

# למה עובדים זה רק

מאת עינב בן יהודה  
תצלומים: אייל טואג

החוק ירדה טוב ושוב.

ב-ORS ובמנפארא מאמינים כי המעסיקים לא יוכלו לעמוד בדרישה להפוך עובדים ומגייסים לקבועים אחרי פחות משנתיים. לטענתם, פרק זמן של שנתיים הוא סביר בחלט ומאפשר בחינה של העובד לעומק. סבג לא חושב שהעובדים המועסקים באמצעות ORS ייפגעו מהרחייה. "מיום ההקמה של החברה נהגנו להעניק פנסיה לעובדים, לחלק אחרי חצי שנה ולאחרים אחרי שנה", הוא אומר. "מרגע שהחוק נכנס לתוקף אנחנו מעניקים פנסיה לכל העובדים אחרי תשעה חודשים".

סבג גם מאמין כי העובדים המגייסים צריכים לקבל שכר גבוה יותר כפיצוי על חוסר קביעות. למה זה לא קורה? "כי הלקוחות לא מוכנים לשלם. כולם רוצים את המחיר הכי זול וזה הוריד את הענף למקומות מאוד נמוכים. בגלל פגיעה בזכויות העובדים יצאנו מתחומים כמו ניקיון ושמירה, שבהם העובדים משתכרים שר מינימום בלי תנאים סוציאליים", הוא אומר.

## 74% מהעובדים הפכים לקבועים

סבג מתפאר במספר ההשמות הקבועות של ORS. מהנתר נים שמספקת החברה עולה כי מדי שנה הוא מבצע כ-13 אלף השמות של עובדים - מתוכם כ-74% נהפכים לקבועים. "בעיני אנחנו נשר שעוזר לעובד להיכנס לעבודה קבועה", אומר סבג. "בתעשייה ובבנקים זה עובד די טוב. הרבה מקומות בתעשייה קולטים את העובדים המגייסים אחרי שלושה חודשים ובבנקים נקלטים כעובדים קבועים 50%-60% מהעובדים המגייסים".

"אני סוציאליסט", מתקש דרוזן סבג, היורד והבעלים של ORS, מחברות כוח האדם הגדולות ביישראל. מוזר לשמוע זאת מפיו של מי שעומד בראשה של חברה המעסיקה אלפי עובדים ומגייסים במסמדות לא גבוהות, ומפי עילה, בשינוף עם חברת Maximus, את סניף אסקלון ושדרות של חוכנית ויסקונסין. אבל סבג, שהמחזור השנתי של החברה שלו מוערך ב-600 מיליון שקל, מתקש. "התפיסה הסוציאליסטית זה הבסיס שלי מהבית", הוא אומר ונתן רזגמאות למחלכים שלהם שותף, שמטרתם שיפור התנאים של עובדי חברות כוח האדם. ואולם בימים אלה מוביל סבג מאבק שהקשר בינו לבין דאגה לרווחת העובדים נראה מופקפק. לפני שבוע שנים אישרה הכנסת את חוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם, שקבע כי עובדים אלה ייהפכו לעובדים מן המגייס של המעסיק בפועל לאחר תשעה חודשים. המעבר למעמדה של עובד חברה אמור להגדיל מאוד את הביטחון התעסוקתי של העובד ולהעניק לו זכויות סוציאליות וחובות לפיצויי פיטורים. במרבית המקרים מדובר בעלייה של עשרות אחוזים בשווי הש

## כישלון

נוסף של חברות כוח האדם שעליו מצביע סבג הוא העובדה שלא הצליח להחיל את ההסכם עם ההסתדרות גם על קבלני כוח האדם. ורשימת הכי שלונות לא מסתיימת. "נכשלנו גם בכך שלא הצלחנו להקים גוף אכיפה שיטמור על זכויות העובדים", הוא מודה. "הצענו להסתדרות להשתתף במימון מוקד טלפוני שיפעילו עורכי דין. אבל ההסתדרות לא מוכנה ולנו לא ברור למה, הרי אותם עובדים משלמים להסתדרות דמי חבר והיא צריכה להגן עליהם. אני חושב שההסתדרות היא גוף חיוני, אך היא איבדה את היכולת שלה בתחומים שונים, וזה אחד מהם. אין סיבה שעובד יטויר לבתי הדין לעבודה. הוא צריך מעד שיסייע לו. למה קו לעובד עושים את זה ולא ההסתדרות? כי ההסתדרות מגנה רק על הועדים הגדולים. אם המצב יימשך, לא ירחק היום שאותם עובדים יקומו גוף משל עצמם".

תנועת ההסתדרות: "יורד ההסתדרות, עופר עיני, התנה את המ"מ המתנהל בין ההסתדרות, המעסיקים והמשלה בעניין מס הכנסה שלילי, שווי שימוש ברכב ופנסיה חובה גם בדיון בנושא תקופת המגייסות של עובדי חברות כוח אדם. המ"מ

## דרוזן סבג, יורד חברת כוח האדם ORS, מסביר למה עיכוב המעבר של עובדי קבלן למעמד עובדים מן המגייס הוא בעצם לטובתם ומדוע מי שמומשל לא פעם לסוחר עבדים הוא סוג של סוציאליסט מודרני

מתנהל מול משרד האוצר ולא מול חברות כוח אדם. באר חת הישיבות האחרונות הדגיש עיני כי הדרישה שלו היא שעובד לא יעבוד בחברת כוח אדם יותר מתשעה חודשים, כפי שקבוע בחוק ודרש את החלת החוק החל מ-2008. בניגע לטענה לגבי המוקד הטלפוני להסתדרות יש חר מצב שאליו יכול לפנות כל עובד, כולל עובדי חברות כוח אדם. בכוננת ההסתדרות אף להרחיב את מערך השירות הזה".

## "עובד קבוע זה כמו חסמר בלי ראש"

סבג מצהיר כי אינו מאמין בהעסקה זמנית לפריק זמן ארוכים. "היתה תקופה שבה העסקנו אני שים 12-13

סבג מתהדר בתרומה נוספת לציבור עובדי חברות כוח האדם: יחד עם המנכ"לים של שאר חברות כוח האדם הגי רולות במשק, שבהן מנפארא, דנאל, תיגבור ואורטל, הוא גיבש הסכם המעניק לעובדים זכויות מורחבות. ההסכם, שעי ליו תתמו ב-2000 ההסתדרות הכללית, ההסתדרות הלאומית וחברות כוח האדם הגדולות, מעניק לעובדי חברות כוח האדם זכויות משופרות לעומת אלה שמוטבחות להם בחוקי המגן, כמו 13 ימי חופשה בשנה ו-24 ימי חופשת מחלה. בנוסף קיבע ההסכם כי העובדים יהיו זכאים להפרישה לקרן פנסיה אחרי תשעה חודשי עבודה רצופים.

למרות זאת, אומר סבג, חברות כוח האדם הגדולות והמסר דרות נהפכו לשק החבטות התורן בשנים האחרונות. "חלק מה הוא אשמטגר", הוא מודה. "נכשלנו בכך שלא הצלחנו ליצור בידול בינינו לבין קבלני כוח האדם. אנחנו לא אחראים על כל ההתנהלויות המועזעות שעליהן שומעים, אלא קבלני כוח האדם. ככלל, תמיד מציגים את הענף כגדול מאוד, הרבה יותר ממה שמקובל במדינות מערביות אחרות. בפועל, חברות כוח האדם מעסיקות כ-60 אלף עובדים - 2%-3% מהשוק - וזה נורמלי. כל השאר מועסקים אצל קבלנים".

כי והתנאים הנלווים, כמעט יציאה מתנאי עבודה לחירות. עמוד פרץ, או יורד ההסתדרות, ראה בחוק החדש הישג עצום - ובצדק. ואולם החוק מעולם לא נכנס לתוקף. בלחץ המעסיקים רחפת המדינה את יישום ההוראה ארבע פעמים, והדחייה האחרונה היא לינואר 2008. המעסיקים וחברות כוח האדם אינם מחכים לרגע האחרון וכבר עכשו החלו בהכשרת הלבבות לחייה נוספת ושינוי החוק באופן שיקל עמו במידה ניכרת.

חברות כוח האדם הגדולות ובתוכן ORS מנהלות מ"מ עם שר האוצר ומשרד התמ"ח, ולוחצות להאריך את תקופת העסקה הזמנית של עובדי חברות כוח האדם - מתשעה חודשים לשנתיים. בחיברות מאמינים שגם העובדים צריכים לתמוך ביוזמה, מפני שללא השינוי נוי יישום

באנדרסן

החוק ירדה טוב ושוב. ב-ORS ובמנפארא מאמינים כי המעסיקים לא יוכלו לעמוד בדרישה להפוך עובדים ומגייסים לקבועים אחרי פחות משנתיים. לטענתם, פרק זמן של שנתיים הוא סביר בחלט ומאפשר בחינה של העובד לעומק. סבג לא חושב שהעובדים המועסקים באמצעות ORS ייפגעו מהרחייה. "מיום ההקמה של החברה נהגנו להעניק פנסיה לעובדים, לחלק אחרי חצי שנה ולאחרים אחרי שנה", הוא אומר. "מרגע שהחוק נכנס לתוקף אנחנו מעניקים פנסיה לכל העובדים אחרי תשעה חודשים". סבג גם מאמין כי העובדים המגייסים צריכים לקבל שכר גבוה יותר כפיצוי על חוסר קביעות. למה זה לא קורה? "כי הלקוחות לא מוכנים לשלם. כולם רוצים את המחיר הכי זול וזה הוריד את הענף למקומות מאוד נמוכים. בגלל פגיעה בזכויות העובדים יצאנו מתחומים כמו ניקיון ושמירה, שבהם העובדים משתכרים שר מינימום בלי תנאים סוציאליים", הוא אומר. 74% מהעובדים הפכים לקבועים. סבג מתפאר במספר ההשמות הקבועות של ORS. מהנתר נים שמספקת החברה עולה כי מדי שנה הוא מבצע כ-13 אלף השמות של עובדים - מתוכם כ-74% נהפכים לקבועים. "בעיני אנחנו נשר שעוזר לעובד להיכנס לעבודה קבועה", אומר סבג. "בתעשייה ובבנקים זה עובד די טוב. הרבה מקומות בתעשייה קולטים את העובדים המגייסים אחרי שלושה חודשים ובבנקים נקלטים כעובדים קבועים 50%-60% מהעובדים המגייסים".

גיל: 51

מצב משפחתי: נשוי + 3

מגורים: רמת השרון

תפקידים קודמים: מהנדס

בתעשייה האווירית, סמנכ"ל ORS

עוד משהו: בעל אוסף של כ-1,400

יצירות אמנות





**"הלקוחות לא מוכנים לשלם לעובדים זמניים שנו יותר גבוה. כולם רוצים את המחיר הני זול וזה הוריד את הענף למקומות מאוד נמוכים. בגלל פגיעה בזכויות העובדים יצאנו מתחומים כמו ניקיון ושמירה"**

**"תמיד מציגים את ענף חברות כוח האדם כהרבה יותר גדול מהמקובל במדינות מערביות. בפועל, חברות כוח האדם מעסיקות כ-60 אלף עובדים - 2%-3% מהשוק. השאר מועסקים אצל קבלנים"**

**ORS**

↓

**שנת הקמה: 1980 סניפים: יותר מ-20 השמות בשנה: כ-13 אלף מחזור שנתי (הערכה): כ-600 מיליון שקל**

שנה בעובדים זמנים, ולא אהבתי את זה. במי פעילי ים המלח ניסו לפנות להנהלה כדי שתקלו את העובדים אחרי חמש שנים. ההנהלה ביקשה רשימה של העובדים הזמניים המועסקים אצלה על ידינו ופיטרה אותם אחד כן. מאז תמיד היתה רילמה אם לדבר או לשי תוק. המסר הקבוע שלנו הוא למנוע אפליה של עובדים זמניים. הם האנשים שעושים איתך צבא, הם הבנים של האנשים שעוברים איתך".

סבב גולד בקירוב גיוסר להודים שעלו ממרוקו. כשהיה בן שלוש עברה המשפחה לדימונה. "אחרי כמה שנים שבה היה סדרן עבודה בקירוב אבא רצה ללכת לדרום, אחרי רעיון יישוב הנגב של בן גוריון", הוא מספר. אביו של סבב, נבי, כיום בן 73, השתלב במפעלי ים המלח כיו"ר ועד העובדים. במשך הרחוב האב את פעילותו הפוליטית ונבחר לראשות העיר דימונה. אחרי חמש שנים בתפקיד הוא עבר לכור מתכת, שם שימש מנהל משאבי אנוש.

"הקשר של אבא עם תחום כוח האדם המשיך גם כשהיה ראש עיר", מספר סבב. "הוא תמיד חשב על דרכים יצירתיות להביא עובדים לעיר ולדרום. הוא נסע לציריך פת כדי לגייס יהודים שיבואו לעבוד כזרעונים בעיירות הפיתוח. בהיותו ציוני הוא גם היה בין אלה שסייעו בהע" לאת אתיופים לישראל בתחילת שנות ה-70".

כשעבר בכור הקים סבב האב את חברת מנסר, שסיי פקה עובדים זמניים לכור, כלל והתעשייה הצבאית. "כשאבא נכנס לכור הוא הבין שעובד קבוע זה כמו מספר כלי ראש", אומר סבב. "עובדים קבועים לא מאפשרים למעסיק גמישות גיוהולית, כי ההנהלה לא יכולה לפטר אותם כשהם לא בסדר. בכור אי אפשר היה לפטר אף אחד כי כולם היו עובדים קבועים. גם אי אפשר היה להעביר עובדים ממסוס למסוס. על הבסיס הזה הוקמה מנסר".

ב-1980 החליטה כור להפוך את מנסר לחברה עצי מאית והציעה לסבב האב לנהל אותה. זו היתה ההתי חלה של ORS. באותה שנה סיים רווחן סבב לימודי אוניברסיטה באוניברסיטה והחיל לעבוד בתעשייה האווירית כמהגרס. "אבא ביקש ממני להצטרף לחברה לחצי שנה - שנה ומאז אני פה", הוא אומר.

סבב החיל בחברה כסמנכ"ל. "אבא היה הרוח החיה ואני הייתי אחראי על בניית התרמית - לשים את החברה על המפה, למתג אותה", הוא מספר. אחרי 10 שנים נכנס סבב לתפקיד המנכ"ל.

לפני כשנה החליט סבב לפרוש מתפקידו ולמנות במקומו מנכ"ל חיצוני, עמוס לוחן. זו אינה הפעם הראי שונה שבה הוא מגייס מנהל חיצוני לחברה. ב-1999 גייס לתפקיד המנכ"ל את אליק רום, שמיאל את התפקיד כשנה. "אז החלטתי להביא מנכ"ל חיצוני בעצה של יועץ ארגוני. אותו יועץ אמר שחברה משפחתית זה דבר טוב, אבל צריך לנהל אותה בצורה מקצועית. חזרתי לכיסא המנכ"ל אחרי שנה כי התקשיתי לעשות את השינוי התי רכותי שרצינו", הוא אומר.

לדבריו סבב, לוחן גייס בשל רצון לחלל שינוי מוחתי בחברה. "בעבר החברה היתה מנוהלת ברמה האווירית, אבל רצינו לאחר את כל המערכים ולספק ללקוחות

ברוך, שהציע לו לתמוך בגלריה בבוגרשוב שעמרה להיסטה. "אדם הציע שאסייע במימון הפסת קטלוג לכל תערוכה של אמן צעיר ובתמורה אקבל תמונה", הוא מספר.

במקביל החליט סבב להרחיב את ידיעותיו בתחום וב-1991 גייס ללימודי אמנות באוניברסיטת תל אביב. "הייתי מחליף במסדר את החליפה המחוייטת בג'ינס ונוסע לאוניברסיטה", הוא נזכר. "התחלתי עם לימודי מבוואת, אבל בהמלצתו של אחד המרצים שלי, פרופסור מוטי עומר, עשיתי מאסטר".

במקביל גרל והלך אוסף האמנות שלו. אחד הקי חיים שמנחים אותו הוא רכישת יצירות של אמנים חיים. "אני לא קונה עבודות של אמנים שמתו. חשוב לי הקשר הבלתי אמצעי, להכיר אותם. מעניין אותי איך התרבות משתקפת באמנות, איך התהליך הזה עובד", הוא אומר.

העבודה הראשונה שסבב קנה היתה "השחיין" של רגנית ברטס. היום יש לו כ-1,400 עבודות, חלקן במי שרדי החברה, חלקן בביתו וחלקן מאוסמנות. את האוסף מנהלות האוצרות רנה גולן ואיה לודיא. "השאפה שלי היא לגלות סטארים, לפענח את החידה מי יהיו האמנים המצליחים הבאים, לדעת לסנן אותם", הוא אומר. "אנחנו מקבלים המון פניות מאמנים, יושבים ביחד ומחליטים. איה ורנה מרגיעות אותי ומראות לי צדדים שלא ראיתי". לא כל יצירה שסבב רוכש נשארת אצלו לאורך זמן. "יש דברים שאני מוכר אחרי שאני מתעייף מהם או כשהטעם שלי משתנה", הוא אומר.

בין האמנים שבהם תומך סבב ניתן למצוא את מיכל רובנר, עדי נם, יגאל עוזרי, ציפי נבע ומיכל היימן. בנוסף מסמן סבב כיתת אמן באוניברסיטת תל אביב ובאחוזה תרטה החברה למוזיאון תל אביב מיליון דולר לבניית גלריות לצילום בביתן החדש, הצפוי להיפתח ב-2009. באחרונה ביצע סבב את הרכישה היקרה ביותר שלו - יצירה של ג'ף קונץ שעלתה 650 אלף דולר. לדבריו, מחירי יצירות האמנות נמצאים במגמת עלייה בשלוש השנים האחרונות. "המחירים עולים בצורה מטורפת", הוא מתלונן. "מה שפעם קניתי ב-15 אלף דולר אי אפשר לקנות כיום בפחות מ-150 אלף דולר. יש תודים אינסופיים בגלריות, מרדפים אחרי יצירות".

סבב המגדיר עצמו צלם חובב, נתן הסבר ליצר האספנות שלו: "לאספנים יש צורך להילחם במות ררך האוסף שלהם. אני יכול להתקנא ביוצרים שהצליחו, אבל לפנות עצמי ררך האוסף. האוסף של רווחן סבב".

מענה אחד ברמה ארצית", הוא אומר. "הייתי צריך מי" שזה שיהפוך את הנסיכויות לרפובליקה. אני לא הצלחתי ליצור שיתוף פעולה בין מנהלי האוהדים".

**יצירה ב-650 אלף דולר**

את הזמן שהתפנה מטלא סבב באוסף האמנות שלו והרחבת הפעילות של ORS שירותי רפואה וסיעוד, חבי רה לגיוהול מחלקת סיעודיות הפועלת בשיתוף עם כלל שירותי בריאות. "יש לנו מחלקה בקרית שמואל והאנחנו מנהלים מו"ט לפתיחת מחלקת נוספת בחיפה, פתח תקוה ואזור ירושלים", הוא אומר.

כשמתחילים לדבר עם סבב על אהבתו לאמנות משור בו משתנה הוא מתעורר לחיים, מסתובב במשרדו ושולף קלטרים עבי כרס המלאים בתמונות של יצירות האמנות שברשותו. "אהבתי שלי לאמנות התחילה בגיל מאוד צעיר", הוא מספר. "כילד אהבתי את אנציקלופס דוית תרבות. אני זוכר שהייתי מוכה כל חודש בדואר ברימונה לדרך הבא שיגיע. כשהייתי יותר מבוגר הייתי הולך לתערוכות וקונה פוסטרים של יצירות מפורסמות ומטסטור אותם".

ההחלטה ליהפך לאספן אמנות התקבלה אצל סבב בגיל 18. "הייתי בתערוכה בלונדון והייתה שם תערוכה של גוף מסחרי, אז הבנתי שאני רוצה שיהיה לי אוסף משלי", הוא אומר.

אבל רק אחרי שנים לא מעטות החל סבב לני כש את אוסף האמנות שלו. הקשר נוצר ררך ארם

**ענף כוח האדם**

<p><b>432.2</b> מיליון דולר הכנסותיהן של חמש החברות הגדולות ב-2005</p>	<p><b>103,857</b> עובדים הומנו לעבודה ב-2005 על ידי חמש החברות</p>	<p><b>5</b> החברות הגדולות ORs, תיגבור, דנאל ואורטל</p>
--	--	---

מסר. דן אור בודסטריט