



תקציר מנהלים - גמישות ומעברים בשוק העבודה המשתנה - זכויות התלויות בוותק בדין הישראלי

תקציר סקירה בעריכת עוה"ד תמר מתתיהו, דליה שילי-יריחובר, הילה רענן וריס סוייד

במסגרת סקירה זו נסקרו מגמות השינוי בשוק העבודה בהווה בעתיד, והשלכתן על הזכויות התלויות בוותק בדין הישראלי. בפרט נסקרה המגמה למעבר מיחסי עבודה מסורתיים המאופיינים ברציפות, לינאריות וטווח ארוך, ליחסי עבודה שהם גמישים, זמניים ולעיתים קרובות נעדרי מחויבות למקום עבודה אחד. מגמה זו עשויה להוביל להערכתנו, גם לשינוי של רשת הביטחון הסוציאלית לעובד, המוסדרת דרך דיני העבודה בישראל, באופן שניתן יהיה לנייד זכויות סוציאליות שכיום הן תלויות בוותק של העובד באותו מקום עבודה.

בחלקה הראשון של הסקירה, נבחנו הזכויות התלויות בוותק בדין הישראלי: חופשה שנתית, דמי מחלה, דמי הבראה, פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.

בחלקה השני של הסקירה, נסקרו אותן זכויות התלויות בוותק בישראל ביחס למדינות שונות בעולם. הסקירה העלתה כי שתי הזכויות אשר תלויות בוותק באופן משמעותי – ימי חופשה וימי מחלה בדין הישראלי, מנותקות מוותק ברוב המדינות שנסקרו, ולמעט תקופת אכשרה קצרה יחסית, העובד מקבל את המכסה המקסימלית של הימים ללא קשר לוותק שנצבר במקום העבודה.

בחלק השלישי נסקרו פתרונות ומודלים אפשריים שהוצעו בספרות לעניין הזכויות התלויות בוותק. מודל ראשון מציע להפחית את מספר השלבים בסולם הוותק הנדרש לשם צבירת הזכויות השונות, באופן שלא מבטל לגמרי את התלות בוותק אולם מקטין את הפער בין עובדים חדשים לוותיקים בזכאות לאותן זכויות, כמו את ה"קנס" במעבר בין מקומות העבודה. מודל שני הוא מודל ביטוחי, אשר במסגרתו משולמת פרמיה (הן על ידי העובדים הן על ידי המעסיקים הן במשותף), לקרן המנהלת במשותף את הסיכון. במודל זה הקופה לא רשומה על שמו של העובד ולכן לא עוברת איתו למקום עבודה אחר. מודל שלישי מבוסס על קופות אישיות שעוברות עם העובד ממקום עבודה למשנהו, בדומה למודל הפנסיוני המנותק מוותק המונהג כיום באמצעות קרנות הפנסיה החדשות בישראל. מודל נוסף שהוצע הוא חקיקת הוראות המעודדות באופן אקטיבי את המעברים של עובדים ממקום עבודה למקום עבודה. דוגמה לחקיקה מסוג זה הן הוראות המקנות חופשה ללא תשלום לצורך הכשרות מקצועיות או תקופת ניסיון במקום עבודה אחר, חובת עזרה בחיפוש עבודה חדשה על ידי המעסיק ועוד. מדובר למעשה במדיניות אקטיבית בשוק העבודה כפי שמתווה מודל ה-Flexicurity המיושם במדינות האיחוד האירופאי.

המסקנה העיקרית שעלתה מבחינת המצב המשפטי בישראל, היא כי השינויים שעבר שוק העבודה בעשורים האחרונים ועתיד לעבור בהמשך, הם שינויים הדורשים חשיבה כללית מחודשת של שוק העבודה ובפרט בהיבט של חקיקה. שוק העבודה המשתנה מאופיין בדינמיות של עובדים ובמעברים תכופים בין מקומות עבודה כאשר הגורמים לכך הם כאמור התפתחות טכנולוגית, גלובליזציה ושינויים תרבותיים וחברתיים שונים. חקיקת העבודה בישראל





בכל הנוגע לזכויות סוציאליות תלויות בוותק של עובדים, אינה מותאמת לשינויים אלה. לפיכך יש לבחון בצורה מקצועית את המודלים המוצעים לפתרון, על ידי היחידות העוסקות בכך בזרוע העבודה.

