

זכויות העובדים החדשות בסין - עלה תאנה, או סוף החגיגה ?

אם ייאכפו חוקי עבודה חדשים בסין, הם עלולים לייקר את עלות העסקת העובדים בסין

| עו"ד אייל הראל ועו"ד עפר דקל |

● החוק החדש מחיל חובה של עריכת הסכם עבודה בכתב, אשר יפרט את תנאי העבודה. בצד חובה זו עומדת סנקציה בסכום של משכורת חודשית, אשר תשולם לעובד עבור כל חודש עבודה ללא הסכם כתוב. על ההסכם לציין את שעות ההעסקה ואת תנאיה המינימליים, שחריגה מהם אפשרית רק כפוף לחקיקה ולוונטיות ובתמורה.

יצוין כי הוראה זו דומה, במידה מסוימת, להוראות חוק ההודעה לעובד (תנאי עבודה), התשנ"ב-2002, הישראלי הקובע, כי המעביד חייב לתת הודעה בכתב לעובדיו, ובה מפורטים שכרו ותנאי העבודה העיקריים של העובד.

● פרק 4 לחוק לעיל קובע את התנאים, שבהם ניתן לסיים העסקה של עובד. ככל שמדובר בהסכם לתקופה לא-קצובה, וללא מועד סיום מוגדר - היכולת של המעביד לפטר עובד מוגבלת לתנאים ספציפיים ביותר, שבהם הוכח, כי העובד הפר את ההוראות החוק, את הסכם ההעסקה שלו, או איבד לצמיתות את כושר העבודה שלו. זאת, בניגוד לדיני העבודה בישראל, שאינם מעמידים תנאים כאלה לפיטורי עובדים.

על פי החוק הסיני החדש, אם בכל זאת התקיימה התשתית לפיטורי עובדים, ומדובר בפיטורי למעלה מ-20 עובדים, או במקרה של פיטורי למעלה מעשרה אחוזים מכוח העבודה (תחולה בעייתית על מעסיקים קטנים) - קובע סעיף 41 לחוק חובת דיווח, מתן הסבר ואפשרות דיון בנושא לאוגן העובדים המתאים, ולגוף האדמיניסטרטיבי המקומי.

עוד קובע הסעיף, כי אם אותו המעסיק מבצע גיוס מחדש של עובדים, בתוך תקופה של שישה חודשים לאחר הפיטורים, כאמור - עליו להודיע על כך לעובדים שפוטרו ולהעניק להם עדיפות בקבלה-מחדש לעבודה.

במחווה חריגה של רצון טוב ובתזמון לא מקרי כלל, הקונגרס הסיני (NPC) קיבל ביום 29.6.2007 את חוק חוזה העבודה החדש [להלן - "החוק"], הכולל שורה של רפורמות מרחיקות לכת בתחום דיני העבודה בסין.

החוק זכה לתשומת לב מיוחדת על רקע חשיפת תופעה מזעזעת, שבועות ספורים קודם לכן, של חטיפת ילדים ובוגרים מוגבלים בשכלם ומכירתם לעבדות.

תופעה רווחת יותר ומדווחת פחות היא העסקתם, ב"תת-תנאים", של עובדי כפיים במפעלים, המזינים את העולם בתוצרת סינית זולה בעוד סחר בילדים הוא עבירה פלילית לכולי עלמה, הרי תנאי ההעסקה של בגירים בריאים בנפשם נמצאים ב"תחום האפור" של הדין הסיני - תחום, שהחוק בא להסדיר.

החוק משפיע, למעשה, על כל בעל אינטרסים זר, המעסיק עובדים בסין, או המשקיע בתאגיד המעסיק עובדים בסין: הוא מעלה את רף המחויבות של המעסיק כלפי העובד, וכפועל יוצא מטיל עול פיננסי מוגבר על המעסיק.

החוק החדש גם מטיל אחריות אישית על מעסיק, או אף על משקיע בחברה, שקיפתה את זכויותיהם של עובדיה על רקע האמור קיימת חשיבות רבה להכרת ההסדר הנוורמטיבי החדש ולהשתלבותו במארג הפעילות העסקית בסין.

מעניין לציין, כי כמה מן ההוראות, שבחוקי העבודה החדשים בסין, דומות להוראות הליברליות והמטיבות של דיני העבודה בישראל, כמפורט גם להלן.

מפאת קוצר הידיעה, נעמוד במאמר זה רק על מספר מצומצם של סוגיות, המשליכות ישירות על זרים בעלי פעילות עסקית בסין:

הכותבים - עו"ד עפר דקל הוא שותף וראש צוות דיני העבודה במשרד גרוס, קלינהנדלר, חודק, ברקמן, וקסלר ושות', עורכי דין, עו"ד אייל הראל מרכז את פעילות סין של המשרד לעיל בישראל.

לשלם כל תשלום הנגזר מתנאי ההעסקה הלא-חוקיים. בדומה, סעיף 94 לחוק מטיל אחריות מקבילה על מעסיק של קבלן משנה לתנאי העסקת עובדיו של קבלן המשנה.

זאת, בניגוד להלכות בתי הדין לעבודה בישראל, שאינן מאפשרות "להרים את מסך ההתאגדות" של המעביד כדבר שבשגרה - אך בדומה להלכות החדשות בישראל, אשר בתנאים מסוימים מטילות גם על המעסיק בפועל אחריות לזכויותיהם של עובדי קבלן שירותים, הנותנים לו שירותים מטעם מעבידים (ראו, למשל, את ע"ב (ת"א) 3054/04, שמואלוב - בנק הפועלים ואח', שבו בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו פסק, כי בנק הפועלים, כ"מעסיק משותף", חייב לפצות עובדת ניקיון, שניקתה את אחד מסניפי הבנק, ופוטרה בידי מעבידה הקבלן במהלך היריונה ושלא כדין).

הגם שהחוק החדש בסין מניח תשתית מעודדת להגנה על זכויות הפועלים בבית החרושת של העולם, קיים ספק על אופן יישומו ואכיפתו על פי עדויות המגיעות מסין, תופעת הסחר והניצול של ילדים החלה לפני למעלה מחמש שנים, כאשר במהלכן גורמי אכיפת החוק הפגינו אדישות לתלונות בעניין.

לכן יש להוסיף שני אלמנטים המעכבים באופן מלא:

א. אלמנט זה מובנה בחוק ועניינו - הענקת יתרון לחקיקה מקומית וספציפית, המסדירה את תחום דיני העבודה על פלי הוראות החוק, וכן, הותרות הסכמי עבודה קיימים על כנם, ערב כניסת החוק לתוקף.

ב. אלמנט זה הוא פונקציה של האינטרס הסיני - לשמור על מעמדה של סין כמרכז ייצור אמין וזול, ובה בעת - להעניק פתרונות תעסוקה לבעיית אבטלה קשה, המאיימת לערער את הסדר הציבורי - בעיה שעומה מתמודדות, בעיקר, הפרובינציות המקומיות בסין, שהן האמונות על אכיפת החוק.

המסקנה מן האמור לעיל היא, כי על אף ההגנות החדשות, שהחוק מעניק לעובדים בסין, ימים יגידו כיצד יופנמו כללים אלה בשוק הסיני, ובאיזו מידה של קפדנות הם ייאכפו. עם זאת, על המשקיע הזר לזכור, שבעוד מערכת המשפט הסינית נוטה לגונן על אינטרסים כלכליים מקומיים - היא מפגינה, לרוב, יכולת אכיפה מרשימה כאשר מדובר בזר.

● החלק השני של פרק 5 בחוק עוסק בקבלני כוח אדם מעבר לדרישות הסף הסטטוטוריות - החוק מחיל חובה על קבלן כוח אדם להעסיק את עובדיו לתקופה של לא פחות משנתיים, ובאותה תקופה לשלם להם משכורת, גם אם לא נמצאה להם עבודה והם אינם עובדים כלל.

נוסף על כך, סעיף 63 לחוק קובע, שעובד חברת כוח אדם זכאי לאותו התשלום, שעובד רגיל במקום העבודה זכאי לו (לאחר כל ההפחתות) ואף להיות חלק מארגון העובדים במקום העבודה.

המשמעות המעשית של סעיף זה היא עלייה משמעותית בעלויות השימוש בשירותי קבלני כוח אדם, אשר יגלגלו את התוספות הנקובות בחוק על המעסיק. יצוין כי הוראה זו מטיבה עם העובדים של קבלני כוח האדם בסין - אף יותר מהוראות חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996, הישראלי, שאינו מטיל חובה על קבלן כוח האדם להעסיק את עובדיו במשך תקופה מינימלית כלשהי, או לשלם את שכרם, כאשר הללו אינם עובדים בפועל.

עם זאת, החוק החדש בסין אינו כולל הוראות, החלות בדיון הישראלי, בדבר הפיכתו של עובד הקבלן לעובד של המעסיק בפועל, "באופן אוטומטי", לאחר תשעה חודשים (הוראה שביצועה נדחה בישראל, והיא אמורה להיכנס לתוקף בשנת 2008).

החלק המהפכני ביותר בחוק הסיני נוגע לאחריות המשפטית, כתוצאה מהפרת החוק, באופן שעשוי לשנות את מאזן האכיפה הלא-מעודד של דיני העבודה בסין:

● החוק מעניק זכות עמידה לפני בתי המשפט, ומחיל חובת דיווח על כל מי שדבר הפרת החוק נודע לו יתר על כן, החוק מנחה את הרשויות המוסמכות להעניק תמריצים שונים למדווחים ולמסייעים ביישום החוק.

במקביל, סעיף 95 לחוק מחיל אחריות אזרחית ואחריות פלילית גם על גורמי אכיפת החוק, אם הללו התרשלו בתפקידם. לאור העובדה, שסין אחראית על יותר הוצאות להורג מכל שאר מדינות העולם יחדיו, נראה שמדובר בתמריץ משמעותי לאכוף את החוק כלשונו!

● סעיף 93 לחוק מטיל חובה אישית לא רק על מעסיק בניגוד לחוק, אלא גם על המשקיעים בחברה המעסיקה,

על עסקיו ואת הסיכונים הכספיים הנגזרים ממנו, ולהיערך בהתאם לקראתם.

החוק החדש ייכנס לתוקף בסין, ביום 1.1.2008. שומה על כל איש עסקים בעל אינטרסים בסין לאמוד את היקף השפעתו

חדשות מתחום יחסי העבודה בשבדיה

| עמי וטורי |

משמעותי יותר. נוסף על כך תשלומי המעסיק לפנסיות האיגוד המקצועי שבאה, נוסף על הפנסיה הממלכתית, יעלו מ-3.5% מן השכר, כיום, ל-4.5% מן השכר.

זהו תשלום זהה לתשלום, שכבר קיים כיום, על פי ההסכמים הקיבוציים, שעליהם חתומות הפדרציה של "עובדי הצווארון הלבן" והפדרציה של "העובדים האקדמיים".

התפתחות חיובית נוספת, בעלת משמעויות מרחיקות לכת, הנה החלטת בית הדין של האיחוד האירופי בסוף חודש מאי, שקבעה שהאיגודים המקצועיים השבדים פעלו פעולה לגיטימית, כאשר הם "החרימו" את חברת הבנייה הלטבית ב"פרשת ווקסהולם".

כך קיבלה, סוף סוף, "זכות החרם" הנהוגה בארצות סקנדינביה חותמת כשרות של האיחוד האירופי. ההחלטה הנוכחית היא תוצר של לחץ כבד ביותר, שהפעילו האיגודים המקצועיים הסקנדינביים על הנהגת האיחוד האירופי בסיועם של איגודים מקצועיים אירופיים נוספים.

לצד הישגים אלה, ממשלת המרכז ימין ביצעה, או עומדת לבצע, כמה צעדי חקיקה הנתקלים בביקורת חריפה ביותר של האיגודים המקצועיים. הצעד הראשון היה הורדת תקרת השכר המבוטח, לצורך דמי אבטלה ומחלה, והורדת שיעור דמי האבטלה מ-80% ל-70% מן השכר עבור 100 הימים האחרונים של תקופת האבטלה (הקיצוץ אמור לממן הקלות מס לבעלי משכורות נמוכות ובינוניות).

כדי לאזן את הפופולריות הקורסת שלה, בעקבות צעדים אלה, הממשלה השבדית התחייבה להגדיל בזרמטיות את הסובסידיות לטיפול שניניים לגילאי 20-64. ילדים

שנת 2007 מבשרת כמה הישגים משמעותיים לאיגודים המקצועיים השבדיים לצד מספר התפתחויות שליליות, שמקורן בחקיקה של ממשלת המרכז ימין.

במהלך חודש מאי האחרון החלה להיחתם שורה של הסכמים קיבוציים ענפיים חדשים לשנים 2007-2010.

על ההסכמים הראשונים חתמו האיגודים המקצועיים המייצגים, בעיקר, את העובדים היותר חלשים: "איגוד עובדי המסעדות ובתי המלון", "איגוד עובדי המסחר", "איגוד עובדי הגרפיקה והדפוס" ו"איגוד עובדי השירותים המוניציפליים ושירותי הסיעוד".

האיגודים החזקים יותר, כמו "איגוד עובדי המתכת" ועוד, מחכים לרוב לסוף התהליך, כדי שיתאפשר להם לתת סיוע לאיגודים החזקים פחות.

על פי ההסכמים החדשים, שכולם נגזרים מההנחיות של הנהגת הפדרציה של "איגודי הצווארון הכחול", שכר המינימום צפוי לעלות בשלוש השנים הקרובות, בשיעור מצטבר של 16%. כלומר, עלייה משכר בסיס (שהוא השכר בשבדיה - לא כולל: דמי חופשה, דמי נסיעות ותשלום על שעות נוספות ושעות לילה וחג) של בין 1,500-1,550 אירו לחודש, כיום, לשכר של 1,740-1,800 אירו לחודש עד שנת 2010.

זאת, לעומת עלייה מצטברת בשיעור של כ-12% בשכר הממוצע. כיום, בשירות המוניציפלי יש שכר מינימום, הנמוך במקצת מסכום זה, אבל בענף זה יש גם פרמיה אוטומטית, המביאה בפועל לשכר בסיס העולה על 1,500 אירו לחודש.

נשים ומהגרים אמורים ליהנות יותר מההתפתחות זו, מאחר שהחלק היחסי מהם בקרב מקבלי שכר המינימום הוא