

גמישות וביטחון (Flexicurity) בשוק התעסוקה בישראל ובכמה מדינות ה-OECD

א. בר-חיים

המחלקה לניהול ולכלכלה, האוניברסיטה הפתוחה

קמפוס דורותי דה רוטשילד, דרך האוניברסיטה 1, רעננה, ת.ד. 808, מיקוד: 43107

תקציר

נבחן הקשר בין ביטחון תעסוקתי בשוק התעסוקה ובין גמישות העסקה בישראל ובאחת-עשרה מדינות ה-OECD בשתי תקופות: סוף שנות השמונים הקודמות ואמצע העשור הראשון בשנות האלפיים. נבחנה ההנחה על ניגוד בין ביטחון תעסוקתי ובין גמישות העסקה בשוק העבודה. נמצאו ארבעה דפוסיים של קשר כזה.

הרקע

בלב השינויים שעבר עולם העבודה בעשורים האחרונים שתי סוגיות מרכזיות:

1. סוגיית הביטחון התעסוקתי וביטחון ההכנסה;

2. סוגיית תחרותיות שוק העבודה ואפשרויות העסקה גמישות למעבידים.

ברקע לסוגיית הביטחון וסוגיית הגמישות עומד משטר יחסי העבודה (IR Governance). בכל מדינות ה-OECD וגם בישראל, עבר משטר יחסי העבודה בעשורים האחרונים תהליכי ביזור, היחלשות האיגודים המקצועיים ויחסי העבודה הקיבוציים, הפרטה ומיקור חוץ של פעילויות לקבלני עבודה.

FLEXICURITY כמונח כלכלי נטבע לראשונה על-ידי ראש ממשלת דנמרק רסמוסן בשנות התשעים. מדובר בצירוף של גמישות העסקה וביטחון תעסוקתי לעובדים. הדנים אפילו הציעו את המונח "משולש הזהב" (שוק עבודה גמיש, תוכניות פעילות להגברת תעסוקה ומערכות רווחה נדיבות, כמודל לשוק עבודה מתפקד). ואולם, לא רואים אימוץ נרחב של המודל הזה מחוץ לדנמרק ואולי בהולנד. עם זאת, ברמת האיחוד האירופי זוהי אסטרטגיה מוצהרת ורצויה להגברת גמישות העסקה עם הסדרי העסקה אמינים והוגנים, לימוד והעשרה לאורך כל חיי העבודה, מדיניות תעסוקה פעילה מצד הממשלות, ומערכת ביטחון סוציאלי המספקת הכנסה ראויה בתקופות מעבר בין תעסוקה לאי-תעסוקה. אלא שמחוץ לאיחוד האירופי אין כמעט עיסוק בסוגיה הזאת, והיא גם לא בולטת בדיוני ארגון העבודה הבינלאומי והמלצותיו. יש אמנם המנסים לקשור את זה לפרויקט הארגון על תעסוקה הוגנת (Decent work), אבל אין לכך עדיין ביטוי במסמכי הארגון הרשמיים.

הנה הפרמטרים העיקריים של ה-Flexicurity:

גמישות:

1. חיצונית – לפטר ולשכור עובדים ללא מגבלות, כולל העסקת בעובדי קבלן ועובדים זמניים.
2. פנימית – לשנות הסדרי זמן עבודה, שעות נוספות, עבודה חלקית ועבודת משמרות.
3. פונקציונלית – לשנות את מערך העבודה, קבוצות העבודה, ניידות בין תחנות עבודה.
4. שכר – לשנות את הרכב השכר בין מרכיבים קבועים ומרכיבים משתנים על פי פרויקט וביצועים בעבודה.

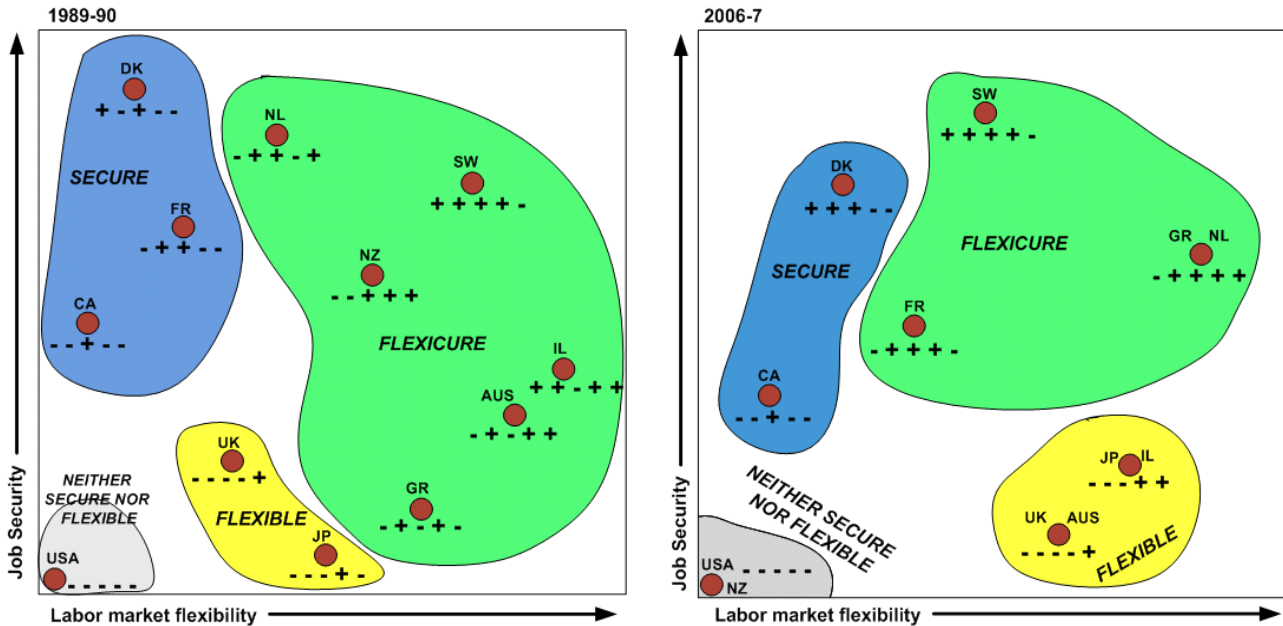
ביטחון:

1. המשרה הספציפית אצל מעסיק ספציפי.

בר-חיים

Partial order scalogram analysis – Flexicurity במדינה על ממדי ה-Flexicurity

¹: POSAC



Flexicurity profile elements – marked by plus or minus				
UD	CBC	LMP	TE	PT
union density	collective bargaining coverage	labor market protection	temporary employment	part-time employment

ממצאים ומסקנות

בשתי התקופות מוצאים ארבעה דפוסים של FLEXICURITY: אזור של מדינות ששוק העבודה שלהן הוא בעיקר "בטוח" (Secure); אזור שבו שוק העבודה הוא בעיקר "גמיש" (Flexible); אזור של מדינות שהוא גם בטוח וגם גמיש (Flexicure), ואזור שמאפייני שוק העבודה שלו אינם בטוחים, אבל גם לא גמישים.

ניתוח כזה מראה שתופעת ה-Flexicurity היא יחסית ומשתנה. לדוגמה, הפרופיל של דנמרק, "מולדת" המושג הנחקר, על-פי המדדים, שייך לאזור הבטוח בשתי התקופות, מפני ששני מאפייני הגמישות – עבודה זמנית ועבודה חלקית – מקבלים ערכים יחסיים נמוכים לעומת מדינות אחרות. המיפוי גם מלמד שקיימת אפשרות מעניינת ששוק העבודה יהיה לא בטוח ולא גמיש בעת ובעונה אחת, מה שלא נראה סביר בניתוח חד ממדי של המושג. כך, למשל, בארצות הברית מוצאים בשתי התקופות ערכים נמוכים הן למאפייני הביטחון התעסוקתי, כמו שעור התאגדות וכיסוי בהסכמי עבודה קיבוציים; אבל גם שעורים נמוכים של מאפייני גמישות העסקה, כמו עבודה זמנית ועבודה חלקית. מעניינת גם התזוזה של מדינות בין האזורים בשתי התקופות: הגלובליזציה דחפה את אוסטרליה וישראל, שהיו מדינות Flexicurity מובהקות לאזור הגמיש והלא בטוח; ואת ניו-זילנד לאזור הלא בטוח

¹ שיטה לא-מטרית לניתוח הסדר החלקי בין הפרופילים של המדינות. מטריצת המתאמים בין הפרופילים אף היא לא-מטרית ומבוססת על מונטוניות חלשה. טיב ההתאמה בין המתאמים והמרחקים האוקלידים גבוה.

בר-חיים

ולא גמיש. ולעומת זאת, גרמניה וצרפת התכנסו ביתר שאת לאזור הבטוח והגמיש. בסך הכל, מספר המדינות באזור הזה קטן בהשוואה לתקופה הראשונה, וכל המדינות בו הן מערב אירופיות.