

הענף:

נתוני הענף

- ◆ בשנת 2004 פועלות בישראל מעל ל- 500 חברות גיוס והשמה וכ- 170 משרדים לכ"א זמני.
- ◆ בשנים האחרונות התפתח מאוד הענף על בסיס האינטרנט (פירוט בסעיף תחרות)
- ◆ בפברואר 2004 נחתם צו הרחבה (יפורט בהמשך) המקטין את כדאיות ההעסקה של עובדי קבלן ומשווה את תנאי עובדי הקבלן לעובדים רגילים.

חלוקת משנה ענפית

חברות לשירותי כח אדם עוסקות בתיווך ו/או השמה בין עובדים מחפשי עבודה, מקצועיים ושאינם מקצועיים, ובין מעסיקים המחפשים כ"א זמני או קבוע.

משרד העבודה והרווחה מגדיר שני סוגי חברות:

לשכת תעסוקה פרטית - עוסקת בהשמת כ"א – איתור עובדים לצורך העסקתם כחלק ממצבת העובדים של הלקוח. הפעולה המתבצעת הינה פעולת תיווך בלבד.

קבלן כ"א - חברה המעסיקה עובדים המבצעים עבודתם אצל לקוחותיה, בעוד הם רשומים במצבת כוח האדם שלה, והיא אחראית לתשלום שכרם.

חלוקת המשנה הענפית היא על פי תחומי העיסוק והמקצועות בהן פועלות החברות. התחומים העיקריים הם:

הייטק - תחומי המחשב השונים, ביוטכנולוגיה, תקשורת.

שירותי משרד - פקידות, מזכירות, מנה"ח, מפעילי מחשב, מרכזניות וקלדניות.

אקדמיים וניהול - כלכלנים, מנכ"לים, עו"ד, רופאים, רו"ח, בוגרי מנע"ס, מרצים.

הנדסה - מדעים מדוייקים, מהנדסים, אדריכלים, טכנאים, הנדסאים, מכשירנים.

ייצור ותעשייה - מנהלי עבודה, מנהלי ייצור, פועלים מקצועיים ולא מקצועיים לחקלאות ותעשייה, מחסנאים, מלגזנים, מלחימות אלקטרוניקה.

שווק מכירות - מנהלי שיווק, סוכנים, מוכרנים, דיילות.

סיעוד ומטפלות - עובדים בבתי אבות וכן סועדים ומטפלים פרטיים.

רוב החברות עוסקות, למעשה אם לא להלכה, במרבית התחומים. חלק מהחברות מגדירות עצמן כעוסקות בתחום אחד כאיוש בכירים, כח-אדם משרדי וכו'.

תחום רחב בפני עצמו מהווה תחום העסקת עובדים זרים – תעשייה, בניה, חקלאות, סיעוד.

השוק:

מאפייני השוק:

חברות לשירותי כח אדם נועדו לענות על מספר צרכים:

למעסיק:

חסכון בהליך מיון עובדים בחברות בהן אין מח' משאבי אנוש, או שהיא אינה ערוכה לטפל בקליטת עובדים.

גיוס עובדים מהיר, תוך שימוש במאגרי עובדים קיימים.

המנעות מיצירת יחסי עובד מעביד, לתקופה של 9 חודשים, בהם ניתן לבחון את מידת התאמת העובד לארגון.

גמישות בהעסקת כ"א בהתאם לצרכי החברה, בייחוד בפרוייקטים ועבודות קצרות-טווח או במוצר עונתי.

הימנעות מטיפול בתשלומי השכר וכל הנלווה לשכר וקבלת אשראי על השכר מצד הקבלן.

לעובד:

מתן תעסוקה לאנשים הנמצאים בתקופת מעבר לעבודה קבועה, או מעוניינים לעבוד בעבודה זמנית במועדים הנוחים להם.

החשפות למספר גדול של מעסיקים פוטנציאליים - דרך נוספת לחיפוש עבודה קבועה.

מומלץ לעיין בסקר שפורסם ע"י משרד התמ"ת בכתובת הבאה:

http://www.moital.gov.il/cmsTamat/Rsrc/koach/tichnun_koach_adam/tichnun_pirsum_im/pir_skirot/xkablan.pdf

שוק אספקת שירותי כ"א הוא שוק רחב ותחרותי. הלקוחות (הן העובדים והן המעסיקים הפוטנציאליים) נוהגים לעבוד עם מספר חברות במקביל, על מנת להגדיל את הסיכויים לאיתור עובדים מתאימים. יתרונה היחסי של חברה הינו במהירות התגובה שלה מול מעסיקים פוטנציאליים.

לקוחות: הגדרת שוק היעד וגודלו, פילוח השוק

היות והחברות לשירותי כח אדם עוסקות למעשה בתיווך, הרי לקוחותיהן הם גם ספקיהן: מחפשי עבודה פונים לחברות כ"א לצורך סיוע באיתור עבודה מתאימה עבורם. מעסיקים - חברות, מפעלים וארגונים פונים לחברות כ"א לצורך סיוע באיתור עובדים, זמניים או קבועים. יחד עם זאת יש לציין כי העובד הפוטנציאלי אינו משלם בד"כ עבור רישום במאגר וקבלת הצעות עבודה, כך שהלקוח המשלם הוא המעסיק הפונה לקבלת סיוע באיתור עובדים. פילוח השוק והתאמת העובד למעסיק יבוצעו על פי מקצוע והתמחות, איזור מגורים, עבודה קבועה/זמנית, רמות שכר. יש להבחין בין פעולת השמה, בה החברה מאתרת, בוחנת וממיינת עובדים מתאימים למשרה מוצעת עבור הלקוח ומקבלת עמלה חד פעמית על פעולתה. לבין, פעולת אספקת כ"א בה מספקת החברה עובדים שלה ללקוחות ע"פ דרישה תמורת תשלום שוטף.

מתחרים

חברות כוח אדם:

השוק מחולק לשלוש קטגוריות עיקריות של חברות:

חברות גדולות (מנפאואר, או.אר.אס, חבר)

חברות בינוניות (כמו תיגבור, דנאל, קריירה ועוד)

חברות קטנות

לחברות הגדולות והבינוניות יש בד"כ מספר סניפים בערים השונות. ככל שהחברה גדולה יותר, יהיו לה סניפים רבים יותר. חברות אלו גם פועלות, בדרך כלל, הן כלשכת תעסוקה פרטית והן כקבלן כח אדם.

התחרות נבחנת הן ברמת תחומי העיסוק של כל חברה (חברה מתמחה מול חברה כללית) והן באיזור הגאוגרפי בו פועלות החברות: חברות במעגל הקרוב העוסקות באותם תחומי עיסוק יהוו מתחרה רלבנטי, בעוד חברות במעגלים הרחוקים, או העוסקות בתחומים אחרים, יהוו איום מתון יותר.

בשנים האחרונות נפתחו מספר רב של חברות כ"א המתמחות בנישה ספציפית, כמו למשל מתכנתים, מהנדסים או ר"ח.

אתרי אינטרנט:

בנוסף לחברות כוח האדם הפועלות בסניפים/משרדים, ישנם מספר רב של אתרי אינטרנט המציעים משרות פנויות במגוון רחב של תחומים. האתרים מפרסמים משרות פנויות ומאפשרים לפונים לשלוח אליהם קורות חיים און ליין אתרים אלו בדרך כלל מציעים גם שירותים נוספים כגון עזרה בכתיבת קורות חיים או שמירת קורות חיים של הפונים במאגר שלהם. לכל חברות כוח האדם הגדולות יש אתרי אינטרנט כמתואר, בנוסף למשרדים שלהם. אתרים נוספים לאו דווקא קשורים לחברת כוח אדם אלא משמשים כמתווך בין שני הגורמים. גם הפורטלים הגדולים מציעים שירותים דומים.

אמצעי שיווק

כפי שנגזר מהגדרת הלקוחות, על חברת כח-האדם להפעיל מאמצי שיווק בשני מישורים: מישור המועמדים ומישור המעסיקים.

גיוס עובדים חדשים

נעשה במספר דרכים עיקריות:

- פרסום במדורי ה"דרושים" בעיתונות - הן למשרות ספציפיות והן מודעות כלליות.
 - פניה לשכוחות התעסוקה המקומיות.
 - פניה לחיילים משוחררים באמצעות לשכות להכוונת חיילים.
 - השתתפות בירידי תעסוקה.
 - פרסום באתר הבית של החברה.
- במצב האבטלה הנוכחי, לא קיים קושי לחברה למלא את מאגרי המועמדים שלה אלא להיפך - עליה לסנן מתוך פניות רבות את המועמדים המתאימים לה.

גיוס מעסיקים:

ההתקשרות עם המעסיק נעשית במספר דרכים מקובלות:

- פנייה יזומה לחברות פוטנציאליות
- העסקת אנשי מכירות וסוכנים.
- דיוור ישיר.
- פרסום בעיתונות.
- השתתפות במכרזים ציבוריים.
- סריקת מודעות "דרושים" בעיתונים.

מחסומי כניסה לענף:

- ◀ עמידה בתנאי "חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם", שנחקק בשנת 1996.
- ◀ עמידה בהסכם הקיבוצי לעובדי כ"א משנת 2001, את נוסח ההסכם ניתן לראות ב:
<http://www.feinberg-law.co.il/articles/koahadam.htm>
- ◀ עמידה בצו ההרחבה לחוק העסקת עובדים ע"י קבלני כ"א שפורסם ב- 2004 ואת נוסחו ניתן לראות ב: <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/C2C7BBD7-34C7-4356-AE0D-D26DCFCCA50E.htm>
- ◀ עמידה בתקנות הרישוי שניתן לראותן ב:
<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/E89D5B54-EE59-4B1B-AF20-ED15B4AFD0B9.htm>
- ◀ הפקדת ערבות בנקאית במשרד העבודה, בגובה 50% מהשכר החודשי שהחברה משלמת לעובדיה.
- ◀ חברה המספקת כ"א, זקוקה להון חוזר מספק מעבר לשוטף על מנת לממן חודשיים שכר לעובדיה על פי תנאי התשלום עם לקוחותיה ולמימון הערבות הבנקאית הנדרשת.

כח אדם:

ניתן לפתוח משרד בסיסי באמצעות ארבעה עובדים:

- מראיין בעל ניסיון באבחון ומיון כ"א.
- מנהל חשבונות/חשב שכר.
- איש מכירות.
- מזכירה.

ציוד נדרש:

הציוד הנדרש הוא ציוד משרדי, בהתאם לגודל המשרד, ותוכנות מתאימות.

מימון:

השקעה נדרשת

בחישוב ההשקעה הנדרשת יש לקחת בחשבון את ההוצאות הבאות:

- שיפוץ המבנה,
- ריהוט משרדי ומזגן,
- מכונת צילום, מרכזיית טלפון ופקס,
- מחשבים ותוכנה יעודית לניהול משרד לשירותי כ"א,
- טפסים, ניירת וציוד משרדי.
- ערבות נדרשת בחוק
- הון חוזר לתשלומי שכר על פי תנאי תשלום + 15 יום.

פדיון ורווחיות בענף

היות וחברות לשירותי כוח אדם עוסקות במגוון תחומים מקצועיים וברמות מחירים שונות, אין אפשרות להעריך פדיון ממוצע לחברה. מקדמי הרווח המקובלים בענף:

השמת כח אדם	קבלנות כח אדם
75-100% מחודש שכר	תקופה קצרה: 22-27%
	תקופה ארוכה: 38-50%
105% מחודש שכר	3 חודשי נסיון: 35% לחודש

לצורך חישוב תקורה לשכר העובד (מקדם חישוב לצורך כל ההוצאות הנלוות)

- בהעסקה לתקופה מעל שנה 37.91%
- בהעסקה לתקופה עד 3 חודשים 16.83%

תנאי תשלום מקובלים

לעובד:

החברה פועלת כמעסיקה של העובד ומשלמת לו שכר לפי שעות עבודה המתבצעות עבור הלקוח, או על בסיס שכר חודשי, עד ה- 10 בחודש שלאחר החודש עבורו משולם השכר. על החברה לשלם כחוק את השכר, חלקה בדמי הביטוח הלאומי, דמי חופשה, הבראה, מחלה, פיצויי פיטורין ונסיעות. בנוסף, על החברה לנכות את ניכויי החובה מהעובד ולהעבירם ליעדם.

מהלקוח המעסיק:

באם העובד מועסק ע"י חברת כוח האדם כקבלן: זמן התשלום הנהוג הוא כ- 30-60 ימים ממועד תשלום השכר לעובד. הפערים בתנאי התשלום מחייבים את החברה למימון ביניים בגובה כלל השכר שהיא משלמת לעובדיה, לאורך תקופת האשראי שהיא מעניקה.

באם העובד מושם אצל הלקוח כעובד שלו: תשלום העמלה יבוצע בתשלום אחד ועד 3 תשלומים עוקבים עם ביצוע ההשמה בפועל.

תהליכי עבודה אופייניים:

תהליך העבודה בחברה לשירותי כ"א מתבצע בשני מישורים: מישור העובד ומישור הלקוח/המעסיק:

מול הלקוח:

קבלת הזמנה מלקוח קבוע או בפניה ראשונה.
החתמה על חוזה התקשרות המפרט את שיטת ההתקשרות, והגדרת התפקיד המבוקשת.
ביצוע חיפוש במאגרי המועמדים ופירסום מודעה במידת הצורך.
הצגת קורות חיים של מועמדים.
ביצוע ראיונות אישיים ואיתור מועמד מתאים.

מול העובד:

קבלת פנייה כתוצאה ממודעה או מפנייה יזומה של המועמד.
ראיון ראשוני עם העובד, גיבוש חוות דעת לגבי מידת התאמתו לתפקידים שונים וסיווג רמת מיומנותו.
הצגת מועמדות למשרות ע"פ דרישות המגיעות מהמעסיקים.
איוש- בהסתמך על כישורי העובד ודרישות הלקוח.

הסכמי התקשרות:

בשוק קיימות מספר שיטות להתקשרות בין חברת כוח-האדם, המעסיק והעובד. השיטות המקובלות הן:

על פי אחוזים - המעסיק משלם למשרד עמלה כאחוז קבוע משכרו של העובד. העמלה משולמת בתקופה בה מועסק העובד ונמצא תחת אחריותה של חברת כ"א. כל עלויות ההעסקה והשכר חלות על חברת כוח-האדם. לאחר 3 חודשים יכול המעסיק להעביר את העובד אליו, ללא כל תשלום נוסף לחברה. שיטה זו מופעלת ע"י קבלני כוח אדם. עמלה - הלקוח מקבל אליו את העובד, מעסיק אותו כחלק מצוות העובדים שלו ומעביר לחברה עמלה חד-פעמית בגובה 75-100% מהשכר החודשי של העובד. שיטה זו מופעלת ע"י לשכות התעסוקה הפרטיות.

רשיונות ואישורים:

"חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם" שנחקק בשנת 1996 מחייב קבלת רשיון משרד העבודה והרווחה ומציב מספר תנאים בפני מי שמעוניין לעסוק בתחום: ניסיון של לפחות שלוש שנים במתן שירותי כוח אדם או בניהול כוח אדם. המצאת ערבות בנקאית או ערובה מתאימה אחרת למילוי חובות כלפי עובדי החברה. מבקש הרשיון, או ממלא תפקיד בכיר, לא הורשע בחמש השנים שקדמו לבקשת הרשיון בעבירה שיש עמה קלון, או בעבירה שמפאת חומרתה או נסיבותיה אין הוא ראוי לעסוק כקבלן כוח אדם. קבלן המעוניין להעסיק עובדים זרים, או להעסיק ישראלים בחו"ל, נזקק להיתר מיוחד משרד העבודה והרווחה. את הרשיון יש לחדש מדי שנה.

תיקון "חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם"

בתחילת 2002 נכנס לתוקף תיקון ל"חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם". החוק מחייב את מקומות העבודה אשר מעסיקים עובדים זמניים דרך חברות כוח האדם, לתת מעמד של קביעות לעובדים אשר תקופת העסקתם עולה על 9 חודשים ולהעניק להם תנאי שכר זהים לעובדים המקבילים להם בארגון, או לפטרם. מומלץ לעיין בחוקים והתקנות במלואם על פי הכתובות המצויינות בפרקים הקודמים.

כיוונים עתידיים:

על פי פרסום של משרד התמ"ת מאפריל 2004 לגבי מצב התעסוקה בישראל ניתן לקבל מידע על המגמות בשוק.

מספר הבלתי מועסקים יגיע לפי אומדן הרשות לתכנון כח אדם במשרד התמ"ת ל- 285 אלף שזו עליה קלה ביחס לממוצע בשנת 2003. שיעור האבטלה ישאר יציב ויעמוד על 10.6 אחוז.

סה"כ התעסוקה המקומית (ישראלים, זרים ופלשתינאים) חזויה לגדול בלמעלה מאחוז. ראוי להדגיש את השינוי במרכיבים הפנימיים של התעסוקה המקומית: צפוי גידול מוגבר של תעסוקת ישראלים (2.5% בהשוואה ל- 2% ב- 2003), גידול זה יתאפשר אך ורק אם יקטן היצע העובדים הזרים והפלשתינאים זאת בהמשך לתחילת המגמה שהסתמנה ב- 2003.

תחזית האבטלה לשנת 2004 מתבססת על מספר הנחות: שיעור הצמיחה השנתי – 3 אחוז; גידול פריון העבודה (תוצר לעובד) – 2 אחוז; שיעור ההשתתפות בכח העבודה 54.8 אחוז; עובדים זרים – 180 אלף - ההנחה היא שתמשך מדיניות הממשלה באשר להפחתת מספר העובדים הזרים בהיתר ולא בהיתר. על פי נתוני הלמ"ס הגיע מספרם ב- 2003 ל- 200 אלף מהם 105 אלף חסרי היתר.

ב- 2003 ירד מספר עובדים זרים בכ- 38 אלף. אנו מניחים הפחתה נוספת של 20 אלף ב- 2004; עובדים פלשתינאים – 30 אלף - ההנחה היא שירד מספרם של עובדים פלשתינאים אלה שהגיע בשנת 2003 ל- 40 אלף. ירידה זו תנבע מהמצב הביטחוני, מהשלמת הגדר שתפעל לצמצום ניידותם של עובדים חסרי היתר.

ביטוחים:

ביטוחי מבנה ותכולה.
ביטוח צד ג'.
ביטוח חבות מעבידים.
ביטוח אובדן רווחים.
ביטוח כנגד נזק הנגרם ע"י עובדי החברה ללקוחותיה או לצד אחר.
בנוסף לאמור לעיל, מוצע להיוועץ בסוכן ביטוח לגבי ביטוחים נדרשים.

כתובות רלבנטיות:

איגוד החברות לשירותי כח אדם, פועל במסגרת איגוד לשכות המסחר, רח' החשמונאים 84, ת"א,
טל. 03-5631010.

טיפים:

השוק מאופיין כיום בעודף היצע עובדים ברוב ענפי התעסוקה, כך שה"משאב" החסר, עליו מתמודדות כל החברות, הינו מקומות עבודה. מצב זה מנוגד למצב ששרר בעבר הקרוב, בו היה מחסור בעובדים, בעיקר בענפי ההיי-טק, והוא מחייב את חברות כח-האדם לשינוי בהערכותן. מאגר המועמדים ומחפשי העבודה הוא גורם הייצור הראשון במעלה. חשוב לעדכן אותו באופן שוטף, לגרוע מועמדים לא רלבנטיים ולצרף אליו מועמדים חדשים, גם אם הגישו מועמדות למשרה אחרת (בהסכמה ותוך שמירה על חוק מאגרי מידע).

מוצע להעזר בעו"ד לצורך ניסוח ההסכמים עם העובדים ועם המעסיקים .

יש למקם את המשרד במיקום נוח לעובדים ולחברות המעסיקות - גישה בתחבורה ציבורית ומקומות חנייה.

מוצע לבחון את האפשרות להתמחות בתחום פעילות עסקית מוגדר ולרכוש יתרון יחסי בתחום זה.

אחד הנכסים העיקריים של חברת כ"א הוא שמה הטוב, הן מול עובדיה והן מול לקוחותיה - מומלץ לשמור עליו.

מומלץ להעזר במט"י המקומי בהקמת העסק ובהפעלתו.

1. מאמצים רבים הושקעו בהבטחת מהימנות ונכונות הנתונים והמידע המופיעים בפרופיל עיסקי ענפי זה. יחד עם זאת **הרשות לעסקים קטנים ובינוניים בישראל**, מט"י-ישראל, מו"ל הפרופיל ו/או עורכו אינם אחראים לדיוק הנתונים המופיעים בו, ו/או לכל שינוי בהם.
2. השימוש בפרופיל זה ו/או במידע המופיע בו הינו באחריות בלעדית של המשתמש, ואין הרשות לעסקים קטנים, מט"י-ישראל, מו"ל הפרופיל ו/או עורכו אחראים לתוצאות ולנובע מהשימוש הנ"ל.
3. המידע המובא במדריך אינו מהווה תחליף לבדיקה אישית ומקצועית של הנתונים הרלבנטיים, בטרם פועלים על פיהם.
4. פרופיל עסקי זה נערך על-ידי **הרשות לעסקים קטנים ובינוניים בישראל** ועודכן בנובמבר 2004, ע"י מט"י רעננה ואופק פיתוח עסקים ותדמיות בע"מ.