

בלי רצף, בלי עוגן, בלי יציבות

שוק העבודה ברבעון ראשון של שנת 2015,
במשקפי עובדים שפנו לייעוץ ב"קו לעובד"

כתיבה : עו"ד מיכל תגיר

"קו לעובד" – ארגון זכויות אדם המסייע לעובדים החלשים בשוק העבודה - ישראלים בשכר נמוך, מהגרי עבודה, פליטים ועובדים פלסטינים. הארגון פועל בערוצים משפטיים וציבוריים לסייע לעובדים במימוש זכויותיהם ולחשיפת תופעות של ניצול ביחסי העבודה מתוך מגמה לצמצם את הפערים בחברה. דוא"ל: email@kavlaoved.org.il; אתר האינטרנט: www.kavlaoved.org.il.

פעילותה של עמותת "קו לעובד" מתאפשרת הודות לתמיכתן הנדיבה של הקרנות: Rosa Luxemburg Stiftung, Signing Anew, The FNV Mondiaal, Christian Aid European Union, The Fritz Naftali Foundation, The European Union, The Fritz Naftali Foundation, The gimprich Family Foundation, The New Israel Fund, The Samuel Sebba charitable Trust, UNISON International Development, United Nation High Commissioner for Refugees, Yad Hanadiv, וכמו כן משרד הכלכלה ותורמים פרטיים.

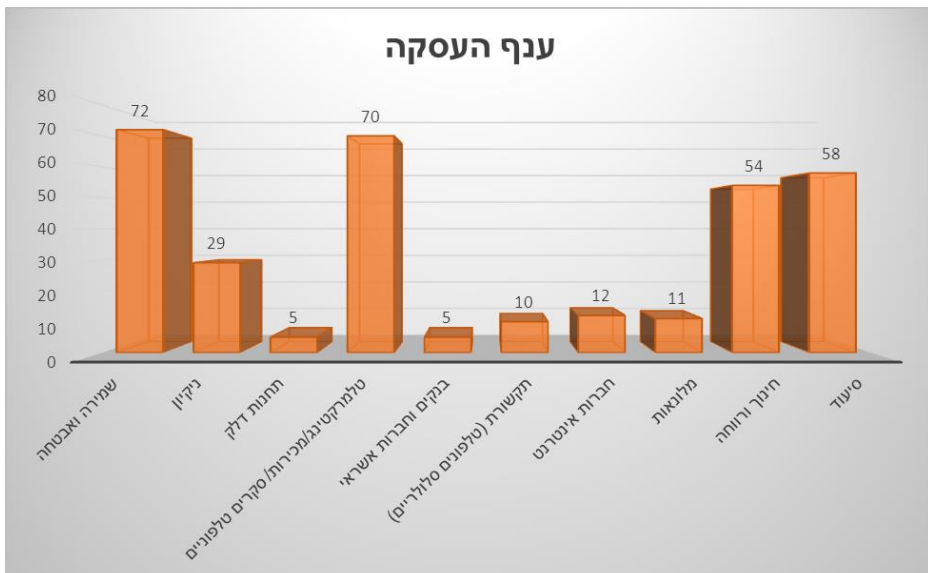
© כל הזכויות שמורות לקו לעובד (מאי 2015)

אי היציבות משתקפת ברוב הפניות

בשבעות החולפים סקרנו את מאות הפניות שהגיעו לעמותת קו לעובד בחודשים ינואר עד מרץ 2015, כדי לקבל תמונת מצב עדכנית של שוק העבודה וכשלו ברבעון הראשון של השנה. התחושה שעלתה מהפניות הייתה קשה: עובדים התקשו למצוא אחיזה במקום עבודתם, נאבקו להחזיק רצף, נעדרו מחויבות של מעסיק כלפיהם, והתקשו לחוש יציבות וביטחון בפרנסתם.

ייתכן, שגם המצב הפוליטי שהיה לא-ודאי עד 17 במרץ, השפיע על הנימה הכללית שעולה מפניות הרבעון הראשון. אפשר לשער כי פיטוריו של שר האוצר בשלהי 2014, אי היציבות הפנימית בישראל, והתקרבותן של הבחירות השפיעו על התרופפות גדולה יותר של מחויבות מעסיקים לעובדיהם, ועל תחושת אי הרצף, הזמניות, התנועה, הזגזוג והיעדר היציבות.

הדו"ח שלהלן מבוסס על קרוב ל-700 פניות באימייל, וכ-300 פניות בטלפון, כולם מהרבעון הראשון של 2015. הפניות הגיעו מעובדים מכל רחבי הארץ בגילאים שונים והמועסקים בענפים ועיסוקים שונים ומגוונים. מפילוח פניות אלה נבקש ללמוד ולהציג תמונה עדכנית על הבעיות בשוק העבודה ברבעון הראשון של שנת 2015.



* הגרף מתבסס על פניות לעמותת קו לעובד דרך המייל ברבעון הראשון של 2015

תחום החינוך והטיפול: מגזרים פגיעים

תחומי העיסוק מהם הגיעו מרבית הפונים לקו לעובד בקווים הטלפוניים ברבעון הראשון לשנת 2015 היו תחומי החינוך והטיפול; וגם במערכת הפניות במייל היו הפניות מעובדות ועובדי חינוך בין שלושה המגזרים הנפוצים ביותר לפניות.

אין זה מפתיע. כבר לפני שנים הצבענו בדו"ח "על נשים ושינויים" (קו לעובד, 2009), על העובדה שמקצועות נשיים כגון חינוך, טיפול ורווחה, כמו גם מקצועות המכונים במחקר "הצווארון הוורוד", הולכים ותופסים נתחים רחבים יותר ויותר בצד הפוגעני של שוק העבודה. אותו צד אשר המעסיקים בו מבקשים לצמצם עלויות העסקה על חשבון העובדים, ומתנערים ממחויבותם כלפי העובדים, שכרם, ויציבותם.

השנה, ניכרה המגמה הבולטת שעליה הצבענו לעיל, והיא – התרופפות גמורה של מחויבות ושל קשר בין מעסיק לעובדותיו המורות. אי היציבות בוטאה ראשית כל, בצורת ההעסקה – רבות מהפונות הועסקו דרך קבלן, באמצעות עמותה, והיו אף מורות שסיפרו על דרישה להעבירן למשרת "פרילנסר" – שבה נעדרות מלוא החובות כלפי העובדות.

הנה דוגמא אחת מני רבות, שהגיעה אלינו במייל מאי:

"אני מורה... המוצסקת לפי שעה כאורה לשיצורי עצר... פרט
למבטחים, הוצאות נסיעה, דמי הבראה שנתיים, אין לי זכויות
אחרות ובחופשות לאורק שנת הלימודים אינני מקבלת שכר.

...חתמתי על החוזה המתחדש כל שנה וכמה ימים לאחר מכן
קיבלתי טלפון מן האחראית שלא ניתן להמשיך על פי החוזה
הנ"ל ודרשה ממני לעבור לעבודה כצוסק לציר ולהמציא קבלות.
החוזה עצמו חתמתי (עלצרי לא צילמתי), שאמור היה לחלוץ
אלי חתום ע"י המעביד, כאופן לא הוחזר.
שאלתי היא כיצד עלי לנהוג כנצד נסיונות אלה לפסוע בזכויות
המינימליות שהיו לי."

לא רק על דרך העברת עובדות הוראה מעבודה כשכירות לעבודה כ"עוסק זעיר" – שמשמעה בפועל ויתור על כל זכויות המגן, לרבות פנסיה, פיצויי פיטורים, חופשה, מחלה ועוד – התנערו מעסיקי עובדות חינוך ממחויבות כלפי עובדותיהן. גם מי שהוסיפו לעבוד כשכירות ידעו פגיעות רבות ברצף ההעסקה, במחויבות המעסיקים לשכרן, ליציבות בעבודתן ובהיקפי המשרה, וניכר החופש שנטלו לעצמם מעסיקים לזגוג עם עובדותיהם בין היקפי משרה שונים – לפי צורכיהם. זאת, ללא כל מחויבות לעובדות ולצורך שלהן בוודאות וביציבות, ולמצער – בשכר עבודה במשך כל חודשי השנה.

כך, למשל, סיפרה ר', מורה שהועסקה בשב"ס דרך חברת קבלן:

... "18 במאי קיבלתי כמו מורים רבים מכתב המודיע על סיום העסקה בסוף השנה. יש לציין כי זהו נהוג רגיל במערכת החינוך שמערכת מורים ומחזירה אותם חזרה כדי לא לתת להם קביעות במערכת. עם המכתב הזה נישמתי למנהלת, זו הודיעה לי שהיא מרוצה ממני מאוד, ושתרצה שאמשיך לחנך בבית הספר, רק שבגלל קיצוצים אולי אצטרק לרדת בהיקף משרה. לאחר כשבועיים נומנתי למשרדה של המנהלת אשר הודיעה לי לפתע כי הפיטורים מקבלי תוקף, והנני מפוטרת."

תחושת אי הוודאות אינה רק נחלתם של עובדים המועסקים בצורת העסקה עקיפה. מהפניות שהגיעו למשרדינו ברבעון הראשון של שנת 2015 מתברר, כי למערכת תמריצים רבים להותיר גם עובדים המועסקים במתכונת העסקה ישירה במשרד החינוך, באי-יציבות קבועה ומתמשכת. ראו למשל, את הפנייה הבאה:

"אמתי צבדה כמורה מחליפה דרך משרד החינוך במשך 7 שנים רצופות. כצקרון כל שנה היא הייתה מקבלת מכתב סיום העסקה ואז בשנה לאחר מכן היא הייתה מקבלת חולה צבודה חדש. לפני כחצי שנה אמתי ילדה ומאז לא חזרה לעבודה. משרד החינוך הבנו שאין לה זכויות כיון שהייתה מורה ללא תעודת הוראה עם חולה שנת. רצינו לברר האם בכל זאת מדיעה לה קביעות מכיון צבדה 7 שנים רצופות והאם הם צריכים למצוא לה צבודה?"

עובדי שמירה ואבטחה: קנסות וכבילת עובדים

בראש הענפים שמהם פנו אל עמותת "קו לעובד" עובדים ברבעון הראשון לשנת 2015 ניצב ענף ידוע לשמצה זה שנים – ענף השמירה והאבטחה. שורה של הפרות מבניות ושיטתיות נהוגה בענף זה, והעובדים מצביעים עליהן שוב ושוב. נראה כי חרף מאמצים כבירים של ארגונים, עניין בתקשורת, עלייה במודעות העובדים, צווי הרחבה וחוקים חדשים - כוחות השוק ממשיכים לפעול בכוח רב נגד זכויות העובדים ובכיוון שמעודד הפרות-חוק. הנוסחה היא פשוטה: כאשר השירות המבוקש הוא עובדים והמעוניין בשירות מבקש להזיל את השירות ככל הניתן, נוצר תמריץ משמעותי למי שמספק את השירות – הקבלן המשלם לעובדים את שכרם - לפגוע בזכויות העובדים כדי להשיא רווחיו מעבודתם עבור מזמין השירות.¹

עובדי האבטחה פנו אלינו בשורה של נושאים, בתוכם פנסיה, דמי חגים, תמורה על שעות נוספות ועוד. מבין התופעות אשר נפוצו השנה במיוחד בפניות, ניתן להזכיר את סוגיית הניכויים מהשכר, אשר מוסיפה להיות סוגיה המעסיקה ופוגעת בעובדי קבלן רבים. אף שלכאורה צו ההרחבה החדש עוסק מפורשות בנושא זה ומבקש לגדוע את התופעה, מהפניות לעמותה עולה כי היא מוסיפה להתקיים במלוא העוז. עובדים העבירו לעיוננו חוזים ובהם שורה של "קנסות" מכומתים ומפורטים. למשל: 100 ₪ ינוכו לעובד שלא יפגין "עירנות", וסכום דומה יופחת ממשכורתו של עובד שלא יציית לאחראי משמרת. כמו כן, הניכויים על עזיבת מקום עבודה בחברות קבלן וניכויים לכאורה בגין ה"החכשרה" שקיבלו העובדים עם תחילת העבודה, נפוצים עד כדי שכבר הפכו לנוהג בענף, וזאת על אף ששורה של פסקי דין, כמו גם הוראות חוק שונות, אוסרות עליהם וקובעות את אי חוקיותן.²

¹ מדגם עיקרי לביקורת בתחום זה והצעות לשינוי מקרב הארגונים בתחילת שנות ה-2000: עמותת "ידיד" וקליניקה למשפט ושינוי חברתי, **הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת חיפה**: "כיצד נבטיח את זכויות המאבטחים? נייר עמדה בנושא אכיפת חוקי המגן בדגש על אכיפת זכויות", 2005; נועם אבחסרה, נטע בקר וזיו כהן: **"עובדים שקופים בשירות המדינה"**, 2001, מיכל תג'ר: "לעבוד בלי כבוד: זכויות עובדים והפרתן", **האגודה לזכויות האזרח בישראל**, 2006.

5 וראו: אבישי ביניש ורועי צרפתי **"בזכות ההגינות ובגנות מכרזי ההפסד: על מכרזי הפסד, תחרות בלתי הוגנת ופגיעה בזכויות עובדים"**, נייר עמדה, האוניברסיטה העברית בירושלים, 2001.
² ולמשל: דמש (י-ם) 57859-10-10 דניאל לנדאו נ' בן בטחון (1989) בע"מ ביום 18.3.2012; סעש (ת"א) 45026-12-12 ישראל לוי נ' בן בטחון (1989) בע"מ, מיום 18.7.2014 ורבים אחרים.

על השלכותיה של תופעה בלתי חוקית זו, ראו למשל בפנייה הבאה, בה נראה כי העובד הוחתם על טפסים שונים עם תחילת העבודה, וכלל לא זכר, בעת ההתפטרות, שיהיה עליו לשלם "קנס" על ההתפטרות:

"צבדתי כחצי שנה בחברת X בתור מאבטח מוסדות חינוך בפרדס חנה-כרכור. בסוף פברואר 2015 החלטתי להתפטר באלף קשיים משפחתיים."

בתאוס המשכורת האחרון ניכו משכרתי... תשלום עבור קורס מאבטחים שצבדתי בסוף אוגוסט 2014 כק שבפועל לא קיבדתי בכלל כסף למשכרתי. הבנק עבור חודש זה שבו צבדתי קצת יותר מ-100 שעות. מהלך זה פגע בי מאוד וארט לי לחץ רב הן כלכלי והן נפשי. לא יידעו אותי למה החוג... אט הייתי יודע שזה מה שיקרה בוודאי לא הייתי מתפטר."

דבריו של העובד מוכיחים את טענתנו, זה שנים ארוכות, כי מטרת הקנסות הללו היא לכבול עובדים בשכר נמוך למקום עבודתם, גם שעה שאינם מעוניינים בעבודה, וכי מעסיק הוגן וראוי, היה מוצא דרכים לתמרץ עובדים ברמה כלכלית או בהתנהגות ובתנאים אחרים, כדי שיישארו בעבודתם, ולא היה נזקק לקנסות ולניכויי השכר הנפוצים כל כך בחברות האבטחה.

ענף המכירות: תנאים מבישים, יחס מחפיר

ענף נוסף ש"כיכב" בפניות לעמותה ברבעון הראשון של השנה, הוא ענף המכירות. בענף זה, יותר מבכל ענף אחר, היו התלונות מקוממות, ותיארו עבודה בתת-תנאים. עובדים – ובעיקר עובדות - סיפרו על עבודה בלי תאי שירותים, בלי הפסקות, ביחס משפיל וגרוע.

כך סיפרה נ', העובדת ברשת חנויות בגדים ומשתכרת שכר מינימום :

"אני עובדת ברשת X, אני בחודש השישי להריוני, עובדת כמוכרת בחנות, 8 שעות עבודה ביום. אין לי כיסא לשבת עלי, חף איסור במקום עבודתי לשבת מההפק המסחרת. אין שירותים, אין מקום לאכול בו.. איך להמשיך ככה???"

עובדות אחרות סיפרו על "השעיות" בגלל התנהגות לא נאותה; השעיות בגינן אינן מקבלות שכר. אחרות סיפרו על ניכוי מהשכר של זמני הפסקה קצרצרים, של כ-5 10 דקות מהשכר, ועל דרישת המעסיק מהן להחתים שעון נוכחות רבע שעה אחרי ההגעה. עובדים המועסקים בחברות סקרים סיפרו על איומים מצד המעסיק, על אפליה של אימהות, על דרישות לא סבירות, ועל יחסי אנוש גרועים.

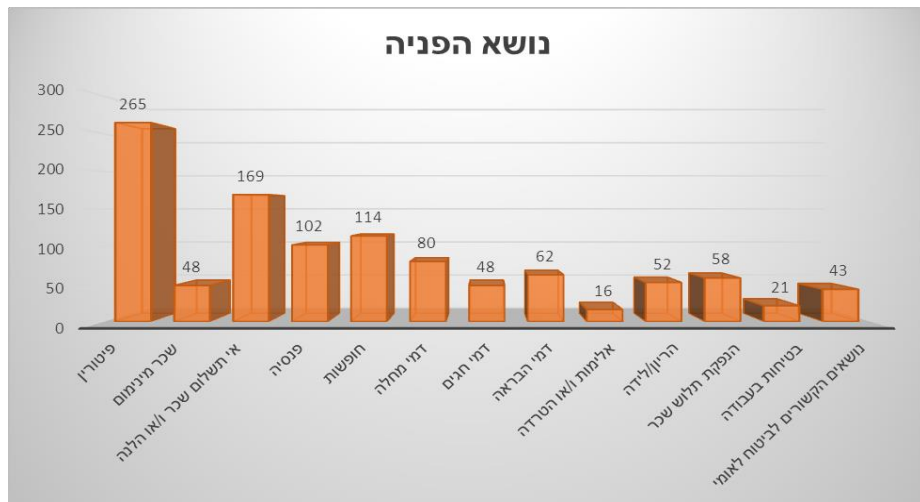
ראו, למשל, את הפנייה הבאה, של א', העובדת כאשת מכירות באחת מחברות הנדלי"ן הגדולות בארץ:

"אני עובדת ב-X כמאט 3 שנים, ומאז שחזרתי לעבודה אחרי חופשת לידה, אני מרגישה כי מתנכלים לי ואורמים בכל דרך אפשרית לכך שאני אתפטר מרצוני. והיו לא מעט אימרות ונימוקים לכך. השכר החודשי שלי ירד בחצי ממה שהוא היה לפני היציאה לחופשת הלידה. היום נמסר לי כי בשבת הראשונה של מרץ אני חייבת לצאת לעבודה במוצ"ש על מנת להשתתף ביריד הדירות, כיוון שנה מוצאי שבת בצרפת ואם הצלי עובד בשעות הלילה, אין מי שימלא את היציאה שלי, כרגע אני עומדת מול סכנת פיטורים בגלל בקשה לא היגיונית תורנית, בהתראה מאוד קצרה, למרות שברור שירידים מסוג זה נקבעים מראש... בתאובה הבוס שלי אמר "מה את רוצה, שלא אעסיק אותך יותר בכלל?".

שכיחות הפיטורים

בחינת הפניות לעמותה ברבעון הראשון של שנת 2015 לפי חלוקה נושאית וסוגיות משפטיות, הציגה תמונה עגומה במספר נושאים מרכזיים לעומת השנים הקודמות. כבעבר, סוגיית הפיטורים ניצבת בראש הנושאים המטרידים עובדים, וכמעט 40% מהפונים ברבעון הראשון עסקו בנושא זה של פיטורים. שכיחותה של התופעה בפניות היתה גבוהה יותר מבעבר, ובראייתנו, משקפת היא את אי היציבות העמוקה בשוק העבודה השינוני, הבאה לביטוי גם בצורות ההעסקה שנדונו למעלה, וגם בהתנהלות של מעבידים כלפי עובדיהם, בה נדון בהמשך הדוח.

אובדן מקום העבודה הוא חוויה מטלטלת, ומצער לראות שלצד זאת עובדים רבים נאלצים להתמודד עם הליך שאינו תקין. פניות רבות הראו כי שימוע כחוק עודנו מחזה נדיר בשוק העבודה בישראל. עוד העלו כי גם נושאים של פיטורים שרירותיים, בלא נימוק ובלא כל אחריות של מעסיק כלפי עובדיו, מתרחשים גם ביחס לעובדים המועסקים שנים על שנים במקום העבודה.



* ניתוח הגרף מתבסס על פניות לעמותת קו לעובד דרך המייל ברבעון הראשון של 2015

רבים מהפונים אלינו העידו כי הינם מועסקים באמצעות חברות שמתחלפות מדי תקופה, וכי הדבר כמובן משפיע על תחושת היציבות שלהם במקום העבודה. לא מעט פניות היו מעובדים שפוטרו אחרי ש"המפעיל" במקום העבודה הוחלף, או חברת הקבלן דרכה הם מועסקים סיימה את התקשרותה – וזאת אף שנשארר באותו מקום עבודה.

ניסיונו מלמד כי החלפת קבלנים או מפעילים מהווה גורם פיטורים משמעותי בשוק העבודה הקיים, תופעה המונעת מעובדים לצבור וותק במובן האמיתי של המילה, לא רק לצורך זכויות, אלא גם לשם תחושת ביטחון והיכרות הדדית במקום העבודה.

ראו, למשל, פנייתו של ג', העובד בתחום הטיפול-חינוכי:

"לפני כשבועיים פוטרתי מעבודתי. הפיטורים הוצאו לאחרי עצמות חדשה החליטה את המעסיק הקודם, עם המעבר בין העמותות קיבלתי קידום בתפקיד מטעם העמותה החדשה. הפיטורים התבצעו לאחר שצדתי כמעט שנתיים במקום, מתוכן רק שלושה שבועות תחת העמותה החדשה. להרצתי פוטרתי בחוסר תום לב ולאחר שנצרך שימוץ לא ניתנה לי הזדמנות הולנת להתנדב לפיטורים."

אי תשלום שכר במועד

להבדיל מסוגיות של פיטורים, המהוות באופן קבוע את עיקר הפניות ל"קו לעובדי", הופתענו מהשיעור הגבוה של פניות שעסקו באי תשלום שכר במועד, או אי תשלום שכר כלל. מפתיע היה לגלות כמה עובדים סובלים עדיין בישראל מאי תשלום שכר, מהלנות משמעותיות של השכר, ומאי תשלום שכר המינימום. כמעט 25% מהפניות במייל נסובו על הלנת שכר או אי תשלום שכר. עובדים דיווחו על אי תשלום שכר כלל והפחתתו בשל ניכויים שונים, על עיכובים בתשלום השכר משך חודשים, על נוהג קבוע לשלם שכר בסוף החודש ועוד.

לא מדובר בהכרח בעובדים מהשכבות החלשות ביותר, ולא אחת, גילינו שמקומות העבודה המדוברים הם מקומות ידועים ובעלי שם.

כך, למשל, אירע ביחס לפנייה הבאה, של ר', שעבדה במלון-ספא במרכז הארץ:

... "האיץ ה-10 לחודש אוגוסט ופניתי למנהלת הישיבה שלי, X, וביקשתי את תלוש המסכורת שלי כיוון ולא ראיתי שהוצגרה לי מסכורתי לחשבון הבנק. היא צנתה לי שהיא תהרר לי איפה התלוש ואין לה מושג... הצעתי ביזית למקום ביום שישי מלווה בקן לזמי לבקש שוב! את שכרי אק שוב כשתי בתשובה שאין להם מושג איפה המסכורת שלי. שלחתי אלפי הודעות למנהלת שלי וכולן מאותו רצף פשוט לא נצננו!! הצעתי שוב למלון ביום שני שבוצ אחריי (כבר 8 ימים שאיחרו במתן התשלום שלי) שם שוב כשתי בעציות לבקש את השכר שלי ונתנו לי לדבר עם מנהל המלון בטלפון שאמר לי שאני לא אקבל את השכר שלי עד שאביא לפגישה איתו!..."

ביטוח לאומי ותאונות עבודה

עוד תועדו בפניות הרבעון החולף ביתר שאת, כך נראה, לעומת שנים קודמות, סוגיות הקשורות לביטוח הלאומי, שנתחן היה כ-8% מהפניות. חלק גדול מאלה נגעו למיצוי הזכות לאבטלה, והתרשמותנו היא שעובדים רבים מתקשים למצות את זכויותיהם לדמי אבטלה, אם בשל אי היציבות שמאפיינת את ההעסקה, ואם בשל אי מתן מכתב פיטורים מהמעסיק, המהווה תנאי לקבלת דמי אבטלה מידיים.

גם סוגיית תאונות העבודה עלתה פעמים רבות מבעבר, כאשר ניכרו שאלות שנגעו לבעיות אינהרנטיות במימוש זכויות הביטוח הלאומי לעובדים. כך למשל, בדומה למכתב הפיטורים, גם טפסי תאונת העבודה נדרשים למילוי בידי מעסיקים כתנאי מקדים למימוש הזכות, והדבר פועל לרעתם של עובדים שמעסיקיהם רשלנים במקרה הטוב, ובמקרה הרע, מפעילים על עובדים לחץ כתנאי למילוי הטפסים הנדרשים, כמשתקף בפנייה הבאה של ד', שהועסקה במפעל:

... "באפריל 2014 הייתה לי תאונת עבודה. לפני כשבוע התקשרו אלי מקופת חולים שלי ואמרו כי תאונת העבודה לא צודקנה ביטוח הלאומי. אכן, כשדיברתי עם נציגה מביטוח הלאומי נאמר לי כי אין שום צדכון של התאונה, וכי המעסיק חייב לדווח על כך. ביטוח לאומי לא רוצים לקבל את המסמכים הנדרשים ממני אלא רק מהמעסיק. אני צוהרת כבר אצל המעסיק אצלו קרתה התאונה. שלחתי שני מילים לרכזת כח אדם, למנהלת כח אדם ולמנהלת היסירה (שהיא גם מנהלת המפעל בו עבדתי) עם בקשה להעביר את כל הטפסים לביטוח לאומי בדחיפות, אך לא קיבלתי שום תשובה או התייחסות. ביטוח לאומי גם לא קיבלו צדכונים. מה לצעות????..."

והיו מעסיקים, שמצאו דרכים לנצל את תאונות העבודה כדי לפגוע בתנאי העובדים, לפטרם, או לשלם להם פחות, כאשר העובדים החשופים לפגיעה קשה יותר הינם כרגיל, אלו המועסקים במשרה המשולמת לפי שעות עבודה³.

ראו, למשל, את פנייתו של ש', עובד שעתי:

"אני עובד בארזון גדול במשרה "לפי שעות" - כלומר הנני עובד שעות, בארזון שלנו אחוז המשרה שלי נקבע ע"פ הנלצרת מהיקף שעות הנה... לאחרונה הייתי בבית בעקבות תאונת עבודה שצטייתי (יש לי הכרה מביטוח לאומי...) בעקבות תאונת העבודה שצטייתי - באותם החודשים לא העברתי כרטיס כמובן במחשבי הארזון ומבחניתם "לא עבדתי" ולכן אמוצ' אחוזי המשרה שלי ירדו משמעותית. בארזון יש הטבות לכוניות שונות המאצ'ים לעובדים רק עם 50% משרה ומצ'ה. תאונת העבודה פסעה והורידה את אחוז המשרה שלי מתחת ל 50% ולכן אינני זכאי להטבות לכוניות שונות מצד הארזון."

³על הפגיעה בעובדי השעות בשלל דרכים, ועל פתרונות אפשריים לבעיה זו - כתבנו באחרונה בדו"ח "ניצול לפי שעה", קו לעובד, 2014.

שבחון בשכר ביום הבחירות – לא לעובדי שעות

באופן טבעי, עלו כמה נושאים חדשים ברבעון הראשון של 2015, הנובעים ממערכת הבחירות, אשר הניבה כשלעצמה היא כמה הפרות-חוק ופניות שונות. אלה נגעו לעובדים ועובדות שהועסקו במסגרת הבחירות ולא זכו לקבל שכרם, וכן למספר רב של עובדים, בעיקר עובדי שעות, שלא קיבלו שכר חלף עבודה שבוטלה עקב יום הבחירות. הפנייה הבאה ממחישה כמה קל למעסיקי עובדים במתכונת שעתית, במשמרות או בימים לא קבועים, לחמוק מחובת תשלום שכר ביום הבחירות:

**"לא קיבלתי תשלום עבור יום הבחירות, לצאת האצטיק אהנו
בשכר שצתי ולכן אותו יום נחשב כ"יום חופש" או יום לא
משמרת ולכן אין תשלום עבורו + החופה שלו כלפינו החופה הוא
לצמצמת 4 ימים בשבוע וכך הוא חומק מתשלום עבור אותו יום.
יש צדדן, שהמוקד באותו יום לא נתן שירותיו ולכן לא צדדנו."**

פניות ברוח זו זרמו לעמותה במספרים לא מבוטלים בימים שלאחר הבחירות במרץ האחרון, והמחישו את חשיבותה של פעילות מוקדמת מצד רשויות אכיפת החוק ליידוע עובדים ומעסיקים מראש, בכל הנוגע לתנאיהם וזכויותיהם של עובדי שעות ועובדים בימים לא רציפים, ביום הבחירות. כמו כן, פניות אלה הדגישו את העובדה שכמו בעונות החגים ובתקופות לא שגרתיות אחרות – מי שממילא נהנים מיציבות במקום העבודה ומשכר חודשי קבוע – נפגעו משמעותית פחות, והעובדים החלשים, אלה שממילא לא נהנים מכך – ייפגעו שוב גם ביום הבחירות.

איך נמנעים מעסיקים מהעלאת שכר המינימום?

גם העלאת שכר המינימום, באפריל 2015, הביאה מבעוד מועד לתכונה בקרב מעסיקים, שביקשו להימנע מתחולתה עליהם ומעלייה בהוצאותיהם בגינה. אלו השתמשו בשלל קונסטרוקציות מסובכות להבנה ופירוש, בתוכן תוספות שונות לשכר, פרמיות, עמלות, כונוניות ועוד. מצער לגלות כי גם בנקודה זו הנפגעים העיקריים הם אלה דווקא העובדים ששכרם אינו יציב.

דוגמא מייצגת לאופן בו מעסיקים אינם מתרשמים כלל מהעלאת שכר המינימום, ומחבלים בשיפור הזכויות שאמור לבוא עמו, עלתה בפנייתה של ר', עובדת בתחום בתחום הטלמרקטינג שכבר הוזכר לעיל לשמחה:

"צכשיו עט עליוט שכר המינימום החתימו חלק מהנציגים על ויתור על הפרמיה. אני יודעת שצתידיס להחתימ אט אותנו. זה אפשרי?"

ודוגמא נוספת ל"משחק" המעסיק בשכר העובד בכדי לחמוק מעדכון שכר המינימום לעובדים:

"נכון להיות אני משתכר לפי שכר המינימום הישן. אני מקבל הפסקה של כ 5 דקות על כל שעה. אני צורך במשמרות. אורק משמרת 7-8 שעות ההפסקה מחולקת ל-2 הפסקה ראשונה של 20 דקות והשניה של 15 או 20 דקות בהתאמה. עד היום הייתי מקבל שכר אט על ההפסקות. בצקבות הצלאת שכר המינימום חושב השכר מחדש: אנו נקבל 25.2 לשעה אק לא יפלו על ההפסקות. לדואל-אט צבדתי 7 שעות, אני אקבל שכר רק על 6 שעות ו-25 דקות. יוא אכך שהשכר שלי יהיה זהה לשכר עט שכר המינימום הישן..."

ללכת עם ולהרוגיש בלי

בתחילת הדו"ח ציינו את העובדה שרבות מהפניות מעלות תחושת חוסר יציבות וחוסר רצף בעבודה בקרב הפונים, לצד אי מחויבות של מעסיקים כלפי השכר של עובדיהם, לעתים גם אחרי שנות עבודה ממושכות. הצעדים המבטאים את אותו היעדר המחויבות ואת החירות שנוטלים לעצמם מעסיקים ב"משחק", עם ימי העובד ושכרו לפי ראות עיניהם, ובלא התראה, הם מגוונים ויצירתיים.

אלה כוללים, למשל, נוהג פסול אותו אנו פוגשים בעמותה יותר ויותר בשנים האחרונות, והוא הוצאת עובדים לחופשה כפויה בלא תשלום, וכן פרקטיקות שגורות ומוכרות יחסית, כמו הנוהל שעליו מספרת לי, מלצרית במסעדה במרכז :

"במקום בו צבדתי ישנו נוהל שנקרא "התאבלות". מאיצים לאמקום הצבודה אך ממתינים אפילו שעה ויותר עד שמתחילים לצבוד. וכאופן שאין תשלום על זמן המתנה זה. בנוסף בסוף משמרת הנוהל עם תקף ויש זמן המתנה עד שהאזכים מהמקום. כך יוצא שאני יכולה להאיץ ל 6 שעות מתוכם אני צובדת בפועל רק 4 שעות. הבנתי שהדבר אינו חוקי ואני יכולה לדרוש כסף על הזמן הזה. האם תוכלו לומר לי בדיוק איזה חוק ואיך אני יכולה לבקש את הכסף המאיץ לוי?"

נראה כי נהלי עבודה מסוג זה נפוצים בענפים מסוימים בהם העובדים מועסקים במשמרות. עובד נוסף שפנה אלינו סיפר על נוהל המבוסס על עיקרון דומה, המכונה "סטנד-ביי" :

"נוהל הצבודה הוא "סטנדיי" כך שבכל משמרת הייתי מחכה בבית משעה 18:00-21:30 בעקרון לאמקרה והט צריכים אותי בצבודה, במידה ולא אז לא קיבלתי שכר. בימים שבהם הט קראו לי (בציקר בסופ"ש), הייתי צריכה לחכות בצבודה במשך כשעה לפחות עד שהצלו אותי למשמרת, והמנהל לא היה מוכן לשלם לי על זמן ההמתנה..."

התנהלות זו של מעסיקים מאפשרת להם להנות, בפועל, ממחויבות של העובדים כלפיהם, אולם באותו הזמן לא להתחייב מצדם.

תופעה נפוצה נוספת היתה הורדת מכסת השעות השבועית או מספר המשמרות השבועיות של העובד, או הפחתת מספר השעות באותה משמרת – ללא שום התראה מוקדמת. טענות העובדים נגד פרקטיקות אלה לסוגיהן נהדפו בידי מעסיקים שטענו כי עובדי שעות, או עובדי משמרות, נמצאים ב"משרה גמישה", שמטבעה היקפה עשוי להשתנות מעת לעת. כך עלה למשל, בפנייתו של תי, מאבטח, המייצגת פניות רבות מסוגה:

"כרצף נודע לי שמחר במקום משמרת של 8 שעות (כמו תמיד) אני מביע למשמרת של 5 שעות. יש חוק כלשהו שנותן בסיס למס' שעות מינימלי למשמרת?"

סיכום: רבעון של תנודות ואי יציבות

כפי שפתחנו ואמרנו, הרבעון הראשון של 2015 התאפיין באי יציבות ובתנודות. אי יציבות ביחס למקום העבודה – עם פיטורים שכיחים ביותר, הנעשים באופן שרירותי, ולא אחת – בתהליך בלתי חוקי. תנודות במשלמי השכר, כאשר יותר ויותר עובדים מועסקים בצורות העסקה עקיפות ומשולשות – עבודה דרך עמותות, קבלנים, זכיינים ועוד, ומשלמי השכר מתחלפים תדיר, באופן שגם שעה שהעובדים שומרים על רצף במקום העבודה, הם אינם מגיעים לחוש את הרצף הזה במי שמעביר להם את שכרם.

התנודות ואי היציבות באו לביטוי גם בעבודה עצמה, כאשר מעסיקים נטלו לעצמם חירויות להשעות עובדים מהעבודה, לבטל משמרות, לכפות עליהם חופשה ללא תשלום או "כוננות" שאין עליה תמורה. מעסיקים ביקשו לשלוט בזמן העובדים, ביקשו מעובדיהם להגיע שעות לפני מועד תחילת העבודה למשמרת, לשמור על גמישות מלאה של המעסיק להשתמש בשירותי העובד, אולם לא לשלם דבר תמורת ה"גמישות" הזו, שהולכת והופכת לערך נעלה בשוק העבודה, הרבה לפני מועד תשלום שכר, יציבות בהיקף משרה, ויתר דברים, ההולכים והופכים, בשוק העבודה בן ימינו, למותרות.

מזה שנים קוראת העמותה לפעול לתשתית חזקה ועמוקה של יציבות לעובדים. מתכונות העבודה ה"שעתיות", הן הבסיס הרחב ביותר לאי היציבות הזו, ומרבית העובדים שפנו אלינו ברבעון הראשון היו עובדים בשכר ששולם לפי שעה. כאשר הבסיס אינו יציב, תשתית הקשר בין מעביד לעובד מיוסדת על היעדר מחויבות. מכאן, קל לזלוג לתופעות של "נוהל התגללות", ניכויים אסורים מהשכר, הפחתת זכויות בגלל תאונת עבודה, ועוד. הדרך היחידה לפעול לשינוי, היא להפוך את בסיסי העסקה ליציבים יותר: שכר שעתי משתנה אינו יכול להחזיק את שוק העבודה השינוי ומחצית משוק העבודה בישראל. העסקה עקיפה אינה יכולה להיות דרך המלך במגזר הציבורי, כאשר ענפים שלמים מושתתים עליה. לקראת האחד במאי, אנו קוראים לחזק ולייצב את הבסיס הרעוע של יחסי העבודה.