



ל' בניסן התשפ"ד
8 במאי 2024
שכ. 2024-524

אל: ח"כ מיקי לוי, יו"ר הוועדה לביקורת המדינה

הנדון: העסקה באמצעות חוזים אישיים בשירות הציבורי

בהמשך לשאלות שהועלו במסגרת דיון בוועדה לביקורת המדינה של הכנסת מיום 15.04.2024, להלן התייחסותנו:

חוזים אישיים – רקע כללי

מטבע הדברים תנאי שכר והעסקה אשר נקבעים תוך משא ומתן מול ארגוני העובדים משקפים "פשרה" בין האינטרסים של השחקנים ביחסי העבודה הקיבוציים. העסקה במסגרת של חוזים יכולה במקרים מסוימים לאפשר קביעת תנאי שכר והעסקה שונים מאלו הקבועים בהסכמים הקיבוציים. בהתאם, קביעת תנאי שכר והעסקה שלא במסגרת הסכם קיבוצי יש בכוחה לתת מענה מלא יותר לצרכים של המעסיק בקשר לגיוס וניהול כוח האדם, הן באמצעות קביעת גובה השכר ומנגנוני תמרוך שכריים שונים והן באמצעות קביעת תנאי העסקה אחרים המשתלבים בכלים ניהוליים שונים, וכאשר מדובר במגזר הציבורי הרי שהדבר מהווה יתרון לציבור אשר נזקק לשירותו.

נבחר כי ההצעה להעסקת מורים בחוזים אישיים נובעת מהמלצות דו"ח דברת (2005). להלן מהמלצות הדו"ח:

1. "תנאי העבודה והשכר של המורים ייקבעו בהסכמים קיבוציים. בית-ספר יוכל להעסיק מספר מצומצם של מורים בחוזים מיוחדים, שלא במסגרת תנאי העבודה והשכר הקבועים בהסכמי השכר".
2. (...) "כדי להעניק עדיפות לבתי-ספר המטפלים באוכלוסיות חלשות, יתאפשר לבתי-ספר אלו להעסיק יותר מורים בחוזים מיוחדים מאשר בתי-ספר אחרים"
3. "העסקת מורים בחוזים מיוחדים בית-ספר יוכל להעסיק מספר מצומצם של מורים (לכל היותר 5% מהמורים בבית-הספר) בחוזים מיוחדים, שלא במסגרת תנאי העבודה והשכר הקבועים בהסכמי השכר הקיבוציים (לבית-ספר שבו פחות מ-20 מורים יותר להעסיק מורה אחד בלבד בחוזה מיוחד)"
4. "המנהלים יעסקו בחוזה העסקה אישיים על-ידי מינהל החינוך האזורי, אשר יהיה בעל הסמכות למנות ולפטור מנהלים של בתי-ספר."

מקומות מאוגדים בהם משתמשים בחוזים אישיים

שירות המדינה - בשירות המדינה (משרדי ממשלה ומערכת הבריאות הממשלתית) מועסקים כ-11,000 עובדים בחוזים אישיים מתוכם כ-1,500 עובדים בחוזה בכירים. מדובר בשיעור של כ-15% מסך עובדי המדינה במשרדי הממשלה ובמערכת הבריאות הממשלתית.

השלטון המקומי - הסכם הרשויות המקומיות, המועצות האזוריות ושלוש הערים הגדולות משנת 2016, מאפשר להעסיק 5% מהעובדים בחוזים אישיים, מתוכם 3% בכירים, וזאת בנוסף על עובדים בתפקידים סטטוטוריים ובתפקידי אמן. כמו כן, במסגרת דיוני הסכם המסגרת האחרון במגזר הציבורי סוכם על תוספת של 2% להעסקת עובדים בחוזים אישיים בשלטון המקומי.

בתאגידים סטטוטוריים נחתמו מספר הסכמים קיבוציים המשקפים הסכמה של ארגוני העובדים היציגים בהם להעסקת עובדים בחוזים אישיים בתנאי שכר והעסקה שונים מאלו שקבועים בהסכמים הקיבוציים. כך לדוגמה:

הסכם קיבוצי בבנק ישראל מיום 09.01.2019 בו נקבע כי ניתן להעסיק עד 5.5% מהעובדים בחוזה אישי, בנוסף לחברי ההנהלה המועסקים בחוזים אישיים.

הסכם קיבוצי ברשות העתיקות מיום 06.02.19 בו הוגדרו בעלי תפקידים המוחרגים מההסכם הקיבוצי, ובנוסף נקבע כי הרשות תוכל להעסיק עד 80 עובדים בחוזים אישיים לפי שיקול דעתה, ובכלל אלו בכירים ובעלי משרות אמון. הסכם קיבוצי בקופת חולים מכבי מיום 02.04.2023 המחריג עובדים בדרגי ביניים ומעלה, ולמעשה מאפשר העסקה של כ-15% מהעובדים בחוזים אישיים. כמו כן, מזה שנים מועסקים במערכת הבריאות הממשלתית עובדים בתפקידי מנהל ומשק, ובמקצועות הפרא-רפואיים גם בחוזים אישיים.

בחברות ממשלתיות נחתמו מספר הסכמים קיבוציים המשקפים הסכמה של ארגוני העובדים היציגים בהם להעסקת עובדים בחוזים אישיים בתנאי שכר והעסקה שונים מאלו שקבועים בהסכמים הקיבוציים. כך לדוגמה:

הסכם קיבוצי בחברת נת"ע מיום 25.03.24 בו נקבע כי ניתן להעסיק 14%-19% מהעובדים בחוזה אישי כתלות בגודל החברה.

הסכם קיבוצי בחברת תומר מיום 09.12.21 במסגרתו ניתנה אפשרות לחברה להעסיק עובדים שונים בחוזים אישיים, בהם בכירים, משרות אמון, עובדי ביטחון, עובדי ביקורת פנים ועובדים בעלי מומחיות מיוחדת שלא ניתן להעסיקם בתנאי ההסכם הקיבוצי. החברה יכולה להעסיק בחוזים אישיים עד 7.5% מכלל העובדים.

הסכם קיבוצי בחברת רכבת ישראל מיום 06.12.12 במסגרתו ניתנה אפשרות לחברה להעסיק 147 עובדים בחוזים אישיים במגוון תפקידים, והסכם נוסף מיום 2.2.23 במסגרתו הוגדלה המכסה ב-100 עובדים נוספים. סה"כ מדובר על כ-5.5% מעובדי החברה.

הסכם נתגז' מיום 12.09.2018 בו נקבע כי החברה יכולה להעסיק עד 15% מעובדי החברה בחוזים אישיים, ובלבד שאינם נמנים על מספר תפקידים שנקבעו בהסכם (טכנאי אחזקה, טכנאי הגנה קתודית, מפעילי חדר בקרה, ראשי צוות אחזקה, מזכירות, מנהלות חשבונות).

הסכם רפא"ל מיום 10.8.16 קבע כי עובדי המחקר בכירים יוכלו להיות מועסקים בחוזים אישיים כל עוד היקפם לא יעלה על 2.5% מסך העובדים הקבועים. כמו כן הסכם מיום 26.6.12 קבע כי עד 15% מעובדי ההסתדרות יוכלו להיות מועסקים בחוזים אישיים.

הסכם נמל אשדוד מיום 28.02.2021 הרחיב את מגוון התפקידים בסקטור מינהל בהם ניתן להעסיק עובדים בחוזים אישיים.

כמו כן, בהסכם ההסתדרות המורים מיום 19.09.2022 מאפשר העסקה של 6% מהמורים בחוזים אישיים. העסקה בחוזים אישיים במערכת החינוך טרם החלה כיוון שטרם הסתיימה עבודת התשתית להעסקת עובדים אלו (נוסח החוזה האישי, מנגנון הגיוס, מכרזים, מערכות מידע ועוד). עבודת התשתית צפויה להסתיים בקרוב במטרה לאפשר גיוס מורים בחוזים אישיים החל משנת הלימודים הקרובה.

מנגנוני הפיטורין:

ככלל, מנגנון הפיטורין של עובדים בחוזים אישיים הוא לפי הקבוע בחוק ובפסיקה.

עוד נציין שבהסכמים קיבוציים רבים, במיוחד לאחרונה, הוגדרו מנגנוני פיטורין חדשים החלים על כלל העובדים. כך לדוגמה:

הסכם קופת חולים מכבי מיום 02.04.2023 בו נקבע מנגנון פיטורין מחמת אי התאמה או תפקוד לקוי לעובד ובמסגרתו ניתנת לעובד כאמור תקופת שיפור בת חודשיים בה מוגדרים לו יעדים, אותה ניתן להאריך בנסיבות מסוימות בחודש נוסף וככל שלאחר 3 חודשים לא חל שיפור בביצועי העובד, העסקתו מסתיימת.

הסכם רשות העתיקות מיום 06.02.2019 בו נקבע מנגנון פיטורין אי התאמה שלפיו לעובד ניתנת תקופת שיפור בת 3 חודשים בה מוגדרים לו יעדים; היה והעובד לא עמד ביעדיו, ניתן לאשר תקופת שיפור נוספת בת עד 3 חודשים. אם העובד לא עמד ביעדיו ובהעדר הסכמה על סיום העסקה בתום תקופת השיפור השנייה, מתכנסת וועדה פריטטית אשר בה החלטה על סיום ההעסקה היא של המנכ"ל. ליו"ר האגף לאיגוד מקצועי יכולת להתערב במקרים חריגים ומיוחדים בפרק הזמן שנקבע בהסכם.

הסכם חברת תומר מיום 9.12.2021 בו נקבע מנגנון פיטורין מחמת אי התאמה או תפקוד לקוי, שלפיו ניתנת לעובד תקופת שיפור בת חודשיים; היה ולא חל שיפור בתפקודו של העובד, תינתן לעובד תקופת שיפור נוספת בת חודשיים. ככל שלא חל שיפור בתפקודו של העובד בתום 4 חודשים, ובהעדר הסכמה על סיום העסקה, ההחלטה על סיום ההעסקה תהיה בידי המנכ"ל.

ב ב ר כ ה ,



אוהד אלקבץ

סגן בכיר לממונה על השכר

העתקים:

מר אפרים מלכין – הממונה על השכר והסכמי עבודה

חברי ועדת ביקורת המדינה

גב' חגית מגן- ראש מנהל הסכמי שכר, מרכז השלטון המקומי

גב' סוניה פרץ – סמנכ"לית ומנהלת אגף שכיר (כח אדם בהוראה), משרד החינוך