



מבט הרשות

דעתון לענייני כלכלה וחברה*

מאמרים וסקירות

- (1) למי צלצלו פעמוני OECD.
- (2) צמצום פערי שכר כאינטרס לאומי.
- (3) עדכונים כלכליים: השנה שהייתה והשנה שתהיה, פרשנות ותחזית...

מבט אל העולם

האגודים המקצועיים באירופה (חלק ראשון).

חוק ומשפט

- (1) יש לחייב משתמש (מעסיק בפועל) בתשלום זכויותיו של עובד קבלן אשר הפר את הוראות צו-ההרחבה בענף הניקיון.
- (2) עמלות המשולמות על בסיס חודשי הן חלק בלתי נפרד מ"השכר הרגיל" לעניין חישוב דמי לידה.
- (3) לא ניתן לכלול דמי הבראה בשכר המינימום של עובד
- (4) יולדת שהתפטרה כדי לטפל בתינוקה זכאית לפיצויים גם אם מצאה משרה בשכר גבוה יותר ובלבד שהיקף המשרה מצומצם
- (5) הצעות חוק – הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מספר 13) (הגברת האכיפה), התש"ע-2010.
- (6) חקיקה חדשה: א. תיקון לחוק פיצויי פיטורים התש"ע-2009 – מניעת פיטורים מחזוריים; ב. תיקון לחוק אזרחים ותיקים התש"ע – 2009.

בימה חופשית

כוונות טובות שאינן מובילות לשום מקום

אינדיקטורים כלכליים על מצב המשק

- (1) מדד המחירים לצרכן; (2) ריבית בנק ישראל וריבית החובה במשק; (3) שערי חליפין; (4) שכר ממוצע למשרות שכיר; (5) תעסוקה ואבטלה.

מידע שימושי

- (1) שינויים במערך הניכויים לשנת המס 2010, שינויים בדמי הביטוח הלאומי, עדכון קצבאות הביטוח הלאומי, עדכון שווי השימוש ברכב, עדכון תקרת שכר לענין דמי חבר/ דמי טיפול ארגוני, עדכון מדרגות מס רכישה לדירות מגורים ועוד...
- (2) עובד דע את זכויותיך: ביטוח פנסיוני חובה לכל עובד.

מאמרים וסקירות

למי צלצלו פעמוני OECD

מה שלא עשו דוחות העוני של הביטוח הלאומי שהתפרסמו מדי שנה והתריעו על גידול ממדי העוני בישראל עשה דו"ח אחד קשה של ארגון OECD שישראל מבקשת להצטרף אליו.

דו"ח OECD שהתפרסם לגבי מצבה של ישראל, בטרם כניסתה לארגון, משרטט תמונה לא מחמיאה לגבי התוצאות החברתיות של מדיניות ממשלות ישראל.

ישראל נחשפה כמדינת עולם שלישי בתחום המדיניות החברתית וכמדינה הלא שיוויונית והענייה בקרב המדינות המפותחות.

כדי לעמוד בסטנדרטים החברתיים של מדינות OECD ולא להימצא במקום האחרון או לכב בדוחו"ת השנתיים ולספוג את הבושה הבינלאומית כמדינה שסוגרת באופן קבוע את תחתית רשימת המדינות המפותחות, על ממשלת ישראל להפשיל שרוולים ולגבש מדיניות חברתית ברורה ויעדים כמותיים להשגה לצמצום ממדי העוני, להגדלת ההוצאה על שירותים חברתיים, להענקת רשת בטחון תעסוקתית רחבה יותר ולתיקון ההזנחה החברתית של הקבוצות החלשות והמגזר הערבי.

שר האוצר המופיע מעל כל בימה ציבורית נוטה להתפעם מהצ'פחות שמרעיפים כלכלנים וראשי בנקים בחו"ל על המשק הישראלי ולשכוח שבתוך ישראל גרים שני עמים – כאלה שיש להם הרבה וחיים בלי חשבון ואחרים שאין להם וחיים בעליבות, בתחושת קיפוח ובעוני מרוד.

מה למדנו מדו"ח OECD שלא ידענו? כנראה שום דבר מלבד העובדה שגורם בינלאומי רב יוקרה הציב בפנינו את המראה כדי שנראה עד כמה אנחנו מכוערים בעיני עצמנו. מזה מבקש שר האוצר לברוח.

שיעור העוני בישראל הוא כ-20% וכמעט כפול מרוב המדינות החברות בארגון OECD. אחד מכל 5 ישראלים חי בעוני. מחצית האוכלוסיה הערבית וכ-60% מהאוכלוסיה החרדית חיים בעוני על פי הגדרות OECD, שיעור הילדים העניים בישראל הוא כמעט פי 2.8 מול הממוצע ב-OECD. שיעור המשפחות העובדות שהן עניות הוא כ-46%.

עם צירופה של ישראל לארגון OECD היא תהיה "הענייה" מבין המדינות כאשר הפערים החברתיים ואי השיוויוניות הם עמוקים ורחבים.

שוק העבודה ובטחון תעסוקתי גם הוא אינו משמש מודל לחיקוי. כ-40% מהישראלים אינם מועסקים "מרצון" או שלא מרצון, לעומת ממוצע של 33% במדינות OECD.

פערי השכר בין גברים ונשים ממשיכים להיות גבוהים והוא נמוך ב-37% לעומת שכרם של הגברים. שיעור ההשתתפות בכח אדם של גברים ונשים הוא נמוך בהשוואה בינלאומית.

לפי דו"ח OECD 25% מהעובדים בישראל משתכרים שכר נמוך. (המספר מוטה כלפי מטה והוא גבוה יותר). על פי המלצות של הארגון ישראל נדרשת להגביר את אכיפת חוקי העבודה, להגדיל את מספר המפקחים ולהטיל קנסות על מעסיקים שמפירים את חוקי העבודה, להגדיל את תקציבי שרות התעסוקה כך שלא פקיד אחד בשרות התעסוקה יטפל בכ-400 פונים אליו, כמות שאינה מאפשרת טיפול יעיל. במילים אחרות: הארגון ממליץ לממשלת ישראל לחזק את שירות התעסוקה ולא לנסות להחלישו.

כדי לאפשר שוק עבודה דינמי יש להגדיל את התקציבים המיועדים להכשרה מקצועית ולאפשר למובטלים למצוא את עצמם מחדש בשוק העבודה המודרני, כדי להרחיב את אפשרויות ההצטרפות של נשים למעגלי העבודה יש להגדיל את התקציבים למעונות יום של ילדים.

בקיזור, מדינת ישראל נדרשת לתכנית רצינית ומקיפה. אין עוד מקום לתירוצים מתחמקים. רק ראייה מערכתית מקיפה והקצאת משאבים שנתיים להשגת יעדים כמותיים יכולה להעלות את ישראל מהחלק התחתון של רשימת המדינות המפותחות.

את הכספים היעודיים לביצוע התכנית החברתית בשלבים ניתן לגייס מסדרי עדיפות אחרים בתקציב המדינה ובכלל זה הימנעות מרפורמות במס הכנסה ובמס חברות וחסכון בתקציב הבטחון. סוף מעשה במחשבה ובביצוע תחילה.

האם הממשלה מוכנה לתקן את הליקויים החברתיים? ימים יגידו.

שיעורי העוני בישראל ובמדינות OECD (משקי בית שהכנסתם נמוכה ממחצית ההכנסה החיצונית במשק

5.3%	שבדיה
5.3%	דנמרק
7.1%	צרפת
8.3%	בריטניה
11.0%	גרמניה
11.4%	איטליה
14.1%	יפן
17.1%	ארה"ב
18.4%	מקסיקו
19.9%	ישראל
10.9%	ממוצע OECD

צמצום פערי שכר כאינטרס לאומי

מאת: טליה לבני*

לפני כמה שבועות פורסם בעיתונות כי אחת הסיבות המרכזיות לאי-צירופה של ישראל לארגון השיתוף-פעולה והפיתוח הכלכלי (ה-OECD) היא פערי שכר בלתי-נסבלים בין גברים לנשים.

העובדה שדווקא פערי-שכר מגדריים הינם בין הגורמים שמעכבים את ישראל מלממש את שאיפתה להתקבל לארגון היוקרתי אינה מפתיעה. נשים עובדות בישראל משתכרות בחודש 6,077 ₪, שהם כ-37% פחות מהשכר הממוצע של גברים, העומד על 9,627 ₪ בחודש. במדינות ה-OECD, לשם השוואה, פערי השכר המגדריים עומדים בממוצע על כ-15% (אצל מי שעובדים מעל 15 שעות בשבוע). נתונים אלה מבליטים ומחדדים את הצורך של מעצבי המדיניות הכלכלית בישראל להפנים את מה שכנראה הבינו מזמן במדינות המפותחות. עליהם להכיר בכך שאי-שוויון בין גברים לנשים הוא לא רק בעיה חברתית, אלא גם גורם כלכלי שפוגע בהתפתחותו וביציבותו של המשק.

עד עתה התעלם סדר היום הכלכלי מאפשרות התרומה של השוויון המגדרי למימוש הפוטנציאל הכלכלי של נשים ולהתפתחות המשק. המדיניות הכלכלית הוכתבה על-ידי יעדים כלכליים "טהורים" כמו צמיחה, אינפלציה וגירעון תקציבי, והתעלמה מפרמטרים שנחשבים חברתיים, ובראשם האי-שוויון המגדרי. מסתבר שלא די בצמיחת התוצר כדי להביא להקצאה שוויונית של המשאבים במשק, וכי נדרשים צעדים משלימים על-מנת לחלק את העוגה ללא הטיה מגדרית. מסתבר שכמו הצמיחה, גם השוויון המגדרי הוא מדד שמעיד על מידת החוסן וההתפתחות של המשק, ושיש להתייחס אליו כאל מטרה מקרו-כלכלית חשובה בפני עצמה. יתרה מזאת, עלינו להבין כי השוויון המגדרי מהווה כלי למימוש הפוטנציאל במשק ומנוף לצמיחה.

דוח שפרסם ה-OECD מצביע על כך שכרבע מצמיחת התוצר במדינות המפותחות בשנים 1995-2005 מקורו בצמצום הפער בין גברים לנשים בשיעורי התעסוקה. לפי מחקר שערך קווין דילי, כלכלן מבית ההשקעות גולדמן סאקס, אם שיעורי השתתפותן ושכרן של הנשים יהיה זהה לזה של הגברים הרי התוצר הלאומי הגולמי של ארה"ב יעלה ב-9%, במדינות ה-OECD יעלה ב-13%, וביפן ב-16%.

על מנת לעמוד בקריטריונים שיאפשרו לישראל להתקבל למועדון המדינות המפותחות, ולטובת החברה והכלכלה בישראל, עלינו להציב בראש סולם היעדים החברתיים-כלכליים את צמצום פערי השכר המגדריים, המהווים את אחד הביטויים המרכזיים לאי-שוויון בין גברים לנשים בשוק העבודה. לשם כך, יש לנקוט בשורה של צעדים שתכליתם לצמצם את ההטיה המגדרית של שוק העבודה, ולהתאים את עולם העבודה לנשים, ובפרט לאימהות עובדות, ביניהם: החלת חינוך-חינם לגיל הרך ויום לימודים ארוך, תשלום לאימהות עבור שעות עבודה מהבית, והגבלת האפשרות של מעסיקים לקבוע ישיבות רבות-משתתפים מחוץ לשעות העבודה ללא הודעה מראש. צעדים אלה ואחרים יביאו לשינוי ה"מגרש" של עולם העבודה כך שהוא יתאים לנשים ויאפשרו את מימוש הפוטנציאל הכלכלי הגלום בשוויון.

עדכונים כלכליים: השנה שהייתה והשנה שתהיה, פרשנות ותחזית...

2009 הייתה שנה לא טובה לכלכלת ישראל. כך לפחות מספרים נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה – התוצר עלה רק ב- 0.5%, והתוצר לנפש ירד ב- 1.3%; הצריכה הפרטית לנפש ירדה ב- 0.6%; היצוא צנח בכ- 13%, וההשקעה בענפי המשק בכ- 10%. עם זאת, אפשר אולי להתנחם בכך שהיא הייתה פחות קשה מאשר חששו שתהיה, לנוכח רעידת האדמה הפיננסית בארה"ב ובאירופה, וגם בעקבות ההתכווצות הריאלית של היקף הסחר העולמי (ב- 14.4%). יתכן שקוטן השוק המקומי והשמרנות היחסית של המוסדות הפיננסיים שלנו שיחקו הפעם לטובתנו. גם מדיניות התקציב והמדיניות המוניטארית, המרחיבות, עשו את שלהן.

אבל לא רק שהמשבר שפקד אותנו היה קטן משחששו, אלא שכבר במחצית השנייה של השנה החלה מסתמנת מגמת שיפור בנתוני המשק – אחוז הבלתי מועסקים החל לרדת והגיע לכדי 7.4% בחודש נובמבר, שזה אומנם גבוה משמעותית משיעור הבלתי מועסקים ב- 2008 (כ- 6.2%), אך מהווה המשך רציף של מגמת השיפור ב-2009; נתוני הפדיון בענפי המסחר והשירותים (+4.7%) והייצור התעשייתי (5.5%), לחודשי ספטמבר-נובמבר 2009, היו חיוביים למדי; והתוצר המקומי הגולמי עלה ברבעון שלישי ב- 3% בחישוב שנתי.

אלמלא הקשיים המתמשכים בשוק העבודה – שיעור אבטלה גבוה יחסית, על רקע כמות חריגה של עובדים זרים (255 אלף), ושחיקה ניכרת בשכר הריאלי במהלך השנה (קרוב ל- 3%) – קשיים שמקרינים על פערי ההכנסות במשק ועל תחולת העוני, יכולנו לסכם סיכום כלכלי שנתי מחויך. למרבה הצער, עצלות הממשלה בכל הנוגע לשוק העבודה הכבידה ללא צורך את נטל המשבר על שכירי המשק ועל מובטליו, ומחקה חיוך מפני רובם.

אולי ההתאוששות שצפויה במשק ב-2010 תאפשר לממשלה להפנות חלק ממשאביה לחיזוק שוק העבודה, ולחילוץ מובטלים ושכירים קשי יום ממצוקתם (על פי תחזיות כלכלני בנק ישראל התוצר הגולמי צפוי לעלות ב- 3.5%, היצוא ב- 8.6%, הצריכה הפרטית ב- 4.8%, ההשקעה הגולמית ב- 9.3%, והאבטלה ב- 7.1%). לעניין זה חשוב לציין שיוזמת שר האוצר להקמת צוות שיגבש תוכנית מקיפה לצמצום מספר העובדים הזרים (13.1.2010), חשובה ככל שתהיה, אינה מספקת: ראשית, משום שכמחצית ממספר העובדים הזרים הקיימים הם כפי נראה חיוניים למעסיקים ואין להם חלופה מיידית, ושנית משום שמשרות חדשות בשכר נמוך מאד אינן פתרון לכל בעיות שוק העבודה.

2010 עשויה להיות שנה רבת חשיבות לכלכלת ישראל, זאת משום שתנאיי הכלכלה בשלים ליוזמות משמעותיות של הממשלה ברבים מתחומי המשק (יצוא, תשתיות פיזיות, עבודה, רווחה, וכו'). הניסיון של 2009 מלמד שניתן לגייס משאבים תקציביים רבים, אם יש הכרח בכך, בלי שהכלכלה המקומית תזדעזע, ותקציב 2010 מעמיד לרשות הממשלה, על פי התכנון המקורי, את המשאבים הדרושים למהלכים גדולים במגזרי המפתח. הכנסות המדינה צפויות לגדול והוצאות משרדי הממשלה תמשכנה כפי הנראה להיות מרוסנות, כך שהגרעון המתוכנן יוכל לשמש לקידום יעדים שעד כה הוזנחו שלא בצדק.

תעסוקה מלאה, שכר הולם, קצבאות שמאפשרות קיום בכבוד, הם לא רק יעדי מפתח למדינת הרווחה הנאורה, אלא גם יעדים אסטרטגיים כלכליים-חברתיים רבי תבונה. בהחלט הגיע הזמן, והעיתוי הוא נכון, שהממשלה תפנה חלק מתשומת לבה וממשאביה ליעדים חשובים אלה.

מבט אל העולם

האגודים המקצועיים באירופה (חלק ראשון)

המהפכה התעשייתית הביאה להאחדת הידע המקצועי הנדרש מפועל שכוח. לפועל לא-מקצועי או מקצועי למחצה, נדרשו שעות לימוד עד ימים ספורים בלבד ל"הסבה מקצועית". לפועל מקצועי למחצה נדרשו שבועות בודדים. הידע המקצועי האחיד הנדרש הקל על הקמת אגודים מקצועיים ופעולתם למאבק משותף, להעלאת השכר, קיצור משך יום העבודה, לתנאים סוציאליים ועזרה הדדית. הפערים בכל אלה בין הענפים השונים – להוציא פערים בין ענפים גבריים ונשיים – היו קטנים והאינטרסים זהים. הפועלים המקצועיים היו מועטים ביחס, ונבדלו זה מזה בהתאם למקצוע ולעיסוק. הם היו חלוצי הארגון, אולם ארגוניהם ומאבקם היה סקטוריאלי. הם היוו המשך לאגודות האומנים ואגודות השוליות בתקופה הפיאודאלית. למרות היותם חלוצי הארגון בתקופה התעשייתית, היוו שריד לתקופה שחלפה.

אחד המאפיינים של החברה בתקופת מהפכת המידע (המחשוב) הינו פילוג הידע המקצועי והעמקת ההתמחות. פילוג הידע המקצועי הביא לקשיי נידות מענף לענף, ואלה להדגשת האינטרסים הייחודיים של קבוצות עובדים קטנות ושל עובדים בודדים. השינוי הביא להקטנת כוח המשיכה של האגודים המקצועיים.

הכשרה מקצועית מתמדת, במשך כל שנות העבודה, אינה נותנת מענה. עובד מקצועי עתיר ניסיון – תוספת ותק הייתה הכרה עקיפה בניסיון המצטבר – לאחר ששנה את החידושים ששינו את פני המקצוע, מוצא עצמו במעמד של זה מקרוב בא – מאולפנה מקצועית. והרי לנו פילוג נוסף בקרב העובדים המקשה על הארגון. ניגוד אינטרסים בין ותיקים לחדשים (דור ב', ג'...), מקטין את התמריץ של הצעירים להצטרף לעובדים המאורגנים.

מהפכת המחשוב הביאה את מהפכת התחבורה, וזו את הגלובליזציה. קיצור משך הנסיעה והוזלת עלותה; תקשורת מחשבים טובה וזולה; הפכו את העולם הפיזי לעולם כלכלי אחד. ההגנה הטבעית על תוצרת מקומית ועל מקום העבודה, נעלמה, שכן ניתן להעביר סחורות ועובדים ממקום למקום במהירות ובעלות נמוכה.

עד לפני כ- 60 שנה, נהנו העובדים בארצות המפותחות טכנולוגית - בשל הגנה טבעית והחלטות מדיניות - מפירות ניצול עובדי העולם השלישי. כיום יתרון זה נעלם ועובדי הארצות המפותחות טכנולוגית מרימים קול זעקה: הסכנה הצהובה! על הפועל בארצות המפותחות להתחרות בפועל בארצות העניות: בפירות עבודתו - יבוא זול, ובו עצמו - הפועל המהגר. במקום בו אגודים מקצועיים לא מעוניינים או לא מצליחים לארגן עובדים מהגרים, כוח המיקוח שלהם נחלש. אגוד מקצועי שאינו יכול להפגין הישגים, כוח המשיכה שלו יורד, וההצטרפות אליו פוחתת.

שונה המגזר הציבורי ועובדיו. במגזר זה קיימת אחדות גבוהה בקבוצות עובדים גדולות – הפקידות והמורים למשל. קשה לייבא את מוצריו (שירותים), הגם שהדבר אינו בלתי אפשרי. ההגנה הטבעית על מתן מלוא השירות במקום, הנה השפה המקומית, להבדיל משפות נפוצות כאנגלית וצרפתית. קיימת הסתייגות מהעסקת עובדים מהגרים במגזר הציבורי, הגם שיש תקדימים לכך בני אלפי שנים (הכרתי והפלטי). חריג הנו הפועלים; פועלים מהגרים עובדים גם במגזר זה, הגם שבאמצעות חברות קבלניות. בשל הסיבות שנמנו ובשל ריכוז העובדים בכפיפות למעבידים בודדים, שיעור הארגון במגזר הציבורי גבוה משיעור הארגון במגזר הפרטי, הגם שגם זה יורד.

מדינות האיחוד האירופי ממחישות את הנאמר בהכללה. לשינויים הכלכליים-חברתיים שנמנו, נוספה התפוררות הגוש הקומוניסטי באירופה. ממדינות בהן רמת הארגון הייתה קרובה ל- 100%, הפכו למדינות בהן רמת הארגון נמוכה. ב- 15 השנים האחרונות המספר המוחלט של החברים באגודים המקצועיים בפולין ירד ב- 75%, ובבולגריה ב- 80%. במדינות המערב באירופה (מערב כמונח פוליטי ולא גיאוגרפי) הירידה במספר המוחלט של החברים המאורגנים היה שונה ממדינה למדינה. סך החברים באותם מדינות אודותיהן יש נתונים, בשנים 1993-2003 ירד בקרוב ל- 6%. בולטת בירידה במספר המוחלט של החברים המדינות "המערב" – גרמניה, הידועה באגודים המקצועיים המבוססים שלה. מספר חבריה ירד בעשר השנים: 1993-2003 ב- 24%. על צרפת הידועה במיליטנטיות של ארגוני העובדים, אין מידע סטטיסטי ולא בכדי. לאגודים בצרפת סיבות טובות לאי-פרסום נתונים – רמת הארגון הנמוכה. הירידה במספר החברים במדינות הקומוניסטיות לשעבר נמשכה גם בשנים 2003-08, ב- 11% לערך (בממוצע, במדינות אודותיהן יש מידע), למרות שיש מדינות "מזרחיות" בודדות בהן מספר החברים גדל בתקופה זו. לעומתן, במדינות המערביות אודותן יש מידע, היה גידול קטן במספר המוחלט של החברים בחמש השנים הנידונות במאה ה- 21 – בפחות מ- 2%.

בסקנדינביה בה קיימים ארגוני גג נפרדים של אגודים מקצועיים לבעלי הצווארון הלבן ולבעלי הצווארון הכחול, חלקם של הראשונים גדל ושל האחרונים קטן. הדוגמה ממחישה את הטענה בדבר התחזקות יחסית, או שמירת כוח של אגודים המייצגים את עובדי הצווארון הלבן. מספר החברות גדל בקצב מהיר מזה של החברים. בקבוצת ארגוני הגג אודותיהן יש מידע בדבר הפילוג המגדרי, חלקן הגיע למחצית, הגם שמנעד חלקן היחסי רחב. הדבר תואם את הגידול בחלקם של אגודי הצווארון הלבן.

אם במספר המוחלט של החברים המאורגנים, ניתן למצוא קורט נחמה, הרי ששיעור הארגון מצביע על תמונה כהה יותר.

שיעור הארגון הממוצע בחברות הוותיקות באיחוד האירופי ("מערביות") - 35%, ובחדשות (להוציא 2 קטנות "מערביות") - 23%. רמת הארגון ירדה בשנים 2003-08 בכל המדינות בהן קיימים נתונים להשוואה, להוציא שתיים. הנפילה החדה במספר מועט של שנים בשיעור הארגון בישראל דומה לזו שעברה על המדינות הקומוניסטיות לשעבר. שיעור הארגון הנוכחי בישראל (כלל ארגוני העובדים) קרוב לממוצע בחברות הוותיקות באיחוד האירופי.

קשה לעקוב אחר היקף החברות באגודים המקצועיים (בהמשך אג"מ) ולעתים הנתונים הינם נושא לחילוקי דעות, כמו בצרפת, פורטוגל וסלובניה. בשל חשיבות מספר החברים ושיעורם בקרב העובדים, במו"מ עם המעבידים וגופים ציבוריים, כמו גם בהשוואה לארגונים אחרים, אג"מ רגישים ביחסם לנתונים. קיימות שאלות ביחס להגדרת החברות, ולדרכי איסוף הנתונים. הדברים מקשים על סכימת החברים באג"מ שונים לקבלת מספר החברים בקונפדרציית עובדים ובהשוואות בינלאומיות.

הדו"ח מביא נתונים אודות מספר החברים והיקף הארגון היחסי ב- 27 חברות האחדות האירופי (בהמשך א"א) ובנורבגיה בשנים 2003-2008. מקור הנתונים בעיקרו הנו האג"מ עצמם. לא נערכו בדיקות לאמת את הנתונים, או לתאם אותם.

הדו"ח בוחן חלק מההיבטים הקשורים ברמת הארגון אולם אינו מנסה לקבוע נתונים מוחלטים באשר לרמת הארגון.

חברות

מספר חברי אג"מ מובא בנתונים מקיפים – מספר חברי המסגרות הרחבות - מספר חברי ארגוני הגג (בהמשך אר"ג) השונים (קונפדרציות, פדרציות ואחרים) - אליהם האג"מ משתייכים, ולא כל אג"מ ארצי בנפרד. לאלה מתווספים אג"מ עצמאיים שאינם משתייכים לאר"ג.

במקומות בהם לא היו נתונים לשנים 2003 ו- 2008 נרשמו נתוני שנים סמוכות. גם בהתעלם מהערה זו הנתונים אינם מלאים ויש לשים לב להערות. בחלק מהארצות אין נתונים באשר לחברות באג"מ שאינם משתייכים לאר"ג. במקרה זה נתוני החברות בחסר. הדבר בולט באיטליה ולוקסמבורג. בבלגיה, אסטוניה ופינלנד החברות באגודים העצמאיים קטנה ביחס, והקטן קטן. באוסטריה, יוון, הונגריה, לטביה וליטא, החסר זניח.

1) חברות באגודים המקצועיים באירופה באלפים (שינוי באחוז)

פינלנד	אסטוניה	דנמרק	צ'כיה	קפריסין	בולגריה	בלגיה	אוסטריה	
2107	64	1891		195	568	2910	1385	2003 I
2226	52	1829	937	206	476	3110	1248	2008 II
+5.7	-18.4	-3.3		+5.7	-16.2	+6.8	-9.9	שנוי %
+2.6		+1.7		+10.1	-76.5	+6.8	-12.9	שנוי % 1993-2003 VII
ליטא	לטביה	איטליה	אירלנד	הונגריה	יוון	גרמניה	צרפת III	
182	179	11235	v 544	866	739	8928 IV		2003
90	151	11720	632	768	784	8201	3065	2008
-20.6	-15.8	+4.3		-9.3	6.0			שנוי %
	-28.6	+6.3	+19.2		-11.4	-23.9		שנוי % 1993-2003 VII
סלובקיה	רומניה	פורטוגל	פולין	נורבגיה	הולנד	מלטה	לוקסמבורג	
575	2035	836	2116	1508	1921	86	145	2003
379	2120	854	1776	1576	1898	84		2008
-34.1	+4.2	+2.2	-16.1	+4.5	-1.2	-2.0		שנוי %
-63.6		+1.3	-70.8	+13.1	+7.2	+17.6	+43.3	שנוי % 1993-2003 VII
				בריטניה	שבדיה	ספרד VI	סלובניה	
				7387	3560	VI 1972	365	2003
				7436	3318	2602	374	2008
				+0.7	-3.0		+2.6	שנוי %
				-12.0	-7.2			שנוי % 1993-2003 VII

I הנתונים בשורה "2003": פורטוגל – 2001; צ'כיה, יוון, פולין – 2004. צרפת, אירלנד, בולגריה, דנמרק, הונגריה ואסטוניה – חלק מהנתונים המרכיבים את הס"ה במדינות אלו אינם משתייכים ל 2003. (פרוט במקור.)

II הנתונים בשורה "2004": קפריסין, פורטוגל – 2006; אוסטריה, בלגיה, בולגריה, איטליה, נורבגיה, פולין – 2007. צרפת (ס ג' ט – 2006), אסטוניה, גרמניה, יוון, הונגריה, שבדיה, מ"מ (קונגרס האגודים המקצועיים – 2007) - חלק מהנתונים המרכיבים את הס"ה במדינות אלו אינם משתייכים ל- 2008. (פרוט במקור.)

III הנתון אינו כולל ארגון עובדים שמספר חבריו מהווה כ- 4% מסך העובדים המאורגנים ואחרים.
IV. הנתון אינו כולל ארגוני עובדים שסך חבריהם מהווה כ- 3% מכלל העובדים המאורגנים.
V הנתון אינו כולל ארגוני עובדים שסך חבריהם מהווה כ- 5% מהעובדים המאורגנים.
VI הנתון אינו כולל ארגוני עובדים שסך חבריהם מהווה כ- 16% מהעובדים המאורגנים.
VII הערות והסתייגויות לשיעורי הגידול בתקופה 1993-2003: בשל חסר בר משמעות בנתונים אודות החברות באר"ג ובאג"מ עצמאיים בצרפת ב- 2003 וב- 2008, במספר ארצות נוספות ב- 2003 וב- 2008, לא מופיע סך הנתונים בארצות אלה בהתאם לעניין. הנתונים התקבלו ממקורות שונים, אר"ג, משרדים ממשלתיים, ואומדני חוקרים.

מגמות בחברות

קיימים נתונים על מספר החברים בשנים 2003 ו-2008 (או בשנה קרובה) ב-22 מדינות. ב-10 מדינות היה גידול כולל במספר המאורגנים וב-12 מדינות ירידה. (מספר מוחלט של מאורגנים ולא שיעורם היחסי). המדינות בהן היה גידול במספר חברי אג"מ היו: בלגיה, קפריסין, פינלנד, יוון, איטליה, נורבגיה, פורטוגל, רומניה, סלובניה והממלכה המאוחדת (מעתה ואילך מ"מ). למרות שאין מידע מלא, נראה שגם אירלנד וספרד משתייכות לקבוצה זו. השיעור הגבוה של הגידול היה בבלגיה - 6.8%, ביוון - 6.0%, בקפריסין - 5.7%, ובפינלנד - 5.7%.

במדינות בהן הייתה ירידה במספר חברי אג"מ היו: אוסטריה, בולגריה, דנמרק, אסטוניה, הונגריה, לטביה, ליטא, מלטה, הולנד, פולין, סלובקיה ושבדיה. למרות שאין מידע מלא, נראה שגם גרמניה שייכת לקבוצה זו. שיעור הירידה הגבוה היה בליטא וסלובקיה - 34.1%, אסטוניה - 18.4%, בולגריה - 16.2% ופולין - 16.1%.

מספר החברים המצרפי ב-22 המדינות עליהן יש מידע מלא נשאר יציב. שיעור הירידה המצרפי היה 0.4% בלבד. ב-22 המדינות 10 חברות ותיקות בא"א (מתוך 15) ונורבגיה. בתת קבוצה זו היה גידול קטן במספר החברים בתקופה הנידונה - 1.4%. ב-11 המצטרפות החדשות (מתוך 12), הייתה ירידה בת 9.8% במספר החברים באג"מ.

ניתן להשוות את שיעור השינוי במספר החברים באג"מ בשנים 2003-08 לשינוי בשנים 1993-2003 ב-16 מדינות. חל בידור בשיעור הגידול באותן מדינות שמספר החברים המאורגנים גדל בשנים 1993-2003. מתוך 8 המדינות בהן היה גידול במספר החברים בשנים 1993-2003, בארבע מדינות המגמה התהפכה (שתיים מהמדינות הן סקנדינביות). בארבע האחרות מספר החברים המשיך לגדול, הגם שבקצב נמוך יותר. בקרב המדינות בהן ירד מספר חברי אג"מ בשנים 1993-2003, ברבע המגמה התהפכה, במיוחד ביוון. בשאר הירידה המשיכה בקצב משתנה. הקטנת קצב הירידה בחברות, בלטה במיוחד בבולגריה ופולין הגם שמגמה זו נכונה לכלל המדינות הקומוניסטיות לשעבר.

קיימים נתונים ברי השוואה המתייחסים ל-97 אר"ג מתוך 112. מתוך קבוצה זו מספר החברים גדלו ב-47 אר"ג, ירדו ב-39 ונשאר בסדר גודל דומה ב-11. בקרב 48 אר"ג ב-15 החברות הוותיקות בא"א ונורבגיה, 30 גדלו במספר חבריהם, 13 ירדו ו-5 נשארו באותו סדר גודל של מספר החברים. בקרב 12 אר"ג המשתייכים ל-12 המדינות החדשות בא"א ב-17 אר"ג גדל מספר החברים, 26 ירדו במספר חבריהם ו-6 נשארו ללא שינוי בר משמעות במספר החברים. מספר החברים בכלל הארגונים שנסקרו היה מעט מעל ל-58 מיליון.

סיכום. מספר החברים בכל אר"ג ובמדינה ככלל, עולה ככל הנראה בבלגיה, יוון, אירלנד, איטליה, נורבגיה, פורטוגל, רומניה וקרוב לוודאי שגם בספרד. בקפריסין, פינלנד, סלובניה ומ"מ מספר כלל חברי אג"מ גדל, אולם מספר ארגונים מאבדים חברים. נראה שמספר חברי אר"ג כמו גם כלל החברים המאורגנים יורד באוסטריה, בולגריה, אסטוניה, לטביה, פולין, וסלובקיה. בצ'כיה, דנמרק, גרמניה, הונגריה, ליטא, מלטה, הולנד ושבדיה, המספר הכללי של חברי אג"מ יורד, אולם יש מספר ארגונים (בדרך כלל קטנים) הפועלים כנגד המגמה.

המקור לדיווח כאן הוא רשימתו של מארק קארלי אוניברסיטת וורוויק, שפורסם ב-EIRONLINE.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm>

חוק ומשפט**1. יש לחייב משתמש (מעסיק בפועל) בתשלום זכויותיו של עובד קבלן אשר הפר את הוראות צו ההרחבה בענף הניקיון**

ביה"ד האזורי לעבודה בבאר שבע בתיק עב 2883/07 מיום 5 בינואר 2010, דן בשאלה האם יש לחייב משתמש (העירייה – מעסיק בפועל) בתשלום זכויותיו של עובד אצל קבלן אשר לא קיים את הוראות צו ההרחבה בענף הניקיון.

ההלכות המשפטיות הרלוונטיות לעניינינו הן:

1. ביה"ד האזורי לעבודה מצא כי עובדי החברה הקבלנית אשר סיפקה שרותי ניקיון לעירייה, יצאו נפסדים, מאחר ולא שילמו להם זכויות על פי ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה בענף הניקיון.
2. העירייה לא בדקה האם הקבלן עומד בתנאי הצעתו ומשלם כדין לעובדיו.
3. במקרה בו המשתמש (המעסיק בפועל) במודע או ברשלנות עוצם עיניים או מתעלם מתנאים הקשורים להבטחת זכויות העובדים ומתברר כי עובדי הקבלן אינם מקבלים את המגיע להם על פי דין או הסכם, אזי המזמין המשתמש חייב בתשלום זכויות אלו, ללא קשר להיותו או אי היותו מעסיק במשותף.
4. למשתמש קיימת חובה לפקח שחוזת אספקת השירותים מבוצע בכל הקשור לאכיפת זכויות העובדים.
5. הפיקוח של המשתמש על הקבלן יכול להיעשות על ידי ביקורת תקופתית של תשלומי החובה, הניכויים, ההפרשות, תוך השוואה לכרטיסי הנוכחות. פיקוח כזה יכול להיעשות בקלות מבלי שיטיל מעמסה כבדה על המשתמש והדברים נכונים גם לגבי הבדיקה אם מדובר בחוזה הפסד.
6. א. הפסיקה גרסה בעבר כי המשתמש הוא המעסיק אלא אם יוכח כי קיימת התקשרות אותנטית בינו לבין הקבלן ובין הקבלן לבין העובד וכי מטרת ההתקשרות אינה מנוגדת לתקנת הציבור ולא נועדה להתחמק מחובות המשתמש כמעסיק.
ב. בשנים האחרונות נקודת המוצא השתנתה ונקבע כי יש לכבד את ההסדר שקיים בין הקבלן לעובד אלא אם ההסדר אינו עולה בקנה אחד עם כללי המשחק המקובלים.
7. הדין מכיר במקור חוץ כצורת העסקה לגיטימית ובלבד שמקבל השירותים יפעל לשמירת זכויותיהם של עובדי כח האדם מכח משפט העבודה המגן.
8. מקום בו חברת כח האדם אינה מקיימת התחייבויותיה כלפי עובדיה, יחשב מקבל השירותים מעביד משותף לעניין תשלום זכויות העובד (מעין אחריות משותפת).
9. בענף הניקיון קיימת תחרות ומרוץ לתחתית בכל הנוגע לתשלום דיני העבודה והגנה על העובדים המוחלשים, ולכן מוצדק להגמיש את הגדרת המונח מעסיק על מנת להבטיח כי העובדים יוכלו לקבל את זכויותיהם בהתאם לדין.

10. במקרה שלפנינו, העירייה כשלה בבחירת הזוכה במכרז והתרשלה בבדיקה האם החברה הקבלנית מקיימת את התחייבויותיה כלפי העובדים, על פי חוקי המגן ועל פי ההסכם הקיבוצי בענף הניקיון.
11. העירייה אינה יכולה לצאת ידי חובה בעצם החתימה על הסכם המטיל רק חובות על הקבלן. על העירייה לעמוד עם משמר זכויות העובדים ולבדוק אם הם מקבלים את שכרם על פי דין.
12. בנסיבות העניין קבע בית הדין האזורי, מוצדק לחייב את העירייה בתשלומים שנקבע כי על החברה הקבלנית לשלם לעובדים ובמיוחד אלו על פי צו ההרחבה מעבר לזכויות על פי חוקי המגן.
- לתשומת לבכם: פס"ד של השופט אילן סופר ברור וחד והמסר העובר הוא שכאשר קבלן השירותים אינו דואג לזכויות העובדים והמשתמש נוהג בקלות ראש, ניתן לתובעו בגין ההפרות.

2. עמלות המשולמות על בסיס חודשי הן חלק בלתי נפרד מ"השכר הרגיל" לעניין חישוב דמי לידה

ביה"ד האזורי לעבודה ת"א-יפו בתיק בל 5322/08 מיום 20 בדצמבר 2009 דן בשאלת הזכאות של עובדת יולדת לתשלום דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי הכוללים בנוסף למשכורתה הרגילה בשלושת החודשים שקדמו ללידה גם את העמלות החודשיות שקיבלה.

טענות הצדדים

- א. העובדת טענה כי יש להכליל את העמלות ששולמו לה כחלק משכרה הקובע לצורך חישוב דמי הלידה ולפיכך זכאית להפרשים בגין דמי לידה.
- ב. הביטוח הלאומי טען שבנוסחים ותשלומים אחרים ששילם המעסיק לעובדת הם בגדר תשלום נילווה לשכר. דמי הלידה חושבו על כן על פי ממוצע השכר בשלושת החודשים שקדמו ללידה ללא עמלות.

המסגרת הנורמטיבית

1. סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי קובע כי דמי הלידה ליום הם "שכר העבודה הרגיל" של המבוטחת.
2. סעיף 54 לחוק הביטוח הלאומי קובע כי השכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה המבוטחת, ברבע השנה שקדמה ליום הקובע, ב-90.
3. "הכנסה" לענין סעיף 54 לחוק הביטוח הלאומי היא ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח וכן הכנסה מדמי הסתגלות מיוחדים.
4. תקנה 1 לתקנות תשלום דמי ביטוח מגדיר "שכר עבודה רגיל" כשכר שנהוג לשלמו מדי חודש. "תשלום נוסף" מוגדר כשכר הניתן לעובד בנוסף לשכר החודשי הרגיל, לרבות תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד, למעט הפרשים.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפסק הדין

1. ביה"ד האזורי לעבודה קבע כי מן העובדות עולה שהמעביד של המבוטחת - העובדת ראה בתשלום העמלות חלק מן השכר שלה.
2. הביטוח הלאומי גבה את דמי הביטוח מדי שנה ממלוא שכרה של העובדת ובכלל זה העמלות. גם המוסד ראה בתשלומים אלה חלק מהשכר הרגיל של העובדת.
3. יש להגדיר את המונח "הכנסה" בהתאם לדרך בה מחושבת הכנסת מבוטח לצורך גביית דמי ביטוח.
4. ביה"ד לעבודה קיבל את תביעת העובדת וחייב את הביטוח הלאומי לשלם הפרשים בגין דמי הלידה.

3. לא ניתן לכלול דמי הבראה בשכר המינימום של עובד

ביה"ד האזורי לעבודה בבאר שבע בתיק עב 1234/07 מיום 16 בדצמבר 2009 דן בתביעת עובדים זרים לפיצויי פיטורים, להפרשי שכר וזכויות מכח ההסכם הקיבוצי בענף הבנין והעבודות הציבוריות.

העובדות הצריכות לעניינינו:

1. התובעים עובדים זרים עבדו בחברה לבנין החברה בהתאחדות הקבלנים והבונים באמצעות חברת כח אדם אשר סיפקה שרותי קרקע לחברה (להלן הנתבעות).
2. בין התובעים לנתבעות התקיימו יחסי עובד-מעביד.
3. התובעים טוענים כי הפסקת עבודתם נעשתה בניסיונות המזכות בתשלום פיצויי פיטורים משלא פעלו הנתבעות להארכת תוקף אשורות העבודה שברשותם. מכאן התביעה לפיצויי פיטורים.
4. התובעים טוענים כי לא שילמו להם הפרשי שכר בגין העסקה בשעות נוספות, לא שולמו להם דמי הבראה וחופשה שנתית, דמי חגים והפרשות לקרן החיסכון לעובדים זרים מכח ההסכם בענף הבניה.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפסק הדין

1. מערכת יחסי העבודה הסתיימה ביוזמת התובעים, בהתפטרותם.
2. הטענה לפיו הנתבעות לא דאגו להסדרת העסקים בישראל כדין – עומדות בניגוד לעובדות. ביה"ד דחה את התביעה לפיצויי פיטורים.
3. התובעים לא הוכיחו מתכונת עבודה קבועה שעל בסיסה ניתן לקבוע את זכאותם לגמול בגין העסקה בשעות נוספות מעבר לתחום יום העבודה הרגיל ולכן דין התביעה להידחות.
4. בהתאם להסכם הקיבוצי בענף הבנין זכאי עובד בנין בחודשי הקיץ להסדר יום עבודה מקוצר. משלא שולמה לתובעים התוספת בגין קיצור יום העבודה בתקופת הקיץ, זכאים הם לפיצויי בגובה התוספת שנמנעה מהם. החישוב יעשה על בסיס שכר מינימום לשעה נכון למועד הפסיקה בתוספת הפרשי הצמדה וריבית.

5. הזכות לפדיון חופשה נולדת עם סיום יחסי עובד ומעביד ומתיישנת בתום 3 שנים (סעיף 31 לחוק חופשה שנתית תשי"א-1951) מיום היווצרות עילת התביעה. אין מחלוקת כי התקופה שעד למועד ההתיישנות של התביעות לתשלום דמי פדיון חופשה חלפה.
 6. מאחר והתובעים הועסקו בשכר מינימום לא ניתן לכלול בשכר השעתי את תמורת הזכות הנלוות לדמי הבראה. ביה"ד חייב את הנתבעות לשלם את דמי הבראה על בסיס מחיר יום הבראה ליום הפסיקה.
 7. ביה"ד מצא כי התובעים אשר הועסקו במשרה מלאה זכאים לתשלום עבור ימי חג, ככל שאלה לא חלו בשבת, על בסיס שכר המינימום לשעה ויום עבודה בן 8 שעות.
 8. ביה"ד לא קיבל את טענות הנתבעות לענין אי ביצוע הפרשות לפנסיה מאחר שלא גובשה תכנית פנסיה לעובדים זרים. אין מקום שהנתבעות יהנו מהעדרה של תכנית פנסיה. בנסיבות הללו, קבע ביה"ד, זכאים התובעים לפיצוי בגובה שיעור ההפרשות על פי הוראות התוספת להסכם הקיבוצי מדצמבר 1999.
 9. לענין התביעה בגין תוספת תמריץ ודמי כלכלה, קבע ביה"ד, כי התובעים רשאים להגיש תביעה המסתמכת על פסק הדין ס"ק 18/08 התאחדות הקבלנים והבונים בישראל בע"מ נ. ההסתדרות הכלכלית החדשה.
- סוף דבר: פסק הדין מתייחס לעובדים בבניין. אבל הקביעות המשפטיות הכלליות לענין פדיון חופשה, דמי הבראה, דמי חגים הן הלכות שנכונות גם לגבי עובדים שעתיים אחרים.

4. יולדת שהתפטרה כדי לטפל בתינוקה זכאית לפיצויים גם אם מצאה משרה בשכר גבוה יותר ובלבד שהיקף המשרה מצומצם

ביה"ד לעבודה בתל אביב ב-עב 11504/07 מיום 15/11/2009 דן בשאלת הזכאות לפיצויים, מכח הוראת סעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1967, לעובדת שהתפטרה תוך 9 חודשים מיום שילדה על מנת לטפל בילדה אף אם מצאה לאחר מכן מקום עבודה חדש.

העובדות הרלוונטיות הצריכות לעניינינו:

1. העובדת עבדה בחברת תיירות עד ליום בו ילדה ויצאה לחופשת לידה.
2. כעבור כשלושה חודשים היא הודעה למעבידה שהיא מבקשת להתפטר כדי לטפל בילדה ומבקשת לקבל את דמי הפיצויים המגיעים לה בגין תקופת עבודתה.
3. כעבור עוד שלושה חודשים היא החלה לעבוד אצל מעסיק חדש בהיקף שעות מופחת ובשכר יותר גבוה מאשר אצל מעסיקה הקודם.

ההלכות המשפטיות שנקבעו בפס"ד

1. סעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורים קובע כי עובדת שהתפטרה תוך 9 חודשים מיום שילדה על מנת לטפל בילדה רואים בהתפטרות כפיטורים.
2. ביה"ד כבר פסק כי אין ליתן לדיבור "על מנת לטפל בילד" פירוש על פיו כל זמנו של ההורה צריך להיות מוקדש לטיפול בילד. הפירוש הנכון הוא כי ההתפטרות נועדה לאפשר להורה "שהות ארוכה יותר משמעותית עם הילד תוך כדי הטיפול בו".
3. העובדת הודיעה למעסיקה על ההתפטרות והחלה לעבוד במקום עבודה חדש רק אחרי שלושה חודשים נוספים. שעות העבודה הופחתו באופן משמעותי והדבר איפשר לה באופן משמעותי שהות ארוכה יותר עם התינוק.
4. הפחתה משמעותית של שעות העבודה, לעומת מקום העבודה הקודם, די בה כדי שלא לשלול את הזכאות לפיצויי פיטורים.
5. המועד לבחינת הזכאות לפיצויי פיטורים מכח סעיף 7(א) הוא מועד ההתפטרות. העובדת החלה לעבוד, כאמור, אצל המעביד החדש רק לאחר שלושה חודשים לאחר מועד ההתפטרות.
6. כשמדובר במקום עבודה חדש המאפשר לעובדת באופן משמעותי שהות ארוכה יותר עם הילד, אין בעובדה כי שכרה גבוה יותר כדי לשלול את טענתה כי התפטרה על מנת לטפל בילדה.
7. בפס"ד דינה חבה נ. סופר דרינק בע"מ קבע ביה"ד הארצי לעבודה כי אם עובדת מבקשת להפסיק לחלוטין את העבודה על מנת לטפל בילד ואינה יודעת כמה זמן תבקש להתמיד בכך, אין לדרוש ממנה לבקש חופשה ללא תשלום עד אשר תחליט אם לחזור ורק אם ימאן המעביד תקום לה זכות לפיצויים.
8. אין הלכה חד משמעית למקרה של הורה המבקש לצמצם משמעותית את שעות העבודה אבל גם אם הפחית המעביד את שעות העבודה כדי לאפשר לעובדת לטפל בילד, רשאית העובדת לשנות את דעתה כדי לטפל בילד כל היום.
9. במקרה דנן, העובדת היתה רשאית לשנות את דעתה ולהגיע למסקנה כי די לה בטיפול בילד מספר שעות. משחלף פרק זמן ניכר בין ההתפטרות שלה לבין תחילת עבודתה במקום העבודה החדש ובהפחתה ניכרת של שעות העבודה, זכאית העובדת לפיצויי פיטורים.

5. הצעות חוק**הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מספר 13) (הגברת האכיפה), התש"ע-2010**

ביום 19.1.2010 פורסמה ברשומות הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 13) (הגברת האכיפה), התש"ע-2010, לפיה תתאפשר ביקורת פתע של מפקחים, לבחינת יישום החוק.

6. חקיקה חדשה

א. תיקון לחוק פיצויי פיטורים התש"ע - 2009 (תיקון מס' 25) – מניעת פיטורים מחזוריים

1. סעיף 2 (9) לחוק פיצויי פיטורים, אשר קבע כי הפסקת יחסי עבודה בין עובד לבין מעביד לתקופה שאינה עולה על 3 חודשים אינה קוטעת את רציפות העבודה, תוקן החל ביום 28 בדצמבר 2009 (ס"ח מס' 2220 מיום 31.12.09).
2. התיקון החדש הקובע כי במקום תקופה של 3 חודשים יהיה צורך מעתה ב-6 חודשים והדבר נועד להקשות על פיטורים מחזוריים של עובד מבלי להכיר ביחסי העבודה הרצופים והמתחדשים שנה אחרי שנה תוך שלילת הזכאות לפיצויים.
3. לתיקון החדש יש גם משמעות מבחינת הזכאות לפטור ממס על מענקי הפרישה בהתאם לפקודת מס הכנסה. הפסקת העבודה תוך ניתוק יחסי עובד-מעביד שאינה עולה על ששה חודשים וחזרה לעבודה לא תחשב לניתוק אמיתי ולא תזכה בפטור ממס הכנסה לפי סעיף 9 (א7) לפקודת מס הכנסה על המענקים שנתקבלו.

ב. תיקון לחוק אזרחים ותיקים התש"ע - 2009

- הכנסת קיבלה ב-28 בדצמבר 2009 (ס"ח 2220) תיקון לחוק האזרחים הותיקים (תיקון מספר 8) התש"ע-2009, המבטיח זכאות להטבות הניתנות על ידי "גוף ציבורי" למי שאינו זכאי לגימלה לפי חוק הבטחת הכנסה ובלבד שהוא:
1. אזרח ותיק יחיד שהכנסתו מפנסיה אינה עולה על 24.3% מהשכר הממוצע.
 2. אזרח ותיק שיש עמו בן זוג וסך הכנסתו מפנסיה והכנסת בן זוגו מפנסיה אינו עולה על 38.3% מהשכר הממוצע.
- "גוף ציבורי" לענין זה הוא הממשלה, הסוכנות וכן כל גוף נתמך או מתוקצב כהגדרתם בסעיף 32 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה 1985.

ג. חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 13) התש"ע - 2009

- הכנסת תיקנה את חוק שעות עבודה ומנוחה ב-7 בדצמבר 2009 וקבעה כי עובד, לרבות נער עובד, זכאי במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו.

בימה חופשית

בעקבות הצעת החוק להארכת חופשת הלידה – כוונות טובות שאינן מובילות לשום מקום

אין לי כל ספק כי ליוזמי הצעת החוק בדבר הארכת חופשת הלידה לנשים היו כוונות טובות. אבל כוונות טובות שאינן מובילות לשום מקום ויותר משהן באות לפתור בעיות אמיתיות יוצרות בעיות חדשות עדיף שלא לנסות להלביש עליהן לבוש חוקי.

המזיעים מבקשים להאריך את חופשת הלידה מ-14 שבועות ל-26 שבועות. 12 השבועות הנוספים הם בגדר חופשה ללא תשלום ועל חשבונה של העובדת ומיועדים לאפשר לאישה היולדת לנצל את פרק הזמן הנוסף כדי לשהות במחיצת הרך הנולד ולהעניק לו אהבת אם.

התכלית אכן רצויה ורופאי הילדים יסמכו את ידיהם על המהלך. אולם לאמיתו של דבר הכוונות הטובות לא תעמודנה במבחן הממשות והמציאות.

בעת הגשת חוק עבודת נשים אשר הוחק בישראל בשנת 1954 אמר דוד בן גוריון כי יש לתת כבוד ויקר לאישה ולאם העובדת. צעדנו כברת דרך אבל בהחלט לא מספיקה, והרבה מדינות מערביות השיגו בהתייחסותם בגילוי נדיבות כלפי האישה העובדת והיולדת.

מזיעי הצעת החוק שכחו, כך אני רוצה להאמין, כי כבר כיום קיימת זכות לנשים עובדות מעל לשנת עבודה אחת להאריך את חופשת הלידה ולקחת חופשה ללא תשלום (חל"ת) כדי רבע מהוותק שלהן במקום העבודה ועד לתקרה מירבית של שנה.

במילים אחרות: אישה עובדת אשר עבדה לפחות שנה זכאית ממילא לחל"ת של 12 שבועות. מה אם כן בא החוק להוסיף?

המציאות מלמדת כי על אף שהזכות לחל"ת מעוגנת עלי ספר בספר החוקים השימוש המעשי באפשרות המצויה הזאת היה זניח.

הסיבות להעדר השימוש בידי נשים באופציית החל"ת נבעה מהיעדר התשלום בגין החל"ת והצורך העצמי לממן את חופשת הלידה המוארכת וכן החשש מאובדן מקום העבודה בעידן של אי וודאות תעסוקתית.

הזכות שקנויה בחוק הפכה לנטל משפחתי ולכן בלתי רלוונטית כלכלית להרבה נשים שהכנסתן היא מקור לא אכזב חשוב לכלכלת המשפחה.

אני מבין את המרוץ הבלתי נלאה של חברי כנסת לרשום בטאבו של החקיקה את היוזמות שלהם גם אם אין מדובר בתרומה מניבה. האם לא היה עדיף לרכז את המאמצים המשותפים של חברי הכנסת כדי לנסות ולהאריך את חופשת הלידה בצעדים מדודים אבל בתשלום?

ממהלך כזה היו באמת יוצאות נשכרות הנשים העובדות והיינו מממשים ולו קמעה קמעה, את אמירתו של דוד בן גוריון ליתן כבוד ויקר (וכסף) לאישה ולאם העובדת.

אינדיקטורים כלכליים

(1) מדד המחירים לצרכן

מדד המחירים לצרכן נותר ללא שינוי בחודש דצמבר 2009, ברמה של 105.2 נקודות. עליות מחירים נרשמו בעיקר בסעיפי: הלבשה והנעלה (8.0%), פירות טריים (2.2%), אחזקת הדירה (0.8%) ושירותי תקשורת (0.3%) ירידות מחירים נרשמו בעיקר בסעיפי: ירקות טריים (-2.2%), שירותי דיור בבעלות הדיירים (-0.8%), תרבות ובידור (-0.6%) ומזון (0.5%).
ציון כי המדד ללא סעיף הדיור עלה בחודש נובמבר ב- 0.2% והגיע לרמה של 102.4. מתחילת השנה עלו המדד הכללי ב- 3.9% והמדד ללא דיור ב- 3.2%.

מדד המחירים לצרכן והמדד ללא סעיף הדיור בשנים עשר החודשים האחרונים (הבסיס: ממוצע 2008 = 100.0 נקודות)														
אחוז שינוי מצטבר 2009-ב	דצמבר	נובמבר	אוקטובר	ספטמבר	אוגוסט	יולי	יוני	מאי	אפריל	מרץ	פברואר	ינואר 09	דצמבר	מדד המחירים לצרכן כללי
3.9	3.9	105.2	104.9	104.7	105.0	104.5	103.4	102.5	102.1	101.1	100.6	100.7	106.4	מדד המחירים לצרכן כללי
3.4	0.2	102.4	102.2	102.0	102.6	102.4	101.1	100.1	99.8	98.7	98.5	98.7	105.4	המדד ללא דיור

הערות: (1) חישוב אחוז השינוי במדד בין שני חודשים נעשה על פי הנוסחה הבאה:

$$\frac{\text{מדד חודש מאוחר}}{\text{מדד החודש המוקדם}} \times 100 - 100$$

(2) החל משנת 2009 יש לכפול את מדד המחירים לצרכן במדד הממוצע בשנת 2008 (105.1 נקודות) מחולק ב- 100, ואז לבצע את החישוב על פי הנוסחה שבסעיף 1.

שיעור השינוי השנתי במדד המחירים לצרכן: 2008 – 2001

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
3.8%	3.4%	-0.1%	2.4%	1.2%	-1.9%	6.5%	1.4%

מקור: למ"ס

(2) ריבית בנק ישראל וריבית החובה במשק

ריבית בנק ישראל לחודש פברואר 2010 נותרה ללא שינוי ברמה של 1.25% לאחר שהועלתה בחודש ינואר השנה ב- 0.25 נקודות האחוז. על פי כלכלני בנק ישראל הסיבות להותרת הריבית ברמה הן: א. הציפיות לאינפלציה הנגזרות משוק ההון ל- 12 החודשים הבאים, הן בתוך טווח יעד האינפלציה; ב. ההתפתחויות בפעילות הריאלית ממשכות להיות חיוביות ג.. ריביות הבנקים המרכזיים במשקים המובילים נמצאות ברמות נמוכות וצפויות להישאר כך גם בחודשים הבאים.

שיעור הריבית לחודש פברואר 2010	סוג הריבית
1.25%	ריבית בנק ישראל
2.75%	ריבית הפריים (ריבית בסיסית בחשבון חובה)
8.3% (נכון לנובמבר 09)	ריבית על אשראי בשקלים (אוברדראפט)

* בממוצע עד 10,000 ₪ לפי שבעת הבנקים הגדולים (הפועלים, לאומי, דיסקונט, המזרחי, הבינלאומי הראשון, מרכנטיל דיסקונט ואיגוד).

(3) שערי חליפין

מטבע	דולר	ליש"ט	אירו
דצמבר 2009 (בממוצע)	3.7896	6.1545	5.5376
השינוי באחוזים לעומת החודש הקודם	0.3%	-1.9%	-1.8%
השינוי באחוזים מתחילת השנה	-2.1%	6.9%	6.3%

(4) שכר ממוצע למשרת שכיר

בחודש אוקטובר 2009 השכר הממוצע למשרת שכיר (של עובדים ישראלים בלבד) ירד ריאלית בשיעור של 4.3%, בהשוואה לחודש הקודם והגיע ל- 7,836 ₪. בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד מדובר בירידת שכר בשיעור של 2.4% אשר מוסברת בעיקר בעליה החדה במדד המחירים לצרכן בתקופה זו. בחודש אוקטובר 2009 השכר הממוצע למשרת שכיר של העובדים מחו"ל (המדווחים) עמד על 4,267 ₪, כ- 54.5% מהשכר הממוצע של העובדים הישראלים.

שכר ממוצע למשרת שכיר לפי ענפים (ישראלים בלבד), אוקטובר 2009

כלל המשק	חקלאות	תעשייה	חשמל ומים	בינוי	מסחר ותיקונים	שרותי אירוח ואוכל	תחבורה אחסנה ותקשורת	בנקאות ביטוח פיננסים	שרותים עסקיים	מינהל ציבורי	חינוך	בריאות רווחה וסעד	שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים
7,836	5,250	10,633	19,860	7,247	6,801	3,877	9,016	12,775	8,296	11,772	6,417	6,574	5,370
אחוז שינוי ריאלי לעומת החודש הקודם													
-4.3	-1.2	-2.0	-14.5	0.4	-2.5	1.7	-3.8	-8.3	-2.1	-12.6	0.5	-12.0	-5.1
אחוז שינוי ריאלי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
-2.4	-2.4	-1.7	0.8	0.9	-3.8	-0.7	1.4	-5.7	-5.5	-0.8	0.1	-0.2	-0.9

מקור: למ"ס

השכר הממוצע למשרת שכיר* ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד: ינואר – אוקטובר 2009

אוקטובר 2009	כלל המשק	מגזר עסקי	מגזר ציבורי
אוקטובר 2009	7,687 ₪	7,819 ₪	7,401 ₪
אחוז שינוי ריאלי	-2.8	-3.1	-2.0

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

(5) תעסוקה ואבטלה

משרות שכיר: בחודש אוקטובר 2010 מספר משרות השכיר של עובדים ישראלים הגיע לכ- 2.788 מיליון. בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד מדובר בעליה של 0.9% (כ- 23 אלף משרות), מספר משרות השכיר של העובדים מחו"ל (בהיתר) הסתכם בכ- 78 אלף, ומספר משרות השכיר של העובדים מהשטחים הסתכם בכ- 32 אלף.

משרות שכיר לפי ענפים, באלפים (ישראלים בלבד), אוקטובר 2009

שירותים קהילתיים חברתיים ואישיים	בריאות וסעד	חינוך	מינהל ציבורי	שירותים עסקיים	בנקאות ביטוח פיננסים	תחבורה אחסנה ותקשורת	שירותי אירוח ואוכל	מסחר ותיקונים	בינוי	חשמל ומים	תעשייה	חקלאות	כלל המשק
157.8	304.7	358.9	114.2	499.3	94.6	162.1	153.2	398.0	128.4	16.8	347.9	52.6	2,788.3
אחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד													
0.9	4.7	4.1	2.9	-0.5	3.6	-0.2	2.1	0.3	-3.0	4.3	-3.3	4.4	0.9

מקור: למ"ס

משרות שכיר* (באלפים) ואחוז השינוי לעומת התקופה המקבילה אשתקד, ינואר – אוקטובר 2009

אוקטובר 2009	כלל המשק	סקטור עסקי	סקטור ציבורי
2,914	2,914	1,977	937
אחוזי שינוי	-0.2	-1.4	2.3

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

אבטלה: על פי נתוני המגמה של הלמ"ס, שיעור הבלתי מועסקים לחודש נובמבר 2009 הוסיף לרדת והגיע ל- 7.4% מכוח העבודה האזרחי. זאת בהשוואה לשיעור של 7.6% ברבעון השלישי של השנה ושל 7.8% ברבעון השני של השנה.

דורשי עבודה: על פי נתוני שירות התעסוקה לחודש דצמבר 2009 (מנוכה עונתיות) מספר דורשי העבודה שפנו לשירות התעסוקה עלה בשיעור של 0.5% והגיע כ- 222.9 אלף.

מנגד, בחודש דצמבר חלה ירידה בשיעור של 1.7% במספרם של דו"ע מצטרפים חדשים בהשוואה לחודש קודם והוא הסתכם ב- 20.4 אלף. בנוסף, מנתוני המגמה עולה כי לאחר עליה בשיעור חודשי ממוצע של 3.4% ממרס 2008 עד מרס 2009 (מ- 16.5 אלף במרס 2008 ל- 24.4 אלף במרס 2009 -עליה בשיעור של 48%) – **חל מהפך במגמה**. בחודשים אפריל 2009 עד נובמבר 2009 ישנה מגמה של ירידה במספר המצטרפים החדשים בשיעור חודשי ממוצע של 2.2%. מן הראוי לציין כי השינוי במגמה נובע כתוצאה מהירידה במספר המפוטרים שמהווים את מרבית המצטרפים החדשים, בחודש דצמבר 09 הסתכם מספרם המקורי של המפוטרים ב- 12.4 אלף לעומת 18.3 אלף בממוצע חודשי 11/08-3/09.

מנתוני מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת עולה כי חל גם שיפור **במאזן התעסוקה** (איושי משרות פחות פליטות עובדים), והוא עלה ממאזן שלילי של מינוס 32 אלף משרות ברבעון הראשון של 2009, למינוס 6.4 אלף ברבעון השלישי. בנוסף, מאומדנים ראשונים לרבעון הרביעי של 2009 עולה כי חל שיפור נוסף משמעותי במאזן התעסוקה והוא הפך להיות חיובי ברמה של כ- 23 משרות.

מידע שימושי

1. שינויים במערך הניכויים לשנת המס 2010, שינויים בדמי הביטוח הלאומי, עדכון קצבאות הביטוח הלאומי, ועוד...

א. מדרגות המס על הכנסות מיגיעה אישית (עבודה) החל מינואר 2010

תקרות ההכנסה לצורך חישוב מס הכנסה ונקודת הזיכוי עודכנו בינואר 2010 בשיעור השינוי במדד המחירים (מדד נובמבר 2009 לעומת מדד נובמבר 2008: 3.81%), ושיעורי המס שונו בהתאם לרפורמה במס ואלה תקרות ההכנסה החדשות:

2010		2009	
שיעור המס	מדרגות שנתיות	שיעור מס	מדרגות חודשיות
10%	0 - 4,770 ₪	10%	0 - 4,590 ₪
14%	4,771 - 8,470 ₪	15%	4,591 - 8,160 ₪
23%	8,471 - 12,720 ₪	23%	8,161 - 12,250 ₪
30%	12,721 - 18,250 ₪	30%	12,251 - 17,600 ₪
33%	18,251 - 39,340 ₪	34%	17,601 - 37,890 ₪
45%	39,341 ₪ ומעלה	46%	37,891 ₪ ומעלה

ערך נקודת הזיכוי – 205 ₪ לחודש

ב. מדרגות מס על הכנסות שאינן מיגיעה אישית החל מינואר 2010

שיעור מס	מדרגות המס	שיעור מס	מדרגות המס
30%	0 - 152,640 ₪	30%	0 - 12,720 ₪
33%	152,641 - 472,080 ₪	33%	12,721 - 39,340 ₪
45%	472,081 ₪ ומעלה	45%	39,341 ₪ ומעלה

ג. דמי ביטוח לאומי ומס בריאות החל מינואר 2010

בעקבות השינוי בשכר הממוצע במשק עודכנה התקרה לתשלום דמי ביטוח בשיעור המופחת ל- 4,809 ₪ לחודש (במקום 4,757 ₪ עד כה). כמו כן עודכנה ההכנסה המרבית לתשלום דמי ביטוח ל- 79,750 ₪ לחודש (במקום 76,830 ₪) - על פי חוק ההתייעלות הכלכלית לשנים 2009 ו- 2010 תקרת ההכנסה החודשית שמעליה לא משלמים ביטוח לאומי הוגדלה מחמש פעמים השכר הממוצע במשק לעשר פעמים השכר הממוצע במשק. ההגדלה בתוקף מ- 1.8.09 ועד ליום 31.12.10.

חלק העובד			חלק המעביד	עד 4,809 ₪
סה"כ	ביטוח בריאות	ביטוח לאומי		
3.5%	3.1%	0.4%	3.45%	עד 4,809 ₪
12%	5%	7%	5.43%	4,809 ₪ - 79,750 ₪

הערה: 4,809 ₪ הינם 60% מהשכר הממוצע המחושב ע"י המוסד לביטוח לאומי לפי סעיף 2 (8,015 ₪ במקום 7,928 ₪ עד כה).

ד. שינויים נוספים במערך הניכויים לשנת המס 2010

הערך	הסעיף
7,810 ₪ לחודש 2,734 ₪ לחודש (שמהווים 35% מהתקרה)	תקרת קצבה מזכה (פנסיה) (סעיף 9 א). החלק הפטור ממס
11,390 ₪ לכל שנת עבודה. במקרה של מוות התקרה תהיה - 22,800 ₪ לכל שנת עבודה.	החלק הפטור של מענקי פרישה (פיצויי פיטורים) מיום ה- 1/1/2007 ואילך
8,100 ₪ לחודש (תקרת הפקדה של מעביד - 7.5%, של עובד - 7%) 11,400 ₪ לחודש (למי שיש הכנסת עבודה - בניכוי הכנסת העבודה או 8,100 ₪ לפי הנמוך) 32,400 ₪ לחודש (בניכוי הכנסה מעבודה עד תקרה של 8,100 ₪ לחודש)	תקרת הכנסה מזכה שהיא <u>הכנסת עבודה</u> לעניין קבלת זיכוי בגין הפרשות לקופות גמל (סעיף 45) תקרת הכנסה מזכה שאינה <u>הכנסת עבודה</u> לעניין קבלת זיכוי בגין הפרשות לקופות גמל תקרת הכנסה מזכה שאינה הכנסת עבודה לעניין קבלת זיכוי בגין הפרשות לקופות גמל (סעיף 47)
32,060 ₪ לחודש (4 פעמים השכר הממוצע במשק שלפי הביטוח הלאומי - 8,015)	תקרת הפרשות המעביד לקופת גמל לקצבה הפטורה ממס במועד ההפרשה (סעיף 3 ה3).
15,712 ₪ לחודש - (העדכון מתבצע רק לעת תשלום תוספת יוקר)	משכורת מירבית שההפרשה בעדה לקרן השתלמות פטורה ממס בעת ההפרשה
9,880 ₪ לחודש 15% 865 ₪ לחודש	תקרת הכנסה מזכה בעד עבודה במשמרות אחוז זיכוי שכר משמרות תקרת זיכוי שכר משמרות
8,100 ₪ בתקופה המזכה	תשלום ב"תקופת הבחירות"
95 ₪ לחודש	שווי שימוש ברדיו טלפון נייד
7,440 ₪ לחודש	פיצויי הלנת שכר הפטורים ממס
4,680 ₪ לחודש	פטור על הכנסות משכר דירה למגורים
57,840 ₪ לשנה 9,000 ₪ לשנה 8,880 ₪ לשנה 13,320 ₪ לשנה 32,802 ₪ לשנה	תקרת הכנסה מוטבת לניכוי מריבית* (סעיף 125 ד) פטור למעוט הכנסה פטור גיל פרישה ליחיד פטור גיל פרישה לזוג פטור מירבי של 35%
300 ₪ לשנות המס 2009 ו- 2010 (מתעדכן באוגוסט של כל שנה)	זיכוי בשל תרומה למוסדות ציבור מאושרים - 35% מהתרומה אם התרומה עולה על
80% מההוצאות שהוצאו לכיבוד קל במקום העיסוק של הנישום 200 ₪ לאדם בשנה	הוצאות מותרות בניכוי: כיבודים מתנות
57,120 ₪ להגרלה	פטור על הגרלות והימורים * הכנסות מריבית בשוק ההון

ה. התוספת להכנסה נטו הצפויה בשנת 2010

במשכורת חודש ינואר 2010 (שתשולם בפברואר) נכנס לתוקפו שלב נוסף של הרפורמה במס הכנסה, אשר החלה ב- 2003 ואשר צפויה להסתיים השנה. להלן חישוב התוספת לנטו בגין הרפורמה במה"כ, עדכון מדרגות המס, עדכון נקודת הזיכוי ושינויים בביטוח הלאומי לפי רמות שכר שונות:

ברוטו לחודש (בש"ח)	שכר נטו ב- 2009	שכר נטו ב- 2010	תוספת לנטו ב- 2010
4,000	3,860	3,860	0
5,000	4,727	4,761	34
8,000	6,917	6,981	64
10,000	8,230	8,323	93
15,000	11,287	11,414	126
20,000	14,091	14,261	170
25,000	16,791	17,011	220
35,000	22,191	22,511	320

הערה: מחושב לפי 2.25 נ"ז

ו. שווי שימוש ברכב החל מינואר 2010

1.1. סכומי שווי שימוש שפורסמו בתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) (תיקון), התשס"ח – 2007, תואמו בהתאם לשיעור עלית המדד הידוע ב- 1.1.2010 (מדד 11/2009) לעומת המדד הידוע ב- 1.1.2007 (מדד 11/2006).

קבוצת מחיר	שווי שימוש לחודש - 2009	שווי שימוש לחודש 2010
1	1,700 ₪	2,140 ₪
2	1,860 ₪	2,330 ₪
3	2,630 ₪	3,120 ₪
4	3,200 ₪	3,770 ₪
5	4,440 ₪	5,220 ₪
6	5,720 ₪	6,750 ₪
7	7,290 ₪	8,650 ₪
אופנוע L3 שנפח מנועו עולה על 125 ספק והספק מנועו מעל 33 כח סוס	540 ₪	840 ₪

הקטנת הנטו לעובד כתוצאה מהגדלת שווי השימוש ברכב לפי רמות שכר החל מינואר 2010

שווי שימוש	מ- 5,000 עד 8,470	מ- 8,471 עד 12,720	מ- 12,721 עד 18,250	מ- 18,251 עד 39,340	מ- 39,341 ומעלה
קבוצה 1	97	154	185	181	234
קבוצה 2	104	165	197	193	249
קבוצה 3	101	172	206	194	253
קבוצה 4	116	200	239	225	293
קבוצה 5	158	273	328	307	400
קבוצה 6	211	361	433	406	530
קבוצה 7	281	476	571	539	702
אופנוע L3	73	105	126	130	166

2.1. שווי שימוש ברכב צמוד - המודל הליניארי:

החל משנת המס 2010 מחושב שווי השימוש ברכב צמוד, בנוגע לכלי רכב שנרשמו לראשונה מיום 1.1.2010 כשיעור מתוך מחיר המחירון של הרכב בהיותו חדש. שיעורי שווי השימוש החודשי בשנת 2010 הינם:

2.04% - לגבי כלי רכב שמחיר המחירון שלהם אינו עולה על 130,000 ש"ח,

2.48% - לגבי כלי הרכב שמחיר המחירון שלהם מעל 130,000 ש"ח.

תקרת מחיר המחירון לעניין חישוב שווי השימוש 467,180 ש"ח.

בשנת 2011 יעלה השווי ויעמוד על 2.5% ממחיר הרכב (לא סופי).

שווי השימוש יתואם למדד המחירים לצרכן, למעט בשנה הראשונה. לעניין החישוב, יילקח מחיר המחירון של הרכב, תוך התאמות נדרשות למחיר הממוצע בפועל בשנת המס בה הוא נרשם לראשונה.

הנוסחה לחישוב שווי שימוש:

שיעור שווי שימוש*מחיר מתואם*הצמדה למדד -520 ש"ח לרכב היברידי.

* בשבועות הקרובים תתפרסם הוראת ביצוע לעניין יישום שווי השימוש הליניארי.

לנוחיות המשתמשים, רשות המסים תפעיל מנוע חיפוש באינטרנט שיאפשר לקבל מידע על סכומי שווי השימוש לכל דגם רכב. בנוסף, יתפרסמו קובצי EXCEL עם רשימת כל הדגמים וסכומי שווי השימוש שלהם.

ז. שכר המינימום (תזכורת)

שכר המינימום עומד על: 3,850.18 ש"ח לחודש (ללא שינוי החל מ-1/7/2008),
על: 177.70 ש"ח ליום (לפי 5 ימים), על: 154.01 ש"ח ליום (לפי 6 ימים)
על: 20.70 ש"ח לשעה.

ח. טבלת שיעורי דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות על פי סוגי המבוטחים

שיעורי דמי הביטוח נותרו ללא שינוי ב- 2010. להלן תזכורת לשיעורי דמי הביטוח על פי סוגי המבוטחים:

4,809 ₪ - 79,750 ₪			עד 4,809 ₪			ינואר 2010
מעסיק	עובד	סה"כ	מעסיק	עובד	סה"כ	
4.95	9.86	14.81	3.15	3.37	6.52	נשים וגברים בין "גיל הפרישה" ל"גיל הזכאות" לקצבת זקנה שאינם מקבלים קצבת זקנה
0.61	5.00	5.61	0.38	3.10	3.48	נשים וגברים שמעל "גיל הזכאות" לקצבת זקנה ושאינם מקבלים קצבת זקנה
0.61	---	0.61	0.38	---	0.38	מי שטרם מלאו לו 18 שנה
0.61	---	0.61	0.38	---	0.38	נשים וגברים המקבלים קצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי
0.50	---	0.50	0.31	---	0.31	דמי ביטוח לענף נפגעי עבודה למעסיק מאושר ע"פ סעיף 343 לחוק
5.43	7.00	12.43	3.45	0.40	3.85	חיילים בשירות סדיר
0.77	0.87	1.64	0.49	0.04	0.53	"תושבי חוץ" (עובדים זרים) (לא חייבים בביטוח בריאות)
0.72	0.61	1.33	0.49	0.03	0.49	תושבי שטחים (לא חייבים בביטוח בריאות)
---	11.79	11.79	---	3.49	3.49	פנסיונרים בפרישה מוקדמת
6.57% משכר המינימום על פי חוק שכר מינימום בחודשיים הראשונים להיותו בחל"ת ולאחר מכן חייב בסכום מינימלי של 147 ₪ לחודש.						עובד השוהה בחופשה ללא תשלום

ט. עדכון תקרת שכר לעניין דמי חבר/ דמי טיפול ארגוני החל מ- 1.1.2010

תקרת השכר לענין דמי חבר/ דמי טיפול ארגוני עודכנה החל מיום 1.1.2010 מסכום של 13,477.6 לחודש לסכום של 13,625.5 ₪ לחודש.

דמי חבר

- שיעור ניכוי דמי החבר הינו 0.95% משכרו של העובד.
- הסכום המקסימלי לניכוי דמי חבר יעמוד על 129.44 ₪.

דמי טיפול ארגוני

- שיעור ניכוי דמי טיפול ארגוני הינו 0.8% משכרו של העובד.
- הסכום המקסימלי לניכוי דמי טיפול ארגוני יעמוד על 109.00 ₪.

י. קצבאות הביטוח הלאומי – ינואר 2010

החל בינואר 2010 מעודכנות כל קצבאות הביטוח הלאומי ב-3.8% על-פי עליית מדד המחירים לצרכן בתקופה: נובמבר 2009 לעומת נובמבר 2008.

ערך קצבה ינואר 2010		ערך קצבה עד כה			
קצבאות זקנה ושירים					
זקנה - ללא השלמת הכנסה		עד 80		מ-80 ומעלה	
יחיד		1,306	1,383	1,384	1,463
זוג		1,959	2,036	2,078	2,157
שירים - אלמן/ה, ללא השלמת הכנסה		1,306	1,383	1,384	1,463
זקנה - עם השלמת הכנסה		עד 70		מ-70 עד 80 ומעלה	
יחיד		2,417	2,491	2,619	2,739
זוג		3,592	3,692	3,892	4,062
שירים - אלמן/ה, עם השלמת הכנסה		2,417	2,491	2,619	2,739
הבטחת הכנסה¹					
יחיד		1,537	1,595		
יחיד עם ילד		2,305	2,393		
יחיד עם 2 ילדים		2,574	2,672		
זוג		2,113	2,193		
זוג עם ילד		2,305	2,393		
זוג עם 2 ילדים		2,574	2,672		
אימהות					
דמי לידה מרביים ליום		1,296.3	1,345.67		
מענק לילדת ילד ראשון		1,556	1,615		
מענק לילדת ילד שני		700	727		
מענק לילדת ילד שלישי ואילך		467	484		
מענק לילדת תאומים		7,778	8,074		
מענק לילדת שלישיה		11,667	12,111		
מזונות¹					
זכאית ללא ילדים חדשה		1,537	1,595		
זכאית ללא ילדים ותיקה		1,729	1,794		
זכאית עם ילד אחד		2,574	2,672		
זכאית עם שני ילדים		2,996	3,110		
נפגעי עבודה²					
דמי פגיעה מרביים ליום		972.25	1,009.25		
קצבת נכות מרבית לחודש		29,168	30,278		
אבטלה³					
דמי אבטלה מרביים ליום : לתקופה הראשונה		317.12	320.6		
דמי אבטלה מרביים ליום : לתקופה השנייה		211.41	213.73		
פשיטת רגל					
גמלה מרבית לעובד		99,879	103,675		
עבודה מועדפת					
מענק עבודה מועדפת מלא		8,487	8,804		

¹ לזכאים חדשים (שלא היו זכאים לגמלה לפני יוני 2003) ולמי שטרם מלאו לו 55.

² עובד עצמאי ולעובד שנפגע לאחר 1.1.95

³ תקופה ראשונה – עד 120 יום, תקופה שנייה – מעל 120 יום (הזכאים לתקופה השנייה הם: מי שגילו מעל 45 או מי שגילו מעל 35 ויש עמו שלושה תלויים)

קצבאות ילדים

מספר הילדים במשפחה	ערך קצבה, עד כה	ערך קצבה ינואר 2010
ילדים שנולדו עד – 31.5.03		
1	159 ₪	165
2	318 ₪	330
3	509 ₪	581
4	862 ₪	1,027
5	1,215 ₪	1,393
כל ילד נוסף	353 ₪	366
ילדים שנולדו מ - 1.6.03		
1	159	165
2	318	330
3	537	549
4	789	801
5	948	966
כל ילד נוסף	159	165

הערה – למשפחות הזכאיות להבטחת הכנסה או למזונות תינתן תוספת משפחתית מיוחדת אם במשפחה שלושה ילדים ויותר. התוספת שתינתן בעד שלושה ילדים תעמוד על – 116 ₪ ולמשפחה בה ארבעה ילדים ויותר התוספת תהיה - 232 ₪

יא. דמי ביטוח לאומי ומס בריאות בשיעור המינימלי (למי שאינו עובד ואין לו הכנסות)

דמי ביטוח בריאות בשיעור המינימלי עודכנו בינואר 2010, לסך של 95 ₪ (במקום 92 ₪). דמי הביטוח הלאומי המינימליים עומדים על 55 ₪. סה"כ מדובר בתשלום חודשי של 150 ש"ח.

יב. תגמולי מילואים החל מינואר 2010

לצורך חישוב התגמול יובאו בחשבון גם דמי מחלה, דמי לידה, תמורת חופשה, תגמולי מילואים, דמי אבטלה ודמי פגיעה בעבודה.

אם שולמו תוספות יוקר לשכירים במשק בתקופת 3 החודשים או הרבעון שלפיהם מחושב התגמול, או במהלך השירות, יעודכנו שכר העובד או ההכנסה לעובד עצמאי בחודשים שקדמו לחודש תשלום תוספת היוקר, בשיעור תוספת היוקר.

מי שאינו עובד יהיה שיעור התגמול המגיע לו שווה לשיעור מינימום התגמול ליום.

מי שהפסיק לעבוד לפני שיצא לשירות מילואים, ולא חלפו יותר מ- 60 ימים מיום הפסקת העבודה, ייחשב כמי שיצא למילואים ביום שהפסיק לעבוד.

שכיר שעבד פחות מ- 60 ימים ב- 3 החודשים שקדמו ליציאה לשירות, יחושב שיעור התגמול המגיע לו על פי השכר ב- 3 חודשים, לפי בחירתו, מתוך 6 החודשים שקדמו ל- 1 בחודש שבו החל השירות.

מי שהחל שירות מילואים בתוך 60 ימים מיום שסיים שירות מילואים קודם, זכאי, אם לטובתו הוא, לחישוב התגמול על בסיס השכר או ההכנסה שהיתה לו ב- 3 החודשים שקדמו לתקופת השירות הראשונה.

התגמול המזערי	התגמול המרבי לשכיר ולעצמאי	
חודשי	₪ 5,423	₪ 39,875
יומי	₪ 180.77	₪ 1,329.17

ג. מדרגות מס רכישה לדירות מגורים החל מינואר 2010

מדרגות מס רכישה עודכנו החל מה- 16/1/10 ועד 15/1/11. להלן המדרגות החדשות:

מדרגות המס בש"ח	שעור המס	
עד – 1,084,935	ללא מס	דירת מגורים יחידה
מ- 1,084,935 – 1,524,770	3.5%	
מעל – 1,524,770	5.0%	
עד – 923,070	3.5%	דירת מגורים נוספת
מעל – 923,070	5.0%	
עד – 284,960	0.5%	משקים חקלאיים
מעל – 284,960	5.0%	
עד – 1,393,220	0.5%	פטור לעולה
מעל – 1,393,220	5%	

יד. היטל עובדים זרים

על פי חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התוכנית הכלכלית לשנים 2009 – 2010) שיעור ההיטל בגין עובדים זרים הוכפל ויעמוד על 20% במקום 10%, למעט בענפים הבאים:

- ענף החקלאות – 10%.
- ענף התעשייה והבנין – 15%.
- ענף המסעדות האתניות – היטל עולה בהדרגתיות: 10.75% בשנת 2010; 13.75% בשנת 2011, ו- 15% בשנת 2012.

יצוין כי מעסיקים אשר היו פטורים מהיטל עובדים זרים בהתאם להנחיות הוראות רשות המיסים ממשיכים להיות פטורים גם בשנת 2010.

טו. הפחתת שיעור המע"מ ל- 16%

על פי הוראת שעה החל מ- 1/1/2010 ועד ליום 31/12/2010 שיעור המע"מ יעמוד של 16% במקום 16.5% עד כה.

טז. הקלת מס ליישובי עוטף עזה – פג תוקף הוראת השעה

בחוק סיוע לשדרות וליישובי הנגב המערבי (הוראת שעה), התשס"ז-2007 אישרה הכנסת מתן זיכוי ממס בשיעור 25% מההכנסה, לתושבים של יישובי עוטף עזה. ביום 1/1/2010 פג תוקף הקלת המס. מהזיכוי נהנו תושבי היישובים שבתייהם, כולם או חלקם, שוכנים עד 7 קילומטרים מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה, וכן היישובים דורות, ברור-חיל, מבקיעים, צוחר, אוהד, תלמי אליהו ושדה ניצן.

יז. השתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות לעובדים - סכום מירבי

החל מיום 1.1.2010 הסכום המירבי להשתתפות המעסיק בתשלום בגין ארוחות הינו סך 524 ₪ לחודש.

מתייחס למקומות עבודה אשר עובדיהם נהנים מארוחות הניתנות להם במקומות עבודתם או באמצעות תלושים מסובסדים עבור ארוחות.

י.ח. צו ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו- 2010) (דחיית מועד), התש"ע - 2009

על פי צו ההתייעלות הכלכלית שפורסם ב- 11.1.2010, נקבע שהמועד לגביית סכום חד פעמי בשווי יום חופשתו של כל עובד במגזר הפרטי למימון קרן הסיוע למפעלים (50% מסכום זה יהיה על חשבון העובד ו- 50% על חשבון המעביד), יידחה למועד תשלום דמי הביטוח הלאומי שמשלם מעביד בעד עובד בעבור חודש פברואר 2010 (במקום חודש ספטמבר 2009 כפי שנקבע בחוק ההתייעלות הכלכלית).

יצוין כי המוסד לביטוח לאומי טרם פרסם הוראות ליישום העברת התשלום.

י.ט. הפחתת מס חברות ל- 25%

בהתאם לחוק ההתייעלות הכלכלית 2009 – 2010, החל מינואר 2010 יופחת מס החברות ל- 25%, לעומת 26% עד כה.

כ. חוק לתיקון פקודת מס הכנסה (מס' 173), התש"ע - 2009

על פי תיקון מס' 173 לפקודת מס הכנסה, הסדר רצף הפיצויים הקיים על פי סעיף 9 (א7)(א)(4)(א) יוגבל בסכום שהוא צירוף של הסכום המשקף את זכאותו של הנישום ממעבידו בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג 1963, בתוספת הסכום המתקבל מהכפלת 4 פעמים השכר הממוצע במשק במספר שנות עבודתו אצל אותו מעביד. כלומר, הנישום לא יוכל לבצע הסדר "רצף פיצויים על סכום העולה על התקרה האמורה כמקובל עד כה, ולכן הוא יחויב עליו במס בעת פרישה ממקום העבודה.

תחולתו של התיקון לחוק היא רטרואקטיבית מיום 1.1.2008.

2. עובד דע את זכויותיך:

ביטוח פנסיוני חובה לכל עובד

ב-19 ביולי 2007 חתמה ההסתדרות הכללית החדשה על הסכם קיבוצי כללי עם לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים, המחייב מעבידים לבטח את עובדיהם בחסכון פנסיוני.

ב-30.12.07 חתם שר התמ"ת על צו הרחבה המרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי על כל העובדים והמעבידים בישראל החל ביום 1.1.2008. הצו יחול על כל עובד (לא חשוב מה היא הגדרת עיסוקו ובלבד שמתקיימים יחסי עובד-מעביד) שאין לו הסדר פנסיה מיטיב המועסק בכל מקום עבודה 9 חודשים לפחות (והחל משנת 2009 מעל 6 חודשים) וגילו עונה על הקבוע בצו. צו ההרחבה אינו חל כאשר קיים הסדר מיטיב*.

עיקרי ההסדר

1. חובת ההפקדה חלה מ-1 בינואר 2008 על כל עובד מגיל 21 ועובדת מגיל 20 שלא חל עליו הסכם מיטיב (כמפורט בסעיף 4) ויש להם ותק של 9 חודשים רצופים במקום העבודה. החל בשנת 2009 עובד יהיה זכאי לחסכון פנסיוני לאחר חצי שנת עבודה בלבד.
2. מעביד שלא יפריש לקרן פנסיה חושף את עצמו לתביעה מהשאירים הפוטנציאליים במקרה של אירוע ביטוחי (נכות או מוות). המעביד עלול למצוא עצמו בנעלי קרן הפנסיה "כמבטח".
3. גם העובד אינו יכול לוותר על זכותו שהיא בגדר זכות קוגנטית. אם מסרב העובד להודיע על בחירתו בהסדר הפנסיוני שהוא חפץ חייב מעבידו לכפות עליו עריכת הסדר פנסיוני ועל פי חוק הגנת השכר תשי"ח-1958 ניתן לנכות משכרו של העובד את חלקו בתשלום קופת הגמל.
4. עובד שהחל לעבוד במקום עבודה חדש והינו בעל ביטוח פנסיוני מיטיב יהיה זכאי להיות מבוטח מהיום הראשון לעבודתו. ביצוע הפרשות יחל לאחר 3 חודשי עבודה מיום כניסתו לעבודה רטרואקטיבית.
5. העובד רשאי לבחור בכל מוצר פנסיוני – קרן פנסיה, ביטוח חיים או קופת גמל על פי בחירתו, ובלבד שתכלול כיסוי למקרי מוות ונכות. עובד שלא בחר בתוך 60 יום מתחילת עבודתו את הקופה בה הוא רוצה שיופקדו כספי החסכון הפנסיוני יפקיד המעביד עבורו את הכספים לקרן פנסיה חדשה מקיפה שהוא יבחר.
6. מכח סעיף 20 (א) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופת גמל) רשאי העובד לשנות את בחירתו בכל עת.
7. שיעור ההפקדות (חלק המעביד וחלק העובד) הוא:

הפרשות לפנסיה לפי ההסכם החדש

החל ב-	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%

8. א. השכר המבוטח לצורך הפקדות הינו השכר בפועל של העובד ועד גובה השכר הממוצע במשק כפי שהוא נקבע מעת לעת.
 ב. השכר המבוטח הינו השכר כפי שהוא קבוע בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963 ויכלול את רכיבי השכר והתוספות הקבועות להן זכאי העובד.
9. א. מעסיק המפריש פיצויי פיטורים כמפורט בטבלה שלעיל יהיה רשאי לשלם השלמת פיצויי פיטורים עד ל-8⅓% לקופת גמל לקיבנה, והשלמת פיצויי פיטורים יבואו במקום פיצויי הפיטורים בהתאם לאמור בס' 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג-1963.
 ב. הפרשות אלה לא ניתנות להחזרה למעביד למעט מקרה בו העובד ימשוך כספים מקופת גמל על פי תקנונה או במקרה של אירוע מזכה (מוות, נכות או פרישה, שלילת הזכות לפיצויים בפסק דין מכח סעיפים 16-17 לחוק פיצויי פיטורים).
 ג. מעסיק שבחר שלא להחיל את סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים על תשלום השלמת הפיצויים ישחרר לעובד את כל הכספים שנצברו עבורו במועד קרות אירוע המזכה בפיצויי פיטורים, ובנוסף ישלם לעובד הזכאי את יתרת חוב הפיצויים בהתאם לחוק.
10. זכויות העובד לפנסיית זיקנה, נכות ושאיירים בקרן הפנסיה תהיינה בהתאם לתקנות קרן הפנסיה/חוזה הביטוח.
11. עובד במשרה חלקית, עובד שעתי אשר עובד אצל כמה מעבידים על כל אחד מהם לערוך לעובד ביטוח פנסיוני בהתאם לויתקו (9 חד' או כעבור 6 חד' עבודה) וגובה משכורתו אצל כל אחד מהם.
12. **עובד מבוגר** שגילו 50 שנה ומעלה ואין לו הסדר פנסיה מיטיב תחול עליו חובת ביטוח פנסיוני אולם יהיה רשאי להצטרף לפי בחירתו, באמצעות הודעה **בכתב** למעסיקו, לקופת גמל – הסדר קצבתי או הוני. החל בינואר 2008 על פי תיקון מספר 3 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) ההצטרפות היא לתוכניות לקיבנה בלבד. הסכומים הנצברים עד גיל הפרישה במכשירים הפיננסיים ישמשו קודם כל לקצבת מינימום (3850 ₪) ומי שצבר סכומי כסף גבוהים יותר תינתן לו אפשרות בחירה ביום הפרישה לפדות את כל חסכונותיו מקופת הגמל בצורה הונית או קצבתית.
13. ההסתדרות חתמה על הסכם עם קרנות הפנסיה המומלצות דלמטה והמקנות למצטרפים תנאים טובים יותר לבצע את ההפרשות הפנסיוניות במסגרת פנסיה החובה. מומלץ כי העובדים יבחרו באחת הקרנות המפורטות דלמטה:

להלן הטלפונים להתקשרות

1700-700-064	* מנורה מבטחים
03-7958180	* מקפת מגדל
1700-709-096	* פסגה איילון
03-7549898	* הראל פנסיה
1700-700-627	* מיטבית עתידית של כלל
03-7332222 או *3455	* הפניקס פנסיה

* העובד יורשה לבחור מבין הקרנות המומלצות והוא יקבל 0.25% החזר מתוך דמי הניהול מהצבירה של 0.5% ובנוסף ביטוח אבדן כושר עבודה בגובה של 75% מהשכר וכן קבלת יעוץ פנסיוני חינם מקרן הפנסיה.

ניתן להתלונן על אי ניכוי והפרשה לפנסיה מהמעביד

1. להסתדרות החדשה - 03/6921674
2. למשרד התמ"ת - 02/6662794
3. להגיש תביעה לביה"ד לעבודה נגד המעסיק שלא הסדיר את נושא הפנסיה.

*** חובת ביטוח פנסיוני מכח צווי הרחבה והסכמים קיבוציים ("הסדרים מיטיבים"):**

הסדרים מיטיבים קיימים בסקטור הפרטי בשורה של ענפים ומקצועות ועליהם לא יחול ההסדר בדבר ביטוח פנסיוני כאמור לעיל:

1. בניה ועבודות ציבוריות; 2. הובלה; 3. חברות כח אדם; 4. חקלאות; 5. יהלומים; 6. מוסכים; 7. מורי דרך מוסמכים; 8. ניקיון ותחזוקה; 9. מלאכה, תעשייה ותחנות דלק; 10. מתכת, חשמל ואלקטרוניקה; 11. מלאכה ותעשייה זעירה (לא יחול על עובדים ומעבידים בתחום פיתוח תוכנה בענף האלקטרוניקה); 12. מסחר (הצו חל על מעסיקים במחוזות ת"א והמרכז בלבד); 13. שמירה ואבטחה; 14. תעשייה (מסגרת); 15. בענף המלונאות קיים הסכם קיבוצי בענף; 16. בתי קולנוע.

אפרים זילוני

לביהורים 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) שגי ינקו (מנהל האגף) דליה עצמון, כלכלנית (אחראית הפקה)
sagiey@histadrut.org.il	טל: 03 – 6921129	
daliah@histadrut.org.il	טל: 03 - 6921229	