

לא על המשפט לבדו, לא על ההסתדרות לבדה: קידום התארגנות עובדים ככלי יעיל לאכיפה עצמית של זכויות ולהעצמה חברתית

איתי סבירסקי

מאמר זה מציג פרויקט ראשוני מסוגו לקידום של התארגנות עובדים שאינם מאוגדים במסגרת הקליניקה למשפט ורווחה באוניברסיטת תל-אביב. בהיעדר אכיפה מדינתית סבירה של נורמות משפט העבודה, ובתחומים שבהם ההסתדרות הכללית אינה אוכפת נורמות שיצרה, הניסיון בפרויקט לימד שקידום של התארגנות עובדים - גם לא במסגרת ההסתדרות - הוא כלי חיוני ויעיל לאכיפה של זכויות עובדים וכן לשיפור תנאי שכרם מעבר לזכויות הקיימות. זאת, אף יותר מפנייה לבתי הדין לעבודה ומקידום חקיקה. הדיון בפרויקט "התארגנות עובדים" בקליניקה מאפשר למאמר גם לקדם את הדיון על אודות אופייה וזהותה של עריכת-דין לשינוי חברתי בישראל. המאמר מציג עמדה התומכת בעריכת-דין לשינוי חברתי המתגברת על מגבלות הקשורות בנתיב המשפטי הסטנדרטי, מסיטה את מוקד פעילותה מהתדיינות בבתי המשפט אל הקהילה עצמה, ומתמקדת בארגונה ובהעצמתה. הצלחת הפרויקט מלמדת שעל אף הביקורת המזוהרת מפני עשיית שימוש "עקיף" בלבד במשפט ומפני צמצום חשיבות המומחיות המשפטית של עורך-הדין, עריכת-דין קהילתית או עממית יכולה לשלב בין שימוש ניכר ופורץ-דרך בכלים משפטיים לבין שימור ופיתוח כוחה העצמאי של הקהילה באמצעים חוץ-משפטיים.

מבוא

שני העשורים האחרונים הרעו את מצבו של רוב ציבור העובדים בישראל. אימוץ מדיניות כלכלית נאו-ליברלית, לצד תהליכים גלובליים ומקומיים כאחד, הביאו לירידה דרסטית בהיקף ההעסקה תחת הסכמים קיבוציים ובשיעור החברות בארגוני עובדים, כמו גם להפרטה ולהגמשה של נתחים גדולים בשוק העבודה תוך פירוק ופיצול שלהם. חלקם של העובדים השכירים בהכנסה הלאומית הלך וירד; על חלקים הולכים וגדלים בשוק העבודה השתלטו אופני העסקה פוגעניים; הפרה של זכויות עובדים נהפכה לתופעה נרחבת; המדינה כשלה באכיפה של חוקי עבודה וצווי הרהבה רבים ברמה המינימלית הנדרשת, והסתדרות העובדים הכללית (להלן: "ההסתדרות") לא עשתה זאת - ואינה עושה זאת - ביחס להסכמים קיבוציים ענפיים שעליהם חתמה כארגון עובדים. בעשור האחרון החלו גורמים שונים לפעול במטרה לבלום את ההפרטה והפיצול בשוק העבודה ולכלל הפחות כדי להיאבק בתופעה של הפרת זכויות ואי-אכיפתן. היסוד המשפטי, שהיה יסוד

מרכזי בניסיון זה, כלל בעיקר ייצוג משפטי-פרטני בתביעות לבתי הדין לעבודה וקידום חקיקה רלוונטית.

במאמר זה אבקש לטעון כי בהיעדר אכיפה מדינתית סבירה של נורמות משפט העבודה, ובתחומים שבהם ההסתדרות אינה אוכפת נורמות שיצרה, קידום של התארגנות עובדים הוא כלי חיוני ויעיל – יותר מפנייה לבתי הדין לעבודה ומקידום חקיקה – למימוש ולשיפור הזכויות של עובדים לא-מאורגנים¹ בעבודות עם מעמד ושכר נמוכים.

בד בבד אבקש לקדם את הדיון על אודות אופייה וזהותה של עריכת-דין לשינוי חברתי בישראל. אבקש להציג עמדה התומכת בעריכת-דין לשינוי חברתי אשר מסיטה את מוקד פעילותה מהתדיינות בבתי המשפט אל הקהילה עצמה, ומתמקדת בארגונה ובהעצמתה.

המאמר יפתח בטיעון בדבר הצורך בקידום הכלי של התארגנות עובדים. בהמשך תואר הפעילות בפרויקט "התארגנות עובדים" שזים כותב המאמר בקליניקה למשפט ורווחה באוניברסיטת תל-אביב (להלן: "הקליניקה"). זהו פרויקט ראשוני מסוגו בארץ שמטרתו לקדם וללוות התארגנות עובדים במקום עבודתם. מתוך הפעילות בפרויקט זה צמח גם ארגון עובדים חדש בישראל ("כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי"), כפי שיתואר בפרק השלישי. בפרק הרביעי אבקש לבחון את אופייה של עריכת-הדין בפרויקט, תוך התייחסות לביקורות שונות הנמתחות על עריכת-דין לשינוי חברתי.

א. הצורך בקידום הכלי של התארגנות עובדים

ככלל, משפט העבודה הישראלי מקנה לעובדים בעבודות נמוכות מעמד ושכר אגד זכויות מתקדם יחסית היכול לאפשר עבודה ומחיה בכבוד, גם אם ברמה מינימלית.² זאת, בעיקר באמצעות חוקי העבודה, צווי ההרחבה למיניהם, והסכמים קיבוציים כלליים בכמה ענפים.

אולם, מגמות הליברליזציה והתהליכים שנוכרו לעיל החלישו את כוח המיקוח של העובד והביאו לאופני העסקה בעייתיים – העסקה באמצעות חברות כוח אדם וקבלני שירותים, במשרות חלקיות, לתקופות קצובות, במעמד ארעי, ללא ביטחון תעסוקתי וללא תנאים סוציאליים. בפועל, הרשת הנורמטיבית של משפט העבודה מיושמת באופן חלקי בלבד, ואחוז גבוה למדי מן העובדים בעבודות נמוכות מעמד ושכר לא נהנה מן הנורמות שנקבעו למענו. למעשה, בענפים מסוימים יש הפרות רוחביות ושיטתיות של חלק מהנורמות הללו.³ מגמה זו היא אחד הגורמים העיקריים להעמקת אי-השוויון והפערים החברתיים, כמו גם לכך שבמקרים רבים היציאה לשוק העבודה אינה מחלצת כיום מעוני.⁴

אכיפת נורמות העבודה על ידי הגורמים האחראים לכך – משרד התמ"ת (החוקים וצווי ההרחבה), וההסתדרות (הוראות הסכמים הקיבוציים הכלליים) – לקויה. משרד התמ"ת כלל אינו אוכף את צווי ההרחבה ועד לאחרונה לא אכף גם חלק מחוקי העבודה. לחוקי העבודה שהמשרד אוכף מוקצה כוח אדם בהיקף מגוון: במשך שנים – לכל הפחות בין השנים 2002-2007 – כ-20 פקחים שעבדו בזוגות, היו אחראים על כשניים וחצי מיליון עובדים שכירים.⁵ זאת, למרות מדיניות ממשלתית מוצהרת של סיוע לחלשים, והתייחסות מפורשת בקווי היסוד של הממשלה לצורך להקים מערך אכיפה הולם ויעיל של חוקי העבודה.⁶ בשנים האחרונות הכיר משרד התמ"ת בכשל זה, ודרש תוספת משמעותית של תקציב וכוח אדם, אולם נבלם על ידי משרד האוצר. רק בראשית 2007, בעקבות לחץ של חברת הכנסת שלי יחימוביץ' ושל גורמים נוספים, החליטה הממשלה על הוספה הדרגתית של תקנים למנהל ההסדרה והאכיפה.⁷ אולם, גם אם יתווספו עשרות רבות של

פקחים, עדיין יהא היקף האכיפה שולי ולא הולם שוק עבודה המונה כשלושה מיליון שכירים, ואשר נורמות ההעסקה בחלקים גדולים בו לקויות מאוד.

ההסתדרות, מצידה, משקיעה מאמצים זניחים לאכיפת הוראותיהם של ההסכמים הקיבוציים הכלליים שיצרה, בהם ההסכמים בענף השמירה והאבטחה, בענף הניקיון והתחזוקה, בענף כוח-האדם ובענף התובלה. היא אינה מפעילה מטעמה כוחות "אכיפה מלמעלה" בדמות פקחים ואף לא בדמות פניות קיבוציות לבתי הדין לעבודה.⁸ חשוב יותר: מהיכרותו של כותב המאמר עם התחום, היא גם אינה מוודאת מספיק את קיומם ואינה פועלת מספיק להקמה של כוחות "אכיפה מלמטה", הטבעיים ומתבקשים במסגרת זו – ועדי עובדים.

בהקשר זה צריך לציין שכוחה והשפעתה של ההסתדרות ירדו באופן דרמטי⁹ מהסיבות שתוארו לעיל ומסיבות נוספות שהן "חיצוניות" להסתדרות עצמה, כמו הפיצול בשנת 1995 בין החברות בקופת-חולים לבין החברות בהסתדרות, הלאמת קרנות הפנסיה החל משנת 1994 ועוד. לצד כל אלו, גם אופייה, מדיניותה והתנהלותה של ההסתדרות תרמו לכך שהפעילות לארגון עובדים¹⁰ נותרה זניחה למדי. גם בשנים הרבות וה"טובות" של ההסתדרות היא לא השכילה או לא ראתה צורך להקים תשתית להתארגנות עובדים "מלמטה". השפעתה וכוחה הרבים באותן שנים הוקרנו "מלמעלה". ההסתדרות שהייתה בעבר "המדינה שבדרך" נהפכה לחלק בלתי-נפרד ממפלגת השלטון (מפא"י), הייתה המעסיק השני בגודלו במשק והחזיקה במונופולים רבי-עצמה בתחומי הבריאות והפנסיה. במסגרת משטר קורפורטיסטי של מדינה-מעסיקים-ארגון עובדים, שימשה עצמה זו של ההסתדרות להסדרה "מלמעלה" של תנאי השכר והעבודה בהסכמים קיבוציים באופן כלל-משקי או על ענפים שלמים. מצב דברים זה ייתר לכאורה את הצורך בבניית תשתית, תרבות וידע להתארגנות עובדים מפעלית, "מלמטה".¹¹ להיעדרה של תשתית להתארגנות איגוד-מקצועית מפעלית היה מחיר. כאשר נחלש מאוד כוחה של ההסתדרות והמשטר הקורפורטיסטי הלך ורדע,¹² הסכמים קיבוציים בענפים שלמים נותרו "על הנייר" בלבד. לא היו ועדי עובדים שיאכפו אותם, והתפתחו נורמות של הפרה שיטתית וגורפת של הזכויות שעוגנו בהם.

אל נוכח הפרות נשנות והיעדר אכיפה מספקת מצד משרד התמ"ת מכאן וההסתדרות מכאן, הפתרון המוכר הוא פנייה לבתי הדין לעבודה. אולם, ברוב המקרים אפשרות זו מספקת פתרונות רחוקים ממושג של "אכיפה". ראשית, הניסיון בקליניקה ובגופים מקבילים מעלה כי רוב התביעות של עובדים בשכר נמוך מוגשות רק לאחר סיום יחסי העבודה, במטרה לקבל פיצוי כלשהו בדיעבד. שנית, רוב התביעות האלה מוגשות בשם התובע האינדיבידואלי בלבד, אף שבמקרים רבים מדובר בהפרות המשותפות לקבוצה גדולה של עובדים במקום העבודה. במקביל לשחיקתם הרבה של ערכי סולידריות וערבות הדדית במקום העבודה (ובחברה בכלל¹³), גם המאבק על מימוש הנורמות המופרות נהפך יותר ויותר אינדיבידואליסטי, בדומה לתפיסה שכונתה "שפיטה במקום שביטה".¹⁴ יותר ויותר עובדים פונים לבתי הדין לעבודה,¹⁵ אך ברובם המכריע של המקרים כל פונה דואג רק לעצמו ואין פעילות ודאגה משותפת והדדית. מכאן שדרך זו מנוגדת למהותה של ה"אכיפה", שאמורה להתרחש במהלך תקופת העבודה עצמה, וכלפי כלל העובדים. שלישית, אפשרות זו של פנייה לבתי הדין לעבודה מציבה בפני רבים מהעובדים חסמים קשים כגון תשלום שכר טרחה לעורכי-דין, ניהול הליך מייגע העלול להימשך שנים, שמירה קפדנית של ראיות מתקופת העבודה, והחשש מלהתייצב לבד – גם בדיעבד – מול גוף גדול וחזק יותר.

אי-הציות לנורמות מחד גיסא ואי-היעילות של מנגנוני האכיפה הקיימים מאידך גיסא, העלו את הצורך למצוא פתרונות אחרים. הפתרונות שנמצאו היו חקיקתיים ברובם, וגם הקליניקה הייתה

מעורבת בקידומם.¹⁶ עם זאת, גם שינויי החקיקה לא יוכלו לפתור את הליקויים, שכן לרוב גם הם יהיו טעונים אכיפה מדינתית או פנייה לבתי הדין לעבודה – וכמתואר לעיל, הצלחתם של אלה מוגבלת למדי.¹⁷

על רקע זה בלט הצורך בקידום האפשרות של עובדים להתארגן במקום עבודתם, ולהשפיע כך על מידת הציות של המעביד לנורמות הרלוונטיות. כלי זה של התארגנות משקף מודל של אכיפה "מלמטה", שבמסגרתה אין צורך באכיפה רשמית של המדינה או של ההסתדרות או בפנייה לבתי הדין לעבודה. התארגנות אפקטיבית של עובדים יכולה לבצע טוב יותר את התפקידים המוטלים בדרך כלל על גורם אכיפה "חיצוני" בדמות משרד התמ"ת, כמו איתור מקום ההפרה, הצלחה בהוכחת מהות ההפרה והיקפה, הטלת סנקציות על המעביד וגרימה לשינוי התנהגות עתידית. ההתארגנות מאפשרת להפעיל לחץ אפקטיבי על המעביד על ידי מי שמכיר טוב מכולם את מקום העבודה ואת המתרחש בו, ומי שבפועל מייצר את מוצריו של המעביד ומביא לרווחיו.

מעבר להיותה פתרון יעיל לבעיית האכיפה, טמונים בעבודה המאורגנת יתרונות נוספים. הספרות עוסקת בארבע הצדקות ויתרונות עיקריים: דמוקרטיזציה של מקום העבודה, קידום צדק חלוקתי תוך שיפור משמעותי במערך הזכויות הכספיות ובמעמד העובדים, יעילות ותפוקה רבים יותר, ויצירת כללי משחק קבועים וודאיים יותר.¹⁸

באופן תאורטי, האפשרות של התארגנות נתונה ופתוחה עבור כל העובדים הרלוונטיים.¹⁹ בפועל מדובר בכלי שנונח בשנים האחרונות; יתר על כן: הדרך להפעלתו מלאה מכשולים שעיקרם התנכלויות מצד מעסיקים, לאקונות חקיקתיות ואתגרים משפטיים שונים, וכן חסמים מצד ההסתדרות. שלוש הבעיות יידונו בפרק הבא.

ב. פרויקט "התארגנות עובדים" בקליניקה למשפט ורווחה

על רקע מצבה הקשה והמידרדר של העבודה המאורגנת בארץ,²⁰ כמענה לוואקום הכללי שתואר לעיל בנושא האכיפה של זכויות עובדים – וכמענה ספציפי לוואקום שהותירה ההסתדרות בארגון העובדים – הקימה הקליניקה למשפט ורווחה של אוניברסיטת תל-אביב בקיץ 2006 פרויקט "התארגנות עובדים". מטרת הפרויקט הייתה לסייע וללוות עובדים המתארגנים במקום עבודתם, ולקדם את השימוש בכלי של התארגנות עובדים.

המחשבה המקורית הייתה שהפרויקט ינסה "להחזיר עטרה ליושנה" ולחזור לימים הגדולים כביכול של התארגנות העובדים החלשים. עד מהרה הובן שאין לאן לחזור, שכן לא נבנו בארץ ידע מעשי מסודר ותרבות של התארגנות עובדים מפעלית. מכאן שהיה צורך להתחיל לבנותם באופן עצמאי.

באותה תקופה, כלי ההתארגנות כבר נעלם מהשטח זה שנים רבות, ובאוזני רבים עוד הדהדו קולות שבירת המאבק במפעל "חיפה כימיקלים-דרום" (כפי שתועדו בסרט "שביתה"²¹), כמו גם הסיום הצורם של מאבק העובדים הארעיים בנתב"ג כנגד פיטור רבים מהם ושל מאבק נהגי חברת "מטרודן" בבאר-שבע. לפיכך, רבים התקשו להאמין שעובדים יפעלו באופן סולידרי וייטלו סיכונים כדי להקים ועד עובדים – גוף שנראה היה בעיני רבים כמוסד אנכרוניסטי שאבד עליו הכלח.

המציאות הוכיחה אחרת. כעבור שנה וחצי כבר ניתן היה לומר – בזהירות – שבמידה רבה הפרויקט הצליח "להפריח את השממה". התארגנויות רבות קמו בעזרתו יש מאין, וביניהן המאבטחים בבית החולים קפלן, בפקולטה לחקלאות ברחובות ובאוניברסיטה העברית (גבעת רם);

עובדי המרכז הלוגיסטי ברשת הביגוד "קסטרו"; מאות עיתונאים בעיתונים "הארץ" ו"דה-מרקר"; המלצריות במסעדת "עלית" – קופי טו גו"; מאות עובדים בסגל ההוראה של האוניברסיטה הפתוחה; עובדים ב"סינמה סיטי"; מאות מטפלות במשפחתונים בפיקוח משרד התמ"ת; ועובדי גן המדע במכון ויצמן.

נוסף על ההתארגנויות שכבר קמו – וממשיכות לקום – בעזרת הקליניקה, חשיבות הפרויקט נעוצה גם בכך שהוא הציב את התארגנות העובדים ככלי רלוונטי בדיון הציבורי גם בשנת 2008. הפרויקט הצליח להצית אצל עובדים רבים את ההבנה והתחושה שמדובר באופציה ריאלית, והאיץ בהסתדרות להתחיל למלא את תפקידה בעניין הזה.

בראש ובראשונה ביקש הפרויקט לבסס את התארגנות העובדים ככלי לאכיפת זכויות מכוח דיני העבודה בקרב עובדים בעבודות בעלות סטטוס ושכר נמוכים. עם חלוף הזמן חרג הפרויקט ממטרה ראשונית זו, הן ברמת התפיסה והן ברמת העשייה. התפיסה שהתפתחה היא כי הפרויקט נועד לבסס את התארגנות העובדים גם באופן רחב יותר, ככלי לקידום מעמד העובדים בישראל ולאיון כוחם העודף של בעלי ההון. ברמת העשייה, הליווי של הקליניקה ניתן גם לקבוצות עובדים שאינם בהכרח בעלי שכר או מעמד נמוכים, ולשם הטבה של תנאי השכר והעבודה גם מעבר לנורמות הקיימות בדיון.

1. דוגמאות להתארגנויות בתמיכת הפרויקט

כדי להמחיש את יעילות הכלי של התארגנות עובדים כפי שהוצגה לעיל, ואת אופי הליווי של הקליניקה, יפורטו להלן שתי התארגנויות בתמיכת הפרויקט: התארגנות ועדי המאבטחים והתארגנות המלצריות במסעדת "עלית" – קופי טו גו" ברמת אביב.

ועדי המאבטחים

עד לפני כשנתיים וחצי לא פעלו באופן ממשי כל ועד או נציגות של עובדים בקרב עובדי קבלן בישראל. מאז סוף שנת 2006 ניתן במסגרת הקליניקה סיוע להקמה ולפעילות של ועדי מאבטחים בכמה מוסדות: עובדי אבטחה בבית חולים קפלן (שהועסקו באמצעות חברת "שמירה וביטחון בע"מ"), עובדי אבטחה בפקולטה לחקלאות ברחובות ועובדי אבטחה באוניברסיטה העברית בגבעת רם (שתי קבוצות עובדים המועסקות באמצעות חברת "מיקוד אבטחה בע"מ"). בהמשך ניתן סיוע לוועדי מאבטחים רבים אחרים. היו אלה מהלכים תקדימיים בשוק עובדי הקבלן בישראל.

הקליניקה העניקה לוועדי המאבטחים ליווי וסיוע צמודים ככל מהלך או החלטה. בשלב הראשון ניתן ייעוץ משפטי וייעוץ ארגוני על אודות מהותה של ההתארגנות, יתרונותיה, סיכוניה והרלוונטיות שלה למקרה הספציפי. בשלב השני ניתן ייעוץ בדבר ההגדרה של יחידת המיקוח ככל מקרה ומקרה; כלומר: אילו עובדים ניתן משפטית לכלול במסגרת ההתארגנות, שאלה הרלוונטיות בין היתר לשם קביעה מתוך איזו קבוצת עובדים יימנה אחוז העובדים החברים בארגון עובדים בעת בריקת יציגות הארגון. האם, למשל, התארגנות בעיתון "הארץ" חייבת לכלול את כל עובדי העיתון או שמא היא יכולה לכלול את הכתבים בלבד, ולחלופין – את כל העובדים המוגדרים כ"עיתונאים" לרבות משכתבים, עורכים, צלמים וגרפיקאים? מדובר בסוגיה משפטית-ארגונית מורכבת, המושפעת משיקולים שונים ולעתים מנוגדים. מהד גיסא, יש שאיפה שיחידת המיקוח תהא רחבה ככל האפשר כדי שכוח המיקוח של ההתארגנות אל מול המעסיק יהיה רב יותר; מאידך גיסא יש צורך מעשי ביחידות מיקוח מצומצמות יותר, בגבולות הסביר, שיאפשרו מימוש בפועל של זכות ההתארגנות במצבים שבהם אין אפשרות – או סיכוי ריאלי – לארגן סוגי עובדים אחרים ונוספים. הדיון הפסיקטי בסוגיה זו מצוי רק בתחילתו.²²

במקביל ניתן ייעוץ ארגוני לגבי האופן המומלץ להתארגנות במקרה הספציפי – במסגרת ועד ההסתדרות או כנציגות עובדים עצמאית. בהקשר זה יש לציין שהקליניקה הייתה הגוף הראשון בארץ לפתח שימוש סדיר במוסד של נציגות עובדים עצמאית. פיתוח זה נעשה על יסוד הסיפא החשובה של סעיף 3 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, המאפשרת גם ל"נציגות עובדים" להיות "צד לסכסוך עבודה", בהיעדר ארגון עובדים, כל עוד היא מייצגת את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם, בין לכל עניין ובין לסכסוך העבודה הנדון.²³ לצד זאת, אם בחרו העובדים להתארגן במסגרת ההסתדרות, הקליניקה ליוותה ככל שניתן את התנהלות הוועד מול ההסתדרות.

לאחר גיבוש אופן ההתארגנות כאמור לעיל, הקליניקה ליוותה את הליך הבחירות או המינוי של נציגות המאבטחים, ובמידת הצורך גם סייעה לבנות הליך שכזה. בסמוך לשלב זה ניתן ייעוץ משפטי לגבי ההתאמה של תנאי השכר והעבודה בשטח לאלו המחויבים על פי החוק וצו ההרחבה או ההסכם הקיבוצי בענף. לאחר מכן הקליניקה סייעה לעובדים בגיבוש רשימת הדרישות מן המעסיק בהתאם להפרות שזוהו וכן על רקע השיפורים הנוספים שהמאבטחים היו מעוניינים להשיג. לאחר גיבוש הדרישות, הקליניקה פנתה בכתב למעסיק, בשם הנציגות או הוועד, בדרישה לקיים פגישות למשא ומתן. מכאן ואילך ניתן ליווי משפטי וטקטי צמוד לניהול המשא ומתן, וכן ליווי וייעוץ שוטף בבעיות שונות שצצו במקום העבודה והובאו אל הנציגות או כאלה שהנציגות ביקשה להתייחס או לפעול בקשר אליהן, בין ברמה הקיבוצית ובין ברמה הפרטנית.

במשך כל מהלך ההתארגנות, הקליניקה סייעה לניהול הפנימי של הנציגות וייעצה לגבי אופן פעולתן מול העובדים. כמו כן, בשלבים שונים נפגשו נציגי הקליניקה עם אספות העובדים; בתחילת הדרך כדי לסייע לקדם את המהלך במידת הנדרש, ובשלבם מאוחרים יותר – כדי להבהיר אספקטים משפטיים וארגוניים שסייעו להחלטות העובדים במאבק.²⁴

לא ניתן להגדיר את מכלול הסיוע שניתן לקבוצות העובדים, כמתואר לעיל, רק כסיוע משפטי במובן המקובל. במידה רבה לווה הסיוע המשפטי גם בסיוע "ארגוני", הדומה באופיו לזה שמעניק ארגון עובדים. כפי שעולה מן הדברים שלעיל, האלמנט הארגוני בא לידי ביטוי במעורבות גבוהה בכל המהלכים הארגוניים של קבוצות העובדים, ובצורך לספק מומחיות וניסיון בתכנון וניהול של אסטרטגיות וטקטיקות במאבק ארגוני. לדעתי נכון להגדיר את הסיוע הניתן בפרויקט כסיוע משפטי-ארגוני. הגדרה זו מבטאת לא רק את העובדה שהסיוע כולל את שני האלמנטים הללו, אלא גם את ההכרה וההבנה שהתחדדו במהלך העבודה בפרויקט, כי ככל שהדבר נוגע להתארגנות עובדים, שני האלמנטים הללו כרוכים זה בזה באופן שקשה, ובוודאי לא רצוי, להפריד ביניהם.²⁵ למשל, בעת קבלת ההחלטה בדבר יחידת המיקוח להתארגנות, השקילה של כוח המיקוח אל מול האפשרות לממש את זכות ההתארגנות כוללת מעצם טיבה אלמנט ארגוני ומשפטי גם יחד. כך גם בעת ייעוץ לגבי מידת הרלוונטיות של כלי ההתארגנות למקרים השונים, וכך גם לגבי היקפם ואופיים של צעדים ארגוניים שקבוצות עובדים שוקלות לקיים.

ועד המאבטחים בבית החולים קפלן הוקם בחסות ההסתדרות, כמו גם הוועד בפקולטה לחקלאות, אך זה האחרון חדל בשלב מסוים לפעול תחת חסותה. ועד המאבטחים של האוניברסיטה העברית בגבעת רם מלכתחילה הוקם ללא חסות ההסתדרות. למרבה הצער, ההסתדרות הקשתה מאוד על הסתייעות הוועדים בקליניקה. לא פעם הופעלו על חברי ועד לחצים כדי שיימנעו מכל הסתייעות בקליניקה, כדי למנוע את השתתפותה בפגישות מול המעסיק ועוד. הסתייעותה של ההסתדרות נבעה כנראה מכמה סיבות, ביניהן חוסר נכונות להשקיע זמן ואנרגיה רבים בהקמת נציגות עבור מספר קטן של עובדי קבלן חסרי כוח וחסרי השפעה; כוונה לייצג את אותם עובדים

באופן ריכוזי על ידי המרחב האזורי ולא להעניק להם אוטונומיה ומרחב פעולה עצמאי; וחשש מצורך לשתף פעולה עם גורם נוסף בתחום האיגוד-מקצועי.

באופן הדרגתי ההסתדרות החלה לעבוד בשיתוף פעולה עם הקליניקה בליווי הוועדים. בשלב הראשון, בחודש יולי 2007, שינוי זה התרחש רק לאחר דרישה חד-משמעית לכך מצד ועד המאבטחים בפקולטה לחקלאות. מכל מקום, המחלוקת עם ההסתדרות בהקשר זה נותרה גם עקרונית, והיתה נעוצה בסירובה להעניק הכרה רשמית ומלאה לוועדי המאבטחים בחברות הקבלן.²⁶ משמעותה המעשית של עמדת ההסתדרות הייתה שלילה גורפת של זכות ההתארגנות לכל עובדי חברות הקבלן וחברות כוח-האדם בארץ.²⁷

ועדי המאבטחים, המייצגים כל אחד בין 60 ל-90 מאבטחים, הגיעו תוך זמן קצר יחסית להישגים ניכרים בשיפור תנאי השכר והעבודה שלהם. הישגים אלו, הנאמדים בסכומים כוללים של מאות אלפי שקלים, כוללים בין היתר אכיפה של תשלומי פנסיה לכלל העובדים והחוזרים רטרואקטיביים על אי-הפרשה לפנסיה מאז תחילת עבודתם; הפסקת ניכויים אסורים וקנסות למיניהם, כמו גם החזרים רטרואקטיביים עבור כמה שנים בגין ניכויים וקנסות כאלה; תיקון תשלומים נמוכים מדי עבור דמי הבראה ועבור ימי חופשה ועוד.

הישגים אלו מבליטים את היתרונות של דרך פעולה זו על פני כלי האכיפה הסטנדרטיים: הם מוחלים על כלל עובדי המקום ולא רק על בודדים, במשך תקופת עבודתם ולא רק לאחר סיומה, ובלא כל צורך להגיש ולו תביעה אחת לבית הדין לעבודה. בנוסף, הם מייצרים תשתית ראויה יותר של תנאי העסקה גם לעובדים עתידיים.

נציגות העובדות במסעדת "עלית" – קופי טו גו

בחודש יולי 2007 הוקמה בסיוע הקליניקה נציגות העובדות בקפה-מסעדה של חברת "עלית" – קופי טו גו בע"מ", ליד אוניברסיטת תל-אביב. הנציגות, שייצגה כ-45 מעובדי המקום (בעיקר מלצריות וברמניות), גיבשה בסיוע הקליניקה את דרישותיה. עיקרן היה אכיפה של זכויות מגן, כגון גמול שעות נוספות, דמי הבראה כדין ואיסור הטלת קנסות. הנושא הבעור שלשמו התאגדו העובדות היה טענתן לגבי אופן חלוקת הטיפים והשימוש הפסול שנעשה בהם: העובדות דרשו לחרוג מהמתחייב על פי הדין הקיים ולקבל את מלוא הטיפים שנותנים להן הלקוחות. זאת, בניגוד לפרקטיקה שנהגה במקום ולפיה הטיפים עברו לידי ההנהלה לשם השלמת חוסרים בקופה, לכיסוי נזקים, ולמימון גמול העבודה במנוחה שבועית. העובדות דרשו כי השליטה בטיפים תעבור לידיהן או, לכל הפחות, שתהיינה שותפות לה ולחלוקת הטיפים בין העובדות כך שזו תהיה שוויונית והוגנת ולא שרירותית.

פניית הקליניקה להנהלה בבקשה לקיים פגישות משא ומתן נענתה בחיוב, ובתום כמה פגישות נענו דרישות רבות של הנציגות עבור כלל העובדים – בנוגע לזכויות המגן. בנוגע לדרישות בנושא הטיפים לא הייתה היענות מספקת, ובאוקטובר 2007 הכריזה הנציגות, בסיוע הקליניקה, על סכסוך עבודה ושביתה. הייתה זו הפעם הראשונה שהוכרז בישראל סכסוך עבודה בבית קפה או מסעדה. הקליניקה סייעה לעובדות לגבש את מהלך המאבק על שלביו השונים והאפשריים, לפי העדפותיהן, ולהיערך אליהם. בעקבות ההכרזה על סכסוך העבודה נערכה סדרה נוספת של ישיבות משא ומתן. הפעם ההנהלה לוותה ביעוץ משפטי של משרד עורכי-דין ידוע בתחום. הדרישה העיקרית – בעניין הטיפים – לא נענתה, והמשא ומתן נהפך עקר.

משהתברר סופית כי ההנהלה אינה מציעה דבר כדי לקדם את המשא ומתן, הוחלט לממש את האיום שבביתה מלאה במסעדה. כל המלצריות והברמניות הפסיקו את עבודתן באותה עת,

ונפסקה ההתייבשות למשמרות. במקביל הציבה הנציגות בפתח המסעדה משמרת מחאה מדי יום, ברוב שעות היממה. משמרת המחאה הציגה בפני העובדים והשבים את מצב הזכויות של העובדות ואת דרישותיהן, וביקשה להזדהות עם מאבקן על ידי החרמת המסעדה. במשמרות המחאה הופצו פליירים, נתלו פוסטרים ונמכרו קפה ומוצריו באופן עצמאי ובמחיר סמלי כתמיכה במאבק. הקליניקה סייעה משפטית וארגונית לקיום השביתה ולהתמודדות עם צעדים שונים שנקטה ההנהלה כדי לסכל את קיום השביתה או את הצלחתה. השביתה זכתה להד תקשורתי רב ולשיתוף פעולה של גורמים בקהילה המקומית, בין היתר מצד ארגוני הסגל האקדמי באוניברסיטת תל-אביב, שבהודעה לכל חבריהם המליצו לנקוט חרם צרכנים על המסעדה. השביתה נמשכה 13 יום ברצף, והמסעדה – שברגיל הייתה הומה במיוחד – נותרה שוממה כמעט לחלוטין.

פריצת הדרך הראשונה במשא ומתן הושגה לאחר יותר משבוע של שביתה מלאה. בסדרת פגישות עם נציגת ההנהלה התקבלו איתותים כי תהיה מוכנות להיענות משמעותית בסוגיית הטיפים. אולם רק בעקבות התערבות של האגף ליחסי עבודה במשרד התמ"ת ובתום שתי ישיבות תיווך מרתוניות באגף, יום אחר יום, בליווי הקליניקה מזה ומשרד עורכי-הדין מזה, הושגו ונוסחו הסכמות עם הנהלת הרשת, בחתימתו של משרד התמ"ת. בהסכמות אלו, מחודש נובמבר 2007, נענתה כמעט במלואה דרישתן העיקרית של העובדות שבגינה יצאו למאבק. בין היתר הוסכם כי 88% מהטיפים יגיעו למלצריות ולברמניות, שיחלקו את הטיפים בעצמן. כן הוחלט על שליטה משותפת בקופת הטיפים כך שלא תתאפשר גישה של ההנהלה לקופה בלא נציגות מטעם המלצריות.

המאבק וההצלחה הבולטים והמתקשרים הביאו לגידול משמעותי בהיקף הפניות לקליניקה בבקשה ללוות מהלכי התארגנות הן במסעדות נוספות והן במקומות עבודה אחרים.

2. מסקנות ביניים מהפרויקט

מניסיוננו עד כה במסגרת העבודה בפרויקט עולה כי התארגנות עובדים יכולה להיות כלי יעיל לאכיפת זכויות העובדים – יעיל יותר מכלים כמו ליטיגציה פרטנית או קידום חקיקה – וכלי יעיל מאוד לשיפור תנאי שכר ועבודה אל מעבר לאכיפת הזכויות הקיימות.²⁸ למרבה השמחה, ההצלחות בהתארגנויות השונות והפרסומים עליהן עשו את שלהם. הרושם המתקבל בקליניקה הוא שיותר עובדים מודעים לאפשרות של התארגנות ושוקלים אותה; התקשורת החלה לדבר על גל חדש ועל "אופנה" חדשה של התארגנות עובדים;²⁹ ולא פחות חשוב – הפרויקט הצליח לעורר את ההסתדרות לעניין במידה לא מבוטלת, כפי שהדבר בא לידי ביטוי בהתארגנות של מלצרי "קופי בין". עד לא מזמן, ניסיון התארגנות של 11 עובדים בלבד, בסניף אחד מתוך סניפים רבים של רשת אחת, ועוד בתחום של בתי-הקפה, לא היה מעניין את ההסתדרות. פעילותה של ההסתדרות עם התארגנות המלצרים ברשת "קופי-בין", חודשים ספורים לאחר השביתה ב"עלית – קופי טו גו" הוכיחה שהמצב השתנה. כך גם פעילותה של ההסתדרות במלון "דייורד אינטרקונטיננטל", בקרב דיילי חברת "ישראיר" ובמספר מקומות נוספים, אם כי עדיין מעטים ביחס למה שניתן היה לצפות ממנה. במקביל, בהסתדרות הנוער העובד והלומד הוקם אגף מתנדבים מיוחד לסיוע להתארגנויות עובדים, ונראה כי בהסתדרות עצמה נערכים להקמת מחלקה מיוחדת להתארגנויות עובדים חדשות.

לא ניתן לסכם חלק זה בלי לציין שוב כי לצד הסיכויים והפוטנציאל הרב של התארגנות עובדים, רבים מאוד גם הסיכונים וההתמודדויות. אף על פי שבדרך כלל השלבים הראשוניים והחיוניים של מהלך ההתארגנות נעשו באופן דיסקרטי, לעתים קרובות הדבר נודע למעסיק. בנקודה זו החלו

התנכלויות וניסיונות לסיכול המהלך באמצעות איומים, פגיעה בתנאי עבודה, פיטורים, הקמה של נציגות עובדים פיקטיבית ועוד שיטות שונות ומגוונות. למעשה, בכל המקרים שליוונו עד היום לא היה ולו מקרה אחד שבו העובדים ו/או נציגות העובדים לא סבלו מהתנכלויות מצד המעסיק, בהיקף, בעצמה ובאופן שהשתנו ממקרה למקרה.³⁰ לצד סיכונים וקשיים אלו יש גם לאקונות חקיקתיות ואתגרים משפטיים המקשים על מהלכי התארגנות שונים. ככלל, בעיית היסוד בהקשר זה היא אי-ההתאמה המספקת של רוב הוראות החקיקה לעניין – בחוק הסכמים קיבוציים ובחוק יישוב סכסוכי עבודה, אשר נחקקו בסוף שנות החמישים – הן לשוק העבודה המפוצל והמורכב של שנות האלפיים והן לעצם הנתיב של התארגנות עובדים מפעלית.³¹ יש לפעול לתיקון מצב זה הן באמצעות חקיקה והן באמצעות פסיקה מתאימה.

ג. הקמת "כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי"

בראשית שנת 2008 הוקם בישראל ארגון עובדים חדש בשם "כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי". להבדיל מארגוני עובדים פרופסיונאליים, שהוקמו או פרשו מן ההסתדרות בעשורים האחרונים,³² "כוח לעובדים" הוקם כארגון עובדים כללי. אין בארץ ארגוני עובדים כלליים למעט ההסתדרות הכללית, שהוקמה בשנת 1920, וההסתדרות הלאומית, שהוקמה בשנת 1934 על ידי פורשים רוויזיוניסטיים מההסתדרות הכללית. מכאן ברורה התקדימיות הרבה של המהלך כמו גם האתגרים הרבים שבהם הוא עשוי להתקל.

מהלך ההקמה החל כאשר פעילים חברתיים שונים חברו אל פרויקט "התארגנות עובדים" שפעל בקליניקה, כמתואר לעיל, במטרה להרחיב את הפעילות לכדי הקמת תשתית ארגונית כללית להתארגנויות עובדים. בין הפעילים היו ד"ר עמי וטורי, שי כהן, אסף מנור, שי גלי, ליאת יקיר ואחרים.³³ פעילים אלו העניקו ליווי משמעותי לעובדים ולנציגייהם במאבק מול רשת "קסטרו" ולאחר מכן, ביתר שאת ובאינטנסיביות, במאבק מול "עלית – קופי טו גו". עם התפתחות הדיונים בנושאי הפיתוח והרחבת התשתית לפעילות, הוחלט כי הדרך הטובה ביותר לעשות זאת היא באמצעות הקמת ארגון עובדים חדש. נעיר, כי ארגון עובדים הוא המוסד או הישות העליונה בתחום האיגוד-מקצועי בארץ. משפט העבודה הקיבוצי מעניק כמה סמכויות חשובות רק לארגון עובדים; בין הכוללות שבהן – הסמכות לייצג את כלל העובדים במקום עבודה ששליש מעובדיו חברים בארגון, והסמכות לחתום על הסכם קיבוצי שיחול על כלל העובדים. פרט לאלו, ארגון עובדים נתפס כגוף בעל יכולות לוגיסטיות – תקציביות, ארגוניות ומשפטיות. החל בראשית שנת 2008 התארגנויות רבות שהקליניקה מלווה, כדוגמת ההתארגנות של סגל ההוראה באוניברסיטה הפתוחה, נעשות במסגרת ארגון העובדים החדש. החל משנת הלימודים 2007-2008 נתמכת הפעילות המשפטית של הארגון על ידי עורכת-הדין אלה אלון, במסגרת תכנית "המשפט בשירות הקהילה" בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל-אביב.

המטרה העיקרית של הארגון היא הרחבת המהלך שנעשה בקליניקה – עידוד וסיוע להתארגנות עובדים במקומות עבודה בלתי-מאורגנים, באמצעות תשתית לוגיסטית טובה יותר. התרומה של הקליניקה הייתה איכותית-מקצועית במהותה, ובאה לידי ביטוי בהצגת מודלים של הצלחה להתארגנויות עובדים בכלל ולהתארגנויות הפועלות עצמאית ומחוץ להסתדרות בפרט. התרומה של הארגון החדש, לאחר שיתבסס, אמורה להמשיך את אותו הקו אולם להיות כמותית יותר במהותה, כלומר: להתבטא בשכפול מודל ההצלחה ובסיוע לקבוצות עובדים רבות יותר, המעוניינות בפעילות זו אך לא רואות בהסתדרות כתובת מספקת לשם כך.

מטרה נוספת של הארגון החדש היא בניית מודל דמוקרטי יותר לארגון עובדים לעומת המבנה הבלתי-יציג שבהסתדרות, שבה שורר נתק בין העדפות אפשריות של עובדים במקומות העבודה לבין אופן הובלת הארגון וניהולו.³⁴ בהשראה מסוימת ממודלים של איגודים מקצועיים סקנדינביים, הכוח הארגוני ב"כוח לעובדים" נמצא בידי העובדים עצמם, והסמכות נבנית מלמטה למעלה, ולא להפך. מבנה זה, המבוסס ומונע על ידי כוחן של ההתארגנויות במקומות העבודה השונים, מבטיח יציגות ודמוקרטיה.³⁵

ד. התארגנות עובדים והקליניקה: שינוי חברתי באמצעות המשפט ?

מהו אופייה של עריכת-הדין בפרויקט "התארגנות עובדים"? מהם השיקולים המנחים את הקליניקה בהקשר זה? האם אין כאן ויתור שגוי על הכלי המשפטי ליצירת שינוי חברתי? על שאלות אלו אנסה להשיב בפרק הנוכחי, תוך התייחסות לשתי ביקורות חשובות, ובמידה מסוימת הפוכות, שנמתחו לאחרונה על פעילות המשפטנים לשינוי חברתי.

1. עריכת-דין במאבק לשינוי חברתי

במאמר שהתפרסם בכרך הראשון של כתב עת זה, מתח פרופ' דני גוטוויץ ביקורת חריפה על הדינמיקה שנוצרה עקב פעילות הארגונים החברתיים בשני העשורים האחרונים.³⁶ לטענתו, "מהפכת האקטיביזם" של בית המשפט העליון, בדמות "ירידת הפורמליזם ועליית הערכים" והרחבת זכות העמידה, יצרה זירה חלופית לפוליטיקה בדמות העתירה לבג"ץ. "חלופה" זו, שנוצלה בעיקר על ידי הארגונים החברתיים, התגלתה בדרך כלל כאשליה שכן על פי רוב נמנע בית המשפט מקידום הזכויות החברתיות. כך נוצרה לעתים מראית עין ציבורית של מאבק כשבפועל, בג"ץ לא שימש כלי לניהול המאבק אלא בסופו של דבר כלי לסיכולו.

הביקורת מכיוון זה (המוכרת מזה זמן בתחום המשפט ושינוי חברתי) מוצדקת בעיני, גם מבחינת הניתוח התוצאתי שבה אך גם בהקשר כללי יותר – בו אתמקד בהמשך הפרק – של תפקידו ומיקומו של עורך-הדין לשינוי חברתי (Cause Lawyer). לתפיסתי, המשפט ועריכת-הדין הם אמצעי בלבד ואינם מטרה בפני עצמה. השינוי החברתי – שלעתים מצריך מאבק חברתי – הוא המטרה. על כן, התפיסה הנכונה בעיני היא שעורך-דין לשינוי חברתי הוא קודם כל פעיל לשינוי חברתי, ורק לאחר מכן עורך-דין.³⁷

ודוק: מיקומו של המשפט במאבק לשינוי חברתי אינו צריך להיות שולי. נקודת המבט של עורך-הדין, המשפיעה על אופן השימוש בכלי המשפטי, צריכה להיות צנועה יותר: במקום לראות את הכלי שבידיו כמגדיר את זהותו המקצועית והאישית, שאותה הוא מורגל ושואף להביא לידי ביטוי בכל מקרה – עליו לראות את עצמו כפעיל החותר, עם פעילים אחרים ובדומה להם, למען שינוי חברתי. מובן ששימוש מושכל בכלי המשפטי שבידיו עשוי להיות בעל השפעה רבה.

עורכי-דין לשינוי חברתי צריכים להימנע ככל הניתן מיצירת דינמיקה שבה המאבק המשפטי נהפך לליבו ועיקרו של המאבק. מצב דברים זה עלול להחליש את הקהילה הרלוונטית בהעבירו את מרכז הכוח ותשומת הלב לעורכי-הדין על חשבון לקוחות או פעילים חיוניים אחרים. מצב כזה עלול ליצור תחושה של התייתרות המאבק בשטח לפחות עד להכרעת בית המשפט, לגרום לדה-רדיקליזציה של המאבק ולקואופטציה עם הנחות יסוד של המערכת המשפטית או אף של הצד שכנגד. מצב כזה עלול לשנות ולעתים אף לקפח – לצורך השגת תוצאה משפטית טובה יותר – את הנרטיב והטיעונים המקוריים של הקהילה הרלוונטית.³⁸

על כן, טרם קבלת מענה על השאלה בדבר היעילות ולחלופין האשליה של בתי המשפט כזירה לשינוי חברתי, על עורך-הדין – בעבודתו לשינוי חברתי – לתת מקום רב ומכובד לכלים לא משפטיים של שינוי חברתי כגון הפגנות, התארגנויות או מחאות אזרחיות למיניהן, חרם צרכנים, תקשורת ופוליטיקה. לתפיסה זו השלכות רעיוניות ומעשיות כאחד.

מבחינה רעיונית, המאבק המשפטי נתפס בפרופורציות הנכונות שלו: הכישלון או ההגעה לאין-מוצא במאבק משפטי לא צריכים להיתפס כטרגדיה או כ"סוף הדרך" שכן ישנם נתיבים נוספים לשינוי. מנגד, את ההצלחה במאבק משפטי אין לראות כחזות הכול ויש להבין כי לרוב היא לא תחולל שינוי יסודי בכוחות עצמה בלבד, לפחות לא בתחום הכלכלי-חברתי. מבחינה מעשית, על עורך-הדין לשינוי חברתי להתור ככל הניתן לשיתוף פעולה אופרטיבי עם גורמים נוספים הפועלים לשינוי חברתי, באמצעים שאינם משפטיים.

הימנעות ממרכזו המאבק בהתדיינות בבית המשפט מאפשרת ביתר שאת את הניסיון החיוני לשמר ולפתח את כוחה העצמאי של הקהילה הרלוונטית; היא מאפשרת את מימוש השאיפה החשובה להנגיש את המשפט ולהפכו לכלי זמין לשימוש בידי הקהילה הרלוונטית במקום כלי השמור לשימוש ולשפה של עורכי-דין בלבד; והיא פותחת פתח לעיצוב סוג חדש של זהות לעריכת-דין המתמקדת בקידומן של מטרות ערכיות. לטעמים אלו יש להוסיף כאמור את השיקול של מידת היעילות התוצאתית של הפנייה לבתי המשפט.

2. עריכת-דין בפרויקט "התארגנות עובדים"

עריכת-הדין בפרויקט "התארגנות עובדים" משקפת במידה רבה את התפיסה המתוארת לעיל בדבר זהותו ותפקידו של עורך-הדין לשינוי חברתי. ראשית, מלכתחילה נבעה היזמה לפרויקט כולו גם מההערכה כי התמקדות בפניות לבתי הדין לעבודה אינה כלי יעיל דיו לאכיפה של זכויות עובדים בעבודות ששכרן נמוך. על כן, הסיט הפרויקט את הפעילות של עריכת-הדין לשינוי חברתי מבתי הדין לעבודה אל השטח – אל מקומות העבודה עצמם ואל התרחשויות-ההווה שלהם, אל בתיהם של העובדים, אל מרחב התקשורת הפיזית או הווירטואלית ביניהם ואל אספות העובדים. במסגרת מאבקי העובדים נכללו גם פניות לקהילות שהיו רלוונטיות לתמיכה בעובדים, לכלי תקשורת, לאנשי ציבור וכיוצא באלו גורמים במישור הציבורי.

הסטה זו של מוקד המאבק, והאופן שבו הקליניקה פועלת עם התארגנויות העובדים, מאפשרים ומכוונים לשימור ופיתוח של מרב העצמה בידיה של קהילת העובדים עצמה. היא זו שבין היתר אוספת ומרכזת את כוחותיה לצורך המאבק; מגבשת את תביעותיה; מובילה ככל הניתן את ניהול המשא ומתן מול המעסיק; מחליטה האם ומתי נענו תביעותיה במידה מספקת או שמא יש לנקוט בצעדים ארגוניים; ומחליטה מתי לחדול מהם ומתי ובאיזה אופן לסיים את מאבקה. כך גם יכולה הקהילה להציג את הנרטיב והטיעונים המדויקים שלה, להבדיל מטיעון שלעתים "מקוצץ" או "משופץ" לצורך ההליך המשפטי.

כמו כן, הניסיון בפרויקט הוא להנגיש ככל הניתן את הידע המשפטי הרלוונטי – במשפט העבודה הקיבוצי ובמידת הצורך גם במשפט העבודה האישי – כך שיופנם לתוך ההתנהלות השוטפת של מובילי הקהילה ולתוך שיקוליהם היומיומיים, כמו גם במגעיהם מול המעסיק.

לאור ביקורתו של גוטוויץ, ולאור התפיסה שתוארה בדבר זהותו ותפקידו של עורך-הדין החברתי ויישומה בפרויקט "התארגנות עובדים" בקליניקה, עשויה להישאל השאלה אם אין כאן ויתור שגוי על שימוש בכלי המשפטי; האם אין כאן – כפי שהזכירה פרופ' אורלי ליבל³ – סוג של "בריחה" מהנתיב המשפטי? האם בשם השאיפה לעממיות והאכזבה מבתי המשפט, מחמיץ

פרויקט ההתארגנות את מרחב האפשרויות הקיימות תחת מוטת כנפיו הרחבה של המשפט, ולוקה בעצמו בפגמים לא פחות קשים מאלו המיוחסים לפנייה לבתי משפט? הביקורת של ליבל מוצדקת ורלוונטית, אך התשובה לשאלות הללו היא שלילית.

במבט ראשון, פרויקט "התארגנות עובדים" בקליניקה נראה דומה מאוד לאחת משלוש האטרנטיבות החוץ-משפטיות שעליהן הצביעה ליבל ושמפניהן היא מזהירה. הכוונה היא לגישת ה"משפט והתארגנות" (Law and Organizing):⁴⁰ הפרויקט אכן משקף פעילות של עורכי-דין בצוותא עם חברי קהילה אחרים; הפרויקט אכן מכפיף את המשפט להשגת יעדים אחרים כמו בניית בסיס חברות, הגדלת מעורבות קהילתית, יצירת חלופה לנתיב ההגמוני, יצירת הד ציבורי ועוד; הפרויקט אכן פועל לקידום מאמצי התארגנות ויצירת לחץ על הגורמים שמולם הוא פועל; ואכן, לפחות חלק מתפקידו של עורך-הדין בפרויקט דומה לזה של המארגן הקהילתי (Community Organizer).

עם זאת, פרויקט "התארגנות עובדים" בקליניקה אינו עושה שימוש "עקיף" במשפט, אינו מתנגד לאספקת שירותים משפטיים מעשיים ואינו מצמצם את חשיבות המומחיות המשפטית של עורך-הדין – שלושה מאפיינים מרכזיים של גישת ה"משפט והתארגנות" לפי ליבל, שמפניהם היא מזהירה ובצדק.⁴¹ להפך: בכל מהלך ההתארגנות נעשה שימוש משמעותי בידע ובכלים משפטיים, הכולל אספקה של שירותים משפטיים מעשיים. שימוש "ישיר" זה במשפט כולל, בין היתר, ייעוץ וליווי משפטי לגבי עניינים רבים ושונים כמו מידת החוקיות של מכלול תנאי השכר והעבודה; הגדרה של יחידת המיקוח הנכונה או הכדאית להתארגנות השונות; היקפם ואופיים של צעדי המחאה בשלבים השונים; וליווי המשא ומתן מול המעסיקים, לרבות גיבוש וניסוח הסכמים. כמו כן, בבחינת "שירותים משפטיים מעשיים", הליווי כולל ייצוג משפטי בבתי הדין לעבודה בבקשות למניעת פיטורים או התנכלויות על רקע ההתארגנות; בבקשות בקשר לצעדים שנוקטים הצדדים לסכסוך העבודה כמו הכרזה על סכסוך עבודה, צעדים ארגוניים שונים מצד העובדים או השבתה מצד המעסיק; בדיון על אודות מעמדו וייצוגותו של ארגון "כוח לעובדים"; בתביעות בנוגע למגבלות בנושאי התארגנות המוטלות על ידי ההסתדרות ועוד. חלק מהמרכיבים כגון ייעוץ להגדרה של יחידת המיקוח או להיקפם ואופיים של צעדים ארגוניים – שהם נושאים אקוטיים מאוד להתארגנות – דורשים מומחיות משפטית רבה ושיקול דעת בתוך מרחב גדול של אי-ודאות משפטית. אף כי למרכיבים אלו יש גם היבטים ארגוניים, האלמנט המשפטי בהם מובהק, בין היתר בכך שכל החלטה בנוגע למרכיבים אלו נבחנת כל העת במשקפיים של התדיינות משפטית עתידית עקב פנייה אפשרית של המעסיק לבית הדין לעבודה. כך, הפרויקט אינו מצמצם את חשיבות המומחיות המשפטית של עורך-הדין, ואין בו "בריחה" מהנתיב המשפטי או החמצת עצמתו וסגולותיו הייחודיות של המשפט, אלא דווקא מיצוי של עצמות וסגולות אלו עד תום.⁴²

אם כן, תפיסת התפקיד של עורך-הדין בפרויקט היא אכן כפועל בצוותא עם חברי קהילה אחרים, באופן שיש בו דמיון לפעולה של מארגן קהילתי, ובפעולה שבה המשפט מוכפף להשגת יעדיו של המאבק הקהילתי המאורגן. זאת, כחלק מתפיסה שכ-Cause Lawyer, מרכיב ה-Cause הוא הדומיננטי ואילו ה-Lawyer הוא רק כלי לקידום הערכים או המטרות. אולם עצמתו של המשפט בכלל, והיותו כרוך ובלתי-נפרד מההיבט הארגוני של תחום התארגנות העובדים בפרט, כפי שתואר לעיל, הופכים את התרומה המשפטית של עורך-הדין החברתי בפרויקט "התארגנות עובדים" למשמעותית ודומיננטית בתוך מאמץ ההתארגנות. דומיננטיות זו מחייבת יישום דווקני של תפיסת זהותו ותפקידו של עורך-הדין החברתי כפי שתוארה לעיל, כדי למנוע מהתפקיד

המשפטי להשתלט על פעילות הקהילות של התארגנויות העובדים. כלומר: נעשה מאמץ מודע להימנע מדומיננטיות-יתר של המרכיב המשפטי וזאת כדי לשמר ולפתח את עצמתה של הקהילה ולאפשר את שאר היתרונות החשובים הנובעים מכך, כפי שתוארו לעיל.

למעשה, ניתן לטעון שהדומיננטיות המשפטית היא-היא שהציתה את פריחת ההתארגנויות החדשות של עובדים בלתי-מאורגנים כמתואר לעיל. כאמור, עד להקמת הפרויקט בקליניקה לא עלו אל פני השטח ולא התקדמו יוזמות מקומיות כאלו – מאחר שלא היה גורם משפטי-ארגוני מקצועי וזמין לעידוד וליווי צמודים למהלכים מורכבים ועתירי סיכון מעין אלה. זאת ועוד: מלבד קהילות העובדים עצמם, גם גורמים אחרים כמו תנועות סוציאליסטיות קטנות או פעילים חברתיים, שקידום של התארגנות עובדים היה חרות על דגלם, לרוב לא הגיעו לעשיית "הדבר האמיתי" ברמה מספקת. רק לאחר שהקליניקה – כגורם משפטי מקצועי – החלה להקדיש עצמה לעניין ולקדמו, החלו גורמים אלו לחבור אליה לשיתוף פעולה מבורך. מכאן התחושה כי הסטת מוקד המאבק אל השטח ואל הקהילה העצימה את חשיבותה של המומחיות המשפטית, וודאי שלא צמצמה אותה.

הנה כי כן, אקטיביזם קהילתי ועממי מצד עורכי-דין, כזה המכונה "חוף-משפטי", יכול להיעשות תוך שימוש ניכר ופורץ-דרך במשפט, ובמקביל תוך ניסיון מוצלח לשמר ולפתח את כוחה העצמאי של הקהילה אגב הימנעות ממיקוד המאבק בהליך משפטי.

סיכום

קידום הכלי של התארגנות עובדים, כפי שנעשה בקליניקה, מציע עריכת-דין לשינוי חברתי מסוג חדש, המתגברת על המגבלות האינהרנטיות הקשורות בהליכה בנתיב המשפטי הסטנדרטי. זוהי עריכת-דין המחוברת ומחויבת קודם כל לשטח ולקהילה עצמה; זוהי עריכת-דין הרואה עצמה כחלק בלתי-נבדל משורה של סוכנים לשינוי חברתי ומחויבת להשתייכות זו לא פחות – אם לא יותר – ממחויבותה לפרופסיה של עריכת-הדין כשלעצמה.⁴³ זוהי עריכת-דין הנמנעת ממרכוז המאבק במשפט לבדו ובבתי המשפט בפרט, אך לצד זאת עושה במשפט שימוש דומיננטי מאוד לצורך קידום המאבק לשינוי חברתי. ייתכן כי ככל שעריכת-דין כזו תיעשה נפוצה יותר יתחייב אתגור מסוים של ההגדרות או ההנחות בדבר תפקידו הטיפוסי של עורך-הדין, הן ביחס לתפיסה המקובלת של המקצוע בקרב הציבור הרחב והן מבחינת חוקי וכללי האתיקה החלים על עורכי-דין. זהו נושא למאמר או למחקר אחר.

התארגנות עובדים יחדיו היא מהלך פשוט בבסיסו. ברם, עמדות שליליות של מעסיקים רבים כלפי המהלך; פיצולו הרב של שוק העבודה הישראלי בשנים האחרונות; היעדרה של תשתית משפטית מספקת בנושא; ולעתים גם מכשולים שההסתדרות מערימה – כל אלה הופכים אותה למהלך מורכב ונושא סיכון.

למרות זאת מדובר בכלי ראשון במעלה לאכיפה של זכויות עובדים, בעיקר כשאין בנמצא מנגנוני אכיפה ברמה סבירה, לא מטעם המדינה כגורם עיקרי ולא מטעם ההסתדרות. במסגרת הפרויקט בקליניקה הוכח כי "אכיפה עצמית" בדרך של התארגנות עובדים היא כלי יעיל יותר מכל כלי אחר העומד לרשותם של עובדים שזכויותיהם מכוח חוקים וצווי הרחבה מופרות באופן שיטתי – וגם לרשותם של עובדים המבקשים להיטיב ולשפר את תנאי שחרם ועבודתם.

יתר על כן: המגמה שנוצרה בעקבות פעילות הקליניקה מוכיחה כי גם בשנת 2009 אפשר לדבר על התארגנות עובדים "מלמטה" ככלי רלוונטי וישים. אם הכלי הזה יוסיף להתפשט ולצבור

תאוצה והצלחה, הוא יוכל להיות גורם הכרחי בשמירה על כבוד העובד בישראל ובבלימת המגמה ההופכת רבים מאיתנו לעובדי קבלן מופרטים, נטולי כוח מיקוח והגנה של ממש, הנתונים לחסדיו של ההון.

הערות

ברצוני להודות לאן סוצ'יו ולנטע לוי, חברות מערכת "מעשי משפט", על הסיוע בעריכת המאמר. תודות לסטודנטים שעד כה סייעו רבות להקמת פרויקט "התארגנות עובדים" בקליניקה ולפעולתו: יעל רובינשטיין, סימה גולין, אופיר בן-משה, יואב שוטן, יוני פוטר, שלי זיו, יונתן היינה גלי, טלי גראיפר, מיכל אקרמן ומקסים פילנובסקי. ברצוני להודות גם לפרופ' גיא מונדלק, המנחה האקדמי של הקליניקה, ולד"ר נטע זיו, מנהלת התכניות הקליניות באוניברסיטת תל-אביב, על התמיכה החיונית בהקמתו ובפעילותו של הפרויקט. תודה שלוחה לפעילים הנזכרים בהמשך המאמר, שהיו שותפי להקמת ארגון העובדים "כוח לעובדים", ואשר סיועם לעובדים בשטח העצים את הליווי שניתן להתארגנויות העובדים על ידי הקליניקה.

1 ככלל, הכוונה היא לעובדים שאינם חברים בארגון עובדים כלשהו ו/או לא חל עליהם הסכם קיבוצי. עם זאת, בהקשר הנדון במאמר זה הכוונה היא גם לכל העובדים אשר בפועל אינם מאורגנים, לרבות עובדים שחל עליהם הסכם קיבוצי והם חברים בהסתדרות אולם אין במקום עבודתם כל ועד או נציגות עובדים.

2 ראו, לדוגמה, את הסקירה באתר ארגון העבודה הבינ"ל (ILO) על פרופיל משפט העבודה הישראלי-STEPHEN J. ADLER & ARIEL AVGAR, NATIONAL LABOUR LAW PROFILE: THE STATE OF ISRAEL, INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (2006).

3 ראו, למשל, מיכל תג'ר לעבוד בלי כבוד (האגודה לזכויות האזרח בישראל, 2006) (להלן: דו"ח האגודה לזכויות האזרח); נוגה דגן-בוזגלו הזכות לעבודה בישראל – מבט משפטי ותקציבי (מרכז אדווה, 2007); ח"כ יגאל יאסינוב דין וחשבון בנושא זכויות עובדים בענף השמירה והאבטחה (הוגש לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת במרץ 2005); כיצד נבטיח את זכויות המאבטחים? נייר עמדה בנושא אכיפת חוקי המגן בדגש על אכיפת זכויות מאבטחים (הקליניקה למשפט ושינוי חברתי, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת חיפה, גיא דוידוב ורונית הרמתי-אלפרן עורכים ומנחים, 2005). במבצע האכיפה "חיים בכבוד" שערך משרד התמ"ת נמצא כי 92% מהמעסיקים בישראל מפריס חוקי עבודה בסיסיים (הודעה לעיתונות מיום 26.9.2006).

4 ראו המוסד לביטוח לאומי סקירה שנתית לשנת 2005, בעמ' 117, וכן המוסד לביטוח לאומי סקירה שנתית לשנת 2004, בעמ' 101. ראו גם משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה דו"ח ועדת ההיגוי לאכיפת חוקי עבודה 4-9 (2007) (להן: דו"ח ועדת ההיגוי). הוועדה כללה את משרד התמ"ת, משרד האוצר, ההסתדרות ולשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

5 ראו, למשל, את דו"ח ועדת ההיגוי, שם, בפרק ג' סעיף 4; דו"ח האגודה לזכויות האזרח, לעיל ה"ש 3; דברי חזי אופיר בכנס יחסי עבודה של מרכז אדווה והפורום לאכיפת זכויות עובדים מיום 21.1.2007.

6 ראו, למשל, סעיפים 19, 20, 22 ו-26 לקווי היסוד של הממשלה ה-31 של מדינת ישראל (2006).

7 ראו סעיף 6 להחלטה 1134 של הממשלה ה-31 "צעדים לצמצום הפערים החברתיים והגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה" (4.2.2007), בדבר, בין היתר, הוספה הדרגתית במשך שנתיים של 47 פקחים ועוד 69 משרות תגבור זמניות שיאוישו על ידי סטודנטים.

8 ההסתדרות היא ארגון העובדים החתום על הסכמים קיבוציים ענפיים רבים כמו, למשל, בתחום השמירה והאבטחה או בתחום הניקיון והתחזוקה, שחלק מהוראותיהם מופרות באופן גורף ושיטתי. ככזו, ההסתדרות יכולה – כפי שהיא עושה זאת בתחומים אחרים – להגיש "בקשות צד בסכסוך קיבוצי" כנגד מעביד מסוים או ארגון מעבידים החתום על איזה מן ההסכמים, בטענה של הפרת ההסכם הקיבוצי. למיטב הידיעה, למעט בקשה אחת, לא הוגשו בקשות כאלו בענפים הנזכרים לעיל.

- 9 משיעור חברות של 80%-85% מהשכירים במשק בשנות הששים עד ראשית שנות השמונים, עד לשיעור של 40%-45% בשנת 2000. ראו, Yinin Cohen, Yitchak Haberfeld, Guy Mundlak, Ishak Saporta, *Unpacking Union Density: Union Membership and Coverage in the Transformation of the Unpacking: Israeli Industrial Relations System*, 42 INDUSTRIAL RELATIONS 692-712 (2003) (להלן: *Unpacking Union Density*).
- 10 מטעמי קיצור ונוחות, הכוונה ב"התארגנות עובדים" (גם בהמשך המאמר) היא להתארגנות של עובדים לא מאורגנים (להגדרה של אלו ראו בה"ש 1 לעיל).
- 11 נוסף על כך, לטענת ד"ר מיכל שקד, בעשורים אלו של ה"תקופה הטובה" של ההסתדרות, היא כלל לא יזמה סכסוכי עבודה, ומבין סכסוכי העבודה שהגיעו "מלמטה", סכסוכים בעניינים איגוד-מקצועיים גרדא לא עניינו אותה, בשונה מסכסוכים בעלי גוון לאומי או פוליטי. התנהלות זו שיקפה מודל יוצא דופן של ארגון עובדים – מיכל שקד חופש ההתארגנות המקצועית בישראל: העובדים וההסתדרות במשפט העבודה (עבודה לקבלת תואר "דוקטור בפילוסופיה", אוניברסיטת תל אביב – הפקולטה למשפטים, 2002).
- 12 GUY MUNDLAK, *FADING CORPORATISM: ISRAEL'S LABOR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS IN TRANSITION* 12 (2007).
- 13 ראו, לדוגמה, גדי טאוב "מיליוני אנשים לבד" הארץ – מוסף הארץ 27.5.2003.
- 14 ראו יחסי עבודה בעידן של תמורות 42 (המכון הישראלי לדמוקרטיה, גיא מונדלק עורך, 2004). "שפיטה במקום שבייתה" נזכרה כתפיסה שהביאה להקמת בתי הדין לעבודה בשנת 1969. תפיסה זו אמנם התייחסה בעיקר לאופן ההסדרה של יחסי העבודה הקיבוציים ושל משפט העבודה הקיבוצי (להבדיל ממשפט העבודה האישי), אולם התחומים כמובן אינם מנותקים: לתפיסה זו יש השלכה גם על פתרון סכסוכים בתחום העבודה בכללו, באופן שמכוון לכאורה להשגת "צדק אישי" בבתי הדין במקום צדק קולקטיבי באמצעות התארגנות עובדים, העשויה להביא לשימוש תכוף יותר בצעדים ארגוניים ובשבייתה.
- 15 ראו, לדוגמה, הוועדה לבידיקת בתי הדין לעבודה דין וחשבון ס' 175 (2006).
- 16 בין היתר: חוק הגנת השכר (תיקון מס' 24), התשס"ח-2008, ס"ח 2162, 612; הצעת חוק להגברת האכיפה העצמית בידי עבודה, התשס"ז-2007; הצעת חוק אחריות מזמין לזכויות עובדים של קבלן שירותים, התשס"ז-2007, ה"ח הכנסת 153, 186; הצעת חוק להגברת האכיפה בידי עבודה (פיצויים לדוגמה והגנה על עובד מתלונן), התשס"ז-2007, ה"ח הממשלה 290, 316 ועוד. דיון בתוכנו ומשמעותן של הצעות אלו כמו גם בתהליכים המרתקים של קידומן ובעמדות הגורמים השונים הקשורים בהן, חורג מגבולותיו של מאמר זה.
- 17 הצעה נוספת לשיטת אכיפה אלטרנטיבית ולהעצמה של עובדים עניים הועלתה במאמר המעניין של דפנה רובינשטיין, אורלי בנימין וערן גולן "דרך המלך": העצמה פוליטית של עובדים עניים בצל תרבות המכרזים" העצמה במשפט 160 (משפט, חברה ותרבות, גיא מונדלק ומימי אייזנשטדט עורכים, 2008). המאמר מציע "העצמה פוליטית" בדמות שינוי בחקיקה הנוגעת למכרזים, בשילוב תביעות לבתי הדין לעבודה שייגשו עורכי-דין לשינוי חברתי על בסיס שינוי זה. מתוך מודעות לחולשת הטקטיקה של הגשת תביעות פרטניות כמתואר לעיל, נטען במאמר כי הדרך המוצעת על ידו אינה בגדר העצמה פרטנית כי אם העצמה קולקטיבית המכוונת לעובדים העניים כקבוצה. נראה כי המאמר מתקשה להבחין בכך שבפועל, בסופו של דבר גם ההעצמה המוצעת בו תבוא לידי ביטוי רק באותם מקרים קונקרטיים שבהם תוגשנה תביעות פרטניות לבתי הדין לעבודה. אם כך, עדיין מדובר בכלי מוגבל שאין בו העצמה של ממש, כמתואר לעיל.
- 18 Guy Davidov, *Collective Bargaining Laws: Purpose and Scope*, 20 INTERNATIONAL JOURNAL OF COMPARATIVE LABOR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS 81 (2004).

- 19 זכות ההתאגדות המקצועית מוכרת ומכובדת בפסיקה הישראלית כחלק מחופש ההתאגדות וזכות על-חוקית, מעין חוקתית. הזכות מעוגנת מאז משנת 2001 בחוק (ראו סעיפים 333-333טז לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, ס"ח 221, 63) ונכללת במספר אמנות בינלאומיות מרכזיות שישראל התומה עליהן.
- 20 ראו, למשל, *Unpacking Union Density*, לעיל ה"ש 9.
- 21 סרט משנת 2005, בבימוים של אסף סודרי ואמיר טאווינגר. הסרט הופק על ידי הערוץ הראשון, בתמיכת פרויקט קולנוע של קרן רבינוביץ' והחוג לקולנוע וטלוויזיה באוניברסיטת תל-אביב.
- 22 ס"ק (ב"ש) 1033/07 הסתדרות העובדים החדשה מרחב אשדוד – ויטה פרי הגליל שיווק בע"מ, נבו עבודה (2008).
- 23 כאשר ידובר בהמשך המאמר על "ועד", הכוונה היא לוועד במסגרת ההסתדרות, ואילו "נציגות" מתיחסת לנציגות עובדים עצמאית הפועלת שלא בחסות ההסתדרות.
- 24 יש לציין כי הסדר הכרונולוגי של שלבי הסיוע השונים תואר לעיל באופן סכמטי גם לשם נוחות הקריאה: לא פעם הסדר היה שונה או ששלבים שונים נעשו במקביל.
- 25 על החיבור בין שני האלמנטים כמתבקש לצורך העצמה וארגון של עובדים לא מאוגדים ראו, למשל, Scott Cummings & Ingrid V. Eagly, *A Critical Reflection on Law and Organizing*, 48 UCLA L. REV. 443 (2001); Victor Narro, *Finding the Synergy Between Law and Organizing: Experiences from the Streets of Los Angeles*, 35 FORDHAM URB. L. J. 339 (2008)
- 26 גם ועדי מאבטחים שקיבלו לכאורה הכרה רשמית של ההסתדרות נתקלו באמירות של נציגיה שלפיהן הם אינם בגדר ועד עובדים של ממש אלא מעין ועד פעולה מקומי, כלומר: גוף שמבחינת ההסתדרות לא נתונות לו הסמכויות המוקנות לוועדי עובדים לפי תקנוני ההסתדרות.
- 27 מאחורי אי-ההכרה עמדו ככל הנראה שני טעמים הקשורים זה בזה: מדיניות לפיה ניתן להכיר כביכול רק בוועד אשר ייצג את כלל עובדי אותה חברת קבלן או כוח-אדם בארץ, ולא רק את עובדיה במקום עבודה אחד ספציפי; והיעדר מוכנות להשקיע זמן ואנרגיה רבים בהקמת ועד למספר קטן של עובדי קבלן חסרי כוח והשפעה. במרס 2007 פנינו להסתדרות בדרישה כי תכיר רשמית בוועדי עובדי קבלן או כוח-אדם במקום עבודה אחד, והבהרנו מדוע אי-ההכרה משמעותה בפועל היא שלילה גורפת של זכות ההתארגנות מעובדים אלה. ההסתדרות מודעת היטב לפניה ובשלב מסוים טענה כי היא מגבשת תשובתה או לחלופין כי זו כבר מוכנה, אלא שהיא נמנעה עד היום מהוצאתה, מסיבות השמורות עמה.
- 28 ניתן לציין כי במאמרם של רובינשטיין, בנימין וגולן, לעיל ה"ש 17, פסלו המחברים את התארגנות העובדים ככלי יעיל להעצמת עובדים עניים, בעיקר בשל כוחם הדל של עובדים אלו בכל תחומי החיים מחד גיסא ובשל כוחם הרב של המעסיקים מאידך גיסא. נראה כי בשל המועד המוקדם שבו נכתב המאמר לא הייתה בו התייחסות להתפתחות הרבה בתחום זה בשנתיים האחרונות, ולכן הגיע למסקנתו הנ"ל, שאותה מבקש מאמר זה להפריך.
- 29 יש לכך דוגמאות למכביר. בעת האחרונה ראו יונתן גור "לא אישי: מכון ויצמן לא לבר, דור חדש של התארגנויות ואיגודי עובדים כבר בשטח" ידיעות אחרונות – 24 שעות 4.12.2008.
- 30 צעדים נוספים מצד מעסיקים כללו בידוד מובילי ההתארגנות, הקפאת קידומם, מעקב צמוד אחריהם, הפעלת לחץ פסיכולוגי, הגבלת חופש הביטוי, פניות לאוניברסיטת תל-אביב בדרישה להפסיק את ליווי העובדים על-ידי הקליניקה (מצד מכון ויצמן ומצד האוניברסיטה הפתוחה) ועוד. פיטורים בשל הובלת ההתארגנות התרחשו במקרים רבים שליווינו, ביניהם כלפי עובד בחברת "אייסיקס", כלפי נהג הסעות ילדים בחברת "בוך-תור" וכלפי עובד ניקיון באוניברסיטת בן-גוריון המועסק באמצעות חברת "איתן שמיר". בחלק מן המקרים פנינו לבתי הדין לעבודה על מנת להחזירם לעבודה, באחרים המפוטרים העדיפו שלא לעשות כן או שהפנייה לפי נתוני המקרה הייתה לא כדאית.

- 31 בין היתר מדובר בשאלות העולות במקרים שונים לגבי ההגדרה של יחידת המיקוח לצורך ההתארגנות. החקיקה אינה מתייחסת לכך ואילו הפסיקה – על אף התקדמות מסוימת בעת האחרונה – רחוקה מלענות על האלמנטים ההכרחיים הקיימים בשוק העבודה העכשווי באופן שיבטיח את ישימותה של הזכות החוקתית להתארגנות. עולות שאלות גם ביחס למידת החיוב של מעביד להכיר ולהידבר עם נציגות העובדים: החקיקה העדכנית מבהירה היטב אילו איסורים חלים על המעביד ביחס להתארגנות אך, בדומה לפסיקה, אינה מטפלת בשאלה מה המינימום שהוא כן נדרש לעשות. שאלות נוספות שמתעוררות נוגעות לאופן הוכחת יציגותו של ארגון עובדים בפני המעביד כשזה דורש זאת; לאפשרות להכריז סכסוך עבודה בגין הפרת חוקי מגן וצווי הרחבה (דבר שהוא לכאורה סכסוך משפטי אך בפועל הינו סכסוך כלכלי, כמתואר לעיל); לסמכותה של נציגות עובדים להכריז על סכסוך עבודה ושבייתה גם כמגזר הציבורי (ולא רק בפרטי); לאופן היישום של הוראות החוקים הרלוונטיים הנ"ל על תבניות העסקה משולשות; לאפשרויות ההתארגנות והפעולה של קבוצות עובדים המועסקים כפרילנסרים וסובלים מקיפוח מובנה כשיש קושי להגדירם כעובדים ועוד.
- 32 כדוגמת הסתדרות המורים, ארגון המורים העל-יסודיים, ההסתדרות הרפואית בישראל, ארגוני הסגל האקדמי בכיר והוטר באוניברסיטאות והאיגוד הארצי של עיתונאי ישראל.
- 33 ד"ר עמי וטורי – מרצה מן החוג באוניברסיטת חיפה וממנהיגי מאבק העובדים הארעיים בנתב"ג; שי כהן – יו"ר המכללה החברתית-כלכלית ומנהל קהילת חיפה בחברה להגנת הטבע; אסף מנור – סטודנט לב"א כללי ולשעבר יו"ר תא "סולידריות" במועצת אגודת הסטודנטים באוניברסיטת תל-אביב; שי גלי – פעיל בולט בתנועת "מאבק סוציאליסטי"; ליאת יקיר – דוקטורנטית לביולוגיה ופעילה חברתית.
- 34 עמי וטורי "האם ההסתדרות היא איגוד מקצועי?" חברה 33 18 (ספטמבר 2007).
- 35 לפרטים נוספים על אודות הארגון, ראו באתר האינטרנט של www.workers.org.il.
- 36 דני גוטוויין "מ'מהפכה חוקתית' ל'הפיכת נגד': ההיגיון המשפטי של משטר ההפרטה הישראלי" מעשי משפט א 47, 57-58 (2008).
- 37 Gary Bellow, *Steady Work: a Practitioner's Reflections on Political Lawyering*, 31 HARVARD C.R.- C.L. L. REV. 297 (1996).
- 38 ראו אצל נטע זיו "עריכת-דין לשינוי חברתי בישראל: מבט לעתיד לאחר שני עשורי פעילות" מעשי משפט א 19 (2008); יובל אלבשן "דילמת ייצוג אוכלוסיות מודרות בדרך לתיקון חברתי" מעשי משפט א 153 (2008).
- 39 אורלי ליבל "הפרדוקס של אקטיביזם חוץ-משפטי: תודעה משפטית ביקורתית ופוליטיקה לשינוי החברה" מעשי משפט א 63 (2008) (להלן: ליבל). למאמר המקורי בגרסתו המלאה ראו, Orly Lobel *The Paradox of Extralegal Activism: Critical Legal Consciousness and Transformative Politics*, 120 HARVARD L. REV. 938 (2007).
- 40 שתי האלטרנטיבות האחרות שהגדירה וביקרה ליבל הן הגישה של התארגנויות עצמאיות בחברה אזרחית מקומית וגלובלית, המנותקות כביכול מכל מסגרת משפטית, פוליטית או עסקית, והגישה של פלורליזם משפטי המדגיש את חשיבות ה"משפט הרך" והקודים הוולונטריים במקום הרגולציה המדינתית הנוקשה יותר – ליבל, לעיל ה"ש 38, בעמ' 69-76.
- 41 יוער, כי לגבי הפרקטיקות הקונקרטריות של עריכת-הדין לפי גישת "משפט והתארגנות", שאותן ביקרה ליבל במאמרה (שם) כשימושים "עקיפים" במשפט, היא לא כחנה אמפירית מה היו טיב ומידת השפעתן בשטח. כדי להמחיש את המידה שבה גישת ה"משפט והתארגנות" מכפיפה את המשפט ליעדים של העצמת הקהילה ופוגעת כביכול במעמד הבכורה של המשפט, התמקדה ליבל בתפיסות ובכמה אמירות כלליות בלבד של אנשי גישה זו. על כן המסקנה לפיה המשפט מאבד ממעמדו ומסגולות השפעתו תחת גישת ה"משפט והתארגנות" אינה מבוססת דיה ביחס למתואר במאמר עצמו.

- 42 ליבל תיארה במאמרה (שם) מאפיינים בעייתיים נוספים של הגישות ה"חוזן-משפטיות", ובכללן גישת ה"משפט והתארגנות". בשל קוצר היריעה לא אוכל להרחיב ולהסביר כיצד לדעתי פרויקט "התארגנות עובדים" בקליניקה מצליח להתגבר על מכשולים אלו.
- 43 לתיאור ודיון מרתק על עריכת-דין לשינוי חברתי והאופן שבו היא מאתגרת ואף מאיימת על מקצוע עריכת-הדין ראו אצל אוסטין סאראט וסטיוארט שיינגולד "עריכת-דין לשינוי חברתי ושעתוק הסמכות המקצועית" מעשי משפט א 127 (2008).