



משרד החינוך

המינהל למדע וטכנולוגיה

הפיקוח על מגמת ניהול עסקי

תכנית לימודים במקצוע

ניהול משאבי אנוש

תחום התוכן

תרבות ארגונית ויחסי עבודה בארגון

מהדורת מעודכנת לשנה"ל תש"פ	2 יחידות לימוד	סמל המקצוע 17.10
-------------------------------	----------------	---------------------

16-6-2019

ועדת היגוי

פרופ' במברגר פיטר	יו"ר ועדת ההיגוי, פרופ' בהתנהגות ארגונית ומשאבי אנוש, בית ספר למנהל עסקים אוניברסיטת תל אביב
ד"ר מגדה גרוס	מרכזת הועדה. ממונה מגמות (ניהול מערכות חברה ותעשייה) ומפמ"ר מגמות ניהול עסקי והנדסת תעשייה וניהול, משרד החינוך, מנהל מדע וטכנולוגיה
פרופ' (אמריטוס) משולם אילן	בית ספר לניהול חיפה, פרופ' לניהול אסטרטגי של משאבי אנוש
ד"ר שושנה שור	מרצה בפקולטה מדעי החברה משאבי אנוש, המכללה האקדמית אשקלון
ברכה ברבר	מפקחת במגמת ניהול עסקי, משרד החינוך
נואה נורית	מדריכה ומורה בבית ספר תיכון, במגמת ניהול עסקי
ערבה אסתר	מרכזת פדגוגית ומורה מובילה בבית ספר תיכון במגמת ניהול עסקי
פורת בתיה	מדריכה ומרכזת מגמה בבית ספר תיכון במגמת ניהול עסקי

© 2019 כל הזכויות שמורות

משרד החינוך

תרבות ויחסי עבודה בארגון

תוכן העניינים

עמוד

4	התפיסה הרעיונית של התוכנית
5	מטרות כלליות
8	דרכי הוראה/למידה מומלצות
9	נושאי הלימוד
10	פרוט נושאי הלימוד
17	מונחים מרכזיים
36	ביבליוגרפיה מומלצת

תרבות ארגונית ויחסי עבודה בארגון

התפיסה הרעיונית של התכנית

במקצוע "תרבות ויחסי עבודה בארגון" נכללים שני תחומי דעת:

1. תרבות ארגונית

2. יחסי עבודה

מקצוע זה חושף שני סוגיות מרכזיות המספקות ידע והבנה הדרושים לסוציאליזציה של העובד בארגון החברה, שבה אנו חיים, ובה מתרחשים שינויים מהירים היא סביבה המשפיעה על אופיים של הארגונים.

השינויים הטכנולוגיים, הגיאוגרפיים, הדמוגרפיים והכלכליים משאירים חותם גם על התרבות הארגונית.

עובד הנדרש להתמודד עם כל השינויים האלו צריך להבין את "תרבות הארגון" כדי להיות חלק אינטגרלי ממנו. התמצאות ב"תרבות ארגונית" מאפשרת לחברי הארגון להגיב או להתנהג על פי המצבים והאירועים השונים. הבנת ה"תרבות" מעניקה לחברים כלים לתרגום התרבות הכללית, הקודים, הנורמות והערכים להתנהגות המשתמעת מהם. כלים אלו והידע הנרכש יוכלו להנחות את הלומד בתחומים שונים. הבנת התפיסה הכללית, הבנת הערכים, הנורמות, רוח הארגון ומנהגיו יתרמו להזדהותו עם מטרות היסוד של הארגון ולהשתלבותו המוצלחת בחיי הארגון.

אין ספק שחווית יחסי העבודה עומדת במרכז חיי העבודה של האדם, ומכאן הצורך להסביר מוקדם ככל האפשר לדור הצעיר, בחזקת "לתפסם בהיותם צעירים", את המשמעות של מערכת היחסים בין עובדים למעבידים.

כהכנה לחיי העבודה, חשוב שבוגרי בתי הספר יבינו כיצד נוצרים יחסים אלה, ומה מבדילים מצורות העסקה אחרות, מהם החוקים המסדירים את הקשרים בין הצדדים, ואילו חוקים מעניקים זכויות מינימום לאדם העובד.

כמו כן חשוב להבין את תהליכי המשא ומתן במישור האישי והקיבוצי ואת התוקף המחייב של הסכם העבודה, פרי המשא ומתן.

כל אלה וגם נושאים נוספים עומדים בבסיס התכנית, ומכאן נגזרות מטרות העל והמטרות האופרטיביות המוצגות בהמשך.

מטרות התוכנית

מטרות כלליות ואופרטיביות

תרבות ארגונית - חלק א'

בלימודי המקצוע התלמיד:

1. יכיר את מאפייני התרבות הארגונית על מרכיביה, רבדיה וביטוייה השונים

1.1 ימנה את מאפיינים המרכזיים של התרבות בארגון

1.2 יזהה את מאפייני התרבות על מרכיביה, רבדיה וביטוייה השונים

2. יכיר את רמות ניתוח שונות של ההקשר התרבותי: תרבות לאומית, תרבות

ארגונית והקשר ביניהן

2.1 יזהה את הרמות השונות של ניתוח התרבות

2.2 יסביר את השפעת התרבות הלאומית, הדת, ההיסטוריה וסביבות חיצוניות

אחרות על התרבות הארגונית

3. יכיר את הגורמים המשפיעים על עיצוב תרבות הארגון

3.1 ימנה את הגורמים המשפיעים על עיצוב התרבות בארגון

3.2 יפרט את הגורמים המשפיעים על עיצוב תרבות הארגון, מהסביבה

החיצונית והפנימית

4. יכיר את הקשר בין התרבות הארגונית לתהליך החברות של העובד בארגון

4.1 יסביר את חשיבות הסוציאליזציה על העובד

4.2 יסביר את השפעת התרבות הארגונית על תהליכי גיוס ומיון עובדים

4.3 יציין את מרכיבי תהליך הקליטה המסייעים לתהליך החיברות

4.4 יסביר את השפעת התרבות הארגונית על תפקוד העובד

5. יכיר את המרכיבים של שימור התרבות הארגונית ושל התמודדות הארגון עם

שינויים

- 5.1 ינתח את התרבות הארגונית בשוק הדינמי
- 5.2 יסביר כיצד הארגון מתמודד עם משברים כגון: מיזוגים ורכישות, מעבר מסקטור לסקטור, חילופים פרסונאליים של בכירים
- 5.3 ידע למנות שינויים בחברה, במשק ובסביבתו הקרובה של הארגון

יחסי עבודה - חלק ב

6. יכיר את מערכת יחסי העבודה בישראל ואת הגישות השונות לניתוח יחסי

עבודה

- 6.1 יזהה את התנאים להיווצרותם של יחסי עובד- מעביד
 - 6.2 יסביר את הגישות הנבחרות לניתוח יחסי עבודה
7. יבין את הקשר והמעורבות של הממשל, הרשות המבצעת והשופטת, במערכת

יחסי העבודה

- 7.1 יתאר את המעסיקים הציבוריים במשק הכלכלי
- 7.2 יסביר את פועלם של ההסתדרות והאיגודים המקצועיים במערכת יחסי עבודה
- 7.3 יתאר את מאפייני יחסי העבודה במערכת הציבורית
- 7.4 יפרט את מערכת יחסי העבודה בסקטור הפרטי
- 7.5 יתאר את מוערבות הממשל במערכת יחסי עבודה

8. יבין מהו משא ומתן הקיבוצי

- 8.1 יסביר את תרומתו של משא ומתן בהשגת זכויות העובדים
- 8.2 ינתח את תהליכי המשא ומתן הקיבוצי
- 8.3 יבחין בין שביתה, השבתה ומו"מ ככלים להשגת ערכים חברתיים וכלכליים

9. ידע את המושגים הסכס קיבוצי, הסדר קיבוצי וצו הרחבה.

10. יבין את חשיבות השכר והתגמולים במערכת יחסי עבודה

- 10.1 יסביר את מבנה השכר והתקבולים של העובד
- 10.2 יבדיל בין סוגי התגמולים השונים שמקבל העובד
- 10.3 יפרט את התגמולים על בסיס תפקוד
- 10.4 יסביר מהי אפליה וכיצד היא מקבלת ביטוי בתגמול
- 10.5 יסביר כיצד נוצרת קוטביות בתגמול

11. יכיר סוגיות נבחרות בדיני עבודה

- 11.1 יתאר את התבחינים לקיום קשרי עובד מעביד
- 11.2 יסביר חוקים נבחרים מדיני עבודה

12. התלמיד ידע את הסיבות לסכסוך עבודה בין עובד למעביד

- 12.1 יסביר מהם סכסוכי עבודה לסוגיהם והסיבות להיווצרותם
- 12.2 יסביר מהי שביתה וסוגיה וסיבות להיווצרותה
- 12.3 יסביר מהי השבתה והסיבות להיווצרותה
- 12.4 יסביר את הפתרונות הקיימים ליישוב סכסוכי עבודה
- 12.5 יבדיל בין התפטרות, פיטורין, יציאה לגימלאות וסיום חוזה עבודה, כמצבים בהם מופסקים קשרי עובד מעביד

דרכי הוראה/למידה מומלצות

1. הוראה פרונטאלית בכיתה
2. הרצאות אורח של "אבות מייסדים" מוכרים
3. צפייה בסרטי "מורשת קרב" של ארגונים שונים וניתוחם
4. "ניתוחי אירוע" המתוארים בספרות הביבליוגרפית הנלווית
5. ביקורים בארגונים שתיעדו את "מורשת הקרב" שלהם: "מוזיאון צה"ל", תחנת
6. הכוח בחדרה (חברת חשמל לישראל)
7. משחק סימולציה של ארגון בעל תרבות ייחודית מובהקת
8. ניתוח פרסומי מדיה אקטואליים העוסקים באירועים בולטים בארגונים שונים,
9. תוך מציאת מאפייני תרבות שהשפיעו על ארגונים אלה
10. הצגה וניתוח ה"קוד אתי" של ארגונים שונים
11. צפייה בסרטים המציגים ארגונים בעלי תרבות ארגונית ו/או "קוד אתי" ייחודיים

נושאי הלימוד תרבות ויחסי עבודה בארגון

ראשי פרקים ----- מס' שעות מומלצות

חלק א - תרבות ארגונית

- | | |
|----|---|
| 20 | 1. הגדרת מושג התרבות |
| 15 | 2. רמות ניתוח התרבות |
| 15 | 3. הגורמים המשפיעים על עיצוב תרבות הארגון |
| 20 | 4. הקשר בין התרבות הארגונית לתהליך החברות של העובד בארגון |
| 20 | 5. שימור התרבות הארגונית והתמודדות עם שינויים |

חלק ב - יחסי עבודה

- | | |
|----|---|
| 10 | 6. יחסי עבודה |
| 10 | 7. הממשל והצדדים המעורבים ביחסי עבודה |
| 17 | 8. משא ומתן קיבוצי |
| 15 | 9. ההסכם הקיבוצי, ההסדר הקיבוצי וצו הרחבה |
| 10 | 10. שכר ותגמול עובדים |
| 13 | 11. דיני עבודה |
| 15 | 12. קשרי עובד מעביד וסיכסוכי עבודה |

נושאים ללימודי העשרה

- | | |
|----|---|
| 10 | 13. מדידה ומיפוי של תרבות ארגונית |
| 10 | 14. הקשר בין תרבות ארגונית, ערכים ואתיקה בארגון |
| 10 | 15. הקשר בין תרבות ארגונית והצלחת הארגון |
| 12 | 16. מקורות משפט העבודה |
| 18 | 17. תופעות מרכזיות ביחסי עבודה |

240 שעות

סה"כ

פרוט נושאי הלימוד

מס' שעות מומלצות	נושאי הלימוד
	חלק א' - תרבות ארגונית
20	1. הגדרת מושג התרבות 1.1 מרכיבי התרבות 1.1.1 נורמות התנהגות 1.1.2 ערכים 1.1.3 אמונות 1.1.4 סמלים 1.1.5 שפה מילולית ובלתי מילולית 1.2 רבדי התרבות הארגונית 1.2.1 הנחות היסוד – טבע האדם, טבע הארגון, מציאות החיים, יחסים בין בני אדם 1.2.2 הביטויים (הסמלים) הגלויים - דפוסי התנהגות הנגזרים מהתרבות הארגונית 1.2.3 טקסים תרבותיים בארגון 1.2.4 ביטויים חיצוניים בארגון 1.2.5 ביטויים פנימיים בארגון 1.2.6 יחסי ציבור ותרבות ארגונית 1.2.7 רובד ההנהלה 1.2.8 רובד העובדים
15	2. רמות ניתוח התרבות 2.1 תרבות גלובלית 2.2 תרבות אזורית/יבשתית 2.3 תרבות לאומית 2.3.1 דת 2.3.2 מסורת והיסטוריה 2.3.3 קשרי הגומלין בין תרבות לאומית וארגונית
15	3. הגורמים המשפיעים על עיצוב תרבות הארגון 3.1 הסביבה הפנימית 3.1.1 ה"אבא המייסד" 3.1.2 כוח/עוצמה

	3.2	הסביבה החיצונית
	3.2.1	כלכלה
	3.2.2	פוליטיקה
	3.2.3	טכנולוגיה
20	4.	הקשר בין התרבות הארגונית לתהליך החברות של העובד בארגון
	4.1	חשיבות תהליך הסוציאליזציה על העובד והארגון
	4.2	השפעת התרבות הארגונית על תהליכי גיוס ומיון עובדים
	4.3	מרכיבי תהליך הקליטה המסייעים לתהליך החברות
	4.3.1	ערכה לעובד החדש (נהלים, הכרת התרבות הארגונית)
	4.3.2	הכרת הארגון על ידי העובד החדש
	4.3.3	הכרת גורמים מסייעים לעובד
	4.3.4	הכרת מרכיבי השכר והתגמול
	4.3.5	למידת זכויות וחובות העובד
	4.4	הטמעת תרבות ארגונית לתפקוד עובדים
20	5.	שימור התרבות הארגונית והתמודדות עם שינויים
	5.1	תרבות ארגונית בשוק דינמי
	5.1.1	פעילויות גיבוש חברתיות
	5.1.2	סדנאות, השתלמויות והרצאות
	5.1.3	יצירת חומרי הסברה של תרבות ארגונית (סרטים, קטלוגים, חוברות, פרסומות)
	5.2	התמודדות של תרבות ארגונית עם משברים
	5.2.1	מיזוגים ורכישות
	5.2.2	מעבר מסקטור לסקטור
	5.2.3	חילופים פרסונאליים בכירים
	5.3	שינויים בחברה, במשק ובסביבתו הקרובה של הארגון
	5.3.1	שינויים חברתיים-ערכיים
	5.3.2	שינויים טכנולוגיים
	5.3.3	שינויים כלכליים
	5.3.4	שינויים פוליטיים
	5.3.5	שינויים אקולוגיים
	5.3.6	שינויים חוקיים

חלק ב' – יחסי עבודה

10	6. יחסי עבודה
	6.1 תחום יחסי עבודה
	6.2 גישות בתחום יחסי עבודה
	6.2.1 גישה יחידאית (איניטרית)
	6.2.2 גישת הסכסוך (קונפליקט)
10	7. הממשל והצדדים המעורבים ביחסי עבודה
	7.1 מעסיקים ציבורים
	7.1.1 הממשלה כמעסיק
	7.1.2 חברות ורשויות ממשלתיות
	7.1.3 מעסיקים ציבורים אחרים
	7.2 ההסתדרות ואיגודים מקצועיים
	7.3 יחסי עבודה במערכות ציבוריות ומאפייניהם
	7.4 יחסי עבודה בסקטור הפרטי ומאפייניו
	7.5 מעורבות ממשל ביחסי עבודה
	7.5.1 מעורבות הרשות המחוקקת
	7.5.2 מעורבות הרשות המבצעת
	7.5.3 מעורבות הרשות השופטת
17	8. משא ומתן קיבוצי
	8.1 משא ומתן קיבוצי ככלי להשגת זכויות לעובדים
	8.2 היבטים של משא ומתן
	8.2.1 רמות המשא ומתן הקיבוצי
	8.2.2 נושאי המשא ומתן הקיבוצי
	8.2.3 תהליך משא ומתן הקיבוצי
	8.3 הכלים להשגת ערכים חברתיים וכלכליים ביחסי עבודה : השביתה, ההשבתה ומו"מ
15	9. ההסכם הקיבוצי, ההסדר הקיבוצי וצו הרחבה

9.1 ההסכמים הקיבוציים

9.1.1 חוק ההסכמים הקיבוציים

9.1.2 סוגי ההסכמים הקיבוציים

9.1.3 מבנה ההסכם הקיבוצי

9.2 הסדרים קיבוציים: הסכמים, חוזה עבודה אישי

9.3 צו הרחבה

10.10 שכר ותגמול עובדים

10.1 שכר ותקבולים

10.1.1 מבנה ושיטות שכר

10.1.2 דרגות שכר

10.1.3 הטבות סוציאליות

10.2 סוגי התגמול

10.2.1 חומרי

10.2.2 מורלי

10.2.3 חומרי/מורלי (משולב)

10.3 תגמול על בסיס תיפקוד

10.3.1 תמריצים אישיים (בונוסים על: חסכון בעלויות, יוזמות,

הצעות ייעול ושיפור)

10.3.2 תמריצים קבוצתיים

10.3.3 תמריצים ארגוניים (אופציות, מניות, תכניות סקנלון, שיתוף

ברוחים)

10.4 אפליה בתגמול

10.5 קוטביות בתגמול בתפקידים שונים

11.11 דיני עבודה

11.1 תבחינים לקיום קשרי עובד ומעביד

11.1.1 הגדרת עובד ומעביד במשפט העבודה

11.1.2 קריטריונים של יחסי עובד מעביד

11.2 חוקי עבודה נבחרים

11.2.1 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

11.2.2 חוק עבודת נשים

11.2.3 חוק חופשה שנתית

11.2.4 חוק הגנת שכר

- 11.2.4.1 שכר עבודה מינמום
- 11.2.4.2 מס הכנסה שלילי
- 11.2.4.3 חוק פיצויי פיטורין

15

12. קשרי עובד מעביד וסיכסוכי עבודה

12.1 תבחינים לקיום קשרי עובד מעביד

12.1.1 מבחן השליטה והכפיפות

12.1.2 מבחן הקשר האישי

12.1.3 מבחן ההשתלבות.

12.1.4 מבחן המעורבות

12.2 המחלקות בין עובד למעביד

12.2.1 מחלוקות כלכליות

12.2.2 מחלוקות משפטיות

12.3 סכסוך עבודה

12.3.1 מהותו של סכסוך עבודה

12.3.2 סוגים של סכסוכי עבודה

12.3.3 גורמים לסכסוך עבודה

12.4 שביתה

12.4.1 מהי שביתה

12.4.2 סוגי שביתות

12.4.3 הסיבות לשביתה

12.5 השבתה

12.6 מניעת סכסוכי עבודה ויישובם

12.6.1 חוק הבוררות

12.6.2 חוק ישוב סכסוכי עבודה

12.6.3 בית הדין לעבודה

12.6.4 ועדה פריטטית

12.6.5 גישור

12.7 הפסקת קשרי עובד מעביד

12.7.1 התפטרות

12.7.2 פיטורין

12.7.3 יציאה לגמלאות

12.7.4 סיום חוזה עבודה

נושאים ללימודי העשרה

- 10** **13. מדידה ומיפוי של תרבות ארגונית**
- 13.1 סקרים השוואתיים של תרבות לאומית וארגונית, מיפוי של תרבות ארגונית.
- 10** **14. הקשר בין תרבות ארגונית והצלחת הארגון**
- 14.1 עלות התרבות הארגונית
- 14.2 יעילות התרבות הארגונית והקשר בין התרבות הארגונית לרווחיות
- 10** **15. הקשר בין תרבות ארגונית, ערכים ואתיקה בארגון**
- 15.1 קודים אתיים, קציני אתיקה וועדות אתיקה בארגונים
- 15.2 השפעת הקודים האתיים על התרבות בארגון
- 18** **16. משפט העבודה**
- 16.1 מקורות משפט העבודה
- 16.1.1 נוהל, נוהג ומנהג
- 16.1.2 משפט עברי
- 16.2 חקיקה ראשית ומשנית
- 16.3 חוזי עבודה אישיים
- 16.4 פסיקה
- 16.5 משפט העבודה
- 16.6 משפט העבודה הקיבוצי
- 16.6.1 חופש התאגדות
- 16.6.2 ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים
- 12** **17 תופעות מרכזיות המשפיעות על יחסי עבודה**
- 17.1 מעבר מהתעשייה לשירותים
- 17.2 מעבר מסוג עבודות כפיים לעיסוקי טכנולוגיה מתקדמים
- 17.3 שינויים ענפיים
- 17.4 מעבר לכלכלת שוק תחרותי
- 17.5 האטה בצמיחה כלכלית
- 17.6 שינויים חברתיים

17.7 קניין רוחני

17.8 מיקור חוץ וכ"א

מושגים מרכזיים בתרבות ארגונית

ההסבר	המושג
<p>מייסד הארגון או הדמות המרכזית המובילה בארגון (בדרך כלל המנכ"ל, מנהלו הכללי של הארגון) . תרבויות של ארגונים מצליחים משקפות את הערכים האישיים של ה"אבא המייסד" בדרך כלל.</p>	<p>"אבא מייסד"</p>
<p>חובה המוטלת על העובד לבצע את המוטל עליו בדרך הטובה והיעילה ביותר, לתת דין וחשבון לממונים עליו על דרך מילוי תפקידיו ולשאת בתוצאות פעולותיו.</p>	<p>אחריות</p>
<p>תפיסתם של אנשים בארגון את צורת הפעולה והתפקוד של אנשים אחרים ושל מערכות ארגוניות. האמונות מעמידות את הבסיס לשיפוט ערכי.</p>	<p>אמונות</p>

<p>תפיסות הארגון בעניין:</p> <p>1. איומים והזדמנויות בסביבתו החיצונית;</p> <p>2. עוצמותיו וחולשותיו הפנימיות;</p> <p>3. משימת העל שלו;</p> <p>4. יעדיו העיקריים והדרכים להשגתם, לבקרים, לתקנים ולהעריכם.</p>	<p>אסטרטגיה ארגונית ועסקית</p>
<p>תפיסות ועמדות משותפות לחברי הארגון באשר לארגון. מדובר בתפיסות בנושאים ארגוניים חשובים כמו: מבנה הארגון, הוגנות התגמולים ואיכות הניהול.</p>	<p>אקלים ארגוני</p>
<p>ביטוי לרוח הארגון, הערכים העיקריים העומדים בבסיסו, וכללי התנהגות מהותיים ("עשה" ו"אל תעשה") המשותפים לכלל העובדים בו.</p>	<p>אתיקה בארגון</p>
<p>ההנחות מתייחסות למושגים בלתי נראים ומהם אף בלתי מודעים כמו טבע האדם, טבע הסביבה, טבע הפעילות האנושית והבינאישית. ההנחות, כמו הערכים, נותנות פרשנות חיובית או שלילית למושגים השונים. הערכים מצויים מעל להנחות היסוד ומעליהם התוצרים הגלויים של התרבות הארגונית.</p>	<p>הנחות בסיסיות</p>
<p>הסכמות המתייחסות לייעודו של הארגון, סיבת קיומו, מטרותיו ופעולותיו מול גורמים חיצוניים דוגמת לקוחות וספקים.</p>	<p>הסכמות חיצוניות</p>
<p>הסכמות שעניינן התייחסותו של הארגון ואנשים בתוכו לעובדים ולמנהלים בארגון. הסכמות על מתכונות הפעלת הכוח/עצמה, סמכות, ענישה, תגמול, שפה, יחסים פורמאליים ובלתי פורמאליים בין עובדים וכדומה.</p>	<p>הסכמות פנימיות</p>

<p>סמל הוא ציור או תמונה המביעים רעיון מסוים, או מתארים משהו אופייני בפעולתו של ארגון מסוים דוגמא: סמל עיר, סמל המדינה, דרגות, מדים תלבושת אחידה ועוד</p>	<p>סמלים</p>
<p>עלותה הכספית של התאמת ושינוי תרבות ארגונית במונחי זמן וכסף של יועצים, מנהלים ועובדים.</p>	<p>עלות התרבות הארגונית</p>
<p>קני מידה לשיפוט לטוב ולרע את משמעותם של יעדינו בחיים, ויעדיהם של האנשים שמסביבנו. הערכים מסייעים לאנשים להבדיל בין טוב לרע, בין צודק ללא-צודק. הערכים מהווים את הבסיס להתנהגות אתית בארגון. מודעותנו לערכים גבוהה יותר מאשר להנחות היסוד.</p>	<p>ערכים</p>
<p>הפולחן דרמטי וכוללני יותר מן הטקס. הפולחן יכול לשלב בתוכו סדרה של טקסים, היכולים להיבנות בהדרגה לקראת הפולחן בדרך של תחרויות מקדימות, ההולכות ומתקדמות לקראת הגמר. הפולחן מקיף בדרך כלל יותר אנשים ויחידות לעומת הטקס.</p>	<p>פולחן</p>
<p>פוליטיקה ארגונית היא השימוש באמצעים גבוליים מבחינה מוסרית לצורך השגות מטרות מותרות, או לחלופין, השימוש באמצעים מותרים לצורך השגת מטרות גבוליות. לפוליטיקה מטרות ארגוניות ו/או מטרות אישיות. המטרות האישיות נחשבות לפחות מוסריות ופסולות מבחינה מוסרית לעומת המטרות הארגוניות.</p>	<p>פוליטיקה ארגונית</p>
<p>בוחר באיזו מידה מטרות הארגון ממשות את המאוויים, הצרכים ומטרות החברים בארגון.</p>	<p>פן משמעות</p>
<p>בוחר באיזו מידה התרבות הארגונית מממשת את מטרות הארגון במונחי תפוקה, מכירות, רווחיות ושירותיות.</p>	<p>פן פונקציונלי</p>
<p>תעודת הזהות הערכית והנורמטיבית שקהילה ארגונית או מקצועית מקבלת על עצמה כדי להעלות את רמתה האתית.</p>	<p>קוד אתי</p>
<p>הרובד הגלוי של התרבות הארגונית מתייחס לדפוסי התנהגות אופייניים: דיבור, לבוש, תנועה, ניקיון, הגלויים לעין כול, פנימה לעובדים וכלפי חוץ ללקוחות ולספקים. חוקרים הגדירו את הרובד הגלוי כ"דרך שבה הדברים נעשים בארגון".</p>	<p>רובד גלוי</p>

<p>הרובד הסמוי של התרבות הארגונית מתייחס לאמונות, לערכים ולנורמות ההתנהגות, שאינם ברורים וגלויים. ולכן אפשר לזהותם, לתארם ולהסבירם רק באמצעות מחקר מעמיק. הרובד הגלוי משקף בדרך כלל את הרובד הסמוי של ההתנהגות הארגונית.</p>	<p>רובד סמוי</p>
<p>אחת משיטות המחקר המומלצות לחקירת התרבות הארגונית. השיטה מתבססת על מספר קטן יחסית של ראיונות איכותניים, מורכבים וכוללניים ביותר, האמורים לשקף ולמפות את מאפייני, גורמי ותוצרי התרבות הארגונית בארגון כלשהו. המרואיינים מייצגים מגוון רחב של אנשים בעלי תפקידים שונים בארגון.</p>	<p>ראיונות עומק</p>
<p>רכישת ארגון אחד על ידי ארגון אחר, בדרך כלל מתחרה. הרכישה מובילה בדרך כלל לתחלופה כפויה של עובדים ולכפיית התרבות הארגונית של הרוכש על הנרכש.</p>	<p>רכישה</p>
<p>אחת משיטות המחקר המומלצות לחקירת התרבות הארגונית. השיטה מתבססת על מספר רב יחסית של ראיונות כמותיים, מורכבים וכוללניים ביותר, האמורים לשקף ולמפות את מאפייני, גורמי ותוצרי התרבות הארגונית בארגון כלשהו. המרואיינים מייצגים מגוון רחב של אנשים בעלי תפקידים שונים בארגון.</p>	<p>שאלוני תרבות ארגונית</p>
<p>שינוי בתרבות ארגונית, שמקורו בחוסר עניין, בזלזול, או באי-מודעות לחשיבותה ולמרכזיותה של התרבות הארגונית.</p>	<p>שינוי אקראי</p>
<p>שינוי בתרבות ארגונית המתוכנן, מבוקר ומנוהל בדרך שיטתית, תוך שימת דגש על ניהול תהליך השינוי ויעדיו. שינוי מסוג זה דורש בדרך כלל התגייסות, מנהיגות ומחויבות של ההנהלה הבכירה בארגון, בייחוד של ה"אבא המייסד".</p>	<p>שינוי מתוכנן, מבוקר ומנוהל</p>
<p>יציבות הגורמים החיצוניים בסביבת הארגון לאורך זמן.</p>	<p>שינוי סביבתי</p>
<p>לכל ארגון שפה או ז'רגון דיבור מיוחדים משלו. הדימויים והקיצורים השונים עוזרים בקידום מערכות התיאום והתקשורת הפנים ארגוניים. השפה היא בבחינת ביטוי גלוי להנחות הבסיסיות הסמויות.</p>	<p>שפה</p>

<p>דפוסי התנהגות, לבוש, דיבור, בינוי, ניקיון, עיצוב, שפת גוף הגלויים לעין כול, הן עובדים ומנהלים בארגון, והן מבקרים מבחוץ. לעתים התוצרים הגלויים קשים לפענוח ולפיצוח מדויק. קשה גם לבדוק את השפעתם המדויקת על מטרות הארגון וחבריו.</p>	<p>תוצרים גלויים</p>
<p>פיטורי עובדים שלא מרצונם בשל סיבות הכרוכות בעובדים עצמם או במצב הארגון וסביבתו, מיתון במשק למשל.</p>	<p>תחלופת עובדים כפויה</p>
<p>בשווקים פורחים עובדים מצטיינים בעלי איכויות גבוהות מחליפים עבודתם חדשות לבקרים בשל היותם "מחוזרים" על ידי ארגונים אחרים, המציעים להם תנאי עבודה, תגמול וקידום משופרים.</p>	<p>תחלופת עובדים רצונית</p>
<p>אפיון התרבות הארגונית היפנית כפי שנעשה בידי חוקר אמריקני ממוצא יפני, ויליאם אוצ'י. המאפיין התרבותי החשוב ביותר המוצג בספר הנו זה של תרבות ה"קביעות בתעסוקה", שממנו נגזרות משמעויות ופרשנויות רבות לדרכי ההתנהגות וההתמודדות של עובדים, מנהלים וארגונים יפנים עם מצבים שונים בתחום העבודה.</p>	<p>תיאוריה Z</p>
<p>האמונות והערכים המשותפים, היוצרים נורמות להתנהגות מנהלים ועובדים בארגון כלפי פנים וכלפי חוץ.</p>	<p>תרבות ארגונית</p>
<p>האמונות והערכים המשותפים, היוצרים נורמות להתנהגות בכירי הארגון כלפי פנים והחוצה.</p>	<p>תרבות חברה</p>
<p>האמונות והערכים המשותפים, היוצרים נורמות להתנהגות אזרחי מדינה כלשהי כלפי אזרחים אחרים במדינה והחוצה, כלפי אזרחי מדינות אחרות. מכונה גם תרבות כללית.</p>	<p>תרבות לאומית</p>
<p>האמונות והערכים המשותפים, היוצרים נורמות להתנהגות תושבי אזור גיאוגרפי רחב כלשהו או יבשה שלמה, כלפי תושבים אחרים באזור הגיאוגרפי הנתון או היבשה הנתונה והחוצה, כלפי תושבי אזורים גיאוגרפיים אחרים או תושבי יבשות אחרות.</p>	<p>תרבות אזורתית / יבשתית</p>
<p>האמונות והערכים המשותפים, היוצרים נורמות להתנהגות</p>	<p>תרבות גלובלית</p>

<p>גלובלית בכל העולם והמייצגים בדרך כלל את מה שקרוי ה"תרבות המערבית". תרבות זו מאפיינת בדרך כלל את העובדים והמנהלים בחברות רב-לאומיות, הפרוסות על פני העולם כולו.</p>	
---	--

<p>תרבות ארגונית המדגישה את הארגון הלומד. הארגון הלומד מקיים בתוכו אסטרטגיה יצירתית וגמישה, מנהלים ועובדים איכותיים וגמישים במיוחד, העסוקים כל הזמן בתהליכי התבוננות ולמידה פנימה לתוך הארגון והחוצה אל מחוץ לארגון. והכול תוך ביקורת ומשובים מתמידים.</p>	<p>תרבות למידה</p>
<p>תרבות המאפיינת תת-יחידה כלשהי בארגון, למשל תרבות יחידה מובחרת בצבא, השונה, לעתים באופן מהותי, ממאפייני התרבות הארגונית הכוללת בצבא כולו.</p>	<p>תרבות משנה או תת-תרבות</p>
<p>תרבות המאפיינת תת-יחידה כלשהי בארגון, המנוגדת לחלוטין לתרבות הארגון כולו. למשל, ארגון עסקי, המקיים בתוכו קרן צדקה לחלוקת כספים לאוכלוסיות מיוחדות כלשהן. הארגון כולו מקדש תרבות עסקית קשוחה ומנוכרת, ולעומת זאת תת הארגון מצוי בחיפוש מתמיד אחר מטרות לצדקה בגישה רגשית ונטולת שיקולי רווח כלשהם.</p>	<p>תרבות נגד</p>

מושגים מרכזים ביחסי עבודה

ההסבר	המושג באנגלית	המושג
<p>חוסר עבודה, מצב שבו יש עודף עובדים לעומת מספר מקומות העבודה במשק או</p>	<p>UNEMPLOYMENT</p>	<p>אבטלה</p>

בענף מסוים.		
התארגנות של עובדים כדי לשמור על רמת חיים, להגן על מקום העבודה, לנהל משא ומתן ולספק שירותים באמצעות עזרה הדדית.	TRADE UNION	איגוד מקצועי
אמנות הנכרתות במסגרת ארגון העבודה הבינלאומי. מטרתן לקבוע זכויות עובדים בסיסיות במדינות החברות בארגון. לצורך יישומה, כל אמנה חייבת לעבור תהליך של אשרור בכל מדינה.	INTERNATIONAL LABOR CONVENTIONS	אמנות עבודה בינלאומיות
התארגנות של מעסיקים במגזר הפרטי, שמטרתה לשמור ולקדם אינטרסים של מעבידים, באמצעות ייצוגם כלפי הממשלה והאיגודים המקצועיים, ולספק שירותי ייעוץ לחברים.	EMPLOYER'S ASSOCIATION	ארגון מעסיקים
הארגון המייצג את העובדים מול ארגון מעבידים או מעביד, ברמה ארצית, ענפית ומפעלית.	REPRESENTATIVE UNION	ארגון עובדים יציג
חובה מעוגנת בחוק להעביר את ההכרעה בסכסוך לצד שלישי (הבורר). סוג זה של בוררות מופעל לרוב בשירותים חיוניים (לא בישראל).	COMPULSORY ARBITRATION	בוררות חובה
מנגנון לפתרון סכסוך עבודה, המותנה בהסכמת הצדדים לסכסוך להעבירו להכרעה מחייבת של צד שלישי (הבורר).	AGREED ARBITRATION	בוררות מוסכמת
מאמצים הנעשים על ידי ארגוני העובדים לקיים את מעמדם ביחסי עבודה, ולצרף חברים חדשים, לנוכח התנגדותם של מעסיקים להתארגנות עובדים.	UNION SECURITY	בטחון ארגוני
מנגנון שתפקידו לשמש משענת ומקור להכנסה חלופית, באמצעות גמלאות כספיות,	SOCIAL SECURITY	בטחון סוציאלי

בכל אותם מקרים שבהם הדרך העיקרית להשגת הכנסה באמצעות עבודה נפגעת לפרקי זמן קצרים, ארוכים יותר או לצמיתות. לדוגמה: מחלה נכות תאונות עבודה ותאונות אחרות, אבטלה, מות מפרנס, זקנה, מלחמה ופעולות אחרות.		
מערכת ייחודית של בתי דין שהוקמה מכוח חוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969. מערכת בתי דין זו היא ערכאת שפיטה עצמאית המתמחה בשפיטה בתחומי משפט העבודה והביטחון הסוציאלי (ביטוח לאומי , ביטוח בריאות ממלכתי ועוד).	Labor Court	בית דין לעבודה
מנגנון לפתרון סכסוך עבודה באמצעות צד שלישי, המגשר. התערבות המגשר מותנית בהסכמת הצדדים. החלטות המגשר הן בחזקת המלצות לא מחייבות.	CONCILIATION	גישור - פישור
טובת הנאה שעובד זכאי לה עם פרישתו לגמלאות, לפי חוק הביטוח הלאומי או על פי הסכם קיבוצי או אישי.	PENSION	גמלה
תשלום הניתן לעובד מובטל על פי הוראות חוק ביטוח לאומי.	UNEMPLOYMENT INDEMNITY	דמי אבטלה
תשלום המשולם לעובדים שובתים על ידי האיגוד המקצועי שהכריז על השביתה.	STRIKE BENEFITS	דמי שביתה
תנאי העסקה הנלווים לשכרו של עובד, כתוספת בפועל לשכר, כמו למשל: תשלום אחזקת רכב, דמי ביגוד, קצובת טלפון, או כהטבה שוות כסף, כגון: זכויות סוציאליות, ארוחות מסובסדות, שי לחג, או העמדת רכב חברה לרשות העובד.	FRINGE BENEFITS	הטבות נלוות
הגנה על שכר העובד על פי חוק הגנת השכר	WAGE	הגנת שכר

משנת תשי"ח - 1958. החוק מסדיר את דרכי תשלום השכר וגם היבטים שונים של ההגנה על השכר(לדוגמה, הטלת סנקציה על מעביד המלין שכר עבודה).	PROTECTION	
אי תשלום שכר במועד - לפי החוק, חייב המעביד לשלם את שכרו של העובד, לא יאוחר מ - 15 יום לאחר גמר חודש העבודה.	WAGE DELAY	הלנת שכר
מוסד שהוקם בשנת תשל"ז - 1977 במטרה לשמש כבורר מוסכם בסכסוכי עבודה. המוסד פועל בסכסוכים המתרחשים במגזר הציבורי.	THE INSTITUTE FOR AGREED ARBITRATION	המוסד לבוררות מוסכמת
מוסד שהוקם על פי חוק הביטוח הלאומי תשי"ד - 1954. המוסד ממונה על הענקת גמלאות על פי חוק (זקנה, נכות, מילואים, אבטלה וכיוצא באלה) וביצוע גביית דמי ביטוח החובה ורישום המבוטחים.	NATIONAL INSURANCE INSTITUTE	המוסד לביטוח לאומי
הסכם עבודה הנעשה לרוב ברמת המפעל, שאין מתמלאים בו כל התנאים הנדרשים בחוק לצורך כריתת הסכם קיבוצי. הסדרים קיבוציים נקבעים על פי דיני החוזים הרגילים (ואילו הסכמים קיבוציים מתפרשים על פי חוק ההסכמים הקיבוציים).	COLLECTIVE SETTLEMENT	הסכם עבודה קיבוצי
הסכמי עבודה, קיבוציים ואישיים, החלים על עובדים חדשים המתקבלים לעבודה, ולרוב מעניקים תנאים נחותים בהשוואה להסכמי העבודה החלים על העובדים הוותיקים.	TWO TIER WAGE SYSTEM	הסכם דור ב
על פי חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז - 1957, זה הסכם בכתב, בין מעביד או ארגון	COLLECTIVE AGREEMENT	הסכם קיבוצי

מעבידים לבין ארגון עובדים יציג, שהוגש לרישום לשר העבודה בתוך חודשיים מיום חתימתו, בענייני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי העבודה, יחסי עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם או במקצת עניינים אלה.		
ארגון העובדים הגדול והחשוב בישראל. הארגון היציג ברוב המכריע של מקומות העבודה המאורגנים. נוסדה ב- 1920. החברות בהסתדרות היא אישית, ומרבית חבריה מאורגנים באיגוד מקצועי.	NEW GENERAL FEDERATION OF LABOR	הסתדרות העובדים הכללית החדשה
הסתדרות עובדים, נוסדה בשנת תרצ"ד - 1934 על ידי ארגון עובדים רוויזיוניסטים שפרשו עקב חילוקי דעות אידיאולוגיים מתנועת העבודה.	THE NATIONAL FEDERATION OF LABOR	הסתדרות העובדים הכללית החדשה
השבתת העבודה על ידי המעביד כאמצעי לחץ על העובדים, להסכים להצעותיו לקבלת תנאי עבודה ושכר. על ההשבתה חלים אותם כללים החלים על שביתה.	LOCK OUT	השבתה
צעד הננקט על ידי המעביד להפסקת העבודה, כנגד קבוצות עובדים הפוגעים במהלך התקין של העבודה, בלא הכרזה על שביתה.	PROTECTIVE LOCK- OUT	השבתת מגן
ארגון המעסיקים הגדול והחשוב ביותר בישראל. מאגד בתוכו כאלף מפעלים. נוסד בשנת 1920.	MANUFACTURER'S ASSOCIATION	התאחדות התעשיינים
חישוב תוספת השכר על פי וותק לפי דרגת שכרו של העובד.	SENIORITY	וותק
הטבות הניתנות לעובד במסגרת עבודתו, וממומנות במלואן או בחלקן על ידי המעביד. הזכויות הסוציאליות נצברות לאורך תקופת	SOCIAL RIGHTS	זכויות סוציאליות

העבודה, וניצולן יתאפשר רק כשייווצרו התנאים שהוגדרו למימושן. לדוגמה: פנסיה, פיצויי פיטורין, קרן השתלמות, חופשה שנתית, דמי מחלה.		
חברות פרטיות המתמחות בהשמת כוח אדם (למעשה שירות תעסוקה פרטי) או בהעסקה ישירה של עובדים, קבלן משנה, המספק כוח אדם למפעלים. במקרה זה, יחסי עובד-מעביד, מתקיימים בין חברת כוח האדם לעובד, ואילו המעסיק בפועל הוא לקוח של חברת כוח האדם.	PRIVATE EMPLOYMENT AGENCY	חברת כוח אדם
חוזה עבודה, יחסי עובד-מעביד, בין עובד למעביד בלא מעורבות של ארגון עובדים.	INDIVIDUAL LABOR CONTRACT	חוזה עבודה אישי
ימי חופשה בתשלום לעובד על פי חוק חופשה שנתית, תשי"א - 1952 או על פי חוק עבודת נוער תשי"ג - 1953 או על פי הסכם קיבוצי, חוזה אישי או נוהג.	ANNUAL LIVE	חופשה שנתית
חוק יסוד זה מטרתו להגן על כבוד האדם וחירותו, כדי לעגן בחוק יסוד את ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית.	BASIC LAW : HUMAN DIGNITY AND LIBERTY	חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו
חוק יסוד זה מטרתו להגן על חופש העיסוק, כדי לעגן בחוק יסוד את ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית.	BASIC LAW: FREEDOM OF OCCUPATION	חוק יסוד: חופש העיסוק
מכלול חוקי העבודה שנחקקו בכנסת. חוקי העבודה כוללים חוקי מגן, המעניקים זכויות מינימום לכל עובד שכיר, וחוקים קיבוציים הקובעים כללים הנוגעים למשפט העבודה הקיבוצי.	LABOR LAWS	חוקי עבודה
מכלול היחסים בין עובד למעביד, הנובעים	LABOR RELATIONS	יחסי עבודה

מקשרי העבודה שביניהם ומחוקי העבודה, והנוגעים לזכויות ההדדיות, לרבות היחסים בין ארגוני הצדדים.		
מערכת היחסים שבין עובד למעביד. הפסיקה קבעה קריטריונים או מבחנים, שלפיהם נקבע אם יחסים, שבמסגרתם מתבצעת עבודה, נחשבים ליחסי עובד ומעביד.	LABOR-MANAGEMENT RELATIONSHIPS	יחסי עובד מעביד
כללי התנהגות במצב של סכסוך עבודה, שמקורם בחוק יישוב סכסוכי עבודה (במקרה של סכסוך קיבוצי). מדובר בעיקר בתקופת צינון, והפעלת מנגנוני התיווך או הבוררות המוסכמת. במישור האישי יכול להתרחש סכסוך משפטי, ואילו במישור הקיבוצי יכול להתקיים סכסוך משפטי או כלכלי.	LABOR DISPUTE SETTLEMENT	יישוב סכסוך עבודה
ארגון הגג של המקיף את כל ארגוני המעסיקים בישראל, הן הכלכליים והן העוסקים ביחסי עבודה כתפקיד עיקרי. הלשכה הוקמה בתשכ"ז - 1967.	COORDINATING BUREAU OF THE ECONOMIC ORGANIZATIONS	ארגון הגג של ארגוני המעסיקים
הרכב השופטים היושבים בדין בבית הדין לעבודה - שופטים מקצועיים ונציגי ציבור.	BENCH	מותב (הרכב בית דין)
ממונה על ביצוע חוק יישוב סכסוכי עבודה תש"ז - 1957 מתמנה על ידי שר העבודה והרווחה. תפקידו העיקרי, לצד תפקידים אחרים, לתווך ולסייע בפתרון סכסוכי עבודה. הממונה הארצי מטפל בסכסוכים ארציים, ואילו הממונים האזוריים מטפלים בסכסוכים מקומיים.	CHIEF LABOR RELATIONS OFFICER	ממונה על יחסי עבודה
תחום החיים בו נעשות ההחלטות הרשמיות והכוללות של חברה או מדינה . הממשל מכיל	Government	ממשל

את המוסדות המרכזיים של החברה, האחראים על עיצובה הכולל.		
עובדים בעלי הכנסה נמוכה מקבלים מענק מהמדינה. המענק מגדיל את הכנסתם של עובדים אלה, ובכך אמור להוות תמריץ ליציאתם לעבודה	NEGATIVE INCOME TAX	מס הכנסה שלילי
כל מי ששוכר את עבודתם של אחרים ומקיים עמם יחסי עבודה חוזיים של עובד ומעביד.	EMPLOYER	מעביד
מעסיקים בעלי מפעלים המעסיקים עובדים שכירים. למעסיקים הפרטיים בישראל ארגונים הפועלים במסגרת לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.	PRIVATE EMPLOYERS	מעסיקים פרטיים
מעסיקים במגזר הציבורי הכוללים: ממשלה, רשויות מקומיות, עיריות, מוסדות להשכלה גבוהה וגופים אחרים הממומנים על ידי תקציב המדינה באופן מלא או חלקי.	PUBLIC EMPLOYERS	מעסיקים ציבוריים
מערכת היחסים הקיימת בין עובדים למעבידים, במישור אישי או קיבוצי.	INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM	מערכת יחסי העבודה
שיטה לקביעת יחסי העבודה, השכר, התמורות האחרות ותנאי העבודה בדרך של משא ומתן ישיר בין נציגות העובדים לבין מעביד או מעבידים או ארגוני מעבידים. משא ומתן שכזה מסתיים ביישוב בעיה כלשהי או בחתימת הסכם.	COLLECTIVE BARGAINING	משא ומתן קיבוצי
התמורה הכספית שעובד מקבל בעד עבודתו. משכורת משולמת בעבור חודש או שנת עבודה.	SALARY	משכורת

משמרת	SHIFT	חלק מיממה, במקומות עבודה המופעלים יותר מ- 8 שעות ביום. העובדים בחלק מן היממה הם עובדי משמרת (משך זמן קבוע שבו מועסק העובד).
משרה חלקית	PART TIME JOB	העסקה בהסכמת המעביד והעובד, בהיקף שהוא פחות ממכסת השעות של משרה מלאה במפעל.
נוהג	CUSTOM	דרך להקניית זכויות הנוצרת על ידי השתרשותן של הטבות הניתנות במקום העבודה שלא מכוח הסכמים כתובים.
נוהל	PROCEDURE	דרך להקניית זכויות הנוצרת על ידי השתרשות של נוהל מסוים במקום העבודה.
ניידות עובדים	WORKERS' MOBILITY	ניוד גיאוגרפי או ארגוני של עובדים, מעיסוק לעיסוק או מתפקיד לתפקיד, במטרה להקנות לארגון יותר גמישות ניהולית.
נציב שירות המדינה	CIVIL SERVICE COMMISSIONER	עובד מדינה בכיר שמונה על ידי הממשלה להיות אחראי לניהול חבר עובדי המדינה ולקביעת תנאי העבודה שלהם.
סכסוך כלכלי	CONFLICT OF INTERESTS	סכסוך המתעורר בעת ניהול משא ומתן קיבוצי, לקראת חתימה על הסכם חדש בין המעביד או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים.
סכסוך משפטי	CONFLICT OF RIGHTS	סכסוך המתעורר סביב פרשנות החוק, ההסכם הקיבוצי או החוזה האישי.
סכסוך עבודה	LABOR DISPUTE	מצב של מחלוקת בין מעסיקים לעובדים או ארגוניהם. הסכסוך מתגלע בין צדדים שיש ביניהם יחסי עבודה, ונוגע לענייני עבודה ולא לסכסוכים אישיים. הסכסוך הוא גלוי וחורג מגדר מתחים סמויים או חילוקי דעות רגילים הקיימים באופן טבעי בין עובדים למעסיקים.
עבודת נוער	YOUTH LABOR	הגנה על עובדים שטרם מלאו להם 18 שנה,

על פי חוק עבודת נוער משנת תשי"ג - 1953.		
אדם שנשכר לבצע עבודות בעבור אדם אחר ומתקיימים ביניהם יחסי עובד ומעביד.	EMPLOYEE	עובד (שכיר)
אמצעי לחץ הננקטים על ידי עובדים נגד מעבידם. אמצעים אלה אינם בגדר שביתה אך דומים לה (האטה, היעדרות, עבודה "לפי הספר" וכיוצא באלו).	JOB ACTION	עיצומים
הודעה מטעם המעביד לעובד בדבר גמר העסקתו.	DISMISSAL	פיטורין
זכות עובד, שעבד שנה אחת ברציפות ופוטר, לקבל ממעבידו פיצויי פיטורים, על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.	SEVERANCE PAY	פיצויי פיטורין
פיקוח על בטיחות, גהות ורווחה מטעם שר העבודה במקומות העבודה, על פי חוק הפיקוח על העבודה משנת תשי"ד - 1954.	LABOR INSPECTION	פיקוח על העבודה
תכנית פנסיה הניתנת לעובד עם פרישתו מן העבודה בהגיעו לגיל גמלה.	OLD AGE PENSION	פנסיית יסוד
תכנית פנסיה לעובדים הממומנת על ידי המעסיק ועל ידי העובד כאחד.	ACCUMULATED FUND	פנסיה צוברת
פנסיה הנהוגה בשירות הציבורי בישראל ובייחוד בממשלה, הממומנת על ידי המעביד, קרי תקציב המדינה.	PAY AS YOU GO	פנסיה תקציבית
צו המרחיב את ההסכם הקיבוצי שנחתם בין ארגון עובדים לארגון מעסיקים, על המשק כולו, במקרה של הסכם ארצי, ועל כל הענף במקרה של הסכם ענפי. הצו ניתן על ידי שר העבודה והרווחה, על פי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז - 1957.	EXTENSION ORDER	צו הרחבה
צו הניתן על ידי בית הדין לעבודה לפני	PROTECTIVE	צו מניעה

השמיעה העניינית של תביעה, כדי למנוע כל פעולה שלפיה תנאי הסכסוך ישונו באופן מהותי, דוגמת שביתה.	INJUNCTION	
צו שמוציאה הממשלה לעובדים השובתים בענף חיוני, המחייב להמשיך בעבודה סדירה, כדי לספק את השירות החיוני.	TIE-UP ORDER	צו ריתוק
ביצוע עבודות שירות או ייצור של המפעל באמצעות קבלן חיצוני (כמו שירותי שמירה, ניקיון, הסעדה או ייצור מרכיב מסוים מסל המוצרים של המפעל).	OUTSOURCING	קבלנות משנה
קרן כספית המצטברת מתשלומי עובדים ומעבידים, וייעודה הבטחת הכנסה חלופית עם פרישתו של העובד לגמלאות, פטירתו(שאירים) או מצב של נכות.	PENSION FUND	קרן פנסיה
שם כללי לזכויות הקשורות במשאבים שאינם מוחשיים ושהם יציר האינטלקט של האדם.	Intellectual property	קניין רוחני
אפשרות הניתנת לעובדי המפעל לרכוש בעלות מלאה או חלקית על המפעל במצבי משבר או כשבעל המפעל מחליט מכל מיני סיבות למכרו.	ACQUISITION OF UNDERTAKINGS BY EMPLOYEES	רכישת מפעלים על ידי עובדים
רמת יחסי עבודה שבה פועלים ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים ארציים.	NATIONAL LEVEL	רמה ארצית
רמת יחסי עבודה שבה פועלים מעסיק מול ארגון עובדים יציג וועד עובדים.	PLANT LEVEL	רמה מפעלית
רמת יחסי עבודה שבה פועלים ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים ענפיים. לדוגמה, ענף המלונאות.	INDUSTRIAL LEVEL	רמה ענפית
הפסקה זמנית של העבודה, לפחות של שעתיים, שאבדו בה לפחות 10 ימי עבודה עקב סכסוך עבודה ובכלל זה אספות עובדים. גם שביתה אהדה נחשבת לשביתה.	STRIKE	שביתה

כל הפרעה מכוונת במהלך התקין של העבודה, כלומר, שביתה האטה, הפסקת עבודת שעות נוספות או עיצומים מכל סוג.	PARTIAL STRIKE	שביתה חלקית
שביתה שלא קיבלה את אישור הארגון היציג של העובדים במפעל.	NON - APPROVED STRIKE	שביתה לא מאושרת
שביתה או השבתה בשירותים ציבוריים שלא על פי חוק יישוב סכסוכי עבודה. בכל מקרה אין לשבות או להשבית בזמן שהסכם העבודה הוא בתוקף.	UNPROTECTED STRIKE OR LOCK-OUT	שביתה - השבתה לא מוגנת
חוק משנת תשמ"ח - 1988 האוסר על מעביד להפלות בין עובדים בתנאי העבודה על פי מינם.	EQUAL OPPORTUNITIES	שוויון הזדמנויות בעבודה
שוק של מכירת עבודה וקנייתה, כשהעובדים הם בצד ההיצע והפירמות בצד הביקוש.	LABOR MARKET	שוק העבודה
שוק עבודה הפועל לצד שוק העבודה הראשוני, ומפתח כללים משלו, נחותים מבחינת העובד, בהשוואה לשוק העבודה הראשוני(עובדי חברות כוח אדם, עובדים זרים, עובדים במעמד זמני ואחרים).	SECONDARY LABOR MARKET	שוק עבודה שניוני
שירות התעסוקה הוקם על פי חוק משנת תשי"ט - 1959. תפקידו מונים, בין השאר: איסוף מידע על מגמות בשוק העבודה, השמת עובדים בעבודה ושיתוף פעולה עם גופים אחרים בתחום ההכוונה וההכשרה המקצועית.	EMPLOYMENT SERVICE	שירות התעסוקה
שיתופם של עובדים בהנהלת המפעל. אין מדובר בניהול יום יומי, אלא בהשתתפות נציגים הנבחרים על ידי עובדי המפעל בהנהלה הבכירה. יש מדינות שבהן השיתוף מעוגן בחוק, ובאחרות בהסכמים קיבוציים.	WORKER'S PARTICIPATION	שיתוף עובדים

<p>שיטה שלפיה זכאים העובדים, לבד ממשכורתם הקבועה, להטבות מרווחים במקום עבודתם, אם המאזן השנתי מראה על רווחים.</p>	<p>PROFIT SHARING</p>	<p>שיתוף עובדים ברווחים</p>
<p>התמורה הכספית שמקבל עובד שכיר תמורת עבודה יומית או לפי שעות.</p>	<p>WAGE</p>	<p>שכר</p>
<p>השכר הכולל שפחות ממנו אין לשלם לעובד תמורת עבודתו היומית או החודשית. הזכות לשכר מינימום מעוגנת בחוק משנת תשמ"ז - 1987.</p>	<p>MINIMUM WAGE</p>	<p>שכר מינימום</p>
<p>חוק משנת תשכ"ד - 1964, המבטיח ששכרן של עובדות יהיה שווה לשכרם של עובדים המועסקים בעבודה שווה בעיקרה, באותו מקום עבודה.</p>	<p>MALE AND FEMALE WORKERS, EQUAL PAY</p>	<p>שכר שווה לעובדת ולעובד</p>
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה משנת תשי"א - 1951 קובע את מספר שעות העבודה המותרות ביום, בשבוע, בעבודת לילה ובערבי שבת וחג, והמנוחה השבועית.</p>	<p>WORK AND REST HOURS</p>	<p>שעות עבודה ומנוחה</p>
<p>מנגנון לפתרון סכסוך עבודה, מעוגן בחוק יישוב סכסוכי עבודה משנת תשי"ז - 1957. פעולת התיווך נעשית על ידי הממונה על יחסי עבודה במשרד העבודה והרווחה. אין הצדדים לסכסוך חייבים לקבל את דעתו או את החלטותיו של המתווך.</p>	<p>ARBITRATION</p>	<p>תיווך</p>
<p>תקופת המתנה בטרם הכרזת שביתה או השבתה, כנדרש בחוק. צד המכריז על סכסוך עבודה חייב להודיע על כך לממונה על יחסי עבודה, ולהמתין תקופה של 15 יום, בטרם נקיטה בנשק השביתה או ההשבתה.</p>	<p>COOLING-OFF PERIOD</p>	<p>תקופת צינון</p>

ביבליוגרפיה מומלצת - תרבות ארגונית

1. אוצ'י וויליאם, תיאוריה Z, עיקרי הניהול היפני - אתגר למערב, עתרת - הוצאה לאור, 1983
2. אלדר מולי, מנהלים עצמם לדעת - מיתוס ומציאות בדרך הניהול היפנית, צ'ריקובר, 1997
3. גבע אביבה, מוסר ועסקים, האוניברסיטה הפתוחה, 1997
4. בר-חיים אביעד, התנהגות ארגונית, כרך ב', האוניברסיטה הפתוחה, יחידה 8, ע"מ 215-272
5. גיי אנטוני, תורת הניהול וחוכמת מקיאווולי, ספריית מעריב, 1989
6. ג'ניס אירווינג וליאון מאן, תהליך קבלת החלטות - ניתוח פסיכולוגי של קונפליקט, בחירה ומחויבות, משרד הביטחון, ההוצאה לאור, 1981
7. הורן שפרה, חוויה יפנית, ספריית מעריב, 1992
8. טופלר אלווין, מהפך העוצמה, ספריית מעריב, 1992
9. סמואל יצחק, ארגונים - מאפיינים, מבנים, תהליכים, אוניברסיטת חיפה/זמורה- ביתן, מהדורה שנייה, 1996, פרק 11, ע"מ 240-260
10. סנגי, פיטר, מ., הארגון הלומד, מטר, ספריית המרכז הישראלי לניהול, 1998
11. פיטרס טום ורוברט וטרמן, כיצד להצטיין בניהול, עתרת, 1985
12. צנגר אפרת, תרבות ארגונית, הוצאת אמי"ת, 2003

13. קולינס גיימס וג'רי פוראס, לנצח נבנו - 18 חברות מופת, פקר, 1997
14. קולינס גיימס, גלגל התנופה: מטוב למצוין, פקר, 2001
15. קונדה גדעון, מהנדסים תרבות, חרגול, 2000
16. קנדי פול, אל המאה ה-21, ספריית מעריב, 1993
17. שולץ הווארד, להנהיג מכל הלב, מטר, ספריית המרכז הישראלי לניהול, 1998
18. שנהר אהרן ועמוס ירקוני (עורכים), תרבות הניהול בישראל, צ'ריקובר, 1993

ביבליוגרפיה מומלצת - יחסי עבודה

1. אייזיק דב, יחסי עבודה, הוצאת אמי"ת, 2003
2. האוניברסיטה הפתוחה. יחידה 9, יחסי עבודה (בדפוס)
3. האוניברסיטה הפתוחה. יחסי עבודה, מדריך למידה, יחידות 1-8, 1997
4. בן-ישראל, רות. דיני עבודה בישראל, האוניברסיטה הפתוחה, 1989
5. גלברזון, אריה ואחרים (עורכים). משאבי אנוש ויחסי עבודה בישראל - אופקים חדשים, רמות, 1990
6. גלין, אמירה. דינמיקה של משא ומתן, מתיאוריה ליישום, רמות, 1996

7. גלין, אמירה, כרמי, עוזר, **ניהול 2000 - ניהול גמיש**, ספרית המינהל, 1990
8. כרמי, עוזר (עורך). **מערכות הפנסיה, מגמות, הצעות ושינויים**, אתיקה, 1999
9. כרמי, עוזר. **ניהול משאבי אנוש**, משרד החינוך והתרבות, 1994
10. מרגלית, אלקנה. **האיגוד המקצועי בישראל - עבר והווה**, מכון גולדה מאיר לחקרי עבודה וחברה, אוניברסיטת תל – אביב, 1994
11. פישר, חנה. **דרכי ההתמודדות של האיגוד המקצועי במשק המודרני, כלכלה ועבודה**, גיליון מס' 9, עמ' 17-33
12. רדאי, פרנסיס. **מדיניות העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם**: המחקר, בתי המשפט, ההסתדרות, המכון למחקר כלכלי חברתי, הסתדרות העובדים הכללית, 1998
13. שירוס, אריה, **התמרת ההסתדרות, 1994: השלכותיה האפשריות על מערכת יחסי העבודה בשירות הציבורי**, רבעון לכלכלה, אפריל 1995, עמ' 36-64
14. אברהם, שני (2007), **לצעוק על הבוס שלך?**
15. שרצר, אברהם (2006), **ההשפעה על העסקה דרך חברת כח אדם על מודלים של מחויבות ארגונית ותמיכה ארגונית נתפשת**