

תוכן עניינים

3.....	מבוא
4.....	התארגנות עובדים – רקע
6.....	התארגנות עובדים בישראל
7.....	מקרה "כלל ביטוח"
9.....	סיכום ומסקנה אישית
10.....	ביבליוגרפיה :

מבוא

מערכת יחסי העבודה היא מערכת חברתית בה שלושה צדדים נמצאים בתהליך מתמיד של משא ומתן על מנת ליישב קונפליקטים הקיימים ביניהם ולזהות אינטרסים משותפים. הצדדים הם: עובדים וארגוני העובדים, מעסיקים וארגוני המעסיקים והמדינה. המשא ומתן בין שלושת הצדדים מתנהל ברמות שונות ומתבצע על מנת לקדם מטרות שונות. בישראל, מאז תחילת שנות השמונים, עברה מערכת יחסי העבודה בישראל תהפוכות ושינויים רבים, כחלק מהליך הגלובליזציה, כשאחד השינויים המרכזיים בהם הוא הירידה בשיעור התאגדות העובדים.

אתר ההסתדרות נושא בראש דף הבית את המשפט: "הדרך היחידה להגן על הזכויות שלכם במקום העבודה היא להתאגד". לפי אתר ההסתדרות, עובדים מאוגדים בארגוני עובדים מצליחים לשמור על הזכויות שלהם בצורה טובה יותר ומבטיחים לעצמם ביטחון תעסוקתי אשר אינו תלוי בשרירות ליבו של המעסיק. התארגנות מאפשרת לעובדים לממש את רצונותיהם, להגשים את צרכיהם במישור התעסוקתי ומסייעת אף בצמצום אי השוויון הקיים ביחסי הכוחות שבין המעסיק לעובדיו. כמו כן, הודות לארגוני עובדים, כוח המיקוח של העובד גדל באופן משמעותי. כוחם הקולקטיבי של העובדים מסייע להם לנהל משא ומתן ולשפר בעקבות כך את מעמדם.

ואכן, לאחרונה, החליטו עובדים מחברת "כלל ביטוח" שברצונם להתאגד ובחרו להתארגן בוועד עובדים בהסתדרות. מה שהניע אותם לרצות להתאגד היו תוכניות למכירת החברה וכוונה לפיטורים. לפיכך, חששו העובדים לתנאי העסקתם. יחד עם זאת, ניסיונם להתאגד נתקל בקשיים ולווה במאבק משפטי, שבסופו אושרה ההתאגדות (כהנים, 2013).

חופש ההתאגדות או חופש ההתארגנות מהווה את אחת מחמש זכויות היסוד של האדם, כפי שנטבעו על ידי ג'ון סטיוארט מיל, אשר נחשב להוגה הליברלי המשפיע ביותר במאה התשע עשרה. בין זכויות היסוד ניתן למנות גם את חופש המצפון, חופש המחשבה וההרגשה, חופש הביטוי וחופש העיסוק. מהותו של חופש ההתאגדות היא הזכות לאגד את כוחותיו של אדם יחיד ביחד עם אחרים לצורך קידום מטרותיהם באופן משותף (סומר, בן בשט ושוורץ, 2005).

במדינת ישראל, חופש ההתאגדות מעוגן בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ועד לחקיקתו היה מוכר בפסיקת בתי המשפט. כמו כן, הזכות מוגדרת באופן מפורש בחוקי העבודה של מדינת ישראל. נשאלת השאלה, מדוע עובדים מעוניינים להתאגד ומה מטרותיהם בהתאגדות וכן האם בכך הם באמת מצליחים להשיג את מטרותיהם.

במסגרת העבודה נדון בנושא של התארגנות עובדים, הרקע, הסיבות להתארגנות והקשיים האפשריים בדרך ליצירת איגוד עובדים. כמו כן, נסקור את מקרה "כלל ביטוח" בו ביקשו עובדי החברה להתאגד ונתקלו בסירוב מצד המעסיק, נדון בהחלטה שהתקבלה ונבחן האם ההתאגדות שהושגה השיגה את המטרות ומהן השלכותיה. שאלת המחקר עליה עבודה זו תבקש לענות היא מה היו מטרות התארגנות העובדים ב"כלל ביטוח" והאם ההתארגנות השיגה את מטרותיה.

התארגנות עובדים – רקע

תקופה זו, המכונה גם בשם "עידן הגלובליזציה", מאופיינת בעיקר בהתפתחויות חדשות בתחום הטכנולוגיה, שינויים אידיאולוגיים, שינויים כלכליים וגם חברתיים. רחמים (2018) מייחס לתקופתנו שלוש תופעות עיקריות, אשר מעצבות אותה כפי שהיא, כעידן הגלובליזציה. התופעה האחת, היא התנתקותן של מדינות המערב מהמדינות הסוציאליסטיות שאפיינה את מזרח אירופה. בכך, הפכה מדיניות המדינות למדיניות ליברלית, לפיה על המדינה להימנע ככל הניתן מלהתערב בחיי הפרטים בה מצד אחד ומן הצד השני להגן על חירותו וקניינו של כל פרט מפגיעה על ידי אחר. התופעה השנייה, היא התחזקותה של השיטה הקפיטליסטית כשיטה הכלכלית המועדפת על ראשי מפלגות ומדינות רבות במדינות המערב, ובהן גם ישראל. תופעה זו הינה פועל יוצא של המדיניות הליברלית שנקטו בה מדינות המערב. התופעה השלישית, מבטאת מהלך שהתרחש בעולם כולו עם הפיכתו של העולם ל"כפר גלובלי". מבחינה זו, מיקום גיאוגרפי או זמן הפכו חסרי משמעות, מידע זרם באופן חופשי באמצעי התקשורת או באינטרנט, התפתחו אפשרויות מסחר חדשות, וכך התפתח הליך הגלובליזציה.

לעידן הגלובליזציה השפעה ניכרת על מאפייניו ומבנהו של שוק העבודה, בעולם וכן גם בארץ. אימוצה של מדיניות כלכלית נואה ליברלית, על רקע התהליכים הגלובליים שהתרחשו, הובילו לכך שפחות עובדים מועסקים היום תחת הסכמים קיבוציים ופחות עובדים מאורגנים תחת ארגוני עובדים שונים. כמו כן, אופני העסקה פוגעניים החלו להשתלט על סביבת העבודה והפרת זכויותיהם של עובדים רבים הפכה לתופעה ניכרת בשוק העבודה (סבירסקי, 2009). הדבר בא לידי ביטוי בכמה מישורים. ראשית, בעידן הגלובליזציה עיקר העסקת העובדים מתבצע באמצעות תאגידים, ואף כאשר מדובר בעסקים קטנים או זעירים. הבחירה בהתאגדות כתורה נעשית כך כי היא מאפשרת ניהול טוב יותר של העסק, אך מבחינת העובד, הוא אינו מועסק על ידי מעסיק פרטי, יישות בשר ודם, ובכך מתערער בטחונו של התעסוקתי של העובד במערכת יחסי העבודה אל מול המעסיק (רחמים, 2018). העסקה על ידי חברה היא אמורפית יותר, מדובר במעסיק שאין לו "פנים" ולא קיים קשר אישי וישיר בין העובד לבין מעסיקו. מחקר שבחן סוגי העסקה שונים והשפעתם על אופי העבודה והעובד מצא כי בסוג העסקה כזה, מידת הניכור כלפי העובד היא גבוהה יותר ומקום העבודה מתווה נהלים קשוחים יותר שגם להם, כמובן, השפעה שלילית על היחסים עם העובד ועל תנאי העבודה שלו (Sarros, Tanewski, Winter, Santora & Densten, 2002).

דוגמא נוספת הממחישה את השפעות עידן הגלובליזציה במישור של שוק העבודה היא העסקה באמצעות חברות קבלניות. חברות קבלניות, או חברות כוח אדם, הן דוגמא מובהקת להתפתחותם של דפוסי עבודה ארעיים, החורגים מדפוסי העסקה המקובלים שהיו מוכרים בארץ עד תחילת שנות השמונים. כחלק מפריחתו של השוק הגלובלי, נבע הצורך להגדיל את גמישות היצע כוח האדם של הארגון. עבודה ארעית יכולה לבוא לידי ביטוי באספקת שירותי עובדים באמצעות חוזים, עבודה על בסיס חוזי לזמן קצוב, עבודה על פי קריאה, עבודה בליסינג, עבודה מרחוק וכן עבודה באמצעות העסקה על ידי קבלן. העסקה באמצעות קבלן היא בהכרח מסגרת העסקה גמישה וזולה יותר ולכן תהיה מועדפת על מעסיקים רבים. השכר ותנאי העבודה של עובדי הקבלן לרוב נמוכים ומצומצמים יותר. מבחינת העובד, העסקה באמצעות חברה קבלנית מקפחת אותו ופוגעת בזכויותיו, שכן הוא משתכר באופן נמוך, ולא נהנה מתנאים סוציאליים, זכויות פנסיוניות וכדומה.