

פרוטוקול מס' 39
מישיבת ועדת העבודה והרווחה
יום רביעי, ט"ו בטבת תשנ"ז, 25.12.96, שעה 8:00

<u>נכחו:</u>	<u>חברי הוועדה:</u>	מקסים לוי - היו"ר אפי אושעיה תמר גוז'נסקי ענת מאור
	<u>מוזמנים:</u>	
		מנחם גולדברג - נשיא בית הדין הארצי לעבודה
		שלמה יצחקי - הממונה הראשי על יחסי עבודה
		ישראל ערד - משנה למנכ"ל המוסד לביטוח לאומי
		חמוטל מאור - יחידת השכר במשרד האוצר
		עמיר פרץ - יושב ראש ההסתדרות החדשה
		אפרים ז'ילוני - ממלא מקום יו"ר האגף לאיגוד מקצועי
		אלי אבוטבול - יו"ר מועצת פועלי זכרון יעקב
		יורם אוברקוביץ - חברת החשמל
		ליאורה איילון - נעמת ירושלים
		מנחם זיו - גמלאים
		נורה חייט - נעמת
		דוד יפרח - יו"ר אגף הרווחה
		חיים כץ - יו"ר ועד התעשיה האווירית
		יצחק מויאל - יו"ר ועד השקם
		יוסי מרציאנו - מזכיר מועצת פועלי אופקים
		משה כהנא - מזכיר איגוד מקצועי הסתדרות עובדים לאומית
		נפתלי שטורם - הסתדרות הגמלאים
		יהודית נחמן - יועצת משפטית הסתדרות עובדים עמית
		אסתר נבון - המרכז הישראלי לניהול
		מוטי אפלבלט - ועד עובדי חיפה כימיקלים
		מייקל מראל - ועד עובדי חיפה כימיקלים
		אליהו כרמוש - ועד עובדי חיפה כימיקלים
	<u>יועץ משפטי:</u>	יצחק ברק
	<u>מנהלת הוועדה:</u>	אסתר אדלר
	<u>קצרנית:</u>	יפעת שפרכר
<u>סדר-היום:</u>		מעמד העבודה והעובדים בישראל

-1496-

מעמד העבודה והעובדים בישראל

היו"ר מקסים לוי:

אני מתכבד לפתוח את הישיבה.

הייתי נציג העובדים במשך הרבה שנים בתעשייה האווירית, יצאתי וצמחתי משם וזאת היתה צמיחה מלמטה. זו היתה תקופה שונה, לעניות דעתי, מהתקופה שאנחנו מכירים היום.

אנחנו נמצאים בתקופה קשה. מערכת החשיפה של מדינת ישראל, בפתיחת גבולותיה, יצרה מצב של תחרות פנימית. בתחרות הפנימית במדינת ישראל נוצרו לא מעט בעיות, בעיקר במפעלים כושלים שנמצאים בעיירות הפיתוח ומסביב לפריפריה. לתחרות הזו יש יתרונות ויש גם חסרונות. אנחנו נמצאים בתקופה לא פשוטה של הפרטה. כתוצאה מהפרטה של אל-על, ההסתדרות וועדי העובדים נמצאים בתקופה לגמרי לא פשוטה. בתקופה הזו צריך לנסות ולראות זווית אחרת לגבי בעייתם של העובדים. ניתן לראות את בעייתם של העובדים בדימונה וגם במרכז.

התעניינתי אתמול בנוגע לתוכנית שיש למדינת ישראל לטווח של ארבע שנים. כל הזמן נלחמים כדי לא לקצץ. איפה התוכנית ל-4 השנים? מצד אחד המדיניות באה לקצץ בהרבה דברים, ומצד שני היא מנסה להשפיע על מערך העובדים והתעשייה במדינה, כמו חוק לעידוד השקעות הון. הממשלה באה ועשתה רפורמה. אי אפשר לבטל רפורמה ותוך שנה לבצע רפורמה חלופית. אפשר לבצע רפורמה אבל זה תהליך ארוך. הרפורמה בעצם מקטינה את השתתפות הממשלה בעידוד המשקיעים.

ישנם שני מעגלים במדינה: האחד זה מעגל של המרכז, שמפתח דינמיקה וצמיחה ואין לו בעיה של תעסוקה, אלא בעיה עם תנאי העובד והעסקתו, והמעגל השני הוא של עיירות הפיתוח הנתקלים בבעיה של תעסוקה שגורמת לבעיה חברתית מאוד חמורה.

ההסתדרות טוענת שהיתה עדה לתופעה של קבלנים שנכנסים למקומות עבודה ומחליפים עובדים קבועים, הדבר הזה השתרש במשך הזמן. נדמה לי שצפויים לנו בעיות בעיירות הפיתוח במגזר הדרוזי והערבי. אם מדברים על הכשרה מקצועית, האם יתנו תעודת אקדמאים למובטלים? צריך להיות מעקב לגבי התעסוקה בעיירות הפיתוח, האם הם מקדמים את הנושא? הבעיה הזאת תעסיק את הממשלה, את ההסתדרות ואותנו בתקופה הקרובה.

עמיר פּרָץ:

תיכננו שכל ועדות הכנסת ידונו בבעיות של העובדים בישראל, בהתפתחויות במשק ובהשפעה שלהם על יכולתם של העובדים לשמור על האיזונים. גם בוועדת הכלכלה מתקיים דיון בנושאים של ההשפעות הכלכליות וההחלטות הכלכליות. בוועדת החינוך מתקיים דיון על מצבם של קטינים בעבודת ילדים בישראל. בוועדת הפנים מתקיים דיון על שימוש בכוח כנגד עובדים בישראל.

אין ספק ששוק העבודה בישראל מורכב מכמה וכמה סוגי העסקות. אם בעבר היינו עדים למערכת יחסים קיבוציים בתוך מסגרת מקום העבודה, היום אנחנו עדים לתופעות מגוונות מאוד של החלפת סוגי המועסקים, כשהמטרה המרכזית בדרך כלל היא להפחית את העלויות. העובדים הזרים לא מובאים למדינת ישראל רק בגלל שיש חוסר בידיים עובדות. אם הענף היה מסוגל להכפיל את יכולתו לשלם, הוא היה מוצא עובדים

ישראלים שהיו מסכימים להצטרף לכל עבודה. ברגע שמעסיקים יצליחו להביא עבודה יותר זולה לארץ, כך הסיכוי של מדינת ישראל להתפתח ברמות טכנולוגיות ובפיתוח הארץ יקטן.

אחד הנושאים שהולך ונשחק הוא השיוויון בתחרות. השיוויון בתחרות במדינת ישראל נשמר ביכולת של המדינה לקיים צווי הרחבה כמעט בכל תחום ותחום. מעסיק שאין לו הסכמים בתוך מקום העבודה שלו, אבל יש לו צווי הרחבה, מביא לכך שמתוך ההסכמים הקיבוציים, כמעט מכולם, הוא משלם עלויות דומות.

אם מעסיק לא יגרום לעובדים להיות כלי משחק ביצירת מקומות עבודה, הוא יפסיד את היכולת שלו להשיג מכרזים ולהשיג הזמנות. אנחנו נמצאים בבעיה מאוד בסיסית. יש כאלה שמיחלים להתפרקות ההסכמים בכלל, ויש מעסיקים שאולי חושבים שעל ידי כך לא יתקיים האיזון בין העובדים ובין המעסיקים ואז יהיה קל הרבה יותר. אם חלילה יתפרקו האיזונים במדינת ישראל, מדינת ישראל תצטרך לשלם על זה מחיר יקר ביותר. המשק הישראלי ימצא את עצמו באנרכיה מוחלטת עם עלויות מדהימות.

אפשר לומר שבמקום כזה או אחר ההסתדרות יצגה את העובדים בצורה יותר מיליטנטית או פחות מיליטנטית, אבל בסך הכל כשבוחנים את היקף המשברים רואים שמספר המשברים הוא די מצומצם. רוב המשברים שנפתרים לא באים לידי ביטוי לא בתקשורת ולא בדעת הקהל.

אני מייחס חשיבות רבה למבנה של העסקות השונות. התחלנו בתופעה של עובדי קבלן, ומצאנו את עצמנו מתמודדים עם התופעה של עובדים פלשתינאים כגורם מתחרה בתוך מקום העבודה. כיום אנחנו מוצאים את עצמנו מתמודדים עם הטרגדיה החברתית הבאה של מדינת ישראל, שהיא העובדים הזרים בתוך מקומות העבודה. אם לא תהיה תוכנית כוללת, בלי שום ספק מדינת ישראל תשלם מחיר יקר. העובדים הם חלק ממדינת ישראל, והם רואים את עצמם חלק מהמשק הן בשעת צמיחה והן בשעת האטה.

החשש הגדול שלנו הוא שהממשלה בשנה הבאה תבסס את כל תוכניות הפעולה שלה באינפלציה של שבעה וחצי, שמונה אחוזים. דבר זה יכול להביא להאטה שתבצע במשק, וחלילה האטה שיכולה לעבור למיתון מסויים שיביא לאבטלה, שהיא הדבר החמור ביותר מבחינתנו. אין סכנה יותר גדולה לעובדים בישראל מאשר אבטלה מחוץ למפעל. אבטלה מחוץ למפעל מקטינה את יכולתם של העובדים בישראל להתמודד על מעמדם ועל זכויותיהם.

בעיה נוספת היא, שמעסיקים רבים מרבים להשתמש בבית הדין לעבודה ככלי שלמעשה מונע את זכות השביתה. אדם יכול למצוא את עצמו עושה את כל התהליכים השונים, מהכרזת סיכסוך ועד נסיונות הידברות, ויום לפני שהוא יכול לבצע את האקט שלו הוא מוצא את עצמו עם צו של בית הדין לעבודה. בית הדין לעבודה במידה מסויימת הפך כלי שלא מדעת בידי המעסיקים לעקור את יכולת ההתארגנות של העובדים ולנצל את יכולת ההתארגנות שלהם.

בעיה נוספת היא שימוש בדרכים בלתי סבירות כנגד עובדים שמנסים להתארגן. היום יש תופעה שבמקום עבודה בלתי מאורגן מעסיקים שניים שלושה פקידים, וכאשר הם מנסים להתארגן הם מוצאים את עצמם מפוטרים. הם משלמים את המחיר הכי כבד. זכות ההתארגנות היא בערבון מוגבל. המועסק נושא את הדגל בהרבה מדינות בעולם בזכות שיש לו להתארגן. הזכות להתארגן הפכה למאבק על עצמאותו של האזרח לא פחות מאשר עצמאותה של המדינה. אם עובדים כאלה מוצאים את עצמם בסופו של דבר משלמים את המחיר, שיטת ההפחדה הזו היא שיטה שהפכה לרועץ לעובדים ביכולת שלהם לממש את זכותם הבסיסית.

אנחנו נמצאים במצב של חוסר איזון במדינת ישראל. עברו חוקי יסוד במדינת ישראל שמגנים על ההון ועדיין לא עבר חוק זכויות חברתיות. כל עוד חוק זכויות חברתיות לא עבר אנחנו נמצאים בהחלט בחוסר איזון. המעסיק היום יכול להגן על

עצמו בתוקף חוק חוקי יסוד בהרבה מאוד נושאים, בעוד שהזכות לשבות וזכות היסוד להתארגן לא קיימות בחוק יסוד. יש בהחלט חוסר איזון שהרבה מאוד משפטנים מצביעים עליו.

במדינת ישראל מגנים על המעסיקים בחובה שלהם לחשוף את האינפורמציה על מצבו של מקום העבודה ועל ההשפעות השונות של מקום העבודה על העובדים. יש מדינות שמחוייבות על פי חוק להציג בפני נציגי העובדים שלהם את האינפורמציה המלאה על מצבו של המפעל ועל תוכניות המפעל. חברה כמו "כלל", שבה עובדים הגיעו בשעה שש בבוקר ובשעה תשע הודיעו להם שהמפעל סגור. לאחר מכן נודע לעובדים שבמשך חודשיים לא נתנו להם את האינפורמציה לגבי מצבו של המפעל. שלושה חודשים לפני כן קיבלו ממרכז השקעות אישור השקעות של 5,6 מיליון דולר. זו תופעה שהיא בלתי הגונה. זכותם של העובדים לדעת בזמן שהנהלה יודעת על סכנה לקיומו של המפעל. גרמניה היא אחת המדינות שבה חקיקה על חובת חשיפת הנתונים בפני העובדים היא חלק ממערכת יחסי עבודה.

מגוון הנושאים שהעלתי כאן, כל סעיף בפני עצמו מחייב דיון שלם. יושב ראש הוועדה יחליט כיצד הוא יסדר את הדיונים בהמשך.

מנחם גולדברג:

לצערי, יושב ראש ההסתדרות לא יודע עד כמה ההסתדרות שלו פעילה ועוזרת בחלק מן הנושאים שהועלו פה.

עמיר פרץ:

אני יודע, אבל אני לא מרוצה מהתוצאות.

מנחם גולדברג:

ההסתדרות התאימה את עצמה לשינויים בשוק העבודה. היא הסכימה להסכמי עבודה קיבוציים דור ב', שמנעו נטישה של מספר רב של מפעלים לכיוון של הסכמים אישיים.

בתי הדין לעבודה הם אלה שמגנים על המערכת הקיבוצית יותר מאשר כל גורם אחר. כל חברות כוח האדם הגדולות חתמו על הסכמי עבודה קיבוציים בדבר העסקת עובדיהם. גם העובדים שהם עובדי קבלן המועסקים במפעלים, ולכל הדיעות הם מועסקים בתנאים פחות טובים מאשר העובדים הקבועים באותם מקומות, מגובים בהסכמים קיבוציים, ויש להם תנאים מעל ומעבר לאלה שהחוק מבטיח. אז עם כל הביקורת שישנה בנוגע לכך שמתחילים לקבל פנסיה אחרי שנת עבודה ולא מהיום הראשון, אסור לשכוח את חצי הכוס המלאה.

עובדים מפוטרים משום שהם מארגנים את מקום העבודה להסכם. מקרה כזה קרה בחברה בת של אגד, שבה שני עובדים ניסו לארגן את המפעל לכיוון של הסכם עבודה קיבוצי ושני העובדים האלה פוטרו. בית הדין לעבודה ביטל את הפיטורים וציווה על החברה לקבל אותם חזרה לעבודה, וזה בניגוד לפסיקה של בג"צ שההסתדרות הישנה אשמה בה.

לגבי צווי המניעה של בתי הדין לעבודה, כשאני יושב עם ההסתדרות אני תמיד שומע טענות, בתחום ששמעתי עכשיו, על צווי מניעה נגד שביתות. כשאני יושב עם המעסיקים, הם לא חדלים לבוא בטענות מרות וקשות על זה שמחייבים אותם בפיצויי פיטורים. כאשר מפטרים עובד שהיה לא בסדר, כאשר יש הלנת שכר וכו', את כל הטענות האלה אנחנו שומעים. אני שמח שראית לנכון להראות את שני צידי המטבע.

לגבי זכות השביתה, יש מגבלות שההסתדרות לקחה על עצמה בהסכמים הקיבוציים בשעה שהסכימה לשקט תעשייתי. ברגע שההסתדרות הסכימה לשקט תעשייתי בתקופת תוקפו

של ההסכם, בתי הדין לעבודה חייבים לקיים את ההסכם שהסתדרות חתמה עליו. אם אתה מתכוון לצוונים שניתנו בבתי הדין האזוריים בימים האחרונים, הם לא מנעו את זכות השביתה אלא הם צימצמו אותה למספר שעות. גם כאן היתה התערבות מזיקה מצד הבג"צ.

בעניין "בזק", היתה הצעת חוק של הכנסת בעניין הוצאת כמה מן הענפים שהיו בחוק ה"בזק" לשוק הפרטי. עובדי "בזק" הכריזו על שביתה, ואנחנו קבענו שהשביתה הזאת היא לא שביתה פוליטית אלא שביתה כלכלית משום שהיא באה לפגוע בעובדי "בזק" בצורה ספציפית. אנחנו לא אסרנו על השביתה. הלכה מדינת ישראל, הלכה "בזק" ופנו שתייהן לבג"צ. אלה נתונים שאנחנו עוסקים בהם יום יום ביחסי עבודה, עם כל הביקורת המוצדקת שיש עליהם. הביקורת הזאת צריכה וחיבת להיות, משום שמהביקורת הזאת אנחנו מנסים לשפר את עצמנו. בתי הדין לעבודה הם חלק מהמערכת השיפוטית, וכחלק מהמערכת הזו, התפקיד המוגדר שלנו הוא לממש את החוק ולאכוף את החוק גם במקרה שזה פוגע בצד זה או אחר.

לגבי מועצות עובדים ואינפורמציה, האינפורמציה שלך נכונה. ברוב מדינות אירופה מכוח חוק יש נושא של ועדי עובדים, ויש חובה של מסירת אינפורמציה בכל מפעל. החובה הזאת קיימת אצלנו אבל אין חוק שכזה. בכל חברה פרטית להבדיל מחברה ציבורית החוק אוסר על גילוי אינפורמציה כזאת. זה לא שהחוק והמעבידים אינם מעוניינים באינפורמציה, אבל אין אפשרות שבחוק לאכוף עליהם את מסירת אותה אינפורמציה, וזו הבעיה של המחוקק.

תמר גוז'נסקי:

בחוק שכר שווה נאמר שחייבים לתת אינפורמציה.

מנחם גולדברג:

בחוק שכר שווה חייבים לתת מידע על שכרם של עובדים. מה שהיושב ראש אמר הוא, שאם מפעל רוצה לפטר 10% מהעובדים בגלל המצב הכלכלי, הוא צריך להראות את המאזן שלו. אתם העתקתם את הנוסחה בקשר לאינפורמציה הניתנת בנוגע לשכרם של העובדים, במקרה שיש אפליה בעבודה.

אפרים ז'ילוני:

בחוק זכויות חברתיות שאנחנו הגשנו, העניין של גילוי מידע הוא חובה.

מנחם גולדברג:

חוק זכויות חברתיות הוא אפילו לא הצעת חוק אלא הוא הצעת חוק יסוד. בנושאים האחרים אני חושב שאני מנוע מלהשיב.

חיים כץ:

המשק הישראלי כמו שכולנו יודעים נתון במשבר לא קל. כולם מצאו את שורש הבעיה במערכת יחסי עבודה והבעיה היא הפרטה. כנראה שהפרטה לא תוכל לפתור את כל הבעיות במשק. הפרטה זה מסירת מפעלים בחינם לכמה משפחות כמו איזנברג, כמו פישמן ועוד כאלה. לקחו מילה יפה הפרטה, שבפועל הכוונה היא מכירת עובדים, חיסול מפעלים וחיסול עבודה מאורגנת במדינת ישראל. חיפה כימיקלים הוא לא מפעל מפסיד. מר גנגר קיבל מהמדינה כסף כאשר הוא קנה את המפעל, והוא הקים לו מפעל מקביל בנגב. הוא מפרסם השנה רווחים של 5 מיליון דולר, וכנראה שהרווחים הרבה יותר גדולים. יתכן מאוד שהאדמות בחיפה, בתוך מחסני הארובה במפרץ, יכולים לתת לו יותר רווחים מאשר חיפה כימיקלים.

אנחנו מרגישים שבתי הדין לעבודה יש להם אוריינטציה של מעסיקים. אנחנו

משתדלים מאוד שלא להגיע לבתי הדין לעבודה, רק אם ההנהלה תשלח אותנו אז נגיע. אנחנו יודעים את התוצאות. מראש נוצר מצב קשה במשק הישראלי של הרבה מאוד עבודות קבלן. ה'שוֹפֵט' אמר שיש להם חוזים קיבוציים, מה שלא היה להם בעבר. החברות הקבלניות נאלצות לעשות הסכמים קיבוציים, מפני שאם לא יעשו הסכמים קיבוציים, אז לאחר שלוש שנים יחול עליהם הסכם הקיבוצי של המקום שהם עובדים בו.

המפעל שממנו אני בא, שם הרמנו תהליך של הורדות שכר מאסביות, והעברנו תהליך של פיטורי עובדים. עצוב לי מאוד שהנהלה לא היתה מעורבת בתוך המשא ומתן. המשא ומתן התנהל ישירות בין אירגוני העובדים לשר האוצר וראש הממשלה דאז יצחק רבין זכרונו לברכה. זה לא יתכן שיהיו מינויים פוליטיים, מכיוון שלא תמיד יש לאנשים את הכישורים המתאימים. ברוב המקרים יש להם את הקשרים הפוליטיים, באים כדי לרצות את אדונייהם ופוגעים במפעלים.

זיו מנחם:

80% מגמלאי המדינה מגיעים לשכר מינימום. הולכים לקצץ בהטבות שישנם לגמלאים, ולא מבינים שזה לא הטבה אלא זה רק אמצעי לקיום מינימאלי. תשלום של ביטוח לאומי, שכלול בתוך החישוב של מס הכנסה, ביטול של אזרח ותיק, כל הדברים האלה ואחרים כואבים, ויש לתת עליהם את הדעת.

אלברט אבו חצירה:

יש פה שלושה תלושי משכורת. יש תלוש ראשון של עובדת שלנו שעובדת שנתיים ושכר המינימום שלה הוא 8.23 שקל לשעה לפי מאתיים שעות.

תמר גוז'נסקי:

זה בלי הפרמיה.

אלברט אבו חצירה:

זה בלי הפרמיה. אני מצביע על תופעה.

מנחם גולדברג:

יש פסק דין שלנו שניתן לפני חודשיים שתיקן את העיוות הזה.

תמר גוז'נסקי:

ההסתדרות 10 שנים לא רצתה ללכת לבית דין.

היו"ר מקסים לוי:

הוועדה כבר כמעט סיכמה את דיוניה, ובקריאה ראשונה כבר הוחלט שיהיה על זה דין רציפות. קיימנו דיונים עם אנשים במשק הישראלי כולל הממשלה, כולל התעשיינים וכולל ההסתדרות. כרגע אנו עומדים לקראת אישור חוק שכר מינימום. נדמה לי שב-14 בינואר אנחנו נקיים דיון בנושא שכר מינימום.

אלברט אבו חצירה:

יש בידי תלוש של עובדת שעובדת אצלנו 48 שנה ועדיין מקבלת שכר מינימום של 8.23 שקל לשעה. היות ואמרו דברים על הפרטה צריך להסתכל גם על הפועל בתחתית הסולם.

היו"ר מקסים לוי:

אנחנו ודאי לא נפתור את הבעיה עכשיו. לא רציתי לדבר על העובדים הזרים, לא על הנושא של שכר מינימום ולא על נושאים אחרים, משום שאי אפשר לעבד אותם בחצי שעה או ב45 דקות.

כשמדברים על שכר מינימום זה גורם לתעשיינים לצאת בקמפיין מאוד גדול. נכון שיש מפעלים שינזקו מנושא שכר המינימום וזה יכול להביא אבטלה. המתפרות והתעשיות הזולות ביותר יכולות להוליד אבטלה. אם נחוקק חוק בנוגע לשכר מינימום, אנחנו עתידים למצוא אוכלוסייה של מיליון עובדים זרים במדינת ישראל. כאשר לא קובעים בחוק מהו שכר מינימום, אז האפשרות להעסיק עובד זר גדלה. יכול להיות שכל הנושא של שכר מינימום יוליד מצב, שלא כדאי יהיה להעסיק עובד ישראלי במדינת ישראל כאשר החוקים יחולו גם על העובדים הזרים.

קיימתי דיון עם הרשות הפלשתינאית על נושא הכלכלי, שמעתי אנשים מדברים על מקורות התעסוקה אצלם, על כל ההשפעות של שכר המינימום במדינה ועל כל ההשפעות של התעסוקה שלהם פה ושל היכולת שלנו לקיים איזה שהוא שיתוף פעולה כלכלי.

אליהו כרמוש:

אני מסכים עם כל הדברים שאמר פה ח"כ עמיר פרץ. דיברו פה על 3000,4000 שקל בחודש, אצלינו אף אחד לא משתכר משכורות כאלו.

ענת מאור:

מצב העובדים הוא חמור ביותר. היום ההנהלות מרשות לעצמן לעשות דברים שלא הרשו לעצמן לעשות. כאשר מדברים על תחרות, הרצון של הנהלת חיפה כימיקלים לבטל הסכמים קיבוציים מהווה שבר בכל יחסי העבודה.

חוק זכויות חברתיות בעיני הוא הכרחי. היום יש חוק יסוד חופש העיסוק, ולכן יש לשים בראש ובראשונה את זכויות העובדים בחקיקה ובחוק היסוד.

בתי הדין לעבודה פעמים רבות נוטים מידי לכיוון המעסיקים ולא מגנים על זכויות העובדים.

ההסתדרות בצדק נותנת גיבוי לעובדים בנושא המשפטי. ידוע לי שהנהלות לוקחות עורכי דין בהון עתק ולכן הזכויות מופקעות. הבעיה היא מאוד רצינית.

היו"ר מקסים לוי:

תסכימי איתי שהיום בשנות האלפיים של מדינת ישראל, צריכה ההסתדרות לשנות את התפיסה ואת הראייה הכוללת בנושא העובדים. הרפורמה הזאת מתחייבת.

ענת מאור:

הבעיה בהסכמים הקיבוציים היא, שכל הקבלנים וכל חברות האדם מביאות את זה לחקיקה אחרי 4 שנים. אני לא אומרת שההסתדרות לא צריכה לעשות שינויים, אבל אם פערי השכר בישראל יגדלו, הניצול יגדל ואכיפת החוקים תגדל זה יהיה דבר לא טוב. אני מציעה שנדון בפערי השכר בקרב הנשים.

אפי אושעיה:

שפר ג'ורלנו שחבר הכנסת מקסים לוי הוא יושב ראש הוועדה משום שהוא עשה את העבודה גם במסגרת הקואליציה, במלחמה נגד הממשלה, ובהשגת התיקונים בהצעות מדינה בקשר לתקציב ולחוק ההסדרים. הרגישות שהוא מגלה לזכויות של העובדים בוועדת העבודה והרווחה היא רגישות גבוהה.

נוצרה אווירה ציבורית שלהיות חבר בארגון הקבלנים, בהתאחדות הסוחרים ואירגוני המעסיקים למיניהם זה כבוד וזכות גדולה, ואילו להיות חבר בארגון עובדים או בוועד עובדים זה נחיתות קומה. זה לא נאה וזה לא יאה, מותר לעובדים לעשות כך או אחרת. התאחדות הקבלנים באה לכאן ומפעילה לובי אדיר ולחץ על חברי הכנסת. אני שמח שיש פה נציגים מהתעשייה האווירית, מחברת החשמל וממועצות פועלים. חברת החשמל הרי לא כל כך זקוקה לעובד הקטן במסגרייה בנתנייה, אבל צריך שתהיה סולידריות בין העובדים. הסולידריות יכולה להיות רק מתחושה של גאווה ואחריות. המשק הישראלי, הדמוקרטיה הישראלית זקוקות לכמות של עובדים. אוי ואבוי לנו, ואיזה אנרכיה תהיה בדמוקרטיה הישראלית, אם לא תהיה התארגנות כזאת. לכן אני מבקש בפתח הזה של הישיבה הראשונה לברך על היוזמה ולברך על המפגש. חובה עלינו לעשות את הכל לתקן את מה שאפשר, למען ביצורו וחיזוקו של העובד במדינת ישראל.

לגבי בתי המשפט, קיימת מצוקה גדולה מאוד מכיוון שבתי הדין לא תמיד ראויים לדון בנושאים של עובדים. הלחץ הזה גורר התדיינות ארוכות. התחום שניתן להסתדרות בנוגע ליעוץ המשפטי לא שווה שום דבר. יש שם עורכי דין, כמה מהם אף גרועים מאוד שלא נקלטו במשק במקומות אחרים, שלא יכולים להתמודד עם עורכי הדין של המשק הפרטי. כאשר הדברים מגיעים לבתי משפט, מגיע תור ההתפשרויות בעל כורחם של העובדים ובעל כורחם של הנציגים שלהם. לכן מצווה המדינה, משרד המשפטים והממשלה להקצות את המשאבים הנדרשים לכוח השיפוטי הנהדר שיש לנו כדי שיוכלו לשרת את המערכת נאמנה. אני מקווה שבתקציב שיוגש בשבוע הבא אולי נוכל לתקן משהו בעניין הזה.

תמר גוז'נסקי:

אנחנו נמצאים במצב לא חדש. הבכירים מנותקים מהסכם העבודה, שכרם עולה לפי כל מיני רעיונות מופלאים, ושכר העובדים עולה לפי הסכמים. העובדים בעלי השכר הנמוך ביותר המועסקים גם בשירות המדינה, כולל בעיריות וכולל בבתי החולים, מועסקים באמצעות עובדי קבלן. זה התחיל מהבכירים ומעובדי הניקיון. מי שחשב שזה ישאר בין העובדים הבכירים ועובדי הניקיון טעה, מכיוון שהמגיפה הזאת הלכה והתפשטה. היום אנחנו רואים שהיא נוגעת בלב ליבו של ציבור העובדים. ציבור העובדים שהוא לא נמנה עם הבכירים ולא עם עובדי הניקיון, אבל הוא רוב רובו של העובדים השכירים במדינת ישראל, רק עכשיו התעורר. הטענות שלי כנגד ההסתדרות הן שהם התחילו בבכירים ובעובדי הניקיון ולא היו ערניים מספיק ליתר העובדים.

נשמע פה מפיו של השופט ברכה על כך שיש היום הסכמי עבודה בחברות הקבלניות וחברות כוח האדם. בדברים שאמרת יש את ההיבט האחד וישנו גם ההיבט האחר והוא, שברגע שההסתדרות חתמה איתם על הסכם היא נתנה הכשר לתופעה הזאת. הכשר לתופעה פירושו שאין קביעות בעבודה. ההסתדרות מסכימה שאדם יעבוד 30 שנה בלי קביעות.

בחברות כוח האדם משלמים לא לפי העקרון של שכיר אלא לפי יום עבודה, שבוע עבודה או חודש עבודה ובתנאי שיש עבודה ורק אם יש עבודה.

היו"ר מקסים לוי:

אלה שאלות קשות מאוד. מצד אחד רוצים הסכמי עבודה קיבוציים שירוצו בלי שתהיה תעסוקה, ומצד שני רוצים לתת תעסוקה לעובדים. היכולת להכניס קבלנים, לאגד אותם ולנסות ליצג אותם, מול היכולת לעשות פיטורים ואבטלה אלה שאלות קשות. בתעשייה האווירית בשנות השבעים הביאו חרטים אנגלים, ועמדנו בפני מאבק כדי לחסום אותם. לא היתה ברירה.

תמר גוז'נסקי:

כל שיטת העסקה היא לא טובה. אני לא מדברת רק על כך שאומרים לעובד שיושב בבית שלושה שבועות שאין עבודה, אלא על כך שהוא לא מקבל מכתב פיטורים ואין לא משכורת. איפה השכר היומי? איפה שכר המינימום, ואיפה הקיום המינימאלי של אותו אדם? אין שום הבטחה של קיום מינימאלי.

לגבי הנושא של בתי הדין לעבודה זה נושא מורכב. אני יודעת שחסרים שופטים ואני יודעת שאתם דרשתם ולא קיבלתם. יש לפעמים בתוך מערכת הדיונים האלה דברים אבסורדיים לגמרי, ואני אביא דוגמה אחת של פועלים מהשטחים שיש להם בעיה קשה מאוד בגלל הסגר לבוא לדיונים. בבתי הדין אין שום התחשבות של השופטים. במצב כזה למשל דוחים דיונים. אדם שסוף כל סוף השיג רשיון לבוא ובא לדיון, אומרים לו תבוא בשבוע הבא. דיונים נמשכים הרבה מאוד חודשים ושנים, והתוצאה היא שעובדים מאוד מתייאשים מההתייחסות הזאת.

אסתר נבון:

בתי המשפט נעשו שותפים במערכת יחסי עבודה ואפשר לראות זאת גם מצד המעסיקים. פעם היו במערכת יחסי עבודה מועסקים ומעסיקים, היום נוספו גם בתי הדין לעבודה. כאחת שנמצאת שם הרבה מאוד, אני מצרה מאוד על התופעה הזאת, והייתי שמחה אם היינו חוזרים במהרה לשולחן הדיונים כמו שהיה בימים עברו.

מוטי אפלבוט:

אפשר להסתדר בלי בתי משפט.

אסתר נבון:

קשה להסתדר בלי בתי משפט. אני מצרה על כך שיש מעורבות במערכת יחסי עבודה, אבל אני לא מדברת על הגנה של זכויות העובדים. יש בנושא הזה בעיה. כל דבר שמעצבן אותך אתה הולך איתו לבית משפט. אני חושבת שאפשר לפתור הרבה דברים בבית במקום להגיע לבית המשפט. קל מאוד להשתמש בגורם חיצוני ולכן משתמשים בו.

מוטי אפלבוט:

הרוח שנושבת היום נותנת רק להנהלות לרוץ לבית משפט.

אסתר נבון:

אתה מרגיש ככה אבל המעסיקים מרגישים אחרת. הוועדים תמיד רצים לבית משפט. אני מציעה לפתור את הנקודה הזאת בבית.

המשק משתנה כל הזמן ושינויי טכנולוגיה גורמים לשינויים וצרכי כוח אדם חדשים. שינוי בכוח אדם הנדרש ממפעלים לתחרות גורם לעלויות השכר שהיו פעם, המהוות 75% לפעמים מהמכירות או ממחזור העסקים של החברה, ולא מאפשרים את קיומו של המפעל. אני קוראת הן להסתדרות והן למעסיקים להגיע להסכמים קיבוציים

שתייחסים למצבו של המפעל, ולצאת מההסכמים הארציים שלפעמים גורמים להרס המפעל.

היו"ר מקסים לוי:

כדי לדון בנושאים אשר הועלו פה צריך כמה ימי עיון. הוועדה הזאת יושבת על הרבה מאוד נושאים והיא עדיין לא מסיימת את דיוניה. התעסוקה במדינת ישראל מצויה באחת הבעיות שלא היו בשנות השישים והשבעים. תחרות מובילה לחוסר מונופול, ואם יש חוסר מונופול אז יש תחרות בתעסוקה. תחרות בתעסוקה יוצרת מצב שאפשר לקחת עובדים יותר מקצועיים על פי חוזים. ב-1997 החוליה הקשה שתפגע, בגלל העדר קביעות בעבודה, זה הזוגות הצעירים. כאשר הם ילכו לקחת משכנתא מהבנק, ישאלו אותם אם יש להם עבודה קבועה, וברגע שיענו בשלילה לא יוכלו לקבל שום משכנתא. אלו הן הבעיות המרכזיות שיש היום.

אני מקווה מאוד שנוכל לצעוד למשק טוב יותר ולתעסוקה טובה יותר בתקופה הקרובה.

הישיבה נעולה
הישיבה ננעלה ב09:10