



האגודה הישראלית
לחקר יחסי עבודה



International
Labour
Organization

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG

האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה
משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
ההסתדרות הכללית החדשה
התאחדות התעשיינים בישראל

כנס בינלאומי בשיתוף ארגון העבודה הבינלאומי ILO
וקרן פרידריך אברט בישראל FES

דו"ח סיכום כנס 2017

עו"ד יוסי גטניו

הכלכלה הדיגיטלית והשלכותיה
על עולם העבודה

היתרון הכלכלי והתועלת החברתית
בהעסקת אנשים בעלי מוגבלויות

ימים ד', ה' - 14, 13 לספטמבר 2017

אולם "כס המשפט"
הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת ת"א

תוכן הענינים

2	מבוא.....
4	הדיאלוג הסוציאלי- עולם העבודה של מחר.....
4	לשיטת הפעולה והחשיבה- כללי.....
6	פרק א'- כנס 2017
7	מגמות של עולם המחר בישראל ובעולם והתמורות בצידן.....
9	תובנות עיקריות.....
10	תוצאות ולקחים.....
13	על דמותו, מעמדו וזכויותיו של "העובד החדש".....
14	פרק ב'.....
14	יום ראשון לכנס- 13/9/17
16	יום שני לכנס- 14/9/17
	פרק ג' - השותפים החברתיים בפעילותם בהווה ובראייה
20	לעיתיד בשוק העבודה ובשיפור המרקם החברתי.....
21	המלצות לפעולה.....
22	תרומת המסגרת הטרייפריטיסטית לצמצום פערי ההכנסה.....
25	פרק ד' – סיכום.....

הכלכלה הדיגיטאלית והשפעתה על עולם העבודה

היתרון הכלכלי והתועלת החברתית בהעסקת אנשים בעלי מוגבלויות

דו"ח ממצאי כנס בינלאומי שנערך בימים 13,14 לספטמבר 2017 באוניברסיטת ת"א

מבוא

בוועידה השנתית של ארגון העבודה הבינלאומי ביוני 2015 הוחלט, בהחלטה גורפת של מליאת הוועידה, על תכנית רב שלבית שתימשך עד 2019 שהיא שנת ה-100 להיווסדו של הארגון. התכנית הרב שנתית תעסוק בעולם העבודה העתידי תוך התבססות על היסודות הבאים: עבודה וחברה, משרות הוגנות, תכנון, אירגון העבודה והייצור והממשל התאגידי של העבודה

...It will focus on four major areas – work and society, decent jobs, the organization of work, and production and the governance of work.

לדעת מנכ"ל הארגון, מר גיא ריידר, הנושאים שהוצעו רחבים דיים כדי לכלול תחומי עניין מהותיים נוספים כפי שהוצעו ע"י חלק ממשותפי הוועידה. עד שנת 2019 יקצה הארגון משאבים ומאמץ בשיתוף המדינות החברות כדי לבנות תכנית קונקרטית.

במסגרת תכנית ארבע שנתית זו נערכו דיונים בלמעלה מ-110 מדינות בהשתתפות נציגי ממשלה, מעסיקים ואיגודי עובדים. בעקבות דיונים אלה הוגשו לארגון העבודה דוחות המשקפים את הדיונים בכל אחת מהמדינות האמורות וגובשו בהם הממצאים העיקריים ב-Social dialog Report. **מדינת ישראל באמצעות משרד העבודה והרווחה ובסיוע האג' לחקר יחסי עבודה שלחה דו"ח כזה המשקף ממצאים ותובנות בעקבות דיונים שנערכו במספר כנסים בהרכב שכלל את המשולש הטרייפרטיסטי- ארגוני עובדים, ארגוני מעסיקים ונציגי ממשלה.**

במסגרת השלב השני של ביצוע התכנית מונתה ועדה בינלאומית לבחינת הנושא שהורכבה מאישים וממומחים בולטים ברמה הבינלאומית לדיון בנושאים השונים. בראשות הוועדה המיוחדת עומדים נשיא מאוריציוס וראש ממשלת שבדיה.

כן יתקיימו במהלך השנים כאמור כנסים בינלאומיים שיציגו מסקנות והמלצות בנושא המרכזי. התכנית בהתהוות קובעת שבתום תהליך רב שנתי זה תגובש הצהרה היסטורית (Declaration) בשנת ה-100 של הארגון (שנת 2019) שתסכם את הפעילות שתיעשה עד אז. יצוין שהארגון וחוקתו

מבוססים על הצהרת פילדלפיה (1944) ההיסטורית. הארגון אישר שתי הצהרות מרכזיות בוועידות השנתיות בשנים 1998 – על הזכויות הבסיסיות בעבודה שנכללות באמנות היסוד שהוגדרו ככאלה ובשנת 2008- על ישום הגלובליזציה תוך מתן דגש על הזכויות בעבודה וההיבט ההומאני של עולם העבודה, המתבטא בין היתר בתפיסת ההוגנות בעבודה (Decent Work). הצהרות אלה, שנתקבלו פה אחד, נחשבות למרכזיות ולמשמעותיות בתפיסת העולם, בהכוונת פעילותו ובקביעת הדגשים בעבודתו של ארגון העבודה.

כנס 2017 שנערך ע"י האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה בשיתוף קרן אברט וארגון העבודה הבינלאומי היווה לשני כנסים שקוימו ב-2015 וב-2016 שדנו בעולם העבודה של העתיד והתמקדו בהיבטיו השונים הן בנוגע לשינוי תכני העיסוקים והכלכלה עקב השימוש בטכנולוגיה מתקדמת (שינוי בתכני העיסוקים, הכחדת עיסוקים ורובוטים המחליפים עבודות של בני אנוש) והן ברמת ענפי המשק. הכנסים הנזכרים עסקו הן בשינוי מפת העיסוקים והן ברמת המגזרים כמו- משק הגז, התמורות באקדמיה, בחינוך ובשינויים המתרחשים והנדרשים במגזר הציבורי.

הערה מבנית : כנס 2017 כמו שני קודמיו עסק בעולם העבודה של מחר, על אף שההתמקדות בכל כנס הייתה שונה- טיפול מגזרי, תופעות בולטות בעולם הדיגיטאלי, התמורות בעיסוקים והשינוי שחל בחשיבות העבודה בחיי הפרט והחברה, פערים חברתיים כתוצאה מהכלכלה החדשה, הכלכלה השיתופית, תפקודם והפעילות הרצויה של מגזרים שונים במשק. כל אלה יוצרים מסכת רחבה ומגוונת לדיון, לחשיבה וללימוד מסקנות ולקחים.

למרות שקצב האירועים הוא מסחרר, לא ניתן להפיק בכל שנה דו"ח שונה לחלוטין המייצג תופעות חדשות ושונות אלא להאיר ולהדגיש תחומי עיסוק לאור התשתית שנבנתה בדוחות הקודמים.

יש להדגיש את החשיבות הרבה בפתיחה וביישום בפועל של דיאלוג בין ארגוני העובדים, ארגוני המעסיקים, הממשלה ומוסדות האקדמיה על נושאים כה מהותיים רלוונטיים

הדיאלוג הסוציאלי- עולם העבודה של מחר

לשיטת הפעולה והחשיבה- כללי

ההתמקדות הכלכלית והחברתית בדו"ח נעשתה תוך ראייה של מגמות ההווה ביחסי העבודה ובשוק העבודה ומתוך תחזית זהירה למספר שנים קדימה.

במילים אחרות, כדי שהדו"ח ישקף תחזית מתממשת. הדו"ח מבטא מציאות אפשרית בטווח של 5-10 שנים. ההתבוננות באשר להתפתחויות הרלבנטיות צריכה להיות צמודה והדרגתית תוך בחינת השינויים מקרוב גם בטווח יחסית קרוב זה.

הזהירות המתבקשת נובעת מכך שהשינויים הטכנולוגיים מתרחשים בקצב גובר וגם אירועים המשליכים על עולם העבודה כמו התמורות הכלכליות, הפוליטיות והמשבריים העולמיים מגברים קצב כל העת תוך שמעגלי ההתרחשות מול התמורות המתבקשות בנושאי הדו"ח מתקצרות. המועדים האלה מוכתבים גם ע"י המערכת הפוליטית הלא יציבה והמשתנה עקב תהליכים פוליטיים ובינלאומיים של מגמות הסתגרות, הגברת התפיסה הלאומית והלאומנית המנוגדת לתפיסת הפתיחות שבה התפתחו המגמות של הגלובליזציה.

השאלה שנשאלת היא, האם נכון לחשוב על המגמות הנוכחיות והמתקיימות בהווה תוך השלכתן לעתיד או לבחון מצב של קפיצת מדרגה ולחשוב במונחים שונים ועתידיים בהנחה שיתרחשו

בדו"ח זה המשימה היא לחשוב קדימה וליצור מצע אמין של תחזית ומכאן לגזור מסקנות. למשל, היכולת לחזות את משבר הפליטים הנוכחי באירופה שיש לו השלכות על עולם העבודה ועל המאזן הדמוגרפי במדינות לא מעטות באירופה או לחזות את משבר הברקזיט בעת, שבמקביל, נבחן הסכם סחר בין הגושים הכלכליים העולמיים.

ועוד דוגמה- הרובוטיקה המתפתחת תוך קדום טכנולוגי המאפשר תיקון ולימוד לקחים ע"י המערכת הרובוטית, והגורמת לאיבוד משרות ברמות הביניים, תופעה יחסית חדשה. תופעה אחרת הראויה לציון היא- גידול במספר העובדים המבוגרים בשוק העבודה תוך גידול חלקם של בעלי מקצועות חופשיים העובדים כפרילנסרים מהבית ובמסגרות חלקיות. זאת, מעבר לויכוח

המתפתח בין מומחים באשר להתקדמותה של הבינה המלאכותית והשאלה האם הרובוטים יקומו על יוצרם או שהטכנולוגיה תישאר תמיד בשליטת בני האדם שהגו אותה.

קיימות מגמות סותרות בעולם- מצד אחד הגברת הלאומיות והנסיון להסתגר כלכלית, חברתית, בטחונית ומצד שני שיפורים טכנולוגיים והקמת ארגונים ללא גבולות ברחבי העולם. מצד אחד פגיעה ברמת השכר בעיסוקים "לא נחשבים" עקב התמקדות בפעילויות ליבה והגדלת מיקור החוץ (OUTSOURCING) ומצד שני התפתחות של פעילויות רווחה ביוזמת פירמות גדולות ובינוניות לטובת אוכלוסיות מוחלשות.

בכיוון דומה אנו חוזים גם ראשית התפתחות של "קפיטליזם קשוב". חשוב לבחון את השפעתן של הטכנולוגיות החדשות בתחומי הייצור והדיגיטציה המתקדמת בהעצמת העדר הבטחון התעסוקתי אשר דוחקים את המעמד הבינוני כלפי מטה, לשולי המעמד שמתחתיו.

לשימת לב הוועדה הבכירה ברמה הבינלאומית שנבחרה לנווט ולדון במסקנות לגבי עולם

העבודה של העתיד-

לא פחות חשוב לבנות מתודולוגיה ולשפר ואף לבנות כלי חיזוי חדשים לטווחים קצרים ולכל היותר בינוניים תוך בקרה צמודה שתאפשר שינויים בתחזיות, כולל מהותיים בתחומים שהכלים לא יוכיחו את עצמם.

ייתכן שהמתודולוגיה הנכונה היא לבנות מספר תרחישים כפי שנעשה בפרויקט בינלאומי- Millennium Project שבו גובשו 3 תרחישים ברמות שונות של תקווה/פסימיות. לא מן הנמנע שניתן לבנות תרחישים מספר בסקאלה יורדת של הריאלי- אל הלא- ריאלי.

יצוין כאן שהמכון הישראלי לדמוקרטיה (IDI) בחן תרחישים במתודולוגיה זו בעקבות דיונים של קבוצה שעסקה בשוק העבודה והכוללת מומחים מהמגזר הציבורי, הפרטי ואיגודים מקצועיים. כמו כן ראוי לציין את פרויקט "עתיד עולם העבודה 2040" של מרכז מאקרו הבנוי על מספר תרחישים למועד האמור.

פרק א' - כנס 2017

הכנס הבינלאומי השנתי שארגנה האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה ושנערך בימים 13,14 לספטמבר, 2017 בשיתוף קרן אברט בישראל וארגון העבודה הבינלאומי, הביא מומחים, חוקרים, מעצבי דעת קהל, נציגי מעסיקים, איגודים מקצועיים וחברי אקדמיה בכירים להציג את עמדותיהם בנושאי עולם העבודה של מחר. הכנס התמקד בתחומי הכלכלה הדיגיטאלית והשפעתה על יחסי העבודה והתעסוקה. הנושא השני שהעסיק את הכנס היה - **היתרון הכלכלי והתועלת החברתית בהעסקת אנשים עם מוגבלויות.**

הכנס נערך באוניברסיטת ת"א באותה מתכונת ובו הופיעו שני מומחים מארגון העבודה הבינלאומי:

מר כריסטיאן קזאולקאס שהציג את תפיסתו ואת תפיסת הארגון בעניין הכלכלה הדיגיטאלית וה- *Jig Economy* והשלכותיהן על העיסוקים, על התמורות במקום העבודה, השינויים במערכת יחסי העבודה ואלה הנוגעים למסגרות הייצוג והעברת המידע אל העובדים. כן עמד המרצה על חילוקי הדעות והעימות המתקיימים בין קבוצות מיוצגות בגישה המסורתית לבין קבוצות של הכלכלה הדיגיטאלית כמו הובר, שחבריה הם במעמד של עוסקים עצמאיים במבנה של גילדה, מול נציגות נהגי המוניות או בתחום העסקי- בין העוסקים בהשכרת חדרים לתיירים לבין בעלי בתי מלון¹.

מתוך הדו"ח של הדיאלוג החברתי שהעבירה ישראל לארגון העבודה, הצביע הדובר על שתי נקודות - תופעת ההתאגדות המתקיימת בישראל בשנים האחרונות ובעיקר בענפים שלא התאגדו

¹ בעת כתיבת הדו"ח מתפתח עימות בבריטניה בין השלטונות שהחליטו לבטל את ההיתר להפעלת הובר, בלחץ הנהגים הוותיקים שאינם כלולים בהסדרי הובר לבין הנהגים המשתייכים להובר.

מעולם וכן ציין את ההמלצה להקים פורום משולש- ממשלה- מעסיקים- עובדים לטפל בקונפליקטים עוד לפני העמקתם וכן להקים מסגרת ממוסדת משולשת ויציבה לדון בצרכים אמיתיים ובתמורות בעולם העבודה העתידי.

מר אסטבן טרומל הציג בכנס את נושא העסקת עובדים עם מוגבלויות וההסדרים הקיימים בעולם בנושא זה. בהקשר זה התעוררו שאלות בדבר אי ההתאמה בין קביעת שיעורי נכות לבין הפוטנציאל התעסוקתי של בעל המוגבלות. שאלה נוספת שהועלתה היא האם נכון לקבוע שיעורי מינימום להעסקת בעלי מוגבלויות והאם קביעת שיעור זה מעלה או מפחית מוטיבציות של העסקה מזווית המעסיקים. הוא ציין בדבריו את הגברת המודעות לנושא בישראל המתבטא בחקיקה ובהסכם קבוצי הקובע חובת העסקה וכן בפעילות של הגברת הנגישות הפיזית והדיגיטלית החיונית לתעסוקתם ולקבלת שרותים של פלח אוכלוסיה זה. לאחר קיום הכנס נועדה ישיבה של גורמים רלבנטיים מקומיים- מההסתדרות, מנציבות שוויון לתעסוקת אנשים עם מוגבלויות, מקרן אברט ומנציגי האגודה במגמה להמשיך את הקשר, לקיים חילופי מידע ואימוץ רעיונות הדדי עם הארגון².

נושאים נוספים שנדונו בכנס היו- התאגדות עובדים בענפי ההייטק, העסקת אנשים עם מוגבלויות בדגש על מיעוטים, יזמות עסקית בעידן הדיגיטאלי והשלכותיה על תעסוקה כולל העסקה מגדרית, הכנת אוכלוסיות לשוק העבודה באמצעות חינוך מתקדם לצעירים ולמבוגרים ומניעת הדרה של אוכלוסיות כמו מבוגרים, עולים חדשים ואחרים כתוצאה מהשימוש הגובר בשירותים דיגיטאליים- פרוייקט בענף הבנקאות המיועד לעובדי הבנק וכן ללקוחותיו המכוון לקרב אוכלוסיות מודרות למימד הדיגיטאלי, מיצוי זכויות מבוטחים במגזר הציבורי תוך קירוב אוכלוסיית המבוגרים ושפור נגישות באמצעים דיגיטאליים.

מגמות של עולם המחר בישראל ובעולם והתמורות בצידן:

² בעת כתיבת דו"ח זה התקיימו הפגנות של אנשים בעלי מוגבלויות בדרישה להעלות את הקצבאות בכל רחבי הארץ. לאחר מספר שבועות סוכם על מתווה שבו יועלו הקצבאות בשיעור של 25% או מעט פחות מכך (תלוי ברמת הנכות). עקרון שני שסוכם הוא הצמדה לשכר המינימום. נקבע גם שהפחתת הקצבה המעודכנת תופחת בריווח גבוה יותר לגבי בעל המוגבלות המועסק ובהתאם לרמת הכנסתו מעבודה.

- הארכת תוחלת חיים ובצידה עובדים מבוגרים יותר המתמידים בעולם העבודה משיקולים כלכליים, הערכה עצמית ומקצוענות, גם אם תנאי עבודתם ואופי העבודה (יועצים) עוברים שינוי מהותי - משרות חלקיות, תמורה שונה, תנאים סוציאליים, העדר בטחון תעסוקתי, חוזים קצרי טווח ומעמדם כמשתתפים חופשיים - פרילנסרים.
- הקטנת הביטחון התעסוקתי והסוציאלי עקב הפרטות ומיזוגים, זאת מעבר לשירותים הגדלים בהיקפם הניתנים ע"י המגזר השלישי- עמותות או עסקים במיקור חוץ, הגדלת פלח הפרילנסרים.
- שינויים מבניים המביאים לצורך להסתגלות מהירה והחלפת קריירות מספר פעמים במהלך חיי העבודה- שינויים בעולם העיסוקים כמו גילוי הגז, מיחשוב מערכות, הפיכת מערכות לדיגיטליות וכתוצאה מכך, **הדירה מסוימת של חלקי אוכלוסיה בעיקר מבוגרים וצרכנים אחרים הנוזקים לשירותים ציבוריים ואחרים ממעגל מקבלי השרות ברמה סבירה.**
- שינוי התפיסה של "מקום עבודה" במימד הפיזי. והשלכותיו - ניידות גוברת של מיקום העבודה- בית, וירטואלי, בכל מקום עקב היכולות הטכנולוגיות המאפשרות זאת.
- ריבוי עיסוקים אצל הפרט- שימוש בדיגיטציה לכלכלת ביקושים מיידיה המגיבה לדרישות צרכנים כמו שכירת דירה לטווח קצר, שימוש בהזמנת אמצעי תחבורה- מוניות או קבלת שירותים מקוונים אחרים.
- מצד אחד העדר בטחון תעסוקתי בתחום המקצועי המוביל בו עוסקים ברמה האישית ומצד שני יזמות ההופכת תחביב למקצוע משני המפיק הכנסה או תחום עיסוק עיקרי במהלך הזמן כולל אצל אנשים צעירים מאד
- אינדידואליזציה ולקיחת אחריות אישית תוך שימוש בכלים קיימים של המדינה המוכוונת להכשרה עצמית, ניהול עצמי של קריירה ורכישת כישורים מתאימים וניהול עצמי של זמן ומשימות. יכולת נוחה יותר לסף כניסה לתעשיית התקשוב ברמה האישית ללא תארים פורמאליים ובהשקעה מינימאלית.
- הגברת ניידות טריטוריאלית של עובדים בתוך המדינה ובין מדינות תוך טשטוש גבולות המדינה. בעניין זה התפתחו תופעות פוליטיות של נסיונות לעצור את זרם הפליטים שהם גם מבקשי עבודה בהווה או בעתיד. קיימת התנגשות פוליטית בין מפלגות מרכז ושמאל, שנמצאות בתהליכי החלשות התומכות במתן סיוע לפליטים בארצם או במקום מושבם,

לבין מפלגות ימניות לאומניות המתחזקות שחלקן הוקמו לא מזמן והמתנגדות לשינוי אופייה של מדינת הלאום.

- השקעה ופיתוח של מקצועות ועיסוקים בתחומי איכות סביבה.
- המשך המעבר מהתעשייה הקונבנציונאלית לתעשיית השירותים ולתחומי השרות לפרט כמו סיעוד, גריאטריה ועוד.
- גידול בפיריון עקב אוטומציה ורובוטיקה וקושי ביצירת משרות בהיקף מספק. האם פיתוח של עיסוקים חדשים יתרום לשיעורי צמיחה/ תעסוקה במידה מספקת?
- העלמות מקצועות ועיסוקי ביניים בשל העברת מידע באמצעות מערכות ממוחשבות נגישות לכל כמו- סוכני ביטוח, סוכני נסיעות, לשכות תעסוקה, מנהלי חשבונות.
- צורך מתגבר בעובדים בעלי רמה טכנולוגית בינונית- גבוהה וגידול הפער בינם לבין עובדי הצווארון הכחול הקונבנציונאליים ששיעורי האבטלה בקרבם גדל.
- מעבר קווי ייצור ופעילות עסקית למדינות חוץ כתופעה גלובאלית עקב שיקולי עלות, נוכחות עסקית במדינות אלה תוך שמירת התחומים האסטרטגיים החיוניים במדינת האם. לא ברור שמגמה זו תימשך עקב תופעות הסתגרות פוליטית- כלכלית.
- מערכות הרווחה- מופרטות או ציבורית- בקריסה או בהישרדות מול האתגרים
- האם היקף החיסכון הפנסיוני ויחס התלות - בין המועסקים למגזר הפרושים יציל את מערכות הפנסיה? מה באשר לביטול/ הארכת גיל הפרישה בהקשר זה?
- הבטחון הסוציאלי לא הסתגל לתופעות ולכן אינו מכסה יותר מ-50% מבעלי המשרות החלקיות במדינות השונות ובוודאי שאינו נותן תשובה לגידול האוכלוסיות שאינן עומדות בהגדרת "עובד" קלאסית.
- האם תחום משאבי אנוש יכול להמשיך ולהתקיים כדיסציפלינה לאור התמורות בעולם העכשווי?
- כיצד האקדמיה יכולה להתמודד עם השינויים – כגורם מגיב של ביקוש והיצע או ככזה המוביל שינוי ומקדם את התמורות שהעתיד מביא אתו? האם ביכולתה להצמיח את הכוחות האקדמיים שיתמודדו עם התמורות ויכינו את דור ההווה והעתיד?
- דילמה מהותית- מהו מקומה של העבודה כתחום מרכזי של חיינו.

תובנות עיקריות

- העולם הופך יותר ויותר לעולם של ניכור שהקשר האנושי שבו מתבצע באמצעים דיגיטליים המחליף מגע אישי, שינוי המושג "מקום עבודה" שיכול להתקיים בכל מקום ברחבי המדינה והגלובוס, חוזי עבודה לטווחים קצרים ואבדן הבטחון התעסוקתי והקשר האישי בין המעסיק לעובד
- בישראל- גל ההתארגנויות מתמשך המוביל לגיבוש הסכמים קיבוציים ברמת מקום העבודה תוך התאגדות עובדים המודעים יותר לזכויותיהם בענפי משק שבהם העובדים לא התאגדו מעולם.
- תהליך מואץ של עבודה במסגרת מיקור חוץ מואטת ולעומת זאת מתקיים תהליך הדרגתי בלחץ האיגוד המקצועי של קליטת חלק מעובדים אלה להעסקה ישירה. שכר המינימום עלה משמעותית, גם אם בתהליך מדורג ואלמלא העלייה ביוקר המחיה, בעיקר בתחומי המזון והדיור, היה מתפתח מצב של הטבה בקרב שכבות נמוכות מבחינת השתכרות כלכלית.
- נחתם ומצוי בתהליכי מימוש הסכם קבוצי במגזר הפרטי ובמקביל בוצע הסדר חקיקתי מקביל במגזר הציבורי, לשילוב בעלי מוגבלויות במקומות העבודה.
- חודרת ההכרה על החיוניות בשיפור החינוך הטכנולוגי וניתנים דגש וחשיבה בנושא כולל ההקדמה של תהליכי המודעות וההכשרה כבר מגיל צעיר.
- פיתוח פריפריות באמצעים שונים- הפעלת מגוון של אמצעי סיוע כולל באמצעות סיוע ממשלתי, שינוי מהותי עקב שיפור בהסעת המונים מהפריפריה אל המרכז בו מצויים העיסוקים המעניינים בדרך כלל בצד התמורה העדיפה המשולמת.
- נוצרות משרות חדשות לשוק העבודה בתחומי השירותים האישיים, ייעוץ והעברת מידע באמצעים דיגיטאליים, תחום הגז, כולל הטכנולוגיות להעברת הגז באמצעים תת ימיים, הרחבת נושאי הסיעוד והמקצועות העוסקים בגריאטריה, תרבות הפנאי וכיו"ב
- שינויים בהפעלת אמצעים דיגיטליים- למשל אגוד מקצועי הקולט חברים הנרשמים באמצעות האינטרנט או עוסק בקמפיין של העלאת שכר מינימום באמצעים דיגיטאליים.
- הגברת השילוב של עובדים בעלי מוגבלויות בעיסוקים מתגמלים ומעניינים יותר.

תוצאות ולקחים

- ייווצר "הרס קונסטרוקטיבי" של משרות קיימות אך בוודאי שלא כל המשרות ניתנות לשינוי טוטאלי או להחלפה ע"י טכנולוגיות ורובוטיקה מתקדמת.
- מתרבים השכירים המועסקים במשרות זמניות, פרויקטים ועבודות ארעיות ובכלכלת ביקושים מיידיים (On Demand). מן הצד השני עולה מספר העוסקים במסגרות עצמאיות-פריילנסרים ויש להיערך לכך. למשל, הענקת פתרון ארוך טווח למשרות עצמאיות כמו- דמי אבטלה ופנסיה חובה. במסגרת השוטפת יש לפעול לכיסוי של דמי מחלה, חופשה שנתית וכיו"ב.
- **זיקה בין עבודה לחברה**- מעבר למימד האישי של איזון בין עבודה/ קריירה לבית, מתעורר הצורך לחפש את האיזון כשהביטחון התעסוקתי והחוזה הסוציאלי מתערערים. לאור עובדה זו, מנתק את הזיקה בין עבודה לחברה ובין רמת חיים שנבנתה לבין העלויות בצריכה השוטפת ולטווח הבינוני (דיוור, פנסיה, למשל). המדינה חייבת לדאוג לסטנדרד של ביטחון כלכלי מינימאלי (הגנה קולקטיבית)
- כתוצאה מלחצים בעבודה והתובענות בדרישות המשרות, כולל במשרות של צווארון לבן, מתרבות הבעיות הקשורות בבריאות העובד(שוויץ, שבדיה)
- **"משרות ירוקות"**- יש לטפל בהגדלת משרות כאלה. מתקבלות החלטות הכרוכות בצמיחה אך לאלו ישנו היבט חברתי של חלוקת המשאבים ולכך לא שמים דגש. למעבר למשרות אלה חשוב לא רק התהליך אלא גם המשמעות של התוצאה של הכחדת משרות אחרות.
- פנסיה- אי וודאות לגבי גובהה בעת מימושה, בעיית דמי הניהול שעברה רפורמות של הפחתתן לאחרונה, צמצום היקף החיסכון עקב קיצור בשנות החיסכון, עקב נייודות גבוהה יחסית של עובדים ולאור תקופות לא מצומצמות של אי עבודה לצורך לימודים, מעבר בין משרות וכו'.
- ביטוחים סיעודיים- צמצום הביטוחים הקולקטיביים ואי הכללת אוכלוסיות שלמות בביטוח זה. ביטוח זה לא נכלל בביטוחים של מקומות העבודה. בהקשר זה, הצטרפה ההסתדרות למאבק חברתי שמשמעותו הותרת הפנסיות הסיעודיות ברמת עלויות סבירה.
- צירוף גמלאים לאגודים המקצועיים.
- דור ב' מול עבודת קבלנים כמיקור חוץ- פשרה סבירה?

- השכלה- חינוך- האם להמשיך במרדף אחר תארים או שיש להתכוון לעבודה שיש בה אתגרים טכנולוגיים?
- מציאות מישקית- הישגי מאקרו מול שכר חציוני נמוך, משרות חלקיות ולא מתגמלות ופיריון עבודה נמוך, פערי הכנסה גבוהים, קצבאות סוציאליות קמציניות.
- הצורך בהגמשת שעות נוספות ותגמול הולם תוך פיצוי רציונאלי של שעות עבודה נוספות.

הערה כללית

הדיגיטציה, עם כל היותה מבורכת, מקלה על החיים וגם מייעלת תהליכים , עלולה גם להוביל לתהליכי חשיפה וניצול של עובדים כולל חדירה לפרטיות העובד לאור היכולת לבצע זאת באמצעים דיגיטאליים- מצלמות, חשיפת תקשורת מייל, האזנות בלתי חוקיות וכד'.

על כן:

- חייבים לשמור ולשפר את המערכת הכוללת גם ערכים וגם תרבות במסגרת הכוללת.
- הגברת השיתוף של מעסיקים והעובדים במסגרותיהם.
- מדיניות תעסוקתית פעילה מטעם המדינה בעולם העבודה חיונית. הוזכר המונח פלקסקויריטי בהקשר של פתרונות גמישים בשוק העבודה עקב הניידות הגדלה באבדן משרות, חיפוש אחר משרות עדיפות וכו'.
- ארגון העבודה הוא ארגון העוסק בביסוס זכויות למרות שאינו ארגון העוסק בזכויות אזרח. סוגי הזכויות מורכבים וקשה להפרידן בעולמנו. ארגון העבודה יבחן את דרכיו ותפקודו לאור התחזית של עולם העבודה בעתיד כולל בחינת אמנות ישנות והצורך בעדכון.
- האתגר שנוצר עקב זרימת הפליטים שיופנו לפתרונות תעסוקתיים במדינות השונות אליהן הם הגיעו- פתרונות? **קביעה**- ככל שהאוכלוסייה הומוגנית יותר בתוך המדינה- הפערים יהיו קטנים יותר. כניסת הפליטים למדינות תגדיל, כנראה, פערים לפחות בשלב הראשון של ההתערות וההסתגלות.
- **מחקרים העוסקים בדיגיטציה ורמת הסיכון של השרדות מקצועות בעקבותיה**- מראים מידת סיכון גדלה אצל העוסקים במקצועות "מסוכנים" בעיקר בגילאים המבוגרים וגם בצעירים אם כי ברמה פחותה. אוכלוסיה צעירה **ללא השכלה** פגיעה יותר. מבחינת היקפי

העסקה- שעות העבודה- ישנה ירידה בהווה בכמות השעות הנוספות באותם מקצועות בעלי סיכון גבוה.

חשוב לציין,

שעם כל הנבואות השחורות לגבי הכחדת מקצועות מסוימים וכניסה של מקצועות חדשים היוצרים בעיות התאמה של כישורים והשקעה משמעותית בהכשרת עובדים, יש לזכור ששוק העבודה מוכיח גמישות עד רמה מסוימת והוא נוטה להתאים עצמו למציאויות משתנות במהירות מסוימת שייתכן שאף גדלה(!). Taub Center for Social Policy

Studies in Israel Occupations at Risk: Computerization in Trends in the Israeli Market Shavit Madhala-Brik

זאת ועוד, בדיונים שונים שנערכו בנושא הכחדת מקצועות עקב התפתחות הבינה המלאכותית (AI) דובר על שני שלבים של התקדמות לאחר התקדמות טכנולוגית- הראשון הכחדת עיסוקים ההופכים למיותרים ובשלב השני יצירת עיסוקים חדשים להמשך פיתוח ויצירת מוצרים ושירותים נלווים בעקבות הפיתוח הטכנולוגי. מגמה זו משנה כמובן את תכני העיסוקים ובעקבות כך נוצר הצורך לביקוש לכישורים שונים מצד המועסקים.

על דמותו, מעמדו וזכויותיו של "העובד החדש"

העובד החדש ניחן בתכונות מיוחדות שלא הכרנו בעבר: הוא מעורה יותר בזכויות המגיעות לו על פי חוק ואילו הנובעות מהסכמים קיבוציים החלים עליו. הוא אינדיבידואליסט מטבעו אך יודע להתחבר לקבוצה בעלת אינטרסים דומים, יש לו גישה טבעית לטכנולוגיות, למחשבים, לסלולר. הוא מסתגל לשינויים בתכני עיסוקו ולמעברים מהירים יחסית בין עיסוקים משתנים ופתוח למידע על אפשרויות וסיכויי לשנות את מקום עבודתו, גמיש בשעות עבודה ומשלב את ענייני הבית ואת עיסוקיו הפרטיים עם שעות העבודה ולהפך – עובד מרחוק או טרוד בשיחות מקצועיות בשל עיסוקו לתוך שעותיו הפרטיות. הסממנים המגדירים עובד זה הם, בין היתר - יכולת הסתגלות לשינויים טכנולוגיים אך עם זאת קיים אצלו קושי בריכוז בנושא אחד לאורך זמן והוא אובססיבי למסכים ולמחשוב. ייתכן שתכונות אלה ניכרות כרגע יותר בקרב הדור הצעיר, אך כידוע גם הוא מתבגר ומביא עמו את המתואר, עם החיוב והשלילה, לשוק העבודה ולחיינו בכלל...

קיים קושי לסווג את מעמדו של עובד זה עם המתכונת המפרידה בין מועסק (Employee) לבין עובד מן השורה (Worker) שהוא מונח רחב יותר. קשה לא פחות לקבוע וייתכן שלא ניתן או לא הוגן לעשות כן, אם מדובר בפריילנסר- "משתתף חופשי" או עובד המצוי במערכת יחסי עבודה עם מעסיקו. ההגמשה המרבית בעיסוקו של העובד, שעות עבודתו, השינויים בהיררכיה המקובלת במקום העבודה, הפיכתו של מקום העבודה לווירטואלי ולגמיש, כל אלה מקשים מאוד להשתמש במתכונות המוכרות והישנות. לכן, גם המושגים המלווים את מערכת יחסי העבודה, את יחסי עובד- נציגות במקום עבודתו- איגוד מקצועי חייבים להשתנות בהתאם. האיגוד המקצועי חייב לשנות את הגדרות החברות בו ולהתאים את עצמו להגדרות גמישות המשתנות עם הזמן, הטכנולוגיה והנסיבות.

פרק ב'

יום ראשון לכנס- 13/9/17

בין יתר דברי הפתיחה ציין מנחה המושב הראשון ויו"ר וועדת ההיגוי של הכנס, **ד"ר רובי נתנזון**, שקיימת זיקה בין שני נושאי הכנס ואנשים בעלי מוגבלויות חושים ומועסקים במסגרת הכלכלה הדיגיטאלית ועומדים בפני קשיים דומים וגם נהנים מכל מה שהטכנולוגיה מציעה כולל אפשרויות ההעסקה מהבית ומכל מקום, נוחות העיסוק וכיו"ב.

מר אבי יחזקאל, נציג ההסתדרות לארגון העבודה הבינלאומי ויו"ר האגודה, **עו"ד אורלי ביטי** עמדו בדבריהם על תרומתו הייחודית והאישית של יוסף קרא ז"ל, יו"ר האגודה לשעבר, להידוק הקשר עם ארגון העבודה ולפעילותו לקיום הכנס. **מר יחזקאל** הביע רצון להדק קשרים עם אגודה שלדבריו מקיימת פעילות חשובה. **עו"ד שלמה יצחקי**, הממונה הראשי על יחסי עבודה במשרד העבודה והרווחה בירך על קיום הכנס והנושאים הנדונים בו. הוא ציין את הערכתו להעלאת זכרו של יוסף קרא בדברי הדוברים במושב וכן את קיומו של מושב לזכרו. כמו כן **עו"ד יצחקי** ציין את שיתוף הפעולה הפורה בין המשרד לבין האגודה בכתיבתו ובעריכתו של דו"ח הדיאלוג החברתי שהמדינה הפנתה לארגון העבודה הבינלאומי במסגרת הקמת מאגר מידע על נושא עולם העבודה בעתיד.

עו"ד מיכל וקסמן- חילי מהתאחדות התעשיינים בירכה בדבריה את הכנס ומשתתפיו והביעה סיפוק מנושאי הכנס ומפעילות חברי ההנהלה שהיא נמנית עליהן.

יו"ר האגודה, **עו"ד אורלי ביטי**, הביעה הערכה לארגון העבודה הבינלאומי ולקרן אברט על תרומתם הממשית לקיום הכנס הן בסיוע לתיקצובו והן בתכניו. כמו כן הציגה יו"ר האגודה את שאיפתה ליתר שיתוף פעולה, פעילות הדדית וסיוע מאת הגופים המייסדים- ההסתדרות, התאחדות התעשיינים ומשרד העבודה והרווחה.

יצוין שגם דוברים נוספים הביעו הערכה לפועלו של קרא הן במושב זה והן במושב השני שהוקדש לזכרו. אלה התקיימו במעמד בני משפחתו.

ד"ר וורנר פושרה, מנהל קרן אברט בישראל ניתח את יסודות הכלכלה העכשווית והביע דאגה מהפערים החברתיים שכלכלה זו יוצרת.

הדוברים ברכו את יו"ר האגודה, עו"ד אורלי ביטי, על היבחרה הן לבית נבחר ההסתדרות והן להנהגת ההסתדרות.

מנחת המושב השני, **ד"ר שלומית רביד** העלתה את זכרו ואת הקשר המיוחד ושיתוף הפעולה עם יוסף קרא ז"ל. בדבריה העלתה את תפיסת העולם השונה של הדור הצעיר המצוי בחידושי התקשורת הטכנולוגית והמאפשרת עיסוק כולל בתמורה בפעילויות מהבית וללא מגבלות גיל או צורך בהכרות אישית בהכרח בין נותן השרות ומקבל השרות.

מושב זה כלל הרצאה של **ד"ר וולדי דבוייריס** שהוא עצמו מהווה מודל מעניין של מעבר בין עיסוקים- מרופא שיניים לחוקר בנושא הכלכלה הדיגיטאלית במכון קולר שליד אוני' ת"א.

כדי למנוע "חורים שחורים" בתעסוקה יש להתמקד באוריינות טכנולוגית ובמסגרת מקומית כמו עיר או אזור מוגדר ושם לבחון את היתרון היחסי ברמה המוניציפאלית או האזורית. תפקיד הרשות הוא לספק כלי סיוע מתאימים להשגת היעדים הכלכליים שהוגדרו על בסיס של יתרון יחסי.

מר אלי גרשנקרוין ממרכז תחום מחקר ומדיניות באגף כלכלה בהסתדרות הכללית החדשה, התמקד בתגובה על הרצאתם של ד"ר דבוייריס ומר קזלאוסקאס מארגון העבודה הבינ". הוא הצביע על התופעה המעניינת והדי ייחודית של גל התאגדות עובדים בישראל בשנים האחרונות. מעבר להתרחשות של שאיפה להתאגדות עובדים מענפים שלא התאגדו עד כה וכאלה שמשתכרים שכר ממוצע ומעלה, קיימת חשיבות רבה לשפה ולתקשורת שיש לקיים עם גופים במגזרי משק שונים המתאגדים כמו שחקני תיאטרון, אנשי הייטק וכד'.

המושב השלישי נפתח בדבריו של אחד מבעלי "מיטב דש" **מר אבנר סטפק**. נושא המושב היה חסמים והסרתם בהעסקת אנשים עם מוגבלויות. מר סטפק דיבר על התנסות בהעסקת אנשים

בעלי מוגבלויות ועל גישתו שאין אנשים עם "צרכים מיוחדים" כי לכל בן אנוש יש חולשות, יתרונות וצרכים "מיוחדים". הוא הציג נתונים הנוגעים לתעסוקת בעלי מוגבלויות, לשכר היחסית נמוך שחלק מהם משתכר ולעובדה שרמת השכלתם אינה מגעת בממוצע לזו של כלל האוכלוסייה. הדובר הדגיש את הצורך בשינוי תדמיתם של פגועי הנפש ואת שינוי הגישה הנדרשת ממעסיקים בנושא. המרכיב החשוב ביותר בהעסקת אנשים בעלי מוגבלויות הוא הכשרתם וליווי המנהלים תוך הכנתם המדוקדקת.

עו"ד מיכל חילי וקסמן, ראש אגף עבודה בהתאחדות התעשיינים ומר גיא שימחי מההסתדרות הציגו את המסגרת המשותפת- "כח המשימה" שדנה ביחד עם נציגים רלבנטיים אחרים בחסמי ההעסקה והסרתה. העסקת בעלי מוגבלויות מסייעת וממצה את המשאב האנושי במשק הישראלי.

הבעיה שהועלתה ע"י עו"ד חילי היא אי הסכמת חברות הביטוח לבטח עובדים אלה בשל נכותם כגורם מרתיע להעסקתם בשל אי הוודאות שההימנעות מביטוחם משפיעה וגורמת. בנוסף לכך הועלתה השאלה האם קיים ריכוז של מאגרי מידע על בעלי מוגבלויות המעוניינים להיות מועסקים.

מר גיא שימחי סקר את הפעילות ושיתוף הפעולה עם גופים שונים בהעסקת אנשים עם מוגבלויות וכן בדגש על הרחבת הפעילות, כולל ברמה המוניציפאלית, בגיבוי יו"ר ההסתדרות, מר אבי ניסנקורן. כמו"כ הודגש ההישג בהסכם קבוצי הקובע שיעור מינימום של העסקה במגזר הפרטי וחקיקה מקבילה החלה על המגזר הציבורי.

פרופ' דניאל גוטליב מהביטוח הלאומי הציג את הנתונים לגבי כלל הנכים וכאלה העוסקים בהעסקת נכים ומחקר חדש שנערך בנדון. המוטיבציה ליציאה לעבודה מושפעת משמעותית מגובה הקצבה שבעל המוגבלות מקבל. כמו"כ מהות הליקוי של העובד משפיע משמעותית על יציבותו במקום העבודה ועל הסתגלותו.

מר ערן זילברשטיין, המועסק בחב' "מיטב דש", תיאר מזווית אישית את תחושותיו כעובד המוערך בחברה, קידומו והשתלבות עובדים נוספים ככל שהקליטה של הראשונים צלחה.

בסיום רב השיח של מושב זה הביא ד"ר ח'אלד אבו עסבה מרשות המחקר של אקדמיית אלקאסמי את ממצאי מחקרו על עובדים בעלי מוגבלויות במגזר הערבי. המחקר נערך בקרב אנשים עם מוגבלות בינונית/ קלה. קיימת מגמת שיפור בהעסקת עובדים אלה ומורגשת תרומת מערכת החינוך בנושא. גם המדינה מודעת יותר לנושא ותורמת את חלקה. קושי שאותר הוא עמדת ההורים המעדיפים להותיר את המועסק במרכזי תעסוקה ולא לאפשר את העסקתו במגזר

הפרטי. ממצא נוסף- דווקא באוכלוסיות מוחלשות יותר קיימת נטייה להוציא את המועסק לעבודה במגזר הפרטי.

יום שני לכנס- 14/9/17

עו"ד נעמי לנדאו, שהנחתה את המושב הראשון ליום זה, הביאה את עיקרי התכנית הדיגיטאלית הלאומית לשנים 2017-2020 שעיקריה אושרו ע"י הממשלה. התכנית הוגשה ע"י השרה לשוויון חברתי, השרה גילה גמליאל ושמטרתה למנף את ההזדמנויות הטמונות במהפכה הדיגיטאלית ועיקריה- צמצום פערים חברתיים וגיאוגרפיים, צמיחה כלכלית מואצת וקדום ממשל חכם וידידותי לאזרח המכוון לפתוח תשתיות ושרותים ציבוריים לטובתו.

מר עימאד תלחמי, יזם ומפתח שרותים דיגיטאליים עמד בדבריו על השילוב בין עובדים ממגזר שונה, ממגזרים שונים וממיעוטים וכן עובדים בעלי מוגבלויות. זו ההעסקה שיש בה בסיס עיסקי משולבת בתועלת חברתית. הוא הציג מיזם דיגיטאלי המשמש להעברת מידע מעבר להעברת מידע במרכזי מידע אנושיים. למיזם כזה נדרשים עובדים מפלח מקצועי שונה ששכרם גבוה יותר לאור המומחיות שהם מפגינים. מרכזי המידע מקיפים כמה אלפי עובדים והם פרוסים ברחבי הארץ. מר תלחמי עצמו עסק שנים רבות בענף הטקסטיל והסב את כישוריו במהלך השנים לתחום שונה לחלוטין.

מר גד רביד שהוא היו"ר ועד SAP הציג את ההבדלים בתהליכי התארגנות עובדים במגזר ההייטק ואת החיוניות בהתאגדות זו. ברור שחברי הוועד הנבחרים וכן פעילי איגודים מקצועיים צריכים לנקוט בגישה שונה ובשיטות אחרות מאשר בתעשייה האחרת לאור כישורי העובדים, רמת שכרם, מבנה מקום העבודה. הוא עמד על כך שבהסכם הקבוצי המיוחד החל על עובדי הארגון קיימים הליכי הידברות מפורטים בין ההנהלה לנציגי העובדים ותפיסתו היא שפיטורים חייבים להתקיים בהליך מסודר ובמתן תנאים הוגנים למפוטרים. הוא אינו שולל פיטורים על רקע מניעת פגיעה בתחרותיות וביעילות הארגון.

מר יעקב אביד מהנוער העובד פרס את פעולות ארגונו בנוגע להפצת מידע לעובדים הצעירים על זכויותיהם, נקיטה בפעולות משפטיות והעברת מידע על חריגות והפרות של מעסיקים למסגרות האכיפה במשרד העבודה והרווחה. הגיל אינו מהווה חסם בפני שרותים דיגיטאליים שבני הנוער יכולים להפיק לאור יכולתם הטכנולוגית.

גב' נחמה שפירא, מנהלת שרות לקוחות במוסד לביטוח הלאומי, הציגה את פעילות הארגון בהנגשת מידע ללקוחות הארגון הן באמצעות אתר ידידותי המשתכלל תדירות והן באמצעות

המענה הטלפוני. בפועל שעות הפעילות של הסניפים הורחבו ע"י הפעילות הנזכרת ובאמצעות האפשרויות הדיגיטאליות שנפתחו לשרות המבוטחים.

המושב הבא שאותו הנחה ד"ר עוזר כרמי, חבר הנהלת האגודה, כלל רב שיח בנושא ההצטרפות של אוכלוסיות מגוונות לשוק העבודה המשנה את פניו לכה הפועל באמצעים דיגיטאליים. ד"ר כרמי ציין בפתיחת דבריו שחלפו 40 שנה (יובל) מאז החל שיתוף הפעולה בין האגודה לבין קרן אברט וארגון העבודה הבינלאומי.

המושב נפתח בדבריו של ד"ר אלי אייזנברג, סמנכ"ל בכיר ברשת אורט שעסק בנושאי חדשנות והכשרה, שיחד את דבריו לשמרנות של המסגרת החינוכית מול הצרכים וההתקדמות הטכנולוגית. מבנה בית הספר, החומרים שהוא מעביר, התכנים המאושרים בוועדות המקצוע זקוקים לרענון מידי ולשינוי גישה בהקניית מיומנויות וכישורים- אנגלית מוגברת, מקצועות ריאליים ברמה אחרת וכו'. קורסים ליזמות ולמנהיגות עיסקית ותחומים נוספים הם רלבנטיים לשוק העבודה העכשווי. עידוד לימוד עצמי ומצויינות חיוני לקדם ולהיות בעדיפות גבוהה בהוראה.

ד"ר טל לוטן, מהתאחדות התעשיינים- מנהלת חינוך והכשרה בתעשייה ובמגזר העסקי, הציגה את המחסור בעובדים טכנולוגיים בעיקר וכן את הצורך בהשתלבות עובדים פוטנציאליים לתעשייה המתקדמת בגיבוש מדיניות החינוך. יש צורך בשינוי תדמית של העובד בתעשייה הן מבחינת

קווים לדמותו של בוגר מוסדות חינוכיים במאה ה-21: תמצית מדברי ד"ר אלי אייזנברג בכנס

מיומנויות

- חשיבה ביקורתית ושאלת שאלות
- פיתרון בעיות בסביבה של אי ודאות
- יצירתיות, חדשנות ויזמות
- עבודת צוות – אחריות אישית וקבוצתית
- גישה גלובלית
- תקשורת אישית לבין אישית
- מצויינות והצטיינות
- רווחה נפשית

ידע

- הורות
- פיתוח קריירה
- בין - תחומי ורב-תחומי
- ניהול זמן
- כלכלה וחינוך פיננסי
- סביבה מדע וטכנולוגיה – תקשוב, אינטרנט על דברים, אפליקציות, סייבר...

ערכים

- יושרה
- אתיקה ומוסר
- חוק וסדר
- התנדבות ותרומה
- צדק חברתי
- מנהיגות

תכני עיסוקו והן באשר לרמת השתכרותו. בדבריה היא הציגה תחושה של שינוי בקרב גורמי הממשל והקשבה רבה יותר לצרכי התעשייה ולפיתוח מחודש של החינוך הטכנולוגי. חייבים לשלב את נציגי התעשייה בתכנון מערכת החינוך.

עו"ד אינה סולטנוביץ – דוד, מנהלת פיתוח תכניות תעסוקה והכשרות מקצועיות בג'וינט ישראל-תבת, סקרה את פעילות המסגרת שהיא עומדת בראשה. המיקוד העיקרי בפעילות זו היא הנגשת אוכלוסיות מגוונות לתעסוקה בתחומים המבוקשים והרלבנטיים בתקופה של שינוי עיסוקים ותמורות טכנולוגיות. פרויקט "טאלנט דיגיטאלי" מביא לידי ביטוי יעד זה תוך השמת שיעור ניכר של המשתלמים בו. האוכלוסיות המשתתפות הן מהמגזר הערבי, יהודים חרדים, מהעדה האתיופית, בעלי מוגבלויות, גילאי 45+ ומהפריפריה החברתית-גיאוגרפית.

גב' מאיה אלתר, מנהלת פרויקט חינוך דיגיטאלי בבנק לאומי, הציגה את התפתחות ענף הבנקאות בהקשר הבינלאומי תוך שימוש בכלים דיגיטאליים מתקדמים. בדבריה היא פירטה את יסודות הפרויקט הדיגיטאלי של הבנק המיועד לעובדי הבנק כדי לקדם לעידן שירותים אלה. בנוסף התמקד הבנק בלקוחותיו כדי להגביר את ההנגשה של ציבורי לקוחות שאינם משתמשים באמצעים מתקדמים אלה וממשיכים להגיע לסניפי הבנק.

מושב הסיכום, אותו הנחה **מר מיקי דריל** מקרן אברט והשתתפה בו יו"ר האגודה **עו"ד אורלי ביטי**, הביא לידי ביטוי את חשיבות הנושאים שנותחו בכנס זה. הובעה תודה לשותפים להפקת הכנס ולאלה שעמלו על קיומו. עו"ד ביטי הביעה את רצונה ורצון האגודה להמשיך בשיתוף פעולה פורה זה לעוד שנים רבות תוך תאום בין יוזמי הכנס באשר לנושאי הדיון והמומחים המציגים. אין ספק, לדבריה, שהכנס הניב הצגות ותובנות ברמה גבוהה.

פרק ג' - השותפים החברתיים בפעילותם בהווה ובראייה לעתיד בשוק העבודה

ובשיפור המרקם החברתי

מערכת יחסי העבודה בישראל ידעה עליות ומורדות במהלך השנים. בצד סכסוכי עבודה, שהקיפו עובדים רבים בעיקר במשק הציבורי בנושאי שיפור בשכר, התנגדות לתכניות חברתית – כלכלית של הממשלה, תנאי עבודה ירודים של עובדי קבלן וכו', ידעה מערכת זו להגיב על משברים כלכליים שהיו נחלתו של המשק. למעשה המשק ניצל מהידרדרות מסוכנת בתקופות שונות שבין שנות ה-70 לשנות ה-90 של המאה ה-20. ניתן לומר שגם בזכות הבנות מפורשות ושקטות בין משרדי האוצר, המעסיקים וההסתדרות המשבר המתמשך, שהחל בשנת 2008, עובר על המשק הישראלי ברגיעה יחסית, גם אם מספר פרמטרים כמו ירידה בהיקף היצוא האזרחי, יצוא בטחוני, ירידה בשיעורי הצמיחה ובהקמת מפעלים חדשים. ניכר גם צמצום מסוים בהיקף המשרות (לא במספרן) וכן במספר שעות העבודה.

הבעיות העיקריות והמתמשכות של שוק העבודה ומערכת יחסי העבודה מתמקדות בשיעורי פריון נמוכים יחסית- בעיקר בשירותים פרטיים וממשלתיים וכן בתעשיות המסורתיות. וכן בשירותים הפרטיים- קמעוניים. שיעורי הפריון הנמוכים במגזר הפרטי נובעים בעיקרם מהעדר הון מספיק לחידוש ולרכישת ציוד טכנולוגי, שמרנות בתהליכי הייצור והתאום בין הגורמים, פיגור בתשתיות וברמת החינוך הטכנולוגי. עניין נוסף וחשוב הוא האקלים החיצוני- העדר גיבוי והבנה לסיוע מצד השלטון המקומי והארצי, סיבוכים וכפילויות ביורוקרטיה, חוסר תאום בין רשויות והכבדה שלא לצורך ועיכובם של הליכים שונים אם בהקמת עסקים ואם בהרחבתם.

קרן אור מבצבצת בכך שבעיות אלו מתחילות לחדור לתודעת גורמי ממשל מקומיים וארציים ובהדרגה מתחיל להיבנות שינוי בגישה ורצון בסיסי לשפר ולייעל הליכים. זאת ועוד, לאור העובדה שקיימת תשתית טובה יחסית להדברות בין הגורמים המרכיבים את המבנה הטרייפרטיסטי חשוב למסד את הקשרים הללו ולהעלות על סדר היום נושאים שהיו בבחינת "פרות קדושות", עד כה כמו צעדים להגברת הפיריון, בחינת מתכונת שעות העבודה- שבוע העבודה ויום העבודה, שיטות ייעול חדישות ושיפור רמת הניהול. כל אלה במסגרת מתואמת יכולים לשפר את מרכיב הפיריון במשק.

הישגים ושיפורים

ייתאמר שבשנים האחרונות קיימת מגמה של התמקדות בבעיות חברתיות העולות של שולחן הדיונים של השותפים החברתיים- העלאת שכר המינימום לכלל העובדים במשק, שיפור בתנאי עבודתם של משתכרי שכר נמוך בענפי השמירה והנקיון, מעבר להעסקה ישירה בחלק מהארגונים, ההסכם המחייב שיעור מינימאלי של העסקת עובדים עם מוגבלות וממש לאחרונה, הלחץ על הממשלה לשפר את קצבאות הנכים שהניב תוצאות. הסכם השכר האחרון במגזר הציבורי הביא לצמצום מסוים של פערי שכר במגזר זה ע"י מתן תוספת אחידה בשקלים כחלק מתוספת השכר שנקבעה.

המלצות לפעולה

הגיע הזמן לייסד חשיבה אסטרטגית ואח"כ ליישמה באמצעות שלושת הגורמים הראשיים ברמה הלאומית של עולם העבודה, בסיוע גורמי המחקר היישומי באקדמיה.

לצורך כך יש להעניק מעמד של קביעות למערכת המשולשת באמצעות אמנה או חקיקה שתיצור רצף של פעילות בונה בנושאים החיוניים העומדים על סדר היום ולא רק התכנסות בעיתות משבר.

להקים צוותים אינטר סקטוריאליים לבחינת הישימות של מחקרים רלבנטיים קיימים ולעודד נוספים בתחום האמור.

האוניברסיטאות והמכללות ייעזרו במכוני מחקר העוסקים בחיזוי עסקי וטכנולוגי על מנת לעדכן את תכניות הלימודים שלהן בגישה צופה פני עתיד ומכשירה את הדור הצעיר לעיסוקי העתיד ולמבנה התעסוקה בעולם זה.

המחקרים הנעשים באוניברסיטאות בתחום עולם העבודה יקבלו מימד יישומי כשבמהלכו של המחקר יתקיימו דיונים על ישימות המחקר בשיתוף גורמים מקצועיים מטעם נציגי מעסיקים ועובדים.

התכנסות קבועה של צוותים מקצועיים מטעם השותפים החברתיים וגם במסגרת משולשת לבחינת צרכים, קשיים, שינויים, תוך חתירה להסכמות ביניהם.

שינויים מהותיים במבנה החינוך הטכנולוגי תוך עדכון תכניות הלימוד, שיפור בתדמית התלמידים הפונים לתחום חינוך זה. הגברת הקשר בין אישים מהתעשייה ובתי הספר.

עידוד והעמדת מגזרים בעלי פרויקט נמוך במרכז העשייה והסיוע והקטנת הפערים בינם לבין ההייטק ותעשיות היצוא. נדרשת הכשרה מקצועית למבוגרים במקצועות רלבנטיים. הטכנולוגיה המשתנה והשונה ממקום עבודה למשנהו מביאה לצורך בהכשרה פרטנית במקום העבודה תוך סיוע ממשלתי. חשוב לשתף עובדים במהלכי השינוי ובקידום הכשרתם המקצועית. יש לבנות מערכת תימרוץ לעובדים כולל לעובדים ברמות הביניים. חשוב להרחיב הפעילות של עבודה מהבית והקניית כלים למניעת אפליה וביטוי לפוטנציאל הקידום.

שיפור נוסף במודעות לעבודה ובהצטרפות לשוק העבודה של שני המגזרים – המיעוט הערבי והחרדים ושילובם במקצועות הוגנים ומתגמלים. כך גם תושג ירידה משמעותית בשיעורי העוני לפלחים אלה הבולטים בפערי ההכנסה שלהם לעומת שאר המגזרים באוכלוסיה.

וחשוב לא פחות- לא להותיר אוכלוסיות שונות מאחור מבחינה דיגיטאלית ע"י הרחבת פעילות הדרכה אינטנסיבית ורחבה.

המלצות בתחום יחסי העבודה-

ביה"ד לעבודה- יש לקרב את מערכת המשפט המתמחה בעולם העבודה אל המציאות בעולם העבודה העכשווי באמצעות עריכת ביקורים מקצועיים של שופטי ביה"ד לעבודה אצל השותפים החברתיים וביקורי שטח.

חיוני להקנות תפיסת עולם גישורית (ADR) לפתרון קונפליקטים ביחסי עבודה, ברמת השטח בעיקר, תוך הפעלת האמנה שנחתמה בין משרדי הממשלה הרלבנטיים, בתי הדין לעבודה והצדדים למערכת יחסי עבודה. לעגן תפיסת עולם זו בהסכמים הקיבוציים ככלי נוסף למניעת משברים ולפתרונם. דרך הפעולה המועדפת היא לערוך סדנאות בשיתוף עובדים ונציגי הנהלה במגוון רחב של ארגונים ולהציג חלופות להתלקחות של סכסוכי עבודה באמצעות הגברת האמון בין הצדדים, שימוש בהעברת מידע רלבנטי במועד הראוי, שימוש בכלים המוקנים באמצעות קודים אתיים והעדפת מיצוי הידברות על פני הקצנה והבאת חילוקי הדעות למצב משברי. מגשרים מנוסים יהיו מסוגלים לאתר בעיות ולגשר על פני פערם בעיתוי מוקדם.

במקביל קיים צורך לרענן את חוקי העבודה בישראל ולהתאימם לשוק העבודה הקיים והעתידי זאת, במקביל לפעילות בנושא שאמורה להתבצע ע"י ארגון העבודה הבינלאומי העומד לבחון רלבנטיות ושימויות של אמנות שנתקבלו לפני עשרות שנים.

תרומת המסגרת הטרייפריטיסטית לצמצום פערי ההכנסה

ישראל מצויה בתחתית הרשימה של מדינות מפותחות בכל הנוגע לפערי הכנסה. בשנים האחרונות קיימת התייצבות חלקית בנתונים מדאיגים אלה ואף שיפור מסויים. דוחות העוני הביאו להקמת וועדה בעלת משקל ציבורי שהמליצה המלצות להורדת הפערים, מכ-20% שיעורי עוני יחסיים לשיעור של כ-10% בתוך 5-10 שנים (לאחר תשלומי ההעברה). יישום ההמלצות מתעכב ואינו מתקדם בקצב מתאים.

על כן:

יש להמשיך ואף להגביר את שיתוף הפעולה בין השותפים החברתיים במשק תוך מתן עדיפות לנושא הקטנת פערים, השותפים החברתיים צריכים להוות זרז לשינויים בשוק העבודה ככל שמדובר במערכת הכשרה מקצועית טכנולוגית, חינוך טכנולוגי למבוגרים ולצעירים בהתאמה, הפעלה מרוכזת יותר של צעדי מדיניות פעילה ע"י הממשלה באמצעות הגדלת תמריצי מיסוי לעידוד לעבודה. כן יש להפעיל צעדי עידוד לתמרוץ העובדים הפוטנציאליים לקליטתם בשוק העבודה תוך העלאת רמתם של עובדים אלה.

בהמשך לפעילות הנעשית במסגרת עמותת "מעגלים" המשותפת להסתדרות ולארגוני המעסיקים המעניקה פתרונות של הסבה מקצועית והכשרה לעובדים שנשחקו במהלך עבודתם, יש להגביר ולהרחיב פעילות זו. עובדים שלא ניתן יהיה לבצע עבורם הסבה, כאמור, יזכו לפנסיית גישור עד למועד הגעתם לגיל פרישה.

יש לציין שה"שחיקה הטכנולוגית" תלך ותעמיק בקרב ציבורי עובדים לא פחות ואף תעלה על השחיקה הפיזית. זאת, לאור תהליכי הדרה של אוכלוסיות בהעדר אפשרויות הטמעה של טכנולוגיות משתנות ומתקדמות. האוכלוסייה האחרת – הפעילה והעובדת קורסת תחת נטל עבודה ללא מגבלת שעות וללא מגבלה מיקום בו מתבצעת העבודה בפועל. הפעילות האינטנסיבית נמשכת ברציפות ומביאה לבעיות בתפקוד, גורמת לבעיות הן אישיות וגם במשפחה ויוצרת מתח גובר ומתמשך.

עיקרי המלצות לצוות בשיח החברתי על עולם המחר בעולם

לאור השינויים במבנה החברות והסחר יש לפתח הידברות ברמה בינלאומית/יבשתית של איגודים מקצועיים מול ארגוני מעסיקים.

עם הכניסה המוגברת של עובדים מבוגרים לשוק העבודה, יש לבחון ההשלכות על שוק זה וכן לבדוק מחדש את גבולות ההגדרה של מעמד ה"עובד" על השלכותיו הכלכליות והסוציאליות, לאור ריבוי הפרילנסרים וכן לאור התארגנות גופי לובי שלא על בסיס ההגדרה המסורתית של יציגות המבקשים הכרה כמו התארגנות בעלי המוניות, "הכלכלה השיתופית", התארגנות לצורך השכרת משאבים לטווח קצר כמו דירות לתיירים, מקומות חנייה במועדים שאין בהם שימוש בערים צפופות וכיו"ב.

אופן החשיבה בנושא "שכר מחייה" עשויה להועיל ולפתח הגדרות חדשות, מורחבות ומתקדמות בעניין זה. הכלכלה חייבת לייצר משרות רבות יותר ולאור המציאות ייתכן שלא תצליח בכך ולכן Job Sharing היא אחת הדרכים להישרדות.

בישראל

הרחבת הביטוחים הסוציאליים בתחומי הבריאות, הסיעוד והתאמתם לצרכים המשתנים של האוכלוסייה לאור התבגרות האוכלוסייה ושינוי סל השירותים והמוצרים הנצרכים על ידה.

הקטנת העלויות של ביטוחי בריאות והרחבת שרותי ביטוח החובה הבסיסי כמרכיב יוצר שוויוניות בין מגזרי אוכלוסיה שונים ובין פריפריה למרכז.

יוזמות לבניית קואליציות של צרכנים- עובדים ולעיתים מעסיקים בנושאים בעלי עניין ומכנה משותף.

הפרדת רזרבות הביטוח הלאומי מהמסגרות הציבוריות והתאמתן לגילאי הפרישה הנדחים ולתוחלת החיים- הגדלת החיסכון הפנסיוני הממשלתי(ביטוח לאומי) והתעסוקתי.

פרק ד'- סיכום

הבינה המלאכותית שהאדם יצר מנצחת אמני שחמט ומשמשת לסיוע ישיר לניתוחים, כולל ניתוחים מרחוק. היכולת של המדיה המלאכותית לתקן וללמוד מטעויות שנעשו ולשפר הישגים מעמידה את בני האנוש בפני שאלות יסוד הנוגעות לתפקודו של האדם, לחלקה ולחשיבותה של העבודה במרקם החיים ולתמורות בממשל, לחוסנו וליכולתו לספק את הצרכים החיוניים הנדרשים לקיום סדר הציבורי, לאספקת שירותים ומצרכים חיוניים, לשיפור רווחת הפרט והקהילה, לבניית תשתיות פיזיות, למתן אמצעי חינוך והכשרה מתקדמים ולהענקה לאוכלוסייה בכללותה, שעוברת תהליכי התבגרות והזדקנות מוגברים, מוסדות בריאות ואיכות חיים ברמה נאותה.

