

#### מהווים גורם משמעותי בשיפור תנאים סוציאליים.

יש לנו נטייה לשכוח את זה, אבל חלק משמעותי מהתגמול במקום העבודה מגיע מהתנאים הסוציאליים ולא רק מהשכר. לעובדי מדינה, לדוגמה, שהם המגזר המאוגד ביותר בישראל, יש מינימום של 22 ימי חופשה בשנה ו-30 ימי מחלה, בזמן שהחובה המינימלית בחוק עומדת על 12 ימי חופשה ו-18 ימי מחלה. גם לעובדי אבטלה וניקיון מגיעים מספר ימי חופשה מעבר לקבוע בחוק, בזכות הסכם קיבוצי וצו הרחבה שנעשה עבורם. לפי נתוני הלמ"ס מהסקר הגדול שנערך ב-2016, 61% מהמאוגדים קיבלו למעלה מ-21 ימי חופשה לעומת 23% מהלא מאוגדים, 81% מהמאוגדים קיבלו תשלום מלא מהמעסיק על ימי מחלה מהיום הראשון, לעומת 51% מהלא מאוגדים, 50% מהמאוגדים קיבלו מהמעסיק הטבות כמו תשלום על לימודים לילדים, תשלום על ארוחות ועוד, לעומת 37% מהלא מאוגדים, ו-89% מהמאוגדים קיבלו הפרשה של המעסיק לקרן השתלמות לעומת 55% מהלא מאוגדים.

כל זה נכון, כמובן, לא רק בישראל. חברי איגודים בבריטניה נהנים מ-25% יותר ימי חופשה ממי שאינם מאוגדים, ומ-50% פחות סיכוי להיפגע בתאונת עבודה. בארה"ב ל-90%-95% מהעובדים המאוגדים יש ימי מחלה וחופשה וביטוח בריאות, לעומת 78% ל-68% מהעובדים הלא מאוגדים. המאוגדים גם זוכים להליכי פיטורים הוגנים יותר, לקיומן של תכניות פרישה ולשעות עבודה שרירותיות פחות.

ואם כל זה לא מספיק – במדינות עם שיעור עובדים מאוגדים גבוה יותר, יש יותר עובדים לא מאוגדים שנהנים מאותם תנאים.