

סקירת תכני כנס אילת לנושאי עבודה 2016.1.26-29



מאת: **עו"ד נעמה לוי**, היועצת המשפטית ומנהלת המחלקה לאיגוד מקצועי של הסתדרות המהנדסים

בחודש ינואר נערך באילת הכנס ה-20 לנושאי עבודה שארגנו ההסתדרות והארגונים העסקיים.

להלן סקירת התכנים של כנס זה:

אחד מהנואמים הראשונים היה יו"ר הסתדרות המעו"ף **מר ארנון בר דוד**, שהדגיש את החשיבות במפגש בין נציגי המעסיקים, נציגי הממשלה ונציגי העובדים, שכן אז מגלים כי לכל הגורמים יש יותר מן המשותף מאשר מהלא משותף. זאת ועוד, הדגיש בר דוד, כי רק באמצעות עבודה משותפת נוכל להגדיל את הפרייון, לקדם את המשק, וזאת מתוך שותפות בין ארגוני העובדים לארגוני המעסיקים.

גם מנכ"ל התאחדות התעשיינים **מר יהודה שגב** אמר בהמשך למאמר שפרסם בנושא פגיעות בלתי פוסקות במגזר העסקי, כי המגזר העסקי אינו יודע ואינו יכול לפעול תחת פגיעה בלתי פוסקת ביכולת לייצר ועל מקבלי החלטות לקחת בחשבון, שבכל החלטה הפוגעת במגזר העסקי, יש פגיעה ישירה ביכולת התחרות של העסקים, צמיחה וייצור של מקומות עבודה חדשים.

מושב: מגמות ושינויים בחקיקת העבודה

עו"ד יחיאל שמיר, היועץ המשפטי של ההסתדרות, סקר את התפתחויות חקיקת העבודה בישראל, וניתן לראות כי ישנה חקיקה עיקרית בשנות ה-50 ושוב חקיקה בתחום דיני העבודה בשנות ה-90. כן טען כי פערי הכוחות בין העובד הלא מאוגד לבין המעסיק, יצרו צורך להחדיר לחוקי העבודה נורמה של מערכות לא שוויוניות, וזאת כדי להבטיח הגינות ביחסי העבודה ולתרום לצמצום הפערים החברתיים.

במושב לעניין הצעת חוק להתעמרות בעובדים טענה עו"ד **שלומית גוטרמן כספי** כי הצעת החוק היא רק עוד חקיקה מכבידה שלא באמת הכרחית, שכן לדידה גם כיום ניתן לתבוע אלא בעילות המוגדרות בשם שונה כמו התנכלות או עוגמת נפש, ולכן אין באמת צורך בחקיקה מיוחדת.

זאת ועוד טענה עו"ד **גוטרמן כספי**, כי החוק אף מקשה בכך כי הצעת החוק מגנה על עובד גם מפני ספקים או לקוחות של מעסיקים וכיצד בדיוק מצופה ממעסיק לנהל פיקוח על גורמים שאין לו כל שליטה עליהם?

מושב מעמדות ושוויון בשוק העבודה

את היום השני של הכנס פתח מנכ"ל ההסתדרות **עו"ד יעקב טריפטו** בדברים כי ההסתדרות, בהובלת היו"ר **עו"ד אבי ניסנקורן**, חרתה על דגלה את נושא השוויון, והעסקת אנשים עם מוגבלויות היא דוגמא לכך. ההסתדרות הציבה לעצמה להיות מודל לגוף שפועל לפי ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה שנחתמו בנושא, ולכן אף מונה ממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בהסתדרות. ההסתדרות אף תשמח ליעץ לכל גוף שירצה לדעת כיצד מיישמים להלכה נושא זה.

לאחר מכן הרצתה **עו"ד חנה שניצר רהב**, סגנית יו"ר הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי, בנושא העובדים השקופים. לדבריה עדיין בימינו ישנם מעסיקים רבים שעושים להם דין עצמי ולא ממלאים אחר חוקי העבודה וצווי ההרחבה. כדי להתמודד עם בעיה זו יש להעלות את המודעות של העובדים לזכויותיהם. אחת הדרכים לעשות זאת היא באמצעות עידוד התארגנויות עובדים מהלך שמביא לשינוי ויוצר מודעות בדרך לתיקון המצב.

מושב: עבודה מאורגנת

פאנל בהשתתפות **מר עמיחי סטינגר**, מנכ"ל אגף להתאגדות עובדים, **עו"ד שלומי לוי**, היועץ המשפטי של איגוד לשכות המסחר, **גב' מירב הלוי**, ממונה אזורית יחסי עבודה ירושלים והדרום **ועו"ד שי תקן**, עסק בעיקר בנושא של ועדים פנימיים. לדבי **מר סטינגר** ההסתדרות אינה חוששת מתחרות בקרב ארגוני עובדים אבל התופעה שאנו עדים לה שהיא התארגנות ועדים פנימיים היא אינה התארגנות אותנטית, שכן מטרתה היא אחת - להחליש את העבודה המאורגנת.

עוד אמר, כי כשעובדים ניצבים מול מעסיקים יש להם בעיקר את הכוח הקבוצתי, את הגב של ארגוני העובדים ואת הכוח הכלכלי שלהם. עוד עולה כי בעוד התארגנות היא דבר מבורך כמה מפליא שהועדים הפנימיים קמו רק כשהיה ניסיון של התארגנות ראשונית במקום העבודה ללמד כי אין מדובר בהתארגנות אמיתית אלא רק בהתארגנות שבאה נגד התארגנות העובדים ולא במטרה לקדם את זכויות העובדים במקום העבודה.

מושב: שותפות והדדיות בעולם העבודה

בפאנל בו השתתפו **עו"ד ענת מרום - גוטמן ועו"ד מיה אבירם צחור** מהלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי, **עו"ד גוטמן מרום** אמרה כי "הפתרונות המוצעים בעולם העבודה לחילוקי דעות לא כ"כ מתאימים להתארגנות ראשונית, עד להכרה ביציגות. אבל אחרי שיש יציגות ואמור להתחיל המו"מ הקיבוצי הראשון, רצוי ששני הצדדים – גם העובדים וגם המעסיק – ישנו את הגישה ויתחילו לדבר בשפה של שותפות. בשלב של המו"מ הקיבוצי הראשון כדאי לעתים ללכת לגישור ותיווך כדי להגיע לעמק השווה וללבן את המחלוקות. העובדים באים אלינו להסתדרות כי הם בסך הכל רוצים לממש את זכותם להתארגן ולהסדיר את תנאי העסקה שלהם בהסכם קיבוצי."

עו"ד צחור אבירם הדגישה במהלך הדיון על חילוקי הדעות כי "מה שראוי, צודק ומוסרי הוא לאו דווקא מה שנכון משפטית וכי למשפטיזציה של יחסי העבודה, בארץ ובעולם, יש השפעה גרועה ביותר על יחסי עבודה קיבוציים. הצדדים כבר לא מעזים להיפגש לבד. הפחד גורם לקיפאון, לתקיעות ולהתמשכות המשא ומתן הקיבוצי והחמור מכל, לעיתים המשפטיזציה גורמת להסלמת החיכוכים והסכסוכים בין העובדים לבין החברה. משפטיזציה מפקיעה את יחסי העבודה הקיבוציים מהשותפים הטבעיים. זאת בניגוד ליישוב חילוקי דעות בכלים מוסכמים על הצדדים."

מושב פנסיה

היום השלישי נפתח עם הרצאתה של **גב' דורית סלינגר**, הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון במשרד האוצר, בנושא מגמות בחיסכון הפנסיוני ובביטוח. לדבריה חיסכון פנסיוני הוא אחד מהיעדים האסטרטגיים של אגף שוק ההון, ולכן התייחס האגף לכל שלב בחיי הפרט החל משלב ההצטרפות ועד שלב הפרישה. מטרת האגף בתיקון 12 לחוק הפנסיה היא להבטיח את טובת המבוטח. המטרה היא לפשט כך שמי שאינו מבין בנושא הפנסיה מרחב הפעולה שלו הוא צר. (במאמר מוסגר אציין כי תיקון 12 שנכנס לתוקף ב 05 בפברואר 2016 בא לנתק את הקשר בין סוג המוצר הפנסיוני לבין גובה ההפקדות של המעסיק בגינו, וכך התיקון אוסר על מעסיק להתנות את שיעור גובה ההפקדה הפנסיונית בזהות המוצר הפנסיוני. כמו כן קובע התיקון, כי אם הוראות הדין או הוראות הסכם מאפשרות שיעורי הפקדה שונים כתלות במוצר פנסיוני, אזי העובד יהיה זכאי לשיעור ההפקדה הגבוה מבין השיעורים שנקבעו כאמור עד לתיקון הדין או ההסכם.)

מגמה נוספת של שוק ההון היא בניוד מקדמים - הוחלט להפסיק לשווק פוליסות עם מקדמים מובטחים שכן תוחלת החיים התארכה.

חוסכים לא פעילים - לאור שינוי עולם העבודה, ומאחר וישנה פנסיית חובה, עובד שעובר מספר מקומות עבודה יש לו מספר פוליסות, שייתכן ואינן פעילות. כך נמצא כי ישנן כמיליון פוליסות כאלו שהן למעשה כספים אבודים במערכת, לכן אגף שוק ההון מכיר בכך שלכל עובד יש אפיק פעיל אך שואף לרכז את כל הכספים במקום אחד יחד עם האפיקים הלא פעילים.

בפאנל בנושא רפורמות בעולם הפנסיה

בו השתתף **מר רובי גינל**, משנה למנכ"ל התאחדות התעשיינים, הוא תקף את **דורית סלינגר**, וטען כי על פי בדיקה שנערכה בחצי השנה האחרונה פורסמו לא פחות מ 45 חוזרים, עמדות, תקנות וצווים ולמעשה מדובר בשתי רגולציות חדשות בשבוע – אף עסק לא יודע או מסוגל להתמודד עם עודף היפראקטיביות שכזאת ויש לעצור תופעה זו.

עוד טען כי תיקון 12 עבר מתחת לרדאר של כולם, גם בין השאר לאור הבטחה בוועדת הכספים שהתיקון לא עלול לייקר את עלויות המעסיקים, בעוד שדה פקטו מדובר בעלות שנתית של כ 2-4 מיליארד ₪. משמעות הדבר שלא ניתן יהיה לתת תוספות שכר, שכן עלות השכר תתייקר משמעותית.

גינל אף התייחס לרפורמת ברירת המחדל לפיה משרד האוצר יבחר קרן על פי גובה דמי הניהול בלבד. לטענתו הפחתת דמי הניהול הינה מטרה חשובה אך יש לעשות זאת בדרך של הורדת מקסימום דמי הניהול המותרים כיום ולא בדרכים עקלקלות בהן הולך האוצר. עוד נאמר כי לא דרושה התערבות ממשלתית שעה שארגוני העובדים וארגוני המעסיקים הם שיצרו את חובת הפנסיה כך שיש לאפשר לצדדים ליחסי העבודה לפעול ואין צורך בהתערבות מאסיבית של האוצר שמכבידה בעיקר ואינה נדרשת.

מושב נעילה

במושב הנעילה התייחס יו"ר ההסתדרות, **עו"ד אבי ניסנקורן**, לממצאי דוח ה OECD המצביעים על פערים חברתיים גדולים. לדבריו אנו נוכחים לראות שוב ושוב כי מדיניות הממשלה וגם העובדה שהיא לא מציבה לעצמה כיעד את נושא צמצום הפערים משפיעה בחומרה על החברה בישראל ופוגעת ברמת החיים שלה כמעט בכל התחומים. יו"ר ההסתדרות קרא למקבלי ההחלטות להתעורר עכשיו ולפעול למיגור העוני, לחלוקה הוגנת יותר של ההכנסות ולהגברת השוויון בכל חלקי החברה.

יו"ר נשיאות הארגונים העסקיים, **מר שרגא ברוש**, תקף את משרד הכלכלה והתעשייה: "אנחנו המדינה היחידה בעולם שיש לה במשרד הכלכלה מחלקה מיוחדת לעידוד היבוא, כדי

שיוכלו לחסל מפעלים בארץ. בכזה מצב, מאיפה תבוא הצמיחה? יבוא לא מייצר מקומות עבודה, יבוא לא יוצר צמיחה. בסוף לא יהיה פה כלום. אם אני הייתי שר האוצר, לא הייתי ישן בגלל רמת הצמיחה. עוד מעט המצב הזה יתפוצץ לנו בפרצוף, ואנשים ייצאו לרחוב ויקראו 'לחם- עבודה'.

עוד ציין ברוש כי בעוד מדינות העולם יוצאות מהמשבר הכלכלי והסחר העולמי גדל, החלק שלנו בייצוא יורד. בעשר שנים האחרונות הייתה ירידה דרסטית בכמות המפעלים שקמים מ 65 מפעלים בשנה ל 4 מפעלים בשנה האחרונה. כוח העבודה יקר יותר, ומבהיר כי אנו לא תעשייה שדוגלת בשכר נמוך. השכר הממוצע בתעשייה הוא 13,000 ₪, אבל אם לא נעלה את פריון העבודה לא נוכל לשלם שכר ולהתפתח לתחרות בחו"ל ולא נעלה את הצמיחה. כל אלו גורמים לכך שהיכולת לקיים תעשייה בישראל הופכת למשימה כמעט בלתי אפשרית.