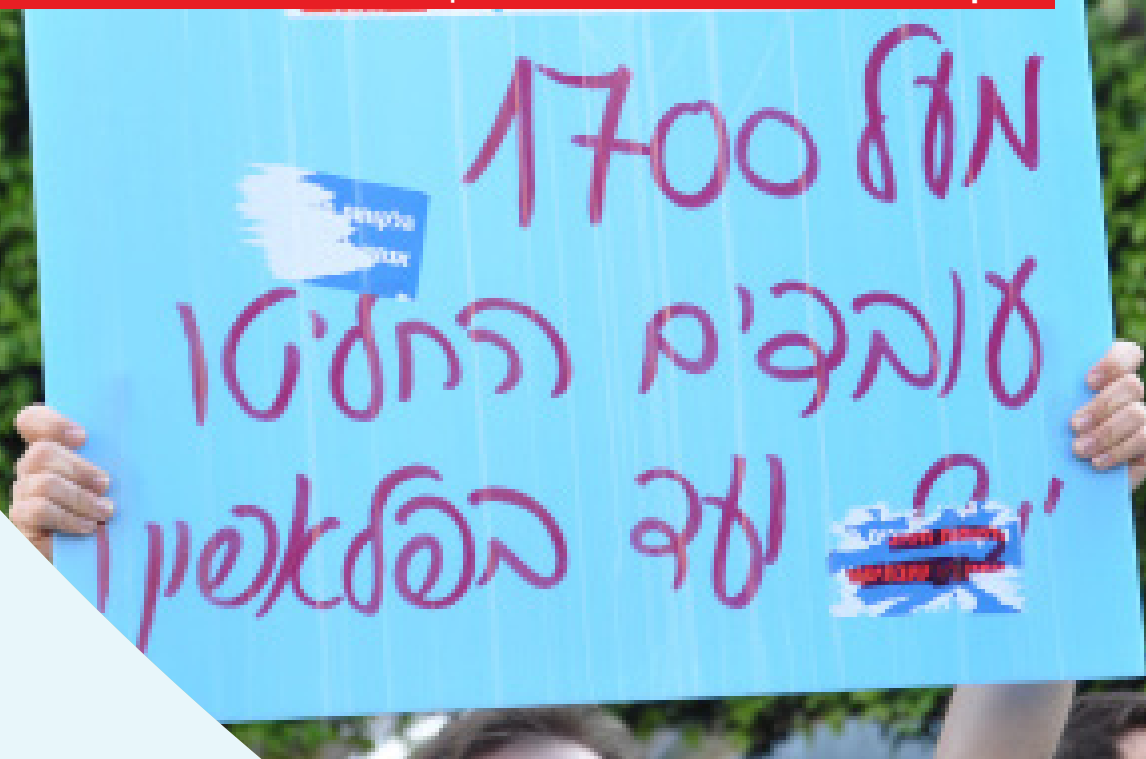


קול העובדים

חקר מדיניות העבודה המאורגנת | דצמבר 2024, מאמר מס' 7



**התארגנות ככלי
אפקטיבי - מדוע
המעסיק מתנגד
וכיצד מתמודדים**



שחקים

ד"ר דני ואזנה

מכון מחקר והוצאת ספרים

מאמרים בסדרה

5

השחקנים בזירת
העבודה המאורגנת:
צורות העסקה
ומאפיינים

4

מקורות הכוח של
ועד העובדים בזירת
העבודה המאורגנת

3

סמכויותיו
ומאפייניו של
ארגון העובדים

2

תפקידה ומטרותיה
של העבודה
המאוגנת

1

התחדשות האיגוד
המקצועי: סקירה
היסטורית. מאז
ועד היום

10

מענה העובדים
להתנגדות המעסיק:
דרכי הפעולה -
כוח ארגוני וזכות
השביתה

9

מלחמת חורמה:
האמצעים שנוקטים
מעסיקים לסיכול
ההתארגנות: דרכי
התמודדות

8

כרוניקה של
התארגנות: שלבי
פעולה – מחשאות
להחתמת עובדים

7

התארגנות ככלי
אפקטיבי: מדוע
המעסיק מתנגד
וכיצד מתמודדים?

6

התארגנות עובדים:
על התופעה
והמניעים – כשיחסי
העבודה מתקלקלים

מדיניות העבודה המאורגנת



קול העובדים על החוקר

ד"ר דני ואזנה, חוקר, סופר ומרצה בתחום יחסי עבודה והעבודה המאורגנת. בעל תואר שלישי (PhD) במדעי המדינה, מרצה באוניברסיטת תל אביב, מומחה במדיניות ציבורית וביחסי עבודה, מרצה בחוג ללימודי עבודה באוניברסיטת תל אביב. ממסדי התארגנות עובדי פלאפון, בעל ניסיון רב בניהול משא ומתן ורגולציה.



כאן לשירותך

צור קשר

קול העובדים, חקר מדיניות העבודה המאורגנת

ד"ר דני ואזנה

מייל

daniozana@gmail.com

טלפון

0507876766

אתר אינטרנט

www.danivazana.co.il



התארגנות ככלי אפקטיבי מדוע המעסיק מתנגד וכיצד מתמודדים

איך הפכה ההתארגנות לכלי האכיפה החזק ביותר בשוק העבודה?
בעידן שבו עובדים מרגישים חלשים מול המעסיקים, התארגנות עובדים עשויה לשנות את כללי המשחק. יוזמות התארגנות פורצות דרך כבר מובילות לשינוי מאזן הכוח במקומות עבודה, לשיפור תנאי העסקה וליציבות תעסוקתית. מהם החסמים העומדים בפני העובדים? מדוע המעסיקים מתנגדים? ממה הם חוששים? ומהם ההגנות החוקתיות והמשפטיות העומדות לצד העובדים? כל התשובות במאמר מקיף מאת ד"ר דני ואזנה.

התארגנות ככלי אכיפה אפקטיבי - מתאגדים!

עד שנת 2007, על אף מסורת ארוכת השנים של העבודה המאורגנת בישראל, כמעט שלא נראו בשוק העבודה בישראל התארגנויות יזומות "מלמטה למעלה". שיעור ההתארגנות הגבוה שאפיין את שוק העבודה עד שנות ה-80, נבע הן מפעולות גיוס להסתדרות שניעשו מלמעלה, ולעיתים תוך תיאום בין ההסתדרות העוצמתית והמעסיקים, והן כתוצאה מתלות שיצרה ההסתדרות בין השירותים ההכרחיים שסיפקה לציבור, בעיקר שירותי בריאות, ובין החובה להשתייך כחברים לארגון. דעיכת האיגודים וקריסת ההסתדרות, תהליך שהחל ביתר שאת





משנות ה-80 ולאורך שלושת העשורים הבאים, גדע כל תקווה להתארגנויות מלמטה, ובכך הושלמו מאה שנות עבודה מאורגנת ללא התארגנויות ספונטניות מלמטה. עובדים מעטים שביקשו להגן על זכויותיהם באופן פרטני, נתקלו בפנייתם לארגוני העובדים בדלתות סגורות ובאוזניים ערלות. ההסתדרות, ארגון הגג של העובדים בישראל, היה נתון במשבר כלכלי ומכוון לטיפול קיבוצי מסורתי במקומות עבודה מאוגדים גדולים וחזקים. רק מעטים אזור אומץ ופנו לבתי דין לעבודה במקרי פרט כנגד מעסיקיהם. אחרים פנו לשחקנים חדשים בתחום העבודה, ובהם מרכזי עובדים, ארגוני חברה אזרחית, עורכי דין ושחקנים מחוץ למסגרת האיגוד המקצועי, שהציעו למלא את הווקום שהותיר האיגוד ולשמור על האינטרסים של העובדים.

ההליך זה התרחש בישראל באופן בולט בקליניקה לזכויות עובדים באוניברסיטת תל אביב, שהעניקה באמצעות הסטודנטים בפקולטה למשפטים, כהתמחות במסגרת לימודיהם, שירותי ליווי וסיוע משפטי לעובדים מוחלשים שפנו אליהם לסיוע עם בעיות פרט. לא כאן המקום לתאר בהרחבה את ההליך התקדימי שבו הפכו היוזמות המקומיות שנטלה על עצמה הקליניקה למשפטים בכל הקשור להתארגנויות יזומות שקידמה בקרב קבוצות עובדים מוחלשות, עד שהפכה לארגון עובדים – "כוח לעובדים", ואת המפנה המשמעותי שחוללה בעקבות כך ההסתדרות בתחום זה, על זאת תוכלו לקרוא בכרך "מאוגדים", המתאר את התחדשות העבודה המאורגנת בישראל, נסתפק בכך שנציין כי הייתה זו תחילתה

עבודה ולשינוי המדיניות הקיימת, זאת על אף שאינם ארגוני עובדים. השכיחות הגוברת בפעילותם של ארגונים אלה הוא בייצוג עובדים המוגדרים כעובדים בתעסוקה מסוכנת – "עובדים שקופים" בעלי מיומנויות נמוכות והכנסה נמוכה, שהופלו ומודרו באופן מסורתי מהאיגוד המקצועי. במרוצת הזמן, ולאור דעיכת האיגוד, ארגונים זעירים והתנדבותיים אלו מהחברה האזרחית החלו לשמש כתובת, כמעט היחידה, לפניות מצד עובדים מוחלשים.

המגבלה של ארגונים אלו הייתה בהיעדר יכולת פוליטית משמעותית לקדם באופן ישיר ופורמלי את השינוי שביקשו, ובמשאבים המוגבלים שבידם אל מול התופעה הרחבה. את ההצלחה הם רשמו בעיקר בין כותלי בית המשפט בעבודת ליטיגציה פרטנית, אך לא היה די בכך כדי לחולל שינוי משמעותי ורחב בשוק העבודה. חולשת הכלים הקיימים להתמודד עם השחיקה הגוברת התנאי העסקתם של העובדים, תופעה שהלכה והתרחבה, עוררה בארגוני החברה

מסגרת ה-80 ולאורך שלושת העשורים הבאים, גדע כל תקווה להתארגנויות מלמטה, ובכך הושלמו מאה שנות עבודה מאורגנת ללא התארגנויות ספונטניות מלמטה. עובדים מעטים שביקשו להגן על זכויותיהם באופן פרטני, נתקלו בפנייתם לארגוני העובדים בדלתות סגורות ובאוזניים ערלות. ההסתדרות, ארגון הגג של העובדים בישראל, היה נתון במשבר כלכלי ומכוון לטיפול קיבוצי מסורתי במקומות עבודה מאוגדים גדולים וחזקים. רק מעטים אזור אומץ ופנו לבתי דין לעבודה במקרי פרט כנגד מעסיקיהם. אחרים פנו לשחקנים חדשים בתחום העבודה, ובהם מרכזי עובדים, ארגוני חברה אזרחית, עורכי דין ושחקנים מחוץ למסגרת האיגוד המקצועי, שהציעו למלא את הווקום שהותיר האיגוד ולשמור על האינטרסים של העובדים.

ארגוני חברה אזרחית החלו לפרוח בשוק החל משנות האלפיים ופעלו בתוך הוואקום שהותיר האיגוד המקצועי בתהליך דעיכתו, הן בהענקת סיוע לעובדים מוחלשים שפנו אליהן והן בקידום חוקי

מהותי שמתחולל מרגע זה והילך בתרבות הארגונית של מקום העבודה, בתודעת העובדים את מקומם החדש במערכת יחסי העבודה ובתפיסה החדשה שעליהם לאמץ מעתה – ההכרה שהם, כגוף אחד מלוכד, הופכים לנכס החשוב ביותר של החברה. כעת הם בעלי מעמד מיוחד. הם זכאים לשקיפות מלאה מצד ההנהלה, הם רשאים לפעול בזירות שבהם טרם פעלו, לבקר את מהלכי ההנהלה ללא חשש, ולהשפיע על פעילות הארגון בקשת רחבה של תחומים, כל זאת מתוך הכרה בכוחם המשותף. בלעדיהם אין לחברה יכולת קיום. זוהי אינה הכרה מובנת מאליה, אלא הכרה

מגדרית, שיתוף עובדים בקבלת החלטות. אלו בעצם כלל התנאים שביקשנו להבטיח טרם ההתארגנות, שחלקם הופרו והובילו לערעור יחסי העבודה בחברה, וכעת נדרשים כדי לשנות את המצב מהיסוד והבטיח מציאות חדשה במקום העבודה, לפיה העובדים יזכו לתנאי העבודה הראויים ולמנגנוני הגנה ואכיפה שיבטיחו את השמירה על מערכת יחסי העבודה החדשה אל מול המעסיק כעובדים מאורגנים. ההיבט השני, החשיבות ברמה הלאומית, זו מתבטאת במגוון תנאים ונורמות, ובהם צמצום אי השוויון, העלאת שכר המינימום, חוק פנסיה חובה, הגדלת

של מגמה חדשה שהדגישה את פעולת התארגנות העובדים ככלי אפקטיבי ביותר להגנה על זכויות עובדים מוחלשים וחזקים כאחד.

אם כן, מהו הרעיון? כיצד מתארגנים?

הרעיון המרכזי של תהליך ההתארגנות הוא התלכדות העובדים כגוף אחד כאמצעי לשינוי מאזן הכוחות מול המעסיק, וכן לקידום מטרות וערכים חברתיים רחבים. ומהי המטרה? האם ההתלכדות באמצעות התארגנות היא כשלעצמה תוביל את המעסיק להימנע מפגיעה בזכויות העובדים ומהרעת תנאי עבודתם? האם די בכוח הרתעה זה על מנת להבטיח את שינוי מערכת יחסי העבודה במקום העבודה? מובן שלא. המטרה המרכזית היא ליצוק גושפנקה פורמלית למציאות החדשה שהעובדים המלוכדים יצרו במקום העבודה, זאת באמצעות חתימה על הסכם קיבוצי המסדיר על פי חוק את הזכויות ותנאי העבודה במקום העבודה. כלומר, המטרה אינה עצם ההתלכדות המשותפת של העובדים סביב רעיון משותף של התארגנות ככלי אפקטיבי לאכיפת הזכויות, וגם לא ההכרה מצד המעסיק בהתלכדות זו – שניהם תנאים הכרחיים וחשובים בדרך לשינוי המיוחל במאזן הכוחות בחברה, אך המטרה לשלמה יצאנו להתארגנות, בסופו של דבר, היא שיפור תנאי ההעסקה שלנו באמצעות הסכם קיבוצי, שיכלול את כל ההוראות והכללים החדשים, עליו יחתמו הצדדים, הן ארגון העובדים המייצג את העובדים והן המעסיק.

מהי החשיבות של מטרה זו? נסווג את המענה לשני היבטים. האחד, חשיבות "ברמת המפעל", כלומר ברמה המקומית של העובדים במקום העבודה; שיפור זכויות, יציבות תעסוקתית, רווחה והטבות, שיפור תנאים סוציאליים, מניעת התעמרות והטרדות מיניות, מיגור אפליה

החשיבות של מסע ההתארגנות אינה רק בעיגון התנאים הפורמליים הנוגעים לזכויותיהם בסיום התהליך, אלא בשינוי מהותי שמתחולל מרגע זה ואילך בתרבות הארגונית של מקום העבודה, בתודעת העובדים את מקומם החדש במערכת יחסי העבודה ובתפיסה החדשה שעליהם לאמץ מעתה – ההכרה שהם, כגוף אחד מלוכד, הופכים לנכס החשוב ביותר של החברה. כעת הם בעלי מעמד מיוחד המשפיע על פעילות הארגון



שנובעת מתהליך עמוק של הפנמה שיכול להתרחש רק בתהליך התארגנות משותף, אחרת הם ימשיכו לתפוס עצמם כבודדים וחלשים אל מול עוצמת המעסיק. רק אז, רק לאחר שיפנימו את עוצמת התלכיד שיצרו – רק אז הם יוכלו לעמוד על דרישותיהם באופן נחרץ ולשנות את מערכת יחסי העבודה במקום העבודה.

הפרשות לפנסיה, צמצום העסקה קבלנית, שילוב אנשים עם מוגבלות, שילוב עבודה-משפחה (קיצור שבוע העבודה, הגדלת ימי החופשה) ותרומה לצמיחה הכלכלית.

החשיבות של מסע ההתארגנות אינה רק בעיגון התנאים הפורמליים הנוגעים לזכויותיהם בסיום התהליך, אלא בשינוי

החסמים והמכשולים בדרך להתארגנות עובדים

כאשר נחליט להתארגן תעמוד בפנינו שורה של חסמים. ראו אותם כאתגרים, דבר לא ימנע מאתנו לממש את זכותנו החוקית להתארגן, אך יחד עם זאת,

את כלכלת השוק החופשי. זהו עידן של הקצנה במדיניות זו לשוק קפיטליסטי בשליטת בעלי הון ותאגידים עולמיים. מדוע עובדה זו מהווה חסם כלשהו עבור המתארגנים? מדוע עלינו להתייחס לחסם זה? הסיבה פשוטה, אל לנו להיות



הצלחתה של קבוצת עובדים המבקשים לקדם התארגנות ראשונית תלויה בראש ובראשונה בעוצמתו של ארגון העובדים המלווה אותה. במדינות שבהן האיגודים שרויים עדיין בדעיכה עלולים העובדים להתקשות לעמוד מול המעסיקים, וחולשת האיגוד תתברר כחסם משמעותי.

בישראל, בעלי ההון ישאפו לשמור בידם את הכוח, את השליטה ואת הגמישות הניהולית בחברות שלהם. הסיכוי שהם יישארו אדישים למהלך התארגנות הקורם עור וגידים תחת אפה, ואולי אף יכירו בו, הוא קלוש ביותר. לרוב, הם ישקיעו את מיטב מרצם ומשאביהם לסיכול ההתארגנות, בה הם רואים סדין אדום. הם ינסו בכל כוחם למנוע את ההתארגנות, ואל לנו להיות מופתעים מכך. זו מדיניות שמעודדת הפרטות, מיקור חוץ, עבודה קבלנית, ובלבד שפירמות וחברות יתנהלו בגמישות ניהולית מלאה וללא ועדי עובדים שיגבילו את פעילותם, לשיטתם. אם לא נכיר את האידיאולוגיה השלטת,

מופתעים מעוצמת ההתנגדות שבה ניתקל, אם בכלל, מצד המעסיקים, ואל לנו להיעלב מחוסר הסימפטיה לה נזכה מהציבור הרחב, עבורם התארגנות נתפסת כתופעה בעלת השלכות שליליות על התחרות בשוק העבודה. אילו ההתארגנות הייתה פורצת במדינות הסקנדינבי, בהן

תהיה זאת טעות להתעלם מהחסמים ולא להיערך לקראתם. אם כן, מהם החסמים?

המדיניות הניאו ליברלית

ראשית, דעו שאתם פועלים בתקופה שבה המדיניות הכלכלית חברתית השלטת היא המדיניות הניאו ליברלית המקדשת

להתארגן ולהצטרף לראשונה בחייו לארגון עובדים, עלולה להיות מהוססת וחשדנית, ולעיתים אף מנוכרת, בעיקר בשל תדמיתה השלילית. לעיתים, בדרך להחתמת שליש יהיה זה החסם המשמעותי שעומד בפני התארגנות, הן בשלב גיוס העובדים לרעיון, אז עלולים להתנער ממנו רבים, בעיקר עובדים צעירים, והן בשלב שבו עלול להתפתח שיח נוקב בין מחנות העובדים בעד ונגד ההתארגנות. על מנת

העבודה בעידן החדש. נוסף על כך, תהליכים פנימיים שליליים שהתפתחו לאורך עשורים רבים באיגוד המקצועי ובהסתדרות בשנות ההגמוניה שלה, ובהם סיאוב, נפוטיזם, שחיתות וניכור כלפי אוכלוסיות חלשות, תרמו אף הם לדימוי שאחזו בה. במרוצת השנים הפך דימוי שלילי זה לחסם משמעותי שעמד בפני גיוס חברים להתארגנות מלמטה, המושפעים מאותו מסע דה לגיטימציה

את מאזן הכוחות בין השחקנים בזירת המדיניות, אנו עלולים להיות מופתעים מעוצמת התנגדותם למהלך.

הצלחתה של קבוצת עובדים המבקשים לקדם התארגנות ראשונית תלויה בראש ובראשונה בעוצמתו של ארגון העובדים המלווה אותה. במדינות שבהן האיגודים שרויים עדיין בדעיכה עלולים העובדים להתקשות לעמוד מול המעסיקים. במקרים רבים, חולשת האיגוד תתברר כחסם של העובדים בפני התארגנות. זה היה המצב עד שלהי העשור הראשון של שנות האלפיים, טרם גל ההתארגנויות, כאשר קבוצות עובדים ראשונות שביקשו להתארגן נתקלו באדישות ובחוסר היענות מוחלט מצד ארגון העובדים, שלא היה ערוך כלל לקדם התארגנויות יזומות מלמטה של קבוצות חלשות. מציאות זו השתנתה פלאים עם הופעת ארגון כוח לעובדים והקמת האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות בראשית העשור השני של שנות האלפיים.

הדימוי השלילי

חסם נוסף העומד בפני המתארגנים הוא הדימוי השלילי של העבודה המאורגנת, שמקורו מתהליך דה לגיטימציה ארוך שנים שהתנהל כנגדה על ידי חסידי המדיניות הניאו ליברלית, בעלי הון ואנשי המשטר החדש, שביקשו להחלישה ולגייס את תמיכת הציבור במדיניות החדשה שבה תמכו. תהליך זה לווה בדמגוגיה ובתעמולה מסעירה כנגד העבודה המאורגנת, שהושמצה והוארה באור שלילי מעל כל במה אפשרית – ובעיקר באמצעות אמצעי התקשורת, שהתפרקו בעצמם מהוועדים, נשלטו על ידי בעלי הון, קידמו את רעיונותיהם והשרישו נרטיב ותדמית שלילית שדבקה בעבודה המאורגנת, לפיה העבודה המאורגנת היא רעיון ששייך לעולם הישן, המעודד בינוניות ושחיתות, מעכב את הצמיחה והתחרות ואינו מתאים לשוק



במשך שנים צמח דור חדש של עובדים צעירים שלא ידע את העבודה המאורגנת, לא חש כל שייכות אליה ולא נזקק לשירותיה ואף לא למוסד הקביעות שהציעה. עם פרוץ ההתארגנות עלולים מייסדיו להיתקל באדישות מוחלטת לרעיון מצד אותה אוכלוסייה הרואה בעיסוקם כקריירה שהם מפתחים ובמקום עבודתם תחנת ביניים בדרך למחוז חפצם הבא כאמצעי לשיפור שכר ולקידום התפתחותם.

להתגבר על חסם זה יהיה על המתארגנים להניח מערך הסברה רחב, שישלול את



בשנות האלפיים לגל ההתארגנויות ההולך ומתקרב, עדיין היו נתונים לפרשנות מסוימת ולמחלוקת, אותם זיהו המעסיקים כהזדמנות לסכל מהלכי התארגנות שפרצו במקומות עבודתם.

הסיבה לערפול נעוצה בכך שחוקים אלו, שנחקקו בתקופה שבו הייתה נהוגה מדיניות של כלכלה מתואמת בין המעסיקים, הממשלה וההסתדרות, לא דרשו יותר מניסוח צר של החוק המקורי, שהתמקד בהסדרת מערכת יחסי העבודה הקיבוצית בין שלושת שחקני המפתח. ניסוח החוק לא שונה באופן מהותי לאורך חמישה עשורים, גם לא לאחר שמדיניות זו קרסה והוחלפה בכלכלת שוק החופשי, עד להופעתה לראשונה של התארגנויות מלמטה. כך נותר החוק המקורי רזה, מעורפל ונתון לפרשנות, ללא הוראות ברורות הנוגעות לזכות העובד והמעסיק בהתארגנות ראשונית.

אומנם כיום, כתוצאה ממאבקי עובדים שהתפתחו במקומות עבודה שבהם פרצו התארגנויות, נפרשה תשתית משפטית נרחבת המגנה על זכות ההתארגנות בשורה ארוכה של פסקי דין חשובים, אך המציאות מלמדת כי חוקים לעולם לא

להיתקל העובדים המתארגנים. חוקים אלו, חוק הסכמים קיבוציים וחוק יישוב סכסוכי עבודה, שנחקקו בשנות ה-50 של

**זכרו, מהלך ההתארגנות
שאותו יזמתם ותכננתם
במשך חודשים ארוכים,
נופל על המעסיק כרעם ביום
בהיה, ללא הכנה מוקדמת.
מעבר להשלכות של המהלך
על מערכת יחסי העבודה,
עבורו זוהי קודם כל קריאת
תיגר והבעת חוסר אמון מצד
העובדים. מנכ"ל החברה
והנהלה הבכירה יכולים
לחוש, במידה רבה של צדק,
תחושת כישלון אישי, ניהולי
וארגוני.**

המאה הקודמת באופן מעורפל ועמום, בכל הנוגע להתארגנויות יזומות מלמטה, על אף שתוקנו במרוצת השנים והותאמו

הטענות השגויות שמקורן באותה דמגוגיה שהשתרשה היטב בציבור ולהציג את פניה החדשות של העבודה המאורגנת.

חוסר מודעות

חסם נוסף מתייחס לחוסר המודעות והידע הקיים בקרב הדור הצעיר ביחס לעבודה המאורגנת. במשך שנים צמח דור חדש של עובדים צעירים שלא ידע את העבודה המאורגנת, לא חש כל שייכות אליה ולא נזקק לשירותיה ואף לא למוסד הקביעות שהציעה. עם פרוץ ההתארגנות עלולים מייסדיו להיתקל באדישות מוחלטת לרעיון מצד אותה אוכלוסייה הרואה בעיסוקם כקריירה שהם מפתחים ובמקום עבודתם תחנת ביניים בדרך למחוז חפצם הבא כאמצעי לשיפור שכר, לקידום ולהתפתחות מקצועית, ללא שום עניין בהגנה על יציבות תעסוקתית.

בעיית ציות ואכיפה

בעיית ציות ואכיפה של החוקים הקיימים שנועדו להגן על זכות ההתארגנות וחופש השביתה היא מהחסמים הבולטים שבהם עלולים



יצליחו להיות בהירים ומפורשים באופן הרחב ביותר שימנעו כל פרצה ויגנו באופן הרמטי על המתארגנים. על כן, צפו כי מאבקכם על זכות ההתארגנות עלול להיתקל בצורות שונות של פרשנות שיעניק מעסיקכם לחוק ולהתגלגל אל מערכת בתי המשפט. חוקים לא יקיפו לעולם את כלל האפשרויות הניתנות להפר אותם. מרבית המעסיקים, כך יש לקוות, יצייתו לחוק וימלאו את הוראותיו, אך תמיד יימצא המעסיק שינסה לאתגר את החוק בדרך יצירתית כזו או אחרת בניסיונו לסכל את מהלך ההתארגנות של עובדיו. ניסיונות רבים נראו בעשור האחרון. זהו טבעם של הסדרים פורמליים וכללי משחק בתחומים רבים, על אחת כמה וכמה כשהם שנויים במחלוקת ועומדים כחיץ בין שתי תפיסות עולם, וישויות ניציות.

חשש העובדים המתארגנים

וכמובן, החסם המשמעותי ביותר שעומד בפני המתארגנים, בעיקר בשלב החשאי בו נרקמת ההתארגנות בחשאי לפני שלב החתמת העובדים על הצטרפותם, הוא כמובן הפחד והחשש מפני פגיעה והתנכלות על רקע התאגדות. מובן מאליו שכאשר עובד מחליט לזום מהלך התארגנות ומקדם אותה, הוא יהיה חשוף לפגיעה. על כן, באופן טבעי, ובשל הסיכון הכרוך במהלך והשפעתו על הקריירה התעסוקתית של העובד וחיי משפחתו בכלל, ניתן להבין את החשש מפניו. החשש הבולט ביותר הוא החשש מפני פיטורים.

תרבות ארגונית עוינת

ולבסוף, חסם נוסף מתייחס לתרבות ארגונית עוינת כלפי התאגדות עובדים במקום העבודה. לסיכום, עד כה נחשפנו לשורה ארוכה של חסמים שעומדים בפני המתארגנים, שעלולה להרתיע אותם מלצאת למאבק

אומנם כיום, כתוצאה ממאבקי עובדים שהתפתחו במקומות עבודה שבהם פרצו התארגנויות, נפרשה תשתית משפטית נרחבת המגנה על זכות ההתארגנות בשורה ארוכה של פסקי דין חשובים, אך המציאות מלמדת כי חוקים לעולם לא יצליחו להיות בהירים ומפורשים באופן הרחב ביותר שימנעו כל פרצה ויגנו באופן הרמטי על המתארגנים.

מהן הסיבות שבגינן ההנהלה עלולה לנקוט בגישה כה רדיקלית ביחס לרעיון ההתארגנות. להלן כמה מהן:

1. תחושת כישלון ניהולי וארגוני שהוביל להתארגנות

יש לזכור שמהלך ההתארגנות שאותו יזמתם ותכננתם במשך חודשים ארוכים, נופל על המעסיק כרעם ביום בהיר, ללא הכנה מוקדמת. מעבר להשלכות של המהלך על מערכת יחסי העבודה, עבורו זוהי קודם כל קריאת תיגר והבעת חוסר אמון מצד העובדים. מנכ"ל החברה וההנהלה הבכירה יכולים לחוש, במידה

על זכות ההתארגנות. רק כאשר התסיסה בקרב העובדים מההתנהלות הפוגענית של ההנהלה נגד העובדים תהיה משמעותית דיה כדי לקחת את הסיכון הכרוך בכישלון המערכה. אז עלולה רוח ההתלהבות ממהלך ההתארגנות להתנפץ אל מול המציאות בשוק העבודה.

מדוע ההנהלה מתנגדת להתארגנות?

כאמור, כבר בשלב מוקדם במהלך ההתארגנות תוכלו לזהות אם פניה של ההנהלה לשלום או למאבק. ראשית, עלינו להבין מדוע ההנהלה מתנגדת למהלך.



הן המעסיק והן ההנהלה הבכירה עלולים לחוש צורך עז לתקן ו"להשיב את הגלגל לאחור". בדיוק על מקרים אלו נבנתה הקלישאה החבוטה "סוף מעשה במחשבה תחילה". הנהלה שהזניחה את עובדיה, שהפקירה את זכויותיהם ולא הייתה ערה למצוקותיהם, יכולה לבוא בטענות בעיקר לעצמה, ואפשר להבין את תחושת הכישלון – אך כעת, זהו אינו הזמן לחשבון נפש, אלא למפנה במערכת יחסי העבודה.

שבגינינו יצאו למהלך ההתארגנות. אם טרם ההתארגנות צמצם המעסיק את ההוצאות הקשורות לתנאי העסקה של העובדים עד למינימום האפשרי, הקפיא או קיצץ את שכרם כראות עיניו, נמנע מלהוציא אותם לנופשים ולהכשרות מקצועיות, והתייעל בכל חלקה טובה בארגון, הרי מעתה הוא יגלה כבר במשא ומתן על ההסכם הקיבוצי עד כמה העובדים משוועים לנופשים, להעלאות שכר קבועות, לבונוסים שנתיים, להשתתפות בארוחות הצהריים, לחדר כושר בחברה – לכל אלה יש שווי כספי רב, מסגרת תקציבית שעשויה להגיע לעשרות מילוני שקלים בשנה, אותם יצטרך המעסיק לשלם. מכאן אפשר להבין את החשש שנתקף המעסיק ממהלך ההתארגנות. כמוכן שזהו חשש מופרז. משא ומתן קיבוצי נערך בין שני הצדדים, העובדים והמעסיק, כשברור לכולם שטובת החברה חשובה לכולם. אף ועד עובדים לא מעוניין שהחברה שלו תקרוס כלכלית בגלל דרישותיו, אך הוא בוודאי לא ירצה שהרווחים הנאים שהעובדים מייצרים בעבודתם המסורה ייכנסו רק לכיס אחד – כיסו של המעסיק. על כן, יש לצפות למשא ומתן הוגן ומאוזן, ואין סיבה לאף מעסיק להיות חרד מהגידול

רבה של צדק, תחושת כישלון אישי, ניהולי וארגוני, שהובילו להתארגנות. המנכ"ל עלול לחוש כלפי המעסיק שסמך עליו שהוא מנהל את החברה ביד רמה ובשליטה מלאה על הנעשה בחברה, תחושת כישלון, שכן הקמתם התארגנות בחשאי מעידה אלף מונים על ניתוק מהשטח, על כישלונו הניהולי שהוביל לתסיסת העובדים, על טעויות שעשה במערכת יחסי העבודה ובתרבות הארגונית שהביאה אותו עד הלום,

על כן, הן המעסיק והן ההנהלה הבכירה עלולים לחוש צורך עז לתקן ו"להשיב את הגלגל לאחור". בדיוק על מקרים אלו נבנתה הקלישאה החבוטה "סוף מעשה במחשבה תחילה". הנהלה שהזניחה את עובדיה, שהפקירה את זכויותיהם ולא הייתה ערה למצוקותיהם, יכולה לבוא בטענות בעיקר לעצמה, כשהיא מגלה לפתע את כוחם המשותף, ואפשר להבין את תחושת הכישלון – אך כעת, זהו אינו הזמן לחשבון נפש, אלא למפנה במערכת יחסי העבודה.

2. גידול צפוי בהוצאות

מעבר לתחושת הכישלון ולפגיעה באגו של חברי ההנהלה מהמהלך שטמנו לה העובדים "מאחורי גבה", תצא כעת ההנהלה בשורה של טענות שמסבירות מדוע היא כה מתנגדת להתארגנות. ראשית, הם יטענו לגידול בהוצאות החברה, שיסכן את רווחיהן או את איתנותה הפיננסית של החברה. אכן, במידה וההתארגנות תבשיל להסכם קיבוצי, המעסיק יידרש להגדיל את הוצאות השכר ואת יתר המרכיבים הכלכליים עליהם הוסכם. כמו כן, המעסיק יאלץ לשנות את מודל חלוקת רווחים, להגדיל את הוצאות הרווחה, להרחיב את ההכשרות המקצועיות, את כל אלה, אם לא סיפק לעובדים טרם ההתארגנות, הוא יאלץ לעשות כעת בעל כורחו. עבור המעסיק מדובר בגידול מיותר בהוצאות, עבור העובדים זהו התיקון המשמעותי



הצפוי בהוצאות. הדבר המהותי שמשתנה הוא מודל החלוקה ברווחים.

3. פגיעה בגמישותו הניהולית

סיבה נוספת להתנגדות המעסיק להתארגנות היא החשש מפני פגיעה בגמישותו הניהולית. אם עד מהלך ההתארגנות הוא היה הסמכות היחידה בקבלת ההחלטות בחברה והחליט באופן בלעדי בכל הנושאים הנוגעים לניהול החברה, הרי שמעתה הוא ימצא לצדו שותפים חדשים – העובדים וארגון העובדים היציג. מעתה הוא יצטרך להיאבק על הפררוגטיבה הניהולית שלו, להבין שבתחומים רבים הוא כבר אינו הקובע הבלעדי, וגם בתחומים ניהוליים השמורים לו, הוא ייווכח בהתערבות כשיש למהלכיו השלכות על העובדים. תם עידן הפררוגטיבה הניהולית.

יתרה מכך, ועד העובדים ישאף להיות שותף בקבלת ההחלטות בצורות שונות ומגוונות, על מנת להגביר את מעורבותו בהגנה על עובדים ובקידום המקצועי. אין מנוס, שינוי מערכת יחסי העבודה עובר דרך שותפות בקבלת ההחלטות. בין הדרכים, נציגות בדירקטוריון, מנגנונים שונים של קבלת החלטות, חובת היועצות ועוד – מנגנונים שהיו בגדר חלום עבור העובדים טרם ההתארגנות, ומתקבלים כעת בחשש גדול אצל המעסיק. אם עד כה יכול היה המעסיק להתייעל ולצמצם את מצבת כוח האדם בארגון כרצונו, בהתאם לצרכיו וגחמותיו התקופתיות, הרי שכעת הוא יצטרך לא רק לשתף את ועד העובדים בשאיפותיו, אלא להתנהל בהתאם למנגנוני פיטורים והתייעלות מוסכמים המגבילים באופן משמעותי את גמישותו הניהולית. נכון הדבר גם לגבי שינויים ארגוניים, אותם הוא כבר לא יוכל להוציא אל הפועל באופן עצמאי ללא מעורבות והסכמת ועד העובדים. למעשה, המעסיק כבול בהסכם קיבוצי המעגן מראש לתקופה ממושכת את

המעסיק, עליו לדעת שהשותף החדש שיעמוד לצדו לאחר החתימה על ההסכם הקיבוצי רוצה את טובת החברה לא פחות ממנו. לכן הוא ינהג באחריות, יהיה מקצועי ויידע להבין הן את הצרכים של העובדים אותם הוא מייצג והן את הצרכים העסקיים של המעסיק. אף ועד עובדים לא יגבה עובד שביצע עבירת משמעת משמעותית אותו ההנהלה מבקשת לפטר לאלתר. הוועד יערוך את הבדיקות הנחוצות, ינהג ברגישות, יבקש להבטיח שימוע על פי חוק, אך ניתן לצפות שיראה עין בעין עם ההנהלה את הצורך במיגור כל חשש לעבירות משמעת חמורות בארגון. לעומת זאת, סביר להניח שפיטורים על רקע מקצועי יזכו להתערבות נחרצת של ועד העובדים, שתלול בירור מקדים, דרישה לתהליכי שיפור מקצועי, ובמקרים קיצוניים פניה להליך בוררות בניסיון לשמור על יציבותו התעסוקתית. הרעיון המרכזי שעומד מאחורי המנגנונים הנוקשים הוא שהאצבע לא תהיה קלה על ההדק ואף מנהל לא ירשה לעצמו להלך אימים על עובד בפיטורים שרירותיים.

תנאי העובדים ומסדיר את מנגנוני קבלת ההחלטות כמעט בכל תחומי הפעילות בחברה הנוגעים לרובד הארגוני, לרבות **אם טרם ההתארגנות צמצם המעסיק את ההוצאות הקשורות לתנאי העסקה של העובדים עד למינימום האפשרי, הקפיא או קיצץ את שכרם כראות עיניו, נמנע מלהוציא אותם לנופשים ולהכשרות והתייעל בכל חלקה טובה בארגון, הרי מעתה הוא יגלה כבר במשא ומתן על ההסכם הקיבוצי עד כמה העובדים משוועים להשבת זכויותיהם ותנאי העסקתם.**

הליכי פיטורים ושינויים ארגוניים. על מנת להפיג את חששותיו של



4. חשש מפני בינוניות ופגיעה מקצועית

בהקשר זה עולה טענה נוספת מצד המעסיקים המתנגדים למהלך ההתארגנות – החשש מפני בינוניות. אם כן, אם מתייחסים לדוגמא האחרונה, אף ועד עובדים ששומר בקנאות על עובדיו מפני פיטורים שרירותיים אינו מעוניין לבסס את החברה על עובדים חסרי מוטיבציה ובינוניים. לצד ההגנה על העובדים, על הוועד ליצור מנגנונים לקידומים פנימיים, להגברת ההכשרות, ולתמריצים שונים שיגבירו את המוטיבציה בקרב העובדים. לריקוד הטנגו הזה כמובן צריך שניים. הנהלה שמכירה בוועד העובדים כשותף לדרך וכישות שמכירה היטב את התהליכים, הממשקים והעובדים בחברה, וועד עובדים מקצועי שרואה את טובת הארגון לא פחות מאשר את טובת העובדים.

האינטרס המשותף של ועד העובדים ושל ההנהלה היא שהחברה תצמח

ומתן על הסכם קיבוצי עבור העובדים. זו גם הישות שבסמכותה להכריז על סכסוך עבודה במקום העבודה, ולנהל הליכים משפטיים עבור העובדים בבתי הדין לעבודה. למעשה, זהו שחקן חדש, חיצוני, שמעורבותו עמוקה במערכת יחסי העבודה בחברה. עבור העובדים זה נפלא, הם מיוצגים על ידי גוף מקצועי המומחה בתחום, שמשקיע את כל משאביו לטובת העובדים. אפשר למצוא יתרונות לא מעטים גם עבור המעסיק, שבמקום לנהל באופן פרטני מול כל עובד את תנאי עבודתו, עושה זאת מול גוף אחד באופן קיבוצי. אך טענה זאת לא משכנעת מעסיקים רבים בשלב ההתארגנות, שרואים בארגון העובדים ישות זרה שרוצה לכפות את עצמה כשותפה למערכת יחסי העבודה.

יאמר המעסיק, שיאלץ בחוק לדבר עם ארגון העובדים, 'מי אתם בכלל? זו חברה שלי, אני הקמתי אותה בכספי, מיטב המשקיעים השקיעו בה את כספם, ואין לי כל עניין בשותף חדש לפעילות העסקית והארגונית של החברה'.

ותשגשג. אם העובדים יהיו בינוניים וחסרי מוטיבציה, התוצאות העסקיות של החברה יהיו בהתאם, וכולם יפסידו – העובדים והמעסיק. במציאות כזו, לא משנה עד כמה שיפרה ההתארגנות את תנאי העובדים, אם החברה תיקלע לקשיים כלכליים, אף אחד מההטבות שהושגו לא יתקיימו. המשוואה פשוטה, אם החברה לא תשגשג העובדים יתקשו לדרוש נופש חברה חלומי. ועד עובדים ישאף תמיד שהחברה תשגשג, שהעובדים יגלו מוטיבציה גבוהה וישאפו לקידום מקצועי.

5. מעורבות לא רצויה של גוף חיצוני בחברה – ארגון העובדים

אם עד כה השחקנים במערכת יחסי העבודה בחברה היו העובדים והמעסיק, כשכוחו רב, הרי שההתארגנות מכניסה למקום העבודה שחקן חדש – ארגון העובדים. למעשה, הוא הישות המוסמכת על פי חוק שאיתה מחויב המעסיק עם השגת שליש החתימות לנהל משא

6. חשש מפני פגיעה ביכולת התחרות מול המתחרות בענף

בענפים תחרותיים, שבהם קיימת תחרות גבוהה בין מספר חברות על איכות השירות והמחירים, עלול המעסיק לחשוש כי המעבר למערכת יחסי עבודה קיבוצית עלולה להגביל את החברה בתחרות מול מתחריה. חשש זה נובע בעיקר מהחששות אותם העלינו קודם לכן. היעדר הגמישות הניהולית, החשש מפני בינוניות והעלויות הנוספות שיקשו על החברה להשקיע על מה שבאמת חשוב, וזה לא על העובדים, אלא על קמפיינים שיווקיים והרפתקאות עסקיות, כל אלה עלולים, כך בטוחים המעסיקים המתנגדים למהלך ההתארגנות, לפגוע בתחרות. למשל, אם החברה פועלת בשוק הסלולר ומעתה יהיה עליה להקצות תקציבים ניכרים לטובת העובדים, להיות כפופה לשורה של הוראות ברובד הארגוני בהסכם הקיבוצי ולמנגנונים המחייבים את הסכמת וועד העובדים או מחייבים לכל הפחות היוועצות עמו, ולהתנהל מול ארגון העובדים כמעט בכל מישור בפעילות החברה, ולשתף את העובדים בתהליכי קבלת ההחלטות, כשאפילו הפררוגטיבה הניהולית השמורה לו נשחקת כשמנגד עשוי הוועד לטעון להשלכות על העובדים

בכל החלטה ניהולית – במצב זה גובר החשש של המעסיק לפגיעה בתחרות מול חברה מתחרה אחרת בענף, שאינה מאורגנת ומשוחררת מכל אלה – חברה שיכולה לנווט את דרכה בשוק באופן חופשי, התייעל בכל עת, להכניס בנקל כלי אוטומציה חדשים שייתרו עובדים,

ההתארגנות מכניסה למקום העבודה שחקן חדש – ארגון העובדים. למעשה, הוא הישות המוסמכת על פי חוק שאיתה מחויב המעסיק לנהל משא ומתן על הסכם קיבוצי עבור העובדים, עם השגת שליש החתימות הדרוש. זו גם הישות שבסמכותה להכריז על סכסוך עבודה במקום העבודה, ולנהל הליכים משפטיים עבור העובדים בבתי הדין לעבודה. מכך בדיוק חושש המעסיק.

לסגור יחידות או להוציא אל הפועל שינויים מבניים וארגוניים באופן מהיר וללא כל צורך בשיתוף העובדים בקבלת ההחלטות. לכאורה, אפשר למצוא הצדקה לחשש זה, אך אפשר להסתכל על כך באופן שונה. ראשית, המטרה של האיגוד המקצועי היא לאגד את הענף כולו, להקים התארגנויות גם אצל החברות המתחרות,

ובעולם. כדי שהדבר יקרה על ההנהלה לראות בעובדים שותפים לדרך ולא לראות בהם "מקל בגלגלים", על ההנהלה לסמוך על כך שהם אלה שרואים את טובת החברה ואת הצלחתה העסקית לא פחות מבעלים זמניים שמגיעים לפרק זמן קצר בתקווה לגרוף הון ולהמשיך הלאה להשקעתם הבאה. על ההנהלה להבין שיציבות תעסוקתית ותנאי העסקה





ראויים, מגבירה את המוטיבציה של העובדים, את הלואיאליות שלהם כלפי החברה, את תחושת השייכות שלהם, ואת הירתמותם המקצועית למען החברה – כל אלה תורמים ומסייעים לחברה בתחרות מול מתחריה. חברה שמטיבה להשקיע בהון האנושי שלה תהיה ראויה להון שברווחיה.

7. חשש מפני שביתות ועיצומים

אם טרם מהלך ההתארגנות חשש המעסיק מתרחיש שבו יעמדו העובדים על זכותם הבסיסית להתארגן, הרי שמרגע ההכרה ביציגות יהיה בידיהם אמצעי נוסף – זכות השביתה, הזכות ליישוב סכסוכי עבודה באמצעים ארגוניים. עבור המעסיק זהו אמצעי מרתיע ללא ספק שנתון כעת בידי העובדים, שיכולים בעת משבר להכריז על סכסוך עבודה ולנקוט בצעדים ארגוניים שונים, ובהם עיצומים, שביתה חלקית ואף שביתה מלאה של כלל יחידות החברה. החשש הזה מופרז כמובן. השבתת חברה היא אירוע נדיר כיום. הימים בהם שביתות פראיות היו פורצות בחברות חדשות לבקרים חלפו. כיום, ועדי עובדים אחראים ושקולים יעדיפו לפתור סכסוכים וליישב מחלוקות סביב שולחן המשא ומתן, וישמרו את השימוש בנשק השביתה כמוצא אחרון. העמדה הרווחת היא כי השביתה הטובה ביותר היא זו שלא קורית וכוחה מעצם האיום לממש אותה בלבד.

מצד ארגוני העובדים היחס כלפי שביתות זהיר יותר. ארגוני העובדים אינם ממהרים לאשר בקשות שעולות מצד ועדי עובדים להגשת סכסוכי עבודה ומעדיפים את נתיב ההידברות על פני שימוש באמצעים ארגוניים, אלא אם כן נמצאה על ידה הצדקה מהותית להגשת סכסוך עבודה. יתרה מכך, בתי הדין לעבודה אינם ששים כיום להעניק לעובדים את הזכות השמורה להם לשבות, ובמקרים רבים יעדיפו להוציא צווי מניעה נגד שביתה

ולהביא את הצדדים ליישב את הסכסוך בהידברות או באמצעות גישור. כך או אחרת, שביתה אינה פעולה שרירותית שנתונה בידי עובדים בלתי אחראיים ואף אינה קלה למימוש, כך שהחשש של מעסיקים מפני אמצעי זה מופרז.

מלחמת חורמה – ניסיונות ההנהלה לסכל את ההתארגנות

חששות אלה שפורטו עלולות להוביל את המעסיק לנקוט עמדה תקיפה נגד מהלך ההתארגנות, ואף לנהל מלחמת חורמה בניסיון לסכל את ההתארגנות. אם כן, אלו כלים עומדים לרשות המעסיקים? ומהם האמצעים שבהם נוקטות הנהלות לסיכול ההתארגנות? האמצעי השכיח והרך ביותר הוא שיחות שכנוע והסברה נגד המהלך. כפי שצינו קודם, פעולה זו אסורה על המעסיק על פי פסק דין פלאפון, אך ישנם מעסיקים שמאגרים את הפסיקה ומותחים את גבולות חופש הביטוי בעניין ההתארגנות ראשונית, שנאסרה עליהם. ישנם מעסיקים שחורגים מהפסיקה ביוזעים מתוך ידיעה שיוטל עליהם קנס כספי כבד, שבטל בעיניהם בשישים אל מול ההוצאות הצפויות להם

במקרה שההתארגנות תקרום עור וגידים. שיחות השכנוע יכולות להתקיים בפורומים שונים; בשיחות אינטימיות שיקיימו מנהלים זוטרים עם עובדיהם, כשהם מצוידים בדפי מסרים כנגד ההתארגנות במטרה לסכל אותה; בפגישות במתכונת השולחן העגול בין מנהלים בכירים יותר לבין נציגי עובדים מיחידות שונות בארגון, בהן יבקשו לשמוע "מה כואב לעובדים" ולא יהססו לשלוף שלל הבטחות לתיקון המצב; ובשיחות פתוחות של מנכ"ל החברה עם קבוצות עובדים גדולות. מטרת השיחות היא לשכנע כמה שיותר עובדים בטווח הזמן הקצר ביותר לסגת ממהלך ההתארגנות. סביר להניח שעמדת ההנהלה בשיחות השכנוע תהיה מפויסת עם כוונות לפתור את כל הבעיות שבגינן יצאתם להתארגנות. על כנות הכוונות אפשר לפקפק. דבר אחד ברור, כל הפעולות שתוארו פסולות ואסורות על פי "פסק דין פלאפון" ועומדת לצדכם האפשרות, כבר בשלב זה, לעתור לבית הדין לעבודה באמצעות ארגון העובדים. כמובן שכדי לבסס את העתירה תצטרכו להוכיח כי המעסיק עובר על החוק ומתבטא בפני העובדים על ההתארגנות.

עבודה, זכויות עובדים, תנאי העסקה וזכויותיהם של הצדדים להסכם הקיבוצי. חוק נוסף, המשלים לחוק זה – חוק יישוב סכסוכי עבודה, נועד להבטיח את חופש השביתה של העובדים במקרה של הפרת הוראות ההסכם הקיבוצי ופגיעה בהתארגנות. למעשה, הכללים וההוראות המופיעים בשני חוקים אלה מספקים לעובדים הגנה הנוגעת לתהליך ההתארגנות ולמשא ומתן הקיבוצי, מראשיתו של תהליך ההתארגנות ולאורך תקופת העסקתם כעובדים מאורגנים

זכות ההתארגנות השמורה להם. מעטפת לה העובדים זקוקים כל כך בתהליך ההתארגנות המאתגר.

המעטפת החוקתית

זכותם האוניברסלית של העובדים להתלכד יחד במקום העבודה תחת ארגון עובדים יציג כדי לאזן את כוחם מול המעסיק ולהגן על תנאי עבודתם וזכויותיהם – זכות זו מעוגנת בכללים פורמליים המכתיבים את המותר והאסור בהתארגנות ראשונית. כללים אלה הם

לכן, אל תמהרו לפנות לבית הדין לעבודה לפני שיש בידכם תיעוד בסתר מאותן שיחות שקיים המעסיק או המנהלים מטעמו.

הגנה על המתארגנים – חקיקה ופסיקה

לנוכח החסמים הרבים העומדים בפני עובדים המבקשים להתארגן במקום עבודתם, והאתגרים הצפויים להם אל מול ניסיונות המעסיקים להפר את מהלכי ההתארגנות, נזקקים העובדים



במקום העבודה. מלבד שני החוקים שהוזכרו, זכות ההתארגנות היא בעלת מעמד על חוקת מכוח חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, שכן זכות זו היא ביטוי לכבוד האדם וחירותו. כללי משחק פורמליים נוספים הנוגעים לתהליכי ההתארגנות ומשא ומתן קיבוצי, מופיעים בתקנות והוראות של ארגוני עובדים, ובהם תקנון ועדי עובדים וחוקת ההסתדרות.

למעשה חוקים, פסקי דין, חוקות, אמנות ותקנות רשמיים. בישראל, זכות זו של העובדים במקומות העבודה מעוגנת בחוק הסכמים קיבוציים, שנחקק בשנת 1957. חקיקתה של זכות זו למשא ומתן קיבוצי, כפי שקידמה גולדה מאיר כשרת העבודה דאז, מבוססת על זכויות אוניברסליות המעוגנת באמנות של ארגון העבודה הבינלאומי (ILO) מהשנים 1948 ו-1949. החוק מגדיר כללים נרחבים בתחום יחסי

להגנה חוקתית ומשפטית נרחבת. במיוחד בתקופה הנוכחית של הקצנה במדיניות הניאו ליברלית, בעידן שבו שוק העבודה משתנה לנגד עינינו ומקבל צורות העסקה חדשות. כל אלה דורשים מענה חוקתי ומשפטי. מערכת החוקים המעגנת את זכות ההתארגנות, כפי שנפרט, לצד התשתית המשפטית הרחבה שהתהוותה במרוצת השנים, מעניקה כיום לעובדים מעטפת רחבה של הגנה על



נדגיש כי כללי פורמליים אלו התעדכנו מפעם לפעם במרוצת השנים באמצעות תיקוני חקיקה או שינוי בחוקת ההסתדרות, זאת בהתאם לצורך השעה ולנחיצות שראה בכך המחוקק במציאות המשתנה של יחסי העבודה במדינה. כך למשל, כדי להוביל להתחדשות האיגוד המקצועי והעבודה המאורגנת בישראל, נדרשו בשנת 2009 תיקוני חקיקה בחוק הסכמים קיבוציים. שניים מתוכם, שנקבעו בתיקון 8 לחוק, קבעו כללים חדשים ותקדימיים הנוגעים להתארגנות ראשונית: הראשון (הוספת סעיף 33ח'), הטלת החובה על מעסיק לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון עובדים יציג בהתארגנות ראשונית; השני (תיקון סעיף 33יד'), השתתפות קנס כספי על מעביד המרע את תנאי עבודתו של עובד או מפטר עובד בשל חברותו בארגון עובדים או בוועד עובדים. זאת במטרה לחזק את תיקון 6 לחוק, שהתקבל בשנת 2001 ולא נאכף כראוי (סעיף 33 ח'), שהדגיש כי

לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם; וכמו כן הטיל על המעביד איסור על מניעת כניסה של נציג ארגון עובדים למקום העבודה (סעיף 33ט'); ואיסור נוסף בגין פגיעה בעובד לעניין חברות או פעילות בוועד העובדים או בארגון עובדים (סעיף 33י').

התשתית המשפטית

מאחר שטבעם של חוקים לעמוד בפני מי שמבקש להפר אותם ולא תאגד את הוראותיהם, על אחת כמה וכמה כאשר ניסוחם מעורפל, צר ונתון לפרשנות, שכן הם אינם יכולים להכיל את מלוא התרחישים שמפניהם עליהם להגן על העובדים, עמדו חוקים אלו בפני מבחן המציאות במאבקי עובדים ובסכסוכים רבים שהתגלגלו לכירור בין כותלי בתי הדין לעבודה. כך, במרוצת השנים,

התפתחה פסיקה משפטית ענפה הנוגעת לזכות ההתארגנות, שכללה שורה ארוכה של פסקי דין, חלקם תקדימיים ומכוננים, שהציבו כללי משחק חדשים נוספים, והניחו בכך את התשתית המשפטית להגנה על זכות ההתארגנות. בין פסקי דין אלה נמנים כאלה שביצרו את ההגנה על ראשי המתארגנים מפני פיטורים על רקע ההתארגנות, אחרים ששללו את מעמדו של ועד פנימי כוועד יציג או כארגון עובדים יציג (פס"ד מנורה, 2014), שהבהירו את גבולות חופש הביטוי של מעסיק עם עובדיו בהתארגנות ראשונית (פסק דין פלאפון, 2013), שהדגישו את חובת ניהול מו"מ המוטלת על המעביד ואחרים (פס"ד סינמטק חיפה 2009). בהקשר זה, יש לציין את תפקידו המכריע של בית הדין לעבודה בביצור עוצמתה של זכות ההתארגנות וההגנה עליה. בית הדין לעבודה, שהוקם בישראל בשנת 1969 במסגרת הסכם קיבוצי שנחתם



בין ההסתדרות לארגון התעשיינים תחת הסיסמה "שפיטה במקום שביתה", מצא עצמו החל מסוף שנות ה-90 ובמשך שני עשורים, עומד בפני גל של פניות מצד מתארגנים חדשים שביקשו הגנה מפני מעסיקים שפגעו בהתארגנות רבות בקשת רחבה של שיטות פעולה. כך, לראשונה בישראל, החלו להתברר בין כותלי בית הדין לעבודה מחלוקות הנוגעות לזכות ההתארגנות, שמעולם לפני כן לא התבררו, ונקבעו לגביהם לראשונה כללים פורמליים בפסקי דין מכוננים. כך, בוואקום שנוצר, מילא בית הדין לעבודה תפקיד מכריע בביצור זכות ההתארגנות.

מאז הקמתו ועד היום משמש בית הדין לעבודה כאכסניה להתנהלות חיי העבודה של הפרט ושל הציבור ביחסי עבודה, ומספק הגנה על זכויות העובדים והמעסיקים. לבית הדין לעבודה שתי זרועות: האחת, סמכות שיפוט ייחודית ובלעדית לרון בענייני זכויות מתוקף משפט העבודה; והאחרת, זרוע הביטחון הסוציאלי – עיסוק בכלל הזכויות הסוציאליות במדינת ישראל, קשת רחבה של זכויות האזרח והתושב במדינה מלידתו ועד מותו של האדם, המובאות בפני בית הדין לעבודה ונתונות בסמכותו הבלעדית. נוסף להיותו אכסניה לבירור סוגיות בתחום משפט העבודה וחיי העובדים בפרט, בית הדין לעבודה מורה הלכה. פסיקתו מחייבת את כלל בתי הדין כל זמן שבית המשפט העליון לא פסק אחרת, ומהווה פסיקה מכוננת בחיי החברה והכלכלה בישראל. למערכת בתי הדין לעבודה שתי ערכאות: חמישה בתי דין אזוריים – בחיפה, בנצרת, בתל אביב, בירושלים ובבאר שבע, המשמשים ככתובת להגשת תביעות; ובית הדין הארצי לעבודה, שמקום משכנו בירושלים. על החלטות בית הדין לעבודה ניתן להגיש עתירה לבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק (בג"ץ).

ראוי להדגיש כי בג"ץ אינו נוהג

והקיבוצי שמורה לבית הדין לעבודה. במרוצת השנים הפכו פסיקותיו של בית הדין הארצי לעבודה למורות דרך בחיי הכלכלה והרווחה בישראל והשפעותיהן על שוק העבודה היו לעתים דרמטיות.

להתערב בפסיקת בית הדין לעבודה, אלא במקרים שבהם הוא רואה לנכון לפסוק הלכה אחרת או מנימוקים מיוחדים, שכן על פי תפיסת בית המשפט העליון, המומחיות בתחום משפט העבודה הפרטי