מדריך מען
להתארגנות עובדים

בשלושה צעדים

מדריך להקמת ועד עובדים. צעד אחר צעד בדרך להקמת ועד במקום העבודה וחתימה על הסכם קיבוצי - משלב שכנוע העובדים ועד להסכמה עם המעסיק.

מעודכן לאחד במאי 2013

מדריך זה מוגש לכם מטעם ארגון העובדים מען
www.wac-maan.org.il, maan@maan.org.il
ארגון העובדים מען
03-5373271

אנו מודים לאיגודים הבאים על תמיכתם
בעבודה האיגוד מקצועית של ארגון העובדים מען

We thank the following unions for their support to the trade union work of WAC-MAAN

Supported by UNISON International Development Fund

FNV

CSU•SCP

תוכן

מבוא 4

צעד ראשון - מניצול בעבודה להתארגנות 5
מנצלים אותי - מה עושים?
הפתרון - התארגנות
פנייה לארגון העובדים מען

צעד שני - מקימים ועד 8
אוספים חתימות
התמודדות עם התנגדות המעסיק
הקמת ועד

צעד שלישי - מו"מ והסכם קיבוצי 11
מהו הסכם קיבוצי?
מדוע שהמעסיק יסכים לנהל מו"מ
או לחתום על הסכם קיבוצי?

שוק העבודה בישראל 2013 12

על ארגון העובדים מען 13

פרטי התקשרות 16

התארגנות עובדים – מניצול להסכם קיבוצי

ניצול עובדים בישראל היא תופעה הולכת ומתרחבת. למעשה, רוב המועסקים היום במשק, כולל עובדים מקצועיים ובעלי השכלה, נדרשים לעבוד בהסדרים פוגעניים ללא יציבות תעסוקתית. מתוך שוק עבודה, שכולל כ-3 מיליון עובדות ועובדים, רק שליש מאוגדים. הרוב המכריע אינו מוגן על ידי הסכמים קיבוציים ונתון לשרירות לבו של המעסיק.

ארגון העובדים מען פועל זמן רב בקרב שכבות של עובדים לא מאורגנים בענפים שונים, ומכיר היטב את הצורך בהתארגנות. מען פרוש בערים ובכפרים, ביישובים יהודיים וערביים, עם צוות פעילים שערוך ללוות פניות של עובדים מסקטורים שונים, דוברי עברית, ערבית או רוסית, שרוצים להתאגד ולשפר את תנאי העסקתם.

למרות קיומה של חקיקה מתקדמת בתחום העבודה, קיים פער עמוק בין החוק לבין המציאות. כדי לגשר על הפער אין די באכיפה של גורמים רשמיים או בתי המשפט. הניסיון של תנועות הפועלים בעולם מראה כי רק עובדים מאוגדים ומודעים יכולים לעמוד יחד מול המעסיק, לדרוש זכויות ותנאי העסקה הוגנים, ולהבטיח לאורך זמן כי שכרם וזכויותיהם לא ייפגעו. לשם כך חייבים לקום ועדי עובדים במקומות העבודה, המסונפים לארגון עובדים. לארגון העובדים מען יש את הניסיון ואת המעמד החוקי והיכולת להפעיל מנופים משפטיים. ועד עובדים שנשען על מען הוא הכלי היעיל ביותר שעומד לרשות העובדים להגנה על זכויותיהם. המציאות בישראל ובעולם מראה שעובדים שנחושים להתאגד מצליחים לשפר את תנאי העסקתם ושכרם, וזוכים להגנה מפני צעדים חד-צדדיים של המעסיקים.

המדריך שנמצא בידך יסייע לך להבין את הכוח הטמון בהתאגדות עובדים וישרטט בעבורך את הצעדים בדרך להקמת ועד וחתימה על הסכם קיבוצי.

צעד ראשון – מניצול להתארגנות

מנצלים אותי! מה עושים?

מעגל הקסמים נראה אינסופי - שוב פיטורים שרירותיים, שוב התפטרות על רקע תסכול מתנאי העבודה הבלתי מתגמלים, מקום עבודה חדש, שוב מיקוח בניסיון להשיג תנאים טובים, ושוב מתחוור לנו שגם כאן כוח המיקוח שלנו מוגבל מול המעסיק ועל רקע הקשיים בשוק העבודה. וכך, שוב, נותרנו בלי ביטחון תעסוקתי ובלי תגמול הולם על העבודה שלנו. מה עושים? שוב התפטרות? שוב מקום עבודה חדש?

הפתרון – התארגנות עובדים – משנים את מאזן הכוחות

המעסיק מגובה בידע ובניסיון ארגוני, במנהל חשבונות ובעורך דין. נציגות עובדים המדברת בשם כלל העובדים, ומספקת תמיכה משפטית ומקצועית של ארגון העובדים, היא הכלי שלך לשנות את מאזן הכוחות של העובד הבודד מול המעסיק החזק, והיא שתאפשר לך לשפר את זכויותיך ולהגן על מקום עבודתך.

ועד עובדים בגיבוי איגוד מקצועי, משנה את יחסי העבודה שהיו עד כה אישיים, ליחסי עבודה קיבוציים. כך יכול עובד להשפיע על תנאי ההעסקה והשכר שלו. אם עד כה נאלצת לפנות לבעל החברה בכל בעיה, מעכשיו ועד העובדים הוא שייצג אותך.

נציגות העובדים תבטיח את תנאי העבודה והשכר של העובדים בחברה באמצעות משא ומתן עם המעסיק עד לחתימה על הסכם קיבוצי. הסכם כזה ויצירת נציגות עובדים מוכרת, משנים מהקצה אל הקצה את יחסי העבודה, ומעניקים לעובדים ביטחון תעסוקתי, זכויות משופרות, והגנה מפני שרירות לב.

פנייה לארגון העובדים מען

מען הוא ארגון עובדים עצמאי ושוויוני, המאגד עובדים ללא הבדלי לאום, דת, מין או מקצוע.

מען הוא ארגון עובדים דמוקרטי, המשתף את העובדים, מקשיב להם, מחויב לאינטרס שלהם, ולא מתפשר על זכויותיהם. מען משתף את העובדים בשלבי ההתארגנות, בכל פרטי ההתדיינות מול המעסיק, ועד לרגע שבו העובדים מאשרים בהצבעה את ההסכם הקיבוצי. הגישה המשתפת הזאת יוצרת שיח ומשוב הדדי בין הארגון בעל הניסיון והידע המקצועי לבין העובדים שמכירים היטב את מקום העבודה.

מען מקיים שוויון וכבוד בין עובדים דוברי עברית, ערבית ורוסית, וביכולתו ליצור אמון עם קבוצות שונות של עובדים ולאחד אותן במסגרת אחת.

נציגי מען מספקים ליווי יומיומי לעובדים, מרגע שפנו במטרה להתאגד ולאורך כל הדרך. נציגי מען נפגשים עם הקבוצה היוזמת, מגבשים יחד איתה תוכנית פעולה שמותאמת למקום העבודה ולעובדים, מדריכים, מסייעים בהרחבת בסיס ההתארגנות ובצירוף עובדים נוספים, ומספקים במידת הצורך ייעוץ משפטי, ייצוג, וגיבוי של המחלקה המשפטית ועורכי הדין של הארגון.

ארגון העובדים מען פועל בקרב העובדים הבלתי מאורגנים, המהווים למעלה משני שליש מכוח העבודה בישראל. הקמפיין השיטתי והעקבי של מען בענפים שבהם העובדים אינם מאורגנים יוצר תשתית איתנה לבניית ועדי עובדים. מען הפך לכתובת לעובדים רבים. המחלקה המשפטית של הארגון טיפלה וייעצה במאות תיקים של עובדים והשיגה במצטבר מיליוני שקלים בתביעות ובהסכמי פשרה עם חברות ומעסיקים. ההשפעה של מען על שוק העבודה, בפרט בענף ההובלה והחינוך, באה לידי ביטוי בהסכמים הקיבוציים שנחתמו והשיגו לעובדים זכויות משופרות, קידום, וביטחון תעסוקתי.

כמה זה יעלה לי ומתי משלמים?

בשלב ההתארגנות העובדים לא משלמים דמי חבר, אלא רק לאחר שנחתם הסכם קיבוצי. דמי חבר הם בגובה של 0.9% משכר הברוטו (קרי: תשעה שקלים על כל אלף שהעובד מרוויח). סכום זה מנוכה מתלוש השכר של העובדים. עובדים שאינם רוצים להצטרף למען ישלמו לאחר שייחתם הסכם קיבוצי שיעור של 0.5% משכרם כדמי טיפול.

צעד שני – מקימים ועד

אוספים חתימות בדרך להקמת ועד

כאשר עובד או מספר עובדים יוזמים התארגנות ופונים למען במטרה לקדם אותה, נכנס הצוות של מען לפעולה. בשלבים הראשונים הפעילות היא דיסקרטית, כלומר נשמרת בסוד, מתוך הבנה שצריך לשמור על זהירות כדי למנוע מהמעסיק לאתר את היוזמים ולהעניש אותם, לפטרם או לפגוע בתנאי העסקתם לפני שהקמת הוועד קרמה עור וגידים והפכה גלויה. כדאי לציין שפגיעה בעובדים בשל מעורבותם בהתארגנות היא אסורה על פי חוק והמחלקה המשפטית של מען מגבה כל התארגנות כדי למנוע פגיעה כזאת.

נציגי מען נפגשים עם הקבוצה היוזמת ומגבשים יחד תוכנית עבודה להרחבת בסיס התמיכה בהתארגנות בקרב העובדים. על פי חוק, ברגע ששליש מהעובדים במקום העבודה חותמים על טפסי הצטרפות לארגון העובדים מען, הופך מען להיות ארגון העובדים היציג במקום העבודה, וככזה הוא מוסמך לנהל מו"מ קיבוצי עם המעסיק ולחתום על הסכם קיבוצי.

פעילי מען מסייעים לעובדים היוזמים לפנות לעובדים נוספים, לנסח ולהדפיס חומרים לחלוקה לעובדים, להיפגש איתם, ולהשיג יחד את השליש הנדרש.

לאחר השלב הדיסקרטי של איסוף החתימות, וברגע שאספנו את מספר החתימות הנדרש, פונה נציג מען למעסיק, מודיע לו על קיומה של התארגנות, ומתאם איתו מועד לעריכת בחירות לוועד העובדים במקום העבודה.

התמודדות עם התנגדות המעסיק

עכשיו אתם בטח אומרים לעצמכם "עזבו אותי מוועד ומהתאגדות, הרי בעל הבית יפטר אותי ברגע שישמע שאני מעורב בזה".

אמנם, מעסיקים לא קופצים משמחה כשנודע להם שהעובדים בחברה שלהם מתארגנים. יחד עם זאת, מעסיק שעובדיו התאגדו ונחושים בדעתם להקים ועד ולנהל מו"מ על הסכם קיבוצי אינו יכול להתעלם מרצון זה של עובדיו.

נחישות העובדים והיכולת שלהם להתאחד ולהוות חזית אחת מול המעסיק הם הגורמים המשמעותיים שמביאים להצלחת ההתארגנות, לניהול מו"מ מוצלח, לחתימה על הסכם קיבוצי, וגם לשיפור היחסים במקום העבודה.

בנוסף, יש גורמים רבים המסייעים להתארגנות עובדים בהתמודדות מול התנגדות של מעסיק:

- החוק בישראל מקנה הגנה רחבה להתארגנות עובדים ומחייב כל מעסיק לאפשר לעובדיו להצטרף לארגון עובדים, להקים ועד ולפעול במסגרת זו. החוק אף מחייב את המעסיק לנהל מו"מ על הסכם קיבוצי עם נציגות העובדים הנבחרת.
- בתי הדין לעבודה מקנים גם הם הגנה רחבה להתארגנות עובדים ופרשנות רחבה לחוק. רק לאחרונה נקבעה הלכה חשובה האוסרת על המעסיק להתערב בכל דרך שהיא בניסיון של עובדיו להתארגן.
- בידי מען, באמצעות המחלקה המשפטית של הארגון, מצויים כלים משפטיים יעילים המאפשרים לו לכפות על המעסיק פעילות של נציגות העובדים בשטח החברה, לכפות עליו התחלה של מו"מ, כמו גם כלים המאפשרים לו למנוע מהמעסיק התערבות אסורה בהתארגנות. ארגון עובדים יכול לפנות לבית הדין לעבודה כצד לסכסוך קיבוצי. כך הוא מייצג את כלל העובדים ועתירתם נידונה בדחיפות.
- קמפיין ציבורי. מען זוכה לאהדה ולאמינות בציבור ובקרב עיתונאים בארץ ובעולם, וביכולתו לגייס לטובת העובדים קמפיין ציבורי שיפעיל לחץ על המעסיק.
- הניסיון של מען מראה שארגון עובדים שנוקט בגישה של שיתוף

פעולה והידברות עם המעסיק מוביל לשיפור היחסים במקום העובדה ומועיל גם לחברה: במקום עימות ומתח מתמיד עם כל עובד בנפרד, גם המעסיק מרוויח שקט ויציבות וניהול מו"מ מסודר עם נציגות העובדים. הוועד וארגון העובדים - מטרתם אינה לשלול מהמעסיק את סמכויות הניהול שלו, אלא רק להציב את המסגרת בה יפעל.

וכאמור - נחישות העובדים היא המפתח. עובדים נחושים יעמדו בלחצים ובאיומים מצד המעסיק, וכך יאלצו אותו להשלים עם קיומה של ההתארגנות, ואף לשאת ולתת עם הוועד הנבחר ועם ארגון העובדים.

הקמת ועד

מהו ועד עובדים?

ועד עובדים הוא נציגות של כלל העובדים במקום עבודה, שנבחרה באופן דמוקרטי.

בשלב הראשון, הוועד וארגון העובדים מנהלים יחד משא ומתן עם המעסיק, במטרה להגיע להסכם קיבוצי שישפר את תנאי ויחסי העבודה.

לאחר חתימה על הסכם קיבוצי, מען מספק לוועד העובדים סיוע והדרכה, כדי שיוכל לטפל בנושאים הקשורים לרווחת העובד ותנאי עבודתו באופן שוטף ויומיומי.

כל אחד יכול להיות חבר ועד

על פי תקנון מען כל עובד שצבר שישה חודשי ותק במקום העבודה וקיבל חמש המלצות של חבריו לעבודה יכול להציג את מועמדותו לוועד.

מיד לאחר ההודעה למעסיק על היותו של מען ארגון יציג במקום העבודה, מארגן מען בחירות דמוקרטיות בחברה, וכלל עובדי החברה מוזמנים להשתתף בהן.

צעד שלישי – משא ומתן והסכם קיבוצי

מהו הסכם קיבוצי?

מיד עם הקמת הוועד, הוא מתחיל את פעילותו בליווי ארגון העובדים, וביחד הם מנהלים מו"מ על הסכם קיבוצי עם המעסיק. הסכם קיבוצי הוא הסכם שמסדיר את יחסי העבודה, השכר, התנאים, הזכויות הסוציאליות, אופן הפיטורים וכיוצ"ב, לגבי כלל העובדים במקום העבודה. מרגע שנחתם הסכם קיבוצי, המעסיק מחויב להסכם, ועל כל הפרה שלו אפשר להתדיין בבית הדין לעבודה.

בתום המשא ומתן, מביאה נציגות העובדים את ההסכם לאישור העובדים, ורק לאחר שאושר ייחתם ההסכם על ידי הוועד ונציגי מען.

הסכם קיבוצי נחתם לפרק זמן שנקבע מראש, ובסופו מתחיל משא ומתן לחידוש ההסכם, ובמידת האפשר לשיפור נוסף בתנאים ובשכר.

למה שהמעסיק יסכים לנהל מו"מ או לחתום על הסכם?

מען נוקט גישה של שיתוף פעולה והידברות שהוכיחה את עצמה בעבר. גישה זו מבהירה למעסיק את היתרונות הטמונים גם בעבורו במו"מ עם נציגות העובדים ובהסכם קיבוצי - שקט, יציבות, תקשורת טובה עם העובדים, ויחסי עבודה טובים.

בנוסף, יש בידי מען מספר כלים כדי לאלץ מעסיק לנהל מו"מ או לחתום על הסכם קיבוצי:

- **פנייה לבית הדין לעבודה.** ארגון יציג שנתקל בסירוב המעסיק לנהל מו"מ יכול לפנות לבית הדין לעבודה ולחייב אותו לשבת לשולחן המו"מ.
- **הכרזה על סכסוך עבודה ושביתה.** ארגון יציג שנתקל בסירוב המעסיק לחתום על הסכם קיבוצי רשאי להכריז על סכסוך עבודה ואף לשבות שביתה מלאה או חלקית.
- **קמפיין ציבורי.** עובדים מאוגדים הדורשים את זכויותיהם זוכים

בדרך כלל לאהדה ציבורית רחבה. פנייה לתקשורת בעת סכסוך עבודה יוצרת אמצעי לחץ על המעסיק שאינו רוצה לפגוע בשמו הטוב ולהתפרסם כמעביד נצלן ופוגעני.

שוק העבודה בישראל 2013 – ניצול וחוסר יציבות

ישראל של שנת 2013 היא גן עדן למעסיקים. שיעורי המס שמשלמות חברות מגוחכים. ייבוא של מהגרי עבודה בתנאי עבדות ממשיך ללא הפרעה. שיעור העובדים בחברות כוח אדם גבוה בהרבה מהממוצע במדינות המתועשות. צעירים בפריפריה מתקשים למצוא עבודה, וכאשר הם מגיעים למרכז הם מועסקים בעבודות זמניות ובתנאי העסקה פוגעניים. מציאות זו אינה נוגעת רק לשכבות של עובדים חסרי השכלה או לקבוצות מופלות ומודרות, אלא כוללת כיום גם מורים, עובדות סוציאליות, אנשי תקשורת והיי-טק.

מאז שנת 1985 אומצה על ידי כל ממשלות ישראל והממסד הפוליטי התפיסה הניאו-ליברלית על פיה תפקידה של המדינה הוא לעודד משקיעים והון. תפישה זו, המשרתת את האינטרסים של המאיון העליון על חשבון כלל החברה, הפכה לציר המדיניות הכלכלית של כל ממשלות ישראל. חיסול המגזר הציבורי המאורגן הפך ל"בן טון", בעוד אחריות הממשלה להגנת עובדים, נכים, קשישים ומובטלים הפכה למילת גנאי.

בפועל, במקום שמדיניות זו תאפשר צמיחה והתקדמות חברתית לכולם, התברר בשנים האחרונות, בעיקר מאז המשבר העולמי של 2008, כי הקפיטליזם החזירי שאומץ בישראל יצר פערים חריפים והותיר אדמה חרוכה בשוק העבודה. הדבר בולט בעיקר בפריפריה וביישובים הערביים, מקומות שהוזנחו עוד קודם לכן, ועתה נותרו מחוסרי מקומות עבודה בשל סגירה מאסיבית של מפעלים וחברות. זאת, לאחר שאלה העבירו את הייצור לארצות שבהן העבודה זולה עוד יותר (ירדן, טורקיה, סין).

במשך 20 השנים האחרונות איבדה ההסתדרות מכוחה. שיעור העובדים המאוגדים בהסתדרות ירד מ-85% לכ-26%. ההסתדרות ממשיכה לשמור על מעמד מוביל בתחום יחסי העבודה, בעיקר בשל יחסי הקרבה בינה לבין המעסיקים והממשלה, אלא שהישגים חלקיים שהושגו תודות למעמדה הבכיר באו על חשבון הזנחת הרוב המכריע של העובדים, שנותרו ללא הגנה מקצועית. הוואקום הזה יצר את הקרקע ואת הצורך להקמתם של ארגוני עובדים חדשים ועצמאיים, ביניהם ארגון העובדים מען.

ארגון העובדים מען

ארגון העובדים מען הוקם בסוף שנות ה-90 בשם "מען העמותה לסיוע לעובדים", על ידי פעילי שמאל חברי דעם מפלגת פועלים, בעלי חזון של חברה שוויונית וצדק חברתי.

מען שולל את השיטה הקפיטליסטית הניאו-ליברלית, ומתנגד למדיניות ההפרטה. זו פגעה ברשת הביטחון החברתי, העמיקה את הקיטוב המעמדי, ויצרה שכבה רחבה של עניים חסרי זכויות.

מטרת מען היא לבנות תנועה איגוד מקצועית רחבה ומשפיעה, שתהווה משקל נגד המדיניות הכלכלית המוטה לטובת בעלי ההון.

מען פועל רבות לקידום מצבם של עובדות ועובדים ביישובים הערביים, הסובלים מאפליה בישראל, ומשקיע משאבים בעידוד נשים ערביות לצאת לעבודה.

במסגרת פרויקט של "נוער לשינוי חברתי" פועל מען בבתי ספר

ערביים ויהודיים, במטרה למצוא את המכנה המשותף החברתי-כלכלי במפגשים בין נוער משני העמים.

כארגון עובדים סולידרי, מען פועל למען שלום על בסיס שתי מדינות לשני עמים.

ארגון העובדים מען פועל במספר מגזרים, ביניהם הוראה, הובלה, חקלאות, בניין ותעשייה. כפי שנראה להלן, לכל מגזר המצב המיוחד לו והבעיות הייחודיות לו.

מורים/ות, סייעות, מדריכים ומטפלות במכללות לאמנות, בעמותות ובחברות כוח אדם

- עשרות אלפי מורות ומורים מועסקים כיום בישראל במוסדות החינוך הממלכתיים ובחינוך הגבוה - בעיקר בתחום האמנות - בתנאי עבודה פוגעניים. בתוך מערכת החינוך היסודית והעל-יסודית הוכנסו הסדרי העסקה קבלניים באמצעות חברות כוח אדם ועמותות, תוך עקיפה של הסכמים קיבוציים ופגיעה בזכויות המורים. גם במכללות לאמנות ולטכנולוגיה מועסקים על פי הערכה כ-10,000 מורים כפרילנסרים או קבלנים עצמאיים או שכירים זמניים. המשותף לכולם הוא העסקה שאינה רציפה - קרי, פיטורים כל 9-10 חודשים, וכך שלילת זכותם הבסיסית לביטחון תעסוקתי, לביטוח פנסיוני ולזכויות אחרות.

עובדי כוח אדם וחברות קבלניות בבניין, בתעשייה, בניקיון ובשמירה

- מאות אלפי עובדים - בכלל זה שיעור גבוה של עובדים לא מקצועיים, צעירים שרק יוצאים לשוק העבודה ונשים ללא השכלה, נתונים לניצול קיצוני על ידי חברות כוח אדם, קבלני בניין וקבלני שירותים. בשכבת עובדים גדולה זו נמצאים גם צעירים שנכנסים לשוק העבודה ללא הכשרה מקצועית לנוכח סגירת תוכניות שונות להכשרה מקצועית, ובהעדר הזדמנויות עבודה איכותיות.

נהגי משאיות

■ שכר נהגי המשאיות מבוסס על שכר המינימום בתוספת פרמיה על תפוקה. זה מבנה שכר מסורבל ולא שקוף, שאינו מתגמל את הנהג על שעות העבודה הארוכות בפועל. ברוב המקרים, משרה מלאה בנויה מ-12 שעות עבודה, דבר המטיל על הנהג עומס קשה. אלא שבפועל נהגים נדרשים לעבוד למעלה מ 12 שעות ביום, ובעצם נדרשים לסכן את חייהם וחיי אחרים, והתוצאה היא פגיעה בבריאותם, והרס של חיי המשפחה. נהגים מדווחים על כפייה מצד מנהלי החברות להמשיך בנהיגה לאחר השעות המותרות, ופעמים רבות גם להמשיך לנהוג ברכבים פגומים בשל לחץ עבודה. ברוב חברות ההובלה מתעלמים מזכויות הנהגים המוגדרות בהסכם הקיבוצי ובצו ההרחבה, ופעמים רבות מתעלמים אף מתקנות הבטיחות.

הפתרון:

להתארגן בוועד עובדים ולהגיע להסכם קיבוצי שיסדיר את יחסי העבודה

ארגון העובדים מען הוא האיגוד שלך

הצטרפו עוד היום

אתר ארגון העובדים מען - www.wac-maan.org.il

ארגון העובדים מען

דוא"ל - maan@maan.org.il

סניפי מען

תל אביב - 03-5373271

חיפה - 04-8674221

ירושלים - 02-6280173

נצרת - 04-6020680

באקה אלגרביה - 04-6386134

טופס הצטרפות לארגון העובדים מען - להורדה מהאתר
http://www.wac-maan.org.il/documents/tofes_hiztarfut_12.pdf