

דו"ח מסכם :

הכנס הבינלאומי של האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה

לציון מאה שנה להקמתו של ארגון העבודה הבינלאומי

כתב וערך: עו"ד יוסי גטניו, LLM

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה

עקרון הטרייפרטיזם

הממשלה

ארגוני העובדים

והמעסיקים

במסגרת ה-ILO ובישראל

אתגרים חדשים במערכת יחסי עבודה

במגזר הציבורי

ILO 1919-2019



תוכן הענינים

2	מדברי הפתיחה בכנס
	עקרון הטרייפּרטיזם בישראל וב- ILO - הממשלה, ארגוני העובדים
4	והמעסיקים
6	טרייפּרטיזם בישראל
10	מדברי הדוברים בנושא הטרייפּרטיזם
13	הצעות לשיפור בסיס הטרייפּרטיזם בישראל
14	אתגרים חדשים ביחסי עבודה במגזר הציבורי
15	מדברי הדוברים בנושא אתגרים חדשים ביחסי עבודה במגזר הציבורי
18	פאנל על שביתות ורפורמות בשרותים החיוניים ובעיקר בנמלי הים
	הצעות למימוש האתגרים העומדים בפני המגזר הציבורי ובנושא
21	השביתות בשרותים החיוניים
22	נספח- מסר כתוב של מנכ"ל ארגון העבודה הבינלאומי לכבוד הכנס
25	נספח- תכנית הכנס

מדברי הפתיחה בכנס

מרבית הדוברים במושב הפתיחה של הכנס ציינו את אירוע 100 השנה להקמת ארגון העבודה הבינלאומי ואת ייחודו של ארגון זה.

ד"ר רובי נתנזון, יו"ר ועדת ההיגוי של הכנס, ציין בדבריו את חשיבות הפעילות של הארגון ואת שיתוף הפעולה שלו עם ישראל במהלך השנים. מנכ"ל ארגון העבודה הוזמן לכנס מיוחד זה אך לא יכול היה להגיע. הוא שלח מטעמו ברכה לכנס אותה הקריא ד"ר נתנזון. הדובר הזכיר את השינויים בעולם התעסוקה כתוצאה מהתקדמות הטכנולוגיה והדגיש את חשיבות ההכשרה המקצועית בעולם של תמורות ואת האתגר בקיום הטרייפריטיזם בעולם העבודה כיום ובעתיד.

עו"ד אורלי ביטי, יו"ר האגודה, הביעה דאגה לקיום הטרייפריטיזם ולקשיים בהמשך קיומו. בירכה את משתתפי הכנס ואת המרצה האורחת מארגון העבודה תוך תקווה להמשך שיתוף פעולה עם הארגון ועם קרן פרידריך אברט בפעילותם המשותפת ובתרומתם לקיום הכנס ולאגודה. הדוברת הזכירה נושאים לטיפול במסגרת הטרייפריטיסטית כמו נושאי הגברת הבטיחות בעבודה, שיפור הפיקוח והאכיפה בעבודה

ד"ר אביגדור קפלן, מנכ"ל משרד העבודה, הרווחה והשרותים החברתיים ציין בדבריו את הזיקה בין עבודה לבין רווחה. הדגיש בדבריו את החשיבות בהסרת חסמים בהעסקת וותיקים ופורשים לאור הארכת תוחלת החיים. ציין את הקושי המתהווה ברמת הפנסיה לאור הגברת סיכוני ההון של הכספים הצבורים ורמת הריבית. קרא לביסוס החינוך הטכנולוגי הן בשיפור תדמיתו והן ברפורמות מתבקשות. הדגיש את נושא שיפור ההדברות במערכות יחסי העבודה ואת הליכי הגישור כגורם תורם וחיוני למערכת זו. מעדיף חובת גישור והרחבתה על פני ההצעות לבוררות חובה.

עו"ד אופיר אלקלעי, מנכ"ל ההסתדרות החדשה, הביא את עמדת יו"ר ההסתדרות בדבר שיתוף הפעולה החיוני ברמת המשק בין הגורמים המרכזיים. קבע ש"השולחן העגול" הוא גורם חיוני להבנת הצרכים של כל צד ומפתח להצלחה כלכלית וחברתית. הביא דוגמאות כיצד שיתוף פעולה כזה הציל מפעלי תעשייה מקריסה. הבלוט בדבריו את נושא העסקת בעלי מוגבלויות ואת תרומתם הפוטנציאלית למשק. קבע שההצעות לבוררות חובה פוגעות בעבודה המאורגנת ואין לה מקום לאור האחריות שמגלה ההסתדרות בסכסוכי העבודה.

עו"ד מיכל וקסמן חילי, נציגת התאחדות התעשיינים, בירכה את הכנס. ייחדה את דבריה לאוטוריטה של בית הדין לעבודה ולחשיבות פסיקותיו והליכי הגישור שהוא מקיים. הדגישה את שיתופי הפעולה הנמשכים עם נציגי ההסתדרות במגוון נושאים ועמדה על הצורך בהסרת חסמים בנוגע להעסקת עובדים בעלי מוגבלויות. העלתה את הצורך בהעלאת גיל הפרישה חובה לנשים עובדות ל-64 תוך נקיטת צעדים משלימים.

מר מיקי דריל, נציג קרן פרידריך אברט בישראל, עמד על חשיבות שיתוף הפעולה בין הגורמים המארגנים את הכנס. העלה את פעילות קרן אברט בארץ ובעולם. הדגיש את חשיבות הכנס ואת נושאי הדיון בו. היעד הוא פיתוח בר קיימא, עבודה הוגנת וצמיחה כלכלית. עמד על הקשר ההדוק בין פעילות קרן אברט בג'נבה ובין ארגון העבודה.

Valerie Van Goethem, נציגת ארגון העבודה לכנס, העלתה את שיתוף הפעולה המתמשך בין האגודה לבין הארגון. הדגישה את התועלת הצומחת משיתוף פעולה זה. היא הביאה את ברכת מנכ"ל הארגון ומחלקת הטרייפרייזים לכנס.

מבוא

Declaration of Philadelphia

1(d) the war against want requires to be carried on with unrelenting vigour within each nation, and by continuous and concerted international effort in which the representatives of workers and employers, enjoying equal status with those of governments, join with them in free discussion and democratic decision with a view to
the promotion of the common welfare

3. (e) the effective recognition of the right of collective bargaining, the cooperation of management and labour in the continuous improvement of productive efficiency, and the collaboration of workers and employers in the preparation and application of social
and economic measures;

הצהרת פילדלפיה מיום 10 למאי 1944 נחשבת למסמך יסוד המתניע ומגדיר את עיקרי פעילותו וערכיו של ארגון העבודה שנוסד כבר ב-1919 לאחר מלחמת העולם הראשונה בהשראתו של הנשיא האמריקני וודרו ווילסון. הצהרה זו צוטטה אינספור פעמים באמנות שכוננו ע"י ארגון העבודה וכן בחוקת ארגון העבודה. ההצהרה, ששניים מסעיפיה צוטטו מעלה והתייחסים למעמדם של ארגוני העובדים והמעסיקים, מופיעה גם כנספח לחוקת ארגון העבודה.

כבר ביסודות אלה בהצהרת פילדלפיה מודגשות המסגרות המבניות של הטרייפרייזים- הממשלה, ארגוני העובדים וארגוני המעסיקים כערך יסוד לפעילות הארגון, לכלכלת המדינות, לקיום צדק חברתי ולזיקה בינו לבין שלום עולמי, לתעסוקה נאותה ולרמת חיים סבירה בקרב בני האנוש.

מבין כל סוכנויות האו"ם רק ארגון העבודה הבינלאומי מבוסס על שלושה גורמים ששניים מהם אינם מדינות אלא גופים אזרחיים- ארגוני העובדים וארגוני המעסיקים. עקרון הטריפטיזם מתבטא באיזון בין שלושת הגורמים הן בארגון העבודה והן במעמדם במדינות השונות תוך כוונה לקיום איזוני השפעה בין שלושתם. הצורך בחיזוק היסודות הדמוקרטיים במדינות לאחר שתי מלחמות עולם, החשיבות בארגון והפעלת כוחות כלכליים מתוך האוכלוסייה האזרחית לשיקום כלכלי ולהקניית רווחה לאוכלוסיות המדינות באמצעות יצירת מקומות תעסוקה תוך גיוס המשאבים, היוזמה, הפיריון והמוטיבציה, הם שדחפו לקיום עקרון יסוד זה.

ארגון העבודה משפיע אל מערכת יחסי העבודה במדינות החברות בו באמצעות קביעת נורמות המבוטאות במערך שלם של אמנות בינלאומיות והמלצות המופקות על ידו בעקבות דיונים בתוך ובין שלוש הקבוצות הפועלות ברמה הבינלאומית. האמנות משפיעות על מגמות ועל חקיקת עבודה במדינות השונות וכן מכסות לקונות שקיימות בחקיקת מדינות אלו.

לאור קביעת מעמד הייחודי של שני הגורמים האזרחיים במשולש כאמור וההקמה והביסוס של כלי מרכזי וייחודי אף הוא שהם המו"מ הקיבוצי וההסכם הקיבוצי, נבנתה מערכת של משפט אוטונומי הקובעת סטנדרטים ונורמות באמצעות כלים אלה והמופעלת ע"י ארגוני העובדים והמעסיקים ומשליכה על חיי העבודה, רמת השכר ורמת החיים של אוכלוסיות רחבות בתוך המדינה ולעיתים גם על כלל תושביה. כלי זה מאפיין ומבטא הליכים דמוקרטיים של חופש ההתארגנות של עובדים ומעסיקים במסגרות וולונטריות וותימת הסכמים קבוציים המבטאים את תנאי העבודה, התמורות, תנאים סוציאליים, אמצעים וכללי בטיחות, ההסדרים שלאחר פרישת עובדים, ההכשרה המקצועית, הליכי משמעת ועוד ועוד.

ההסכמות המגולמות בהסכמים הקבוציים בדרגיהם השונים- ברמה הלאומית, ברמת המגזר ואף ברמת המפעל, מוצאים ביטוי בהעלאה ובשיפור תנאי ההעסקה, הפיריון והשכר, זאת מעבר לתנאי המינימום הנקבעים בחקיקת המדינה. מעבר לכך, ההסכמים הללו מכסים תחומי פעילות ותנאי ההעסקה שאינם מפורטים בחקיקה אם בשל האופי המגוון של תחומי הפעילות ואם בשל הישגים שהאיגוד המקצועי וארגוני המעסיקים השיגו ומסיבות פוליטיות או אחרות לא הגיעו לכלל חקיקה. בהפעלת מכשיר ההסכמים הקבוציים יש לראות נדבך חשוב המבטא שונות בין מסגרות מגזריות וגם מפעליות ותהליכי שינוי, שיפור ועדכון שאינם מוצאים את דרכם בחקיקה שכרוכה בהסדרים ובקואליציות על בסיס פוליטי, בסדר עדיפויות שונה המתקיים בכנסת ובפרלמנטים השונים.

לא פעם פעילותם האינטנסיבית של ארגוני העובדים והמעסיקים וההידברות מקדימה ומעגנת נושאי דיון שהושגה בהם הסכמה זו צדדית כשהממשל מנסה אף להתנגד להם ואולם הלחץ הציבורי עושה את שלו וכך מתרחבת הנורמה עליו הן בתפקודו ככזה וגם על המגזר הציבורי בתפקודו כמעסיקו של מגזר זה. הלחץ הציבורי על הממשל מתעצם לעיתים קרובות בשל היות מגזר זה מאוד בשיעורים רחבים וכך עוצמת האיגודים המקצועיים עושה את שלה באימוץ הנורמה שהושגה במגזר הפרטי.

טרייפרייזים בישראל

מספר דוברים בכנס 2019 ציינו בדבריהם שעקרון הטרייפרייזים התקבל בצורה טבעית ואוהדת ואף הופעל בהצלחה ויושם פעמים רבות במהלכים של יחסי העבודה במדינה. יש לכך מספר סיבות-ההסתדרות הכללית שהייתה גורם דומיננטי במדינה שבדרך ואישה ע"י מנהיגיה העתידיים של המדינה, עוצמתה הכלכלית והארגונית שצברה וקיימה במשך שנים רבות (כ-30% מהמשק היה בידי ההסתדרות זאת, מעבר למסגרות חברתיות ואחרות שריכזה בידיה), הזיקה בין מפלגת השלטון לבין ההסתדרות, חולשתם של המעסיקים הפרטיים ועוד.

באמצע שנות השישים הוקמה לשכת התאום של הארגונים הכלכליים שאיגדה את מרביתם של הארגונים שייצגו את המגזר הפרטי. ההסתדרות הסבה את פעילותה הארגונית למו"מ מול ארגונים אלה ותרמה בעקיפין להתחזקותם לעומת המסגרת הציבורית. הסכמים קבוציים החלו להחתם ונקבעו נורמות ראשוניות באשר לאופן ניהול המו"מ הקיבוצי, תנאי עבודה ברמת המגזר וכיו"ב. ההסתדרות לא דגלה בחקיקת עבודה לאור עוצמתה ויכולתה להכתיב תנאים אלה.

המו"מ עם ארגוני המגזר הפרטי הוסיף מימד כלכלי ריאלי לדרישות ולתנאי העבודה והעלויות שסוכמו בסופו. המו"מ ותוצאותיו שיקפו נכון יותר את מחיר היציבות הכלכלית, את היחס הנכון פחות או יותר בין העבודה להון, גרם להבאת השקעות אם מקומיות ואם מעבר לים ויצר יחסי אמן בין הצדדים המבוססים על פרמטרים רציונאליים והרבה פחות על השפעות פוליטיות.

נקודות ציון עיקריות המביאות לידי ביטוי את המבנה הטרייפריטיסטי ואת השפעת השותפים החברתיים על מימוש הישגים שבשלב מאוחר יותר הצטרף הממשל ליוזמות אלו:

1967- הסכם קיבוצי בסיסי בין ההסתדרות להתאחדות התעשיינים הקובע כללי מו"מ לחידוש הסכמים קבוציים וביניהם סעיף ה"שקט התעשייתי", קביעת כללי התנהגות ומשמעת, נושאי בטיחות בעבודה. בין יתר הסעיפים הסכמה משותפת להקמת בתי הדין לעבודה. המדינה באמצעות משרדי המשפטים והעבודה עסקו בהקמת בתי דין אלה כמסגרת נפרדת ומתמחה לצד מערכת בתי המשפט הכללית. בתי דין אלה פועלים הן במישור משפט העבודה ברמת הפרט והן במשפט העבודה הקיבוצי. הטרייפריטיזם התגלם בכך שארגוני עובדים ומעסיקים קבלו עדיפות דיונית על פני הטיפול במשפט היחיד. הרכבי השופטים כוללים מלבד שופט מקצועי המתמנה ע"י המדינה שני שופטים- נציגי ציבור העוסקים ביחסי עבודה הבאים משורות העובדים והמעסיקים. לכל אחד מחברי ההרכב קול אחד בעת הכרעה שיפוטית.

1970 ואילך- הדברות וסיכומים להקטנת האינפלציה, לשיפור היציבות במשק ולהיטיב את ביצועי המשק

"עסקאות חבילה" בין שלושת הגורמים ביוזמת הממשלה על בסיס העקרון של הקפאת שכר חלקית, הקפאת מיסוי ומחירים. כל צד תרם את חלקו לשיפור הכלכלה.

1975 – 2011 – הסכמי תוספת היוקר

במשך כל תקופה זו הייתה הידברות מתמדת בין ארגוני המגזר הפרטי לבין ההסתדרות וחתימת הסכמים קבוציים בעניין פיצוי בתוספות שכר עפ"י נוסחאות כלכליות על בסיס התפיסה שלא ניתן לכוון מערכת יחסי עבודה סבירה והגיונית מבלי לפצות על חלק משיעורי האינפלציה בפיצוי אוטומטי המשתנה על פי קצב האינפלציה. המגזר הפרטי הוא זה שנשא ונתן על הסכמי תוספת היוקר תוך שהוא נועץ עם גורמי הממשל. הסכמים אלה הורחבו ומחייבים את כל העובדים במשק כולל המגזר הציבורי.

1976 – 1987- שכר המינימום

בשנת 1976 נחתם "הסכם מסגרת" בין ארגוני המעסיקים לבין ההסתדרות שבו נקבעה לראשונה רצפת שכר מינימום לכל הענפים במגזר זה. בשנים שלאחר מכן תוקנו ונחתמו הסכמי עדכון. בשנת 1987 נחקק חוק שכר מינימום שהשתמש במרבית המושגים של ההסכם הקיבוצי. בשלב מסוים

ולאור הלחץ שהופעל בכנסת ההסתדרות הסכימה לחקיקת החוק שבא להחליף את ההסכמים הקבוציים שהסדירו את הנושא לפני כן.

יצויין כי מדובר בחוק קוגנטי שלא ניתן להתנות עליו. בשנת 2011 וכן לאחר מכן ננקטה פעולה בין נציגי המעסיקים לבין איגוד המקצועי לפיה נחתם הסכם קיבוצי שבו שכר המינימום עולה על הקבוע ומתחייב בחוק. גם הסכם קיבוצי זה הורחב ומחייב את כל המעסיקים.

הסכם קיבוצי להחלת פנסיה תעסוקתית מקיפה

בשנת 1979 נחתם הסכם יסוד בתעשייה שקבע תכנית מחייבת לפנסיה תעסוקתית מקיפה הכוללת קצבה לעת פרישה מהעבודה, ביטוח נכות בקרות מחלה במהלך עבודת העבודה וכן ביטוח שאירים לבני משפחתו במקרה של פטירת העובד במהלך עבודתו.

דגם זה של הסכם קיבוצי הרחיב בשינויים מחויבים את הביטוחים הפנסיוניים גם למגזרים אחרים. דגם זה היווה את הבסיס לחתימת הסכם רחב של ארגוני המעסיקים מול ההסתדרות. הסכם קיבוצי זה הורחב והוחל ביישומו בתחילת שנת 2008. ההסכם חל על כל העובדים שאין להם כיסוי פנסיוני הולם בכל המשק. משרד האוצר לא התנגד להחלתו של ההסכם וזאת כדי להמנע ככל שניתן מלקיחת אחריות פיננסית או אחרת. למרות שהחיוב בפנסיה מקורו בהסכם קיבוצי ולצידו צו הרחבה, הוחל על ההסכם וביצועו חוק האכיפה והוא נכלל במסגרת הפיקוח של משרד העבודה על ביצוע כללי תכנית הפנסיה.

1984-1985

גולת הכותרת של שיתוף הפעולה בין גורמי המשק. לאחר בחירות 1984 כוננה ממשלת אחדות לאומית. מר שמעון פרס ממפלגת העבודה כיהן ראשון כראש ממשלה ותחתיו שר האוצר יצחק מודעי מטעם הליכוד. המצב הכלכלי היה בכי רע- אינפלציה בקצב של 450% לשנה, הידלדלות של יתרות מטבע זר, קשיים בתעסוקה ומשבר כלכלי קשה. בלחץ הנסיבות נהגתה תכנית ייצוב המשק ע"י כלכלנים. הממשלה בקשה ליישם את התכנית באמצעות צווים של תקנות שעת חירום. מדובר היה בצעדים קשים של הקפאת מחירים בעת אינפלציה דוהרת, הקפאת שכר עבודה לחצי שנה ועוד צעדים מרסני אינפלציה. כאמור, הממשלה ניסתה להעביר צעדים באמצעים כופים וללא תקדים של חקיקת חירום מבלי להדברות עם הגופים היציגים. בשלב ראשון היו מחשבות בקרב האחרונים להילחם בתכנית ובאמצעי החירום הייחודיים שננקטו. לאחר הידברות לא פשוטה בין שותפי המסגרת הטרייפריסטית נחתמו הסכמים שכללו צעדים מוסכמים שהביאו בסופו של דבר לייצוב

הכלכלה, להדברת האינפלציה, להגדלת הצמיחה והתעסוקה. זאת, למרות חילוקי דעות פנימיים טבעיים.

בתוך ממשלת אחדות וקיום חילוקי דעות קשים עם השותפים החברתיים כל צד תרם את חלקו בהבאת המשק לחוף מבטחים. לאור ההסכמות שהושגו לאחר דיונים ארוכים העובדים הסכימו לשחיקת שכר לאור האינפלציה בתקופת ההקפאה של שכרם, המעסיקים הסכימו לשחיקת רווחיות לאור הקפאת המחירים והממשלה תרמה את חלקה בכך שהקפיאה העלתה מיסים. לאחר תקופה בת כמה חודשים חזר המשק בהדרגה למסלול צמיחה, הפחתה הדרגתית של האינפלציה. ההסכמים הקבוציים הבאים העלו הדרגתית את השכר לרמה שלפני התכנית הכלכלית ואף מעליו¹.

1988 ואילך

בשלושה שלבים שונים בין השנים 1988 ו-2018 נחתמו הסכמים קיבוציים עם צווי הרחבה בהם נקבעו הסדרים של **ירידה הדרגתית במספר שעות העבודה** במגזרי המשק השונים. השלב הראשון של ירידה ל-45 שעות עבודה שבועיות הביא לתיקון חוק שעות עבודה ומנוחה בעקבותיו.

תיקונים של הסכמים קבוציים לאחר מכן ולצידם צווי הרחבה הביאו לאחרונה להפחתת שעות עבודה בכלל משק ל-42 שעות עבודה.

בשנת 1995 שונה המבנה ההסתדרותי בכך ששירותי קופת חולים כללית הופרדו מפעילות ההסתדרות. גביית קופת החולים הייתה מקור הכנסה מרכזי לפעולותיה הנרחבות של ההסתדרות בתחומים שונים. צמצום פעילותה לתחומי איגוד מקצועי בלבד הכניסה את ההסתדרות לקשיים פיננסיים לא פשוטים. תכנית ההבראה הייתה כרוכה בפיטורי עובדים ובמכירת נכסים. לכך נוספה בעיית הגבייה של דמי חבר ודמי טיפול מכאלה שאינם חברי ההסתדרות אך נהנים מפירות המו"מ. שני הסכמים קבוציים נחתמו במקביל במגזר הציבורי ובמגזר הפרטי. הסכמים אלה איפשרו גבייה מרוכזת של חברי ההסתדרות באמצעות תלושי השכר שהמעסיקים המאורגנים הפיקו. שיטת הגבייה המרוכזת מנעה הוצאות רבות להקמת מערך גבייה ולשיטת גבייה ישירה מאת העובדים. "תרבות" לתשלומי דמי חבר ודמי טיפול לא הייתה קיימת כל עוד תשלומים אלה נכללו בתוך תשלומי דמי החבר לקופת החולים. עם חשיפתם כתמורה ישירה לפעילותו של האיגוד המקצועי

¹ חלק ניכר מהנושאים המשקפים פעילות טרייפריטסטית במשך השנים נלקחו ממאמרו של ד"ר מוטי נצר, שפורסם בירחון משאבי אנוש, 2008, עמוד 8. שם המאמר - 60 שנות חקיקה ויחסי עבודה - 1948-2008.

בוצעה פעולה זו ע"י ארגוני המעסיקים שהעדיפו את המו"מ הקיבוצי על פני הסדרים אישיים ומבול תביעות מצד וועדי עובדים מיליטנטיים.

2009 - תיקונים בחוק הסכמים קבוציים לחיזוק עקרונות ההתארגנות בקרב עובדים לקראת מו"מ קבוצי.

חוק הסכמים קיבוציים תוקן בעקבות דיוני "שולחן עגול" בשנת 2009. לאור פס"ד עקרוני בעניין חופש התארגנות בלתי מעורער של העובדים, חוזקו עקרונות המו"מ בתום לב וכן ההגנות על עובדים הפעילים בהתארגנות במקומות העבודה. נקבעו סנקציות כספיות משמעותית למקומות עבודה שיוכח שהנהלותיהם מפריעים ומעמידות מכשולים בדרך להתארגנות ראשונית של עובדים.

2007 ואילך

מאז מועד זה נחתמו מספר הסכמים קבוציים בין ארגוני המעסיקים הפרטיים שיושמו על פני כל המשק או שהשפיעו על הסדרים מקבילים בעיקר במגזר הציבורי.

הסכם קבוצי להגנת הפרטיות של העובד

הסכם קיבוצי להעסקת בעלי מוגבלויות כשיעור מהעובדים במקומות עבודה מעל לגודל מסוים.

מדברי הדוברים בנושא הטרייפריטיזם

פרופ' גיא מונדלק, הפקולטה למשפטים, אוני' ת"א בהרצאתו המרכזית בכנס תהה מהו ייחודו של הטרייפריטיזם ומדוע מתקיים מנגנון הדברות זה בין השותפים לו. מסגרת זו תורמת ליציבות, מטפלת ביחס בין הון לעבודה, ובונה דיאלוג חברתי המשפיע על קיומן ופיתוחן של קריירות, כישורים ומשפיעה על רמת החיים של התושבים. מתקיימת בתחום זה השפעה בשל היציגות רחבת ההיקף שהשותפים לטרייפריטיזם מייצגים - תעסוקה, יזמות. במספר מדינות מערביות תופסת מסגרת זו מקום מעבר רחבה מזו שנקבעה. המרצה מנה הסכמים קבוציים שנחתמו ע"י השותפים החברתיים ולאחר מכן אומצו ע"י הממשלה בישראל - קיצור שבוע עבודה, פנסיה למגזר הפרטי, העסקת בעלי מוגבלויות, העלאת שכר מינימום, הסכם לעניין קביעת החובה לפרטיות העובד והשיתוף של הצדדים בחוק לאכיפת חוקי העבודה. פרופ' מונדלק הדגיש שחלק לא קטן מהנושאים שהוזכרו מסווגים כיחסי עבודה ולא עיסוק בטרייפריטיזם שבאים ומתקיימים ביוזמות של השותפים החברתיים בדרך כלל. אין מבנה מסודר המחייב היוועצות והסכמות טרייפריטיסטיות

בישראל ולכן המסגרת היא חלקית ולא שיטתית. הצדדים נקראים לדיון בהמשך למשבר ובהתאם לאישים המנהיגים את המדינה. לבסוף מציע הדובר להכליל גורמים מתוך האוכלוסייה האזרחית למתן חוות דעת מקצועיות ומעורבות חיונית בתחומי התמחות שונים גם אם לגורמים אלה לא יינתן מעמד שווה כמו לשותפי המסגרת המקובלת.

Valerie Van Goethem מארגון העבודה הבינלאומי התייחסה לדברי פרופ' מונדלק. הטרייפרטיזם הוא יסוד מוסד ומבני בפעילות ארגון העבודה. כל הפעילות נעשית תוך היוועצות בין שלוש הקבוצות. כפי שמנכ"ל הארגון ציין, לא נמצא מבנה נכון וסביר יותר ממסגרת מבנית זו. הביאה כדוגמה את קבלת האמנה בוועידה האחרונה על התעמרות ואלימות בעבודה. המסגרת של אמנות והמלצות מובאות ע"י הארגון לאישרור המדינות החברות וזהו פתח חשוב ליצירת נורמות בעולם העבודה. ההסכמות הושגו במקרה זה תוך תיחום ההגדרה מהי התעמרות ומהי אלימות בעבודה. כשמתקיימת הפרעה לחופש ההתארגנות הטרייפרטיזם בא לסייע. ארגון העבודה אינו מתעלם מהשינויים של העולם החדש המתאפיין בין היתר בצמצום במספר העובדים והמעסיקים במסגרות הוותיקות והמקובלות. מסגרות לא פורמליות, חברות רב לאומיות, הכלכלה האפורה, הפרילנסרים, עובדי משקי בית, כל אלה מציבים אתגרים חדשים להתמודדות. ארגון העבודה מפתח מכשירים חדשים למתן "קול" למסגרות אלה כגון לארגוני איכות סביבה, ארגונים לא ממשלתיים ואף מרחיב את שיתוף הפעולה עם ארגוני או"ם נוספים.

ד"ר עוזר כרמי, מנחה הרב שיח, הדגיש את ההיסטוריה החשובה של התפתחות הטרייפרטיזם וייחס את התהליך הטבעי אליו גלשה מסגרת זו לעוצמתה של ההסתדרות ולמילוי תפקידה ההיסטורי. גם המו"מ הקיבוצי והחקיקה בעניין זה וחופש השביתה מוכרות כמסגרות מוסכמות כללית ע"י הצדדים למערכת. כללי המשחק נקבעו בהשפעת ההסתדרות ותוך כדי הדברות עם השותפים ובכלל זה הקמת המסגרת השיפוטית של בתי הדין לעבודה. הדובר מציין את התחזקות ארגון העבודה מול ארגונים פיננסיים חשובים כמו הבנק העולמי וארגון המטבע הבינלאומי וזאת בעיקר בהדגשת האחריות החברתית, הגנה על חלשים והישגים מקבילים בתחום הפריזון.

מר אלון לוי, חווה בעת כהונתו כממונה על הסכמי השכר במשרד האוצר את מסגרת ה"שולחן העגול" ולאחר מכן במסגרת תפקידו בהתאחדות התעשיינים. מהתנסות זו עולות מסקנות: המעסיקים הפרטיים וההסתדרות מתואמים בעמדותיהם בדרך כלל. כתוצאה מכך מופעל לחץ לקבל את העמדות המוסכמות על הממשלה. מתקיימת מסגרת פוליטית לא יציבה המשפיעה על תוצרי ההדברות. אין חשיבה לטווח ארוך וכניעת הממשלה באמצעות משרד האוצר מקטינה את

הבקורת הציבורית עליו. כדוגמה, המהלכים בעניין הגדלת שכר המינימום. אין גורם מרסן כנגד מהלכים המעלים עלויות ללא שיקול מאוזן. שיתוף פעולה אמיתי יכול היה ליצור הסכמות בתחומים שונים כמו- מערכת החינוך, מערכת הבריאות, העלאת גיל הפרישה לנשים עובדות. לכידות חברתית חיונית למדינת ישראל ותחזק אותה בכל התחומים.

מר אמיר ירון, סגן יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, הביא את נסיונו מהשטח החל בפעילות בנוער העובד והמשך בשורת תפקידים אותם מילא. העלה את הבעייתיות בעת שההסתדרות מילאה תפקידים של המעסיק במשק ההסתדרותי ובד בבד עסקה בפעילות כאיגוד מקצועי. החל מפעילותו של עופר עיני והמשך באבי ניסנקורן, ההסתדרות רואה את עצמה כפועלת במישור החברתי הרחב ולא רק כמסגרת תחומה של איגוד מקצועי. יש לכך משמעות חברתית וגם עקרון הטרייפריטיזם משתלב בכך. יש לחזק את גורמי החברה האזרחית וההסתדרות פעילה במסגרות של סטודנטים באורח לא פורמאלי ונאבקת למען תעסוקה ישירה של עובדי קבלן במקביל לשיפור תנאיהם במעמדם הנוכחי באמצעות הסכמים קבוציים.

הצעות לשיפור בסיס הטרייפרייזים בישראל

הערה: באופן כללי נראה שהמו"מ במגזר הפרטי לגווניו מתנהל בפסים יוצר ענייניים ומשקף יותר את המצב הכלכלי של הענף או מקום העבודה. המו"מ המתנהל במגזר הציבורי מסוכם במרחק זמן ניכר ממועד סיומו של מועד תום תוקפו המקורי של ההסכם הקיבוצי הקיים. מו"מ זה מתנהל תוך לחצים ונושא אופי כוחני. כללית יש לקבוע פרמטרים רציונליים למו"מ המתקיים במגזר הציבורי ולחזק את ההידברות העניינית תוך נסיון לנטרל ככל הניתן את הלחצים הלא רלבנטיים ונושאי האופי הפוליטי.

- למרות היותה של המסגרת הטרייפרייזיסטית כזו הנוכחת בין הצדדים אם במהלכי חקיקה עקרוניים ואם במהלכי משבר כלכלי ותעסוקתי, לא נבנתה עד כה מערכת מסודרת עם כללי משחק. יש לקבוע כללים למפגשים על נושאים מהותיים גם בהעדר משבר מאיים ולשתף את כל הצדדים בהדברות זו.
- מתן בסיס חקיקתי ופורמאלי למסגרת האמורה
- לאור האתגרים ששוק העבודה מעמיד בעולם העבודה הדיגיטלי ושינוי פני מפת העיסוקים, חשוב יותר מתמיד להיערך לכך בדיונים משותפים.
- נושא ההכשרה המקצועית והחינוך הטכנולוגי מחויבים בשינויים מפליגים לאור המהפכים הטכנולוגיים, זאת, תוך שיתוף חלקי הגוף הטרייפרייזיסטי. מדובר הן בגילאים הצעירים, הן באוכלוסיית העובדים הקיימת והן בעובדים לאחר גיל הפרישה הממשיכים בפעילותם בשוק העבודה.
- בנושאים הדורשים מומחיות ספציפית ומיוחדת נכון יהיה לשתף גופים המתמחים בנושאי הדיון מהאוכלוסייה האזרחית במעמד של התמחות ומתן חוות דעת להפריית הדיון.
- מאחר שהצעות התקציב, המובא לכנסת לאחר החלטות ממשלה, נוגע ות לשותפים החברתיים בתחומים שונים, מומלץ להביאו לדיון בין הצדדים כדי להיוועץ בהם ולשמוע את הערותיהם והסתגיונותיהם.
- לנסות ולהיצמד לנושאי הדיונים ככל הניתן מבלי להתפתות לגבש עמדות עם "ריח" פוליטי/ מפלגתי מצד כל הצדדים.
- לפעול בשקיפות מבלי לנסות ולהפתיע צד מן הצדדים, דבר העלול לגרום לאבדן אמון ולהימנעות משיתוף.

אתגרים חדשים ביחסי עבודה במגזר הציבורי

המגזר הציבורי בישראל ידוע בהיקף משמעותי של התארגנות עובדיו ובפעילותם הנמרצת של נציגויות העובדים בו. במשך שנים רבות הוביל מגזר בנתוני השביתות ובעיקר אמורים הדברים בשביתות במגזרים חיוניים כשחלקן התקיימו בחברות ממשלתיות. ייאמר שנתונים אלה השתנו בשנים האחרונות לאור תהליכי הפרטה שבוצעו בחלק מהחברות הממשלתיות, בעקבות הסכמים קבוציים שסוכמו במהלכים אלה ואחרים (נמלים, אל על) ולאור שינויים במדיניות ההסתדרות. נראה שגם לדעת הקהל, שספג נזקים לאור השבתת שרותים ציבוריים, היה חלק בהקטנת שיעור השביתות ובמספר ימי השביתה. אין זה אומר שמתחת לפני השטח מתקיים שקט במערכת יחסי העבודה הבאים לידי ביטוי בעיצומים בביטוח הלאומי, ברכבת, ברשות המיסים, במגזרים הרפואיים, בבתי המשפט ועוד.

חופש השביתה רחב יחסית בישראל. מדובר במדינה קטנה- בינונית שאינה מהווה מסגרת פדרטיבית ולכן גם לפקידי הממשל ולגורמים מוניציפאליים מותר לשבות. השביתה מוגדרת בפסקי דין של בתי הדין העבודה ככזו המקיפה כל שינוי בפעילות של עובדים שהוא על דעתם ולא בהנחיית המעסיק.

לאחרונה עלו קולות בעיקר מחברי כנסת מהצד הימני של המפה הפוליטית להפעיל לחץ על מתכנני ומבצעי השביתות בשירותים החיוניים באמצעות הליכים מתמשכים ומורכבים טרם פרוץ השביתה כמו חובת גישור ובוררות חובה במגזרים שיוגדרו. זאת, מעבר לפעילותו של בית הדין לעבודה.

במדינות מערביות לא מעטות קיימות הגבלות מסוגים שונים לקיומן של שביתות במגזר הציבורי ובעיקר בשירותים החיוניים. המחוקקים במדינות אלו נוטים להגדיר את המונח "שרות חיוני" בראייה רחבה הכוללת מגזרים לא מעטים ובכך הם מגבילים את היכולת של האיגודים לשבות. לעיתים הם קובעים מועדים ארוכים יותר בין ההכרזה לבין הבשלתה. מצבים נוספים הם קביעת הליכים פורמאליים היוצרים מצב מורכב המעכב או מונע את פרוץ השביתה. מספר מדינות מחייבות הליכי גישור או בוררות תוך כוונה למנוע את הצעדים הארגוניים.

בישראל- לפני פרוץ שביתה במגזר ובהיקף כלשהו יש כמה ווסתים המעכבים או מצמצמים את יכולת העבדים לשבות: ההסתדרות חייבת לאשר את השביתה אחרת תהיה זו שביתה לא לגיטימית וללא ההגנות המקובלות בנוגע לנזקים שהשביתה גורמת להם. קיימת חובת הודעה על פי חוק לפני פרוץ השביתה כשנדרשת הגדרת עילות השביתה. לאחר ההכרזה על הסכסוך בתקופה בת שבועיים

אסור לבצע פעילות ארגונית. גם לאחר ההכרה בצורך בהכרזת סכסוך העבודה ההסתדרות מעכבת וממתנת את פעילות ועדי העובדים כדי למנוע או לקצר שביתות במקרים לא מעטים.

ביה"ד לעבודה הוא גורם מוביל מעת שפונה אליו צד לסכסוך והוא מתערב במהלך הדיון במסגרתו אם בכך שהוא מוסמך להוציא צווי מניעה כנגד אותה שביתה מתוכננת, אם בהפעלת לחץ על הצדדים להימנע משביתה או לדחותה, אם בהתערבותו בסדרי הדיונים ובמנגנון המו"מ תוך נטילת סמכות גישורית בין הצדדים. לדיון משפטי כזה מאפשר ביה"ד הצטרפות של גופים כמו ארגוני מעסיקים ואחרים שעומדים להיפגע מהשביתה המיועדת. ביה"ד שוקל את הנזק שעלול להגרם למגזרים בציבור הרחב שאינם מעורבים במהלכי המו"מ בין המעסיק הציבורי לבין נציגי העובדים הרלבנטיים. קרו גם מקרים שנציגי הצד השלישי, הצד הנפגע, נכנס לתוך המו"מ המתנהל באורח לא פורמאלי כדי למנוע או לצמצם את המהלך הארגוני.

חשוב לציין שבשנים האחרונות מתקיים צמצום בהיקף הפררוגטיבה של המעסיק והכללת נושאים שהופכים להיות נושאי מו"מ לגיטימיים בין הצדדים כמו התביעה להרחבת תקנים, שיפור בתנאי העבודה והפחתת הלחץ על העובדים, הפעלת כללי היוועצות במקרה של הפרטה באמצעות מכירתה של חברה ממשלתית וכיו"ב.

מדברי הדוברים בנושא האתגרים העומדים בפני השרות הציבורי

פרופ' יצחק הרפז, חבר הנהלת האגודה, העלה בדבריו מספר נושאים לדיון: נסיונות להקטנת היקף השביתות במגזרים חיוניים ע"י הממשלה באמצעות הצעות חוק של חברי כנסת, הממשלה יוזמת פעילות עצמאית ונכנסת להדברות רק בעת משבר או התנגדויות מהותיות של הצדדים האחרים. היא אינה רואה את עצמה כיוזמת במעמד של שווה בין שווים. ציין שההסתדרות השתפרה בביצועיה לאור תחרות שנגרמת ע"י איגודים נוספים על ליבם של עובדים במהלכי התארגנות ראשוניים וגם לאחר מכן. הוא ביקר את תביעות האיגודים במערכי ההשכלה הגבוהה ובעיקר במכללות באשר להתערבות במהלכי פיטורים ולקבלת זכות וטו למניעת פיטורים. האיגודים שמרניים וכל שינוי הנובע מתמורות טכנולוגיות נתקל בהתנגדותם. נדרשות רפורמות משמעותיות במגזר הציבורי שאינן עומד בסטנדרטים גבוהים של מתן שרות לציבור. נדרשת ע"י האיגודים תמורה גבוהה בשכר ובתנאים לעומת הפריזון הנמוך המופק במגזר זה. נושאים נוספים לטיפול: עובדי קבלן, עובדים זרים ופערי שכר מגזריים מתמשכים בין עובדים לעובדות.

מר אריאל יעקובי, יו"ר הסתדרות עובדי המדינה, רואה עצמו כפעיל עם שליחות חברתית ולא כפעיל מפלגתי. לאור המצב הפוליטי המתסכל בהעדר ממשלה קבועה, לא ניתן לקדם מהלכים. צווי מניעה שנפסקו לגבי ציבורי עובדים נותרים בתקפם לאור המצב הקפוא בפוליטיקה. המו"מ הופך להיות מאתגר וכל פנייה או דרישה מתקבלת ע"י המעסיק הציבורי כלא לגיטימית. המאבק הוא על שימור מסגרות קיימות בעת הזו למשל המו"מ ברמת המפעל הנוהג במסגרות שונות. המעסיק הציבורי מנסה באמצעות פרשנות יצירתית לשנות ולהרע תנאים באורח חד צדדי.

Valerie Van Goethem מארגון העבודה הבינלאומי, הדגישה בדבריה את השינויים המבניים הרחבים אותם עוברות מסגרות המגזר הציבורי במדינות רבות בעולם. הרצון בהפחתת עלויות ע"י הממשלים, העתקת שיטות המתאימות למגזר הפרטי ומועברות למגזר הציבורי שלא עפ"י טיבו ומבנהו של מגזר זה. יש פחות הדברות ויותר מהלכים חד צדדיים המתבטא בהפחתה ובצמצום הדיונים במסגרת המו"מ החברתי בין הצדדים ליחסי עבודה. הפנתה לאמנות הנוגעות למגזר המדובר מסי' 151 ו-154 של ארגון העבודה.

האתגרים העומדים במדינות השונות בעניין המגזר הציבורי: תהליכי הפרטה המעבירים את נושאי הטיפול למסגרות החוק בתחום האזרחי/ פרטי, מסגרות בקרה ובחינה לפי המקובל במגזר הפרטי, כללי השביתות- כאמור לעיל.

בעיות עיקריות: פעילות איטית כנגד צעדי הנהלות המונעות התארגנות עובדים, חוסר בסנקציות כנגד פעילות מונעת זו, הקטנת היקף העובדים המאורגנים כתוצאה מהאמור וגידול במספר העובדים שאינם מקבלים הכרה כמאורגנים. יש להרחיב את היציגות גם לעובדי קבלן ולעובדים ארעיים.

לאחרונה הותר לקבוצות עובדים להתארגן אף שהדבר היה אסור בעבר- חופש התארגנות לשוטרים. ישנו גם תהליך הרחבה בנוגע לקבוצות עובדים במהלכי מו"מ שאינו נוגע רק לשכר. הזכירה הסכם מסגרת רחב שנחתם באיגוד האירופי באשר להרחבת זכות העובדים לקבלת מידע.

בעניין חופש השביתה: החקיקה שונה במדינות שונות. העניין תלוי בגישת המחוקק, בדעת הקהל וביחסי העבודה המדינתיים. מדינות רבות מגדירות "שרותים חיוניים" בגישה מרחיבה ומותירה שיקול דעת נרחב עם ביטויים כמו- פגיעה באמון הציבור- Public Order. מקובל שפגיעה בבריאות הציבור, בחיים, ובבטחוננו נכללים בתחום הגדרת שרותים אלה. במדינות מסוימות מגבילים את

חופש השביתה לפקידות המייצגת את המדינה. לעיתים מושגים של סכנה הציבור כפופה להסכמה בין הצדדים הרלבנטיים.

לשאלה מה יקרה אם ישראל תצמצם את חופש השביתה ו/או את חופש ההתארגנות למרות אישורה של אמנה 97 נאמר שניתן יהיה לפנות בתלונה לטיפול הגורמים המוסמכים בארגון העבודה. לביסוס פנייה כזו ניתן יהיה להביא חוות דעת הכוללת עקרונות משפט משווה בנושא.

מר יהודה שגב, מנכ"ל נשיאות הארגונים העסקיים, הביא דוגמאות מנסיונו הניהולי ומהיותו בכיר במסגרות ארגוניות ועסקיות. יש צורך חיוני להתאים את קצב ההתמקצעות וההכשרה לשינויים הטכנולוגיים המתהווים. מקצועות נעלמים ואחרים נכנסים לאור השינויים בסחר העולמי ובביקושים. הטכנולוגיה משנה את פני המקצועות. יש לתת את הדעת בעניין מגוון רחב של מקצועות שוחקים ולעומת זאת לאפשר לעובדים להחליף עיסוק לאחר גיל הפרישה האוניברסאלי. מנסיונו של הדובר עדיף לבצע הסבת עובדים באותו מקום עבודה כשהדבר ניתן, לאור היכרותם הקודמת את אופי מקום העבודה והעובדים בו, מאשר לקלוט עובדים חדשים.

עו"ד מיכל הראל, משרד עורכות דין ארנה לין ושות' - סקרה את המצב המשפטי בישראל בעניין שביתות תוך מיקוד בשרותים החיוניים.

עו"ד הראל ציינה שלפי דו"ח השביתות השנתי של משרד העבודה והרווחה ישנה ירידה הדרגתית במספר ימים שאבדו למשק כתוצאה משביתות וכן במספר השובתים. לכן נשאלת השאלה מדוע להגביל את חופש השביתה. שביתה "בלתי מוגנת" במגזר הציבורי כמוגדר בחוק ליישוב סכסוכי עבודה אינה מזכה את העובדים להגנה מפני תביעות על נזקים וכן אינה מגינה מפני פיטורים. למרות זאת המעסיק הציבורי אינו נוהג להשתמש בסנקציות אלה וגם ציבורים נפגעים אחרים אינם מממשים את הסנקציות כאמור. השביתה מוגדרת בפסיקה בהגדרה רחבה לפיה כל הפרעה, שיבוש או שינוי במתווה העבודה היא בבחינת שביתה. השביתות מתחלקות לשביתה בעלת רקע כלכלי, שביתה פוליטית (אסורה) או מעין פוליטית- במצב של השלכות ישירות על העובדים מפעילות המעסיק אך אינה פוגעת בזכויותיהם. במצב זה- מותרים אמצעים ארגוניים חלקיים. סיווג אחר הוא- שביתת מוקד או שביתת הזדהות. השביתה נבחנת בעיקר לפי המטרה העיקרית בגינה אמורים לשבות. מבחן העילה העיקרית לשביתה היא גורם דומיננטי במערכת השיקולים להתרתה. מבחן נוסף הוא הנזק הנגרם לציבורים שונים מול החיוניות בפרוץ השביתה. מבחן המידתיות תוך התרת נציגים מהציבורים הנפגעים להופיע כדי להציג את היקף הנזק מקובל בביה"ד לעבודה. כמובן שקיימת תקופת הצינון בליווי ותוך קבלת החלטות בעניין ע"י האיגוד המקצועי. זו תקופה

שבה לא ניתן להפעיל אמצעים ארגוניים. ביה"ד יתערב בסכסוך העבודה ולא אחת יפעיל מערכת שיקולים ופיקוח וליווי של המו"מ שיוציאו את העוקץ מקיום השביתה.

מהו שרות חיוני- שרות קיומי בשעת חירום שבו השר לבטחון פנים מוסמך להפסיק או למנוע שביתה. הגדרת שרות חיוני במצבי שגרה – קיימת נטייה להרחיב את ההגדרה. זה נוגע בדרך כלל לסיכון חיים, בטחון אישי, בריאות התושבים. גם מאבטחי שרים הוכנסו לקטגוריה זו. נושאי חינוך ושרותי תקשורת הוגדרו כחיוניים. לעיתים אין העניין נוגע לשרות החיוני כשלעצמו אלא לפעילות החברה ממשלתית (חב' החשמל במקרה זה) מול גורמים שעברו תהליכי הפרטה או שאפשרו להם לספק מוצר או שרות שיש לו זיקה לחברה שעובדיה מעוניינים בשביתה.

לסיכום: חירות השביתה בישראל רחבה אולם בפועל מוטלות עליה מגבלות שפורטו. יש לנקוט בצעדים מהותיים לחיזוק ההידברות.

פרופ' אבי שימחון, יו"ר המועצה הלאומית לכלכלה, משרד ראש הממשלה. הדובר העמיד בפני הקהל נתונים המעידים על כך שעובדי החברות הממשלתיות משתכרים שכר גבוה שההצדקה היחידה לו היא כוחם ויכולתם להוות גורמי נזק משמעותי. לדבריו מבחינה עניינית ומתוך ניתוח עיסוקי עובדים אלה אין כל הצדקה לתשלום שכר בגובה כזה שאותו מממן הציבור. יש להפעיל את כללי ההיצע והביקוש ולא צריך להיאבק כנגד כוחות השוק.

בעניין ההצעות לקיום בוררות חובה יש לבחון את סכסוך העבודה שלא בין מעסיק לעובדיו אלא בין הציבור לבין העובדים של אותו שרות חיוני. זאת, מאחר שהאזרחים הם אלה המשלמים את המחיר של עלות שכר העובדים בשרותים אלה. לא מדובר כאן במעסיק פרטי ובשיקול שבין רווחיו לבין חלקם של העובדים בעוגה. פרופ' שימחון הביא דוגמאות המגבילות או אוסרות את זכות השביתה ממדינות מערביות שונות.

פאנל על שביתות ורפורמות בשרותים החיוניים ובעיקר בנמלי הים

יו"ר הפאנל, **ד"ר גדי ניסים**, חבר הנהלת האגודה, העלה סדרת שאלות המתייחסות לשרותים החיוניים, לעובדיהם, להיקף זכות השביתה ולפתרונות רצויים גם אגב ביצוע מהלכי רפורמה והפרטה בשרותים אלה. כמו כן העלה שאלה מרכזית בתקופה שבה עולות עמדות להגבלת זכות השביתה: מדוע להגביל את חופש השביתה כשיש מגבלות על קיומה והיקף השביתות מצוי בתהליך ירידה.

מר ניר יצחקי, יו"ר ועדת לוגיסטיקה בהתאחדות התעשיינים: עוסק בנושא מתוקף תפקידו הציבורי וכסמנכ"ל שרשרת אספקה ומשאבים בקבוצת חיפה. הוא תאר את הנזקים הנגרמים לעסקים ולמשק בעת הפעלת אמצעים ארגוניים. הבליט בעיקר את האירועים בנמלי הים והרכבת. לא קיימות אלטרנטיבות ממשיות לשרותים אלה. המגזרים הפרטיים הם בבחינת צדדים שלישיים לסכסוכי העבודה למרות שהם סופגים את עיקר הנזק. האזרח הקטן אינו חש בנזק הנגרם ולעומת זאת רגישות היצרנים גבוהה. לא אחת ישנו נסיון מצד מגזרים אלה להרגיע את הסכסוך ולמנוע נזקים. יש צורך לשפר את תהליכי ההידברות בין הצדדים לסכסוך.

מר יואב צוקרמן מחבר הספר "עבודת נמלים", סמנכ"ל פיתוח לשעבר בחב' נמלי ישראל: הגבלת זכות השביתה מהווה פתרון טכני ולא תשפר ואולי אף תרע את יחסי העבודה. מתאר ומברך על הרפורמות שסוכמו ואלה שבתהליכי סיכום. בית הדין לעבודה תיעל לדעתו את המחלוקות על הרפורמה שלא בהכרח עפ"י האינטרס של העובדים דווקא. קיימים פערי עמדות בנושאי סכסוכי עבודה במהלכי רפורמה בין שופטי ביה"ד הארצי לעבודה לבין שופטי בית הדין הגבוה לצדק.

מר אלון וייס, מחזיק תיק נמלי הים וחב' נתיבי ישראל, איגוד עובדי התחבורה, ההסתדרות החדשה: הרפורמה בנמל אילת וההפרטה עברה בדיונים וללא שביתות. לאחר מו"מ ארוך נחתמו הסכמים. ההסתדרות הולכת למתווי הפרטה בנמלי חיפה ואשדוד. במקרים מסוימים הממשלה חזקה יותר מציבור העובדים. התהליכים להכרזת סכסוכי עבודה ארוכים ומפותלים ולא מאושרים בלב קל ע"י ההסתדרות. מאשרים את הסכסוכים במקרים מעטים וגם כשהוא מוכרז מתקיים מו"מ מואץ המביא לסיומו. קיימת התחשבות במניעת הנזק שייגרם ופועלת בנושא ועדת חריגים המאשרת פעילות חלקית של השרותים עפ"י הנסיבות. המעסיק הציבורי נוטה יותר להתגמשות בעניין הסכמי "דור ב" ומגלה נוקשות כלפי תביעות מצד "דור א". חשוב ונכון להתייעץ עם נציגות העובדים בעניין פיתוח עסקי של שטחי הנמלים. מועמד שאינו מתאים ושייבחר יפגע במקבלי השרות.

מר אפי מלכין, משנה לממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר: דבריו נוגעים לפרספקטיבה רחבה יותר של הנושא מעבר לתחום נמלי הים. אין חשיבות לנושא המוצע-בוררות חובה. קיימים אתגרים במגזרים אחרים ולא דווקא בשרותים המוגדרים ספציפית כחיוניים, למשל, במגזרי המורים השלטון המקומי והבריאות. לאחר החתימה וההפרטות במסגרת שרותים מוגדרים אלה כחיוניים נותר ציבור קטן יחסית של עובדים ולכן ההיקף המצומצם מקרין על חשיבות הנושא. כשיש נחישות והתגייסות ממשלתית בכיוון מסוים הממשלה מסוגלת לממש צעדים לפי המדיניות

שהתוותה. כשיש איום בשביתה או כשיש לחץ ציבורי או בטחוני, הממשלה מהססת ואז אין קידום של הנושאים או שמתקיים סיכום שתוצאתו היא שממשלה נכנעת. אין פתרונות קסם. חוק יישוב סכסוכי עבודה לא תוקן וחייב לעבור שינויים. הדברים אמורים גם לגבי הארכת תקופת הצינון וגם לגבי נושאים לגיטימיים לקיום סכסוך. האם שינוי במדיניות המיסים או השלכות של שינויים טכנולוגיים הם עילות לסכסוכי עבודה לגיטימיים? . במגזר הציבורי עובדים בתחומים מסוימים מאבדים רלבנטיות. שיפור השרות לאזרח חשוב יותר מתחומי עיסוק שאנו עוסקים בהם כמו הגבלת זכות השביתה בשרותים חיוניים.

בדברי הסיכום במושב האחרון התבטא **מר פיטר לרנר**, מנכ"ל האגף לקשרים בינלאומיים בהסתדרות החדשה. לדבריו אזרחי העולם מביעים את חוסר סיפוקם מהמצב הכלכלי בעולם ובמדינותיהם ולכן קיימת בעיה בשטח. במהלך השתתפות המשלחת הטרייפרטיסטית של ישראל בוועידת ארגון העבודה השנה בוצעה פעילות אינטנסיבית בדיונים על אישור האמנה להתעמרות שנדונה ואושרה בדיוני הארגון. הערות רבות של המשלחת התקבלו במהלך הדיונים. הדובר חתם את דבריו בהצהרה שההסתדרות לא תאפשר הכנסת בוררות חובה בסכסוכי עבודה.

במושב זה העלו הדוברים את הצורך להעלות ולשמר את ערך הטרייפרטיזם בדרך רלבנטית ולחיוניות במימושה.

הצעות למימוש האתגרים העומדים בפני המגזר הציבורי בנושא השביתות בשרותים החיוניים

הערה: מרבית הדוברים בכנס לא צידדו בקיומה של בוררות חובה בשרותים החיוניים מסיבות שונות: הנתונים על הקטנה בהיקף השביתות, אין מרשם פלא לאי קיומן של שביתות במגזר האמור, קיימים לא מעט חסמים לפני פרוץ שביתות כאלה, הטיפול בנושא חייב להתמקד בשיפור משמעותי של הליכי ההידברות, מתכונת מוסכמת של המו"מ ומיצוי הדיונים. נראה שגם בקרב מייצגי המגזר הציבורי קיימת מחלוקת משמעותית לגבי תמיכה בבוררות חובה.

לאור ההתרשמות הברורה שנושא ההידברות העניינית בין הצדדים למו"מ קיבוצי ברמות השונות אינו מתמצה כהלכה והשיחות בין צדדים גולשות עד מהרה לעימות ולהאשמות הדדיות ומתנהלים כיפופי ידיים תוך הפעלת צעדים כוחניים בעיקר מוצע:

- שיפור כללי ומקיף של רמת ההידברות בין הצדדים ליחסי עבודה. על המבנה הטרייפטרטיסטי להתכנס ולקבוע כללים מוסכמים לקיום מסגרת ההידברות תוך התבססות על נתונים במו"מ, החלטה מסודרת על נושאי המו"מ, שימוש מוסכם במסגרות מגשרות לקביעת מתכונתו.
- הגעה להסכמות ברורות בדבר מיצוי הליכי המו"מ בין צדדים טרם נקיטה בצעדים עוינים או ארגוניים.
- הקמת גוף טרייפטרטיסטי מקצועי שיעסוק בגישור בין הצדדים ממו"מ במגזר הציבורי בכלל ובשרותים החיוניים שיוגדרו בפרט.
- לשפר במשותף את רמת ההידברות והתקשורת במיקוד על השרות הציבורי באמצעות מפגשים עיתיים במועדים שאין מתקיים בהם מו"מ.
- בהמשך לחתימת כל הצדדים הרלבנטיים על אמנת הגישור לפני למעלה מעשור שנים להכליל בהסכמים הקיבוציים את מרכיב הגישור בין יתר המסגרות העוסקות ביישוב חילוקי דעות.
- להביא את מרכיבי המו"מ, התנהלותו וסיכומו למודעותם של הצדדים לו במסגרות הענפיות והמפעליות באמצעות סדנאות משותפות לנציגי העובדים והמעסיקים.
- להטמיע את הנושא בקרב בתי ספר בכיתות המתאימות לכך.

**Israeli Industrial Relations Research Association (IIRRA) Event celebrating
the Centenary of the ILO & Conference "Tripartism as a leading concept in
both ILO's work and labour relations in Israel" Tel Aviv, 27-28 November**

2019

**Message by Guy Ryder, Director General, International Labour Organization
(ILO)**

It is a pleasure to be able to contribute to your celebrations of the ILO's Centenary, in Tel Aviv.

First of all, I would like to thank Israel's tripartite constituents for their long-standing commitment to the ILO. As well as the Ministry of Labour and Social Affairs, the General Federation of Labour Histadrut, and the Manufacturers' Association, I would also highlight the contribution made through the framework of the Israeli Industrial Relations Research Association (IIRRA).

The ILO has a long tradition of cooperation with IIRRA, as well as with the Friedrich Ebert Stiftung, which is co-hosting this event. Over the years, the IIRRA's annual conference has produced many valuable reflections and inputs, both to the work of the ILO in general and to our thinking on the future of work in particular.

Such contributions, along with those of the ILO's other member States, made an important contribution to the ILO's "Centenary Declaration for the Future of Work", adopted by the International Labour Conference last June.

The Declaration reaffirms the need to promote a "human-centred approach" to the future of work that places people and the work they do at the centre of economic and social policy and business practice. It outlines three pillars of action that we need to focus on and invest in, if we are to make this happen.

- First, investing in people's capabilities, so that they are equipped to benefit from the changes taking place in the world of work.
- Second, investing in the institutions of work.
- Third, increasing investment in decent and sustainable work. This means investing in people, in jobs, in equality (particularly gender equality), in skills and lifelong learning, in universal social protection, in technology, in the green economy, and in the hard and soft infrastructure that promotes a just and equitable development path.

Crucially, it also means investing in labour market institutions and social dialogue, including promoting freedom of association and the right to collective bargaining.

In this regard, I welcome your decision to make Tripartism the central item on your conference agenda this year.

In our current uncertain and complex times, tripartite dialogue and cooperation are needed more than ever, as I had the opportunity to discuss with the ILO's constituents and many other parties during my visit to your country last year.

In recent years, the concepts and practice of tripartism and social dialogue have been under pressure.

In many countries, unionisation and collective bargaining have declined; the aftermath of the financial crisis brought a particularly significant drop in several countries. However, I do not know of a better way to build consensus in society than through tripartism. It is a mechanism that allows the broadest range of society to have a say in economic and social developments. In a century of the ILO's work, we have seen that social dialogue and collective bargaining lie at the root of every sustainable success story. It is also notable that the countries that better resisted the impact of the financial crisis were those with effective social dialogue institutions.

So, it is no coincidence that the Centenary Declaration emphasizes the need for better social dialogue and collective bargaining if we are to address the challenges of the 21st Century - be they technological, demographic, environmental or social. I look forward to working with the IIRRA and all the tripartite Constituents of Israel to meet these challenges and implement the ILO's future of work agenda.

I wish you the best for your Conference.

כנס בינלאומי מיוחד

של האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה לציון 100 שנים לארגון העבודה הבינלאומי

28 לנובמבר 2019 אוניברסיטת ת"א, בניין פרץ נפתלי, אולם ונצואלה מס' 527

09:00-09:30 **התכנסות ורישום**

מושב ראשון

09:30-10:15

יו"ר: **ד"ר רובי נתנזון**, יו"ר ועדת ההיגוי של הכנס וחבר הנהלת האגודה
עו"ד אורלי ביטי, יו"ר האגודה
ד"ר אביגדור קפלן, מנכ"ל משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
עו"ד אופיר אלקלעי, מנכ"ל ורמ"ט ההסתדרות החדשה
עו"ד מיכל וקסמן חילי, מנהלת אגף עבודה ומשאבי אנוש, התאחדות התעשיינים
וחברת הנהלת האגודה
מר מיקי דריל, נציג קרן אברט ישראל
Valerie Van Goethem, ארגון העבודה הבינלאומי- ILO

הרצאה מרכזית

10:15-11:00

פרופ' גיא מונדלק, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת ת"א
טרייפרטיזם בארגון העבודה הבינלאומי בישראל - הישגים ומגבלות

Valerie Van Goethem, Governance and Tripartism Dep. Labour Law Unit ILO

11:00-11:15

הפסקה

11:15-11:30

מושב שני

11:30-12:30

יו"ר: **ד"ר עוזר כרמי**, חבר הנהלת האגודה
טרייפרטיזם בישראל- עבר, הווה, עתיד?
מר אילן לוי, הממונה לשעבר על הסכמי השכר באוצר
מר שי בירן, סמנכ"ל כלכלה ומדיניות, ההסתדרות החדשה

הפסקה

12:30-13:10

מושב שלישי

13:10-13:30

אתגרים חדשים ביחסי עבודה במגזר הציבורי בארץ ובעולם
יו"ר: **פרופ' יצחק הרפז**, נשיא המכללה האקדמית עמק יזרעאל וחבר הנהלת האגודה

מר אריאל יעקובי, יו"ר הסתדרות עובדי המדינה

13:30-14:15

סקירת מצב במספר מדינות

Valerie Van Goethem, Governance and Tripartism Dep., Labour Law Unit ILO

14:15-14:35

מר יהודה שגב, מנכ"ל נשיאות הארגונים העסקיים

14:35-15:05

סקירת המצב המשפטי בישראל

עו"ד מיכל הראל, משרד עורכות דין ארנה לין

15:05-15:35

פרופ' אבי שימחון, יו"ר המועצה הלאומית לכלכלה, משרד ראש הממשלה,

15:35-16:30

פאנל

יו"ר הפאנל: **ד"ר גדי ניסים**, המרכז האקדמי רופין וחבר הנהלת האגודה
מר אפי מלכין, משנה לממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר
מר אלון וייס, מחזיק תיק נמלי הים וחב' נמלי ישראל, איגוד עובדי התחבורה,
ההסתדרות החדשה
מר ניר יצחקי, סמנכ"ל שרשרת אספקה ומשאבים, קבוצת חיפה ויו"ר ועדת לוגיסטיקה,
התאחדות התעשיינים
מר יואב צוקרמן, מחבר הספר "עבודת נמלים" על הרפורמה בנמלי ישראל,
סמנכ"ל פיתוח בחב' נמלי ישראל לשעבר.

מושב רביעי

16:30-16:50

דברי סיכום

ד"ר רובי נתנזון

עו"ד אורלי ביטי

מר פיטר לרנר, מנכ"ל האגף לקשרים בינלאומיים ההסתדרות החדשה

**מעבר
להרשמה**