

פרוטוקול כנס יחסי עבודה מיום 21.1.07 מרכז אדוה והפורום לאכיפת זכויות עובדים

"HIGH-TECH' LOW-TECH AND NO-TECH"

חוזים אישיים, הסכמים קיבוציים ועובדי קבלן: הסדרה אישית וקיבוצית של חוזה העבודה מנקודת מבטם של עובדים ומעסיקים

מנחה: עו"ד אורנה לין

דוברים:

פרופ' פרנסס רדאי, האוניברסיטה העברית והמכללה למינהל

מר צחי טבקמן, מנכ"ל האגף לאיגוד מקצועי, הסתדרות העובדים הכללית החדשה

מר חזי אופיר, אגף האכיפה, משרד התמ"ת

עו"ד מיכל פרג, מרכזת ענף חברות הניקיון ותחזוקת מבנים, לשכות המסחר

עו"ד עופר יוחננוף, מנהל מחלקת משפט העבודה בהתאחדות התעשיינים

גב' סימה רמתי, מזכירת איגוד עובדי הניקיון והאחזקה, הסתדרות העובדים הכללית החדשה

עו"ד איתי סבירסקי, הקליניקה למשפט ורווחה, אוניברסיטת תל אביב והפורום לאכיפת זכויות

עובדים

מר אוהד רותם, עובד שמירה בחברה הקבלנית "צוות 3" במכון ויצמן ומיזמי התארגנות עובדי

השמירה במכון ויצמן

אוהד רותם: מדווח על הפרות זכויות עובדי האבטחה המועסקים באמצעות חברה קבלנית במכון ויצמן: אי תשלום תמורה על עבודה בשעות נוספות, תשלום חלקי בלבד על ימי מילואים, הטלת קנסות על איחורים, לבוש, גילוח וכד'. מזה שנה פועל ועד עובדים, למרות התנכלויות לפעילים ופיטורי חלק מהם. למרות תמיכת ההסתדרות בחלק מן המאבק, וחרף פעילות הוועד - ההישגים חלקיים ולא משמעותיים: רוב הקנסות בוטלו ושעות נוספות משולמות, אם כי באופן חלקי. נכון להיום החברה הקבלנית "צוות 3" מסרבת לשלם לעובדים את הכספים שמגיעים ולא שולמו על עבודתם בעבר, כגון גמול שעות נוספות, ולא עומדת בתנאי ההסכם הקיבוצי עליו חתמה או בתנאי חוקי המגן. המאבק שלנו הוא לא רק מול הקבלן אלא גם נגד מכון ויצמן. הנהלת המכון אמנם מאשימה את "צוות 3" בכל אך מסרבת להנפיק לעובדים דו"חות נוכחות על אותן שעות שעבדו בעבר ובכך מגינה על "צוות 3" מתביעות, בזמן שהיא מתנכלת לוועד. ההסתדרות מגבה אותנו ומתערבת לבקשתנו במקרים דחופים אך אינה יוזמת פעולות ולא אישרה לנו להכריז על סכסוך עבודה או שביתה. המסקנה המתבקשת היא שהפתרון נעוץ קודם כל באכיפת חוקי העבודה על ידי המדינה.

סימה רמתי: לגבי עובדי קבלן - עיקר הבעייתיות נעוצה בקיומם של שני מעבידים. העובד צריך לרצות שני מעסיקים, האחד נותן את ההוראות והשני משלם את השכר. הבעיה בנושא מכרזי ההפסד, בהם התמחור לשעה נמוך ואינו מאפשר תשלום שכר וזכויות נלוות כחוק לעובדי הקבלן, תיפתר רק באמצעות תיקון החקיקה. בעיית המכרזים החמורה ביותר קיימת בשלטון המקומי, שם המצב גרוע הרבה יותר מאשר בשירות המדינה. השלטון המקומי מוציא מכרזים דרך החברה למשק ולכלכלה. הרשות המקומית מתמחרת מחדש את המכרז וכך נוצרים מכרזי הפסד. החברות לא יצמצמו בהוצאות על ציוד (חומרי ניקיון או נשק), כי המזמין מקפיד על סעיפים אלה, ולכן ההפסד מגולגל אל העובדים. הבעיה של עובדי קבלן העובדים בשכר נמוך מאד קיימת כבר עשרים שנה. פעם עובדי קבלן היו ברובם עולים חדשים, שהיה קל לנצל אותם, היום יש יותר ויותר עובדי קבלן שהם ישראלים ותיקים, סטודנטים. במהלך השנה וחצי האחרונות אני עוקבת אחרי מכרזים באינטרנט ומוציאה מכתבים לועדות המכרזים ולאחראים שייקחו בחשבון את שכר העבודה. מכרזי הניקיון, למשל, הם מכרזים של עשרות עמודים, ויש בהם התייחסות לחומרי הניקיון ולשירותים, אך כמעט ואין התייחסות לעובדים, למעט סעיף אחד כללי, שאומר שיש לכבד את זכויות העובדים. לדוגמא: שירותי בריאות כללית הוציאו שלושה מכרזים. שלחתי להם שלוש פעמים מכתבים המתריעים שיש הסכם קיבוצי, ושוועדת המכרזים צריכה להתחשב בו, אך הם התעלמו. במחוז באר שבע ישנה חברה שזכתה במכרז ניקיון לפי תעריף של 17 ש"ח לשעה. כבר בחודש הראשון החברה שזכתה לא שילמה שכר למחצית מהעובדים. ההסתדרות הגישה תביעה לבית הדין האזורי בבאר שבע ומיד אחר כך שירותי בריאות כללית הגיעו ליו"ר ההסתדרות כדי לדבר. כך נולדה האמנה בין ההסתדרות לשירותי בריאות כללית בנושא עובדי קבלן. עשינו מבצע אכיפה: כל עובדי האיגוד המקצועי יצאו לשטח לבדוק. בדקנו 700 עובדים. מצאנו שעשקו אנשים ופגעו בצורה מאסיבית בזכויותיהם. לעובדים אותם בדקנו היה אור בעיניים מעצם העובדה שמישהו מתעניין בהם. לפני כן הם היו פשוט "שקופים".

מיכל פרג: ענף חברות הניקיון ותחזוקת מבנים התאגד במסגרת לשכות המסחר לפני כשנה, מתוך מודעות לתדמית הרעה שיש לענף. ישנן חברות לא מעטות שפועלות כחוק, ואותן אנחנו מנסים לאגד. הבעיה המרכזית עליה הצבענו היא מכרזי ההפסד. אנו נלחמים במכרזי ההפסד באמצעות תקיפה נקודתית של מכרזים ספציפיים, בשיתוף עם ההסתדרות ועם ארגוני זכויות אדם. לאחרונה אחת החברות שהשתתפה במכרז הפסד הגישה עתירה לבית המשפט והמכרז הוחזר לוועדה. אנו חושבים גם על הליך חקיקתי. ישנה הצעה של שלי יחימוביץ' בנושא. הדרך השלישית היא גיבוש הסכמים קיבוציים, או הליכים כמו האמנה בקופת חולים כללית- אמנת שירות של החברות בענף. יש לנו ישיבות תקופתיות בהן הנושא עולה. אני מוציאה מכתבים, מבקשת דיווחים על מכרזי הפסד, הנושא תופס תאוצה. בתשובה לשאלת המנחה: התעוררות המעסיקים נובעת גם מבעיית תדמית וגם מ"מחירי רצפה". מכרזי ההפסד פוגעים בכל הצדדים: החברות, הלקוחות והעובדים.

עופר יוחננוף: אנחנו נמצאים ב"עידן החדש". העידן הישן הוא תקופת השביתות הגדולות. בשנת 2005 עופר עיני נכנס לאיגוד המקצועי ושרגא ברוש התמנה לנשיא התאחדות התעשיינים. אחרי שנים של חוסר הידברות בין ארגוני המעסיקים וההסתדרות, בשנתיים האחרונות יש פריחה מחודשת והידברות.

במרץ 2006 חתמו, הסתדרות וארגוני המעסיקים, על הסכם "אי חקיקה" - במסגרת לשכת התיאום החליטו ארגוני המעסיקים שהולכים לחקיקה רק בהסכמה ושלא יהיו מחטפים. בעבר ענייני זכויות העובדים היו מוסדרים בהסכמים קיבוציים, וכאשר הם נפסקו נוצר ואקום, אליו נכנסה הכנסת, עם הצעות חוק פופוליסטיות. ההסכם קובע שגלך ביחד לקידום הצעות חוק בנושא דיני עבודה. במהלך מלחמת לבנון השנייה ארגוני המעסיקים והעובדים ביחד אילצו את המדינה לחוקק חוקים ולתת פיצויים.

השיא הוא ההסכם מיולי 2006: נייר עמדה משותף בעניין אכיפת זכויות עובדים של ההסתדרות ושל לשכת התיאום של המעסיקים. התאחדות התעשיינים מאגדת את המעסיקים הנאורים במשק. גופים שמנצלים עובדים פוגעים גם בנו. ישנה ועדה ציבורית המורכבת מנציגי משרד התמ"ת, החשב הכללי, ההסתדרות והתאחדות התעשיינים. חברי הוועדה מנסים להגיע להצעת חוק משותפת בנושא עובדי קבלן יחד עם שלי יחימוביץ'. מיכאל אטלן מהתמ"ת מקדם היום הצעת חוק בנושא של אכיפה עצמית (קרי אכיפה בידי עובדים ומעבידים וארגונייהם ללא מעורבות רשויות המדינה), אך אנחנו מתנגדים לכך. אנחנו רוצים את המודל של שותפות עובדים ומעבידים בקידום חקיקה.

אורנה לין: נאמר אפילו ששני השותפים ליחסי העבודה מגיעים להבנה, האם זה פותר את הבעיה של העובדים? מה קורה עם בעיית האכיפה ועם התארגנויות העובדים, כמו של צוות 3 במכון ויצמן?

צחי טבקמן: ישנם הסכמים וצווי הרחבה גם לגבי עובדי קבלן, אך הם לא נאכפים. העבודה המאורגנת במדינה הולכת ונשחקת. במקביל אנו עדים להתעשרותו של מיעוט, כפי שעולה ממחקר של מרכז אדוה על הצטמקותו של המעמד הבינוני. המעמד הבינוני הורכב ברובו מעובדים מאורגנים. בנושא זה צריך להתרחש עיקר השינוי. עובד מאורגן עם הסכם קיבוצי אף פעם לא יהיה עני, ותמיד ההסכם ייאכף, כי אנחנו שם. יכול להיות שהזכויות יישחקו עם השנים, אבל בדרך כלל הן יתרחבו עם השנים. התרחש תהליך שהתוצאה שלו היא שרוב העובדים כבר לא מאורגנים. העובדים בני המעמד הבינוני נשחקים מלמטה על ידי עובדי קבלן ומלמעלה על ידי בכירים, המועסקים באמצעות חוזים אישיים.

קיימים כמה סוגים של הסכמים קיבוציים: יש הסכמים ענפיים, שחותמים עם ארגון מעסיקים (כמו ענף השמירה והניקיון), שעליהם מחילים צו הרחבה לכל המעסיקים בענף. זהו הסכם מינימום, הקובע תנאי עבודה מעט מעל המינימום שבחוק. צווי הרחבה קיימים בתחום הניקיון, השמירה והבנייה.

הסכמים מסוג אחר הם מפעליים – הסכמים מפעליים נחתמים ב"מקום עבודה מאורגן", ומשפרים את זכויות העובדים מעל לקיים בחוק ובהסכם הקיבוצי הענפי, אם יש כזה. במפעל כזה יש ועד עובדים וההסתדרות היא חלק מחיי היום יום, תמיד ייאכפו החוקים וההסכמים. כשאין ועד קשה לאכוף, דוגמת עובדי הקבלן המפוזרים בכל הארץ. ב"צוות 3" יש 3,000 עובדים המפוזרים בכל הארץ. 60 מתוכם במכון ויצמן. לאורך כל ההיסטוריה כדי להשיג זכויות לעובדים צריך להפעיל כוח. ב"צוות 3", לדוגמא, קשה להפעיל כוח, כי הם לא מהווים ארגון יציג במכון ויצמן. לטווח ארוך הפתרון הוא שינוי מבנה ההעסקה במשק. לשם כך צריך את המעסיקים ואת הממשלה וגם אנחנו צריכים להתגמש. אני לא רוצה חברות קבלן, שומר לא חייב להיות עובד קבלן. אבל עד שהמעסיקים יסכימו צריך לשנות את ההסכם הקיבוצי באותו מקום - מדובר בתהליך ארוך. בינתיים צריך לחזק את האכיפה. ישנם 19 פקחים לנושא זכויות העובדים. הצענו להוסיף 400 מזכירי איגוד מקצועי בהתנדבות, הצעה לא התקבלה. אבל אם לא יהיה פתרון ארוך טווח העבודה תמשיך להישחק.

איתי סבירסקי: אני יושב כאן בשני כובעים, האחד מטעם הפורום לאכיפת זכויות עובדים, בו חברים מספר ארגונים העוסקים בנושא אכיפה. השני, מטעם הקליניקה למשפט ורווחה כאן באוניברסיטה, בה אני מנהל פרויקט סיוע להתארגנות עובדים. אני שומע כאן את אוהד וסימה ומכיר את המציאות שהם מתארים, שומע את צחי ומרגיש פספוס בנושא התארגנות עובדים. ההסתדרות לא נמצאת מספיק במקום שבו חלים הסכמים קיבוציים והם פשוט לא נאכפים. היום, בניגוד לדברי צחי, גם עובד בהסכם קיבוצי, למשל בענפי השמירה והניקיון, יכול להיות עני. התארגנות עובדים במקום העבודה עשויה להיות הכלי הכלל-ארצי היחיד לאכיפת זכויות עובדים, כאשר כל שאר הכלים לא עובדים מספיק טוב. האכיפה על ידי המדינה אינה מספקת - 19 פקחים על 2.5 מיליון עובדים. גם בתי הדין הם כלי לא מספיק, בגלל חסמים רבים של נגישות, כגון שכר טרחה גבוה של עורכי דין, השקעת זמן ואנרגיה, השגת מסמכים וראיות, וכו'. וכן תביעה מוגשת ברב המקרים בסיום יחסי העבודה. כלומר זהו כלי שמפצה, אם בכלל, רק בדיעבד. גם במקומות שחלים הסכמים קיבוציים ענפיים הם לא נאכפים, ובעיקר בנושא עיכוב או אי העברה של הפרשות לפנסיה על ידי מעבידים, אי תשלום תוספות שונות ואי קיום מנגנון משא ומתן לפני פיטורין. ההסתדרות לא אוכפת את ההסכמים הקיבוציים הענפיים והמדינה כלל אינה אוכפת את צווי ההרחבה שהוצאו עליהם. יכולנו לצפות שההסתדרות תפעיל כוחות אכיפה מלמעלה, כמו המדינה, או תדאג שבכל מקום עבודה יהיה ועד עובדים. זו הדרך היעילה - ועד עובדים בכל מקום עבודה. כפי שאמר צחי - בלי הפעלת כוח זה לא עובד, זה התפקיד של ההסתדרות להפעיל כוח עם הועדים. לא לצורך שיפור תנאי העבודה אלא קודם כל לגבי אכיפת החוק הקיים. הפתרון האכיפתי שצריך לקדם הוא התארגנות עובדים, ההסתדרות צריכה להרים את הכפפה, כפי שהתחילו לעשות לאחרונה - לסייע לעובדים שרוצים להתארגן. מעבר לכך - תרימו את הכפפה ותיזמו התארגנויות עובדים. אפילו בארה"ב יש בארגוני עובדים תפקיד של organizer, אדם שתפקידו לארגן עובדים מלמטה.

אורנה לין לחזי אופיר: מה אנחנו צריכים לעשות כדי שתקבל 55 תקנים באופן מיידי, כפי שקרה למבקר המדינה?

חזי אופיר: משנת 2004, לאחר הפרדת יחידת הסמך לעובדים זרים, אנחנו עצמאיים. עד אז עסקנו בפועל רק בעובדים זרים. שניים וחצי מיליון עובדים שכירים ותשעה עשר פקחים. מספר מגוון. היום אין כמעט גורם במדינה שלא מכיר את הבעיה. פעם הסתרנו את המספרים, ה"יציאה מהארון" עם המספר גרמה נזק, כי היום המעסיקים יודעים שאנחנו חלשים... ולכן לא חוששים להפר זכויות. היום גם ועדות הכנסת: הכספים, העבודה, חוקה, קליטה - כולם תומכים בהגדלת מספר הפקחים. יש התקדמות בנושא ואני מקווה שנגיע ליעד הנכסף. היחיד שמקשה הוא משרד האוצר. חשוב לומר שאנחנו עוסקים באכיפה פלילית, לא אזרחית. מטבעה זו אכיפה ממושכת, שכרוכה בחקירה ארוכה ומסובכת כדי להשיג ראיות מעל לכל ספק סביר (כנדרש בהליך פלילי). גם כשהמדינה זוכה הכסף הולך למדינה ולא לעובד. לא מחזיר את המצב לקדמותו. אמנם זה יכול לסייע לעובד בתביעה אזרחית שהוא מגיש, אבל אין כאן פתרון לעובדים. בשנת 2003 היו לנו כ-300 תלונות בשנה, כיום יש כ-2,000 בשנה, מעובדים ומארגונים. הדרך הנכונה לעבוד היא, שאנחנו נבוא טרם התלונה מבלי לחשוף את העובד המתלונן, כדי שלא ייפגע. לשם כך צריך מספר משמעותי יותר של מפקחים. לגבי מבצע האכיפה שערך התמ"ת: השר ראה שאנחנו לא מתקדמים בנושא תגבור הפקחים ולכן יזם את המבצע. פקדנו בשלושה ימים כ-800 מעסיקים ברחבי הארץ, למעט בצפון כי היתה המלחמה. לקראת פסח תהיה מהדורה חוזרת. אכפנו ארבעה חוקים שניתן לאכוף במהירות: חוק שכר מינימום, חוק המחייב הצגת הודעה לעובדים על זכויותיהם ותליית תקנון על פי חוק הטרדה מינית. אצל 92% מהמעסיקים שנבדקו, נמצאו פגמים, וזאת מבלי שנגענו בחלק "הכבד" של יישום החוקים, אלא רק ביידוע העובדים.

פרנסיס רדאי: כולם מדברים פה על אכיפת זכויות מינימום, זו הצלחה אדירה לאוצר. בשנים 1995-1996 נקבעו שני חוקים: חוק ביטוח בריאות ממלכתי וחוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כח אדם. זו היתה הכתובת על הקיר, אותה ההסתדרות לא הבינה. א'-ב' של התארגנות עובדים זה אי פיצול מקום העבודה, את זה למדו כבר במאה ה-19. עכשיו מדברים על חזרה אחורה כדי להגן על עובדים מפני אי אכיפת זכויות מינימום. העסקה באמצעות קבלני כח אדם וחוזים אישיים הם ביטויים משפטיים שנותנים לגיטימציה לפיצול: קובעים תנאי עבודה לעובדי ליבה ולאחרים שאינם עובדי ליבה, וזה נכון לגבי כל סוגי העובדים, גם רופאים. עובדי הליבה הולכים ומצטמצמים ותנאי העובדים נשחקים. דרך נוספת של פיצול היא ריבוי מעסיקים. זה מחסל את הכוח הארגוני ביחידות משא ומתן, ומקום העבודה מפסיק להיות יחידת משא ומתן. הנזק נעשה בשיתוף פעולה של כל הגורמים. עכשיו כל הגורמים משתפים פעולה, אך לא כדי לקבוע זכויות טובות יותר, אלא כדי לאכוף את המינימום, וזה לא מספיק. פערי ההכנסות בישראל והעוני של העובדים לא יפתרו רק על ידי

אכיפת זכויות. הדיון צריך להקיף גם קביעת זכויות. זו תגובה של איבוד תקווה מוחלט. כפי שכל הגורמים נתנו יד להריסה, כל הגורמים צריכים לתת יד לבנייה מחדש של זכויות עובדים. בתי הדין גם הם התחילו להבין רק בשלב מאוחר את הפגיעה בזכות ההתארגנות, לא בזמן אמת. בתי הדין צריכים להפעיל סמכויות ענישה על ביזיון בית המשפט והפרקליטים צריכים לדרוש זאת, שמי שלא ממלא צווי בית משפט ייקנס. בחקיקה- הכיוון של אכיפה עצמית מאד חשוב. לשחרר את הארגונים והמעסיקים לפעול להרחבת זכויות במקום לרוץ אחרי אכיפת זכויות. הממשלה צריכה להפסיק להעסיק עובדים באמצעות קבלני כח אדם. מדינת ישראל היא המדינה היחידה שאני מכירה שהיתה היוזמת העיקרית של צורת העסקה זו. גם בלי חקיקה ניתן למנוע מכרזי הפסד. צריך לקבוע תנאי מכרז בהם דורשים מהמציעים להראות איך הם משלמים לעובדים על פי החוק וההסכמים הקיבוציים. צריכה להיבחר ההצעה הנמוכה העומדת בתנאי המכרז. לגבי ארגוני עובדים: חלק מהנפילה של ההסתדרות כוונה על ידי האוצר, לא צריך לבוא בטענות רק להסתדרות. היה פה תהליך מכוון של האוצר להחליש את ארגוני העובדים. צריכים להיות ארגוני עובדים נוספים, וכאן יכול להיות שיש צורך בחקיקה. צריך לעבור מהשיטה הקובעת שנחוץ שלישי מהעובדים לקביעת ארגון עובדים - לשיטה השבדית. לפי השיטה השבדית לכל ארגון פעיל בשטח יש זכות לנהל משא ומתן, ואם העובדים לא רוצים אותו - ייפנו לערכאות כנגד הארגון.

חזי אופיר: לגבי החשב הכללי: מתוך ידיעה שכוחנו מוגבל אנחנו מחפשים דרכים אחרות. היום יש צוות משותף של אנשי החשב הכללי ושלנו, שהתחיל לעבוד במשרדי הממשלה, ובודקים אם הם עומדים בתנאי החוזה.

סימה רמתי: לפני כמה חודשים שלחתי מכתב לירון זליכה, וקיבלתי תשובה שהולכים לבדוק את כל המשרדים. בפועל עד כה נבדקה רק חברת אבטחה אחת ספציפית וכל שאר משרדי הממשלה המשיכו להוציא מכרזי הפסד. בחודשיים האחרונים החלו לבדוק את המכרזים. היום כבר יש איתותים ראשונים לחילוט ערבויות הזוכים במכרזים לטובת תשלום זכויות עובדים. זו מגמה חדשה שלא היתה קיימת עד כה.

חזי אופיר: לגבי הצעת ההסתדרות לסייע בפיקוח - ישנה בעיה משפטית: אף מעסיק לא יציג תלושי שכר בפני אנשים שאינם מפקחים מוסמכים מטעם המדינה. אנחנו בעד שיתוף פעולה עם ההסתדרות בגבולות החוק. בנוסף תוספת מפקחים, צריך תוספת של תובעים. אנשי ההסתדרות יכולים לאסוף תלונות ולעבד חומר, אבל צריך להתחיל הליך תביעה. אין לי בעיות של מקורות לגבי הפרות חוקי עבודה. הבעיה היא הליך התלונה שנמשך חודשים, ומשם לבית הדין לעבודה. החברה מורשעת, יש קנס ואז נכנס לתמונה מדור גבייה במשרד המשפטים. הליך ארוך מאד.

איתי סבירסקי: אני מסכים שהתמונה הכללית היא הפרטה ופיצול מקומות העבודה על ידי האוצר, אבל מצב האכיפה כל כך גרוע שחייבים להתמקד בו. לגבי הקמת ועדי עובדים בחברות קבלן - אין כיום קביעה משפטית שאומרת שייצוג של שלישי חייב להיות בכל החברה הקבלנית ולא במפעל ספציפי.

צחי טבקמן: רק מעובדות הניקיון בקופת חולים כללית, חמשת אלפים עובדות, גנבו כמיליון ₪. הגשנו לא מזמן תביעה כנגד רשות שדות התעופה לגבי אלפיים עובדות ניקיון. קיימנו כמה ישיבות בחברת החשמל על עובדי קבלן, מנסים במקומות המאורגנים להפעיל לחץ על המעסיק שיעזור לנו לאכוף את ההסכמים לגבי עובדי השמירה והניקיון. אבל זה "פלסטר". הבעיה היא שחיקת העבודה המאורגנת. גם זה שמהנדס או חוקר עובדים בחוזה אישי זו בעיה. הליבה הולכת ומצטמצמת וכשהיא תיגמר לא יהיה כלום.

פרנסיס רדאי: התיקון לחוק העסקה באמצעות קבלני כח אדם ניסה לעשות השוואת תנאים לפיה אחרי תשעה חודשים הם הופכים לעובדי ליבה. באירופה כדאי למעסיקים לשלם עמלה או מחיר מלא עבור עובדי כח אדם, כי הם משמשים באמת לעבודה זמנית ולצרכים דחופים. אצלנו, כאשר כרבע מהעובדים במשק מועסקים בצורה זו - העלות הגבוהה לא מוצדקת מבחינת המעסיקים. בשבדיה לפני כארבע שנים רק 1.4% מהעובדים היו מועסקים באמצעות חברות כח אדם. בארץ קיים שיעור מועסקים בצורה זו שאין שני לו.

אורנה לין: כל זמן שהמדינה והרשויות המקומיות לא העסיקו באמצעות קבלנים, נשמרו זכויותיהם של עובדי כח אדם. כשמדינה החלה להעסיק כך החלה ההפרה ההמונית של זכויות העובדים.

אוהד רותם: פניתי בחודש יוני לממונה על איזור ת"א והמרכז במינהל האכיפה בתמ"ת. אישור על תלונה הונפק תוך יום ומאז לא שמעתי מהם. שלחתי לפני החגים מכתב לאלי ישי, למחרת פנה אלי מפקח מטעם המשרד. עד אז אף אחד לא הסתכל עלי. המפקח אמר שצריך הוכחות, העובדים, רועדים, הביאו תלושי שכר למרות הפחד. פעמיים נפגשנו עם המפקח והעברנו לו דו"חות שעות ותלושי שכר. המפקח אמר ש"נראה בסוף החודש", מאז לא קרה כלום.

ערן גולן (מהקהל): בשום מקום לא נאמר בחוק שאגף האכיפה יכול לפעול רק במישור הפלילי, זו פרשנות של משרד התמ"ת. קיים סעיף 77 לחוק העונשין, המאפשר לפצות גם את העובד. צורת העבודה בעייתית, מתן התראות למעסיקים היא בדיחה מיותרת. כיצד ייתכן שהסתדרות היא שאמרה למשרד המשפטים לא לשלול את רישיונה של חברת השמירה, שהיא מפירת זכויות סדרתית, כיצד ההסתדרות חושבת שיש לה זכות קיום!?

חזי אופיר: לגבי תלונות כנגד "צוות 3" - בזמן אמת אנחנו כמעט ולא יכולים לפעול. יש חריגים כמו העסקת נוער בפסטיגל, נושא שהנוער העובד התלוננו עליו, מדובר בחנוכה, בתקופה קצרה ואז יכולנו לפעול. לגבי צוות 3 פתחנו בחקירה והיא מתקדמת, אנחנו לא עוצרים באמצע. לגבי אכיפה אזרחית-די לנו באכיפה פלילית, שיטת ההתראה עוזרת יותר ממסלול אכיפה שלוקח הרבה זמן, נותנים צ'אנס לתקן. הועלה הרעיון של תו חברתי, בדקנו את עמותת "מעגלי צדק" שהפעילו "תו חברתי" בירושלים, בדקנו איך נותנים את התו, והסתבר שהבדיקה היא חלקית בלבד, מאחר שאין להם יכולת בדיקה אמיתית. אנחנו מאמצים את הרעיון אבל הוא עדיין חלש. לגבי פרסום רשימה שחורה של מעסיקים - יש מגבלות שהחוק קובע. בתשובה לשאלות הנוגעות לגביית קנסות - בשנה מוגשות כ-200 תביעות, ונגבה סכום של כשלושה וחצי מיליון ₪ בקנסות.