



הכנסת

הלשכה המשפטית

תחום חקיקה
ומחקר משפטי

סקירה משפטית

**הסדרת מעמדם המשפטי של ארגוני
מעסיקים
– סקירה משווה –**

כתיבה: עו"ד גלעד נוה

ט"ו בתמוז התשע"ד

אישור:

13 ביולי 2014

עו"ד הודיה קין, ממונה (חקיקה ומחקר משפטי)

מסמך זה הוא סקירה משפטית משווה ואינו חוות דעת משפטית

תמצית

מסמך זה נכתב לבקשת חה"כ עפר שלח, ועניינו ההסדרה של מעמדם המשפטי של ארגוני מעסיקים בחקיקה זרה, בדגש על מדינות שבהן ניתן לארגוני מעסיקים מעמד מיוחד כלל-משקי (כגון השתתפות בפורום שמשלב בו את ארגוני העובדים, ארגוני המעסיקים והממשלה ומקבל החלטות בנושאי מדיניות כלכלית וחברתית כלל-משקית וכדומה). **יודגש, כי המסמך עוסק בהיבטים המשפטיים בלבד של הסוגיה, ולא בהיבטים הכלכליים והאחרים שעשויה להיות להם השפעה על הנושא.**

ככלל, ארגוני מעסיקים (או "ארגוני מעבידים") הם ארגונים שחברים בהם **נותני עבודה** (מעסיקים) **שהתארגנו יחדיו לצורך הגנה על ענייניו של הארגון והחברים בו כלפי איגודים מקצועיים** (ארגוני עובדים, trade unions); **פיתוח שירותים משותפים, הדרכות מקצועיות וכדומה**; **ייצוג המעסיקים בפני הממשלה וגורמים רגולטוריים ועוד.**

כיום, **אין בישראל דבר חקיקה פרטני, עצמאי ומקיף שמסדיר את מעמדם ופעילותם של ארגונים אלה.**¹ כמו כן, אין בישראל לארגונים אלה מעמד מיוחד כלל-משקי באותה המתכונת שהתבקשו לבחון ברחבי העולם. יחד עם זאת, ארגונים מסוג זה פועלים בישראל בתחומים שונים, ובדברי חקיקה שונים נקבעו הוראות המקנות להם מעמד ספציפי בהיבטים מסויימים (כגון: הזכות להתקשר בהסכמים קיבוציים, הזכות לקבל מעמד מיוחד בבתי-הדין לעבודה ועוד). כך, בישראל המונח "ארגון מעבידים" אומנם **נזכר בדברי חקיקה רבים ובהקשרים שונים, אך למרות המלצות שונות לגבי עיגון מעמדם** (ולגבי עיגון מקביל של מעמדם של "ארגוני עובדים"), **לא זכו הם עד היום למעמד בדין. משכך גם לא נקבעו או עוגנו כל תחומי הפעילות והסמכויות האפשריים של ארגונים אלה.**

מן הסקירה המשווה עולות הנקודות הבאות:

- במסגרת הסקירה נמצאו שתי גישות מרכזיות להסדרת פעילותם של ארגוני מעסיקים ומעמדם: הגישה הראשונה, שנמצאה בארה"ב **אינה מקנה מעמד מיוחד כלל-משקי לארגונים אלה**, אלא לכל היותר **עושה שימוש בדברי חקיקה כלליים לצורך ההסדרה שלהם** (לפי הספרות המקצועית שנסקרה, ארה"ב מייצגת במובן זה את הגישה הנהוגה במדינות המשפט המקובל). כך, לפי גישה זו הארגונים עוסקים בעיקר בפעילויות תיאום שונות בין מעסיקים, כמו גם בפעילות של שתדלנות (לוביזם) שאינה מעוגנת בחוק. הגישה השנייה, המקובלת במקרים רבים **במדינות הקונטיננט (מדינות אירופה)**, מקנה לארגוני המעסיקים **מעמד מיוחד, לעיתים מעמד כלל-משקי**. כך, לפי גישה זו ארגוני המעסיקים עוסקים באותן הפעולות שמתבצעות בארה"ב, אולם הם גם **זוכים למעמד מיוחד בכל הנוגע לביצוע פעילויות מול הממשלה והרגולטורים השונים** (כגון: עיגון זכותם להשתתף בפורומים כלל-משקיים, לקבל מידע מרגולטורים ומגופי שלטון וכדומה).

- **סיווג נוסף של המודלים להסדרה של ארגוני מעסיקים נוגע לעיגון של ההסדרה.** בחלק מהמדינות שנסקרו, ההסדרה מבוססת על ריבוי דברי חקיקה שמסדירים היבטים שונים בנוגע לארגוני המעסיקים. בחלקן האחר ההסדרה מבוססת על חוק פרטני, עצמאי ומקיף שמגדיר אילו ארגונים ייחשבו כארגוני מעסיקים, תפקידיהם, זכויותיהם, חובותיהם, מעמדם וכדומה, ואילו בחלק מהמדינות כלל אין הסדרה מסוג זה.

¹ יחד עם זאת, בישראל פועלים ארגונים מסוג זה ואף נקבעו הוראות שונות בחקיקה המתייחסות למעמדם המיוחד של ארגונים אלה, להרחבה ראו הערת שוליים 7 שלהלן.



- **לטביה מהווה דוגמה למדינה בה אומצה הגישה הקונטיננטאלית בצורה מלאה.** בלטביה נקבע **דבר חקיקה מרכזי אחד** שמסדיר את כל היבטי ההסדרה של ארגוני המעסיקים ומקנה להם זכויות ומעמד מיוחד. כך, בין היתר, **החוק הלטבי קובע את הגדרת המונח "ארגון מעסיקים"** כגוף שמאגד תחתיו לפחות חמישה מעסיקים שמייצגים אינטרסים כלכליים, חברתיים ומקצועיים של החברים בו (או אשר מבקשים להגן על אינטרסים כאמור), או על אינטרסים אחרים שתואמים את מטרותיו ותפקידיו של הארגון. החוק מגדיר את התפקידים והזכויות של ארגוני מעסיקים (ושל התאחדויות של ארגוני מעסיקים), ובעיקרם: **זכות השתתפות בפורומים מדינתיים מתאימים והצגת עמדת המעסיקים, קבלת מידע מהרשויות ואף היכולת להתקשר עם גופים בינלאומיים שעוסקים בתחומי פעילותם.** החוק אף מגדיר חובות שונות המוטלות על ארגונים אלה, שבמרכזן איסור התערבות בפעילות או בהתאגדות של ארגוני עובדים.
- **הולנד מהווה אף היא דוגמה למדינה בה אומצה הגישה הקונטיננטאלית.** יחד עם זאת, להבדיל מלטביה, בהולנד הביטוי של הגישה נעשה במסגרת של **חוק שקובע מעמד מיוחד לארגוני מעסיקים, אך אינו מסדיר את מכלול הנושאים שרלוונטיים לפעילותם השוטפת של ארגונים אלה** (להבדיל מהמודל הלטבי אין בחוק ההולנדי הסדרה מלאה של זכויות הארגונים, תפקידיהם, חובותיהם וכדומה).
- החוק ההולנדי קובע **מבנה של מועצה מיוחדת שנועדה לייעץ למדינה** (הפרלמנט והממשלה). במועצה זו יש **ייצוג לארגוני מעסיקים, ארגוני עובדים ונציגים נבחרים של הממשלה** (בדרך-כלל מלומדים מתחומים שונים ובעיקר מתחום הכלכלה). הייצוג לכל אחד מבין המגזרים האלה שווה (כיום 11 נציגים לכל מגזר). המועצה **מייצגת בנושאים כלכליים וחברתיים לאומיים ובינלאומיים** (דיונים במועצה יכולים להיות דיונים יזומים מטעם המועצה עצמה או במענה לפנייה של המדינה, והחלטות מתקבלות בהצבעה רגילה). המלצותיה של המועצה מתפרסמות לציבור הרחב, אולם **הן אינן מחייבות את הממשלה.** כמו כן, המועצה משמשת כגורם מפקח על "מועצות משותפות", שהן גופים אשר מייצגים את האינטרסים של מעסיקים ועובדים בסקטורים שונים במשק ההולנדי, כגוף המעודד ומקדם רגולציה עצמית ועוד.
- **גרמניה היא דוגמה מעט חריגה ביחס למדינות אירופה.** אומנם בגרמניה פועלים ארגוני מעסיקים, אולם הסדרתם שונה מזו שבמדינות אחרות באירופה. בגרמניה אין הסדרה רוחבית ומלאה של כל היבטי הפעילות בארגונים אלה, אולם יש **התייחסות לחלק מתחומי הפעילות שלהם במסגרת החקיקה בתחום ההסכמים הקיבוציים.** כך, בפועל הוקנה לגופים אלה מעמד מיוחד מעצם היכולת להתקשר בהסכמים קיבוציים עם ארגוני עובדים. כמו כן, יודגש, כי בגרמניה **המבנה התאגידי הייחודי עשוי להשפיע על ההסדרה מכיוון שהוא משלב מלכתחילה את העובדים בהנהלת החברה לצד מעסיקיהם, ובכך עשוי לייתר את הצורך באיזון בין ארגוני מעסיקים לארגוני עובדים.**
- **ארה"ב מייצגת, כאמור, את מדינות המשפט המקובל שבהן לא נהוגה הסדרה שמקנה מעמד מיוחד לארגוני מעסיקים.** כך, הגישה בארה"ב, שהתפתחה ככל הנראה מתוך תפיסות כלכליות ופוליטיות של שוק חופשי והתערבות מועטה ככל הניתן של המדינה בשוק הפרטי, **אינה מסדירה את פעילותם של ארגוני המעסיקים, או מקנה להם מעמד מיוחד כלל-משקי.** הלכה למעשה, ארגוני מעסיקים בארה"ב פועלים על סמך החקיקה הכללית במדינה זו ובניגוד למדינות אחרות שנסקרו נעדרים את הסממנים של השתתפות בהחלטות כלל משקיות.



1. מבוא

מבחינה מילונית, המונח "ארגון מעסיקים" (Employers Association) מוגדר כגוף בו מאוגדים מעסיקים מסוגים שונים שפועלים, בדרך-כלל, באותו סקטור של המשק. ההתאגדות המשותפת של המעסיקים נועדה לקדם אינטרסים שונים שלהם, וביניהם: ניהול משא ומתן עם ארגוני עובדים, מתן ייעוץ מקצועי לחברים בארגון, ייצוג בפני גורמים רשמיים וגופים אחרים ועוד.²

כפי שגם יוצג בהרחבה בחלק הסקירה המשווה, אחד הסיווגים המרכזיים מבחינה תיאורטית ברחבי העולם נוגע לעיגון מעמדם הייחודי של ארגוני המעסיקים במשק. בהקשר זה שתי הגישות המרכזיות שנמצאו בסקירה ונהוגות ברחבי העולם הן:³

- ארגון מעסיקים במודל השכיח במדינות אנגלו-אמריקניות: לפי גישה זו, אין מעמד מיוחד כלל-משקי לארגוני המעסיקים. כך, לא תמיד נקבעת הסדרה ייחודית בנוגע למעמדם של ארגונים אלה. הארגונים, בדרך-כלל, משמשים כאיגוד מקצועי בעבור החברים בהם (בעיקר כפלטפורמה לייעוץ, החלפת מידע וסיוע הדדיים), כמו גם מתמקדים בפעילות לוביסטית (שתדלנות) בקרב רגולטורים ומשרדי ממשלה שונים, אולם אין להם מעמד מיוחד בעת עריכת פעילות זאת. דוגמאות לגישה זו ניתן למצוא בארה"ב, אנגליה ועוד.
- ארגון מעסיקים במסורת השכיחה במדינות אירופה: לפי גישה זו, ארגון המעסיקים מבצע את כל אותן הפעולות שנהוגות במסורת האנגלו-אמריקנית ותוארו לעיל, אולם במקרים רבים לארגונים אלה מוקנה מעמד מיוחד ברמה הכלל משקית. מעמד זה מתבטא במנגנונים שמבצרים את אפשרותם של הארגונים להתבטא בדיונים כלל-משקיים, לקבל מידע מגורמים שלטוניים שונים, להציג את עצותיהם בפני רגולטורים והממשלה ועוד. דוגמאות לצורה זו של הסדרה ניתן למצוא בהולנד, לטביה, אוסטריה, לוקסמבורג, צרפת ועוד.

סיווג רלוונטי נוסף הנוגע להסדרת פעילותם של ארגוני מעסיקים מתמקד בעיגון ההסדרה בחקיקה: ריכוז חקיקה מסדירה במקור אחד, פיזור ההסדרה בכמה דברי חקיקה, או העדר חקיקה בכלל. כפי שיוצג להלן בהרחבה, בחלק מהמדינות ההסדרה מעוגנת בחוק פרטני, עצמאי ומקיף שעוסק בהיבטים שונים של ההקמה או ההגדרה של ארגונים אלה, מעמדם, חובותיהם, זכויותיהם ועוד (לעיתים הסדרה זו נעשית במשותף עם ההסדרה הכללית בנוגע לארגוני עובדים). בחלק אחר של המדינות אין חוק פרטני, עצמאי ומקיף, אולם יש התייחסות להיבטים שונים ומרכזיים בפעילות התאגידים שרלוונטיים למעמדם בכמה דברי חקיקה שעוסקים בארגונים אלה. כך לדוגמה, בישראל אומנם אין חוק פרטני, עצמאי ומקיף שעוסק בארגוני מעסיקים, אך יש חוקים שונים ונפרדים שעוסקים בסמכויות הארגונים ומקנים להם מעין מעמד מיוחד (ראו סקירה קצרה להלן), דוגמה למצב דומה ניתן

² Collins English Dictionary - Complete and Unabridged (2003): "Employers' Association".

בהגדרה מעט אחרת, "ארגון מעסיקים" הוא ארגון של נותני עבודה שמתארגן לצורך מטרת אלה: הגנה על ענייניו של הארגון והחברים בו כלפי איגודים מקצועיים; מניעת תחרות במתן הטבות לעובדים; פיתוח שירותים משותפים לחברים בארגון בתחומים שונים, ייצוג המעסיקים בפני הממשלה ועוד. ראו:

מעוֹת - אגרון הכלכלה, המינהל והעסקים (עורך ראשי: איתן אבניאון).

³ להרחבה ולסקירה (בחלקה לא משפטית) בנוגע למדינות שונות באירופה בהן נהוגות גישות אלה, ראו:

Martin Behrens & Franz Traxler, "Employers' organisations in Europe", EIRObserver, 3/2004, S. i-viii. Michael Wallerstein, Miriam Golden and Peter Lange, "Unions, Employers' Associations and Wage-setting Institutions in Northern and Central Europe", 1950-1992, (1997), 50 Ind. & Lab. Rel. Rev. 379.

כמו כן, ראו הרחבה בחלק הסקירה המשווה בו מוצג בהרחבה המצב המשפטי בכמה מדינות המייצגות גישות אלה.



למצוא בגרמניה. מעבר לכך, יש מדינות אחרות בהן לא הוקנו בחקיקה סמכויות כלשהן לארגונים אלה ופעילותם נעשית מכוח הוראות כלליות שאינן מתייחסות ספציפית לארגונים אלה. לדוגמה, בארה"ב, אנגליה ועוד.⁴

לשם שלמות התמונה התיאורטית יוער, כי יש הטוענים שבעשורים האחרונים פעילותם של ארגוני מעסיקים הלכה והצטמצמה (או לכל הפחות צורת פעילותם השתנתה), ובהתאם, כיום גם ההבדלים בין הגישות השונות הלכו והצטמצמו. כך, נטען כי תהליכים של דה-רגולציה, גלובליזציה (ובתוך כך שינויים בדפוסי ההעסקה ברחבי העולם), גידול בתחרות חופשית ועוד, הביאו לצמצום במבנים כלכליים קורפורטיים (מבנים ריכוזיים שבדרך-כלל מהווים כר פורה לגישות המקנות מעמד מיוחד לארגונים אלה ולארגוני עובדים), כמו גם לצמצום בכמות ארגוני המעסיקים שפועלים במדינות שונות ברחבי העולם (בין היתר, בשל הקושי להתמודד עם התחרות הגלובלית, העלויות של הפעלת ארגונים אלה מול התועלת בהפעלתם בשוק בינלאומי תחרותי וחופשי וכדומה).⁵

מעבר לכך, יוער כפי שגם צוין לעיל, כי **בישראל אין כיום דבר חקיקה פרטני, עצמאי ומקיף שמסדיר את מעמדם ופעילותם של ארגונים אלה**. כמו כן, אין בישראל כיום הקנייה של מעמד מיוחד לארגונים אלה, אלא במסגרת של כמה דברי חקיקה המקנים לארגונים אלה מעמד ספציפי בהיבטים מסויימים (הסכמים קיבוציים, בית-הדין לעבודה וכדומה). כך, בישראל המונח "ארגון מעבידים" אומנם נזכר בדברי חקיקה רבים ובהקשרים שונים,⁶ אך למרות המלצות שונות לגבי עיגון מעמדם (ולגבי עיגון מקביל של "ארגון עובדים") לא זכו ארגונים אלה למעמד בדין. משכך לא נקבעו או עוגנו כל תחומי הפעילות והסמכויות של ארגונים אלה.⁷ עוד יוער, כי בישראל ארגונים כאמור פועלים בשלושה מגזרים: ציבורי, הסתדרותי ופרטי.⁸ בכדי שארגון כאמור יוכר כארגון מעבידים עליו לקיים סימנים מהותיים כפי שנקבעו לכך בחוק ובפסיקה.⁹

⁴ ראו הרחבה בחלק הסקירה המשווה שלהלן. כמו כן, ראו:

Angelika Muller, Legal Frameworks for Employers' Organizations in Eastern European and Central Asian Countries (International Labour Office, 2005), pp 1-10. Martin Behrens & Franz Traxler, "Employers' organisations in Europe", EIRObserver, 3/2004, S. i-viii.

⁵ Michael Barry & Adrian Wilkinson, "Reconceptualising Employer Associations under Evolving Employment Relations: countervailing power revisited", Work, employment and Society, 25(1), 149-162. Wolfgang Schroeder & Stephen J. Silvia, Why Are German Employers Associations Declining? A Challenge to the Conventional Wisdom, Center for European Studies Program for the Study of Germany and Europe Working Paper Series 05.3. Martin Behrens, "New Forms of Employers' Collective Interest Representation?", Industrielle Beziehungen, 11. Jg., Heft 1+2, 2004. Pearle, Social Dialogue in the EU - Live Performance Sector: A Focus on the Role of Employer Associations (Pearle in-house publications, 2012). Franz Traxler, Economic Change and its Impact on Employer Associations: A Crossnational Comparison, IIRA, 13th World Congress, September 8-12, 2003, Track 4.

⁶ ראו לדוגמה: חוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, חוק ההגבלים העסקיים, התשמ"ח-1988, חוק החניכות, התשי"ג-1953, חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 וחוקים נוספים שבהם נעשה שימוש במונח זה.

⁷ מנחם גולדברג, "מאפייני ארגון מעסיקים במשפט העבודה", הפרקליט מ, ג, עמודים 372-383.

⁸ דוגמאות לארגוני מעסיקים במגזר הציבורי כוללות את מרכז השלטון המקומי, מרכז המועצות האזוריות, חבר המועצות הדתיות (שמאגד תחתיו ומייצג את כלל המועצות הדתיות); דוגמאות מהמגזר הפרטי כוללות את התאחדות התעשיינים ואיגוד לשכות המסחר. להרחבה ראו אתר האינטרנט של [אגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר](#) - "ארגונים יציגים", כניסה אחרונה 5.6.2014.

⁹ נושא זה אינו חלק מהסקירה השוואתית ולכן לא נסקר במסמך זה. ראו גם: מעות - אגרון הכלכלה, המינהל והעסקים (עורך ראשי: איתן אבניאון).



2. סקירה משווה

בחלק זה של המסמך יוצגו גישות שונות להסדרת פעילותם של ארגוני מעסיקים ברחבי העולם ומעמדם. דגש מרכזי בחלק זה ינתן להצגת ההבדלים במדינות בהן נהוגה הגישה האנגלו-אמריקנית בהשוואה למדינות בהן נהוגה הגישה המקובלת באירופה, כמו גם לצורת העיגון של ההסדרה ותוכנה.

יודגש, כי חלק מההבדלים ביחס למעמדם של ארגונים אלה ותפקידם נובע מתפיסות כלכליות, משפטיות ואחרות ביחס לשוק העבודה, מבנה המשק בכללותו, המבנה התאגידי הנהוג במדינות הנבדקות וכדומה. במקרים רבים ניסינו להציג גם נתונים אלה במסגרת הסקירה בתמצית. יחד עם זאת, מוצע כי ככל שיעשה שימוש בהשוואה שלהלן ילקחו בחשבון גם המאפיינים הייחודיים, הכלכליים והאחרים, של מדינת ישראל בהשוואה למדינות אחרות שברובם לא נסקרו במסמך זה (כגון: מידת הריכוזיות והתחרותיות במשק, דפוסי ההעסקה השכיחים במשק ומבנה קשרי הגומלין שבין מעסיקים ועובדים, השיקולים הכלכליים והאידיאולוגיים לאיזון בין עוצמת ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים ומעורבות המדינה בהם, קיומם של מבנים תאגידיים ייחודיים ושכיחותם ועוד).

2.1. לטביה

חוק ארגוני מעסיקים והתאגדותם משנת 1999¹⁰ מקנה לארגוני מעסיקים לטבים מעמד ייחודי ומעגן את תפקידיהם בחקיקה הלטבית. כך, בין היתר, החוק מסדיר את מעמדם של ארגוני מעסיקים (ושל התאחדויות של ארגונים מסוג זה), וקובע גם את הזכויות והחובות שלהם, סמכויותיהם וקשריהם עם רשויות המדינה וארגוני עובדים (trade unions).¹¹

- **הגדרת המונח:** לפי החוק, ארגון מעסיקים הוא "ארגון ציבורי" (public organisation), שהוקם על-ידי לפחות חמישה מעסיקים אשר מייצגים אינטרסים כלכליים, חברתיים ומקצועיים של החברים בארגון או אשר מבקשים להגן על אינטרסים כאמור, כמו גם על אינטרסים אחרים שתואמים את מטרותיו ותפקידיו של הארגון.¹² חברים בתאגיד מסוג זה יכולים להיות יחידים או ישות משפטית, וזאת כל עוד הם מעסיקים לפחות אדם אחד על בסיס חוזה.¹³
- **התאחדויות מעסיקים:** בחוק נקבע כי לארגוני מעסיקים הזכות להקים התאחדויות של ארגוני מעסיקים, כאשר לפחות שלושה ארגוני מעסיקים מתאחדים יחדיו. מעסיק שאינו חלק מארגון מעסיקים רשאי אף הוא להצטרף להתאחדות כאמור, וזאת כל עוד הוא מעסיק לפחות 50 עובדים. התאחדויות ארגוני מעסיקים יכולות להיות מהסוגים שלהלן: התאחדות ארגוני המעסיקים הלטבית; התאחדות ארגוני מעסיקים סקטוריאלית; התאחדות ארגוני מעסיקים

¹⁰ Employers' Organisations and their Associations Law, 1999.

¹¹ Ibid, Section 1.

¹² לפי סעיף 4 לחוק, הליכי ההקמה של ארגונים כאמור והתאחדויות של ארגונים כאמור (ראו הרחבה בגוף המסמך) תיעשה על בסיס ההוראות הכלליות של החוקים הרלבנטיים העוסקים בארגונים ציבוריים.

¹³ Ibid, Section 2: "(1) An employers' organisation is a public organisation established by at least five employers which represents and protects the economic, social and professional interests of its members, as well as other interests that conform to the objectives and functions of the employers' organisation. (2) Members of an employers' organisation may be natural or legal persons who on the basis of a contract of employment employ at least one employee."



טריטוריאליזם.¹⁴ עוד נקבע בחוק כי ארגוני מעסיקים והתאחדויות יהיו גופים עצמאיים בפעילותם, וכי יחול עליהם איסור לפעול, במישרין או בעקיפין, כדי לפגוע בהקמת ארגוני עובדים או התאחדויות ארגוני עובדים, או להתערב במימוש מטרותיהם של אלה.¹⁵

- **זכויות ארגוני מעסיקים והתאחדויות של ארגוני מעסיקים:** החוק מפרט רשימה של זכויות המוקנות מכוחו לארגוני מעסיקים והתאחדויות של ארגונים כאמור, זכויות אלה כוללות: הקמת שיתופי פעולה עם ארגונים דומים במדינות אחרות והצטרפות להתאחדויות בינלאומיות; קבלת מידע שחיוני לפעילויותיהם ולצורך מילוי מטרותיהם מרשויות המדינה (למעט כאשר בחוק נקבעו מגבלות על העברת מידע כאמור); השתתפות בעבודות ועדות, קבוצות ומועצות מייצעות של רשויות המדינה, כמו גם פורומים פתוחים של רשויות המדינה בנוגע לנושאים שנדונים בפני גופים אלה ולספק במסגרת זו את עמדותיהם.¹⁶

- **חובות ארגוני מעסיקים והתאחדויות של ארגוני מעסיקים:** במקביל לקביעת זכויותיהם של ארגונים והתאחדויות אלה החוק קובע גם רשימה של חובות החלות על גופים אלה: ייצוג האינטרסים של החברים בגופים אלה כלפי רשויות המדינה וארגוני עובדים (trade unions); הצגת עמדותיהם בנוגע לאמצעים רגולטוריים כאשר הדבר מתבקש בידי רשויות המדינה (וכל עוד הדבר בגבולות יכולותיהם של הארגונים וההתאחדויות); הימנעות מהגבלה, במישרין או בעקיפין, של התאגדות עובדים בארגוני עובדים (trade unions), כמו גם מההשפעה (לרעה) על פעילויות ארגונים אלה.¹⁷

- **תפקידי (functions) ארגוני המעסיקים:** בחוק נקבעה גם רשימה של תפקידים שאותם ארגוני מעסיקים נדרשים למלא: פיתוח המדיניות של ארגון המעסיקים; ייצוג האינטרסים של הארגון כלפי ארגוני עובדים ורשויות המדינה; ניהול משא ומתן וכריתת הסכמים קיבוציים; יידוע חבריהם בדבר פעולות רגולטוריות בתחומים הכלכליים והחברתיים; ארגון תוכניות הכשרה לחברים בארגונים; מתן ייעוץ בנושא דפוסי העסקה; השתתפות בהליכי בורות בתחום דיני העבודה ובהליכים בנושאי שביתה; ניהול ועיבוד מידע בנוגע לארגוני מעסיקים והתאחדויות, כמו גם עדכון הציבור בנוגע לנושאים שרלוונטיים לפעילות מעסיקים.¹⁸

- **תפקידיהן של התאחדויות ארגוני מעסיקים:** התפקידים המוטלים על ארגוני מעסיקים מוטלים במקביל גם על התאחדויות ארגוני מעסיקים. כן מוטלים עליהן התפקידים שלהלן: ייצוג האינטרסים של ההתאחדויות ביחס לארגוני עובדים ורשויות המדינה בהיבטים בינלאומיים וביחס לארגוני מעסיקים זרים; הגשת הצעות למוסדות מדינתיים בנוגע לשיפור תחומי ההעסקה, החברה (social) והאסטרטגיה הכלכלית; הגשת הצעות לרשויות המדינה בנושא יזמות פרטית והכשרה מקצועית המותאמת לשוקי העבודה.¹⁹

¹⁴ Ibid, Section 3.

¹⁵ Ibid, Section 5.

¹⁶ Ibid, Section 6.

¹⁷ Ibid, Section 7.

¹⁸ Ibid, Section 8.

¹⁹ Ibid, Section 9.



- **מעמד ההתאחדויות בפני המדינה (הצגת אינטרסים):** לפי החוק, הצגת האינטרסים של מעסיקים ברמה המדינתית (בפני הקבינט) תיעשה בידי ההתאחדות הלטבית של ארגוני מעסיקים. במקביל לכך, הצגת האינטרסים הסקטוריאליים והטריטוריאליים בפני רשויות המדינה תיעשה בידי ההתאחדויות המתאימות שמאגדות את מירב המעסיקים בסקטור או בטריטוריה הרלוונטיים.²⁰
- **סמכויות נוספות (ניהול משא ומתן עם ארגוני עובדים והתקשרויות בינלאומיות):** ההתאחדות הלטבית של ארגוני מעסיקים רשאית לנהל משא ומתן בשם חבריה, להתקשר בהסכמים קיבוציים והסכמים כלליים, להסכים על עקרונות שיתופי פעולה ולנהל משא ומתן לפתרון משברים (negotiate regarding the solution of conflict situations) עם ההתאחדויות ארגוני עובדים מקצועיים וסקטוריאליים שמייצגים את מירב אוכלוסיית העובדים במדינה. במקביל לכך, ארגוני מעסיקים סקטוריאליים או טריטוריאליים והתאחדויות של ארגונים כאמור יהיו רשאים לנהל משא ומתן ולהתקשר בהסכמים עם הארגונים המקבילים להם בקרב ארגוני העובדים ואף יהיו רשאים לפעול במטרה למנוע משברים שעלולים להביא לשביתות.²¹ כמו כן, ניתנת להתאחדויות אלה האפשרות לפעול במישור הבינלאומי בקרב מוסדות בינלאומיים בתחום זה.²²

2.2. הולנד

גם הולנד משתייכת למשפחת המדינות שאימצו את הגישה המקובלת בקונטיננט אשר מקנה מעמד מיוחד לארגוני מעסיקים. יחד עם זאת, בשונה מחלק מהמדינות האחרות שנוהגות לפי מודל זה, אין בהולנד דבר חקיקה פרטני, עצמאי ומקיף שמסדיר את כל היבטי הפעילות והתפקידים של ארגונים אלה. בהולנד ההתייחסות היחידה שנמצאה למעמד המיוחד של ארגוני מעסיקים מעוגנת בחוק הארגון התעשייתי ההולנדי²³ שמקבע את מעמדם כיועצים לגורמי השלטון, כחלק מתפיסת מודל ה-Polder ההולנדי.²⁴ חוק זה קובע, בין היתר, את ההקמה של המועצה החברתית-כלכלית (Sociaal-Economische Raad, להלן ה-SER), הרכבה וסמכויותיה. מועצה זו משמשת כמועצה מיעצת לממשלה ההולנדית והפרלמנט (ביוזמת המועצה או בפנייה אליה) בנושאים כלכליים וחברתיים לאומיים ובינלאומיים. המלצותיה מתפרסמות לציבור הרחב, אולם הן אינן מחייבות את הממשלה. כמו כן, המועצה משמשת כגורם מפקח על "מועצות משותפות" (Supervising commodity and industrial boards), שמייצגות את

²⁰ Ibid, Section 10.

²¹ Ibid, Section 11.

²² Ibid, Section 12.

²³ The 1950 Industrial Organisation Act (Wet op de bedrijfsorganisatie).

²⁴ מודל זה הוא מודל כללי של קבלת החלטות תחת דרישה למעין קונצנזוס בעת קבלתן. בצורתו המקובלת של המודל בהולנד הוא מערב את גורמי הממשלה יחד עם גופים מסקטורים שונים במשק (ארגוני עובדים ומעבידים) לצורך קבלת החלטות כלכליות-חברתיות. מבחינה תיאורטית, בשיטה זו קבלת ההחלטות מערבת הן את השוק החופשי (השוק הפרטי) והן את הרגולציה המרכזית (שמתבטאת בפעולות הממשלה). להרחבה בנוגע למודל זה, ראו:

Kevin Chung, THE DUTCH POLDER MODEL: CONTROVERSIES AND AMBIGUITIES, Cornell University, 2011. Yda Schreuder, "The Polder Model in Dutch Economic and Environmental Planning", Bulletin of Science Technology Society, 21, 4 (2001), pp 237-245. Paulette Kurzer, "The Dutch 'Polder Model': What Accounts for its Surprising Resilience in the Wake of the Global Crisis?", Presented at European Responses to Economic Crisis: Lesson for the US, April 7-8 2011, Indiana University, Bloomington.



האינטרסים של עובדים ומעסיקים בסקטורים שונים במשק ההולנדי ואשר מוקמות אף הן מכוח חוק הארגון התעשייתי ההולנדי,²⁵ כמו גם כגוף המעודד ומקדם רגולציה עצמית בסקטור הפרטי ועוד.²⁶

במועצת ה-SER יכהנו לכל הפחות 30 נציגים, אך לא יותר מ-45 נציגים. **שליש מתוך הנציגים ב-SER יהיו מי שהתמנו בידי הממשלה** (החוק מסמך את מלכת הולנד), ואילו **שני שלישים הנותרים מבין הנציגים יהיו מי שהתמנו בידי ארגוני עובדים ומעבידים שמוכרים בציבור הרחב ונחשבים מרכזיים או מייצגים של המשק** (generally recognized and central or otherwise representative).²⁷

כמות הנציגים של ארגוני המעסיקים והעובדים תהיה שווה (כלומר יש שוויון בין כמות הנציגים לכל אחד מהמגזרים). כהונת נציגים במועצה תהיה למשך שנתיים ובחוק נקבעו גם הוראות לעניין הכשירות להתמנות לתפקידים אלה.²⁸ בהקשר זה יוער, כי כיום ב-SER מכהנים 33 נציגים, ובהם: נציגים מטעם ארגוני עובדים, ארגוני מעסיקים והממשלה (11 נציגים לכל אחד ממגזרים אלה). 11 הנציגים של ארגוני המעסיקים מייצגים את 3 ארגוני המעסיקים הגדולים במשק ההולנדי.²⁹

בחוק נקבעו הוראות שונות בנוגע להתנהלות המועצה וחבריה. כך, בין היתר, נקבעו הוראות אלה: המועצה רשאית למנות מבין חבריה נציגים שיכהנו בוועדות מטעמה שיעסקו בנושאים פרטניים; המועצה לא תדון בנושאים שעל סדר היום, אלא אם כן לפחות מחצית מבין הנציגים נוכחים; החלטות במועצה יתקבלו בהצבעה (כאשר לכל נציג קול אחד); הנציגים במועצה לא יצביעו על נושאים שקשורים אליהם ישירות או לבני משפחתם עד דרגת קרבה שלישית (third degree) בין מקרבת דם ובין מכוח נישואין; שרי הממשלה יהיו רשאים להשתתף בישיבות המועצה (והוועדות שהתמנו מכוחה), אולם לא יהיו בעלי זכות הצבעה.³⁰

2.3. גרמניה

בדומה למדינות אחרות ברחבי העולם גם בגרמניה פועלים ארגוני מעסיקים מסוגים שונים (הגם שמעמדם השתנה לאורך השנים, בעיקר לאחר מלחמת העולם השנייה). יחד עם זאת, בשונה ממדינות אחרות שנסקרו לעיל, ההסדרה הגרמנית אינה מתיישבת באופן מלא ומוחלט עם המודלים ודפוסי ההסדרה "סטנדרטיים" שבמדינות אחרות (למרות שהתוצאה הסופית של ההסדרה הגרמנית דומה מאוד לזו שבמדינות אחרות שנוכרו לעיל).

²⁵ כחלק מתפיסת האינקורפורציה של עסקים במגזרים שונים תחת "מועצות משותפות" סקטוראליות במשק ההולנדי, ראו:

[SER website - Statutory trade organisation: What are commodity and industrial boards?](#), last entry 10.6.2014.

²⁶ The 1950 Industrial Organisation Act (Wet op de bedrijfsorganisatie), Articles 2, 32-45. See also: SER, THE POWER OF CONSULTATION - THE DUTCH CONSULTATIVE ECONOMY EXPLAINED, 2013. [SER website - The SER's responsibilities](#), last entry 10.6.2014.

²⁷ The 1950 Industrial Organisation Act (Wet op de bedrijfsorganisatie).

²⁸ The 1950 Industrial Organisation Act (Wet op de bedrijfsorganisatie), Articles 4-10.

²⁹ כך גם נציגי ארגוני העובדים שמייצגים את הארגונים מהם הם מגיעים, אולם נציגי הממשלה הם בדרך-כלל מלומדים מתחום הכלכלה, ובתוכם גם נציגים מטעם הבנק המרכזי ההולנדי. להרחבה בנוגע לחברים השונים ראו [אתר האינטרנט של מועצת העבודה ההולנדית](#), ביקור אחרון 10 ביוני 2014. עוד יוער כי הנציגים במועצה מקרב ארגוני מעסיקים הם כיום נציגי הארגונים שלהלן (בסוגריים גם מצוין מספר הנציגים של כל ארגון):

Confederation of Netherlands Industry and Employers (Vereniging VNO/NCW, 7 members). Association of Small and Medium-sized Enterprises (MKB Nederland, 3 members). Dutch Organisation for Agriculture and Horticulture (LTO, 1 member).

³⁰ Ibid, Articles 19-31.



יצוין, כי בניגוד למדינות רבות ברחבי העולם, בגרמניה נעשה שימוש במבנה תאגידי המבוסס על פיצול העוצמה הניהולית בהנהלת החברה (two-tier system) ובמעורבות העובדים בניהול (Codetermination).³¹ כתוצאה מכך, המבנה התאגידי הייחודי בגרמניה מביא לכך שעובדים מעורבים בניהול תאגידים ומכאן שחלק מהמנגנונים שנקבעו במדינות אחרות במטרה לאזן בין כוחם של העובדים וכוח הנהלת התאגיד (או המעסיקים), וכן חלק מפעילותם של ארגוני המעסיקים במדינות אחרות אינם רלוונטיים בגרמניה.

מעבר לכך, אין בגרמניה חקיקה פרטנית, עצמאית ומקיפה בנוגע לפעילות ארגונים אלה, אך יש התייחסות ברבדי החקיקה השונים בגרמניה להסדרת ארגונים אלה (לפחות באופן חלקי ולהיבטים ספציפיים). כך, הזכות להתאגדות במסגרת תאגידים אלה מוכרת כחלק מחופש ההתאגדות הכללי שמעוגן בחוקה הגרמנית, ומכאן שהיא נחשבת כזכות חוקתית. כמו כן, חלק מהותי מתפקידיהם של ארגונים אלה מעוגן בחקיקה העוסקת בהסכמים קיבוציים. כתוצאה מכל אלה, הסדרת פעילותם של ארגונים אלה בגרמניה ומעמדם שונים מהמקובל במדינות אחרות בקונטיננט (אירופה) וחורג מהדגם הקונטיננטלי "הסטנדרטי" (או מהדגם האנגלו-אמריקני לצורך העניין).³²

2.3.1. ארגוני מעסיקים בגרמניה

בגרמניה, הזכות להתאגדות במסגרת של ארגוני מעסיקים נחשבת כחלק מחופש ההתאגדות הכללי שמעוגן בחוקה הגרמנית (Freedom of Association).³³ במסגרת זו נקבע כי לכל גרמני תהיה הזכות להקים תאגידים והתאחדויות אחרות (למעט כאלה שתכליתן מנוגדת לחקיקה הפלילית, לחוקה הגרמנית, או להסכמות בינלאומיות). עוד נקבע בחוקה כי הזכות להתאגד במטרה לשפר ולשמר את תנאי העבודה והכלכלה צריכה להיות מובטחת לכל פרט ולכל בעל משלח יד או מקצוע, וכי הסכמים שמגבילים זכויות אלה, או מבקשים לפגוע בהן ייחשבו בטלים, ואמצעים דומים ייחשבו כלא חוקיים.³⁴ סעיף זה לא מהווה רק את היסוד החוקתי להתאגדות של ארגוני מעסיקים, אלא גם את היסוד החוקתי להתקשרויות בהסכמים קיבוציים בגרמניה (ראו הרחבה בנוגע לחקיקה זו להלן).³⁵

על בסיס הוראה חוקתית כללית זו הוקמו בגרמניה ארגונים מסוגים שונים ("התאחדויות עסקיות") שפועלים כיום בשוקי העבודה השונים:³⁶

³¹ להרחבה בנושא המבנה התאגידי הייחודי בגרמניה, ראו מסמך תחום חקיקה ומחקר משפטי בנושא: "דירקטוריום חיצוני – סקירה משווה", כתבו: עו"ד גלעד נוה ועו"ד דינה צדוק, פורסם בתאריך 20.11.2013, עמודים 22-26.

³² ראו הרחבה להלן, כמו גם המקורות שלהלן:

Reinhard Bispinck, Heiner Dribbusch and Thorsten Schulten, German Collective Bargaining in a European Perspective Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?, WSI Discussion Paper No. 171 (2010). R. Bispinck and T. Schulten, Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company-level: The of Germany, Paper for the Eurofound Project: "The functioning of Sector Level Wage Bargaining Systems and Wage Setting Mechanisms in Adverse Labour Market Conditions", 2010. Changes in national collective bargaining systems since 1990 (2005), available [online](#), last entry 12.6.2014.

³³ Basic Law for the Federal Republic of Germany (Print version, 2010), Article 9.

³⁴ Ibid, Article 9(2)-(3).

³⁵ Annelie Marquardt, Collective agreements - Germany, XIV Meeting of European Labour court Judges (2006).

³⁶ Wolfgang Schroeder & Stephen J. Silvia, Why Are German Employers Associations Declining? A Challenge to the Conventional Wisdom, Center for European Studies Program for the Study of Germany and Europe Working Paper Series 05.3.



- **"לשכות מסחר ותעשייה"** (Industrie und Handelskammer). גופים אלה מתמקדים בתיאום בין הגופים העסקיים השונים, בהכשרות מקצועיות וכדומה.
- **"התאחדויות סחר"** (Industrieverbände). גופים אלה מתמקדים בדיני עסקים ובדרכי שיווק וייצוא, כמו גם בחקיקה בדבר יצור מוצרים, מדיניות בנוגע לסובסידיות, סחר, מיסוי ועוד.
- **"ארגוני מעסיקים"** (Arbeitgeberverbände). גופים אלה מתמקדים, בדרך-כלל, בניהול משא ומתן קיבוצי עבור חבריהם, בחקיקה בתחום דיני העבודה, תנאי העבודה הסוציאליים וכדומה.

בדומה לישראל, גם בגרמניה הקניית מעמד מיוחד לארגוני מעסיקים (וארגוני עובדים) נעשית במסגרת חקיקת ההסכמים הקיבוציים (חוק הסכמים קיבוציים משנת 1949).³⁷ חוק זה מסדיר את פעילותם של הארגונים האמורים בהקשר (הרחב יותר) של הסכמים קיבוציים. בחוק קבועים שני מתווים מרכזיים לאישורם של הסכמים אלה: הסכמים בין גורמים ספציפיים (אינדוידואלים); הסכמים קיבוציים בין ארגונים מסוגים שונים.³⁸ במסגרת ההוראות הנוגעות לאישור של הסכמים קיבוציים בין ארגונים מסוגים שונים נכללים גם הסכמים שנערכים בידי ארגוני מעסיקים. בדומה למדינות אחרות, הסכמים אלה מחייבים את כל הגופים שנכללים בארגון.³⁹

יודגש, כי בניגוד למדינות אחרות באירופה שנסקרו לעיל (כמו הולנד ולטביה), לא נמצאו בגרמניה הוראות המקנות לארגונים אלה מעמד מיוחד שמחייב היוועצות עימם בעת קבלת החלטות ברמה מדינתית או ממשלתית, או דבר חקיקה עצמאי שעוסק ספציפית בהסדרה של מעמדם ופעילותם (ולא בהקשרים רחבים יותר כמו חוק ההסכמים הקיבוציים שהוזכר לעיל).

2.4. ארה"ב

כאמור לעיל, במדינות המשפט המקובל, ובפרט בארה"ב שתוצג להלן, המבנה הכלכלי של שיתוף ארגוני מעסיקים ועובדים בהחלטות כלל משקיות, תוך הקניית מעמד לארגונים אלה אינו מקובל. בדרך-כלל במדינות אלה מעמדם של ארגוני המעסיקים יהיה כמעמדן של קבוצות בעלי אינטרסים אחרות שפועלות באמצעות שתדלנות (לוביזם) בכדי להשפיע על מדיניות הממשלה והרשות המחוקקת. כך, במדינות אלה חלק ניכר מפעילותם של ארגוני המעסיקים נעשית באמצעות יחסי ציבור ולא נקבעה הסדרה ייחודית לגבי מעמדם או פעילותם בדברי החקיקה השונים.⁴⁰ להלן תובא סקירה קצרה של המצב המשפטי בארה"ב בנוגע לארגוני מעסיקים כדוגמה מייצגת למדינות אלה.

מבחינה תיאורטית יש שסוברים כי ההתפתחות ההיסטורית של ארגוני מעסיקים בארה"ב, כמו גם ארגוני עובדים נבעה משינויים במאפייני שוק העבודה ובעולם העסקים האמריקני. בעבר, ארה"ב התאפיינה בכך שהייתה חברה חקלאית (המבוססת על חוות בוקרים) שבה בעלי העסקים העסיקו כמות

³⁷ The German Collective Bargaining Act (Tarifvertragsgesetz, TVG), 1949.

³⁸ Annelie Marquardt, Collective agreements - Germany, XIV Meeting of European Labour court Judges (2006).

³⁹ TVG, Articles 2, 4-5.

⁴⁰ Clarence E. Bonnett, Employers' associations in the United States - A Study of Typical Associations (The Macmillan Company, 1922). Howard R. Stanger, "From a 'Negotiatory' to a 'Belligerent' Employers' Association: Organized Master Printers of Columbus, Ohio, 1887-1987, in ADVANCES IN INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS, edited by David Lewin, Bruce E. Kaufman, Paul Gollan (Emerald Group Publishing Ltd., 2010), pp 69-126.



קטנה יחסית של עובדים, או עבדו בעצמם במקומות העבודה שבבעלותם. לאורך השנים החברה האמריקנית עברה שינוי והפכה מחברה חקלאית לחברה מתועשת (שמתאפיינת בריבוי עסקים מסוגים שונים, התבססותם של עסקים מודרניים שמבוססים על מבנה תאגידי ועוד). שינוי זה הביא לקונפליקטים בין המעסיקים והעובדים, לתחרות שכר בין מעסיקים שונים ועוד.⁴¹

התפיסה הכלכלית הבסיסית בארה"ב היא של כלכלת שוק חופשי שמדגישה את חירות השוק הפרטי מפני התערבות המדינה והמבוססת על דוקטרינת ההעסקה מרצון (Employment at-will).⁴² יחד עם זאת, לאורך השנים לתפיסות כלליות אלו נוצרו חריגים מסוגים שונים שנבעו לעיתים ממה שהוגדר כאי שוויון בכוח המיקוח (Inequality of bargaining power) בין הצדדים ביחסי עבודה.⁴³ שינוי משמעותי מרכזי שנוצר כתוצאה מתפיסה זו היה חקיקתו של חוק יחסי העבודה האמריקני משנת 1935.⁴⁴ חוק זה ביטא באופן מפורש את התפיסה בדבר אי השוויון והפך להיות המקור המרכזי והמשמעותי ביותר בארה"ב ליכולתם של עובדים להתאגד באיגוד מקצועי, כמו גם כמקור המרכזי להסכמים קיבוציים.⁴⁵ יחד עם זאת, חוק זה לא עסק בזכויות המעסיקים להתאגד בארגוני מעסיקים, או במעמדם של ארגונים אלה ולא הקנה להם סמכויות מיוחדות מול המדינה.⁴⁶

כך, מקובלת הסברה כי כמענה להתגברות כוחם של ארגוני עובדים, כמו גם לצורך קידום מטרות נוספות של המעסיקים, החלו להיווצר התאגדויות מעסיקים, וזאת על בסיס הזכות להתאגד ולא מכוח חקיקה ספציפית שעוסקת בארגוני מעסיקים, או בסמכויות ובזכויות ייחודיות שניתנו להם.⁴⁷

⁴¹ Clarence E. Bonnett, *Employers' associations in the United States - A Study of Typical Associations* (The Macmillan Company, 1922). Gerald Friedman, *STATE-MAKING AND LABOR MOVEMENTS: FRANCE AND THE UNITED STATES, 1876-1914* (Cornell University Press, 1999). Henry P. Guzda, *Industrial Democracy: Made in the U.S.A.*, *Monthly Labor Review* 107(5) (1984), 26-33.

⁴² דוקטרינת ההעסקה מרצון (employment at-will, או at-will employment) היא צורת העסקה שמבוססת על רצונם החופשי של הצדדים, ומשמעותה שניתן לפטר עובד מכל סיבה ואף ללא סיבה כלל. להרחבה בנוגע לדוקטרינה זו, ראו: גיא מונדלק, "אפיון ההסדרה המשפטית לגבי פיטורי עובד - מברירת מחדל חוזית להסדרה קוגנטית, ומה שביניהם", **עיוני משפט** כב(3), 866-819. כמו כן, ראו:

Charles J. Muhl, *The employment-at-will doctrine: three major exceptions*, *Monthly Labor Review* (2001), 3-11.

⁴³ לדוגמאות להתייחסות הפסיקה בארה"ב לתפיסה זו בהקשר של יחסי עבודה, ראו:

Holden v. Hardy 169 US 366 (1898). Topeka Laundry Co. v. Court of Int'l Relations, 237 P. 1041, 1044 (Kan. 1925). NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co. 304 U.S. 333 (1938).

⁴⁴ The National Labor Relations Act of 1935 (49 Stat. 449) 29 U.S.C. § 151-169 (the Wagner Act).

⁴⁵ 29 U.S.C. §§ 151, 157-158.

⁴⁶ Clyde W. Summers, "Freedom of Association and Compulsory Unionism in Sweden and the United States" (1964), *Yale Law School Faculty Scholarship Series*, Paper 3918, pp 652-653.

לשם שלמות התמונה יוער כי הסמכות המרכזית שניתנה לארגונים אלה נוגעת לכך שארגוני עובדים אינם יכולים להגביל אותם בבחירת נציגים במהלך ניסיון ליישוב סכסוכים או ניהול משא ומתן קיבוצי (ראו: 29 U.S.C. § 158(b)).

⁴⁷ Howard R. Stanger, "From a 'Negotiatory' to a 'Belligerent' Employers' Association: Organized Master Printers of Columbus, Ohio, 1887-1987, in *ADVANCES IN INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS*, edited by David Lewin, Bruce E. Kaufman, Paul Gollan (Emerald Group Publishing Ltd., 2010), pp 69-126. Clyde W. Summers, "Freedom of Association and Compulsory Unionism in Sweden and the United States" (1964), *Yale Law School Faculty Scholarship Series*, Paper 3918.

