

חוזה עבודה אישי – לא מה שחשבת

העסקת עובדים בשירות המדינה באמצעות חוזים אישיים

מסמך מידע



מוגש מטעם ארגון העובדים אחדות מבית ההסתדרות הלאומית
מאת רם קנדיל, מזכיר וחבר הוועד הארצי, סגן יו"ר אחדות
יוני 2018

תוכן עניינים

3.....	מבוא.....
4.....	רקע.....
4.....	ארגוני עובדים.....
5.....	קבוצת מיקוח.....
6.....	חוזה אישי – לא מה שחשבת.....
10.....	המאבק לפיצול קבוצת המיקוח.....
12.....	מהי העסקה בחוזה אישי.....
13.....	שכר עובדי החוזים האישיים.....
13.....	תנאי העסקתם של עובדי החוזים.....
14.....	מה בעתיד הקרוב רחוק?.....

מבוא

בישראל של המאה ה 21 כ 3 מיליון עובדים המועסקים בכלל המשק במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי במספר צורות העסקה שונות.

על מנת להבין מהי העסקה בחוזה אישי יש להבחין בין העסקה באמצעות חוזים אישיים במגזר הפרטי לבין זו המתקיימת במגזר הציבורי, שכן מאפייני העסקה בחוזה אישי במגזר הפרטי שונים בתכלית מאילו אשר קיימים במגזר הציבורי שהנו גוף אשר רוב עובדיו מאוגדים ומאורגנים.

יש להעיר כי במקומות עבודה במגזר הפרטי אשר מרבית עובדיהם מאוגדים בארגוני עובדים ובהם קיימת העסקה של עובדים בחוזה אישי (באותו מקום עבודה), חלק ממאפייני העסקה של העובדים בחוזים אישיים הנם דומים למאפייני העסקתם של עובדים המועסקים באמצעות חוזים אישיים במגזר הציבורי, אך יחד עם זאת, בשל השוני הם אינם ברי השוואה ולפיכך לא ניתן להשתמש בהסברים המופיעים במסמך זה ולהשליכם על הנעשה בתחום במגזר הפרטי. במקום עבודה פרטי מאוגד, החוזה האישי מחריג למעשה את העובד מהטיפול הקיבוצי אך יחד עם זאת, זכויות העובד אינן נפגעות ולכל בעל חוזה קיימת הזכות לשאת ולתת על תנאי העסקתו ושכרו באופן פרטני ואישי אל מול המעסיק, דבר ההופך את צורת העסקה לחוקית ולהעסקה שאינה פוגענית.

לא כך במגזר הציבורי, אשר עובדיו בחוזה אישי אינם בעלי זכות זו. החוזים במדינה הינם אחידים כאשר לבעל החוזה אין שום יכולת לשאת ולתת על תנאי כלשהו המופיע בחוזה האישי.

במסמך זה אתייחס למדינה, לאופן שבו היא מעסיקה את עובדיה, עובדי המדינה אשר נכון לימים אילו מונים כ 70,000 עובדים המועסקים בכלל משרדי הממשלה וביחידות השונות כאשר כ 15,000 מתוכם מועסקים באמצעות חוזים אישיים.

רקע

על מנת להבין האם קיימת פגיעה בשל העסקה של עובדים באמצעות חוזים אישיים, יש להכיר תחילה את מבנה ההעסקה בישראל ובסיסו החוקי.

בישראל מספר חוקי עבודה הנחלקים לשני סוגים: חוקי יסוד וחוקי מגן. כשמים כן הוא: חוקי היסוד דואגים כי לכל עובד בישראל יינתנו זכויות בסיסיות כמו הזכות לבחור בחופשיות בכל עיסוק (חוק חופש העיסוק) או כדוגמא שנייה, הזכות של כל עובד בישראל לעבוד בכבוד ובחירות תעסוקתית על כל המשתמע מכך בחוק היסוד, כבוד האדם וחירותו.

חוקי המגן אשר נועדו להוסיף הגנות לעובדים אינם רבים והעיקרים שביניהם ואשר נוגעים למבוטא במסמך זה הנם:

חוק הגנת השכר, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חוק למניעת הטרדה מינית, חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות ומינהל תקין), חוק הסכמים קיבוציים וחוק ישוב סכסוכי עבודה.

חוקי מגן אילו עוסקים בזכויות לגיטימיות של העובדים לקבלת הזדמנות שווה בעבודתם, לנוח בימי חופשה ושביתון, להיות מוגנים מפני תקיפות והטרדות, לזכות להגינות ואי אפליה וכיוב'. חוק הסכמים קיבוציים וחוק ישוב סכסוכי עבודה הנם חוקים אשר חוקקו מתוך מטרה להסדיר את הפעילות והזכויות של העובדים המאוגדים במסגרת ארגוני העובדים הפועלים בישראל.

ארגוני עובדים

ארגוני עובדים נוסדו במטרה לאפשר וליעל את מאבקם של העובדים על זכויותיהם בעבודה. ההתארגנות אפשרה למעשה לרתום את כוחה של הקבוצה לצורך יצירת כוח ושיח מאוחד אל מול המעסיק. חיקוקו של חוק הסכמים קיבוציים מאפשר לארגוני העובדים למנות ועד עובדים שהתארגן במקום עבודה מסוים על בסיס הסכמתם של 1/3 מעובדי המקום. כמו כן, החוק מתיר לעובדים לפעול להקמתו של ועד עובדים במקום העבודה מבלי שהמעסיק יכול לפעול כנגד כך. החוק קבע כי על המעסיק לשאת ולתת עם הנציגות הנבחרת.

תוצאות המשא ומתן מעוגנות בהסכם המכונה - "הסכם קיבוצי".

כך נוצרת ההתאגדות ונקבע הארגון היציג שהוא המוסמך לשאת ולתת בנוגע לתנאי העסקתם של עובדי הארגון.

זו המסגרת החוקית שתחתיה חוסים ופועלים ארגוני העובדים בישראל והיא המאפשרת הקמת ועדי עובדים במקומות העבודה. יחד עם זאת, דיני העבודה אינם מאפשרים את ההתאגדות לכל סוג של קבוצת עובדים ונדרש כי הקבוצה המאוגדת תהיה בעלת מכנה משותף.

קבוצת מיקוח

קבוצת מיקוח היא קבוצת עובדים בעלת מכנה משותף לתחום עיסוקם ו/או מיקומם הגיאוגרפי. על פי דיני העבודה לא ניתן לאגד קבוצת עובדים שאינם בעלי מכנה משותף וקווים זהים להעסקתם. ההיגיון בחקיקה זו נועד למנוע מצבים שבהם מאוגדים קבוצות עובדים שאינן הומוגניות כגון עובדי הייטק עם עובדי תקשורת, טכנאי מחשוב עם חקלאים וכיוב'. בהקשר הגיאוגרפי הכוונה לכך הינה שלא תתייחס התאגדותם של קבוצות עובדים אשר גם מיקום עבודתם שונה, דבר המוסיף על הפגיעה בהומוגניות הנדרשת. קבוצות מיקוח מוכרות בישראל הינן לדוגמא: עובדי המדינה, עובדי חברת פלאפון, עיתונאים, שופטי הכדורגל, המרצים באוניברסיטאות, מורים וקבוצות הומוגניות אחרות.

במקרים מסוימים קבוצות המיקוח יכולות להתאגד ללא תיווכם וחסותם של ארגוני העובדים אך נכון לימים אילו רובם המוחלט של העובדים המאוגדים בישראל מתאגדים במסגרת ארגוני העובדים הגדולים והמוכרים במשק ביניהם ארגוני העובדים ההסתדרות הכללית החדשה וההסתדרות הלאומית.

ההסתדרות הכללית – הוקמה בשנת 1920. מתוך כ 3 מיליון עובדים שכירים במשק כמיליון מתוכם, מאוגדים במסגרת ההסתדרות הכללית אשר בשנת 1994 שינתה שמה להסתדרות הכללית החדשה או בקיצור ההסתדרות החדשה. במסגרת ההסתדרות החדשה פועלות קבוצות מיקוח רבות וידועות כמו עובדי המדינה בהסתדרות עובדי המדינה, העובדים האקדמאים בהסתדרות המח"ר, הפקידים בהסתדרות המעו"פ, המורים בהסתדרות המורים וכיוב'.

ההסתדרות הלאומית – הוקמה בשנת 1934. ההסתדרות הלאומית (הע"ל) הינו ארגון העובדים השני בגודלו במשק כאשר כ 200,000 עובדים מאוגדים במסגרת ההסתדרות הלאומית. הלאומית פועלת רבות בקבוצות מיקוח במגזר הפרטי בסקטורים שונים ומגוונים כגון: תחנות דלק, נהגי אוטובוסים, אלקטרה, עובדי המתנסים, עובדי מיטב דש, עובדי הוט ועוד.

כוח לעובדים – הוקם בשנת 2007. מונה כיום כ 15,000 חברים.

אחדות – הוקם ב 27.2.2011, מונה כיום כ 1,000 חברים. בשנת 2015 הארגון שינה שמו ל "אחדות מבית ההסתדרות הלאומית" לאחר שחבריו הפכו באמצעות הסכם לשיתוף פעולה אשר נחתם בשנת 2015, בין ההסתדרות הלאומית ואחדות גם לחברי ההסתדרות הלאומית, בחברות כפולה שאינה נוגדת. כלומר חברי אחדות מבית ההסתדרות הלאומית חברים בשני ארגוני העובדים. קבוצת המיקוח בה פועלת אחדות נכון לימים אילו הנה עובדי המגזר הציבורי הרחב בכל צורות העסקה השונות. יש לציין, כי אחדות מבית ההסתדרות הלאומית מפעילה איגוד מקצועי ייחודי אשר מטרתו לטפל בתנאי העסקתם של העובדים המועסקים באמצעות חוזים האישיים. מידע נוסף ומפורט ניתן למצוא באתר אחדות ברשת [/http://www.ahdut.org/he-il](http://www.ahdut.org/he-il)

חוזה אישי – לא מה שחשבת

חלק זה מתייחס לשירות המדינה בלבד אך יש לציין כי האמור להלן זהה בכלל מקומות העבודה במגזר הציבורי.

בשנות ה 90 החלה העסקתם של עובדים בשירות המדינה, באמצעות חוזים אישיים. ההסתדרות החדשה שהנו הארגון המאגד את עובדי המדינה ובעל הזכות לשאת ולתת על תנאי העסקתם של עובדים אילו, לחתום עבורם הסכמים קיבוציים, לתווך בתנאי העסקתם וכיוב', הסכים לצורת העסקה זו ואפשר למדינה המעסיקה את עובדיה באמצעות משרד האוצר והממונה על השכר באוצר, לקבל לשירות המדינה עובדים בחוזים אישיים מסוג בכירים. הסכמה זו נבעה מההבנה כי ההסכמים הקיבוציים הקיימים של ההסתדרות החדשה אינם מאפשרים העסקה של עובדים במקצועות ובתפקידים מסוימים בהם נדרש להעסיק עובדים בתנאי שכר גבוהים מהמקובל בשירות המדינה.

ההסתדרות החדשה סברה בזמנו כי העסקה של מספר מצומצם של עובדים בחוזה אישי לא יכולה לפגוע בכוחה הארגוני ולא תפגע ביכולת להכריז על סכסוכי עבודה, להשבית את מקום העבודה, להפעיל עיצומים וכדומה.

חשוב לציין שכבר בתחילת הדרך היה ברור, כי בעל החוזה האישי אינו חלק ואינו יכול להיות חלק מכל פעילותה של ההסתדרות הכללית למען עובדי המדינה וההסכמות או ההסכמים שבין הסתדרות עובדי המדינה למעסיק אינם חלים על עובדי החוזים האישיים, אשר שכרם גבוה יותר מהעובדים שעליהם כן חלים ההסכמות וההסכמים הקיבוציים, הלוא הם העובדים בעלי ההסכמים הקיבוציים. לאורך השנים ועד ימים אילו ממש ממשיכה המדינה לגייס אל מחוץ להתאגדות הקיימת בקרב עובדי המדינה, עובדי חוזים אישיים רבים אשר ההסכמים הקיבוציים אינם חלים עליהם ובשכר הגבוה בממוצע ב כ 20% מבעלי ההסכמים הקיבוציים.

המקור הנורמטיבי להעסקת עובדים בחוזים אישיים הינו תקנות שירות המדינה מינויים (חוזה מיוחד) – תש"ך 1960 וחוזר 2/97 של נציב שירות המדינה המסדיר צורת העסקה זו (נציב שירות המדינה הינו הגורם הביצועי האחראי להעסקתם של עובדי המדינה).

הערכות סוברות כי כיום, בשירות המדינה מועסקים כ 15,000 עובדים באמצעות כ 90 סוגים שונים של חוזי עבודה אישיים.

הנפוץ שביניהם הנו חוזה אקדמאים כולל (מסומל 587 או 87) אשר כ 50% מהמועסקים בחוזים אישיים מועסקים באמצעותו.

סוגים נפוצים נוספים הינם חוזי הכלכלנים בחוזה אישי (14, 514, 551), משפטים (187, 987), מומחים (164, 965, 555) רשות ההגירה (520, 521), סוקרים (585), בוחני פטנטים (265, 165, 266) ועוד. להלן רשימת סוגי החוזים האישיים בשירות המדינה. מספר הדירוג הנו מספר החוזה.

מס' דירוג	שם הדירוג
122	מינהל תעופה אזרחי
148	מנהל ומשק
164	מומחים
165	בוחני פטנטים (צוערים)
166	רע"נים גאוגרפיים
167	יחידת היעדים
168	חוקרים במחלקה לחקירות שוטרים
187	עובדים חיוניים משפטנים
188	בדיקת כלי שיט קטנים
210	סיירת ירוקה
264	נהגי שרים ומנכ"לים
265	בוחני פטנטים א'
266	בוחני פטנטים ב'
286	מסיימי הליך גיור
287	צוערים
315	אנשי דת מוסלמיים במשרד הפנים
343	חוקרי המרכז למחקר מדיני
387	מאבטחים
421	מנהל מערכות מידע ב'
422	מנהל טכנולוגיות ופיתוח א'
423	מנהל טכנולוגיות ופיתוח ב'
424	מנהל יישומים א'
425	מנהל יישומים ב'
426	מנהל אבטחת מידע א'
427	מנהל אבטחת מידע ב'
491	אב בית דין לגיור – ותיקים
492	אב בית דין לגיור – חדשים
493	חבר בית דין לגיור – ותיקים
494	חבר בית דין לגיור – חדשים
496	אב בית דין לגיור – ותיקים - מדד בתו"י
497	חבר בית דין לגיור – ותיקים – מדד בתו"י
495	המרכז הלאומי לבקרת מחלות
487	סוקרים
509	מתגברי אבטחה במשרד החוץ
510	איכות הסביבה
512	מטאורולוגיה משרד התחבורה
513	עובדי המטה הקיברנטי הלאומי
514	כלכלנים נבחרים
520	משטרת ההגירה
522	עובדי המטה לבטחון לאומי
551	כלכלנים נבחרים – חדש
552	איכות הסביבה – חדש
553	משרד הפנים – חדש
554	צוערים – חדש
555	מומחים – חדש
564	לשכות שר ומנכ"ל
584	סוקרים חדשים

שם הדירוג	מס' דירוג
איכות הסביבה	10
כלכלנים נבחרים	14
פארה רפואיים	48
לשכות שר ומנכ"ל	64
עובדים חיוניים אקדמאים	87
בוחני נהיגה	88
פנים – שכר כולל	110

שם הדירוג	מס' דירוג
סוקרים	585
פיקוח אלקטרוני משרד הפנים	586
עובדים חיוניים אקדמאים	587
בוחני רישוי	588
משרד הפנים	610
בודקי כלי שייט קטנים	688
סיירת ירוקה	710
נהג שר ומנכ"ל	764
צוערים	787
בכירים בלשכות שר ומנכ"ל	864
מינהל ומשק	948
מומחים	964
עובדים חיוניים משפטנים	987
סופרים ועדי גיטיץ (נכללים ב- 87 וב- 587)	סמלים 1730 ו- 1731
חבר/יו"ר בית דין לגיור (נכללים ב- 87 וב- 587)	סמל 4592 קוד 1,2

ברור לכל כי העסקתם של כ 15,000 עובדים בחוזים אישיים באמצעות כ 90 סוגי חוזים בלבד, אינה בעלת מאפיינים אישיים כלל וכלל. למעשה, מדובר בהעסקה ישירה של קבוצות עובדים אשר אינם בעלי יכולת לדרוש דבר בנוגע לתנאי העסקתם, לא באופן אישי ובוודאי שלא באופן קיבוצי. החרגתם של עובדים אילו מהתיווך הקיים לתנאי העסקתם של קבוצת המיקוח עובדי המדינה, על ידי ההסתדרות החדשה, הותירה את העובדים חסרי יכולת התאגדות שכן, אין הם נחשבים קבוצת מיקוח נפרדת והם משתייכים באופן פורמאלי (אך לא מעשי) לקבוצת המיקוח של עובדי המדינה. משכך, ובהתבסס על חוק הסכמים קיבוציים המהווה כאמור את הבסיס החוקתי להתאגדות בישראל, נפלו עובדי החוזים האישיים בין הפטיש לסדן, ללא יכולת לממש את זכותם לפעול כקבוצה הומוגנית ולטפל בתנאי העסקתם. ההסתדרות החדשה אשר יותר מ 1/3

מעובדי המדינה חברים בה נותרה עדיין הארגון היציג ובעלת הסמכות לשאת ולתת בעבור עובדי המדינה, מלבד הסמכות לשאת ולתת על תנאי העסקתם של עובדי החוזים האישיים.

זהו המצב הקיים אשר אליו נכנסה בשנת 2012 אחדות במטרה להגן על תנאי העסקתם של עובדי החוזה האישי, אשר הופקרו לחסות ידם והחלטותיהם הישירות של הממונה על השכר באוצר ונציבות שירות המדינה.

המצב שבו עובד אינו יכול להשפיע על תנאי העסקתו וכן זכויותו להתאגד ולהפעיל את "כוח הקבוצה" נשמטו מבלי שאף ידע על כך, אינו תקין. למעשה עובד המועסק בחוזה אישי נתון על פניו לפיטורין מבלי שניתן לו ביטחון תעסוקתי כלשהו ואם התייתר תפקידו ו/או הסתיימה תקופת העסקתו. יחד עם זאת נדמה כי לעת הזו ואף בבחינת התנהלות האוצר בעבר אל מול עובדי החוזים האישיים אין באוצר מפעילים את סמכותם לקצץ או לפטר את עובדי החוזים האישיים שתמה תקופת העסקתם. (בדרך כלל חוזה אישי נחתם למשך שנה קלנדרית) וההתנהלות בהקשר זה אל מול עובדי החוזים תקינה בין אם מתוך רצונו של האוצר שלא לייצר רעש במערכת ו/או מתוך הבנה כי אין זה מוסרי לפעול כך.

בנוסף לזאת, לאורך השנים פעל משרד האוצר באופן חד צדדי כנגד עובדים המועסקים בחוזים אישיים תוך הטלת גזרות שונות כגון: אי הצמדת השכר כנדרש, אפליה בנושא פדיון ימי מחלה בפנסיה, הפחתת שכר חד צדדית באמצעות חקיקה, אי תשלום מענקים ועוד ועוד.

המאבק לפיצול קבוצת המיקוח

המאבק לפיצול קבוצת המיקוח והכרה באחדות כארגון היציג בקרב עובדי החוזים האישיים החל כבר בתחילת דרכו של ארגון אחדות. המאבק אשר לווה באמצעי התקשורת והתנהל ראשית בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דרש מבית הדין להכיר בעובדה כי עובדי החוזים האישיים אשר הוחרגו מטיפול של ההסתדרות החדשה הנם קבוצת מיקוח נפרדת אשר לה קיימת הזכות להתאגד באופן עצמאי. עוד נטען כי כיוון שעובדי החוזים האישיים אינם חברי ההסתדרות החדשה ואינם משלמים דמי טיפול לה, אחדות אשר חברים רבים לה בקבוצת מיקוח זו "עובדי החוזים האישיים בשירות המדינה", ולפיכך אחדות הוא הארגון היציג ויש לשאת ולתת אתו על תנאי העסקתם של עובדי החוזים.

עוד על פרטי המאבק במחקר שבוצע על ידי מחלקת המחקר של הכנסת לבקשת ועדת העבודה והרווחה של הכנסת.

המחקר מפורסם גם באתר אחדות ברשת וניתן להגיע אליו גם באמצעות הקישור להלן:
<http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m03159.pdf>

המאבק הצליח ובשנת 2013 קבע בית הדין האזורי כי עובדי החוזים האישיים מהווים קבוצת מיקוח עצמאית.

מיד לאחר מתן פסק הדין המהפכני ערערו על הפסיקה ההסתדרות החדשה והמדינה לבית הדין הארצי. בשנת 2014 בית הדין הארצי לעבודה הפך את ההחלטה וקבע כי קבוצת המיקוח עובדי המדינה שלמה היא ואין לפצלה.

פסק דין אחדות, בשמו הפופולרי, הפך שם דבר בדיני עבודה ונקרא ומשמש עד היום כתקדים לעוסקים בדיני עבודה.

בהסברי הפסיקה ניתן למצוא את הבנתו של כבוד השופט פליטמן בדבר הפגיעה הקיימת בעובדי החוזים האישיים אך למצער הוא בחר לשמר את כוחה הארגוני של ההסתדרות החדשה על פני טובתם של העובדים המועסקים בחוזים אישיים.

חשוב לציין כי אי התקינות והפגיעה בזכויות העובדים בחוזים אישיים באה לידי ביטוי גם בדוח מבקר המדינה אשר פורסם בשנת 2013 ומצא פגמים רבים וכן במחקר נוסף שבוצע באותם השנים על ידי בנק ישראל. על כל אילו ועוד ניתן לקרוא באתר אחדות ברשת.

משנקבעה קבוצת המיקוח בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, המשיך ארגון אחדות בפעילותו לטובת שיפור מעמדם של עובדי מדינה ואף שינה את תקנון הארגון כך, שפעילותו כארגון עובדים תיעשה אל מול קבוצת המיקוח הגדולה, עובדי המגזר הציבורי, אשר בתוכם עובדי המדינה ועובדי החוזים האישיים.

התאמת תקנון הארגון ופתיחה של איגוד מקצועי לטיפול בתנאי העסקתם של עובדי החוזים, נעשתה מתוך מטרה להמשיך את הטיפול בתנאי העסקתם של עובדים אילו אשר לא נעלמו מהעולם ובעיותיהם לא פסקו.

בתאריך ה-19.2.2015 הצטרף ארגון אחדות לארגון העובדים ההסתדרות הלאומית (ארגון העובדים השני בגודלו בארץ) בהסכם שיתוף פעולה שלפיו חברי אחדות הנם גם חברי ההסתדרות הלאומית בחברות כפולה אשר אינה נוגדת. שם הארגון שונה בהתאם לשינויים שבוצעו, מ"אחדות ארגון עובדי החוזים במגזר הציבורי" ל"אחדות ארגון עובדי המגזר הציבורי מבית ההסתדרות הלאומית" או בקיצור, אחדות מבית ההסתדרות הלאומית.

מטרותיו של הארגון הותאמו וכעת פועל הארגון להתאגדותם אצלו של כלל עובדי המדינה והמגזר הציבורי והשגת 1/3 מחתימותיהם של העובדים. במקביל וכאמור אחדות מבית ההסתדרות הלאומית פועלת באמצעים משפטיים ואחרים לשמירה על זכויותיהם של המועסקים בחוזים אישיים.

עוד על אופן הפעילות והטיפול באתר אחדות ברשת.

מהי העסקה בחוזה אישי

מעבר לכך שאין מדובר בהעסקה על בסיס אישי ולכל קבוצת עובדים מוצמד סוג חוזה מסוים, עובדי החוזים כפופים וחלים עליהם כלל דיני העבודה וכן תקנות שירות המדינה (תקשי"ר) שהנם כללי העסקת עובדי המדינה המשמשים את משרדי הממשלה ואת נציבות שירות המדינה, לצורך שמירת תקינות ההעסקה. יחד עם זאת חלק מפרקי התקשי"ר אינם חלים על עובדי החוזים והם אינם זכאים לזכויות שונות הקיימות בתקשי"ר ובכלל זה: תוספת ותק, מענק יובל, יום הבראה 13 ועוד.

עובדי החוזים האישיים כאמור, גם אינם חלק מן המשאים והמתנים המנהלים על ידי ההסתדרות החדשה אל מול משרד האוצר ובאופן קבוע תוצאות ההסכמים הקיבוציים הנחתמים מעת לעת אינם חלים עליהם. הנוהג המקובל בשירות המדינה הינו בהחלטת האוצר בכל פעם שנחתם הסכם קיבוצי אל מול ההסתדרות החדשה, לגבי שאלת תחולתו גם על עובדי החוזים האישיים. במהלך השנים לא קרה אף לא פעם אחת שהממונה על השכר באוצר החליט ליישם את החלק מההסכם הקיבוצי העוסק בהעלאת שכרם של עובדי המדינה על עובדי החוזים, אך בחלק מהמקרים הסכים להחיל מענקים חד פעמיים שהושגו בהסכם, גם על עובדי החוזים האישיים.

למעשה נציב שירות המדינה והממונה על השכר באוצר הינם בעלי שיקול הדעת המוחלט איך להעסיק את עובדי החוזים והוראותיהם מועברות דרך קבע באמצעות חוזרים שונים באופן חד צדדי ללא קבלת אישור או היוועצות כלשהיא עם הארגון היציג, ההסתדרות החדשה. יש לציין כי לפני קום אחדות ב 2009 הוחלט שלא להחיל ולתת את המענק שהתקבל בזמנו במסגרת ההסכם הקיבוצי שנחתם (כ 2000 ₪ לעובד) גם על עובדי החוזים האישיים.

לאחר קום אחדות ובשנים האחרונות מתקבלות החלטות הפוכות ועובדי החוזים האישיים מקבלים את המענקים (אך לא את תוספות השכר) כשאר חבריהם, עובדי המדינה.

שכר עובדי החוזים האישיים

כאמור, תנאי העסקתם של עובדי החוזים האישיים נקבע באופן חד צדדי על ידי נציב שירות המדינה והממונה על השכר באוצר ובהסתמך על הנחיות התקשי"ר. יחד עם זאת עובדי החוזים אשר תנאי העסקתם אינם נתונים למשא ומתן מוגנים לכאורה באמצעות הנכתב בחוזה העסקתם.

ברובם המוחלט של החוזים מתבצע עדכון שכר אחת לשנה בהתאם לעלייתו של מדד המחירים לצרכן המודד את האינפלציה בישראל ונחשב כמדד טוב לביטוי יוקר המחיה. כאשר המחירים עולים כך גם השכר. בשנת 2013 החליטו הממונה והנציב שלא לעדכן את שכרם של עובדי החוזים כפי שהיה נהוג בשנים שלפני כן בחודש ינואר בשיעור עליית המדד. לאחר מאמצים רבים של ארגון אחדות מבית ההסתדרות הלאומית עודכן השכר בחודש יולי של שנה זו.

בשנת 2012 החליט הממונה על השכר באוצר להסדיר את תופעת עובדי ה " כתף אל כתף" בקרב עובדי החוזים ולאחד בין שכרם של עובדי החוזים הוותיקים לחדשים (לפני ואחרי 2003) מאותו סוג חוזה. למרות שתנאי ההעסקה באותם חוזים אוחדו, לפחות מבחינת השכר, עדיין נותרו בשירות חוזים אישיים ותיקים וחדשים מאותו סוג למשל חוזה אקדמאים כולל מסוג 87 לוותיקים וחוזה 587 לחדשים. להלן קישור לטבלאות השכר של עובדי החוזים על פי עדכון השכר משנת 2013. מאז ועד ימים אלו נותר השכר בעינו עם שינויים קלים מאוד כיוון שמדד המחירים לצרכן עלה במעט בלבד.

http://www.ahdut.org/Assets/Documents/%D7%A2%D7%93%D7%9B%D7%95%D7%9F_%D7%A9%D7%9B%D7%A8_%D7%97%D7%95%D7%96%D7%99%D7%9D_2013.pdf

הפירוט כולל את שכר היסוד של עובד החוזה, כולל סוג החוזה ומספרו וכן את דרגת העובד והשכר עם קבלת גמול א וגמול ב.

תנאי העסקתם של עובדי החוזים

מלבד השכר, זכאים עובדי החוזים לחלק גדול מהתנאים להם זכאים כלל עובדי המדינה ובכלל זה: אחזקת רכב, ימי מחלה וחופשה, דמי הבראה, ביגוד, זכויות רווחה, שכר עידוד אם קיים במשרד ועוד. רשימת הנושאים בהם מופלים העובדים המועסקים באמצעות חוזים אישיים מטופלת על ידי הועד הארצי של אחדות מבית ההסתדרות הלאומית. בין היתר מטופלת זכותם של עובדי החוזים האישיים לקבל החזר בעבור רישום ליותר מאגודה מקצועית אחת, הפחתת אגרת גמול השתלמות, ימי השתלמות בשכר, דרגה אישית לעובדי חוזים, תוספת וותק, מענק יובל, יום הבראה 13 ועוד.

בחלק מהמשרדים מתעוררות בעיות הדורשות טיפול ברמה המקומית. באמצעות הקמת ועדי עובדים במקומות עבודה מטופלים הנושאים באמצעות הועד ובתמיכה משפטית ככל שנדרש. בעיות כמו תקינות באופן חלוקת שכר עידוד, תקינות מכרזים, מעברי בניין, שינויים ברווחת העובדים וכיוב' מטופלים ברמת הועד המקומי.

עובדי החוזים שהנם חברי אחדות מבית ההסתדרות הלאומית ואשר לא הוקם ועד במקום עבודתם רשאים ופונים לקבל טיפול יחידני אל מול הנציגות הארצית וכן בפנייה ישירה לעו"ד של הארגון שהוקצה לכך. בצורה זו נשמרים תנאי העסקתם של העובדים המועסקים בחוזים אישיים. למצער כאשר עובד בחוזה אישי אינו חבר בארגון אחדות, הוא נדרש לטפל בבעיות העולות בתנאי העסקתו בעזרת עצמו בלבד.

בהקשר זה צריך לציין ולהזכיר כי ההסתדרות החדשה הנה הארגון היציג בשירות המדינה אך עובדי החוזים האישיים אינם תחתיה, משכך אין הם משלמים לה דמי חבר (או בשמם הפורמאלי דמי טיפול ארגוני) ולכן גם מסיבה זו אין הם מקבלים תמיכתה או ייצוג בפועל לבעיות העולות בתנאי העסקתם. עוד לציין כי המועסקים שלא באמצעות חוזים אישיים כפופים להסכמים הקיבוציים ומשכך גם מחויבים לשלם דמי חבר להסתדרות החדשה ובין אם הם מעוניינים בכך או לא הם משלמים 0.85 אחוז משכרם (כאחוז שלם) לחודש כדמי טיפול ארגוני.

נכון לימים אילו ולצורך טיפול פרטני וכולל, בתנאי העסקתם של עובדי החוזים האישיים משלמים חברי אחדות מבית ההסתדרות הלאומית 30 ₪ בלבד לחודש.

מה בעתיד הקרוב רחוק?

צורת ההעסקה בחוזים אישיים מתאפשרת כאמור באמצעות חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959. החוק כאן וכדי להישאר. החוק מאפשר את המשך גיוסם של עובדי החוזים האישיים. ניתן להניח כי ככל שהשכר גבוה יותר קל יותר לגייס לשירות המדינה עובדים איכותיים יותר. לכן, כל עוד ידרשו עובדים איכותיים העסקה בחוזה אישי לא תיעלם.

כאמור, צורת העסקה זו מאפשרת קבלת שכר התחלתי גבוה באופן יחסי תמורת ויתור של העובד על היתו בלתי מאוגד.

כמובן שחברות בארגון אחדות ההסתדרות הלאומית מקטינה את בעיית אי ההתאגדות ואינה מאפשרת גמישות ניהולית מוחלטת אצל המעסיק.

ככל שארגון אחדות יגדל כך תגדל גם השפעתו ויכולתו להקים ולהרים מאבקים ארגוניים ולדאוג לזכויות עובדי המדינה ולזכויותיהם של עובדים המועסקים במסגרת חוזים אישיים ולהשפיע על מקבלי ההחלטות.

לתפיסתנו טוב הייתה עושה המדינה אם הייתה מאמצת סוג ההעסקה זו לכלל עובדי המדינה בחזון לפיו יופסקו המשאים ומתנים הנערכים בתדירות גבוהה מדי וייחתם הסכם מסגרת אשר לפיו יוצמד שכרם של עובדי החוזים במנגנון אי שחיקה ובאופן קבוע וארוך טווח. הוספת אלמנטים נוספים והסכמות בנוגע לניוד עובדים רוחבי תמורת העלאות שכר וכן הגדלת שכר רבה יותר אצל החוזים הגבוהים תמורת הגברת הגמישות הניהולית בהם, יש בה בכדי לרפא את המגזר הציבורי והשירות הכולל לאזרח.

בנימה אישית ניחל ליום שבו יסתיים איסוף החתימות ויושג ה 1/3 המיוחל בקרב עובדי המדינה במסגרת אחדות מבית ההסתדרות הלאומית. זו המטרה אליה אחדות שואפת לטובת כלל עובדי המדינה, עובדי החוזים האישיים, שירות המדינה והמגזר הציבורי.