

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

בית נבחרי ההסתדרות

ישיבת הועדה למדיניות האיגוד המקצועי

פ ר ו ט ו ק ו ל

ישיבת הועדה למדיניות האיגוד המקצועי

ישיבה מספר 4

תל-אביב, בית הוועד הפועל

יום רביעי, כ"ד באדר ב' תשע"ד – 26 במרץ 2014

הקלטה ותכתוב/תמלול:
אבני - שרותי הקלטה בע"מ

טל: 03 - 6127715

פקס: 03 - 6005823

נייד: 054 - 4622434

26.3.14

ישיבת הועדה לאיגוד המקצועי

נוכחים:

מיכאל כוכבי, יו"ר
נחום אסד, מזכיר בינ"ה
צבי גוטוטר, מוזמן
יוסי אוטמזגין, חבר
יורם לנמן, חבר
דניאל רייף, חבר
חיים קובלסקי, חבר
אייל שירן, חבר
מאג'ד אבו יונס, חבר
יוסף לוי, חבר
יוסף שריקי, חבר
ישראל אמויאל, חבר

26.3.14

ישיבת הועדה לאיגוד המקצועי

סדר יום לישיבת הועדה
למדיניות האיגוד המקצועי של בינ"ה

על סדר היום:

1. סקירה ודיון בנושא: תקופת העסקה של עובדים זמניים, עד קבלת הקביעות
2. שונות

1. סקירה ודיון בנושא: תקופת העסקה של עובדים זמניים, עד קבלתהקביעות(סעיף 1 בסדר היום)

מיכאל כוכבי, יו"ר: צהריים טובים. זה היום העסקה של עובדים זמניים. מה הכוונה שלי? אנחנו רואים בהרבה מפעלים, אני נותן דוגמה מאל על שאני הייתי ואחר כך הוא ירחיב, שבהתחלה היה תקופת זמניות לעובד אמרו עובד צריך לבדוק אותו אם הוא עובד טוב, מתאים לכישורים, כל הדברים האלה. שם לוקח בממוצע שנה. אם העובד בסדר נותנים לו קביעות.

עם הזמן חברות התחילו להאריך את תקופת ההעסקה של העובדים הזמניים בכל מיני תירוצים, שזה לא מספיק זמן כדי לבדוק ואם הוא עושה מילואים אז זה נטו. זה לאט לאט גדל. אני זוכר שבאל על כשאני עזבתי זה כבר היה 5 שנים, נכון?

יוסף לוי: באל על זה נשאר 5 שנים למגזר הטכני. במגזר המנהלי בגניבה, אני אומר את זה בגניבה על השולחן הזה,

מיכאל כוכבי, יו"ר: זה כבר עלה ל-10.

יוסף לוי: בגניבה המגזר המנהלי בגניבה ההסתדרות עשו הסכם עם הנהלת אל על כשאני הייתי מזכיר, לא אמרו לי ועשו הסכם ל-10 שנים רק למנהלי, הטכני לא העזו. היום אצלנו זה 10 שנים, לא מתביישים.

יוסף לוי:

בגניבה, לא אמרו לי.

אייל שירן:

אגב, אני לא יודע איך זה לדעתי זה רשויות מקומיות זה כולל.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

עוד מעט אנחנו נשמע את כולם כי זה מעניין אותי איך אומרים,

יוסף לוי:

עכשיו יש להם דבר חדש באל על.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

דקה. לכאורה בהסכם עבודה כתוב שנה. היה כתוב שנה. תמיד תמיד בשעת משבר בחברה, מה שקורה בחברות הם פונים לועד ומשכנעים אותו שרק זמני אנחנו איך אומרים בוא נאריך את תקופת ההעסקה, החברה במשבר וזה. ומה שקורה בתקופה זמנית עם הזמן זה נעשה בעצם קבוע. זה בעצם נעשה קבוע.

יוסי אוטמזגין:

היתה גם הצעת חוק של חיים כץ, שנתיים מעסיקים לא משנה, קבלן או כוח אדם, והבעלים צריך או להכניס אותו כעובד מן השורה או לפטר אותו. זאת אומרת הוא לא יכול למשוך אותו מעבר ל- 24 חודש.

(חילופי דברים בין הנוכחים, מדברים ביחד)

מיכאל כוכבי, יו"ר:

לצערי בתעשייה האווירית זה גם אותה תופעה וגם חברת החשמל.

מיכאל כוכבי, יו"ר: זאת אומרת תקופה של 10 שנים,

יורם לנמן: בתעשייה האווירית זה התחיל בחצי שנה.

(חילופי דברים בין הנוכחים, מדברים ביחד)

מיכאל כוכבי, יו"ר: בואו דקה, בואו תנו לי לסיים נדבר אחד אחד. אני יודע שאני מעלה סוגיה שמאוד זה. אז תמיד חברות, עכשיו גופים חדשים לא נוגעים בהם. ניתן לדוגמה צוות אוויר באל על, הצוות אוויר הבכיר אין דבר כזה. אדם גמר את התקופת השתלמות שלו, מקבל קביעות, ניסיון קטן וקביעות. מי שחזק יודע להגן על עצמו.

בדרך כלל את מי מקפחים? מקפחים אוכלוסייה חלשה. עכשיו מה המשמעות של קביעות בעבודה? אני לא יודע אם כולנו מודעים לזה, מה המשמעות של זה? אחד זה תנאים סוציאליים. לעובד זמני בדרך כלל לא היו מפרישים, היום החוק כבר מפרישים. שניים זה שכר נמוך. בתקופה הכי טובה שלו, אנחנו צריכים להבין, כדי לחסוך לפנסיה אם אתה חוסך לפנסיה בגיל 20 הכסף עובד 40 שנה. סביר להניח שהגרוש הזה, אז עושים 10 שנים ראשונות מנסים לבזבז במקומות עבודה, העובד שלי מתוחלת העבודה שלו בעצם מרוויח שכר מינימלי והוא מתחיל לקבל שכר גבוה, זה כבר הולך לזה וזה פוגע לו בפנסיה.

בין שאר המכות זה עוד אחת המכות שפוגעות בפנסיה. צריך את זה לקחת. הדבר השני זה זכויות.

מיכאל כוכבי, יו"ר: ואני אומר לכם מניסיון חיים שלי, יש הבדל שבא אדם צעיר רוצה לעשות משכנתא על הדירה והוא בא ואומר אני עובד במקום ואני קבוע בחברה ומתייחסים אליו אחרת, אז יתנו לו יותר בקלות את המשכנתא, לבין זה שהוא בא ואומר אני זמני. בדרך כלל זה איך אומרים זה לא עולה כסף אבל זה פער משמעותי של התייחסות הבנק. הבנק יודע שאם יש בטחונות לעובד שהוא עובד במקום קבוע יש לו גם כתובת לחפש אותו ואז הוא נותן לו ביתר קלות את ההלוואה, ואנחנו יודעים את זה מהחיים.

זה דברים שנראים לכאורה לא משמעותיים ומשמעותיים מאוד לגבי העובד עצמו. מה התירוץ של ההנהלות? התירוץ של ההנהלות היה שאם אתה נותן קביעות לבן אדם אז הוא מפסיק לעבוד. זה אחד התירוצים שתמיד הייתי שומע כחברי ועד, היינו שומעים כחברי ועד אנחנו לא, חוששים לתת קביעות לאנשים כי ברגע שאנחנו נותנים להם קביעות מפסיקים לעבוד.

זה לא נכון עם הסתייגות קלה ואני כאן, איך אומרים, כיוון שאנחנו בהסתדרות אני יכול לבוא להגיד שיש ועדים חזקים גם אם עובד לא עובד טוב הועד מגן עליו, לוקח הרבה שנים עד שההנהלה מצליחה לשכנע ועד שעובד באמת איך אומרים לא נותן תמורה לעבודה שלו, אם בכלל כדי איך אומרים לפחות להגיד לו אם אתה לא זה אנחנו נפטר אותך ואז חוזרים. כלומר מהניסיון שלנו ראינו שאם יש עובד שלא עובד טוב, הועד קורא לו ואומר לו אם אתה לא עובד אנחנו ניתן יד להנהלה אתה תלך הביתה ברוב המקרים,

הוא משפר.

נחום אסד:

הוא משפר את העמדה שלו בסך הכל
במקום עבודה.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

יש גם מצבים שחבר ועד אפשר לפטר
תוך כדי כהונתו כחבר ועד.

חיים קובלסקי:

זה פעם היה, אני לא מכיר אצלנו את
הדבר הזה אבל נשמע. בוא אני רוצה

מיכאל כוכבי, יו"ר:

להביע, איך אומרים, את הדברים. מכאן החוזק של הועדים לפעמים זה
החולשה שלהם. אז הנהלות אמרו בגלל שהועד לא מאפשר לפטר עובד
שהוא לא טוב, כשהועד אפילו מסכים אנחנו נוטים להאריך את
התקופה של הזמניות כמה שיותר כי כל עוד הוא זמני הוא חושש
ממקום העבודה ואין חוכמות איתו. זה היה אחד הדברים שאנחנו
לומדים עם הניסיון.

זהו, ואיך אומרים, אז כשאני תמיד קורא בעיתונות, הגדילו תמיד את
תקופת הזמניות, אני רואה שזה בהרבה מפעלים, ובינתיים גם המציאו
את הנושא של דור ב' ודור ג' וכל הדברים ואז יש עוד תקופה שעובדים
כאלה, איך אומרים, עובדים על שכר נמוך יחסית ואני חושש מאוד לכל
הדור הזה שיגיע לתקופת הפנסיה שבעצם לא יהיה לו מה לאכול. איך
אומרים זה לא הדור שלנו, שלפחות אנחנו ידענו מהתחלה שאם אחרי
חצי שנה היו מקבלים את ההפרשות הסוציאליות ואיך אומרים,
ומניסיון אני אומר הדברים האלה חשובים מאוד כשאתה מגיע רק
לגיל.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 כשהייתי צעיר הייתי אומר אני בן אלמוות. כשאתה מגיע לגיל שאתה יוצא לפנסיה אתה מבין כמה חשובה הפנסיה לשקט הנפשי של אנשים וכמה חשוב שהפנסיה תהיה פחות או יותר גלגול כזה שאתה יכול לחיות בתוכו. אז לאור זה העליתי את הנושא הזה, כי אנחנו צריכים לתת לזה תשומת לב ולהתחיל איך אומרים לחשוב אם יש לנו איך אומרים איזה רעיונות, להתחיל לצמצם את תקופת הזמניות.

היתה לי שיחה עם אבי, הוא אומר שההסתדרות מודעת לזה ועכשיו כל ההסכמים החדשים שהוא חתם מודעים לבעיה, לא יותר משנתיים שלוש בערך הוא נתן בחברות החדשות וזה כבר בכיוון הנכון.

נחום אסד:
 איך זה מסתדר עם החוק, מתי החוק הזה עבר?
יורם לנמן:
 לפני כ- 4 שנים,

נחום אסד:
 הוא פורסם?

יוסי אוטמזגין:
 בטח, עברה בכנסת, קריאה שלישית, הכל, אין להעסיק, היו מעסיקים דרך חברות כוח האדם כל מיני משרות, עובדי ניקיון, זה התחיל בעובדי ניקיון משהו היה וכל מיני, גם פקידות הכל. עכשיו, החוק הזה אומר 24 חודש אתה יכול להעסיק אותו במשרה, בתפקיד או במפעל הזה, המפעל או שקולט אותו או שהוא אומר למעסיק שלו, לחברת כוח אדם שהוא לא צריך. הוא לא יכול להחזיק אותו לאורך זמן.

26.3.14

יוסי אוטמזגין:
 אז מה זה עושה? זה כביכול מתקן
 איזה עוול של עובד קבלן לכל החיים
 או שעובד חברה לכל החיים, אתה מבין?

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אז אני אגיד לך,

נחום אסד:
 ואיך זה מסתדר עם הסיפור של חברת
 חשמל למשל 10 שנים?

יוסי אוטמזגין:
 תראה, לא רק חברת חשמל, להרבה,
 הנה, הוא גם נתן דוגמה, ברשות
 שדות התעופה או גם בקק"ל, בקק"ל היום עובד זמני הוא כמעט 5
 שנים, 5 שנים ויותר אפילו. יש לי דוגמה של עובד שעכשיו זה השנה
 השישית שלו,

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אני שמעתי אותך, אני אתן לך על זה,
 זה איך אומרים, תרגיל אחר שעושה
 ההנהלה. ואיפה הועד יש לו בעיה? שמגיע 5 שנים ורוצים לפטר את
 העובדים שגמרו 5 שנים מה עושה ההנהלה? משחררת את העובדים
 ומביאה חדשים.

יוסי אוטמזגין:
 נכון.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אוקי? אז באים, אני לא יודע אם
 נתקלת בזה, מתדפקים לך על הדלת

העובדים האלה ובוכים לך;

ישיבת הועדה לאיגוד המקצועי

26.3.14

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 ואומרים אנחנו אפילו מוכנים לעבוד,
 סתם אני אומר, בחינם, בכל מחיר
 אנחנו מוכנים לעבוד, הועד נשבר ומאריך את תקופת ההעסקה שלהם.
 ככה אנחנו נגררים הלאה.

צבי גוטוטר:
 זה יותר חמור מזה. זה לא שהועד
 נשבר, זה מתפרש לזה שבגלל הועד
 מפטרים אותם.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 נכון. ואיך אומרים אני, מי שחי
 בשטח יודע מה זה שבן אדם שיש לו
 משפחה ומשכנתא ובחור צעיר מתדפק לך על הדלת ובוכה לך או
 מתעלף לך בחדר. וזה אני מספר לכם סיפורים מהחיים. ואז יש בעיה
 לכל ועד כמה שלא יהיה זה ומתחיל להיות גמיש ואין לזה סוף.

יוסי אוטמזגין:
 זה היום אני חושב החוק, מה שהחוק
 אומר זה אחרי 9 חודשים אם אתה
 נותן לו לעבוד מעבר ל- 9 חודשים,

מיכאל כוכבי, יו"ר: יוסי, עוד דקה נשמע אותך.

יוסי אוטמזגין:
 אתה צריך להביא אותו לשימוע.
 ואתה מפטר אותו. אתה מבין?

מיכאל כוכבי, יו"ר: זה הבעיה המרכזית היום של הרבה עובדים במפעלים, אפילו מפעלים מבוססים. זה הבעיה, שאנחנו צריכים, איך אומרים בוא נשמע את כולם ונראה אם יש לנו איזה משהו שאנחנו יכולים להמליץ או לסכם.

עכשיו אני הזמנתי את צביקה שהוא גם חבר ועד היה בתעשייה אווירית ואני ציינתי שתעשייה אווירית נדמה לי שהמדיניות היא 10 שנים.

צבי גוטוטר: יש לך פה את יורם, הוא יכול לעזור לך גם כן.

מיכאל כוכבי, יו"ר: אוקי.

צבי גוטוטר: אני אגיד משהו על תעשייה אווירית. מה שקורה בתעשייה אווירית ככה, ההסכם הקיבוצי מדבר על נדמה לי שנה ניסיון ואפשרות של הארכה של עוד חצי שנה אחר כך עם עוד איזה קוּוץ' עוד חצי שנה.

זה הצד הפורמלי של העניין. מבחינה עניינית העסק הזה נגרר, כבר מזמן לא מוקפד. דבר שני, יש בהסכם הקיבוצי של תעשייה אווירית סעיף שמתיר לחברה להעסיק מומחה בחוזה אישי. עכשיו, כשזה נחתם בשנת '69 נדמה לי, משהו כזה, כשנחתם ההסכם הקיבוצי בגרסה הנוכחית שלו בפעם הראשונה, בלי אדפטציות, אז הכוונה באמת היתה שאם יש איזה מומחה לצ'ופצ'יק של קומקום וצריך אותו לחודשיים אז אפשר יהיה להביא אותו.

צבי גוטוטר: אחרי שהיה משבר הלבאי ובלביא פיטרו בסביבות 6,000 איש, כשמה שחיפשו להגיד זה שלא פיטרו אלא אנשים הלכו מרצון, נתנו תנאים טובים, ואחרי זה כשהתחילה קליטה והיה חשש שאולי שוב יצטרכו לפטר ובאמת בסוף '92 התחיל משבר נוסף, אז ההנהלה התחילה לקלוט חבר'ה שגמרו אתמול את הטכניון בחוזים של מומחים. זאת אומרת אתה סטודנט שרק קיבלת את התואר והוגדרת כמומחה לצורך העניין.

ומהצד השני למעשה היתה עצימת עין מתוך כנראה איזושהי מחשבה שתגיע תכנית ההבראה הבאה אז נגיד שיפטרו קודם כל את כל החבר'ה האלה שהם לא קבועים ואז אפשר יהיה שוב להגיד שלא פוטרו עובדים קבועים. בינתיים כשהגיעה בסופו של דבר תכנית ההבראה הבאה זה כבר היה מצב כזה שהיה ברור לגמרי שאם ילכו עוד פעם בשיטה הזאת אז כל החברה תתמוטט כי החבר'ה הצעירים האלה תפסו הרבה מאוד מעמדות המפתח בהרבה מאוד פרויקטים. ואז סוף סוף הבינו שמותר להגיע להסכם של פרישה כפויה נאמר כשאינן ברירה ובתנאים שהיו טובים.

וזה למעשה מה שנקרא אחר כך בתעשייה האווירית הסכם ... 1, 2, שזה הסכמים כבר שכל הרציונל מאחוריהם לא היה יותר נמשיך להגיד שלא מפטרים עובדים קבועים. ודווקא רוב החבר'ה האלה שהתקבלו על החוזים המומחים הצעירים חלק מהם פרשו אבל רוב שלהם נשאר. זה ככה התגלגל. אתה יכול לראות היום בתעשייה האווירית אנשים שעושים עבודה דומה וביצוע דומה ושניהם 10 שנים ואחד יש לו קביעות ואחד אין לו קביעות.

יוסף לוי: כמה עובדים זרים יש בתעשייה האווירית היום?

צבי גוטוטר: עובדים זרים במובן שאתה קורא לו עובדים זרים אין.

יוסף לוי: רומנים שמעתי, בולגרים.

צבי גוטוטר: לא, לא, חבר'ה, סליחה, אני לא יודע מה יש היום, כן? אבל בתקופה שהיו פרויקטים עתירי עבודה קצרי מועד, כמו לדוגמה הסבת מטוס מנוסעים למטען כאשר ראו שהדבר הזה הולך להיות שלושה חודשים, ארבעה חודשים ולא ברור מה קורה אחר כך, ואתה גם צריך להכשיר, אז קלטו באמת נניח קבוצות רומנים וכל מיני כאלה שהגיעו. היו תופעות יותר חמורות מעצם הקליטה שלהם, כגון הלבשה בבגדי עבודה בצבעים מיוחדים כדי שלא יסתובבו במפעל ואפשר יהיה לזהות אותם, כל מיני דברים.

יורם לנמן: והם נקראו ג'וב שופרים.

צבי גוטוטר: ג'וב שופר זה מושג שאני התוודעתי אליו בתעשייה האווירית כשאני התחלתי לעבוד בתור מהנדס צעיר ב- 1980 התעשייה האווירית קנתה אז את הליין של הקומנדו ג'ט, שזו היתה חברה אנגלית שכנראה פשטה את הרגל, קנו אותה, הביאו את כל הליין לפה, מזה התפתח אחר כך הווסטוויל ה- 1124, 1125 והיום הגלקסי.

צבי גוטוטר: מזה צמח ענף מטוסי המנהלים. כשהביאו את הקו של הקומנדו ג'ט הביאו כמה מהנדסים אנגלים בחוזים אישיים, מה שנקרא ג'וב שופר, בשביל שיעזרו לחבר'ה הישראלים לקלוט את הליין, את המטוס, את העבודה וכן הלאה ואז הדבר הזה בזמנו כשהייתי צעיר אילץ אותי סוף סוף ללמוד אנגלית, כי הג'וב שופר הזה עבד בתור צ'קר, זאת אומרת הוא את העבודה שאנחנו היינו עושים הוא היה בודק והדרך היחידה לתקשר איתו היתה אנגלית. מזה נולד הג'וב שופר בתעשייה האווירית.

נחום אסד: הרווחת משהו טוב.

צבי גוטוטר: כן. עכשיו בוא נאמר ככה, זה פחות או יותר המצב בתעשייה אווירית שבתעשייה אווירית אחת, עד כמה שאני יודע זה פעמיים בשנה, בדרך כלל ערב פסח, ערב ראש השנה, אולי כבר יש יותר, אז יש איזה קוטה שיו"ר הארגון מסכים עם ההנהלה שמעבירים חבר'ה מזמניות לקביעות.

נחום אסד: וליד זה גם מוציאים.

צבי גוטוטר: לא, לא, זה,

נחום אסד: את הפנסיונרים.

צבי גוטוטר: יש איזה הסכם אחר של להוציא 100 איש בשנה עם זכות וטו של הועד;

צבי גוטוטר: כאלה שבאמת כבר נאמר עייפו וכולם מסכימים כולל העובד וכולי, זה סיפור אחר. אבל יש פעמיים בשנה שגם מסכימים כל פעם על איזה קווטה שנותנים קביעות. עכשיו זה נאמר בהקשר הספציפי הזה. עכשיו אני שמעתי על חברת חשמל, אז בחברת חשמל ישנו הסכם קיבוצי שנולד בזמנו כשהקימו את תחנתה כוח באשקלון ואז החברה באה ואמרה שמה אנחנו צריכים אנשים רק לתקופה של הקמת תחנת הכוח וזה ייקח בערך 5 שנים אז בואו תסכימו ל- 5 שנים כי אחרי זה לא יהיה לנו מה לעשות איתם. ונאמר מהפיתוי הזה זה התגלגל. עכשיו אני חושב שמהצד שלנו בכל זאת,

נחום אסד: אבל זה לא 5 שנים היום, זה 10.

צבי גוטוטר: זה 5 ואחר כך האריכו את זה ב-, זאת אומרת התחילה התופעה שאמר מיכאל, של להאריך ב- 5 שנים, שזה גם באל על והדיילות באל על וכל מיני מקומות. זה כמעט בכל מקום שזה נכנס בדלת,

יוסף לוי: באל על הפשע הוא יותר גדול, יש באל על דם כחול ודם אדום. כל מי ששייך לטכני, עבודות מקצועיות טכניות הוא רק 5 שנים. מי ששייך למנהלי, דיילי אוויר ולמנהלי ההסתדרות בגניבה בלי הסכמת הועד בלילה הלכו חתמו עם הנהלת אל על רק למנהלי, למה הם פחדו מהטכני, ההסתדרות פחדה מהטכני, הלכו חתמו רק על המנהלי ועל הדיילים 10 שנים. היום בן אדם בא 10 שנים באל על עוד לא, בן 35 לא יודע מה,

צבי גוטוטר: אם תדבר במונחים של דם אדום ודם ירוק ודם ורוד אז תרשה לי להגיד שלדעתי החטא הקדמון בעניין הזה ושאנחנו נהיה חייבים לחפש לו פתרון זה עוד לפני הסיפור הזה של ה- 5 שנים וה- 10 שנים, זה עצם העובדה שבמקום לעשות ויתורים על מנת לשמור על שוויוניות בין העובדים בכל מקומות העבודה כמעט, אני חושב שהתעשייה האווירית זה המקום היחידי שרשמית אין דור ב', שכל מקומות העבודה כמעט הלכו לדור ב'.

מיכאל כוכבי, יו"ר: ו- ג'.

צבי גוטוטר: עכשיו דור ב' ו- ג' במקומות שיש, לפי השקפת עולמי, זה קודם כל מבחינת הגינות זה כמו שאמרת זה דם ירוק ודם צהוב, מבחינה אסטרטגית זה טעות אדירה של הועדים ושל ההסתדרות בגלל שאין מה לעשות, כולנו מתבגרים ויגיע איזשהו רגע שבהרבה מאוד מקומות הדור ב' יהיה רוב האנשים.

עכשיו אם כשאנחנו נאמר הובלנו את העניינים בכל המקומות שאנחנו אלה שיושבים פה מסביב לשולחן הובילו אותם, ואתם יכולים להסתכל נאמר פה, יש פה רובנו כאן יש פה אני חושב שהגיל הממוצע פה עובר את ה- 50 בחדר,

מיכאל כוכבי, יו"ר: פלוס מינוס 20-30.

צבי גוטוטר: אנחנו כשהגענו להסכמים תמיד שמרנו על הפנסיונרים, שלא יגעו בהם. כשהועדים יעברו לדור ב' ואנחנו נהיה הפנסיונרים הם יגידו תדפקו את הפנסיונרים לא אותנו, כי כשאנחנו היינו צעירים הם דפקו אותנו. כלומר יש פה בכל רמה שאנחנו לא נסתכל עליה יש פה פצצת זמן ושאני חושב שאחת המשימות של ההסתדרות ומי שיעמוד בראשה באיזשהו שלב בתקופה הקרובה יותר והקרובה פחות זה להתחיל לטפל גם בעניין הזה.

אני יכול להגיד לכם שבאותו מקום שאני יושב נאמר מהצד השני במירכאות של השולחן, אני מניח שרוב האנשים פה יודעים שאני גם יו"ר משען, אז אני כבר שמה מעל שנה מנסה להוביל מהלך שבאיזושהי תרומה של הדור א' ואיזושהי תרומה של ההנהלה לבטל את העניין הזה של דור א' דור ב'. ההתנגדות מגיעה מהועד. אבל לטווח ארוך, ואני לא מדבר על 20 שנה, אלא אפילו 3-5 שנים, ההסתדרות לטעמי חייבת להציב יעד של ביטול דור א' דור ב' כולל הדברים האלה; להגיע להבנה, שזה שווה לחשוב פה בבית, מה מטריד נאמר את המעסיקים, מה הם מחפשים לפתור, להבין שחלק מהבעיות שהם רוצים לפתור הן בעיות אמת שצריך לתת להם פתרונות הגיוניים שגם אנחנו יכולים לחיות איתם ואנחנו להערכתנו צריכים בסופו של דבר להציג איזושהי עמדה הסתדרותית שאומרת אנחנו מבינים את הקשיים ואנחנו מציעים פתרונות אחרים ממה שמקובל היום ושהם גם הגונים עם כל העובדים.

יוסף לוי: אני אחזור לדור א' דור ב', סליחה רגע.

26.3.14

אני רוצה לשאול שאלה רק.

נחום אסד:

יוסף לוי:
אני אחזור לדם כחול ודם אדום,
בזמנו כוכבי היה מזכיר ועוד פעם,
באל על עשו דור א' דור ב' רק למנהלי, הטכני פחדו להתקרב אליו,
הנה הוא היה מזכיר, פחדו. אמרנו אם אתם עושים דור ב' בטכני אנחנו
עוצרים לכם את כל ה-, פחדו. והיום באל על רק המנהלי, דיילי אוויר,
המנהלי הם דור ב'. אין לנו דור ב' בטכני. בעלי מקצוע אין דור ב',
כולם דור א'. מי שנכנס נכנס דור א' בטכני.

בשביל זה היום יש נהירה גדולה מהמנהלי לטכני רוצים לעבור. לא כל
המקצועות, לטכני רוצים לעבור. למה? הם באים לטכני הם נהפכים
דור א'. וזה פשע, זה הפשע.

אוקי.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

רגע, דקה, משהו מעניין, אוטומזגין
אמר שנחקק חוק בכנסת שבתום

נחום אסד:

שנתיים,

שנתיים וארבע חודש אתה חייב או
לקלוט או לפלוט אותו.

יוסי אוטומזגין:

חיים כץ אומר, רגע, אבל זה קצת לא
מסתדר עם מה שקורה פה.

נחום אסד:

26.3.14

צבי גוטוטר: החוק שישנו זה בא על הבסיס של חוק עובדי קבלן,

יוסי אוטמזגין: כן, זה.

צבי גוטוטר: זה אומר שמי שעובד אצלך דרך קבלן,

יוסי אוטמזגין: או קבלן או כוח אדם, היינו הך.

(מדברים ביחד)

צבי גוטוטר: סליחה, אחרי שהוא גמר לעבוד דרך קבלן,

מיכאל כוכבי, יו"ר: צביקה, סליחה, יוסי, הישיבה מוקלטת. אם אנחנו מדברים שניים ביחד אנחנו לא מצליחים להבין מה שקורה. בואו נתרגל, אחד בואו נתרגל לדבר אחד אחד. שניים, בואו נסגור את הפלאפונים, זה מאוד מפריע.

צבי גוטוטר: אחרי שאדם עבד דרך קבלן במקום שמעסיק אנשים דרך קבלן כוח אדם ונאמר כל מיני תרגילים שניסו בשביל להעיף אותו לא הצליח והוא בסופו של דבר נקלט בחברה, אז הוא נקלט בחברה בתור עובד זמני, בתור חדש,

יוסי אוטמזגין:

אחרי 24 חודש.

צבי גוטוטר:

הוא נקלט בתור עובד חדש בחברה ומתחיל כל הסיפור שדיברנו לפני רגע. זאת אומרת יש לך את התקופה של הקבלנות ואחרי זה את התקופה של הזמניות ואחרי זה אתה מגיע לקביעות. עכשיו צריך לזכור, אמרתי את זה לפני רגע, שהנושא הזה של הקביעות היום הוא לא ברמה, כמו תעשייה אווירית, שאמרתי שהיה הסכם והאנשים הקבועים הלכו הביתה ואנשים בחוזים מיוחדים נאמר נשארו.

אז צריך להבין שהקביעות היום במקומות שבאמת מגיעים לבעיה קשה של סכנת סגירה הקביעות בדרך כלל מה שהיא נותנת זה לא את הבטחון מפטורין אלא את תנאי הפטורין, שזה למעשה. כי אז אם אתה קבוע אז הוא נכנס להסכם מסגרת של פטורין תחת הסכם קיבוצי ואם אתה עובד זמני אז אומרים לך פשוט תלך. אני מחכה פה בעניין הזה עוד ל-, אתה יודע, לאיזשהו מקרה שייקחו שני אנשים דומים ואחד ילך בתנאים א' ואחד ילך בתנאים ב' ואז ימצא מי שייקח את הבן אדם לבימ"ש ויגידו רגע מה קורה פה?

אני מקווה שנגיע לפתרון של הדבר הזה לפני שביהמ"ש יעשה את הפתרון.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

כן, אתה רוצה להוסיף משהו?

יוסי אוטמזגין:

תראה, אנחנו מה שאנחנו לומדים מכל העניין הזה,

מיכאל כוכבי, יו"ר: מה שאני מבקש, קודם תן בערך סקירה במקום העבודה שלך מה קורה, איך אומרים שנדע לקבל את האווירה.

יוסי אוטמזגין: אני עובד בק"ל וגם זה אותו דבר. לפני, ב- 2006 היתה פרישה מרצון ופרישה מאולצת ועשו רה-ארגון והחליטו לא לקלוט יותר עובדים. והתחיל הנושא הזה של כוח אדם וקליטה כמו שהוא אמר, אחרי שנתיים, הכניסו אותם או לקביעות או שזה ואחר כך הם התחילו עוד פעם את השרשרת של העד 5 שנים אפשר למשוך אותם. עכשיו, אם הם עוברים את השנה הראשונה ומשאירים אותם בזה החוק אומר שאתה צריך להביא אותם לשימוע ואם אתה רוצה להכניס אותם או להוציא אותם.

ותמיד מושכים את זה, מושכים עד חמש שנים. קרה מקרה גם של ה-, עכשיו שנה שישית. אתה יודע, הבחור היה ככה או ככה ואמרו ניתן לו עוד, זאת אומרת שישית. עכשיו עוד כל מיני פטנטים עכשיו כמו שזה אומר, שהחוק הזה אין חוק פה בנושא הזה, הכל פרוץ, המעסיק תמיד מנסה להתחכם, תמיד מנסה להרוויח זמן וזה.

עכשיו גם יצא משהו כמו עובד פרויקטאלי אצלנו. עובד פרויקטאלי הוא אומר לי תשמע, כמו שאתה מזמין טרקטור תיקח את הבחור, תרשום אותו על פרויקט מסוים, מספר תקציבי ואחרי הפרויקט אתה מסיים את העבודה שלו. אתה מבין? זה נשמע מאוד זה, אבל זה מציאותי. זאת אומרת יש פרויקט למשך X חודשים, עד 9 חודשים.

יוסי אוטמזגין: זאת אומרת הם אומרים חצי שנה נותנים עוד 3 חודשים ואתה רושם אותו מספר תקציב של הפרויקט ונגמר הפרויקט אתה צריך לפטר אותו. וזה לא סגור ולא יודעים מה לעשות ובכל הזה, גם היום אנחנו למרות שיש היום בעיה, כמו שהציג פה בנושא של ה-, דווקא של האנשים הוותיקים ברותם משנים היום, יש שביתה, הרי הם לא עובדים כבר שבועיים וזה הסיבה שהם נתנו רשימה של עובדים קבועים ותיקים שקוראים להם ואומרים להם תצאו לפרישה.

והכל פרוץ פה. אז באמת זה המקום לעשות איזשהו מצב של להביא את זה לחוק או שמההסתדרות להציע שבהסכמים הקיבוציים,

מיכאל כוכבי, יו"ר: תגיד מה אתה חושב שמפריע, מה היית ממליץ.

יוסי אוטמזגין: הייתי ממליץ שיהיה בהסכמים שחותמים שיהיה הגדרה שרירותית, הגדרה קשה שייתן זמן מסוים של עובד זמני ולהכניס אותו לקביעות. זאת אומרת לא לתת לזה להתמשך וכל, אתה יודע, תמיד מוצאים, תמיד יש חוק ותמיד מוצאים את הפרצה בחוק. זאת אומרת לעגן את זה שזה לא יהיה מצב,

חבר: שתהיה קביעות.

יוסי אוטמזגין: כן, תשמע, כי זה כמו שאתה אומר דור א', דור ג';

יוסי אוטמזגין:
 ועובדים פרויקטלים ועובדי קבלן
 ועובדי, תמיד, אתה יודע, אנחנו
 מנסים לגונן עליהם בהסתדרות ולגונן עליהם מבחינת ההסכמים ותמיד
 המעסיק מוצא את הפרצות וממשיך להעסיק אותם כעובדי קבלן שהם
 לא שווים הרבה.

צבי גוטוטר:
 הערה כזאת כמו שאמרת לא עוזרת
 למה שאתה קורא פרויקטים או מה
 שקרוי במקומות אחרים חבילות עבודה וכן הלאה, כי חלק
 מהמוטיבציה לעשות את זה, בייחוד בגופים ממשלתיים, מאחר
 והממשלה יש לה טבע לקבל החלטות רוחביות כאלה כמו צמצום 3%
 כוח אדם בכל המשק, והעבודה צריכה להיעשות, אז מה שעושים
 אומרים טוב, ניקח עכשיו נתח של עבודה, נוציא אותו תחת כותרת לא
 שאנחנו מעסיקים 10 עובדים אלא תחת כותרת שאנחנו עושים
 פרויקט, זה הולך בתקציב פרויקט, לא סופרים את ה- 10 אנשים בתור
 כוח אדם, צמצמנו.

את זה אתה לא יכול לפתור דרך הסכם קיבוצי. את זה צריך לפתור דרך
 מקום אחר, והוא שוב, אני מקווה מאוד שזה יהיה בקרוב. אני טוען
 שההסתדרות צריכה למצב את עצמה מחדש בתור הארגון החברתי
 מספר 1 במדינת ישראל ולאתגר, נקרא לזה ככה, את המדינה ברמה של
 הוויכוחים העקרוניים על נקרא לזה דרכי הפעולה ושיטות הפעולה.
 ואז כל מיני מאבקים שהיום אנחנו עושים אותם ואנחנו נתפסים
 כמגנים על חזקים וכן הלאה;

צבי גוטוטר: אם אנחנו נעבור למוד שאנחנו מאתגרים את המדינה ברמה העקרונית של ההתנהלות אזי מאבקים כמו נמל, חברת חשמל לא משנה איזה, ייתפסו בסופו של דבר בציבור כנגזרת של העמדות העקרוניות ולא כמאבק רק בשביל החזקים.

דניאל רייף: דני רייף, שירות תעסוקה. אתה יודע מה, אין לי מה להגיד, כי הארגון שלנו שאני עובד כמו שירות התעסוקה כבר לא קיים. המנכ"ל הרס אותו בגלל שהועד שלא קיים בכלל. הארגון לא קיים בכלל, כבר זה הפרטה טוטאלית. המנכ"ל עושה מה שהוא רוצה, לא מוכן, לא יודע, לא מסוגל להתמודד, לא יודע למה ההסתדרות לא נכנסת בפנים.

מיכאל כוכבי, יו"ר: מה היית ממליץ?

נחום אסד: לא, שיגיד לנו מה הוא עושה.

דניאל רייף: תראה, ההפרטה התחילה כבר מזמן. היום הוא מכניס המנכ"ל בחוזה אישי מלא אנשים. היתה לנו לפני שנה פרישה מרצון, פרשו 120 עובדים הטובים, הטובים והיו מכרזים. אנשים אמרו במפורש אל תיגש למכרז, יש פה אנשים, הטובים פרשו, הטובים באמת, עם ניסיון וזה, אקדמאים כולם. אז היום יש 80% מהתקנים האוצר נתן בחזרה, אף עובד שטח לא נקלט, אף עובד שטח, אף עובד לשכה לא נקלט. אלה אנשים של המשרד ראשי ומטה מחוז, כל מיני מחוזות וכולי וכולי, אנשים בלי ניסיון בלי כלום, לא יודעים מה זה שירות תעסוקה.

דניאל רייף: אי אפשר לעבוד, אי אפשר לעשות שום דבר. הורידו לנו ... לגמרי, משכורת ירדה. הוציאו לנו תוכנה שפעם בתקופת דומיניסיני, מנכ"לית קודמת, רשמו אותה 2010, תוכנה 2010, הועד עשה שביתות, עיצומים, שכרנו שלושה מהנדסים לתוכנה, הם הוכיחו לגמרי שהחברה, המלם לא טובה בכלל לתוכנה. התוכנה הזו בכלל אי אפשר לקדם אותה, ביטלו אותה. נכון. והיום לפני שנה באמת החליפו תוכנה, ועוד שילמו 87 מיליון שקל לחברת מלם וביטלו הכל. איפה זה פה הכל, זה דבר אחד.

דבר שני, התקופה האחרונה עשינו עיצומים, ינואר פברואר. הורידו לנו עיצומים ותשמעו על מה עשינו עיצומים יום אחד, לא שביתה. ועד עובדים עשה שביתה שמנכ"ל רצה לתת לחלק ש... הלשכות פרמיה לא לכולם, לחלק, בגובה של 145, משהו 35 אלף שקל עד ה- 12 ... לא לכולם, לעובדים פה לא בכלל, לעובדים לא. ועובדי שירות התעסוקה עשו שביתה, שביתה שכולם מנהלים ... כשאנחנו עשינו שביתה, עיצומים נגד הכניסה של תכנית ויסקונסין אותם מנהלים כשאנחנו עשינו שביתה אמרו אה, פתחו לשכה, ניסו לפתוח את הלשכות.

אז אין מה להגיד. נכון שהארגון לא קיים, ועד לא קיים וזה דוגמה לכולם, שעוד מעט סוגרים את השירות הבא בתור הכל הכל הכל, יש פה כבר זה. ונציבות עובדי מדינה גם בצד, זה לא עסק. הם עשו מה שהם רוצים. כל ההסכם עכשיו עוד פעם הוא רוצה להכניס, לתת קורסים, חברה פרטית, מענה קולי חברה פרטית, פעילות בועדת הכלכלה, ועדת הרווחה שכך אמר לו לאיך קוראים לו, מועצת תעסוקה, שרגא ברוש, אדוני אתה כל פעם אתה מנסה לאשר איזה חברה פרטית.

- דניאל רייף: לי מוזר מה הסיבה. הכל הכל.
- מיכאל כוכבי, יו"ר: תודה.
- דניאל רייף: אז מה להגיד על שירות התעסוקה? על הפנים. על הדיון כבר לא מדברים פה.
- מיכאל כוכבי, יו"ר: בבקשה.
- יוסף שריקי: שריקי יוסף.
- מיכאל כוכבי, יו"ר: ואיפה אתה עובד?
- יוסף שריקי: מרחב הנגב. הפה שאסר הוא הפה שהתיר. איך יכול להיות שעובד של כוח אדם בא החוק ואומר למעסיק- אדוני, בתום 9 חודשים הבן אדם צריך לקבל קביעות, אתה חייב לקבל אותו לעבודה.
- צבי גוטוטר: לא קביעות, לעבודה, זה לא אותו דבר.
- יוסף שריקי: מה זה משנה? הוא לא יכול לפטר אותו. עובד מחברת כוח אדם בתום 9 חודשים כאילו מקום עבודה, מקבל מקום עבודה. ועוד פעם, החוק השני אומר רק תוך 24 חודשים מקבל העובד קביעות.

26.3.14

יוסף שריקי: פה זה פשוט משהו לא מסתדר. אני חושב לפי דעתי,

צבי גוטוטר: לא, לא, סליחה,

מיכאל כוכבי, יו"ר: לא, זה מסתדר, שריקי.

צבי גוטוטר: בוא נבין. בוא נבין.

יוסף שריקי: רגע, אני אסיים ברשותכם. עכשיו, מקומות העבודה לרבות משרדי ממשלה, לרבות משרדי ממשלה, 15 ו-17 ואני מכיר ב-18 שנה, לאנשים האלה עדיין עובדים זמניים לכל דבר. היה חברת חשמל עכשיו הורידו מ-15 ל-10 אבל מה זה, 10 שנים זה בן אדם איך אומרים זה. לפי דעתי ואני מציע שהועדה הזאת היא צריכה לצאת בקריאה או באיזושהי הצעה וללכת איתה עד הסוף בנושא הזה גם פה, במיוחד בנושא של החוזים האישיים, שזה כבר מתחיל לגמור את מקומות העבודה. אלה דברים שצריך לקחת אותם וללכת איתם עד הסוף.

יוסף לוי: אני אתן סקירה בפני,

צבי גוטוטר: רק שניה, אתה צריך להבין, יש הבדל בין להיות עובד החברה ולא עובד קבלן לבין להיות קבוע. אם נניח ש-3 חודשים אחרי שהוא הפך להיות עובד החברה רוצים לפטר אותו מסיבות של בהתאם להסכם הקיבוצי או משהו כזה;

צבי גוטוטר: אזי יכולים פה להיות הבדלים בין זה שהוא קבוע לבין זה שהוא לא קבוע כשהוא כבר במצב שהוא עובד החברה. העובדה שנקבע שאחרי 9 חודשים אי אפשר לפטר אותו כאילו כי הוא עובד קבלן וחייבים לקלוט אותו בחברה זה עוד לא מעמד של קביעות בחברה. ולכן יש משמעות אחרת ל- 24 חודש ויש משמעות אחרת לעניין הזה.

יוסף שריקי: אז אני עלה לפחות בזכות שלי בדרום, ונחום יודע במה מדובר בכמה מפעלים, שהעובדים האלה איך אומרים המעסיק הלכתי איתו אמרתי חבר'ה הבחור הזה עבר 9 חודשים תקלוט אותו, זהו, נגמר הסיפור. תודה לאל כבר עובד 5 ו- 10 שנים. איך אומרים, צריך פשוט לנצל את ה-,

מיכאל כוכבי, יו"ר: את הסיטואציה.

צבי גוטוטר: בסדר, הצלחת, טוב.

מיכאל כוכבי, יו"ר: בבקשה יוסי, תציג את עצמך.

יוסף לוי: אני יוסי לוי מאל על. אני רוב הדברים אמרתי קודם אבל עוד כמה דברים שעקב דבריו של צביקה. אני מסכים איתך, בכל מקום עבודה יש פרויקטים, גם אצלנו יש פרויקטים. אבל הפרויקט הזה 10 שנים עוד לא נגמר. הוא יושב על פרויקט, עובד זמני יושב על פרויקט. ולכן גם ענייני פרויקטים, אל תכניס עובד זמני. אל תביא אותו בחוזה אישי.

יוסף לוי: יש לך פרויקט? תביא קבלן שיעשה את העבודה. ברגע שאתה מכניס עובד על פרויקט הוא לא זז משם. מסדרים לו משרד, זה בדרך כלל מהנדסים. יש שני פרויקטים. אני אומר לך באל על בשנתיים, אין שום פרויקטים. החברה גוססת, אין שום פרויקטים, אבל יש שם איזה 100 איש שיושבים על פרויקטים, תקציב פרויקטים? למה? אתה לא יכול לפטר אותם, הם לא עובדים שלך.

וכמו שאמרתי לכם, באל על יש דור ב' ודו א' רק במגזר המנהלי. הם יותר חלשים. בטכני לא מעיזים לעשות את זה. גם דור א' ודור ב' וגם עובדים זמניים. עובדים זמניים בטכני זה 5 שנים, במנהלי זה 10 שנים. למה? ההסתדרות שם, תסלחו לי על הביטוי, בני זונות.

מיכאל כוכבי, יו"ר: לא, זה לא מקובל יוסי.

(מדברים ביחד)

יוסף לוי: אני אגיד לך למה, היה ... ובאמצע הלילה בגניבה,

צבי גוטוטר: עזוב, יוסי,

יוסף לוי: באמצע הלילה בגניבה,

(מדברים ביחד)

נתנו מכתב שהם לא מקבלים את ה-
10 שנים,

יוסף לוי:

(מדברים ביחד)

יוסי, תגיד שההסתדרות שגתה
והאריכה, לא צריך לציין שמות.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

יוסי הזקן ולא קאטו הזקן ולא בכל
הזדמנות צריך להרוס את קרתגו.

צבי גוטוטר:

ולכן ועד העובדים באל על נתן מכתב
להסתדרות שהם מתנגדים ל- 10 שנים
ובכל זאת ההסתדרות, אמרת לא כל ההסתדרות, בכל זאת ההסתדרות
הלכו חתמו ל- 10 שנים, מסכנים. מסכנים. בטכני לא היה מעז את זה,
לא נתנו להיכנס לאל על. לא אמרתי שמות.

יוסף לוי:

ולכן אני מסכים עם צביקה, ההסתדרות צריכה להיות הגוף בעל הכוח
הכי חזק, הגוף המוביל ברווחה, בתנאי, בתעסוקה, בטיחות בתעסוקה,
בכל הדברים האלה. אם אפשר, כמו שהוא אומר, לעשות הסכם כללי
בכל אל על שאין עובד זמני 10 שנים, אין, חבר'ה, הבן אדם נכנס, עוזב
את הצבא בן 20,

בכל המשק.

יוסי אוטמזגין:

יוסף לוי:

בן 22-20, נכנס ל- 10 שנים זמניות, הוא בן 34 כבר לא יודע איפה הוא עובד. יכולים לפטר אותו. אין לו תעסוקה, אין לו בטחון תעסוקתי. ואני מסכים עם כוכבי, אני הייתי הולך עם בן אדם זמני לבנק הייתי אומר לו אנחנו ועד, תתנו לו משכנתא, הבחור נשוי, רוצה משכנתא, הוא לא יכול לקחת. תראה את התלוש משכורת אתה זמני, עושים לו קשיים. אחד עם עובד פחות ממנו, יש לו תלוש של קבוע, אין בעיה, נותנים לו את כל הזה.

יש בנק לאומי עכשיו עושה מבצע באל על, נותנים 150 אלף שקל רק תראה להם תלוש משכורת. עכשיו מראים זמני לא נותנים לו, אל על. ועובד קבוע מעכשיו לעכשיו מקבל 150 אלף שקל. ולכן אני מסכים עם צביקה, צריכים להוביל את זה בכנות, ביושר, שכל מקומות העבודה, לא משנה אם זה פקיד ולא משנה אם זה רופא ולא משנה, איש מקצוע חופשי, כולם שורה אחת.

יחליטו 5 שנים, 5 שנים. יחליטו שנתיים, שנתיים. יחליטו 10, 10, אבל כולם יחד. לא כל מקום עבודה שהוא פחות, יותר חזק או אחד פחות חלש זה יהיה לו דם כחול זה יהיה לו דם אדום. אני מסכים למאבקים האלה, מסכים.

יוסי אוטמזגין:

יוסף, גם בוועדה הזאת תמיד דנו בנושא הזה, מסביב לנושא הזה. אנחנו דנו בגננות, זה גם היה זה, ברשויות המקומיות, זה החברות הכלכליות וכל אלה הנלווים. כל הזמן מסביב לנושא הזה וכמו שאמר חברנו פה, צריך אולי,

מיכאל כוכבי, יו"ר:

לגבש,

יוסף לוי:

צביקה, אני בטוח שאתה יודע מה שאני הולך להגיד, סליחה, בטוח מה שאני הולך להגיד לך אתה יודע אבל לכבד. אני לא יודע אם מבחינה כלכלית מקום העבודה עושה, אני לא יודע, אבל עושה להם יותר טוב בזמניות שיכולים לפטר, שיכולים להזיז אותו, שהבן אדם לא יכול לדבר, לא יכול לדרוש, זה האמת.

צבי גוטוטר:

יש מושג שאני אלרגי אליו, שנקרא גמישות ניהולית. עכשיו, זה מה שאתה שומע וזה מה שהם רוצים. אני אומר אני מפרש את הביטוי הזה כשמנהל אומר אותו שלמעשה אתה רוצה להוריד ממך כמנהל את נטל או מידת הנטל של האחראיות לתעסוקת אנשים. כלומר אתה אומר ככה, אם אני אתאמץ טיפה פחות ואני אביא פחות עבודה ובגלל זה נאמר צריך להיפטר מ-100 איש אני רוצה שאני אוכל לעשות את זה.

אחר כך איזה חודש אני אצליח להביא קצת יותר עבודה אז אני רוצה לקלוט. כלומר איזושהי התייחסות לנושא כוח אדם כמו איזה אקורדיון נאמר בטיעון. עכשיו, הקביעות למעשה מייצרת איזשהו מנגנון יותר מסובך בשביל לעשות את המשחק הזה, היא מייצרת עול על המנהל שנאמר מאלצת אותו להתאמץ יותר בקטע הזה של לוודא שתהיה תעסוקה מלאה אצלו בעסק. ולכן השאיפה נאמר של מנהלים זה תן לי גמישות. עכשיו בכלל כל אחד מאתנו בכל מה שהוא מתנהל כשהוא מסתכל על עצמו נאמר הוא רוצה מה שפחות התנגדויות לרצונות שלו.

צבי גוטוטר:
 אז רוב המנהלים באים ואומרים זה
 שאתה מגביל אותי בדרגת חופש
 נאמר בנושא של כוח האדם אתה מקשה עלי את הניהול וזה יוצר עול
 לעסק וכולי וכולי.

אני יכול להגיד לך שפעם בתעשייה האווירית היה איזשהו כינוס כזה
 מנהלים לבד ביחד. היית בערב קפה הזה שעשה קרת או שלא היית?
 היה משהו כזה פעם אחת וקם שם מנהל מפעל ואמר שהוא רוצה
 גמישות וכן הלאה והוא צריך לרדת, המנהל של מת"א ירושלים, אז
 אמרתי לו- אתה יודע מה, מאה אחוז, אבל אתה תהיה הראשון שילך
 הביתה.

חבר: הוא באמת הלך הביתה.

צבי גוטוטר:
 זה היה אחר כך. אז זה מצד אחד.
 מצד שני אבל מאחר ובסופו של דבר
 לא הכל תלוי רק במידת האיכות של הניהול אלא ישנם גם דברים בכל
 זאת שאין עליהם השפעה, מקרה נניח מחר משבר בענף הבנייה, אז זה
 לא יעזור שהקבלן יותר מוכשר או פחות מוכשר ניהולית אם יש משבר
 בענף. אבל אנחנו צריכים לתת את הפתרונות למצבי אמת בשביל
 שאפשר יהיה לנהל באמת חברות וללכת הלאה.

מיכאל כוכבי, יו"ר: בבקשה. תציג את עצמך.

אבו יונס מאג'ד: האמת אני יש לי הערה שהיא,

ישיבת הועדה לאיגוד המקצועי

26.3.14

מיכאל כוכבי, יו"ר:

אבו יונס, רק תגיד איפה אתה עובד.

אבו יונס מאג'ד:

אני במרחב גליל מרכזי. יש לי הערה שכל נושא ההבהרות והתוספות שניתנו על ידי צביקה הן היו איך אומרים לעניין וחשובות. אבל אני חושב שצריך לעשות איזה סדר בישיבה, לרשום, אם יש פעם אחת, תן, תבהיר את הדברים במקום לדבר כל פעם. אני חושב שיש צורך לעשות יותר סדר בישיבות.

נחום אסד:

מה זאת אומרת?

חיים קובלסקי:

אנחנו ממליצים. אח שלי, אנחנו ממליצים רק להעלות את זה,

אבו יונס מאג'ד:

אני מתכוון,

צבי גוטוטר:

יש הרצאה ויש שיחה חופשית.

אבו יונס מאג'ד:

שיש לו מה להגיד על הדברים שלי או על הדברים שלך או על כולם, שיגיד

את זה במרוכז פעם אחת שייתן,

מיכאל כוכבי, יו"ר:

לא, עדיף ככה. אנחנו עושים,

אבו יונס מאג'ד:

בסדר.

כל המטרה לשמוע את כולם ואיך
אומרים,

מיכאל כוכבי, יו"ר:

אני לא מתנגד. אני לא אמרתי,

אבו יונס מאג'ד:

אני גם מצטער, אני לא נשאר עד
הסוף אז אני,

צבי גוטוטר:

בכל זאת אני, הנושא הזה, עובד זמני
ועובד שעת יוזה, זה נמצא ונפוץ בכל

אבו יונס מאג'ד:

הארץ ברשויות מקומיות, בבנקים, בהרבה מקומות. זה דבר שהוא לא
לטובת העובדים וצריך למצוא לו פתרון. אני מציע שבכדי לטפל בבעיה
הזו זה דרך ה-, איך אומרים, הזרוע הארוכה של ההסתדרות דרך
הועדים, שצריך לקרוא לוועדים ולדעת מהם נתונים, לקבל נתונים מה
המצב אצלם במקום העבודה, כמה זמנים עובדים זמניים, כמה עובדים
איך אומרים לפי שעה ואיך לתת, לקבוע תכנית איך לטפל בבעיות
האלה.

אני אישית מכיר אצלנו באזור יותר מ- 70 עובדות שהן דרך חברות כוח
אדם שעובדים בבנקים. אתה נכנס לבנק אתה מוצא כמה עובדים דרך
הבנק, כמה עובדים דרך חברות כוח אדם. ומה נושא החוק, מה בא
לקבוע החוק? בא לקבוע כדי לא לברוח מהאחריות כלפי עובד בנושא
הפיצויים. אבל הוא לא יכול לחייב את המעסיק שהוא כאילו יקלוט
את העובד בכל מקרה. הוא לא יכול, אני יכול לפטר אותו אבל שלא
ישתמע מכך שהפיטורין באו כדי שאני לא אשלם לו את הפיצויים שלו
ואת הזכויות שלו.

אבו יונס מאג'ד:
 אבל אם אני אומר אין לו מקום אצלי
 ואני משלם לו את מלוא הזכויות שלו
 ואת הפיצויים אז אין בעיה לפטר עובד. אז לכן אני חושב שהטיפול
 הממשי בנקודה הזאת צריך לבוא על ידי מעקב רציני מצד ההסתדרות
 עם ועדי העובדים ושם אפשר למצוא פתרונות. למה? יש, אנחנו
 נלחמים בתופעה של הפרטה. ההפרטה היא מתפשטת בכל מקומות
 העבודה ואפילו הדרך שלה, דיבר עליה, דיברו החברים פה
 שהפרויקטים או התקצוב, לתקצב פרויקט, זה הדרך, איך אומרים,
 לברוח מאחריות במקום לקבל עובדים ולשלם להם את מלוא התנאים
 שלהם אז אנחנו באים ונותנים איזה חתיכת כסף, סכום מסוים ואתה
 תעשה את זה עבודה קבלנית אנחנו אין לנו שום מחויבות כלפי
 העובדים. לא אנחנו, אני מתכוון על המדינה או על מקום העבודה
 המסוים.

לכן הדברים האלה זה לא, הפתרון הוא לא זבנג וגמרנו, שאפשר
 לעשות את זה מהיום למחר, זה צריך מעקב רציני ולאורך זמן. תמיד
 לבוא ולהתעדכן מה קורה ואיך אפשר למצוא פתרונות לבעיות האלו.
 למה מסכנים העובדים האלה שנופלים בין הכיסאות. אני אגיד לכם,
 בהרבה מקרים אין מי שישאל עליהם, אין מי שאפילו מבין את
 בעייתם. אז אנחנו צריכים לדאוג להם ולעזור להם. וזה מה שיש לי
 להגיד.

בבקשה.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

אייל שירן, עיריית חיפה.

אייל שירן:

מיכאל כוכבי, יו"ר:

בירת הצפון.

אייל שירן:

בירת הצפון. אני לפחות את ההסכם
 הקיבוצי של הרשויות המקומיות אני
 לא מכיר אותו לעומק, אבל אני יכול להגיד שבעירייה מהחוויה
 האישית שלי אנחנו, אני אישית הייתי לפני שהייתי עובד זמני הייתי
 עובד ארעי, שלפחות מבחינת התנאים זה היה פחות או יותר כמו עובד
 קבלן ואלה היו שם התנאים. אני אמנם מה שמבחינתי היה זה היה
 משהו כמו שנתיים עובד ארעי, שנתיים עובד זמני ואז,

מיכאל כוכבי, יו"ר:

זה מושג חדש. זה עוד מדרגה שלא
 ידעתי עליה.

אייל שירן:

זה לפני הזמני.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

לא חשבתי שיש הבדל בין ארעי לבין,

נחום אסד:

אתה יודע למה? כי לא הכניסו אותו
 דרך קבלן, מצאו לו פתרון.

צבי גוטוטר:

בהסכם של תעשייה אווירית יש כזו
 הגדרה.

אייל שירן:

אני מאשר שזה ברשויות המקומיות
 באופן כללי. זה כאילו עובד קבלן

אבל לא עובד קבלן.

אייל שירן:
 אז לקח לי משהו כמו 4 או 5 שנים
 עד שהפכתי לקבוע. זה הדבר הראשון.
 אז באמת מבחינת הגבלת הזמן, המעסיק מה שדיברנו לגבי השנתיים
 והזה, באמת עניין של המעסיק שיכול לפטר ואחרי כמה חודשים
 להחזיר זה גם תופעה שאנחנו נתקלים בה לא מעט.

נחום אסד: כן, תקופת צינון.

אייל שירן:
 גם בתור ארעי היה לי את התקופת
 צינון וחזרתי והיה נחמד. ובאמת
 עניין דור ב' והלאה, שעניין הפנסיה הוא פה לא רלוונטי. ב' זה צוברת.
 שבאמת בעקבות זה אני מאוד מתחבר למה שצבי אמר, שבאמת
 להתעסק בהשוואת הדורות וביטול הדורות זה דבר שלדעתי מאוד
 מאוד משמעותי.

ובנוסף לזה אני חושב שאנחנו גם לאור הרוחות החדשות המנשבות,
 שמדברות על להפוך את ההסתדרות למשהו הרבה יותר בועט ושהוא
 כבר מובלט הרבה יותר בציבוריות הישראלית, אני חושב שהגיע הזמן
 שאנחנו טיפה נוציא את עצמנו יותר לרחובות וניראה בצורה שהיא לא
 אך ורק על בסיס הסכמים ומשאים ומתנים אלא גם להיות בחוץ,
 להיראות, להישמע, שאני חושב שזה המקום שלנו.

מיכאל כוכבי, יו"ר: תודה. בבקשה.

חיים קובלסקי:
 אני בא ממועצה מקומית, מושב גני
 תקווה, חיים קובלסקי.

26.3.14

חיים קובלסקי: יש פטנט כזה, מועצה שתהיה כמה שמוצלחת בונה לעצמה חברה כלכלית. ואז היא מעבירה תקציבים לחברה הכלכלית לכיסוי גירעונות מכספי המועצה, היא מעבידה לחלק מהעובדים לעבוד שם על משכורות מטעם המועצה, אבל כשאתה פונה ומבקש מההסתדרות, ממועצת הפועלים, חברה, יש שם חברה כלכלית 20 עובדים, 15 עובדים, 30 עובדים, אנחנו כעובדי מועצה חברי הסתדרות, לכו תפקדו אותם להיות חברי הסתדרות, העובדים שמה לא מוכנים אפילו לשמוע על זה.

עד כדי כך לא רוצים להיות חברי הסתדרות בחברה הכלכלית שהיא שייכת לרשות המקומית שיש לה ועד עובדים.

חבר: העובדים בחוזים אישיים.

חיים קובלסקי: איפה הכוח של ועד העובדים לעמוד מול הנהלת הרשות המקומית ולהגיד להם- שיהיה לכם חברה כלכלית, שיהיה לכם הכל, עובדים שעובדים בעסק שהוא שייך לרשות מקומית באיזושהי וריאציה שיהיה להם כיסוי של חברי ההסתדרות לפחות. פה זה דבר שצריך לחשוב עליו.

מיכאל כוכבי, יו"ר: כן?

צבי גוטוטר: אני רק יכול להגיד לך בתור מי שיזם הקמה של חברה כזאת בישוב מסוים;

צבי גוטוטר: אחד המניעים המרכזיים לעניין הזה שרשות מקומית מבצעת פעולה היא משלמת מע"מ והיא לא מתקזזת על המע"מ, אין לה יכולת להתקזז. לעומת זאת כשאתה עושה פעולה דרך חברה כלכלית אז יש לך איך לקזז מע"מ.

חיים קובלסקי: אין בעיה. אתה מדבר על עסק. כרגע אני לא מדבר, אני מדבר על בני אדם שעובדים בעסק.

צבי גוטוטר: בסדר, עכשיו, תשמע, אם אתה אומר שהעובדים לא רוצים להיות חברי הסתדרות אז יש לנו בעיה מול העובדים האלה, אתה מבין? גם נניח בפלאפון אני מניח שהיו כאלה שלא רצו להיות חברי הסתדרות בסופו של דבר. אז זה לא עניין, תראה, אתה יכול להביא אנשים לשוקת, אתה לא יכול להכריח אותם לשתות עכשיו, אם הם נניח 15 עובדים ויש ביניהם תמימות דעים שהם לא רוצים להיות חברי הסתדרות,

חיים קובלסקי: אין תמימות דעים כי הם לא יודעים בכלל שיש להם זכויות כאלה להיות מאורגנים, כי מישהו לא רוצה לתת להתקרב בכלל לנושא הזה.

צבי גוטוטר: מישהו צריך להסביר להם, השאלה היא כזאת, את התנאים שלהם,

(מדברים ביחד)

- ישראל אמואל: אני מצטער על האיחור קודם כל.
- צבי גוטוטר: טוב, חבר'ה, אני מתנצל, אני צריך להגיע לבאר שבע.
- מיכאל כוכבי, יו"ר: תודה רבה.
- צבי גוטוטר: להתראות.
- נחום אסד: נמשיך.
- מיכאל כוכבי, יו"ר: רק מילה אחת לכל אלה של החוזים האישיים, בזמנו לפחות שאני הייתי בפעל היה לנו הסכם עם ההנהלה שכל מועסק על פרויקט אישי כל שנה אחרי שנה חייב לקבל את אישור הועד כדי להמשיך. זה נתן לנו מפתח לדון על כל בן אדם כזה אם בכלל זה או לתת לו קביעות. מה שיצא ששמענו על זה, מה שיצא כל שנה היינו האנשים בחוזים אישיים היינו עוברים אחד אחד. אם הוא היה חיוני לזה היינו, ההנהלה היתה משכנעת אותנו שיש טעם להאריך לו היינו מאריכים. אם לא היינו אומרים להם- או קביעות או הביתה.
- זה, יש דרכים להתגבר. יש דרכים להתגבר אבל איך אומרים זה כל הדברים האלה צריך ועד וצריך הסתדרות שעומדת מאחורינו וחזקה. בדרך כלל ועד יודע מה לבקש מההסתדרות. בדרך כלל ההסתדרות תלך בקו שלו, אוקי? עכשיו אנחנו נגיע לנקודה שאנחנו, אנחנו בדרך כלל נותנים המלצות.

26.3.14

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אז אני אנסה לארגן את ההמלצות
 אחת אחת. אז אחת, עובדי פרויקט,
 נתחיל לתת המלצה. אנחנו חושבים שעובדי פרויקט צריך, איך
 אומרים, לבקר אותם, שיהיו תחת בקרה של ההסתדרות או של נציגות
 העובדים. אוקי? אתם זה? וההמלצה שלנו שעובדים כאלה על הסכמים
 אישיים צריכים להיות מינימום של עובדים, רק איפה שזה חיוני.
 אוקי?

חיים קובלסקי:
 איפה שזה חיוני, יגידו לך שזה חיוני.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אז אני אמרתי, אם אתה בא למפעל
 והוא אומר לך אני יש לי עובדי
 פרויקט שאני שנתיים שלו, אתה בא ואומר אוקי אני חותם, איך
 אומרים זה בסדר, אבל אתה כל שנה עוקב שבאמת אחד שהם נשארים
 בפרויקט שלהם; שניים, שאיך אומרים שאם נגמר הפרויקט שילכו
 הביתה. ואם הכוונה היא להחזיק אותם לטווח ארוך שיתנו להם
 קביעות. זה הלא אינטרס שלך שעובד יהיה קבוע. בסדר? אני ברור
 בנקודה הזאת?

אבו יונס מאג'ד:
 שישלמו כל הזכויות של העובדים
 במלואן.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 שניים, עובדי פרויקט בדרך כלל
 נותנים להם את כל התנאים
 הסוציאליים, אין בעיה עם זה, זה עובדים שההנהלה בדרך כלל
 מעוניינת.

26.3.14

שניים, מגבלה לתקופת זמניות. כאן
אנחנו ממליצים להסתדרות לקבוע

מיכאל כוכבי, יו"ר:

כמדיניות,

ישנם חוזים, נכון?

אבו יונס מאג'ד:

כן.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

אז צריך קודם לבדוק את החוזה אם
הוא מתאים או לא.

אבו יונס מאג'ד:

אני אומר, חוזה שאתה, יש, אם אתה
מכניס להסכם עבודה שכל עובד שעל

מיכאל כוכבי, יו"ר:

חוזה אישי או פרויקט אתה כל שנה ההנהלה צריכה לדון איתך בהמשך
עבודה שלו, או לקבל קביעות או הביתה, אז יש לך, איך אומרים,
השגחה, זה והנהלות נמנעות מזה אלא עושות את זה במקרים שבאמת
הן צריכות את זה.

למה שלא תציע פה את המסגרת
שהשכר שלהם יהיה גבוה ב- 10% מכל

נחום אסד:

שכר מקביל לו כי הוא בא לתקופה,

לא, לא.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

למה לא?

נחום אסד:

26.3.14

אני אגיד לך למה לא, זה מעורר תסיסה עם העובדים האחרים.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

אם תיתן להם כמו שצביקה אמר גמישות ניהולית,

יוסף לוי:

לא, אני לא מדבר על זה.

נחום אסד:

ייתן להם השכר הכי גבוה בעולם.

יוסף לוי:

זה מעורר תסיסה בעובדים הקבועים.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

לא, תקשיב, אתה מצד אחד מנסה

נחום אסד:

לשמור על העובדים הקבועים, זה

בסדר גמור, אבל מצד שני תבין, החתך הוא גדול, הקבוצה היא מאוד

גדולה. איך אמר יוסי? עוד שנה, שנתיים, שלוש זה יהיה רוב העובדים.

אני אומר למה שאתה לא תיתן, אם אתה מגביל בזמן שהשכר שלהם

יהיה שכר גבוה יותר, כי הם יודעים שהם הולכים להיזרק בעוד

שנתיים,

יותר מהוותיקים?

יוסף שריקי:

כן. באותה דרגה. תקשיב,

נחום אסד:

(מדברים ביחד)

יוסף שריקי:

למחרת שביתה.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

לא, זה מעורר תסיסה בעובדים.

נחום אסד:

אפשר גם לשמוע משהו שהוא לא נעים לאוזן. אבל אני אומר עוד פעם, אמיתי, תקשיב נניח שאתה עכשיו, אל תתייחס לזה שאתה בא מהצד האחר, ממקום אחר, תתייחס אל עצמך. נאמר שאתה בא למקום עבודה שהוא אחלה מקום עבודה, עם פרויקט מדהים, ואתה יודע שבעוד שנתיים אתה נזרק. אתה יודע שאתה בבעיה מול הבנק במשכנתא, אתה יודע שאתה סיימת צבא למדת ואתה רוצה להתחתן ולהקים משפחה אבל יש לך בעיה כי אין לך בטחון כלכלי.

אני אומר לפחות ברמת המודעות אתה יודע שהפיצוי שלך הוא לא השנתיים והפיצויים שתקבל או התנאים הסוציאליים, אלא גם היה לך שכר הולם שמראש לקחת את הכל בחשבון ואמרתי וואו מתאים לי הסיפור הזה. יכול להיות שייווצר מצב שהחברות יחשבו פעמיים אולי כדאי להפסיק עם הטריק הזה.

יוסף לוי:

אולי 7.5%.

נחום אסד:

לא יודע. אני נתתי סתם דוגמה. תיקח 5%, תיקח אחוז, שמישהו יידע שהוא עולה לו יותר כי הוא משתמש בכך לצרכים שלו לפרק זמן מאוד קצר ושולח אותך הביתה.

26.3.14

נחום אסד: חייב להיות איזשהו איזון בין מה אתה דורש מבן אדם כי הוא זקוק לעבודה לבין מה קורה איתו יום אחרי שאתה זורק אותו מהעבודה.

יוסף שריקי: אתה מדבר על עובדים,

יוסף לוי: בחוזה אישי הוא מרוויח יותר.

נחום אסד: אתה יודע מה אתה אומר לי עכשיו? אתה אומר לי העניין הוא מאוד פשוט, אתה אומר מראש בוא נוותר.

יוסף שריקי: לא, לא, נחום, אני רק אומר דבר אחד, אותו עובד, אתה מדבר על עובד שנכנס חדש, אבל זה שיש למשל אפילו 5 שנים, אין לו לאיפה לברוח, הוא כבר בפנים.

נחום אסד: אז אתה תסכים איתי שמה שאני אומר זה שאתה מגן עליו ונותן לו פעם אחת איזשהו פיצוי על התקופה שהוא יודע שהוא ילך ויזרק ממנה ממקום העבודה מעבר לקבוע שיהיה עד הפנסיה, מעבר, פעם אחת. ופעם השניה, אולי מעסיקים יחשבו פעמיים שבמקום ללכת לטריק הזה של לתקצב אותך כאילו אתה מכונה, כאילו אתה לין, משהו נקודתי, זמני, תקשיב, אין חברה במדינה, אין מקום עבודה במדינה שמעסיק עובדים שהוא לא צריך אותם.

נחום אסד: כל הסיפור של חברות כוח אדם זה רק בכדי שלא יהיה תלות של מעסיק ועובד, אבל הם זקוקים להם. אז אני אומר אתה חייב לתקוף את זה מכל כיוון, כי אם לסמוך על הכנסת הסיכוי ששם זה,

(מדברים ביחד)

מיכאל כוכבי, יו"ר: אחד אחד.

נחום אסד: חבר'ה, תקשיבו, צריך להפנים את מה שאני אומר. אני לא אומר, יכול להיות שאולי יש על המשפט שאני אומר יהיו הרבה הסתייגויות ובסוף יגיעו למשהו, אבל בצרפת למשל כל בן אדם שעובד במסגרת זמנית הוא או שהוא בא דרך חברת כוח אדם השכר שלו יותר מ-10%, כי הוא יודע זה הפיצוי שלו. וגם כשמודיעים לו על סיום הוא יודע שהוא קיבל תמורה בגין זה והוא נכנס במודע. לא אולי מישהו יקלוט אותי ויעשה לי טובה, יודעים את זה. גם השכר,

אייל שירן: יש פה בעיה ברמה ההצהרתית.

מיכאל כוכבי, יו"ר: שניה. אמויאל, יש פה כלל, רק אם ראש הממשלה מצלצל אליך תחזיר לו תשובה, השאר יכול לחכות עד אחרי הישיבה. בואו נקפיד על זה.

אייל שירן: יש פה בעיה ברמה ההצהרתית.

אייל שירן:
 ההסתדרות אם היא תעודד דבר כזה
 היא בעצם תפתח פתח לאמירה זה
 בסדר לא להיות קבוע. אין שום סיבה שאנחנו נעודד את זה.

נחום אסד:
 תקשיב, זה נמצא לך במסגרת חקיקה.
 החוק קיים והחוק הוא מעל
 ההסתדרות, בסדר? עכשיו אני בא ואומר אתה כנציג עובדים, אתה
 כחלק מהתהליך הזה שבו יש קליטה, יש ועד עובדים במקום עבודה
 שרוצה מצד אחד לשמור על העובדים הקבועים שלו אבל גם מצד שני
 מכניס אליו משהו זמני נקודתי שיוסי סיפר פה שאותם נקודתיים
 זמניים באמתלה כזו או אחרת מצאו את עצמם משתלטים על מקום
 העבודה והקבועים האלה לאט לאט הולכים הביתה.

בכדי ליצור איזונים אתה חייב למצוא דרך. אני מציע דוגמה קטנה של
 דרך, בסדר? יכול להיות שיש עוד אלף הצעות אחרות.

יוסף לוי: כוכבי, תכניס את ההצעה.

נחום אסד:
 לא, אני לא אמרתי להכניס, אני רק
 מציע משהו ברמת חשיבה. דרך אגב,
 אני אשיב לך לעניין שאמרת, לעניין החברות הכלכליות. שתדע שעמד
 להיחתם הסכם שבו הוא היה אמור לקבל צו הרחבה על כלל המועצות
 והעיריות במדינת ישראל שיש להן חברות כלכליות, שהן אוטומטית
 יכנסו להסתדרות ותהיה להם נציגות ארצית ונציגות מקומית ויחולו
 עליהן כל הכללים.

נחום אסד: ההסכם הראשון היה אמור להיחתם בראשון לציון, כמעט ונגמר. היה איזשהו מהלך שטרפד נקודתית את החתימה. אני יודע שיו"ר המרחב שמה ביחד עם הסתדרות המעו"ף דוחפים את זה לסגור,

יוסף לוי: העובדים טרפדו את זה.

חיים קובלסקי: יכול להיות. אז קודם כל אני מבסוט שאתה אומר את זה. דבר שני שאני אומר ואני מצדיק אותך שאתה מדבר על 10% תוספת, 10% תוספת הזאת יכולה להיות כתוספת שהיא בבנק צדדי. זאת אומרת העובד מקבל כמו כל העובדים, אז אין להם מה לבכות, כשהעובד הזה אחרי שנתיים נזרק וזה יש מהבנק הזה את ה- 10% של התוספת.

נחום אסד: דרך.

חיים קובלסקי: זה לא אומר במשכורת מיד שיהיה צעקות למה הוא יותר ואני פחות.

נחום אסד: אתה יודע מה, זו דרך.

חיים קובלסקי: זו דרך שהיא שומרת עליו בנושא הזה.

אייל שירן: זה לא מעודד את,

26.3.14

נחום אסד: לא משנה, אבל תבין, אתה לא יכול להשתמש בבן אדם מראש לתקופה קצובה, למרות שהוא זקוק לזה כמו אוויר, ולא לתת לו משהו כבונוס,

אייל שירן: אבל אני מראש לא רוצה שזה יהיה לתקופה קצובה. אני רוצה שיהיה זמני כי זה זמני לתקופה אבל אחרי זה,

חיים קובלסקי: אז תן לו את ה- 10% האלה כאילו,

נחום אסד: תקשיב, זה חלום. אייל, זה חלום אבל זה משהו שהוא לא בנמצא. תיקח בחשבון.

אייל שירן: אסור לנו ברמה הצהרתית להגיד דבר כזה.

חיים קובלסקי: לא, לא, לא נכון.

נחום אסד: אני ממש לא מסכים איתך, כי אתה בפנים.

אייל שירן: מה זאת אומרת?

נחום אסד: זאת אומרת המצב הוא קיים. להשאיר אותו ככה?

אייל שירן:
אני לא צריך לקבל אותו, בסדר, לא צריך לקבל את המצב, צריך להילחם במצב הזה.

חיים קובלסקי:
זה יכריח את הגוף המנהל את העניינים שיצטרך לבוא להחליט אחרי תקופה קצובה או שאתה מקבל אותו או שאם אתה שולח אותו תן לו את ה- 10% ששמרת לו בצד. זה הכל, כבטחון.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
אוקי, אנחנו בסעיף הבא. המלצה הבאה, מי שרוצה אחר כך זה, ההסתדרות צריכה לקבוע מדיניות של הגבלה בתקופת הזמנים. הכוונה שלי,

יוסף לוי:
מדיניות שהיה לכל מקומות העבודה.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
בכל מקומות העבודה, לכן אני אומר ההסתדרות ולא זה. ההסתדרות צריכה לבוא ולהגיד איך אומרים אני המדיניות שלי שאין מקום עבודה שיכול להחזיק יותר מ-X שנים עובד זמנים. אוקי? זה ה-,

חיים קובלסקי:
הגבלה, לא הגדלה.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
הגבלה.

יוסף לוי:
מדיניות כללית לכל מקומות העבודה,

26.3.14

אפשר לאמץ את הבסיס של החוק.

נחום אסד:

זה מדיניות של ההסתדרות,

יוסף לוי:

שמדבר על 24 חודש.

נחום אסד:

אני מציע לא להתערב בסיכומים של

מיכאל כוכבי, יו"ר:

איגוד מקצועי אלא המלצה שלנו שהם

צריכים להגביל. הם איך לעשות את זה הם יידעו לעשות את זה.

תקשיב, אל תזלזל בהמלצות שלך, אני

נחום אסד:

אגיד לך למה, כי אני יודע מבפנים

שמתייחסים מאוד מאוד מאוד ברצינות לפחות ל- 3 ועדות פה בבינ"ה

שחבל על הזמן. כל מילה שנאמרת נבחנת נבדקת. אחד זה ועדה

למדיניות איגוד מקצועי, שלא מה-, כל הנושאים שהיו פה מגיעים לשם

ואתה רואה תחילתו של תהליך. 2, גם בעניין ועדת כספים. מי ששותף

פה לוועדת כספים יודע איזה שינויים מרחיקי לכת הועדה הזאת עשתה

בהתייחסות של ההסתדרות מול גופים כאלה ואחרים. וועדת חוקה, לא

צריך לספר, זה נמצא עד ביהמ"ש העליון.

מה עם בטיחות?

חבר:

עדיין חברי הועדה לא מספיק רציניים

נחום אסד:

לעניין.

אגב, נחום, גם הנושא של הסייעות, אתה יודע, זה ירד לשטח הנושא של

יוסי אוטמזגין:

הסייעות.

להגיד לך, אדוני, הגברת,

נחום אסד:

עכשיו התחילו להכניס סייעות לקביעות.

יוסי אוטמזגין:

חברת הכנסת מירב מיכאלי הגיעה אלינו ונכנסה ליו"ר בינ"ה סיפרה לו

נחום אסד:

את הסיפור, קרא לי ואז הוא אומר לי תקשיב, תראה מה היא מספרת, היא מספרת את הסיפור של הסייעות. אמרתי לה אני רוצה לשמוע ממך, תקשיב רגע, הייתי מספיק אינטליגנט כלפיה, נתתי לה קרדיט וכבוד, אמרתי לה אני רוצה שתספרי לי מה אמרת לו, כי לא שמעתי הכל.

גמרה לספר אמרתי לה תני לי 10 שניות. שלפתי את הפרוטוקול, אמרתי לה בזבזת את זמנך פה היום, כל מה שאת מבקשת כבר עשינו, אנחנו התקדמנו 10 צעדים מעבר למה שאת מבקשת. היא היתה בשוק ואז היא אמרה וואו למה לא אמרת לי מהתחלה? כי אמרתי לה אני רציתי לשמוע את הסיפור מהתחלה עד הסוף, אולי יש משהו חדש. אז אנחנו מקדמים. הדבר היחידי שאולי אנחנו לא עושים זה שאנחנו לא מפרסמים את זה כל הזמן, אבל אני מפרסם את זה בדף של האינטרנט שלנו וכל מי שרוצה שישווק את זה.

יוסי אוטמזגין:

צריך לפרסם.

(מדברים ביחד)

מיכאל כוכבי, יו"ר:

אני מגיע להמלצה השלישית.
 ההמלצה השלישית שלנו צריכה להיות לחסל את כל דור ב', דור ג', את כל זה, לעשות הסכם אחיד לכל מפעל. אוקי?

נחום אסד:

פה אחד.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

פה אחד.

יוסף לוי:

אני מזמין אותך לסוף שבוע אם תצליח. אני דור א' אבל.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

יוסי, אנחנו יכולים להמליץ? אנחנו יכולים לומר שההסתדרות צריכה, איך אומרים, לקבוע גם מדיניות כזאת, לחסל מה שנקרא את דורות מפעל כי זה לא, להביא לסיום, כי זה לא בריא שבמקום עבודה נמצאים דור א', דור ב', דור ג', זה יוצר חיכוכים בין העובדים. זאת ההמלצה שלנו.

יורם לנמן:

בסדר, אבל מה תעשה? דור א' ודור ב' יש להם גם עניינים של הפנסיה.

יש דור ב' לפנסיה ודור א' לפנסיה.

26.3.14

ישיבת הועדה לאיגוד המקצועי

יורם, יורם, אנחנו רק נותנים את הקו
המנחה, ההסתדרות כבר תעבד את

מיכאל כוכבי, יו"ר:

זה.

בסדר, אני רק אומר לך.

יורם לנמן:

הוא יהיה דור ב' לפנסיה.

יוסף לוי:

אני בעד זה, אבל,

יורם לנמן:

(מדברים ביחד)

קצת סבלנות. הלאה. המלצה רביעית,
עד כמה שניתן לצמצם את העמותות.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

הכוונה שלי גם הממשלתיות, העמותות זה כדי לא לשלם, לא להעסיק
עובדים במישרין במגזר הציבורי אז מקימים עמותה, כמו אלה,
ההמלצה שלנו צריכה להיות לצמצם עד כמה שניתן את העמותות ואת
החברות הכלכליות,

זה לא עמותה, זה חברות כלכליות.

יוסי אוטמזגין:

ויש גם עמותות.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

משרד החינוך מלא בעמותות.

נחום אסד:

זה כדי לא לשלם,

מיכאל כוכבי, יו"ר:

26.3.14

ישיבת הועדה לאיגוד המקצועי

(מדברים ביחד)

לא לצמצם, לבטל. לא צריך לצמצם.

יוסי אוטמזגין:אתה לא יכול להגיד לרשות מקומית
לבטל עמותה אבל אתה יכול כן לחייביוסף לוי:

אותה להכניס שם להסכם הקיבוצי של אותו,

למה אתה לא יכול,

אייל שירן:

(מדברים ביחד)

דקה אחת, הוא צודק, בעמותות
וחברות כלכליות,מיכאל כוכבי, יו"ר:שהסכם העבודה הקיבוצי יחול על
כולם.יוסף לוי:... שהעובדים כפופים להסכם עבודה
של אותו,מיכאל כוכבי, יו"ר:

(מדברים ביחד)

שניה רגע, זה השלב הראשון.

אייל שירן:

26.3.14

ישיבת הועדה לאיגוד המקצועי

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אין רשות מקומית שאין לה חברה כלכלית. אנחנו רוצים שהעובדים בחברה הכלכלית יהיו כפופים להסכם העבודה של העובדים,

אייל שירן:
 זה השלב הראשון, כוכבי. השלב השני צריך להיות מאבק בהפרטה של החברות,

מיכאל כוכבי, יו"ר: אייל, אייל, עוד נקודה,

אייל שירן:
 להעסיק עמותות, שהעובדים האלה יפסיקו להיות עובדים של עמותה ויהיו עובדים של הרשות.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אני מגיע להמלצה חמישית, שהיא לא פחות חשובה, זה להמליץ להסתדרות לקבוע את העמדה שלה בנושא ההפרטות. עד היום להערכתי אין עמדה ברורה להסתדרות בנושא הפרטה. היא לא באה ואמרה אני חושבת שבמקום כזה, במקומות מסוימים אפשר להפריט, מקומות אחרים אי אפשר. שהמדיניות, להמליץ לגבש מדיניות לגבי ההפרטות. ואיך אומרים,

אבו יונס מאג'ד: להילחם בהפרטה.

אייל שירן: להילחם בהפרטה.

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אותי לימדו בחיים שאם אתה מבקש
 משהו, איך אומרים שהבן אדם לא
 יכול לעשות אותו אז הוא רגוע. אבל אם באה ההסתדרות ואומרת אני
 חושבת שבמקום נמלים לדוגמה, זה מקום חיוני שאני עומדת על זה
 ומבחינתי זה ייהרג ולא יעבור, אז הצד השני שומע ומתחשב בזה ועם
 הזמן אתה משיג מטרה.

עד היום ההסתדרות איך אומרים, אלא אם כן, לא קבעה איפה כן איפה
 לא. יש מקומות שאיך אומרים שאני לא פוסל שצריך הפרטה. יש
 מקומות, אני לא קובע איפה.

אייל שירן:
 לא, אבל זה אנחנו באופן עצמאי
 צריכים,

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 סליחה, אני לא קובע איפה. אני
 חושב ... (מדברים ביחד) צריכה לגבש
 מדיניות אם באיזה מקומות היא כן מוכנה, באיזה מקום היא לא מוכנה
 בשום אופן זה לא משנה ובאיזה תנאים.

אבו יונס מאג'ד: זה משהו עקרוני.

אייל שירן: זה משהו עקרוני להגיד אנחנו נגד
 הפרטה.

מיכאל כוכבי, יו"ר: נכון.

אבו יונס מאג'ד:

איפה ואיפה, זה,

אייל שירן:

משהו עקרוני, לא להגיד כאן כן וכאן
לא.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

לא, אני,

אייל שירן:

להגיד אנחנו מתנגדים להפרטה.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

אמרתי לך, אם תגיד לא, אני כבר
מכיר את זה מההיסטוריה, כי הרבה
אמרו לא ובסוף הם לא רק שכן אלא כן מאוד. לכן אני בא ואומר, יש
מקומות, אני אומר לך לדוגמה, אני חושב שנושא, כל נושא תחבורה,
נמלים, ים, זה דבר חשוב, כאן ההסתדרות לדעתי צריכה לבוא ולהגיד
ייהרג ובל יעבור.

יוסף לוי:

להביע את דעתה.

אייל שירן:

אבל אנחנו התפקיד שלנו הוא לתת
פה את הדברים העקרוניים.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

אנחנו ממליצים.

אייל שירן:

מי שיתעסק בזה ברמה הפרקטית
יתעסק בזה בפרקטיקה. אנחנו ברמה
העקרונית צריכים להגיד אנחנו מתנגדים להפרטה. ברמה העקרונית.

ישראל אמויאל: זה אני לא חושב שאפשר לעשות גורף.

אייל שירן: ומתוך זה לצאת.

ישראל אמויאל: אי אפשר לעשות את זה גורף. עובדה ש-, למשל אני עובד בחברת חשמל. ההסתדרות שותפה להסכם שהוא יוביל להפרטה.

אייל שירן: אבל זה לא הופך את זה לבסדר.

ישראל אמויאל: אוקי, אבל אתה לא יכול ללכת,

מיכאל כוכבי, יו"ר: עכשיו אני רוצה,

ישראל אמויאל: גם אנחנו השתנינו קצת. אתה לא יכול,

(מדברים ביחד)

מיכאל כוכבי, יו"ר: סליחה, אם ההסתדרות בזמנו היתה קובעת שתשתיות למשל ודברים כאלה לא, אז לא היתה לה בעיה, היתה עומדת, איך אומרים, על הרגליים האחוריות. אבל אין מדיניות. התייחסות אישית כמה שלוחצים אותה ככה מתנהל הדבר. לדעתי אם מראש קובעים מדיניות ודואגים לפרסם אותה ולעמוד עליה זה יצליח.

26.3.14

אני מסכים.

אייל שירן:

אני לא קובע, דקה אחת. אם אני בא
ואומר בשום אופן אין הפרטה גמרת

מיכאל כוכבי, יו"ר:

את הבעיה.

אתה לא תגמור את זה בפעם אחת.
זה,

אבו יונס מאג'ד:

אבל שמעת מה הוא אמר לך,
ההסתדרות יש לה הסכמים בסיסיים.

יוסף לוי:

אני יודע. יוסי, אני יודע.

מיכאל כוכבי, יו"ר:

כמו שהיה הסכמים קודם אפשר
לעשות הסכמים מחדש.

אייל שירן:

שניה, חבר'ה, יש פה,

נחום אסד:

אם אני בא ואומר,

מיכאל כוכבי, יו"ר:

זה לא חוכמה סתם להצהיר.

נחום אסד:

אם אני בא ואומר צריך לקבוע
מדיניות אז יושבים מי שיושב וחושב;

מיכאל כוכבי, יו"ר:

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אומר איפה בשום אופן, איפה, איך
 אומרים, למרות שאנחנו לא חושבים
 שזה טוב, איך אומרים נתנהל אחרת. זה מה שאני רוצה. הכוונה שלי
 למשוך את האיגוד המקצועי, לכנס משהו, אלה אחראים שיתייחסו
 ברצינות, יקבעו עמדה, יפרסמו אותה.

אייל שירן:
 אבל קביעת עמדה זה כמו שתגיד
 נערי האוצר. בסדר, זה עדיין,

נחום אסד:
 אתה אמרת את שלך. אבל אני רוצה
 רגע להבהיר משהו. ההסתדרות היא
 ארגון עובדים. כשיוצאת הצהרה כמו שאתה מבקש שתצא אנחנו נגד
 ההפרטות, לא נהיה, לא ניתן יד, אין לך say בכלל בעניין.

מיכאל כוכבי, יו"ר: הממשלה מנהלת.

נחום אסד:
 הממשלה מנהלת את זה, זה היא
 קובעת למרות שאני נגד הפרטות,
 בסדר? אבל אני אומר לך עוד פעם, אין לך say בזה. כשאתה בא
 כארגון עובדים אתה צריך לדאוג לעובדים. באה הממשלה אומרת
 אנחנו מפריטים, מוכרים, אבל בהסכם כל העובדים נשארים עם
 התנאים. מה אתה יכול לעשות כהסתדרות? אתה בבעיה.

לכן חברת חשמל מתנהלת בדרך הזאתי ולכן חברות נוספות שנמכרו
 מתנהלות בדרך הזאתי. כי מה שמעניין את ההסתדרות ואת ועד
 העובדים זה העובדים, בסדר? והתנאים שלהם.

26.3.14

נחום אסד:
 אז אי אפשר לצאת בהצהרה כזאת.
 אם אתה כועדה יוצא בהצהרה בוא
 תדבר על ההשלכות, לא על מה היא תחליט אם היא נגד. נגד הפרטה,
 היא נגד הפרטה, היא אומרת את זה בכל מקום, מה זה עוזר לך?

אייל שירן:
 אז אני מדבר איתך על ההשלכות.
 ההשלכות הן שאנחנו רוצים להיות
 מעבר לארגון עובדים סטטי להיות תנועה שמובילה אחריה אנשים. על
 זה דובר, כדי להיות תנועה שאומרת משהו,

(מדברים ביחד)

מיכאל כוכבי, יו"ר:
 אתה יודע מה ההבדל ביני ובינך?
 אתה עוד אופטימיסט כי אתה צעיר.
 תאמין לי. אני פסימיסט, פסימיסט זה אופטימיסט שרואה ריאלית.
 אוקי? אז אמרתי לא לבקש משהו שאני יודע שאני לא יכול,

נחום אסד: אבל אתה יודע מה?

מיכאל כוכבי, יו"ר: אני גם, אמרתי לך,

נחום אסד: אתה מסכים איתו?

אבו יונס מאג'ד: כן.

נחום אסד: אני יכול להוכיח לך בכל ההרצאות שאני נותן ואני נותן הרבה מאוד הרצאות, דווקא אצלכם במסגרת המגזר יוצרים את הפערים הכי גדולים שיכולים להיות בתוך קבוצות עבודה. ואי אפשר לבוא לשולחן הזה ולבקש משהו שהוא ברמה שוואו, עושה מהפיכה אמיתית ומתנהגים אחרת. ואני יכול לתת לך דוגמאות שיזעזעו אותך,

חבר: אפשר להתנגד לזה,

נחום אסד: לא, למה אני אומר את זה? עזוב, כי הוא נמצא במרחב מסוים, בסדר? הוא מייצג עובדים, הוא מייצג קבוצת עובדים בסקטור כזה ובסקטור אחר. יש לו סקטור מסוים שעושה את העבודה הכי טובה, מביא את ההסכמים הכי טובים ומה שאתה רק לא רוצה והעובדים עצמם הולכים הביתה 50% בכיס ו- 50% בתלוש. בסדר? אני אומר לך, עוד פעם, באמת, אנחנו צריכים גם להיות קצת,

חבר: בקשיש.

חבר: לא בקשיש.

יוסף לוי: להמליץ, אתה יודע, לאיגוד המקצועי, לתת את העניין של הפרויקטים.

(מדברים ביחד)

26.3.14

החברות שקיבלו בענף הבניה, א.
דורי, ארנסון היו, סולל בונה, היום

אבו יונס מאג'ד:

איפה הם? הם נעלמו.

הם עדיין, אני אסביר.

נחום אסד:

אני אגיד לך. הם מקבלים מנהלי
עבודה אצלנו והשאר עובדים,

אבו יונס מאג'ד:

יפה. עכשיו מי זה הקבלן? הקבלנים

נחום אסד:

מאיפה באים מרביתם? באים גם

מהמגזר ומרביתם עובדי בניין. מה קורה? הקבלן מביא את כל בני
המשפחה ואת החברים ואת הדודים הכל, הוא אומר לו אתה חצי ממני
סוף היום ובזה תלוש משכורת, מקבל חצי.

זאת אומרת ואז מה יוצא? א. דורי היא חברה מנהלת, שהיא גם חברה
קבלנית, שהיא לוקחת את הפרויקט, אתה עושה את העבודה, העובד
נדפק כי הוא הסכים לקבל 50% בכיס ו- 50% בתלוש וכל מה שאתה
עושה כהסתדרות הוא כאין וכאפס, בסדר? אז זאת אומרת יש פה
בעיה.

ואז המרפסות נופלות.

חבר:

בוא נהיה ריאליים.

נחום אסד:

טוב, חבר'ה,

מיכאל כוכבי, יו"ר:

26.3.14

אייל שירן:
 אני אומר שגם ברמה פה אנחנו לא יכולים להגיד, באופן, לקבוע מדיניות ולתת משהו אמורפי. אנחנו חייבים גם להגיד, לתת את ההמלצה הערכית שלנו כתנועה כי אנחנו אומרים התנועה חושבת ככה, עכשיו,

(מדברים ביחד)

אייל שירן: ההסתדרות היא תנועה.

מיכאל כוכבי, יו"ר: לא, אייל,

חיים קובלסקי: לא, ההסתדרות היא לא תנועה, היא ארגון. זה הוויכוח בינינו. פעם היא כמעט היתה תנועה כשישראל קיסר רצה לרוץ לראשות הממשלה. נגמר הזמנים.

יורם לנמן: לא, אנחנו גם ארגון גם של האנשים שהופרטו. יש לנו מלא חברות

שהופרטו ואנחנו,

(מדברים ביחד)

מיכאל כוכבי, יו"ר: יש לי מישהו עוד איזה הערה?

אבו יונס מאג'ד: נושא הועדים והקשר, להדק את הקשר ולדעת לקבל, איך אומרים, אינפורמציה על נושא העובדים הזמניים.

מיכאל כוכבי, יו"ר: יורם, בדרך כלל כשאנחנו נותנים המלצות זה עובר ליו"ר האיגוד המקצועי והוא מעיין בהן, למיטב ידיעתי, והוא מתייחס אליהן. אני שואל אם מישהו יש לו עוד איזה רעיון.

חיים קובלסקי: בשלב זה זה מספיק אני חושב.

אייל שירן: המלצה אחרונה, אני רוצה להביע את ההסתייגות שלי ולהגיד, אני חושב שאנחנו צריכים להמליץ פה על התנגדות להפרטה. זה האחריות שלי.

יוסף לוי: לא, לא,

נחום אסד: זה רשום בפרוטוקול.

יוסף לוי: אני יכול לספר לך סיפור ותכף תראה, תהפוך את ה-,

אייל שירן: אני אתמוך בהפרטה?

הישיבה נעולה

החלטות שנתקבלו בישיבת הועדה לאיגוד המקצועישנערכה בתאריך 26 במרץ 20141. סקירה ודיון בנושא: תקופת העסקה של עובדים זמניים, עד קבלתהקביעות

(סעיף 1 לסדר היום)

לאחר ששמעו סקירות ממר צבי גוטוטר ומיו"ר הועדה, מר מיכאל כוכבי, בנושא תקופת העסקה של עובדים זמניים עד לקבלת הקביעות, קיימו חברי הועדה דיון בנושא זה והחליטו להעביר את המלצותיהם לאגף לאיגוד מקצועי להלן:

1. המלצה על קיום מינימום של עובדי פרויקט, בעלי הסכמים אישיים, תוך בקרה של ההסתדרות או נציגות העובדים.
2. המלצה על קביעת מדיניות על ידי ההסתדרות להגבלת תקופת זמניות. כחלק ממדיניות זו ייקבע בהסכמי העבודה כי ההנהלה תהיה צריכה לדון עם ההסתדרות בהמשך עבודה של עובדים זמניים.
3. המלצה על קביעת מדיניות לפיה תבוא לסיומה החלוקה לדורות במפעלים.
4. המלצה כי עובדי החברות הכלכליות השייכות לרשויות המקומיות יהיו כפופים להסכם העבודה הקיבוצי.
5. המלצה לגיבוש עמדת ההסתדרות בנושא הפרטות.