

המרכז לפיתוח על-שם פנחס ספיר
ליד אוניברסיטת תל-אביב

מפעלים קטנים
הצד השני של המטבע

פרופ' אמירה גלין

נייר דיון מס' 1-98

ינואר 1998

תקציר

בשנים האחרונות זוכים עצמאיים ומפעלים קטנים לתמיכה ועידוד כספיים ומעשיים. יתר על כן, מפעלים גדולים, משילים מעצמם פונקציות רבות ומעבירים אותם לסוגים שונים של קבלני משנה, ובעיקר למפעלים קטנים ולעצמאיים.

הבדיקה הראשונית שנעשתה במסגרת מאמר זה איננה מתיימרת לבחון מודל תיאורטי מוגדר, אלא מספר מיתוסים המקובלים לגבי עצמאיים ומפעלים קטנים, כגון היותם "יצרני תעסוקה" גדולים, או היותם פרודוקטיביים יחסית למפעלים גדולים. הבדיקה התייחסה אך ורק לסקטור התעשייתי.

הממצאים שנמצאו מצביעים על התופעות הבאות:

אמנם מפעלים קטנים יוצרים תוספת תעסוקה, אך באופן משמעותי קטנה יותר מאשר המפעלים הבינוניים והמפעלים הגדולים. המפעלים הקטנים מאד (אלה המעסיקים 9-5 ו-10 עד 14) יוצרים תוספת תעסוקה מזערית, כאשר תוספת התעסוקה שמפעלים אלה מספקים קטנה אף מהממוצע לקבוצת המפעלים הקטנים כולה.

מעבר לכך, שכרם של המועסקים במפעלים קטנים נמוך בצורה משמעותית משכרם של העובדים בארגונים בינוניים וגדולים. אך בעיקר, תפוקתם של המועסקים במפעלים קטנים נמוכה בהרבה מתפוקתם של מפעלים בינוניים וגדולים. העובדים במפעלים הקטנים משתכרים בממוצע בערך כחצי מעמיתיהם במפעלים הגדולים, בעבור שעות עבודה דומות, ואף תפוקתם כמחצית מזו של עמיתיהם המועסקים במפעלים הגדולים בשעות עבודה דומות.

יתר על כן, חלק ניכר מהמפעלים הקטנים נעלמים תוך שלוש שנים, תופעה היוצרת תחלופה רבה בקרב המועסקים במשק, שלא לדבר על פגיעה במוטיבציה לעבודה של מועסקים החוששים מסגירת מקום עבודתם.

במסגרת המאמר ניתן למצוא הסברים אפשריים לממצאים, וכן למסקנה כי בניגוד למיתוסים קיימים, תפקודם של מפעלים בינוניים וגדולים, טוב מזה של מפעלים קטנים.

בשנות השמונים והתשעים ארגונים גדולים, ההיררכיים, "פורדיסטים" ביורוקרטיים, אותם מפעלים מסורתיים המוכרים היטב עד ימינו אלה, החלו "מתכווצים". ביזור, פיטורים, קיצוצים, תוכניות "הבראה" ו-Outsourcing הפכו להיות הלהיט הניהולי. המגמה היא צמצום המפעלים הגדולים והפיכתם ל"קטנים, חכמים וזריזים".

במקביל, וכתופעה משלימה החלו מתפתחים מפעלים קטנים והתפיסה של "קטן זה יפה" החלה מקבלת תאוצה. האמונה ביתרונותיהם של העסקים הקטנים בתחומים שונים, אשר עדיין לא הוכיחה את עצמה תמיד כמציאותית, הביאה להתפתחות מואצת של מפעלים קטנים ואף לשירותי תמיכה במפעלים אלה בהיקפים גדולים.¹

כדאי לציין כי ה"ארכיטקטורה" של ארגוני העתיד איננה ברורה כלל ועיקר. יש הרואים בעתיד מודלים שונים של ארגון, בחלקם נטולי גבולות חיצוניים, ובחלקם נטולי גבולות חיצוניים ופנימיים.² יש הרואים בעתיד ארגונים וירטואלים³ בעלי אופי "קטן/גדול".⁴ ארגונים קטנים המפעילים "אימפריה גדולה", הפועלים תוך כדי שימוש בטכנולוגיות חדישות, כמעט ללא מקום פיסי, כמעט ללא עובדים משל עצמם, ללא היררכיה ארגונית מקובלת, ובמסגרת מערכת חסרת גבולות של מטלות קצרות טווח. יש הרואים בעתיד מפעלים תעשייתיים קטנים שיהיו דומים בצורת התארגנותם יותר לתזמורת סימפונית, בה הקשר בין המנצח לנגנים הנו קשר ישיר והדוק, מאשר למפעלים התעשייתיים של ימינו.⁵ הניבויים המתמטיים לגבי העתיד שונים. אם קיים מכנה משותף כלשהו, המדובר הוא במגמה של פעילות "ביזורית" - פעילות של יחידות קטנות מרושתות זו בזו, כאשר הגבולות בינן לבין עצמן מטושטשים במידה רבה.

¹ ראה: תמרי, מת (1992) "פירמות קטנות בישראל" המרכז הישראלי לקידום חברתי וכלכלי. יוסטמן, מ. (1994), "התחדשות וצמיחה במגזר העסקים הקטנים - מדיניות ציבורית בארץ ובעולם", מכון ירושלים לחקר ישראל. שוורץ, ד. ופלוזנשטיין, ד. (1995) "עסקים קטנים והמשק הישראלי", המרכז ללימודי הפיתוח.

² Dess, G. G., Rosheed, A. M. A., McLaughlin, K. I., Priem R. L. (1995) "The New Corporate Architecture". *Academy of Management Executive*, Vol 9, No 3, pp.

³ ארגונים מדומים - מונח המושאל מעולם המחשוב, בו לדוגמה הדיסק הקשיח יכול לשמש כ"תוספת זיכרון" מדומה, או שילוב של תצוגות ממחשבות יוצר "מציאות" מדומה.

⁴ Lawler III, E. E. (1997). "Rethinking Organization Size". *Organizational Dynamics*, Autumn 1997, pp. 24-34

⁵ Drucker, P. (1988). "The Coming of the New Organization" *Harvard Business Review*, January - February, pp. 45-53

נראה שאנו נמצאים במצב שבו מפעלים גדולים, ביורוקרטיים, משילים מעצמם פונקציות רבות ומעבירים אותם לסוגים שונים של קבלני משנה, ובעיקר למפעלים קטנים ולעצמאים.

המציאות המתפתחת היא כי ארגונים גדולים מאד, מעוניינים להעביר לקבלני משנה כל פונקציה אפשרית ובלתי אפשרית.⁶ אסטרטגיות של צמצומים, ביזור, והעברת פונקציות מארגונים גדולים מאד לגופים אחרים הפכו אופנתיות, אף שיש שלא מעט דוגמאות המצביעות על בעיות קשות במהלך יישומן ואף על כשלונן.⁷

מדוע המעבר כה קוסם ?

ראשית, כיוון שהתרגלנו להאמין כי ארגונים גדולים הם ביורוקרטיים, מסואבים ובלתי יעילים. Charles Handy מחבר הספר *The Age of Unreason* מתאר את המצב כך (התרגום שלי): "ארגונים הגיעו למסקנה שאם כי מאד נוח שכל העובדים יהיו בסביבה כל הזמן, הרי שזו דרך פורנית ויקרה לשליטה במשאבים הנחוצים. נראה זול יותר להחזיק את העובדים מוחץ לארגון, כעצמאיים או כעובדי קבלן, ולקנות את שירותיהם רק כאשר יש בהם צורך"⁸ בעוד ששומאכר בספרו "קטן זה יפה"⁹ מסביר היבט נוסף של אותה תופעה: "איש אינו אוהב ארגון רחב היקף. איש אינו אוהב לקבל הוראות מהממונה עליו, המקבל הוראות מהממונה עליו, המקבל הוראות.... אפילו כשהכללים שקובעת הביורוקרטיה הם אנושיים ביותר, אין איש הרוצה שכללים אלה ישלטו בו, כלומר שישלטו בו אנשים המשיבים לכל תלונה באומרם: לא אני קובע את הכללים, אני רק מחיל אותם".

שנית, התרגלנו לחשוב שעצמאים או ארגונים קטנים מתאמצים יותר, יעילים יותר, ומשום כך אף פרודוקטיביים יותר מאותם ארגונים גדולים ומסורבלים. משום כך מן הראוי :

א. שמפעלים גדולים יהפכו למפעלים קטנים יותר בדרך כלל באמצעות Outsourcing, או הוצאת פונקציות אלו או אחרות לקבלני משנה.

⁶Chesbrough . H. W. And Teece. D. J.. (1996) " When is Virtual Virtuous". Harvard Business Review. January - Febuary , pp. 65-73

⁷Bettis. R. A.. Bradley. S.P.. Hamel. G. (1992) "Outsourcing and Industrial Decline". *Academy of Management Executive*. Vol. 6. No.1.pp. 7-22

סיכום ממצאי סקרים שונים בנושא ראה גם - בליזובסקי, א. (1997), "אאוטסורסינג- חוזרים להתחלה", "הארץ" 7 בדצמבר 1997

⁸Handy. C. (1989). "The Age of Unreason" Harvard Business School Press.

⁹ שומאכר, א.פ. (תרגום לעברית 1984) "קטן זה יפה - מחקר כלכלי לאור ההנחה שלבני אדם יש חשיבות", אדם מוציאים לאור. עמ' 186

ב. לעודד הקמתם של מפעלים קטנים אשר ירפאו את כל מחדליהם של המפעלים הגדולים המסורתיים. היתרונות המיוחדים למפעלים קטנים כוללים בין השאר: יצירת תעסוקה באמצעות יצירת מקומות עבודה חדשים, גמישות וחדשנות, יעילות, וסיפוק מוצרים ושירותים החשובים לפעילותם של המפעלים הגדולים.

מטרתו של מאמר זה היא לבחון בחינה ראשונית, האם המעבר למפעלים קטנים אכן רצוי, תוך כדי העמדת המיתוסים המיוחדים למפעלים קטנים במבחן המציאות בישראל.

ב. תעסוקה, שעות עבודה, שכר ותפוקה במפעלים קטנים לעומת גדולים.

שיטת הבחינה

הבדיקה הראשונית שתעשה במסגרת זו אינה מתיימרת לבחון מודל תיאורטי מוגדר. היא בעלת אופי אקספלורטיבי ומבוססת על ניתוחים סטטיסטיים פשוטים (השוואת נתונים לאורך שנים ורגרסיות) המבוססים ברובם על נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. הנתונים שנבחנו היו: א) אחוזי העצמאים במשק הישראלי לאורך שנים. ב) התפלגויות מפעלים ומועסקים לפי גודל מפעל (לפי מספר המועסקים במפעל). ג) שעות עבודה למעשה של שכירים - ממוצע שנתי לשכיר לפי גודל מפעל. ד) תוצר מקומי גולמי - ממוצע שנתי למועסק לפי גודל מפעל. ה) שכר עבודה, משכורת והוצאות עבודה נוספות - ממוצע שנתי לשכיר (ש"ח) לפי גודל מפעל.

הגדרת גודל המפעל נעשתה לפי מספר המועסקים בו, כאשר אנו משתמשים בחלוקה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ב"סקרי התעשייה והמלאכה". לצורך חישוב הרגרסיות השתמשנו במספר העובדים הממוצע בכל קבוצת גודל של מפעלים. לדוגמא, בקבוצת המפעלים בגודל 20 - 49 מועסקים, מספר המועסקים הממוצע הוא 37.9 וכן הלאה.

כאן יש להסתייג ולומר כי אפשר להגדיר את גודלו של מפעל בצורות שונות: לפי מספר מועסקים, לפי תפוקה, לפי טכנולוגיה, לפי מחזור עסקים וכדומה. כל אחת מהגדרות אלה יכולה להוביל למסקנות שונות. עדיין, ההגדרה של גודל מפעל לפי מספר מועסקים, ההגדרה שבה השתמשנו בעבודה זו, היא השכיחה ביותר ואף המשמעותית ביותר לנושא מאמר זה.

הניתוח ההשוואתי בין מפעלים קטנים, בינוניים, גדולים וגדולים מאד, נעשה אך ורק על מפעלי תעשייה ומלאכה. בחרנו לבחון את המגמות בכל המפעלים, ובנוסף לבחון במיוחד את המגמות בשני ענפים: ענף המזון, הנחשב כענף ייצור קונבנציונלי המתבסס על טכנולוגיות פשוטות יחסית, וענף החשמל

והאלקטרוניקה המשויד לפחות חלקית להיי-טק. הכוונה הייתה לבדוק האם יש הבדלים משמעותיים בין הענפים, ואם כן מהם.

עובדים עצמאיים

מיתוס ראשון : במשק הישראלי הולך וגדל מספר העובדים העצמאיים (עצמאי מוגדר כ-"בעל עסק" שהוא העובד היחיד בו) וזאת ממספר טעמים:

- לשם פתרון בעיות אבטלה ברמה האישית
- מאחר וניתן לקבל כיום סיוע להקמת עסק אישי
- כיוון שעקב מגמות ה- Outsourcing ישנה צפייה שמפעלים גדולים ימסרו עבודות לעצמאים, בקבלנות או בשיטות אחרות.

במציאות נראה כי אחוז העצמאיים בקרב המועסקים הולך ופוחת דווקא. בנייתו לאורך זמן שעשה ערן רזין¹⁰ לגבי התפתחות שיעור העצמאיים בישראל בשנים 1961-1983 הוא מצביע על מספרם ההולך וקטן. זו גם התמונה המתקבלת גם מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

מטבלה מס' 1, המציגה את שיעור העצמאיים בקרב המועסקים בישראל בין 1981 ל-1991, נראה כי אותה מגמה אותה צפה רזין לשנות הששים והשבעים נמשכת אף בשנות השמונים ואף יחודרת לשנות התשעים. אחוז העצמאים במשק הישראלי הולך וקטן, יורד מכ- 10% בשנת 1981 לכ- 8% ב-1991, כאשר המגמה מתקיימת גם אצל נשים וגם אצל גברים¹¹.

טבלה מספר 1: אחוז העצמאים (Self Employed) מכלל המועסקים במשק הישראלי, 1981-1991

1991	1990	1989	1988	1987	1986	1985	1984	1983	1982	1981
7.9	8.7	8.8	8.8	8.8	8.6	9.5	9.3	9.7	9.4	10.4
10.4	11.6	11.9	11.9	11.8	11.8	13.1	12.8	13.1	12.8	13.9
4.1	4.3	4.0	4.1	3.9	3.5	3.7	3.6	4.0	4.1	4.4

המקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי כוח אדם 1981-1989¹²

¹⁰Razin, E. (1989) Spatial Variations in the Israeli Small Business Sector: Implications for Regional Development Policies" **Regional Studies**, Vol. 24, No.2, pp. 149-162

¹¹ אחת הטענות המקובלות המתייחסות למגמה זו היא כי בסטטיסטיקת העצמאיים לא מובאים בחשבון עובדים המועסקים גם כשכירים וגם כעצמאים. טענה אחרת מתייחסת לסקטורים שלמים של עצמאים שאינם באים לידי ביטוי בסטטיסטיקה (כמו עוזרות בית, ספריות וכדומה). אני נוטה לטענה כי שכיר שהנו גם עצמאי הנו בעיקר שכיר. גם מרבית עוזרות הבית, הספריות וכדומה הן בעיקרן שכירות. אך גם אם יש מן האמת בטענות אלה, הרי שהן היו נכונות גם בעבר, וקשה להניח כי המגמה האופיינית לעצמאים המופיעים בסטטיסטיקות שונה לגבי הקבוצות האחרות.

¹² המקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי כוח אדם 1981-1989 (מס' 715, 738, 759, 780, 801, 821, 848, 878, 894). 1990-1991 סדרת פרסומים מיוחדים (מס' 912, 940).

לעומת זאת, כפי שניתן לראות **טבלה מס' 2** מצביעה על אחוז גבוה של מפעלים קטנים ובינוניים (עד 50 עובדים) בכל ענפי המשק הישראלי. במילים אחרות - אם קיים מעבר מארגונים גדולים לצורות תעסוקה אחרות, בישראל אין המדובר (לפחות עדיין לא) בהעסקת עצמאיים אלא אולי בהעברת העבודות למפעלים קטנים ובינוניים.

תעסוקה במפעלים קטנים ובינוניים בהשוואה למפעלים גדולים

מיתוס שני: מפעלים קטנים הם יוצרי תעסוקה בהיקפים גדולים.

מטבלה מספר 2 עולה כי כאשר המפעלים הגדולים מאד (למעלה מ- 300 עובדים) מצטמצמים, המפעלים הקטנים (עד 50 מועסקים) אינם המפעלים הקולטים את מרבית הנפלים. על רקע של גידול ממוצע של 17% במספר המועסקים בתעשייה בין 1990 ל- 1994, ירד מספר המועסקים במפעלים הגדולים מאד (למעלה מ 300 עובדים) ב- 6%. בכל שלושת קבוצות הגודל האחרות חלה עלייה במספר המועסקים, אלא ששיעור הגידול הנמוך ביותר (26.0%) היה דווקא בקבוצת המפעלים הקטנים (עד 49 עובדים). בשתי הקבוצות האחרות, באותה התקופה, חל גידול גבוה בהרבה: 40% בקבוצת המפעלים הבינוניים (50 עד 100 עובדים), וכ- 36% בקבוצת המפעלים הגדולים (100 עד 300 עובדים).

במילים אחרות, הירידה המשמעותית שחלה בשיעור המועסקים במפעלים הגדולים מאד (מעל ל- 300 עובדים) בין 1990 ל- 1994, התאזנה בעיקר בגידול בקבוצת המפעלים בינוניים והגדולים, ומשמעותית פחות בקבוצת המפעלים הקטנים.

טבלה מספר 2: המועסקים בתעשייה לפי קבוצות גודל של מפעלים (מספר המועסקים במפעל) 1994 לעומת 1990

שנה	סה"כ מועסקים	קבוצות גודל - מספר מועסקים במפעל		
		עד 49	50 - 99	100 - 299 ומעלה
1990	299,300	101,600	34,700	52,900
1994	352,200	128,000	48,700	71,800
השינוי במספר המועסקים 1994 - 1990	+52,900	+26,400	+14,000	+18,900
- השינוי במספר מועסקים - השינוי באחוזים	+17.7%	+26.0%	+40.3%	+35.7%
				-6,600 -6.0%

המקור: עיבוד על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (1997), סקר התעשייה והמלאכה 1994, פרסום מס' 1061, (עמ' 151).

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (1993), סקר התעשייה והמלאכה 1990, פרסום מס' 928, (עמ' 131)

כאשר בוחנים את הגידול במספר המועסקים בתוך קבוצות המפעלים הקטנים ביותר - 5 עד 9 עובדים ו- 10 עד 14 עובדים, שהן קבוצות משנה בתוך קבוצת המפעלים הקטנים (עד 50 עובדים) התמונה המתקבלת קיצונית אף יותר. **מטבלה מס' 3** נראה בברור כי בעוד הגידול הממוצע במועסקים בין 1990 ל- 1994 בקבוצת המפעלים הקטנים היה 26%, הרי שבמפעלים הקטנים מאד, אלה המעסיקים 5-9 ו-10 עד 14, היה הגידול בשנים אלה 18% ו- 22% בהתאמה. כלומר שיעור גידול קטן מהממוצע לקבוצת המפעלים הקטנים כולה, וקטן במיוחד (רק 18%) במפעלים הקטנים ביותר.

טבלה מספר 3: המועסקים במפעלים קטנים בתעשייה לפי קבוצות גודל (מספר המועסקים במפעל) 1994 לעומת 1990

שנה	קבוצות גודל - מספר מועסקים במפעל		סה"כ מועסקים 49 - 5
	14 - 10	9 - 5	
1990	18,400	25,400	101,600
1994	22,500	30,000	128,000
השינוי במספר המועסקים 1994 - 1990	+4,100	+4,600	+26,400
- השינוי במספר המועסקים - השינוי באחוזים	+22.9%	+18.1%	+26.0%

המקור: עיבוד על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (1997), סקר התעשייה והמלאכה 1994, פרסום מס' 1061, (עמ' 151).

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (1993), סקר התעשייה והמלאכה 1990, פרסום מס' 928, (עמ' 131).

יתר על כן, אף שאין בידנו נתונים המתייחסים לשעורי הסגירה של מפעלים קטנים בתעשייה, רמת הסיכון בסגירה של עסקים קטנים כנראה גבוהה בהרבה מזו של עסקים גדולים. מחקרים שהתייחסו לעסקים קטנים בישראל מציינים את רמת הסיכון הגבוהה שבסגירת עסק קטן¹³. כך למשל, במחקרם של שוורץ ופלוזנטל¹⁴, המבוסס על נתוני הביטוח הלאומי לגבי מעסיקים פעילים ב- 1993, לעומת 1990, נמצא כי מ- 1990 עד 1993 נסגרו 39% מהעסקים שהעסיקו עד שני עובדים, 23% מהעסקים שהעסיקו בין שלושה לחמישה עובדים, 19% מהעסקים שהעסיקו בין 6 ל- 24 עובדים, 14% מהעסקים שהעסיקו 25 עד 50 עובדים, רק 10% מהעסקים הבינוניים שהעסיקו 50 עד 100 עובדים, רק 8% מהעסקים הגדולים שהעסיקו בין 100 ל- 400 עובדים, ו- 13.5% מהמפעלים הגדולים מאד, שהעסיקו למעלה מ- 500 עובדים. נראה כי ככל שהעסק קטן יותר, כן גדלה סכנת סגירתו, ופיטורי עובדיו, תוך שלוש שנים.

¹³ תמרי, מ. (1992), "פירמות קטנות בישראל" הוצאת המרכז הישראלי לקידום חברתי וכלכלי, עמ' 14. דר' תמרי מתייחס בספרו זה גם לפירמות הקטנות כמנוף ליצירת תעסוקה. אלא שהוא מתייחס לפירמות קטנות כפירמות שעד 100 מועסקים, הגדרה שהיה קשה לנו לקבל כאשר מדובר במשק הישראלי.

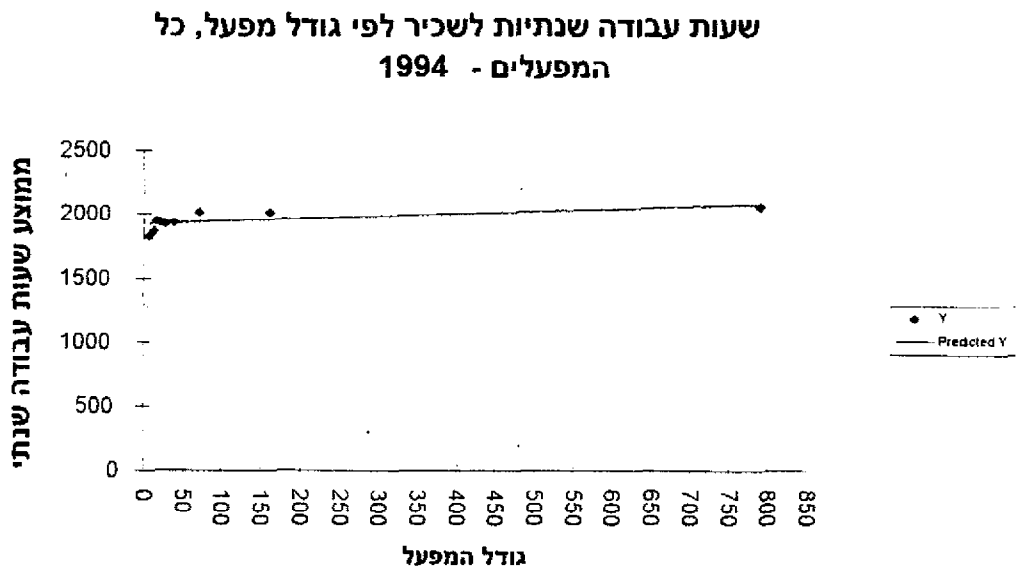
¹⁴ שוורץ, ד. ופלוזנטין, ד. (1995) "עסקים קטנים והמשק הישראלי", המרכז ללימודי הפיתוח, עמ' 27. המחברים מתייחסים בספרם זה גם לתרומתם של עסקים קטנים ליצירת מקורות תעסוקה, אך אין הם מביאים נתונים הממחישים זאת מהמשק הישראלי.

מכאן, גם אם המפעלים הקטנים תורמים במידת מה ליצירת מקומות עבודה חדשים, שעה שהמפעלים הגדולים מצטמצמים, אין תרומתם משמעותית לעומת המפעלים הבינוניים והגדולים, אך לעומת זאת הם עלולים לגרום לתחלופה רבה בקרב המועסקים עקב הסיכונים הגבוהים יחסית בסגירתם ופיטורי העובדים.

מיתוס שלישי - העובדים במפעלים קטנים עובדים שעות רבות יותר מעובדים במפעלים גדולים. זאת על מנת להפיק יותר ולעמוד בדרישות המעסיק של עסק קטן, שהוא בדרך כלל המשקיע והמרוויח מהעסק.

מגרף מספר 1 ניתן לראות כי מספר שעות העבודה גבוה במפעלים גדולים במעט משעות העבודה במפעלים קטנים. ניתן לראות כי ההפרש אינו גדול.

גרף מס' 1 :



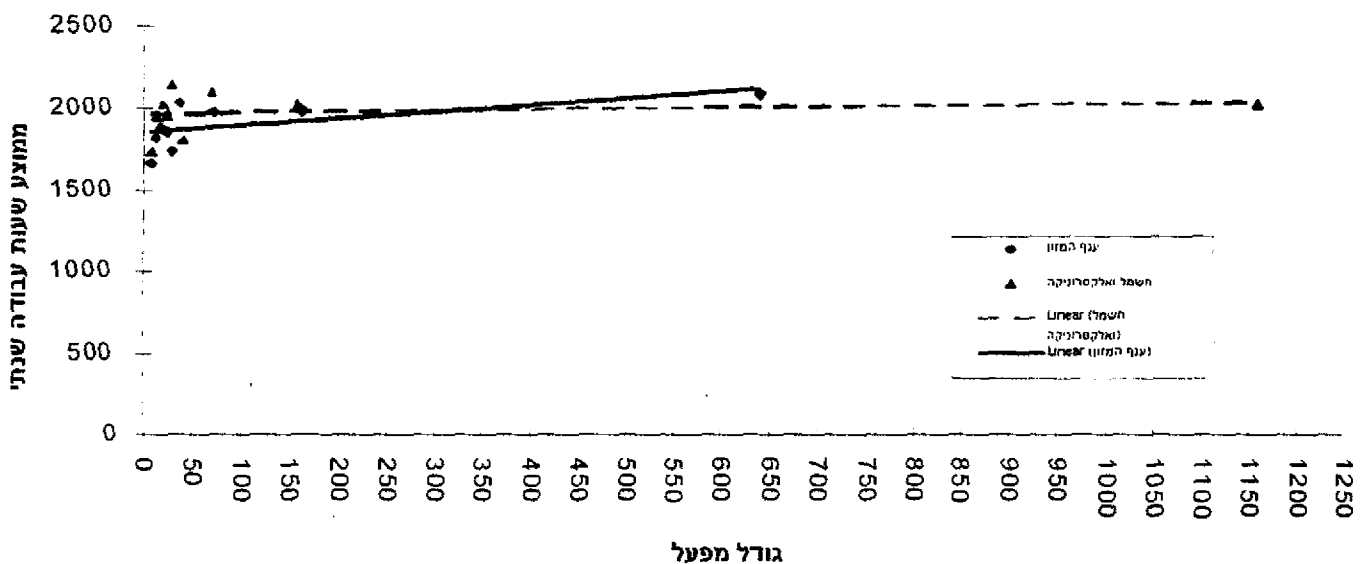
R=0.683 Significance F= 0.043

מקור: עיבוד לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי התעשייה והמלאכה 1994, פרסום מס' 1061, יולי 1997.

בגרף מספר 2 ניתן להשוות את מספר שעות העבודה, לפי גודל המפעל, בין ענפי המזון, והאלקטרוניקה. בשני הענפים התמונה דומה. בשניהם אין הבדל משמעותי בשעות העבודה בין מפעלים קטנים לגדולים, ואם קיימת מגמה כלשהי הריהי אותה מגמה שהצטיירה לגבי כל המפעלים, דהינו עלייה קלה בשעות העבודה במפעלים הגדולים דווקא.

גרף מס' 2

שעות עבודה שנתיות לשכיר לפי גודל מפעל, ענף המזון וענף החשמל והאלקטרוניקה - 1994



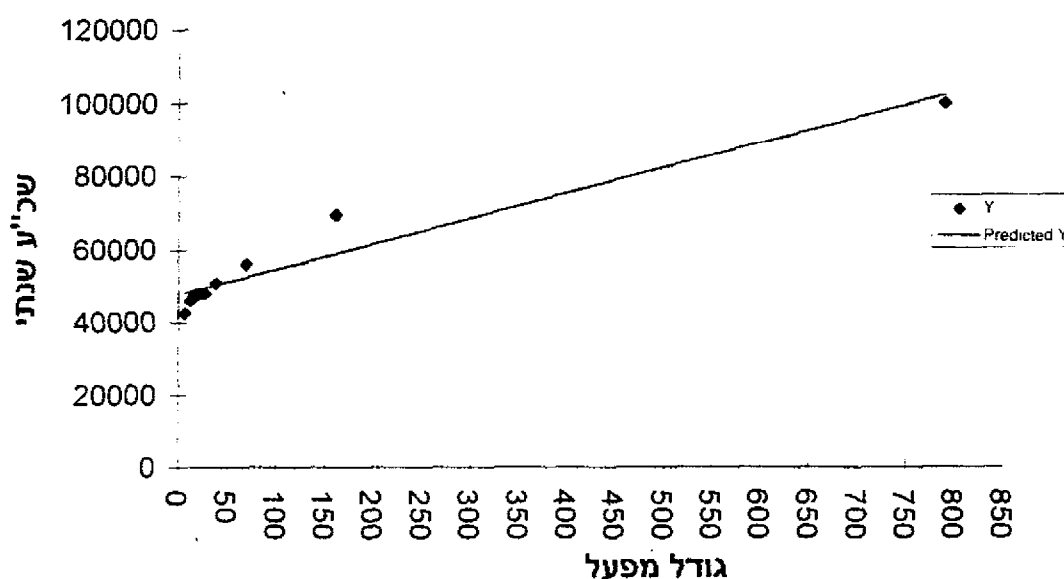
עבור ענף החשמל והאלקטרוניקה: $R = 0.51$ Significance $F = 0.68$

עבור ענף המזון: $R = 0.59$ Significance $F = 0.09$

מקור: עיבוד לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי התעשייה והמלאכה 1994, פרסום מס' 1061, יולי 1997.

מיתוס רביעי - שכר העבודה נמוך יותר במפעלים קטנים מאשר במפעלים גדולים. מאחר והעסק הקטן נועד במידה רבה לממש את רווחיהם של בעליו, קיימת נטייה להגדיל את רווחיו של בעל העסק על חשבון שכר עובדיו. משום כך עובדים במפעלים קטנים ירוויחו פחות מעובדים במפעלים גדולים. **מגרף מס' 3** ניתן לראות כי אין מדובר כאן במיתוס כלל ועיקר. עובדים במפעלים קטנים אכן משתכרים כאופן משמעותי פחות מעובדים במפעלים גדולים.

שכר עבודה שנתי לשכיר, והוצאות נלוות לשכר לפי גודל מפעל 1994 - כל המפעלים

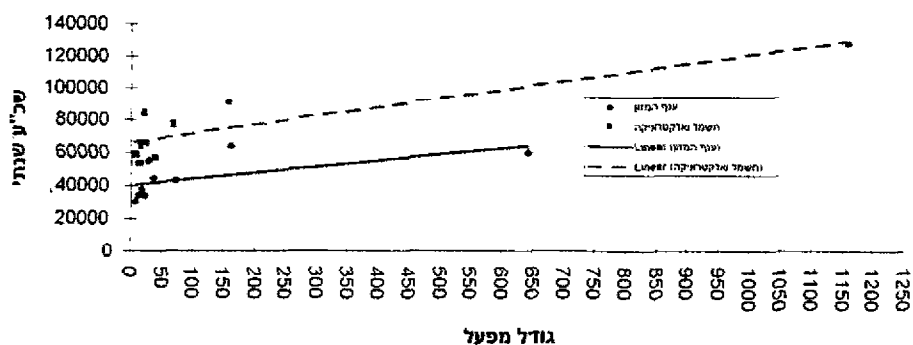


R=0.96 Significance F= 0.00002

מקור: עיבוד לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי התעשייה והמלאכה 1994, פרסום מס' 1061, יולי 1997

מגרף מס' 4 מתברר כי אותה תופעה קיימת הן בענף החשמל והאלקטרוניקה והן בענף המזון. אמנם בענף החשמל והאלקטרוניקה רמת השכר במפעלים הקטנים גבוהה בהרבה מזו שבמפעלי המזון הקטנים, אך עדיין המועסקים במפעלי האלקטרוניקה הגדולים משתכרים בממוצע בערך פי שניים מהמועסקים במפעלים הקטנים בענף זה. בענף המזון הפרשי השכר בין המפעלים הקטנים לגדולים אינם כה גדולים כמו במפעלי החשמל והאלקטרוניקה, אך עדיין עובדי המפעלים הגדולים משתכרים משמעותית יותר מאשר עובדי המפעלים הקטנים בענף המזון.

שכ"ע שנתי לשכיר והוצאות גלויות לשכר לפי גודל מפעל, ענף המזון וענף החשמל והאלקטרוניקה - 1994

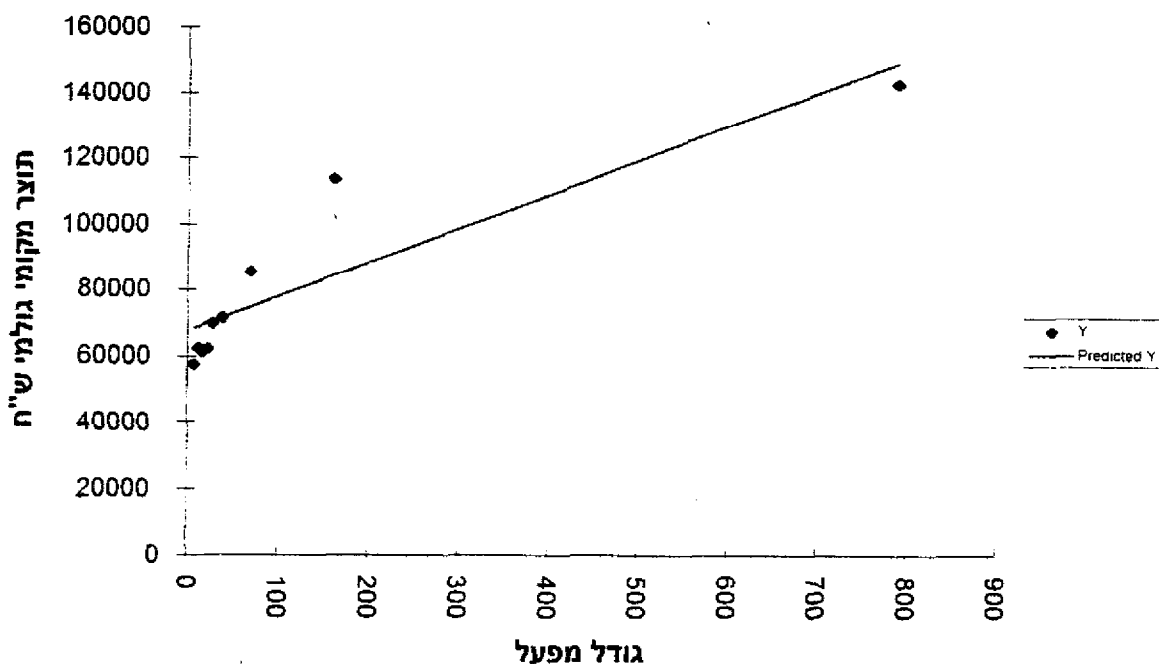


עבור ענף החשמל והאלקטרוניקה: $R=0.87$ Significance $F=0.00187$
 עבור ענף המזון: $R=0.63$ Significance $F=0.66$

מקור: עיבוד לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי התעשייה והמלאכה 1994, פרסום מס' 1061, יולי 1997

מיתוס חמישי - התפוקה במפעלים קטנים גבוהה מזו של מפעלים גדולים. העדר מכשולים ביורוקרטיים, הקרבה בין המנהלים לעובדיהם, היכולת הטובה לשלוט בחומרי הגלם ובייצור עצמו, מאפשר למפעלים קטנים להיות פרודוקטיביים יותר מאשר מפעלים גדולים.

תוצר מקומי גולמי לפי גודל מפעל - 1994 כל המפעלים

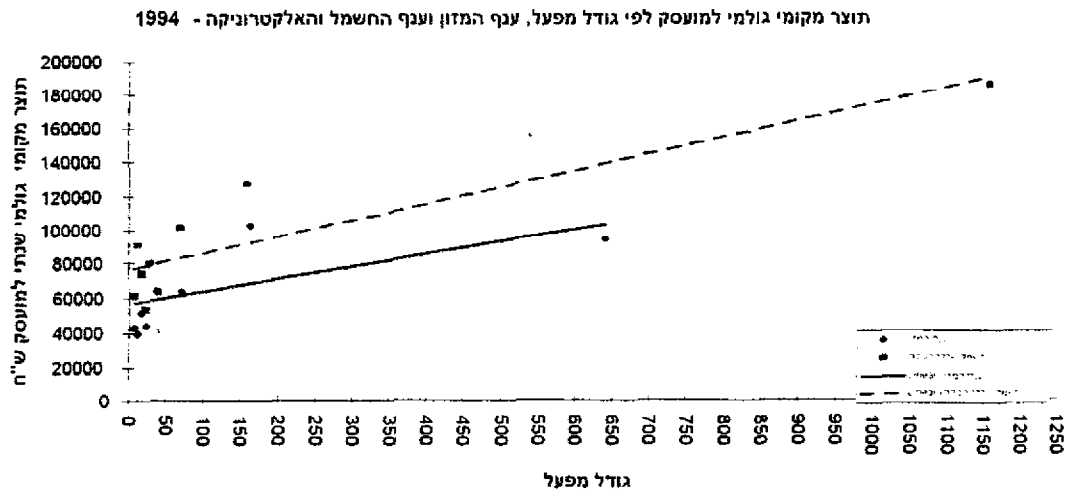


R=0.89 Significance F= 0.001

מקור: עיבוד לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי התעשייה והמלאכה 1994, פרסום מס' 1061, יולי 1997

מגרף מס' 5 ניתן לראות בברור כי אכן מדובר כאן במיתוס. התמ"ג למועסק במפעלים גדולים גבוה משמעותית מהתמ"ג במפעלים הקטנים. מכאן, מפעלים קטנים אינם פרודוקטיביים יותר ממפעלים גדולים. ההפך הוא הנכון. מגמה זו קיימת גם כאשר בוחנים אותה בענפים השונים של המזון והאלקטרוניקה כפי שניתן לראות מגרף מס' 6. בשני הענפים גדול התמ"ג במפעלים הגדולים באופן משמעותי לעומת המפעלים הקטנים.

גרף מס' 6 :



עבור ענף החשמל והאלקטרוניקה : $R=0.88$ Significance $F=0.001$
 עבור ענף המזון: $R=0.64$ Significance $F=0.06$

מקור : עיבוד לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי התעשייה והמלאכה 1994, פרסום מס' 1061, יולי 1997

המגמה ל"הקטנתם" של מפעלים גדולים, מביאה לא רק לצמצום, אלא אף להפניית מטלות ותעסוקות לגופים אחרים. מקובל לחשוב שמפעלים גדולים מן הראוי להם להפוך לקטנים, שכן "קטן זה יפה". מקובל גם לחשוב כי המטלות והתעסוקים שהמפעלים הגדולים משילים מעצמם רצוי שיופנו בעיקרם לעצמאיים ומפעלים קטנים.

בהקשר זה מעניין היה לבחון, לפחות בחינה ראשונית, האם המיתוסים המיוחסים למפעלים קטנים עומדים במבחן המציאות בישראל. או במילים אחרות, האם הביטוי האופנתי "קטן זה יפה" אכן מוכח במציאות הישראלית?

התמונה המעניינת שהתקבלה הצביעה על התופעות הבאות: אמנם מפעלים קטנים יוצרים תוספת תעסוקה, אך פחות מאשר המפעלים הבינוניים והמפעלים הגדולים. המפעלים הקטנים מאד (אלה המעסיקים 5-9 ו-10 עד 14) יוצרים תוספת תעסוקה קטנה משמעותית, כאשר תוספת התעסוקה שמפעלים אלה מספקים קטנה אף מהמוצק לקבוצת המפעלים הקטנים כולה.

מעבר לכך, שכרם של המועסקים במפעלים קטנים נמוך בצורה משמעותית משכרם של העובדים במפעלים גדולים וגדולים מאד, וגם תפוקתם נמוכה בהרבה מתפוקתם של מפעלים גדולים וגדולים מאד. העובדים במפעלים הקטנים משתכרים בממוצע בערך כחצי מעמיתיהם במפעלים בגדולים, בעבור שעות עבודה זומות, ואף תפוקתם כמחצית מזו של עמיתיהם המועסקים במפעלים הגדולים בשעות עבודה דומות. תמונה זו אינה ייחודית לישראל דווקא וכך מתאר Alan Neal את מצב התעסוקה במפעלים קטנים בבריטניה¹⁵ (התרגום שלי): "תעסוקה בעסקים קטנים היא בלתי יציבה יחסית למפעלים הגדולים. בעסקים קטנים התחלופה גבוהה בהרבה מהתחלופה במפעלים גדולים, בהם יש ליבה גדולה של עובדים קבועים. העובדים בעסקים גדולים מקבלים אף שכר גבוה יותר מאשר עמיתיהם בעסקים הקטנים. כל זה מביא למסקנה שמשרות בעסקים קטנים הן בעלות איכות נמוכה יותר ממשורות בעסקים הגדולים..... משרות בעלות איכות נמוכה קשורות בדרך כלל בשיעור גבוה של קבלנות משנה ושימוש בצורות שונות של "גמישות" בהתקשרות החוזית."

נתונים על היכולת הנמוכה יחסית והתפקוד הנמוך של מפעלים קטנים ובינוניים איננה אופיינית אפוא רק לישראל. גם בארצות אירופה המערבית ואף בארצות הברית ובארצות אחרות נמצא כי רמת פרוץ העבודה של מפעלים קטנים נמוכה מזו של מפעלים גדולים ב- 20% עד 25% ובמספר ארצות הפרש בפריון בין ה"קטנים" ל"גדולים" אף גדול יותר¹⁶. כאמור, בישראל הפרש בתפוקה בין המפעלים הקטנים לגדולים הוא כ- 50%, ובענף האלקטרוניקה הוא אף גבוה יותר.

¹⁵ Neal, A. C. (1993). "The Industrial Relations in SMEs in the United Kingdom. in R. Blanpain (Ed.) and M. Biagi (Guest Ed.). *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 26. 1993. P.75

ההסבר לתפקוד הנמוך של המפעלים הקטנים נובע כפי הנראה מכמה וכמה סיבות:

- ראשית, מחוסר ניסיון וידע ניהולי. כך למשל יש עדויות מחקריות כך שמפעלים קטנים שהפעילו פונקציה של משאבי אנוש הצליחו יותר ממפעלים אחרים שלא הפעילו פונקציה כזאת¹⁷, והרי בדרך כלל במפעלים קטנים פועלים בצורה אינטואיטיבית בכל הכרוך למשאבי אנוש ואין מפעילים טכניקות משוכללות של ניהול משאבי אנוש¹⁸, המנכ"ל הוא ה"מומחה" במשאבי אנוש וגם בכל המשאבים האחרים. וכמו בתחום המשאב האנושי כך גם בתחומים אחרים (כמו מימון, ציוד יצור וכדומה) קיימים במפעלים קטנים חוסר ידע וחוסר יכולת יישום, כנראה מטעמי חסכון ומטעמים של קושי בהשגת יעצים טובים.
- שנית, עקב מחסור במשאבים ורצון לחסוך בהוצאות, אימוץ איטי של טכנולוגיות חדשניות העשויות לשפר את התפוקה. לעתים לא רק אימוץ איטי של טכנולוגיות חדשות אלא פשוט היעדר מידע על יישום טכנולוגיות חדישות. ויקרי טוען כי¹⁹: "הביצוע הלקוי (של המפעלים הקטנים) מתבטא גם ברמות הנמוכות יותר של אימוץ טכנולוגיות מתקדמות על ידי פירמות קטנות בכל המדינות ובכל המגזרים. ההבדלים בין פירמות קטנות וגדולות בשימוש בטכנולוגיה מתקדמת ניכרים בכל סוגי הטכנולוגיות אך בולטים במיוחד בטכנולוגיות המתקדמות יותר..."
- שלישית, השכר הנמוך המשולם לעובדי המפעל הקטן ותנאי העבודה הנחותים בהם (שוב עקב הרצון לחסוך בהוצאות) יכול לגרום לחוסר מוטיבציה של העובדים ומכאן תפוקה ירודה. מעניין מה היה אומר שומאקר מחבר הספר "קטן זה יפה" על כך שארגון רחב היקף, בו ההוראות מהממונה הכפוף לכללים שקובעת הבירוקרטיה ("אין איש הרוצה שכללים אלה ישלטו בו, כלומר שישלטו בו אנשים המשיבים לכל תלונה באומרים: לא אני קובע את הכללים, אני רק מחיל אותם") הוחלף בארגון קטן אשר אינו כפוף לכללים בירוקרטיים אלא לשרירות לבו של המעביד, המשלם לעובדיו משכורות נחותות בהרבה מאלו שיכלו לקבל בארגון הגדול.

¹⁶ ויקרי, ג. (1994), "שירותי ייעוץ והדרכה למפעלים קטנים במדינות ה-OECD", בתוך יוסטמן, מ. (עורך) "התחדשות וצמיחה במגזר העסקים הקטנים", מכון ירושלים לחקר ישראל, עמ' 17 - 18.

¹⁷ Bartram, D. (1995) "The Recruitment and Selection of Young People by Small Businesses". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 68. pp. 339-358

¹⁸ Rowden, R. W (1995). "The Role of Human Resource Development in Successful Small to Mid-Sized Manufacturing Business: A Comparative Case Study". *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 6 No. 4. pp. 355-373

¹⁹ ויקרי, ג. (1994), "שירותי ייעוץ והדרכה למפעלים קטנים במדינות ה-OECD", בתוך יוסטמן, מ. (עורך) "התחדשות וצמיחה במגזר העסקים הקטנים", מכון ירושלים לחקר ישראל, עמ' 17 - 18.
עמ' 20

- רביעית, העדר הגנה משפטית מספקת על זכויותיהם של עובדים במפעלים קטנים. השאלה העולה כאן היא: האם ומתי יעדיפו בתי הדין את הפררוגטיבות, זכויות היתר, של המעביד על זכויותיהם הבסיסיות של העובדים. רות בן ישראל, בספרה "שוויון ההזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה"²⁰ קובעת שלוש אמות מידה להעדפה כזאת: מספר המועסקים, מידת ההתארגנות והמגזר.
- = באשר למספר המועסקים קובעת בן ישראל כי ההגנה המשפטית על זכויות הקניין של המעסיק אל מול זכויות העובד הולכת ומתעצמת ככל שמספר המועסקים יורד.
- = בדומה לכך ההגנה על זכות הקניין של המעביד הולכת ומתעצמת אם מדובר במערכת יחסי עבודה בלתי מאורגנת, המוסדרת בחוזים אישיים או ללא חוזים כלל.
- = וכן זכות הקניין של המעביד לעומת זכויות העובד גדולה יותר בסקטור הפרטי לעומת הסקטור הציבורי.

לפי שלושת אמות המידה הנ"ל, ככל שהמפעל גדול יותר ומאורגן יותר, כן תקטן העדפתה של המערכת המשפטית לפררוגטיבות של ההנהלה על זכויות העובדים. למותר לציין גם כי מרביתם של המפעלים הקטנים מצויים בסקטור הפרטי, שבו גוברת עוצמת המעביד על זכויותיו של העובד. הנה כי כן זכויות העובד במפעל הקטן אינן עומדות לו כנגד הפררוגטיבות של המעביד, כפי שהיו עומדות לו אם היה עובד במפעל גדול, מאורגן ובסקטור הציבורי. אפילו חוק חדיש ומתקדם כמו חוק "שוויון ההזדמנויות בעבודה" קובע (בסעיף 21 ג) כי: הוראות חוק זה ... לא יחולו לגבי מעביד המעסיק פחות מ- 6 עובדים". התלות הגדלה של העובד בשרירות לבו של המעסיק ככל שהארגון קטן יותר, תלות המלווה גם בקושי לקבל ההגנה המשפטית על זכויות בסיסיות, אף הם, מן הסתם, אינם תורמים רבות למוטיבציה ולפרייון של מפעלים קטנים.

- לבסוף, אין לשכוח כי חלק מהמפעלים הקטנים נעלמים תוך שלוש עד חמש שנים. תופעה זו יוצרת תחלופה רבה ומיותרת בקרב המועסקים במשק, שלא לדבר על פגיעה במוטיבציה לעבודה של מועסקים החוששים מסגירת מקום עבודתם.

במילים אחרות, במציאות הישראלית, לפחות בתחום התעשייה, "קטן אינו יפה במיוחד". מציאות זו אינה יחודית לישראל דווקא. מספר מדינות מערביות מגיבות בצורה דומה למדי. כדאי לזכור כי גם אם אנו נתונים בעצמו של מעבר מעבודה במפעלים גדולים (גם אם יש בהם חסרונות מוכרים) לעבודה במפעלים קטנים, אין במגמה הצפויה יתרונות גדולים, לא למשק הישראלי בכלל ולא למועסקים בו בפרט. בהקשר זה רצוי אולי לבחון שנית, ובעין מאד ביקורתית גם את ההדגשה הרבה והעידוד הכספי והמוסרי הניתן ברוחב לב לעצמאיים ועסקים קטנים.

זאת ועוד, ייתכן כי יש לשאוב עידוד מכך שצמצום משמעותי בהיקף התעסוקה של מפעלים גדולים מאד (למעלה משלוש מאות עובדים) לא גרם לגידול בתעסוקה בקרב העצמאים ורק לגידול מזערי

²⁰ בן ישראל, ר. (1997), "שוויון ההזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה" האוניברסיטה הפתוחה, עמ' 338 - 343.

בתעסוקה של מפעלים קטנים. זאת מאחר שבמפעלים הבינוניים והגדולים תנאי התעסוקה, ההגנה המשפטית, השכר ואף התפוקה טובים יותר מאשר במפעלים הקטנים.

הממצאים מעלים שאלות ותהיות רבות, שהחשובות ביניהן הן:
האם המערכת המתפתחת, המבוססת על ביזור והתבססות על מפעלים קטנים אכן תוכיח את עצמה כיעילה ותחרותית?

האם רצוי ברמה הלאומית לעודד מערכת עבודה הגורמת לתפוקה נמוכה, לתחלופה גבוהה, לתנאי עבודה ושכר גרועים ולהגנה משפטית מוקטנת?

ואולי רצוי ויעיל יותר לעודד ולתמוך במפעלים בינוניים וגדולים, אשר נראה כי דווקא הם ה"יצרנים" העיקריים של תעסוקה ותפוקה, תוך כדי מתן תנאי שכר והגנה משפטית הולמים לעובדים?