

1. מבוא 2
2. סכסוך העבודה והמנגנונים הקיימים בישראל לצורך יישובם 2
3. מהות הגישור ותפקידיו 5
4. אפקטיביות הגישור ככלי לפתרון סכסוכי עבודה בישראל 7
5. סיכום ומסקנות 9
6. רשימה ביבליוגרפית 10

1. מבוא

על פי בן ישראל (2002), שוק העבודה השתנה במחצית השנייה של המאה ה-20 בעקבות שינויים כלכליים וחברתיים בארצות המערב ושינויים פוליטיים בברית המועצות לשעבר. שינויים אלו התבטאו בצורה של משברים כלכליים, אבטלה צומחת, אינפלציה, שינויים טכנולוגיים וגלובליזציה של שוק העבודה. גורמים אלו השפיעו במידה רבה על מאפייני סכסוכי העבודה.

בעבר, סכסוכי העבודה היו מושתתים על החלטה משותפת של העובדים במפעל הנובעת ממצוקה משותפת של תנאי עבודה הירודים וניצול העובדים. כיום, שוק העבודה השתנה גם מבחינת סיווג ההגדרה של העובדים, הכוללים, סוגים שונים של עובדים הנבדלים בתנאי העבודה וכן כוללים עובדים, בחלק מתחומי העיסוק, שאינם נפגשים עם חבריהם לעבודה באופן יומיומי. בנוסף, שוק העבודה השתנה גם במבנה שוק העבודה הכולל תחומי תעסוקה שאינם תחרותיים כגון: מתן שירותים וכד' וכן תחומי תעסוקה חיוניים המונעים מעובדיהם את יכולת ההתאגדות לצורך סכסוך עבודה. כל השינויים בשוק התעסוקה גרמו לשינויים באופי סכסוכי העבודה שאינם נובעים עוד מקבוצת עובדים אחידה הנלחמת למען מטרה משותפת.

שינוי נוסף באופי סכסוך העבודה נובע מהצדדים המעורבים בסכסוך העבודה. אם בעבר, סכסוך העבודה כלל את המעביד והעובדים בלבד כאשר המעביד שלט על ההחלטה אם להיענות לדרישות העובדים ואם המעביד לא נענה לדרישותיהם אזי רק המעביד היה נפגע מההשלכות של סכסוך העבודה. כיום, סכסוך העבודה כולל גם צדדים רבים שאינם קשורים ישירות למעביד והעובדים. לדוגמא, בתחום התעסוקה השירותי, השלכות סכסוך העבודה בתחום זה, נוגעת גם לציבור מקבלי השירות שאינו צד לסכסוך על מנת ליצור לחץ מצד הציבור להיענות לדרישותיהם של העובדים. לצורך יישוב סכסוכי עבודה הוקמו מנגנונים שונים כגון: בורות, תיווך וגישה וכד' כפי שיופרטו בהמשך. בעבודה זו אתייחס לאחד המנגנונים החדשים יחסית לצורך יישוב סכסוכי עבודה – מנגנון הגישור. מנגנון הגישור יבחן בעיקר מבחינת אופן היעילות כלי הגישור ככלי לפתרון סכסוכי עבודה בישראל לאור השינויים בשוק העבודה המודרני באמצעות ניתוח מקרה של סכסוך עבודה שהתרחש בישראל ובחינת פתרונות באמצעות כלי הגישור ככלי לפתרון סכסוך העבודה. שאלת המחקר בעבודה זו "האם כלי הגישור אפקטיבי כפתרון לסכסוכי עבודה בישראל לאור קריטריונים שונים המאפיינים את הגישור".

2. סכסוך העבודה והמנגנונים הקיימים בישראל לצורך יישובם

2.1 סכסוך העבודה ומהותו

על פי בן ישראל (2002) סכסוך העבודה הוכר כהליך לגיטימי לראשונה בשנת 1948 באו"ם. סכסוך העבודה הינו חלק מזכויות האדם שהורחבו גם לתחומים כלכליים וחברתיים. בשנים שלאחר מכן, הזכות לקיים סכסוך עבודה הוכר גם באמנה הבינלאומית ליכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות וגם אומץ על ידי האמנה הבינלאומית בארגון העבודה הבינלאומי¹ בפרק העוסק בחופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן.

סכסוך עבודה נוצר כתוצאה מחוסר שוויון בין המעביד לעובדים או כתוצאה מתקשורת לקויה בארגון או שסכסוך העבודה פעמים ומשרת אסטרטגיה פוליטית בארגון. לצורך סכסוך עבודה נדרש שיתוף פעולה בין עובד לארגון עובדים כאשר ארגון העובדים מארגן ומכריז על סכסוך עבודה והעובד מוציא לפועל את ביצועה באמצעות השבתה וכד'. מטרת סכסוך העבודה הוא לקדם אינטרס קבוצתי באמצעות הפרעה לפעילות התעסוקתית הרגילה של העסק ובכך לגרום לנזק כלכלי ולחץ על המעסיק. סכסוך העבודה כאקט קבוצתי מקבל תוקף בחוק יישוב סכסוכי עבודה² בסעיף 3 לחוק נכתב

¹ International Labour Organization
² חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז (1957)

כי "בסכסוך" עבודה שבין מעביד לעובדיו או לחלק מהם, הצדדים לסכסוך הם המעביד וארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם, ובאין ארגון עובדים כאמור - הנציגות שנבחרה על ידי רוב העובדים האלה בין לכלל ענין ובין לסכסוך העבודה הנדון"

על פי בן ישראל (2012) קיימות שתי גישות לבחינת סוגיות בקיום סכסוכי עבודה. גישה ראשונה דוגלת בגישה ארגונית לבחינה של סכסוכי עבודה וגישה אחרת דוגלת בגישה אישית בבחינה של סכסוכי עבודה. הגישה הארגונית לבחינת סכסוכי עבודה גורסת כי הזכות להכרזת סכסוך עבודה שמורה לארגוני עובדים בלבד. ולפיכך, ההגנה המשפטית להפרת חוזה בגין סכסוך העבודה שמורה רק לארגוני עובדים ולא לעובד הבודד. בפסק דין³, השופט שמגר מתייחס לשביתה כתהליך שנעשה על ידי קבוצת עובדים ולא על ידי עובד בודד. הגישה האישית גורסת כי לפרט הזכות לפתוח בסכסוך עבודה ולפיכך ההגנה המשפטית בפני פתיחה בסכסוך עבודה שמורה לעובד אשר מוציא לפועל את סכסוך העבודה.

בן ישראל מציין כי בישראל כמו במדינות אחרות בעולם אומצה גישת ההשעיה הרואה את הגישה הארגונית כאחראית על קיום סכסוכי עבודה. עם זאת, ההגנה המשפטית בפני הפרת חוזה העסקה באמצעות סכסוך עבודה חלה גם על העובד היחיד המשתתף בסכסוך העבודה. ההגנה המשפטית מגנה על העובד בפני תביעות אפשרויות מצד המעביד אך אינה מספקת הגנה משפטית מפני תביעות אפשריות מצד שלישי שנפגע כתוצאה מסכסוך העבודה.

2.2 המנגנונים הקיימים בישראל לצורך יישוב סכסוכי עבודה

על פי מונדלק (2004) קיימים מנגנונים רבים לצורך יישוב סכסוכי עבודה אך בפועל נעשה שימוש בחלק מהמנגנונים בלבד. בטרם נדון במנגנונים הקיימים לצורך יישוב סכסוכי עבודה יש להגדיר ראשית את סוגי סכסוכי העבודה הנהוגים במדינת ישראל:

סכסוך עבודה כלכלי – סכסוך הנוגע לזכויות עתידיות של העובדים כגון: העלאה בשכר. **סכסוך עבודה משפטי** – סכסוך הנובע מהפרת הסכמים בין עובד ומעסיקו. כגון: אי תשלום של תוספת שכר שנקבעה. **סכסוך עבודה אינדיבידואלי** – סכסוך עבודה מצד עובד יחיד מול מעסיקו. **סכסוך עבודה קיבוצי** – סכסוך עבודה הנוגע לקבוצת עובדים לבין מעסיקם. לצורך יישוב סכסוכי עבודה קיימים מנגנונים שונים התלויים בסוג סכסוך העבודה:

בסכסוך עבודה משפטי אינדיבידואלי – יישוב הסכסוך יתבצע בדרך כלל באמצעות בתי הדין לעבודה או בוררות. **בסכסוך עבודה כלכלי אינדיבידואלי** – יישוב הסכסוך יתבצע בדרך כלל באמצעות משא ומתן בין העובד למעסיקו בסיוע כלי תיווך או בוררות. **בסכסוך עבודה משפטי קיבוצי** – יישוב הסכסוך יתבצע בדרך כלל באמצעות בתי הדין לעבודה תוך הסתייעות בהסכם הקיבוצי או מסמכים משפטיים אחרים. **בסכסוך עבודה כלכלי קיבוצי** – יישוב סכסוך זה יתבצע לרוב באמצעות הסתייעות במתווך, בורר, מוסד לבוררות או מינוי מתווך מכוח החוק.

להלן פרוט של מנגנוני יישוב סכסוכי העבודה כפי שהוזכרו לעיל:

³ בב"צ 525/84 נבילחטיב ואח' נ' בית הדק הארצי לעבודה ואח', פ"ד מ (1)673, בעמוד 701