

התארגנות עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון בנגב כמקרה בוחן להתמודדות עם

דיכוי ממוסד רב-מימדי

אורנה עמוס, טל בהרב (\*)

מרץ, 2011

יפורסם בדניאל מישורי וענת מאור (עורכים): העסקה פוגענית והעסקה מקפחת.

**תקציר:** מאמר זה ידון בסוגיית הדיכוי של עובדות הניקיון כפועל יוצא של דפוס העסקה הקבלנית הנהוגה במוסדות להשכלה גבוהה בישראל בפרט ובמגזר הציבורי בישראל בכלל. המאמר יתייחס לדיכוי בהיבטים וברמות שונות וכולל דיכוי מעמדי, אישי, מגדרי ופוליטי. המאמר פורס את השתלשלות המהלכים שהביאו להתארגנותן של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון בנגב, הקשיים הנובעים ממישורי הדיכוי השונים, ואת האופנים בהם פעילי ההתארגנות והעובדות התגברו על חסמים אלו.

התמורות בכלכלה ובחברה הישראלית יצרו במהלך העשורים האחרונים שינויים משמעותיים בשוק העבודה בישראל. אחת מתצורות העסקה השכיחות בשוק העבודה בישראל הנה העסקה קבלנית. העסקה כזו מהווה סדק בחומת ההגנה על העובדים שמטרתו לספק עובדים זמניים שאינם קשורים ביחסי עבודה עם מקום העבודה שלהם והם ממלאים את מקומם של עובדים שנעדרים באופן זמני או שאינם קשורים לפעילות השוטפת היומיומית של המוסד בו הם מושמים ע"י הקבלן. בשנים האחרונות חלה התרחבות של דפוס ההעסקה הקבלנית, הכולל מנגנון ההעסקה משולש שבו מעורבים שלושה צדדים: העובדים, הקבלן והארגון מזמין העבודה. בצורת העסקה עקיפה זו, חוזה העבודה של העובד נחתם עם הקבלן, והקבלן הוא המשלם את שכרו ואת יתר תשלומי המעביד. המעסיק בפועל משלם לקבלן סכום שקבעו הצדדים מראש. במהלך תקופת ההתקשרות בין הקבלן למשתמש, העובד עומד לרשות המשתמש ונתון לפיקוחו, אף שמבחינה פורמאלית הוא מועסק על-ידי הקבלן (נדיב, 2005).

במקור, מיקור החוץ נועד להעביר פעילויות מסוימות מתוך תחומי הארגון לידי חברות המתמחות בתפקידים שונים, כמו ניקיון; זאת, כחלק מהמגמה להפוך את הארגונים ל"שטוחים" ו"ריזים", להשיג גמישות ניהולית מרבית באמצעות מספר מינימאלי של עובדי הנהלה, ולאפשר לארגון להיערך למצבי אי-ודאות, לפרויקטים זמניים ולשינוי בצרכים ובהיקפי העבודה (בן ישראל 1999; גלן 1999). כיום משמשות תבניות העסקה אלה להוזלת עלויות שכר העבודה ולעקיפה של מגבלות תקנים ומשרות. כך, תחת חסות של גמישות ניהולית וקידמה, הוזילו המעסיקים, בעזרתן של הממשלות השונות ובעידודן,

את הוצאותיהם על חשבון העובדים. דפוס ההעסקה הקבלנית הפך ל"עסק" משתלם בטווח הקצר עבור כל המשתתפים - מלבד העובדים עצמם.

רוב עובדי הקבלן מועסקים בעיקר בשמירה ואבטחה, ניקיון, הסעדה, מוקדים למענה טלפוני, פקידות וקלדנות, ומרביתם משתכרים שכר מינימום. תחרות השוק הקפיטליסטי גוררת מציאות של חוזי הפסד ורצון התייעלות ברוטאלי שבו מתח הרווחים לקבלן עלול לכאורה להיות קטן ומכאן מתפתח התמריץ המובנה בשיטה לניצול ולעושה העובדים. העדר פיקוח והגנה על כוח העבודה מפני תהליך ניצול, מצטמצם ערך העבודה מתחת למינימום האנושי. זאת מכיוון שכך כולם מרוויחים פרט לעובדות עצמן. המועסקים בשוק זה באים בעיקר מקרב אוכלוסיות מוחלשות ביניהם נשים רבות, מצטרפים חדשים לשוק העבודה, עובדים צעירים, עולים חדשים או ערבים, וכן בעלי השכלה של 12 שנות לימוד ומטה. כלומר, אוכלוסיות אותן קל יותר לנצל, להתעמר, ולהפעיל עליהן פרקטיקות של כוח.

בעוד שבמדינות אירופה מהווים עובדי הקבלן פחות מאחוז אחד מכלל העובדים במשק, בישראל מגיע שיעורם לעשרים אחוזים בקירוב. יתרה מכך: אופן העסקה זה אינו נהוג רק בחברות המסחריות: ארבעים וחמישה אחוזים מעובדי הקבלן בישראל מועסקים במגזר הציבורי, והפרת זכויותיהם נפוצה מאוד גם כאשר המעסיק הוא הממשלה ושלוחותיה. במקרים שבהם המעביד הוא ציבורי, אנו מוצאים שהממשלה חובשת שני כובעים -- הן כובע המעסיק, והן כובע הרגולטור האמור להגן על זכויות העובדים הקבועות בחוק. לאור זאת, אין תמה שהממשלה מעדיפה את השיקולים הכלכליים כמעסיק (תג'ר, 2006).

בישראל נוצר אם כן מצב שבו אין שוק תעסוקה אחד לכולם, אלא שני שווקי תעסוקה המתקיימים במקביל: האחד הוא שוק תעסוקת השפע, המאופיין בשכר גבוה, בסטאטוס מקצועי וחברתי גבוה, באופק התפתחותי, ובתנאים מיטיבים; השני – שוק תעסוקה של עוני, הניצב בתחתית סולם היוקרה החברתית וכולל עבודות שאינן מספקות ביטחון כלכלי ותעסוקתי (מהות, 2008).

יש לציין כי תהליכים אלה לא התפתחו בחלל ריק. שילובה של ישראל בגלובליזציה הקפיטליסטית גרמה לאימוץ שיטות ניהול והחשבה שבהן: הוזלת מחיר העבודה. קרי: גידול מספר העובדים המועסקים בשכר נמוך או במשרות חלקיות, לרוב מדובר בעובדות (דויד, 2003). ברמה העולמית מדובר בשחרור ההון מכבליו שאפשרו לעסקים להעסיק עובדים במדינות שונות והפחיתו את כושר המיקוח של השכירים. בתהליך זה, תאגידים רב-לאומיים משפיעים יותר מתמיד על הכלכלה המקומית, ארגונים רבים עוברים תהליכי שינוי, הדרישה ליעילות כלכלית מתחזקת - ובד בבד ערכים כמו עבודה מאורגנת וסולידריות חברתית נדחקים לקרן זווית. זאת ועוד: ניווד עובדים היה לדבר שבשגרה, המדינה מקדמת

הליכים של הפרטת שירותים ציבוריים בשם יעילות כלכלית (בן ישראל 2002, 2000; גרוס 2000). התמורות הכלכליות הביאו להתעצמות האי-שוויון בין סוגי עובדים בישראל, יצרו דפוסי העסקה פוגעניים, הביאו להפחתה ניכרת בהגנה על זכויות עובדים, והעלו את הסיכון לניצול עובדים מוחלשים. נראה כי במקרים רבים 'הפרטה' או 'ההתייעלות' אינה המטרה המרכזית כמו האפשרות המגולמת בהם להתנערות של המדינה או של ארגונים מאחריות לתנאי העסקתם של עובדים רבים במגזר הציבורי או הפרטי, ודן אותם לתעסוקה של עוני. שוק תעסוקת עוני זה יוצר מישורים שונים של דיכוי אותם נאפיין בהמשך, ומכביר קשיים על הניסיונות לשנות דפוסי העסקה אלה. לא ניתן להשליט תהליכים אלה ללא הסמכה מפורשת או בשתיקה של ארגוני העובדים הקיימים, מההסתדרות ועד לוועדי עובדים אשר "השלימו" עם תכתיבי ההון והגלובליזציה ואינם מסוגלים להציב אלטרנטיבה ראויה לאתגרי המתקפה המרוכזת בעובדים מעמדם בדמות צורות העסקה החדשות.

### **תהליך התארגנות עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון**

גם האוניברסיטאות, שבמדינת ישראל הן ציבוריות (ממומנות ומפוקחות על ידי המדינה) היו לחלק משיטות העסקה ה"חדשות", בין היתר, כפועל יוצא מתכתיבי הממשלה. מגמה זו שהחלה לפני כשני עשורים מצאה ביטויים רבים: העסקת "מרצים מן החוץ" במקום מרצים מן המניין, העסקת עובדים ב"קרנות מחקר" או "פרוייקטים", במקום העובדים מן המניין. המטרה היא שקופה: לפצל את העובדים (מהפרופסור הבכיר ועד למנקה) בקבוצות ההולכות וקטנות וכך לפרק את עוצמתן, כוח המיקוח שלהן ולהוריד בהדרגה ובהתמדה את שכרם. מדיניות זו, כאמור, נכתבת מ"למעלה", הממשלה והיא נמשכת ללא הפוגה זה שני עשורים. אף בפרואר 2011 המועצה להשכלה גבוהה פנתה לאוניברסיטאות בבקשה שיחלו לתכנן וליישם תוכניות "ייעול וחיסכון עוד השנה". לשם כך, הקציבה הוועדה לתכנון ותקצוב ות"ת של המועצה תקציב של עד 75 מיליון שקל ("הארץ" 17.02.11).

"המל"ג הציעה לאוניברסיטאות לבחון כמה אפשרויות ייעול ובהן צמצום היקף העסקה של הסגל המינהלי או בשכרם והעברת חלק מהתפקידים לחברות מיקור חוץ"

כך, החליטה הנהלת אוניברסיטת בן-גוריון לשנות את דרך העסקת עובדות הניקיון מהעסקה ישירה להעסקה דרך חברות קבלניות. במטרה לחסוך ולהתייעל כלכלית. מאז השינוי בדרך העסקה ועד שנת 2009, עובדות הניקיון באוניברסיטת בן-גוריון בנגב הועסקו תוך יחסי ניצול, גזל והפחדה על בסיס יום יומי ושיטתי.

בשנת 2007 עבדו באוניברסיטה מעל 250 עובדות ניקיון בשתי חברות קבלניות שונות. מניתוח הנתונים הדמוגרפיים של העובדות עלה כי למעלה מ-85% מתגוררות בנגב; רובן המכריע עולות מקרב יוצאות מדינות ברית המועצות לשעבר, מיעוטן עולות מבנות העדה האתיופית, וקבוצה נוספת של עולים מאמריקה הלטינית; רובן נמנות עם מעמד סוציו-אקונומי נמוך, וביניהן מפרנסות יחידות רבות, ואימהות חד הוריות החיות בנגב. מאפיינים אלו מצביעים בברור על כך שעובדות אלו נמנות עם אוכלוסייה פגיעה הזקוקה להגנה. בעבודת מחקר אחרת שעסקה בנושא נמצאו מאפיינים דומים (פכטר ואחרים, 2005; אבחסרה, בקר וכהן, 2006; הנדלס, 2004).

מאפייני העסקתן של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון בנגב עד שנת 2007 אופיינו ברוב גדול המועסק לסירוגין באמצעות שתי חברות קבלן, בטווח שבין 5 ל-20 שנים ורובן המכריע במשרה חלקית בלבד (בין 4 ל-6 שעות עבודה ביום). דפוס העבודה המקובל בשנת 2007 היה פיטורים כל תשעה חודשים וחזרה לאותה המשרה בתום חופשת הקיץ, מצב הפוגע פגיעה קשה ברצף ובביטחון התעסוקתי (ומנע זכאות לפיצויי פיטורין). בנוסף, אצל רובן המכריע של העובדות לא הייתה כל צבירה של זכויות סוציאליות כגון הפרשות לפנסיה, פיצויי פיטורין ותשלום לבטוח לאומי, תוספת ותק או ימי הבראה. כמו כן, באופן שוטף נגזלו מהן ימי חופשה, נסיעות, ימי מחלה וימי חג. בנוסף לאלו התקיים ניצול ועושה שכלל הטלת קנסות שרירותיים בשל טיב הניקיון או בשל אי ניקיון; חיוב תשלום עבור חלוקי העבודה; הורדה שיטתית של שעות עבודה שבוצעו בפועל מהתלוש; גביית "דמי שיי" דרך תלוש ההעסקה ללא מתן שי-לחג או מתן שי בעלות שאינה מקבילה לסכומים שנגבו מהעובדות. כמו כן לא שולמו להן זכויות המגיעות על פי חוק (צו הרחבה ענפי לענף הניקיון) לעובדות: עבודה אחרי צביעה ושיפוץ ותוספת לעבודה במעבדות רפואיות.

בתחילת שנת 2005 התארגנו סטודנטים מארגון צ"ח (קבוצת סטודנטים וסטודנטיות הלומדים באוניברסיטת בן-גוריון ופועלים יחד למען צדק חברתי) ומרצים מהאוניברסיטה למאבק בתנאי העסקה פוגעניים אלו, הלחץ שהופעל על האוניברסיטה הביא את האוניברסיטה בשנת 2007 להקשיח את עמדתה ביחס לקבלנים שנדרשו לשלם לעובדות את מלוא התנאים הסוציאליים המגיעים להן על פי החוק. לאור הדרישה של האוניברסיטה מהקבלנים לפעול על פי החוק, החליט אחד הקבלנים ("איתן שמיר בע"מ") בקיץ 2008 לפטר את כל 150 העובדות שבאחריותו, משום שלטענתו האוניברסיטה אינה משלמת לו מספיק על מנת להעסיק אותן כחוק. פיטורים אלה היוו את נקודת המפנה במאבק עבור זכויות עובדות הניקיון באוניברסיטה. עולמן של העובדות שקיבלו מכתבי פיטורים חרב עליהן, ולנוכח אימת הפיטורים ותחושת העלבון הן פתחו בשביתת מחאה אל מול משרדי הנהלת האוניברסיטה. לשביתת הצטרפו

סטודנטים ומרצים, כמו גם ארגונים נוספים שחברו לקואליציה שמטרתה הגנה ושמירה על תהליך ההתארגנות ומתן מענה לצרכים שתהליך זה דרש. קואליציית הארגונים שהוקמה באוניברסיטה כללה את ארגון צ"ח, הפורום לצדק חברתי במחלקה לעבודה סוציאלית, ארגון איתך-מעכי -- משפטניות למען צדק חברתי, שירות תמיכה ויעוץ לארגונים לשינוי חברתי (שת"יל), הפורום להגנת ההשכלה הגבוהה וארגון הסגל האקדמי הזוטר. בלטו בהיעדרן שתי קבוצות העובדים המאורגנות הגדולות בקמפוס מועצת העובדים של הסגל הטכני והמנהלי, הקשור בהסתדרות, וארגון הסגל האקדמי הבכיר. במעמד השביתה החל להתגבש ועד עובדות ניקיון ראשון מסוגו בישראל. לאור שביתת העובדות שפוטרו והלחץ הציבורי שהפעילו השותפים למאבק על האוניברסיטה, התערבה הנהלת האוניברסיטה והתחייבה בפני העובדות כי הן תוחזרנה לעבודה וכי זכויותיהן לא תפגענה. פניות מצד סטודנטים ומרצים להנהלת האוניברסיטה לנסות ולמצוא פתרון אחר למצבן העגום של העובדות, בדמות קליטתן למחלקת המשק של האוניברסיטה או הקמת קואופרטיב עובדות בליווי מרצים וסטודנטים, העלו חרס. האוניברסיטה חידשה את החוזים עם הקבלנים, העלתה את השכר השעתי, הפסיקה את פיטורי העובדות בכל תשעה חודשים, מינתה נציבת תלונות מטעם האוניברסיטה עבור עובדות הניקיון, והבטיחה מנגנון פיקוח על תלושי שכר והחל תשלום של חלק מהזכויות הסוציאליות לעובדות. כך, הקבלנים קיבלו יותר לכל שעת ניקיון, תלוש השכר של העובדות הכיל סעיפי זכויות רבים יותר, אולם שיטת ההעסקה הפוגענית נמשכה ולצד ההישגים, החלו להופיע תופעות חדשות: אופנים חדשים של דיכוי.

במהלך השביתה החל תהליך התארגנות בארגון כח לעובדים. תהליך זה הווה פתח לתקופה חדשה, במהלכה מינו העובדות ועד זמני שכלל תשע עובדות ועובד אחד. לאחר שהוחזרו העובדות לעבודה נשרו תשע העובדות ונותר נציג אחד מהוועד הזמני. נשירת תשע העובדות הייתה הסימן הראשון לפחד שמקורותיו בדיכוי מתמשך של שנים. חווית הניצול והדיכוי המתמשכים ניכרו בכל מקום ומכל עובדת שפגשנו. הדיכוי שניבט ודווח על ידי העובדות נבע ישירות מהקבלן ונציגתו בשטח, דרך מחלקת המשק של האוניברסיטה או דרך נציג ההסתדרות במרחב הנגב. עובדות סיפרו כי כשדווחו על הפרות זכויות במרחב ההסתדרות פוטרו למחרת באופן מיידי ואף אוימו כי לא תימצא להן עבודה נוספת בנגב. הפחד המתמיד ששרר בקרב העובדות הורגש היטב כשמרבית העובדות סירבו לשוחח עם סטודנטים או מרצים בנושא אופן העסקתן או זכויותיהן הסוציאליות. הפחד והדיכוי ארוך השנים שיתקו וחסמו, בשלב זה, את האפשרות להתאגד.

מיום חזרת העובדות לעבודת הניקיון, תחת אותם הקבלנים, הוחל בהפעלת לחצים בלתי רשמיים למניעת התאגדותן. כתוצאה מכך, מתוך עשר עובדות שהתייצבו כדי לשמש כוועד עובדות זמני, נותר בתוך שבוע ימים רק עובד אחד. כל שאר העובדים העידו על לחץ ועל אימים כי יפוטרו אם ישתתפו

בהתארגנות העובדות. במהלך שנת 2008-2009 נאבק נציג זה בסיוע הגורמים התומכים על תפקידו כיושב ראש הוועד. ההתנכלויות הלא רשמיות כללו העברתו מתפקידו: מתפקיד בחלוקת חומרי ניקוי הנחשב קל יותר מבחינה פיזית ומאפשר תנועה, לניקיון בפועל, בהמשך הגדלת נפח העבודה, שינוי למיקום עבודה מבודד מהקמפוס המרכזי ובמנותק מהעובדות איתן יצר קשרי היכרות ועבודה והתעמרות יומיומית כמו יחס משפיל ובוטה, איומים והפחדות מנציגת הקבלן. פעולות אלה נעשו בניסיון לגרום לו להתפטר בעצמו, ובהמשך אף נשלח לו מכתב פיטורים. מחאה רחבה וחריפה מצד הארגונים השותפים בקואליציה, ועדי העובדים האחרים בקמפוס והעובדות מנעה את פיטוריו, והנציג הוחזר לעבודה לאחר התערבות האוניברסיטה – גם אם תוך הרעה נוספת בתנאיו. החזרתו לעבודה היוותה אירוע מכונן בעל משמעות להמשך ההתאגדות. המסר שעבר היה ברור וחד – "לא מפטרים עובד שמתארגן". זאת, בניגוד ל"חוק הגנה על מקימי ועד עובדים והפועלים בו" שחוקק על ידי ח"כ תמר גוזניסקי עוד בשנת 2001, חוק המגן על זכות ההתאגדות של העובדים ומגן על המתאגדים מפני פיטורים בידי המעסיקים. הישג זה התיר במעט את חבלי הפחד והשיתוק ואפשר התקדמות ממשית יותר של התארגנות העובדות.

העובדות סירבו בתוקף להיות חברות בהסתדרות, בטענה שבעבר התלוננו כמה מהן אצל נציג ההסתדרות ויום למחרת ננזפו על ידי הקבלן, נקראו לשיחת ברור ולעיתים אף פוטרו – על אף שממשכורתן נוכו דמי טיפול עבור ההסתדרות, ולאור חוסר מעורבותה של ההסתדרות בהפרות החוזרות ונשנות של תנאי עבודתן. לפיכך החליטו קומץ מבין העובדות להתארגן בארגון "כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי" שהציב לעצמו כמטרה לשמש כאלטרנטיבה דמוקרטית לארגוני העובדים בישראל (<http://workers.org.il>), שלימים הפך להיות הארגון היציג של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון בנגב. למרות החזרת נציג העובדות לעבודה, העובדות עדיין היו מפוחדות. החסמים בהם נתקלנו בתהליך היו קשים ומתישים, עובדי האוניברסיטה והקבלנים סירבו לקבל את התארגנות העובדות בכלל, ואת התארגנותן במסגרת כוח לעובדים בפרט. העובדות המוחלשות והמדוכאות לאורך שנים רבות התמודדו עם לחצים ועם איומים לא פשוטים. רק לאחר כשנה שלמה הצליחו העובדות מחברת "איתן שמיר בע"מ" להתאגד.

לאחר כשנה וחצי הושלמה המשימה - עובדות של קבלן אחד היו מאוגדות. כחלק מתהליך ההתארגנות נערכו בחירות דמוקרטיות לנציגות עובדות קבועה. האירוע המרגש לווה אף הוא בקשיים רבים, שכן עובדות שהגישו את מועמדותן נתקלו באיומים ישירים מכיוון המעסיק. אולם כל האיומים וניסיונות ההתנכלות עלו בתוהו, ולבסוף הגישו 16 עובדות את מועמדותן. מתוכן נבחר לראשונה בישראל ועד

עובדות ניקיון, המונה שבע נציגות ונציגים. לשמחת כל השותפים, האירוע היה זרז להצטרפותן להתארגנות של חלק מהעובדות בחברת "נוטרי ציון" ( חברת הקבלן השנייה באוניברסיטה). לאחר בחירת הוועד עברו החברות והחברים בו הכשרה לתפקידם באמצעות מנחה מארגון שת"ל ובליווי סטודנטית לעבודה סוציאלית מהפורום לצדק חברתי במחלקה לעבודה סוציאלית ופעילי כוח לעובדים. הוועד החל לארגן פעילויות שונות לחיזוק ההיכרות והסולידריות בין העובדות, כמו טיולים ומסיבות, ופעל להפחתת הניצול באמצעות איסוף תלונות מקרב העובדות. בנוסף, דרש הוועד לקיים משא ומתן עם הקבלנים לגבי הפרת זכויות שקיימת בשטח ואי קיום חוקי ההעסקה במלואם. במהלך קיץ 2009 חלה התדרדרות במצב ההעסקה של העובדות בעקבות צעדים שנקטה האוניברסיטה. הנהלת האוניברסיטה קיצצה 30%-40% משעות הניקיון המוקצות לקבלנים. הנהלת האוניברסיטה הצהירה אמנם שבמקביל היא תפחית גם בדרישות, אך בפועל העבודה בשטח הלכה וגדלה, עם הוספת שני בנייני מחקר חדשים באוניברסיטה. מהלך זה יצר עומסי עבודה בלתי נתפסים המשפיעים עד היום על העובדות. בעקבות הקיצוץ, והרחבת הדרישה מהעובדות שנתרו. העובדות נאלצות לנקות פי 1.5 ואף כפול ממה שניקו בעבר מדי יום באותו היקף שעות או בפחות מכך. מכסת שעות העבודה היומית של כל עובדת הופחת מ-4-6 שעות ל-3-4 שעות. לא ייפלא שהעובדות מדווחות על תחושת לחץ וחרדה "להספיק לנקות". כיום מועסקות באוניברסיטת בן-גוריון שבנגב רק 210 עובדות ניקיון. עובדות אלה, שבחרו לצאת לשוק העבודה ולפרנס את עצמן ואת משפחתן בכבוד, משתכרות כ-1,500 ₪ לחודש בממוצע, קמות כל יום בשעה 04:30 בבוקר, ולרוב ממשיכות לעבודה שנייה ושלישית. עובדות אלה, המנקות את האוניברסיטה מזה חמש, עשר, חמש-עשרה ואף עשרים שנים, כורעות תחת נטל העבודה הפיזית.

בקיץ 2010 נבחר ועד חדש המונה כיום 7 עובדות. בימים אלו מקיים הוועד משא ומתן עם הקבלנים לחתימה על הסכם קיבוצי. באותו מעמד התקיים אירוע רב משתתפים בו קראו העובדות מעל הבמה לפרופ' רבקה כרמי, נשיאת אוניברסיטת בן גוריון בנגב, להעסיקן באופן ישיר. במקביל הפיצו והחתימו העובדות מעל 3500 איש על עצומה שהוגשה לנשיאה בתום האירוע ומרצים וסטודנטים הפיצו נייר עמדה שהופץ לחבר הנאמנים ולעובדי האוניברסיטה. הנשיאה נמנעה מתשובה ישירה לבקשה להעסיק עובדי הניקיון בהעסקה ישירה.

בימים אלו, ינואר 2011, אנו עוסקים בהקמת קואליציה להעסקה ישירה במוסדות להשכלה גבוהה בישראל. הקואליציה כוללת: נציגות מהתארגנויות עובדות באוניברסיטאות ובמכללות, נציגות מארגון כוח לעובדים, נציגות של אגודות הסטודנטים בארץ, נציגי הוועדים הארציים של הסגל הבכיר והזוטור,

ארגונים חברתיים כגון: צ"ח, איתך - מעכי, שת"ל, התנועה החברתית לישראל ועוד. קואליציה זו תוביל מאבק חברתי עיקש ונחוש שמטרתו, בשלב ראשון, העסקה ישירה של עובדות הניקיון ובהמשך שאר עובדי הקבלן שבתחומן.

---

## על מקורות הדיכוי

מה ניתן ללמוד מניסיון ההתארגנות של עובדות הניקיון באוני' בן-גוריון? הטענה המרכזית במאמר זה היא כי עובדות הניקיון המועסקות באמצעות קבלנים באוניברסיטאות מצויות תחת דיכוי מתמשך. מקורו של דיכוי זה מצוי בהסדרים ובמבני הכוח הכלכליים והחברתיים שבקפיטליזם המעניקים כוח ועוצמה למעסיקים, ושוללים במקביל את הכוח מקבוצה גדולה של נשים. אנו מכנים שלילת כוח זו 'דיכוי', ואנו מבחינים בין היבטים ומופעים שונים של הדיכוי: ברמה המעמדית, הפוליטית, המגדרית והאישית, וזאת כאפיון מהותי ובסיסי של מעמד עובדות אלה כעובדות קבלן, לעומת ממעמד עובד בהעסקה ישירה – קרי ניצולם ה"רגיל" של העובדים.

לדיכוי זה כמה מקורות. הראשון הוא דיכוי המימד האנושי של העובדת. דיכוי זה בא לידי ביטוי בשלילה של הכוח, של הצרכים, של האינטרסים ושל הרצון החופשי הממקמת את העובדות כחפצים או כסחורה עוברת לסוחר. מעמדן כעובדות קבלן מקבע החפצה זו. שלילת הכוח המלווה את ההחפצה נעשית באופן ישיר ועקיף, הן באמצעות החוק והן באמצעות פרקטיקות עוקפות חוק. ההחפצה, הפיכת האישה לחפץ, אינה סטטית, אלא יוצרת תנועה דו-כיוונית של העצמה והחלשה מתמדת: הגברת תחושת הכוח אצל המעסיק, ומנגד החלשת העובדת, משטורה, הקטנתה, שלילת עצמאותה ומחיקת תחושת הערך העצמי שלה. עובדת שעברה תהליך זה היא עובדת הנתונה במרחב תעסוקתי מערער ושרירותי (מהות, 2008). ההחפצה, נעשית תוך כדי תהליך הקומודיפיקציה<sup>1</sup>, של עבודתן ובהתעלמות מהגורם האנושי העומד מאחוריה. כפי שהתבטא אחד ממנהלי משאבי האנוש במגזר הציבורי: "שהקבלן יעשה את העבודה עם גמדים קטנים, עם רובוטים, עם פיות וקוסמים. לא אכפת לי." (מהות, 2008). ובכך, "הגמדים הקטנים", "הרובוטים", "הפיות" ו"הקוסמים" הם אנשים בשר ודם. דפוס ההעסקה הקבלני נוצר בניסיון לתת למעסיק את כל היתרונות וטובות ההנאה שניתן להפיק מזיעת אפם של עובדים בשר ודם. זאת תוך עיקור הממד האישי והאנושי מיחסי העבודה, ותוך התנערות מהחובות והטרדות

---

1 קומודיפיקציה: הסחרה – הפיכה של כל דבר לסחיר, גם בני אדם הופכים לסחירים כך שצריך לנצל אותם כמה שיותר כדי שיהיה כמה שיותר רווח.



שכרוכים בהעסקת בני אדם. בתרבות הארגונית החדשה מהווים עובדי הקבלן "שירותים" או "שירותי כוח אדם", והאוניברסיטה הפכה מ"מעסיק" ל"משתמש" (באומן, 2002). לקומודיפיקציה זו השפעה ישירה על תחושת השייכות של העובדות, העסקת עובדות ניקיון באופן לא ישיר על-ידי האוניברסיטה הינה צורה של הדרה (exclusion) שלהן, השקולה לאמירה "אינכן שייכות", או "אתן עובדות עבורנו - אבל לא אצלנו"; "באוניברסיטה -- אבל לא על-ידי האוניברסיטה". זו אינה אמירה בלבד, אלא מדיניות של ממש, מדיניות של "אי-שייכות" ושל חוסר לקיחת אחריות. ההעסקה הלא ישירה היא הפעלה של כוח פוליטי על העובדות, שנותרות חשופות וללא הגנה של האוניברסיטה. בעטיה של מדיניות זאת, העובדות בה בעת נמצאות ולא נמצאות באוניברסיטה, עובדות מבפנים אך מבחוץ; מוכלות ומודרות (ינאי מתוך נייר העמדה "מעובדות קבלן לעובדות מן המניין", 2010 עמוד 13).

שאלות של הכלה והדרה, של שייכות ואי-שייכות, של הכרה ואי-הכרה, - אינן שאלות תיאורטיות בלבד; הן שאלות של חיים, חיים שאנחנו מדמיינים עבור עצמנו ועבור אחרים במקום העבודה שלנו, דפוסי חיים שמתאפשרים לנו ולאחרים במקום העבודה שלנו. המאבק לשייכות ולהכרה הוא מאבק לחיים אפשריים הוגנים. "מה שחשוב", אומרות העובדות, הוא "שמעריכים את מה שאנחנו עושות ומכבדים אותנו כבני אדם"<sup>2</sup> (רוזן ופיין, 2010). אמירה זו מבקשת הכרה בהן כבני אדם. קבלת הכרה על-ידי אחרים היא הכרח קיומי, והיא מהווה תנאי לתחושה של עצמי ועצמיות. מי שנמנעת ממנה הכרה זו, מי שאי-פעם חווה אי-הכרה, חווה גם פגיעה בעצמי ובתחושת ההערכה העצמית שלה (Benjamin, 1988). אי-הכרה בעובדות הניקיון כחלק מקהילת העובדים של האוניברסיטה היא אמצעי לשליטה בעובדות, לניכוס כוח עבודתן תוך הפקרתן כבני אדם. במונחיו של ג'ורג'יו אגמבן (2003), עובדות הניקיון הופכות לעובדות מופקרות, עובדות שאינן שייכות -- ובה בעת שייכות לאלה שאינם שייכים, לאלה שאין להם מקום. כך, ללא ייצוג וללא קול, הן חשופות לאלימות סימבולית ולאלימות ממש, והופכות לחסרות מעמד ולנכפפות מבחינה חברתית, כלכלית ופסיכולוגית. יש צורך אם כן בהכרה כפולה: (1) הכרה בעובדות כשייכות, וכן (2) הכרה בכך שחוקי השייכות (אופן ההעסקה) מצד אחד, ורגשות השייכות מצד שני, הם שני גורמים המותנים זה בזה. כך, הכרה ושייכות הופכים לשני משתנים התלויים זה בזה בקשר כפול, שצדו האחד הוא הכרה בעובד, וצדו האחר - ההבנה שאי-הכרה משמעה ניצול והפקרה של העובדת. (ינאי, 2010, נייר עמדה עמוד 13).

**סוג הדיכוי השני הוא דיכוי המעמדי, לרוב מוגדר כ"כלכלי". דיכוי זה מתייחס לפגיעה בעבודתן החופשית של עובדות קבלן המנועות מקביעה חוזית של תנאי-עבודתן וממימוש חלק מזכויות היסוד של**

<sup>2</sup> מתוך דבריה של שרונה צור, עובדת ניקיון באוניברסיטת תל אביב המועסקת על-ידי חברה קבלנית לשירותי ניקיון.

עובדים בחברה דמוקרטית. עבודתן איננה עבודה חופשית, שכן אין להן כל מעמד בקביעת תנאיה, ואין למשתמש בעבודתן כל חוזה מחייב עמן, או אחריות-מעסיק כלפיהן (" נייר עמדה מעובדות קבלן לעובדות מן המניין, 2010 עמוד 13 ).

עובדות ניקיון נכללות בקטגוריה של נשים המועסקות בתעסוקת עוני, מושג שהוגדר לראשונה בנייר עמדה של מרכז מהות (מהות, 2008). חלק מההגדרה של תעסוקה בעוני כוללת: העדר בטחון תעסוקתי, יחס בוטה, פיטורים לא צפויים, דרישות לא ברורות, חיזוק מנגנוני שליטה, החלטות שרירותיות, צמצום החופש, אי וודאות וספקות תמידיים לגבי המשך העבודה. כמו גם נתק מרשתות תומכות של קשרים, חוסר בהגנה של הקהילה וחוסר שייכות אליה. שכר בתעסוקת עוני אינו מעניק להן כוח קנייה ממשי, אינו יכול להוציאן ממעגל העוני, ואין בכוחו להבטיח את עתידן כפועלות המשתכרות בכבוד. הפועלות נתונות ביחסים חברתיים פטריארכאליים עם המעסיק, הקבלן, שהוא הכוח המניע של מנגנון פרנסתן. במצב זה, הפועלות לא מצליחות לשרוד אלא תוך ויתור על זכויותיהן ותחת איום מעורר אימה שאם יפצו את הפה יאבדו את מקום העבודה (דהן - כלב, בתוך מעובדות קבלן לעובדות מן המניין, 2010). כותבים שונים התייחסו למוגבלות של העובדים לשמור על זכויותיהם באמצעות בתי הדין לעבודה. מהשטח עולה שעובדים רבים אינם מודעים כלל לזכויותיהם. הסיבה העיקרית לכך היא חוסר נגישות של העובדים למידע אמין ובהיר בדבר חוקי העבודה בשפה הברורה להם, בייחוד בשל אי-שליטה בעברית ולעתים בשל העדר השכלה מספקת. מעבר לכך, נמצא כי גם עובדים שהיו מודעים, ולו חלקית, להפרת זכויותיהם, נטו שלא להגיש תביעה למימוש זכויותיהם. חלקם הביעו חשש כי אם יגישו תביעה נגד מעסיקם, הוא יתנכל להם או אפילו יפטורם. אחרים הביעו חשש שיתויגו כ"עושי צרות", ושגם מעסיקים אחרים לא יהיו מוכנים להעסיק אותם בשל כך. יתרה מזאת, העובדים אינם רואים כל טעם בבדיקת זכויותיהם משום שהם סבורים שידיעת זכויותיהם או הגשת תביעה לבתי משפט לא תשנה את מצבם. התפיסה שלפיה תביעה משפטית אינה אפקטיבית או אף מסוכנת, יוצרת חסם פסיכולוגי מפני הגשת תביעה ומביאה עובדים רבים להשלים עם הפרת זכויותיהם ולקבל את מצבם בהכנעה (אבחסרה, בקר וכהן 2006). חולשתם של העובדים מגדילה מאוד את האפשרות (ואת הפיתוי) של המעסיק לנצלם, בין היתר מתוך ידיעה כי הם יתקשו מאוד לעמוד על זכויותיהם המשפטיות בשל נגישותם המוגבלת מאוד למשפט (בניש וצרפתי, 2008).

בנוסף לא ניתן להתעלם מהדיכוי המגדרי. בעוד שבין כותלי האקדמיה פועלות נשים רבות המאמינות באחוות נשים ובפמיניזם, ובשיתוף פעולה בין נשים לשם קידום שוויון והתעצמות נשית. נשים אינטלקטואליות אלה נמנות לרוב עם קבוצות חברתיות הגמוניות, ומצבן הכלכלי נוטה להיות טוב.

מנגד, בקצה האחר של הסולם, מתהלכות הנשים המנקות במסדרונות הקמפוסים כדמויות שקופות; קבלנים מעסיקים אותן ללא זכויות ותחת איום מתמיד בפיטורין המרחף מעל ראשן.

לחסמים אלו מספר סיבות והסברים שבבסיסן נקודת ההנחה המרכזית היא כי הדיכוי הכלכלי – במסגרתו לעובדות אין ברירה אלא להסכים לעבוד בתעסוקת עוני בתנאים נחותים -- והדיכוי האישי המתמשך יוצרים בסיס רחב להתפתחותו של הדיכוי מסוג נוסף: **הדיכוי הפוליטי**, או כפי שהגדירו כהן (2010), מהנהגת ארגון כח לעובדים, "חוסר אוניס פוליטי נרכש". מושג זה מתייחס לתופעה פסיכולוגית, המתרחשת כאשר אדם הסובל לאורך זמן מחוויות קשות שאין לו שליטה עליהן, מפתח סוג מובחן של דיכאון – רפיון וקהות חושים הנובעים מהפנמת המסר שהוא חסר ישע. חוסר האונים הפוליטי הנרכש מתחיל עוד קרוב יותר אל האדם עצמו – בלמידה המתמדת כי כוחו להשפיע על חייו מוגבל ביותר ברוב תחומי החיים. תופעה זו הנה תוצר ישיר של מנגנוני השליטה בשוק העבודה ההולכים ומשתכללים ברמות גבוהות ומותירים בידי הפרט הרבה פחות חופש ממשי ושליטה על חייו. כהן מציין במאמרו כי הבסיס לתהליך של שינוי בחוויה זו מתחיל ביצירה של חוויות מוטות הצלחה במעגלים מתרחבים וגיבוש מחדש של תחושת שליטה במציאות תוך החזרה של האמונה והחוויה של יכולת לשנות במעגלים מתרחבים אלו. הישגים במאבק עובדים מהווה חוויה מעצימה כזו, ומהווה שלב חשוב בתהליך השחרור מדפוסי הדיכוי.

### על העצמה והתאגדות

על פי עקרון מנחה זה נדרשנו לפעול בדרכים שונות על מנת לאפשר תנאים מיטיבים להתארגנותן של העובדות ובתוך כך להתגבר על מנגנוני השליטה האלימים ועל הפחד והשיתוק שהם מייצרים בקרב העובדות. כמה נקודות הנחה התוו את פעולת ההתאגדות. **ההנחה הראשונה** היא שבעלי הכוח לא יוותרו בקלות על מעמדם ולכן כדי להצליח במאבק יש צורך להשתמש בשיטות פעולה לא שגרתיות ואפילו קיצוניות כדי לבנות כוח נגדי שיאפשר משא ומתן. האמונה שהנחתה את דרכנו הייתה כי ניתן לפעול לשנוי יחסי הכוח בחברה בין אלו ש"אין להם" דהיינו הקבוצות המוחלשות והמופלות, לבין אלו ש"יש להם" דהיינו "בעלי ההון" ונציגיהם במערכת הפוליטית היוצרים ומנציחים את העוני (Alinsky, 1971). פריירה (פריירה, 1981) כתב זאת בספרו, "הפדגוגיה של המדוכאים", כי הדרך היחידה בה חברי קבוצות מוחלשות ומדוכאות יכולים לעבור העצמה ולהשיג עוצמה פוליטית (empowerment), היא על ידי השתתפות ישירה שלהן במאבק כנגד מוסדות ובעלי הון פוגעניים ותוך התנסות בקונפליקט.

**ההנחה השנייה** דרשה הבנה עמוקה ואמפטיה למאפיינים הייחודיים בחייהם של אנשים החיים בעוני והעובדים בתעסוקת עוני. אלו האחרונים נתונים להישרדות יום יומית המקשה עד מאד על תהליך ההתארגנות מכוון שמדובר בהכנסה קיומית שחיהן וחיי משפחתן תלויים בה. **ההנחה השלישית** הייתה כי יש להתייחס לתהליך כההליך המבוסס על התקדמות ונסיגה. תהליך בו הדיכוי, בדמותו של הפחד, מעכב את התארגנותן ובמקביל אליו הרצון לשינוי מקדם את תהליך ההתארגנות. כל זאת תוך הקפדה על בדיקת יכולת הקבוצה והעובדות להיות יותר ויותר עצמאיות. מנקודות הנחה אלו התחלנו ליצור תנאים שיאפשרו העצמה של העובדות – העצמה פרטנית והעצמה קולקטיבית (סדן, 1999).

בתהליך העצמה של העובדות זיהינו **שישה מעברים פסיכולוגיים** המאפיינים פרטים וקבוצות בתהליך התארגנות לקידום זכויות. ששת המעברים כוללים: מעבר מייאוש לתקווה, מעבר מבודד לקבוצה, מעבר מדאגה לעצמי לסולידאריות, מעבר מחוסר אונים לתחושת יכולת, מעבר מפסיביות לאקטיביות ומעבר מתחושת דיכוי לשליטה וכוח. על מנת לאפשר מעברים אלו נקטנו בפעולות שבסיסן הראשוני הוא בניית קשר ואמון עם העובדות, לבניית הקשר האישי הייתה ועדיין משמעות רבה ברתימתן לפעולה, היה עלינו לבנות קשר של אמון כתחליף ראוי לקשרים בלתי אמינים המאפיינים את חיי העבודה שלהן. קריס רונדו וגלדיס מקנזי הן שתי מארגנות שהחלו לארגן כ-6600 עובדות ועובדים, פקידות ועובדות טכניות, בפדרציה האמריקנית של עובדי המדינה, המחוז והעירייה (American Federation of AFSCME) (State, County, and Municipal Employees). התארגנותן נעשתה באחת האוניברסיטאות הפרטיות היוקרתיות ביותר בארה"ב ובאחת האוניברסיטאות הציבוריות הגדולות ביותר במדינה. רונדו ומקנזי מתייחסות לדרך זו כאל דרך המבוססת על האמונה שאנשים משתנים בהיותם במערכות יחסים, ולא בהיותם בבידוד. רונדו ומקנזי הן לא מארגנות שרק במקרה הן נשים. דרכן להתארגן משקפת את הפמיניזם שלהן ואת ההבנה שלהן את חיי הנשים. הן מבינות את החשיבות שמייחסות מרבית הנשים לשמירת מערכות יחסים ויצירת קשרים. הן מגדירות את התהליך כקיום קשר סדיר עם כל אדם שעובד במקום ודבקות בקשר זה לאורך כל התהליך: בתחילה הן מתחילות לתמוך באיגוד; אחר כך הן מפתחות תחושה של שיתופיות, הן יודעות לאן לפנות כאשר מתעוררת אצלן בעיה; אחר כך הן נהיות פעילות; הן מסוגלות לארגן עמיתות לעבודה ולקבל החלטות אסטרטגיות. שינויים חשובים שונים מתרחשים אצל החברות, שינויים אלה אף פעם אינם מפסיקים. כל אדם זקוק לזמן כדי להחליט, לחיבור אמיתי לאיגוד ולהרבה מידע. אבל נחוץ לו לא רק מידע – הן מכנות זאת "ראש ולב". פירוש הדבר הוא שהעובדים צריכים להיות מחוברים לאיגוד רגשית ולהכירו. צריך שיהיה להם אכפת ממנו. ההצטרפות לאיגוד היא פעולה המעידה על אומץ אישי של המצטרף. על העובדים לראות את הארגון,

להיות חשופים לו. עליהם לראות את הביטויים המעשיים הבסיסיים של האיגוד כדי להבין שהחברים בארגון דומים להם. הם צריכים להתרגל לרעיון שאנשים מן השורה יכולים לבנות ארגונים חזקים (Oppenheim, 1991/2).

בנוסף לבניית הקשר האישי פעלנו על פי שיטת היישוג ( Reaching out ), כלומר יצאנו לשוחח עם העובדות במקום ובזמן עבודתן וזאת מתוך תפיסה של הנגשה מקסימאלית של שדה הפעולה. המעטנו בשימוש בדפים (Oppenheim, 1991/2), ואם בחרנו לעשות זאת עשינו זאת במינון נמוך וגם אז היו אלו מתורגמים לשלל שפות והגשנו אותם תוך הסברה וחיידוד המסר העיקרי בתוכם. רונדו ומקנזי מתארות זאת כך: "מרתיע אותנו הרעיון שעובדים רואים באיגוד צד שלישי. חלוקת חומר כתוב רב נוטה לקדם את הדימוי הזה. אין בכך לומר שאין להשתמש בחומר כתוב אף פעם – נניח שיש לך כוח עבודה של 10,000 עובדים; אי אפשר שלא להשתמש אף פעם בחומר כתוב, אבל צריך להיזהר ולשלוט בדחף הזה".

שני יסודות הוו אבני דרך בעשייה השוטפת. היסוד הראשון עבודה כוללנית והשני פיתוח סולידאריות (Tait, 2005) מקנזי כותבת על התארגנותן של הפקידות והעובדות הטכניות באוניברסיטאות: "פעלנו ברצינות רבה מאוד בעניין ארגון של כל עובד ועובד. היינו נחושות שלא לפספס אף אחד. לכל אדם מגיע שנכבד אותו. לכל אדם מגיעה התייחסות כאדם ולא כאל תמונה אמורפית שיש לפנות אליה במסע מכירות אחד גדול" (Oppenheim, 1991/2). בהקשר זה קיימנו גם מפגשים קבוצתיים מותאמים לתרבות העובדות במפגשים עסקנו במושגים ובמיומנויות יסוד כמו קריאת תלוש שכר, הבנה של המושג התארגנות וחשיבותו, שיחות אודות הפחד והחששות המלווים את ההתארגנות, תכליתו וחשיבותו של ועד יציג ועוד. כמו כן, ארגנו פעילויות חברתיות כמו הרמות כוסית בחגים, מסיבות וטיולים כדי לאפשר פיתוח של תחושת שייכות לקבוצה וכאמצעי לפיתוח סולידריות בין העובדות. שיטת עבודה נוספת הייתה על בסיס הגישה הכוללנית שבבסיסה התייחסות למכלול חיי העובדת ולא רק לתחום התעסוקתי. למשל, הסיוע המשפטי שניתן על ידי ארגון "איתך – מעכ" נתן סיוע בכל הקשיים במיצוי הזכויות של הנשים, כמו כן התייחסו הפעילים והפעילות שסייעו בתהליך ההתארגנות לעובדות ולאירועים בחייהן, כמו למשל: מוות ואבל משפחתי, בעיה רפואית וכד'. בנוסף לשימוש בכלים הנ"ל נזקקנו לא מעט לכלים משפטיים, למשל, כנגד איומים מטעם נציגת הקבלן " איתן שמיר" במחוז ננקטו אמצעים משפטיים המודיעים לה על העונשים הקבועים בחוק בנוגע להפרעה להתארגנות עובדים. כמו כן, השתמשנו בכלים מחאתיים רבים כמו הפגנות, עבודה אינטנסיבית מול התקשורת, ודאגנו כל העת לבסס תודעה ותמיכה ציבורית, פנים וחוץ אוניברסיטאית, שמטרותיה העיקריות היו שמירה והגנה על תהליך ההתארגנות.

## מעבודה קבלנית להעסקה ישירה

על אף הדיכוי, הניצול ותנאי העסקה הפוגעניים, עובדות הניקיון מרגישות מחויבות כלפי המוסד אותו הן מנקות בהתמדה, ביעילות ובמסירות רבה זה שנים רבות. ועד העובדות, כמו גם העובדות עצמן, מאמין כי העסקה ישירה היא הדרך הנכונה לפתרון בעיית העסקה הפוגענית לטווח הארוך. ביקורת נוקבת עלתה בקרב אנשי רוח וחברה, בקרב ראשי ועדי עובדים באוניברסיטאות ובקרב סטודנטים כלפי עצם דפוס העסקה הקבלנית. הביקורת העיקרית מתייחסת לכתם המוסרי המוטל על מוסדות ההשכלה הגבוהה הנתפסים כסוכני עוול, ניצול עושק, ולסוכנים של הרס חברתי, המדרדרים את "שוק העבודה" משוק אזרחי חופשי לכדי אתר פרוע של מלחמת כל בכל. בעיני המבקרים, התנהלות זו פסולה במיוחד במוסדות להשכלה גבוהה המחויבות למחקר ולמדע מחויבות זו אמורה להיות אפשרית רק במסגרת של קהילה ליברלית האמונה על ערכים של חירות, כולל חופש ביטוי, מחשבה, ויצירה – ערכי חירות אשר רק בקרבם יכול הידע לשגשג. אוניברסיטה המעניקה חירויות אקדמיות למוריה, וחירויות ביטוי ולמידה לתלמידיה -- אך מדרדרת את עובדיה-בפועל לאובדן זכויותיהם, לעבודה בלתי-חופשית, ולהשתעבדות לאדונים-קבלנים -- איננה קהילה ליברלית אלא בית-ספר לדיכוי ולעושק. גם תלמידיה לא יאחרו להבחין כי ליומרות החירות הנישאות בפיה אין כיסוי בהתנהגותה בפועל כלפי עובדיה-היא ( "מעובדות קבלן לעובדות מן המניין", 2010, עמ' 13 ). ינאי מתוך מעובדות קבלן לעובדות מן המניין, 2010 בנייר העמדה להעסקה ישירה של עובדות הניקיון בבן גוריון, טוענת כי אין להפריד בין אי-הכרה לבין ניצול ודיכוי, שכן "כבוד האדם" ו"כבוד המוסד" קשורים זה לזה ושניהם קשורים לחוקי העסקה. המאבק להכרה ולשייכות הוא גם מאבק לצדק כלכלי וחברתי, ועליהם ללכת יד ביד (Olson, 2008)). גם את הנימוקים הכלכליים ניתן להפריך בקלות יחסית בהתייחס לשני נימוקים עיקריים. הראשון מתייחס לצידוק הניתן להוצאת עבודות לגורמי חוץ ומתמקד בחשיבות ההתמחות. באוניברסיטאות למשל, לא סביר להפעיל באופן ישיר שירותי ניקוי ביבים או הגברה לאירועים שהנם שירותים חד פעמיים ולא קבועים, שהנם תחומי התמחות המוזמנים מזמן לזמן ואינם נדרשים באופן שוטף באוניברסיטה. עם זאת, בתחום הפעלת שירותי הניקיון נושא ההתמחות אינו רלבנטי, שהרי לאורך שנים הפעילה האוניברסיטה שירותי ניקיון בעצמה, וגם כיום אנשי אוניברסיטה מבצעים בפועל את הפיקוח על תחום זה. הנימוק השני מתייחס להוצאת עבודות הניקיון לגורמי חוץ בשל חיסכון בעלויות עבור האוניברסיטה, אם אכן עלותם הכוללת של עובדי הניקיון בהעסקה קבלנית נמוכה מעלותם כעובדי אוניברסיטה. בהקשר זה אמר חתן פרס ישראל לכלכלה פרופ' אריאל רובינשטיין כי "העסקת עובדים באמצעות קבלנים היא תוצר של חמדנות והעדר סולידריות" (רובינשטיין 2006). אולם האם שיטת

העסקה זאת אכן חוסכת כסף? לפי חישובינו אין כאן חיסכון משמעותי; אך גם אם חישוב יעלה שהאוניברסיטה משלמת עבור שעת עבודה בהעסקה קבלנית מחיר נמוך באופן משמעותי, ישנם גורמים הפועלים בכיוון ההפוך ומייקרים את שירותי הקבלן עבור האוניברסיטה ביחס לעלות ההעסקה הישירה. עם גורמים אלה נמנים רצונו של הקבלן להרוויח, העברת סיכונים ממזמין השירות או העבודה לקבלן, צורכי מימון של הקבלן ועוד. בכל מקרה, ודאי שלא ניתן להניח מראש כי העסקה באמצעות קבלן זולה יותר, ועל כל מקרה להיבחן לגופו (שטאובר 2003). בעבודות אשר השכר שבצדן נמוך, ככל שמזמין העבודה מקפיד על קיום דרישות החוק והסכמי העבודה, גדול הסיכוי כי עלות עבודת הקבלן שונה במעט מאוד מעלות העסקה ישירה. יתרה מזאת: גם אם נקבל את הנימוק של חיסכון כלכלי עבור האוניברסיטה עצמה, ההעסקה הקבלנית בשום אופן אינה יעילה מבחינה כלכלית במישור הלאומי. לאורך שנים, האוצר מתעקש להפחית את התקציבים הציבוריים ודורש מהמוסדות הציבוריים לקצץ בהוצאותיהם; מוסדות אלה עושים מלאכתם קלה: את נטל החיסכון הם מעבירים לכתפיהם של העובדים החלשים ביותר – עולים חדשים, אמהות חד-הוריות ועוד – עובדים שיכולת המיקוח שלהם חלשה והם חשופים לניצול. יעילות כלכלית אין פה, שהרי הכסף מגיע לכיס הציבורי דווקא מכיסם של עובדי הניקיון המוחלשים.

### כמה מסקנות ארעיות

מאבקן של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון לא תם. כך, שלא ניתן להסיק מסקנות סופיות, וכל מסקנה היא ארעית במהותה, אם כי מצבן של העובדות הוא כעת (ובמישורים רבים) טוב הרבה יותר מאשר בתחילת הדרך. זאת, ברמה התודעתית, ברמה הארגונית וברצון להיאבק למען זכויותיהן.

יחד עם זאת, הן טרם הגיעו ליעד הנכסף: להיות עובדות אוניברסיטה מן המניין. זהו מאבק שיש לו השלכות הרבה מעבר לקמפוס הבאר-שבעי והצלחה במערכה "מקומית" זו יכולה להוות פריצת דרך לקבוצות עובדות באוניברסיטאות האחרות ואף לעובדים ולעובדות במשק כולו. זהו אולי מקור הקושי המרכזי כדי לנצח במערכה: מאחורי התעקשות האוניברסיטה לא עומדת רק ההנהלה שאינה מוכנה לחזק את המגזר המוחלש ביותר בקמפוס. מאחורי ההנהלה עומדת ממשלת ההון שבשלטון הבוחנת כל מקרה ומקרה בזכוכית מגדלת. זאת, מפחד שניצחון מערכה "המקומית" עשויה לפרוץ את מסגרות העבודה הקבלנית בראש ובראשונה במוסדות הציבור ולאחר מכן במשק כולו. עובדים מפולגים הינם עובדים מנוצלים.

איך ניתן להתמודד במערכה זו בה הכוחות אינם שקולים? קודם כל על ידי כך שמבודדים את היריב (ההנהלה, הממשלה), במקום שהוא יבודד אותנו. במדינת ישראל כ-300 אלף סטודנטים במוסדות

להשכלה גבוהה ועוד אלפי מרצים העשויים להיות שותפים במאבק. חלקם כבר עשו זאת. אבל העבודה היא רבה. בסופו של יום, המאבק אינו רק לטובת "המסכנים". זהו גם מאבק לדמותה ומהותה של החברה הישראלית. זהו לא מעשה של חסד. זהו מעשה של צדק.



**\* הכותבים הם :**

אורנה עמוס : עובדת סוציאלית קהילתית, מרצה במחלקה לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בן גוריון בנגב, ומדריכה בכירה במסלול האקטיביסטי לשינוי חברתי, חברה בארגון כוח לעובדים – ארגון עובדים

דמוקרטי ומלוות התארגנות עובדות הניקיון מתחילתה. [Orna.amos@gmail.com](mailto:Orna.amos@gmail.com)

טל בהרב: פעיל חברתי בארגון צ"ח ( צדק חברתי) באוניברסיטת בן גוריון בנגב וממובילי המאבק להעסקה ישירה של עובדות הניקיון, סטודנט לפוליטיקה וממשל וחינוך. מנהל משותף במג"ל-קו

הזינוק' תכנית לפיתוח מנהיגות צעירה בנגב. [tbaharav@gmail.com](mailto:tbaharav@gmail.com)

## רשימת מקורות:

### ספרים

אבחסרה, נ', בקר, נ' וכהן, ז' (2006). **עובדים שקופים בשירות המדינה**, (דו"ח הפרת זכויות עובדי קבלן במשרדי הממשלה בדגש על עובדי ניקיון. בהנחיית ובעריכת עו"ד אבישי בניש). האוניברסיטה העברית בירושלים.

אגמבן, ג' (2003). הכוח הריבוני והחיים החשופים (תרגום: נ' אביעד, מ' פולק). בתוך ש' לביא (עורך). **טכנולוגיות של צדק: משפט, מדע וחבר**. אוניברסיטת תל-אביב

באומן, ז' (2002). **גלובליזציה, ההיבט האנושי**. (תרגום: ג' חזנוב). תל אביב: הקיבוץ המאוחד. בנימין, א', 2006, במורדות שוק העבודה: מסחור כח עבודה נשי בישראל, **תרבות דמוקרטית**, 10(4): 66-98.

בן-ישראל, ר. (1999). מיקור חוץ (outsourcing) מתמקרים" החוצה: העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם – פרשנות אחרת. **שנתון משפט העבודה**, ז, 41-5.

בן ישראל, ר' (2000). צדק חברתי בעידן בתר העבודה, בתוך: מאוטר, מנחם (עורך), **צדק חלוקתי בישראל**, תל-אביב: רמות, עמ' 309.

גליון, א. (1999). מיקור חוץ – (outsourcing) מתמקרים החוצה: ההיבט הארגוני והניהולי. **שנתון משפט העבודה**, ז, 63-43.

דויד, א' (2003). **אנטי גלובליזציה – ביקורת הקפיטליזם העכשווי**, תל-אביב: רסלינג כהן, ש' (2010). אזרחות סוציאל-דמוקרטית: מנצחים את חוסר האונים הפוליטי, **חברה** גיליון 45 יולי 2010 עמ' 17-19.

סדן, א. (1999). העצמה ועשייה קהילתית. בתוך ע' אנגל (עורכת), **פיתוח קהילתי מהלכה למעשה** (עמ' 57-77). ירושלים: החברה למתנ"סים.

פריירה, פ' (1981). פדגוגיה של מדוכאים, (תרגום: כרמית גיא) ירושלים: מפרש שטאובר, י' (2003). **אאוטסורסינג: העברת פעילות מהארגון לניהול**. רמת גן: יהושע שטאובר.

### מאמר בכתב עת

בן ישראל, ר' (2002). זכות היתר (הפררוגטיבה) הניהולית של המעביד. **עיוני משפט כ"ה** 3, עמ' 705. בניש, א', צרפתי, ר' (2008). כאשר העבודה חוזרת להיות מצרך: בחינה ביקורתית של מכרזי הפסד ברכישת שירותים עתירי כוח אדם", מתוך **מעשי משפט**, א', אוניברסיטת תל אביב.

רוס, א' (2000). כיצד היית התחרות החופשית לזכות חוקתית, **עיוני משפט כ"ג** 1, עמ' 229.

## מאמר בעיתון מקוון

דטל, ל' (2011, 17 פברואר). המלי"ג תממן צעדי התייעלות באוניברסיטאות ב-75 מיליון שקל,

הארץ. אוחזר מתוך <http://www.themarker.com/career/1.596187>

רובינשטיין, אי' (2006, 19 ינואר). מוצאי עשרה בטבת – לרתום את שתי העגלות, ידיעות אחרונות.

אוחזר מתוך [arielrubinstein.tau.ac.il/hebrew-articles.html](http://arielrubinstein.tau.ac.il/hebrew-articles.html)

## מקורות אלקטרוניים

הנדלס, ש' (2004). מאבטחים ושומרים בישראל 1995-2003, מינהל ותכנון, מחקר וכלכלה במשרד

התעשייה, המסחר והתעסוקה. אוחזר מתוך

[www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/C2755515-EFD5-49B3-8221-255D690D2099/0/X6169.doc](http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/C2755515-EFD5-49B3-8221-255D690D2099/0/X6169.doc)

בהרב ט', ברוך ג', ינאי נ', כהן-בקי ק', מיכאלי א', מירסקי י', נבו י', עמוס א', קאופמן ר' ותור ד',

מעובדות קבלן לעובדות מן המניין – קריאה להעסקה ישירה של עובדות הניקיון

באוניברסיטת בן גוריון בנגב. באר שבע (אפריל, 2010). אוחזר מתוך

[http://issuu.com/dimonanet/docs/cleaningworkers/1?mode=a\\_p](http://issuu.com/dimonanet/docs/cleaningworkers/1?mode=a_p)

נדיב, ר' (2005). קבלני כוח אדם בישראל הפועלים ברישיון. מינהל ותכנון, מחקר וכלכלה במשרד

התעשייה, המסחר והתעסוקה. אוחזר מתוך

[www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/ECD3C640-97E0-45F3-9BD4-1FFC1C488C52/0/kablanrishui.pdf](http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/ECD3C640-97E0-45F3-9BD4-1FFC1C488C52/0/kablanrishui.pdf)

עמותת מרכז מהות. (2008). עובדות בשוק תעסוקה מעורער. חיפה. אוחזר מתוך

[http://www.mahutcenter.org/files/wordocs/Women\\_Workers\\_Hebrew.pdf](http://www.mahutcenter.org/files/wordocs/Women_Workers_Hebrew.pdf)

פכטר, ט', ספורטה, ש', ספרבר, ש' ורווח, צ' (2005). דו"ח עמותת כפיים. (עבודת שדה בהנחיית מר

אמנון פורטוגלי ופרופסור שמואל קנדל). הפקולטה לניהול, בית הספר למינהל עסקים ע"ש

ליאון רקנאטי, אוניברסיטת תל-אביב. אוחזר מתוך

[www.agenda.org.il/info/pages/nihool\\_malekarim.ppt](http://www.agenda.org.il/info/pages/nihool_malekarim.ppt)

רוזן, ע' ופיין, ת' (2010, 19 מרץ). מאבק עם מגב ומטאטא, בחדשות 2, שודרה. אוחזר מתוך

[www.mako.co.il/news-israel/education/Article-b9f6a165a877721004.htm](http://www.mako.co.il/news-israel/education/Article-b9f6a165a877721004.htm)

תגר, מ' (2006). לעבוד בלי כבוד – זכויות עובדים והפרתן, דו"ח של האגודה לזכויות האזרח

בישראל. אוחזר מתוך [www.acri.org.il/pdf/2211.pdf](http://www.acri.org.il/pdf/2211.pdf)

**Books:**

Alinsky, S.D. (1971). *Rules for radicals*. New York, NY: Random House

**Edited Book**

**Olson, K.** (Ed.) (2008). *Adding Insult to Injury: Nancy Fraser Debates Her Critics*. (pp. 11-41). London, England: Verso

**Book Chapter:**

Benjamin, J. (1988). The First Bond. In J. Benjamin. *The bonds of love: Psychoanalysis, feminism and the problem of domination* (pp. 11-50). New York, NY: Pantheon Books.

**Journal article:**

Oppenheim, Lisa (1991) Women's Ways of Organizing: A Conversation with AFSCME Organizers Kris Rondeau and Gladys McKenzie. *Labor Research Review*: Vol. 1: No. 18, Article 7. Available at:  
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lrr/vol1/iss18/7>

**Electronic version of print book**

Tait, V. (2005). *Poor workers' unions: Rebuilding labor from below*. Retrieved from  
<http://www.google.com/books?hl=iw&lr=&id=K647VNUwaeQC&oi=fnd&pg=IA1&d>

The Unionization of Cleaning Workers at Ben-Gurion University of the Negev as a Test Case for Coping with Multi-Dimensional Institutional Oppression

Orna Amos, Tal Baharav, January 2011

**Abstract:** This paper shall discuss the issue of oppression of the cleaning workers as an outcome of the contractual employment pattern customary in institutes of Higher Education in Israel particularly, and in the Public sector in general. The paper will deal with oppression of various aspects and levels, including class oppression, personal status, gender and political oppression. The paper lays out the chain of events that brought about the unionization of the cleaning workers at Ben-Gurion University of the Negev, the difficulties arising from the different plains of oppression, and the ways in which the activists of the union, alongside the workers themselves, overcame these obstacles.