

# העסקה פוגענית

## הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה

דניאל מישורי - עורך ראשי  
ענת מאור - עורכת משנה

## **Precarious Employment**

Systematic Exclusion and Exploitation in the Labor Market

Edited by Daniel Mishori with Anat Maor

זכויות היוצרים במאמרים שמורות למחבריהם, וזכויות היוצרים בכרך שייכות לעורכים. השימוש במאמרים ובכרך מותר על פי תנאי רישיון CREATIVE COMMONS ישראל, גרסה 2.5 (CC-BY-NC-SA). מותר לעשות במאמרים שימוש, לרבות העתקה והורדה מהרשת, ולמעט שימוש מסחרי, וכל עוד יאוזכר שם המחבר/ת והפרסום בכרך זה של "העסקה פוגענית". יצירה נגזרת מותרת רק לאחר קבלת רשות המחבר/ת.



ספר זה יצא לאור ע"י המכללה ההחברתית כלכלית

בשיתוף עם אחוה הוצאה לאור

עימוד, עיצוב עטיפה והבאה לדפוס:

אחוה הוצאה לאור

Printed in Israel 2012 הודפס בישראל

כל הזכויות שמורות

מסת"ב 978-965-7173-31-2 ISBN

## "עונה" שמתמשכת כל השנה מאבק "העובדים הארעיים" נמל התעופה ע"ש דויד בן גוריון

עמי וטורי\*

מאמר זה עוסק במעמדם נטול הביטחון התעסוקתי של מרבית עובדי רשות שדות התעופה, בסיבות למצבם, ובהשוואה של החקיקה ושל השחקנים הרלוונטיים בהקשר זה בארץ ובארצות סקנדינביה. בחלקו האחרון עוסק המאמר בשביתת ה"עובדים הארעיים" במחלקות ה"מיון", ה"ניטול", ה"מפעילים" ו"ניקיון המטוסים" בנתב"ג שהתקיימה בנובמבר 2006 ובגופים ובמוסדות שהביאו לכישלון השביתה.

### רקע: רשות שדות התעופה (רש"ת)

רשות שדות התעופה הינה יחידה עסקית בבעלות המדינה הפועלת כמעט בכל דבר ועניין כחברה מסחרית פרטית. "הרשות" אחראית על הפעלת כמה אתרים (נמלי תעופה ומעברי גבול), כשהגדול והחשוב מביניהם, הוא נמל התעופה הבינ"ל ע"ש דויד בן-גוריון (נתב"ג). השירותים הבאים מסופקים ישירות על ידי רשות שדות התעופה ולא על ידי קבלני משנה:

- א) בידוק בטחוני ואבטחה במסגרת חטיבת הביטחון,
- ב) ניטול כבודה, מיון כבודה, מפעילים, ניקיון מטוסים ומוסך במסגרת חטיבת התפעול, שירותי אווירי וחירום במסגרת חטיבת האווירי,
- ג) מודיעין נוסעים ושירותי מנהלה במסגרת חטיבת המנהלה וה"שירות לנוסע"<sup>1</sup>.

קבלני המשנה בשטח נתב"ג מספקים שירותי חניה, גינון, הסעת עובדים, שירותי ניקיון בתחומי השדה ובבית הנתיבות, פרויקטים מיוחדים וחלק מהתפקידים במסגרת "חטיבת הביטחון".

בסך הכול הועסקו בנתב"ג באופן ישיר על ידי "הרשות", נכון לשנת 2006-2007, כ-2,900 עובדים, שמהם ל-1,300 היה חוזה להעסקה קבועה ולכ-1,600 חוזה העסקה קצוב בזמן, כלומר, "עובדים ארעיים". בנוסף, מועסקים עוד למעלה מ-2,500 עובדים על ידי חברות כוח אדם וקבלני משנה, שעובדים בפועל עבור נתב"ג.<sup>2</sup> 2,900 העובדים המועסקים ישירות על ידי "רשות שדות התעופה" בנתב"ג, כמו גם עוד כמה מאות עובדים

\*ד"ר עמי וטורי, עמית הוראה באוניברסיטת חיפה וממקימי ארגון "כוח לעובדים".

בשדות התעופה הקטנים יותר, מועסקים במסגרת חוזה קיבוצי, שנחתם בין "ההסתדרות הכללית" והנהלת "רשות שדות התעופה". 3,500 עובדים אלו נחלקים בין שלושה ועדים, המוכרים על ידי "ההסתדרות הכללית": הוועד הכללי, שבו כ- 3,000 איש, ועד הטכנאים המונה כ- 200 איש, ועד האקדמאים, המונה כ- 300 איש.

העובדים הארעיים מועסקים בעיקר בחטיבות הביטחון והתפעול, שתי חטיבות שבהן הם מהווים את רוב רובו של כוח האדם. הקבועים בחטיבות אלו, מועסקים בעיקר בתפקידי ניהול, תפקידי ניהול זוטרים ותפקידים המצריכים פחות מאמץ פיסי. ראוי לציין, שסבלי הניטול והמיון בנתב"ג מעמיסים במשמרת כ- 4 טון כבודה ודוחקים בממוצע כמות גדולה פי שתיים של כבודה המגיעה במכולות. מדובר בעבודה פיזית קשה ועתירת סיכונים בריאותיים. סיכונים בריאותיים אלו כוללים בין השאר בעיות גב קשות כתוצאה מעומס עבודה, פציעות כתוצאה מעבודה בתנחות לא טבעיות בבטן המטוס (בבטן המטוס לא ניתן לעמוד זקוף, והעבודה מתבצעת בשכיבה או חצי עמידה), פציעות מצידו מכאני כבד, רעש וזיהום אוויר מהמטוסים ומהציוד המכאני, שרובו ישן ולא עומד בשום תקן מחמיר של איכות סביבה.

שכר הבסיס לשעה של כל "העובדים הארעיים" הוא בגובה שכר מינימום. על זה נוספות תוספות על עבודה בשעות ערב, לילה, שבת וחג, החזר נסיעות ופרמיה של כ-10 שקלים למטוס, שאותה מקבלים רק הסבלים בחטיבת התפעול. השכר הכולל הממוצע לעובד ארעי בחטיבת התפעול נע בקיץ 2006 סביב 8,000 ש"ח ברוטו למשרה מלאה תקנית (186 שעות בחודש). רוב "העובדים הארעיים" עובדים במשרה מלאה במהלך הקיץ ובמשרה חלקית (כ- 60% ממשרה מלאה) במהלך החורף.

## **יחס המחוקק הישראלי לחוזים לזמן קצוב ובעייתיותו של יחס זה לאור ההבדלים בין "ההסתדרות הכללית" והאיגודים המקצועיים הסקנדינביים**

החקיקה הישראלית אינה מגבילה העסקת עובדים באמצעות חוזים לזמן קצוב. בנושא זה נצמד המחוקק לגישה התומכת בהסדרת תנאי העבודה באמצעות הסכמים בין כל השחקנים בשוק העבודה.

גישה זו, לכשעצמה, אינה בהכרח שלילית. בארצות סקנדינביה, רוב תנאי העבודה כגון: שכר, שכר מינימום, פנסיה מעבר לפנסיה החובה הקבועה בחוק, וגובה התשלום עבור החופשה השנתית, מוסדרים באמצעות ההסכמים הקיבוציים. אלא, שהסדרים אלו תלויים בטיב ארגון העובדים ויש מספר הבדלים מהותיים בין האיגודים המקצועיים הסקנדינביים לבין "ההסתדרות הכללית":

**(א) היקף פריסה** - האיגודים המקצועיים הסקנדינביים מקיפים יותר עובדים, באופן יחסי, מ"ההסתדרות הכללית". שיעור השכירים החברים באיגודים המקצועיים הסקנדינביים עומד על כ- 80% בשבדיה דנמרק ופינלנד ו כ- 55% בנורבגיה.<sup>3</sup> ב"ההסתדרות הכללית" יש כ- 500,000 חברים ויחד עם "ההסתדרות המורים", "ארגון המורים העל יסודיים" ומספר איגודים עצמאיים קטנים, מדובר בכ- 700,000 איש, מהווים פחות מ- 30% של כלל ציבור השכירים (חלק מחברי ההסתדרות הם פנסיונרים. מצד שני, חלק מחברי הוועדים אינם חברי ההסתדרות, אלא רק משלמי "דמי טיפול" להסתדרות).

**ב) מבנה** - ל"הסתדרות הכללית" מבנה ייחודי, הקיים רק באיגוד המקצועי האוסטרי. בניגוד לאיגודים המקצועיים הסקנדינביים, חברי ההסתדרות אינם מחולקים לאזורים בחירה על פי תחום עיסוקם ומקום עבודתם, אלא למרחבים הנקבעים על פי מקום מגוריהם. כך יוצא, שהן הוועידה הארצית של ההסתדרות והן המרחבים (לשעבר מועצות הפועלים) נטולים זיקה ברורה אל מקומות העבודה של בוחריהם.

**ג) היקף פעילות אכיפה** - המשאבים שמקדישה ההסתדרות לאכיפת הסכמים הקיבוציים במקומות שבהם אין ועד עובדים הם מוגבלים מאוד. זאת כאשר בארצות סקנדינביה אלפי בעלי תפקידים באיגודים המקצועיים עוסקים באכיפה.

**ד) ועדים** - בשונה מארצות סקנדינביה, שבהן הוועד המקומי, הקרוי "מועדון", הוא חלק אינטגרלי מההיררכיה של האיגוד המקצועי ואין כפילות בינו ובין גורמים אחרים, ב"הסתדרות" הוועדים אינם חלק אינטגרלי מההיררכיה ההסתדרותית. הוועד כפוף ל"הסתדרות", אבל הוא אינו מורכב בהכרח מחברי הסתדרות והוא אינו גוף יציג משפטית, המורשה לחתום לבדו על הסכמים. בחלק מהענפים קיימות הסתדרויות ענפיות ומקצועיות שלהן סמכות אוטונומית להכריז על סכסוכי עבודה ולחתום על הסכמים קיבוציים. אסיפה של הסתדרויות אלו מורכבת לרוב מנציגי הוועדים בענף (למשל ב"הסתדרות האחיות"). עם זאת, למגזרים שלמים, כמו למשל: ענף התחבורה, שירותי השמירה, וחלק מהתעשייה, אין למעשה הסתדרות ענפית, ומי שמהווה את ההסתדרות המקצועית שלהם הוא בעצם נציג ממונה מטעם הנהגת ההסתדרות.

**ה) בחירות** - בעוד שב"מועדונים" הסקנדינביים כולם רשאים לבחור ולהיבחר, בוועדים המוכרים על ידי ההסתדרות זכות ההיבחרות מוגבלת רק למי שעבד למעלה משנתיים רצוף במקום עבודה שאין בו הסדר קביעות ולמי שעבד לפחות 5 שנים רצוף או שהינו עובד קבוע במקום עבודה שיש בו הסדר קביעות.<sup>4</sup> הרכב הוועדים הלא דמוקרטי משפיע בתורו גם על הרכב חלק מההסתדרויות הענפיות.

במצב עניינים זה יש מעט מאוד סנקציות, שניתן להפעיל כנגד מי מחברי הנהגת ההסתדרות וראשי הוועדים המעוניין לחתום על הסכם אשר מקפח את זכויותיהם של חלק מהעובדים, לרוב זמניים או חדשים, שזכויותיהם מכוסות לכאורה על ידי ההסכמים הקיבוציים. שהרי העובדים במעמד של "ארעי" נעדרים זיקה ברורה ליו"ר המרחב ההסתדרותי, שאחראי על תנאי עבודתם, ובנוסף לכך, גם לרוב אין להם את הזכות להיבחר במסגרת הוועדים הקיימים. ראש הוועד חייב מעשית לדאוג לעובדיו הקבועים, שיכולים להחליפו, אך אין לו שום צורך להתחשב בעובדים האחרים.

## הדוגמה השוודית

יחס חוקי העבודה הישראלי לנושא העובדים בחוזה לזמן קצוב, אינו חוטא רק בהנחות חיוביות מדי ביחס לאופיים של "ההסתדרות הכללית" והוועדים המוכרים על ידה, הוא גם מפגר ביחס לחוקים הנוגעים לעניין זה, בחלק מאותן מדינות, שהוזכרו כמדינות ששוק העבודה שלהן מבוסס על תרבות הסכמית ואיגודים מקצועיים חזקים מאוד.

כך למשל, חוקי העבודה השבדיים מחייבים את המעסיקים ככלל לחתום עם עובדיהם על חוזה פתוח ללא הגבלת זמן. משמעותו של חוזה זה על פי חוקי העבודה השבדיים, היא מתן זמן התראה הולך וגדל לפני פיטורין בהתאם לוותק (עד חצי שנה מראש לעובדים

המועסקים למעלה מ-10 שנים), מחויבות לפטר רק במצב של ירידה בתפוקה ובשום פנים ואופן לא פיטורין, שכל מטרתם להקטין צבירת זכויות כתוצאה מוותק. הפיטורים הם לפי הכלל ראשון נכנס אחרון יוצא, בעת גיוס מחדש של כוח אדם כפועל יוצא של התרחבות כלכלית חובה על המעסיק לתת זכות קדימה לאותם עובדים שפוטרו אחרונים לפי סדר הפיטורים, עד שנה מיום הפיטורין. חובה עליו להיוועץ באיגוד המקצועי לפני פיטורין, שאינם על רקע בעיית משמעת חמורה. ככלל, יש לנסות לפתור קודם את בעיית התמעטות העבודה על ידי ירידה בחלקיות משרה ולהימנע, ככל האפשר, מפיטורין.<sup>5</sup>

העסקה בחוזה קצוב בזמן מותרת בשבדיה רק תחת הקטגוריה הקרויה "תקופת לימוד". "תקופת לימוד" זו עשויה להימשך חצי שנה או 12 חודשים, וזאת בהסכמת האיגוד הרלוונטי. החוזה אינו יכול להיות תקף לתקופה ארוכה יותר מזו שהוזכרה לעיל, ובמשך שנה מיום תום החוזה לא ניתן להחתים את אותו עובד על חוזה קצוב נוסף, אלא רק על חוזה פתוח. על מנת למנוע שימוש מופרז בסוג זה של חוזים, מתיר המחוקק השבדי למעסיק להחזיק בו זמנית לא יותר מ-5 עובדים ב"תקופת לימוד". לכן, עובדים במעמד זה אמנם יכולים להיות חלק ניכר מכוח האדם בעסקים קטנים ולא יציבים, אולם בחברות גדולות ובמקומות עבודה ציבוריים גדולים מספרם הוא בהכרח זניח. בתקופת החוזה זכויותיו של העובד "בתקופת לימוד" זהות לחלוטין לאלו של עובד בחוזה פתוח והפרשים בשכר יכולים לגבוע רק מסוג העבודה או ממרכיבי שכר התלויים בוותק<sup>6</sup> (בפינלנד ונורבגיה קיימים הסדרים דומים). בדנמרק אין תקנות קביעות מיוחדות, אבל הסדרים מקבילים קיימים במסגרת ההסכמים הקיבוציים.

כפי שכבר צוין, ביחידות הבסיס של האיגודים המקצועיים השבדיים-ה"מועדונים" (יחידות החופפות למקום העבודה אבל לא בהכרח למעסיק), כל העובדים, כולל אלו המוגדרים כנמצאים ב"תקופת לימוד", זכאים לבחור ולהיבחר.<sup>7</sup> באופן לא מפתיע, פערי השכר על פי ההסכמים הקיבוציים הם קטנים מאוד, הן בין עובדים במקצועות השונים ובענפים השונים והן בין העובדים במסגרת אותו מקצוע או אותו ענף. לדוגמה, בהסכם הקיבוצי האחרון שנחתם על ידי איגוד עובדי המסעדות והמלונות השבדי, המייצג את העובדים בעלי השכר הנמוך ביותר בשוק העבודה השבדי, נקבע ששכר המינימום לשנת 2007-2008 עבור משרה מלאה של 174 שעות בחודש יעמוד על 12.5 משכורות לשנה של 15,856 כתר שבדי (כ-1600 אירו) או כ-12.5 משכורות של 17,000 כתר שבדי (כ-1725 אירו) כולל החזר עבור זמן הנסיעה לעבודה.<sup>8</sup> שכר עבור שנת עבודה מלאה (12.5 משכורות) יינתן תמורת 47 שבועות של עבודה בפועל (40 שעות בשבוע). מי שעבד פרק זמן קצר יותר מ-47 שבועות יקבל 12.5 משכורות כפול זמן עבודתו חלקי 47 שבועות.<sup>9</sup>

שכר המינימום על פי הסכם זה, צפוי להיות כ-70% מהשכר הממוצע בשבדיה בשנת 2007-2008 עבור משרה מלאה, כ-75% משכרו הממוצע של חבר בפרדציית האיגודים המקצועיים של עובדי "הצווארון הכחול" בשבדיה בשנת 2007-2008, כ-75% גם מהשכר הגבוה ביותר של חברי האיגוד המקצועי של עובדי המסעדות ובתי המלון בשבדיה, כ-50% משכרם של עובדי מכרות ותיקים (שהם העובדים בעלי השכר הגבוה ביותר בקרב עובדי "הצווארון הכחול" השבדי) וכחמישית מהממוצע ברוטו של שכרם הצפוי של 4,000 המנהלים הבכירים ביותר במגזר העסקי השבדי<sup>10</sup>. בנורבגיה, דנמרק ופינלנד קיימות נורמות דומות של שוויון בשכר. עובד מפוטר זכאי לקבל מקרן דמי האבטלה של האיגוד המקצועי בין 80% ל-90% מהנטו שלו (בהנחה שהשתכר שכר

מינימאלי), במשך למעלה משנה בשבדיה ובפינלנד, ולמעלה משנתיים בדנמרק. בנוורבגיה מדובר בקרוב ל- 70% מהנטו עבור כל שכר, עד לגובה השכר הממוצע, במשך למעלה משנתיים<sup>11</sup>. כמו כן, "זכות החרם" מבטיחה שלמעשה כלל השכירים בארצות סקנדינביה ייהנו מנורמות השכר של ההסכמים הקיבוציים. "זכות החרם" בסקנדינביה נגזרת מזכותם של ארגונים המוכרים כאיגודים מקצועיים להפעיל שביתה (כלומר הימנעות ממתן עבודה למושא השביתה) כלפי מי שאין להם עימו הסכם קיבוצי תקף. שביתה זו תחשב בארצות סקנדינביה כשביתה מוגנת. כתוצאה מכך, יכולים האיגודים המקצועיים לקיים שביתה לא רק כנגד מקום עבודתם אלא גם כנגד לקוח שמולו מתקיים סכסוך עבודה (כלומר, לסרב לעבוד על ביצוע הזמנה עבורו), וגם כנגד מעסיק המסרב לתת לעובדיו תנאים דומים לאלו של ההסכם הקיבוצי הרלוונטי. במקרה זה יתבצע "חרם" המתבטא בסירוב של העובדים המאוגדים לבצע עבודות עבור אותו מעסיק, כאשר הוא מבקש להיות לקוח של מקום עבודתם (למשל, עובדי מוסכים יסרבו לתקן אוטובוסים של חברה המסרבת לתת לעובדיה תנאי שכר זהים להסכם הקיבוצי בענף התחבורה)<sup>12</sup>.

בישראל, אפילו אם ייבדקו רק פערי השכר הקיימים בשטחו של "נמל התעופה בן גוריון", ימצא שקיים יחס של 1 ל- 2 בין שכרו של סבל ניטול, העובד דרך חברת כוח אדם במטוסי טיסות הפנים של ארקיע ומקבל שכר מינימום, לבין שכרו של עובד ניטול ארעי (נכון לשנת 2006-2007 זהו המצב היחידי, שבו ניתן על פי ההסכמים הקיבוציים, להעסיק עובדי ניטול שאינם עובדי רשות שדות התעופה). בין שכרו של עובד ניטול דרך חברת כוח אדם לבין שכרו של עובד ניטול קבוע יש יחס של 1 ל- 4, ויחס של 1 ל- 10 קיים בין שכרו של עובד חברת כוח אדם זה לבין שכרם של פקחי טיסה (שכולם במעמד של עובדים קבועים) וכן מנהלים בכירים בנמל התעופה בן גוריון.

לסבלים המפוטרים באחד מגלי הפיטורין התקופתיים, לא ממתנינים דמי אבטלה של ממש.<sup>13</sup>

## העובדים הארעיים בנתב"ג

מקורו של מעמד העובדים הארעיים בנתב"ג הוא בהסכם משנת 1977, שנחתם בין "ההסתדרות הכללית" לבין הנהלת "רשות שדות התעופה" (ישות חדשה שקמה באותה תקופה). על פי ההסכם זה, רשאית רשות שדות התעופה להעסיק בחטיבות הביטחון והתפעול עובדים בחוזה לזמן קצוב. עובדים אלו יועסקו בהסכם קיבוצי, אולם ניתן על פי ההסכם לפטרם ללא צורך בהסכמה של "ההסתדרות הכללית", ותנאי שכרם אינם חייבים להיות זהים לאלו של עובדים בעלי מעמד של קבוע. על פי ההסכם, עובד שיועסק רצוף במשך חמש שנים + יום יעבור אוטומטית למעמד של קבוע.<sup>14</sup>

מאז שנת 2000, הפכה הארעיות מהסדר המקיף חלק קטן יחסית מהעובדים ומהווה קרש קפיצה למעמד התעסוקתי המשופר של עובד קבוע, למצב של קבע עבור רוב כוח האדם בחטיבות התפעול והביטחון. רק עובדים בודדים ויחידי סגולה זכו לעבור ממעמד ארעי בחטיבות התפעול והביטחון למעמד של עובד קבוע. העובדים בחטיבת התפעול החלו לעבור מחזוריים של העסקה, פיטורין וחוזר חלילה, על מנת למנוע מהם לצבור רצף של חמש שנות עבודה. לעובדים בחטיבת הביטחון לא ניתנה אופציה להארכת חוזה והחלה מגמה הדרגתית של החלפת עובדי הביטחון של השדה בעובדיהן של חברות שמירה. מי שעבר "איכשהו" את מגבלת חמש השנים הרצופות, הוחתם על חוזה מיוחד שבו נאליץ

לוותר על הדרישה לקביעות, למרות שלפי ההסכם הייתה זו זכותו! עובדים ארעיים שגויסו החל משנת 2002 הוחתמו כבר על חוזי עבודה נעדרי דרגות. כלומר, שכר הבסיס שלהם נותר זהה לאורך כל תקופת העסקתם. החל מתקופת ההסכם הקיבוצי האחרון (ההסכם הקיבוצי שבתוקף עד דצמבר 2007), הוחתמו העובדים הארעיים החדשים בחטיבת התפעול על חוזה דרקוני, לפיו הם מועסקים חמש שנים ברוטו ולא יותר. כלומר, עובד לא יועסק על ידי רשות שדות התעופה לאחר שעברו חמש שנים מיום החתימה על החוזה, גם אם בפועל עבד רק בחלק קטן מאותן חמש שנים.<sup>15</sup> אין על פי אותו חוזה מגבלה על העסקתו של אותו עובד בעתיד על ידי "רשות שדות התעופה" בעקיפין, כלומר, דרך קבלן או דרך חברת כוח אדם.

רשות שדות התעופה וההסתדרות הכללית בחרו לקרוא לעובדים אלו "עובדים עונתיים", אלא ש"העונה" של עובדים אלו נמשכת שנתיים, שלוש, ולפעמים גם חמש שנים כאשר מועד הפיטורין מתקיים בדיוק בנקודת הזמן שבה קיימת סכנה שעובדים אלו יוכלו לתבוע קביעות. כמו כן, עצם הגדרתה של עבודה המתקיימת כל השנה כ"עונתית" (הגם שמדובר רק ביופמיזם שאין בו צורך מבחינת חוקי העבודה הקיימים בישראל) הינה מגוחכת. במדינות כמו נורבגיה, שבהן יש משמעות משפטית להעסקה כעובד עונתי (עובד עונתי הוא אחד מהמקרים הבודדים שבהם מותר להעסיק בחוזה לזמן קצוב), "עבודה עונתית" מוגדרת ככזו המתבצעת אך ורק בתקופה מסוימת של השנה (למשל, קטיפה).<sup>16</sup>

### מבנה ההעסקה החדש בתחומי נתב"ג

ניתן לראות את החוזים האחרונים כהכנה למבנה העסקה חדש בתחומי "נתב"ג". על פי מבנה העסקה זה, כל תפקידי חטיבת התפעול בנתב"ג יועברו לידי עובדי חברות התעופה וחברות שירותי הקרקע השונות, כך שכל חברת תעופה או חברת שירותי קרקע, תספק לעצמה ישירות או דרך קבלן את שירותי ניקיון המטוסים, שירותי הפעלת הציוד המכאני הכבד, שירותי הניטול ושירותי המיון. כפי שכבר צוין, רק "לאל על" יש, נכון ל-2006-2007, רישיון להפעיל ניקיון מטוסים ומפעילי ציוד מכאני כבד משל עצמה עבור מטוסיה. למרות שב"אל על" קיימים הסכם קיבוצי וועד עובדים, עובדי ניקיון המטוסים של "אל על" מועסקים דרך קבלני משנה ומקבלים שכר הנע סביב שכר המינימום. ברוב ארצות אירופה יש, אמנם, שדות תעופה שבהם מבוצעים שירותים אלו על ידי עובדי חברות התעופה עצמן (אם כי גם מודל התפעול של נתב"ג שכיח למדי), אבל עובדים אלו חברים, לרוב, באיגודים מקצועיים חזקים, והם חתומים על הסכמים קיבוציים מול חברות התעופה. בישראל, כל העובדים החדשים של חברות שירותי הקרקע והתעופה יהיו עובדי חברות כוח אדם או עובדים בחוזים אישיים עם תנאי שכר והעסקה ירודים. כיום, "אל על" היא החברה היחידה בין החברות האלו, שיש בה ועד עובדים והסכם קיבוצי, מה שכאמור לא מונע גם מ"אל על" לבחור בצורת העסקה נפסדת זו, כאשר מדובר בכיוע שירותים אלו. בתום התהליך המתואר לעיל, תהיה "רשות שדות התעופה" רק חברת אחזקות של נדל"ן, המעסיקה גם מספר מצומצם של עובדים בשירותי חירום, פיקוח אווירי ותיאום. כל יתר הפעולות יבוצעו על ידי צבא שכירים נעדרי זכויות, העובדים עבור קבלני משנה וחברות פרטיות, ללא תרבות של הסכמים קיבוציים.



## אירועי אוקטובר - נובמבר 2006

במהלך חודש אוקטובר 2006, הובהר לעובדים הארעיים בחטיבת התפעול של "נתב"ג" על ידי הנהגת ועד העובדים, שהנהלת רשות שדות התעופה עומדת לבצע "ניקיון כללי". במסגרת "ניקיון" זה התכוונה "הרשות" לפטר את כל העובדים הארעיים שהועסקו במשך למעלה משנתיים ברציפות. מספר קטן מאוד מתוך המיועדים לפיטורין היו אנשים שיו"ר הוועד הכללי רצה מאוד להעבירם למעמד של "קביעות", ולכן ניתן עידוד, על ידי אמירות לא מפורשות, להתארגנות לפעולה של הארעיים הוותיקים לכשיקבלו הזמנות לשימוע, שהוא ההליך שלפני פיטורין.<sup>17</sup>

בשבדיה (וגם בנורבגיה ובפינלנד) עובדים הנוטלים חלק בשביתה, שהכריז איגוד מקצועי, מוגנים תמיד מפני תביעות אישיות, והאיגוד עצמו חשוף לכל היותר לקנסות צנועים מאוד ביחס לגודלו. גם עובדים ששובתים באופן עצמאי, לא ישלמו בשום מצב יותר מקנס מקסימאלי סמלי ביותר של 1200 ש"ח ("חוק ה-200 כתר" שמקורו ב-1928, ושהומר ב-1992 בקנס מקסימאלי של 2000 כתר, שהם פחות מ-10% מהשכר החודשי הממוצע בשבדיה).<sup>18</sup> בדנמרק ניתן בקלות יחסית להכריז על שביתה מוגנת גם בזמן שקיים הסכם קיבוצי בתוקף, וודאי שבהעדרו. כמו כן, גם בשביתה שנעשית תוך הפרת הכללים, העובדים מוגנים מקנסות משמעותיים, למעט חריג אחד. שובת שאינו מאוגד מוגן באופן אבסולוטי מקנסות.<sup>19</sup> החוק והפסיקה השבדיים, ובדומה להם הזכויות בחוקות הנורבגית, הדנית והפינית, מאפשרים לכל קבוצת עובדים, בלא קשר לגודלה ובלא התערבות או צורך ברישיון כלשהו, להכריז על עצמה כעל איגוד מקצועי (וזאת בכפוף לאימוץ תקנון הכולל הגדרה של מטרת ההתארגנות כהגנה על זכויות העובדים, פתיחתו של הארגון לכל מי שעונה על הגדרתו המקצועית, זכות שווה לבחור ולהיבחר לכלל החברים, ומתן שם לארגון). למדינה אין זכות לסרב או לעכב, מעבר לזמן קצר ביותר, רישום של איגוד מקצועי ככזה, ואין לה זכות לגבות אגרות כלשהן על הרישום או להתערב באופן ההתנהלות הפנימי ובנהלים של ההתארגנות. מרגע זה יש לאותם עובדים הגנות מפני פיטורין בזמן שביתה, הזהות לאלו של עובדים הפועלים בהוראת איגודים מקצועיים גדולים וותיקים<sup>20</sup> (לא ניתן לפטר עובדים או להביא במקומם שוברי שביתה בעת שמתקיימת שביתה מוכרת, וגם בשביתה לא מוכרת אסור להביא שוברי שביתה). האיגודים המקצועיים החדשים יהיו זכאים אוטומטית גם לכל יתר הזכויות הרבות מאוד (שחלקן אינן קיימות בחקיקה הישראלית) המוענקות בשבדיה, נורבגיה, דנמרק ופינלנד לאיגודים המקצועיים.

לעומת זאת, בישראל היכולת להקים איגוד מקצועי מעכשיו לעכשיו מאוד מוגבלת. רק ארגונים שעברו שורה ארוכה של מבחנים משפטיים (מבחנים הכוללים בפועל דרישות קשוחות למדי ביחס לגודל הארגון, תשלום אגרות מדי שנה, דרישות ביחס למבנה הארגון-אלא אם כן ממתנים זמן ממושך לאישור רישומו, ועוד) רשאים לקוות למלוא הזכויות שמקנה החוק ישראלי לאיגוד מקצועי ובהן בראש בראשונה הזכות להכרזת שביתה מוגנת.<sup>21</sup> שביתה שלא באישור האיגוד המקצועי חשופה בישראל לתביעות נזיקין של המעביד כנגד השובתים, תביעות שלא הוגדרה להן תקרה ברורה. חמור מזה, במגזר הציבורי גם שביתה שבהוראת ארגון יציג, שתפס את מקומו של הארגון הקודם, ובזמן שכבר פג תוקף ההסכם הקיבוצי הקודם, חושפת את העובדים לתביעות נזיקין מצד המעביד (אלא אם כן ההסתדרות עצמה מבטלת את ההסכם).

בנובמבר 2006 בנתב"ג, לא הייתה ל"הסתדרות הכללית" כל כוונה לתת גיבוי או לספוג קנסות ותביעות למען שינוי רוע הגזרה ביחס ל"ארעיים" (רובם חברי הסתדרות וכולם חברים בוועד המוכר על ידה). כפועל יוצא מכך, הייתה שביתת הארעיים "שביתה ספונטאנית", וזאת למרות העובדה שסגן יושב ראש הוועד הכללי טרח לשמור על קשר עם חלק ממנהיגי השביתה. ההסתדרות גם פעלה בכל דרך אפשרית כדי למנוע את השביתה, כלומר, בצעה בלתיטות יתר את מה שהורה לה לעשות בית הדין הארצי לעבודה.

**שביתת הארעיים** בנתב"ג פרצה ביום רביעי, ה- 2 בנובמבר 2006, בשעות אחר הצהריים, לאחר שהוצאו ההזמנות הראשונות לשימועים. בשלב מאוד מוקדם נוסחו תביעות אוניברסאליות המתייחסות למצוקותיהם של כלל הארעיים: חמש שנות העסקה רצופה בלא פיטורין (אלא עקב בעיות משמעת) לכלל הארעיים, אם יהיה בכך צורך ירידה בחלקיות משרה בחורף, כדי למנוע פיטורין, ומתן תנאי קביעות לארעיים המתקרבים לחמש שנים על פי קריטריונים שקופים. תביעות אלו לא היו מקובלות על דעתה של הנהגת הוועד הכללי בנתב"ג, שאחד "הסיטים" של העומדים בראשו, הינו פעולה סולידארית עצמאית של כלל העובדים היותר מקופחים בתחומי שדה התעופה.

אופי הדרישות הבטיח את שותפותם של כלל הארעיים בחטיבת התפעול. השביתה נמשכה כ- 60 שעות רצופות, ולמעט חריגים בודדים ביותר, נטלו בה חלק כל 550 העובדים הארעיים של מחלקות המיון, ניטול ומפעילים, ורוב העובדות הארעיות של מחלקת ניקיון מטוסים. החלטות המרכזיות במהלך השביתה התקבלו בקונצנזוס ודרך שכנוע בדיון פתוח במסגרת אספות עובדים ארוכות מאוד, לצרכי תקשורת ומגע עם עורכי דין, הוגדרה הנהגת ארעיים, שכוחה היה בעיקר בהיותה מורכבת מאלה שהייתה להם סמכות לא פורמאלית, סמכות שנבעה בעיקר מתוקף יכולתם לשכנע בצדקת עמדותיהם ושיקול דעתם. עם תום השביתה הפכה פעולתה של הנהגה זאת למורכבת יותר והיא פסקה מלפעול באופן מעשי תוך מספר שבועות. במהלך השביתה נעצרו לזמן קצר שלושה עובדים וקבלו צווי הרחקה, שביטולם היה אחד התנאים לחזרה לעבודה עוד בטרם הדיון המשפטי. שוטרים בלבוש אזרחי השתדלו להיות נוכחים בכל האסיפות שהתקיימו בשטח השדה במהלך השבוע הראשון של נובמבר. כמו כן, נציגים של היחידה למניעת עבירות של רשות שדות התעופה הקפידו להיות נוכחים ולבצע רישומים בכל התכנסות שהתקיימה בשטח השדה. כל השובתים שהו מיום חמישי בבוקר מחוץ לשטח האווירי (שטח שהכניסה אליו מותנית באישורי כניסה מיוחדים). זאת, לאחר התבצרות בתעלת המיון במהלך הלילה של יום רביעי, ולאחר שהוחלט לא להיכנס לעימות אלים עם כוחות המשטרה, דבר שנתפס כצעד שעלול לקצר את משך השביתה.<sup>22</sup>

## סירוב בית הדין לתת גיבוי העובדים

השביתה הופסקה ביום שבת בוקר על ידי העובדים, מתוך הנחה מוטעית שהדבר ייתן להם סיכוי כלשהו בדיון שעתידי היה להתקיים במוצאי שבת בבית הדין הארצי לעבודה. הפגנת תמיכה גדולה יחסית התקיימה מחוץ לבית הדין הארצי לעבודה במהלך הדיון בבית הדין. רוב הדיון בבית הדין התקיים בדלתיים סגורות, דיון שבמהלכו לא ניתנה כל אפשרות לעובדים הארעיים או לנציג מטעמם לעקוב אחר המתרחש. בתום הדיון הסגור, התקיים דיון פומבי קצר ביותר, שבמהלכו הותר לאחד העובדים הארעיים לומר מספר משפטים. השופטים הודיעו בסיום הדיון כי יגבשו את פסק הדין במהלך הלילה. פסק הדין

עצמו קבע כי להנהלה מותר להמשיך בהליך הפיטורין, לאחר הוצאה מחדש של ההזמנות לשימוע. על העובדים הארעיים נאסר לשובות, והוועד הכללי וההסתדרות נקראו להבהיר לעובדים הארעיים שאם ישובו וישבתו, יהיו חשופים לתביעות נזיקין. העובדים הארעיים כבדו את ההחלטה המקוממת (התואמת לחלוטין את החוק המעוות) ועברו לפעולה דרך עצומות מחאה, ניסיון להיעזר בוועדת הכלכלה של הכנסת (שהסתבר כאפקטיבי),<sup>23</sup> וכלים משפטיים, שנתגלו כבלתי מועילים לחלוטין.<sup>24</sup>

בסוף נובמבר, על פי הסכם פשרה שגובש בין יו"ר ההסתדרות עופר עיני ומנכ"ל רשות שדות התעופה גבי אופיר, פוטרו 74 מתוך 120 העובדים שרשות שדות התעופה ביקשה לפטר במקור. ליתר בתחילה לא הובטח דבר, זולת המשך העסקתם עד דצמבר 2007. ההישג בפועל היה משמעותי יותר. כמעט כל מי שנתנו חלק בשביתה והיו בעלי וותק של מעל לשנתיים, נכנסו או עתידים להיכנס במסגרת ההסכם הקיבוצי שנחתם לאחר שנת 2007 לקביעות. לסיום זה אחראית לא מעט ההרתעה שיצרה שביתת הארעיים של 2006 שהייתה כנראה השביתה הגדולה ביותר בהיסטוריה של נתב"ג מבחינת היקפה משכה.

## הערות

<sup>1</sup>חטיבת הביטחון אחראית לכידוק כבודת הנוסעים והנוסעים עצמם לפני הטיסה. מחלקת הניטול שייכת לחטיבת התפעול והיא אחראית להעמסת ופריקת כבודת הנוסעים, מכולות דואר וכבודה מסחרית מהמטוס עצמו ולהעברתם לתעלת המיון או למסופי הסחורות והדואר. מחלקת המיון שייכת לחטיבת התפעול והיא אחראית על העמסת ופריקת כבודת הנוסעים המגיעה או יוצאת בעגלות ומכולות מהמטוס ואל המטוס. מחלקת מפעילים שייכת לחטיבת התפעול והיא אחראית על חיבור שרוללי הנוסעים לכל המטוסים שאינם מטוסי אל-על ולחיבור ציוד פריקה מכאני כבד לכל המטוסים שאינם מטוסי אל על. מחלקת ניקיון מטוסים שייכת לחטיבת התפעול ואחראית על ניקיון כל המטוסים שאינם מטוסי אל-על. חטיבת האווירי מספקת שירותי תיאום, מגדל פיקוח, כיבוי אש ומרפאה.

<sup>2</sup>ראה פרטוקול מספר 101 מיישבת וועדת הכלכלה של הכנסת מיום שני כ"ב בחשוון התשס"ז (13 בנובמבר 2006), שעה: 9:30 עמוד 6

<sup>3</sup>See European Industrial Observatory Online (EIRO) at  
[www.eirofound.eu.int/2005/08/features/dk0508103f.html](http://www.eirofound.eu.int/2005/08/features/dk0508103f.html)  
[www.eirofound.eu.int/2005/10/features/fi0510202f.html](http://www.eirofound.eu.int/2005/10/features/fi0510202f.html)  
[www.eirofound.eu.int/2006/05/no605029i.html](http://www.eirofound.eu.int/2006/05/no605029i.html)

<sup>4</sup>ההסתדרות החדשה תקנון וועדי עובדים נובמבר 2000 סימן ב סעיף 4 (א) וסעיף 4 (ב).

<sup>5</sup>על פי [www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-FACKLIGSTRIDS-Acic-TG-Auml-RDER--SE.html](http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-FACKLIGSTRIDS-Acic-TG-Auml-RDER--SE.html)

שביתה בהעדר הסכם קיבוצי תקף מוגנת תמיד, ובלבד שניתנו 7 ימי התראה. איגוד ששבות תוך הפרת הכללים ישלם קנס סמלי ביחס לגודלו. אפילו עובדים השובתים באופן עצמאי לחלוטין לא ישלמו קנס העולה על 200 כתר (120 ₪) אך במקרה זה מותר למעסיק לפטרם.

<sup>6</sup>Swedish Law number 1982:80 on employment

<sup>7</sup>בדנמרק מובטלים ופנסיונרים יוצאים מ"המועדון" ומשויכים ל"חטיבה" (המסגרת שמאגדת את כל "המועדונים" באותו ענף באזור מסוים ומאגדת גם אחוז מסוים של עובדים שאינם חברי "מועדונים" על פי תחום עיסוקם ואזור מקום עבודתם) על פי תחום עיסוקם האחרון ואזור מגוריהם.

<sup>8</sup>בשבדיה זכאי כל עובד על פי ההסכמים הקיבוציים להחזר נסיעות שבועי השווה לשכרו עבור לפחות 4 שעות עבודה.

<sup>9</sup>See for guidelines "Avtal för Bemanningföretag mellan Bemanningföretag och LO" for 1.2005-30/4/2007 and report on the new improved agreement signed by the "Hottel och Restaurant facket" (the Swedish Hotels and restaurants workers trade union) at [www.hrf.net/index.php?p=87&te\\_id=956](http://www.hrf.net/index.php?p=87&te_id=956)

<sup>10</sup>See Statistics Sweden "Wage and salary structures in the private sector (SLP)" for the year 2005. all wages were raised for the purpose of these calculation by 10% to compensate for wage hikes in 2006 and 2007

<sup>11</sup>OECD "Wages and Benefits" March 2006 Countries Chapters information

<sup>12</sup>"זכות החרם" הינה זכותם מתוקף חוק של האיגודים המקצועיים בארצות סקנדינביה "להחרים", כלומר לאסור על עובדיהם לתת שירותים כלשהם למעסיק שלא חתם עימם הסכם קיבוצי. כך למשל, יימנעו השמלאים חברי איגוד ממתן שירותים למסעדה שאינה המעסיק שלהם והוטל עליה חרם. מדי שנה כמה עשרות עסקים סוררים בשבדיה חווים על בשרם "חרם" שמשמעותו המעשית היא פשיטת רגל כמעט מיידית. זכות החרם הן בשבדיה, הן בנורבגיה, הן בדנמרק והן בפינלנד מבוססת על ההרשאה החוקית לקיים השבתה כנגד כל מי שאינו חתום על הסכם קיבוצי תקף ובלבד שיש לכך סיבה כלכלית (תנאי עבודה של חברי איגוד או חברי איגוד פוטנציאליים נתפסים כעונים על תנאי זה). להפניות ראה הערות שוליים 18 ו 19.

<sup>13</sup>דמי האבטלה בישראל ניתנים למשך תקופה קצרה של בין 4 ל- 8 חודשים, וגם זאת לא יותר מפעמיים בתקופה של 4 שנים.

<sup>14</sup>פסק הדין בית הדין הארצי לעבודה עסק 000028/6 מתאריך 5.11.2006 סעיף 5

<sup>15</sup>שם; הניסוח המופיע אינו הניסוח המלא של חוזה העבודה שבהם יש הסבר מפורט של משמעות ההעסקה ל- 5 שנים ברוטו, כדי להסיר כל ספק לגבי מהותה.

<sup>16</sup>Working Environment Act 1977 AML (Arbeidmiljølov) קובע שעבודה בחווה קצוב יכולה להתבצע רק כמילוי מקום או כאשר מדובר בעבודה עונתית שמוגדרת כעבודה שמתבצעת רק בעונה מסוימת. ניסיון של ממשלת המרכז ימין הנורבגית של 2001-2005 לשנות את החוק לא צלח, וממשלת השמאל שנבחרה בספטמבר 2005 הותירה את החוק בצורתו המקורית.

<sup>17</sup>עדות אישית של הכותב, המופיעה בחלקה בניסוח דומה גם במאמר "סיכום מייאש של מאבק הארעיים בנתב"ג", "העוקץ" 20.11.2006

<sup>18</sup>European Foundation for the Improvement of Working Conditions at [www.eurofound.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-FACKLIGSTRIDS-Acic-TG-ASUML-REDER-SE.html](http://www.eurofound.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-FACKLIGSTRIDS-Acic-TG-ASUML-REDER-SE.html)

<sup>19</sup>European Foundation for the Improvement of Working Conditions at [www.fr.eurofound.eu.int/emire/DENMARK/INDUSTRIALACTION-DN.html](http://www.fr.eurofound.eu.int/emire/DENMARK/INDUSTRIALACTION-DN.html)

המאמר מסביר כי בדנמרק כל שביתה בהעדר הסכם קיבוצי או כשפג הסכם קיבוצי היא שביתה חוקית, שבמהלכה מושעים יחסי עובד מעביד, ולכן אין בסיס לתביעות נזיקין אישיות או תביעות נזיקין כנגד האיגוד. בהתראה מתאימה יכול כל איגוד מקצועי (בתנאי שאינו כפוף ארגונית לאיגוד בכיר ממנו החתום על אותו הסכם) להכריז על ביטול ההסכם הקיבוצי המקומי ולשבות. במקרים כמו "פגיעה בכבודו או בטיחותו של עובד" ניתן לשבות מיידית ואין צורך במתן התראה מוקדמת. גם בשביתה לא חוקית, כלומר תוך הפרה מוחלטת של חובת ההתראה או האיסור הקבוע בחוק לשבות בחלק מהשירותים הציבוריים, מי שיישא בקנס הוא אך ורק האיגוד המקצועי, כולל אם כתוצאה מרשלנות הדבר לא צוין בהסכם (ייתכן מצב של קנס צנוע לחברים עצמם במסגרת ההסכם). מי שאינו חבר איגוד או עובד ונטל חלק בשביתה או בעידודה, פטור מכל קנס משום שאינו צד להסכם. רק משתתפי שביתה שנאסרה בחוק מיוחד שהתקבל בגינה בפרלמנט הדני חשופים לקנסות של ממש.

<sup>20</sup>Third Periodic Report: Denmark 30/09/97.E/1994/104/Add.15 Paragraphs 80,81. Denmark Constitution.

<sup>21</sup>ראה בג"צ 7029/95, שבו נדרש איגוד עובדים הרוצה בהכרה להיות בין השאר הארגון הגדול ביותר אצל אותו מעסיק ולהקיף לפחות 1/3 מכלל המועסקים ובלא תנאי זה לא יהיה מורשה להכריז סכסוך עבודה ו/או לקיים שביתה מוגנת, וכמובן שגם לא יהיה רשאי לחתום הסכם קיבוצי כלשהו במקום או בנוסף להסכמים הקיימים. אפילו הזכות לקיים איגוד מקצועי שהוא פדרציה של איגודים עצמאיים כפי שנהוג ברוב ארצות אירופה מוטלת בספק בפסק דין זה. הגדרת המעסיק או מקום העבודה תהיה כמעט תמיד ההגדרה הרחבה ביותר האפשרית.

<sup>22</sup> לגבי צורת קבלת ההחלטות ניתן גם לראות בכתבתה של דורית צבי קרן ב"מוסף הארץ" מתאריך 16.11.2006. על נוכחות אנשי משטרה ועובדי היחידה למניעת עבירות יכול להעיד גם מר יונתן לבנה מירושלים.

<sup>23</sup>ועדת הכלכלה חייבה את רשות שדות התעופה להגיש לה קריטריונים שקופים להליך הפיטורין ולא לפעול בנקמנות כלפי מובילי השביתה. בכך ניתנה בפועל הגנה לחלק מהעובדים שעלולים היו להיות מפוטרים בגלל מעורבותם בשביתה.

<sup>24</sup>עו"ד מתנדבים, כדוגמת עו"ד מור סטולר, ניסו לאתר פרצות בנוהל הפיטורין על מנת להגן על מי שכבר קיבל מכתב פיטורין, אך הדבר לא צלח.