

קול העובדים

חקר מדיניות העבודה המאורגנת | מרץ 2024 | מאמר 3

סמכויותיו
ומאפייניו של
ארגון עובדים



ד"ר דני ואזנה

מכון מחקר והוצאת ספרים

מאמרים בסדרה

5

השחקנים בזירת העבודה המאורגנת: צורות העסקה ומאפיינים

4

מקורות הכוח של ועד העובדים בזירת העבודה המאורגנת

3

סמכויותיו ומאפייניו של ארגון העובדים

2

תפקידיה ומטרותיה של העבודה המאורגנת

1

התחדשות האיגוד המקצועי: סקירה היסטורית. מאז ועד היום

10

מענה העובדים להתנגדות המעסיק: דרכי הפעולה - כוח ארגוני וזכות השביתה

9

מלחמת חורמה: האמצעים שנוקטים מעסיקים לסיכול ההתארגנות: דרכי התמודדות

8

כרוניקה של התארגנות: שלבי פעולה – מחשאות להחתמת עובדים

7

התארגנות ככלי אפקטיבי: מדוע המעסיק מתנגד וכיצד מתמודדים?

6

התארגנות עובדים: על התופעה והמניעים – כשיחסי העבודה מתקלקלים

מדיניות העבודה המאורגנת



קול העובדים על החוקר

ד"ר דני ואזנה, חוקר, סופר ומרצה בתחום יחסי עבודה והעבודה המאורגנת. בעל תואר שלישי (PhD) במדעי המדינה, מרצה באוניברסיטת תל אביב, מומחה במדיניות ציבורית וביחסי עבודה, מרצה בחוג ללימודי עבודה באוניברסיטת תל אביב. ממיסדי התארגנות עובדי פלאפון, בעל ניסיון רב בניהול משא ומתן ורגולציה.



כאן לשירותך

צור קשר

קול העובדים, חקר מדיניות העבודה המאורגנת

ד"ר דני ואזנה

מייל

daniozana@gmail.com

טלפון

0507876766

אתר אינטרנט

www.danivazana.co.il



קרדיט תמונות:

עמ' 1: ויקישיתוף, בית ההסתדרות הכללית, ד"ר אבישי טייכר

עמ' 6: ויקישיתוף, שלט של בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. Own work יעקב.

עמ' 8: שביתה בבית הקפה פרייליך ברחוב אלנבי בתל אביב (מכון לבון)

עמ' 13: ויקישיתוף, CC BY-SA 3.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=118310224>, By Hanay - Own work



סמכויותיו ומאפייניו של

ארגון עובדים

ארגון העובדים הוא הלב הפועם של העבודה המאורגנת. מהם תפקידי, סמכויותיו והמאפייניו המרכזיים וכיצד הוא משפיע על כלל השחקנים בזירה? במאמר זה נבחן את מקומו של ארגון העובדים בתוך המבנה של עולם העבודה המאורגנת, נבין את קשרי הגומלין בינו ובין יתר השחקנים בזירה, את דרכי פעולתו לקידום האינטרסים ומעמדם של העובדים, ואת השפעתו הרחבה על המדיניות הכלכלית והחברתית ליצירת שינוי חברתי משמעותי. סקירה מקיפה מאת ד"ר דני ואזנה.

ארגון עובדים הוא הישות היחידה המוסמכת והאחראית על ייצוג העובדים והאינטרסים שלהם מול המעסיקים והמדינה, במטרה לשפר את תנאי העסקתם, לעמוד על זכויותיהם ולהבטיח את ביטחונם התעסוקה והסוציאלי. הארגון משמש קול עבור העובדים ופועל למענם מול הגופים השונים בדרכים שונות, בין היתר באמצעות קיום משא ומתן על תנאי העסקתם, חתימה על הסכמים קיבוציים, ייצוג משפטי במקרים של סכסוכי עבודה, והגנה על זכויות בסיסיות, כגון פנסיה, ביטוחי בריאות ותנאי רווחה. כאן המקום להדגיש כי העובדים עצמם אינם מוסמכים על פי חוק לייצג את עצמם באמצעות ועד פנימי נבחר מטעמם, אלא באמצעות ארגון עובדים יציג ומוכר בלבד. ניסיונות רבים שנעשו בשנים האחרונות מצד מעסיקים לנצל את חוסר הבהירות בחוק המעורפל והצר המתייחס לכך ולסכל התארגנויות ראשוניות באמצעות הקמת ועד פנימי, כשלו.

סמכויותיו של ארגון העובדים

1. ייצג עובדים מול המעסיק

ארגון עובדים, כאמור, הינו הישות הבלעדית שבסמכותה לייצג עובדים אל מול המעסיק. כמובן שלא ניתן לצפות מארגון עובדים שמייצג מאות אלפי עובדים ממאות מקומות עבודה שונים,

לפעול ולנהל באופן פרטני מול כל מעסיק את הפעילות השוטפת הנוגעת ליחס העבודה במקומות העבודה, וכוללת טיפול פרטני בעובדים, פעילות רווחה ופיקוח ואכיפת הוראות ההסכמים הקיבוציים. על כן, ארגון העובדים נעזר בוועד עובדים מקומי, המשמש כזרוע של ארגון העובדים במקום העבודה, שבידיו הוא מפקיד את עיקר הפעילות הפנים ארגונית, במידה כזו או אחרת של עצמאות, אך הסמכות הבלעדית לייצוג העובדים אל מול המעסיק תיוותר על פי חוק בידי ארגון העובדים – הוא זה שמוסמך לחתום על ההסכם הקיבוצי מול המעסיק, לפקח ולאכוף את תנאי העסקתם וזכויותיהם של העובדים.

2. ייצג קולקטיבי של עובדים בבתי הדין לעבודה

לכל עובד ועובדת עומדת הזכות להגן על תנאי העסקתם וזכויותיהם, בין היתר,

באמצעות פנייה לבית הדין לעבודה. באפשרות העובד לתבוע את מעסיקו בגין הלנת שכר, התעמרות, פגיעה בזכויות הסוציאליות, פיטורין ושורה ארוכה של מקרים שבהם הוא חש כי הופרו זכויותיו ונפגעו תנאי העסקתו. לצד זאת, במקום

אינו עומד בתנאי ההסכם הקיבוצי לו הוא מחויב. ייצוג מסוג זה באמצעות ארגון עובדים בעל משאבים ניכרים, ניסיון רב ומומחיות בתחום, עשוי להעניק לעובדים כוח משמעותי ועדיף על פני עובד בלתי מאורגן בודד שמתקשה לייצג את עצמו

במקום העבודה. בתהליך זה ארגון העובדים מקיים עם המעסיק סדרה ארוכה של פגישות כדי לדרוש עמו על תנאי העסקה של העובדים וזכויותיהם במקום העבודה, תוך שהוא חותר לשפר אותם, לייצג את האינטרסים של העובדים בהתאם לדרישותיהם ולהגיע יחד עם המעסיק להסכמות שאותן יעוגנו הצדדים בהסכם קיבוצי מיוחד החל על כלל העובדים במקום העבודה. את המשא ומתן הקיבוצי ינהל ארגון העובדים עם המעסיקים, בין היתר, על תנאי השכר, תנאי עבודה, ביטחון תעסוקתי, תנאים סוציאליים ותנאים נוספים הנוגעים לרווחת העובדים. על ארגון העובדים להבטיח שהתנאים והזכויות שנקבעים בהסכם יחולו באופן שווה על כל העובדים, תוך הימנעות מאפליה בין קבוצות שונות במקום העבודה.

אומנם שבסופו של המשא ומתן המפרך יהיה ארגון העובדים בלבד רשאי לחתום על פי חוק על ההסכם הקיבוצי עבור העובדים במקום העבודה, אבל הלכה למעשה בשיחות המשא ומתן רשאים להשתתף חברים מתוך ועד העובדים כנציגים מטעם הארגון במקום העבודה. לעיתים, נציגים אלה אף עשויים להיות דומיננטיים ולהוביל את השיחות מול המעסיק, אם או בלי נציג האיגוד המקצועי בארגון העובדים.

שיחות משא ומתן אלו יתקיימו הן בהתארגנות ראשונית, שבסופה נחתם הסכם קיבוצי לראשונה בחברה, הן בהמשך עם פקיעת ההסכם וחידושו בכל פרק זמן של מספר שנים, והן כאשר ההסכם עלול להיפתח לדיון בכל פרק זמן נתון בתקופת ההסכם מסיבות שונות. בכל שלב מהשלבים שתוארו, יתקיים משא ומתן להסדרת תנאי העובדים, שבסופן יחתום ארגון העובדים בלבד על הסכם קיבוצי, המחייב את כל הצדדים וקובע את התנאים שיחולו על כלל העובדים במקום העבודה, אלה המשתייכים לארגון



ארגון העובדים רשאי להגיש לבתי הדין לעבודה תביעות קולקטיביות, בשם העובדים שאותם הוא מייצג, במקרים שבהם המעסיק מפר את זכויותיהם או אינו עומד בתנאי ההסכם הקיבוצי לו הוא מחויב. ייצוג מסוג זה באמצעות ארגון עובדים בעל משאבים ניכרים, ניסיון רב ומומחיות בתחום, עשוי להעניק לעובדים כוח משמעותי.

בהליכים משפטיים בשל העלויות הגבוהות הכרוכות בתביעה משפטית, הזמן הרב שההליך המשפטי נמשך והחשש הכבד מפני מעסיקו וההשלכות הצפויות של התביעה על עתידו התעסוקתי.

3. חתימה על הסכם קיבוצי מול המעסיק

המשא ומתן על הסכם קיבוצי הוא התהליך המרכזי במערכת יחסי העבודה

עבודה מאורגן שבו הזכויות ותנאי העסקה של כלל העובדים מעוגנים בהסכם קיבוצי מיוחד, תפקידו של ארגון העובדים להעניק הגנה וייצוג קולקטיבי לכלל העובדים או לקבוצה גדולה מהם, ולייצג את האינטרס שלהם כקבוצה ולא של עובד בודד בלבד. ארגון העובדים רשאי להגיש לבתי הדין לעבודה תביעות קולקטיביות, בשם העובדים שאותם הוא מייצג, במקרים שבהם המעסיק מפר את זכויותיהם או



על סכסוך עבודה, שבה יפורטו עילות הסכסוך ודרישות העובדים באופן בהיר ומפורט. מרגע הגשת ההודעה תחל "תקופת צינון" בת 14 ימים, שבמהלכה יקיימו הצדדים מגעים על מנת להגיע להסכמות שיפתרו את המחלוקת שעל

ומתן לא צלח, עליהם לפנות לארגון העובדים בדרישה לבחון את האפשרות לפתוח בהליך של סכסוך עבודה. למעשה, העובדים אינם מורשים להכריז על סכסוך עבודה ולנקוט בצעדים ארגוניים באופן עצמאי, אלא באמצעות ארגון העובדים

העובדים ואלה שאינם, בכפוף להחרגות שונות.

4. הוצאת סכסוך עבודה

במקרים שבהם נקלעת מערכת יחסי העבודה במקום העבודה למשבר, הן בשלב ההתארגנות כשהמעסיק פועל לסכל את יוזמת ההתארגנות ומסרב לקבלה והן בתקופת ההסכם כאשר מתגלית מחלוקת מהותית בין העובדים ובין המעסיק על תנאי העבודה, ובכלל זה על פיטורים, שכר, זכויות סוציאליות, או על שינויים ארגוניים כלשהם, רשאים העובדים לממש את זכותם החוקית להפעיל כוח ארגוני ולנקוט בצעדים ארגוניים, ובכלל זה בשביתה, ככלי לאיזון יחסי הכוחות אל מול המעסיק. במקרה זה, בשלב הראשון, לאחר שהעובדים זיהו את מחלוקת מתמשכת שאינה מגיעה לפתרון בהידברות סביב שולחן המשא ומתן, וניסו להגיע בתום לב להסכמות עם המעסיק והדבר לא עלה בידם והמשא

העובדים אינם מורשים להכריז על סכסוך עבודה ולנקוט בצעדים ארגוניים באופן עצמאי, אלא באמצעות ארגון העובדים היציג, הישות היחידה המוסמכת לכך. הדבר נכון הן בשלב ההתארגנות הראשונית והן בהמשך פעילותו של ועד העובדים במקום העבודה.

הפרק וייתרו את הצורך בנקיטת צעדים ארגוניים. לעיתים, הצדדים עשויים למנות מגשר חיצוני שינסה לגשר על המחלוקת ולהוביל לפתרון הסכסוך. כמובן שאם בתום תקופת הצינון המחלוקת נותרה בעינה ולא נמצא הפתרון המוסכם על ידי הצדדים, יותר לעובדים לנקוט בצעדים

הישות היחידה המוסמכת לכך. הדבר נכון הן בשלב ההתארגנות הראשונית והן בהמשך פעילותו של ועד העובדים במקום העבודה.

מרגע שהעובדים העבירו את דרישתם לארגון העובדים היציג, יגיש ארגון העובדים לממונה על יחסי העבודה במשרד העבודה והרווחה הודעה כתובה

המנוכים לעובדים החברים בארגון והן דמי הטיפול המנוכים לעובדים באותו מקום העבודה שאינם חברים בארגון, ינוכו באופן חוקי, בצורה שקופה ותוך שמירה על האינטרסים של העובדים.

המאפיינים של ארגוני העובדים

1. סוגים של ארגוני עובדים: ארגונים כלליים וארגונים פרופסיונליים

ארגוני עובדים נחלקים לשני סוגים עיקריים. הראשון, ארגוני עובדים חוצי סקטורים, אליהם משתייכים חברים מתחומי תעסוקה מגוונים ומכלל הסקטורים, המקצועות והתעשיות. ארגונים אלו, המכונים גם ארגוני עובדים כלליים, משמשים כארגונים היציגים במקומות עבודה מגוונים מקשת רחבה של ענפים, ובהם התחבורה, הבנייה, המזון, הדפוס, התעשייה, המלונאות, הטקסטיל, הימאים, האבטחה, הניקיון, הסיעוד, הסלולר וההייטק. בישראל קיימים ארבעה ארגונים כלליים מסוג זה, ובהם שני הארגונים הוותיקים, ההסתדרות הכללית וההסתדרות הלאומית, וכן ארגון העובדים החדש יחסית 'כוח לעובדים' וארגון העובדים מען, שפעילותו מתמקדת בעובדים מוחלשים.

בסוג השני של ארגוני העובדים נמנים ארגונים פרופסיונליים (מקצועיים), שבהם כל החברים בארגון הינם בעלי אותו עיסוק ומקצוע. בין הארגונים הללו נמנים, ארגון העיתונאים, הסתדרות הרופאים בישראל (הר"י), ארגון האחיות, הסתדרות הרוקחים, לשכת עורכי הדין, ארגון המורים העל יסודיים. כפי שניתן לראות, ארגונים אלה מייצגים עובדים בתחומי תעסוקה ספציפיים, בעלי הכשרה מקצועית ייחודית או השכלה גבוהה. לרוב, ארגונים אלו מתמקדים בקידום

שניתנת בכתב כבר בעת הצטרפותו לארגון העובדים באמצעות טופס ההצטרפות, בין אם בשלב ההתארגנות הראשונית או בכל שלב אחר בחיי העבודה.

בהתאם להסכמה זו של העובד, המעסיק מחויב לנכות את דמי החבר ממשכורתו של העובד ולהעבירם לארגון

ועד העובדים במקום העבודה אינו יכול לגבות דמי חבר, אלא ארגון העובדים בלבד. מלבד דמי החבר שמשלמים חברי הארגון, רשאי הארגון על פי חוק לנכות דמי טיפול ארגוני מהעובדים במקום העבודה שאינם משתייכים לארגון כחברים ולא חתמו על טופס הצטרפות לארגון. ניכויים אלה משמשים לכיסוי חלק מההוצאות של הארגון בתהליכי המשא ומתן ובטיפול בזכויות העובדים.

העובדים. מי שאחראי על הניהול התקין של דמי החבר הוא ארגון העובדים, לרבות רישום וניהול תקציבי, בהתאם לתקנון הארגון והוראות החוק, תוך שקיפות מלאה על אופן השימוש בכספים ופיקוח ובקרה על ביצוע תקין של העברת הכספים מהמעסיק לארגון כנדרש.

מלבד דמי החבר שמשלמים חברי הארגון, רשאי הארגון על פי חוק לנכות דמי טיפול ארגוני מהעובדים במקום העבודה שאינם משתייכים לארגון כחברים ולא חתמו על טופס הצטרפות לארגון. ניכויים אלה משמשים לכיסוי חלק מההוצאות של הארגון בתהליכי המשא ומתן ובטיפול בזכויות העובדים. על המעסיק לוודא שהן דמי החבר

ארגוניים, במטרה לחלץ את המבוי הסתום שנוצר. בכל שלב בתהליך שתואר, רשאי המעסיק לפנות לבית הדין לעבודה בבקשה להתערב בסכסוך. אם הדבר ניעשה, יכול בית הדין לעבודה להוציא צו מניעה זמני לשביתה, למנות בורר או להורות על קיום הליכים נוספים על פי חוק.



5. ניכוי דמי חבר לארגון

בסמכותו של ארגון העובדים לגבות דמי חבר מכל חבר בארגון, באמצעות ניכוי דמי חבר בשיעור של 0.9% מהשכר. לעיתים באופן ישיר באמצעות חברת האשראי, ולעיתים באופן עקיף באמצעות ניכוי דמי החבר מהשכר על ידי המעסיק והעברתו לארגון העובדים. כך או כך, ועד העובדים במקום העבודה אינו יכול לגבות דמי חבר, אלא ארגון העובדים בלבד. על ארגון העובדים להבטיח שהניכויים מתבצעים בהתאם לחוק ובשקיפות מלאה, תוך שמירה על האינטרסים של העובדים ועל זכויותיהם. הניכוי מתבצע כחלק מההסכמות בין ארגון העובדים למעסיק, אך דורש את הסכמת העובד,

תחרות בין ארגונים מסייעת לקידום העבודה המאורגנת. די אם נביט בתחרות שהתפתחה בין הארגונים בישראל בעשור האחרון, בין ארגון קטן וחדש "כוח לעובדים" ובין ההסתדרות הוותיקה והגדולה, תחרות שנמנית עם הסיבות המרכזיות שהובילו לתהליך התחדשות האיגוד המקצועי בישראל, על מנת ללמוד על חשיבותה.

שישאף אף הוא לשפר את ההסכם עבור העובדים בהשגת אותו תקדים בדיוק – בכך, התחרות מסייעת ללא ספק. די אם נביט בתחרות שהתפתחה בין הארגונים בישראל בעשור האחרון בין ארגון קטן וחדש "כוח לעובדים" ובין ההסתדרות הוותיקה והגדולה – תחרות שנמנית עם הסיבות המרכזיות שהובילו לתהליך

בסכסוכים הנוגעים למחלוקת על זהות הארגון היציג של העובדים במקום העבודה, כששני ארגונים טוענים לכתר. נשאלת השאלה האם תחרות זו בין ארגוני העובדים תורמת או מזיקה לעובדים ולקידום מטרות חברתיות רחבות? ישנן שתי אסכולות בעניין זה. האחת, אסכולת שיקגו, לפיה ריבוי ארגוני עובדים, כמו גם ריבוי קבוצות אינטרס נוספות והגברת התחרות ביניהן, עשויים למקסם את היעילות הכלכלית, כלומר את הרווחה החברתית במדינה; והשנייה, אסכולת וירגיניה, השוללת גישה זו וטוענת כי ככל שקבוצות אינטרסים רבות יותר מתחרות ביניהן, כך השפעתה של כל קבוצה פוחתת והרווחה החברתית נחלשת.

כך או אחרת, נדמה שברמת העובדים במקומות העבודה, התחרות בין הארגונים עשויה לתרום להגברת המוטיבציה של כל ארגון להשיג תנאי העסקה טובים יותר עבור העובדים החברים בו, ביחס לארגון האחר. כאשר תקדים אחד, הישג מסוים שהשיג בהסכם הקיבוצי, שיוצר ארגון מסוים, מקרין על האחר,

הסטנדרטים המקצועיים בתחום, בשמירה על קודים אתיים מחמירים עבור החברים, בהגנה על בתנאי העבודה הייחודיים לאותו עיסוק, וכן הם שואפים להעלות את הרמה המקצועית של החברים במקצוע באמצעות הכשרות, הפעלת השפעה רגולטורית לקידום המדיניות והחקיקה בתחום הרלוונטי, קידום קמפיינים שונים וכמובן שיפור תנאי העסקתם. נציין כעת כמה היבטים חשובים הנוגעים לארגוני העובדים.

2. תחרות בין ארגונים

מטבע הדברים, ריבוי ארגוני עובדים במדינה יוצר תחרות בין הארגונים השונים על צירוף עובדים חדשים לארגון ועל שימור החברים הקיימים במקומות עבודה מאורגנים אותם הם מייצגים. למעשה, ככל שקיימים ארגוני עובדים רבים יותר, אשר מתחרים אלה באלה על הרחבת מעגל החברים בארגון, אנו עדים לעימותים ולתחרות עזה ביניהם על היציגות במקומות עבודה – תחרות הגולשת לא פעם למאבקים בשטח ואף לריונים סוערים בין כותלי בית המשפט,

תקדים: אין תחרות בין ארגוני עובדים שנה לאחר הסכם קיבוצי

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי ההסתדרות תהיה הארגון היציג היחיד של עובדי חברת תחנות הדלק של סונול עד מרץ. ההסתדרות הלאומית תוכל לאחר מכן לטעון ליציגות
מ'קי פלד 11.08.10 12:43

תגיות:  [סונול](#) [הסתדרות העובדים הכללית](#) [בית הדין הארצי לעבודה](#)

בית הדין הארצי לעבודה פסק באופן תקדימי כי ההסתדרות תוכר כארגון היציג בחברת תחנות הדלק של סונול ללא יכולת של ההסתדרות הלאומית לטעון ליציגות עד לתום ממועד חתימת ההסכם הקיבוצי. במקרה של סונול, מדובר בחודש מרץ 2011. לדברי נשיא בית

התחרות בין ארגונים, כאמור, יוצרת לעיתים מתח רב בין הארגונים ואף מובילה למאבקים קשים, ארגוניים בשטח ומשפטיים בין כותלי בית הדין לעבודה. יחד עם זאת, במצבים רבים ולמען מטרות משותפות, ארגוני העובדים פועלים

במצבים רבים ולמען מטרות משותפות, ארגוני העובדים פועלים בשיתוף פעולה, באחדות ובתמיכה הדדית. לסולידריות זו קיימת חשיבות רבה בהיבטים חברתיים רחבים, בין היתר, לעמידתם המשותפת בחזית אחת כנגד פגיעה בעבודה המאורגנת וליצירת חברה שוויונית וצודקת יותר.

בולטת לקבוצת אינטרס שתוכל לקדם אינטרס זה על פני אחרות, וקבוצות האינטרס יעדיפו למקסם את המשאבים שמעניקים להם הפוליטיקאים לטובתם. העובדה שהמשאבים של קבוצות האינטרס אינם שווים, מובילה לכך

התחדשות האיגוד המקצועי בארץ ולפרץ של התארגנויות עובדים, כדי ללמוד על החשיבות של תחרות זו.

לעומת זאת, ברמת המטרות החברתיות התשובה לשאלה האם התחרות תורמת או מזיקה לחברה, מורכבת יותר. הנחת היסוד



בשיתוף פעולה, באחדות ובתמיכה הדדית. לסולידריות זו בין ארגוני העובדים, ארגונים כלליים ופרופסיונליים מכלל הענפים, קיימת חשיבות רבה בהיבטים חברתיים רחבים, בין היתר, לעמידתם המשותפת בחזית אחת כנגד פגיעה בעבודה המאורגנת ובעובדים מוחלשים, ליצירת חברה שוויונית וצודקת יותר, ולקידום מטרות חברתיות נוספות. שיתוף הפעולה עשוי להתבטא בקידום קמפיינים משותפים, הבעת תמיכה פומבית באמצעות הצהרות כאלו ואחרות, בחילופי ידע וגיבוש אסטרטגיות משותפות ואפקטיביות ובסיוע ממשי, לרבות הפגנת כוח ארגוני משותף של הארגונים מול המעסיקים וממשלות, קיום הפגנות ואף שביתות משותפות. בשנים האחרונות השכילו ארגוני העובדים להוציא אל הפועל כמה מאבקי דגל משותפים, ובהם המאבק

שקבוצות מסוימות משפיעות יותר מאחרות. בהיבט זה, ביקורת מרכזית הנשמעת כנגד קבוצות אינטרס נוגעת לעובדה שקולם של אלו החזקות נשמע בעוד שהשפעתן של קבוצות האינטרס הקטנות רופפת. על כן, הטענה היא שישנה הטיה מעמדית-כלכלית לטובת קבוצות האינטרס החזקות שאינן מייצגות את הציבור.

כך או אחרת, בישראל קיימת פסיקה משפטית, לפיה נקבעו 13 כללים שאמורים להסדיר את התחרות בין הארגונים על ייצוג העובדים. העיקרי שבהם קובע כי הארגון היציג הקיים במקום העבודה רשאי לטעון ל"מניעות הלכתית" מפני הכרה ביציגות של ארגון מתחרה, אם הוא בעיצומו של משא ומתן קיבוצי אותנטי מול המעסיק או אם טרם חלפה שנה ממועד החתימה על הסכם קודם.

3. סולידריות בין ארגונים

המשותפת לשתי הגישות, זו של אסכולת שיקגו התומכת בתחרות כמניע לשיפור חברתי וזו של וירג'יניה התומכת בגישה ההפוכה בתכלית, היא שקיימת מערכת יחסי חילופין בין הפוליטיקאים לקבוצות האינטרס ולארגוני העובדים. בעוד שקבוצות האינטרס מספקות לפוליטיקאים משאבים כלכליים בדמות תמיכה כספית או אלקטורלית, לגיטימציה, ידע ומומחיות, הרי שהפוליטיקאים מספקים לקבוצות האינטרס משאבים פוליטיים באמצעות קידום מדיניות המועדפת עליהם.

תומכי גישת וירג'יניה טוענים כי קבוצות האינטרס ינצלו את יחסי הגומלין האלה לקבלת יחס עוורף ובכך הדמוקרטיה תיפגע. הבסיס לטעון זה הוא שמדיניות ציבורית היא שיקוף של אינטרסים פרטיים, כפי שטוענת תיאוריית הבחירה הציבורית. פוליטיקאים יפעלו מתוך אינטרס למקסם את סיכויי היבחרותם על חשבון טובת הציבור, ולכן ייתנו העדפה



ארגון העיתונאים | הסתדרות הרוקחים | לשכת עורכי הדין | סגל ההוראה והמחקר | ארגון המורים העל יסודיים | מען - ארגון עובדים | ועוד...

ההחלטות בארגון, מידת הדמוקרטיה נעה על הסקלה הרחבה שבין דמוקרטיה מרוסנת, המאופיינת בשיתוף מוגבל של החברים בארגון בתהליכי קבלת ההחלטות, ובין דמוקרטיה מלאה המאופיינת בשיתוף

ותמיכה במאבקם. נסכם ונאמר כי מאבקי סולידריות מצביעים על כך שארגוני עובדים נכונים לפעול יחד ולאחד כוחות למען ערכים חברתיים וכלכליים משותפים הנוגעים לעובדים ולמדינה.

לצמצום תופעת עובדי הקבלן בישראל. יתרונותיה של הסולידריות בין ארגוני עובדים הם ביצירת כוח ארגוני משותף ומוגבר אל מול המעסיקים וגורמי הממשל השונים. לעיתים רמת שיתוף הפעולה עשויה להיות הצהרתית בלבד, בהודעות תמיכה במאבק או בשביתה שנוקט ארגון עובדים בודד, אך גם להצהרה זו תרומה לעמידותם וחיזוקם של העובדים אל מול המעסיק. ולעיתים, שיתוף הפעולה עמוק יותר, לרבות יצירת עמדת כוח המאפשרת להם לשתק או לאיים בשיתוף פעילות נרחבות במשק כצעד ארגוני משמעותי על מנת להשיג את מטרתם או להשפיע על מדיניות ומהלכי חקיקה.

לכאורה, אין טוב יותר מהקפדה על מידת דמוקרטיה גבוהה, שיתוף ושקיפות כלפי העובדים החברים בארגון, אך בעולם העבודה המאורגנת, לעיתים עלולה להתברר להתנהלות זו, דמוקרטיה ככל שתהיה, השפעה שלילית מהותית על מטרות הארגון, על האינטרסים של העובדים ועל המטרות החברתיות הרחבות של העבודה המאורגנת.

מלא של כלל החברים בארגון בקבלת ההחלטות ובקביעת המדיניות בארגון, תוך קיום הליכי הצבעה תוכפיים ובהקפדה יתרה על הליכים פרוצדורליים. ארגוני עובדים שמתאפיינים בכיזור סמכויות בקבלת ההחלטות, מתפארים במידת דמוקרטיה גבוהה. בארגונים אלה מרבית ההחלטות הנוגעות לתנאי העבודה מחייבות את אישור החברים בארגון, ומתקבלות באמצעות הליך

4. מידת הדמוקרטיה בארגון
מידת הדמוקרטיה בארגון העובדים מתייחסת לשאלה עד כמה התהליכים, המבנה וההחלטות בארגון משקפים את רצונם של חברי הארגון ומה מידת ההשפעה שיש להם על קבלת ההחלטות המתקבלות. לבחינת מידת הדמוקרטיה בארגון נתמקד בשני היבטים עיקריים. האחד, אופן קבלת ההחלטות בארגון; השני, מבנה הארגון. כאשר לאופן קבלת

העיקרון המנחה הוא ההבנה ששיפור התנאים ורווחתם של קבוצה אחת, למענם נאבקים הארגונים, קיימת תרומה לכלל העובדים. נזכיר כי סולידריות מתקיימת גם בין עובדים במקומות עבודה שונים, כאשר עובדי מקום עבודה מסוים מצטרפים כאות סולידריות למאבקם של קבוצת עובדים אחרת ממקום עבודה אחר, ואף בענף שונה, על מנת לחזק את כוחם ולתמוך בהם מתוך הזדהות

הצבעה דמוקרטית במסגרת אספות עובדים ומועצות עובדים. הבחירות למוסדות השונים של ארגוני עובדים אלה תכופות יותר, ומעורבותם של העובדים במהלכים

למטה כאשר כל הוועדים נדרשים לבצע אותה, למעט החלטות משמעותיות יותר שעומדות להצבעת נציגי החברים במוסדות הארגון. למשל, ארגונים אלו

גבוהה יותר של דמוקרטיה משרתת את האינטרס של העובדים או פוגעת בהם. כך למשל, בשאלת היציאה לשביתה, יטענו התומכים בהגבלת הדמוקרטיה בארגון, כי הליך הצבעה של כלל העובדים בשאלת השביתה, על אף יתרונותיו בהיבט של שיתוף ושקיפות כלפי חברי הארגון, טומן בחובו סכנה להשפעת המעסיק על תוצאות הבחירות, וכן להעברת ההכרעה לידי עובדים שאינם מצויים בפרטי המשא ומתן, בשיקולים ובאסטרטגיה, שאותה לא ניתן לחשוף בגלוי.

לכאורה, אין טוב יותר מהקפדה על מידת דמוקרטיה גבוהה, שיתוף ושקיפות כלפי העובדים החברים בארגון, אך בעולם העבודה המאורגנת, לעיתים עלולה להתברר להתנהלות זו, דמוקרטיה ככל שתהיה, השפעה שלילית מהותית על מטרות הארגון, על האינטרסים של העובדים ועל המטרות החברתיות הרחבות של העבודה המאורגנת. היטיב להסביר זאת אחד המרואיינים בספריי הקודמים כשאמר: "עם כל הכבוד, לא כולם הם קרל מרקס, ברל כצנלסון וצ'ה גווארה, ולא כל מנהיג עובדים מבין שהוא צריך לשבות בשביל נושאים חברתיים שלא קשורים לתנאים של העובדים שלו או בשביל מקום עבודה אחר. הם לא מחויבים לזה".

בעוד שבהיבט של קבלת ההחלטות הגישה המקובלת במרבית הארגונים היא להותיר בידי נציגי הארגון את הסמכות המרבית לקבל החלטות בסוגיות הנוגעות לתנאי העבודה של העובדים, ובכך להסתפק במידה מתונה של דמוקרטיה – גישה המייעלת את תהליך קבלת ההחלטות ומפחיתה את העיסוק בפרוצדורות מיותרות, הרי שבנוגע למבנה הארגון, מרבית הארגונים מאמצים גישה התומכת במידה גבוהה של דמוקרטיה.

גישה זו מתבטאת בהקפדה על הליכי בחירות חופשיים ושקופים לכלל התפקידים במוסדות הארגון, כך שקולו של כל חבר בארגון ישמע ויהיה שווה,



חלוקות הדעות בשאלה האם מידה גבוהה יותר של דמוקרטיה בארגון משרתת את האינטרס של העובדים או פוגעת בהם: "עם כל הכבוד, לא כולם הם קרל מרקס או צ'ה גווארה, ולא כל מנהיג עובדים מבין שהוא צריך לשבות בשביל נושאים חברתיים שלא קשורים לתנאים של העובדים שלו או בשביל מקום עבודה אחר. הם לא מחויבים לזה".

עשויים להותיר בידי מקבלי ההחלטות את הסמכות להחליט על פתיחה בשביתה או על חתימה על הסכם קיבוצי ועל הוועדים והחברים ליישם את ההחלטות, בעוד שארגון המאופיין במידת דמוקרטיה גבוהה עשוי להעביר את ההכרעה בשאלות כבדות משקל דומות להצבעת כלל החברים בארגון. למשל, בארגונים אלו, כל ועד המשויך לארגון מתנהל כסניף עצמאי, שבסמכותו להכריז על דעת עצמו על סכסוך עבודה ולהתנהל עצמאית ללא מרות הארגון. פרוצדורה זו נכונה לגבי כל הכרעה מתבקשת בתהליך קבלת ההחלטות בארגון.

חלוקות הדעות בשאלה האם מידה

השונים הדוקה יותר. לרוב, ארגונים הדוגלים בביזור סמכויות אלו ארגוני עובדים פרופסיונאליים קטנים או ארגוני עובדים כללים קטנים יחסית, שבהם כל ועד עובדים המיוצג על ידם מתנהל כסניף בעל עצמאות יתרה, וכפפותו למרותו של הארגון רופפת למדי. לעומתם, בארגוני עובדים גדולים, המתאפיינים במבנה היררכי מורכב, קיימת נטייה לריכוזיות בכל הקשור להליכי קבלת ההחלטות, דבר המעיד על רמה מתונה בלבד של דמוקרטיה. בארגונים אלה מרבית ההחלטות מתקבלות על ידי מוסדות הארגון באופן ריכוזי, כאשר הארגון "מנחית" את ההנחיות מלמעלה



לצד הביקורת השלילית הטבעית הנשמעת כלפי הגישה הריכוזית, נדמה שיתרונותיה רבים כאשר מדובר בעולם העבודה המאורגנת. מרות ושליטה מאפשרים לארגון ליישם מדיניות אחידה, ולחזק את כוח המיקוח של הארגון לקידום האינטרסים של העובדים והאוכלוסיות המוחלשות בחברה.

ליחידות השונות, קיים דגש על שיתוף פעולה בין כל חלקי הארגון, תוך הקפדה על חופש הפעולה שלהם. ועדי העובדים המשמשים כזרוע של ארגון העובדים במקומות העבודה, יפעלו על פי גישה זו, באופן עצמאי מול המעסיקים, עם מעורבות פחותה של ארגון העובדים. בארגונים מבוזרים אלה, שבהן הארגון מעניק עצמאות בניהול המשא ומתן ובקבלת ההחלטות לנציגי העובדים, מנהלים את המשא ומתן הקיבוצי בעצמם, כאשר האיגוד המקצועי מגיע לממש את סמכותו הבלעדית רק כאשר הבשילו השיחות לכדי חתימה על ההסכם הקיבוצי או בסמוך לו ומגיע לחתום על ההסכם, מתוקף סמכותו הבלעדית לכך. כאשר תופעה זו רחבה, וארגון העובדים דוגל בדפוס זה של יחסים עם הוועדים במקומות העבודה הוא מייצג, תוך ביזור כוחו לנציגיו במקום העבודה, ועדי העובדים – אז ייחשב הארגון למבוזר. ארגונים אלה מסוגלים להסתגל לשינויים ולהגיב באופן יעיל יותר לצרכים של החברים בארגון. בנוסף, בגישה זו כל יחידה יכולה לאמץ מדיניות ודרכי פעולה שונות, ללא מגבלה או השפעה מצד ארגון העובדים.

שעלולה להישמע כלפי גישה זו, נדמה שיתרונותיה רבים כאשר מדובר בעולם העבודה המאורגנת. מאפיינים אלו של מרות ושליטה מאפשרים לארגון ליישם מדיניות אחידה, להבטיח עמידה בחזית אחת אל מול המעסיקים, לחזק את כוח המיקוח של הארגון למען קידום האינטרסים של העובדים, ולקבל החלטות שיש בבסיסן סולידריות מאוד גדולה לטובת החברה והאוכלוסיות המוחלשות. בישראל, ההסתדרות הכללית פועלת כארגון ריכוזי בכל הנוגע לקבלת ההחלטות, ומכך היא שואבת את כוחה. "דווקא המבנה הריכוזי, שהוא כאילו לא דמוקרטי", מסביר אחד המרואיינים בספרי 'מהפכה וצדק', "הוא זה שמאפשר לארגון לקיים את הפעולות היותר חברתיות, כי כיום במדינת ישראל כדי להכריז סכסוך עבודה, וכדי לצאת לשביתה כללית במשק למען נושאים חברתיים, למען עובדי הקבלן, בעלי מוגבלויות, פנסיה חובה או שכר מינימום, כמו כל המאבקים הגדולים למען האוכלוסיות המוחלשות – צריך את המבנה הזה שמוביל את כולם." לעומת זאת, בארגון עובדים מבוזר המבנה פתוח יותר, קיימת עצמאות

ובכלל זה קיום מועצות כלליות, אספות פומביות בהשתתפות חברי הארגון, שבהן יוכלו החברים להעלות רעיונות, להשמיע ביקורת ולדרוש הסברים מנציגי הארגון. בנוסף, יקפידו הארגונים על מנגנוני הצבעה לבחירת החברים בוועדות השונות בארגון, על קיומם של מוסדות שיפוט שיעמדו לרשות חברי הארגון שיבקשו לערער על החלטות שהתקבלו, ועל קיומם של גופים המפקחים על הנהגת הארגון במטרה למנוע שחיתות ולשמור על מנהל תקין בארגון.

5. ארגוני עובדים ריכוזיים/מבוזרים

ארגוני עובדים ריכוזיים מתאפיינים במבנה היררכי שבו עיקר הכוח והסמכות נתונים בידי קבוצה מצומצמת המנהיגה את הארגון. מרבית ההחלטות בארגון מתקבלות על ידם, ולא ניתן לחברים מיחידות שונות מקום ראוי להשמעת עמדות נוספות ולהבעת דעות שונות מאלו של מקבלי ההחלטות. בנוסף, ארגוני עובדים ריכוזיים מתאפיינים במשמעת ארגונית גבוהה, ובצייתנות של חברי הארגון להחלטות המתקבלות מלמעלה, על אף חילוקי דעות. ארגון ריכוזי נשען על מרות, מרגע קבלת ההחלטה של בכיריה, על ההחלטה להתבצע. ריכוזיות זו באה לידי ביטוי גם בפעילות האיגוד, לפיה הארגון עצמו מתערב באופן מלא במערכת יחסי העבודה בחברה, מנהל את המשא ומתן עבור העובדים או מחליט עליהם כמעט ללא התייעצות או שיתוף עם ועד העובדים, באופן ריכוזי מאוד. ככל שוועדי העובדים פחות דומיננטיים בקבלת ההחלטות, והאיגוד המקצועי הוא זה שמנהל בשם העובדים את המשא ומתן, כשתפקיד הוועד מצומצם – ככל שתופעה זו רווחת בארגון, ודפוס פעולה זה נכון לגבי מרבית הוועדים בארגון, הרי שאז ניתן לומר שהארגון ריכוזי יותר." לצד הביקורת השלילית הטבעית