



שוק העבודה יצטרך להתאים עצמו למציאות החדשה

בחלוף משבר הקורונה, שוק העבודה יצטרך להתאים עצמו למציאות התעסוקתית החדשה. בחברת בוקיפר, המתמחה בהשמת אנשי כספים, ריכזו עבורנו את השינויים המרכזיים הצפויים ביחסי מעסיקים ומועסקים | סיון גרינבוים-אשד



צילום: יח"צ

גילה אזולאי, מנכ"לית חברת בוקיפר: "לאור השינויים הצפויים במשק ובסביבת העבודה, לצד צמצום בכוח אדם, צפוי גיוס עובדים חדשים לתפקידים במבנה הארגוני החדש"

צעות ביצוע הפרשות באופן עצמאי. סכום דמי אבטלה מחושב לפי גיל וגובה הכנסות בששת החודשים האחרונים המלאים שקדמו להתייצבות הראשונה בשירות התעסוקה. דמי אבטלה בממוצע היום כ-60%-50% מהשכר ברוטו לחודש, ועד לתקרה של 10,551 שקלים. מספר הימים המירבי לקבלת דמי אבטלה בהתאם לגיל ולמצב המשפחתי הינו 175 ימים. לגבי **דיווח על חזרה לעבודה** - על העובד לדווח ולשכת התעסוקה על הפסקת החל"ת או על ביטולו ועל החזרה לעבודה, כדי שלשכת התעסוקה לא תעביר למוסד לביטוח לאומי אישורי אבטלה שגויים. הדיווח למוסד לביטוח לאומי על הפסקת החל"ת או על ביטולו ייעשה על-ידי המעסיק באמצעות שידור קובץ מתוכנת השכר, או על-ידי העובד בדיווח מקוון באתר.

צינון. ומה באשר ל**רכב צמוד לעובד**? יש לשקול את נחיצות הרכב לעובד. העמדת רכב חברה לרשות העובד הינה טובת הנאה המחייבת זקיפת שווי שימוש ברכב במשכורת העובד, ותשלום מס הכנסה וביטוח לאומי בהתאם. על המעסיקים לשים לב לחוזר מס הכנסה מיום 2 באפריל 2020, בו הוחלט להקל ולקבוע כי עובד שיצא לחל"ת בעקבות התפשטות נגיף הקורונה, ובאותו מועד או לאחריו החזיר את הרכב שהוצמד לו למעסיק - ייזקק לו שווי שימוש ברכב באופן יחסי לימים בחודש בהם הרכב היה ברשותו. שווי יחסי יחושב גם בעת חזרתו מהחל"ת היה וקיבל רכב מהמעסיק במהלך החודש.

לגבי שימוש ב**דואר אלקטרוני**, כדי למנוע טענה מצד העובד כי תיבת המייל שהעמידה לרשותו החברה הינה פרטית ואישית ואין למעביד זכות לעיין בה ו/או שהעובד יעשה שימוש ניכר בתיבת המייל לצרכיו הפרטיים, יש להחתים את העובד על הצהרה כי תיבת המייל הינה לצרכי עבודה והעובד מאשר לחברה ו/או מי מטעמה לעיין ו/או להשתמש בתיבת מייל לצרכי החברה.

חל"ת ואבטלה

מעסיק יכול להוציא עובדים לחל"ת בהסכמת העובד, אחרת זו הפרה של הסכם העבודה. חל"ת אינה מנתקת את רצף העבודה לצורך קביעת עצם הזכאות לפיצויי פיטורין. יש למסור הודעה על חל"ת אישית ובכתב. אם החל"ת הינו לתקופה של 30 ימים ומעלה, זכאי העובד לדמי אבטלה. ניתן להאריך את תקופת החל"ת גם לללא תאריך חזרה מוגדר - "עד להודעה חדשה". אין צורך בספירת 30 ימים מחדש לעניין זכאות לדמי אבטלה.

לגבי **תשלום ביטוח לאומי** - על המעסיק חלה החובה לשלם ביטוח לאומי עבור העובד בחודשיים הקלנדריים המלאים הראשונים לתקופת החל"ת (המוסד לביטוח לאומי, דחה את הדיווח ואת תשלום דמי הביטוח בעד כל העובדים שהיו בחל"ת במשך כל חודש אפריל ליום 15.7.2020). לאחר חודשיים תחול חובת התשלומים ישירות על העובד.

לגבי **תשלום פנסיה** - המעסיק אינו מחוייב להפריש כספים לביטוח פנסיוני או לקרן השתלמות במהלך החל"ת. עובד יכול לשמור על רצף זכויות פנסיוניות באמצעות הסדר ריסק או באמצעות

(כפוף לשכר מינימום), רישום שעות על-ידי העובד, או הגדרת תפקיד אומן המחייב שעות גמישות ולעיתים שעות עבודה ארוכות - עובדה אשר הובאה בחשבון בקביעת שכרו ואינה מקנה תשלום נוסף כלשהו, לא בגין שעות נוספות ולא זכויות סוציאליות נלוות כלשהן. במקרים מסוימים יש להגדיר רכיב שכר "שעות נוספות גלובליות" התקף גם לתנאים סוציאליים. אשר ל**החזר הוצאות נסיעה**, אין צורך בתשלום החזר הוצאות נסיעה מהבית לעבודה ובחזרה. לגבי שמירת סודיות, עבודה מהבית תחייב את העובד להשתמש בחומר עבודה מביתו ועלול להביא לחשיפת החומר לבני משפחה וחרברים. לכן יש לחדד את הסכמי שמירת סודות החברה ומניעת העברתם לצד ג' כלשהו, וכן להחזיר לחברה, ערב סיום עבודה, את כל המסמכים שברשות העובד.

בכל הנוגע לאי-תחרות, הגמישות בשעות העבודה והיעדר הפיקוח מצד המעסיק מאפשרת לעובד לעבוד בעבודות נוספות. יש להסדיר נושא זה בין הצדדים, בעיקר מול עסקים המטפלים בלקוחות המתחרים בלקוחות החברה, וזאת בתקופת העסקה ולאחריה למשך מספר חודשי

הכלכלן הנודע **קנת גלברית** (John Kenneth Galbraith) אמר פעם כי "יש שני סוגים של חזאים. כאלה שלא יודעים וכאלה שלא יודעים שהם לא יודעים". **רו"ח מיכה אזולאי**, יועץ מקצועי בחברת בוקיפר - השמת אנשי כספים, סבור שכוחם של דברים אלה יפה גם כיום: "בכל הקשור להשפעת הקורונה על שוק העבודה אנו נמצאים כעת בעין הסערה. המטרה היא קודם כל לצלוח את החודשים-שלושה הקרובים, ואז לבחון היכן עומדים". יחד עם זאת, הוא מעריך כי גם בחלוף משבר הקורונה, שוק העבודה יצטרך להתאים עצמו למציאות חדשה. על רקע השינויים שכבר חלו בתחום, ואלה הצפויים, **רו"ח אזולאי** ריכז עבורנו את השינויים המרכזיים הצפויים ביחסי מעסיקים ומועסקים.

עבודה מהבית

בהתאם לחוק, על מעביד למסור לעובד הסכם עבודה בכתב, וזאת תוך 30 ימים מיום תחילת עבודתו של העובד אצלו. שינוי בתנאי העסקה לאור מעבר לעבודה מהבית, מחייב שינויים בחוזה העבודה: הגדרת היקף משרה חדש

תזוזה בשוק העבודה

"לאור השינויים הצפויים במשק ובסביבת העבודה, לצד צמצום בכוח אדם, צפוי גיוס עובדים חדשים לתפקידים במבנה הארגוני החדש, ואף קליטת עובדים בשכר נמוך מזה ששולם עד כה לתפקיד דומה". כך אומרת **גילה אזולאי**, מנכ"לית חברת בוקיפר, המתמחה בהשמת אנשי כספים. לדבריה, "צפוי היצע של עובדים המחפשים עבודה ובהתאם הקושי לאתר את הטובים והמתאימים לארגון. לכן, תהליך הגיוס צריך להיות יעיל וממוקד". חברת בוקיפר, העוסקת בגיוס והשמת אנשי כספים מזה כ-14 שנים בכל הרמות - סמנכ"ל כספים, חשבים, כלכלנים, מנהלי חשבונות, חשבי שכר וכדומה - מתמקדת בתחום זה בלבד. בוקיפר, בליווי מקצועי של רואה חשבון, עוזרת למעסיק להגדיר את התפקיד הנדרש בהתאם למבנה הארגון וצרכיו, ורק לאחר מכן פועלת לאתר את המועמד המתאים ביותר לארגון, מתוך מאגר המועמדים אשר ברשותה. שיטת השמה זו, דורשת הבנה והשקעה מצד כל הצדדים, תביא בסופו של תהליך להשמה מוצלחת ורבת שנים לטובת המעסיק והעובד כאחד.