

בשיתוף העמותה הפדגוגית לקידום החינוך העל יסודי והעל תיכוני בישראל



שנת לימודים פורייה

גיליון מיוחד: ארגון עובדים מהותו, משמעותו וחשיבותו



אנגלית מדוברת בשיטה הקוגניטיבית!



1-800-80-80-80 • high-q.co.il

קורס אנגלית מדוברת
במחיר מיוחד לעובדי הוראה!
4,000 ₪ לשישה חודשים*
(במקום 9,900 ₪)

פסיכואטרו זלרות אנלית מדוברת אנו"כ

*ההטבה בתוקף עבור עובדי הוראה ובני משפחותיהם מדרגה ראשונה בלבד. תוקף ההטבה 31.10.16
40% הנחה על שאר הקורסים. אין כפל הנחות. ט.ל.ח.

יותר קרוב, יותר משתלם. 4 חדרים

החל מ-2,590,000 ₪

**הבנייה
בעיצומה!**



ההדמיה להמחשה בלבד

ההזדמנות שלכם לגור במרכז העניינים!

מגדל פסגת דן - פרויקט היוקרה של רמת גן, בלב שכונת הגפן, מרחק הליכה מפארק הירקון ומרכז תל אביב.

// דירות 3-4-5 חדרים ופנטהאוזים ייחודיים // מפרט טכני עשיר עם מיזוג אוויר וחשמל חכם // מיקום מושלם בסמוך לקו הרכבת הקלה.

הטבה ייחודית תנתן לעובדי הוראה.

נהור | דן
בע"מ | דל"ן

משרד מכירות: המעפיל 12, רמת גן
pisgatdan.co.il

***8878**



פסגת דן
אורבניות בסגנון שלך

למשכורת ולפנסיה שלכם מגיע הטיפול הטוב ביותר!

המומחים שלנו

צוות בעל ידע רב תחומי וניסיון בטיפול בעובדי הוראה | כלכלנים בעלי רישיון פנסיוני | מנהלת לשעבר במחלקה לתנאי שרות במשרד החינוך | מומחים לזכויות רפואיות

השרותים שלנו

זכויות כלכליות במקרה נכות/מחלה:

כדאיות כלכלית של המסלול הרפואי /
הכנה וליווי לרופא תעסוקתי וועדה רפואית

תכנון פיננסי מקיף לעובדי הוראה:

תכנון יעדים פיננסיים, מעקב ובקרה / בדיקת תכניות
חסכון והשקעות, פנסיה, קופות גמל והשתלמות /
בדיקה ותכנון של תכניות ביטוח-חיים, בריאות וסיעוד
/ החזרי מס / חוות דעת לבית משפט

שכר, דרגות וקידום: בדיקת טעויות בשכר /
אופק חדש, עזר לתמורה / שבתון, חל"ת

פנסיה ופרישה: כדאיות פרישה / מסלול
הפרישה האופטימלי / הערכת פנסיה ומענקי פרישה /
קופות גמל והשתלמות / ליווי משלב הייעוץ עד לפרישה

ליווי לאחר פרישה: מיסוי לפורשים /
בדיקת תקינות הגמלה והמענקים / שימוש במקורות
פנסיוניים / בדיקת תכניות ביטוח חיים, בריאות וסיעוד
/ תכנון פיננסי לאחר 120

הנסיון שלנו

אלפי עובדי הוראה כבר קיבלו ייעוץ וליווי מהמומחים שלנו למימוש זכויותיהם!

לקבלת שרות אישי התקשרו: **1-700-508-558** או מהנייד: ***למורה** (54272*)
סניף תל-אביב | סניף הגליל והעמקים | www.mirvahim-group.co.il



שאל מימון, מנכ"ל
המומחה האישי שלך

אוניברסיטת בר-אילן המחלקה למחשבת ישראל



אוניברסיטת
בר-אילן

לימודי תרבות יהודית ישראלית ההרשמה בעיצומה

מורות ומורים

אנו מזמינים אתכם להצטרף אלינו ללימודים מרתקים, מאתגרים ובעלי משמעות
תוך התנסות, התמחות ורכישת כלים לתכניות החדשות של משרד החינוך להוראת
המקצוע תרבות יהודית ישראלית

שני מסלולי למידה:

- א. המסלול לתואר השני במחשבת ישראל כולל הוראת תרבות יהודית ישראלית**
- ב. המסלול הייעודי להרחבת הסמכה בתרבות יהודית ישראלית**

תכנית מלגות

- (1) מלגה בגובה 4,000 ₪ בתכנית לתואר שני במחשבת ישראל הכולל לימוד תרבות יהודית ישראלית**
- (2) מלגה בגובה 6,000 ₪ במסלול להרחבת הסמכה (בנפרד מן התואר השני)**

לפרטים יש לפנות למזכירות המחלקה למחשבת ישראל, אוניברסיטת בר-אילן

עינת צוקרמן | 03-5318421 | 03-5318257 | פקס. 03-7384120
מייל: Jewish-Philosophy.Dept@biu.ac.il | eynat.zukerman@biu.ac.il

מורה יקר! בוא וגלה את זכויותיך...



- בדיקה ממוחשבת לאבחון טעויות בתלושי שכר
- קידום ושכר באופק חדש ועזר לתמורה
- ייעוץ לכדאיות פרישה, שבתון או חל"ת
- ליווי מתמשך לכל מורה לאחר קבלת הייעוץ
- ייעוץ, הכוונה וליווי לוועדות רפואיות
- מיסוי לפורשים
- חוות דעת מקצועיות לבתי משפט
- בדיקת תקינות הפנסיה והמענקים
- בדיקת תיק קופות הגמל, ההשתלמות והחיסכון



הייעוץ ניתן ע"י טל וויס
לפרטים נוספים:
www.gmulim.co.il
1-700-700-215

גמולים
ייעוץ למורה
חושבים איתך על הצעד הבא...

למפקחים
למנהלים
למורים
לוועדים



זהבי ייעוץ

הזכויות שלך צריכות בדיקה תקופתית אצל עירית זהבי

באווירה נינוחה על כוס קפה מוצעת לך
פגישה ושכרה בצידה

ייעוץ מקצועי, עדכני ודיסקרטי בנושאים:

- 📌 היקפי משרות 📌 קרן השתלמות 📌 שנת שבתון
- 📌 גמולים 📌 פנסיה 📌 תכנון הקריירה שלך
- 📌 מחלה ו/או נכות 📌 ועוד טיפים קטנים העושים

משכורת גדולה

לא תמיד אפשר לממש מחר את מה שמגיע לך היום, אז למה לחכות?

טלפנו עכשיו

טל': 09-9542108 פקס: 09-9566123

אתרנו: <http://www.zahavi-yeutz.com>

מעוף תקשורת

הטבה בלעדית
לעובדי הוראה

10%

בנוסף טיפול יהלום
מתנה במעמד הייעוץ



medical aesthetics
קליניקה לרפואה אסתטית מתקדמת

קליניקה לטיפולי אסתטיקה מתקדמת

אנו "בדיאמונד מדיקל אסתטיקס" נעניק לך מורה יקרה ומורה יקר.

- ◆ מתיחת פנים ללא ניתוח בעזרת חוטים נמסים ◆ פיסול פנים - בעזרת חומצה
- ◆ היאלרונית ◆ העלמת כהויות ושקעים מתחת לעיניים, הדגשת לחיים, עיצוב שפתיים
- ◆ טיפול בוטוקס להחלקת קמטים וקמטוטים 4 אזורים ◆ טיפול בהזעת יתר
- ◆ טיפול פילינג יהלום ◆ פילינג - TCA20 ללא זמן החלמה ◆ מילק פיל- פילינג בשתי
- דקות, ללא זמן החלמה ◆ טיפול בפיגמנטציה בטכנולוגית IPL ◆ טיפול בקמטים ומיצוק
- בטכנולוגית RF ◆ טיפול בנימים וקופרוז בטכנולוגית IPL ◆ הסרת שיער בטכנולוגיה
- SHR ◆ טיפול אנטי - אייגינג ◆ טיפול מזותרפיה ◆ טיפול בנשירת שיער

טלפון: 077-5259612 | נייד: 050-9191185 | רחוב אריה שנקר 4, הרצליה פיתוח, בנין גראפ קומה 1

אתר: diam-medical.com פייסבוק: [diam.medical.aesthetics](https://www.facebook.com/diam.medical.aesthetics)

מה התכנית שלך להתקדם?

תואר שני M.A. בייעוץ ארגוני למוסדות חינוך ולמוסדות עסקיים

- ◀ המרצים הטובים בישראל שנה שניה ברציפות לפי סקר התאחדות הסטודנטים
- ◀ התכנית מוכרת להחזר שכ"ל למורים זכאים מטעם משרד החינוך
- ◀ התכנית כוללת פרקטיקום
- ◀ בוגרי התכנית יזכו לדרגת שכר של תואר שני
- ◀ התכנית מאפשרת להמשיך לתפקידים ניהוליים בבית הספר
- ◀ 18 חודשי לימוד
- ◀ יום לימודים אחד בשבוע
- ◀ התואר עומד בתנאים ללימודים לתכנית הכשרת מנהלים של אבני ראשה

◀ עלות התכנית: 34,500 ₪ ◀ הלימודים מתחילים ב-30.10.2016



הקריה האקדמית אונו

Ono Academic College

072-370-0390 ◀ info@ono.ac.il ◀ www.ono.ac.il

*הענקת התואר מותנית באישור המליג. לתכנית רשת בטחון מלאה מתכנית ה-M.B.A. של הקריה האקדמית אונו.



רון ארז

יו"ר הנהלת
ארגון המורים

קוראים יקרים,

במהלך השנים, הביא המאבק לשיפור בתנאי העבודה: קביעת פנסיה בגיל 65 על ידי ביסמרק, הפחתת מספר שעות העבודה ביום מ-16 שעות ל-8 שעות, חופשה, ימי מחלה ועוד. תהליך זה היה לא קל והוא נמשך עשרות שנים. בעשור האחרון הייתה ירידה בכוחם של האיגודים המקצועיים, והתפתחה העבודה הקבלנית, המנצלת שוב את העובדים על ידי חוזי העסקה אישיים. לא מדובר רק בעובדים לא מקצועיים, אלא גם באקדמאים ובאנשי הייטק.

ב-2015 התחוללה תפנית, ושוב המוני עובדים שעד אז לא היו מאוגדים החליטו להצטרף לארגוני עובדים. לתופעה זו גרם חוסר השוויון הכלכלי והעדר הביטחון התעסוקתי והכלכלי.

ציבור המורים מאוגד בשני ארגוני מורים: ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים והסתדרות המורים. המטרה של ארגון המורים, בראש ובראשונה, היא לדאוג לביטחונם התעסוקתי והכלכלי של המורים המלמדים בבתי הספר העל יסודיים, תוך ראיית איכות המקצוע (כמו בגילדות הישנות), ונוצר שילוב מעניין מאוד של קידום המקצוע ובמקביל שיפור תנאי השכר והעבודה.

זאת הדרך שאיגוד מקצועי אמור להתוות, כדי לשפר את תנאי העבודה והשכר בתקופה "קבלנית" של ניסיון לרמוס את העובדים, כמו גם את מקצוע ההוראה והחינוך, לטובת איכות חיים גבוהה יותר ועתיד טוב יותר במדינה.

ארגון המורים החליט להוציא לאור פעמיים בשנה, בראש השנה ובפסח, מהדורה מהודרת של הירחון "קשר עין", וכל גיליון כזה יעסוק בנושא מסוים על היבטיו השונים, תוך התחשבות ברלוונטיות שלו לעובדי ההוראה ובעניין שהם עשויים למצוא בו.

נושא הגיליון שלפניכם הוא העבודה המאורגנת והמשמעות של השתייכות לאיגוד מקצועי.

יחסי העבודה עברו גלגולים רבים במהלך דורות. עוד טרם המהפכה התעשייתית התארגנו עובדים לגילדות לפי מקצוע, מתוך מטרה שלא לאפשר כניסת בעלי מקצוע נוספים לתחומם וכדי לשמור על הרמה המקצועית. הידע המקצועי עבר מאב לבן. המהפכה התעשייתית, שהתחילה עם פיתוח מכונות המופעלות על ידי "אנרגיה" של כוח אדם, הביאה להתפתחות תעשיות שונות, תחבורה ועיסוקים חדשים.

הייצור התעשייתי המתפתח העלה את הדרישה להמוני עובדים, ואלה היגרו מהכפר, ששם עסקו בחקלאות, אל העיר להעסקה במפעלים תעשייתיים. עובדים אלה נוצלו על ידי בעלי ההון, אשר אילצו את העובדים לעבוד 16 שעות ביום בתנאים לא בטיחותיים וללא כל זכויות. בהתאם לכך היו גם תנאי המחיה של האדם העובד, בלי שהוא דרש זכויות כלשהן.

כדי לחזק את כוחם במשא ומתן מול המעבידים, נאלצו העובדים להתארגן באיגודים, והחלה תקופת המאבק של הפרולטריון. ולאט לאט,

תוכן העניינים



46	השתייכות לארגון המורים - זכות או חובה? ד"ר אביבה אבידן
48	יחידת מיקוח בעת התארגנות ראשונית עו"ד סיגל פעיל
52	מורים מאמנים הם עדיין לא חלק מהרפורמה קורין בן עטיה
54	אתגר העבודה המאורגנת בישראל ד"ר עמי וטורי
58	משתלם, אך לא תמיד מספק אייל נמר
59	בחירת המודל הבית-ספרי בהקשר של מבנה ארגוני עובדים מאירה ברודנר
60	גמול הצטיינות יובל גרינברג
61	השתייכויות אילן מויאל
62	מאבק לשחרור החינוך אשר אלבו
63	ארגון מייצג עובדים - לטובת העובדים? חיים אלפרין
64	דרוש מבט על ענר לשם
66	הקץ של אימא

7	דבר יו"ר הנהלת ארגון המורים רן ארז
9	דבר עורך "קשר עין" שלמה מויאל
11	דבר עורכת הגיליון המיוחד שרון כץ
12	זכויות הוגנות למורים הן תנאי הכרחי לחינוך איכותי לילדי ישראל אבי ניסנקורן
14	מבט אחר על המקורות של זכויות עובדים רן ארז
20	הליכים אלטרנטיביים לפתרון סכסוכים ביחסי עבודה נילי ארד
24	עובד הוראה, נתקלת בבעיה? שרון גול
26	התאגדות עובדים במשק הישראלי: תמונת מצב ב-2012 בנק ישראל
32	מי צריך איגוד מקצועי - במאה ה-21?! לבנה ניר
34	מהותה של עבודה מאורגנת במסגרת איגוד מקצועי יציג במערכת יחסי עבודה יובל רכלבסקי
38	ארגוני עובדים, זכויות ועוד ד"ר יצחק ספורטא
44	שיעור חשוב מאמר מתוך "דבר ראשון"

ארגון המורים לא יישא באחריות כלשהי לתוכן המודעות/הפרסומים ו/או לטעויות שאירעו בתוכן המוצג בהם. כל המסתמך על המודעה/פרסום עושה זאת על אחריותו האישית בלבד. כמו כן פרסום המודעה אינו מהווה המלצה או הבעת עמדה של הארגון לגבי נכונות ו/או כדאיות המודעה.

דבר העורך



שלמה מויאל

יו"ר המחלקה ל"קשר עין"
וחינוך טכנולוגי
טל' 03-7106749
shlomom@igm.org.il

הגיליון הזה הוא השלישי במתכונת מהודרת.

הנושא המרכזי שלו הוא המהות והמשמעות של עבודה מאורגנת במסגרת ארגון עובדים יציג.

העלאת הנושא הזה לדיון ממגוון היבטים, הנוגעים לתחומים שונים, ובהם תחום ההוראה עצמה, תחום המגזר הציבורי, תחום ארגוני העובדים, תחום המשפט - יש בה כדי לעורר חשיבה חדשה ומעמיקה על חשיבותו של ארגון עובדים יציג, בכלל, מבחינת

יכולתו להגן על עובדיו ולדאוג לרווחת חייהם, ועל זו של ארגון המורים, בפרט. למותר לציין שעבודת החינוך וההוראה, שמטבעה מצריכה גם גיוס כוחות נפש נוסף על שימוש בידע ובמיומנויות, יכולה להניב פירות מוצלחים יותר ככל שהאדם המבצע אותה פנוי מטרדות הנוגעות לדאגה לשכרו ולתנאי עבודתו, מתוך ידיעה שיש מי שעומד על משמר זכויותיו. אני שב ומודה באופן אישי לכל הכותבים ולכל מי שסייעו בהוצאת הגיליון המיוחד והמהודר.

לכל חברינו המורים בחינוך הטכנולוגי, בשורה משמחת מטעם מנהל המינהל למדע ולטכנולוגיה במשרד החינוך ד"ר עופר רימון: תלמידים שנכשלו בבחינת בגרות אחת, תאושר דחיית גיוסם לצה"ל בחצי שנה והם יוכלו לגשת אל הבחינה שוב, ובמקביל יוכלו לרכוש מקצוע, לפי הצרכים של משרד הביטחון, בעזרת מורים למקצועות טכנולוגיים ממערכת החינוך. השנה החל פיילוט של 22 תלמידים. בגיליון הבא אמור להופיע מאמר נרחב בנושא.

לא נותר לי אלא לברך את כל עם ישראל בברכת שנה טובה ומבורכת, שנת שלום וביטחון, שנת בריאות, שנת שגשוג, שנה טובה ומוצלחת יותר מקודמתה. תכלה שנה וקללותיה ותחל שנה וברכותיה.

חברי הארגון מוזמנים לשלוח מפרי עטם אל המערכת, לפי הכתובת: michala@igm.org.il

קשר עין

בהוצאת: ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים

דרך מנחם בגין 23 תל-אביב 6618356

www.igm.org.il

טל' משרדי ארגון המורים בתל-אביב: 03-7106777

טל' המערכת: 03-7106786

פקס המערכת: 03-5667713

עורך קשר עין: שלמה מויאל, shlomom@igm.org.il

עורכת הגיליון המיוחד: שרון כץ

חברי המערכת: שלמה מויאל (עורך), רן ארז, משה אוהיון,

נורית ולנסי, זהבה שפר, ד"ר שוש וינטר, אפרת בר וקרן שקד

רכזת המערכת ועורכת לשון: מיכל אחישר michala@igm.org.il

עיצוב גרפי: סטודיו פיני חמו

הפקה ופרסום: נירפרינט מדיה והפקה בע"מ

www.nirprint.co.il רח' ראול ולנברג 6 ת"א 6971905

טל': 03-6496069 info@nirprint.co.il

מנהל הפקה: ניר שפיר

ניהול פרויקט ומודעות: קארין רומנו

טל' 050-5295330 Karin@nirprint.co.il

הדפסה ועיטוף: גרפולט

אין המערכת מתחייבת לפרסם כל חומר שמתקבל או להחזירו לשולח

גיליון זה מצורפת חוברת "תמורה" של המחלקה לתרבות, פנאי ונופש



כל הזכויות שמורות למוציאים לאור. אין להעתיק, לשכפל או לעשות שימוש כלשהו בחומר הכתוב ללא אישור בכתב מהמוציאים



זה הזמן להשתלמויות והרחבת הסמכה בתרבות יהודית-ישראלית

זה הזמן להצטרף לתכנית יחודית ואיכותית
להרחבת הסמכה במקצוע מתפתח, חשוב ומשגשג
בחינוך הממלכתי בישראל.

הרחבת הסמכה בתרבות יהודית ישראלית



השתלמות לדרגות 1-6

השתלמות לדרגות 7-9



התמחות בתואר שני **M.Ed.** בתכניות היהדות
עם התמקצעות בתרבות יהודית ישראלית



הלימודים יתקיימו בימי שלישי או חמישי
בהתאם למסלול הלימודים.
בקמפוס החדש בהיכל שלמה, ירושלים

* מיועד למורים ומורות כאחד

Brilliant&co

מגוון מלגות
והחדר שכר לימוד
לזכאים

לפרטים נוספים ולהרשמה:
ראש התכנית - אבי יפרח 052-8835716
avraham3333y@gmail.com

$$-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}$$

2a

לחשב את ההצלחה

**חדש בהרצוג! תכנית ללימודי תואר שני
בהוראת מתמטיקה M.Ed.***

בבית הספר ללימודים מתקדמים ע"ש הרא"מ ליפשיץ

הלימודים יימשכו שנתיים
במשך 4 סמסטרים, בימי רביעי
בקמפוס היכל שלמה, ירושלים.

בין הקורסים הנלמדים בתכנית:
גיאומטריה לא אוקלידית, תורת המספרים
האנליטית, משוואות דיפרנציאליות
חלקיות, נושאים מתקדמים באנליזה ועוד
ההרשמה למורים בעלי ניסיון של 3 שנים
ובוגרי תואר ראשון + תעודת הוראה.

Brilliant&co

לפרטים: 02-9937337
או במייל: rishum@herzog.ac.il

*הענקת התואר מותנית באישור המל"ג

דבר עורכת הגליון



שרון כץ

עורכת הגליון



קוראים יקרים,

הגיליון החגיגי והמורחב של "קשר עין" עוסק הפעם בנושא העבודה המאורגנת, מהותה, משמעותה וחשיבותה.

ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים ובמכללות הוא האיגוד המקצועי המייצג מורים במערכת החינוך העל-יסודי בישראל. בארגון חברים עובדי הוראה מכל רחבי ישראל, בכל זרמי החינוך הממלכתי, ממלכתי-דתי, ערבי, בסמינרים ובמכללות, ומטרתו היא כפולה: קידום תנאי ההעסקה של חבריו ופיתוח פרופסיונלי בתחומי מקצועות ההוראה שלהם.

בעת האחרונה אנו עדים ליוזמות ולניסיונות רבים של התאגדויות עובדים המבקשים לשפר את זכויותיהם במקומות העבודה ולמנוע פגיעה בהן. נראה שהמודעות לחשיבותם המכרעת של איגודים מקצועיים יציגים ביצירת משקל נגד ראוי לכוחו של המעסיק והגנה על עובדים מפני מעסיקים פוגעניים עלתה לסדר היום בתקופתנו. השטח "חם", תוסס ודינמי. מתקיימים דיונים מעמיקים בנושא, בתי המשפט נדרשים לבחון את הסוגיה, נכתבים ניירות עמדה, מוצעות המלצות לחקיקה, הסיקור העיתונאי נרחב, ונדמה שהתחרות בין ארגוני העובדים רק הולכת וגוברת.

המחאה החברתית של שנת 2011, אובדן הביטחון התעסוקתי של עובדים לא מעטים, והרצון של העובדים, בעיקר בני מעמד הביניים, לשפר את

תנאי עבודתם, הם חלק מהסיבות שהובילו בשנים האחרונות לריבוי של התארגנויות עובדים. ארגון המורים רואה את עצמו כבר שנים כחלק מהמצפן החברתי הזה, הבא לידי ביטוי בבנייה של כוח אזרחי משמעותי של עובדים המאורגנים ביחד. ארגון המורים, שהוא איגוד מקצועי שנוסד ב-1958 ומאז נאבק לשמירה על מעמדם של עובדי ההוראה בחינוך העל יסודי בישראל ועל זכויותיהם, לא נשאר אדיש לאירועים ולתהליכים המתרחשים בחברה הישראלית והגיליון הזה הוא ביטוי נוסף לכך.

הגיליון מכיל אסופת מאמרי דעה אישיים מקשת רחבה של כותבים: מומחים בתחום העבודה המאורגנת, בעלי תפקידים בעבר ובהווה, נציגים של האקדמיה ואנשי השטח - המורים והמחנכים. כל אחד מהם כתב את מאמרו מהזווית המקצועית ו/או האישית שלו ופסיפס המאמרים שנוצר אמור גם לעשות סדר וגם לשפוך קצת אור על הדרך שבה העובדים, ובמקרה שלנו - המורים, רואים את הנושא.

תקוותנו היא שגיליון זה המחולק לכם, עשרות אלפי חברי ארגון המורים, יעורר אתכם למחשבה איך במציאות הנוכחית, ההתקדמות והשינויים התכופים בתחום העבודה המאורגנת ישפיעו על סביבת העבודה שלכם בעתיד, בין היתר, גם כמנוע לצמצום הפערים ולצדק חברתי אמיתי. קריאה מהנה ושנה טובה.

זכויות הוגנות למורים הן תנאי הכרחי לחינוך איכותי לילדי ישראל

מערכת חינוך מצוינת היא בראש ובראשונה מורים מצוינים



המראה כי הציבור הכללי מבין את החשיבות של עבודה מאורגנת ואת יכולתה להביא לשיפור תנאי העובדים במקומות העבודה השונים. ההסתדרות שמה לה למטרה לעודד התארגנות ולהגן בתוקף על זכות ההתארגנות וזכות השביתה - שכן, מדובר בזכויות יסוד החיוניות לשמירה על דמוקרטיה מתפקדת. בשורה של מאבקים ציבוריים ומשפטיים, שניהלנו בשנה האחרונה, קידמנו את זכות ההתארגנות וחתמנו על מאות הסכמים קיבוציים חדשים שמבטיחים תנאי העסקה הוגנים וביטחון תעסוקתי למאות אלפי עובדים במשק. ענפים שלמים - מהסלולר ועד הביטוח - הפכו להיות ענפים מאוגדים, בהם זכויות העובדים אינן הפקר עוד.

השנים האחרונות התאפיינו גם במאבקים גדולים ומוצלחים, שבמהלכם נרתמו עובדים מאורגנים לטובת אוכלוסיות מוחלשות. בהקשר זה ניתן למנות את העלאת שכר מינימום ל-5,300 ש"ח, קליטת אלפי עובדי קבלן להעסקה ישירה, שיפור מצב עובדי השמירה והניקיון, חתימת הסכם לשילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה ועוד. מאבקים אלו מדגישים וממחישים את חשיבותה החברתית של ההתארגנות.

למאבקים אלו הצטרף גם ארגון המורים בבתי הספר העל

חבריי המורים, אני שמח לברך אתכם לרגל פתיחת שנת הלימודים תשע"ז. בתחילתה של כל שנה אתם נכנסים לכיתות כאשר משימה חברתית ראשונה במעלה מוטלת על כתפיהם - לחנך את ילדינו חינוך לערכים, לאכפתיות, למעורבות, לדאגה לזולת ולאחריות חברתית. כל אלה מהווים את הבסיס לחברה בריאה ומתפקדת, הנשענת על ערכי שוויון וערבות הדדית.

אלה גם הערכים שהארגון שבראשו אני עומד פועל לאורם מיום הקמתו, והערכים שעומדים בבסיס ארגון המורים בהנהגת יו"ר הנהלה הנוכחי, רן ארז. מאז הקמת הסתדרות העובדים הכללית בא"י, לפני כמעט מאה שנה, ההסתדרות היוותה וממשיכה להיות תנועה חברתית רחבה, השואפת לתיקון חברתי, צמצום פערים, הגנה על אוכלוסיות מוחלשות וחיזוק הסולידריות בין כלל העובדים והגמלאים בישראל, ללא הבדלי דת, מין וגזע.

בשנים האחרונות אנחנו מובילים בהצלחה מספר מהלכים חשובים בתחום החברתי-כלכלי. המכנה המשותף לכל עשייתנו הוא הדאגה לרווחתם של עובדים וגמלאים וצמצום פערים בחברה הישראלית.

התקופה האחרונה מאופיינת בגידול עצום במספר ההתארגנויות,



עם זאת אני לא שוכח לרגע כי בליבת המאבק לחברה צודקת ולצמצום פערים אמיתי נמצא נושא החינוך הראוי. מערכת חינוך מצוינת היא הערובה הטובה ביותר לקיומו של שוויון הזדמנויות אמיתי בחברה הישראלית. ומערכת חינוך מצוינת היא בראש ובראשונה מורים מצוינים. אני שמח לראות כי קרנו של מקצוע ההוראה חזרה לעלות בשנים האחרונות, וכי יותר ויותר אנשים צעירים בוחרים במקצוע ההוראה כמקצוע, דרך חיים ואמצעי לשינוי חברתי. מדובר בתופעה מבורכת ואני מקווה שהיא תלך ותתחזק גם בשנים הקרובות. אנחנו נהיה שם לצדכם, לוודא שבנוסף להיותו מקצוע משמעותי הוא גם יהיה מתגמל, כראוי לחשיבותו הרבה במרקם החברתי.

לשינוי המגמה החשוב הזה תרמו הישגי ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים, בראשות רן ארז. הסכמי השכר שנחתמו, המאבקים שנוהלו והמאמצים לשמירה על זכויות המורים הם כולם חלק מהגורמים לשיפור מערכת החינוך. כי זכויות הוגנות למורים הן תנאי הכרחי לחינוך איכותי לילדי ישראל.

אני שמח לאחל לכל אחד ואחת מכם שנת לימודים חדשה משמעותית, מעשירה ומלאה בעבודה מבורכת של חינוך ילדי ישראל.

התקופה האחרונה מאופיינת בגידול עצום במספר ההתארגנויות, המראה כי הציבור הכללי מבין את החשיבות של עבודה מאורגנת ואת יכולתה להביא לשיפור תנאי העובדים במקומות העבודה השונים



יסודיים, אשר הנהגתו מבינה את חשיבותה של סולידריות ואת חשיבות תפקידם החברתי של ארגוני עובדים. שיתוף הפעולה הזה הוא מרכיב חשוב בהישגי השנים האחרונות. יו"ר הנהלת הארגון רן ארז היה עמי בחזית מאבקים אלו ואחרים. כל המהלכים הללו, ומהלכים נוספים שאנחנו מקדמים, תורמים לכך שמצבם הכלכלי של האנשים העובדים במדינת ישראל הולך ומשתפר, ההכנסה הפנויה שלהם גדלה וכך גם היכולת שלהם להתמודד עם יוקר המחיה, המעיק על כולנו. גם ברמת המשק, בשנים האחרונות, אי השוויון הגבוה מדי בישראל נמצא במגמת ירידה, אם כי אין ספק שהדרך לחברה שוויונית והוגנת, כפי שהיינו רוצים לראות, עוד ארוכה.

מבט אחר על המקורות של זכויות עובדים

עוד לפני אלפי שנים דאגה היהדות לזכויות עובדים: מזון, מנוחה, שכר, איסור הלנת שכר, פיצויי פיטורין - כל אלה טופלו והוסדרו כבר בתנ"ך בתור ציווי כדי שיישמרו ויכובדו

את המוני המועסקים אשר הועסקו בתנאים מחפירים, שכר נמוך והעדר תנאים סוציאליים ואף העדר אמצעי בטיחות מינימליים במפעלים. ההתארגנות של העובדים גרמה לכך שכבר ב- 1884 התחיל המאבק על 8 שעות עבודה ביום וב- 4.5.1886 המשטרה פתחה באש על המפגינים השובתים בשיקגו והרבה מהם נהרגו. המהומות התרחבו גם לערים אחרות.

לזכר אירועים אלה נקבע כעבור כמה שנים 1 במאי ליום הפועלים הבין-לאומי.

במאבק על זכויות עובדים, שכר, מניעת הלנת שכר, יום עבודה של 8 שעות, יום מנוחה, חופשה שנתית, ימי מחלה, דאגה לעובד, פיצויי פיטורין ועוד, האיגודים המקצועיים לא המציאו את הגלגל. עוד לפני אלפי שנים דאגה היהדות לכך. דאגה לעובדים, מזון, מנוחה, שכר, איסור הלנת שכר, פיצויי פיטורין - כל אלה טופלו והוסדרו כבר בתנ"ך בתור ציווי כדי שיישמרו ויכובדו.

לאורך הדורות התייחסה ההגות היהודית לכל אלה בחומרה רבה וקבעה איסורים חמורים על הפרת הציוויים. רק בקרב עמים אחרים היו התקוממויות של עבדים אשר נוצלו ולא התאפשר להם אפילו יום מנוחה.

באשר ליחסה של היהדות לעובדים, אנסה לתת רק כמה דוגמאות מפאת קוצר היריעה.

תחילת התפתחותם של האיגודים המקצועיים הייתה במקביל למהפכה התעשייתית בתקופה מודרנית יחסית, בסוף המאה ה-18.

המהפכה התעשייתית האיצה את התפתחות הקפיטליזם, תחילה באנגליה ובצרפת ולאחר מכן בגרמניה, בהולנד וברוסיה. תחילת השימוש בקיטור כאנרגיה להפעלת מכונות גרם ייצור המוני ועקב כך נגרם ניצול העובדים כפרטים, אשר היגרו בהמוניהם מן הכפר אל העיר.

עד אז רוב העיסוק היה בחקלאות, והייצור התעשייתי היה במידה מועטה ועסקו בו בעלי מלאכה מעטים. במקרה הטוב הם היו מאורגנים בגילדות מקצועיות, ששמרו על העיסוק שלהם ועל מומחיותם בו, אשר עברה מאב לבן. התרחבות הייצור יצרה נדידת כפריים עניים אל הערים וניצולם במפעלים השונים, בתי חרושת, תאגידים וחברות.

ניצול העובדים בתעשיות השונות אילץ אותם להתאגד בתאגידים מקצועיים כדי לחזק את כוחם במשא ומתן על תנאי העבודה והשכר מול בעלי המפעלים אשר הפעילו אותם.

השקעת הקפיטל של הבעלים יצרה מוטיבציה לניצול העובדים ועשיית רווחים מהירים והחזרת ההשקעה.

לאחר זמן נכנסו גם ממשלות למעגל המעסיקים הגדולים, ולא רק בתעשייה, אלא גם במתן שירותים. תופעה זו הרחיבה עוד יותר



שכיר שעות, כלומר, ששכרו בעל הבית לעבוד אצלו כמה שעות - אם הוא שכיר שעות ביום, יש לשלם לו עד שקיעת השמש, ואם הוא שכיר שעות בלילה, יש לשלם לו במשך הלילה. והוא הדין לשכיר שבוע: אם הוא מסיים את שבוע עבודתו ביום, יש לשלם לו את שכרו באותו יום, ואם הוא מסיים את שבוע עבודתו בלילה, יש לשלם לו עד סיום הלילה.

זה לשון המלבי"ם: מה שכתוב בפסוק כי עני ואביון, מפני שבשכיר לילה מדובר ועל פי רוב השומר בלילות עני הוא שמנדד שינה וגם אליו הוא נושא את נפשו שמסכן עצמו נגד הגנבים. חומר למחשבה לחברות השמירה המנוהלות על ידי חברות כוח אדם.

על זה כתב הרמב"ם: כל הכובש שכר שכיר כאילו נטל את נפשו ממנו. (כמה שזה אקטואלי?)

והוא הדין לשכיר חודש, שכיר שנה וכדומה. אם הותנה עם הפועלים שזמן התשלום יהיה שונה או שדרכו של אותו מעביד לשלם בזמן ידוע, לא חל איסור זה, כי הפועלים נשכרו לעבודה לפי התנאים הידועים.

הלנת שכר - פגיעה נפשית ולא רק ממונית

התורה מלמדת שהלנת שכר השכיר איננה רק עברה על דיני ממונות - אלא גם על דיני נפשות. כדברי הפסוק: "בְּיוֹמוֹ תִּתֶּן שְׂכָרְךָ וְלֹא־תִבְנֶה עָלָיו הַשֹּׁמֵשׁ כִּי עֵנִי הוּא וְאֵלָיו הוּא

תנאים סוציאליים בתנ"ך

כדי שלא ירבו בישראל עובדים מקופחים ומנוצלים קבעה התורה הלכות המעניקות הגנה לעובד השכיר.

איסור הלנת שכר בתורה, לפי חז"ל ולהלכה ולמעשה

מקור איסור הלנת שכר בתורה:

"לֹא־תַעֲשֶׂה אֶת־רַעְךָ וְלֹא תִגְזֹל לְאֶתְלִין פְּעֻלַּת שְׂכִיר אֹתָךְ עַד בְּקָר" (ויקרא פרק יט פסוק יג)
"בְּיוֹמוֹ תִּתֶּן שְׂכָרְךָ וְלֹא־תִבְנֶה עָלָיו הַשֹּׁמֵשׁ כִּי עֵנִי הוּא וְאֵלָיו הוּא נֹשֵׂא אֶת־נַפְשׁוֹ וְלֹא־יִקְרָא עָלָיְךָ אֱלֹהִים וְהָיָה כְּךָ חֲטָא" (דברים כד, טו)

ביאור האיסור והתנאים לכך:

איסור להלין שכר עבודתו של פועל. מצוות עשה לשלם את שכר השכיר בזמנו, שנאמר (דברים כד, טו): "בְּיוֹמוֹ תִּתֶּן שְׂכָרְךָ". ואם איחרו לאחר זמנו, ביטל מצוות עשה ועבר על לא תעשה, שנאמר (שם): "ולא תבוא עליו השמש", וכן נאמר (ויקרא יט, ג): "לא תלין פעולת שכיר אתך עד בוקר".

חובה לשלם לפועל את שכרו בזמנו. אם הוא שכיר יום, העובד ביום וגומר מלאכתו בערב, יש לשלם לו במשך כל הלילה שלאחר עבודתו עד הבוקר. אם הוא שכיר לילה, העובד בלילה וגומר מלאכתו בבוקר, יש לשלם לו במשך כל היום שלאחר עבודתו עד שקיעת החמה.



תבוא עליו השמש, ופירשו זיכרונם לברכה [שם] שזה הכתוב מדבר בשכיר לילה. ולשון המשנה [שם] שכיר יום גובה כל הלילה ושכיר לילה גובה כל היום.

ואף על פי שבאו במצווה זו שני כתובים אינם אלא מצווה אחת, והאחד נאמר להשלים דין המצווה, ואין לנו למנות מה שיבוא בתורה לתשלום דין המצווה מצווה בפני עצמה...

משורשי המצווה, לפי שהשם ברוך הוא חפץ בקיום האדם אשר ברא, וידוע כי באיחור המזונות יאבד הגוף, ועל כן ציוונו לתת שכר שכיר כי אליו הוא נושא את נפשו להתפרנס בו, ולפי הנראה על כן שם גבול זמנו יום אחד ולא יותר כי דרך בני אדם להתענות יום אחד לפעמים, ובפירוש הודיע הכתוב טעם הדבר באומר [שם] שם ט"ו] ואליו הוא נושא את נפשו...

מדיני המצווה, מה שאמרו זיכרונם לברכה [שם קי"א ע"א] שאחד שכר האדם והבהמה והכלים, יש בהם משום ביומו תיתן שכרו ומשום בל תלין... ומה שאמרו זיכרונם לברכה [שם ק"י ע"ב] שהמשהה שכר שכיר עד אחר זמנו, אף על פי שכבר עבר בעשה ולא תעשה חייב ליתן לו מיד שיתבעהו, ונוהגת בכל מקום ובכל זמן. ועובר עליה ועיכב שכר שכיר עד אחר זמן המוגבל, ביטל עשה ועובר על לאו... ועוד אמרו זיכרונם לברכה [שם קי"א ע"א] (ו) בכובש שכר שכיר, על דרך האזהרה, שעובר משום בל תעשוק

ובל תגזול ובל תלין ומשום לא תבוא עליו השמש...

איסור חל גם על סחבת, דחייה וחלזול בתשלום שכרו, כנאמר:

"אל תאמר לרעך לך ושוב וגו'..." (משלי ג, כח).

תנאים סוציאליים של עבד עברי:

אפילו עבד עברי נחשב כשכיר של הבעלים, ולכן חלה על הבעלים החובה לספק לעבד כמה זכויות סוציאליות.

הרמב"ם, גדול הפוסקים וההוגים, סיכם ופסק את הכללים האלה הנוגעים לזכויותיו העיקריות של העבד:

נְשֹׂא אֶת־נַפְשׁוֹ וְלֹא־יִקְרָא עֲלֵיךְ אֱלֹהֵי הָהָרָה בְּךָ חָטָא" (דברים כד, טו).

מי שמלין שכר או פוגע בזכויות העובד עובר על איסורים ואזהרות רבות:

(שולחן ערוך חושן משפט הלכות שכירות פועלים סימן שלט) סעיף א: מצווה לתת שכר שכיר בזמנו, ואם איחרו עובר בלאו; אחד שכר אדם או בהמה או כלים, אבל על שכר קרקע יש מי שאומר שאינו עובר.

סעיף ב: כל הכובש שכר שכיר כאילו נוטל נשמתו, ועובר בחמישה לאוין ועשה.

בספר מאיר עיניים ביאר את חמשת הלאוין והעשה שעובר מי שמלין שכר, וזה לשונו:

"ועובר בחמישה לאוין ועשה. בגמרא [שם קי"א ע"א] מני להו, והן:

לא תגזול [ויקרא י"ט י"ג] ...

לא תעשוק שכר שכיר [דברים כ"ד י"ד],

לא תעשוק את רעך [ויקרא שם],

לא תלין [שם],

לא תבוא עליו השמש [דברים שם ט"ו],

ועשה דביומו תיתן שכרו [שם]..." (סמ"ע סימן שלט ס"ק ד).

החפץ חיים כתב: לא ישכור פועלים כשאנו יודע אם יש באפשרותו לשלם (אהבת חסד י, יב) וגם בקטנים שייך דין הלנת שכר (אהבת חסד ט, ה).

"שלא נאחר שכר שכיר, שנאמר [ויקרא יט, יג] לא תלין פעולת שכיר אתך עד בוקר. וזה הכתוב אמרו זיכרונם לברכה [ב"מ ק"י ע"ב] שמדבר בשכיר יום, והאריכה התורה זמן פירעונו כל הלילה, שנאמר [שם] עד בוקר. ובשכיר לילה למדנו במקום אחר שזמן פירעונו כל היום, שנאמר [דברים כד, טו] ביומו תיתן שכרו ולא



אפילו עבד עברי נחשב כשכיר של הבעלים, ולכן חלה על הבעלים החובה לספק לעבד כמה זכויות סוציאליות

תיתן" - (דברים כג, כה).
"כי תבוא בקמת רעיך וקטפת מלילות בידך וחרמש לא תניף על קמת רעיך" (דברים כג, כו).
שכיר העובד בדבר שגידולו מן הארץ, בניגוד לחולב או למגבן, בתנאים מסוימים בעל הבית מצווה להניח לפועלים לאכול ממה שהן עושים בו.
אמנם יש כמה תנאים שמגבילים את העובד והם:
- דווקא כשהוא עובד בשעת גמר מלאכה למחובר כגון: בוצר וקוצר, אוכל בשעת גמר מלאכה דהיינו כשיגמור שלא יבטל מלאכתו.
- אסור לו לאכול אכילה גסה שנאמר "כנפשך שבעך".
- אסור לו לקחת הביתה.
אסור לו לתת לאשתו ולבניו - שהזכות לאכול היא לפועל בלבד. וזה לשון החינוך: הדקדוק עם הפועל שלא יאכל כאשר הוא עמל, בעודו עמל בדבר וכל שכן כשהן עושין בגידולי קרקע.
שהאדם שמח בו בברכת ה' אשר נתן לו. ואם בעל הבית מונע ממנו מעיד הדבר על המזג הרע מאוד של בעל הבית.
והגמרא אומרת שהפועל אוכל משל השמים דהיינו התורה היא שנותנת לו האכילה הזו ולא בעל הבית.

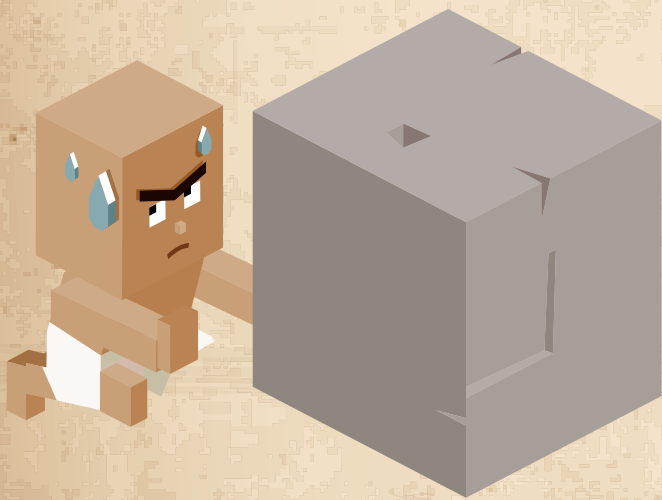
חוקי עבודה להגנה על העובדים

בהלכה אנו מוצאים מערכת חוקים מפורטת ומתקדמת שנועדה להגן על השכירים בשוק העבודה. כך, לדוגמה, ההלכה מאפשרת לעובד שהתחייב לעבוד יום שלם - לחזור בו באמצע היום ולהודיע על הפסקת עבודתו. אם התחייב לעבוד תקופה מסוימת, חובת המעביד לאפשר לו להתפטר ועליו לשלם את שכרו עבור הזמן שעבד (בבא מציעא, י, א).
לא רק זאת, אלא חל איסור על המעסיק לקחת פיצוי מהעובד

אין להשפיל את העבד, כגון:
אסור לקרוא לעבדו בשם "עבד" דרך ביזיון.
אסור לגרום לעבד לבצע עבודות בזויות, כלומר כל עבודה שאדון לא היה מבצע גם תמורת כסף.
אסור להטיל על העבד עבודות שאינן מוגבלות בזמן או בהספק נדרש.
אסור להעביד את העבד בעבודות שהבעלים אינו מפיק מהם תועלת. (רמב"ם, ספר קניין, הלכות עבדים, פרק א', הלכה ו').
האדון צריך לדאוג גם להוריו של העבד ולכל צורכיהם (רמב"ם שם, פרק ג, הלכה א).
יש לדאוג לעבד למזון, שתייה ולמגורים נאותים הזהים לרמת חייו של האדון. ישנו דגש על שוויון מוחלט בין העבד לאדון. אם שוויון הוא בלתי אפשרי והברירה היא בין העדפת האדון להעדפת העבד - העבד מקבל את ההעדפה (רמב"ם שם, פרק א, הלכה ט).
אין לפגוע בעבד פיזית. פגיעה פיזית בעבד מחייבת תשלום פיצויים על ידי האדון, כמו כל פגיעה באדם רגיל (רמב"ם שם, פרק ד, הלכה י). בגלל המחויבות הרבות של אדוני העבד העברי לעבד, אמרו חז"ל: "כל הקונה עבד עברי כקונה אדון לעצמו" (רמב"ם שם, פרק ד, הלכה י).

כללים אלו חלים גם על עובדים שכירים:

מסכת בבא מציעא דף מט ע"א: מעשה ברבי יוחנן בן מתאי שאמר לבנו, צא שכור לנו פועלים הלך ופסק עימם מזונות ארוחת צהריים על חשבון המעביד. כשבא אצל אביו אמר לו בני אפילו אם אתה עושה להם כסעודת שלמה המלך בשעתו ולא יצאת ידי חובתך עימם שהם בני אברהם יצחק ויעקב, אלה עד שלא יתחילו במלאכה צא ואמור להם על מנת שאין לכם עלי אלא פת וקטינית בלבד.
"כי תבוא בכרם רעיך ואכלת ענבים כנפשך שבעך ואל כליך לא



בהלכה אנו מוצאים מערכת חוקים מפורטת ומתקדמת שנועדה להגן על השכירים בשוק העבודה

*הרמב"ם לומד ממנו הלכה למעשה, לפיה הפועל חייב לעבוד בכל כוחו ובנאמנות. (הלכות שכירות יג, ז פ"ג).

בעלי הממון ניצלו את שכריהם, כפי שמלמדים נביאי ישראל, אשר הטיפו לשוויון זכויות, ליחס הוגן ושווה לעבד, ליתום ולא למנה.

כדי שלא ירבו בישראל עובדים מקופחים ומנוצלים קבעה התורה הלכות המעניקות הגנה לעובד השכיר. כך למשל נאמר בתורה: "לא תעשק שכיר עני ואביון... ביוםו תתן שכרו". התורה מלמדת שהלנת שכר השכיר איננה רק עברה על דיני ממונות - אלא גם על דיני נפשות: "כי עני הוא ואילו הוא נשא את נפשו" (דברים כד, יד-טו).

מצוות העניקה

כאשר העבד משתחרר, חלה על האדון חובה להעניק לו מרכוש, על פי האמור בתורה:

"וכי-תשלחנו חפשי, מעמך-לא תשלחנו, ריקם. העניק תעניק, לו, מצאנה, ומגננה ומיקנה: אשר ברכה ה' אלהיך, תתן-לו" (דברים טו, יג-יד).

יש לתת מתנות כמתנת שחרור לעבד מרוחב לב, חז"ל כבר דרשו: "מה במצרים נתתי לך ברוחב יד, אף אתה תיתן לו ברוחב יד" (מדרש ספרי על דברים שם).

סכום זה יאפשר למשתחרר להתחיל את חייו החופשיים מחדש, ולהשתקם.

האם זה לא מקביל לפיצויי הפיטורין של זמננו? במאה ה-20, בארץ ישראל, איסורי התורה לא אמרו דבר לחלוצים שבאו לארץ ונלחמו על העבודה העברית. כיוצאי תנועות סוציאליסטיות, התארגנו לאיגודי עובדים, שהיו לזרא אז בארץ, ומנהיגי הרבנים, הרב אברהם יצחק קוק, הרב בן ציון מאיר חי עוזיאל והרב משה פיינשטיין, הבינו את הצורך בהקמת האיגודים והסכימו לכך.

העני על הנזק שנגרם למעביד בגלל העובד.

מסכת בבא מציעא דף פג ע"א (תרגום לעברית):

המסכת מספרת על "רבה בר רב חנה": שברו לו הסבלים חבית יין שנשאו עבורו. נטל רבה בר רב חנה את מעיליהם כתשלום על הנזק משום שפשעו בשבירת החבית.

באו הסבלים ותבעו את רבה בר רב חנה אצל רב.

אמר לו רב תן להם בחזרה את מעיליהם.

אמרו לו, כך הוא הדין? הרי הם פשעו וחייבים לשלם את היין.

אמר לו כן, כך הדין, כתוב בספר משלי כ' ב', למען תלך בדרך טובים, צריך לנהוג לפני משורת הדין.

אמרו הסבלים עניים אנו וטרחנו כל היום בעבודה ורעבים אנו ואין לנו דבר לאכול.

אמר רב לרבה בר רב חנה לך תן להם את שכרם. אמר לו כך הוא הדין? לא רק שהם לא משלמים לי את הנזק אני חייב לשלם את שכרם?

אמר לו כך הוא הדין מוטל עליך ללכת בדרך צדיקים ולרחם על הבריות.

ניצול המעסיק את העובד והרעת תנאי שכרו

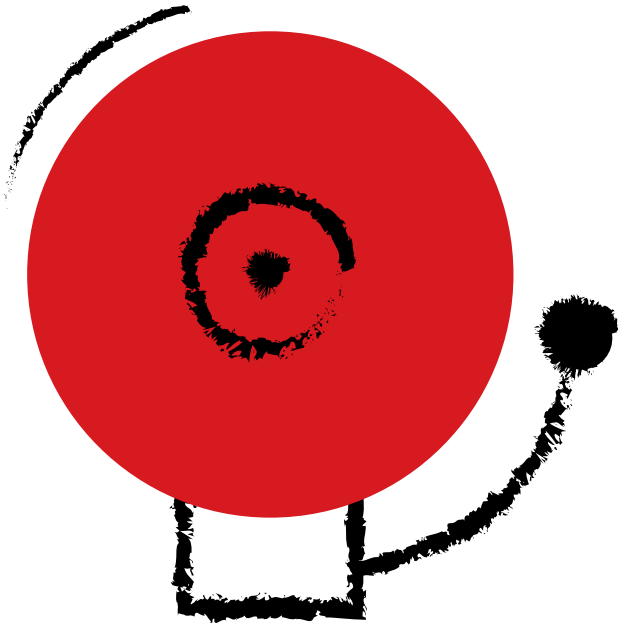
יעקב אבינו עבד אצל מעביד שלא העריך את עבודתו, וביקש בדרכים שונות לנצל אותו. יעקב אבינו היה: "העובד הראשון שקופח על ידי מעבידו", כדבריו לנשותיו: "ויתנה ידעתיך פי בכל כחי עבדתי את אביך. ואביך התל ביה והחליף את משכרתי עשרת מנים..." (בראשית לא, ו-ז).

גם בשנותיו האחרונות המשיך יעקב אבינו לגלות מוסר עבודה יוצא דופן ולא נתן לשחיקה הטבעית לחלחל. כך מדגיש המדרש על המילים: "ויעבוד עמו עוד שבע שנים אחרות", שהמילה "עוד" באה ללמד שעבד בשנים האחרונות באמונה ובשלמות בדיוק כמו בשנותיו הראשונות (ילקוט שמעוני, ויצא, קכה).

לפיכך נטל שכרו בעולם הזה, שנאמר: "ויפרוץ האיש מאוד".

מורה, הצלצול הזה הוא למען הזכויות הרפואיות שלך

חברון ולצמון



אלפי מורים שסובלים מבעיה רפואית,
מצרידות או שנפצעו, כבר נעזרו בזכותי.
הידע, המומחיות והניסיון שלנו יסייעו
לכם להשיג את כל מה שמגיע לכם.

התקשר/י עכשיו
***5520**

זכותי
המומחים לזכויות רפואיות

*השירות אינו משפטי

בית הספר הבין-לאומי
להוראת השואה

יחידת
יד ושם
רשות הזיכרון לשואה ולגבורה

פרסי יד ושם למפעלים חינוכיים תשע"ז



האיחוד סגולה ושלמה חנוך, שנת ה-30. האנדר, גרמניה.

בית הספר הבין-לאומי להוראת השואה ביד ושם מעניק פרסים למפעלים
חינוכיים שבמרכזם לימוד השואה והוראתה בתחומים הבאים:

תכניות חינוכיות בהוראת השואה

שני פרסים מוענקים למוסד חינוכי פורמלי או בלתי פורמלי שבמסגרתו התקיימה
הצלחה תכנית חינוכית בנושא השואה.

פרס נוסף מוענק לתכנית חינוכית בהוראת השואה שיזמו והובילו מורים שהשתתפו
בהשתלמויות של יד ושם ברחבי הארץ.

לכל אחת מהתכניות הזוכות יוענק פרס כספי של 6,000 ₪,
וכן, צוות בית הספר יוזמן ליום עיון ביד ושם.

פרס ע"ש חונו ובלדימה ניימן ד"ל מוענק הודות למשפחת ניימן, אנגליה.

ספר המיועד לילדים ולנוער

הפרס יוענק לספר המקרב את הילדים והנוער לנושא השואה.

הפרס יינתן לספר שהתפרסם בשנים האחרונות.

הפרס בסך 4,000 ₪ מוענק מתרומתה של סנדרה ברנד, לזכר בנה היחיד,
ברונו ברנד ד"ל שנספה בשואה.

עבודות גמר מצטיינות מתחומי דעת שונים המוקדשות לנושא השואה של תלמידי החטיבה העליונה

הפרסים יינתנו לעבודות גמר מצטיינות, מעמיקות וחדשניות המוקדשות לנושא השואה.
יתקבלו כמועמדות עבודות גמר מכל הדיסציפלינות (עבודה עיונית, קולנוע, אמנות
פלסטית, מחשבים, תאטרון, מחול וכו').

לכל אחת מהעבודות הזוכות יוענק פרס כספי בשווי של 500 ₪
הפרסים מוענקים מהקרן על שם מארק ולובה יובילר ד"ל.

תכנית חינוכית העוסקת בתולדות יהודי צרפת וצפון אפריקה בשואה

מענק וחומרי למידה יינתנו לבתי ספר שינחו תלמידים באופן קבוצתי ללמידה

וחקר ההיבטים השונים של תולדות שואת יהודי צרפת וצפון אפריקה.

פרס יינתן לעבודת גמר מצטיינת העוסקת בתולדות יהודי צרפת.

הפרס מוענק מקרן לזיכרון השואה בצרפת (Fondation pour la Mémoire de la Shoah)

בשיתוף אגודת עלומים. Aloumim עלישים

מועמדות לפרסים השונים יש לשלוח עד יום חמישי, כ"ה אדר תשע"ז,

23 במרץ 2017, לרית ריבק, המגמה להכשרת מורים, בית הספר

הבין-לאומי להוראת השואה, יד ושם, ת.ד. 3477 ירושלים 91034.

לשאלות ולמידע נוסף:

רינת ריבק 02-6443875 prasim.education@yadvashem.org.il

ובאתר האינטרנט www.yadvashem.org

הליכים אלטרנטיביים לפתרון סכסוכים ביחסי עבודה

המעסיק, במישור האישי והקיבוצי כאחד. **בהתגלע סכסוך במקום עבודה פתוחים לפני הצדדים שני נתיבים עיקריים למיצוי הדין:** האחד - ההליך המשפטי וההכרעה המשפטית במסגרתו, בבחינת ייקוב הדין את ההר. השני - ההליך האלטרנטיבי, המבוסס על מיצוי דרכי הפשרה, הפישור, הגישור, הבוררות והגישבור.

במסגרת הנתיב המשפטי ובמהלכו נחשפים המתדיינים לשפה המשפטית שהיא זרה ובלתי מוכרת להם. ניהול ההליך המשפטי והתנהלותו נתונים בעיקרם בידי עורכי הדין עד להכרעתה של הרשות המשפטית, ולא אחת, גם כאשר "הצדק מנצח", הצדדים מוצאים את עצמם בנתיבי האכזבה וההחמצה. זאת בנוסף לדרך הייסורים המפותלת של התמשכות ההליכים המשפטיים והמערבולת הכלכלית והרגשית אליה נסחפים הצדדים ובני משפחתם משך שנים. אף אין להתעלם מן העומס הכבד מנשוא המוטל על המערכת המשפטית, והדברים ידועים.

הליכים אלטרנטיביים

על רקע זה, לאור האופי המיוחד של יחסי העבודה, וכחלק אינטגרלי מן ההליך המשפטי, גילתה מערכת בתי הדין לעבודה, מאז ומתמיד, יוזמה ונכונות לסייע לצדדים לפתור את הסכסוך ביניהם בדרכי שלום. בתוך כך בירור תביעות בתחומי משפט העבודה האישי והקיבוצי נעשה בהליכים אלטרנטיביים, שבסופו של יום מוכיחים עצמם יעילים יותר, זולים יותר ומהירים יותר מן ההליך המשפטי.

בשנים האחרונות גם המערכת הכללית מקדמת את הליכי הגישור

יחסי העבודה מושתתים ביסודם על שותפות אינטרסים, של קידום פעילותו של המפעל וביסוסו הכלכלי - מזה, והגנה על הביטחון התעסוקתי של העובדים וקידומם - מזה. המטרה המשותפת למעסיק ולעובדים היא להביא לשגשוגו של מקום העבודה ולמניעת קריסתו, העלולה לפגוע בבעלים ובעובדים כאחד.

שותפות אינטרסים זו אופיינית לייחוד ההתקשרות החוזית ביחסי עבודה כ"חוזה יחס" בין הצדדים המתקשרים לתקופת עבודה ממושכת.

שותפות האינטרסים בין המעסיק לעובדים, והאופי המיוחד של "חוזה היחס", נושאים עמם מחויבות הדדית מוגברת, ליחסי אמון, תום לב, נאמנות וכבוד הדדי בין הצדדים. מחויבות מוגברת זו, המעוגנת בדין, היא מעקרונות משפט העבודה, ויש בה כדי לשקף את ציפיות הצדדים בהתנהלותם במקום העבודה, בפעילותם היומיומית להגשמת האינטרסים המשותפים להם, השאת רווחים למפעל וביטחון תעסוקתי ורווחי לעובדים.

מעצם התלות בין הצדדים להגשמת האינטרסים המשותפים להם נוצרת ציפיות גבוהה ביניהם, להתנהלות של הגינות ותום לב. מכאן אף הרף הגבוה של התנהלות אמוציונלית ביחסי הצדדים, במקרה של סכסוך ביניהם, המתאפיין, לא אחת, בפגיעה כלכלית בעובד ובמעסיק, כאשר כל צד, לשיטתו, מייחס לצד שכנגד התנהגות בלתי הולמת או בלתי נכונה. עם זאת רמת האכזבה והפגיעה אינה מפחיתה מגאוות האדם העובד בעבודתו ומהזהרותו עם מקום העבודה.

על רקע זה אנו עדים לסכסוכים קשים ומרים בין העובדים לבין



זאת כאשר, לא פעם, נדרש פתרון יצירתי לתסבוכת שאליה נקלעו הצדדים שלא בטובתם. פתרון שלא ימצא בכתבי בית דין. להיפך. כתבי בית דין ותצהירים עלולים להחמיר את המצב. שכן, במסגרתם "כלי המלחמה" נשלפים וביטויים ואמרות בעלי גוון משפטי עלולים לגרום לעלבון שאין לחזור ממנו, והגורר את הצדדים, לעתים בעל כורחם, לעלות על בריקות ולהפקיר את האינטרסים האמתיים שלהם, של חידוש יחסי העבודה או שיפורם.

פן נוסף וחשוב של הגישור הוא הסודיות אשר לה מחויבים הצדדים והמגשר כאחד. ואל יקל הדבר בעיניכם. הליך הגישור מאפשר לצדדים בירור "אינטימי" של המחלוקות ביניהם, ללא התערבות "גורמים זרים" להליך, העלולים לגרור פגיעה בלתי הדירה בשם הטוב של בעלי הדין וחדירה לפרטיותם.

במסגרת זו עשוי לבוא לידי ביטוי **הרצון האמיתי והכן של הצדדים לפתור את המחלוקות ביניהם מבלי "לשרוף גשרים"**, בנסיבות בהן לעובד ולמעסיק עשוי להיות אינטרס משותף של המשך העסקתו של העובד במקום העבודה, בייחוד כשמדובר בעובד בעל מיומנות מיוחדת.

היבט נוסף הוא **השדה האינטרנטי** אליו אנו חשופים. ההתדיינות המשפטית, ובמיוחד שמות המתדיינים ופרטיהם האינטימיים ביותר, מתקבעים ברשתות החברתיות למיניהן. בעוד אשר התובעים והנתבעים אינם מעוניינים בפריצת המידע על אודותיהם. ונזכור, אין מדובר בעיתון יומי, אלא בכוויה הנשמרת בזיכרון האינטרנטי ובענן. לכך מצטרפת העובדה שהמידע האינטרנטי עלול להיות בעוכרי העובד והמעסיק בהתקשרויות עתידיות

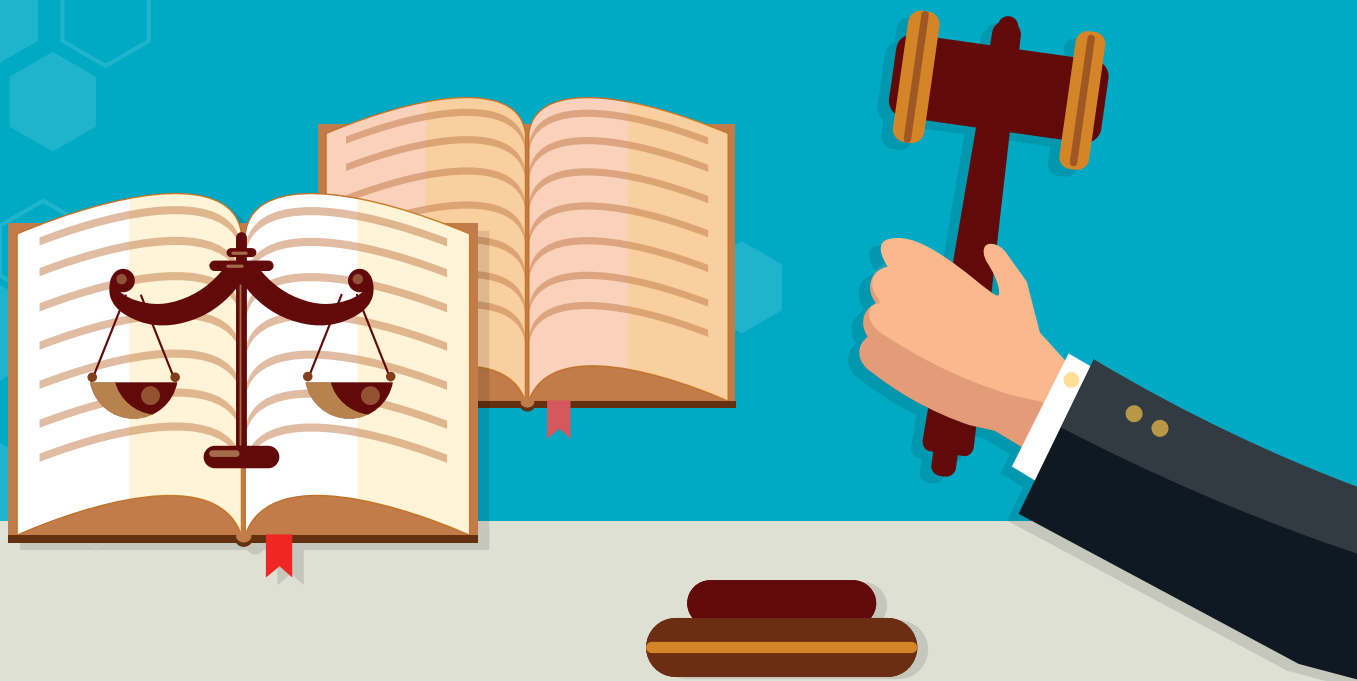
בתביעות אזרחיות, בהליכים פליליים, ולאחרונה אף בתחומי סמכותו של בית המשפט למשפחה. ולא בכדי. הליכי הפישור - גישור מעוגנים באתוס של העם היהודי, כלשון חכמים "יפה כוח הפשרה מכוח הדין" (בבלי סנהדרין ה' ע"ב). לא למותר לציין כי ההליכים האלטרנטיביים מקובלים ונוהגים במדינות העולם.

ואכן, זה למעלה משני עשורים הולכת וגוברת, בקרב הציבור ועורכי הדין, המודעות לאפשרות של נקיטת הליך אלטרנטיבי לפני ההליך המשפטי, במהלכו, ולעתים אף טרם הפסיקה לדין. זאת במיוחד נוכח העובדה, שבגישור באים לידי ביטוי מובהק האינטרסים של הצדדים, והצדדים הם "בעלי הבית" על ניהול מהלכי המשא ומתן, על הפתרונות האפשריים ועל סיום ההליך. כל זאת מתוך גילוי רצון טוב ובמטרה משותפת לסיים את הסכסוך ביניהם בדרכי שלום. לא כן הוא בהכרעה משפטית, שבמסגרתה גורל הצדדים לשבט ולחסד נתון בידי בית המשפט לאחר שנשמעו הטיעונים המשפטיים לכאן ולכאן.

במאמר זה נעמוד בעיקר על הליכי הגישור והפישור, ומפאת קוצר היריעה נותיר לעת אחרת את הדיון בהליך הבוררות, הקרוב יותר במהותו להליך משפטי, והמסתיים בפסק בורר.

הליך הגישור - פישור בסכסוכי עבודה

ככלל, יש להבחין בין פישור לבין גישור ובשוני במאפיינים שביסודם. עם זאת, בחיי המעשה, הליכים אלה מהווים פנים שונות של רצון הצדדים לשיתוף פעולה בבירור המחלוקות ביניהם, מרות ככל שיהיו, תוך שיקוף האינטרסים המיוחדים לכל צד, בשאיפה להגיע לפתרון מוסכם, מחוץ לכותלי בית המשפט.



גישור, פנימי וחסוי, שבעקבותיו עשוי להתקיים בירור באופן זהיר ומושכל, באמצעות המגשר, לשמוע ולהשמיע ובמידת הצורך אף להגיע לכלל הכרה של הצד הפוגע בחומרת המעשה, להסכים על פיצוי כספי ואף לבסס מצב של חזרה לעבודה באופן ראוי ומכובד.

בדומה, **סכסוכים בעלי רגישות מיוחדת, כגון בין עובד בכיר לבין ההנהלה**. גם כאן לשני הצדדים אינטרס משותף לברר את הסכסוך ולהגיע להכרעה ולהסכמה מחוץ לכותלי בית המשפט, ובכך להימנע מפגיעה בשמו הטוב של העובד ובעתידו התעסוקתי, ובה בעת להימנע מפגיעה במעסיק ובמקום העבודה.

בדומה לסכסוכים במישור האישי, לצדדים ליחסי עבודה אינטרס בקיום הליך גישור **בסכסוך הקיבוצי**. בהקשר זה נציין כי ככלל, יחסי עבודה קיבוציים בנויים על הידברות, אמון הדדי וכבוד הדדי, המכוונים להגשמת ההתקשרות הקיבוצית בין המעסיק לבין ארגון העובדים וועד העובדים. בסכסוך בנוגע ליציגות ארגוני עובדים, או בהכרזת שביתה, הכרעה משפטית דווקנית לא תניב פתרון לשורשי הסכסוך, ויש לסייע לצדדים לקיים הידברות ולהגיע לכלל הסכמה במחלוקות שביניהם. מסיבה זו מובאים, למעשה, הסכסוכים הקיבוציים לפתחו של בית הדין לעבודה כדי שיסייע להם בהידברות, ואכן כך נוהג בית הדין, כשלבקשת הצדדים הוא מנהל את הסכסוך ביניהם בדרך של פישור והידברות, וכשאִלה לא מסתייעים תינתן פסיקה לדין. במצב דברים זה, ובשאיפה לקצר הליכים וליישב את הסכסוך בדרכי שלום, פונים הצדדים

ועלול להיות מחסום בפני העסקה עתידית. כגון כשמדובר ב"עובד בעייתי" או ב"מעסיק מתעמר" וזאת על סמך הנטען בכתבי בית דין, גם ללא קשר לתוצאת פסק הדין, או פסיקה הכוללת הערות בלתי מחמיאות לשני הצדדים, כולל לצד הזוכה.

הנה כי כן, הרצון שלא לסגור כליל את הדרך לאפשרות של חידוש יחסי העבודה, והשאיפה להימנע מפרסום בכלל, וברשת האינטרנט על מגוון פניה, בפרט - כל אלה מהווים גורם משמעותי בהתכנסות הצדדים להליך גישור - פישור, המבוסס על סודיות ההליך והנטען בו, אף מבלי להידרש לירור הסכסוך במערכת המשפט.

דוגמאות לסוגי הסכסוך המתבררים בגישור

סכסוך בין העובדים לבין עצמם במסגרתו נוצר מצב של מחנות, או הדרה של העובד והחרמתו על ידי החברים, ונדרשת התערבות המעסיק לנטייתו לצד זה או אחר. סכסוך מעין זה יכול להיות בעל השלכות הרסניות על העובדים המעורבים בו ועל מקום העבודה כאחד, כש"הכביסה המלוכלכת" מתפזרת בכתבי בית דין, בעדויות ובראש חוצות. לא אחת, הכרעה שיפוטית ופיצוי כספי לא יכסו על הפגיעה האנושה במעורבים בסכסוך ובעתידם התעסוקתי.

או קחו למשל **תביעה בגין הטרדה מינית או התעמרות**. ככלל, פסיקה לדין חשובה מאוד בתביעות מעין אלה, במיוחד בקביעת נורמות התנהגות. עם זאת, במקרים המתאימים, גובר האינטרס של הצדדים המעורבים בסכסוך והם מבקשים לקיים הליך



מן הראוי להעמיד לנגד עינינו את ראיית עתידו ויציבותו של מקום העבודה והעובדים בו, ואת האינטרסים המשותפים למעסיק ולעובד, מהם מתחייבת הקפדה הדדית על כבוד המעורבים ביחסי העבודה ותרומתם המשותפת לקידום ההידברות, לפתרון סכסוכים בדרכי שלום

העבודה. למרבה הצער, במקרה הנדון עלו היחסים על שרטון למרות מסמך ההבנות, ולא נותר אלא לקוות שישובו ויתכנסו להסכמות ביניהם.

בין ההליכים האלטרנטיביים יש לציין את ההליך המשולב של גישור ובוררות המכונה גישבור (- med-arb- arbitration) התופס תאוצה בארה"ב וגם בישראל. בהליך זה מסכימים הצדדים על קיום גישור ביניהם וככל שהגישור לא יצלח יעבור ההליך לפסים של הכרעה בפסק בוררות. לעניין זה על הצדדים לקבוע ולהסכים אם המגשר יהיה גם הבורר באותו סכסוך. הליך הגישבור דורש מידה רבה של אמון במגשר, ביושרה שלו, בכישוריו וביכולתו המקצועית להתנתק מהמידע שצבר בהליך הגישור ולהתחיל מחדש בניהול הליך בוררות כהלכתו, לרבות כתיב בית דין, עדויות ופסיקה לדין. הליך כזה יכול להיות יעיל ומהיר ולקדם את פתרון הסכסוך מחוץ לכותלי בית הדין, בין בסכסוך אישי ובין בסכסוך קיבוצי.

לסיכום, מן הראוי להעמיד לנגד עינינו את ראיית עתידו ויציבותו של מקום העבודה והעובדים בו, ואת האינטרסים המשותפים למעסיק ולעובד, מהם מתחייבת הקפדה הדדית על כבוד המעורבים ביחסי העבודה ותרומתם המשותפת לקידום ההידברות, לפתרון סכסוכים בדרכי שלום, ככל הניתן, ולהימנעות מהתבטאויות קיצוניות וממהלכים קיצוניים, כדי שלא יעיבו על המשך היחסים והתפתחותם לאחר שוך הסערה, כשהחיים במקום העבודה יחזרו למסלולם.

לגישור עוד לפני נקיטת ההליך המשפטי או במהלכו. הגישור בסכסוך הקיבוצי מורכב יותר, אבל תוצאותיו ניכרות היטב בהגעה משותפת לפתרונות הולמים בדרכי שלום, כששני הצדדים שותפים לפתרון, ללא הקצנת עמדות הכרוכה בפנייה לערכאות. במקרים כגון אלה נדרשת הסכמת הצדדים ושאיפתם לפתרון, למרות המהמורות שבדרך, האשמות הדדיות ו"כיפוף ידיים". ובסופו של דבר, כמו בראשיתו, הצדדים מודעים לכך שהם קשורים זה בזה ותלויים האחד בשני. שכן, בכל מקרה ימשיכו ביחסי העבודה הקיבוציים, במיוחד בנסיבות בהן לעובדים ולמעסיק יש אינטרס יסודי מובהק להמשיך ולקיים את מקום העבודה וניהול הגישור בסודיות ובהגנות.

בגישור שקיימנו בין ארגון המורים להסתדרות המורים, בהרכב של שלושה מגשרים, גיבשו הצדדים מסמך שיתוף פעולה, צופה פני עתיד. במסמך זה כוננו הצדדים מערך של "גישור פנימי" לשם בירור סכסוכים בינם לבין עצמם, והסדר פנייה לגישור חיצוני מוסכם, ככל שהגישור הפנימי לא יסתייע.

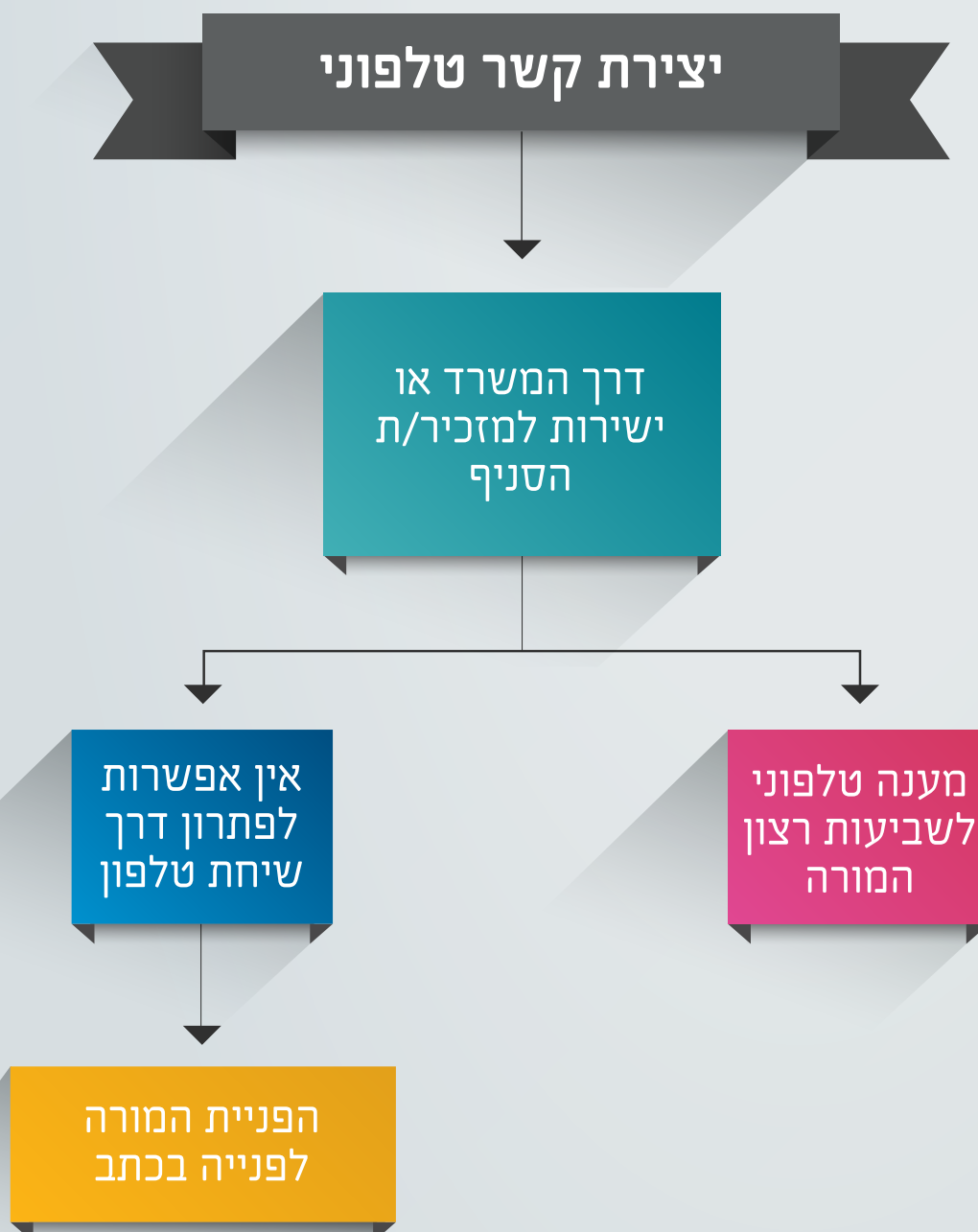
בעיניי, דרך זו לפתרון סכסוכים קיבוציים חשובה ומומלצת לפתרון משברים שהם חלק טבעי ואינטגרלי במהלך יחסי

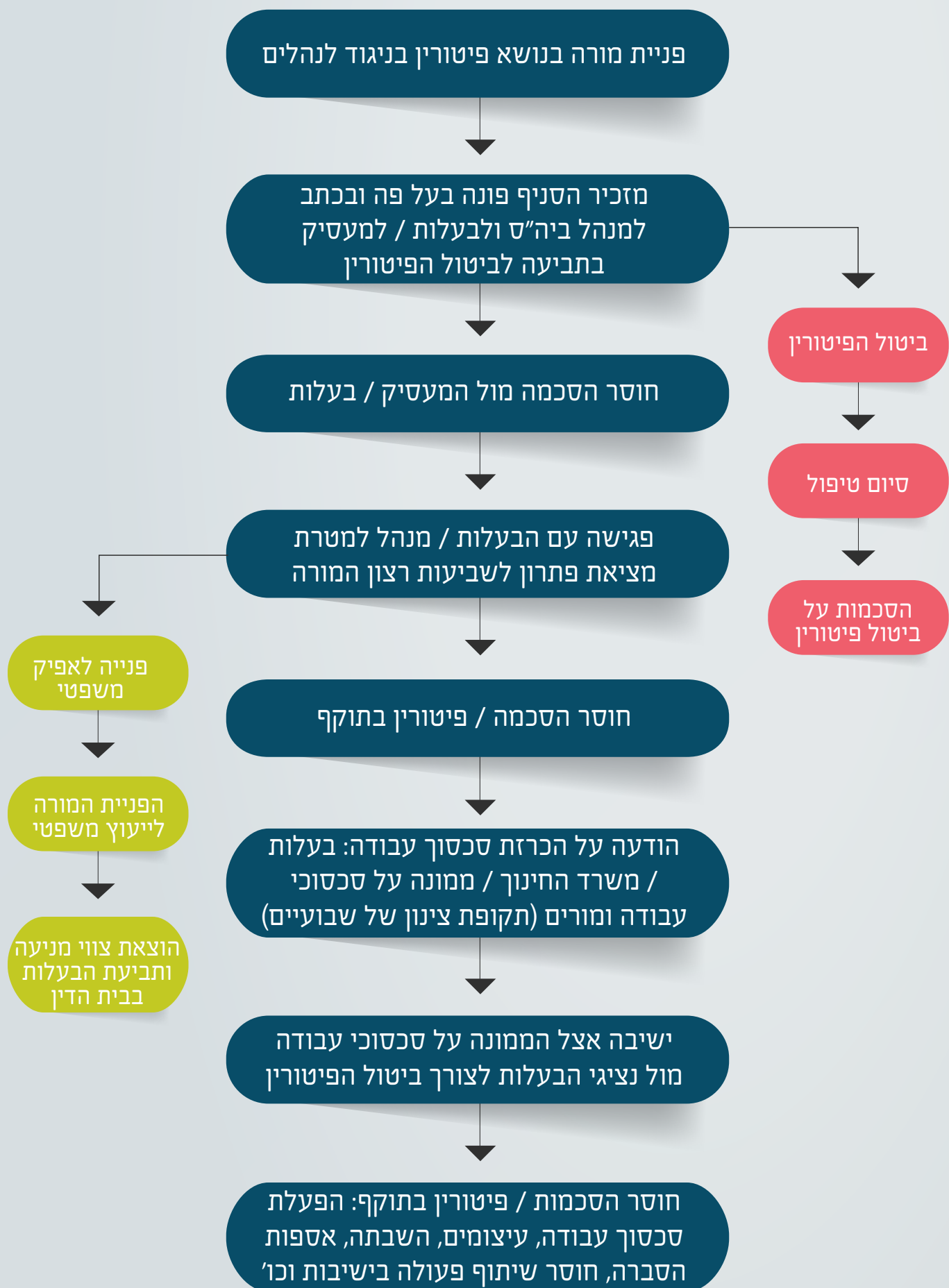
עובד הוראה, נתקלת בבעיה?

תרשים זרימה ודרכי פתרון - צעד אחר צעד

פתרון הבעיות נתון, בראש וראשונה, בידי מזכיר/ת הסניף, ובמידת הצורך - בידי יו"ר המחלקה הפרופסיונלית או יו"ר הנהלת הארגון. להלן תרשים הממחיש את אופן פעולת המחלקה הפרופסיונלית, מרגע פנייתו של המורה ועד לפתרון.

המחלקה הפרופסיונלית היא עמוד השדרה של ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים. אליה מתנקזות כל הבעיות שעובדי ההוראה נתקלים בהן, החל ברמת הפרט וכלה ברמת בית הספר: פיטורין, אלימות כלפי מורים, פגיעה בשכר ובתנאי עבודה וכו'.





התאגדות עובדים במשק הישראלי*

סקירת תמונת מצב של התאגדות העובדים במשק הישראלי כפי שהיתה בשנת 2012 והוצגה במסמך שפירסמה חטיבת המחקר של בנק ישראל

האחרונות: עובדים התאגדו בחברות סלולר, ביטוח, כרטיסי אשראי, אנרגיה ("פז"), ואף ברשתות מזון מהיר ("בורגר ראנץ'" ו"מקדונלד'ס"). חלק ממקומות העבודה ניסו, באופן אקטיבי, למנוע מעובדיהם להתאגד.

גל ההתאגדויות של השנים האחרונות נובע ממספר גורמים: ראשית, הפסיקה והחקיקה משנת 2009 הורידו מחצי לשליש את שיעור העובדים המאורגנים שמעסיק חייב לשאת ולתת עמם. יתר על כן, בשנת 2013 קבע בית הדין הארצי לעבודה, בפסיקה תקדימית, כי למעסיק אסור להביע התנגדות או להפריע להתארגנות ראשונית של עובדיו; פסיקה זו מקלה עוד יותר על ההתאגדות במקומות עבודה נוספים¹. לבסוף, ניתן לשער שגל ההתארגנות קיבל דחיפה גם מחוסר הביטחון התעסוקתי השורר במשק בכלל, כתוצאה מהמשבר הגלובלי. במקביל להתפתחויות אלו התרחשו תהליכי התחדשות בתחום של ארגוני עובדים: בשנת 2010 ההסתדרות הכללית הקימה אגף לאיגוד עובדים ובשנת 2007 נוסד "כוח לעובדים", ולעתים הארגונים אף התחרו ביניהם על ייצוג עובדים במקומות עבודה.

סקירה זו מציגה תמונת מצב לגבי ההיקף והמאפיינים של השכירים שדיווחו בסקר החברתי (2012) כי הם חברים בארגוני עובדים או כי הם מכוסים בהסכם קיבוצי. סביר להניח כי שיעורי דיווח סובייקטיביים אלו נמוכים משיעורי החברות והכיסוי כהגדרתם בחוק, מכיוון שחלק מהשכירים אינם מודעים לכך שהם מכוסים בהסכם קיבוצי, בפרט כאשר מדובר בהסכם קיבוצי ענפי. על כן ניתוח זה כולל בקבוצת המכוסים עובדים שדיווחו

בשנת 2012 כרבע מהשכירים בישראל היו מאוגדים בארגוני עובדים וכשליש היו מכוסים בהסכם קיבוצי.

אף על פי ששיעור התאגדות זה מצביע על כך שכוחם של האיגודים המשיך לרדת בשני העשורים הקודמים, הוא עדיין גבוה מהשיעור ברוב מדינות ה-OECD, שירד גם כן.

שיעור הכיסוי גבוה בענפים עסקיים ריכוזיים (ענף החשמל והמים וענף הפיננסים) ובענפים ציבוריים שנהוגה בהם העסקה ישירה. השכר בענפים העסקיים המכוסים גבוה מהשכר בענפים עסקיים בעלי שיעור כיסוי נמוך. תופעה דומה ניכרת בענפים הציבוריים. שיעור הכיסוי של משכילים בענפים הציבוריים גדול משיעור הכיסוי של חסרי השכלה גבוהה בענפים אלו.

כן הוא גבוה משיעור הכיסוי של משכילים ושל חסרי השכלה גבוהה בענפים עסקיים.

התשואה הנאמדת להשכלה בקרב עובדים מכוסים בענפים הציבוריים כפולה מהנתון המקביל בקרב עובדים בלתי מכוסים, והיא כפולה גם מהתשואה להשכלה בקרב עובדים בענפים העסקיים.

בשלוש השנים האחרונות - ולאחר כשלושה עשורים של היחלשות בהתארגנות עובדים - אנו עדים להתאגדות של עובדים בחברות ובענפים שלא הייתה בהם עבודה מאורגנת, בפרט בשנים

***הערות עורכת:** הפרק המובא כאן "עובדים במשק הישראלי תמונת מצב ב-2012" לקוח ממסמך "ההתפתחויות הכלכליות בחודשים האחרונים 136, אפריל עד ספטמבר 2013" שהתפרסם בדצמבר 2013 על ידי חטיבת המחקר של בנק ישראל ומובא כאן בהסכמת בנק ישראל וקוצר מעט משיקולי מערכת"



הירידה בשיעור ההתאגדות אינה ייחודית לישראל, ובשני העשורים האחרונים היא ניכרת בכל מדינות ה-OECD שלגביהן יש נתונים (איור 1). אולם הירידה בישראל הייתה חדה במיוחד: ב-1992 ישראל השתייכה לקבוצת המדינות המתאפיינות בשיעור התאגדות גבוה (סקנדינביה) וב-2012 היא השתייכה לקבוצת המדינות המתאפיינות בשיעור התאגדות בינוני-גבוה (אוסטריה, קנדה, בריטניה, ונירזילנד).

חשוב לציין כי בדומה להשוואה ההיסטורית של שיעורי ההתאגדות בישראל, גם ההשוואה הבין-לאומית אינה מדויקת - היא סובלת מהיעדרו של סטנדרט מודרני בין-לאומי - ולכן מצביעה על מגמות כלליות בלבד.

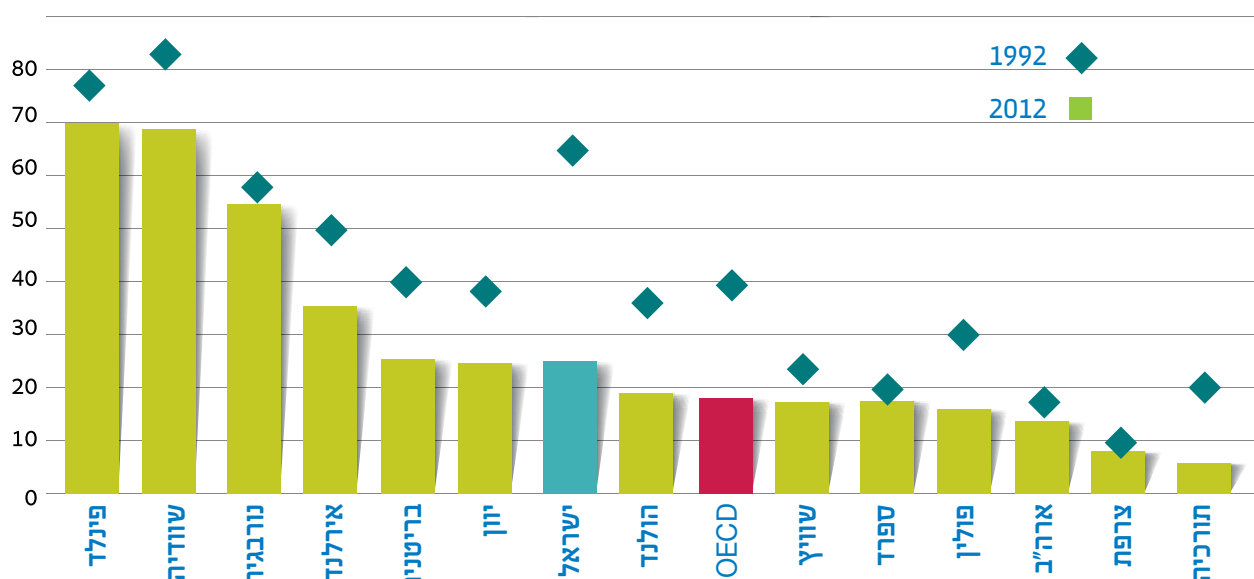
הסכמים קיבוציים בענפי המשק: שיעור כיסוי ושכר

חלק זה מנתח את שיעורי הכיסוי לפי ענפים ותוך הבחנה בין ענפים ציבוריים לענפים עסקיים, משום ששתי קבוצות אלו נבדלות ביניהן הן בדרך המימון של הפעילות והן בהרכב המעסיקים. ככלל, הענפים הציבוריים - מינהל ציבורי, חינוך, בריאות וסעד, וענף השירותים החברתיים - מקבלים את רוב המימון מתקציבים ציבוריים, וחלק ניכר מהעובדים בהם מועסק ישירות על ידי הממשלה, הרשויות המקומיות או תאגידים שהממונה על השכר באוצר מפקח עליהם. בענפים העסקיים לעומת זאת המעסיקים האופייניים הם חברות שמונעות משיקולי רווח ומוכרות את מוצריהן ושירותיהן לצרכנים פרטיים וציבוריים, לעתים תוך תחרות בין עסקים ו/או בפיקוח של רגולטורים

כי הם מועסקים במסגרת הסכם קיבוצי או כי במקום עבודתם פועל ועד עובדים, כפי שעשו הברפלד ועמיתיו (2010)². למיטב ידיעתנו, הסקר החברתי (2012) הוא מסד הנתונים הרשמי³ הראשון שעוסק באיגודי עובדים בישראל. אנו נעזרים במסד נתונים זה כדי להשוות בין מאפייניה והשלכותיה של ההתאגדות בישראל מבחינה היסטורית ובין-לאומית, וכן כדי להשוות בין ענפים ועובדים במשק.

לפי אומדני הלמ"ס, שיעור השכירים המאוגדים בישראל עמד ב-2012 על כ-24 אחוזים. בהיעדר נתוני למ"ס מהעבר נשווה שיעור זה לאומדנים ממקורות אחרים, אך יש לציין כי השוואות אלה מלמדים על מגמות כלליות בלבד, ולא על השינויים המדויקים שחלו בשיעור ההתאגדות במרוצת השנים. הברפלד ועמיתים (2010) השתמשו בנתונים על המבוטחים בקופת חולים כללית, ולפי אמידתם שיעור השכירים המאוגדים ירד משיא של כ-80 אחוזים בראשית שנות השמונים לכ-65 אחוזים בשנת 1992. האומדים המבוססים על סקרים טלפוניים שערך משרד התמ"ת (כיום משרד הכלכלה) הראו כי בשנים הבאות שיעור ההתאגדות המשיך לרדת בעקבות חוק ביטוח בריאות ממלכתי (1994), אשר ניתק את הקשר בין השירותים שהעניקה קופת חולים כללית לבין החברות בהסתדרות: שיעור ההתאגדות הגיע לכ-45 אחוזים בשנת 2000, לכ-34 אחוזים בשנת 2006, ועל פי אומדי הלמ"ס - לכ-24 אחוזים מהשכירים בשנת 2012. נתונים ממקורות שונים מצביעים אפוא על כך שבדומה המאה האחרון הייתה בישראל מגמה של ירידה חדה בשיעור העובדים המאוגדים.

איור 1: שיעור השכירים החברים בארגוני עובדים במדינות ה-OECD ב-1992 ו-2012



לכך, גם בענפים העסקיים ישנו מתאם חיובי בין השכר הממוצע בענף לבין שיעור הכיסוי (העיגולים הכחולים באיור 3).

אין אפשרות להסיק מסקנות נחרצות לגבי הסיבות לתופעות הענפיות הנ"ל, הן עקב היעדר נתונים ארוכי טווח על אודות התאגדות עובדים בענפי המשק השונים, והן בשל גודלו המוגבל של המדגם בסקר החברתי (2012): מדגם זה אינו מאפשר לבחון האם המתאמים הענפיים נובעים ממאפיינים אישיים של העובדים בענפים השונים. (החלק השני של סקירה זו בוחן את הקשרים בין המאפיינים האישיים של העובדים, הכיסוי בהסכמים קיבוציים, והתוצאות בשוק העבודה בקבוצת הענפים הציבוריים ובקבוצת הענפים העסקיים). עם זאת ניתן להצביע על מספר הסברים אפשריים לשיעור הכיסוי הגבוה בענפים הציבוריים ובענפים העסקיים הריכוזיים ולמתאמים בין שיעור הכיסוי והשכר הממוצע בענפים הציבוריים ובענפים העסקיים.

הסבר אפשרי לקשר החיובי בין שיעור הכיסוי לבין דפוס ההעסקה הישיר והשכר בענפים הציבוריים נעוץ בכך שעובדים בארגונים ציבוריים "מונופוליסטיים", הממומנים לרוב על ידי מסים, משתמשים בכוח המיקוח שלהם כדי להעלות את שכרם. אולם קיימים לפחות שני הסברים חלופיים לשיעור ההתאגדות הגבוה בקרב בעלי ההשכלה הגבוהה והשכר הגבוה במינהל הציבורי. הראשון הוא שעובדים אלה ניחנים בהשכלה וכישורים נחוצים למגזר הציבורי, ולמעסיק יש עניין לייצר יציבות תעסוקתית במיוחד בקרבם כדי למנוע תחלופה תכופה שלהם. ההסבר השני קשור לראשון, והוא נוגע לכך שהמערכת הציבורית מעוניינת לשמור על איזון בין כוחם של עובדי הציבור לבין כוחו של הדרג הפוליטי, כדי שעובדי המפתח בשירות הציבורי יהיו מוגנים מפני פיטורים על רקע פוליטי.

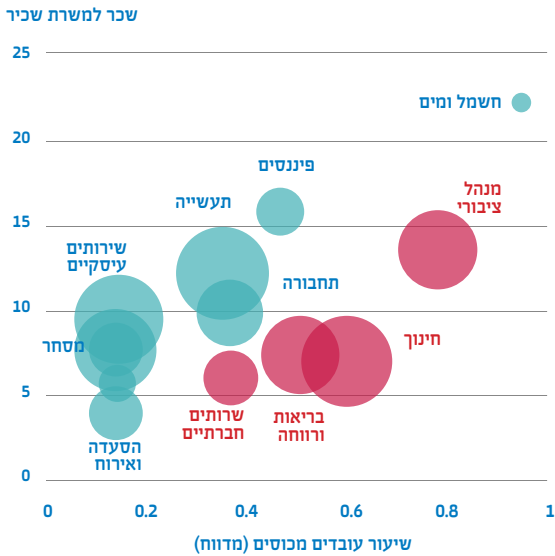
הדפוס של שיעור כיסוי גבוה בענפים עסקיים ריכוזיים עולה בקנה אחד עם הגישה הכלכלית האורתודוקסית, משום שגישה

ענפיים; הממונה על השכר מפקח על מיעוט מתוכן (עובדי חברת החשמל ותאגידי המים בענף החשמל והמים, עובדי הנמלים והרכבות בענף התחבורה, עובדי "רפאל" והתעשייה האווירית בענף התעשייה ועוד)

כאשר בוחנים את שיעור הכיסוי בענפים הציבוריים (איור 2) מוצאים כי הוא גבוה (78 אחוזים) בענף המינהל הציבורי, שבו נפוצה העסקה ישירה בממשלה הרחבה; הוא נמוך יותר בענף החינוך ובענף הבריאות והסעד, שבהם קיימת הן העסקה ישירה (למשל מורים המועסקים במשרד החינוך וברשויות המקומיות) והן העסקה באמצעות תאגידים ציבוריים (קופות חולים, אוניברסיטאות, וכו'); והוא הכי נמוך בענף השירותים החברתיים, שבו נפוצה העסקה במלכ"רים פרטיים המתחרים אלו באלו. בענפים הציבוריים שיעור הכיסוי מתואם חיובית עם השכר הממוצע למשרת שכיר: השכר גבוה במינהל הציבורי, נמוך יותר בענף החינוך ובענף הבריאות והסעד, והכי נמוך בענף השירותים החברתיים (העיגולים האדומים באיור 3).

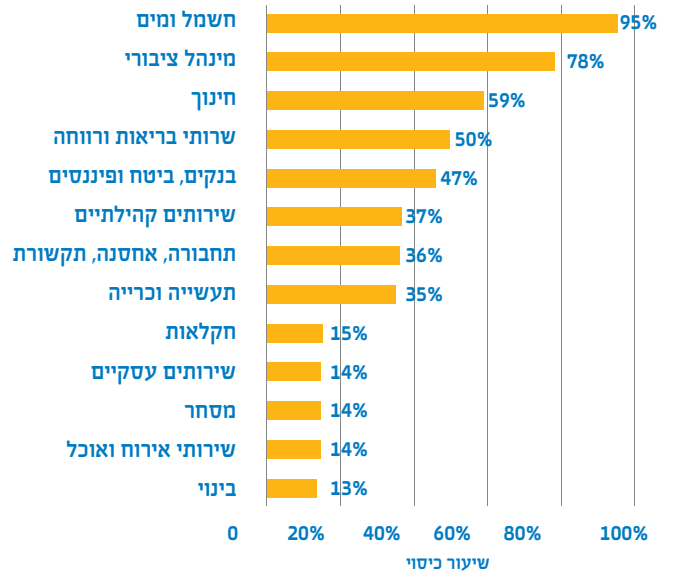
כאשר בוחנים את שיעור הכיסוי בענפים העסקיים (איור 2) מוצאים כי הוא גבוה בענפים ריכוזיים כענף החשמל והמים וענף הפיננסים. שיעור הכיסוי הממוצע בענף התחבורה והתקשורת (36 אחוזים) משקף הן חברות ממשלתיות מאוגדות, כדוגמת הנמלים ורכבת ישראל, והן חברות תחבורה ותקשורת שחלקן לא היה מאוגד בשנת הסקר (2012). שיעור ההתאגדות בענפי הפיננסים והתקשורת צפוי לעלות עם התאגדות העובדים בחברות הביטוח כרטיסי האשראי והסלולר. בדומה לכך, שיעור הכיסוי בתעשייה משקף הן חברות ממשלתיות (התעשייה האווירית, "תע"ט", וכו') וחברות פרטיות ותיקות ("טבע", "אלישרא", טחנות הקמח, וכו') שבהן ועדים המשיכו להתקיים, והן חברות בלתי מאוגדות. בשאר הענפים העסקיים - ביניהם השירותים העסקיים, המסחר, והאירוח וההסעדה - יש שיעור נמוך של כיסוי מדווח. במקביל

איור 3: השכר למשרת שכיר (2011) ושיעור הכיסוי (2012)



הערה: גודל הבועות מייצג את מספר המועסקים בענף על פי סקר כוח אדם (2011)

איור 2: שיעור הכיסוי בהסכמים קיבוציים לפי ענפי המשק, 2012



יצוא ו/או על שווקים מקומיים. לכן קיים מתח בין תחרות בשוק המוצרים, לרבות ליברליזציה של סחר החוץ והורדת מכסים, לבין פעילות אפקטיבית של איגודי עובדים.

גישה תיאורטית נוספת מדגישה את התרומה של האיגודים המקצועיים לשיפור פריון העבודה וכך להגדלת הערך המוסף שניתן לחלק בין המעסיק לעובדים. איגודים יכולים להגדיל את פריון העבודה בעזרת יציבות תעסוקתית, משום שזו מעודדת מעסיקים ומועסקים להשקיע בהון האנושי הספציפי הנוחן למעסיק. כמו כן, איגודים מקצועיים יכולים לסייע לטיוב איכות העובדים המאוגדים על ידי הכשרות מקצועיות. בישראל ניתן למצוא לכך הד במוסדות להכשרה מקצועית שהקימו ההסתדרות ואיגודים אחרים (המכללה למינהל, אגודת האקדמאים, וכו'), וכן בעיגון ההכשרה המקצועית בהסכמי השכר במסגרת גמול השתלמות. אולם במידה שבפועל יש קשר רופף בין משלח היד הספציפי של העובד לבין ההכשרות המזכות אותו בגמול השתלמות, פעולה אחרונה זו תורמת לפריון רק במידה מוגבלת.

עובדים מכוסים בהסכמים קיבוציים ועובדים בלתי

מכוסים: דמוגרפיה, השכלה ושכר

המאפיינים האישיים של עובדים: גיל, מגדר, השכלה, משלח יד, מתואמים עם הכיסוי בהסכמים קיבוציים ועל השכר. חלק זה בוחן קשרים בין משתנים אלו בענפים הציבוריים ובענפים העסקיים.

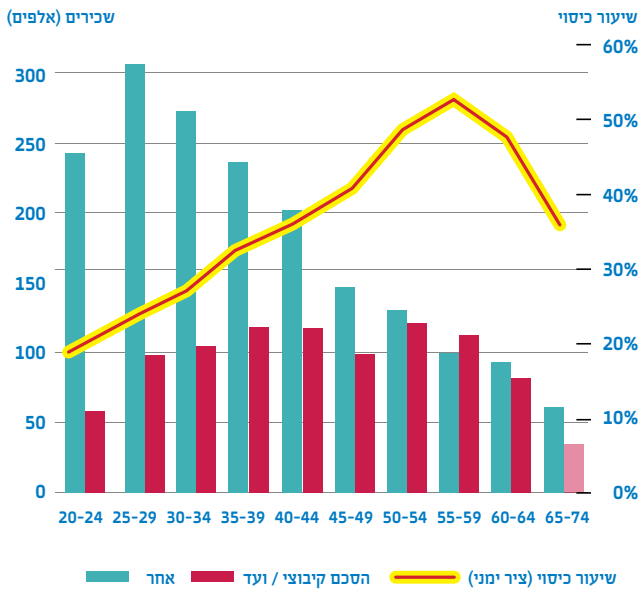
כשליש מהשכירים דיווחו כי הם מכוסים בהסכמים קיבוציים. שיעור הכיסוי בקרב נשים (38 אחוזים) גבוה משיעורו בקרב גברים (31 אחוזים), והדבר מתיישב עם העובדה שכמחצית מהנשים העובדות מועסקות בענפים ציבוריים בשעה שבקרב גברים שיעור זה נמוך מרבע. שיעור הכיסוי של השכירים עולה עם הגיל: עד גיל 35 השיעור נמוך מרבע, ובגילאי 50-64 הוא

ב-1992 ישראל השתייכה לקבוצת המדינות המתאפיינות בשיעור התאגדות גבוה וב-2012 היא השתייכה לקבוצת המדינות המתאפיינות בשיעור התאגדות בינוני-גבוה

זו רואה באיגודי עובדים מונופולים השולטים על היצע העבודה למעסיק (בות', 1995). איגודים אלו יצליחו לשפר את תנאי העובדים כאשר למעסיק יש ערך מוסף עודף - כמו למשל רנטה כתוצאה מריכוזיות או חסמי כניסה - שניתן להתמקח עליו. הערך המוסף העודף עלול להשית עלות על הגורמים הצורכים, במישורין או בעקיפין, מוצרים ושירותים מהענפים הריכוזיים.

מעניין לציין כי אף על פי שתיאוריות כלכליות חוזות כי עובדים יתאגדו בענפים ריכוזיים שהרווחיות בהם גבוהה, דומה שההתאגדות בענף הסלולר נוגדת את התיאוריות: התאגדות העובדים בשנים 2012-2013 החלה דווקא בעקבות הכנסת התחרות לענף וחוסר הביטחון התעסוקתי שנגרמה לתהליך; "פלאפון" ו"סלקום" הצטרפו להסתדרות הכללית, ו"הוט" - "ל"כוח לעובדים". ההסבר לפרדוקס לכאורי זה נעוץ בכך שהסלולר הינו ענף חדש יחסית: הוא נוצר בשנות התשעים, לאחר ימי הזוהר של ההסתדרות. יתר על כן, בשנים האחרונות התגבר כאמור חוסר הביטחון התעסוקי בענף ועמו - הצורך של העובדים בהגנה של הסכם קיבוצי. לבסוף, החקיקה והפסיקה הקלו על העובדים להתאגד. בניגוד לאיגודים בענפים ריכוזיים, איגודי עובדים בענפים תחרותיים יכולים לשפר את שכר העובדים ואת תנאיהם רק במסגרת המגבלות שמטילה היציבות הפיננסית של המעסיקים. חברות מאוגדות עלולות להיסגר ולפטר את עובדיהן עקב התחרות עם מעסיקים שעובדיהם אינם מאוגדים ושכרם נמוך יותר⁵. טיעון זה תקף ביתר שאת לגבי ענפים סחירים שמתחרים עם פירמות זרות על שוקי

איור 4: שכירים מכוסים ובלתי מכוסים על פי גיל



מגיע לכמחצית (איור 4). למעשה, בכל קבוצות הגיל שבין 25 ל-60 מספר השכירים המכוסים נע סביב 100 אלף, ושיעור הכיסוי הנמוך בקבוצות הגיל הצעירות נובע מהגידול הטבעי שחל בקהורטות במשך הזמן. גל ההתאגדות של השנים האחרונות עשוי לשנות את הפרופיל של שיעור ההתאגדות לפי גיל, ואת הירידה בשיעור המכוסים לאורך השנים, רק במידה שהוא יתעצם ויכלול עשרות רבות של אלפי שכירים מקבוצות הגיל הצעירות. עוד מאפיין חשוב מבחין בין עובדים מכוסים ובלתי מכוסים, והוא נוגע להתמדה במקום העבודה. העובדים המכוסים מקבלים לעתים קביעות במקום העבודה, והם נוטים להתמיד בו. עובדים בלתי מכוסים לעומת זאת נוטים להחליף מקום עבודה בתדירות גבוהה יחסית.

הכיסוי בהסכמים קיבוציים שכיח בעיקר בקרב שכירים בענפים הציבוריים שיש להם השכלה גבוהה ומשלח יד בעל סטטוס גבוה, כמנהלים ובעלי משלח יד אקדמי.

שיעור הכיסוי של עובדים משכילים בענפים הציבוריים גבוה משיעור הכיסוי של עובדים ללא השכלה גבוהה בענפים אלו, כמו גם משיעור הכיסוי של עובדים משכילים ושל עובדים חסרי השכלה גבוהה בענפים העסקיים.

מאחר שקיים דפוס של שיעור כיסוי גבוה בענפים הציבוריים, בקרב עובדים המתאפיינים בהשכלה גבוהה, במשלח יד יוקרתי ובהתמדה במקום העבודה, הדבר מעלה את ההשערה שאם איגודי עובדים אכן מעלים את שכר חבריהם, הם מעלים את שכרם של עובדים חזקים (כפרטים), אשר אינם שייכים לקבוצות החלשות בשוק העבודה. כאשר בוחנים את התפלגות השכר של עובדים מכוסים ובלתי מכוסים, מוצאים כי בענפים העסקיים קיים קשר חלש יחסית בין השכר לבין הכיסוי בשעה שבענפים הציבוריים הקשר משמעותי. שיעור הכיסוי בענפים העסקיים אמנם עולה עם רמת השכר, מכ-15 אחוזים ברמות השכר הנמוכות (עד 3 אלפים ש"ח) לכ-35 אחוזים ברמות השכר הגבוהות (למעלה מ-14 אלף ש"ח).

אבל בענפים הציבוריים העלייה חדה: שיעור הכיסוי עולה מכ-

20 אחוזים ברמות השכר הנמוכות לכ-80 אחוזים ברמות השכר הגבוהות. רגרסיות השכר המוכרות בשם "רגרסיות מינצ'ר" מאפשרות לבחון את הקשר בין השכר והתשואה להשכלה לבין הכיסוי בהסכם קיבוצי, תוך ניכוי ההשפעות של מאפיינים אישיים כגון מין, לאום, ענף כלכלי, וכו'. הרגרסיות מנתחות את שכר השכירים בכלל המשק בענפים העסקיים ובענפים הציבוריים. הממצאים המוצגים בחלק זה מלמדים אפוא כי שיעור הכיסוי של משכילים בענפים הציבוריים גבוה הן משיעור הכיסוי של עובדים חסרי השכלה גבוהה בענפים אלו והן משיעור הכיסוי של כלל השכירים בענפים העסקיים. זאת ועוד, אומדי הרגרסיות מלמדים כי משכילים מכוסים בענפים הציבוריים נהנים מתשואה כפולה להשכלה הן בהשוואה לעובדים בלתי מכוסים בענפים אלו והן בהשוואה לעובדים מכוסים או בלתי מכוסים בענפים העסקיים. לנוכח ממצאים אלו עולה השאלה אם איגודי העובדים מצמצמים את הפערים הכלכליים במשק או דווקא מרחיבים אותם. הנתונים הזמינים כעת אינם מאפשרים לענות על השאלה בצורה נחרצת.

¹ פסק דין של בית הדין הארצי לעבודה בתיק "הסתדרות החדשה נגד פלאפון" (21-90-17452, ניתן ב-2 בינואר 2013).

² הגדרה זו כוללת גם עובדים בלתי מכוסים, משום שמקומות עבודה מאוגדים מעסיקים גם עובדים בחוזים אישיים. לדוגמה, בשירות המדינה ישנם 8,500 עובדים בחוזים אישיים, והם מהווים 120 אחוזים העובדים בשירות המדינה. קוך דבידובין (מארס 2013)

³ כלומר מס"ד הנתונים שהלמ"ס בנתה.

⁴ הסטנדרטים למדידת הפעילות של איגודי עובדים נקבעו בשנת 1926. פירוט על השוואות בין לאומיות של שיעורי מופיע אצל סטובסקה (2011).

⁵ לי ומאס (2011) מציגים עדות אמפירית לכך שבשנים 1961-1999 הצטמצמו רווחיהן של חברות אמריקאיות לאחר שעובדיהן התאגדו; השווי הבורסאי של חברות אלו ירד בממוצע בכ-40 אלף דולר לעובד מאוגד.

כנס נירופדגוגיה ללמוד מן המוח – חקר המוח לקידום ההוראה והלמידה

26.10 | 16:30–9:30

הכרזה על הקמת המרכז לנירופדגוגיה:
ד"ר אתי גרובגלד, מנכ"ל המכללה האקדמית אחוה.

הרצאת פתיחה:

פרופ' יצחק פרידמן, ראש המרכז לנירופדגוגיה, נירופדגוגיה – ההוראה כמדע.

הרצאת אורח:

פרופ' רועי נהן קדוש, אוניברסיטת אוקספורד, האם ניתן לשפר יכולות למידה וקוגניציה באמצעות מדעי העשב?

הרצאות נוספות וסדנאות יעסקו בין היתר בנושאים הבאים:

- מרגישים שאתם זוכרים? • חשיבה כמותית-מתהליכים בסיסיים אל הוראה בכיתה
- מיינדפולנס ולמידה • תנועות עיניים • האם ניתן לשפר יכולות למידה באמצעות מדעי העשב? • לימודי מתמטיקה והוראתה מנקודת המבט על חקר המוח • רכישת שפה והוראתה
- מנקודת המבט על חקר המוח • זיכרון עבודה ופונקציות ניהוליות ואיך אפשר לשפר אותם • יישום ממצאי חקר המוח בכיתה ובבית הספר.

כל הנקודות מתחברות בכנס אחד



LEAD



ההשתתפות ללא עלות, אך מחייבת הרשמה מראש: achva.ac.il
לפרטים נוספים – טליה מלך: 072-2248541.



• **התכנית לייעוץ חינוכי** – נדרש בוקר אחד בלבד. השאר בלימודי אחה"צ – עם אפשרות לתזה

• **מוסמך בהוראה** – M. Teach לבית הספר העל יסודי בשילוב תעודת הוראה במגוון מגמות. תואר שני לאקדמאים חסרי תעודת הוראה.

מאושר לצורך קידום מקצועי על-פי המתווה להתפתחות מקצועית של משרד החינוך. מוכר למלגות של ארגון המורים.

יום לימודים בשבוע

- התכנית לחינוך בגיל הרך *
 - התכנית להוראת המתמטיקה והמדעים לבית הספר היסודי
 - התכנית להוראת מדעי הרוח והאמנויות בגישה רב-תחומית – עם אפשרות לתזה
 - התכנית לחינוך והוראה לתלמידים בהדרה (בסיכון)
 - התכנית להוראת שפות בהתמחויות: אנגלית, עברית וערבית – עם אפשרות לתזה
 - התכנית לניהול וארגון מערכות חינוך בהתמחויות: ניהול בתי ספר ומוסדות חינוך, פיתוח פדגוגי
 - התכנית להוראת המדעים בבית הספר העל יסודי בהתמחויות: מתמטיקה, ביולוגיה, פיזיקה, כימיה
- *הענקת התואר מותנית באישור המל"ג.

הפקולטה ללימודים מתקדמים
לימודי תואר שני בחינוך והוראה –
M.Ed.\M.Teach

**מזמינים אתכם
ללמוד ולהתקדם**
בתחומי התמחות מובילים
במערכת החינוך

אורנים
המכללה האקדמית לחינוך

מי צריך איגוד מקצועי - במאה ה-21?!

בעיקשות ובהתמדה סזיזיפית צריך לשמור יום על מעמד העובד ותנאי עבודתו

ניסיוני כמורה וכאחראית על סניף השפלה בארגון המורים, מחזק ומאשש את נחיצותו וחיוניותו של האיגוד המקצועי לכל מורה באשר הוא, ובייחוד למורה שעדיין אינו חבר באיגוד. האיגוד המקצועי הוא גלימת הקסם הבלתי נראית שפרושה מעל כל אחד ואחת מאתנו, גלימה אשר אמנם אינה נראית לעין אך היא קיימת, מגינה עלינו מפני שרירות הלב של מעסיקים ומעניקה לנו ביטחון תעסוקתי.

האויב הישן, הקפיטליזם החזירי בן המאה ה-19, אכן נוצח, אך במקומו צץ קפיטליזם מסוג חדש, כביכול מעודן ודמוקרטי יותר, אשר הביא לפיחות אידיאולוגי כלפי מעמד העובדים. המילים: פועל, עובד ומורה - שבעבר הלא רחוק היו מלח הארץ, אשר הקימו מדינה ובנו את התעשייה, החקלאות ואת כלכלת המדינה, איבדו מקסמן ונדחקו לקרן זווית. בעולם של תחרות עסקית וכספית של היחיד למען עצמו, אין מקום לערבות ההדדית שהיא אבן היסוד של האיגוד המקצועי.

האיגוד המקצועי מפעיל במהותו מערכת של בלמים ואיזונים המווסתים את יחסי העבודה ומונעים שימוש לרעה בכוחו של המעסיק כלפי העובד

לאיגוד המקצועי יש תפקיד מרכזי במערכת יחסי העבודה. מטרתו היא להגן על עבודת העובד, על זכותו לשוויון ושכר הוגן, לחופש התאגדות וליחס של כבוד. האיגוד המקצועי מפעיל במהותו מערכת של בלמים ואיזונים המווסתים את יחסי העבודה ומונעים שימוש לרעה בכוחו של המעסיק כלפי העובד. עצם הידיעה על קיומו ופעילותו של האיגוד מעניקה הגנה לעובד

לא פעם אני נתקלת במורה, שאינו חבר באיגוד מקצועי, האומר, בהתרסה: אני לא צריך איגוד מקצועי, אני מורה טוב ומסתדר בלעדי הארגון. והתשובה שלי לשאלה מי צריך איגוד מקצועי הינה פשוטה וחזונית: כל אחד ואחת מאתנו צריך איגוד מקצועי. גם אני וגם אתה.

מציאות החיים מלמדת אותנו שעל זכויות צריך להילחם מדי יום ביזמו מחדש, וכי אי אפשר לנוח על זרי הדפנה, למרות ההצלחות ולמרות ההסכמים הקיבוציים ומגוון החוקים המגדירים את זכויות העובד והאזרח. בעיקשות ובהתמדה סזיזיפית צריך לשמור יום יום על מעמד העובד ותנאי עבודתו.

האיגוד המקצועי נולד בעקבות המהפכה התעשייתית וגיבוש מעמד פועלים במאה ה-19 שפיתח תודעה מעמדית והכיר בחשיבות קולו במדינה הדמוקרטית. לכאורה חלפו 200 שנה של נאורות וקדמה טכנולוגית חסרת תקדים. ואולם זו אותה קדמה שהופכת את העובד לעבד מודרני הנדרש להיות נגיש 24/7 ונתון למעקב תמידי. רמת החיים עלתה לבלי הכר, ואי אפשר להשוות לדוגמה, את איכות חיינו, שירותי הבריאות, תוחלת החיים שהתארכה, ההשכלה שהיא נחלת הכלל, רמת המגורים והדיר ועוד לאלו של המאה ה-19 או אפילו ראשית ואמצע המאה ה-20. ואם אכן כל כך טוב, מדוע אנו זקוקים לאיגודי העובדים, שלא נעלמו אלא הם הולכים ומתחזקים?

ושוב נשאל - מי צריך איגוד מקצועי? הרי בעיני מקטרגיו מדובר בארגון ארכאי, מיושן, שהגיע הזמן להפריט גם אותו, ובאותה הזדמנות לחסל גם את העבודה המאורגנת שאינה מאפשרת "גמישות ניהולית" ושבגללה עובד הוא כמו מסמר בלי ראש והמשק מפסיד ימי עבודה יקרים.



ועוד, הן ביטויים מייצגים למתחים ולשסעים בחברה הישראלית. הבעיות המועלות לקדמת השיח הציבורי משקפות את אופייה של ההוראה כפרופסיה התורמת לעיצוב דמותה של החברה הישראלית ולריפוי תחלואיה.

כל עובד, גם מורה מסור לעבודתו, זקוק להגנה מפני יום סגריר. מפני חילופי בעלות בבית ספר, סגירת ביה"ס משיקולי נדל"ן, מפני שרירות לב של הממונים עליו ומפני איוולת של מקבלי ההחלטות.

עובדה זו ידועה היטב לאלפי מורים שמוזמנים מדי שנה לשימוע לפני פיטורין או לפני צמצום משרתם, ונעזרים בנציגי האיגוד המקצועי שמלווים אותם לאורך כל התהליך ונלחמים למענם. והזכרתי רק מקצת הבעיות שהאיגוד מטפל בהן מעשה שגרה מדי יום. דברים אלה נכתבים בפיכחון של הכרת מציאות חיינו ולא כחסיד שוטה.

האיגוד המקצועי הוא גלימת הקסם הבלתי נראית שפרושה מעל כל אחד ואחת מאתנו, היא מגינה עלינו מפני שרירות הלב של מעסיקים ומעניקה לנו ביטחון תעסוקתי

לסיכום, ההיסטוריה מלמדת אותנו שמלחמת האדם והעובד על זכויותיו הינה מלחמה מתמדת. הזירה משתנה, השחקנים אחרים, אבל המאבק של האדם להתפרנס מעבודתו בכבוד בעינו עומד. ובאשר לשאלה שבכותרת "מי צריך איגוד מקצועי", הרי אני, אתה וכל אחד מאתנו זקוקים לאיגוד המקצועי. גם ובמיוחד במאה ה-21.

ומרתיעה מפני פגיעה בו. הצגת האיגוד על ידי חלק ממבקריו כ"בריון השכונתי" עושה עמו עוול. כל מטרתה להחליש את מעמד האיגוד באמצעות דה לגיטימציה וזילות בעיני הציבור. העבודה מטבעה אינה חפץ ואינה מצרך. היא מרכיב מהותי בזהותו של העובד ומהווה עבורו עולם ומלואו. הבריאה בזעיר אנפין. היא ערך יסוד בחיי האדם והחברה. לכן מאבקי האיגוד המקצועי, שעיקרם שמירת ערכי יסוד, כגון חופש ההתאגדות, חופש הביטוי והדעה, שמירה על הזכות לשוויון ולשוויון הזדמנויות - הם מאבקים בעלי השלכות ארוכות טווח על החברה, הכלכלה והמדינה.

לאיגוד המקצועי יש תפקיד מרכזי במערכת יחסי העבודה. מטרתו היא להגן על עבודת העובד, על זכותו לשוויון ושכר הוגן, לחופש התאגדות וליחס של כבוד

לא פעם האיגוד הוא שמציב תמונת מראה מול החברה הישראלית ומשקף לה את דמותה של התרבות הארגונית-הפוגענית שנוצרה במקומות עבודה שונים. הוא שמציב גבולות ומרים תמרור עצור שקורא את המעסיק לסדר. הוא שפועל לאכיפה ויישום בפועל של ההסכמים הקיבוציים ושל חוקת העבודה, אשר בלעדיו אפשר והיו מתמוססים בהדרגה ונעלמים.

עולם הערכים הלאומי והציבורי בא לידי ביטוי במאבקים שהאיגוד מנהל למען חבריו ולמען חברה צודקת יותר. הסוגיות החברתיות, החינוכיות והלאומיות שחברי האיגוד מתחבטים בהן, לדוגמה: אפס סובלנות לאלמות ולגזענות, שמירת עקרון השוויון בבתי הספר לכל הבאים בשעריו ללא הבדל מין, דת, גזע ולאום

מהותה של עבודה מאורגנת במסגרת איגוד מקצועי יציג במערכת יחסי עבודה

בעידן המודרני על האיגוד המקצועי לפעול בהתמדה להגדלת מספר חבריו והעלאת שיעור המתאגדים במקומות העבודה

פעלתי בסביבת יחסי עבודה וחקיקה (חוק יישוב סכסוכי עבודה וחוק הסכמים קיבוציים) משנות ה-50 של המאה הקודמת, ולא מצאתי בחקיקה דרך אמצעית שתוביל לגישור על פערים, תוך יכולת המדינה (כמעסיק וריבון) לבצע מהלכים לטובת רוב ציבור האזרחים.

הכוח שניתן להסכמים חתומים על ידי האיגוד המקצועי והמעסיק אינו נופל מזה של חקיקה בכנסת או בתקנות החתומות על ידי שרים. שינויי הזמן והצרכים המשתנים, על פי סדרי עדיפויות, לצד התפתחויות טכנולוגיות, אינם באים לידי ביטוי בחוקי העבודה, ורק בתי הדין לעבודה מנסים להתמודד עם הלקונה שנוצרה.

המסקנה שהגעתי אליה היא כי יש לשנות את כללי המשחק במערך הכוחות, ולהתאים, מצד אחד, את החקיקה לימינו, ומצד אחר - לפתח כלים לקיום יחסי עבודה מתמשכים כמנגנוני גישור, בוררות חובה ומוסכמת, קיום אמיתי של "השולחן העגול", החלפת מידע, מחקרים, קוד התנהגות ותקשורת בין הצדדים. ניהול נכון של מו"מ קיבוצי הוא שילוב של ידע ואמונות. הידע יכלול איסוף, ניתוח והצגה נכונה של נתונים והסביבה התעסוקתית. כמו כן - הכרת הערכות הצד השני, יכולתו הכלכלית ומשאבי התמיכה שלו, תכנון שלבי המו"מ וחיזוי תוצאותיו. לאישיותם של ראשי האיגודים המקצועיים וליכולתם האישית,

עבודה מאורגנת במקום עבודה מבוססת על גיבושם של הסכמי עבודה קיבוציים, באמצעות מנגנון תהליך המו"מ הקיבוצי. המשא ומתן הקיבוצי הוא דרך לגיבוש הסכם עבודה כאשר שני הצדדים, מעסיקים ועובדים, מעוניינים בשיתוף פעולה וביישוב סכסוכי עבודה, למרות ניגוד האינטרסים שביניהם.

חוק הסכמים קיבוציים משנת 1957 מאפיין את השיטה הישראלית ומבטא את המשא ומתן כשיטה לקביעת יחסי העבודה, השכר, התמורות ותנאי העבודה בדרך של מו"מ ישיר בין האיגוד המקצועי ובין המעבידים. מו"מ כזה מסתיים ביישוב בעיות, בהגעה להבנות על שינויים ורפורמות, וכמובן, במו"מ על שכר והטבות.

בארצות שונות, שעברו זעזועים קשים ביחסי עבודה, מצאו שלמרות הסכסוכים הקשים ואובדן ימי עבודה עדיין המו"מ הקיבוצי הוא הדרך הטובה לניהול יחסי עבודה לאורך זמן (ועדת דונובן באנגליה ומחקרי משרד העבודה בגרמניה).

האומנם בישראל? בשנים 1999-2005 שימשתי ממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר והתמודדתי עם גל שבתות ועיצומים, שברובו נבע על רקע רצון הממשלה לבצע שינויים ורפורמות בחינוך (ועדת דוברת), בנמלי הים, בחברות ממשלתיות ובהתייעלות משרדי הממשלה. רק במיעוט המקרים התמקדה השביתה בתוספות שכר ושיפור תנאי עבודה (שביתת הרופאים 2000).



ולרצפת הייצור, ידגיש את חלקו בעוגת העסקים ובהתאמה ליכולות הכלכליות של המפעלים. האיגוד הפוליטי ישאף למעורבות בחקיקה והתערבות ממשלתית בהזרמת תקציבים לתוכניות פיתוח ורווחה.

בסופו של דבר, על הרצף הכלכלי-פוליטי, אנו נמצא כי מרבית האיגודים במגזר הציבורי נמצאים במרכז והם לעתים מובילים תוכניות בעלות גוון חברתי-משקי ולעתים פעילותם מוגבלת לרווחת העובדים בהעלאת דרישות שכר חריגות ושיפור בתנאי העבודה.

בעידן המודרני על האיגוד המקצועי לפעול בהתמדה להגדלת מספר חבריו ולהעלאת שיעור המתאגדים במקומות העבודה. מסוף שנות השמונים של המאה העשרים, ובתחילת שנות האלפיים, הייתה שחיקה גדולה במספר המאוגדים בישראל והשפעתם בתהליכים משקיים המשפיעים על ציבור העובדים בשאלות של חלוקת ההכנסה, מחירים, צמיחה ואבטלה.

השינויים בשנים האחרונות בקצב צמיחת ההתאגדויות הפורצות, בעיקר בתחום הפיננסים והתקשורת, מסמנים שינוי מגמה במשק. לאיגוד המקצועי צד חשוב בהתמודדות בסכסוכי עבודה ושימוש בנשק השביתה. העובדים פועלים על פי הנהגת הארגון או ההסתדרות, והחוק הישראלי הסמיך למעשה את הארגון היציג של העובדים להכריז על שביתה במהלך סכסוך עבודה. שאלת

כמנהיגי מאבק ומנהלי המו"מ, יש משקל רב. עמידתם בלחצים מבית ומחוץ וניהול המשבר דורשים תעצומות נפש. נתינת משקל לאופיים של הנושאים והנותנים תיבחן בכניסה למו"מ, מתוך ידיעה, כי לאופיים ולכישוריהם של מובילי המו"מ תהיה השפעה על תוצאות המו"מ והמשברים לאורך הדרך. כושר השכנוע הפנימי של מוביל המו"מ, ויכולתו להבחין בין עיקר לטפל ולטפח קשרים אישיים עם כל המעורבים, מבלי לפגום בהתנהלות המו"מ, ידגישו את ערכו ויכולתו של מנהיג העובדים להשגת תוצאות חיוביות.

מצד שני, מנהלי המו"מ בסקטור הציבורי, בראשות הממונה על השכר באוצר, אינם זוכים תמיד לגיבוי ותמיכה מהדרג הפוליטי והממשלה, משיקולים שונים, וקשה להשיג עמדה אחידה בקרב המעסיקים הציבוריים, כמשרדי ממשלה, רשויות מקומיות, תאגידים ומערכות חינוך ובריאות.

חשיבותו ומהותו של איגוד מקצועי, כארגון המורים או ההסתדרות הרפואית, הן בשיפור רווחת עובדיו המיוצגים, תוך הגנה על הביטחון התעסוקתי שלהם.

במודל שפותח ע"י פרופ' אברהם (רמי) פרידמן, שהיה נציב שירות המדינה והממונה על השכר, הושם דגש בניתוח המבנה הדואלי של ההסתדרות או איגודי עובדים שפועלים בחלקם על פי תפיסת עולם של "איגוד כלכלי" ואחרים על פי קריטריונים של "איגוד פוליטי". האיגוד הכלכלי, המקורב יותר לתעשייה, למסחר



יש לשנות את כללי המשחק במערך הכוחות, ולהתאים, מצד אחד, את החקיקה לימינו, ומצד אחר - לפתח כלים לקיום יחסי עבודה מתמשכים כמנגנוני גישור, בורות חובה ומוסכמת, קיום אמיתי של "השולחן העגול", החלפת מידע, מחקרים, קוד התנהגות ותקשורת בין הצדדים.

המיוסדת על ניצול משאביה של העבודה המאורגנת במסגרת ארגון יציג.

השינוי במעמדם ובשכרם של המורים בתוכנית מוסכמת על הממשלה והציבור היה פרי נחישות ההנהגה והלכידות של עובדי ההוראה מול ממשלה שפעלה בתוך עשור במעבר מרפורמת "ועדת דוברת", דרך "אופק חדש" ועד "עוז לתמורה". שרי חינוך ואוצר התחלפו והתקציבים הוכפלו על רקע מהלכים שהובילו ארגונים ואיגודים פרופסיונליים ששמו דגש על תוכני המערכת והתמודדות עם מקומו של המורה בזירה. משרד החינוך, למעט בהקמת ועדת דוברת, לא היה היוזם לרפורמות שתורגמו להסכמים קיבוציים, אך הוא נרתם למאמץ להגעה לפתרונות מוסכמים עם האיגודים המקצועיים, תוך ניסיון להתמודד (ולא בהצלחה יתרה) בשאלת הביטחון התעסוקתי, גמישות במבנה המוסדות והניהול וביצוע מהלכים לקידום הטכנולוגיה בשדה החינוך.

מי שישכיל בשנים הקרובות להרים את הכפפה במגזר הציבורי הרחב ויפעל להתמודד עם השינויים המתבקשים לטובת האזרחים, ויחד עם האיגודים המקצועיים יאמץ מנגנוני גישור ובורות מוסכמת, יצליח לקדם את המשק ולשפר את ביצועיו, לצד מאמץ הוגן לביטחון תעסוקתי והעלאת רווחת העובדים.

בורות חובה בשירותים חיוניים, לצד מנגנונים ליישוב סכסוכים, מחייבת דיון מעמיק יותר בשיח הציבורי וזאת בידיעה שעלינו לאזן בין הפגיעה בחופש המו"מ הקיבוצי וההתאגדות ובין צמצום הפגיעה והנזק לאזרחים ולתלמידים.

במו"מ קיבוצי אופיים של הנושאים והנותנים שונה מזה של ה"שחקנים" במו"מ עסקי-כלכלי רגיל. נציגי האיגוד המקצועי הם נבחרים, ולפיכך, המעסיק אינו יכול לבחור את ה"פרטנר" הנוח לו. הצדדים מצויים במערכת יחסים ממושכת וסבוכה בקשריה, ואי סיכום או אי הגעה להסכם בתחום יחסי עבודה עלול לפגוע בשני הצדדים.

אנו מזהים השפעות חיצוניות כגון: שיעור האינפלציה ושחיקת השכר, שיעורי אי תעסוקה ואבטלה, צמיחה, רגולציה וזעזועים על רקע פוליטי. לצד כל אלו ישנן קבוצות המעורבים במו"מ, לרבות קבוצות לחץ פנימיות, אופוזיציה להנהגת הארגון ואופי מובילי המו"מ. כל אלו יקבעו וישפיעו על ראשי הארגון בבואם לפרוץ את גבולות המו"מ ולהביא להישגים ולפריצת דרך משמעותית. הרפורמה עוז לתמורה, לדוגמה, החלה דרכה כפיילוט בסוף שנות התשעים של המאה העשרים - תחילת שנות האלפיים, והגיעה לבשלות כתוכנית הדגל של ארגון המורים כעבור שנים. הנהגת הארגון שהובילה את הרפורמה התבססה על תפיסת עולם

אתר "ילקוט המנהל"

פרסומות



האם את/ה איש חינוך מקצועי מורה / בעל תפקיד? אתר ילקוט המנהל, נועד בשבילך!

אתר מקצועי המרכז את כל הכלים והמיומנויות להצלחה בתפקיד

באתר מגוון רחב של תחומים וחומרים כגון:

- פורום דילמות
- חוזרי מנכ"ל
- כלי ניהול
- ושאלות
- סרטוני חינוך
- כלים למורה
- פורום מידענות
- חדשות חינוך
- קטעי מנו"ף
- עזרים
- טפסים
- הצעות עבודה
- רעיונות
- נאומים בקצרה
- ועוד.
- נושאים
- ספרות מקצועית

הרשמה קצרה באתר: www.yalkut.com



לפרטים: 02-6750912 / 02-6750751

תואר שני (M.Ed) בניהול וארגון מערכות חינוך

ראש התוכנית: פרופ' ג'פרי גלנץ
הכשרה, מקצועיות, כלים ועוד לקראת תפקידי ניהול ופיקוח

תואר שני (M.Ed) בהוראת תושב"ע ומחשבת ישראל בגישה בין תחומית

ראש התוכנית: הרב ד"ר אברהם וולפיש
הכוון להתפתחות פדגוגית במקצועות היהדות

חבילת מלגות
מלגת לימודים 2,500 ש"ח לכל נרשם מלגות מצטיינים ועוד...

יחס אישי והדרכה אישית ומלווה

איכות הוראה מטובי המרצים

הכוון מקצועי אישי

סביבת לימודים תורנית ואכותית

מכללה ירושלים
נאווה שאגאר

המקום הראשון לתואר שני לנשים וגברים (בנפרד)

תואר שני (M.Ed) בהוראת המדעים: סוקד הוראת מדעי הטבע

ראש התוכנית: פרופ' יוסי נוסבוים
לנשים בלבד

מלגות

תואר שני (M.Ed) בהוראת מדעים: סוקד הוראת המתמטיקה

ראש התוכנית: ד"ר זיוה דויטש
המכון להוראת המתמטיקה: תואר ראשון, תואר שני ולימודי הסמכה

מלגות

רישום ופרטים: 02-6750938
michlala.edu/m.ed/
nathalieb@macam.ac.il

ארגוני עובדים, זכויות ועוד

על ארגוני עובדים לדעת שהתמקדות אך ורק בזכויות המאורגנים בהם מביסה את הרעיון המרכזי של ארגוני עובדים כארגונים חברתיים וכחלק אינטגרלי ומשמעותי מהחברה האזרחית

השלטונית, המעסיק והעובד עצמו. כיוון שהעובדת והעובד מצויים במצב שללא עבודה הם יתקשו לפרנס את עצמם, הכוח נוטה לכיוונו של המעסיק, וזה מנצל, לא פעם, את כוחו ומעמיד את העובדים במצב שאינו מאפשר את מימושו של זכויות בסיסיות.

מכיוון שכך, לצורך מימוש זכויותיהם של עובדים הורחבה המסגרת של הגנה על זכויות אינדיווידואליות להגנה גם על זכויות קיבוציות, זכות ההתארגנות, הזכות למשא ומתן קיבוצי וזכות השביתה. שלוש הזכויות האלה באות יחדיו כדי לאזן במידת מה את יחסי הכוח המוטלים בין המעסיק לעובדים. על פני הדברים נראה שהזכויות הקיבוציות אינן נמצאות באותו מעמד כמו זכויות יסוד אחרות. וגם בין הזכויות הקיבוציות יש הבדל, שנובע מהדרך שבה הן מפורשות על ידי המערכות השלטוניות, ובראשן מערכת המשפט. בהמשך אדון בזכות ההתארגנות בפירוט ובשתי הזכויות האחרות בקיצור.

כאן לא אדון בממד המופשט של זכויות עובדים, אלא בתרגום שלהן במערכת החקיקה והפסיקה בישראל. זכות ההתארגנות מוכרת באמנות בינלאומיות שאושרו בישראל. למשל, האמנה בדבר זכויות האדם של האו"ם 1948 שבה נכתב: "כל אדם זכאי לאגד אגודות מקצועיות ולהצטרף לאגודות כדי להגן על ענייניו". כמו כן זכות זו מוכרת מאמנות 87 ו-98 של ארגון העבודה הבינלאומי, שגם הן אושרו. מעמדן של אמנות בינלאומיות נחות, מבחינה משפטית, מהמעמד של חקיקה ראשית ושל חוקי יסוד. כדי להגן על זכות ההתארגנות, הוכנסו גם תיקונים בחוק הסכמים קיבוציים, שכללו הגנה על עובדים, סעיפים 33 ו-33, תיקון מ-2001. בשנים האחרונות עוגנה זכות ההתארגנות על ידי בתי הדין לעבודה.

מה עושים ארגוני עובדים? אילו שאלנו אנשי עסקים, יש להניח שרבים מהם היו מתייחסים לקיומם בשלילה, וכגורם שעדיף היה בלעדיו. לעומת זאת, אילו שאלנו אזרחים שרובם הם עובדים שכירים, היינו מוצאים שהתפיסה שלהם בנוגע לארגוני העובדים חיובית הרבה יותר.

ההתייחסות אל ארגוני עובדים, ברבים מהמקרים, מתמצית בדיון בהשלכות הכלכליות של פעולתם. גישה זו מבוססת בעיקר על מודל כלכלי פשטני שרואה בכל גורם שמתערב במנגנון השוק גורם שהוא שלילי בהשלכותיו, בלי קשר לממצאים אמפיריים שמורים ההפך. אלא שהנושא הכלכלי, על אף חשיבותו, אינו הנושא שבו ארצה לדון כאן, כי ההתקבעות שלנו בהשלכות כלכליות משכיחה מאתנו שיש מאפיינים נוספים של מוסדות בחברה, בכלל, ובחברה דמוקרטית, בפרט. אחד המאפיינים הוא המידה שבה מוסד חברתי מסוים עוזר לממש קיום של זכויות בסיסיות, והתארגנות עובדים היא אחת מהזכויות הללו.

זכויות אישיות וקיבוציות

זכויות, בכלל, הן מהנדבכים החשובים בחברה דמוקרטית שמאפשרת ליחידים ולקולקטיבים הגנה מפני שרירות שלטונית או שרירות של בעלי אמצעים. זכויות עובדים חשובות באותה מידה, ואף במידה יתרה, כי המערכת הארגונית שבה אנשים עובדים אינה נתפסת כדמוקרטית ואפילו להפך. לעתים יש הרגשה שהדמוקרטיה נגמרת כאשר אנחנו חוצים את המפתח של מקום העבודה. זכויות נאכפות, בדרך כלל, על ידי גופים שלטוניים ומערכת בתי המשפט, וגם על ידי התארגנויות בחברה האזרחית. כך שזכויות עובדים כיחידים אמורות להיאכף על ידי המערכת



ההיסטוריה שלה בישראל, נעשתה לפניו של העולם הכלכלי הישן, ולנושא שאינו מתאים לעולם הכלכלי החדש, שבו יש צורך בגמישות ניהולית ובשמירה על האוטונומיה של העובד לבחור היכן לעבוד ואיך.

מעבר לכך, התפיסה הכלכלית המרכזית גרסה קיומו של שוק חופשי שבו אין מקום לגורמים שפוגעים בו. וכך ההון קיבל קדימות, הן לעומת הממשלה הן ביחס לעובדים, שחזרו להיות סוג של כלים לביצוע רצונותיו של המעסיק במערכת של שווקים. העובדות והעובדים עצמם, יחד עם ארגוני העובדים, גם הם לא ממש לחצו להתארגנות, ובתקופה מסוימת גם שיתפו פעולה עם הגישה השלטת בכך שאפשרו את העסקתם של עובדים בהסכמים קיבוציים מקוצצים ובהעסקה הולכת וגוברת של עובדי קבלן (קבלני עבודה ובעיקר קבלני שירותים). התוצאה הברורה הייתה ירידה דרסטית בשיעור העובדים המאורגנים. אלא שאותה מהפכה, נאו-ליברלית, הייתה עוד אוטופיה שהכזיבה, ובעשור האחרון גילו עובדים מחדש את החשיבות והמשמעות של התארגנות עובדים. אלא שבהיעדר הסדרה, ועקב הדעות הקדומות או האינטרסים של חלק מהמעסיקים, התארגנות הפכה למאבק שבו המעסיקים הפעילו את מה שהם ראו כזכויותיהם, ובעיקר זכות הקניין. המעסיקים נאבקו בהתארגנויות החדשות באופנים שדמו למאבקם של מעסיקים בעובדים בסוף המאה ה-19 וראשית המאה ה-20. ההסתדרות עצמה, לאחר שנות משבר רבות, גם היא לא ממש פעלה בנושא, וגם כאשר פעלה, עשתה זאת ברפיון לא ברור. וכך, בסוף שנות ה-90, לא רק שעובדים חדשים לא התארגנו, אלא

שיעור המאורגנים בישראל

לפני שאדון ביתר פירוט בזכויות הללו, ראוי לשרטט בקווים כלליים את הדרך שעברה התארגנות העובדים בישראל. מדינת ישראל היא אחת המדינות שבהן הירידה בשיעור העובדים המאורגנים היא הגבוהה ביותר בהשוואה למדינות אחרות. בשנות השמונים היו יותר מ-80% מן העובדים מאורגנים, וכעת השיעור הוא כ-25%, ובמגזר הפרטי שיעור העובדים המאורגנים נמוך אף יותר. בעשור האחרון נראה שנושא ההתארגנות זכה להתעניינות מחודשת שעדיין לא מתבטאת בשיעור העובדים המאורגנים.

התארגנות עובדים שהתחילה בישראל בראשית המאה העשרים נעשתה ללא הגנות וללא חקיקה הרואה בהתארגנות את פניה החיוביים. התארגנות עובדים נעשתה במסגרת כללית יותר שנועדה לבסס קיום יהודי ציוני בישראל בדרך להקמת מסגרת מדינתית. הקמת ההסתדרות, ב-1920, כמסגרת ארגונית הכוללת ייצוג עובדים, הייתה תולדה של שיתוף פעולה בין מפלגות פוליטיות, שנאלצו לאגם את משאביהן כדי לעמוד במשברים הכלכליים של שנות העשרים. תפקידיה של מסגרת זו כללו נושאים שבדרך כלל היו חלק מתפקידיה של המדינה, תהיה זו תעסוקה באמצעות הקמת מפעלים, בריאות באמצעות קופת חולים, מערכת חינוך, מערכת רווחה ועוד פעולות שנועדו לקדם את ההתארגנות של החברה החדשה בישראל, גם תוך התעלמות מהיישוב הישן.

דווקא כאשר עברה ההסתדרות תהליך של התפרקות מכל תפקידיה הנוספים, ושיעור המאורגנים ירד, עלתה החשיבות של הסדרה של נושא ההתארגנות. ההתארגנות, אולי דווקא בשל



מעסיקים, והן כללו גם מעשים שגבלו באימים אישיים כלפי העובדים. כאשר פנו העובדים לבתי דין לעבודה, בתי הדין ניסו לשמר את זכות ההתארגנות, אבל המעסיקים הנוגעים בדבר ניצלו כל פרצה בחוק וכל פרוצדורה כדי שלא להכיר בהתארגנויות אלו. כך קרה, למשל, בחיפה כימיקלים דרום. אלא שהמעסיקים הגדישו את הסאה, עד כדי כך שבית הדין לעבודה קבע באופן גורף את מעמדה המשפטי של זכות ההתארגנות. הפסיקה של בית הדין הייתה במהלך ניסיון ההתארגנות של עובדי פלאפון, וכך נכתב בפסק הדין: "הזכות להתארגן בארגון עובדים מוכרת במשפטנו כ'עיקרון על' הנמנה על 'חירויות האדם' ומעמדה הוכר כזכות יסוד חוקתית השומרת על כבוד העובד במקום העבודה והגזרת מן הזכות החוקתית לכבוד האדם הכולל בחובו את זכותם של עובדים ומעבידים 'להתארגן', כלומר להקים ארגון עובדים ומעבידים". בית הדין התייחס אפוא לזכות ההתארגנות כאל אחת מחירויות האדם הבסיסיות, ובעצם גזר את הזכות מחוק יסוד כבוד האדם וחירותו. מעתה זכות ההתארגנות אינה זכות קולקטיבית בעלמא, אלא זכות אדם בסיסית ועל פיה שמירת כבודו של אדם כוללת את הזכות שלו להחליט שברצונו להשתייך להתארגנות עובדים כאשר הוא רוצה בכך.

כמוכן, בעיני מעסיקים, הגנה שכזאת על זכות ההתארגנות נראית מוגזמת, מה גם שהיא פוגעת במה שנראה למעסיקים זכויות בסיסיות משלהם, זכות הקניין וחופש הדיבור. אלא שגם על כך משיב בית הדין: באיזון האופקי בין הזכויות, "עלינו לשאוף לאיזון אשר יקדם, באופן מרבי, את ערך כבוד האדם. נקודת האיזון בין הערכים המתחרים תהא במקום בו מצויה ההגנה המרבית על כבוד האדם". וממשיך בית הדין: "מסקנת הדברים היא, אפוא, כי במסגרת האיזון האופקי בין זכות הקניין וחופש ההתבטאות של המעסיק, לבין זכות העובדים לחופש ההתארגנות, מתחייבת נוסחת איזון לפיה היקף ההגנה על זכות התבטאות של המעסיק

גם התארגנויות ותיקות נעלמו, כמוכן - בלחצם של מעסיקים ומחוסר עניין של עובדים. למשל, ההתארגנויות ברוב חברות הביטוח בוטלו, על פי חוק כמוכן. היה בכל זאת ניצחון אחד, ובו ארגון העובדים, לאחר מאבק של חודשים, הצליח לשמור על קיומו וחתם על הסכם קיבוצי, וזה היה בחיפה כימיקלים צפון, לאחר ההפרטה של המפעל. מאבק דומה של התארגנות ראשונית בחיפה כימיקלים דרום ב-2003 לא הצליח, אבל גילה לעיני כול את הקושי של המערכות לאפשר את מימושה של זכות ההתארגנות (הסרט "שביתה" מ-2005 מתעד את המאבק הזה). מאמצע העשור הראשון של שנות האלפיים עובדים שחשו מנוצלים התחילו להתארגן. הוקם גם ארגון חדש ושמו "כוח לעובדים", והוא פעל רבות בנושא, אבל גם המריץ את ההסתדרות הכללית, הסתדרות עובדים לאומית ואחרים לפעול בנושא במרצות. למשל, חברות הביטוח שביטלו את ההסכמים הקיבוציים בשנות התשעים מאורגנות שוב ברובן. אחזור כעת לזכויות קיבוציות של עובדים.

מעמדן המשפטי של זכויות קיבוציות בישראל

אף שברור שזכות ההתארגנות היא זכות בעלת מעמד במשפט הישראלי, לא פעם אנו נתקלים בהתנגדות לקיומה - שנובעת לא מוויכוח מוסרי פילוסופי, אלא מהערכה בנוגע להשפעתה השלילית על הכלכלה, במקרה של ארגונים כלכליים, ובנוגע להשפעתה השלילית על הישגי התלמידים, כאשר מדובר בארגוני מורים, גם אם הערכה זו אינה עולה בקנה אחד עם הממצאים האמפיריים. כל זה נעשה כדי לפטור את הכלכלה מעוגשם של ארגוני עובדים.

מעמדה של זכות ההתארגנות שהוכרה באמנות בינלאומיות התחזק במידה משמעותית בעשור האחרון, וזאת עקב מאבקים של עובדים. עובדים שניסו להתארגן זכו לשלל התנגדויות מצד



יציג (תיקון מס' 8) תשס"ט-2009 (תיקון מס' 9) תשע"ד-2014. 1ח33 (א) מעסיק חייב לנהל משא ומתן בעניינים המנויים בסעיף 1, עם ארגון עובדים יציג לפי סעיף 3, בהתארגנות ראשונית אצל; אין באמור בהוראות סעיף זה כדי לחייב מעסיק לחתום על הסכם קיבוצי עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית". בסעיף זה נעוצה אחת הבעיות המרכזיות ביחסי עבודה בישראל, שכן, כאשר אין חובה של חתימה על הסכם קיבוצי לאחר התארגנות ראשונית, ובהנחה שעובדים מתארגנים בעיקר כדי שיהיה להם הסכם עבודה קיבוצי, נוצר מצב שבו ארגון העובדים אינו מממש את

מטרתו העיקרית. מכך יוצא שזכות למו"מ קיבוצי נפגעת. החובה לממש הסכם קיבוצי אינה קלה כמו ההגנה המסיבית על זכות ההתארגנות, שכן, היא כופה התנהגות מסוימת על שני הצדדים, ובעיקר על מעסיק שאינו שש לכך שעובדיו יהיו מאורגנים, ויותר מכך, שאינו שש להגיע להסכם קיבוצי שעל פניו יאלץ אותו לחלוק עם עובדיו אפילו מעט מהפררוגטיבה הניהולית שלו. אין מדובר כאן, כמו בזכות ההתארגנות, בהימנעות ממעשה, אלא מדובר כאן במעשה בפועל.

כבר לפני יותר מעשור ניסיתי לעניין מחוקקים ומחוקקות להכיל בחוק הסכמים קיבוציים סעיף שמחייב חתימת הסכם ראשון, לאחר התארגנות, לתקופה מוגבלת. מה שנעשה הוא בעצם הסעיף שלמעלה, שבו נכתב בפירוש דווקא ההפך: "אין באמור בהוראות סעיף זה כדי לחייב מעסיק לחתום על הסכם קיבוצי..." זאת אומרת, שמראש המחוקק נותן למעסיק אפשרות שלא לחתום על הסכם שכזה, אלא אם כן כוחו של העובד המאורגן יכריע אותו.

יאמרו הקוראים שיש פה אכן הגזמה, אי אפשר לכפות על הצדדים הסכם, ובטוח שאין מדינה שתעשה זאת. אלא שיש מדינה כזאת, ושמה קנדה. שם, בחלק מהפרובינציות, כאשר אין הצדדים מגיעים להסכם לאחר התארגנות ראשונית, קיימת

מערכת ההעסקה בנויה היום כך שעובדים רבים מועסקים כמשתתפים חופשיים, חלק ניכר מהעבודה נעשה במיקור חוץ, וכן יש העסקה באמצעות קבלני עבודה



בנוגע להתארגנות בהתארגנות ראשונית מצומצם ביותר. זאת, במטרה למנוע איום על העובדים או השפעה בלתי הוגנת עליהם בשלב ההתארגנות הראשונית, עד לכינונו של ארגון עובדים יציג" (ת"ק 25476-09-12 מיום 2.1.13).

מכאן ברור שלמעסיק אין כל מעמד בשלב ההתארגנות של העובדים, זכות הקניין אינה עומדת לו ואף מצומצם מאוד חופש הדיבור שלו בנושא. עליו להסיר את ידיו מהנושא כדי לאפשר לעובדים לממש את זכותם. אין פה דרישה שהמעסיק יעזור לעובדים, רחמנא ליצלן, אלא שיימנע מפעולה כל עוד מדובר בהתארגנות ראשונית.

לאחר שהעובדים מתארגנים וארגונם מוכר כארגון יציג, אזי יחסי הכוחות משתנים, וכך גם משתנה האיזון בין הזכויות: "המפעל החי הוא תמיד פרי שיתוף בין בעל הזכות הקניינית המעסיק; לכוח עבודתם של עובדיו. בכך מושג יתר איזון במערך הכוחות שבין המעסיק לעובדיו. ההסכם הקיבוצי הנחתם בין המעסיק לארגון העובדים היציג הינו פרי של אותו איזון כוחות".

בעוד שזכות ההתארגנות מעוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, נראה שהזכות למו"מ קיבוצי אינה נמצאת באותו מעמד. אין חובה על המעסיק ועל העובדים לחתום על הסכם קיבוצי, אלא חובתם רק לדון בכך בתום לב. בתיקון לחוק הסכמים קיבוציים נכתב: "התארגנות ראשונית - חובת ניהול משא ומתן עם ארגון עובדים





חזקה וחשובה, ופחות מכך - על הזכות למו"מ קיבוצי וזכות השביתה. אבל, כמו בהרבה נושאים אחרים, הבנה של הנושא ומאבק יכולים להביא גם לשינויים בשתי הזכויות האחרונות.

סיכום ועוד

ההגנה על עובדים וזכויותיהם חשובה מאין כמוה. בה בעת על ארגוני עובדים לדעת שהתמקדות אך ורק בזכויות המאורגנים בהם מביסה את הרעיון המרכזי של ארגוני עובדים כארגונים חברתיים וכחלק אינטגרלי ומשמעותי מהחברה האזרחית. ארגוני עובדים הם גם נציגי הציבור בכלל במקום שבו הם עובדים. ארגוני רופאים צריכים גם לדאוג שמערכת הבריאות הציבורית תהיה הטובה ביותר האפשרית כדי לשרת באופן שוויוני ככל האפשר את הזקוקים לטיפול רפואי, ומי לא נזקק. ארגוני המורים, שניהם, צריכים גם הם לפעול כדי שמערכת החינוך הציבורית תאפשר הזדמנות שווה הוגנת לכל ילדה וילד - בלי קשר למקום מגוריהם, למוצאם האתני, הלאומי והדתי ולכל ממד חברתי אחר - ואף להיות גורם שדוחף לחדשנות בהוראה, למשל, כדי שהמדינה לא תוכל להתחמק ממחויבותה לאזרחים ולצדק.

על ארגוני העובדים, ככלל, לדאוג לכך שכוחם יאפשר לחיות בחברה צודקת, והאפשרויות הנתונות למי שחיים בעולם של הסכמים קיבוציים יורחבו וייתנו גם למי שעולמם אינו כזה, המשתתפים החופשיים, עובדיהם של קבלני שירותים ומי שחיים תחת המשטר של קבלני עבודה. כדי שזה יקרה, יש להרחיב את נקודת המבט הצרה שמתאימה גם לגורמים שלטוניים וגם לגורמי ההון שמוכנים, או נאלצים, להסכים ליחסי עבודה קיבוציים. העבודה לא מסתיימת כשהעובדים מתארגנים, ואפילו לא כשחותמים על הסכם קיבוצי. אולי דווקא אז מתחילה העבודה הציבורית, שהיא קשה באותה מידה או אף יותר.

ארגוני המורים, שניהם, צריכים גם הם לפעול כדי שמערכת החינוך הציבורית תאפשר הזדמנות שווה הוגנת לכל ילדה וילד - בלי קשר למקום מגוריהם, מוצאם האתני, הלאומי והדתי ולכל ממד חברתי אחר - ואף להיות גורם שדוחף לחדשנות בהוראה



האפשרות לכפות עליהם בורות שבסופה הסכם, בעיקר כאשר המעסיק אינו מנהל מו"מ קיבוצי בתום לב, או שהוא עושה הכול כדי שהסכם כזה לא ייחתם. ובכן, אם בקנדה אפשר, אפשר גם פה, ואני חושב שזה צריך להיות השלב הבא בחקיקה בנושא.

עתה נניח שהעובדים התארגנו, והם מנהלים משא ומתן עם המעסיק, וזה מתעקש בנושאים שונים, וכך קשה לחתום על הסכם - מה יכולים העובדים לעשות? כמוכן, לממש את זכות השביתה, אלא שזו אינה ממש זכות במדינת ישראל, ויש הגבלות רבות על האפשרות לשבות, מהשלב הראשון שבו יש להודיע על כוונה לשבות לממונה על יחסי העבודה, עד המתנה של שבועיים ועד לכך שרק מי שהנושא נוגע לו ישירות יכול לשבות.

למעסיק יש גם אופציות לא מעטות להקטין את כוחם של עובדים שובתים, ולאו דווקא בזמן של סכסוך עבודה. מערכת ההעסקה בנויה היום כך שעובדים רבים מועסקים כמשתתפים חופשיים, חלק ניכר מהעבודה נעשה במיקור חוץ, וכן יש העסקה באמצעות קבלני עבודה, וכך, לעתים, רק חלק מהעובדים בארגון מסוים מוגדרים עובדי הארגון - ושביתה של חלק מהעובדים תמיד חלשה יותר מזו של כולם.

לסיכום של החלק הזה אפשר לומר שההגנה על זכות ההתארגנות

בלעדי לחברי ארגון המורים



הטבה חסרת תקדים! 35% הנחה

משלמים רק 650 ש"ח וקונים ב-1,000 ש"ח

בתי העסק ורשתות השיווק המכבדות את כרטיס ההטבות:



הכרטיס יכול להכיל סכום של עד 1,000 ש"ח | ניתן להטעין עד 3,000 ש"ח לחודש ולא יותר מ-15,000 ש"ח לשנה | השימוש בכרטיס לחברי ארגון המורים בלבד | ההטענה באתר ארגון המורים | *לא כולל מבצעים | טל"ח *מגבלות שימוש בכרטיס ההטבות ברשתות השונות - Toys R Us לא ניתן לרכוש מוצרי מולטימדיה, גלגלים עגלות מושבי בטיחות וכרטיסי מתנה | **הום סנטר** ניתן לרכוש באמצעות הכרטיס במחלקת החשמל, מטבחים וארונות עד לסכום של 400 ש"ח. לא ניתן לרכוש שטיחים, מכשירים סולאריים וסוכות. הכרטיס אינו תקף בחנויות העודפים | **המשביר לצרכן** לא ניתן לרכוש מוצרי חשמל ואלקטרוניקה, תרופות מרשם, חיתולים ומזון תינוקות | **מגה ספורט** הכרטיס אינו תקף לרכישת אופניים. הכרטיס אינו תקף בחנויות עודפים. | **סטימצקי** לא תינתן הנחת מועדון ואין כפל מבצעים. הכרטיס אינו תקף לרכישת ספרי לימוד, עיתונים ומגזינים, טפסי רישום ומוצרים אלקטרוניים | **Honigman** אין שימוש בחנויות עודפים ומוצרי סוג ב' |

המבצע בתוקף בין התאריכים 25.9.16 - 31.10.16



כדאי להיות חבר בארגון המורים!
להצטרפות לכרטיס אשראי תמורה:
טל: 03-6178684 או www.igm.org.il



שיעור חשוב

ארה"ב: מחקר חדש קובע כי איגודי המורים משפרים את מערכת החינוך. ניתוח נתונים של ממשלת ארה"ב העלה כי בניגוד לדעה הרווחת - איגודים מקצועיים לא מגנים על מורים לא מוצלחים. "אם אנשים יקבלו את תוצאות המחקר שלי, התוצאה הטבעית תהיה שעלינו לקדם סביבה ידידותית לאיגודי מורים"

נתונים שונים מתוך סקרים שערך המרכז הלאומי לסטטיסטיקת חינוך - סוכנות של ממשלת ארה"ב האוסף, מנתח ומפרסם נתונים על מערכת החינוך הציבורית במדינה. האן הדגישה כי על ידי פיטורי מספר גבוה יותר של מורים לא יעילים, אזורים בהם שיעור ההתאגדות גבוה שומרים לאורך זמן על יותר מורים טובים ביחס לאזורים בעלי שיעור התאגדות נמוך. "לא משנה איך מדדתי את שיעור ההתאגדות, או עבור איזו תקופה" אמרה, "מצאתי כי נוכחותו של איגוד מקצועי הורידה את רמת השחיקה של המורים".

האיגודים משפרים את איכות ההוראה

במהלך השנים 2010-2011, שינו המדינות אינדיאנה, אידהו, טנסי וויסקונסין את חוקיהן באופן שצמצם משמעותית את כוחם של מורים בבתי ספר ציבוריים לקיים משא ומתן קיבוצי. לדברי האן, שינויים אלו אפשרו לה להשוות בין מה שקרה במדינות בהן הוגבלו זכויות המורים לכאלה בהן לא קרה שינוי. "אם אתה מאמין לטיעון שהאיגודים מגנים על מורים רעים, היינו צריכים לראות עלייה באיכות המורים אחרי שינוי החוק" אמרה. במקום זאת מצאה האן כי ההפך הוא הנכון: החוקים החדשים באותן ארבע מדינות הורידו את שכר המורים בכתשעה סנט לשעה. שכר נמוך יותר, מנמיך גם את התמריץ של המערכות לבדוק את איכות המורים, כך ששיעור הפיטורים של מורים לא טובים יורד בהתאם. שכר נמוך מביא גם לעזיבה של מורים איכותיים, ולכן גם מוריד את איכות מערכות החינוך, כך לפי האן.

איגודי המורים בארה"ב לא מעניקים הגנת יתר למורים בעלי קביעות, כך קובע מחקר חדש שפורסם לאחרונה. למעשה, טוען המחקר כי לאיגודים השפעה חיובית על איכות החינוך על ידי שיפור איכות סגלי ההוראה והישיג התלמידים. במחקרה, "המיתוס של הגנת האיגוד על מורים רעים: ראיות מנתונים מחוזיים על תחלופת מורים", הפריכה יוניס האן, דוקטורנטית לכלכלה באוניברסיטת הרווארד ועמיתת מחקר בכירה בבית הספר למשפטים של הרווארד, את התפיסה לפיה לא ניתן לפטר מורים בעלי קביעות בגלל האיגודים המקצועיים. האן ערכה את המחקר עבור הלשכה הלאומית למחקר כלכלית, ארגון אמריקני ללא כוונת רווח המחויב "לביצוע מחקר כלכלי בלתי-מוטה והפצתו בקרב קובעי מדיניות, אנשי עסקים והקהילה האקדמית".

בראיון עם ג'ניפר ברקשייר, עיתונאית עצמאית ופעילה למען חינוך ציבורי, אמרה האן, כי "העובדות הפוכות לגמרי ממה שאנשים נוטים לחשוב: אזורים בהם שיעור ההתאגדות של המורים הוא גבוה מפטרים יותר מורים רעים".

פיטורי מורים לא יעילים

כאשר הם דורשים שכר גבוה יותר למורים, נותנים האיגודים המקצועיים תמריץ חזק לפיטורי מורים לא יעילים לפני שהם מקבלים מעמד קבוע, הסבירה האן והוסיפה כי במקומות בהם שיעור ההתאגדות גבוה יש שיעור גבוה יותר של פיטורי עובדים שתפקודם לקוי משום שהמשך העסקתם היא פשוט עסק יקר מדי. האן הגיעה למסקנות אלה אחרי שניתחה שלושה סוגי



שיעורי נשירה נמוכים יותר

מאחר ואין מידע זמין על ביצועי תלמידים לפי אזור עם מדגם לאומי מייצג, השתמשה האן בשיעורי הנשירה מבתי הספר התיכוניים כאומדן להישגי התלמידים. המחקר שערכה מראה כי שיעורי התאגדות גבוהים מפחיתים את שיעורי הנשירה.

"זו הנקודה בה המחקר שלי שונה ממחקרים קודמים שמצאו כי להתאגדות לא הייתה כל השפעה, או שהייתה לה השפעה שלילית על שיעורי הנשירה", אמרה. ניתן להסביר את ההבדל, לדבריה, בעובדה שההגדרה שלה להתאגדות רחבה יותר מזו בה השתמשו מחקרים קודמים בנושא. "לא רק המשא ומתן הקיבוצי קובע" הסבירה האן, "מה שחשוב הוא 'צפיפות האיגודים' (אחוז המורים המאוגדים מכלל אוכלוסיית המורים, ד.ר.) של המורים בכל אזור. שיעור ההתאגדות הוא אומדן לחוזקו של האיגוד, כי

גם במקרים בהם המורים לא יכולים לנהל משא ומתן קיבוצי, הם יכולים להשמיע את ה'קול' המשותף שלהם כדי להשפיע על מערכת החינוך".

לפי המחקר של האן, צפיפות איגודים גבוהה - כלומר שיעור גבוה של מורים מאוגדים - הוריד משמעותית את שיעורי הנשירה בתיכוניים, גם מקומות בהם לא נחתם הסכם קיבוצי.

"אני מקווה שאנשים יפקחו את עיניהם, יראו את התוצאות הללו וישאירו מאחור את הדעות הקדומות שלהם" סיכמה האן, "לפני שערכתי את המחקר, גם אני חשבתי ככה. אם אנשים יקבלו את תוצאות המחקר שלי, התוצאה הטבעית תהיה שעלינו לקדם סביבה ידידותית לאיגודי מורים".

* הערת העורכת: המאמר התפרסם בתאריך 8.8.2016 ב'דבר ראשון' ומובא כאן בהסכמת מערכת 'דבר ראשון'.

השתייכות לארגון המורים - זכות או חובה?

על כל מורה ומחנך לשאול את עצמו האם החזון
האישי-מקצועי שלו 'מתכתב' עם החזון של הארגון
שאליו הוא משתייך



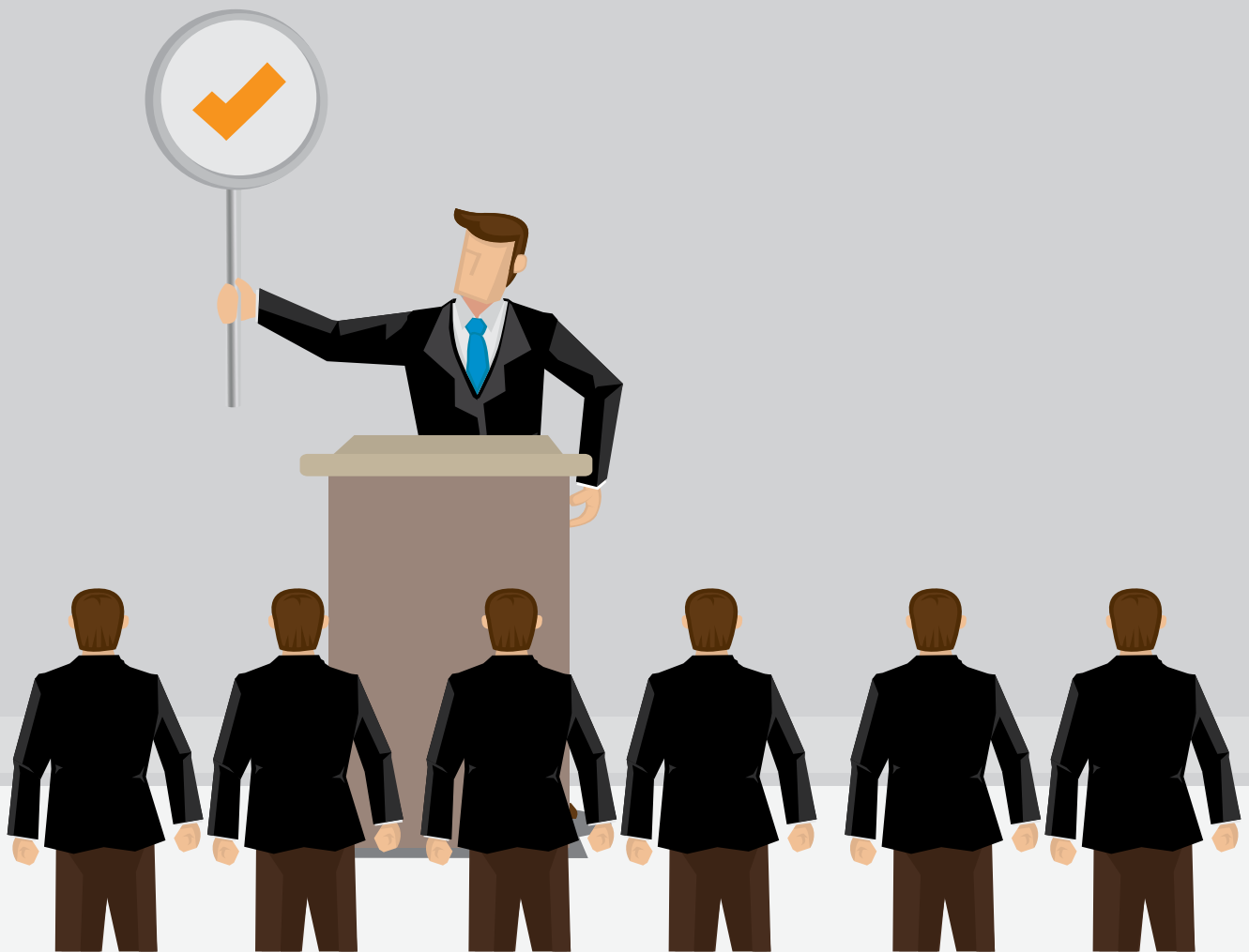
רחבה את שלל תפקידיו ותרומתו של הארגון לאורך שנותיו, ולאפשר למורים "להשמיע את קולם" בנדון. אני מברכת על הרעיון ומבקשת להתייחס לעניין תרומתי ברמה הציבורית בהצגת נקודת המבט שלי בנושא המחויבות הארגונית, הנוגע לכל מורה המשתייך לארגון.

מחויבות ארגונית

ההגדרה המקובלת ביותר בספרות המחקרית למחויבות ארגונית היא של מוודאי, פורטר וסטירס (Mowday, Porter & Steers, 2013), אשר הגדירו מחויבות ארגונית: החוזה היחסי של הזדהות היחיד ומעורבותו בארגון מסוים בשלוש דרכים עיקריות: הרצון להישאר בארגון (נאמנות), הרצון להשקיע מאמצים כדי להשיג את מטרות הארגון (מעורבות) והאמונה במטרותיו ובערכיו של הארגון (הזדהות). הגדרה זו מבחינה בין מחויבות כעמדה לבין מחויבות כהתנהגות. מחויבות כעמדה משקפת את מידת הזדהות של היחיד עם אפיוני סביבת עבודתו, הכוללים בתוכם מאפיינים אישיים, כגון גיל, השכלה, התפתחות אישית ומאפייני תפקיד. נוסף על כך מחויבות כעמדה מתמקדת בתהליך שבו אנשים חושבים על מערכת

אני חברה בארגון המורים זה שנים רבות (פרשתי פרישה מוקדמת אך אני מלמדת במכללות). לא פעם אני תוהה האם אני, והמורים הרבים הנוספים המשלמים כדין את דמי חברותם, קוראים את הירחון "קשר עין" ואולי אף משתתפים מדי פעם בימי עיון וכנסים, אכן מהווים כוח ראוי המעוניין והיכול לשנות ולשפר את תנאי המורים (העסקה, שכר, תנאי עבודה, פרישה וכו'). שינוי שיעשה כחלק מהארגון עצמו, ולא דווקא דרך עשייה מחאתית בצורה של עיצומים או השבתת המערכת בתחילת שנת הלימודים. ואולי אנו כוח פסיבי קולקטיבי המחכה להוראות "מלמעלה" וכמו צבא טוב וגאמן מתייצב למלא את פקודתו. תהיה נוספת מתייחסת לתרומתי ברמה האישית והציבורית כחברה בארגון כה גדול ומסועף. האם קולי הפרטי נשמע? היכן אוכל להביע את דעתי בנושאי חינוך, הוראה וחברה, מלבד במוסד שבו אני עובדת? היכן אוכל לבחון את תרומתו של הארגון בחינה אובייקטיבית ללא משוא פנים ולבדוק האם יתרונותיו של הארגון עולים על חסרונותיו או שמא, חלילה, ההפך הוא הנכון?

הגיליון הזה הוא, לעניות דעתי, האכסניה הראויה, במיוחד לרגל פתיחת שנת הלימודים תשע"ז, לבחון ולהציג בפריזמה



עצמו, האם המחויבות ההתנהגותית שלו בפועל אכן מבטאת את המחויבות הערכית/העמדתית שלו ועומדת בהלימה עמה? האם החזון האישי-מקצועי שלו 'מתכתב' עם החזון של הארגון שאליו הוא משתייך, ושאליו הצטרף כשהיה עדיין צעיר וחסר ניסיון? האם במהלך השנים שינה את דעותיו ואולי אף את ערכיו, ובעקבות זאת השתנתה גם רמת המחויבות הארגונית ההתנהגותית שלו? האם ירדה או עלתה? והאם היה מודע לכך? מה היו הסיבות לשינוי האם הן קשורות קשר ישיר להתנהגות המוסדית של הארגון?

לסיכום, נראה לי כי עם השינויים והתמורות העוברים על העולם כולו, ועל החברה הישראלית, בפרט, ראוי וחשוב שכל מחנך ומורה ייקח לעצמו את הזמן להרהר ולבחון את רמת המחויבות הארגונית והחזון המקצועי שלו, לאור השינויים שהוא עבר במהלך שנות עבודתו, וימצא את המקום או הבמה הנכונה להשמיע את קולו. אני את קולי השמעת.

מקורות

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
אופלטקה, י' (2010). *יסודות מינהל החינוך*. חיפה: פרדס (מהדורה שנייה ומעודכנת).

היחסים שלהם עם הארגון, בהזדהות שלהם עם מטרת הארגון, בנכונות היחיד לתרום ולהשקיע מאמצים כדי להשיג את מטרת הארגון וברצון להמשיך ולהיות חבר בו. מחויבות ארגונית התנהגותית מתייחסת לאופן שבו פועל היחיד בתוך הארגון מתוך שיקולים אישיים. היחיד פועל בדרך שתביא לו את התועלת הרבה ביותר, כלומר, המחויבות שהעובד מפתח כלפי הארגון היא תוצאה של שיקולי השקעה לעומת תמורה שהוא יקבל מן הארגון. ככל שתהיה התמורה שיקבל העובד חיובית יותר, כך הוא יחוש עצמו מחויב יותר לארגון שבו הוא עובד. ככל שאדם ישהה זמן רב יותר בארגון, כך תגדל מחויבותו לארגון ויגדלו השקעותיו כלפי הארגון (שם, 2013).

מחויבות ארגונית גבוהה משקפת את המידה שבה העובד חווה תחושה של הזדהות רבה עם הארגון שבו הוא מועסק ואינו חפץ לעזוב אותו. אדם המחויב למקום עבודתו נוטה לגלות מעורבות והשתתפות פעילה בנעשה בארגון, מאמין אמונה שלמה במטרות הארגון ובערכיו, נענה בחיוב להוראות הניתנות לו מהממונים עליו, ומשקיע מאמץ ניכר בביצוע תפקידו (אופלטקה, 2010).

לאור הגדרות אלה נראה לי כי על כל מורה ומחנך לשאול את

יחידת מיקוח בעת התארגנות ראשונית



אירוע של יצירת התארגנות ראשונית מול מעסיק הוא אירוע משמעותי מאוד גם לעובדים וגם למעסיק, ויש להסתגל בו לנורמות התנהגות שונות וחדשות

עבודה מאורגנים, איפשר בית הדין לעבודה גמישות בנוגע לכללי הסף של יצירת ארגון עובדים והכרה בו כארגון עובדים יציג במקום העבודה, וזאת בשלב של התארגנות ראשונית. מדובר בהחלת איסורים על המעסיק לפנות ולבטא את עמדתו אל מול העובדים בנוגע להתארגנות; מדובר בגמישות בנוגע להתוויית מסגרת ליחידת המיקוח אשר ממנה נגזר עקרון היציגות בשלב זה, עד כדי יצירת יחידת מיקוח זמנית רק לשלב ההתארגנות הראשונית; קיימת חובה על המעסיק להביא בחשבון את קיומו של הוועד ולשתפו לכל הפחות בהיוועצות בעניינים בעלי רלוונטיות לעובדים, זאת גם לפני השגת הסכם קיבוצי וחתומה עליו, ובנוסף חלה חובה על המעסיק לשבת ולנהל מו"מ עם נציגות העובדים במטרה להגיע להסכמות ולאיגודן בדרך של הסכם קיבוצי.

בפס"ד פלאפון (עסק (ארצי) 12-09-25476 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים נ' פלאפון תקשורת בע"מ (פורסם בנוב 2013.1.2)) שניתן ע"י ביה"ד הארצי לעבודה ואושר ע"י פסיקת בג"ץ, נקבעו כללים הנוגעים למתחמים חדשים של חופש ביטוי של המעסיק בעת שמתחוללת אצלו התארגנות ראשונית של העובדים. בפסה"ד הגביל ביה"ד הארצי לעבודה את המעסיקים מלבטא כל סוג של גילוי דעת שלילי כנגד ההתארגנות ומלהשפיע לרעה או לנצל את אי השוויון הטבעי

יחסי עבודה נחנים במורכבות ייחודית, לאור מערכת היחסים האישית והמקצועית הנרקמת בין צדדים ליחסי העבודה. מעסיק מחד ועובד מאידך. מערכת יחסים אופטימלית היא זו שבה קטן האפיון הלעומתי של יחסי העבודה, כך שאין מדובר ב"שני צדדים", אלא בצוות משותף לטובת מקום העבודה והעובדים. המורכבות מעמיקה כאשר מדובר ביחסי עבודה קיבוציים, לפי שבהם יש להביא בחשבון ארגון מרכזי נוסף - נציגות העובדים. זו מורכבת הן מארגון העובדים היציג הן מזרועו הארוכה בשטח - ועד העובדים. גם פה אין מדובר בהכרח בסטטוס לעומתי ביחסי העבודה, והמצב האופטימלי הוא זה שבו יש כבוד הדדי ויחסי הכרה מאפשרים בין שלושת הגורמים - נציגות העובדים, העובד והמעסיק.

השינוי במקום עבודה המתחולל בעת הקמת התארגנות עובדים, עת המכונה התארגנות ראשונית, יצר תבחיני פסיקה ייחודיים בנוגע למצב דברים זה. התבחינים מייחסים לתקופה זו גמישות שנועדה להקל על ארגון העובדים, ועל ועד הפעולה שמונה על ידיו, לפעול ליצירת מצב שמדובר בו בארגון עובדים יציג במקום העבודה.

אירוע של יצירת התארגנות ראשונית מול מעסיק הוא אירוע משמעותי מאוד גם לעובדים וגם למעסיק, ויש להסתגל בו לנורמות התנהגות שונות וחדשות. כדי לעודד יצירת מקומות



כדי לעודד יצירת מקומות עבודה מאורגנים, איפשר בית הדין לעבודה גמישות בנוגע לכללי הסף של יצירת ארגון עובדים והכרה בו כארגון עובדים יציג במקום העבודה, וזאת בשלב של התארגנות ראשונית.

שזו הסכמתם (ראה, למשל, עס"ק 400024/98 ההסתדרות - צים חברת השייט הישראלית בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע ל"ו 97). נקבע שארגון העובדים אינו יכול להגדיר לבדו את גבולות יחידת המיקוח ואף לא המעסיק לבדו. כשמדובר ביחסי עבודה בהתארגנות ראשונית, יחידות המיקוח יכולות להיקבע גם בין צדדים פוטנציאליים ליחסי עבודה קיבוציים, ובהעדר הסכמה - על פי הכרעת בית הדין. ברור הוא, שכשמדובר בעיתוי של התארגנות ראשונית, אשר לא קדמה לה קביעה או הסכמה ברורה בדבר גבולות יחידת המיקוח, הגדרה של גבולות יחידת המיקוח עשויה להיות קריטית לגורלה של עצם ההתארגנות. שכן, ככל שיחידת המיקוח תהיה גדולה יותר, כך יקשה יותר על ארגון העובדים להשיג ולטעון ליציגות במקום העבודה ובאותה יחידת המיקוח (ראה עס"ק 59352-10-13 ידעות אינטרנט בע"מ - ארגון העיתונאים, [פורסם בנבו] ניתן ביום 21.8.2014).

בעניין מחסני חשמל" נפסק, כי כאשר מדובר בהתארגנות ראשונית, הכלל המשפטי הראוי "מחייב גישה שמביאה לידי ביטוי יתר גמישות והקלה בקביעת גבולות יחידת המיקוח במקרה של התארגנות ראשונית במקום העבודה, כך שתתאפשר במקרים 4. עס"ק 41357-11-12 ההסתדרות הכללית - אלקטרה מוצרי צריכה, [פורסם בנבו 15.1.2013].

שביחסי העבודה כדי לפגוע בעוצמת ההתארגנות. התוויית הקווים להגדרת יחידת המיקוח נקבעה, למשל, בפסק הדין בעניין אחדות¹, כאשר נקבע כי כשמדובר בהתארגנות ראשונית, "מימוש, ולו חלקי, של זכות ההתארגנות והקמת ארגון יציג, עדיף על אי מימוש זכות ההתארגנות"². הפסיקה³ קבעה שני כללים בסיסיים בנוגע להגדרת יחידת המיקוח: האחד - שהגדרת יחידת המיקוח ושינויה ייעשו בהסכמה בין הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים. השני - שיש להעדיף את יחידת המיקוח התעשייתית מפעלית ולא לפצלה. הסכמת הצדדים ביחסי העבודה איננה נסמכת רק על נוסח מובנה וכתוב בין הצדדים, אלא יש לה תצורות מגוונות, והיא בהחלט יכולה להשתכלל על פני הזמן בדרך של התנהלות הצדדים זה עם זה והתנהגותם על ציר הזמן. בכל מקרה, הובהר בפסיקה שביה"ד לעבודה לא ימהר להתערב בהסכמת הצדדים ככל שהוא יתרשם

1. עס"ק 26445-09-13 ההסתדרות הכללית החדשה - אחדות ומד"י (פורסם בנבו 26.3.2014).
2. שם, בעמ' 22.
3. עסק (ארצי) 62436-03-14 הסתדרות העובדים הלאומית בישראל נ' אלקטרה בע"מ (פורסם בנבו 30.10.2014).

ביה"ד לעבודה נתן בפסיקותיו עדיפות ליחסי עבודה מאורגנים
ולעידוד עובדים לכוון יחסי עבודה קיבוציים במקום עבודתם



ההשלכות של גישה מקילה ומגמישה בנוגע לקביעת יחידת המיקוח עלולות להיות שייתכן שמעסיק ייצא מול כמה יחידות מיקוח, ופוטנציאלית עם כמה ארגוני עובדים, כאשר כל יחידת מיקוח מאוגדת ומיוצגת ע"י ארגון עובדים אחר. כך גם עלול לגדול פוטנציאל מספר סכסוכי העבודה ותיפגע יכולתו של מעסיק לנהל את עסקו הלכה למעשה.⁷

עינינו הרואות, שבמצב דברים של התארגנות ראשונית מוטלות מגבלות מכוח החוק והפסיקה על מעסיק, המחויב לכבד, להכיר ולהביא בחשבון את ועד הפעולה, גם בטרם נחתם הסכם קיבוצי ראשון במפעל. ביה"ד לעבודה נתן בפסיקותיו עדיפות ליחסי עבודה מאורגנים ולעידוד עובדים לכוון יחסי עבודה קיבוציים במקום עבודתם. דומה שעל המחוקק לקבוע כללים מפורטים ומפורשים יותר כדי להקל את מלאכת אכיפת החוקים ויישום הכללים החלים על התארגנות עובדים, הן על ידי העובדים הן על ידי המעסיקים.

המתאימים חריגה מהכלל של יחידת המיקוח התעשייתית - מפעלית ותיקבע יחידת מיקוח קטנה יותר, על מנת שיתאפשר לממש את זכות ההתארגנות.⁸

כלומר, בעת התארגנות ראשונית ייבחנו הכללים הרגילים של הגדרת יחידת המיקוח, באופן גמיש ומקל יותר על ארגון העובדים, והמגמה היא לאפשר ביתר קלות לארגון עובדים לטעון ליציגות. "גישה זו מבטאת את נקודת האיזון הרצויה במקרה של התארגנות ראשונית, אשר לפיה, בדרך כלל, תגבר זכות ההתארגנות של העובדים על פני זכות הקניין של המעסיק וזכותו לנהל את עסקו כראות עיניו, וכל זאת תוך בחינת כל מקרה ומקרה על פי נסיבותיו".⁹

מכל מקום, כדי להגדיר יחידת מיקוח יש להביא בחשבון, גם בנסיבות הזמן המקילות כאמור, את מכלול מאפייני העסקתם של העובדים ואת האינטרסים המשותפים של העובדים המבקשים הכרה כיחידה נפרדת, לרבות שאלת קיומו של "אינטרס מיוחד" הנוגע לתנאי עבודתם, לסוג העיסוק שלהם ולהיסטוריה התעסוקתית שלהם.¹⁰

מובייל בע"מ, 32 (פורסם בנוב 2014.9.23).
7. עניין אלקטרה, לעיל ה"ש 5, בעמ' 47-46.

8. עניין אלקטרה, לעיל ה"ש 3, בעמ' 41.

9. סק (ת"א) 15478-05-14 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' הוט

בבנק מסד מבינים מורים



הטבות CLASS למורה

זה הזמן להצטרף לבנק מסד וליהנות מבחירה של אחת מארבע חבילות הטבה קלאסיות* המתאימה לכם ולצורכיכם!

2 דורון למורה

מועדון מורים חופשי - 10 ₪ לחודש
לפעולות עו"ש ללא הגבלה



אוברדראפט חינם

בגובה המשכורת ל-3 שנים



הלוואת רווחה לכל מטרה

עד 9,000 ₪ בריבית שנתית קבועה
של 0.85% להחזר במשך שנתיים

1 שי למורה

מועדון מורים חופשי - 10 ₪ לחודש
לפעולות עו"ש ללא הגבלה



הלוואת 4U - עד 30,000 ₪

ללא ריבית והצמדה לתקופה
של עד שנתיים

4 תמורה למורה

פטור מעמלות עו"ש - עמלת פקיד /
ערוץ ישיר / השלמה למינימום במט"י



עד 5 פנקסי שקים חינם בשנה,

למשך שלוש שנים



50% הנחה בדמי ניהול פיקדון ני"ע

(דנ"פ) לשלוש שנים (0.4%)

3 מתן למורה

מועדון מורים חופשי - 10 ₪ לחודש
לפעולות עו"ש ללא הגבלה



פיקדון "ריבית במיידית"

סוגרים פיקדון של עד 50,000 ₪

ל-3 שנים ומקבלים 1.5% ריבית

מראש לעו"ש**

* למעבירי משכורת בגובה של 4,000 ₪ ומעלה. ** בניכוי מס כחוק.

*** מותנה בשימוש חודשי בכרטיס אשראי בנקאי במינימום 2,500 ₪.

בתנאי ההלוואות, שיעור הריבית ושאר ההטבות עשויים לחול שינויים מעת לעת בהתאם להחלטת הבנק, למצב בשוק ההון והוראות החוק. כל האמור אינו בגדר של ייעוץ, השקעה, המלצה ו/או חוות דעת, אלא נועד לשמש הבהרה והסברה בלבד ואינו מהווה תחליף למידע אישי הניתן בסניף הבנק וכפוף להוראות החוק. מתן ההלוואות נתון לשיקול הבנק.

מורים מאמנים הם עדיין לא חלק מהרפורמה

ארגון עובדים הוא כתובת גם לצורך הטמעתם ושמירתם של תפקידים מקצועיים הצומחים מהשטח

שהיה זה חלק משמעותי מאוד עבורם. מורים רבים שאני מכירה מצטרפים להסכמה בדבר חינויותו של מסע ייחודי זה, כחלק מההכשרה של סטודנטים להוראה.

מורה מאמן מקבל הערכה על הסכמתו להיכנס לתפקיד זה, אך התשלום שהוא זכאי לו על מומחיותו ועבודתו מטעם המכללות השונות הוא זעום. החלק הבעייתי יותר הוא העדר זמן מסודר לטובת העבודה עם הסטודנטים. העבודה מתבצעת בחטף בהפסקות או בדרך לכיתות, במיילים או בשיחות טלפון בערבים. אין שום התייחסות מערכתית לזמן הנדרש כדי למלא את התפקיד החינוכי הזה.

ארגון המורים פיתח, לימד ויישם רפורמה משמעותית מאוד, שמשפיעה על כל התחומים במערכת החינוך. במסגרת פיתוח הרפורמה "עוז לתמורה" נערך חקר עיסוקים, כפי שהעיד רן ארז בוועידת החינוך בכנסת בכ"א בתמוז, 11 ביולי 2012. משרד הכלכלה הגדיר מונח זה: "חקר עיסוקים הינו מיפוי שוק התעסוקה וניתוח צרכים באמצעות מחקר בנוגע לצרכים הטכנולוגיים, חברתיים ומקצועיים הקשורים למקצוע או לענף ספציפיים במשק. אפיון והגדרת תפקיד הינו כלי מרכזי הן במימוש הפוטנציאל האנושי והן בהגדרת דרישות סף, גבולות אחריות וסמכות, מיומנויות... תיאורי התפקידים מסייעים לארגון להגדיר את תכולת העבודה הנגזרת מהמדיניות..." (אתר משרד הכלכלה). במסגרת חקר העיסוקים לא קיבל תפקיד המורה המאמן במה, ולכן ארגון המורים הוא הכתובת הבלעדית בעניין בדקה ובחינה של תפקיד המורה המאמן ותגמולו.

ארגון המורים, כארגון יציג של המורים בחינוך העל יסודי ובמכללות, אמור להיות הגוף המוסמך לפי חוקי העבודה לייצג את המורים בפני המעסיקים שלהם. ואולם בהגדרה כללית זו לא מתמצה כל תפקידו, מהותו וחשיבותו. ארגון המורים, שלא כמו ארגוני עובדים אחרים, מבקש לקדם את החינוך במדינת ישראל ולחקור מהויות חינוכיות בתפקידים השונים של עובדי הוראה. אחת מהמשימות החשובות המונחות לפתחו של ארגון המורים כעת היא לייצג, לחזק ולעגן את תפקיד המורה המאמן סטודנטים הלומדים הוראה במכללות.

שיתוף פעולה בין מכללות ובין בתי ספר, בהסכמה מלאה של משרד החינוך, יצר כבר לפני שנים, את תפקיד המורה המאמן, שהוא תפקיד ייחודי ומרתק, אך מעט שולי ורחוק ממוקדי תשומת הלב במערכת החינוך.

מורה מאמן מוכן לקבל עליו שלל משימות בתחום של "מורה להוראה".

תפקיד זה כולל ליווי והדרכה, שיח על תאוריה ופרקטיקה, מודלינג, הכנת שיעורים עם הסטודנטים, משוב בתחומים פדגוגיים ופסיכופדגוגיים, שיתוף במומחיות שנבנתה במשך השנים, כולל דרכי הוראה המותאמות למאה ה-21, מתן תשובות לשאלות והתחבטות בדילמות. נוסף לכל זאת המורה המאמן הופך להיות חוקר: מצבים שנחוו יחד עם סטודנט עוברים תהליך של חקר כדי שהניתוח יהיה עמוק ויסודי ויכלול תהליכים רפלקטיביים.

במהלך כל שנות עבודתי כמורה מאמנת הביעו סטודנטים בפנינו את חשיבות החלק המעשי בהכשרתם להוראה ואף טענו



הרפורמה "עוז לתמורה", כתזה חינוכית ולא רק כהסכם תנאי עבודה ושכר, הייתה ועודנה הזדמנות חשובה לשנות את ההיערכות לטובת תפקיד המורה המאמן

גם אם בסמינרים ובמכללות ארגון המורים אינו הארגון המוביל, שיתוף הפעולה עם בתי ספר על יסודיים הוא הבסיס להיותו הארגון שמוטל עליו לבחון תפקיד זה של מורה מאמן. אני משוכנעת שהמוסדות האקדמיים עושים כמיטב יכולתם כיום כדי לתגמל מורים מאמנים, אך מבלי להיכנס לענייני תקציבים שאיני בקיאה בהם, יש ודאי מקום לשיתוף פעולה גם בתחום זה. הוזה אומר, בניית שיתוף פעולה רחב ורפורמטיבי, הן בתחום הפדגוגי הן בתחום תנאי העבודה והשכר.

הרפורמה "עוז לתמורה", כתזה חינוכית ולא רק כהסכם תנאי עבודה ושכר, הייתה ועודנה הזדמנות חשובה לשנות את ההיערכות לטובת תפקיד המורה המאמן. ההסכמה לשותפות בין מכללות לבתי ספר בתחום זה של מורים מאמנים הייתה אמורה להיות מעוגנת במסגרת הרפורמה, למען שינוי במבנה המערכת בכל מה שנוגע למורים מאמנים, הן בתשלום הן בשעות.

אתגר העבודה המאורגנת בישראל

תפקידם של ארגוני העובדים הוא לנסות ולייצר תנופה של העבודה המאורגנת לטובת ציבור העובדים ולמען יצירת חברה שוויונית ודמוקרטית יותר

בארגוני עובדים ו-82% סבורים כי הזכות לשביתה היא זכות חשובה במדינה דמוקרטית. עפ"י אותו סקר, מבין החברים בארגוני העובדים רק 49% מרוצים מפעילות הארגון שבו הם חברים, ו-39% אינם מרוצים.

נתונים אלו מעידים כי "העבודה המאורגנת" בישראל קטנה בהיקפה בהרבה בהשוואה לשיעור המאמינים ב"ערכי העבודה המאורגנת" (זכות ההתארגנות וזכות השביתה), ומתוך אותם 25% החברים בארגון עובדים, פחות מחצי מרוצים ממנו.

נתוני הלמ"ס אינם בני השוואה עם נתונים משנים קודמות שבהן לא נערכו סקרים מקצועיים דומים, ולכן טיעונים בדבר ירידת אחוז העובדים המאורגנים בישראל במהלך 20 השנים שקדמו לסקר אינם מבוססים על ממצאים סטטיסטיים איכותיים. ואולם אין ספק שהנתונים האלה חושפים תמונה לא פשוטה מבחינת העבודה המאורגנת בישראל. מבין מדינות ה-OECD (ארגון המדינות המתועשות) ישראל בעשירייה השנייה (מקומות 11 - 20) מבחינת אחוז העובדים השכירים המאורגנים, וגם בישראל, בדומה לארה"ב, שיעור המורים בקרב העובדים המאורגנים הוא גבוה מאוד, קצת פחות מ-1/3 מסך העובדים המאורגנים בישראל.

והעבר? העבר של העבודה המאורגנת בישראל קשה להשוואה עם ההווה. החברות בארגוני עובדים בישראל לפני 1994 הייתה לא בדיוק וולונטרית. מי שרצה ביטוח רפואי כללי לו עצמו ולבני משפחתו, ולא יכול, מבחינת מצבו הכלכלי או מצבו הבריאותי, להיות מבוטח בקופות החולים היקרות יותר, היה חייב לבטח את עצמו ב"קופת החולים הכללית", ולשם כך חייב היה העובד להיות חבר "ההסתדרות הכללית". ההסתדרות הכללית צמחה, לכן, במהירות בשנות ה-50 וה-60, ובאמצע שנות ה-70 הגיעה לשיא, כאשר 37% מתושבי ישראל היו חברים בה (לרבות חברים בהסתדרות המורים), שיעור דומה לשיעור תושבי שבדיה החברים

עבודה מאורגנת רחבה ודמוקרטית היא תנאי לחברה שוויונית המעניקה לכל פרט בתוכה אפשרויות דומות לממש את רצונותיו ושאיפותיו. את זה אומרים כמעט כל המחקרים שבודקים מהם הגורמים המקדמים שוויון. ארצות סקנדינביה, שבהן קיים האחוז הגבוה בעולם של עובדים מאורגנים (69% מכלל השכירים בשבדיה, 52% בנוורבגיה, 65% בדנמרק ו-67% בפינלנד), הן גם המדינות השוויוניות ביותר בעולם. גם מדינות אחרות המופיעות בצמרת שיעורי ההתאגדות, דוגמת איסלנד (כ-70% מהשכירים) ובלגיה (כ-50% מהשכירים), נמנות עם 10 המדינות השוויוניות בעולם. יתרה מזו, מחקרים מהשנים האחרונות בארה"ב מצביעים על כך שעובדים מאורגנים נוטים להחזיק בדעות וערכים דמוקרטיים יותר מעובדים בעלי רקע ומעמד כלכלי זהה שאינם מאוגדים. הווה אומר, ארגוני עובדים הם גם המייצרים סביבה דמוקרטית יותר עבור כלל החברה.

אך עבודה מאורגנת אינה צומחת ומתקיימת רק בעקבות שכנוע דעת הקהל בדבר קיומו של הקשר החזק שבין עבודה מאורגנת לדמוקרטיה ושוויון. בארה"ב מבכים, זה זמן רב, את ירידת כוחה של העבודה המאורגנת, ולמרות דעת קהל אוהדת אין עלייה בגודלם היחסי של ארגוני העובדים בארה"ב, ורק כ-8% מהשכירים האמריקאיים חברים בארגוני עובדים. מבין ארגוני העובדים השורדים בולטים בעיקר ארגוני העובדים של המורים, שהם יותר מ-1/3 מכלל העובדים המאורגנים בארה"ב, ואילו בסקטורים אחרים, ובייחוד במגזר הפרטי, אחוז העובדים המאורגנים נמוך ביותר.

גם בישראל סקרים מצביעים על כך שרוב גדול של העובדים בישראל היו רוצים לראות ארגון עובדים/ועד במקום עבודתם. אבל על פי "הסקר החברתי" של הלמ"ס משנת 2012, רק 25% מהשכירים מעל גיל 20 חברים בארגון עובדים כלשהו, וזאת למרות ש-91% תומכים, על פי אותו סקר, בזכות להתארגן

בארגוני עובדים כיום. אך הדבר לא העיד על כמות האנשים שבמקום עבודתם התקיים ועד עובדים פעיל או התארגנות עובדים מעשית. לאחר הניתוק מקופת החולים הכללית, באמצע שנות ה-90, צנח מספר חברי ההסתדרות הכללית, באופן דרמטי, מ-1,500,000 לסביבות 500,000 וההסתדרות הכללית נכנסה לגירעון עמוק ומאז הון עצמי שלילי - שממנו יצאה רק בשנת 2013.

בצד הנתונים הנעימים פחות יש גם חדשות טובות. מאז 2007, מועד הקמתו של "כוח לעובדים", ארגון עובדים כללי חדש, ניכרת מגמה של הקמת ועדים

חדשים והתארגנויות

עובדים במקומות שלא

היו מאורגנים בעבר

או שהפסיקו

להיות מאורגנים לפני זמן רב. מגמה זו התחזקה בעיקר החל מ-2012, הן במסגרת ההסתדרות הכללית הן במסגרת כוח לעובדים. כך, נכון לקיץ 2016, כוח לעובדים הוא ארגון העובדים היציג של כ-25,000 עובדים, שמתוכם כ-20,000 שייכים למקומות שהתארגנו לראשונה במסגרת כוח לעובדים: בין השאר - חלק גדול מעובדי חברות התחבורה הציבורית החדשות, חלק גדול מעובדי המכללות הציבוריות, עובדים בחינוך המופרט, בצהרונים ובשירותים מופרטים אחרים, ובעת האחרונה גם לא מעט עובדים בתחום הפיננסים. במקביל הצליחה ההסתדרות הכללית לארגן, בחמש השנים האחרונות, כמעט את כל ענף הביטוח, ענף הסלולר, חברות האשראי ואת "שירותי בריאות מאוחדת", ובסך הכול קרוב ל-60,000 עובדים. תוספת זו של כ-80,000 עובדים מאורגנים תתבטא, כנראה, גם בעלייה בשיעור השכירים החברים בארגוני עובדים במסגרת הסקר הבא של הלמ"ס. אך עלייה זו עודנה קטנה ביחס לפוטנציאל. ההסבר לכך הוא שורה של מכשולים ששמים בפני התהליך הזה, חוקי המדינה, המעסיקים וגם המבנה הפנימי של חלק מארגוני העובדים.

ישראל אינה מקום נוח למימוש זכות ההתארגנות. בניגוד למרבית מדינות "המרחב הכלכלי האירופי", שבהן לכל ארגון עובדים, בכל מקום עבודה שיש לו חברים בו, יש הזכות לקיים מו"מ להסכם קיבוצי, הזכות לחתום על הסכם קיבוצי והזכות לשבות אם לא נחתם מולו הסכם קיבוצי, או על מה שאינו מכוסה במסגרת הסכם קיבוצי קיים, בישראל הזכות הזאת שמורה רק לארגון עובדים שיש לו מעמד של "ארגון עובדים יציג". ארגון עובדים יציג, על פי החוק בישראל, הוא ארגון עובדים שיש לו, במסגרת מקום עבודה או סקטור מוכר במסגרת מקום עבודה, חברים שהם יותר מ-1/3 מכלל העובדים במסגרת אותו מקום עבודה/סקטור, ונוסף על כך - מספר החברים בו במסגרת אותו מקום עבודה/סקטור גדול יותר מזה של כל ארגון עובדים אחר. דרישה זו יוצרת מגבלה קשה במקומות המתארגנים לראשונה - מאחר שלארגון העובדים אין בעצם זכויות קולקטיביות (מו"מ ושביטה) עד ההגעה



למספר חברים שהם 1/3 מכלל העובדים. ההגעה ל"ציגות" עלולה להיות משימה קשה ביותר אצל מעסיקים גדולים או מפוזרים מאוד, כמו חברות שמירה, חברות ניקיון, רשתות מזון מהיר, רשתות חנויות ועוד. נוסף על כך מעסיק מתוחכם יכול להכניס ארגון עובדים מטעמו, דוגמת "ההסתדרות הלאומית", לחתום מולו על הסכם ובכך למנוע מהעובדים התארגנות וזכויות קולקטיביות במסגרת ארגון עובדים אותנטי.

ארגון עובדים הוא כלי. כלי שמטרתו להיות, בעת ובעונה אחת, גדול ככל האפשר כדי שיהיה לו כוח להשיג הישגים, מנוהל היטב כדי לאגור ולאגם משאבים לצורכי מאבקי שכר ועוד, ודמוקרטי כדי שיפעל קודם כול לטובת חבריו ולטובת הערכים החשובים לחבריו, ובכללם הצרכים של עובדים רבים ככל האפשר

המעסיקים הישראליים, לרבות מעסיקים ציבוריים, אינם ששים תמיד בקיומו של ארגון עובדים בחצרם. מאז 1999 החוק אוסר פיטורי עובדים או פגיעה בתנאי עבודתם עקב חברותם או פעילותם בארגון עובדים ובוועד עובדים, לרבות פעילות להקמת ועד עובדים או ארגון עובדים. ב-2009 נוספו גם קנסות משמעותיים. למרות זאת מעסיקים רבים מוכנים לקחת את הסיכון שהם יפסידו בבית הדין בטווח הארוך ובלבד שיהרסו את התארגנות העובדים בטווח הקצר. וודאי כאשר כל מהלך כזה יכול להקשות על צירופם של לפחות 1/3 מכלל העובדים לארגון העובדים, ובתי הדין לא תמיד מגיבים במהירות הנדרשת. תרגילים נוספים כוללים הקמת ועדים פנימיים מטעם המעסיק, תעמולה נגד ארגון העובדים באמצעות הנהלה זוטרה, גרירת רגליים במו"מ ועוד. התחרות בין ארגוני עובדים על יציגות משמשת גם היא, לעתים, כלי בידי מעסיקים הנהנים מהתחרות שבסופו של דבר משרתת אותם.

ואולם לא רק גורמים חיצוניים אשמים במצב. ארגוני העובדים המצליחים ביותר בעולם, באופן יחסי, הם כאמור ארגוני העובדים הסקנדינביים. ארגונים אלו נהנים משורה של מרכיבים דמוקרטיים, שחלק לא קטן מהם אינו קיים במרבית ארגוני העובדים הישראליים, וודאי לא בהסתדרות הכללית החדשה. ניקח לדוגמה את ה-LO הנורבגי, פדרציית ארגוני העובדים הגדולה בנורבגיה, שיש בה כיום כ-880,000 חברים, או את ה-LO הדני ובו כ-1,200,000 חברים

(ארגונים שהם גדולים בהרבה מכל ארגון עובדים ישראלי). ב-LO הנורבגי וב-LO הדני יש זכות חברות כללית ללא אפליה על רקע מוצא, מגדר, דת, אזרחות או מעמד משפטי. זכות ההשתתפות בתהליכים הפוליטיים הפנימיים שווה למועסקים ולמובטלים חברי האיגוד. לכל החברים, ללא קשר לוותק, יש זכות בחירה והיבחרות. מועד הבחירות ידוע מראש. הבחירות הן לפי מקום עבודה. חברי הארגון רשאים להקדים, ביזומה מלמטה, את הבחירות לכל תפקיד עוד בטרם סיום הקדנציה. כמו כן כל הסכם קיבוצי חייב להיות מובא, בטרם חתימתו, לאישור בהצבעה של כלל חברי הארגון שעליהם הוא אמור לחול. הארגונים עצמם בנויים כפדרציות, ומחזיקים במטרות סוציאליסטיות-דמוקרטיות מובהקות. לשם השוואה, רק 5 מתוך 10 העקרונות הדמוקרטיים הללו מתקיימים בהסתדרות הכללית או בהסתדרות המורים. הדמוקרטיה הפנימית הזאת היא אחד ההסברים המרכזיים לשיעור הגבוה מאוד של עובדים מאורגנים בשבדיה, נורבגיה, דנמרק ופינלנד. הארגון הוא שלהם ובשבילם. חברי הארגון הם השולטים בו, והם יכולים לסמוך עליו שיפעל תמיד כדי להשיג עבורם את המיטב בהתאם למצב ולנסיבות. לא בכדי שכר המינימום בדנמרק, הנקבע באמצעות הסכמים קיבוציים, עומד על יותר מ-75 ש"ח לשעה כיום.

ארגון עובדים ועבודה מאורגנת הרי אינם מטרה כשלעצמם. החברות בארגון עובדים אינה צריכה להיות מבוססת אך ורק על הטבות צרכניות, וגם אינה משתלמת אם זו מטרתה היחידה. ארגון עובדים הוא כלי. כלי שמטרתו להיות, בעת ובעונה אחת, גדול ככל האפשר כדי שיהיה לו כוח להשיג, מנוהל היטב כדי לאגור ולאגם משאבים לצורכי מאבקי שכר ועוד, ודמוקרטי כדי שיפעל קודם כול לטובת חבריו ולטובת הערכים החשובים לחבריו, ובכללם הצרכים של עובדים רבים ככל האפשר. זהו אפוא

האתגר של ארגוני העובדים בישראל. גם להגביר את הדמוקרטיה הפנימית, הן כערך הן ככלי יעיל מאוד, לצורך גידול ולצורך חיזוק שביעות הרצון והקשר של החבר אל הארגון, וגם, במקביל, לפעול כדי לגדול. לארגן את מי שאינו מאורגן. להימנע ככל האפשר ממאבקים בין ארגוניים על הציבור המצומצם-יחסית שכבר מאורגן. זהו תפקידם של ארגוני העובדים, לנסות ולייצר תנופה של העבודה המאורגנת לטובת ציבור העובדים ולמען חברת שווייט ודמוקרטיה יותר.



מכון מופ"ת הקים פורטל תוכן חינוכי המתמחה בתחומי הוראה, פדגוגיה, שיטות הוראה והכשרת מורים בישראל. בפורטל אלפי מקורות מידע איכותיים בחינוך.

מדוע כדאי ללמוד בפורטל מס"ע?

- ✓ פורטל מס"ע הוא מאגר המידע החינוכי המקיף ביותר בישראל. מאגר זה מבוסס על איסוף, על סינון ועל עיבוד והפצה מתואמים של מקורות מידע חינוכיים ל"אגן ניקוז אחד" אינטגרטיבי.
- ✓ תוכני הפורטל כוללים חדשות ועדכונים בכל הנוגע לנושאי חינוך והכשרת מורים בארץ ובעולם; מאמרים בנושאי חינוך מתקדמים כגון רפורמות בחינוך, שיטות הערכה בחינוך, תפיסות פדגוגיות בחינוך, פיתוח תכניות למידה מקוונות ומתקשבות ועוד.
- ✓ תוכני הפורטל כוללים גם מאמרים העוסקים ביישומי אינטרנט ותקשוב חינוכי בהוראה ובלמידה.
- ✓ בפורטל מס"ע מידע רב ערך וחינוכי עבור קהילת אנשי חינוך, מורים, מורי מורים, מרצים באקדמיה, סטודנטים ועוד.

<http://portal.macam.ac.il>

מכון
סופ"ת

מס"ע
מופ"ת סוכב 444

בית ספר למחקר ולפיתוח חכמות
בהכשרת עובדי חינוך והוראה במכללת



פורטל מס"ע (מופ"ת סוכב עולם): מאגר המידע החינוכי האיכותי ביותר בישראל לשירותכם!

לעדכון חודשי, ללא תשלום, הקלידו כתובת דוא"ל באתר פורטל מס"ע באינטרנט:

<http://portal.macam.ac.il>



היחידה ללימודי תעודה והתמחות

מזמינה אתכם ללמוד להתפתח להתקדם

בתחומי התמחות מובילים במערכת החינוך

- **קריירה שנייה והסבה מקצועית:** עריכה לשונית, לימודי תרגום, מדריכי דיאלוג וקולנוע, מידען בחינוך, מנחי קבוצות, מדריכי דרמה, הכשרת מנחים בפעילות ODT בטבע, ספרנות, N.L.P, גינון טיפולי ועוד
- **התפתחות מקצועית:** קורסים לדרגות 7-9, "עוז לתמורה" ו"אופק חדש"
- **חינוך בגיל הרך:** שילוב בעלי צרכים מיוחדים בגן, החינוך בילדות המוקדמת כמכלול חיים ועוד
- **לימודי אמנות**
- **עבודה עם תלמידים בעלי צרכים מיוחדים:** התאמה להוראה למטפלים במקצועות הבריאות, הוראה מתקנת וכלי אבחון בעברית, חשבון, ערבית ואנגלית, ניתוח יישומי של התנהגות ABA, התמחות בהפרעה על רצף האוטיזם ועוד
- **הכשרה ופיתוח של מנהלים ובעלי תפקידים:** ייעוץ ארגוני, הכשרת מנהלים, סגנים, רכזי הערכה ועוד
- **הכשרה והדרכה בפסיכותרפיה:** טיפול רגשי הנעזר בבעלי חיים, טיפול במשחק, פסיכותרפיה רב ממדית, טיפול זוגי ומשפחתי



משתלם, אך לא תמיד מספק

ארגון המורים חייב להתאים את עצמו לטיפול במספר מגזרים בו זמנית, הגמלאים, הוותיקים, המוסכים והצעירים

ארגון חייב לייצג את השטח וחשוב שתמיד ירענן את השורות, יפעל בשקיפות וישאף לקבלת החלטות בדרך דמוקרטית ושיתופית

הארגון נכון וחייב להתאים את עצמו לטיפול במספר מגזרים בו זמנית, הגמלאים, הוותיקים, המוסכים, הצעירים - אלו הם לפחות 4 מגזרים עיקריים לתפיסתי שחשוב שיקבלו מענה וייצוג הולם, שירגישו שהארגון נלחם עבורם ומנסה לקדם את הצרכים שלהם - שהם שונים באופן מהותי אלה מאלה.

לצד הביקורת, גם חשוב לפרגן. כמורה חדש בהחלט קיבלתי מענה ואפילו מהר לשאלות שלי מהסניף בו אני חבר. לא תמיד תשובה מלאה או משביעת רצון, אבל יחס אישי, מענה לטלפון והחזרת צלצול תמיד היו - וזה בהחלט חשוב וטוב שישמר לטווח ארוך. במשרד החינוך, בבתי הספר, בבעלות לא תמיד ניתן ו/או תפקידם לתת תשובות, וטוב שיש ארגון לצד כל מורה שיכול לסייע בזה ולייעץ.

כולנו מדברים תמיד והארגון בהחלט נלחם על מעמד המורה ותגמול המורה - מלחמה חשובה וצודקת. כולנו מורים. נוסף על כך ראוי וצודק לפעול באותם נושאים גם על קידום מעמד המחנך. כל מורה הוא מחנך - אבל האחריות בתפקיד המחנך היא כפולה ומכופלת, וכך גם הציפייה והדרישות - אם מההנהלה, אם מהתלמידים ואם מההורים, ועל כן - התגמול רחוק מלהיות הוגן. תנו לנו לחנך מכל הלב, שנרגיש מסופקים ומתוגמלים - כולם ריווחו מזה, התלמידים, ההורים והמדינה.

אז כן, בשורה התחתונה משתלם להצטרף לארגון המורים, התשלום החודשי מחזיר את עצמו במלואו במגוון צורות כמו: שי לחג, הטבות קבועות, מלגות - כך שמבחינת כדאיות כלכלית, בהחלט משתלם, והאמת שגם כדאי, אין צורך לחשוב פעמיים.

אתחיל ואומר כי לדעתי כיום, בשנת 2017, אני פחות מאמין בצורך של התארגנות עובדים לשם השגת קביעות או הגנה מפני פיטורין; מורה טוב ימשיך, מורה פחות טוב צריך וטוב שייפלט - אם כי על דרך ההערכה והקביעה אפשר וצריך לדבר. יחד עם זאת עיקר חשיבות תפקידו של הארגון היא בדאגתו לשיפור תנאי ההעסקה של המורים, לפיתוח מקצועי שלהם, לייעוץ וסיוע להם - כל זאת בדגש על יתרון הגודל ושיתוף של כלל המורים.

ארגון חייב לייצג את השטח וחשוב שתמיד ירענן את השורות, יפעל בשקיפות וישאף לקבלת החלטות בדרך דמוקרטית ושיתופית, ככל האפשר, כאשר צריכים להכריע בעניינים משמעותיים. אני חושב שארגון המורים בהחלט פועל בתחומים האלו, קולו נשמע, המעשים בשטח מורגשים גם אם לא תמיד מספיק או לא תמיד מייצגים את כלל החברים בארגון.

כמורה חדש המשתייך למגזר המוסכים להוראה, מצאתי את עצמי לא פעם במהלך השנה מתמודד עם שאלות ומקבל תשובות מארגון שעדיין לא התאים את עצמו למגזר המוסכים. לא לעניין מלגות, לא לוותק, לא להקלות - סוג של "אטימות" אשר מזוהה יותר עם הממסד ולא אמורה להיות בקרב ארגון עובדים המתיימר להיתפס כחדשני ומתקדם.

בחינת המודל הבית ספרי בהקשר של מבנה ארגוני עובדים

בניגוד לחברה שפועלת למקסום רווחיה לבעלי המניות ועושה זאת לא פעם על גבם של העובדים, בתי הספר מתפקדים במודל מקביל לזה של ארגון עובדים, אשר פועל לטובת העובדים-המורים ושומר על חוסנם

קפיטליזם במהותו נועד ליצור מצב שבו השוק הוא שוק חופשי לכול. אין כאן השתלטות של ההגמוניה על היחיד, אלא קריאה של השלטון לכל אחד ואחד לממש את יכולתו ורצונותיו. האומנם זה כך? בחברה קפיטליסטית הערך העליון הוא לא הגשמת רצון היחיד, אלא משמעות הרווחים שכל ארגון או יחיד מסוגלים להזרים. יוצא אפוא, שבמקום ליצור מצב שבו החברה שוויונית וחותרת למתן הזדמנות שווה לכול, בפועל חברות, ארגונים ויחידים מתעסקים במספרים, כלומר, ברווחים מהעסק.

מצב זה מוביל לכך שתרבות הצריכה הולכת וגדלה, הכסף הופך להיות חזות הכול והפער החברתי בין המעמדות רק הולך ומחריף. תחושתה היא שאנחנו בנסיגה גדולה מבחינה חברתית, ואנחנו קורעים מעלינו כל פיסת אנושיות טובה. האם הכסף הוא שאמור להניע אותנו, ולא ערכים אחרים?

חברה קפיטליסטית יכולה להיות חברה נהדרת, אך כרגע חברה שכזו מוצעת למכירה פומבית, וכל המרבה במחיר נכשל בתפקידו. לדאבון הלב, בעשורים האחרונים אף החלו מאפייני החברה הקפיטליסטית לחזור בהדרגה גם לעולם החינוך. עולם החינוך בישראל עבר ועובר תהליכי הפרטה ויש תהליך מתמשך של כרסום ונסיגה מהאחריות הציבורית לחינוך. במציאות כזאת ניצבת לפני בתי הספר משימה חשובה מתמיד: להישמר ולהתגונן בפני תהליכים חיצוניים שיש ביכולתם לפגום בערכים החינוכיים שבית הספר מבקש לקדם.

בניגוד לחברה שפועלת למקסום רווחיה לבעלי המניות ועושה זאת לא פעם על גבם של העובדים, בתי הספר מתפקדים במודל מקביל לזה של ארגון עובדים, אשר פועל לטובת העובדים-המורים ושומר על חוסנם. בתי הספר למעשה מאמצים את דרך הפעולה של ארגוני עובדים, שמטרתם להיטיב עם חבריהם, לשפר את תנאי

עבודתם, וזאת לצד קידום הידע של חבריהם וקידום מכוון של ערכים מסוימים של סולידריות חברתית עבור החברה כולה. כך, בדומה לארגון שנלחם את מלחמתו כדי להיטיב עם חבריו, גם מנהל בית ספר נלחם את מלחמותיו כדי להיטיב עם צוות המורים והתלמידים שלו. צוות מורים מוערך, מתוגמל, עצמאי ולומד יעשה עבודה חינוכית טובה יותר. באופן זה נוצרת כאן זהות אינטרסים ושותפות לדרך בין מנהלי בתי הספר לבין המורים.

מנהלי בתי ספר השומרים על הצוותים החינוכיים שלהם, מאפשרים להם חופש פעולה, הולכים איתם יד ביד ומנהלים עמם דיאלוג מקצועי מפרה. דרך התנהלות זו מקדמת את המשימה החשובה מכול - חינוך איכותי. כך נוצרת זירה של שותפות והעצמה לשירות הקהילה.

אשר על כן, ראיית בית הספר כארגון עובדים יציב מסייעת לנו במלאכתנו - שמירה על איכות החינוך. יש בו שיח פתוח וברור ומבנה אחיד לכל מהות העבודה, ויותר מכך, עצם יצירת מבנה עם הגדרת תפקידים ברורה מביאה לידי מצב שבו מאפיינים של הקפיטליזם נכנסים למערכת החינוך אך ורק אם הם משרתים אינטרסים חינוכיים וערכיים. בבית הספר נוצרת אפוא זירה של שותפות, והעצמה של היחיד, לא למקסום רווחים, אלא כדי לשרת את קהל התלמידים וההורים על הצד הטוב ביותר. אם נכנה את עצמנו "נותני שירות", הרי שירות שכזה לא ניתן בשום מסגרת או ארגון אחר, ואם נדבר על אחוז הרווחים מול נתינה לקהילה, הרי ניווכח שאצלנו הרווחים נבחנים לא רק על פי הישגים לימודיים, אלא גם על פי נתינה ומעורבות חברתית וקהילתית. מערכת שכזו פונה לכולם, וכל המרבה לתרום, הרי זה משובח.



גמול הצטיינות

ההתנגשות שבין השאיפות והציפיות של הפרט שרואה בעצמו אדם מוכשר וראוי לבין ההגנה על הכלל

יש צורך לצעוד קדימה ולייצר מנגנונים שיידעו להעריך, לקדם ולתגמל את המורה באופן אישי, כדי להביא לכך שהחינוך בישראל יושתת על מורים שרוצים להיות טובים יותר

מהם התנאים החומריים הנדרשים כדי שארגיש מסופק. עבורו, התגמול הוא כלי משמעותי מאוד בהערכה ובעידוד של עובדי. בבית הספר, לעומת זאת, הצלחתי בשנה הנוכחית לא מבטיחה את משרתי בשנה הבאה. מורה שישקיע, יתפתח, ישתפר ויזום לא יזכה על כך לתגמול כספי ראוי. בסופו של יום, מבחינה כלכלית, למורה במערכת החינוך לא משתלם להצטיין. האם הציפייה שלי להיות מתוגמל יכולה להתגשם דרך ארגון עובדים שמטרתו להגן על ציבור מורים שכולל מגוון רב כל כך של מורים? האם כאשר ההגנה על הכלל נמצאת בראש מטרותיו של הארגון יש אפשרות לפרט להתפתח ולהיות מתוגמל בהתאם? יש כאן התנגשות בין השאיפות והציפיות של הפרט שרואה בעצמו אדם מוכשר וראוי לבין ההגנה על הכלל. להתנגשות הזאת יש מחיר. יש צורך לצעוד קדימה ולייצר מנגנונים שיידעו להעריך, לקדם ולתגמל את המורה באופן אישי, כדי להביא לכך שהחינוך בישראל יושתת על מורים שרוצים להיות טובים יותר.

לפני כעשר שנים התחלתי לעבוד כמהנדס תוכנה בחברה העוסקת בפיתוח מכשיר רפואי. בעשר השנים האלו השתפרו התנאים שלי באופן משמעותי, המשכורת שלי גדלה פי שניים, וקיבלתי בונוסים אישיים על הצלחה בעבודתי. מדי שנה יש לי שיחה אישית עם המנהל שלי, ובה מתאפשר לי לדבר על תנאי העסקתי. אין לי ארגון עובדים שמייצג אותי במקום עבודה זה. לפני כארבע שנים התחלתי לעבוד כמורה מקצועי לפיסיקה בתיכון טכנולוגי בכפר-סבא. אני מחזיק בתעודת הוראה ובתואר שני בפיסיקה (כמו כן הוותק שלי מההייטק מוכר במשרד החינוך). אני עובד בחצי משרת הוראה. לפני כשנתיים ירד שכרי מהוראה ירידה משמעותית (כ-30%) בעקבות החלטת משרד החינוך לבחון תלמידי פיסיקה טכנולוגית בבחינת בגרות פנימית (לעומת זו החיצונית שהייתה נהוגה עד אז).

אני רואה בעצמי מורה שלומד ומשתפר. במהלך עבודתי אני מפתח את יכולתי בהוראה בעזרת גורמים מתוך בית הספר ומחוצה לו. אני יוזם פרויקטים בכיתות שאני מלמד בהן וכמו כן במסגרת בית הספר לצורך עמידה מרבית ביעדי החינוכיים של בית הספר.

כאשר אני משווה בין שני מקומות העבודה שלי, ההייטק ובית הספר, אני מרגיש שבסביבת העבודה של ההייטק, שם לכאורה אני מוגן בידי ארגון עובדים שמייצג אותי, אני מגן על עצמי. המוטיבציה, היכולות, ההתפתחות והעשייה שלי הם שמגנים עלי במקום עבודתי ואפילו מחזקים את מעמדי. פרט לרצון לייצר מוצר טוב יותר, אני יודע שעל המאמץ שלי יש תגמול ישיר וברור, תגמול כספי. בשיחות מול המנהל שלי אני מציג את כישוריי והישגיי ובהתאם לכך מעלה את דרישותיי. המנהל, מצדו, מבין

השתייכויות

השתייכות לגוף גדול משמעותה כוח. אדם אשר יסרב בכל תוקף להשתייך לקבוצה או לארגון מתוך אידיאולוגיה, לעולם יהיה נטול כוח

שומה על אדם לדעת מהי מהות השתייכותו.

מהותה של ההשתייכות פורשת בתודעתנו היבטים רבים ומורכבים.

החוקים ושדה הכוח משתנים מחברה לחברה, אך המשותף הוא ההבנה הבסיסית שלא ניתן להשתייך לחברה ובד בבד לא להסכים עם דרכה מבחינה רעיונית. הדרישה החברתית הרווחת היא קבלת אחריות אישית בבחירותינו.

השתייכות מתוך בחירה במשמעותה היא הצהרת כוונות מוחלטת: חברתית, מוסרית ועקרונית. כשאדם בוחר בדרך מסוימת, או ברעיון, הוא למעשה מקבל עליו את מהותה של הדרך ומסכים למניפסט שהדרך מציעה ולכוחות (נורמות וכללים) הפועלים בשדה הדינמי שלה.

ההשתייכות לחינוך היא תהליך של רצון לבחון מהלכים, לגלות תודעה ובעיקר להתוות דרך

ואולם השתייכות מתוך בחירה שונה מהשתייכות מתוך שייכות לעומת ההשתייכות שהיא מתוך בחירה, ההשתייכות מתוך שייכות היא ישות שמהווה חלק בלתי נפרד מהאדם, והיא נכפית עליו מהמקום שהוא נולד בו: תרבות, דת, לאום, שפה והיסטוריה. פרדוקסלית לא ניתן להפריד בין ההשתייכויות, וההשפעות החלות האחת על השנייה מטשטשות את הגבולות של הידיעה המוחלטת מבחינת מה משויך לבחירה חופשית ומה לשייכות. ניתן לומר בוודאות שהשתייכות מתוך שייכות מניעה ומחוללת את הפנטזיה של הבחירה מתוך מודעות בהירה מהשפעות מעצם היותה ראשונית. אדם שמאמין כי הוא בוחר בדרך מסוימת - עליו להיות מודע שבחירתו היא "תולדה של שייכות מחוללת".

ההוגה הגרמני מרטין היידגר תיאר מערכת יחסים מופלאה בין הישות והכוחות הפועלים, ואת החשיבות הטמונה בדאגה למכלול

התפיסות, ולמרות זאת האדם היה משויך מתוך בחירה לנאציזם. האם השתייכותו מתוך שייכות לגרמניה הגיעה את בחירתו, או שהיה מודע לה ובכך תמך בה?

בהתייחסות לעמים שלמים אשר מונעים מתוך שייכות ובחירה, נחשפת מציאות אשר בה למעשה השייכות אינה מתוך בחירה בשום אופן: אין זה צירוף מקרים שאדם אשר נולד וחונך על פי קודים דתיים מוחלטים וקיצוניים - ימצא את עצמו מבצע רצח אדם אחר רק בשל השתייכות מתוך שייכות ומתוך אמונה שמעשיו הינם תולדה של שייכות מתוך בחירה.

מבין השתייכויות רבות, חשוב להבהיר כי השתייכות להוויה החינוכית, באשר היא, הרי היא תולדה של בחירה - בכל היבט אשר נבחר להתבונן בו ולבחון אותו. ההשתייכות לחינוך היא תהליך של רצון לבחון מהלכים, לגלות תודעה ובעיקר להתוות דרך.

השתייכויות רבות מהוות את עמודי התווך בתרבות ומול המציאות.

ידוע, שככל שיהיה גוף או ארגון מסוים גדול יותר, כך יהיו כוחו והשפעתו גדולים יותר. ואין כוח טוב או כוח רע, אלא רק כוח. הפרשנות לעולם תהיה תלויה תרבות.

כוח מוחלט אינו אפשרי, ולמעשה - מבטל כל מצב של בחירה מתוך שייכות.

השתייכות לגוף גדול משמעותה כוח. אדם אשר יסרב בכל תוקף להשתייך לקבוצה או לארגון מתוך אידיאולוגיה, לעולם יהיה נטול כוח.

השתייכות ראויה, עקרונית וחשובה תייצג דרך או רעיון כזה. ארגון אשר מייצג מכלול סובייקטים המשתייכים להוויה החינוכית מתחייב לעמוד איתן כחלק חיוני ומניע בדרך הדואגת לשימור עקרונות השייכות מתוך בחירה.

שחררו את בתי הספר מעול הפיקוח. תנו אמון במורים. אין צורך במבחני הבגרות החיצוניים כדי שמורים יעשו את עבודת החינוך המעולה.



מאבק לשחרור החינוך

הרפורמות שמובילים ארגוני המורים הן חלק מהמאבק

לעצמאות החינוך

הישראלית. לנוכח תהליכים מתגברים של פערים כלכליים חברתיים, ולנוכח משבר אמון מתמשך בין משרד החינוך וזרועות הפיקוח שלו לבין מי שאמון על העבודה בשטח - המנהלים והמורים - הגיע הזמן לצאת למאבק על עצמאות החינוך בישראל. כאשר משרד החינוך שוכר משרד של חוקרים פרטיים שירגלו אחרי המנהלים, במקום להאמין בעובדים ולהעביר לבתי הספר את התקציבים לניהול עצמאי, הגיע הזמן לצאת למאבק לשחרור החינוך מכבלי משרד החינוך. הרפורמות "עוז לתמורה" ו"אופק חדש" ו"הרפורמה ללמידה משמעותית" היו צעדים ראשונים בדרך הנכונה. יש להמשיך ולצעוד בה.

שחררו את בתי הספר מעול הפיקוח. תנו אמון במורים. אין צורך במבחני הבגרות החיצוניים כדי שמורים יעשו את עבודת החינוך המעולה. המבחן היחיד האמיתי בחינוך הוא תמיד מבחן פנימי שנקבע על ידי אמות המידה המוסריות והתרבותיות של האדם. שום משרד חקירות שתשכרו לא יצליח לפקח על כך.

היישוב ושל המורים והתלמידים בארץ, שהיו אמורים לאכלס את כיתות הלימוד מיד לאחר שתסתיים עבודת הבנייה, הייתה לא! מוחלט.

ההסתדרות הובילה שביתה כללית. המורים עזבו עם התלמידים את כיתות הלימוד בבתי הספר של חברת עזרה בארץ וקיימו לימודים במבנים מאולתרים. חברת עזרה לא הסכימה להתקפל. מועד פתיחת הטכניון ובית הספר הריאלי נדחה למועד לא ידוע. פרצה "מלחמת השפות", ובסיומה, לאחר שנים רבות, נאלצה חברת עזרה להיכנע, ולאחר דחייה ארוכה רק בשנת 1924 נפתחו הלימודים בבית הספר הריאלי ובטכניון. והם התקיימו בשפה העברית.

המשמעות היא שהמאבק המאורגן הראשון שאותו הובילו המורים בארץ לא היה על הסכמי שכר, ולא על תנאי העסקה, אלא הוא היה מאבק אידיאולוגי עקרוני הקשור לרצון לכונן תרבות עברית עצמאית במדינת ישראל. בימים אלו נמצאים אנשי החינוך במדינת ישראל במאבק קשה נוסף על דמותה של החברה

"גוטה מורגן. איכש ביטה אום סטיל". קשה להאמין, אבל ללא קיומו של ארגון העובדים שייצג את המורים בארץ-ישראל בשנת 1913, ייתכן מאוד שהמשפט הזה בשפה הגרמנית היה המשפט הפותח את שנת הלימודים הקרובה בכל בתי הספר הממלכתיים בארץ. דרך אגב, הפירוש שלו הוא: "בוקר טוב, אפשר שקט בבקשה". הסיבה שלא כך נפתחת שנת הלימודים, ושהשפה שבה מתקיימים הלימודים בבתי הספר במדינת ישראל היא עברית ולא גרמנית, קשורה למאבק שניהלה כאן בארץ, בין היתר, ההסתדרות המורים העבריים נגד חברת עזרה היהודית-גרמנית.

בשנת 1913 היו אמורים להיפתח הלימודים בטכניון ובבית הספר הריאלי בחיפה. לפי התכנון המקורי של חברת עזרה, הלימודים במוסדות החינוך החדשים היו אמורים להיות בשפה הגרמנית. הנימוק היה שספרי הלימוד והספרות הטכנית כתובים כולם בשפה הגרמנית, ולכן חובה לקיים את הלימודים בשפה הזאת. התגובה של מוסדות

ארגון מייצג עובדים - לטובת העובדים?

ארגון המורים חייב להיות מחויב לתלמידים באמצעות המורים, ולא להיות מחויב למורים ללא קשר לתלמידים

עובד שיש לו ביטחון תעסוקתי הוא עובד שלא מחפש עבודה אחרת, לא נמצא בתחרות מול עובדים אחרים, והחשוב מכול, לא נמצא במתח נפשי

מובן שהשינויים חייבים להיות מתונים ואחרי הכשרה ראויה. אם מורה לשל"ח אינו מסוגל, בגלל מצבו הפיסי, ללכת בטוילים שאותם הוא אמור להדריך, אזי ברור, שהוא חייב להפסיק ללמד את התלמידים, והמערכת צריכה להשקיע מאמצים כדי לעזור לו - למשל, לעבור לבית ספר גדול שבו הוא ילמד את השיעורים הפרונטליים ומורה אחר יוציא את התלמידים לטוילים. מורה זה גם יכול לעשות הסבה וללמד מקצוע אחר. ניתן להיות יצירתיים ובאמצעות השתדלות הדדית של המערכת ושל המורה ניתן לשמר את המורה במערכת ולהינות מהניסיון והידע שלו. לא יעלה על הדעת שמורה זה יישאר בתפקידו רק בגלל שיש לו קביעות.

לא יעלה על הדעת שמורה זה יישאר בתפקידו, יבטל את זמנם של התלמידים וישמש דוגמה רעה לתלמידיו.

ארגון מורים ראוי חייב להבין ולשתף פעולה גם עם צורכי המערכת. ארגון מורים ראוי חייב להגן על מוריו מפני אטימות לב וניצול לרעה. אסור שכוח זה ינוצל לרעת התלמידים.

חייב להיות איזון בין צורכי המורה לבין התפיסה הבסיסית שמורה אמור לתת תוצרים למערכת החינוך. ארגון המורים חייב להבין - גם אם יש חוק או נוהל שנותן כוח לארגון כדי שישמור על זכויות המורה - שאם כוח זה מזיק לתלמידים, חייבים לשקול את השימוש בכוח זה לא באופן אוטומטי.

ארגון המורים חייב להיות מחויב לתלמידים באמצעות המורים, ולא להיות מחויב למורים ללא קשר לתלמידים.

אסור ליצור מצב שבו קביעות של מורה מובילה לחוסר מוטיבציה ללימוד, התעדכנות ולרצון, דבר המעמיד את התאמתו למערכת החינוך בספק.

מורה שהוא בטוח בעמדתו, שיש לו ביטחון תעסוקתי וזכויות המאפשרות חיים בכבוד, שידוע שהוא מחויב למערכת החינוך ולתלמידים - מורה כזה הוא מורה ראוי.

התארגנות של העובדים היא מוסד חשוב ביותר. התארגנות מייצרת כוח מול בעלי ההון והמעסיקים. ההתארגנות חשובה ביותר כדי למנוע יחס פוגעני כלפי העובדים, יחס הנובע מהתלות במעסיק. השאלה היא האם ההתארגנות הזאת לא פוגעת בעובדים או בחברה?

ברור לכל בר דעת, שעובד זכאי לביטחון תעסוקתי, וידוע שביטחון תעסוקתי מייצר אמון ומגדיל את התוצרים של העובדים. עובד שיש לו ביטחון תעסוקתי הוא עובד שלא מחפש עבודה אחרת, לא נמצא בתחרות מול עובדים אחרים, והחשוב מכול, לא נמצא במתח נפשי.

הביטחון התעסוקתי שארגוני המורים השיגו הוא ביטחון תעסוקתי מוצק שקשה מאוד לפגוע בו. מערכת החינוך מהותה הוא שינוי! מערכת מלמדת את התלמיד תכנים ורעיונות ואידיאות אשר אמורים ליצור בתלמיד שינוי לטובה. באמצעות שינוי זה התלמיד יהיה משכיל יותר, אורייני ובעל מידות טובות יותר.

מורה אשר אינו מסוגל להתמודד עם השינויים שהסביבה דורשת ממנו, אינו יכול להיות מורה ראוי!

אם מורה אינו מסוגל להתעדכן בתוכניות לימוד חדשות, אינו מסוגל להתמודד מול אביזרי הוראה מתקדמים, אינו מסוגל ליישם על עצמו את הדבר הבסיסי שהוא שינוי, אזי הוא אינו יכול להישאר בתפקידו.



דרוש מבט על

חשיבות ההתבוננות של ארגון על צורכי כלל החברה

הני מילי היכא דליכא אדם חשוב אבל היכא דאיכא אדם חשוב לאו כל כמיניהו (ב"ב ט'). [תרגום: היו שני טבחים (קצבים, שוחטי בהמות) שהתנו זה עם זה, שכל מי שישחוט בהמה ביום הקבוע לחברו, יקנסו אותו בקריעת הבהמה. הלך אחד מהטבחים ושחט בהמה ביום של חברו. קנסוהו הטבחים וקרעו לו את עור הבהמה כפי שהתנו ביניהם. תבעם הטבח לדין על נזק העור. באו לפני רבא שידון בעניין ורבא חייב אותם לשלם על הנזק. הקשה לפניו רב ימר - הרי שנינו בברייתא - "ולהסיע על קיצתם: כלומר שרשאים בני העיר לקנוס את מי שעובר על תנאם! תשובת רב פפא: דברים אלו אמורים רק במקרה שאין אדם חשוב בעיר. אבל במקרה וישנו אדם חשוב בעיר - אין בכוחם של בעלי האומנויות לתקן תקנות שלא מדעתן].

וכך נפסקה ההלכה: רשאים בעלי אומנות (לעשות תקנות בעניין מלאכתם) לפסוק ביניהם שלא יעשה אחד ביום שיעשה חברו וכיוצא בזה, וכל מי שיעבור על התנאי שלהם יענישו אותו. במה דברים אמורים במדינה שאין בה אדם חשוב ממונה על הציבור, אבל אם ישנו, אין התנאי שלהם מועיל כלום ואין יכולים לענוש ולהפסיד למי שלא קיים התנאי אלא אם כן עשו מדעת החכם (חו"מ סי' של"א סעיף כ"ז).

אנו רואים שחכמים קבעו כי כאשר יש אדם חשוב בעיר, כלומר, מנהיג ושופט הקהילה, דרושה הסכמתו לתקנות אלה, כדי לתת להן את החוקיות הדרושה.

המפרשים על הגמרא מסבירים שכל ארגון מקצועי אינו יכול להיות אובייקטיבי בהחלטותיו, אלא הרי הוא סובייקטיבי מתוך דאגה לעובדים שלו ולתנאיו. לכן לעתים הדאגה לעצמו עוצמת את עיניו מלראות גם את מצבה של החברה הכללית והשפעתו עליה. יתרה מזו, בדרך כלל, קיומו של הארגון יוצר ארגון שני

באופן כולל אפשר להתייחס לכל ארגון עובדים משתי נקודות מבט: מה מטרת ההתארגנות.

מה יעילותו (האם הוא ממלא את המטרה).

עוד מימי חז"ל מוצאים התארגנויות עובדים: "רשאים בני העיר להתנות על המדות ועל השערים ועל שכר הפועלים, ולהסיע על קיצתן..." (בבא בתרא ה:)

כלומר, חז"ל הכירו בתקנות ארגון של בעלי אומנויות או הסתדרות של פועלים ופקידים בהסתדרות כללית אחת או הסתדרויות על פי מקצועות שנועדו לקבוע את כללי המסחר לאותה הקבוצה (מהן המידות, מהו שער המחיר וכו') ולקבוע קנסות למי שיעבור על הכללים.

ההיגיון אומר שלא ניתן להשאיר את הפועל היחיד בודד בלא תמיכה, שהרי פועל בודד שיהיה במצוקה, ישכיר את עצמו אפילו בעד שכר פשוט, רק כדי לפרנס אותו ואת משפחתו בלחם צר ומים לחץ. לכן, כדי להגן על עצמו, נתן לו המשפט זכות חוקית להתארגן, לתקן תקנות מועילות לחברתו, לחלוקת עבודה ישרה וצודקת בין חבריו ולהשגת יחס מכובד ושכר הוגן לעבודתו, כדי לפרנס את ביתו באותה רמת החיים של שאר האנשים.

אלא שבמקרים מסוימים יכולה להיות התנגשות בין רצון העובדים להגן על עצמם לבין הצרכים של החברה כולה. במקרה כזה צריך שיהיה איזשהו מנגנון המייצר איזונים כלשהם כדי לוודא שהתועלת של אותם בעלי מקצוע כלפי החברה עדיין נשמרת.

בהמשך דברי חז"ל (בגמרא בבבא בתרא) מופיעה הסתייגות זו: "הנהו טבחי דעבדי ענינא בהדי הדדי דכל מאן דעביד ביומא דחבריה נקרעיה למשכיה אזל חד מיניהו עבד ביומא דחבריה קרעו למשכיה אתו לקמיה דרבא חייבינהו לשלומיה. איתיביה רב ימר בר שלומיא לרבא: ולהסיע על קיצתם? אמר רב פפא



כל ארגון מקצועי אינו יכול להיות אובייקטיבי בהחלטותיו, אלא הרי הוא סובייקטיבי מתוך דאגה לעובדים שלו ולתנאיו. לכן לעתים הדאגה לעצמו עוצמת את עיניו מלראות גם את מצבה של החברה הכללית והשפעתו עליה

המתנגד לו וגם הוא אינו מצטמצם, אלא לרווחת נציגיו בלבד. לכן יש צורך באדם חשוב - גוף מנהיג (רגולטור) שידע להסתכל על הצרכים השונים ולשכלל אותם (חידושי הרמב"ן שם, שו"ת משפטי עוזיאל כרך ד, חו"מ סימן מב). תחושתו בנוגע לארגון המורים שלנו היא שישנה נטייה רבה מדי לדאגה למורים, וחסרה התבוננות של "אדם חשוב", כלומר, התבוננות על צורכי כלל החברה, שבמקרה הזה היא ציבור התלמידים. דוגמה לכך היא ביטול הטיולים. בעיניי, יש בזה הגנה משמעותית למורים, אך פגיעה גדולה מדי בתלמידים. הייתי שמח אילו התעסק ארגון המורים יותר בצורכי החברה - כלומר, בהתמקצעות של המורים, בהעלאת רמת ההוראה שלהם, בעתיד החינוך וכד', ולא רק בדאגה לתנאי המורים (הליכה בכיוון כזה הייתה לאחרונה בכנס "עתיד החינוך? e-ודאות" ומסקנות הכנס פורסמו בירחון זה).

הקיץ של אימא

על חשיבותו של איגוד מקצועי מנקודת מבט אישית



הזאת, שהעולם לא עוצר מלכת, כשאימא כבר איננה... במיוחד בלילה, כאשר הגוף נח, לא הפסקתי לחשוב על רבדים אחרים של המציאות:

כל הלילה חשבתי "בריות רבות גרות בחזי הכואב וסיפורים שונים. צריך להדליק נר ולהביט עליהם..." (זלדה) והנה - הבוקר אור הביא עמו משבר חדש: הודיעו לי שלא אקבל תשלום עבור ימי אבלות?

הכאב וההשפלה ניבטו מיד. הם צרבו את עיניי, ננעצו עמוק בתוך הלב. הם נראו כאילו הם טבועים שם בתוך פנימיותי מעולם ולעולם... בצר לי נאלצתי לפנות לאיגוד המקצועי כדי לדרוש את זכויותי. "אנשים הם הכלי הכי עדין, הכי שביר" התריעה המשוררת זלדה. בל נשכה, שכל אחד מאיתנו יכול להפוך מכוח עליון או מתוקף נסיבות לחלש ולפגיע, שמיחל ליד בוטחת שתחלץ אותו מתהום הנשייה. ביחסי עבודה ובהליכות אדם עם חברו אנשים משוללי נציגות, משוללי משענת והדרכה, נתונים לקיפוח ולהשפלה.

כשם שבכל מורה קיימת נטייה טבעית להגן על תלמידיו, להתייצב לצדם ולתמוך בהם ברגעים קשים, כך מן הראוי שגם אנו נזכה לנציגות, שתעמוד לפנינו, לצידנו ומאחורינו - כמו פנינים במחרוזת, הזקוקות לחוט המחזיק והמקיים את כולן.

כשם שבכל מורה קיימת נטייה טבעית להגן על תלמידיו, להתייצב לצדם ולתמוך בהם ברגעים קשים, כך מן הראוי שגם אנו נזכה לנציגות, שתעמוד לפנינו, לצידנו ומאחורינו

את הכוח לקום בבוקר ואף לפתוח עוד יום בדרך החיים. הם, מצדם, שאלו אותי, כיצד עליהם לנהוג בנוכחותי על פי דיני האבלות.

ואכן, כאשר נשמעו צעדיי במסדרון, דאגו כולם להחריש את המוסיקה הרועשת הבוקעת מהמכשירים הניידים.

בימים שחלפו גררתי אחריי מטען של עצבות: נפשי הייתה שפלה ודמעתי מצויה. חיי אדם שכבו הם דבר ללא תקנה. נעלבתי ממש, כשראיתי שהמציאות מתקיימת גם בלעדיה, ומול הידיעה

במשך דקות ארוכות התעכב מבטי על המייל מארגון המורים, שבו קוראים לעמיתים לכתוב מאמר על חשיבותו של האיגוד המקצועי. המילים זינקו מן הצג, חגו סביבי וזמזמו באוזניי. הן השיבו אותי באחת לתחביב הנוסטלגי של ילדותי: מלאכת הכתיבה. אך עד מהרה התעשתי ולא נתתי לרעשים מבחוץ להחריש את קולי הפנימי, שציווה עליי שאת הקיץ הזה עליי להקדיש לאמי כיאה להידור במצוות כיבוד הורים.

לרגע אחד לא חלפה במוחי המחשבה הטרגית, שאכתוב גם אכתוב על הנושא בדם לבי.

סדר יומי בחופשה כלל השכמה, עבודה שעתית בבית הספר ולאחריה הביקור הקבוע בביתה של אמי. כעבור שבוע בלבד התנפצה שגרה זו רסיסים רסיסים: "גירשתי מלבי את כל המילים, כי פנה יום ואמי נרדמה - ואמי תישן עד בוא המשיח." (זלדה)

לאחר שקמתי מימי השבעה, הצטיידתי באישור מחברה קדישא והייתי סמוכה ובטוחה שלא יקפחו את שכרי על ימי היעדרותי. חזרתי המהירה למסלול, לנוכח עיניהם המשתאות של תלמידיי, לא הייתה מובנת מאליה. בישרתי להם, שנפלה בחלקי הזכות לחלוק איתם תקופת חיים לא פשוטה ושהם נותנים לי

הסכם פנסיה ייחודי לחברי ארגון המורים



מנורה מבטחים מברכת את חברי ארגון המורים בברכת חג שמח ושנה טובה ומתוקה

לפרטים והצטרפות עומדים לרשותכם:

שם	חטיבה	טלפון
טובה צרפתי	ארצי	054-6669298
קלאודיה כהן	ארצי	050-4795126
רון גולן	חטיבה עסקית דן והשרון	050-4049265
שמרית בן ששון	חטיבה עסקית חיפה והצפון	050-4049266
אילן כרמי	חטיבה עסקית מרכז והשפלה	050-4049299
ישי בודנשטין	חטיבה עסקית ירושלים	050-4049338
רפי אזולאי	חטיבה עסקית ב"ש והדרום	054-6669378



למידע ולהצטרפות: *2000 | 03-7552400 | mmp@menoramivt.co.il
האמור אינו מהווה יעוץ או שיווק פנסיוני, המלצה או חוות דעת ואין בו כדי להוות תחליף ליעוץ או שיווק פנסיוני כאמור הניתן על ידי בעל רישיון כדון, המתחשב בצרכים ובנתונים המיוחדים של כל אדם. האמור לעיל בלשון זכר מתייחס גם ללשון נקבה. האמור לעיל בלשון זכר מתייחס גם ללשון נקבה.



ארגון המורים
מאז 1958



בלעדי! הבנק הבינלאומי בשיתוף עם ארגון המורים מציג:

מתשיכים את השנה עם לוח חלק

הלוואות בתנאים ייחודיים לחברי ארגון המורים!

הלוואה נריבית משתנה לכל מטרה למעבירי משכורת⁽²⁾:

▲ סכום ההלוואה: עד 100,000 ₪

▲ תקופת ההחזר: עד 5 שנים

▲ ריבית: P+0.5% לשנה

נכון ליום 1.7.16 שיעור הריבית 2.1% לשנה (ריבית מתואמת 2.1203% לשנה)

הלוואה נריבית קבועה בשיעור ריבית החשכ"ל⁽¹⁾:

▲ סכום ההלוואה: עד 20,000 ₪

▲ תקופת ההחזר: עד 36 תשלומים חודשיים

▲ ריבית: ריבית החשכ"ל 0.74%⁽¹⁾ בלבד!

נכון ליום 1.7.16 שיעור הריבית 0.74% לשנה (ריבית מתואמת 1.00741% לשנה)

▲ ללא התחייבות להעברת המשכורת!

הלוואה לכל מטרה בניכוי מהשכר למעבירי משכורת⁽³⁾:

▲ סכום ההלוואה: עד 100,000 ₪ ▲ תקופת ההחזר: עד 5 שנים ▲ ריבית: P-0.5% לשנה

⁽¹⁾ ההלוואה תישא ריבית קבועה בשיעור ריבית החשכ"ל הידועה במועד החתימה על בקשת ההלוואה (ריבית החשכ"ל - שיעור ריבית על הלוואות לעובדי המדינה המתפרסם מעת לעת ע"י החשב הכללי במשרד האוצר). ⁽²⁾ ההלוואה תינתן למעבירי משכורת בגובה 4,000 ₪ ומעלה. ⁽³⁾ הלוואות בניכוי שכר יוענקו בכפוף לקבלת הפניה חתומה ע"י המעביד ובכפוף לקיום הסכם התקשרות מול הבנק ובהעברת משכורת לבנק. ההלוואות מיועדות ללקוחות פרטיים (לא עסקיים), ויוענקו בכפוף לשיקול דעת הבנק ולהמצאת בטחונות לשיעור רצונן. ההלוואות כפופות לתנאים המלאים המפורטים במסמכי הבנק ולפי העניין גם באתר www.fibi.co.il. פריים (P) - ריבית בסיסית" הנקבעת ע"י הבנק ומשתנה מעת לעת, ומפורסמת ע"י הבנק בסינפיו או באתר האינטרנט של הבנק. הבנק רשאי לשנות את תנאי ההלוואות או להפסיק להציען בכל עת. ההלוואות המוצעות למעבירי משכורת אינן מיועדות למחזור הלוואות קיימות.