

תוכן

1	מבוא
2	חלק ראשון: מהי שביתה
2	הבסיס העיוני לשביתה
3	הגדרת המונח "שביתה"
5	השביתה היא אקט קיבוצי של מי שמוגדר כ"עובד"
6	הגבלת זכות השביתה מעובדים חיוניים
7	הזכויות והחובות של העובדים בזמן שביתה
10	חלק שני: גבולות השביתה
12	חלק שלישי: סוגי השביתות
12	מטרת השביתה
12	שביתה כלכלית
12	שביתה פוליטית
13	שביתה מעין פוליטית
15	שביתת אהדה
16	צורת השביתה
17	זכאותם של עובדים שהשתתפו בשביתה חלקית לשכר
17	חלק רביעי: שביתה בלתי מוגנת
18	חלק חמישי: המעביד
20	סיכום ומסקנות
22	מקורות:

מבוא

בעבר היו דיני העבודה חלק מדיני החוזים, ואפילו חלק מדיני השכירות. התפיסה הייתה כי העובד נשכר לצורך ביצוע עבודה. במסגרת השקפה זו לא היה כל מקום למושג "שביתה". התמורות בעניין זה החלו רק במהלך המאה ה-19 ובתחילת המאה ה-20, כאשר לאחר מאבקים קשים ואלימים החלו מדינות אירופה לעגן בהדרגה את זכויות העובדים, והחל להתפתח משפט העבודה כענף משפטי עצמאי. אחת מהתופעות שהתפתחו מכך היא יצירת מנגנונים להסדרת יחסי עבודה באמצעות התאגדות חופשית לייצוג עובדים. בעקבות זאת החלו להכיר בזכות השביתה כאמצעי לגיטימי למאבק, ולא כהתנהגות המהווה הפרה של חוזה העבודה.

שלושת האידאולוגיות הגדולות של ראשית המאה ה-20 – הקומוניזם, הליברליזם והפשיזם, הכירו בכך כי ביחסי עבודה יש שני צדדים, העובדים והמעבידים, הנתונים בסכסוך, כאשר בסכסוך זה העובדים הם הצד החלש והמעבידים הם הצד החזק. כמו כן הם הכירו בכך, וכי העובדים יכולים לשפר את מעמדם ואת זכויותיהם רק באמצעות התאגדות מקצועית, כאשר הנשק החשוב ביותר שיש לאותם עובדים הוא נשק השביתה. למרות השקפה עקרונית מוסכמת זו, נחלקו שלושת האידאולוגיות בשאלת הפתרון הרצוי.

הקומוניזם דרש את ביטול המעמדות ויצירת חברה אל – מעמדית. התפיסה הליברלית שאפה להתאגדות חופשית של העובדים ושל המעבידים, תוך עיגון חוקי של זכויות העובדים לשבות ולמחות, ואילו הפשיזם, דחה גישות אלה והציע גישה השואפת להרמוניה בין הכוחות השונים בחברה. עפ"י גישה זו ההרמוניה תושג רק באמצעות התערבות המדינה כצד שלישי במערכת היחסים שבין העובד למעביד. כך הוקמו באיטליה ארגונים משותפים לעובדים, למעבידים ולנציגי המדינה – שבהם אמורים היו הצדדים בחסות המדינה להגיע להסכמות שיחסכו סכסוכי עבודה. הדגם הליברלי אומץ ע"י, מפא"י, במסגרת עקרון הסוציאליזם הקונסטרוקטיבי שלה. בסופו של דבר הדגם הנ"ל אומץ גם במדינת ישראל הצעירה.¹

לכאורה ניתן לטעון כי השביתה היא מתן זכות חוקית לעובדים להתארגן, ולהשעות את חוזה העבודה שלהם עם המעביד, בלי לשאת באחריות לנזק שנגרם למעביד בשל כך. מנגד ניתן לטעון כי ההכרה בזכות

¹ בנימין בראון, התאגדות מקצועית, זכות השביתה והתחדשות דיני העבודה ההלכתיים עמ' 187-190 (לא צוינה שנה) פורסם באתר האינטרנט של "אקדמיה" בכתובת

https://www.academia.edu/5120791/%D7%94%D7%AA%D7%90%D7%92%D7%93%D7%95%D7%AA_%D7%9E%D7%A7%D7%A6%D7%95%D7%A2%D7%99%D7%AA_%D7%96%D7%9B%D7%95%D7%AA_%D7%94%D7%A9%D7%91%D7%99%D7%AA%D7%94_%D7%95%D7%94%D7%AA%D7%97%D7%93%D7%A9%D7%95%D7%AA%D7%9D_%D7%A9%D7%9C_%D7%93%D7%99%D7%A0%D7%99_%D7%94%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94_%D7%94%D7%94%D7%9C%D7%9B%D7%AA%D7%99%D7%99%D7%9D_%D7%90%D7%99%D7%93%D7%90%D7%95%D7%9C%D7%95%D7%92%D7%99%D7%94_%D7%91%D7%A4%D7%A1%D7%99%D7%A7%D7%AA%D7%9D_%D7%A9%D7%9C_%D7%94%D7%A8%D7%91%D7%A0%D7%99%D7%9D_%D7%A7%D7%95%D7%A7%D7%A2%D7%95%D7%96%D7%99%D7%90%D7%9C_%D7%95%D7%A4%D7%99%D7%99%D7%A0%D7%A9%D7%98%D7%99%D7%99%D7%9F (כניסה אחרונה 8.6.20)

השביתה של העובדים חיונית, כדי לאזן את מערכת יחסי העבודה בין המעסיק לעובד, אשר באופן טבעי מאופיינת באי-שוויון לרעת העובד.²

מטרתה של עבודה זו היא לבחון את ההשקפות הנ"ל, ולברר באמצעות בחינת המושג שביתה איזה מההשקפות הנ"ל נכונה בעידן הנוכחי, והאם לא הגיעה העת להביט על השביתה בדרך שונה משתי השקפות קיצון אלה.

עבודה זו תפתח בדיון במהותה של השביתה, בנסיון לברר את הבסיס העיוני לשביתה, ואת המצבים הנכללים בתוך המושג "שביתה".

החלק השני של העבודה ידון בשאלה האם ישנם גבולות והגבלות על השביתה. השביתה כשלעצמה הינה אקט אלים, מאחר והיא מפירה את סדרי העבודה התקינים. מטרת חלק זה הוא לברר האם מתיר הדין גם יישום אלים של זכות זו.

החלק השלישי של העבודה יבחן את סוגי השביתות השונים, וינסה לברר מהם המאפיינים של כל סוג שביתה.

החלק הרביעי של העבודה ידון בשביתה בלתי מוגנת, ובהשלכות של שביתה זו על הצדדים לסכסוך: העובד והמעביד.

החלק החמישי של העבודה ידון בשאלה מהם האמצעים שיש למעסיק כנגד העובדים השובתים. בחלק של הסיכום והמסקנות אדון בשאלת נחיצותה של השביתה בשנת 2020.

חלק ראשון: מהי שביתה

הבסיס העיוני לשביתה

זכות השביתה היא זכות בסיסית של עובדים בחברה דמוקרטית. המטרה במתן זכות זו לעובדים, היא לאזן בין יחסי הכוחות של הון ועבודה. כלומר, זכות העובדים לשבות מהווה משקל נגד לעמדת הכוח של המעסיק, השולט בתנאי העבודה והשכר, ואף בעצם קיומם של יחסי עבודה ובהגדרתם.³ במהותה השביתה משמשת ככלי להפעלת לחץ על המעביד, בדרך של הפסקת עבודה מלאה או חלקית, על מנת שיענה לדרישות העובדים.⁴ מדובר בכלי שהדמוקרטיה מעניקה לעובדים, כדי שלא יעמדו חסרי אונים כנגד איומים מצד מעסיקים, בעניינים כגון הפחתת שכר, פיטורים, הרעה בתנאי ההעסקה ויחס לא הוגן.

ההצדקה העיונית לשביתה מבוססת על התפיסה כי "העבודה אינה מצרך. הקשר בין העובד והמעסיק אינו קשר כלכלי רגיל, אלא, העבודה היא חלק מאישיותו של האדם וחלק מה"אני" שלו. על מנת שאותו אדם יוכל להתפרנס ולהתקיים בכבוד, יש להעניק לו "נשק" כלשהו כנגד המעביד, כאשר זה מנסה לנצל אותו.⁵

² לא צויין שם הכותב, "זכות השביתה" פרלמנט 68 פורסם באתר האינטרנט של המכון הישראלי לדמוקרטיה בכתובת <https://www.idi.org.il/parliaments/11092/11095> כניסה אחרונה 31.1.20

³ דפנה סחייק "פתרון סכסוכי עבודה סקירה משווה" הכנסת מרכז מחקר ומידע (2004)

⁴ ניר גנאינסקי, מעמדה החוקתי של זכות השביתה 31 (הוצאת נבו 2014) להלן: **גנאינסקי**

⁵ רות בן ישראל שביתה והשביתה בראי הדמוקרטיה 51 (2003) כמצוטט אצל גנאינסקי עמ' 147