

# התארגנות עובדים ראשונית במקום העבודה – משמעויות והיבטים

# התארגנות ראשונית – שחר חדש

## תופעות חדשות בתחום יחסי העבודה –

- ארגוני עובדים חדשים.
- התארגנות עובדים במקום בו לא היה קיים הסכם קיבוצי.
- התמודדות עם תפיסות עולם חדשות של ארגוני עובדים.
- תחרות בין ארגוני עובדים והשפעות על המעביד.

## מערכת יחסים קיבוצית

- הסכם קיבוצי חל על כל עובדי המפעל.
- העובדים מיוצגים ע"י ארגון העובדים היציג ועל ידי ועד העובדים שהוא נציג ארגון העובדים במקום העבודה.

**משפט העבודה הקיבוצי התפתח על רקע ההנחה שהמשא  
והמתן בין העובד למעביד... אינו מתקיים בין שווים...רק כאשר  
כוחם המאורגן של העובדים ניצב מול המעביד, מתקיים המו"מ  
על תנאי העבודה על בסיס יחסי כוחות שיויוניים.**

## הסכם קיבוצי – נושאים עיקריים

- קבלה לעבודה וסיומה.
- הליכי פיטורים.
- סדרי עבודה – משמרות, עבודה במנוחה השבועית, כוננויות, קריאות פתע;
- שכר ותוספות שכר.
- חופשה ומחלה.
- ביטוח פנסיוני.
- קרן השתלמות.
- שי לחג.

## משמעויות מערכת יחסים קיבוצית

- מערכת יחסים קיבוצית – "מעין שותפות" של ארגון העובדים בניהול העסק בכל התחומים המשפיעים על העובדים - תנאי ההעסקה, פיטורים, העברות מתפקיד, התייעלות/צמצומים/רה-ארגון, מכירת העסק או חלקים ממנו, סגירת פעילות.
- "מעין שותפות" – לכל הפחות היוועצות .

## חובת ההיוועצות

**"...על-פי עקרונות היסוד של משפט העבודה, אפיים של יחסי העבודה הקיבוציים מחייב כל צד להם לקיים היוועצות עם הצד האחר בנושאים שבמסגרת סמכותו וכוחו, הנוגעים לכלל העובדים או שיש להם משמעות עקרונית מיוחדת במקום העבודה..."**

**היוועצות זו....אסור שתהיה פורמלית על מנת לצאת ידי חובה, אלא היא צריכה להיות מבוססת על נכונותם ההדדית של שני הנוגעים בדבר לשמוע ולהשמיע, לשכנע ולהשתכנע. תהליך ההיוועצות חייב להיות תהליך דו-צדדי..."**

נב/4-2 (ארצי)

# "אביב" ההתארגנות הראשונית

## בעבר – הגמוניה של ארגון עובדים אחד – ההסתדרות.

"ארגון עובדים...שהיום הוא כאן, ומחר אינו קיים...אינו נחשב ארגון עובדים במובן הכללי של חוקי העבודה. רק ארגון הקיים לאורך זמן, שניתן לראות בו ארגון של קבע, יכול להבטיח את התכלית של חוקי העבודה, בראש ובראשונה את היציבות הנדרשת ביחסי העבודה... יהיה זה בלתי סביר ובלתי ראוי אם יוקם ארגון עובדים שיחתום על הסכם קיבוצי עם המעביד ולאחר מכן יתפרק, ולא יהיה מי שישא באחריות מטעם העובדים כלפי המעביד למילוי התנאים שנקבעו בהסכם...."

זה היה הרציונל מאחורי ההגמוניה של ההסתדרות

## "אביב" ההתארגנות הראשונית

- בשנים האחרונות קמו ארגוני עובדים חדשים – כוח לעובדים והתעוררות של ההסתדרות הלאומית.
- הבסיס המשפטי להכרה בהתארגנות ראשונית – מערכת המשפט.
- החידוש - הזכות לחופש ההתארגנות באמצעות ארגוני עובדים חדשים (ארגונים פורצים) גוברת על הדרישה להוכחת קיום של קבע.



## "אביב" ההתארגנות הראשונית

- המשמעות - כניסה של ארגוני עובדים "חדשים" ופעילים לגופים בהם לא היו יחסי עבודה קיבוציים קודם בניסיון לארגן את העובדים בארגון העובדים על מנת להפוך לארגון יציג במקום העבודה, או כניסה של ארגוני עובדים "חדשים" לגוף אשר עובדיו מיוצגים ע"י ארגון עובדים קיים.
- משמעות הפיכה לארגון יציג – ניהול משא ומתן בשם העובדים מול המעביד וחתימת הסכם קיבוצי.

# פניה של ארגון עובדים למעביד

## כיצד מתרחשת ההתארגנות -

- הודעה של ארגון העובדים למעביד כי הפכו לארגון יציג (בדיעבד).
- פניה למעסיק ובקשה להכנס לחצרו על מנת לערוך אסיפת עובדים.

# פניה של ארגון עובדים למעביד

## כניסה לחצרי המעביד -

- חוק הסכמים קיבוציים קובע - "מעביד לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד....לשם קידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט."

- בתי הדין קבעו - לא ניתן למנוע כניסה של ארגון עובדים המבקש להכנס לחצרי המעביד על מנת לערוך אסיפת עובדים ו/או לפעול לארגון העובדים (גם אם טרם הוכיח הארגון יציגות), אך זאת באופן אשר לא יפגע במהלך העבודה התקין, לדוגמא – בשעות הפסקת הצהריים/בין חילופי משמרות.

# הפיכת ארגון עובדים לארגון יציג במקום העבודה

- מהו ארגון יציג -

"ארגון יציג הינו ארגון עובדים שאליו הצטרפו לפחות שליש מכלל עובדי המעביד.

- כיצד ארגון עובדים מוכיח יציגות -

מציג למעביד טפסי הצטרפות של שליש מהעובדים במקום העבודה.

בטרם הגשת הטפסים – אין הוכחת יציגות!

# הפיכת ארגון עובדים לארגון יציג במקום העבודה

**האם ארגון עובדים הטוען לייצוג של שליש מקבוצת עובדים  
ספציפית אצל המעביד הינו ארגון עובדים יציג אצל המעסיק  
לצורך ייצוג אותה קבוצה בלבד (יחידת מיקוח)?**

**(לדוג' – טייסי אל-על).**

**אין תשובה ברורה בחוק.**

## הפיכת ארגון עובדים לארגון יציג במקום העבודה

- הכלל – העדפה לקביעת יחידת מיקוח כללית אחת של כלל העובדים באותו גוף/מקום עבודה.
- החריג – "אינטרס מיוחד" – רק במקרים חריגים ונדירים – לדוג' הרופאים חברים בארגון עובדים אחר משאר עובדי המגזר הציבורי.

## הבעיות המתעוררות

- דרישות של ארגון העובדים למסירת מידע ראשוני - פרטי העובדים ותנאי השכר והעסקה שלהם.
- ניהול מו"מ וחתימה על הסכם קיבוצי.
- תחרות בין הארגונים השונים על יציגות במפעל/ מוסד/גוף.

# דרישות של ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית - מידע

## חוק יסוד כבוד האדם וחירותו

**"כל אדם זכאי לפרטיות ולצנעת חייו."**

**"... הזכות לפרטיות היא מהחשובות שבזכויות האדם בישראל... 'היא אחת החירויות המעצבות את אופיו של המשטר בישראל כמשטר דמוקרטי'..."**



## דרישות של ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית - מידע

### חוק ההגנה על הפרטיות, התשמ"א-1981

ס' 8 - "לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו"

"...שימוש בדיעה על ענייניו הפרטיים של אדם או מסירתה לאחר שלא למטרה שלשמה נמסרה"

ס' 16 – לא יגלה אדם מידע שהגיע אליו בתוקף תפקידו כעובד, כמנהל או כמחזיק של מאגר מידע, אלא לצורך ביצוע עבודתו או לביצוע חוק זה או על פי צו של בית משפט..."

מידע הנוגע להכנסתו ומצבו הכלכלי/השתכרותו/ תנאי עבודתו/ פרישתו של אדם חוסה תחת הגנת הפרטיות.

"...אין ספק כי מסירת מידע על: שכרו, דירוגו המקצועי, דרגתו, ורכב השירות שמקבל עובד פלוני - הינה פגיעה בפרטיותו של אותו עובד."

# בעיות נפוצות – "תחרות" בין ארגוני עובדים

## הסוגיות המתעוררות כתוצאה מתחרות בין ארגוני עובדים "על" אותו מקום עבודה -

- אופי שונה של ניהול משא ומתן על ידי חלק מארגוני העובדים.
- המשמעויות של מעבר העובדים מארגון יציג אחד למשנהו – תוהו ובוהו, חוסר יציבות עד כדי אובדן שליטה.
- מה היא מידת ההתערבות האפשרית של המעביד?  
התערבות/השפעה של המעביד במקרה של שני ארגונים מתחרים – בעיקרון אסורה – "התערבות המעביד עצמה הינה פסולה ומנוגדת לעקרונות היסוד של משפט העבודה, ושל חוקי היסוד."

# תודה