

תוכן

1. דבר היו"ר 2
2. גמישות וביטחון (Flexicurity) בשוק התעסוקה בישראל ובכמה מדינות ה-OECD 3
3. זרקור על שוק העבודה: עד מתי נשתכר? על העובדים המבוגרים יותר 7
4. היבטים אתיים ביחסי עבודה 12
5. חדשות עולם יחסי העבודה 22
6. הלכות חדשות במשפט העבודה 25
7. כנסים ואירועים 31

1. דבר היו"ר

חברים יקרים שלום,

האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה חרטה על דגלה לפעול לקידום הידע והמחקר בכל הקשור לתחום יחסי עבודה. לשם השגת מטרה זו פעלה האגודה במספר מישורים במהלך שנת 2009 הכוללים כנסים, סמינרים, נכתבו מספר דו"חות בנושא יחסי העבודה והופעלו צוותי חשיבה. כבכל שנה, התקיים הכנס השנתי במהלך חודש מאי ובחודש נובמבר התקיים הסמינר הבין-לאומי בשיתוף קרן אברט, ארגון העבודה הבין-לאומי, משרד התמ"ת, ההסתדרות החדשה והתאחדות התעשיינים.

שנת 2010 נפתחה ברגל ימין והאגודה פועלת במלוא הקיטור על-מנת להמשיך ולפעול בסטנדרטים הגבוהים שהציבה לעצמה במישור הכינוסים, הסמינרים, צוותי החשיבה וכמובן הדו"חות בנושאים הרלוונטיים. הכינוס השנתי של האגודה יערך בחודש מאי השנה יעסוק בראיה משלבת של נושאים הקשורים לשוק העבודה, יחסי עבודה, חקיקת עבודה, אי שיוון ועוני בראייה בין-לאומית, הסמינר הבין-לאומי בשיתוף קרן אברט וארגון העבודה הבין-לאומי נמצא בימים אלה בהתהוותו. צוות חשיבה בנוגע לחזון האגודה הוקם ויביא את המלצותיו בקרוב. צוות חשיבה בנושאי הפנסיה כבר החלו את עבודתם ונמצאים לקראת כתיבת דין וחשבון הכולל המלצות פעולה. צוות חשיבה אחר אשר יעסוק בראיה משלבת של תחום יחסי העבודה לאורך זמן הוקם ויחל עבודתו בשבועות הקרובים.

במסגרת המאמצים להחזיר את הקשר של האגודה עם החברים ולגייס חברים חדשים פועלת האגודה בשני מישורים. מישור המדיה יעסוק בשיקום אתר האינטרנט של האגודה ובהופעה של כתב עת דו-שנתי. אתר האינטרנט של האגודה כיום אינו מעודכן ולכן ההנהלה פועלת על-מנת לעדכנו ובו בזמן להתאימו לטכנולוגיה המודרנית. אנו מקווים שבעוד מספר חודשים האתר יעלה לאוויר בצורתו החדשה. בנושא המדיה אנו מחדשים גם את הקשר של האגודה עם חבריה. "זרקור ליחסי עבודה"¹ יופיע בהתחלה פעמים בשנה וישתלבו בו כותבים מהאקדמיה ומהשטח במגוון עניינים הקשורים לתחום יחסי העבודה. במסגרת זו, נשמח לקבל כל חידוש שהחברים ישלחו על-מנת לכלול בירחון. מישור גיוס החברים לאגודה לוקה בחסר ונשמח לקבל רעיונות יצירתיים שיעזרו לנו להוסיף חברים אקטיביים אשר משתתפים ותורמים לפעילויות האגודה. ההנהלה מינתה אחראי בנושא ומקווה לראות תוצאות החל בשנה הבאה.

חברי היקרים, כולי תקווה שתיהנו מהמאמרים והעדכונים המצורפים בירחון.

ד"ר שי צפריר
אוניברסיטת חיפה

¹ למען הסר כל צל של ספק מאמרי הדעה הינם על אחריות הכותבים בלבד ואינם בהכרח עמדתה של האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה בנושא.

2. גמישות וביטחון (Flexicurity) בשוק התעסוקה בישראל ובכמה מדינות ה-OECD

אביעד בר-חיים – המחלקה לניהול ולכלכלה האוניברסיטה הפתוחה

בלב השינויים שעבר עולם העבודה בעשורים האחרונים שתי סוגיות מרכזיות:

1. סוגיית הביטחון התעסוקתי וביטחון ההכנסה;
 2. סוגיית תחרותיות שוק העבודה ואפשרויות העסקה גמישות למעבידים.
- ברקע לסוגיית הביטחון וסוגיית הגמישות עומד משטר יחסי העבודה (IR Governance). בכל מדינות ה-OECD וגם בישראל, עבר משטר יחסי העבודה בעשורים האחרונים תהליכי ביזור, היחלשות האיגודים המקצועיים ויחסי העבודה הקיבוציים, הפרטה ומיקור חוץ של פעילויות לקבלני עבודה.

FLEXICURITY כמונח כלכלי נטבע לראשונה על-ידי ראש ממשלת דנמרק רסמוסן בשנות התשעים. מדובר בצירוף של גמישות העסקה וביטחון תעסוקתי לעובדים. הדנים אפילו הציעו את המונח "משולש הזהב" (שוק עבודה גמיש, תוכניות פעילות להגברת תעסוקה ומערכות רווחה נדיבות, כמודל לשוק עבודה מתפקד). ואולם, לא רואים אימוץ נרחב של המודל הזה מחוץ לדנמרק ואולי בהולנד. עם זאת, ברמת האיחוד האירופי זוהי אסטרטגיה מוצהרת ורצויה להגברת גמישות העסקה עם הסדרי העסקה אמינים והוגנים, לימוד והעשרה לאורך כל חיי העבודה, מדיניות תעסוקה פעילה מצד הממשלות, ומערכת ביטחון סוציאלי המספקת הכנסה ראויה בתקופות מעבר בין תעסוקה לאי-תעסוקה. אלא שמחוץ לאיחוד האירופי אין כמעט עיסוק בסוגיה הזאת, והיא גם לא בולטת בדיוני ארגון העבודה הבינלאומי והמלצותיו. יש אמנם המנסים לקשור את זה לפרויקט הארגון על תעסוקה הוגנת (Decent work), אבל אין לכך עדיין ביטוי במסמכי הארגון הרשמיים.

הנה הפרמטרים העיקריים של ה-Flexicurity:

גמישות:

1. חיצונית – לפטר ולשכור עובדים ללא מגבלות, כולל העסקת בעובדי קבלן ועובדים זמניים.
2. פנימית – לשנות הסדרי זמן עבודה, שעות נוספות, עבודה חלקית ועבודת משמרות.
3. פונקציונאלית – לשנות את מערך העבודה, קבוצות העבודה, ניידות בין תחנות עבודה.
4. שכר – לשנות את הרכב השכר בין מרכיבים קבועים ומרכיבים משתנים על פי פריון וביצועים בעבודה.

ביטחון:

1. המשרה הספציפית אצל מעסיק ספציפי.
2. התעסוקה, גם אם לא באותה משרה או אצל אותו מעביד.
3. ההכנסה מעבודה, אך גם אם נפסקה הכנסה משכר עבודה.
4. חברתי, שהוא האפשרות לשלב עבודה עם התחייבויות משפחתיות וחברתיות.

המחקר המדווח כאן עוסק רק בגמישות חיצונית ובביטחון המשרה. הוא נערך על 11 מדינות ב-OECD ובמדינת ישראל. הנתונים נאספו עבור שתי תקופות: סוף שנות השמונים (ערב הגלובליזציה) ואמצע העשור הנוכחי. הנחת המוצא של המחקר היא שגמישות העסקה וביטחון תעסוקתי הם רצפים ולא מצבים מוחלטים של שוק העבודה.

עבור כל מדינה נבנה פרופיל Flexicurity ובו 5 מדדים:

שלושה עבור ביטחון תעסוקתי:

1. שיעור ההתאגדות באיגודים מקצועיים (Union Density).
2. שיעור הכיסוי של עובדים על-ידי הסכמים קיבוציים (Collective Bargaining Coverage).
3. שיעור ההשקעה הממשלתית בתוכניות הגנה על התעסוקה (Public Expenditure in Labor Market Programs).

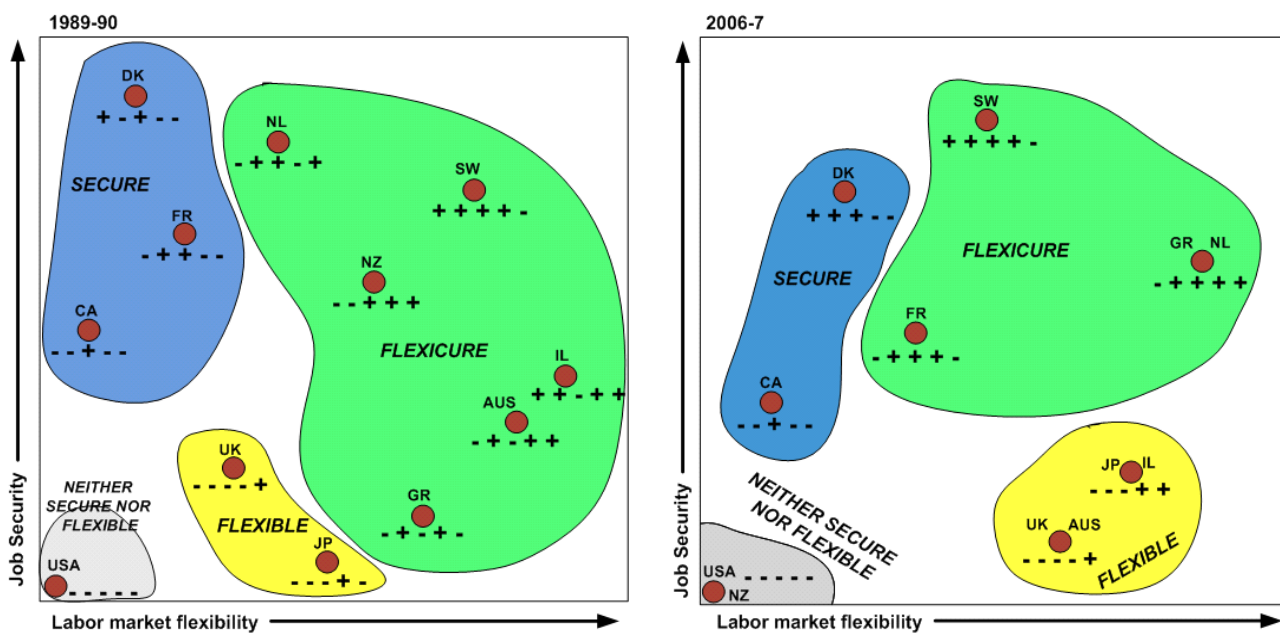
שניים עבור גמישות שוק התעסוקה:

1. שיעור העבודה הזמנית (Temporary Employment).
2. שיעור העבודה החלקית (Part-Time Employment).

הנה הנתונים, כשהם מוצגים בצורה בינארית (מתחת ומעל לחציון בכל אחד מחמשת המדדים) ב- 11 מדינות ה-OECD ובישראל:

| | UD | | CBC | | LMP | | TE | | PT | |
|-----|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | 2006-7 | 1990 | 2006-7 | 1990 | 2006-7 | 1990 | 2006-7 | 1990 | 2006-7 | 1990 |
| AUL | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| CA | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| DK | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| FR | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| GR | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| IL | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| JP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| NL | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| NZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| SW | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| UK | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| USA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

הנה מיפוי המדינות על ממדי ה-Flexicurity בשיטת Partial order scalogram analysis² – POSAC



Flexicurity profile elements – marked by plus or minus

| UD | CBC | LMP | TE | PT |
|---------------|--------------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|
| union density | collective bargaining coverage | labor market protection | temporary employment | part-time employment |

² שיטה לא-מטרית לניתוח הסדר החלקי בין הפרופילים של המדינות. מטריצת המתאמים בין הפרופילים אף היא לא-מטרית ומבוססת על מונטוניות חלשה. טיב ההתאמה בין המתאמים והמרחקים האוקלידים גבוה.

בשתי התקופות מוצאים ארבעה דפוסים של FLEXICURITY: אזור של מדינות ששוק העבודה שלהן הוא בעיקר "בטוח" (Secure); אזור שבו שוק העבודה הוא בעיקר "גמיש" (Flexible); אזור של מדינות שהוא גם בטוח וגם גמיש (Flexicure), ואזור שמאפייני שוק העבודה שלו אינם בטוחים, אבל גם לא גמישים.

ניתוח כזה מראה שתופעת ה-Flexicurity היא יחסית ומשתנה. לדוגמה, הפרופיל של דנמרק, "מולדת" המושג הנחקר, על-פי המדדים, שייך לאזור הבטוח בשתי התקופות, מפני ששני מאפייני הגמישות – עבודה זמנית ועבודה חלקית – מקבלים ערכים יחסיים נמוכים לעומת מדינות אחרות.

המיפוי גם מלמד שקיימת אפשרות מעניינת ששוק העבודה יהיה לא בטוח ולא גמיש בעת ובעונה אחת, מה שלא נראה סביר בניתוח חד ממדי של המושג. כך, למשל, בארצות הברית מוצאים בשתי התקופות ערכים נמוכים הן למאפייני הביטחון התעסוקתי, כמו שעור התאגדות וכיסוי בהסכמי עבודה קיבוציים; אבל גם שעורים נמוכים של מאפייני גמישות העסקה, כמו עבודה זמנית ועבודה חלקית.

מעניינת גם התזוזה של מדינות בין האזורים בשתי התקופות: הגלובליזציה דחפה את אוסטרליה וישראל, שהיו מדינות Flexicurity מובהקות לאזור הגמיש והלא בטוח; ואת ניו-זילנד לאזור הלא בטוח ולא גמיש. ולעומת זאת, גרמניה וצרפת התכנסו ביתר שאת לאזור הבטוח והגמיש. בסך הכל, מספר המדינות באזור הזה קטן בהשוואה לתקופה הראשונה, וכל המדינות בו הן מערב אירופיות.

3. זרקור על שוק העבודה: עד מתי נשתכר? על העובדים המבוגרים יותר

ד"ר אורנה בלומן

ornab@research.haifa.ac.il אוניברסיטת חיפה

רותי סיני, כתבת רווחה מוערכת ביותר, הבחינה כי שרי הממשלה וסגניהם מהווים קבוצת עובדים ייחודית בשוק העבודה הישראלי כיוון שהרוב המכריע מביניהם עבר את גיל 45. בשוק העבודה לעומת זאת, בני 45 ויותר מהווים קבוצה הולכת ומתרחבת של פליטים תעסוקתיים. אמנם בני 45 ומעלה מהווים 46% מעובדי הממשלה, אך אלה ברובם עובדים וותיקים ומנוסים שהחלו לעבוד בגיל צעיר יותר, כך שהם מוגנים על ידי הסכמי עבודה שהתקיימו בעת שנקלטו בעבודה. בשנים האחרונות (2004-2008), רק 9% מכלל העובדים החדשים שנקלטו במשרדי הממשלה היו בני למעלה מ-45. באותה תקופה שיעורם של בני 45 ויותר בקרב המתייצבים בלשכות התעסוקה עלה מ-39% ליותר מ-50% (וזאת מבלי להתחשב באלה מביניהם שבחרו לא להגיע ללשכות).¹ בעוד שהעשורים האחרונים אופיינו בעליה משמעותית בתוחלת החיים וברמת ההשכלה של אנשים בני 55 ויותר, השתתפותם בכח העבודה פחתה בצורה משמעותית. למשל, בשנים 1970-2005 שיעור השתתפותם של גברים בני 55-64 בכח העבודה הצטמצם מ-89% ל-68%.² עוצמתה של התופעה הביאה את האגודה לזכויות האזרח להכיר בעובדים מבוגרים כקבוצת מוחלשת בשוק העבודה.³ התופעה אינה ייחודית לישראל, ודו"ח של ה-OECD, מזהיר שעד שנת 2050 יוכפל מספרם של הפליטים התעסוקתיים בני 50 ומעלה.

גיל הוא מימד חשוב המכתיב נגישות להזדמנויות ולכן הוא אחד המימדים הבולטים לאי-שיוויון בחברה. **גילנות** (ageism) הוא מושג המתאר יחס לא-שיוויוני לאנשים על בסיס גילם, ומתייחס גם לדעות קדומות, וגם לפרקטיקות הנובעות מהן – אישיות, ממסדיות ותרבותיות – כלפי מבוגרים יותר, כלפי זקנים, וכלפי תהליך ההזדקנות עצמו. מחקרים מראים כי אנשים בני 60 ויותר מדווחים על התנסויות שיגרתיות ביחס גילני מצד הסביבה, והוא כולל הנחות בלתי-בדוקות על חולשה ומוגבלות פיזית ועל שבריריות הגוף, התנהגות פטרונית, חוסר כבוד, התבדחות פוגענית, והטחת עלבונות. בהקשר של תעסוקה, גילנות ממוקדת בעובדים מבוגרים, אם כי בחלוף הזמן השימוש במושג ובהשלכותיו הורחב לקבוצת העובדים הצעירים שלאפליה כלפיהם צורה שונה, ובה נעסוק בהזדמנות אחרת. פה נעיר על גילנות כתהליך חברתי המפלה עובדים מבוגרים המצויים כשני עשורים לפני גיל הפרישה.

גילנות בתעסוקה

בשנים האחרונות גילנות היא מהנושאים ה"חמים" בחקר שוק העבודה. גילנות בשוק העבודה היא תהליך שונה מאפליית מוכרות אחרות (מיגדר, מעמד, מוצא וכד'): היא מאיימת על כל אחד מהעובדים שעלול לסבול ממנה (עם ההתקדמות בגיל). היא קשה לזיהוי מובהק

כיוון שרק לעיתים נדירות היא ישירה ובוטה, ובדרך כלל היא משולבת עם היבטים מחלישים נוספים של העובד. עם זאת, העוסקים בתחום מסכימים שגיל מבוגר מגביר את היחס המפלה כלפי עובדים, גם אם מקורו של יחס כזה בנסיבות אחרות. לבסוף, קשה לתחם את גבולותיה של הגילנות דבר שהוא חיוני להתמודדות משפטית יעילה. במציאות, הקשר בין ערכים גילניים להתנהגות של עובדים מבוגרים הוא לכל היותר בלתי-מדויק, ובוודאי מטעה. ערכים גילניים מתייגים עובדים מבוגרים כבעלי יכולות פיזיות ומנטליות פחותות, נוקשים ואיטיים, בעלי התנגדות גדולה לשינויים ואף חתרנים, בלתי מתאימים להתעדכנות והעשרה מקצועיים, וככאלה שאינם מתאימים לעבודה עם לקוחות כיוון שהאחרונים נתפסים כמעדיפים צעירים. לעומת זאת, במציאות מחקרים מגלים שבהשוואה לעובדים צעירים יותר, עובדים מבוגרים הם בעלי מחויבות גדולה יותר לארגון, שיעורי תחלופה נמוכים יחסית, ושיעורי היעדרות נמוכים יותר; כמו כן הם בעלי ביצועים, אנרגיה וגמישות דומים, ואף יכולתם ללמוד דומה לזו של הצעירים יותר גם כאשר השכלתם הפורמלית נמוכה יותר. מעבר לכך, לעובדים מבוגרים יותר, בעיקר המיומנים שבהם, ערך רב הטמון ביכולתם להכשיר עובדים צעירים, לקיים את הזכרון הארגוני וכן לסייע בקבלת החלטות מתוך נסיון ושיקול דעת רחבים יותר מאשר אלה של עובדים חדשים ו/או צעירים יותר.⁴

למרבה הצער, הנטייה הגורפת של מעסיקים ומנהלים היא לאמץ ערכים גילניים ולשעתקם בתהליכי קבלת החלטות. הדרך העיקרית בה אידיאולוגיה גילנית מתורגמת לפרקטיקות ניהוליות מפלות היא השענות סלקטיבית על ערכים הנחשבים "ניטרליים" ו"עיוורים" לסוגיית הגיל: פרקטיקות כאלה מדגישות את ההיבט הכלכלי של הסביבה ושל התפעול הארגוניים ושל חוזי ההעסקה בין הארגון לעובדים, תוך התעלמות מהמימד החברתי של הארגון, מימד אותו מעסיקים ומנהלים בוחרים להדגיש במצבים אחרים (החל מאחריות חברתית, דרך התרומה המיטיבה של המוצר/ שירות שלהם לחברה, ועד נאמנות ומחויבות עובדים). ערכים "ניטרליים" לכאורה מסוג זה, המתירים צעדים כואבים, מוכרים היטב בעולם הארגוני. הביטוי הבולט ביותר שלהם הוא הדיבור על חיסכון בעלויות. שמציף את עלויות השכר של העובדים המבוגרים יותר שהן בדרך כלל גבוהות יותר, וגבוהות במיוחד כאשר מדובר בעובדים המנוסים והמיומנים מביניהם, תוך שהוא רומז, במישרין או בעקיפין, על החיסכון הצפוי לארגון מהחלפתם בעובדים צעירים יותר בשכר נמוך יותר. ביטויים מוכרים נוספים הם אינטרס עסקי, טובת הארגון, גלובליזציה, מיזוגים וארגון מחדש, המשקפים מדיניות ארגונית החותרת להוזלת העבודה על ידי צמצום שיעורם של העובדים המבוגרים יותר.

אם כן, ההשפעה של ערכים גילניים איננה רק באי-נעימות יומיומית וביחס מקטין שחווה העובד המתבגר מצד עמיתים צעירים יותר ומנהלים, אלא גם בהעדפה עקבית של עובדים צעירים, כולל תגמול-חסר של עובדים מבוגרים. ההתנסות זו מובילה להתרחבות

ההכרה בקרב עובדים בארגונים ובכח העבודה בכלל כי המחוייבות הארגונית והתעסוקתית כלפיהם הולכת ומצטמצמת עם העליה בגיל, ומתפתחת לכדי מציאות יומיומית ממשית במצב של מעין "מצור" (closure) חברתי-כלכלי במקום העבודה. התוצאה היא שעובדים מבוגרים, ובעיקר המנוסים והמיומנים שביניהם, נדחקים לתפקידים בשוק העבודה השניוני תוך כרסום אמיתי שכרם ובתנאי העבודה שמצבם התעסוקתי מאופיין בניעות כלפי מטה. מחקרים מראים שעובדים המתקרבים לגיל 50 הם הפגיעים ביותר להתנהגות גילנית בעבודה שמובילה בסופו של דבר רבים מהם להיפלט מתעסוקה.

רמזתי קודם כי פעמים רבות גילנות בתעסוקה אינה מופיע בפני עצמה אלא "מתחברת" עם מימדים מחלישים נוספים (כמו מגדר ואתניות). ברצוני להפנות את תשומת הלב לשני היבטים פחות נחקרים, המראים את הדיפרנציאליות של גילנות בתוך קבוצת העובדים המבוגרים. ראשית, ראוי לשים לב לפגיעותם של עובדים מיומנים. זו נובעת מאותם כישורים תעסוקתיים שבעבר העניקו להם הערכה ותגמולים גבוהים יותר משל עמיתיהם, ובעטיים הם הופכים לעת בגרותם לסוג של נטל כלכלי. במילים אחרות, חיי העבודה של עובדים אלה מאופיינים בפרדוקס: בצעירותם הם מתבקשים לפתח מיומנויות ולצבור נסיון ובהמשך הם מתוגמלים על הצטיינותם זו, ואילו בבגרותם אותם כישורים עצמם שהעניקו להם ערך מוסף, הופכים אותם לנטל. ההיבט השני מאיר את הארגונים השונים (וכמובן גם את שוק העבודה כולו) לא רק כחלק מהמבנה הכלכלי של החברה אלא גם כחלק ממבנה הכח בחברה. העומדים בראש הפירמידה הארגונית שהם ברובם המכריע עובדים במקצועות חופשיים ומעצבי מדיניות (כולל פוליטיקאים), נשענים על כוחם המקצועי בארגונים כדי להבטיח את עתידם התעסוקתי גם בגיל המבוגר, בעודם נוטים לקדם החלטות הפוגעות בעתיד התעסוקתי של עובדים מיומנים בני גילם, שהם לרוב מהמעמד הבינוני והנמוך שקיומם מבוסס כמעט כולו על הכנסה מתעסוקה ו/או מתמיכות ציבוריות. **5**

מה ניתן לעשות?

ההתמודדות עם גילנות בשוק העבודה היא מורכבת. קיימת הסכמה רחבה בקרב העוסקים בתחום כי ניתן לצמצם ואף להביס את השפעותיה השליליות של גילנות בתעסוקה רק באמצעות שינוי תרבותי מקיף, הכולל גם שינוי בהתייחסות לגיל מבוגר בקרב מעסיקים, בקרב העובדים עצמם, וכמובן במדיניות ממשלתית. ניתן לצפות ממעסיקים ומנהלים לפעול כמנהיגים ארגוניים בעלי יושרה, ולקדם אתיקה המכירה ומוקירה את ערכם ותרומתם של העובדים המבוגרים יותר, במיוחד לאור העובדות שנחשפו במחקרים (שהוזכרו למעלה). אולם יישום וולנטרי של אתיקה כזו מצד מעסיקים ומנהלים מהווה משימה קשה בחברה שבה רווחת השקפה גילנית. שוק העבודה איננו הזירה העיקרית בה מעוצבים הערכים התרבותיים. יחד עם זאת, בהיותו המסלול העיקרי המאפשר נגישות לתגמולים חברתיים, יש לתעסוקה השפעה חברתית רחבה הגולשת מעבר למעמדו הפונקציונלי של שוק העבודה.

במרחב החוץ ארגוני, שוק העבודה נתון להשפעה אידיאולוגית שמקורה במבנים חברתיים אחרים, בעיקר כלכליות ופוליטיות. במערב, ממשלות מתמודדות עם אפליה גילנית בתעסוקה באמצעים מוכרים מהעבר, ובעיקר על-ידי קידום חקיקה רחבת היקף המרתיעה ומענישה ארגונים ומקבלי החלטות הנוקטים פרקטיקות גילניות. חקיקה כזו מובילה שינוי תרבותי איטי: היא מחייבת מעסיקים ומנהלים ("שומרי החומות") לאמץ שיקולים ונהגים שיוויניים ובכך כופה עליהם להוביל ולהשריש נורמות חברתיות חדשות, במקרה זה בלתי-גילניות. מחקרים הראו שלמרות אדישות ארגונית כלפי חקיקה שיווינית כזו והשלכותיה, עובדים המחליטים לפנות לבית הדין בבקשה לסעד משפטי בגין אפליה גילנית משפיעים על התנהלות בארגונים, שכן עצם הגשת התביעה גרמה לירידה ממשית בשווי המניות של החברות הנתבעות ולפגיעה בבעלי המניות.⁶

מעבר לחקיקה, חוקרים ומעצבי מדיניות מצביעים על הצורך בפתרון כוללני לסוגיה. דוגמא לפתרון חדשני כזה הוא המודל ההוליסטי של "יכולת תעסוקתית" (work ability, שמקורו בפינלנד). מודל זה שואף לנתק את הקשר בין תעסוקה לגיל (מבוגר) כך שאנשים יעבדו לפי יכולותיהם, וחלק מהעובדים ימשיך לעבוד גם לאחר גיל הפרישה המקובל. המדיניות שנשענה על מודל זה התמקדה ברמת העובד והאירה גורמים כמו בריאות, מוטיבציה, היסטוריה תעסוקתית, ושביעות רצון מהמשרה הנוכחית, ומאמינים שהיא תרמה לעליה בהשתתפות מבוגרים בתעסוקה. מנגד חיוני להכיר במגבלות בעת יישום מדיניות ברוח זו: לא ניתן להפעילה ללא מערך הדוק של פיקוח משפטי, והיא איננה מתאימה לתקופה של העדר צמיחה או נסיגה כלכלית. בנוסף, יש לזכור שהשאיפה לחיי עבודה מתמשכים איננה אחידה בכלל אוכלוסית המבוגרים: היא אופיינית יותר לעובדים בריאים המחזיקים במשרות בעלות סטטוס גבוה, כך שיישום אוניברסלי של מודל התומך בחיי עבודה מתמשכים עלול לכפות על חלק מהעובדים המבוגרים להשאר בשוק העבודה למרות רצונם לפרוש.⁷

לסיכום, סוגיית העובדים המבוגרים בשוק העבודה מזכירה מזכירה לנו מדובר בזירה שאיננה רק כלכלית, אלא זירה שבה הצרכים הכלכליים נפגשים עם הצרכים החברתיים, ופתרון שאיננו מגשר בין שניהם נידון לכישלון. כיוון משולב כזה שיהווה בסיס למדיניות אמור לשלב מספר נושאים מהותיים שיש להפעילם ביחד:

- למנוע את הפיכתם של בני 45 ויותר לפליטים תעסוקתיים על-ידי ניהול מקומות העבודה כידידותיים לעובדים המבוגרים יותר.
- לפתח תוכניות ל"פרישה גמישה" עבור עובדים המעוניינים במשרות פחות תובעניות מבעבר, ובפרישה הדרגתית.
- לשמר את החוזה החברתי של פנסיה ראויה לעובד לאחר הפרישה.
- לקיים מטריה כלכלית סבירה שתבטיח אי-גלישה לחיי עוני וקיום בכבוד בעת זיקנה.

- לפתח ולקדם תרבות "חיובית" של פרישה בכבוד, ושל הערכה לאנשים זקנים.

מקורות

1. <http://www.haaretz.co.il/hasite/spages/995007.html> ; <http://www.haaretz.co.il/hasite/spages/1014922.html?more=1>
2. <http://www.btl.gov.il/Publications/GilHadash/Documents/gilHadash1.pdf>
3. <http://www.acri.org.il/Story.aspx?id=1423> ; <http://www.acri.org.il/Story.aspx?id=276>
4.

Laczko, F. and Philipson, C., *Changing Work and Retirement*. Open University Press, Buckingham, 1991.

Mueller, C., J. Wallace and J. Price. 1992. Employee Commitment: Resolving Some Issues. *Work & Occupations*. 19, 211-36.

Shah, Pinal, and Kleiner, Brian. 2005. New Developments Concerning Age Discrimination in the Workplace. *Equal Opportunities International*. 24, 5/6, 15-23.

Swift, Jonathan. 2006. Justifying Age Discrimination. *The Industrial Law Journal* 35, 228-44.
5.

Bytheway, B. 1995. *Ageism*, Open University Press, Buckingham,.

Laczko, F. 1989. Between work and retirement: becoming 'old' in the 1980s", In Bytheway, B., Keil, T., Allatt, P. and Bryman, A. (Eds), *Becoming and Being Old: Sociological Approaches to Later Life*, Sage: London.
6.

Meenan, Helen. 2009. Reflecting on age discrimination in the European Union—the search for clarity and food for thought. *ERA Forum* 10, 107–124.

Mitchell Charles E. 2009. Retaliation Lawsuits Held Applicable for Federal Employees Under the Age Discrimination in Employment Act: A Victory for Older Federal Workers. *Review of Public Personnel Administration*. 29, 89-94

Neumark, David. 2009. The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging. *Research on Aging*. 31, 41-68.

Parry Emma and Tyson Shaun 2009 Organizational reactions to UK age discrimination legislation. *Employee Relations*. 31, 471-488

Ursel, Nancy D. and Armstrong-Stassen, Marjorie, 2006. How Age Discrimination in Employment Affects Stockholders. *Journal of Labor Research*. 27, 89-99.
7.

Gould, Raija. 2006. Choice or Chance – Late Retirement in Finland. *Social Policy and Society*. 5, 519-531

Loretto, Wendy., Vickerstaff, Sarah and White Phil (Eds.). 2007. *The Future for Older Workers: New Perspectives*. Bristol; Policy Press

קריאה מומלצת:

 - Loretto, Wendy., Vickerstaff, Sarah and White Phil (Eds.). 2007. *The Future for Older Workers: New Perspectives*. Bristol; Policy Press
 - Sargeant, Malcolm. 2006. *Age Discrimination in Employment*. Aldershot: UK
 - Parry Emma and Tyson Shaun 2009 Organizational reactions to UK age discrimination legislation. *Employee Relations*. 31, 471-488

4. היבטים אתיים ביחסי עבודה

ד"ר אריה רשף
המכללה האקדמית עמק יזרעאל

"מרץ 2010

אתה/את מנכ"ל של מפעל שממוקם בעיר שדה דרומית לתל אביב. המפעל מעסיק 900 עובדים. לפני כשנה גייסת עשרות מהנדסים וטכנאים בעקבות צבר הזמנות שקיבלת ממדינות בדרום מזרח אסיה. הצגת לפני המועמדים המתאימים שרובם התגוררו במרכז הארץ את צבר ההזמנות שיש למפעל וסיפרת על תוכניות מרשימות להתפתחותו. עפ"י ההסכם הקיבוצי עליו חתומים העובדים הודעה לעובד על פיטוריו חייבת להימסר לו חודש וחצי מראש. רב העובדים החדשים עברו לגור באותה עיר שבה ממוקם המפעל יחד עם משפחותיהם. נודע לך לפני כשבוע כי כתוצאה מהמשבר הכלכלי העולמי בוטל חלק גדול מההזמנות למפעל. מהמצב בשוק הבינלאומי ברור לך שאין סיכוי להזמנות חילופיות במקום ההזמנות שבוטלו וכי בעוד עשרה חודשים תצטרך לפטר כ-100 עובדים, חלקם המכריע של העובדים המועמדים לפיטורים משתייכים לאותה קבוצה של עובדים חדשים שגויסה לפני כשנה ועברה לגור באותה עיר בה ממוקם המפעל. הצורך בפיטורים הוא ודאי ואתה/את לא רואה כל סיכוי שתימצא בעתיד עבודה עבורם. על מנת לעמוד במחויבויות המפעל יש לך צורך באותם עובדים לתקופת עשרת החודשים הבאים:

מתי תודיע לעובדים על כך שלא תוכל להעסיק אותם בעוד 10 חודשים? "

אם ננתח את הסוגיה הנ"ל עפ"י תבחינים הלקוחים מעולם יחסי העבודה הרי שהמשמעות היא שיש לפעול עפ"י ההסכם הקיבוצי המחייב את הנהלת המפעל ולהודיע לעובדים המיועדים לפיטורים כחודש וחצי לפני מועד הפיטורים. השאלה העומדת בפנינו האם ראוי להתייחס לשאלה על מועד הפיטורים רק מנקודת המבט של עולם חוקי העבודה המחייב הודעה על פיטורים עפ"י המוגדר בהסכם הקיבוצי? מבחינת הנתונים המוצגים באירוע אנו רואים כי קיימת קבוצת עובדים שהעתיקה את מגוריה לעיר השדה מתוך הסתמכות על דברי המנכ"ל לגבי העתיד שהוא צופה למפעל. מאחר ובאותה עיר שדה קשה למצוא מקומות עבודה חילופיים קיימת סבירות גבוהה שאותם מיועדים לפיטורים יאלצו לחפש מקום עבודה חדש במקומות אחרים. האם למפעל יש אחריות מוסרית כלפיהם וכלפי בני משפחותיהם? עפ"י ההסכם יש להודיע על הפיטורים במחצית חודש אוקטובר כחודש וחצי אחרי תחילת שנת הלימודים בבתי הספר במצב שכזה ימצאו משפחות העובדים במצב בעייתי משום שלא יוכלו לרשום את ילדיהם לבתי ספר במקום התעסוקה החדש שאליו יעברו העובדים המפוטרים. האם זה הוגן לפתח בעובדים החדשים ציפיות גבוהות לגבי התפתחותם במקום עבודה חדש ומאתגר שלשמו עזבו מקומות עבודה אחרים במרכז הארץ ולהיצמד למוגדר בחוזה העבודה מבלי לאפשר להם מרחב זמן סביר למציאת מקום עבודה, לחיפוש מקום

מגורים למשפחותיהם, ולרישום ילדיהם במוסדות חינוך חדשים לקראת שנת הלימודים הבאה? השאלות הנ"ל מעלות בפנינו את הצורך להפעיל שיקולים נוספים בקבלת ההחלטה על מועד ההודעה על הפיטורים. את השיקולים הללו אנחנו יכולים לשאוב מתחום הפילוסופיה של המוסר.

תחום יחסי העבודה עוסק במערכת העקרונות על פיהם בני אדם אמורים להתייחס לחבריהם בעולם העבודה. כל החלטה עסקית צריכה להתייחס לשלושה מימדים: היא צריכה להיות אפקטיבית מבחינה אופרטיבית, היא צריכה לעמוד במבחן החוק, והיא צריכה להיות מוסרית.

המושג "מערכת יחסי העבודה" מתייחס למכלול הנורמות והפרקטיקות שאמורות להסדיר את מערכת היחסים שבין שלוש קבוצות של בעלי עניין:

- עובדים וארגוניהם
- מעסיקים וארגוניהם
- המדינה על רשויותיה השונות

המודל הבסיסי של יחסי עבודה הוצע על ידי דנלופ (Dunlop 1993), אשר תיאר את מערכת יחסי העבודה כמערכת אינטראקטיבית בין שלושה הגורמים, שהתפתחו לאורך זמן ואשר המהותיים ביניהם הם: ההתפתחות הטכנולוגית, מבנה השווקים ויחסי העוצמה בחברה. התוצר של מערכת זו הוא נורמות משפטיות ואתיות המסדירות את היחסים בין הצדדים למערכת. באופן רחב אפשר לכלול בניתוח של מערכת יחסי העבודה את מכלול ההסדרים והנהגים בשוק העבודה ושיקולים אתיים. לעומת זאת, מנקודת מבט צרה אמורים השיקולים להתייחס אך ורק להסכמי עבודה קיבוציים בעלי תוקף חוזי. מערכת יחסי עבודה נכנסת לחוסר יציבות כאשר מערך כללי ההתנהגות הקיים אינו יכול להתמודד עוד עם הקונפליקט בין בעלי העניין המעורבים בקונפליקט ונדרש שימוש בשיקולים נוספים. מהאירוע המתואר בתחילת המאמר עולה כי אנו זקוקים למערכת שיקולים נוספת המושתתת על תפיסות אתיות. הסיבה לצורך בשיקולים אתיים נובעת מהקונפליקט האינהרנטי בין צרכי היעילות של בעלי המניות לבין צרכי הביטחון של האדם העובד. מכאן נובע כי המאמץ לאיזון בין הצרכים של בעלי העניין השונים המשתתפים במערכת יחסי העבודה צריך לשקף לא רק שיקולים כלכליים אלא גם שיקולים הקשורים בערכים ככבוד האדם וחופש הביטוי. קמברידג' (Cambridge, 2001) מתייחס לאתיקה ביחסי עבודה כמסגרת אתית נורמטיבית אשר מנחה את ההתנהגות של מעסיקים (ארגונים) במערכת היחסים שלהם עם עובדיהם. קמברידג' מדגיש את החשיבות ההולכת וגדלה של ארגונים כלכליים רב-לאומיים בשוק העבודה המקבל יותר ויותר אופי גלובלי מגדיר את ההיבט אתי כ:

"The ethical framework is based on moral rights view which take the position that multinational corporations have a moral, and not merely a legal , obligation to treat employees in their global operations in a manner that respects and protect fundamental human rights"

(Cambridge,2001,p,88)

אתיקה ביחסי עבודה.

האתיקה מתייחסת למכלול התכונות הטובות אליהן יש לשאוף על מנת לקיים חברה בריאה ושלמה המקפידה על שמירת שלום חברה (במימד הפיזי) על זכותם לפרנסה ולקניין (במימד הכלכלי) והגנה על כבודם (במימד הפסיכולוגי). כללי האתיקה משמשים מצפן שתכליתו לכוון את האדם לבחירת המעשה הנכון והראוי ולהימנע מביצוע מעשה שאינו ראוי. שופט בית המשפט העליון האמריקאי לשעבר סטיוארט פוטר הגדיר את האתיקה ברמה הפרקטית **כפער בין מה שמותר לעשותו לבין מה שראוי לעשותו**. לדוגמא: אין כל מניעה לשלוח לעובד מכתב פיטורין במוצאי שבת אך לכולנו ברור שאין זה מעשה ראוי. באותה מידה אנחנו מבינים שאין זה ראוי לפטר עובד בערב פסח לפני כניסת החג. בשני המקרים הללו אין מניעה חוקית לפטר את העובדים אך כולנו מסכימים כי קיים שיקול נוסף במסכת ההכרעות הקשורות לעניינם של עובדים והוא השיקול האתי. לצערנו קשה כיום לדבר על גישה אתית ליחסי עבודה בעולם שעבר לא מכבר משבר כלכלי עמוק שגרם לאבטלה בעולם התעשייתי וקיימת נסיגה ביחס לעובדים בכל העולם .

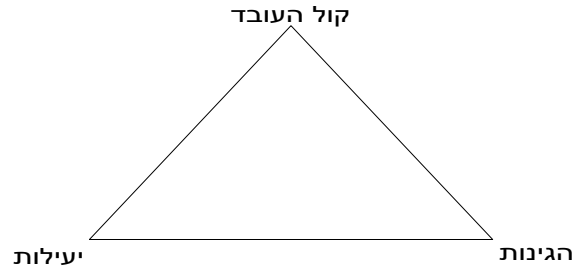
כבר בין השנים 1916-1918 הניחה ועדת וויטלי (Whitley Committee)³ את היסודות האתיים של יחסי העבודה בהדגישה את **האתיקה של זכויות חובות של כל בעלי העניין** תוך הדגשת ערכים של הדדיות ואמון ביחסי עבודה במקום הסדרת היחסים באמצעות הפעלת כח. הגישה המבוססת על אתיקה של זכויות וחובות דחתה את תפיסת הגישה המרקסיסטית/סוציאליסטית שראתה בקונפליקט הקיים בין בעלי העניין כקונפליקט מובנה אינהרנטית שאינו ניתן לפתרון והטיפה למאבק מתמיד לקידום מטרות העובדים. ועדת וויטלי הניחה שקונפליקט בין בעלי העניין עשוי לצוץ מעת לעת כמו במערכת יחסים בתוך משפחה והציעה דרכים לשימור ההרמוניה בין הצדדים באמצעות משא ומתן. החשיבות של ועדת וויטלי היא בהדגשה שנתנה לאתיקה של זכויות וחובות ובהטפתה לפשרה(ולא עירור קונפליקטים) כאמצעי להשגת שוויון והוגנות לעובדים (Sheldrake,1993). קמברידג' (Cambridge,2001) מציע חמישה עקרונות אתיים בסיסיים למערכת יחסי העבודה :

³ Lewchuk, W.A (1984) The role of the british government in the spread of scientific management and fordism in the interwar years: **The Journal of Economic History**, Vol. 44, No. 2, The Tasks of Economic History (Jun., 1984), pp. 355-36

1. עמדה נחושה כנגד העסקת ילדים וצורות אחרות של עבודה בכפיה.
2. הקפדה על תשלום שכר מינימום.
3. שמירה על זכות ההתארגנות של העובדים ועל האפשרות לניהול מו"מ קולקטיבי.
4. הכרה בזכות העובדים לשבות.
5. פעילות אקטיבית של מעבידים ליצירת תנאי עבודה בטוחים ובריאים.

עפ"י באד (Budd,2004) אופי ההעסקה של עובדים קובע את איכות החיים, מניע את גלגלי הכלכלה, משפיע על קיום הדמוקרטיה ומגדיר את מידת ההתייחסות לכבוד האדם. שגשוג כלכלי דורש שהעבודה תהיה יעילה אבל הביצועים הכלכליים אינם המדד היחידי לניהול יחסי העבודה. לטענתו של באד העבודה אינה רק פעילות כלכלית ויש חשיבות לאיכות חיי האדם הנמצאים במעגל העבודה, לרווחתם של העובדים, ולשמירה על כבודם. באד טוען כי מאחר ונושא יחסי העבודה עוסק בבני אדם ובאיכות חייהם הרי נדרש ניתוח אתי של התהליך. פרוביס (Provis,2001) טוען כי העוסקים ביחסי עבודה נמנעו מלעסוק בבעיות אתיות שהן מעבר לסוגיות העוסקות בנושאי **צדק תהליכי וצדק מחלק**. לטענתו התנהלות המאפיינת ארגונים רבים גורמת להתנהגות לא אתית של מנהלים ועובדים. לטענתו אמנם עבור עובדים רבים הסובלים עדיין מדיכוי ומצוקה השמירה על זכויותיהם והדגשת **האתיקה של צדק** נחשבים כחשובים ביותר. אך יחד עם זאת אנו פוגשים בארגונים רבים התנהלויות המאיימות על הזהות המוסרית של העובדים ועל מקומם כחברים פעילים בקהילה המוסרית והמקצועית. פרוביס טוען כי במקרים רבים מעודדים ארגונים את עובדיהם (היכולים באותה עת לקבל שכר נאות ותנאי עבודה הוגנים) לפעול באורח לא אתי בניגוד לצו מצפונם המוסרי והמקצועי. לדוגמא: הקונפליקט של העובד איש המקצוע - בארגון שרותי אנוש- המחוייב לקוד האתי מקצועי לטובת מטופל כשהארגון אינו מאפשר לו לתת את הטיפול הנאות -עפ"י קריטריונים מקצועיים- לאותו מטופל, ואף מעניש אותו על פעולתו זו. פרוביס מדגיש כי מערכת יחסי העבודה אמנם נותנת את הדעת למצב שבו המעביד דורש מהעובד לבצע משהו לא חוקי או לא מוסרי בעליל. במקרה שכזה ניתנת לעובד הגנה עפ"י החוק. לעומת זאת, למצבים שבהם מופעל על העובד אילוץ לפעול באופן לא אתי אין התייחסות הולמת בהסדרים הקיימים כיום.

באד (Budd,2004) מגדיר את מערכת יחסי העבודה באמצעות שלושה ערכים שיש לשאוף למימושם: יעילות, הגינות, ומתן כבוד לקולו של העובד (מימד שלדעתו לא טופל במערכת יחסי העבודה והוא לטעמו קריטי ביותר).



מימד היעילות

משמעותו של מימד זה היא החתירה לשימוש יעיל במשאבים נדירים העומדים לרשות הארגון ומיקסום הרווחים של הארגון. עפ"י באד יעילות היא אחת המטרות החשובות של מערכת יחסי עבודה אך קיים ויכוח בין גישות שונות מהן יחסי העסקה יעילים. עפ"י הכלכלה הנאו-קלאסית על מנת להיות יעיל יש לפתח שוק תחרותי חופשי ללא רגולציה ממשלתית ולהקטין ככל האפשר את כוחם של האגודים המקצועיים. גישות אחרות טוענות כי הכלכלה הנאו-קלאסית מפחיתה בחשיבותו של כח העבודה והבנת המרכיבים הפסיכולוגיים המשפיעים על יעילותו. גורם נוסף שכלכלני הזרם הנאו-קלאסי התעלמו ממנו הוא המחר החברתי של הליכה עפ"י כוחות השוק והנזק שיכול להיגרם לקהילה כתוצאה מתנאי בטיחות ירודים, העדר ביטוח בריאות לעובדים לא מקצועיים.

מימד ההגינות

מימד ההגינות מתייחס למערכת יחסי העסקה הוגנים הן מבחינת שכר העבודה (צדק חלוקתי), אופי ההתייחסות (שמירה על כבוד האדם והימנעות מאפלייה על רקע, גזע, מין) והגדרת סטנדרטים מינימליים לתנאי העסקה. התאוריות הנוכחיות לגבי צדק ארגוני מדגישות גם צדק תהליכי ולא רק צדק חלוקתי. מימד זה יכול להתקיים גם ללא שיתוף העובד. על מנת להתייחס להשתתפות העובדים בהחלטות הוסיף באד את מימד קול העובד.

מימד קול העובד

מימד קול העובד מתייחס למתן האפשרות לעובדים להשמיע את קולם ולהשפיע על תהליך קבלת ההחלטות בארגון ועל תנאי עבודתם. המדגישים מימד זה מתבססים על החשיבות של מתן אוטונומיה לעובד מתוך התייחסות לערך כבוד האדם וערכי הדמוקרטיה התעשייתית. ללא מרכיבים דמוקרטיים כלשהם בניהול ארגונים אין אפשרות להשמעת קול העובד.

מערכת היחסים בין שלושת המרכיבים במודל משפיעה על אופי יחסי העבודה. במקרים רבים קיימים יחסים חיוביים בין שלושת המרכיבים הללו ומערכת יחסי העבודה נמצאת במצב יציב והרמוני. לעומת זאת מתקיים במקרים רבים קונפליקט בין שלושת המרכיבים הללו ומערכת יחסי העבודה נכנסת למצב של אי שקט. בחברה דמוקרטית אמור

להתקיים איזון בין שלושת המרכיבים הללו אך עקב המגמה השלטת כיום בעולם הכלכלי הגלובלי של היום שנע לכיוון של העסקה גמישה, מופרות מערכות האיזונים והבלמים המסורתיות ולכן יש צורך בהפעלת שיקולים אתיים לאיזון כוחות השוק הפועלים על מערכת יחסי העבודה. (Budd,2004).

תפיסות אתיות אפשריות במערכת יחסי העבודה.

התפיסה התועלתנית

התפיסה התועלתנית מדגישה את התוצאה של הפעולה, אינה מתייחסת לדרך בה היא הושגה ומתמקדת במקסימיזציה של הרווחה החברתית. עפ"י התועלתנות פעולה מסוימת נחשבת כמוסרית אם הרווחה המצטברת כתוצאה מפעולה זו היא מקסימלית. תועלתנות היא גישה הבוחנת כל פעולה או מדיניות בהתייחס למחירים ולרווחים שמוטלים על החברה (society). הפעולה או המדיניות הנכונה ביותר היא זו שתביא לתגמול הגבוה ביותר או למחיר הנמוך ביותר. הפעולה היא מוסרית עפ"י הגישה הנ"ל אם ורק אם סכום התועלות שנוצרות ע"י הפעולה המומלצת, גדול יותר מסכום התועלות שיכול להתקבל באמצעות החלטה אחרת (Beauchamp & Bowie, 1997) העקרונות העומדים ביסוד תפיסת התועלתנות דומים במידה רבה לעקרונות המוצעים לניתוח תהליכים חברתיים ע"י הכלכלה הנאו-קלאסית. הכלל הגורס "הטוב הגדול ביותר למספר הגדול ביותר" מתממש עפ"י הכלכלה הנאו-קלאסית באמצעות תחרות בשווקים.

עפ"י גישה זו העובדים המייצרים יותר יקבלו שכר גבוה יותר וכך רב לאיגודי העובדים יפחית את כושר התחרות. תפיסה זו מאפשרת להדגיש את המטרה על חשבון האמצעים. ללא קשר להפרת זכויות או ערכים.

כבר טיילור (Taylor, 1911) הציג מתווה תועלתני לארגון הייצור שעל פיו תושג היעילות המירבית בארגונים תעשייתיים. בדומה לטיילור תופסת הכלכלה הנאו-קלאסית את העבודה כמשתנה נוסף של הייצור כך שאם ננהל אותה באופן רציונלי נשיג מקסימיזציה של הייצור. העובדים נתפסים כחלקי חילוף כך שהעלות של העסקתם אינה עולה על התועלת שבהעסקה זו. "היד הנעלמה" מביאה למקסימום יעילות וחלוקה הוגנת כך שלא תיווצרנה בעיות יחסי עבודה. ככל שממשלה תתערב פחות כך ייטב. כוחות השוק יביאו לפתרון בעיות. עפ"י המשתמע מתפיסות האתיקה התועלתנית חוסר ההתערבות בכוחות השוק יקדם את הצדק החברתי באמצעות התפלגות שכר הוגן המבוסס על תרומת העובד למערכת ויגדיל את העושר הלאומי כתוצאה מייצור רב יותר של שירותים ומוצרים.

אם נחזור לסוגיית ההודעה על הפיטורים שהוצגה בתחילת המאמר הרי שהמנהל הפועל עפ"י עקרונות הגישה התועלתנית יציג את הגישה הבאה:

"אני אודיע בפרק זמן שימזער את הנזקים למינימום. צריך לראות גם את טובת המפעל. בטובת המפעל הכוונה שעובד כזה יכול לפגוע במוטיבציה של העובדים האחרים ולגרור למצב של תפוקה נמוכה במפעל. בסיכומי של דבר גם העובדים האחרים שהם רבים יותר יכולים להיפגע ואולי אף לאבד את מקום עבודתם אם המפעל לא יצליח להתמודד עם הסיבות שהביאו לתפוקה נמוכה"

דאונטולוגיה- האתיקה של חובות וזכויות

בניגוד לגישה התועלתנית גישת החובות הערך המוסרי של המעשה נקבע על פי עצם טבעו של המעשה. הכוונה מקבל ההחלטה היא הבסיס להערכה של החלטה מוסרית ויש מעשים שראוי לעשותם ויש מעשים שאסור לעשותם. הנציג המובהק של האתיקה של חובות הינו עמנואל קאנט המבסס את תפיסתו המוסרית על ה"ציווי הקטגורי": "עשה את מעשיך כך שתהיה מוכן שבאותו עת יהפכו לחוק אוניברסלי כללי". על פי גישה זו לפני כל החלטה מוסרית מקבל ההחלטה צריך לשאול האם הוא מוכן שכולם ינהגו כמוהו באותו מקרה? (אל תעשה לחברך את ששנא עליך" בגרסת היהדות), והאם ההחלטה שומרת על כבודם של כל בעלי העניין המסוגלים להיפגע מההחלטה. קאנט מדגיש את העיקרון שבני אדם הם לעולם תכלית ולא כמכשיר. מעקרון זה נובע כי זה אין זה מוסרי להתייחס לעובדים כאמצעי לצבירת רווחים. העבודה קיימת עבור האדם ולא ההפך. טיפוח כבוד האדם עפ"י תפיסתו של קאנט תואם את התפיסה הגורסת כי שמירת רווחת העובד היא בגדר ציווי מוסרי. סרוב לקלוט למקום העבודה עובד בשל גזעו, דתו או מינו הוא בגדר פגיעה של הציווי הקטגורי. בד (Budd, 2004) טוען כי בניגוד לגישת החובות והזכויות, על פי הגישה התועלתנית הוגנות והשמעת קול העובד נדרשות רק אם יש להן ערך אינסטרומנטלי ואם הן מגדילות את היעילות המצטברת. לעומת זאת בהעסקת עובדים עפ"י הגישה הקאנטיאנית הדרישה להוגנות והשמעת קול העובד נובעת מהחובה של המעביד לכבד את הערך של חיי אדם ורווחתם. זכויות העובדים מתחלקות לשני סוגים עיקריים: א. זכויות פוזיטיביות- משהו שהארגון חייב לספק. לדוגמא: לחברה יש מחויבות לספק לעובדים שכר הוגן המאפשר רמת חיים סבירה באופן ישיר או עקיף ב. זכויות נגטיביות- הגנה מפני פגיעה. לדוגמא: זכויות קניין וחופש הדיבור.

כדוגמא להבדל בהתנהלות ארגונים עפ"י הגישה התועלתנית לעומת גישת הזכויות אנו יכולים לראות בשני המקרים המוצגים בהמשך: במקרה האחד פנו חוגים דתיים בישראל להנהלת מפעל ייצור שימורים ואיימו כי יפסיקו לרכוש את מוצרי המפעל אם לא יפוטרו מנהל משאבי אנוש של המפעל שהשתייך לכת "עדי יהווה". במקרה האחר עמדו מנהלי י.ב.מ בארה"ב לפני שנים רבות בפני דרישה דומה כשמינו מנהל שחור לאחד מסניפיהם באחת ממדינות הדרום. פרנסי הציבור באותה עיר פנו לי.ב.מ ובקשו לבטל את המינוי. הגישה הקאנטיאנית תדחה דרישות אלו כל עוד הן לא רלוונטיות לעצם תפקודו של אותו מנהל

ותעמוד על זכותו לחופש הפולחן ועל הזכות לא להיפגע כתוצאה מאפליה גזעית. בפועל הסתבר כי בעוד שמנהלי י.ב.מ סרבו לדון בבקשה והפגינו נחישות בהגנת כבוד האדם וזכותו להתפרנס בכבוד כנדרש עפ"י הגישה הקנטיאנית הרי שמנהלי המפעל בישראל נכנעו ללחצים ופעלו מתוך שיקול תועלתני המתמקד בהישרדותו של המפעל.

המנהל הפועל בסוגיית ההודעה על הפיטורים עפ"י הגישה הקנטיאנית המדגישה את הזכויות המוסריות של האדם יגיב באופן הבא:

"אני אודיע לעובדים מראש משום שאני חושב שיש לעובד זכות מוסרית בסיסית לדעת מה אמור לקרות איתו. זה לא מוסרי להסתיר מידע מעובדים אפילו שיש סיכוי שזה יפגע במפעל. אל תעשה לחברך את ששנוא עליך"

אתיקה של צדק

הפילוסוף האמריקאי ג'ון רולס (Rawls, 1971) פיתח תיאוריה של צדק חלוקתי שמרחיב את העקרונות הקאנטיניים של שוויון וחרות ומוסיף להם התייחסות לחלוקת התוצאות הכלכליות. רולס מסדר את הערכים המוסריים עפ"י סדר עולה כשבראש הוא מציב את ערך החרות. עפ"י רולס לעקרון הצדק יש עליונות על יעילות. הוא מאפשר חוסר שוויון במדיניות הרווחה כך שהנזקקים בחברה יזכו באופן יחסי ביותר משאבים מאשר בעלי היכולת. רק שיטת חלוקה הרואה לנגד עיניה את רווחת כל בני החברה ואינה מתירה להקריב את מקצתם למען האחרים, מבטיחה את ההדדיות העומדת ביסוד שיתוף פעולה חברתי מתמשך. עובד מיומן יזכה לתוספת למשכורת רק אם הדבר יגרום להגדלת התפוקה ויאפשר להגדיל במשהו את משכורתם של בעלי ההכנסה הנמוכה ביותר. רולס גורס כי יש לפעול למען גידול כלכלי המלווה בדאגה לטיפוח השכבות החלשות! החשיבות של תפיסתו של רולס למדיניות יחסי העבודה בכך שהוא מדגיש את החשיבות של צדק חברתי. יישומה של המסגרת האתית שהתווה רולס לנושא העסקת עובדים משמעותה שאמנם מרכיב היעילות הוא חשוב אבל הוא לא חשוב יותר ממרכיב הצדק החלוקתי. מסגרת זו מחזקת את החשיבות של השוויון ביחסי עבודה לא רק במונחים של צדק חלוקתי אלא גם בהתייחס להתייחסות בלתי מפלה כלפי העובדים. בד (Budd, 2004) טוען כי אפשר להקיש מעקרון החופש הפוליטי של רולס כי יש ליישם עקרונות דמוקרטיים למקום העבודה וכי עקרונות אלו משמעותם הגברת המימד של מתן אפשרות להשמעת קול העובד (Voice).

המנהל הפועל בסוגיית ההודעה על הפיטורים עפ"י האתיקה של הצדק יגיב באופן הבא:

"צריך להודיע מוקדם ככל האפשר ולשתף את העובדים בשיקולים המשפיעים על הצורך בפיטורים ולאפשר להם להגיב ואולי אף להציע הצעות. זה לא צודק מבחינה חברתית להתייחס לעובדים בצורה כזו. תמיד פוגעים באופן כזה בעובדים מן השורה וזה לא הוגן.

צריך לבדוק האם נטל הפיטורים מתחלק באופן צודק בין כלל העובדים והמנהלים. צריך לבדוק אם ברשימת הצמצומים הכנסנו גם מנהלים שיכולים לפרוש בכבוד"

אתיקה של דאגה (care)

גישה זו מדגישה את האידאל של אחריות ודאגה לזולת הגנה מפני פגיעה ומניעת סבל. עפ"י גיליגן (Gilligan, 1982) בעיות מוסריות הן בעיות של יחסים בין אנשים והאדם צריך לגלות אחריות לצרכים של האחר הנזקק והפגיע. במקום לקבל החלטות מוסריות המבוססות על עקרונות כלליים אוניברסאליים כפי שגורסת הגישה הקנטיאנית, האתיקה של הדאגה מתייחסת לסיטואציה הספציפית בו נמצא נשוא ההתייחסות ושוקלת את הנסיבות המיוחדות המאפיינות את אותה סיטואציה. לדוגמה בשאלה האם יש לסגור מפעל שאנו מאפשר רווחים מספיקים לבעליו (עדיין מפיק רווחים) אך תלויה בו קהילה שלמה ולהעביר אותו לחו"ל למקום שבו עלות העבודה תאפשר רווחים גדולים יותר אחר גורסת האתיקה של הדאגה כי לארגון מחויבות לקהילה ואין להעביר אותו. גיליגן הדגישה את הפמיניזם התרבותי שמכיר בכך שנשים שונות מגברים. לטענתה, שוני זה אינו מהווה בסיס מוצדק לאפליה ויש להכיר בו ולעצב על פיו גישות משפטיות וערכיות המשפיעות על מערכת יחסי העבודה. האתיקה של דאגה ביחסי העבודה שהושפעה מעבודתה של גיליגן מדברת על הצורך בשיח פוליטי חדש המתייחס לאיזון בין העבודה לבית (work/life balance) והכללת האתיקה של הדאגה המתייחסת לצרכי העובד (נפשיים חברתיים ופיזיים) בעולם העבודה.

המנהל הפועל בסוגיית ההודעה על הפיטורים עפ"י גישת הדאגה יגיב באופן הבא:

"זו פעולה קשה לקחת אדם שעבד והיה לו כבוד עצמי והאמין שהוא בא למקום שבו יש לו סיכוי להתפתח ולזרוק אותו. מה עם המחויבות שלנו למשפחתו וילדיו שעברו למקום חדש ורק התחילו להסתגל. אדם זה לא שולחן שאתה מוכר אותו מחר בבקר. זהו בן אנוש בעל רגשות שיכול להישבר ממהלך של הודעה פתאומית שכזו. צריך לחשוב על הפגיעה האפשרית בו ובמשפחתו ולכן יש להודיע לו מוקדם ככל האפשר על מנת שיוכל להתארגן למהלך הבא של חייו"

סיכום

יש לכלול שיקולים אתיים בהסדרים הקיימים בתחום יחסי העבודה וליישם אותם בפתרון קונפליקטים בין עובדים למעבידים. תורת האתיקה מציעה לנו מרחב פעולה המתבסס על תפיסות שונות שכל אחת מהן עומדת בפני עצמה ומציעה דרך להתמודדות עם סוגיות רגישות בתחום יחסי העבודה. הבחירה מהי הדרך האתית הנכונה תלויה בתפיסה של מקבל ההחלטה. כשלב ראשון בתהליך יש להרחיב את הפרדיגמה הקיימת ביחסי העבודה המדגישה יעילות והגינות כמרכיבים דומיננטיים ולכלול בה גם את קולו של העובד כמרכיב חשוב. התוספת של מרכיב קולו של העובד מתיישבת עפ"י בד (Budd, 2004) עם ממצאי

מחקרים שמצאו שחלק נכבד מהעובדים בארה"ב מבקשים להשפיע על החלטות ההנהלה שמשפיעות עבודתם. גם קאופמן (Kaufman,2003) מבקש להרחיב את מרכיבי ההוגנות והיעילות בפרדיגמת יחסי העבודה ולכלול בה גם את היכולת של העובד לממש את עצמו כאדם.קאופמן מגדיר את המטרה של יחסי העבודה: כיעילות רבה יותר בייצור, הוגנות רבה יותר בחלוקת התגמולים הכלכליים ומתן אפשרויות לצמיחה והתפתחות ולחיים מאושרים יותר.

מקורות

Beauchamp,T.L.,& Bowie, N.E. eds.(1997). **Ethical Theory and Business**.5th edition. Upper Saddle River,N.J.:Prentice-Hall

Cambridge,C.(2001).Compassion versus competitiveness : An industrial relations perspective on the impact of globalization on the standards of employee relations ethics in the United States. *Ethics & Behavior*,11(1),87-103

Budd, J.W. (2004) **Employment with a Human Face**. Cornell University Press, Ithaca.

Dunlop, J. (1993) **Industrial Relations Systems**, Revised edition, Harvard Business School Press, Boston, Mass.

Gilligan, C.(1982). **In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development**. Cambridge MA: Harvard University Press.

Kaufman, B.E.(2003).John Rawls commons and the Wisconsin school of industrial relations strategy and policy.*Industrial and Labor Relations Review*, 57, 3-30.

Kochan, T.A., H.C. Katz and R.B. McKersie (1986) **The Transformation of American Industrial Relations**, Basic Books, New York.

Provis, C. (2001) The Ethics of Emotional Labour, *Australian Journal of Professional and Applied Ethics*,3(2), 1–15.

Rawls,J.(1971). **A Theory of Justice**. Cambridge: Harvard University Press.

Sheldrake, J.(1993). An ethical opportunity for UK labour relations. *Business Ethics: A European Review*,2(1),37-40.

Taylor, F. W. (1911).**Principles of Scientific Management**. New York and London, Harper & brothers.

5. חדשות עולם יחסי העבודה

ד"ר עוזר כרמי חבר הנהלת האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה

א. סוף עידן השותפויות הסוציאליות?

אירלנד: המודל הטריפרטיסטי האירי של שותפות סוציאלית ספג מכת מוות ב 4 בדצמבר 2009 בעקבות הודעת הממשלה כי המשא ומתן עם ארגוני העובדים במגזר הציבורי בנושא קיצוצי שכר, נכשל. ארגוני העובדים הביעו אכזבתם לנוכח כשלון המשא ומתן והודיעו על כוונתם לעבור לשיטה סקטוריאלית כתחליף לשיטה הקיימת.

דוברי האיגודים סבורים שההתפתחויות האחרונות מצביעות על קריסת השותפות הסוציאלית, לפחות בתקופת הכהונה של הממשלה הנוכחית.

דנמרק: גם בדנמרק, בה נוהגת שותפות סוציאלית, נשקפת סכנה לשיטה הקיימת על רקע המשבר הכלכלי העולמי. בו בזמן שהמעסיקים מעוניינים בהבטחת כושר התחרות, ארגוני העובדים נאבקים להעלאת השכר הריאלי ושיפור התנאים הסוציאליים. ניגוד אינטרסים זה, ההולך ומחריף, עלול להוביל לכישלון המשא ומתן ולסכסוך עבודה כללי במגזר הפרטי הדני.

ב. האיחוד האירופי

איך מבראים את הכלכלות?

הויכוח על המודל הקיינסיאני התעורר מחדש בעקבות הביקורת שה ETUC (קונפדרציית האיגודים המקצועיים האירופיים) מתחה על החלטת מועצת האיחוד לצמצם את ההוצאה הציבורית בשנת 2011.

ארגון העובדים רואה דווקא בהגדלת ההוצאה הציבורית, אמצעי להבראה כלכלית ולהעלאת שיעור התעסוקה. מספר ניכר של מפעלים קטנים ובינוניים (SSEs ו MSEs) תומכים בעמדת האיגודים המקצועיים.

השפעת שינויי האקלים על התעסוקה

על רקע ועידת האקלים העולמית שהתקיימה בדצמבר 2009 בדנמרק, העלו השותפים הסוציאליים באיחוד האירופי את סוגיית הקשר בין שינויי האקלים ומדיניות התעסוקה. השותפים יצאו בקריאה לנקוט ב"יוזמת שינוי אקלים" – CLIMATE CHANGE INITIATIVE, למען תעסוקה קיימותית (SUSTAINABLE) באמצעות יצירת משרות והקניית מיומנויות מקצועיות בסביבת עבודה ירוקה.

גרמניה

מאמצים להבטחת תעסוקה: גרמניה, הכלכלה החזקה ביותר באירופה, נפגעה בצורה קשה מהמשבר בשווקים הפיננסי והריאלי. ענפי התעשייה סבלו באופן מיוחד. ברם, רק מפעלים בודדים נקטו בדרך של פיטורי עובדים, ואילו רוב ענפי התעשייה העדיפו ללכת בדרך של הקפאת תכניות גיוס עובדים והפעלת תכניות חסכון שונות. במאמץ למנוע פיטורין, כחמישית ממפעלי התעשייה הקטינו היקפי משרה וצמצמו שעות עבודה. מהלכים אלה נתמכו לרוב על ידי ארגוני העובדים.

שבדיה

חקיקה להגנה על הפרטיות במקום העבודה: ממשלת שבדיה הגישה הצעת חוק להגנת הפרטיות במקום העבודה. הצעת החוק מבוססת על המלצות ועדה מיוחדת שהוקמה לצורך בחינת החקיקה הקיימת. בהצעת החוק כלולות חמש הגבלות על חופש הפיקוח והבקרה המופעל על ידי מעבידים. ההגבלות נוגעות ל:

1. נתונים אישיים של העובד והפצתם
2. קבלת מידע פלילי על העובד מסוכנות הביטוח הלאומי ומוסדות אכיפה
3. סמכות המעביד לחייב עובד לעבור בדיקות רפואיות
4. אמצעים פולשניים, דוגמת נתונים של מבחני משכל, הקלטת שיחות טלפון, חיפוש בתאי הלבשה, מעקב באמצעות מצלמות וכיו"ב
5. חובת המעסיק לנהל משא ומתן עם איגודים מקצועיים, טרם הפעלת אמצעי פיקוח ובקרה

כצפוי, הצעת החוק נתמכת על ידי האיגודים המקצועיים ואילו המעסיקים מתחו ביקורת על המהלך.

ג. איגודים מקצועיים

האם נכון לקבוע שוב, שנכרת מגמת ירידה בצפיפות האיגודים בארצות האיחוד האירופי בדומה לארצות הברית, יפן ומדינות אחרות?

נתונים הנוגעים לשעור התארגנות עובדים וניתוחם, מורכבים ובעייתיים, בעיקר כאשר מדובר בהיבט ההשוואתי. הבעייתיות נובעת בעיקר מרגישות הנושא בהיותו אלמנט מרכזי עליו עומד כוחו של האיגוד המקצועי.

מחקר שנערך באיחוד האירופי בדק את שעורי ההתארגנות בין השנים 2003 – 2008 (הנתונים נוגעים ל 22 מתוך 28 מדינות האיחוד. בשש מתוכן לא הייתה נגישות לנתונים

ונתגלו קשיים מתודולוגיים מיוחדים) מצא ש : ב 10 מדינות הייתה עלייה בצפיפות. מדובר
בבלגיה, קפריסין, פינלנד, יוון, איטליה, נורבגיה, פורטוגל, רומניה,
סלובניה, ובריטניה. אם כי חסרים נתונים מדויקים, נרשמה עליה גם באירלנד ובספרד.
הגידול המשמעותי ביותר היה בבלגיה, 6.8%, יוון, 6%, קפריסין, 5.7% ופינלנד, 5.7%.
ירידה בצפיפות נרשמה באוסטריה, בולגריה, דנמרק, אסטוניה, הונגריה, לטביה, ליטא,
מלטה, הולנד, סלובקיה, פולין ושבדיה. הירידות המשמעותיות ביותר התרחשו בליטא,
34.1%, סלובקיה, 34.1%, אסטוניה, 18.4%, בולגריה, 16.2% ופולין, 16.1%.

ד. ארצות הברית

ה **EMPLOYEE FREE CHOICE ACT**: במרס 2009 הונחה על שולחן בתי הקונגרס
הצעת חוק אשר נועדה להכניס תיקון ל **NATIONAL LABOR RELATIONS ACT**. מטרת
התיקון, לאפשר לעובדים להקים, להצטרף או לסייע לארגוני העובדים. מדובר בפישוט וקיצור
תהליכים בהקשר של התארגנות עובדים. הנשיא אובמה התחייב בפני ה **AFL-CIO** לקדם
חקיקה זו.

לשכת המסחר של ארצות הברית וארגוני מעסיקים אחרים מנהלים מסע נגד אישור תיקוני
החוק בבתי הקונגרס.

6. הלכות חדשות במשפט העבודה

עו"ד נעמי לנדאו

חברת הנהלת האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה

ועו"ד יעל רוטשילד

זכות ההתאגדות

א. בית הדין האזורי בבאר שבע הגמיש את המבחנים על פיהם ניתן לפצל מעסיק ליחידות מיקוח נבדלות (קבוצת עובדים עליהם חל הסכם קיבוצי) ואת לנוכח אינטרסים מיוחדים החלים על קבוצות עובדים שונות

סק' 1043/09 כח לעובדים נ' אקרשטיין תעשיות בע"מ, ניתן בבית הדין האזורי בבאר שבע, ביום 25.01.10, על ידי כב' סגנית נשיא בית הדין השופטת יהודית גלטנר הופמן

המחלוקת

למעסיק מפעלים בכל רחבי הארץ, וביניהם בירוחם.

בעקבות הרעת תנאי עבודתם התאגדו עובדי המפעל בירוחם והצטרפו לארגון "כח לעובדים". העובדים במפעל בירוחם הקימו נציגות זמנית וביקשו לנהל משא ומתן קיבוצי עם המעסיק. המעסיק סרב לנהל עם נציגות עובדי המפעל בירוחם מו"מ, לאור טענתו כי המפעל בירוחם אינו מהווה יחידת מיקוח מפעלית הנבדלת מיתר מפעלי המעסיק (אשר לטענתו, כולם יחד הינם יחידת מיקוח אחת) ועל כן ארגון "כח לעובדים" אינו ארגון יציג.

הכרעת בית הדין

בית הדין האזורי שב על ההלכה כי מעביד אחד הינו יחידת מיקוח אחת וזאת לאור הכוונה למנוע ריבויי הסכמים החלים על מפעל אחד, אולם ניתן לפצל מעביד למספר יחידות מיקוח אם יש לקבוצת עובדים מסוימת בו אינטרס ספיציפי ומיוחד. כמו כן הזכיר בית הדין כי בקביעת יחידת מיקוח יש לתת משקל לשלב בו מתבקשת קביעת יחידת המיקוח ועמדת הנחיתות בה נמצא ארגון העובדים מול המעביד.

בית הדין קבע כי במקרה זה יש לתת משקל לגורם הגיאוגרפי וזאת שעה שיתר מפעלי המעסיק נמצאים בראש פינה ואשדוד, עובדי המפעל בירוחם מתגוררים באזור ואין להם כל קשר עם יתר המפעלים וההנהלה (הממוקמת בהרצליה).

כמו כן טען הבית הדין כי יש להפעיל גמישות יתרה בקביעת יחידת מיקוח כאשר המדובר בהתארגנות ראשונית (כבמקרה זה). בית הדין הבהיר כי בידודם הגיאוגרפי של העובדים (לנוכח העובדה כי ממוקמים הרחק מיתר מפעלי המעסיק) יקשה לארגן את העובדים העובדים בכל המפעלים יחדיו תחת אותו הארגון.

לנוכח כל האמור קיבל בית הדין את התביעה וקבע כי "כח לעובדים" הינו הארגון היציג של עובדי המפעל בירוחם.

ב. בית הדין בתל אביב מנע פיטורי עובד חרף העובדה כי פיטוריו נעשו, משיקולים תקינים וזאת לאור היות העובד גורם מרכזי בהליכי ההתארגנות של עובדי המעסיק ולאור סמיכות הזמנים בין הפיטורים לבין הליכי ההתארגנות

ס' 591/09 הסתדרות העובדים הלאומית ואח' נ' הוט טלקום, ניתן בבית הדין האזורי בת"א, ביום 27.01.10, ע"י כב' השופט טננבוים שמואל

המחלוקת

עובדי המעסיק אינם מאוגדים במסגרת ארגון עובדים כלשהו אולם מזה מספר חודשים הם פועלים על מנת להתאגד. אחד מהפעילים המרכזיים בניסיון ההתאגדות הינו עובד אשר משך פרק זמן ממושך הועלו כנגדו טענות אודות תפקודו וזאת לאור שורת טעויות ומחדלים אשר ביצע וביצועים מקצועיים דלים. זמן קצר לאחר קיום כנס עובדים, במסגרת ניסיונות התאגדות, קויימו עם העובד שתי שיחות שימוע והוחלט לפטרו.

הכרעת בית הדין

בית הדין האזורי לעבודה שב על ההלכה המשפטית כי בסיטואציה מעין זו הנטל להוכיח כי פיטורי העובד נעשו מטעמים ענייניים ולא בשל השתייכותו לארגון העובדים ו/או פעילותו בארגון, רובצת על כתפי המעביד.

בית הדין קבע כי הטענות אשר הועלו כנגד העובד אשר פוטר הועלו זמן רב טרם הפיטורים ואכן נמצאו כשלים רבים בעבודתו אשר הצדיקו נקיטת הליכים כנגדו. חרף קביעתו כי "בימים כתיקונם ובהתנהלות רגילה של מקום עבודה" בית הדין לא היה מתערב בהחלטת הפיטורים, הבהיר בית הדין כי לנוכח העובדה כי העובדים מצויים בעיצומו של ניסיון התאגדות, שונות אמות המידה להתערבות בית הדין בהליכי הפיטורים.

בית הדין קבע כי סמיכות המועדים שבין כנס העובדים לבין מועד הכוונה הראשונה לפטר את העובד, מטילה נטל משמעותי על המעסיק להוכיח כי אין קשר בין הדברים והמעסיק לא עמד בנטל זה.

כמו כן שעה שהמעסיק לא בחן נקיטת צעדים קיצוניים פחות, חלף הפיטורים, וביתר שאת שעה שהתנהלות העובד ומחדליו אינה מחייבת פיטורים מדיים, קבע בית הדין כי הפיטורים אינם מידתיים.

לנוכח כל האמור נתן בית הדין צו המונע את פיטורי העובד.

ג. בית הדין בתל אביב הבהיר מהן חובות המעסיק ביחס לנציג ארגון עובדים

ס' 591/09 הסתדרות העובדים הלאומית ואח' נ' הוט טלקום, ניתן בבית הדין האזורי בת"א, ביום 08.02.10, ע"י כב' השופט טננבוים שמואל

המחלוקת

העובדים, המצויים בהליכי התאגדות, ביקשו כי יתאפשר לנציגי ההסתדרות (במסגרתה מנסים העובדים להתאגד) להיכנס לאתרי העבודה על מנת לקיים אסיפת עובדים וכן להסתובב במקום העבודה ולהודיע לעובדים על קיום האסיפה. כמו כן ביקשו העובדים כי יוטל על המעסיק להודיע לעובדים על אסיפת העובדים.

הכרעת בית הדין

סעיף 33 ט' לחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז – 1957 קובע:

"איסור מניעת כניסה.

מעביד לא ימנע כנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום הזכות כאמור בסעיף 33 ח ולשם קידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט".

נוכח סעיף זה קובע בית הדין כי נציגי ההסתדרות רשאים לקיים אסיפות עובדים באתרי המעסיק, על מנת לקדם את זכות ההתאגדות, אולם חובה כי אסיפות אלו יתקיימו בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט.

על כן קבע בית הדין כי נציגי ההסתדרות יעבירו הודעה למעסיק אודות קיום אסיפת העובדים וסדר היום בה והמעסיק יהא **מחוייב** לתלות הודעה זו על גבי לוח ההודעות של אתר העבודה.

בית הדין דחה את בקשת ההסתדרות לחייב את המעסיק להודיע לעובדים על אסיפת העובדים, וכן להרשות לנציגי ההסתדרות להסתובב בשטחי המעסיק ולהזמין עובדים לאסיפה שעה שדרישות אלו אינן עולות מהאמור בס' 33 ט' לחוק הסכמים קיבוציים דלעיל. כמו כן, דחה בית הדין את הבקשה כי נציגי הנהלת המעסיק לא יהיו נוכחים מחוץ לאסיפה שעה שמדובר בפגיעה בקניינו של המעסיק.

הכרעות מעניינות נוספות, מהעת האחרונה

ד. בית הדין בתל אביב נתן צו מניעה זמני המונע את שינוי אופן דיווח השעות על ידי עובדים, אשר על העסקתם חל הסכם קיבוצי

סק' 575/09 ההסתדרות הכליית החדשה ואח' נ' ש.י.ר.נ (2002) מיסוד האגודה
למען החייל בע"מ, ניתן בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ביום 01.03.10, על
ידי כב' השופטת מיכל לויט

אמנם המדובר בהכרעה בבקשה למתן צו מניעה זמני, דהיינו החלטות בית הדין
מבוססות על מסקנות לכאוריות ועשויות להשתנות בהמשך ההליך העיקרי, אולם
לאור העניין שבהכרעת בית הדין היא טובא להלן.

המחלוקת

משך תקופה ממושכת העובדים אצל המעסיק מדווחים על שעות עבודתם באמצעות
דיווח ממוחשב ובמקרים מיוחדים באמצעות דיווח ידני. הנהלת המעסיק הודיעה
לעובדים כי מתכוונת להנהיג שיטת דיווח טלפונית, במסגרתה יחויבו גם העובדים
הבכירים, אשר אינם מחויבים בדיווח שעות למסור דו"ח נוכחות (באמצעות הדיווח
הטלפוני).

בעקבות האמור ולאור התנגדות ועד העובדים לשיטת הדיווח החדשה, הודיע ועד
העובדים לעובדים כי יעבירו להנהלה דיווחים בשיטה הישנה, ועל כן חדלה ההנהלה
לשלם לעובדים תשלום בגין שעות נוספות.

ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים קובע כי שעות עבודתם של העובדים, לרבות
שעות נוספות, הינן חלק מהפררוגטיבה החלה על המעסיק. בכל הנוגע לרישום
נוכחות העובדים קובע ההסכם כי הרישום יערך בהתאם לתקנות המשמעת אשר
צורפו להסכם. לתקנות המשמעת האמורות צורף נוהל אשר כותרתו "רישום נוכחות
עובדים במערכת ידנית וממוחשבת", המפרט את אופן הרישום במערכות אלו.

הכרעת בית הדין

בית הדין קבע כי שעה שמערכת דיווח השעות הינה שיטה עליה הוסכם במסגרת
נספח להסכם הקיבוצי וכן השינוי בשיטת הדיווח עשוי להשפיע על תנאי העבודה של
חלק מהעובדים (למשל, בכל הנוגע לקביעת נוהג אודות הפסקות, חובת הדיווח של
בכירים אשר עד כה לא נדרשו לדווח וכדומה), חובה כי שינוי השיטה יעשה בהסכמת
הצדדים וזאת חרף העובדה כי עצם קביעת שעות העבודה מצויה במסגרת
הפררוגטיבה החלה על המעסיק.

כמו כן, קבע בית הדין כי שעה שמערכת הדיווח הטלפונית עשויה לפגוע בפרטיות
העובדים (שכן מאפשרת מעקב גם בשעות שמעבר לשעות העבודה והיא פועלת גם
בימים בהם העובד אינו עובד), מערכת זו עשויה להוות פגיעה בלתי מידתית בזכות
העובדים לפרטיות וגם מסיבה זו נדרש פתרון המוסכם על שני הצדדים. לנוכח

האמור קבע בית הדין כי המעסיק נדרש להימנע מכל שינוי בשיטת דיווח השעות, עד לקבלת הכרעת בית הדין בהליך העיקרי.

ה. בהעדר הוראה במסגרת הסכם קיבוצי המאפשר הוצאת עובדים מסוימים מתחולתו של ההסכם לא ניתן לקבוע כי אינו חל על עבודתם

ע' 507/08 מדינת ישראל נ' מירב ברונר ואח', ניתן בבית הדין הארצי ביום 14.07.09, על ידי מותב כאמור בפסק דינו של כב' הנשיא אדלר

המחלוקת

בבית החולים "אסף הרופא" הועסקו רנטגנאים בשני אופני העסקה- מרביתם כעובדים קבועים עליהם חל ההסכם הקיבוצי ומיעוטם בחוזים אישיים המתחדשים מעת לעת. עבודות שתי קבוצות אלו זהה לחלוטין. הרנטגנאיות החתומות על חוזים אישיים ביקשו כי בית הדין ייקבע כי ההסכם הקיבוצי חל גם עליהן.

הכרעת בית הדין

סעיף 15 לחוק ההסכמים הקיבוציים קובע כי:

"הסכם קיבוצי מיוחד חל על –

(1) בעלי ההסכם;

(2) המעבידים המיוצגים לעניין אותו ההסכם, על ידי ארגון מעבידים שהוא בעל ההסכם;

(3) כל העובדים מהסוגים הכלולים בהסכם, המועבדים על ידי מעביד שהוא בעל ההסכם או שהוא מיוצג כאמור בפסקה (2), במקצועות או בתפקידים הכלולים בהסכם".

לנוכח האמור בדק בית הדין מה קובע ההסכם הקיבוצי בנוגע לעובדים עליהם הוא חל.

ההסכם קבע כי על מנת שיוחל על עבודתו של עובד פלוני, חייב העובד להיות רנטגנאי המועסק בדירוג הרנטגניים.

בית הדין קבע כי חרף העובדה כי העובדות לא הועסקו על פי דירוג הרנטגניים אלא בהסכם אישי, שעה שאין בהסכם הקיבוצי הוראה המתירה למעסיק לקבוע חד צדדית מי יוצא מתחולת ההסכם הרי כי הוא חל על כל הרנטגניים.

בית הדין קבע כי הוצאת עובדים מתחולת הסכם קיבוצי תעשה רק לאור הוראה מפורשת בהסכם. בהעדר הוראה כאמור המעסיק אינו רשאי להחתיים עובדים על חוזים אישיים ולהוציאם מתחולת ההסכם הקיבוצי.
לנוכח האמור קבע בית הדין כי ההסכם הקיבוצי חל על הרנטגנאיות החתומות על הסכמים אישיים.

1. בית הדין הארצי קבע כי גם כאשר קיימים בין עובד למעביד יחסים עכורים, הנובעים מבעיות התנהגות ומשמעת של העובד יש לקיים עמו שיחת שימוע טרם פיטוריו

עע 516/09 מלכה אברהם נ' עגם מפעלי מתכת בע"מ, ניתן ביום 17.12.09 בבית הדין הארצי לעבודה על ידי מותב כאמור בפסק דינו של כב' השופט עמירם רבינוביץ.

המחלוקת

בין העובד לממוניו התקיימה מערכת יחסים עכורה שנבעה מבעיות התנהגות ומשמעת של העובד. במסגרת מערכת יחסים זו התקיימו בין העובד למנהלו הישיר חילופי דברים קשים בעקבותם אמר המנהל לעובד כי עליו ללכת לביתו.
לאחר מאורע זה לא שב העובד לעבודתו משך מספר ימים, מיד עם שובו נמסר לתובע מכתב פיטורים.

הכרעת בית הדין

בית הדין קבע כי אף כי לעובד ניתנו הזדמנויות רבות לשנות ולשפר את התנהגותו, הרי כי הזדמנויות אלו ניתנו טרם ההחלטה לפטרו, ובין ההחלטה לפטרו לבין פיטוריו בפועל לא נערך לו כל הליך שימוע או דווח לו על הכוונה לפטרו. על כן העובד לא צפה את הכוונה המפורשת לפטרו ולא הפנים כל כוונה כאמור.

לנוכח האמור חרף התנהגותו הבעייתית של העובד, המעסיק היה מחויב להקפיד על קיום הליך שימוע כדין וזאת שעה שזכות השימוע קיימת גם בנסיבות בהן היו הפרות חוזרות ונשנות של חוזה העבודה על ידי העובד, לרבות בכל הנוגע לתחום המשמעת.

בית הדין שב על ההלכה כי לעובד זכות לשימוע טרם פיטוריו וזכות זו נחשבת כזכות יסוד. במסגרת זכותו לשימוע זכאי העובד כי טרם פיטוריו:

א. יידע אותו מעסיקו בדבר הכוונה לפטר אותו.

ב. יפרט בפניו המעסיק את הטענות העומדות כנגדו.

ג. יודיע לו המעסיק על מועד השימוע.

ד. במועד השימוע ישמע המעסיק את העובד "בלב פתוח".

לנוכח כל האמור הוחלט כי הזכות לשימוע הופרה על ידי המעסיק ולעובד ניתן פיצוי כספי.

.7 כנסים ואירועים

9th IIRA European Regional Congress
Copenhagen, Denmark, 28 June - 1 July 2010
Theme: European Employment Relations - Crises and Visions

7th IIRA Asian Regional Congress
Bali, Indonesia, 20-23 September 2010
Theme: Industrial Democracy, Partnership, and Decent Work in Responding to Global Financial Crisis

6th IIRA Regional African Congress
Lagos, Nigeria, 25-27 January 2011

7th IIRA Regional Congress of the Americas
São Paulo, Brazil, 22-25 August 2011
General Theme: Work in the Americas: Challenges and Opportunities

16th IIRA World Congress
Philadelphia, USA, 2-5 July 2012