



מסמך רקע לדיון בנושא :

העסקת עובדים בחברות כוח-אדם

גרסת אינטרנט

מוגש לוועדה לקידום מעמד
האישה

כתיבה : רחל ורצברגר, עובדת מחקר ומידע
אישור : דותן רוסו, ראש צוות

3 ביוני 2002
כ"ג בסיון תשס"ב

תוכן עניינים :

2..... תוכן עניינים :

4..... 1. רקע לתופעה

4..... 1.2 חברות כוח האדם בישראל

5..... 2. חוק עובדי קבלני כוח-אדם

6..... 2.1 התיקון לחוק קבלני כוח-אדם

6..... 2.2 יישום התיקון לחוק והשלכותיו

7..... 3. חברות כ"א-נתונים כללים

7..... 3.1 היקף-כללי

7..... 3.2 מאפיינים סוציו-דמוגרפים

8..... 3.3 תחומי עיסוק

8..... 3.4 משך העסקה

8..... 3.5 היקף משרה

8..... 3.6 תמחור שירותי כוח-אדם

9..... 3.7 תנאי עבודה

9..... 3.8 שכר

9..... 4. עובדי כ"א בשרות הציבורי

10..... 4.1 היקף-מגזר ציבורי

11..... 4.2 משך זמן ההעסקה

11..... 5. נשים בחברות כ"א בשירות הציבורי

12..... 5.1 תנאי העסקה של נשים המועסקות באמצעות קבלני כ"א

13..... 6. סיכום

14..... מקורות

15..... נספח א'

17..... נספח ב'

תמצית

מסמך זה הוכן לקראת דיון בוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת בנושא "נשים בחברות כח-אדם". על מנת לתאר את התופעה כראוי, בחרנו להרחיב תחילה בתיאור כללי יותר של התופעה: הגורמים לה, ההסדר החוקי הקיים והתיקון לו ונתונים כלליים. בהמשך המסמך, מורחב נושא הנשים המועסקות בחברות כ"א בכלל ובמגזר הציבורי בפרט.

בשנים האחרונות התרחב דפוס העסקה באמצעות חברות כ"א בעולם ובמדינת ישראל כתוצאה מגורמים ושינויים כלכליים שונים. העסקת עובדים באמצעות חברות כוח-אדם טומנת בחובה יתרונות למשק לאור העובדה שדפוס העסקה זה מקנה למעביד גמישות העסקה בהתאם לצרכיו. מאידך, העסקה באמצעות חברות כ"א פוגעת פעמים רבות בתנאי העסקה של המועסקים עצמם. בישראל, בה שיעורי העסקה באמצעות חברות כ"א בישראל הם מן הגבוהים בעולם, מוסדר הנושא בחוק "העסקת עובדי קבלני כ"א – התשנ"ו-1996" אשר קובע כי עובד שהועסק על ידי קבלן כוח-אדם נשאר עובד של הקבלן כשביניהם שוררים יחסי עובד-מעביד. בשנת 1999 התקבל בכנסת תיקון לחוק אשר הגביל את משך זמן העסקתו של עובד באמצעות חברות כ"א לתשעה חודשים וקבע כי תנאי העסקתם של העובדים באמצעות חברות כ"א יושוו לאלה של העובדים האחרים באותו ארגון. מועד יישומו של החוק נידחה לשנת 2003. יישום התיקון לחוק יצר חששות שונים לגבי השפעתו על המשק ביניהם: חשש לפיטורים מואצים במגזר הפרטי והציבורי, העסקת עובדים בשיטת "הדלת המסתובבת" ויצירה של הסכמים קיבוציים בין חברות כ"א לארגוני עובדים בהם תנאי העובדים לא ישופרו באופן ניכר.

נתונים כלליים: בדיקת מרכיבי התופעה מגלה כי במשק הישראלי פועלות כ-300 חברות כ"א. על פי סקר הרשות לכ"א במשרד העבודה והרווחה בין העובדים בחברות כ"א ניתן למצוא שיעורים גדולים של נשים (65%) ועולים חדשים (יותר משליש). הגיל הממוצע של העובדים באמצעות חברות כ"א עומד על 36 שנים. העובדים מרוכזים במקצועות שאינם דורשים מיומנות מקצועית רבה או השכלה גבוהה. משך ההעסקה של העובדים עומד על ממוצע של 20 חודש ולמעלה מ-56.8% מהעובדים עובדים מעל 9 חודשים. תנאי העסקה של העובדים בחברות כ"א נחותים מאלה של עובדים אחרים וכ-20% עד 40% מהמשתתפים בסקר לא זכו אפילו לתנאי עבודה הקבועים בחוק. בקרב עובדי חברות כ"א, שיעור מקבלי שכר המינימום הוא פי-2 משיעורם באוכלוסיית השכירים.

צמצום תקציבי משרדי הממשלה ושיאי כוח האדם בשירות הציבורי יצרו מצב של יצירת תקינה עקיפה בה משרדי הממשלה שוכרים את שירותיהן של חברות כ"א ומעסיקים דרכן עובדים. מספר העובדים באמצעות חברות כ"א במגזר הציבורי נאמד בכ-70,000 עד 80,000 איש, מתוכם כ-50,000 נשים. יש לציין כי **ברשימה שהוכנה ע"י אגף תקציבים במשרד האוצר עבור נציבות שירות המדינה לצורך ההערכות לקראת התיקון בחוק נספרו כ-4000 איש המועסקים באמצעות חברות כ"א במשרדי הממשלה**. בקרב עובדים בחברות כ"א במגזר הציבורי שיעור המועסקים לטווח ארוך (מעל 9 חודשים) הוא מעל 50% ונשים יותר מגברים נוטות לעבוד מעל 9 חודשים. נשים מועסקות לרוב במקצועות מנהלה ושירותים זוטרים ושיעור האמהות הצעירות (בקבוצת גיל 28-36) גבוה במיוחד.

במספר תביעות משפטיות וסכסוכי עבודה התברר כי רבות מן הנשים המועסקות במגזר הציבורי באמצעות חברות כ"א מועסקות במשך עשרות שנים, לעיתים תוך התחלפות חברת כוח האדם המעסיקה אותן, אולם לא זוכות לתנאי העסקה כשל עובדות מדינה. בנוסף, נשים ואמהות העובדות באמצעות קבלני כ"א לא זוכות להטבות הניתנות בשירות הציבורי לאמהות עובדות כדוגמת קיצור שעות עבודה או חופשה לצורך טיפול רפואי בהריון וכד'. להסתדרות העובדים הכללית החדשה הגיעו מגוון תלונות הנוגעות לקיפוח תנאי עבודה של נשים בחברות כ"א.

1. רקע לתופעה

החל משנות ה-80 של המאה האחרונה, כתוצאה מהתחרות הכלכלית הגוברת, פריחתו של השוק הגלובאלי, שינויים טכנולוגיים מרחיקי לכת, והצמצום במערכות המכוונות את שוק העבודה, התפתחו דפוסי עבודה ארעיים החורגים מדפוס העסקה שהיה מקובל עד כה. המונח "עבודה ארעית" בא לתאר הסדרי העסקה זמניים הנובעים מן הצורך של ארגונים ומעסיקים להגדיל את הגמישות בהיצע כוח העבודה לארגון. במסגרת העסקה ארעית נכללים דפוסי עבודה מגוונים כגון: אספקת שירותי עובדים באמצעות חוזים, אספקת שירותי עבודה בקבלנות, עבודה על בסיס חוזים לזמן קצוב, עבודה על פי קריאה, עבודה בליסינג ועבודה מרחוק.

קבלני כוח-אדם (להלן- כ"א) פועלים בשלושה תחומי עבודה עיקריים: שירותי תווך והשמה, שירותים מקצועיים (לדוגמא: שירותי מידע, ייעוץ, וכד') ושירותי גיוס עובדים לצד שלישי שחברת כ"א היא המעסיקה הישירה שלהם ובינה לבין העובד מתקיימים יחסי עובד-מעביד. בפועל תחת דגם העסקה זה לעובד יש שני מעסיקים: מעסיק מכוח החוק- חברת כוח האדם, ומעסיק בפועל- הארגון שהוא הלקוח של חברת כוח האדם.

1.2 חברות כוח האדם בישראל

תופעת התרחבות העבודות הזמניות בכלל ועבודה באמצעות קבלני כ"א¹ בפרט חילחלה גם לשוק הישראלי. גורמים שונים וביניהם: התגברות התחרותיות, והשתנות פרופיל מחזורי העסקים והתקצרותם, עודדו ארגונים כלכליים לחפש מסגרות העסקה גמישות וזולות יותר. חברות כוח האדם איפשרו לארגונים המשתמשים בשירותיהם העסקה לזמן מוגבל מחוץ להסכמי העבודה הקיבוציים. על פי רוב, הסכמי השכר ותנאי העבודה של עובדי חברות כוח-אדם נחותים בהשוואה לתנאי השכר והתעסוקה של עובדים אחרים, ועל כן זולים יותר. בין הגורמים הנוספים אשר העמיקו את השימוש בחברות כוח-האדם בישראל ניתן למנות את הגידול הניכר בהיצע העולים דורשי עבודה אשר הגיעו לארץ מאז תחילת שנות ה-90 והחלפת עובדים פלסטינאים בעובדים זרים. בנוסף, יש לציין את העובדה כי משרדי הממשלה ונציבות שירות המדינה פעלו מאז שנות ה-80 לצמצם העסקה ישירה של עובדים בשירות הציבורי והחלפת עובדי תקינה בעובדי חברות כ"א².

העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח-אדם יכולה מחד לתרום למשק משום שהיא מקנה למעביד גמישות העסקה בהתאם לצרכיו התפעוליים. גמישות זו חיונית בעיקר בהעסקה לתקופות קצרות. הגמישות התעסוקתית יכולה לתרום ליעילות ולהקטנת האבטלה. כמו כן, העסקת עובדים בשיטה זו נועדה להגן על עובדים זמניים העובדים לתקופות זמן קצרות ובתוך כך עוברים ממשתמש למשתמש. מאידך, המעמד החברתי – כלכלי הנמוך של חלק מהעובדים המועסקים באמצעות קבלני כוח-אדם, הארעיות שבעבודתם, פיזורם בין המעבידים בפועל ויכולתו של קבלן כ"א לנייד את עובדיו ממעביד בפועל אחד לאחר, יוצרים תלות רבה של עובדים אלה בקבלן, מקשים עליהם

¹ במסמך זה אשתמש בביטויים קבלן כ"א וחברת כ"א לחילופין.

להתארגן ופוגעים בכח המיקוח שלהם מול המעסיק. יתרה מזו, ארגוני עובדים מתקשים לייצג את עובדי חברות כוח-אדם. יכולת ההתארגנות הנמוכה של העובדים, והעובדה שמש הארגון, הנגבה באמצעות קבלני כוח-אדם, מובטח לארגון העובדים החותם על ההסכם הקיבוצי עם קבלני כ"א, מקנים לאחרונים יכולת תמרון רבה בין ארגוני העובדים.³

אף משרד העבודה והרווחה ציין, בסוף שנת 1999, כי אופן העסקה באמצעות חברות כ"א יוצר מעמד של עובדים סוג ב'. הזכויות של עובד קבלן נחותות בדרך כלל מאלה של עובדים אחרים המבצעים משימות זהות או דומות באותו מקום עבודה. בהקשר זה, ציין ביה"ד הארצי לעבודה כי: "שיטת העסקה באמצעות חברות כ"א לתקופות זמן ארוכות נראות בעיני כמגמה שלילית ביחסי העבודה הפוגעת בהגנה שמשפט העבודה נותן לעובדים הן במישור האינדיבידואלי והן במישור הקיבוצי. העסקה באמצעות קבלני כוח-אדם מטרתה להגן על עובדים זמניים העוברים ממשמש למשתמש כאשר העסקתם אצל כל אחד מהמשתמשים היא לתקופה קצרה. אדם המועסק במשך תקופה ארוכה אצל משמש אחד ראוי לו שיחשב כעובדו של המשתמש. אם לא... יוצרו במקום שני מעמדות עובדים..."⁴.

על פי אפרים זילוני, יו"ר הרשות לכלכלה ולחברה, הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שיעורי העסקת עובדים באמצעות חברות כוח-אדם בישראל הם מן הגבוהים בעולם ומהווה בין 5%-10% מכוח העבודה האזרחי לעומת שיעורם באירופה וארצות הברית אשר אינו עולה על 2.5%. בהולנד שיעור ההעסקה מגיע ל-5% אולם "היתר העסקה" מותנה בהענקת תנאים הוגנים לעובדים הזמניים. **בצרפת ובאיטליה** מותרת העסקה באמצעות חברת כוח-אדם לתקופה שאינה עולה על שישה חודשים וזאת לצרכי מילוי מקום או ביצוע עבודה דחופה.⁵

2. חוק עובדי קבלני כוח-אדם

העבודה באמצעות חברות כוח-אדם מוסדרת בחוק "העסקת עובדי קבלני כוח-אדם-התשנ"ו-1996". על פי הגדרות החוק, קבלן כוח-אדם הוא "מי שעיסוקו במתן שירותי כ"א של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו...." כלומר, המינוח המשפטי "קבלן כ"א" מתייחס למה שקרוי בעגה היומיומית "חברת כוח-אדם". סעיף 13 בחוק (טרם התיקון האחרון) קובע כי עובד שהועסק על ידי קבלן כוח-אדם, נשאר עובד של הקבלן כשביניהם שוררים יחסי עובד מעביד. שכרו ותנאי העבודה של העובד נקבעים, בהעדר חוזה קיבוצי, על פי הזכויות שמעניקים חוקי המדינה (משפט העבודה המגן). אולם אם קבלן כוח האדם היה צד להסכם קיבוצי עם ארגון עובדים יציג, אזי יהיו הוראות ההסכם חלות ביחסים שבינו ובין עובדו.⁶

² עובדים באמצעות קבלני כ"א בישראל: ניתוח תוצאות סקר עובדים באמצעות קבלני כ"א 1999-2000. הרשות לתכנון כ"א משרד העבודה והרווחה.

³ דו"ח מבקר המדינה 351.

⁴ בפסק דין בעניין צפי שפיר (דב"ע נו, 374).

⁵ זילוני אפריים. המהפכה החקיקתית בעניין העסקת עובדי חברות כוח-אדם. משאבי אנוש. נובמבר 2001.

⁶ שם.

2.1 התיקון לחוק קבלני כוח-אדם

העבודה באמצעות קבלני כוח-אדם שבה ועלתה לדין הציבורי בשלהי שנת 1999, עם הנחת הצעת התיקון לחוק של חה"כ ויו"ר ההסתדרות עמיר פרץ.

השינויים העיקריים בחוק לאחר כניסתו של התיקון לתוקף הם כדלקמן⁷:

1. **הגבלת משך זמן העסקה**: משך זמן העסקתו של עובד באמצעות קבלן כוח-אדם הוגבל לתשעה חודשים, עם אפשרות הארכה (באישור שר העבודה והרווחה) עד ל-15 חודשים.
2. **הגדרות זהות המעביד**: בתקופת משך זמן העסקה (תשעת החודשים הראשונים) תשמש חברת כ"א כמעבידתו של העובד שהופנה מטעמה אל המעסיק בפועל. עם תום תקופת העסקה זו יהפוך המשתמש אליו הופנה העובד מטעם חברת כוח-האדם למעבידו- או שיפוטר.
3. **שכר ותשלום סוציאלי**: זכויות שכר ותשלומים סוציאליים יינתנו לעובד חברת כ"א מהיום הראשון לעבודתו אצל המשתמש ועל פי המקובל לעובד מסוגו אצל המשתמש.

במהלך שנת 2000 התקבל התיקון לחוק, וישום הסעיף בדבר היקלטות של עובדי כוח-אדם כעובדים מן המניין במקום עבודתם אמור היה להכנס לתוקף באוקטובר 2001. בעקבות בקשת שר האוצר נדחה יישום החוק בחמישה חודשים, לחודש מרץ 2002. בחודש מרץ נדחה שוב יישום החוק לשנת 2003 על מנת לאפשר למשרדי הממשלה להערך לקראת קליטת העובדים. בפועל, עם כניסתו לתוקף של התיקון לחוק נוצר החשש כי חברות כ"א עלולות להעסיק את העובדים בשיטת "הדלת המסתובבת"; כלומר, לפטר עובדים בטרם מלאו תשעה חודשים לעבודתם, ואז להעסיק אותם מחדש כעבור תשעה חודשים של הפסקת עבודה. בנוסף, למרות התיקון לחוק, סעיף 13 סעיף קטן (ג) קובע כי **עובד שתנאי עבודתו אצל קבלן כוח-אדם מוסדרים בהסכם קיבוצי כללי הוראות סעיף קטן (א) לא יחולו עליו** (בסעיף 13 סעיף קטן (א) נאמר כי "תנאי העבודה, ובמקום שיש בו הסכם קיבוצי- הוראות ההסכם הקיבוצי, החלים על עובדים במקום העבודה שבו עובדים גם עובדי קבלן כוח-אדם, יחולו לפי העניין על העובדים של קבלן כוח-אדם המועסקים באותו מקום בהתאמה..."). משמעות הסייג היא כי עלולים להווצר מקרים בהם חברת כ"א תחתום על הסכם עבודה קיבוצי מול ארגון עובדים אשר התנאים בו מקפחים את עובדי החברת כ"א לעומת תנאי העבודה של עובדי המעסיק בפועל ועובדי חברת כ"א יהיו מחוייבים לו.

2.2 יישום התיקון לחוק והשלכותיו

סקר של אגף כלכלה של אגוד לשכות המסחר שנערך בינואר 2001 ניסה להעריך את השפעות יישום התיקון לחוק על המגזר הציבורי והעסקי. על פי הסקר, הגבלת משך העסקת עובדי חברות כ"א לתשעה חודשים והשוואת תנאי עבודתם לאלו של עובדים אחרים תביא לייקור עלות העובד בשיעור של כ-25%-30% במגזר הציבורי, ובכ-6% במגזר הפרטי וכתוצאה מכך לפיטורי רבים מן

⁷ עובדים באמצעות קבלני כ"א בישראל: ניתוח תוצאות סקר עובדים באמצעות קבלני כ"א 1999-2000. שם

העובדים. הסקר מעריך כי מספר המפוטרים בין עובדי חברות כ"א המועסקים במגזר הציבורי עלול להגיע לכ-15,000 איש⁸.

אולם, בבדיקה שנעשתה ע"י ההסתדרות בסוף שנת 2001 עלה כי בתשעת החודשים של השנה שעברה נקלטו בפועל 15,000 עובדים על יד מעסיקהם עקב היערכות הגופים המעסיקים להפעלת סעיף הקליטה בחוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כ"א. לדוגמא, בחברת בזק נקלטו 2500 עובדים ובקופת חולים כללית 2,700 איש. הממשלה התכוונה לקלוט 2,300 איש מקרב 4,000 עובדי כ"א המועסקים במשרדיה⁹.

3. חברות כ"א-נתונים כללים

3.1 היקף-כללי

במשק הישראלי פועלות כ- 290 עד 300 חברות כ"א ברשיון של משרד העבודה והרווחה. על פי הערכת הסתדרות העובדים הכללית החדשה, פועלות עוד עשרות רבות של חברות ללא רשיון, דבר הגורר תנאי העסקה מקפחים עוד יותר. בנוסף פועלות חברות למיון והשמה (שיש להן רשיון לאבחן ולהפנות עובד לעבודה אך לא לשמש לו כמעסיק), חברות ל"שירותים חיצוניים" הפועלות כחברות מוסוות לכ"א, אגודות וקרנות הפועלות כחברות כ"א בעיקר במערכת הבריאות, חברות עירוניות לכלכלה לפיתוח או לחינוך המשמשות כחברות כ"א לעיריות האם שלהן, קבלני ניקיון וחברות שמירה.

ההערכות לגבי מספר העובדים המועסקים במשק הישראלי באמצעות חברות כוח-אדם משתנות ונעות בין 58,000 איש (הערכת הלמ"ס) ל-105,000 איש (משרד העבודה) ו-120,000 איש (לפי דו"ח מבקר המדינה)¹⁰. בהתאם, הערכת חלקם של עובדי חברות כוח-אדם מתוך כוח העבודה האזרחי משתנה ונעה בין 5% ל-10%. לא עלה בידינו למצוא הסברים לפערים אלה, למעט העובדה כי אין במדינת ישראל בסיס נתונים מסודר ומקיף לנושא. עפ"י נתוני הלמ"ס, היקף הפעילות הכספית בענף הוערך בכ-5.0 מליארד ₪ לשנת 1999.

3.2 מאפיינים סוציו-דמוגרפים

סקר עובדים באמצעות חברות כ"א של הרשות לתכנון כ"א של משרד העבודה והרווחה העלה כי בקבוצת חלשות בשוק העבודה מרוכזות בקבוצת העובדים באמצעות קבלני כוח-אדם. כך לדוגמא, שיעור הנשים עומד על 65% מקרב העובדים באמצעות קבלני כוח-אדם. בהשוואה, שיעור הנשים בכלל כוח העבודה האזרחי עומד על כ-50%.

עובדים באמצעות קבלני כוח-אדם נוטים להיות יחסית צעירים. הגיל הממוצע של העובדים עומד על 36 שנה והתפלגות הגילאים של העובדים מוטה כלפי הגילאים הצעירים. מרבית העובדים באמצעות קבלני כוח-אדם מרוכזים בקבוצת השכלה של 12 שנות לימוד, כאשר ממוצע שנות ההשכלה עומד על 13 שנות לימוד. בחינת מוצאם של העובדים באמצעות קבלני כוח-אדם מעלה

⁸ השפעת חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח אדם על הענף. אגוד לשכות המסחר בישראל. ינואר 2001.

⁹ מרציאנו יוסי, יו"ר האגף לדמוקרטיה תעשייתית וחב' כ"א. הסתדרות העובדים הכללית חדשה. מכתב מתאריך ה-20.3.2002

¹⁰ המחקר המקיף ביותר בנושא נעשה ע"י לאה אחדות, ויקטור סולה וצבי אייזנבך עבור הסתדרות העובדים הכללית החדשה ב-1998. אולם, לאור העובדה כי המחקר אינו מעודכן ומתבסס על בסיסי הנתונים של הביטוח לאומי, הלמ"ס וההסתדרות משנת 1995 בחרתי לא להעזר במימצאיו.

כי חלק ניכר (יותר משליש) מהעובדים הם עולים ממדינות חבר העמים, מרביתם עולים חדשים אשר עלו החל משנת 1990 ואילך.

3.3 תחומי עיסוק

מתוך דיווחי חברות כוח האדם המובילות בענף, למעלה מ- 80% מהמועסקים בענף ממלאים תפקידים טכניים/משרדיים שאינם דורשים מיומנות ו/או השכלה גבוהה, כגון שירותים שונים המתבצעים באמצעות חברות הטלפון (שווק ומכירה, טיפול בפניות לקוחות, ביצוע סקרים, מוקדנות וכו') ועבודות מזכירות שונות.

3.4 משך העסקה

מסקר הרשות לתכנון כוח-אדם עלה כי משך הזמן הממוצע של עבודה באמצעות קבלני כ"א עומד על כ-20 חודשים, למעלה מפי-2 מכפי שהוגבל בחוק העתיד להיכנס לתוקף. משמעות הדבר היא כי התיקון לחוק עתיד לשנות בצורה משמעותית את משך התעסוקה הממוצע של עבודה באמצעות קבלני כוח-אדם. מבדיקת התפלגות משך הזמן הממוצע של עבודה באמצעות חברות כ"א עולה כי 56.8% מהעובדים עובדים למעלה מתשעה חודשים. לעומת זאת, מדיווחי חברות כוח-אדם לסקר שערך אגוד לשכות המסחר עלה כי רק 30% מהעובדים המועסקים על ידן מועסקים לתקופה העולה על 9 חודשים.

3.5 היקף משרה

על-פי סקר הרשות לתכנון כ"א, אחוז העובדים במשרה חלקית בקרב העובדים באמצעות קבלני כוח-אדם עומד על 32%. לעומת זאת מדיווחי חברות כוח-אדם בסקר שערך אגוד לשכות המסחר עלה כי 60% מהמועסקים באמצעות חברות כ"א עובדים במשרות חלקיות, בשיעורים שונים (משקלם של העובדים במשרות חלקיות מכלל המועסקים במשק עומד על 27% בלבד)¹¹.

3.6 תמחור שירותי כוח-אדם

על פי קובץ תדריכים לענף חברות כ"א, בהוצאת אגף מס הכנסה ומיסוי מקרקעין 1999/284 חוזה ההתקשרות המקובל בין חברת כ"א לבין מזמין שירותי העבודה כולל את גובה השכר שישולם לעובד, ואת העמלה שתינתן לחברה. עמלה זו כוללת את עלויות השכר הנלוות (סוציאליות) ואת מקדם הרווח הגולמי של החברה.

גובה העמלות המדויק משתנה בהתאם למשך העסקה הצפוי של העובדים, היקף המשרות וסוגן ונקבע בתהליך של מיקוח בין חברות כ"א לבין מזמין השירות. גובה העמלות המקובל נע בין 29-34 אחוזים מתוך שכר העובד בחוזה לתקופה של עד שלושה חודשים, ובין 45-58 אחוזים בחוזה לתקופה ארוכה של שנה ומעלה¹².

¹¹שם

¹²נתונים אלו מבוססים על תחשיב שנערך במחלקת עבודה ושכר באיגוד לשכות המסחר, המסתמך על ההסכמים הקיבוציים עליהם חתומות חברות כ"א.

3.7 תנאי עבודה

תנאי השכר שמקבלים עובדים במשק הישראלי מתחלקים לתנאי שכר הקבועים בחוק כגון חופשות דמי מחלה והחזר נסיעות, ותנאי העסקה נלווים אשר אינם קבועים בחוק כגון: זכויות פנסיוניות, קרן השתלמות, החזר שיחות טלפון, השתלמות מקצועית ועוד. סקר הרשות לתכנון כ"א הראה כי הן לגבי תנאי התעסוקה הקבועים בחוק והן לגבי תנאי תעסוקה שאינם קבועים בחוק שיעור העובדים באמצעות חברת כ"א הזוכים להם הוא נמוך. הסקר גילה כי שיעור העובדים שאינם זוכים לדמי נסיעות עומד על 20% וכי- 40% מן העובדים לא זכו לדמי מחלה או לחופשות בתשלום. שיעור העובדים באמצעות חברות כוח-אדם אשר זוכה לתנאי תעסוקה שאינם קבועים בחוק, נמוך הרבה יותר. 28% זוכים לקבל ביטוח פנסיוני, 9.8% זוכים לקרן השתלמות, 3.5% מקבלים החזר שיחות טלפון ו-9.5% זוכים להשתלמות מקצועית.

3.8 שכר

סקר הרשות לתכנון כ"א אשר השווה את שכר העובדים באמצעות חברות כ"א לשכר השכירים במשק על פי קטגוריית שכר שונות, הראה כי שיעור מקבלי שכר המינימום (עד 15 ש"ח לשעה) גבוה פי 2 משיעור מקבלי שכר המינימום בקרב אוכלוסיית השכירים. כמו כן, בקטגוריית מקבלי השכר הגבוה יחסית (מעל 25 ש"ח לשעה), שיעור העובדים באמצעות קבלני כ"א המקבלים שכר זה עומד על כעשירית בהשוואה לשיעור השכירים¹³. בנוסף הסקר הראה כי קיימים הבדלי שכר ניכרים בכל העיסוקים למעט בעיסוק "עובדים מקצועיים" וכי פערי השכר בין עובדים באמצעות קבלני כ"א לשכירים, לפי גיל ועיסוק, עומד על 15% ל-30%. נמצא כי משתנה ההשכלה הינו המשתנה העיקרי לו נמצאה השפעה על השכר.

4. עובדי כ"א בשרות הציבורי

מאז כניסתה של "תוכנית הכלכלית החדשה" בשנת 1985 החלה המדינה לדחוק במשרדיה ובמוסדות הממונים על ידה לצמצם את תקציביהם ובמיוחד את מצבת כ"א. שיאי כוח האדם, המצוינים בהצעות התקציב מדי שנה, נמצאים במגמת צמצום החל משנת 1996. בשנת 1996 עמד שיא כוח-אדם על 69.8 אלף איש ואילו בהצעת התקציב לשנת 2002 עמד שיא כ"א על 55,073 עובדים, כלומר קיצוץ של יותר מכ-20%. מדיניות הצמצום בתקינה יצרה שגרה של תקינה עקיפה: משרדי ממשלה כדוגמת משרד החינוך, הבריאות והמשפטים שלא יכלו לוותר על כוח האדם הדרוש להם מצאו פתרונות תעסוקתיים בדמותן של חברות כוח-אדם. צורת העסקה זו חוסכת למדינה בעלויות העבודה, מאפשרת לנהל ולהציג נתוני התייעלות ויוצרת חיץ בינה לבין עובד הקבלן על ידי מניעת הכרה ביחסי העבודה בין העובד למעביד.

¹³ראה נספח.

4.1 היקף-מגזר ציבורי

בדומה למגוון הערכות לגבי מספרם הכללי של העובדים באמצעות חברות כוח אדם במשק, כך קיימות הערכות שונות לגבי מספר העובדים המועסקים באמצעות חברות כ"א במגזר הציבורי. הסתדרות העובדים הכללית החדשה אומדת את מספר המועסקים בהסדרים חוץ תקניים ב-100,000 אישה ואיש המהווים כ-16% מכלל המועסקים במגזר זה. על פי פרופ' דפנה יזרעלי מאוניברסיטת בר-אילן כ-61% מהעובדים בחברות כ"א מועסקים בשירות הציבורי. המדובר בסדר גודל שבין 70,000 לבין 80,000 איש המהווים כ-15% מהמועסקים בשירות הציבורי¹⁴. במידה ונשתמש בנתון כי מקרב העובדים באמצעות קבלני כוח-אדם (ראה לעיל) שיעור הנשים עומד על 65%, ניתן להעריך את מספר הנשים המועסקות באמצעות חברות כ"א בשירות הציבורי בכ-50,000 נשים. לעומת נתון זה, בסקר מדגמי שנעשה ע"י אגף הכלכלה של אגוד לשכות המסחר עלה כי 67% מהמועסקים באמצעות חברות כ"א עובדים במסגרת המגזר הפרטי והשאר (כ-43%) מועסקים במגזר הציבורי¹⁵.

ברשימה שהוכנה ע"י אגף תקציבים במשרד האוצר עבור נציבות שירות המדינה לצורך ההערכות לקראת התיקון בחוק נספרו כ-4000 איש המועסקים באמצעות חברות כ"א במשרדי הממשלה. למרות העובדה כי רשימה זו אינה כוללת את העובדים באמצעות חברות כ"א ביחידות הסמך (רשויות מקומיות וכד') נדמה כי אין בדבר כדי להסביר את הפער בנתונים (4000 איש לעומת 70,000-80,000 איש).

מנתונים חלקיים שהגיעו למרכז המחקר והמידע בכנסת עלה כי :

בכנסת: בשנת 2001 הועסקו בכנסת כ-70 עובדים באמצעות חברות כ"א כמחצית מהם נשים מתוך 410 עובדים בכנסת תקניים וארעיים. התפקידים בהם הועסקו עובדי חברות כ"א היו תפקידי מזכירות, הנהלת חשבונות, גינון, תחזוקה, שליחויות והדרכה בשפות זרות.

משרד העבודה והרווחה: במשרד הרווחה מועסקים 138 עובדים באמצעות חברות כוח אדם מתוכם 120 נשים המועסקות בתפקידי: מזכירות, עובדות מטבח, מנחות אומנה, קציני מבחן, מפקחות מחוזיות וארציות, מתאמות מיחשוב, קלדניות, תקציבניות, פקידת סעד, עובדות ניקיון. **במשרד העבודה** מועסקים 85 איש באמצעות חברות כוח אדם המהווים כ-9% מתוך כלל העובדים במשרד. נשים מהוות כ-82% מכלל המועסקים באמצעות חברות כ"א במשרד העבודה, רובן מועסקות בתפקידי פקידות. הנתונים אינם כוללים את עורכי הדין המועסקים במשרד במסגרת עמותת "אפשר".

נתונים אלה של משרד העבודה והרווחה אינם כוללים את העובדים באגף לטיפול באדם המפגר ועובדי עמותות של המשרד.

עד למועד הגשת המסמך לא נתקבלו נתונים מהמוסד לביטוח הלאומי ומשרד האוצר.

¹⁴ מתוך: יזרעלי דפנה ובנימין אורלי. עובדות המועסקות באמצעות חברות כוח-אדם בסקטור הציבורי כבעייה של מעמד האישה בישראל. תקציר שהוכן עבור הוועדה לקידום מעמד האישה - 16.7.2001.
¹⁵ החברות שנכללו בסקר מעסיקות כ-66,000 עובדים המהווים כ-60% מן השוק. שם.

4.2 משך זמן ההעסקה

שיעור ההעסקה ארוך הטווח (מעל 9 חודשים) נפוץ במיוחד במגזר הציבורי – ממשלתי. סקר הרשות לתכנון כוח-אדם העלה כי שיעור העובדים למעלה מתשעה חודשים במגזר הציבורי עומד על 72% מהעובדים בהשוואה לשיעור של 55% העובדים מעל תשעה חודשים במגזר הפרטי. לעומת זאת מדיווחי חברות כוח-אדם בסקר שערך אגוד לשכות המסחר עלה כי כמחצית מהעובדים במגזר זה מועסקים למעלה מ-9 חודשים לעומת 16% מהעובדים במגזר הפרטי. מתוך סקר הרשות לתכנון כ"א עלה גם כי נשים נוטות יותר לעבוד למעלה מתשעה חודשים בהשוואה לגברים.

5. נשים בחברות כ"א בשירות הציבורי

נשים, כפי שכבר נאמר לעיל, מהוות רוב בקרב העובדים באמצעות חברות כוח-אדם במגזר הציבורי. בהעדר נתונים מדויקים, ניתן רק להעריך את מספרן כעומד על כ 70,000-80,000 נשים. נשים אלו מועסקות לרוב בתפקידי מנהלה ושירותים זוטרים. סקר הרשות לתכנון כ"א מצא כי 60% מן העובדים(ות) באמצעות קבלני כוח-אדם בתוך המגזר הציבורי עובדים בעיסוקים "מזכירות" ו"קלדנים". שיעור העובדות בגיל הפריזון ואמהות צעירות בקבוצת הגיל 28-36 גבוה במיוחד.

במספר תביעות משפטיות התברר כי רבות מן הנשים המועסקות במשרדי הממשלה ובמגזר הציבורי באמצעות חברות כ"א, מועסקות במשך שנים רבות, אולם אינן זכאיות לתנאים כשל עובדות מדינה.

במספר מקרים הביע בית הדין לעבודה את מורת רוחו מהמצב בו המדינה מעסיקה עובדות באמצעות חברות כ"א במשך שנים ארוכות, תוך כך שחברות כוח האדם מתחלפות מדי מספר שנים, ונמנעת מלהעניק להן זכויות של עובדות מדינה.

- בפסק דין שניתן בבית דין ארצי לעבודה בירושלים בעניינה של אילנה לוינגר¹⁶ אשר ערערה נגד פיטוריה מעבודתה, לאחר שהועסקה במשרד העבודה והרווחה במשך 20 שנה כעובדת כ"א וכ"נותנת שירותים", חוותה השופטת א' ברק את דעתה בפסק הדין כי צורת ההעסקה של המשרד (באמצעות חברת כוח-אדם) מנסה בכל דרך לעקוף את דרכי ההעסקה המקובלות ואת ההגנה שמשפט העבודה נותן לעובדים, תוך עקיפת התקשי"ר המציין במפורש "שאין עובד מועסק כארעי לטווח ארוך, לתקופה לא מוגבלת". לעניין זמניותה של העובדת (אשר הועסקה 20 שנה באותו מקום ואותו תפקיד!) העירה השופטת כי "...במקרה של המערערת לא היא הייתה העובדת הזמנית שהחליפה משתמש מעת לעת ושלצורך מיקרים אלו נחשבת חברת כוח האדם כמעבידה, אלא חברות כוח האדם הן שהיו זמניות והן שהתחלפו מעת לעת והמערערת היא שהייתה קבועה". בית הדין הארצי נתן צו זמני לפיו תוחזר העובדת לעבודתה אצל מעבידה ותועסק באותה דרך ובאותו סטטוס בהם הועסקה עד להפסקת עבודתה וזאת עד להחלטה בתביעה העיקרית.

¹⁶ ע"ע 1189/00 אילנה לוינגר נגד מדינת ישראל ואח'.

- קלדניות ביחידת שירות עיבוד מידע (שע"מ) במשרד האוצר פנו, בסיוע ההסתדרות הכללית לבית הדין לעבודה האזורי בירושלים בבקשה לבטל את מכתבי הפיטורין שנשלחו אליהן בסוף דצמבר 2000. עם הוצאת מכתבי הפיטורין ביקשו העובדות מבית הדין להוציא נגד המדינה צו מניעה בטענה כי 24 הקלדניות הן עובדות מדינה לכל דבר. בית הדין לעבודה בראשות כב' השופטת ו. וירט ליבנה נעתר לבקשת העובדות.
- קלדנית בית המשפט אשר הועסקה במשך שנים באמצעות חברות כ"א שונות בבית המשפט, פנתה בסיוע ההסתדרות, בתביעה לביה"ד האזורי לעבודה בירושלים על מנת שיצהיר כי הקלדניות הן עובדות מדינה ולא עובדות חברות כוח-אדם. ביה"ד האזורי לעבודה בראשות כב' השופטת ורדה וירט-ליבנה¹⁷ קיבל את תביעתה וקבע כי הקלדנית הנה עובדת מדינה. תביעה זו מהווה חלק מסיכסוך עבודה בין קלדניות בית המשפט למדינה.

כאמור לעיל, לאחר קבלת התיקון לחוק "קבלני כוח אדם" הביעה נציבות שירות המדינה נכונות לקלוט חלק מן הנשים המועסקות באמצעות חברות כוח אדם במסגרת שירות המדינה ואף החלה להיערך בהתאם. אולם, משמעות עובדה זו היא כי **נשים העובדות מזה שנים ארוכות באמצעות חברות כוח אדם במשרדי הממשלה יאלצו לעבור את מבחני הנציבות על מנת להיקלט כעובדות מדינה. יש לתת את הדעת כי חלקן, ככל הנראה, לאור גילן המתקדם והשכלתן, לא יעברו את מבחני הנציבות וימצאו את עצמן מחוסרות עבודה.**

5.1 תנאי העסקה של נשים המועסקות באמצעות קבלני כ"א

בנוסף לקיפוח בתנאי העסקה המשותף לרובם המכריע של העובדים באמצעות חברות כ"א במגזר הציבורי (כגון שכר לפי שעות עבודה בפועל לעומת משכורת חודשית והעדר ביטוח פנסיוני וכיו"ב (ראה נספח א' להשוואת תנאי העבודה), נשים ואמהות העובדות באמצעות קבלני כוח-אדם אינן מקבלות את ההטבות הניתנות בשירות הציבורי לאמהות עובדות. לדוגמא:

- משרת אם (40 שעות במקום 44-45 שעות עבודה)
- משרת אם לתינוק (37.5 שעות בשבוע)
- חופשה לצורך טיפול רפואי בהריון או לצורך טיפולי פוריות
- חופשה בתשלום לצורך טיפול בילד חולה
- שמירה על מקום עבודה של היולדת

מתלונות שהגיעו להסתדרות בעניין נשים עולה כי:

- משרה מלאה לגבי העובדות באמצעות חברות כ"א מוגדרת כ- 43 שעות בשבוע לעומת 42.5 בשירות הציבורי (או פחות במקצועות מסוימים). כתוצאה מכך כמעט כל העובדות באמצעות חברות כ"א מוגדרות כמועסקות במשרה חלקית – וחופשתן ודמי ההבראה שלהן מצומצמים בהתאם.

¹⁷עב 911583/99 חני אבני –כהן ואח' נגד מד"י והנהלת בתי המשפט ואח'

- לאור העובדה שמשכורות לעובדות כוח-אדם משולמת על שעות עבודה בפועל, אין הפחתת שעות עבודה לאם לתינוק או אם לילד. רק חלק קטן מהחברות מאפשרות לנשים לקצר את שעות העבודה על חשבון שלהן. אמהות העובדות משרה מלאה לפי דרישת המעסיק אינן מקבלות תשלום של שעות נוספות עבורן.
- קבלני כוח-אדם משלמים לעובדיהן ימי מחלה לפי המינימום החוקי (יום 1 ללא תשלום, 2-3 ימים בתשלום של 37.5% ומיום 4 של מחלה ואילך בתשלום של 75%), לפיכך כמעט כל טיפול ובדיקה בתקופת ההריון היא על חשבון העובדת.
- ישנן חברות המאפשרות לאם לצאת לטפל בילד חולה על חשבון ימי חופשת מחלה שלהן ובחלק מהחברות לא מאפשרים אף את זה.
- ישנן תלונות רבות על פיטורי עובדות חברות כ"א בהריון בתואנות שונות. הפיטורים נעשים בדרך כלל בפעולה משותפת בין המעסיק בפועל ובין חברת כוח-האדם.

6. סיכום

נראה כי ההעסקה באמצעות חברות וקבלני כ"א יש בה בכדי לקפח ולפגוע בזכויות העובד. משכורת נמוכות, העדר תנאים סוציאליים, זכויות פנסיוניות וכד' חוברים יחד לפגיעה בזכויות העובד הבסיסיות ביותר. מן הנתונים לעיל עולה כי מרבית העובדים בחברות כ"א הן נשים (כ-65% לערך). נשים, מגזר פגיע ממילא, סובלות פגיעה כפולה ע"י העסקתן בחברות כ"א: ראשית, תנאי העסקתן הינם מקפחים ושנית נמנעות מהן זכויות ייחודיות לנשים כמו קיצור שעות עבודה לאם עובדת. בשירות הציבורי, המצב חמור עוד יותר כיוון שהמדינה מעסיקה עשרות אלפי נשים לא פרופסיונאליות במקצועות "הצווארון הורוד": מזכירות, קלדניות ועוד, באמצעות חברות כ"א, במהלך שנים ארוכות, תוך החלפת חברות כ"א, והשארות העובדות בתנאי העסקה לא מספקים. בנוסף, יש לציין כי העדר מידע מבוסס ומסודר על היקף התופעה (ראה הערכות סותרות לגבי מספר המועסקים במשרדי הממשלה ובמגזר הציבורי), מקשה על ההערכות והתמודדות עם נושא זה.

מקורות

מאמרים

יזרעלי דפנה ובנימין אורלי. עובדות המועסקות באמצעות חברות כוח-אדם בסקטור הציבורי כבעייה של מעמד האישה בישראל. תקציר שהוכן עבור הוועדה לקידום מעמד האישה - 16.7.200.

עובדים באמצעות קבלני כ"א בישראל: ניתוח תוצאות סקר עובדים באמצעות קבלני כ"א 1999-2000. הרשות לתכנון כ"א משרד העבודה והרווחה

השפעת חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח אדם על הענף. אגוד לשכות המסחר בישראל. ינואר 2001

זילוני אפריים. "המהפכה החקיקתית בעניין העסקת עובדי חברות כוח-אדם". משאבי אנוש. נובמבר 2001

פסקי דין

עב 911583/99 חני אבני – כהן ואח' נגד מד"י והנהלת בתי המשפט ואח'

ע"ע 1189/00 אילנה לוינגר נגד מדינת ישראל ואח'

חקיקה

חוק העסקת עובדי קבלני כ"א – התשנ"ו-1996

מכתבים

מרציאנו יוסי, יו"ר האגף לדמוקרטיה תעשייתית וחב' כ"א. הסתדרות העובדים הכללית חדשה. מכתב מתאריך ה-20.3.2002.

נספח א'

פערי זכויות בין עובדים/ות המועסקות באמצעות חברות כוח אדם לבין עובדי/ות

מדינה¹⁸

עובדי מדינה ¹⁹	עובדים קבלניים	
דירוגי שכר מקצועיים עפ"י תחום ורמת אחריות	דירוג שווה לכלל העובדים עפ"י שכר שעה ויומי	דירוג שכר
תשלום מלא עבור ימי מחלה	אין תשלום מלא עבור 3 ימי מחלה ראשונים	ימי מחלה
קידום וותק מדי שנה	קידום מזערי בתום 6 שנים	וותק
קידום וותק מדי שנה	אין אפשרויות להתקדם ולשנות תפקיד באותו משרד	קידום
הסדר לחופשות מרוכזות ניכוי חלקי של ימי החופשה	אין חופשה מרוכזת בהסכם ולכן בעת סגירת משרדי הממשלה בסוכות ובפסח הם נפגעים	חופשות מרוכזות
הסדר לעובדי מדינה לסבסוד קייטנות	אין פיצוי כספי או הסדר לסיוע במימון קייטנות בחופשות	קייטנות
יש חובה לשמור התפקיד עד החזרה מחופשת לידה	אין חובה לתפקיד זהה או באותה רמה	חופשת לידה
	מחויבים לעמידה במכרזים חיצוניים בלבד	מבחני הנציבות
זכאים לשכר עידוד ופרמיות מוגדלות (לעיתים על חשבון עובדי הקבלן)	אינם זכאים לפרמיות מוגדלות שכר	שכר עידוד
זכאות שנתית לקצובת ביגוד	אין זכאות לביגוד	ביגוד
זכאות לקרן השתלמות	אין הפרשה לקרן השתלמות	קרן השתלמות
הסדר הלוואות ומענקים - בנק יהב	אין הסדר הלוואות	הלוואות
מו"מ והודעה מראש על הפסקת עבודה לזמניים	העדר הודעה מוקדמת על הפסקת עבודה	פיטורין

¹⁸ מתוך: יזרעלי דפנה ובנימין אורלי. עובדות המועסקות באמצעות חברות כוח-אדם בסקטור הציבורי כבעייה של מעמד האישה בישראל. תקציר שהוכן עבור הוועדה לקידום מעמד האישה - 16.7.200.

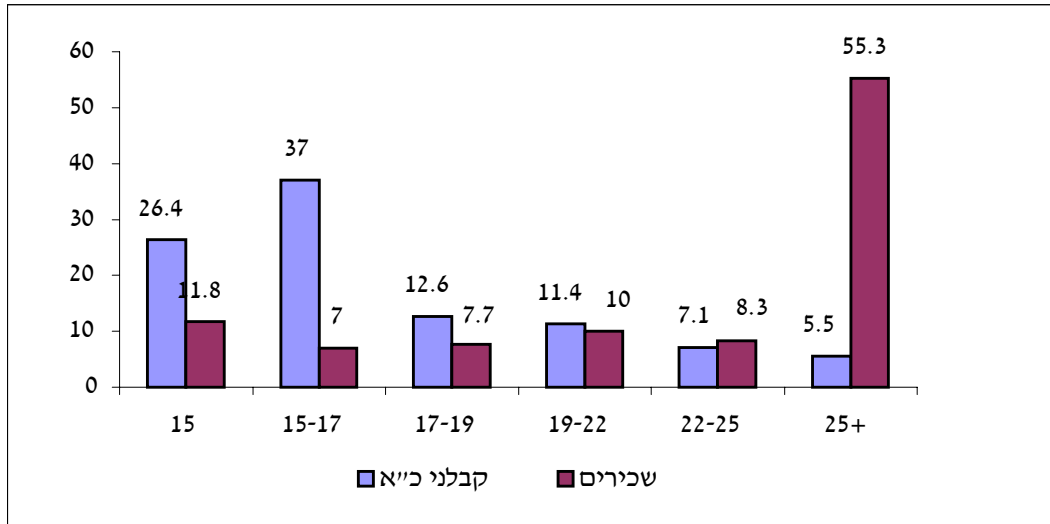
¹⁹ זכויות אלה הן זכויות פוטנציאליות הנקבעות בהתאם לדירוג ולסטטוס העובד ואינם ניתנים בהכרח לכל עובד בפועל.

עובדי מדינה	עובדים קבלניים	
זכאים	לא זכאים	פדיון חופשת מחלה
זכאים לפנסיה תקציבית ללא הפרשה מהשכר	מפרישים משכרם לפנסיה וזכאים להסדר רק לאחר 18 חודש	פנסיה תקציבית
השכר בחגים לא נפגע	לא יכולים לקבל שכר בחגים	שכר קבוע
תוספת של 125%-200% לשעת עבודה	שכר רגיל	עבודה בשבתות וחגים
זכאים	לא זכאים	הוצאות אש"ל
100% מהשכר תמורת כוננות ותוספת משמעותית על קריאת פתע.	לא זכאים	תוספת כוננות
זכאים לימי הבראה בתשלום	לא צוברים ותק לצורך זכאות לדמי הבראה. כשכן זכאים, הזכאות לפחות ימים	דמי הבראה
זכאים לשני ימי בחירה בשנה	לא זכאים	ימי בחירה
זכאים לביטוח רכב, קילומטראז' הוצאות דלק, חידוש רשיון רכב ורשיון הנהיגה	לא זכאים	אחזקת רכב
מקובל להפחית שעות עבודה לקראת החגים ובימי חול המועד	לא זכאים	הפחתת שעות לקראת חגים
זכאים לביטוחים נוספים	רק ביטוח לאומי	ביטוחים
יש חובה לשמור על התפקיד	אין חובה לתפקיד זהה או באותה רמה	חופשת לידה
זכאות לשעת עבודה פחות ביום לאם לילד פחות משנה	לא זכאיות	הפחתת שעות עבודה לאם עובדת
זכאות להעדרות של 40 שעות בשל טיפול רפואי	לא זכאיות	חופשה בעת ההריון

נספח ב'

השוואות שכר עובדים באמצעות קבלני כ"א בהשוואה לשכירים²⁰

גרף מספר 1 - התפלגות שכר עובדים באמצעות קבלני כ"א בהשוואה לשכירים



טבלה מספר 2 – השוואה בין התפלגות השכר (ברוטו לשעה) של עובדים באמצעות קבלני כ"א ושכירים אחרים, לפי גיל ועיסוק

קבלני כ"א	שכירים עד גיל 35	שכירים מעל גיל 35	יחס השכר קבלני כ"א ושכירים (עד 35)
26.3	43.6	60.5	0.6
18.3	26.5	40.5	0.69
16.3	24.5	26.7	0.66
22.4	23.0	32.5	0.97
16.3	19.8	23.7	0.82
18.4	29.6	41.8	0.62
20.9	25.7	34	0.7

²⁰ מתוך: עובדים באמצעות קבלני כ"א בישראל: ניתוח תוצאות סקר עובדים באמצעות קבלני כ"א 1999-2000. הרשות לתכנון כ"א משרד העבודה והרווחה.

טבלה מספר 3 - שכר ממוצע (ברוטו לשעה) של עובדי קבלני כ"א ופער השכר בין שכירים לבין עובדי קבלני כ"א

עובדי קבלני כ"א	פער שכר, שכירים עד 25	פער שכר, שכירים עד 35
אקדמאים חופשיים	20%	40%
וטכניים		
פקידות	20%	30%
סוכנים ועובדי	25%	35%
שירותים		
עובדים מקצועיים	12%-	0%
עובדים בלתי	20%	20%
מקצועיים		
ממוצע כללי	20%	40%
ממוצע מתוקן למבנה	15%	30%
עיסוקים		