

יוני 2009

האוניברסיטה העברית
בית הספר ע"ש פדרמן למדיניות ציבורית וממשל
תוכנית מצטיינים – מחזור ז'

נייר מדיניות

צמצום היקפי ההעסקה פוגענית בישראל

מאת כנרת מנגן-אלמליח

"ושבתי אני ואראה את כל העשוקים אשר נעשים תחת השמש והנה
דמעת העשוקים ואין להם מנחם ומיד עושקיהם כח ואין להם מנחם"
(קוהלת, פרק ד פסוק א)



השר בנימין (פואד) בן אליעזר כיהן בעבר כשר הביטחון, שר השיכון, שר התשתיות וכסגן ראש הממשלה ומכהן כיום כשר התעשייה המסחר והתעסוקה.

משרד התעשייה המסחר והתעסוקה מתמקד בהשבחת ההון האנושי הקיים

ובהתאמה דינאמית של כלים וחקיקה קיימת בכדי לעודד את הצמיחה הכלכלית של ישראל.

בשנת 2003, בעקבות החלטת הממשלה ולאחר אישור הכנסת, עברו היחידות העוסקות

באכיפת חוקי העבודה במשרד העבודה והרווחה למשרד התמ"ת, והסמכויות הנתונות לשר העבודה

והרווחה על-פי חוקי העבודה הועברו לשר התמ"ת.

בחודש יולי 2004 הוקם במשרד התמ"ת מינהל ההסדרה והאכיפה המאגד את כל הזרועות

העוסקות ברישוי ובאכיפת חוקי העבודה שפעלו עד אז במסגרות שונות במשרד.

תקציר מנהלים

בישראל קיימת ההעסקה פוגענית בהיקף נרחב. זאת על אף חקיקה מתקדמת ומנגנון אכיפה משפטי. ישנן אוכלוסיות המועדות לפרענות מבחינת ההעסקה פוגענית כאשר הבולטת במיוחד היא אוכלוסיית הנשים. מחקרים מוכיחים, כי יצירת הרתעה יכולה להיות אמצעי יעיל לאכיפת נורמות משפטיות בקרב האוכלוסייה. בהתאם לכך, הגברת ההרתעה בקרב המעסיקים תוביל לצמצום תופעת העסקה פוגענית. הנייר מתמקד בשלוש חלופות: הגברת אכיפה מסורתית, אכיפה מוסדית ואכיפה אזרחית. החלופה המומלצת הינה אכיפה מוסדית. החלופה מצמצמת את תופעת ההעסקה הפוגענית באופן יעיל, זול ובעלת השפעה על רוב המעסיקים מכיוון שהמדינה כמוסד המעסיק הגדול במשק אוכפת את חוקי העבודה ומשפיעה על כל הגורמים המתקשרים איתה בקשרים עסקיים ונתמכים על ידה.

2	הלקוח
3	תקציר מנהלים
5	תופעת העסקה פוגענית בישראל
6	העדר הרתעה כגורם לתופעת ההעסקה הפוגענית בישראל
7	חלופות
7	הגברת האכיפה המסורתית
9	אכיפה מוסדית
11	אכיפה אזרחית
13	קריטריונים
14	ניתוח ובחירת המדיניות המומלצת
16	רשימה ביבליוגרפית
24	נספחים
24	סך התמיכות הממשלתיות לשנים 2004-2005
25	דף הנחייה ליועצים להערכת זכאות לחונכות עיסקית במסגרת פרוקט "לצמוח"

תופעת העסקה פוגענית בישראל

כולנו מכירים את תופעת ההעסקה הפוגענית, בין אם מדובר במכר או קרוב משפחה, בין אם מדובר בדיווחים בתקשורת על פועלים קשי יום או נשים בהריון, אך מהי העסקה פוגענית? העסקה פוגענית מוגדרת כהעסקת עובדים תוך כדי הפרה של אחת או יותר מבין החובות החלות על מעביד לפי אחד מחוקי העבודה. הדבר אמור הן בזכויות המגיעות לעובד מכוח חוקי העבודה והן בשימוש לרעה בסמכות המשפטית של המעסיק. דוגמה לכך היא, ניכוי משכרו של העובד שלא כדין באמצעות קנסות כספיים ו/או העדר תשלום על תקופת הכשרה (גטניו והרפז, 2007: הצ"ח למניעת ההעסקה פוגענית, 2005; הרפז, 2005).

במדינת ישראל יש כ-20 חוקי מגן העוסקים בשלל היבטים של יחסי עובד-מעביד וחלים על כלל העובדים¹. בנוסף, יש זכויות עובדים הנובעות מצווי הרחבה במסגרת חוק הסכמים קיבוציים. הפרת חוקי המגן נאכפת כיום באמצעות ארבעה ערוצים: פנייה לבתי דין לעבודה; אכיפה פלילית; הטלת קנסות מנהליים באמצעות אגף אכיפת חוקי עבודה² ואגף הסדרה רישיונות והיתרים (אתר התמ"ת, 2009; דגן-בוזגלו, 2007).

מניתוח הפניות לבית הדין לעבודה בשנת 2008 עולה כי ניתנו כ-3500 פסקי דין בגין הפרת חוקי עבודה, כאשר חוקי המגן שהופרו בהיקפים הנרחבים ביותר הם: חוק הודעה מוקדמת לפיטורין והתפטרות, חוק חופשה שנתית, חוק שכר מינימום וחוק שעות עבודה ומנוחה³. מנתוני אגף הסדרה רישיונות והיתרים עולה כי נשללו רישיון של כ-19 חברות/לשכות תעסוקה⁴. מנתוני אגף אכיפת חוקי עבודה עולה כי הוטלו 1436 קנסות מנהליים בסכום של 13.88 מיליון ש"ח והוגשו 165 כתבי אישום באמצעות המחלקה המשפטית⁵. על פי הערכות מינהל האכיפה בתמ"ת, כ-55 אלף מעסיקים בתחום השירותים מפרים את חוקי העבודה, ובתחום התעשייה חשודים אלפי מעסיקים בהפרת חוקי העבודה, כאשר עסקים קטנים ובינוניים נוטים יותר להפר חוקי עבודה (הארץ, 2007; משרד התמ"ת; תקדין).

תופעת ההעסקה פוגענית קיימת ברוב ענפי המשק הישראלי אולם ישנן אוכלוסיות המועדות לפורענות מבחינת פוטנציאל ההפרה של חוקי העבודה. ניתן לראות כי תופעות ההעסקה פוגענית

¹ לפירוט ראה/ אתר התמ"ת, **הסדרה ואכיפת חוקי עבודה**, <http://www.moit.gov.il/NR/exeres/9A74A6C7-F74C-44D9-B131-5574F05E72DD.htm>

² החוקים אשר ניתן לתת בגינם קנס מינהלי הם חוק שכר מינימום, חוק הודעה לעובד תנאי עבודה, חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, חוק עבודת הנוער, חוק שעות עבודה ומנוחה

³ חוק הודעה מוקדמת לפיטורין והתפטרות- 1578 תביעות, חוק חופשה שנתית- 819 תביעות, חוק שכר מינימום- 404

⁴ לפירוט המלא של הדו"ח ראה <http://www.tamas.gov.il/NR/rdonlyres/C2F1A7A4-B491-41D6-AC51-4FFFB29E98F2/0doc.דוחביצועהסדרה>

⁵ לפירוט המלא של הדו"ח ראה <http://www.tamas.gov.il/NR/rdonlyres/B85880F5-3C31-4A4D-A92E-CDE4090686C5/0doc.דוחביצועאכיפה>

מדו"חות ארגוני העובדים לשנת 2008 עולה כי תופעת ההעסקה הפוגענית קיימת בהיקפים נרחבים ביותר בקרב נשים ממעמד "הצווארון הורוד". מנתוני הלמ"ס לשנת 2008 עולה כי כמחצית מהנשים היו מועסקות במספר משלחי יד נשיים מסורתיים המאופיינים בשכר עבודה נמוך: מורות בבתי ספר יסודיים ובגני ילדים ומדריכות חברתיות, מטפלות, פקידות, זבניות, עובדות ניקיון במבנים, עובדות מטבח ועובדות מכבסות, ותחומי השירות והשיווק בחברות הסלולר, הכבלים והלויין. בכל אחד ממשלחי היד הללו, למעט מוכרים וזבנים, הנשים מהוות כ- 70% או יותר מהמועסקים במשלח היד. יש בידי נתונים אלו להצביע על פוטנציאל הפרה גבוהה ביותר של חוקי העבודה בקרב נשים אלו (בוקסבאום ואחרות, 2008; הלמ"ס, 2008; סבירסקי וקונור אטיאס 2008; תג'ר, 2009).

העדר הרתעה כגורם לתופעת ההעסקה הפוגענית בישראל

הגורם לתופעת העסקה הפוגענית - על אף חקיקה מתקדמת ומקיפה של חוקי המגן וקיומם של מנגנוני אכיפה מגוונים - היא העדר הרתעה בקרב המעסיקים. Nesson (1985), במאמרו מציג את תיאוריית ההרתעה. לדידו, המטרה הראשונית של המערכת המשפטית היא לעודד אזרחים להטמיע חוקים משפטיים בהתנהגותם. המערכת המשפטית היא שיוצרת את הקשר בין פשע לעונש. קשר המתבטא באפקט ההרתעה כתולדת חישוב רציונלי של תוחלת התועלת מול תוחלת הנזק: שיקלול הרווח הפוטנציאלי שנובע כתוצאה מהפרת החוק לעומת מחיר העונש הפוטנציאלי ומידת וודאות הענישה. אם המעסיקים מאמינים שהמחיר והסיכוי להיענש בגין הפרת חוקי המגן נמוך מהרווח הפוטנציאלי, דוגמת אי-תשלום שכר מינימום, אזי יבחרו בחירה רציונלית ויבצעו את העברה. Beccaria (1974) חולק על סברה זאת. לדידו, יש בידי הגדלת הסתברות הענישה לבדה ליצור אפקט הרתעה משמעותי. זאת ועוד, אליבא דבקריה, תכלית העונש היא הרתעת העבריין מלבצע את העבירה בשנית והרתעת העבריינים הפוטנציאליים האחרים (סנאט, 2005).

בהקשר זה יש לציין כי הספרות המקצועית רואה את העונש לא רק כתשלום קנס, שלילת רישיון ומאסר, אלא גם ככלי חברתי. הרשעת העבריין יוצרת סטיגמה חברתית, אות קלון והרתעה מפני ביצוע העבירה. בנוסף, העונש יוצר נורמה של שמירת חוק משום שהוא משפיע בעקיפין גם על

עבריינות הצוארון הלבן⁶ דומה במידה רבה לעבירות ההעסקה הפוגענית בשל פוטנציאל הרווח הכספי כתוצאה מהפרת חוקי המגן וכן בשל המיעוט בדיווח, אם בשל חשאיית העברות במקרה של עבריינות צאוורון לבן ואם בשל חסמים מצד העובדים במקרה של העסקה פוגענית⁷. ממחקר שביצעה רגב (2008), עולה כי יצירת הרתעה באמצעות פירסום תיקי החקירה של עברייני הצאוורון הלבן תוביל לירידה בפשיעה. מהשוואת הנתונים הסטטיסטיים שנאספו בשני העשורים האחרונים בישראל אודות הקשר בין פשיעת צאוורון לבן וענישה, נמצא כי קיים קשר מובהק בין חומרת ווודאת הענישה למידה ההרתעה וכן בין גודל הקנס הכספי להכנסה של העברין הפוטנציאלי, זאת לצד יחס שלילי לעצם הקלון שבחקירת החשודים בעברות הצוארון הלבן.

חלופות

החלופות האפשריות נבחנות לאור ראיית העדר ההרתעה כגורם להפרת חוקי העבודה ולהעסקה פוגענית⁸. יש לציין כי בכל חלופה נדרש מערך אכיפה בסיסי באמצעות פקחים הקיים כיום אך האמצעים להגברת ההרתעה כלפי המעסיקים שונים בין החלופות.

להלן מוצעות שלוש חלופות עיקריות המנסות לתת את המענה הכולל ביותר לצמצום הפרות חוקי העבודה בקרב המעסיקים, פתרון בעיית העדר הרתעה ויצירת תמריץ כלכלי לציות לחוקי העבודה.

הגברת האכיפה המסורתית

כיום מערך האכיפה המסורתית כולל כ-10 עורכי דין בלשכה המשפטית של האגף לאכיפת חוקי עבודה וכ-18 עורכי דין חיצוניים, 40 פקחים קבועים ועוד כ-60 פקחים אשר מתגברים במידת הצורך. פקחים אלו אמונים על אכיפת חוקי העבודה בקרב 2.981 מיליון מועסקים. על פי נתונים של משרד התמ"ת, לשם השוואה כיום ישנם כ-100 פקחים בתקן האמונים על אכיפת חוקי עבודה החלים על מעסיקי העובדים הזרים, אוכלוסייה המונה כ-100,000 מועסקים. הפקחים הקיימים מסוגלים לאכוף חוקי עבודה בקרב 25,000 מעסיקים. ליחידת האכיפה של משרד התמ"ת

⁶ עברת צואורון לבן היא עברה פלילית הנוגעת לנטילת כספים מהארגון שבו עובד העברין באמצעות מעילה, מרמה, טובות הנאה, שוחד וכדומה. בכדי להשיג רווח כלכלי.

⁷ מדו"ח קו לעובד לשנת 2008 עולה כי לצד הפחד המידי מפטורין והתנכלות, עובדים רבים אינם מודעים לזכויותיהם ולכן נמנעים מלפנות לרשויות או לארגוני עובדים ולדווח על הפרת חוקי המגן.

⁸ בין היתר, נבחנו חלופות כגון עידוד התארגנות עובדים, הטלת עיצומים כספיים על מעסיקים המפרים חוקי עבודה, הטלת קנסות מידיים דוגמת קנסות התעבורה, העברת מנגנון האכיפה לשרות המיסים.

החוקים מבין כלל חוקי המגן אשר ניתן להטיל בגין הפרתם קנס מנהלי וכן לפתוח בהליך פלילי הם, חוק שכר מינימום, חוק הודעה לעובד על תנאי עבודה, חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, חוק שיויון הזדמנויות בעבודה, חוק עבודת הנוער וחוק שעות עבודה ומנוחה. גובה הקנסות ההתחלתי נע בין 10,000-300 ש"ח¹⁰. מבנה הקנסות הוא הדרגתי בכדי להגדיל את התמריץ לציות לחוק בקרב המעסיקים, כך שהקנס על עברה בהיקף מצומצם קטן מהקנס על עברה בהיקף גדול. בנוסף, הקנס עבור הפרה חוזרת של החוק גבוה יותר מאשר על העברה ראשונה. מנתונים שמפרסם משרד התמ"ת עולה כי ישנה העדפה לנקוט בכלי של הטלת קנסות מנהליים על פני הגשת כתבי אישום¹¹. בשנת 2008 הושם דגש על אכיפת החוקים הבאים: חוק שכר מינימום, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק הגנת השכר וחוק חופשה שנתית. (Polinsky & Shavell, 2000; גוטליב, פלוג וקסיר, 2000; משרד התמ"ת 2009)

לאור האמור לעיל מומלץ להחיל את הקנסות המנהליים גם על החוקים אשר הפרתם גוררת כתב אישום. גובה הקנסות המנהליים ההתחלתי יהיה בין 2500 ל-5000 ש"ח. בהתאם לדרישות משרד התמ"ת, מוצע להרחיב את מספר הפקחים בשלב התחלתי ל-166 פקחים לתקופה של שנתיים-שלוש כדי ליצור הרתעה משמעותית מול המעסיקים ולאחר מכן המספר יצומצם לכ-70. על פי נתונים של משרד התמ"ת 166 פקחים מסוגלים לאכוף חוקי עבודה בקרב 55,000 מעסיקים. העלות המשוערת של כל פקח כולל תקורה וציוד היא 120,000 ש"ח, כך שסך העלות של תוספת הפקחים היא 12,720,000 ש"ח באופן שנתי. את הגדלת המשאבים לצורך מימון פקחים נוספים ניתן להשיג באמצעות שימוש בכספי הקנסות למימון פעילות הפקחים, בדומה למנגנון הקיים בהעסקתם של פקחי חניה עירוניים (הארץ, 2007; גוטליב, 2000; מרכז מחקר ומידע, 2005; משרד התמ"ת, 2007).

כ-100 מהפקחים יחולקו לצוותים של 3-8 פקחי אכיפה הפרוסים באופן ארצי. בדומה למודל אכיפת חוקי העבודה הקיים בבריטניה צוותי הפקחים יהיו מסופחים לאחד מארבעת משרדי התמ"ת המחוזיים: ירושלים, תל אביב והמרכז, חיפה והצפון ובאר שבע והדרום. היתרון בפריסה

⁹ כפי שמצויין בנהלים של אגף האכיפה, תיק החקירה המגובש על ידי המפקחים מועבר לתובעים בלשכה המשפטית, אשר מחליטים בהתאם לראיות שהצטברו בתיק החקירה, באם לסגור את התיק מחוסר ראיות, להגיש כתב אישום או להטיל קנס מנהלי.

¹⁰ לפירוט מלא של הקנסות המנהליים ראה <http://www.tamas.gov.il/NR/rdonlyres/C70D687A-CC45-489B-BE77-C7EC4D34A8B0/0/knasot2009.pdf>

¹¹ בשנת 2008 הוטלו 1,436 קנסות מנהליים בסכום של 13.88 מליון ₪ ולעומת זאת הוגשו כ-165 כתבי אישום בגין הפרת חוקי עבודה, מכאן ניתן לשער כי קיימת העדפה לקנסות מנהליים על פני הגשת כתבי אישום בשל הקלות הביוקרטית יחסית בהטלת הקנסות המנהליים על פני הגשת כתבי האישום הכרוכה בהתנהלות משפטית בבתי הדין הפליליים.

אכיפה מוסדית

אכיפה מוסדית מתייחסת לאכיפת חוקי העבודה באמצעות המדינה כמעסיק, כנותן מענקי עידוד ותמיכות ממשלתיות. משרדי הממשלה כמוסד מתנים השתתפות במכרזים, קבלת מענקים ותמיכות בהעדר הפרות חוקי עבודה מצד הגוף המשתתף במכרז ו/או מקבל המענקים והתמיכות. ממחקר שביצע "אמון הציבור"¹² עלה כי קיים שימוש במכרזים של הממשלה לקידום יעדים חברתיים במדינות הבאות: ארה"ב, בדרום אפריקה, באוסטרליה ובבריטניה. הדבר נובע מההנחה לפיה ראוי ששימוש במשאבי ציבור יותנה בהגשמת יעדים חברתיים. היעדים החברתיים שסומנו הם מגוונים החל בהעדפה מתקנת של אוכלוסיות מוחלשות וכלה בהיעדר פגיעה בזכויות עובדים. ממצאי המחקר מעלים כי ההעדפה במכרזים מהווה תמריץ חשוב לעסקים לאמץ נורמות חברתיות משום שהעלות האלטרנטיבית של העדר ציות לנורמה היא פסילת מועמדות במכרז הממשלתי (אמון הציבור, 2009).

כיום האכיפה המוסדית מתבצעת בשני ערוצים עיקריים, השתתפות במכרזים והתניית תמיכות התמ"ת בתכנית למאבק לאבטלה. ב-2007 פרסם החשכ"ל הוראה לפיה על כל גוף הרוצה להשתתף במכרז, להמציא אישור של יחידת האכיפה בדבר קנסות/אישומים שהוטלו על החברה המציעה את עצמה ו/או חברות אחרות של בעלי השליטה. במידה והוטלו שני קנסות/אישומים ומעלה במשך שלוש השנים תיפסל ההצעה על הסף¹³. תכנית המאבק באבטלה שהושקה לאחרונה כוללת שלושה מסלולים שנועדו לייעל את התנהלות המפעלים בזמן של משבר כלכלי בתקציב כולל של 850,000 ש"ח¹⁴. ההשתתפות בתכנית מותנת בהיעדר הרשעה המתייחסת לשלוש השנים

¹² תודות לעו"ד אינה המר-דרוזדוב מארגון "אמון הציבור" על העברת המחקר

¹³ על פי הערכות מספר העובדים באמצעות מיקור חוץ במגזר הציבורי נאמד בכ-70,000 עד 80,000 איש. ההיקף הכספי של של כלל ההתקשרויות של יחידות הממשלה עם קבלני שירותים מסתכם בכ-1.44 מיליארד שקלים לשנה. 14 התכנית פועלת בשלושה ערוצים: מימון עובדים חדשים, מימון מעבר לשבוע עבודה של 4 ימים, ותמיכה בהשקעות גדולות בפריפריה

מוצע להרחיב את האכיפה המוסדית למנגנון התמיכות הממשלתיות, לתכניות המרכז
לחדשנות ופיתוח עסקי ולמענקי מחקר ופיתוח מטעם המדען הראשי. תקציב קרן מחקר ופיתוח¹⁵
השנתי עומד על 928 מיליוני שקלים, חלקן של החברות הקטנות בכלל המוענקים עמד על 55% בשנת
2008¹⁶. הממצאים מראים כי למענק המו"פ ישנה חשיבות רבה במינוף רווחי המפעל. (דו"ח סיכום
פעילות המדען הראשי, 2008).

המרכז לחדשנות ופיתוח עסקי השייך למשרד התמ"ת מפעיל מספר תכניות לעידוד
מפעלים ועסקים: מסלות החונכות העיסקית, הקרן לסיוע לעסקים קטנים בערבות המדינה, תכנית
ניהול איכותי, תכנית ליווי שיווקי ותכנית ניצוץ. התכניות נועדו לעודד ולקדם את מגזר העסקים
הקטנים בישראל. העלות התקציבית של כלל התכניות נאמדות בעשרות מיליוני שקלים בשנה
ויושמו באלפי עסקים זעירים, קטנים ובינוניים¹⁷ (The Marker, 2009; משרד התמ"ת-הודעה
לעיתונות, 2008; משרד התמ"ת – הקרן לסיוע לעסקים קטנים בערבות המדינה, 2009; משרד
התמ"ת-ליווי שיווקי, 2009; משרד התמ"ת- תכנית ניצוץ, 2009; משרד התמ"ת- תוכניות סיוע
לתעשייה ולעסקים, 2009).

החשיבות של החלת האכיפה המוסדית במסלולים אלו זה היא בכך שכ 96% מכלל העסקים
בארץ הם עסקים קטנים ובינוניים והם מעסיקים כ- 42% מסה"כ המועסקים בארץ. על פי
פרסומים בעיתונות ושיחות עם אנשי מקצוע עולה כי קיימת הפרה נרחבת של חוקי עבודה בקרב
עסקים קטנים ובינוניים, דוגמת היעדר תשלום שכר מינימום בענף ההסעדה ובחנויות קטנות במגזר
העיסקי. יש בידי הגדרת היעדר אישומים ו/או קנסות בדבר העסקה פוגנית כתנאי סף להשתתפות
במסלולים אלו להגביר את הרתעת המעסיקים. הגברת כושר ההרתעה כתולדה של שיקלול תוחלת
הרווח אל מול תוחלת הנזק ברוב המקרים תוחלת הנזק תעלה על תוחלת התועלת משום שהיא
טומנת בחובה את הנזק הכספי כתוצאה מהטלת הקנס/אישום לצד הנזק הכספי הכרוך בהיעדר
זכאות להשתתף במסלולי הסיוע של משרד התמ"ת (The Marker, 2009; משרד התמ"ת-הודעה
לעיתונות, 2008).

משרדי הממשלה תומכים בכל שנה בכ-3,000 מוסדות ציבור הפועלים למטרות חינוך,

תרבות, דת, מדע, אמנות, רווחה, בריאות ספורט וכדומה. סכומי התמיכות נקבעים בתקציב

15 משימותיה העיקריות של לשכת המדען הראשי היא סיוע בפיתוח טכנולוגיות חדשות, עידוד יזמות טכנולוגיות חדשות ופיתוח מאגר ההון האנושי.

16 מבחינת אפיון החברות המוענקות הרי שהחברות עוסקות במגוון תחומים החל בתעשייה מסורתית וכלה במרכזי מחקר באוניברסיטאות

17 הכוונה היא לעסקים שבהם 5-100 עובדים. התכנית אינה חלה על מלכ"ים ועמותות

לאור האמור לעיל, האכיפה המוסדית של חוקי עבודה באה לידי ביטוי בערוצים הבאים:

מבחינת הקרטיונים ראוי לקבוע קרטיון לכלל תנאי הסף להשתתפות במכרזים, בקשה למענקים ולתמיכות והוא שיש להמציא אישור של יחידת האכיפה ושל בתי הדין לעבודה בדבר קנסות/אישומים שהוטלו על החברה המציעה את עצמה ו/או חברות אחרות של בעלי השליטה. במידה והוטלו שני קנסות/אישומים ומעלה במשך שלוש השנים תיפסל ההצעה על הסף. בנוסף, יש ליצור כלי אבחון עבור אנשי המקצוע הבאים להעריך את התאמת המקום למענקים, תמיכות והתקשרויות עיסקיות. דוגמא לכלי אבחון הוא שאלון ליועצים²¹ שפיתחה קרן הון סיכון IVN²² במסגרת פרויקט "לצמוח"²³. העלות המשוערת של הכשרת מערך הביקורת של משרד החשב הכללי והיועצים השונים במרכז לחדשנות ופיתוח עסקי ובאגף המדען הראשי עומדת על כ-1,500 ש"ח לעובד וכ-300,000 ש"ח באופן שנתי (IVN, 2009; מבקר המדינה, 2007; נציבות שירות המדינה, 2004).

אכיפה אזרחית

אכיפה אזרחית היא תהליך בו המדינה והחברה אוכפים יחדיו חוקים או נורמות מסוימות. הדבר מבטא מעורבות ועניין של הציבור בתהליך האכיפה. זאת ועוד, יש בכך פומביות של הפרת החוק הפרטית של המעסיק והפיכתו לעניין ציבורי. הספרות המקצועית רואה את האכיפה האזרחית ככלי יעיל להפחתת סיכונים חברתיים. אמנם האכיפה האזרחית היא כלי וולנטרי אולם המעסיקים אשר בוחרים להכיל על עצמם את הרגולציה העצמית ולא להפר את חוקי העבודה עושים זאת לרוב בשל הנורמות החברתיות הנכפות עליהם באמצעות האכיפה האזרחית (2009, Comaneshter & Levi-Faur, 2007; Levi-Faur).

כיום קיימים מספר ערוצים לאכיפה אזרחית, התו החברתי של ארגון "במעגלי צדק" מספק מעין "תעודת כשרות חברתית" המעידה על ציות לחוקי העבודה ונגישות לבעלי מוגבלויות

¹⁸ לפירוט סכומי התמיכות בשנים 2004-2005 ראו נספח.

¹⁹ לפירוט מלא ראה החלטות 1881 מיום 9.4.1997 ו-291 מיום 7.9.1999.

²⁰ כיום קיים מערך ביקורת מרכזי של אגף החשב הכללי במשרד האוצר שנועד לבדוק את דפוסי השימוש בכספי התמיכות ואת מהימנות הדיווחים של המוסד המוענק וכן מנגנון בקרה של ועדת תמיכות במשרד ראש הממשלה האחראית לטיפול בבקשות התמיכה שהגישו מוסדות הציבור.

²¹ לשאלון המלא ראה נספח.

²² תודות לדפנה מורוביץ מ-IVN על הסיוע הרב בגיבוש החלופה.

²³ הפרויקט נועד לתמוך ולסייע לעסקים קטנים ובינוניים בעקבות מלחמת לבנון השנייה.

ראוי לציין בהקשר זה כי קיימת המלצה שלא יוזמה בדוח מבקר המדינה לשנת 2007 כלפי התאגידים הסטטוטוריים, האוניברסיטאות וקופות החולים אשר עלות ההעסקת עובדים באמצעות קבלני שירותים בתחומי שמירה אבטחה וניקיון מגיעה לכ-650 מיליון ש"ח בשנה.

(במעגלי צדק, 2009; הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2008; מעלה, 2009).

יוזמה נוספת היא "תו התקן 10,000" אחריות חברתית הנמצאת כיום בשלב ההשקה, תו זה מעיד כי הארגון/עסק המחזיק בו מיישם עקרונות חברתיים בתחומים הבאים: מדיניות פיטורים, סביבת עבודה וזכויות עובדים, אתיקה בניהול, ארגון וקהילה ועוד. תו זה הוא חלק ממהלך גלובלי הנועד להבטיח שמירה על זכויות עובדים ואיכות סביבה בקרב ארגונים עסקיים. דוגמא ליישום עקרון התו החברתי הוא התו החברתי הבינ"ל של יצרני הצעצועים ICIT היוצר תעודת בקרב צרכני הצעצועים ליצרנים המבטיחים תנאי העסקה הוגנת (ICIT, 2009; מכון התקנים הישראלי, 2009).

זכות הציבור לקבל מידע מרשות ציבורית מעוגנת בסעיף 1 לחוק חופש המידע, סעיף 5 לחוק זה קובע את חובתה של רשות ציבורית לפרסם דין וחשבון שנתי אודות פעילותיה, תחומי אחריותה ועוד. אמנם ניתן למצוא באתר האינטרנט של משרד התמ"ת דוחות פעילות של רשויות האכיפה אך המידע נעדר איזכור של העבריינים המפרים את החוק ותדירות העברות. בהקשר זה יש לציין כי אין בפרסום שמות העבריינים משום דיבה, שכן אין מדובר בפרסום בגין חשד, אלא בגין האשמה. מסקר שערכה רשות ההסתדרות לצרכנות לקראת יום הצרכן הבינלאומי בשנת 2007, עולה כי כ-64% מציבור הצרכנים היו מדירים רגליהם מבית עסק או רשת שאינם מתייחסים כיאות לעובדיהם, כדוגמא להשלכות האפשריות של פרסום עסק ככזה המפר זכויות עובדים ניתן לראות את השלכות הפרסום השלילי של חברת סופר פארם כאשר סירבה לאפשר לקופאיות לשבת ²⁴ (תג'ר, 2006; ynet, 2007).

בהתאם לכך מוצע להגביר את פרסום העידכונים של דו"חות הפעילות של אגף ההסדרה והאכיפה של משרד התמ"ת כך שדוח פעילות יפורסם אחת לרבעון ולא אחת לשנה כפי שנהוג כיום, זאת לצד פרסום שמות העבריינים ותדירות העברות. בנוסף, יש לתת נראות ל"תקן אחריות חברתית" באתר התמ"ת בכדי להנגיש עבור הציבור את המידע. כמובן שהדבר צריך להיות מלווה בפרסום אינטנסיבי הקורא לשמירת זכויות עובדים בכדי ליצור הרתעה אצל המעסיקים מפני פגיעה במוניטין ונזק כלכלי כתוצר נלווה של הפרת חוקי המגן ובכדי לעודד את הציבור להיות שותף פעיל

²⁴ כתוצאה מהמאבק המתקשר סופר פארם הגישה תביעת דיבה כנגד ההסתדרות.

קריטריונים

על מנת לבחור את החלופה המועדפת, אנתח את החלופות המוצגות לעיל על סמך הקריטריונים הבאים: אפקטיביות מבחינת יכולת אכיפה ישירה 15%, אפקטיביות מבחינת יכולת הרתעה עקיפה 15%. קריטריון האפקטיביות קיבל את משקלו היחסי הכולל הגבוה ביותר 30% משום שיש בידי הגברת האפקטיביות להגביר את כושר ההרתעה ולצמצם את היקפי העסקה פוגענית. עלויות 20%; השפעות רוחב חברתית 20% כלומר, ההשפעות של החלת החלופה על כלל החברה; ישימות פוליטית 20%, שלושת קריטריונים אלו קיבלו משקל שווה משום שלעניות דעתי הם קריטריוני הערכה זהים מבחינת חשיבות ובעלי משקל בינוני על הערכת הציון המשוקלל של כל חלופה. קריטריון הישימות טכנית 10%, קריטריון זה קיבל את המשקל הנמוך ביותר משום שלדעתי הוא חשוב להערכת החלופה אולם אינו אמור להשפיע במידה רבה על הציון המשוקלל הסופי של כל חלופה. כל חלופה קיבלה ניקוד הנמצא בטווח של המשקל של הקריטריון כפי שנקבע על ידי, בהתאם לניתוח שיפורט להלן.

קריטריונים	משקל	חלופה א – הגברת	חלופה ב – אכיפה	חלופה ג – אכיפה
אפקטיביות	15%	15	10	5
1-15				
יכולת הרתעה	15%	5	10	15
1-15				
עלויות	20%	10	20	15
1-20				
השפעות רוחב	20%	10	15	20
ישימות פוליטית	20%	15	10	5

6	8	10	10%	ישימות טכנית
66	73	60	100%	סה"כ

ניתוח ובחירת המדיניות המומלצת

ההערכת החלופות לאור הקרטיונים שלעיל מראה כי החלופה שקיבלה את הציון המשוקלל הגבוה ביותר היא חלופת האכיפה המוסדית. מבחינת אפקטיביות הרי שחלופה זאת קיבלה ציון בינוני בשני הקרטיונים המודדים אפקטיביות, יכולת הכיסוי שלה אינה הגבוהה ביותר משום שסך העסקים והגופים שנהנים מתמיכות, מענקים עומד על כ- 8000 עסקים ועמותות זאת בתוספת ל- 30,000 עסקים המכוסים באמצעות מערך האכיפה הקיים, החלופה שקיבלה את הציון הגבוהה ביותר היא הגברת האכיפה המסורתית משום שיכולת הכיסוי שלה עומדת על כ-55,000 עסקים²⁵.

מבחינת יכולת הרתעה עקיפה, חלופת האכיפה המוסדית קיבלה ציון בינוני, זאת משום שקהל היעד שלה הוא העסקים הקטנים המונים כ-96% מסך העסקים. בנוסף, יכולת ההרתעה העקיפה מתייחסת גם לסקטור המלכ"ים אשר כיום ההעסקה הפוגענית לא נאכפת בסקטור זה. מבחינת עלויות הרי שזאת החלופה הזולה ביותר כ- 300,000 שקלים. העלות הנמוכה של החלופה נובעת מכך שהיא דורשת את הכשרת כלל הגורמים הבודקים את זכאות העמותה/עסק להשתתפות במכרזים/ קבלת תמיכות ומענקים.

מבחינת השפעות רוחב חברתיות, חלופה זאת לא קיבלה את הציון הגבוה ביותר. חלופת האכיפה האזרחית היא בעלת היקף השפעות הרוחב החברתיות הגדול ביותר בגלל שהיא מעלה את המודעות לנורמות של ההעסקה הוגנת בקרב כלל האוכלוסייה וכן הופכת אותה לשחקן פעיל באכיפה. עם זאת, גם לחלופת האכיפה המוסדית יש השפעות רוחב לא מבוטלות משום שיש בכך דוגמא לכלל הגורמים המעסיקים במשק באמצעות מיקור חוץ ו/או מסייעים לעסקים להתנות זאת בהיעדר אישומים של ההעסקה פוגענית.

מבחינת ישימות פוליטית חלופה זאת קיבלה ציון בינוני. ישנם גורמים במשק הנהנים מכספי המדינה שעלולים להתנגד לכך מפני שציות לחוקי העבודה יכול להגביר את ההוצאות התפעוליות שלהם בין אם מדובר בהעסקה ישירה ובין אם מדובר בהעסקה באמצעות מיקור חוץ.

²⁵ הנתונים מתבססים על תכניות העבודה לשנת 2007 של משרד התמ"ת.

מבחינת ישימות טכנית חלופה זאת קיבלה ציון גבוה משום שהדבר דורש הכשרה של הגורמים המעורבים בבחינת הזכאות של עסקים ועמותות וכן תיאום בינם לבין אגף אכיפת חוקי העבודה.

לאור האמור לעיל הרי שחלופת האכיפה המוסדית היא החלופה המומלצת על אף שלא קיבלה את הציונים הגבוהים ביותר בחלק מהקריטריונים.

Beccaria Cesare, (1988[1764]), **On Crimes and Punishment** (H. Paolucci, Trans.).

Macmillan Publishing Company: New York.

Comaneshter Hanna and Levi-Faur David (2007), 'The Risks of Regulation and the Regulation of Risks: The Governance of Nanotechnology', in Graeme Hodge, Diana

Bowman, and Karinne Ludlow (Eds), **New Global Regulatory Frontiers in Regulation: The Age of Nanotechnology**, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 149-165.

<http://www.icti-care.org/ICIT> CARE Foundation,

. (ג'שח 21.5.09)

Gneezy Uri, and Aldo Rustichini (2000) "A fine is a Price," **Journal of Legal Studies**, 29, 1-17.

Levi-Faur David (2009), Regulatory capitalism and the reassertion of the public interest", **Policy and Society** 27, 181–191.

Nesson Charles (1985), "The Evidence or the Event? On Judicial Proof and the Acceptability of Verdicts" **Harv L. Rev** ,98, 1357-1377.

Polinsky . Mitchell and Shavell Steven, 2000, "The Economic Theory of Public Enforcement of Law", **Journal of Economic Literature**; 83, 45- 76..

חוקים

הצעת חוק למניעת ההעסקה פוגענית, התשס"ה-2005.

חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997 .

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו – 2006.
 חוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 - כולל חקיקת משנה.
 חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002.
 חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.
 חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957.
 חוק העבירות המנהליות, התשמ"ו-1985.
 חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו – 1996.
 חוק חופש המידע, התשנ"ח-1998.
 חוק חופשה שנתית התשי"א-1951.
 חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) התש"ט-1949.
 חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998.
 חוק מידע גנטי, התשס"א – 2000.
 חוק עבודת הנוער, התשי"ג – 1953.
 חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954.
 חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988.
 חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.
 חוק שירות התעסוקה (לשכות פרטיות), התשי"ט - 1959 .
 חוק שכר מינימום, התשמ"ז 1987.
 חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951.

אברמוביץ' דורית, בוקסבאום יערה, דגן מיכל ודיאב אומיימה, (2008), **עובדות בשוק תעסוקה מעורער**, מרכז מהות, חיפה.

אולצור עמוס וצדיק עמי, (2005), "מסמך רקע כלכלי בנושא: הצעת חוק למניעת העסקה פוגענית, התשס"ה-2005, אומדן עלות", **הכנסת-מרכז מחקר ומידע** (גישה 12.4.09).

אונגר יעל, (2007), **קחו לדוגמא את חוק הקופאיות**, Ynet .
<http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3376354,00.html#n>
 (גישה 25.4.09).

בזק יעקב (1998), הענישה הפלילית: דרכיה ועקרונותיה, 71, דביר, ירושלים.

ביאור חיים (2009), עוקץ מערכות: 54% מהעסקים הקטנים לא הנפיקו תלוש שכר מפורט כנדרש

בחוק החדש, The marker,

http://law.themarker.com/tmc/article.jhtml?ElementId=Hb20090201_70505

(גישה 18.5.09).

במעגלי צדק, אודות התו החברתי,

<http://www.mtzedek.org.il/abouttav.asp>

(גישה 21.5.09).

גוטליב דניאל (2000), "הציות לחוק שכר מינימום ואכיפתו בישראל", הרבעון הישראלי למיסים,

110, 65-84.

גוטליב דניאל, פלוג קרנית, קסיר ניצה (2000), "הצעה לשינוי מדיניות בנושא שכר מינימום", בנק

ישראל, <http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/papers/paper02h.doc>,

(גישה 16.5.09).

גטניו יוסי והרפז יצחק (2007), "מימוש ואכיפה של זכויות עובדים בישראל", משאבי אנוש, 230,

10-14.

דגן-בוזגלו נגה, הזכות לעבודה בישראל: מבט משפטי ותקציבי, מרכז אדווה, תל אביב.

http://www.adva.org/UserFiles/File/work_full.pdf

(גישה 25.4.09).

דו"ח ועדת היגוי אכיפת חוקי עבודה - [www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/C3A49494-C29E-](http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/C3A49494-C29E-4DD6-A48A-9F9240545F79/0/)

[4DD6-A48A-9F9240545F79/0/](http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/C3A49494-C29E-4DD6-A48A-9F9240545F79/0/)

(גישה 26.4.09).

הגדה השמאלית, "מסמך: אכיפה אזרחית - כלי לשינוי חברתי - קו לעובד",

<http://www.hagada.org.il/hagada/html/modules.php?name=News&file=print&sid=437>

(גישה 26.4.09).

החשב הכללי, תמיכות לעמותות – גובה התמיכה למוסדות ציבור,

<http://www.ag.mof.gov.il/AccountantGeneral/AccountantGeneral/AccountantGeneralT/opNav/AGSubjects/associations>

(גישה 21.5.09).

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, (2009), נתונים מסקר כוח אדם לשנת 2008,

http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=200920038

(גישה 13.4.09).

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, (2009), לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי,

http://www.cbs.gov.il/www/hodaot2009n/11_09_043b.doc

(גישה 13.4.09).

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, (2008), שנתון סטטיסטי לישראל 2008,

http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/text_search_heb_new.html?CYear=2008&Vol=59&input=%ee%20f1%e9%f7%e9%ed

(גישה 21.5.09).

הרפז יצחק, (2007), העסקה פוגענית: המאה ה-19 כבר כאן, משאבי אנוש, 210, 10-13.

הקליניקה למשפט ושינוי חברתי, אוניברסיטת חיפה (2005), כיצד נבטיח את זכויות המאבטחים?

נייר עמדה בנושא אכיפת חוקי המגן בדגש על אכיפת זכויות מאבטחים,

<http://isllss.huji.ac.il/זכויות20מאבטחים20-%20נייר20עמדה.rtf>

(ג'שה 13.4.09).

ורצבורג רחל, (2003), "מסמך רקע לדיון בנושא: העסקת עובדים בחברות כוח אדם", **הכנסת- מרכז**

מחקר ומידע

(ג'שה 12.4.09).

טרואן יהודה, (2006), שכר מינימום ואכיפתו המודל הבריטי, **הכנסת- מרכז מחקר ומידע**

(ג'שה 12.4.09).

לוי שלי, (2006), "אכיפת חוקי העבודה בישראל", **הכנסת- מרכז מחקר ומידע** (ג'שה 12.4.09).

מכון התקנים הישראלי, **התקן לאחריות חברתית**, <http://www.sii.org.il/64-he/SII.aspx>

(ג'שה 21.05.09) .

מבקר המדינה, **דוח שנתי 58 לשנת 2007 ולחשבונות שנת הכספים 2006 (תקציר הדוח)**,

<http://www.mevaker.gov.il/serve/contentTree.asp?bookid=515&id=57&contentid=&parentid=undefined&sw=1024&hw=698>

(ג'שה 26.4.09).

מעלה – עסקים מנהיגים אחריות חברתית,

<http://www.maala.org.il/heb/home/about/01/default.asp?ContentID=8>

(ג'שה 21.5.09) .

משרד התמ"ת, **הודעות לעיתונות**,

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/374AC79F-BC9A-4F04-B8C7-CCBFDCF135C0.htm>

<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/F50EDF4B-26C5-4D6D-80AB-357DB3F0BD4B.htm>

(ג'שה 13.4.09) .

משרד התמ"ת, **הסדרה ואכיפת חוקי עבודה**, -
<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/9A74A6C7-F74C-44D9-B131-5574F05E72DD.htm>

(גישה 13.4.09).

משרד התמ"ת, **ליווי שיווקי**,

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/77D4871D-D54F-4A7D-9BEB-B029657B98FF.htm>

(גישה 28.5.09).

משרד התמ"ת, **לשכת המדען הראשי – סיכום פעילות שנת 2008**,

<http://www.moit.gov.il/NR/rdonlyres/DAD0974E-2ED2-4866-8143-D61C74665C65/0/sikum2008.PDF>

(גישה 11.5.09).

משרד התמ"ת, **הקרן לסיוע לעסקים קטנים בערבות המדינה**,

<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/C8824E31-232A-4196-BAB3-26D0F96B7BD1.htm>

(גישה 28.5.09).

משרד התמ"ת, **תכניות עבודה לשנת 2007**,

<http://www.israeltrade.gov.il/NR/rdonlyres/68B9B613-28C3-4034-A3FA-290F893F71D0/0/7>

(גישה 28.5.09).

משרד התמ"ת, **תכנית ניצוץ**,

<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/B1844D26-8758-4A11-891A-38A8CBCCB040.htm>

(גישה 28.5.09).

משרד התמ"ת, תוכניות סיוע לתעשייה ולעסקים,

<http://www.tamas.gov.il/NR/exeres/453CEE48-3FA0-4AF4-82EF-09DA2BE6017A.htm>

(גישה 13.4.09).

משרד התמ"ת, תקנות הקנסות המנהליים,

<http://www.tamas.gov.il/NR/ronlyres/C70D687A-CC45-489B-BE77-C7EC4D34A8B0/0/knasot2009.pdf>

(גישה 16.5.09).

נציבות שירות המדינה, הדרכה בשירות המדינה – מטרות יעדים ונתונים עיקריים,

<http://www.civil-service.gov.il/NR/ronlyres/BA232C71-85B1-443A-A0A1-CC59B2367A24/0/guideINservice.pps>

(גישה 21.5.09).

סבירסקי שלמה וקונור- אטיאס איתי, (2008), עובדים, מעסיקים ועוגת ההכנסה הלאומית : דו"ח לשנת 2007, מרכז אדווה, תל אביב.

סיני רותי, (2007), "האוצר יתקצב אכיפת חוקי עבודה, לא מפקחים", הארץ,

<http://www.haaretz.co.il/hasite/spages/808254.html>

(גישה 13.4.09).

סנאט

<http://www.senat.org.il/h-current.asp>

(גישה 13.4.09).

פלד מיקי, (2009), "התמ"ת מתנה מענקים למפעלים בשמירה על זכויות עובדים", כלכליסט

<http://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3283603,00.html>

(גישה 23.5.09).

קו לעובד

[/http://www.kavlaoved.org.il](http://www.kavlaoved.org.il)

(ג'שח 26.4).

קרן IVN – רשת הון סיכוי לישראל ,

http://www.israelventurenetwork.org/ieri_h.html

(ג'שח 21.5.09).

רגב בשורה (2008) , **היבטים כלכליים וכמותיים למדיניות אכיפת חוק של עבירות צווארון לבן בישראל** , חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה (למשפטים), האוניברסיטה העברית.

תג'ר מיכל (2006), **לעבוד בלי כבוד-על זכויות עובדים והפרתן**, האגודה לזכויות האזרח

<http://www.acri.org.il/pdf/2211.pdf>

(ג'שח 26.4.09).

תג'ר מיכל (2009), **על נשים ושינויים סקירת פניות של עובדים ועובדות לייעוץ בקו לעובד לשנת**

2008, http://www.kavlaoved.org.il/UserFiles/news2161_file.pdf

(ג'שח 13.4.09).

תקדין

16.4 תכתובת דוא"ל עם דפנה מורוביץ , קרן IVN – רשת הון סיכוי לישראל.

30.4 תכתובת דוא"ל עם עו"ד אינה המר-דרוזדוב, ארגון אמון הציבור.

סך התמיכות הממשלתיות לשנים 2004-2005
מתוך אתר החשב הכללי²⁶

סה"כ תמיכה למשרד (בש"ח)		שם חשבות/יחידה
2005	2004	
1,321,775,093	1,260,083,540	משרד החינוך התרבות והספורט
660,512,435	506,924,594	משרד החינוך - אגף מוסדות תורניים
114,207,062	113,641,659	משרד החינוך - המינהל לחינוך התיישבותי
1,737,083	1,920,424	משרד ראש הממשלה
13,887,069	16,802,200	משרד הביטחון
64,666,383	44,069,856	משרד הרווחה
8,098,000	6,191,000	משרד הבריאות
1,946,000	1,446,337	המשרד לאיכות הסביבה
1,469,000	7,668,570	המשרד לקליטת עלייה
2,767,670	1,542,812	משרד התקשורת
6,215,186	7,008,694	משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
693,863	1,515,242	משרד התיירות
7,030,215	2,531,250	לשכה לשיקום נכים
12,092,850	8,825,500	משרד המדע
₪ 2,217,097,909	₪ 1,980,171,678	סך הכל

²⁶ החשב הכללי, תמיכות לעמותות – גובה התמיכה למוסדות ציבור,

<http://www.ag.mof.gov.il/AccountantGeneral/AccountantGeneral/AccountantGeneralTopNav/AG>

[/Subjects/associations](#)

(גישה 21.5.09).

דף הנחייה ליועצים להערכת זכאות לחונכות עיסקית במסגרת פרוקט "לצמוח"

זכויות עובדים שכדאי לבדוק בעסקים - פרויקט לצמוח

(לשימוש פנימי בלבד של היועץ ו/או בעל העסק)

1	קבלת תלוש שכר	פרוט	על כל העובדים בעסק לקבל תלוש שכר
		דגשים לבדיקה	- האם כל העובדים מקבלים תלוש שכר (כולל עובדים זמניים)? - יש מקרים שבהם עובדים מבקשים לעבוד ב"שחור" מכל מיני סיבות. הדבר בסופו של דבר פוגע בעובדים אלו ולכן אינו רצוי. בנוסף, זו כמובן צורת העסקה לא חוקית.
		המצב בעסק	
		נכונות ויכולת העסק לתקן (במידה ויש הפרה)	

2	שכר מינימום	פרוט	שכר המינימום הוא 3,850 ₪ לחודש, 20.70 ₪ לשעה. השכר החודשי הוא עבור חודש עבודה מלא בן 186 שעות
		דגשים לבדיקה	גובה השכר החודשי שמקבל העובד אינו מעיד על כך שהוא מקבל (או לא!) שכר מינימום. הדבר תלוי בהיקף העסקתו ומספר השעות שעבד. הדרכים ה"מקובלות" להפך את חובת תשלום שכר מינימום הן: א. העסקת עובד יותר מ 186 שעות בחודש ותשלום שכר בגובה שכר המינימום. העובד למעשה לא מקבל את השכר המגיע לו ע"פ חוק. ב. העסקת עובד במשרה מלאה, אך רישום העסקה חלקית (בתלוש המשכורת) ותשלום שכר חלקי בהתאם.
		המצב בעסק	
		נכונות ויכולת העסק לתקן (במידה ויש הפרה)	

3	שעות נוספות ושעות שבת/ חג	פרוט	<u>שעות נוספות</u> - שעה נוספת היא כל שעת עבודה לאחר 8.6 שעות (8 שעות לעובדים מעל 5 ימים בשבוע). במשמרות לילה, לאחר 7 שעות. התשלום: שעות ראשונות - תוספת 25%. מעל השעתיים הראשונות - תוספת 50%. <u>מי שעבד בשבת/חג</u> זכאי לגמול בשיעור 150% משכר יום עבודה, ובנוסף, ליום מנוחה חלופי. שתי שעות נוספות ראשונות בשבת/חג - 175%. כל שעה נוספת מעבר לכך - 200%. <u>עובדים שאינם יהודים</u> - זכאים לבחור האם יום המנוחה שלהם יהיה שבת או ע"פ דתם (כנ"ל לגבי החגים) ולקבל תשלום בהתאם.
		דגשים לבדיקה	- האם משולמת <u>משכורת בסיסית</u> עבור שעות נוספות? - האם משולמות <u>התוספות</u> המתחייבות ע"פ הפרוט לעיל? - האם יש רישום/יומן נוכחות? רצוי שיהיה ע"מ לאפשר לעובדים ולבעל העסק לדעת מה היו שעות העבודה האמיתיות.
		המצב בעסק	
		נכונות ויכולת העסק לתקן (במידה ויש הפרה)	

4	תשלום שכר במועד	פרוט	חובה לשלם עד ה-9 לחודש את המשכורת של החודש הקודם.
		דגשים לבדיקה	יש לבדוק את הנורמה בתחום זה. אם מדובר בהלנת שכר מתמשכת וקבועה הרי שיש כאן הפרה חמורה במיוחד.
		המצב בעסק	
		נכונות ויכולת העסק לתקן (במידה ויש הפרה)	

5	תשלום פנסיה	פרוט	החל מ-01.01.2008 - כל עובד בישראל זכאי לקבל פנסיה מהמעסיק. כל עובד שעובד מעל 9 חודשים (החל מ-1.1.2009 תקוצר התקופה ל-6 חודשים) במקום העבודה חייבים להפריש עבורו פנסיה. אם היה לעובד הסדר פנסיה קודם, הרי שחייבים להפריש מיום העבודה הראשון. עובד שהחל לעבוד אחרי 1.1.2008 - זכאי לפנסיה אחרי חודשיים. גובה הפנסיה המינימאלי נקבע ע"פ הוראות החוק וע"פ צווי ההרחבה. ניתן למצוא פרוט מלא באתר של "קו לעובד". <u>צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק</u>
		דגשים לבדיקה	חובת תשלום פנסיה לכל עובד הינה חדשה (החל מינואר 2008). יש להניח שחלק מהמעסיקים לא מכירים אותה. חשוב להציג להם חובה זו ולעזור להם לממש אותה.
		המצב בעסק	
		נכונות ויכולת העסק לתקן (במידה ויש הפרה)	

6	בטיחות ותנאים בריאותיים	פרוט	שמירה על בטיחות ובריאות העובדים - אוורור, שימוש באמצעי מגן ובטיחות, ע"פ הצורך.
		דגשים לבדיקה	זהו נושא מאוד רחב הדורש ידע מקצועי רב. הכוונה היא לבדוק: א. האם נושא הבטיחות הוא על סדר היום של בעל עסק?

		ב. האם יש דברים חמורים הבולטים לעיין, כגון שימוש בכלי עבודה מסוכנים ללא אמצעי בטיחות, עבודה עם חומרים מסוכנים בחלל לא מאוורר או ללא אמצעי מגן וכ"ו. • מידע מקצועי וייעוץ בנושא ניתן לקבל מהמוסד לבטיחות ולגיהות: סניף הצפון - http://www.osh.org.il/site/haifa_ovdim.asp סניף הדרום - http://www.osh.org.il/site/beersheva.asp	
	המצב בעסק		
	נכונות ויכולת העסק לתקן (במידה ויש הפרה)		