

האם האיגודים המקצועיים נרדמו בשמירה?

מהפכה - ולא התעשייתית

מהפכת המידע והאינטרנט עושה לרבים רק טוב - אבל לא לכולם. בכינוס "כסף אמיתי בעולם וירטואלי - השפעות על עסקים ופרטים" עלתה שאלת היערכותם - או יותר נכון אי-היערכותם - של האיגודים המקצועיים למהפכת המידע הגדולה. האם המשיכו האיגודים המקצועיים לנוח על זרי הדפנה של דפוסי יחסי העבודה הממוסדים מימים עברו? הכול על מהפכת המידע ותוצאותיה

האשמים ולא מטיל את האחריות דווקא עליהם. לדבריו, האיגודים המקצועיים מגיבים באיחור על מהפכות טכנולוגיות ומפסידיים למעשה את הרכבת שכבר יצאה לדרך. לטענתו, אין להתפלא על כך מאחר ואין זו הפעם הראשונה שאיגודים במערב לא מספיק ערניים.

שוב הם נרדמו בשמירה

הד"ר בר-חיים הסביר שמצב כזה היה גם במהפכה התעשייתית הראשונה. בראשית המאה ה-20 הגיבו האיגודים באיחור למהפכה הניהולית בשיטות הקיימות עד היום, ובאמצע המאה ה-20 הגיבו באיחור על גילוי הגורם האנושי בעבודה, תפישה שבה השתמשו המנהלים והמעסיקים, ולא האיגודים. לדבריו, לאחר מלחמת העולם השנייה התמסדו האיגודים והשליטו משטר של יחסי עבודה קיבוציים. כאן טוען בר-חיים, כי "שוב הם נרדמו בשמירה, לא שמו לב למהפכת ההיי-טק, ונמשכה החשדנות כלפי הטכנולוגיה באשר היא כגוזלת פרנסה". בר-חיים טוען, כי "העולם נכנס למהפכת המידע והגלובליזציה, והאיגודים המקצועיים המשיכו לנוח על זרי הדפנה של דפוסי יחסי העבודה הממוסדים. הם לא שמו לב כלל לשינוי בכוח העבודה: הוא יותר

האם מהפכת המידע והאינטרנט הם בשורות רעות לאיגודים המקצועיים? האם הם עשו בעצם רע לאיגודים בעידן של תחרות וגלובליזציה בעולם הגדול? כך לפחות סבור הד"ר אביעד בר-חיים, מהמחלקה לניהול וכלכלה של האוניברסיטה הפתוחה, שדיבר בכינוס "כסף אמיתי בעולם וירטואלי - השפעות על עסקים ופרטים". לדבריו, מהפכת המידע והאינטרנט הן בשורות רעות לאיגודים המקצועיים, והם כבר עשו להם דברים רעים בעידן התחרות והגלובליזציה, כאשר גרמו לשקיעת יחסי העבודה הקיבוציים, שהנם אחד המכשירים המרכזיים של האיגודים המקצועיים ב-150 שנות מאבק. התוצאה כבר ניכרת: ברבות מהארצות יש ירידה של עשרות אחוזים במספר החברים באיגודים המקצועיים.

בכנס שאורגן על-ידי מרכז צ'ייס ושה"ם - המרכז לשילוב הוראה מרחוק, בשיתוף עם המחלקה לניהול וכלכלה באוניברסיטה הפתוחה, הטעים הד"ר בר-חיים, כי עידן המחשוב אפשר למעסיקים להתחזק. העבודה למעשה הופכת לסחורה. נוסף לכך, תופעת העבודה הזמנית גדלה והולכת, בהיעדר זכויות ותנאים מעבר למינימום.

ד"ר בר-חיים איננו סבור שדווקא המעסיקים הם





פרופסור אריה סקוב.
בכל שנה עליך לפטר 5% מהעובדים



ד"ר אביעד בר-חיים.
ברור שהמצב החדש לא מחייב פיטורים של עובדים



אריה סקוב, לשעבר מנכ"ל ויו"ר מיקרוסופט ישראל. פרופ' סקוב, על-סמך ניסיון רב שנים בניהול, הטעים בכנס, כי למעשה אנשים הם חומר הגלם של ההיי-טק, ולכן משקיעים בהיי-טק בניהול אנשים. "מי שלא יודע לנהל אנשים, הצלחתו כמנכ"ל מוטלת בספק", טען סקוב.

לדבריו, על-מנת להצליח, חברה צריכה מוצר יוצא דופן, היכרות עם הלקוחות ומצוינות תפעולית. "בהיי-טק, 'תפעול' פירושו תפעול אנשים. החלק החשוב ביותר בניהול אנשים הוא יצירת תרבות ארגונית. קשה להגדיר מה זה, אבל מזהים את זה כשנכנסים לארגון", אמר סקוב. "חשוב שתרבות ארגונית תיווצר בימים ראשונים של חברה, כי קשה לשנות את זה בהמשך. חלק מתרבות ארגונית היא יצירת חזון וערכים", כך סקוב.

הוא המשיך וטען, כי המנהל הוא זה שמנהל את האנשים בארגון, ומשאבי אנוש מספקים להם שירותים. "לא תמיד ברור ההבדל ביניהם, ובמקרים רבים למשאבי אנוש מפריע לייצר משהו חריג, כדי 'לא לשבור את התקדים'".

עוד הטעים סקוב, כי חברות היי-טק מתמקדות בכמה נקודות עיקריות: יושר, אמינות, תשוקה לעבוד עם לקוחות, שותפים וטכנולוגיה, ביקורת עצמית, מחויבות למצוינות ושיפור עצמי.

ויש גם עצה טובה מפי מומחה כמו סקוב למנהל המתחיל: "בכל שנה עליך לפטר 5% מהעובדים שהם בתחתית הרשימה מבחינת יעול ותרומה. כולם ידעו שבסוף השנה מספר עובדים מסוים הולך הביתה ואז תמיד יש את המתח של היעדר רצון להיות ברשימה המאוד לא מכובדת הזאת." כמו שאמרו "הגשש החיור" - זה רעיון! ☞

צעיר ומשכיל, רב-תרבותי, חסר מודעות חברתית ופוליטית, נייד ובלתי מוגן לחלוטין.

לדברי בר-חיים, ברור שהמצב החדש לא מחייב פיטורים של עובדים, וברוב המקרים במרבית המפעלים הוא אף הביא לשרדוג מעמדם של העובדים ולשינוי באיכות חייהם בסביבת העבודה. לדבריו, העובדים המיוצגים על-ידי האיגודים המקצועיים, יכולים לרתום את מהפכת המידע לטובתם. "האם הם עושים זאת? - לא בטוח", טען ד"ר בר-חיים, שהציג מספר טיפוסים של איגודים מקצועיים ביחס לטכנולוגיית מידע, הנוודים, כהגדרתו, ללא כיוון במדבר הדיגיטלי. הם שמעו על אינטרנט וטכנולוגיית מידע. קונים ברזלים, תוכנה ורשתות תקשורת, אבל לא יודעים מה עושים עם זה. המעשיים מנצלים מחשבים ומידע לצרכים שוטפים, אך ללא ראייה עתידית מגיבים ולא יוזמים. הנקודה המעניינת ביותר היא כיצד ייראו האיגודים המקצועיים בעוד 20 עד 30 שנה. בר-חיים משוכנע שאין מנוס ממודל סייבר-איגוד מקצועי - Cyber Union, שנמצא בחיתוליו, ואמור לספק ראייה לעתיד, חידושים, שירותים, ומסורת.

יש לצפות לתגובה מאוחרת

"כל זמן שהאיגודים המקצועיים לא יבינו שהם צריכים להפוך את תעשיית המידע לכלי פוליטי, היא תהיה בידי המעסיקים ותשמש אותם", כך ד"ר בר-חיים, שביקש להדגיש שבשל הפיגור לאורך השלבים בהיסטוריה, והעובדה כי האיגודים בכל זאת סגרו כל פעם את הפער והשיגו הישגים, הרי יש לצפות לתגובה מאוחרת, אך אולי לא פחות אפקטיבית, באימוץ טכנולוגיות אלה למשימות הקבועות של חבריהם. הכנס באוניברסיטה הפתוחה אירח גם את פרופסור

פרופסור אריה סקוב: "חשוב שתרבות ארגונית תיווצר בימים הראשונים של חברה, כי קשה לשנות את זה בהמשך. חלק מתרבות ארגונית היא יצירת חזון וערכים"

ד"ר אביעד בר-חיים: "כל זמן שאיגודים מקצועיים לא יבינו שהם צריכים להפוך את תעשיית המידע לכלי פוליטי - היא תהיה בידי המעסיקים ותשמש אותם"