

תוכן עניינים

מבוא	2
חלק ראשון: עובד הקבלן ומעמדו המשפטי	2
הסיבות למעבר המשק בישראל לעבודה באמצעות עובדי קבלן	2
מיהו עובד קבלן	3
מיהו המעסיק של עובד קבלן	5
חלק שני: השפעת ההעסקה העקיפה על התרבות הארגונית	6
חלק שלישי: השפעתה של העסקה עקיפה על שוק העבודה ועל החברה בכלל	8
סיכום	10

מבוא

בעשורים האחרונים חלו בעולם העבודה שינויים רבים. הגורמים העיקריים שהביאו לשינויים אלה הם נסיבות אידאולוגיות, כלכליות וגלובליות. מבחינה אידאולוגית החל מעבר מאידאולוגיה סוציאליסטית לאידאולוגיה נאו ליברלית. בהתאם התחזק הקפיטליזם כשיטה הכלכלית המועדפת, והרעיונות של מדינת רווחה ותפיסה סוציאל-דמוקרטית צומצמה. השיטה הכלכלית המועדפת הני"ל דוגלת במתן חופש יזמות לפרט, תוך צמצום רחב בהיקף הרגולציה. בנוסף החל תהליך של גלובליזציה שהפך את העולם ל"כפר גלובלי", בו המיקום והזמן הגאוגרפי איבדו משמעות, והאמצעים הטכנולוגיים המשוכללים מאפשרים לכל אחד לקבל מידע ולהיחשף לתרבויות שונות, לערוך עסקאות בינלאומיות בקלות ועוד.

אחד התוצרים של גלובליזציה זו היא צורת העסקה באמצעות קבלני כוח אדם. הגלובליזציה הביאה לתחרות רבה בשוק העולמי, לניוד עובדים מארצות נחשלות לארצות מתועשות, להוזלת כוח העבודה, לניוד מפעלים לארצות בהם כוח האדם זול. במצב זה נאלצו החברות העסקיות למצוא דרכים להתמודד עם שוק התחרותי הקשה, ולנקוט באסטרטגיות חדשות שיאפשרו להן להתמודד בשוק זה. אחת האסטרטגיות שננקטה היא יצירת גמישות ניהולית בתחום משאבי האנוש. גמישות זו התאפשרה באמצעות יצירת מתכונות העסקה חדשה, שאחד מביטוייה היא מיקור החוץ. עפ"י אסטרטגיה זו המעסיק מעסיק ישירות אך ורק את העובדים ההכרחיים ביותר לפעילות העסק, ואלו את יתר העבודות, המהוות את הפעילות המשנית של העסק הוא מעביר לקבלני משנה, שהתמחותם היא בגיוס עובדים. הפעילות המשנית הני"ל המועברת למיקור חוץ נעשית בדרך"כ ביחידות כמו שירותי מחשב, שיווק, מכירות, תמיכה טכנית, ניקיון, אבטחה וכד'.¹ צורת העסקה זו יצרה שוק עבודה שניוני, באופן ששוק העבודה המסורתי הפך לשוק בעל "שני מפלסים".²

עבודה זו תעסוק בשוק העבודה השניוני ובאותם עובדים שגוייסו ע"י קבלנים, תוך ניסיון לברר מה מעמדם המשפטי של אותם עובדים, כיצד מעמדם השונה משפיע על הארגון, על שוק העבודה ועל החברה בכלל. החלק הראשון של העבודה יעסוק באפיון עובד הקבלן ובמעמדו המשפטי. החלק השני של העבודה יעסוק בהשפעת השוק השניוני הני"ל על תרבות הארגון. החלק השלישי של העבודה יעסוק בהשפעת השוק השניוני על שוק העבודה ועל החברה.

חלק ראשון: עובד הקבלן ומעמדו המשפטי

הסיבות למעבר המשק בישראל לעבודה באמצעות עובדי קבלן

הסיבות שהביאו מקומות עבודה רבים בישראל להיעזר בשירותי קבלן לצורך העסקת עובדים, ולהעדיף צורת העסקה זו על צורת העסקה ישירה של עובדים משתנות על פי סוג המעביד.

¹ יוסי רחמים, "שוק העבודה המודרני בעידן הגלובליזציה, והשפעתו על משפט העבודה" משפטים כד 425, 425-432 (2018)

² שם, עמ' 439

השירות הציבורי - בסקטור זה כללה ההעסקה הישירה התחייבות להעסקת העובד לטווח ארוך, תוך מתן ביטחון תעסוקתי לעובד, הגנה מפני פיטורים שרירותיים והתחייבות למסלולי קידום. בנסיבות אלה העדיף המגזר הציבורי לעבור לשיטת גיוס עובדים באמצעות עובדי קבלן, וזאת במטרה לחסוך את העלויות הכרוכות בהעסקת

2

העובדים הקבועים, ולהימנע מהקושי לפטרם. בנוסף עמד השרות הציבורי בפני הקושי בגיוס כוח אדם נוסף. גיוס כנ"ל חייב קיום תקנים לעובדים שיגויסו. רכישת שירותי כוח אדם ממקור חוץ, אפשרה לשירות הציבורי להתגבר על בעיית התקנים. כאשר מדובר בעובדי קבלן, הרי פורמלית אין מדובר בהעסקת עובדים, אלא, ברכישת שירותים מהקבלן. בנוסף, התקשרות עם קבלן אפשרה למעסיק הציבורי להתגבר על הקשיים והעלויות הכרוכות בפיטורי עובדים קבועים בשירות הציבורי, שכן בניגוד לעובדים המועסקים בעבודה ישירה, הפסקת עבודתם של עובדים המועסקים באמצעות קבלן, אינה מהווה פיטורים, אלא, צמצום ברכישת שירותי הקבלן. בנוסף העלויות בהעסקת עובדי קבלן נמוכות יותר מהעסקת עובד ישיר. העובדים הישירים במגזר הציבורי, נהנים ממגוון זכויות הקבועות בהסכמים וההסדרים קיבוציים החלים עליהם, הסכמים והסדרים שאינם חלים על עובדי הקבלן. גורם נוסף שהביא לגיוס עובדים באמצעות עובדי קבלן היה תהליך ההפרטה, במסגרתו הועברו שירותים ציבוריים לידיים פרטיות. הליך זה הביא לפיטורי עובדים קבועים שעלות שכרם גבוהה, וגיוס עובדים דרך קבלני כוח אדם וחברות שירותים, או רכישת שירות, שסיפקו בעבר עובדי ציבור, מגורם חיצוני

המגזר הפרטי המאורגן - קרי המגזר בו העובדים המועסקים ע"י גורמים פרטיים מוגנים בהסכמים והסדרים קיבוציים מקיפים. מגזר זה מעדיף להעסיק עובדים באמצעות קבלני עובדים, שכן על עובדים המועסקים בדרך זו לא חלים ההסכמים קיבוציים, דבר המוזיל למעסיק את עלויות ההעסקה. גיוס עובדי קבלן אלה יצרו אצל אותו מעביד שתי קבוצות עובדים: קבוצת עובדים קבועה, הנהנית מהזכויות המוסדרות בהסכמים הקיבוציים, וקבוצת עובדים ארעית, המועסקת דרך קבלני כח אדם ואשר ההסכם הקיבוצי של המעסיק אינו חל עליהם.

המגזר הפרטי הלא מאורגן – שעל עובדיו הקבועים לא חלים הסכמים והסדרים קיבוציים, מתקשר עם קבלני עובדים לצורך גיוס עובדים, בדרך כלל בשל צורך לענות על מחסור זמני בעובדים, או כדי להסתייע בחברות הנ"ל על מנת לאתר עובדים ולמייין אותם.³

העולה מהאמור הוא, כי נטיית מעסיקים לגייס עובדים באמצעות קבלני כח אדם מטרתה בעיקר לקצץ בעלויות העסקת עובדים, לעקוף את הזכויות לעובדים הקבועות בהסכמים והסדרים קיבוציים, ובשאיפה לשמור על גמישות ביחס למספר המועסקים. כל המטרות הנ"ל פוגעות הלכה למעשה בעובדים המועסקים באמצעות הקבלן, ומעמידה אותם במצב נחות ביחס לעובדים המועסקים ישירות ע"י המעסיק. להלן אפרט מיהו עובד קבלן, וכיצד מגן עליו משפט העבודה.

³ שרון רבין-מרגליות "חברת השירותים מזמינה השירות ובעיקר מה שביניהם: על מעמדם ועל אכיפת זכויותיהם של עובדי חברות השירותים" **מחקרי משפט** כה 525, 525-539 (2009)