

זכות השביתה - הסיפור האמיתי

מהי חשיבותה של
זכות השביתה
ומה מעמדה בישראל?

מיכל שטיין ואסף בונדי



ינואר 2022



זכות השביתה נחשבת לאחת מזכויות היסוד הכלכליות-חברתיות בדמוקרטיה, ואף מוכרת ככזו בחוק הבין-לאומי. למרות שמקובל לחשוב שהשביתה היא כלי בידי עובדים חזקים, בפועל זכות השביתה בישראל מקוימת במאבק להגן על זכויותיהם של עובדים מוחלשים. סקירה מקצועית זו תציג את הנתונים, את הכשלים ואת ההגבלות המוטלים על זכות זו והפוגעים באחד מעקרונות הבסיס של המשטר הדמוקרטי.

הנחייה: עמית בן-צור

עריכה: נורית אורן אבישר

עיצוב: עדי רמות

תוכן

4	תקציר
6	הקדמה
7	מהי זכות ההתארגנות?
8	מהי זכות השביתה?
9	מי שובת ומדוע?
9	שביתות למען בריאותם ורווחתם של העובדים
10	שביתות למימוש זכות ההתארגנות
10	שביתות סולידריות
13	היעלמותן ההדרגתית של שביתות
15	מהן השפעות השביתה?
15	הדיון הכלכלי החד-ממדי
15	הדיון החברתי-כלכלי (שוויון וסולידריות)
17	הגבלות על זכות השביתה
18	הגבלות באמצעות הפרוצדורה המשפטית בישראל
19	שחיקת זכות היסוד
19	השביתה כמנגנון יעיל לסיום סכסוך עבודה
21	מתן אפשרות לקדם מטרות חברתיות רחבות
22	סיכום

איורים

12	איור 1: מספר ימי עבודה שאבדו למשק כתוצאה משביתות לפי ענף כלכלי, 2011-2020
14	איור 2: מספר ימי העבודה שאבדו למשק כתוצאה משביתות (2003-2020 (ל-1,000 שכירים)

תקציר

מהי זכות השביתה?

- ◀ השביתה, שהיא הזכות להפסיק לעבוד באופן קולקטיבי, היא אחד מהכלים הנתונים בידי עובדים ליישוב סכסוך עבודה.
- ◀ באמצעות פעולה קולקטיבית, תומכים העובדים זה בזה ומשפרים את יכולתם להשמיע את קולם לפני מעסיקים ואף לשפר את מעמדם ואת תנאיהם - וזאת באמצעות משא ומתן, שאינו תלוי ביכולת האישית של כל עובד.
- ◀ זכות השביתה היא מקור הכוח המרכזי של ארגוני העובדים. ככזו, היא מבטאת את יכולתם להניע את חבריהם לפעולה קולקטיבית למען שינוי חלוקת המשאבים, במקום העבודה ואף בחברה כולה.

מי שובת ומדוע?

- ◀ שביתות רבות בישראל הן של עובדים מוחלשים בשוק התעסוקה, שדורשים למנוע פיטורים או הרעה בתנאי העבודה או שדורשים שיפור במעמדם.
- ◀ לצד מאבקים לשיפור תנאי עבודה ולחתימה על הסכמי שכר, מהלכי התארגנות רבים מלווים לעיתים גם בשביתות על עצם זכות ההתארגנות.
- ◀ לצד שביתות הממוקדות במקומות עבודה ספציפיים, זכות השביתה משמשת גם ככלי מרכזי במאבק למען ציבורים חלשים ומושתקים.

שביתות סולידריות

- ◀ שביתות סולידריות מבליטות את חשיבותה של זכות השביתה לקידומן של מטרות כלל-חברתיות באמצעות עובדים מאורגנים, שמשתמשים בכוחם הקולקטיבי עבור אלה שקולם פחות נשמע והם מהווים חלקים נרחבים בחברה.
- ◀ בעוד שעובדים בשבדיה או בדנמרק יכולים לשבות כמעט ללא הגבלה למען זכויותיהם של עובדים אחרים ולמען מדיניות כלכלית חברתית, בישראל שביתות אלו מוגבלות מאוד.
- ◀ ההגבלה של שביתות סולידריות מזינה במידה רבה את הביקורת על אופייה של זכות השביתה בישראל ככזו השמורה לעובדים חזקים בלבד.

היעלמותן ההדרגתית של שביתות

מדו"חות מקומיים ובין-לאומיים נראית בבירור מגמה מתמשכת של צמצום במספר העובדים השובתים בישראל ובמספר ימי העבודה, שאבדו כתוצאה משביתה.

הגבלות על זכות השביתה

בחינה של סכסוכי העבודה המרכזיים שהתנהלו במהלך העשור האחרון מעלה, כי בית המשפט נוטה למנוע שביתות, גם כאשר אלו אינן נופלות בגדר שביתה פוליטית אסורה, ובכך מקפיא ומאריך את סכסוכי העבודה ואינו מאפשר לצדדים להגיע לפתרון.

נטייתו הגוברת של בית המשפט למנוע שביתות מציבה מכשולים לפני הסדרה מוסכמת של יחסי העבודה, כמו גם לפני יכולתם של ארגוני עובדים לקדם מטרות חברתיות רחבות.

מתן אפשרות לקדם מטרות חברתיות רחבות

בבסיסה של תפיסת עולם המבקשת לצמצם את אי-השוויון, לפעול למען זכויות העובדים המוחלשים ביותר בחברה ובעיקר להיאבק למען חברה דמוקרטית וחופשית יותר מניצול ומאפליה, צריכה לעמוד הדרישה להרחבת זכות השביתה ולצמצום המגבלות עליה.

זכות השביתה היא אחת מהדרכים המרכזיות למתן משמעות מעשית לזכות ההתארגנות של עובדים ומן הכלים הראשוניים, שעליהם מתבססים ארגוני עובדים בפעולתם לייצג את קולם של העובדים, לשפר את זכויותיהם ולהסדיר את שוק העבודה. בנוסף, זכות השביתה היא כלי חשוב מאין כמותו בקידום זכויותיהם של עובדים מוחלשים. אף על פי כן, לעיתים קרובות מדי בשיח הציבורי מוצגת זכות השביתה באור שלילי ושביתות של עובדים "חזקים" - כמו עובדי הרכבת או עובדי הנמלים - מושוות לפעולות אלימות. הסתירה הזו, עומדת בבסיס אחד המאבקים הפוליטיים החשובים שמתרחשים בישראל - על זכות השביתה והיקפה - ובה יתמקד נייר זה.

לאחר דיון על מהותה של זכות השביתה, המסמך יתמודד עם מספר טענות: הראשונה תהיה שארגוני עובדים משתמשים בזכות השביתה ככוח יתר מופרז או כמהלך "לא מידתי", שפוגע בציבור ובזכותו לשירותים; השנייה, תתייחס לריבוי השביתות בישראל כאקט שגורם לבעיות חברתיות וכלכליות והשלישית תדון בהצעה להטיל הגבלות נוספות על זכות השביתה. המסמך הנוכחי מציג את הנתונים, שלפיהם המניעים המרכזיים בפועל לשביתות בישראל הם מניעת הרעה בתנאי עבודה, צמצום או מניעה של פיטורי עובדים וכן דרישות להגנה ולשיפור מעמדם של עובדים מוחלשים.

כאשר בוחנים מקרוב מיהם השובתים ומהן הסיבות לשביתות בישראל, כפי שנעשה במסמך זה, אפשר לראות כי בפועל, זכות השביתה משמשת כלי במאבק להגן על זכויותיהם של עובדים מוחלשים וזאת בניגוד לאופן שבו מקובל לחשוב על כלי השביתה, ככלי העומד בעיקר לרשותם של עובדים חזקים. לצד מניעים אלו, אפשר גם במספר מקרים לראות את חשיבותה של השביתה לצורך הבטחת זכות ההתארגנות, זאת לאור התנגדותם של מעסיקים למימושה.

בנוסף, המסמך חושף כי ישנה מגמה מתמשכת של צמצום במספר העובדים השובתים בישראל ובמספר ימי העבודה, שאבדו כתוצאה משביתה. באופן ברור ועקבי, ארגוני עובדים אינם ששים לשבות, ומעדיפים ליישב סכסוכי עבודה בדיאלוג עם המעסיקים ועם המדינה, כאשר האפשרות ניתנת. הדוגמאות לכך רבות ועולות מדבריהם של נציגי ארגוני העובדים השונים בישראל. ראו לדוגמה את דבריו של יו"ר ההסתדרות, ארנון בר-דוד, בעניין המאבק להעלאת שכר המינימום¹. לבסוף, המסמך מצביע על כך שהדרישות להגביל את זכות השביתה בישראל מתעלמות מהגבלות לא-פורמליות רבות

¹ <https://www.davar1.co.il/338450/>.

המוטלות על זכות זו מצד מערכת המשפט, דרך אילוץ גישור וכן במניעה מתמשכת של שביטות בשירותים ציבוריים ופרטיים כאחד. לאור מרכזיות השביתה למימוש זכות ההתארגנות, מבטאות הגבלות אלו כרסום הדרגתי באחד מעקרונות הבסיס של המשטר הדמוקרטי, באמצעות החלשת חופש הביטוי וכוח המיקוח של ציבור העובדים בדבר חלוקת המשאבים בחברה.

מהי זכות ההתארגנות?

זכות ההתארגנות היא אבן יסוד במשטר דמוקרטי המכיר בכך, שכל אדם חופשי להקים ארגון או להצטרף לארגון קיים ולפעול במסגרתו להשגת מטרה משותפת. ההתארגנות הקולקטיבית היא שנותנת את הכוח לפעול ולנסות להשיג את המטרה במשותף.

באמצעות פעולה

קולקטיבית, תומכים

העובדים זה בזה ומשפרים

את יכולתם להשמיע את

קולם לפני המעסיק ואף

לשפר את מעמדם ואת

תנאיהם - וזאת באמצעות

משא ומתן, שאינו תלוי

ביכולת אישית

עובדים ומעסיקים אינם שווים כוח ביחסי העבודה, מכיוון שהמעסיקים יכולים להעסיק ולפטר עובדים בהתאם להחלטתם ומוטלות עליהם רק מעט מגבלות חוקיות. במצב זה, היכולת של עובד בודד להשמיע את קולו או לשפר את מעמדו מבוסס רק על יכולותיו האישיות, על הביקוש ליכולות אלה ברגע נתון וכן על טוב ליבו או נכונותו של המעסיק. ההתארגנות של עובדים² פועלת לצמצם את חוסר השוויון הזה, על בסיס ההבנה שהמעסיק לא יוכל להחליף את כל העובדים בעת ובעונה אחת. באמצעות פעולה קולקטיבית, תומכים העובדים זה בזה ומשפרים את יכולתם להשמיע את קולם לפני המעסיק ואף לשפר את מעמדם ואת תנאיהם - וזאת באמצעות משא ומתן, שאינו תלוי ביכולת אישית.

² ההתארגנויות עובדים מתרחשות ברמות שונות של שוק העבודה: ברמה המפעלית-מקומית, ברמה הענפית או המקצועית-פרופסיונאלית וברמה הלאומית של כלל שוק העבודה באמצעות ההתארגנות במקום העבודה, בענף או במקצוע.

השביתה, שהיא הזכות להפסיק לעבוד באופן קולקטיבי, היא אחד מהכלים הנתונים בידי העובדים ליישוב סכסוך עבודה. בהיעדר הכרה בזכות השביתה, יוכל מעסיק לסרב לדרישות העובדים לכל שינוי בתנאי העבודה

זכות השביתה היא מקור הכוח המרכזי של ארגוני העובדים, וככזו היא מבטאת את יכולתם להניע את חבריהם לפעולה קולקטיבית למען שינוי חלוקת המשאבים, במקום העבודה ואף בחברה כולה

זכות השביתה נחשבת לאחת מזכויות היסוד הכלכליות-חברתיות בדמוקרטיה ומוכרת ככזאת בחוק הבין-לאומי³. למרות שבישראל אין חוק המעגן את זכות השביתה, היא הוכרה בחקיקה⁴ ובפסיקה⁵ כזכות יסוד, כיוון שהיא בין הכלים העיקריים שנותנים משמעות מעשית לזכות ההתארגנות בארגון עובדים. כוחה של השביתה בא לידי ביטוי ביכולת לאזן את חוסר השוויון ביחסים בין עובדים למעסיקים - באמצעות הפסקה קולקטיבית של העבודה ועצירת הפעילות העסקית, אמצעי אשר ללא זכות השביתה נמצא בלעדית בידי של המעסיק. אם כן, ללא זכות השביתה הייתה נפגעת זכותם של העובדים להתארגן ולנהל משא ומתן קולקטיבי על תנאי עבודתם.

כאשר משא ומתן קיבוצי (או הדרישה לקיום משא ומתן) מגיע למבוי סתום וקשה לפתרון, יכול ארגון העובדים להכריז על סכסוך עבודה אל מול המעסיק (בין אם מדובר במעסיק יחיד - פרטי או ציבורי - ובין אם מדובר בארגון מעסיקים). השביתה, שהיא הזכות להפסיק לעבוד באופן קולקטיבי, היא אם כן אחד מהכלים הנתונים בידי העובדים ליישוב סכסוך עבודה.

3 האמנה הבין-לאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות (United Nations, 1996) והאמנה 87 של ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO, 1984), מעגנות את ההכרה בזכות השביתה בחוק הבין-לאומי, ואושרו על ידי כל המדינות. כמו כן, התנכלות לעובדים, כולל פיטורים בשל השתתפות בשביתה, נאסרה באמנות ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO) וכן באמנות האו"ם. מדינת ישראל, כחברה בארגון העבודה הבין-לאומי באו"ם וכן מכוח אשרור חלק מהאמנות, קיבלה על עצמה את העקרונות שהותוו בהן.

4 בסעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז 1957 הכנסת העניקה לעובד הגנה מפני פיטורים עקב השתתפותו בשביתה.

5 ישנם כמה פסקי דין בולטים המעגנים את זכות השביתה ואת זכויות העובדים בעת שביתה. בין היתר, ניתן למנות את פסק דין עס"ק 1008/00 שבו בית הדין הארצי לעבודה קבע כי זכות השביתה נגזרת מערך כבוד האדם, וכי פגיעה בזכות זו מונעת מארגון העובדים את הכלי העיקרי המאפשר לו להפעיל לחץ על המעסיק. בנוסף, בפסק דין עענ 742/05 קבע בית הדין הארצי לעבודה את היקף האיסור על העסקת עובדים במקום העובדים ששובתים. בפסק דין תבי"ע נ/03-813 קבע בית הדין האזורי לעבודה בחיפה כי אין לפגוע בזכויות העובדים בזמן שביתה, שכן היא נכללת בחלק מרצף תקופת העבודה של העובד.

בהיעדר הכרה בזכות השביתה, יוכל מעסיק לסרב לדרישות העובדים לכל שינוי בתנאי העבודה.⁶

זכות השביתה היא מקור הכוח המרכזי של ארגוני העובדים, וככזו היא מבטאת את יכולתם להניע את חבריהם לפעולה קולקטיבית למען שינוי חלוקת המשאבים, במקום העבודה ואף בחברה כולה. חשוב להבין שבלי זכות זו היכולת של אותם ארגונים לקדם מטרות חברתיות-כלכליות מוגבלת מאוד.⁷ ההכרה בזכות השביתה כזכות יסוד מבטאת את ההכרה בזכותם של ארגוני העובדים להשפיע על הסדר הקיים, המוכתב על פי רוב באופן חד-צדדי וחד-כיווני על ידי המעסיקים ועל ידי הממשלה.

מי שובת ומדוע?

**שביתות רבות בישראל
הן של עובדים מוחלשים
בשוק התעסוקה, הדורשים
החל ממניעת הרעה בתנאי
עבודה ומניעת פיטורים ועד
לדרישות לשיפור מעמדם**

שביתות אינן מקשה אחידה, הן מונעות מסיבות שונות ומתקיימות בקרב מגוון עובדים. שביתות רבות בישראל הן של עובדים מוחלשים בשוק התעסוקה, הדורשים החל ממניעת הרעה בתנאי עבודה ומניעת פיטורים ועד לדרישות לשיפור מעמדם.

שביתות למען בריאותם ורווחתם של העובדים

לצד שביתות אלה, ניכרת חשיבותן של שביתות שדרישות לשיפור תנאי שכר אינו עומד בבסיסן.

לדוגמה, בשנת 2011 למעלה ממחצית ימי העבודה שאבדו למשק עקב שביתות (59%) נזקפו לשירותי הבריאות, הרווחה והסעד (כפי שניתן לראות באיור 2). בעוד ששביתות אלו שויכו לנושא שכר והסכמי עבודה (50%-ו-34% בהתאמה⁸), הן היו גם - וכנראה בעיקר - על רקע מאבק לשיפור תנאי העבודה. שביתת הרופאים, שעשתה שימוש בסיסמה "להציל את הרפואה הציבורית בישראל", עסקה, מלבד בתביעות שכר, גם בדרישה לצמצם את שעות העבודה הרבות והרצופות, להרחיב את מספר תקני כוח האדם במערכת, להגביל את העומס הרב המוטל על הרופאים וכן לחזק את מערכת הבריאות הציבורית.

שביתת העובדות הסוציאליות ב-2020 עסקה גם היא, מלבד בתביעות שכר, בתנאי

⁶ מונדלוק, גיא. "יחסי עבודה בעידן של תמורות". המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2004.

⁷ Wright, Eric-Olin 2000. "Working-Class Power, Capitalist Class Interests and Class Compromise". *American Journal of Sociology* 105(4): 957-1002.

⁸ ד"ח הממונה הראשי על יחסי עבודה, בנוגע לנתוני השביתות לשנת 2011. יולי 2012.

עבודה ירודים, בביטחון של העובדות, בעומס הרב ובמחסור בתקנים. ולבסוף, גם האיום של ההסתדרות הכללית בשביתה, בשנת 2018, למען שיפור תנאי הבטיחות בעבודה בענף הבניין עסק בדרישה הבסיסית - לשמור ולהגן על חיי העובדים מפני תאונות עבודה רבות - תוך התעלמות מתנאי שחר.

שביתות למימוש זכות ההתארגנות

לצד מאבקים לשיפור תנאי עבודה ולחתימת הסכמי שחר, מהלכי התארגנות רבים מלווים לא אחת גם בשביתות על עצם זכות ההתארגנות. על אף האיסור החל על מעסיקים לפגוע או לחבל בתהליכי התארגנות של עובדיהם, רבים מהם מנסים לסכל מהלכי התארגנות בתחומם. לדוגמה, בשנים 2012, 2013 ו-2015 חלק גדול מימי השביתה היו ביטוי למאבקם של עובדי פלאפון, הוט, מגדל ואחרים על עצם ההכרה של המעסיק בהתארגנותם. מאבקים אלו, שהתנהלו גם בזירה המשפטית, הובילו להגבלת חופש הביטוי של מעסיקים בנושאים הקשורים בהתארגנות עובדים.⁹

שביתות סולידריות

יש להדגיש, כי לצד שביתות הממוקדות במקומות עבודה ספציפיים, משמשת זכות השביתה גם ככלי מרכזי במאבק למען ציבורים חלשים ומושתקים. בשנים 2011 ו-2012, מיוחסת העלייה במספר ימי השביתה בעיקר למאבק של ההסתדרות - על בסיס שביתת עובדי המגזר הציבורי למען זכויות עובדי הקבלן המועסקים במגזר הציבורי¹⁰. בזכות המאבק עובדים אלה זכו לשיפורי שחר, ולאחר איום בשביתה נוספת ב-2015 נקלטו חלקם להעסקה ישירה¹¹.

לצד שביתות הממוקדות במקומות עבודה ספציפיים, משמשת זכות השביתה גם ככלי מרכזי במאבק למען ציבורים חלשים ומושתקים

9 עמ"ק 25476-09-12. ב-The Marker - "פסק דין פורץ דרך: למעסיק אסור להתערב בהתארגנות עובדי" (2.1.2013) <https://www.themarker.com/career/1.1899313>

10 ב-The Marker - "שטייניץ ועיני חתמו: שחר עובדי הקבלן יוצמד למגזר הציבורי" (4.12.2012) <https://www.themarker.com/career/1.1879330>

11 בכלכליסט - "השביתה בוטלה: 10,000 עובדי קבלן יקלטו בהעסקה ישירה עפ"י ההסכם עם ההסתדרות" <https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3664823,00.html>

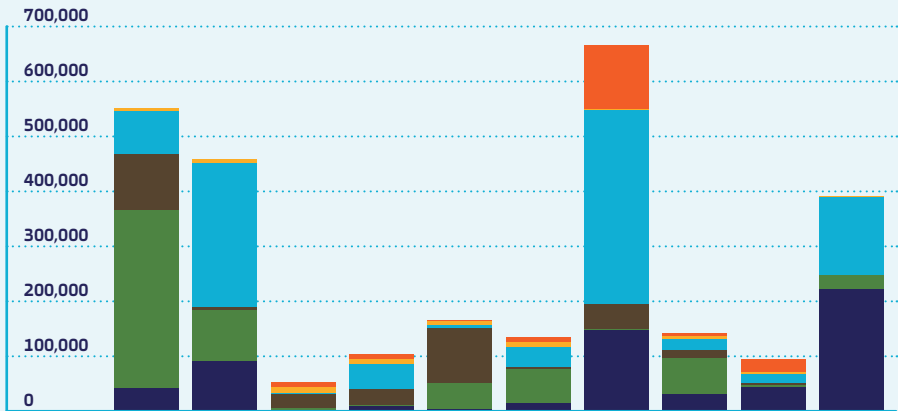
שביתות סולידריות כלליות הוכרזו גם כחלק ממאבק לשיפור הבטיחות של עובדי הבניין, וכן כחלק ממאבק למען הגדלת קצבאות הנכות, שאליו הצטרפה ההסתדרות בתמיכה. נוסף לכך, היה זה רק איום בשביתה כללית, שאפשר את העלאת שכר המינימום במשק ב-2014 בכ-20%, מהלך אשר שיפר את מעמדם של העובדים בדרגות השכר הנמוכות במשק בין 2014 ל-2018. בשנת 2017, 52% מימי העבודה שאבדו למשק היו תוצאה של שביתת סולידריות כנגד פיטוריהם הנרחבים של עובדי טבע בישראל, שהקיפה חלקים גדולים במשק הישראלי.

**שביתות סולידריות
מבליטות את חשיבותה
של זכות השביתה לקידומן
של מטרות כלל-חברתיות
באמצעות עובדים
מאורגנים, שמשתמשים
בכוחם הקולקטיבי עבור
אלה שקולם פחות נשמע
והם מהווים חלקים
נרחבים בחברה**

רוב השביתות האלו לא יועדו עבור העובדים המאוגדים המועסקים במגזר הציבורי, אלא בעיקר עבור חבריהם המועסקים במגזר הפרטי ורובם אינם מאוגדים - אלו שזכויותיהם הן מהנמוכות במשק - וזאת כחלק מאסטרטגיה סולידרית בסיסית. שביתות סולידריות אלו מבליטות את חשיבותה של זכות השביתה לקידומן של מטרות כלל-חברתיות באמצעות עובדים מאורגנים, שמשתמשים בכוחם הקולקטיבי עבור אלה שקולם פחות נשמע והם מהווים חלקים נרחבים בחברה.

איור 1: מספר ימי עבודה שאבדו למשק כתוצאה משביתות לפי ענף כלכלי, 2011-2020

● שירותים ציבוריים
 ● שירותי בריאות, רווחה וסעד
 ● תעשייה, כרייה וחורשת
 ● חינוך
● תחבורה, אחסנה ותקשורת
● בנקאות, ביטוח ופיננסים



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
חינוך	42,533	92,330	2,130	10,150	4,794	15,875	147,915	32,204	45,008	222,120
	8%	20%	4%	10%	3%	11%	22%	22%	41%	57%
שירותי בריאות, רווחה וסעד	323,272	92,400	2,013	1,680	47,008	61,670	2,200	65,000	2,000	25,459
	59%	20%	9%	2%	28%	44%	0%	45%	2%	7%
תעשייה, כרייה וחורשת	101,650	4,900	24,474	28,510	100,105	3,360	43,827	13,530	4,300	23
	18%	1%	47%	28%	60%	2%	7%	9%	4%	0%
שירותים ציבוריים	78,869	261,030	2,300	46,223	4,263	35,500	352,845	21,750	16,611	141,900
	14%	56%	4%	45%	3%	26%	52%	15%	15%	36%
תחבורה, אחסנה ותקשורת	5,085	7,800	11,471	7,450	8,718	10,665	3,190	4,161	4,157	1,065
	1%	2%	22%	7%	5%	8%	0%	3%	4%	0%
בנקאות, ביטוח ופיננסים	200	-	7,300	9,400	1,270	8,000	114,475	5,325	23,300	-
	0%	0%	14%	9%	1%	6%	17%	4%	21%	0%
אחר	1,000	4,500	-	140	1,195	3,615	8,390	2,160	15,015	255
	0%	1%	0%	0%	1%	3%	1%	1%	14%	0%
סה"כ	552,609	462,960	49,687	103,553	167,353	138,685	672,842	144,130	110,391	390,822
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

מקור הנתונים: דו"ח הממונה הראשית על יחסי העבודה, משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים.
עיבוד הנתונים: פורום ארלזורוב.

באיור מספר 1 אפשר לראות את מספר ימי העבודה, שאבדו למשק משביתות לפי הענף שבו התקיימה השביתה, בין השנים 2011-2020. מהנתונים עולה ששביתות מתקיימות בענפי כלכלה מגוונים, ואינן נתונות רק בידי אותם ועדים חזקים כפי שנראה בדימוי הציבורי. יתרה מכך, מהדו"ח של הממונה הראשי על יחסי עבודה, הכולל גם את נתוני השביתות לשנת 2013 מתברר ש-31% מימי העבודה שאבדו למשק בשנה זו עקב שביתות היו של עובדי חברת פלאפון והוט במאבקם להתארגנות. ואילו בשנת 2017, 52% מימי השביתה שאבדו, כפי שצוין, היו בקרב עובדי השירותים הציבוריים, כאשר ההסתדרות הכריזה על שביתת סולידריות עם עובדי חברת טבע.

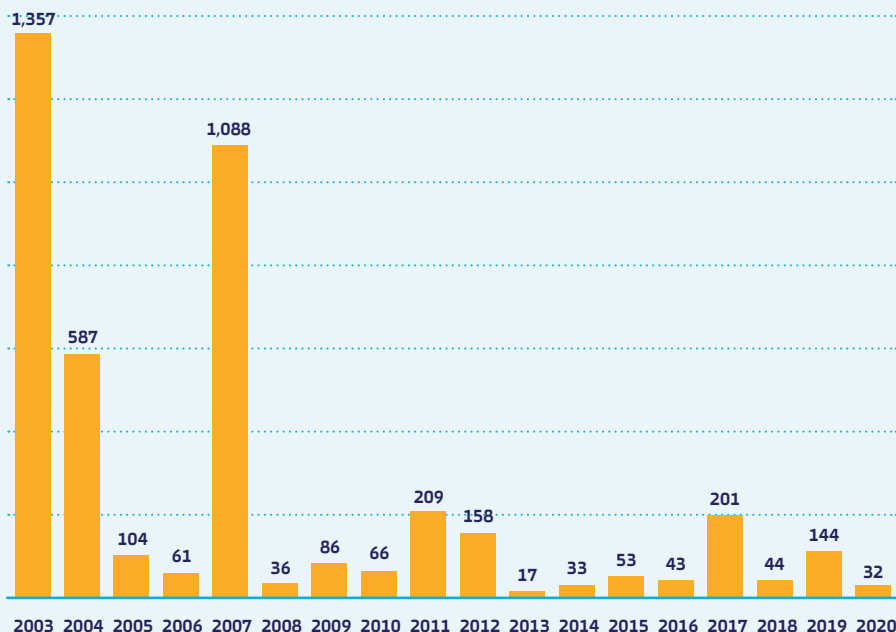
היעלמותן ההדרגתית של שביתות

מבקרי זכות השביתה מרבים לטעון, כי השביתות הרבות המאפיינות את ישראל גורמות נזק לציבור הרחב באמצעות פגיעה באספקת שירותים חיוניים ובצמיחה הכלכלית. אולם, מדו"חות שנתיים של הממונה הראשית על יחסי עבודה בישראל, וכן מדוחות בין-לאומיים נראית¹² בבירור מגמה מתמשכת של צמצום במספר העובדים השובתים בישראל ובמספר ימי העבודה, שאבדו כתוצאה משביתה.

מדו"חות מקומיים
ובין-לאומיים נראית בבירור
מגמה מתמשכת של
צמצום במספר העובדים
השובתים בישראל ובמספר
ימי העבודה, שאבדו
כתוצאה משביתה

12 <https://www.oecd.org/els/emp/Industrial-disputes.pdf> Collective bargaining in OECD and accession countries. Industrial disputes. OECD 2015.

איור 2: מספר ימי העבודה שאבדו למשק כתוצאה משביתות 2003-2020 (ל-1,000 שכירים)



מקור: דו"ח הממונה הראשית על יחסי עבודה, משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים.
עיבוד: פורום ארלוזורוב.

מאיור 2 ניתן לראות באופן ברור, כי ישנה מגמת ירידה מתמשכת בימי השביתה שאבדו לאורך השנים.

גורמים רבים משפיעים על מגמה זו, כשבין היתר אפשר להצביע על השינויים המבניים שחלו בכלכלה ובשוק העבודה, הן ברמה העולמית והן ברמה המקומית, וזאת לצד צמצום בשיעור החברות בארגוני עובדים¹³. בנוסף, ארגוני עובדים אינם ממהרים להוציא לפועל שביתה, שכן היא גוררת פגיעה לא רק במעסיקים, אלא גם בעובדים עצמם ואף בציבור. לפיכך, הם לרוב יעדיפו ליישב סכסוכי עבודה בדיאלוג¹⁴.

¹³ מונדלק, גיא. "יחסי עבודה בעידן של תמורות". המכון הישראלי לדמוקרטיה. נייר עמדה מס' 54, נובמבר 2004, עמ' 11-16. דגן-בוזגלו, נוגה. "הזכות לעבודה בישראל: מבט משפטי ותקציבי". מכון אדווה 2007, עמ' 5-6.

¹⁴ "אם אצליח להעלות את שכר המינימום ללא שביתה - זה יהיה הישג גדול ביותר", **חדשות ההסתדרות**, אוקטובר 2021.

השביתה היא אם כן, אמצעי העומד לרשות העובדים כחלק ממשא ומתן קיבוצי, ואינה משמשת כמטרה בפני עצמה¹⁵.

מהן השפעות השביתה?

הדין הכלכלי החד-ממדי

בדין הכלכלי בנושא מניחים, ששוק העבודה המודרני מייצר "עלויות חיצוניות" (Externalities)¹⁶, שיש להכיר בהן ולפעול לצמצומן. אלו באות לידי ביטוי באי-שוויון כלכלי, זיהום סביבתי, אפליה על רקע מגדרי, אתני ולאומי והפרדה, שהולכת וגוברת בין קבוצות שונות של עובדים. על פי הגישה החד-ממדית השלטת בשיח הציבורי נראה כי ארגוני העובדים והשביתות שהם מובילים הם מהמקורות המרכזיים לאותן עלויות חיצוניות, ולכן יש לצמצם את כוחם ואת השפעתם. הטענה היא שארגוני העובדים מטילים חסמים על היכולת של השוק לפעול באופן חופשי, באמצעות הסדרה של תנאי עבודה והגבלה על העסקת עובדים ועל פיטורים. זו ההנמקה לקביעה של מי שמאמינים בגישה זו, שארגוני העובדים פוגעים במעסיקים, בצרכנים ובעובדים עצמם¹⁷.

הדין החברתי-כלכלי (שוויון וסולידריות)

אולם גישה זו מטשטשת את יחסי הכוח הטמונים בחברה באמצעות הסוואת ההשלכות של זכות השביתה על הקבוצות החלשות ביותר בציבור ועל אי-השוויון החברתי-כלכלי. למעשה, על אף הביקורת המושמעת תדיר כנגד זכות השביתה, נראה שיש לה ולביקורת כלפי ארגוני העובדים תמיכה מועטה מאוד בציבור הרחב, אשר מבקש ברובו לחזק את הסולידריות החברתית בישראל. מגמה זו באה לידי ביטוי בתמיכה הגדלה ברעיונות העבודה המאורגנת ובארגוני עובדים כשחקנים לגיטימיים, הפועלים לשיפור תנאי

על אף הביקורת המושמעת תדיר כנגד זכות השביתה, נראה שיש לה ולביקורת כלפי ארגוני העובדים תמיכה מועטה מאוד בציבור הרחב

15 כפי שהתבטא יור' איגוד עובדי התחבורה בהסתדרות, אבי אדרי, כתגובה לדחיית בית הדין בנושא הבקשה של הנהלת נמל אשדוד להוציא צו מניעה לשביתה: "אנחנו שמחים שבית הדין החזיר לעובדים את הכלים שבעזרתם הם יכולים להגיע להסכם קיבוצי. לא נמהר להפעיל את הכלים הללו, ובוודאי שלא נפגע בציבור. כל המטרה היא להגיע להסכם אחרי שבע וחצי שנים של מו"מ", **חדשות ההסתדרות**, 31.1.21, "בית הדין דחה את בקשת הנהלת נמל אשדוד וקבע: מותר לעובדים לשבות".

16 עלויות חיצוניות מוגדרות כעלויות מעסקה כלכלית המוטלת על אנשים או על פירמות, שלא מעורבים ישירות בעסקה באופן ישיר או עקיף (מקור).

17 Freeman, Richard B and Medoff, James. 1984. *What Do Unions Do*. Verso Books.

עבודה וככלי משמעותי לניידות חברתית.

תובנה זו עולה מנתוני הסקר החברתי של **הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה** (2016)¹⁸, לפיהם מרבית מאוכלוסיית השכירים (89%) מכירה בחשיבותם של ארגוני עובדים, וכן בתרומתם לשיפור תנאי עבודה (65%). אלו אינם רק העובדים המבוגרים, להפך. נראה כי השיעורים הגבוהים ביותר בקרב שכירים, המכירים בחשיבות של ארגוני עובדים, היא דווקא בקבוצת הגיל 25-34 (91%), כמו גם בגיל 20-24, בגיל 35-40 (90%) ובגילים 45-64 (89%), כשדווקא אלו בני ה-65 ומעלה עומדים "רק" על 82% תמיכה בזכות העובדים להתאגד. מעבר לנתוני הסקרים תובנה זו נראית גם בשטח, ביום-יום. מאז 2008 עשרות אלפי עובדים מצטרפים לראשונה בחייהם לארגוני עובדים בגל התארגנויות מתמשך, ונאבקים למען השפעה על מקום עבודתם.¹⁹

גם בארצות הברית, המאופיינת במגבלות רבות על פעילותם של ארגוני העובדים,²⁰ נמצאה תמיכה ניכרת בהם ואף בזכות השביתה, כפי שניתן לראות, למשל, בגל השביתות שסחף את המדינה במחצית השנייה של שנת 2021. בפועל, אלפי עובדים לאורך המדינה יצאו לשביתה - כולל 10,000 עובדי ג'ון דיר (John Deere) באילינוי ובאיווה, ו-1,400 עובדי קלוג'ס (Kellogg) במישיגן, פנסילבניה, נברסקה וטנסי. בסקר שנערך לאחרונה בעקבות גל השביתות²¹ נמצא כי יותר ממחצית מהשכירים רואים באופן חיובי את איגודי העובדים (58%), תומכים בשביתות הנוכחיות (53%) ורוצים ייצוג קיבוצי במקום עבודתם (54%).

אם כך, כיצד אפשר להסביר את התמיכה הרחבה בפעילותם של ארגוני העובדים כנגד הביקורת כלפי כלי השביתה, שמקנה להם את השפעתם? אנו טוענים שהסתירה בין התמיכה במאבקי עובדים לבין השאיפה להגבלת כוחם, נובעת מהתמקדות מוטית בשיח הציבורי אודות שביתות של עובדים "חזקים" בשירותים הציבוריים החיוניים. בשיח הציבורי המאבק של עובדים אלו מוצג תדיר כ"לא מידתי", כלומר כמאבק למען זכויות

¹⁸ התארגנויות עובדים וזכויות עובדים בישראל, מתוך הסקר החברתי 2016. הודעה לתקשורת, 11 פברואר 2018.

¹⁹ לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בשנת 2012 שיעור בני ה-20 ומעלה, שהיו חברים בארגון עובדים כלשהו עמד על 25%, ואילו בשנת 2016 שיעור זה עמד על 27%. ראו גם את מחקרם של חגי אטקס וגיא אלמוג (בנק ישראל), שמצביע על עלייה בשיעור העובדים המאורגנים בישראל בין השנים 2014-2018. <https://www.boi.org.il/he/NewsAndPublications/PressReleases/Pages/31-10-21.aspx>

²⁰ Nationsl Labor Relations Board. <https://www.nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/em-20-ployer-union-rights-and-obligations>. ראו גם מאמרו של Eric Olin Wright (ה"ש 5 לעיל).

²¹ Blue Rose research pulse polling: Striketober. October 26, 2021.

יתר, אשר פוגע באופן משמעותי במדינה ובציבור²². אבל כפי שנראה בהמשך, מבט על הגבלת שביתות בישראל חושף תמונה שונה מאוד.

הגבלות על זכות השביתה

כמו זכויות רבות, גם זכות השביתה מוגבלת, כדי לאפשר את שילובה עם חירויות ועם זכויות נוספות, כמו למשל חופש העיסוק, הזכות לשירות ציבורי, זכות הקניין של המעסיק וזכויות שונות של הציבור כגון הזכות לחופש התנועה, הביטוי, הביטחון וכיו"ב. במדינות רבות עיקרון המידתיות מאזן ביניהן באמצעות שורה של מנגנונים: דרישות פרוצדוראליות בטרם נקיטת שביתה, כגון הודעה מראש; איסור על התארגנות או שביתה של עובדים מסוימים; הגבלה שיפוטית על היקפן; וכן החובה להשתמש במנגנונים חלופיים ליישוב סכסוכים לפני השביתה. מנגנונים אלה מגבילים את זכות השביתה.

ישראל מכירה בזכות השביתה הן בחקיקה והן בפסיקה המשפטית, אך יחד עם זאת מוטלות על זכות יסוד זו מגבלות שונות²³. למרות היעדר חקיקה העוסקת בזכות השביתה באופן ישיר, חוק יישוב סכסוכי עבודה²⁴ מסדיר את הנושאים, שבגינם אפשר לפתוח בסכסוך עבודה ואת ההליכים הנדרשים לשם קיומה החוקי של שביתה בגין סכסוך זה. רק בנושאים המוגדרים בחוק כחלק מסכסוך עבודה ובהתאם לנהלים הבירוקרטיים המפורטים בו, יכול ארגון העובדים להכריז על שביתה, שתקבל הגנה בחוק מפני תביעות חוזיות ונזיקיות²⁵.

הנושאים שבעטיים אפשר לפתוח בסכסוך עבודה הם: (1) כריתתו, חידושו, שינויו או ביטולו של הסכם קיבוצי; (2) קביעת תנאי עבודה; (3) קבלת אדם לעבודה או אי-קבלתו או סיום עבודתו; (4) קביעת זכויות וחובות הנובעות מיחסי עבודה. החוק קובע כי סכסוך עבודה (וכתוצאה מכך - שביתה) הקשור בנושאים אחרים הוא אסור. ההליכים הנדרשים לשם קיומה של שביתה הם הודעה מוקדמת של 14 יום למעסיק על קיומו של סכסוך העבודה, והודעה נוספת (גם היא בהתראה דומה) על הנקיטה בשביתה עצמה.

22 אפשר לראות ייצוג זה בשלל פרסומים ציבוריים. להלן כמה דוגמאות: (1) **בגלובס** פורסמה כתבה (18.10.21) העוסקת בשביתת עובדי הרכבת כחלק מסכסוך עבודה הנוגע לשינויים בחברה. הכותרת: "דרישה לתוספת שכר של אלפי שקלים והגנה מפני פיטורים: הקרב על הרכבת חוזר על חשבונכם".
(2) **TheMarker** פורסמה כתבה בנוגע להסכמים בין המדינה להסתדרות סביב נמל אשדוד (24.2.21). הכותרת: "המדינה תיכנע לדרישות העובדים שמקדמת רגב - ותמנע תחרות עם נמל אשדוד".
(3) **ynet** פורסמה כתבה בנושא (13.9.21) שכותרתה: "האוצר על המשבר במלטים: 'נזק ממשי למשק הישראלי'".

23 דגן, בוזגלו. הזכות לעבודה. אדווה, 2007.

24 https://www.nevo.co.il/law_html/law01/175_001.htm

25 ראו סעיפים 37, 33 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, וסעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז 1957.

הגבלות באמצעות הפרוצדורה המשפטית בישראל

לצד ההגבלות המעטות שהחוק מטיל על זכות השביתה, בתי המשפט פיתחו הגבלות נוספות, כפרשנות על החוק²⁶. ההגבלה המשפטית המרכזית שהוטלה על זכות השביתה, מבוססת על סיווגה לשלושה סוגים ועל הקביעה מה היא שבייתה מוגנת (דהיינו - מותרת) ומה היא שבייתה בלתי מוגנת (דהיינו - אסורה). כך קבע בית המשפט, כי שבייתה כלכלית היא מוגנת, שבייתה פוליטית אינה מוגנת ושבייתה מעין פוליטית היא מוגבלת מאוד בהיקפה. סיווג זה מגביל מאוד את יכולתם של ארגוני העובדים להיאבק נגד מדיניות של מעסיקים או של המדינה, הפוגעת בזכויות מוקנות או עתידיות של עובדים.

השביתה הכלכלית מכוונת להשגת יעדים במשא ומתן קיבוצי הבאים לידי ביטוי בתנאי עבודה, והיא מופעלת (לרוב) כנגד המעסיק הישיר של העובדים השובתים. לדוגמה - שביתה עובדי פלאפון למען שיפור תנאי העבודה שלהם היא שבייתה כלכלית, ועל כן תזכה לרוב להגנת החוק.

לעומתה, **שביתה פוליטית** מכוונת להשגת יעדים בתחום המדיניות, שאינם נוגעים באופן ישיר ומיידי לתנאי העבודה של השובתים, והיא מופעלת (לרוב) כנגד המדינה בתפקידה כקובעת מדיניות. לדוגמה, שביתתם של עובדי בזק בשנת 1993 ביטאה את מאבק העובדים כנגד החלטת המדינה להפריט את החברה, ועל כן סווגה כשביתה פוליטית. האיסור על שביתה פוליטית מגביל את כוחם של ארגוני העובדים להשפיע על מדיניות חברתית-כלכלית, אשר נוגעת לחלוקת המשאבים בחברה ולרוב גם לתנאי העבודה של עובדים רבים.

שביתה מעין פוליטית, נמצאת בתווך שבין שביתה כלכלית לשביתה פוליטית. שביתה זו מבטאת לרוב מאבק על סוגיות של מדיניות המשפיעות באופן ישיר על תנאי עבודה. לדוגמה, שביתת עובדי השירות הציבורי למען שיפור תנאי העבודה של עובדי הקבלן המועסקים בשירות הציבורי. על אף ששביתה מעין פוליטית אינה אסורה לחלוטין, בתי המשפט בישראל מגבילים מאוד את היקפה ואת משכה, באופן המצמצם את יכולתם של ארגוני העובדים להשפיע על מדיניות, אשר כאמור, משפיעה באופן ישיר על תנאי עבודה.

26 פרידנברג, יעקב ובר לב, יעל. "שפיטה במקום שביתה" - הקמת בתי הדין לעבודה. משרד המשפטים, https://www.gov.il/BlobFolder/reports/roots_1969/he/roots-1969.pdf. 2019.

בעוד שעובדים בשבדיה או בדנמרק יכולים לשבות כמעט ללא הגבלה למען זכויותיהם של עובדים אחרים ולמען מדיניות כלכלית חברתית, בישראל שבתות אלו מוגבלות מאוד. כך לדוגמה, בשנת 1995 שבתו ארגוני עובדים שונים בשבדיה כחלק מחרם על חברת Toys R Us, שביקשה להיכנס לפעול בשוודיה, אך סירבה באופן עקרוני לקבל את תנאי העבודה הנהוגים במדינה.²⁷ מאבק סולידרי שכזה (על תנאי עבודה צפויים) אסור לחלוטין בישראל. כתוצאה מכך, עובדים רבים שאינם מאורגנים, נותרים נתונים לחסדיהם של מעסיקיהם או למטרייה המגנה של חוקי העבודה, הצנועים בהיקפם.

שחיקת זכות היסוד

הקמת בית הדין לעבודה בשנת 1969 נועדה, בין היתר, לרסן ולצמצם את ריבוי השביתות שהיו באותה תקופה באמצעות העברתן להליכים שיפוטיים. בכך התבססה פעילות בתי המשפט על העיקרון של "שפיטה במקום שביתה" - קרי מתן עדיפות לפתרון סכסוך עבודה באמצעות שפיטה ולא באמצעות שביתה. עם זאת, ההלכה הבסיסית שעל פיה פעל בית הדין לעבודה הייתה, ששביתה היא זכות יסוד אשר מניעתה (באמצעות צו מניעה שיפוטי) מצריכה הוכחות ברורות לכך שהיא נוגדת את החוק. אף על פי כן, הלכה זו נמצאת בתהליכי שחיקה מתמשכים, לאור נטייתו הגוברת של בית המשפט למנוע שביתות מלכתחילה. נטייה זו, שהולכת ומתרחבת בשנים האחרונות, מציבה מכשולים לפני הסדרה מוסכמת של יחסי העבודה, כמו גם לפני יכולתם של ארגוני עובדים לקדם מטרת חברתיות רחבות. למעשה, על אף קביעת בתי המשפט בישראל כי לשביתה מעמד מיוחד וחשוב שאין לפגוע בו (אלא במקרים נדירים ובאופן מידתי), במקרים רבים בהם מגיע סכסוך עבודה לפתחו של בית הדין הוא מונע את הוצאתה אל הפועל.

השביתה כמנגנון יעיל לסיום סכסוך עבודה

במהלך השנים הועלה חשש מפני התערבות של בתי הדין בחופש המשא ומתן בין ארגוני העובדים והמעסיקים, בעיקר באמצעות הגבלה שיפוטית על זכות

נטייתו הגוברת של בית המשפט למנוע שביתות מלכתחילה, מציבה מכשולים לפני הסדרה מוסכמת של יחסי העבודה, כמו גם לפני יכולתם של ארגוני עובדים לקדם מטרת חברתיות רחבות

²⁷ https://www.joc.com/toys-r-us-finds-sweden-really-tough-game_19950801.html

השביתה, שכן זו עלולה להוביל דווקא להחרפת המאבק המקצועי במקום לפתרון של סכסוך העבודה.²⁸ טיעון נוסף נגע לכך שהשביתה היא מנגנון ליישוב סכסוכי עבודה, והתערבות בתי המשפט עלולה לעוות במקרים רבים את מערכת היחסים שבין עובדים למעסיקים, כאשר מניעת היכולת לשבות מונעת מהצדדים להגיע לסיכום הסכסוך ביניהם.

הבנת המחיר שהשביתה גובה משני הצדדים מאפשרת לעמוד גם על יכולתה להביא את הצדדים לידי הסכמות במהירות יחסית. העלויות של שביתה לכל הצדדים - המעסיקים, העובדים והציבור - הם גורם מזרז להגיע לפתרון סכסוך העבודה - כדי להימנע ממנה או לצמצמה ככול הניתן. העובדים יתקשו להתקיים ללא שכר, והמעסיקים יתקשו להתקיים ללא המשך פעילות הייצור או השירות שבבעלותם. מנקודת מבט זו, מניעת שביתה יכולה לעכב הסכמות שכאלה, ולפגוע פגיעה חמורה יותר במרקם היחסים בין הצדדים. כאשר בית הדין אינו מאפשר לשביתה להתרחש הוא פעמים רבות גורם להימשכותו של סכסוך העבודה.

בחינה של סכסוכי העבודה המרכזיים שהתנהלו במהלך העשור האחרון מעלה, כי בית המשפט נוטה למנוע שביתות, גם כאשר אלו אינן נופלות בגדר שביתה פוליטית אסורה ובכך מקפיא ומאריך את סכסוכי העבודה ואינו מאפשר לצדדים להגיע לפתרון

בחינה של סכסוכי העבודה המרכזיים, שהתנהלו במהלך העשור האחרון מעלה, כי בית המשפט נוטה למנוע שביתות, גם כאשר אלו אינן נופלות בגדר שביתה פוליטית אסורה ובכך מקפיא ומאריך את סכסוכי העבודה ואינו מאפשר לצדדים בסכסוך (העובדים והמעסיקים) להגיע לפתרון. כך למשל, בסכסוך עבודה שהוכרז בשנת 2013 בעניין הרפורמה בנמלי הים, אשר השפיעה באופן ישיר על תנאי העבודה של עובדי הנמלים ולכן אינה נופלת בגדר שביתה פוליטית. בסכסוך זה בית המשפט מנע באופן מוחלט מעובדי נמל אשדוד לשבות במשך כשבע שנים!²⁹ רק בתחילת 2021 החליט בית הדין לעבודה להסיר את צו המניעה החריג, ולאפשר לעובדים לשבות - התפתחות אשר הניבה חתימת הסכם והביאה לסיום הסכסוך בפחות מחודש ימים (ללא שביתה בפועל). התערבות משפטית דומה התרחשה גם בסכסוך העבודה, שעסק בהשפעת

28 "שפיטה במקום שביתה" - הקמת בתי הדין לעבודה. משרד המשפטים, 1969. ראו גם - נוימן, שלמה. "בית הדין לעבודה - פעמי ראשית". ספר אליקה ברק אוסוסקין, בהוצאת נבו, 2006 עמ' 139-183.

29 בית הדין הארצי לעבודה, 15 מאי, 2018.

כשבית המשפט מתערב ביחסי העבודה האוטונומיים בין העובדים והמעסיקים, הוא פוגע בחופש שלהם להסדיר את תנאי העבודה בתחומם וליישב ביניהם סכסוכים בהסכמה

הגבלת שביתות סולידריות מזינה במידה רבה את הביקורת על אופייה של זכות השביתה בישראל, ככזו השמורה לעובדים חזקים בלבד

הרפורמה במשק החשמל על עובדי חברת החשמל³⁰. בהתנהלות הזו, כשבית המשפט מתערב ביחסי העבודה האוטונומיים בין העובדים והמעסיקים, הוא פוגע בחופש שלהם להסדיר את תנאי העבודה בתחומם וליישב ביניהם סכסוכים כאלה ואחרים בהסכמה.

מתן אפשרות לקדם מטרות חברתיות רחבות

צמצום זכות השביתה בעניינים רחבים ("שביתה מעין פוליטית") הנוגעים לעובדים מוחלשים, אשר לרוב נעדרים יכולת להתארגן ולשבות (דוגמת עובדי קבלן)³¹, מקשה על ארגוני עובדים להיאבק למען מטרות רחבות ולהיות פה עבור אוכלוסיות מוחלשות. בכך מגביל בית המשפט את אפשרותם של עובדים "חזקים" להיאבק עבור חבריהם ה"חלשים" ומצמצם את זכות השביתה אך ורק למקרים נפרדים, ממוקדים, של עובדים בעלי יכולת עצמאית להתארגן ולהיאבק. הגבלת שביתות סולידריות מזינה במידה רבה את הביקורת על אופייה של זכות השביתה בישראל, ככזו השמורה לעובדים חזקים בלבד.

30 בג"צ 5027/17 פורום יצרני חשמל פרטי מגז טבעי נגד בית הדין הארצי לעבודה, הסתדרות העובדים הכללית החדשה ומזכירות ארצית עובדי חברת חשמל לישראל בע"מ.

31 על המחסומים העומדים בפני התארגנות של עובדי קבלן ראו: Shamir, Hila. 2016. "Unionizing Subcontracted Labor". *Theoretical Inquiries in Law* 17(1): 29-255.

כמו ממדים רבים בזכות ההתארגנות, גם זכות השביתה היא נושא חשוב שנמצא במוקד הדיון הציבורי. אולם במהלך העשורים האחרונים הופך הדיון למתקפה קיצונית על זכות זו, תוך כדי ויתור על עובדות לטובת תעמולה פוליטית. בסקירה זאת ביקשנו להשיב את הדיון אל המציאות, באמצעות התמקדות בהיקפן בפועל של שביתות, באופיין, בציבור הנוקט בהן וכן בהשפעה הכלכלית-חברתית שלהן. נתונים אלו מדגישים את ההתמעטות המתמשכת בתופעת השביתות, את הגיוון בקבוצות העובדים השובתות ובעיקר את חשיבותה של זכות השביתה במאמץ המתמשך לבנייתה של חברה סולידרית, בצמצום אי-השוויון ובהכללתן של קבוצות מוחלשות בפירות הצמיחה. ממדים והשפעות אלו של זכות השביתה צריכים לעמוד במרכז הדיון הציבורי ולדחוק הצידה עיסוק חד-ממדי, חלקי ולעיתים אף מדומיין בזכות יסוד דמוקרטית זו.

זכות השביתה בישראל היא החומה המרכזית העומדת היום (גם אם בחיל ורעדה) בידי ארגוני העובדים, כשהם ניצבים מול מי שמבקשים להביא להרחבת אי השוויון הכלכלי-חברתי. לאור מרכזיות השביתה למימוש פעולותיהם של ארגוני העובדים, הגבלתה מכרסמת בכוח המיקוח של ציבור העובדים וביכולתם להיאבק למען חלוקת משאבים הוגנת יותר בחברה. בבסיסה של תפיסת עולם המבקשת לצמצם את אי-השוויון, לפעול למען זכויות העובדים המוחלשים ביותר בחברה ובעיקר להיאבק למען חברה דמוקרטית וחופשית יותר מניצול ומאפליה, צריכה לעמוד הדרישה להרחבת זכות השביתה ולצמצום המגבלות עליה. ■

בבסיסה של תפיסת עולם המבקשת לצמצם את אי-השוויון, לפעול למען זכויות העובדים המוחלשים ביותר בחברה ובעיקר להיאבק למען חברה דמוקרטית וחופשית יותר מניצול ומאפליה, צריכה לעמוד הדרישה להרחבת זכות השביתה ולצמצום המגבלות עליה

פורום ארלוזורוב הוא מכון מחקר לעיצוב מדיניות, שהוקם על ידי הסתדרות העובדים החדשה, במטרה לבסס מחקר וידע מתקדמים שיסייעו למקבלי ההחלטות בגיבוש מדיניות כלכלית-חברתית, שתממש את זכותם של כל תושבי ישראל לתעסוקה הוגנת, לאיכות חיים מכבדת ולשוויון הזדמנויות. כל זאת תוך חתירה מתמדת לפיתוח כלכלה מתקדמת וחדשנית, צמצום פערים ויצירת צמיחה מכלילה ובת קיימא.

מטרות הפורום



עיצוב מדיניות כלכלית-חברתית

ארוכת טווח שבבסיסה
קידום העובדות והעובדים



ניתוח מחקרים ונתונים

מהארץ ומהעולם ליצירת
בסיס ידע מתקדם



ביסוס שיח ציבורי

שבמרכזו חתירה לצמיחה
מכלילה ובת קיימא



קידום הידע והפעולה

של ארגוני העובדים נוכח אתגרי
עולם העבודה של המאה ה-21

