

תוכן עניינים

מבוא	3
פרק 1 : מהי זכות ההתאגדות ומה היא מקנה לעובד?	4
פרק 2 : זכות ההתאגדות במשפט הישראלי בחקיקה	5
פרק 3 : זכות ההתאגדות במשפט הישראלי בפסיקה בין השנים 2014-2018	6
פרק 4 : אמנות בינלאומיות	8
פרק 5 : סיכום, מסקנות ודעה אישית	9
ביבליוגרפיה	12

מבוא

"בעידן הבתר-תעשייתי, המאופיין במורכבות הולכת וגוברת של החברה המודרנית, נשחק כוחו של הפרט בידי ממסדים כוחניים וארגונים רבי-עוצמה, ואין לו כמעט משקל אלא אם הוא משתף פעולה עם חבריו. כך נעשה חופש ההתאגדות תנאי חיוני להבטחת החופש הכלכלי והחברתי של כל אזרח במדינה, ובמיוחד בתחום העבודה. בלעדיו, נבצר מהעובדים להבטיח, להם ולבני משפחותיהם, את קיומם בכבוד אנושי..."¹.

שאלת המחקר שבחרתי בעבודה זו היא **כיצד באה לידי ביטוי זכות ההתאגדות וההתארגנות ומעמדה המשפטי במדינת ישראל בין השנים 2014-2018**. בחרתי בנושא זה בשל חשיבותו, אשר עולה וגוברת עם השנים, משום שנדרשת הגנה מפני התערבותם של מעסיקים בהתארגנויות של עובדים במקום העבודה, וניסיונותיהם לסיכול ההתארגנות, פעם אחר פעם, כפי שנראה בפרק השלישי בעבודה זו.

מובן כי **בענייננו שני צדדים שלהם אינטרסים שונים**: מחד, לעובד קיים אינטרס בקידום זכויותיו ורצונותיו במקום עבודתו תוך ניהול משא ומתן יעיל עם המעסיק, וקידום שוויון בינו לבין יתר העובדים. מאידך, למעסיק אינטרס כלכלי-קנייני ועל כן פעמים רבות רצונו מתנגש עם רצון העובד לזכויות במקום העבודה (דוגמת שכר גבוה יותר).

אמנם משפט העבודה הפרטי וחקיקת המגן מכתיבים נורמות מהותיות אל תוך חוזה העבודה, ואולם אין זה תמיד מספיק. תפקידו של משפט העבודה הקיבוצי הוא לפעול ברמה הפרוצדוראלית ולקבוע את המסגרת של ניהול המשא ומתן בין הצדדים. משפט העבודה הקיבוצי מאפשר לנהל משא ומתן קולקטיבי, ולכן הוא מאוזן יותר, וכולל גם את זכות השביתה המקנה לעובדים כוח רב במקום העבודה (כך, אם המשא ומתן ייכשל, העובדים יכולים לפנות לזכות השביתה ולממש אותה עד שהמעסיק יענה לדרושותיהם ולהפצרותיהם).

חוק הסכמים קיבוציים מבדיל בין הסכם קיבוצי כללי לבין הסכם קיבוצי מיוחד:² הסכם קיבוצי כללי הוא הסכם רחב יותר, אשר תקף למשל על ענף עבודה שלם (דוגמת ענף הרופאים בישראל) שנחתם על ידי נציג ארגון המעבידים של הארגונים שההסכם חל עליהם; ואילו הסכם קיבוצי מיוחד הוא הסכם פרטני למקום העבודה.

בפרק הראשון בעבודה זו, אעמוד על הגדרתה של זכות ההתאגדות ועל משמעותה וחשיבותה. בפרק השני, אסקור את הוראות הדין הישראלי הרלוונטיות לעניין זכות ההתאגדות, ונראה מה רצונו של המחוקק וכיצד הוא מעגן את זכות זו ונותן לאותם עובדים הגנה מפני התערבות פסולה של המעסיק. בפרק השלישי אסקור את הפסיקה הישראלית בין השנים 2014-2018, הנוגעת לזכות ההתאגדות, במטרה לראות כיצד בתי הדין לעבודה (הן האזוריים והן הארציים) מתייחסים אל הזכות להתארגנות – האם הם מיישמים את הזכות, באילו מצבים, ומהן המגבלות שחלות על המעסיק בהקשר זה. בפרק הרביעי, תינתן סקירה קצרה של אמנות בינלאומיות אשר מסדירות את הנושא ושעליהן חתומות מרבית מדינות העולם, ונראה מה יחסן של מדינות העולם אל הזכות שלענייננו. בפרק החמישי, אסכם את הנושא מנקודת מבטי ואציג את מסקנותיי, כמו גם את דעתי האישית לגבי השאלה מה יחסו של המשפט הישראלי אל זכות ההתאגדות של עובדים בישראל, וזאת בהתבסס על סקירת החוק והפסיקה שבמהלך כתיבת עבודה זו.

¹ שלי לוי "זכות ההתאגדות בישראל" **מרכז המחקר והמידע של הכנסת**, בעמ' 1 (2006) (להלן: "**מרכז המחקר והמידע של הכנסת**").

² ס' 3, 4 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן: "**חוק הסכמים קיבוציים**").

פרק 1: מהי זכות ההתאגדות ומה היא מקנה לעובד?

קבוצות עובדים רבות עוברות קשיים, ייסורים והשפלות בעת שהן מנסות להתאגד ולהקים ועד עובדים, אשר ישפר את תנאי העבודה שלהם. עובדים רבים נאבקים וחווים התנגדויות רבות מצדם של מעסיקים בדרך למימוש זכותם להתאגד, דבר שיכול להיראות אבסורדי למדי כאשר אנו מדברים על זכות יסודית, בסיסית וחיונית של אדם, להתקשר עם אנשים נוספים וליצור ארגון שיילחם על זכויותיו ועל תנאי עבודתו, שהרי לקבוצת אנשים יש כח רב הרבה יותר בהשוואה לאדם אחד בודד.

זכות ההתאגדות במובנה הרחב היא זכותו של הפרט לחבור אל קבוצת אנשים, במטרה להגשים מטרות משותפות. כוחה של קבוצה המבטאת את מטרותיה ופועלת בהתאם, הוא הרבה יותר משמעותי ומשפיע מאשר כוחו של אדם אחד. המשא ומתן והמאבק מול המעסיק של קבוצת אנשים ככל הנראה יביא לתוצאות טובות הרבה יותר (בשביל אותה קבוצת אנשים) מאשר מאבקו של אדם אחד בלבד, וזהו **כוחו של הקולקטיב**.³ משכך, זכות ההתאגדות למעשה מעגנת את זכותו של אדם לקידום רצונותיו ויעדיו במסגרת התאגדות קבוצתית.⁴

במיוחד בעולם בו אנו חיים כיום, אשר מאפשר מצבים בהם מועסקים עובדי קבלן, חברות כח אדם, משרות חלקיות, משרות זמניות, ללא ביטחון תעסוקתי, גלי פיטורין בלתי צפויים ומחסור בתנאים סוציאליים, יש צורך בלתי מבוטל בהקמת ארגון עובדים במקומות עבודה.⁵ ארגון עובדים שכזה, מטרתו להוות גוף חזק מספיק אשר יהא באפשרותו לעמוד מול המעסיק העליון והכוחני על זכויותיו של כל אחד ואחד מן העובדים "החלשים" לבדו.⁶ בכך, לא זו בלבד שהאינטרסים של העובד נשמרים וצרכיו מוגשמים (למצער בחלקם),⁷ אלא גם אי השוויון והפערים החברתיים מצטמצמים.⁸

מחקרים שנערכו בישראל ובחנו את השנים שבסמוך להקמת המדינה, מצאו כי בשנות ה-50 הייתה פעילות ערה וקיימת של התאגדויות עובדים בישראל, וכי פעילות זו אף זכתה להישגים מרשימים והצליחה להעלות נושאים לסדר היום, כמו גם ליצור דעת קהל ולהשפיע על המשפט והמדיניות הישראלית.⁹

במרוצת השנים, מספר ארגוני העובדים צמח וגדל, וכן המגזרים ומקומות העבודה בהם ניתן לראות

³ מרכז המחקר והמידע של הכנסת, לעיל ה"ש 1, שם.

⁴ שם.

⁵ איתי סבירסקי "לא על המשפט לבדו, לא על ההסתדרות לבדה: קידום התארגנות עובדים ככלי יעיל לאכיפה עצמית של זכויות ולהעצמה חברתית" **מעשי משפט** ב' 87, 88 (2009) (להלן: "סבירסקי").

⁶ מרכז המחקר והמידע של הכנסת, לעיל ה"ש 1, שם.

⁷ שם.

⁸ סבירסקי, לעיל ה"ש 5, שם.

⁹ פולה קבלו "במבחן הדמוקרטיה: תרומתן של התאגדויות אזרחים בישראל לעיצוב גבולות הדמוקרטיה בשנות בניין האומה" **מדינה וחברה** 16(1) 99, 103 (2007) (להלן: "קבלו").