



גילוי דעת

האגודה הישראלית לחקר יחסי העבודה היא עמותה בלתי-תלויה שמפגישה נציגי עובדים, נציגי מעסיקים, נציגי ממשלה ונציגי אקדמיה, שעוסקים בחקר וניהול יחסי עבודה בישראל. אנו, חברי הנהלת האגודה החתומים מטה, מביעים את התנגדותנו הנחרצת למהלכים הבאים ולפגיעה שהם עלולים להשית על מערכת יחסי העבודה הקיבוצית בישראל:

א. השינוי המוצע בוועדה למינוי שופטים – בית הדין לעבודה הוא אחד המנגנונים המוסדיים החשובים במערכת יחסי העבודה בישראל. הוא מתפקד הן כערכאה שיפוטית והן כמנגנון של דיאלוג ופשרה. פוליטיזציה של הוועדה למינוי שופטים עלולה לאיין את הנייטרליות של בתי דין אלה ולפגוע ביכולתם לתווך בסכסוכי עבודה - כאשר השלטון ממנה את הדיינים הם משרתים את צרכיו ומוטים לטובת בעלי העניין המזוהים איתו.

ב. מהלכי החקיקה האחרונים - הליכים אלה, גם אם הושהו לעת זו, יחד עם הצעות חוק שונות שהונחו כעת ובעבר על ידי חברי הקואליציה, עלולים להביא לפירוק מערכת יחסי העבודה הקיבוצית אשר נבנתה במשך עשורים על ידי המדינה, ארגוני העובדים וארגוני המעסיקים. הצעות להחליש את זכות השביתה בצורה דרמטית, והחלשת המחויבות להסכמים קיבוציים הם לא פחות מניפוץ מערכת יחסי העבודה בישראל. הרפורמות המוצעות מסווה כוונות אלה באמצעות שימוש בעקרונות קונצנזואליים – חופש וזכויות הפרט, הגנה על הציבור וביזור הכוח – אולם בפועל חותרת להשיג בדיוק את ההפך.

נציגי הגופים השונים באגודה חוזרים ומביעים את מחויבותם לעקרונות הבאים:

1. חיוניותן של התאגדויות בעולם העבודה למשטר דמוקרטי – זכות ההתאגדות היא אחד מעקרונות היסוד של יחסי עבודה במערכת דמוקרטית. היא יפה לעובדים ומעסיקים כאחד. זכות זו מאפשרת את השמעת קולו של העובד היחיד, העצמאי, בעל המלאכה, התעשיין, שלא ישמע כשחקן בודד. במערכת כלכלית ללא התאגדויות, נשמע רק קולם של השלטון ושל שחקנים כלכליים חזקים במיוחד. להתאגדויות במערכת יחסי העבודה יש גם תועלות רבות. הן מהוות גורם מתווך בין היחיד לשלטון, מייצגות אידיאולוגיה כלכלית-חברתית, מייצגות אינטרסים משותפים ולכן גם מאפשרות את הכללתם ויישובם של סכסוכי עבודה בתוך מסגרת מוסכמת. הן מהוות את הבסיס ליצירת שינוי מוסכם על בסיס שוויוני. שכן מינימום, פנסיה חובה לכל עובד, שעות עבודה ומנוחה, חופשת מחלה וזכויות רבות אחרות - כל אלה נוצרו קודם מתוך מאבקים, משא ומתן ופשרה בין ארגוני עובדים ומעסיקים, ורק אחר כך תורגמו לחקיקה.

2. משולש הכוחות החברתיים – כמו בדמוקרטיות רבות אחרות, מערכת יחסי העבודה בישראל מבוססת במידה רבה על עיקרון משולש הכוחות (Tripartism), כלומר, מערכת המורכבת מנציגי המעסיקים, העובדים והמדינה. מטרתה של המערכת היא לדאוג לייצוג אפקטיבי של כלל האינטרסים. במדינות בהן המנגנון המשולש חלש, גדל גם אי-השוויון הכלכלי והחברתי. פירות הצמיחה זורמים לידי מעטים, שכן העובדים ותנאי עבודתם נשחקים.

3. דיאלוג – מערכת יחסי העבודה הקיבוצית מושתתת על דיאלוג. הן משא ומתן והן סכסוכים מנוהלים באמצעות כללי משחק שהותוו על ידי שלושת הגופים במערכת. חברי האגודה מודעים לפערים הקיימים בין מעסיקים ועובדים בשאלות שונות הקשורות לאופן ההתארגנות של העובדים ולאופן ניהולם של סכסוכי עבודה; אך ליבון המחלוקות הללו צריך להתנהל על ידי השחקנים במשותף, ולא על ידי הכתבה מלמעלה.

סיכומו של דבר, המהלכים האחרונים שנוקטת הממשלה מבטאים ניסיון של קבוצה רדיקלית ושולית לנצל סיטואציה פוליטית על מנת להרוס את מערכת יחסי העבודה בישראל. אמת, כמו מערכות חברתיות רבות, גם זו אינה חפה מפגמים, אך אנו מחויבים להילחם על מנת שהתיקונים יעשו במשותף, מתוך כבוד לחופש של השחקנים ולאיוון ביניהם.

על החתום:

ד"ר גדי נסים (יו"ר)

עו"ד אורלי ביטי

פרופ' אביעד בר-חיים

עו"ד יוסי גטניו

יצחק דויטש

פרופ' יצחק הרפז

פרופ' יעקב ויסברג

פרופ' אלי וייץ

פרופ' רן חרמש

פרופ' שלומית יניסקי רביד

עו"ד אמיר ירון

ד"ר עוזר כרמי

ד"ר לילך לוריא

עו"ד נעמי לנדאו

ד"ר פאינה מלמן סיון

ד"ר רובי נתנזון

מיכאל פרויליך

ד"ר אביב קדרון

דורון קרני



אתר: iirra.org.il

דוא"ל: info@iirra.org.il | ת.ד. 6342, חולון

נייד: 055-2722161