

העסקה ישירה של עובדות הניקיון באוניברסיטת ת"א ניתוח כלכלי השוואתי לעומת המצב הקיים

אביה ספיבק

מאיר אמיר

יוני 2012

תוכן העניינים

- 3 פרק א - מבוא ורקע קצר לנושא
- 5 פרק ב – תמונת מצב. תיאוריה ומציאות
- 10 פרק ג – תחשיב כלכלי השוואתי – העסקה ישירה מול עבודת קבלן
- 19 פרק ד – סיכום ומסקנות. תכנית פעולה מוצעת

פרק א – מבוא ורקע קצר לנושא

מוקדם בבוקר, בין חמש לחמש ורבע, מידי יום ביומו ובמשך כל ימות השנה מלבד שבתות וחגים, יוצאים 3 מיניבוסים מאזור רמלה/לוד ואוטובוס אחד מהכפר ג'סר זרקא כשמגמת פניהם היא הקמפוס של אוניברסיטת תל אביב ברמת אביב.

אלו הן עובדות הניקיון של הקמפוס היוצאות ליום עבודתן המתחיל בשש בבוקר בקמפוס, עובדות קבלן, חברת אי אס אס אשמורת, שמעסיקה אותן, החברה שחתומה על הסכם למתן שירותי ניקיון בקמפוס עם אוניברסיטת ת"א.

חלק מהעובדות¹ כבר צברו וותק עבודה של עשר, חמש עשרה, עשרים שנה ויותר בעבודה באוניברסיטה אך מעמדן כעובדות של קבלן שירותי הניקיון לא השתנה במשך כל התקופה. הן לא מועסקות על ידי האוניברסיטה ולא תועסקנה בעתיד על ידי האוניברסיטה, אלא אם כן יחול שנוי מדיניות מצד הנהלת האוניברסיטה, שנוי שיגרוס שמי שמגיע מידי יום לעבודה בקמפוס, עובד בעל משימה קבועה יומיומית מוגדרת, ראוי לו שיהיה מועסק ישירות על ידי המוסד.

כמו למשל למעלה מ- 1400 עובדי המנהל שהעסקתם מוסדרת במסגרת ההסכם הקיבוצי של עובדי המנהל, או כמו 150 עובדים על בסיס שעות ומאות נוספים המועסקים על תקציבי פרויקטים והסדרים אחרים. וכמובן כמו כל אנשי הסגל האקדמי.

עבודתנו זאת, שהוזמנה על ידי אגודת הסטודנטים של אוניברסיטת ת"א, ארגוני הסגל האקדמי הבכיר והזוטר וועד העובדים המנהליים באוניברסיטה, תעסוק בהבטים השונים של מעבר עובדות הניקיון בקמפוס להעסקה ישירה: היבטים כלכליים/כספיים בעיקר, אך גם הבטים נוספים שיש לדון בהם בעת העיסוק בנושא זה.

זו אינה עבודתנו הראשונה בתחום זה.

לפני כשנה, עוד לפני גל המחאה החברתית, הזמינה אותנו התאחדות הסטודנטים הארצית לערוך בדיקה כלכלית מקפת של מעבר להעסקה ישירה של עובדות הניקיון בכל הקמפוסים בארץ². ההתאחדות נמצאת במגע עם הוועדה לתכנון ולתקצוב (ות"ת) כדי להביא לצעד מקיף שיביא לקליטת כל עובדות הניקיון בקמפוסים כעובדות של המוסדות השונים.

על פי ממצאינו, שהתבססו על השוואה מפורטת בין עלות העסקה ישירה במכללת תל חי לעלות העסקה באמצעות קבלן באוניברסיטת בן גוריון, (משני המוסדות קיבלנו מידע כספי שלם ומקיף) העסקה ישירה תעלה, בחישוב של הטווח הארוך, בכ- 25% יותר מעלות העסקה

¹ למען האמת יש גם קצת גברים בצוות הניקיון אבל הרוב הגדול הוא נשים

² ניתן להוריד עבודה זו בקישור זה באתר התאחדות הסטודנטים - <http://www.nuis.co.il/wp-content/uploads/2012/05/%D7%A2%D7%95%D7%91%D7%93%D7%95%D7%AA-%D7%A0%D7%99%D7%A7%D7%99%D7%95%D7%9F-%D7%91%D7%A7%D7%9E%D7%A4%D7%95%D7%A1%D7%99%D7%9D-%D7%A1%D7%95%D7%A4%D7%99-%D7%99%D7%95%D7%A0%D7%99-2011.pdf>

באמצעות חברה קבלנית. לא מדובר בתוספת תקציב משמעותית, שכן, תקציב הניקיון בקמפוס ממוצע נמוך משמעותית מ 1% מסך התקציב השוטף, ובכל מקרה, הצענו כי חלק מהעלות הנוספת תכוסה על ידי הות"ת, ואף הבענו את תקוותנו כי גם המרצים והסטודנטים יסכימו לתרום לכסוי העלות הנוספת.

הסוגייה עדיין מונחת לפתחה של הות"ת ונושא העסקת עובדי הקבלן ממשיך להיות נושא מרכזי בשיח הציבורי וזכורה שביתת המחאה של ההסתדרות לפני מספר חודשים כנגד העסקה בלתי ישירה וההסכם שנחתם בעקבות זאת עם הממשלה וארגון הגג של המעסיקים, אם כי בשלב זה לא ברור מה הם ההשגים האמיתיים של כל הצעדים הללו.

בעבודתנו הקודמת שילבנו בצד הניתוח הכלכלי היבטים נוספים של הבעיה: השפעת המעבר להעסקה ישירה על פיריון העבודה ואיכותה, סוגיות בנושא משמעת בעבודה ומוטיבציה, היבטים חברתיים וקהילתיים, סוגיית שחיקת עובדות הניקיון במשך השנים, אפיון המעסיק הקבלני ושאלות ערכיות שלא ניתן להתעלם מהן בעת עיסוק בנושא זה. עבודתנו כאן להלן, אם כך, היא המשך לאותה עבודה קודמת ובה ניישם את הידע, התובנות וכלי הניתוח שצברנו ופיתחנו בעבודה ההיא.

היות ובבסיס הדיון עומדת שאלה כלכלית, בכמה כסף מדובר, הקדשנו את עיקר המאמץ לביצוע אומדן כלכלי של עלות העסקה ישירה של עובדות הניקיון לעומת המצב הנוכחי וזאת, לאחר שקיבלנו אומדן שהכינה הנהלת האוניברסיטה, אומדן שלא היה מקובל עלינו. בנוסף לעיסוק בצדדים הכמותיים עסקנו גם בצדדים האופרטיביים של עבודת הניקיון בקמפוס: נפגשנו עם מנהלי מחלקות המשק והתחזוקה, עם מנהלי גושים, אבות בית וכמובן עם עובדות הניקיון עצמן. כן התייעצנו עם אנשי החוגים למשפטים ולימודי עבודה בקמפוס ואנשי הקליניקה המשפטית.

במהלך העבודה קיימנו מספר שיחות התייעצות עם נציגי אגודת הסטודנטים, נציגי ארגוני הסגל האקדמי הבכיר והזוטר ויו"ר וועד העובדים המנהליים באוניברסיטה.

בפרק הבא, פרק ב, ניתן סקירת מצב קצרה של סוגיית עובדי קבלן בישראל, נדון בסוגיות התיאורטיות והמעשיות של הבעיה וכן בשאלות הערכיות העומדות בצד נושאים אלו. בפרק ג נעסוק בכל הצדדים הכמותיים של הבעיה: אומדן מספר עובדות הניקיון בפועל, הצגה ביקורתית של אומדן עלות העסקה ישירה שקיבלנו מהנהלת האוניברסיטה ומנגד, נציג את האומדן שלנו שלדעתנו משקף נכונה את העלות הנוספת הכרוכה במעבר להעסקה ישירה.

העלות הכוללת של העסקה ישירה תסתכם ע"פ אומדננו בכ – 10.3 מיליון ₪ לשנה לעומת כ- 8.8 מיליון ₪ כיום, תוספת של כ- 1.5 מיליון ₪, גידול של 17% בלבד, ולא גידול של 100% כפי שטוענת האוניברסיטה.

בפרק ד נסכם ונציע תכנית למעבר להעסקה ישירה של עובדות הניקיון.

פרק ב – תמונת מצב. תיאוריה ומציאות

1. תמונת מצב מקרו

העסקת עובדי קבלן במספרים גבוהים היא תופעה של 30 השנים האחרונות במשק הישראלי שראשיתה בתהליכי ההפרטה של שנות ה-80 של המאה הקודמת, שכללו גם הקטנת תקציב המדינה והקטנת מצבת העובדים בסקטור הציבורי.

העברת פונקציות שהתבצעו על ידי עובדי ממשלה ועובדי הסקטור הציבורי לחברות קבלניות לאספקת שירותים, כולל שירותי כ"א, נחשבה למהלך כלכלי יעיל, שכן, הממשלה תמיד תהיה פחות יעילה מהסקטור הפרטי באספקת שירותים.

היום, כמובן, יש מחשבה שניה לגבי חלקים ממהלכי ההפרטה, כולל לגבי תופעת חברות המתמחות באספקת שירותי כ"א, בעיקר בתחום הניקיון, האבטחה והסיעוד. אין סטטיסטיקה מדוייקת לגבי מספר עובדי קבלן במשק: ההערכות נעות בין 5%-10% מכ"א במשק, בין 150-300 אלף איש כאשר בשלושת הענפים שצוינו לעיל כמעט כל המועסקים הם עובדי קבלן.

שיעור עובדי הקבלן מסך המועסקים במשק הוא מן הגבוהים במדינות ה-OECD. 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, אשר מכוח סעיף 12 א (שנכנס לתוקף רק בינואר 2008) מחייב את הלקוח לקלוט את העובד לשורותיו לאחר תקופת העסקה של תשעה חודשים.

תקנה זו אינה חלה על קבלני שירותים ולכן רוב ההתקשרויות הן לקבלת שירותים. העסקת עובדים באמצעות קבלני שירותים מעוררת את שאלת הפיקוח והאכיפה של זכויותיהם של עובדים אלו. הכוונה לזכויות הנובעות מחוקי הגנת השכר (ישנם 16 חוקים שונים שעוסקים בכך) 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.

אגף אכיפה במנהל ההסדרה של משרד התעשייה המסחר והתעסוקה 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%

הגברת האכיפה שיפרה ללא ספק את הפיקוח והשמירה על זכויות עובדי הקבלן, ביחוד הקמת מערכות בקרה ואכיפה בחברות ובמוסדות עצמם, כמו למשל באוניברסיטת ת"א שבה מצב עובדות הניקיון כיום, עובדות הקבלן, הוא טוב לאין ערוך ממה שהיה לפני עשור, לפני שהתחילה התארגנות של מרצים וסטודנטים שדרשה הפסקת הפרקטיקה של "חוזי הפסד" והגברת הפיקוח על קבלני שירותי הניקיון. אולם בפועל, ולכך קיבלנו הוכחות רבות בשיחה עם עובדות הניקיון במהלך הכנת עבודה זו, הפגיעה בשכר העובדות נמשכת גם כיום, והאפשרות למנוע "אפס תקלות" באמצעות רגולציה היא אפשרות תיאורטית לגמרי. תמיד ימצאו הדרכים לקבלן, שמעוניין להגדיל את רווחיו ולגרוע משכר העובדות, עובדות שלעתים לא יודעות עברית כהלכה, לא יודעות לקרוא ולפענח את תלוש השכר שלהן וגרוע מכל, חוששות להתלונן, פן יבולע להן. חיזוק לכך שרגולציה קפדנית, ככל שתהייה, אינה פותרת את בעיית התשלום ההוגן והמלא לעובדי הקבלן, קיבלנו בשיחות עם אנשי ההסתדרות שעוסקים בתחום עשרות שנים, "וכבר ראו הכל".

2. שיקולים כלכליים בהעסקה באמצעות קבלן

אלו המצדדים בהעסקה בלתי ישירה, האפולוגטים של הנושא, אם יורשה לנו לקרוא להם כך, משתדלים להציג את הסוגיה כבעיה טכנית של הקצאת גורמי ייצור ומשאבים בדרך יעילה, מן פתרון "טקסטבוק" לשאלה כלכלית, פתרון לוגי שאין מאחוריו כל דילמה ערכית. הטעוניהם הכלכליים בעד העסקה באמצעות קבלן הם אלה:

1. העסקה באמצעות קבלן נותנת גמישות בהפעלת כ"א, גמישות שאינה קיימת בהעסקת עובדי המנהל האחרים בקמפוס, שהם עובדים קבועים ומקובעים. גמישות בהעסקה, הרחבה או כיווץ היקף השרות, אפשרות להוציא עובדי קבלן לא יעילים ואפשרות להוציא קבלן שאינו עומד בסטנדרטים, כל אלה מהווים יתרון גדול לאוניברסיטה. החוזים עם הקבלן מוגבלים לזמן, החוזה הוא לשלוש שנים והוא ניתן להתרה, אם הקבלן מתרשל במשימותיו.
2. העסקת עובדות ניקיון באמצעות קבלן שירותים היא הפתרון הזול והתחרותי ביותר. הקבלן נבחר במכרז, מכרז שבו זוכה המציע את ההצעה הזולה ביותר, ומתוקף כך שכר השעה שיקבע במכרז הוא שכר המינימום, בצרוף כל התנאים הנלווים הקבועים בחוק, וזהו ללא ספק הפיתרון

הזול ביותר שהושג בדרך תחרותית. הוצאות השכר, אגב, מהוות למעלה מ 80% מסך עלות שירותי הניקיון.

3. העסקת עובדות ניקיון באמצעות קבלן היא הפתרון האופטימלי של הטווח הארוך. בטווח הארוך, עובדות הניקיון מתבגרות, מזדקנות, מתעייפות ונשחקות. פיריון העבודה שלהן יורד. אם היו מועסקות ישירות על ידי המוסד, המוסד, שאין לו גמישות תעסוקתית ולא יוכל לפטר אותן, יצטרך לספוג בעצמו את שחיקת פיריון העובדות, הוצאותיו לניקיון לבטח תגדלנה. כאשר עובדים עם קבלני ניקיון הבעיה הזאת לא קיימת, לכאורה: כל עובדת שלא עומדת בסטנדרטים של פיריון העבודה, כמותית ואיכותית, תוחלף בן רגע, בהודעה מיידית לקבלן להחליפה ובפיטוריה מן הסתם ביום שלמחרת. הרי לכם יעילות נוספת, מיקור חוץ של בעיית השחיקה בעבודה, אל מחוץ לכתלי המוסד.

4. האוניברסיטה היא מוסד מתמחה, מתמחה בהוראה ובמחקר. ניקיון בקמפוס אינו מופיע בין מטרות האוניברסיטה, לא לשם כך היא הוקמה, זהו אמצעי ותו לא, הוא לא נכלל בין "מקצועות הליבה". אין האוניברסיטה מתמחה בשירות הזה ולמעשה אין לה כל ידע בו, לכן, עדיף לפנות לקבלני שירותי ניקיון, שהניקיון הוא ליבת עיסוקם, כדי לרכוש מהם את השירות הזה בצורה היעילה, הזולה והגמישה ביותר. אלן הן עיקר הטענות הכלכליות המושמעות בשיח הזה.

3. תשובות נגד לטענות הכלכליות

1. אכן העסקה באמצעות קבלן כ"א היא העסקה גמישה. ישנם בקמפוס 1400 עובדי מנהל שהעסקתם, מה יש לדבר, איננה גמישה, שכן הם עובדים קבועים במסגרת ההסכם הקיבוצי, שאמנם להלכה מאפשר פיטורים של עובדים מתרשלים אך למעשה אפשרות זאת אינה מיושמת. החרגת 100 עובדות ניקיון מתוך 1400 עובדי המנהל והפיכתן למועסקות "גמישות" נראית תמוהה, וזאת עוד לפני שדנו בתנאי העסקתן, שכרן או האופק התעסוקתי שלהן. מדובר בציבור עובדות מוחלשות, עניות, חלקן קשות יום, ברובן עולות חדשות מרוסיה ואתיופיה או ערביות, שבפועל לא יכולות לשמור על הזכויות המוקנות להן מתוקף החוק, לפני שבכלל דנים על איזה שהוא שיפור מעבר לכך.

2. אכן העסקת עובדות קבלן היא זולה יותר, היות וכל המכרזים, וכאן פועל היגיון כלכלי מוצק, מסתיימים בתמחור של שעת עבודה בשכר המינימום, שהוא היום 22.04 ₪ לשעה. עובדת קבלן, שהתחילה לעבוד באוניברסיטה לפני 20 שנה, ודיברנו עם אחת כזאת, החליפה בתקופה זו ארבע פעמים את המעסיק שלה, בכל פעם הקבלן שזכה במכרז השירותים האחרון הוא מעסיקה לתקופת ההסכם, אבל שכרה נותר בכל התקופה שכר מינימום, עירום ללא כל תוספת, לא וותק, לא דרגה, לא קידום, לא פז"מ ולא שום הטבה אחרת. מאופק לאופק היא רואה שכר מינימום.

ועוד דבר לא השתנה במשך 20 שנה, מקום עבודתה. מידי יום היא מגיעה לבצע את עבודת הניקיון בקמפוס של אוניברסיטת ת"א. עד כאן באשר למחיר תחרותי.

3. האם עובדות הניקיון נשחקות "פיסית" אחרי עבודה מאומצת של 30 שנה באותו מקום עבודה? יתכן, אם כי שוחחנו עם עובדת ניקיון בקמפוס בת 59 שהסבירה לנו בגאווה כי בכל הבניינים בקמפוס מבקשים את שירותיה, כי היא ידועה כעובדת מצטיינת. אבל הבה נניח כי אכן יש שחיקה וירידה בפריון העבודה על פני זמן, הרי מדובר בעבודה פיסית לא קלה. הפיתרון של העסקת עובדות דרך קבלן, אשר יכול לשחרר את האוניברסיטה מענשן של עובדות נשחקות, הוא פתרון ציני.

לא צריך להיות יפה נפש קיצוני כדי לחשוב כך. לא הקבלן הוא שיפתור את בעיית השחיקה, אין לו צורך בעובדת שחוקה, שהלקוח לא רוצה בה ואין הוא יכול להרוויח עליה, אחת דינה - הביתה. את בעיית השחיקה היא תאלץ לפתור בעצמה, אולי הביטוח הלאומי או מחלקת הרווחה בעיריה יוכלו לסייע, זה וודאי לא עניינה של האוניברסיטה.

4. אכן ניקיון מבני הקמפוס הוא לא מקצוע ליבה של האוניברסיטה. ליבת האוניברסיטה היא ההוראה והמחקר. אבל האם יכול הקמפוס לתפקד, דבר יום ביומו, ללא ביצוע עבודת ניקיון יומיומית, אותה עבודה שמתחילה בשש בבוקר, כאשר רק עובדות הניקיון נמצאות בקמפוס? ומה באשר ל 1400 עובדי המנהל: מזכירות, אנשי תחזוקה, פקידות, טלפוניסטיות, אנשי מחשב, אנשי כספים, ועוד עשרות מקצועות שונים ומשונים.

באיזו מידה עבודתם היא עבודת ליבה יותר מאשר עובדות הניקיון? אין ספק שניקיון הקמפוס – ובפרט נקיון השירותים - הוא מוצר משלים אסטרטגי להשקעה העצומה שהאוניברסיטה השקיעה ומשקיעה במבנים היוקרתיים ובסביבת הגינון שלהם. ומהיכן הומצא המושג הזה ששמו "מקצוע ליבה"? ככלכלנים אנו יודעים שלמוצר ולשירות יש פונקציית ייצור, שיש לה עשרות פרמטרים שונים, מקצועות שונים, שהעדר אף אחד מהם יכול למנוע את ייצור המוצר או השירות, או לפגוע קשות באיכותו. אכן, חלק מגורמי הייצור יהיו בבעלות הפירמה וחלק ירכשו מבחוץ, אבל כל פירמה יכולה להחליט על פי העדפותיה מה לייצר "בבית" ומה לרכוש בחוץ ואין שום הגדרה אוניברסלית, אנליטית של מהו מקצוע ליבה. דומה כי המושג הומצא רק לצורך הדיון בעובדי קבלן.

4. סיכום ביניים

כל הנאמר לעיל לא בא להמעיט בקושי שבמעבר של חברה או מוסד לדפוס של העסקה ישירה של עובדות הניקיון שלו.

נהפוך הוא, דעתנו היא שזה צעד שמחייב הוצאה נוספת למוסד, ועל כך נדון בפרק הבא, וזהו צעד שמחייב שנוי תודעתי ומאמץ רב מצד הסגל המנהלי שעליו אמורה ליפול המטלה הזאת של התארגנות מחדש וקליטת עובדות הניקיון לסגל עובדי המוסד, צעד לא פשוט, אך בהחלט

אפשרי. אנשי מנהל באוניברסיטה שאיתם שוחחנו הביעו את תקוותם כי ניתן יהיה לשפר את תנאי העסקתם של עובדות הניקיון בקמפוס, אך **בשום אופן** לא ראו אפשרות של מעבר להעסקה ישירה.

אולי בגלל שעשרות שנים התרגלו כולם לראות בעובדות ניקיון עובדות קבלן, מעין חוק טבע, סדר דברים הגיוני שלא ניתן לערער עליו, מצב דברים בלתי הפיך. כמו תופעות אחרות בחברה הישראלית, בנות עשרות שנים, תופעות שליליות, שאין לכאורה אפשרות להפרד מהן.

השאיפה או התקווה לשפר את תנאי השכר של העובדות, שאיננו מטילים ספק ברצינותה, אך מבלי לשנות את מעמדן התעסוקתי נראית לנו בלתי ישימה. לא ידוע לנו על מוסד שבמכרז לשירותי ניקיון, דרש מהקבלן לשלם לעובדות שכר הגבוה משכר המינימום, זה וודאי מנוגד להגיון הכלכלי. ומעבר לכך, גם אם יקבע מחיר להעסקה הגבוה משכר המינימום, כיצד ניתן להבטיח כי אכן יגיע לידי העובדות ולא לכיסו של הקבלן? מאות המקרים של הפרת חוקי העבודה ומה ששמענו מהעובדות באוניברסיטה מצביעים כי הרגולציה של תנאי השכר אינה עובדת ואינה הפתרון, כאשר מולה ניצב גורם מסחרי שכל עניינו הוא למקסם את רווחיו. היכן שנמצאת פרצה, בסופו של דבר ימצאו האנשים שירצו לעבור בה, בייחוד כאשר הפתוי הכספי הוא כה גבוה. כמאמר התלמודי: לא העכבר הוא הגנב אלא החור.

יתכן והמחאה החברתית או הסיטואציה הפוליטית יביאו לצעדים וחוקים אשר יקטינו משמעותית את התופעה של עובדי קבלן בישראל.

אנו לא כך כך אופטימיים בנקודה זאת, למרבה הצער.

ועוד הערה לסיום: יש הגורסים כי הדרך היחידה להשיג תפוקה מעובד היא באמצעות השוט, מקל הפיטורין שבהעדרו לא ניתן לקבל תפוקה ראויה ומכאן החשש שעובדות הניקיון, כשיהפכו לעובדות אוניברסיטה, כבר לא תהיינה ברות ניהול. זו טענה לא מקובלת עלינו.

הנעת עובדים היא תפקידו של המנהל ויש מקום לסברה כי פריון העובדות יגדל כאשר הן תרגשנה שייכות למערכת מנהלית שקלטה אותן, משלמת להן בצורה הוגנת ודואגת להן. ואם תמצא עובדת שתנצל את המעמד החדש לרעה, כפי שעושים פה ושם עובדי אוניברסיטה כיום, באחוזים נמוכים, יש מספיק כלים מנהליים להבטיח משמעת בעבודה.

האוניברסיטה לא צריכה להדרש לשיטות המשמעת של הקבלן כדי להשיג פריון עבודה וגם עובדות ניקיון יודעות לזהות את האינטרס שלהן.

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

לאחר סקירת הרקע ודיון אמפירי ותיאורטי אנו מגיעים ללב הבעיה: התחשיב הכלכלי.

1. עקרונות ההתקשרות כיום עם קבלני ניקיון בקמפוס

קבלן שירותי הניקיון נבחר במכרז פומבי שמוציאה האוניברסיטה אחת למספר שנים. הקבלן מתחייב לשמור על כל חוקי העבודה והמגן, רשימה שלהם מהווה חלק בלתי נפרד מחוזה ההתקשרות איתנו.

הקבלן הוא המעסיק של עובדות הניקיון, הוא המסיע אותן למקום העבודה, הוא המספק להן את הציוד וחומרי הניקיון ועליו האחריות להתייצבותן לעבודה מידי יום. אם תעדר עובדת כל שהיא, עליו האחריות להביא לה מחליפה.

הקמפוס מחולק לשני מתחמים: צפוני ודרומי, כאשר השאיפה היא שבכל מתחם יפעל קבלן אחר, כדי למנוע תלות של האוניברסיטה בקבלן בודד. כיום פועל אותו קבלן בשני המתחמים, חברת אי אס אס אשמורת, ובכוונת האוניברסיטה לשלב קבלן אחר, במכרז שיצא לפועל לאחד המתחמים בחודשים הקרובים.

התשלום עבור שירותי הקבלן, מידי חודש, מתבצע בשני אופנים: תשלום פר שעה לפי מספר שעות עבודה בפועל עבור עובדות "צמודות" שעובדות כל אחת בבניין המיועד לה, בעבודה קבועה וידועה על פי תקן שעות הניקיון המוקצב לאותו בנין, ותשלום קבלני על פי מפרט שנוקב במחיר ניקיון למ"ר ומספר פעולות ניקיון בשבוע של אותו שטח. בהסדר הקבלני יש גם מחיר לניקיון מעליות, שמשות ופירוטים נוספים שכולם מתורגמים לעבודה מדידה שיש לה תעריף קבלני שנקבע במכרז.

הזוכה במכרז הוא הקבלן שהתעריף החודשי שלו, לשעות העבודה שנקבעו במכרז, ולרשימת המטלות הקבלניות הנמדדות פר מ"ר, הוא הנמוך ביותר.

בפועל, בשיחות עם מספר מנהלי גושים בקמפוס, מצאנו כי שיטת העבודה הקבלנית אינה מתאימה להם, הם מעדיפים לקבל שרותי כ"א לפי שעות, לשלוט בשעות אלו, להקצותן על פי הצורך ועל פי המצב ולכן הם ממירים את המטלות הקבלניות לשווה ערך כספי של שעות עבודה, אפשרות שמקנה להם ההסכם עם הקבלן.

לא בכל הגושים נהוג לעשות כך, אך התרשמנו שעבודה ותשלום על פי מפרט קבלני, פר מ"ר, שאינה נהוגה בקמפוסים אחרים, למיטב ידיעתנו, אינה הדרך המועדפת והיעילה לנהל את עבודות הניקיון.

פרוט שעות עבודה, על פי שני החוזים הקיימים היום עם חברת אי אס אס, מופיע להלן. המספרים לפי הבנינים השונים נלקחו מנספחי החוזים.

מספר שעות עבודה של פועלות ניקיון ליום על פי החודים הקיימים			
	דרום	צפון	
7	הנדסה	34	בריטניה
15	גוטמן	33	גילמן
5	מעונות איינשטיין	32	סקאלר
4	מעונות ברודצקי	14	גולדשלגר
5	מעונות מלמן	6	רימונד
6	מעונות מכינה	11	ספריית מדעים מדויקים
21	הנדסאים	5	ספריית מעבדות ננו
12	חברה וניהול	18	מכסיקו
9	שאפל	5.5	מיטשל
11	כלכלה	12	ספריית מדעי החיים
35	וולפסון	16	ספרייה מרכזית סורסקי
15	רקאנטי		
19	נפתלי		
14	שרת		
35	קפלון		
213	סה"כ דרום	186.5	סה"כ צפון
סיכום שעות יומיות צפון ודרום			
	399.5	מספר שעות ביום צפון ודרום	
	8	שעות עבודה ליום	
	50	מספר עובדות ביום	

ע"פ התחשיב, 50 עובדות מועסקות פר שעת עבודה מתוך כ- 100 עובדות במשרה מלאה שעובדות בקמפוס מידי יום. בפועל, עקב המרת עבודה קבלנית לעבודה שעתית, מספר העובדות הצמודות, להערכתנו, גבוה יותר.

הפיקוח על העובדות הצמודות הוא של הצוות המנהלי של הפקולטה: מנהל הגוש, סגן מנהל הגוש, אב הבית ועובדי התחזוקה הצמודים לבנינים ולגושים, כולם כמובן עובדי אוניברסיטה. בנוסף לכך הקבלן מפעיל עוד שתי מפקחות מטעמו בקמפוס, שאף הן אמורות לעסוק בפיקוח על עבודת העובדות, וכן הן אחראיות על הנפקת חומרי הניקיון שאותם כזכור משלם הקבלן.

2. תחשיב האוניברסיטה לעלות העסקה ישירה של עובדות הניקיון

להלן נציג את התחשיב שהגישה האוניברסיטה לעלות המעבר להעסקה ישירה. את התחשיב הכינה רוני גולדשטיין, כלכלנית באגף הכספים בתאום עם אנשי המשק באוניברסיטה. רוני העבירה לנו את גיליון האקסל של התחשיב וכן קיימנו מספר פגישות ושיחות עימה לברור עקרונות התחשיב.

הטבלה להלן מציגה את ההוצאות הישירות על כוח אדם במודל של העסקה ישירה:

חישוב עלות שכר ישירה . חישוב האוניברסיטה.	
4,099	שכר מינימום לעובדת
186	מספר שעות עבודה בחודש
22	שכר לשעת עבודה
8.33%	הפרשה לפצויים
5.50%	הפרשת מעביד לפנסיה
3.45%	ביטוח לאומי מעביד
7.50%	מס שכר
24.78%	סה"כ הפרשות מעביד
6.92%	הפרשות לימי מחלה 1.5 ימים לחודש
4.62%	ימי חופשה 12 בשנה
11.54%	סה"כ הפרשות נוספות
5,588	עלות חודשית מעביד
6,147	עלות בתוספת 10% מעל שכר מינימום
150	מספר משרות מלאות בשנה
11,064,821	עלות שנתית ל 150 עובדים
11,286,118	עלות בתוספת 2% עליית שכר

לטבלה זו יש לנו מספר הערות :

- 1 . לדעתנו הקביעה כי מספר העובדות הוא 150 היא שגויה, המספר הנכון לדעתנו הוא 100, 100 משרות מלאות ונשוב ונדון על כך בהמשך. הורדה זו כשלעצמה מורידה את העלות שחושבה בשליש
 - 2 . לדעתנו השכר החודשי הרלבנטי, שכר המינימום, צריך להיות 3850 ₪, שכן ההשוואה היא עם העלות במחירי ראשית שנת 2011 שבה שרר שכר מינימום של 3850 ₪ לחודש, 20.7 לשעה בחודש עבודה של 186 שעות.
 - 3 . הזקיפה בגין ימי מחלה נראית לנו גבוהה מדי לעומת זאת לא נלקח בחשבון תשלום עבור ימי הבראה תשלום המתחייב מההסכם הקיבוצי של עובדי הניקיון. מספר ימי החופשה השנתית להם זכאיות עובדות הניקיון, ע"פ ההסכם הקיבוצי לעובדי ניקיון, הוא 10 ולא 12.
- חישוב עלות החומרים, הכלים וההסעות, ע"פ תחשיב האוניברסיטה, מוצג להלן :

חישוב עלות חומרים, כלים והסעה.	
8,500	עלות 17 שואבי אבק לשנה
146,667	עלות 22 מכונות שטיפה לשנה
70,000	עלות תחזוקת חומרים שאינם מתכלים
54,000	בגדי עבודה ונעלים
387,269	חומרי נקוי 3.5% מהשכר
331,945	כלי נקוי 3% מהשכר
998,380	סה"כ כלים וחומרים
17	מספר הסעות לשבוע
50	מספר שבועות בשנה
850	מספר הסעות בשנה
1929	עלות הסעה בודדת
1,639,521	עלות הסעה בשנה
2,637,901	סה"כ כלים חומרים והסעה

גם בסעיף זה יש לנו מספר השגות:

עלות חומרי הניקוי וכלי הניקוי וכן עלות ההסעות היא פונקציה של מספר העובדות. לפיכך אם מספר העובדות נמוך בשליש ממה שנלקח, כפי שאנו חושבים, גם עלויות אלו תקטנה בשליש. בנוסף, עלות הסעת העובדות חושבה כאילו כל העובדות מגיעות מג'סר זרקא, אך לא כך הם פני הדברים: כמחצית מהעובדות מגיעות מאזור רמלה/לוד שעלות ההסעה משם, פר עובדת, היא מחצית מהעלות מג'סר.

פרוט העלויות הנוספות, ע"פ תחשיב האוניברסיטה, מופיע להלן:

עלות תוספת כ"א לצורך העסקה ישירה	
240,000	עלות מנהל כ"א
240,000	עלות מנהל משק
1,152,000	עלות 6 מפקחות
470,067	פצוי ותק בגין שנים קודמות
1,650,000	בצ"מ
3,752,067	סה"כ עלויות נוספות

הערוטינו לתחשיב המוצג בטבלה זו הן אלו:

1. לא ברור לנו למה, כאשר העובדות תעבורנה להעסקה ישירה, הן ידרשו לפיקוח של שש מפקחות (!) אם כיום הקבלן מפקח בשטח עם שתי מפקחות בלבד. הדעת נותנת כי כאשר העובדות יהיו מועסקות באופן ישיר, הממונים עליהן יוכלו לפקח עליהן ישירות, כפי שהם מפקחים על כל העובדים הכפופים להם, בלא צורך לפונקציה של פיקוח.
2. מבחינה כלכלית פצוי בגין עבודה קודמת צריך לחול על הקבלן הקודם, ואין הוא קשור להעסקה ישירה.
3. סעיף בצ"מ נועד להוצאה בלתי צפויה בעבודות בנוי ופיתוח, אין לו מקום בהעסקה של עובדות במשרות, כאשר העלות ידועה מראש.

סיכום שלוש הטבלאות, המציג את עלות ההעסקה הישירה של עובדות הניקיון, בהשוואה למצב כיום, מופיע בטבלה להלן.

נתוני העלות הנוכחית, כך מסרה לנו רוני גולדשטיין, עורכת התחשיב, נלקחו מדיווחי הפקולטות למערכת הנהלת חשבונות, הם כוללים מע"מ והם מייצגים 12 חודשים בין אוגוסט 2010 לאוגוסט 2011.

אומדן העסקה ישירה לעומת עלות נוכחית באמצעות ISS	
11,286,118	עלות כ"א
2,637,901	עלות חומרים, כלים והסעה
3,752,067	הוצאות נוספות
17,676,085	סה"כ עלות העסקה ישירה
8,838,491	עלות העסקה נוכחית באמצעות ISS
8,837,594	הפרש עלות נוספת
100%	גידול חזוי בעלות עם מעבר להעסקה ישירה

התחשיב אינו מקובל עלינו שכן ההנחות שעמדו ביסוד שלוש הטבלאות הקודמות שאותן מסכמת הטבלה הנוכחית, אינן מקובלות עלינו.

לכן אנו טוענים שעלות ישירה אינה יקרה יותר ב 100% מהעסקה באמצעות קבלן, כפי שטוענת האוניברסיטה.

3. כמה עובדות קבלן במשרה מלאה מועסקות בקמפוס?

השאלה הראשונה ששאלנו את כל העוסקים בדבר בקמפוס היא מהו מספר עובדות הקבלן העובדות מידי יום, במונחים של משרה מלאה.

שלא במפתיע, אף אחד לא ידע לענות על השאלה הזאת.

ברור לנו כי אם היינו הולכים מבנין לבנין, מדברים עם אב הבית, היינו מגיעים למספר. במקום לעשות זאת, נקטנו בשיטה אחרת: בדקנו את תקבולי הקבלן, חישבנו את העלויות הישירות שלו, הורדנו מרכיב תקורה ורווח וחילקנו בעלות שנתית ממוצעת לעובדת, על בסיס שכר מינימום וכלל תשלומי החובה, וכך הגענו למספר המבוקש.

התחשיב מופיע בטבלאות להלן:

בטבלה הראשונה אנו מחשבים את העלות למעביד, במועד תחילת שנת 2011 של העסקת עובדת ניקיון ע"פ חוקי המגן וההסכם הקיבוצי של עובדי הניקיון. תחשיב עקרוני זה הועבר לנו בזמנו על ידי סמנכ"ל הכספים של אוניברסיטת בן גוריון.

חישוב עלות שכר לשעה למעביד ע"פ ההסכם		
הקיבוצי לעובדי ניקיון. נה לשעה תחילת שנת 2011		
סעיף הוצאה	עלות לש"ע	הערות
שכר לשעה	20.70	שכר מינימום
חופשה שנתית	0.79	ימי חופש 10
ימי מחלה	0.52	2.50%
תגמולים	1.24	6%
פיצויי פיטורים	1.72	8.33%
הבראה	0.94	בשנה 6 ימים
תוספת ותק	0.35	
ביטוח לאומי מעביד	0.90	3.85%
עלות מעביד לש"ע	27.16	
מספר חודשים בשנה	12	
מס שעות בחודש	186	
עלות שנתית	60,623	

בטבלה הבאה אנו גוזרים את מספר העובדים שיכול הקבלן להעסיק, בהינתן התשלום שהוא מקבל מהאוניברסיטה, אותו תשלום שמסרה לנו רוני גולדשטיין, ובהינתן אומדן סביר של ההוצאות שלו, תקורות ורווח. הבסיס הוא כאמור העלות לאוניברסיטה, כולל מע"מ. הוצאות הקבלן אינן כוללות מע"מ.

חישוב כ"א תיאורטי שמועסק בקמפוס	
עלות שנתית	8,838,491
בנכוי מע"מ	7,619,389
עלות הסעה	865,862
עלות חומרים וציוד	510,788
סה"כ לשכר, תקורה ורוח	6,242,739
בנכוי 10% לתקורה ורווח	5,618,465
עלות שנתית לעובד	60,623
מס עובדים נגזר	93

חישוב בלתי תלוי שנעשה ע"י יו"ר אגודת הסטודנטים, לאור ראיון שקיים עם המפקח הראשי מטעם חברת ISS מצא כי בקמפוס מועסקות מידי יום בממוצע 103 עובדות, במונחים של משרה מלאה.

לשם אומדן הוצאות ההסעה שוחחנו עם חברת ההובלה בל הסעות, שמובילה את העובדות מאזור רמלה/לוד וקיבלנו ממנה את התשלום שבה היא מחייבת את הקבלן הנוכחי ועל בסיס זה גם גזרנו את העלות של הובלת העובדות מג'סר זרקא. בחישוב עלות החומרים והכלים התבססנו על אומדן האוניברסיטה, שאותו התאמנו להיקף של 100 עובדות וכן הוספנו מקדם התייעלות לקבלן של 20%.

הניתוח שלנו מורה כי הקבלן אינו יכול לממן עלות מלאה של יותר מ 93 עובדות במשרה מלאה בשנה. הוצאות התקורה והרווח שלו מסתכמים בכ – 624 אלף ₪ לשנה ואם יעסיק עוד 10 עובדות, לא יוותר לו כספים להוצאות תקורה ורווח.

כל זאת, בהנחה שהוא אכן מוציא, משלם, את הסך של 60,623 ₪ לעובדת, שהוא מחויב לו על פי הדין.

בשלב זה אנו פונים לבצע תחשיב נגדי, אומדן שלנו לעלות העסקה ישירה של עובדות הניקיון בקמפוס.

4. האומדן הנגדי שלנו

אומדננו להלן יוצג באותו מבנה שבו הצגנו את אומדן האוניברסיטה, אך הוא ישקף את הנחות העבודה שלנו ותיקון הליקויים שמצאנו באומדן שקיבלנו מהאוניברסיטה. אומדן עלות כ"א מוצג להלן:

חישוב עלות שכר ישירה . ש' ראשית שנת 2011	
3,850	שכר מינימום לעובדת
186	מספר שעות עבודה בחודש
20.7	שכר לשעת עבודה
8.33%	הפרשה לפצויים
5.50%	הפרשת מעביד לפנסיה
3.45%	ביטוח לאומי מעביד
7.50%	מס שכר
24.78%	סה"כ הפרשות מעביד
6.10%	הבראה
4.62%	ימי חופשה 12 בשנה
10.72%	סה"כ הפרשות נוספות
5,217	עלות חודשית מעביד
5,739	עלות בתוספת 10% מעל שכר מינימום
30.9	עלות מעביד לשעת עבודה
100	מספר משרות מלאות בשנה
6,886,233	עלות שנתית ל 100 עובדות
7,023,958	עלות בתוספת 2% עליית שכר

האומדן משקף את שכר המינימום לראשית שנת 2011 בתוספת 10% לשיפור שכר כל העובדות וכן תוספת של 2% לזחילת שכר. האומדן חל על 100 עובדות, אומדן סביר לדעתנו למספר המשרות המלאות בפועל, כתוצאה משני אומדנים בלתי תלויים שנערכו בשיטות שונות.. האומדן משקף את כל תשלומי החובה הקבועים בחוק. אומדן ההסעות, הציוד והחומרים מופיע להלן. אמדנו את הוצאות ההסעה על פי נתוני חברת ההסעה ואומדן שלנו להסעה מג'סר, וכן חישבנו, ע"פ מפתח האוניברסיטה, את עלויות החומרים והכלים, המותאמות ל 100 עובדות.

חישוב עלות חומרים, כלים והסעה.	
8500	עלות 17 שואבי אבק לשנה
146,667	עלות 22 מכונות שטיפה לשנה
70,000	עלות תחזוקת חומרים שאינם מתכלים
36,000	בגדי עבודה ונעלים
258,179	חומרי נקוי 3.5% מהשכר
221,296	כלי נקוי 3% מהשכר
740,642	סה"כ כלים וחומרים
1,004,400	עלות הסעה בשנה
1,745,042	סה"כ כלים חומרים והסעה

לסיום נציג את אומדננו להוצאות נוספות הכרוכות בהעסקה ישירה:

עלות תוספת כ"א לצורך העסקה ישירה	
240,000	עלות מנהל כ"א
240,000	עלות מנהל משק
384,000	עלות 2 מפקחות
864,000	סה"כ עלויות נוספות

לדעתנו ניתן להסתפק בהוספת 4 תקנים לסגל המנהלי כדי להבטיח העסקה ישירה נאותה של עובדות הניקיון:

תקן 1 למחלקת כ"א, תקן אחד למחלקת משק, מנהל תחום הניקיון, שניהם בעלות לא נמוכה של 20 אלף ₪ לחודש ועוד 2 תקנים של מפקחות, בעלות של 16 אלף ₪ לחודש, שאולי בעצם הן מיותרות, כך סוברים מספר אנשים שנועצנו בהם אבל החלטנו להשאיר אותן מטעמי שמרנות. בכל מקרה, וודאי שאין צורך בשש מפקחות, כפי שהופיע בחישוב האוניברסיטה. העלות הכוללת לפי חישובנו של העסקה ישירה, במחירי ראשית שנת 2011, מופיעה להלן:

אומדן העסקה ישירה לעומת עלות נוכחית באמצעות ISS	
7,023,958	עלות כ"א
702,396	גבוי 10% עבור העדרות מעבודה
1,745,042	עלות חומרים, כלים והסעה
864,000	הוצאות נוספות
10,335,396	סה"כ עלות העסקה ישירה
8,838,491	עלות העסקה נוכחית באמצעות ISS
1,496,905	הפרש עלות נוספת
17%	גידול חזוי בעלות עם מעבר להעסקה ישירה

לעלות כ"א כפי שחושבה, הוספנו עוד 10% גבוי להעסקה של עוד 10 עובדות במשך כל השנה, כדי להבטיח שתמיד יהיו 100 עובדות בקמפוס. מובן שניתן היה להציג את עלות הגבוי במספרים יותר נמוכים, למשל הסכם עם חברת כ"א להשלמת חסרים עקב אי הופעת עובדת בהודעה קצרה מאד.

אבל גם במקרה זה העדפנו לאמוד בצורה שמרנית ביותר את עלות ההעסקה הישירה ואין בכך משום הנחה שבפועל, כאשר תהיה העסקה ישירה, יהיה צורך להעסיק עוד 10 עובדות מידי יום.

אגב, גם כיום, לא מספק הקבלן מענה מלא לבעיית ההעדרות הלא צפויה. על פי עדות העובדות במקרה של חוסר, הם נוטלות על עצמן משימות נוספות כדי לשמור על רמת הניקיון. האוניברסיטה ממשיכה לשלם את המחיר המלא לקבלן כאשר את העודף הכספי מחלק הקבלן לעובדות, בגין שעות נוספות וחלק שומר לעצמו, כמובן בניגוד לאמור בהסכם. גם אם מנהל גוש תובע במפגיע קבלת עובדת חליפית, חולפות מספר שעות עד שהדבר מוסדר. תחשיבנו מורה כי העלות הנוספת לאוניברסיטה בהעסקה ישירה של עובדות הניקיון, על בסיס כל ההנחות שהוצגו במסמך זה, מסתכמת בכ – 1.5 מיליון ₪, 17% מעל העלות הנוכחית במחירי ראשית שנת 2011.

פרק ד – סיכום ומסקנות. תכנית פעולה מוצעת

בעבודתדנו הקודמת בנושא עובדות הניקיון הבחנו ביו שלושה סוגי מעסיקים :
מעסיק ברוטלי, מעסיק תקני ומעסיק נאור.

מעסיק ברוטלי נמצא בעסק כדי להרוויח וכל הדרכים לכך כשרות בעיניו. הוא לא יהסס להפר את חוקי השכר ולהשאיר בחשבונו כספים שמגיעים מן הדין לעובדות שלו. יש עשרות, אולי מאות, חברות כ"א שזכאות להיכלל ברשימה הלא מכובדת הזאת. מעסיק ברוטלי גם נוהג להטיל אימה על העובדות שלו, בין הייתר כדי לוודא שלא יתלוננו על תנאי שכרן.

מעסיק תקני הוא מתווך הוגן של שירותי כ"א שמטרתו להרוויח על שירותים אלו אבל אין הוא מפר כעיקרון את חוקי השכר. אכן, לא טובת העובדות הביאה אותו לעסוק בתחום זה, העובדות הלא הן עובדות זמניות, עד תום המכרז שאז יפרד מהן, במידה ולא יזכה במכרז והן תועברנה, אם אמנם המוסד יתעקש לשמור להן על מקום עבודתן, לקבלו הזוכה החדש. מעסיק תקני אינו יכול להציע אופק תעסוקתי, כי גם ההתקשרויות שלו תחומות בזמן ולא יוכל להציע יותר משכר המינימום, זה מה שהוא מקבל עבור שעת עבודה והוא לא יתרום מרווחיו לטובת שיפור שכר עובדותיו.

מעסיק תקני, כך למדנו בעבודה זו, יכול גם הוא "לעגל פינות" מעת לעת, בפרוש לא באופן קבוע, לא ייתן לעובדות את מלוא השכר שלהן. יש לכך הוכחות מוצקות.

מעסיק נאור רואה את העובדים כנכס, נכס של הטווח הארוך, לטפח ולשמר וגם להשביח. הוא רוצה שכל עובד יגיע למדרגה הגבוהה ביותר של ניצול כישוריו, כי כך יטב גם למעסיק. יש כמובן אינסוף אפשרויות כיצד להיטיב עם העובדים: החל מהיחס הבסיסי בעבודה, התנאים הנלווים, עידוד התארגנות עובדים, רווחה, גיבוש ועוד רשימה ארוכה וידועה.

אין ספק שכלל המוסדות האקדמיים בארץ, ובהם גם אוניברסיטת ת"א, הם מעסיקים נאורים. כאשר אתה עובד אצל מעסיק נאור אינך צריך לבדוק בחשדנות את תלוש השכר שלך, שמא נגרע ממנו מרכיב כל שהוא, במקרה או שלא במקרה, אינך צריך לחשוש מה יקרה אם המעסיק שלך לא יזכה במכרז הניקיון הבא ואז תאלץ להחליף מעסיק, עם כל הטורח שבכך, האם שולמו כספי הפיצויים, מה עם הפנסיה, מה עם יתרות בגין חופשה והבראה ועוד ועוד, וגם על כך יש ניסיון, כולל באוניברסיטת ת"א שנדרשה לשלם מכיסה לא פעם כספים שלכאורה קבלן הניקיון היה צריך לשלם, עלויות אלו, וכן כל העיסוק המשפטי שכרוך בהחלפת קבלן וביצוע מכרז חדש, צריכות אף הן להתווסף לאומדן עלות ההעסקה באמצעות קבלן.

התחשיב שהצגנו נותן סדר גודל של עלות, עלות שניתן למצוא לה מקור מימון. הסטודנטים והמרצים יאותו לשאת בחלק מהנטל וסכום של 1 מיליון ₪ ניתן לגייס גם במוסד שלא משופע בכסף וגם בעיתות מצוקה.

בדקנו את עצמנו ושאלנו אם האומדן שלנו אינו לוקה באופטימיות יתר, הצגת עלות נמוכה מדי של העסקה ישירה.

נראה לנו שלא.

למרות שהמעבר להעסקה ישירה אינו מחייב העלאת שכר, הוספנו 12% לשכר.

השארנו עלות של 2 מפקחות, בעלות שנתית של כ-400 אלף ₪, למרות שלא ברור שיש צורך בכך. הוספנו עלות "גבוי" של 10% למרות שבפועל, כפי שנמסר לנו, ברוב המקרים הקבלן אינו נותן גבוי כזה.

בכל מקרה, גם אם נפלה טעות, סדרי הגודל שנקבנו בהם הם הנכונים, ולא המספרים שנקבה בהם האוניברסיטה.

ומה לגבי הצדדים האופרטיביים, כיצד עוברים להעסקה ישירה אחרי עשרות שנות עבודת קבלנים?

המשימה נראית לנו בהחלט ברת ביצוע.

עמדת וועדת ההגוי שלנו (סטודנטים סגל אקדמי בכיר וזוטר, וועד עובדים מנהלי) היא כי את העובדות יש לקלוט ישירות בדרך המלך לתוך המסגרת הנוכחית של הסכם העבודה הנוכחי של עובדי המנהל האקדמי, שלפיו מועסקים כ-1400 עובדים וניתן לצרף לו עוד 100 עובדות, ללא צורך בארגון.

הוועד הקיים של עובדי המנהל יפרוש עליהם את מטרייתו וייצג אותן, כפי שהוא מייצג את שאר עובדי המנהל האקדמי באוניברסיטה.

לא בדקנו את ההסכם הקיבוצי הקיים לעובדי המנהל האקדמי, הדעת נותנת שהוא כולל סעיפים שיישומם יגדיל את עלות העסקה הישירה כמו למשל: מתנות לחגים, קרן רווחה, פעילות חברתית, פטור משכר לימוד לילדי העובדות ועוד הטבות נוספות. מאידך, באומדן שלנו הוספנו 12% לעלות הישירה ועוד למעלה מ-1 מיליון ₪ לצורך גבוי ופיקוח, סכומים שיתכן ולא יהיה צורך להוציא אותם.

לכן אנו נותרים עם האומדן שלנו של תוספת עלות שנתית של 1.5 מיליון ₪ בשנה.

בעת הדיון על טיוטת מסמך זה עלו רעיונות נוספים שהוצעו על ידי וועדת ההגוי שלנו.

הוצע לשקול העברת האחריות על ניקיון הבניינים למנהלי הפקולטות, העברה שמשמעותה

העברת תקציב הניקיון ליחידות הרווח והפסד בפקולטות השונות, קרי למנהלי הפקולטות.

הטענה היא כע מנהלי הפקולטות הם אלו שיודעים ומבינים את צרכי הניקיון שלהם, טוב מכל

גורם אחר, הם אלו שצריכים לעמוד בפני ביקורת באשר לרמת הניקיון, הם אלו שיהנו מניהול

"רזה" וחסכוני שיחסוך משאבים של כ"א, ציוד וניקיון והם אלו שצריכים להיות מעסיקים

ישירים של העובדות, כפי שהם מעסיקים למעשה את עובדי התחזוקה, המזכירות, אבות הבית

ומנהלי הגוש. עובדות הניקיון, הן חלק בלתי נפרד מצוות הפקולטה.

נראה לנו שיש טעם בדברים אלו, לא בדקנו אותם לאשורם, ובכל מקרה בבוא היום יהיה צורך לבחון אותם לפרטיהם.

אין ספק כי ביזור האחריות ומתן גמישות ניהולית אמיתית לפקולטות, גמישות שאחריות בצידה, יכולה להביא למשטר ניהול יעיל וחסכוני יותר.

בהחלט ניתן לחשוב על מצב דברים חדש שבו עובדות הניקיון מועסקות ישירות על ידי האוניברסיטה, כמו שאר עובדות ועובדי המנהל האקדמי בקמפוס, כאשר העלות הנוספת היא לא גבוהה, תנאי השכר ותנאי העבודה בכלל של העובדות הם משופרים לעומת המצב הקודם וגם הניקיון בקמפוס יוצא נשכר.