

שיעור מס' 4

עבדים או עובדים –

על אחריות כלפי עובדים וזכויות אדם/ קרן ליפינסקי-קלע

"אחי העבדים" כינה יאיר לפיד את בני מעמד הביניים בפוסט שפירסם בימי המחאה החברתית של יולי 2011, יותר משנה לפני שהתמנה לשר האוצר ולפני פרסום הפוסט המפורסם על ריקי כהן. "אתם עבדים", כתב לפיד, "מפני שעבדות היא מצב שבו אתה עובד ומישהו אחר מרוויח", וגם אם לא דייק בהגדרתה של העבדות הוא כנראה קלע בדבריו לתחושות של רבים מבני מעמד זה שמרגישים ככורעים תחת הנטל.

אם העבד הינו רכוש של האדון, וכל מהותו היא לשמש ככלי עבודה, הרי שמה שמאפיין את העובד הוא ההתייחסות אליו כאדם, ולכן כבן-חורין ובעל זכויות. בשיעור זה נגלה שבישראל של היום ישנם עובדים רבים (רובם נמצאים כמה עשירונים מתחת למעמד הביניים) שזכויות האדם שלהם מופרות. דרך נקודת המבט של זכויות אדם נעסוק באחריות של עסקים כלפי עובדים ונבחן את האופנים שבהם היא יכולה לבוא לידי ביטוי.

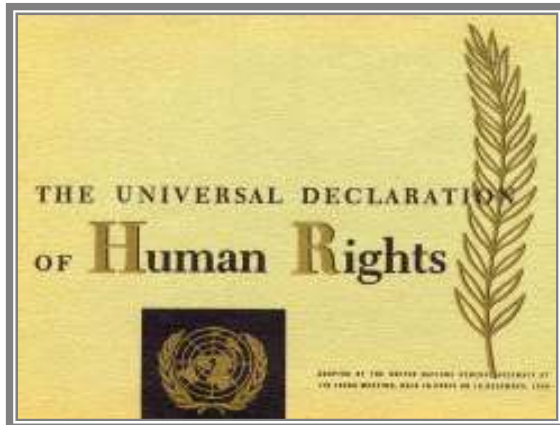
העובדים כמחזיקי עניין מרכזי

המקום של אחריות כלפי עובדים בתוך עולם האחריות החברתית של עסקים הוא חשוב ביותר, גם אם נוטים לפספס אותו. המושג אחריות חברתית של עסקים נשמע לרבים כמו מילה נרדפת לפילנתרופיה, תרומה לקהילה, התנדבות עובדים או פעולות אחרות שחברות עסקיות עושות כדי לקדם מטרות שונות בסביבתן החיצונית. כל אלה הם רכיבים אפשריים של אחריות זו אבל אינם החלק המהותי שלה. כפי שלמדנו בשיעורים הקודמים, אחריות חברתית דורשת שהפירמה תיקח בחשבון במדיניותה ופעולותיה את מחזיקי העניין המהותיים שלה, ואחד ממחזיקי העניין החשובים ביותר הוא עובדי החברה עצמם.

איזו מין אחריות יש לעסק כלפי עובדיו? תשובה זאת משתנה לאורך השנים ובהתאם לרוח התקופה. העסקת ילדים, למשל, הייתה מקובלת בעבר ואינה מותרת היום, גם איזון בית-עבודה הוא נושא שהמודעות אליו גוברת בשנים האחרונות וכך גם הציפייה מעסקים שייטנו יחס מכבד למפוטריהם. כדי להגדיר ולבחון את תחומי האחריות של עסקים כלפי עובדיהם ניתן להשתמש בפריזמה של זכויות אדם.

עובדים וזכויות אדם

זכויות האדם (למי שהספיק לשכוח את שיעורי האזרחות שלו) הן זכויות הנתונות לכל אדם באשר הוא אדם, בלי קשר לתכונותיו הנוספות המייחדות אותו מאנשים אחרים. הזכויות



נובעות מהעמדת הפרט במרכז ומכוונות להגן על רוחתו, על כבודו ועל התפתחותו. [ההכרזה הבין-לאומית בדבר זכויות האדם](#), שהתקבלה בעצרת האו"ם ב-10 בדצמבר 1948, מגדירה את הזכויות שבהן צריכים להכיר ועליהן צריכים להקפיד כלל האנשים, הגופיים החברתיים, העמים והאומות. כדאי אולי להזכיר, במיוחד מאחר והשבוע ציינו

את יום השואה, שההכרה בנחיצותה של ההכרזה נבעה בין היתר ממעשי הזוועות שאירעו בעולם בעשר השנים שקדמו לחתימתה: "הואיל והזלזול בזכויות אדם וביזוין הבשילו מעשים פראיים שפגעו קשה במצפונה של האנושות". ההכרזה מגדירה את **הזכות לחיים, לחירות ולבטחון אישי** כזכויות יסוד, שעל בסיסן עומדות זכויות נוספות וביניהן הזכויות הכלכליות שרלוונטיות במיוחד לענייננו וכוללות בין היתר את הזכות לעבוד ולקבל שכר שווה והוגן, בטיחות ובריאות בעבודה, הזדמנות שווה להתקדם, חופש ההתאגדות ומנוחה ופנאי.

המודעות לצורך להגן על זכויות העובדים התפתחה במהלך המאה ה-20 לאחר שבעקבות העיור והמהפכה התעשייתית הלך וגדל מעמד העובדים השכירים. התנועות הסוציאליסטיות ואיגודי העובדים שקמו בתחילת המאה ה-20 תרמו להתפתחותם של חוקי העבודה המודרניים, שאמורים היו להבטיח את ההגנה על זכויות העובדים. אולם, בשנים האחרונות תהליכי הגלובליזציה ושחיקת מדינת הרווחה הביאו לשחיקת התאגדויות העובדים, עלייה בקצב התחלופה של מקומות עבודה ודפוסים חדשים של העסקה, כמו העסקה דרך עובדי קבלן ומשרות חלקיות - כל אלה מביאים להיחלשות היכולת של עובדים להגן על זכויותיהם. על רקע מצב זה, בישראל של 2013 לא כל העובדים נהנים מהגנה על זכויותיהם הבסיסיות ובעיקר נפגעות הקבוצות החלשות יותר באוכלוסייה. אנסה להדגים מהן ההפרות הקיימות של זכויות אדם מרכזיות ומה ייחשב להתנהלות אחראית של פירמה בהקשר זה.

הזכות לחיים - ברמה הבסיסית ביותר, לא כל העובדים בישראל נהנים מסביבת עבודה שמבטיחה את שלומם האישי, בריאותם ואף את חייהם. פועלי הבניין למשל, הם אוכלוסיית עובדים שאחוז התמותה בה גבוה במידה בלתי נסבלת (כ-30 הרוגים בשנה) ושעובדים

במקרים רבים בלי אמצעי הבטיחות הנדרשים לשמירה על בריאותם. התנהלות אחראית של עסק צריכה לקחת בחשבון היבטים של שמירה על סביבת עבודה בטוחה, הקפדה על עמידה בנהלי הבטיחות ודאגה לשלום העובדים ובריאותם.

הזכות לביטחון – אמנם מרבית העובדים כיום עובדים בסביבת עבודה סטרילית יחסית, ליד המסך והמקלדת, וחשופים פחות לסיכונים בריאותיים, אבל תחושת הביטחון האישי שלהם נפגעת בדרכים אחרות, למשל בפגיעות שנגרמות על ידי הצקות והטרדות. [סקר של משרד התמ"ת](#) חושף, למשל, ש-1 מכל שני עובדים נפגע מהצקות במקום העבודה [וסקר נוסף](#) מגלה, ש-40% מהנשים מוטרדות מינית במקום העבודה. כמו בכל המקרים האחרים, גם כאן, האוכלוסיות החלשות הן החשופות ביותר להפרות ופגיעות. [דיווח של רכזות בקו לעובד](#) מתאר תנאים קשים של ניצול והטרדה שמהגרות עבודה ופליטות העובדות בישראל בענפי הסיעוד, החקלאות וההסעדה חשופות אליהם.

אחריות חברתית כלפי עובדים דורשת לייצר לעובד סביבת עבודה בטוחה לא רק במובן הפיסי אלא גם במובן הריגשי ואחד האמצעים לכך הוא ניהול והטמעה של מדיניות ברורה לגבי הטרדות פיזיות, מיניות, פסיכולוגיות או מילוליות.

לפעמים הפגיעה בביטחון העובד אינה קשורה לרמה הפיסית או הרגשית אלא לביטחון פיננסי ותעסוקתי. חוקי המגן אמורים להבטיח שהעובד נהנה מההגנה הבסיסית שתאפשר לו הכנסה קבועה וקיום בכבוד, אך אלה מופרים תדיר (להרחבה ניתן לקרוא [כאן](#)). פירמה אחראית נדרשת לשלם לעובדיה שכר שיאפשר להם לחיות בכבוד (וכמובן שנשאלת השאלה מהו אותו שכר ומהו קיום בכבוד) ולעמוד בדרישות החוק בכל מה שקשור לחוקי העבודה.

הזכות לחירות – החירות של העובד במקום העבודה יכולה לבוא לידי ביטוי במספר צורות. ברמה הבסיסית ביותר עובד, בניגוד לעבד, אמור להיות מועסק במקום העבודה מרצונו החופשי ולא מתוך אילוץ או כפייה. חירות נוספת שהעובד זכאי לה היא חירות הפרט, או הזכות לשמור על אותם תחומים שבהם נשמרת פרטיותו וחיי האישיים. אחריות של חברות בהקשר זה תתייחס לא רק להכרה בחיים האישיים והמשפחתיים של העובדים ויצירת תנאי עבודה שיאפשרו לעובד לקיים את חיי הפרט והפנאי שלו, אלא גם להבטחת מידה מסוימת של פרטיות לעובד במקום העבודה עצמו. גם בתוך מקום העבודה מגיעה לעובד הזכות לשמר לעצמו מרחב מסוים של פרטיות וחופש אך אלה לפעמים נפגעים. חוקרים מהמכון לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי פירסמו בשנת 2009 [סקר](#) שעסק בפיקוח וניטור אחר עובדים במקומות העבודה והתבסס על תשובותיהם של 373 מנהלים או חברי הנהלה מארגונים שונים. השאלות עסקו בסוגים שונים של ניטור פעולתם של עובדים בארגונים כגון

וידאו, מעקב אחרי מחשב, טלפון, טכנולוגיות לוויין ועוד. הסקר הציג את הממצאים באופן השוואתי לעומת סקר דומה אותו קיימה האגודה האמריקאית לניהול (AMA) בשנת 2005 והתוצאות מצביעות על כך שמעבר לכך שהשימוש באמצעי ניטור שכיח יותר בחברות הישראליות גם השקיפות לגבי מצומצמת הרבה יותר, והעובדים אינם יודעים ברוב המקרים האם ובאיזה אמצעים הארגון מפקח על פעולתם. התנהלות אחראית תדרוש מהחברה להיות גלויה מול העובדים לגבי האמצעים אותם היא מפעילה ולהשתמש באלה בצורה סבירה ומידתית.

חירות נוספת שנדרשת במקום העבודה הינה חופש ההתאגדות. החוק בישראל מקנה לעובדים את הזכות להתאגד ולשבות ובשנה האחרונה היינו עדים לניסיונות של עובדים רבים להתאגד על ידי הקמת וועד עובדים, למשל בחברות כלל ביטוח, איקאה ויו-בנק. למרות שהזכות מוגנת בחוק נעשים לעיתים קרובות ניסיונות של מעסיקים להכשיל התאגדויות כאלה (כפי שאירע לאחרונה בחברת פלאפון, מהלך שגרר [פסק דין מחמיר נגד החברה](#)). התנהלות אחראית במקרה זה דורשת לכבד את זכותם של העובדים להתאגדות ולניהול משא ומתן משותף.

אלה כמובן רק דוגמאות בודדות שנועדו להמחיש מהי אחריות כלפי עובדים ומדוע היא נחוצה.

הזכות לשוויון – גיוון והכלה במקום העבודה

אל כל הזכויות שהוזכרו מצטרפת גם **הזכות לשוויון**. בישראל קיימות אוכלוסיות שמסיבות שונות (בגלל מוצא, מין, גיל או מוגבלויות פיזיות ונפשיות) הסיכוי שלהן להשתלב בשוק העבודה נמוך יותר וגם כאשר הן משולבות אינן מקבלות יחס שוויוני בהיבטים שונים של העסקתן כמו שכר וקידום. התחום של **גיוון תעסוקתי** מתייחס לאחריות של פירמה לתת לעובדים יחס שוויוני ולא מפלה בכל ההיבטים של העסקתם ולפעול על מנת להעסיק אוכלוסיות שונות של עובדים המייצגות את המגוון האנושי באוכלוסייה.

בנושא של שוויון וגיוון תעסוקתי נעסוק בהרחבה במטלת הבית שלכם, שבה תתבקשו לראיין עובד/ת שמשתייכים לאוכלוסיות המגוונות (האוכלוסיות שמתקשות להשתלב בשוק העבודה) על תחומים אלה. המידה שבה תשמרו בעתיד כמעסיקים על זכויות האדם של הכפופים לכם תהיה תלויה במידה רבה ביכולת שלכם לראות בהם לא רק עובדים אלא קודם כל בני אדם, ולכן בחרנו להקדיש את המטלה לשיחה עם עובד, שתאפשר לכם להיפגש באופן אישי עם האנשים ולא רק עם הסטטיסטיקות.



נסיים את נושא העובדים עם קצת תרבות – "[מקהלת העבדים העבריים](#)", הקטע המפורסם מתוך האופרה "נבוקו" של ורדי, (אפשר לשים ברקע בזמן שאתם קוראים את המטלה), תהנו!