

זה רק לטובתכם

מאת עינב בן יהודה
תצלומים: אייל טואג

החוק יירחה שוב ושוב.

ב-ORS ובמנפאור מאמינים כי המעסיקים לא יוכלו לעמוד בדרישה להפוך עובדים ומנייים לקבועים אחרי פחות משנתיים. לטענתם, פרק זמן של שנתיים הוא סביר בהחלט 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 הזמניים צריכים לקבל שכר גבוה יותר כפיצוי על חוסר קביעות. למה זה לא קורה? "כי הלקוחות לא מוכנים לשלם. כולם רוצים את המחיר הכי וול וזה הוריד את הענף למקומות מאוד נמוכים. בגלל פגיעה בזכויות העובדים יצאנו מתחומים כמו ניקיון ושמירה, שבהם העובדים משתכרים שר מנימוס בלי תנאים סוציאליים", הוא אומר.

74% העובדים והפכים לקבועים

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

"אני סוציאליסט", מתעקש דורון סבג, הי"ד והבעלים של ORS, מחברות כוח האדם הגדולות ביישראל. מווד לשמוע זאת מפיו של מי שעומד בראשה של חברה המעסיקה אלפי עובדים ומנייים במשכורות לא גבוהות, ומפי עילה, בשיתוף עם חברת Maximus, את סניף אשקלון ושדרות של תוכנית ויסקונסין. אבל סבג, שהמחזור השנתי של החברה שלו מוערך ב-600 מיליון שקל, מתעקש. "התפישה הסוציאליסטית זה הבסיס שלי מהבית", הוא אומר ונתן דוגמאות למהלכים 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 שבע שנים אישרה הכנסת את חוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כוח אדם, שקבע כי עובדים אלה ייחפכו לעובדים מן המניין של המעסיק בפועל לאחר תשעה חודשים. המעבר למעמד של עובד חברה אמור להגדיל מאוד את הביטחון התעסוקתי של העובד ולהעניק לו זכויות סוציאליות וזכות לפיצויי פיטורים. במרבית המקרים מדובר בעלייה של עשרות אחוזים בשווי הש

כישלון

נוסף של חברות כוח האדם שעליו מצביע סבג הוא העובדה שלא הצליחו להחיל את ההסכם עם ההסתדרות גם על קבלני כוח האדם. ורשימת הכיי 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 מדם. אין סיבה שעובד יטורטר 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 ימשך, לא ירחק היום שאותם עובדים יקימו גוף משל עצמם".

תגובת ההסתדרות: "יו"ר 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 הזמניות של עובדי חברות כוח אדם. המ"מ

דורון סבג, יו"ר חברת כוח האדם ORS, מסביר למה עיכוב המעבר של עובדי קבלן למעמד עובדים מן המניין הוא בעצם לטובתם ומדוע מי שמומשל לא פעם לסוחר עבדים הוא סוג של סוציאליסט מודרני

כר והתנאים הנלווים, כמעט יציאה מתנאי עבודת לחירות. עמיר פריץ, או יו"ר ההסתדרות, ראה בחוק החדש הישג עצום - ובצדק. ואולם החוק מעולם לא נכנס לתוקף. בלחץ המעסיקים רחפת המדינה את יישום ההוראה ארבע פעמים, והרחייה האחרונה היא לינואר 2008. המעסיקים וחברות כוח האדם אינם מחכים לרגע האחרון וכבר עכשיו החלו בהכשרת הלבבות לדחייה נוספת ושינוי החוק באופן שיקל עמן במידה ניכרת.

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

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

למרות זאת, אומר סבג, חברות כוח האדם הגדולות והמסוררות נהפכו לשק החבטות התורן בשנים האחרונות. "חלק מזה הוא אשמתנו", 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. בכלל, 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".

"עובד קבוע זה כמו חסר בלי ראש"

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

החוק יירחה שוב ושוב. ב-ORS ובמנפאור מאמינים כי המעסיקים לא יוכלו לעמוד בדרישה להפוך עובדים ומנייים לקבועים אחרי פחות משנתיים. לטענתם, פרק זמן של שנתיים הוא סביר בהחלט 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 הזמניים צריכים לקבל שכר גבוה יותר כפיצוי על חוסר קביעות. למה זה לא קורה? "כי הלקוחות לא מוכנים לשלם. כולם רוצים את המחיר הכי וול וזה הוריד את הענף למקומות מאוד נמוכים. בגלל פגיעה בזכויות העובדים יצאנו מתחומים כמו ניקיון ושמירה, שבהם העובדים משתכרים שר מנימוס בלי תנאים סוציאליים", הוא אומר.

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 שכר 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 סנימים: יותר מ-20 השמות בשנה: כ-13 אלף מחזור שנתי (הערכה): כ-600 מיליון שקל

שנה כעובדים זמנים, ולא אהבתי את זה. במי פעלי ים המלח ניסינו לפנות להנהלה כדי שתקלוט את העובדים אחרי חמש שנים. ההנהלה ביקשה רשימה של העובדים הוותיקים המועסקים אצלה על ידינו ופיטרה אותם אחד כך. מאז תמיד היתה דילמה אם לדבר או לשי תוק. המסר הקבוע שלנו הוא למנוע אפליה של עובדים זמניים. הם האנשים שעושים איתך צבא, הם הבנים של האנשים שעובדים איתך".

סבג נולד בקיבוץ גינוסר להורים שעלו ממרוקו. כשהיה בן שלוש עברה המשפחה לדימונה. "אחרי כמה שנים שבהן היה סדרן עבודה בקיבוץ אבא רצה ללכת לדרום, אחרי רעיון יישוב הנגב של בן גוריון", הוא מספר. אביו של סבג, גבי, כיום בן 73, השתלב במפעלי ים המלח כיו"ר ועד העובדים. בהמשך הרכיב 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 סבג. "הוא תמיד חשב על דרכים יצירתיות להביא עובדים לעיר ולדרום. הוא נסע לצד פת כדי לגייס יהודים שיבואו לעבוד כרופאים בעיירות הפיתוח. בהיותו ציוני הוא גם היה בין אלה שסייעו בהע" לאת אתיופים לישראל בתחילת שנות ה-70".

כשעבר בכור הקים סבג האב את חברת מנכור, שסיי פקה עובדים זמניים לכור, כלל והתעשייה הצבאית. "כשאבא נכנס לכור הוא הבין שעובד קבוע זה כמו מסמר בלי ראש", אומר סבג. "עובדים קבועים לא מאפשרים למעסיק גמישות ניהולית, 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 ממקום למקום. על הבסיס הזה הוקמה מנכור".

ב-1980 החליטה כור להפוך את מנכור לחברה עצי מאית והציעה לסבג האב לנהל אותה. זו היתה ההתי חלה של ORS. באותה שנה סיים דודון סבג לימודי אוניברסיטה באוניברסיטה והתחיל לעבוד בתעשייה האווירית כמתגרס. "אבא ביקש ממני להצטרף לחברה לחצי שנה - שנה ומאז אני פה", הוא אומר. סבג התחיל 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 סבג לתפקיד המנכ"ל.

לפני כשנה החליט סבג לפרוש מתפקידו ולמנות במקומו מנכ"ל חיצוני, עמוס לוחון. זו אינה הפעם הראי שונה שבה הוא מגייס מנהל חיצוני לחברה. ב-1999 גייס לתפקיד המנכ"ל את אילן רום, שמילא 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 התקשינו לעשות את השינוי התי רכותי שרצינו", הוא אומר.

לדברי סבג, לוחון גויס בשל רצון לחולל שינוי מהותי בחברה. "בעבר החברה היתה מנהלת ברמה האזורית, אבל רצינו לאחד את כל המערכים ולספק ללקוחות

ברוך, שהציע לו לתמוך בגלריה בבוגרשוב שעמדה להיסגר. "ארם הציע שאסייע במימון הפקת קטלוג לכל תערוכה של אמן צעיר ובתמורה אקבל תמונה", הוא מספר.

במקביל החליט סבג להרחיב את ידיעותיו בתחום וב-1991 נרשם ללימודי אמנות באוניברסיטת תל אביב. "הייתי מתליף במשרד את החליפה המחויטת בג'ינס ונוסע לאוניברסיטה", הוא נזכר. "התחלתי עם לימודי מבואות, אבל בהמלצתו של אחד המרצים שלי, פרופסור מוטי עומר, עשיתי מאסטר".

במקביל גדל והלך אוסף האמנות שלו. אחד הקי וויס 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 שסבג קנה היתה "השחיין" של רגנית ברטס. היום יש לו כ-1,400 עבודות, חלקן במי שרדי התברה, חלקן בביתו וחלקן מאוספנות. את האוסף מנהלות האוצרות רנה גולן ואיה לוריא. "השאפיה שלי היא לגלות סטארים, לפענח את החידה מי יהיו האמנים המוצלחים הבאים, לדעת לסמן אותם", הוא אומר. "אנחנו מקבלים המון פניות מאמנים, יושבים ביחד ומחליטים. איה ורנה מרגיעות אותי ומראות לי צדדים שלא ראיתי". לא כל יצירה שסבג רוכש נשארת אצלו לאורך זמן. "יש דברים שאני מוכר אחרי שאני מתעייף מהם או כשהטעם שלי משתנה", הוא אומר.

בין האמנים שבהם תומך סבג ניתן למצוא את מיכל רובנר, עדי נס, יגאל עוזרי, ציפי גבע ומיכל היימן. בנוסף מממן סבג כיתת אמן באוניברסיטת תל אביב ובאחרונה תרמה החברה למוזיאון תל אביב מיליון דולר לבניית גלריות לצילום בביתו החדש, הצפוי להיפתח ב-2009. באחרונה ביצע סבג 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 תורים אינסופיים בגלריות, מרדפים אחרי יצירות".

סבג, המגדיר עצמו צלם חובב, נותן הסבר ליצר האספנות שלו: "לאספנים יש צורך להילחם במוות דרך האוסף שלהם. אני יכול להתקנא ביוצרים שהצליחו, אבל לפצות עצמי דרך האוסף. האוסף של דודון סבג".

מענה אחיד ברמה ארצית", הוא אומר. "הייתי צריך מי שזהו שיהפוך את הנסיכויות לרפובליקה. אני לא הצלחתי ליצור שיתוף פעולה בין מנהלי האזורים".

יצירה ב-650 אלף דולר

את הזמן שהתפנה מומלא סבג באוסף האמנות שלו והרחבת הפעילות של ORS שירותי רפואה וסיעוד, חבי רה לניהול מחלקות סיעודיות הפועלת בשיתוף עם כלל שירותי בריאות. "יש לנו מחלקה בקרית שמואל ואנחנו מנהלים מו"מ לפתיחת מחלקות נוספות בחיפה, פתח תקוה ואזור ירושלים", הוא אומר.

כשמתחילים לדבר עם סבג על אהבתו לאמנות משוה 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 אנציקלופי דיית תרבות. אני זוכר שהייתי מחכה כל חודש בדואר ברימונה לדרך הבא שגייע. כשהייתי יותר מבוגר הייתי הולך לתערוכות וקונה פוסטרים של יצירות מפורסמות וממסגר אותם".

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

אבל רק אחרי שנים לא מעטות החל סבג לגי כש את אוסף האמנות שלו. הקשר נוצר דרך ארם

ענף כוח האדם

432.2 מיליון דולר הכנסותיהן של חמש החברות הגדולות ב-2005	103,857 עובדים הופנו לעבודה ב-2005 על ידי חמש החברות	5 החברות הגדולות תנפאואר, ORS, תיגבור, דנאל ואורטל
---	---	---

מקור: דן אנד ברדסטריט