

תוכן עניינים

2.....	מבוא:	1
3.....	העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם וקבלני שירות	2
3.....	היווצרות שוק עבודה דואלי במדינת ישראל:	2.1
6.....	חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו - 1996	2.2
6.....	כללי	2.2.1
6.....	חובת הרישוי והאבחנה בין קבלן כוח אדם לבין קבלן שירות	2.2.2
9.....	חובת דיווח	2.2.3
9.....	חובת עריכת הסכם עבודה בכתב:	2.2.4
9.....	עונשין	2.2.5
10.....	הגבלת תקופת העסקת עובדי קבלן והשוואת תנאי עבודתם לעובדי המעסיק בפועל:	2.2.6
13.....	מעסיק בפועל	2.2.7
14.....	החרגת עובדים בתפקידי מחשוב	2.2.8
15.....	דין המדינה	2.2.9
15.....	העסקת עובדים בשביתה:	2.2.10
15.....	תקנות מכוח חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם:	2.2.11
16.....	החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב - 2011	2.3
17.....	חוקים נוספים אשר תוקנו בהתאם לחוק העסקת עובדים על ידי קבלן כוח אדם	2.4
18.....	העסקת עובדי קבלן במגזר הציבורי	2.5
20.....	סיכום	3

1 מבוא:

המשק במדינת ישראל מתברך בדירוג אשראי גבוה לצד סקטורים פורחים דוגמת ההיי – טק המוכר בכל רחבי העולם.¹

בד בבד, לצד סקטורים משגשגים אלה, חלק נרחב של האוכלוסיה בארץ חי בעוני, בהעדר ביטחון תעסוקתי. כך בשנת 2013 שיעור המשפחות החיות בעוני עמד על 18.6%, שיעור תחולת העוני של נפשות עלה לכדי 21.8% ושיעור הילדים החיים במשפחות עניות הסתכם בסך 30.8%.²

למעשה בעשור האחרון אנו עדים לתופעה של משק "פורח" לצד גידול השכבה החברתית החלשה ולהתפתחות שוק עבודה דואלי.³

מערכת יחסי העבודה במדינת ישראל מוסדרת בחקיקה ענפה ורחבת היקף הכוללת בחובה חוקי מגן, הסכמים קיבוציים למיניהם, צווי הרחבה ענפיים וכלליים, חוזי עבודה אישיים, נוהג ופסיקת בתי הדין לעבודה. עם זאת, בעוד השכבה העליונה של שוק עבודה דואלי זה נהנית מזכויות ותנאים סוציאליים המעוגנים בחוקי המגן הנ"ל, השכבה התחתונה אינה זוכה אלא לחלק קטן של הטבות אלה – אם בכלל – ואף שכרם של הפועלים המשתייכים לשכבה זו נמוך באופן משמעותי משכרם של שכירי השכבה "העליונה". תהליך זה החל בשנות ה-70 בארה"ב אז נוצרו הסדרי תעסוקה לא סטנדרטיים ומודולרים לצורך החזקת כוח אדם גמיש. בשנות ה-80 פשטו צורות אלה על כל ענפי המשק והפכו נפוצות באופן מעורר דאגה בהתחשב בתנאי התעסוקה הנחותים אשר רווחות בהן.⁴

כך, במקביל לתהליך הגלובליזציה – ויש הטוענים בעקבות תהליך זה – פשטה העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם בעולם בכלל ובישראל בפרט. המדובר בצורת העסקה של יחסי עובד – מעביד משולשים בה העובד מועסק ע"י חברה אחת - קבלן כוח האדם – אך בפועל הוא מתייצב לעבודה בחברה אחרת שהיא המעסיקה בפועל (להלן: "עובד קבלן").

בעבודה זו, אתייחסת לתופעת העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם תוך התייחסות להתפשטות התופעה והיקפה, תוצאותיה והשלכותיה על תנאי העבודה וזכויות העובדים במשק.

אציין את המצב המשפטי אשר היה קיים עובר להתעוררות התופעה וכיצד נהגו בתי המשפט להתמודד עם מערכת יחסים משולשת – מעסיק – מעביד בפועל – עובד קבלן.

אסקור את התפתחות החקיקה אשר נסבה סביב סוגיית העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם ובעיקר את חוק העסקת עובדים על ידי קבלן כוח אדם, תשנ"ו - 1996, החוק להגברת האכיפה של דיני עבודה, התשע"ב – 2010 וחוקים נוספים אשר הותאמה למצב החוקתי המתפתח תוך בחינת סוגיות נבחרות אשר עמדו למבחן בפני בתי הדין לעבודה.

¹ ביום 16/10/2015 חברת הדירוג Fitch אשררה את דירוג האשראי של מדינת ישראל ברמה של 'A' עם תחזית יציבה, הודעות לעיתונות של משרד האוצר <http://mof.gov.il/Releases/Pages/FITCH16.10.15.aspx>.

² המוסד לביטוח לאומי ממדי העוני והפערים החברתיים - דוח שנתי, 2013 (2014).

³ יונתן פרמינגר, "קבלני כוח אדם בישראל: האינטרסים של הממשלה בהתפתחותו של שוק עבודה דואלי", **המרחב הציבורי** 4 (2010) 131-155.

⁴ שם.

בנוסף, אתייחס להעסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם וקבלני שירות במגזר הציבורי, וליחס האמביבלנטי הקיים ברשויות אודות נושא זה.

במהלך העבודה, אנסה להתייחס להשלכות חברתיות שיש לנושא הנדון, כמו גם לשינויי חקיקה נוספים המוצעים בידי גורמים שונים.

2 העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם וקבלני שירות

כיום, מבין מדינות העולם, מדינת ישראל מובילה בהעסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם וקבלני שירות.⁵ בשנת 2014 הגיע מספר השכירים המקבלים שכרם מחברות כוח אדם ל- 42.4 אלף ומספר השכירים העובדים דרך קבלן משנה בענפי כלכלה "שירותי שמירה ואבטחה", שירותי תמיכה משולבים למתקנים, "שירותי ניקיון" ו"שירותי מטפלי בית" הגיע לכ-145 אלף.⁶

יודגש כי יש להבחין בין קבלן כוח אדם לבין קבלן שירות (בשלב זה, יוסברו המונחים ללא התייחסות ספציפית לחוק).

❖ קבלן כוח אדם מספק עובדים לחברות ומעבידים שונים, דוגמת חברות המספקות עובדים זרים או עובדי סיעוד לקשישים או חברות המספקות עובדים זמניים לחברות או מעבידים אחרים.

❖ קבלן שירותים מעניק לחברות או מעבידים אחרים שירות או מספק להם מוצרים כגון העברת שירותי ניקיון, שמירה ואבטחה והסעדה במפעל או בחברה לגורם חוץ. למעשה, ניתן לומר שמדובר במיקור חוץ.

3 היווצרות שוק עבודה דואלי במדינת ישראל:

כאמור עד שנות ה-80, רווח דגם העסקה מסורתית אשר היה מבוסס על קביעות והמשכיות ואופיין על ידי תעסוקה במשרה מלאה, קבועה ובד"כ שבועית, במקום עבודה קבוע, כאשר למעביד – אשר פיקח על העובד – ולעובד – ציפיות ליחסי עבודה מתמשכים.⁷

שתי החברות הראשונות לעסוק בקבלנות בכוח אדם במדינת ישראל היו חברת "מנפאוור" (Manpower) העולמית אשר הקימה בישראל סניף בשנת 1969 וחברת "דנאל" שנוסדה ב-1974. בסוף שנות ה-70 הוקמו חברת "מנכור" (Mancor) שפעלה במסגרת ההסתדרות (החברה פורקה ב-79 ומנכ"ל לה הקים את חברת "או.אר. אס" אף היא חברת כ"א) וחברת "תגבור".

⁵ ערן ישיב "עובדי קבלן: מעיוותי שוק העבודה בישראל (מאמר מורחב)" המכון הישראלי לדמוקרטיה <http://www.tau.ac.il/law/izkur/izkur.pdf> (2011)

⁶ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה סקרי כוח אדם (2015).

⁷ רונית נדיב "העסקה באמצעות קבלני כ"א ישראל, 2000" הרשות לתכנון כ"א משרד העבודה (2003).