

לא כולם שווים בפני הווירוס: השפעת דפוסי העסקת שכירים ויחסי עבודה קיבוציים על תעסוקה בימי קורונה

טלי קריסטל, גיא מונדלק, יצחק הברפלד, ינון כהן, מאיר יעיש*

תקציר. מדוע בעלי שכר נמוך נפגעו יותר בפנדמיה? במחקר אורך אינטרנטי שבחן את המצב התעסוקתי, את היקף שעות העבודה ואת השכר בחודש מרץ 2020 – עם תחילת המגפה בישראל – ובחודשים אפריל ויוני 2020, מצאנו שעובדים המועסקים בדפוסי העסקה לא-טיפוסיים (עבודה זמנית, עבודה חלקית והעסקה דרך קבלנים) ועובדים ללא ייצוג קיבוצי היו מלכתחילה מוחלשים יותר בשוק העבודה, ועם התחלת הסגר גם הפגיעה בשיעורי התעסוקה שלהם הייתה קשה יותר. לעומת זאת, אצל עובדים בהסדרי העסקה טיפוסיים ועובדים בעלי ייצוג קיבוצי נשמר שיעור תעסוקה גבוה יותר, וכדי לפצות על כך הופחתו מספר שעות העבודה והשכר. המחקר חושף את עומק אי-השוויון הנגרם כתוצאה מההסדרים המוסדיים המאפשרים או שוללים תצורות העסקה לא-טיפוסיות וייצוג לעובדים. הסדרים אלו מבטאים בחירות חברתיות של שחקנים כלכליים ומדינתיים שיש להן השפעה רבה על אי-שוויון בעת שגרה, ועל אחת כמה וכמה בעת משבר.

מילות מפתח: אי-שוויון, שוק העבודה, דפוסי העסקה, יחסי עבודה קיבוציים, מגפה

מבוא

עם פרוץ המגפה העולמית נשמעה הקריאה כי "הכול שווים בפני הפנדמיה". זמן קצר לאחר מכן כבר היה ברור כי אמירה זו אינה מדויקת. מהבחינה הבריאורית, סיכויי ההידבקות וההתמותה גדולים יותר כשהמעמד הכלכלי נמוך. מהבחינה הכלכלית, ההבדלים ברורים לא פחות. בנק ישראל (2020) דיווח כי ההסתברות לפגיעה כלכלית בעת משבר הקורונה גבוהה יותר במשקי בית שבהם אחד מבני הזוג או שניהם עצמאיים, או שהם שכירים בשכר נמוך, או במשפחות חד-הוריות. במילים אחרות, חסר כלכלי מיתרגם לפגיעה קשה יותר בתקופת

* פרופ' טלי קריסטל, החוג לסוציולוגיה, אוניברסיטת חיפה

פרופ' גיא מונדלק, הפקולטה למשפטים והחוג ללימודי עבודה, אוניברסיטת תל אביב

פרופ' יצחק הברפלד, החוג ללימודי עבודה, אוניברסיטת תל אביב

פרופ' ינון כהן, החוג לסוציולוגיה, אוניברסיטת קולומביה

פרופ' מאיר יעיש, החוג לסוציולוגיה, אוניברסיטת חיפה

המשבר. אך מה הסיבה לכך שבעלי שכר נמוך נפגעים יותר? לכך ייתכנו הסברים שונים. מאמת זה מצביע על הקשר שבין דפוסי ההעסקה והייצוג הקיבוצי של שכירים בשוק העבודה ובין היקף הפגיעה ועומק הפגיעה בהם בעת המשבר. הממצאים מלמדים שעובדים שהיו מועסקים בתצורות העסקה מוחלשות ולא היה להם ייצוג קיבוצי בערב המשבר ספגו פגיעה קשה יותר בעת המשבר עצמו. אי לכך, דפוסי ההעסקה הלא-טיפוסיים והירידה בכוחה של העבודה המאורגנת בימי שגרה מעצימים את אי-השוויון במצבי משבר.

מיצוב בשוק העבודה ערב פריצת המשבר

תצורות ההעסקה האישיות והייצוג הקיבוצי אמנם קשורים זה לזה, אך כיום הקשר חלש יותר מבעבר, ולכן כל אחד מהמאפיינים הללו ינותח כאן בנפרד.

קשר העבודה האינדיווידואלי

בקשר העבודה הטיפוסי, משך ההתקשרות אינו מוגדר מראש; העובד והמעסיק משנים מעת לעת את תוכן מסגרת ההתקשרות ביניהם; ולמעסיק יש בו אחריות ישירה לקיים כלפי עובדיו מכלול חובות מעסיקים על פי דין. דפוס העסקה זה, שיש בו אמנם שונות רבה, הוא השכיח ביותר בקרב שכירים. לצד קשר העבודה הטיפוסי נהיו שכיחות גם תצורות העסקה לא-טיפוסיות, והן אינן נתפסות עוד כחריג. את תצורות ההעסקה הנתפסות כלא-טיפוסיות אפשר לחלק לשלוש קבוצות (Kalleberg, 2000): העסקה זמנית, העסקה מתווכת ועבודה חלקית (קיימות גם תצורות אחרות של מתן שירותים – קבלנים עצמאיים ופריילנסרים – המנסות לעקוף את היחסים שבין עובד למעסיק. לא נתייחס אליהן במסגרת זו).

את אופני ההעסקה הזמנית אפשר למקם על רצף שבצידו האחד חוזה ההעסקה הטיפוסי – חוזה שאינו קצוב בזמן. אחריו ניצבים החוזה שנקבע לזמן קצוב אך מתחדש מעת לעת (בדרך כלל מדי שנה), חוזים לתקופות קצובות חד-פעמיות (למשל לתשעה חודשים ללא כוונה להאריך את החוזה), וחוזים לתקופות קצרות או חוזים שמאפשרים לזמן את העובד מעת לעת לתקופת העסקה קצרה (למשל לשעות אחדות או לימים אחדים).

בהעסקה מתווכת נכנס גורם שלישי בין הנהנה הישיר מהעבודה ובין העובד. להעסקה מתווכת מטרות שונות, שנעות בין צרכים אותנטיים של התמחות מקצועית או הגמשה מהירה של מצבת כוח העובדים ובין ניסיון לעקוף את חובות המעסיקים כלפי עובדיהם. שתי התצורות השכיחות של עבודה מתווכת הן העסקה דרך קבלני כוח אדם והעסקה על ידי קבלני שירותים. העסקה דרך קבלני כוח אדם מיועדת כיום אך ורק להעסקה קצרת טווח אצל משתמשי השירות (תשעה חודשים לכל היותר). עובדים המועסקים על ידי קבלני שירותים הם חלק ממכלול השירות שהקבלן מספק למזמין השירות, והם יכולים להיות מועסקים על ידי הקבלן במתכונת זו לאורך זמן. תנאי ההעסקה שלהם נקבעים באופן אינדיווידואלי, או בענפים מסוימים (ניקיון, שמירה, היסעים) – על ידי הסכם קיבוצי ענפי. עובדי מחשוב מוחרגים מהחקיקה המסדירה את זכויות העובדים בחברות כוח אדם, ולכן קשה להבחין אם הם מועסקים על ידי קבלן כוח אדם או קבלן שירותים.

עבודה חלקית יכולה להיעשות בהעסקה טיפוסית או בתצורות העסקה לא-טיפוסיות. אף שבישראל זכויות בעבודה הן יחסיות להיקף שעות העבודה או לחלקיות המשרה, העובדים

במשרה חלקית נתפסים לא פעם כפריפריאליים ביחס לעובדים המועסקים במשרה מלאה, והעסקתם היא אמצעי להגמשת היקף כוח העבודה ולהתאמתו לצרכים משתנים. לדפוסים המעצבים את חולשת העובדים בהסדרי העסקה לא-טיפוסיים יש כמה היבטים. עובדים אלו מאופיינים לא פעם בשכר נמוך, בהיעדר תנאים נלווים ובחשיפה רבה יותר להפרת זכויות שבדין. מבחינה פורמלית הביטחון התעסוקתי שלהם אמנם דומה לזה של עובדים בהעסקה טיפוסית, שכן ברירת המחל בהעסקה לא-טיפוסית היא זו של העסקה מרצון, שלפיה ניתן לפטר בכל עת, בכפוף למגבלות מסוימות החלות על המעסיקים ביחס לכלל העובדים ולחובה לערוך הליך שימוע; עם זאת, יש להניח שהאופי הפריפריאלי של עובדים בהסדרים לא-טיפוסיים יצמצם את הביטחון התעסוקתי שלהם הלכה למעשה.

על רקע הבחנות אלו שיערנו כי בתקופת המשבר הכלכלי בעקבות מגפת הקורונה עובדים בקשר עבודה טיפוסי יהיו מוגנים יותר מעמיתיהם המועסקים בתצורות העסקה לא-טיפוסיות בכל הנוגע לביטחונם התעסוקתי, וגם התנאים הסוציאליים שלהם יישארו על כנם. עם זאת, שיערנו כי ייתכן שדווקא היציבות התעסוקתית היחסית של עובדים במודל ההעסקה הטיפוסי תביא להגמשה רבה יותר בהיקף שעות העבודה שלהם או בשכרם. לעומת זאת, מכיוון שעובדים בהעסקה לא-טיפוסית עונים על צרכים זמניים של המעסיקים, הנחנו כי הם יאבדו את עבודתם כליל או שימשיכו להיות מועסקים בהסדרים שממילא השכר בהם היה נמוך ואשר ההעסקה בהם זמנית, חלקית ומסירה אחריות ממזמין השירות.

יחסי עבודה קיבוציים

חברות בארגוני עובדים וכיסוי של הסכמים קיבוציים משפיעים על שכר ויציבות תעסוקתית בזמני שגרה. החברות בארגוני עובדים נתונה לבחירת העובד, אבל כיסוי של הסכם קיבוצי נקבע על פי הוראות הדין, ובמסגרתו – על ידי הצדדים להסכם הקיבוצי. ההצלבה שבין חברות בארגון ובין כיסוי בהסכם קיבוצי מבחינה בין ארבע קבוצות. האחת היא קבוצת "הפנימיים", הכוללת עובדים שהם גם חברים בארגון עובדים וגם מכוסים על ידי הסכמים קיבוציים. השנייה היא קבוצת "החיצוניים", הכוללת עובדים שאינם חברים בארגון עובדים ואינם מכוסים על ידי הסכם קיבוצי. הקבוצה השלישית היא קבוצת "החלקיים" – עובדים שמכוסים על ידי הסכם קיבוצי אך אינם חברים בארגון עובדים, ממגוון סיבות: הם עשויים להיות "טרמפיסטים" רציונליים שאינם רוצים לשלם דמי חבר עבור הטבות שהם מקבלים ממילא בהסכם הקיבוצי שחל עליהם, או שהם מתנגדים אידאולוגית לפעילות קיבוצית, או שהם עובדים במקום עבודה המכוסה על ידי הסכם קיבוצי אבל שהותם בו זמנית בלבד. ולבסוף, הקבוצה הרביעית היא קבוצת ה"שיריים" – עובדים שהם חברים בארגוני עובדים אף שאינם מכוסים בהסכם קיבוצי. גודלה של קבוצה זו זניח, ולכן היא הושמטה מהניתוח שבהמשך.

מחקרים קודמים הצביעו על כך שהעובדים הפנימיים הם בעלי שכר גבוה יותר, בממוצע, ביחס לקבוצות האחרות, מקבלים תנאים סוציאליים יותר מאשר עובדים המשתייכים לקבוצות האחרות, והוותק שלהם במקום העבודה רב יותר (קריסטל ואחרים, 2015). בקרב העובדים החיצוניים יש את השונות הגבוהה ביותר, שכן היא כוללת את העובדים החזקים ביותר והחלשים ביותר בשוק העבודה: מנהלים מצד אחד, ועובדים המועסקים לתקופות קצרות וללא ייצוג קיבוצי מצד שני. עובדים בקבוצת החלקיים נמצאים בין שתי הקבוצות הקודמות: השפעת ההסכם הקיבוצי חשובה לקירובם לקבוצת הפנימיים, אך הם מתרכזים בעיסוקים ובענפים

שבהם ההסכם הקיבוצי חלש וארגון העובדים אינו מצליח לגייס את העוצמה של חבריו כדי להשיג הישגים במשא ומתן קיבוצי.

שיעורנו כי השוואה בין הקבוצות תעלה כי ליחסי עבודה קיבוציים יש השפעה ממתנת על היקף הפגיעה בתעסוקה, בשכר ובזמן עבודה במהלך המשבר, משום שקול העובדים מקבל בהם ביטוי מוסדי המשפיע הן על מקבלי ההחלטות במדינה הן על המעסיקים. מאחר שלכיסוי של הסכם קיבוצי יש חשיבות רבה יותר מזו של החברות האישיות של העובדים בארגון העובדים, ציפינו כי קבוצת הביניים של החלקיים תהיה דומה לפנימיים יותר מאשר לחיצוניים. ולבסוף, בקבוצת החיצוניים ציפינו למצוא את ההטרונגיות הרבה ביותר.

נתונים

הנתונים שלהלן לקוחים מתוך מחקר אורך אינטרנטי¹ בקרב עובדים שהיו מועסקים בשבוע הראשון של חודש מרץ 2020. הסקר מבוסס על מדגם שכבות הסתברותי המייצג קבוצות גיל, מחוזות גאוגרפיים, מגדר, דת ורמת דתיות בקרב האוכלוסייה בישראל. בגל הראשון של הסקר שנערך בין התאריכים 23.4.2020 ו-3.5.2020, השתתפו 2,027 משקי בית. מי שענה על השאלון היה אחד מבני או בנות משק הבית, מעל גיל 18, שכיר או עצמאי. מתוך כלל המשיבים, 1,833 היו מועסקים כשכירים. בגל הראשון סיפקו המשיבים נתונים על תנאי העסקתם ומתכונת העסקתם בשבוע הראשון של חודש מרץ, כאשר המשק עבד כרגיל, ובסוף חודש אפריל, כאשר המשק החל לצאת מהסגר הכללי שהושת ב-7 במרץ ונמשך עד לאחר חג הפסח, ב-19 באפריל. הגל השני של הסקר נערך בשבוע האחרון של יוני, ובו ענו על השאלון 1,614 משיבים מתוך אלה שהשיבו על הגל הראשון. לצורך המחקר התבססנו על 1,454 משיבים שכירים (שיעור היענות של כ-79%). שיעור ההיענות בגל השני של הסקר היה נמוך יחסית בקרב משתתפים צעירים, ערבים ומשתתפים מחמישון השכר התחתון. לפיכך יש להניח שהממצאים לגבי הגל השני מוטים כלפי מעלה.

הסקר המקיף כלל שאלות לגבי המצב התעסוקתי בשלוש נקודות זמן (מרץ, אפריל ויוני). בין השאר, המשיבים נשאלו אם הם מועסקים, נמצאים בחל"ת או בחופשה כפויה בתשלום, או שעבודתם נפסקה כליל (בדרך כלל פיטורים, אם כי לעיתים דווחה גם התפטרות). כמו כן נשאלו המשיבים לגבי גובה שכרם והיקף שעות העבודה שלהם בכל אחת מנקודות הזמן. על בסיס המידע שמסרו המשיבים חושבו השינויים במצבם התעסוקתי, בשכרם ובשעות העבודה בין התקופות השונות. את השינויים האלה בחנו ביחס לסוג חוזה העסקה, לחברות בארגון עובדים ולכיסוי על ידי הסכם קיבוצי כפי שדווחו בחודש מרץ.

¹ אתר מחקר האורך: <https://coronavirusequality.hevra.haifa.ac.il/>

אי-שוויון בערב הכניסה למשבר

הברלים בין עובדים בתצורות העסקה שונות

טבלה 1 מראה את החוסר היחסי בכל אחת מתצורות ההעסקה הלא-טיפוסיות בהשוואה לאלה הטיפוסיות. אצל המועסקים בהעסקה טיפוסית, ממוצע השכר הוא הגבוה ביותר (למעט קבוצה אחת, שאליה נתייחס בנפרד). כמעט לכל העובדים בקבוצה זו יש כיסוי פנסיוני, ושיעור העובדים שיש להם קרן השתלמות גבוה מזה שבכל שאר הקבוצות. לעובדים בקבוצה זו הוותק הרב ביותר בשוק העבודה וגם במקום העבודה.

טבלה 1:

מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים של עובדים שכירים על פי תצורות העסקה, מרץ 2020

| העסקה דרך מתווכי עבודה | | העסקה זמנית | | | תצורת העסקה | | | |
|------------------------|---------------|------------------|-----------------|------------------|---------------|---------------|------|----------------------------|
| עובדי קבלני | קבלני קוח ארם | תעסוקה קצרת טווח | חוזה עבודה קצוב | חוזה עבודה מתחדש | תעסוקה חלקית* | העסקה טיפוסית | | |
| 64.3 | 56.4 | 38.7 | 47.8 | 46.6 | 46.0 | 38.4 | 45.4 | |
| 3.6 | 36.4 | 16.1 | 10.4 | 12.1 | 25.0 | 15.1 | 13.5 | |
| 60.7 | 25.5 | 38.7 | 22.4 | 44.8 | 57.6 | 43.4 | 47.6 | |
| ומעלה | | | | | | | | דמוגרפיה והשכלה |
| | | | | | | | | % גברים |
| | | | | | | | | % ערבים |
| | | | | | | | | % תואר ראשון |
| תעסוקה | | | | | | | | תקבול |
| | | | | | | | | העבודה (בשנים) |
| | | | | | | | | תקבול במקום העבודה (בשנים) |
| | | | | | | | | % משרה חלקית |
| | | | | | | | | % סקטור ציבורי |
| תמורה לעבודה | | | | | | | | % פנסייה במקום העבודה |
| | | | | | | | | % קרן השתלמות |
| | | | | | | | | שכר חודשי (סטיית תקן) |
| | | | | | | | | מספר מקרים |
| | | | | | | | | (2%) |
| | | | | | | | | (3%) |
| | | | | | | | | (2%) |
| | | | | | | | | (4%) |
| | | | | | | | | (3%) |
| | | | | | | | | (14%) |
| | | | | | | | | (14%) |
| | | | | | | | | (58%) |

מקור: סקר אינטרנטי בקרב 1,833 עובדים שכירים בגיל 18 ומעלה, שהיו מועסקים בשבוע הראשון של חודש מרץ * תעסוקה חלקית כאן היא תעסוקה בהיקף הקטן מ-21 שעות עבודה בשבוע – מחצית מהיקפו של שבוע עבודה סטנדרטי בישראל כפי שנקבע בחוק שעות עבודה ומנוחה

כ-40% מהמשיבים דיווחו על העסקה לא-טיפוסית. עובדים במשרה חלקית דיווחו על שכר נמוך מזה של עובדים המועסקים בהעסקה טיפוסית, אך מהנתונים אי-אפשר לקבוע אם גם השכר השעתי נמוך יותר. גם שיעור בעלי הכיסוי הפנסיוני וקרן ההשתלמות נמוך מזה שאצל העובדים בהיקף מלא. בהעסקה זמנית אפשר להציג רצף ברור שבצידו האחד העסקה במודל הטיפוסי, וככל שמתרחקים ממודל זה – לעבר חוזה עבודה מתחדש, חוזה קצוב, ותעסוקה שעתית ויומית קצרת טווח – השכר יורד, וכך גם הכיסוי הפנסיוני והגישה לקרן השתלמות. גם העובדים המועסקים על ידי קבלני כוח אדם נמצאים בחסר מבחינות אלו: שכרם נמוך משמעותית הן מזה של עובדים בהעסקה טיפוסית הן מזה משל עובדי קבלני השירותים, וכך גם שיעור הנהנים מהתנאים הנלווים של כיסוי פנסיוני וקרן השתלמות. הוותק שלהם בשוק העבודה ובמקום העבודה הוא הנמוך ביותר, והדבר משקף את השילוב שבין העסקה על ידי גורם מתווך ובין ארעיות ההעסקה, המאפיינת את העובדים המועסקים דרך קבלני כוח אדם. שכרם של העובדים המועסקים על ידי קבלני שירותים ושיעור הנהנים מתנאים נלווים גבוהים במעט מאלה של המועסקים על ידי קבלני כוח אדם, וכך גם הוותק שלהם במקום העבודה. למעשה, אלו עובדים המועסקים כמו העובדים בהעסקה טיפוסית, אך החיץ שנוצר על ידי מתווך ההעסקה משקף את החסר היחסי אצלם ביחס לעובדים בהעסקה ישירה.

את העובדים המועסקים דרך מתווכי העסקה בתחום המחשוב הפרדנו משתי הקבוצות האחרות, בשל הקושי להבחין בין העסקתם דרך קבלני כוח אדם להעסקתם דרך קבלני שירותים. הפרדה זו מציגה לכאורה סטטוס תעסוקתי מועדף המתבטא ברמות שכר גבוהות, תנאים סוציאליים מקיפים ואף ותק ושעות עבודה הדומים לאלה של העובדים המועסקים במתכונת טיפוסית. עם זאת, כאשר השווינו קבוצה זו לקבוצת העובדים המקבילים להם בקרב העובדים בהעסקה טיפוסית (הנתונים אינם מוצגים בטבלה), מצאנו כי ה"קנס" הכרוך בעבודה מתווכת קיים אצל עובדים אלו, וגובהו כמעט 20% מהשכר.

הבדלים בין קבוצות עובדים על פי זיקתם למערכת יחסי העבודה הקיבוצית

טבלה 2 מציגה את יתרון העובדים הפנימיים (חברים בארגון עובדים ומכוסים על ידי הסכם קיבוצי) ביחס לעובדים חיצוניים (אלה שאינם חברים בארגון ואינם מכוסים על ידי הסכם קיבוצי). בהשוואה בין הפנימיים לחלקיים אמנם לא נמצאו פערי שכר, אך אפשר לראות הבדלים בכיסוי הפנסיוני ובשיעור בעלי קרן השתלמות. את ההבדלים האלה אפשר להסביר בהבחנה בין ענפים שבהם כוח העבודה מוחלש יחסית (ניקיון, שמירה, מלונאות, היסעים) ושיעור החברות בארגוני עובדים נמוך, ובין ענפים שיש בהם הסכמים קיבוציים מפעליים בסקטור הציבורי והעסקי, שיש בהם גם שיעורי חברות ניכרים המעניקים לארגון העובדים עוצמה ארגונית בניהול המשא ומתן להבטחת הזכויות הנלוות ובאכיפתן. הסבר דומה אף יכול להתאים להבדלים בוותק בשוק העבודה ובמקום העבודה: אצל עובדים פנימיים ניכרת יציבות תעסוקתית.

טבלה 2:

מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים של עובדים שכירים על פי זיקתם למערכת יחסי העבודה הקיבוצית, מרץ 2020

| זיקה למערכת יחסי העבודה הקיבוצית | חברים בארגון עובדים ומכוסים ע"י | לא חברים בארגון עובדים ומכוסים ע"י | לא חברים בארגון עובדים ולא מכוסים ע"י |
|----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| | הסכם קיבוצי ("פנימיים") | הסכם קיבוצי ("חלקיים") | הסכם קיבוצי ("חיצוניים") |
| דמוגרפיה והשכלה | | | |
| % גברים | 42.6 | 44.2 | 46.8 |
| % ערבים | 19.0 | 20.1 | 11.6 |
| % תואר ראשון ומעלה | 57.0 | 46.1 | 40.3 |
| תעסוקה | | | |
| ותק בשוק העבודה | 20.4 | 16.1 | 16.2 |
| ותק במקום העבודה | 11.4 | 6.0 | 5.5 |
| % משרה חלקית | 18.6 | 20.5 | 27.8 |
| % סקטור ציבורי | 62.7 | 41.9 | 10.9 |
| תמורה לעבודה | | | |
| % פנסיה ממקום העבודה | 98.1 | 91.2 | 85.6 |
| % קרן השתלמות | 85.1 | 70.1 | 43.5 |
| שכר חודשי | 9,841 | 9,969 | 9,009 |
| (סטטיית תקן) | (7,123) | (8,283) | (8,445) |
| מספר מקרים | 601 | 258 | 898 |
| | (34%) | (15%) | (51%) |

מקור: סקר אינטרנטי בקרב 1,833 עובדים שכירים בגיל 18 ומעלה, שהיו מועסקים בשבוע הראשון של חודש מרץ

אי-שוויון לאחר פרוץ משבר הקורונה: מרץ-יוני 2020

ממצאי הגל הראשון והשני של הסקר מצביעים על כך שאי-השוויון בנקודת המוצא של המשבר הקרין על אי-השוויון בתקופת המשבר. העובדים שמצבם (האינדיווידואלי והקיבוצי כאחד) בשוק העבודה היה מלכתחילה חלש יותר ספגו נזק קשה יותר. את הנזק שנגרם לקבוצות השונות בשני הסיווגים – תצורות העסקה וזיקה למערכת יחסי העבודה הקיבוצית – בחנו על פי שלושה פרמטרים: המשכיות התעסוקה, שינויים בהיקף שעות העבודה ושינויים בשכר. את הסיכוי להמשכיות התעסוקה אמדנו גם תוך פיקוח על משתנה ההשכלה והמשתנים הדמוגרפיים (מיזן, לאום וגיל). אומדן דומה ערכנו גם לסיכויי השינוי בשעות העבודה ובשכר (התוצאות אינן מוצגות כאן), והוא העלה ממצאים דומים.

הבדלים בין עובדים בתצורות העסקה שונות

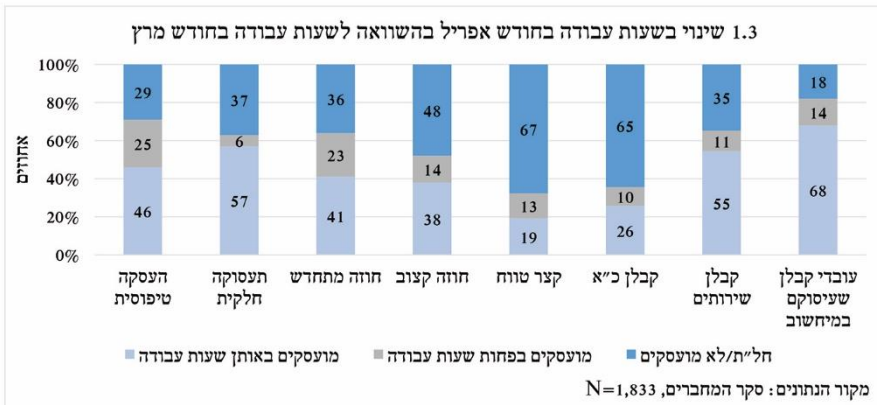
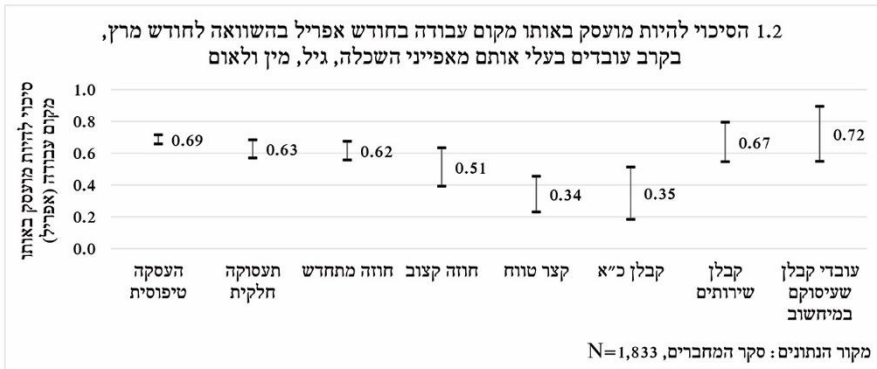
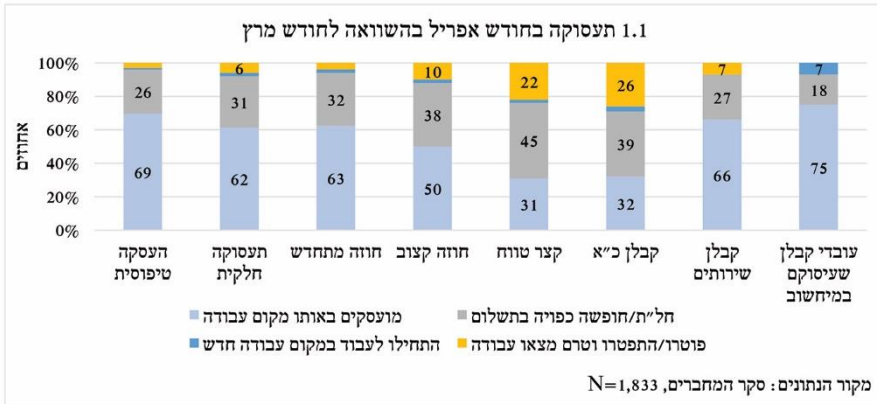
איור 1 מציג את השינויים ברצף התעסוקה, בשעות העבודה ובשכר החודשי בשתי נקודות זמן, על פי תצורת ההעסקה בחודש מרץ. איורים 1.1 עד 1.4 מתארים את התקופה הראשונה עד תום הסגר הכללי, ואיורים 1.5 עד 1.8 מתארים את התקופה כולה – מתחילת השבתתו של המשק ועד חודשיים מתחילת החזרה ההדרגתית של הפעילות הכלכלית. ככלל, הפגיעה בעובדים בהסדרי העסקה לא-טיפוסיים רבה יותר מהפגיעה בעובדים בהסדרי העסקה טיפוסיים. בהשוואה של שלושת הפרמטרים (רצף תעסוקה, שעות עבודה ושכר חודשי) על פני תקופה זו, ההיררכיה בין הקבוצות לא השתנתה. עובדים בהסדרי העסקה שאין בהם יציבות (בעלי חוזה קצוב, מתחדש או קצר טווח) ועובדים המועסקים דרך קבלני כוח אדם נפגעו יותר מעובדים אחרים, במיוחד בתחילת המשבר, אך הפגיעה מותנה במקצת בתקופה שבין אפריל ליוני.

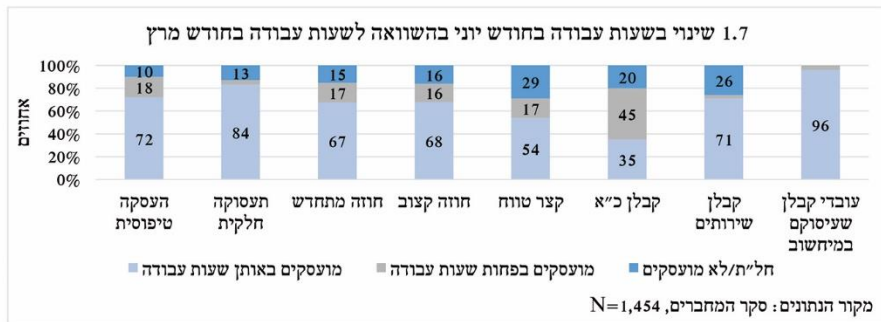
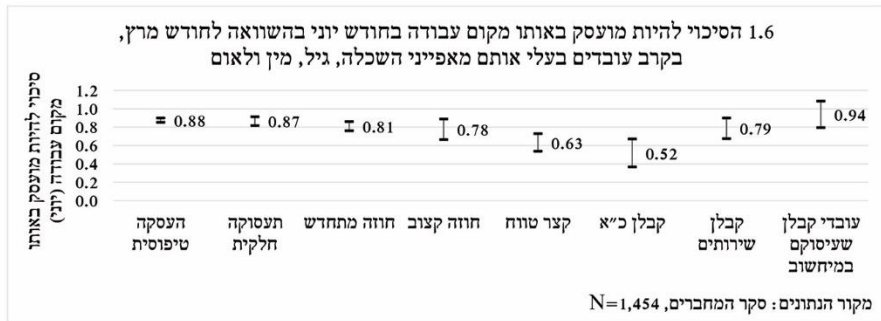
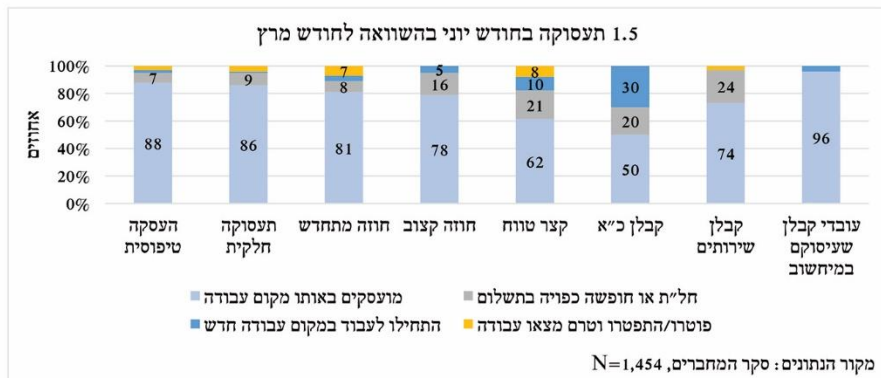
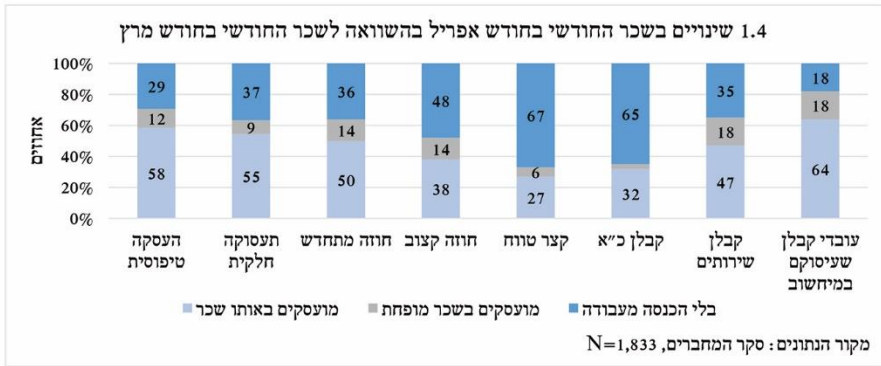
לממצא הכללי הזה יש שני חריגים. ראשית, העובדים במתכונת הטיפוסית הם בעלי הסיכויים הגבוהים ביותר לשמור על התעסוקה ועל רמת השכר, אך חלה ירידה ניכרת בהיקף שעות העבודה שלהם. לירידה בהיקף השעות עשויים יכולה להיות כמה גורמים: צמצום היקף התעסוקה בתקופת הסגר, עלייה בהיקף העבודה מהבית – שמספר השעות שהוקצה לה היה קטן יחסית (כך נעשה באופן פורמלי בשירות הציבורי, ובאופן א-פורמלי בסקטור העסקי) – והסדרים מקומיים של חלוקת עבודה (work sharing), שנועדו לשמור על זיקתם של עובדים רבים יותר למקום העבודה, גם אם בהיקף העסקה מופחת. חלק מהירידה בשעות העבודה מוביל גם לירידה בשכר, אך זו מועטה ביחס להיקף הצמצום בשעות העבודה.

שנית, יש הבדלים ניכרים בין קבוצות העובדים בהעסקה מתווכת. כאמור, המועסקים דרך קבלני כוח אדם שאופי העסקתם זמני נפגעו מאוד. לעומתם, עובדים המועסקים דרך קבלני שירותים אמנם אינם נהנים מתנאים שעובדים המועסקים ישירות נהנים מהם, כמו הגנה מפני פיטורים, הטבות או השתייכות ארגונית, אבל בניגוד לעובדים המועסקים דרך קבלני כוח אדם העסקתם יכולה להיות ממושכת, והתלות של ארגונים בהמשך עבודתם דומה למדי לתלותם בעובדים בהעסקה טיפוסית. לכאורה, קבוצת עובדי המחשוב בהעסקה מתווכת ניוזקה במידה הקטנה ביותר בהשוואה לכל שאר הקבוצות, בכל אחד מהפרמטרים; אך יש לזכור כי זוהי קבוצה קטנה שאינה לגמרי בת השוואה לקבוצות האחרות. יש להניח כי דווקא בתקופה שבה עובדים החלו לעבוד מהבית התחזק הצורך בתחזוקה ובפיתוח מערכות תקשורת ומחשוב בארגונים, ולכן לקבוצה זו הייתה תרומה חיונית ביותר בתקופת המשבר. עם זאת, פערי השכר בינם وبين עמיתיהם בהעסקה טיפוסית נותרו על כנם (הנתונים אינם מוצגים באיור).

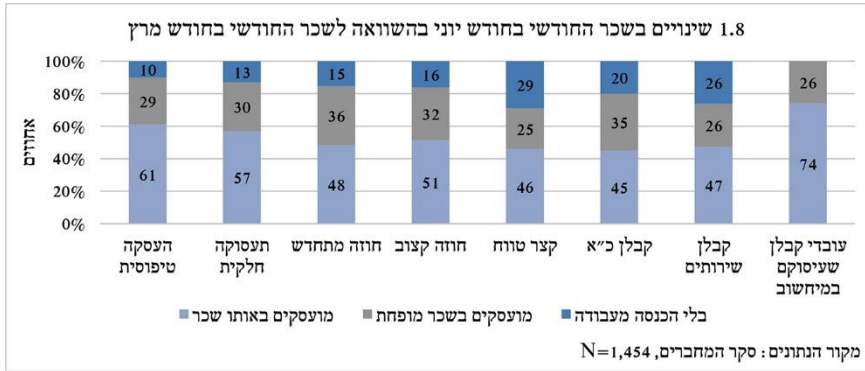
הערות מחקר לעת קורונה

איור 1: תעסוקה, שעות עבודה ושכר חודשי בחודשים אפריל ויוני, על פי תצורת ההעסקה בחודש מרץ



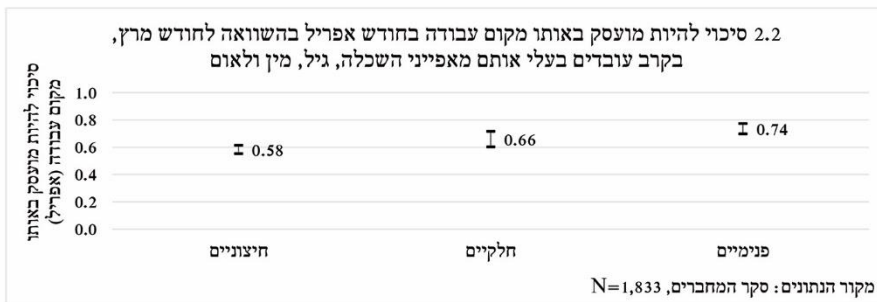
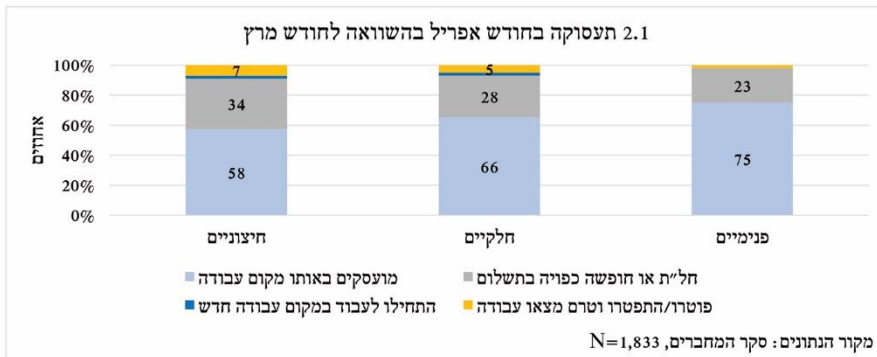


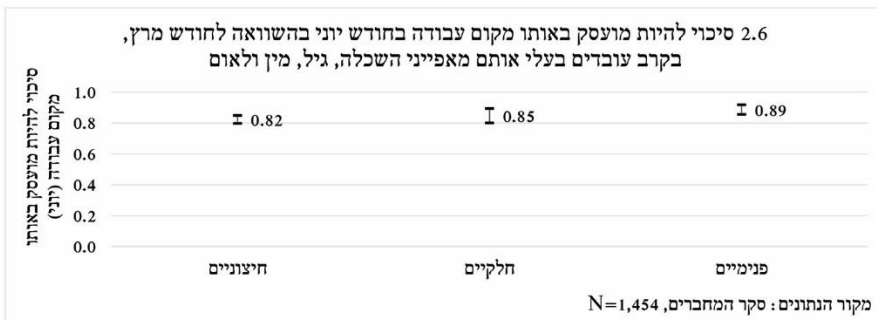
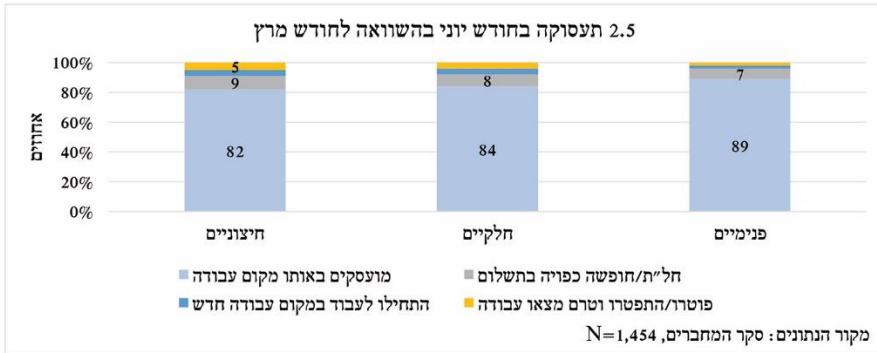
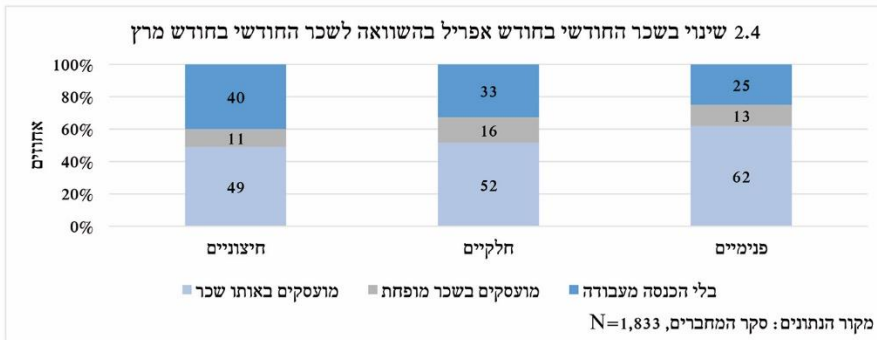
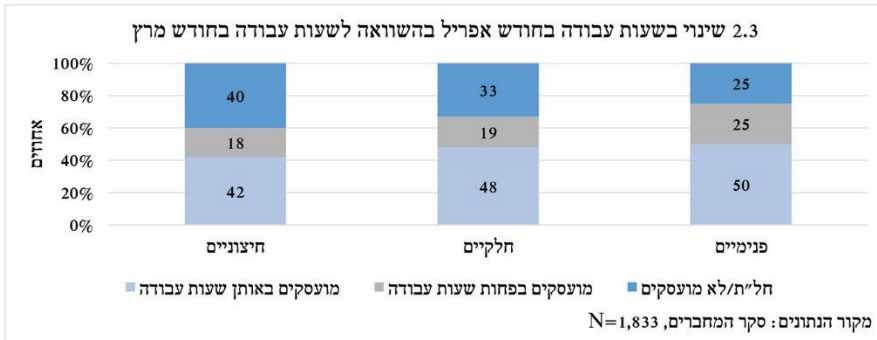
הערות מחקר לעת קורונה



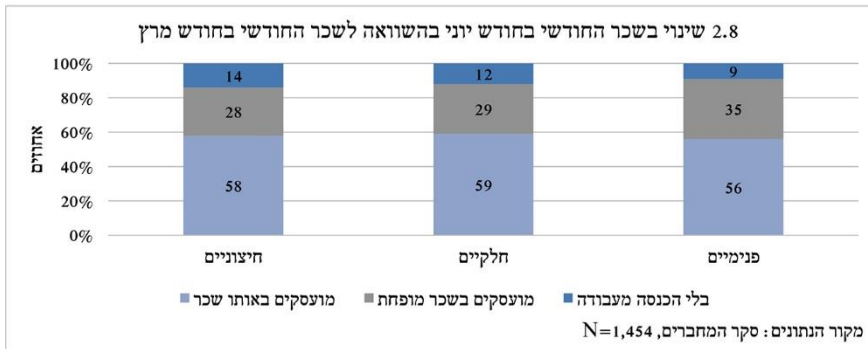
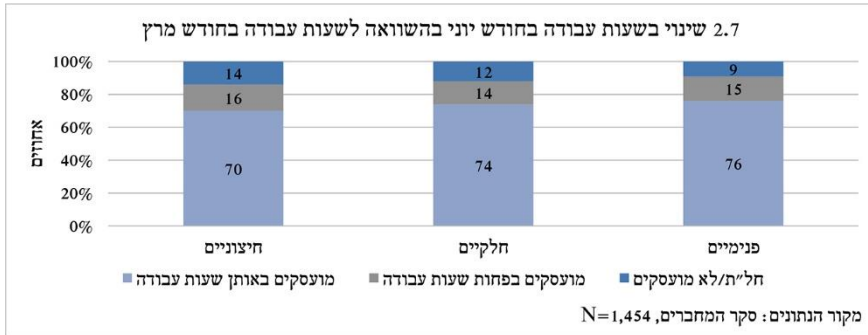
הבדלים בין קבוצות עובדים על פי זיקתם למערכת יחסי העבודה הקיבוצית
 איור 2 מציג את השינויים ברפואי העסקה, בשעות העבודה ובשכר החדשי בשתי נקודות הזמן שנבדקו, על פי הזיקה למערכת יחסי העבודה הקיבוצית בחודש מרץ. איורים 2.1 עד 2.4 מתארים את התקופה שעד תום הסגר הכללי, ואיורים 2.5 עד 2.8 מתארים את התקופה הנבחנת כולה.

איור 2: תעסוקה, שעות עבודה ושכר חודשי בחודשים אפריל ויוני, על פי זיקת העובדים למערכת יחסי העבודה הקיבוצית בחודש מרץ





הערות מחקר לעת קורונה



בתקופה שבין פרוץ המגפה בחדש מרץ ובין חזרת הפעילות הכלכלית בחדש אפריל, אצל העובדים הפנימיים נשמר יתרון בכל הפרמטרים – המשכיות התעסוקה, שעות העבודה והשכר. ההבדלים בולטים בעיקר בהשוואה לקבוצת החיצוניים. כאשר מרחיבים את התקופה שבה בוחנים את השינוי בחודשיים נוספים, ההבדלים מצטמצמים; יתרונם של העובדים הפנימיים נותר על כנו בפרמטרים של המשכיות התעסוקה ושעות העבודה, אך לא כך בשכר. את הנתון המפתיע הזה אפשר להסביר בכך שהעובדים הפנימיים מרוכזים במקומות עבודה שבהם יש ארגוני עובדים פעילים, ולכיסוי ההסכם הקיבוצי נלווה גם משא ומתן אפקטיבי ואף ועד עובדים פעיל. במקומות כאלה אפשר לשער שנערך משא ומתן פורמלי (למשל בשירות הציבורי) וא-פורמלי, שסיכם לתת למעסיקים תמורה מסוימת עבור יציבות תעסוקתית גבוהה יחסית; תמורה זו יכולה לכלול גם רכיבי שכר משתנים שאינם ניתנים בתקופת הפנדמיה (למשל תוספת על עבודה בשעות נוספות או תוספת נסיעות). בשעת משבר מעסיקים יכולים לפטר ביתר קלות עובדים המשתייכים לקבוצת החיצוניים, אך כאשר לעובדים יש זיקה חזקה למערכת היחסים הקיבוצית, המעסיק נדרש להגמיש עלויות בדרכים אחרות, דוגמת הפחתת שכר, ולהימנע מפגיעה קשה במצבת כוח האדם.

סיכום

הממצאים המוצגים בהערת מחקר זו אינם מפתיעים: אין להתפלא שעובדים מוחלשים בשוק העבודה מרויחים מעט בתקופות של גאות ומפסידים יותר בתקופות של שפל, וכך חולשתם נשמרת באופן עקבי. הממצאים מצביעים על חשיבותם של ארגוני עובדים והסדרי עבודה טיפוסיים במיתון הפגיעה בעובדים בעיתות משבר, ואף מציגים את האפשרות ששמירה על רצף תעסוקה כרוכה במשא ומתן המחלק את האחריות והנטל בין העובדים למעסיקהם, למשל באמצעות צמצום היקף שעות העבודה. לכן אי־שוויון בהיקף הפגיעה בעובדים בעת משבר איננו גזרת גורל ואיננו נעוץ כולו במאפייני המשבר עצמו. ברור שאם השמיים נסגרים מפאת שיקולי בריאות, למשל, ענף התעופה ייפגע קשות; אך הסדרים מוסדיים בשגרה, המאפשרים או שוללים תצורות העסקה לא־טיפוסיות וקול לעובדים, מבטאים בחירות חברתיות שיש להן השפעה רבה על אי־השוויון בעת שגרה, ועל אחת כמה וכמה בעת משבר.

מקורות

- בנק ישראל. (2020, 7 ביוני). ניתוח הפגיעה בתעסוקה של משקי בית בעקבות הקורונה והשפעת החזרה ההדרגתית של המשק לפעילות.
- קריסטל, טלי, גיא מונדלק, יצחק הברפלד וינון כהן. (2015). צפיפות ארגונית בישראל 2006–2012: פיצול מערכת יחסי העבודה. עבודה, חברה ומשפט, 14, 9–36.
- Kalleberg, Arne L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-Time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 16(26), 341–365.