



15 דצמבר 2019

פרסום דו"ח ה-OECD על עבודה מאורגנת

"Negotiating Our Way Up"

תקציר

ה-OECD פרסם ב-18 בנובמבר 2019 דו"ח מיוחד ומקיף (270 עמודים) בנושא עבודה מאורגנת, תחת הכותרת "Negotiating Our Way Up" (נושאים ונותנים בדרך למעלה). הדו"ח, המבוסס על ממצאים אמפיריים שנאספו מ-36 מדינות הארגון, בוחן את תרומתה של העבודה המאורגנת לשוק העבודה, לצמצום אי שוויון, לצמיחה מכלילה ולפרמטרים נוספים במדינות ה-OECD. כמו כן, הדו"ח מציג את היתרונות של העבודה המאורגנת להתמודדות עם האתגרים הכרוכים בשינויים התכופים בעולם העבודה ועם שוק העבודה העתידי, ומביא גם ממצאים חדשים על הקשר בין קיומם של מנגנוני ייצוג עובדים במקומות עבודה לבין איכות המשרות. חלק מהותי מהדו"ח עוסק בניתוח העבודה המאורגנת על פי מגוון מאפיינים, כגון רמת המו"מ להסכמים קיבוציים (ארצית, ענפית או מפעלית) ואופי התיאום בין הסכמים, בחלוקת המדיניות לקבוצות על פי מאפיינים אלו ובבחינת האיכויות הנובעות מהשיטות השונות.

דו"ח זה מגיע לאחר מחקר רחב ומעמיק של ה-OECD בנושא, ולאחר שבשלוש השנים האחרונות פרסם הארגון בדו"חות הדגל שלו בנושא תעסוקה (Employment Outlook) שלושה פרקים ייעודיים בנושא עבודה מאורגנת והסכמים קיבוציים.

הדו"ח מכיל מידע חשוב ומעניק ארגז כלים מועיל לקובעי-מדיניות ולשחקנים השונים בשוק העבודה, ובכלל זה הממשלה, ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים.

את הדו"ח ניתן למצוא באתר ה-OECD:

<https://www.oecd.org/els/negotiating-our-way-up-1fd2da34-en.htm>

מסמך זה הוכן על ידי אגף כלכלה בהסתדרות הכללית החדשה
ניתן להפנות שאלות לכתובת Research@histadrut.org.il



עיקרי הדו"ח – Negotiating Our Way Up

דו"ח ה-OECD אשר פורסם ב-18.11.19 תחת הכותרת "Negotiating Our Way Up" (נושאים ונותנים בדרך למעלה) עוסק במו"מ קיבוצי ועבודה מאורגנת ובהשפעתם על תפקוד שוק העבודה. הדו"ח כולל סקירה מקיפה של ההיבטים השונים של מערכות יחסי עבודה במדינות הארגון, לרבות שיעור החברות בארגוני עובדים ומעבידים, שיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים, מאפיינים שונים של הסכמים קיבוציים, סוגי מנגנוני תיאום בין הסכמים קיבוציים שנחתמים בענפים ובמקומות עבודה שונים, טיב האכיפה של הסכמים קיבוציים, תדירות שביטות, השקפות הציבור על ארגוני עובדים וסוגי מנגנונים להשמעת קולם של עובדים במקומות עבודה.

על בסיס מאפיינים אלה ניסו כלכלני הארגון לאמוד את ההשפעה של סוגי מערכות יחסי עבודה שונים והיבטים שונים של מו"מ קיבוצי על מגוון ממדים של רווחה חברתית ויעילות כלכלית, ובכללם שיעורי תעסוקה ואבטלה, פריון עבודה, אי-שוויון והיבטים איכותניים של איכות תעסוקה.

יתר על כן, כותבי הדו"ח בחנו את התרומה בפועל ואת התרומה הפוטנציאלית של עבודה מאורגנת ומו"מ קיבוצי להתמודדות עם אתגרי שוק העבודה העתידי. אתגרים אלו כוללים חילופי מעסיקים תכופים, דעיכת מקצועות וענפים כלכליים עקב שינוי כלכלי מואץ והתרחבות צורות העסקה בלתי סטנדרטיות, כגון פריילנסרים, עובדי פלטפורמות דיגיטליות ועובדים מהבית.

לדו"ח שלוש מסקנות עיקריות, המתייחסות לתרומה של עבודה מאורגנת בעלת כיסוי רחב לצמיחה מכלילה (כלומר לצמיחה שפירושה מגיעים למרבית האוכלוסייה), לחשיבותו של מו"מ קיבוצי בהתמודדות עם אתגרי שוק העבודה העתידי, ולקשר ההדוק בין מנגנונים מוסדרים לייצוג עובדים במקומות עבודה לבין איכות המשרות במקומות עבודה אלה. מסקנות אלה מפורטות להלן.

המסקנות העיקריות

1. עבודה מאורגנת בעלת כיסוי רחב תורמת לצמיחה מכלילה

מערכות יחסי עבודה המאופיינות בכיסוי רחב של הסכמים קיבוציים (כלומר שיעור גבוה של עובדים הנהנים מפירותיהם הסכמים קיבוציים או צווי הרחבה) מקדמות צמיחה מכלילה – כלומר צמיחה כלכלית שפירושה לא מצטברים בכיסיהם של מעטים אלא מגיעים למרבית האוכלוסייה, באמצעות שמירה על רמת תעסוקה גבוהה, פריון גבוה ורמת אי-שוויון נמוכה. מסקנות מחברי הדו"ח נשענות על ממצאים אמפיריים לגבי ביצועי שוק העבודה במדינות הארגון השונות (ראו פירוט ממצאים בולטים בנספח ב'). על בסיס ממצאים אלו הם קובעים כי המפתח להשגת צמיחה כלכלית מכלילה הוא שילוב מאוזן בין ארבעה מרכיבים עיקריים של מערכת יחסי העבודה: הסכמים קיבוציים הנחתמים ברמה ענפית ו/או ארצית, שימור הכיסוי הרחב של ההסכמים הללו (לרוב באמצעות מנגנוני הרחבה ממשלתיים), מנגנוני תיאום בין הסכמים קיבוציים שנחתמים בענפים ומקומות עבודה שונים וגמישות של ההסדרים הענפיים (ראו תרשים בנספח ג').



א. הסכמים קיבוציים הנחתמים ברמה הענפית ו/או הארצית

- 1) במדינות אירופה הקונטיננטלית (צרפת, גרמניה ועוד), הסכמים קיבוציים ענפיים או ארציים, הנחתמים בין ארגוני עובדים לבין ארגוני מעסיקים (להבדיל מהסכמים הנחתמים מול מעסיקים בודדים) הם דרך המלך להסדרה קיבוצית (בשונה מישראל, שבה הסכמים ענפיים מאפיינים בעיקר ענפים מוחלשים, כגון ענפי השמירה, הניקיון והבניין).
- 2) בדו"ח מתוארים היתרונות המובהקים של הסכמים קיבוציים ענפיים או ארציים לקידום צמיחה מכלילה: (א) הסכמים אלה נוטים לצמצם פערי שכר בין עובדים; (ב) הם מאפשרים התאמה מהירה של השכר למצב הכלכלי המשתנה של הענפים שבהם הם נחתמים; (ג) הם מצמצמים את התחרות בין מעסיקים בתחום השכר, ובכך תורמים לתחרות על פרוץ ושירות ומפחיתים את התופעה של הוזלת מחירים באמצעות אסטרטגיות שכר נמוך.
- 3) מתברי הדו"ח מצאו כי כיסוי רחב ויציב של הסכמים קיבוציים שרד בעשורים האחרונים רק במדינות שבהן יחסי העבודה מבוססים על הסכמים ענפיים ו/או ארציים. בזכות הסכמים כאלה, אפילו במדינות בהן שיעור החברות בארגוני עובדים אינו גבוה, יכול להישמר שיעור כיסוי גבוה של הסכמים קיבוציים (ראו השוואה של שיעורי חברות ושיעורי כיסוי בין מדינות ה-OECD בנספח א'). עם זאת, דעיכת כיסוי פוגעת באפקטיביות של הסכמים קיבוציים רחבים, ולכן עולה צורך בכלים משלימים בתמיכת הממשלה.

ב. כיסוי רחב של הסכמים קיבוציים (לרוב באמצעות מנגנוני הרחבה ממשלתיים)

במדינות שבהן שיעור החברות של עובדים ו/או מעסיקים בארגונים יציגים הוא נמוך, קיים קושי בשמירה על כיסוי רחב של הישגי המו"מ הקיבוצי. בשל כך, במדינות OECD רבות נעשה שימוש במנגנוני הרחבה המחילים את ההסכמים הקיבוציים הנחתמים בין ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים על כלל העובדים והמעסיקים בענף מסוים (בדומה לצווי ההרחבה הנהוגים בישראל). כלים אלו מסייעים בהשגת כיסוי רחב של הסכמים קיבוציים. כך למשל, בהולנד נשמר שיעור כיסוי קיבוצי של 78% משוק העבודה, אף שרק 16% מהעובדים חברים בארגוני עובדים (ראו נספח א').

נציין כי הניסיון הישראלי מעיד גם הוא על תרומתם של צווי הרחבה להיבטים של צמיחה מכלילה. כך למשל, צו ההרחבה לפנסיה חובה וצווי ההרחבה בענפי השמירה והניקיון, המרחיבים הסכמים קיבוציים ענפיים או כלל-משקיים שנחתמו בין ההסתדרות לארגוני המעסיקים, מסייעים להחיל את הישגי המו"מ הקיבוצי על מספר רב של עובדים, ובכללם כאלו שאינם מיוצגים על ידי ועד עובדים, וכך תורמים לצמצום פערים חברתיים.

ג. מנגנוני תיאום בין הסכמים קיבוציים שנחתמים בענפים ובמקומות עבודה שונים

- 1) בדו"ח מתוארים מנגנוני תיאום שונים בין הסכמים קיבוציים, המסייעים "לשכפל" הישגים בין חברות וענפים. אלו יכולים להיות הסכמים ופורומים פורמליים של ארגוני מעסיקים ו/או ארגוני עובדים, אך גם תהליכים ממוסדים פחות שבהם ענפים שונים "מחקים" את פעולותיהם



של מובילי שוק¹. הדו"ח מראה כי קיומם של מנגנוני תיאום בין הסכמים קיבוציים, אשר לעתים מסתייעים במעורבות ממשלתית אקטיבית להרחבת התיאום (כפי שקיימת למשל בדנמרק), נוטים להיות מתואמים עם תפקוד טוב של שוק העבודה.

(2) מנגנוני תיאום בין הסכמים קיבוציים מסייעים בצמצום אי-שוויון, שכן בזכותם מגמות שראשיתן בענפים ובמקומות עבודה מובילי-שוק קובעים תקדימים המסייעים לסקטורים ומקומות עבודה חלשים להשיג הישגים דומים.

נציין כי גם בישראל ניתן למצוא דוגמאות לאפקטיביות של מנגנוני תיאום. למשל, סעיפי שכר מינימום "מפעלי" החלו להופיע במספר הולך וגדל של הסכמים שחתמה ההסתדרות בהתאגדויות החדשות בענפי הביטוח, כרטיסי האשראי והסלולר. שכר מינימום מפעלי, בהגדרתו, גבוה מהמינימום בחוק, ולכן מסייע לשפר את שכר העובדים החלשים ביותר במקום העבודה.

ד. **גמישות בהסדרים הענפיים המאפשרת התאמות לנסיבות של מקומות עבודה ספציפיים**
אף שמחברי הדו"ח מדגישים את יתרונותיהם של הסכמים ענפיים, הם מתייחסים גם למקרים שבהם נסיבות של מקומות עבודה ספציפיים עשויות להוביל לחוסר התאמה להוראות ההסכם הענפי החל לגביהן. כך לדוגמה, קשיים כלכליים במפעל ספציפי עשויים להקשות על מימון תוספות שכר המחייבת את כלל המפעלים בענף. כדי לסייע בהתמודדות עם מקרים כאלו, ארגוני עובדים ומעסיקים במדינות שונות (למשל בגרמניה, הולנד ודנמרק) הטמיעו מנגנוני גמישות מובנית אל תוך הסכמים קיבוציים ענפיים רבים, כך שמתאפשרת התאמה, זמנית או קבועה, לנסיבות של מקומות עבודה ספציפיים מבלי שייגזר מכך ניתוק של קבע מהמסגרת הענפית. במדינות שבהם נפוצים הסכמים ענפיים גמישים, כלומר כאלו הכוללים הסדרים ליישום מותאם ברמת מקום עבודה, נמצאו שיעורי תעסוקה גבוהים ואי-שוויון נמוך ומכאן שהצמיחה בהן הייתה מכלילה.

2. **מו"מ קיבוצי הוא כלי חשוב בהתמודדות עם אתגרי שוק העבודה העתידי**

א. **מו"מ קיבוצי הוא כלי אפקטיבי וגמיש להסדרת שוק העבודה**

שוק העבודה המשתנה מציב אתגרים משמעותיים בפני חקיקת עבודה במדינות המפותחות, ומעלה את הצורך בהתאמה לשינויים במתכונות העסקה ובהעדפות לגבי איזון פנאי-עבודה. עם זאת, תיקונים לחקיקת עבודה מתגלים לעתים קרובות כתהליכים מסורבלים ומרובי סיכונים והשלכות בלתי צפויות, שכן הם משפיעים על כלל העובדים במשק. לאור זאת, הדו"ח מצביע על משא ומתן קיבוצי ככלי מדויק וגמיש (יותר מחקיקה) להסדרת שוק העבודה, המאפשר התאמות יעודיות ובנות-אכיפה לנסיבות ייחודיות של ענפים, מקצועות ומתכונות העסקה (בין שהן חדשות, כגון פלטפורמות דיגיטליות, או מתרחבות, כגון פריילנסרים). בדו"ח מופיעות דוגמאות רבות להסדרה קיבוצית של סוגיות כגון שעות עבודה, עבודה מהבית וכדומה (כזכור, גם בישראל הוסדר קיצור

¹ כך נהוג למשל בגרמניה, שבה סבבי מו"מ נפתחים בד"כ בהסכם בענף המתכת של מדינת באדן וויטמברג וממשיכים לענפים אחרים.



שבוע עבודה לאורך השנים באמצעות מו"מ קיבוצי בין ההסתדרות ללשכת התיאום של הארגונים הכלכליים).

ב. מו"מ קיבוצי תורם לאיכות ולעדכניות של מערכי הכשרה מקצועית

שוק העבודה המשתנה מאופיין בשינוי כלכלי וטכנולוגי מואץ, הגוזר שינוי בכישורים הנדרשים להשגה ולשימור של משרות איכותיות ובעלות פריון עבודה גבוה. הדו"ח מראה כי מו"מ קיבוצי (במיוחד ברמה ענפית), לצד מנגנונים מוסדרים לייצוג עובדים במקומות עבודה ושילוב של נציגי עובדים ומעסיקים במערכי הכשרה מקצועית, תורמים ליכולת של מדינות להרחיב את היקפי ההכשרה המקצועית ולשפר את האיכות והרלוונטיות שלה. מיסוד מעורבותם של נציגי עובדים ומעסיקים במערך ההכשרה המקצועית הוא תופעה נפוצה במדינות המתקדמות, וברבות מהן אף קיימות קרנות הכשרה על בסיס ענפי, המוקמות ומתוחזקות מתוקף הסכמים קיבוציים. הקמת קרנות הכשרה שכאלה מגייסת את כוחם של העובדים והמעסיקים לטובת אינטרס משותף – שיפור הידע והמקצועיות של עובדים, אשר תורם באופן ישיר לפריון ולשכר.

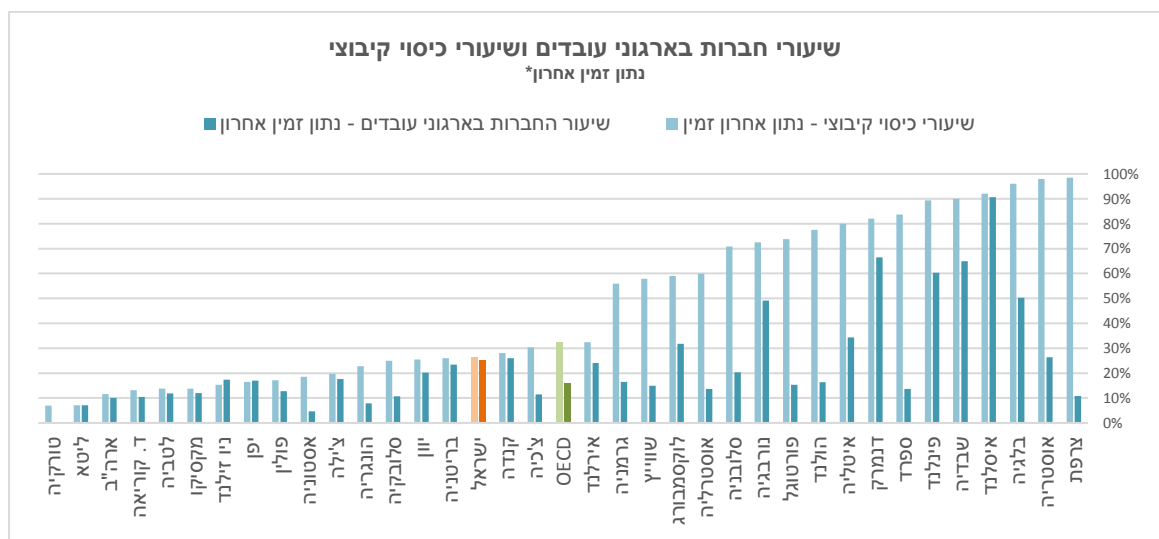
3. קיים מתאם מובהק בין איכות עבודה לבין קיום מנגנונים מוסדרים לייצוג עובדים במקומות עבודה

הדו"ח בוחן גורמים הקשורים לאיכות העבודה, המוגדרת בדו"ח באמצעות היבטים של בטיחות בעבודה, מניעת אפליה והתעמרות בעבודה, איזון בין פנאי לעבודה, תהליכים של הכשרה מקצועית והטמעה של שיטות עבודה חדשות ומתקדמות. הדו"ח מצא מתאם משמעותי בין איכות המשרות במקומות עבודה לבין קיומם של מנגנונים מוסדרים להשמעת קולם של עובדים במקומות עבודה אלו. מנגנונים אלה יכולים להתבסס על נציגות עובדים (כגון ועדי עובדים או סוגים אחרים של נציגים במקומות עבודה), על מנגנוני תקשורת סדירה וישירה בין עובדים למנהלים (כגון מעגלי היוועצות ושיתוף) או על שילוב בין השניים.



נספח א' – שיעורי חברות בארגוני עובדים ושיעורי כיסוי קיבוצי

כפי שהוסבר בסעיף 1, קיימת הבחנה בין שיעור חברות בארגוני עובדים, לבין שיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים. כזכור, מנגנוני הרחבה (כגון צווי ההרחבה הנהוגים בישראל) יכולים לייצר כיסוי ניכר בקרב עובדים, גם כאשר שיעור החברות בארגוני עובדים הוא נמוך. בתרשים להלן מוצגים, עבור מרבית מדינות OECD, שיעור החברות ושיעור הכיסוי.



* מרבית הנתונים הם מהשנים 2016-2018, אולם – לגבי ישראל, מחמת היעדר נתונים בעניין הכיסוי הקיבוצי, הנתון האחרון הוא משנת 2012. מאז נחתמו הסכמים וצווי הרחבה בענפי השמירה (2014), הניקיון (2014), הבניין (2015), תובלה (2017) וההיסעים (2017).

** עיבוד אגף כלכלה לנתוני ה-OECD מתוך קבצי הנתונים הנלווים לתרשימים 4.2 ו-11.2 בדו"ח.

ניתן לראות כי במרבית המדינות שיש בהן דומיננטיות להסכמים ענפיים, מתקיים פער גדול בין כיסוי לבין שיעור חברות בארגוני עובדים (בצרפת, למשל, שיעור החברות בארגוני עובדים הינו מעט מעל ל-10%, בעוד שיעור כיסוי העובדים מתקרב ל-100%). לעומת זאת, במדינות בהן יחסי העבודה מנוהלים רק ברמת מקום העבודה הבודד, הכיסוי ושיעור החברות כמעט זהים.





נספח ב' – ממצאים אמפיריים מרכזיים

הקדמה

מחברי הדו"ח מבססים את האנליזה שלהם על מסגרת מושגית המחלקת את מערכות יחסי העבודה במדינות OECD לחמש קבוצות מובחנות:

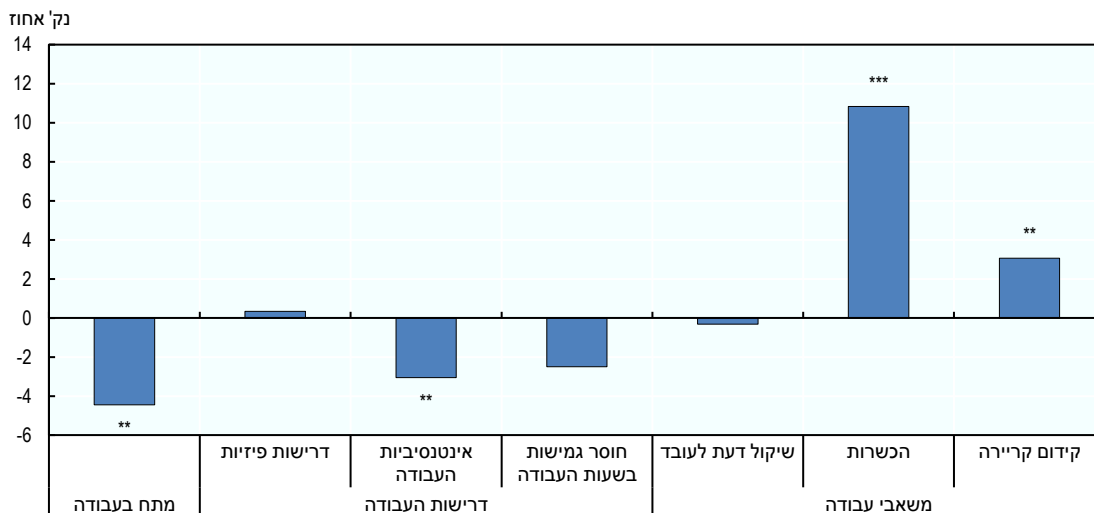
1. **מערכות יחסי עבודה קיבוציות ריכוזיות, אך בעלות רמת תיאום חלשה:** מאופיינות בשימוש נרחב בהסכמים ברמה ענפית או כלל המשק ו/או בצווי הרחבה (ראו פירוט בסעיפים 1.1 א ו-1.1 ב). האפשרות למעסיק בודד לחרוג מהסכמות שהושגו ברמה הענפית נדירה. המדינות המשתייכות לקבוצה זו הן צרפת, איסלנד, איטליה, פורטוגל, סלובניה, ספרד ושוויץ.
2. **מערכות יחסי עבודה קיבוציות בעלות ריכוזיות גבוהה ורמת תיאום גבוהה:** כמו בקטגוריה הקודמת, הסכמים ברמה הענפית ממלאים תפקיד חשוב, והיכולת להחריג מעסיקים מתחולתם מוגבלת. עם זאת, יש מנגנונים ודינמיקה של תאום (ראו פירוט בסעיף 1.1 ג) מסייע "לשכפל" הישגים בין ענפים (ובין חברות) לקבוצה זו משתייכות בלגיה ופינלנד.
3. **מערכות יחסי עבודה המאופיינות ב"ביזור מאורגן":** הסכמים ברמה ענפית ממלאים תפקיד חשוב, אך מוטמעים בהם הסדרים המאפשרים הסדרה ייחודית ברמת מקום העבודה הבודד, ומשאירים לצדדים מרחב תמרון להגיע להסכמות שונות מההסכם שנחתם ברמה ענפית או משקית (ראו פירוט בסעיף 1.1 ד). התיאום בין ענפים ויחידות מיקוח נוטה להיות חזק. עם קבוצה זו נמנות אוסטריה, דנמרק, גרמניה, הולנד, נורבגיה ושוודיה.
4. **מערכות יחסי עבודה מבוזרות במידה רבה:** מו"מ והסכמים מתקיימים בדרך כלל ברמת המעסיק הבודד, אך עשוי להיות גם מיקוח ברמת מגזר או ענף. שימוש במנגנוני הרחבה הוא נדיר. בקבוצה זו נמנות אוסטרליה, יפן, יוון, וכן ניתן לשייך גם את ישראל, בה מרבית ההסכמים הקיבוציים במגזר הפרטי נחתמים ברמת מעסיק בודד אך קיימים צווי הרחבה כלל משקיים (כגון – פנסיה, דמי הבראה) וצווי הרחבה ייעודיים לענפים המאופיינים בעובדים מוחלשים.
5. **מערכות יחסי עבודה מבוזרות לחלוטין:** מו"מ והסכמים מתקיימים ברמה המפעלית בלבד, כמעט ללא תיאום בין ההסכמים או השפעה מצד הממשלה. לקבוצה זו משתייכות ארה"ב, בריטניה, קנדה, צ'ילה, צ'כיה, אסטוניה, הונגריה, קוריאה, לטביה, ליטא, מקסיקו, ניו זילנד, פולין וטורקיה.



הממצאים העיקריים

תרשים 1 – מתאם בין קיום מנגנונים מוסדרים לייצוג עובדים לבין איכות גבוהה של משרות

הגרף שלהלן מראה לנו את הקשר בין קיומם של מנגנוני ייצוג מוסדרים לעובדים, כגון ועדי עובדים, מועצות עובדים ומנגנוני תקשורת ישירה ומוסדרת בין הנהלות לעובדים, על מאפיינים שונים של איכות העבודה. עמודות הגרף מציגות את הפער (ב-%) ביחס למקומות עבודה שאין בהם כל מנגנון ייצוג עובדים.



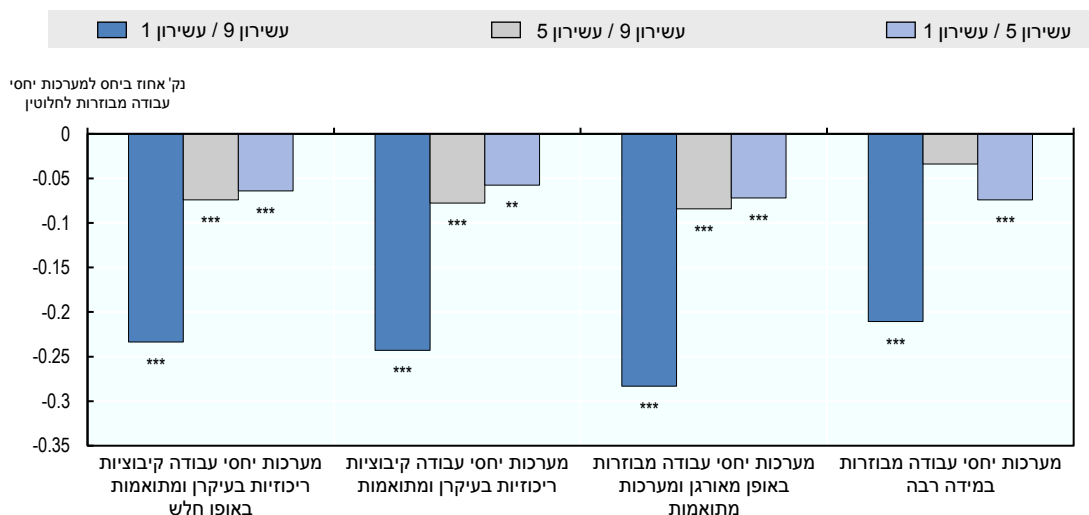
ניתן לראות כי משרות במקומות עבודה בהם קיימים מנגנוני ייצוג, נוטות להתאפיין בפחות מתח בעבודה, פחות אינטנסיביות, יותר גמישות בשעות, ויותר נגישות להכשרה ומסלולי קידום.





תרשים 2 - ניסוי קיבוצי רחב מוביל לצמצום באי שוויון בשכר

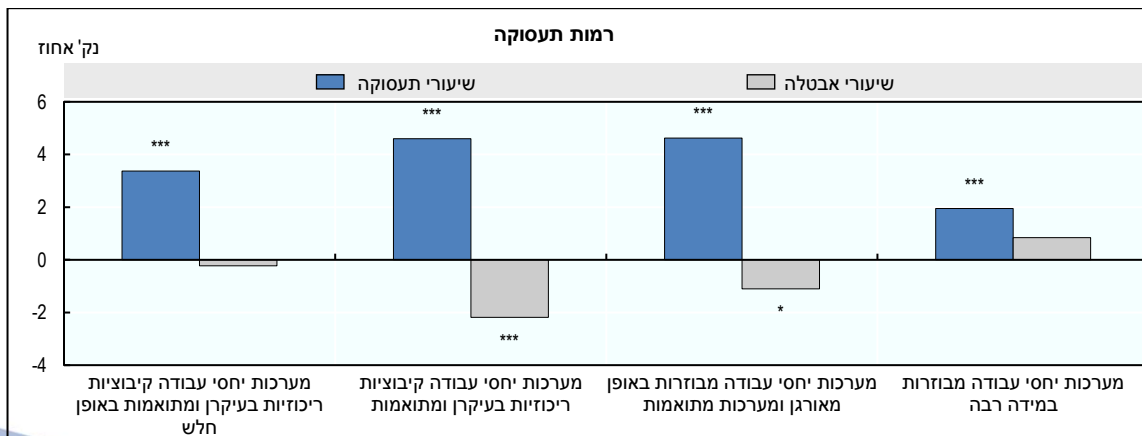
בתרשים שלהלן אנו רואים את יחס השכר בין עשירונים (המבטא מדד לאי-שוויון) בכל אחת ממערכות יחסי העבודה השונות, ביחס למערכת יחסי עבודה מבוזרת לחלוטין. הערכים השליליים מבטאים יחס שכר נמוך יותר ולפיכך אי שוויון נמוך יותר.



ניתן לראות כי בכל אחד מסוגי מערכות יחסי עבודה (ראו פירוט בתחילת הנספח) בה מתקיימים יחסי עבודה קיבוציים עם דומיננטיות להסכמים ענפיים ו/או קיום של מנגנוני תיאום אפקטיביים (בניגוד למערכת יחסי עבודה מבוזרת לחלוטין), היחס בין רמות השכר בכל עשירון נמוך יותר, קרי אי השוויון באוכלוסייה נמוך יותר. המערכת שנמצאה הכי יעילה על ידי ה-OECD היא מערכת יחסי עבודה המאופיינת ב"ביזור מאורגן" (ראו מעלה).

תרשים 3 - ניסוי קיבוצי רחב משפיע על רמות תעסוקה ואבטלה

בתרשים שלהלן אנו רואים שיעורי תעסוקה ואבטלה בכל אחת ממערכות יחסי העבודה בהן יש יחסי עבודה קיבוציים עם מידה מסוימת של ריכוזיות ו/או תיאום, ביחס למערכת יחסי עבודה מבוזרת לחלוטין.



ההסתדרות

הבית של העובדים בישראל



ניתן לראות כי ביצועי שוק העבודה בכל אחת ממערכות יחסי העבודה בה יש דומיננטיות להסכמים ענפיים ו/או קיום של מנגנוני תיאום אפקטיביים, טובים יותר מאשר במערכת בה יחסי העבודה מבוזרת לחלוטין. שיעורי התעסוקה הגבוהים ביותר ושיעורי האבטלה הנמוכים ביותר נמצאו במדינות המאופיינות ב"ביזור מאורגן".

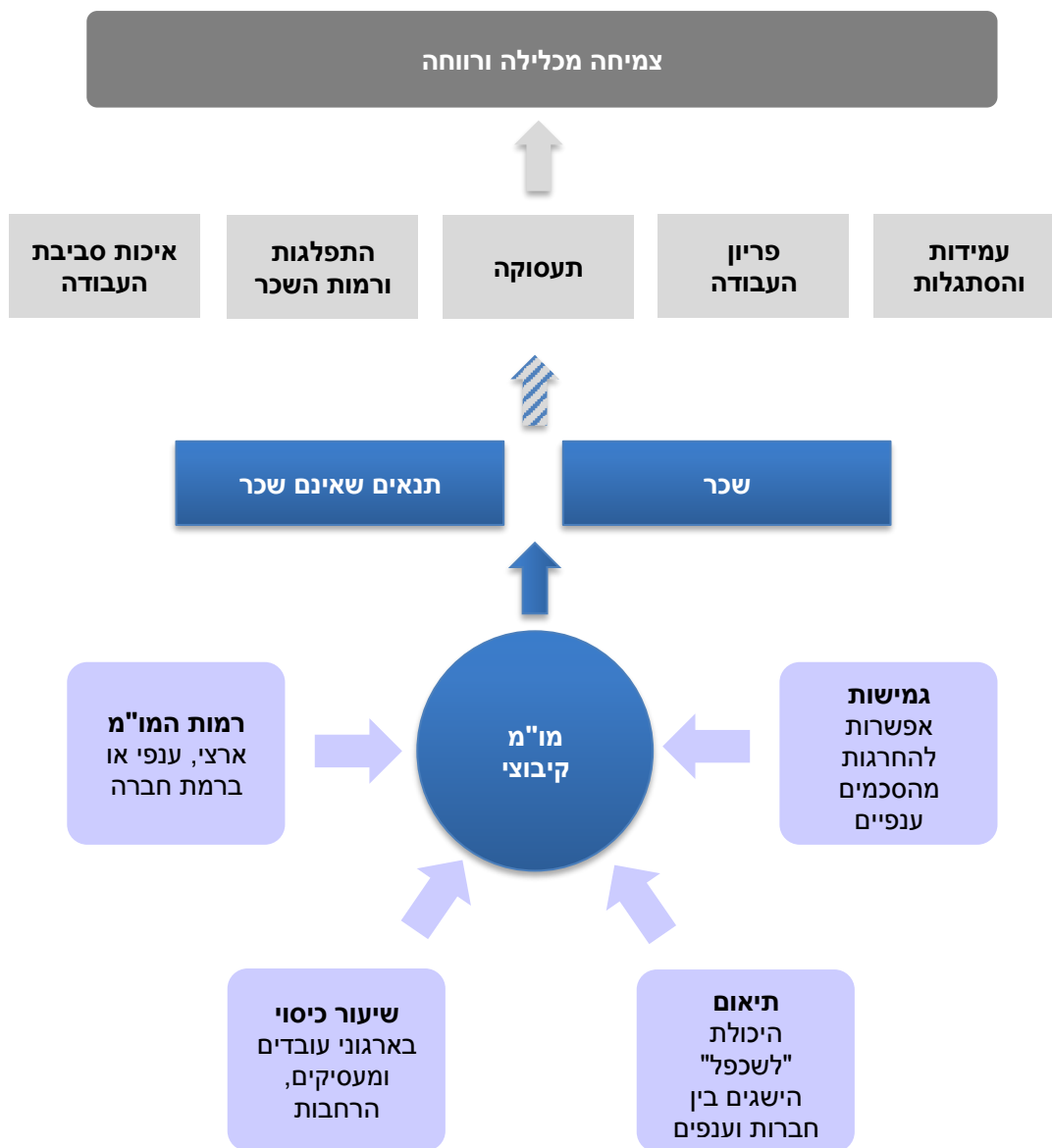
רח' ארלזורוב 93 | ת.ד. 156 תל-אביב 6209801

טל' 03-6921392 | פקס 03-6918013 | אתר www.histadrut.org.il

אגף כלכלה



נספח ג' – המחשה גרפית של תרומת מו"מ קיבוצי לצמיחה מכלילה



להלן תרשים מתוך הדו"ח המתאר בצורה סכמתית את התוצאה של הפרמטרים הנסקרים על צמיחה מכלילה. כפי שניתן לראות, הגורמים המרכזיים המשפיעים על מערכות יחסי העבודה הם:

1. **רמת המו"מ**: ארצי, ענפי או ברמת חברה.
2. **שיעור הכיסוי**: הנגזר משיעור החברות של מעסיקים בארגוני מעסיקים, של עובדים בארגוני עובדים ומקיומם של מנגנוני הרחבה לעובדים ומעסיקים שאינם חברים בארגונים שכאלו.
3. **מידת התיאום**: תיאום בין הסכמים קיבוציים תורם לסולידריות חברתית. הוא יכול להיות מושג במגוון דרכים, לרבות חיקוי דפוסיים (Pattern Bargaining) ולעתים קרובות מסתייע במעורבות ממשלתית.



4. **גמישות ביחס להסכם ענפי**: היכולת לייצר הסדרים ברמת חברה, אשר מאפשרים יישום חלופי, או אף החרגה מהסכמים ארציים או ענפיים, תוך התאמה לנסיבות הייחודיות של החברה (לדוגמה, מצוקה כלכלית).

השילוב של ארבעת הגורמים שתוארו לעיל משפיע על הדומיננטיות של המו"מ הקיבוצי, וזה, בתורו, משפיע על שכר ותנאי עבודה אחרים, התורמים לאיכות חיים, רמת השכר ואי-השוויון בשכר, תעסוקה, פריון וחוסן כלכלי. שילוב מאוזן של כל אלו הוא המפתח לצמיחה מכלילה.