

## **התמורות בשוק העבודה וביחסי העבודה בענף הבניין**

**- נייר עמדה -**

**מאת יצחק מויאל ועו"ד נטע וייג-מלכא**

**מרץ 2011**

## 1. רקע

"פועלי הבניין היו מודרכים על ידי מניעים פוליטיים, אידיאיים. הם לחמו ושילמו ביוקר. נפצעו ונאסרו; לא נרתעו" (אליהו בילצקי, סולל בונה 1924-1974).

בין השנים 1921-1923 למדו ב"משרד לעבודות ציבוריות" אלפי פועלים את מקצועות הבניין: בנאות, סלילה, בנאות-אבן, סיתות, ברזלנות, טייחות, רצפות, טפסנות וכל הנחוץ מבחינה מקצועית לבצע כל עבודה בבנין. פועלי הבניין היו חדורי אידיאולוגיה, כבוד ומוטיבציה לסייע בבנין הארץ ולהנחיל את ערכי העבודה העברית.

בימים אלה, לעומת זאת, כאשר ענף הבניין משווע לידיים עובדות ב"מקצועות הרטובים", שלל הניסיונות לייצר מסה קריטית של עובדים ישראלים שיועסקו במקצועות הללו ויהיו תחליף לזרים ולפלסטינים, לא צלחו. עבודת הבניין איבדה את ערכיה וכבודה הוגדר כ"אבוד" כבר לפני שנים רבות. בשנים האחרונות נעשים מאמצים משותפים רבים של ההסתדרות והתאחדות הקבלנים, לשיפור תדמיתו של ענף הבניין בכללותו ועובד הבניין בפרט ולגיוס ישראלים למקצועות הבנייה השונים; דגש מיוחד מושם על הכשרות מקצועיות עדכניות ופעילויות רווחה מגוונות.

מספר גורמים מרכזיים את מערך יחסי העבודה בענף הבניין: ארגון המעסיקים היציג-התאחדות הקבלנים והבונים, ארגון העובדים המייצג את עובדי הבניין הישראלים, הפלסטינים והזרים - הסתדרות עובדי הבניין, תאגידי הכוח-אדם זר בבניין דרכם מועסקים העובדים הזרים, והמדינה- באמצעות משרד התמ"ת ומשרד הפנים. מערך זה ידע בשנים האחרונות תמורות ושינויים מרחיקי לכת וכיום, במסגרת "מדיניות ההידברות" שמנהיגים עופר עיני ושרגא ברוש, הצדדים מגיעים להסכמות משותפות רבות יותר מבעבר והענף מצוי בעיצומו של הליך הסדרה ומיסוד.

ניתן להצביע על מספר מאפיינים מהותיים המשפיעים על דפוסי ההעסקה בענף: תנודתיות חריפה בפעילות הענף המקשה על שמירת רציפות העסקה, מגבירה את ההעסקה הארעית באמצעות חברות כוח-אדם ופוגעת בתדמית העובדים אשר אינם חשים בטוחים במקום עבודתם; העסקה באמצעות "ראיסים" ללא דיווח וללא תשלום כחוק לעובדים, תופעה הנפוצה במגזר הערבי; גידול במספר קבוצות רכישה הבונות באופן עצמאי; חברות גדולות שהחזיקו מצבת כוח-אדם גדולה והעסיקו עשרות אלפי עובדים באופן שוטף הפכו לחברות עם שלד רחב של מנהלי פרויקטים ומנהלי עבודה, המפעילות הרבה מאוד חברות קטנות של קבלני משנה ובאופן זה אפשרויות ההתקדמות של העובד הצטמצמו.

ההטרונות וההולכת וגדלה בשוק העבודה לא פסחה על ענף הבניין שמאז שנות התשעים מעסיק עובדים זרים ופלסטינים ב"עבודות הרטובות" (טייחות, רצפות, ברזלנות, טפסנות), עבודות שעם השנים נזנחו על ידי העובדים הישראלים. עליית מחירי הנדל"ן מחד והחלטת הממשלה לצמצם משמעותית את מכסת העובדים הזרים בענף הבניין מאידך הגבירו את המחלוקת הקיימת בנוגע לתמהיל הנכון של העובדים בענף הבניין וההשלכות החברתיות והכלכליות הטמונות בכך.

במאמר זה יוצגו הסוגיות הקשורות להעסקתם של אוכלוסיות העובדים השונות בענף הבניין ונטען כי כל עוד אין הכשרה מאסיבית של ישראלים ל"עבודות הרטובות", מצוקת כוח-האדם בענף מצריכה הגדלה משמעותית במכסת העובדים הזרים או הפלסטינים. בנוסף נטען כי לאור הקושי הרב הכרוך בביצוע "העבודות הרטובות", אין לצפות כי תיווצר נכונות משמעותית של ישראלים לבצען וכי היות וביצוען לאורך שנים גורם לשחיקה פיסית משמעותית המביאה להכבדה על תקציבי הבריאות והרווחה, יש לנקוט לגביהן במדיניות של העסקה ארעית ומשתנה בדמות עובדים זרים או פלסטינים.

## 2. העובדים הפלסטינים בענף הבניין

15,500 פלסטינים מועסקים בענף הבניין ובימים אלה אישרה ממשלת ישראל תוספת של 4,000 עובדים נוספים.

שכרם של העובדים הפלסטינים משולם על פי תנאי ההסכם הקיבוצי החדש בענף הבניין, הקובע תנאי שכר אחידים לעובדים הישראלים והזרים בענף. מדור התשלומים במשרד הפנים האחראי לתשלום שכרם של הפלסטינים ביצע לאחרונה שינויים רבים ומבורכים על מנת להתאים את שכרם של הפלסטינים להסכם הבניין החדש, לוודא כי זכויותיהם מול המעסיקים נשמרות ולפקח על היתרי העסקתם.

הגורמים הכלכליים, החברתיים והפוליטיים המביאים להעדפתם של הפלסטינים על פני הזרים ברורים וידועים. שילובם בשוק העבודה הישראלי משרת אינטרסים ישראליים ופלסטיניים כאחד. בנוסף, העסקתם גמישה יותר מהעסקת הזרים וניתן להעסיקם "לפי הצורך" והם אינם מהווים נטל על המדינה במונח זה שאינם צורכים שירותי רווחה ובריאות.

מדיניותה המוצהרת של הסתדרות עובדי הבניין תומכת בהגדלת מכסת העובדים הפלסטינים ב"עבודות הרטובות", אך אין להתעלם מהשיקולים הפוליטיים המעורבים בכך ומהמצב המדיני הרגיש והשביר השורר באזורנו והללו אינם מאפשרים לענף להישען על העובדים הפלסטיניים ככוח העבודה העיקרי המבצע את עבודות הליבה הרטובות.

## 3. העובדים הזרים בענף הבניין

כ- 6,000 עובדים זרים מועסקים בענף הבניין ב"עבודות הרטובות", מוצאם של מרביתם מסין. במטרה למנוע פגיעה בשכר העובדים הישראליים ועל מנת למנוע הגירה והתיישבות קבע של העובדים הזרים, החליטה ממשלת ישראל להקטין בהדרגה את מכסת העובדים הזרים באופן משמעותי עד כי בשנת 2012 מספרם בענף הבניין צפוי לרדת לאפס. תדמיתם של עובדי הבניין הזרים נשענת על מאפיינים מנוגדים: מחד, היותם אנשי מקצוע מעולים, מקבלי מרות ובעלי מוסר עבודה גבוה ומאידך, היותם חסרי השכלה, חסרי כישורי שפה וחסרי מודעות לזכויותיהם הבסיסיות.

בדצמבר 2009 קיבל בית נבחר ההסתדרות החלטה היסטורית המאפשרת לעובד זר להצטרף לשורות ההסתדרות כחבר הארגון. החלטה זו התקבלה לאחר שבפועל, במהלך העשור האחרון, פקדו אלפי עובדים זרים את משרדי מרחב תל-אביב על מנת לקבל ייעוץ מקצועי ומשפטי.

החלטתה של ההסתדרות לצרף אליה באופן פורמאלי את העובדים הזרים נשענה על ההבנה המהותית כי יש למסד את הטיפול הניתן להם וכי לא ניתן להמשיך ולהתעלם מקיומם ומהפיכתם לגורם משמעותי בשוק העבודה הישראלי. החלטה זו הינה חלק מהאגינדה החברתית שמובילה ההסתדרות, הקוראת לצמצום הפערים ולקידום ערכי מוסר ועבודה גלובליים. תפקידה של ההסתדרות הוא לוודא כי העובדים הזרים מצליחים לגשר על פערי השפה והתרבות ועל היכרותם החלקית עם חוקי העבודה המקומיים.

הצטרפותם הפורמאלית של עובדי הבניין הזרים להסתדרות ומערך השירות שהוקם עבורם, פתחו בפנינו צוהר לעולמם ולחיייהם היומיומיים, באמצעותו אנו למדים על אופי עבודתם באתר הבנייה, רמת ההקפדה על הבטיחות באתרי הבנייה, תנאי מגוריהם ויחסי הגומלין המורכבים שנקמו בינם ובין קבלני הבניין המעסיקים אותם באמצעות התאגידים. בין היתר, התוודענו להתרחבותן של תופעות בלתי חוקיות ביחסי העבודה בענף וביניהן "עבודה

בקבלנות", והעסקה בשעות בלתי שגרתיות ומעבר למכסה המותרת בחוק, במטרה להשיג נצילות מכסימאלית של העובד.

ההתמודדות עם תופעות שכאלה בעייתית משום שבמרבית המקרים אין מדובר בכפייה מצד המעסיק בפועל, אלא בשיתוף פעולה והסכמה משותפת עם העובד הזר, מאחורי גבו של התאגיד ויש להניח כי במידה ומצוקת כוח האדם תיפתר, נהיה עדים לצמצום משמעותי בדפוסי העסקה בלתי חוקיים מסוג זה.

לתאגידי הכוח-אדם זר בבניין אינטרס כלכלי ברור בהגדלת מכסת העובדים הזרים בענף, אך הם אינם אלה היוצרים את המציאות עימה מתמודדים הקבלנים בשטח ואין מקום לטענות כי המחסור בעובדים הזרים מדומה וכי מקורו של המאבק להגדלת מכסת הזרים הוא רצונם של התאגידיים למכסם את רווחיהם. כידוע, שיטת התאגוד הונהגה בענף הבניין בשנת 2005 לאחר שהשיטה הקודמת של העסקת העובדים ישירות דרך הקבלנים גרמה לבעיות רבות ובראשן סחר בהיתרים.

המדינה נכשלה באכיפה ובפיקוח על יישום הסכמי העבודה וחוקי המגן בענף הבניין וידוע כי בעניין זה ענף הבניין אינו נבדל מענפי תעשייה אחרים. המחסור במפקחים לאכיפת חוקי העבודה קיים כבר שנים וההסתדרות נאלצת להיכנס לנעלי המדינה ולשמש כגורם המבצע אכיפה מול המעסיקים. בהקשר זה ניתן לומר כי חיוב העסקת העובדים הזרים בענף בשיטת התאגידיים מסייע להסתדרות לפקח על יישום תנאי ההסכם הקיבוצי ומניעת אפליה בשכרם של העובדים הזרים.

אחת הסוגיות המרכזיות הנדונות סביב העסקתם של העובדים הזרים בכללותם היא דמי התיווך שהם נדרשים לשלם בכדי לקבל היתר העסקה בישראל. גביית דמי תיווך או דמי טיפול העולים על 3,401.68 ש"ח אסורה לפי החוק הישראלי, אך בפועל משולמים סכומים גבוהים הרבה יותר ובענף הבניין הם עשויים אף להגיע לכדי 20,000 דולר.

במסמך של מרכז המחקר והמידע בכנסת מתאריך ה- 25.1.2011 שכותרתו היא "הטיפול בגביית דמי תיווך מעובדים זרים שלא כחוק", נטען כי "גביית דמי תיווך שלא כחוק היא בעיית יסוד בכלל הקשור לניצול של עובדים זרים ובכלל הקשור להתמשכות שהייתם בארץ שלא כחוק. עובדים זרים נאלצים לקחת הלוואות גדולות כדי לשלם את דמי התיווך. כדי להחזיר את החוב הם נאלצים להסכים לתנאי העסקה קשים או לעבוד שלא כחוק בעבודות נוספות בזמן שהייתם החוקית בארץ או לאחריה". עוד נטען כי הרפורמות בשיטות ההעסקה שהונהגו בשנים האחרונות בענפים שמועסקים במעבידים זרים נועדו, בין השאר, לתת מענה לבעיית דמי התיווך. אף על פי כן, לא חל שיפור בהתמודדות עם גביית דמי התיווך בעקבות הרפורמות הללו".

בדו"ח מבקר המדינה מחדש מאי 2010 נכתב כי "משרדי הפנים והתמ"ת לא הסדירו את הפיקוח על גיוס העובדים הזרים וגביית העמלות. כמו כן, לא נחתמו הסכמים בין לאומיים עם מדינות המוצא של העובדים ולא הוקמו מנגנוני פיקוח באמצעות ארגון ההגירה הבין לאומי. בפועל נמשכת גביית עמלות מופרזות מעובדים זרים המבקשים לעבוד בישראל ונגרמת פגיעה קשה בזכויות אדם ובחופש הבחירה של העובד".

אין ספק כי הטיפול בתופעה סבוך וקיים קושי רב לבצע אכיפה ופיקוח, אך יש לגנות את התופעה בכל תוקף ולקדם את המאבק למיגורה. אין לחיות עם מצב בו דמי התיווך המופקעים מאלצים את עובדי הבניין הזרים לעבוד עד בלי די בכדי להחזיר את חובם.

צירופם של העובדים הזרים להסתדרות משמעותו כי, כעת, יש להם את היכולת להתארגן ולהיאבק על שיפור תנאי העסקתם. מחויבותה הפורמאלית של ההסתדרות לטפל בעובדים הזרים כשווים בין שווים, משמעותה לקיחת אחריות חברתית ומוסרית עצומה ובמובן זה הפכה ההסתדרות למודל חיקוי עבור ארגוני העובדים ברחבי העולם.

#### 4. העובדים הישראלים בענף הבניין

" עלינו להעמיד בפנינו את השאלה: מה יהיה על הפועל המזדקן, מי ידאג לו ולקיום משפחתו"? ( ג' קורלנד, הוועידה הראשונה של צירי אגודות פועלי הבניין)

ענף הבניין מוביל בנתוני המוסד לביטוח לאומי הנוגעים לנפגעי עבודה שכירים המקבלים קצבה ולחומרת הפגיעה הנמדדת לפי מספר ימי אי-כושר לעבודה. עובדי בניין רבים מוצאים עצמם במצב בו בשל השחיקה הפיזית רבת השנים יכולתם המקצועית נפגעה ובכדי להימנע מפיתורים, הם נאלצים לבצע "עבודות פריפריה" שאינן בתחום מומחיותם, עד יציאתם לגמלאות.

בעבר הייתה נהוגה בענף הבניין תוכנית פנסיה שנקראה "נכות מקצועית ושיקום" אשר באה לתת מענה לעובד בניין אשר לקה בנכות רפואית חלקית ואינו מסוגל לעבוד עוד בעבודת בניין, אך כן מסוגל לעבוד בעבודה אחרת כלשהי ועל כן אינו זכאי לגמלת נכות כללית מכוח תוכנית הפנסיה המקיפה.

בימים אלה, במהלך משותף של ההסתדרות והתאחדות הקבלנים, הושג עבור עובדי הבניין הישראליים ביטוח "אובדן כושר עבודה עיסוקי" במחיר מוזל של 0.26% מהשכר המבוטח. משמעותו של ביטוח זה היא כי בקרות "אירוע" שלא ישולם ע"י קרן הפנסיה ושכתיבצאה ממנו העובד לא יוכל לחזור לעיסוקו כעובד בניין, הוא זכאי לקבל במשך שנתיים את השכר שהיה משולם לו על ידי קרן הפנסיה.

בנוסף לכך, ההסתדרות ולשכת התיאום של הארגונים הכלכליים גיבשו באחרונה עקרונות להסכם, ולפיהם עובדים במקצועות המוגדרים כ"שוחקים" יוכלו לצאת לפנסיה לפני גיל הפרישה הרשמי (67 לגברים) ולקבל קצבה קבועה עד צאתם לגמלאות. מדובר בפתרון טוב, אם כי חלקי שכן, כאמור, שחיקת העובדים בענף גבוהה ומביאה לאובדן היכולת לעסוק בעבודות הפיזיות בגיל צעיר הרבה יותר.

העיסוק ב"עבודות הרטובות" לאורך שנים עלול לגרום לבעיות רפואיות (רצף סובל מבעיות ברכיים, סתת סובל ממחלת גידים הנגרמת מרעידות בידים עקב השימוש בפטיש אוויר) והעובדים שיעבדו כרצפים, ברזלנים או טפסנים במשך שנים ימצאו עצמם, בגיל צעיר יחסית, מתדפקים על דלתות הביטוח הלאומי בדרישה לקצבת נכות. לכן, יש להגביל את מספר שנות ההעסקה ב"עבודות הרטובות" ולאפשר לעוסקים בהן לערוך הסבה מקצועית בתחומי הענף לאחר מספר מוגדר ומוסכם של שנים.

משרד התמ"ת מפעיל מערך רחב של הכשרות מקצועיות, אך הטיפול בהכשרות המקצועיות בנושאי הבניין נמצא כלקוי ובלתי יעיל והוא מצריך שינוי מהותי בתפיסה על מנת ליעלו. בראש ובראשונה יש להתחיל בהליך של חינוך מחדש לערכי "העבודה העברית", תוך מיתוג מקצוע הבניין כמקצוע מספק, "בונה", כזה הטומן בחובו פוטנציאל משמעותי להתפתחות ולקידום מקצועי. תהליך שכזה רלבנטי לשלל המגזרים באוכלוסייה: חיילים משוחררים, דורשי עבודה, חרדים, בדואים וכו', אך בכדי להביא לשינוי מהותי באופן שבו נתפסת עבודת הבניין כיום באופן שחלקם של העובדים הישראלים בענף הבניין יגדל באופן משמעותי, יש להתחיל בתהליך החינוך מחדש כבר בגיל צעיר, בעיקר באמצעות פתיחת מגמות מקצועיות בתחום הבנייה במסגרות בתי הספר התיכוניים - מקצועיים, בדומה למגמות אחרות הקיימות היום: חשמל, מכונאות וכו'; מגמות הבניין הללו יתבססו על תוכניות לימוד עדכניות שיוכנו במשותף עם המעסיקים ויותאמו לצרכי המשתנים של הענף, כאשר את עיקר המאמצים והמשאבים יש להשקיע בהכשרת ישראלים במקצועות הבנייה התומכים בעבודות השלד, כגון: חשמלאות, אלומיניום, אינסטלציה ולמקצועות תומכים באתר כגון: מפעילי צמ"ה, מנופאים, אתתים ועוד.

בשל הצורך הגובר בכוח-אדם מיומן בעבודות הרטובות והחוסר הקיים בהכשרות מקצועיות, ההסתדרות והתאחדות הקבלנים, יזמו במשותף, באמצעות הקרן לעידוד ופיתוח ענף הבנייה, פרויקט שתכליתו הכשרת ישראלים למקצוע השלדאי והשמתם בחברות הבנייה.

בפרויקט שותפים גם משרד האוצר, משרד התמ"ת ומשהב"ט, אך הוא נתקל בקשיים בירוקרטיים רבים ובראשם חוסר יכולתו של משרד התמ"ת להעניק מענה לצורך הקיים להגדיל את היקף הקורסים, הן בשל מחסור בולט במוסדות לימוד מורשים והן בשל מחסור במורים מוסמכים. ניסיונו בן השנתיים מהפעלת המיזם מלמד כי אמנם קיימת נכונות של עובדים ישראלים לעבוד בענף הבניין, בתנאי כי יתוגמלו כראוי, אך עדיין לא ניתן להעריך את סיכויי הישרדותם בענף לאורך זמן ויש לבדוק האם בפועל ולאורך זמן הם מועסקים בעבודות השלד הרטובות.

נושא נוסף העומד במרכזו של הויכוח על נושא מכסות העובדים בענף, הוא השכר הממוצע בענף; ההסכם הקיבוצי החדש בענף הבניין נכנס לתוקפו באוגוסט 2010 ובאמצעותו תוקנה שחיקה של שש שנים בשכרם של העובדים. בשל הכאוס ששרר ביחסי העבודה בענף ערב ההסכם ואוזלת ידה של המדינה בנושא אכיפת חוקי העבודה, הליך הטמעתו ויישומו של ההסכם הענפי בקרב המעסיקים ממושך ומצריך משאבים רבים. כידוע, תכליתו של ההסכם קיבוצי ענפי היא לקבוע רף מינימאלי של תנאי העסקה ומהמציאות בענף אנו למדים כי שכרם של העובדים הישראלים בענף הבניין גבוה יותר מטבלאות השכר בהסכם, אם כי קיימים פערים בין שכרם של ישראלים מהמגזר הערבי מול היהודי, בעיקר בתפקידים הזוטרים.

החשש שמא הגדלת מכסת הזרים תפגע ביכולתם של העובדים הישראלים לפעול להעלאת שכרם ולשיפור תנאיהם אינו מוצדק משום שלראשונה ובניגוד לעבר, ההסכם הענפי החדש חל באופן שוויוני על העובדים הישראלים, הפלסטינים והזרים ומשווה בין התנאים הבסיסיים להעסקתם.

עובדי הבניין הישראלים, הזרים והפלסטינים הבלתי מיומנים המצויים בעמדת מיקוח חלשה יחסית מול המעסיק חוסים תחת כנפי ההסכם הקיבוצי הענפי או תחת הסכמים קיבוציים מפעילים הקובעים מנגנונים מוסכמים לקידום בשכר ואילו העובדים הישראלים המתפקדים כראשי צוותים או מנהלי עבודה (כ- 13,000 במספר), מרוויחים שכר הגבוה באופן משמעותי מטבלאות השכר הקבועות בהסכם ונהנים ממעמד איתן ועמדת מיקוח חזקה מול המעסיק.

אין ספק כי למרות עליית השכר הענפי בשיעור של כ- 20% ביחס להסכם הקודם, הוא עדיין אינו מבטא כראוי את המאמץ והקושי הכרוכים בביצוע עבודות הבנייה השונות; שכרם של העובדים ב"עבודות הרטובות" משולם בהתאם לדרגות הנמוכות בטבלאות השכר ויש לפעול להעלותו ולקדם מתן הטבות ייחודיות לעובדים הללו. יש לצפות כי בסופו של יום העלייה בשכר הממוצע בענף תגביר את מגמת התייעוש ואת המעבר לשיטות עבודה מודרניות ויעילות יותר שיקלו על ביצוע עבודות הבניין המפרכות ויגבירו את תפוקתם של העובדים.

## 5. לסיכום

*"מכיוון שתנועת הפועלים בארץ נושאת בעול האחריות של משימת העלייה, הקליטה והבניין ואי זולתה, הרי ראייתה חייבת להיות כוללת יותר. מן ההכרח שתקיף את "יכולתו של המשק" לצידם של "הצרכים הסוציאליים של העובדים" וכן אפשרויות "רווחיות של הענף" (מ' אמסטר, לקראת הבחירות לוועידה החמישית של הסתדרות פועלי הבניין).*

בכלכלה הגלובלית הנהוגה בימינו, העסקת כוח עבודה זר נפוצה במדינות רבות באירופה ובמובן זה ישראל אינה שונה ממדינות מפותחות כגון: ספרד, צרפת וגרמניה. תפוקתו של כל עובד בניין זר או פלסטיני ב"עבודות הרטובות" מספקת עבודה לכ- 4 עובדים ישראלים בעבודות הגמר ובכך הוא מסייע לשמור על רצף העסקת העובדים הישראלים. בנוסף, העובד הזר והעובד הפלסטיני מהווים כוח-עבודה מיומן ומקצועי ב"עבודות הרטובות" והם אינם פוגעים באיכות העבודה בענף. יחד עם זאת, שכרם של מרבית העובדים ב"עבודות הרטובות" אינו מבטא כראוי את המאמץ והשחיקה הכרוך בעבודתם ויש לפעול להעלאת השכר במגוון מקצועות הבנייה, באופן שיגרום לשילובם של עובדים ישראלים נוספים בעבודת הבניין.

על הסתדרות עובדי הבניין והעץ מוטלת האחריות לייצג כראוי את עובדי הבניין הישראלים, הפלסטינים והזרים תוך הקפדה יתרה על זכויותיהם וגילוי רגישות למצוקותיהם. מלאכה זו אינו קלה ופעמים רבות האינטרסים השונים הגלומים בהעסקתם של העובדים עומדים בסתירה מוחלטת.

צירופם של הזרים להסתדרות והעבודה בשיטת התאגידים מאפשרת פיקוח טוב יותר על זכויותיהם ובקרום צפוי לקום בהסתדרות מערך שירות נוסף עבור העובדים הפלסטינים; בכך תורחב משמעותית יכולתה של ההסתדרות לפקח על יישום מדיניות השוויון העולה מההסכם הקיבוצי בענף הבניין. בשולי הדברים יש לציין כי העובדה שמדינת ישראל מעסיקה פלסטינים וזרים בענף הבניין, תוך שמירה על עקרון השוויון בינם ובין הישראלים זוכה לתהודה בינלאומית עצומה הן בקרב ארגוני עובדים בינלאומיים והן בקרב ה-ILO ומשמשת ככלי הסברתי מצוין עבור מדינת ישראל.

הראייה הנכונה לצורך גיבוש מדיניות העסקת העובדים היא כזו הרואה את המעסיקים והעובדים כשותפים למאבק על עתידו של ענף הבניין. מדיניות העסקה נכונה תסייע בשמירה על יציבות הענף, תגדיל את נפח פעילותם של המעסיקים ותגביר את הביקוש לעובדים במגוון המקצועות ואין לצפות כי בטווח הזמן הקרוב העובדים הישראלים יחליפו את העובדים הזרים והפלסטינים בעבודות הליבה הרטובות, באופן שיאפשר לענף לוותר לגמרי על העסקתם של הזרים והפלסטינים ולהישען על עובדים ישראלים בלבד.