

קול העובדים

חקר מדיניות העבודה המאורגנת | יולי 2024, מאמר מס' 5



שחקנים
בזירת העבודה
המאורגנת: **צורות**
העסקה ומאפיינים



ד"ר דני ואזנה

מכון מחקר והוצאת ספרים

מאמרים בסדרה

5

השחקנים בזירת
העבודה המאורגנת:
צורות העסקה
ומאפיינים

4

מקורות הכוח של
ועד העובדים בזירת
העבודה המאורגנת

3

סמכויותיו של
ומאפייניו של
ארגון העובדים

2

תפקידה ומטרותיה
של העבודה
המאורגנת

1

התחדשות האיגוד
המקצועי: סקירה
היסטורית. מאז
ועד היום

10

מענה העובדים
להתנגדות המעסיק:
דרכי הפעולה -
כוח ארגוני וזכות
השביתה

9

מלחמת חורמה:
האמצעים שנוקטים
מעסיקים לסיכול
ההתארגנות: דרכי
התמודדות

8

כרוניקה של
התארגנות: שלבי
פעולה – מחשאות
להחתמת עובדים

7

התארגנות ככלי
אפקטיבי: מדוע
המעסיק מתנגד
וכיצד מתמודדים?

6

התארגנות עובדים:
על התופעה
והמניעים – כשיחסי
העבודה מתקלקלים

מדיניות העבודה המאורגנת



קול העובדים על החוקר

ד"ר דני ואזנה, חוקר, סופר ומרצה בתחום יחסי עבודה והעבודה המאורגנת. בעל תואר שלישי (PhD) במדעי המדינה, מרצה באוניברסיטת תל אביב, מומחה במדיניות ציבורית וביחסי עבודה, מרצה בחוג ללימודי עבודה באוניברסיטת תל אביב. ממסדי התארגנות עובדי פלאפון, בעל ניסיון רב בניהול משא ומתן ורגולציה.

כאן לשירותך

צור קשר

קול העובדים, חקר מדיניות העבודה המאורגנת

ד"ר דני ואזנה

מייל

daniozana@gmail.com

טלפון

0507876766

אתר אינטרנט

www.danivazana.co.il

קרדיט תמונות:

עמ' 5: יוסי זמיר שתיל סטוק

עמ' 6: יוסי זמיר שתיל סטוק

עמ' 7: campaign-creators-qCi_MzVODoU-unsplash

עמ' 8: annika-wischnewsy-wNxbeoNUg_4-unsplash

עמ' 9: cdc-4rRWFQb7VZc-unsplash

עמ' 10: נדיה אייזנר שתיל סטוק

עמ' 11: By bpsusf - ויקישיתוף

עמ' 12: By Sir Morosus - Own work

עמ' 13: Work-from-home-6636362_1920 unsplash

עמ' 14: unsplash - Employees_of_Google_at_their_office_at_Taipei_101_20190417

עמ' 15: נדיה אייזנר שתיל סטוק

עמ' 16: By Amtec Photos ויקישיתוף



שחקנים בזירה: העובדים צורות העסקה ומאפיינים

קידום לעובדים ותיקים. אפיון מדויק של העובדים חושף את הגיוון הקיים במקום העבודה, ומאפשר לארגון העובדים לבחון דרכים שונות לייצוג הולם של אוכלוסיות עובדים ולהגנות במערכת יחסי העבודה. אם כן, כיצד נאפיין את העובדים? וכיצד נקיש ממאפייניהם על מעמדם ותפקידם בעולם העבודה המאורגנת? נבדיל בין עובדים לפי מכלול של מאפיינים, ובהם מאפיינים דמוגרפים, הכוללים גיל מגדר מוצא אתני או לאומי; מאפיינים הנוגעים לרמת השכלה, מקצוע והכשרה מקצועית; מאפיינים אישיים חברתיים, הנוגעים למצב המשפחתי, לנורמות ולערכים של האדם העובד. לצד זאת, ניתן לסווג את העובדים לפי מאפייני העסקה שלהם בשוק העבודה, ובהם סוג חוזה העסקה, צורת העסקה, והשייכות לפלח השוק בשוק העבודה.

1. סיווג לפי סוג חוזה העבודה

סיווג זה מאפשר לנו להבחין בין צורות ההתקשרות השונות, המשפטיות והמקצועיות, בין העובד למעסיק שלו, ולהבין את סוגי העסקה השונים בשוק

בעידן שבו כולם כבר מדברים על השתלטות האוטומציה, הרובוטים והבינה המלכותית, על שוק העבודה, נראה שהאמת הרבה יותר מורכבת – העובדים האנושיים עדיין חיוניים לכלכלה ולתפקודם השוטף של ארגונים, והם כנראה ימשיכו לעמוד במרכז יחסי העבודה. יחד עם זאת, הבנה מעמיקה של מאפייני העובדים וצורות העבודה החדשות, מאפשרת לא רק לנהל את השינויים בצורה יעילה, אלא גם לשפר את תנאי העבודה ולהגביר את ההגנות במקום העבודה. סקירה מקיפה מאת ד"ר דני ואזנה.

ערך כלכלי ולהשגת מטרות ארגוניות שונות.

יחד עם זאת, לא יהיה זה נכון לדבר על העובדים כמקשה אחת ולהתעלם מהגיוון הקיים, שמהווה גורם מרכזי בניתוח שוק העבודה, אלא להתייחס למאפייניהם הייחודיים של העובדים כאמצעי חיוני להבנה עמוקה יותר של הצרכים, היכולות והשאיפות של כל קבוצת עובדים. ההבנה היא שלכל עובד ישנם צרכים שונים בהתאם למאפיינים שונים, ובהם דמוגרפיים, מצב אישי, ניסיון מקצועי ותפקיד. צרכים אלה משפיעים באופן ישיר על תנאי העבודה, כמו גמישות בשעות עבודה להורים צעירים ואפשרויות

על אף התחזיות הקודרות הנשמעות מכל עבר על החלפה הדרגתית של כוח האדם האנושי ברובוטים ובתהליכי אוטומציה ובינה מלכותית, נדמה שהתחזיות עדיין רחוקות מלהתגשם. אין סיבה לבהלה. שוק העבודה ימשיך כמובן להשתנות ולקבל צורות חדשות ומפתיעות, מקצועות ישתנו, משרות מסורתיות ייעלמו ואחרות יפתחו, והטכנולוגיה תמשיך להפליא בקסמיה ולטלטל את שוק העבודה גם במהלך העשור הקרוב, אך דבר אחד ברור – מקומם של העובדים בשוק העבודה ימשיך להיות מרכזי ובעל חשיבות מכרעת, והמשק עדיין יזדקק למשאב האנושי הדרוש להנעת הכלכלה, להפקת

העבודה. לכל סוג של התקשרות חוזית ישנה השפעה ישירה על הזכויות, החובות, הביטחון התעסוקתי, והקשר בין העובד למעסיק. להלן שלוש קטגוריות מרכזיות של עובדים לפי חוזי עבודה:

את התנאים הספציפיים לצרכים של שני הצדדים, לנסיבות האישיות וליכולות של העובד. לפיכך, תנאי העסקה משתנים בין כל עובד ועובד ותלויים בעיקר בכוח המיקוח של העובד אל מול המעסיק. על

תחת חוזה אישי, לרוב עובדים בתפקידים ניהוליים בכירים, מומחים או עובדים בעלי תפקידים רגישים וייחודיים, המוחרגים מההסכם הקיבוצי, וכן עובדים ביחידות ספציפיות במקום העבודה שאינן כפופים לארגון העובדים.

מצד אחד, העסקה בחוזה אישי מעניקה למעסיק גמישות רבה יותר בקביעת תנאי העבודה ובקידום בשינויים שונים שאותם הוא מבקש לבצע לאורך תקופת עבודתו של העובד, זאת מתוקף כוח המיקוח העדיף שיש בידו אל מול העובד הבודד, ומתוקף הוראות ההסכם המעניקים לו גמישות ועצמאות מלאים בתהליכי קבלת ההחלטות, מבלי שהוא כבול למנגנוני הסכמה והיועצות עם העובד או עם ארגון כלשהו המייצג אותו, למעט כמובן ההגנות העומדות לזכותו של העובד על פי חוק. במציאות זו, במיוחד אם העובד חלש ביחס למעסיקו, עשוי האחרון לנצל את כוחו ולפגוע בזכויותיו ובתנאי העסקה של העובד מבלי שיש בכוחו להגן על עצמו ומבלי שיש לו גיבוי כלשהו במקרה של מחלוקת או פגיעה מצד המעסיק. מצד שני, חוזה אישי מקנה גם לעובד גמישות ויכולת לעצב את תנאי העבודה באופן שיתאימו לצרכיו ולמטרותיו האישיות, ואף לדרוש תגמול גבוה יותר על פי יכולותיו ועל פי כוחות השוק.

ב. העסקה תחת הסכם קיבוצי

הסכם קיבוצי נחתם בין ארגון העובדים ובין המעסיק וכל תנאיו והוראותיו חלים על כלל העובדים במקום העבודה, הן על אלה החברים בארגון העובדים והן על אלה שאינם. מהסכם זה יוחרגו רק עובדים מעטים, מרביתם עובדים במשרות ניהול בכירות, במשרות אומן ובתפקידים רגישים בחברה, שהחרגתם הוסכמה על ידי הצדדים במשא ומתן בין ההנהלה המייצגת את המעסיק ובין ארגון העובדים. מרגע שארגון העובדים והמעסיק הגיעו להסכמות וחתמו על ההסכם הקיבוצי,



העסקה בחוזה אישי מעניקה למעסיק גמישות רבה יותר בקביעת תנאי העבודה, זאת מתוקף כוח המיקוח העדיף שיש בידו אל מול העובד הבודד. כשהעובד חלש, עשוי מעסיקו לנצל את כוחו ולפגוע בזכויותיו ובתנאי העסקתו מבלי שיש בכוחו של העובד להגן על עצמו ומבלי שיש לו גיבוי כלשהו במקרה של מחלוקת או פגיעה מצד המעסיק.

א. העסקה תחת חוזה אישי

חוזה אישי הינו חוזה העסקה שבו תנאי העבודה נקבעים ישירות בין העובד למעסיק, כאשר כל עובד מסדיר את תנאיו באופן פרטני מול המעסיק. כשמו כן הוא, החוזה הינו אישי, וכל ההוראות המופיעות בו מתייחסות לתנאי העבודה הספציפיים של העובד עמו נחתם ההסכם, ולא לאף אחד אחר במקום העבודה. הוא מאפשר לעובד ולמעסיק להתאים

כן, במקום עבודה המעסיק את עובדיו תחת חוזים אישיים, על כל עובד מוטלת האחריות לדאוג לשיפור תנאיו בכוחות עצמו באמצעות פניה למנהלו הישיר או למחלקת משאבי אנוש במקום העבודה. החוזה האישי נפוץ אומנם בעיקר במקומות עבודה בלתי מאורגנים, אבל ניתן למצוא התקשרות זו בין עובד ומעסיק גם במקומות עבודה מאורגנים, שבהם מועסקים עובדים מעטים בלבד



בעשור האחרון אימצו מעסיקים רבים את סוג העסקה תחת חוזים זמניים, הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי, גם להעסקה ממושכת תוך חידוש החוזה אחת לתקופה. עבור העובד, החסרונות שבהעסקה תחת חוזה זמני הם רבים ונוגעים הן לחוסר ביטחון תעסוקתי, להיעדר תנאים סוציאליים מלאים, ולקושי בתכנון עתידי של החיים, לרבות הסיכון הכרוך בקבלת החלטות, כגון לקיחת משכנתא עבור רכישת דירה.

לתקופה מוגבלת. יחד עם זאת, בעשור האחרון אימצו מעסיקים רבים את סוג העסקה הזו תחת חוזים זמניים מעסיקים, הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי, להעסקה ממושכת תוך חידוש החוזה אחת לתקופה. עבור העובד, החסרונות שבהעסקה תחת חוזה זמני הם רבים ונוגעים הן לחוסר ביטחון תעסוקתי, להיעדר תנאים סוציאליים מלאים, ולקושי בתכנון עתידי של החיים, לרבות הסיכון הכרוך בקבלת החלטות, כגון לקיחת משכנתא עבור רכישת דירה.

קיבוצי, מדגישים בין יתרונותיו הרבים את היציבות התעסוקתית שהיא מקנה לעובדים, הביטחון הסוציאלי, ההטבות הרבות ותנאי הרווחה המפנקים המוענקים להם. על שתי עמדות סותרות ושנויות במחלוקת אלו ניתן לקיים דיון עמוק ואף ויכוח אידיאולוגי נוקב – לרוב, מחלוקת זו עומדת בלבו של שיח סוער שפורץ בין העובדים במקום עבודה בעת התארגנות ראשונית, המתמקד בשאלה המכרעת בעד או נגד ההתארגנות.

ג. העסקה בחוזה זמני

עובדים תחת חוזה זמני מועסקים לתקופה קצובה ומוגדרת מראש, כאשר בתום מועד תקופת החוזה תסתיים העסקתם במקום העבודה, ובאפשרותו של המעסיק בלבד להחליט על הארכת האסכס, אם ירצה בכך. כמובן שעבור המעסיק העסקה תחת חוזה אישי מעניקה לו גמישות ויעילות בניהול כוח האדם. לרוב, העסקה זו רווחת במקומות עבודה המתבססים על פרויקטים זמניים או לצורך מילוי מקום

הוראותיו יחולו על כלל העובדים. למשל, אם הוסכם על העלאת שכר שנתית בגובה של 3% בשנה, הרי ששכרו של כל עובד יועלה בשיעור זה במועד שנקבע בהסכם, ולא תינתן לאף עובד בחברה העלאת שכר פחותה מזו שנקבע בהסכם. אם כי, חריגה מעל השכר אפשרית ותלויה ברצונו הטוב של המעסיק, במקרים חריגים שבהם תחליט ההנהלה לתגמל עובד כזה או אחר באופן פרטני ולפנים משורת הדין – לרוב כתמריץ למצוינות, כתגמול על מעבר תפקיד, כתגמול לקבלת משימות או אחריות נוספות לתפקידו או כתיקון לעיוות מתמשך בשכרו.

הטיעון העיקרי של מתנגדי ההסכם הקיבוצי הוא שההגנה העמוקה והיציבות התעסוקתית האיתנה המוענקים לעובד מתוקף ההסכם, מובילים בהדרגה לבינוניות, אדישות וחוסר מוטיבציה בקרב העובדים, לצד חוסר יכולתם של העובדים החרוצים והמצטיינים לזכות לתגמול ההולם את השקעתם. מנגד, המצדדים בהעסקה תחת הסכם

2. סיווג לפי צורת העסקה: עצמאי/שכיר/וצורות עבודה חדשות

א. עצמאי – חופשי וטוב לו?

עצמאי בשוק העבודה, בניגוד לאדם המועסק על ידי מעסיק במסגרת יחסי עובד-מעביד, הוא אדם שעובד באופן עצמאי, ומספק שירותים או מוצרים לאחרים בתמורה לתשלום, מבלי שהוא

ובעיקר לפוטנציאל רוח גבוה במידה שהעסק מצליח ומשגשג. לצד זאת, עצמאי יצטרך לגלות בגרות רבה ואחריות בניהול העסק שהקים בשל הסיכון הכלכלי הגבוה הכרוך בצורת העסקה זו. למעשה, לעצמאי אין כל ערבויות להכנסה קבועה או לאיתנות העסק שהקים בתקופות קשות יותר, ועליו להיזהר שבעתיים מפני משברים חיצוניים, כגון משברים כלכליים, מיתון, מגפות ומלחמות, שלא לדבר על התנהלות עסקית רשלנית מצדו או חלילה פציעות ותאונות – אז עלול לחוש העצמאי היטב את משמעות היעדר הביטחון התעסוקתי, כשיגלה שאין באפשרותו להישען ולהיתמך על אף גורם מעליו, מלבד עליו עצמו, על אחת כמה וכמה אם לא השכיל לדאוג לבדו ל"שקל לבן ליום שחור", לזכויות סוציאליות ולביטוחי בריאות מיטביים.

בשל כל אלה, ועל רקע מגפת הקורונה שהעמידה בסיכון משמעותי עסקים עצמאיים רבים, שנותרו ללא הכנסה תקופה ממושכת בשל הסגרים, חלה תופעה מרתקת בעת הזו, שבה התאגדו והצטרפו למעגל העבודה המאורגנת אלפי עובדים עצמאיים, שביקשו הגנה וחסות מפני מצבי סיכון אלה, דרשו לחזק את ביטחונם הסוציאלי ונאבקו על זכותם לקבל דמי אבטלה בעת משבר בדומה לעובדים שכירים.

ב. שכיר

שכיר הוא אדם המועסק על ידי מעסיק במסגרת יחסי עובד-מעביד. מעסיק זה יכול להיות בדמות חברה, ארגון או אדם בעל עסק פרטי. הוא עשוי לעבוד במקום העבודה תחת חוזה אישי או קיבוצי, בהעסקה ישירה או עקיפה, ובלבד שיפעל במסגרת יחסי עבודה שבהם יזכה לקבל שכר בתמורה לעבודה שאותה יבצע עבור המעסיק שלהוראותיו הוא כפוף. מלבד הזכויות והתנאים המגיעים לו על פי חוק ומתוקף חוזה העבודה שלו מול המעסיק,



לצד יתרונותיו הרבים, הטיעון העיקרי של מתנגדי ההסכם הקיבוצי הוא שההגנה העמוקה והיציבות התעסוקתית האיתנה המוענקים לעובד מתוקף ההסכם, מובילים בהדרגה לבינוניות, אדישות וחוסר מוטיבציה בקרב העובדים. המחלוקת בסוגיה זו עומדת בלבו של שיח סוער שפורץ בין העובדים במקום עבודה בעת התארגנות ראשונית, המתמקד בשאלה המכרעת בעד או נגד ההתארגנות.

שבבעלותו, לרבות ניהול הכספים והנהלת החשבונות, הסדרת תשלומים מיסים מול רשויות המס, קביעת זמני העבודה והפעילות העסקית, וקידום מהלכי שיווק וגיוס לקוחות.

היתרונות ברורים, מי מאיתנו לא מייחל לעצמו עצמאות מוחלטת בניהול העבודה, ללא בוס קשוח על הראש וללא מחויבות לעמידה ביעדים ולוחות זמנים שנקבעים "מלמעלה". לכאורה, ניתן רק לקנא בעובד עצמאי שזוכה לשליטה על שעות העבודה והמנוחה שלו, לגמישות בבחירת המטלות והעבודות לביצוע,

כפוף למעסיק כלשהו. לרוב יהיה זה אדם בעל עיסוק בתחום מומחיותו ומיומנותו שפתח מיוזמתו עסק עצמאי בבעלותו, כגון טכנאי מזגנים, מתווך נדל"ן, שוור פרחים, מאמן אישי, מטפל זוגי והרשימה ארוכה מאוד. כשמו כן הוא, עצמאי ייתן שירותים באופן עצמאי, אך לעיתים יסתייע במספר מצומצם של עובדים שאת שירותיהם ישכיר, בין אם באופן קבוע ובין אם בהעסקה זמנית בהתאם לצורך. לצד עצמאותו במתן השירותים שהוא מספק ללקוחותיו ואיכות עבודתו, מוטלת עליו אף האחריות לניהול העסק הפרטי

מי מאיתנו לא מייחל לעצמו עצמאות בניהול העבודה, ללא בוס קשוח על הראש וללא מחויבות לעמידה ביעדים ולוחות זמנים שנקבעים מלמעלה. לכאורה, ניתן רק לקנא בעובד עצמאי שזוכה לשליטה על שעות העבודה והמנוחה שלו, לגמישות בבחירת העבודות לביצוע, ובעיקר לפוטנציאל רווח גבוה במידה שהעסק מצליח. לצד זאת, עצמאי יצטרך לגלות בגרות ואחריות בניהול העסק שהקים בשל הסיכון הכלכלי הגבוה הכרוך בצורת העסקה זו.

מתוקף יחסי העובד ומעביד ביניהם, שכן למעסיק ישנה בכל זאת אחריות במישרים רבים כלפי אדם המועסק על

עובדים שכירים, הן מהמגזר הציבורי והן מהמגזר הפרטי, ופועלים לאזן את כוחם של העובדים אל מול המעסיק, להגן על זכויותיהם ולשפר את תנאי העסקתם, זאת מאחר שבצורת העסקה זו, העובדים השכירים אינם תלויים בעצמם, בכל הנוגע ליציבות התעסוקתית ולניהול עבודתם זמנם, אלא בעיקר מעסיק.

ג. העסקה במתכונת של פריילנסר

פריילנסר בשוק העבודה הוא אדם שמעניק את שירותיו המקצועיים לארגון, ציבורי או פרטי, אך אינו נמנה על מצבת כוח האדם של הארגון ואינו מנהל מערכת יחסי עובד-מעביד עם המעסיק בארגון שבו הוא מועסק, אלא משמש כעובד חיצוני המנותק משוק השכירים ולרוב אף נבדל במומחיותו. הוא עשוי להיות מוגדר כעוסק פטור, עוסק זעיר או עוסק מורשה, ובכך להעניק את שירותיו למקום העבודה, לעיתים ליותר ממקום עבודה אחד בו זמנית. עם התרחבות התופעה בשנים האחרונות, גברו הקולות הדורשים לחייב את המעסיק להעניק לפריילנסר המועסק על ידו, בתנאים מסוימים, את מלוא הזכויות והתנאים להם זכאים יתר העובדים בארגון

בין אם הוא עובד תחת הסכם קיבוצי ובין אם הוא חתום על הסכם אישי, על המעסיק חלה האחריות על ניהול עבודתו של העובד השכיר, על הכשרתו ועל קביעת תנאי עבודתו. עובד שכיר יעבוד תחת חוזה עבודה בשכר חודשי או שעתי, ויזכה לתנאים סוציאליים ולהטבות ולתנאי הרווחה המוסכמים בהסכם העבודה.

בניגוד לעובד עצמאי, הוא פטור מדאגה הנוגעת לניהול השוטף של החברה ולאיתנות הפיננסית שלה, מעבר למאמץ האישי שהוא משקיע בתפקידו ולרצונו הטבעי בהצלחת מקום העבודה. הוא נהנה מיציבות יחסית, מהכנסה קבועה ומזכויות סוציאליות נרחבות יותר מאשר צורות העסקה אחרות וחשוף פחות לסיכונים כלכליים כתוצאה ממשברים כלכליים או אילוצים חיצוניים, אך מנגד צורת העסקה זו מצמצמת את החופש והגמישות של העובד בהשוואה לעצמאי או לפריילנסר, שמנהל את זמני העבודה ואת אופי המשימות שלו באופן עצמאי יותר.

למרות שבשנים האחרונות, בעיקר בצל מגפת הקורונה, החלו גם עובדים עצמאים לבקש להצטרף לעבודה המאורגנת, הרי שארגוני עובדים מייצגים בעיקר



המקצוע הפריילנסרים *freer* ואחרים – כולם שירותים גלובליים להמונים. מצד אחד פלטפורמות אלו מאפשרות לעובד שרוצה בכך לצאת לעצמאות ולהיות "אדון לעצמו" בשוק העבודה, אך מצד שני הן מותירות אותו בסיכון תעסוקתי, ללא תנאי העסקה נאותים, ללא ביטחון סוציאלי, ללא התחייבות להמשך העסקה מצד הפלטפורמה בתום ביצוע המשימה הקצרה ותחת סכנות בטיחותיות, זאת מבלי שיש לו מעסיק ידוע ומוכר, אלא יזם של פלטפורמה עלומה עמה הוא קשר את יחסי העבודה הארעיים שלו. ברמת שוק העבודה צורת העסקה זו יוצרת בעיית גיוס בשוק בכוח האדם ומעלה את השאלה כיצד מושכים את עובדי כלכלת הפלטפורמה לשוק העבודה?

התופעה כה נרחבת עד כי התחזיות מבשרות כי עד שנת 2030 כ-40% מכוח האדם בעולם יהיה מבוסס על כלכלת החלטורה. בצורת העסקה זו, שבה מועסקים עובדים מהמעמד הפגיע ביותר בישראל, העבודה מבוססת פרויקט או משימה, כאשר כל אדם שחפץ בכך, יכול להירשם באופן מקוון כעובד מן המניין בשירות זה, למסור את פרטיו האישיים, לקבל לכתובת מקום מגוריו את האביזרים ופרטי הלבוש הנחוצים לעבודתו, ולהתחיל מיד לבצע פעולות שונות, כגון שליחויות, נסיעות, עיצוב גרפי, כתיבת תוכן ומשימות קצרות מועד נוספות.

בתמורה לביצוע המשימות יהיה אותו אדם זכאי לתשלום בגין כל פעולה שהוא מבצע ומדווח עליה, ללא מחויבות כלשהי לשכר בסיס, ומבלי שיהיה כפוף למנהל או בעלים כלשהו. עבור צעירים רבים צורת העסקה מסוג זה קורצת, שכן הם מנהלים את זמן עבודתם באופן גמיש כרצונם, ללא "בוס על הראש", ותוך יכולת השתכרות גבוהה בהתאם למאמץ שישקיעו וכמות הפעולות שיבצעו. עבור צעירים המבקשים לחסוך מספיק כסף לטיול השחרור משירותם הצבאי זהו



למרות שבשנים האחרונות, בעיקר בצל מגפת הקורונה, החלו גם עובדים עצמאים לבקש להצטרף לעבודה המאורגנת, הרי שארגוני עובדים מייצגים בעיקר עובדים שכירים, הן מהמגזר הציבורי והן מהמגזר הפרטי, ופועלים לאזן את כוחם של העובדים אל מול המעסיק, זאת מאחר שבצורת העסקה זו, העובדים אינם תלויים בעצמם, בכל הנוגע ליציבות התעסוקתית ולניהול עבודתם וזמנם, אלא בעיקר במעסיק.

עובדים אלה עשויים לספק את שירותיהם ומומחיותם למקומות עבודה מאורגנים או למקומות עבודה שאינם מאורגנים, לעיתים גם לתקופות ממושכות מאוד, אך כך או אחרת הם אינם משתייכים לעבודה המאורגנת ואינם נמנים בין חברי ארגון העובדים במקום עבודה מאורגן.

ד. לעבוד בכלכלת החלטורה (gig economy)

כלכלת החלטורה (gig economy), המוכרת גם בשמותיה הנוספים, ובהם כלכלת הפלטפורמות, היא העסקה באמצעות פלטפורמות דיגיטליות שנועדו להעניק שירותים לצרכנים. בין השירותים הניתנים באמצעות פלטפורמות אלו נמנים שירותי השליחויות Wolt, שירותי המוניות GetTaxi, שירותי בעלי

ידי, לעיתים במתכונת מלאה של שעות ולאורך זמן, כפריילנסר, וכבר קיימות כמה פסיקות מעניינות בנושא. בעידן הגלובלי, יותר ויותר ארגונים מבצעים עבודות באאוטסורסינג המועברות לקבלנים עצמאיים ולפריילנסרים, הנחשבים בעלי מומחיות בתחום עיסוקם ועוזרים לעסקים לנהל פעילות בהיקפי ענק. בחמש השנים האחרונות נוספו לא פחות מ-15 אלף עסקים זעירים לשוק העבודה, כאשר תופעה זו רחבה יותר בעולם. כך, בבריטניה בלבד ישנם כיום יותר מ-5 מיליון פריילנסרים, ומיליונים נוספים בכל רחבי העולם. לצד החסרונות הבולטים בהעסקה זו, כשהבולט מכולם הוא חוסר הביטחון התעסוקתי, והעובדה שהם ברשות עצמם בכל הנוגע לביטחון סוציאלי, הרי שהם נהנים מגמישות ומפוטנציאל השתכרות גבוה יותר מחבריהם השכירים.



עם התרחבות תופעה העסקת פריילנסרים בשנים האחרונות, גברו הקולות הדורשים לחייב את המעסיק להעניק להם, בתנאים מסוימים, את מלוא הזכויות והתנאים להם זכאים יתר העובדים בארגון מתוקף יחסי העובד ומעביד ביניהם, שכן למעסיק ישנה בכל זאת אחריות במישורים רבים כלפי אדם המועסק על ידי, לעיתים במתכונת מלאה של שעות ולאורך זמן, כפריילנסר, וכבר קיימות כמה פסיקות מעניינות בנושא.

מצד אחד פלטפורמות עליהן נשענת כלכלת החלטורה מאפשרות לעובד שרוצה בכך לצאת לעצמאות ולהיות "אדון לעצמו" בשוק העבודה, אך מצד שני הן מותירות אותו בסיכון תעסוקתי, ללא תנאי העסקה נאותים, ללא ביטחון סוציאלי, זאת מבלי שיש לו מעסיק ידוע ומוכר, אלא יזם של פלטפורמה עלומה עמה הוא קשר את יחסי העבודה הארעיים שלו.

העסקה זו מוכרת לכולם. למעשה, עבודה מרחוק שמשה כגלגל ההצלה של המשק בשעתו הקשה ביותר בעיצומו של משבר שלא ידע המשק מזה כמעט מאה שנים. אם עד אז התפיסה הניהולית המקובלת לרוב לעובדי ההייטק, ונתפסה כפריבילגיה שניתנת מצרכים מקצועיים בלבד או כהטבה לעובדים מעטים, אלא שמאז פרוץ הקורונה והתאמת שוק העבודה לאילוצים ולסגרים שנכפו על המעסיקים הפכה צורת

חלום בהתגשמותו. יחד עם זאת, צורת העסקה הזו מקפלת בתוכה בעיות רבות בכל הנוגע להסדרת זכויות העסקתם, בטח ובטח בשירותים שבהם נמצאים אנשים מבוגרים יותר הנזקקים לפרנסה כדי להתקיים.

האם עובדים אלה יכולים להתאגד? ואם כן, מה התועלת שתצמח להם מכך. ראשית, כן, הם יכולים ורצוי שיתאגדו כדי להבטיח את תנאי העסקתם וזכויותיהם, המעורפלים כיום. יש שהתחילו ועשו זאת בהתארגנויות סוערות ומתוקשרות, ויש להניח שרבים נוספים יעשו זאת ככל שתתפתח התופעה ועמה ההכרה בהשלכותיה השליליות על זכויות העובדים ותנאי העסקתם.

ה. עבודה מרחוק/מהבית

עבודה מרחוק (או "עבודה מהבית") היא צורת העסקה שבה העובדים מבצעים את עבודתם מחוץ למשרדי החברה, לרוב באמצעות התחברות מרחוק דרך רשת האינטרנט למערכת המחשב בעבודה. עד לפני שנים ספורות הייתה צורת העסקה זו שמורה למעטים בלבד מקרב העובדים,



עבור צעירים רבים צורת העסקה באמצעות פלטפורמה דיגיטלית בהחלט קורצת, שכן הם מנהלים את זמן עבודתם באופן גמיש כרצונם, ותוך יכולת השתכרות גבוהה בהתאם למאמץ שישקיעו. יחד עם זאת, צורת העסקה הזו מקפלת בתוכה בעיות רבות בכל הנוגע להסדרת זכויות העסקתם, בטח ובטח בשירותים שבהם נמצאים אנשים מבוגרים יותר הנזקקים לפרנסה כדי להתקיים.

נוספות, כגון חיסכון בזמן נסיעה מבוצעו מהבית למקום העבודה, הקלה עצומה על הגודש בכבישים, הקטנה דרמטית של זיהום האוויר, גמישות בשעות העבודה ושיפור באיזון עבודה-חיים, המאפשרת לעובדים לתכנן את יום העבודה שלהם בצורה שמתאימה יותר לחייהם הפרטיים ולבלות יותר זמן עם משפחתם, ובכך להוביל לשיפור ברווחת העובדים ובמאזן עבודה בית. מחקרים רבים מדווחים על יתרונותיה של צורת העסקה זו, כך למשל 55% מהחברות דיווחו על פרודוקטיביות רבה יותר (מתוך סקר של חברת BDI שנערך בקרב מאות מנהלי משאבי אנוש). לצד יתרונותיה, לצורת העסקה זו גם חסרונות, בין היתר היא עלולה להוביל את העובד לתחושת בדידות, לבידוד חברתי ואף לחוסר מוטיבציה אצל חלק מהעובדים, זאת בשל היעדר אינטראקציה יומיומית עם עמיתים לעבודה. סממן מדאיג נוסף לצורת העסקה זו הוא טשטוש הגבולות שעלול להיווצר בין העבודה לחיים אישיים. עובדים רבים מתקשים להפריד בין העבודה לחיים האישיים

הוסיפו מעסיקים רבים שמצאו את יתרונותיה להנהיג בארגונים צורת העסקה זו ולא ששו להשיב את העובדים למקומות העבודה באופן מלא. בין ההצדקות שניתנו לאימוץ צורת העסקה זו ניתן למנות את יעילות העבודה מהבית, הגדלת פריון של העובדים ויכולתם להיות יותר פרודוקטיביים, בעיקר בשל פחות הפרעות במהלך יום העבודה; חיסכון במשאבים שמקצה המעסיק, כגון יעילות וחיסכון בעלויות נדל"ן, צורך פחות במשרדים פיזיים (הסתפקות בעמדה חמה), מה שמוביל להפחתת עלויות שכירות, אחזקה וחשמל; והשפעות סביבתיות חיוביות

דגלה בהקפדה על קיומו של קשר ישיר עם העובדים, שהתבסס על שהות ממושכת במקום העבודה כאינדיקציה למסירות ושייכות מרובות, הרי שאימוץ העבודה מרחוק חולל מהפכה בגישה שמרנית זו. האצת המהפכה הדיגיטלית תרמה באופן משמעותי ליישומה הקל והנגיש של העבודה מרחוק להמוני העובדים. הצלחתן העסקית של חברות רבות שאימצו צורת העסקה זו, הפריכו חששות ארוכי שנים של מנהלים מפני עבודה מרחוק ומחקרים רבים הוכיחו את יעילותה לצמיחת החברות ויתרונותיה הרבים. לאור זאת, גם בחלוף מגפת הקורונה,

לתנאים חדשים ומשתנים. המעבר לצורות העסקה כמו עבודה מרחוק או גמישות בשעות העבודה הוביל לשינויים באיזון עבודה-בית, וליתר דיוק לאיזון טוב יותר בין העבודה לחיים האישיים. עובדים רבים מרשים לעצמם לדרוש לעבוד בשעות שמתאימות להם ולהתאים את יום העבודה לצרכים האישיים והמשפחתיים שלהם. עם זאת, גמישות זו מלווה לעיתים בדרישה לזמינות גבוהה יותר, והעובדים מוצאים את עצמם מחוברים לעבודה מעבר לשעות המקובלות, מה שמטשטש הלכה למעשה את הגבול בין העבודה לחיים האישיים ועלול להוביל

והעבודה ההיברידית הן כאן כדי להישאר? כנראה שכן, ובעיקר בעתות משבר.

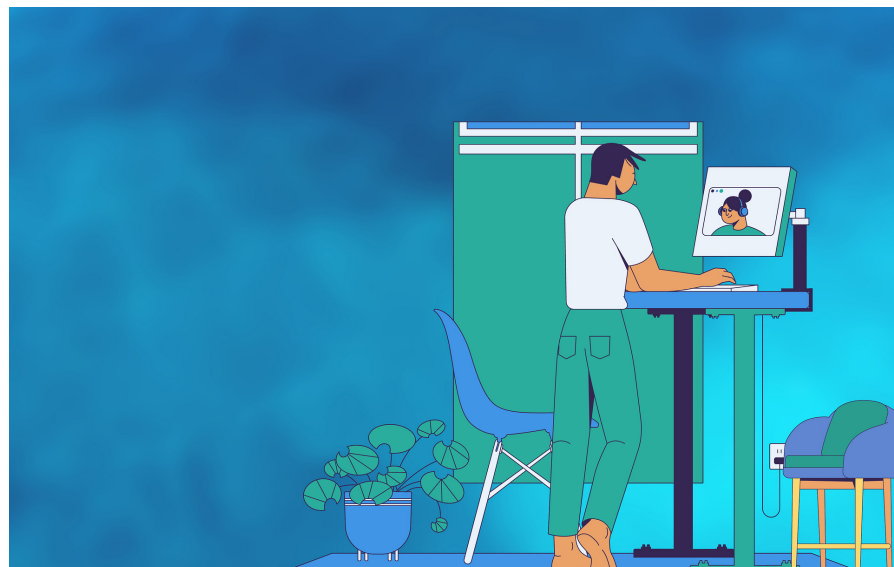
מה השתנה יחד עם צורות העסקה

השינוי בצורות העסקה הוביל לשינויים בהיבטים נוספים. ראשית לשינויים באופי העבודה, שהפך אינדיבידואלי יותר וכמעט חסר לויאליות כלפי הפירמה. במציאות זו, העובדים נוטים לעבוד בתפקידים המאופיינים בהתחייבות קצרת טווח ומחויבות רופפת כלפי המעסיק. יחסי העבודה מתבססים על ביצועים או משימות מוגדרות, בניגוד לעבודה מתמשכת המתבססת על תהליכים. הדבר

כשהם עובדים מהבית, מה שעלול להוביל לעבודה לאורך שעות ארוכות ולשחיקה ולחץ בעבוד. יתכן גם שצורת העסקה זו תוביל לפיקוח ישיר רופף מצד המנהלים, שכן יש להם אפשרות מצומצמת יותר לפקח על העובדים בצורה ישירה ולעקוב אחר התקדמותם במשימות השונות, מה שעלול לפגוע בניהול יעיל של משימות וזמנים. כמובן שצורת העסקה זו מציבה גם אתגרים טכנולוגיים ומחייבת שלעובדים תהיה גישה לאינטרנט מהיר וציוד טכנולוגי תקין, שכן בעיות טכניות עלולות לפגוע בפריון העבודה ולזמן מבוזבז. עבודה מרחוק עלולה לפגוע אף להקשות על פיתוח קשרים אישיים ומקצועיים בתוך הארגון, בגיבוש הצוות ובכלל בתרבות הארגונית במקום העבודה.

1. עבודה היברידית

עם היציאה ההדרגתית ממשבר הקורונה אימצו מעסיקים רבים מודל עבודה היברידית, המציע צורת העסקה המשלבת בין עבודה מרחוק ובין עבודה מהמשרד, בתמהיל המשתנה בהתאם לצורכי ומאפייני מקום העבודה. מי שציפה לחזרה מלאה לשגרה עם שוך המגפה ונהירה של עובדים חזרה לבנייני המשרדים בהוראת המעסיקים, התבדה. החוויה המוצלחת ממודל העבודה מרחוק שחוו העובדים, ההרגלים שהשתרשו לאורך שנות המגפה, והיתרונות הרבים שנמצאו בצורת העבודה החדשה, הובילו לכך שעבודה מרחוק הפכה במקרים רבים לדרישת סף מצד מועמדים בראיונות קבלה למשרות חדשות. מצד שני, רבים מהמעסיקים חתרו לחזרה מלאה של העובדים לבנייני המשרדים תחת שלל טענות, בהן ניצול לרעה של העובדים את המנגנון, חוסר מיקוד בעבודה וקשיים משמעותיים בניהול עובדים מרחוק. הפשרה הנוחה ביותר שמצאו המעסיקים והעובדים במקומות עבודה רבים היא אימוץ של המודל ההיברידית. האם העבודה מרחוק



לשחיקה. צורות העסקה אלו הובילו כמובן גם לשינויים דינמיים בסביבת העבודה הפיזית של העובדים, המאופיינת במעבר ממשרדי החברות המסורתיים

מאפשר לעובדים צעירים שמחפשים להפיק רווחים מהירים בעבודות מתגמלות גמישות רבה יותר, לצד יכולת ניהול עצמי, אחריות אישית, והסתגלות מתמדת

האנושי, לפיה הדרך להשגת שכר גבוה בשוק העבודה עוברת דרך רכישת השכלה והכשרה מקצועית; ותיאוריית הריבוד, לפיה המקצוע הוא האמצעי להצלחת הפרט בחברה (שטייר, לוין-אפשטיין, 1988). על פי התבוננות זו שוק העבודה הינו שוק הטרוגני יחיד בו העובדים משתכרים ביחס לפרודוקטיביות שלהם

לעובדים לשדרג את מיומנותיהם וכישוריהם, להיכנס לתחומים חדשים ואף לבצע שינוי קריירה. גמישות זו תורמת לתחושת העצמאות והיכולת של העובדים להתקדם בשוק העבודה המודרני.

3. סיווג לפי שייכות לפלח השוק בשוק העבודה המפוצל/הדואלי



השינוי בצורות העסקה הוביל לשינויים בהיבטים נוספים. ראשית לשינויים באופי העבודה, שהפך אינדיבידואלי יותר וכמעט חסר לויאליות כלפי הפירמה. במציאות זו, העובדים נוטים לעבוד בתפקידים המאופיינים בהתחייבות קצרת טווח ומחויבות רופפת כלפי המעסיק. הדבר מאפשר לעובדים צעירים שמחפשים להפיק רווחים מהירים בעבודות מתגמלות גמישות רבה יותר, לצד יכולת ניהול עצמי, אחריות אישית, והסתגלות מתמדת לתנאים חדשים ומשתנים.

(Fishman & Kimhi, 2013). לעומת זאת, בעשורים האחרונים התפתחו גישות המציעות להתבונן על שוק העבודה כשוק מפולח בעל יותר מפלח שוק אחד. על כן, כיום מיוחסת חשיבות רבה במחקר למבנה הסקטוריאלי של שוק העבודה, נוסף למאפיינים האינדיבידואליים. בין הגישות המרכזיות שהתפתחו בהיבט

אבחנה בין פלחי שוקי העובדים מוסברת על ידי תיאוריית שוק העבודה הדואלי. עד שנות ה-80 הייתה מקובלת ההנחה שקיים שוק עבודה אחיד בו מטרות כגון יוקרה תעסוקתית והצלחה חברתית תלויות בגורמים אינדיבידואליים בלבד, כגון השכלה, מוטיבציה וניסיון בעבודה. בין הגישות שתמכו בכך: גישת ההון

לחללי עבודה חדשים, החל מפנינת האוכל בסלון, דרך בתי קפה הומים עם לפטופ פתוח, ועד חללי עבודה שיתופיים, כמו WeWork ועמדות חמות במשרדים. צורת העבודה הפכה לניידת וגמישה יותר, מה שמאפשר לעובדים לעבוד מכל מקום. עם זאת, המעבר הזה דורש מיומנויות חדשות כמו ניהול זמן עצמי, שימוש בכלים טכנולוגיים מתקדמים, ושמירה על קשרים מקצועיים גם מרחוק.

שינוי נוסף התרחש עם התפתחותה של תופעה חדשה בשוק העבודה – תופעת ההתפטרות השקטה, המתייחסת למגמה הולכת ונרחבת בקרב העובדים, לפיה הם הממשיכים בעבודתם למרות השינויים סביבם, אך עושים את המינימום ההכרחי בלבד בעבודתם, ללא מחויבות יתר או השקעה מעבר לציפיות הבסיסיות. תופעה זו נובעת לרוב משחיקה, מתחושת חוסר משמעות, או מחוסר איוון בין מאמץ לתגמול. השינויים בשוק העבודה ובצורות ההעסקה שמים דגש על עצמאות וגמישות, אך לעיתים מובילים לחוסר מוטיבציה ותחושת ניתוק מהארגון.

צורות העסקה חדשות מאפשרות לעובדים זמן פנוי משמעותי יותר, אותו הם יכולים לנצל ליצירת מקורות הכנסה נוספים בזמן שהתפנה. בין היתר, עובדים רבים מנצלים את הגמישות בשעות העבודה ואת הסביבה הרחוקה מהמשרדים ומעין המעסיק כדי לפתח במקביל עסקים עצמאיים, לעבוד כפריילנסרים במספר תחומים בו זמנית ולהשתתף בפלטפורמות דיגיטליות כעיסוק נוסף – מרחב פעולה המאפשר להם להרחיב את מקורות הכנסתם וליהנות מעצמאות כלכלית גדולה יותר.

בין היתר, השינויים בצורות ההעסקה מעורדים עובדים גם לנצל את הזמן והגמישות לטיפול מיומנויות חדשות, לרכישת ידע נוסף ולהתפתחות מקצועית. תורמת לכך הגישה הזמינה להשכלה מקוונת ולקורסים מקצועיים, מה שמאפשר



גיאוגרפיים מרוחקים (פריפריה), השכלה נמוכה, מגבלות בריאותיות, קשיי שפה וגורמים נוספים (Stephens, 2010). מונדלק מציין כי היעדר אכיפת חוקי עבודה מחליש את ההגנה על עובדים

תחת חוזים אישיים, בתנאי העסקה ארעיים ויחסי עבודה רעועים, ללא יציבות תעסוקתית וביטחון סוציאלי, בשכר עבודה נמוך ועם מעט מאוד הזדמנויות לקידום מקצועי, שכן במגזר זה הצורך בכוח אדם

זה היא תיאוריית שוק העבודה הדואלי, לפיה שוק העבודה מפוצל לשני פלחי שוק השונים במאפייניהם – שוק עבודה ראשוני (primary sector) ושוק עבודה משני (secondary sector) המכונה גם שוק עבודה שניוני (Hudson, 2007; Hacısalihoglu, 2015).

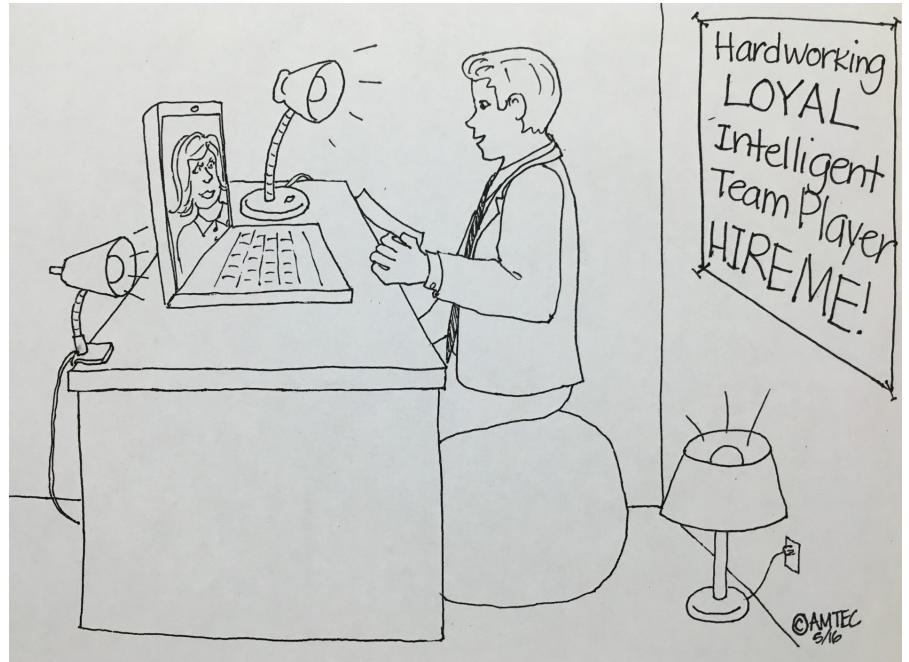
שני המגזרים מפוצלים במאפייניהם ובעמדותיהם וכל אחד מהם מייצג תרבויות ארגוניות נפרדות (Cohen & Baruch, 2010; Dickens & Land, 1988). שוק העבודה הראשוני מתייחס לארגונים גדולים מענפים חזקים במשק, בהם ענפי הייטק, הבנקאות, הפיננסים; המעסיקים עובדים בעלי השכלה ומיומנות גבוהות במשרות טובות, בשכר גבוה, בתנאי עבודה יציבים וביטחון תעסוקתי וסוציאלי במקומות עבודה במרכז הארץ (Romanienko, 2001; Fishman & Kimhi, 2013). לעומתו, שוק העבודה המשני מתייחס לארגונים קטנים מענף השירותים וחברות קבלן המעסיקים עובדים מוחלשים, בהם מהגרים, מיעוטים וסטודנטים; בעבודות זמניות וחלקיות,

צורות העסקה חדשות מאפשרות לעובדים זמן פנוי משמעותי יותר, אותו הם יכולים לנצל ליצירת מקורות הכנסה נוספים בזמן שהתפנה. בין היתר, עובדים רבים מנצלים את הגמישות בשעות העבודה ואת הסביבה הרחוקה מהמשרדים ומעין המעסיק כדי לפתח במקביל עסקים עצמאיים, לעבוד כפריילנסרים במספר תחומים בו זמנית ולהשתתף בפלטפורמות דיגיטליות כעיסוק נוסף – ובכך להרחיב את מקורות הכנסתם וליהנות מעצמאות כלכלית גדולה יותר.

בשוק המשני ואת יכולתם לתבוע את זכויותיהם (Mundlak, 2009). לרוב, המעסיק הפורמלי של עובדי המגזר המשני הוא קבלן כוח אדם. תחת מעסיק זה ידועים כמה סוגי העסקה, כפי שהגדיר

מיומן נמוך (Hacısalihoglu, 2015; Boltanski & Chiapello, 2005). בין הגורמים להשתייכותם של עובדים לשוק המשני ולהשפעה שלילית על מצב תעסוקתם, נמנים: מגורים באזורים

התחזקות המדיניות הניאו-ליברלית ומגמת ההפרטה הובילו להתרחבות שוק העבודה המשני. מכיוון שחלק ניכר מהעובדים מועסקים בשוק המשני במשרות נחותות, ללא ביטחון תעסוקתי וללא שום סיכוי להשיג או לקבל עבודה טובה יותר בעתיד בשוק העבודה הראשוני, הם נידונים לחיים של עוני



תיאוריית שוק העבודה הדואלי מדגישה את ההבדל בין שני שווקי העבודה בהיבט של בכושר המיקוח של העובדים ואת יכולתם של עובדי השוק המשני להתארגן על מנת לשנות את מצבם התעסוקתי, להגביר את ניידותם בשוק העבודה ולהתקדם בסולם החברתי. ככל שהריבוד בין המגזרים משמעותי יותר כך יכולת הניעות של עובדי המגזר המשני בשוק העבודה מוגבלת ומצבם רעוע יותר

בהתנגדות גדולה יותר מצד שחקני וטו המבקשים לשמור על המצב הקיים ולשבור את ניסיונות ההתארגנות, יתקשו יותר בשל חולשתם ומשאביהם הדלים להוביל להצלחת השינוי המוסדי מאשר העובדים ביתר שווקי העבודה.

להשתחרר ממצבם התעסוקתי הרעוע שתואר לעיל.

חוקרי שוק העבודה הדואלי טוענים כי שוק העבודה מחולק באופן חד בין שוק עבודה ראשוני למשני. מכיוון שחלק ניכר מהעובדים מועסקים בשוק המשני במשרות נחותות, ללא ביטחון תעסוקתי וללא שום סיכוי להשיג או לקבל עבודה טובה יותר בעתיד בשוק העבודה הראשוני, הם נידונים לחיים של עוני (Hudson, 2007). התחזקות המדיניות הניאו-ליברלית ומגמת ההפרטה בעשורים האחרונים הובילו להתגברות העבודה הקבלנית, להתרחבות שוק העבודה המשני, להעמקת הפער בין השווקים ולהחרפת בעיית הניידות ביניהם. בעבודה זו אנו מזהים מנקודת המבט של מדיניות העבודה המאורגנת ארבעה פלחי שוק שונים: השוק המשני, הראשוני, הפרטי ומגזר ההייטק, הנבדלים זה מזה בעיקר במדד ההגנה על העובדים, דרוג שנערך בישראל ע"י צוות מומחים מתחום המשפטים ויחסי עבודה במשרד הכלכלה (בן פורת, 2016), אך גם ביכולתם להתגבר על בעיית הפעולה הקולקטיבית ולהתאגד. בהינתן עובדה זו נטען כי: עובדים מוחלשים בשוק המשני שיתקלו

טל-ספירו (2014): עובדי קבלן כוח אדם – קבלן המספק עובדים למעסיק בפועל; עובדי קבלן שירותים – קבלן המספק למזמין השירות שירות מוגמר; עובדי כתף-אל-כתף – עובד של קבלן המועסק בחצרות המעסיק בפועל ועובדי מחשוב המועסקים בתפקידי תחזוקה, פיתוח והטמעה של מערכות מחשוב (טל-ספירו, 2014).

מחקרים רבים שבחנו את מבנה שוק העבודה בישראל מצביעים על קיומו של שוק דואלי בעל שני שווקי עבודה נפרדים מובהקים שהתפתח בארץ מזה שלושה עשורים (גל-נור, פז-פוקס וציון, 2015). על קיומו של שוק עבודה מפולח קיימת ספרות מקצועית רחבה ואין הכוונה בעבודה זו לבחון היבט זה ביחס לשוק העבודה בישראל. תיאוריית שוק העבודה הדואלי מדגישה את ההבדל בין שני שווקי העבודה בהיבט של בכושר המיקוח של העובדים ואת יכולתם של עובדי השוק המשני להתארגן על מנת לשנות את מצבם התעסוקתי, להגביר את ניידותם בשוק העבודה ולהתקדם בסולם החברתי. ככל שהריבוד בין המגזרים משמעותי יותר כך יכולת הניעות של עובדי המגזר המשני בשוק העבודה מוגבלת והם יתקשו