

דר' מאיר אמיר ושות'

פרופ' אביה ספיבק
יעוץ כלכלי, פנסיוני ופיננסי
ייזום, תכנון, ניהול וייעוץ כלכלי בע"מ

העסקה בלתי ישירה של עובדות ניקיון בקמפוסים של האוניברסיטאות והמכללות בישראל

ניתוח כלכלי והצעה למדיניות חדשה

מאיר אמיר אביה ספיבק

2011 זא

תקציר מנהלים

עבודה זו, שהוכנה עבור התאחדות הסטודנטים בישראל, עוסקת בסוגיית עובדות הניקיון בקמפוסים של האוניברסיטאות והמכללות בישראל. עובדות אלו, רובן ככולן נשים, מועסקות ברוב המוסדות באמצעות קבלני שירותים, הן עובדות של הקבלן ולא מועסקות של המוסדות שבהם הן עובדות דרך קבע, מידי יום ביומו.

תופעת עובדי הקבלן אינה ייחודית כמובן למוסדות ההשכלה הגבוהה. בישראל עובדים כ- 120-250 אלף עובדים בהעסקה בלתי ישירה (ע"פ אומדני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ואיגוד לשכות המסחר בהתאמה) והשאלות שצורת העסקה זו מעלה אינן יורדות מסדר היום הציבורי, ובצדק.

אנו מאמינים ומקווים כי באמצעות הניתוח הפרטני של סוגיית עובדות הניקיון בקמפוסים נוכל לתרום לליבון וחשיבה מחודשת על סוגיה זו בכללותה, ברמה הארצית, זאת הרי הייתה כוונת התאחדות הסטודנטים כאשר פנתה אלינו בבקשה לביצוע העבודה. העבודה שתוצג להלן היא עבודת ניתוח כלכלי, אבל ניתוח כלכלי שהוא ער וקשוב להיבטים החברתיים והערכיים של תופעת עובדי הקבלן.

ניתוח כלכלי טכני, שעיסוקו רק בצמצום הוצאות ומקסום רווח, כפי שנלמד בקורסי היסוד של הדיסציפלינה הכלכלית, יצביע על יתרונות כלכליים מסויימים השמורים לשיטת ההעסקה העקיפה, באמצעות קבלני שירותים. ראוי לציין שהיתרונות הכספיים אינם רבים. היתרונות למוסד הם במידה רבה בתשומת הלב הניהולית, בכך שאינו צריך להקדיש משאבי ניהול - על פי רוב במסגרת מחלקת משאבי אנוש- לאוכלוסיה חלשה יחסית שממנה מגיעות מרבית עובדות הניקיון.

ניתוח כלכלי רחב אופק, שאינו מתעלם מכלל היבטי הסוגייה, יניב תובנות שונות לגמרי. אך ככלכלנים האמונים על הניתוח הכמותי, לא נתעלם מחובתנו להציג את הנתונים כפי שלמדנו ואספנו אותם, כדי לאפשר דיון ערכי נורמטיבי תוך הצגת מחירו הכלכלי.

בעבודתנו אנו מציגים בפתיחה תמונת מקרו של תופעת עובדי הקבלן בישראל, תופעה שהתפתחה החל משנות ה-80 של המאה הקודמת. בהמשך אנו מציגים ניתוח כלכלי מקובל המונה את יתרונותיה של שיטת ההעסקה הקבלנית/עקיפה ומולו אנו מציגים ניתוח כלכלי חלופי, פיתוח מושג החברה ההרמונית שגובש לצורך כתיבת מסמך זה.

בהמשך אנו מציגים סיווג של טיפוסים מעסיקים. אנו חושבים שסיווג זה כוחו יפה לכל דיון בסוגיית עובדי הקבלן באשר הם.

במרכז העבודה אנו מציגים ניתוח כמותי של הנושא: בכמה יקרה יותר העסקה ישירה מהעסקה עקיפה וכן עוסקים בסוגיית פריון העבודה, משמעת בעבודה ושחיקת עובדים על פני זמן. חשוב לציין כי בהנחות ריאליסטיות, בממוצע על פני 20 שנים, התוספת של

העלות להעסקה ישירה אינה עולה על 25 אחוזים. תוספת זו נובעת בחלקה מהעליה בשכר המיידית עם קליטת העובדות בתוך המוסד להשכלה גבוהה, ובחלקה מהעליה על פני הזמן בדרגות ובותק של העובדות.

בפרק האחרון אנו מסכמים את עמדתנו ומציעים דרך פעולה ותוכנית מימון בצידה. אנו מציעים לכל מי שקורא את העבודה לעיין בנספח ב של עבודתנו, התלוש של מרי כמשל.

תוכן הענינים

- 5 הקדמה - פתח דבר מטעם התאחדות הסטודנטים בישראל
- 6 פרק א - מבוא ורקע קצר לנושא
- 8 פרק ב - עובדי קבלן וקבלני שירותים בישראל, תמונת מקרו
- 11 פרק ג - עובדי קבלן בראי התיאוריה הכלכלית המקובלת
- 14 פרק ד - קווים לתאוריה כלכלית אחרת. מושג החברה ההרמונית
- 17 פרק ה - על מעסיק ברוטאלי, מעסיק תקני ומעסיק נאור
- 21 פרק ו - תחשיב כלכלי השוואתי – העסקה ישירה מול עבודת קבלן
- 27 פרק ז - סיכום ומסקנות. תכנית פעולה מוצעת
- 31 נספח א - רשימת מרואיינים
- 32 נספח ב - התלוש של מרי (כמשל)
- 34 נספח ג - מכון ון ליר ומכון וייצמן – דוגמא להעסקה ישירה
- 36 נספח ד - קורות חיים של המחברים

הקדמה – פתח דבר מטעם התאחדות הסטודנטים בישראל

התאחדות הסטודנטים בישראל הינה הגוף אשר מייצג את כלל ציבור הסטודנטים המונה כ- 300,000 סטודנטים וסטודנטיות הלומדים בכ- 60 מוסדות להשכלה גבוהה. ההתאחדות פועלת לשיפור מעמדו של הסטודנט ורווחתו. כמו כן, התאחדות הסטודנטים לוקחת חלק בקידום תהליכים חברתיים וחינוכיים בחברה הישראלית. בתוך כך הוקם בהתאחדות בשנת 2010 מדור זכויות אדם ועולות חברתיות הפועל למען כינונה של חברה מוסרית, שוויונית וצודקת יותר ועוסק בתחומי זכויות עובדים ושוויון מגדרי. כחלק מיעדיו, המדור חותר לצמצום תופעת העסקה פוגענית של עובדי הקבלן באקדמיה מתוך שאיפה להשפיע על צורות ההעסקה בחברה הישראלית כולה.

במסגרת המאבק נגד העסקה פוגענית המדור לוקח חלק בקידום חקיקה בנושא, מייצר מאגר ידע לשירות אגודות הסטודנטים ומתאם בין המאבקים המקומיים של אגודות הסטודנטים. כמו כן המדור פועל מול המל"ג במטרה למגר את תופעת ניצול עובדי הקבלן במערכת ההשכלה הגבוהה. כחלק מפעילות זו עלה הצורך בכתיבתו של דו"ח אשר יבחן את העלות הכלכלית של מעבר אפשרי משיטת העסקה עקיפה (באמצעות עובדי קבלן) לשיטת העסקה ישירה. זאת לאור הטיעון החוזר ועולה מצד המוסדות להשכלה גבוהה לפיו הם אינם יכולים לעמוד בנטל הכלכלי של מעבר להעסקה ישירה. דו"ח חלוצי זה מתמודד עם טענות אלו ומציע פתרונות מציאותיים ברי-יישום אשר מראים כי העסקה ישירה היא אפשרית ונכונה. חשיבותו הרבה של הדו"ח נעוצה בעובדה שהוא מצליח לעקור את הויכוח אודות תופעת עובדי הקבלן מן השדה האידיאולוגי אל השדה המקצועי-כלכלי, ולהציב הלכה למעשה חלופת מדיניות אפשרית לאחת הרעות החולות שהתהוו באקדמיה הישראלית.

הדו"ח נכתב על ידי שני חוקרים מוכרים ובכירים: פרופסור אביה ספיבק וד"ר מאיר אמיר. פרופ' ספיבק הוא חוקר ומרצה במחלקה לכלכלה באוניברסיטת בן גוריון ובעברו המשנה לנגיד בנק ישראל, וד"ר אמיר הוא בעל חברה למתן שירותי ייעוץ כלכלי. את הפקת הדו"ח ליוו המדור וכן מחלקת המחקר בהתאחדות הסטודנטים.

אנו מאמינים כי דו"ח זה יהווה אבן פינה בכל הקשור למאבק למען העסקה ישירה. הדו"ח נועד לקהילה האקדמית, אולם הבעיות הקשות שעולות מהעסקה קבלנית פושות בכל החברה הישראלית: ההערכות לגבי היקף עובדי הקבלן בישראל עומד על כ- 500 אלף איש. מסיבה זו מטרתו של הדו"ח היא לסייע במעבר להעסקה ישירה לא רק במערכת האקדמית, אלא בכל הסקטורים המעסיקים עובדים ועובדות בהעסקה קבלנית.

בברכה,

מור אפרת, רכזת זכויות אדם ועולות חברתיות
התאחדות הסטודנטים הארצית

איציק שמולי, יו"ר
התאחדות הסטודנטים הארצית



פרק א – מבוא ורקע קצר לנושא

עבודה זו נכתבה על פי הזמנת התאחדות הסטודנטים הארצית בישראל. זה מספר שנים שההתאחדות נטלה על עצמה לעסוק בנושאים חברתיים שונים, להביע עמדה ולהשתתף בקביעת סדר יום, המעסיקים את כלל הציבור בארץ ולא רק את ציבור הסטודנטים. במסגרת זאת הקימה ההתאחדות מחלקת מחקר ומדיניות, המתאמת את הפעילות המחקרית והחברתית שלה, והיא זאת שיזמה את הפניה אלינו להכין בדיקה כלכלית מפורטת של סוגיית עובדי הקבלן, עובדי קבלני השירותים למען הדיוק, תוך התמקדות בעובדות הניקיון (רובן ככולן נשים) המועסקות בעבודות הניקיון השוטף בקמפוסים של האוניברסיטאות והמכללות בארץ. עבודתנו היא עבודת ניתוח כלכלי ואנו נציג ניתוח כלכלי של הסוגיה.

יש מעט מאד סוגיות כלכליות, לטעמנו, שהן סוגיות טכניות, ללא היבט ערכי ("value free") וסוגיית עובדות הניקיון בקמפוסים אינה אחת מהן ולכן נידרש בעבודתנו לשילוב בין ניתוח כלכלי להצגת היבטים ערכיים של הבעיה, תוך ניסיון ליצור מסגרת דיון וניתוח המתמודדת עם הסוגייה על כל היבטיה.

בעיית עובדי הקבלן אינה ייחודית כמובן למוסדות להשכלה גבוהה בישראל. עובדי קבלן מהווים (לפחות, לא קיימים נתונים מדויקים) בין 5%-10% מכלל המועסקים במשק והם מהווים את רוב מניינם של ענפי הניקיון, האבטחה ושירותי הסיעוד בישראל.

שירותי הניקיון בקמפוסים ניתנים מזה שנים רבות על ידי חברות שירותים אשר נבחרות בהליכי מכרז תקופתיים. למעט מכון ויצמן ומכללת תל חי, שבהם עובדות הניקיון מועסקות ישירות על ידי המוסד, מה שיקרא להלן העסקה ישירה, בשאר הקמפוסים, למיטב ידיעתנו, העובדות מועסקות באמצעות קבלני שירותים, העסקה עקיפה או בלתי ישירה, ומשמעות הדבר שאין יחסי עובד- מעביד בין לבין המוסד האקדמי שבו הן עובדות דרך קבע.

על מנת לחקור את הנושא לפרטיו פנינו לנשיאת אוניברסיטת בן גוריון, פרופסור רבקה כרמי, כדי לקבל שיתוף פעולה מצד ההנהלה, לראיין מנהלים ולאסוף נתוני עלות בפועל. פנייתנו נענתה בחיוב וכך התאפשר לנו ללמוד ולכמת את מודל ההעסקה הלא ישירה הנוהג בקמפוס בן גוריון.

לשם לימוד מודל ההעסקה הישירה פנינו להנהלת מכון ויצמן, באמצעות דובר המכון, וביקשנו להיפגש עם נציגי ההנהלה והעובדים ובמקביל לקבל נתוני עלות מפורטים. למרבה האכזבה בקשתנו לפגישות עם אנשי המכון נענתה בשלילה על הסף ובמקום זאת הוצע לנו "להגיש את שאלותינו בכתב". הגשנו רשימה מפורטת של כ-30 שאלות שמהן טרחו אנשי המכון לענות על 3 שאלות באופן חלקי ולכן לא נוכל (למרבה הצער) בעבודתנו לשאוב מידע ותובנה מהניסיון שנצבר בנושא במכון ויצמן. יחד עם זאת, פרופ' צבי ארטשטיין- אחד הפרופסורים הבכירים במכון וייצמן- נאות לשוחח אתנו ולפרוש את דעתו על סוגיית העסקת עובדי הניקיון באופן ישיר, שבה הוא תומך באופן נלהב. תקציר של הפגישה נמצא בנספח ג של העבודה.

מנגד, פנייתנו להנהלת מכללת תל חי נענתה בחיוב. פגשנו נציגים של הנהלת המכללה וקיבלנו מידע מפורט, כולל תחשיבים, הסברים, תובנות ואף העתקי תלושי שכר.

אנו מודים להנהלות אוניברסיטת בן גוריון ומכללת תל חי על הסיוע הרב שנתנו לנו. במהלך העבודה נפגשנו עם גורמים רבים שעוסקים בנושא. רשימה של המראיינים מופיעה בנספח א' של העבודה, ואנו כמובן מודים לכולם.

העבודה נעשתה בשיתוף עם עמיחי גרין, מנהל מחלקת מחקר ומדיניות בהתאחדות הסטודנטים הארצית ועם מור אפרת, רכזת מדור זכויות אדם ועוולות חברתיות בהתאחדות. מור ועמיחי נטלו חלק במספר רב של פגישות שקיימנו וכן העבירו לנו חומר רב שנאסף על ידם בנושא.

אנו מודים להם על עזרתם, העבודה הזאת היא במידה רבה גם עבודה שלהם.

בפרק הבא, פרק ב, נציע סקירה קצרה של נושא עובדי הקבלן בישראל, מעין מבט מקרו.

בפרק ג נציג את הטיעונים הכלכליים שתומכים במודל העסקה לא ישירה, מה אומרות התאוריה והפרקטיקה הכלכלית על הסוגיה.

בפרק ד נציע מסגרת תיאורטית נורמטיבית לליבון סוגיית ההעסקה הלא ישירה, שתהייה שונה מהמסגרת הכלכלית התיאורטית המקובלת.

בפרק ה נקיים דיון בסוגיית המעסיקים ונבחין בין סוגים שונים של מעסיקים למאפייניהם.

בפרק ו נציג אומדן כלכלי של עלות העסקה ישירה למול העסקה לא ישירה באמצעות קבלן שירותים ונדון בסוגיית התפוקה של העובדות.

בפרק ז נסכם את עבודתנו ונציע תכנית פעולה למימוש מסקנותינו והמלצותינו.

בנספח א נפרט את רשימת כל המרואיינים שאיתם נפגשנו לצורך עבודה זאת.

בנספח ב לעבודתנו נציג את תלוש השכר של מרי ונסובסקי, יו"ר ועד עובדות הניקיון של אוניברסיטת בן גוריון בליווי הסבר קצר.

בנספח ג נציג סיכום שיחה עם גורמים בשני מוסדות המעסיקים עובדות ניקיון בהעסקה ישירה.

בנספח ד מופיעים תקצירים של קורות החיים של המחברים.

עבודה זו, אנו טורחים להבהיר, מייצגת את עמדתנו בלבד.

פרק ב – עובדי קבלן וקבלני שירותים בישראל, תמונת מקרו¹

1. נתונים כלליים

החל מאמצע שנות ה-80 של המאה הקודמת החל תהליך מכוון של הקטנת חלקה של הממשלה במשק וצמצום מצבת כוח אדם בסקטור הציבורי, תהליך שהיה מלווה גם בהפרטה - מכירת חברות ונכסים ממשלתיים, ורכישת שירותים, שניתנו בעבר ישירות על ידי עובדי הסקטור הציבורי, מהסקטור הפרטי במודל של מיקור חוץ.

מודל ההעסקה השכיח ברכישת שירותי ניקיון ואבטחה, על ידי הסקטור הציבורי, שבעקבותיו גם הלך הסקטור הפרטי, הוא התקשרות עם קבלן שירותים בחוזה משולש. במבנה זה קבלן השירותים מעסיק ישירות את העובד, יש ביניהם יחסי עובד - מעביד, ומנגד הוא קשור בהסכם למתן השירותים עם הלקוח. כך נוצר לכאורה חייץ משפטי בין הלקוח, מזמין העבודה, לבין העובד הקשור משפטית עם מעסיקו, קבלן השירותים.

רוב ההתקשרויות במבנה משולש הן למתן שירותים ולא לרכישת שירותי כ"א וזאת לאחר שבשנת 1996 נחקק חוק חברות כ"א,² אשר מכוח תיקון שחוקק בשנת 2000 מחייב את הלקוח לקלוט את העובד לשורותיו תוך השוואת תנאים לאחר תקופת העסקה של תשעה חודשים.

חוק זה אינו חל על קבלני שירותים ולכן רוב ההתקשרויות הן לקבלת שירותים.

בסקרי כ"א של הלמ"ס לא נאסף מידע על צורת ההעסקה של העובדים. על-פי סקרי כ"א לסוף שנת 2009 עבדו בענפי הניקיון, האבטחה והטיפול בבית כ- 120 אלף עובדים, רובם ככולם עובדי קבלני שירותים. על-פי הערכות ואומדנים של איגוד לשכות המסחר, מספר עובדי קבלני השירותים הוא כ-250 אלף, רובם בענפי הניקיון והאבטחה.

השכר הממוצע בענפים אלו היה בשנת 2009 4,182 ₪, כמחצית מהשכר הממוצע במשק. כמחצית מהמועסקים הם עולים, בעיקר מברית המועצות לשעבר ומאתיופיה. משקל עובדי קבלני השירותים במשרדי הממשלה עומד על כ- 20% מכלל העובדים.

2. פיקוח ואכיפה

העסקת עובדים באמצעות קבלני שירותים מעוררת את שאלה הפיקוח והאכיפה על זכויותיהם של עובדים אלו. הכוונה לזכויות הנובעות מחוקי הגנת השכר (ישנם חוקים רבים ושונים שעוסקים בכך), מצווי הרחבה ומהסכמי עבודה קיבוציים שחלים בענפים השונים: שכר מינימום, הוצאות נסיעה, תשלום על ימי חופשה והבראה, הפרשות סוציאליות, תשלום עבור שעות נוספות, תשלום בעת מחלה, הודעה מראש על הפסקת עבודה, ביגוד וזכויות אחרות.

בהקשר זה עלתה בעיית "חוזי ההפסד" המוגדרים כהתקשרויות שבהן המחיר האפקטיבי שמקבל קבלן השירותים, עבור שעת עבודה של עובד שלו, אינו מאפשר לו לשלם את השכר והתנאים הנלווים המתחייבים מחוקי המגן ומההסכמים הקיבוציים, וכן להותיר לו יתרה לכיסוי הוצאותיו ולרווח. "חוזי הפסד" רבים נחתמו בעבר בסקטור הציבורי עם קבלני שירותים מכוח מכרזים שהוציאה הממשלה

¹ פרק זה מתבסס בחלקו על מסמך של אורי פנסירר ממרכז המחקר והמידע של הכנסת "העסקת עולים עובדי קבלן ונותני שירותים" מפברואר 2011

² חוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

וגופים ציבוריים אחרים, כולל מוסדות להשכלה גבוהה. מי שבפועל נמצא מפסיד מחוזים אלו היו כמובן העובדים, שלא זכו לקבל את מלוא זכויותיהם, בניגוד לחוק, אם כי נרשמו גם פשיטות רגל של קבלנים. אין ספק בכך שקבלני השירותים יעשו כל מאמץ להביא את הוצאותיהם למינימום ותפקיד הרגולטור, הממשלה, הוא לוודא שהעובדים יקבלו את מלוא זכויותיהם.

במשרד התמ"ת פועל מנהל הסדרה שעוסק בתחום זה ולו שני אגפים: אגף הסדרה ואגף אכיפה. אגף הסדרה מנפיק רשיונות לחברות קבלני שירותים, מקבל ערבויות בנקאיות ומוציא התראות לחברות שאינן פועלות על-פי החוק עד כדי שלילת הרישיון שלהם.³ אגף אכיפה מעסיק מפקחים המבצעים ביקורות יזומות בחברות לבדוק אם החברות עומדות בתנאי החוק באשר לתשלומים לעובדים.

מדי שנה נרשמות מאות תלונות נגד החברות, מוטלים קנסות ומוגשות מאות תביעות לבתי המשפט. ריכוז נתונים שפרסם האגף לשנים 2007-2009 מוצג להלן:

נתוני האגף לאכיפת חוקי עבודה במשרד התמ"ת			
שנה	2007	2008	2009
מספר קנסות שהוטלו	459	1436	2177
סכום הקנסות	3,900,000	13,880,000	24,700,000
קנס ממוצע	8,497	9,666	11,346
כתבי אישום שהוגשו	81	165	368
אחוז החקירות שהסתיימו עם ממצאים	60%	67%	74%

גם באגף החשב הכללי מתבצע פיקוח על קבלני השירותים הממשלתיים, כולל הנחיות מפורטות למניעת התקשרויות במתכונת "חוזי הפסד".

3. סיכום ביניים: מבנה המערכת יוצר ניגוד עיניים מובנה בין הקבלן והעובדים לשמירה על זכויות העובדים

העברת עובדות הניקיון ועובדי האבטחה למתכונת העסקה באמצעות קבלני שירותים יצרה מציאות כלכלית/ חברתית חדשה עבור העובדות והעובדים. מהעסקה על ידי מעסיק ציבורי או מעסיק פרטי בעל גב רחב, הם עברו להעסקה על ידי קבלן שירותים שכל עניינו להביא את רווחיו למקסימום, רווח של הטווח הקצר – בדרך כלל זו תקופה של כשלוש שנים, שהוא ממוצע התקשרות למתן שירותים שבין מכרז למכרז.

כך נוצר מצב שבו העובדים החלשים ביותר, עולים חדשים, בני מיעוטים, חסרי השכלה, נעדרי קשרים, שקיומם הכלכלי הוא רופף, כושר השתכרותם מוגבל והביטחון התעסוקתי שלהם מצומצם, מועסקים על ידי גורמים שנוטים לפגוע בזכויותיהם, ויעידו על כך מאות התלונות המוצדקות מידי שנה ומאות התיקים הנפתחים כנגד מעסיקים מפרי חוק על ידי מנהלת ההסדר במשרד התמ"ת.

חוסר האיזון הזה בין העובד החלש וחוסר ההגנה לבין המעסיק תאב הרווח המידי מותן בחלקו על ידי הגברת הרגולציה, הוספת תקני פיקוח והחמרת הקנסות. אבל מצב העניינים הבסיסי לא השתנה. מספר המפקחים עדיין נמוך מאוד. בעבר היו 22 פקחים בלבד שעבדו בזוגות, ובשלוש השנים האחרונות נוספו כמה עשרות תקנים, אך הם אמונים על אכיפת כל חוקי העבודה בישראל ויש ספק לגבי יעילותם.

³ על-פי מסמך הכנסת 95% מחברות קבלני השירותים קיבלו התראות מאגף ההסדרה.

הרגולציה המושלמת ביותר לא תוכל לשים את ידה על כל הקבלנים, שבעבר הוכיחו כי לא ירתעו מלעבור על חוקי המגן על מנת לפגוע בשכר העובדים ובתנאים הנלווים לטובת הרווח הפרטי שלהם. המצב החדש מחייב את העובדים לעמוד על המשמר דרך קבע, לברר שזכויותיהם אינן נפגעות ובכך מתמסד מצב של ניגודי עניינים מהותיים בין המעביד לעובד.

לתוך הוואקום הזה נכנסו עמותות וארגוני זכויות אדם רבים שמחד עוסקות באופן שוטף בהגנה על זכויות העובדים ומאידיך כופרות בלגיטימיות של מודל ההעסקה העקיפה, שגם במיטבה אינה נותנת לעובדים אקלים תעסוקתי שהם זכאים לו ואינה נותנת להם אופק של קידום ושיפור על פני זמן. כפי שנפרט בהמשך, במספר מוסדות השכלה גבוהה, כמו אוניברסיטת ת"א, האוניברסיטה העברית ואוניברסיטת בן גוריון, חברו מרצים וסטודנטים להגנה על זכויות עובדות הניקיון. כתוצאה מכך בוטלו חוזי הפסד ונקבע מנגנון בקרה, פיקוח ואכיפה על תשלומי הקבלנים לעובדיהם. בכך שופר המצב באופן משמעותי, ויש לברך על כך, אך משוואת הכוח הבסיסית בין העובדים למעביד והפרובלמטיקה העומדת בבסיס העסקה לא ישירה לא השתנו ומצב הדברים הזה ימשך כל עוד תימשך העסקה בלתי ישירה.

פרק ג- עובדי קבלן בראי התיאוריה הכלכלית המקובלת

ההחלטה הממשלתית על העברת פעילות שירותים, כגון שירותי ניקיון, ממודל של העסקה ישירה למודל של העסקה לא ישירה, רכישת שירותי ניקיון מקבלן שירותים, התבססה על טענות כלכליות מקובלות. הטענה הראשונה היא טענה יסודית הקובעת כי אל לה לממשלה לעסוק באופן ישיר בייצור ובמתן שירותים והיא צריכה לרכוש שירותים ומוצרים בשוק הפרטי שמיטיב לייצר ולספק אותם ממנה. בעוד לממשלה אין יעדים כלכליים מוגדרים ומדויקים בבואה לספק שירותים, לשוק הפרטי יש יעדים מאד ברורים: לבצע את העבודה בצורה היעילה ביותר כדי למקסם את הרווח מפעילות זאת ולפיכך השירות המסופק על ידי השוק הפרטי יהיה יעיל וזול מזה שהממשלה תספק בעצמה.

התיאוריה הכלכלית המקובלת, כזאת שנלמדת בקורסי היסוד בכלכלה, היא תיאוריה "מוניסטית", תיאוריה שמניחה וקובעת כי תפקיד הפרט למקסם את התועלת שלו ותפקיד הפירמה למקסם את רווחיה. הממשלה מתערבת כמובן במנגנון ההחלטות של הפירמה, למשל בדרך של הטלת מסים, באמצעות רגולציה והתערבות במנגנון המחירים וההקצאה במקרה של השפעות חיצוניות וכשלי שוק שונים, אך אין היא מתערבת בשיקול דעתה של הפירמה בבואה למזער את הוצאותיה ולמקסם את רווחיה.

לתיאוריה הכלכלית אין העדפה לגורם ייצור מסויים. אם ניתן לייצר מוצר מסויים ביחסים שונים של הון ועבודה, על הפירמה, בהתבסס על מחיר גורמי הייצור, לקבוע את היחס המועדף בין הון לעבודה, ואין היא אמורה לשקול שיקולים זרים וחיצוניים כגון הנזק שבפיטורי עובדים, הפגיעה בקהילה, הפגיעה בשוויון, מחיר האבטלה ושיקולים אחרים.

הפירמה, על-פי התיאוריה, היא יחידה עסקית שתפקידה לייצר ערך, ערך כלכלי לבעלי המניות שלה באמצעות מקסום רווחיה ומזעור הוצאותיה.

על בסיס הנחות מוצא אלה, שידועות לכל סטודנט מתחיל בכלכלה, החלטה על העסקה ישירה היא החלטה בעלת הגיון כלכלי רב.

להעסקה בלתי ישירה, על-פי גישה זו, יש יתרונות רבים:

א. גמישות ניהולית - במקום להעסיק עובדים קבועים בתפקידי ניקיון מועסקים כעת קבלני שירותים. אלו התקשרויות בסיומו של תהליך מכרז תחרותי, בעיקרו מכרז על המחיר הנמוך ביותר. תקופת השירות תחומה בזמן, יש גמישות בתקופה להתאים את היקף השירות, אין התקשרות ישירה להעסקת עובדים, מתכון ידוע להעדר גמישות, ויש אפשרות להתיר את החוזה, אם הקבלן לא עומד בתנאיו. גם הקבלן, מצידו, נהנה מגמישות ניהולית: העובדים שלו אינם במעמד קבוע, ניתן לפטר אותם בהליך קצר מאד (בניגוד לעובדים המועסקים בהעסקה ישירה, למשל במשרדי ממשלה) ואופק ההתקשרות איתם חופף את אופק ההתקשרות עם הלקוח בעסקה ספציפית. האפשרות הזאת לנוסף בשוט הפיטורים, היא הגורם המבטיח את פריון העבודה הנדרש, כך על-פי תיאוריה זו.

ב. תחרותיות – השיטה לפיה נבחר קבלן השירותים בהליך תחרותי, מכרז פומבי הכולל הצעת מחיר, היא השיטה התחרותית ביותר לקבלת שירות מסויים. יש תחרות בין מספר קבלנים, ניתן להחליף את הזוכה אם לא יעמוד בתנאי המכרז וניתן לתבוע מהקבלן להוציא עובדים שאינם עומדים בסטנדרטים של הלקוח. בנוסף לכך, מדובר בהתקשרות לזמן קצר יחסית, לא יותר

משלוש שנים, שבתום תקופה זו מתבצע מכרז חדש שמבטיח פעילות מתמדת בסביבה תחרותית ובמחירי שוק.

ג. עיסוק אך ורק במקצועות "ליבה" – יתרון והצדקה נוספת להעסקה בלתי ישירה באמצעות קבלני שירותים היא טענת "מקצועות הליבה" או טענת ההתמחות. לפי תיאוריה זו לכל חברה או מוסד יש תחום פעילות מרכזי שבו הוא מתמחה, פעילות ליבה שמגדירה את מהות קיומו, ואותה הוא חייב לשמור בין כתליו, לא להוציא החוצה ולא להעביר את האחריות לו לידי גורמי חוץ. באוניברסיטה למשל, פעילות הליבה היא הוראה ומחקר ולכן פעילות כמו שירותי ניקיון בקמפוס היא פעילות לא ליבתית, אין לה לאוניברסיטה כל מומחיות ויתרון בתחום זה ואל לה להשקיע מאמצים בלימוד התחום, תמיד תהיה פחות יעילה בו מגופים שמתמחים בו, למשל קבלני השירותים שתחום הניקיון הוא תחום הליבה שלהם, ולכן יוכלו לבצע אותו בדרך יעילה וזולה מאשר המוסד רוכש השירות.

ד. עיסוק בכוח אדם הוא תמיד קשה, ביחוד במקרה של עובדי ניקיון – אין דין העסקת עובד ישירות כדין רכישת השירות שאותו אדם מבצע. אם אתה מעסיק את האדם, אתה חייב לעסוק בצדדים רבים שאינם ממין העניין מבחינתך, כאשר העניין הוא כמובן קבלת שירותי ניקיון: אנשים לפעמים חולים ולא מגיעים לעבודה; אנשים נשחקים עם השנים, בעיקר בעבודות מונוטוניות קשות, ואז פריון העבודה שלהם יורד; אנשים לפעמים מתארגנים ובאים בתביעות שונות מהמעביד: תוספת שכר, תנאי עבודה טובים, עזרה במקרה של מצוקה, פניה בבקשה להשפיע על מקום העבודה, טענות לגבי מנהלים, יחס הוגן ואנושי יותר, לקיחת חלק בפעילויות מחוץ לעבודה הישירה ועוד טענות רבות. מבחינת המעביד כל הדרישות הללו הן הסחת דעת, גזילת משאבי זמן ניהולי יקר ופוטנציאל לייקור של השירות. כל זאת יחסך בעת המעבר להעסקה לא ישירה באמצעות קבלן שירותים.

התיאוריה הכלכלית המקובלת, אם כך, תומכת במודל העסקה לא ישירה. אם העיקר הוא למקסם את הרווח, כל פעילות שמסיטה מעיסוק ומהתרכזות בעיקר, בעסקי הליבה, היא פעילות מיותרת שיש לארגן אותה בצורה אחרת שבה לא תביא נזק. טיעונים שנשמעים בעד העסקה ישירה הם בגדר שיקולים זרים מבחינת הפירמה או המוסד המנסה לעבוד בצורה יעילה וחסכונית:

אין זה מתפקידה של הפירמה, כך נטען, לדאוג לרווחת העובדים ככל שדאגה זו מתנגשת עם העדפת הרווח, ודאי לא לעובדים שניתן לרכוש את שירותיהם מבלי להעסיק אותם ישירות.

אין זה מתפקידו של המוסד לדאוג לקהילה שבה הוא פועל, ובה חיים ומשתכרים העובדים שבהם מדובר. ישנם גופים ורשויות אחרות שזה תחום עיסוקם. ברור שהמוסד יעדיף שעובד שנבצר ממנו לעבוד יטופל על ידי מוסדות הרווחה הממשלתיים והעירוניים, הביטוח הלאומי או עמותות רווחה שונות ולא על ידי המוסד שאין זה תחום עיסוקו והתמחותו.

ככלל, סוגיות שניתן להעביר לטיפול המדינה, הממשלה, העירייה, המגזר השלישי, ארגוני צדקה, עדיף להעביר אותם לשם ולא להשאיר אותם לטיפולו של המוסד, כיון שעצם השארתם בין כותלי המוסד גובה ממנו מחיר כבד.

זהו בצורה סכמתית הטיעון הכלכלי הקלאסי או הניאוקלאסי: כל פרט וכל פירמה צריכים לפעול למען עצמם מתוך ראיית התועלות והרווחים שלהם. כשכולם יפעלו כך תיווצר יעילות כלכלית שתוצאותיה תהיינה הטובות ביותר מבחינת הכלל. בתמונת עולם כזאת אין מקום לשיקולים ערכיים: צדק, סולידריות, שוויוניות, הוגנות, שקיפות, קהילתיות, אנושיות. אלו, לצורך העניין, הם בגדר שיקולים זרים. אין זה מקרה שהכלכלן המזוהה ביותר עם הגישה המוניסטית בכלכלה, מילטון פרידמן, התנגד התנגדות נחרצת למתן תרומות על ידי הפירמות או בכלל לכל המושג של אחריות חברתית של תאגידים. האחריות של התאגיד, כך פרידמן, היא להרוויח ולא מעבר לכך.

פרק ד - קווים לתאוריה כלכלית אחרת: מושג החברה ההרמונית

ברצוננו להציע דרך אחרת לתיאור המציאות הכלכלית, מעין כלכלת פירמה אלטרנטיבית. אין אנו כופרים בתרומה העצומה של הניתוח הכלכלי המקובל להבנת תהליכים כלכליים, לפיתוח כלכלי ולהעלאת רווחת הפרטים. ישנם תחומים רבים בכלכלה שניתוח זה מהווה את הכלי האופטימלי לצורך קבלת החלטות ולצורך הקצאת מקורות. אולם, צריך גם להיות מודעים למגבלותיו ולחולשותיו של הניתוח הכלכלי המוניסטי, הפשטני, שעבורו מקסום הרווח בסביבה תחרותית הינו העיקרון המסדיר היחיד של מערכת היחסים הכלכליים, וכנגד זאת לטעון שזהו עיקרון אחד חשוב וישנם, עם זאת, עקרונות וערכים נוספים המסדירים את הפעילות הכלכלית, שהם לעתים משלימים אותו ולעתים עומדים בניגוד לו. כבסיס לדיון התיאורטי שאותו נקיים להלן יהווה מאמרם של פרופסור מייקל פורטר ומרק קרמר מאוניברסיטת הרווארד:

Michael porter & Mark Kramer: "Creating shared value". *Harvard Business Review Jan – Feb 2011*

המאמר, שזכה כבר להדים רבים, שם לעצמו מטרה מאד שאפתנית: להציל את השיטה הקפיסטיסטית מפני עצמה, לחשוב ולארגן אותה מחדש כדי להתמודד עם המשבר של השנים האחרונות, משבר שהביאה היא על עצמה, כדי להבטיח את קיומה של השיטה לאורך ימים. לדעת המחברים הכישלון של השיטה מקורו בהתמקדות של הפירמות אך ורק בעיקרון מסדיר אחד: ליצור רווח לבעלי המניות תוך התעלמות מגורמים רבים נוספים שיש להם השפעה על הצלחתה ושגשוגה של הפירמה לאורך ימים: ציבור העובדים, הספקים, הלקוחות, הקהילה, העיר, המדינה, הסביבה.

ההתעלמות של הפירמה מהערך המשותף (shared value) לכל הגופים הללו ולפירמה עצמה הביאה לקבלת החלטות לא נכונה שאיימה על קיומן של פירמות רבות, ערערה על הלגיטימיות שלהן ובעצם על השיטה כולה.

על הפירמה, לשיטתם, לקחת בחשבון את רווחתם של כל השותפים ולהתאים את החלטותיה בהתאם לכך, שכן, בטווח הארוך ישמר היתרון התחרותי של הפירמות שכן ינהגו. אותם בנקים שנתנו ללקוחותיהם משכנתאות שלא יכלו להחזיר אותן, אותם מנהלים שלקחו לעצמם משכורות שלא היו ראויים להן, הפירמות שהתעלמו מטובת הספקים שלהן, שהזניחו את הסביבה ואת הקהילה, שלא הביאו בחשבון את מחויבותן לכלכלת העיר, האזור והמדינה, הביאו על עצמן נזק רב וסיכנו את כל השיטה כולה.

אין המחברים תומכים במושגים שהפכו להיות פופולארים לאחרונה, כמו אחריות תאגידית, תרומה לקהילה ומושגים דומים שלדידם הם בגדר מס שפתיים, מין רע הכרחי שהפירמות אימצו לעצמן כדי ליפות את תדמיתן.

תפיסת העולם שלהם היא כי כפי שפירמה מתייחסת ברצינות למקסום הרווח שלה כך עליה להתייחס ברצינות לכל שאר השחקנים והגורמים שפעילותה מותנית בהם ולדעת המחברים אין סתירה בין עקרון הרווח ועקרון הערך המשותף. נהפוך הוא, אימוץ עיקרון הערך המשותף מביא בטווח הארוך לרווח המקסימלי. דוגמאות לכך הן שפירמות אשר דואגות לסביבה מחפשות דרכים

יעילות יותר לשנע את מוצריהן, וכך גם מביאות לחיסכון בעלויות שלהן. פירמות שהספקים שלהן יכולים להרויח מספיק כדי לשרוד בצורה הולמת גם יוכלו להמשיך ולספק לפירמות מוצרים באיכות טובה לאורך זמן.

תפיסתנו את הסוגיה היא קצת שונה, אבל עולה בקנה אחד עם רוח הדברים של פורטר וקרמר. מושג המפתח שאנו רוצים להציע, ככלי לניתוח המציאות הכלכלית, הוא מושג הפירמה, או החברה ההרמונית.

הרמוניה מוגדרת במילון כהסכמה, תאימות, פעילות משותפת, התאמה בין חלקים שונים של שלם, התאמה בין צלילים במוסיקה. ההפך מהרמוניה הוא חוסר התאמה, חוסר הסכמה, דיסוננס. מהי הפירמה ההרמונית על-פי הגדרתנו? הפירמה ההרמונית פועלת על בסיס ערכים רחב המביא בחשבון את הרווח והתועלת של כל החלקים שמהווים את הסביבה שבה פועלת הפירמה: בעלי המניות, העובדים, הספקים, הלקוחות, הקהילה, הסביבה, המדינה והציבור הרחב. בטווח הארוך לא תוכל הפירמה לשגשג אם ציבור עובדיה לא יהווה שיקול בהחלטותיה, אם לא תיקח בחשבון את טובת הלקוחות, הספקים, הקהילה וכל השאר. הפירמה צריכה להבין כי היא תלוייה בכל הגורמים הללו והתעלמות מהם, מדרישותיהם, מצוקתם, רווחתם, היא החלטה כלכלית לא נכונה.

אין קיום לאורך שנים למפעל שעובדיו אינם שבעי רצון, שהקהילה שבה הוא פועל שוקעת, שהספקים שלו מפסידים ושהלקוחות שלו אינם מרוצים.

מושג החברה ההרמונית הוא המושג המכונן בתפיסה שלנו וברור שהאינטרפרטציה של המושג הזה יכולה להיות שונה בין פירמה אחת לשניה. באינטרפרטציה, כוונתנו למשקל שיש לתת לכל השיקולים הנוספים שמעבר לשיקול המסדיר של הרווח.

אין אנו יכולים לתת תשובה פסקנית באשר למשקל הנכון לכל אחד מהגורמים המהווים את הסביבה העסקית, החברתית והאנושית שבו פועלת הפירמה.

אפשר גם לומר, באופן פורמלי ותוך שיבוש כוונת המודל, שגם הפירמה שעניינה הוא רווח, ורווח בלבד, נותנת משקל לכל ההבטים האחרים, משקל של אפס.

קביעת המשקל הנכון אינה יכולה לנבוע ממודל תיאורטי של שיווי משקל, היא צריכה לנבוע מהכרעות ערכיות עקרוניות, שיכולות כמובן להיות שונות אצל אנשים שונים וחברות שונות.

אבל חשוב לענייננו העיקרון המסדיר של פעילות הפירמה ההרמונית: עיקרון האומר שלצד עקרון הרווח ישנם עקרונות מסדירים נוספים וקביעת מדיניות היא למעשה התמודדות של קבע בין העקרונות הללו שלא בכל מקרה עולים בקנה אחד.

בניגוד לפורטר וקרמר, אין אנו טוענים שפעילות של הפירמה ההרמונית תהיה תמיד הפעילות שתייצר את הערך הגבוה ביותר לבעלי המניות. אבל פירמה הרמונית, לטעמנו, יכולה לוותר על רווח מסויים כדי להעדיף ערכים אחרים, כיון שמחויבותיה אינן אך ורק לבעלי המניות שלה בלבד. פורטר וקרמר מבינים כי בטווח הארוך, אם כל הפירמות יוותרו על כל הערכים האחרים תהיה התקוממות ציבורית ופוליטית כנגדן והמחיר עבורן עלול להיות כבד הרבה יותר.

על בסיס תיאורטי זה אפשר לגשת ולנתח החלטות ממשיות של פירמות (וגם של מוסדות ללא כוונות רווח) ולקבוע אם החלטות אלו תואמות את עיקרון הפעילות ההרמונית.

למשל פעילות של חברות הגז להקטין את נטל המס שהמליצה עליו ועדה ממשלתית, בדרך של קמפיין כוחני ואגרסיבי היא פעילות שפירמה הרמונית לא אמורה לעשות. פיטורי עובדים קבועים והחלפתם בעובדי קבלן, כאשר אין סכנה ממשית לקיום הפירמה, היא פעילות לא הרמונית.

מסע פרסום אגרסיבי ומניפולטיבי המציע מוצרים שאין הצרכנים זקוקים להם הוא פעילות לא הרמונית.

מניעת התארגנות של עובדים היא פעילות לא הרמונית ופגיעה בקהילה על ידי העתקת מקום המפעל, כשאין הכרח בכך, היא פעילות לא הרמונית.

האם העקרונות שמנינו כאן יכולים לתפקד בעולם אמיתי ולהסדיר את הפעילות הכלכלית?

האם אין הם בבחינת רעיונות בוסר תמימים, שמקורם בחוסר הבנה של המציאות, כפי שהיא, אשר מתעלמים ממנגנוני כוח, שלטון והון ומציעים רעיונות אוטופיים? רעיונות השייכים לדיונים ופעולות של תנועת נוער?

ובהמשך לכך, האם אין זו מחשבה אוטופית שניתן להחזיר את הגלגל על העסקת עובדי ניקיון כעובדי קבלן?

אנו נעזו ונאמר כי התשובה לשאלה זו היא חיובית. הרי החברה הישראלית לא נולדה עם עובדי ניקיון כעובדי קבלן – זוהי תוצאה של התפתחות של שני העשורים האחרונים, של אידיאולוגיה של הפרטה ויתרון השוק, של הקטנת זכויות העובדים ופגיעה בחלשים.⁴ אבל כבר עכשיו רואים את הנזק לחברה שהאידיאולוגיה הזו הביאה עלינו. רמות אי השוויון בישראל הן מהגבוהות בעולם המערבי. הדו"ח של ה-OECD על ישראל שנכתב לקראת הצטרפותה קובע שאי השוויון הזה הוא גרוע לכלכלה הישראלית. אי שוויון כלכלי וחברתי מונע את הניצול של הפוטנציאל הקיים בשכבות החלשות. כבר המסורת היהודית הכירה בכך וטבעה את הביטוי "היזהרו בבני עניים כי מהם תצא תורה".

במקרה שלנו, למשל, עובדות ניקיון שמועסקות ישירות על-ידי המוסד להשכלה גבוהה זכאיות ללימודים בחינם של ילדיהן. זהו בעליל צעד מגדיל שוויון ואשר תורם לצמיחה במשק.

שינוי כזה אינו פשוט, כי הוא דורש מודעות חברתית לנזקים שהקפיטליזם הדורסני, הבלתי הרמוני, מביא לחברה. אולם זהו שינוי אפשרי.

ברור לנו גם שלא יכולה להיות הסכמה גורפת מהי פעילות הרמונית ומהי איננה פעילות הרמונית, אולם עצם הדיון בנושא יכול להביא לשינוי ערכי חשוב.

וברור לנו שגופים שאינם פירמות עסקיות, גופים ציבוריים, למשל מוסדות להשכלה גבוהה, יכולים להוות מודל לפעילות הרמונית, למשל בעמדתם באשר לסוגיית העסקה ישירה של עובדות ניקיון.

⁴ אחד המומחים בנושאי דיני עבודה ציין בפנינו כי אחת המוטיבציות להעברת עבודות לקבלנים היתה הגנת היתר שהאיגוד המקצועי נתן לעתים למי שלא ביצע את עבודתו כהלכה. כיום ההתנהגות השקולה יותר של האיגודים מאפשרת לחזור למודל של תעסוקה ישירה.

פרק ה - על מעסיק ברוטאלי, מעסיק תקני ומעסיק נאור

בפרק זה אנו רוצים ליישם את המסגרת התיאורטית שהצגנו בפרק הקודם ולדון בסוגיית המעסיקים של עובדות הניקיון, בצד התיאורטי/מושגי של הבעיה ובצד האמפירי/פרקטי שלה, כפי שהיא באה לידי ביטוי בהתנהלות ובהתפתחויות בקמפוסים של אוניברסיטת בן גוריון ואוניברסיטת תל אביב.

1. על שלושה סוגים של מעסיקים

לצורך הפשטה ופישוט, בהקשר של קבלני שירותי הניקיון בקמפוסים, אנו מציגים להלן מאפיינים של שלושה סוגים של מעסיקים: מעסיק ברוטלי, מעסיק תקני ומעסיק נאור. **מעסיק ברוטלי**⁵ הוא מעסיק שעניינו היחיד הוא הבאת רווחיו למקסימום. על מנת להשיג מטרה זו אין הוא נרתע מלבצע מהלכים הסותרים את החוק ואת ההסכם שהוא חתום עליו עם האוניברסיטה.

מעסיק ברוטלי יכול לתפקד ולהרוויח גם במסגרת של "חוזה הפסד" שכן אין הוא מכבד את ההסכם עם המוסד ואין הוא מכבד את החוק בבואו להשיא את רווחיו. הדרכים הפתוחות בפניו להרוויח הן רבות: המנעות מתשלום שכר מינימום, אי תשלום עבור שעות נוספות, תשלום במזומן ללא הוצאת תלושי שכר וללא העברת תשלומים נלווים לרשויות, אי תשלום מלא (או בכלל לא) של דמי נסיעה, דמי הבראה, דמי חופשה, חג, מחלה, אי הפרשת סכומים כנדרש לפיצויים, גמל ופנסיה ועוד כהנה וכהנה. כמובן שתופעת המעסיק הברוטלי יכולה להתרחש במשטר שאין בו רגולציה מספקת, מצד החוק, הממשלה ומצד מזמין השירות, המוסד להשכלה גבוהה. תנאי נוסף הוא העדר כוח אצל העובדות. כוח הוא הנגישות למידע רלבנטי בהקשר זה, אפשרות להתלונן ולהגיש תביעה בגין הלנת וקיפוח בשכר, אפשרות להתארגן כדי ליצור מסגרת הגנה קולקטיבית לכל העובדים. מוסד ציבורי המאמץ את עיקרון הפעולה ההרמונית לעולם לא ייתן את ידו להתקשרות עם מעסיק ברוטלי.

מעסיק תקני הוא מעסיק ששואף למקסם את רווחיו אך אין הוא פועל בניגוד לחוקי המגן של השכר⁶ או בניגוד להסכם חתום עם המוסד האקדמי שאיתו יש לו הסכם למתן שירותי ניקיון. מעסיק תקני יכול לראות את עצמו כמתווך הוגן, מתווך בין המוסד האקדמי לבין עובדות הניקיון שפועלות בקמפוס. כמתווך אין לו עניין ברווחת העובדות, באופק התעסוקתי שלהן או בכל בעיה אחרת הקשורה בעבודתן השוטפת. הוא זכה במכרז למתן שירותי ניקיון על בסיס מחיר שעתו שנקבע, שכר מינימום שעתו והוצאות נוספות שהוא חייב בהן מכוח החוזה, מכוח החוק ומכוח ההסכם הקיבוצי לענף הניקיון משנת 1979.⁷

לכן, כל עוד הוא פועל על פי ההסכם והחוק לא ניתן לטעון כנגדו כל טענה שהיא. את המסגרת והתנאים קבע המוסד המזמין והקבלן המעסיק הוא הגורם המוציא אותם לפועל. אין לו כל שיקול דעת מעבר לפרטי ההסכם שהוא חתום עליו. אין הוא יכול להיטיב את מצב העובדות שלו ולשפר את

⁵ ביטוי זה נטבע על-ידי חבר הנהלה בכיר באחד המוסדות שראיינו על פי נסיונו עם אחד הקבלנים.

⁶ ישנם כאמור 16 חוקים שונים להגנת שכר העובדים בישראל.

⁷ ההסכם עבודה קיבוצי בענף הניקיון והתחזוקה שנחתם ביום 15.1.1979.

תנאי העסקתם, שכן, כל הטבה כזו תבוא על חשבונו והיות וכבר קבענו שהוא שואף למקסם רווח, אין הוא הכתובת לשיפור מצב העובדות.

בהקשר זה עולה שאלה מעניינת: האם מעסיק ברוטלי שנתפס בקלקלתו, שנמצא עכשיו תחת גולציה קפדנית שכמעט אינה מאפשרת לו שלא לקיים את ההסכמים שלו עד לפרט האחרון, יכול להחשב למעסיק תקני.

ברמה התיאורטית התשובה שלנו היא שלילית. מי שלא עובר על החוק כי עין החוק פקוחה עליו במשך 24 שעות ביממה אינו נחשב לאדם נורמטיבי. חזקה עליו שימצא את ההזדמנות לעבור על החוק כאשר תחלש או תתרשל הרגולציה.

ברמה האמפירית, מאות התלונות המוצדקות המוגשות מידי שנה למנהלת ההסדר במשרד התמ"ת מצביעות אף הן על אותה תופעה. בפגישתנו עם אנשי ההסתדרות, בעלי ניסיון של עשרות שנים בהתמודדות עם תלונות עובדים, הם הבטיחו לנו כי תמיד ימצא המעסיק שרוצה לקפח את עובדיו את הדרכים המקוריות והחסויות לעשות כן.

מעסיק נאור פועל למקסם את רווחיו אבל באמצעו את עיקרון הפעולה ההרמונית הוא מתמודד עם ערכים נוספים, שהוא מאמין בהם ושואף ליישם אותם אצלו, למשל רווחת העובדים, איכות מקום העבודה, הזהות בין המוסד והעובדים בו, עקרונות של צדק חלוקתי והוגנות אנושית בסיסית.

עבור המעסיק הנאור ציבור העובדים שלו, כולל עובדות הניקיון, אינו מהווה רק אמצעי, בעיה שיש "לטפל" בה. ציבור העובדים הוא שותף לעשייה שלו, ומעיקרון זה נובע מערך מורכב של שיקולים והתנהגויות. ניתן לומר כי רווחת העובדים מופיעה כמשתנה בפונקציית התועלת החברתית של המעסיק הנאור, שכוללת גם את מקסום הרווח בצידה.

המעסיק הנאור שואף ליצור מצב של זהות והזדהות של העובדים עם מקום העבודה שלהם וחשיבתו היא חשיבה של הטווח הארוך, שכן, הוא מעוניין שעובדיו יקשרו את גורלם עם המפעל לאורך ימים. הוא צריך לאפשר להם להתקדם ולהתפתח, הוא צריך לשאוף להבטיח להם משכורת הוגנת, ולא רק שכר מינימום שקובע החוק, שכר קיום הוגן (living wage).

המעסיק הנאור שואף ליצור הרמוניה חברתית בין כל העובדים במפעל כי הוא תופס אותם כישות אחת שאותה הוא רוצה לגבש. פעילות חברתית, תרבותית, טיפול נקודתי בבעיות ספציפיות, שיתוף בניהול, קידום ילדי העובדים, שמירה על בריאותם, הרחבת השכלתם, אלו הן מקצת הדרכים שמעסיק נאור הולך בהן.

בטווח הארוך, ההשקעה בציבור העובדים משתלמת, כך ודאי יהיו שיטענו. לטעמנו ההשקעה הזו היא מטרה בפני עצמה ולא אמצעי, מטרה שמקורה בתפיסת עולם ברורה.

אין בדברים אלו משום אידיאליזציה של יחסי עבודה באופן כללי. ניהול עסק, בעיקר עסק הפועל בסביבה תחרותית, כרוך לפעמים בפיטורי עובדים, או פיטורי עובדים שאינם תורמים למקום העבודה ויתכנו גם שבתות אצל מעסיקים נאורים. ההבדל, אם כך, בין מעסיק נאור למעסיק תקני הוא בכוונת המכוון אצל המעסיק הנאור, במקום שהוא נותן לעובדים בתמונת העולם שלו ובערכים המכוונים אותו.

2. על העסקת עובדות ניקיון באוניברסיטת ת"א ובאוניברסיטת בן גוריון

בחרנו להגיד מספר מלים על ההתפתחויות בשני מקומות אלו היות ובעבודתנו נפגשנו עם נציגי ההנהלה והסגל בשני מקומות אלו ואין בבחירה זו משום הבעת דיעה על מצב עניינים מסוים דווקא בשני מקומות אלו.

מזה שנים רבות מועסקות עובדות הניקיון בשני המוסדות הללו באמצעות קבלני שירותים. עד לפני שנים לא רבות, בשני הקמפוסים, דפוס ההעסקה של עובדות הניקיון היה דפוס העסקה ברוטלי על מאפייניו השונים: חוזה הפסד, העסקה ללא הנפקת תלושי שכר, אי תשלום עבור שעות נוספות, הורדה שרירותית של ימי עבודה לצורך חישוב התשלום המגיע, אי תשלום מלא של דמי הבראה ותשלום עבור ימי חופש ועוד. לצד זה יש להוסיף את אקלים התעסוקה העוין והאלים, שימוש באיומים, התעללות מנטלית, זלזול ואי מתן כבוד בסיסי.⁸

ניתן להניח בוודאות כי מצב עניינים זה היה ידוע לנוגעים בדבר בהנהלת שני המוסדות הללו. ביוזמה משותפת של קומץ מרצים, אגודות וארגוני סטודנטים בשני הקמפוסים החל תהליך ממושך של שיפור תנאי ההעסקה של המנקות. שכר הקבלן הועלה וכבר לא מדובר בחוזה הפסד, באוניברסיטת בן גוריון הוקמה מערכת רגולציה הכוללת נציב תלונות לעובדות הניקיון, רגולציה חשבונאית על התשלומים בפועל, שעוני הנוכחות ותשלומי החובה. במסגרת זאת התאגדו עובדות הניקיון והקימו בשני הקמפוסים ועד עובדים, באמצעות "כוח לעובדים" בבן גוריון ו"ההסתדרות" בתל אביב.

ועדי העובדים בשני הקמפוסים נערכים להגשת תביעות להטבת תנאי העבודה שלהם, מעבר לתנאים המובטחים בהסכם ההעסקה שבין קבלן השירותים לאוניברסיטה וכן הם דורשים לעגן את ההסכמים החדשים אם וכאשר תהיינה בהסכם עבודה קיבוצי. בהמשך ובמקביל הם פועלים לעבור לדפוס של העסקה ישירה על ידי המוסד.

אין ספק שבשני המקומות נחלה הפעילות המשותפת של העובדות, המרצים והסטודנטים הצלחה לא מבוטלת, מה שנוכל לכוון בטרמינולוגיה שלנו מעבר מהעסקה ברוטלית להעסקה תקנית, אך יש לסייג את הדברים ולתת להם פרספקטיבה נכונה:

1. כל ההישגים הם פרי של מאבק, גיוס תמיכה, גיבוי, ייצוג וצבירת כוח. כל היוזמות הללו באו "מלמטה" ולא מצד ההנהלה וכדי לשמר אותם על פני זמן יש להמשיך לשמור על המסגרת התומכת, ההתארגנות הוולונטרית שאפשרה אותם. זהו מצב שאינו יציב – עדיף ליצור מצב שבו הזכויות של העובדים נתונות להן בלא חשש מגזילתן על-ידי קבלן שיש לו כל המוטיבציה לעשות כן.
2. השמירה על תנאי השכר מותנית ברגולציה פרטנית, המוסד חושב שהדרך להבטיח את התשלום על פי המוסכם היא בהפעלת הרגולציה שבהעדרה כל המבנה קורס.
3. תנאי ההעסקה והתשלום מקובעים בהסכם השירותים שבין המוסד לקבלן ולכן אין לקבלן אפשרות להציע לעובדות יותר ממה שהאוניברסיטה בחרה לשלם לו. אין אפשרות לקידום בשכר ובתנאי העבודה על פני זמן.

⁸ראה למשל המסמך מעובדות קבלן לעובדות מן המניין, מסמך שהוגש לפרופסור רבקה כרמי אפריל 2010, וכן מכתב אלינו של פרופסור דנה רון מאוניברסיטת ת"א מפברואר 2011

4. המבנה המשולש של עובדות, קבלן, אוניברסיטה לכאורה אינו מאפשר הידברות בין העובדות לבין נציגי המוסד שבו הן עובדות. כאשר ימשיכו העובדות לצבור כוח ובהמשך לבוא בתביעות לקבלן לשיפור תנאיהם, תעלה שאלה לגבי האופן שבו אמור להתנהל משא ומתן קיבוצי בנסיבות כאלו. כדאי להעיר כי יש תמיד דרך להידבר ולהגיע להסכמות ואין כל איסור על כך.

5. תחושת הזרות, האחרות, תחושת האי השתייכות, התחושה שהן יוצאות מהכלל, מכלל ציבור העובדים, תחושת ההשפלה הקיפוח וה"תקיעות", כך דיווחו לנו נציגי העובדות, לא נשתנתה גם לאחר כל השיפורים וההשגים. לדידן הפיתרון היחידי הוא העסקה ישירה.

פרק ו – תחשיב כלכלי השוואתי – העסקה ישירה מול עבודת קבלן

הניתוח שהצגנו עד עתה מוביל אותנו בפרק זה למוקד המחקר שלנו, ניתוח כלכלי של סוגיית ההעסקה הישירה של עובדות הניקיון במוסדות ההשכלה הגבוהה בישראל. ככל שניתן להצדיק העסקה ישירה בטיעונים ערכיים חברתיים, עדיין קיימת ברקע הסוגיה הכלכלית שלה שני היבטים עיקריים:

- מהי העלות האפקטיבית של העסקה ישירה לעומת מצב העניינים הנוכחי של עבודה באמצעות קבלני ניקיון. בעלות, הכוונה לעלות כספית מפורטת על כל מרכיביה לאורך שנים רבות.
- האם מעבר להעסקה ישירה, לאחר שכמתנו באופן מדויק את העלות הנוספת הכרוכה בכך, יכול להבטיח אותה רמת תפוקה, פריון ואיכות עבודה כמו במצב הקודם של העסקה באמצעות קבלן.

שתי סוגיות אלו ילובנו להלן.

1. ניתוח השוואתי – אומדן עלות העסקה ישירה למול נתוני עלות העסקה בלתי ישירה בפועל

הניתוח הכספי להלן מתבסס על נתונים בפועל שהתקבלו מסמנכ"ל הכספים של אוניברסיטת בן גוריון שמאפשרים הצגה מדויקת של עלות העסקה עקיפה. את נתוני ההעסקה הישירה אמדנו על בסיס מידע והסברים בע"פ שקיבלנו במכללת תל חי מסמנכ"ל מנהל ומשאבי אנוש, כולל מדגם של תלושי שכר, ומדרג של עליה בדרגות לעובדי ניקיון.

בסיס העלות באוניברסיטת בן גוריון הוא שכר המינימום, כלל תשלומי החובה על פי חוק ומרכיבי הוצאה המתחייבים מההסכם הקיבוצי של ענף הניקיון. אלו עלויות שהאוניברסיטה מממנת עבור הקבלן, בתוספת תקורה ורווח לקבלן, כאשר הקבלן אמור לכלול את כל סעיפי העלות הללו בתשלומים הישירים והעקיפים לעובדות הניקיון.

בסיס העלות במכללת תל חי נגזר מההסכם הקיבוצי של עובדי המנהל במכללה, שהוא כמובן רחב ונדיב יותר מההסכם הקיבוצי הענפי של עובדי הניקיון משנת 1979. **לכן מקרה זה הוא המקרה המיטיב ביותר המייצג את העלות המקסימלית. בהמשך נראה כי יש אפשרויות פחות מיטיבות וזולות יותר להעסקה ישירה.** כל הטבה שמשגיג ועד העובדים המנהליים במכללה מגיעה ישירות כמובן לעובדות הניקיון של המכללה המועסקות ישירות על ידי המכללה.

בטבלה להלן אנו מציגים את נתוני העלות, עלות למעביד, של העסקה עקיפה למול העסקה ישירה המגולמים לעלות שכר ממוצעת לשעת עבודה.

השוואת עלות העסקה ישירה מול עקיפה. ש לשעה ממוצעת. בן גוריון מול תל חי

דרך ביניים	העסקה ישירה מקסימלית. תל חי		העסקה באמצעות קבלן. ב"ג		סעיף הוצאה
	הערות	עלות לשעה	הערות	עלות לשעה	
21.74	שכר מינימום + 10%	22.77	שכר מינימום	20.7	שכר לשעה
23.10	התאמה ל 2232 שעות בשנה בתשלום	24.20		20.7	שכר אפקטיבי לשעה
1.13	ימי חופש 16	1.5	ימי חופש 10	0.79	חופשה שנתית
0.65	תוספת 50% לעלות	0.78	2.50%	0.52	ימי מחלה
1.39	6%	1.45	6%	1.24	תגמולים
1.92	8.33%	2.02	8.33%	1.72	פיצויי פיטורים
1.09	הסעה של העובדות	1.09	חופשי חודשי	1.09	נסיעות
1.61	בשנה 12 ימים	2.29	בשנה 6 ימים	0.94	הבראה
	כלול בשעה אפקטיבית		בשנה 9 ימי חג	0.71	חגים
	גידול בשנה של 2%			0.35	תוספת ותק
1.04	3.85%	1.06	3.85%	0.95	ביטוח לאומי מעביד
					תוספת מכוח הסכם קיבוצי בתל חי
0.48	הוצאה שנתית 2000 ₪	0.95			ביגוד
0.48	הוצאה שנתית 2000 ₪	0.95			רווחה
0.54	הוצאה חודשית 187.5 ₪	1.07			מעונות יום ושעות אם
0.14	הוצאה חודשית 48 ₪	0.27			ועד וביטוח נוסף
2.05	חלק מעביד 7.5%	2.29			קן השתלמות
0.76	בהנחה שההטבה היא לשליש מהעובדות	1.52			שכר לימוד חינוך
2.05	חל על השכר ברוטו	2.29			מס שכר 7.5%
38.41		43.72		29.01	סך הכול
3	כולל ציוד, חומרים, ניהול, רווח לקבלן	4.00		4.00	תקורה
41.41		47.72		33.01	סה"כ כולל תקורה
41.41	הפרש בעלות ישירה 24.7%	47.72		38.29	סה"כ כולל מע"מ

הבסיס למחיר השעה בבן גוריון הוא שכר מינימום, בתל חי הבסיס הוא 10% מעל שכר המינימום. הבסיס לתשלום בבן גוריון הוא 2100 שעות בשנה, על-פי עבודה בפועל. בתל חי התשלום הוא במשכורת חודשית קבועה על בסיס של 186 שעות עבודה בחודש או 2232 שעות בשנה. בתל חי מספר ימי החופש בממוצע לעובדת גבוהים ב- 60% מאלו של בן גוריון, הנגזרים מההסכם הקיבוצי בענף הניקיון. תשלום ימי מחלה בתל חי הוא תשלום מלא מהיום הראשון בניגוד לתשלום חלקי על-פי ההסכם הקיבוצי בבן גוריון. תשלומי הפיצויים והתגמולים, 8.33% ו- 6% בהתאמה, זהים בשני המקומות, אם כי בתל חי הם מחושבים על שכר גבוה יותר לשעת עבודה. תשלומים עבור נסיעות שווים, הסעה ע"ח המעביד בתל חי או תשלום חופשי חודשי בבן גוריון. מספר ימי ההבראה בתשלום כפול בתל חי ועלות מחושבת ליום הבראה היא 400 ₪ לעומת 331 ₪ בבן גוריון.

בתל חי נהוגה תוספת ותק אפשרית של 2% לשנה במשך 10 שנים ראשונות הניתנת במסגרת עלייה בדרגות בתוך מדרג הדרגות האפשרי, ואח"כ תוספת אוטומטית של כ-1% לשנה, בן גוריון לאחר שנתיים עבודה אין יותר תוספת וותק.

שיעורי הפרשת המעביד לביטוח לאומי הם זהים כמובן בשני המקומות.

מעבר לכך, מכוח ההסכם הקיבוצי של עובדי המנהל בתל חי, שעובדות הניקיון שותפות לו, ישנה שורה שלמה של הטבות שניתנות בתל חי ולא ניתנות בבן גוריון:

- תשלום 2000 ₪ לביגוד, מעבר לאספקת בגדי עבודה כנדרש על פי ההסכם הענפי.
- תשלום של המעביד בסך 2000 ₪ לפעולות רווחה ומתנות לחג לעובדות.
- השתתפות בתשלום מעונות יום, ויום עבודה מקוצר לאמהות.
- מימון ביטוח רפואי נוסף והשתתפות בקרן של ועד העובדים ע"ח המעביד.
- זכות לקרן השתלמות מהשנה הראשונה, חלק המעביד 7.5% מהשכר ברוטו.
- זכאות לשכר לימוד חניס במכללה לילדי העובדות.

על כל התשלומים לעובדות, כולל זקיפת הכנסות, מתחייב המעביד בתשלום מס שכר של 7.5% בתל חי. בבן גוריון לחשבונית הקבלן מתווסף מע"מ בשיעור של 16%.

בשני המקומות אמדנו הוצאה שעתית של 4 ₪ לכיסוי הוצאות תקורה, חומרים ורווח, במקרה של העסקה באמצעת קבלן. זוהי הנחה מחמירה: ההנחה היא שההוצאה הנוספת למכללה עבור ניהול העובדים שווה לריווח של הקבלן. בדרך כלל המכללה יותר יעילה, ולכן היא תחסוך חלק מהריווח של הקבלן. יתירה מזאת: המוסד להשכלה גבוהה שמקבל שירותי קבלן נושא בעלויות נוספות של פיקוח על הקבלן מסוגים שונים שגם אותן חייבים להביא בחשבון.

העלות המצטברת הממוצעת בתל חי היא לפיכך 47.72 ₪ לשעה, גבוהה בכ-25% מהעלות המקבילה לשעת עבודה בבן גוריון המסתכמת ב-38.29 ₪ לשעה ממוצעת.

נראה לנו כי אומדן עלות עודפת בשנת הבסיס של 25% מהווה חישוב סביר וזהיר עבור המקרה המקסימלי. עבודות קודמות הראו פערים יותר נמוכים אך הן לא לקחו בחשבון את מפרט ההטבות והתוספות לשכר כפי שקיימות בפועל בהסכם בתל חי.

כפי שנטען בהמשך, אין לראות את ההטבות בתל חי כסטנדרט מחייב לכל מקום אחר שיחליט להחליף את עבודת הקבלן בהעסקה ישירה. ההטבות של תל חי הן פרי הסכמים קיבוציים במוסד של עשרות שנים, מיום הקמתו, ואין חובה להחיל את כולן מבראשית.

אגב, זכאות לקרן השתלמות שנהוגה בתל חי לעובדות הניקיון, כמו לשאר עובדי המנהל במכללה, אינה בגדר תופעה יוצאת דופן. על-פי ההסכם הקיבוצי בענף ההסעדה וההארכה, כל העובדים שעליהם חל ההסכם, שדרגת ההתחלה שלהם קרובה לשכר המינימום, זכאים לקרן השתלמות.

החישוב שערכנו מתאר תמונת מצב ממוצעת בנקודת התחלה.

ההסכם הקיבוצי בתל חי מעניק העלאת שכר התלויה בביצוע בתוך מדרג הדרגות של כ-2% לשנה לעשר שנים ואח"כ העלאה של כ-1% לשנה.

אנו רוצים להציג תזרים הוצאה מייצג בבן גוריון לעומת תל חי, לתקופה של 20 שנה, שבו נכלול את העליה האוטומטית בשכר בתל חי.

החישוב מוצג להלן:

תזרים השוואתי של העלויות ל 20 שנה			
עלות העסקה ישירה	דרך ביניים	עלות קבלן	שנה
124.6	108.2	100	1
127.1	110.3	100	2
129.7	112.5	100	3
132.2	114.8	100	4
134.9	117.1	100	5
137.6	119.4	100	6
140.3	121.8	100	7
143.2	124.2	100	8
146.0	126.7	100	9
148.9	129.3	100	10
151.9	131.8	100	11
153.4	133.2	100	12
155.0	134.5	100	13
156.5	135.8	100	14
158.1	137.2	100	15
159.7	138.6	100	16
161.3	139.9	100	17
162.9	141.3	100	18
164.5	142.8	100	19
166.1	144.2	100	20
2953.9	2563.5	2000	סה"כ
148%	128%		הפרש ממוצע באחוזים

העלות הממוצעת הרב שנתית בהעסקה ישירה עולה על עלות ההעסקה העקיפה בכ-50%, זהו כאמור אומדן שמרני שנוטה להגזים בעלויות ההעסקה הישירה.

כאן גם המקום להעיר כי בהעסקה ישירה העובד אינו נדרש לבדוק ולבחון את תלוש השכר שלו מידי חודש כדי לוודא שקיבל את כל המגיע לו. בהעסקה באמצעות קבלן, דבר זה אינו מובן מאליו.

מקרה הביניים: המקרה הסביר עבור מעבר מעבודת קבלן להעסקה ישירה

בכל השיחות שקיימנו עם עובדות הניקיון ונציגיהן, הדרישה שעלתה היתה לקבל אותו שכר בהעסקה ישירה. הן אמרו שוב ושוב כי ענין ההשתייכות לאוניברסיטה הוא חשוב ויש לו ערך רב עבורן. אולם, החיים יעשו את שלהם ולכן יש לשער כי תתקיים דינמיקה של עליית שכרן בכיוון של ההסכם הקיבוצי הכללי. כדי להגיע לאומדן יותר ריאליסטי חישבנו **מקרה ביניים** בין העלות אצל הקבלן ובתל חי. עקרונותיו הם כדלקמן:

1. שכר מינימום גדל ב- 5% ולא 10%.
2. הטבות סוציאליות (הבראה, חופשה וכו') ממוצע בין ב"ג ותל חי.
3. הטבות תל חי רק מחציתן ינתנו בדרך הביניים למעט קרן השתלמות שתיתן במלואה.
4. תוספת תקורה 3 ש"ח במקום 4.
5. עליית השכר בקצב המהיר של תל חי – 2% לשנה בעשור הראשון ו- 1% לשנה בעשור השני. תחת הנחות אלו העלייה הממוצעת על פני עשרים שנה בשכר היא מעט יותר מרבע, 28%.

2. האם יש הבדלי תפוקה ופריון בין העסקה עקיפה לישירה?

תשובה מוסמכת לשאלה זו מחייבת מחקר אמפירי מייצג, רחב היקף, מעבר להגדרת עבודתנו במסמך זה. (אנו בדקנו את המצב בשני מוסדות מחקר – מכון וייצמן ומכון ון ליר – ראו נספח ג'). יש הטוענים כי הכללת עובדות הניקיון בתוך ציבור עובדי המנהל של הקמפוס תביא, במוקדם או במאוחר, אבל בהכרח, לירידה בתפוקה שלהן. עבודת הניקיון היא עבודה מונוטונית מפרכת, שוחקת מנטלית ופוגעת פגיעה פיזית ואם נוסיף לכך משטר העסקה נאור ולא הדוק, כפי שנהוג לגבי שאר עובדי המנהל, יביא הדבר לירידה בפריון העבודה של המנקות, שסופו נזק גדול יותר מכל תוספת עלות כספית כפי שחושבה. עמדה זו היא מאד בעייתית.

ציבור המנקות מהווה כ- 15%-10% מכלל עובדי המנהל בקמפוס. אם יש ירידה בתפוקה ובמוטיבציה בעטייה של ההעסקה הישירה, היא וודאי חלה, ככל שהיא חלה, על כל העובדים המנהליים. החרגת עובדות הניקיון מכלל עובדי המנהל יש בה משום פגיעה בלתי צודקת בציבור חלש שניתן להוציא אותו מתוך מסגרת העבודה המאורגת בקמפוס.⁹

השחיקה ואובדן המוטיבציה מוסברים גם עקב ההשחחה שבמנגנון הקביעות לעובדים המאורגנים. הצעתנו היא, לפחות בתקופת ניסיון של חמש שנים, לא להחיל מנגנון של קביעות על עובדות הניקיון שתועסקנה בהעסקה ישירה. בכך תקה הטענה שאין להנהלה אמצעים לכפות משמעת וידי הנהלה לא תהיינה כבולות בבואה לפטר עובדות מתרשלות. ראוי לציין כי היום כבר אין בשום הסכם קיבוצי כמעט מוסד של קביעות במובנה הישן, אבל כן יש הרבה הסדרים של ביטחון תעסוקתי במגוון רחב מאוד של אפשרויות, החל מנוכחות נציג ועד בפיטורים, דרך היוועצות, ועדות פריטטיות בעדיפות הנהלה, ועוד

⁹זאת מבלי להזכיר את שחיקת הסגל האקדמי, בעל הקביעות לכל החיים, בעיה מוכרת ונפוצה שלא הביאה להעסקה עקיפה כידוע.

מיני מנגנונים שונים. כך למשל בבן-גוריון, הוועד כרגע דורש את הדבר המינימלי ביותר: נוכחות (בלבד) נציג ועד בשימועים או דיונים משמעותיים לעובדות.

וישנה גם טענה נגדית: צרוף עובדות הניקיון לכלל העובדים בקמפוס בהעסקה ישירה יכול להביא לגידול בתפוקה שלהן עקב ההזדהות עם מקום העבודה הישיר ומתוך הכרת תודה על המחווה האנושית הזאת. עובדות עם ניסיון של 10-15 שנה, כך שמענו בראיונות שקיימנו, במידה וישונה דפוס העסקתן, במידה ולא ירגישו אחרות ומושפלות, תוכלנה לנצל את מלוא כישוריהן וניסיוןן לטובת מקום העבודה. מי שלא תנהג כך ותנסה לנצל את המצב החדש כדי לפגוע במקום העבודה תיקרא לסדר על ידי מרבית העובדות. אבל, יטען מי שיטען, ידוע שלא ניתן להתמיד בעבודת ניקיון במשך, נאמר, 30 שנה בלי שתהייה ירידה בפריון העבודה ולכן ההעסקה הישירה סופה שתביא לפגיעה בפריון, אפילו אם לא תהייה מכוונת. תשובתנו היא שאין זה תאור הכרחי של המצב וניתן לתכנן ולחלק את העבודה בין ציבור העובדות, הצעירות והמבוגרות, כך שלא יפגע סך הפריון על פני זמן. ואם בכל זאת יש פגיעה אוביקטיבית בפריון על פני זמן, האם העסקת העובדות באמצעות קבלן היא הפתרון לעניין? הרי משמעות הדבר היא הדיפת הבעיה והעברתה לאחריות העובדת הוותיקה, שמן הסתם תפוטט על ידי הקבלן, זו אותה גמישות ניהולית שדובר בה, וכך תהפך לנטל על המדינה או שתידחק עוד יותר במורד שולי החברה. זו וודאי לא יכולה להיות נקודת מוצא וזכות לתמיכה בהעסקה באמצעות קבלן. תחושתנו היא כי ניהול טוב יוכל להתמודד עם אתגרי ההעסקה הישירה של עובדות הניקיון, כפי שהוא מתבקש בניהול שאר העובדים בקמפוס. בנוסף יש להזכיר טענות שעולות, על רמת ניקיון מאוד מינימלית ולא איכותית של עובדות הניקיון המועסקות באמצעות קבלן, לעומת רמת עבודה איכותית ומאוד מחויבת מצד עובדי מנהלה זוטרים (לרבות ובעיקר בעבודות פיסיות) אשר מועסקים ישירות.

פרק ז – סיכום ומסקנות. תכנית פעולה מוצעת

העסקה ישירה של עובדות הניקיון יכולה להביא על פני זמן לגידול בסעיף ההוצאה הזו ב- 28%, בממוצע על פני עשרים שנה. בשנים הראשונות העלייה תהיה בכ- 10%, ואח"כ תהיה עלייה מהירה יחסית עם הותק. העסקה ישירה מחייבת השקעת זמן ניהולי והתמודדות עם אתגר ההעסקה של ציבור עובדות חלשות, שדומה כי מעולם לא הוקדשה מחשבה רבה לצורכיהן, למצוקתן ולרווחתן על-ידי קבלן השירותים המעסיק אותן.

לכן החלטה אם לעבור להעסקה ישירה היא החלטה ערכית, האם הנהלת האוניברסיטה או המכללה חושבת שמוטלת עליה החובה להיות מעסיק נאור של עובדות הניקיון, באמצעות העסקה ישירה, או שהיא חיה בשלום עם המצב הנוכחי כאשר המעסיק, במקרה הטוב ביותר, הוא מעסיק תקני, אם באמת ניתן לוודא שהוא פועל על-פי כל סעיפי החוק וההסכם עם המוסד. האם אין לכל אדם זכות קנויה להיות מועסק על ידי מעסיק נאור והאם אין זכות זו מחייבת את מוסד אקדמי כמעסיק? באשר לצד הכספי של הסוגייה, שלדעתנו אין הוא השיקול המוביל, יש כמובן צורך למצוא מימון לתוספת העלות הזאת, ולא להטילה על המוסד, אך בכך נעסוק בהמשך וברצוננו להתרכז בצדדים הנורמטיביים של הבעיה.

לדעתנו יש זכות לכל עובד במוסד נאור כמו מוסד להשכלה גבוהה להיות מועסק על ידי מעסיק נאור הפועל בצורה הרמונית תוך מתן משקל נכון לרווחת ציבור העובדים, כלל העובדים בקמפוס, ללא החרגה של קבוצת עובדים, שאין לה את העוצמה הנדרשת כדי להבטיח שלא תוצא מהכלל.

העסקה על ידי קבלן היא בהכרח העסקה עם אופק תעסוקתי קצר, כאשר ברקע קיים החשש שהקבלן לא יזכה במכרז הניקיון הבא ואז יגיע משבר תעסוקתי ידוע מראש. כל החלפת קבלן מלווה בתופעות של מתח בקרב העובדות, תמיד צצה שאלת ההפרשות הסוציאליות שהקבלן העביר או לא העביר כחוק על שם העובדות ותמיד נדרשת התערבות של מוסדות האוניברסיטה. לעתים הקבלן פושט את הרגל ואז בודאי שיש בעיה עם תשלומים לעובדות.

בהחלטת המוסד לבחור בהעסקה באמצעות קבלן הוא דן את עובדות הניקיון לתנאי שכר מינימאליים, ללא אופק של קידום, ללא שיפור בתנאי העבודה, כפי שהם משתפרים עבור שאר העובדים המאורגנים, ללא ייצוג שנועד לשמור על זכויותיהן ולשפר את תנאי העסקתן.

זוהי צורת העסקה לא הוגנת כי היא מקבעת את העובד בתחתית הסולם, מונעת ממנו אפשרות לייצוג הולם והופכת אותו ליוצא דופן, חריג, מחוץ לגדר המוסד שבו הוא עובד.

בשיחות עם עובדות נושא "האחרות", הזרות, תחושת אי השייכות, המבט מגבוה שמפנים כלפיהן העובדים המאורגנים בקמפוס, כל אלו מצטברים לתחושת השפלה, שהמוסד הנותן ידו למצב דברים זה הוא האחראי לה.

כאן המקום להגיד מספר מלים על טענת "מקצועות הליבה" ותחומי ההתמחות של האוניברסיטה. מתוך כ- 1500 עובדי מנהל באוניברסיטת בן גוריון, כ- 240 הן עובדות ניקיון המועסקות על ידי קבלני שירותים וכל השאר מועסקים ישירות על-ידי האוניברסיטה. אפשר כמובן לשאול האם מתוך ה- 1500 הללו, כל שאר העובדים, במשק, במזכירות, בתחזוקה, במנהל, בכספים, ואפילו בהנהלת האוניברסיטה, הם עובדי ליבה ורק עובדות הניקיון הן עובדות מחוץ לתחום הליבה. הרי עובדי הליבה באוניברסיטה הם על פי ההגדרה של מטרות האוניברסיטה רק מי שעוסק באופן ישיר במחקר והוראה. עובדות הניקיון במעבדה – שיו"ר הועד באב"ג, מרי היא אחת מהן - אשר מנקות את עזרי הניסוי קרובות יותר למחקר

מאשר מי שמעבד את תלוש המחקר של החוקרים במעבדה, ותפקוד נכון שלהן תורם באופן ישיר לאיכות המחקר.¹⁰

מושג הליבה הוא מושג מלאכותי, אין לו כל מעמד אוניברסלי או אנליטי שיכול למיין תעסוקות על-פי הגדרה אובייקטיבית. הניסיון לתת לדברים מעמד אובייקטיבי "מדעי" אינו נראה רציני. אפשר כמובן להוציא משימות ושירותים למיקור חוץ, אבל זו החלטה תלוית הקשר, יכולה להיות שונה ממקום למקום וכאשר היא משפיעה על גורל העובדים היא הופכת להיות החלטה ערכית ולא החלטה טכנית. כאשר המדובר בעבודה חד פעמית ולא מתמשכת, יש היגיון כלכלי וחברתי להוציא למיקור חוץ אשר יכול להתמחות בנושא זה ולרכוש את הציוד המתאים. כאשר העובדים הם למעשה עובדי האוניברסיטה אשר מנוהלים על-ידי עובדי קבלן אחרים, טיעונים אלו מתגלים כריקים מתוכן. במקום עבודה נאור, בחברה הרמונית, ציבור העובדים כולו מהווה מסגרת חברתית אחת, מסגרת השותפה בקביעת עתידו של מקום העבודה ואין מקום להבחנות בין קבוצות עובדים שונות, ביחוד כאשר הניסיון מורה כי נוח תמיד להחריג את המוחלשים מעוטי ההגנה.

1. לשאלת התארגנות העובדות

התהליך שתארנו בפרקים הקודמים שהביא לביטול חוזי ההפסד ודפוסי ההעסקה הברוטליים, בחלקם לפחות, הגיע לאחר מאבק חברתי בתוך הקמפוסים, בשיתוף בין העובדות, אנשי סגל וסטודנטים. התהליך הביא גם להתארגנות פורמלית של עובדות הניקיון, בהקמת ועד עובדים נבחר, באמצעות "כוח לעובדים" בן גוריון ו"ההסתדרות" בתל אביב.

הקמת ועד נבחר הוא צעד ראשון בהעצמת העובדות והוא למעשה קריאת תגר ראשונה על מודל ההעסקה העקיפה.

כל עוד אין העובדות מאורגנות, קל מאד לקבלן לנהל אותן, הוא רואה לפניו ציבור מפורר ומפוצל, שאינו יכול לפעול כקולקטיב, אינו יכול לדרוש דבר כקולקטיב ואין לו כל עצמה והרתעה. הקמת הוועד, הנהנה גם מתמיכה ברחבי הקמפוס, משנה קמעא את משוואת הכוח הזאת.

ככל שהוועד הוא חזק בתוך עצמו ונהנה מגיבוי חיצוני הוא יכול לבוא בדרישות לקבלן המעסיק כדי לשפר את תנאי התעסוקה והשכר ובעצם לארגן את יחסי העבודה באמצעות הסכם עבודה קיבוצי, לא עוד העסקה של כל פרט בנפרד.

כפי שכבר הערנו לעיל, מבנה ההעסקה המשולש לכאורה אינו מאפשר הידברות בין העובדים לקבלן. הקבלן הוא חייץ מתווך בלבד ואין לו כל אפשרות לדון עם העובדים בשיפור תנאי עבודתם שכן תנאי העבודה שלהם כבר מקובעים בחוזה שהוא חתם עם האוניברסיטה. ולכן, אם ועד העובדות יצבור מספיק כוח, למשל עד כדי איום בשביתה, מצב דברים זה יכול להביא לידי פיצוץ, שכן, אין בשיטת ההעסקה הקיימת מנגנון הידברות בין העובדות לאוניברסיטה, הן כמובן לא מועסקות על ידה, ולכן כאשר העובדות מתארגנות וצוברות עצמה, מנגנון ההעסקה העקיפה נמצא תחת איום. עם זאת, יש תמיד אפשרות להידברות ישירה בין העובדות והאוניברסיטה ואין איסור על כך.

כמובן שאין הכרח שההתארגנות תביא לידי העסקה ישירה. למוסד יש עדיין עוצמה רבה משל העובדות, ורק מיעוט מהמרצים והסטודנטים מגלים עניין בסוגיה, אבל צריך לזכור כי יש דיסוננס בין עובדות

¹⁰ חלק מעובדי התחזוקה עושים עבודות מזדמנות שיש להן צורך בציוד ייעודי, ולכן הגיוני שיעשו באמצעות קבלני

מאורגנות להעסקה באמצעות קבלן. במצב דברים מסויים הקבלן יכול להפוך לנטל על המוסד שכן אין הוא יכול לספק את החייץ הפורמלי שבין המוסד לעובדות.

2. הצד הכספי של הסוגייה

מטרתנו בסעיף זה היא לקבל סדרי גודל של הבעייה, כדי להראות שהצד הכספי של ההעברה להעסקה ישירה ניתן לפתרון.

תקציב הניקיון השנתי באוניברסיטת בן גוריון הוא כ- 10 מיליון ₪, פחות מאחוז מסך התקציב השוטף. האוניברסיטה רוכשת כ- 250 אלף שעות ניקיון בשנה בעלות של כ- 40 ₪ לשעת עבודה.

אם נניח כי אוניברסיטת בן גוריון מייצגת כ- 10% ממערכת ההשכלה הגבוהה, העלות של ניקיון כל הקמפוסים של האוניברסיטאות והמכללות מסתכמת בכ- 100 מיליון ₪ בשנה.

על-פי התחשיב שלנו, מעבר להעסקה ישירה יכול להביא בסופו של תהליך לגידול ממוצע של כ- 25% בעלות סעיף זה, או כ- 25 מיליון ₪ בשנה. על-פי המספרים של אוניברסיטת בן גוריון המדובר בתוספת של כרבע אחוז לתקציב השוטף. אמנם דין פרוטה כדין מאה, אולם קשה לטעון שיש כאן מכשול שלא ניתן לעברו מן הצד של העלות התקציבית.

כיצד תמומן תוספת הוצאה שנתית של 25 מיליון ₪ בשנה?

בנקודות המוצא סביר כי אין לדרוש מהמוסדות עצמם לספוג את תוספת העלות הזאת. אין הצדקה לפגוע בפעילות אחרת של המוסדות כדי לקדם העסקה ישירה של עובדות הניקיון.

סביר לדרוש כי הסכום צריך להיות מכוסה על ידי תקציב המדינה, הגדלת תקציב הות"ת בשיעור זה והפנייתו באופן יחסי לכל מוסד שעובר להעסקה ישירה של עובדות הניקיון.

מאידך, יכולה התאחדות הסטודנטים לעשות צעד משמעותי ובעל השלכות ערכיות. היא יכולה להציע כי ציבור הסטודנטים בהווה ובעתיד יטול על עצמו מימון מחצית מעלות זאת.

אם יש כ- 250 אלף סטודנטים בארץ, חישוב פשוט מורה כי העלאת שכר הלימוד ב- 50 ₪ לשנה, העלאה של כחצי אחוז בשכר הלימוד, תוכל לממן מחצית מתוספת העלות הנדרשת למעבר להעסקה ישירה. זהו סכום לא גדול אבל השקעה כלכלית מאד אפקטיבית שכן היא תביא לשנוי משמעותי בחייהן של כ- 2500 עובדות בכל רחבי הקמפוסים.

ובמחשבה שניה יש מקום לתבוע גם מהמוסדות עצמם להשתתף במימון המהלך. הרי את הוצאות הרגולציה, רואי החשבון, נציבי התלונות ועורכי הדין יוכלו לחסוך כאשר יעברו להעסקה ישירה.

3. תכנית פעולה אפשרית

מעשרות השיחות שקיימנו ההתרשמות שלנו היא כי הצד הכספי, תוספת העלות של העסקה ישירה, אינו הגורם המסביר לתופעת קבלני השירותים לניקיון.

ההסבר לתופעה הוא אחר.

למשל: כך נוהגים כולם: משרדי ממשלה, עיריות, בנקים, בתי חולים וכל השאר. זה כמובן לא מהווה צידוק אבל זה נותן הצדקה לא לסטות מהכלל, מהנורמה. מי שמאמין שמדובר בתופעה חברתית

שירותים. לעומת זאת, עובדות הניקיון מגיעות בכל יום לאותו מקום והן מתאימות להיות חלק אינטגרלי מהמוסד.

מכוערת, רק יפעל במשנה תוקף להביא למהלך של שנוי ערכי, שתחילתו בקמפוסים של האוניברסיטאות והמכללות, שם המקום ההולם לקביעה וגיבוש אמות מידה חברתיות חדשות.

המצב הנוכחי, הבה לא נתעלם מכך, הוא לכאורה גם נוח להנהלות המוסדות. קליטה של עובדות ניקיון רבות - בקמפוסים הגדולים מדובר במאות עובדות - הוא תהליך לא פשוט, "התעסקות", מתכון לבעיות אישיות בעתיד, בעיות שעד היום טיפל בהן קבלן השירותים ולכן עמדת כל הנהלות היא שההעסקה ישירה היא גזרה שאין הן יכולות או רוצות לעמוד בה. לאחר עשרות שנים שבהן הורגלו לזהות הפרטה עם קדמה ויעילות, כאשר השיקולים החברתיים נדחקו לאחור, קריאה להחזרת מצב העניינים לאחור, נשמעת כדרישה נאיבית, ריאקציה, שבבסיסה תפיסת עולם אידאולוגית שעבר זמנה, שאינה מעוגנת בהבנה נכוחה של המציאות.

בנוסף לכך, האחראים הישירים על העסקת עובדים, המחלקות והאגפים למשאבי אנוש, בדרך כלל רוצים להשתלב בניהול הכללי של האוניברסיטה ואינם מעוניינים לעסוק במה שאינו מביא להם יוקרה או תהילה - טיפול בעובדות ניקיון.¹¹

חשוב אם כך להדגיש כמה מהממצאים שלנו בעבודה זו:

- קיימים כמה מסלולים אפשריים לשילוב עובדות הניקיון בתעסוקה ישירה במוסד. בשלב הראשון העלות אינה גדולה - אחוזים בודדים תוספת לשכר. תמורת זאת מקבלים הזדהות של העובדות עם המוסד ושיפור במוטיבציה שלהן.
- ניהול נכון והסכם קיבוצי מתאים יאפשרו למנוע תופעה של בטלנות המוגנת ע"י הסכם קיבוצי. קיימים היום מודלים שונים של הגנה על עובדים, שהם שונים מאד מהקביעות המסורתית. מודלים אלו יאפשרו לפטר עובדת שלא תמלא את תפקידה.
- במקומות שבהם ניהול העובדים הוא טוב, ניקיון תחת הסכם קיבוצי הוא לעתים קרובות באיכות גבוהה יותר מאשר במקומות שבהם העובדים מועסקים ע"י קבלן. זאת בניגוד לדעה הקדומה הרווחת כי ברגע שבו מקבלים העובדים קביעות הם מפסיקים לעבוד.

כל הממצאים מראים אם כך שניתן היום לחזור למודל של העסקה ישירה של עובדות ניקיון, אולם יש צורך להסביר ולהמחיש אותם, כי לכאורה הממצאים שלנו הם נגד תורת הכלכלה הפשוטה, לפיה הקבלן הוא יותר יעיל. צריך לשכנע ולהאמין בדבר, אבל זה אפשרי. אם כך הבעיה העיקרית שיש להתמודד איתה היא "הכשרת הלבבות".

אם ימצא המקום הראשון, הקמפוס הראשון, שבו יוחלט להתמודד עם הסוגייה, על בסיס של תפיסת אחריות חברתית, סולידריות ואחריות לקהילה, אולי ניתן יהיה להתחיל בניסיון חברתי חשוב ומעניין. לשם כך צריכה התאחדות הסטודנטים להחליט שהיא רואה בכל הפרויקט הזה יעד חשוב ואתגר להתמודד איתו ומשם לצאת לדרך ארוכה, של קבלת הסכמת המלי"ג, משרד האוצר ואח"כ כל מוסד אקדמי בפני עצמו, שיהיה מוכן להתמודד עם הנושא, כמובן בהסכמה. אפשר לבנות שיטות תמרוץ שבהן מוסדות שיעברו להעסקה ישירה יתוגמלו עפ"י התקדמותם בתחום הזה.

מדובר כאן בצעד חברתי ראשון במעלה שחייב להתבצע בהסכמה וצריך ליצור את דעת הקהל ולגבש דרכי הסברה כיצד להוציא אותו לפועל. זהו האתגר וזהו המאמץ שיש להתמודד איתו.

¹¹ ראו: "יותר ניהול, פחות רווחה" – מחלקת משאבי אנוש צוברת השפעה. "כלכליסט" 22.3.2011.

נספח א – רשימת מרואיינים

אוניברסיטת ב"ג

שמעון ישי – סמנכ"ל כספים

אסף בונדי – כוח לעובדים

טל בהרב – צ"ח

איתי רוגטקה - צ"ח

ד"ר דני פילק

פנינה קרן – סמנכ"לית משאבי אנוש

יוסי מימון – לשעבר סמנכ"ל משאבי אנוש

רמי ברקאי – מנהל מחלקת משק

איתן מזרחי – יו"ר ועד העובדים המנהליים

אורי קידר – יו"ר אגודת הסטודנטים

אוניברסיטת תל אביב

פרופ' גיא מונדלק

פרופ' אריאל רובינשטיין

ד"ר אלי וייץ

פרופ' דנה רון

איתי סבירסקי – הקליניקה המשפטית

עופר לוגסי – סמנכ"ל להנדסה

מכללת תל חי

יוסי מלכה – מנכ"ל

סמנכ"ל כספים – מוטי כהן

מדי אטיאס – סמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש

ההסתדרות

פרדי כהן – מזכיר האיגוד המקצועי של עובדי הניקיון

יעקב מזמר

מכון ויצמן

פרופ' צבי ארטשטיין

יבשם עזגד

מכון ון ליר

שמעון אלון – מנכ"ל

נספח ב – התלוש של מרי (כמשל) (ראה בעמוד הבא)

מרי ונסובסקי היא יו"ר ועד עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון. את עבודתה החלה בחודש נובמבר 1993 לפני כ- 18 שנה.

בכל 18 השנים הללו מרי היא עובדת קבלן, קבלן שירותי ניקיון של האוניברסיטה.

מאז תחילת עבודתה מרי עובדת כמנהלת, אחראית על מספר עובדות ניקיון. כיום היא אחראית על כ-

40 עובדות ניקיון בפקולטה לרפואה של אוניברסיטת בן גוריון.

הבה נבחן את תלוש השכר של מרי לחודש נובמבר 2010 שבו עבדה מרי 22 ימים, 172 שעות.

עבור עבודתה היא זכאית לתשלומים אלו:

1. שכר עבודה לשעה של 20.7 ₪, שכר מינימום. תמיד, בעבר, בהווה ובעתיד, שכרה לשעת עבודה יהיה שכר המינימום.

2. תוספת של 1 ₪ לשעה, שבתלוש מופיעה תחת הפרשי שכר, עקב העובדה שמרי עובדת כמנהלת, אחראית על כ- 40 עובדות. רוב העובדות, שאינן מנהלות, אינן זכאיות לתוספת זאת.

אגב, האם נתקלתם אי פעם, במנהל של 40 עובדים, שמקבל על כך תוספת של 1 ₪ לשעה?

3. תוספת ותק – 0.46 ₪ לשעה. זוהי התוספת המקסימלית, על-פי הסכם העבודה הענפי בענף הניקיון שניתנת לעובדת עם וותק של שנתיים בעבודה, ומכאן ואילך היא נשארת ברמה זאת.

4. נסיעות – 154 ₪ לחודש, החזר עלות כרטיס חופשי חודשי.

5. טלפונים – 50 ₪ לחודש.

סה"כ שכר ברוטו לחודש: 4015 ₪. סה"כ שכר נטו לחודש: 3620 ₪ (3466 ₪ בניכוי חופשי חודשי).

בנוסף זכאית מרי ל- 23 ימי חופש בשנה, תשלום עבור 9 ימי הבראה, על-פי ההסכם הקיבוצי בענף הניקיון. מרי כבר הגיעה למכסת ימי מחלה מקסימלית של 90 יום.

המעביד מפריש מידי חודש תשלומים לביטוח לאומי ולקופת פנסיה כחוק.

מרי, בתוקף תפקידה כמנהלת, היא בעלת השכר הגבוה ביותר מבין המנקות.

אפשר להניח כי השכר הריאלי של מרי, שהוא למעשה שכר המינימום במשק, לא השתנה במשך 18 שנות עבודתה ואולי בעצם נשחק ריאליית שכן אין מנגנון כל שהוא, שקיים אצל עובדים מאורגנים שיכול להביא להעלאת שכר על פני זמן.

וכמו מרי, כך אצל 2500 עובדות הניקיון בכל הקמפוסים בישראל.

וצריך לשוב ולהזכיר את רשימת התוספות, הצנועה אך מרשימה, שלהן זכו עובדות הניקיון של מכללת תל חי, ועדיין המכללה עומדת על מכונה.

התלוש של מרי, מנהלת אחראית על 40 עובדות, עם 18 שנות ותק בקמפוס בבן גוריון, "מדבר בעד עצמו".

תלוש משכורת 11/10

שמיר י. איתן (1990 בע"מ) החשמונאים 88 תל-אביב 67133
טל' 03-5612101 פקס 03-5611088

511490476 תיק במ"ה מספר עובד: 7407
 935102012 תיק ניכויים מ.ה. ת"ז: 01442766-0
 935102012 תיק ניכויים ב.ל. סניף/בנק: 12/564

תחילת עבודה: 28/11/1993 חשבון: 122513
 ותק: 01/11/1993

ש' עבודה: 172.00 מתוך: 172.00 מחלקה: 6007-אוני"ב"ש
 ימי עבודה: 22.00 מתוך: 22.00 דרגה:
דרגה:
 תעריף שעה: 20.70 היקף משרה: % משרה: למי שעות

לכבוד: 26/1
 ונסובסקי מרל 0
 פיארברג זהב
 באר שבע

תשלום	כמות	תעריף	גילום	תשלום	ניכויי חובה	סכום
שכר יסוד		20.70		3,560.00	מס הכנסה שולי 10%	
נשיות		154.00		154.00	ביטוח לאומי	16.00
הפרשי שכר		172.00		172.00	מס בריאות	124.00
טלפון		50.00		50.00	מבטחים ב"ש ותיקה	255.00
תוספת ותק	172.00	0.46		79.00	מיבטים - פיצויים מגדל	

שם הקופה	סוג	משכורת לגמל	תבחולים	פיצויים	א.כשר	שנות
מבטחים ב"ש ותיקה	35%	3,640.00	273.00	218.00	0.00	0.00
מבטים - פיצויים מ	35%	3,639.00	0.00	85.00	0.00	0.00

המקדית מעביר לקופות גמל

סה"כ תשלומים:	4,015.00
סה"כ ניכויים:	395.00
שכר נטו	3,620.00
סה"כ גרשות:	3,620.00
נטו לתשלום:	3,620.00

פרטים נוספים:

חודשי	מאטבר	חודשי	מאטבר	ניכויים	מאטבר
תשלומים	43,220	זינוי גמל	89	מס הכנסה	
שווי למס	250	ניכוי ס' 47		ביטוח לאומי	174
שווי גמל		הנחת י"פ		בריאות	1,347
שווי ק"ה		זינוי משמרות		גמל 25%	
חייב מ"ה	4,015			גמל 35%	2,342
פסור מ"ה		מספר חישוב		ב. מנהלים	
חייב ב"ל	4,015	חודשי עבודה	12345678901	ק. השתלמות	
ערך ב"ז	564	מחודש	11	סעיף 47	
זינוי נוסף		יתרת הלואה			

פסור מיוחד:

שם	חודש	תוספת	ניצול	יתרה
חופשה	9.67	1.92		11.58
מחלה	90.00	1.50		90.00
מילואים				
הבראה	8.34	0.75		9.09

חודשית: חג אורים שמח

שכר מינימום לחודש: 3,850.18 שכר מינימום לשעה: 20.70

צורת תשלום: העברה בבנקאית/מס"ב

תחבולת משכורת סדירה (מחיר עוקף מערכות גזרים) - 054-2222222

נספח ג: עיקרי שיחה של אביה ספיבק עם מנכ"ל מכון ון ליר בירושלים, מר שמעון אלון ושיחה עם פרופ' צבי ארטשטיין ממכון וייצמן

שמעון אלון הוא מנכ"ל המקפיד מאד על הצורה החיצונית של מכון ון ליר, "יקה" על פי הגדרתו. המכון נמצא באחד הבניינים היפים בירושלים והוא הוכרז כבנין לשימור.¹² שמעון מקפיד על התחזוקה השוטפת, על שיפור ושדרוג המבנה והוא אחד המנהלים הטובים ביותר שפגשתי.¹³ מבחינת הניקיון, המצב של ון ליר הוא ראוי לחיקוי – המכון מבהיק מניקיון.

עובדות הניקיון בון ליר הן שלוש, בגילאים שונים, אבל אף אחת אינה צעירה. הן עובדות במשרה מפוצלת, מתחילות את יום עבודתן בשעה שש בבוקר וחוזרות למשמרת שנייה.

העובדות הן לכל דבר וענין חלק מהצוות של ון ליר, גם מבחינת התנאים שהן מקבלות בתלוש השכר שלהן – קרן השתלמות מלאה של 7.5% מצד המעביד, חופשה שנתית, מתנות לחגים, וגם מבחינת ההשתתפות בכל אירועי המכון, מתן ציונים לשבח על העבודה וכו'.

אם הן חולות, או צריכות לעבור ניתוח, או נעדרות מכל סיבה אחרת, מזמינים מחליפה מחברת כוח אדם או באופן פרטי. למרות שהן צריכות להגיע ממקומות מרוחקים – מגבעת זאב למשל – ולהיות במכון כבר בשעה שש, אין איחורים ואין היעדרויות.

"שמעון, מדוע אינך מעסיק עובדות ניקיון דרך קבלן, כמו שעושים כל המוסדות?"

"מעובדות קבלן לא הייתי מקבל רמה כזו של ניקיון. אתה מכיר את המכון. יש לנו לעתים אירועים עם 300 איש ויש רק 8 אסלות בבתי השימוש. ובכל זאת אין מקרה שבהם בתי השימוש אינם נקיים בצורה הטובה ביותר".

"איך אתה מסביר את הדבר הזה?"

"העובדות מזדהות מאד עם המקום ועם ערכיו. חשוב להן שיהיה נקי לא פחות מאשר לי ויש להן גאווה מקצועית גבוהה על עבודתן. אי אפשר בשום אופן להשיג את זה עם עובדות קבלן אשר מתחלפות ושמרגישות מנוצלות על-ידי המעביד והקבלן".

"האם ניתן ללמוד מהניסיון של ון ליר למקומות אחרים?"

"אצלנו יש רוח מיוחדת, רוח ון ליר, של גאווה והשתייכות. מי שיכול ליצור רוח כזו אצלו והזדהות עם המקום יוכל לקבל גם הוא שירות מצויין מעובדות ניקיון השייכות למוסד".

ואני מוסיף: צריך גם מנהל טוב לעובדות, שידע לנהל אותן, ידע מה לדרוש מצד אחד ואיך לומר מילה טובה מצד שני. שמעון אלון הוא בדיוק מנהל כזה.

לפי פרופ' צבי ארטשטיין, פרופ' בכיר במכון וייצמן ששירת כדיקן ובתפקידים שונים בהנהלה, זה גם מה שקורה במכון וייצמן. לכל בנין מוצמדות כמה עובדות ניקיון – במקרה של מתמטיקה שימושית מדובר בשלוש עובדות – והן חלק מהצוות של הבנין לכל דבר, וכאשר מדי שנה או שנתיים יוצאת המחלקה לטיול, העובדות באות עם כולם. לפי פרופ' ארטשטיין, עובדות הניקיון תורמות תרומה ממשית לאיכות העבודה במכון. כאשר פעם החליפו עובדת לתקופת מה בעובדת חיצונית, היא חיסלה לאחד החוקרים עבודה של שבועיים שהיתה כתובה על הלוח, כי היא לא ידעה שלא מוחקים את הלוח. כאשר יש צורך

¹² לפי סקר אדריכלים שנערך על-ידי כלכליסט.

בעזרה דחופה בניקיון במעבדה בביולוגיה, העובדות הקבועות יודעות בדיוק מה צריך לעשות והן מתגייסות לענין.

העובדות במכון מזדהות עם מקום עבודתן ויש להן גאוות יחידה בדומה לעובדות בון ליר – אלו הם מקומות יפים ומיוחדים. אבל חשוב להוסיף, אומר פרופ' ארטשטיין, כי העובדות מנוהלות היטב – יש במינהלת המכון אדם מוכשר מאד בניהול אשר יודע לנהל את העובדות.

 דברים דומים נשמעו גם מפיו של די"ר דני פילק, (שהוא גם די"ר לרפואה וגם די"ר למדע המדינה - כיום מרצה בכיר באוניברסיטת בן-גוריון), בהיותו מנהל מרפאה של קופת חולים כללית. בתוך המרפאה היו עובדות ניקיון, ולא היו שום בעיות איתן, למרות שבאותה התקופה עדיין כל עובדות הניקיון בקופת חולים היו מועסקות באופן ישיר.

מסקנות:

המפתח להצלחת העסקה ישירה הוא, אם כך, כפול: מצד אחד, לשלב את העובדות בתוך הסגל הקבוע ולתת להן הרגשה של גאווה מוסדית. וזו לא דרישה מוגזמת כאשר מדובר במוסדות להשכלה גבוהה אשר נהנים מיוקרה בתוך סביבתם. מצד שני, יש צורך בניהול מקצועי וטוב אשר ידע לדרוש תפוקות כאשר הוא מודע לצרכים המיוחדים של העובדות, כמו בכל מקום עבודה ובכל עיסוק. ומילה אחרונה: כדי לתמוך בהעסקה ישירה צריך להאמין שזו השיטה ההוגנת היחידה של העסקת עובדים קבועים במקום עבודה. בסופו של דבר, השיקול הערכי הוא הקובע.

¹³ המנכ"ל במכון ון ליר אחראי לצדדים הטכניים של פעילות המכון. מעליו נמצא ראש המכון, פרופ' גבי מוצקין, שמתווה את המדיניות האקדמית של המכון.

נספח ד: קורות חיים של המחברים

פרופסור אביה ספיבק

פרופסור אביה ספיבק עמית בכיר במכון ון ליר בירושלים מאז 2006, והוא אחד ממייסדי התוכנית לכלכלה וחברה במכון. מכהן כפרופסור לכלכלה בקתדרה ע"ש פול איוניר לכלכלה ניהולית באוניברסיטת בן-גוריון בנגב. בשנים 2002–2006 היה משנה לנגיד בנק ישראל, ושימש ראש המחלקה לכלכלה ודיקן הפקולטה למדעי הרוח והחברה באוניברסיטת בן-גוריון בנגב. היה מרצה אורח במחלקות לכלכלה בארצות הברית – וביניהן אוניברסיטת בראון, אוניברסיטת בוסטון, אוניברסיטת פנסילבניה ואוניברסיטת קליפורניה – ולימד בהן לתואר ראשון ולתארים מתקדמים.

פרופסור ספיבק חבר בהוועד ובעבר בדירקטוריונים של בנקים ושל קרנות פנסיה ובוועדות ציבוריות: בוועדה למלגות אלון במדעי החברה, למלגות רוטשילד לפוסט-דוקטורט ולדוקטורט ולפרס ישראל בכלכלה; חבר בתת-הוועדה לשכר לימוד בוועדת שוחט. שימש יו"ר של קרן הגמלאות המרכזית. מתמחה במקרו-כלכלה ובתיאוריה מוניטרית – בפנסיות, בכלכלת אי-ודאות ובביטוח. בנושאים אלו הוא פרסם עשרות מאמרים בכתבי עת מובילים ובספרים מקצועיים.

ד"ר מאיר אמיר

מאיר אמיר הוא בוגר החוגים לכלכלה ופילוסופיה באוניברסיטה העברית בירושלים ובעל תואר ד"ר לכלכלה מאוניברסיטת אילינוי בארה"ב.

לאחר תום לימודיו הוא מילא מספר תפקידים בכירים בתחומי הכלכלה והכספים בסקטור הציבורי והפרטי: מרכז צוות משרדים כלכליים באגף התקציבים במשרד האוצר, יועץ כלכלי למנכ"ל המועצה לשיווק פרי הדר, סמנכ"ל לתכנון וכלכלה בחברת הביטוח הסנה, סמנכ"ל לכספים וכלכלה בחברת תה"ל מהנדסים ומשנה למנהל הרשות לפיתוח ירושלים.

מאז שנת 1992 הוא הבעלים והמנהל של חברת ד"ר מאיר אמיר ושות' בע"מ, חברה ליעוץ כלכלי. החברה עוסקת ביעוץ כלכלי למשרדי ממשלה, רשויות מוניציפאליות, חברות פרטיות בארץ ובחו"ל, רשויות ציבוריות וארגוני המגזר השלישי.

החברה מכינה תוכניות עסקיות, הערכות שווי, חוות דעת כלכליות, מסמכי מדיניות, תוכניות הבראה, חוות דעת מומחה לבתי משפט ופרוגרמות פיסיות.

תחומי ההתמחות של החברה הם נושאי תשתית, תחבורה, אקולוגיה, בניה, אנרגיה, תיירות, רווחה, חינוך והשכלה גבוהה, בריאות, תקשורת, ביומד ונושאים מזדמנים רבים.

פרטים נוספים על החברה, רשימת פרויקטים שבוצעו בשנים האחרונות וקבצי פרויקטים נבחרים ניתן למצוא באתר האינטרנט של החברה. www.meiramir.co.il