

תוכן העניינים

עמוד

מבוא.....	3
סכסוכי עבודה.....	4
מנגנונים לשוב סכסוכים.....	5
בתי המשפט בישראל.....	6
סיכום, מסקנות ודעה אישית.....	10
מקורות.....	12

מבוא

סכסוכי עבודה יכולים לנבוע מסיבות רבות: תנאים לא הולמים, שכר נמוך, יחסים רעועים בין עובדים למעביד, הרעת תנאי עבודה, דרישות לא סבירות מצד המעביד אל העובדים ועוד¹.

סכסוכים אלו יכולים להתבטא במספר דרכים: שביתה- כללית או חלקית, עצרות ואספות של עובדים, השבתה לזמן קצר של חלק משרותי העובדים. או גישה ישירה לאחד ממנגנוני הגישור שעליהם ארחיב להלן.

סכסוכי עבודה גורמים נזק בדרך כלל לכל הצדדים, ויש לזכור שגם הרקע שלהם מגיע מסביבות וגורמים שליליים: עובדים ממורמרים, חוסר קשר טוב ויעיל עם המעביד, תפוקות נמוכות או שכר נמוך שלא מביא למוטיבציה של העובד להגיע לתפוקות גבוהות, ועוד. לעיתים מזיקים סכסוכים כאלה רק למעביד ולעובדיו, וזה כאשר מדובר בעסק או בחברה בסדר גודל קטן. לעיתים הם זולגים לסביבת בעלי העניין של העסק כמו לקוחות וספקים ועוד. במקרה שמדובר בחברה גדולה שנותנת שירותים רבים לציבור, כמו למשל חברת החשמל, חברות טלפון סלולארי וכדומה – הסכסוך עלול ליצור גלי נזק שהשפעתם רחבה מאד.

רקע משמעותי לסכסוכי עבודה הוא כוח המיקוח של העובדים. בעסק או חברה פרטיים וקטנים בדרך כלל לא מגיעים לסכסוך עבודה שמכה גלים ומשפיע על סביבת העבודה של החברה, היות וכוח המעביד מכסימלי ולעומתו שואף כוח המיקוח של העובד לאפס: עובד שלא מוצאים בעיניו תנאי העבודה – מוזמן לפנות את מקומו. בעולם של היום כאשר התחרות גוברת ולא קל למצוא עבודה, לא קל לעובדים להתארגן. באין ארגון וקבוצת כוח מול המעביד, לא קל להכריז על סכסוך עבודה. עובד יחיד שתנאי העבודה או דרישות אחרות של המעביד אינן נוחות לו, כוחו אפסי והוא נאלץ לנסות להשיג את מטרתו בדו שיח או להתפטר.

עיקר הכוח של עובדים להכריז על סכסוך עבודה נובע מהתארגנות של העובדים כוועד או קבוצת כוח. במקרים אלו, ובמיוחד כאשר העובדים יכולים ללחות על המעביד על ידי הפסקת עבודה מצד חלק ניכר מהם או נציגות חזקה שלהם, אכן יכול להתרחש סכסוך עבודה והוא בדרך כלל קיומו מזיק לכל הצדדים לאורך התקופה בה הוא לא נפתר.

לכן, יהיה הסכסוך עמוק וחמור כאשר יהיה, לכל אחד מהצדדים יש עניין לסיימו. כיצד פותרים אותו בדרך מכובדת, חיצונית ואובייקטיבית – בכך אדון בעבודה זו, שסוקרת מנגנונים שונים של גופים ודרכים שיכולים לפתור סכסוכי עבודה בישראל.

יש לציין כי לעיתים יכול להסתיים סכסוך עבודה בדרך פשוטה בהרבה – משא ומתן ישיר בין המעביד לעובדים, פנים אל פנים או דרך ארגון מקצועי של אחד או שנים מהצדדים, דרך שחוסכת מאמצים וזמן ומשאבים רבים לכל הצדדים.

עבודה זו דנה בשאלת מחקר: מהי האפקטיביות של מנגנונים שונים ליישוב סכסוכי עבודה בישראל? העבודה סוקרת סוגים שונים של סכסוכי עבודה, סוגי דרכים, גופים ומנגנונים שדרכם ובעזרתם פותרים את הסכסוכים, חקיקה ופסיקה ופעילות בתי המשפט בנושא ובסופה מסקנות ודעה אישית.

¹ חוק יישוב סכסוכי עבודה תשי"ז - 1957.

סכסוכי עבודה

כאמור לעיל במבוא, הסיבות לפריצת סכסוכי עבודה רבות ומגוונות: תנאי עבודה, גובה שכר, דרישות מעביד שנראות לעובדים מוגזמות, יחס רע של המעביד ועוד.

החוק ליישוב סכסוכי עבודה: מגדיר למי ניתנת סמכות להכרזה על סכסוך - ארגון עובדים המייצג את רוב אלו שנוגע להם הסכסוך. לדוגמאות ניתן לבחון את ועד עובדי חברת החשמל יכול להכריז שם על סכסוך עבודה. או – בסכסוך במשרד ממשלתי- רק ההסתדרות החדשה יכולה לעשות כך. במקום כזה ועד העובדים לא מוסמך לכך אבל הוא יכול להסתייע בהסתדרות העובדים למטרה זו. כמו כן מגדיר החוק נהלי הודעה מוקדמת על סכסוך העבודה, מקנה סעדים למעביד להתגונן ממנה ומבהיר מי הם צדדי הסכסוך: מעביד מול ארגון או נציגות עובדים, או ארגון מעבידים מול ארגון עובדים.

אי אפשר לדון בסכסוכי עבודה ללא התייחסות לשינויים ולתמורות שאירעו בעולם העבודה בשלושת העשורים האחרונים. שוק העבודה, כמו גם טיב היחסים בין עובד ומעביד ועמדות הכוח של כל אחד מהם, עוברים שינויים משמעותיים. אם בעבר היה נהוג לדבר במונחים של החוזה הפסיכולוגי, המיצג את כלל הציפיות ההדדית בין המעביד והעובדים, הרי שבשנים האחרונות מדובר בסוג חוזה חדש לגמרי. בעבר היה נהוג שהעובד נותן את נאמנותו, ניסיונו, השכלתו ויכולתו המלאה למעסיק אחד לתקופה רבת שנים. בעד זה היה העובד מקבל ביטחון תעסוקתי ואולי גם קביעות, לפחות במשרדי ממשלה ומוסדות ציבוריים שונים, וכן משכורת שהיא לפחות סבירה. כיום הדבר לא מובן מאליו. מצד אחד מעמיד העובד את עצמו וכישרונותיו למעביד שיתן לו את השכר הגבוה ביותר שהוא מצפה לו, אלא שהמחיר לכך הוא איבוד הביטחון התעסוקתי המלא שהיה לו בעבר.²

סוג ההסכם החדש בין המעסיק לעובד כבר לא מבטיח קביעות או בטחון תעסוקתי לאורך זמן. זה משפיע על גמישות תעסוקתית, מרחב תעסוקתי של העובד, כוח הבחירה שלו בין מקומות עבודה, החלשות כוחם של איגודים מקצועיים (ועל כך נעמוד בהרחבה בהמשך עבודה זו), ועוד. אחד הגורמים למצב חדש זה, לפחות בישראל, הוא ירידת כוח הסתדרות העובדים לאחר שנכנס לתוקף חוק הבריאות הממלכתי בשנת 1995. גורמים אחרים הם: ירידה של כוח האיגודים המקצועיים והעדפת משא ומתן ישיר בין המעסיק לעובד היחיד על ידי חוזה האישי. גם מדיניות ההפרטה

² חוק יישוב סכסוכי עבודה תשי"ז - 1957.

תושב-אייכנר, שינוי חוקי המשחק בעולם העבודה, הכנסת –מרכז המחקר והמידע 83-1, פברואר 2009.³