



קואליציית ארגונים  
למען זכויות העובדים בישראל

## העסקה לפי שעה: למה זה בעייתי ומה אפשר לעשות?

ספטמבר 2019

העסקת עובדים בשכר לפי שעות הפכה למתכונת נפוצה בשוק העבודה בישראל, החולשת על ענפים שלמים במשק. עבור המעסיקים, מדובר באמצעי חוקי שמאפשר להם להעסיק עובדים במשרות קבועות, ולשלם להם פחות מכפי שמשלמים לעובדים במשכורת חודשית. עבור העובדים, המשמעות היא פגיעה מתמשכת בזכויות.

### מיהם העובדים/ות השעתיים?

על פי ההערכות, כ-45% מהעובדים במשק, למעלה ממיליון איש ואישה, משתכרים לפי שעה – כלומר לפי שעות עבודתם בפועל ולא על בסיס משכורת חודשית קבועה. יש לציין שמדובר באמדן, שכן אין נתונים רשמיים אודות שיעור עובדי השעות בישראל.

בענפים רבים במשק תשלום על בסיס שעות הוא סטנדרט, אף שלרוב מדובר בעבודה במתכונת קבועה ובמשרה מלאה: כך בענף שירותי הניקיון, השמירה, החקלאות, הבניין, המלונאות, השירותים הקמעונאיים, האירוח והאוכל, הסיעוד, שירותי משק הבית, המזכירות, המלצרות, המכירות ועוד. כך גם בתחום החינוך: סייעות מקבלות משכורת על בסיס שעות וכך גם אלפי מורות ומורים המועסקים באמצעות קבלנים. באקדמיה מועסקים כך עובדי מינהלה, מרצים זוטרים, עוזרי מחקר ומתרגלים. בתחומים אלה ניתן למצוא לא פעם עובדים/ות במשכורת חודשית ולצדם עובדים/ות המשתכרים לפי שעות, אשר מבצעים עבודה דומה בהיקף דומה, ומקבלים עבורה הרבה פחות.

מעריכים שנשים מועסקות במתכונת שעתית בהיקפים גדולים יותר מגברים, מכיוון ששיטת ההעסקה הזו נפוצה במקצועות ששיעור הנשים בהן גבוה.

### מה היתרונות של שיטת העסקה שעתית?

המטרה המקורית של העסקה לפי שעה הייתה להשיג גמישות בחלק ממצבת כוח האדם של הארגון, מתוך הכרה בצרכים המשתנים של מקום העבודה. למשל, כדי לבצע פרויקטים חולפים שהיקפם משתנה תדיר, למלא תפקידים בשעות שאינן שעות העבודה של העובדים הרגילים, ולהעסיק כל עובד שהמעסיק – מסיבות ארגוניות – אינו יכול להתחייב להיקף משרה קבוע בעבורו. אולם במהלך הזמן הבינו מעסיקים רבים שתשלום השכר על פי מתכונת שעתית הוא דרך להקטין את עלויות ההעסקה, ולתת לעובדים סל זכויות מצומצם יותר מהסל המינימלי הקבוע בחוקי המגן.

דף המידע מבוסס על מסמכים של **הפורום לאכיפת זכויות עובדים**. בפורום חברים: איתך-מעכי, האגודה לזכויות האזרח, הקליניקות המשפטיות באוניברסיטת תל אביב, קו לעובד, שדולת הנשים בישראל, שותפות. להרחבה: נייר עמדה: **שעה (לא) חופשית**, הפורום לאכיפת זכויות עובדים, 2014. כתבה: עו"ד מיכל תג'ר, קו לעובד.

לכן עברו מעסיקים רבים להעסקה של עובדים במתכונת שעתית גם כאשר היקף המשרה מלא או קרוב לכך, וההעסקה מתמשכת וקבועה.

### **כיצד נפגעות זכויות העובדות והעובדים?**

עובדים שעתיים סובלים משורה ארוכה של אפליות. הם אינם נהנים מסל זכויות מורחב מכוח חוזים אישיים או הסכמים קיבוציים, ולרוב אינם מקבלים אפילו את סל הזכויות הבסיסי המובטח בחוקי המגן. תשלום על בסיס שעתית הוא אחד המנגנונים המרכזיים האחראים לתופעת העובדים העניים.

**שכר נמוך יותר, ולעיתים פחות משכר המינימום:** על פי הערכות, שכרם של עובדות ועובדים שעתיים נמוך בכ-7% בממוצע מדי חודש משל עובדים בשכר חודשי. בתפקידים זוטרים הפער גדול במיוחד: מחקר שהתפרסם ב-2002 מצא כי בתפקידים זוטרים העובדים השעתיים השתכרו בממוצע כ-25%-30% פחות מהעובדים החודשיים שהועסקו אצל אותו מעסיק – אף שבפועל היקף ההעסקה שלהם היה דומה. בשל אופן חישוב שכר המינימום על בסיס שעה, יוצא שבחודשים "קצרים" ובינוניים, שכר המינימום בתשלום על פי שעות למשרה מלאה אינו מגיע לכדי שכר המינימום החודשי.

**אי בהירות באשר לזכויות:** לעובדת במשכורת חודשית קל להבין מהו שכרה, מהן זכויותיה, לכמה ימי חופשה ומחלה היא זכאית, ומה יהיה גובה שכרה גם בתקופות של חגים. עובדת שמשכורתה מחושבת על בסיס שעה לא תוכל להיות בטוחה מה יהיה גובה שכרה גם אם עבדה כל החודש, והיא תתקשה לחשב את שכרה אם תיקח חופשה. בתקופת החגים, חוסר הבהירות יגדל.

**הפסד כספי בתקופות החגים:** בחודשי החגים – דווקא כשההוצאות גבוהות מן הרגיל בשל ההכנות לחג – יורד שכרם של העובדים השעתיים בכ-30%, גם אם היו זמינים לעבודה בכל החודש. לעומתם, העובדים בשכר חודשי יקבלו שכר מלא. אף שעובדים שעתיים זכאים לתשעה ימי חופשה בתשלום בתקופת החגים, אין בכך כדי לפצות על אבדן ההכנסה בתקופה זו. גם לימי החופשה בתשלום זכאים עובדים שעתיים רק לאחר שעבדו במשך שלושה חודשים; עובדים על בסיס שכר חודשי זכאים לשכר מלא בחגים החל מהיום הראשון בעבודה.

**הפסד כספי בשל ניצול ימי חופשה:** בעוד שעובד/ת המועסק על בסיס שכר חודשי זכאי לצאת לחופשה בתשלום בשכר מלא על פי חוק, ה"חופשה בתשלום" של עובד בשכר שעתית תהיה למעשה חופשה בתשלום מופחת; עובדים המשתכרים שכר מינימום יאבדו כ-1,000 ₪ משכרם החודשי. בשל כך, עובדים רבים המועסקים על בסיס שעתית נמנעים מלנצל את ימי החופשה, להם הם זכאים על פי חוק.

**זמן הפסקה:** למרבית העובדים השעתיים מקוזזים את זמן ההפסקה משעות העבודה – בין אם החוק מתיר זאת ובין אם לא.

**הודעה מוקדמת לפני פיטורין:** עובדים במתכונת העסקה שעתית זכאים להודעה מוקדמת קצרה בהרבה מזו שלה זכאית עובד/ת בהעסקה חודשית. כך, בעוד שעובדת בעלת ותק של 8 חודשים בהעסקה חודשית זכאית להודעה מוקדמת של 24 יום, עובדת בעלת ותק זהה בהעסקה שעתית

**בפורום לאכיפת זכויות עובדים חברים:** איתן-מעכי, האגודה לזכויות האזרח, הקליניקות המשפטיות באוניברסיטת תל אביב, קו לעובד, שדולת הנשים בישראל, שותפות. להרחבה: נייר עמדה: [שעה \(לא\) חופשית](#), הפורום לאכיפת זכויות עובדים, 2014, כתבה: עו"ד מיכל תג'ר, קו לעובד.

זכאית להתראה של 8 ימים בלבד. עובד בעל ותק של שנה בהעסקה חודשית זכאי להודעה מוקדמת בת חודש, ואילו עובד בהעסקה שעתית זכאי להתראה של 14-20 יום בלבד. הפער נסגר רק בשנה הרביעית לעבודה.

**פיצויי פיטורין והפרשות לפנסיה:** בשל השכר הנמוך יותר שמשכרים עובדים במתכונת שעתית, אף אם עבדו במתכונת זהה לזו של עובדים בשכר חודשי, גם גובה פיצויי הפיטורין וההפרשות לפנסיה שיקבלו יהיה נמוך יותר.

**פגיעה בזכויות נשים ואמהות:** מתכונת ההעסקה השעתית מונעת מעובדות לאחר חופשת לידה זכאות ל"שעת הנקה", לה זכאיות אמהות המועסקות במתכונת חודשית. אם לא די בכך, כל ויתור על שעות עבודה במהלך תקופת ההיריון (למשל, בשל הצורך בשמירת הריון) יתבטא בירידה בשכר, שתוביל גם להפחתה מדמי הלידה.

### מה צריך לעשות?

- יש להקדיש משאבים לבחינה יסודית של היקף ההעסקה לפי שעות, בין היתר תוך הגדרת שאלה זו בסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- חלק ניכר מהפרות הזכויות של עובדות ועובדים שעתיים נובע מחוקי העבודה בישראל, שאינם מונעים פגיעה בעובדים במתכונת העסקה זו. לכן, יש לפעול בדחיפות לשינוי מעמיק של חוקי העבודה. ראשית, יש להגדיר שעובד שעתית יהיה רק עובד שעובד במשרה מוגבלת בהיקפה או בזמן. עובדים קבועים ו/או עובדים במשרה מלאה אי אפשר יהיה להעסיק במתכונת שעתית. עבור מי שיחשב עובד/ת שעה גם אחרי תיקון ההגדרה, צריך:
  - להעלות את שכר המינימום לשעה, ולקבוע תעריף שכר מינימום שעתית הגבוה ב-10% משכר המינימום הרגיל.
  - להעביר תיקון בצו ההרחבה לתשלום ימי חג, לבטל את ההתניה לעבוד ביום לפני וביום שאחרי החג, ולחייב את המעסיק לשלם על יום עבודה מלא בערבי חג.
  - לחייב מתן הפסקות בתשלום לכלל העובדים ולא רק לעובדי כפיים כפי שקובעות תקנות החוק כיום, ולקבוע שקיזוז הפסקה על חשבון זמן העובד יתאפשר רק אם הפסקה נמשכת מעבר לחצי שעה.
  - להשוות את פרק הזמן של הודעה לפני פיטורין לזה שניתן לעובדים בשכר חודשי.
  - להגן על עובדות בהריון, ולחשב את השכר בעבור גמלת שמירת הריון, דמי לידה וזכאות לשעת הנקה לפי ממוצע של 12 חודשי עבודה אחרונים, ולא רק לפי התקופה האחרונה שלפני הלידה, שבה לעיתים היקף העבודה יורד.

**בפורום לאכיפת זכויות עובדים** חברים: איתן-מעכי, האגודה לזכויות האזרח, הקליניקות המשפטיות באוניברסיטת תל אביב, קו לעובד, שדולת הנשים בישראל, שותפות. להרחבה: נייר עמדה: [שעה \(לא\) חופשית](#), הפורום לאכיפת זכויות עובדים, 2014, כתבה: עו"ד מיכל תג'ר, קו לעובד.