

תוכן עניינים

- א. מבוא..... 3
- ב. התפתחות האיגודים המקצועיים..... 10
- ג. השפעת האיגודים המקצועיים על עולם העבודה..... 12
- ד. מודלים של התאגדות עובדים..... 15
- ה. השפעת האיגודים המקצועיים על שיתוף עובדים בקבלת החלטות..... 17
- ו. סיכום, דיון ומסקנות..... 21

ביבליוגרפיה

א. מבוא

עבודה זו עוסקת בהשפעתם של איגודים מקצועיים על שיתוף עובדים בקבלת החלטות. המחקר בתחום הכלכלה, הסוציולוגיה והמשפטים עוסק מזה שנים בהשפעתם של ארגוני עובדים על המשק המקומי והבינלאומי. במסגרת מחקר זה נבחנו היקף העבודה המאורגנת בעולם, מגמות בשוק העבודה והעדפות עובדים (פדר, שראל וזיכרמן, 2016). עבודות נרחבות של מומחים בתחום יחסי עבודה על השפעת האיגודים המקצועיים קוראות תיגר על התפיסה הכלכלית הבסיסית. תפיסה זו יוצאת מנקודת הנחה כי גורמים שונים בשוק העבודה פוגעים בייצור, בצמיחה ובתעסוקה. המחקרים החדשים מראים כי לאיגודים מקצועיים קיימת השפעה חיובית על ייצוג קולם של העובדים והצלחת ארגונים כלכליים (ספורטא, 2007). תנועת העבודה המאורגנת ששורשיה במאה ה-19 הגיעה להישגים יפים בשיפור תנאי העובדים. שינויים פוליטיים, חקיקתיים וחברתיים התחוללו בעקבות המאבק למען העובדים שאף הגיע עד לכדי מחאה אזרחית ועימות אלים. מנגד, מגמות של טכנולוגיה וגלובליזציה בשנים האחרונות הביאו להפחתה בהיקפי השביתות ובכוח האיום של עובדים במונפולים ממשלתיים. בעולם ובישראל נרשמת ירידה בשיעור ההתאגדות של עובדים, אם כי עדיין נשמרת דומיננטיות של איגודים מקצועיים בעיקר במגזר הציבורי (פדר, שראל וזיכרמן, 2016).

איגודים מקצועיים הם התאגדות קבועה של עובדים בשכר לשם הגנה על תנאי עבודתם ורמת חייהם. איגוד מקצועי מוגדר בספרות כהתאגדות ארוכת טווח של עובדים שכירים לשיפור תנאי העסקתם או שמירה על תנאים שהושגו. למרות קיומן של גרסאות נוספות משמשת הגדרה מקובלת זו במשך שנים במחקרים רבים בתחום. המטרה העיקרית של האיגוד המקצועי היא להשיג לעובדים באופן קולקטיבי שליטה על תנאי העבודה שאין ביכולתם להשיג כפרטים (Farnham, 2008). איגודי העובדים פועלים להגן על האינטרסים של השכירים ולהבטיח להם תמורה הוגנת על חלקם בהכנסה הלאומית. בין היתר הם נאבקים בנושאים של מספר שעות עבודה, פריסתן על פני השבוע ומידת המאמץ הנדרשת מהעובד. בנוסף, האיגודים דואגים לעובדים ולמשפחותיהם במקרים של אובדן כושר עבודה כתוצאה מתאונות ומחלות ובמצבי מצוקה כמו פיטורים ואבטלה. האיגודים המקצועיים מעורבים גם בתחומי הרווחה הרחבים יותר כולל יחסי העבודה בתוך הארגון, שעות הפנאי של העובדים וחיי החברה שלהם כולל משפחותיהם (Perrett & Martínez Lucio, 2008).

למרות שפעילות האיגודים עשויה להיות מגוונת למדי, קיימים כמה תחומי פעילות מרכזיים. מרבית האיגודים מספקים הטבות לחברים כמו הכשרה מקצועית, ייעוץ משפטי וייצוג. בנוסף, הם פועלים בתחום של משא ומתן קיבוצי מול מעסיקים לגבי רמות שכר ותנאי עבודה. בתחום התעשייתי איגודים מארגנים שביתות או פעולות התנגדות אחרות להשגת מטרות ספציפיות. איגודים מקצועיים פועלים גם

בתחום הפוליטי לקידום חקיקה לטובת האינטרסים של העובדים. האיגודים יוזמים קמפיינים, מבצעים פעילות לוביסטית ותומכים כלכלית במועמדים או מפלגות (Thieblot, 2010). איגודים מקצועיים המקבלים מעמד של גוף חוקי, יכולים לערוך משא ומתן עם המעסיקים בשם העובדים שהם מייצגים. מצב זה קיים במדינות מפותחות כמו ארה"ב ושבדיה לצד מדינות מתפתחות כמו פקיסטן והודו. האיגודים המקצועיים מורשים על פי חוק לדון עם המעסיק בנושאים כמו שכר, שעות עבודה ותנאי עבודה נוספים. במקרה של אי הסכמה בין הצדדים, ינקוט האיגוד פעולה תעשייתית כמו שביתה ואף פעולות אלימות ובלתי חוקיות. משטרים שאינם מעניקים לאיגודים המקצועיים את הזכות לייצג עובדים, או שזכות זו מוטלת בהם בספק, מחלישים משמעותית את מעמדם של נציגי העובדים. מקרים קיצוניים לאורך ההיסטוריה של התנגדות מצד המשטר לאיגודים המקצועיים כללו רדיפה פוליטית או פלילית אחרי פעילי האיגודים וחברי האיגודים. רדיפה זו באה לידי ביטוי בחלק מהמקרים גם באלימות פיזית של ממש (Fick, 2009).

כיום התאגדות עובדים מקובלת בכל המדינות המתועשות, ברוב המדינות המפותחות ובחלק מהמדינות המתפתחות. על פי נתוני OECD משנת 2015, שיעור ההתאגדות באיסלנד עומד על 91.8%, בשבדיה 67%, באיטליה 37.3%, ביוון 21.5%, בגרמניה 17.7%, בארה"ב 10.6% ובטורקיה 6.3% בלבד. ישראל ממוקמת באמצע עם שיעור התאגדות של 22.8% (OECD Employment Outlook, 2017). נתונים אלה משקפים תמונת מצב משמעותית של התארגנות עובדים במסגרת איגודים מקצועיים במדינות שונות בעולם. הזכות להתארגנות היא תולדה של מאבקים קשים ובסופו של דבר עוגנה באמנת האו"ם המבקשת לוודא כי מעסיקים יאפשרו לעובדים לממש זכות זו. בישראל זכות זו נגזרת מחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, וחוק ההסכמים הקיבוציים מ-1957 מבסס את זכותו של העובד לפעול במסגרת התאגדות מקצועית ואוסר על פגיעה בעובד בשל התאגדות זו. בפועל, מעסיקים רבים בישראל אינם מכבדים את זכות ההתאגדות ואף פועלים בדרכים שונות כדי למנוע את מימושה. הבעייתיות נובעת מכך שמקובל לבחון זכות זו ברמה התועלתית המיידית במקום לתמוך בהיערכות המשק למימוש זכות ההתאגדות לרווחת כל הגורמים המעורבים (ספורטא, 2007).

שיעור השתתפות נמוך כמו גם תקציב דל וחוסר ארגון עלולים לפגוע ביכולתו של האיגוד לגבש כוח חברתי וכלכלי המעניק יתרון לעובד הבודד. כמו כן, חוזקו של האיגוד המקצועי נקבע על ידי יכולתו להסתגל לסביבה הגלובלית. מגמות שונות בסביבה מכתובות במידה רבה את מרחב הפעולה של איגודים. אילוצים בסביבה החיצונית הקשורים לשוק העבודה, תהליכי חקיקה והמערכת הפוליטית, ובסביבה הפנימית בה פועל האיגוד, משפיעים על אסטרטגיית הפעולה שלו. כך, למשל, מציאות של ירידה בשיעור התעסוקה והגבלות כלכליות תביא לבלימה של מאבק האיגודים בנושאי שכר ותנאי עבודה. לעומת זאת, בתקופות של צמיחה מתאפשרת פעילות אינטנסיבית יותר של ארגוני עובדים ואסטרטגיית תקיפה יותר. בתקופות כאלו מעסיקים נוטים יותר להסכים לשיפור תנאי התעסוקה בשל החשש משביתה והרצון