

תוכן עניינים

2.....	מבוא
3.....	מטרת ההתארגנות ושכיחותה
5.....	אתגרים בהקמת האיגוד
8.....	השוואה בין חוזה עבודה אישי לבין חוזים קיבוציים
10.....	השפעת האיגוד על תנאי העבודה
11.....	רקע מקדים אודות חברת פלאפון
11.....	תנאים סוציאליים
14.....	שכר והטבות כלכליות
17.....	פיתוח הון אנושי
21.....	סיכום
23.....	ביבליוגרפיה

מבוא

התאגדות עובדים נועדה להוות אמצעי עבור העובד בבואו לשאת ולתת על מעמדו בארגון מול הנהלת הארגון. עם התרחבות הכלכלה הליברלית כך פחת כוחם של איגודי העובדים ובמקביל התחזק כוחו של הארגון. בהתאם לכך פחת כוח המיקוח של העובדים מול הארגון, והדבר בא לידי ביטוי ביצירת תנאי העסקה המטיבים באופן מוחלט עם הארגון. למשל יצירת הסכמי עבודה אישיים, אי העלאת שכר לתקופות ממושכות, היעדר הטבות כלכליות ועוד (סבירסקי, 2009).

דווקא המשך הפגיעה במעמדם של העובדים הובילה לכך שאיגודים לא בהכרח נזנחו, אולם תהליך הקמתם הפך למאתגר במיוחד. מצד אחד הפירמה מבקשת לנצל את מעמדה ואת חופש הביטוי ולהציג את האיגוד ככלי שפוגע בארגון ומטיב עם בעלי עניין מצומצמים. הארגונים ינסו למנוע את היווצרות האיגוד המקצועי שכן נוכחותו של האיגוד עשויה להפחית את מידת גמישות הארגון באופן ניהולו ואף יחייבו את הארגון להפנות תקציבים רבים לטובת רווחת העובדים. מאידך, האיגוד עצמו המבקש לקדם את מעמדם של העובדים על חשבון הארגון (מירוני, 2014). תהליך דומה התקיים בחברת פלאפון, אשר עובדיה חוו הרעה בתנאי העבודה עקב תחרות גוברת בשוק התקשורת הישראלי ואלא ניסו לקדם את מעמדם בארגון. החברה מצד אחד הפעילה כלים שנויים במחלוקת לטובת סיכול ההתאגדות, ואילו העובדים פעלו במרץ לטובת קידום מעמדם והקמת האיגוד (עסק 12-09-25476).

חברת פלאפון נחשבה בשנת 2007 כאחת מעשרת החברות הטובות ביותר לעובדים במשק הישראלי (קנטי, 2007), דבר המרמז על חוסר הצורך של האיגוד שכן חברות לעיתים יקדמו את רווחת העובד באופן וולונטרי. תהליך זה מתקיים גם בקרב חברות בינלאומיות אחרות כדוגמת גוגל, אפל, HP, Whole Foods וחברות נוספות המטיבות באופן ניכר עם עובדיהם ללא צורך באיגוד עובדים (Fortune, 2016). אולם המקרה של פלאפון מלמד כי פגיעה במעמדה של החברה ובמידת השפעתה על השוק, מוביל באופן ישיר לפגיעה בעובדי הארגון ושחיקה במעמדם, דבר הגורר אחריו התנגדות של העובדים ורצון להתאגדות, מתוך הצורך לשקם ולשמר את מעמדם בארגון (עסק 12-09-25476).

שאלת המחקר: מהי מידת השפעת האיגוד המקצועי על תנאי העבודה של העובדים?

מטרת המחקר: מטרת המחקר היא לבחון את השפעת הקמת האיגוד המקצועי על תנאי העבודה בהקשרים של תנאים סוציאליים לעובד, שכר והגברת ההון האנושי (יציאה להשתלמויות למשל). המחקר יספק תובנות חשובות אודות הקושי בהקמת איגוד והאתגרים הכרוכים בתהליך הקמת האיגוד שכן הקמתו עשויה על פניו להגביר את ההוצאות הפיננסיות של הארגון לטובת העובד; מאידך האם בכלל האיגוד יכול להשפיע על תנאי העבודה והאם האיגוד מצליח להביא לשינויים לטובה עבור העובדים בהקשר הטבות כלכליות, פיתוח הון אנושי, ויצירת תנאי עבודה נוחים לעובד. כלומר המחקר יבחן האם האיגוד משפר את תנאי העבודה והאם בכלל ישנה הצדקה לקשיים שמערים הארגון על הקמת האיגוד.

המחקר הינו מחקר עיוני והוא יתבסס על ספרות אקדמית בלבד ופסקי דין שונים. הסקירה הספרותית תבחן את השפעות האיגוד בהקשרים האמורים הן ברמה בינלאומית והן ברמה מקומית תוך כדי הצגת דוגמאות ממדינות שונות בעולם. מרבית המחקר יתמקד בניסיון של עובדי חברת התקשורת הסלולרית הישראלית – פלאפון, להתאגד, אך תבוצע גם השוואה של חוזים ותנאי העסקה עם חברות פרטיות וממשלתיות אחרות הן ברמה המקומית והן ברמה הבינלאומית.

מטרת ההתארגנות ושכיחותה

מטרת הפרק היא לבחון את מטרת האיגוד, יעדיו ומידת השכיחות שלו במדינות מערביות. הפרק יתמקד בתמורות בתנאי העבודה לאורך שנים וכיצד האיגוד לקח חלק בשינויים אלה. התפתחות האיגודים נבעה בעיקר בעקבות התעוררות הליברליזציה במאה ה-19 שהחלישה בהתמדה את כוח המיקוח של העובד. תנאי הליברליזציה בכוח העבודה הובילו למהלכים שבהם העובד נאלץ להתמודד עם שכר נמוך או שחיקה בשכרו, שכיחות מעמד ארעי של יותר ויותר עובדים במקום העבודה, שחיקה בביטחון התעסוקתי והיעדר הטבות סוציאליות (סבירסקי, 2009).

איגודי העובדים הציגו את עמדתו של העובד והאינטרסים שלו, אך עמדה זו לא נעצרה אך ורק במסגרת מקום העבודה, כי אם גם בשוק העבודה באופן כללי והן בפוליטיקה כאשר הדגש העיקרי של האיגוד הוא להסדיר את תנאי העבודה של חברי האיגוד במסגרת קולקטיבית המטיבה עם כלל העובדים. הטבות אלה באו לידי ביטוי ברמות שכר ראויות שעלו בהדרגה לאורך שנים, יצירת מערכת תגמולים עבור כל העובדים, שיפור בריאות ובטיחות העובדים, שיפור הביטחון התעסוקתי על ידי מניעת פיטורים המוניים באופן שרירותי, יעוץ בתחומי זכויות העובדים ושיפור המערכת הסוציאלית כלפי העובדים במקום העבודה. המטרה הסופית הייתה ליצור מקום עבודה יציב וצפוי יותר עבור העובדים אך גם מטיב יותר עימם (Streeck, 2015).

הצורך לשמור על זכויותיהם של העובדים וגם להטיב בתנאי העבודה שלהם הובילו לאורך השנים להגדלת איגודי העובדים ומספר המצטרפים אליהם כאשר שיאו של התהליך התקיים בשנות ה-60 של המאה ה-20. סיום מלחמת העולם השנייה בשנת 1945 הוביל להתעוררות מדינת רווחה נדיבה ביותר, וזה בתורו יצר תנאי עבודה מטיבים עם העובדים שבמסגרתם נחתמו תנאי העסקה קיבוציים, והוקם מגזר ציבורי גדול שאופיין בסטנדרטיזציה של יחסי עבודה שהשפיע גם על המגזר הפרטי. כלומר עובדי המגזר הפרטי שנחשפו לתנאי עבודה מטיבים שהתקיימו במסגרת המגזר הציבורי ניסו לשכפל ולפתח את אותם התנאים באמצעות איגודים, ובשנות ה-60 של המאה ה-20 שיעור גבוה מהיקף החברות הפרטיות (יוצג מיד) אופיינו כבר באיגודי עובדים. אולם תהליך זה החל להישחק במידה רבה משנות ה-80 ואילך, כאשר עמדות קפיטליסטיות המשיכו לעצב במידה משמעותית את הכלכלה העולמית. מדינות כמו בריטניה וארה"ב החלו לחוות תהליכי הפרטה חריפים שפגעו במגזר הציבורי והובילו להתעוררות והתרחבות המגזר הפרטי שסלד במידה רבה מנוכחות איגודי העובדים עקב המגבלות הרבות שהוא הטיל על רווחיות החברה (Streeck, 2015).

משרדי ממשלה מגוונים בבריטניה וארה"ב למשל ביקשו להפחית את הרגולציה על מקומות העבודה ולקדם עמדות קפיטליסטיות מתוך כוונה לשפר את התחרות, היעילות והליברליזציה של השוק, ולמעט קביעת סטנדרטים מינימאליים כדוגמת שכר מינימום, ימי מחלה, חופשה ושעות מנוחה בעבודה, מרבית הגורמים המפקחים על מקומות העבודה נסוגו במידת הפיקוח שלהם ואפשרו רמת אוטונומיה גבוהה יותר עבור הפירמה. זה בתורו הוביל לשחיקה בכוח המיקוח של העובדים מול הנהלת הפירמה אך גם להפחתה בשכיחות האיגודים בעולם (סבירסקי, 2009).

כך למשל שיעור העובדים המאוגדים הממוצע במדינות אירופה וצפון אמריקה בשנות ה-70 נאמד בקרוב ל-40% כאשר הרוב המכריע של האיגודים המקצועיים התקיים במגזר הציבורי. אולם תהליכי הפרטה ומעבר חברות לידיים פרטיות שחקו במידה מכרעת את שיעור העובדים המאוגדים. למשל, באוסטריה שיעור המאוגדים בשנת 1970 נאמד ב-62% בכל המשק המקומי, שנת 2000-