

פרוטוקול מס' 7

מישיבת ועדת העבודה והרווחה
יום רביעי, כ"ב באב התשנ"ו (7 באוגוסט 1996), שעה 11:30

נכחו:

חברי הוועדה: מ' לוי - יו"ר הוועדה
א' אושעיה
ע' מאור

מוזמנים:

עו"ד יצחק ברק - היועץ המשפטי, משרד העבודה והרווחה
עו"ד מיכאל אטלן - הלשכה המשפטית, משרד העבודה והרווחה
אלי פז - סמנכ"ל מש' העבודה והרווחה וחבר ועדת פוגל
יחזקאל אופיר - משרד העבודה והרווחה
יעקב דינוביץ - לשכת החשב הכללי, משרד האוצר
בני שוורץ - מנהל אגף שרותי מעסיקים, שירות התעסוקה
גדי הבר - יו"ר איגוד ארצי של חברות כח-אדם ליד איגוד לשכות המסחר
עו"ד אוריאל לין - איגוד חברות כח-אדם ליד איגוד לשכות המסחר
רפי טולדנו - סמנכ"ל או.אר.אס
גבריאל סבג - יושב-ראש או.אר.אס
דפנה אוריאל - מנהלת הדרכה, מנפאואר
יאיר פלג - מנהל כספים, מנפאואר
חזקיה ישראל - מנהל מת' לביטוח סוציאלי, הת' התעשיינים
עו"ד יהודית נחמן - יועצת משפטית "עמית", הסתדרות עובדים מכבי
עו"ד יעקב לנגה - לשכת עורכי הדין

היועץ המשפטי: מ' בוטון

מנהלת הוועדה: א' אדלר

רשמה: א' שלהבת

סדר היום: 1. תקנות העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח-אדם (ערובה), התשנ"ו-1996.

תקנות העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח-אדם (ערובה), התשנ"ו-1996

היו"ר מ' לוי:

אני רוצה לפתוח בטרוניה כלפי משרד העבודה והרווחה. תחילת החוק היתה כבר באפריל 1996 ולא יכול להיות ש-5 חודשים אחרי זה, ואנחנו עדיין נמצאים מוקדם מאוד כהליך ביצוע החוק, שולחים תקנה ומביאים אותנו בפגרה לכאן. זו הפעם האחרונה שהוועדה תתייחס לדברים שנעשים בצורה כזאת. אני חושב שזה לא בסדר. אני כבר כותב מכתב תלונה לשר. אני חושב שזה חוסר אחריות, משום שאם התקנה לא תהיה אז החוק לא יופעל בזמן ואז כל הקבלנים יהיו עבריינים. לא יכול להיות שמשרד יביא תקנה רק כמה ימים לפני תחילת החוק ויאלץ את הוועדה להתכנס בפגרה. אני חושב שזו לא עבודה מסודרת.

מ' בוטון:

אני רוצה לפתוח בקצרה ואחר כך, כפי שנהוג בוועדה, היועץ המשפטי של המשרד שהביא את התקנה יציג כל תקנה וייסביר אותה. ב-21.3.1996 התפרסם חוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח-אדם, שחייב את מי שעוסק בחברת כוח-אדם לקבל רשיון. בין יתר התנאים, שצריכים להתקיים כדי לקבל רשיון, היה גם המצאת ערובה על-ידי קבלן כוח-אדם, כפי שיקבע בתקנות על-ידי שר העבודה והרווחה, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת. היום נמסרו לנו התקנות, שבאות להסדיר את מתן הערובה ואת הדרכים ובאילו מקרים אפשר יהיה לחלט את הערובה לטובת העובדים, שזו הרי מטרת מתן הערבות. אני רוצה להדגיש שהתיוב למתן הערבות, או ערובה אחרת בערבות בנקאית, כתנאי לקבלת הרשיון בא על רקע העובדה שבמספר מקרים קבלני כוח-אדם שהעסיקו עובדים הפסיקו את פעילותם ונעלמו מהשטח, או שעזבו את הארץ או שפשטו את הרגל, ואז העובדים נשארו מחוסרי כול ולא היה מי שישלם להם את המשכורות ואת פיצויי הפיטורים והתנאים האחרים שהגיעו להם. אני רוצה לציין שזה לא קרה בחברות הגדולות והממוסדות אבל יש כ-200 חברות כוח-אדם וחלק גדול מהן אינן חברות מסודרות. מטרת התקנות האלה בקשר למתן ערובה - יש עוד תנאים, אבל התנאים שאנחנו דנים בהם היום הם בעיקר למתן ערובה - היא לדאוג לאינטרס של העובד, לא לאינטרס של קבלן כוח-האדם. התקנות מובאות בפנינו לאישור וכפי שאמר יושב-ראש הוועדה בצדק, אם אנחנו לא נאשר את התקנות האלה תהיה בעיה. החוק צריך להיכנס לתוקף ב-21.9 ומאותו יום יהיה חוק שמחייב רשיון, אבל כדי לקבל את הרשיון יהיה צורך להפקיד ערבויות ולא ידעו אילו ערבויות להפקיד. זוהי בעיה חוקתית ממדרגה ראשונה.

מ' אטלון:

אנחנו ניסינו ללמוד מן הניסיון של גופים אחרים, שגם להם יש סמכות לדרוש ערובה ואחר כך לחלט אותה, ולכן הקמנו צוות עם רואה תשכון ועם כל מיני אנשים בעלי ניסיון. זו גם אולי הסיבה, אף שזה לא מצדיק, שזה לקח זמן. ניסינו לעשות עבודה יסודית. התקנות קובעות לגבי טיב הערובה, מתי ממציאים את הערובה, אופן חישוב הסכום של הערובה וכן דרכי החילוט והעילה לחילוט. נקודת המוצא, כפי שאמר עו"ד בוטון, היא הסעיף המסמיך בחוק, שכדאי לקרוא אותו משום שהוא אומר לנו משהו לגבי טיב הערובה. סעיף 3(א) לחוק אומר: "לא ינתן רשיון למבקש לעסוק כקבלן כוח-אדם אלא אם כן יתקיימו כל אלה", ואחד מהם, בפסקה (2): "הוא המציא ערבות בנקאית או ערובה מתאימה אחרת למילוי תובותיו כלפי עובדיו". זאת המטרה של הערובה - למילוי תובות קבלן כוח-אדם כלפי עובדיו - והערובה היא או ערבות בנקאית או ערובה מתאימה אחרת. את כל הדברים האלה אנחנו צריכים לפרט בתקנות וזה מה שניסינו לעשות. אני אומר כמה דברים כלליים לגבי כל אחד מהפרקים ואחר-כך ניכנס לסעיפים.

לגבי טיב הערובה: ניסינו להיות גמישים ככל האפשר, ללכת לקראת קבלני כוח-האדם ולאפשר מתן סוגים שונים של ערובה, אבל מבלי ליפול בפח ומבלי להשאיר שיקול דעת מינהלי לגבי אישור של טיב הערובה. אנחנו רוצים שהמכתב

לגבי מה ייחשב כערובה ייקבע כאן בתקנות ושלא נצטרך להחליט על כך מאוחר יותר. זה מה שאנחנו עושים בסעיף 1 בהגדרות של מה זה "ערובה מתאימה אחרת".

לגבי סכום הערובה: גם זה עיקרון שניסינו לקבוע בתקנות, לא להשאיר שיקול דעת לגבי אופן חישוב הסכום. המבחן הוא מבחן היקף העסק של קבלן כוח-האדם. סעיף 3, שמתייחס לאופן חישוב הסכום, נצמד להיקף העסק של קבלן כוח-האדם.

מכאן אני מציע שנעבור לקריאת הסעיפים.

א' פז:

כבוד יושב-הראש, אם לא היית פותח את הישיבה כפי שפתחת יתכן שהייתי נמנע עכשיו מלומר מלה. החוק הזה הוא חוק מהמסובכים והחשובים שהכנסת תוקקה. כשאנחנו נכנסנו להכנת התקנות יכלנו לעשות עבודה קלה מאוד ואחרי 24 שעות להופיע עם הצעת תקנות אבל ראינו מול עינינו שני דגלים: (1) הקפדה עם כוונת המחוקק בשאלה של הבטחת זכויותיהם של העובדים; (2) רצון שלא למוטט את הענף, כי יצירת פרמיה יותר גבוהה עלולה להוביל לקריסת הענף הזה. מציאת שביל הזהב בין שני הדגלים האלה, בין הבטחת הזכויות של העובדים בענף שהוא מאוד בעייתי ובין עלות כבדה אך סבירה, היתה מאוד מסובכת. אנחנו תיחקרנו כמעט כל גורם שחשבנו שיש טעם לתחקר אותו. אנחנו רצנו למשרדי ממשלה אחרים שמפעילים שיטות ערובה כדי ללמוד, וללמוד מהכשלים שלהם, וכשלים יש רבים. בגלל שאנחנו עוסקים בנושא של שכר העובדים היינו מאוד רגישים לעניין. לאחר שאספנו את כל העדויות ותיחקרנו ובדקנו בשורת משרדי ממשלה הקמנו צוות עם רואה חשבון שיינסה לגבש הצעות שונות. היו לנו אולי 100 חלופות. בכל תחום ניסינו לבדוק מה הסיכון שהעובדים לוקחים וכשמצאנו שהסיכון רב מידי היפלנו את אותה חלופה. בסופו של דבר כשהיינו בטוחים שיש לנו הצעה, שעונה על שני הייעדים שהגדרתי קודם, הבאנו אותה בפני הוועדה. השתדלנו לעשות מלאכה טובה ולכן הזמן הוא באמת לחוץ. אנחנו מתנצלים ומצטערים על כך.

הי"ר מ' לוי:

אם לא היינו אחראים הייתי אומר שגם אני רוצה ללמוד כמו שלמדת אתה את החומר. אני לא נמצא כאן כמו רובוט כדי לאשר תקנה בצורה שכזאת. יכול להיות שהיו צריכות להיות כמה ישיבות כדי ללמוד את החומר. אתה מציג אלטרנטיבה אחת ממאה אלטרנטיבות שהיו לך. יכול להיות שהוועדה היתה יכולה להציג אלטרנטיבה שונה מזו שהצגת אבל אתה בא אלינו בלחץ כזה, מוציא אותנו מהבית ומהחופשה שבה אנחנו נמצאים. אני חושב שהחוק הוא טוב מאוד אבל יכול להיות שהיינו דוחים את החלת החוק בגלל הבעיה של התקנה הזאת, שמחר אולי תתקשה לתקן אותה. לכן הערתי את מה שהערתי משום שלא זו הדרך שבה צריך לקבל החלטות. אני מבין שאנשים קיבלו את החוק לידיהם, ראו את החוק והיו בדיונים כאשר החוק נחקק. מי שיירצה להתייחס לנושא הזה יוכל להתייחס.

ע' מאור:

הלוואי והיינו יכולים להעביר את התקנות כלשונון. אני מניחה שנשמע השגות והערות, כפי ששמענו במהלך חקיקת החוק. אני מקווה שהוועדה תסכם את עמדתה. אני רואה את זה כאחד החוקים המאוד חשובים. אני רוצה לברך את חברות כוח-האדם שבהחלט שיתפו פעולה. זה לא היה משא ומתן פשוט אבל לבסוף הוא נעשה תוך הבנה.

א' לין:

אני מדבר כנציג הארגון הארצי ונמצא איתי גם מר גדי הבר מהארגון הארצי לחברות לכווח-האדם. חברות כוח-האדם, גם הארגון הארצי וגם או.אר.אס. וחברות אחרות, תמכו בהעברת החוק. שיהיה ברור שיש לנו אינטרס בחוק הזה משום שאנחנו יודעים שאם איזשהי חברה קטנה בענף כוח-האדם נופלת ולא עומדת בחובותיה זה משליך על כל הענף. התקנות הן יותר חשובות מהחוק. החוק אומנם נותן את המסגרת אבל התקנות הן שמפרטות מהן הדרישות והחובות שמוטלות על חברות כוח-האדם. אני חושב שהדיון בתקנות הוא לא פחות חשוב מהדיון בחוק. אין כוונה לחסל את הענף

הזה אבל אפשר לפעמים לבוא עם תקנות שהענף לא יוכל לעמוד בהן. אני מצהיר
עכשיו באחריות מלאה שהחברות בענף כוח-האדם לא תוכלנה לעמוד בתקנות המוצעות.

ע' מאור:

זה היה המבוא לתמיכה בחוק?

א' לין:

אני אגיע לדברים, תאמיני לי, נעשו דברים במדינה, אנחנו לא בחלל ריק. יש
לנו הצעה מפורטת של שינויים לתקנות האלה ואני מקווה שיושב-הראש הוועדה יתיר
לי להציג את ההצעה עכשיו. ההערות שלי עכשיו הן רק הערות כלליות. התקנות
האלה מבטאות גישה פסולה מאין כדוגמתה כלפי ענף החברות לכווח-אדם. בעצם באים
ואומרים לנו כאן שהמחוקק נותן בענף הזה פחות אמון מאשר בכל ענף אחר בישראל.
לא החוק אומר זאת. אף ענף אחר בישראל המעסיק עובדים לא נדרש לתת ערובות
לתשלום שכר כמו חברות כוח-האדם. התחילו לאחרונה להנהיג תנאים וערובות במספר
ענפים במשק שנאמר שיש בהם סכנה ושצריך להגן על הציבור. ישבה ועדת הכספים
בארבע השנים האחרונות והסדירה את פעילות מנהלי קרנות נאמנות ואת הפעילות של
היועצים לניהול תיקי השקעות והכניסו מספר תנאים. יש גם דרישות מענף הבנקאות
ויש דרישות מסוכני תיירות, אבל אין דוגמא לדרישה בהיקף כזה ובעלות כזו כמו
מהחברות לשירותי כוח-אדם. אני שואל, האם זה רציני? בתעשיות אחרות בישראל
אין חוק שמסדיר מתן ערבויות לטובת העובדים ובמקרים הבודדים כאשר יש כבר
ערבויות הדרישות הן נמוכות בעשר דרגות מהדרישות שמתבקשות מהחברות לכווח-אדם.

ג' סבג:

מבעל מפעל תעשייתי לא נדרשות שום ערבויות וכך גם מסוכני נסיעות.

ע' מאור:

כי שם יש הסכם קיבוצי. לא נעלם מעיניכם מדוע משרד העבודה והרווחה הציע
שזה יהיה, הרי אנחנו יודעים מה קורה במדינה שלנו.

א' לין:

למרות שזה לא נעלם מעיני גם לא נעלם מעיני שההסתדרות הכללית, שעמדה
מאתורי החוק הזה, לא משלמת שכר לעובדי "דבר ראשון".

א' אושעיה:

זה לא נכון. הוויכוח שם הוא על 250% פיצויים ולא על שכר. השכר שולם
והפיצויים שולמו.

היו"ר מ' לוי:

אני מבקש להוריד את הטונים. לכל אחד יש זכות דיבור וחברי הכנסת יכולים
להעיר ולהיכנס לדבריהם של החברים שנמצאים כאן. כל אדם יכול להגיד מה שהוא
רוצה. אני רוצה שנתייחס לעניין ברצינות ושלא נעלה כאן מפעלים ספציפיים.

אתה טוען שישנה מערכת חקיקה מסוימת שעוסקת בחברות להעסקת כוח-אדם ואילו
כל המפעלים בישראל פטורים מאותן דרישות. טענה כזאת היתה רלוונטית כאשר דנו
בקבלת החוק אך החוק כבר התקבל. אני כרגע מתייחס לתקנה. האם יש לכם הערות
לגבי התקנה שמובאת כאן? אם הייתי חבר בכנסת הקודמת יתכן שלא הייתי מקבל את
הצעת החוק כל עוד שהיא איננה כוללת את כל המשק בישראל. למה לא נחייב מפעל
טקסטיל באיזשהו מקום למתן ערבויות וכן נחייב את חברות כוח-האדם? היום
כשמפעל פושט רגל מי ערב לעובדים שהם יקבלו את משכורתיהם? אז המדינה משלמת
מענק כדי לתת פיצויי פנסיה ופיטורים. אני לא קראתי את הפרוטוקולים מהדיונים
שהתקיימו במהלך חקיקת החוק אבל מתוך ניסיוני מהתעשייה ומכך שהייתי יושב-ראש

מועצת העובדים אני יכול לומר דבר אחד. דווקא למפעלים גדולים מסויימים יש ביטחונות של ממשלה והבעיה נגלית עם אותם מפעלים קטנים, של מסגרים, רתכים ונגרים, שאני לא יודע אם עליהם חל בכלל חוק להגנת העובד. יכול להיות שצריך להרחיב את החוק בקדנציה הזאת ולומר שהוא צריך לחול גם על מפעלים מסויימים. אני מציע שלא ניכנס לעובי הקורה בהצעת החוק מכיוון שהחוק עבר. אני מציע לשמוע רק האם יש הסתייגויות לתקנה שמובאת על-ידי משרד העבודה והרווחה. אני מציע שנתמצת את דברינו כדי לתת לכולם הזדמנות לדבר.

א' אושעיה:

בתפקידי כמזכיר מועצת פועלים נתקלתי חדשות לבקרים בחברות כוח-אדם ששמו שולחן וכסא במשרד, אמרו שהם חברת כוח-אדם והעסיקו עובדים וכאשר הגיע מועד התשלום הם נעלמו ואי אפשר היה לתפוס אותם. למפעל יש מכוונות וקרקע והוא לא יכול להיעלם כך. אני לא רוצה לומר שאני בקי בכל התקנה, אני חזרתי רק הבוקר מחוץ לארץ. אני מבקש לברר מה גובה העלויות הכספיות שהתקנות הללו מחייבות את החברות, אולי זה מה שמפריע, הקושי הכספי. האם זו הבעיה האמיתית?

א' לין:

זו הבעיה האמיתית. אנחנו מייצגים ארגון ארצי של הרבה מאוד חברות ואנו צריכים להביא את עמדתם בפני הוועדה. אנחנו לא מתנגדים לחוק או לתקנות אבל אנחנו מתנגדים לפרופורציה הבלתי מתקבלת על הדעת של ההכבדה שבאה לידי ביטוי בתקנות. באותם מקרים בודדים שבהם כן דרשו ערבויות ממי שעוסק בעסקים אז הדרישות היו נמוכות ללא שיעור לעומת מה שנדרש כאן. אלה הן דרישות שלא יעמדו בהן והן לא מתחשבות באלמנט של חופש העיסוק שקיים היום. ועדת הכספים רק לאחרונה דחתה הפעלתו של חוק שעסק בייעוץ של תיקי ניהול השקעות בגלל העלות. התקנות הללו לא מתחשבות בעלות המוטלת על החברה. לא לכל חברה יש כספים נזילים מיותרים שהיא יכולה להביא כערבויות ואז הם צריכים ללכת לגייס ערבות בנקאית. מדובר בנפח אשראי ובעלות גבוהה מאוד של בערך 30,000 לכל מיליון. ההכבדה כאן פשוט לא מתקבלת על הדעת והיא גם מפלה לעומת ענפים אחרים במשק.

אני מבקש להעיר הערות ספציפיות. יש לי שורה של המלצות לתיקון.

היו"ר מ' לוי:

אני מציע שאנשים יידברו קודם בצורה כוללת ואחר כך ניגע בכל סעיף וסעיף בתקנה. אני מבין שגובה הסכום הוא הבעיה.

ע' מאור:

האם היום יתקיים כל הדיון ונגיע גם לסיכום?

היו"ר מ' לוי:

אנחנו נשמע את הדברים ואם נקבל החלטה אם לסכם היום, נסכם היום.

א' לין:

אני לא מביא את הסיכומים הספציפיים שאנחנו גיבשנו אף שאני חושב שההצעות שלנו יכולות לפתור חלק גדול מהבעיות. אני רוצה להעיר הערה עקרונית. התקנות האלה עוסקות רק בערבות כספית, או בפיקדון ניירות ערך או בערבות בנקאית, והן אינן מתייחסות בכלל לשאלה של הון עצמי. עד היום כשוועדת הכספים עסקה בנושאים האלה היא הלכה על שילוב האלמנט של דרישת הון עצמי וגם דרישה של ערבות. החוק מדבר באופן ברור על כך שלשר יש סמכות לדרוש תנאים ליציבות הכלכלית של החברה שעוסקת בענף כוח-אדם אך התקנות האלה מתעלמות מזה לחלוטין. אני אומר שאנחנו לא פועלים בחלל ריק. ישבו כבר ועדות, השקיעו הרבה עבודה והגיעו למסקנה שדרישה של הון עצמי עונה על חלק מהבעיה, גם אם לא על כולה.

מ' בוטון:

הון עצמי לא נזיל.

א' לין:

לפי דעתי צריך להיות כאן שילוב של הון עצמי וערכות בנקאית ואז הדרישה של הערבות הבנקאית יכולה להיות נמוכה יותר. אנחנו לא רוצים להעלות בדעתנו שלחברות כוח-אדם אין הון עצמי. ועדת הכספים של הכנסת כבר עשתה שילוב כזה - גם הון עצמי וגם ערבות בנקאית - לאחר 4 שנים של התלבטות, לגבי הסדרת ניהול קרנות נאמנות והסדרת הייעוץ. אי אפשר תמיד להתחיל את הדברים מחלל ריק.

ח' ישראל:

אנחנו קיבלנו את התומר אתמול ולא הספקנו ללמוד אותו לפרטיו. מקריאה ראשונה אנחנו רואים, כפי שאמר נציג משרד העבודה והרווחה, שניסו לחפש פה איזה איזון. לפי דעתנו אין פה איזון אלא יש פה הכבדה יתרה והטלת עלות גדולה מאוד על החברות להעסקת כוח-אדם. לכן צריך להידרש לעסק הזה בייתר קפדנות.

היו"ר מ' לוי:

למה אתה אומר את זה?

ח' ישראל:

כי העלות היא גבוהה מאוד.

היו"ר מ' לוי:

העלויות שנלקחו בחשבון מתייחסות למספר העובדים שהחברה מעסיקה ולזכויות העובדים ובהתאם לכך באה מיכסת הערבות. היא לא באה לומר שכל חברה צריכה לתת ערבות כזאת וזהו זה אלא כל חברה תיתן ערבות לפי הגודל שלה.

ח' ישראל:

הבעיה היא שקבעו מינימום מאוד גבוה. אם אני רוצה לפתוח היום חברה חדשה האם אני אהיה מסוגל לעמוד בתנאים של התקנות? 300,000 שקל זה הרבה מאוד כסף. גם מבחינת התחרות במשק, שאתה רוצה לעודד, יש בזה בעיה. אתה לא יכול לזלזל ב-300,000 שקל. בתחילת דברי אמרתי בפירוש שאנחנו קיבלנו את התומר רק אתמול והתחלנו ללמוד אותו. מקריאה ראשונית של התקנה אנחנו חושבים שהעלות היא גבוהה מאוד ושצריך להתייחס לזה בצורה יותר מאוזנת ולא בצורה גורפת.

י' פלג:

אני לא רוצה להיכנס עכשיו לגובה הערבות המוצע כאן. נדמה לי שצורת החישוב לא לקחה בחשבון את מה שקורה בענף ובעסק כלכלי בכלל. אני מייצג חברה גדולה וככל שאנחנו מעסיקים יותר עובדים כמובן שהפיזור אצלנו הוא הרבה יותר חסר סיכון. אני לא מעסיק עובדים רק אצל מעביד אחד, שאני תלוי בתוסן הכלכלי שלו. מתי חברת כוח-אדם עשויה להיקלע לקשיים? כשאותו מזמין שירותים שאצלו מועסקים העובדים לא משלם בגלל בעיות כלכליות שלו. לי יש יחסי עובד-מעביד מלאים עם העובדים שלי ואני משלם להם, כי לעובד לא חשוב אם אני מקבל כסף מאותו לקוח שלי או לא. כשאני עובד בחברה גדולה הפיזור אצלי הוא גדול, אין לי לקוח אחד שמחזיק ב-10%. אנחנו מעסיקים אלפי עובדים במחזור של כ-300 מיליון שקל ועכשיו באים ואומרים לנו לשים ערבות של 30 מיליון שקל. אני לא מדבר עכשיו על העלות של ערבות כזו אבל אין שום היגיון כלכלי לכך שאני אצטרך עכשיו להגדיל את נפת האשראי ב-30 מיליון שקל מכיוון שהפיזור אצלי הוא גדול. לכן אני אומר שצריך להיות איזושהו חסם עליון. מעבר לכך, במיכרזים גדולים שבהם אנחנו משתתפים ממילא אנחנו נותנים ערבויות ביצוע, וזה סכום לא קטן, זה

מגיע לסדר גודל של 10% מהיקף הביצוע עצמו. מעבר לכך, התקנות לא נתנו את דעתן על כל הנושא של ההתחייבויות הסוציאליות לעובד. נאמר שמתחייב שכר של 300,000 שקל אבל אני חייב גם מיליון שקל על התחייבויות ביצועים ועל דברים אחרים. החברות שהוסדרו בהסכם קיבוצי נתנו את הדעת על הדברים האלה, יש לנו קרנות פנסיה וכדומה, וגם זה לא נלקח בחשבון בתקנות. יש פה שילוב של דברים שצריך לקחת בחשבון, הן מבחינת הפיזור, ופיזור של סיכון הוא דבר שאנחנו מכירים אותו בביזנס בחיי היום יום, וצריך להיות איזשהו חסם עליון הגיוני. לגבי החסם התחתון אני תושב שצריך להיות איזשהו מינימום של כניסה, שיימנע ממי שמעסיק אנשים ובהכרח לקח על עצמו התחייבויות מחר להיעלם מן השטח.

י' נחמן:

מפליא לשמוע את נציג התאחדות התעשיינים שמגן על חברות כוח-אדם, מפני שיש יחסי עובד-מעביד בין העובדים לחברות כוח-האדם ולא בין המעביד לבעל המפעל.

א' לין:

אבל העלות תוטל על חברת כוח-האדם.

י' נחמן:

אני שומעת כאן שחברת כוח-אדם למעשה משמשת בנקאי למיפעל, היא משלמת את שכר העבודה עוד לפני שהיא מקבלת את הכסף. האם יש להם אינטרס שהערבות תהיה קטנה? אני חושבת יש להבטיח ערובה כזאת שתבטיח את זכויותיהם של העובדים.

ג' סבג:

אני שמח שהתקנות הגיעו סוף סוף, כי כבר 10 שנים דשים בחוק הזה, אבל אני לא מרוצה מהתקנות הללו. התקנות לא תרגמו את רוח החוק. יש בישראל כ-300 חברות כוח-אדם שמעסיקות עובדים ואפשר לסווג אותן לשני סוגי חברות. אגב גם חברות השמירה והניקיון נכללות בזה. יש חברות מאורגנות, או אצל "עמית" או בהסתדרות הכללית, שחתומות על הסכם קיבוצי, כמו כל מפעל, וחברי הכנסת שתוקקו את החוק אמרו פעם אחר פעם שלא עליהם אנתנו מדברים. אנתנו מדברים על מפירי חוק שפותחים שולחן במשרד ואחרי חודש נעלמים עם ההטבות הסוציאליות. החברות שיושבות פה - עו"ד לין, שמייצג את קבוצת החברות שלו, ומנפאואר ואו.אר.אס., ששייכים להסתדרות הכללית של העובדים - מפרישות את הפיצויים ואת התופש ואת ההבראה ואת התגים ואין בעיות. גם לנו יש כ-300 מיליון שקל מחזור, אנתנו בערך שווים למנפאואר. האם אתם רוצים שהיום אני אשיג 30 מיליון שקל? הרי זה לעג לרש, רוצים משכורת אחת, זה לא הגיוני. אני חושב שעל החברות המאורגנות לא צריך להטיל את החובה הזאת. אולי צריך להטיל איזשהי תובה על החברה, לא בצורה כספית אלא בצורה אישית, או מאזנים או שיתנו הבטחה למשרד העבודה והרווחה. רק מי שאיננו מאורגן בהסכם קיבוצי כלשהו שיואיל לתת ערבות של משכורת אחת על כל עובד. אני מכיר הרבה חברות לא מאורגנות שפשטו את הרגל וברחו אבל גם הן בצד המשכורות שילמו גם לביטוח הלאומי. הביטוח הלאומי מבטיח משכורת אחת לכל עובד במקרה של פשיטת רגל ואני טוען שאת זה צריך לנקות מתוך אותו סכום שניקבע בתקנות. אם המשכורת מובטחת על-ידי ביטוח לאומי אז נשאר רק ערבות של 50%, אז צריך להבטיח שכל מי שרוצה להצטרף לאיגוד לחברות כוח-אדם ישלם רק חצי מהשכר ולא את כל השכר. מי שלא משלם ביטוח לאומי הוא עבריין. אנתנו בעד החוק. החברות שיושבות סביב השולחן הזה הן החברות הבכירות במשק: מר לין מייצג 28 חברות, למנפאואר יש מחזור של 300 מיליון וכך גם לנו.

היו"ר מ' לוי:

יש לי שאלה למשרד העבודה והרווחה. אני הרי פעלתי בתעשייה במשך 20 שנה ואני גם חוקקתי עם ארגון העובדים חוק להסכם עבודה קיבוצי. מר סבג הזכיר את חוק הביטוח הלאומי. הרי כל אדם שמועסק על-ידי מעסיק כלשהו במדינת ישראל מחוייב לשלם ביטוח לאומי וחוק הביטוח הלאומי נותן לו בהזדמנות מסויימת פיצויים. למה במקום לחייב בערבות בכסף לא עלתה הדרישה לחייב אותו בחוק

פיצויים? אם מורה מתפטר הוא זכאי על-פי החוק לפיצויים, שמוקנים לו בהפרשה של המעביד ל"מיבטחים". זכויותיו נשמרות ואם המורה מתפטר, או שהוא לוקח פנסיה או שהוא מושך את כל הפיצויים של ה-100%. למה ללכת ולסרב? יכול להיות שבחנתם את החלופה הזאת.

א' פז:

בחנו את זה.

היו"ר מ' לוי:

מדוע אתם לא הלכתם בכיוון שחוק הביטוח הלאומי מגדיר, לפי חוק הסדרת פיצויי פנסיה או פיצויים לעובד דרך איזה קופת גמל, מיבטחים או מקפת וכדומה?

מ' בוטון:

ביטוח לאומי קודם כל מוגבל בסכום. כשעובד רגיל צריך לקבל את הכסף מביטוח לאומי, נניח במקרה של פשיטת רגל, זה לוקח לפחות שנה מכיוון שצריך להגיש בקשה להכריז על פשיטת רגל, הוכחת חוב למפרק, המפרק מאשר, זה מגיע לביטוח הלאומי. כשאנחנו חוקקנו את החוק הזה לגבי הערבויות אחת המטרות היתה להעמיד לרשות העובדים כמה שיותר מהר את הכסף.

היו"ר מ' לוי:

ומה יקרה אחרי שנה, כשהביטוח הלאומי יצטרך לתת לעובד את הכסף המגיע לו? למי יתן הביטוח הלאומי את הפיצויים?

מ' בוטון:

בחוק הביטוח הלאומי יש סעיף שאומר שכל סכום שהמעביד נשאר חייב לעובד משולם לעובד עד תיקרה מסויימת ואז הביטוח הלאומי תובע את זה חזרה מהמעביד.

היו"ר מ' לוי:

אני עבדתי דרך חברת כוח-אדם, שילמתי לביטוח הלאומי ומגיעות לי זכויות לפחות 40%-50% ממה שאני צריך לקבל מהמעביד. עכשיו אתה בא ואומר לי קודם כל תיקח מבעל החברה את הסכום, תיתן אותו כערבות לעובדים. מחר ומחרתיים מגיע לעובדים האלה כסף מהביטוח הלאומי. האם הם יתנו עוד פעם לעובד?

מ' בוטון:

כשהביטוח הלאומי משלם לעובד, לפי החוק הביטוח הלאומי תוזר לחברה.

היו"ר מ' לוי:

אבל היא גבתה מהעובד במשך שנות עבודתו את הביטוח הלאומי. אתה לא עונה לי. נניח שאני עבדתי בחברת כוח-אדם במשך 10 שנים והפרשתי לביטוח הלאומי כסף. מגיע לי בעת פרישה סכום כסף מסויים וזכויות מהביטוח הלאומי.

מ' בוטון:

מגיע לך מהמעביד, לא מגיע לך מהביטוח הלאומי. רק אם החברה פשטה את הרגל אז תקבל כסף מהביטוח הלאומי. פה מדובר על מקרה אחד, כשהמעביד נעלם.

מ' אטלן:

המטרה של הערובה היא לא רק למקרה של פירוק אלא גם למקרה שבמהלך החיים של קבלן כוח-אדם הוא, מסיבות כאלה או אחרות, לא משלם את מה שהוא חייב. צריך

למצוא דרך מהירה, אפילו כשוט זמני, להתזיר אותו למוטב ולהבטיח את תשלום הזכויות המינימליות האלה עד שהוא יתקן את דרכיו. אבל גם במסגרת של פירוק, עד שמנגנון הפירוק מתחיל לעבוד בינתיים לעובד אין משכורת ולכן אנחנו צריכים מנגנון מהיר לגישור. אם היו פה נציגים של העובדים, מעבר ל"עמית", הם היו באים אלינו בטענות מדוע אנחנו נותנים רק חודש אחד לגישור. כל העסק הזה נותן לכל העובדים רק חודש אחד, ועד שהביטוח הלאומי יעבוד מה הוא יעשה עם התודש האחד הזה? זהו הצד השני של האיזון, שעליו עלינו לתת את הדעת.

באשר לשאלה הספציפית של יושב-הראש, אנחנו נצטרך להתנות עם העובד כך שהוא לא יקבל פעמיים.

היו"ר מ' לוי:

פירקת את החברה ויש לך סכום של ערבות של 300,000 שקל או 200,000 שקל, נתת לעובדים את כל מה שמגיע להם. הלכה החברה, הלכו העובדים, מה קורה עם כספי הביטוח הלאומי? אתה בא להעניש את המעביד פעמיים.

מ' אטלון:

אנחנו לא רוצים להגיע למצב הזה שהעובד יקבל גם מן הערבות וגם מהביטוח הלאומי. איך אנחנו נפתור את זה? בסוף התקנות אנחנו כותבים ש"אופן השימוש בכסף שחולק ייעשה בהתייעצות", וגם על זה יקבל השר המלצה של הוועדה. אנחנו נתנה את מתן הכסף לעובד בכך שהוא ייפה את כוחנו כלפי המוסד לביטוח לאומי כדי שהוא לא יקבל פעמיים.

היו"ר מ' לוי:

למה אי אפשר היה למשל לקבוע בתקנה שכל מעביד יתוייב להפריש כסף לכל עובד בקופת גמל מסויימת?

מ' בוטון:

קופת גמל לא מבטיחה את המשכורת החודשית, היא מבטיחה רק את הפיצויים.

היו"ר מ' לוי:

אתה צריך להגדיר כאן כמה זכרים, זה מאוד מסובך. אתה אומר פעם אחת שאם החברה התפרקה אז אין משכורת ולעובד יש רק את דמי הפיצויים והזכויות שלו. האם העובד ייקבל את הזכויות האלה שמקנות לו בחוק? אם המעביד ברח אז צריך איזשהי ערבות כדי לשלם את הזכויות לעובד. קופת גמל יכולה להיות ערבות לאותו עובד. לכן אמרתי שהדחפיות בהבאת התקנה הזאת היתה מן השטן. אנשי משרד העבודה והרווחה למדו את כל העסק והם מבקשים ממני בשעה אחת ללמוד את כל הפרטים.

א' פז:

השאלה שאדוני יושב-הראש העלה היא שאלה נכונה, שעיכבה אותנו לפחות 2-3 חודשים. דיברתי על כך שאנחנו צריכים למצוא את התמהיל הנכון לגבי הגנה על זכויות העובדים, שהחוק תבע מאיתנו. צריך לזכור גם שהחוק הפך אותנו בעקיפין לשותפים לאחריות כלפי העובדים יחד עם חברות כוח-האדם. עובד שמגיע לעבודה אצל קבלן כוח-אדם ייראה על קיר המשרד מעין ערבות של המדינה שהקבלן הזה אכן יציב כלכלית, כי החוק דורש מאיתנו שנוודא את זה, ולכן הוא עובד אצל אותו קבלן מתוך ציפיה ברורה שזכויותיו - שכר ודברים אחרים - אכן יגיעו אליו. לכן אנחנו לא יכולים להתרשל פה. מצד שני, כמו שאמרת, צריך לראות את הסכום ואת הנטל שהוא יוצר על החברות. אנחנו בדקנו, בהנחה שאנחנו לא מסכמים על הנטל, מה היית מצפה מאיתנו לקבוע כגובה הערבות, בהתאם למה שהמחוקק קבע? מצאנו שהכלל הוא שבדרך כלל אתה חייב לשמור בערך תודשיים וחצי משכורת על מנת להיות בטוח שעמדת במה שהחוק דרש. כשמגיעה לעובד ידיעה שהקבלן שלו כבר מטייל עכשיו בקזחסטאן הוא לא קיבל כבר לפחות חודשיים וחצי משכורת. תודש ראשון הקבלן אמר

לו "אל תידאג", בתודש השני הוא אמר לו "אולי כדאי שתידאג", ובתודש השלישי הוא כבר דאוג. אמרתי שלמדנו את העניין. למול זה למדנו שיש גם את הנושא של פירוק ופשיטת רגל בביטוח הלאומי. הסתערנו על הביטוח הלאומי כדי לראות איפה אנחנו יכולים להישען עליהם על מנת לצמצם מתודשיים ותצי לחודש. התברר, ואת זה לימדו אותנו גם חברות כוח-האדם, שייכולת ההתארגנות של העובדים בחברת כוח-אדם היא מאוד קטנה מפני שהם מפורזים, 2 פה, 3 שם, 5 כאן, הם בכלל לא מכירים אחד את השני והם לא מתכנסים בדרך כלל. הייכולת להישען בצורה ברורה ומוחלטת רק על הביטוח הלאומי מכניסה אותנו לסיכון רב מידי אבל יש בה יתרון ולכן יכלנו לרדת מחודשיים וחצי, כפי שהיה מצופה מאיתנו מבחינת החוק, לערבות של חודש, בהנחה שהחודש האחד הוא לא מספיק אבל הוא בכל זאת מהווה הגנה.

היו"ר מ' לוי:

היום אנחנו רואים עובדים של חברות כוח-אדם מועסקים בכל המפעלים בארץ וגם ההסתדרות תומכת בזה. עכשיו אתה בא ומעניש את החברה הגדולה ואומר לה שעליה להוציא מכספה 30 מיליון שקל ואתה פוטר דווקא מעסיק קטן שמעסיק 100-200 עובדים באיזשהו מפעל. במצב כזה החברות להעסקת כוח-אדם תיפשוטנה את הרגל כי למפעל רציני לא יהיה כדאי לקחת עובדים מחברה לכוח-אדם כאשר מחיר שעת עבודה שלהם תהיה גבוהה יותר. אני מבין את הצעד שעשיתם, כי הבטחתם לתת את הדבר המינימלי ביותר כדי להבטיח את זכויות העובד. אם החוק הזה היה נחלת כולם אז זה היה בסדר אבל אתם ניגשים רק לחברות כוח-האדם ומטילים עליהן נטל שהן אולי לא תוכלנה לעמוד בו. האם בדקתם את כל ההשלכות של זה?

א' פז:

בדקנו הכל. בענף הזה מקובל שהתשלום של מזמין העובדים הוא בדרך כלל תשלום בדיעבד. הסבירו לי מלמדי בחברות כוח-האדם שמקובל במקרה הטוב פיגור של חודש, חודש וחצי, ובמקרים רבים מדובר על חודשיים ואפילו למעלה מכך. יושב-הראש, חבר הכנסת מקסים לוי, יוכל להסביר לכם מהי המשמעות של עיכוב כזה למשל בענף הבניין, שאיננו יציב כלל. אנחנו מדברים על מערכת שהיא מאוד מינימלית תוך נטילת סיכונים. כשאנחנו מדברים על תודש אחד אז אנחנו לוקחים סיכון. אנחנו היינו מספיק גמישים כדי לומר שהחברה חייבת במינימום, ה-300,000 שקל זה סכום מאוד זעיר וזהיר. חברה שלא משלמת משכורות בהיקף של 300,000 שקל לתודש אין לה שום יכולת של החזקת משרד כוח-אדם, הרי היא גם צריכה להרוויח משהו. אם היא לא מגלגלת מחזור לתודש של 300,000 אז ברור שאין לה יכולת תשלום לצוות העובדים שצריכים לנהל את החברה ואין לה יכולת להתזיק מקום נאות, כפי שהחוק דורש, ואת כל הכלים הלוגיסטיים על מנת שהמערכת תוכל לעבוד. אם היא לא מגלגלת 300,000 שקל בתודש האם אתה היית נותן לה רישיון? יש תשד גדול מאוד שהיא תיפול מהר מאוד. ולכן קבענו סכום מינימום של 300,000 שקל, תוך סיכון.

היו"ר מ' לוי:

אם אני הייתי במקומכם הייתי הולך בהדרגה מסויימת. אתה לא יכול להחיל תוק וללכת ישר בהיקף כזה כי המשק יכול להתמוטט עם הריסתן של חברות לכוח-אדם. נניח ש-100 חברות מעסיקות עובדים בקנה מידה גדול מאוד, אף אחד לא חייב אותן עד היום לתת ערכויות כלשהן. נניח שמחר בבוקר עם החלת החוק כולן תתמוטטנה ואז כל העובדים ייצאו ממקומות העבודה. אני מכיר מנסיוני שעושים דברים כאלה בהדרגה מסויימת.

א' פז:

החוק נתן הגנה של הדרגה במידה וחברה חדלה לפעול.

היו"ר מ' לוי:

החוק לא חייב אתכם ללכת ישר לערבות אלא אתם בתנתם את הדברים והגעתם לאיזשהי הצעה שהיא לדעתכם הטובה ביותר. אני מעלה הרבה מאוד ספקות משום שאני לא באתי מאפקה או מסביון, אני התחלתי כעובד קטן בתעשייה האווירית עד שהגעת

למערכת גדולה של 20,000 עובדים ועד שנהייתי חבר בוועד הפועל של ההסתדרות ואני יודע מה זה עובדים. 13 שנה הייתי ראש עיר ואני יודע מה זה חברות ומה זה הפרטה של הממשלה. אני סבור שאם הולכים לתוכנית כזו, שלא כוללת את כל התעשייה בישראל אלא רק חברות להעסקת כוח-אדם, צריך ללכת בהדרגה מסויימת כדי לא למוטט את כל החברות. אין לי ספק ש-30%-40 מהחברות תיתמוטטנה כבר בהתחלה, ואולי זה טוב. אבל נפילת חברות כאלה יכול למוטט גם זכרים אחרים, כי העובדים מועסקים בכל מיני פרויקטים ולפרוייקטים האלה יש מחוייבויות עיסקיות מסויימות. האם הנקודה הזאת נבחנה?

א' פז:

הנקודה הזאת נבחנה. צריך להבחין בין גובה הערבות לבין העלות שלה. עלות הערבות למוסד, שהבנק רואה בו מוסד יציב, ואתה רוצה לראות חברה רק אם היא יציבה, היא בין 0.5%-1.5 מגובה הערבות. זאת אומרת, אם אתה מדבר על ערבות בגובה של מיליון שקל, אחוז מזה או אחוז וחצי זה 15,000 שקל לשנה. מחברה שמגלגלת מיליון בחודש אתה דורש 15,000 שקל שנתי. מטילים אימה פה לגבי הגובה של הערבות. לא הגובה הוא החשוב בעניין אלא מה המחיר שלה. המחיר של הערבות, בהנחה של 1.5%, הוא 15,000 שקל לשנה למחזור של מיליון שקל.

ר' טולדנו:

האם הבנק נותן ערבות בקלות כזאת?

א' פז:

אם הבנק לא נותן לך אז למה אני צריך לתת לך?

מ' אטלן:

גם הפיקדונות האחרים, שהם לא ערבות בנקאית, נועדו בדיוק בשביל להפחית את העלויות של הערבות.

היו"ר מ' לוי:

אז למה ערבות? למה לא להגיד, למי שיש משרדים וציוד ולוגיסטיקה, שלצורך הערבות הוא יכול לשעבד חלק מרכושו?

א' פז:

אי אפשר לממש נכסים תוך חודשיים כך שיישמשו כפיצוי לעובדים. מר אוריאל לין מסכים איתי לגבי העניין הזה. בחנו גם את העניין זה.

א' אושעיה:

יש לי שאלה לאנשי משרד העבודה והרווחה. לפני הישיבה אמרתי לעצמי שיש לי סוף כל סוף הזדמנות לעשות סדר בעניין של חברות כוח-האדם לאחר שסבלתי מכל מיני חברות קיקיוניות. אבל אני רואה פה לצערי הרב איזה מין התחמקות של משרד העבודה והרווחה מלשאת באחריות שלשמה תוקק חוק הביטוח הלאומי. המעבידים משלמים בכל תשלום לביטוח הלאומי חלק קטן לצורך השיפוי של העובדים במקרה של פשיטת רגל. הבעיה הגדולה של העובדים במקרה הזה הם לא המעבידים אלא הביטוח הלאומי, עם הביורוקרטיה, עם צו הפירוק, עם זה שהעובד הבודד המסכן לא יכול לפעול אם הוא לא מאוגד בוועד במסגרת של ההסתדרות. לא כל אחד רוצה להיות חבר בהסתדרות והעובד הבודד נשאר מופקר ומסכן. ואז אומרים למעביד, שכבר משלם ביטוח הלאומי ומס כזה ומס אחר, שעכשיו עליו לשלם מס נוסף. אני לא מתרשם מזעקות השבר לגבי גובה התשלום, יכול להיות שזה אפילו נמוך מידי. אבל מהי ההצדקה המוסרית שלנו כחברי כנסת, שצריכים לראות בראיה כוללת ואתראית את כל העניין, לבוא למעבידים ולחברות כוח-האדם הממוסדות והמסודרות, שתתמו על הסכמים קיבוציים, ולומר שאחרי שהם שילמו את הכל הם צריכים לשלם מס נוסף?

ג' הבר:

אני מכהן כיושב-ראש הארגון הארצי לשרותי כוח-אדם, שמייצגת כמות נכבדת של חברות שמעסיקות הרבה מאוד עובדים. אנחנו ישבנו עם משרד העבודה והרווחה לגבי הנושא של התקנות והבענו את דעתנו. אני חושב שיש כאן איזשהי חוסר הבנה. חברות כוח-אדם עובדות בשיטה לפיה הן משלמות שכר לעובדים ורק לאחר חודש או חודשיים הן מקבלות את הכסף מהמפעלים. לא יכול להיות מצב שתכרת כוח-אדם מסוימת פתאום תפסיק לפעול ושבעליה ייברח לחוץ לארץ מהיום למחר והעובדים יישארו חסרי הגנה לגבי השכר כי הרי חברת כוח-האדם מקבלת שכר מאותו מפעל רק חודש אחרי ביצוע העבודה. כאשר היו כאלה מקרים, והם באמת נדירים, אותו מפעל מייד עצר וחודש לאחר מכן לא שילם לאותו קבלן כוח-אדם אלא הוא שילם לעובדים. הניסיון להציג את המצב כאילו אם איזה קבלן נפל פיתאום העובדים נשארים ללא שכר הוא לא נכון. הערבויות צריכות לכסות את התנאים הסוציאליים, כמו חופשה והדברים הנצברים האלה, שהם הרבה יותר נמוכים מגובה המשכורות.

לגבי הנושא של קופת פיצויים או קופת גמל: אלה זכרים שכבר הוסדרו בהסכמים הקיבוציים על-ידי החברות המסודרות ולכן לא צריך ערבויות כל כך גדולות כדי להגן על עובדים כדי שלא יגיעו למצב שהם לא מקבלים משכורת.

מ' בוטון:

יש הרבה חברות שאין בהן הסכמים קיבוציים.

ג' הבר:

אז תעשה הפרדה.

היו"ר מ' לוי:

אם הוא הלך להסכם עבודה קיבוצי עם מפעל הרי שבהסכם מוגנות כל הזכויות של העובד. אם ישנם הסכמי עבודה קיבוציים בהעסקתם של עובדים בחברות רציניות או ממשלתיות הרי לא יעלה על הדעת שתירצו ערבות משני כיוונים כי הרי בהסכמי העבודה הקיבוציים שמופעלים בחברות הזכויות כבר נשמרות.

י' ברק:

הזכויות לא נשמרות. הסכם קיבוצי זה התחייבות של המעביד לשלם שכר עבודה ולשלם תנאים סוציאליים אבל זה לא ערבות, זה לא מבטיח שהוא ישלם את זה.

א' אושעיה:

גם העובד יכול לעקוב האם הפרישו עבורו ולבדוק.

י' לנגה:

נראה לי שהחוק הוא טוב, וכאן אני יוצא להגנת משרד העבודה והרווחה. אבל אני יודע שהרבה פעמים קורה שהחברות הקיקיוניות שקמו זה עתה אפילו לא מדווחות לביטוח הלאומי, אף שזאת עבירה פלילית. אם המעביד עבר עבירה פלילית אז הוא עבר צריך להיענש על כך אבל החוק כשלעצמו בא להגן על הזכויות של העובדים. אם המעביד עבר גם עבירה פלילית אז הוא ישפט במישור הפלילי אבל אנחנו מדברים כאן כרגע על העובד ועל זכויותיו.

א' לין:

האם אתה רוצה שיידרשו גם מעורכי-דין שיש להם משרדים את אותן זרישות שנדרשות כאן? האם אתה עכשיו נותן ביטוי לעמדת לשכת עורכי-הדין? האם אתה מוכן שייחילו את זה גם על עורכי-הדין?

י' לנגה:

לשכת עורכי-הדין אין עמדה מגובשת בעניין הזה. אני אומר רק את דעתי כרגע. דבר נוסף, אני מבין את הצעקה של המעסיקים הגדולים לגבי העלויות. אני חושב שאולי אפשר למצוא איזשהו פיתרון ביניים, לבצע איזשהי הבחנה בין סוגי החברות. יש חברות המעסיקות כוח-אדם שהן ענקיות, יש חברות בינוניות ויש חברות קטנות. לחברות כוח-אדם כמו מנפאואר או או.אר.אס ועוד אחרות יש כבר מוניטין, הן מעסיקות במגוון רחב של מקצועות ובכל מיני מקומות ולא במהירה הן תפשוטנה את הרגל. אני מציע שתשב איזשהי ועדה ותדרג. חברות המעסיקות כך וכך עובדים במגוון רחב של מקצועות ואצל מגוון רחב של מעסיקים, ויש להן אולי גם הסכמים קיבוציים (למרות שההסכם הקיבוצי לא מבטיח תשלום), יש לדרוש מהן אולי ערבויות קטנות יותר, כי הן כבר הוכיחו את עצמן. לגבי החברות הקטנות, שזה עתה קמו ושאנחנו לא יודעים עליהן שום דבר, אולי באמת צריך להטיל ערבויות גדולות יותר. נשאיר לוועדה שתקום שיקול דעת מה לדרוש ואיך לדרוש. לא דין החברות הגדולות כדין חברה שזה עתה הוקמה.

ג' הכר:

נקודה שניה היא נקודה שעלתה גם בדיונים בוועדה של משרד העבודה והרווחה. אני לא מסכים לחלוטין עם הקביעה שחברה גדולה היא פחות מסוכנת וחברה קטנה היא יותר מסוכנת, זה לא נכון. אנחנו מייצגים חברות גדולות, שמעסיקות אלפי עובדים, וגם חברות קטנות, שמעסיקות כמה מאות עובדים. אף אחד לא יכול להוכיח כלכלית שחברה שמעסיקה 500 עובדים היא יותר מסוכנת מחברה גדולה שמעסיקה 5,000 עובדים ולכן החברות הגדולות תשלמנה חצי או שליש שכר חודשי והחברות היותר קטנות תשלמנה משכורת של חודש מלא. זה טיעון לא נכון. החברות הגדולות, כדי להגיע לנפחים כאלה גדולים, לוקחות מיכרזים גדולים באחוזים מאוד קטנים של רווח ואז הסיכון שלהן יכול להיות הרבה יותר גדול. מספיק שלקות אחד כזה לא משלם ואז אותה חברה יכולה להפסיד כסף רב. אני מתנגד להבחנה בין חברות לפי גודלן. מה שיוחלט צריך להיות שווה לגבי כולם באופן פרופורציוני.

ר' טולדנו:

משרד העבודה והרווחה משדר באמצעות התקנות תחושה שרוצים לחסל את הענף.

ע' מאור:

אין זה כך כמובן.

ר' טולדנו:

לדעתי יש פה איזשהי אי-הבנה לגבי איך לוקחים ערבות בנקאית מבנק. אני לא יודע אם מישהו מאותם חברים נכבדים ניגש פעם לבנק לקבל ערבות בנקאית של 30 מיליון שקל. כאשר מישהו הולך לקחת בבנק הלואה של 10,000 שקל הוא מביא את אמא שלו ואת סבתא שלו ואת החותנת שלו, 5 ערבים לאותה הלואה קטנה של 10,000 שקל. חברת או.אר.אס. לא תוכל לקבל ערבות של 30 מיליון שקל.

א' פז:

חברת מנפאואר הציעה לקבוע סכום גדול פי 2 מהסכום שאנחנו הצענו בתקנות. הם טענו שאנחנו עושים מעשה כמעט פושע כי אנחנו לוקחים סיכון גדול מידי.

א' לין:

כי מנפאואר רוצה לחסל את יתר החברות בענף.

ר' טולדנו:

אני סבור שצריך להיות איזשהו היגיון בתקנה ואיזשהו מידרג של וותק בענף

ושל ניסיון קודם (בלי קשר לגודל החברה). אין אדם שמענישים אותו בלי לבדוק מה הרקורד שלו. אני יכול להבין שחברה שנכנסת לענף צריכה לשלם דמי כניסה למועדון, יש בזה איזשהו היגיון, אבל אי אפשר להגיד אותו דבר לחברה, שהוכיחה את עצמה, שעובדת עם מיטב התעשייה ועם המשרדים הגדולים ביותר בארץ ונותנת ערבויות לכל העולם. אנחנו נותנים ערבויות בנקאיות לגבי כל מיכרז שאליה אנחנו נכנסים בהיקפים גבוהים ואנחנו נותנים אשראי ענק. אתם אומרים לנו שעלינו לשלם קנס כפול, לשלם ערבות שם ולשלם ערבות פה. הסיכון של חברות כוח-האדם הוותיקות, שעובדות מול אלפי מעסיקים, הוא סיכון אפסי לעומת כל מפעל אחר במדינת ישראל שלא נדרש בשום חוק לתת אגורה אחת ערבות. יש פה אפליה מכוונת לרעת חברות כוח-האדם, ובפרט כשמדובר בחברה ותיקה ומבוססת כלכלית. אתם תחליטו מה שתחליטו אבל אין לכך שום היגיון ושום סבירות או הצדקה, לא כלכלית ולא מוסרית. כלכלית אנחנו נצטרך להטיל את זה על התעשיינים, ואכן נציג התעשיינים התנגד לכך ובצדק. מוסרית אין שום הצדקה להפלות אותנו לרעה כי לא גנבנו, לא פשענו ולא חטאנו. אפשר להגיד שחברה חדשה שנכנסת לענף תשלם איזשהו כרטיס כניסה למועדון, איזשהו סכום סביר שייקבע על-ידי הוועדה, אבל אין להוסיף שום אגורה מעבר לכך. אנחנו הוכחנו את עצמנו בעבר ובהווה, ההסתדרות הכירה בגופים שלנו, ואין שום הצדקה למוטט ענף כלכלי שלם.

היו"ר מ' לוי:

האם אתם הייתם בעת הכנת החוק?

ר' טולדנו:

כן. אבל לא לזה היתה הכוונה. נאמר אז שמי שיש לו הסכם קיבוצי יידרש ממנו ערבון סביר, שהכל יהיה בסדר.

ע' מאור:

אני מתנצלת שאני צריכה לעזוב. אני רוצה להציע ליושב-הראש שאת ההחלטה ייקבלו חברי הוועדה.

א' לין:

אני רוצה להציע מספר הצעות שאני חושב שיוכלו להוציא את העגלה מן הבוץ, ובאמת ברוח חיובית. אני מבין את עמדת משרד העבודה והרווחה, ישבנו איתם, אני מבין את האינטרסים שלהם, ואני מכיר את הבעיות של הענף.

ראשית אני רוצה להציע שהמהלך הזה ייעשה בצורה מדורגת, לא במכה אחת אלא בשלבים. יש להתחיל לא מרמה כל כך גבוהה, כפי שנאמר כאן. חודש תנאי שכר זה נשמע מעט אבל זה המון. או.א.א.א.א. לתת ערבות של 30 מיליון ויש הרבה חברות בינוניות שייאלצו לתת ערבות של 5, 6 ו-7 מיליון. הם לא יקבלו ערבות בנקאית כזו וגם אין להם אמצעים נזילים ששווים 7 מיליון. אני מציע להתחיל בשנה הראשונה ברמה מסויימת, לתת לחברות להתארגן, ובשנה שלאחריה לעלות לרמה יותר גבוהה, מדרגה נוספת. ניתן לחברות פסק זמן של עוד שנה להתארגנות נוספת.

היו"ר מ' לוי:

מעכשיו החוק מחייב שכל חברה כזאת תקבל רישיון להעסקה. אני מציע שבתקנה נחייב שכל חברה תפריש לקופת גמל את זכויותיהם של העובדים ובשנה הזאת נראה איך שזה עובד. ללא דו"ח של רואה חשבון חתום לא ינתן בשנה השניה רישיון להעסקת העובדים. התקנה תאמר שאתה יכול לקבל רישיון רק אם אתה ממציא דו"ח רואה חשבון חתום על הפרשת זכויות העובד לקרנות כאלה ואחרות.

מ' אטלן:

מה זה זכויות העובד? האם זה כולל שכר או לא כולל שכר?

היו"ר מ' לוי:

הטלת החוק במכה אחת היא בעיה לא פשוטה. אני מציע שנאמר לחברות שאם הן רוצות לקבל רישיון הן תצטרכנה להמציא עדות לכך שהן שומרות על זכויותיהם של העובדים, כפי שאתם תיקבעו. המעסיק יצטרך להראות שהופרש למשל חודש בשנה ומי שלא ימציא את הטופס החתום על-ידי רואה החשבון של החברה, כפי שנקבע, לא יהיה לו רישיון להעסקת עובדים. זו הגנה יותר תזקה מאשר הערבויות האלה. כך אתה מצד אחד מאפשר לחברת כוח-אדם להתארגן עם המעסיקים ועם התעשיינים ומצד שני מבטיח כבר בשנה הראשונה את שמירת הזכויות של העובד בקופות גמל מסויימות.

י' ברק:

אנחנו מדברים כאן על חודש אחד של משכורת באופן חד-פעמי. לקופות גמל מפרישים רק זכויות סוציאליות ולא משכורת. אני רוצה להציע הצעה טובה יותר, שייעשה ביטוח. אם החברה תביא לנו חוזה ביטוח, שייבטיח תודש משכורת של העובדים ואת הזכויות הנלוות, זה ייספק אותנו.

א' לין:

זה חלק מההצעות שלי. אם תרשו לי להציג את ההצעות יכול להיות שזה יפתור את הדברים.

1) הגישה כאן היא דרישה של סל ערבויות. יכולה החברה להחליט איזה ערבויות עדיפות לה, האם ניירות ערך, אמצעים נזילים, ערבות בנקאית, קופת פיצויים וכולי. אני אומר שאל לנו להוריד כמכה על הענף את מה שייקבע. בואו נעשה את זה בצורה מדורגת מתוך כוונה של תוכנית של שנתיים, שלוש.

2) אולי לגודל החברה, 10,000 עובדים או 500 עובדים, אין משמעות אבל יש בהחלט משמעות לוותק של החברה ולאמינותה. לא הרי תברה שקיימת שנה אחת כחברה שעבדה טוב במשך 15 שנים. יש לי חברה ותיקה מאוד שיש לה רק 200 עובדים. הוותק נותן אמינות יותר גבוהה לחברה.

3) אני מציע לעשות שילוב של הון עצמי ושל ערובה, ולא לקחת רק ערובה. אני כאן לא ממציא את הגלגל. אני אומר לכם דבר שאותו עשתה ועדת הכספים לאחר הרבה מאוד שיקולים. לחברות כמו שלנו חייב להיות הון עצמי, הן לא יכולות לעבוד בלי הון עצמי. לכן אני מציע שיהיה שילוב של דרישת הון עצמי עם ערובה.

י' ברק:

לא יתכן שמר לין מדבר כל הזמן ואנחנו לא.

א' לין:

4) הגדרת השכר בתקנה לא כוללת רק את השכר שאני משלם לעובד אלא גם תשלומים שאני צריך לשלם למס הכנסה ולביטוח לאומי. אני אומר שצריך להוציא מתוך ההגדרה אלמנטים של מיסים. רוצים שאני אבטיח את תשלומי לעובד, בסדר, אבל אל תכניסו גם את התשלומים שלי לביטוח הלאומי ולמס הכנסה. הם מדברים פה בהגדרה על שכר ברוטו בצירוף כל תשלום אחר בגין השכר. מדוע צריך לדרוש ממני לבטח תשלומים למס הכנסה ולביטוח הלאומי? אם שכרם החודשי של 15 עובדים הוא 4 מיליון אז על-פי ההגדרה הזאת זה מייז מזנק ל-6 מיליון, כי זה גם כולל תשלומים למס הכנסה והטבות סוציאליות וביטוח לאומי וכדומה. אני לא חושב שצריך לדרוש מאיתנו לבטח את המיסים.

היו"ר מ' לוי:

ואם יש עיקול ופירוק החברה?

א' לין:

אז עושים עיקול אבל זו עלות תדשה, זו דרישה נוספת. אני חושב שמרכיב המיסים הוא לגמרי מיותר.

5) צריך לגוון את הסל שמוגדר כאן כערובה לצורך העניין. אפשר להכניס במסגרת הסל הזה גם קופת גמל או קופת פיצויי פיטורין. כל מעסיק יעשה את השיקול שלו מה עדיף לו מבחינת ניהול העסק. הביטחון לעובד יהיה אותו ביטחון אם הוא לקח קופת פיצויים או קופת גמל.

6) אני רוצה להציע שלאחר כל הדברים האלה הדרישה לא תהיה של חודש אלא רק של 20% מהשכר האמיתי, להוציא מרכיב המיסים. אני חושב שבשלב ראשון זה עונה על הבעיה האמיתית.

היו"ר מ' לוי:

אני מסכם חלק ראשון של הדיון ואני מודה לכל מי שהגיע לכאן. יכול להיות שהחלטה לא תהיה היום אבל אנחנו נשב פה עוד כמה דקות עם אנשי משרד העבודה והרווחה, שיישאו כאן, ואני מודה לכולם.

א' לין:

בדרך כלל היה מקובל שכאשר קוראים את התקנות אנחנו יכולים להעיר הערות לגוף התקנות. אני חושב שיהיה חבל אם הנציגים שלנו לא יוכלו להעיר לגוף התקנות עצמן. אני מבקש מאוד שנוזמן כאשר תדונו בתקנות.

ג' סבג:

אני מבקש להעיר הערה משלימה לידידי מר לין. גם אני מציע שיהיה וכן אני מציע ללכת על וותק. ההצעה שלי היא שחברות ותיקות, מעל ל-5 שנים, ואשר יש להן הסכם קיבוצי, ואשר יש להן מאזן מבוקר על-ידי רואה חשבון, תהיינה פטורות בכלל מפני שהן כבר קיימות משק. מחברות שמתחת ל-5 שנים יש לבקש לפי החוק ערבות של חודש שכר. חברות חדשות, שרוצות עכשיו לפתוח דלת, שתשלמנה את הביטחון של חודש אחד על כל עובד שלהן, כלומר מינימום של 300,000 שקל. מי שרוצה לפתוח תברה שיהיה לו הון עצמי לפחות של 300,000 שקל.

היו"ר מ' לוי:

תודה רבה לכולם.

(בהמשך הישיבה נכחו חברי הכנסת, אנשי משרד העבודה והרווחה והיועץ המשפטי)

היו"ר מ' לוי:

לדעתי החוק הוא טוב מאוד, גם משום שהוא יכול למנוע מקבלנים קטנים מלפתוח חברות. אבל אתה לא יכול לפעול בצורה כל כך דורסנית. החברות שנציגיהן נכחו כאן לא תיפולנה. יכולה להתעורר בעיה אם חברה לכוח-אדם תיפנה פיתאום לקבלן שבונה בית ותאמר לו שבגלל התקנות היא נתקלת בקשיים והיא לא יכולה לספק לו את כוח-האדם שעליו היא התחייבה. לאותו קבלן תהיה בעיה כי הוא לא יוכל לעמוד בהתחייבויותיו והוא גם לא יוכל לתרץ את קשייו בבעיות של אינתיפדה או סגר או דברים כאלה. אני רוצה להגן על העובדים יותר מאשר כל אחד אחר אבל אני מציע שתעבדו את ההצעה בצורה של מידרג, זאת אומרת שנגיע ל-100% ממה שאנחנו רוצים תוך 3 שנים. תעבדו אתם את ההצעה, איך יהיה ומה יהיה. אני לא רוצה שתהיה נפילה בשנה הראשונה, מה עוד שהיום אין מקום שבו לא מעסיקים חברות לכוח-אדם.

א' אושעיה:

אדוני יושב-הראש, אני תומך בהצעתך אבל אני חייב ללכת.

י' ברק:

מידרג של 3 שנים או של שנתיים?

היו"ר מ' לוי:

אני תושב שצריך לתת לאנשים אפשרות להסתלק. אם אדם ידע שהוא צריך להעביר ערבות בנקאית הוא יעשה את החשבון שלו בשנה הראשונה, השניה והשלישית אם הוא צריך בכלל להישאר בתחום. יש כאלה שלוקחים מיכרזים רק בשביל לזכות. יכול להיות שהם לא היו מתחייבים אם הם היו יודעים שהם צריכים לתת ערבות כזאת.

א' פז:

אני מבין שכאשר אתה מדבר על דירוג של הסכום אתה לא מתכוון לסכום הראשון של 300,000. אם אנחנו נרד מ-300,000 אנחנו ניצור סיכון. ה-300,000 זה סכום שאי אפשר לפלג אותו, זהו הסכום המינימלי.

היו"ר מ' לוי:

אם לאדם יש 10 עובדים בחברה, כמה הוא צריך לשלם?

א' פז:

300,000 שקל זה המינימום. המחיר של ערבות של 300,000 שקל הוא פחות מ-300 שקל לחודש. אנחנו נמעל לתפקידנו אם לא נבטיח את הפרמיה הקטנה הזאת. לקחנו פה סיכון גדול, אנחנו חשבנו לפתוח עם 600,000 שקל וירדנו ל-300 אלף רק לאחר פשרות רבות וסיכון שייפגעו עובדים. 300,000 יהיה סכום המינימום. בשנת 1997, לפי כל התחזיות, כולל התחזיות של משרד העבודה והרווחה, שיעור האבטלה יגדל לפחות באחוז אחד. הנפילות הם בדיוק במקומות האלה, שם יש שכירות גדולה של העסקת עובדים באמצעות קבלנים, ומדובר על דלת העם.

היו"ר מ' לוי:

למה שלא תבדיל בין חברה גדולה לחברות בינוניות וקטנות?

א' פז:

אני הולך לפי ההצעה שלך. אנחנו נתחיל מ-300,000, שזה המינימום. מר גבי סבג מאו.אר.אס, מתוך הרוח הגוזמנית הידועה לכם, דיבר על 30 מיליון שקל ועל כך שהם יצטרכו לשלם בערך 300,000 שקל לשנה. הוא צריך לשלם ערבות של 30 מיליון והעלות של הערבות היא בסדר גודל של כ-25,000 שקל לחודש. אם הוא יתמוטט מ-25,000 שקל לחודש אז לא הייתי רוצה שהוא ימשיך להתקיים בכלל.

היו"ר מ' לוי:

אתה בא ואומר שעל אף שהחברה מנוהלת כחוק וכדין ועובדת היטב היא תצטרך להוציא עוד 25,000 שקל לחודש במחיר הערבות הזאת, סתם. אתה אומר שחילוט ייקח הרבה זמן, בין שנה לשנתיים, אז מה עושה בנק למשל במצב כזה?

י' ברק:

הכוונה של החוק הזה היא להגן על העובדים למקרה שתברה, גם חברה גדולה, מתמוטטת. זה מסוכן מאוד לבוא ולהגיד שתברה גדולה לא תתמוטט.

מ' אטלן:

גם לא בטוח שהצעה של מיזרג תעבור מבחינה משפטית.

א' פז:

ברגע שאתה מוריד את ה-300,000 שקל ערבון אתה אומר למשל שאו.אר. אס. לא תצטרך לתת 30 מיליון מייד אלא בשנה הראשונה היא תצטרך לתת נניח ערבות של 2/3 מזה, של 20 מיליון, ורק בשנה השניה היא תעלה ל-30 מיליון.

מ' בוטון:

יש אבסורד כאשר המיזרג הולך בכיוון הזה, כאילו ככל שחברה יותר ותיקה ומראה יותר על איתנות כלכלית היא תצטרך לשלם יותר. זה לא נראה הגיוני. אם אני מנסה לרדת לדעת יושב-ראש הוועדה, הוא אומר שלהפיל עליהם את הנטל הזה ישר בהתחלה זה באמת קשה. בואו בשנה הראשונה נקבע סכום שהוא נמוך יותר ואילו בשנה הראשונה החדשים יצטרכו לשלם כבר יותר, כי כל אחד יידע כבר מראש מה יהיה הסכום שיהיה עליו לשלם, ולא נטיל עליהם מעמסה כזו בהתרעה של חודש אחד בלבד. היום אנחנו חודש לפני ביצוע החוק. אדם כזה לא יוכל להספיק להתארגן להשיג כספים וערבות ל-300,000 שקל. תשיתו עליו סכום נמוך יותר, לדוגמא 100,000 שקל. בשנה הבאה תגדילו את הסכום הזה רק לגבי החדשים.

היו"ר מ' לוי:

אתה אומר שאדם שיש לו 10 עובדים יתן 300,000 שקל ערבות. אבל אף אחד לא חייב אותו לפני כן והוא כבר נכנס להסכמים.

א' פז:

אתם נתתם לזה הגנה בחוק. בחוק נאמר מה מעמדם של העובדים במקרה שחברה מסויימת תדלה לפעול.

מ' בוטון:

אבל הוא לא רוצה שהיא תחדל לפעול.

י' ברק:

אם סכום הערבון יהיה נמוך מידי זה לא ייענה על מטרת החוק.

היו"ר מ' לוי:

החוק הטיל עליכם להביא תקנות. החוק לא קבע את הסכום.

י' ברק:

הוועדה צריכה לשקול מה היא משיגה כאן כאשר היא מקלה על החברות האלה. התוצאה תהיה שלא יהיה ביטחון לעובדים וזה לא מה שרצינו לעשות. אולי אפשר יהיה להשאיר את המינימום דווקא לגבי החברות הקטנות, שהן הכי מסוכנות.

היו"ר מ' לוי:

צריך להבין שיש האטה במשק והבנקים לא ממהרים לתת ערבויות ואשראי. אני חושש שתהיה איזשהי בעיה מסויימת בהתחייבות שלהם. אם היית אומר שב-1.4.1997 תותל התקנה אז יתכן שזה היה אפשרי אבל אי אפשר לומר שהיא תותל תוך חודש ימים. לו הייתי בא ואומר למשל שחברה שמעסיקה איקס עובדים, בשנה הראשונה תיתן ערבות של 100,000, בשנה השניה תיתן ערבות של 200,000 ובשנה השלישית תיתן ערבות של 300,000, אז אותו בעל חברה לכוח-אדם היה עושה את החשבון שלו

ואולי היה מחליט שאם הוא צריך בשנה השניה לתת ערבות של 200,000 אז הוא מעדיף לפרק את החברה. אז תהיה לו הזדמנות לתכנן את מעשיו ולהתארגן.

י' ברק:

אתה מציע לחלק את זה ליותר מידי זמן. מה ייקרה אם במשך השנה השניה הוא יפשוט את הרגל?

א' פז:

אנחנו מקבלים את העיקרון שלך בתיקון קל. אני מציע שנצמצם את זה לשנתיים כדי לצמצם סיכון, בפרט שהמשק לא נכנס עכשיו לתקופה מפוארת שלו לצערנו ויש חשש שאנחנו נכנסים לתקופה שהלקוחות שלנו יצעקו מהר מאוד. אנחנו הפרדנו בתקנות בין שני דברים: בין ערבות מינימום, שזה ה-300,000 שקל, לבין ערבות לפי היקף הפעילות, ואמרנו "בתנאי שלא ייקטן מערבות המינימום". אני מציע שערבות המינימום תהיה קרובה ככל האפשר ל-300,000 ואת השאר נקדם, כפי שהציע יושב-הראש, בשנתיים, זאת אומרת בשנה הראשונה אותה חברה תשלם חצי חודש ובשנה השניה זה יעלה למלוא הסכום.

היו"ר מ' לוי:

איך אתה קובע את המינימום של 300,000 לקבלן כוח-אדם שמעסיק 5 עובדים?

י' אופיר:

אם הוא קבלן כוח-אדם שמעסיק 5 עובדים אתה ואני לא רוצים לראות אותו. אגב, אין דבר כזה, אנחנו למדנו היטב שהמינימום זה 300 עובדים. ה-300,000 צריך להניב את המינימום כדי להתזיק משרד.

היו"ר מ' לוי:

אני רוצה להציע שמשרד העבודה והרווחה יעבד איזשהי הצעה, לפי הדברים שהוחלט עליהם כעת, ואז אם חברי הכנסת אפי אושעיה וענת מאור ואני נקבל את העיקרון אז ההצעה תתקבל מבלי לכנס את הוועדה. אני אטלפן לחברי הכנסת ואגיד להם שכך סיכמנו ואשאל האם הם מסכימים לכך.

מ' בוטון:

הוועדה מייפה את כוחו של יושב-ראש הוועדה לאשר את ההצעה החדשה של משרד העבודה והרווחה.

א' פז:

ביום ראשון לכל המאוחר אנחנו חייבים לפרסם את זה.

היו"ר מ' לוי:

מנהלת הוועדה, גברת אסתר אדלר, תדע לאתר אותי כשתגישו לה את ההצעה הדחופה.

א' פז:

האם מקובל לדבר על מידרג לשנתיים?

היו"ר מ' לוי:

תנסו ל-3 שנים.

א' פז:

אם כך, המינימום יהיה של 300,000 שקל, כפי שאמרנו, ואת השאר נפרוס ל-3 שנים: בשנה הראשונה 50% משכורת, בשנה השנייה 75% משכורת ובשנה השלישית 100% משכורת. האם זה מקובל עליך? וכל זה תוך ידיעת הסיכון.

היו"ר מ' לוי:

עכשיו לגבי הנושא של הכללת מס הכנסה וביטוח לאומי בשיעור המשכורת, אני מבקש שתיבחנו את זה.

מ' בוטון:

זה מה שהעובד צריך לקבל בסופו של דבר. הוא מקבל את הברוטו שלו ומהברוטו מנקים לעובד את הסכומים האלה, לא למעסיק.

א' פז:

חברת כוח-האדם רוצה להרוויח את המס הכנסה של העובד. המעסיק אומר שהוא משלם 10,000 שקל משכורת ברוטו ומתוך זה הוא צריך לנקות למס הכנסה 500. אם מחר הוא לא ישלם את זה מס הכנסה ידרוש את הכסף מהעובד ולא מהמעסיק. העובד עדיין חייב לשלם את מס ההכנסה.

היו"ר מ' לוי:

אז עד יום ראשון תעבירו את התקנה, על-פי מה שהוסכם.

הישיבה ננעלה בשעה 13:30