



מינהל מחקר וכלכלה
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

שינוי חוקי המשחק בעולם העבודה

סקירת ספרות

נירית תושב אייכנר

על המחברת

נירית תושב אייכנר, חוקרת שוק עבודה במנהל מחקר וכלכלה, יועצת ארגונית ודוקטורנטית בלימודי הארגון ב"אוניברסיטה העברית".

תודות

לד"ר מיכל פרנקל ופרופ' מיכאל שליו על ההכוונה והתמיכה, לבועז תושב על ההערות וההארות המועילות, לבני פרמן על ההשראה והדרך ולעידית מרדכי על העריכה והעיצוב הגרפי.

פברואר 2009

תוכן העניינים

3	מבוא
5	פרק א' - הרקע ההיסטורי להיווצרות עולם העבודה החדש - מהמסורתי לדיגיטלי.
5	עולם העבודה המסורתי
6	עולם העבודה התעשייתי
8	הרקע להתפתחות עולם העבודה הדיגיטאלי
10	ביבליוגרפיה לפרק א'
14	פרק ב' - על מהות הגלובליזציה, והתפתחות הטכנולוגיה.
15	על מהות הגלובליזציה
16	גלובליזציה בשוק העבודה
17	הגירת עבודה
19	עובדים רב תרבותיים – יתרונות וחסרונות
20	גלוקליזציה
20	על מהות הטכנולוגיה
21	טכנולוגיה בעולם העבודה
25	תוצאותיה של התפתחות הגלובליזציה והטכנולוגיה
26	השפעות של בריחת מוחות וגיוס מוחות
27	שילוב הגלובליזציה והטכנולוגיה בעידן העבודה החדש
28	עתיד הטכנולוגיה והגלובליזציה בעולם העבודה
30	ביבליוגרפיה לפרק ב'
33	פרק ג' – מאפייניו הבולטים של עולם העבודה החדש
34	על התמודדותן של רגולציית מדינתיות עם שינוי חוקי המשחק
37	ארגונים, ופירמות בעולם העבודה החדש
40	על דפוסי התמודדותם של העובדים עם שינוי חוקי המשחק
	החוזה בעולם העבודה הדיגיטאלי, החדש, לעומת עולים העבודה המסורתי
43	ה"ישן" שילוב עבודה ומשפחה בעולם העבודה החדש
47	סיכום פרק ג'
48	ביבליוגרפיה לפרק ג'

**פרק ד' - האופנים בהם שוק העבודה בישראל תואם להגדרות של עולם העבודה החדש
בזירת המחקר הבינלאומי.**

53

54	הקדמה : החוזה הפסיכולוגי החדש בשוק העבודה בישראל
54	גלוקליזציה במקום גלובליזציה
63	מעסיקים וארגונים בעידן החדש בישראל
68	העובדים בישראל בעידן החדש
76	סיכום פרק ד'
76	ביבליוגרפיה לפרק ד'

79

סיכום הסקירה

מבוא

בשני העשורים האחרונים החל להתעורר שיח מחקרי אודות עולם העבודה החדש, מאפייניו והשלכותיו על שוק העבודה ועל החברה בכללותה. היבטיו רבי הפנים של התחום מעורר דיון מולטי דיסיפלינרי נרחב בקרב סוציולוגיים, משפטנים, היסטוריונים, כלכלנים וכן תיאורטיקנים מתחום חקר הניהול והמנהל הציבורי.

משדה המחקר עולים שני הקטליזטורים המרכזיים עליהם מושתתים השינויים בעולם העבודה-טכנולוגיה וגלובליזציה. לפיכך הדיון המתנהל מתפרש על פני מרבית משוקי העבודה במדינות העולם המערבי ומתאר התרחשויות דומות בזירות אלו. המשתנים המרכזיים הנחקרים- החוזה החדש בין המעסיק לעובד (The new deal) במסגרתו נבחנים השינויים בטווחי העסקה, התנאים הסוציאליים, הביטחון התעסוקתי, המרחב התעסוקתי, משך העסקה, איגוד מקצועי, פנסיה, התגמולים, הכשרה והעשרת העובד, גמישות תעסוקתית, התמודדות עם סביבת עבודה דינאמית. חקר משתנים אלו מאפיינים גם את הדיון הלוקאלי בישראל בתחום עולם העבודה החדש, וזאת לצד דיון ברכיבים המאפיינים את ההתרחשויות בזירה המקומית, כגון ירידת כוחה של ההסתדרות עם כניסתו של חוק הבריאות הממלכתי ב-1995.

הדמיון שנמצא בין ממצאי המחקרים שבחנו את המאפיינים התעסוקתיים והשינויים שחלו בשוקי עבודה שונים בעולם המערבי, מתחזק עוד יותר במחקרים עכשוויים שנעשו במאה ה-21 וליתר דיוק אלו שנערכו בארבע השנים האחרונות (2004 ואילך), לפי מחקרים אלו ישנה תמימות דעים בקרב החוקרים אשר מתמקדת בעיקר בדאגה מפני מיצוי האינטרס הכלכלי של הארגונים על חשבון העובדים, התנערות מאחריות כלפי העובדים מפאת אי קיום העסקה ארוכת טווח, פגיעה בפנסיה ובתנאים הסוציאליים העשויים לטענתם לפגוע בצדק חברתי וההשלכות לכך עלולות להיות מרחיקות לכת. יש הטוענים שהנפגעים העיקריים משינוי עקרונות העסקה, הנם עובדי התפר, אותם העובדים אשר הועסקו בעבר על פי עקרונות העסקה מסורתיים והועברו במהלך שהותם בשוק העבודה לעקרונות החדשים. כמו כן, בקרב החוקרים נטען כי שינוי חוקי המשחק בעולם העבודה, מרחיב עוד יותר את האי שוויון בשוק העבודה ומעצים את האפליה כלפי אוכלוסיות מוחלשות כגון- נשים, מיעוטים ועובדים מבוגרים. לטענת החוקרים, חוקי העבודה הקיימים אינם אלא אות מתה בשמירה על זכויות העובדים בשוק העבודה החדש ולפיכך יש לחוקק חוקים חדשים וליצור מערך רגולטיבי איתן שיאכוף חוקים אלו.

סקירה זו תבחן ראשית את הרקע ההיסטורי להיווצרות עולם העבודה החדש- מהמסורתי לדיגיטלי. בהמשך יבחנו השפעתם של הגלובליזציה, והתפתחות הטכנולוגיה על עולם העבודה, כן יסקרו בהרחבה רכיביו המרכזיים של עולם העבודה החדש- על פי משתנים נבחרים שנחקרו בשני העשורים האחרונים למשל- גמישות תעסוקתית, התמודדות עם אי ביטחון תעסוקתי, איגוד מקצועי. בחלקה האחרון של סקירה זו ייבחנו האופנים בהם שוק העבודה בישראל תואם להגדרות של עולם העבודה החדש בזירת המחקר הבינלאומי.

פרק א'

הרקע ההיסטורי להיווצרות עולם העבודה החדש-

מהמסורתי לדיגיטאלי

הגדרת פעילות אנושית כעבודה היא יחסית ומשתנה מחברה לחברה ומתקופה לתקופה. במהלך ההיסטוריה האנושית חלו שינויים מהותיים במשמעות החברתית והתרבותית של העבודה. מחקרים עכשוויים מציעים לחלק את ההיסטוריה של עולם העבודה לשלשה חלקים, עולם העבודה המסורתי, העולם התעשייתי ועולם העבודה הדיגיטאלי.

עולם העבודה המסורתי

משחר ההיסטוריה זוכה העבודה לאיזכור, כך למשל התרבות היהודית מתייחסת לעבודה בחיוב מחד, נאמר בספר בראשית ב' ט"ו "ויקח ה' את האדם וינחהו בגן עדן לעבדה ולשמרה" ומאידך עונשו של אדם על חטא גן העדן הוא בעבודת פרנסה קשה "בזיעת אפיך תאכל לחם". הגישה הדואלית מאפיינת גם את חז"ל "גדולה מלאכה שמכבדת את בעליה" (נייד, מ"ט, ע"ב), עם זאת לימוד ועיסוק בתורה הם פעילויות הזוכות לעידוד ומודגשת כבודן וחשיבותן לאין ארוך, ביחס לעבודה, וכך במשך תקופות ארוכות בהיסטוריה היהודית.

במרבית התרבויות העתיקות והטרומ מודרניות זוהתה העבודה עם מאמץ פיסי ניכר אשר נכפה על מרבית האוכלוסייה, אם במסגרות שונות של עבדות ואם תמורת שכר. לרוב האנשים נותר מעט מאד זמן פנוי לפעילויות רצוניות.

ביוון העתיקה למשל, מרבית האוכלוסייה השתייכה למעמד העבדים אשר סיפק לאליטה את המוצרים והשירותים הדרושים. המעמד השליט עסק בפעילות פוליטית ורוחנית בספורט ובאומניות שלא נחשבו לעבודה. גם בתרבות הרומאית שרר משטר שקיים את שליטתו הפוליטית והכלכלית על עבדות ושכירות של חיילים איכרים וחיילים ושיעבד את מרבית האוכלוסייה בעבודות פיסיות מפרכות. בתקופת האימפריה אף הוחרף הפער בין המוני העם המשועבדים לבין המעמד העליון, שניצל את הזמן הפנוי לצריכת מותרות ולחיי הוללות.

בתחילת דרכה קבעה הנצרות כי העבודה היא עונש על החטא הקדמון בעולם הזה. הגוף עובד למען גאולת הנפש ורק שליחי הכנסייה רשאים לעסוק בעבודת קודש תוך סיגוף גופם. לפי תפיסה זו לעבודה היה תפקיד חיובי בסילוק הרע כאשר האדם בטל ממלאכה.

בתחילת המאה ה-16' הציג מרטין לותר מייסד הנצרות הפרוטסטנטית, עמדה לפיה עבודת הבורא מתבטאת גם באמצעות עבודת חול רגילה. עמדה זו בגרסותיה הקלוויניסטיות והפוריטניות, נתנה הכשר להצלחה חומרית בעולם הזה, הבאה כתוצאה מעבודה קשה ומסורה. בתקופת הרנסנס אשר התבטאה בפריחת המדע, הטכנולוגיה והאמנויות באירופה במאות ה-15 וה-16, נוצרו מושגים חדשים על העבודה. הגישות ההומאניסטיות והעמדת ערך האדם מעל לכל כמקור הריבונות והיצירה, הציבו את העבודה כתחום הראוי לשחרור, אמנסיפציה, ולחופש, כאמצעי מרכזי ליצירתיות ולביטוי רוח האדם. הוגי דעות מאוחרים יותר, במאות ה-17 וה-18, כגון גוהן לוק וז'אן ז'אק רוסו, הדגישו את משמעות החיים בעולם הזה ואת, "איחוד הגוף והנפש", בעבודה ובפנאי. בתפיסות אלו יש גם תקומה מחודשת, אם כי כוללת יותר, לגישת היוונים לפנאי כמצב המאפשר ליחיד לממש את יכולתו, אך הפעם לא כאליטה מצומצמת, אלא כל בני החברה האנושית וללא ניתוק בין עבודה לפנאי.

עולם העבודה התעשייתי

מסוף המאה ה-18' ואילך, מתרחב היקף נוהגי הייצור והמסחר הקפיטליסטיים, הנשענים מצד אחד על אינדיווידואליזם, תועלתנות אישית ותחרות ומצד שני על מוסר עבודה פרוטסטנטי. מוסר המצדיק עבודה קשה, הצלחה חומרית ועושר בעולם הזה. במשך הזמן נחלש היסוד הדתי ונתחזקה המגמה החילונית של העמדת העבודה כערך חברתי מרכזי העומד בפני עצמו. זו בלטה במיוחד בתורות סוציאליסטיות, המציעות חלופות לאמונה הדתית ומדגישות את שחרור האדם העובד מניצול ומהשפלה. מוסר העבודה הפרוטסטנטי, עליו עמד הסוציולוג מקס ובר (1864-1920) פילס את הדרך לשינוי ערכים בכל הקשור למשמעותה ולמקומה של העבודה בחיי האדם. מפעילות שיש בה הכרח לא יגונה של פרנסה הופכת העבודה תחילה לאמצעי כשר לביטוי אמונה דתית, ואחר כך, כשמתגברים תהליכי החילון, אף לאורח חיים רצוי ומוסרי בפני עצמו.

המהפכה התעשייתית הוא השם המקובל לשורה של שינויים חברתיים וכלכליים שהתחוללו באנגליה ואחר-כך ביתר מדינות אירופה ובארצות הברית, החל מאמצע המאה השמונה עשרה ועד מחצית המאה התשע עשרה. המהפכה החדירה שכלולים ומיכון בייצור החקלאי והתעשייתי והובילה לעיור חלק ניכר מן האוכלוסייה, גידול ניכר במספר התושבים והעלאת רמת חייהם ותוחלת חייהם. המונח נטבע במאה התשע עשרה על-ידי לואי-אוגוסט בלנק ופרידריך אנגלס.

בעקבות ההיסטוריון האנגלי ט. ס. אשטון מקובל לתארך את מועד תחילתה של המהפכה התעשייתית לשנת 1760 ואת סיום הגל הראשון שלה לשנת 1830. השינויים התחוללו תחילה בהיקף רחב באנגליה, שבה התחוללה המהפכה החקלאית לפחות מתחילת המאה השמונה עשרה, ועברו ממנה לארצות הברית וכמה מדינות נוספות באירופה, ועד סוף המאה התשע עשרה פשו במידה כזו או אחרת לרוב מדינות העולם.

שווקיה של אנגליה החלו משתנים ומתאימים את עצמם: מכלכלה המבוססת על ייצור חקלאי לצריכה פנימית, לכלכלה המבוססת על ייצור זעיר וסחר בינלאומי. הביקוש לתוצרת חקלאית מחוץ לאנגליה, ובמיוחד למוצרי טקסטיל, הוביל להופעת חקלאות בקנה מידה רחב ויעיל יותר. האיכרים הקטנים עברו במקביל לעבודה בתעשייה זעירה, במיוחד בתחומים הקשורים לתעשיית הטקסטיל כמו אריגה וטוויה.

תופעה נוספת שהתפתחה באותה תקופה באנגליה הייתה השקעה חוזרת של הון. בזכות העיסוק בגידול ובייצור לצורכי סחר, נהנו חקלאים מגדלי צאן ותעשיינים זעירים מרווחים גדולים יותר על עמלם, בהשוואה למצב לפני כן. רבים מהם ביכרו להשקיע את כספם הנוותר בידיהם לא רק בשיפור רמת חייהם, אלא גם בשיפור התיעוש והגידול החקלאי.

ההון המושקע יצר ביקוש לשורה של פיתוחים טכנולוגיים בתחום החקלאי. אלו, מצידם, אפשרו לחקלאים תנובה גדולה עוד יותר מן ה**הקרקע** ומגידול הצאן, ובזכות ההיצע הגדל דחפו ליעול ושיפור גם בתעשייה הזעירה. בהדרגה, הובילה התפתחות זו לתהליך של שיפור מתמיד, המבוסס על השקעת הון חוזרת ויעול הייצור. החל מאמצע המאה השמונה-עשרה, הובילה התפתחות זו להופעת המפעלים התעשייתיים המודרניים הראשונים, שריכזו כמויות גדולות יותר של עובדים. התפתחות מעמד השכירים החל עם ראשית המהפכה התעשייתית, קבוצות השכירים הראשונות היו קבוצות של עובדים מקצועיים, ששימשו תחילה כאומנים עצמאיים, ועם הצמיחה במספרם החלו להיווצר התאים הראשונים של האיגודים המקצועיים. הופעתם של אלו, קשורה ישירות אפוא להתפתחותה של המהפכה התעשייתית. אחת מתוצאות המהפכה הייתה התמעטותם של בעלי המלאכה, וריכוזם של פועלים שכירים בבתי חרושת במרכזי התעשייה החדשים. למעשה, הקמת בתי החרושת היוותה קטליזטור להיווצרות האיגודים המקצועיים, שכן מספר רב של עובדים שכירים נתקבץ במקום אחד.

ברבע האחרון של המאה ה-19 ובראשית המאה ה-20 קמו בכל רחבי אירופה מפלגות פועלים בעלות אופי סוציאליסטי. הן ייצגו את הפועלים נגד בעלי ההון (הקפיטליסטים) ונגד הממשלות ששירתו אותם. שמותיהן ואופיין היו שונים מארץ לארץ, אך בבסיס כולן עמדו על אותו עיקרון: השאיפה ליצור חברה חדשה ושיוויונית ללא מנצלים ומנוצלים.

צמיחת מערכת יחסי עבודה מודרנית קשורה ישירות עם התפתחותם של ארגוני פועלים, איגודים מקצועיים (Labor Union). ההיסטוריונים סידיני וביאטריס ווב (Webb, 1902) נמנו עם הראשונים שתיארו את צמיחתם של האיגודים המקצועיים באנגליה. לטענתם של זוג ההיסטוריונים ווב (שם), האיגודים המקצועיים נוסדו כדי לשמור על רמת החיים של חבריהם ולהגן על מקום העבודה באמצעות- סיוע הדדי, מו"מ קיבוצי עם המעסיקים והשפעה על חוקי עבודה הולמים. לאחר מלחמת העולם השנייה פיתחו מדינות רבות שירותי רווחה ממלכתיים בצד המערכת התעשייתית והטכנולוגית שלהן. מדינות אחדות אף הפכו ל"מדינות רווחה" בשל רמת השירותים הגבוהה שהקימו והיקפם. במדינות אלו נוצרה בפעם הראשונה בהיסטוריה האנושית אפשרות חומרית לשכבות רחבות באוכלוסייה לקיים רמת חיים סבירה גם ללא עבודה, או תוך כדי עבודה חלקית. גם הפנאי הפך למוצר "עממי".

בשלהי המאה ה-20 חזה הסוציולוג אלווין טופלר בספרו "הלם העתיד" (The Future Shock) כי הזמן המוקצב לעבודה יצטמצם באופן משמעותי וכי יתרת הזמן תוקצה לפנאי. צורכי החברה יסופקו ע"י מעטים ויווצר מעמד גדול של בלתי מועסקים, שאינם מובטלים מאונס. שיח זה נידון גם ע"י הסוציולוג האמריקני ובלן שטבע את המושג "מעמד הפנאי" (1970). לטענתו של ראסל (B. Russel) פילוסוף בריטי בן זמנו של ובלן, השילוב הנכון בין עבודה לפנאי הינו מבחן מכריע לקדמה תרבותית. בחלקים הבאים של סקירה זו, נחזור לבחון את מידת תוקפם המציאותי של תחזיות אלו.

הרקע להתפתחות עולם העבודה הדיגיטלי

החל מהעשור האחרון של המאה ה-20 מצביעים מחקרים על שינויים משמעותיים שחלו בעולם העבודה במרבית מדינות העולם.

באופן כללי, מערכת יחסי העבודה, ובמיוחד האיגודים המקצועיים, עומדת בעשור האחרון בפני אתגרים שלא ידעה כמותם. הסביבה הפוליטית והחברתית נעשתה עוינת מבעבר לתנועות האיגודים המקצועיים, למדיניותה ולמנהגי המשא ומתן הקיבוציים. השיח הקורפורטיסטי בין האיגודים, המעסיקים והממשלות נפגע. שיח זה הוחלף ע"י ניהול יחסי עבודה על בסיס ניהול המשאב האנושי באופן אישי וחוזי, כתחליף למנהג משא ומתן קיבוצי.

תופעה זו מאפיינת בעיקר את הנעשה בשוק העבודה בארצות הברית בייחוד עם עלייתו לשלטון רונלד רייגן, שנבחר ב-1980 לנשיאות, אך גם מרגרט תאצ'ר נחשבה לאחד מסמלי הקפיטליזם הנאו-ליברלי וכתומכת נלהבת במדיניות ההפרטה הכלכלית היא חלקה השקפות פילוסופיות רבות עם ארצות הברית.

שינוי חוקי המשחק בעולם העבודה הושפע ממשברים כלכליים ושינויים מבניים. שינויים מקומיים וגלובליים, טכנולוגיית האינטרנט, נפילת ברית המועצות לשעבר ופתיחת שווקי העולם לסחרות, לכח אדם ולהון, וצמיחתן של חברות רב לאומיות החוצות בפעילותן גבולות מדיניים וכלכליים.

עם המעבר לעולם העבודה החדש ניתן למנות כמה אירועי רקע בולטים, בהם-

האטה בצמיחה הכלכלית של רוב מדינות העולם- האטה זו החלה בשנות ה-70 ועלייה של ממש בשיעורי האבטלה, נצפתה בשנות ה-80. ההיחלצות מן המשבר הכלכלי הזה במדינות המפותחות התרחשה במקביל לאותם תהליכים שתוארו. בעקבות כך במערכת יחסי העבודה בתקופה זו, לא הצליחו איגודים מקצועיים למצות את ייעודן- תעסוקה ורמת חיים הוגנת. **גלובליזציה של כלכלת העולם**, המתבטאת בשילוב הולך וגובר של כלכלות לאומיות ובצמיחתן המהירה והמתרחבת של חברות רב לאומיות, אך ללא עובדים מאורגנים, שהתחרות ביניהן הולכת ומתעצמת. הגלובליזציה השפיעה על גורמים מקרו כלכליים, שגרמו לשינויים בשכר ובמחירים, ולחציה הבהירו היטב את הקשר ההדוק שנוצר בין גמישות לתחרותיות ולהשרדות מקום העבודה בשוק. רק פירמות וארגונים שהשכילו להבין כי "חוקי המשחק השתנו", הצליחו לשרוד ביחס לשאר החברות ולהתמודד עם התחרות הגלובלית, תוך שהן מציעות מגוון מוצרים מותאמים לשוקי הצריכה החדשים. שוקי העבודה המסורתיים, הצליחו עם זאת פחות להתקיים ולקיים את עובדיהם. לחצים אלו אינם מצטמצמים לתחום הייצור התעשייתי בלבד, אלא פועלים גם בשירותים ובמגזר הציבורי.

מעבר לכלכלת שוק תחרותי- הפרטת יחסי העבודה הקיבוציים: בכל תחומי החיים, והחלשת המעורבות הממשלתית באמצעות ביטול רגולציות של חקיקה מפקחת, הפרטת שירותים, נסיגה ממדיניות רווחה והחלשת המוסדות של יחסי עבודה מאורגנים. כמו כן, התפתחו פרקטיקות של העסקה גמישה, שימוש בעבודה קבלנית במקום בסגל עובדים קבוע, חלקיות משרה, חוזי עבודה אישיים ולא קיבוציים, עבודה מן הבית, פיתוח קריירות, שיטות שכר ותגמול הקשורות לרמת ביצוע ולנכונות עובדים להגמיש את צורות העבודה, שיתוף עובדים, זמני והיקפי עבודה משתנים בהתאם לעומס עבודה, מדיניות של צמצום בעלויות עבודה, העתקת מפעלים לאזורים ולמדינות שכח האדם בהם זול לשימוש וכדומה.

מעבר מתעשייה עתירת כח אדם לתעשייה עתירת ידע- שקיעתם של תעשיות מסורתיות עתירות כח אדם, כמו פלדה, טקסטיל, ומכונות, ועלייה של ענפים עתירי הון וידע כמו, אלקטרוניקה ומחשבים, מידענות ביו וננו טכנולוגיות. חל מעבר מעיסוק בעבודת כפיים כמו פועלי תעשייה,

חקלאות, טכנאי מכונות, לעיסוק במקצועות טכנולוגיים כגון, מהנדסי תוכנה וחומרה, מתכנתים, עובדי תמיכה במערכות מחשב, ולעבודות פקידות ושירות למשל בבתי מלון, מרכזי קניות, ומסעדות. **מעבר מתעשייה לשירותים** - על פי אחד הדו"חות של הארגון האירופי לשיתוף פעולה כלכלי (OECD) חלה ירידה בשיעור התעסוקה בתעשייה ובחקלאות. בין השנים 1960-1990 נמצאה ירידה למשל בצרפת מ-38% ל-30%, בבריטניה מ-48% ל-30%, בבלגיה מ-45% עד ל-28% בסוף שנות ה-20. ברוב ארצות האיחוד האירופי מועסקים בשירותים כ-70% מכלל העובדים.

שינויים טכנולוגיים הגורמים לשינוי בכושר הייצור, בנפח הייצור ובאופיו. מעבר מייצור המוני סטנדרטי ובעל מגוון דל, לייצור איכותי, המותאם לדרישות הלקוח (Tailor made). **מעבר משיטות ייצור המוניות לאיכותיות**. ייצור המוני המכונה "פורדיזם", על שם מפעל המכוניות "פורד", שהיה מן הראשונים והמובילים בשיטות ייצור אלו, לשיטות "פוסט פורדיסטיות", או "טיוויסטיטיות" - על שם מפעל טויוטה היפני, המאופיין בייצור המותאם לצרכי הלקוח ובשיטה קבוצתית המדגישה ייחודיות ואיכות. בחלקה השני של הסקירה יבחנו השפעתם של הגלובליזציה, והתפתחות הטכנולוגיה על עולם העבודה.

ביבליוגרפיה לפרק א'

- אלווין טופלר 1970 **הלם העתיד** עם עובד
- פרופ' בן-ישראל, רות. (1998). **שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה**, תל-אביב: האוניברסיטה הפתוחה
- פרופ' גיא מונדלק, **זכויות חברתיות-כלכליות בשיח החוקתי החדש**, שנתון משפט העבודה תשנ"ט
- פרופ' גלין אמירה, כרמי עוזר, **ניהול 2000 - ניהול גמיש**, ספריית המינהל (1990).
- פרופ' יהושפט גבעון, 2001 **טכנולוגיה בחברה דמוקרטית**
- פיטר דרוקר 2006 **ניהול הלכה למעשה**
- בר-חיים, א. (2002). **ניהול משאבי אנוש**: כרך א' יחידה 1-10, תל-אביב: הוצאת האוניברסיטה הפתוחה.

Crafting a Progressive Workplace Regulatory Policy: Why Enforcement Matters

Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 28, No. 2, 2007

David Weil

Boston University School of Management

Date posted to database: June 28, 2007 [Margaret Y. Hwang](#) [David Weil](#) and

**Individual Rights and Collective Agents: The Role of Old and New Workplace Institution
in the Regulation of Labor Markets**

NBER Working Paper No. W9565

David Weil

Boston University School of Management

Date posted to database: March 15, 2003

Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor:**Firm-Level Evidence**

NBER Working Paper No. W7136

Timothy F. Bresnahan , [Erik Brynjolfsson](#) and [Lorin M. Hitt](#)

Stanford University - Department of Economics , Massachusetts Institute of Technology (MIT) -

Sloan School of Management and University of Pennsylvania - The Wharton School

Date posted to database: January 10, 2000

'Old Economy' Inputs for 'New Economy' Outcomes: Cluster Formation in the New**Silicon Valleys**

Industrial and Corporate Change, Vol. 10, No. 4, pp. 835-860, 2001

Timothy F. Bresnahan , [Alfonso Gambardella](#) and [AnnaLee Saxenian](#)

Stanford University - Department of Economics , Bocconi University and University of California,

Berkeley - School of Information

Date posted to database: July 6, 2006

Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labor Rights in Our Time

UCLA School of Law Research Paper No. 05-19, Osgoode Hall Law Journal, Fall 2005

Katherine V.W. Stone

University of California, Los Angeles - School of Law

Date posted to database: August 11, 2005

Knowledge at Work: Disputes Over the Ownership of Human Capital in the Changing Workplace

Connecticut Law Review, Vol. 34, p. 721, 2002

Katherine V.W. Stone

University of California, Los Angeles - School of Law

Date posted to database: June 8, 2002

A New Labor Law for a New World of Work: The Case for a Comparative-Transnational Approach

UCLA School of Law, Law-Econ Research Paper No. 07-02, Comparative Labor Law & Policy Journal, August 2007

Katherine V.W. Stone

University of California, Los Angeles - School of Law

Date posted to database: February 22, 2007

Thinking and Doing - The Regulation of Workers' Human Capital in the United States

Socio-Economic Review, Vol. 3, September 2005

Katherine V.W. Stone

University of California, Los Angeles - School of Law

Date posted to database: May 4, 2005

Legal Regulation of the Changing Contract of Employment

Cornell Journal of Law and Public Policy, Vol. 14, 2005

Katherine V.W. Stone

University of California, Los Angeles - School of Law

Date posted to database: December 7, 2004

**FROM WIDGETS TO DIGITS: EMPLOYMENT REGULATION FOR THE CHANGING
WORKPLACE, Cambridge University Press, 2004**

Katherine V.W. Stone

University of California, Los Angeles - School of Law

Date posted to database: September 6, 2004

'Flexible' Workplace Practices: Evidence from a Nationally Representative Survey

Industrial and Labor Relations Review, October 1998

Maury Gittleman , Michael Horrigan and Mary Joyce

Bureau of Labor Statistics , Bureau of Labor Statistics

Date posted to database: September 25, 1998

Technology Use and Organizational Newcomer Socialization

Andrew J. Flanagin University of California at Santa Barbara

Journal of Business Communication, Vol. 41, No. 2, 137-165 (2004)

פרק ב'-

על מהות הגלובליזציה, והתפתחות הטכנולוגיה

"כל אשר ניתן להמציא כבר הומצא" משפט זה נאמר ע"י נציב הפטנטים במשרד המסחר והתעשייה האמריקני בשנת 1899.

...חמשת אלפים שנה עברו עד להמצאת הדפוס ואילו בתקופה קצרה של חצי מאה חלו התפתחויות טכנולוגיות משמעותיות ששינו לחלוטין את חייהם של אנשים בספירה הפרטית ובעיקר בזו התעסוקתית. עיקר השינויים התחוללו בשני העשורים האחרונים. בשיח המחקרי אודות עולם העבודה החדש ישנה תמימות דעים בקרב החוקרים לפיה לחיבור בין טכנולוגיה וגלובליזציה ישנה השפעה מכרעת על שינוי מואץ בחוקי המשחק בעולם העבודה. לפיכך ייחד פרק זה להבנת המושגים והתפתחותם.

חוקרים עכשוויים בהם הסוציולוגים מנואל קסטלס, אנתוני גידנס ובנג'מין ברבר, מייחסים את תחילת תהליך הגלובליזציה לשינויים טכנולוגיים שחלו בסוף המאה ה-20. השינויים העיקריים שהשפיעו, לפי טענה זו, על תהליך הגלובליזציה הם שינויים בתחום המחשוב והתקשורת (מחשב אישי, תקשורת לווינים, טלפון סלולרי ורשת האינטרנט), שאפשרו תקשורת בין מדינות ובין יבשות, ועקב כך נוצרו קשרים תרבותיים, פוליטיים ובעיקר כלכליים בין מדינות ובין יחידים וקבוצות במדינות שונות.

שילובם ותלותם זה בזה של הטכנולוגיה והגלובליזציה, יצרו עולם עבודה שבו הולכת ופוחתת משמעותו של המיקום הגיאוגרפי של העובד והתעורר שיח אודות המיומנויות, או יש הסוברים, אי המיומנויות (deskilling) הנדרשות מעובדים בתנאים החדשים בהם חוקי המשחק לא נותרו עוד כבעבר.

חוקרים טוענים כי אירועים היסטוריים כגון קריסתה של ברה"מ, נפילת חומת ברלין, האיצו את תהליכי הגלובליזציה, במסגרתם טושטשו הגבולות הגיאוגרפיים. תופעה זו היוותה קטליזאטור להתפתחויות טכנולוגיות מואצות שנתנו אותתם בעולם העבודה, בפרק זה נגדיר תחילה את שני המושגים ובהמשך נציג את השתלבותם והשפעתם האינטגרטיבית על עולם העבודה.

על מהות הגלובליזציה

הגלובליזציה היא תהליך מרכזי בהתפתחות היחסים החברתיים במאה העשרים ואף לפנייה. בתהליך זה חל פיחות במשמעות של מרחק וגבולות. התהליך נוגע בתחומים רבים: תקשורת, תרבות, כלכלה, עבודה ועוד, אולם יש חוקרים הטוענים כי הוא מוגבל בעיקר לצפון הגלובוס (צפון אמריקה, ומערב אירופה), ואינו שוויוני בהשפעתו. יש התופסים את תהליך הגלובליזציה כתהליך חיובי ויש המטילים ספק במשמעותו ורואים בו תהליך של אמריקניזציה ותו לא.

בקרב החוקרים המתמקדים במהות הגלובליזציה, מתקיים פולמוס לגבי שורשיו, יש המתארים את הגלובליזציה כתהליך חדש המתקיים בשני העשורים האחרונים ללא תקדים היסטורי. ואילו ישנם חוקרים המוצאים כי בכל רגע היסטורי חדש יש מימד מסוים של גלובליות. יש המוצאים את שורשי הגלובליזציה עוד בדברי הימים של הנביא יונה שהיה עליו להתנבא בנינוה אולם ברח לתרשיש. יש, אשר הולכים אחורה ומוצאים לגלובליזציה ביטוי במלכות אחשוורוש (שמלך מהודו ועד כוש), יש הממקמים את תהליכי הגלובליזציה המוקדמים בהפצת האיסלם או בהפצת הדת הנוצרית ברחבי הגלובוס, תחילה על ידי הרספבליקה הנוצרית (Respublica Christiana), ואחר כך עם התפשטות הכיבושים על ידי הכוחות הקולוניאליים של אירופה. ארמטיה סן חתן פרס נובל לכלכלה טוען, שתהליכי הגלובליזציה החלו בעולם העתיק – למשל הגלובליזציה של האלגברה או האלגוריתמים הראשונים – ושהם נעו מאסיה לאירופה ולא להיפך (Sen 2002) בספרו התמורה הגדולה (The Great Transformation), מתאר קרל פולני את המאה ה-19 בין הסכם וינה למלחמת העולם ה-I, כמאה האמיתית של הגלובליזציה. מאה שנשלטה על ידי מאזן כוח פוליטי בין המעצמות הגדולות ועל ידי שוק עולמי. פולני מזכיר שוב ושוב שהשוק הגלובלי לא בא לעולם באופן ספונטאני וכי הוא יצירה פוליטית של בני אדם. במעמדו של השוק תמכו מנגנוני הגלובליזציה של אז, בעיקר מערכת עולמית של זהב ומוסדות מוניטאריים מפקחים. בסיומה של אותה מאה, בשנת 1896, מתרחשים המשחקים האולימפיים הראשונים. באותה עת מופצים ברחבי הגלובוס שיטות הדואר הבריטי, שיטות הניהול האמריקאי או שיטות הנדסיות מגרמניה. ישנם שיקראו את המניפסט של מרקס ואנגלס בשנת 1847 וימצא תיאור מובהק של הגלובליזציה של ההון: "הצורך בשיווק גדל ומתרחב של מוצריה מריץ את הבורגנות על פני כל כדור הארץ. היא מוכרחה לבנות לה קן בכל מקום. לתקוע יתד בכל מקום. לקשור קשרים בכל מקום. על ידי ניצול השוק העולמי שיוותה הבורגנות צורה קוסמופוליטית לייצור ולצריכה של כל הארצות. למגינת ליבם הרבה של כל הריאקציונרים שימטה את הקרקע הלאומית מתחת רגלי התעשייה... חוקים, ממשלות ומכסים שונים – נצטופפו יחד והיו לאומה אחת, לממשלה אחת, לחוק אחד... לגבול מכס אחד" (1950: 55,57).

נקודות ציון משמעותיות בהתפתחות התהליך כתופעה על-טריטוריאליה החלו לתת אותותיהן באמצע המאה ה-19 עם הופעת התקשורת הטלפונית, הופעת תנועות חברתיות גלובליות (כגון התנועה הפמיניסטית), מאוחר יותר באותה מאה, והופעת שידורי הרדיו בגלים קצרים בתחילת המאה והעשרים. התפתחות תקשורת ההמונים, הטלקומוניקציה ותקשורת המחשבים, היא כלי להתפתחות הגלובליזציה והזרז שלה. טכנולוגיות אלו מאפשרות לאנשים, ללא משמעות למיקומם על הגלובוס, לתקשר ביניהם.

עם זאת מרבית הספרות הדנה בתחום מסכימה כי הגלובליזציה כההליך אינטנסיבי כולל ומתעצם הופיעה רק במחצית השנייה של המאה העשרים, בביטויים כגון הגדלה משמעותית של הסחר העולמי (החלפת כ - 1,230 מיליארד דולר במטבע זר מידי יום) או אפשרות חיג טלפוני ישיר לכל מקום בעולם (שאפשרית רק משנות השמונים של המאה ה-20) וכדומה.

"הכפר הגלובלי" (McLuhan) הוא ביטוי מרכזי בתפיסת הגלובליזציה. מק'לואן טוען כי בעוד המצאת הדפוס החלישה את הקשר בין אנשים, המדיה האלקטרונית יוצרת קרבה ביניהם. המדיה האלקטרונית יוצרת מסורת לשונית, ומשמעויות משותפות בין אנשים. בחיבורו "המדיום הוא המסר" טוען מק'לואן כי אנו חיים בכפר גלובלי בו התקשורת האלקטרונית מאפשרת לכל אדם לחוש מעורב בנעשה ואירועים מתרחשים באורח סימולטאני במרחב שאינו מוגבל בגבולות גיאוגרפיים. המצדדים בחדשנותה של הגלובליזציה בשני העשורים האחרונים מתארים את שידורי רשת CNN כחסי תקדים, ואת היכולת לצפות בשידור חי במלחמת המפרץ, קוסובו, מגדלי התאומים וההפצצות של אזרחים באפגניסטן שודרו בשידור חי. לטענתם ישנו שינוי רדיקלי בתפיסת הזמן והמרחב. היא מלווה בתחושה של הסרת הקסם מן העולם והפיכתו ל"כפר גלובלי" (כלשונו של מרשל מקלוהן), עולם מכווץ, עולם ללא-גבולות או צמיחתה של תודעה עולמית.

גלובליזציה בשוק העבודה

שוק העבודה נתון תחת מכבש של שינויים עמוקים בארגון העבודה ובדפוסי שיתוף העובדים בניהול הכללי של הארגון ובקבלת החלטות הנוגעות לביצוע העבודה. העולם נכנס למרוץ מסחרר של פיתוח ורכישת טכנולוגיות חדשות, בתוך כל התפתחות טכנולוגיות המידע. החל להיווצר סדר עולמי חדש בכלכלה ובפוליטיקה - המכונה גלובליזציה.

עם זאת הממצאים מצביעים כי למרות האינטגרציה בין שוקי העולם ועלייה משמעותית באינטנסיביות הסחר בין המדינות, ישנם פערים משמעותיים בצמיחה הכלכלית בין אזורים שונים בעולם. התפלגות ההכנסות בין המדינות הפכה, במהלך המאה ה-20, לאי שוויונית מבעבר. על פי נתוני קרן המטבע הבינלאומית, ברבע העשיר של מדינות העולם עלה התמ"ג לנפש פי חמישה במהלך

המאה ה-20 (מ \$3,500 לנפש בשנת 1900 לכ- \$18,000 לנפש) בזמן שברבע העני של מדינות העולם שולש התמ"ג לנפש (מ - \$500 לנפש לכ - \$1,500 לנפש).

שוק העבודה משתנה בקצב מהיר ומורכב, ומצריך פיתוח כישורים מקצועיים חדשים. שינויים אלו מחייבים אנשים לרכוש השכלה מקצועית, יש המגיבים לשינויים ע"י החלטה לפתוח בקריירה שנייה, ויש אף התופסים את עולם העבודה ככפר גלובלי ונעים בעולם בהתאם לשאיפותיהם המקצועיות ולציפיות השכר. טכנולוגיות העברת המידע המתקדמות, עשויות להקל על תהליך זה, עבור קבוצות הנגישות אליהן. עם זאת מצביעים חוקרים על חוסר הסימטריה בין הון לעבודה בתהליכים גלובליים עליהם ניתן ללמוד מן הנתון הבא: למרות השיח על הגירה וניידות עובדים, שיעור העובדים שמועסקים מחוץ לארצם הוא בסך הכל 1.5% מכוח העבודה. לכן הם פוסקים- הגלובליזציה היא מושג שמבטא בעיקר את ההתגלגלות של ההון ברחבי העולם, לא את זו של העבודה.

הגירת עבודה

תנועות המוניות של אוכלוסייה, המהגרת בעיקר מהמדינות המתפתחות למדינות המפותחות של מערב אירופה וארצות הברית. המהגרים נעים בחיפוש אחר עבודה בעלת שכר גבוה מאשר בארצות מוצאם, כדי לשפר את מצבם הכלכלי. הגירת עבודה המונית יוצרת מיעוטים אתניים במקומות שלא היו קיימים לפני כן ולמעשה מחלישה את הקשר בין גבולות גיאוגרפיים וקבוצה אנושית ספציפית ובכך מטשטשת גבולות לאומיים ואתניים. הגירה של עובדים בעלי מיומנות גבוהה ("עובדים מיומנים"). חוקרים מצביעים על קושי להגדיר מי הם עובדים מיומנים. אין הגדרה בין-לאומית, על אחת כמה וכמה כזאת שמקובלת על כולם. נוסף על כך, הרקע להגירת עובדים מיומנים, אופי ההגירה והיקפה, שונים ממדינה למדינה. לפיכך, יש קושי לאסוף נתונים על התופעה, והנתונים שמדינות מציגות אינם ניתנים בהכרח להשוואה בין-לאומית.

בהגדרות רווחות, מוגדרים עובדים מיומנים כעובדים בעלי השכלה גבוהה או שוות-ערך לה. עם זאת ישנו קושי עם הגדרות אלה: ראשית, בוגרים רבים של מוסדות להשכלה גבוהה אינם מועסקים בעבודה הדורשת מיומנות גבוהה. שנית, יש עבודות הדורשות מיומנות גבוהה, שלחלקן נדרשת השכלה גבוהה ולחלקן הכשרה מסוג אחר. שלישית, לעיתים נרכשים כישורים מסוימים דרך ניסיון תעסוקתי, או דרך שילוב של השכלה, הכשרה וניסיון. רביעית, ואחרונה, יש חשיבות לאופן ולמקום שבהם המיומנות נרכשה ולהבדלים בהתייחסות של מדינות למיומנויות שונות.

מהמורכבות המתוארת כאן עולה, כי קבוצת העובדים המיומנים אינה קבוצה הומוגנית. עם זאת, אפשר לתארם במונחים כלליים כמומחים מקצועיים, ניהוליים וטכניים. בהמשך, יש לסווגם לפי

תת-קבוצות המאופיינות בהרכב ובדפוסי ניידות שונים ובאופייה והיקפה השונים של הגירתם, ובהם למשל, עובדי תאגידים - עובדים אלו נעים על-פני שוקי עבודה בין-לאומיים. טכנאים, שעל-פי-רוב מועסקים בחברות רב-לאומיות. אנשי מקצוע בתחומי הבריאות והחינוך, שמועסקים לעתים בארגונים לא-ממשלתיים. מומחים בניהול פרויקטים וביצועם. מומחים ביעוץ. הגירת עבודה ביוזמה עצמית לצורך פיתוח קריירה או הכשרה. אנשי דת ומיסיונרים. בדרנים, ספורטאים ואמנים. אנשי עסקים ובעלי הון. אקדמאים, בהם חוקרים, מרצים וסטודנטים במוסדות להשכלה גבוהה.

ההיצע הבין-לאומי של השכלה גבוהה מהווה כיום פעילות עסקית ומקור הכנסה חשוב – הן הכנסה ישירה (דרך שכר לימוד שמתקבל במדינות המארחות) והן הכנסה עקיפה (דרך ייסוד קשרים). יתירה מזאת, סטודנטים זרים (בייחוד בוגרי לימודים גבוהים) שנשארים במדינה המארחת הם בבחינת כוח עבודה מיומן יחסית זול. ההשפעה על מדינות האם של הסטודנטים תלויה על-פי-רוב בשאלה אם הסטודנטים שבים למדינת מוצאם עם סיום לימודיהם.

המניעים להגירת העבודה יכולים להיות שונים בין הקבוצות, ואף בתוך כל קבוצה. כוחות השוק העיקריים הדוחפים כיום להגירת עבודה הם: הקושי במציאת תעסוקה, או הקושי במציאת תעסוקה המאפשרת פרנסה במדינת האם, עודף ביקוש לעבודה במגזרים שונים במדינות מסוימות, במקביל לעודף היצע של עובדים בשוק העבודה של מדינות אחרות, שינויים דמוגרפיים, משברים פוליטיים וסוציו-אקונומיים, שאיפות לפיתוח קריירה וזמינות של אפיקי קידום, התרחבות פערי השכר בתוך מדינות מפותחות ומתפתחות, וביניהן.

ברמה העולמית, ההערכות הן כי 1.8% מהאוכלוסייה בגילי העבודה מתגוררים במדינה זרה. שיעורי ההגירה העולמיים הם 1.2% לעובדים בעלי מיומנות נמוכה, 1.8% לעובדים בעלי מיומנות בינונית ו-5.5% לעובדים בעלי מיומנות גבוהה (העובדים המיומנים). יש מדינות מתפתחות שהגירת העובדים המיומנים מהן מגיע לשיעורים של 10%-30% מכלל העובדים המיומנים.

מצבם של מהגרי העבודה: למהגר העבודה מוצעות רמות שכר נמוכות בהשוואה למדינת המוצא, בייחוד אם העובד מועסק בעבודה שאינה תואמת את השכלתו, ניסיונו וכישוריו. לעתים קרובות מחסום השפה וחוסר היכרות עם המנהגים והתרבות המקומיים מעצימים את הקושי להיקלט בעבודה. סיבה נוספת היא אי-הכרה בתעודות ובתארים ממדינות אחרות, מה שמחייב את המהגרים להשלים לימודים או לעבור מבחני כשירות. לכך נוספים הביורוקרטיה המסורבלת והקשיים בהשגת אישורי עבודה וויזות שהייה בכלל. היציאה לחו"ל עשויה להביא לאובדן הזדמנויות במדינת המוצא.

עובדים רב תרבותיים - יתרונות וחסרונות

בעידן הכלכלה הגלובלית, עסקים אינם מסתפקים במיצוי הפוטנציאל המקומי ומקיימים קשרי עבודה שוטפים עם גורמים בינלאומיים, בהתאם לכך התנסות בעבודה בחו"ל או בעבודה מול גורמים בחו"ל, הופכת להיות יתרון יחסי משמעותי למועמדים. העסקת עובדים בעלי ניסיון בתחומי הנדסה, רפואה, מכירות או ביטחון בעבודה בחו"ל (עובדים רב תרבותיים), אינה מסתכמת רק ביתרון של עבודה מול גורמים בינלאומיים. האסטרטגיה של גיוס כח אדם רב תרבותי מסייעת לעסקים גם בראייה רחבה ובבניית אסטרטגיות חדשות המבוססות על ניסיון עסקי שנרכש במרחבים הבינלאומיים תוך התאמתם ויישומם בארגון. העסקת עובדים רב תרבותיים מאפשרת בניית אסטרטגיה תחרותית אשר תזכה בהעדפת לקוחות מול מתחרים. עובד רב תרבותי עשוי לתרום ניסיון עסקי רחב ונקודות מבט מגוונות לפתרון בעיות. חדשנות ויצירתיות - העובד הגלובאלי מספק ערך מוסף ללקוחות ועשוי להוביל לבניית אסטרטגיות ונקודות מבט גלובאליות, כמו כן, עובדים רב תרבותיים מהווים משאב חשוב בהתמודדות עם אתגרים ומורכבות השוק בכללותו. מאידך, קיימת ביקורת על התהליך והטענה כי אינו מסייע לכל קבוצות האוכלוסייה וחלק משכבות האוכלוסייה נפגעות. עובדים בתעשיות בתהליך דעיכה (תעשיית הטקסטיל למשל) יתקשו לבצע את המעבר הנדרש לענף תעשייתי אחר ולרכוש כישורים מקצועיים חדשים.

הפולמוס המחקרי על השלכותיה של הגלובליזציה מתמקד בתופעה מזווית קוטביות זו לזו. מצד אחד יש הטוענים כי בשיח על הגלובליזציה קיים מימד אוטופיסטי המקדם אשליה של חופש, של קוסמופוליטיות ואפילו מימד המקדם את "קץ ההיסטוריה" כפי שהציע לנו פרנסיס פוקויאמה. "בעידן הגלובליזציה שולטים רגשות של בני אדם ולא אגרופיה של המדינה" טוען תומס פרדידמן "ההתפשטות של השווקים החופשיים ושל הדמוקרטיה ברחבי העולם מאפשרת לבני אדם רבים יותר בכל מקום להגשים את שאיפותיהם להישגים." כל אלה מסעירים את הדמיון ומטשטשים את קו הגבול שבין פנטסיה למציאות או בין המימד האוטופי לבין המימד הדכאני של הגלובליזציה".

אולם בו בזמן, במקביל להיבטים האוטופיים של הגלובליזציה יש חוקרים החשים מחויבות חברתית לבחון את השלכותיה השליליות של הגלובליזציה על שוק העבודה למשל הילדים השחורים שעובדים עבור בנטון בשכר רעב, או הנשים שעובדות 18 שעות במתפרות באירביד, או הפיכתם של איזורים שלמים בהודו או סין לאתרי פסולת של ציוד מחשבים או חומרים רדיואקטיביים מארה"ב, (Sen 2002) לטענתם הגלובליזציה אחראית להרס של תרבויות ילידיות ברחבי העולם הלא מערבי ומקדונלדיזציה תרבותית שלהם. בנוסף נמצא כי גם במערב הורעו תנאי העובדים זאת כאשר, עם הכניסה בפועל של עובדים מסין, הודו ומשקים מתפתחים אחרים לשוק העבודה הגלובלי בעשור

האחרון, חלה למעשה הכפלה של כוח העבודה העולמי הפחות מיומן. כתוצאה מכך, ירדה התמורה לעובדים אלה במערב, ועלו התמורות להון ולעובדים המיומנים. יוצא אם כן, שעל רקע הגלובליזציה הורע מצבן היחסי של קבוצות גדולות של עובדים במערב, דבר שתרים במדינות שונות לאי-שקט ולתמורות פוליטיות. ברמת המקרו, קיים הסיכון שאי שיתופו של "האזרח הפשוט" בפירות הצמיחה והשגשוג עלול להביא לשינויים פוליטיים דרסטיים וכן לפרוטקציוניזם, שיפגעו בסופו של דבר באפשרות לצמוח ולשפר את רמת החיים.

גלובליזציה

כלכלנים טוענים כי הדרך להתמודד עם הסיכון הזה היא לא בשלילת תהליכי הגלובליזציה, אלא בליווי תהליכים אלה במדיניות פיסקאלית המציבה יעדים מתאימים בתחום החברתי ובתחום חלוקת ההכנסות והרכוש. יש מדינות אשר על מנת לבלום תהליכים אלו, מתכנסות בתהליך "גלובליזציה", לצד תופעות הגלובליזציה, נראו בשנים האחרונות גם תופעות רבות של לוקליזציה, או הסתגרות של חברות בתוך עצמן. הסוציולוג בנג'מין בארבר ניסה להסביר תופעה זו באמצעות המושג גלובליזציה. זהו נסיון להסביר התפתחות זו בכלים של הדיאלקטיקה ההגליאנית. אל מול התיזה - השינויים הכלכליים והפוליטיים שנסקרו לעיל - קמה אנטי-תיזה - תנועה, שעיקרה תרבותית, המתנגדת לשינויים התרבותיים שבעקבותיהם. אך כפי שמקובל בדיאלקטיקה, התיזה והאנטי-תיזה אינם ניצבים זה מול זה ללא שינוי אלא יוצרים סינתזה. הסינתזה, במקרה זה, הוא עולם המורכב משתי תנועות, מק'וורלד וגי'יהאד כפי שמכנה אותן בארבר, שמחד נאבקות זו בזו אך מאידך מפרות זו את זו. תוצאתה של דיאלקטיקה זו היא, לדוגמה, ארגונים דוגמת אל קעידה, שהם מצד אחד פרטיקולריסטיים ומתנגדים לערכי הגלובליזציה, ומאידך - משתמשים באמצעים שצמחו עם הגלובליזציה, ממבנה רשת ועד דואר אלקטרוני. על התמודדותה של ישראל עם הגלובליזציה נפרט בחלקה האחרון של סקירה זו.

על מהות הטכנולוגיה

טכנולוגיה היא תחום דעת העוסק בחיפוש פתרונות מעשיים כמענה לצרכים אנושיים, תוך ניצול חידושי המדע, הטכנולוגיה קשורה לרוב לייצור כלים.

כמה מגמות היסוד בהתפתחות הטכנולוגית

בשיח המחקר ההיסטורי, אודות התפתחות הטכנולוגיה, יש המתמקדים בשתי מגמות המשלימות זו את זו: מגמת ההרחבה של האדם ("נבנה לנו עיר ומגדל וראשו בשמים..." בראשית, י"א, ד') ומגמת שחרור בני האדם מקללת העבודה שבה קולל האדם הראשון ("בזיעת אפיך תאכל לחם...")

בראשית, ג', י"ט). יש הטוענים כי אפשר לתאר את שתי המגמות האלה כתהליך רציף. תחילה ממציאים כלי חדש על-מנת להרחיב את טווח פעולתו של האדם. הכלי החדש משמש לביצוע משימות מסוימות, כאשר המשתמש בכלי, אחראי על השימוש בכלי, והוא חייב להפעיל בשימוש, בקרה ושליטה, ידע ומיומנות. הכלי מרחיב את יכולת הפעולה של האדם, בכך שהוא מרחיב את טווח פעולותיו, מקל עליו בביצוע משימות ומאפשר את ביצוען בתנאים שלא היו אפשריים קודם לשימוש בכלי. למשל נשיאת חפצים ביד היתה מוגבלת, ואילו השימוש במריצה, או בעגלה, מרחיב את טווח המשימה, הן מבחינת המשקל והן מבחינת המרחק. פיסית, כל שימוש בכלי מהווה הרחבה של גוף האדם ויכולתו [מקלוהאן, 1994]. חלק ניכר של כושר ההמצאה של האדם מוקדש להמצאת כלים חדשים. לשם כך, דרושה יכולת של ראיית פגמים או חסרים בקיים, עם רצון בלתי נלאה למצוא רעיון לפתרון [פטרסקי, 1992]. מגמה זו מאופיינת גם כמגמת שיפור. תיקון פגם על-ידי המצאה מסוימת אפשרי רק אם ההמצאה משפרת את הדבר הפגום במידה מספקת. ולהיפך, לא ניתן לשפר דבר-מה אם מרוצים ממנו.

המגמה השנייה בהתפתחות הטכנולוגיה מתבטאת ברצון להקל את השימוש בכלים הקיימים, להפוך את המשימה המבוצעת בעזרת הכלי, למשימה נוחה למשתמש. מגמה זו מושגת במלואה, כאשר המשימה שלמענה אנו משתמשים בכלי, מתבצעת אוטומטית על ידי מכונה, כמעט ללא מגע יד אדם. רוב המכונות האוטומטיות המשמשות במרחב הפרטי, עברו את התהליך הזה, שהחל בהמצאה של כלי, שאחרי כן פותח למכונה אוטומטית: למשל מכונת הכביסה, הפקס, תנור האפייה. עם זאת ההתפתחויות הטכנולוגיות החשובות ביותר קשורות בעבודה, למחיה ולפרנסה.

טכנולוגיה בעולם העבודה

מהפכת הידע של שלהי המאה העשרים מייצגת את אחד התהליכים המהירים ביותר, אשר שינו את חיי האדם כתוצאה מיישומי טכנולוגיה ומדע. מאז שנות החמישים ואילך אנו עדים להתפתחות עצומה בכל תחומי החיים הקשורה בהתפתחותן של טכנולוגיות המידע, התקשורת וטכנולוגיות עתירות-ידע. מקלוהאן, בספרו אודות הבנת המדיה, הגדיר את המדיה ואת המכשירים שבהם משתמש העובד, וכן אמצעים אחרים, כהרחבות של האדם [מקלוהאן, 1994]. יחד עם זאת, יש חוקרים הרואים בשימוש בכלי יצירת חיץ בין האדם לבין החומר שבו מתבצעת העבודה. ככל שהכלי מגדיל יותר את טווח פעולתו של האדם, כך מרוחק האדם מן הפעולה הממשית. חוקרים אלו מתבוננים במבט ביקורתי בהתפתחויות הטכנולוגיות ומאפיינים אותם כאוסף של "ניתוקים" של האדם מתוצרו. לטענתם אחרי הרחבת גוף האדם בעזרת הכלי, נוצר ניתוק שחל בתחום העבודה – הניתוק בין הגורם האחראי לעבודה לבין מקור האנרגיה הדרוש לביצועה. ככל שמקור האנרגיה של השימוש בכלי נותק מגוף האדם, האנרגיה שנוצלה הייתה זרה יותר ויותר לאדם המשתמש בכלי,

הפקתה ניצולה כללו תהליכים, שהנגיעה של האדם בהם פחתה ופחתה. ניתוק נוסף שחל בין רכיבי העבודה, הופיע כניתוק מקור האנרגיה מן המכונות המופעלות על-ידיה. ניתוק זה החל בצורה גולמנית בתעשיות מבוססות מנועי הקיטור של עידן התעשייה, באמצעות רצועות תמסורת ארוכות, שהתפרסו לאורך אולמות בתי החרושת, ובא לידי שלמות עם השימוש בתחנות כוח, רשת החשמל ומנועי החשמל. החוקרים טוענים כי היום אנו מקבלים כמובן מאליו, ואף כרצוי ביותר, את המרחק העצום שבין המקום שבו מופקת אנרגיה חשמלית ובין המקומות שבהם היא מנוצלת להפעלת מכונות ומכשירים. הניתוק המשמעותי הנוסף שחל ברכיבי העבודה הוא הניתוק שבין מקור הבקרה לבין מקום ביצוע הפעולה. השימוש בשלט-רחוק הוא דוגמה בקנה-מידה ביתי של הניתוק הזה.

חוקרים של תחום הטכנולוגיה מגלים ממצאים מפתיעים בהם ההתייחסות אל האינטרנט כאל מערכת ניתוק. לטענתם האינטרנט איננו אלא מערכת (ממוחשבת) להפעלת מחשבים מרחק באמצעות מערכת הפעלה עתירת אפשרויות. ההפעלה נעשית, למשל, באמצעות תוכנה (כמערכת בקרה מקומית) במחשב של המשתמש (כמו, למשל, "הדפדפן" – browser) המתרגמת פעולות והוראות, ממערכת ההפעלה המוגבלת של המחשב שברשות המשתמש, להוראות בשפת מערכת ההפעלה של האינטרנט. בעזרת תוכנות מקומיות, המשתמש יכול לקבל קלט ממחשבים אחרים, ובעיקר, להפעיל תוכנות במחשבים הנמצאים אלפי קילומטרים הרחק ממנו, שאף הם אינם אלא מנגנוני בקרה מתוחכמים, הפועלים כמכונות לבקרת עיבוד נתונים.. ממצאים אלו לכאורה אינם מתקבלים על הדעת, מכיוון שהאינטרנט נתפס בעיני הציבור כמערכת השוברת גבולות והיוצרת את "הכפר הגלובלי". אולם ישנם ממצאים מחקרניים ראשוניים התומכים בהתייחסות אל האינטרנט כאל גורם לניתוק חברתי ובספרות כבר נוהגים לקרוא לתופעה זו בשם "פרדוקס האינטרנט" [קראוט ואחרים, 1997]. פרדוקס זה מוסבר ע"י החוקרים בהנחה כי אם נבחן היטב את כל האופנים שבהם טכנולוגיות המידע החדשות מוצגות לציבור, נגלה שהרעיון המשותף לכולן היה בהגנה על המשתמש מפני מגע ישיר עם הטכנולוגיות הללו, על ידי יצירת חיץ בינו לבין המערכת עצמה. כל הרעיון של "תוכנה ידידותית למשתמש", מובן לציבור, כהרחקת המנגנונים והתהליכים המסובכים, כביכול, הפועלים במהלך השימוש במחשב, הרחק מתשומת ליבו. החוקרים טוענים כי ציבור ההדיוטות, בהתייחסותו אל האינטרנט כמהות הנפרדת מן המיחשוב, מבטא אף הוא את הניתוק הזה בצורה הפופולרית ביותר. ההדיוטות סוברים ש"נכנסים לאינטרנט", כאשר הם "נכנסים" למעשה למחשבים, המוסתרים מעיניהם, ומורידים מהם פיסות תוכנה. יש חוקרים המדמים את הסתרת המציאות המחשבתית כדומה לתופעת הסתרת המציאות הבוגרת מעיני הילדים הרכים לפני עידן הטלביזיה [פוסטמן, 1990].

חוקרי הטכנולוגיה מצביעים על מגמה שבה במקביל לניתוק שבין מנגנוני הבקרה לבין המכשירים עצמם, מתרחש גם תהליך הפוך, לכאורה, של הצמדת "מחשב לכל מכשיר". לטענתם אין הדבר אומר כי יוצמדו מחשבים ממש לכל מכשיר, אלא מנגנוני בקרה מתוחכמים יותר ויותר, שיהפכו את המכשירים ל"חכמים". לדידם, מדובר פה במגמה של יצירת מערכות מלאכותיות שתוכלנה לבצע משימות הדורשות מיומנות ואולי אף תבונה. לטענתם של החוקרים, כאן מתגלה המגמה הזו, דווקא כמגמת ניתוק חמורה יותר בהתפתחות הטכנולוגית: הניתוק של המיומנות עצמה, מן האדם המשתמש במכשיר.

החוקרים מצביעים כי מגמה זו איננה מגמה חדשה, אפשר היה לגלות אותה בשלבי ההתפתחות הטכנולוגית הראשונים של עידן התעשייה. אלא שכיום היא מקובלת יותר ואיננה מעוררת התנגדויות כפי שהניסיונות הראשונים לפגוע במיומנויות העובדים עוררו מאז ראשית עידן התעשייה [זובוף, 1988]. היום קוראים למגמה זו גם "בינה מלאכותית". יש הטוענים כי אם נבחן את תופעת הניתוק הזו, נגלה שלעיתים קרובות היא הצליחה להתממש דווקא במסווה של שיחרור האדם מן הנטל הפיסי של העבודה. לדוגמה, הנרי פורד, שרתם אלפי עובדים לפס הייצור המדכא, טען כי "הסרנו את העבודה הקשה מעל כתפי האדם והעמסנו אותה על כתפיה הרחבות של המכונה...". [קיפרמן ואחרים, 2000].

יש חוקרים הטוענים כי תופעת הניתוק, שבין האדם לבין מיומנויותיו, שזוהתה עוד במערכות העבודה "הנחותה" של עידן התעשייה, התעצמה בעידן הטכנולוגיה הדיגיטלית החדשה, ה"עילית", ומובילה לניתוק הזה כמעט בכל תחום בחיינו. כל תוכנה שבשימושנו מחליפה בדרך זו או אחרת, ואף נוגדת במידה זו או אחרת, מיומנות מסויימת שלנו. חוקרים תוהים האם רעיון "הידידות למשתמש" אינו טומן בחובו אותו פיתוי של קלות במחיר של מיומנות. וטוענים כי אין מדובר רק בניוון הגוף והשרירים הנגרם בשל שימוש במקורות אנרגיה חלופיים. לתופעות אלה, של פגיעה בגוף האדם, מצאו ארגונים פתרונות שונים - וכמה מהם טכנולוגיים מאד - כמו חדרי הכושר המצוידים במיטב המכשירים. כדי לפתור את בעיית ניוון המיומנויות הגופניות של העובד.

המודעות לתופעת ניתוק המיומנות של השימוש במכשיר, מן האדם המשתמש בו, עוררה וזימנה מושג חדש, המתייחס להשפעת השימוש במכשירים על רמת מיומנויות האדם. מושג זה מתקשר אל עולם העבודה בכלל, ואל השימוש במערכות בקרה מתוחכמות, כמו המחשב, במיוחד.

השיח המחקרי נוהג לכנות את הרעיון "פיחות במיומנות" (deskilling). מושג זה עורר את השיח על טיב המיומנויות להם נזקק האדם בעולם העבודה החדש. לטענת החוקרים יש חברות שעדיין נמצאות בשלב כניסת השימושים בטכנולוגיות אלה "לכל תחום בחיינו", ואינן מוכנות להכיר בתופעת הפיחות במיומנות, המלווה את השימוש הלא מבוקר במכשירים ובמכונות, מכיוון שעתה,

עצם השימוש במכשירים החדשים הפך למושא של גאווה ונחשב כמיומנות בפני עצמה. מעטים הם החוקרים המעיזים להתמודד עם התופעות האלה, מבלי להיסחף לביקורת כללית כנגד הטכנולוגיה [איליץ', 1973; זובוף, 1988; פינברג, 1999].

יש חוקרים הטוענים כי טכנולוגיות המידע החדשות, עם כניסתן הסוחפת לתעשייה, למינהל, לחיי היומיום בעולם העבודה, הביאו את מכלול הניתוקים האלה לידי שלמות מסוג חדש, ואף מכנים אותה "הניתוק הדיגיטאלי מן הממשות". ניתוק זה התחיל, למעשה, ברגע שהאדם החל להשתמש בסמלים מופשטים (נתונים) לצורכי שימור, תקשורת והבעה של מידע. הוא קיבל דחיפה עצומה עם התפתחותו של המדע המדויק. הוא הפך לתופעה תרבותית משמעותית, רק בעקבות מהפכת המחשוב. שושנה זובוף קוראת לתופעת הניתוק הזה תוך כדי שהיא מכנה את השימוש במחשב (בתעשייה בעיקר) כשימוש בממשק דיגיטאלי אשר מבעדו נשבר קו הקשר העובר מן העובד אל עבודתו, ומעבודתו אליו, כמו קרן אור הנשברת בעוברה דרך מסנן של קרני אור [זובוף, 1988;] מניתוח כתביהם של חוקרי טכנולוגיה רבים, מתקבל הרושם שהמגמות המתרחשות בהתפתחות הטכנולוגית הן הכרחיות ובלתי הפיכות. הרושם הזה הוא טבעי כאשר מדובר בדיווח על התפתחויות הטכנולוגיה והשפעתה בעבר. השיח אודות השפעת "מהפכת הדפוס" מדבר על תהליכים שהתרחשו כאילו לא היתה אפשרית התרחשות אחרת [מקלוהאן, 1994; איליץ' וסאנדרס, 1989; פוסטמן, 1990]. קיימות גרסאות שונות של התפיסה הזו, הנקראות בספרות המחקרית "התפיסה הדטרמיניסטית של הטכנולוגיה". המשותף לכולן הוא ההסכמה שתמיד קיימת נקודת אל-חזור, שממנה ואילך הטכנולוגיה שועטת בעוצמתה שלה, מבלי שנוכל לשנות את מסלולה. גם החשש מפני טכנולוגיות לא דמוקרטיות מבוסס, למעשה, על ייחוס של כוח השפעה מסוים, שיש לטכנולוגיות עלינו, ובמקרה זה השפעה שלילית, של פיחות במיומנות המשתמש [ביארקנס ואחרים, 1987] או אפילו באיכות החיים שלנו [איליץ', 1973]. לעומת כל אלה, מקלוהאן, למשל, היה מאוד חד משמעי ביחס לחוסר הברירה שהטכנולוגיה האלקטרונית משאירה בידינו [מקלוהאן, 1994]. אולם, בחינה מקרוב של תהליכי המחשוב והשינויים הארגוניים שנלוו אליהם מגלה שהטכנולוגיה לא תמיד תפקדה כגורם ראשוני ובלתי מושפע בתהליכים אלה. בתיאורים המפורטים בדיווחה של שושנה זובוף אודות השינויים שהתחוללו כתגובה על תהליכי המחשוב בארגונים עסקיים ותעשייתיים שונים מתגלה ששני גורמים, מחוץ לתחום הטכנולוגיה, קבעו את אופי התהליכים האלה והשפיעו באופן ברור על הטכנולוגיות עצמן ועל אופן שילובן בתעשייה ובעסקים [זובוף, 1988]. ראשית, לתהליכי המחשוב בתחום העבודה המשרדית קדמה תפיסת "המינהל המדעי", לפיה העבודה נמדדת במונחים של זמן, פעולות פיסיות מוגדרות ותוצרים מוחשיים – שהיא איננה אלא המקבילה המנהלית של התפיסות הביהביוריסטיות, ששלטו בכיפה בשנים הללו בתחום מדעי האדם. תפיסת ארגון העבודה לפי הליכים כמעט אלגוריתמיים והכנסת מכוונת שונות לשימוש משרדי, קדמו

להכנסת המחשבים לעסקים. חברת IBM עסקה בייצור ובהפצה של מכונות משרדיות, שנים לפני שהוכנס המחשב לשימוש בעסקים. מכונות אלה נבנו לפי תפיסות המינהל ששלטו בעסקים, בעיקר בארה"ב, בראשית המאה ה-20. תיאור ההתפתחות של השימושים בטכנולוגיות המידע הממוחשבות בעבודה, על-פי זובוף, מגלה נקודות הכרעה שבהן המנהלים של ארגוני עסקים דנו במפורש על הכיוון לפיו בקשו לעצב את מערכות המידע הדרושות לאותם ארגונים. בניגוד לתעשייה, שבה, בדרך כלל, לעובדים לא היתה השכלה מספקת כדי להתמודד עם תהליכי הפיחות במיומנות עוד בשלב עיצוב המערכות הממוחשבות, אלא רק אחרי שהן הוטמעו, - בארגונים, שבהם לעובדים היתה השכלה גבוהה, השכלה ההנהלה, בשלב מוקדם יחסית, לעצב מערכות מידע בדרכים שקידמו את הרמה האינטלקטואלית של השימוש בהן. הן גם דאגו להכשרת העובדים בהיקפים הנדרשים כדי לפתח "מיומנויות אינטלקטיביות" המוסברת בלשונה של זובוף כתרגום הנתונים למידע ואת המידע לתובנה. הגדרה זו על פי זובוף, ממצה את מהות השפעת הטכנולוגיה על הניתוק שבין האדם לתוצרתו שבעבר היתה מושפעת ממגע ושימוש בחושים, כיום טוענת, מנתק המחשב את העובד מהמציאות הפיסקאלית של תוצרו ומעבירה אותו לחשיבה מופשטת המתבצעת באמצעות מדיה דיגיטאלית, והיא מכנה זאת המעבר מאוטומציה לאינפורמטיזציה.

בפרק הבא נבחן את המיומנויות הנדרשות בעולם העבודה על רקע מעבר זה.

תוצאותיה של התפתחות הגלובליזציה והטכנולוגיה:

תופעת נייזות המוחות: בריחת מוחות וגיוס מוחות - ברמת המדינה, הארגון והפרט

כפי שהראינו עד כה, עולם העבודה החדש יצר מציאות שבה הטכנולוגיה החליפה כוח-אדם, חלו שינויים במיומנויות הנדרשות מהעובדים – הדרישה לעובדים בעלי מיומנות גבוהה גדלה, בעיקר לעובדים בעלי מיומנויות חדשות, כמו בטכנולוגיות המידע והתקשורת (ICT); הדרישה לעובדים בעלי מיומנות נמוכה השתנתה, התעסוקה בתחום הייצור צומצמה, בעיקר במדינות המפותחות, בשל העתקת הייצור למדינות מתפתחות; חלה צמיחה בתחום השירותים. נוסף על כך, נוצרו שווקים חדשים וחלה ליברליזציה מואצת בתנועות של הון, אנשים, מוצרים וידע. הפעילות של חברות רב-לאומיות גדלה, וכך גם השפעתן. לאור זאת, הגבולות בין המדינות החלו להיטשטש, וההיווצרות של "הכפר הגלובלי" הגבירה את ההגירה הבין-לאומית בכלל, ואת זו של כוח עבודה בפרט.

בשנים האחרונות התגברה גם התנועה של משרות. תופעה זו החלה להיות חלופה לתנועה של אנשים. מהפכת ה-ICT מאפשרת כיום למעסיקים בין-לאומיים לצמצם עלויות על-ידי העתקת משרות (כגון תפקידים משרדיים ומתן שירותים) למדינות מתפתחות.

בסקירת הספרות על הגירת עובדים מיומנים, נגלה לצד המושג "בריחת מוחות" (brain drain) גם את המושג "גיוס מוחות" (brain gain). שני המושגים מופיעים בהקשר הרחב יותר של "ניידות המוחות" (brain exchange או brain circulation). מהות התופעה מסתכמת בכך שעובדים מיומנים מהגרים למקומות שבהם מוצעת להם עבודה התואמת את כישוריהם והכשרתם. כלומר, בניידות מוחות מדובר על זרימה דו-כיוונית של מומחיות בין מדינת מוצא לבין מדינת יעד, והיא כאמור אחד המאפיינים של התמורות בכלכלה העולמית העכשווית. במדינה שבה הזרימה היא באופן חד לכיוון אחד, אפשר לדבר על בריחת מוחות נטו ממנה או על גיוס מוחות נטו אליה – בהתאם לכיוון הזרימה.

המונח "בריחת מוחות" (brain drain) נטבע לראשונה בשנות ה-60 של המאה הקודמת כדי לתאר את ההגירה של אינטלקטואלים ומדענים בריטים לארה"ב. באופן מסורתי, השיג-ושיח סביב בריחת מוחות התנהל על בסיס גישות של הון אנושי. גישות אלה גורסות כי ההכשרה, היכולות, המיומנות והכישורים שאדם רוכש באמצעות חינוך, מייצגים את ההון האנושי שלו. ממשלות משקיעות משאבים בהון האנושי הזה על-ידי הכשרה וחינוך, ומצפות לתשואה על ההשקעה כשהאדם מתחיל לפעול כלכלית, להיות יצרני ולשלם מסים. מנקודת מבט זו, הגירתם של עובדים מיומנים היא בבחינת "הפסד" למדינת המוצא, מכיוון שהמדינה אינה יוצאת נשכרת מפירות השקעתה בהון אנושי. אולם, למטבע יש צד שני, והוא "גיוס מוחות" – קליטת עובדים מיומנים ממדינות אחרות. כיום, משהולך ומתגבש שוק עבודה בין-לאומי, הופכת הגירת עבודה לתופעה בלתי נמנעת: המשמעות של עזיבת עובדים מיומנים ממדינה מסוימת היא גיוסם במדינות אחרות בעולם. בריחת המוחות מתרחשת בעיקר ממדינות מתפתחות או עניות למדינות מפותחות או עשירות. מאחר שבמדינות OECD רבות יש מחסור בעובדים מיומנים, הן מגייסות מהמדינות המתפתחות עובדים שיש להם כישורים נדרשים במגזרים מסוימים. בין מדינות מפותחות לבין עצמן המצב שונה; על-פי-רוב ההגירה של עובדים מיומנים ממדינה מפותחת אחת לשנייה היא זמנית ולא חד-כיוונית, כך שבין מדינות ה-OECD לבין עצמן נוצר בעצם סוג של ניידות מוחות.

השפעות של בריחת מוחות וגיוס מוחות

מדינות נוטות לראות הגירה של כוח עבודה מיומן כבריחת מוחות. מגמה זו מעוררת אצלן דאגה, והיא חריפה במיוחד בקרב מדינות מתפתחות ופחות מפותחות, עם כלכלת מעבר, שבהן שיעורי האבטלה גבוהים. מדינות אלה "מאבדות" כוח עבודה מיומן למדינות המתועשות, שבהן יש ביקוש גבוה לעובדים, ובכללם לעובדים מיומנים – בעיקר בתחומי טכנולוגיות המידע והתקשורת (ICT).

באופן כללי, הדעה הרווחת היא, שתופעת בריחת המוחות מטילה עלויות על המדינה ובולמת כך את הצמיחה הכלכלית שלה. העלויות הבולטות ביותר למדינה הן אובדן התשואה על השקעה בחינוך ואובדן הכנסות ממסים. ממצאים אלה נתמכים בספרות המחקרית; כך, למשל, משרד העבודה הבין-לאומי (ILO) מציין, שיש ראיות ניכרות המורות על ההשפעה החיובית של רמת ההון האנושי הממוצעת בחברה על הפריץ והצמיחה. מצד שני, רמת השכלה נמוכה הנובעת מרמה גבוהה של הגירת עובדים מיומנים, צפויה להאט את קצב צמיחת הכלכלה ולהשפיע השפעה שלילית על האוכלוסייה שנשארת במדינה. יתירה מזאת, יש להגירה של כוח עבודה מיומן גם השפעות חברתיות. לדוגמה, הגירה של כוח עבודה מיומן בטיפול הרפואי (רופאים, אחיות וכדומה) עלולה לפגוע באיכות שירותי הבריאות הניתנים במדינה. אולם, קיים ויכוח בקרב מומחים, שכן חלקם מדגישים דווקא את ההשפעות החיוביות של הגירת עובדים מיומנים על הצמיחה הכלכלית וההתפתחות של מדינת היעד ושל מדינת המוצא, על החברה במדינות ועל העובדים עצמם. לפיכך, הן לבריחת המוחות והן לגיוס מוחות יכולות להיות השפעות חיוביות ושליליות. אופי ההשפעות והיקפן שונים בכל מדינה (בהתאם לגודלה ולרמת התפתחותה), ותלויים במגזרי הכלכלה המעורבים, באופן מימון החינוך (למשל ציבורי מול פרטי) ובסוג ההגירה (למשל זמנית, לצמיתות, מחזורית).

שילוב הגלובליזציה והטכנולוגיה בעידן העבודה החדש

חוקרים עכשוויים טוענים כי הגלובליזציה היא תהליך בלתי הפיך הנובע משינוי טכנולוגי. המחקר סוקר את ההתפתחויות בשלשת העשורים האחרונים ונטען כי, מתרחשת בעולם מהפכה טכנולוגית שבמידה רבה מעצבת את ההתפתחות בשאר התחומים -פוליטי, כלכלי תרבותי. במהלך כל ההיסטוריה הייתה התפתחות טכנולוגית אך במהלך השנים יש תקופת זינוק בטכנולוגיה. בשנת 1970, מתרחשת מהפכה ב 3 תחומים: א. עיבוד נתונים (מהפכת המחשוב), ב. אלקטרו אופטיקה (העברת נתונים, לווינים, סיבים אופטיים), ג. הנדסה גנטית. יש המחלקים את ההיסטוריה ל- 3 עידנים - "העידן הטרורם תעשייתי", "העידן התעשייתי", ו"העידן האינפורמציה". כל שינוי טכנולוגי היה כרוך בידע חדש. השינויים אינם רק כמותיים אלא איכותיים- לטענתם אנו מצויים כיום בעידן האינפורמציה, המוצר הוא מידע, והידע מכפיל את עצמו. כאשר מהפכה זו התרחשה, היא משנה את כל המרקם החברתי- אופי הקפיטליזם, ההתמודדות בין פועלים למעסיקים, יחסי המגדר וכו'. כל השינויים בעולם הם במידה רבה תוצאה של הסתגלות לעידן הטכנולוגי החדש- הבירוקרטיה כבר איננה יעילה, לטענתם של חוקרים אלו על מנת לזכות לאהדת המעסיק יש צורך לרכוש מיומנות בעבודה ברשתות, מבחינה ארגונית לטענתם ישנה התמקדות בביזור ו"היררכיה שטוחה", וכך גם

הייצור הטכנולוגי, נשען על גלובליזציה, כפי שמכנה זאת החוקר: "לוקחים מכל מקום חלק אחר". בעידן הקודם, כל מדינה פיתחה את התעשייה שלה ודאגה לייצור שלה. בעידן החדש, ניתן להעביר את הייצור לארצות אחרות וכך ההון בורח. הייצור היעיל הוא בכל העולם, והמדינה איננה יכולה לשמור על הייצור שלה כי מפעלים מקומיים אינם יכולים לעמוד בתחרות עם חברות אחרות. לטענתם נוצר קיטוב בין מרכז לפריפריה, של מי שמסוגלים להסתגל לשינויים ומי שנכשלים, וכך גם ההון מתחלק, למשל, אפריקה והמשטר הקומוניסטי לא הסתגל לטכנולוגיות החדשות ולכן קיים עוני באזורים אלו. בעידן החדש השיח הינו על קפיטליזם גמיש הפותח יותר אפשרויות עבור העובדים שלו ולפיכך מצליח יותר, זאת לעומת קפיטליזם מאורגן הנשלט ע"י המדינה ומתנהל בעיקר בתוכה. בעניין זה נטען כי יש מפעלים בבעלות ממשלתית המגנה על הסחורות שלה, לטענתם צריכה המדינה בעידן החדש לווסת את הכלכלה שלה (קיינס). המדינה בנתה קפיטליזם שמבוסס על ייצור המוני וצריכה המונית והיא יוצרת ביקושים. המפעל של פורד הוא דוגמא לכך- המדינה עודדה את המפעל לייצור יעיל ודאגה לביקושים לסחורה שהוא מייצר. פעולה זו יצרה פחות תחרות בין מפעלים לטענתם, זהו מבנה שמתאים לטרום עידן הטכנולוגיה. לטענתם בעידן החדש, כאשר ניתן להעביר סחורה לכל העולם, מבנה זה מאבד מערכו. החוקרים תמימי דעים בהקשר זה כי למעשה מי שמסתגל מצליח, ומציין כי הפועלים נחלשים כיוון שהם אינם עוברים ממדינה למדינה.

עתיד הטכנולוגיה והגלובליזציה בעולם העבודה

מומחים בתחומי טכנולוגיה וכלכלנים סבורים כי ההתפתחויות המהירות בתחום הטכנולוגיה ילכו ויגדלו, טווח הזמן בין חידוש טכנולוגי אחד למשנהו ילך ויתקצר, הטכנולוגיה המתוחכמת המבוססת על מחשבים, ועל תעשייה עתירת ידע, תמשיך לצבור תאוצה ותמשיך לשנות את מבנה ומרכיביי חיי האדם ושוק העבודה, תיאורטיקנים סבורים שהעתיד לא יתבסס על חקלאות, תעשייה או שירותים, אלא על מידע שמקורו במחשב האישי, על תשתית של תקשורת ואינטרנט. המרחקים בין חלקי העולם השונים מתקצרים וימשיכו להתקצר, באמצעות מערכות תחבורה משופרות, תנועת כח אדם מיומן יכולה לנוע בקלות ובנוחות ברחבי העולם. התפתחות הטכנולוגיה תאפשר גם יציאה למסעות בחלל.

מומחים טוענים כי העולם מצטמצם וימשיך להצטמצם לכפר גלובלי, החידושים בטכנולוגיה בתחבורה ובתקשורת תורמים לתמורות ושינויים משמעותיים בכלכלה העולמית, אחד ממאפייניו הבולטים של שוק העבודה החדש היא היכולת להגיע להישגים טכנולוגיים כלכליים מבלי שיש צורך באמצעי יצור עתירי הון. במקביל למגמות גלובליזציה מתפתחים מרכזי עבודה סביבתיים העונים על צרכי הקהילה, מרכזים אלו מתפתחים בעקבות יזמות אישית לוקאלית. משרות רבות נעשות מהבית ויש תיאורטיקנים הצופים לגידול בתופעה. תוכנות העבודה זמינות והייצור מועבר בטלוקומוניקציה

או בווידיאו, מגמות אלו נראה שתמשכנה להתפתח מאחר ועלויות המחשבים ואמצעי התקשורת הולכים ויורדים, בנוסף העבודה הביתית מאפשרת צמצום בעלויות צריכת הדלק. ע"י שימוש במחשבים וברובטיקה, יקטן חלקו של האדם בפס הייצור, בחקלאות, בתעשייה בשירותים ובעבודת הבית. קצב הייצור ישתנה ויידרש פחות זמן לייצור, תופעה שתביא לצמצום כח האדם, לדוגמא- בארה"ב מהווים החקלאים שני אחוזים מהאוכלוסייה ויכולים לייצר מזון למחצית מאוכלוסיית העולם.

יש חוקרים הטוענים כי מבחינת מבנה ארגוני, האינטרנט יהווה דוגמה אופיינית לעולם ללא מנהל במבנה ארגוני- Hierarchy, שהוא מערכת מבנים ארגוניים המחוברים יחדיו ברשת, כל אחת מהמערכות בהולרכיה היא עצמאית, ותנהל משא ומתן עם חלקים אחרים בארגון. זהו מבנה ארגוני המבוסס על שיתוף פעולה, הדימוי הינו למערכת אורגנית בטבע, כאשר המגמה נמצאת בתהליך של לקראת הקמה של מוח גלובאלי כולל, ה-Global Brain. מוח המבוסס על אוסף של סוכנים הפועלים כמו דבורים בכורת. החומרה/Hardware והתוכנה/Software מייצרים רוטבה: & Water & Fat = Brain; Wetware. ההערכה היא כי בעתיד האינטרנט יהפוך לגריד: Grid מעין מוח עולמי, בדומה לגרסות השונות המוצגות בסרטים 'מטריקס' ו-'דו"ח מיוחד'. תחת הנחה זו יהיה נכון להגדיר שכלכלת העולם לא הולכת לכיוון של גלובליזציה- Globalization אלא לכיוון של גלוקליזציה-Glocalization. לא אחידות עולמית אלא שיתוף פעולה עולמי, תוך הדגשת מאפיינים ייחודיים ומקומיים.

יש הטוענים שהפנאי יתפוס מקום נכבד זאת לצד הטענות שהאדם יהיה מובטל תקופות ארוכות מחייו, בפרק הבא נסקור את הנדבכים של עולם העבודה החדש, תוך התמקדות במיומנויות והכישורים הנדרשים בעולם זה.

ביבליוגרפיה לפרק ב'

גידנס, א' (2000). הדרך השלישית - תחייתה של הסוציאל דמוקרטיה. תל אביב: ידיעות אחרונות מרכס קרל ופ. אנגלס (1950) המאניפסט הקומוניסטי. תל-אביב: הוצאת הקיבוץ המאוחד. מרקוזה, ה. (1968) האדם החד מימדי. בוסטון, Beacon Press.

שנהב, יהודה גלובליזציה בחוסר נחת, (2004) באתר של החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב

Barber, R, Benjamin.(1996). **Jihad vs. McWorld** , Ballantine Books, New-York.

Scholte, Jan aart.(2000). **The Globalization of World Politics**, Macmillan:Basingstoke.

Machlis, Avi. "Use of Internet in Israel Lagging Behind Other Countries"; **Jewish www.jewishsf.com Bulletin News**, Jerusalem. –
<http://hoshi.cic.sfu.ca/~guay/Paradigm/Global.html> McLuhan Global Village –
www.Imf.org IMF Staff. **Globalization:Threat or Opportunity?** , April 12, 2000. –

Albrow Martin (1996) **The Global Age**. Oxford: Polity Press.

Beck Ulrich (2001) "Redefining power in the global age: Eight theses" **Dissent**, Fall 2001.

(2000) **End of Millenium**. Oxford:Blackwell [Castells, Manuel](http://www.blackwell.com)

Deleuze Gilles, and Felix Guattari.(1987). **A Thousand Plateaus: Capitalism and Schizophrenia**. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Featherstone Mike (2001) "Postnational flows, identity formation and cultural space" in Ben-Rafael Eliezer (ed.) **Identity, Culture and Globalization**. Leiden, Boston, Koln: Brill. Pp. 482-526.

Guillen F. Mauro (2001) "Is globalization civilizing, destructive and feeble? A critique of five key debates in the social science literature" **Annual Review of Sociology**, 27: 235-260.

Giddens [Anthony](#)(2003) **How Globalization is Reshaping Our Lives**
IMF Staff. Globalization:Threat or Opportunity? , April 12, 2000. –
www.imf.org .

Held David (1995) **Democracy and the Global Order**. London: Polity Press.

Jameson Fredric and Masao Miyoshi (1998) **The Cultures of Globalization**. Durham:
Duke University Press.

Kozlarek Oliver (2001) "Critical theory and the challenge of globalization"
International Sociology, 16 (4): 607-622.

Lindert H. Peter (2001) **Does globalization make the world more unequal?** Working
Paper 8228. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

O'Rourke H. Kevin (2001) **Globalization and Inequality: Historical Trends**.
Working Paper 8339. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Sen Armatya (2002) "How to judge globalism" **The American Prospect**, 13 (1).
January 14, 2002.

Sim Stuart (1999) **Derrida and the End of History**. Cambridge: Icon Books.

Stiglitz E. Joseph (2002) "Globalism's discontents" **The American Prospect**, 13 (1), January 14, 2002.

Wallerstein Immanuel (2000) "Globalization or the age of Transition? Long-term view of the trajectory of the world system" **International Sociology**, 15 (2): 251-267.

Weisbrot Mark et. al. (2000) **Growth may be good for the poor – but are IMF and World Bank policies good for growth?** Briefing Paper. Washington: Center for Economic and Policy Research.

Wimmer Andreas (2001) "Globalizations Avant la Lettre: A comparative view of Isomorphization and heteromorphization in an Inter-connecting world" **Society for Comparative Study of Society and History**, 43: 435-466.

Zuboff, Sh., *In the Age of the Smart Machine: The Future of Work and Power*. U.S.A.: BasicBooks, 1988.

פרק ג' - מאפייניו הבולטים של עולם העבודה החדש

עד כה סקרנו את הרקע להתהוותו של עולם העבודה החדש, הראינו כי נסיבות כלכליות ומדיניות יצרו מציאות שהייתה בסיס להתפשטות הגלובליזציה. מתחילת שנות ה-90 של המאה הקודמת הביאה הגלובליזציה מצד אחד לצמיחה בכלכלה העולמית ומצד שני לשינויים מרחיקי לכת בתחומים רבים, במקביל שינו הטכנולוגיות החדשות את חלוקת העבודה ואת היחס בין הון לעבודה. בפרק הבוחן את התפתחות הגלובליזציה והטכנולוגיה, הוצג הרקע התיאורטי וההיסטורי בהתפתחותם והשפעתם על התהוות עולם החדש, פרק זה יתמקד בתוצאות השינוי ובעיקר בהשלכותיו על התהוות מאפיינים חדשים השכיחים בעולם העבודה הדיגיטאלי.

מחקרים עכשוויים המתמקדים בעולם העבודה החדש בוחנים מזוויות שונות רבות ומגוונות, את השינויים שחלו במהות העבודה והשלכותיהם, עם זאת ישנם כמה מאפיינים דומים העולים ממחקרים אלו. מטרתו של פרק זה לסקור את המאפיינים הבולטים של עולם העבודה החדש ברמת המדינה, הארגון, והפרט. נוסף על אלו, תוצג תופעה נוספת שהשיח המחקרי מרבה לעסוק בה: התמודדות, המדינה, הארגון והפרט, עם שילוב עבודה ומשפחה בעולם העבודה החדש. באחרית פרק זה יוצג מודל Flexicurity (גמישות בטוחה) המציע להתמודד עם מורכבות השינויים בשוק העבודה באמצעות מדיניות תעסוקה המגבירה תחרותיות ומאפשרת שוק עבודה גמיש וביטחון תעסוקתי לעובד. היא מבוססת על הרעיון כי שוק גמיש שאינו מספק ביטחון לעובד פוגע בתחרותיות הלאומית.

הקדמה

The new deal - החוזה החדש בעולם העבודה

מחקרים המתמקדים בשינויים בעולם העבודה טוענים כי בשני העשורים האחרונים עובר שוק העבודה שינויים קיצוניים: "החוזה הפסיכולוגי" הישן - מערכת הציפיות ההדדית בין העובדים למקום העבודה - הוחלף "בחוזה חדש", לפי טענות אלו, אם בעבר הקדיש העובד את יכולתו המלאה ונאמנותו למעסיק אחד במשך שנים תמורת ביטחון תעסוקתי ותשלום הוגן, הרי שכיום העובד מעמיד את שירותיו למרבה במחיר, מוותר על הביטחון התעסוקתי וחי בחרדה מתמדת מהעתיד. עולם העבודה התעשייתי אופיין ביציבות תעסוקתית, בהיקף שעות עבודה קבוע שאופיין במסגרת המכונה על פי הספרות: 8-8-8, שמונה שעות עבודה, שמונה לפנאי ושמונה לשינה.

החוזה החדש מחליף את ה-3 Ds שאפיין את העבודה התעשייתית- העבודה הקשה (difficult)

המלוכלכת (dirty) והמסוכנת (dangerous), ב-D חדש demanding, תובענית, לפי החוקרים ה-D החדשה מאפיינת דרישה לתפוקות, לסטנדרטים גבוהים, ללחץ ולשעות עבודה יותר רבות מכפי שהיה מקובל בעולם העבודה הישן. השינוי מוסבר על פי החוקרים באימוץ העקרונות הטכנולוגיים והציפייה להטמעתם באופן תפקודו של העובד: סטריליות, בעלת סטנדרט גבוה, ובעלת יכולת הסתגלות לשינויים תכופים.

עם זאת, מאופיין החוזה החדש עם המעסיק בגמישות (flexibility) הפועלת בשני הכיוונים, מצד אחד המעסיק עשוי לפטר את העובד בשל צמצומים או האטה בעסקיו, וזאת מאחר וחוזה העבודה הוא אישי, ואינו קיבוצי כפי שהיה בעבר, ומצד שני גם העובדים עשויים להיות נאמנים למסלול הקריירה שלהם ולפיכך להתקדם למשרה הבאה המציעה שכר ואתגר גבוהים יותר.

על התמודדותן של רגולציות מדינתיות עם שינוי חוקי המשחק

משפט העבודה

חוקרים טוענים כי שוק העבודה הישן הוסדר על ידי משא ומתן קיבוצי ריכוזי בדרגות השיא בין השותפים החברתיים. חשיבותו של משפט העבודה הקיבוצי ותוכנו שיקפו העדפה חברתית לשיטת הסדרה קורפורטיסטית של שוק העבודה ושל נושאים חברתיים נוספים. הסדר זה התאפשר הודות לרמה גבוהה של סולידאריות חברתית, חפיפה מוחלטת בין גבולות המדינה וגבולות מערכת יחסי העבודה, מדיניות מוצהרת של תעסוקה מלאה, מבנה סקטוריאלי ברור, כוח עבודה הומוגני יחסית, ומבנה ארגוני שהתאפיין בהיררכיה ארגונית ברורה, שליטה בירוקרטית על דרך של הסדרה קיבוצית ודפוסי עבודה יציבים. תפקידו של המשפט בעבר היה לייצב את עליונות השיטה הקורפורטיסטית על פני דרכי הסדרה אלטרנטיביות. תפקידם של מנגנונים משפטיים אחרים כגון חוקי המגן (ההסדרה הציבורית) ודיני החוזים (ההסדרה הפרטית) היו שוליים בלבד.

לטענת החוקרים הגורמים אשר עמדו בבסיס השיטה הקורפורטיסטית עברו שינויים רבים. הליכי גלובליזציה, הטרוגניות הולכת וגדלה של שוק העבודה, טשטוש המבנה הברור של ארגונים, וההסתמכות הגוברת והולכת על גמישות אשר צופנת בחובה מטרות שונות ואינטרסים רבים, הביאו לכך שהשיטה הישנה איננה מתאימה עוד. עם השינויים בתנאי הרקע גם הכלל המשפטי נדרש לעובר שינוי מהותי. לטענתם משפט העבודה כיום הוא דינאמי מאד ומשתנה לעיתים קרובות ובכיוונים רבים אשר אינם בהכרח תמיד עקביים. בעוד שהשיטה המשפטית הקודמת **ייצבה** שיטה חברתית שקדמה לכלל המשפטי, הרי שהשיטה המשפטית החדשה נדרשת למלא תוכן **ולעצב** את המערכת החברתית. הדבר מחייב שינוי בתמהיל הכללים המשפטיים. משפט העבודה הקיבוצי יורד ומפנה את מקומו לריבוי של חוקי מגן (הסדרה ציבורית) ודיני החוזים (הסדרה פרטית). המשפט נוקט במנגנונים כופים הבאים לפצות על אבדן כוחם של השותפים החברתיים בעבר. כמו כן מפתח

המשפט מבחנים מעין פוסט-מודרניים אשר מכירים בריבוי תצורות העסקה וקשרי עבודה בעלי אופי שונה ומשתנה. כמו כן בעידן של גלובליזציה המשפט מסתפק לעיתים בהגנה על זכויות אדם בסיסיות ומוותר על הסדרה של שכר, קידום וקביעות אשר הוסדרו בעבר. אלו הם מקצת השינויים שניתן לצפות במשפט. החוקרים טוענים כי מאחר והכלל המשפטי הוא אך ורק מראה של תמורות חברתיות, ניתן לקרוא את הכלל המשפטי כטקסט חברתי המעיד על היקפן ועומקן של התמורות החברתיות המתרחשות כיום בשוק העבודה.

מעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת

שני העשורים האחרונים מתוארים כעשורים של עליית הניאו-ליבראליזם בכלכלה הפוליטית הגלובאלית. מערך העקרונות המזוהה עם "ניאו-ליבראליזם" הפך למסגרת מקובלת למחשבה על הכלכלה ולפעולה ביחס אליה (Babb, 2002). הציר המחשבתי סביבו מתארגנים העקרונות הוא ששווקים הינם ישויות אוטונומיות ובתנאים של מעורבות מדינית מוגבלת הם יתפקדו בצורה יעילה, משום שהם מזוהים עם תחרות, יעילות כלכלית ובחירה (Lamer, 2000). ממשלות לאומיות רבות, הן מן הימין והן מן השמאל, מיישמות רפורמות הממסדות את הפרדיגמה הניאו-ליבראלית וכוללות: הפרטה, ליברליזציה של השוק, קיצוץ הוצאות ומיסים, ביטול סובסידיות, דה רגולציה, הפחתת כוחם של איגודי עובדים, עידוד אזרחים לצאת לשוק העבודה ועוד.

בתחום הפנסיה, עליית הניאו-ליברליזם דוחפת לעבר אימוץ מערכת פנסיה צוברת מופרטת (privatized funded defined contribution), כפי שאומץ לראשונה בצ'ילה בשנת 1981. במערכת זו תמך הבנק העולמי. במסגרת דו"ח בעל השפעה שפרסם הבנק בשנת 1994, הוא שרטט מודל ובו מערכת הפנסיה הצוברת המופרטת היא רובד מרכזי מבין שלושה רבדים של קצבאות לקשישים. לתמיכה זו יש משמעות משום שהבנק מסייע ליצירת סביבה בה ממשלות המכוננות רפורמות ניאו-ליבראליות מתוגמלות כלכלית (Brooks, 2002). מערכת זו מבוססת על עקרונות של העדר מעורבות מדינית בשוק הפנסיה, אינדיבידואליזציה של העלויות והסיכונים, השתתפות רציפה בשוק העבודה, וביסוס גובה פנסיה על שיעור התשואה המושג בשוק ההון. מנגנונייה של המערכת הם כדלקמן: מספר קרנות פנסיה מאושרות ומווסתות על ידי הממשלה. העובדים יכולים לבחור ביניהן, אולם החוק מחייב אותם להפריש סכום מסוים ממשכורתם מידי חודש לטובת הפנסיה. סכום ההפרשה מוגדר מראש ומועבר לחשבון האישי של העמית. החברה המנהלת את קרן הפנסיה משקיעה את כספם המצטבר של העמיתים בנכסים פיננסיים שונים, בדרך כלל בשוק ההון ובאגרות חוב ממשלתיות סחירות. הממשלה מספקת רשת ביטחון בסיסית, הקצבה תלויה בהפרשות של היחיד

ובביצועיה הפיננסיים של הקרן, והחברה עושה את רווחיה על ידי גביית דמי ניהול מהמבוטחים (Huber & Stephens, 2000).

מן המודל הניאו-ליבראלי נגזרים שלושה אינטרסים מוסדיים שעמדו ביסוד הרפורמות במערכת הפנסיה. שלושת האינטרסים מבקשים לחולל שינוי בשלושה היבטים שונים של מערכת הפנסיה (Shalev, 1996). בהיבט הראשון, מערכת הפנסיה משמרת את ההכנסה של העובד בעת הפרישה. האינטרס של יזמי המדיניות הוא לשנות את אופן פעולתה של המערכת משיטת "זכויות מוגדרות מראש" (Defined Contributions) לשיטת "הפרשות מוגדרות מראש" (Defined Benefits). אם לפי השיטה הראשונה צובר העובד זכויות ללא קשר להפרשות וקרן הפנסיה סופגת את כל הסיכונים; לפי השיטה השנייה הפנסיה נקבעת לפי כמות ההפרשות של העמיתים וביצועיה הפיננסיים של הקרן, והסיכונים נישאים על ידי העמית אלא אם הם נספגים על ידי הממשלה.

שנית, מערכת הפנסיה הנה מרכיב חשוב בכלכלה הפוליטית של החיסכון וההשקעה. האינטרס המתייחס להיבט זה קשור בביטול המעורבות הממשלתית בשוק הפנסיה, ובהעמקת הליבראליזציה של שוק ההון והתחרות המצויה בו, מתוך תפישה כי מהלך זה יתרום לצמיחה הכלכלית. קרנות הפנסיה מחזיקות בהון עצום המצטבר מחסכונותיהם של העמיתים. לפי שיטה המכונה "מימון צובר", הן משקיעות את הון בנכסים נושאי תשואה. התשואה אמורה לממן את הפנסיות של העמיתים. בעוד שקרנות הפנסיה השקיעו הון זה באגרות חוב ממשלתיות מיועדות המעניקות תשואה קבועה, יזמי המדיניות ביקשו לחסוך את הוצאות התשואה המשולמת מקופת המדינה, ולהפנותו למימון פרויקטים במגזר העסקי הסובל ממחנק אשראי (מצוקת מימון) חוץ בנקאי ומחשיפת יתר לתנודות. בתורו, הם סברו, עצם קיומו של מקור הון יציב וארוך טווח זה יעודד יוזמות שיתרמו לצמיחה הכלכלית. עבור העמיתים המשמעות היא אובדן הסבסוד הממשלתי הישיר והבטוח, וביסוס שיעור הפנסיה על השקעות שמבצעות הקרנות ועל מגמות בשוק ההון. אמנם שיעור התשואה הפוטנציאלי עשוי להיות גבוה יותר, אולם כך גם הסיכונים. בתנאים אלו לא ניתן לדעת מה יהיה גובה הפנסיה בעת הפרישה, דבר אשר יוצר אי וודאות ומקשה על תכנון העתיד (Williamson and Williams, 2005).

לבסוף, מערכת הפנסיה הנה גורם חשוב ביחסי עבודה. הטבות פנסיוניות לקבוצות עובדים הן כלי למשיכת חברים חדשים לשורות האיגוד המקצועי. ההון עליו חולשות קרנות הפנסיה מעניק לאיגוד המקצועי עוצמה כלכלית ופוליטית, ודמי הניהול הנגבים על ידי הקרנות מגדילים את הכנסותיו. בהתייחס לכך, יזמי המדיניות חותרים לנתק את קרנות הפנסיה מן האיגוד המקצועי, מהלך אשר פוגע במשאבי העוצמה של האיגוד המקצועי, ומטה את מאזן הכוחות במערכת יחסי העבודה.

החלשת כוח העבודה בכללותו מגשימה את האידיאולוגיה הניאו-מוסדית הרואה באיגודים מקצועיים כמפריעים להתנהלותו "התקינה" של השוק. באותה העת, היא עשויה להגשים אינטרסים מוסדיים כאשר החלשת כוח העבודה בכללותו מסייעת למגזר המעסיקים ליהנות מכוח עבודה זול וכתוצאה מכך להגביר את ההשקעות וליצור מקומות עבודה חדשים, על אף שקשר זה מעולם לא הוכח. בסקטור הציבורי, הפחתת עלות העבודה עונה על האינטרס של הקטנת תקציב המדינה. שנית, התפישה הניאו-ליבראלית גורסת שניהולם של גופים ציבוריים מונע על ידי אינטרסים פוליטיים הפוגעים ביעילות המערכת. העברת השליטה בשוק הפנסיה לגופים פרטיים, לעומת זאת, תוביל להפעלתן של הקרנות על פי עקרונות של שוק: תשואה, תחרות ויעילות. גופים ששיגו תשואות גבוהות ימשכו אליהם חברים רבים יותר, אשר מבקשים ליהנות מפנסיה גבוהה יותר כתוצאה מתשואות אלה. התחרות החופשית בין הגופים, מניחים יזמי המדיניות, תביא להתפתחותו היעילה של שוק הפנסיה.

ארגונים, ופירמות בעולם העבודה החדש

מבנה ארגוני וגמישות

חוקרים טוענים כי הכלכלה החופשית והשוק הגלובלי משנים את חוקי המשחק בעיקר של הסקטור העסקי, אך גם של הציבורי ואפילו של סקטור המגזר השלישי. ארגונים מכל הסוגים מחפשים ללא הרף דרכים חדשות לצמוח בעולם תחרותי. הם בונים את עצמם במבנים "רזים" המסוגלים להשתנות בקלות, הם משתמשים בטכנולוגיות תפעול ויצור גמישות, הם מפשטים את המבנה הארגוני באמצעות מיקור חוץ (outsourcing), בניית רשתות, שימוש בטכנולוגיות מידע, מיזוגים ושותפויות. הם משנים, משתנים ומחדשים, מוצרים שירותים ותהליכים. הם מחפשים ללא הרף את הנישה המיוחדת שבה יש להם יתרון יחסי על מתחריהם. הם בונים תרבות ארגונית, ערכים, חזון ויעוד שנועדו להתוות דרך ייחודית לחברי הארגון, בדרכם להצליח בעולם של תחרות חופשית, אי ודאות ושינוי מתמיד. הכלכלה החופשית מביאה מהפיכה גם לשוק העבודה. הממשלה מקטינה את הסקטור הציבורי באמצעות הקטנת התמיכה בו, ובאמצעות הפרטה ומעבר להתנהלות אוטונומית על בסיס עסקי. ארגונים מכל הסוגים נאלצים לבנות את עצמם לא רק במבנים ותהליכים גמישים אלא גם באמצעות כוח אדם גמיש. גמישות המאפיינת את היקף שעות העבודה, מיקום העבודה, גמישות בתקופות ועונות העבודה, גמישות בחוזה העבודה ושיטת השכר, גמישות בתפקידים וגמישות גיאוגרפית. במקביל עוברים הארגונים להעסיק עובדים שאינם חברי הארגון כגון עובדי קבלן, עובדים כקבלני מישנה, מומחים, משרות ייחודיות, יועצים וחוקרים חיצוניים.

היחלשותם של איגודים מקצועיים

איגוד מקצועי מהווה התאגדות של שכירים לשם הגנה על תנאי העבודה ושיפורם, כך שכוחם של העובדים המאוגדים יאזן את כוחו של המעסיק. איגוד המקצועי מייצג את העובדים במשא ומתן קיבוצי ופועל גם לשיפור רווחת העובדים. איגודים מקצועיים נוסדו לראשונה באנגליה בסוף המאה ה-18. האיגוד המקצועי משיג את יעדיו על ידי שימוש במספר דרכים ושיטות ובהם, משא ומתן קיבוצי עם המעסיקים, הפעלת הכוח הכלכלי שבידי הארגון וחבריו, שביתות ועיצומים, פעילות פוליטית לקידום חקיקת עבודה המשפרת את תנאי העבודה המינימאליים. ניתן להבחין באיגודים המקצועיים שתי מגמות בסיסיות, המשולבות באופי האיגוד: איגוד מקצועי כלכלי, שהדגש בפעולתו הוא על השגת הישגים כלכליים לחבריו: העלאת שכרם ושיפור תנאי עבודתם. אין לאיגוד כזה עניין בשינוי המערכת החברתית. ואיגוד מקצועי פוליטי, שהדגש בפעולתו הוא על הגשמת אידיאולוגיה פוליטית, כגון הגברת השוויון בין כל העובדים, והעברת הבעלות על אמצעי הייצור לידי העובדים. שיעור החברים באיגוד מקצועי מבין כלל השכירים נמצא בשני העשורים האחרונים בירידה.

בעולם המודרני של ימינו, מתפתחות שיטות תעסוקה חדשות אשר נותנות מענה לתחרות הגוברת והולכת של הפירמות. שיטות אלה שונות לאין ארוך מקודמותיהן בשל טווח ראייתן והשיקולים העומדים מאחוריהן. במסגרת אותם שינויים, מקום העבודה חדל להיות בטוח כבעבר, והוודאות של העובדים פחותה בנוגע לעתידם. פישר (1994) מסבירה את התופעה הזו בעזרת הפיחות שחל במעמדם והשפעתם של איגודים מקצועיים. הפיחות הוא תוצאה מהחוסר בכלים המותאמים להתמודדות במשק שמתהווה. כלים ניהוליים כגון תהליכי קבלת החלטות ושימוש בטכניקות הסברה נכונות ומבוקרות הם רק חלק ממה שאין לאיגודים המקצועיים בניסיון לשמר את כוחם. כתוצאה מפיחות זה, טוענים החוקרים, מעמד העובדים הם הראשונים להיפגע.

חוקרים מסבירים שנורמות בסיסיות, בין העובדים למעסיקים, אשר היו מתאימות למשק הישן והפחות תחרותי, מתפוגגות ומשאירות את העובד חשוף וללא ביטחון תעסוקתי. נורמות כאלה הן נאמנות בעבודה, קביעות אחריות וכיו"ב. במקביל להעלמות הנורמות, משתנים תהליכי המשא ומתן עם המעסיקים וכעת יש תביעה מצד המעסיקים לנכונות לגמישות בתעסוקה, ניווד עובדים ואף צמצום מספר המועסקים הקבועים לטובת זמניים וקבלנים.

גם הממשלות אחראיות במידה רבה לפיחות במעמד האיגודים המקצועיים ופגיעה במעמד העובדים. השפעת הממשלה על החלשת האיגודים מתבטאת בחוקים המתקבלים ביוזמתן ובמדיניות החברתית - כלכלית שהן מיישמות. ממשלות מתייצבות יותר ויותר לצד המעבידים והמשקיעים, בראותן בהם קרש הצלה לבעיותיהן (זילוני, 1999).

חוקרים הבוחנים את השינויים בעולם העבודה מאפיינים את זה החדש כעולם של "תפוס כפי יכולתך" וקושרים את התפתחותו לגלובליזציה, שהעניקה למפעלים את האפשרות להיות ניידים ולהתמקם במדינות המעוניינות לקלוט השקעות. לטענתם הניידות פוגעת בעובדים, שלא רק מאבדים מקום עבודה, אלא גם נשארים עם הרבה פחות אפשרויות תעסוקה חדשות. השינויים והיערכויות בתעשייה בעידן החדש מצמצמות את כוחם של האיגודים המקצועיים. כתוצאה מתהליך זה, תנאי העבודה נקבעים יותר ויותר ברמת המפעל הבודד. בסיטואציה כזו מעמד העובדים נפגע, וכוחם מול המעסיקים פוחת.

בשנים האחרונות, הרעיון של התאגדות מקצועית של עובדים מצטייר ככזה שאינו מתאים לחברה המודרנית והמתקדמת. עובדים רבים הרואים עצמם כבעלי כישורים וכחוצים לשוק העבודה, לא רואים עניין במסגרת של התאגדות מקצועית (ספורטא, 1998). התופעה מקבלת ממדים גדולים יותר לנוכח עליית דור ההיי טק הדיגיטלי והשימוש הגובר בחוזים אישיים.

חוקרים מנסים לתהות על דרכם של אותם עובדים אשר אינם מעוניינים בתיווכו של איגוד מקצועי בכל הנוגע לתנאי העבודה שלהם. זהות האינטרסים המשותפים, שהייתה גורם כל כך מכריע בהצטרפות לאיגודים מקצועיים בעבר, כבר אינה קיימת. להפך, הם טוענים, אחת מן הסיבות העיקריות להחלשות האיגודים המקצועיים היא הרגשת עובדים במקצועות מסוימים שיש להם אינטרסים משותפים רבים יותר עם הנהלת החברה מאשר עם בעלי מקצועות דומים (לם, 2000).

מיומנויות ניהול המשאב האנושי בעולם העבודה החדש

מחקרים עכשוויים מצביעים על פולמוס בקרב התיאורטיקנים אשר מצד אחד מביעים דאגה מפני מיצוי האינטרס הכלכלי של הארגונים על חשבון העובדים, התנערות מאחריות כלפי העובדים מפאת אי קיום העסקה ארוכת טווח, פגיעה בפנסיה ובתנאים הסוציאליים העשויים לטענתם לפגוע בצדק החברתי וההשלכות לכך עלולות להיות מרחיקות לכת. יש הטוענים שהנפגעים העיקריים משינוי עקרונות העסקה, הנם עובדי התפר, אותם העובדים אשר הועסקו בעבר על פי עקרונות העסקה מסורתיים והועברו במהלך שהותם בשוק העבודה לעקרונות החדשים.

לעומת זאת לצד שיח זה, ואולי אף בהמשך לשיח זה וכתוצאה ממנו, מתקיים שיח מחקרי בקרב תיאורטיקנים מתחום חקר הניהול. בשיח זה עולה דווקא, כי עולם העבודה החדש יצר פרדיגמה ניהולית לפיה מנהלים, צריכים לרכוש יכולת ליצור נאמנות אצל עובדים, מחקרים שבוצעו העלו כי ככל שנאמנות העובד לארגון עולה, כך יקטנו הסיכוי שיתפטר.

חוקרים מסבירים כי המציאות שנוצרה בשוק העבודה יצרה מצב בו אנשי משאבי אנוש ואנשי הדרכה עומדים בפני פרדיגמה חדשה. פרדיגמת היחסים הזמניים. מבחינת משאבי אנוש עומדת השאלה כיצד להתייחס לעובדים שהם עובדי קבלן או זמנים או בחוזה אישי. כיצד מחזקים

מחויבות של עובדים שאינם קבועים? כיצד מחזקים מחויבות ארגונית? כיצד מנהלים עובדים שאינם נמצאים במקום הגיאוגרפי של הארגון? כיצד מתייחסים לעובדים שהם בחוזה שונים זה מזה? מחקרים מצאו כי דרכי התמודדות של ארגונים עם השינויים הן למשל ע"י כי הקצאת שכר הולם לפי כישורים ייחודיים, בניגוד לשכרו של העובד ב"חוזה הישן", שהיה מוגבל ולא תאם במרבית המקרים את איכות תוצרתו. "החוזה החדש" מציע לעובד אשר מיומנותיו ייחודיות, שכר גבוה וזאת על מנת לשמרו בארגון. מחקרים מצאו כי עובדים רבים התלוננו על כי הארגון תובע מזמנם וממרצם עד כי אין באפשרותם להקצות זמן לפנאי **work life balance**, הלחץ שהתווסף לעבודה המואצת פגע בתפוקה מאחר ועובדים אלו החסירו ימי עבודה כתוצאה ממחלות שנגרמו בעקבות הלחץ. בשל אלו החלו ארגונים בעולם העבודה הגלובלי, לעודד עובדים לבצע פעילות גופנית, ולטפח תרבות של פנאי. חדרי כושר ותקציב תרבות התווסף להטבות המוענקות לעובד בעידן החדש. כמו כן עודדו: **work life effectiveness**, דהיינו, האפשרות של העובד לנהל את סדר העדיפויות שלו בעבודה ובחיי האישיים. במקביל מחקרים המנסים לאפיין את תכונותיהם של מנהלים בעולם העבודה הגלובלי טוענים כי על מנהלים אלו להתמודד עם תחרות על עובדים מומחים בתחומם ולפיכך עליהם להיות בעלי יכולת הנעה, בעלי אינטליגנציה רגשית זאת על מנת ליצור קשר עם עובדים רב תרבותיים, יכולת ניהול צוות סינרגטי, אמפטיה המופגנת כלפי הרצון להשקעה בעובד ובפיתוחו האישי, ויצירת תנאים מתאימים לשיפור רמת הידע בארגון.

על דפוסי התמודדותם של העובדים עם שינוי חוקי המשחק

Protean career - "פרוטיאנית" קריירה בניהול עצמי

חקר הארגונים טוען כי הקריירות במאה ה-21 אינן יציבות עוד כבעבר, ויש להשתחרר מהתפיסה של קריירה אחת, מעסיק אחד, ומקצוע אחד. ניהול הקריירה עובר לידי של הפרט, ומתמקד בצרכיו, ובכישוריו האישיים. הגמישות כפי שהזכרנו מתירה למעסיק לפטר ביתר קלות ומצד שני גם העובדים עשויים להיות נאמנים למסלול הקריירה שלהם ולפיכך להתקדם למשרה הבאה המציעה שכר ואתגר גבוהים יותר. השיח המחקרי מרבה לעסוק במושגים: "**employability**" יכולתו של אדם לנווט את כישוריו ומידת מקצועיותו, ויכולתו לשווק את כישוריו "**marketable**", ומצביע שבאמצעות אלו, יש אף המחליטים לנטוש את המקצוע ולפנות לכיוון שונה לחלוטין. ישנם מחקרים שבחנו את דפוסי הקריירה של צעירים ומצאו כי עובד שנכנס לשוק העבודה בגיל 20 עשוי לעבור שמונה מקומות עבודה עד שימלאו לו 32 שנה. כמו כן נמצא כי השינויים לא פוסחים גם על דרג הניהול: מנהל יחליף שבע עבודות בקריירה בממוצע. בנוסף נטען כי אם בעבר החשש לאבד את מקום העבודה היה נחלתם של המתקרבים לגיל הפנסיה, הרי היום הוא מופיע בגיל הרבה יותר צעיר.

עם זאת בעולם העבודה החדש נמצא כי העובדים המבוגרים מתקשים ביצירת קריירה בניהול עצמי, תופעה זו מתאפיינת ב- "ageism", כלומר הפלית עובד בשל גילו, הסבר למגמה זו מוצעת ע"י הספרות כתופעה שראשיתה בשנות ה-90 עם התפתחות הגלובליזציה והטכנולוגיה, שינויים תכופים שהאיצו את התחרות בעולם, מתרחשת העדפת הצעירים בעלי המסוגלות להתמודד עם שינויים תכופים, בעלי חשיבה מהירה, גמישים יצירתיים, ומחוברים לשוק העכשווי ולכן יכולים לתרום ליתרונה התחרותי של הפירמה. הספרות מדווחת על מחקרים שנעשו על הנכונות לבצע תפנית בקריירה במאה ה-21, וככלל נמצא כי עובדים ומנהלים בכל גיל מוכנים לבצע תפנית כזו או לקיים קריירה נוספת במקביל.

אסטרטגיית התמודדות Life long learning

הספרות המחקרית מתמקדת ב- Life long learning, כאסטרטגיה של התמודדות עם המורכבות (complexity), השונות, הדינאמיקה והסיכון (risk), המאפיינים את העולם העבודה החדש. על פי אסטרטגיית ה-Life long learning, על האדם ללמוד לאורך כל החיים וזאת על מנת להדביק את הפערים בשוק העבודה, לרכוש עוד מיומנויות ולהיות מעודכן בשינויים ובחידושים. שיח אקדמי מחקרי המתקיים באירופה ובארה"ב, משפיע על הלך רוח עולמי, ומדגיש כי בשל תפיסת העידן הגלובלי החדש, בו משתנה המצב התעסוקתי בעולם, בשל שינויים טכנולוגיים נרחבים, נדרשים בני האדם, ללמוד תחומים רלוונטיים כגון, אנגלית, פנאי, מתמטיקה ושימושי מחשב, לרכוש מיומנויות רלוונטיות ולהתמודד עם שינויים תכופים במקצוע ובקריירה אחת למספר שנים.

מקצועות בעולם הידע

המעבר מכלכלה תעשייתית לכלכלת הי-טק יצר תהליך של העלמות מקצועות ישנים והתפתחות של מקצועות חדשים. מודל התעסוקה של מקום עבודה אחד קבוע לכל החיים משתנה ובמקומו עולים דפוסי תעסוקה חדשים של עבודה רב תחומית, וניהול מספר קריירות במהלך שנות חיים. חוקרים טוענים כי המקצועות החדשים יהיו קשורים רובם ככולם לתחומי הטכנולוגיה והמחשוב כמו עורכי וידאו, תכנות, בוני אתרי אינטרנט, ספקי שירות למיניהם באינטרנט כמו קידום אתרים, בנית אתרים, כתיבת תוכן לאתרים. שירותים פיננסיים חדשים כמו מנהלי קרנות הון סיכון, ויעוץ פנסיוני ואילו המקצועות הנעלמים הם מקצועות מסורתיים כמו סנדלר וחייט או מקצועות הקשורים לתעשייה המסורתית.

מיומנויות בעידן העבודה החדש

חוקרים טוענים כי אם בעולם הכלכלה התעשייתית העובד היה צריך להיות פועל יצור שעושה במשך כל שנות עבודתו את אותה עבודה קבועה ושגרתית כמו עבודה מול מכונה במפעל יצור, במפעל טקסטיל או במפעל מזון והיה עליו להכיר את המכונה המסוימת שמולה הוא עובד ולא היה צורך להכיר את כל המכונות השונות הנמצאות במפעל הרי כיום בעידן כלכלת ההי-טק על האדם להיות רב תחומי, ועליו להכיר כמה שיותר דברים ועליו להיות יצירתי ויוזם שיוכל להציע לחברה שבה הוא עובד הצעות לייעול החברה ולשיפור הביצועים בעבודה.

הפועל הפשוט של עידן הכלכלה התעשייתית מתחלף בעובד מיומן ומוכשר המתקדם כל הזמן ולומד כל הזמן את החידושים האחרונים בתחום העבודה שלו. העובד החדש של המאה ה-21 יצטרך להיות יזמי, יצירתי בעל יכולת שיווקית על מנת להעלות ולקדם את הרעיונות שפיתח, בעל יכולת הסתגלות לשינויים ולהתחדשות בעל יכולת ללמידה עצמית, לשפות, בעיקר אנגלית ולראיית הנולד בתחום העיסוק שלו. העובד יצטרך גם לדעת להיות רב תחומי למשל עליו לדעת ביוטכנולוגיה והנדסת יצור כדי שיצליח בעבודתו או שעליו להיות רוקח ומהנדס מחשבים. העובד בעידן ההי טק יהיה חייב להיות מעודכן בכל תחומי המחשוב עליו יהיה להכיר את שמושי המחשב השונים משום שהם יספקו לו את המידע הדרוש לו ולא חוברת ההדרכה או הספר שסיפקו בעידן התעשייתי את המידע הדרוש. כך למשל הרפתן לא יצטרך רק לשאוב את החלב מהפרות אלא גם לדעת לנתח נתונים המגיעים מהמחשב של הרפת הממוחשבת. חוקרים אחרים לעומת זאת, סוברים כי עידן העבודה החדש מאופיין ב-deskillin, כלומר פיחות במיומנויות. המיומנויות שהיו נחלתם של העולם העבודה המסורתי, שהתבססו על מקצועיות וידע רב חושי בתחום צר מפנות את מיקומם לידע המנתק את האדם ממגע עם החומר ומחברו לטכנולוגיה.

בעבור הצעירים מציעים חוקרים להיערך לתשואה גבוהה עבור השכלה ולכן מומלץ עבורם להתמקד בלימוד מתמטיקה, אנגלית, מיומנויות פנאי ותשתיות של מחשב. מומחים מנחים את הצעירים לפתח גמישות ביחס לניהול הקריירה ולפתח תחביבים במקביל לה.

החווה בעולם העבודה הדיגיטלי, החדש, לעומת עולם העבודה המסורתי ה"ישן" -

עבודה בעולם החווה החדש new deal	עבודה בעולם החווה הישן old deal
"אעבוד עד שאשתעמם"	קריירה לכל החיים
אעבוד במקום שיאפשר לי צמיחה, ולמידה	נאמנות לכל תקופת העסקתי
האדם נמדד על פי ההון האנושי האינדיבידואלי	האדם נמדד על פי נכסיו החומריים
שאיפה לבנות קורות חיים מרשימים	שאיפה להיות מנהל
העלאה בשכר בשל כישורים, ובניית קריירה	העלאה בשכר בשל תוספת יוקר
בונוסים וחופשות מבוססים על תוצרים ותפוקות איכותיות.	בונוסים וחופשות מבוססים על הכרת תודה ונאמנות העובד
הנהלה אחראית על מתן הסברים למחזיקי המניות, בנוגע לנושאים כספיים וכישורי ניהול עובדים ושימורם	הנהלה אחראית על מתן הסברים למחזיקי המניות, בנוגע לנושאים כספיים
שיפור מיומנויות מסייעות להתפתחות אישית	הדרכה, והכשרה לביצוע טוב יותר של העבודה
הארגון בעל מוניטין ביחס להיותו מעסיק טוב	הארגון הינו בעל מוניטין ביחס למוצריו המצוינים

A new deal for the 21st century workplace By Kevin Aselstine and Keri Alletson March/April 2006 The University of Western Ontario, London, Ontario N6A 3K7

שילוב עבודה ומשפחה בעולם העבודה החדש

בקרב החוקרים נטען כי שינוי חוקי המשחק בעולם העבודה, מרחיב עוד יותר את האי שוויון בשוק העבודה ומעצים את האפליה כלפי אוכלוסיות מוחלשות כגון- נשים, מיעוטים ועובדים מבוגרים. החווה הפסיכולוגי החדש, מעלה שאלות לגבי מיקומה של המשפחה, ומשק הבית, ביחס לעבודה ובוחן את הנאמנויות הסותרות שעולות ביחס לעבודה ולמשפחה. הספרות המגדרית מרבה לעסוק בדפוסים כניסתן של נשים לעולם העבודה החדש ומדגיש כי דווקא בעולם זה ישנו סיכוי הגון יותר לנשים, וזאת מאחר והשינויים הטכנולוגיים ומחשוב העבודה ממעיט בחשיבות בכח הפיסי שיש להשקיע בתוצר. עם זאת הציפייה הגוברת מצד המעסיק להשקעה מזמנו, גמישותו, נכונותו לנוע ברחבי הגלובוס, של העובד, מעלה קשיים חדשים עבור נשים. חוקרים טוענים כי קשיים אלו נובעים מחלוקת עבודה מסורתית המאפיינת את מוסד המשפחה, לפיו האישה אחראית על הטיפול בבני הבית ובעניינים השוטפים של אחזקתו, ואילו הגבר אחראי על הפרנסה.

מחקרים מסבירים כי לרקע הפעולה המובחן לנשים ולגברים בשוק העבודה, השפעה על מעמדם בשוק, ועל כמות המשאבים שהם יכולים להשיג. ה'סקטורים המיגדריים' קובעים אילוצים מיבניים לגבי היכולת של בני הזוג להשיג את משאבי השוק, כגון הכנסה, קידום ורכישת מיומנויות מובחנות. לקונטקסט מובחנים אלו, במסגרתם פועלים בני הזוג בשוק העבודה, השפעה על ההזדמנויות הפתוחות בפניהם ועל כמות המשאבים שכל אחד מהם יכול להשיג. הבדלים בדפוסי הפעילות של הנשים והגברים בשוק העבודה אי רציפות תעסוקתן של הנשים והשינויים בהיקף עבודתן לאורך מעגל חיי המשפחה, מובילים לקיומם של הבדלים בין גברים ונשים בסוגי התעסוקות בהם הם פועלים, ושכך, בתגמולים הכלכליים אותם הם משיגים בשוק (Gronau, 1977; Polacheck, 1976 ; Moen, 1985 ; England & Farkas, 1986 ; Beechey & Perkins, 1987 Main 1988; Duffy & Pupo שטייר 1995 ; Stier, 1996 ; 1992).

למעמד המובחן של בני הזוג בשוק העבודה השפעה חוזרת על יחסי הכוחות במשפחה ושכך על 'משטר השייוון' המשפחתי. המשאבים הכלכליים שמשיגים בני הזוג בשוק העבודה, בצרוף המשאבים הלא-כלכליים איתם הם 'מגיעים' למסגרת המשפחתית, משפיעים על מבנה יחסי הכוחות במשפחה, ושכך, על 'משטר השייוון המשפחתי'. השפעה זו סוגרת מעגל ובו זמנית מזינה מחדש את תהליך הסטרוקטורציה של אי השייוון בין המינים בשוק העבודה.

צמתי תהליך הסטרוקטורציה מדגימים את השילוב שבין מיקרו ומקרו בתהליך מחזורי זה: התנהגות הפרטים הרוטינית, ברמת המיקרו, מעוגנת בדפוסי התנהגות ממוסדים, ברמת המאקרו. כך למשל הבדלי הכוחות הרוטיניים בסיטואציה, הופכים דרך אמצעים ומשאבים (חומריים ולא חומריים) לדפוסים ממוסדים של 'שליטה' – אי שיוון בחלוקת המשאבים. את יחסי הגומלין בין המשפחה ושוק העבודה בתהליך הסטרוקטורציה ניתן להדגים באופן הבא (הבחירה בנקודת ההתחלה הינה שרירותית היות והתהליך הינו מעגלי): כתוצאה מחלוקת העבודה המסורתית במשפחה, המועידה את עיקר הטיפול בילדים ועבודות הבית לנשים, פונות אמהות לילדים לתעסוקות 'נשיות' המציעות עבודה במשרה חלקית שהינן בדרך כלל בעלות שכר ומעמד נמוך. כלומר, בפעילות הרוטינית בשוק העבודה קיימים הבדלי כוחות בין גברים ונשים: היחסים התעסוקתיים בין מעסיק ומזכירה למשל, מובילים להבדלים משמעותיים במשאבים שכל אחד מהם מרוויח ומובילים לחוסר איזון והבדלי כוח מיגדריים. הבדלי כוחות רוטיניים אלו 'חודרים' למשפחה: סגרגציה מיגדרית של חיי היומיום בשוק העבודה מובילה לתלות כלכלית של האישה בבן זוגה, כלומר לחוסר איזון ביחסי הכוחות בתוך המשפחה, כמו גם למיסוד נורמות של יחסי כוח בין המינים היוצרת תלות כלכלית של נשים בגברים. הבדלי כוחות אלו זוכים לגייטימציה חברתית בדרך כלל על ידי הטיעון כי נשים נשואות 'רוצות' רק משרות חלקיות בגלל האחריות לבית והן

צריכות שכר נמוך היות והן מפרנסות משניות. מנגד, המערכת הקפיטליסטית והמדינה מציעה למשרות החלקיות 'שכר חלקי' ומעמד נמוך. האחריות הנשית למשק הבית מוצדקת על ידי הטיעון כי הגברים עובדים משרות מלאות ומרוויחים שכר גבוה יותר ואילו הנשים יכולות להשיג בעיקר משרות חלקיות עם הכנסה נמוכה. כלומר, נורמות חברתיות, מוסריות וערכיות מקנות לגיטימציה ומובילות למיסודו של מבנה חברתי המרובד על פי מין ושכך, מאפשרות את קיומו של מבנה אי השוויון בחלוקת משאבי השוק בין גברים ונשים.

עם זאת ישנן מדינות אשר שמו להן למטרה לבצע שינוי במעגל זה. סיועה של המדינה בסבסוד מעוונות יום, בהתערבותה בהגנה הולכת ומתרחבת על נשים בעת הריון ולאחר חופשות לידה, במתן הקלות מס לאמהות עובדות, מנסה המדינה למעשה לצמצם את אי השוויון בשוק העבודה. נוסף על כך יש ארגונים אשר על מנת לסייע לאימהות לשלב עבודה ומשפחה, מאפשרות שעון גמיש לפיו ניתן לעבוד בהיקף שעות מקובל, אך מתאפשרת גמישות בשעת ההגעה לעבודה ועזיבתה. יש ארגונים המתגמלים על עבודה מהבית ויש כאלו המקימים מעון בתוך הארגון.

עם זאת השיח על הטבות, ההתערבויות והסיוע, מתמקד בעיקר בנשים וייעודו בהקלה על שילובן בשוק העבודה, ישנן טענות שמיקוד זה מנציח את חלוקת העבודה במשפחה ולפיכך משעתק את אי השוויון גם כאשר עולם העבודה החדש יצר מציאות שבה קל הרבה יותר ליצור שוויון.

אסטרטגיית התמודדות עם עולם העבודה החדש: Flexicurity

הצורך בשוק תחרותי המספק ביטחון כלכלי לפרט הביא לפיתוחו של מודל ה- **Flexicurity**, המשלב גמישות עם ביטחון. מודל זה זכה להצלחה בדנמרק והאיחוד האירופי אימץ אותו. Flexicurity היא מדיניות תעסוקה המגבירה תחרותיות ומאפשרת שוק עבודה גמיש וביטחון תעסוקתי לעובד. היא מבוססת על הרעיון כי שוק גמיש שאינו מספק ביטחון לעובד פוגע בתחרותיות הלאומית. השינויים המהירים של הגלובליזציה - התפתחות מהירה של טכנולוגיות, של שווקים, של מוצרים ושירותים חדשים - מציבים לפני מדינות העולם אתגר חדש: שמירה על תחרותיות גבוהה בסביבה המשתנה. שוק עבודה קשיח ובו רמה גבוהה של ביטחון בתפקיד, כלומר עבודה רצופה באותה משרה, מגביל את התחרותיות של המשק משתי סיבות: הקושי לפטר ולהעסיק עובדים מקשה על עסקים להסתגל לדרישות השוק. כמו כן ביטחון בתפקיד פוגע בתמריץ של העובד לפתח את ההון האנושי שלו, ובכך הוא מגביל את יכולתו להיקלט במשרה אחרת. לעומת זאת שוק עבודה גמיש מגביר תחרותיות אך אינו מבטיח לעובדים תעסוקה רציפה או הכנסה יציבה.

המושג Flexicurity מתאר מדיניות תעסוקה המגבירה תחרותיות ומאפשרת שוק עבודה גמיש וביטחון תעסוקתי לעובד. היא מבוססת על הרעיון כי שוק גמיש שאינו מספק ביטחון לעובד פוגע בתחרותיות. מדיניות ה-Flexicurity מורכבת משוק עבודה גמיש, לימודים מתמשכים לאורך החיים, מדיניות מעודדת תעסוקה בקרב אוכלוסיות חלשות, תמריצים לאוכלוסיות חלשות להשתתף בשוק העבודה, תמריצים למעסיקים להעסיק אוכלוסיות חלשות, מערכת רווחה מכוונת תעסוקה, דמי אבטלה הוגנים המותנים בחיפוש עבודה או לימודים, תמיכה זמנית בזמן מחלה או אסון. **מאפייניה:** הסכמה משולשת בין מגזרים - מדינה, מעסיקים, עובדים, תהליך ממושך והדרגתי המבוסס על התפתחות ארוכת שנים ביחסי העבודה, שיעור נמוך של עובדים עניים, יעילות מוגבלת כאשר הביקוש נמוך, הצורך בהתאמה למאפייני המדינה, עלות גבוהה לממשלה ליישום מדיניות ה-Flexicurity. **מדידה** האיחוד האירופי מציע מדד הבוחן היבטים אחדים של Flexicurity: מידת הגמישות של הסכמי עבודה, היקף הלימודים המתמשכים לאורך החיים, מידת יישומה של מדיניות להגברת תעסוקה ושל מערכת רווחה מודרנית. כמו כן, המדד כולל משתנים הבוחנים את תוצאות המדיניות בשוק העבודה.

הערכות על עתיד עולם העבודה

חוקרים מתקשים לנבא את העתיד להתרחש בעולם העבודה, ומסבירים את הקושי באי הוודאות בתחום הפיתוחים הטכנולוגיים המשפיעים ישירות על עולם העבודה, אם זאת ישנן כמה מגמות אשר ניתן לאסוף מתוך המחקר הקיים.

יש הטוענים שהנפגעים העיקריים משינוי עקרונות העסקה, הנם עובדי התפר, אותם העובדים אשר הועסקו בעבר על פי עקרונות העסקה מסורתיים והועברו במהלך שהותם בשוק העבודה לעקרונות החדשים. לטענתם, בעוד כשני עשורים, יתייצבו דפוסי ההעסקה, וחוקי העבודה יותאמו לשינוי, אך עד לתקופה זו, כאמור, עובדי התפר יפגעו.

בעשור הנוכחי מניחים מומחים כי צפויה האבטלה ברחבי העולם להישאר ברמה גבוהה. יש המציינים כי כל עובד יימצא במשך מספר תקופות ארוכות ללא תעסוקה, לפיכך, מומחים טוענים, יש להבנות מערכת פנאי, ולמידה מוסדרות ולעודדה ברמת המדינה, הארגון והפרט, זאת על מנת שבעינות אבטלה יוכל הפרט למצוא עיסוקים מקבילים לצד תהליך חיפוש העבודה המחודש.

בשל האבטלה צפויים דפוסי ההגירה הבין-לאומית להימשך. אפשר לראות זאת גם בהיערכות של ארגונים בין-לאומיים, שאצלם ההגירה הבין-לאומית, ובכללה הגירת העבודה, על השלכותיהן, הפכו לסוגיות מרכזיות. חלק גדול מהגירת העבודה מוסבר בביקוש לעבודה במדינות מסוימות, בתחומים

ובענפים מסוימים. כך למשל, מספר החוקרים במדינות ה-OECD עלה מ-2.4 מיליונים ב-1990 ל-3.4 מיליונים ב-2000 – עלייה של 42%.

חוקרים מצביעים על מגמה לפיה הביקוש לחוקרים עדיין עולה, בעיקר בתחומי טכנולוגיות המידע והביוטכנולוגיה. באיחוד האירופי מעריכים, כי יידרשו 700,000 חוקרים נוספים כדי לממש את היעד של הגדלת ההשקעה במחקר ופיתוח לשיעור של 3% מהתמ"ג עד שנת 2010. בארה"ב, מעריכים כי בשנים 2000-2010 ייווצרו כ-2.2 מיליוני משרות חדשות בתחומי המדע וההנדסה, בייחוד בתחומי המחשבים. ביפן העריכו ב-1998, כי הביקוש לבעלי תואר מוסמך יעלה על ההיצע לקראת שנת 2010.

סיכום פרק ג'

בפרק זה הראינו כי עולם העבודה מצוי בתהליך של שינוי מהותי. סקירת השיח הספרותי בתחום מצביעה על התפתחות בדפוסי ההתמודדות של העובדים עם שינויים אלו. מצאנו כי המעבר מהחווה הישן "the old deal" לחווה העבודה החדש "the new deal", יצר מציאות שבה מעסיקים, מפטרים באופן מהיר יותר, מציעים פחות ביטחון תעסוקתי ארוך טווח. כתגובה לכך התפתח שיח מחקרי המתאר את אופני ההתמודדות של חלק מהעובדים בהתמקדות בניהול הקריירה האישית, בנאמנות לאינדיבידואל ולמימוש ההתפתחות האישית ובהבנה כי האדם הוא המשאב, ולפיכך, יש להתפתח וללמוד לאורך כל החיים "Life long learning". עם זאת, ראוי להדגיש כי על מנת להתמודד עם שינוי חוקי המשחק, על היחיד לאמץ יכולות שיווקיות, יזמיות ויצירתיות, אשר אין זה מובן מאליו שיוכל לאמץ. בהקשר זה, מציין השיח המחקרי שמרבית המדינות עדיין אינן נותנות מענה הולם לשינויים אלו, החל ברמת החקיקה בתחום הגנת העובד, דרך הכנת האזרחים לעקרונות החדשים שנוצרו וכלה בעידוד וסיוע בתהליך הלמידה לכל החיים. יוצאות מכלל זה הן המדינות כדוגמת דנמרק, שאימצו את מודל ה-Flexicurity, המשלב גמישות עם ביטחון תעסוקתי. ראוי לציין שהשיח המחקרי אודות התמודדותן של ארגונים עם שינוי חוקי המשחק, מתמקד בעיקר בארגונים אשר שינו את דפוסי העסקתם, ועובדים על פי עקרונות עולם העבודה הדיגיטאלי, עם זאת מציין המחקר שעדיין ישנם ארגונים המעסיקים על פי חוקי המשחק המסורתיים, עם זאת מניחים המומחים, כי עם הזמן, השינויים יחללו גם לארגונים אלו.

בפרקה האחרון של סקירה זו נתמקד בתמורות שחלו בשוק העבודה בישראל, בשני העשורים האחרונים.

ביבליוגרפיה לפרק ג'

זילוני, א. (1999). איגודים מקצועיים במעבר- מאבק על הישרדות או תקווה מחודשת. משאבי אנוש, פברואר.

מרכז מחקר ומידע של הכנסת, תופעת בריחת המוחות וגיוס המוחות בעולם ובישראל, 2007.

מונדלק גיא, (2000) השפעת שינויים בדפוסי עבודה, מבנה שווקים וארגונים על תפקיד המשפט בהסדרת שוק העבודה: תמונת מצב הרצאה לכנס: דפוסי עבודה וארגון חדשים אוניברסיטת חיפה.

פישר, ח. (1994) האיגוד המקצועי במשק המודרני, אתגרים ודרכי התמודדות. המכון למחקר כלכלי וחברתי, תל אביב.

ספורטא, יצחק. (1998). אל יתפלאו מהנדסי התוכנה, גלובס, 25 ליוני.

לם, אהוד. (2000) ההבדל בין איגוד מקצועי לאיגוד של איגודים מקצועיים. האייל הקורא.

Abella, M. I., "International Migration and Labour Market Development: A Survey of Trends and Major Issues", a paper prepared for the Workshop on International Migration and Labour Market in Asia, organized by the Japan Institute of Labour, OECD and ILO, 1-2 January 2001, Tokyo, Japan

Adler, S., "Training and Retraining Programs in Israel", Israel Ministry of Immigrant Absorption, a presentation prepared for the Metropolis Interconference Seminar, Dubrovnik, Croatia, May 8-12, 2002.

Adler, S., "Immigration and Integration Policies in Israel in the Nineties", Israel Ministry of Immigrant Absorption, May 2000.

Avveduto, S., "Brain Drain and Brain Gain: the Challenges of Internalisation: Introduction", a presentation prepared for the Workshop on Trends in the Management of Human Resources in Higher Education (OECD and National Research Council IRPPS), Paris, 25-26 August 2005.

Babb, Sarah (2001). *Managing Mexico Economists from Nationalism to Neoliberalism*. New Jersey: Princeton University Press.

Brooks, Sarah M. (2002). Social protection and economic integration: The politics of pension reform in an era of capital mobility. *Comparative Political Studies*, 35(5), 491-523.

Cervantes, M., "Scientists and Engineers: Crisis, What Crisis?", OECD Directorate for Science, Technology and Industry, January 2004.

Cervantes, M. and D. Guellec, "The Brain Drain: Old Myths, New Realities", OECD Directorate for Science, Technology and Industry, May 2002.

Chalamwong, Y., "The Migration of Highly Skilled Asian Workers in OECD Member Countries and Its Effects on Economic Development in East Asia", Thailand Development Research Institute Foundation, a joint MOF/PRI-OECD research project: The Impact and Coherence of OECD Country Policies on Asian Developing Economies, May 2004.

Docquier, F. and H. Rapoport, "Skilled Migration and Human Capital Formation in Developing Countries – A Survey", Stanford Center for International Development, Stanford University, Preliminary – December 2004.

Fourie, M. J. and R. Joubert, *Emigration's Influence on South Africa: A Human Capital Theory Approach*, University of South Africa, 1998.

Gaillard, J. and A. Gaillard, "Introduction: The International Mobility of Brain: Exoduser Circulation", *Science, Technology and Society*, 1997, Vol. 2.

Huber, Evelyne & Stephens, John D. (2000). *The Political Economy of Pension Reform: Latin America in Comparative Perspective*. Geneva 2000 Occasional Paper No. 7. United Nations Research Institute for Social Development.

International Labour Office (ILO), "Non-Binding Principles and Guidelines for a Rights-Based Approach to Labour Migration", a paper prepared for the Draft ILO Multilateral Framework on Labour Migration, adopted by the Tripartite Meeting of Experts, Geneva, 31 October-2 November 2005.

International Labour Office (ILO), "Skilled Labour Mobilities: Review of Issues and Evidence", a paper prepared for the Workshop on International Migration of Highly Skilled Workers: Its Current Situation, Problems and Future Prospects in Asia, Tokyo, 4-5 February 2002.

Khadria, B., "Skilled Labour Migration from Developing Countries: Study on India", *International Migration Papers no. 49*, International Labour Office (ILO), June 2002.

OECD, "Key Policy Coherence Issues in Agriculture and Migration", a paper prepared for the OECD Policy Workshop on Institutional Approaches to Policy Coherence for Development, 18-19 May 2004.

Lowell, B. L., "Some Developmental Effects of the International Migration of Highly Skilled Persons", International Migration Papers no. 46, International Labour Office (ILO), December 2001.

Lowell, B. L. and A. M. Findlay, "Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses", report prepared for the International Labour Office (ILO), October 2001

Rosenbaum, J. et al., "Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrial Societies", Annual Review of Sociology, 1990, Vol. 16.

Salt, J., "International Movements of the Highly Skilled", OECD Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs – International Migration Unit, Occasional Papers no. 3, 1997.

Shalev, Michael (Ed.) (1996). *The Privatization of Social Policy?* New York: St. Martin's Press, INC.

Vincent-Lancrin, S., "Building Capacity Through Cross-Border Tertiary Education", a paper prepared for the Unesco/OECD Australia Forum on Trade in Educational Services, 11-12 October 2004.

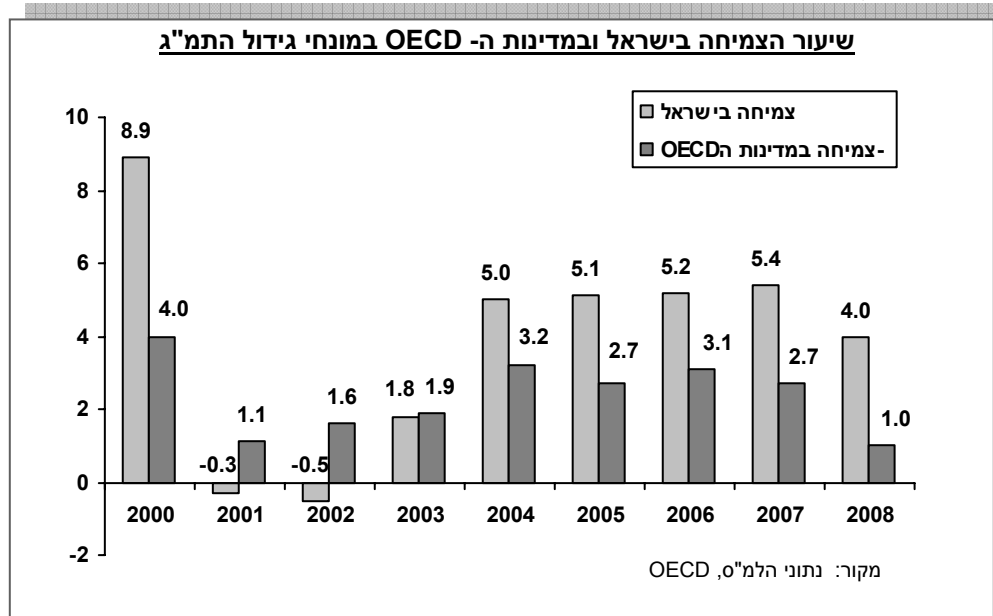
Wickramasekara, P., "Options Politiques de Réponse à la Migration des Compétences: Rétenion, Retour et Circulation", Bureau International du Travail, 2003

Williamson, John, B. & Williams, Matthew (2005). National defined contribution accounts: Neoliberal ideology and the political economy of pension reform. *The American Journal of Economics and Sociology*, 64(2), 485-522.

פרק ד'-

כיצד מושפעת ישראל משינוי חוקי המשחק בעולם העבודה

תופעת הגלובליזציה והתמורות בכלכלה ובחברה הישראלית, יצרו במהלך שני העשורים האחרונים שינויים משמעותיים בשוק העבודה בישראל. תאגידים רב-לאומיים משפיעים ביתר שאת על הכלכלה המקומית; ארגונים רבים עוברים תהליכי שינוי; הדרישה ליעילות כלכלית מתחזקת, ובד בבד ערכים כמו העבודה המאורגנת והסולידריות החברתית נדחקים הצדה; ניודם של עובדים ומפעלים הפכו שכיחים ושגרתיים; המדינה מקדמת הליכים של הפרטת שירותים ציבוריים בשם היעילות הכלכלית; האינדיבידואליזם מתחזק, והתחרות החופשית הופכת לזכות יסוד חוקתית¹. על אף שספגה מהלומה כבדה בתחילת אינתיפאדת אל-אקצה, הצמיחה בתמ"ג לנפש בישראל היתה גבוהה מ-3% במחצית השנייה של העשור הראשון במאה ה-21 - הרבה מעל למוצע במדינות מפותחות עשירות, וזאת למרות עלויות ההתנתקות מעזה ומלחמת לבנון השנייה. חוקרים ומומחים בתחום תמימי דעים כי המשאב העיקרי בישראל הוא ההון האנושי. לאחר שהוצגו מרכיביו המרכזיים של עולם העבודה החדש יבחן פרק זה כיצד מרכיבים אלו באים לידי ביטוי בשוק העבודה בישראל.



¹ ר' בן ישראל, "זכות היתר (הפררוגטיבה) הניהולית של המעביד", עיוני משפט כה, תשס"ו; ר' בן ישראל, "צדק חברתי בעידן בטר העבודה", בתוך: צדק חלוקתי בישראל (מ' מאוסטר, עורך), 2000; א' גרוס, "כיצד הייתה 'התחרות החופשית' לזכות חוקתית", עיוני משפט כג, תש"ס.

הקדמה: החוזה הפסיכולוגי החדש בשוק העבודה בישראל

בשני העשורים האחרונים עובר גם שוק העבודה הישראלי שינויים קיצוניים: "החוזה הפסיכולוגי" הישן - מערכת הציפיות ההדדית בין העובדים למקום העבודה - הוחלף "בחוזה חדש": אם בעבר הקדיש העובד את יכולתו המלאה ונאמנותו למעסיק אחד במשך שנים תמורת ביטחון תעסוקתי ותשלום הוגן, הרי שכיום העובד מעמיד את שירותיו למרבה במחיר, מוותר על הביטחון התעסוקתי וחי בחרדה מתמדת מהעתיד. קרוב למחצית מהעובדים בישראל מצהירים שהם חוששים לאבד את עבודתם, ובני 33 עד 45 הם הקבוצה החשה את אי הביטחון הרב ביותר בארגון. עם זאת נמצא כי חששות קיימים גם בגילאים המבוגרים יותר, כאשר רק 50% מכוח העבודה בישראל בגיל 55-65 מוצא תעסוקה, החשש מאובדן העבודה משפיע גם על החששות מגיל הפרישה: על פי הסקר 53% מהשכירים מרגישים שהם לא חוסכים מספיק לפנסיה. סקרים שנעשו בישראל בשנת 2007 שבדקו את השלכותיו של עידן הקריירה החדש על העובדים, מצאו כי 30% מהעובדים במדינת ישראל מצהירים שיעזבו את מקום העבודה בשנתיים הבאות, ו-20% מהם מצהירים שיעשו זאת למען עבודה אחרת² - עוד עולה מהסקר ששכירים דווקא חשים חוסר ביטחון רב יותר לטווח הארוך, לעומת העצמאים.

גלובליזציה וטכנולוגיה בשוק העבודה הישראלי

לוקליזציה במקום גלובליזציה

חוקרים טוענים כי במקביל לצמיחה המהירה בכלכלת ישראל בשנת 2008, מתחזקת מגמה של אי שקט חברתי ואי שקט ביחסי העבודה. לטענת החוקרים סביר מאוד לטעון שמגמות אלה הושפעו, בין היתר, מהגידול בפערים בחלוקת ההכנסות והעושר בקרב האוכלוסייה, ומהגידול במספר העניים. החוקרים מתבוננים במבט השוואתי על הנעשה במדינות העולם המערבי ומציינים כי מדובר בתופעה גלובלית, שאינה ייחודית לישראל. לטענתם יש ללמוד לקח חשוב מההתפתחויות בעולם כאשר בסופו של דבר, מגמות אלה מובילות להתגברות המחאות החברתיות ולשינויים פוליטיים משמעותיים. בולט במיוחד המעבר של מדינות רבות שמאלה, לשלטון "פרו-לייבור", המובל על ידי מפלגות עובדים. בולטת גם הדגשת היתר של האינטרסים הכלכליים המקומיים, תופעה שהכלכלן האמריקאי סטיב רואץ' הגדיר כ"לוקליזציה" במקום גלובליזציה. אזור אמריקה הלטינית הוא דוגמה ברורה למגמות אלה. אמנם מדינות כגון צ'ילה מנסות לעבור למודל סוציאל-דמוקרטי נוסח אירופה, אך במקומות אחרים (למשל, בוונצואלה של הוגו צ'אבס) מתפשטים משטרים פופוליסטיים. רבים המקרים המצביעים על עלייתה של הלאומנות הכלכלית, הבאה לידי ביטוי, למשל, בהלאמה חד-צדדית של נכסים או חברות מקומיות שהופרטו קודם לכן (דוגמת בוליוויה).

² כך עולה מסקר מכון המחקר מידע שיווקי (סי.אי), שבוצע עבור מגזין TheMarker.

מגמת "הלוקליזציה" משתקפת, למשל, בנטייה ההולכת וגוברת בקרב הפוליטיקאים בצ'כיה ובפולין, לדחות ככל האפשר את מועד הצטרפותן ליורו. כמו כן, מתברר שהמושג "אירופה" כמעט שלא מופיע בנאומים במערכת הבחירות בצרפת. גם בארה"ב גברו הקולות בעד מדיניות של הגנת הייצור המקומי מול זו של סין ומדינות אסיה אחרות. ניתוח הגידול בפערי ההכנסות במונחי התמורות היחסיות לשני גורמי הייצור הכלכליים - הון ועבודה - מצביע על כך שגידול זה אינו תופעה זמנית, אלא משקף מגמות של כמעט שני העשורים האחרונים. תהליך הגלובליזציה יצר למעשה, במישרין ובעקיפין, שוק עבודה גלובלי. עם הכניסה בפועל של עובדים מסין, הודו ומשקים מתפתחים אחרים לשוק העבודה הגלובלי בעשור האחרון, חלה למעשה הכפלה של כוח העבודה העולמי הפחות מיומן. כתוצאה מכך, ירדה התמורה לעובדים אלה במערב, ועלו התמורות להון ולעובדים המיומנים. יוצא אם כן, שעל רקע הגלובליזציה הורע מצבן היחסי של קבוצות גדולות של עובדים במערב, וכך גם בישראל, דבר שתרים במדינות שונות לאי-שקט ולתמורות פוליטיות. ברמת המקרו, קיים הסיכון שאי שיתופו של "האזרח הפשוט" בפירות הצמיחה והשגשוג עלול להביא לשינויים פוליטיים דרסטיים וכן לפרוטקציוניזם, שיפגעו בסופו של דבר באפשרות לצמוח ולשפר את רמת החיים.

ישראלים עובדים בחו"ל בעידן הגלובליזציה

בעולם העבודה התעשייתי, טרום עידן הגלובליזציה כינה יצחק רבין את המהגרים "נפולת של נמושות"³, הם כונו, "יורדים", והיו נתונים לביקורות נוקבות ע"י "הנשארנים". כיום בעידן הגלובליזציה והתרופפות משמעותם של גבולות גיאוגרפיים וטכנולוגיות המידע המתקדמות, מתקיימים החיים בכפר גלובלי אחד גדול ותופעת העובדים הרב תרבותיים הינה לגיטימית במידה רבה יותר ביחס לעולם העבודה הישן.

בעידן הגלובליזציה החברות מחפשות עובדים באופן גלובלי. והדבר גורם להגירת עובדים המעוניינים לעבוד במקומות עבודה במדינות המערב המתפתחות המעניקות שכר גבוה. יותר ויותר מחפשי עבודה בישראל מחליטים בסופו של דבר להגר לארצות המערב ולעבוד שם ולקבל שכר גבוה בעבור עבודתם. כמו כן, בישראל של המאה ה-21 ישנה תופעה של בריחת מוחות של מדענים, אנשי עסקים, בעלי מקצועות חופשיים, רופאים אשר מחליטים לעזוב את הארץ ולהגר לחו"ל למטרת עבודה מכובדת ומתגמלת ולמען רמת חיים גבוהה יותר מאשר בישראל. חלקם מתכנן לשוב לישראל לאחר צבירת רווחה כלכלית שתאפשר להם רמת חיים גבוהה יותר גם בישראל, עם זאת יש הממקסמים את יכולותיהם המקצועיות ונעים בעולם כעובדים רב תרבותיים.

³ (נעל היורדים מהארץ-בראיון לרגל יום העצמאות של מדינת ישראל, 1976)

לצד תופעה זו ישנה תופעה של צעירים אחרי צבא חיילים משוחררים אשר מהגרים לחו"ל לתקופה של עבודה לא מקצועית כמו מלצרות, מכירות בקניונים, הובלות, ועוד. במהלך עבודתם בחו"ל הם מצליחים לחסוך כסף ולחזור לישראל לאחר מספר שנים עם חסכון לקראת תחילת הלימודים והחיים האזרחיים בישראל.

טכנולוגיה בשוק העבודה הישראלי

מומחים טוענים כי בשנות ה-90, נוצר שילוב מרשים של טכנולוגיות תקשורת צבאית, מדיניות מעודדת יזמות, גל של מהנדסים וטכנאים שהגיעו מברית המועצות לשעבר ותהליך השלום שעוד נראה מבטיח, שאפשרו לישראל להיצמד לפריחה העולמית במגזר הטכנולוגיה.

בשני העשורים האחרונים נחשבת ישראל למרכז בינלאומי למו"פ, חברות בינ"ל רבות הקימו מרכזי מו"פ ואף העבירו את מפעלי היצור שלהן לישראל. מומחים טוענים כי החוזק המרכזי של ישראל בתחום המו"פ נובע מרמת ההון האנושי הגבוהה בה, ישראל מאופיינת בשיעור המהנדסים הגבוה בעולם מתוך כלל כוח העבודה (כמעט כפול מזה של ארה"ב, הממוקמת שנייה). כמו כן, ישראל מדורגת שנייה בעולם, אחרי קנדה, במספר החברות הזרות הרשומות בבורסת הנסד"ק בארה"ב, רובן בתחומי הטכנולוגיה הגבוהה.

התמחותה של ישראל מתמקדת בעיקר בתחומים הבאים: מידע טכנולוגי, טלקום, ביוטכנולוגיה, אבטחה מידע באינטרנט ופיתוח תוכנות. חוקרים מציינים כי תחרות אפשרית ליצוא ההיי טק המסיבי של ישראל באה מכיוון אסיה, אך מעריכים כי שילוב של הון אנושי איכותי וזול יחסית ושיתופי פעולה עם מרכזי היי טק חדשניים אחרים כמו ארה"ב צפוי לסייע לישראל לשמור על חלקה בתחום בעתיד.

הרגולציה המדינתית בישראל בעולם העבודה החדש

בעשור האחרון חלה הקשחת עמדתה של ישראל כלפי המובטלים והקשחת התנאים לקבלת סיוע ממשלתי של אבטחת הכנסה. כל אלו נובעים משנוי מהותי של מדיניות הרווחה בישראל שהחלה בעשור האחרון של המאה ה-20 ונמשך גם במאה ה-21. ישראל מצמצמת את תמיכתה במובטלים שאין להם מקור פרנסה ועוברת למדיניות שמטרתה עידוד המובטלים להשתלב בשוק העבודה. אם בעבר קל היה למובטלים לקבל את קצבת האבטלה מבלי שיתאמצו לחפש עבודה, כיום המדינה שואפת להקטין את התמיכה הכספית שלה למובטלים ולחסרי מקורות פרנסה ולהגדיל את התכניות שאמורות לסייע למובטל להשתלב מחדש בשוק העבודה. לדוגמה- תכניות וויסקונסין, מהל"ב (מהבטחת הכנסה לתעסוקה בטוחה), ו"אורות לתעסוקה", שהושקו החל מתחילת המאה ה-21 והנם תוצאה של מדיניות זו. השנוי המשמעותי הנ"ל חל בעולם וגם בישראל עקב גידול של שכבות

אוכלוסיה שונות (קשישים, משפחות חד הוריות ומהגרים) אשר היו תלויות בסיוע הממשלתי דבר שהקשה על המדינות לממן את הסיוע לאוכלוסיות שאינן עובדות..
 שנויים אלו העלו את השאלה האם על המדינה להמשיך ולהיות אחראית למימון תשלומי אבטחת הכנסה למובטלים ולאזרחים שאינם מסוגלים לפרנס את עצמם או שעליה לבצע צעדים שיעודדו את שילובם של מקבלי הסיוע בשוק העבודה המקומי. ואכן כבר בשנות התשעים של המאה ה-20 גברה המגמה של מדיניות שתביא לירידה משמעותית במספר מקבלי סיוע כספי ממשלתי על ידי שילובם בעבודה.

מומחים טוענים כי, הצורך במציאת מקום עבודה ותעסוקה הפך להיות דומיננטי בקרב שכבות רבות יותר באוכלוסייה ודחק לשוליים את העיקרון של סיוע כספי ממשלתי לשם הבטחת הקיום הכלכלי של אלה שאינם עובדים. הביטחון הכלכלי שהיה ברור מאליהם גם עבור המובטלים של מדינת הרווחה שהייתה במאה ה-20' אינו קיים כיום בישראל שהופכת עם תחילת העידן הגלובלי, למדינה יותר קפיטליסטית ופחות סוציאליסטית.

חוקי העבודה

"אין חוקי עבודה נחקקים בחלל הריק. התקופה בה אנו חיים, תקופת הנחת יסודות למדינה, מן ההכרח שתמצא את ביטויה בחוקי העבודה שלנו". מדברי שרת העבודה גולדה מאיר בדיון בכנסת ביום 10.8.1950.

בחמישים ושמונה שנות קיומו, עבר שוק העבודה הישראלי תמורות ושינויים מרחיקי לכת. כאשר נחקקו רוב חוקי העבודה, בשנות החמישים, היתה תפישת הרווחה בישראל שונה בתכלית, וכמוה גם שוק העבודה ודפוסי העבודה.

בשנות החמישים חוקקה הכנסת מערכת ענפה של חוקי עבודה מתקדמים. חוקים אלה קבעו, קודם כול, כללים מחייבים במישור של יחסי עבודה אישיים. כאלה היו חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951; חוק עבודת נוער, התשי"ג-1953; חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954; חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958; חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ועוד. חוקים נוספים הסדירו את יחסי העבודה הקיבוציים: חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957, וחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957. על כל אלה נוספה חקיקה שהקימה מערכת של ביטחון סוציאלי, בעיקר באמצעות חוק הביטוח הלאומי, התשי"ד-1953.

מערכת יחסי העבודה בישראל נבנתה לאורך השנים על תבנית העסקה מסורתית, שבה העובד מועסק באופן ישיר אצל מעסיק אחד, במשך שנים ארוכות. במהלך השנים השתנה המודל החברתי שחוקי העבודה הושתתו עליו; שינוי זה החל לצבור תנופה משמעותית החל באמצע שנות השמונים, אז החלה תפישה חדשה לעצב את המדיניות הכלכלית והחברתית בישראל. התפישה החדשה

הושפעה מהאידיאולוגיה הניאו-ליברלית, שבעיקרה רואה בהון את מרכז הפעילות הקולקטיבית, וחותרת להעניק לו שליטה וחופש פעולה. בד בבד, מצביעים החוקרים על נטישת הערכים הקולקטיביסטיים לטובת הערכים האנדיבידואליסטיים, תהליך שהשפיע רבות על עיצובם של יחסי העבודה ועל פרשנותן של זכויות העובדים בישראל. חוקרים טוענים כי בעוד שהאידיאולוגיה המנחה את עולם הממשל והעסקים בישראל השתנתה, הוסיפו להתקיים חוקי העבודה – הנשענים על האידיאולוגיה הקודמת. החוקים, שנוצרו בשעה שמרבית העובדים הועסקו אצל מעסיק אחד למשך מיטב שנותיהם, יצרו רשת של זכויות המיועדת לקדם ולשמר את צורת העבודה המסורתית, ארוכת הטווח. לעומת התופעות העיקריות בשוק העבודה בשנות האלפיים, בהקשרן הרחב. בין היתר, צמיחתם של דפוסי ההעסקה הבלתי שגרתיים, ובהם תבנית ההעסקה המשולשת (העסקה על ידי קבלני כוח אדם וקבלני שירותים), העסקה ארעית, העסקה בתבניות פיקטיביות, כמו גם, אבדן ההגנה הארגונית עבור מרבית העובדים בישראל, והשפעה של תהליכים כלכליים שונים – כמו פירוק ופשיטת רגל – על זכויותיהם של העובדים.

חוקרים של תחום יחסי העבודה טוענים כי עולם העבודה החדש יצר מצב של הפרות חוק מרובות. לטענתם מרבית ההפרות – ובמיוחד הקשות שבהן – אינן פוגעות בכלל אוכלוסיית העובדים אלא בעובדים המשתייכים לקבוצות החלשות ביותר. חוקרים מצאו כי קבוצות אלו חוות על בשרן – באופן חריף יותר משאר העובדים – את "אכזריותו" של שוק העבודה בישראל, כפי שהם מכנים זאת. לטענתם הפרת הזכויות באה לידי ביטוי ביחס למהגרי עבודה, לעובדים פלסטינים ולעולים חדשים – לכולם משותפים פערי שפה ותרבות, והיעדר היכרות עם חוקי העבודה בישראל. שיעור האבטלה הגבוה בקרב ערבים ישראלים, עולים מאתיופיה ופלסטינים – מחריף את מצוקתם הכלכלית ומאפשר למעסיקים לנצלה כדי לפגוע בזכויותיהם. כך, למשל, מעסיקים משלמים לעובדים זרים פחות משכר המינימום בתואנה שהם מקבלים דיור ומזון, או שעליהם להחזיר למעסיק את עלות הבאתם ישראל; ערבים עובדים במשרות מלאות, אך שכרם מחושב כאילו הם עובדים במשרה חלקית; ועולים חדשים מועסקים במשך שעות ארוכות ובמהלך שבעה ימי עבודה בשבוע, בלי לקבל תמורת שעות נוספות. בנוסף טוענים כי נשים עשויות להשתייך לכל אחת מהקבוצות, ובאופן מובהק יסבלו מהפגיעה בזכויותיהן יותר מגברים.

חוקרים טוענים כי חרף חוקי העבודה המתקדמים, ההפרות מתרחשות על רקע אי ציות מעסיקים לחוק, ניצול שינוי חוקי המשחק לטובתם ואי אכיפה מספקת של חוקי העבודה.

מערכת הפנסיה בישראל

ישנם חוקרים הטוענים כי ציוני הדרך במערכת הפנסיה בישראל מהווה בבואה של התמורות בחברה הישראלית בכלל ובשוק העבודה הישראלי בפרט. קרנות הפנסיה הוקמו על ידי ההסתדרות עוד בטרם הוקמה מדינת ישראל. עם הקמת המדינה, חששה ההסתדרות מפני אובדן השפעתה ואכפה, במידת מה, על הממשלה לאמץ הסדר מוסדי דו שכבתי. הרובד הראשון מורכב ממערכת הביטוח הלאומי המבטיחה קצבת זקנה בסיסית אוניברסאלית (Gal & Bargal, 2002). הרובד השני הוא מערכת הפנסיה התעסוקתית לפי מודל ביסמרק. ההצטרפות לקרנות הפנסיה נעשתה במסגרת הסכמים והסדרים קיבוציים במקומות עבודה או מכוח צווי הרחבה. לאורך שנות העבודה, עובדים ומעסיקים הפרישו דמי גמולים לקופת הפנסיה בשיעור מסוים. עם הגעתו של העובד לגיל הפרישה הובטחה לו הכנסה בשיעור תחלופה קבוע למשך כל חייו וחי שאריו. שיעור תחלופה הוא היחס שבין רמת ההכנסה של אדם לפני פרישתו משוק העבודה לבין רמת ההכנסה הפנסיונית שהוא זכאי לה ביציאתו לגמלאות. שיעור התחלופה המרבי שניתן להגיע אליו הוא 70%. קרן הפנסיה ספגה את הסיכונים שבאו לידי ביטוי בהגדלת גירעונה. שיטה זו מוכרת כשיטת "זכויות מוגדרות מראש"-DB, ולפיה זכויותיו הפנסיוניות של העובד מוגדרות מראש ללא קשר להפרשותיו, והקרן פועלת על בסיס של עקרון ערבות הדדית וסבסוד צולב בין עמיתיה. כך הגשימה מערכת הפנסיה את העיקרון המרכזי של מדינת הרווחה והוא חלוקה מחדש של משאבים, ונהנו ממנה אוכלוסיות עובדים המרוויחות שכר נמוך.

קרנות הפנסיה ההסתדרותיות החזיקו בהון עצום המבוסס על כספיהם המצטברים של המבוטחים. בימים של בניית מדינה בלט המחסור של מקורות כספיים להשקעה בפרויקטים ממשלתיים. אינטרס זה הוביל את הממשלה להגיע בשנת 1954 להסדר עם ההסתדרות הפורט את כללי ההשקעה של קרנות הפנסיה. בצורה זו היא הבטיחה כי 50% מהון יופנו למימון פרויקטים ממשלתיים. ההסתדרות זכתה להגנת החסכוניות הפנסיונים מפני רמות גבוהות של אינפלציה על ידי השקעתם באגרות חוב ממשלתיות המבטיחות תשואה קבועה ויחסית גבוהה. נוסף לכך, ההסתדרות זכתה למימון "התכנית הכספית" השנתית של חברת עובדים על ידי הפניית 20% מתוך הכספים המיועדים למימון פרויקטים ממשלתיים להשקעה במפעלים הסתדרותיים. בשנת 1957 הגיעו הממשלה וההסתדרות להסכם כי 50% מההשקעות יהיו באגרות חוב ממשלתיות מיועדות והשאר יושקע במפעלי חברת עובדים (Shalev, 1992; גרינברג, 1993). הון של הקרנות הפך למאגר כלכלי משותף של הממשלה ושל ההסתדרות, ושתייהן פעלו במסגרת אותם תנאים מוגנים. נקודת המפנה ארעה בשנת 1981 כאשר ביטל שר האוצר דאז יגאל הורביץ את התכנית הכספית של חברת עובדים. הורביץ קבע כי כל הכספים הצבורים של קרנות הפנסיה יושקעו באגרות חוב מיועדות, וכי השימוש

בהם יהיה לצורך מימון התקציב השוטף של הממשלה. ההסתדרות איבדה מקור אשראי זול ובטוח למפעליה. קרנות הפנסיה העדיפו לקבל תשואה מובטחת ולא התנגדו למהלך זה. מבחינה כלכלית-פוליטית, המשמעות הייתה שליטה ממשלתית במקורות האשראי להשקעות, והעדר שוק הון התלוי בהימצאותם של משקיעים מוסדיים ובתחרות (שפיר ופלד, 2005).

לאורך השנים צברו קרנות הפנסיה גירעונות אקטואריים. גירעונות אקטואריים מתרחשים כאשר היקף ההתחייבויות של קרנות הפנסיה גדול מהיקף נכסיהן. במצב זה אין לקרנות דיי מקורות כלכליים לשלם למבוטחיה והיא עתידה לקרוס. חישוב הגירעון האקטוארי אינו מדויק. הוא מבוסס על אומדנים לטווח זמן ארוך הנקבעים שרירותית על ידי משרד האוצר. עד שנות השמונים גירעונותיהן האקטואריים של קרנות הפנסיה לא הוגדרו כבעיה מרכזית. רק בתחילת שנות השמונים הורה אגף שוק ההון במשרד האוצר לקרנות הפנסיה לערוך מאזנים אקטואריים וגירעונותיהן נחשפו לציבור. למעלה מעשור חלף כאשר רק בשנת 1995 יזם לראשונה משרד האוצר רפורמה במערכת הפנסיה שאמורה הייתה להתמודד עם גירעונותיהן האקטואריים של הקרנות בה בעת שהיא חתרה לקדם שינויים מבניים במערכת זו.

הרפורמה הראשונה במערכת הפנסיה מסמנת את ראשיתה של תקופה המאופיינת על ידי שינויים מינוריים שתוצאתם הייתה שינוי מוסדי של מערכת זו. העקרונות והקווים המנחים לרפורמה שהתקבלו בהסכמת ההסתדרות, עוגנו בהחלטת ממשלה מיום ה-29 למרץ 1995. במסגרת הרפורמה נסגרו קרנות הפנסיה ה"וותיקות" בפני עמיתים חדשים. במקומן נפתחו קרנות "חדשות" בעלות מנגנון איזון אקטוארי.

לחלקה השני של הרפורמה ניתן להתייחס כאל חלק מתהליך הרפורמה בשוק ההון שבוצע בהדרגה. החלטת ממשלה משנת 1986, שנגעה להנהגת רפורמה בשוק ההון, כללה החלטה לעודד את קרנות הפנסיה לנקוט מעורבות פעילה יותר בשוק ההון, להגדיל את התחרות בשוק זה ולהפחית את המעורבות הממשלתית על ידי צמצום שיעור הנפקת אג"ח ממשלתיות מיועדות. ההקשר להחלטה זו היה צמצומו של הגירעון בתקציב המדינה והפחתת עלויות המגזר הציבורי בעקבות התכנית לייצוב משנת 1985, ונקיטת מדיניות מוצהרת של ליברליזציה (ספיבק, 2001). בהתאם לכך, שיעור ההשקעה של הקרנות החדשות באג"ח מיועדות הופחת מ-93% מנכסי הקרן, כפי שהונפק לקרנות הוותיקות, לשיעור של 70%, ובשיעור ריבית שהופחת מ-5.5% ל-4.8%. היתרה יועדה להשקעה סולידית בשוק ההון. בתמורה ליישום תוכנית הבראה בקרנות הוותיקות בפיקוח הדוק ושוטף של

משרד האוצר, ולהעברה הדרגתית של עובדי מדינה מפנסיה תקציבית⁴ לפנסיה צוברת, התחייבה המדינה להבטיח את זכויותיהם הקיימות של העמיתים, אם הקרן לא תעמוד בהן.

באמצעות מנגנון איזון אקטוארי יצרו פקידי משרד האוצר הלימה בין הפרשות לבין זכויות. אולם מהלך זה לא היה מלווה באינדיבידואליזציה מלאה של הסיכונים כיוון שאלו נישאו על ידי הממשלה, אשר המשיכה לסבסד במישרין את הפנסיה על ידי הנפקת אג"ח מיועדות בשיעור גבוה יחסית (70%). מאותה הסיבה הרפורמה גם לא קידמה את המטרה של כניסת קרנות הפנסיה לשוק ההון, שנתר תלוי במערכת הבנקאית, מוגבל מבחינת התחרותיות המצויה בו וללא משקיעים מוסדיים לטווח ארוך. בסוף שנת 2001, 95% מנכסי הקרנות עדין הוחזק באג"ח מיועדות. בפועל העדיפו הקרנות להשקיע באג"ח ממשלתיות מיועדות למעלה משיעור החובה, משום הבטחתן תשואה גבוהה יחסית ללא סיכון (אלימלך, 2003).

גם המטרות של הגברת התחרות בשוק הפנסיה והחלת כללי השוק על תחום זה לא הושגו. הקרנות הוותיקות הקימו קרנות חדשות, ומנגנון שעתוק של עוצמה פעל כאשר בעלותה של ההסתדרות על הקרנות הוותיקות אפשר לה להשתמש במשאביהן הפיננסיים ובכוח המשיכה שלהן לשם גיוס עמיתים לקרנות החדשות (רצון 2008). כך זכו הקרנות החדשות ההסתדרותיות להיות בעמדת יתרון אל מול יתר הקרנות והמבנה הישן נשמר. תחת ניהול ההסתדרות היו קרנות הפנסיה מלכ"ר ונותרה ההיררכיה של המטרות כשהייתה – הבטחת הכנסה המשמרת את רמת החיים של העובד לאחר הפרישה משוק העבודה. עם ההכנסה של מנגנון איזון אקטוארי הפועל להידוק הקשר בין הפרשות לזכויות, השתנו הטכניקות בהן נעשה שימוש על מנת להשיג את המטרות. הישגים חלקיים אלו הובלו את פקידי האוצר לכוון רפורמה שנייה במערכת הפנסיה.

העקרונות והקווים המנחים לרפורמה עוגנו בהחלטות ממשלה מה-25 למרץ 2003, והיו עתידיים להיכלל במסגרת חוק התכנית להבראת כלכלת ישראל⁵. הרפורמה נחלקה לשניים: נקבע כי ההסדר תקף רק לקרנות שיש להן גירעון אקטוארי גדול מ-10% ב-31 בדצמבר 2001. קרנות אחרות שגרעונן היה נמוך מ-10% בתאריך זה וקרנות מפעליות אשר תגשנה תכנית הבראה הוצאו מן ההסדר. החלטות אלו למעשה ייחדו את ההסדר לקרנות הפנסיה ההסתדרותיות. מטרתן הייתה לקצץ

⁴ פנסיה תקציבית הונהגה ביחס לעובדי מדינה ומוסדרת בחוק שירות המדינה משנת 1970. הזכויות ממומנות מתקציב המדינה וכל עלותה היא על המעסיק.

⁵ "חוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004) התשס"ג – 2003".

בזכויות העמיתים כצורה של השתתפות במימון הגירעון האקטוארי⁶. ההתחייבות הממשלתית לזכויות העמיתים נקבעה לסכום של 67.4 מיליארד ש"ח, סכום הכולל את הסובסידיה הגלומה באג"ח מיועדות.

הרפורמה בפנסיה קודמה בשני צעדים פוליטיים עיקריים שתוצאתם המצטברת הייתה שינוי מוסדי (רצון 2008). הרפורמה משנת 1995 שינתה את שיטת הפעולה של קרנות הפנסיה והידקה בין זכויותיהם של העמיתים להפרשותיהם. היא הפנתה מקורות מימון חדשים לשוק ההון, ובמידה מועטה בלבד שיחררה אותו מן השליטה הממשלתית ומתלות במימון הבנקאי. הרפורמה משנת 2003 המשיכה קו מדיניות זה והפחיתה את הנפקת אגרות חוב מיועדות לשיעור של 30% מסך נכסיהן. מהלך זה הגשים את האינטרסים המוסדיים של חיסכון תקציבי, צמצום אחריות המדינה להספקת הכנסה המבטיחה רמת חיים נאותה לאזרחיה המבוטחים בגיל הפרישה, והעמקת הליבראליזציה של שוק ההון על ידי הפיכת קרנות הפנסיה לשחקניות מוסדיות בשוק זה. הרפורמה ניתקה את ההסתדרות ממעוז כוחה האחרון, קרנות הפנסיה, ועיצבה מחדש את שוק העבודה כשוק שבו עוצמתם של איגודי עובדים מוחלשת ואינה מפריעה להתנהלותו ה"תקינה". חוקרים טוענים כי באמצעות קידום רפורמה ממוקדת לכאורה, בתחום פנסיה, קידמו פקידי משרד האוצר מדיניות חברתית-כלכלית רחבה יותר, אשר תרמה לעיצוב מחדש של הכלכלה הפוליטית הישראלית ולהתקרבותה למודל הניאו-ליבראלי. כפי שניסחה זאת מרגרט תאצ'ר ביושר רב: "הכלכלה היא המתודה, אך המטרה היא לעצב את הנשמה". חוקרים טוענים כי זהו מקרה קלאסי של מנגנון הגמוני לייצור הסכמה רחבה.

שינוי היחס לאבטלה - מרווחה לעבודה

בעשור האחרון חלה הקשחת עמדתה של ישראל כלפי המובטלים והקשחת התנאים לקבלת סיוע ממשלתי של אבטחת הכנסה, כל אלו נובעים משנוי מהותי של מדיניות הרווחה בישראל במאה ה-21. ישראל צמצמה את תמיכתה במובטלים שאין להם מקור פרנסה ועוברת למדיניות שמטרתה עידוד המובטלים להשתלב בשוק העבודה. אם בעבר קל היה למובטל לקבל את קצבת האבטלה מבלי שיתאמץ לחפש עבודה, כיום המדינה שואפת להקטין את התמיכה הכספית שלה למובטלים ולחסרי מקורות פרנסה ולהגדיל את התכניות שאמורות לסייע למובטל להשתלב בשוק העבודה. לדוגמה- תכניות מהל"ב (מאבטלה לעבודה) ותכנית וויסקונסין שהושקו בתחילת המאה ה-21 הנם תוצאה של מדיניות זו.

⁶ נקבע תשלום דמי ניהול בסך 2%, העלאת ההפרשות מ-17.5% ל-20%; העלאת גיל הפרישה ל-67; ביטול תקנונים והסכמים קיימים יבוטלו ויישום תקנונים חדשים אחידים; שיעור עליית השכר המובטח לפנסיה והשכר הקבוע לפנסיה נתחם ל-2% לשנה; יוחל מנגנון איזון אקטוארי; ושינוי שיטת חישוב הפנסיה משיטת השכר האחרון לשיטת הממוצעים, שיטה אשר מרעה עם העמיתים היות והשכר בדרך כלל עולה עם השנים.

השנוי המשמעותי הנ"ל חל בעולם וגם בישראל עקב גידול של שכבות אוכלוסיה שונות (קשישים, משפחות חד הוריות ומהגרים) אשר היו תלויות בסיוע הממשלתי דבר שהקשה על המדינות לממן את הסיוע לאוכלוסיות שאינן עובדות.

שנויים אלו העלו את השאלה האם על המדינה להמשיך ולהיות אחראית למימון תשלומי אבטחת הכנסה למובטלים ולאזרחים שאינם מסוגלים לפרנס את עצמם או שעליה לבצע צעדים שיעודדו את שילובם של מקבלי הסיוע בשוק העבודה המקומי. ואכן כבר בשנות התשעים של המאה ה-20 גברה המגמה של מדיניות שתביא לירידה משמעותית במספר מקבלי סיוע כספי ממשלתי על ידי שילובם בעבודה. מומחים טוענים כי, הצורך במציאת מקום עבודה ותעסוקה הפך להיות דומיננטי בקרב שכבות רבות יותר באוכלוסייה ודחק לשוליים את העיקרון של סיוע כספי ממשלתי לשם הבטחת הקיום הכלכלי של אלה שאינם עובדים.

ניתן אם כן לומר כי הביטחון הכלכלי שהיה ברור מאליה גם עבור המובטלים של מדינת הרווחה שהייתה במאה ה-20 אינו קיים כיום בישראל שהופכת עם תחילת העידן הגלובלי, למדינה יותר קפיטליסטית ופחות סוציאליסטית. עם זאת מראים כמה מן החוקרים כי תוצאתה של המדיניות הניאו ליברלית היא גידול בממדי העוני, גידול בפשיעה, חיסול ההגנות על עובדים ואזרחים, פריחתה של מחאה דתית והפיכת כל דבר לסחורה: אברים, נשים וילדים. כפי שניסח זאת הסוציולוג פרופ' יהודה שנהב⁷, עקרונות של צדק ורווחה מומרים בקצב מואץ בעקרונות של רווח וצדקה.

מעסיקים וארגונים בעידן החדש בישראל

עבודה זמנית- חברות כ"א וקבלן.

"קבענו כעקרון את כלליות תחולתם של חוקי העבודה, לא רק מבחינת ענפי המשק אלא גם מבחינת מעמדו של העובד במקום העבודה. כאשר מדובר בתנאים סוציאליים נוהגים לעתים להבחין בארץ בין עובד חודשי, עובד יומי, עובד קבוע ועובד זמני. ההבחנה הזו גורמת לאי יציבות העובדים ופוגעת במשק ובפרייון היצור. על כן נשתדל לבטל את המחיצות".

מדברי שרת העבודה גולדה מאיר בדיון בכנסת ביום 10.8.1950.

חוקרים טוענים כי, "המחיצות" - אותו אי השוויון בין עובדים בתבניות העסקה שונות הלך והתעצם. במהלך השנים נוצרו עוד ועוד מחיצות חדשות, בדמותן של תבניות העסקה "גמישות" שמשפיעות על שוק העבודה הישראלי בעידן הגלובלי אף יותר מבעבר.

⁷ יהודה שנהב (2006) הכלכלה היא רק השיטה. המטרה היא לעצב את הנשמה, מאמר בעקבות צאת ספרו של דיוויד הרווי, "קיצור תולדות הניאו-ליברליזם", אוקספורד

רבים מהעובדים הזמניים מועסקים דרך קבלני כוח-אדם. אחרים מגיעים בכוחות עצמם לעבודות שמסגרתן היא זמנית, ומועסקים על בסיס של שעות, ימים או שבועות. אמנם, אין נתונים על מספר השכירים המועסקים במשרות זמניות שלא דרך חברות כוח-אדם, אבל מספר זה מוערך בעשרות אלפי אנשים.⁸ חוקרים טוענים כי בתבנית ההעסקה הזמנית נפגעת קשות יכולתם של העובדים לצבור זכויות רווחה וזכויות בעבודה, שכן מרבית הזכויות הללו תלויות בוותק בעבודה. עובדים שאינם צוברים ותק ורציפות במקום עבודה אחד, מאבדים למשל את זכותם לפיצויי פיטורים, לדמי הבראה ולדמי חגים. הם גם אינם מבוטחים בקרן פנסיה ולא נהנים מכל ביטחון תעסוקתי. העסקתם בדפוס זה מעמיקה מאוד את הפער ואת האי שוויון ברמת הרווחה בינם לבין העובדים המועסקים במתכונת השגרתית. למשל בוחנים החוקרים את הקשר בין דפוסי ההעסקה המשתנים לבין זכויות הרווחה של העובדים, וסוקרים את הפגיעה בעובדים שאינם מועסקים על פי תבנית ההעסקה השגרתית, ארוכת הטווח, בהקשר זה מוצע לנתק את הקשר בין הזכאות לזכויות העבודה והרווחה המרכזיות, לבין מתכונת ההעסקה ארוכת הטווח (י' מרגליות ושי' רבין מרגליות 2001).

בשוק העבודה ה"ישן", נחשבה העבודה הזמנית לנחלתם של סטודנטים ואנשים צעירים שאינם מעוניינים במחויבות ארוכת-טווח לעבודה, ומחפשים משרות לתקופות זמן קצרות. כיום בשוק העבודה ה"חדש" עובדים נקלעים למסגרת ההעסקה הזמנית שלא ברצונם, ולמשך תקופות ארוכות. בענפים מסוימים, נהפכה ההעסקה הזמנית-קבועה לנוהג של ממש. ענפי האבטחה והניקיון הם דוגמא לכך. חברות רבות בענף נוהגות לפטר את עובדיהן מדי שמונה עד עשרה חודשים, ולשכור אותם מחדש לעבודה לאחר שחלפו שלושה חודשים או יותר. חוקרים מציינים את אחת התופעות הרחבות והחמורות בשוק העבודה היום, היא זו של עובדים שמעסיקהם אינם מדווחים על העסקתם, ועל כן הם אינם מקבלים זכויות סוציאליות. במשרד התמ"ת מעריכים שבין 10% ל-20% מהשכירים אינם מקבלים תלושי שכר, ואינם מדווחים כלל כעובדים.⁹ ביניהם, למשל, מלצרים, עובדי ניקיון ומשק בית, מטפלות, עובדי סיעוד; וישנם ממצאים המעידים על כך שהתופעה אף מחלחלת לחברות גדולות ומסודרות.

מאות אלפי שכירים בישראל מועסקים כיום באמצעות קבלני כוח-אדם, קבלני שירותים וקבלנים אחרים להעסקת משנה¹⁰. לפי הערכות לא רשמיות, כ-10% מהעובדים בישראל מועסקים באופנים

⁸ לאה אחדות, לשעבר סמנכ"ל למחקר במוסד לביטוח הלאומי, סבורה כי הירידה במספר הזכאים לדמי אבטלה ב-2004 – ירידה של יותר מ-40%, כ-60 אלף איש – היא אינדיקציה למספר העובדים בעבודות זמניות בלתי-רציפות. אחדות מסבירה את הירידה במספר הזכאים – בשינוי החוק, ובחיוב לעבוד לפחות שנה כדי להיות זכאי לדמי אבטלה. "הסטטיסטיים שמשפרים לשר האוצר את הסטטיסטיקה", "הארץ", 2.11.2004.

⁹ "אושר טרומית: מעסיקים שלא יספקו תלושי שכר – למאסר", "הארץ", 26.5.2005.

¹⁰ ר' נדיב, קבלני כוח-אדם בישראל הפועלים ברישיון, מינהל תכנון, מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, מרס 2005.

אלה, לעומת כ-2% באירופה. רבים מעובדי הקבלן חשופים לניצול, להפרת זכויות שיטתית ולתנאי שכר ירודים.

העסקה על ידי קבלן מכונה העסקה עקיפה: העובד מבצע עבודה עבור ארגון כלשהו, אולם מבחינה פורמאלית אין הוא עובד הארגון, אלא עובד של גוף שלישי – הוא חברת הקבלן. זאת, בשונה מהעסקה ישירה, בה העובד מועסק בלא תיווך על ידי הגוף שעבורו הוא מבצע את העבודה. העסקה העקיפה הפכה את מערכת היחסים הדו-צדדית, בין עובד למעביד, למערכת יחסים שבה מעורבים שלושה צדדים: העובד, הקבלן והארגון מזמין העבודה. בצורת העסקה זו, חוזה העבודה של העובד נחתם עם הקבלן, והוא 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 אצל הקבלן. חוקרים טוענים כי תבנית העסקה העקיפה נוצרה כחלק מצמיחתה של שיטה ניהולית חדשה ואופנתית – מיקור החוץ (outsourcing), ולפיה חלק מהפעילויות שעשו בעבר עובדי הארגון או החברה – מועברות לחברה קבלנית חיצונית¹¹. בראשיתה נועדה שיטת מיקור החוץ להעביר פעילויות מסוימות מתוך תחומי הארגון, לחברות המתמחות באותן פעילויות. זאת, כחלק ממגמה לעבור לארגונים שטוחים ורזים, להשיג גמישות ניהולית מרבית באמצעות מספר מינימאלי של עובדי הנהלה, ולאפשר לארגון להיערך למצבי אי-ודאות, לפרויקטים זמניים ולשינויים בצרכים ובהיקף העבודה. אולם כיום עיקר השימוש בתבניות העסקה עקיפות לא נועד למילוי צרכים זמניים או להשגת גמישות ניהולית, ולרוב המטרה היא להוזיל את עלויות שכר העבודה ולהתגבר על מגבלות של תקנים ומשרות. כך, טוענים החוקרים, תחת כסות של גמישות ניהולית וקידמה, הוזילו מעסיקים את הוצאותיהם על חשבון זכויות העובדים.

הסכמים קיבוציים

ההסכם הקיבוצי הוא הביטוי להתקיימותה של מערכת יחסים קיבוצית בשוק העבודה. ההסכם הקיבוצי נועד להשוות בין תנאיהם של מועסקים בעלי אותו מקצוע, ומטרתו לאזן את כוחות המיקוח של שני הצדדים לקשר העבודה – העובד והמעביד. המשא-ומתן הקיבוצי כמנגנון ליצירת הסכמי עבודה קיבוציים נולד עוד לפני הקמת המדינה. עם השנים החל שוק העבודה בישראל לעבור מהסכמים קיבוציים לחוזים אישיים. כמו תהליך הירידה בהיקף ההתארגנות, גם הירידה בתחולת ההסכמים הקיבוציים התרחשה במהירות, מתחולה על

¹¹ ר' בן ישראל, מיקור חוץ (outsourcing) 'מתמקרים' החוצה: העסקת עובדים ע"י קבלני כוח-אדם, פרשנות אחרת, המרת העסקה הפורמלית בעסקה האותנטית, שנתון משפט העבודה ז' (1999) 5; א' גלן, מתמקרים החוצה: ההיבט הארגוני והניהולי, שנתון משפט העבודה ז'.

85% מהשכירים בישראל בתחילת שנות השמונים עד לתחולה על 56% בלבד מהעובדים ב-2000.¹² החוקרים מציינים, כי להבדיל מרוב מדינות המערב, ישראל התחילה מתפישה של עידוד המשא ומתן הקיבוצי, תפישה שפינתה את מקומה במהלך שנות ה-80' וה-90' למדיניות נייטרלית, ואף מרתיעה. התהליך בישראל הפוך מזה של רוב מדינות המערב: בהן, הגישה המייסדת כלפי ארגוני העובדים וכלפי המשא-ומתן הקיבוצי הייתה הגישה של דיכוי והרתעה, שמאוחר יותר התחלפה במדיניות נייטרלית, ולבסוף, ולפחות עד שנות השמונים, במדיניות של תמיכה¹³.

מגמת האינדיבידואליזציה של משפט העבודה באה לביטוי, בין היתר, במעבר לחוזים אישיים, ובחקיקה שמאפשרת העסקת עובדים בתבניות שאינן נתפשות במערכת היחסים הקיבוצית. הדוגמא הבולטת לכך היא ההכרה בהעסקת עובדים על ידי קבלני כוח-אדם, תבנית שמשמעותה היתה החלשתו של ארגון העובדים במקומות העבודה השוכרים עובדי קבלן. המגמה אושרה בפסיקות של בתי הדין לעבודה.

ההסתדרות בעולם העבודה החדש

הזכות להתארגן הוכרה על ידי בית המשפט העליון כאחת מחירויות האדם, וכאבן יסוד של החברה הדמוקרטית בישראל¹⁴. במשך שנים רבות נשענה יציבותו של שוק העבודה על שיווי המשקל שהושג בין ההסתדרות הכללית, ארגוני המעסיקים והמדינה. המשא-ומתן הקיבוצי הקיף את רוב המעסיקים בישראל, והעובדה שההסתדרות עצמה שימשה מעסיקה – השנייה בגודלה במדינה – בצד הקשר שלה למפלגת השלטון, אפשרו לה להבטיח משא ומתן מקיף בכל הנוגע לזכויות העובדים, ולהשפיע על עיצוב המדיניות החברתית בישראל.

בשנות השבעים החלה שחיקה ביציבותה של מערכת יחסי העבודה התלת-צדדית (ההסתדרות הכללית, ארגוני המעסיקים והממשלה) בישראל. הגורמים לשחיקה זו מורכבים ורבים, וביניהם השינויים בתעשייה וצמיחתם של ענפי תעשייה חדשים שלא היו חלק ממערכת יחסי העבודה המאורגנת; תהליך הגלובליזציה ופתיחת שוק העבודה המקומי לזרים (מהגרי עבודה ופלטטינים), במקביל להוצאת חלק מהייצור למדינות שכנות; וכן שינויים ערכיים, שהביאו לכך שעובדים בעלי כוח כלכלי ניכר כבר לא מצאו צורך בייצוג קיבוצי, דבר שהחליש את האפקטיביות של המשא ומתן

¹² ינון כהן יצחק הברפלד, גיא מונדלק ויצחק ספורטא "שיעור העובדים המאורגנים בארגוני עובדים ושיעורי הכיסוי של הסכמים קיבוציים: עבר הווה ועתיד" **עבודה, חברה ומשפט** י' 15, 25 (2004)

¹³ פ' רדאי, וגי נועם, "ארגוני עובדים בישראל – מבט אל המאה ה-21", משפטים לד(1), תשס"ד.

¹⁴ בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ביה"ד הארצי, פ"ד נא(2) 63.

הקיבוצי¹⁵. בצד שינויים אלה, ובמידה רבה בעטיים, חלה ירידה תלולה בשיעור העובדים המאורגנים באיגוד עובדים, ובכוחה של ההסתדרות. החוקרים מציינים שלוש נקודות ציון עיקריות במסלול צניחתה של ההסתדרות: האחת, המהפך הפוליטי ב-77 ונפילתה של מפלגת העבודה; השנייה בשנות ה-80, עם מכירת נכסיה הכלכליים של ההסתדרות, שגרמו לאובדן מעמדה כמעסיקה הגדולה בישראל; והשלישית ב-1995, עם הפרדת מערכת הבריאות מארגוני העובדים בחוק ביטוח בריאות ממלכתי.

בעקבות חקיקת חוק ביטוח בריאות ממלכתי, שניתק את החברות בהסתדרות מהחברות בקופת החולים הכללית, ירד שיעור העובדים המאורגנים באיגוד עובדים כלשהו, שעמד בשנות השמונים על כ-85%¹⁶, לכ-40% בשנת 2000¹⁷, ועד 2003 צנח שיעורם ל-32%¹⁸. מהירות הירידה בשיעור החברות בארגוני עובדים בישראל והיקפה, הם חריגים ביחס למדינות אחרות החברות בארגון העבודה הבין-לאומי, ILO. חוקרים מצאו כי ניסיונות של עובדים לממש את זכות ההתארגנות נכשלים במקרים רבים. מעטות הן התארגנויות העובדים החדשות המצליחות להמריא, ומעטים מאוד המקרים שבהם מצליחים עובדים להשתית יחסי עבודה קיבוציים במקומות עבודה שאין בהם מסורת של יחסים כאלה.

איגודי העובדים בישראל

בישראל של המאה ה-21 שבה ישנה הפחתה הדרגתית בהיקף פעילותן של התעשיות המסורתיות המעסיקות כמויות גדולות של עובדי תעשייה ויותר תעשיות הי-טק. לפיכך יורד כוחו של ציבור הפועלים, אם בעבר ריכזו האיגודים המקצועיים ציבור גדול בעל כוח פוליטי והיינו עדים לשביתות גדולות של סקטורים שלמים כמו עובדי הבנקים, עובדי הנמלים ועוד. הרי שכיום אנו עדים לתופעה חברתית כלכלית בעלת חשיבות פוליטית של החלשות כוחם של האיגודים המקצועיים ועלית כוחם של בעלי החברות והמעסיקים הגדולים. בישראל שבה מתנהלת מדיניות ההפרטה אנו עדים להפרטת מוסדות הרווחה והפנימיות, הפרטת בתי הכלא, הפרטת בנקים, הפרטת תחום התקשורת. וריכוז כוח פוליטי-כלכלי אצל בעלי ההון המעסיקים הגדולים.

¹⁵ יחסי עבודה בעידן של תמורות, המכון הישראלי לדמוקרטיה, נובמבר 2004. וכן: טי קריסטל, ביזוריות הסכמי השכר הקיבוציים בישראל 1957-1998, עבודה, חברה ומשפט ט, 17.

¹⁶ כ-80% מכלל העובדים בישראל היו חברי ההסתדרות הכללית, ועוד 5% היו חברים באיגודים או הסתדרויות עובדים עצמאיות.

¹⁷ יי כהן, יי הברפלד, ג' מונדלק ויי ספורטא, "שיעור המאורגנים בארגוני עובדים וכיסוי הסכמים קיבוציים – תמונת מצב 2000", משרד התמ"ת, מינהל תכנון מחקר וכלכלה.

¹⁸ "סקר עמדות ציבור השכירים בנושאי יחסי עבודה, התאגדות עובדים, שביתות וסכסוכי עבודה וביטחון תעסוקתי", משרד התמ"ת, היחידה ליחסי עבודה, נובמבר 2003.

מצב חדש זה יוצר מציאות חדשה שבה העובד נאלץ להיאבק את מאבקו המקצועי ללא תמיכה של איגודים מקצועיים חזקים ובעלי השפעה והוא ניצב לבד במערכה מול המעסיק.

העובדים בישראל בעידן החדש

גמישות מול קביעות

מומחים טוענים כי ציבור מחפשי העבודה בישראל מרגיש את את השנוי שחל בדפוסי העבודה ותעסוקה בארץ, וסבורים כי גם לאחר מציאת עבודה, העובד אינו חש בטחון כלכלי משום שהמעסיק החדש אינו מוכן לספק כבעבר- קביעות. הראנו בפרק זה כי דפוס העסקה הגמישה עלול לפגוע בעיקר בעובדים המשתייכים לאוכלוסיות החלשות והבלתי מקצועיות. עם זאת לתופעה זו שני היבטים עובדים מקצועיים כגון אנשי הי-טק גם הם אינם מוכנים להתחייב לעבודה לטווח ארוך. כיום מעסיקים מעוניינים לקבל את העובד הטוב ביותר והמוכשר ביותר שיבצע את המשימות על הצד הטוב ביותר ולכן משאירים לעצמם את הגמישות של החלפת העובד. ואילו העובד החדש מצידו גם הוא מעוניין שמקום העבודה אכן יתאים לו ויעניק לו הרגשה של מיצוי עצמי. ולכן גם העובד לא יהיה בהכרח מוכן להתחייב לעבודה לטווח ארוך.

יחסי העובד-מעביד במאה ה-21 עוברים שנוי מהותי, אם בעידן התעשייתי למדו מקצוע מסוים והוכשרו לעבודה בתחום מסוים, עבדו בו במשך עשרות שנים עד צאתם לפנסיה. המושג "קביעות בעבודה" היה מושג חיובי שסימל יציבות ואי החלפה של מקומות עבודה.

בעידן העבודה החדש בכלל ובישראל בפרט המצב שונה, שוק העבודה הוא דינאמי ושכירים מנצלים את הגמישות ועוזבים מקום עבודה אחד ועוברים למקום עבודה אחר או לתחום עיסוק שונה לגמרי. יש מומחים הטוענים כי אדם שמחליף מקומות עבודה במהלך חייו נחשב בעידן המודרני לאדם יצירתי ויוזם. אם בעבר בעידן הכלכלה התעשייתית אדם שקיבל עבודה הרגיש מחויב להישאר באותו מקום עבודה במשך שנים רבות ונמנע מלהתלונן ולדרוש דרישות מהמעסיק שלו, כיום המצב שונה לגמרי, ניתן לשמוע על עובדים שעוזבים את עבודתם משום שהיא דורשת מהם משימות שהם אינם מוכנים לקבל אותם, למשל נסיעות מרובות, עבודה במשמרות, נסיעות תכופות לחו"ל ועוד.

מומחים טוענים כי העובדים בעידן ההי-טק הם עובדים "מפונקים" יותר, שדואגים קודם כל לצרכיהם האישיים, לטענתם פירמידת הצרכים של מסלאו¹⁹ אינה תקפה עוד בעולם העבודה החדש ואף ניתן לומר שהיא מתהפכת. אם פעם אדם ראה בעבודה מקור פרנסה ומקור למימון צרכיו הבסיסיים כמו דיור ומזון, הרי כיום אדם רואה במקום עבודתו מקום המספק לו תחושה של מימוש עצמי, מיצוי עצמי והנאה מביצוע העבודה. גם היחס לפיטורים השתנה והם אינם מעידים תמיד על

¹⁹ אברהם מסלאו 1960 פירמידת הצרכים, לפיה האדם מונע ע"י סיפוק של מערך צרכים מדורג, קיומיים, בטחוניים, חברתיים, אינדיבידואליים ומימוש עצמי, עד שלא יסופק צורך אחד לא ניתן לטענתו לרצות לספק צורך גבוה יותר.

עובד נכשל שלא הצליח בתפקידו. במקרים רבים חברות מפטרות אנשים מקצועיים ומוכשרים משום שהכלכלה הגלובלית מאפשרת להם להעביר את היצור לארצות שבהם כוח האדם הוא זול, כך למשל נעלמים מפעלי הטקסטיל בישראל ועוברים לירדן ומצרים.

הגמישות בתנאי התעסוקה מתרחשת כבר כיום בשוק העבודה בישראל ומתוונים של לשכת התעסוקה והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה עולה כי יש עליה בביקוש לעובדים במשרות חלקיות גמישות וירידה בביקוש לעובדים במשרות מלאות, מצב זה עשוי לאפשר לעובדים (כמו סטודנטים ואמהות) להצטרף למעגל העבודה גם בתנאים גמישים הנוחים להם.

הממצאים מורים כי יותר משליש מהעובדים בישראל מועסקים במשרה חלקית. ברבע האחרון של 2005 תפסו העובדים במשרה חלקית 38% מכוח העבודה בישראל, ומספרם הגיע ל-797 אלף איש ואישה²⁰. עם זאת, חוקרים טוענים כי רבים מהם – 145 אלף – מועסקים במשרה חלקית כי לא מצאו עבודה במשרה מלאה, והם מוגדרים עובדים במשרה חלקית "שלא מרצון"²¹. תבנית ההעסקה החלקית יציבה פחות מאחרות, ורבים מהעובדים במשרה חלקית, שאינם עוברים לעבוד במשרה מלאה, מוצאים עצמם בלא עבודה כלל²².

דפוס ההעסקה החלקי אפשר בעבר את עבודתם של מי שלא היו פנויים לעבודה במשרה מלאה, אולם בשני העשורים האחרונים חלה עלייה משמעותית, בכל ענפי המשק, בשיעור העובדים במשרה חלקית שלא מרצון. חלק מהעובדים בדפוס זה נדחקים לעבודות במשרות חלקיות בלי ברירה, מכיוון שהם מעדיפים זאת על פני אבטלה, ומשום שלא קיימות משרות מלאות המתאימות להם.

גמישות גיאוגרפית - עבודה מהבית

הטכנולוגיות המודרניות של המאה ה-21 מאפשרות כיום לאנשים רבים לבצע את עבודתם מהבית. כיום ניתן באמצעות טכנולוגיות התקשורת והמידע לעבוד מן הבית ולבצע עבודות עבור מישהו הנמצא במקום אחר לגמרי ואפילו בארץ אחרת.

אנשים המבצעים עבודות מן הבית מנהלים את מרבית עיסוקיהם בעזרת המחשב והטלפון.

²⁰ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, נתונים מסקר כוח אדם לרבע הרביעי של שנת 2005 ולשנת 2005; הודעה לעיתונות, 28 בפברואר, 2006.

²¹ כמו שמציינים י' כהן, ח' שטיר, ור' נדיב, הגדרת הלמ"ס לעבודה חלקית שלא מרצון היא מחמירה ביותר, ואינה כוללת חלק ניכר מאלה שהיו רוצים לעבוד יותר שעות. ראו: "עבודה חלקית שלא מרצון ואבטלה בישראל-1979-1997", רבעון לכלכלה, 355.

²² נ' לוי-אפשטיין, מ' סמיונוב וס' אלון, "הדינמיקה של אבטלה ותת תעסוקה", אוניברסיטת תל אביב, 1995. במחקר נמצא, כי 11% מהעובדים במשרה חלקית היו כעבור שנה מובטלים, ו-17% מהם פרשו לגמרי מעבודה. מחצית מהעובדים במשרה חלקית שלא מרצון, מצאו עבודה במשרה מלאה כעבור שנה בעקבות מחקר זה, הועלתה הטענה כי יש לראות בעובדים במשרה חלקית שלא מרצון "חצי מובטלים", הן לנוכח התכונות הדמוגרפיות שלהם הדומות לאלה של המובטלים, והן לנוכח המוביליות הגבוהה שלהם למצבי תעסוקה אחרים. ראו י' כהן, ח' שטיר ור' נדיב, הערה 21 לעיל.

ישנו כיום מגוון רחב של עבודות שניתן לבצע אותן מן הבית כמו: יחסי ציבור, פרסום, אדריכלות, עיצוב, גרפיקה, ראיית חשבון והנהלת חשבונות, סוגים שונים של יעוץ, קוסמטיקה, רפואה אלטרנטיבית, תכנות, שרותי אינטרנט שונים ועוד. מעסיקים רבים בישראל במגוון תחומים, מעדיפים לתת עבודה לקבלני משנה העובדים מהבית וכך חוסכים מעצמם מחויבויות שונות כלפי העובד ועלויות של החזקת ציוד במשרד.

חיפוש עבודה בישראל בעידן הדיגיטלי

כפי שכבר הראינו בחלקיה הקודמים של הסקירה לשינוי חוקי המשחק בעולם העבודה ישנם כמה היבטים, מצד אחד ישנה אפשרות לעובדים להחליף מקומות עבודה ולשאוף למימוש עצמי, עם זאת יש הטוענים שתגובה זו הינה רק תגובה ליחסים של מעסיקים השואפים לנצל את יכולותיהם של העובדים ולפטורם ביתר קלות ללא ההגנות המוצקות שהיו לעובדים בעבר של ההסתדרות והאיגודים המקצועיים.

חיפוש עבודה בעידן הכלכלה הגלובלית וטכנולוגית המידע- קשה הרבה יותר. חיפוש עבודה בעשורים הקודמים היה שונה בתכלית מחיפוש העבודה כיום. בעבר מועמדים שהתקבלו למקום עבודה כלשהו המשיכו לעבוד בו במשך שנים רבות ולא חיפשו מקום עבודה אחר, התחרותיות בין מחפשי העבודה היתה נמוכה והשנויים בשוק העבודה היו מעטים. בעולם העבודה החדש יש צורך בניהול אסטרטגיה כוללת לחיפוש עבודה אפקטיבי זאת משום ששוק מחפשי העבודה נהיה תחרותי יותר. מומחים בתחום מציינים מספר סיבות לכך, ובהם שנויים כלכליים עולמיים, גלובליזציה כלכלית, הפנית היצור העולמי למקומות שבהם שכר העבודה נמוך כמו אסיה והתגברות התחרותיות בין החברות השונות. זאת ועוד, חברות סוגרות מפעלים במקומות שבהם עלות העסקת העובדים יקרה ומעבירות את המפעלים למקומות שבהם עלות העסקת העובדים נמוכה יותר. בנוסף, היעלמותן של תעשיות מסורתיות והתפתחותן של תעשיות חדשות דורשים מהעובד לרכוש כישורים ומיומנויות חדשים שלא הכיר בעבר ועליו להתעדכן באופן שוטף ולהתאים את עצמו לשוק העבודה החדש. כמו כן, הטכנולוגיות המתקדמות והכפר הגלובלי מאפשרים למנהלי כוח האדם לקבל מועמדים ממקורות רבים באופן מהיר ואפקטיבי ומאפשרים גם גיוס עובדים גלובלי ולא רק גיוס עובדים מקומי כפי שהיה נהוג עד המאה ה-21 וכך יכול להיווצר מצב שבו חברה ישראלית תעדיף להעסיק מתכנתים מהודו ולא מתכנתים מישראל משום שעלות העסקתם זולה הרבה יותר.

מיומנויות עובדים בשוק העבודה הישראלי

חיפוש העבודה בעידן כלכלת ההי-טק בישראל השתנה והופך כיום לחיפוש אחר פרויקטים. מומחים בתחום טוענים כי כל אדם בעל מומחיות כלשהי צריך לשווק את עצמו ולחפש אחר הפרויקטים המתאימים לו. לטענתם ישנן כמות גוברת והולכת של עבודות שניתן לבצע כיום באופן של "פרילנס", עצמאי ובעקבות זאת יותר אנשים הופכים להיות קבלני משנה של חברות וארגונים. מומחים טוענים כי הכלכלה שבה היה רוב של שכירים העובדים אצל מספר קטן של מעסיקים התאימה לתקופה שבה התעשייה הייתה תחום התעסוקה השולט ולמפעלים רבים היה צורך במספר גדול של עובדים שיבצעו עבודות שגרתיות וקבועות. אולם כיום בעידן היי-טק ועידן הכלכלה הגלובלית יש יותר מקום לעובד היוזם והמתחדש, כל אדם הוא עובד אינדיבידואלי שהיצירתיות האישית והיזמות האישית שלו חשובה מאוד להישרדותו הכלכלית. זאת ועוד, מחקרים עכשוויים מציינים כי עובדי התפר, כלומר אלו שעבדו על פי עקרונות העסקה המסורתית שהונהגו בעולם העבודה התעשייתי ובמהלך תקופת חייהם עברו לעקרונות הגמישים, יצטרכו יותר מכולם להצטייד בכלים של גמישות מחשבתית, הסתגלות לשינויים, אופטימיות והתמודדות אפקטיבית עם לחץ הנובע מאי הביטחון התעסוקתי.

נשים בשוק העבודה בישראל - בשני העשורים האחרונים

בשוק העבודה הישראלי פועלים כבר שנים רבות כוחות המגבירים את השתתפות הנשים ואת השוויון. החוקרת ז"ל דפנה יזרעאלי כנתה תהליך זה 'המהפכה השקטה'. מגמות אלו באות לידי ביטוי במישורים שונים: כניסה מסיבית של נשים ובעיקר של אמהות לילדים, לשוק העבודה בישראל החל משנות ה-60. כך למשל, שיעור ההשתתפות של נשים בגילים 15 ומעלה בכוח העבודה האזרחי בישראל ממשיך לעלות בהתמדה והגיע בשנת 2006 ל-50.4% (45.6% ב-1996), לעומת 61.1% בקרב הגברים בישראל. כמו כן נצפתה עלייה דרמטית בהשכלת הנשים, ב-1998-1999, נשים היו כ-58% ממקבלי תואר ראשון, כ-54.5% ממקבלי תואר שני, וכ-41% ממקבלי תואר שלישי. בנוסף מהוות הנשים כ-57% מהסטודנטים באוניברסיטאות ולא רק בתחומים הנשיים המסורתיים: הן מהוות 52% מהסטודנטים למשפטים, 49% מהסטודנטים לרפואה ו-44% מהסטודנטים בפקולטות למתמטיקה ולמדעי הטבע. השתלבות נשים במקצועות חופשיים, בהיי-טק, ובניהול. למשל, בין 1976 ל-1998, אחוז המנהלות עלה מ-9% ל-22%. חקיקת חוקים

פמיניסטים²³. ב-1988, נחקק חוק שוויון הזדמנויות בתעסוקה; ב-1993, תוקן החוק לחברות ממשלתיות²⁴ ב-1995, תוקן חוק שירות המדינה המבטיח ייצוג הולם לנשים במסגרת המכרזים של שירותי המדינה; ב-1996, נחקק חוק שכר שווה לעובדות ולעובדי הכולל הכרה בפערי ההכנסה המיגדריים כנובעים מתוספות כמו 'שעות נוספות', 'אחזקת רכב' וכו'; ב-1998 נחקק החוק נגד ההטרדה המינית, וכן שינויים תכופים בחוק עבודת נשים סעיף 9'א כאשר מהות השינויים החזרת הנשים למעגל העבודה ושמירה על משרתן בכלל ומעמדן בפרט. עם זאת, חוקרות טוענות כי העיקרון המארגן של נשים בשוק העבודה הישראלי היה ונשאר עיקרון ה'מפרנסת שנייה'. גם בעולם העבודה החדש עובדות נשים בישראל על פי "שעות נשיות" או במשרות חלקיות, מתוך בחירה, אבל גם מתוך חוסר ברירה; בממוצע, עובדות נשים כ-36 שעות בשבוע לעומת הגברים העובדים כ-46 שעות בשבוע. נשים גם מרוכזות ב"מקצועות נשיים" ושכרן נמוך משכרם של הגברים עבור אותה עבודה או עבודה זהה. אחוז האבטלה בקרב הנשים גבוה באופן משמעותי מאחוז האבטלה בקרב הגברים. דפוסי אלה קיימים בחלקם או בכללותם גם בתחומי התעסוקה היוקרתיים ביותר בהם השתלבו הנשים, כולל המקצועות החופשיים, ההיי-טק והניהול. הממצאים מעידים לכן שכ-60% מהמשתכרים שכר מינימום הן נשים, כ-65% ממקבלי השלמת הכנסה הן נשים, כ-60% מהמובטלים הן מובטלות. למרות הטענה שבעידן הגלובליזציה מסתלקת המדינה מניהול הזירה הכלכלית והחברתית טוענים החוקרים כי, יש למדינה תפקיד מרכזי בבלימת גלגלי הקפיטליזם הגלובלי, בוויסותם וביצירה של קפיטליזם פחות דורסני, או - ההיפך. מדיניות ממשלות ישראל בעשרים השנים האחרונות היא הסבר עיקרי ליצירת אי-שוויון בכוח העבודה וכך גם ליצירת אי-שוויון מגדרי. לטענתם שלושה גורמים מרכזיים במדיניות הממשלה מזרזים שינוי במבנה כוח העבודה הישראלי ושלושתם משפיעים במיוחד על נשים: הגורם הראשון הוא עיקרון מרכזי במדיניותן הכלכלית של ממשלות ישראל בשני העשורים האחרונים: הוזלת העבודה. כדי להוזיל את מחיר העבודה, ננקטת מדיניות מבוססת על שלושה מרכיבים: אחד הוא העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם. במסגרת זו אין לעובדות/קביעות והזכויות הסוציאליות כמעט ולא קיימות. רוב המועסקים על פי שיטה זו הן נשים, ושיעורן עולה בהתמדה. מרכיב שני במדיניות הוזלת העבודה הוא העברת התעשייה לחו"ל: ניידות ההון, הסחורות, הטכנולוגיות, הידע, ניידות העבודה וניידותם של בני האדם בעצמם, מאפשרת מעבר למקומות שבהם העבודה זולה יותר באופן משמעותי. כך קרה שתעשיית הטקסטיל, תעשיית המעסיקה בעיקר נשים, נדדה מעירות הפיתוח ומהכפרים

²³ חקיקה פמיניסטית פירושה, בהקשר הזה, קידום האתוס המריטוקרטי וההישגיות, לעומת החקיקה הקודמת, ש"הגנה" על נשים/אמהות לילדים, בשוק העבודה בישראל, כמו גם בעולם המערבי, אך למעשה הפלתה אותן.

²⁴ ייצוג הולם של נשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות

הערבים בישראל למצרים, לירדן, לטורקיה ולרשות הפלסטינית. לכן, בישראל כמו במדינות רבות בעולם הראשון, קיימת עלייה מתמדת בשיעור המובטלות ממעמד הפועלים. מרכיב שלישי במדיניות הוזלת העבודה הוא "יבוא" כוח אדם זול, ללא זכויות סוציאליות, זהו ה"יבוא" של מהגרי העבודה (העובדים הזרים) שהתחיל בשנת 1993 ומאז גדל תחת הלחץ של הביקוש לעובדות הסיעוד בעיקר ממדינות המזרח הרחוק. הגורם השני קשור לגורם הראשון והוא אכיפה רופפת לטענת החוקרים, של חלק גדול מהחוקים, למשל חוק שכר מינימום אשר אמור לחול על כל אדם העובד בישראל, כך גם חוק שכר שווה לעובדת ולעובד. הגורם השלישי הוא פירוק מדינת הרווחה ומסחור של שירותי הרווחה. כתוצאה מתהליך זה בעלי האמצעים קונים שירותים בשוק (מעונונת יום, טיפולים רפואיים, טיפול בקשישים, מסגרות לילדים עם מוגבלויות ועוד). בקבוצות שאינן יכולות להרשות לעצמן לרכוש שירותים אלה מועברת האחריות למשפחה, בפועל לנשים במשפחה. אחריות נוספת זו מוסיפה על קשיי הנשים לצאת מהבית ולהשתלב בשוק העבודה. בהתחשב בכך שהמדינה ושירותי הרווחה הם מעסיק גדול ביותר של נשים, פירוק מדינת הרווחה מעלה את האבטלה בקרב הנשים גם מהמעמד הבינוני. ההסתדרות לא מנעה את ההתפתחויות האלו. מאמצע שנות ה-80 ובעיקר בשנות ה-90, התאגידים הבין-לאומיים התנו את השקעותיהם בארץ (כמו בארצות אחרות) בהחלשת העבודה המאורגנת או אפילו בחיסולה, ודרישה זו החלישה מאוד את מעמדה של ההסתדרות ואת כוח המיקוח שלה. למרות חולשה זו, במסגרת ההסכמים הקיבוציים שמרו הדרגות הגבוהות, המאוכלסות על פי רוב בגברים, על רמת השכר בשני העשורים האחרונים, ואף העלו אותה, בעוד שהדרגות הנמוכות, שמונות בעיקר נשים, לא הצליחו לשמור על רמת השכר. יש לציין עוד שההסתדרות התעלמה כמעט לחלוטין מהגירת העבודה. שלושת הגורמים הממשלתיים ביחד עם חולשת ההסתדרות יצרו מדיניות ניאו-ליברלית לטענת החוקרים²⁵, ללא בלמים וללא רסן. כתוצאה מכך נטען כי חלק גדול מהנשים משלמות את מחיר הגלובליזציה.

²⁵ פוגל ביז'אווי סילביה "המפרנסת השנייה בעידן הגלובליזציה" יולי 2003 גליון 8, כתב עת לענייני חברה וכלכלה

הערכות לגבי עתיד העבודה בישראל

הערכות של מומחים העוסקים בתחום התעסוקה בישראל היא שבעשורים הבאים יוכל אדם להחליף 10 מקומות עבודה במהלך חייו ובכך נעלם מושג היציבות הכלכלית האישית של כל אחד מהעובדים השכירים ודורש מהשכיר התמקצעות והתפתחות אישית מקצועית במשך כל חייו. בנוסף טוענים מומחים בתחום שבשנים הקרובות אנו נעבור מכלכלה של שכירים לכלכלה של עצמאיים שבה רבים מהאנשים יהיו בעלי עסקים קטנים. וכך גם יגדל הביקוש לעובדים מצד המעסיקים הקטנים.

בכלכלה כזאת ייווצר מצב שבו יהיו אנשים רבים בעלי עסקים קטנים ולכן הם לא יזדקקו לשכירים שיעבדו אצלם במשרה מלאה, אלא לשכירים במשרות חלקיות בלבד.

מומחים מעריכים כי ישנם כמה אשכולות של מקצועות שיזכו למוניטין בעשור הקרוב בהם, מקצועות ההי-טק שימשיכו להיות מבוקשים גם בעתיד. ההתמקצעות בתחום ההי-טק רק תגדל ויתפתחו מקצועות חדשים כמו ננו-טכנולוגיה, ביוטכנולוגיה, ביו-אינפורמטיקה. כמו כן יהיה ביקוש למקצועות המחשב למיניהם (לבעלי השכלה אקדמית בתחום), למהנדסי אלקטרוניקה, רובוטיקה וביוטכנולוגיה. בהמשך לכך, האינטרנט יתפוס מקום נרחב בחיינו וכל תחומי התעסוקה הקשורים לאינטרנט ימשיכו להיות מבוקשים כמו בניית אתרים, קידום אתרים, כתיבת תוכן לאתרים, גרפיקה ממוחשבת פרסום אינטראקטיבי ועוד. בנוסף, העלייה המתמשכת בתוחלת החיים של בני האדם במאה ה-21 והעלייה במספר האנשים הזקנים החיים בישראל תגביר את הצורך במקצועות הקשורים לגיל השלישי כמו מקצועות פיזיותרפיה, מדריכי ספורט לגיל השלישי, רפוי בעיסוק, סיעוד, פסיכוגריאטריה, רופאים גריאטריים, מדריכי תעסוקה ופנאי לגיל השלישי, מקצועות הקשורים לניו-איג'ינג "העידן החדש" יהיו מבוקשים גם הם. בנוסף, התחרות הקשה בין חברות בתחומים שונים תגביר את הביקוש לאנשי שיווק ומכירות מיומנים, לאנשים מתחום הפרסום ולמנהלים איכותיים ומוכשרים. בנוסף, בתחום הרפואה כבר היום יש בישראל מחסור ברופאים וירידה במספר הסטודנטים הלומדים רפואה או סיעוד ולכן צפוי שיהיה ביקוש רב לרופאים ואחיות מכל הסוגים ובמיוחד יגבר ביקוש לרופאים בתחום הרפואה המודרנית כמו רופאים העוסקים בגנטיקה, השתלות איברים, מומחים לרפואה מונעת ורופאים אלטרנטיביים העוסקים בתחומי הרפואה האלטרנטיבית שמושכת אליה ציבור רב של מטופלים. כמו כן, החיים בחברת השפע והעלייה ברמת החיים ובאיכות החיים יגבירו בעיות בריאותיות כמו השמנה, ודיאטנים יהיו מבוקשים ביותר. בנוסף, המודעות הגדלה לנושא איכות החיים ולצרכיו האישיים של כל אדם ואדם תגביר את הביקוש למקצועות הקשורים לשיפור איכות חייו כמו מדריך כושר אישי, יועצים אישיים, מקצועות ה-COACHING למיניהם וכן יגבר הביקוש למקצועות הטיפול כמו מטפל בלקוי למידה, פסיכולוגים, מטפל בבעיות קשב וריכוז, קלינאי תקשורת, רפוי בעיסוק,

מטפל באמצעות בע"ח, מטפל באמצעות אמנויות ועוד. כמו כן, הפנאי יתפוס חלק גדול מהזמן ויהיה יותר זמן לתחביבים והדבר יצור ביקוש לעובדים העוסקים בתומי הפנאי למיניהם כמו מלאכת היד והיצירה, ספורט לסוגיו ובישול. מדריכי חוגים בתחומים אלו יהיו מבוקשים ביותר, ואף צפויים להתפתח מקצועות חדשים כמו מומחי פנאי, עורכי סדנאות בתחומי ידע שונים, עורכי קורסים ועוד. בנוסף, המודעות הגדלה בכל הקשור לעולם התינוקות והילדים תגביר את הביקוש למדריכי חוגים לילדים בתחומי ידע שונים, וכבר היום אנו מתוודעים למקצועות חדשים כמו מדריכי יוגה לתינוקות, מדריכי שחייה לתינוקות. בנוסף, התקשורת בין אדם לאדם תשתנה ותהיה מותאמת באופן אישי לכל לקוח וכך יוכל כל אדם לקבל חבילת מידע תקשורתית המותאמת לו באופן אישי ולכן יתעורר צורך באנשי תקשורת שיעסקו בכתיבת תוכן ללקוח ובאיסוף מידע המותאם באופן אישי ע"פ רצונותיו של הלקוח. כמו כן, האסון האקולוגי המתרחש ע"פ כדור הארץ בעשרות השנים האחרונות יגביר את המודעות לנושא האקולוגיה ויגבר הביקוש למקצועות העוסקים באקולוגיה כמו, תהליכי מחזור למיניהם, התפלת מים, מהנדסי אקולוגיה, מומחים לאנרגיה ירוקה ועוד. יחד עם זאת כל הקדמה הטכנולוגית בעולם המודרני -טכנולוגי ייצרה ירידה מתמשכת בהכשרה המקצועית לתחומי תעסוקה הקשורים לתעשייה המסורתית כמו חרטים, מסגרים ועוד. עקב כך אנו רואים עליה מתמדת בביקוש למקצועות כמו רתכים, מסגרים, חרטים, כרסמים, ברזלנים, מבלטנים, תופרים ואורגים.

ולבסוף, בעידן כלכלת ההי-טק עדיין זקוקות חברות ההי-טק ובנייני המשרדים הגדולים לשירותים בסיסים כמו, שרותי הסעדה לעובדים, שרותי ניקיון, שרותי שמירה ועוד, ולכן ישנה דרישה גוברת לעובדים בחברות ניקיון, קייטרינג, שמירה ועוד. מצב זה מאפשר לעובדים לא מקצועיים שאין להם השכלה מקצועית כלשהי למצוא עבודה בקלות יחסית.

נוסף על אלו ישנם חוקרים הטוענים כי בעוד שהעבודה בשכר היתה במידה מסוימת הדת של המאה העשרים, היא לא תהיה דתה של המאה ה-21, אלא רק אחת האפשרויות להתפתחות אנושית. נוסף על הרחבת שעות הפנאי, את מקומה של העבודה בשכר יתפסו באופן חלקי (ולמעשה כבר תופסות, גם בישראל, צורות עבודה אחרות - במשפחה, בהתנדבות, בקהילה ובתחומי עשייה אחרים שהכללה המסורתית אינה מכירה משום שאינן מבוצעות בשכר.

סיכום פרק ד'

ניתן לומר שהשנויים המתחוללים כיום ועתידיים להמשך ולהתעצם בשנים הקרובות ייצרו בישראל ציבור עובדים שונה מהעובדים שהיו בישראל של המאה ה-20, מעתה על העובד להיות יוזם יותר ויצירתי יותר, אבטחת הקיום הכלכלי והפרנסה של העובד תהיה תלויה יותר בעובד עצמו ופחות במדינה ובחברות המעסיקות אותו. בנוסף יהיה שנוי מהותי ביחסי עובד – מעביד ובדפוסי התעסוקה שהיו מוכרים לנו עד היום, ובכך תתחזק ההערכה שבמהלך המאה ה-21 יגדל ציבור העובדים העצמאיים בישראל, ויקטן ציבור השכירים הקבועים המועסקים בחברות השונות.

ביבליוגרפיה פרק ד'

אבנימלך, מוריה (2003). **אוצר נעלם: הפנסיה כמנוף כלכלי**. ראשון לציון: הספרייה העסקית - גלובס.

גל, ג'וני ופסח, ראובן (2002). התפתחות מערכת הביטחון הסוציאלי לקשישים בישראל והשלכותיה. **ביטחון סוציאלי**, 62, 114-141.

גרינברג, לב (1993). **ההסתדרות מעל הכול**. ירושלים: נבו.

דוידוב, גיא (2004). הרפורמה הכלכלית-החברתית 2002-2003: מבט רב תחומי. **עבודה, חברה ומשפט**, י', 209-219.

יוסף, רמי וספיבק, אביה (2005). הרפורמה בענף הפנסיה בישראל והשלכותיה על זכויות העמיתים בקרנות. **רבעון לכלכלה**, 51(4), 609-635.

יוסף, רמי וספיבק, אביה (2006). **הפנסיה לאן?!** אגרת 2. התכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר בירושלים.

כהן, ינון והברפלד, יצחק, מונדלק, גיא, ספורטא (2001). **שיעור המאורגנים בארגוני עובדים וכיסוי הסכמים קיבוציים: תמונת מצב 2000**. מאמר לדיון 01, מדינת ישראל, משרד העבודה והרווחה, הרשות לתכנון כוח אדם.

מונדלק, גיא (2004). חמישים שנה להפעלת חוק הביטוח הלאומי: החגיגות יתקיימו בבית המשפט. **ביטחון סוציאלי**, 67, 83-108.

מונדלק, גיא (2004). דבר העורך: מערכת יחסי העבודה בישראל – שיתוף או יריבות? **עבודה, חברה ומשפט**, י', 7-12.

נחמיאס, דוד וקליין, ערן (1999). **חוק ההסדרים: בין כלכלה ופוליטיקה**. נייר עמדה מס' 17. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

ספיבק, אביה (2001). הרפורמה בקרנות הפנסיה. בתוך: אבי בן בסט (עורך). **ממעורבות ממשלתית לכלכלת שוק: המשק הכלכלי 1985-1998** (ע' 257-290). קובץ מחקרים לזכרו של פרופ' מיכאל ברונו. תל אביב: עם עובד.

פלג, דב (1997). רפורמה במערכת הפנסיה. **ביטחון סוציאלי**, 49, 97-129.

פלג, דב (2003). כישלון האוצר מוטל על הפנסיונרים. **מפנה: במה לענייני חברה**, 42, 52-55.

פלג, דב (2006). הרפורמה במערכת הפנסיה בישראל 2002-2004. **ביטחון סוציאלי**, 71, 84-108.

פלד, יואב ושפיר, גרשון (2005). **מיהו ישראלי: הדינאמיקה של אזרחות מורכבת**. תל אביב: אוניברסיטת תל אביב.

רצון מיכל, (2008). **יזמי מדיניות, הבניות פוליטיות וחלון הזדמנויות: הפוליטיקה של הרפורמה השנייה במערכת הפנסיה בישראל**, סוציולוגיה ישראלית.

Gal, John & Bargal, David (2002). Critical junctures, labor movements and the development of occupational welfare in Israel. *Social Problems*, 49(3), 432-454.

Maman, Daniel (2004). State-Corporate relationships in an era of shifting regime: the case of corporate law reform in Israel. *Qualitative Sociology*, 27(3), 317-342.

Shalev, Michael (1992). *Labour and the Political Economy in Israel*, Oxford: Oxford University Press.

Shalev, Michael (Ed.) (1996). *The Privatization of Social Policy?* New York: St. Martin's Press, INC.

סיכום הסקירה

סקירה זו הציגה שיח מחקרי עכשווי המתמקד בשינויים שחלו בעולם העבודה בשני העשורים האחרונים. נמצא כי שוק העבודה עובר שינויים קיצוניים: "החווה הפסיכולוגי" הישן - מערכת הציפיות ההדדית בין העובדים למקום העבודה - הוחלף "בחווה חדש", לפי טענות אלו, אם בעבר הקדיש העובד את יכולתו המלאה ונאמנותו למעסיק אחד במשך שנים תמורת ביטחון תעסוקתי ותשלום הוגן, הרי שכיום העובד מעמיד את שירותיו למרבה במחיר, מוותר על הביטחון התעסוקתי וחי בחרדה מתמדת מהעתיד.

מטרתה של סקירה זו היה לבחון את השינויים שחלו בשני העשורים האחרונים בעולם העבודה, מנקודת מבטן של מדינות, ארגונים ופרטים.

במסגרת הסקירה הוצג הרקע ההיסטורי להתפתחות עידן העבודה החדש, הרקע המדיני, כלכלי והחברתי שעל בסיסם התפתח התחום. כמו כן יוחד פרק להתפתחות הטכנולוגיה ושילובה עם התרופפות הגבולות המדינתיים הפיסיים, הגלובליזציה. בהמשך הוצגו דרכי ההתמודדות של מדינות עם שינוי חוקי המשחק בדמותן של דה רגולציה, הפרטות, מעבר לפנסיה תקציבית, ותוארו מודלים שאומצו על מנת להתמודד עם מורכבותו של עולם העבודה החדש. כמו כן הוצגו אסטרטגיות של ארגונים ושיטות הניהול שפותחו בעקבות השינויים, ובנוסף הוצגו דרכי ההתמודדות של העובדים בכלל ובהם אוכלוסיות של עובדים מבוגרים ונשים עם המציאות החדשה שנוצרה.

המשתנים המרכזיים שנבחנו במסגרת החווה החדש בין המעסיק לעובד (The new deal) הנם- השינויים בטווחי העסקה, גמישות תעסוקתית, הביטחון התעסוקתי, המרחב התעסוקתי, איגודים מקצועיים, פנסיה, התגמולים, הכשרה והעשרת העובד, והאסטרטגיות להתמודדות עם סביבת העבודה הדינאמית.

מצאנו כי חקר משתנים אלו מאפיינים גם את הדיון הלוקאלי בישראל בתחום עולם העבודה החדש, וזאת לצד דיון בקטליזאטורים שהאיצו את ההתרחשויות בזירה המקומית, כגון: ירידת כוחה של ההסתדרות עם כניסתו של חוק הבריאות הממלכתי ב-1995, ירידת כוחם של האיגודים המקצועיים והעדפת החווה האישי, מדיניות ההפרטה, השינוי ביחס לאבטלה, אימוץ מדיניות נואו ליברלית במקביל להפחתה בסולידריות החברתית.

מצאנו כי חוקרים בישראל מצטרפים לתמימות הדעים בקרב החוקרים בזירת המחקר הבינלאומית, אשר מתמקדים בעיקר בדאגה מפני מיצוי האינטרס הכלכלי של הפירמות על חשבון העובדים, התנערות מאחריות כלפי העובדים מפאת אי קיום העסקה ארוכת טווח, פגיעה בפנסיה ובתנאים הסוציאליים העשויים לטענתם לפגוע בצדק החברתי וההשלכות לכך עלולות להיות

לטענת החוקרים, מרחיקות לכת. מצאנו כי בקרב החוקרים יש הטוענים שהנפגעים העיקריים משינוי עקרונות העסקה, הנם עובדי התפר, אותם העובדים אשר הועסקו בעבר על פי עקרונות העסקה מסורתיים והועברו במהלך שהותם בשוק העבודה לעקרונות החדשים. כמו כן, בקרב החוקרים נטען כי שינוי חוקי המשחק בעולם העבודה, מרחיב עוד יותר את האי שוויון בשוק העבודה ומעצים את האפליה כלפי אוכלוסיות מוחלשות כגון- נשים, מיעוטים, מהגרי עבודה ועובדים מבוגרים. הצגנו את טענות החוקרים לפיהם, חוקי העבודה הקיימים אינם אלא אות מתה בשמירה על זכויות העובדים בשוק העבודה החדש ולפיכך יש לחוקק חוקים חדשים וליצור מערך רגולטיבי איתן שיאכוף חוקים אלו.

הראינו כי מומחים מעריכים שאבטחת הקיום הכלכלי והפרנסה של העובד תהיה תלויה יותר בעובד עצמו ופחות במדינה ובחברות המעסיקות אותו. בנוסף הראנו כי ישנו שנוי מהותי ביחסי עובד – מעביד ובדפוס התעסוקה שהיו מוכרים לנו עד היום. הצגנו את תחזיות המומחים המעריכים כי במהלך המאה ה-21 יגדל ציבור העובדים העצמאיים ויקטן ציבור השכירים הקבועים המועסקים בחברות השונות. בנוסף הצגנו הערכה מחקרית עכשווית לפיה הפנאי יתפוס מעמד מרכזי בחיי האזרחים, הערכה אשר עולה בקנה אחד עם חזונו של טופלר משנות ה-60 של המאה הקודמת, שהוצג גם הוא ברקע הסקירה.

לסיום ניתן לומר כי שינוי חוקי המשחק בעולם העבודה בכלל ובשוק העבודה בישראל בפרט יצריכו היערכות מחודשת בכמה מימדים: ברמת המדינה- יהיה צורך רב יותר בשמירה על זכויות עובדים ואכיפתם, יהיה צורך בהתאמת חוקי העבודה למציאות של העסקה קצרת טווח והגנה על זכויות עובדים בכלל ועצמאיים בפרט. ברמת הארגון- יהיה צורך בקיום הוגנות ארגונית, קהילתיות, לצד התאמת מיומנויות ניהול המשאב האנושי בעולם העבודה החדש כגון אסטרטגיות לשימור עובדים איכותיים והנעתם, תיעדוף משימות תחת לחץ זמנים גלובלי, והתנהלות מול עובדים רב תרבותיים. וברמת העובדים יהיה צורך להעצים ולעודד יכולות של יזמות, יצירתיות, גמישות, התמודדות עם שינויים, חיוביות, פיתוח מודעות קהילתית, וטיפוח תרבות הפנאי.

סקירה זו הינה ראשונה מתוך מספר סקירות שעורך מנהל מחקר תכנון וכלכלה בתחום עולם העבודה החדש, הסקירה מהווה רקע להתפתחויות המרכזיות שחלו בעולם העבודה.

בסקירות הבאות נבחן לעומק את התמורות ואופני ההתמודדות עמם בשלשת מימדי הניתוח: המדינה, הארגונים והעובדים.