

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

העסקה פוגענית בישראל

יצחק הרפז*

רקע

עולם העבודה במדינת ישראל של תחילת המאה ה-21 מתאפיין בהתייחסות שלילית ומתנכלת כלפי מגזרים שונים וקבוצות גדולות בכוח העבודה. היבטים רבים של שוק העבודה מזכירים תקופות חשוכות מן העבר, ובעיקר הדברים אמורים בסוף המאה ה-19 ובתחילת המאה ה-20. תנאי ההעסקה שהפכו להיות מקובלים כיום – אשר נדמה היה כי לאחר מאבקים קשים, חלפו להם מן העולם – פורחים ומשגשגים כגזירת גורל. המושג אשר מיטיב לייצג תופעה זו נקרא **העסקה פוגענית**. לא קיימת 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.

גם אם אין בידינו נתונים אשר יוכלו להצביע במדויק על היקף התופעה, ברור שאנו ניצבים בפני נושא המשליך על רמת חייהם, כבודם העצמי, תעסוקתם ועתידם המקצועי של עובדים רבים. אלה ניצבים חסרי אונים מול הפרות בוטות של זכויות שמקורן בחוקי עבודה, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה. בהפרות אלו יש משום זלזול בנורמות חוקיות, פגיעה בשלטון החוק ויצירת אווירה של לית דין ולית דיין. כך הולכת ונוצרת מציאות קשה וזילות בנורמות בסיסיות ומקובלות ביחסי העבודה. תחושה קשה זו, הבולטת בקרב אוכלוסיות חלשות, איננה נחלתם של הנמנים על העשירונים התחתונים בלבד. בין העובדים החשופים במיוחד והפגיעים ביותר לתופעה זו, ניתן למצוא בעיקר כאלה המשתייכים למגזרים חלשים, כגון: בני מיעוטים, עובדי חברות כוח אדם, עולים חדשים/מהגרים, חסרי השכלה, בלתי מאוגדים, נשים ועובדים מבוגרים יחסית. זאת כמובן מבלי לגעת במצבם של עובדים זרים או בלתי חוקיים, אשר מצבם אף גרוע יותר. הבעיה נוגעת גם לבני נוער ולצעירים, העושים את צעדיהם הראשונים בשוק העבודה, וחווים לראשונה על בשרם את "כללי המשחק" האכזריים הרווחים בו (Harpaz & Gattegno, 2009).

הרפיון באכיפה ובמימוש זכויות עובדים ניכר בהיבטים שונים: היקף הפניות לבתי הדין לעבודה, נתונים של הפיקוח על העבודה, עלייה משמעותית בפניות ותלונות עובדים לאיגודים מקצועיים, לגופים וולונטריים ולתקשורת. קיימות הערכות שונות לגבי ממדי ההפרה. למשל, שכר המינימום הופר בשיעורים של בין 15% ל-40%. בקרב עובדים זרים בשיעורים אלה אף עלו על 50%. על פי דו"ח שפורסם לאחרונה על ידי האגודה

* פרופ' הרפז, דיקן ללימודים מתקדמים, ראש המרכז לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי, וחבר סגל בבית הספר למוסמכים בניהול, אוניברסיטת חיפה; לשעבר יו"ר האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה.

לזכויות האזרח, כ-50% מן העובדים במשק אינם משתכרים שכר מינימום כחוק, אך מציאות זו מוצנעת באמצעות דיווח פיקטיבי של שעות עבודה או על ידי העסקת עובדים כמתלמדים, מתמחים או פריילנסרים (תג'ר, 2006). בנוסף לדוגמה בולטת זו, להלן מספר המחשות בולטות לתחומי הפרה שכחים, אשר באים לידי ביטוי בתופעות כגון:

◆ **אי קבלת תלושי שכר.** כך לא ניתן לבדוק אלו מן הזכויות המגיעות לעובדים כדין, נשללות מהם למעשה באופן בוטה, וקרוב לוודאי שאינם זוכים לקבלן כלל. בין אלו ניתן למנות זכויות סוציאליות בסיסיות, כגון תשלום של דמי נסיעה, הבראה, חופשה, דמי אבטלה, דמי לידה או פיצויים מחמת תאונות עבודה. לדעת האגודה לזכויות האזרח, תופעה זו מקיפה כ-20% מן השכירים במשק (תג'ר, 2006).

◆ **כורח לעבוד שעות נוספות ללא שכר.** במקרים רבים עובדים אינם מודעים לכך או אינם מתלוננים על נוהג זה, מחשש לאבד את מקום עבודתם. יש מקרים שהדבר אפילו מעוגן בחוזה כתוב אשר מצייין, למשל, כי על הפרט לעבוד 45 שעות בשבוע, ורק לאחר שעבד 5 שעות נוספות ללא גמול יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות.

◆ **תקופת הדרכה ("התלמדות") על חשבון העובדים.** מטבע הדברים עבודות שונות מצריכות קבלת הכשרה והדרכה לשם ביצוען הנאות. ניתן להבחין בסיווג של עבודות שונות הדורשות הנחייה פשוטה של מספר שעות בלבד, על מנת לאפשר לעובד ללמוד את רזיה של העבודה ולבצע אותה כיאות. אולם, באורח גס נפוצה תופעה בה מנכה המעסיק מספר ימי עבודה משכר העובד בגין ה"הדרכה" לה זכה. בענף המסעדות, למשל, ידועים המקרים בהם מתקבלים מלצרים "לתקופת ניסיון" של מספר ימים, אשר בסופה הם נשלחים הביתה ללא כל גמול. אפילו במקרים בהם מעורבים מעסיקים מן השורה הראשונה, כגון חברת אל-על, עולה כי אין הקפדה על החוק. בהקשר זה, פסק לאחרונה בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, כי משתתפי קורס ההכשרה של דיילי אל-על הינם עובדים לכל דבר, ולפיכך הינם זכאים לשכר מינימום ולזכויות סוציאליות בתקופת ההכשרה.

◆ **חתימה על חוזה עבודה כובל לשנה.** בארגוני שירות שונים נדרשים עובדים לחתום (שלא כדין) על הסכם הכופה עליהם לעבוד אצל מעסיקם לפחות שנה אחת. במקרים בהם לא עומדים העובדים בתנאי זה, מוטל עליהם "קנס" בגובה של אלפי שקלים. ככל הידוע, עבודה בכפייה מקובלת רק במשטרים אפלים ואיננה מותרת בחברות דמוקרטיות.

◆ **אי-תשלום שכר והסתמכות על תשר בלבד.** נוהג הנפוץ בבתי עסק רבים בענף המסעדות ובתי הקפה, לפיו עובדים אינם זוכים לשכר (ותנאים אחרים), וכל גמולם נשען על תשר בלבד. קיימים אפילו מקרים בהם בעלי עסקים נוהגים להפריש לעצמם, ללא בושה, חלק מן התשר בו זכו עובדיהם בזיעת אפם. נוהג זה מאפשר חריגה מעמידה בשכר מינימום, אי מתן תלוש משכורת, או תשלום דמי נסיעה לעבודה, כנדרש. רק לאחרונה פסק בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, כי תשר אינו מהווה שכר וכי על המעסיק לשלם לעובד את מלוא שכרו, כך שלא יפחת משכר המינימום.

◆ **תנאי עבודה משפיליים ובלתי אנושיים.** קטגוריה זו כוללת מקרים בהם עובדים נדרשים לעבוד שעות ארוכות ללא מנוחה וללא תנאים פיזיים מתאימים, תוך כדי פגיעה בזכויות הפרט שלהם ובכבודם. דוגמאות לכך הן: קופאיות סופר-פארם אשר נדרשו לעמוד על רגליהן במשך כל יום העבודה, ללא אפשרות ישיבה; עובדים אשר נדרשים לעמוד שעות ארוכות בשמש הקופחת ללא סככה או צל, כגון שומרים; עובדים אשר אינם זוכים לחדר מנוחה או לשירותים; עובדים אשר אחראים לנזקים הנגרמים במהלך העבודה, ואשר מעסיקם מנכה משכר העבודה שלהם (בניגוד לחוק) כספים לכיסוי הנזקים שנגרמו אפילו בשוגג. דוגמא לכך משמש המקרה של נהגי מטרודן בבאר שבע, אשר בשנת 2005 שבתו 147 ימים, כשנושא זה היווה את אחת העילות לשביתה.

המחשה לתנאי עבודה בלתי אנושיים ניתן למצוא בעדותה של נטלי גרוסמן בפני ועדת הקליטה של הכנסת. לדברי נטלי: "עבדתי על מנוף בגובה של 60 מטרים, 12 שעות ללא הפסקה. מידות הצריח הן מטר על מטר, ללא כיסא נוח, בלי מזגן או אוורור. בימי הקיץ השמש הייתה מחממת את המבנה, שעשוי מברזל, והחום היה בלתי נסבל" (חסון, 2006). גרוסמן וחבריה, המועסקים בידי חברות כוח אדם כמפעילי עגורנים, התלוננו על תנאי העסקה מחפירים. בין היתר נטען כי הם עובדים בין 12 ל-17 שעות ביום בתמורה לסכום של 18 ש"ח בשעה וללא תנאים סוציאליים. כאשר ביקשה נטלי גרוסמן ממעסיקה שיבוץ מחדש בתפקיד שיאפשר הקלה בעבודה הפיזית, משום שהיא נמצאת בחודש השביעי להריונה, אמר לדבריה המנהל: "תעבדי על הקרקע רק 8 שעות. אבל כשהגעתי לאתר, הקבלן שאצלו עבדתי לא היה מוכן לשמוע כל כך שלא אעבוד פחות שעות ודרש שאעבוד מהשעה שש וחצי בבוקר עד השעה שש וחצי בערב." גרוסמן סירבה לעבוד בתנאים אלו, ולכן פוטרה (חסון, 2006).

לא מכבר השתתף מחבר פרק זה, כנציג ציבור, בישיבה של בית הדין הארצי לעבודה, בה הוגש ערעור על פסיקה של בית הדין האזורי. לטענת המערערים, שני עובדים אשר פוטרו על ידי חברת הסעות פרטית גדולה, בית הדין האזורי לעבודה לא נתן סעד מלא לתביעות שונות אשר היו להם כנגד מעסיקם לשעבר. מאחר ועדיין לא התפרסמה פסיקתו של בית הדין הארצי בעניין זה, לא ניתן להרחיב כאן על כך. יחד עם זאת, מתוך תיק בית הדין האזורי לעבודה עולה כי לטענת העובדים אשר פוטרו, נדרש מהם לעבוד באופן קבוע מעל ל-12 שעות ביום, באופן רצוף וללא מנוחה. הם לא זכו לגמול מלא עבור עבודת שעות נוספות, וכן לא הוענק להם יום מנוחה כאשר נדרשו לעבוד ביום המנוחה השבועי. לתובעים שולם שכר נמוך משכר המינימום.

מתוך בחינת "תנאי העסקה" של עובדים אלה, עולה התמונה הבאה:

- יום עבודה "רגיל" של 12 שעות, החל בשעה 06:00 והסתיים בשעה 18:00 ועבורו שולם שכר יסוד (לפי 100%). מן השעה 18:00 ועד השעה 22:00 שולם עבור שעות נוספות לפי 125% ורק מן השעה 22:00 שולם עבור שעות נוספות לפי 150% (הערה: על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, יש לשלם עבור שעות נוספות ראשונות שכר שעה של לפחות 125% מהשכר הרגיל, ועבור כל שעה נוספת שאחריהן יש לשלם שכר של 150% לפחות).

- עבור עבודה בימי שבת שולם תעריף קבוע נמוך. השכר שולם על פי דוחות וכרטיסי עבודה בהם פורטו שעות העבודה. סדרן העבודה היה מאשר ומעביר את הדוחות להנהלת החשבונות. עם זאת, המדיניות הייתה שהסדרן הפחית משעות העבודה המדווחות.
- כאשר הסיעו תיירים לא שולם שכר עבור עבודה בשעות נוספות, בנימוק כי באפשרותם לקבל תשר מן התיירים. סדרן העבודה דרש לשלם לו "עמלה" קבועה לכיסו הפרטי בגין שיבוץ בהסעת תיירים. כל זה נעשה בגיבוי המעסיק.
- התובעים נדרשו להישאר בביתם ככוננים בימי שישי בהם לא שובצו בסידור העבודה. עבור כוננויות אלה לא שולם שכר וימים אלה נכפו כימי חופשה.
- המעסיק נהג בערפול מכוון בכל הנוגע לתשלום שכר. בכל שאלה או בירור נענו כי "ככה זה בחברה". המעסיק נקט במדיניות של הטלת אימה כלפי הנהגים, כך שמי ש"שאל יותר מידי שאלות" פוטר לאלתר.
- כאשר פוטרו התובעים לא נמסרה להם, כנדרש, הודעה מוקדמת של 30 יום, ולא שולם להם פיצוי עבור הימים הנותרים בחודש בו פוטרו. כמו כן, לא שולמו דמי הבראה ולא ניתן תשלום עבור ימי חופשה שלא נוצלו.

ניתן לציין, כי דוגמאות אלו מהוות אך את קצהו של הקרחון. שלילת זכויות, העסקה בתנאים משפילים, עבודת פרך, הפרה בוטה של חוקי עבודה ופגיעה בזכויות הפרט וכבוד האדם, הופכים להיות דבר שבשגרה בענפים רבים של שוק העבודה בישראל.

הרקע להתפתחותה של העסקה פוגענית בישראל

ניתן לאבחן מספר תופעות הקשורות זו בזו, אשר הביאו להעסקה פוגענית, או מעודדות ואף מחזקות את התפתחותה.

תהליכים גלובליים. הביאו לידי כך שכוח עבודה גדול בכל העולם הפך להיות זמין וזול. שוק עבודה אשר סובל תקופה ארוכה משיעורי אבטלה גבוהים יחסית, הופך להיות שוק של מעסיקים, שבו יש יותר מחפשי עבודה מאשר מציעי עבודה. מצב זה מהווה קרקע פורייה להכתבת תנאי עבודה פוגעניים לציבור גדול של עובדים, המוכנים לעשות הכל בכדי למצוא את פרנסתם. מצד שני, מעסיקים רבים פועלים בסביבה תחרותית ופרועה, אשר על מנת לשרוד מכתובה להם צורך או רצון להפחתת עלויות. את המחיר משלמים העובדים, אשר מהווים את החוליה החלשה, מכיוון שאותם קל יחסית לקפח, לעומת פגיעה אפשרית באיכות המוצר או בשירות ללקוחות.

מבנה שוק העבודה. בכל העולם המתועש מתרחש מעבר מהיר של עובדים מן המגזרים היצרניים לשירותים. שיעור העובדים המועסקים כיום בישראל במגזר זה עומד על כ-80% מכוח העבודה (שנתון סטטיסטי לישראל, 2011). רובם של עובדים אלה אינו מאוגד, הם חסרי הגנה, אינם מודעים לזכויותיהם, או חוששים לדרוש אותן. בענפי השירותים ניתן למצוא ריכוז גדול של עובדים המשתייכים למגזרים החלשים. מטבע הדברים, ענפים אלה מהווים קרקע פורייה להתפתחותה של העסקה הפוגענית, ורוב רובה אכן מתרחש בקרב אוכלוסיית עובדי השירותים.

שינויים בהרכב כוח העבודה. החל מסוף שנות ה-80 הגיעו לישראל כמיליון עולים/מהגרים מחבר המדינות לשעבר. בנוסף לקשיים אובייקטיביים אשר ניצבים בפני עולים, נאלצה קבוצה זו להתמודד עם סידורי קליטת עלייה מופרטים, כולל מציאת עבודה והתערות בשוק העבודה. מעסיקים רבים לא היססו לנצל הזדמנות זו ולהתעמר באורח ציני ובוטה בעולים רבים אשר אינם מודעים לזכויותיהם או יראים לדרוש אותן. יחד עם זאת, כפועל יוצא מן הגלובליזציה, הגיע מספר גדול של עובדים זרים (חוקיים ובלתי חוקיים) לשוק העבודה בישראל. זאת, בין היתר, עקב החרפת התחרות שהכתיב המשק העולמי, בשל היות המשק הישראלי חשוף כמעט לחלוטין לייבוא. בנוסף, השפעת הגלובליזציה ותהליכי ההתייעלות המואצים שעבר המשק בהשפעתה, הביאו להתפתחותם של דפוסי עבודה חדשים, כגון: העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם, עבודת פרויקטים לתקופות מוגדרות, העברת עבודה לגורמי משנה חיצוניים (מיקור חוץ), עבודה במשרה חלקית, עבודה מרחוק וצורות נוספות של עבודה זמנית ובלתי מחייבת. כל אלה ואחרים, הביאו לידי כך שהמסגרות הארגוניות הגדולות שבתחומן נקבעו ומומשו זכויות עובדים בצורה הולמת, צומצמו באורח ניכר. כתוצאה מכך, במקרים רבים עבר בפועל ניהול המשאב האנושי למסגרות קטנות, כגון מאות חברות כוח אדם קטנות וקבלני משנה. מטבע הדברים, עקב הקטנת כוח המיקוח של עובדיהן, הבלתי מאורגנים ברובם, רמת זכויות העובדים הופחתה עד למינימום. מכאן ועד להתפתחותם של דפוסי העסקה פוגעניים, הדרך הינה קצרה.

ירידת כוחם של האיגודים המקצועיים והתרופפות מערכת ההסכמים הקיבוציים. החל משנות ה-80 קיימת ירידה משמעותית בכוחם של האיגודים המקצועיים בישראל. מאז היווסדה בשנת 1920 קבעה והובילה ההסתדרות את נורמות תנאי העבודה, תחזקה אותן ואף דאגה למימושן. כארגון בעל עוצמה חברתית, כלכלית ופוליטית המסוגל אף לממש את זכויות העובדים, התנגדה ההסתדרות באופן נמרץ לחקיקת עבודה בכנסת ולהתערבות במערכת ההסכמים הקיבוציים. עם הירידה אשר חלה בכוחה של ההסתדרות, החל מחד, תהליך של חקיקה שחדרה לתחומים חברתיים-כלכליים, אשר קודם לכן נקבעו באמצעות הסכמים קיבוציים. מאידך, ריבוי החקיקה תרם באופן פרדוקסאלי לאוזלת יד בעוצמת האכיפה, והטיל את כל העומס על מסגרות הפיקוח של המדינה – כיום בעיקר משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה. ממכסת התקנים הדלה והמצומצמת אשר הקצה משרד זה לשם פיקוח על אכיפת זכויות עובדים, ניתן להסיק, כי הנושא איננו מהווה מרכיב חשוב בסדרי העדיפויות של המדינה. נראה כי ניתן לייחס לסוגייה זו השלכה על העלייה בהיקף תופעת ההעסקה הפוגענית.

מעבר מחברה קולקטיביסטית לחברה אינדיבידואליסטית. מחקרים שונים מצביעים על מגמה שממנה עולה כי בהשוואה לעבר, הישראלים הפכו להיות יותר אינדיבידואליסטים ופחות בעלי זהות קולקטיביסטית (הרפז ובן-ברוך, 2004). ניתן לראות באורח עקבי את הדגש הרב יותר אשר החברה שמה על הישגים אינסטרומנטאליים ואינדיבידואליים, כנגד הירידה בחשיבות של תרומה לחברה (הרפז, 1998). השחיקה בסולידאריות החברתית, שהיוותה בעבר ערך חשוב, מהווה הסבר לתופעה של התמקדות הפרט בעצמו ובצרכיו, ללא עזרה לזולת או זיקה לחלש. רובינו עסוקים במרוץ בלתי נלאה אחר שיפור מצבנו האישי, תוך אטימות ואי מודעות למכאוביהם של אחרים. בשנים האחרונות התפתחה בישראל מדיניות כלכלית-חברתית אשר מאמצת בחיבה השקפת עולם של כלכלת שוק קיצונית. אידיאולוגיה זו, ללא הבחנה או התאמה מסוימת לתנאיה המיוחדים של החברה הישראלית, אך מחזקת מגמה זו ואף נותנת לכך גושפנקה רשמית.

מדיניות של אי אכיפת חוקי עבודה. מדיניות זו מביאה לתופעה המעודדת התעלמות נרחבת ובוטה מהחוק. מדו"ח מבקר המדינה (2003) לשנת 2003, אשר פורסם במאי 2004, עולה כי למעלה מ-80 מפקחים עסוקים באכיפת חוק אחד (הנוגע לכ-200 אלף עובדים זרים) נגד מעסיקיהם של עובדים זרים בלא היתר. מאידך, 23 מפקחים בלבד הופקדו באותה שנה על אכיפת חוקי עבודה שאמורים להגן על זכויותיהם של 2.3 מיליון עובדים ישראלים. הדו"ח מצייין, כי אכיפת משרד התמ"ת את חוקי העבודה הינה אקראית ובלתי סדירה ואיננה נסמכת על דפוסי פעולה מסודרים או שיטתיים. לפיכך, אין זה מפתיע, כפי שבין היתר עולה מדו"ח המבקר, ששיעור האיתור של אי-ציות לחוקי עבודה הינו נמוך מאוד. כיום, מונה כוח העבודה כ- שלושה מיליון מועסקים, אך יחד עם זאת, שיעורם של פקחי האכיפה כמעט ולא השתנה באורח משמעותי. אין ספק, כי אי-ציות לחוקי העבודה מחד ואכיפה כושלת מאידך, גוררים בעקבותיהם הרחבה ניכרת של תופעת ההעסקה הפוגענית על סוגיה השונים.

כאשר המדינה ניצבת בראש מפירי זכויות עובדים, אם על ידי הלנת שכרם, או אי אכיפת חוקיה שלה, נוצרת אווירה ואף נורמה, של דחיקת זכויות ואי-מחויבות לאכיפתן בכלל המשק. כך עדים אנו לתופעות המכוערות המצוינות לעיל של מעסיקים המפרים באורח בוטה תנאי עבודה, זכויות וחוקים. למרות הצהרות רשמיות הן מצד מפלגות שונות והן מצד הממשלה, בפועל לא נראה כי אכיפת זכויות, שמהיעדרה נפגעות בעיקר אוכלוסיות חלשות, עומדת על סדר יומן. המדינה הוכיחה בעבר כי כאשר נושא מסוים חשוב לה דיו, אין היא חוסכת בהשקעת משאבים ניכרים לאכיפת החוק. כך, לדוגמה, נעשה במקרים של הפיקוח על שמירת השבת, הקמת "משטרת ההגירה" (מבלי להיכנס לסוגייה של שיטת פעולתה) והפיקוח על העסקת עובדים זרים.

תוצאותיה השליליות של העסקה פוגענית

העסקה פוגענית נוגדת את כללי האתיקה וערכי המוסר. היא פוגעת באורח קשה בנורמות ההתנהגות המקובלות בחברה דמוקרטית ותרבותית, אשר אליה היינו רוצים להשתייך ולחנך את ילדינו לאור ערכיה.

מעבר לכך, להעסקה פוגענית תוצאות בעלות השלכות שליליות על פרטים וארגונים:

- ◆ כוח עבודה אשר זוכה ליחס משפיל ופוגעני איננו נשאר אדיש. שביעות רצונו נפגעת והינו בעל מורל ירוד. מן הספרות המקצועית עולה בבירור הקשר בין אלו, לבין השלכות שליליות על ארגונים, כגון היעדרויות ותחלופה (Hom & Kinicki, 2001).
- ◆ עובדים החשופים להעסקה פוגענית אינם חשים הזדהות עם ארגונם ואינם מפתחים מחויבות כלפי מעסיקם. למעשה, הם הופכים להיות מנוכרים ומחזירים לארגונם "אותו מטבע", קרי, יחס שלילי בדומה לזה לו הם זוכים.
- ◆ יש להניח כי תפוקתם של עובדים בתנאי העסקה פוגעניים או רמת השירות אותה הם מספקים לציבור, תהיינה ירודות יותר מאלו של עובדים המועסקים בתנאי עבודה חיוביים או נאורים יותר.
- ◆ ארגונים המעסיקים עובדים בתנאי עבודה פוגעניים, מעורבים יותר בסכסוכי עבודה, ואף מסתבכים בתביעות ובמשפטים.
- ◆ ארגונים אלה זוכים לביקורת ציבורית, לחשיפה וליחסי ציבור שליליים בתקשורת ולאובדן מוניטין. כך, למשל, אירע במקרה הקופאיות של סופר-פארם אשר נדרשו לעבוד בעמידה ללא אפשרות ישיבה.

◆ עובדים בתנאי העסקה פוגעניים נוטים יותר ליפול לנטל על שירותי הרווחה, הבריאות והסעד. זאת בפרט כאשר הם נפגעים מתאונות עבודה או סופגים נזקים בריאותיים הקשורים בתנאי עבודתם, או נפלטים ממעגל העבודה.

צעדי מנע כנגד העסקה פוגענית

על מנת להילחם בתופעת ההעסקה הפוגענית, ניתן לנקוט מספר צעדים ישירים ועקיפים במישורים שונים. ראשית, יש לחשוף ולהוקיע את התופעה, היקפה, משמעותה והשלכותיה מעל כל במה אפשרית, ובכך להביאה לתודעת הציבור. פרסום כתבות נרחבות בעיתונות, מאמרים וספרים מן הסוג בו עוסק הספר הנוכחי, יכולים אף הם לתת הד רחב לנושא. לתכניות תחקיר בטלוויזיה חשיפה ניכרת והן בעלות השפעה על עיצוב דעת קהל. תכניות אשר תתמקדנה בארגונים בהם נפוצה התופעה, תוכלנה לקבל תגובה ציבורית משמעותית. כך, למשל, אירע לאחר הקרנת התכנית "עובדה" לפני מספר שנים, אשר עסקה במצבם העגום של עובדי הקבלן במפעלי ים המלח.

שיתוף פעולה בין האקדמיה לקהילה יכול להוות ערוץ נוסף ולשמש זרקור יעיל להוקעת התופעה. אמצעי זה יכול לבוא לידי ביטוי בקיום סמינרים, ימי עיון וכנסים, בהם יידון הנושא באופן בלתי אמצעי על ידי קובעי דעת קהל ואנשי אקדמיה. מן הראוי עוד כי חוקרים באוניברסיטאות יזמו מחקרים בנושא זה, אשר כמעט ולא זכה עד כה לטיפול מחקרי שיטתי. מחקר אמפירי אשר יתמקד בהיבטים אישיים, חברתיים, כלכליים, אתיים ואחרים של העסקה פוגענית, יכול לשפוך אור נוסף על גילוי זה.

לאחרונה החלו ננקטים צעדים משמעותיים לקידום חקיקה בכנסת למניעת העסקה פוגענית. לחוקים מעין אלה עשויה להיות השפעה על מעסיקים, וסביר כי רבים מהם ישנו את דפוסיהם ההעסקה השליליים ויתנו ליותר עובדים סיכוי לחזור לתנאי העסקה אשר הולמים את המאה ה-21. במידה וחוקים רלוונטיים אכן יתקבלו, חשוב כמובן כי הממשלה תדאג גם לנקוט בצעדי אכיפה ממשיים ליישומם, ולא רק תשלם רק מס שפתיים לנושא.

לבסוף, ניתן להפעיל לחץ ישיר על ארגונים, תוך כדי התמקדות באלו שהינם פוגעניים במיוחד. מקרה קופאיות הסופר-פארם, אשר נאלצו לעבוד במשך כל שעות היום בעמידה, מהווה דוגמה טובה לעניין זה. על הארגון נכפה לחץ כבד אשר הופעל עליו בו זמנית בכמה הזיתות. הוא נאלץ להתמודד עם ביקורת שלילית של אמצעי התקשורת, עמותות להגנת זכויות עובדים, חרם לקוחות וההסתדרות. ואכן, תוך זמן קצר ביותר הודיעה הנהלת הסופר-פארם על הכנסת שינויים אשר אמורים היו להקל על הליך עבודתן של הקופאיות. יש להניח, כי ההד הציבורי שנוצר בעקבות פרשת קופאיות הסופר-פארם ולחץ דעת הקהל, היוו גורמים משמעותיים בהאצת החקיקה האוסרת העסקת עובדים בעמידה, כאשר ניתן לבצע עבודה זו בישיבה.

מקורות

- הרפז, י. (1998). ערכי עבודה בישראל: שינוי ויציבות לאורך זמן, *אקונומיסט* מס' 25 יוני-יולי.
- הרפז, י. ובן-ברוך, ד. (2004). עבודה ומשפחה בחברה הישראלית: 20 שנות מחקר. משאבי אנוש 2004 מרץ-אפריל, 6-195, עמ' 36-43.
- חסון, מ. (2006). "12 שעות בגובה 60 מטרים, ללא הפסקה" *Ynet* 12.12.06
<http://www.ynet.co.il/articles/1,7340,L-3339041,00.html>
- מבקר המדינה (2003) *דו"ח 54ב' לשנת 2003*, עמ' 820-846.
<http://www1.cbs.gov.il/> .2006
- תגר, מ. (2006). לעבוד בלי כבוד: זכויות עובדים והפרתן. *האגודה לזכויות האזרח*, 10.12.2006.
<http://www.acri.org.il/hebrew-acri/engine/story.asp?id=1426>
- Harpaz, I. and Gattegno, Y. (2009). Adverse employment conditions in Israel. In R. Blanpain, W. Bromwich, O. Rymkevich, and S. Spattini (eds), *The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*, The Netherlands: Kluwer Law International, 413–421.
- Hom, P. W. and Kinicki, A.J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employees turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 975-87.