



“שעון גמיש”

מה זה אומר ועל מי זה משפיע?

כדי לאפשר יותר גמישות ולהתמודד עם אתגרים בשוק עבודה משתנה, סוכם על פתיחת האפשרות לחישוב השעות הנוספות על בסיס חודשי בנוסף לבסיס יומי, כמקובל ברוב המדינות המפותחות. צעד זה יאפשר לעובדים ולמעסיקים לנהל את זמני העבודה בצורה יותר יעילה ומותאמת לצורכי העובד והמעסיק, ויאפשר לעובדים יכולת לאזן בין שעות העבודה לשעות הפנאי. בפועל, זה אומר שאם עובד החסיר שעות ביום מסוים, והשלים אותן ביום אחר - הן ייחשבו לו כשעות תקן ולא כשעות נוספות.

איך זה מגביר את הגמישות של העובדים?

מבנה החישוב היומי של השעות הנוספות גרם לחלק מהמעסיקים לגלות פחות גמישות לזמני העבודה של העובדים, בגלל שזה עלה להם יותר. כעת, עם האפשרות להחיל שעון גמיש, בכפוף למגבלות, מעסיקים יוכלו להתחשב יותר בעובדים שחפצים לקצר יום עבודה מסוים על חשבון הארכת יום אחר, מאחר שזה לא יגדיל את עלות השכר.

חשוב להדגיש שפעלנו כדי להוציא אל מחוץ להסדר אוכלוסיות מוחלשות שעלולות להיפגע מכך.

מה כדאי לדעת?

1. ברירת המחדל לחישוב השעות הנוספות במשק תמשיך להיות המצב הקיים היום, כלומר החישוב היומי. במקרה שהמעסיק ירצה להפעיל “שעון גמיש”, הוא יהיה כפוף למגבלות שונות שנועדו לשמור על העובדים:

א. גובה שכר הבסיס של העובד - יהיה ניתן להפעיל “שעון גמיש” רק על עובדים ששכר הבסיס שלהם גבוה פי 1.5 ומעלה משכר המינימום. כלומר, אם שכר המינימום עומד היום על 5,300 שקל, לא יהיה ניתן להפעיל שעון גמיש על עובד שמרוויח פחות מ-7,950 שקל. יצוין כי סכום זה יתעדכן בהתאם לעליות הצפויות של שכר המינימום, כפי שסוכם במסגרת עסקת החבילה.

ב. הגבלת הגמישות מצד המעסיק - ככל שיופעל “שעון גמיש”, המעסיק יהיה כפוף גם למגבלות שעות. ככל הנוגע לחישוב שעות נוספות כשעות תקן: המעסיק יוכל לחשב שעות נוספות כרגילות רק עד שעתיים ביום (כלומר רק שעות של 125% ולא 150%) ורק עד 17 שעות בחודש לעובד במשרה מלאה. תקרת השעות תרד בהתאמה לפי חלקיות משרתו של העובד. המשמעות היא שמעבר לשעות אלו, המעסיק יהיה חייב לפצות את העובד בגין שעות נוספות.

2. במקומות עבודה שבהם קיים הסכם קיבוצי שכולל הסדר מיטיב לעניין חישוב השעות הנוספות, לא יהיה ניתן להחיל את השעון הגמיש.

3. שעות ההשלמה ייחשבו לצורך הפרשות סוציאליות - עד היום, אם לעובד היו שעות חוסר כי הוא עבד ביום מסוים פחות משעות התקן שלו, זה היה גורר פגיעה גם בהפרשות הסוציאליות (כגון: פנסיה, פיצויים, קרן השתלמות, רכיב חופשה ורכיב מחלה). כעת, השעות שהעובד ישלים ביום אחר, במקום שעות נוספות, יוכלו להיחשב להפרשות הסוציאליות.

לשאלות נוספות ניתן לפנות למוקד המידע והשירות של ההסתדרות:

***2383**



ההסתדרות

הבית של העובדות והעובדים בישראל