

ח"כ עמירה דותן

ח"כ נדיה חילו

---

יו"ר ראשון,

"סנאט" מספר 359 בנושאים מדיניים- חברתיים:

עו"ד יוסי כץ

# אמצעים להגברת יעילות מנגנוני אכיפת זכויות עובדים

מר הרמן בונץ

---

Steering Committee

Mr. Uzi Baram Chair  
Dr. Yossi Beilin, MK  
Ms. Amira Dotan, MK  
Mr. Gilad Erdan, MK  
Mr. Shai Hermesh, MK  
Dr. Ralf Hexel  
Ms. Nadia Hilou, MK  
Ms. Orit Noked, MK  
Mr. Leon Litinetsky, MK

Former members of the steering committee

Former Chair,  
The Late President  
Chaim Herzog  
Former Chair,  
The Late Mr. Haim J.  
Zadok  
Dr. Yehuda Lankry,  
Mr. Michael Eitan, MK  
Adv. Yossi Katz  
Dr. Winfried Veit  
Mr. Gideon Saar, MK  
Mr. Isaac Herzog, MK  
Minister  
Adv. Eti Livni  
Mr. Eitan Cabel, MK  
Mr. Hermann Bünz  
Mr. Ephraim Sneh

In cooperation with:

Friedrich Ebert Stiftung

## **תוכן עניינים :**

1. תקציר מנהלים.....3
2. מבוא - חוקי עבודה במדינת ישראל אות מתה או כלי יעיל למימוש זכויות? . 4
3. דיני העבודה בישראל.....5
4. הפרת זכויות עובדים – תמונת מצב עכשווית .....7
5. אכיפת זכויות עובדים – תמונת מצב עכשווי .....8
6. יצירת מנגנוני אכיפה מיטביים .....11
7. סיכום ומסקנות.....12

## 1. תקציר מנהלים

הדין הישראלי מאגד אמנם מסגרת חקיקתית רחבה ומפורטת, המתיימרת לספק הגנה מלאה לציבור העובדים במשק הישראלי המשתנה, אולם עקב השינויים הרבים שחלו בכלכלה ובחברה הישראלית, כמו גם השפעת הגלובליזציה ויצירת מסגרות העסקה מגוונות, הדין הישראלי רחוק מלספק הגנה הולמת לציבור העובדים. יתר על כן, תת אכיפה של חוקי העבודה על ידי הגורמים האחראים על כך במדינה, בשילוב עם נגישות נמוכה של עובדים לבתי הדין. וסבירות גבוהה למיצוי חלקי של זכויות בבתי הדין, מנציחה תופעה רחבת היקף של הפרה שיטתית של זכויות עובדים. נהיר כי המצב המתואר דורש רפורמה מהותית. על המדינה האחריות למסד מנגנוני אכיפה מיטביים, אשר יפגעו באופן משמעותי בכיסם ובאפשרויות התעסוקה של מעסיקים עבריינים. זאת בדרכים הבאות:

- הגדלה משמעותית של סכומי הקנסות המוטלים על מעסיקים עבריינים ובמקביל יצירת מנגנון מינהלי לגביית הקנסות, בדומה למנגנון גביית מיסים.
- חקיקה המאפשרת לעובד לתבוע פיצויים עונשיים מוגדלים, ממעסיק אשר הפר את הוראות החוק ללא צורך בהוכחת נזק, עד לגובה של 50.000 ש"ח.
- המחוקק יטיל אחריות ישירה להפרת החוק על מזמין השירות ו/או משתמש ו/או המעסיק בפועל, ביחד ולחוד עם המעביד הרשמי.
- נטל ההוכחה יעבור אל מזמין השירות ו/או המעביד ו/או משתמש ו/או המעסיק בפועל ועליו החבות להוכיח כי פעל שלא בניגוד להוראות הדין.
- על משרד התמ"ת להקצות משאבים נוספים לצורך הרתעת מעסיקים ואכיפת חוקי העבודה. לצורך כך יש להגדיל באופן משמעותי את היקף כוח האדם במינהל האכיפה בתמ"ת.
- על משרד המשפטיים למנות שופטים נוספים לבתי הדין לעבודה, על מנת להקטין את העומס המוטל על השופטים ולאפשר להם למצות הליכים כנגד מעסיקים אשר מפריס את החוק.
- המדינה לא תאפשר זכייה במכרזים לאספקת כוח אדם לגורמים ציבוריים, על ידי חברות כו"א וחברות קבלן המציעות מכרזי הפסד. מכרזים אשר עלותם הנמוכה, אינה מאפשרת תשלום זכויותיהם הסוציאליות של העובדים.
- משרד התמ"ת יעמיד לרשות הציבור מידי שנה מידע אשר יאפשר איתור חברות המפרות זכויות עובדים באופן שיטתי.
- חברות אשר לא יאפשרו גישה למידע דלעיל, או יפרו את חוקי המגן באופן שיטתי, לא יורשו לגשת למכרזי ממשלה ולמכרזי גופים ציבוריים.

## 2. מבוא - חוקי עבודה במדינת ישראל אות מתה או כלי יעיל

### למימוש זכויות?

הדין הישראלי מאגד מסגרת חקיקתית רחבה ומפורטת, המכילה שורה של חוקי מגן, הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה, אמנות בינלאומיות ופסיקה נרחבת של בתי הדין, אשר נועדו להגן על ציבור העובדים במשק הישראלי.

אולם, מסגרת זו מותאמת באופן חלקי בלבד לשינויים ולתהליכים שחלו בשוק העבודה, החל משנות ה-80 של המאה הקודמת ועד היום. תהליכי גלובליזציה, הפרטה, ירידה בשיעור העובדים המאוגדים. כמו גם, צמצום בהיקף תחולתם של הסכמים קיבוציים ובעיקר העסקה עקיפה של עובדים באמצעות חברות כוח אדם, גרמו לשחיקה בזכויות העובדים ולהקטנת מספר העובדים המוגנים דה פקטו, על ידי חוקי העבודה.

הסעדים המעוגנים בדין רחוקים מלהגן על העובדים החלשים במשק; העובדים הלא מאוגדים, חסרי המקצועיות, עולים חדשים, נשים ומהגרי עבודה. הפרות שיטתיות של זכויות עובדים הינם לחם חוקם של מרבית העובדים הלא מקצועיים, עובדי חברות כוח האדם, השמירה, הניקיון ושל עובדים שכירים נוספים.

הפרה סדרתית זו של זכויותיהם הסוציאליות הבסיסיות, מכונה גם העסקה פוגענית<sup>1</sup>. שורה של פגיעות בכיסו, בכבודו ובביטחון התעסוקתי של העובד, לא זוכות לסעד המשפטי הראוי. יתר על כן, מנגנוני אכיפת החוק הקיימים, מהווים תמריץ כלכלי להפרה חוזרת ונשנית של דיני העבודה על ידי מעסיקים פרטיים וציבוריים כאחד.

גורמים רבים חוברים יחדיו ומאפשרים את הפיכתם של דיני העבודה ללא רלוונטיים ולא ישימים, לגבי חלק משמעותי מציבור השכירים בארץ. להלן רשימה חלקית של הגורמים:

- אי התאמת חוקי המגן למסגרות העסקה חדשות, כגון: העסקה באמצעות חברות כוח אדם, העסקה במשרה חלקית או זמנית, עבודה כפרילאנס או כעצמאי בחוזה אישי ללא הגדרת יחסי עובד מעביד.
- יחסי כוחות בלתי שוויוניים בין מעסיקים חזקים לבין עובדים מוחלשים, חסרי מודעות לזכויותיהם, הנתונים במצוקה כלכלית ונעדרי חלופות עבודה מתגמלות יותר.
- מדיניות אכיפה מצומצמת וסלקטיבית של חוקי העבודה על ידי משרד המסחר והתעשייה וכן הקצאה ממשלתית נמוכה של משאבים כלכליים המיועדים לפיקוח ולמניעת העסקה פוגענית מביאה לחוסר אפקטיביות, של מנגנוני הפיקוח הממסדיים.

<sup>1</sup> הצעת חוק העסקה פוגענית התשס"ה 2005

- צמצום ניכר במספר העובדים המאוגדים והתנגדות אקטיבית של המעסיקים לניסיונות התאגדות של עובדיהם.
- עומס תיקים בבתי הדין לעבודה מאלץ שופטים להעדיף הסכמי פשרה על פני מיצוי דינם של מעסיקים מפרי זכויות.
- גורמים אלו ואחרים יוצרים שיטה פסולה המנציחה ניצול שיטתי של עובדים. בנייר זה תינתן תמונת מצב על שוק העבודה הישראלי, יסקרו הסיבות לאי אכיפת חוקי העבודה הגורמים להפרת זכויות עובדים ולסיום יוצעו אמצעי אכיפה יעילים.

### **3. דיני העבודה בישראל**

מרבית מרכיבי הזכות לתנאי עבודה הוגנים כפי שהיא מתבטאת באמנות הבינלאומיות ובאמנות של ארגון העבודה העולמי הוכללו בחקיקת המגן הישראלית, גם אם לא במעמד של זכויות יסוד חוקתיות. חקיקת המגן בתחום העבודה מהווה "רצפה" של זכויות שעליה ניתן להוסיף, אך לא לגרוע.

במדינת ישראל יש כ- 20 חוקים עיקריים, העוסקים במגוון היבטים של יחסי עובד- מעביד וחלים על כלל העובדים. כמו כן זכויות עובדים, קיימות מכוח צווי הרחבה במסגרת חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, המוענקות לעובדים בענפים שצו ההרחבה חל עליהם. מדינת ישראל חתומה על מספר אמנות בינלאומיות לזכויות עובדים ולזכויות חברתיות וכלכליות.

להלן רשימת חוקי המגן המתייחסים לזכות לתנאי עבודה הוגנים:

#### **חוקים העוסקים בהגנת שכר:**

- חוק הגנת השכר התשי"ח 1958-, הקובע את דרך תשלום השכר וקצבת הפרישה (פנסיה).
- חוק שכר מינימום התשמ"ז – 1987 הקובע את שכר המינימום כשיעור מתוך השכר הממוצע במשק וכן מנגנון עדכון.

#### **חוקים העוסקים בזכויות נלוות ובטחון סוציאלי:**

- חוק איסור אפיית לילה התשי"א 1951- בהתאם לאמנת עבודה בינלאומית שישראל אישרה
- חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א - 1951 הקובע שיום העבודה יהיה בן שמונה שעות ביום, שבוע העבודה בן 47 שעות (קוצר בצו הרחבה ל 43- שעות) ויום מנוחה שבועי
- חוק דמי מחלה התשל"ו 1976-, המסדיר תשלום דמי מחלה לעובד שנעדר עקב מחלה

- חוק הבטחת הכנסה התשמ"א 1980- המקנה השלמת הכנסה לבעלי שכר נמוך וקצבת הבטחת הכנסה למשפחות חסרות הכנסה כגון גמלאים חסרי פנסיה, אנשים מוגבלים שאינם יכולים לעבוד, אמהות חד הוריות וכדומה. מנגנון הגמלאות מופעל על ידי המוסד לביטוח לאומי

- חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות התשס"א 2001-, המסדיר כללי מתן הודעה מוקדמת של עובד ומעסיק.

#### **חוקים העוסקים בשוויון ומניעת אפליה בעבודה:**

- חוק שכר שווה לעובד ולעובדת התשכ"ד- 1964, שנועד למנוע אפליה בתנאי תעסוקה בין עובדים לעובדות

- חוק גיל פרישה שווה לעובד ולעובדת התשמ"ז 1987-, הקובע גיל פרישה גמיש לעובדת המועסקת במקום עבודה שתנאיו מוסדרים על ידי הסכם קיבוצי;

- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988, האוסר אפליה מטעמים שונים בקבלה לעבודה ותנאי העבודה ותיקון מס' 10 לחוק התשס"ו 2006 הקובע הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

- חוק השוואת זכויות פנסיה לאלמן ולאמנה התשס"א 2000-

- חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998-האוסר על הטרדה מינית בעבודה וקובע הליכים וסעדים בנושא.

- חוק הגנה על עובדים חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המיידית או המנהל התקין התשנ"ז 1997-, המספק הגנה לעובד שהתלונן בנדון;

#### **חוקים המסדירים את תנאי העבודה של מגזרים מובחנים:**

- חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) התש"ט 1949-, שהסדיר את זכויותיהם של עובדים שגויסו לצבא ובעיקר את החזרתם לעבודה;

- חוק החניכות התשי"ג 1953-, המסדיר את עבודתם וזכויותיהם של חניכים;

- חוק עבודת נוער התשי"ג 1953-, הקובע את זכויותיהם של בני נוער עובדים כגון גיל ושעות העסקה;

- חוק עבודת נשים התשי"ד- 1954, המסדיר סוגיות כגון העסקת נשים הרות, חופשת לידה, העסקת נשים בעבודות מסוכנות ובלילה;

- חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם התשנ"ו 1996-, המסדיר תנאי העסקת עובדים על ידי קבלני משנה ורישוי של חברות כוח אדם;

- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח 1998-, המסדיר תנאי עבודה של אנשים עם מוגבלויות וקבלת שירותים על ידם.

חרף החקיקה הרחבה אשר הוצגה לעיל, ישנן עדיין לקונות חוקיות, אשר יוצרות פרצות רחבות בזכויותיהם הבסיסיות של העובדים:

- חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם המוזכר לעיל, גורם ליצירת מסלולים עוקפי חוק, באמצעות קבלני משנה שאינם כפופים לחוק.
- זכויותיהם של עובדים בעת הפרטה אינן מוסדרות. בתאגידים ממשלתיים שהופרטו קיימת פגיעה בכל קבוצות העובדים המעורבות בתהליך.
- בישראל, כמו במדינות רבות אחרות, זכות ההתארגנות של העובדים מצויה בשפל, מהבחינה המשפטית והמעשית כאחד. אמנם, ישראל חתמה על אמנות בינלאומיות המבטיחות את חופש ההתארגנות, אולם מעולם לא נחקק בישראל חוק המאמץ את הוראות האמנות. בעבר, כאשר האוריינטציה האידיאולוגית היתה קולקטיביסטית וכאשר הסתדרות העובדים היתה בשיא כוחה, לא היה צורך בזכות חקוקה לחופש התארגנות.
- כיום, זכותם של עובדים להתארגן שנויה במחלוקת ויש פיחות מתמיד בלגיטימציה של ארגוני עובדים. מציאות זו יוצרת פגיעה אנושה בזכות השביתה ובזכות לניהול משא ומתן קיבוצי.

#### **4. הפרת זכויות עובדים – תמונת מצב עכשווית**

על ממדי ההפרה של חוקי המגן בעבודה ניתן ללמוד ממבצע אכיפה והסברה שערך משרד התמ"ת בספטמבר 2006 שבמסגרתו גויסו כ 300 - עובדי המשרד למשך שלושה ימים למשימות אכיפה. העובדים מצאו כי 92% מהמעסיקים שנבדקו מפרים חוקי עבודה. (סיני 27.9.06).<sup>2</sup>

הפרת זכויות רווחת מתבצעת, בין השאר, באחת או יותר מהדרכים הבאות:

- אי-תשלום שכר עבודה.
- משמרות ארוכות ללא הפסקות.
- אי-תשלום עבור שעות נוספות.
- אי-תשלום בגין עבודה ביום המנוחה ובחגים.
- אי-תשלום תוספות שכר, בגין ותק מקצועי וכו'.
- אי-מתן הודעה בדבר תנאי העבודה.
- אי-מתן הודעה מוקדמת על פיטורים.

<sup>2</sup> "2,000 תלונות נגד מעסיקים. אבל אין מי שיטפל בהן." הארץ. סיני, רותי 27.11.06.

- אי-תשלום שכר מינימום כקבוע בחוק.
- מניעת חופשה ואי-תשלום בגין חופשה.

## 5. אכיפת זכויות עובדים – תמונת מצב עכשווי

הסמכות לאכוף חוקי עבודה בישראל נתונה בידי 3 גופים: בתי הדין לעבודה, משרד התמ"ת וארגוני עובדים.

לבתי הדין לעבודה פונים העובדים בדרך כלל לאחר סיום תקופת העסקתם. במהלך תקופת העסקתם, חוששים העובדים לפנות לבתי הדין לקבלת סעד, פן יבולע להם על ידי מעסיקיהם. לעובדים רבים נגישות נמוכה למערכת המשפט. הם אינם מודעים לזכויותיהם ולאפשרויות אכיפתם. חלק מהעובדים אינם שולטים בשפה העברית. לעובדים רבים אין האפשרות הכלכלית לשכור עורך דין וחלקם אינם מודעים לאפשרות לתבוע את זכויותיהם בבית הדין ללא ייצוג, או על ידי ייצוג מלשכת הסיוע המשפטי של משרד המשפטים.

עובדים המגישים תביעות בבית הדין ממהרים בלחץ שופטים עמוסים, לחתום על הסכמי פשרה מקפחים עובדים רבים מתקשים להציג ראיות חד משמעיות להוכחת תביעתם בבית הדין. לחלקם אין תלושי שכר או דוחות שעות מעודכנים, רבות מההפרות מתבצעות באופן מחוכם המקשה על הוכחתם.

הלחץ המופעל על עובדים הפונים לקבלת סעד משפטי מבית הדין, להתפשר, ממריץ את המעסיקים להמשיך ולהפר את זכויות עובדיהם. במידה והעובדים לא יפנו לבית הדין, יצאו מורווחים מההפרה.

גם במידה ויתבעו, סיכוי רב שישלמו רק חלק מחובם בהסכם פשרה. במידה ויחויבו בתשלום מלא עבור ההפרה, ישלמו את הסכום שהיה עליהם לשלם ממילא על פי חוק, אולם זמן רב לאחר מועד התשלום המקורי. בתי הדין נמנעים פעמיים רבות לחייב מעסיקים מפריס בפיצויי הלנת שכרם וזכויותיהם של העובדים ובכך מעבירים לעובדים, למעסיקים ולחברה הישראלית מסר ברור, כי הפרת זכויות משתלמת.

הגוף הממונה על האכיפה במשרד התמ"ת הוא המינהל לרישוי ואכיפת חוקי עבודה כלפי עובדים ישראלים.

משרד התמ"ת יכול לאכוף את חוקי העבודה באחת משתי דרכים:

א. הפעלת הסמכות הנתונה בידי, להנפיק ולשלול רישיונות והיתרים. המשרד הוא הגוף הממשלתי המוסמך, בין השאר, להעניק רישיון להפעיל חברת כוח אדם, להעניק היתר לעבוד שעות נוספות מעבר להיקף הקבוע בחוק, להעניק היתר לפיטורי נשים בהריון ועוד.

ב. הפעלת הסמכות הנתונה בידי, לאכוף את חוקי המגן בעבודה, אם באמצעות הטלת קנסות מנהליים ואם באמצעות הגשת כתבי אישום כנגד המפירים.



### 3 תיקים שנפתחו בנושא אכיפת חוקי עבודה על מעסיקים של עובדים ישראליים,

1999 - יולי 2005

מספרים מוחלטים

השנה	חוק שכר מינימום	חוק שכר מינימום	חוק עבודת נוער	חוק למניעת הטרדה מינית	חוק הודעה לעובד	חוק שעות עבודה ומנוחה
1999	558	290	860	99		
2000	905	781	879	1067		
2001	915	595	1012	672		
2002	617	918	965	534		
2003	707	486	1163	789	300	500
2004	767	460	505	617	256	
2005	456	175	320	300	456	

עיון בטבלה שלעיל מעלה מספר בעיות:

- א. בכל הנוגע להיקף החקיקה הנאכפת, האכיפה היא חלקית וסלקטיבית.
- ב. קיימים 16 חוקים המצויים ברשימת חוקי העבודה עליהם מופקד המינהל להסדרת ואכיפת חוקי עבודה אך מתברר כי בשנים שנבדקו נפתחו תיקים רק בגין הפרות של 6 חוקים.
- ג. קיימים תחומים שבהם אין אכיפה עקבית, דוגמת חוק שעות עבודה ומנוחה, שלגביו נרשמו מאמצי אכיפה רק בשנת 2003 כשמדובר בחוקים שלגביהם נעשו פעילויות אכיפה, האכיפה בפועל מצומצמת ביותר.
- ד. מבקר המדינה העריך כי 16% מן העובדים הזכאים לשכר מינימום לא קיבלו אותו, ואילו שיעור העובדים שאגף האכיפה בדק בנושא שכר מינימום היה כ-2% בלבד (מבקר המדינה, 838; 821: 200).
- ה. מספר התיקים שנפתחו בכל תחום גבוה בהרבה ממספר כתבי האישום שהוגשו, שהוא זעום ועמד על כ-200 תיקים בשנת 2005 (תגיר, 77 2006).
- ו. הדבר נובע בחלקו מנוהלי היחידה, לפיהם תלונה על הפרה ראשונה גוררת קנס, הפרה שניה תוך שנתיים גוררת כפל קנס וכל הפרה נוספת גוררת הגשת כתב אישום מתוך פגישת נציגות האגודה לזכויות האזרח עם בכירים במנהל האכיפה (29.1.06).

<sup>3</sup> מקורות: לשנים 1999-2003: משרד האוצר, הצעת תקציב משרד התמ"ת 2005, עמ' 79; לשנים 2004-2005/7: משרד האוצר, הצעת תקציב משרד התמ"ת 2006, עמ' 76.  
\*הערה: הלוח עוסק בתיקים שנפתחו. בספר הצעת התקציב אין כל איזכור בדבר תיקים שנסגרו ללא הרשעה.

ז. נוהל האכיפה מתעלם מכך שבבדיקות שעורך המשרד עצמו עולה כי מעסיקים המפירים את חוקי העבודה עושים זאת בצורה גורפת, לגבי מספר עובדים, תוך הפרת כמה חוקים בו זמנית.

ארגוני עובדים הולכים ומאבדים את כוחם. יתר על כן, רק 40% מהעובדים במשק הישראלי חברים בארגוני עובדים. מאחר ומרבית הפרות הזכויות נעשות בקרב עובדים המועסקים בהעסקה אכיפה ועובדים אלה אינם מאוגדים לרוב, הם נתונים לחסדי מעבידיהם ללא הגנת איגוד עובדים.

ליקויים נוספים המחלישים את יעילותם של מנגנוני האכיפה הינם:

- תהליך האכיפה הנו סבוך לוקה בחסר ואינו ממלא את יעדיו; עובדים חוששים להתלונן, ובחינת תלושי המשכורת אינה חושפת תמיד את אי-הציות לחוקי העבודה.
- מספר המפקחים על המעסיקים עובדים ישראלים קטנה ואינה מאפשרת הגנה על זכויות העובדים.
- נגישות העובדים במשק למידע על זכויותיהם ולגורמי הסיוע, כמעט ואינה קיימת. העובד הממוצע אינו מודע לקיומם ולסמכויותיהם של גורמי האכיפה, לאפשרויות הגישה אליהם ולסעדים שהם מציעים.
- המידע על התקשרויות המגזר הציבורי עם חברות הנותנות שירותים, ותנאי ההעסקה שנחתמו עמן אינו מיידע גלוי.
- לא קיים מערך פרסום ממשלתי נרחב של חברות שנמצאו מפירות זכויות של עובדים.

לסיכום סוגיית האכיפה: בתקופה בה נשחק מעמדם של העובדים וזכויותיהם מופרות באופן יומיומי, גדלה חשיבותו של מנגנון יעיל לאכיפת חוקי המגן בעבודה. כפי שתואר לעיל, מנגנון האכיפה המדינתי מתפקד באופן חלקי ביותר והעובדים תלויים במידה רבה ביכולת המיקוח שלהם- הם, אלא שכוח זה נחלש עד מאוד. הסובלים העיקריים ממדיניות האכיפה הרופפת הם עובדי התעשיות המסורתיות ועובדי ענף השירותים.

נוצר מעמד הולך וגדל של עובדים אשר אין להם יכולת לממש את זכויותיהם על פי חוק אלא בפנייה לערכאות משפטיות. אלא שפנייה שכזאת מתרחשת בדרך כלל בסיום יחסי העבודה. יתרה מזאת, היא מצריכה כאמור, השקעה של משאבים ורצופה ליקויים מבניים ועל כן היא אינה יכולה להיות מסלול אכיפה עיקרי של חוקי עבודה.

## 6. יצירת מנגנוני אכיפה מיטביים

מנגנוני אכיפה מיטביים הינם מנגנונים אשר יוצרים הרתעה אפקטיבית כנגד הפרת זכויות עובדים המתבצעת על ידי מעסיקים. כמו במרבית החוקים הנועדים להגן על הציבור, הסנקציה אשר מטרתה למנוע את הפרת החוק, חייבת להיות ברורה, חריפה וקלה לאכיפה. הדרך היחידה להלחם בתופעה הנפוצה של הפרת זכויות עובדים, הינה לייצר מנגנונים אשר יגרמו לעבריינים, נזק כלכלי, אשר יצור הרתעה אפקטיבית ויביא לאי כדאיות כלכלית למפר החוק. במקביל יש לעשות שימוש הולם בסנקציה הפלילית הקיימת בחלק מחוקי המגן, כך שמעסיקים יחששו מרישום פלילי, קנסות כבדים ואף סנקציות חמורות יותר, במידה ויפרו את זכויות עובדיהם באופן שיטתי.

על המחוקק להגדיל את גובה הקנסות הנהוגים כיום כנגד מעסיקים המפרים את חוקי המגן ובמקביל ליצור מנגנון מינהלי לגביית הקנסות, בדומה למנגנון גביית מיסים. על המחוקק ליתן סעד בידי עובד לתבוע בבית הדין ממעסיק אשר הפר את הוראות החוק, פיצויים עונשיים מוגדלים ללא צורך בהוכחת נזק, עד לגובה של 50.000 ש"ח. מנגנון פיצויי והרתעה אשר כיום היום בחוק לשון הרע והחוק איסור אפליה בהספקת שירותיים ומוצרים.

המחוקק יטיל אחריות ישירה להפרת החוק על מזמין השירות ו/או משתמש ו/או המעסיק בפועל, ביחד ולחוד עם המעביד הרשמי.

נטל ההוכחה יעבור אל מזמין השירות ו/או המעביד ו/או משתמש ו/או המעסיק בפועל ועליו החבות להוכיח כי פעל שלא בניגוד להוראות הדין.

על משרד התמ"ת להקצות משאבים נוספים לצורך הרתעת מעסיקים ואכיפת חוקי העבודה. לצורך כך יש להגדיל באופן משמעותי את היקף כוח האדם במינהל האכיפה בתמ"ת.

על משרד המשפטיים למנות שופטים נוספים לבתי הדין לעבודה, על מנת להקטין את העומס המוטל על השופטים ולאפשר להם למצות הליכים כנגד מעסיקים אשר מפרים את החוק.

המדינה לא תאפשר זכייה במכרזים לאספקת כוח אדם לגורמים ציבוריים, על ידי חברות כו"א וחברות קבלן המציעות מכרזי הפסד. מכרזים אשר עלותם הנמוכה, אינה מאפשרת תשלום זכויותיהם הסוציאליות של העובדים.

משרד התמ"ת יעמיד לרשות הציבור מידי שנה את המידע הבא לגבי חברות כו"א:

- מספר כתבי אישום אשר הוגשו נגדם על ידי התמ"ת.
- מספר תביעות אזרחיות אשר הוגשו נגדם על ידי עובדים.
- דו"ח חשבונאי לגבי התשלומים אשר הועברו על ידיהם לידי עובדיהם.

חברות אשר לא יאפשרו גישה למידע דלעיל, או יפרו את חוקי המגן באופן שיטתי, לא יורשו לגשת למכרזי ממשלה ולמכרזי גופים ציבוריים.

## 7. סיכום ומסקנות

כל עוד, הפרת זכויות עובדים הינה התנהלות המתגמלת כלכלית את המעסיקים, לא יתאפשר שינוי לטובה במצב הקיים.

למדינה אינטרס ראשון במעלה לכך שעובדים יקבלו את שכרם ואת הזכויות הסוציאליות המגיעות להם. עובדים שזכויותיהם מופרות באופן שיטתי, עשויים ליפול למעמסה על רשויות הרווחה. חינוך ילדיהם יפגע והחברה הישראלית כולה תצא נפסדת מכך. כמו כן, המדינה אינה יכולה להפקיר את ציבור העובדים במשק הישראלי לכוחות השוק, במיוחד כשמדובר בעובדים חלשים.

לפיכך על המדינה להתאים את חוקי העבודה, לצרכי שוק העבודה המשתנה באמצעות חקיקה מתקדמת וצופה פני עתיד. כמו כן, על המדינה להקצות משאבים כלכליים לצורך תגבור אכיפת זכויות עובדים