

תוכן עניינים:

3.....	מבוא:	1
3.....	הליך הגישור ומאפייניו:	2
5.....	הגישור בעולם ובישראל:	3
6.....	יתרונות וחסרונות בהליך הגישור:	4
8.....	בעיות אתיות בגישור ופתרונם:	5
9.....	דרכי פעולה בגישור:	6
10.....	סיכום:	7
12.....	בביבליוגרפיה:	8

1 מבוא:

בעשורים האחרונים, ארגונים הבינו את המציאות הבלתי נמנעת של סכסוכים במקום העבודה, כמו גם את ההשלכות הפוטנציאליות ההרסניות שלהם על הארגון (De Dreu, 2008). במטרה למנוע או לצמצם את ההשלכות השליליות של סכסוכי העבודה, מעסיקים השיקו תכניות גישור על מנת לפתור סכסוכי עבודה בדרך בונה ולא שיפוטית (Bollen, 2013). (Euwema, 2013).

גישור במקום העבודה הפך לפרקטיקה שכיחה בארצות הברית, אירופה, חלק גדול מאסיה ואוסטרליה (Bollen, Euwema, 2013). הוא מהווה את אחת הדרכים החלופיות ליישוב סכסוכים (ADR) (גליון, 2013). הגישור פותר את הסכסוך באמצעות משא ומתן, בסיוע צד שלישי ניטרלי, שהוא המגשר, (Medina, Vilches, Otero, Munduate, 2014). לפיכך נושא עבודה זו הוא הגישור כמנגנון לפתירת סכסוכי עבודה בישראל.

למרות ההתרחבות שחלה בשימוש בגישור ביחסי עבודה, אין הרבה מחקרים אמפיריים שנעשו על מנת לבחון את האפקטיביות של הגישור במקום העבודה (Bollen, Euwema, 2013). אומנם בשנים האחרונות הלך וגדל מספר המחקרים שנעשו בתחום הגישור אך רוב מחקרים אלה לא נעשו בישראל (גליון, 2013). עקב הבחינה המעטה של תחום זה, המשפיע רבות על עולם העבודה (De Dreu, 2008), קיימת חשיבות לבחון את תחום הגישור בישראל.

במאמר זה נסקור את הספרות הבוחנת את הגישור במסגרת יחסי עבודה. מטרת עבודה זו היא לבחון את הממצאים מהספרות הקיימת ולבחון את תפקיד הגישור ביחסי העבודה, כמו גם האם הגישור הוא אפקטיבי ליישום בתחום יחסי העבודה בישראל. לפיכך שאלת המחקר היא: האם גישור הינו מנגנון אפקטיבי לפתרון סכסוכי עבודה בישראל?

2 הליך הגישור ומאפייניו:

כל ארגון, המעסיק עובדים, נתקל בהפרעות משמעותיות לפעילות ארגון התקינה הנובעים עקב בעיות שונות התקינה ביחסי עבודה, כגון, אי הבנות, מחלוקות, סכסוכים קשיים. בעיות אלה בחיי העובדים או המנהלים מביאות לסכסוכי עבודה (קורן, 2010). סכסוכי עבודה מביאים להשלכות הרסניות רבות על הארגון. השלכות אלה כוללות תחלופת עובדים גבוהה, עלויות רפואיות שצריך לשלם עקב מריבות פיזיות בין עובדים ואי הגעה לעבודה בעקבות סכסוכים אישיים בין העובדים (De Dreu, 2008).

בנוסף לכך, כאשר קיים סכסוך עבודה זה מביא לכך שהעובד המעורב בסכסוך אינו מספק את התפוקה המצופה ממנו. לעיתים הוא אף גורם נזקים למוניטין הארגון (קורן, 2010).

השלכות אלה יוצרות עלויות מיותרות לארגון, כמו גם חוסר יעילות. נוסף על כך סכסוכי העבודה גורמים להידרדרות פיזית ופסיכולוגית של המעורבים בסכסוך ושל איכות חייהם (De Dreu, 2008).

סכסוך עבודה מתחלק לשני סוגים. הסוג הראשון הינו סכסוך קולקטיבי – קבוצתי, שהוא סכסוך בין קבוצה מסוימת למעסיק או סכסוך בין קבוצות שונות. ישנם סכסוכים קולקטיביים הנובעים מהגנה ויצירת זכויות לקבוצה, וישנם סכסוכים קולקטיביים הנובעים מניגוד אינטרסים בין הקבוצות השונות בחברה. הסוג השני סכסוך אינדיבידואלי – פרטי, שהינו סכסוך עבודה של אדם פרטי לבין המעסיק או לבין עובד אחר בחברה (Martinez – Pecino, Munduat, Medina, Euwema, 2008).

הגישור בא במטרה למנוע או לצמצם את ההשלכות השליליות של סכסוכי עבודה, ולעשות זאת על ידי פתירת סכסוכי העבודה בדרך בונה ולא שיפוטית (Bollen, Euwema, 2013). הגישור הינה שיטה ליישוב סכסוכים באמצעות צד שלישי ניטרלי, שהוא המגשר, המסייע לצדדים המעורבים בסכסוך להגיע להסכם המקובל על שניהם (קורן, 2010).

הגישור משמש משתנה חשוב לצורך של הפרט ביישוב סכסוכים חוקי. זאת היות ובעבר הגדרת הצדק כללה את הזכות למשפט ושימוע ציבורי על ידי בית משפט חסר פניות. כיום הגדרת הצדק התרחבה לפיתוח מנגנון יישוב סכסוכים ראוי. לפי גישת הצדק כיום, יש לחפש מודלים שונים ליישוב סכסוכים שיתנו מענה טוב יותר לצורך של הפרט ביישוב סכסוכים חוקי שיהיה קשור לאופי הבעיה. לפיכך, לגישור יש תפקיד חשוב בביצוע התפיסה החדשה של הצדק ושל הגישה הראויה לצדק בימינו (Medina et. Al., 2014).

ההשתתפות בתהליך הגישור הינה רצונית. כמו גם הפתרון או סיום התהליך מותנה בהסכמת הצדדים המעורבים. מאפיין נוסף של תהליך הגישור הוא האפשרות כי המגשר יקיים כחלק מן התהליך פגישות נפרדות אחד מהצדדים או נציגי הקבוצה של אחד הצדדים. נוסף על כך תהליך הגישור מתקיים תחת מעטה סודיות. זאת היות והחוק, ובמקרים רבים החוזה המסדיר את התהליך ונכרת בין הצדדים והמגשר, מבטיח הגנה מפני גילוי מידע שנמסר כחלק מתהליך הגישור (מירוני, 2012).

הצמיחה בשימוש בגישור במקום העבודה שיקף שינויים במערכת היחסים בין העובדים למעסיק. שינוי זה הוא הצטמצמות הקולקטיביות הקבוצתית בארגונים, כמו גם התעצמות האינדיבידואליזציה של העובדים בארגון המודרני. ביטוי לשינוי זה אפשר לראות בכך שכיום נפוץ יותר שהעובד ינהל משא ומתן פרטי על תנאי העסקה שלו, ופחות נפוץ שהעובדים יתאגדו יחד באיגודים על מנת להשיג לעצמם זכויות (Bollen, Euwema, 2013).