

סגור חלון



## ועד עובדים עצמאי? לא כל-כך מהר

קבוצות עובדים בתחומי ההיי-טק או הפיננסיים, המורגלות בחוזים אישיים ובמשא-ומתן גמיש, מעדיפות להתאגד בארגוני העובדים הדמוקרטיים? תגובה

עו"ד אביעד מנשה 15/8/16

**במאמרו מיום 10.08.16** מביטח עו"ד גל גורודיסקי לעובדי פסגות שחרור מ"חיבוק הדוב" של ההסתדרות. לקורא הסביר, נדמה כי ארגון העובדים הוותיק לכד בלפיתת חנק את עובדי פסגות התוהים. אלא שעובדה מרכזית אחת פוגמת בתזה המרכזית של המאמר: עובדי פסגות לא התאגדו ב"הסתדרות" הם גם לא הקימו ועד עצמאי, משאת נפשו של הכותב, אלא פשוט התאגדו בארגון עובדים אחר – "כוח לעובדים".

על פניו, מה ההבדל? ארגון עובדים הוא ארגון עובדים. צודק הכותב, כי החוק בישראל מחזק את ארגון העובדים (דוגמת ההסתדרות או כוח לעובדים) לעומת ועד העובדים, נציגם הישיר של העובדים. היכולת לחתום על הסכם קיבוצי ניתנת לארגון בלבד. הוועד איננו יישות עצמאית.

יתרה מכך: היות שארגון העובדים מתקיים מדמי חבר ודמי טיפול המופרשים ממשכורת העובדים, יש בכך בכדי להמריץ את הארגון למהר ולחתום על הסכמים, בכדי להבטיח את תשלום העובדים. כך הכשירה המדינה את הקרקע לחתימת הסכמים "מעל לראשם" של העובדים. ועם כבר "מעל לראשם של העובדים", הרי שארגון העובדים, ברצותו יכול לפטר את ועד העובדים. מצב הזוי זה משול למקרה בו עורך דין מפטר את מרשו.

מציאות מעוותת זו עוררה חשש התאגדות אצל קבוצות עובדים - ובדיוק על רקע זה קמו חלופות להסתדרות. על בסיס המודל הסקנדינבי להתאגדות עובדים, מציע הארגון הדינמי והדמוקרטי מערכת יחסים שבה אין ארגון העובדים יכול לכפות מהלכים דרמטיים הנוגעים לציבור העובדים. כל החלטה הנוגעת למאבק העובדים - יציאה לשביתה, חתימה על הסכם עובדים ועוד - מחייבות את אישור העובדים ומתקבלת בבחינת דמוקרטיה. רק כך ניתן לנטרל את החשש מפני כפיית הסכמים על-ידי ארגון העובדים.

זהו גם הקו המנחה של וועד הפעולה בפסגות. "בחרנו בארגון עובדים דמוקרטי, המשאיר תמיד את ההחלטות אך ורק לעובדים עצמם", באימיל הראשון שהפיץ ועד זה לעובדים. ואכן, קבוצות עובדים בתחומי ההיי-טק או הפיננסיים, המורגלות בחוזים אישיים ובמשא-ומתן גמיש לכאורה, מעדיפות לאחרונה להתאגד בארגוני העובדים הדמוקרטיים.

אבל מדוע בעצם לא לבחור בחלופה שמציע הכותב - ארגון עובדים עצמאי? על פניו מדובר בתמצית רעיון עצמאות העובדים. אז זהו, שחתימה על הסכם קיבוצי ניתנת רק לארגון עובדים מוכר.

חישבו על הסיטואציה הבאה: קבוצת עובדים חותמת על הסכם כולל ומיטיב לעובדים, ללא ארגון העובדים. המעסיק מקבל בהסכם שקט תעשייתי, והעובדים לכאורה שיפור תנאים. מה מונע מהמעסיק לנקוט בפיטורים זוחלים ולגייס קבוצת עובדים חדשה, מולה אינו חתום על הסכם?

בניגוד להסכם רגיל, מביטח ההסכם הקיבוצי כי ההסכם אינו נחתם רק מול קבוצת עובדים קיימת, אלא קובע זכויות לכל עובד שיועסק בהגדרת תפקיד הרלוונטיות; זכויות התקפות למשך כל תקופת ההסכם, גם אם דור העובדים החתום על ההסכם עזב או פוטר. כך נשמט התמריץ לפטר את דור העובדים ש"שכב על הגדר למען ההסכם".

עו"ד גורודיסקי מתייחס במאמרו גם לוועדים העצמאיים במנורה ואמדוקס, שלא הוכרו על-ידי בתי הדין לעבודה כנציגי עובדים אותנטיים. בלשונו של הכותב, ועדים אלה "הוקמו בעקבות ניסיון ההתארגנות של ההסתדרות הכללית וכדי להתנגד לה". בלשון נקייה פחות, ניתן לומר כי

בית הדין חשדו שוועדים אלה משתפים פעולה עם ההנהלות ובכך חוטאים לרעיון העבודה המאוגדת. ככלל, בכל מקום בו קם ועד עצמאי זוכה לחיבוק ההנהלה, ראוי שהעובדים ישאלו את עצמם עד כמה באמת הוועד הזה עצמאי.

**? הכותב הוא יו"ר ועד עובדים באוניברסיטה הפתוחה.**