

קול העובדים

חקר מדיניות העבודה המאורגנת | סדרת מאמרים | מאמר 2



**תפקידיה
ומטרותיה של
העבודה המאורגנת**



ד"ר דני ואזנה

מכון מחקר והוצאת ספרים

מאמרים בסדרה

1

התחדשות האיגוד
המקצועי: סקירה
היסטורית. מאז
ועד היום

2

תפקידה
ומטרותיה
של העבודה
המאורגנת

3

סמכויותיו
ומאפייניו של
ארגון העובדים

4

מקורות הכוח
של ועד העובדים
בזירת העבודה
המאורגנת

5

התארגנויות
עובדים הלכה
למעשה: מרעיון
להסכם קיבוצי

6

מדוע המעסיק
מתנגד להתארגנות?
ובאלו כלים הוא
משתמש

7

משא ומתן
קיבוצי: מניהול
המשא ומתן ועד
החתימה המיוחלת

8

רגולציה בשירות
העובדים. כיצד
משפיעים על מדיניות
וחקיקה

9

מדיניות חברתית
ועבודה מאורגנת.
התארגנות ככלי
לצמצום פערים

10

המשך

מדיניות העבודה המאורגנת



קול העובדים על החוקר

ד"ר דני ואזנה, חוקר, סופר ומרצה בתחום יחסי עבודה והעבודה המאורגנת. בעל תואר שלישי (PhD) במדעי המדינה, מרצה באוניברסיטת תל אביב, מומחה במדיניות ציבורית וביחסי עבודה, מרצה בחוג ללימודי עבודה באוניברסיטת תל אביב. ממסדי התארגנות עובדי פלאפון, בעל ניסיון רב בניהול משא ומתן ורגולציה.



כאן לשירותך

צור קשר

קול העובדים, חקר מדיניות העבודה המאורגנת

ד"ר דני ואזנה

מייל

daniozana@gmail.com

טלפון

0507876766

אתר אינטרנט

www.danivazana.co.il



העבודה המאורגנת:

תפקידיה ומטרותיה

גל של התארגנויות עובדים פוקד כיום מדינות רבות בעולם, ובראשן ארצות הברית. עובדים במפעלי תעשייה, בחברות שירותים ובתאגידי ענק, כבר אינם חוששים להתקומם ולהיאבק על זכויותיהם ותנאי העסקתם ומבקשים להתאגד ולהצטרף לאיגודי העובדים. מה תפקידה של העבודה המאורגנת? מהן מטרותיה? כיצד היא משפיעה על עולם העבודה החדש? ובמה היא תורמת לעובדים ולמדינה בכלל? סקירה מקיפה מאת ד"ר דני ואזנה.

דמיינו לרגע עולם שבו לכל עובד יש קול, עולם שבו אתם לא רק בורג קטן במקום העבודה, אלא כוח ממשי שמניע את הארגון והמעסיק מתחשב בדעתכם, מעריך את עוצמתכם ורואה בכם שותף רצוי ובעל מעמד והשפעה על הצלחת הארגון ושגשוגו, תוך שהוא מעניק לכם הגנה רחבה על זכויותיכם, תנאי העסקה הולמים וביטחון תעסוקתי. זה בדיוק מה שהעבודה המאורגנת מעניקה לעובד – עוצמה אמיתית. רק לעיתים נדירות יעניק המעסיק לעובדיו את כל אלה, אלא אם כן הם התאגדו וחברו לארגון עובדים יציג חזק ואילצו אותו לאמץ דפוסים וכללים חדשים במערכת יחסי העבודה החדשה שנכפתה עליו. לרוב, למעט מקומות עבודה יוצאים מן הכלל, ישמשו העובדים אמצעי בידי המעסיק להגשמת יעדי החברה מבלי שיטרח לשתף אותם ברווחים ובקבלת ההחלטות או להעניק להם התחייבות כלשהי לביטחון תעסוקתי ארוך שנים. בהיעדר הגנה מצד האיגוד המקצועי, רבים מהמעסיקים לא יהססו להפר זכויות עובדים ולשחוק את תנאי

העבודה המאורגנת היא הכלי האפקטיבי ביותר להרתעת המעסיק מפני פגיעה בזכויות העובדים ותנאי העסקתם ולמניעת תופעות של ניצול ונורמות פסולות במקום העבודה. למעשה, היא נועדה להעניק לעובדים את הכוח לקחת את עתידם בידם, לשנות את מאזן הכוחות מול המעסיק ולהבטיח שקולם יישמע.

העסקתם, כשטובת רווחיהם עולה על טובת תנאי העובדים, על אחת כמה וכמה כאשר הם יקלעו למשברים כלכליים, שיאלצו אותם להדק את החגורה ולנקוט במהלכי צמצומים והתייעלות. העבודה המאורגנת היא הכלי האפקטיבי ביותר להרתעת המעסיק מפני פגיעה בזכויות העובדים ותנאי העסקתם ולמניעת

תופעות של ניצול ונורמות פסולות במקום העבודה. למעשה, היא נועדה להעניק לעובדים את הכוח לקחת את עתידם בידם, לשנות את מאזן הכוח מול המעסיק ולהבטיח שקולם יישמע, שזכויותיהם יישמרו ושתנאי העסקתם יהיו הוגנים ובטוחים כעובדים מאוגדים. זהו כוח שמעניק להם, בין היתר, את היכולת לשפר את שכרם, לזכות בהטבות ובתנאי רווחה הולמים, להבטיח את ביטחונם הסוציאלי, לחזק את ביטחונם התעסוקתי ולספק להם סביבת עבודה בטוחה המאופיינת בתרבות ארגונית מכבדת וברמת בטיחות הולמת. בנוסף, העבודה המאורגנת היא אמצעי להשגת כוח השפעה אמיתי בקבלת ההחלטות במקום העבודה, לחיזוק תחושת הסולידריות ולשיפור איכות החיים לא רק עבור העובדים עצמם, אלא גם עבור משפחותיהם והחברה כולה. יחד עם זאת, יש לזכור כי העבודה המאורגנת עדיין שנויה במחלוקת. מתנגדיה נוקבים וחריפים, ותומכיה נלהבים הדוקים. השאלה התמימה מדוע היא נדרשת ומה התועלת והתרומה

העסקה והזכויות הראויים להם, אלא אף לכפות עליו מנגנונים קשיחים שיבטיחו את ביטחונם התעסוקתי, לדרוש שותפות בתהליכי קבלת ההחלטות וחלוקה הוגנת ברווחים.

בכך התהפכו היוצרות במערכת יחסי העבודה. במקום שכל עובד יצטרך לנהל משא ומתן לבד אל מול המעסיק כשכוחו דל, האיגוד מייצג את כלל העובדים אל מול המעסיק מתוך עמדת כוח שמקנים לו הלכידות והכוח הקולקטיבי המשמעותי שיצרו העובדים.

יתרה מכך, כוח זה מקנה לעובדים את היכולת להציב את עצמם בעמדה שתאפשר להם לפעול בזירות נוספות שהיו שמורות טרם ההתארגנות למעסיק בלבד, ובהן הזירה הרגולטורית, המשפטית והתקשורתית. בין היתר, העובדים יוכלו לפעול מול מקבלי ההחלטות למניעת החלטות רגולטוריות שעלולות להשפיע על העובדים במקום העבודה, ולנהל מערך דוברות ויחסי ציבור באופן עצמאי לקידום האינטרסים על העובדים.

עובדים במקומות עבודה בלתי מאורגנים נמצאים בנחיתות משועת במערכת יחסי העבודה. אין בידכם דבר מאלה שמהם שואב המעסיק את כוחו, לא המשאבים, לא הגישה לנתונים, לא יכולת קבלת ההחלטות ואפילו לא הגישה למקבלי ההחלטות – קולם לא נשמע, הם חלשים, לעיתים חסרי אונים, נתונים לגחמותיו של המעסיק ונשענים עליו בתלות מתסכלת.

נתונים לגחמותיו של המעסיק ונשענים עליו בתלות מתסכלת. במציאות זו מערכת יחסי העבודה אינה מאוזנת. העובד נמצא בעמדת נחיתות. יכולתו לשפר את תנאיו ולהשפיע על תהליכים והחלטות בארגון מוגבלת לחלוטין. עובדים בארגון גדול שיבקשו להגיע אל המנכ"ל ולהשמיע את קולכם, יגלו שזו משימה קשה ומורכבת, שעוברת דרך שרשרת ניהול שתביט בחשדנות על רצונכם עז המצח.

אם במקום עבודה בלתי מאורגן פערי הכוחות בין המעסיק ובין העובדים הם משמעותיים, הרי שבמקום עבודה מאורגן פער זה מצטמצם באופן משמעותי ואף נוטה לטובת העובדים. למעשה, התארגנות עובדים נועדה בראש ובראשונה לאזן את פערי הכוח הללו ולייצב את מערכת יחסי העבודה בחברה. מציאות זו מתאפשרת הודות ליצירת כוח קולקטיבי של העובדים, שביכולתם לעמוד אל מול המעסיק ללא מורא וחשש ולהתמקח עמו על דרישותיהם הצודקות. יחד, ככוח מלוכד, הם יעמדו לא רק על תנאי

שלה לארגון, עלולה להצית ויכוח חריף, להלהיט יצרים ולעורר מחלוקות אידיאולוגיות ותפיסות עולם קוטביות. במאמר זה נסקור את מטרותיה של העבודה המאורגנת, על מנת להפיג את ערפל הקרב בין הניצים ולהניח תשתית עובדתית שתספק קרקע בטוחה לדיון נוקב בשאלה שבמחלוקת.

את התשובה לשאלה נחלק לשניים; מטרות העבודה המאורגנת ברמת המפעל הבודד ומטרותיה ברמה הלאומית. נפרט תחילה מדוע נחוצה העבודה המאורגנת ברמת המפעל הספציפי.

מטרות ברמת "המפעל" (הארגון)

עבודה מאורגנת נחוצה ברמת המפעל, לעובד הקטן במקום העבודה שלו, ממגוון סיבות:

1. איזון מערכת יחסי הכוחות עם המעסיק

במערכת היחסים בין עובד יחיד למעסיק, הרי שלמעסיק במקום העבודה יש כוח רב באופן משמעותי מהעובד; יש בידי עוצמה רבה, משאבים, כסף, שליטה על מידע ונתונים, והסמכות הבלעדית לקבלת החלטות הן ברמה העסקית והן ברמה הארגונית והניהולית. לעוצמה זו ישנן השלכות משמעותיות על העובדים. המעסיק אומנם כפוף לחוקי העבודה החלים עליו, אך בסמכותו לקבוע את תנאי העסקה של העובדים, את שכרם, את תנאי הרווחה שלהם ואת מועד סיום העסקתם בכל רגע נתון, במסגרת תוכנית התייעלות, צמצומים או פיטורים שרירותיים.

לעומתו, העובדים נמצאים בנחיתות משועת במערכת יחסי העבודה. אין בידכם דבר מאלה שמהם שואב המעסיק את כוחו, לא המשאבים, לא הגישה לנתונים, לא יכולת קבלת ההחלטות ואפילו לא הגישה למקבלי ההחלטות – קולם לא נשמע, הם חלשים, לעיתים חסרי אונים,





2. הגנה על זכויות עובדים, אכיפה ומניעת הרעת תנאי העבודה ושיפורם

העבודה המאורגנת היא גורם משמעותי בהגנה על זכויות עובדים ובהסדרת תנאי העסקתם. למעשה, באמצעות כוח קולקטיבי משמעותי, כשהם מיוצגים על ידי ארגון עובדים חזק, נתונה בידי העובדים היכולת על פי חוק לנהל עם המעסיק משא ומתן ולהסדיר באמצעות הסכם קיבוצי את זכויותיהם ואת תנאי העסקתם. אם במקום עבודה בלתי מאורגן מתבססים יחסי העבודה על חוזים אישיים ויחסי עבודה אינדיבידואליים, לפיהם כל עובד מנהל באופן עצמאי את המשא ומתן על תנאי עבודתו, מתוך הבנה שגורלו התעסוקתי נתון בידי המעסיק בלבד, הרי שבמקום עבודה מאורגן מתבססים יחסי העבודה על מיקוח קיבוצי, לפיו תנאי העבודה של כלל העובדים המאורגנים מעוגנים בהסכם הקיבוצי מיוחד המסדיר את זכויותיהם ותנאי העסקתם. בין היתר, מוגדרים בהסכם מנגנוני היועצות בין המעסיק ובין ועד העובדים במקרים של

מחלוקות ושינויים מבניים, מנגנונים מוסכמים הנוגעים להגנה מפני פיטורים, לרבות פנייה להליכי בורות וגישור במקרה של אי הסכמות, ומנגנוני אכיפה נוקשים למקרה של חוסר ציות של הצדדים להוראות ההסכם.

העבודה המאורגנת מאפשרת לעובדים לעמוד כאגרוף אחד כנגד ניסיונות המעסיק להרע את תנאי העסקתם. היא מעניקה לארגון העובדים מתוקף החוק את האפשרות להכריז על סכסוך עבודה, להכריז על שביתה, לנהל מאבקים משפטיים, ומספקת לעובדים את כל המשאבים הנחוצים כדי לעמוד יחד על זכויותיהם.

מלבד המנגנונים הללו המעוגנים בהסכם הקיבוצי, נהנה העובד מהגנת האיגוד המקצועי, שעוקב מקרוב אחר יישום החוקים ומבטיח, באמצעות כוחם הארגוני של העובדים ומשאבים רבים שהוא מעמיד לרשותם, שהמעסיק יימנע מלהפר את זכויותיהם או לפגוע בתנאי העסקתם בהחלטות חד צדדיות. למעשה, איגודים מקצועיים משמשים לא רק כגוף היציג לחתימה על ההסכם הקיבוצי, אלא כגוף המפקח על יישום ההסכמים

הדרושים כדי לאכוף את זכויותיהם, לרבות ייעוץ משפטי, ייצוג בבתי משפט ובמוסדות אחרים, ומשאבים נוספים הנחוצים ליצירת כוח ארגוני מרתיע אל מול המעסיק.

למעשה, העבודה המאורגנת מאפשרת לעובדים לעמוד כאגרוף אחד כנגד ניסיונות המעסיק להרע את תנאי העסקתם. היא מעניקה לארגון העובדים מתוקף החוק את האפשרות להכריז על סכסוך עבודה, להכריז על שביתה, לנהל

מאבקים משפטיים, ומספקת לעובדים את כל המשאבים הנחוצים כדי לעמוד יחד על זכויותיהם. כוחם הקולקטיבי של העובדים, שפועלים יחד כקבוצה מאורגנת, מגדיל בצורה משמעותית את יכולת המיקוח שלהם מול המעסיק ומאפשר להם להפעיל לחצים שונים להשגת תביעות קולקטיביות ולהדק את הציות והאכיפה של המעסיק לזכויותיהם.

השימוע המוגדרים בחוק, הרי שבמקום עבודה מאורגן תרחיש אלו כמעט בלתי אפשריים. עובדים שמועסקים תחת הסכם קיבוצי יזכו להגנה הדוקה מפני פיטורים מתוקף ההסכם המסדיר את הליכי הפיטורים באופן שמעניק לעובד יציבות תעסוקתית כמעט מלאה. מעסיק שיבקש לפטר עובד במקום עבודה מאורגן ייתקל בקושי רב ויהיו כפוף למנגנונים קשיחים

העובד על רקע מקצועי נדרש לקיים הליך שיפור ביצועים מסודר ומושך, לאורך שני פרקי זמן בני מספר חודשים, שבמהלכם יצטרך להוכיח כי פעל בתום לב להביא את העובד לרמה מקצועית שמשייכה את רצונו. במקרה של מחלוקת בין ועד העובדים והנהלה המעוניינת בכל זאת להוציא לפועל את הפיטורים, יפנו הצדדים לבורר חיצוני מוסכם אשר יפסוק בעניין. זהו תהליך מוקדם, ממושך ושקוף, שבו ועד העובדים מעורב מתחילתו ועד סופו. תהליך הבורר הממושך עשוי לכלול בחינה של אנשי מקצוע רלוונטיים, קבלת חוות דעת מקצועיות הנוגעות לטענות המעסיק, הצעת פתרונות חלופיים לפיטורין, כגון הסטה לתפקיד אחר בארגון, ובלבד שיציבותו התעסוקתית תישמר לאורך זמן. כפי שניתן להתרשם, עובד מאורגן, נהנה מהגנה הדוקה מפני פיטורים וזוכה לביטחון תעסוקתי מלא, שמעניק לו שקט נפשי ומפחית את החרדות והלחץ התעסוקתי הנלווים לחוסר יציבות בעבודה.

יחד עם זאת, ראוי להדגיש. הגנה זו אינה מלמדת כי במקומות עבודה מאורגנים אין פיטורים. ישנם פיטורים, ולעיתים אף נרחבים, אך אלה נקבעים לרוב בהסכמת האיגוד המקצועי והעובדים לאחר משא ומתן ממושך עם המעסיק, לאחר שנמצאה להם הצדקה, ותוך הסדרת מנגנוני פרישה ראויים וסל הטבות נלווה. במהלכי פיטורים הנובעים מצרכי התייעלות וצמצום מצבת כוח האדם, נוהגים כיום אירגוני העובדים והמעסיקים, לסכם על מנגנוני פרישה מרצון בתנאים כה מפתים או על מנגנוני פרישה בפנסיה מוקדמת, עד שהתחרות בין העובדים היא מי יזכה בפריבילגיה לפרוש בתנאים אלו.

יוצא מן הכלל בהקשר זה, אלו פיטורים הנובעים מעבירה משמעתית חמורה שביצע העובד, כגון גניבה, אלימות או סיבה אחרת. בנושא זה ועד העובדים עצמו, לאחר שבירר ואימת את



מעסיק שיבקש לפטר עובד במקום עבודה מאורגן ייתקל בקושי רב ויהיו כפוף למנגנונים קשיחים שמסדירים את הליך הפיטורים, זאת מתוך מטרה שלא יהיה בידיו את האפשרות לפטר עובדים באופן שרירותי וחד צדדי, אלא תוך הצדקת הצורך בפיטורים מעל לכל ספק.

3. הגברת הביטחון התעסוקתי

אם עד מועד החתימה על ההסכם הקיבוצי היה הביטחון התעסוקתי של העובדים נתון כמעט באופן מוחלט בידי המעסיק, שהחזיק בידיו בכל הסמכות ושיקול הדעת לקבל החלטות חד צדדיות ושרירותיות הנוגעות, בין היתר, לפיטורי עובדים – עובד בודד או קבוצת עובדים, מתי שרק חפץ לבו בכך, ובלבד שעמד בהליכי

שמסדירים את הליך הפיטורים, זאת מתוך מטרה שלא יהיה בידיו את האפשרות לפטר עובדים באופן שרירותי וחד צדדי, אלא תוך הקפדה על המנגנונים המוסכמים על הצדדים בהסכם הקיבוצי, הצדקת הצורך בפיטורים מעל לכל ספק והסכמת האיגוד המקצועי – לתנאים נוקשים אלה כפוף המעסיק. למשל, במקומות מאורגנים רבים, מנהל שדורש את פיטורי

עובד צעיר עלול שלא להעריך את החשיבות הדבר, אבל ביטחון סוציאלי הוא תחום משמעותי בחיי כל אדם. אם נפלתם בעבודה ונפצעתם, חליתם, פוטרם או יצאתם לגמלאות, עליכם לדעת שיש לכם משענת לבטוח בה על מנת שלא תקלעו לצרה כלכלית עמוקה

כושר עבודה וביטוחים נוספים, בתנאים מיטביים, שמבטיחים את קיומו הכלכלי של העובד ובני משפחתו באמצעות קצבאות נכות במקרה של פגיעה, מחלה או מוות. חובת המעסיק להפרשות כספיות ניכרות עבור פוליסות הביטוח המיטביות וקרנות הפנסיה, שנקבעו במסגרת הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה, מעניקים לעובדים רשת ביטחון מקיפה.

רשת הביטחון הסוציאלית מסייעת לעובדים במצבי חיים נוספים שבהם הם נאלצים להישאר מחוץ למעגל העבודה

למשל, במצב של פרישה לגמלאות לאחר גיל 67, זכאי העובד, שהשקיע את מיטב שנותיו בשוק העבודה, לקצבה חודשית ראויה על מנת להתקיים בכבוד לאורך כל שנותיו הנותרות עד מותו – קצבה שתענה על כל צרכיו הכלכליים והבריאותיים מבלי שיצטרך כלל לעבוד או להזדקק לעזרת איש, כך שיזדקק בכבוד. הגנה סוציאלית זו ניתנת על פי חוק פנסיה חובה שקודם על ידי ההסתדרות ונחתם בינה ובין המעסיקים והממשלה, הקובע כי כל עובד שכיר במדינה זכאי לפנסיה ועל כל מעסיק חלה החובה להפריש עבורו סכומים לקרן הפנסיה.

בנוסף, רשת הביטחון הסוציאלית מספקת מענה למצבי משבר בחיים שאליהם יכול העובד להיקלע לאורך שנות עבודתו, כגון אירועים טרגיים שבהם מאבד העובד את יכולתו להמשיך לעסוק במקצוע או לעבוד בכלל עקב תאונה או מחלה. גם חובה זו חלה על פי חוק ומופיעה כחלק מההסדר החוקי של חוק פנסיה חובה וקודמה ביוזמת ההסתדרות. מקום עבודה מאורגן ידאג לבטח את העובדים בביטוחי בריאות, כגון אובדן

הטענות, לא יגלה סלחנות כלפי העובד ויאשר ככל הנראה את הפיטורים לאלתר. אשר לטענה כי הגנה מלאה על העובדים מפני פיטורים מובילה את החברה לבינוניות – גם בהקשר זה יגלו ועד העובדים והאיגוד המקצועי ערנות רבה ויקפידו שהעובדים אינם מנצלים את הביטחון התעסוקתי שהוענק להם על מנת להרפות מהמאמץ הכרוך בעבודה ולהתבטל. יש לזכור, האינטרס המשותף של המעסיק, העובדים והאיגוד המקצועי, היה ונותר הצלחתה של החברה, ממנה שואבים כל הצדדים את קיומם והצלחתם.

4. הגברת הביטחון הסוציאלי

אחד התפקידים החשובים של העבודה המאורגנת הוא להבטיח לעובדים המאורגנים תנאים סוציאליים מיטביים, שיעמדו לזכותם ולזכות בני משפחתם במצבי חיים שונים, כגון אבטלה, חופשת לידה, זקנה, פגיעה בעבודה, נכות, מחלה, אובדן כושר עבודה או מוות של המפרנס. תנאים אלה נועדו להבטיח לעובד הכנסה כספית לצורכי קיום בכל אחד ממצבי החיים, שבהם העסקתו נפסקת, כפי שצוינו.



באופן זמני או קבוע בשל פיטורים, סגירת חברה וחופשת לידה, מבלי יכולת להתפרנס בכוחות עצמם. גם במקרים אלה זכאים העובדים להכנסה ולזכויות סוציאליות שיבטיחו להם ולבני משפחתם יכולת להתקיים עד שיחלוף המצב הזמני בו הם נתונים וישובו למעגל העבודה.

מעורבותה העמוקה של העבודה המאורגנת בהיבט זה מורגשת בעיקר ברמה המשקית, כשארגוני העובדים משפיעים על מדיניות ציבורית בתחום הפנסיה והביטחון הסוציאלי. בין היתר, הם מובילים להסכמות עם המדינה



והאיגוד המקצועי, כך החקיקה בתחום הביטחון הסוציאלי עמוקה ורחבה יותר ומטיבה עם העובדים, כשהמודל המוכר בהיבט זה הוא המודל הסקנדינבי, הנהוג במדינות הנורדיות.

תרומת העבודה המאורגנת לביטחון הסוציאלי של העובדים אינה מסתכמת ברמה המשקית בלבד, אלא ברמת המפעל, כאשר איגודים מקצועיים וועדי עובדים משקיעים מאמצים רבים להטיב את התנאים הסוציאליים של העובדים במקום העבודה מעבר למוגדר בחוק,

עם פרישתו לגמלאות זכאי העובד, שהשקיע את מיטב שנותיו בשוק העבודה, לקצבה חודשית ראויה על מנת להתקיים בכבוד לאורך כל שנותיו הנותרות עד מותו – קצבה שתענה על כל צרכיו הכלכליים מבלי שיצטרך כלל לעבוד או להזדקק לעזרת איש, כך שידקן בכבוד. לעבודה המאורגנת תרומה מרכזית בחקיקה ובקידום הסכמים קיבוציים בתחום.

פנסיוניים ומביטוחים מיטביים, אלא משירותי ייעוץ מקצועיים ומהכוונת מיטב המומחים בתחום. כמו כן, ארגוני עובדים פועלים לפקח על קרנות הפנסיה ולוודא שהן מנוהלות בצורה אחראית ושקופה, מתוך דאגה לעתידם הכלכלי של העובדים. הם מתערבים במקרים של ניהול לא תקין ודואגים לשמור על זכויות החוסכים.

עובד צעיר עלול שלא להעריך את החשיבות הדבר, אבל ביטחון סוציאלי הוא תחום משמעותי בחיי כל אדם. אם נפלתם בעבודה ונפצעתם, חליתם, פוטרם או יצאתם לגמלאות, עליכם לדעת שיש לכם משענת לבטוח בה על מנת שלא תקלעו לצרה כלכלית עמוקה. הסכם קיבוצי מעניק לכם את כל אלה. הדבר נכון לא רק לתקופת עבודתו של העובד, אלא אף לתקופת היותו פנסיונר בגמלאות. אז מעניקה לו העבודה המאורגנת תנאי רווחה במסדרת מועדוני גמלאים עשירים בפעילויות והפתעות.

נסכם ונאמר כי העבודה המאורגנת, באמצעות המנגנונים שתוארו, לא זו בלבד שמשפרת את תנאי העסקה של העובדים בתקופת עבודתם כשהם נמרצים, צעירים וכשירים לעבודה, אלא גם מעניקה להם תחושת ביטחון סוציאלי לטווח הרחוק, והגנה מפני מצבים שונים בחיים שבהם הם עצמם או בני משפחתם עלולים להזדקק לעזרה ולתמיכה כלכלית.

5. תעסוקתיות וניעות חברתית: הכשרות וקידום מקצועי

עולם העבודה מתפתח יחד עם ההתקדמות הטכנולוגית. בינה מלאכותית ואוטומציה נכנסות לחיינו ומשנות את שוק העבודה, שלא נשאר כפי שהיה. מקצועות רבים משנים את פניהם. חלקם הופכים למקצועות בסיכון וחלקם כבר נקברים תחת ההריסות התעשייה המסורתית. מקצועות שעד לפני שנים ספורות נחשבו מבוקשים מאוד ומשכו אליהם סטודנטים רבים מהאוניברסיטאות, כבר אינם מהווים

זאת במסגרת הסכמים קיבוציים מיוחדים הנחתמים עם כל מעסיק בנפרד במקומות העבודה.

הסכמים אלה מעניקים לעובדים תנאים משופרים המרחיבים את רשת הביטחון הסוציאלית, בין היתר, הם מבטיחים שהמעסיק יפריש אחוז ניכר יותר מהשכר לטובת קרן הפנסיה ולא יסתפק בהפרשות מתוך המרכיב הבסיסי בשכר, ובכך מבטיחים לעובדים הכנסה ראויה לאחר פרישתם.

עובד מאוגד לא רק נהנה מתנאים

והמעסיקים, באמצעות הסכמים קיבוציים כלליים או במסגרת עסקאות חבילה במשק, על חיזוק רשת הביטחון המוענקת לכלל העובדים.

מעורבות זו כוללת פעילות בתחום הפוליטי לקידום חקיקה הנוגעת לביטחון הסוציאלי. הם פועלים במישור הפוליטי לקידום חוקים שמטיבים עם ציבור העובדים. ככל שהמדיניות החברתית כלכלית במדינה מתבססת על כלכלה מתואמת בין שלושת השחקנים המרכזיים ביחסי העבודה, המדינה, המעסיקים



את השורות במצבת כוח האדם באמצעות מהלכי פיטורים וגיוסים חדשים, הרי שבמקום מאורגן נדרש המעסיק להשקיע משאבים על מנת לייצר את הפתרונות עם כוח האדם הקיים הנהנה מייציבות תעסוקתית. העבודה המאורגנת מצדה נדרשת להיות מעורבת בפיתוח תהליכי

המפתח לצמיחת החברה וליציבות התעסוקתית של העובדים נעוץ ביכולתם ללמוד, להשתנות, להתפתח בתוך הארגון ולהתאים את עצמם לעידן החדש; וכן ביכולתם של המעסיק וארגון העובדים ליצר עבור העובדים את הכלים והתנאים שיאפשרו את השינוי ההכרחי.

השימור והניוד הפנימיים של העובדים למשרות חדשות בארגון, ולתרום לפיתוח יכולתם של העובדים להשתתף בהצלחה

תפקידו של האיגוד הוא לדחוף את המדינה ואת המעסיקים ליזום ולפתח תוכניות הכשרה רחבות, לאתר מבעוד מועד את המקצועות שנמצאים בסיכון ולהכשיר את העובדים הללו למקצועות הרלוונטיים, כך שיוכלו להתנייד בין תפקידים בתוך הארגון, להתפתח בתוכו ולהתאים את עצמם לתרחיש אפשרי שבו המקצוע שלהם לא יהיה עוד רלוונטי לנוכח מהפכת האוטומציה והבינה המלאכותית. הכשרות אלו מיועדים לאפשר לעובדים לרכוש מיומנויות וכישורים מגוונים המתאימים לעולם העבודה החדש אליו צועד הארגון ושוק העבודה בכלל. בדרך זו, העובדים יכולים להתעדכן בטכנולוגיות חדשות ולקבל הסמכות מקצועיות מבוקשות, מה שעשוי להעלות את ערכם בשוק העבודה ולהגביר את יציבותם התעסוקתית.

מטרת העבודה המאורגנת אינה רק לספק לעובד את הכלים הדרושים, אלא אף להבטיח שהמעסיק מתאים את עצמו לשוק העבודה המודרני ולמגמות ההתפתחות בו. בעוד שבמקומות בלתי מאורגנים גמישותו של המעסיק בהליך פיטורים מלאה והדרך הקלה ביותר עבורו להתמודד עם מקצועות בסיכון היא לרענן

כיום הבטחה גדולה, ומקצועות שהיו רלוונטיים בעבר, צפויים להפוך למיותרים בעתיד. ההתפתחות הטכנולוגית טרפה את הקלפים. עולם העבודה משתנה. מקצועות נעלמים, מקצועות משתנים ועובדים רבים צפויים להיפלט משוק העבודה. מי ישמור עליהם? מי יבטיח להכשיר אותם מבעוד מועד למקצוע מבוקש יותר? כל הנתבים לתשובות על שאלות אלו, מובילים לאיגוד המקצועי.

העבודה המאורגנת משחקת תפקיד מרכזי בהתאמת שוק העבודה לתמורות שתוארו ולהתמודדות עם ההשלכות רחבות ההיקף של הקדמה הטכנולוגית על שוק העבודה ועל העובדים. על פי תפיסתה החדשה, המפתח לצמיחת החברה וליציבות התעסוקתית של העובדים נעוץ ביכולתם ללמוד, להשתנות, להתפתח בתוך הארגון ולהתאים את עצמם לעידן החדש; וכן ביכולתם של המעסיק וארגון העובדים ליצר עבור העובדים את הכלים והתנאים שיאפשרו את השינוי ההכרחי.

אחד הכלים המרכזיים בהיבט זה הוא פיתוח מערך הכשרות מקצועיות וקידום מקצועי, שיבטיח לעובדים ביטחון תעסוקתי גם בעידן הטכנולוגי החדש.

בתהליכים אלה ולהתפתח בקריירה לרוחב ובמעלה הארגון. תרומתה של העבודה המאורגנת בתחום זה נועדה להפחית את אי היציבות התעסוקתית שמאפיינות את השוק בעידן החדש.

לפעילות האיגוד המקצועי בתחום זה תרומה רבה גם לשיפור המעמד הכלכלי והחברתי של העובדים, לצמצום

6. גיוון, הכלה ושוויון

חברות עסקיות מכוונות להצלחה עסקית, הניהול מכוון יעדים ומטרות, אבל העובדים בארגון צריכים להרגיש חלק מההצלחה. זהו אתגר ניהולי חשוב בפני עצמו. הוא מאתגר שבעתיים בשל העובדה שהארגון מורכב מאנשים עם זהויות שונות



לפיו בארגון קיימים עובדים ממעמדות ומרקעים שונים, ובהן מעמד חברתי וכלכלי שונה או סביבת מגורים שונה, למשל, כפרית לעומת עירונית; גיוון על בסיס נטייה מינית וזהות מגדרית, לפיו ישנם בארגון עובדים מקהילת הלהט"ב ומזהויות מגדריות שונות; וקטגוריות נוספות של גיוון על רקעים שונים, כגון רקע מקצועי (עיסוקים, תפקידים, ותק), רקע השכלתי (רמת השכלה שונה, אקדמאים, חסרי השכלה), רקע גיאוגרפי (מרכז/פריפריה), רקע הקשור לאורח החיים (טבעונים/אוכלי בשר), הורות (חד הוריות/זוגות חד מיניים), ותפיסות והשקפות עולם שונות. אם כן, אנו רואים מגוון רחב של קטגוריות, המבטא שוני בין קבוצות ייחודיות של עובדים. גיוון זה מאפשר לארגון ליהנות ממגוון רחב של השקפות, נקודות מבט, כישורים, ורעיונות, אך גם מציב בפניו אתגר חשוב – לקדם תרבות ארגונית מכילה ומשגשגת. המטרה אינה לגבש את כל הזהויות לכדי קבוצה אחת הומוגנית, אלא לשמור על הזהויות השונות, תוך הבטחה שכל אחת תרגיש חלק מהצלחת הארגון.

למעשה, הכלה היא היכולת של הארגון להביא את אנשים עם זהויות שונות להרגיש חלק מהארגון. על הארגון לדעת להוביל לכך, לענות על הצרכים השונים של הקבוצות השונות, לשלב אותן, כל קבוצה לפי היכולות שלה, כך שירגישו משמעותיים לארגון. על כן, כל ארגון חייב ליצור את הכלים להכלה, להביא את הארגון לבשלות הנדרשת לשם כך ולפתור דילמות שמתעוררות בשל הגיוון הרב. אתגר זה, במיוחד בשוק עבודה דינמי המאופיין בתחלופת גבוהה של עובדים, הוא מורכב יותר. לכן, ליציבות תעסוקתית ישנה חשיבות רבה, בין היתר, כדי לסייע לארגונים ליצור לאורך זמן את הבשלות הארגונית הנדרשת, להשריש נורמות ארוכות טווח, לבסס כלים ולהטמיע אותם בארגון.

– לכולם ישנם צרכים ומאפיינים שונים, יכולות שונות, מוגבלויות וקשיים. על כן, מטרת הארגון היא לאפשר לכולם להרגיש חלק, להתפתח יחד עם הארגון ולהגיע למיצוי מקצועי ואישי. הזהויות השונות של האנשים הן מגוונות מאוד וניתנות לסווג לפי כמה קטגוריות מרכזיות; גיוון מגדרי, לפיו קיימת הבחנה בין נשים, גברים ואנשים שאינם מזדהים עם מגדר מסוים; גיוון אתני ותרבותי, לפיו ההבחנה היא בין קבוצות אתניות, דתות ותרבויות שונות בתוך הארגון; גיוון גילי, לפיו קיימים בארגון קבוצות גיל שונות, צעירים ומבוגרים, עם פער דורי ביניהם המתבטא בשוני בין תפיסות וערכים; גיוון על בסיס יכולת, לפיו קיימים עובדים עם מוגבלויות או צרכים מיוחדים; גיוון סוציאקונומי,

פערים בחברה ולניידות חברתית. איגודי העובדים פועלים להבטיח שכל עובד יקבל הזדמנות שווה לקידום, ללא קשר למוצא, מגדר או רקע סוציו אקונומי. בכך איגודים מקדמים סביבת עבודה הוגנת ומכבדת שמאפשרת לעובדים להתקדם בהתאם לכישוריהם ויכולותיהם.

ניתן לציין כי איגודים רבים חותרים לעגן בהסכמים הקיבוציים תוכניות למימון הכשרות ולימודים המיועדים לילדי העובדים, בעיקר בקרב עובדים מוחלשים, ככלי להגברת סיכוייהם להשתלב במקצועות מתקדמים בשוק העבודה ובכך לצמצם פערים חברתיים ולתרום לניידות חברתית, ויכולתם של בני המעמד הנמוך לשנות את מעמדם הכלכלי חברתי ולהתקדם מעלה.



עבודה מאורגנת נחוצה בהיבט זה לא רק לצורך הגברת היציבות התעסוקתית ולהפחתת תחלופה בעובדים ככלי מרכזי להשרשת הנורמות הראויות בארגון ולהכללה של הזהויות השונות באופן המיטבי, אלא ליצירת רעיונות חדשים מהשטח, לחיזוק זהויות מקופחות, להגנה על אנשים עם צרכים מיוחדים ואנשים עם מוגבלויות, להגברת האכיפה, וליצירת תרבות ארגונית שבה כל זהות מרגישה שייכת לארגון ולהצלחתו. למשל, גיוון סוציאקונומי תורם רבות לתחושת הוגנות, שוויון וסובלנות במקום העבודה, מעצם העובדה שהוא מעניק הזדמנויות שווה לאנשים מרקעים שונים. הוא לא רק משקף את השונות בחברה, אלא מסייע ליצירת סביבת עבודה מגוונת, חדשנית והוגנת יותר.

לעבודה המאורגנת תפקיד משמעותי בכל הקשור לגיוון והכללה במקום העבודה. איגודים מקצועיים וועדי העובדים משקיעים מאמצים רבים בתחום זה בכמה מישורים. ראשית, בעידוד שילוב אוכלוסיות שונות במקומות

הכשרות שמיועדות לצמצום פערים, ליצירת הזדמנויות ולקידום מקצועי עבור עובדים מקבוצות שונות, ומאפשר להם בכך להשתלב ולהתקדם במעלה ההיררכיה של הארגון.

בין היתר, הם מפעילים תכניות הכשרה מיוחדות לעובדים ממגזרים שונים, ובהם נשים, עולים חדשים, מיעוטים ואנשים עם מוגבלויות – תוכניות שמסייעות לעובדים לשפר את כישוריהם ולהתקדם במקום העבודה. שישית, הקמת מערכי תמיכה לסיוע ותמיכה בעובדים מגוונים במקומות העבודה, לרבות תמיכה פסיכולוגית, נפשית וכלכלית. פעולות אלו ואחרות מאפשרות לעבודה המאורגנת לסייע לארגון לביסוס סביבת עבודה הוגנת, מגוונת ומכילה יותר.

לאוכלוסיות החלשות בארגון. שלישית, בהגנה על קבוצות מוחלשות או מופלות, כגון נשים, מהגרים, אנשים עם מוגבלויות ואוכלוסיות ממגזרים שונים, ובמניעת אפליה בתעסוקה. הגנה זו מקבלת ביטוי בכללים המעוגנים בהסכמים קיבוציים, במעורבות האיגוד בקידום חקיקת עבודה, ובנורמות של הוגנות ושוויון שהשתרשו בתהליכים שונים שבהם מעורב ועד

"אני עובדת באופן שוטף עם דגימות דם, זה לא מרתיע אותי ולא מבהיל אותי, אבל פתאום מצאתי את עצמי פותחת מבחנות עם ציפורניים של ילדים וחלקי גופות. אני לא אשכח שנתקלתי בלק ירוק על ציפורן מסודרת. הבנות במעבדה לימדו אותנו להתרגל למראות הקשים"

7. הגנה מפני הטרדות מיניות, התעמרות בעבודה, לחץ תעסוקתי ותופעות פסולות של ניצול

העבודה המאורגנת משחקת תפקיד חשוב בהגנה על העובדים מפני תופעות של הטרדות מיניות, התעמרות בעבודה ולחץ תעסוקתי. עובדים רבים שנחשפים לתופעות פסולות וכואבות אלו במקום העבודה ואינם זוכים לסיוע ולתמיכה

העובדים, כגון מכרזים לגיוס עובדים, נידודים, שינויים ארגוניים ותהליכי שימור – בהם זוכות אוכלוסיות שונות להגנה יתרה. רביעית, באמצעות קידום מדיניות של גיוון והכללה. איגודים מקצועיים מקדמים מדיניות לייצוג הולם לאוכלוסיות שונות ולחזיון, כך שקולם של עובדים מרקעים שונים, לרבות חלשים ושקופים, יקבל ביטוי בקבלת ההחלטות בארגון. חמישית, באמצעות הכשרות והדרכות, כאשר איגודים מקצועיים מספקים

העבודה. בין הכללים הבולטים שעוגנו בהיבט זה, החובה החלה על המעסיק לשלב בעלי מוגבלויות במקומות העבודה בשיעור מסוים (5%) מכלל כוח האדם בחברה. שנית, בקביעת תנאי העסקה הוגנים ושוויוניים לאוכלוסיות החלשות בארגון במסגרת הסכמים קיבוציים. למשל, באמצעות קביעת טבלאות שכר דיפרנציאליות המבוססות על צדק ושוויון, המאפשרות תיקון של עיוותי שכר

כגון שחיקה בעבודה, ולהצבת גבולות ברורים בפני המעסיק בכל הקשור לעומסי העבודה, שעות עבודה ארוכות וזמני מנוחה נאותים. כמו כן, העבודה המאורגנת מעלה את הנושא לתודעת ציבור העובדים, מקדמת מחקרים עדכניים לזיהוי הגורמים ללחץ תעסוקתי בעיסוקים

להמלצות, ונקיטת האמצעים כנגד העובד הפוגע ולהגנה על העובד המתלונן, לרבות דרישה להעברת עובדים מתפקידם ולנקיטת אמצעים משמעותיים.

ועד העובדים והאיגוד המקצועי ערים כמובן להשלכות הקשות של תופעות פסולות אלו ולגורמים נוספים הקשורים

הנדרשת או חוששים לפנות לגורם המטפל בהנהלת החברה, אם בכלל קיים כזה, יחשו בודדים, יישאו לבדם בעוול הגדול שנגרם להם, ויחוו מצוקה בריאותית פיזית ונפשית. כשעובדים חברים בארגון עובדים, הם לא לבד. האיגוד דואג שמעסיקים ייקחו ברצינות כל תלונה, יפתחו בחקירה ויטילו סנקציות על מי שעובר על החוק, התקנות והנורמות. אך לא זו בלבד, העבודה המאורגנת נוטלת על עצמה תפקידים פעילים למניעת התופעה ולא מטילה את האחריות לטיפול בבעיה על המעסיק בלבד.

אשר למניעת הטרדות מיניות, איגודים מקצועיים מקדמים מדיניות מובהקת כנגד הטרדות מיניות, בין היתר, הם מוודאים שהעובדים מודעים לזכויותיהם ולדרכים העומדות בפניהם כדי לפעול במקרה של הטרדה. הם יקפידו שההנהלה עומדת בדרישות החוק להצבת הקוד האתי במקום נראה לעין ובולט בארגון, יעניקו סיוע משפטי ותמיכה לעובדים שפונים אליהם עם תלונות הנוגעות להטרדה מינית, ואף יפעלו כדי להבטיח שהמעסיק יטפל בתלונות באופן ראוי וללא טיוח גם אם התלונה נוגעת למנהל בכיר בארגון.

התנהלות זו נכונה אף בנוגע להגנה מפני התעמרות בעבודה. תופעה זו, שבעבר לא הייתה מוגדרת באופן בהיר, אף שהייתה שכיחה במקומות העבודה, נמצאת כיום במרכז הדיון בתחום יחסי העבודה כשהזרקורים מופנים אליה. בהקשר זה, ועדי עובדים ואיגודים מקצועיים פועלים כיום ליצירת סביבה עבודה מכבדת ולמניעת התעמרות בעובדים. הם עומדים לצד העובדים המתלוננים על התעמרות מצד מנהלים או עמיתים לעבודה, ונוקטים בפעולות הנדרשות מול המעסיק לבירור התלונה ולנקיטת האמצעים שייגנו על העובד וימגרו את התופעה. בין הפעולות שהם נוקטים: בירור התלונה, הפניית העובד לגורם מקצועי מוסמך, כגון פסיכולוג תעסוקתי, המשך טיפול בהתאם



ועד העובדים והאיגוד המקצועי ערים כמובן להשלכות הקשות של תופעות פסולות, כגון ניצול והתעמרות ולגורמים נוספים הקשורים בתנאי עבודה, שעלולים להוביל עובד לחוש בלחץ תעסוקתי – תופעה שעלולה להוביל להרעה בריאותית פיזית ונפשית במצבו של העובד.

נרחבים, מעניקה שירותי תמיכה נפשית, ומקיימת פעילויות שמטרתן להפחית את התופעה והשלכותיה, כגון סדנאות לניהול זמן. נסכם ונאמר בעניין זה כי הצטרפות לעבודה מאורגנת אינה רק זכות העומדת לרשות העובדים, אלא כלי רב עוצמה

בתנאי עבודה, שעלולים להוביל עובד לחוש בלחץ תעסוקתי – תופעה שעלולה להוביל להרעה בריאותית פיזית ונפשית במצבו של העובד. על כן, העבודה המאורגנת נאבקת למיגור גורמי הסיכון הנוגעים לתנאי העסקה לא נאותים,

הפועלים בשווקים תחרותיים, מנהלים רבים עלולים להזניח לאורך זמן את רווחת העובדים לטובת עמידה ביעדים העסקיים הקשוחים שמציב בפניהם המעסיק. הדבר נכון הן לעסקים קטנים והן לחברות גדולות הנסחרות בבורסה, שבהן המטרה הקדושה היא יצירת רווחים למעסיק או לבעלי המניות. במציאות זאת, העבודה המאורגנת משמשת ככלי מרכזי לשיפור תנאי הרווחה, הפנאי והבריאות של העובדים.

את זאת משיג האיגוד המקצועי בכמה דרכים. האחת, הישירה והמקובלת ביותר, היא השגת שליטה על תקציבים שישמשו לפעילויות רווחה ופנאי בארגון. מתוקף ההסכם הקיבוצי יוכלו העובדים ליהנות מתקציבי רווחה גדולים יותר, שיופנו לנופשים שנתיים, גיבושים, מתנות, והטבות שיתרמו לשיפור רווחתם של העובדים.

השנייה, חיזוק הבטיחות בעבודה ושמירה על בריאותם של העובדים הן בהיבט הפיזי והן בהיבט הנפשי. העבודה המאורגנת פועלת להבטחת סביבת עבודה

לכך שקול העובדים יישמע בישיבות, בדיונים ובתהליכי קבלת החלטות. למשל, במקרים של שינויים בתנאי העבודה, כמו קביעת שעות עבודה או תנאי שחר, האיגוד פועל להבטיח שהעובדים ייקחו חלק בדיונים ויביעו את עמדותיהם.

בניית תרבות של שיתוף פעולה: עבודה מאורגנת מעודדת יצירת סביבה שבה עובדים מרגישים שהם חלק מקהילה ולא רק יחידים המשרתים את המערכת. האיגוד מקדם פעילויות כמו סדנאות משותפות, ימי עיון ואירועים חברתיים שמחזקים את תחושת השייכות ואת החיבור בין העובדים להנהלה. תחושת שיתוף זו מחזקת את האמון ואת המחויבות ההדדית.

9. רווחה, בריאות ואיזון עבודה- בית

הקשר בין רווחת העובדים ובריאותם ובין שגשוג הארגון וצמיחתו, אינו נתון במחלוקת. יש להניח שמרבית המעסיקים יודעים היטב את המשוואה הפשוטה הזאת ומקצים לשם כך את המשאבים הנדרשים, אך לעיתים, בעיקר בארגונים

והכרחי שמגן עליהם במקום העבודה מפני תופעות כה פסולות של הטרדות מיניות, התעמרות ולחץ תעסוקתי, שהן, לצערנו, שכיחות במקומות עבודה רבים בלתי מאורגנים.

8. יצירת תרבות ארגונית מבוססת אמון ושיתוף עובדים בקבלת החלטות

מקומות עבודה רבים לוקים בתרבות ארגונית כושלת, המתבטאת באווירה נוקשה כלפי העובדים בארגון, ביחס נצלני ואף מזלזל, בחוסר הערכה, בשיכרון כוח מצד המנהלים, בתחושת ניתוק מהעובדים ובתסכול הולך ומצטבר תחת לפני השטח. תרבות זו היא בראש ובראשונה כשל לו אחראית הנהלת החברה ובין הגורמים המרכזיים לכישלון הארגון. מי שביכולתם לזהות שהארגון לוקה בתרבות ארגונית קלוקלת ולמגר אותה אלה הם ועד העובדים והאיגוד המקצועי.

תרומה משמעותית לבניית תרבות ארגונית מבוססת אמון בארגון מיוחסת לעבודה המאורגנת. תרומה זו מבא לידי ביטוי בכמה מישורים. הראשון, בקידום דיאלוג פתוח ושקוף בין העובדים ובין דרגות הניהול השונות. איגודים מקצועיים פועלים לשיפור התקשורת בין העובדים להנהלה. הם דואגים לכך שהעובדים יקבלו מידע ברור ועדכני על החלטות ותהליכים חשובים. לדוגמה, כאשר מתבצע שינוי ארגוני משמעותי, האיגוד מבטיח שהעובדים יידעו על כך מראש ויוכלו להשמיע את דעתם. כך, נבנה אמון שהנהלה מתחשבת בהם ושיש להם השפעה על מה שקורה.

המישור השני שבו עשויה העבודה המאורגנת לתרום ליצירת תרבות ארגונית נאותה שתתרום להצלחת הארגון, נוגע לשיתוף עובדים בקבלת החלטות. איגודים מקדמים את מעורבות העובדים בקבלת החלטות קריטיות. במקום שהנהלה תכתוב מהלכים מלמעלה, האיגוד דואג

עבודה מאורגנת מעודדת יצירת סביבה שבה עובדים מרגישים שהם חלק מקהילה ולא רק יחידים המשרתים את המערכת. האיגוד מקדם פעילויות כמו סדנאות משותפות, ימי עיון ואירועים חברתיים שמחזקים את תחושת השייכות ואת החיבור בין העובדים להנהלה. תחושת שיתוף זו מחזקת את האמון ואת המחויבות ההדדית בין המעסיק לעובדים.





העובדים ולצמיחת הארגון, ומהווה אתגר עבור איגודי עובדים.

כל אלה פותחים בפני העובדים את האפשרות לאזן בין עבודה לבית, להפחית לחצי עבודה ולעבוד בצורה יעילה וטובה יותר. דפוסים אלו שהעבודה המאורגנת שואפת להעניק לעובדים במסגרת הסכמים קיבוציים, מאפשרים להורים עם ילדים לנהל את זמנם באופן המיטבי, כך שיוכלו לשלב עבודה עם מחויבויות משפחתיות באופן מוצלח.

דרך נוספת שבה תורמת העבודה המאורגנת לרווחת העובדים היא ביכולתה להעניק להם שירותי רווחה ותמיכה אישית. ועדים ואיגודים רבים מציעים לעובדים שירותים נלווים, ובהם ייעוץ משפחתי, שירותי בריאות משופרים, ביטוחים מורחבים והשתייכות למועדוני חברים. כל אלה מאפשרים לעובדים ליהנות מהטבות ותנאים שמפחיתים את הלחץ הכלכלי הרובץ על כתפיהם ומשפרים את איכות חייהם.

נסכם ונאמר כי העבודה המאורגנת היא המפתח לשמירה על איכות חייהם של העובדים. באמצעות הענקת פעילויות רווחה ופנאי עשירות, דאגה לבטיחותם

ועדי עובדים ואיגודים מקצועיים מובילים מהלכים לקיצור שבוע העבודה, לגמישות בשעות העבודה, לשילוב עבודה מרחוק בשגרה ולא רק בתקופות משבר כדוגמת הקורונה. יחד עם זאת, שבוע עבודה מקוצר עדיין נתפס כסדין אדום בעיני מעסיקים רבים, על אף תרומתו לרווחת

ועדי עובדים ואיגודים מקצועיים מובילים מהלכים רבים לאיזון עבודה-בית, ובהם קיצור שבוע העבודה, גמישות בשעות העבודה, שילוב עבודה מרחוק בשגרה ולא רק בתקופות משבר כדוגמת הקורונה. יחד עם זאת, שבוע עבודה מקוצר עדיין נתפס כסדין אדום בעיני מעסיקים רבים, על אף תרומתו לרווחת העובדים ולצמיחת הארגון, ומהווה אתגר עבור איגודי עובדים.

בטוחה, למניעת תאונות ולהפחתת גורמי הסיכון שעלולים להוביל עובדים לשחיקה במקום העבודה ועקב כך ללחץ תעסוקתי המסכן את בריאותם. בהיבט זה, איגודי עובדים וועדים במקומות העבודה מעלים למודעות את גורמי הסיכון, מעניקים הכשרות בטיחות ומקדמים יוזמות של רווחה נפשית, לרבות סדנאות לניהול מתחים ותוכניות תמיכה נפשית לעובדים המתמודדים עם לחצים בעבודה.

השלישית, הבטחת איזון בין העבודה לחיים האישיים של העובד, זאת באמצעות הגבלת שעות העבודה, קביעת הפסקות וזמני מנוחה, מתן חופשות בתשלום, הסדרת עבודה מרחוק, עבודה במשרה חלקית ועבודה בשעון גמיש.

רבים מהתנאים שצוינו ניתנים לעובדים מתוקף החוק, אך עובדים בארגונים מאוגדים עשויים לזכות מתוקף ההסכם הקיבוצי בארגון, לא רק לפיקוח והאכיפה הדוקים שמאלצים את המעסיק לציית בקפידה לחוק, אלא לתנאים משופרים, ובהם ימי חופשה או מנוחה בשבתות וחגים, שיעניקו להם זמן פנוי רב יותר לבלות בחיק משפחתם וליהנות מחיים אישיים מאוזנים יותר. בהיבט זה,

ולעובדים, אלא הרעו את מצבם באופן ניכר. היד הנעלמה אכן נעלמה, וההון הרב, שהלך והצטבר במעלה הפירמידה, העשיר את כיסיהם של בעלי ההון באופן חסר פרופורציה.

תהליך התעצמות שכבת בעלי ההון ודעיכת האיגודים, הוביל להקצנה במדיניות הקיימת, ליחסי הון שלטון הדוקים ולממשלות שהזניחו את השכבות החלשות בחברה – כאשר העבודה המאורגנת נותרה הישות היחידה שעומדת בפרץ ועומדת לצד העובדים והשכבות החלשות בחברה.

איש כיום אינו שוגה באשליות על החזרת הגלגל לאחור ולהשבת המדיניות הסוציאליסטית הקדומה. לכלכלת השוק החופשי היא עובדה מוגמרת ותוצר של תהליכי גלובליזציה והתפתחות טכנולוגית, שמואצים גם בעידן הנוכחי ביתר שאת. יחד עם זאת, הציפיה היא לבלימת תהליך הקצנת המדיניות הניאו ליברלית וריסון בעלי ההון.

המודל המדובר ביותר בהקשר זה הוא מעבר לכלכלה מתואמת בהשתתפות שלוש השחקנים המרכזיים בזירה – הממשלה, המעסיקים וארגוני העובדים, כפי שנהוג במודל הסקנדינבי המצליח. שינוי מגמה זה יתאפשר בעיקר באמצעות

בחברה – פלא שאמור היה להתרחש באמצעות "היד הנעלמה", כלומר, ממש מעצמו, בדרך נס, ללא מעורבות כלשהי, לא של המדינה וודאי שלא על ידי ארגוני העובדים, אותם הם דורשים לדכא ולמגר על מנת להבטיח את התנהלותו החופשית של השוק.

אלא שבחלוף שלושה עשורים של הקצנה מתמשכת במדיניות הקפיטליסטית, לה תרמו ממשלות מימין ומשמאל – הקצנה שלווה בדעיכת האיגודים המקצועיים, השלכותיה הקשות ניכרות היטב בשטח, ובהן התרחבות אי השוויון הכלכלי והחברתי, פגיעה בשירותים הציבוריים, ניצול עובדים, התפתחות צורות העסקה חסרות ביטחון תעסוקתי, העמקת קשרי הון שלטון, שליטת המונופולים, חוסר יציבות כלכלית, היווצרות תרבות שפע בזבזנית וראוונתית, יוקר מחייה ופגיעה בשכבות החלשות.

נראה כי החלק הראשון בלבד בתיאוריה אומנם התקיים הלכה למעשה – דיכוי העבודה המאורגנת ופתיחת השוק לתחרות אומנם הובילו להיווצרות שכבת בעלי הון מצומצמת שצברה הון עתק, אך השפע והעושר שצברה לא זו בלבד שלא חלחל מטה אל השכבות החלשות

ולבריאותם של העובדים ואיזון נכון בין עבודה לבית, האיגודים המקצועיים מסייעים ליצירת סביבה תומכת המקדמת שביעות רצון ובריאות איתנה, הן בעבודה והן בחיים האישיים של העובדים.

מטרות ברמה הלאומית

1. ריסון הקפיטליזם וחלחול הצמיחה מטה אל השכבות החלשות

אנו חיים כיום בעידן של הקצנה במדיניות הקפיטליסטית ושליטת בעלי ההון ותאגידי הענק במשק. דרכם למוקדי הכוח נסללה על הריסות המפלגות הסוציאליסטיות ושבירת העבודה המאורגנת ואיגודי העובדים כבר לפני למעלה מארבעה עשורים, והשתלטות המוחלטת נישאה על גבה של המדיניות הניאו ליברלית, הדוגלת בתחרות מוגברת וכלכלת שוק חופשי – מדיניות שהתאפשרה באמצעות שני כלים עיקריים; צמצום מעורבות הממשלה במשק ודיכוי ארגוני העובדים.

על פי התיאוריה היבשה, לפחות בעיניהם של הוגיה, מדיניות מבטיחה זו עשויה הייתה להוביל לחלחול העושר הרב של בעלי ההון גם אל השכבות החלשות

דיכוי העבודה המאורגנת ופתיחת השוק לתחרות הובילו להיווצרות שכבת בעלי הון מצומצמת שצברה הון עתק, אך השפע והעושר שצברה לא חלחל מטה אל השכבות החלשות ולעובדים, אלא הצטבר במעלה הפירמידה, העשיר את כיסיהם של בעלי ההון והרע את מצבם של העובדים באופן ניכר.



חיזוק כוחה של העבודה המאורגנת – התגברות מגמת התארגנויות העובדים במקומות העבודה במשק, התחדשות האיגודים המקצועיים והתעצמות כוחם הפוליטי אל מול המדינה והמעסיקים.

העבודה המאורגנת, שדוכאה בתהליך השתלטות בעלי ההון על המשק, היא זו שבידה לרסן את המדיניות הקיימת עם התחדשותה. מטרה זו ניצבת בראש סדר העדיפויות של איגודי העובדים כיום. בין הכלים להשגתה, קמפיינים שמובילים

להשגת מטרות חברתיות רחבות, להעמקת המעורבות בעיצוב מדיניות ציבורית המקדמת את מדינת הרווחה, ובכלל זה קידום חקיקת עבודה, הנוגעת, בין היתר, לשכר מינימום, ביטחון תעסוקתי, ופנסיה הוגנת.

כל אלה עשויים להוביל לא רק לבלימת הקצנת הקפיטליזם ולחלחול הצמיחה מטה אל השכבות החלשות, אלא למעבר הדרגתי למדיניות של כלכלה מתואמת, שבה העבודה המאורגנת משמשת שחקן



כלכלת השוק החופשי היא עובדה מוגמרת ותוצר של תהליכי גלובליזציה והתפתחות טכנולוגית, שמואצים גם בעידן הנוכחי ביתר שאת. יחד עם זאת, הציפיה היא לבלימת תהליך הקצנת המדיניות הניאו ליברלית ולריסון בעלי ההון. היישות היחידה שבכוחה לעשות זאת היא העבודה המאורגנת.

משמעותי במערכת יחסי העבודה.

2. צמצום פערים חברתיים (שכר, עוני, מגדר, יוקר מחיה)

כתוצאה ישירה מהקצנת הקפיטליזם, אנו עדים בעשורים האחרונים להיווצרותם של פערים חברתיים משמעותיים במדינות המפותחות בעולם ובישראל בפרט. פערים אלה באים לידי ביטוי בפערי שכר,

האיגודים לצמצום פערים חברתיים; חתימה על שורה ארוכה של הסכמים קיבוציים, מיוחדים וכלליים, המכוונים לאיזון פערי הכוח מול בעלי ההון, הן בחברות והן מול המדינה והמעסיקים; שימוש בכוח ארגוני ובמאבקים סוערים בשטח; ויצירת כוח פוליטי אל מול המדינה והמעסיקים, המקנה לה השפעה על מקבלי ההחלטות – השפעה הנחוצה

פערי עושר מהון ונכסים, פערים מגדריים, פערים בתחומי החינוך והבריאות, וביכולת הניידות של אוכלוסיות שונות לעבור ממעמד נמוך לגבוה יותר. מטרתה המרכזית של העבודה המאורגנת בהיבט הלאומי הרחב היא לצמצם את הפערים החברתיים בין שכבות האוכלוסייה השונות במדינה.

את הזרקור בהיבט של צמצום פערים מפנה העבודה המאורגנת לעבר השכבות המוחלשות בחברה; קשישים, מובטלים ועובדים ממעמד סוציו אקונומי נמוך, המועסקים לרוב בהעסקה עקיפה כעובדי קבלן. על רקע העמקת הפערים בעשור האחרון, הרחיבה העבודה המאורגנת את מאמציה גם לחיזוק מעמד הביניים, ששכרו הולך ונשחק מול יוקר המחיה שמרקיע השחקים.

מטרת העבודה המאורגנת היא לתרגם את עוצמתה ולהוביל להסכמים קיבוציים מיטביים שיצמצמו את הפערים המוזכרים. מטרה זו של המיקוח הקיבוצי עוברת כחוט השני בין כל סוגי ההסכמים הקיבוציים הנחתמים על ידי איגודי העובדים, החל מהסכם קיבוציים מיוחדים שנחתמים במקומות עבודה, דרך הסכמים ענפיים וצווי הרחבה החלים על כלל העובדים בענף, ועד הסכמים כלליים החלים על כלל העובדים במשק. הסכמים אלה עיגנו בשנים האחרונות שורה של תנאים סוציאליים חשובים בתחום הפנסיה והבריאות, הנוגעים למצבים שבהם העובד חלה או פרש לגמלאות, וכן תנאי העסקה נוספים המבטיחים ביטחון כלכלי לעובדים, לרבות הגדלת שכר מינימום.

תנאים אלה נועדו להבטיח לעובדים יציבות כלכלית ולמנוע מצבים של מצוקה כלכלית והתרחבות מעגל העוני. ניתן למנות כמה הסדרים שהובילו ארגוני העובדים לצמצום פערים והגנה על האוכלוסיות החלשות. הראשון, הסכם קיבוצי כללי בתחום הפנסיה, שנחתם בשנת 2008 בין ההסתדרות לבין לשכת

לאוכלוסיות המוחלשות בחברה, לתמוך בהם, להקל ולחלץ אותן ממצוקות ולמנוע תופעות של הזנחה, אלימות, עוני והדרה חברתית. הענקת שירותים אלו באופן נרחב מסייעת לצמצום פערים ולקיומה של חברה חזקה יותר. בין השירותים ניתן למנות את הסיוע ברווחה כלכלית, באמצעות הענקת קצבאות, סיוע כלכלי, הטבות ומענקים, למשפחות נזקקות, למובטלים, קשישים ונכים; סיוע בשירותי דיור, מתן פתרונות דיור, כגון דיור ציבורי, למשפחות במצוקה כלכלית ולחסי בית; סיוע בתעסוקה, באמצעות מתן הכשרות מקצועיות לאוכלוסיות חלשות, קידום פתרונות תעסוקה למגזרים מופלים ושילוב מובטלים ואנשים עם מוגבלות בעבודה; סיוע בבריאות, תמיכה נפשית, מתן שירותי סיעוד לקשישים ונכים; חינוך ורווחת ילדים, מתן תמיכה לילדים ולבני נוער בסיכון; ובתחומים נוספים כגון שירותים משפטיים וסיוע לאזרחים ותיקים.

החל משנות ה-80 פועלת המדינה לצמצום ולהחליש את השירותים החברתיים הללו כחלק ממדיניותה הניאו ליברלית לצמצום את מעורבותה ותפקידיה בכלכלה ובחברה לטובת כוחות השוק החופשי במגזר הפרטי, זאת באמצעות העברת האחריות על השירותים הללו מידי המדינה לידיים פרטיות בתהליך המכונה הפרטה – תהליך שנועד לבסס את המדיניות הניאו ליברלית במדינה, ואת אחד משני עקרונות היסוד שלה – האחד, צמצום מעורבות המדינה בכלכלה ובחברה; והשני, שבירת העבודה המאורגנת, כך שאותם בעלי הון שיתפסו את מקומה של המדינה במתן השירותים, יוכלו להתנהל באופן חופשי ומשופר להגברת התחרות.

מגמה זו של הפרטה מתרחשת בעשורים האחרונים לא רק בשירותים החברתיים הניתנים לאוכלוסיות המוחלשות, אלא ביתר שאת בכל

לה למטרה להעניק לעובדים הכשרות מקצועיות ולעודד רכישת השכלה אקדמית, ככלי לשיפור המיומנויות והכישורים שלהם ולחיזוק שוויון ההזדמנויות בשוק העבודה. בין היתר, הכשרות אלו מסייעות לצמצום את הפערים בין עובדים בעלי השכלה נמוכה לאלו בעלי השכלה גבוהה.

למטרת צמצום הפערים, העבודה המאורגנת מעניקה לעובדים שליטה וכוח והשפעה על תהליכי קבלת החלטות



בארגון, דבר שמאפשר להם להשפיע על המדיניות של מקום העבודה ועל השיפור של תנאי העבודה עבור כל העובדים.

באמצעות תהליכים אלו, העבודה המאורגנת לא רק משפרת את חיי העובדים במקומות בעבודה אלא גם מקדמת חברה צודקת ושוויונית יותר.

3. חיזוק מדינת רווחה, השירותים החברתיים והתעשייה המקומית

השירותים החברתיים ממלאים תפקיד חשוב במדינה ותפקידם לסייע

התיאום של הארגונים הכלכליים, שהבטיח לראשונה הפרשות לפנסיה חובה לכלל העובדים במשק; השני, הסכם קיבוצי בתחום דמי הבראה (1983), שהסדיר את הזכות של כל עובד לקבל תשלום דמי הבראה בהתאם לוותק בעבודה; השלישי, הסכם קיבוצי להגדלת ימי חופשה שנתית (2017), שהגדיל את מספר ימי החופשה השנתית המינימליים של העובדים; הרביעי, הסכם קיבוצי להבטחת דמי אבטלה למובטלים (2003), שהבטיח

את הזרקור בהיבט של צמצום פערים מפנה העבודה המאורגנת לעבר השכבות המוחלשות בחברה; קשישים, מובטלים ועובדים ממעמד סוציו אקונומי נמוך, המועסקים לרוב בהעסקה עקיפה כעובדי קבלן. על רקע העמקת הפערים בעשור האחרון, הרחיבה העבודה המאורגנת את מאמציה גם לחיזוק מעמד הביניים, ששכרו הולך ונשחק מול יוקר המחיה שמרקיע השחקים

את הזכויות של מובטלים לדמי אבטלה; ושורה ארוכה של הסכמי שכר במגזר הציבורי, שהביאו לשיפור בשכרם ובתנאי עבודתם של עובדי המגזר הציבורי.

מטרה נוספת שמקדמת העבודה המאורגנת היא ביסוס מדיניות של שוויון הזדמנויות בעבודה ומאבק באפליה על בסיס מגדרי, אתני, גילי או מגזרי. הדבר מאפשר לכלל העובדים בשוק העבודה, ללא קשר לרקע שלהם, לזכות בשכר הוגן, בקידום מקצועי ובהכשרות מקצועיות. בנוסף, העבודה המאורגנת שמה



הלכה למעשה. השירותים הפכו יקרים יותר, מצומצמים יותר, ונגישים פחות לאוכלוסיות החלשות. גופים פרטיים, קבלנים במיקור חוץ, שקיבלו לידיהם את הטיפול בשירות הציבורי במכרזים מופקרים, גייסו כוח עבודה זול, מצומצם ובלתי מקצועי, בתהליך שהוביל לרמת שירותים ציבוריים ירודה ולהיווצרות של פערי מעמדות בין האנשים. בתחום הבריאות, למשל, עם השנים התפתחה במדינה, לצד מערכת הבריאות הציבורית, מערכת בריאות פרטית, יקרה, שאינה בהישג ידם של השכבות החלשות. אנשים בעלי כסויים ביטוחיים יקרים יותר ובעלי אמצעים, יזכו לקיצור תורים ולקבלת שירותים בריאותיים איכותיים, במרכזי בריאות פרטיים מתקדמים, שירותי יעוץ וטיפול על ידי מיטב המומחים בתחום, בעוד מי שידו אינה משגת, יזכה לטיפולים במערכת הבריאות, ויצטרך להתאזר בסבלנות חודשים ארוכים עד לקבלת טיפול ולחווה דעת מקצועיות. ניתן לסקור כאן תחומים רבים שבהם המציאות דומה,

הציבוריים והחברתיים בפרט, ואף פגעה באוכלוסיות המוחלשות והעמיקה את הפערים הכלכליים והחברתיים במדינה. לא כאן המקום להרחיב על מגרעותיה של ההפרטה, תופעה שהתרחבה בעשורים האחרונים עקב דעיכתו של האיגוד המקצועי וחולשתו אל מול הממשלה, שקידמה באופן נמרץ מהלכים אלו בשירותים רבים – מגרעותיה רבים ומשמעותיים, אך נסתפק כעת רק בהדגשת יצירת הפערים והמעמדות בחברה והיווצרות מציאות, לפיה מצד אחד ניתנים שירותים פרטיים איכותיים לעשירים ולבני מעמד הביניים; ומאידך, שירותים ירודים למי שידו אינה משגת, ובהם השכבות החלשות, מרביתם קשישים הנזקקים ביותר לשירותים איכותיים. יש התומכים בגישה הזאת, אבל הלכה למעשה, התגלה פער ניכר בין התיאוריה למעשה. הרעיון לפיו הרצאת השירות הציבורי לידיים פרטיות ולתחרות בשוק הפרטי תטיב עם האנשים, שיזכו לקבל שירותים איכותיים יותר, קרס

השירותים הציבוריים המוענקים לכלל האוכלוסייה, ובכלל זה בתחומי החינוך, הבריאות, הביטחון, התחבורה ושירותים נוספים. באופן שמעמיק את האפליה ואי השוויון בחברה. (השירותים החברתיים הם חלק מכלל השירותים הציבוריים המסופקים לאנשים במדינה)

בבסיס רעיון זה עומד הטיעון, לפיו קיומה של התחרות במתן שירותים אלו תוביל בהכרח לרמת שירותים גבוהה ואיכותית יותר ותקדם את האינטרסים של כלל האוכלוסיות, ובהן האוכלוסיות המוחלשות. הלכה למעשה, המציאות בארבעת העשורים האחרונים מלמדת כי מגרעותיה של מדיניות זו עולות על יתרונותיה באופן ניכר.

תהליכי הפרטה והעברת שירותים חברתיים וציבוריים למיקור חוץ באמצעות חברות קבלן, המעסיקות עובדים בתנאי שכר והעסקה ירודים, למטרות רווח, תוך הזנחת השירות לאזרח, הרעה לא רק את מצבם של העובדים המועסקים בשירותים אלה, אלא את איכותם של השירותים

אך נסתפק בזו כדי להסיק כי במדינה מתוקנת, להחלשת השירותים הציבוריים והחברתיים בפרט, השלכות חמורות על הציבור ועל החברה.

תפקידה של העבודה המאורגנת להדוף תהליכים אלה, ולהבטיח את קיומם של שירותים חברתיים איכותיים לכלל האוכלוסייה, על אחת כמה וכמה לאוכלוסיות המוחלשות ואלו שבסיכון. על כן, ארגוני העובדים שמו להם למטרה לבלום את המשך מגמת הפרטה והתרחבות תופעת מיקור החוץ והעסקה קבלנית. אנו עדים כיום למאבקים קשים שמנהלים ארגוני עובדים שעומדים בפרץ, לצד מקרים שבהם ניעשה תהליך ההפרטה מתון בשיתוף העובדים, תוך הגנות ראויות והסכמות הדדיות.

מטרתם של ארגוני העובדים אינה רק להתנגד למהלכי הפרטה, אלה לשפר את הקיים; להעלות את המודעות לחשיבות הרחבת התמיכה בשירותים הציבוריים והחברתיים, להיאבק כנגד ניסיונות המדינה להרחיב את התופעה, להוות משקל כוח אל מול הממשלה בקביעת הקצאת המשאבים, כך שיופנו תקציבים רבים יותר לשירותים הציבוריים והחברתיים, ולהוביל לשיפור תהליכים פנימיים במגזר הציבורי, כך שהאזרחים יזכו לשירותים איכותיים. מי מאתנו לא נזקק לשירותי בריאות ונאלץ לשכב שעות ארוכות חסר אונים עד לקבלת טיפול ראשוני בחדר המיון? מי מאתנו לא חווה ונחשף למצוקה הקיימת במערכת החינוך בה לומדים ילדינו, הצפיפות בכיתות, האלימות, השחיקה הגוברת של מורים, שבאה לידי ביטוי לעיתים גם ברמת ההוראה. מי לא נחשף לאלימות בחברה, לפגיעה בנשים ובילדים, כשמנגד ניצבות עובדות סוציאליות שקורסות תחת הנטל והעומס הרב של האזרחים במצוקה ובמצב נפשי קשה הזקוקים, כשהן משתכרות בשכר עלוב שלא הולם את השכלתן האקדמית ומרחיק אותן מהמקצוע. על

את השפעתם המופרזת של בעלי הון על מקבלי ההחלטות, ובכך מונעת תופעות פסולות של הון-שלטון, המהווים סכנה לדמוקרטיה. למעשה, באמצעות משא ומתן קולקטיבי, עבודה מאורגנת מאפשרת לעובדים להיות חלק מהדיון הכלכלי והפוליטי, וכך למנוע מההון לשלוט בהחלטות שמתקבלות לטובת המעסיקים בלבד.

במאבק למיגור תופעות של גזענות ואפליה, העבודה מאורגנת מציבה את השוויון והצדק החברתי כערכים מרכזיים. איגודים מקצועיים נאבקים נגד אפליה על רקע גזע, מין, דת וגיל, ודואגים לכך שלכל עובד תהיה גישה שווה להזדמנויות בעבודה, תנאי העסקה הוגנים ויחס מכבד. הם תומכים בחקיקה שמקנה הגנה משפטית מפני אפליה, כמו גם בהעלאת המודעות לנושא באמצעות תוכניות חינוכיות והדרכות בארגונים.

בהיבט של טיפוח ערכים דמוקרטיים, העבודה המאורגנת פועלת באמצעות

כן, ברמה הלאומית, תפקידם של ארגוני העובדים בראש ובראשונה הוא להיאבק על הקצאת נתח ראוי יותר מתוך תקציב המדינה לטובת השירותים הציבוריים והחברתיים החיוניים הללו, לשפר את תנאי העסקתם של עובדי המגזר הציבורי, הרופאים, האחים והאחיות, המורים והמורות, העובדות הסוציאליות ויתר העובדים שנושאים בנטל, להגדיל תקנים, לשפר את תהליכי העבודה, המדידה והערכה ולהרחיב את מערך ההכשרות ותהליכי למידה לקידום המקצועי – ללא עבודה מאורגנת איתנה המשמשת שחקן מרכזי ביחסי העבודה במדינה, קשה לראות את מגמת ההרעה בשירותים הציבוריים והחברתיים נבלמת.

4. טיפוח ערכים דמוקרטיים: מיגור קשרי הון-שלטון, גזענות ואפליה

העבודה המאורגנת ממלאת תפקיד חשוב בקידום ערכים דמוקרטיים, ובהם שמירה על זכויות אדם, השתתפות חופשית

מטרתם של ארגוני העובדים אינה רק להתנגד למהלכי הפרטה, אלה לשפר את הקיים; להעלות את המודעות לחשיבות הרחבת התמיכה בשירותים הציבוריים והחברתיים, להיאבק כנגד ניסיונות המדינה להרחיב את התופעה, להוות משקל כוח אל מול הממשלה בקביעת הקצאת המשאבים, כך שיופנו תקציבים רבים יותר לשירותים הציבוריים והחברתיים, ולהוביל לשיפור תהליכים פנימיים במגזר הציבורי, כך שהאזרחים יזכו לשירותים איכותיים

השתתפות פעילה של העובדים בתהליכי קבלת ההחלטות ובתהליכים דמוקרטיים, ובכך היא מחזקת את ערכי הדמוקרטיה, כגון חופש ביטוי, שיתוף ושוויון. עובדים מאורגנים מרגישים מועצמים ומוכנים לקחת חלק בקבלת החלטות המשפיעות על חייהם ועל הקהילה כולה, דבר שמוביל להגברת ההשתתפות הפוליטית ולהעמקת הדמוקרטיה בחברה.

בתהליכים דמוקרטיים, כגון הוצאה לפועל של הפגנות ושבתות; הבטחת שוויון, חופש ביטוי, צדק חברתי וסובלנות כלפי האחר והשונה, ומאבק בלתי מתפשר כנגד גזענות ואפליה; מניעת ריכוזיות ושמירה על בלמים ואיזונים בין השחקנים והרשויות במשק.

בנוסף, היא מעודדת שקיפות ואחריות מצד מעסיקים וממשלות, מסייעת להגביל

ועובדים במקומות העבודה, ומקדמים חברה סולידרית ושוויונית יותר. במדיניות כלכלית חברתית הדוגלת בכלכלה מתואמת מסוג זה, ארגוני העובדים שותפים בעיצוב המדיניות הכלכלית חברתית, ובעלי השפעה ועוצמה פוליטית וארגונית בכל תחומי החיים במדינה.

הדוגמא המוצלחת ביותר למודל מסוג זה הוא המודל הסקנדינבי הנהוג בכל המדינות הנורדיות, שבהן האיגוד המקצועי משמש שחקן מרכזי במערכת יחסי העבודה יחד עם הממשלה והמעסיקים, ושותף מלא בהצלחה שרושמות מדינות אלו כמעט בכל פרמטר חברתי כלכלי שנמדד בקרב מדינות ה-DCEO. די אם נביט בהשלכות הקשות המיוחסות לדעיכת האיגודים המקצועיים בארבעת העשורים האחרונים במדינות מפותחות ודמוקרטיות רבות בעולם, שבהן האיגודים דוכאו והודרו לחלוטין ממערכת יחסי העבודה, על מנת להבין את נחיצותה של העבודה המאורגנת, במיוחד כיום בעידן של הקצנת המדיניות הקפיטליסטית.

תופעות שליליות שבלטו בשוק העבודה, כגון בעיית ציות ואכיפה לחוקי עבודה, התפתחות צורות העסקה ארעיות, התגברות תופעת העסקה קבלנית נצלנית והיעדר יציבות תעסוקתית, הם רק חלק מההשלכות השליליות שיצרה המדיניות הניאו ליברלית הקיימת וחוו העובדים במקומות העבודה. למגמה זו התבררו השלכות קשות יותר גם בראייה חברתית רחבה, ובהן התרחבות אי השוויון, פגיעה באוכלוסיות החלשות בחברה, אפליה וחוסר צדק חברתי.

אחרי מסע השמצה ארוך שנים כנגד העבודה המאורגנת, שנועד להסיר את האיגוד המקצועי מדרכם של בעלי ההון בדרך להשתלטותם על המשק ויצירת שוק חופשי ותחרותי כמעט ללא מעצורים ובלמים, החלו כיום חלקים גדולים מקרב ציבור העובדים והציבור הרחב בכלל



כלכלת השוק החופשי היא עובדה מוגמרת ותוצר של תהליכי גלובליזציה והתפתחות טכנולוגית, שמואצים גם בעידן הנוכחי ביתר שאת. יחד עם זאת, הציפיה היא לבלימת תהליך הקצנת המדיניות הניאו ליברלית ולריסון בעלי ההון. היישות היחידה שבכוחה לעשות זאת היא העבודה המאורגנת.

האם אפשר בלי עבודה מאורגנת?

נתחיל מהסוף - לא. מדינה שחפצה בדמוקרטיה מתוקנת, בחברה צודקת ובכלכלה משגשגת, אינה יכולה להשיג מטרת אלו ללא קיומה של עבודה מאורגנת ואיגוד עובדים דומיננטי שתופס תפקיד מרכזי מערכת יחסי עבודה יחד עם המדינה והמעסיקים.

האיזון בין שלושת השחקנים במשולש הכוח; המדינה, המעסיקים והעובדים, ושיתוף הפעולה ביניהם, הם המפתח להצלחה. כך גם האיזון שנדרשים ארגוני העובדים לקיים בין הצורך להגן על זכויות העובדים ולשפר את תנאי העסקתם לבין הצורך בשגשוג כלכלי ואיתנות פיננסית של מקומות העבודה ושל המשק.

קיומם של תנאים אלה להבטחת האיזון במערכת יחסי העבודה תורמים באופן משמעותי לכלכלה ולחברה, מבטיחים יציבות כלכלית, מונעים קונפליקטים וסכסוכים כלכליים וחברתיים בין מעסיקים

נסכם ונאמר כי עבודה מאורגנת משמשת כלי מרכזי במאבק למען חברה שוויונית וצודקת יותר, המשקפים ערכים דמוקרטיים.

5. יצירת סולידריות לחברה צודקת, שוויונית יותר ומשגשגת

חיזוק הלכידות של העובדים במקומות העבודה והסולידריות בין ארגוני העובדים השונים, משמשים כלים מרכזיים בידי ארגוני עובדים במאבקם מול מקבלי ההחלטות ליצירת חברה צודקת, שוויונית ומשגשגת יותר.

העוצמה הטמונה בכוחם הקולקטיבי של העובדים מסייעת לא רק לצמצום פערים חברתיים ולהגנה על זכויות עובדים, אלא לקידום ערכים של שוויון על בסיס מגדר, דת, גזע ולאום; תוך השרשת ערכים של כבוד ושיתוף פעולה בין עובדים מתרבויות ומרקעים שונים.



להבין את התועלת והנחיצות הקיימות אחרי מסע השמצה ארוך שנים כנגד העבודה המאורגנת, חלקים גדולים מקרב ציבור העובדים והציבור הרחב בכלל להבין את התועלת והנחיצות הקיימות בעבודה המאורגנת, ולראות באיגודי העובדים את היישות היחידה שביכולתה לאזן את מערכת יחסי הכוחות במקומות העבודה, ולעמוד כנגד בעלי ההון.

בעבודה המאורגנת, ולראות באיגודי העובדים את הישות היחידה שביכולתה לאזן את מערכת יחסי הכוחות במקומות העבודה, לעמוד בפרץ כנגד הקצנת המדיניות הקפיטליסטית שמוכילים בעלי ההון, ולפעול נגד עוולות חברתיות ופגיעה בשכבות החלשות. על אף היותה שנויה במחלוקת, מחקרים רבים מדגישים את השפעתה החיובית של העבודה המאורגנת גם על הכלכלה, ומצביעים על תרומתה לצמיחה הכלכלית, לפרייוו ולפרודוקטיביות של העובדים, לצד תרומתה לתנאי העסקתם וזכויותיהם של העובדים. מפירות ההצלחה הללו נהנים כל השחקנים במשולש הכוח, המדינה, המעסיקים והעובדים במשק – הן

העובדים המאוגדים הוותיקים, ששרדו את מהלכי ההפרטה וניסיונות שבירת העבודה המאורגנת לאורך העשורים האחרונים; הן העובדים החדשים שהצטרפו למעגל העבודה המאורגנת בעשור האחרון, מאות אלפי מתארגנים חדשים בענפים שמעולם לא היו מאוגדים קודם לכן; והן העובדים שטרם התארגנו, אך זוכים להגנה ולזכויות מטיבות מתוקף כוחה של העבודה המאורגנת שדואגת לכלל העובדים, המאוגדים ואלה שאינם, באמצעות הסכמים קיבוציים כלליים, צווי הרחבה והפעלת כוח פוליטי וארגוני לקידום חקיקת עבודה.