

לקראת דמוקרטיזציה של עולם העבודה הישראלי

:: גיא פדה

ה'אזרחית' או ה'מדינית' – מיצוי של יכולות העובדים להשפיע על קבלת ההחלטות במקום העבודה. לשם כך דרוש חופש התאגדות בוועדי עובדים, דרוש חופש ביטוי במקום העבודה גם של דעות שאינן לרוחן של ההנהלות, דרוש חופש מפיטורים שרירותיים או הרעת תנאים שרירותית ולא פחות מכל אלה דרוש החופש החוקי להיאבק על זכויות ועל סוגיות שבמחלוקת. כפי שבפוליטיקה המדינית רשאים המתנגדים למדיניות הממשלה להיאבק באמצעים שונים כנגד מדיניות גם אם זו זוכה לרוב בכנסת, כך גם לעובדים חייב להישמר טווח פעולה שבתוכו הם יכולים למחות על מדיניות עליה הם חולקים במקום העבודה. כך, סוציאלי-דמוקרטים וגם ליברליים חברתיים הבינו כבר במאה הקודמת ועוד קודם לכן, שמדינה דמוקרטית חייבת לבסס דמוקרטיה גם בחיים הכלכליים ובעולם העבודה בפרט. כבר ב"הכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם" שפרסמה עצרת האו"ם ב-10 בדצמבר 1948, נוסף לשורה של זכויות אזרחיות כמו חופש ביטוי, חופש פולחן וכיו"ב, עמדו סעיפים כ' עד כ"ו גם על הזכות להתאגדות, הזכות לעבודה, הזכות לבחור התאגדות ולבחור עבודה, הזכות לתנאי עבודה הוגנים וצודקים, הזכות לביטחון סוציאלי, וכן זכויות לשכר ראוי ולמנוחה ולפנאי במקום העבודה.

עובדים מפולגים

שוק העבודה הישראלי הולך ומתאפיין מזה מספר עשורים בהיררכיות בין עובדים. תפוצתם של חוזים אישיים (במקומם של חוזים קיבוציים) לצד חדירתה של העסקת עובדים אמצעות קבלנים יצרו היררכיות של עובדים מפוצלים ומנוכרים אלו לאלו, שאינם מסוגלים לפעול יחדיו לא למען זכויות אישיות או קבוצתיות של חלק מהעובדים ולא למען האינטרסים המשותפים של כלל העובדים. דבר זה מצדו

שביתת העובדים הסוציאליים והאופן בו הסתיימה העלו לפני השטח את עומק המשבר הדמוקרטי בעולם העבודה הישראלי בכלל ובעבודה המאורגנת בפרט. מבנה משק העבודה בישראל, החקיקה והפסיקה בתחום העבודה ויחסי העבודה, ואופן התנהלותו של ארגון העובדים המרכזי, הוא ההסתדרות, לוקים בחוסר דמוקרטיה ומגבילים את חופש הבחירה, חופש הביטוי וחופש הפעולה של העובדים. הא-דמוקרטיה של עולם העבודה הישראלי פוגעת בדמוקרטיה של מדינת ישראל בכללותה, דבר שהשפעתו השלילית ניכרת כיום בבירור. שינוי דמוקרטי של ממש במדינת ישראל דורש איפה דמוקרטיזציה של עולם העבודה הישראלי.

בין דמוקרטיה 'מדינית' לדמוקרטיה 'כלכלית'

התובנה המהותית של הסוציאלי-דמוקרטיה, כמו גם של חלק מהמחנה הקרוי ליברלים חברתיים או ליברלים של רווחה, היא שכאשר יחסי העבודה אינם דמוקרטיים, כשקיים חוסר שוויון בזכויות במקומות העבודה, כשהנגישות והאפשרות למימוש זכויות קיימת רק עבור מי שידם משגת מבחינה כלכלית, אזי הדמוקרטיה ה'מדינית' או ה'אזרחית' אינה שלמה ולמעשה אינה באמת רלבנטית לחייהם של חלק ניכר מהעובדים והעניים.

לדמוקרטיה בחיים הכלכליים שני פנים: פן אחד הוא זה של המעורבות הפרלמנטרית והמשלתית בסוגיות כלכליות, כדוגמת שכר מינימום, מדיניות מיסוי, תקצוב של שירותים חברתיים ועוד. מעורבות כזו עומדת בניגוד לעמדה הניאו-ליברלית הגורסת כי המדינה צריכה לצמצם את מעורבותה בתחומים הכלכליים. פן שני של הדמוקרטיה בחיים הכלכליים הוא במעורבות הישירה של העובדים בקבלת ההחלטות בעולם העבודה, כאשר מעורבות זו כוללת – כמו בדמוקרטיה

כאשר יחסי העבודה אינם דמוקרטיים, כשקיים חוסר שוויון בזכויות במקומות העבודה, כשהנגישות והאפשרות למימוש זכויות קיימת רק עבור מי שידם משגת מבחינה כלכלית, אזי הדמוקרטיה ה'מדינית' או ה'אזרחית' אינה שלמה ולמעשה אינה באמת רלבנטית לחייהם של חלק ניכר מהעובדים והעניים

המשא ומתן לבין העובדים, לקבלת אישורם למהלכים המבוצעים במסגרת המשא ומתן. אלא שבמקרים רבים ראשי ההסתדרות נושאים ונותנים בשם של עובדים, מבלי שהובהר שהם מייצגים נאמנה את עמדותיהם ורצונותיהם של העובדים. דבר זה קיבל ביטוי מוחשי ביותר בהסכם שהושג בין ההסתדרות למשרד האוצר בעניינם של העובדים הסוציאליים השובתים, ונודחה בהצבעה דמוקרטית על-ידי העובדים עצמם. בהתנהלות בלתי דמוקרטית בעליל בחרה ההסתדרות לגנות את העובדים במקום לנסות ולייצג אותם. התנהלות זו היא שיאו של פגם מתמשך באופן ניהולם של מאבקי עובדים רבים על-ידי ההסתדרות.

הלקות הדמוקרטית השנייה והמהותית של ההסתדרות היא בעניין עובדי הקבלן. בעשורים האחרונים, באופנים ובשלבים שונים, ההסתדרות למעשה השלימה עם הפילוג בין העובדים ואפשרה אותו. ההסתדרות התעלמה על פי רוב מעובדי הקבלן, נמנעה עד לאחרונה מלנסות ולאגד את עובדי הקבלן ונמנעה מלשלב אותם או את צרכיהם כמו"מ של עובדים מאורגנים באותם מקומות בהם מועסקים גם עובדי קבלן. כך תרמה את חלקה לעיוות הדמוקרטי שנוצר בעולם העבודה הישראלי בו מתקיימת היררכיה בין עובדים בעלי זכויות ומאוגדים, לבין עובדים חסרי זכויות ובלתי מאוגדים.

לקראת דמוקרטיזציה של עולם העבודה הישראלי

עולם עבודה דמוקרטי כמו מדינה דמוקרטית, הוא כזה בו לכלל העובדים, ללא הבדלים, יש זכות מלאה להיות שותפים בקבלת ההחלטות. מובן כי, כמו בתחומי הממשל המדיני, יש דרכים שונות לממש זכות זו ויש להסכים על כללי יסוד וגבולות משותפים שיכבדו את זכותם של בעלי מקומות העבודה על קניינם. בהינתן המחויבות האמורה לעיל לחופש הקניין של בעלי העסקים, הואיל והעסק אינו יכול לפעול ללא עבודתם של העובדים ורכושו של בעל העסק היה מאבד חלק ניכר מערכו ללא עבודתם של העובדים, הרי שלעובדים יש בהחלט זכות במקום העבודה וזכאות מלאה להיות שותפים בקבלת ההחלטות מבלי שזכות הקניין של בעלי מקום העבודה תישמש חסם בפני זכויות אלו.

על-מנת לקדם דמוקרטיה בעולם העבודה הישראלי דרושים שלושה מהלכים חופפים ומשלימים: דרושה מעורבות גדולה יותר של הממשלה והכנסת בהרחבת זכויות העובדים

תרם לשבירתה של העבודה המאורגנת, מאחר ולעובדים שאינם שווי זכויות במקום העבודה ומועסקים בתנאי שכר ועבודה שונים, חסר בסיס מרכזי להתאגדות. שבירת העבודה המאורגנת מצידה חזרה ותרמה לפגיעה בזכויות ותנאי העסקה של העובדים ולהתרחבות הפערים בין העובדים, שכן בהעדר ארגון עובדים חזק הנאבק למענם, כוחם של עובדים להיאבק על זכויותיהם מותנה בכוחם האישי מול הארגון. כך, ישנם כיום בישראל מקומות עבודה רבים בהם עובדים מדרג אחד מאוגדים במסגרת ארגון עובדים ונהנים מזכויות מסוימות ואף שמורה להם (במידה מסוימת) זכות המאבק (קרי, הזכות לשבות), בעוד עובדים אחרים מדרגים זוטרים יותר זכאים לפחות זכויות ולתנאי עבודה פחותים בין אם הם חברים בארגון העובדים בין אם לאו, וקבוצה שלישית של עובדים, לרוב עובדי קבלן, לעתים אינם נהנים אפילו מהזכויות הקבועות בחוק. עובדים אלו אינם מאוגדים, זכויותיהם וצרכיהם אינם מטופלים על-ידי ארגון העובדים הקיים במקום העבודה והם חיים בצל איום תמידי בפיתורים שרירותיים. הם עצמם משמשים איום מתמיד על העובדים המאוגדים, שלהם נאמר תדיר כי ניתן להחליפם בעובדי קבלן אם "יגזימו" בדרישותיהם.

בראייה דמוקרטית, עובדי קבלן, ועובדים מופרטים אחרים - כדוגמת העובדים הסוציאליים בעמותות, שאינם שותפים באיגוד העובדים הסוציאליים והסכמים קיבוציים של האיגוד אינם חלים עליהם - כמוהם כאזרחים שחיים תחת איום תמידי של מאסר שרירותי.

ארגון עובדים לא דמוקרטי

הסתדרות העובדים, ארגון העובדים הישראלי העיקרי המאגד את רוב העובדים המאוגדים בישראל מהווה גם הוא נדבך מרכזי בחוסר הדמוקרטיה העולם העבודה הישראלי. תרומתה של ההסתדרות לחוסר הדמוקרטיה בעולם העבודה הישראלי מתבטאת הן בחוסר דמוקרטיה בהתנהלות הפנימית של הארגון ואופן קבלת ההחלטות בתוכו, והן בהשלמה רבת השנים של ההסתדרות עם היווצרותן של היררכיות בין עובדים בעלי זכויות ונטולי זכויות במקומות העבודה.

ארגון עובדים דמוקרטי חזקה עליו שיפעל לייצג נאמנה את רצונותיהם של העובדים. לצורך כך צריכה להיות שותפות ישירה של העובדים בניהול המשא ומתן, הן על-ידי השתתפותם של נציגי העובדים בצוות הנושא ונותן, והן על-ידי דיאלוג רציף בין צוות

בראייה דמוקרטית, עובדי קבלן, ועובדים מופרטים אחרים - כדוגמת העובדים הסוציאליים בעמותות, שאינם שותפים באיגוד העובדים הסוציאליים והסכמים קיבוציים של האיגוד אינם חלים עליהם - כמוהם כאזרחים שחיים תחת איום תמידי של מאסר שרירותי

בהתנהלות בלתי דמוקרטית בעליל בחרה ההסתדרות לגנות את העובדים במקום לנסות ולייצג אותם. התנהלות זו היא שיאו של פגם מתמשך באופן ניהולם של מאבקי עובדים רבים על-ידי ההסתדרות

דבר שהוא כמעט חסר תקדים בעולם העבודה הישראלי בעשורים האחרונים.

העובדות הסוציאליות, מצדן, אולצו לחתום על הסכם מול משרד האוצר, שעשה שימוש באחד הכלים הלא דמוקרטיים בעולם העבודה הישראלי – האיום בהוצאת צווי־ריתוק על־ידי בית הדין לעבודה. הכנעתן של העובדות הסוציאליות על־ידי מנגנוני הניהול הלא דמוקרטיים של עולם העבודה הישראלי היא עדות בולטת ומהדהדת למצב זכויותיהם של העובדים בישראל.

חוסר דמוקרטי זה ניכר כיום בבירור גם במרחב המדיני־אזרחי. כפי שבפוליטיקה, המשפט והציבוריות הישראלית נשמעים כיום ספקות גלויים לגבי עצם זכותם של עובדים להיאבק על זכויותיהם ועל היקף המאבק והאמצעים הלגיטימיים במסגרתו, כך הולכים וגוברים הקולות והחקיקה המבקשים להגביל את זכותם של פרטים וקבוצות בחברה הישראלית להביע עמדות ביקורתיות כלפי מדינת ישראל ומסדותיה ולהיאבק נגד מדיניות ממשלתית. מהלכים מקבילים אלו משלימים ומחזקים זה את זה, שכן אותם עובדים ומובטלים מוחלשים, שהדמוקרטיה המדינית־אזרחית ממילא אינה רלבנטית לחיי היום־יום שלהם, מחד מדירים עצמם מהפוליטיקה ובכך מאפשרים לכוחות הבלתי דמוקרטיים להתעצם בכנסת ומנגד, מפנימים את התפיסות הבלתי דמוקרטיות ומבקשים ליישם בכל התחומים – המדיני, האזרחי, המשפטי, החברתי, הכלכלי, הביטחוני וכיו"ב.

הדרך לשינוי המגמה טמונה בפעולה פוליטית. במציאות של כרסום מתמשך בדמוקרטיה המדינית־אזרחית ומחסור דמוקרטי חריף בעולם העבודה, אין לצפות לשינויים יש מאין ואין אפשרות לתקן את המעוות או לסתום את הסכר על־ידי חקיקה נקודתית בלבד. בעת הזו דרושה התארגנות דמוקרטית של ציבור העובדים הן בעולם העבודה והן בפוליטיקה המפלגתית. בעולם העבודה דרושה בחירה בין התאגדות במסגרות דמוקרטיות חדשות, כפי שעשו לדוגמה עובדי חיפה כימיקלים, ועובדות הניקיון באוניברסיטאות בן־גוריון וירושלים, לבין דרישה לדמוקרטיזציה של איגודי העובדים הקיימים. בפוליטיקה המפלגתית, דרושה השתלבות מחדשת של העובדים כמעמד בפוליטיקה הישראלית בפעילות בתוך מפלגות, בדרישה לייצוג של האינטרסים המשותפים לכלל העובדים בישראל, תוך שבירת חלוקות מגזריות המפלגות את העובדים ומחלישות אותם והחלפתן במסגרות מעמדיות מאחדות ומחזקות.

במקומות העבודה, לדוגמה, הרחבת חופש השביתה, צמצומה עד חיסולה של העבודה הקבלנית, הבטחת זכות ההתאגדות וכיו"ב; דרושה מעורבות גדולה יותר של אזרחים בתהליך הפוליטי שתדרוש מהכנסת והממשלה לפעול בנושאים הללו; דרושה דמוקרטיזציה של ארגוני העובדים בישראל, כדי שבאותן סוגיות שהן בין העובדים למעסיקים יהיה בידי העובדים לממש את זכויותיהם באופן דמוקרטי, תוך מתן ביטוי לרצונות והצרכים של כלל העובדים.

למעשה, כל שלושת המהלכים קשורים בפעולה פוליטית של העובדים, הן במישור המדינתי (והמוניציפלי) והן בתוך מקומות העבודה עצמם. רק דרך פעולה פוליטית של העובדים ניתן יהיה לקדם דמוקרטיזציה וזכויות עובדים, הן במסגרת המדינה והן במסגרת מקומות העבודה. ראייה לכך ניתן למצוא בהקבלה בין מאבקייהם של העובדים הסוציאליים ושל עובדי 'חיפה כימיקלים': בשני המאבקים הללו, בולטת הדרישה להחיל זכויות על עובדים שההסכמים הקיימים לא מתייחסים אליהם או מרעים איתם. במקרה של 'חיפה כימיקלים' מדובר בעובדי דור ב' שבמפעל. במקרה של העובדים הסוציאליים מדובר בעובדים המופרטים בעמותות. בשני המקרים, ביקשה ההסתדרות לחתום על הסכמים שהיו מותירים את האפליה בין העובדים על כנה. בשני המקרים, הן העובדות הסוציאליות והן עובדי 'חיפה כימיקלים' בחרו באופן דמוקרטי להתנגד להמשך העיוות הדמוקרטי והפיצול בין העובדים, ובתוך כך סרכו לקבל את הניהול הלא דמוקרטי של המשא ומתן בידי ההסתדרות. העובדות הסוציאליות סרכו לחתום על הסכם שלא יסדיר את תנאיהן של העובדות בעמותות, ועובדי 'חיפה כימיקלים' סרכו לקבל הסכם שימשיך את ההפרדה בדרגות השכר והקידום בין עובדי דור א' ורבי'.

הואיל וההסתדרות לוקה כאמור בחוסר דמוקרטיה, היא בחרה בשני המקרים שלא לתמוך בדרישות העובדים. עובדי 'חיפה כימיקלים' בחרו בפעולה פוליטית דמוקרטית, ועזבו את ההסתדרות לטובת ארגון עובדים אלטרנטיבי – כוח לעובדים – המתבסס על קבלת החלטות דמוקרטית בין העובדים וניהול אוטונומי של ועדי העובדים הנבחרים את מאבקייהם על בסיס רצונם של העובדים, כפי שהוא מובע בבחירות דמוקרטיות בתוך ארגון העובדים. תפיסה זו של פעולה פוליטית דמוקרטית ושיתוף פעולה רחב בין עובדים כדי לקדם זכויות עובדים, אף הביאה את עובדי 'חיפה כימיקלים' לפרסם מכתב תמיכה גלוי במאבקן של העובדות הסוציאליות,

בעת הזו דרושה התארגנות דמוקרטית של ציבור העובדים הן בעולם העבודה והן בפוליטיקה המפלגתית. בעולם העבודה דרושה בחירה בין התאגדות במסגרות דמוקרטיות חדשות, כפי שעשו לדוגמה עובדי חיפה כימיקלים, ועובדות הניקיון באוניברסיטאות בן־גוריון וירושלים, לבין דרישה לדמוקרטיזציה של איגודי העובדים הקיימים



גיא פדה הוא חוקטורנט בביה"ס למדעי המדינה באוניברסיטת חיפה. מרצה ופעיל במכללה החברתית-כלכלית; ארכיבר של כח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי; עורך מנהלי בכתב העת "מדינה וחברה"; מעורכי הספר "עיר ומדינה בישראל: שלטון מקומי לקראת העשור השביעי".