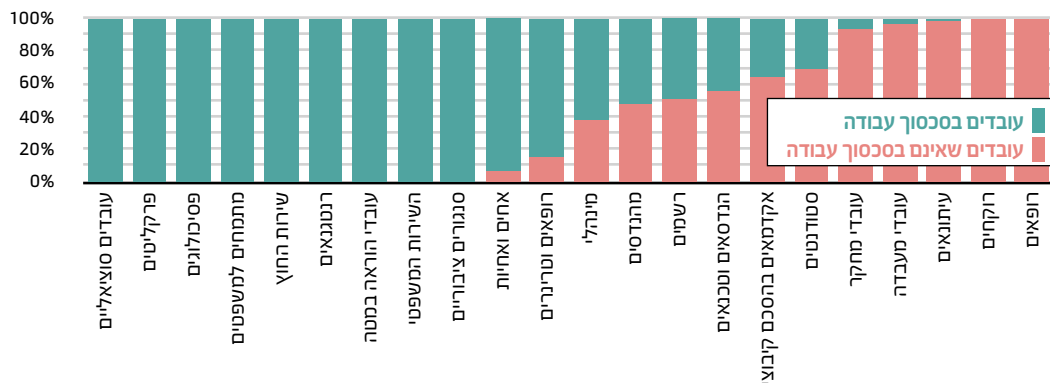


2.13

נכון לחודש ינואר 2019 קיימים כ-40 סכסוכי עבודה פעילים בשירות המדינה, אשר כוללים כ-55% מהעובדים שמועסקים במסגרת הסכמים קיבוציים.

אחוז העובדים בסכסוך עבודה לפי דירוגים

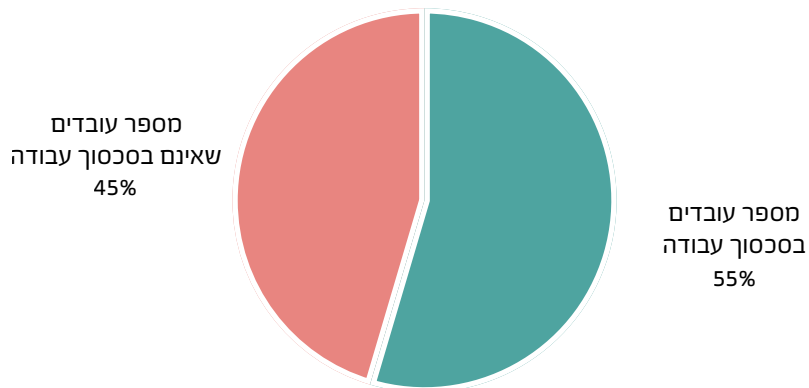
משרדי ממשלה ובתי חולים ממשלתיים, ינואר 2019



מקור: אגף השכה, משרד האוצר

התפלגות עובדים בסכסוך מתוך עובדים שמועסקים במסגרת הסכמים קיבוציים

משרדי ממשלה ובתי חולים ממשלתיים, ינואר 2019



מקור: אגף השכה, משרד האוצר

סעיף 2 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז-1957 ("החוק") מגדיר סכסוך עבודה כסכסוך בין מעסיק או ארגון מעבידים לבין עובדים או ארגון עובדים, בנושאים הקשורים להסכמים קיבוציים או לתנאי עבודה כמפורט בסעיף. בכל הנוגע להכרזה על שביתה, קובע החוק כי ארגון עובדים המהווה צד לסכסוך מחויב למסור הודעה מוקדמת למעסיק ולממונה הראשי על יחסי עבודה, חמישה עשר יום לפחות לפני תחילתן של כל שביתה או השבתה. מטרתה של הודעה זו כפולה- לאפשר הידברות בין הצדדים לשם יישוב הסכסוך וכן לאפשר למעסיק להיערך לקראת השביתה, להקטין את נזקיו ולכלכל את צעדיו.

החוק אינו קובע תקופה מקסימלית שלאחריה ההודעה מתפוגגת וקמה חובה למסור הודעה נוספת, ובכך נוצר מצב שבפועל סכסוך העבודה אינו "פג תוקף" ויכול להיות פתוח שנים רבות.

כתוצאה מכך יכולים ארגוני העובדים להכריז על שביתה בכל רגע נתון, מכוחו של סכסוך קיים, גם הוא הוכרז זמן רב קודם לכן.

באופן זה מסוכלת תכליתו של החוק לאפשר למעסיק הציבורי להיערך כראוי לקראת השביתה, וההכרזה הפתאומית על שביתה מייצרת מנגנון לחץ בעיקר בשירותים חיוניים. הנתונים הלהן מציגים תמונה של ריבוי סכסוכי עבודה בשירות המדינה.