



הליך שיתוף ציבור במלאת עשור להגברת האכיפה של דיני העבודה

סיכום ממצאים

ינואר 2023

תוכן עניינים

3.....	רקע - הליך השיתוף
4.....	ממצאים ומסקנות
6.....	חלק א' – התראות
8.....	חלק ב' – עיצומים כספיים
12.....	חלק ג' – אכיפה וכלים נוספים
14	חלק ד' – הפרות
15.....	סיכום

רקע - הליך השיתוף

מינהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה שבזרוע העבודה במשרד הכלכלה אמון על קידום ההעסקה הוגנת והשמירה על זכויות עובדים באמצעות הסדרת ואכיפת חוקי העבודה, בדגש על הגנה על עובדים מוחלשים, ובכללם עובדים בשכר נמוך ובהעסקה קבלנית. המינהל פועל בקרב מעסיקים ועובדים להגברת המודעות לזכויות ולחובות בהתאם לחוקי העבודה.

ביוני 2012 נכנס לתוקפו החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה התשע"ב-2011, מקור החוק בחוסר התאמה שנוצר במהלך שנים ארוכות בין מערך ההסדרה והאכיפה של שוק העבודה לבין המציאות המשתנה בשוק העבודה עצמו ובתפיסות של השחקנים השותפים ליחסי עבודה.

החוק נותן מענה לשינויים שחלו בתפיסות של השחקנים הראשיים בשוק העבודה, בדרישה הגוברת בציבור להגנה יתרה על העובדים, כמו כן, בציפיות המעסיקים הנורמטיביים להגנה מפני תחרות לא שוויונית עם מפרי חוק לצדם. זאת בנוסף, לציפיית מזמיני השירות לתיחום האחריות שלהם בהתאמה למה שבאמת מצוי בשליטתם.

במטרה להגביר ולייעל את אכיפת דיני העבודה הורחבו סמכויות מינהל ההסדרה והאכיפה ע"י יצירת כלי אכיפה חדשים ואפקטיביים (משמע התראה ועיצום כספי, ולא רק כתבי אישום כפי שהיה נהוג באכיפה הפלילית). וכן, תיחם את האחריות של מזמין השירות לזכויות של עובדי הקבלן המוצבים אצלו, בתחומי השמירה האבטחה, הניקיון וההסעדה. וכן, הסדרת עיסוק בודק השכר המוסמך ותרומתו לאסדרה מגיבה.

במלאת עשור לחקיקת החוק ובמטרה לבחון את עוצמות השינוי שיצר החוק, קיים המינהל הליך שיתוף ציבור עם בעלי עניין המושפעים מהחוק ועוסקים בו: ארגוני מעסיקים, מייצגי מעסיקים (עו"ד, רו"ח, חשבות שכר, בודקי שכר), ארגוני עובדים, ארגוני חברה אזרחית העוסקים בזכויות עובדים, מומחי אקדמיה לדיני עבודה, קליניקות משפטיות, בית דין לעבודה ועוד.

כלי השיתוף המרכזי בתהליך היה שאלון מקוון. נוסף עליו, התהליך כלל מפגש התייעצות פיזי פנים-ארגוני ושני מפגשי התייעצות מקוונים פתוחים לציבור בעלי עניין. מסמך זה מסכם את תהליך השיתוף ומפרט ממצאים ותובנות מתוכו.

מתודולוגיה

שאלון שיתוף ציבור מקוון הוא כלי שיתוף המאפשר איסוף מידע מקהל גדול ומגוון יחסית דרך שאלות סגורות ופתוחות. שאלון מאפשר התקשרות פשוטה, מהירה וישירה עם ציבור כדי ללמוד על עמדות וחוויות. שאלון הוא אינו סקר סטטיסטי, ממצאיו אינם מובהקים ולא ניתן להכליל מהם על אוכלוסייה רחבה. כאמור, נוסף על השאלון התקיימו מפגשי שיתוף מקוונים. במפגשים נערך שיח עם מגוון בעלי עניין שסייע בהרחבת והעמקת הממצאים.

מטרות תהליך השיתוף

מטרת התהליך הייתה לאסוף מידע מהשטח שיסייע לבחון ברמת מאקרו את עוצמות השינוי שחלו בשוק העבודה בעקבות החוק להגברת האכיפה, ואת הנורמות שעוצבו במהלך הדרך.

כחלק מכך, התהליך נועד לבחון את האפקטיביות של כלי האכיפה השונים, ואת הליכי האכיפה המינהלי והפלילי.

נושאי השיתוף

- כלי האכיפה המנהליים - התראות ועיצומים כספיים, בדגש על הוגנות, הרתעה ושינוי
- כלי הרתעה והסברה נוספים שיסייעו בתיקון ומניעת הפרות בחוקי העבודה אשר בסמכות המינהל¹

קהל היעד

בעלי עניין המושפעים מהחוק ועוסקים בו: ארגוני מעסיקים, מייצגי מעסיקים (עו"ד, רו"ח, חשבי שכר ובודקי שכר), ארגוני עובדים, ארגוני חברה אזרחית העוסקים בזכויות עובדים, קליניקות משפטיות, מומחי אקדמיה לדיני עבודה, בית דין לעבודה.

השאלון הופץ לכ-150 בעלי עניין, והתקבלו תשובות מ-61 משיבים המהווים 40% מפוטנציאל המשיבים. במפגשי השיתוף הפתוחים השתתפו 27 בעלי/ות עניין מקהלי היעד כאמור.

¹ ראה פירוט בתוספת השנייה לחוק https://www.nevo.co.il/law_html/law01/500_608.htm

ממצאים ומסקנות

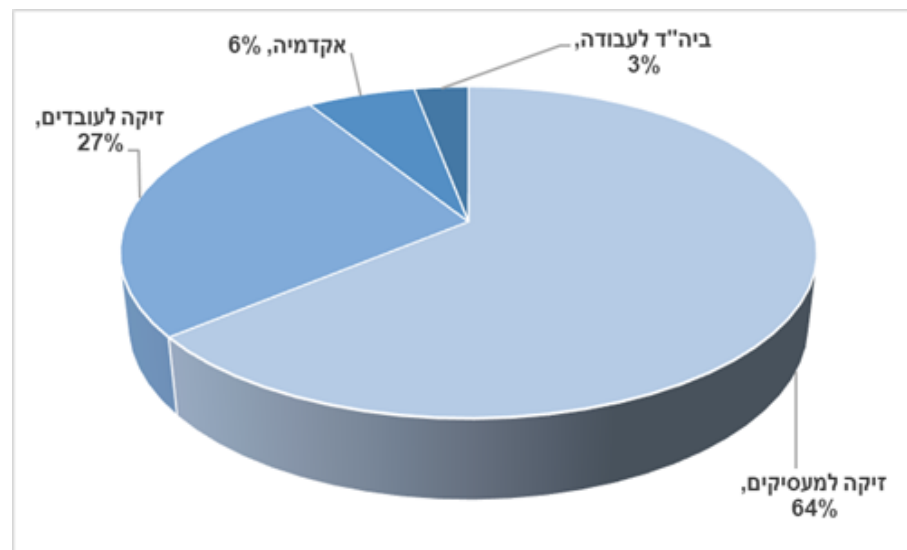
שינויים מרכזיים בשוק העבודה בעשור האחרון בעקבות החוק

- החוק נתפס כאפקטיבי מאוד ויצר שינוי בשוק העבודה
- כעשור מכניסת החוק להגברת האכיפה בלי האכיפה עדיין מגשימים את ייעודם
- הפרות בוטות שהיו שכיחות טרם כניסת החוק כמו הלנת שכר, העסקה ללא שכר, והעסקה ביום המנוחה השבועי - הצטמצמו מאוד
- החוק סייע בשמירה על זכויות עובדי קבלן בכלל, ובפרט בהטלת אחריות על מזמין השירות

רקע - מאפייני המשיבים

89% מהמשיבים ציינו שהם מכירים את החוק. 11% מהמשיבים שצינו שאינם מכירים את החוק נמצאו רלוונטיים למענה על השאלון, שכן הם פועלים מתוקף חוקי העבודה או בממשק עם מינהל הסדרה ואכיפה. מבחינת שנות ניסיון, כמעט לכל המשיבים (89%) ותק של מעל 4 שנים בתחום דיני העבודה: רובם (59%) מעל עשור בתחום, ל-15% ותק של 8-10 שנים ו-15% נוספים בעלי ותק של 4-7 שנים.

בניתוח ממצאי השאלון נערכה חלוקה של המשיבים לארבע קבוצות, בהן משיבים בעלי זיקה לעובדים, זיקה למעסיקים, משיבים מתחום האקדמיה ובתי הדין לעבודה².



² זיקה למעסיקים: ארגוני מעסיקים, עו"ד מייצגים, ר"ח, חשבי שכר, בודקי שכר
 זיקה לעובדים: ארגוני עובדים, ארגונים חברתיים, קליניקות משפטיות

חלק א' - התראות

בניגוד להליכים פליליים טרם כניסת החוק להגברת האכיפה, שבהם סנקציה משמעה קנס מינהלי או הגשת כתב אישום, החוק להגברת האכיפה מכיר בנורמטיביות המעסיקים ומרחיב את סמכויות ממונה העיצומים למתן התראה מינהלית בנסיבות בהן קיים חשד להפרות³ בחוקי העבודה שבוצעו על ידי המעסיק. ההתראות נועדו לייצר הרתעה ולאפשר את תיקון ההפרה מבלי לשאת בעיצום הכספי.

חלק זה עוסק בסוגיית ההתראות ובחינת מידת השפעתן על מעסיקים בחלוקה לסוגי ההפרות השונות - שכר⁴, העסקה ורישום⁵. סוגיות אלו נשאלו במסגרת שאלון השיתוף ונידונו בהרחבה במפגשי השיתוף.

מידת ההרתעה בחלוקה לסוגי ההפרות

רוב המשיבים, כ-83%, סברו שמבחינת מעסיקים קבלת התראה בעקבות ביצוע **הפרת שכר** היא מרתיעה, לעומת 17% שחשבו שאינה מרתיעה. קבלת התראה בשל **הפרות העסקה והפרות רישום** אף היא נתפסה כמרתיעה ע"י רוב המשיבים - 73%, לעומת 27% שסברו שאינה מרתיעה. ניתוח השתייכות קבוצת המשיבים שסברו שכלי ההתראות מרתיע דיו העלה כי גם בהפרות העסקה, הפרות רישומיות והפרות שכר המשיבים בעלי הזיקה לעובדים ולמעסיקים מתפלגים באופן שווה ולמעשה ישנה הסכמה בדבר מידת הרתעת הכלי בקרב כלל המשיבים.

לצד זאת, מפילוח קבוצת המשיבים התופסת את ההתראות בשאלה אודות מידת ההרתעה בהפרות שכר ובשאלה אודות מידת ההרתעה בהפרות העסקה ורישום בבלתי מרתיעות עלה כי מדובר באותם המשיבים, פילוח הזיקה של משיבים אלו הצביעה כי הם משתייכים ברובם לקבוצה בעלת זיקה לעובדים (ארגוני עובדים, ארגונים חברתיים וקליניקות משפטיות, וכן אקדמיה).

אפקטיביות ההתראות לשינוי התנהגות בקרב מעסיקים

בבחינת אפקטיביות והשפעת כלי ההתראות ליצירת שינוי בקרב המעסיקים, עלה כי גם בהפרות שכר (97%!) ובהפרות העסקה והפרות רישומיות (90%) הכלי תורם ליצירת שינוי כלשהו בטווח הקצר והארוך.

³ ראה פירוט בתוספת השנייה לחוק https://www.nevo.co.il/law/html/law01/500_608.htm

⁴ הפרות שמשמעותן פגיעה ברכיבי השכר של העובד כמו: אי תשלום שכ"מ, אי תשלום גמול שעות נוספות, מנוחה שבועית, אי הפרשה לקרנות, ניכויים ואי העברתם ועוד.

⁵ הפרות העסקה - הפרות שמשמעותן פגיעה בתנאי העסקה של העובדה כמו העסקה בשעות מרובות, העסקה ביום המנוחה השבועי בלא היתר ועוד הפרות רישומיות - הפרות המתייחסות להודעות שעל המעסיק למסור, מודעות ורישומים ודיווחים שעליו לנהל.

כמחצית מהמשיבים סוברים שהשינוי הרווח מתבטא בתיקון ההפרה והימנעות מביצועה בעתיד, והיתר מדגישים כי השינוי בא לידי ביטוי בתיקון ההפרה עבור העובדים שנבדקו ועבור כלל העובדים.

להלן פירוט אודות שיעורי ההשבה בהתאם לקטגוריות השינוי השונות:

N-59		התפלגות המשיבים בחלוקה לסוג ההפרה
קבלת התראה בעקבות ביצוע ההפרה תגרום למעסיקים ...	הפרות שכר	הפרות העסקה ורישומיות
לתיקון והימנעות מביצוע ההפרה בעתיד	48%	41%
לתיקון ההפרה עבור העובדים שנבדקו	34%	27%
לתיקון ההפרה עבור כלל העובדים	15%	22%
לא תגרום לביצוע שינוי	3%	10%

בנוסף, ניכר כי התראות הנוגעות להפרות שכר אפקטיביות יותר מאשר בהפרות העסקה ורישומיות: 10% מהמשיבים סברו כי התראות בהפרות העסקה ורישומיות לא יגרמו לביצוע שינוי כלל, לעומת 3% בהפרות שכר. עוד עלה כי 3% מהמשיבים שסברו כי התראות בהפרות שכר לא יגרמו לביצוע שינוי כלל סברו כך גם כלפי הפרות העסקה ורישום.

ניתוח של המשיבים שסוברים כי כלי ההתראות לא מסייעות לביצוע שינוי מעלה כי מחציתם בעלי זיקה למעסיקים ומחציתם בעלי זיקה לעובדים ואקדמיה. בניגוד לתפיסת כלל בעלי הזיקה למעסיקים כי ההתראות מהוות כלי מרתיע, כאשר בודקים מוטיבציה של התראות להנעה לתיקון ההפרה או מניעתה בעתיד, עולה מהשאלון כי בקרב אחוז קטן מאוד, תפיסות אלו מתעמעמות ובפרט בכל הנוגע להפרות העסקה או מסמך (רישום), כלומר למרות שהתראות נתפסות כמרתיעות, בפועל בקרב חלק קטן מהמעסיקים הן לא יגרמו לשינוי.

ממצאים בולטים נוספים שעלו ממפגשי השיתוף במסגרת התהליך:

- הודגש ע"י בעלי הזיקה לעובדים ומעסיקים גם יחד שהתראות מסייעות כלפי מעסיקים שטעו בתום לב, אך לא מספיקות נגד מעסיקים שמבצעים הפרות במודע ובאופן סדרתי, עבורם יש לנקוט בצעדי אכיפה חמורים יותר. עוד הודגש הצורך בהוכחת ביצוע של תיקונים בעקבות התראות.

- ברמת מידת האפקטיביות של ההתראה, המשתתפים נחלקו בהתאם לזיקה הארגונית שלהם: משתתפים בעלי זיקה לעובדים ציינו שהתראה בלבד אינה אפקטיבית, ונתפסת אצל המעסיקים כמעט חסרת משמעות, אינה מהווה צעד אכיפה ממשי. לעומתם משתתפים בעלי זיקה למעסיקים סברו כי ההתראה משמשת ככלי אכיפה יעיל לתיקון הליקויים, מהווה זרז לביצוע בדיקות רוחביות ומשמשת כלי ללמידה.
- אי הבהירות של ההתראות – צוין כי אי הבהירות המילולית של ההתראות ("מסמך משפטי לא קריא") מובילה לחוסר הבנה של המעסיק מה ההפרה, מה משמעותה לעתיד, ומהן הדרישות המצופות ממנו. הוצע לפשט ולהנגיש את נוסח ההתראה, באמצעות מתן הסבר קצר ופשוט של ההפרה שנמצאה והדרך לתקנה. עוד הוצע לנצל את ההתראה ולהשתמש בה ככלי הסברתי, מחנך ומלמד למעסיקים.
- ביקורת חוזרת לאחר קבלת התראה – הודגש ע"י כל המשתתפים כי חייבים להגביר את השימוש בכלי הביקורת החוזרת, על מנת להעלות את האפקטיביות של ההתראות. רוב המשתתפים ציינו כי המעסיקים מודעים לכך שהסיכוי לביקורת חוזרת בעקבות קבלת ההתראה הוא אפסי, וזה גורע מהמוטיבציה של מעסיקים להחיל שינויים רוחביים וארוכי טווח לתיקון.

חלק ב' - עיצומים כספיים

לצד ההתראות המהוות את דרך המלך בהליך המינהלי, הגדיר המחוקק גם אפשרות להטלת עיצומים כספיים – סנקציה כספית, שתושת על המעסיק במקרים בהם ההפרה היא חוזרת או חמורה במיוחד, כמו שכר מינימום, ניכויים שבוצעו מהשכר ולא הועברו לייעודם מעל לתקופה של שלושה חודשים ועוד. את חומרות ההפרה ניתן לסווג: **להפרות שכר** – הפרות הפוגעות ביכולת ההשתכרות של העובד אם באופן מיידי או באופן עתידי.

הפרות העסקה – הפרות אשר פוגעות בתנאי העסקתו של העובד, ומפרות את האיזון בין עבודה לפנאי ונוגעות בעיקרן לשעות העבודה של העובד, תקופות מנוחה וחופשה.

והפרות רישומיות – הפרות חוזיות בעיקרן, כמו מסירת הודעה לעובד בתחילת עבודתו, או מכתב סיום העסקה בסיום העסקתו, וכן הפרות מסוג דיווח כמו ניהול פנקס שעות עבודה, חופשה, תלוש שכר ועוד.

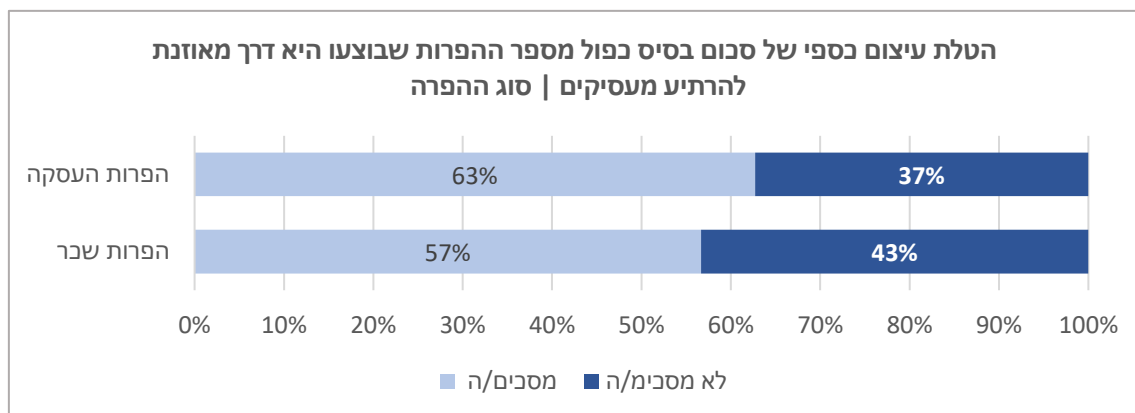
בחוק הוגדרו שלוש מדרגות של סכומי בסיס להטלת עיצום כספי (5,000, 20,000, 35,000 בהתאמה לפני הצמדה) בהתאם לחומרת ההפרה.

חישוב גובה העיצום הסופי: גובה עיצום כספי = סכום בסיס * מס' העובדים * מס' מועדי הפרה לעובד.

בחלק זה נבחנו עמדות המשיבים הנוגעות לכלי העיצומים הכספיים בדגש על מידת ההרתעה של הכלי, אופן חישוב העיצומים ואיזון במתן העיצומים לאור שיטת החישוב המתבצעת בחלוקה לסוגי ההפרות השונות.

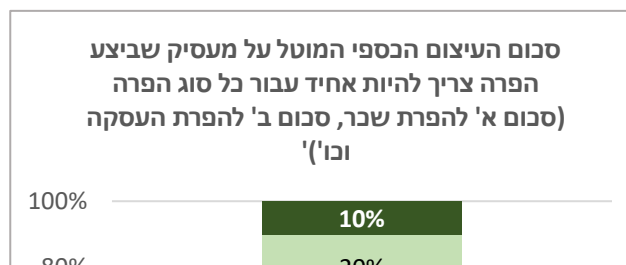
בחינת האיזון בהטלת עיצומים כספיים ביחס למידת ההרתעה

בהיגדים הנוגעים **להרתעה מיטבית ומאוזנת**, עלה כי גם בהפרות שכר ובהפרות העסקה, כ-63% מהמשיבים מסכימים שהטלת עיצום כספי של סכום בסיס כפול מספר ההפרות שבוצעו הוא דרך מאוזנת להרתיע מעסיקים. בקרב אלו שאינם מסכימים שזוהי דרך מאוזנת, כ-75% הם מקרב המעסיקים.



מנגד, הטלת עיצום כספי שסכומו היא נגזרת של ההפסד הכספי שנגרם לעובד בהפרות שכר, נתפס כאמצעי פחות מאוזן, 58% מהמשיבים אינם מסכימים עם שיטה זו.

גם להיגד שהציע שיטה לחישוב העיצום הכספי באמצעות אחידות בסכומים ביחס לכל סוג הפרה אין הסכמה, למעלה משני שלישים מהמשיבים - 70% - אינם מסכימים עם שיטה זו.



בחינת הצורך בהטלת סנקציות בהפרות רישומיות

בהפרות רישומיות שלכאורה נתפסות בקרב הציבור כפחות חמורות, כ-62% מהמשיבים מסכימים עם הצורך בהטלת סנקציה כספית, מעל מחציתם (54%) בעלי זיקה למעסיקים. מתוך 48% שהסכימו עם האמירה, כלומר חושבים שיש לבטל את הסנקציה, כ-78% מצד המעסיקים.

המשמעות היא שהמעסיקים נחלקים בדעותיהם בין אלו שחושבים כי יש להמשיך בשיטה הקיימת כיום הטלת עיצום כספי על הפרות רישומיות חוזרות ואלו החושבים כי יש להקל ולבטלה.

ממצאים בולטים שעלו ממפגשי השיתוף ביחס לכלי העיצומים הכספיים:

סוגיות הנוגעות לכלי העיצומים הכספיים נידונו בהרחבה במפגשי השיתוף הקבוצתיים. מהשיח הכללי עלו תמות מרכזיות שמתייחסות לשיטת העיצומים הכספיים, צורך בדיפרנציאציה בסכומי העיצומים בהתאם לגודל המעסיק ובתדירות גבוהה יותר של ביקורות חוזרות בקרב מעסיקים גדולים. בהטלת עיצום הוצע לקחת בחשבון את ותק וגודל העסק מבחינת מחזור ומספר עובדים (ולהפגין אורך רוח כלפי עסקים חדשים וקטנים), יחד עם סוגי ההפרות והיקפן. הוצע גם להפחית סכומי עיצומים בתנאי שלצד תיקון ההפרה בוצע תהליך לתיקון רוחבי.

לאורך מפגשי השיתוף עלו אמירות חד משמעיות הנוגעות לחשיבות ולצורך של כלי העיצומים הכספיים. הכלי נתפס בקרב כלל קהל היעד (מעסיקים לצד עובדים) כמרתיע והוגן, רובם סברו כי לא כדאי להרחיב את ההפרות בעקבותיהן מוטל עיצום הכספי תחילה, אך יחד עם זאת 69% מהמשיבים מדווחים על הצורך בדיפרנציאציה בסכומי העיצומים, המכפלות ואחידות סכומי העיצומים המוטלים על המעסיקים - אלו זקוקים לשינוי.

בפרט הודגש הצורך ביצירת דיפרנציאציה בין מעסיקים גדולים למעסיקים קטנים. בעוד שבקרב מעסיקים גדולים סכומי העיצומים הגם שהינם מחושבים כמכפלה של מס' העובדים הנבדקים⁶

⁶ בשלב החקירה, בניית מדגם העובדים לבדיקה אצל המעסיק נעשית בהתחשבות בגודלו לצד שיקולים נוספים

וההפרות, נתפסו כלא מרתיעים, למעסיק קטן גם עיצום של כמה עשרות אלפי שקלים נתפס ככזה שיכול להכניסו לסחרור כלכלי.

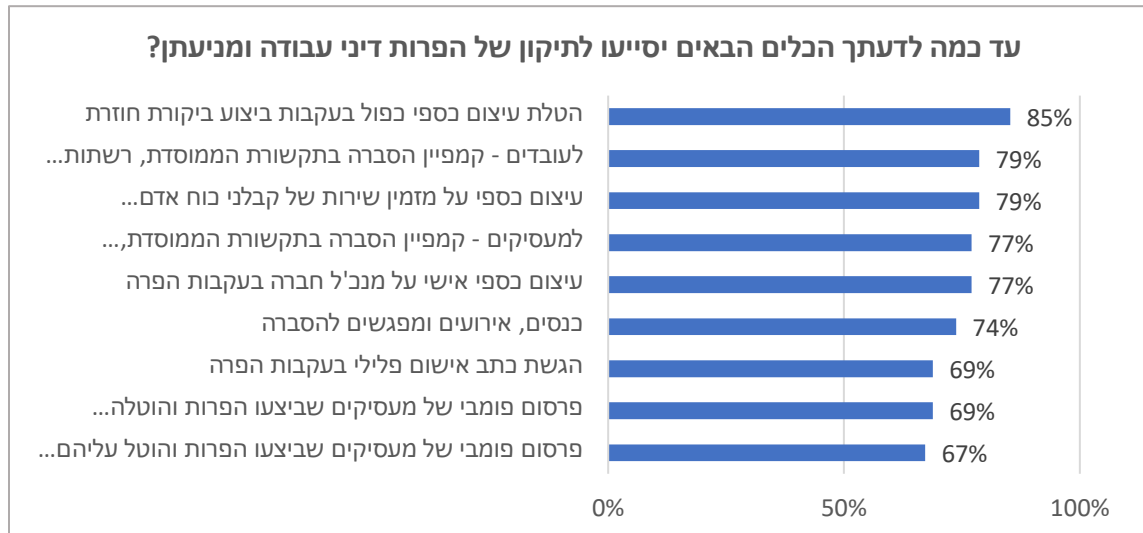
עוד עלה מהמשתתפים כי יש מקום לשקול לבטל סנקציות כנגד הפרות רישומיות מאחר והדבר לא עולה בקנה אחד עם תכלית החוק.

חלק ג' - כלים נוספים

בחינת מידת יעילות כלי האכיפה המניעה וההסברה

בחלק זה נתבקשו המשיבים לדרג את יעילות כלי האכיפה, המניעה וההסברה שעומדים לרשות המינהל, ושנועדו להרתיע ולסייע לתיקון והימנעות מהפרות. הכלים הנוגעים **למעסיקים** בעלי שיעור הדירוג הגבוה ביותר הם: שימוש בעיצום כספי כפול בעקבות ביצוע ביקורת חוזרת (85%), הטלת עיצום כספי על מזמין שירות של קבלני כוח אדם ושירותים בעקבות הפרות (79%), קמפינים להסברה (77%) והטלת עיצום כספי אישי על מנכ"ל חברה בעקבות הפרה (77%). לצד זאת, הכלים בעלי שיעור הדירוג הגבוה ביותר שעשויים לסייע **לעובדים** במניעת הפרות הם קמפיני הסברה בתקשורת (79%) וכנסים, אירועים ומפגשים להסברה (74%).

דירוג הכלים בהתאם לשיעורי ההסכמה שנמדדו בשאלון:



גם במפגשי השיתוף הקבוצתיים עלה הצורך בהנגשת כלי הסברה לעובדים ולמעסיקים: הנגשת מידע ושימוש בשפה שאינה משפטית, קיום הסברה מותאמת אוכלוסייה (חברה ערבית / חרדית, זרים ועוד), העלאת המודעות למינהל ולעיסוקו, ושימת דגש על הסברה וחינוך ולא רק על אכיפה וענישה.

כלים נוספים שעוסקים בסוגית תיקוני הפרות והימנעות מביצועם

כלים נוספים שעוסקים בסוגית תיקוני הפרות והימנעות מביצועם הוצגו במסגרת ההליך וביניהם (בהתאמה לפי סדר הדירוג מהגבוה לנמוך): מתן עיצום כספי אוטומטי והפיכתו להתראה בהצגת תיקונים (40%), ביטול ההתראה בתמורה להצגת תיקונים והימנעות מהישנות ההפרה לגבי כלל הפרות (35%) והתניית ההתראה בהצגת תיקונים (ללא ביטול ההתראה) ואם לא הוצגו – מתן עיצום כספי אוטומטי (25%).

ממצאים אלה מאששים את התפיסה שפגיעה כלכלית, "דרך הכיס", היא המרתיעה ביותר, אם באמצעות עיצום כספי אוטומטי שיהפוך להתראה לאחר תיקון, ואם באמצעות הטלת עיצום כפול בהישנות ההפרה. יחד עם הרתעה כלכלית, נדרשים כלים משלימים שצפויים לשפר את הציות לחוק וההימנעות מהפרות דיני עבודה – הסברה, דיפרנציאציה בין מעסיקים ועוד, רצוי תוך שיתופי פעולה עם השדה.

N-60

חלק ד' - הפרות

בחלק זה המשיבים נתבקשו לענות על שאלות פתוחות שעוסקות בסוגית הפרות, הפרות נוספות מתחום דיני העבודה בהן נדרשת אכיפה, ענפים שבהם יש שכיחות גבוהה של הפרות דיני עבודה וההפרות בהן נדרשת אכיפה פלילית נוספת.

נראה כי מרבית המשיבים היו תמימי דעים בנוגע לענפים בעלי השכיחות הגבוהה להפרות וביניהם, ענפים במסגרתם מועסקים עובדים מוחלשים המאופיינים בשכר נמוך ובשיעור נמוך של פעילות

קיבוצית, ענפים בעלי שיעור גבוה של עובדי קבלן, עובדים זרים ובתחומי הניקיון, שמירה, אבטחה, כוח אדם, בניין, הסעדה, ואנשי שירות ומכירה.

התמות המרכזיות שנגעו להפרות בהן חסרה אכיפה התייחסו ל- **תשלום זכויות סוציאליות חוקיות לעובד** (הלנת שכר, תשלום שכר מינימום, תשלום עבור חופשות וחגים, תשלומי נסיעות, הבראה, הפרשות לפנסיה, חישוב ערך שעה לקוי, תשלום חלף שכר, היבטים של צווי הרחבה והסכם קיבוצי שלא באו לידי ביטוי בשכר, כגון צו הרחבה לגמל, ניכויים שלא כדיון) **העסקה ממושכת** (חוק שעות עבודה ומנוחה ושעות נוספות), **היעדר רישום** ומסמכים (דוחות נוכחות, אי הנפקת תלושי שכר, אי ניהול פנקס שעות עבודה).

סיכום

הליך שיתוף הציבור עסק בבחינת השינויים בשוק העבודה שחלו בעשור האחרון בעקבות כניסת החוק להגברת האכיפה.

ממצאי השיתוף העלו כי החוק נתפס כאפקטיבי ויצר שינוי בשוק העבודה כמו כן, כלי האכיפה עדיין מגשימים את ייעודם, והפרות בוטות שהיו שכיחות טרם כניסת החוק כדוגמת הלנת שכר, העסקה ללא שכר, והעסקה ביום המנוחה השבועי - הצטמצמו במידה ניכרת.

קהל היעד שהשתתף בהליך זה כלל בעלי עניין המושפעים מהחוק ועוסקים בו: ארגוני מעסיקים, מייצגי מעסיקים (עו"ד, רו"ח, חשבי שכר ובודקי שכר), ארגוני עובדים, ארגוני חברה אזרחית העוסקים בזכויות עובדים, קליניקות משפטיות, מומחי אקדמיה לדיני עבודה, בית דין לעבודה.

למרות השונות בין משתתפי התהליך, במרבית הסוגיות שהובאו בשיתוף לא נמצאו חילוקי דעות משמעותיים. בבחינת **כלי ההתראות** עלה כי התראות בעקבות ביצוע הפרות שכר, הפרות העסקה והפרות רישומיות מרתיעות במידה רבה ותורמות ליצירת שינוי בטווח הקצר והארוך. בבחינת מידת אפקטיביות ההתראה נחלקו המשתתפים בהתאם להשתייכותם הארגונית, משתתפים המזוהים עם ארגוני עובדים וזכויות ציינו שהתראה בלבד אינה אפקטיבית, נתפסת בקרב מעסיקים כחסרת משמעות ואינה מהווה צעד אכיפה ממשי. לעומתם, משתתפים המזוהים עם ארגוני מעסיקים סברו כי ההתראה מהווה ככלי אכיפה יעיל ומהווה זרז לביצוע בדיקות רוחביות ולתיקון ליקויים.

גם כלי **העיצומים הכספיים** נתפס כאפקטיבי, כבעל עוצמה וכמאוזן במידה רבה. הוצגו דגשים נוספים הנוגעים לצורך בשינוי: דיפרנציאציה בסכומים, שינוי המכפלות ואחידות העיצומים.

כלים נוספים שהוצעו במסגרת השיתוף כאמצעי סיוע לתיקון של הפרות ומניעתן הם: עיצום כספי כפול בעקבות ביקורת חוזרת, קמפיינים להסברה לעובדים ולמעסיקים, עיצום כספי על מזמין שירות של קבלני כוח אדם ושירותים בעקבות הפרה ועוד. כמו כן, הובא הצורך בהסברה מותאמת לעובדים ולמעסיקים, הבחנה בין מעסיקים גדולים וקטנים בדגש על הנגשת מידע והתאמה לקהל היעד, והעלאת המודעות לעיסוק המינהל בקרב עובדים.

הליך שיתוף הציבור סייע למינהל להרחיב את נקודות המבט לצד חיזוק הקשר עם בעלי העניין, והמינהל ימשיך ויבצע תהליכי שיתוף כחלק מעבודתו.