

## פרק 1 – מבוא

“אצלנו בדיזינגוף סנטר את שייכת אלינו ואנחנו פה תמיד!” אמר לי בנחרצות נלהבת המנהל שלי בראיון העבודה לתפקיד מוקדנית ביטחון.

את האמת? לא הבנתי כלל למה הוא מתכוון. הייתי בת 23, מלצרית בבית קפה, וגם שם, בבית הקפה, הייתי “שייכת אליהם” ו”הם היו שם תמיד”..

אז מה עמד מאחורי המשפט הנחרץ הזה? מסתבר שעולם ומלואו.

בישראל ישנם כמה סוגים של העסקת עובדים, בניהם: עובדי קבלן המועסקים דרך קבלני כוח אדם, עובדי קבלן המועסקים דרך קבלני שירות, ועובדי חברה המועסקים בהעסקה ישירה. בעשור האחרון מתקיים שיח ציבורי העוסק רבות בהעסקת עובדי קבלן: עובדים המועסקים בחברה דרך חברה ובכך מתקיים צד שלישי למערכת היחסים התעסוקתית הזו, אשר יוצר תנאי העסקה ירודים ונחותים, ריבוי דמויות ניהוליות המחזיקות בפרנסתו של העובד, ניצול לרעה של מעמד העובד, גריעת זכויות בסיסיות ואפליה ברורה. ממול עומדים עובדי חברה המועסקים בהעסקה ישירה וזוכים לתנאי העסקה טובים, דמות ניהולית אחת, מלוא הזכויות המוקנות לעובד מכוח החוק ומעמד שווה במקום העבודה.

תופעת עובדי הקבלן בישראל לא חולפת על פני הציבור והדעות חלוקות וטעונות רגש: מאידך, יש הטוענים כי עבודה בתור עובד קבלן מעניקה גמישות, צבירת ניסיון לצעירים, פריצת מעגל האבטלה למבוגרים ומחוסרי ניסיון, מה שגם חיסכון כלכלי למעסיקים, ומחד, יש הטוענים כי מדובר בעושה ברור של העובדים, מלכודת עוני, ניצול, התעשרות של חברות קבלן על חשבון העובד ואינטרס כלכלי למדינה על חשבון העובדים.<sup>1</sup>

במסגרת חיי האישיים מצאתי עצמי נחשפת לפער העצום בין העסקה ישירה לבין העסקה קבלנית. בתוך התא המשפחתי שלי התעורר לחיים סיפור סינדרלה. בעוד שאני הייתי סינדרלה, עובדת כמאבטחת בחברת הניהול של דיזינגוף סנטר, בעלי היה לכלוכית, עובד כקצין ביטחון בחברה קבלנית המספקת שירותי אבטחה. אנלוגיה מוגזמת? מטפורה קיצונית? אולי בעיני כל צד הציבור הטוען חיובית על עובדי הקבלן, אבל בעיני, ובעיני רבים מעובדי הקבלן, אין דרך טובה מזו להציג את המציאות, את הפער, את השוני! היה הבדל עצום ביני, עובדת חברה, לבין בעלי, עובד קבלן. הנוחות ותחושת הביטחון להיות עובד חברה, עם תנאים מלאים ומשכורת בזמן, משאבי אנוש שדואגים לרווחתך, הנהלה אחת שמרעיפה נהלים ומשימות, אל מול עובד קבלן, עם תחושת ניכור, משכורת שמגיעה באיחור או בחוסר, שתי הנהלות שמושכות לכיוונים מנוגדים ותנאים שמתאדים באוויר..

את זעקת עובדי הקבלן כבר שומעים שנים בארץ בקולי קולות. זעקה שהובילה בעשור האחרון הפגנות, שביתות, חקיקה ונהלים<sup>2</sup>, הקמת התארגנות קואליציונית לקידום העסקה ישירה והתחלה, קטנה אומנם אך מבורכת, של שינוי אמתי במגזר הציבורי והפרטי בכל הקשור לתנאי העסקתם של העובדים. בשל כך, בחרתי לכתוב על נושא שצריך לצעוק קצת יותר, שגם אותו

<sup>1</sup> ד”ר נועם גרובר במאמרו **עובדי הקבלן בישראל**, דוח מצב המדינה – חברה כלכלה ומדיניות 2015.

<sup>2</sup> חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ”ו-1996, צו הרחבה בענף אספקת שירותי כח אדם תשס”ד 2004, תקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם תשנ”ו 1996.

## פרק 2 - העסקה ישירה

העסקה ישירה כשמה כן היא – ההתקשרות בין שני צדדים שווים לכאורה במערכת יחסים חוזית הכוללת צד אחד שהוא בעל הנכס בו מתבצעת העבודה (פיזי או אחר) וצד שני שהוא העובד או ציבור העובדים באותו מקום עבודה, ספק העבודה (כסחורה) שבפועל משתמש בכוחו או בכל משאב אחר העומד לרשותו לצורך יצירת הערך הנוסף שהוא תוצר העבודה.

כדי להבין את משמעותה של מערכת ההעסקה בין עובד ומעביד בכלל יש לבחון מהי עבודה שכירה. עבודה שכירה במהותה היא אותה מערכת יחסים חוזית המייצרת ערך מוסף למוצר אותו מבקש האדם ליצור. גם בתעשיית שרותים, כפי שמוצג בעבודתי, קיים ערך מוסף שנוצר, על-אף שאין מדובר במוצר פיזי: כך למשל מאבטח או מנקה מייצר ערך מוסף למעסיקו במובן זה שלא עבודתו – מקום העבודה לא היה מאובטח או מנוקה, הגם שעיסוקו של מקום העבודה אינו בהכרח "שמירה" או "ניקיון", כמו אצלנו בדיזנגוף סנטר שעיסוקו ממכר מוצרים ושירותים לקהל הרחב. כמובן שמובן זה של ערך עבודה מוכר לנו רק מעצם קיומה של תעשיית שרותים, שכן בעבר היה ברור מאליה שתוצר עבודה משמעו דבר מה פיזי.<sup>3</sup>

העסקה ישירה הייתה הנדבך העיקרי בצורת יחסי העסקה במדינת ישראל לאורך חלק גדול משנותיה (ולמן הקמתה), כשבפועל מעמדה (במובן של קיום צורות העסקה אחרות) ירד רק כחלק מתהליך כלכלי אידיאולוגי והיסטורי שניסה לקצץ בחלק מזכויות העובדים. תהליך זה קשור בהפרטה מוצהרת או זוחלת של נכסי ציבור, שהיו מקומות עבודה בהם המועסקים הועסקו על ידי המדינה, או על ידי חברת העובדים של ההסתדרות (שהייתה אותה עת גוף דו משמעי – ארגון עובדים לכאורה מחד גיסא וספק עבודה מאידך גיסא). כחלק מתהליך כללי של קידום רפורמות נאו-ליברליות בכלכלת המדינה החלו גם המעסיקים, חלקם בנכסים שהופרטו או בנכסים פרטיים מלכתחילה, להעסיק יתר עובדים בצורה של העסקה עקיפה, זאת כחלק ממדיניות כללית של חיסכון בהוצאות על חשבון שכר העובדים. הוצאת חלק מקבוצת העובדים ו/או גיוס עובדים חדשים בצורה שאינה העסקה ישירה הביאה לאפשרות של חיסכון במובן שניתן היה לקצץ ביתר קלות בשכר ובתנאים הסוציאליים של העובדים החדשים ביחס לעובדים שהועסקו בהעסקה ישירה, זאת לרוב עקב כך שאותם עובדים לא אוגדו בועד עובדים ולא היו בעלי יכולת למשא ומתן קיבוצי על תנאי העסקתם.<sup>4</sup>

העסקה ישירה ככלל נתפסת בעין הציבורית ככזו המאפשרת יתר שכר ויתר תנאים סוציאליים. הדבר מובן לנוכח זאת שהעובדים במקומות עבודה המעסיקים את עובדיהם בצורה ישירה זוכים מבחינה סטטיסטית לשכר יותר גבוה ויתר תנאים סוציאליים. הדבר מתאפשר עקב מספר גורמים: קיומם של ועדי עובדים חזקים בקרב חלק ממקומות העבודה הללו; הקמת ועדי עובדים חדשים בקרב חלק ממקומות העבודה הללו, שמונעים את ההוצאה של חלק מהעבודה הנדרשת למקום

---

Karl Marx, **Capital – a critique of political economy**, volume 1, the process of <sup>3</sup> production of capital, English edition translated from the third German edition, progress Marxists publishers – Moscow USSR 1954, Pages 173-181.

org, ניתן לצפות בקישור הבא:

<https://www.marxists.org/archive/marx/works/1867-c1/ch07.htm>

<sup>4</sup> דני גוטווין, הפרטת יחסי העבודה כהיגיון פוליטי של פירוק מדינת הרווחה, מתוך הספר "העסקה פוגענית – הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה" בעריכת דניאל מישורי וענת מאור, המכללה החברתית כלכלית והוצאת אחווה, ישראל – 2012, עמודים 61-65.