

'שביתת הסבלים' בנמל התעופה בן-גוריון

כרוניקה של כשלון ידוע מראש?

:: נחמה וייס

והתעלמו מהקשר בין עובדים אלה לבין מצבם של עובדים שכירים אחרים בישראל, שהם למעשה רוב רובו של הציבור הישראלי. רוב האנשים הגיבו כצרכנים חד-ממדיים ושכחו שהם גם ובעיקר עובדים. אחרי שלומדים את העובדות, קשה שלא לחוש אי נוחות רבה סביב המחשבה על הטיול הבא לחו"ל.

השביתה

חטיבת התפעול של 'נמל התעופה בן גוריון', או בכינויו הרווח - נתב"ג, מונה כאלף עובדים. בין 60 ל-70 אחוזים מהם הם עובדים זמניים שמועסקים כסבלים, מנקי מטוסים ומפעילים. עובדי החטיבה, ובעיקר הארעיים, הם אנשים קשי יום שמתפרנסים מעבודה קשה, בתנאים קשים ובשכר לא-גבוה. הם עושים את עבודתם כל ימות השבוע וסביב השעון.

בכל חורף, כמה עשרות מהעובדים הארעיים מפוטרים. לרוב הם מוחזרים לעבודה שלושה חודשים לאחר מכן. השנה (2006), בסוף אוקטובר, הכינה ההנהלה 120 מכתבי פיטורים שכללו כמעט את כל העובדים הארעיים בחטיבת התפעול שעובדים למעלה משנתיים רצוף. בניגוד לטענות ההנהלה, הפיטורים לא נבעו מכך ש"אין עבודה בחורף", שכן דווקא השנה היתה עלייה של חמישה אחוזים בטיסות בעונה. כמו כן - אם זו היתה הסיבה האמיתית היו מפטרים את העובדים הארעיים החדשים ולא את הוותיקים. זאת ועוד - במקביל לתהליך הפיטורים הוחתמו עובדים חדשים ליחידת התפעול בנתב"ג.

בימים של ראשית נובמבר, עם הגיעם של 120 מכתבי הפיטורים וההכרה בחוסר האפשרות להזיז את ההנהלה מעמדתה במשא ומתן ישיר, פרצו העובדים בשביתה. השביתה הונעה, בין היתר, מהתחושה שהגיעו מים עד נפש ומהודעת ההנהלה, שהפעם לא יחזירו את המפוטרים לעבודה אלא יביאו עובדים זמניים



קווי המתאר של מאבק העובדים הארעיים בנמל התעופה מלמדים על קוצר ידו, אפילו - קוצר ראותו, של משפט העבודה בישראל בכל הנוגע לקבוצות עובדים חלשות. מה שקרה אינו תולדה של רוע לב מצד שופט זה או אחר. נראה גם שאין צורך בשינויי חקיקה מרחיקי לכת. מה שקרה נובע מעיוורון בלתי-מכוון כלפי ציבור הבלתי-מיוצגים, הבלתי נשמעים, שעניינו הוא שידון בבית הדין. חוסר האפשרות הזו, העיוורון הזה, הוא שהוביל לפסק הדין האומלל שניתן.

בניגוד לשביתה הכללית במחאה על אי תשלום שכר לעובדי חלק מהרשויות המקומיות, שנערכה שבועות אחדים אחרי שביתת עובדי נמל התעופה, שביתת עובדי שדות התעופה זכתה לקיתונות של בוז ושנאה. התקשורת, וגם הציבור, שכחו את העמדה החלשה של העובדים הארעיים

בניגוד לטענות ההנהלה, הפיטורים לא נבעו מכך ש"אין עבודה בחורף", שכן דווקא השנה היתה עלייה של חמישה אחוזים בטיסות בעונה.

והן הוועד הכללי של העובדים לא ייצגו את העובדים נאמנה.

פסק הדין שניתן הכריז על השביתה כ'בלתי-מוגנת'. בית הדין הארצי ציין את הפגיעה הקשה בפרנסתם של העובדים ואת חופש השביתה כזכות חברתית ראשונה במעלה. מנגד, ציין כי חופש השביתה אינו מוחלט והוא כפוף לעקרונות של משפט העבודה הקיבוצי, כי השביתה מנוגדת להסכמים קיבוציים ואישיים, וכי נמל התעופה הוא השער האווירי היחיד למדינה וסגירתו גורמת נזק חמור ובלתי מידתי לציבור. כמו כן, קבע בית הדין כי לנמל התעופה צרכים משתנים בהעסקת עובדים הקשורים בשינויים בנפח העבודה. כך, התקבל ערעורה של רשות שדות התעופה תוך אימוץ העקרונות שעמד מאחורי ערעורה. נקבע כי ההסתדרות תורה לכלל עובדי נמל התעופה, בכתב ובעל-פה ובכל אמצעי תקשורת אחר, להמשיך ולקיים את העבודה כסדרה וכי נציגי ההסתדרות יעמדו עם העובדים על כך שכל הפרה של צו זה עלולה לחשוף אותם לתביעות כספיות. עם זאת, על מנת לאפשר לצדדים לנהל משא ומתן אינטנסיבי במטרה לפתור את הסכסוך שביניהם, הורה בית הדין להנהלת הרשות להימנע מלשלוח את מכתבי הפיטורים לעובדים שיוחלט לפטרם במסגרת הסכסוך עד ליום 15.11.2006. ללא היכולת להשתמש בנשק השביתה החוקית, נותרו העובדים, למעשה, ללא כוח מיקוח לממשי. ב-26 בנובמבר, לאחר שנוהל משא ומתן מזוורז בו לא נטלו העובדים הארעיים חלק, קיבלו 74 מהם מכתבי פיטורים מהנהלת הרשות.

משפט העבודה בישראל

כאמור, נראה שלא ניתן להסביר את התוצאה המשפטית האומללה של הסכסוך באמצעות הצבעה על הצורך בשינויי חקיקה מרחיקי לכת, שינויים במבנה משפט העבודה בישראל או בסמכותם של בתי הדין לעבודה. הרעיון שמאחורי הקמתו של בית הדין לעבודה בישראל

שעולים פחות ובהדרגה יעזיבו את כל העובדים הנוכחיים. דרישותיהם של העובדים היו: האחת - שהארעיים הוותיקים המתקרבים לחמש שנות עבודה בנמל יקבלו קביעות על חשבון אלה שיוצאים לפנסיה, והשניה - שתמשך העסקתם של יתר הארעיים במהלך החורף, בהיקף משרה קטן יותר במקרה הצורך. כולם ירוויחו פחות, אבל כולם ישארו.

ב-2 בנובמבר החליטו העובדים הארעיים להתרכז בתעלת מיון הכבודה שבשטח האווירי המוגבל בכניסה לנמל התעופה, סגרו את כל הכניסות לתעלת המיון בכריקות מאולתרות וגרמו לשיתוק כניסת הכבודה לשדה. ב-3 בנובמבר היתה השביתה כמעט מוחלטת ושדה התעופה כמעט ושותק - רוב הטיסות נחתו והמריאו בלא לפרוק כבודה. באותו יום התקיים דיון בבית הדין האזורי לעבודה, בו הוחלט כי השביתה היא חוקית וכי צווי המניעה שהוצאו יום קודם לכן בטלים. הפסיקה סיפקה לעובדים אוויר לנשימה להמשך המאבק. אבל הנהלת רשות שדות התעופה ערערה לבית הדין הארצי.

החלטת בית הדין הארצי לעבודה

במוצאי שבת, ה-5 בנובמבר, התקיים דיון בבית הדין הארצי לעבודה. הצדדים לדיון היו רשות שדות התעופה, כמערכת על החלטת בית הדין האזורי מצד אחד, וההסתדרות וועד העובדים, כמשיבים לערעור מצד שני. **העובדים הארעיים לא יוצגו למעשה בפני בית הדין.** העדר הייצוג בלט במיוחד בנסיונות הפשרה אליהם ניסה להגיע השופט אדלר בלשכתו, בלי שהעובדים הארעיים או בא כוח מטעמם נכח. הדבר נבע מהעקרונות הכלליים של משפט העבודה הקיבוצי, בו ארגון העובדים היציג במקום עבודה מסוים מייצג את כלל העובדים באותו מוסד. אולם הקושי מתגלה במקרה בו יתכן ניגוד אינטרסים בין הארגון לבין עובדים ארעיים. כך היה במקרה זה, שכן הן ההסתדרות

באותו יום התקיים דיון בבית הדין האזורי לעבודה, בו הוחלט כי השביתה היא חוקית וכי צווי המניעה שהוצאו יום קודם לכן בטלים. הפסיקה סיפקה לעובדים אוויר לנשימה להמשך המאבק. אבל הנהלת רשות שדות התעופה ערערה לבית הדין הארצי.

נקבע כי ההסתדרות תורה לכלל עובדי נמל התעופה, בכתב ובעל-פה ובכל אמצעי תקשורת אחר, להמשיך ולקיים את העבודה כסדרה וכי נציגי ההסתדרות יעמדו עם העובדים על כך שכל הפרה של צו זה עלולה לחשוף אותם לתביעות כספיות.

ליצור דבר יחסי הכלכלה, ה"ז"ל רבות המניע אך מצד הפד יצור

קצה הקרחון

יכול להיות שאחת הבעיות של הכלכלה הישראלית היא הגדרת המושג "רוב האנשים". למשל דודי קטש, מנכ"ל קרנות נאמנות של דש איפקס, שנשאל בענין קרנות נאמנות, יציבות וכדאיות שוק ההון: "הריבית נמוכה, אין אינפלציה והנתונים הכלכליים הטובים - תומכים כולם בשוק המניות", מוסיף קטש. לדבריו, התשובות באפיקים החלופיים נמוכות. "למי שיש לו 100 אלף שקל פנאים - שאלה רוב האנשים - אין איפה לשים את הכסף חוץ מאשר בשוק ההון. הבנקים מעניקים ריבית מנוחכת. הבסיס לשוק מניות עולה הוא הריבית הנמוכה שתומכת בחברות. בנוסף, הרווחים של החברות ימשיכו לצמוח. אנחנו מאמינים כי גם השנה נראה בשוק עליות", הוסיף קטש (הארץ' מוסף שוק ההון, 3.1.2007).

ובאמת - למי אין 100 אלף שקל מיותרים? (אגב מערכת חברה תשמח אם תשקיעו את מאה האלף או אפילו פחות שבוודאי יש לכם בקואופרטיב יוסי'ד-חברה למשל, שאינה מונפקת בבורסה)

(Blaming) או לנסח את תביעתם (Claiming). העובדים הארעיים ידעו מה הם רוצים וניסחו את תביעתם בצורה בהירה ומובנת, אלא שלא ניתנה להם האפשרות להביע את תביעתם. זאת משום היותם בלתי-מאורגנים בסביבה משפטית המכירה רק בייצוג על-ידי ארגון עובדים יציג. מדובר, אם כן, בבעיה מבנית.

התארגנות העובדים נוצרה בעיקרה במאה ה-19, סביב ההכרה בכך שמערכת היחסים בין עובדים למעבידים אינה שוויונית. התארגנות של העובדים אמורה לאזן, לפחות באופן חלקי, את מערכת הכוחות. כל עובד בפני עצמו הוא חלש ואינו יכול לעמוד מול כוחו של המעסיק. לפיכך, אין לבטל את עצם ההכרה בחשיבותו של הייצוג הקבוצתי. העובדים הארעיים לא נשמעו בבית הדין כי הם אינם מאורגנים. רק החזרתם למעמד של עובדים מאורגנים ומייצגים תוכל לשנות מן היסוד את המצב.

תפישות חברתיות פרוגרסיביות מצביעות על חשיבותה של העבודה המאורגנת כאחד מנכסיה העיקריים של חברה מתקדמת, הן מבחינה חברתית והן מבחינה כלכלית. לא פלא, איפוא, שמדינות סקנדינביה, בהן שיעור הצמיחה הכלכלית גבוה ביותר, מתאפיינות גם בשיעור גבוה של עובדים מאורגנים. לכן, הסתמכותו של משפט העבודה הישראלי על ארגון העובדים היציג היא ראויה ביותר. אלא שממשלת ישראל לא ממהרת להתבלבל מעובדות אלה. היא ממשיכה להטיל על משרד האוצר את המשימה החשובה לדעתה – לחסל את העבודה המאורגנת במדינה תוך הישענות על הסיסמה "הגמשת שוק העבודה". ארגוני העובדים נתפשים כמכשול בדרך זו והמדיניות המוצהרת היא שבירתם עד לכדי הפרטה מוחלטת של שוק העבודה. כך בנמל התעופה בן גוריון וכך גם בישראל באופן כללי.

בעית העובדים הארעיים בנמל התעופה היא רק קצה הקרחון של בעית העובדים הארעיים בכלל בישראל. חיסול ארגון העובדים בנמל התעופה בן גוריון הוא רק עניין של זמן. במצב בו עובדים ארעיים מפורטים ומספר העובדים הקבועים הולך וקטן הופך העובד הקבוע לזן נכחד. גם בעניין זה נמל התעופה אינו אלא דגם-מיניאטורה של העתיד להתרחש בישראל באופן כללי.

מדובר במדיניות מכוונת, ולא בכוח עליון. יכול היה להיות אחרת. עדיין יכול להיות אחרת. אם לא נתערר מאוחר מדי. צריך להמשיך להלחם במגמת הגמשת שוק העבודה, שאינה אלא שבירת העבודה המאורגנת.

הוא מתקדם יחסית ונוגע להנחה שיש למסד זירה מיוחדת לדיונים משפטיים בנושא זה. חלק מהמבנה המשפטי שנוצר הוא פרו-עובדים במתכוון. כך, למשל, הקביעה בחוק המעודדת פתיחת תביעה במיקום שהוא נוח במיוחד לעובד. גם תכניו של משפט העבודה בישראל, הכוללים את חוקי המגן, הם מתקדמים יחסית. בין היתר, כוללות הוראותיו הגנות שונות על העובדים כמו חוק שכר מינימום; חוק דמי מחלה; חוק שעות עבודה ומנוחה; הבטחת זכויות נשים בעבודה ועוד. בפועל, לא פעם מגלים בתי דין לעבודה רגישות רבה לזכויות העובדים ולחוסר-השוויון המובנה הקיים ביחסים בין עובדים למעבידיהם, תוך מתן ביטוי לעובדות אלה בהחלטותיהם. לא פלא, איפוא, שארגון כמו 'קו לעובד' מרבה

גם תכניו של משפט העבודה בישראל, הכוללים את חוקי המגן, הם מתקדמים יחסית. בין היתר, כוללות הוראותיו הגנות שונות על העובדים כמו חוק שכר מינימום; חוק דמי מחלה; חוק שעות עבודה ומנוחה; הבטחת זכויות נשים בעבודה ועוד.



לצטט החלטות אלה. כיצד ניתן להסביר את הפער בין תפקידו של בית הדין לעבודה, הצלחתו היחסית במילוי תכלית זו עד עתה ותוצאת פסק הדין בעניינם של העובדים הארעיים?

דלדולה של העבודה המאורגנת בישראל

נראה כי התשובה לשאלה זו אינה נעוצה בסביבה הישירה שבה התרחש המאבק – מחלקת התפעול בנתב"ג. התשובה נעוצה בהקשר הכללי יותר – העלייה במספר העובדים הארעיים ובשיעורם, בנמל התעופה וגם במשק הישראלי בכלל. הבעיה אינה כרוכה במה שמכנים פילוסופים ואנשי התיאוריה של המשפט, קושי מהותי של הנפגעים, קרי העובדים, בכינוי חווית הפגיעה (Naming), בכוננותם להאשים את הפוגע

לא פלא, איפוא, שמדינות סקנדינביה, בהן שיעור הצמיחה הכלכלית גבוה ביותר, מתאפיינות גם בשיעור גבוה של עובדים מאורגנים.