

העסקה פוגענית

הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה

דניאל מישורי - עורך ראשי
ענת מאור - עורכת משנה

Precarious Employment

Systematic Exclusion and Exploitation in the Labor Market

Edited by Daniel Mishori with Anat Maor

זכויות היוצרים במאמרים שמורות למחבריהם, וזכויות היוצרים בכרך שייכות לעורכים. השימוש במאמרים ובכרך מותר על פי תנאי רישיון CREATIVE COMMONS ישראל, גרסה 2.5 (CC-BY-NC-SA). מותר לעשות במאמרים שימוש, לרבות העתקה והורדה מהרשת, ולמעט שימוש מסחרי, וכל עוד יאוזכר שם המחבר/ת והפרסום בכרך זה של "העסקה פוגענית". יצירה נגזרת מותרת רק לאחר קבלת רשות המחבר/ת.



ספר זה יצא לאור ע"י המכללה ההחברתית כלכלית

בשיתוף עם אחוה הוצאה לאור

עימוד, עיצוב עטיפה והבאה לדפוס:

אחוה הוצאה לאור

Printed in Israel 2012 הודפס בישראל

כל הזכויות שמורות

מסת"ב 978-965-7173-31-2 ISBN

הקדמה

להיאבק על העסקה ישירה, הוגנת ומכבדת

דניאל מישורי

1. מה העבודה הזאת לכם?

נהוג לומר כי "העבודה היא חיינו" ובכך מתכוונים שעבודה מאפשרת לאדם להתפרנס למחייתו, לבצע דבר מה בעל ערך, להיות מעורב חברתית, להיות חיים של חריצות ולטפח תחושת סיפוק, משמעות, פיתוח כישורים ומימוש עצמי. פיתוח הכישורים הוא הכרחי, לפי הכלכלן זוכה פרס הנובל אמרטיה סן, כדי שהאזרח יוכל לממש את חירותו, את יכולותיו ואת אפשרויותיו. אומרים גם כי "כל עבודה מכבדת את בעליה". בכך מתכוונים כי פרנסה חוקית מכבדת את העוסק בה גם אם אינה נחשבת לבעלת יוקרה חברתית. עם זאת, מותר להבחין בין עבודות טובות לטובות פחות, ובמיוחד בין משרה גרועה לבין משרה שאינה מכבדת את המעסיק (להבדיל מהמועסק) ופוגעת בעובדים. העסקה כזו נכנה "העסקה פוגענית", שכן מתן שם למנעד רחב של תופעות מאפשר לראות את המשותף שבהן, תנאי בסיסי לפעולה חברתית שמטרתה לשנות מציאות.

יש להבחין בין העסקה פוגענית לבין סתם עבודה "גרועה". בארה"ב מקובלת ההבחנה בין עבודות "טובות" ועבודות "רעות" (Kalleberg, 2011). לפי קלברג (עמ' 9-10), עבודות טובות הן עבודות שהשכר בהן גבוה יחסית, וחשוב מכך, הן מספקות מסלול לקידום ולשיפור המעמד המקצועי וההכנסה בעתיד. בנוסף, עבודות "טובות" או "איכותיות" (quality jobs/good) מספקות תנאים נלווים הולמים (בארה"ב, ביטוח בריאות ופנסיה), מאפשרות לעובדים התאגדות מקצועית, מספקות מידה מסוימת של אוטונומיה בנוגע למטלותיהם, ומידה מסוימת של שליטה על לוחות הזמנים ותנאי העבודה, וכמובן על סיוע ההעסקה. עבודות "רעות" הן, בתמונת ראי לעבודות ה"טובות", אלו שהשכר בהן אינו מספק צרכים בסיסיים, שאינן מאפשרות שיפור התנאים בעתיד, נטולות זכויות נלוות (למעט על פי חוק) ונטולות שליטה על מטלות העבודה או על לוחות הזמנים (כולל היכולת לאזן את העבודה עם צרכים אישיים ומשפחתיים) או על סיוע העבודה. בקטגוריה של עבודות "רעות" נכללות מרבית צורות ההעסקה ששוללות מהמועסקים בהן ביטחון תעסוקתי ותנאי העסקה בסיסיים. הן רעות מכיוון שמופר בהן הגיון הצהרת פילדלפיה של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) לפיה דפוסי החליפין שבמערכת היחסים בין עובד למעביד חייבים להיות שונים מהותית מחליפין של סחורות. על מנת להגן על אנושיות העובדים ולהגן עליהם משיעבוד, או על "כבוד האדם וחירותו", העסקה ראויה חייבת להתבסס על ההכרה באנושיות העובדים, על ביטחון תעסוקתי ועל הבטחת כבודם גם בזמנים בהם הם אינם מסוגלים לספק את סחורתם-עבודתם – למשל בתקופות מחלה, חופשה או הזדקנות. כל התרחקות מתנאי העסקה המגנים בדרך זו על האנושיות היא מסחור של כוח העבודה האנושי ופגיעה אנושה בעובדים ובכבודם.

לטענת רבים¹ ניתן לזהות בארה"ב, כמו גם בכל מדינה בה ירדו שיעורי ההתאגדות המקצועית, ירידה במשרות ה"טובות" ועליה במשרות ה"רעות", כשהמשמעות היא שחיקת המעמד הבינוני, וזאת על רקע תהליכי הגלובליזציה, אידיאולוגיית ההפרטה והדומיננטיות של השיח הכלכלי הניאו-ליברלי המקדש את היעילות הכלכלית במובן הצר ואת השוק החופשי. בעבר התמקד הדיון על אודות תנאי עבודה באמצעים לקידום השכלת העובדים, מתוך הנחה שהשכלה וכישורים מאפשרים לעובדים בסופו של דבר להתברג בעבודה "טובה". מתברר כי לא כך הדבר, ושכפועל שוק העבודה "החופשי" מוביל להיעלמות של משרות "טובות" ולהיווצרות של יותר משרות "רעות" גם עבור עובדים משכילים.

ההבדל בין עבודה גרועה לעבודה פוגענית הוא בקיומם של הסדרים מבניים שמקורם בניסיון מודע של המעסיק לשלול מעמד או זכויות של עובדים, אם בהפרת החוק ואם בכסות חוקית, או להפלות בינם לבין עובדים אחרים מתוך מטרה לשלול מהם שכר, מעמד וזכויות, או בהתנערות ממחויבויות הנגזרות ממערכת יחסי העבודה. זהו גם ההבדל בין יחס אישי משפיל או מזלזל, לבין יחס קיבוצי שכזה, שנעוץ בהסדרי העבודה עצמם. מטרת קובץ זה היא לקיים דיון בדפוסי העסקה כאלה ובאופני המאבק כנגד העסקה פוגענית.

2. בין מיכרוז להפרטה

היווצרות והתרחבות דפוסי העסקה הפוגעניים בישראל ובעולם קשורים לניאו ליברליזציה ולהגיון המיכרוז וההפרטה של המדיניות הציבורית (בנימין, 2007). שחקן מרכזי בתהליך זה היה ארגון הסחר העולמי (WTO). הארגון פעל באופן שיטתי להסרת "חסמי סחר", ובכך יצר תחרות בין שחקנים בינלאומיים על אספקת מוצרים ושירותים, שפגעה ביכולת ההתארגנות של עובדים במגזר הפרטי. הארגון גם דחף ליצירת תרבות מכרזים בינלאומית (למשל, "קוד הרכישות הממשלתיות", עליו חתמה ישראל ב-1983)² שבמסגרתה שחקנים גלובליים מתחרים במכרזים פתוחים על ביצוע עבודות עבור המגזר הציבורי. בישראל מהווים עקרונות אלה חלק ממדיניות ממשלתית רבת שנים.

תרבות המכרזים מרכזית לתהליכי ההפרטה. גישת ה-New Public Management, אשר שאבה השראה בין השאר מדפוסי ניהול במגזר העסקי, ראתה בקיום מכרזים דרך לצמצם את השירות הציבורי ולהפחית עלויות במימון השירותים הציבוריים, שהאחריות עליהם מועברת לידי כוחות השוק, ואגב כך גם להבטיח "גמישות" ניהולית. ב-1995, כשהתנסה ה-GATS, ההסכם הגלובאלי הכללי לסחר ב"שירותים", הורחבה שיטת המכרזים אל השירותים החברתיים: החינוך, הבריאות והרווחה. ב-1992, כשנחקק חוק חובת המכרזים, כבר היה המגזר הציבורי בישראל מותאם לביצוע מכרזים בחלקים נרחבים מתוכו וב-1996 החל להיות מיושם מרכיב החובה לקיים מכרזים לכלל הגופים הממומנים מתקציב המדינה. ההנחיה להעדיף את המחיר הזול ביותר אפשרה את תרבות מכרזי ההפסד שאפשרו לקבלנים להפר זכויות עובדים עד 2007. כך הפכו תהליכי ההפרטה עובדים רבים לעובדי זכיון או קבלן.

לגבי העובדים המשמעות הייתה שבירת המסגרת המסורתית של יחסי עובד-מעביד (עתה יש עובד, זכיון ומקבל העבודה) ושלייה בפועל של זכותם לביטחון תעסוקתי ולהתארגנות. התחרות במסגרת המכרז עיקרה את יכולת העובדים להיאבק על שיפור תנאיהם והקשתה מאוד על ההתאגדות, שכן הזכיון (המעסיק הישיר) עלול להתחלף והוא ממילא אינו קובע את תנאי העבודה שמוגדרים במכרז ע"י מזמין העבודה.

תהליכים אלה התרחשו ללא דיון ציבורי, ומבלי שהציבור בישראל נשאל לדעתו עליהם – ממש כפי שתהליך "ייבוש" השירותים החברתיים במדינת ישראל התרחש כמעט ללא דיון ציבורי, כרצף של החלטות כלכליות ופוליטיות "טכניות" או "מקצועיות" (ניר, 2012). המשמעות הייתה התפשטות המגזר הפרטי אל תחומי העיסוק של המגזר הציבורי, וזאת במימון המדינה. בתהליך זה הופקר חלק גדול מהציבור בישראל לתחרות פרועה, למשכורות שקשה לחיות מהן ולתנאי עבודה נצלניים ומקפחים.

אידיאולוגיית ההפרטה מניחה שהשוק הפרטי יעיל יותר מהמדינה – כל כך יעיל עד שההפרטה מאפשרת לכאורה גם לבצע את העבודה, גם לחסוך עלויות לשירות הציבורי, וגם לממן עלויות נוספות כמו הרווח של הזכיין ועלויות הפיקוח של המדינה. בפועל מתאפשר הביצוע הזול על ידי פגיעה בשכרם ובמעמדם של העובדים ובאמצעות פגיעה באיכות השירותים שהציבור מקבל (למשל, הפרטת אחיות בתי הספר). הציבור הרחב נפגע הן כשהוא מקבל שירותים ציבוריים נחותים, הן כשמספר העבודות הטובות המוצעות לאזרחים הולך ופוחת לעומת מספרן של העבודות הגרועות והפוגעניות, והן כשאי השוויון החברתי הולך ומתגבר. כך הפכה התעסקה מזכות יסוד המגיעה לכל אזרח למצרך בשוק החופשי שערכו הולך ופוחת לצד השחיקה בזכויות יסוד חברתיות אחרות כמו דיור, חינוך ורווחה.

בהעדר מאבק ציבורי, פוליטי או הסתדרותי, להגנה על עובדי השירותים שנחשפו לפוגענות השיטה, הורחבו ההסדרים הפוגעניים אל מעבר למכרזים והפכו לחלק מקשת רחבה של צורות העסקה הנטולות ביטחון תעסוקתי ותנאי העסקה הוגנים, אליהן חשופים מגזרים הולכים וגדלים באוכלוסייה. מאחר ורבים מהשירותים המופרטים (חינוך, רווחה, ניקיון, ועוד) הם תחומי עיסוק "נשיים", חלקן של הנשים בין נפגעי תרבות המכרזים ודפוסי ההעסקה החדשים גדול במיוחד (Benjamin, 2011). הזינוק בתופעת מורי הקבלן במשרד החינוך (נשר, 2011) והכוונה להעסיק את מורי יום הלימודים הארוך (שאמור היה להיות סימן לתיקון חברתי) כעובדי קבלן המפוטרים מידי קיץ (נשר, 2012) מדגימים יפה את השיטתיות המולידה צורות העסקה נטולות ביטחון תעסוקתי ופוגעניות.³

3. המושג "העסקה פוגענית"

בארה"ב נעשה שימוש במונחים שונים כדי לתאר דפוסי העסקה פוגעניים או מקפחים. ב- adverse employment מדובר בדפוסי עבודה בהם נהוגה הטרדה ממשית, אפליה או הפרת חוק.⁴ הביטוי precarious employment מתאר מציאות של חוסר ביטחון מובנה בצורת ההעסקה שמכוונת להדיר עובדים מזכויות שהושגו בהסכמים קיבוציים בתחומים בהם הם מועסקים ולאפשר את העסקתם הנצלנית והממסחרת.⁵ כדי לשמור על המשמעויות של מונחים לועזיים אלה אנו משתמשים לעיתים לסירוגין במונחים העסקה "פוגענית" או "מקפחת".

לפי Vosko (2006), העסקה פוגענית אינה עניין חדש, בוודאי כשמסתכלים על סוף המאה ה-19 או תחילת המאה ה-20. שינויים היסטוריים יצרו במהלך המאה ה-20 מבנה העסקה "סטנדרטי", נורמטיבי, שכלל משרה מלאה, העסקה רציפה עם הסדרי ביטחון תעסוקתי ומגוון של זכויות נלוות. בסוף המאה ה-20 נוצרה פריחה של דפוסי העסקה "לא סטנדרטיים" ביחס למבנה הנורמטיבי שנוצר רק זמן קצר קודם לכן. כפי שהרפז (2007) אומר, "המאה ה-19 כבר כאן". ההשלכות לגבי המועסקים בצורות "לא סטנדרטיות" המערערות את הביטחון התעסוקתי עלולות להיות קשות, עד כדי פגיעה בבריאות.⁶

לכותבי המאמרים לא הוצעה הגדרה של העסקה פוגענית והפרקים השונים מבטאים אינטואיציות לגבי צורות שונות של העסקה נצלנית, מדירה, מבוזה, מפלה, מקפחת או משפילה. לפי יצחק הרפז (כאן), אין הגדרה אחידה להעסקה פוגענית, אולם "מקובל לייחס אותה לקבוצה או לקטגוריה של עובדים (להבדיל מפרטים), אשר עובדים בתנאים קשים, נחותים, מפלים ומשפילים, שיש בהם משום ביזוי זכויות הפרט וכבוד האדם". לפי אורלי בנימין (כאן), העסקה פוגענית היא "הפרה שיטתית של זכויות עובדים, הפרה שאיננה מתקיימת כפעולה של ארגון מעסיק כנגד עובד/ת, אלא מקורה בהסדר ההעסקה המבני". ורד בן שדה (כאן) אמצה הגדרה שהופיעה בסעיף 2 של הצעת החוק למניעת העסקה פוגענית התשס"ה-2005⁷: "העסקה פוגענית פירושה העסקת עובדים אשר במסגרתה המעביד (או המשתמש בעבודה) עושה אחד או יותר מהדברים הבאים: אינו מדווח לרשויות המס והמוסד לביטוח לאומי...; מפר אחד או יותר מחוקי העבודה; פוגע בכבוד העובד ובאנושיותו (לרבות שימוש לרעה בזכות משפטית בחוסר תום לב כלפי העובד)". בדברי ההסבר להצעת החוק נמנו "חמישה מאפיינים משותפים" להעסקה פוגענית:

...ראשית, העסקה פוגענית נוטה לצעוד יד ביד עם הפגיעה באפשרות הקיום בכבוד אנושי. [...] שנית, מחקרים מלמדים כי העסקה פוגענית שכיחה בקרב עובדים במקומות עבודה לא מאורגנים או בקרב "עובדי קבלן" ועובדי "קבלני שירותים" שאינם מאוגדים. שלישית, עובדים בהעסקה פוגענית שאינם מאוגדים פוחדים להתלונן על הפרות זכויות כלפיהם ואלו שאוזרים אומץ ומתלוננים סובלים מהתנכלות בצורות שונות, כגון: אלימות מילולית ופיזורים. רביעית, ...מעבידים פוגעניים מרבים להפר בצורה שיטתית את החוקים כלפי העובדים והמדינה בו זמנית... חמישית, העסקה פוגענית בישראל לובשת לעיתים קרובות לגיטימציה חוקית... בשתי רמות: מצד אחד, אין הכרה משפטית מלאה בהגנה על עובדים המועסקים בתבניות העסקה פוגעניות המופיעות בשוק העבודה תחת כינויים שונים ומצד שני העסקה פוגענית מקבלת פנים חוקיות ולגיטימיות לכאורה, בדמות חוזה העבודה האישי של העובד, עליו חותם העובד כתנאי לקבלתו לעבודה.

האפיון החמישי שמנו מגישי הצעת החוק הינו כאמור ה"לגיטימציה החוקית" (מראית העין החוקית) לדפוסי ההעסקה הפוגענית. אפיון זה מחייב דה-לגיטימציה של דפוסים אלה כאחת הדרכים להתמודד עם העסקה כזו. בין השאר, מטרת כרוך זה היא לתרום לדה-לגיטימציה זו.

4. היבטים אובייקטיביים וסובייקטיביים

ההגדרות למעלה להעסקה פוגענית מתייחסות לשני היבטים: אובייקטיבי וסובייקטיבי. ההיבטים האובייקטיביים כוללים מסחור, שעתיות, הפרות חוק, הלנת שכר או זכויות, אפליה לעומת עובדים אחרים, שכר עבודה שאינו מאפשר קיום או ביטחון כלכלי, ועוד. ההיבטים הסובייקטיביים חשובים לא פחות. הפגיעה "בכבוד העובד ובאנושיותו" מתייחסת לתחושת העובד שהוא נותן שירות שניתן להחלפה כהרף עין ("יש עוד אלף כמוך"), חוסר ביטחון תעסוקתי, תחושת ניצול או חוסר-ערך, העדר אופק תעסוקתי או אפשרות לקידום. אלו התוצאות של התייחסות לעובדים כאל אמצעי בלבד עבור המעסיק או המשתמש ושל הדרת עובדים מתחושת השותפות במקום העבודה או מתהליכי קבלת ההחלטות. הספרות העוסקת באי-ביטחון תעסוקתי מבחינה בינה ובין עוני; אי-ביטחון תעסוקתי איננו חסר חומרי אלא מצב של אובדן שליטה ושל אי ודאות קיומי המוביל לסכך של תוצרים פיזיים ונפשיים משתקים. כשאי-ביטחון תעסוקתי מופיע בתנאי עוני, השלכותיו חמורות עוד יותר

והוא חושף עובדים לשעבודים שונים כולל למשרות בהן יישמר וישועתק עוניים וגופם ייפגע משמעותית. המשמעות היא שעובד הנתון בתנאי העסקה כאלו עלול להימצא פחות כשיר לשפר את מצבו: מילכוד 22 תעסוקתי, שכרוך לעיתים קרובות גם בהעדר גמול ובאי-הכרה ופגיעה במיומנויות ובכישורים (deskilling).

5. התנערות והדרה

תנאי בסיסי בלוגיקה של הניצול הוא התנערות מהעובד, באמצעות העסקתו הלא-ישירה כעובד קבלן המועסק דרך חברת כוח אדם או קבלן שירותים (מיקור חוץ) או באמצעות ההתייחסות אליו כאל סוג של עובד חיצוני או כבעל זיקה פחותה לארגון. "הדרה" כזו מתאפשרת לעיתים קרובות על ידי ההבחנה בין עובד קבוע לזמני או בין עובד חודשי ליומי או באמצעות העסקה במשרה חלקית, בהיקף שאינו קבוע, "לפי שעות", חוזה לתקופה קצובה, סטטוס של עובד פרויקטים, ע"ח תקציבים מיוחדים, בחוזים אישיים⁸ וכדומה. בתנאים אלה יכולת העובדים ליהנות מזכויות המגן הקבועות בחוק או בצווי ההרחבה פחותה משמעותית וכך גם אפשרותם להתאגד ולהיאבק על שיפור תנאיהם. בנוסף, אלפי עובדים בארץ חשופים להכחשת מערכת יחסי העבודה (יחסי עובד-מעביד) עמם באמצעות העסקתם כפרילנסרים או כעצמאיים, גם במקרים בהם הם מועסקים אצל מעסיק יחיד או עיקרי, תוך קיפוחם מכל הגנות חוקי העבודה.⁹ כך נוצרות אוכלוסיות עובדים שזמניותם קבועה.

השלב השני בהתנערות מהעובד הוא הכחשת האחריות כלפיו, התעלמות ממחויבות ארוכת טווח שאמורה הייתה להתקיים בין מקום העבודה ובין העובד והתייחסות למערכת היחסים בין העובד למעביד ככוללת מחויבות לתשלום שכר על פי החוזה ותו לא. מדובר בהסחרה ובהזולה של העבודה, בניגוד מוחלט, כאמור, לעקרונות הצהרת פילדלפיה של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) שקבעה כי "העבודה אינה סחורה".¹⁰

בשיח הזכויות מבחינים בין זכויות "שליליות" לזכויות "חיוביות". בתחום העבודה, זכויות "שליליות" הן אלה שכדי לכבדן על המעסיק להימנע מפעולה – להימנע מלהטריד את עובדיו, לפגוע בשכרם, לפגוע בזכויות הסוציאליות, וכדומה. זכויות "חיוביות" הן אלו שכדי לממשן המעסיק נדרש לפעול: לפתוח בפני עובדיו אפשרויות קידום, להעצים אותם כבני אדם ולפתח את כישוריהם ומיומנויותיהם. בהעסקה פוגענית או מקפחת, לעיתים קרובות הפגיעה היא בשני סוגי הזכויות. דפוסי העסקה מקפחת נועדו להוריד עלויות מהמעסיק ולצמצם עד כמה שניתן את מחויבויותיו כלפי העובד, כולל ניצול פרצות, חוקיות או לא, כדי להימנע מתשלום שכר הולם וזכויות. ומרגע שדפוס ההתנערות ממוסד, נגזר על העובד לחיות במסגרת המתכחשת למחויבות לפתח את יכולותיו וכשריו כאדם וכעובד. אנושיותו נפגעת, והוא הופך לאמצעי בלבד עבור המעסיק וזאת בניגוד לציווי המוסרי של קאנט, הקובע שיש לראות בזולת גם מטרה בפני עצמה ולא אמצעי בלבד.

6. סולידריות?

האתגר המוסרי שבהעסקה פוגענית אינו עומד רק לפתחם של מנהלים ומעסיקים. למרבה הצער, צורות העסקה לא שגרתיות פורחות גם במקומות עבודה מאורגנים. עובדים בעלי כוח מקבלים שכר ותנאי עבודה מצוינים בעוד אחרים, עובדי דור ב', עובדי קבלן ופרויקטים,

"זמניים", מהגרים וכדומה, מועסקים בתנאים מפלים ומקפחים. מראית העין של מקום עבודה מאורגן נשמרת, בעוד שבפועל חלק נכבד מהעבודה מתבצע על ידי עובדים במעמד נחות. תופעה זו רווחת כיום במקומות עבודה מאורגנים רבים: במפעלים, בשירות הציבורי, בבנקים, במערכת החינוך ובהשכלה הגבוהה.

חובתם של העובדים הקבועים והחזקים היא להשתמש בכוחם ובמעמדם כדי למנוע דפוסים שיטתיים של הדרה, קיפוח וניצול של עובדים אחרים. אין להרשות עסקאות אפלות של "הפרד ומשול" כשחלק מהעובדים זוכים בתנאים הולמים בעוד אחרים משלמים את מחיר העסקה. זהו גם אחד האתגרים החשובים ביותר העומדים כיום בפני העבודה המאורגנת: ליצור מערכת הוגנת וסולידרית שאינה מבוססת על ההבחנה בין עובדי דור א' ודור ב', ותיקים וחדשים, קבועים וזמניים, או בין עובדי הארגון ועובדים "חיצוניים". לא יעלה על הדעת שבמקום עבודה קיים ועד או ארגון עובדים המאפשר את קיומן של אוכלוסיות עובדים לא מאורגנות ולא מיוצגות. ארגון עובדים חייב לשים לנגד עיניו, כמשימה ראשונה במעלה, לארגן ולייצג נאמנה עובדים זמניים, חדשים, או את אלה המועסקים בצורות לא שגרתיות. עליו להלחם כדי לשמור על זכויותיהם מול המעסיק וכדי לצמצם ככל שניתן את דפוסי ההעסקה הלא-סטנדרטיים והמקפחים.

7. על הספר

ספר זה החל כפרויקט שנועד לעקוב אחר דפוסי העסקה פוגענית באקדמיה. במארס 2006 יזמו אגודת הסטודנטים וארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת תל-אביב כנס בנושא זה. בכנס ניתנו הרצאות על ניצול עובדי קבלן, ניצול בני נוער וניצול עובדים זרים, ונערך דיון בניצול אוכלוסיות האקדמיה כמו עובדי שמירה וניקיון, מורים מן החוץ, מלגאים ומתרגלים (טראובמן, 2006). ב-2007, כשנה לאחר הכנס, הוחלט להוציא ספר מאמרים שיעסוק בהעסקה פוגענית ומקפחת במקומות שהמחקר והדיון הציבורי מיעט לעסוק בהם. בשפת המחאה החברתית של קיץ 2011 מדובר גם באוכלוסיות משכילות של "מעמד הביניים", קבוצות שמצאו את עצמן נתונות במשטר עבודה בו נהוגים באופן שיטתי אפליה, קיפוח, חוסר ביטחון תעסוקתי, הפרות חוק, פגיעה בזכויות ועוד: גם במשרדי ממשלה, גם בשירות הציבורי וגם באקדמיה. המוטו הלא רשמי עבור הספר היה "ההשכלה הגבוהה כראי החברה".

אין בכרך זה מאמר הודן באופן פרטני בנושא העובדים הזרים, שטופל בשנים האחרונות בהרחבה במקומות אחרים (וורגפט, 2006; גיל ודהאן, 2007; קמפ ורייכמן, 2008; צבר, 2008; קלינוב, 2010), אם כי מספר מאמרים בספר מתייחסים לסוגיה זו. סוגיית העובדים הזרים מציבה את הדוגמאות הקשות ביותר של הדרה, ניצול וקיפוח שיטתיים של עובדות ועובדים. כמו כן, עצם קיומו של מגזר המועסק בחסות המדינה בתנאים נחותים מאפשר להחליש אוכלוסיות אחרות של עובדים בהם "מתחרים" העובדים הזרים (תפקיד אותו מילאו קודם לכן העובדים הפלסטיניים). עם זאת, ובהמשך להגיון המאבק החברתי בקיץ 2011, כרך זה נועד לשפוך אור על תהליכי פרולטריוזציה; על האופן שבו הגיון הפרטה והעדר המחויבות לעובדים מביאים לכך שהדרה, ניצול וקיפוח, אינם רק נחלתם של "חלשים" או "אחרים" – עובדים זרים, ערבים, עולים חדשים – אלא שמדובר בתהליכים אליהם חשופות כל שכבות החברה בישראל.

כאמור, רבים מהמאמרים עוסקים במערכת ההשכלה הגבוהה. מבחינה זו מהווה ספר זה מבט ביקורתי פנימה, לתוך האקדמיה, לצד מבטים אל הנעשה מחוץ לתחומי הקמפוסים. מיקוד זה מסייע גם הוא לשבור את ההבחנה בין קבוצות "חזקות" לבין קבוצות "חלשות", שדיונים על אודות דפוסים של קיפוח חברתי ותעסוקתי רלוונטיים לכאורה רק לגביהן. וזאת, מכיוון שאין חסינות מכללי משחק פוגעניים. בחברה שאין בה מינימום ראוי של רווחה ותנאי עבודה המעוגנים במסגרת ערכי ערבות הדדית ימצאו "מפסידים" רבים. כך הבינו ההמונים שיצאו ב-2011 להפגנות מחאה במדינות שונות על רקע המשבר הכלכלי המתמשך והתחושה שהכללים משחקים לטובת המיעוט ולרעת הרוב, כשהסיסמה מארה"ב "אנחנו ה-99%" מייצגת נאמנה גם את משתתפי המחאה החברתית בישראל של קיץ 2011. מי שמסכין עם ניצול של עובדי קבלן בניקיון ובשמירה עלול למצוא את עצמו או את חבריו מנוצלים כמורה-קבלן, כמרצה-קבלן, בנקאי-קבלן, מתכנת-קבלן או כל צורת קיפוח אחרת המאפשרת למעסיק "להתייעל", כלומר לגלגל עלויות ניהול על עובדים. מוטי גיגי (2010) ניסח זאת יפה במאמר דעה קצר שהתפרסם באתר "העוקץ" תחת הכותרת "מחשבות על עובדי קבלן, מרצים מן החוץ ובכלל". לפי גיגי:

על תופעת עובדי הקבלן נאמר לא מעט, ולנו בני המעמד הבינוני היה ברור שזה לא נוגע לנו. זה קשור לעובדי מפעל כאלה ואחרים, פועלי ניקיון, עובדי מפעלי ים-המלח, עובדים ארעיים של נתב"ג, כל ה"אחרים", "הפריפריאליים". לנו המשכילים, כחלק מהמעמד הבינוני, שעובדים במגדל השן, לא יקרה שום דבר, בנו לא יפגעו, אנחנו אפילו לא צריכים לצאת לרחובות ולהפגין, אנחנו יודעים לפתור את בעיותינו במשיכת קולמוס. זה לא מכובד עבורנו לצאת לרחובות ובטח לא לשרוף צמיגים ולהתעמת עם המשטרה, את זה אנחנו משאירים ל"הם". אנחנו יכולים להפגין לכל היותר סולידאריות בכתובת מאמר או לחתום על עצומה... אבל עוד לפני שהספקנו לחשוב שלנו זה לא יקרה ושנחנו לא צריכים לעשות שום דבר כי אנחנו בלתי פגיעים, אנו מוצאים עצמנו כחלק מאותה קבוצה הולכת וגדלה של עובדי קבלן, תחת מסווה של מכבסת מילים בשם "מרצים מן החוץ".

מרצים מן החוץ – חלקם נמצאים תחת הקטגוריה הזו מעל 20 שנה, בלי תנאים סוציאליים כגון פנסיה, קרן השתלמות, 12 חודשי שכר ועוד... ככל שאני מעמיק בחשיבה על סוגיית המרצים מן החוץ אני מבין שהבעיה לא הייתה מגיעה לפתחנו אלמלא העלמנו עין כאשר זה קרה לעובדי הניקיון, העמדנו פני לא רואים כלפי שני סוגי העובדים במפעלי ים-המלח, התייחסנו באפאתיות לכל המילים כמו גמישות ניהולית, הבראה ועוד. זה המחיר שאנו משלמים על האמונה "בטפטוף כלפי מטה" – מה שקורה בסופו של דבר זה כרסום כלפי מעלה. הסתכלנו עליהם – אבל לא ראינו אותנו, ועד שהמעמד הבינוני בכלל והמרצים מן החוץ בפרט לא יפנימו שאם זה קורה לעובד הניקיון היום, זה יקרה גם לי מחר, הכרסום בתנאים הבסיסים כמו קביעות, תנאי שכר הוגנים, ורצף תעסוקתי הם רק תחילת הדרך בכרסום המעמד הבינוני.

מילים אלו נכתבו בתחילת 2010, כשנה וחצי לפני שפרצה המחאה החברתית של קיץ 2011. זו גם התובנה שעמדה בבסיסו של ספר זה. בני "מעמד הביניים" (כינוי אחר למעמד העובדים בעלי השאיפה למובילות חברתית) עוברים פרולטרניזציה, כשמשורות נורמטיביות הופכות למשרות קבלן או משרות "זמניות", עבודה במסגרת "פרויקט", בתשלום "לפי שעות", עבודה "בהתנדבות" במסגרת התמחות או כדי לצבור ניסיון,

וכדומה. כל זאת כשערכים שהיו אמורים להיות מובנים מאליהם בעולם העבודה – כגון מחויבויות של מעסיקים כלפי עובדיהם, הזכות לשכר שניתן לחיות ממנו, זכות ההתאגדות והזכות לחיים בכבוד – נשחקים במסגרת תהליכי הפרטה או עקב חזירת הגיון ההפרטה למערכות ציבוריות תחת סיסמאות כגון "גמישות ניהולית", "מיקור חוץ", "הבראה", "התמקדות בליבת הפעילות של הארגון", ועוד. כל אלה הופכים את הדרישה לצדק חברתי בעולם העבודה להכרח במסגרת כל דרישה לצדק חברתי.

8. פרקי הספר

הספר מחולק לארבעה חלקים: "העסקה פוגענית על רקע משטר ההפרטה", "עובדי קבלן", "פרולטריון אקדמי" ו"מאבקי עובדים והתארגנות עובדים". החלק הראשון אמור להראות כיצד בנויה ה"שיטה" המאפשרת העסקה פוגענית בעוד החלק הרביעי מצביע על האפשרות לתיקון באמצעות התארגנות ומאבק. החלקים השני והשלישי מנתחים דפוסי העסקה פוגענית בשתי אוכלוסיות: עובדי קבלן בניקיון ובשמירה, ודפוסי העסקה לא סטנדרטיים במערכת ההשכלה הגבוהה.

החלק הראשון עוסק באפיונים כלליים של הדיון בהעסקה פוגענית או מקפחת, ובקשר של דפוסי העסקה כאלה אל האידיאולוגיה והפרקטיקה של ההפרטה. חלק זה מהווה המשך לדברי הפתיחה של **איציק ספורטא** העוסק בקשר שבין העסקה פוגענית לאידיאולוגיה של השיח הכלכלי. **יצחק הרפז** מתאר את קווי המתאר הבסיסיים של ההעסקה פוגענית בישראל ובסיבות שהובילו להתרחבות דפוסי העסקה כאלה. לפי הרפז, עולם העבודה במדינת ישראל של תחילת המאה ה-21 מזכיר את המאה ה-19 ביחס המקפח והמתנכל כלפי מגזרי עובדים שונים, המתבטא בהפרות בוטות של נורמות בסיסיות המעוגנות בחוקי עבודה, הסכמים קיבוציים וצוויו הרחבה. **אפרים דוידי** מתאר את ההיסטוריה של העסקה פוגענית בישראל ככזו שלידתה בהבחנה בין סוגי עובדים, בתחילה עובדים ישראליים מול עובדים פלסטיניים מהשטחים ובהמשך עובדים זרים, כשהמשותף הוא הרצון להעסיק עובדים זולים במסגרת המשק הישראלי. העסקה פוגענית לפי ניתוח זה מהווה מדיניות ממשלתית, וזו גם הטענה של **ענת מאור**, הגורסת כי מאז שנות השמונים ובמיוחד ב"עשור השחור" של 1997-2007 הנהיגו ממשלות ישראל השונות תהליכים שהובילו לפירוק העבודה המאורגנת ולהוזלת העבודה, תוך התעלמות מחובתן להגן על עובדים חלשים ומוחלשים. **דני גוטוויין** מתייחס להעסקה פוגענית כתולדה של תהליכי הפרטה. לדעתו, המטרה של הפרטת יחסי העבודה היא פירוק העבודה המאורגנת, המהווה תשתית למפלגות סוציאל-דמוקרטיות. ההפרטה היא אפוא פרויקט פוליטי המעצב את הכלכלה, החברה, המשטר והתרבות בישראל בהתאם לאינטרסים של ההון, שאחראי לפירוק הנמשך של מדינת הרווחה תוך החלשת המנגנונים שאמורים היו להיאבק מולו. בכך נשחק הביטחון החברתי של מעמד הביניים תוך דחיקת המעמדות הנמוכים אל מתחת לסף העוני והעמקת השסעים בין המגזרים השונים. **גדי אלגזי** מראה כיצד מקבלים תהליכים אלה ביטוי באוניברסיטאות, בהן תהליכי הפרטה גלויים וסמויים קידמו את ארגונם-מחדש של המוסדות האקדמיים בהתאם למודלים המקובלים בתאגידים כלכליים. אלגזי מתאר כיצד מגזרים שונים באוניברסיטאות – סגל בכיר, סגל זוטא וסטודנטים – התמודדו בנפרד עם תהליכים אלה במסגרת מה שאלגזי מכנה "תביעות מגזריות ומאבק משותף". **אורלי בנימין** מראה כיצד אפשרו תהליכי

הפרטה אלה במערכת ההשכלה הגבוהה שינויים בתנאי העסקה שכללו הפעלת העסקה פוגענית והסדרי העסקה "חדשים" תוך יצירת אפליה סמויה נגד קבוצות מוחלשות, הן ביחס למשרות אקדמיות (מורים מן החוץ) והן במשרות אדמיניסטרטיביות ובתחום התחזוקה.

*

החלק השני עוסק בעובדי קבלן. **אוהד קרני ואיתי סבירסקי** סוקרים את המאבקים לשיפור תנאי ההעסקה של עובדי קבלן באוניברסיטאות. קרני וסבירסקי מראים כי קיפוח עובדי קבלן מתקיים גם כאשר לא מדובר במכרזי הפסד, כאשר הקבלן בוחר שלא להעביר את מלוא הסכומים המגיעים על פי החוק או המכרז לעובדיו, עובדה המחייבת את קיומה של מערכת בקרה ופיקוח יעילה. אי לכך, העסקה ישירה עשויה לחסוך הן את עלויות הקבלן המתווך והן את הצורך ביצירת מנגנוני פיקוח ובקרה על הקבלן. **אורנה עמוס וטל בהרב** מתמקדים בהתארגנות עובדות הקבלן באוניברסיטת בן גוריון. עמוס ובהרב מראים כיצד דפוס ההעסקה הקבלני יוצר דיכוי ממוסד בהיבטים שונים כולל דיכוי מעמדי, אישי, מגדרי ופוליטי. המאמר מתאר את ניסיונות ההתארגנות של עובדות הניקיון, את הקשיים הנובעים ממישורי הדיכוי השונים, ואת האופנים בהם פעילי ההתארגנות והעובדות פעלו כדי להתגבר על חסמים אלו. למאבק זה הייתה אחרית דבר מתסכלת. ביוני 2011 חתמו העובדות מול הקבלן על הסכם קיבוצי תקדימי, ראשון מסוגו, ששיפור מעט את תנאיהן, ובספטמבר ביטלה האוניברסיטה את החוזה עם הקבלן, בחרה קבלנים חדשים וההסכם ההיסטורי הושלך לפח (ארד, 2011). בהעסקה ישירה תסריט כזה לא היה אפשרי. אירוע זה מראה שדפוס ההעסקה הקבלני הינו כה פוגעני עד שאפילו התארגנות עובדים וחתימה על הסכם קיבוצי אינם מבטיחים תיקון ושליטה על תנאי העבודה.

דפנה רובינשטיין עוסקת גם היא באופני הדיכוי שבהעסקה קבלנית, ובפרט בטכנולוגיות למשמוע ומשמוע-עצמי של עובדים. זאת, באמצעות דרישות המופיעות במכרזי כוח אדם של המדינה ומועברות מהחוזה שהמדינה מכתובה לקבלן אל החוזה האישי שנחתם בין הקבלן לעובד. **גל טלית** עוסקת בסיבות שבגללן רשויות מקומיות מוציאות פעילויות למיקור חוץ ובוחרת את השלכות התהליך על הרשויות, על תושביהן ועל המועסקים בהן. היא סבורה שהמיקור עלול להרחיב את הפערים החברתיים בין רשויות חזקות וחלשות. **אריאל רובינשטיין**, במאמר שכבר הופיע במספר במות, נותן פנים ודמות ל"נוכחים השקופים" המועסקים כעובדי קבלן. רובינשטיין דורש מראשי האוניברסיטאות ומכלל עובדיהן להכיר באחריות המוסרית המוטלת לפתחם בקשר לתנאי התעסוקה ושמירת כבודם של אנשים המועסקים לצדם, לא רחוק מהעין ולכן רחוק מהלב, אלא באותו המקום ובאותו הזמן. רובינשטיין מגנה את האפליה המאפשרת לחלק מהעובדים באותו המוסד להשתכר שכר השווה לשכרם של יותר מ-20 עובדים אחרים, תוך קריאה לסולידריות שתבטא בויתור על אחוז או שניים משכר העובדים המבוססים כדי להביא לחלוקה מעט פחות מקוממת של העוגה.

*

החלק השלישי עוסק בפרולטריון האקדמי: סגל אקדמי זוט, מורים מן החוץ, מורי שפות ומלגאים. **דניאל מישורי** מתאר את תופעת המרצים "מן החוץ" באקדמיה הישראלית ואת מנגנוני השיח המאפשרים אותה כדוגמה להתפתחות דפוסי ניצול, קיפוח ואפליה בשדרה מרכזית של החברה הישראלית. הכינוי "מן החוץ" אפשר את העסקתם לאורך שנים של אלפי מרצים במשך שמונה חודשים בשנה בלבד ואת פיטוריהם מדי קיץ ללא כל זכויות סוציאליות,

ביטחון תעסוקתי או מעמד אקדמי. המאמר סוקר גם שינויים לטובה שחלו בהעסקת מרצים אלה באוניברסיטאות עם המעבר של חלקם למסלול חדש של "עמיתי הוראה", כתוצאה של התארגנות עובדים וחתימה על הסכמים קיבוציים. במכללות, לעומת זאת, בהן ניסיונות ההתארגנות לא עלו יפה, נמשך דפוס העסקה פוגעני זה באין מפריע. **ערך חכים** מתחקה אחר המאפיינים הייחודיים של הפגיעה המתמשכת בסגל האקדמי הזוטר וטוען כי הם נגזרים מהמבנה ההיררכי של ה"גילדה" האקדמית. המאמר מתרכז בפגיעה תעסוקתית וניצול מיני שהאחרים להם הם חברי סגל בכיר הנמצאים ביחסי מרות או סמכות, פורמאלית או אקדמית, ביחס לחברי סגל אקדמי זוטר. **מיכל אלון** מתארת את מנגנוני ההחלשה והדיכוי שהופעלו ביחידה לשפות באוניברסיטת תל אביב, במיוחד לאחר המשבר הכספי בתחילת שנות האלפיים. במשך כעשור יושרו מנגנונים אלה בצורה מואצת בתהליך שפגע במורי השפות במישור האקדמי, המקצועי, המוראלי, הנפשי והכלכלי, תוך פגיעה בעשייה ובהישגים ביחידה. הידנאמיקה הארגונית המתוארת הונעה על ידי שאיפה ל"התייעלות" כלכלית, תוך התעלמות מהפגיעה בעובדים ומההשלכות האקדמיות על היחידה, וזאת על רקע ירידת ערכם של מדעי הרוח ה"בלתי רווחיים" בחברה הישראלית ובאקדמיה. **רונית זגה ויפית יצחק** מתארות את דפוסי העסקת המנחים באוניברסיטה הפתוחה. עד לחתימת ההסכם הקיבוצי הראשון ב-2011, היו דפוסי אלה מקפחים ופוגעניים והתעלמו לחלוטין מההיבטים האנושיים הכרוכים בהעסקת עובדים כגון הצורך בביטחון תעסוקתי, הרצון להזדהות עם מקום העבודה, להתפתח ועוד. ההעסקה הזמנית המתמשכת לוותה בפיתורים חוזרים שנועדו לקפח זכויות ותנאים סוציאליים. כמו בסוגיית המורים מן החוץ באוניברסיטאות, מדובר היה בהסדר העסקה מבני שהפך עובדים מן המניין ל"חיצוניים", לחסרי מעמד במקום העבודה, למרות שפורמאלית הם הועסקו באופן ישיר ולא במיקור חוץ. שינוי בתרבות הארגונית החל להתרחש רק עם התארגנות סגל ההוראה באו"פ בשנת 2008, בהמשך למאבק הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטאות. המאבק באו"פ, שכלל שביתה ממושכת, הביא לבסוף להסכם קיבוצי ולהתחלה של שינוי במעמד המנחים ובתנאי העסקתם, עניין שייסקר על ידי יפית יצחק בחלק הרביעי בספר (פרק 19). את הדיון על הפרולטריון האקדמי מסיים **אייל רוזנברג** העוסק באופן בו מערך מלגות הקיום והמחקר באוניברסיטאות אפשר את מחיקת מעמד החוקרים הזוטרים במערכת ההשכלה הגבוהה. מעמד המלגאים מזדקר על רקע הדיון בהסדרי העסקה מבניים פוגעניים, שכן עצם שאלת היותם של המלגאים עובדים עומדת במרכז המחלוקת, כשהמוסדות טוענים שלא מדובר בעובדים אלא בסטודנטים, שעבודת המחקר שלהם אינה אלא לימודים במסגרת חיי שוליות בגילדה (ראו גם פרקים 12 ו-13 לעניין זה).¹¹

*

החלק הרביעי עוסק בתיקון המצב, כלומר במאבקי עובדים במגזרים מוחלשים. חלק זה גם עוסק בשאלת תפקידם של ארגוני עובדים כאמצעי להיחלצות קולקטיבית ממצב של העסקה פוגענית או מקפחת, וספציפית בדילמות הקשורות בתפקיד ההסתדרות הכללית מול ארגוני עובדים אחרים. **ורד בן שדה** עוסקת בקשיים המיוחדים של ארגוני סגל אקדמי זוטר, המאופיינים בהטרונגויות במישורים רבים: קבוצות עובדים שונות (מסטרנטים, דוקטורנטים, מורים מן החוץ ועוד) בעלות מאפיינים ואינטרסים שונים, כולל שוני במשך ההעסקה הממוצע ובהיקפי המשרה בסקטורים השונים. הארגון נאלץ להתמודד עם דפוסי העסקה ספק-חוקיים שנועדו לפגוע בזכויות, בתנאי השכר או במעמדו של המועסק כעובד במוסד האקדמי, במיוחד ביחס למרצים "מן החוץ". המאמר סוקר תקופה של כחמש שנים בין קיץ 2003, כשאוניברסיטת חיפה ניסתה לכפות קיצוצי שכר, דרך מאבקים והישגים במסגרת

הסדרי ביניים מקומיים ועד לתיקון ושיפור דפוסי העסקה במסגרת ההסכם הארצי ב-2008. מאמרו של **עמי וטורי** עוסק בשביתת ה"עובדים הארעיים" בנתב"ג בנובמבר 2006 ובסיבות שהביאו לכישלון השביתה. סיבות אלה קשורות למעמדם הנחות של העובדים הארעיים במסגרת מפעל בו כבר קיימים עובדים קבועים, עבודה מאורגנת והסכם קיבוצי במסגרת ההסתדרות. וטורי מנתח את האירועים בנתב"ג, והמתח שבין העובדים ה"ארעיים" ו"הקבועים", על רקע סקירה השוואתית של ארגוני העובדים בסקנדינביה לעומת ישראל. הלקחים ממאבק זה הובילו, בין היתר, לייסוד ארגון "כוח לעובדים", שאחד ממאבקיו הראשונים והמכוננים היה מאבקו של סגל ההוראה באוניברסיטה הפתוחה המתואר על ידי **יפית יצחק**, ממובילות אותו מאבק. תפקיד ההסתדרות במערכת הכוללת הסדרי העסקה פוגעניים לצד העסקה נורמטיבית ומוסדרת נבחן במאמרם של **סמדר נוי (קניון)**, **הסיה קופמן ואמיר שפטל**, המנתח את הניסיונות לשמר את העבודה המאורגנת ולצמצם את שיטות ההעסקה הלא סטנדרטיות באוניברסיטת תל אביב, במיוחד ההעסקה "לפי שעות". עובדי השעות עצמם לא היו מיוצגים על ידי הוועד ולא שותפו במו"מ בעניינם. הוועד ניסה לחייב את המוסד להעסיק עובדים אלה במשרות תקניות, והצליח בכך ביחס לקומץ ותיקים מאוד, וזאת באמצעות הגבלות על היקף ומשך ההעסקה "לפי שעות". המוסד ראה בהסדרים שהושגו אישור לכינון "דלת מסתובבת" של העסקה במשך מספר שנים, פיטורי עובדים וקבלת עובדי שעות חדשים במקומם. **איתי סבירסקי** טוען כי על רקע העדר אכיפה של נורמות העסקה על ידי המדינה או ההסתדרות הופכת התארגנות עובדים לכלי היעיל ביותר למימוש ולשיפור זכויות של עובדים לא מאורגנים. המאמר מתאר את הפרויקט "התארגנות עובדים" בקליניקה לזכויות עובדים באוניברסיטת תל-אביב ואת היוזמה שהתפתחה מהפרויקט להקים ארגון עובדים חדש: "כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי".

9. מקיפוח לתיקון

מעבר לערכו האקדמי, הספר אמור היה לשמש תשתית עובדתית ורעיונית למאבקי עובדים. בדיעבד, המאבקים וההישגים באוניברסיטאות הקדימו את הוצאת הספר והאווירה הפסימית ששררה בקרב חלק מהכותבים בתחילת התהליך התחלפה באווירה אופטימית יותר, לפיה התארגנות עובדים ומאבקים קיבוציים יכולים לחולל שינוי. הקמת ארגון "כוח לעובדים", פעילות "מען", חקיקה המגנה על התארגנויות עובדים ועל תנאי עבודה, הקמת הקואליציה להעסקה ישירה והמאבקים שנוהלו מאז מהווים חלק מאותו שינוי. מבחינה זו, אם ב-2007 העסקה פוגענית נתפסה כאיום רב מימדי המבוסס היטב באידיאולוגיה כלכלית, בשיטה הפוליטית ובאינטרסים כלכליים חזקים, ב-2012 נדמה שגם כוחות התיקון נמצאים בתנופה מסוימת, אם כי המאבק עדיין רק בראשיתו והאתגרים הם עצומים. כדי להצליח להביא לתיקון רחב היקף של שוק העבודה יהיה צורך לשנות את ה"שיטה", את הערכים והעקרונות עליהם מבוססת המדיניות הציבורית והשיח הציבורי בישראל. עם זאת, המחאה החברתית והפניית המבט הציבורי בישראל לסוגיית עובדי הקבלן, פסילתם של מכרזי הפסד או הדיון על העובדים העניים שמשכורתם אינה מאפשרת קיום בכבוד, הם דוגמאות לשינוי בשיח הציבורי שיש לקוות שהוא מקדים גם תיקון חברתי. לראשונה נשמעת גם ביקורת גם כלפי ועדים חזקים, המאפשרים בחצרם האחורית פרקטיקות של מיקור, הדרה, ניצול ואפליה של עובדים חדשים, "זמניים" או "היצוניים". יש לקוות שגם הדרישה לצדק חברתי, פירוק ה"פירמידות", ריסון המונופולים או הדיון על שכר הבכירים מהווים חלק מאותו שינוי, שבמסגרתו ניתן יהיה לקדם חברה צודקת יותר המקדשת את זכותם של עובדים להעסקה ישירה, רציפה, הוגנת ומכבדת.¹²

הערות

¹ראה: Osterman & Shulman, 2011; Holzer et al, 2011; Kalleberg, 2011.

²"הסכם גאט"ט וארגון הסחר העולמי (WTO): כללי המשחק החדשים בסחר העולמי", 1996, אתר משרד התמ"ת, המנהל לסחר חוץ.
<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/E9D0AB57-F79A-469B-838B-8E14191ECC75.htm>

³מורי היל"ה (השלמת יסוד ולימודי השכלה) שהועסקו כעובדי קבלן "לפי שעות" באמצעות החברה למתנ"סים התאגדו ב"כוח לעובדים" ונאבקו על שיפור תנאיהם ועל העסקה ישירה. משרד החינוך פרסם ב-2102 מכרז חדש הכולל שיפור בתנאי המורים, אולם גם התנאים המשופרים נופלים מתנאי מורים המועסקים ע"י משרד החינוך שמתעקש להמשיך ולהעסיק את מורי היל"ה כעובדי קבלן. ראו אתר מורי היל"ה: <http://hila.workers.org.il/>

⁴למשל אצל Meddan 2001; savage 2004.

⁵למשל אצל Frade & Darmon, 2005; Vosko, 2006.

⁶למשל Bohle et al , 2004; Quinlan et al, 2005.
knesset.gov.il/privatelaw/data/16/3203.rtf

⁸חוזים אישיים לעובדים בסטטוס נמוך עשויים להיות אמצעי למנוע התארגנות וקיפוח זכויות, להבדיל מחוזים כאלה לעובדים בסטטוס גבוה המאפשרים תשלום שכר ותנאים משופרים.

⁹ראו: אתר המאבק לשוויון לעצמאיים ולפרילנסרים -- <http://www.ser.org.il/>; אורן פרסיקו (21.8.2011). עובדים, לא עבדים. העין השביעית.
http://www.the7eye.org.il/articles/Pages/220811_Workers_not_slaves.aspx

¹⁰בסעיף הראשון: "(a) labour is not a commodity". <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>

¹¹נייר עמדה בנושא "מעמד מלאגי המחקר", המתבסס על עבודתם של ד"ר אייל רוזנברג וד"ר אוהד קרני, הוגש בנובמבר 2011 על ידי "התאחדות הסטודנטים בישראל" ו"הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר" לוועד ראשי האוניברסיטאות ולי"ר ות"ת, פרופ' עמנואל טרכטנברג. <http://www.zutar.org.il/images/milgaim.pdf>

¹²תודות רבות לד"ר אורלי בנימין על הערותיה והארותיה לטיוטת ההקדמה.

מקורות

ארד, ר. צ. (7.11.2011). המנקות השיגו הסכם, האוניברסיטה פנתה לחברת קבלן חדשה. הארץ.
<http://www.haaretz.co.il/news/education/1.1559912>

בנימין, א. (2007). הניאוליברליזציה של המדיניות הציבורית בישראל. אתר תנועת התחברות-תראבוט.
<http://www.tarabut.info/media/upfiles/2009/04/08/neoliberalization-in-israel-nov-2007.pdf>

גיגי, מ. (20.1.2010). מחשבות על עובדי קבלן, מרצים מן החוץ ובכלל. אתר 'העוקן'.

גיל, ע. ודהאן, י. (2007). בין ניאו-ליברליזם לאתנו-לאומיות: תיאוריה, מדיניות ומשפט ביחס לגירוש מהגרי-עבודה בישראל. משפט וממשל, י, תשס"ז: 385-347.

הרפז, י. (2007). העסקה פוגענית: המאה ה-19 כבר כאן. משאבי אנוש (210): 11-13.

"הסכם גאט"ט וארגון הסחר העולמי (WTO): כללי המשחק החדשים בסחר העולמי", 1996, אתר משרד התמ"ת, המנהל לסחר חוץ.
<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/E9D0AB57-F79A-469B-838B-8E14191ECC75.htm>

וורגפט, נ. (2006). "תפתחו, משטרה!" -- מהגרי עבודה בישראל. הוצאת עם עובד.

- טראובמן, ת. (2006.3.23). מרצים על זכויות סוציאליות, אך לא זכאים להן. *הארץ*.
<http://www.haaretz.co.il/misc/1.1093426>
- ניר, ט. (2012). בין מימוש לייבוש: שיטות ממשלות ישראל לייבוש המשאבים החברתיים. האגודה לזכויות האזרח בישראל, אפריל 2012.
- נשר, ט. (2012.7.4). המעבר ליום לימודים ארוך יציף את בתי הספר במורי קבלן. *הארץ*.
<http://www.haaretz.co.il/news/education/1.1747288>
- נשר, ט. (2011.12.12). בחצי עשור: מספר מורי הקבלן זינק פי שבעה. *הארץ*.
<http://www.haaretz.co.il/news/education/1.1588876>
- צבר ג. (2008). לא באנו להישאר: מהגרי עבודה, מאפריקה לישראל ובחזרה. אוניברסיטת תל אביב, ההוצאה לאור.
- קלינוב, ר. (2010). עובדים פלסטינים ועובדים זרים. בספר: הכהן, ד. וליסק, מ. (עורכים): צומתי הכרעות ופרשיות מפתח בישראל. מכון בן-גוריון לחקר ישראל, 2010.
- קמפ, א. ורייכמן, ר. (2007). עובדים זרים: הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה בישראל. מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- קמפ, א. ורייכמן, ר. (2003). "עובדים זרים" בישראל. מידע על שוויין, גיליון 13 (יוני 2003), מרכז אדווה, 2003.
- תגר, מ. (2006). לעבוד בלי כבוד - זכויות עובדים והפרתן. ירושלים: האגודה לזכויות האזרח בישראל.
- Benjamin, O. (2011). Gender Outcomes of Labor Market Policy in Israel. *Equality, diversity and inclusion*, 30 (5): 394-408.
- Bohle, P.; Quinlan, M.; Kennedy, D.; Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment. *Rev. Saúde Pública* [online], vol.38: 19-25.
- Frade, C. & Darmon, I. (2005). New modes of business organization and precarious employment: towards the recommodification of labour? *Journal of European Social Policy* 15: 107-121.
- Holzer H. J.; Lane J. I.; Rosenblum D. B.; Andersson F. (2011). *Where Are All the Good Jobs Going? What National and Local Job Quality and Dynamics Mean for U.S. Workers*. Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. The American Sociological Association's Rose Series in Sociology, Russell Sage Foundation.
- Osterman P. & Shulman B. (2011). *Good Jobs America: Making Work Better for Everyone*. Russell Sage Foundation.
- Madden, T. H. (2001). Adverse Employment Actions: The Wisdom of EEOC Guidance; 54 Rutgers L. Rev. 739-770.
- Quinlan, M.; Mayhew, C.; Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: Placing the Debate in a Comparative Historical Context. *International Journal of Health Services*, vol. 31 (3): 507-536.

Savage, J. M. (2004). Adopting the EEOC Deterrence Approach to the Adverse Employment Action Prong in a Prima Facie Case for Title VII Retaliation, *Boston College Law Review* 46 (1): 215-250.

Vosko L. F. (Ed.) (2006). *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. McGill-Queen's University Press.

Vosko, L. F. (2006a). Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity. In, Vosko, Leah F. (ed.): *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* McGill-Queen's University Press: 3-39.