

תוכן עניינים

1. מבוא..... 1
2. רקע כללי..... 3
3. מהם עובדי קבלן ומהי עבודה קבלנית?..... 3
4. התפתחותה של תופעת עובדי הקבלן..... 4
5. כיצד המעבר לעבודה קבלנית משפיע על העובדים..... 5
7. האם ישנה הצדקה כלכלית להעסקת עובדי קבלן?..... 7
3. דיון בתחליפי המוסר..... 9
9. השוק כתחליף מוסר..... 9
11. החוק כתחליף מוסר..... 11
16. הסביבה החברתית כתחליף למוסר..... 16
4. דיון מוסרי..... 18
18. הדאונטולוגיה הקאנטיאנית..... 18
20. תועלתנות..... 20
23. גישת המידות הטובות..... 23
5. סיכום..... 25
6. רשימת מקורות..... 27

1. מבוא

בעשורים האחרונים, התחולל שינוי ניכר בשוק העבודה הישראלי. שינוי זה התחולל גם בחלקים אחרים של העולם המפותח. מדובר בשינוי עמוק של תרבות העבודה המקובלת. יש המתארים אותו כהתכחשות לתרבות העבודה באופן גורף. הדבר נובע משימת דגש חזק יותר על היעילות הכלכלית: הגדלת ככל הניתן של התפוקה תוך הפחתה ככל הניתן של העלויות- מה שבא על חשבונם של ערכים חברתיים (בן-ישראל, 1997). זה הוביל להתרחבותה של התופעה בה אדון בעבודה זו: העסקה של עובדים דרך קבלני כוח אדם, מה שמכונה לעתים "מיקור חוץ".

במסגרת העסקתם של "עובדי קבלן" (כלומר, העסקה דרך קבלני כוח אדם או שירותים), הועברו לקבלנים פעילויות שונות ורבות, אשר לפני כן היו חלק אינטגרלי מהמבנה הארגוני והתעסוקתי של ארגונים ועסקים רבים. התחומים העיקריים בהם הדבר נעשה הם שמירה, ניקיון, הסעדה ושירות טלפוני. בהעסקה ישירה, מערכת היחסים בין העובד למעסיק הינה דו-צדדית. בניגוד לכך, בהעסקה במיקור חוץ נוצר "משולש תעסוקתי"- שקדקודיו הם העובד, קבלן כוח האדם והעסק המזמין את כוח האדם. העובד עובד אצל העסק המזמין, אולם המעסיק שלו הוא הקבלן אשר מתווך בין שני הקדקודים האחרים של המשולש (בניש וצרפתי, 2008). במלים אחרות, במשולש ההעסקה הזה, העסק המזמין הוא הלקוח, הקבלן הוא ספק המוצר, והעובד- הוא המוצר עצמו (נדיב ופלדמן, 2010).

בעבודה זו, אני מבקשת לבחון את סוגיית העסקתם של עובדי הקבלן מתוך נקודת הראות של מוסר בעסקים. שאלת המחקר בעבודה תהיה: **האם קיימת אחריות מוסרית עבור חברות שמעסיקות עובדים דרך חברות קבלן?**

ישראל נמצאת במקום הראשון בעולם בהעסקת עובדי קבלן: כ- 10% מכלל המועסקים במשק הישראלי הם עובדי קבלן (רז, 2015). לכן, בעבודה זו נשים דגש מיוחד על מצבם של עובדי הקבלן במדינת ישראל ובשוק העבודה הישראלי.

הפרק הבא בעבודה יציג רקע כללי על תופעת עובדי הקבלן: מי הם עובדי הקבלן, מי הם הקבלנים, כיצד ולמה התפתחה התופעה של העסקת עובדי הקבלן.

הפרק השלישי בעבודה יציג דיון בתחליפי המוסר. תחליפי המוסר הם התחליפים המוזכרים לעתים קרובות כתחליף לקבלת החלטות המתבססת באופן מודע על שיקולים מוסריים מפורשים. נציג

שלושה תחליפי מוסר- השוק, החוק והסביבה החברתית, ונבחן את יעילותם כתחליפים להתנהגות מוסרית על ידי החברות עצמן.

הפרק הרביעי הוא פרק הדיון המוסרי. נבחן את סוגיית שכר הבכירים לפי שיטות מוסריות שונות- הגישה הדאונטולוגית, שיטת הצדק הרולסיאנית, השיטה התועלתנית וגישת המידות הטובות.

הפרק החמישי הוא פרק הסיכום של העבודה, בו אציג את מסקנותיה ואנסה לענות על שאלת המחקר.

2. רקע כללי

מהם עובדי קבלן ומהי עבודה קבלנית?

המונח "עובדי קבלן" או "עבודה קבלנית", הרווח בשיח הישראלי, מתייחס למעשה לשני סוגים של חברות המספקות עובדים ללקוחות עסקיים: קבלני שירותים וקבלני עובדים:

- "קבלן שירותים" הוא עסק שתכליתו הוצאת פונקציות שלמות מידי של העסק המזמין (דוגמאות: שיווק, ניקיון, שמירה, שירות לקוחות טלפוני). פונקציות אלה עוברות לידי של קבלן משנה. קבלן זה מבצע את העבודה באמצעות העובדים שלו ומספק למזמין את השירות שהם סיכמו ביניהם. במלים אחרות, הקשר בין המעביד לעובד מתבצע דרך קבלן המתווך ביניהם. העובדים הם עובדיו של הקבלן, והם מבצעים את העבודה עבור הלקוח של הקבלן.
- "קבלן עובדים" הוא חברת כוח-אדם שהמזמין משתמש בה כדי שהעובדים ייחשבו לעובדים שלה (ולא של המזמין). זאת למרות שלמעשה, הם עובדים עבור ואצל המזמין באופן ישיר. הוא זה שמפקח על עבודתם, נותן להם הוראות ועוד. מדובר במידה רבה במעין "פיקציה" משפטית: בפועל העובד שייך לארגון המזמין, אם כי בכל הנוגע לקבלת שכרו וזכויות העובד שלו- הוא שייך לחברת כוח האדם, והיא זו שאמורה לספק לו אותם (עזריה, 2002).

מספר העובדים בהעסקה עקיפה בישראל נחשב לגבוה באופן חריג מן המקובל בעולם, לרבות המדינות המפותחות, הדמוקרטיות והקפיטליסטיות. כך, ההערכות לגבי שיעור עובדי הקבלן מתוך כלל העובדים במשק באמצע שנות ה-1990 היו: בלגיה- 1%; הולנד- 2.4%; צרפת- 1.5%; בריטניה- 1.2%; יפן- 0.4% גרמניה- 0.5%. בישראל, לעומת זאת, השיעור נע מ- 3.2% בשנת 1997 עד ל- 4.5% ב-1999. בהמשך הוא עבר את קו ה- 5%. עם זאת, ייתכן בהחלט כי השיעור גבוה הרבה יותר, עקב מחלוקות בין גופים שונים בנוגע למספר האמיתי. ארגונים לא ממשלתיים מעריכים, כי שיעור עובדי הקבלן מתוך כלל העובדים במדינת ישראל מגיע לעשרה אחוזים (פרמינגר, 2010).

ישראל נחשבת לייחודית למדי מבחינת האופן בו "עובדי קבלן" מוגדרים אצלה, בחוקים, בסטטיסטיקות הרשמיות ובשיח הציבורי. יש הבדלים גדולים בין הגדרת עובדי הקבלן בעולם להגדרתם בישראל. כך, בעולם מקובל להבחין בין שני מושגים: עבודה המתבצעת דרך סוכנות כוח