

יחסי העבודה בישראל:
מהו המודל הרצוי להתאגדות עובדים

יחסי העבודה בישראל: מהו המודל הרצוי להתאגדות עובדים

הצוות המכין

מחבר פרופ' יותם מרגלית, עמית בכיר במכון הישראלי לדמוקרטיה,
מרצה לכלכלה פוליטית במחלקה למדע המדינה באוני' תל אביב

עוזרות מחקר הדר אביבי, תלמידת MA לכלכלה באוניברסיטת תל אביב

נעם דן, סטודנטית לתואר ראשון בכלכלה ומדע המדינה
באוניברסיטת תל אביב

מערכת יחסי העבודה בישראל עברה תמורות דרמטיות בעשורים האחרונים. ממדינה בה שיעור העובדים המאוגדים היה מהגבוהים במדינות המערב, למעלה מ-80 אחוז בתחילת שנות השמונים, הצטמצם שיעור זה באופן חד, ועומד כיום על כ-25 אחוז. גם שיעור העובדים המכוסים על ידי הסכמים קיבוציים צנח מאותו רף גבוה, ומהווה כיום על פי הערכה נדיבה כחצי מהעובדים בלבד.¹ במקביל, צמחה באופן חד תופעת ההעסקה הבלתי ישירה – עובדי קבלן, עובדי חברות כוח אדם ועובדים שעתיים – לא רק במגזר הפרטי אלא גם במגזר הציבורי. מגמות אלה הן חלק מהתרחבות תופעת ה"דואליזציה" הפוקדת כלכלות מפותחות רבות, תופעה המתייחסת למצב בו נוצרת אבחנה ברורה בין קבוצות שונות של עובדים המובדלות בסוג החוזים ובהסדרי העבודה שלהם. להעמקת הדואליזציה בשוק העבודה הישראלי ולשינויים המבניים במערכת ייצוג העובדים השלכות עומק על רמת הביטחון הכלכלי של קבוצות העובדים השונות, על יכולתן להיאבק על התגמול וההטבות של חבריהן, וכמובן שגם על מידת אי השוויון בהכנסות. לא אחת נטען כי שינויים אלה פוגעים גם בתחושת הלכידות החברתית בישראל.

אכן, על פי עדויות שונות מגורמים רבים המעורבים במשק, בין אם מדובר בנציגי המעסיקים, ארגוני עובדים, או פקידי ממשלה, ניכר שבשנים האחרונות המשק הישראלי מאופיין במערכת יחסי עבודה לעומתית מאד ומתוחה. מצב זה הינו תוצר של מספר גורמים. אלה כוללים בין היתר תהליכים עולמיים אשר אינם ייחודיים לישראל, בראשם תהליך הגלובליזציה ופתיחתו של המשק לשווקים הבינלאומיים. ואולם לשינויים אלה יש להוסיף גם שינויים רגולטוריים וחקיקתיים אשר מקורם במערכת הפוליטית, אשר התניעו או אפשרו מגמות שינוי משמעותיות בשוק העבודה בישראל. זאת, על אף שלאורך

¹ לא קיימים נתונים רשמיים לגבי שיעור העובדים המכוסים. בבחינת נתוני הלמ"ס מ-2012, קריסטל ואחרים מעריכים את שיעור הכיסוי ב-50.2%, מספר נמוך בשישה אחוזים מנתוני ה-OECD לשנת 2005.

השנים כמעט ולא נעשה דיון מעמיק בקרב מעצבי המדיניות לגבי המודל הרצוי למשק: מה צריכים להיות השיקולים המנחים את מבנה ההעסקה במשק? כיצד יש ליישב את יעדי הצמיחה והיעילות עם הרצון להבטיח לעובדים רמת בטחון כלכלי מספקת? מהו מבנה ייצוג העובדים המתאים בכדי להשיג יעדים אלו? במידה רבה, מערכת יחסי העבודה בישראל היא אוסף של חקיקות והסדרים שונים אשר באו כתגובה לבעיות נקודתיות שצצו, תוצר של תפירה טלאי על טלאי, כמעט מבלי שנעשתה חשיבה מערכתית יסודית לגבי השאלה מהי התכלית אליה רוצים להגיע.

מטרת מסמך זה להוות בסיס לדיון במסגרת דיון בכנס שיעסוק במערכת יחסי העבודה ובמבנה ייצוג העובדים במשק. החלק הראשון במסמך מתייחס לשאלה כיצד הגענו למצב הנוכחי ומציע סקירה קצרה של מספר שינויים משמעותיים במבנה העבודה במשק שקרו בעשורים האחרונים ואשר מעלים את הצורך בחשיבה על מודל יחסי עבודה חדש. החלק השני מציג נתונים עדכניים על עמדות הציבור בישראל לגבי העבודה המאורגנת ולגבי השינויים הרצויים. החלק האחרון דן בכיוונים אפשריים לשינוי ומעלה מספר נקודות לדיון.

כיצד הגענו למצב הנוכחי?

בכדי להבין את השינוי המשמעותי שחל במבנה העבודה המאורגנת בישראל, יש לעמוד על התמורות שחלו במערכת יחסי העבודה. מערכת זו, אשר קדמה לקום המדינה, ראשיתה בהקמת ההסתדרות הכללית בשנת 1920. מערכת יחסי העבודה בישראל התהוותה בהשראת המודל הקורפורטיסטי האירופאי – המתאפיין בהסדרה של שוק העבודה על ידי משא ומתן בין המעסיקים, העובדים והמדינה. בעוד המדינה יוצגה על ידי שר האוצר והמעסיקים באמצעות לשכת התיאום, את האינטרסים של העובדים ריכזה ההסתדרות הכללית. לנוכח תפקיד זה, הלך והתעצם כוחה – שיעור החברות בה הלך וגדל עד כדי כך שבתחילת שנות השמונים כ-80% מכלל העובדים במשק היו חברים בהסתדרות (כהן ואחרים 2003).

מעמדה היציב של ההסתדרות כארגון העובדים הכמעט בלעדי באותן שנים, נבע מכמה גורמים: הפעילות הכלכלית עליה חלשה מתוקף תפקידה; הזיקה הפוליטית לתנועת העבודה; שליטתה במערכת הפנסיונית; ובעיקר הודות להיותה הספקית הראשית של שירותי הרפואה. גורמים אלו אפשרו להסתדרות הכללית להוות גורם מפתח במערכת יחסי העבודה בישראל וכך, להבטיח משא ומתן בכל הנוגע לזכויות עובדים כמעט בכל תחום עיסוק, באופן שהשפיע ישירות על המדיניות הכלכלית והחברתית של המדינה.

מגמת הירידה בשיעור העבודה המאורגנת נבעה מכמה סיבות כלליות שאפיינו משקים קורפורטיסטים נוספים בעולם, אך הירידה המשמעותית בישראל קשורה קשר הדוק בירידת קרנה של ההסתדרות הכללית. ירידה זו קשורה למספר גורמים, בהם עליית הליכוד לשלטון ב-1977, אז הקשר בין ההסתדרות לרשות המחוקקת ולרשות המבצעת חדל להתקבל כמובן מאליו; מכירת נכסיה של ההסתדרות בתחילת שנות השמונים אשר צמצמה מאוד את מספר העובדים שהעסיקה; ואולי השינוי המשמעותי ביותר, הפרדת מערכת הבריאות מההסתדרות הכללית, עם חקיקת חוק בריאות ממלכתי בשנת 1994. שינוי זה, אשר אפשר את ניתוק שירותי הבריאות מהחברות בהסתדרות, הניע רבים להפסיק חברותם והביא לירידה המשמעותית ביותר בשיעור העובדים המאורגנים, דבר שהעמיד בספק את יכולתה של מערכת יחסי העבודה הקורפורטיסטית להמשיך להתקיים (שם, 2003).

לצד סיבות מוסדיות אלו, אשר ייחודיות למדינת ישראל, מגמות גלובליות ליברליות החלו לחזור למשק הישראלי, תוך שהן משנות את שוק העבודה באופן מהותי. התכנית לייצוב המשק (1985) וההאצה של תהליכי השלום בשנות התשעים, כללו הכנסת עובדים זרים והון זר וכן ייצוא של הייצור וההון אל מחוץ לשטחי המדינה. כל אלו, לצד הטמעת דפוסים ליברליים יותר של השוק חופשי, אפשרו הגמשה של שוק העבודה והחלת עקרון התחרותיות עליו. זאת, באופן שאתגר מגבלות חוקיות להגנה על העובדים, הרחיב את שעות עבודתם, ופגע בהסכמי מסגרת (פילק 2004).

במקביל, החלו להופיע דפוסי העסקה בלתי שגרתיים, בדמות חברות כוח האדם וקבלני השירותים. הסדרים אלו נועדו לתת מענה למעסיקים שהזדקקו לגמישות תעסוקתית, שתקרא תיגר על מבנה השכר שהיה שכיח בישראל ועל התנגדות הוועדים הגדולים לשינוי בתנאי ההעסקה, קל וחומר פיטורים (נדב 2003). בשתי צורות העסקה אלו, משך זמן ההעסקה אינו ידוע ומכאן עובדיו קיבלו את הכינוי "עובדים זמניים". במקרים של העסקה במוסדות חינוך למשל, מפורטים עובדים כל קיץ מחדש ונשכרים בתחילת שנת הלימודים, לעיתים גם במוסדות אחרים. בהקשר זה אפשר לציין גם את תופעת הפרילנסרים שהתפתחה כצורת העסקה נפוצה. גם הפרילנסר איננו עובד שכיר, אין לו יחסי עובד מעביד עם מי שמקבל ממנו שירות והוא לא נהנה ממעטפת הזכויות וההגנות של חוקי העבודה. זכויותיו הן חוזיות, על פי הנקבע בהסכם שחתם עם מקבל השירות. בדומה לעובדיו של קבלן השירותים, הפרילנסר מספק שירותי עבודה ללקוח על בסיס זמני, הגם שלעיתים בפועל ההעסקה יכולה להימשך שנים ארוכות.

צורות ההעסקה הבלתי שגרתיות החלו להתרחב גם במגזר הציבורי הודות למדיניות הקיצוץ בתקני כוח האדם וכן בשל הרצון להתייעל ולצמצם עלויות העסקה. מדיניות זו באה לידי ביטוי קיצוני במסגרת תכנית הייצוב (1985), אז נקבע על רקע התקנות לשעת חירום, כי הממשלה והרשויות המקומיות רשאיות לפטר עובדים באופן מידי ובהיקפים משמעותיים. עם ההגירה הגדולה מבר"מ בשנות התשעים התופעה התרחבה ביתר שאת. אלמנט נוסף שאפשר את הגידול בתופעה היה היעדרם של פיקוח ובקרה ממשלתיים (כהן ואחרים, 2003).

המגמות הגלובאליות והמקומיות שצוינו לעיל הביאו לכך שמאז שנות השמונים, שיעור השכירים המאוגדים התכווץ בכשני שלישים, כאשר שיעור הכיסוי (כלומר, אחוז העובדים המכוסים ע"י הסכמים קיבוציים) ירד מאד גם הוא, אם כי בצורה מתונה יותר. שינויים אלה הביאו לכך שבישראל הלכה והעמיקה בעשורים האחרונים בעיית הדואליזציה בשוק העבודה. כנגזרת ממבנה התאגדות העובדים בישראל ומערכת ההסדרים הקיבוציים, ניתן

להבחין בין שלושה סוגים שונים של "מעמדות" שכאלה: עובדים 'פנימיים', אשר חברים באיגוד מקצועי ומכוסים על ידי הסכם קיבוצי; עובדים 'חלקיים', המכוסים על ידי הסכם קיבוצי אך אינם חברים באיגוד מקצועי ועובדים 'חיצוניים', אשר אינם חברי איגוד ואינם מכוסים בהסכם קיבוצי.²

אחד השינויים הבולטים שעבר שוק העבודה הישראלי הוא ההצטמקות של שיעור הפנימיים ובמקביל הגידול החד בחלקם של החיצוניים. על פי ניתוח של קריסטל ואחרים (2015), חלקם של החיצוניים עלה מאז שנת 2000 משליש לכמעט חצי מהעובדים. בנוסף, שיעור החלקיים עומד על כ-20% מהעובדים. קבוצות אלה נבדלות במאפיינים סוציו-דמוגרפיים רבים, אך מעבר למאפיינים אלו, בולטים ההבדלים בשכר ובהטבות הנלוות (פנסיה, קרן השתלמות, החזקת רכב וכו') בין הקבוצות השונות. ניתוח נתוני הלמ"ס מ-2012 מגלה שמצבם של העובדים הפנימיים טוב יותר בשני היבטים אלו, כאשר התוספת לעובד המאוגד מוערכת ב-16%, גם ביחס לעובדים חלקיים. לעומת זאת, עובדים שאינם מאוגדים אך מכוסים בהסדרים קיבוציים זוכים להטבות נלוות טובות יותר מהעובדים החיצוניים (שם, 26-33).

מאז 2009, החלו התארגנויות עובדים חדשות תחת פעילות של ארגונים חדשים כגון "כוח לעובדים". התארגנויות אלה נעשו בעיקר ברמה המפעלית-מקומית, צורת ארגון חדשה יחסית בישראל המדגישה את הקשר שבין הארגון וחבריו ואת תחושת הקהילתיות. לאחר שנים בהם שררה במערכת יחסי העבודה סטגנציה יחסית בעקבות הירידה החדה בשיעורי החברות, בתגובה לכניסת ההתארגנויות החדשות נצפתה פעילות אינטנסיבית של ארגוני עובדים וותיקים כמו ההסתדרות הלאומית וכן פעילות רבה מצד ההסתדרות הכללית עצמה. אך למרות הסיקור התקשורתי הנרחב יחסית לו זכו התארגנויות אלה, הנתונים העדכניים ביותר מצביעים על כך ששיעור העובדים המאוגדים כמעט ולא עלה. זאת, בעיקר בגלל פרישתם של עובדים וותיקים אשר רבים מהם היו חברי הסתדרות.

² ראו קריסטל, מונדלק, כהן והברפלד (2015), המציעים ניתוח מעמיק של תופעה זו.

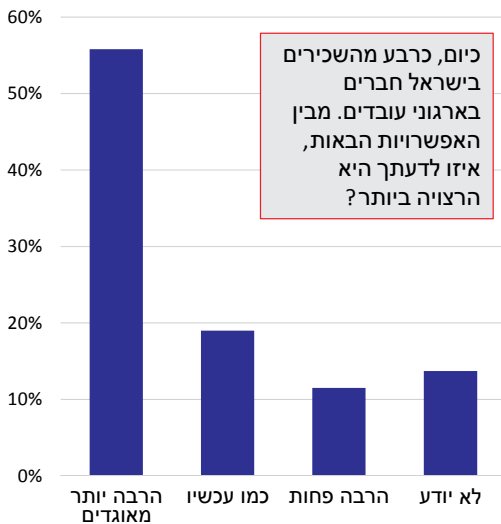
מהו מודל ההתארגנות הרצוי?

לאחר שעמדנו בקצרה על התמורות המרכזיות שעברה מערכת יחסי העבודה בישראל, נציג בחלק זה נתונים לגבי העדפות הציבור לגבי מודל העבודה המאורגנת הרצוי במשק. נתונים אלו מסתמכים על שני מקורות עיקריים: סקר ארצי בנושאי כלכלה וחברה מחודש מרץ 2016 שנערך מטעם המכון הישראלי לדמוקרטיה, ונתוני הסקר החברתי 2012 שערכה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ואשר כלל מודול שאלות נרחב על איגודי עובדים בישראל.³

ראשית, מנתוני 2016 עולה שרוב הציבור בישראל מחזיק בעמדות חיוביות למדי לגבי ההתארגנויות עובדים והשלכותיהן על הפעילות במשק. כפי שהפאנל השמאלי בתרשים 1 מראה, רוב מובהק בציבור (56%) היה רוצה לראות רמת התאגדות גבוהה בהרבה מזו שקיימת כיום. כחמישית היו רוצים לשמר את המצב הקיים ורק כעשירית מהנשאלים היו מעדיפים שוק עבודה עם "הרבה פחות" עובדים מאוגדים. וכפי שניתן לראות מהפאנל הימני, ישנו דפוס העדפות דומה בקרב נשאלים בכל רמות ההשכלה, מדד טוב למדי לרמת המיומנות של הנשאלים.

³ סקר המכון הישראלי לדמוקרטיה נערך בחודש מרץ 2016 וכלל כ-600 נשאלים המהווים מדגם ארצי של האוכלוסיה הישראלית הבוגרת. הסקר החברתי של הלמ"ס (2012) כלל 7,160 נשאלים.

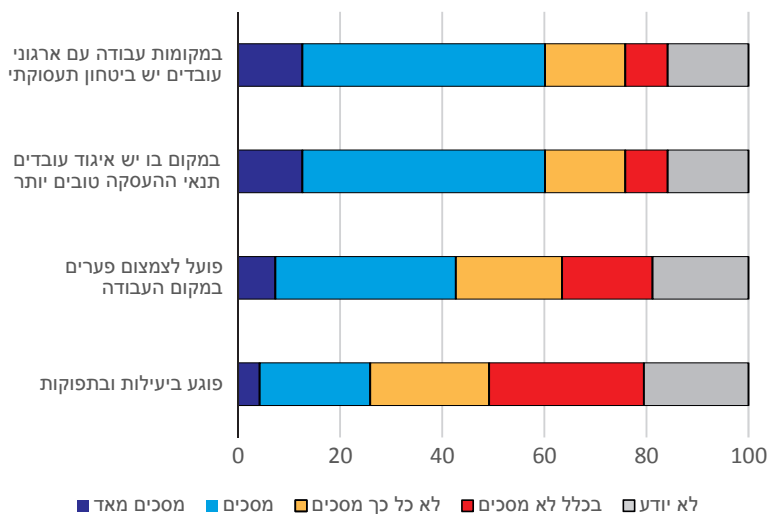
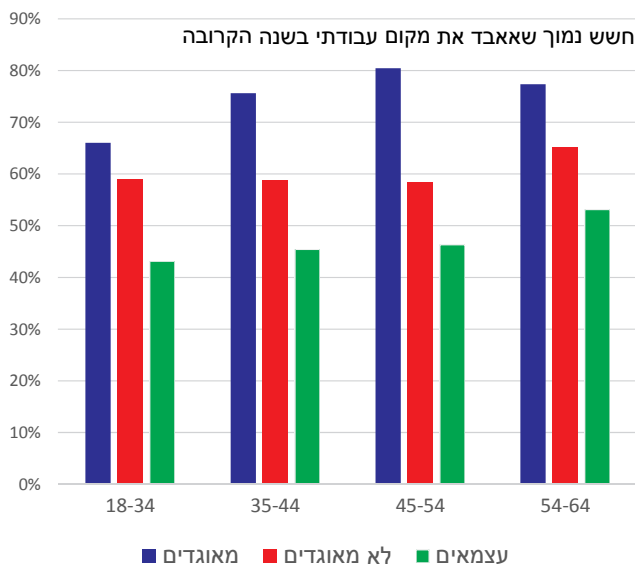
תרשים 1. רמת ההתאגדות הרצויה ביחס לרמה לנוכחית



כיצד ניתן להסביר את ההעדפה הברורה בקרב הציבור הרחב למה שנראה כחזרה למודל "הישן" שאפיין את המשק לפני מספר עשורים, כלומר למערכת יחסי עבודה בה עובדים רבים מאוגדים? מנתוני הלמ"ס נראה שחלק מרכזי בתשובה קשור בכך שרוב הנשאלים רואים קשר בין התאגדות ובין ביטחון תעסוקתי גבוה יותר ותנאי עבודה עדיפים. כפי שמראה תרשים 2, רוב של כ-60% מהעובדים סבורים שבמקומות עם ארגוני עובדים ישנו בטחון תעסוקתי גבוה יותר לעומת 23% שאינם מסכימים עם היגד זה (שאר הנשאלים השיבו שאינם יודעים). מספרים דומים עולים גם לגבי תנאי ההעסקה העדיפים במקומות עבודה מאוגדים. כמו כן, בולטת העובדה שרוב הנשאלים **אינו** מסכים עם הטענה, אולי השכיחה ביותר של מבקרי העבודה המאורגנת, לפיה ועדי העובדים פוגעים "ביעילות ובהגדלת התפוקות". ניכר אם כן שהתפיסה הכללית של העבודה המאורגנת הינה חיובית למדי.

עם זאת, יש לציין את העובדה שרק מיעוט מהנשאלים סבור שארגוני העובדים תורמים לצמצום הפערים במקום העבודה. מגמה זו מתיישבת עם הביקורת שהוזכרה על כך שבחלק ממקומות העבודה המאורגנים, פערים בתנאים בין העובדים במקום העבודה ("דור א'", "דור ב'" וכו') מונצחים לעתים ע"י נציגי העובדים.

תרשים 2. עמדות כלפי העבודה המאורגנת (פאנל שמאלי); שיעור בעלי ביטחון תעסוקתי גבוה, לפי סוג התאגדות וגיל (ימין)



נשאלת השאלה האם התמונה החיובית בה מחזיק רוב הציבור לגבי מידת הביטחון התעסוקתי במקומות בהם העובדים מאורגנים אכן מגובה באופן בו העובדים עצמם חשים כלפי מעמדם בעבודה. תרשים 2 (פאנל ימני), המתבסס על נתוני הלמ"ס, מציג את אחוז העובדים אשר "אינם חוששים כלל" או חשים "חשש קטן" לאבד את מקום עבודתם בשנה הקרובה. מהתרשים ניתן לראות בבירור ששיעור העובדים עם בטחון תעסוקתי גבוה אכן גדול יותר בקרב העובדים המאוגדים, הן בהשוואה לעובדים לא מאוגדים ועוד יותר מכך ביחס לעצמאים. בולטת גם העובדה שמגמה זו עקבית בכל שכבות הגיל, כך שאינה נובעת מהבדלים דוריים בהרכב הקבוצות.

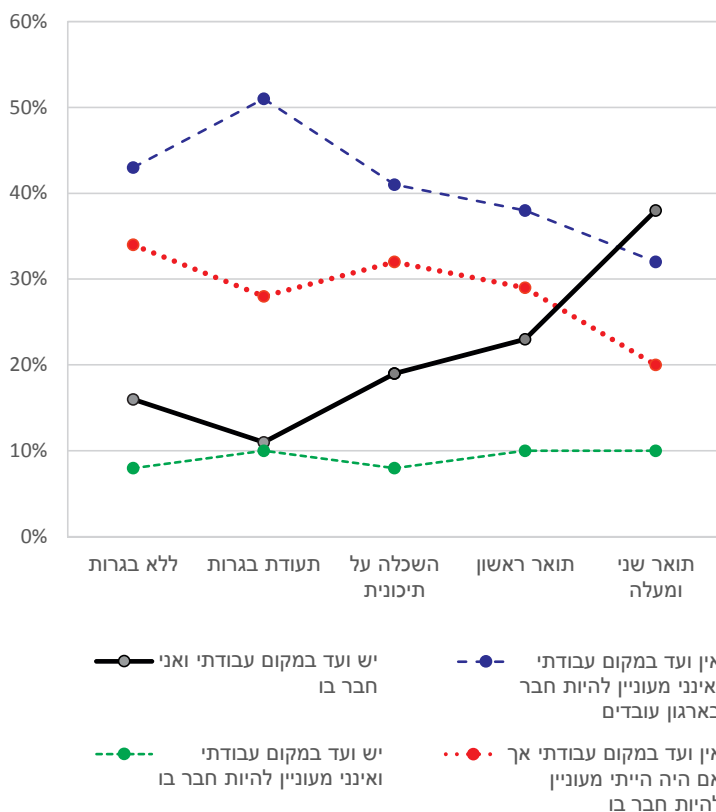
בהינתן ההשקפות החיוביות של הציבור לגבי האפקט של העבודה המאורגנת והרצון ברמת התאגדות גבוהה בהרבה, מדוע שיעור העובדים המאוגדים במשק אינו גבוה יותר? תשובה מרכזית אחת ניתן לקבל מבחינה של התפלגות העובדים לאורך שני ממדים: (i) חברות בארגון עובדים ו/או רצון להיות חבר; אל מול השאלה (ii) האם ישנו ועד עובדים במקום העבודה. הנתונים מצביעים על כך שכמעט מחצית מהעובדים (49%) מעוניינים להיות מאוגדים בארגון עובדים, אך עבור מרביתם אפשרות זו מוגבלת בכך שאין ועד במקום העבודה. במילים אחרות, **החסם המרכזי להצטרפות לארגוני עובדים הוא העובדה שברבים ממקומות העבודה, אין ועדים אליהם ניתן להצטרף**. ניתן להסביר אולי מצב זה בקושי של עובדים להתגבר על דרישות החוק ל"התארגנות ראשונית" המגדירות את תנאי הסף להקמת ועד יציג.⁴

ממצא זה בולט אף יותר כאשר עורכים את הניתוח בפילוח על פי רמת ההשכלה של העובדים. מניתוח שכזה עולה באופן ברור שהפער בין הרצון להתאגד מחד, והיעדר ועד מייצג במקום העבודה מאידך, הולך וגדל ככל שרמת ההשכלה

⁴ החוק קובע שעל מנת שוועד יחשב כארגון העובדים היציג, נדרשת תמיכה של לפחות שליש מהעובדים במקום העבודה. תמיכה זו הופכת את הארגון כשיר להיות צד להסכם קיבוצי על פי הקבוע בחוק ההסכמים הקיבוציים.

נמוכה יותר. בקרב עובדים ללא בגרות, אשר רבים מהם עובדים בלתי מיומנים המועסקים בתחומים כגון בנין, תעשייה ומסחר סיטוני וקמעונאי, כ- 45% היו מעוניינים להיות מאוגדים. אך באופן בולט, למעלה משליש מהם מעידים שאין כלל ועד במקום העבודה. לעומת זאת, לרוב העובדים המשכילים יש במקום העבודה ועד מייצג (תרשים 3). אם כן, ניכר שבעיית הייצוגיות של העובדים חריפה במיוחד דווקא בקרב אותם עובדים בלתי משכילים אשר ניתן לשער שקולם הוא המוחלש ביותר.

תרשים 3. קיומו של ועד עובדים במקום העבודה ורצון העובדים להיות מאוגדים, לפי השכלה



ניתן אם כן לסכם את הממצאים במספר נקודות עיקריות. ראשית, עולה שהציבור הרחב תופס את העבודה המאורגנת בישראל כמסגרת חיובית המספקת תעסוקה בטוחה יותר ותנאי עבודה מועדפים, וכי ישנו רצון להרחיב את היקף מסגרת זו. בנוסף, בולטת העובדה שרבים מהעובדים אינם מאוגדים מכיוון שאין במקום עבודתם ועד, תופעה בולטת במיוחד בקרב מקומות עבודה של עובדים בלתי מיומנים.

מגמות חדשות ונקודות לדיון

עמדת המעסיקים: הדגש בסעיף הקודם היה על עמדות העובדים. אך יש להניח שרבים מהמעסיקים אינם רואים את העבודה המאורגנת באותה מידה של חיוביות. קשיחות בהיבטים ניהוליים חשובים כגון גיוס ופיטורי עובדים מעוררת חשש בקרב המעסיקים מההשלכות הכלכליות של התאגדות עובדים. נחוץ דיון באופן בו ניתן ליישב בין העדפות ציבור העובדים וצרכי המעסיקים.

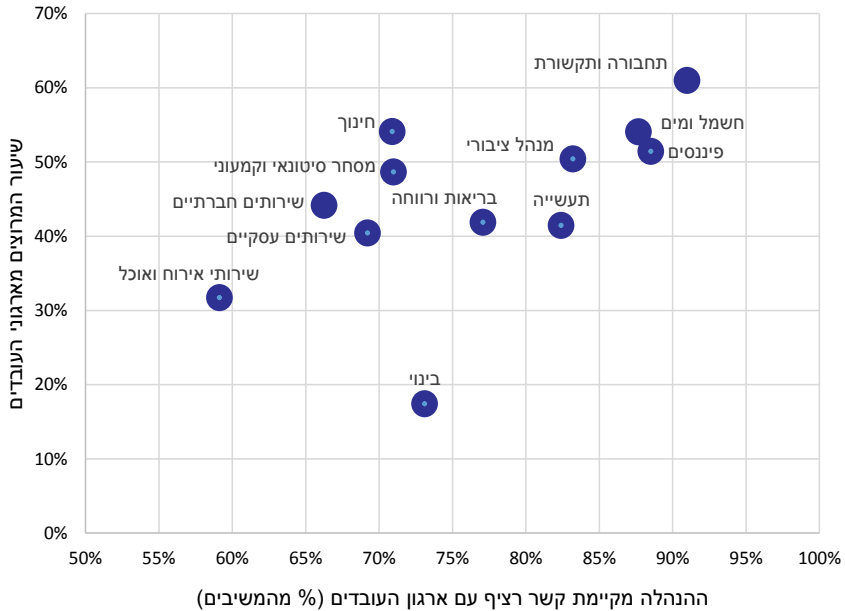
ההתאגדויות החדשות: כפי שצוין, בשנים האחרונות החלו מאמצים מרוכזים להתארגנויות עובדים חדשות, בין אם על ידי האגף להתאגדות בהסתדרות הכללית או במסגרות חדשות יחסית כמו "כוח לעובדים". במקרים רבים, התארגנויות אלו נעשו ברמה המפעלית, כמו עובדי הניקיון באוניברסיטת בן גוריון או כלל עובדי המפעל בחיפה כימיקלים צפון. בכדי להשיג הכרה כגוף המיצג במו"מ מול המעסיק, צריך הועד להשיג את תמיכת 33% מהעובדים לפחות. יעד זה קשה להשגה במקומות בהם העובדים מבוזרים יותר, מצב המאפיין בעיקר חברות בענף השירותים. על כן, שאלה אחת העולה מניסיונות ההתארגנות החדשים היא האם מדובר בתופעה שתביא לשינוי משמעותי במספר העובדים המאוגדים, או שמא מדובר בתהליך בעל תהודה ציבורית גבוהה אך שולי במשמעותו המעשית. בין היתר, נשאלת השאלה האם היתרונות הגלומים בהתארגנויות (כגון שכר גבוה יותר והטבות נלוות) אשר ישנם במקומות העבודה הוותיקים יתגלו כמשמעותיים גם במקרה של ההתארגנויות החדשות.

הסכמים קיבוציים: באם מגמת ההתארגנות תתגלה כמוגבלת, מהן הדרכים להתמודד עם רצון הציבור למערכת עבודה מאורגנת רחבה יותר? דרך אפשרית אחת היא לשים דגש דווקא על הרחבת שיעור המכוסים במסגרת הסכמים קיבוציים ענפיים במקום על הגדלת שיעור חברות בארגון עצמו. אמנם עובדים מכוסים שאינם חברי ועד לא נהנים מקיומו של ועד המספק "קול" ישיר לעובדים, אך הסדרים קיבוציים ענפיים יכולים להשיג באחת מספר יעדים גם עבור העובדים וגם עבור המעסיקים. הראשונים יכולים להבטיח במסגרת ההסכם תנאים טובים יותר, במיוחד לעובדים המוחלשים המתקשים להתמודד עם דרישות הסף המוגדרות בחוק ל'התארגנות ראשונית'; המעסיקים מבטיחים בהסכם ענפי לא רק שקט תעשייתי אלא גם תנאים שוויוניים המחייבים גם את מתחריהם.

בנוסף, בשנים האחרונות החלה ההסתדרות לקדם הסכמים קיבוציים מסוג חדש, המאפשרים גמישות ניהולית רבה יותר בנושאי פיטורים וכן רמה מסוימת של דיפרנציאליות בתגמול העובדים באופן הנתון לשיקול ההנהלה. כך, חברות כגון מגדל וסלקום, חתמו בשנים האחרונות על הסכמים קיבוציים שבהם תוספת השכר כללה מרכיב אחיד לכולם שמטרתו מניעה של שחיקת שכר, ומרכיב נוסף של תקציב שמטרתו קידום שכר למצטיינים, על פי שיקול הדעת של המנהלים.

שונות בין ענפים: מסמך זה החל בציון הלעומתיות המאפיינת את יחסי העבודה בישראל. אך תמונה זו מסתירה שונות גדולה בין הענפים השונים במשק. כפי שמלמדת הפרישה הרחבה לאורך הציר האופקי בתרשים 4, מידת הקשר בין ההנהלה לארגון העובדים שונה בתכלית בענפים כגון תחבורה ותקשורת, פיננסים וחשמל, לעומת מגזר השירותים, ובמיוחד בתחומי האירוח והאוכל. וכפי שמראה התרשים, מידת שביעות הרצון של העובדים מהארגון נמצאת במתאם ברור עם רמת הקשר עם ההנהלה. ניכר אם כן שהאתגר של שיפור מערכת יחסי העבודה במשק צריך להיות ממוקד בענפים מסוימים שבהם המצב הוא בעייתי במיוחד, לרוב בגלל מאפייני העבודה והעובדים בתחום.

תרשים 4. רמת התקשורת בין ההנהלה והועד ושביעות הרצון מארגוני העובדים, לפי ענף



מערכת המושתתת על יחסי עבודה תקינים מניבה דיבידנדים כלכליים וחברתיים משמעותיים. אך כפי שמסמך זה מדגים, מבנה ייצוג העובדים הנוכחי משקף פער ברור בין העדפות ציבור העובדים ובין המודל הקיים בפועל. פער זה בולט בכל רמות הגילאים וההשכלה. ללא רפורמה משמעותית במבנה ייצוג העובדים, יפסידו המשק והחברה בישראל רבים מהיתרונות הגלומים בעבודה מאורגנת.

ביבליוגרפיה

כהן, ינון. יצחק הברפלד. גיא מונדלק. יצחק ספורטא. 2003. שיעור העובדים המאורגנים בארגוני עובדים ושיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים: עבר, הווה, עתיד. **עבודה, חברה ומשפט**. כרך י': 15-49

נדיב, ר. 2003. **העסקה באמצעות קבלני כוח אדם ישראל, 2000** ירושלים: משרד העבודה

פילק, דני. 2006 (2004). ישראל מודל 2000: פוסט-פורדיזם נאו-ליברלי. מתוך **שלטון ההון: החברה הישראלית בעידן הגלובאלי**. נערך על ידי פילק, ד. ו-א. רם, 34-57. ירושלים: הוצאת הקיבוץ המאוחד

קריסטל, טלי, גיא מונדלק, יצחק הברפלד, ינון כהן. 2015. צפיפות ארגונית בישראל 2006-2012: פיצול מערכת יחסי העבודה. **עבודה, חברה ומשפט**. כרך יד': 9-35