור באירלנד, שחלקה היה % 2.8 מסך פעילות הינף בא"א ב- 2005, הרבה מעבר לחלקה של אירלנד בתמ"ג (% 1.5 ב- 2005).

חלקה של צרפת בפעילות הענף היה השלישי בגודלו במדרג ב- 2005 (12.5 %) ולאחריה איטליה (11.5 %). חלקה של גרמניה היה נמוך יחסית - 11.1 %. (פעילות הענף בגרמניה הייתה גבוהה יחסית בשנות התשעים לאחר האיחוד בין מערב ומזרח גרמניה.)

היה קיים שוני בחשיבות בניית המבנים מחד והנדסה האזרחית בחברות השונות של א"א. הבנייה למגורים הייתה גבוהה יחסית במ"מ ובמידה פחותה באיטליה ואירלנד. חלקה היחסי של הנדסה האזרחית היה גבוהה בגרמניה וספרד ובמידה פחותה יותר בפולין, פורטוגל ויוון.

שיעור הגידול הכולל בשנים 2000-05 בלט במצטרפות החדשות האחד האירופי (א"א 12): בבולגריה ב- 119.3 %, במדינות הבלטיות ב- 75-100 %, בהונגריה ב- 59.9 %, במלטה ב- 42.9 %, בצ'כיה ב- 42.0 %, בסלובקיה ב- 30.0 % וברומניה ב- 34.4 %.

בקרב החברות הוותיקות (א"א 15) שיעור גידול כללי גבוה היה באירלנד - 53.7 % ובספרד - 26.0 %.

בשנים 2000-05 ירד היקף התפוקה בענף הבניין ביוון ב- 28.0 %, בגרמניה ב- 20.3 % ובפולין ב- 13.6 %.

ירידה קלה בהיקף התפוקה הייתה בהולנד, דנמרק, בלגיה ובצרפת.

הגידול השנתי של תוצר כלל ענף הבנייה באחוזים בשנים 2000-2010

שנה לעומת קודמתה. אומדן ימי עבודה מתואם.

2010	9*200	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	משקל יחסי ב % ב-2005	
-4.1	-8.5	-3.8	2.0	3.6	1.9	0.8	1.8	1.1	0.5	4.0	100	א"א
-2.1	-3.3	-0.4	1.5	3.3	0.6	2.9	-0.2	-2.6	-2.4	א.ג.	2.0	בלגיה
-17.9	-14.2	12.6	26.8	24.8	31.7	35.3	4.6	3.8	13.4	א.ג.	0.1	בולגריה
-7.3	-0.6	-0.3	6.8	6.4	5.2	8.6	9.5	2.9	10.3	0.8	0.8	צ'כיה
-8.4	-10.8	-5.7	-4.2	3.8	3.1	-0.2	2.1	-1.2	-6.7	1.7	1.7	דנמרק
0.2	0.1	-0.7	2.9	6.3	-5.3	-5.3	-4.2	-4.3	-7.6	-3.5	11.1	גרמניה
-12.4	-29.8	-13.3	13.5	26.9	22.4	12.5	6.1	22.6	4.2	18.6	0.1	אסטוניה
-30.1	-36.9	-29.2	-13.5	3.8	10.0	25.3	5.7	2.0	3.4	א.ג.	2.8	אירלנד
-31.6	-17.5	7.7	14.3	3.6	-38.7	-15.9	-5.7	39.1	6.6	א.ג.	1.1	יוון
-20.2	-11.3	-16.3	-4.3	2.2	10.9	2.3	7.2	0.6	3.0	10.7	18.8	ספרד
-3.4	-5.9	-3.7	2.3	4.2	2.7	-1.2	-0.8	-2.3	1.2	6.0	12.5	צרפת
-3.4	-11.5	-1.1	6.4	3.9	1.3	1.6	2.8	5.1	6.2	6.2	11.5	איטליה
-8.0	-10.6	2.3	6.8	4.1	2.9	4.4	6.5	3.2	3.7	א.ג.	0.3	קפריסין
-23.4	-34.9	-3.1	13.6	13.3	15.5	13.1	13.1	12.1	6.2	7.2	0.1	לטביה
-7.7	-48.5	4.0	22.2	21.7	9.9	6.8	27.8	21.7	7.4	-18.1	0.2	ליטא
0.1	0.8	-1.8	2.6	2.6	-0.9	-1.1	0.9	1.9	4.2	א.ג.	0.3	לוקסמבורג
-10.4	-4.4	-5.2	-14.0	-0.7	15.7	4.3	2.7	18.0	9.3	7.7	0.5	הונגריה
0.2	-7.9	6.6	7.2	4.4	18.5	8.0	-5.7	23.4	-4.0	א.ג.	0.0	מלטה
-11.0	-3.0	3.2	5.6	2.3	3.2	-2.6	-4.9	-3.1	1.9	א.ג.	4.9	הולנד
-4.3	-1.3	-0.9	3.9	5.9	4.9	5.0	12.3	0.5	-0.6	-0.6	2.2	אוסטריה
3.7	4.5	10.2	16.3	15.6	9.2	-1.9	-7.2	-10.1	-10.9	1.2	1.7	פולין
-8.5	-6.6	-1.2	-4.0	-6.3	-4.5	-4.4	-8.6	-1.1	4.7	א.ג.	1.8	פורטוגל
-13.4	-15.2	26.7	33.1	15.6	6.6	1.4	3.2	4.5	11.5	א.ג.	0.4	רומניה
-16.9	-20.9	15.5	18.5	15.7	2.0	0.7	9.6	7.5	-10.5	2.9	0.2	סלובניה
-4.3	-11.2	11.5	5.5	15.4	14.5	5.9	5.7	4.1	0.7	0.2	0.2	סלובקיה
11.9	-13.2	4.1	10.2	7.8	5.2	4.4	4.2	1.4	-0.1	8.0	1.3	פינלנד
5.9	-3.5	4.2	6.2	8.0	3.0	0.1	0.0	0.3	5.4	4.4	2.1	שבדיה
7.3	-11.6	-1.3	2.3	1.4	-0.5	3.5	5.6	4.6	1.1	4.2	21.2	מ"מ
-0.1	-8.3	1.1	5.8	6.0	8.9	7.4	2.1	-0.1	1.2	-2.1		נורבגיה
1.9	1.4	2.4	1.2	2.0	2.6	3.1	0.1	0.9	-2.7	2.7		שוויץ
-0.6	-19.3	20.7	-1.7	46.1	7.6	-5.8	-8.5	0.3	5.3	א.ג.		מונטנגרו
-15.9	-6.9	11.8	2.6	9.3	-0.2	1.6	22.3	13.0	3.7	-8.9		קרואטיה
17.5	-16.3	-7.6	5.5	18.4	א.ג.	א.ג.	א.ג.	א.ג.	א.ג.	א.ג.		טורקיה

המשבר היכה בענף הבנייה באירלנד, ספרד ודנמרק כבר ב- 2006. ירידה גבוהה ביותר בעקבות המשבר באירלנד, ליטא ולטבייה.

בקרב רוב חברות א"א פעילות הענף הגיעה לשיא בין 2006 ל- 2008, ולאחריהן באה הירידה, לעתים נפילה. השיא בדנמרק, אירלנד וספרד הגיה ב- 2006. שיא יחסי היה בבלגיה, צ'כיה, גרמניה, אסטוניה, צרפת, איטליה, לטבייה, לוקסמבורג, אוסטריה, ומ"מ ב- 2007. במרבית האחרות שיא הפעילות אירע ב- 2008. לא היה שיא בפעילות בפורטוגל (בה פעילות הענף ירדה בעקבות מ- 2002) והונגריה (בה השיא היה ב- 2005). בפולין פעילות הבנייה המשיכה להתרחב במחצית השנייה של העשור.

המשבר בפעילות הענף התרחש כמעט בכל החברות בא"א. באירלנד הפעילות נפלה ב- 73% מהשיא טרם המשבר ועד 2010. צמצום גבוה בפעילות היה במדינות הבלטיות, יוון וספרד (מ- 43% ועד 53%), כמו גם בפורטוגל, סלובניה והונגריה (בין 30% ועד 40%). ברוב מדינות אלה היה גידול מהיר בפעילות טרם המשבר.

למרות האמור, פעילות ענף הבנייה בגרמניה ב- 2010 הייתה נמוכה מאשר בשנת 2000. לעומת זאת הירידה החדה בפעילות הענף בבולגריה, רומניה ובארצות הבלטיות באה בעקבות גידול מואץ טרם המשבר. תפוקת הענף בבולגריה ב- 2010 הייתה יותר מכפולה מאשר בשנת 2000, למרות ירידה ב- 30% מתחילת המשבר ועד 2010.

השינויים בפעילות ענף הבנייה בעשור הראשון של המאה ה-XXI

גידול יציב להוציא בתקופה הקשורה למשבר	האטה בחצי השני.	גידול מועט, או ללא גידול ורמת הפעילות ב 2011 הייתה נמוכה מזו שב 2000	תנודות במשך העשור, אולם גידול בסופו	נמוכה ביותר בסוף העשור
מלטה	צ'כיה	בלגיה	בולגריה	אירלנד
סלובניה	איטליה	דנמרק	אסטוניה	יוון
פינלנד	קפריסין	גרמניה	ליטא	ספרד
שבדיה	אוסטריה	צרפת	פולין	לטבייה
	מ"מ	לוקסמבורג	רומניה	הונגריה
		הולנד	סלובניה	פורטוגל

מקור:

Eurostat 61/2011 http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-061/EN/KS-SF-11-061-EN.PDF

2. עלות הוצאות המחיה של הטייקונים

רוצה אתה להיכלל בקבוצת צרכני העל, אין דבר קל מכך. כל שאתה צריך הוא – 38 מיליון דולר לרכישת כל 40 המוצרים המצויים בסל מדד מוצרי המותרות. 38 מיליון דולר ביניכם וביני מהם. מחירים של חמישה נוספים בין 100 אלף דולר ל- 400 אלף. מחירים של 8 מותרים בין 13 אלף דולר ל- 60 אלף. כל השאר מחירים נמוך מאלף דולר. רוצה לרכוש ולו מוצר אחד מהסל? רכוש מינוי של כתב העת "פורבס" תמורת 60 דולר – בפחות מ- 230 ₪ בשנה תרגיש עצמך כטייקון.

המוצרים והשירותים אחריהם עוקב מאמר זה, אינם חיוניים אפילו לעשירי-העל. בית, משפחה, בריאות ותעסוקה חשובים הרבה יותר. אולם המעקב אחר תנודות המחירים של מוצרים שהנם ברי השגה לאלה שאמצעיהם רבים עד מאד, הנם ברומטר שימושי לכוחות הכלכליים בקצה העליון של השוק.

העשירים מוציאים יותר על מוצרי מותרות בימים אלה. במגזר המותרות היו עשרה חודשים רצופים של עלייה במכירות בהשוואה לשנה שעברה. ביולי 2011 מגזר המותרות גדל ב- 11.6%, שיעור הגידול החודשי הגבוה ביותר במשך מעל לשנה.

מחירי מוצרי המותרות נמצא בעליה, כך לפי "מדד עלות החיים הטובים ביותר של פורבס" (מעחט"ב) עלה ב- 4.5% בהשוואה ל- 3.6% במדד הצריכה הכללי. באותה תקופה גדל עושרם של 400 האנשים העשירים ביותר בארה"ב ב- 12.0%, מ- 1370 מיליארד דולר ל- 1530 מיליארד. לא אלמן הטייקון.

פורבס יצרה את המדד ב- 1976. המדד כלל 40 מוצרים ושירותים השמורים לעשירי-העל. המדד ב- 1976 נקבע כ- 100. מאז הוא עולה ועולה. השנה עלו מחירי - 20 מוצרים מתוך ה- 40. מחיר מעיל פרוות צובל עלה ב- 20% (ל- 240,000\$); של תיק נסיעות לואי ויטון – ב- 19% (ל- 1460\$); של נעלי גבר תפירה לפי ידה של ג'והן לוב ב- 17% (ל- 4917\$).

עלות חמישה מוצרים מהווה 96% מעלות כלל הסל ((הליקופטר – 14.8 מיליארד דולר, מטוס מנהלים – 10.6 מיליון, יכטה ממונעת – 5.3 מיליון דולר, יכטת מפרש – 3.6 מיליון, ובריכה אולימפית – 1.4 מיליון). מחירים של חמישה מוצרים גבוה ממיליון דולר כל אחד.

ב- 35 השנים מאז נקבע המדד, רק ב- 6 שנים שיעור עליית מוצרי המותרות שנכללו במדד היה נמוך מאשר שיעור עליית מדד המחירים לצרכן, ובשנה בודדת זהה.

הפרש בעליית מחירי מוצרי המותרות שנכללו מעחט"ב בהשוואה לעליית מחירי המוצרים הנכללים במדד המחירים לצרכן באחוזים

שנים	1976-81	1981-86	1986-91	1991-96	1996-2001	2001-06	2006-11
אחוז	10.3	16.1	24.4	0.4	13.1	12.2	13.9

השנים אינן קלנדריות (ראה במקור). מדד המחירים צרכן הינו בארה"ב.
(עיבוד של מעתיק הדברים)

בשנה האחרונה עלה מחירם של 20 מוצרים מה – 40 הנכללים במעחט"ב, מחירים של 12 מוצרים נשאר ללא שינוי, מחירים של שלושה הוזל, והשינוי במחירי השאר אינו ידוע.

מקור: פורבס 26.9.2011

3. מחקר: סביר יותר שבני המעמד העליון יתנהגו בצורה אגואיסטית

האם שוטרי משטרת התנועה ומפקדיה קראו מאמר זה? האם הם מיישמים מסקנות אלה בכבישים? האם הם מעדיפים לעצור נהגי אודי R8 V10 או מרצדס SLS? הקורא ימצא הסבר לשאלה בהמשך, ובמידה וימצא את התשובה, מתבקש ליידע גם את מביא רשימה זו.

קרוב לוודאי שבני המעמד העליון ישקרו, ירמו, יחתכו נהגים אחרים בדרכים, ולא יעצרו לפני מעבר הולכי-רגל, גורסים חוקרים.

מספר גבוה של מחקרים בהתנהגות לא-מוסרית במעמדות החברתיים השונים הביאו לפסק-דין קטלני על השכבות הגבוהות של החברה.

אנשים בעלי זכויות יתר מתנהגים גרוע יותר מאחרים במנעד מצבים, להם נטייה גדולה יותר לשקר, לרמות, לקחת חפצים המכוונים לאחרים, לחתוך משתמשים אחרים בדרכים, לא לעצור לפני מעברי חציה, ולאשרר התנהגות לא מוסרית, כך מצאו חוקרים.

פסיכולוגים באוניברסיטת ברקלי בקליפורניה הגיעו למסקנות הלא-מחמיאות שלהם, לאחר תצפיות חשאיות בהתנהגות אנשים בשטחים ציבוריים ובסדרות ממחקרי המשך במעבדה.

הפסיכולוג החברתי פאול פיף ועמיתיו במכון לחקר האישיות והחברה, תארו את עבודתם בביטאון "פרטיכלים של האקדמיה הלאומית למדעים בארה"ב", וטענו שאפשר והאינטרס האישי הנו "מניע יסודי יותר בקרב חברת העילית" והדבר מוביל ליותר עוולות. הם אומרים שאפשר ואגואיזם הנו: נורמה תרבותית משותפת". אנשי המדע מצאו קשר חזק בין המעמד החברתי והחמדנות, קשר אשר הם חושדים עלול להרחיב את התהום בין העשירים והעניים.

העבודה בונה על מחקר קודם המציע שהמעמדות העליונים פחות מודעים לאחרים, קוראים גרוע יותר את הרגשות של אנשים אחרים, ופחות נדיבים מאנשים במעמדות החבריים הנמוכים. "באם אתה ממוקם במדרגות הגבוהות האלו, אתה מתחיל לראות עצמך כבעל זכות יתר, ולפתח מרכז (ראות) עצמי מעוצם", אמר פיף לגארדיין. "סביבתך החברתית קרוב לוודאי שמהווה יותר חציצת ספיגה כנגד השפעת פעולותיך, ואפשר ולא תתפוש את הסיכונים בהתנהגותך, משום שעומדים לרשותך מקורות רחבים יותר, יש לך כסף עבור עורכי-דין וכיוצא באלו."

במחקר הראשון, חוקרים התחבאו בסמוך לפרשות דרכים באזור המפרץ בסן פרנסיסקו ועקבו אחר נהגים אשר ציפו מהם לעצור ולהמתין לתורם לפני שימשיכו בנהיגה. כל פעם שאוטו הגיע לצומת, אנשי המדע דרגו את מעמד הנהג בסולם 1-5, בהתאם לדגם, גיל וההופעה של המכונית. בממוצע 12.4% מהנהגים שנצפו, לא המתינו לתורם ועקפו את המשתמשים האחרים. אלה במכוניות הפחות יוקרתיות עקפו פחות מ-10% מהמקרים, אולם נהגים במכוניות היוקרתיות ביותר, עשו זאת כבשליש מהמקרים.

לאחר מכן החוקרים בדקו האם הנהגים עצרו לאדם שניסה לחצות את הצומת במעבר חציה. הסבירות שנהגים במכוניות הזולות והישנות ביותר יאטו כדי לאפשר זאת, הייתה גבוהה, לאחריהם אלה בעלי מכוניות באיכות בינונית. אולם, אלה במכוניות היוקרתיות ביותר המשיכו לנהוג בלא להתחשב בהולכי הרגל בכ-45% מהמקרים.

על בסיס תצפיות אלה, המדענים הקימו חמש מעבדות לחקירת ההבדל בין ההתנהגות המוסרית בין אנשים במעמדות העליונים והתחתונים. הם מצאו שככל שהמעמד של האדם גבוה יותר, ההסתברות שיאמרו דבר שקר במשא ומתן וירמו למען בצע כסף, ואפילו יסחבו ממתקים המיועדים לילדים במעבדה הסמוכה.

במחקר, 105 מתנדבים התבקשו לקרוא שמונה סיפורים שכרכו דמות בלקיחת דבר מה שלא היה שלהם, ולציין באם היו עושים אותו דבר. (שיעור) הסכמתם למעשה השלילי עלה עם העלייה במעמד הכלכלי, שדורג בהתאם להכנסה, השכלה ומקצוע.

במחקר אחר, מתנדבים שחקו במשחק מחשב שדימה חמש הטלות של קוביות. המשתתפים התבקשו לרשום את סך הנקודות, ונאמר להם שבעל הניקוד הגבוה יקבל פרס כספי. למרות שהמשחק תוכנן כך שכל אחד יקבל 12 נקודות, יותר מבני המעמד העליון בהשוואה למעמד התחתון דיווחו על תוצאות גבוהות יותר.

בניסוי האחרון המכריע, המדענים כיוונו מתנדבים לראות בחמדנות כדבר טוב. בקשו מהם להעלות על הכתב שלושה דרכים בהם הדבר מביא תועלת, בטרם יענו על שאלות אודות הסבירות שיבצעו פעולות לא מוסריות. במקרה זה המעמד התחתון והעליון קיבלו אותו ניקוד, משום שאלה בשלבים החברתיים התחתונים התנהגו רע יותר לאחר שקיבלו הכוונה.

"יחידים במעמדות העליון והתחתון אינם נבדלים בהכרח במונחי היכולת להתנהג בצורה לא מוסרית, אלא במונחי נטיות הבחירה לעשות זאת," כותבים המחברים.

מקור: יאן סמפל, גארדיין, 27.12.12

חוק ומשפט**1. פיטורי עובדת בהריון ללא היתר מזכים בפיצויים הן מכח עבודת נשים והן מכח חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה**

ביה"ד הארצי לעבודה ב-ע"ע 31734-12-10 מיום 4 במרץ 2012 נדרש לערעורים על פסק דינו של ביה"ד האזורי בחיפה אשר קבע כי העובדת פוטרה בהיותה בהריון בניגוד לחוק עבודת נשים התשי"ד-1954.

המעביד ערער על ההחלטה לפיה העובדת פוטרה מעבודתה ואילו העובדת ערערה על דחיית תביעתה לפיצוי כספי על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

העובדות הרלוונטיות הצריכות להכרעה:

1. העובדת עבדה בחברה כ-9 חודשים כאחראית על מרכז הצבע.
2. כעבור כחודש ימים נכנסה העובדת להריון והודיעה על כך למנהל.
3. העובדת התפטרה ממקום עבודתה כעבור 7 חודשים בשל יחסו המשפיל, כטענתה, של המנהל כלפיה.
4. היא שבה לעבודתה על פי בקשת אשתו של המנהל ונדרשה להעביר סדנה לעובדים. לטענת החברה לא עמדה במטלות שהוטלו עליה.
5. כתוצאה מויכוח שפרץ בינה לבין המנהל היא חשה ברע, פנתה לרופא וקיבלה אישור מחלה לשבוע ימים. כאשר שבה לעבודתה סרב המנהל לקבל את אישורי המחלה וביקש כי תעזוב את החברה.
6. מזכירת האיגוד המקצועי פנתה לחברה להשיב את העובדת לעבודתה והתשובה היתה שהתפטרה מעבודתה ללא כל הודעה מוקדמת.
7. ביה"ד האזורי קבע שהעובדת פוטרה וחייב את החברה בהפסד השכר, דמי לידה, דמי הודעה מוקדמת, דמי הבראה, פיצויי פיטורים ועגמת נפש. התביעה לפיצוי כספי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 נדחתה.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. ביה"ד הארצי לעבודה קבע כי אין מקום להתערב בקביעות העובדתיות של ביה"ד האזורי לגבי נסיבות הפסקת העבודה וכי דין הערעור להידחות על פי תקנה 108ב' לתקנות ביה"ד לעבודה (סדרי דיון) התשנ"ב-1991.
2. ביה"ד קבע כי ניתן גם ניתן לתבוע פיצוי כספי הן בשל הפרת חוק עבודת נשים והן בשל הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה במקביל ותהיינה נסיבות שעובדת תהא זכאית לסעדים על פי שני חוקים גם יחד.

3. היחסים בין העובדת לבין המנהל עלו על שרטון ולא היתה כל אפשרות שהיא תמשיך לעבוד בחברה.
4. כל שהחברה היתה אמורה לעשות היא לפנות אל הממונה על פי חוק עבודת נשים כדי לקבל היתר לפטר אל העובדת וזאת לא נעשה.
5. כאשר מדובר בפיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים, הפיטורים בטלים, ולכן אין כל נפקא מינה לחובת הקטנת הנזק כטענת החברה.
6. ביה"ד הארצי קבע כי חיוב החברה בפיצוי בגין עוגמת נפש בסך של 10,000 ₪, בהתחשב בתקופה הקצרה של עבודתה, גובה שכרה והנסיבות להפסקת העבודה, די בכך כדי לפצותה גם על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
7. חשוב להדגיש כי ביה"ד הארצי בפס"ד זה לא קיבל את הקביעה של ביה"ד האזורי כי אין מקום לפסוק פיצוי כספי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה כאשר חל חוק עבודת נשים. ההלכה שנקבעה היא כי ניתן לתבוע בשתי העילות במקביל.

2. תשלום עמלות לעובד הנגזרים מהפדיון הינו רכיב לפיצויי פיטורים

ביה"ד האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו בתיק 10761-08 מיום 6 במרץ 2012 נדרש להסכם העמלות שהיה בין הצדדים ולשאלה האם יש לראות בתשלום העמלה חלק מ"שכרו הקובע" של העובד לצורך תשלום זכויותיו הסוציאליות.

העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. העובד הועסק בחברה שעסקה בשיווק ובמכירה של מיטות מסאז' תחילה כמדריך לקוחות ואח"כ כמנהל סניף.
2. שכרו של העובד הורכב משכר בסיס + עמלות בגין כל מכירה.
3. העובד עבד בחברה כ-20 חודשים עד אשר זומן לפגישה עם מנהלי החברה ובמהלכה הודיעו לו על פיטוריו.
4. העובד פנה לחברה ותבע כי בחישוב התשלומים הסוציאליים המגיעים לו (פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת, פדיון חופשה שנתית) יש לראות בעמלות ששולמו לו שכר עבודה.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. באשר לזכותו של העובד לתשלום הפרשי שכר בגין העמלות ביה"ד דחה את גירסת החברה לפיה שיטת הבונוסים שהיתה נהוגה ביחס לעובד בוטלה בתקופת המבצע. יתר על כן, קבע ביה"ד כי החברה לא היתה רשאית לבטל שיטה זו באופן חד צדדי וללא הסכמת העובד.

2. מנגד, לא שוכנע ביה"ד בגרסתו של העובד לפיה התחייבה החברה לשלם לו בגין תקופת המבצע בננוס נוסף מעבר לתשלום העמלות הרגילות.
3. על פי תקנה 9 לתקנות פיצויי הפיטורים (חישוב הפיצויים וההתפטרות שרואים אותה כפיטורים) התשכ"ד-1964, ככל ששכרו של העובד משתלם כחלק מהפדיון, רואים את שכרו האחרון כשכר הממוצע של 12 החודשים האחרונים שקדמו לפיטורים. במילים אחרות: תקנה 9 מתייחסת לתשלומים ששיעורם נגזר מהפדיון, בין אם מדובר במחזור ובין אם מדובר ברווחים. לעומת זאת תשלום בננוס, פרמיה או שכר עידוד בסכום קבוע או מדורג, המשולם בגין עמידה ביעדים מעל נורמה קבועה, אינה מהווה חלק מהשכר לצורך תשלום פיצויי פיטורים (ראה גם: עע 76/06 שטיין נ' יזמקו בע"מ).
4. במקרה דנן, העמלות שקיבל העובד נגזרו ישירות מן הפדיון. העובד זוכה במדויק על פי כמות המיטות שמכר בהכפלת התוספת שהובטחה לו. אשר על כן, יש לראות בתשלומים ששולמו לעובד בהתאם לתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים כחלק מהשכר הקובע לתשלום פיצויי פיטורים.
5. אשר לתשלום דמי ההודעה המוקדמת, זכאי העובד לתשלום על פי שכרו הכולל את השכר הקבוע + בננוס ממוצע ב-12 החודשים האחרונים.
6. ביה"ד קיבל את עמדת העובד באשר לעמלות ופסק לזכותו הפרשים ובנוסף 2,000 ש"ח בגין הלנת שכר וכן זכויות נוספות.

3. החתמת עובד על התחייבות כספית הנוגדת צו הרחבה מזכה בהשבת הכסף

ביה"ד האזורי לעבודה בירושלים בתיק דמ"ש 57859-10-10 מיום 18 במרץ 2012 נדרש לדיון בתקפות הוראות הסכם עבודה שחתם עליו העובד והמחייבות אותו לעבור הכשרה מקצועית על חשבון, על אף שהוראות אלו סותרות את צו ההרחבה.

העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. העובד עבד כ-8 חודשים בחברה המספקת שירותי שמירה ואבטחה במוסדות חינוך, ועל פי חוזה ההעסקה הוא התחייב לעבוד תקופה של עשרה חודשים.
2. בהתאם לחוזה נדרש העובד לעבור קורס של מאבטחי מוסדות חינוך וכן להשתתף בימי ריענון כל 6 חודשים לצורך ביצוע עבודתו.
3. הוראות החוזה קבעו כי עלויות הקורס וימי הריענון יהיו על חשבון של העובד, אולם החברה תממן את עלות ההכשרה שתחשב כהלוואה אם יחסי העבודה בין הצדדים יסתיימו לפני תום מועד תקופת ההתחייבות. במידה וישלים את תקופת ההתחייבות לשביעות רצון החברה יוענק לו מענק חד פעמי בגובה עלות הקורס וימי הריענון.
4. העובד הודיע לחברה על התפטרותו משום שלא שולמו לו במלואם זכויותיו וזו ניכתה משכרו האחרון את עלות הקורס בשל אי השלמת תקופת עבודה של עשרה חודשים לה התחייב העובד בחוזה העבודה.

המחלוקות בין הצדדים:

1. האם החברה היתה רשאית לנכות משכרו של העובד את עלות קורס המאבטחים, בהתחשב שלא השלים את תקופת ההתחייבות לעבודה.
2. האם זכאי העובד לתשלום בגין חגים, פדיון חופשה, פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה ודמי נסיעות.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. הוראות חוזה העבודה המחייבות את העובד לשלם לחברה את עלות קורס ההשתלמות המקצועית וימי הריענון חסרות תוקף, בהיותן סותרות את הוראות צו ההרחבה הענפי האוסרות על מעביד בענף השמירה לנכות סכומי כסף משכרו של העובד או לגבות ממנו סכומי כסף בניגוד להוראות צו ההרחבה, ולפיכך חסרות הן תוקף לפי הוראות חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.
2. סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 קובע את הניכויים המותרים משכר העבודה. מהוראות סעיף 25(ב) עולה כי חוב שהעובד התחייב כלפי המעביד ניתן לנכות בעת סיום יחסי העבודה. לשם כך צריך שיהיה קיים "חוב" של העובד כלפי מעבידו שאינו סותר הוראות כל דין ו/או הסכם קיבוצי ו/או צו הרחבה החל על הצדדים.
3. שר התמ"ת הרחיב את ההסכם שבין הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל לבין ההסתדרות הכללית והחילו על כל העובדים והמעבידים בענף השמירה והאבטחה בישראל.
4. הוראות סעיף 18 לצו ההרחבה הענפי מיום 21.6.09 אוסרות על המעביד בענף השמירה לנכות מהעובד סכומי כסף בגין השתתפותו בהשתלמות מקצועית ו/או ריענון ו/או מטווח וכל הכרוך בהם, והשתתפות העובד בהשתלמות או בריענון יחשבו כתקופת עבודה לכל דבר וענין וזה בניגוד לקבוע בחוזה העבודה של העובד. אשר על כן ההוראות של חוזה העבודה הינן חסרות תוקף בהיותן פוגעות בזכויות העובד על פי צו ההרחבה.
5. הזכויות שהוענקו לעובדים בענף השמירה בצו הרחבה הענפי הינן זכויות קוגנטיות שלא ניתן להתנות עליהם בחוזה עבודה אישי, כן אין נפקות משפטית לחתימת העובד על החוזה השולל ממנו זכויות אלה.
6. ביה"ד האמין לעובד שהתפטר, למרות שלא פירט זאת במכתב ההתפטרות, בשל הקנס שהוטל עליו ושהחברה לא היתה רשאית לקנוס אותו וכן בשים לב כי בחופשת הקיץ במוסדות חינוך אין עבודה.
7. בנוסף קבע ביה"ד כי החברה הטעתה את העובד לחשוב כי התחייבות לעבור הכשרה מקצועית צריכה להיעשות על חשבוננו. ניכוי מלוא שכרו של העובד על ידי החברה כביכול בשל הפרת חוזה עבודה מהווה שימוש בזכות הנובעת מחוזה בחוסר תום לב ומקימה לעובד זכות לבטל את חוזה העבודה תוך זמן סביר מהיודע ההטעה (סעיפים 12, 15 ו-39 לחוק החוזים (חלק כללי)).
8. ביה"ד מצא לנכון להדגיש כי זה בהחלט לגיטימי שחברה תדרוש מן העובד התחייבות לעבוד תקופה מינימלית אשר תצדיק את ההשקעה הכרוכה בהכשרת העובד, וממילא את עניינן בקביעת סנקציה על הפרת התחייבות מעין זו. אולם מצב זה אינו מצדיק סטייה מהוראות ההסכם הקיבוצי הענפי בו נקבע כי חברות האבטחה תישאנה בעלויות של ההשתלמויות המקצועיות של עובדי חברות האבטחה.

9. במקרים מתאימים, ייתכן ותעמוד עילת תביעה למעביד כנגד עובד שהפר ללא הצדקה התחייבות לתקופת שירות מינימלית אך עילה כזו אינה יכולה לנבוע מ"חוב" שמקורו בתשלום עלות שעל פי ההסכם הקיבוצי הענפי חל על המעביד.
10. בענף השמירה ימי העבודה נקבעים בשיבוץ על ידי המעסיק ובהסכמתו וזאת כל עוד לא הוכח אחרת. בעניינו החברה לא טענה כי העובד נעדר מהעבודה בסמוך לימי החג ללא הסכמתה, ולכן זכאי העובד לדמי החגים.
11. הוראת סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 קובעת כי לא ניתן לכלול בשכר תשלום בגין דמי חופשה, תמורת חופשה, או פדיון חופשה. וגם אם ביה"ד מניח כי אכן סוכם הדבר בין הצדדים הרי שלא נמצא בחוזה העבודה כל הוראה מפורשת וחד משמעית שממנה ניתן ללמוד על הסכמתו המפורשת של העובד.
12. הלכה ידועה היא לפיה לא ניתן לפדות דמי חופשה במהלך תקופת יחסי העבודה. לכן העובד זכאי בסיום יחסי העבודה לתשלום בגין פדיון חופשה.
13. בהתאם להוראות צו ההרחבה הענפי עובד זכאי להפרשות לקרן הפנסיה לאחר תקופת עבודה של ששה חודשים. מאחר והעובד עבד 8 חודשים הוא זכאי להפרשות לפנסיה בגין שני חודשי עבודתו האחרונים.
14. ביה"ד קיבל איפוא את תביעתו של העובד (החלקית) וקבע שיש לשלם בגין הניכוי עבור קורס ההשתלמות, דמי חגים, פדיון חופשה, פיצוי בגין אי הפרשה לקרן הפנסיה.

4. חדש בחקיקה

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998

ביום 9.2.2012 פורסם תיקון מס' 7 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998.

התיקון לחוק האריך את תקופת ההתיישנות שהיתה קבועה בו בהגשת תביעה אזרחית, כך שהחל מיום 9.2.2012 בתי המשפט לא יידונו בתביעה שהוגשה לאחר שחלפו 7 שנים מיום שנוצרה העילה, במקום תקופת התיישנות קודמת של 3 שנים

תכלית התיקון לחוק, הינה לאפשר לנפגעים להגיש תביעות אזרחיות לפי החוק, וזאת בהתחשב בקשיים אובייקטיביים הגורמים לעיכוב בהגשת תביעה מסוג זה.

אינדיקטורים כלכליים

(1) מדד המחירים לצרכן

מדד המחירים לצרכן עלה ב- 0.4 אחוז בחודש מרץ 2012, בהשוואה לחודש פברואר 2012. עליות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: התחבורה (1.3%), הריהוט והציוד לבית (0.4%), התרבות והבידור (0.3%) והדיור (0.4%).

ירידות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: ההנעלה (-1.2%) והירקות והפירות (-1.0%).

יצוין כי המדד ללא סעיף הדיור עלה אף הוא ב- 0.4 אחוז בחודש מרץ 2012.

מתחילת השנה עלו המדד הכללי ב- 0.4 אחוז, והמדד ללא דיור ב- 0.3 אחוז.

מדד המחירים לצרכן והמדד ללא סעיף הדיור בשנים עשר החודשים האחרונים (הבסיס: ממוצע 2010 = 100.0 נקודות)														
אחוז שינוי מצטבר מתחילת השנה	מרץ	פברואר	ינואר 2012	דצמבר	נובמבר	אוקטובר	ספטמבר	אוגוסט	יולי	יוני	מאי	אפריל	מרץ 2011	מדד המחירים לצרכן- כללי
0.4	104.4	104.0	104.0	104.0	104.0	104.1	104.0	104.2	103.7	104.0	103.6	103.1	102.5	מדד המחירים לצרכן- כללי
0.3	103.2	102.8	102.8	102.9	102.9	102.8	102.5	103.1	102.9	103.4	103.0	102.8	102.1	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 מאי 2012 נותרה ללא שינוי ברמה של 2.5%. על פי כלכלני בנק ישראל הסיבות להותרת הריבית ברמתה הן: 1. "הצפיות לאינפלציה לשנה הקרובה נמצאות סביב 2.5%. רמתן הגבוהה יחסית נובעת בעיקר מהעליה המתמשכת במחירי האנרגיה, למרות ירידה מסוימת בשבועות האחרונים, ומצפיות שסעיף שכר הדירה במדד המחירים לצרכן ימשיך לעלות בקצב גבוה יחסית; 2. לאחר תקופה של רגיעה יחסית בחששות מפני משבר החוב באירופה, החודש הן שבו ועלו. נתוני המקרו בעולם המשיכו גם החודש להצביע על קצב התאוששות איטי של הכלכלה העולמית תוך האטה מסוימת בצמיחה בארה"ב ובסין. יחד עם זאת, החודש עדכנה קרן המטבע הבינלאומית את תחזית הצמיחה והיקפי הסחר העולמיים במעט כלפי מעלה תוך הדגשה של הסיכונים בתהליך ההתאוששות; 3. רמות הריבית במשקים המובילים נותרו נמוכות והשווקים לא מתמחרים העלאת ריבית בשנה זו באף אחד מהבנקים המרכזיים של המדינות המפותחות הגדולות".

שיעור הריבית	סוג הריבית
2.5% (נכון לחודש מאי 2012)	ריבית בנק ישראל
4.0% (נכון לחודש אפריל 2012)	ריבית הפריים (ריבית בסיסית בחשבון חובה)
10.44% (נכון לחודש פברואר 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 ינואר 2012 השכר הממוצע למשרת שכיר (של עובדים ישראלים בלבד) ירד בכ-1.8% במונחים נומינליים, בהשוואה לחודש הקודם, והגיע ל- 8,883 ₪. במונחים ריאליים מדובר בירידה ריאלית של השכר בשיעור של 1.8% בהשוואה לחודש הקודם, ובעליה של 0.2% בלבד בהשוואה לחודש המקביל אשתקד. בחודש ינואר 2012 השכר הממוצע למשרת שכיר של העובדים מחו"ל (המדווחים) ירד נומינלית בכ- 3.6%, בהשוואה לחודש הקודם והגיע ל- 4,709 ₪, המהווים כ- 53% מהשכר הממוצע של העובדים הישראלים.

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

כלל המשק	חקלאות	תעשייה	חשמל ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שרותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
8,883	5,901	12,392	20,993	7,865	7,525	4,224	9,995	15,029	9,807	14,578	6,862	7,375	5,661
אחוז שינוי ריאלי לעומת החודש הקודם													
-1.8	-1.2	-3.0	-1.1	-3.7	-7.1	-3.0	-0.9	-6.0	-3.4	13.5	0.1	1.6	-1.7
אחוז שינוי ריאלי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
0.2	0.3	2.0	2.5	1.0	-1.1	1.1	-0.3	-4.8	2.4	-7.1	0.3	2.4	-0.9

מקור: למ"ס

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

כלל המשק	מגזר עסקי	מגזר ציבורי	
ינואר 2012	8,597 ₪	8,773 ₪	8,257 ₪
אחוז שינוי ריאלי	0.1	0.5	-0.8

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

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

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

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

(4) תעסוקה ואבטלה

בחודש ינואר 2012 מספר משרות השכיר של עובדים ישראלים הגיע לכ- 3.053 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- 40 אלף.

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

כלל המשק*	חקלאות	תעשייה	חשמל ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שרותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
3,052.5	51.6	364.7	17.4	149.5	420.6	155.0	171.1	103.4	559.0	121.8	432.7	337.8	168.1
אחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
2.3	0.4	0.0	0.0	5.7	0.8	0.1	1.4	4.4	3.7	3.1	3.2	3.0	2.1

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

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

סקטור ציבורי	סקטור עסקי	כלל המשק	ינואר 2012
1,033	2,168	3,201	
3.4	2.2	2.6	אחוז שינוי

* 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. 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 היו **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. ניכוי ממס והחזר מס בגין דמי טיפול ודמי חבר לארגון עובדים**

על נציגויות ועדי העובדים במקומות העבודה לבוא בדברים עם הנהלת המפעל והמוסד ו/או החשבות כדי להסדיר באופן שוטף את תאום ההוצאה של תשלום דמי החבר ודמי הטיפול הארגוני מקצועי לארגון עובדים בתלושי השכר של העובדים לצורך הפחתת תשלום מס ההכנסה בשל הכרה בתשלום דמי חבר/טיפול כהוצאה מוכרת.

2. עובד דע את זכויותיך:**2.1 היעדרות מן העבודה ביום הזיכרון לחללי צה"ל ונפגעי פעולות איבה וביום העצמאות****א. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ונפגעי פעולות האיבה**

יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ונפגעי פעולות האיבה חל השנה ב-25 באפריל 2012.

על פי חוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל השכי"ג-1963, עובדים שהם הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות של חללי מערכות ישראל רשאים להיעדר מן העבודה ביום הזיכרון ללא ניכוי משכרם (סעיף 4א. לחוק), ללא ניכוי ממכסת ימי החופשה המגיעים לעובד.

לפיכך העובד יהיה זכאי לתשלום בגין היעדרותו ביום הזיכרון של חללי מערכות ישראל כאמור.

החוק תוקן, לעניין זה, ביוזמת ההסתדרות (הח"מ).

מאז שנת 2000, החליטה הממשלה שגם נפגעי פעולות האיבה יזכרו ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל. ב-16.10.2010 תוקן חוק התגמולים לנפגעי פעולות האיבה (תיקון מס' 27) התש"ע 2010 באופן שקבע כי עובד שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של מי שנפטר כתוצאה מפעולות איבה, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ויראו אותו כאילו עבד זכאי לתשלום ממעבידו.

ב. יום העצמאות

על פי חוק יום העצמאות התש"ט-1949 הוא יום חג (שבתון) ה-64 למדינת ישראל החל השנה ב-26 באפריל הוא יום שבתון שהמעביד חייב בתשלום ללא ניכוי ממכסת ימי החופשה השנתית. עובד המועסק על בסיס יומי/שעתי זכאי על פי צו ההרחבה לתשלום עבור היעדרותו ביום העצמאות, אם הוא מועסק מעל 3 חודשים ולא נעדר מעבודתו סמוך לחג.

א. למי שאינם נמנים על משפחת השכול של חללי מערכות ישראל לגבי עבודה בערב יום העצמאות חלות ההוראות הקבועות בחוק שעות עבודה ומנוחה (סעיף 2(ב)). במקומות עבודה עליהם חל צוו הרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי ינהגו כדלקמן:

- במקום עבודה שבו עובדים 8 שעות ביום, ששה ימים בשבוע, בערב החג לא יעלה יום עבודה על 7 שעות. במקומות עבודה שבהם עובדים 9 שעות ביום, חמישה ימים בשבוע, יום העבודה בערב החג יהיה עד 8 שעות. בעבור עבודה מעל השעות כאמור, יהיה העובד זכאי לגמול שעות נוספות.

- במקום עבודה שבו חל הסכם קיבוצי מיוחד, צו הרחבה או הסכם אישי או נוהג המיטיב עם העובד יש לנהוג בהתאם להוראה המיטיבה. ישנם מקומות עבודה שעל פי ההסכמים הנהוגים בהם יום הזיכרון מוכר כיום בחירה. לפיכך יכול עובד להיעדר מהעבודה גם אם אינו מוגדר כקרום של חלל צה"ל.

ב. עובד הנאלץ לעבוד ביום העצמאות (מתחיל בחצות הלילה ומסתיים בחצות) משום שמקום העבודה בו הוא עובד כלול ברשימת מקומות העבודה שמפרסם ראש הממשלה שיש להפעילם גם ביום העצמאות, זכאי לגמול בגין עבודה ביום חג של לא פחות מ-150% משכרו הרגיל בנוסף לשעות מנוחה במקום השעות שבהן עבד.

ג. עבודה במוצאי יום העצמאות אינה מזכה בגמול מיוחד וזאת בניגוד ליתר חגי ישראל מאחר ויום העצמאות נמשך 24 שעות בלבד ולכן העבודה במוצאי יום העצמאות נחשבת לעבודה כמו ביום חול.

ד. ביה"ד לעבודה פסק שבמקום עבודה שאינו נמנה על מקומות העבודה שיש להפעילם בחג אין המעביד רשאי לכפות על עובדיו לעבוד בחג העצמאות.

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

ביום 12.12.2011 התקבל בכנסת החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 והוא ייכנס לתוקף תוך 6 חודשים לאחר פרסומו, דהיינו ב-19 במאי 2012. מטרת החוק היא:

1. להגביר ולייעל את אכיפתם של דיני העבודה.
2. ליתן סעד אזרחי והגנה על העובד.
3. ליצור תמריץ לעובד לפנות לבית הדין לעבודה בגין הפרת זכויות המעוגנות בחוקי העבודה.

הטלת עיצום כספי על מעביד:

מפקח עבודה בכיר רשאי להטיל על מעביד עיצומים כספיים בסך של 5,000 ₪ ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד, או פעילות ציבורית סך של 2,500 ₪, אם המעביד הפר אחת מההוראות הקבועות בחלק א' לתוספת השניה לחוק:

1. ניהול פנקס חופשה לפי סעיף 26 לחוק חופשה שנתית;
2. ניהול פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
3. איסור העבדת נער בלא בדיקה רפואית או אישור רפואי, לפי סעיפים 11, 11א ו-12 לחוק עבודת הנוער;
4. איסור קבלת נער לעבודה בלא הדרכה בבחירת מקצוע, לפי סעיף 18 לחוק עבודת הנוער;
5. איסור העבדת נער בלא פנקס עבודה, לפי סעיף 28 לחוק עבודת הנוער;
6. ניהול פנקס לפי סעיף 31 לחוק עבודת הנוער;
7. התניית הזמנת הופעה או פרסומת שבה אמור לעבוד ילד בקבלת היתר להעבדה, לפי סעיף 33ד(ב) לחוק עבודת הנוער;
8. קביעת תקנון לפי סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998
9. הצגת מודעה לפי סעיף 6ב לחוק שכר מינימום;
10. איסור דרישת פרופיל צבאי לפי סעיף 2א(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
11. איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית, בניגוד להוראות סעיף 8 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988;
12. איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או הפניה להכשרה מקצועית, בניגוד להוראות סעיף 11 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998
13. איסור דרישת מידע גנטי או ביצוע בדיקה גנטית מעובד, לפי סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000;
14. מתן הפסקות לעובד לפי סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, או בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 23 לחוק האמור;
15. מתן הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים לפי סעיף 20א' לחוק שעות עבודה ומנוחה;
16. מתן הפסקה בין ימי עבודה לפי סעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

17. איסור העברת עובדת במשמרות בעבודת לילה רצופה לפי סעיף 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 23 לחוק האמור;
18. איסור העבדת עובדת מהחודש החמישי להריונה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית ללא אישור רפואי או שלא בהתאם לתנאי האישור הרפואי וללא הסכמתה, לפי סעיף 10(א) ו-10(ב) לחוק עבודת נשים;
19. איסור העברת עובדת שילדה במשך ארבעה חודשים שלאחר חופשת הלידה בעבודת לילה או במנוחה השבועית ללא הסכמתה, לפי סעיף 10(ג) לחוק עבודת נשים.

ניתן להטיל על מעסיק עיצום כספי בסך של 20,000 ₪ ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית – 17,500 ₪, אם הפר את אחת מההוראות הקבועות בחלק ב' לתוספת השניה לחוק:

1. מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית 2 ;
2. תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו 11-לחוק חופשה שנתית;
3. תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית;
4. איסור העבדה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שלא בהתאם להוראות היתר שניתן לפי הפרק הרביעי לחוק שעות עבודה ומנוחה ;
5. תשלום גמול שעות נוספות לפי סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
6. תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית לפי סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
7. איסור העבדת צעיר או מי שמלאו לו 18 שנים, ושחל עליו חוק לימוד חובה, התש"ט – 1949 בשעות הלימודים לפי סעיף(2 ב) 1 לחוק עבודת הנוער או בלי שנמסרה למעביד הודעה לפי סעיף 28 א לחוק עבודת הנוער;
8. איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים, שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 4 לחוק עבודת הנוער;
9. מתן הפסקות לנער לפי סעיף 22 לחוק עבודת הנוער;
10. איסור העבדת נער הלומד לימודי ערב בשעות לפי סעיף(23 א) לחוק עבודת הנוער;
11. איסור ניכוי שעות היעדרות ללימודי ערב משכרו של נער לפי סעיף(23 ב) לחוק עבודת הנוער;
12. איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 25 לחוק עבודת הנוער;
13. מתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד, לפי סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א 2001;
14. מסירת הדעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה לפי סעיפים 1 עד 3 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התס"ב – 2002.
15. מסירת תלוש שכר לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר.
16. איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר.
17. איסור העבדת עובדת או עובד בחופשת לילה לפי סעיף 8 לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9 לחוק האמור.
18. איסור חיוב עובד של קבלן כוח אדם בתשלום לפי סעיף 12 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם.

ניתן להטיל על מעסיק עיצום כספי בסך של 35,000 ₪, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד, או פעילות ציבורית – 17,500 ₪, אם הפר את אחת מההוראות הקבועות בחלק ג' לתוספת השניה לחוק:

1. איסור העבדה בשעות נוספות שאינה מותרת או בלא היתר, לפי סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה
2. איסור העבדה במנוחה השבועית בלא היתר לפי סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה
3. איסור העבדת נער מתחת לגיל המותר לפי סעיפים 2, א ו 7- לחוק עבודת הנוער
4. איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים, בלא היתר לפי סעיף 4 לחוק עבודת הנוער
5. איסור העבדת נער מעבר לשעות העבודה הקבועות בסעיף 20 לחוק עבודת הנוער;
6. איסור העבדת נער במנוחה השבועית לפי סעיף 21 לחוק עבודת הנוער
7. איסור העבדת נער בעבודת לילה בלא היתר לפי סעיף 24 לחוק עבודת הנוער
8. עברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25 א לחוק הגנת השכר;
9. איסור הלנת שכר לפי סעיף 25 ב(ב) 1(1) לחוק הגנת השכר
10. תשלום שכר מינימום לפי חוק שכר מינימום
11. תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה, לפי סעיף 33 יד(ב) לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
12. איסור פיטורי עובדת או עובד בלא היתר לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9 ג לחוק האמור
13. איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד, בלא היתר, לפי סעיף 9 א לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9 ג לחוק האמור
14. איסור פיטורי עובד המשרת במילואים בלא היתר לפי סעיף 41 א(ב) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט – 1949
15. תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה.

בהפרה נמשכת, יתווסף על העיצום הכספי, החלק החמישים שלו לכל יום שבו נמשכה ההפרה. ביצע המעסיק הפרה חוזרת, תוך שנתיים מההפרה הקודמת שבגינה הוטל עליו עיצום כספי או שבשלה הורשע, ניתן להכפיל את סכום הפיצוי בגין ההפרה החוזרת.

תשלום עיצום כספי אינו גורע מאחריותו הפלילית של המעביד בשל הפרת הוראה המנויה בתוספת השניה.

הודעה על כוונת חיוב זכות טיעון:

- א. כאשר יש לממונה יסוד סביר להניח שמעסיק הפר את אחת מההוראות עליו להודיע על כוונתו להטיל חיוב ולאפשר למעסיק לטעון את טענותיו בכתב תוך 30 ימים מיום מסירת ההודעה.
- ב. טען המעביד את טענותיו כאמור יחליט הממונה אם להטיל עיצום כספי ורשאי הוא להפחית את סכום העיצום הכספי.
- ג. אי תשלום עיצום כספי יגרור אחריו לתקופת הפיגור תשלום הפרשי הצמדה וריבית עד לתשלום.

התראה מינהלית למעביד

- א. לממונה יש סמכות לשלוח התראה מינהלית למעביד להפסיק את ההפרה במקום לשלוח הודעה על כוונת חיוב בעיצום כספי וזאת על פי הנהלים שיקבעו.
- ב. תשלום עיצום כספי לא גורע מהאחריות הפלילית של המעסיק, ככל שמוטלת עליו מכוח החוק.

אחריות מנכ"ל בתאגיד

כאשר המעסיק הוא תאגיד, המנכ"ל בתאגיד חייב לפקח ולנקוט את כל האמצעים הסבירים למניעת ההפרות המפורטות בתוספת השניה לחוק.

ככל שנשלחה למנכ"ל התראה, על ידי הממונה, והמנכ"ל לא נקט באמצעים להפסקת ההפרה, ניתן לחייב את המנכ"ל בעיצום כספי בשיעור של 50% מסכום העיצום שניתן היה להטיל על יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלוח יד או פעילות ציבורית, בשל אותה הפרה, אלא אם כן המנכ"ל הוכיח כי עשה כל שביכולתו כדי למלא את חובתו.

הטלת עיצום כספי על מזמין שירות

עיצום כספי או התראה מינהלית ניתן להטיל גם על מזמין שירותים בתחומי השמירה והאבטחה, הניקיון וההסעדה וזאת כאשר נותן השירותים מפר הוראות החיקוק המנויות בתוספת השלישית לחוק, וכן את הוראות צווי ההרחבה שנקבעו בחוק ובהתקיים תנאים שונים שנקבעו בחוק;

1. מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית;
2. תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו 11-לחוק חופשה שנתית;
3. תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית;
4. איסור העבדה בשעות נוספות שאינה מותרת או בלא היתר לפי סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
5. איסור העבדה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שלא בהתאם להוראות היתר שניתן לפי הפרק הרביעי לחוק שעות עבודה ומנוחה;
6. איסור העבדה במנוחה השבועית בלא היתר, לפי סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה
7. תשלום גמול שעות נוספות לפי סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
8. תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית לפי סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
9. איסור העבדת נער מעבר לשעות העבודה הקבועות בסעיף 20 לחוק עבודת הנוער;
10. איסור העבדת נער במנוחה השבועית לפי סעיף 21 לחוק עבודת הנוער;
11. איסור העבדת נער בעבודת לילה בלא היתר לפי סעיף 24 לחוק עבודת הנוער;
12. איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 25 לחוק עבודת הנוער;
13. איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר - כשניכוי הסכומים היה ביוזמת מזמין השירות או לפי הוראותיו;
14. העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25 א לחוק הגנת השכר;
15. איסור הלנת שכר לפי סעיף 25 ב(ב) 1(1) לחוק הגנת השכר;
16. תשלום שכר מינימום לפי חוק שכר מינימום;
17. תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה, לפי סעיף 33 יד(ב) לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957;
18. תשלומים מכוח צווי הרחבה בענין פנסיה.

הוראות צווי ההרחבה שהאחריות לקיומם מוטלת על מזמין השירות:

תשלום דמי הבראה, החזר הוצאות נסיעה לעבודה, פנסיה, דמי חגים, תוספת יוקר, וכן הוראות צווי הרחבה ענפיים וצווי הרחבה בנושאים שיקבעו על ידי שר התמ"ת.

ערר וערעור

על החלטת הממונה ניתן להגיש ערר לוועדת הערער ועל החלטת ועדת הערער ניתן להגיש ערעור לביה"ד האזורי לעבודה בתוך 45 ימים מיום שנמסרה ההחלטה.

אין בהגשת ערר או ערעור לעכב את התשלום של העיצום הכספי אלא אם כן הוחלט אחרת.

אחריות אזרחית של מזמין שירות

מזמין שירות חייב לנקוט באמצעים סבירים כדי למנוע פגיעה בזכויות של עובדי קבלן המועסקים אצלו ועליו לקבוע דרך יעילה במקום העבודה למסירת הודעה על פגיעה כאמור, לביורר המידע שבהודעה ועליו ליידיע את עובדי הקבלן בדבר דרך זו.

מזמין שירות שלא עשה את האמור לעיל, חב באחריות אזרחית כלפי עובד של קבלן המועסק אצלו. ניתן להטיל עיצום כספי על מזמין השירות בגין הפרתן של הוראות החקיקה המפורטות בתוספת השלישית לחוק בידי הקבלן וזאת במקרה שמזמין השירות לא יפעל לתיקון ההפרה או לביטול של הסכם השירותים שנחתם עם הקבלן ולחילוט העובדה שניתנה על ידו. האחריות הפלילית תחול על מזמין השירות ככל שלא יפקח ולא יעשה כדי למנוע ביצוע עבירות כלפי עובד של קבלן המועסק אצלו. רשימת העבירות מפורטת בנספח ב'.

האחריות הפלילית תוטל על מזמין השירות ועל המנהל הכללי העומד בראשו בגין כריתתו של הסדר למתן שירותים אשר אינו עומד בתנאי החוק.

מזמין השירות חייב לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע פגיעה בזכויות עובדי קבלן המועסקים אצלו.

מזמין השירות נדרש לקבוע את הדרך שבה עובד קבלן יוכל למסור הודעה על פגיעה בזכויותיו על ידי הקבלן והדרך שבה יברר את המידע, ולהציג את המידע על אודות הדרך להגשת תלונה וביורר כאמור בפני עובדי הקבלן.

התנאים שבהתקיימם תקום חבות ישירה של מזמין השירות:

1. השירות ניתן למזמין בידי 4 עובדי קבלן לפחות הם יכולים להיות של קבלנים שונים.
2. השירות ניתן במהלך תקופה של 6 חודשים לפחות באופן קבוע או רציף.
3. ניתנה הודעה למזמין השירות על כך שהקבלן מפר חובה זו או אחרת כלפי העובד והחובה לא קוימה בידי הקבלן תוך 30 יום ממסירת ההודעה.

למזמין שירות עומדות הגנות בתובענה אזרחית של עובד קבלן כלפיו, אם הוכיח אחד מאלה:

- א. הפרת החובה תוקנה במלואה מיום היווצרות עילת התובענה.
- ב. הסתמך בתום לב על בדיקות תקופתיות שנערכו על ידי בודק שכר מוסמך ועם גילוי הפרה של החובה עשה כל שביכולתו לתיקון ההפרה בידי הקבלן, ואם ההפרה לא תוקנה בתוך זמן סביר – ביטל את החוזה בינו לבין הקבלן עקב כך.
- ג. הסתמך בתום לב על בדיקות תקופתיות שנערכו בידי בודק שכר מוסמך, בסמוך לפני מועד הפרת החובה, שלפיהן קוימה החובה בידי הקבלן.

תנאים נפסדים בחוזה

על מזמין שירות שכרת חוזה עם קבלן תחול אחריות אזרחית אם בחוזה או בהצעה של הקבלן לא פורטו בכתב רכיבי השכר שישלם הקבלן לעובדיו וכן עלות השכר המינימלית, לא ניתנה הצהרת הקבלן על עלויות נוספות כולל רווח, אם אין התחייבות של מזמין השירות לתשלום בסכום שלא יפחת מעלות השכר המינימלית והעלויות הנוספות כאמור או אם נקבעה עלות שכר מינימלית פחותה מערך שעת עבודה שנקבעה על ידי שר התמ"ת או אם מזמין השרות משלם בפועל לקבלן סכום הנמוך מערך שעת עבודה שנקבעה על ידי שר התמ"ת בעבור שעת עבודה לעובד של הקבלן.

התיישנות

לצורך התיישנות יראו את היום שבו הקבלן הפר את חובתו כיום בו נולדה עילת התובענה נגד מזמין השירות בשל הפרת אותה חובה.

אחריות פלילית של מזמין שירות ומנכ"ל בתאגיד שהוא מזמין שירות:

מזמין שירות שכרת חוזה עם קבלן שלא פורט בו האמור לעיל דינו – עבירת קנס, על פי חוק העונשין, לכל עובד שהועסק על פי חוזה כאמור.

מנכ"ל של תאגיד שהוא מזמין שירות חייב לפקח ולעשות כל שניתן על מנת למנוע עבירה כאמור בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; הפר המנכ"ל את חובתו האמורה, דינו – עבירת קנס על פי הוראות חוק העונשין.

כאשר נעברה עבירה בידי תאגיד, חזקה היא שהמנכ"ל הפר את חובתו האמורה, אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.

מזמין שירות חייב לפקח ולעשות כל שניתן על מנת למנוע עבירה בידי קבלן כלפי העובד המועסק אצלו. המפר את חובתו כאמור – דינו עבירת קנס על פי הוראות חוק העונשין.

אחריות עובד ברשות ציבורית

על מנהל רשות ציבורית (משרד ממשלתי או יחידת סמך של משרד ממשלתי שאינה תאגיד) יחולו ההוראות שחלות על מנהל תאגיד, כאשר בנוסף לכך עבירה של מנהל רשות ציבורית תחשבנה גם כעבירת משמעת של העובד.

אפרים זילוני

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

zhilony@histadrut.org.il

טל: 03 – 6921488

אפרים זילוני, עו"ד (יו"ר האגף)

sagiey@histadrut.org.il

טל: 03 – 6921129

שגיא ינקו (מנהל האגף)

daliah@histadrut.org.il

טל: 03 - 6921229

דליה עצמון, כלכלנית (אחראית הפקה)