

האגודה הישראלית
לחקר יחסי עבודה

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

קוד אתי לעוסקים ביחסי עבודה

האגודה הישראלית
לחקר יחסי עבודה

מוכירות האגודה: דרך אבא הלל 148, רמת-גן 52572, טל': 03-5757866; פקס: 03-5757866

קוד אתי לעוסקים ביחסי עבודה

הרקע

במהלך השליש האחרון של שנת 2010 יזם ד"ר שי צפריר, יו"ר האגודה הישראלית לחקר יחסי העבודה דאז, פרויקט ניסיוני להגדרת קוד אתי ביחסי עבודה, שאותו תגבש האגודה ותנסה להטמיע בקרב העוסקים ביחסי עבודה בישראל.

המשימה הוטלה על צוות בראשות פרופ' אלי וייץ, שחברים בו ד"ר ברק אהרונסון, ד"ר אורנית רז וד"ר אריה רשף.

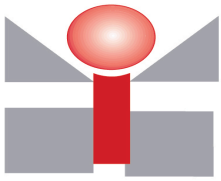
בשלב הראשון, אסף הצוות חומר בנושא ובדק אילו קודים אתיים ביחסי עבודה קיימים בארץ ובחור"ל (ארה"ב ואירופה), דוגמת הקודים של אגודות מקצועיות של בעלי מקצועות חופשיים, כגון פסיכולוגים קליניים, עורכי דין וכדומה.

כמו כן, בדק הצוות אילו קודים אתיים יש למנהלי משאבי אנוש ולאגודות מנהלים דומות. נושאים אלו נבדקו גם בארגון העבודה הבין-לאומי (ILO), האגודה הבין-לאומית לעבודה ותעסוקה (International Labor and Employment Association), איגודים מקצועיים בצפון אמריקה ועוד. חקר מצב העניינים בתחום הביא את הצוות לידי מסקנה, שאין קוד אחיד ומוסכם להתנהגות אתית ביחסי עבודה, ולפיכך יצא לדרך עצמאית לניסוח קוד כזה עבור האגודה הישראלית לחקר יחסי העבודה.

לצורך הכנת הקוד ראינו חברי הצוות מנהלים כלליים, מנהלי משאבי אנוש ומומחים ליחסי עבודה, סקרו ספרות מקצועית על קודים אתיים, וסיכמו את החומר שאספו בנושא.

טיוטה ראשונה של הקוד האתי ביחסי עבודה נכתבה לאחר יום עיון שארגנה האגודה, בשיתוף עם קרן פרידריך אברט, ולאחר דיון מעמיק ולאחר שנלמדו תובנות והתקבלו הערות מן המשתתפים. גרסה משופרת של הקוד האתי נכתבה לאחר שהטיוטה נשלחה לחברי האגודה ולאחר שהתקבלו הערותיהם ולאחר מספר דיונים בהנהלת האגודה. הקוד המצ"ב אושר על ידי הנהלת האגודה ואומץ על ידה.

כיום, ראשת האגודה, עו"ד נעמי לנדאו, מקדמת את קוד זה בקרב קהילת יחסי העבודה.



קוד אתי לעוסקים ביחסי עבודה

מבוא¹

תחום יחסי העבודה עוסק במערכת העקרונית המיועדים להסדיר את מכלול היחסים בין שלוש קבוצות בעלי עניין העוסקות ביחסי עבודה: עובדים וארגוניהם (להלן: "קבוצת העובדים"), מעסיקים וארגוניהם (להלן: "קבוצת המעסיקים") והמדינה על רשויותיה השונות. מורכבות יחסים זו מזמנת לנו התמודדות יומיומית עם סוגיות אתיות ומחייבת אותנו להגדיר עקרונות מנחים ליצירת הלימה בין צורכי העובדים וצורכי המעסיקים והמדינה במסגרת של קוד אתי ביחסי עבודה. זאת, מעבר לנורמות המשפטיות, להדגשת ערכים של כבוד האדם, לשוויון, להדדיות, לאמון ולשמירת האיזון בין הצדדים באמצעות משא ומתן הוגן המכבד את כל הנושאים והנותנים ושולל הסדרת יחסים בכפייה.

קוד אתי זה נועד לשפר את מערכת יחסי העבודה ולהתוות אמות מידה אשר יסייעו בהערכת מצבים הדורשים שיקול אתי, וכן להגדיר דפוסים נורמטיביים של התנהגות אתית בניהול מערכת יחסי העבודה.

קבוצה המקבלת על עצמה את יישום הקוד, תכיר באחריותה לתנאי העבודה שבהם מועסקים עובדים בעת ביצוע עבודת ייצור או מתן שירות עבור קבוצת המעסיקים, גם אם אינם עובדיה הישירים – בין שפעילות הקבוצה מתבצעת בארץ ובין בחו"ל, בין שעובדיה הם מישראל ובין מחו"ל. קבוצת המעסיקים תיצור תנאי עבודה נאותים ותדאג לשכר הוגן לעובדיה. כמו כן תוודא קבוצת המעסיקים לפני חתימת החוזה עם קבלני משנה העובדים עבורה, שתנאי העבודה הנהוגים בו יונהגו גם בקרב אותם קבלני משנה.

העובדים יהיו מחויבים לפעול לטובת השגת מטרות קבוצת המעסיקים ולהצלחתה, יהיו נאמנים לקבוצה ולייעודה, כל עוד הקבוצה פועלת על-פי אמות מידה אתיות, בין אם קבוצת המעסיקים קיימת למטרות רווח ובין אם לאו.

לאור המטרה של הגדרת קוד אתי ביחסי עבודה בישראל, כנאמר לעיל, גובש המסמך הנוכחי בשני חלקים:

- ערכי היסוד המהווים יחדיו את התשתית הערכית של העיסוק ביחסי עבודה;
- עקרונות פעולה הנגזרים מערכי היסוד האלה.

ערכי היסוד²

¹ כל האמור במסמך זה בלשון זכר – אף נקבה במשמע. כל האמור במסמך זה בלשון יחיד – אף רבים במשמע.

² במסמך זה התייחסות ל"הצדדים" משמע כולל העובדים.

ערכי היסוד המנחים את העוסקים בתחום יחסי עבודה הם: **כבוד האדם וחירותו, בריאות העובד ורווחתו, טוהר מידות, יושרה, שוויון והוגנות, שקיפות, מקצועיות, ואחריות חברתית.** מעסיק³ המאמץ את הכללים האלה יגזור על פיהם את כללי ההתנהגות המקובלים בתוכו.

כבוד האדם וחירותו

המעסיקים, העובדים ונציגי העובדים רואים את כבוד האדם וחירותו כערכים מרכזיים בניהול יחסי העבודה ויגלו דאגה, אמפטיה, אכפתיות, רגישות והבנה לצורכי הפרט, תוך הקפדה על שמירת הזכויות וטיפול הכישרים והצורך במימוש עצמי של בני האדם שאתם הם באים במגע. המופקדים על יחסי העבודה יקפידו על כיבוד רגשות הזולת, יכבדו את חייו האישיים והפרטיים ואת ערכיו, מנהגיו ואמונותיו וישמרו שלא לפגוע בהם, ינהגו באדיבות, בנועם ובדרך ארץ כלפי העובדים ובעלי העניין האחרים, יקפידו על תרבות דיבור הולמת ויימנעו מכל אלימות, פיזית ו/או מילולית.

בריאות העובד ורווחתו

המעסיק יפעל לשמירה על בריאות העובד, איכות חיי העבודה שלו ובטיחות סביבת העבודה.

טוהר מידות

המעסיקים, העובדים ונציגי העובדים יקפידו, הן במקום העבודה והן מחוצה לו, על התנהגות מוסרית בהתאם לאמות מידה קפדניות ביותר. הם יימנעו מניצול לרעה של מעמדם ומכל פעילות שאינה גובלת בתום לב ומבוססת על כוונת זדון, מרמה, חוסר יושר ואי-הגינות.

יושרה

המעסיקים, העובדים ונציגי העובדים יפעלו על פי אמות מידה גבוהות ביותר של יושרה, אמינות, כנות והגינות; ינהגו באופן מעורר אמון ומתוך תחושה של אחריות ונאמנות לכל בעלי העניין; יציגו סטנדרטים גבוהים של דיווח אמת; יקפידו על עמידה בהתחייבויותיהם ועל אמינות המידע שהם מוסרים; ויימנעו ממתן מידע שעלול להטעות. המעסיקים, העובדים ונציגי העובדים לא יהיו שותפים למעשים שיש בהם אי-יושר, תרמית או הטעיה, ויהיו מוכנים להודות בטעויותיהם בכל עת.

שוויון והוגנות

העוסקים ביחסי העבודה, המעסיקים, העובדים, נציגי העובדים ורשויות המדינה האוכפות את חוקי המדינה, יתייחסו לעובדים בהגינות ובלא אפליה ויקבלו החלטות הנוגעות לעובדים על בסיס שיקולים ענייניים כגון כישורים ותפקוד, ובלא אפליה מחמת דת, גזע, מין, גיל, השקפה, נטייה מינית, מוגבלות וכיו"ב. גורמים אלו יקפידו על מתן שוויון הזדמנויות בקבלה בעבודה ויקדמו את העובדים על פי כישוריהם ובהתאם למיומנויות המקצועיות שלהם.

³ במסמך זה: מעסיק משמע גם ארגון מעסיקים או מעסיק בודד או קבוצת מעסיקים.

שקיפות

העוסקים ביחסי העבודה, המעסיקים, העובדים ונציגי העובדים יימנעו ממרמה ומהטעיה, יפעלו ביושר וללא משוא פנים, יקפידו על דיווחי אמת ועל שקיפות מלאה של המידע הרלוונטי, יימנעו ממרמה ומהטעיה, ויקיימו מערכת יחסים המושתתת על אמון בין כל בעלי העניין המעורבים.

מקצועיות

העיסוק ביחסי עבודה מחייב הכשרה מתאימה וידע עדכני. העוסקים ביחסי עבודה רואים במקצועיות ובמצוינות בסיס לפעילותם המקצועית ויעשו את מלוא המאמצים לחתירה להישגים מקצועיים מיטביים תוך הקפדה על שימור הידע בתחום עיסוקם ועל קידומו. העיסוק ביחסי עבודה דורש הכשרה וידע מתאימים. לעוסקים ביחסי עבודה יש מחויבות אישית לשמור על סטנדרטים גבוהים של התנהגות מקצועית ולהיות מודל לחיקוי. עליהם לפעול לשיפור כישוריהם המקצועיים תוך התעדכנות מתמדת בידע מקצועי רלוונטי, ואף לקיים קשר מקצועי רציף עם הקהילה המקצועית הרחבה, תוך קבלת אחריות על איכות עשייתם המקצועית.

אחריות חברתית

המעסיקים, העובדים ונציגי העובדים יפעלו כחלק בלתי נפרד מהקהילה הקשורה למקום העבודה ויגלו מחויבות לכלל בעלי העניין בקהילה היכולים להיות מושפעים מהחלטות הקשורות לפעילות המעסיק. טיפוח יחסי עבודה הוגנים במקום העבודה יעלה בקנה אחד עם יישום נורמות חברתיות ומוסריות בתהליך קבלת החלטות במערכת יחסי העבודה הכוללת את המעסיקים, העובדים ונציגי העובדים אשר יפעלו לאור תפיסה זו כדי לכלול במטרות ארגוניהם סיוע לחברה ולקהילה והגנת איכות הסביבה.

עקרונות פעולה הנגזרים מערכי היסוד

כבוד האדם וחירותו

- ✓ חופש העיסוק: העובד יבחר את עבודתו ואת מקום עבודתו מתוך בחירה חופשית. לא תהיה עבודה בכפייה, ועובד לא יידרש להשאיר מסמכים מזהים אישיים או כל דבר אחר בידי מעסיקו.
- ✓ העסקה הוגנת: עובדים יועסקו בצורה הולמת והוגנת. כל העובדים, ללא קשר למעמדם ומוצאם, יועסקו על פי דין, בין שהם אזרחים ובין שהם מהגרי עבודה השוהים כחוק או שלא כחוק בישראל.
- ✓ העסקה פוגענית: אין להעסיק עובדים בתנאי עבודה משפילים ונחותים או בתנאי עבודה המבזים זכויות אדם ומפרים חוקי עבודה. רמיסת כבוד העובד לא תותר במקום העבודה.
- ✓ הקפדה על שמירת הפרטיות: הזכות לפרטיות היא זכות יסוד ובמדינת ישראל יש לה מעמד חוקתי. חובת המעסיק להגן על פרטיותו של העובד. מעסיק יימנע מלחשוף פרטים אישיים או חומרים אישיים הקשורים לעובד בפני מי שאינו מוסמך לכך. עם זאת, הזכות לפרטיות היא זכות יחסית ומחייבת גם התחשבות בצרכים ובאינטרסים הלגיטימיים של המעסיק.

בריאות העובד ורווחתו

- ✓ על הצדדים לפעול להגנת העובדים מפני תחלואה ושחיקה פיזית ונפשית ולדאוג שכל העובדים יפעלו בסביבת עבודה בריאה, בטוחה ובטיחותית.
- ✓ הצדדים יפעלו לקידום רווחת העובדים ובריאותם.
- ✓ הצדדים יציבו כערך את האיזון הנדרש בין עבודה לחיים אישיים.

טוהר מידות

- ✓ ניצול: הצדדים יימנעו מניצול לרעה של מעמדם לטובתם האישית, משימוש ברכוש הציבורי למטרות פרטיות, מקבלת מתנות, מאפליה מטעמים לא ענייניים ומניגוד אינטרסים כאשר עניינים אישיים עלולים להצטלב ולפגוע בבעלי עניין ובאינטרסים ציבוריים.

יושרה

- ✓ תום לב: נציג המעסיק יפעל בכל מגעיו עם העובדים בתום לב ובהגינות. נציג העובדים יממש את אחריותו כלפי שולחיו בתום לב, ללא משוא פנים ובהגינות בבואו לייצג את ענייני העובדים לשם שיפור והגנה על תנאי עבודתם ועל סדרי עבודתם, לרבות זכויותיהם הסוציאליות, ויפעל למציאת דרכים לשיפור מעמד העובדים ומצבם הכלכלי ולהגשמתן. הוא גם יפעל לקידום מעמד העובדים וישים לנגד עיניו את הצלחת מקום העבודה והישרדותו.

- ✓ שעות עבודה: עובד יחויב לעבוד בהיקף שעות כמוגדר בחוק ובהסכם הקיבוצי או בהסדר אחר התואם את החוק. אין לחייב עובד לעבוד שעות נוספות מעבר לשעות העבודה הרגילות בלא הסכמת המפורשת. העובד יתגומל על שעות עבודה נוספות בתשלום בשיעור מיוחד, הגבוה משכרו הרגיל, ו/או בשעות חופשה, כמוגדר בחוק ובהסכם הקיבוצי.

שוויון והוגנות

- ✓ שוויון בעבודה: העסקת עובדים תיעשה על בסיס שוויוני וללא אפליה על בסיס מין, גזע, דת, גיל, לאום, מוצא, מוגבלות, מעמד חברתי, העדפה מינית או מעמד אישי (נשוי, גרוש, אלמן, ילדים וכו').
- ✓ סולידריות: העובדים יכבדו את ההחלטות והפעולות שנוקטים ארגוני עבודה אחרים, כולל השתתפות בצעדים ארגוניים, למשל, שביתה. העובדים ונציגיהם יכבדו את ההחלטות והפעולות שנוקטים עובדים ונציגי עובדים בארגונים אחרים.
- ✓ הזכות להתאגדות: לכל העובדים הזכות להתאגד באיגוד עובדים או להצטרף אליו. המעסיק יכיר באיגוד עובדים כגוף המייצג את העובדים, ינהל עמו משא ומתן קיבוצי ויערוך עמו הסכמים קיבוציים. לנציגי העובדים תינתן גישה חופשית לכל אתרי העבודה ויועמדו לרשותם האמצעים לייצג את העובדים נאמנה. המעסיק לא יתנכל לנציגי עובדיו וימנע כל פגיעה בהם.
- ✓ שכר הוגן: לעובד ישולם שכר הוגן במועדו. השכר יאפשר קיום בכבוד ויכלול את כל הרכיבים הסוציאליים הנהוגים במשק כגון חופשה שנתית או חופשת מחלה. המעסיק יהיה אחראי לתשלום מלא ובמועד של כל הפרשות בגין התנאים הסוציאליים של העובד, לרבות הפרשות לגימלה ולביטחון סוציאלי. לא יתאפשר ניכוי משכרו של העובד אם ניכוי זה אינו מעוגן בחקיקה או בהסכם או בהסדר קיבוצי; לא יתאפשר ניכוי מהשכר בגין הדרכה, התלמדות, או עבירות משמעת אם ניכוי כזה אינו מעוגן בחקיקה או בהסכם או הסדר קיבוצי. ניכוי שכר מעבר למותר על פי חוק ייעשה אך ורק בהסכמתו המפורשת בכתב של העובד.

✓ תנאי העבודה: על המעסיק לדאוג לסביבת עבודה הולמת ולתנאי עבודה נאותים, לרבות כאלו שיבטיחו את בטיחותם, בריאותם, רווחתם וכבודם של העובדים. חובתו של המעסיק להגן על העובדים מכל סוג של הטרדה – אישית, מינית, וורבלית, פסיכולוגית ופיזית. על המעסיק להבטיח שסביבת העבודה תאפשר גם לעובדים בעלי מוגבלויות לתפקד באופן מיטבי.

שקיפות

✓ מידע: לקראת החלטות שיש להן השלכות משמעותיות על חיי העבודה יציגו הצדדים הנוגעים בדבר את החלופות האפשריות, יבהירו את היתרונות והחסרונות של כל חלופה מוצעת, יעשו את כל הנחוץ על מנת שהצדדים יקבלו מידע שיאפשר להם לקבל החלטות מתוך שיקול דעת והבנה.

✓ הונאה: הצדדים יימנעו מנקיטת אמצעים לא-נאותים כלשהם כדי להניע את אחד מן הצדדים לנקוט בפעולה מסוימת או לקבל החלטה מסוימת.

✓ קול העובד: על המעסיק לאפשר לעובד להביע את דעתו ולהשפיע על תהליכי קבלת ההחלטות בכל הקשור לעבודתו בלא חשש מפני ענישה או התנכלות, ולקיים מערכת תקשורת שתאפשר העברת מידע מהעובד להנהלה.

מקצועיות

✓ השקעה בעובד: על המעסיק לקיים עבור העובד מערכת הדרכה ופיתוח על מנת לאפשר מיצוי הפוטנציאל של העובדים במקום עבודתו. על העובד ונציגי העובדים להכיר בהשקעת מקום העבודה בעובד ולכבד את ההסכמות שנקבעו בגין השקעות אלו.

✓ שמירת מקצועיות: העובדים ונציגיהם יפעלו לשמירת רמת מקצועיותם בכל הקשור לביצוע תפקידם ועבודתם.

אחריות חברתית

✓ העסקת קטינים: מקום עבודה לא יעסיק ילדים/קטינים אשר העסקתם אסורה על פי חוק ובשל הכללתם בשוק העבודה השכלתם נשללת מהם.

✓ טיפוח הסביבה: על הצדדים לפעול לטיפוחה ושימורה של הסביבה, להתייעל בניצול המשאבים הסביבתיים ולפעול למיחזור משאבים אלו בסביבת עבודתם.

✓ טיפוח החברה והקהילה: על הצדדים לפעול לטיפוח הקהילה שבה פועל מקום עבודה ולהתייחס באופן הוגן למגזרי החברה השונים היכולים להיות מושפעים מפעילות החברה.

התהליך המוצע ליישום הקוד האתי:

שלב א' – בחירת האתר ליישום הקוד.

שלב ב' – מינוי ממונה על הקוד האתי בארגון ומינוי צוות הקמה.

רצוי כי **הממונה על הקוד האתי** יהא פונקציה בכירה באגף משאבי אנוש (בנוסף על תפקידו). הממונה על הקוד האתי יהא אחראי על תפעולו היומיומי של הקוד האתי, יקבל פניות של העוסקים ביחסי עבודה בנוגע לקוד האתי, יהא אחראי להטמעתו בפן המשמעותי באתר, ויהא איש הקשר עם האגודה לחקר יחסי עבודה בכל הנוגע לביצוע המחקר, לשאלות ו/או הבהרות הנדרשות בקוד האתי ובישומו.

רצוי **שבצוות ההקמה** יהיו חברים נציגים מאגף משאבי אנוש והנהלת האתר. צוות ההקמה יהא אחראי על תהליך ההכשרה, ההפצה וההסבר על הקוד האתי לכל העוסקים ביחסי עבודה באתר. הצוות ידאג להביא לידיעת כל הגורמים באתר על קיומו של הקוד האתי, על קיומו של הממונה על הקוד האתי ועל אפשרות הפניה לממונה על הקוד האתי.

שלב ג' - הכשרת נציגים פנים-ארגוניים לתפעול הקוד.

שלב ד' - פרסום הקוד האתי באתר והפצתו (נדרשת מעורבות בכירי הארגון).

שלב ה' – ליווי יישום הקוד האתי על ידי האגודה לחקר יחסי עבודה תוך ביצוע מחקר אודות השפעתו של הקוד האתי על האתר. מוצע כי משך הזמן בו ייבחן הקוד יהיה למשך 6-12 חודשים.

שלב ו' – דיווח והמלצות להנהלת הארגון ולאגודה לחקר יחסי עבודה. פרסום הקוד האתי באמצעי תקשורת מוסכמים בין הצדדים על ידי האגודה לחקר יחסי עבודה.

שלב ז' – הענקת תו תקן לארגון באירועים פומביים מטעם האגודה לחקר יחסי עבודה.

שלב ח' – אימוץ באתרים נוספים.

באשר ל**הסדרת מערכת היחסים** בין הארגון לבין האגודה לחקר יחסי עבודה, בכל הנוגע להפעלת הקוד האתי והסוגיות העולות ואופן טיפול בפניות לאורו:-

אין בכוונת האגודה לחקר יחסי עבודה לקחת חלק פעיל במערכת יחסי העבודה בארגון. לצורך יישום הקוד ומתן תמיכה לארגון תמנה האגודה ועדה מטעמה אשר תפקידה יהא:

1. סיוע לארגון בכל הנוגע ליישום הקוד האתי.
 2. מתן מענה לפניות הממונה ולוועדת ההקמה בנוגע לשאלות ו/או הבהרות נדרשות.
 3. סיוע בכל הקשור להדרכה ולהטמעת הקוד האתי.
 4. מתן מענה לדילמות בעניין אתיקה ביחסי עבודה על פי בקשת הארגון למעורבות האגודה.
 5. בניית מערך מחקר לצורך בחינת תועלות הקוד האתי והשפעתו על יחסי העבודה באתר.
- בשלב זה איננו רואים צופים עלויות כספיות מיוחדות. אם וכאשר אלו יתעוררו נדון בכך בנפרד.