



## הפריחה המחודשת של זכות ההתארגנות

מאי 18, 2016, אין תנבות, עו"ד אביעד מנשה

השנים האחרונות מסתמנות **כשנות שיא בהתארגנויות עובדים** במגזר הפרטי במקומות אשר היו בעבר מחוץ למסגרת יחסי העבודה הקיבוציים, בהיקפים חסרי תקדים החוצים שכבות גיל, ונתק במקומות העבודה, תפקידים, ורף השתכרויות. כך למשל, חברות תקשורת (הוט, סלקום, פלאפון), רשתות מזון (בורגראנץ', מקדונלד'ס), חברות פיננסיות ("כלל"), עיתונאים ("מעריב", "ynet", "חדשות 2", "חדשות 10"), חברות היי-טק ("נס", "סאפ") – וזוהי רק רשימה חלקית (!).

השאלות העיקריות העולות מפריחתה המחודשת של זכות ההתארגנות הן שתיים – הראשונה היא, מהן ההשלכות של פריחת זכות ההתארגנות על יחסי העבודה? ובכן, נראה כי לא יהיה זה מוגזם לקבוע כי השינויים הדינמיים ביחסי העבודה הקיבוציים משפיעים מהותית על מקומות העבודה, על טיב היחסים השוררים בין המעסיקים לעובדים ועל יכולתם של המנהלים לנהל את מפעלם כרצונם. הבנת ההתפתחויות שחלו בתחום היא אינה, אם כן, רק בגדר מותרות השמורה לשעות הפנאי ולהרחבת הדעת. היא מחייבת מהמציאות המשפטית-כלכלית השוררת בשוק העבודה, ואשר משפיעה על מעסיקים ועובדים כאחד. בסופו של יום, הבנת "כללי המשחק החדשים" אשר נוצרו בין אם ע"י המחוקק ובין אם ע"י בית המשפט, היא מתכון בטוח למניעת זעזועים כלכליים וליצירת מחויבות למקום העבודה.

השאלה השנייה, שאף היא רלוונטית לדיון שלנו – היא מהן הסיבות לפריחה המחודשת של זכות ההתארגנות? במענה לשאלה זו ניתן למנות מספר סיבות מרכזיות: הקמת ארגון עובדים חדש "כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי" והתחרות העזה בינו לבין "הסתדרות העובדים הכללית החדשה". אין ספק שפוטנציאל ההתארגנות במסגרת מתחרה מעודד כל ארגון עובדים להגביר את מאמציו לגייס עובדים לשורותיו ולחתום בשמם על הסכמי עבודה קיבוציים; כך גם הגברת הפעילות של ארגוני עובדים קיימים, כמו "הסתדרות העובדים הלאומית";

כניסת ח"כים נמרצים ובעלי מודעות לזכויות העובדים לזירה החקיקתית הביאה לתיקוני חקיקה רבים ואף היא העלתה את קרנה של זכות ההתארגנות. כך למשל בשנת 2001 ובשנת 2009 תוקן חוק הסכמים קיבוציים ונקבע בו זכותו של העובד לקחת חלק בהתארגנות עובדים, נאסר על מעסיק לפגוע בעובד בין אם בשלב קבלתו לעבודה, בהעסקתו או בפיטוריו בשל פעילותו בארגון עובדים / בועד עובדים, נקבעה זכותו של נציג ארגון עובדים להיכנס למפעל, ונקבעה החובה של המעסיק לנהל מו"מ קיבוצי עם ארגון עובדים.

גם תרומת בתי הדין לעבודה ובג"ץ לא נפקדת מהדיון: אין ספק כי החמצן החדש הזורם בעורקי זכות ההתארגנות הוא גם בזכות שורת פסיקות ותקדימים עליהם חתומים ערכאות השיפוט הרלוונטיות שבשארל. בין אלה נזכיר את פס"ד בעניין פלאפון שאסר של המעסיק להתבטא בעניין התארגנות עובדי, פס"ד בעניין הוט טלקום אשר החזיר למקום העבודה עובד שפוטר על רקע מאמציו לארגן את חבריו באיגוד מקצועי, פס"ד בעניין סופרבוס, בו בית הדין לעבודה הורה באופן תקדימי למעסיק לקבל לעבודה עובד שהיה שותף להקמת התארגנות עובדים במקום עבודתו הקודם, ואת פס"ד בעניין אמדוקס ובעניין מנורה בהם סירב בית הדין להכיר בארגונים עובדים עצמאיים כארגונים יציגים שכל תכליתם למנוע יציגות מארגון אחר או למנוע מארגון אחר חתימה על הסכם קיבוצי.

ולבסוף, לא ניתן להתעלם מתרומת רשת האינטרנט והרשתות החברתיות המקלות – יותר מתמיד – על שלב איסוף חתימות העובדים החוברים לאיגוד המקצועי, אשר כעת יכול להיעשות באופן הסמוי מעיניו של המעסיק.

ומה הלאה?

נראה כי אנו מצויים, אפוא, בשיאו של תהליך התארגנות אשר חווה כלל המשק, המודעות לזכויות עובדים מעולם לא היתה כה מורגשת ומספר העובדים החברים והמאוגדים תחת הסכמים קיבוציים סביר להניח שילך ויאמיר במרוצת הזמן.

פורסם ב: מאמרים נתינת: הסכמי העסקה, יחסי עבודה

הבא »

### עו"ד אביעד מנשה

עו"ד אביעד מנשה הינו בעל תואר ראשון במשפטים, תואר ראשון במדעי המדינה ויחסים בין לאומיים מהאוניברסיטה העברית בירושלים, תואר שני במשפטים, במדעי המדינה ובסוציולוגיה ואתרופולוגיה מאוניברסיטת תל אביב. חבר בלשכת עורכי הדין בישראל ומגשר מוסמך מטעם המוסד הארצי לנישור.

עורך הדין מנשה הוא עצמו גם כאיש חינוך, וכזה עסק ועוסק בהדרכה, בלימוד ובהרצאות בפני מתנדבי חו"ל, תלמידי בית ספר, בני נוער משכונות מצוקה, חיילים וסטודנטים.

עורך הדין מנשה כתב מספר מאמרים שפורסמו ברשת, הנחה תוכניות רדיו, חבר בועדה למשפט חוקתי ובוועדה לזכויות החולה של לשכת עורכי הדין ומנהל פורומים משפטיים באינטרנט.

להציג את כל הפוסטים של עו"ד אביעד מנשה

