

יולי 2012, ירחון מס' 112



מבט הרשות

דעתון לענייני כלכלה וחברה*

פתח דבר

החלה "יציאת מצרים" של עובדי הקבלן בשירות הציבורי .

מאמרים וסקירות

1. שמירה על יחסי עבודה קיבוציים מחייבת לתחום את היציגות למועדים רלוונטיים.
2. עדכונים כלכליים: בין אי-ודאות ודאגה לתסכול ומחאה.

מבט אל העולם

1. 5 מיליון עובדים אינם מועסקים בהיקף מלא בא"ב - 2010.
2. מה נשמע בממלכה המאוחדת ?

מבט אורח

מעלת המלאכה – ועמל כפיים.

בטיחות וגיהות

הסוכנות האירופית לבטיחות ובריאות בעבודה - הלחץ במקום העבודה עולה.

חוק ומשפט

1. שינוי בהסדרי תשלום דמי מחלה באופן חד צדדי מהווים הרעה מוחשית המזכים בתשלום פיצויי פיטורים
2. בוטלה השעיית עובד עירייה בשל הליך שימוע פגום.
3. עובדת שהוטרה מינית באופן מילולי על ידי יו"ר הועד פוצתה ב- 30,000 ₪ ללא הוכחת נזק.
4. צילום עובד ללא ידיעתו במקום העבודה הינו מעשה פסול המצדיק התפטרותו בדין מפוטר ותשלום פיצויי פיטורים.
5. חדש בחקיקה: 5.1. מניעת אפליה בשכר בין נשים לגברים; 5.2. הקלות בזכאות לדמי אבטלה; 5.3. התקנות החדשות על איסור עישון במקומות ציבוריים נכנסו לתוקף; 5.4. חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים; 5.5. בעלות על רכב לא תהיה עילה לשלילת הבטחת הכנסה.

אינדיקטורים כלכליים על מצב המשק

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

מידע שימושי

1. עדכון קצובת ביגוד לשנת 2012 במגזר הציבורי .
2. עדכון ריביות החשב הכללי.
3. בונים עתיד ביחסי העבודה.

* הופק על ידי האגף לכלכלה ולחברה, ההסתדרות הכללית החדשה

פתח דבר

בזכות ההסכם בין ההסתדרות לאוצר:

החלה "יציאת מצרים" של עובדי הקבלן בשירות הציבורי

בהתאם להסכם העקרונות שחתמה ההסתדרות עם האוצר בחודש פברואר 2012, לאחר שביתה סולידרית במשך בת 4 ימים שהנהיג יו"ר ההסתדרות עופר עיני, יחלו עובדי הקבלן במיגזר הציבורי לקבל את תוספות השכר וההטבות הסוציאליות למפרע מ-1 במאי 2012.

ההסכם יחול על כל עובדי השמירה והניקיון במיגזר הציבורי, לרבות גופים נתמכים ומתקצבים כמו רשויות מקומיות, חברות ממשלתיות ואוניברסיטאות.

ואל יקל הדבר בעיניכם. הנהנים יהיו כ-80-60 אלף עובדים אשר שכרם יעלה ל-4,500 ₪ בחודש ויוצמד לעליית השכר של עובדי המיגזר הציבורי כך שבסוף התקופה (יולי 2013) הוא יגיע ל-4,650 ₪ בחודש. כמו כן, העובדים יהיו זכאים לתנאים סוציאליים משופרים הזהים לאלה של עובדי המדינה, פנסיה, קרן השתלמות, דמי הבראה, שי לחג, בונוס לעובדים מצטיינים, ארוחות מסובסדות.

ההסתדרות והאוצר, באמצעות צוותים משותפים, יחלו בביטול התופעה בה עובדי קבלן העובדים "כתף אל כתף" והמבצעים אותה עבודה כמו עמיתיהם עובדי המדינה יהיו במעמד שווה.

זו בשורה משמעותית שעם הזמן תגרום לצמצום התופעה של העסקה קבלנית, ודרך המלך תחזור להיות העסקה ישירה של עובדים על ידי המעסיק בפועל.

כאשר נחתם הסכם העקרונות לפני מספר חודשים בין ההסתדרות לאוצר לגבי עובדי הקבלן בשירות הציבורי, חורצי לשון ועט הזדרזו להטיל ביו"ר ההסתדרות כל מיני בוקי סרוקי, כאילו המהלך נועד להחזירו למרכז הבימה של המחאה, אחרים פקפקו בכנות דבריו ומעשיו שהוא מתכוון לצמצם את התופעה באופן דרסטי כך שתשרת את יעדיה הלגיטימיים קצרי הטווח, והאוהבים לשנוא את ההסתדרות טענו כי המהלך כולו נובע משיקולי בחירות.

קטני האמונה לא היו מוכנים לתת צ'אנס שמדובר במהלך אסטרטגי שנועד להחזיר עטרה ליושנה של יחסי העבודה הנמשכים לאורך זמן בין עובד לבין מעבידו הישיר.

התופעה של עובדי הקבלן פשטה כחולי בכל המשק, יצרה תבנית עבודה מנצלת אשר שללה זכויות והטבות סוציאליות מן העובדים. היה צריך להתחיל לשים לזה סוף והוא בוא יבוא.

עופר עיני הצליח בגיבוי המחאה החברתית לרתום את הסולידריות של ועדי העובדים החזקים ודעת הקהל כדי להעניק לחסרי כוח המיקוח ולעובדים השקופים את הגב הארגוני של ההסתדרות ולכפות על הממשלה והמעסיקים הפרטיים להגיע להסכמות מהותיות שבתהליך של זמן יגרמו לצמצום משמעותי של התופעה ויחזירו את השד בחזרה לבקבוק, תוך השארתו בדלת אמות של המטרות הלגיטימיות של הזמניות גרידא.

ראוי להזכיר לכל חורצי הלשון כי הם לא נתנו גם צ'אנס לפנסיה חובה לכל עובד שיצאה לדרך ב-2008 וכיום מקיפה למעלה מ-900 אלף עובדים ועובדות הכלולים ברשת הבטחון הסוציאלית, ולא ירחק היום והיא תקיף את כל המיליון שהיו חסרי פנסיה כאשר יצאנו לדרך.

ראוי היה שכל המלעיזים למיניהם על ההסתדרות ועל היו"ר שלה, האוהבים לשנוא את ההסתדרות, ללא כל קשר למעשיה בהגנה על העובדים, יבינו סוף סוף שבלי ההסתדרות שום דבר לא היה קורה.

אם מחפשים ושואלים מהו צדק חברתי – מימוש של ההסכם שנחתם הוא עשיית הצדק עם העובדים החלשים. עכשיו מתחיל המסע של ההסתדרות לשינוי פני העבודה ולהחזרת יחסי העבודה למצב אותו ידענו והכרנו בו יש עובדים ומעבידים ללא מתווכים.

תחזקנה ידי העושים בהסתדרות ואל יפול רוחכם.

אפרים זילוני, עו"ד

יו"ר האגף לכלכלה ולחברה

מאמרים וסקירות

בעקבות פסיקת ביה"ד הארצי לעבודה בעניין ועד עובדי הרכבת:

שמירה על יחסי עבודה קיבוציים מחייבת לתחום את היציגות למועדים רלוונטיים

חופש ההתאגדות אינו חופש מאחריות וגם לא חופש לעשיית פלסטר של הדמוקרטיה הארגונית. יו"ר ועד עובדים שחושב כי אלוהים לשלטון בחר בו ונוהג בהפקרות בכח שניתן לו פשוט מסרס את הדמוקרטיה. גם ארגון עובדים אינו יכול לשמש "עיר מקלט" לכל פורצי גדר ופורצי משמעת ארגונית, ולהעניק להם את חסותו.

בדמוקרטיה שבה יכול יו"ר ועד עובדים לקום בבקר ולהחליט כי עובר לארגון עובדים אחר מאחר והוא נמצא בהליך משמעותי של הדחה, סולל את הדרך לאנרכיה ביחסי העבודה ולשבירת התבנית של עבודה מאורגנת והסכמים קיבוציים.

יחסי עבודה קיבוציים הם תולדה של רצון משותף בין ארגוני עובדים לבין ארגוני מעסיקים לבנות יחסי קיבוציים תוך שותפות ומאבקים המתנהלים על פי כללי משחק ידועים.

אם יחסי העבודה יהפכו לזירה של התגוששויות בין נציגי עובדים ובין ארגוני עובדים באותו מקום עבודה, לא ירחק היום בו ארגוני מעבידים ימאסו בשיטה הקיבוצית כאבן פינה ביחסי העבודה ויחפשו לעצמם כדרך ראשה תבניות אחרות. זה עשוי לקרות והכל בשל חיפוש דרכים עקלקלות מצד ארגוני עובדים ללא מסורת מושרשת בעולם העבודה המבקשים לעשות נפשות לביתם תוך זניחת מדיניות משפטית ונורמות ארגוניות ראויות.

אפשר בהתנהגות כזו לזכות אולי בתוספת זעומה של חברים אבל להסב נזק גדול לעבודה המאורגנת ולאינטרס הציבורי.

כאשר ארגון עובדים מתפרק מחובתו להתנהל בסבירות, באחריות ציבורית ואינו מפקח על פעילות ועדי העובדים בציפייה להתנהלות מושכלת מצידם הוא חותר תחת מעמדו המוקנה לו על פי החוק.

"ארגון עובדים" הוא "סטטוס" ולכן נדרשים ממנו רמה גבוהה של אחריות ואיזון התואמים את תפקידו החברתי וכלכלי בחברה.

כאשר התסמינים הללו הולכים לאיבוד בשל נהייה אחרי פופוליזם, ארגון העובדים ועולם התוכן שהוא מייצג הופכים, בלי משים, מנכס לנטל חברתי מכביד שארגוני מעסיקים וממשלות מבקשים להיפרע ממנו. מזה יש להיזהר.

המו"מ הקיבוצי בו שותפים העובדים וארגוני המעסיקים הוא צורך קיומי עליו בנוי כל עולם ההסכמים הקיבוציים. מתקיים ביניהם מנעד רחב של שיתופי פעולה וקונפליקטים. אופן ניהול הקונפליקטים ויישומם משליך על מערכות יחסי הגומלין ועל התוצאות. בהעדר איזונים ובלמים התנהגותיים בין השותפים ליחסי העבודה אפשר בקלות להידרדר לעברי פי תהום ולרסק את המכניזם הקיבוצי.

מתן לגיטימציה של ארגון עובדים אחד להתנהגות אלימה של ועד עובדים המשתייך לארגון עובדים אחר רק מתוך אינטרס של התרחבות והגדלת מספר החברים הוא מתכון בדוק לסופם של יחסי העבודה הקיבוציים.

ברכבת ישראל נפתח מו"מ מורכב ורציני אותו הוביל יו"ר ההסתדרות עופר עיני, בשיתוף עם נציגות העובדים ברכבת. המתווה שהושג וסיים את הסכסוך הבטיח את מעמדם וזכויותיהם של העובדים, שמר על העבודה המאורגנת וגם העניק תוספות שכר משמעותיות. במצב דברים זה אסור היה להסתדרות לאפשר לגחמות אישיות מצד נציגות העובדים להפוך את ההישגים שכבר הושגו לפיסת נייר.

צריך להבין שככה לא בונים חומה להתארגנות עובדים וליחסים קיבוציים אלא מזמינים "צרות" שיש להן משמעויות חברתיות. חשבון קצר מועד עלול להתברר בהמשך הדרך כמקח טעות כבד, כאשר ארגוני המעסיקים יחפשו לעצמם דרכים אלטרנטיביות.

חשוב לזכור כי ההסתדרות בהתנהלותה, בגישתה האחראית והבלתי מתלהמת, אותה הוביל עופר עיני, הביאה לשינוי החקיקה (חוק הסכמים קיבוציים) ולשינוי האוירה הציבורית מצד המעסיקים והממשלה כלפי הנושא בכללותו, שאפשרו פריחה להתאגדות עובדים.

הניסיון באירופה מלמד שארגוני מעבידים אינם נוטים מרצונם להיכנס למו"מ קיבוצי אלא אם מתקיימים אילוצים. לכן כמעט ואין שומעים שם על התארגנות עובדים פורצת. יתר על כן, יש מדינות המקיימות מחסומים חוקיים בפני הכרה בארגוני עובדים חדשים מטעמים של יציבות ביחסי העבודה.

האם זה מה שאנו מחפשים?

הכלל המנחה, לדעתי, בעניין המעבר של ועד העובדים מארגון אחד למשנהו צריך להיות "טובת הילד" הקרוי יחסי עבודה קיבוציים. לדעתי, על ביה"ד לדחות מהלכים שנעשו מתוך אינטרס אישי של העומדים בראש ועד העובדים ואשר במעבר לארגון אחר מבקשים לשמר את מעמדם שאבד להם, ביה"ד קבע ובצדק רב כי יש להסתדרות ולוועד הזמני החדש שנבחר, במקום הוועד הסורר, להשלים את פרטי ההסכם ולא להעניק יציגות לארגון עובדים אחר.

ביה"ד הארצי לעבודה, בפסק הדין הנ"ל של הרכבת, קבע כי ארגון עובדים אחר (במקרה זה כח לעובדים) מנוע מלטעון כנגד היציגות של ההסתדרות, אשר היתה מצויה בגיבוש סופי של הסכם עבודה קיבוצי ויישומו והעביר את ההכרעה בדבר היציגות לתקופה של 12 חודשים לאחר שהצדדים יחתמו על הסכם קיבוצי ובשים לב לנסיבות שיובהרו באותה עת. לדעתי האישית נכון היה להחיל את תקופת המניעות עד סמוך לתום תוקפו של ההסכם הקיבוצי החדש, כי אז היו באים לכלל ביטוי המטרות הקיבוציות ומלוא המימוש של כל ההוראות ההסכמיות עליהן החליטו הצדדים.

אם נוצרו במהלך התקופה כאמור נסיבות חדשות מיוחדות שלדעת בית הדין אין להמשיך בתקופת המניעות עד לסמוך לתום ההסכם הקיבוצי כי אז רשאי בית הדין, בהתאם לשיקול דעתו, לקצר את התקופה.

העמדת היציגות צריכה להיעשות במועדים רלוונטיים והמבחן הרלוונטי (תקופת המניעות) לדעתי הוא כאמור לקראת תום תוקפו של הסכם העבודה והתכנסות לקראת גיבוש וחתימה על הסכם קיבוצי חדש

ביחסי עבודה בכלל ובפרט בשמירה על יחסים קיבוציים יש להעדיף את היציבות ואת ערך יחסי העבודה הקיבוציים על פני מבחנים טכניים של דמוקרטיה העלולים לקעקע את כל השיטה הקיבוצית מיסודה.

עדכונים כלכליים: בין אי-ודאות ודאגה לתסכול ומחאה

הגרעון הממשלתי

במחצית הראשונה של 2012 הצטבר בספרי התקציב גרעון ממשלתי של 9.7 מיליארד ₪, זאת לעומת 5.3 מיליארד ₪ באותה תקופה אשתקד. בשנים עשרה החודשים האחרונים, מיולי 2011 עד יוני 2012, הגיע הגרעון המצטבר לכ- 33 מיליארד ₪, שהם כ-3.7% תוצר.

אין ספק שסדרי הגודל של הגרעון השוטף כשלעצמו מהווים בעיה רצינית לניהול המשק, אך גם מלמדים על הבעייתיות הצפויה בבניית התקציב לשנת 2013, על השלכותיו. עיקר הגידול החרוג בגרעון נובע מגידול ניכר בהוצאות הממשלה (7.5%), ורק מקצתו מירידה בגביית המסים לעומת התכנון (כשלושה מיליארד ₪).

לנוכח הגרעון החרוג המסתמן, הממשלה תבחר כפי הנראה לצמצם את הוצאותיה ולהעלות מסים, כך שהגרעון ב-2013 לא יעלה על 3% תוצר. זו כמובן משימה קשה למדי בשנת בחירות, והיא תלווה קרוב לוודאי בהרבה הסברים מלומדים מדוע יש הכרח בהטלת גזירות כלכליות על כלל הציבור. מצד שני, סביר להניח שלא נשמע אף מילה על שינוי אג'נדה כלכלית, או לפחות על שינוי סדרי עדיפויות, וזאת לאחר שנים של הקצאת משאבים מעוותת וחסרת תועלת ממשית למשק. אין פלא אם כן שמצב זה יוצר בלב הציבור תחושות של אי-ודאות ושל דאגה. הרי המשך העדר משמעת תקציבית עלול לחולל מהומה במשק, ואף בקרב הציבור, ומנגד, משמעת תקציבית סתמית - אין בה כדי להביא בשורה טובה לציבור.

ההאטה בכלכלה

ברבע הראשון של השנה עלה התמ"ג בכ- 2.7%, והתוצר העסקי בכ- 2.2%. אלו שיעורי צמיחה נמוכים יחסית, שמלמדים אולי על תחילתה של מגמת האטה כלכלית. הסחר הבינלאומי של ישראל הצטמק במעט (יבוא ויצוא, כאחד), כך גם ההשקעות בנכסים קבועים, השכר הריאלי ממשיך להישחק, וגם האבטלה מתחילה להרים ראש. יוקר המחיה ממשיך להכביד על מעמד הביניים ועל בעלי ההכנסות הנמוכות, וסל השירותים הציבוריים מאבד נפח ותוכן. יש כאלה שמתנחמים בכך שיש מדינות ועמים שמצבם קשה משלנו, אבל הרוב לא מוצא בכך כל נחמה, במיוחד בשל ההבנה שמצבנו אינו בהכרח גזירה משמיים. יותר ויותר אנשים סבורים שקברניטי המשק לא מתפקדים בערנות ובענייניות הנחוצות בעת הזו. סקרי הלמ"ס מעידים על כך.

תחושות הציבור

סקר הערכת מגמות בעסקים, שנערך באופן שוטף על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מצביע על ירידה ברמת האופטימיות שאפיינה את אנשי העסקים בתחילת השנה. בדומה לו, סקר אמון הצרכנים מצביע על פסימיות הולכת וגוברת בקרב הצרכנים. מגמות שליליות אלו בתחושות הציבור, הן לגבי המצב הקיים והן לגבי הצפי לעתיד, מוצאות ביטוי מוחשי ו"כואב" בבורסה לניירות ערך – הנכסים הפיננסיים של הציבור נשחקים בירידות מתמשכות, כאילו רק כדי להוסיף עגמומיות ודאגה בלב הציבור. לנוכח כל אלה, כאשר התחושה של חוסר צדק חברתי וחלוקתי רק מתעצמת, התסכול של הנושאים בנטל מטבע הדברים גואה, והתסיסה החברתית, גם ללא מחאות ענק, רק מתפשטת. ואולי תסיסה זו – היא אשר תניע את קברניטי הכלכלה לעשייה יותר אחראית.

מבט אל העולם

1. 5 מיליון עובדים אינם מועסקים בהיקף מלא בא"א ב- 2010

מועסקים: אנשים אשר בשבוע הקובע עבדו בשכר ולו שעה אחת; או שלא עבדו אולם יש להם משרה קבועה או עסק, ונעדרו זמנית בשל מחלה או חופשה, או פטורים זמניים, סידורי עבודה גמישה, סכסוך עבודה, או הכשרה מקצועית ולימודים.

גיל העבודה: בדרך כלל 15-64. כאן 15-74 (16-74 באיטליה, ספרד, מ"מ ואיסלנד). זאת בשל הצורך להשוות את המועסקים למובטלים, שהנתונים עליהם מובאים לקבוצת גיל זו.

מובטלים: בגיל העבודה. לא עבדו בשבוע הקובע. היו זמינים לעבוד בשבועיים הקרובים וחפשו עבודה בפועל בארבעת השבועות האחרונים, או שכבר מצאו עבודה שתחל בשלושת החודשים בקרובים.

אוכלוסיה לא פעילה כלכלית: אנשים שאינם מועסקים ואינם מובטלים.

עובדים חלקית מובטלים: בגיל העבודה העובדים במשרה חלקית והרוצים זמינים לעבוד שעות נוספות.

מחפשי עבודה שאינם זמינים מיידית: בגילאים לעיל, אינם עובדים ואינם מובטלים: חפשו בצורה פעילה עבודה בארבעת השבועות האחרונים אולם אינם זמינים לעבודה בשבועיים הקרובים; מצאו עבודה שתחל תוך שלושה חודשים אולם אינם זמינים בשבועיים הקרובים; מצאו עבודה שתחל תוך שלושה חודשים או יותר; מחפשי עבודה פסיביים (מחכים לקבלת תוצאות ראיונות).

אנשים הזמינים לעבודה אולם אינם מחפשים: בגילאים הנ"ל, אשר אינם עובדים ואינם מובטלים, הרוצים לעבוד, זמינים אולם אינם מחפשים עבודה.

ב- 2010 היו באחד האירופי (א"א) 8.5 מיליון עובדים חלקית מובטלים (עובדים חלקית המעוניינים לעבוד במשרה מלאה ואינם מוצאים); 2.4 מיליון מחוסרי עבודה המחפשים עבודה אולם אינם זמינים מיידית לעבודה; ו 8.2 מיליון אנשים הזמינים לעבודה אולם אינם מחפשים אותה. שלוש הקבוצות האלה אינם ממלאים אחר כל הקריטריונים של ארגון העבודה הבינלאומי (אעב"ל) שהם: מחוסרי עבודה; מחפש עבודה באופן פעיל; זמין לעבודה. אי לכך הם מוגדרים כמובטלים. אולם הם שותפים למספר מאפיינים למובטלים.

הראשונה "עובדים חלקית- מובטלים" כוללת אנשים שלמרות שהם מועסקים, אינם עובדים במשרה מלאה והיקף עבודתם אינו מספק את רצונם; אי לכך יש להם דמיון למובטלים. קבוצה זו כוללת במיוחד עובדים חלקיים שהיו רוצים לעבוד במשרה מלאה.

הקבוצות השנייה והשלישית מתרכזות באנשים הנמצאים מחוץ לכוח העבודה, אולם אינם מנותקים באופן מוחלט משוק העבודה. הם אינם נחשבים כמובטלים בהתאם לקריטריונים של אעב"ל. הקבוצה השנייה "מחוסרי עבודה המחפשים עבודה אולם אינם זמינים מיידית לעבודה", כוללת אנשים שאינם נחשבים כמובטלים בשל זמינותם המוגבלת ליציאה מיידית לעבודה.

הקבוצה השלישית "אנשים הזמינים לעבודה אולם אינם מחפשים אותה" כוללת אנשים הרוצים לעבוד זמינים לעבודה אולם אינם נחשבים כמובטלים משום שלא מחפשים עבודה. היא כוללת בין השאר מחפשי עבודה מיואשים, ואנשים שנמנעו להם מלחפש עבודה בשל סיבות אישיות או משפחתיות.

מובטלים במיליונים בא"א בגילאים 15-74 ב- 2010

זמינים לעבודה אולם לא מחפשים - 3			מחפשי עבודה לא זמינים מיידית - 2			עובדים חלקית מובטלים - 1			מובטלים - 0		
ס"ה	גברים	נשים	ס"ה	גברים	נשים	ס"ה	גברים	נשים	ס"ה	גברים	נשים
8.250	3.446	4.803	2.384	1.045	1.339	8.539	2.701	5.837	22.906	12.546	10.361

סך שתי הקבוצות האחרונות (2-3) נקרא "תוספת פוטנציאלית לכוח העבודה" (כפ"ת). התוספת של שלושת הקבוצות האלה יוצרת תמונה עשירה יותר מאשר מסגרת המעמד בעבודה המסורתית, הכוללת שלוש קבוצות בלבד: מועסקים, מובטלים ושאינם פעילים כלכלית. אין אלה באים לערער על ההגדרות והנתונים המסורתיים של האבטלה.

ב- 2010 מספר המועסקים בגילאים דלעיל היה 215.9 מיליון, מספר המובטלים היה 22.9 מיליון ומספרם של אלה שלא היו פעילים כלכלית היה 138.3 מיליון. ההגדרה החדשה מרחיבה את מספר המובטלים כולל כפ"ת ב- 19.2 מיליון ל- 42.1 מיליון; 8.5 מיליון "על חשבון" המועסקים, והשאר "על חשבון" הבלתי פעילים כלכלית.

בקבוצות החדשות הנשים הינן הקבוצה הבולטת: 64.8% מה"עובדים חלקית- מובטלים"; ו- 75.5% מכלל העובדים עבודה חלקית. נובע מכך שחלקם היחסי של הגברים בקרב המובטלים בעובדי העבודה החלקית, גבוהה מאשר חלקם היחסי של הנשים. בקרב מחפשי עבודה לא זמינים חלקן של הנשים הינו 58.2%, ובקבוצה האחרונה 59.8%.

פילוג לפי מגדר באחוזים ב- 2010 בגילאים 15-74

נשים	גברים	מועסקים חלקית	מועסקים חלקית/ מובטלים	מועסקים	מובטלים	מחפשי עבודה לא זמינים מיידית	זמינים לעבודה אולם לא מחפשים	לא פעילים כלכלית אחרים
75.5	24.5	68.4	31.6	45.4	45.2	56.2	58.2	59.8
				54.6	54.6	54.8	41.8	40.2

פילוג לפי קבוצות גיל

קבוצת הגילאים 25-54 (30 שנה) מהווה 72% מה"מועסקים חלקית - מובטלים" בני ה- 15-24 מהווים 18% מהקבוצה. בני ה- 55-64 - 10% ובני הקבוצה הקשישה - פחות מאחוז.

השיעור הגבוה בנשים הינו בקבוצת הגיל 35-44 - 28%, ובקבוצת הגיל 45-54 - 27%. אפשר שבקבוצות גיל אלו יש לנשים ילדים קטנים והדבר מגביל אותן ביציאה לעבודה בשכר. השיעור נמוך יותר בבנות 25-34 - 21% ובבנות 15-24 - 15%. (הטיפול בילדים קטנים המהווה גורם מעקב לכניסה למעגל העבודה בשכר, תקף גם בבנות 25-34).

השיעור הגבוה בגברים הוא בגילאים 25-34 - 25%, וב 15-24 - 24%. באשר ל"מחפשי עבודה לא זמינים מיידית" הנטייה הן בנשים והן בגברים לגילאים הצעירים. גילם של יותר ממחצית הנשים והגברים בקבוצה זו הינו נמוך מ- 35. 31% מהם הינם בני 15-24, ו- 24% בני 25-34. בגילאים 35-44 השיעור הינו 19%; ב- 45-54 - 15%; ב- 55-64 - 10% וקרוב לאפס בקבוצת הגיל המבוגרת ביותר.

בקבוצת "זמינים לעבודה אולם לא מחפשים" הפיזור הגילי שווה יותר: 23% בקבוצת הגיל 15-24, ומעט פחות בקבוצות הגיל עד 45-54 (בסביבות 20%); 16% בקבוצת הגיל 55-64 ו-3% בלבד בקבוצת הגיל הבוגרת. קיימים הבדלים בקבוצה זו בין נשים וגברים. בקבוצת הגיל 15-54, שיעור הנמצאים בכל קבוצה בת עשר שנים בנשים הוא 19-23%. הוא מגיע לשיא בקבוצת גיל 35-44 ויורד בהמשך ל-15% בקבוצת הגיל 55-64 ו-2% בקבוצת הגיל הגבוהה. בגברים השיעור הגבוה הוא בקבוצת הגיל הצעירה 28% ו-15-19% בקבוצות הגיל 25-64.

השפעת ההשכלה על הקשר לשוק העבודה בגילאים 25-74

(לא נכללה בקבוצת הגיל הצעירה שכן רבים בה טרם השלימו את תקופת לימודיהם)

השכלה נמוכה: בי"ס יסודי וחיבת בינים.
השכלה בינונית: בי"ס תיכון ובתי ספר מעבר לתיכונים, לא אוניברסיטאיים.
השכלה גבוהה: השכלה אוניברסיטאית.

חלקם של בעלי ההשכלה הגבוהה בקרב העובדים במשרה חלקית שאינם מובטלים חלקית הינו 31%. חלקם בקרב אלה שהינם עובדים חלקית ומובטלים חלקית הינו 22%. שיעור המובטלים חלקית בקרב בעלי ההשכלה הגבוהה נמוך משיעור בעלי השכלה אחרת המובטלים חלקית או מובטלים בהיקף מלא. אולם שיעור בעלי ההשכלה הגבוהה המובטלים חלקית גבוה משיעורם בקרב המובטלים בהיקף מלא. השוואה דומה של חלקם של בעלי ההשכלה הנמוכה מאשרת ששיעור המובטלים חלקית נמצא בין שיעור העובדים חלקית ואינם מובטלים חלקית לבין שיעור המובטלים בהיקף מלא.

חלקם של בעלי ההשכלה הגבוהה בקרב "זמינים לעבודה אולם לא מחפשים" הינו 21%. שיעור זה גבוה מאשר בקרב המובטלים (בהיקף מלא) - 17% ודומה לזה שבקרב המובטלים חלקית (22%). בקרב קבוצת "זמינים לעבודה אולם לא מחפשים" רק 13% הנם בעלי השכלה גבוהה, שיעור דומה לשיעורם בקבוצה "לא פעילים כלכלית אחרים". חלקם היחסי של בעלי ההשכלה הנמוכה בשתי קבוצות אלה אף הוא דומה. שתי קבוצות אלה ("זמינים - לא מחפשים" ו"לא פעילים") דומות מבחינת הרכבם לפי השכלה.

חלקם של בעלי ההשכלה בקרב קבוצות הלא מועסקים בהיקף מלא השונות באחוז

מועסקים חלקית	מועסקים / חלקית / מובטלים	מובטלים	מחפשי עבודה לא זמינים מיידית	זמינים לעבודה אולם לא מחפשים	לא פעילים כלכלית אחרים
31	22	17	21	13	13
48	48	45	45	41	39
21	29	38	33	46	41

חלקם של הזרים במובטלים גדול פי שניים מחלקם באוכלוסיה

חלקם היחסי של זרים גבוה יותר משל מקומיים בקבוצות "מועסקים חלקית / מובטלים" ושל "מחפשי עבודה לא זמינים מיידית". הזרים יכולים להיות אזרחי חברה אחרת של א"א שאינה המדינה בה הם מתגוררים, או אזרחי מדינה שאינה חברת א"א.

מתוך 8.5 מיליון "מועסקים חלקית / מובטלים" 1.2 מיליון אינם מקומיים. הם מהווים 14% מקבוצה זו, בשעה שהם 7% בלבד מכלל האוכלוסייה. באופן יחסי יותר זרים עובדים במשרה חלקית, בהיקף קטן מזה שהיו רוצים לעבוד. אפשר שהדבר נובע מהכרח - היעדר מקום עבודה אלטרנטיבי או שזו משרה שנייה. יחס זה קיים גם בקבוצה "מחפשי עבודה לא זמינים מיידית" - 12% בהשוואה ל-7%.

מעמד בעבודה של זרים ומקומיים באחוזים

לא פעילים כלכלית אחרים	זמינים לעבודה אולם לא מחפשים	מחפשי עבודה לא זמינים מיידית	מובטלים	מועסקים חלקית/ מובטלים	מועסקים חלקית/ לא מובטלים	ס"ה אוכלוסיה בני 15-74	
94	92	88	87	86	93	93	מקומיים
6	8	12	13	14	7	7	זרים

המצב במדינות השונות של הא"א

הדיווחים של המדינות שונים ואינם זהים. לצורך השוואה הנתונים הובאו באחוזים. אולם, לשלושת המדדים החדשים משמעויות שונות ואין לערוך סכימה שלהם, במיוחד בקבוצות "מחפשי עבודה לא זמינים מיידית" ו"זמינים לעבודה אולם לא מחפשים", משום שהמונה אינו תת קבוצה של המכנה; האנשים במונה אינם חלק מכוח העבודה. האחוזים מצביעים על השיעור בו ניתן להגדיל את כוח העבודה במידה והחברים בקבוצה יצטרפו אליו.

במונחים יחסיים, שיעור המועסקים חלקית - מובטלים הגבוה הינו בגרמניה ובמ"מ (5.4% מכוח העבודה), בלטיביה ואירלנד (5.1%), בצ'כיה (0.6%) ובבלגיה ובולגריה (0.8%).
המדד "מחפשי עבודה לא זמינים מיידית" גבוה בפינלנד (2.3% מכוח העבודה), בשבדיה ובלגיה (1.9%).
השיעור הנמוך בפורטוגל (0.2%) ובהונגריה ויוון (0.3%).
המדד "זמינים לעבודה אולם לא מחפשים" גבוה באיטליה (11.1% מכוח העבודה) ובולגריה (8.3%).
השיעור הנמוך בבלגיה (0.7%).

שיעור המובטלים ושיעור הממדים החדשים באחוזים מכוח העבודה ב- 2010

לא פעילים כלכלית אחרים	מחפשי עבודה לא זמינים מיידית	מועסקים חלקית/ מובטלים	מובטלים		לא פעילים כלכלית אחרים	מחפשי עבודה לא זמינים מיידית	מועסקים חלקית/ מובטלים	מובטלים	
(1.1)	א.ג.	2.5	6.9	מלטה	3.5	1.0	3.6	9.6	א"א
3.5	0.8	1.3	4.5	הולנד	0.7	1.9	0.8	8.3	בלגיה
3.5	0.9	2.9	4.4	אוסטריה	8.3	0.7	0.8	10.2	בולגריה
3.6	0.7	1.8	9.6	פולין	1.1	0.4	0.6	7.3	צ'כיה
1.3	0.2	1.8	11.0	פורטוגל	2.0	0.7	2.9	7.4	דנמרק
4.6	א.ג.	2.4	7.3	רומניה	1.3	1.5	5.4	7.1	גרמניה
1.7	0.6	1.9	7.3	סלובניה	5.9	(0.3)	1.8	16.9	אסטוניה
1.7	0.5	1.3	14.4	סלובקיה	1.8	0.6	5.1	13.7	אירלנד
3.7	2.3	3.0	8.4	פינלנד	1.1	0.3	2.7	12.6	יוון
2.7	1.9	4.5	8.4	שבדיה	4.2	1.0	4.9	20.1	ספרד
2.7	1.1	5.4	7.8	מ"מ	1.1	1.5	4.3	9.4	צרפת
2.2	1.1	א.ג.	7.6	איסלנד	11.1	0.5	1.7	8.4	איטליה
2.4	0.7	3.0	3.5	נורבגיה	2.3	0.8	2.7	6.2	קפריסין
3.6	1.2	5.4	4.6	שוויץ	8.0	0.4	5.1	18.7	לטביה
6.3	(0.8)	2.4	11.8	קרוואטיה	1.8	1.0	2.3	17.8	ליטא
א.ג.	(0.5)	1.4	32.0	מקדוניה	4.7	0.7	1.7	4.4	לוקסמבורג
6.8	0.5	1.8	10.7	טורקיה	4.7	0.3	1.4	11.2	הונגריה

א.ג. - אין נתון או נתון חסר מהימנות קיצונית () - נתון בסוגריים בעל מהימנות נמוכה
מקור: Arturo De La Fuente, Statistics in focus 56/2011

2. מה נשמע בממלכה המאוחדת ?

בתי ספר בבריטניה עומדים בפני "בריחת מוחות" שעה שמורל המורים צולל

סקרים מצביעים שאלפים חושבים על פרישה, שעה שהעומדת בראש אופסטד (המשרד לתקנים בחינוך, שירותים לילדים וכישורים, משרד שאינו חלק מהממשלה, במחלקת הפיקוח על החינוך באנגליה) לשעבר, מזהירה בפני התפקחות נרחבת מאשליות.

המוראל בקרב מורי בית הספר הממלכתי נמצא "בתחתית", כך לפי המפקח הראשי לשעבר על בתי הספר. האגוד המקצועי מזהיר ש"סערה מושלמת" של מעורבות ממשלתית עלולה להביא לנטישת כישרונות את המקצוע.

כריסטין גילברט שהתפטרה מתפקידה כעומדת בראש אופסטד בשנה שעברה, אמרה שקיימת הוכחה להתפכחות נרחבת בבתי הספר, למרות שרמת המקצוענות של המורה טובה יותר מאשר בעבר.

ארגוני המורים בממלכה המאוחדת

NASUWT הינו אגוד המורים הגדול בממלכה המאוחדת (מ"מ) (289 אלף חברים), ומייצג מורים כולל מנהלים בכל מנעד עובדי ההוראה. מסונף לקונגרס האגודים המקצועיים (הקונגרס). הוא קם ב-1976 בעקבות איחוד ארגוני מורים נפרדים לגברים ולנשים.

VOICE אגוד עצמאי של מורים ומרצים ועובדי חינוך אחרים (20 אלף חברים). נוסד ב-1970. לא נוהג לשבות.

ATL אגוד המורים והמרצים. מסונף לקונגרס. מייצג את כלל מנעד עובדי ההוראה. 128 אלף חברים. הוקם ב-1978 בעקבות איחוד שני אגודי מורים, אחד מהם של מורים בבתי ספר תיכוניים.
מקור: ויקיפדיה

הערותיה נאמרו שעה שסקר של האגוד הגדול ביותר של המורים **NASUWT** מגלה שקרוב למחצית מ-230 אלף חבריו שקלו להתפטר בשנה שעברה, בשל משבר אמון קיבוצי במקצוע. יותר משליש אמרו שאינם מאמינים שמכבדים אותם כבעלי מקצוע ומחצית אמרו ששביעות הרצון שלהם ירדה בשנה שעברה.

הנתונים המטרידים פורסמו טרם הניסיון של סגן ראש הממשלה ניק קלג להגדלת רמת הניידות החברתית באמצעות שיפור הביצועים בבתי הספר הממשלתיים. 2100 בתי ספר תיכוניים ייקחו חלק בתוכנית ממשלתית לבתי ספר של קיץ ב-2012.

הלחץ על המורים כולל מטרות קשוחות יותר, דירוג מערכתי המאיים על הדירוג הנוכחי של מרבית בתי הספר, הקטנת הגמישות בכישורים ללימוד בקבוצת בני ה-14-16, והאפשרות לתשלום התלוי באזור ובביצועים.

מורים רבים התאוננו על התערעורת התנאים בבתי הספר בהם הם עובדים, לאחר ביטול אלפי תוכניות שיפוצים בבתי ספר כתוצאה מקיצוצים.

האגודים המקצועיים ומפלגת העבודה הוסיפו וטענו ש"טפטוף השמצות" של הממשלה והעומד בראש החדש של אופסטד גרמו לבעיה. האחרון התקיף מילולית מורים שהתאוננו על מתח. שר החינוך בממשלת הצללים של הלייבור סטפן טוויג אמר שקיימת כיום בעיה ברורה עם מוראל המורים בבתי הספר הממשלתיים, ושבניית מעמד המורים תקבל עדיפות ראשונה בלייבור.

"אני באמת סבור שיהיה לציבור ולהורים אמון במערכת בתי הספר שלנו. ... קיימת בעיה ברורה במוראל בעיקר כתוצאה ממעשים שליליים שמקורם בממשל. טפטוף השמצות המקצוע בידי הממשלה ימוטט את אמון ההורים בבתי הספר שלנו."

גילברט אמרה שהיא האמינה שרמת המורים במ"מ "מצוינת" ושיש להללה. היא אמרה: "סקרים (אחרונים) הצביעו שהמוראל נורא, כך שהוא נמצא בתחתית, אולם כשאני נכנסת לבתי ספר, אתה חש באמת במחויבות, התלהבות וכיוצא באלה. אני בוודאי סבורה שיש יותר מקום להלל את העבודה המצוינת הנעשית בבתי ספר רבים כיום.

"למרות שאפשר וקיימת ביקורת על מורים בהיקף ארצי, אנשים באמת מעריכים חיובית מורים בבתי ספר אליהם ילדיהם הולכים. כשלאנשים יש קשר הם מעריכים הרבה יותר חיובית.

"החילותי בשנות ה-70, ואני סבורה שההוראה מעולם לא הייתה חיובית יותר. אני סבורה שמורים הרבה יותר טובים, הרבה יותר מקצועיים מאשר כשאני התחלתי."

הלייבור מתכוון ללמוד מהמערכת ביפן, מדינה שנמצאת כרגיל בדירוג הגבוה בעולם באוריינות בקריאה וחשבון, מקום בו מעמדו של המורה מוערך יותר בצורה מובהקת, ומורים חדשים שזה עתה קיבלו הסמכה, עלולים לחכות להשמה עד עשור; עד כדי כך גדולה התחרות. בנוסף, המערכת ייחודית בשיעור הזמן הניתן למורים לעריכת מחקר ולפיתוח הכישורים שלהם וללימודים משותפים.

טוויג אמר: "... זה בר ערך להתבונן במדינות עם מערכת תומכת שיטתית של שיפורים בביצועים שלהם במחקר מכוון בשנים האחרונות."

דובר משרד החינוך אמר: "אלפי מורים עושים עבודה טובה, לעתים קרובות בנסיבות מאתגרות. אנו יוזמים תוכנית רפורמה להעלאת הסטנדרטים בבתי הספר שלנו, וכישורי המורים וניסיונם הינם חיוניים. כולנו רוצים להעלות את הסטנדרטים כדי שהחינוך אותו מקבלים ילדינו יהיה ברמה העולמית."

דניאל בופיי, גארדיין, 12.5.2012

מבט אורח

מעלת המלאכה – ועמל כפיים

אמרו חז"ל "גדול הנהנה מיגיע כפיו יותר מירא שמים" ולעולם ישכיר אדם את עצמו לעבודה שהיא זרה לו, ואל יצטרך לבריות". ואין מלאכה המבזה את בעליה, לצערנו ישנם רבים המבזים את מלאכתם. ועוד נאמר "אהוב את המלאכה ושנא את הרבנות", ואל תגיד מכובד אני ואין מלאכה זו נאה לי ולמעמדי, ותזדקק לבריות.

אדם בטלן שאינו עובד, מגיע לידי שעמום, ואזי הבטלה והשעמום הם צמד ואם לכל חטאת, אדם בטלן הוא מטרד ונטל על החברה והסביבה. ואם בנוסף ירצה רבנות ושררה יאבד את כל עולמו, וסופו יהיה עני וגאה שאין הדעת סובלתם, ובביתו ישררו עוני ורעב, כי אדם שנכנס לתחום השררה אינו יכול לצאת ממנה, הוא שוקע ומסתבך בחובות, כי הוא רוצה להראות כעשיר, אך בעצם הוא חסר כל, לכן הקפידו חכמינו להטיל חובה על האב ללמד את בנו "אומנות" דהיינו מקצוע, כדי שיאהב את המלאכה, היצירה, והעשייה כבר מגיל צעיר, ואם יאהב את מקצועו וידע להעריך את המלאכה, הוא יעשה אותה נאמנה, ומובטח לו שתמיד ימצא תעסוקה, וממילא יהיה שמח בחלקו, ולא יצטרך לבריות. וידוע כי מי שאינו עובד מתרגל להיות "פרזיט" שחי ע"ח הזולת, ואוהב לקבל מתנות. אך מי שעובד ונהנה מיגיע כפיו עליו נאמר "שונא מתנות יחיה" כי הוא עומד ומתקיים בזכות עצמו, כי חיים התלויים בחסדי אחרים אינם חיים, אין להם ערך, ואין בהם שמחה, אדם כזה גם בתוך משפחתו מאבד את כבודו, מעמדו, וסמכותו, בבית כזה לא יהיה שקט, ולכן כמה נכונה האמרה "שונא מתנות יחיה", הוא יחיה בזכות עצמו, כי אדם עצלן העוני שרוי בביתו, ובני ביתו מתביישים תמיד, כי הם תלויים באחרים, ואין גרוע מכך, כי חייהם אינם חיים. ואף במעשה בראשית נאמר "וישבות ביום השביעי מכל מלאכתו אשר ברא אלוקים לעשות" הברכה והשכינה שרתה על ישראל שעשו מלאכה שנאמר בעשיית המקדש "ועשו לי מקדש ושכנתי בתוכם". יוצא אפוא שהמלאכה עושה את האדם בריא ומצב רוחו מרומם, אם אדם עושה הוא מתברך, כנאמר "וברכתך בכל אשר תעשה" "יברכך ה' אלוקיך בכל מעשה ידיך אשר תעשה". וכך כותב הרמב"ם לבנו ר' אברהם וזה לשונו "מאסו הבטלה, וגעלו השלווה כי הן סיבה להשחתת הגוף, למחסור, לשעמום, לפטפוט, לעקשות פה, ללזות שפתיים, וסולם לשטן ולעובדיו, והיא העצלה המנוולה". ונאמר במדרש "חביבה המלאכה שלא שרתה רוח הקודש על אלישע אלא מתוך מלאכה ולא רצה אליהו לבטלו ממלאכה, ולכן אמר לו "שוב לך מה עשיתי לך", דהיינו חזור למלאכתך, ואל תתבטל ממנה, אך אלישע שהרגיש שעתידי לפניו, וכי ייעודו להגיע לחזון אלוקי והשראת השכינה עזב מלאכתו והלך אחריו (מעם לועז).

ועוד נאמר בפרקי אבות "יפה תלמוד תורה עם דרך ארץ, שיגיעת שניהם משכחת עוון" וכתב הרמב"ם "כל המשים ליבו שיעסוק בתורה ולא יעשה מלאכה ויתפרנס מן הצדקה, הרי זה חילול ה' ובזה את התורה, וכיבה מאור הדת, וגרם רעה לעצמו, ונטל חייו מן העולם הבא" וכו', לכן חובה למזג תורה ומלאכה, כי רק אדם היגיע ממלאכתו מסוגל לדכא את יצריו הפראיים, כי תורה יחד עם מלאכה מרככת ומעדנת את הנפש ומצוננת את היצר. השילוב הזה נפלא ומועיל לגוף ולנפש, ולא במקרה נאמר "כל תורה שאין עמה מלאכה סופה בטלה". זאת ועוד ידוע שאדם המתפרנס ממלאכתו ומיגיע כפיו הוא מעריך את כספו ולא ינהג בבזבזנות ופזרנות, אלא יהיה מחושב וביתו יתנהל כראוי, ולא ייפול נטל על הבריות, והשלום ישרור בביתו. התנהגות כזו גורמת שלא ייפול נטל על הקופה הציבורית, וזה קשור לאמרת חכמינו "דרך ארץ קדמה לתורה", דרך ארץ הכוונה מידות ומוסר, ורק מי שיש בו מידות טובות מסוגל לקיים אמרה זו, המשלבת גם תורה ומלאכה כפי שנהגו חכמינו.

לסיכום, יש להחזיר לעבודה ולאדם העובד את כבודם הראוי והערכי וגדולה מלאכה שמכבדת את בעליה, ואל לו לאדם לפרוש מן הציבור. אלא לשאת בעול עם כולם ולמען כולם, בזאת מקיימים אנו את הערבות ההדדית והסולידאריות החברתית. יזכנו ה' להנות מעמל כפינו, בצדק, ביושר, ובכבוד. אכ"ר.

וגם על המעביד לנהוג ביושר ולא לנצל את העובד, ולהעניק לו שכר הוגן ותנאים אנושיים, בכך הוא מועיל לעצמו ולעסקו, עובד שהוא שבע רצון ממקום עבודתו ישקיע וישתדל יותר כדי לשמור על מקום עבודתו. זו הדדיות מועילה וחיובית.

ולסיום אני שב ומזכיר, את אמרת חז"ל "גדול הנהנה מיגיע כפיו יותר מירא שמים". ומי אינו זוכר את מילות האמרה העממית "העבודה היא חיינו מכל צרה תצילנו" – המלאכה מקור כל הברכה.

בטיחות וגיהות

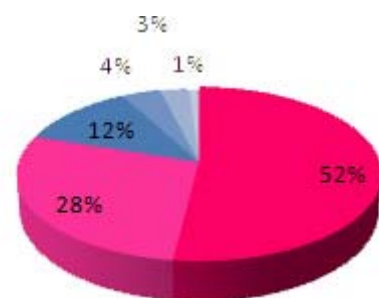
הסוכנות האירופית לבטיחות ובריאות בעבודה - הלחץ במקום העבודה עולה לחץ במקום העבודה עולה לשיעור של - 8 מתוך 10 בסקר דעת קהל פאן-אירופאי חשוב

לחץ הקשור לעבודה מהווה מקור לדאגה לרב הגדול של כח העבודה האירופי, מסיק סקר דעת קהל האירופאי השני על בטיחות ובריאות תעסוקתיים. הסקר שנערך על-ידי איפסוס מורי (Ipsos MORI) עבור הסוכנות האירופית לבטיחות ובריאות בעבודה, (EU-OSHA) ושבדק את הדעות של למעלה מ- 35,000 אנשים מהציבור הכללי מ- 36 מדינות אירופאיות בנושאים עכשוויים של מקומות עבודה הכוללים לחץ הקשור לעבודה וחשיבות הבטיחות והבריאות התעסוקתיים לתחרותיות הכלכלית ובהקשר של חיי עבודה ארוכים יותר.

שמונה מתוך עשרה עובדים ברחבי אירופה חושבים שמספר האנשים הסובלים מלחץ הקשור לעבודה יגדל בחמש השנים הבאות (80%) כאשר 52% צופים שהמספר יגדל בהרבה מאוד. נתון זה תואם את הממצאים של סקר אסנר (EXENER) של המינהל האירופי לבטיחות ובריאות בעבודה על סיכונים חדשים וגדלים במקום העבודה, אשר גילה ש- 79% מהמנהלים חושבים שלחץ הוא נושא משמעותי בחברות שלהם, מה שהופך את הלחץ בעבודה לגורם חשוב לחברות באותה מידה כמו תאונות עבודה.

לחץ הקשור לעבודה הוא אחד האתגרים הגדולים ביותר לבריאות ובטיחות באירופה, ומייצג עלות עצומה במונחים של מצוקה אנושית וביצועים כלכליים. הסקר מצא גם שהרב הגדול של האירופאים (86%) מסכים ששימוש בנוהגים טובים של בטיחות ובריאות תעסוקתיים נחוצה לתחרותיות הכלכלית של מדינה, כאשר 56% מסכימים מאוד. הדעות דומות בקרב עובדים ואלו שאינם עובדים (86% ו- 85% מסכימים בהתאמה).

האם אתם חושבים שמספר האנשים הסובלים מלחץ הקשור לעבודה בארצכם בחמש השנים הבאות יעלה?



בסיס: כל העובדים (19,502)

52% - יגדל בהרבה, 28% - יגדל מעט, 12% - יישאר אותו דבר, 4% - יפחת מעט, 3% - יפחת בהרבה, 1% - לא יודע.

לבסוף, בשנה האירופית להזדקנות פעילה וסולידריות בין-דורית, הסקר מצא ש- 87% מהאנשים בציבור הכללי ברחבי אירופה מאמינים שנוהגים טובים של בריאות ובטיחות תעסוקתיים חשובים על מנת לסייע לאנשים לעבוד זמן ארוך יותר לפני שהם פורשים (כולל 56% שאומרים שאלה 'חשובים מאוד'). סקר של אירוברומטר (Eurobarometer) שנערך לאחרונה מראה שאירופאים רבים מוכנים להזדקנות פעילה אך תנאי הבטיחות והבריאות התעסוקתיים שלהם עלולים שלא לאפשר להם להמשיך לעבוד עד גיל מאוחר יותר. למרות שגיל הפנסיה המקובל ברחבי אירופה הוא 65 שנים, הגיל הממוצע של פרישה מעבודה בשנת 2009 היה 61.5 שנים על-פי אירוסטאט (Eurostat). בסקר של אירו ברומטר, ארבעה אירופאים מתוך עשרה (42%) מאמינים שהם יוכלו לבצע את העבודה שהם מבצעים כעת עד גיל 65 או יותר, כאשר 17% מצפים שהם לא יוכלו להמשיך לעסוק במשרה הנוכחית שלהם מעבר לגיל 59.

הסוכנות האירופית לבטיחות ובריאות בעבודה מעורבת באורח פעיל בקידום שנת 2012 האירופית להזדקנות פעילה, לחיזוק הצורך בבטיחות ובריאות תעסוקתיים טובים בכל שלב של חיי העבודה.

ניתן למצוא את התוצאות המלאות של הסקר הפאן-אירופי בכתובת:
[presentation of the results at EU level on our slideshare account](#)

מקור:
EU-OSHA המנהל האירופי לבטיחות ובריאות בעבודה

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

חוק ומשפט**1. שינוי בהסדרי תשלום דמי מחלה באופן חד צדדי מהווים הרעה מוחשית המזכים בתשלום פיצויי פיטורים**

ביה"ד האזורי לעבודה בחיפה בתיק דמר (חיפה) 8621-04-11 מיום 18 בדצמבר 2011 דן בשאלה האם שינוי מצד המעביד בהסדרי התשלום עבור ימי מחלה מהווים שינוי מהותי הפוגע בשכרו של העובד ומשנים את בסיס ההסכמה שעליו מושתת חוזה העבודה שעל פיו נהגו הצדדים במשך שנים.

העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. העובדות, אחיות במקצוען, הועסקו על ידי האגודה לבריאות הציבור אשר היתה חתומה עם משרד הבריאות על הסכם למתן שרותי בריאות לתלמידים.
2. העובדות היו חתומות על חוזה עבודה עם האגודה ועל פיו הן היו זכאיות, בין היתר, לתשלום שכר מלא עבור כל יום מחלה, מהיום הראשון להיעדרות.
3. על פי ההסכם כאמור, העובדות היו זכאיות לשיעור דמי מחלה מעבר לקבוע בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.
4. מנכ"ל האגודה, באופן חד צדדי, ריענן את הנוהלים וקבע בחוזר מטעמו כי ימי המחלה יהיו בהתאם לחוק דמי מחלה והוסיף כי עובדים שלא יעדרו יותר מ-5 ימי מחלה יקבלו את מלוא משכורתם לאחר תום השנה.
5. העובדים נדרשו להסכים לשינוי הנוהל והעובדות לא חתמו על המסמך.

השאלות העומדות להכרעה:

1. האם רשאית היתה האגודה לשנות תנאי מן התנאים שבחוזה העבודה של העובדות ללא הסכמתן המפורשת?
2. האם מדובר בשינוי חד צדדי, אשר הן התנגדו לו כבר במועד בו נודע להן על השינוי לפי תלוש השכר הרלוונטי?
3. האם ניתן ללמוד מהתנהגותן של העובדות על הסכמה שבהתנהגות או בשתיקה לשינוי תנאי העסקה, השוללות מהן להגיש תביעה לאחר סיום יחסי העבודה ולאחר שחלפו שנתיים וחצי ממועד השינוי (שיהוי)?

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד

1. לכל אחת מן העובדות זכות מכח חוזה העבודה האישי לתשלום דמי מחלה בגובה שכר מלא מיום המחלה הראשון.
2. שכר הינו תנאי יסודי בחוזה העבודה של העובד. דמי מחלה הינם חלק ממערכת הבטחון הסוציאלי שנועדו לאפשר קיום לעובד ולבני משפחתו שעה שנבצר ממנו לעבוד עקב מחלה.

3. כלל ידוע הוא שמעביד אינו רשאי לשנות באופן חד צדדי תנאי בחוזה העבודה האישי, דוגמת שכר. אף אין לראות בעובד כמסכים מראש לביצועו של שינוי כזה. שינוי יכול להיעשות רק כתוצאה מהסכמה הדדית, שכן היא מרע את תנאי העבודה לעומת חוזה העבודה וההסדר שהיה קודם לכן.
4. הזכות לתשלום שכר מלא מיום המחלה הראשון היא זכות עדיפה ומטיבה על פני זו המעוגנת בחוק דמי מחלה. על כן שלילת זכות זו מהווה הרעה בתנאי העבודה. החוק אינו בא לגרוע מכל זכות המוקנית לעובדות בחוזה העבודה (סעיף 12 לחוק דמי מחלה).
5. ככל שקיים צורך להפחית את השכר – ובעניינו עבור דמי מחלה - על המעביד לנהל מו"מ ענייני ובתום לב עם העובד במטרה להגיע להסכמה על כך, בפרט כאשר מדובר בחוזה העסקה רב שנים.
6. אין חולק כי מן הראוי היה להחתים כל עובדת על הסכמתה לשינוי באופן שיטת תשלום ימי המחלה ואם תסרב יכול המעביד לשקול את המשך העסקתה. וזאת לא נעשה.
7. למעביד יש פרוגרטיבה לנהל את מקום העבודה לפי מיטב הבנתו ולפי שיקוליו לגבי ניהול תקין. אולם הפרוגרטיבה של המעסיק אינה בלתי מוגבלת. היא כפופה למגבלות מכח החוק, ההסכמים הקיבוציים החלים על המעביד וכן מכח הסכמי העבודה החלים על מקום העבודה.
8. פגיעה משמעותית בעובד אינה יכולה להיות מוגנת על ידי הפרוגרטיבה הניהולית. לכן המעביד אינו רשאי להפחית באופן חד צדדי את בסיס השכר, את שיעור העמלות, ביטול תוספות בלתי מותנות או הפחתה בהיקף המשרה.
9. ביה"ד קבע כי שינוי התשלום עבור ימי המחלה מהווה שינוי מהותי הפוגע בשכרן של העובדות. השינוי משנה את בסיס ההסכמות שעליו מושתת חוזה העבודה והוא בעצם הצעה לכריתת חוזה חדש.
10. ביה"ד הוסיף וקבע כי העובדות התריעו על אי הסכמתן בפני האגודה במועד הראשון בו נודע להן על כך. העובדות גילו את הדבר בתלוש השכר לחודש התכופ לאחר היעדרות בשל מחלה.
11. עקרון תום הלב ביחסי העבודה מחייב את המעסיק להפנות תשומת לב מפורשת לשינוי הצפוי, לוודא שכל אחת מן העובדות ערה לחוזר, מבינה את תוכנו והשלכותיו ומביעה הסכמתה לשינוי. האגודה לא פעלה כך ולכן אינה יכולה להלין על המועד בו מחו העובדות לראשונה כנגד השינוי.
12. ביה"ד לא קיבל את טענתה האגודה כי יש לראות בהתנהגותן הסכמה משתמעת לשינוי. ביה"ד מצא לנכון להדגיש כי התפטרות בדין פיטורים היא מוצא אחרון, שכן היא כרוכה באובדן פרנסה. אומנם עובד שתנאי שכרו שונו באופן חד צדדי יכול להתפטר בשל הרעה מוחשית בתנאי העבודה ולזכות בפיצוי פיטורים אך גם רשאי, כל עוד מעסיקו לא בחר לסיים את העסקתו וכל עוד לא ניתנה הסכמתו לשינוי במפורש, לפנות לביה"ד בתביעה ולהצהיר כי הוא זכאי לתנאים הקבועים בחוזה לפני שינויו.
13. העובדות התנגדו להחלטה במועד הראשון שנודע להם בהתאם לתלוש השכר, כעבור 3 חודשים לאחר שהוחל לשינוי. זהו, לדעת ביה"ד, לא עיכוב ארוך ובלתי סביר, המצביע על השלמה עם תנאי השכר החדשים.
14. טענות השיהוי והמניעות כוחן יפה לזכויות שאינן מעוגנות במקור נורמטיבי. כאשר מדובר בזכויות סוציאליות שמקורן בחוק מגן, בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה אישי אין לקבל טענות השיהוי והמניעות המועלים מצד המעביד.

15. הפסיקה הכירה בטענות שיהיו ומניעה מקום שהעובד ידע על הפחתה בשכר, חתם על חוזה עבודה חדש ונהג על פי הסכמתו שנים רבות.
16. ביה"ד מוצא לנכון להדגיש שהחובה לקיים חוזה בתום לב מוטלת על כל צד להתקשרותה חוזית והיא חובה מוגברת. במקרה דנן האגודה לא פעלה כמתחייב מהחובה לנהוג בדרך מקובלת ובתום לב (סעיף 39 לחוק החוזים (לחלק כלל) תשל"ג-1973. בהתנהגות זו הפרה את חוזה העבודה והחלטה התקבלה שלא כדין.
17. ביה"ד קיבל את תביעתן של העובדות והן זכאיות לפיצוי מלא בשיעור הסכומים שנוכו משכרן בגין ימי המחלה, לרבות הוצאות משפט.

2. בוטלה השעיית עובד עירייה בשל הליך שימוע פגום

ביה"ד האזורי לעבודה בחיפה בתיק ס"ע 12-05-22603 מיום 31 במאי 2012 דן בבקשה לביטול שימוע שנערך לעובד במסגרתו הוחלט על השעייתו מאחר ולא נעשה שימוע כדין.

העובדות הצריכות להכרעה

1. העובד מועסק בעירייה ומדי פעם משמש כנהג ראש העיריה על פי בקשתו.
2. לגרסת העירייה העובד נטש את ראש העירייה ואת הרכב בו נסעו לבית בנו ללא הודעה. לטענת העובד הבן הטיח בו האשמות וראש העיר לא גיבה אותו, הצדיק את בנו ודרש ממנו להסתלק.
3. מזכיר העירייה הודיע לעובד על פיטוריו. ביה"ד ביטל את הפיטורים וקבע שאין מניעה מצד העירייה לעשות שימוש בסמכויות המוקנות לה על פי דין במישור המשמעותי.
4. העירייה שלחה לעובד הזמנה לשימוע לפני השעיה. בהתנהלות מכתבים בין ב"כ העובד לבין העירייה הועלו שני עניינים: זהות עורך השימוע וקביעת מועד השימוע.
5. על אף ההתכתבות נערך לעובד שימוע מבלי שידע מראש את זהות עורך השימוע ובמועד שלא התאים לבא כוחו.

טענות העובד

1. ההשעיה נבעה מנקמנות ראש העירייה על רקע סכסוך פוליטי.
2. העירייה מנעה מהעובד את זכות הטיעון שעה שלא העבירה לו עותק מהתובענה שהוגשה נגדו בביה"ד למשמעת, ובכך מנעה ממנו להתכונן כראוי לשימוע.
3. עורכי השימוע היו נעדרי סמכות והעירייה הסתירה את זהות עורך השימוע.
4. העירייה מינתה כעורכי שימוע – תחילה ראש העיר ואח"כ מבקר העיריה – אנשים שהיו מנועים מעריכת השימוע בשל ניגודי עניינים.

5. העובד לא יוצג בהליך השימוע תוך התעלמות מפנייתו של בא כוחו שלא יוכל להיות נוכח במועד שנקבע.

טענות העירייה

1. לעובד נערך שימוע כדין וניתנה לו הזדמנות להביא טענותיו.

2. האחריות הבלעדית לייצוג העובד רובצת לפתחו.

3. לראש העירייה סמכות לערוך שימוע או לייפות כוחו של גורם אחר לשימוע בהתאם לתקנות הרשויות (משמעת) (התאמת הוראות), התשל"ט-1979.

4. העובד ביצע עבירת משמעת חמורה שעה שהפקיר את ראש העירייה ולא החזירו לעירייה.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד

1. כאשר עילת התובענה שהוגשה כנגד העובד בביה"ד המשמעת קשורה באופן ישיר לראש העירייה קיימת בעייתיות לעניין הגורם שיבצע את השימוע וזאת על אף הוראה תקנה 7 לתקנות הרשויות המקומיות (משמעת).

2. ביה"ד סבר כי אין זה יאה שראש העיר יהיה מעורב בעניין השימוע וזכותו של העובד לדעת מבעוד מועד מי יערוך את השימוע.

3. בהערת אגב – ביה"ד העיר כי לאור הבעייתיות בבחירת גורם שיערוך את השימוע כדאי להתייעץ עם משרד הפנים בעניין זה ואולי למנות גורם ממשרד הפנים שיערוך את השימוע.

4. ביה"ד הארצי לעבודה פסק לעניין "הרכב פסול של ועדת השימוע", במקרה אחר, וקבע כי כאשר יועצת משפטית לעירייה חתומה על כתבי תובענה כנגד עובד וגם נוטלת חלק כחברה בוועדת השימוע היא הופכת להיות צד מעוניין ובעלי דעה קדומה לעניין נחיצות השעיית העובד. בכך נגרמת פגיעה ממשית של מראית פני הצדק המהווה פגם של ממש בהמלצות וועדת השימוע.

5. זכות השימוע הינה זכות יסוד של עובד ומקורה בכללי הצדק הטבעי והיא מחייבת מתן הזדמנות הוגנת וראויה לעובד להשמיע את טענותיו בפני מעסיקו בטרם יוכרע גורלו התעסוקתי.

6. השימוע מהווה לגבי העובד הזדמנות נאותה להשמיע טענותיו לפני פיתוריו ויש להקפיד על כך הקפדה מדוקדקת ומלאה.

7. ביה"ד מצא כי העובד הרים את נטל ההוכחה באופן ראוי כי לא התקיים הליך שימוע תקין בעניינו, ולא נעשה כל מאמץ לקיים את השימוע במועד בו יוכל להיות נוכח בא כוחו. יתר על כן, גם לא נעשה, כך עולה מהפרוטוקול, כל מאמץ לבדוק מהי גרסתו של העובד בטרם הוחלט להשעותו.

8. ביה"ד מצא לנכון לציין כי העירייה לא נהגה בזירות ובסבלנות לעניין השימוע ומבלי לשמור על כללי הליך שימוע תקינים. לעובד היה מה לטעון ולכן היה על העירייה לערוך שימוע הוגן ולא למראית עין.

9. ביה"ד ביטל את השעיית העובד והורה לעירייה להשיב את העובד לעבודה לאלתר.

10. העולה מן הקובץ הוא שביה"ד לעבודה לא ייתן ידו בשום אופן להפוך את "השימוע" להצגה גרידא וכלי שרת בידי המעסיק כדי להצדיק השעיה ופיטורים של עובד מהעבודה.

חלילה וחס שנציגויות עובדים יפלו ברשת הבירוקרטיה והרטוריקה של הליכי השימוע, וייבחנו בקפידה את תקינות ההליכים כעזר לעובד העומד למבחן.

3. עובדת שהוטרה מינית באופן מילולי על ידי יו"ר הוועד פוצתה ב- 30,000 ₪ ללא הוכחת נזק

1. ביה"ד האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו בתיק תע"א 8377/05 מיום 17 באפריל 2012 נדרש להכריע בשאלות מאתגרות המתייחסות לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, בעקבות מעשי הטרדה והתנכלות שיוחסו ליו"ר ועד עובדים כלפי עובדת במקום העבודה.

2. מבלי להיכנס לפרטי הפרטים נציין כי תלונותיה של העובדת אודות ההטרדה המינית ומעשי ההתנכלות התבררו בפני הממונה במקום העבודה, ולאחר מכן במסגרת הליכים משמעותיים שיזם המעביד בהתאם לתקונו.

3. ביה"ד מצא חוסר עקביות בגרסת העובדת, הפרזה והגזמה בתיאור אירועים בשל רצונה, אולי, לנקום ביו"ר הוועד ולטפול עליו מעשים חמורים.

4. ביה"ד מצא גם כשלים אחרים בגרסת העובדת אודות מעשי הטרדה אולם קיבל את גירסתה בכל הנוגע להתייחסויות חוזרות ונישנות של יו"ר הוועד שהתמקדו במיניותה של העובדת.

ההלכות המשפטיות החשובות שנקבעו בפס"ד

1. ביה"ד מצא חוסר עקביות בגרסת העובדת, הפרזה והגזמה בתיאור האירועים וזאת בשל רצונה, ככל הנראה, לנקום ביו"ר הוועד ולטפול עליו מעשים חמורים.

2. ביה"ד קיבל באופן חלקי את תביעת העובדת וקבע כי העובדת הוטרה מינית ע"י יו"ר הוועד באמצעות אמירות חוזרות ונישנות שהתמקדו במיניותה של העובדת.

3. סעיף 3(א)(4) לחוק למניעת הטרדה מינית קובע כי הטרדה מינית היא בין היתר גם התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות.

4. זאת ועוד, סעיף 3(א)(6)(ג) לחוק קובע כי ההתייחסויות הנ"ל המופנות לעובד במסגרת העבודה תוך ניצול יחסי מרות, יחשבו כהטרדה מינית גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי הוא אינו מעוניין בהתייחסויות הללו.

5. ביה"ד קבע כי אף על שהעובד לא היה ממונה על העובדת במערכת ההיררכית של בית החולים, יש לפרש את הביטוי "יחסי מרות" בהקשר הרחב לאור תכלית החוק כמתייחס גם לנציגי ועד העובדים ובמיוחד ליו"ר ועד העובדים. המקרה דנן מהווה דוגמא מובהקת התומכת, לדעת ביה"ד, בפרשנות מרחיבה זו.
6. ביה"ד מציין כי קו ההגנה של יו"ר הועד מלמד יותר מכל על קלות הראש בה התייחס לאמירות בעלות תכנים מיניים הטומנות בחובן השפלה ופגיעה בעובדת.
7. ביה"ד מצא כי יש ממש בטענתה של העובדת ביחס למעשה הטרדה מילולית המדורגים במקום נמוך במנעד החומרה של מעשי הטרדה מינית אולם העובדת לא הצליחה להוכיח את תביעתה הנוגעת למעשים מגונים.
8. סעיף 1 לחוק מגדיר כי מטרת החוק לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבוד האדם ועל חירותו, על פרטיותו וכן כדי לקדם שיוויון בין המינים. ביה"ד מציין כי אין לראות בסדר הדברים המתחיל בערך הכללי של כבוד האדם וגומר בערך הכללי של קידום השיוויון בין המינים בכלל ובתחום התעסוקה בפרט, כסדר הדברים המשקף גם את חשיבותם של הערכים בטור יורד.
9. הטרדה מינית לרבות זו המילולית יוצרת מכשול בפני השגת המטרה המרכזית של קידום השיוויון במקום העבודה ומיגור האפליה בתעסוקה מחמת מין הפוגעת בעיקר באוכלוסיית הנשים.
10. הטעם העיקרי לחיוב העובד, יו"ר הועד, בפיצוי אינו נסמך על פגיעה בכבודה של המתלוננת אשר מצידה פגעה גם בכבודו של יו"ר הועד כאשר יחסה לו מעשי הטרדה שלא ביצע, אלא על הצורך לקדם את הערך הכלכלי של שיוויון הזדמנויות בעבודה.
11. ביה"ד חייב את יו"ר הועד בתשלום פיצוי כספי שמטרתו להעניש ולהרתיע (להבדיל מפיצוי על פגיעה בכבוד) בסך של 30 אלף ₪ ללא הוכחת נזק לעובדת.

4. צילום עובד ללא ידיעתו במקום העבודה הינו מעשה פסול המצדיק התפטרותו בדין מפוטר ותשלום פיצויי פיטורים

ביה"ד האזורי לעבודה בנצרת בתיק סע 30929-12-10 מיום 20 ביוני 2012 דן בשאלת זכאותו של עובד להתפטר ממקום עבודתו בדין מפוטר לאחר שנודע לו כי במקום עבודתו הוצבה מצלמה נסתרת ללא ידיעתו וללא קבלת הסכמתו לכך.

העובדות הרלוונטיות הצריכות להכרעה:

1. העובד עבד כ-11 שנים במקום העבודה כרואה חשבון. באופן מקרי לחלוטין נודע לו כי בחדר עבודתו, בה עבדו גם עובדים אחרים, הותקנה מצלמה נסתרת ללא ידיעתו וללא קבלת הסכמתו לכך.
2. לאור ההתנהגות הפוגענית של המעסיק והעלבון שחש העובד הוא הודיע למעבידו כי אין לדרוש ממנו להמשיך בעבודה, והודיע על סיום עבודתו תוך שהוא נותן הודעה מוקדמת כמתחייב על פי החוק.
3. המעביד טען כי המצלמות הותקנו בתום לב ונועדו להבטיח את עסקו, אולם הבטיח להסיר את המצלמות וכך עשה.

4. המעביד טען כי לא היתה לעובד הזכות להתפטר בדין מפוטר מאוחר וההפרה תוקנה ולכן אינו זכאי לפיצויי פיטורים.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד:

1. לאור התפתחות הפסיקה אין כבר כל ספק בהכרת הזכות לפרטיות כחלק מכבוד האדם, אף אם מדובר במקום העבודה.
2. הזכות לכבוד כזכות חוקתית קבועה בסעיפים 2 ו-4 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, והזכות לפרטיות קבועה כזכות חוקתית בסעיף 7. בנוסף קובע חוק היסוד זכויות חיוביות המטילות על המדינה חובת הגנה על הפרט מפני חדירה "לרשות היחיד של אדם שלא בהסכמתו" וזכויות שליליות המכילות איסור על "חיפוש ברשות היחיד של אדם, על גופו, בגופו או בכליו".
3. כפועל יוצא מכך, ובמסגרת הערך החוקתי של הפרטיות בא אף המרחב הפרטי המוגן שבו אין לפרט כל קנין כגון בית חולים, תא טלפון או מקום העבודה.
4. סעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א 1981 קובע "לא יפגע אדם בפרטיות הזולת ללא הסכמתו. ופגיעה בפרטיות לפי סעיף 2(3) היא "צילום אדם כשהוא ברשות היחיד".
5. "לרשות היחיד" משמעות שונה על פי הקשרה. הזכות לפרטיות היא זכותו של האדם ולא של המקום. מרחב זה נע עם האדם עצמו.
6. מעקב אף במקום שאינו רק לשימוש של העובד (גם אם נועדה למנוע גניבה) הוא כלי לגיטימי ובתנאי שהעובד מודע לכך. צילום סמוי פוגע בפרטיות העובד.
7. צילום של העובד במשך השעות בהם הוא שוהה במשרדו, מבלי להודיע לו על כך, וללא הסכמתו מהווה "נסיבה שביחסי עבודה שבה אין לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו" לפי סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים.
8. הדברים נכונים גם במקום העבודה בו המשרד משותף לעוד עובד או שניים, ואין בכך כדי להפוך את המקום של העובד ל"רשות הרבים".
9. קנה המידה שקובע סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים הוא קנה מידה אובייקטיבי. הסעיף מדבר בנסיבות שנוצרו בהן אין זה סביר שעובד ימשיך לעבוד. מבחינה אובייקטיבית של "העובד הסביר", צילום של העובד במקום העבודה, ללא הסכמתו או ידיעתו, ובנסיבות העניין (יד ימינו של המעביד), מהווה נסיבה שבה אין לדרוש מן העובד להמשיך בעבודתו.
10. המעביד אכן הסיר את המצלמה אך לא היה במעשה כדי להחזיר את האמון הפגוע של העובד שגילה שהוא מצולם תקופה ארוכה, בשעה שראה עצמו כיד ימינו של המעביד. ביה"ד קבע כי העובד התפטר בשל נסיבות המצדיקות תשלום של פיצויי פיטורים על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים.
11. ביה"ד דחה את טענות המעביד כי התפטרות העובד נבעה בשל רצונו להרחיב את הפעילות שלו כעצמאי ואת טענות העובד לפיצוי בגין הלנת פיצויי פיטורים מאחר והתגלתה מחלוקת של ממש באשר לזכאותו של העובד לפיצויים וחייב את המעביד בהפרשי הצמדה וריבית בלבד.
12. ביה"ד חייב את המעביד לשלם לעובד הפרשי פיצויים בנוסף לסכומי הפיצויים החלקיים ששילם המעביד לעובד.

5. חדש בחקיקה

5.1. מניעת אפליה בשכר בין נשים לגברים

הכנסת אישרה ב-26/7/12 את התיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד שבא למנוע אפליה בשכר בין נשים לבין גברים, באופן שנשים תוכלנה לתבוע פיצויים על אפליה בשכרן 5 שנים למפרע.

על המעסיק הנתבע רובץ הנטל להוכיח שלא היתה אפליה כזו ולא על העובדת.

כיום החוק מתיר לנשים לתבוע השוואת שכר למפרע לתקופה של שנתיים בלבד.

התיקון לחוק בא בעקבות פסיקת בג"צ שדן בעניינה של עובדת כנגד רשת הום סנטר שהעסיקה אותה בשכר נמוך מאשר שכרו של עובד אחר באותה מחלקה.

5.2. הקלות בזכאות לדמי אבטלה

ועדת העבודה והרווחה של הכנסת אישרה לקריאה שניה ושלישית הצעת חוק הקובעת שלפיה תקופת האכשרה הנדרשת לצורך זכאות לדמי אבטלה תיספר בחודשים ולא בימים, ותבוטל האבחנה בין עובד בשכר חודשי לבין עובד יומי.

על פי ההצעה, עובד יידרש לצבור 12 חודשים שבעדם שולמו דמי ביטוח לאומי מתוך 18 החודשים שקדמו לחודש בו התחיל להתייצב בשרות התעסוקה.

5.3. התקנות החדשות על איסור עישון במקומות ציבוריים נכנסו לתוקף

הכנסת אישרה צו של שר הבריאות, בו הורחבו האיסורים וההגבלות על העישון במקומות ציבוריים שונים. צו זה נכנס לתוקף ביום רביעי ה-11 ליולי 2012 ופורסם בק.ת. 7127 תשע"ב.

אחת ממטרותיה המרכזיות של התכנית היא לשפר את ההגנה על הציבור ועל העובדים מפני חשיפה לעישון כפוי, שהוכחה כגורמת לתחלואה קשה, נכות ואף למוות.

לתשומת לב העובדים ונציגיהם:

האיסורים וההגבלות על העישון במקומות ציבוריים שונים:

- איסור עישון בכל מקום המשמש לקהל, כולל בחדרי מדרגות ובמעברים, או חדר, אולם או מסדרון המשמש להמתנה, למעט בחדר נפרד לחלוטין שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, אם הוקצה, ובתנאי שיש בו סידורי אוורור תקינים והעישון בו אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של המקום.

- איסור עישון במקום עבודה, למעט **בחדר נפרד לחלוטין** שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, **לאחר התייעצות עם העובדים, אם הוקצה**, ובלבד שיש בו **סידורי אוורור תקינים** והעישון בו **אינו גורם למטרד** בחלקים אחרים של הבנין ואין **עובדים בו או נמצאים בו אנשים שהם או חלק מהם מעשנים**. "מקום עבודה" – כל מקום בבנין שעובדים בו אנשים ושאינו משמש למגורים, כולל מקום שמי שמבצע בו עבודה הוא במסגרת שירות בכוחות הביטחון.
- איסור עישון מוחלט בכל מקום במשרד ממשלתי, כולל כל מבנה שהוא רכוש המדינה. אסור להקצות חדר לעישון במבנה.

איסורים והגבלות נוספים:

- איסור עישון באולמות המשמשים להופעות.
- איסור עישון בטווח של 10 מטרים מהכניסות והיציאות ממבנים של בתי חולים ומרפאות.
- איסור עישון באוטובוס וזוטובוס. לפני התיקון הנוכחי, לנהגים היה מותר לעשן באוטובוס בזמן שאין בו נוסעים, כעת איסור העישון הוא מוחלט, ללא תלות בהימצאות נוסעים או בזמני פעילות האוטובוס.
- איסור עישון ברכבת, כולל ברכבת הקלה.
- איסור עישון בתחנת אוטובוס מקורה ובתחנה של רכבת קלה.
- איסור עישון בתחנה מרכזית, למעט **בחדר נפרד לחלוטין** שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, **אם הוקצה**, ובתנאי שיש בו **סידורי אוורור תקינים** והעישון בו **אינו גורם למטרד** בחלקים אחרים של המקום.
- איסור עישון בתחנות רכבת, כולל ברציף.
- איסור עישון בתחנת רכבת, לרבות רציף, למעט **אזור שהוקצה לעישון בקצה הרציף או חדר נפרד לחלוטין** שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, **אם הוקצה**, ובתנאי שיש בו **סידורי אוורור תקינים** והעישון בו **אינו גורם למטרד** בחלקים אחרים של המקום, וכן תחנה של רכבת מקומית.
- איסור עישון ברכב המשמש להוראת נהיגה, בעת שיש בו תלמיד נהיגה.
- איסור עישון גם באזור הנמצא **מחוץ למבנה בית אוכל** ומשמש אותו ("בית אוכל" כולל מסעדה, מזנון, בית קפה, לרבות כל בית אוכל, בית משקה, מועדון, דיסקוטק או מקום אחר שבין עיסוקיו הגשת מזון או משקאות) למעט **חלק של האזור** שהוקצה לעישון, **אם הוקצה**, העומד בתנאים הבאים:
 1. הוא אינו מקורה בדרך כלשהי
 2. שטח אזור העישון אינו עולה על 15 מ"ר או שטחו רציף ואינו עולה על רבע משטח הישיבה מחוץ למבנה.
- שאר האזור החיצוני צריך להיות **שמור ללא מעשנים ומסומן בבירור שהעישון בו אסור**.
- איסור עישון מוחלט בכל בריכת שחייה, גם אן אינה בתוך מבנה, כולל בכל שטח החצר שלה. אסור להקצות אזור לעישון בכל שטח הבריכה.
- איסור עישון באולם שמחות, למעט **בחדר נפרד לחלוטין**, שהוקצה לעישון בידי הנהלת אולם השמחות במפורש, **אם הוקצה**, ובלבד שיש בו **סידורי אוורור תקינים** והעישון בו **אינו גורם למטרד** בחלקים אחרים של אולם השמחות **ושטחו אינו עולה על רבע** מהשטח הפתוח לציבור.
- בנוסף, איסור העישון חל גם על אזור הנמצא **מחוץ למבנה** אולם השמחות ומשמש אותו, למעט **חלק של האזור** שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, **אם הוקצה**, ובלבד שאותו חלק של האזור שהוקצה לעישון **אינו מקורה** בדרך כלשהי, לרבות בסככה וכיוצא בזה, **ושטחו רציף** ואינו **עולה על רבע ממקומות הישיבה** באזור, **ושאר האזור שמור ללא מעשנים ומסומן בבירור שהעישון בו אסור**.

- איסור עישון בגן אירועים וכן באזור הנמצא מחוץ למבנה ומשמש את גן האירועים, למעט חלק של האזור שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, אם הוקצה, ובלבד שאותו חלק של האזור שהוקצה לעישון אינו מקורה בדרך כלשהי, לרבות בסככה וכיוצא בזה, שטחו רציף ואינו עולה על רבע ממקומות הישיבה באזור ושאר האזור שמור ללא מעשנים וסומן בבירור שהעישון בו אסור.
- איסור עישון בתוך מקלט ציבורי או במחסה ציבורי.
- איסור עישון בכל מקום בבנין של בית כנסת, כנסייה, ח'ילוה או מסגד ובחצר שלו, למעט אזור נפרד בחצר שהוקצה לעישון, אם הוקצה, בידי הנהלת המקום, ובלבד שאותו חלק של האזור שהוקצה לעישון אינו מקורה בדרך כלשהי, לרבות בסככה וכיוצא בזה, שטחו רציף ואינו עולה על רבע מהחצר ושאר החצר שמור ללא מעשנים וסומן בבירור שהעישון בו אסור.
- איסור עישון בכל מקום בבנין של מרכז תרבות נוער (וספורט) מתנ"ס) או של תנועת נוער.
- כל מקום בבית אבות או דיור מוגן, למעט בחדר מגורים, ובלבד שלא גר בו מי שאינו מעשן, ולמעט חדר נפרד לחלוטין שהוקצה לעישון בידי הנהלת המקום, אם הוקצה, ובלבד שיש בו סידורי אורור תקינים והעישון בו אינו גורם למטרד בחלקים אחרים של המקום.

5.4. חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים

הכנסת אישרה את הפיכת ההוראות בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים שהיו עד כה כהוראת שעה, משנת 2007, להוראת קבע.

החוק קובע זכויות דומות לזכויותיהם של עובדים למועסקים עם מוגבלות אשר אופי תעסוקתם מהווה בעיקר תהליך שיקומי.

אף אם לא חלים יחסי עבודה בין המועסק לבין מעסיקו, הרי שעל המעסיק לשלם גמול תעסוקה בהתאם ליכולת התעסוקה של המועסק (אשר אינה עולה על 19% מיכולת עבודה רגילה באותו תפקיד ובאותו מקום תעסוקה) ולהבטיח זכויות בענין שעות התעסוקה, ימי מחלה, היעדרות בגין לידה וכו'.

במידה שיכולת התעסוקה המופחתת של אדם עם מוגבלות עולה על 19% או יותר מיכולת עבודה רגילה באותו תפקיד, אז לא חלות הוראות החוק אלא הוראות סעיף 17 (ב) לחוק שכן מינימום.

5.5. בעלות על רכב לא תהיה עילה לשלילת הבטחת הכנסה

על פי תיקון לחוק הבטחת הכנסה בעלות על רכב לא תשלול את הזכות לגמלה באופן אוטומטי, אלא לשר הרווחה תהיה סמכות לקבוע בתקנות מנגנון של הפחתה מדורגת מהגמלה (במקום שלילתה במלואה), בהתאם לשווי הרכב שבהחזקת המבוטח, תוך התחשבות במשתנים נוספים, כגון גיל המבוטח או הכנסתו מעבודה.

התיקון יכנס לתוקף ב- 1 בספטמבר 2012.

אינדיקטורים כלכליים

(1) מדד המחירים לצרכן

מדד המחירים לצרכן ירד ב- 0.3 אחוז בחודש יוני 2012, בהשוואה לחודש מאי 2012. ירידות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: הירקות והפירות (-5.9%), התחבורה והתקשורת (-1.1%) והריהוט והציוד לבית (-0.3%).
עליות נרשמו במיוחד בסעיפים הבאים: ההלבשה וההנעלה (4%) והבריאות (0.5%).
 יצוין כי המדד ללא סעיף הדיור ירד ב- 0.4 אחוז בהשוואה לחודש מאי 2012.
מתחילת השנה עלו המדד הכללי ב- 1.0 אחוז, והמדד ללא דיור ב- 0.7 אחוז.

מדד המחירים לצרכן והמדד ללא סעיף הדיור בשנים עשר החודשים האחרונים (הבסיס: ממוצע 2010 = 100.0 נקודות)														
אחוז שינוי מצטבר מתחילת השנה	יוני	מאי	אפריל	מרץ	פברואר	ינואר 2012	דצמבר	נובמבר	אוקטובר	ספטמבר	אוגוסט	יולי	יוני	מדד המחירים לצרכן- כללי
1.0	105.0	105.3	105.3	104.4	104.0	104.0	104.0	104.0	104.1	104.0	104.2	103.7	104.0	מדד המחירים לצרכן- כללי
0.7	103.6	104.0	104.0	103.2	102.8	102.8	102.9	102.9	102.8	102.5	103.1	102.9	103.4	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 אוגוסט 2012 נותרה ללא שינוי ברמה של 2.25%. על פי כלכלני בנק ישראל הסיבות לאי שינוי הריבית הן: 1. האינפלציה ב-12 החודשים האחרונים עומדת על אחוז אחד. מנגד, העליה במחירי הסחורות והאנרגיה צפויה להשפיע על האינפלציה בתקופה הקרובה ולקרבה אל מרכז היעד; 2. בהסתכלות על 12 החודשים האחרונים, חלה התמתנות ואף בלימה בעליית סעיף הדיור במדד המחירים לצרכן ובמחירי הדירות; 3. החודש עלתה רמת האינפלציה ומידת ההתמדה בקצב הצמיחה של הפעילות הריאלית שאפיין את התקופה האחרונה. אינדיקטורים שפורסמו החודש ממשיכים לתמוך בהערכה כי קצב צמיחת הפעילות במחצית הראשונה של השנה התייצב על מעט פחות מ-3%. מנגד, נתוני הייצוא לחודש יוני שרשמו ירידה חדה אשר הקיפה את מרבית הענפים, מעלים חשש כי המשק נמצא בתהליך של התמתנות נוספת בקצב הצמיחה; 4. גם החודש נרשמה הרעה בקצב הצמיחה של הכלכלה העולמית. תחזיות קרן המטבע הבינלאומית לצמיחה העולמית, עודכנה כלפי מטה. רמת הסיכונים הכלכליים מהעולם עקב ההתפתחויות באירופה נותרה גבוהה, ועימה החשש מפני השפעות שליליות על הכלכלה המקומית.

שיעור הריבית	סוג הריבית
2.25% (נכון לחודש יולי 2012)	ריבית בנק ישראל
3.75% (נכון לחודש יולי 2012)	ריבית הפריים (ריבית בסיסית בחשבון חובה)
10.33% (נכון לחודש מאי 2012)	ריבית על אשראי בשקלים (אוברדרפט)

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

(3) שכר ממוצע למשרת שכיר

בחודש אפריל 2012 השכר הממוצע למשרת שכיר (של עובדים ישראלים בלבד) ירד בכ-2.7% במונחים נומינליים, בהשוואה לחודש הקודם, והגיע ל- 8,881 ₪. במונחים ריאליים מדובר בירידה ריאלי של השכר בשיעור של 3.5% בהשוואה לחודש הקודם, אך בעליה של 0.4% בהשוואה לחודש המקביל אשתקד. בחודש אפריל 2012 השכר הממוצע למשרת שכיר של העובדים מחו"ל (המדווחים) ירד נומינלית בכ-0.1%, בהשוואה לחודש הקודם והגיע ל- 4,875 ₪, המהווים כ-55% מהשכר הממוצע של העובדים הישראלים.

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

כלל המשק	חקלאות	תעשייה	חשמל ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שירותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	שירותים עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
8,881	5,815	12,397	27,723	8,070	7,502	4,259	10,158	16,905	9,752	12,804	6,826	7,342	5,542
אחוז שינוי ריאלי לעומת החודש הקודם													
-3.5	-3.1	-7.1	16.4	-5.0	-5.3	0.5	-5.5	-7.4	-1.8	-1.2	-1.8	-2.1	-2.5
אחוז שינוי ריאלי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
0.4	-0.1	-0.7	4.9	3.1	-2.1	-0.2	-0.7	-2.6	2.6	-0.3	3.2	1.1	-1.3

מקור: למ"ס

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

השכר הממוצע	כלל המשק	מגזר עסקי	מגזר ציבורי
השכר הממוצע	8,696 ₪	9,030 ₪	8,017 ₪
אחוז שינוי ריאלי	0.4	0.0	1.4

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

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

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
0.4	0.7	-2.6	-0.7	1.6	1.3	1.0	2.5	סך הכל
0.4	0.7	-2.6	-0.7	1.4	1.7	1.5	1.5	במגזר העסקי
0.3	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 אפריל 2012 מספר משרות השכיר של עובדים ישראלים הגיע לכ-3.062 מיליון. בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד מדובר בעליה בשיעור של 1.9% במספר המשרות (כ-59 אלף משרות), מספר משרות השכיר של העובדים מחו"ל (בהיתר) הסתכם בכ-97 אלף, ומספר משרות השכיר של העובדים מהשטחים הסתכם בכ-40 אלף.

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

כלל המשק*	חקלאות	תעשייה	חשמל ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שירותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	שירותים עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
3,062.5	55.3	364.5	17.3	149.7	421.7	158.1	172.1	102.7	546.7	123.0	433.7	341.2	176.6
אחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
1.9	2.3	-0.1	-0.3	3.5	0.7	-3.5	-0.3	1.5	2.4	3.8	3.6	4.4	4.9

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

משרות שכיר	כלל המשק	סקטור עסקי	סקטור ציבורי
משרות שכיר	3,200	2,146	1,054
אחוז שינוי	2.6	1.9	4.0

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

נתוני סקר כח אדם:

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

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

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

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

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

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

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

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

דורשי עבודה: על פי נתוני שירות התעסוקה לחודש יוני 2012 מספר דורשי העבודה שפנו לשירות התעסוקה הגיע ל-197,842 זאת בהשוואה ל-192,238 בחודש המקביל אשתקד – עליה בשיעור של 2.9% ראוי לציין כי הנתונים הינם מקוריים ואינם מנוכים מגורמי עונתיות, השפעות חגים ומספר ימי פעילות בחודש. בחודש יוני 2012 היו 22 ימי עבודה, לעומת 20 ימי עבודה בחודש המקביל אשתקד.

מבין דורשי העבודה: 56.8% הינם תובעי הבטחת הכנסה; 9.0% אקדמאים; ו-34.2% שאינם אקדמאים ואינם תובעי הבטחת הכנסה.

קבוצת הגיל שבה מספר דורשי העבודה הגדול ביותר היא המבוגרים (גילי 55-64).

לדברי מנכ"ל שירות התעסוקה, בועז הירש, החל מנובמבר 2011 קיימת עליה במספר דורשי העבודה, כך ש"נתון זה חופף אינדיקטורים מצטברים על ההאטה במשק".

מידע שימושי**1. עדכון קצובת ביגוד לשנת 2012 במגזר הציבורי**

קצובת הביגוד עודכנה, והחל מ- 1.7.2011 סכומי קצובת הביגוד הינם:

רמה 3 : 1,488 ₪ (עד דרגה 16 בדירוג המנהלי; דרגות 34 – 37 בדרוג ההנדסאים, המהנדסים והמח"ר)

רמה 4 : 2,076 ₪ (דרגה 17 ומעלה בדרוג המנהלי; דרגה 38 ומעלה בדרוג ההנדסאים, המהנדסים והמח"ר)

2. עדכון ריביות החשב הכללי

החל מיום 28 ביוני 2012 שיעורי הריבית של החשב הכללי יהיו כדלהלן:

1. "ריבית החשב הכללי" – 3.75% לשנה, או – 0.3125% לחודש.

2. "ריבית פיגורים" – 10.255% לשנה, או 0.8542% לחודש.

3. בונים עתיד ביחסי עבודה

650 אזרחים עובדי משטרה שעבדו באמצעות קבלני כוח אדם הפכו לשוטרים מן המניין ועברו להעסקה ישירה במשטרה, וזאת בעקבות הסכם שנחתם בין ההסתדרות לבין המשרד לבטחון פנים והמשטרה.

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

שגי ינקו (מנהל האגף)

daliah@histadrut.org.il

טל: 03 - 6921229

דליה עצמון, כלכלנית (אחראית הפקה)