



נשיאות המגזר העסקי בישראל

עמדת נשיאות המגזר העסקי לעניין תזכיר חוק עבודה מרחוק (תיקוני חקיקה),

התשפ"א-2021.

הרינו לפרט את עמדתנו לעניין תזכיר חוק עבודה מרחוק (תיקוני חקיקה), התשפ"א-2021 (להלן - "הצעת חוק עבודה מרחוק").

נשיאות המגזר העסקי בישראל מתנגדת למעבר למתכונת עבודה מרחוק והיא סבורה כי יהיה בכך כדי לפגוע במגזר העסקי ולהטיל על כתפיו עלויות בלתי סבירות.

ראוי לציין, כי אין צורך ממשי בחוק זה שהרי יחסי העבודה מושתתים על חוזה בין הצדדים הקובע את הגדרות התפקיד, שעות העבודה ותנאי העבודה ועל כן החלת ההוראות באופן אוטומטי על יחסי העבודה אינה נדרשת ואין בה כדי להלום את הצרכים הקיימים ביחסים אלה.

נשיאות המגזר העסקי סבורה, כי יש בהצעת החוק נשוא נייר עמדה זה כדי להרע את מצבם של המעסיקים אשר ממילא מצויים בימים אלה במלחמת הישרדות נוכח משבר נגיף מגפת הקורונה.

להלן תתייחס נשיאות המגזר העסקי להצעת החוק גופה-

א. הצעת חוק עבודה מרחוק:

סעיף 2(א) להצעת החוק קובע מהם התנאים להעסקת עובד מרחוק.

סעיף 2(א)(1) קובע, כי תנאי להעסקה מרחוק הינו שביצוע העבודה אינו מחייב הימצאות העובד במקום מסוים, אף שניתן היה לבצעה במקום העבודה.

נשיאות המגזר העסקי סבורה, כי תנאי זה אינו סביר וכי יש להגמישו, שכן מתן אפשרות מצד מעסיק לביצוע עבודה מרחוק הינו סטטוס המחייב גמישות. כך, לדוגמא, ייתכן מצב בו בזמן מסוים אין העבודה מחייבת הימצאות העובד במקום העבודה אולם בזמן אחר הדבר יתחייב.

על כן, מוצע כי סעיף זה ינוסח כדלקמן:

"(1) החליט המעסיק כי ביצוע עבודה מסוימת אינו מחייב הימצאות העובד במקום מסוים אף שניתן היה לבצעה במקום העבודה".

סעיף 2(א)(2) להצעת החוק קובע, כי תנאי להעסקה מרחוק הינו שהעובד והמעסיק הסכימו בכתב שהעובד רשאי לבצע עבודה מרחוק. בנוסף קובע הסעיף, כי העובד והמעסיק רשאים לחדול מהסכמה זו בהודעה מראש של 30 ימים, למעט חריגים.



נשיאות המגזר העסקי בישראל

נשיאות המגזר העסקי מתנגדת לתנאי זה וסבורה, כי בכל הכבוד, למעסיק נתונה הפררוגטיבה לנהל את עסקו ולקבוע את אופן ניהולו, קרי אין מקום להידרש להסכמת העובד לביצוע עבודה מרחוק אלא נדרשת החלטה של המעסיק, כחלק מתנאי העבודה במקום העבודה.

ודוק. כפי שהעובד אינו רשאי לסרב לבצע את עבודתו ממקום העבודה, הוא אינו רשאי לסרב לבצעה מרחוק, אלא אם יש נסיבות מיוחדות המצדיקות סירוב זה שלא ניתן לפתור באמצעים סבירים.

באשר להודעה מראש של 30 ימים, מתנגדת נשיאות המגזר העסקי לתיקון המוצע והיא סבורה, כי למעשה המדובר בהודעה על התפטרות העובד ממקום העבודה לכל דבר ועניין שכן המדובר בסירוב העובד לבצע את עבודתו בניגוד להחלטת וצרכי המעסיק.

בנוסף, משבר מגפת הקורונה מלמד, כי הנחיות ותקנות הממשלה בעניין הטלת סגר על המשק משתנות בהתאם להחלטות הממשלה ואינן קבועות ו/או מתקבלות לתקופות קבועות מראש. על כן, במצב בו אופן הסגר המוטל ו/או אורכו וכן ההגבלות המוטלות על המשק מכוחו אינו קבוע ומשתנה, אין בהודעה של 30 ימים כדי לשרת את המשק אלא להטיל הכבדה נוספת.

סעיף 2(א)(3) להצעת החוק קובע כדלקמן:

”במסגרת הסכמה כאמור בפסקה (2), תוגדר מסגרת שעות העבודה וימי העבודה בשבוע בהם ניתן לבצע את העבודה מרחוק, את המשימות שניתן יהיה לבצע במסגרתה ואופן הדיווח על ביצוע העבודה מרחוק ואישורו.”

נשיאות המגזר העסקי מתנגדת לנוסח הסעיף לעיל וסבורה כי יש לתקנו באופן הבא:

”במסגרת הודעת המעסיק סכמה כאמור בפסקה (2), המעסיק יעדכן את ההודעה לעובד בעניינו של העובד כך שתוגדר מסגרת שעות העבודה וימי העבודה בשבוע בהם ניתן לבצע את העבודה מרחוק, את המשימות שניתן יהיה לבצע במסגרתה ואופן הדיווח על ביצוע העבודה מרחוק ואישורו.”

סעיף 2(א)(4) להצעת החוק קובע, כי בעת תשלום שכר העבודה של העובד מרחוק יובא בחשבון שווי הוצאותיו בהתאם לשווי המיוחס לעבודתו מרחוק בעבור המעסיק.

נשיאות המגזר העסקי סבורה כי יש לסייג סעיף זה ולקבוע, כי עובד אשר נדרש לעבוד מרחוק וכי בשל כך תוטל עליו הוצאה כספית, יעדכן את המעסיק בדבר, בטרם ביצוע העבודה ו/או מימון ההוצאה, לרבות פירוט מהי ההוצאה הכספית לה יידרש, בצירוף אסמכתאות, כאשר ההחלטה בעניין תהיה נתונה לשיקול דעתו הבלעדי של המעסיק.



נשיאות המגזר העסקי בישראל

שכן, רצוי למנוע מצב בו מעסיק יופתע לגלות במועד תשלום השכר לעובד, כי העובד מימן מכיסו הוצאות עבור ביצוע עבודה מרחוק שאינו הולם את שווי עבודתו ואת היחס בין הצורך של המעסיק בקיום העבודה מרחוק לבין העלות הכספית הכרוכה בכך.

על כן, סבורה נשיאות המגזר העסקי, כי יש לתקן את הסעיף לעיל באופן הבא:

"המעסיק העמיד, ככל שנדרש לרשות העובד את התשתית והאמצעים המאפשרים ביצוע עבודה מרחוק, אלא אם כן הסכימו העובד והמעסיק אחרת ובלבד שאין בהסכמה כאמור כדי להטיל נטל בלתי סביר על העובד והמעסיק. בעת תשלום שכר העבודה על ביצוע עבודה מרחוק ייבאו בחשבון שווי הוצאות העובד בהתאם לשווי המיחס לעבודתו מרחוק בעבור המעסיק."

סעיף 2(א)(5)(ג) להצעת החוק מנוסח כדלקמן:

"הכריזה הממשלה על מצב חירום לפי סעיף 3 לחוק סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה), התש"ף-2020, יראו בתקופה שבה חל מצב חירום אשר אינו מאפשר הגעה למקום העבודה את ביצוע העבודה מרחוק כאמצעי בידי המעסיק להתאמת תנאי העבודה הנדרשת על מנת לאפשר את רציפות ואת המשכיות של פעילות מקום העבודה ועל מנת להגן על העובדים, וזאת על אף האמור בסעיף קטן (א)(2) ובהתאם לשיקול דעת המעסיק".

נשיאות המגזר העסקי סבורה, כי התאמת תנאי העבודה נדרשת על מנת להגן על המעסיקים והעובדים כאחד, על כן מוצע להוסיף את המילים "ועל מקום העבודה", כמפורט להלן:

"הכריזה הממשלה על מצב חירום לפי סעיף 3 לחוק סמכויות מיוחדות להתמודדות עם נגיף הקורונה החדש (הוראת שעה), התש"ף-2020, יראו בתקופה שבה חל מצב חירום אשר אינו מאפשר הגעה למקום העבודה את ביצוע העבודה מרחוק כאמצעי בידי המעסיק להתאמת תנאי העבודה הנדרשת על מנת לאפשר את רציפות ואת המשכיות של פעילות מקום העבודה ועל מנת להגן על העובדים ועל מקום העבודה, וזאת על אף האמור בסעיף קטן (א)(2) ובהתאם לשיקול דעת המעסיק".

ב. תיקון חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958:

סעיף 4 לחוק המוצע עוסק בתיקון סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן- "חוק הגנת השכר") לפיו תתאפשר העסקת עובד מרחוק ב"שעון גמיש" כמשמעותו בסעיף 10(א)(4) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן- "חוק שעות עבודה ומנוחה"), וזאת ככל ששכרו הכולל של העובד הינו גבוה מפעמיים השכר הממוצע במשק.



נשיאות המגזר העסקי בישראל

נשיאות המגזר העסקי סבורה, כי הוראה זו אינה סבירה שכן היא למעשה מחריגה את רוב עובדי המשק מהעסקה מרחוק בשעון גמיש ואף אינה הולמת את תכלית הוראת החוק בחוק הגנת השכר הקובעת, כי ניתן להעסיק עובד בשכר גלובלי.

נוסף על כך, הוראה זו מייצרת אפליה בין עובדים ולמעשה קובעת, כי עובד המשתכר שכר שאינו עולה על פעמיים מהשכר הממוצע במשק, קרי רוב העובדים במשק, אינו זכאי ליהנות מההחרגה הקבועה בחוק.

יוצא, אפוא, כי החוק מייצר הבדלה בין אוכלוסיות חלשות לבין אוכלוסיות חזקות המשתכרות שכר גבוה הרבה מעל הממוצע ולכן מדובר באפלייתם של עובדים על רקע שכר ולא על רקע ענייני ו/או כזה הרלוונטי למהות הסעיף המוצע.

נוכח האמור, נשיאות המגזר העסקי אינה מתנגדת לסעיף זה במהותו אולם סבורה, כי אין בו טעם ממשי ואף כי החלת הסעיף המוצע תגרום נזק לעובדים מסוימים (וחזקים) ומאידך להחרגת עובדים מוחלשים עד כי זו אינה חוקית ואינה נדרשת. על כן סבורה נשיאות המגזר העסקי, כי ראוי שלא לקבוע מגבלת רצפה של שכר ובכך להימנע מאפליה בעניין זה.

ג. תיקון חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון בקבלה

לעבודה), התשס"ב-2002:

סעיף 5 לחוק המוצע עוסק בתיקון סעיף 2(א)(6) לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון בקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 (להלן - "חוק הודעה לעובד"), לפיו יתווסף סעיף 2(א)(6) בנוסח הבא:

"אם הוסכם בין המעסיק לעובדו על ביצוע עבודה מרחוק כמשמעותו בחוק עבודה מרחוק (תיקוני חקיקה), התש"ף-2020 יודיע המעסיק על תנאי העבודה מרחוק, לרבות היקף שעות שבהן מחויב העובד לבצע עבודה, ככל שנקבע, אמצעי בקרה על העבודה, ובלבד שיעמדו בהוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.

נשיאות המגזר העסקי סבורה כי על סעיף זה לשקף את הפררוגטיבה של המעסיק לנהל את עסקו ולקבוע את תנאי עבודתם של עובדיו. על כן, מוצע לתקן את הסעיף באופן הבא:

"אם הודיע הוסכם בין המעסיק לעובדו על ביצוע עבודה מרחוק כמשמעותו בחוק עבודה מרחוק (תיקוני חקיקה), התש"ף-2020 יודיע המעסיק על תנאי העבודה מרחוק, לרבות היקף שעות שבהן מחויב העובד לבצע עבודה, ככל שנקבע, אמצעי בקרה על העבודה, ובלבד שיעמדו בהוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.



נשיאות המגזר העסקי בישראל

ד. תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התמ"ח-1988:

סעיף 6 לחוק המוצע עוסק בתיקון סעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן - "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה") שעניינו איסור אפליה וקובע, כי לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה בשל "מקום ביצוע עבודה מרחוק".

נשיאות המגזר העסקי מתנגדת לתיקון זה שכן היא סבורה, כי מדובר בהתערבות בלתי מידתית בפררוגטיבה הניהולית של המעסיק להחליט האם לקלוט עובד לעבודה אם לאו בין היתר בהתחשב ביכולתו של העובד לעבוד מהבית כחלק מתנאי העסקתו.

הואיל והמעסיק הוא הגורם אשר קובע מהם תנאי ואופי העבודה בעסקו, אזי שהוא רשאי לקבוע כי בין תנאים אלה יקבע תנאי לביצוע עבודה מרחוק ועל כן הינו רשאי שלא לקלוט לעבודה עובד שאינו מעוניין לעבוד מרחוק.

כמו כן יש לקחת בחשבון את העובדה שישנם עובדים שאינם ערוכים ו/אינם מעוניינים לבצע עבודה מרחוק. לפי נוסח הצעת החוק, מעסיק אינו יכול להחליט שלא לקבל מועמד לעבודה שאינו מעוניין ו/או אינו ערוך לעבודה מרחוק, שכן יחשב הדבר לאפליה אסורה ובלתי חוקית.

לכך ראוי להוסיף ולציין, כי המעסיק נערך למתכונת העסקה לפי שיקול דעתו ובהתאם לכך מתנהל ומנהל את עסקו, בין היתר שוכר ציוד, שוכר נדל"ן וכו'. עוד יוסף, כי ייתכן מצב בו מעסיק יחליט שכל עובדיו יעבדו מרחוק אולם לא יוכל לעשות כן נוכח תיקון זה אשר הלכה למעשה כופה על המעסיק העסקה ממקום העבודה בלבד, הגם שאינו מעוניין בה ושיש בה לגרום לו ולעסקו לנזק.

ה. תיקון חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1958:

סעיף 7 לחוק המוצע עוסק בתיקון סעיף 10(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה שעניינו העסקה מותרת בשעות נוספות.

בתיקון זה מוצע להוסיף את סעיף 10(א)(4)(א)(2) וכן את סעיף 10(א)(4)(א)(3) ולקבוע במסגרתם, כי העסקת עובד בשעות עבודה נוספות מותרת ככל שהוסכם על שעות עבודה גמיש. כן קובעים הסעיפים המוצעים, כי תנאי לחלותם הינו כי לעובד נקבע היקף משרה קבוע וכי מספר שעות העבודה הכוללות שעות נוספות בתקופה שנקבעה בחוזה העבודה ו/או בהודעה לעובד אינה עולה על שלושה חודשים.

נשיאות המגזר העסקי מתנגדת להוספת הסעיפים לעיל שכן היא סבורה, שאין מקום להגביל ביצוע שעות נוספות על ידי עובד שמועסק בהיקף משרה קבועה.



נשיאות המגזר העסקי בישראל

הגבלה כאמור, תגרום לפגיעה בעובדים שעתיים וכן לפגיעה במעסיק הקובע את תנאי העבודה ושעות העבודה בהתאם לצרכי העסק.

באשר למגבלת תקופה שהינה עד שלושה חודשים סבורה נשיאות המגזר העסקי, כי המדובר במגבלה שיש להתנגד לה שכן אין סיבה עניינית להגבלת התקופה, כאשר המציאות מלמדת שמדינה ישראל מצויה כבר קרובה לשנה בה המשבר פוקד את המשק אשר נתון למגבלות חוזרות ונשנות בנוגע לסגרים המוטלים ולהגבלת האפשרות לבצע עבודה ממקום העבודה.

כמו כן, בתיקון זה מוצע להוסיף את סעיף 10(א)(4)(א) ולקבוע במסגרתו, כי אין בהסדר המוצע בהצעת החוק כדי לגרוע מזכויות התלויות בוותק בעבודה ובתשלומים סוציאליים שחייב בהם המעסיק.

נשיאות המגזר העסקי מתנגדת לסעיף זה שכן היא סבורה, כי ישנן זכויות סוציאליות אשר מוענקות לעובדים המבצעים את עבודתם במקום העבודה שאינן רלוונטיות למתכונת של העסקה מרחוק.

כך לדוגמא, זכותו של העובד לקבל החזר הוצאת נסיעה אינה רלוונטית למתכונת העסקה מרחוק בה העובד מבצע את עבודתו מביתו ואינו נדרש לנסוע למקום העבודה. כך גם באשר לעובד אשר מקבל ממקום העבודה החזר עבור ארוחות, כאשר בעבודתו מהבית אין סיבה ממשית להטבה זו.

בנוסף, יש לתת את הדעת לסוגיות נוספות בתחום יחסי העבודה הדורשות התייחסות והחרגה מחוק זה, לדוגמא סוגית תאונות עבודה.

ברי, כי כאשר עובד מבצע את עבודתו מהבית, קל וחומר במסגרת העסקה בשעון גמיש, ונפגע, הרי שמדובר בפגיעה שלא ניתן לדעת האם התבצעה במקום העבודה, האם המדובר בתאונת עבודה, מדוע התרחשה הפגיעה- האם תוך כדי העבודה או בשעות הפנאי של העובד לרבות כאשר הוא מטפל במשפחתו וכיו"ב. ברי, כי למעסיק לא הייתה כל שליטה ו/או ידיעה על הפגיעה שכן לא התרחשה בחצרותיו לרבות לא הייתה לו כל יכולת למנוע אותה ולהקטין את הנזק הפוטנציאלי.

לכך תוסיף נשיאות המגזר העסקי, כי בהינתן מצב בו עובד היה מעורב בתאונת עבודה, בין אם בזמן העבודה ובין אם בדרך לעבודה ו/או חזרה ממנה, נדרש המעסיק לחתום על טפסי המוסד לביטוח לאומי ובין היתר להצהיר כי הוא מאשר שנפגע תאונת העבודה הועסק על ידו בזמן הפגיעה בעבודה, כאשר במתכונת של העסקה מרחוק אין למעסיק כל יכולת לדעת האם יש קשר בין ביצוע העובד את עבודתו לבין תאונת העבודה לה הוא טוען.



נשיאות המגזר העסקי בישראל

סוגיה נוספת שיש לתת עליה את הדעת הינה סוגית השיפוי שמקבל המעסיק ויכולת השיבוב של הביטוח הלאומי אל מול המעסיקים, כאשר הצעת החוק אינה פותרת סוגיה זו ואינה מתייחסת אליה כלל. נשיאות המגזר העסקי סבורה, כי יש להתייחס לסוגיות אלה בכובד ראש ולהחריג אותן מהחוק או לכל הפחות ליתן להן התייחסות ומענה במסגרתו.

כמו כן ראוי לתת את הדעה לעובדה כי ישנם תפקידים אשר המדד בעניינם הינו תפוקה ולא בהכרח לפי שעות עבודה, על כן מוצע ליתן בחוק זה התייחסות מתאימה.

על כן, נשיאות המגזר העסקי אינה מתנגדת לקביעה, כי אין בהסדר זה כדי לגרוע מזכויות התלויות בוותק בעבודה ובתשלומים סוציאליים אולם היא סבורה כי יש להחריג מסעיף זה את החריגים המתחייבים.

הוספת סעיף 10(א)(4)(ב) - הגדרת המונח "שעון גמיש", כדלקמן-

"מסגרת יום עבודה ושבוע עבודה משתנה בהתחשב בנוחות העובד ובצרכי המעסיק ובלבד שתנאי ההסדר סוכם מראש ובכתב בין המעסיק והעובד וכי אין בהסדר כדי לפגוע בתכלית חוק זה;"

נשיאות המגזר העסקי סבורה כי יש לשנות את ההגדרה לעיל כך שהסדר הנכון יהיה כדלקמן:

"מסגרת יום עבודה ושבוע עבודה משתנה בהתחשב בצרכי המעסיק ובנוחות העובד ובצרכי המעסיק ובלבד שתנאי ההסדר סוכם-נמסרו מראש ובכתב לעובד ע"י בני המעסיק והעובד וכי אין בהסדר כדי לפגוע בתכלית חוק זה;"

הצעת החוק מציעה לתקן את סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה כך שלסעיף 16 שעניינו גמול שעות נוספות יתווסף סעיף 16(ג) הקובע כי אין באמור בסעיפים 16(א) ו-16(ב) כדי לגרוע מתשלום גמול שעות נוספות גלובליות. כן קובע התיקון, כי תשלום גמול שעות נוספות גלובליות יוגדר כך:

"הסדר לפיו המעסיק משלם גמול שעות נוספות בעד מספר שעות נוספות נקוב וקבוע מראש ובלבד שמתקיים כל אלה..."

סעיף זה המוצע בהצעת החוק מגדיר תשלום גמול שעות נוספות גלובליות כתשלום בעד מספר שעות נקוב וקבוע מראש שיקבע בהסדר.

נשיאות המגזר העסקי סבורה, כי תיקון זה חוטא לתכליתה של תוספת גמול שעות נוספות גלובליות שכן מדובר בתוספת המבוססת על הערכת שעות גלובלית ולא על תוספת הניתנת בעד מספר שעות נקוב וקבוע מראש.



נשיאות המגזר העסקי בישראל

ברי, כי תיחום התוספת לסך שעות נקוב וידוע מראש, מייתר את הצורך בתוספת זו שמטרתה להיטיב עם העובד אשר פעמים רבות מקבל גמול זה גם ללא ביצוע שעות נוספות בפועל ו/או ביצוע שעות נוספות שאינן מגיעות למכסה המשולמת לו באמצעות תוספת זו.

על כן, מוצע לתקן את נוסח הסעיף באופן הבא:

"(ג) אין באמור בסעיפים (א) ו-(ב) כדי לגרוע מתשלום גמול שעות נוספות גלובליות; בסעיף קטן זה, "תשלום גמול שעות נוספות גלובליות" – הסדר לפיו המעסיק משלם גמול שעות נוספות בעד מספר כולל של שעות נוספות במכסה קבועה לתקופה מוגדרת נקוב וקבוע מראש ובלבד שמתקיימים כל אלה:

(1) שעות הנוספות הנקובות בהסדר לא יחרגו משעות הנוספות שהותרו או מותרות לפי

חוק זה בגין התקופה המוגדרת בהסדר;

(2) העובד יהיה זכאי למלוא הגמול בעד השעות הנוספות הגלובליות אף אם לא ביצע

את מלוא השעות הנוספות הנקובות;

(3) ביצע העובד מעבר לשעות הנוספות הנקובות בתקופה שהוגדרה מראש בהסדר,

ישלם המעסיק לעובד גמול בעד השעות הנוספות שבוצעו בפועל ובלבד שביצוע

אושר מראש ובכתב ע"י המעסיק"

תיקון נוסף העולה מתוך הצעת החוק הינו תיקון סעיף 20(ב) לחוק שעות עבודה שעניינו

ומנוחה "הפסקות" כך שבסיפא הסעיף יבוא:

"ולעניין הפסקה תוך כדי ביצוע עבודה מרחוק, יכול שההפסקה תעלה על שלוש שעות ובלבד

שההפסקה לא נבעה מאילוצי המעסיק"

נשיאות המגזר העסקי מתנגדת לתיקון זה וסבורה כי אין סיבה עניינית להרע את מצבו של

המעסיק ולהגדיל את אורך ההפסקה הנקובה בחוק שעות עבודה ומנוחה אשר לא בכדי

הוגדרה ככזו שאינה עולה על שלוש שעות.

נוכח האמור, למחוק את תיקון סעיף 20(ב) לחוק ולהותיר את נוסח הקיים – "הפסקה לפי

סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות."

1. סיכום:

בראי משבר נגיף הקורונה שפוקד את מדינת ישראל ואת העולם כולו, לא רק שמעסיקי המגזר

העסקי לא יכולים לשאת בנטל הכלכלי של מעבר לעבודה מהבית, אלא שמעבר שכזה יוביל

למפלתם הכלכלית תוך פגיעה רחבה במשק כולו, שכן הצעת החוק נשוא נייר עמדה זה מטילה

הכבדה, בירוקרטיה ועלויות נוספות על המעסיקים, שלא לצורך.



נשיאות המגזר העסקי בישראל

משכך, ככל ומדינת ישראל מבקשת לשנות את מתכונת ההעסקה לעבודה מהבית, עליה לקחת חלק מרכזי בתהליך לרבות באמצעות הסדרת תנאים מקדמיים לעבודה מהבית, תשתית טכנולוגית ולוגיסטיקה ומתן מענקים כספיים למגזר העסקי.

משהנושא לא נבחן ומשמדינת ישראל לא פעלה באופן אקטיבי בתהליך המסדיר עבודה מהבית, אזי שהמעסיקים בישראל אינם ערוכים למעבר לעבודה מהבית, קל וחומר בהינתן העובדה, כי רוב העבודות במשק הישראלי מתבצעות במקום העבודה עצמו.

המגזר העסקי אינו ערוך לעלויות הרבות שתוטל על כתפיו ובתוך כך תיווצר הכבדה רחבה ובלתי סבירה על המעסיקים.