

## קיצור תולדות איגודי העובדים/ אביעד הומינר-רוזנבלום, תלם.

התאגדות עובדים של עובדים שכירים היא תופעה מודרנית שקשורה למהפכה התעשייתית ולכלכלת השוק המודרנית, שיצרו את העבודה השכירה שאנחנו מכירים היום. האיגודים התפתחו בכריטיניה ובמדינות נוספות באירופה בסוף המאה ה-17, ובארזה"ב במאה שלאחריה, בין קבוצות עובדים שעבדו יחד במפעלים ורצו לשפר את תנאי עבודתם. הם דרשו בעיקר שיפור שכר, קיצור שעות וימי עבודה ותנאים בריאותיים וטובים יותר, ונאבקו נגד המעסיקים שהעדיפו את הרווח שלהם על טובת העובדים, ונגד המדינה, שאסרה את צורת ההתאגדות הזו בחוק. מהר מאוד התאחדו האיגודים המקומיים לאיגודים עירוניים וארציים והתפשטו ברחבי העולם.

בתחילת המאה ה-19, החלו הוגי ומובילי הסוציאליזם הראשונים לאמץ את איגודי העובדים, והפכו אותם לאחד החלקים החשובים ביותר במשנה הסוציאליסטית.

חוקי העבודה באותם ימים היו רזים מאוד, אם בכלל התקיימו, ולכן באופן טבעי נמשכו לאיגודים בעיקר קבוצות חלשות יותר. אלה עבדו בסדנאות יזע, תמורת שכר דל ובתנאים קשים מאוד, שכללו עבודה פיזית במשך שעות ארוכות "מסביב לשעון", תנאים שפגעו בהם בריאותית כשגרמו למחלות שונות עד כדי לעיתים מוות בטרם עת. חלק לא מבוטל מהעובדים הללו היו מהגרים ובני מיעוטים. כך, מצאו עצמם יהודים רבים בחזית המאבק של איגודי העובדים.

## משולש הזהב

בסדר, תגידו, לאיגודי העובדים היה תפקיד חשוב בעבר, אבל מי צריך אותם עכשיו? קודם כל – המאבקים ההיסטוריים לא נגמרו ומאבקים חדשים ממשיכים להצטרף אליהם. בשנים האחרונות השיגו איגודי העובדים בישראל, ובראשם ההסתדרות, הישגים משמעותיים מאוד לטובת כלל העובדים והעובדות במשק – החיסכון לפנסיה חובה שמחייב הן את העובדים והן את המעסיקים להפריש לקרן פנסיה לטובת העובד, למשל, אפילו לא קבוע בחוק והוא למעשה הרחבה של הסכם קיבוצי שעליו חתמה ההסתדרות

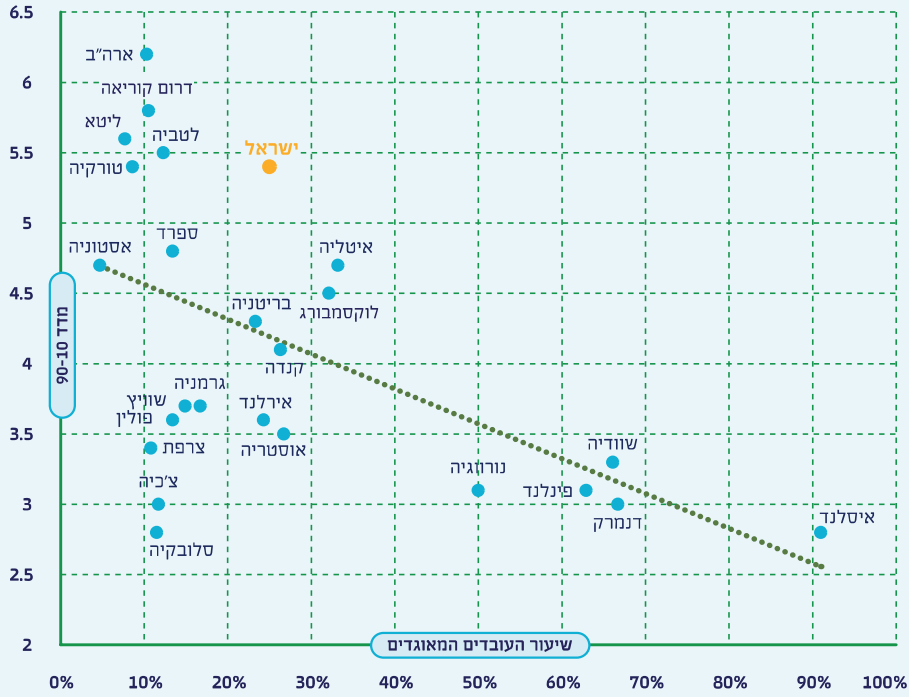
עם ארגוני המעסיקים בשנת 2007; העלייה המשמעותית מאוד של שכר המינימום בעשור וחצי האחרונים; העלייה בשכר עובדי החזית החברתית בשירות המדינה – רופאות, מורים ועובדות סוציאליות; צווי ההרחבה שהעלו את שכרם של המאבטחות והמנקים; וקליטתם של עשרות אלפי עובדים קבלן ואלפים רבים של אנשים עם מוגבלויות בשירות המדינה. אבל הדרך עוד ארוכה.

איגודי העובדים חשובים לחברה, כל חברה, מכמה סיבות מרכזיות.

הסיבה הראשונה -איגודי עובדים מעלים את שכר העובדים ומקטינים את אי-השוויון, שהתרחב מאוד בשנים האחרונות והפך לאחד מהנושאים המדוברים ביותר בשיח החברתי-כלכלי. השיח אודותיו מתרכז בשאלת הגורמים שהביאו להתרחבותו ובשאלת האמצעים להילחם בו. אחד הממצאים המובהקים שנמצאו הוא הקשר בין הירידה בכוחם של איגודי העובדים להתרחבות אי-השוויון.

איך זה יכול להיות? בניגוד לשיח הכלכלי הרווח, שיעור הרווח של מעסיקים ובעלי הון מהעסקים שלהם לא חקוק בסלע, והוא משתנה ממדינה למדינה ומחברה לחברה, בין השאר בגלל ההסדרים הפוליטיים והחוקיים השונים של כל מקום. באיטליה, לדוגמה, רווחי המעסיקים הם כמעט 50% מעוגת ההכנסות הלאומית ורק כ-40% שייכם לעובדים, בעוד בצרפת רווחי המעסיקים הם פחות מ-35% וכמעט 50% מגיע לעובדים. בדנמרק כמעט 50% מעוגת ההכנסות עוברת לשכר העובדים ורק 35% מגיע למעסיקים, בעוד ביוון העובדים מקבלים רק קצת יותר מ-40% והמעסיקים 50%. שינוי עוגת ההכנסות לטובת העובדים מתרחש גם בזכות איגודי העובדים וההסכמים הקיבוציים שנלווים לעבודה שלהם.

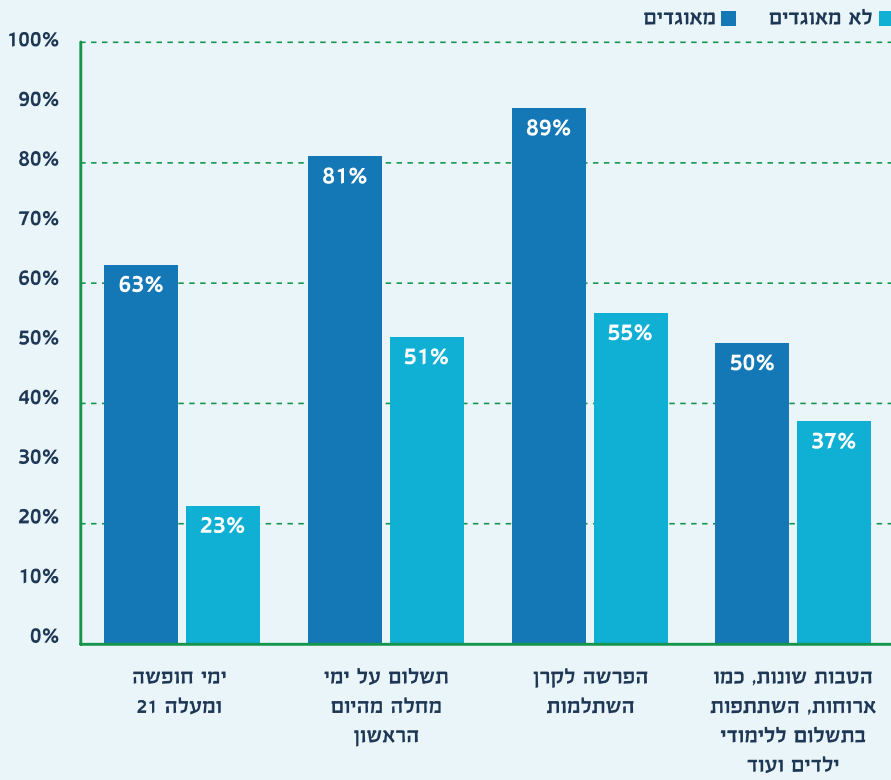
מתאם בין שיעור העובדים המאוגדים לאי-השוויון בהכנסות, מדינות שונות, 2017



מקורות הנתונים: מאגרי הנתונים של ה-OECD, Income inequality; Trade union density; עיבוד הנתונים: פורום ארלזורוב

הערה מעדי: חסרים פה לדעתי כותרת לתרשים ומקרא לצבעים (כתבתי משהו לא בטוחה שזה נכון) ומקור הנתונים... לשיקולכם

## כותרת?



#### 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%-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.

### חלק מהותי בדמוקרטיה ותורמים להמשך קיומה.

החירות להתאגד היא אחת מחירויות היסוד של בני האדם בעת המודרנית. בהכרזת זכויות האדם של האו"ם מ-1948 נכתב כי "כל אדם זכאי לאגד אגודות מקצועיות ולהצטרף לאגודות כדי להגן על ענייניו". ההתאגדות מאפשרת לאזרחים ואזרחיות לפעול למען מטרותיהם ואמונותיהם, במקום העבודה וגם מחוצה לו. זו הסיבה שמשטרים אוטוריטריים, כמו זה הפאשיסטי והנאצי, וגם מודרניים יותר כמו זה האיראני, אסרו ואוסרים על קיומם של איגודי עובדים עצמאיים, ומציעים במקומם איגודים מטעם השלטון.

למרות שרובנו חיים במדינות דמוקרטיות, דמוקרטיה היא נוכחת-נפקדת במקום העבודה, בו אנחנו נמצאים במרבית שעות הערות שלנו. אנחנו כפופים להנחיות המעסיק שלנו (שכפוף פעמים רבות בעצמו לשולחיו – דירקטוריון, ועד מנהלים או כל גוף אחר), מפוקחים על ידו ונתונים למרותו. במקרים קיצוניים יותר, שמתרבים בשנים האחרונות, הפיקוח הדוק עוד יותר, ובמקומות עבודה כמו מחסני ענקית המסחר אמזון הוא אף כולל מעקב וניטור בלתי פוסקים של העובדים והעובדות בעזרת GPS, מצלמות וחיישנים שונים, והגבלה של זמני שירותים וסנקציות על כל חריגת זמנים, ולו המזערית ביותר. תיאורטית, אפשר להתפטר מעבודה, אבל פעמים רבות התלות הכלכלית שלנו במקום העבודה גדולה מאוד והחלופות מעטות.

יש דרכים רבות ושונות להפוך את מקומות העבודה לדמוקרטיים יותר. קואופרטיבים, בהם כלל העובדים הם גם הבעלים של מקום העבודה, הם דרך אחת. מועצות עובדים, גוף ולו סמכויות מסוימות לגבי התנהלות מקומות העבודה, כמו שמקובל בחלק ממדינות אירופה, היא אפשרות נוספת. איגוד עובדים הוא דרך נפוצה בהרבה ופשוטה יותר להרחיב את הדמוקרטיה במקומות העבודה שלנו משתי הדרכים שהזכרנו: קיומו מאפשר לקול ולאינטרס של העובדים להישמע ולהילקח בחשבון בכל החלטה שנוגעת אליהם והוא מחליש את הקניין המוחלט של הבעלים, והופך את מקום העבודה לשוויוני קצת יותר. לפי נתוני סקר הלמ"ס של 2016, 60% מהעובדים המאוגדים בישראל מעידים שארגון העובדים תורם לשיתוף הפעולה בין העובדים להנהלה, ו-77% מעידים שהוא פועל להגנה על העובד או העובדת במהלכים כמו מניעת פיטורים והגנה משפטית.

איגודי עובדים משמשים בתפקידים מרכזיים, כאמור, גם מחוץ למקומות עבודה ומקדמים דמוקרטיה, זכויות אדם וערכים הומניסטיים. הם לקחו תפקיד חשוב במהפכות האביב הערבי, עומדים בשורה הראשונה במאבקי אקלים, ובישראל הם גם מהווים את אחד מהמקומות הבודדים למפגש ושיתוף פעולה בין יהודים לערבים מתוך עמדה שוויונית ולמען אינטרס משותף. ויש עוד. מחקר אמריקאי של ה-EPI משנת 2018, לדוגמה, מצא שחברי איגודים מצביעים בשיעור גבוה יותר מאזרחים שאינם שייכים לאיגודים, ושבמדינות בהם יש שיעור עובדים מאוגדים גבוה יותר שיעורי ההצבעה במערכות בחירות גבוהים יותר ויש בהן פחות חוקים מדכאי הצבעה.