

הצעת כתיבה לעבודת פרה סמינריון בנושא יחסי עבודה.

הנושא : עובדי קבלן והאיגוד המקצועי.

שאלת המחקר: האם האיגודים המקצועיים, משרתים ומקדמים את עובדי הקבלן, שמא מחלישים בפועל את כוחם ?

מבוא

עובדי הקבלן, מאז ומתמיד, זכו בישראל, כמו במדינות הנכר, לתנאי עבודה נחותים, לקושי רב בקבלת זכויותיהם הקוגנטיות, (קרי זכויותיהם הבלתי ניתנות להתניה), בשקיפות באופן העסקתם ובהוצאת זכויותיהם מן הכוח אל הפועל.

היקף הפגיעה בזכויותיהם של עובדי הקבלן הינו כה נרחב, סיטונאי ומתמשך לאורך עשרות שנים, עד כי מזדקפת במלוא עוצמתה, השאלה: מדוע משק עבודה משוכלל, במדינה מתקדמת המכבדת את עצמה, מתירה כלל, צורת העסקה פוגענית, דרך קבלני כוח-אדם?

ע"מ לענות על שאלה מהותית זו, אציג בפרה-סמינריון זה **בפרק הראשון**, את צורכי המעסיק בגמישות ניהולית, בניהול עסקיו ביעילות, בזכותו אשר הכתה שורש, לפררוגרטיבה ניהולית, ומעל הכול הצורך לשמר את זכותו החוקתית העל-חוקית של המעסיק לשמירה על קניינו, שכן המעסיק הוא אשר מסכן סכומי כסף ניכרים בהשקעה בעסקו, השקעה אשר ממנה נהנים בסופו של דבר, כלל עובדי המעסיק.

לאחר הבנה מעמיקה של זכויותיו של המעסיק, וכיצד שמירה על זכויות אלו, שומרות בסופו של יום על מטה לחמם של עובדי המעסיק, לרבות עובדי הקבלן, נבחן לעומק, **בפרק השני**, בעבודתי דכאן, את צורת העסקה של עובדים, כעובדי קבלן. בפרק זה נזכיר ונזכור, חלק מזכויותיו הקוגנטיות והבלתי ניתנות להתניה של עובדי הקבלן, נבחן לעומק מגוון רחב של פרקטיקות העסקה פוגעניות אשר נפוצות מאוד בהעסקתם של עובדי קבלן. לבסוף פרק זה, אציג את הקושי העצום, משלל סיבות, של עובדי הקבלן, להוציא את זכויותיהם מן הכוח אל הפועל.

בפרק שלישי, נבחן את האיגודים המקצועיים השונים, מהותם, מטרת הקמתם, ותחומי פעילותם. ברי כי בחינה זו, תעשה אף מן הבחינה ההיסטורית.

בפרק הרביעי לעבודתי, לאחר שהנחנו אדנים מוצקים להבנת זכויות המעסיק מחד, וקשיי עובדי הקבלן מאידך, נבחן לעומק את שאלת המחקר, אשר הינה:

האם האיגודים המקצועיים, משרתים ומקדמים את עובדי הקבלן, שמא מחלישים בפועל את כוחם ?

ע"מ לבחון שאלת מחקר זו, אשר לה פנים מורכבים, ומנוגדים, אציג מחד, קידום של זכויותיהם של עובדי קבלן, בזכות האיגודים המקצועיים, ומאידך, ובאופן אבסורדי, אציג כיצד האיגודים המקצועיים, הם אשר לא פעם, כעניין מעשי, פוגעים דווקא בעובדי קבלן.

עבודתי תסתיים **בסיכום ומסקנות**, תוך הצגת **עמדתי האישית** הצנועה, בבחינת תם ולא נשלם.

עבודתי זו תסתמך הן על מאמרים מן הארץ ומן העולם, ותועשר בהצגת המסגרת חוקית לנכתב.

ראשי פרקים:

1. עובדי קבלן : צורכי המעסיק ומסגרת נורמטיבית.
 - 1.1. צורכי המעסיק : גמישות ניהולית ויעילות.
 - 1.2. פרוגרטיבה ניהולית.
 - 1.3. זכות הקניין של המעסיק.
2. עובדי הקבלן כדוגמא מובהקת לאוכלוסייה מוחלשת ופרקטיות העסקה פוגעניות במשק.
 - 2.1. זכויות קוגנטיות, בלתי ניתנות להתניה.
 - 2.2. פרקטיקות העסקה פוגעניות.
 - 2.3. הקושי העצום של עובדי הקבלן, להוציא את זכותם מן הכוח אל הפועל.
3. איגודים מקצועיים : מהותם, מטרתם ותחומי פעילות.
4. דו-הערכיות בפעולות האיגודים המקצועיים אל מול עובדי הקבלן.
 - 4.1. קידום זכויות עובדי הקבלן, בזכות פעולות האיגודים המקצועיים.
 - 4.2. השביתה-כדוגמא לקידום זכויות עובדי הקבלן, בעזרת פעולות האיגודים המקצועיים.
 - 4.3. האיגוד המקצועי, כמוסד הפוגע בזכויות עובדי הקבלן.
5. סיכום ומסקנות.

פרק ראשון: עובדי קבלן- צורכי המעסיק ומסגרת נורמטיבית

1.1 צורכי המעסיק: גמישות ניהולית ויעילות

בדומה למדינות רבות אחרות, מתרחש בישראל בעשורים האחרונים מעבר מסדר רגולטיבי של מדינת רווחה המכונה "פורדיסטי", לסדר רגולטיבי נאו-ליברלי "פוסט-פורדיסטי"¹. המונח "פורדיסטי" מתייחס להנרי פורד, בעל מפעל המכוניות הענק הנושא את שמו. סדר "פורדיסטי" מתאר חברת המונים תעשייתית, הבנויה על ייצור המוני ומקומי של פועלים ועובדים המרכיבים את מעמד הביניים. בסדר זה הבטחון התעסוקתי של הפועל בפס הייצור הוא חלק מובנה מתהליך הייצור. העובדים מאוגדים בדרך כלל באמצעות ארגוני עובדים ונהנים מהגנה קיבוצית על תנאיהם. שעות הפנאי של העובד מתועלות לצריכה שבו הוא צורך מוצרים המיוצרים על ידי פועלים אחרים במפעלים אחרים. כך נוצרת מדינת רווחה בה שותפים רבים. הבעיה הכלכלית המרכזית היא שהסדר הפורדיסטי אינו יעיל דיו. תהליכים רבים זול יותר וקל יותר לבצע באמצעות מחשבים, מכונות או על ידי עובדים זולים יותר במקומות אחרים בעולם. זה ייצר את הסדר ה"פוסט פורדיסטי" שבו בעלי הכישורים המתאימים לעידן הטכנולוגי והגלובלי נהנים מאפשרויות כלכליות רבות, והיתר נזנחים מאחור. צמיחת ענף ההיטק פגעה בעקרון שבו כל העבודה היא מאורגנת² כמובן שתהליך זה הוא חיובי מנקודת מבט ניהולית: ישנן עבודות שמחשב יכול לבצע באופן טוב יותר ובצורה זולה יותר מאשר בן אדם. ישנן עבודות שעובד בהודו יכול לבצע בדיוק כמו עובד מערבי ובשכר נמוך בהרבה. גמישות ניהולית הכרחית בתהליך זה בכדי להקל על המעסיק לפטר את העובדים הלא נחוצים, ולהחליפם בעובדים נחוצים או במכונות, להעביר פסי ייצור ממדינה עם רמת שכר גבוהה למדינה עם רמת שכר נמוכה. ישנם מקרים בהם אין צורך בעובד לכל חייו ולכל השבוע, אלא רק באופן זמני או לחלופין במשרה חלקית. ישנם עובדים בעלי ביקוש גבוה שיש צורך לשלם להם שכר גבוה יותר ואחרים שניתן לשלם להם שכר נמוך. לעתים, כמו למשל בענף החקלאות הישראלי, מחיר השוק של המוצרים לא נקבע בישראל. מתן שכר לעובדים ישראליים אפילו ברמת שכר מינימום, לא יאפשר להענף החקלאות הישראלי להתחרות במחיר של מוצרי חקלאות המיוצרים במדינת עולם שלישי למשל. לכן הכרחי לנייד עובדים ממדינה למדינה. הגמישות הניהולית קריטית להגדלת התפוקה ולהקטנת עלויות הייצור.

מטבע הדברים, התאגדות מקצועית הנוטה לעתים קרובות לייצר משרות 'קשיחות' פוגעת בגמישות הניהולית הזו. דוגמה טובה לעניין זה היא יפן³. יפן, הכלכלה השלישית בגודלה

1

1. אנדריאנה קמפ, רבקה רייכמן, "עובדים וזרים" הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה בישראל. מכון ון ליר בירושלים, הוצאת הקיבוץ המאוחד, 2008. פרק שלישי: "מגמישים את שוק העבודה, פעילות של חברות כוח-אדם".

2. מונדלק גיא, יחסי עבודה בעידן של תמורות, מו"ל המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2004.

3. <https://www.hilan.co.il/%D7%9E%D7%A8%D7%9B%D7%96-%D7%99%D7%93%D7%A2/%D7%91%D7%A1%D7%99%D7%A1-%D7%99%D7%93%D7%A2/%D7%9E%D7%99%D7%9C%D7%95%D7%9F-%D7%9C%D7%AA%D7%A0%D7%90%D7%99-%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94/%D7%A4/%D7%A4%D7%A8%D7%A8%D7%95%D7%92%D7%98%D7%99%D7%91%D7%94-%D7%A%D7%99%D7%94%D7%95%D7%9C%D7%99%D7%AA>

4. T.TSURU. Why has union density declined in japan ? JAPAN LABOR BULLETIN VOL.33 .NO.11 .(november 1 .1994 .japan: japan institute of labor .pp 5-8.

תקציר זה כפוף לתקנון אתר Grade.co.il ויחולו עליו התנאים הכתובים שם. העושה שימוש במסמך, לרבות קריאתו, מקבל על עצמו ללא סייגים את כל התנאים הקבועים בתקנון. מעבר לכך, אין להעתיק, לשכפל, לשנות, להפיץ, לפרסם, לשדר, להציג בפומבי, להעמיד לרשות הציבור, למסור או למכור לצד שלישי או לעשות שימוש מסחרי כלשהו במסמך זה ו/או כל חלק ממנו.