

מגיע לנו לדעת

“מגיע לי?” הוא ספר נחוץ וחשוב מאין כמוהו לעובדים בכל קצות הקשת התעסוקתית. הוא כולל נושאים רבים וחשובים שעובדים מתלבטים בהם מדי יום, והוא מהווה נקודה מצוינת לפתוח בה את מסע הלימוד האישי של כל אחד לגבי מכלול זכויותיו וחובותיו במקום העבודה

“מגיע לי? – המדריך השלם למעסיק ולעובד”

מאת יהושע שטאובר

הוצאת יהושע שטאובר – ספרי ניהול ועסקים.

עברית, 336 עמוד, כריכה רכה, 79 ש"ח.

מהווים כיום אתגר מיוחד לנוכח הגיוון והשונות בצורות ההתקשרות השונות; שהן תולדה, למשל, של מיקור-החוץ (Outsourcing) הנפוץ במחוזותינו.

שטאובר מסכם את המבוא המשפטי הקצר בדברים: “ככלל זכויותיו של עובד נובעות מ-3 רבדים משפטיים עיקריים (המסודרים היררכית, ל.ש.): חוקי עבודה, הסכם קיבוצי וחווה אישי”. כך, למשל, החווה האישי לא יכולה להסכמה שעומדת בחוסר הלימה להסכם הקיבוצי (באם חל), שכן אז הסעיף בטל ומבוטל. שניהם לא יכולים להכיל הסכמות שאינן נמצאות בהלימה עם חקיקת העבודה, שכן אז הן בטלות ומבוטלות.

הספר עצמו מאורגן בשישה שערים עיקריים:

1 קבלה לעבודה וחווה העבודה – מכלול הנושאים הרלוונטיים למי שעושה את צעדיו הראשונים בהתקשרות עם ארגון מעסיק, החל בחוק שוויון הזדמנויות בתעסוקה, עבור במבחני מיון וכלה בהצעת העבודה, החווה וצורות התקשרות שונות.

2 שכר עבודה – מכלול החוקים המתייחסים למבנה שכר העבודה, לרבות: שכר מינימום, דמי הבראה, דמי מחלה, תוספות, שעות נוספות ועוד.

3 תנאי עבודה – שער זה כולל שני מכלולי חקיקה גדולים: החוקים בתחום עבודת נשים וכן חקיקה המתייחסת לשעות עבודה ולהיעדרות מהעבודה.

4 ביטחון סוציאלי – שער זה כולל שני מכלולי חקיקה, המתייחסים לביטוח הלאומי, לרבות תשלומים וזכויות לקצבאות שונות, ולעולם הביטוח הפנסיוני, גמל והשתלמות.

5 זכויות וחובות הפרט בעבודה – ובכלל זה: קניין רוחני, הגבלת העיסוק על רקע אי-תחרות, פריטיות העובד, מניעת הטרדה מינית

בספרו החדש, נדרש יהושע (שוקי) שטאובר לנושאים משפטיים וחוקיים המטרידים מעסיקים ועובדים מדי יום. שטאובר מציין בפנת הספר כי חקיקת העבודה ומכלול החוקים המטפלים ביחסי עבודה הם רבים ומורכבים, ובמקרים רבים נוצר מצב בו מעבידים מונעים, במכוון ושלא במכוון, מהעובדים זכויות המעוגנות בחוק. הספר מנסה, אם כן, לסגור את פער הבורות הקיים הן בקרב מעסיקים והן בקרב עובדים בכל הנוגע לכללים הנקטים בין עובדים למעבידים, או בין עובדים לרשויות השונות במדינה.

עולם יחסי העבודה בישראל מלא בהתקשרויות עבודה בין עובדים לבין מעבידים, הכוללים שלושה תחומים עיקריים והם: 1 תחיקת עבודה; 2 הסכמי עבודה; 3 תבחינים לקיום יחסי עובד-מעביד (שבהתקיימם חלים חוקי העבודה והסכמי העבודה למיניהם על כל המעורבים).

תחיקת העבודה כוללת לא פחות כ-30 חוקים ייעודיים לעולם העבודה ועוד עשרות חוקים הנדרשים לתחומי חיים רחבים יותר בעלי נגיעה כזו או אחרת לעולם העבודה (נשוא הספר הנדון).

הסכמי עבודה כוללים הסכמים כלליים והסכמים מיוחדים, ותחולתם היא בעיקר על עובדים המיוצגים ע"י נציגות עובדים רלוונטית שחתומה על ההסכם המסוים.

יחסי עובד-מעביד נקבעים לפי תבחינים מיוחדים, ולדברי המחבר, הם



“אי-ידיעת החוק אינה פוטרת”

בספרו השמיני והחדש שב שוקי שטאובר ונדרש לנושא חשוב מאוד ובה-בעת שגרתי ויומיומי. חוקי העבודה המנחים את מכלול יחסי העובדים והמעבידים הם עולם מלא וגדוש, שגם בעלי ניסיון שבקרב מקצועני משאבי-אנוש לא תמיד מתמצאים בו עד תום; קל וחומר עובדים ומנהלים שאינם מצויים בעניין.

למחבר מגיעות ברכות על נטילת נושא מקצועי עם התמחות דיסציפלינארית מובהקת (במקרה זה: משפטים) ועיבודו לשפה פחות משפטית; כך שרבים יותר יוכלו לרכוש בו התמצאות בסיסית. אין הספר בא חלילה להחליף את מקומם של המומחים למשפט העבודה, עורכי-דין או בתי הדין לעבודה. ברם, באמצעות השימוש המושכל בספר ניתן לעמוד טוב יותר על רוחב היריעה המכוסה ע"י החוק, להכיר זכויות וחובות בסיסיות ולהגיע מוכנים יותר לדין עם גורם משפטי, באם יהיה בכך צורך.

צודק שטאובר בקביעה כי רבים מבין המעסיקים והמועסקים אינם בקיאים די הצורך בלשון החוק ואורחותיו. בוודאי אנשי המיון והגיוס מכירים את החקיקה הרלוונטית להם, אנשי השכר והתגמולים מכירים את החקיקה הרלוונטית להם, אנשי הוועד ויועציהם מכירים את החקיקה הרלוונטית להם, אולם רק יועצים משפטיים ארגוניים (במקומות שיש כאלה, לרוב בארגונים גדולים מאוד) מתמצאים במפת החוק כולה ומכירים על בוריה את מכלול החקיקה הרלוונטית, זו המכוסה בספר, הניסיון לגשר מעל פער הידיעה של העוסקים בתחום הוא מטרה נעלה,

וכן הגנה על חושפי שחיתויות. סיום יחסי העבודה – מכלול החוקים הנדרש לסיום ההתקשרות בין עובד למעביד: פיטורים, התפטרות, פיצויים, שינוי בעלות ועוד. בסוף הספר מובאים נספחים שימושיים רבים הכוללים: הסכמי עבודה, תוכניות תגמול לעובדים, תנאי רווחה בעבודה, בטיחות וגהות, רשימת חוקי עבודה ומילון מושגים (המפנה גם לעמוד בספר, שם מוזכר המונח).

והוא מצטרף לספרים האחרים שכתב שטאובר ואשר אף הם מנסים כל אחד בתורו, לשפוך אור על עולם תוכן מקצועי ורלוונטי לארגונים (למשל: “דרושים” – על תהליכי גיוס ומיון עובדים, “אאוטסורסינג” – על מגמת מיקור חוץ בארגונים וכן “שירות לקוחות” – על מערכות השירות הארגוניות בארץ).

בחנינה של זירת הספרות המשפטית העממית תמחיש כי ספרים מסוג “מגיע לי?” אינם מופיעים לעתים קרובות. בארץ הוכנו מספר מדריכים משפטיים, לרוב על-ידי עורכי דין, אולם תכולתם רחבה ולרוב הם נדרשו למה שמכונה המשפט האזרחי. חקיקת העבודה – עולם שהוא רלוונטי לרבים מאיתנו – טרם טופלה בצורה שיטתית כמו במקרה שלפנינו. העשרת הידע בתחום של החקיקה הרלוונטית לעולם העבודה חשובה בעיקר לעובדים ולמועסקים וקצת פחות מזה למעסיקים, אשר כמעט תמיד יש להם נגישות לייעוץ משפטי מסודר. לא כן העובד הפרטי, אשר מתחכך מעת לעת עם חקיקת עבודה (חופשת לידה, חופשה ללא-תשלום, פיטורים, התפטרות, פיצויים, הפרשות ועוד). ללא ספק רובם המכריע של העובדים בארץ שמים את יתבם על המעסיק שינהג בהם בהגינות, מתייעצים עם מומחה מנציגות העובדים (אם קיימת), או מתבססים על ידע אנקדוטי שצברו בעצמם או מצוי אצל מכרים. כמעט מאוד מקרים – ובעיקר בגין העלויות הכספיות הכרוכות – פונים עובדים לייעוץ משפטי מסודר אצל עורך-דין המתמחה בתחום. “מגיע לי?” יכול לשמש בתור נקודת התחלה טובה, אבל כאמור הוא אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי מסודר.

דרך מיוחדת יש בספר עבור אנשים צעירים שעוד לא נכנסו לעולם העבודה, או שהם מצויים בשלבים מוקדמים של כניסה. במסגרת האופנה של הצטיידות במדריכים שונים, גשמיים ורוחניים, אין ספק כי העיון בספר יכול לסייע מאוד למי שעושה את צעדיו הראשונים בעולם העבודה (למשל: משוחררים טריים משירות צבאי), בכדי להבין את מלוא קשת הנושאים שלה מומלץ להיות ערני בעת המו"מ והחתימה על החוזה. גם עובדים המצויים במעבר בין תפקידים, או קריירות, יכולים לצאת נשכרים מהעיון בספר וההתעדכנות לגבי הנושאים השונים שצריכים להיות מטופלים במסגרת המו"מ עם המעסיק הפוטנציאלי (ובמיוחד אם לא טופלו במסגרת מקום העבודה האחרון).

לסיכום, מגיע לכולנו לעיין ב“מגיע לי?”. ספר נחוץ וחשוב מאין כמוהו לעובדים בכל קצות הקשת התעסוקתית. הספר כולל נושאים רבים וחשובים שעובדים מתלבטים בהם מדי יום, ולא תמיד מסתייע בידם לשוחח עם גורם מקצועי מוסמך. הספר הוא נקודה מצוינת לפתוח בה את מסע הלימוד האישי של כל אחד ואחת לגבי מכלול זכויותיו וחובותיו במערכת הסבוכה הזו הנקראת מקום העבודה. איש מאיתנו אינו פטור מללמוד את כל מה שניתן על החוקים השולטים בחייו ובגורלו (לפחות במובן המקצועי או התעסוקתי), ובהחלט מומלץ להתחיל עם מה שמגיע לנו. ■

הכותב הוא מוסחה בפסיכולוגיה חברתית-תעסוקתית-ארגונית, ועסית הוראה בבית-הספר למדעי-המדינה באוניברסיטת חיפה ובביה"ס למנהל עסקים בקריה האקדמית-קרית-אוונו