

טבע כמשל: מדוע לא צומחות בישראל חברות רב-לאומיות?

אלי מלכי

דצמבר 2017

malki@netmedia.net.i

הפגישה שהתקיימה בתחילת החודש בין קאר שולץ – מנכ"ל חברת טבע – לבין ראש הממשלה ושרים נוספים נראתה לצופה מבחוץ כמו "התנגשות בין תרבויות". שרי הממשלה הגיעו לפגישה בהנחה שהם עומדים לנהל מו"מ על הפיטורים בחברה, אולם נראה ששולץ התייצב רק מטעמי נימוס ובשלב מסוים הוא הבהיר להם שאין לו שום כוונה לנהל מו"מ עם ממשלת ישראל. האמירה שלו הייתה ברורה: אין מקום לפוליטיקה באסטרטגיה העסקית של חברת טבע.

שולץ אמנם מגיע מתרבות עסקית שונה משלנו, אבל הוא איננו תוצר של קפיטליזם נוסח ארה"ב. את הניסיון העסקי שלו הוא רכש בדנמרק, שנחשבת דווקא כמודל לכלכלה סוציאל-דמוקרטית מצליחה. את רוב הקריירה המקצועית שלו העביר שולץ בחברות תרופות שבסיסן בדנמרק. הוא התחיל בחברת התרופות נובו-נורדיסק שבה עבד מ-1989 ועד 2015 וטפס בהדרגה לתפקיד של סמנכ"ל התפעול, ולאחר מכן מונה כמנכ"ל של חברת התרופות לונדבק.

מדוע לקאר שולץ, שבא ממדינה שנחשבת כמודל לכלכלה סוציאל-דמוקרטית מצליחה, יש גישה ניהולית כל כך שונה משלנו? כדי לענות על שאלה זו יש צורך להתעמק במודל העסקי שמושם בדנמרק.

כיצד עושים עסקים בדנמרק?

דנמרק היא מדינה קטנה אפילו ביחס לישראל, אוכלוסייתה מונה רק כ-5.7 מיליון תושבים לעומת יותר מ-8 מיליון תושבים בישראל. תנאי העבודה והשכר בדנמרק נקבעים ברובם באמצעות הסכמים קיבוציים בין המעסיקים לארגוני העובדים. למעשה לארגוני העובדים בדנמרק יש השפעה גדולה בהרבה בהשוואה לישראל. ניתן לראות זאת באמצעות נתונים השוואתיים שמפרסם ארגון ה-OECD לגבי אחוז העובדים שמועסקים במסגרת הסכמים קיבוציים.

Dataset: Collective bargaining coverage					
Frequency	Annual				
Measure	Percentage of employees with the right to bargain				
Year	2012	2013	2014	2015	2016
Country					
Denmark	..	84.0	..	84.0	..
Israel	26.1	..	..	..	..
United States	12.0	11.9	11.8	11.8	11.5
OECD - Total	33.3	33.1	32.7	32.4	32.0
Source: OECD					

בישראל כ-26% מהעובדים מועסקים במסגרת הסכמים קיבוציים, שעור שהוא נמוך במקצת מהממוצע של מדינות OECD שעומד על כ-32%. בדנמרק לעומת זאת כ-84% מהעובדים מועסקים במסגרת הסכמים קיבוציים. למעשה הרוב המוחלט של השכירים בדנמרק מועסקים במסגרת של הסכמים קיבוציים.

במקביל ישנו הבדל נוסף בולט בין ישראל לדנמרק. חברת טבע, שנחשבת כחברת הדגל של הכלכלה הישראלית, היא החברה הרב לאומית היחידה שצמחה בישראל. למעשה טבע היא היוצא מן הכלל שמוכיח את הכלל, כי בישראל לא צמחו עדיין חברות רב לאומיות נוספות. יש הסוברים שהסיבה לכך היא גודלו של המשק הישראלי, אולם דנמרק מוכיחה בדיוק את ההיפך. השוק הדני הוא קטן יותר מהשוק הישראלי, ובכל זאת צמחו בדנמרק מספר לא מבוטל של חברות רב לאומיות.

בטבלה שלהלן מוצגות שבע החברות הרב לאומיות הגדולות בדנמרק, שלהן מחזור מכירות של 10 מיליארד דולר ומעלה (בישראל אף חברה למעט טבע, לא הגיעה למחזור מכירות כזה).

Top 7 largest companies in Denmark as of October 2017, by turnover			
	Turnover in billion \$	Employees	Industry
A.P. Møller - Mærsk A/S	39.82	87,736	Shipping operations
Novo Nordisk A/S	17.80	42,446	Pharmaceutical
ISS A/S	12.60	494,233	Facility Management
Vestas Wind Systems A/S	12.11	21,625	Windmills
Arla Foods A.m.b.a	11.33	18,765	Dairy Products
DSV A/S	10.79	42,566	Road Transport
Carlsberg A/S	9.97	42,062	Beer
Source:			
http://www.largestcompanies.com/toplists/denmark/largest-companies-by-turnover			

חלק מהשמות ברשימה מוכרים גם בישראל. כך למשל: נובו נורדיסק יצרנית האינסולין, וקרסלברג יצרנית הבירה. חברת Arla Foods אולי איננה מוכרת לצרכן הישראלי בשמה, אבל חמאת לורפק שנמכרת אצלנו בסופרמרקטים מיוצרת על ידה. בנוסף לכך נמצאות ברשימה גם חברת ההובלה הימית מארסק שמחזור המכירות שלה עומד על כ- 40 מיליארד דולר והיא מעסיקה כמעט 90,000 עובדים, וחברת ISS שמספקת שירותי ניקיון, שמירה וקייטרינג ביותר מ- 50 מדינות, עם מחזור מכירות של כ- 13 מיליארד דולר וכמעט 500,000 מועסקים.

השאלה המתבקשת היא מדוע מדינה קטנה כמו דנמרק הצליחה להצמיח חברות ענק גלובליות, בעוד שבישראל טבע היא הדוגמה היחידה.

ראינו כבר ששוק העבודה בדנמרק מתנהל ברובו באמצעות הסכמים קיבוציים, ולכן לא ניתן לטעון שהעבודה המאורגנת מהווה מכשול לצמיחתן של חברות גלובליות. מסתבר שגם עלות העבודה איננה מסבירה את ההבדל בין ישראל לדנמרק. בטבלה שלהלן מוצגים נתונים השוואתיים לגבי שכר ממוצע למשרת שכיר שמפרסם ארגון ה-OECD.

Dataset: Average annual wages			
Time			2016
Country	Series	Unit	
Denmark	In 2016	US Dollar, 2016	64,310
Germany	constant	US Dollar, 2016	42,369
Hungary	prices at	US Dollar, 2016	11,057
Ireland	2016	US Dollar, 2016	56,787
Israel	USD	US Dollar, 2016	38,942
Poland	exchange	US Dollar, 2016	12,154
United States	rates	US Dollar, 2016	60,154
Data extracted on 27 Dec 2017 from OECD.Stat			

השכר הממוצע למשרת שכיר בדנמרק עמד ב- 2016 על כ- \$64,000 בשנה, גבוה יותר מהשכר המקביל בארה"ב (כ- \$60,000 בשנה) ובגרמניה (כ- \$42,000 בשנה). השכר הממוצע למשרת שכיר בישראל עמד באותה שנה על כ- \$39,000 לשנה. הטבלה ממחישה שעלות העבודה בישראל אמנם גבוהה משמעותית ביחס למדינות במזרח אירופה כמו הונגריה או פולין (כפי שטוען בצדק קאר שולץ), אולם היא נמוכה יותר ביחס לאירלנד ונמוכה בהרבה ביחס לדנמרק.

האם ממשלת דנמרק מעודדת חברות רב לאומיות באמצעות הטבות מס נדיבות יותר ביחס למקובל בישראל?

ארגון אמריקאי ללא מטרות רווח בשם Tax Foundation מפרסם בכל שנה דו"ח שנקרא:

International Tax Competitiveness Index (ITCI)

הדו"ח מציג השוואה בינלאומית של מערכות המיסוי במדינות שונות. בין היתר בוחן הארגון את הטבות המס שנותנות מדינות שונות על מנת "לפתות" חברות רב לאומיות להקים בהן מפעלים. הטבלה שלהלן מציגה את המדד לתמריצי המס בישראל ובדנמרק. יש לשים לב לדברי ההסבר שמתפרסמים בצמוד למדד (בתחתית הטבלה). ככל שמדינה נותנת תמריצי מס גבוהים יותר הציון שלה במדד נמוך יותר, מכיוון שמחברי הדו"ח סבורים שתמריצי המס מעוותים את מערכת המיסוי. הטבלה שלהלן מציגה נתונים מהדו"ח האחרון לשנת 2017.

	Incentives/ Complexity Score	Incentives/ Complexity Rank		
Israel	29.8	35		
Belgium	66.7	27		
Ireland	70.8	22		
Hungary	71.1	21		
Denmark	81.0	12		
https://files.taxfoundation.org/20171030112339/TaxFoundation-ITCI-2017.pdf				
The ITCI considers whether countries provide incentives such as research and development (R&D) credits and patent box provisions, which apply lower tax rates on income earned from patented technologies or procedures held within the country. Countries which provide such incentives are scored lower than those that do not.				

הדו"ח מציג השוואה בין כל מדינות ה- OECD (סה"כ 35 מדינות), אולם בטבלה מוצגים רק מספר מדינות לשם המחשה. ישראל קבלה את הציון הנמוך ביותר מבין כל מדינות ה- OECD שמעמיד אותה במקום ה- 35 שהוא האחרון בדירוג. המשמעות הוא שהטבות המס בישראל הן הנדיבות ביותר ביחס לשאר מדינות ה- OECD. דנמרק לעומת זאת נמצאת במקום ה- 12; כלומר חברות רב לאומיות שפועלות בדנמרק מקבלות הרבה פחות הטבות מס ביחס לכל המדינות שמוצגות בטבלה, ובוודאי ביחס לישראל.

הנתונים הנ"ל נראים לכאורה כפרדוקס; מדוע בדנמרק עם מעט הטבות מס ועלות עבודה יקרה יחסית צמחו לא מעט חברות רב לאומיות, בעוד שבישראל שמעניקה הטבות מס נדיבות והעובדים בה זולים יחסית כמעט ולא צמחו חברות מסוג זה.

מהו מתכון ההצלחה של דנמרק?

ההבדל העיקרי בין ישראל לדנמרק הוא באופן שבו מתנהל שוק העבודה, ובמערך האיזונים שקיים בין צרכי העובדים לצרכי המעסיקים. מודל שוק העבודה הדני מכונה בשם - Flexicurity – מונח שמשלב בין גמישות (Flexibility) לבין בטחון (Security). הרעיון שעומד בבסיס המודל הוא שמערכת יחסי העבודה בין המעסיקים לעובדים לא צריכה להיות משחק סכום אפס, שבו אם צד אחד מרוויח הצד השני מפסיד. במקום זאת יצרו הדנים מודל של Win-Win שבו שני הצדדים יכולים להרוויח. מודל ה- Flexicurity מבוסס על התובנה

שבסביבה תחרותית חברה עסקית לעולם לא תוכל לספק בטחון תעסוקתי לעובדיה. שוק העבודה הוא תמונת ראי של השוק למוצרים ושירותים, ולכן על מנת שיתקיים "בטחון תעסוקתי" חייב להתקיים גם "בטחון עסקי", שמשמעותו המעשית היא היעדר תחרות התחרות, והצורך בחדשנות שנובע ממנה, גורמים לכך שחברות נמצאות במלחמה מתמדת על קיומן. אין זה משנה אם מלחמת הקיום הזאת היא תוצאה של החלטה עסקית שגויה (כמו במקרה של טבע) או של פיתוח חדשני אצל המתחרים. התוצאה הסופית היא זהה, חברות נאלצות לשנות כיוון במהירות על מנת שיוכלו לשרוד, והמחיר הוא תמיד פיטורי עובדים. למעשה רק מונופולים יכולים לספק בטחון תעסוקתי, אולם הם גורמים נזק לרווחה הכלכלית של כלל הציבור ולכן אינם רצויים.

הפתרון שמציע מודל ה- Flexicurity הוא לתת למעסיקים גמישות רבה בנושא של פיטורי עובדים, אך במקביל לסייע לעובדים המפוטרים למצוא עבודה חלופית ולספק רשת בטחון כלכלית בתקופת המעבר. המודל מבוסס על שלושה עקרונות:

1. גמישות רבה למעסיקים על מנת שיוכלו להתאים את היקף ההעסקה לשינויים במציאות העסקית.
 2. מתן רשת ביטחון משמעותית לעובדים שפוטרו, במהלך התקופה שבה הם אינם מועסקים.
 3. השקעה ניכרת של המדינה בתוכניות שמטרתן לעודד קליטת עובדים מפוטרים במקומות עבודה אחרים.
- על מנת לראות כיצד מיושם מודל זה במציאות נשתמש בנתונים השוואתיים של ה- OECD.

1. גמישות בפיטורים

ה- OECD עורך השוואה בין מדינות בנוגע למידת ההגנה שעובדים זוכים לה במצב של פיטורים. ההשוואה נעשית באמצעות בחינה של המצב החוקי, הסכמים קיבוציים והלכות שנקבעו ע"י בתי משפט. בטבלאות שלהלן מוצגים התחומים שנוגעים לפיטורי עובדים, ושבהם נמצא הבדל משמעותי (על פי דירוג ה- OECD) בין דנמרק לישראל. בכל טבלה מוצג הניתוח המקורי של ה- OECD ולאחר מכן את תמצית הדברים.

א. משך הזמן שנדרש להודעה על פיטורים:

	Denmark
Length of notice period at different tenure duration	Blue collars: 0<9m, 21d<2y, 28d<3y, 56d<6y, 70d>6y (based on collective agreements). White collars: 14d<3m, 1m<5m, 3m<33m, 4m<68m, 5m<114m, 6m>114m.
	Israel
	Salaried workers: tenure less than 6 months: 1 day per month of service; tenure 7-12 months: 6 days plus
	2.5 days per month of service beyond 6 months; tenure more than one year: 1 month.
	Wage workers: in first year of service: 1 day per month of service; in second year: 14 days plus 1 day for every 2 months of service beyond 1 year;
	in third year: 21 days plus 1 day for every 2 months of service beyond 2 years; after third year: 1 month.
	Payment of wages for the duration of the notice period can be made in lieu of notice

בישראל אורך הזמן המרבי שנדרש לצורך הודעה מוקדמת על פיטורים הוא חודש. בדנמרק לעומת זאת, משכי הזמן הם הסכמיים ולכן ישנם הבדלים בין עובדי כפים ("צווארון כחול") לעובדים מנהלתיים ("צווארון לבן"). משך הזמן הנדרש להתראה על פיטורים לעובד "צווארון כחול" בכל ותק של יותר מ- 6 שנים הוא 70 יום. לעומת זאת עובד "צווארון לבן" בעל וותק דומה זכאי ל- 5 חודשי הודעה מראש.

שני דברים מאפיינים את השיטה הדנית ביחס לשיטה הישראלית. ראשית פרקי הזמן שנדרשים בדנמרק לצורך הודעה על פיטורים הם ארוכים בהרבה ביחס לישראל. שנית פרק הזמן שנדרש איננו תוצאה של חקיקה, אלא הוא נקבע בהסכמה בין המעסיקים לארגוני העובדים ולכן איננו אחיד.

Severance pay at different tenure durations	Denmark White collars: 1m>12y, 2m>15y, 3m>18y. Blue collars: Regulated by collective agreement: In the 2010 round of collective bargaining it was agreed, that if a worker has been employed uninterruptedly in the same company for at least years and his/her contract is terminated, the employer pays severance pay according to a special calculation. The monthly amount of severance pay is calculated as follows, monthly salary minus 15% minus the monthly unemployment benefit. This amount is payable for a month after 3 years of service; two months after 6 years of employment and three months after 8 years of employment. However, since initial replacement rates are most often above 85%, severance pay is rarely paid.
	Israel A person who has been employed continuously for one year or, in the case of a seasonal employee, has been employed for two seasons in two consecutive years, by the same employer or at the same place of employment and has been dismissed is entitled to receive severance pay from the employer who has dismissed him. The rate of severance pay shall be a month's wages per year of employment.

בישראל החוק קובע תשלום פיצויים של משכורת חודשית אחרונה עבור כל שנת עבודה. בדנמרק עובד "צווארון לבן" עם וותק של 12 שנים יקבל פיצויים בגובה של משכורת אחת, ואילו עובד עם וותק של 18 שנה יקבל פיצויים בגובה של 3 משכורות חודשיות. לעובדי "צווארון כחול" ישנה נוסחת חישוב שונה לפיצויים, שמפחיתה מהשכר את גובה תשלומי דמי האבטלה. אולם תשלום הפיצויים מותנה בכך שהעובד מובטל במשך יותר משנתיים, ומכיוון שהעובדים בדרך כלל מוצאים עבודה חדשה לפני כן, רק לעתים נדירות נדרש המעסיק לשלם להם פיצויים.

התמונה המלאה אפוא היא שבדנמרק חייבים לתת לעובדים משך התראה ארוך על הפיטורים, אולם למעסיק אין כמעט עלויות שנובעות מההחלטה לפטר עובדים. ההתראה הארוכה נועדה בעקרה לאפשר לעובדים למצוא תעסוקה חליפית, כפי שנראה בהמשך.

כמו בנושא ההתראה המוקדמת גם נושא הפיצויים בדנמרק הוא הסכמי ולא מעוגן בחקיקה, דבר שמקל מאוד על יחסי העבודה.

ג. תביעות של עובדים במקרה של פיטורים שנתפסים כלא הוגנים

	Denmark
Maximum time period after dismissal up to which an unfair dismissal claim can be made	Unfair dismissal claims can be made within a short period after notification. For example the 1973 General Agreement stipulates that "If the employee claims that the dismissal is unfair an unwarranted by the situation of the employee and the company, a request may be made for the case to be settled locally between representatives of management and employees. The local negotiations shall be completed within two weeks of notice being given." In addition, "in cases where claim is made to set aside a dismissal, the proceedings shall, as far as possible, be completed before the relevant employee's term of notice expires." (Section 1973 General Agreement concluded by the Danish Employers' Confederation and the Danish Confederation of Trade Unions).
	Israel
	The time period is the period of limitation applied according to Israeli law to every financial claim (7 years).
	Claims according to the Employment (Equal Opportunities) Law (1988) – except for damages incurred by sexual harassment –
	and claims according to the Protection of Employees (Exposure of Offences of Unethical Conduct and Improper Administration) Law (1997) are limited to one year. Claims for dismissal on the basis of sexual harassment are limited to 3 years.

בישראל ברוב המקרים עובד יכול להגיש תביעה הבית הדין לעבודה עד 7 שנים לאחר הפיטורים. בדנמרק תביעה כזאת תתברר באופן מקומי (ולא בבית משפט) סמוך מאוד למועד הפיטורים, וההסכמים הקיבוציים קובעים שיש לסיים את הדיון בתוך שבועיים.

שוב אנו רואים את ההעדפה שקיימת בשיטה הדנית לפתרון של סכסוכים באמצעות הידברות והסכמים ולא באמצעות המערכת המשפטית.

שלושת ההשוואות הנ"ל ממחישות את העיקרון הראשון של מודל ה - Flexicurity : מצד אחד מתן גמישות רבה למעסיקים לפטר עובדים ולהתאים את היקף ההעסקה לתנאי השוק. מצד שני מתן התראה מוקדמת ארוכה מספיק, על מנת שהמערכת התומכת תוכל לסייע לעובד למצוא עבודה חליפית.

2. רשת בטחון:

דמי האבטלה בדנמרק משולמים באמצעות ביטוח אבטלה וולונטרי שמנוהל על ידי קרנות בבעלות פרטית. השתתפות העובדים היא כ-700 אירו לשנה, והמדינה משלימה את השאר. רוב העובדים בדנמרק בוחרים להצטרף לתוכניות של ביטוח אבטלה: ל-75%-80% מהמועסקים במגזר הפרטי ולכלל המועסקים במגזר הציבורי, יש ביטוח אבטלה. עובדים שאינם מבוטחים בביטוח אבטלה זכאים לקצבאות בכפוף למבחני הכנסה. הזכאות לביטוח אבטלה בדנמרק מותנית בחיפוש עבודה אקטיבי שנקבע באמצעות מבחנים שונים שמפעילים המבטחים. מבחנים אלה הם מחמירים בהרבה ביחס לשיטה הנהוגה בישראל. הזכאות לדמי אבטלה מותנית בנכונותם של העובדים לקבל עבודות שהוצעו להם ובחיפוש אקטיבי של עבודה, הן באמצעות המערכות הממוחשבות שמפעילות הרשויות שמופקדות על תחום התעסוקה, והן בהתייצבות לפגישות וראיונות וכיוב'.

משך התשלום המרבי של דמי האבטלה בדנמרק הוא ארוך ביחס לרוב מדינות ה-OECD כפי שניתן לראות בטבלה הבאה.

Panel B. Maximum duration of unemployment benefit payments, selected OECD countries, 2012, months	
	Months
Hungary	3
Czech Republic	5
Slovak Republic	6
United Kingdom	6
Israel	7
Korea	7
Italy	8
Austria	9
Japan	9
Slovenia	9
Turkey	10
Canada	11
Estonia	12
Germany	12
Greece	12
Luxembourg	12
Poland	12
Ireland	14
Sweden	15
United States	16
Portugal	18
Switzerland	18
Netherlands	22
Finland	23
France	24
Norway	24
Denmark	24
Spain	24
Iceland	36
Australia	36
Belgium	36
New Zeland	36

בעוד שבישראל משך הזמן המרבי שבו ניתן לקבל דמי אבטלה הוא 7 חודשים, בדנמרק עומד משך הזמן המרבי על 24 חודשים.

בנוסף לכך גם ההוצאה הממשלתית בדנמרק על תשלומים למובטלים היא גבוהה מאוד, כפי שממחישים הנתונים בטבלה הבאה שלקוחים מה-OECD.

Dataset: Public expenditure on LMP			
Frequency			Annual
Country			Israel
Time			2015
Programmes	Measure		
Training	Public expenditure as a percentage of GDP		0.06
Employment incentives			0.05
Sheltered and supported employment and rehabilitation			0.03
Out-of-work income maintenance and support			0.52
Data extracted on 25 Dec 2017 08:30 UTC (GMT) from OECD.Stat			
Dataset: Public expenditure and participant stocks on LMP			
Frequency			Annual
Country			Denmark
Time			2015
Programmes	Measure		
Training	Public expenditure as a percentage of GDP		0.60
Employment incentives			0.28
Sheltered and supported employment and rehabilitation			0.78
Out-of-work income maintenance and support			1.08
Data extracted on 25 Dec 2017 08:29 UTC (GMT) from OECD.Stat			

ההוצאה הציבורית על תשלומים למובטלים עומדת על כ- 1.08% מהתמ"ג בדנמרק לעומת כ- 0.52% מהתמ"ג בישראל.

3. תכניות סיוע למציאת עבודה חלופית

בטבלה שלעיל מוצגים גם נתונים לגבי המרכיב השלישי במודל ה-Flexicurity: השקעה ממשלתית משמעותית בתכניות לעידוד התעסוקה (Labor Market Programs). ממשלת דנמרק משקיעה משאבים רבים בסיוע למובטלים למצוא עבודה חדשה. כך למשל כ- 0.6% מהתמ"ג של דנמרק מושקע בתוכניות הכשרה למחפשי עבודה, פי עשר מאשר בישראל שבה מושקע רק 0.06% מהתמ"ג בנושא זה. כמון משקיעה ממשלת דנמרק כ- 0.78% מהתמ"ג בתעסוקה מוגנת ונתמכת (לעומת כ- 0.03% בישראל) וכ- 0.28% מהתמ"ג בתמריצים להעסקת עובדים (לעומת כ- 0.05% בישראל).

כללי המשחק השתנו

במדינות שבהן רוב השווקים הם לא תחרותיים מערכת היחסים בין עובדים למעסיקים מבוססת על תלות הדדית, דבר שמביא לאינטרס משותף למצוא איזון בין הדרישות של שני הצדדים. אולם צמיחתן של חברות רב לאומיות שינתה את כללי המשחק האלה. חברה רב לאומית יכולה לבחור באיזה מדינה היא רוצה לפעול ולהעסיק עובדים, ולכן היא איננה חייבת להתחשב בדרישותיהם של העובדים. קאר שולץ אמר זאת בצורה מפורשת בפגישתו עם שרי הממשלה: טבע איננה חייבת לפעול בישראל בכלל, והיא יכולה להעביר את פעילותה למקום אחר בעולם במידה ויקשו עליה בישראל. לעומת זאת לרוב המוחלט של עובדי טבע שצפויים להיות מפוטרים אין אפשרות להגר לחו"ל, והם יצטרכו למצוא מקומות תעסוקה חלופיים בישראל.

שוק העבודה בישראל עדיין פועל במסגרת כללי המשחק הישנים. ארגוני העובדים מנסים להשיג בטחון תעסוקתי באמצעות הערמת קשיים על המעסיקים בסוגיה של פיטורי עובדים. במקביל רשת הביטחון למפוטרים שמחפשים עבודה אחרת היא מאוד מוגבלת, והממשלה משקיעה מעט מידי משאבים בתוכניות שמטרתן לסייע למחפשי עבודה להיקלט במקומות עבודה חדשים. המקרה של טבע ממחיש שכללי משחק אלה אינם נותנים את התוצאות הרצויות כשמדובר בחברה רב לאומית. העובדים מפסידים בשתי החזיתות: הם אינם נהנים מביטחון תעסוקתי, ובמקביל אינם מקבלים סיוע מספיק על מנת למצוא עבודה חלופית. יתרה מכך המבנה הקשיח של שוק העבודה הישראלי איננו מעודד צמיחה של חברות רב לאומיות, שזקוקות לשוק עבודה גמיש שיאפשר להן להתמודד עם התחרות העולמית.

מודל ה – Flexicurity שקיים בדנמרק ממחיש כיצד ניתן לאמץ כללי משחק חדשים שמתאימים לכלכלה הגלובלית. ארגוני העובדים בדנמרק ויתרו על זכויות עובדים רבות בעיקר בנושא של פיטורים. אולם מצד שני העובדים הרוויחו רשת ביטחון נדיבה ביחד עם השקעה ממשלתית משמעותית בתוכניות סיוע למחפשי עבודה. יתרה מכך ציבור העובדים גם נהנה מאפשרויות תעסוקה מגוונות יותר שמספקות החברות הרב לאומיות.