

עובדי קבלן במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

נייר עמדה



התאחדות הסטודנטים בישראל

National union of Israeli students ■ اتحاد الطلاب في إسرائيل

מוגש ע"י מדור זכויות אדם ועוולות חברתיות

של התאחדות הסטודנטים

כתיבה: מור אפרת

חשוון תשע"א - אוקטובר 2010

עובדי קבלן במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

התאחדות הסטודנטים הארצית

רחוב נחלת יצחק 8

תל-אביב 67448

טלפון : 03-6093330

פקס : 03-6093331

www.nuis.co.il

office@nuis.co.il

תוכן עניינים

4	תקציר
5	רקע
5	היקף התופעה
5	מטרות ומאפיינים
6	הפרת זכויות עובדים
7	מחאה וטיפול בתלונות
8	פגיעה בזכויות עובדים במוסדות להשכלה גבוהה
8	האוניברסיטה העברית
8	אוניברסיטת בן גוריון בנגב
8	אוניברסיטת תל אביב
10	עמדת התאחדות הסטודנטים
10	אחריות מוסרית ומשפטית
11	דרכי פעולה אפשריות

תקציר

העסקת עובדי קבלן היא צורת העסקה לא ישירה, אשר נועדה להביא לייעול ולחיסכון כלכלי, ולמעשה מביאה לפגיעה בזכויות העובדים. הפגיעה מתאפשרת בהיעדר הנראות של העובד ותפיסתו כעובד זמני המועסק על בסיס שעתי ולא גלובאלי; בהשתייכות העובדים לקבוצות מוחלשות בחברה; בהיעדר אכיפה של החקיקה הקיימת על ידי המדינה; בשל קושי העובדים להתאגד; ובשל התחמקות מהאחריות המוסרית והמשפטית של הגוף מזמין השירות על העובדים. הפגיעה מתמקדת בשכר ובזכויות הסוציאליות של העובדים. היקף העובדים המועסקים בחברות קבלן בארץ עומד על כ- 10%.

מבדיקות שנערכו על ידי גופי סטודנטים במוסדות שונים להשכלה גבוהה עולה כי הפרות בשכר ובתנאי העבודה של עובדי הקבלן בקמפוסים הן תופעה רווחת ושכיחה. מסמך זה מביא את עיקרי הממצאים מהאונברסיטה העברית, אונברסיטת בן-גוריון בנגב ואוניברסיטת תל אביב.

אנו בהתאחדות הסטודנטים בישראל, המייצגת כ-300,000 סטודנטים בישראל, מאמינים כי העסקה דרך חברות קבלן היא פסולה מעיקרה, ובפרט כאשר היא מתקיימת במוסדות להשכלה גבוהה. על המוסדות הללו להוות קהילה ליברלית האמונה על ערכים של חופש ביטוי, מחשבה ויצירה – ערכי חירות אשר נחוצים לשגשוג הידע. לפיכך, עליהם לקחת אחריות על הפרות הזכויות המתרחשות במסדרונותיה.

על מנת להוביל להפסקת הפרת הזכויות לאלתר יש כורח לשנות את צורת העסקה הקיימת ולעבור להעסקה ישירה של העובדים. עד שיושלם המעבר, על המועצה להשכלה גבוהה ועל המוסדות להשכלה גבוהה להקים וועדות מפקחות שיבדקו את הפרות הזכויות ויעקבו תשלומים לחברות הקבלן בכל מקרה של חריגה. כמו כן על המוסדות להקים מנגנון אכיפה אפקטיבי שיהיה אמון על בדיקה קבועה של תלושי השכר וההסכמים בין המוסד לחברת הקבלן.

רקע

העסקה באמצעות חברת קבלן מבטאת שימוש במיקור חוץ של כוח אדם: העובדים אינם מועסקים באופן ישיר על ידי הגוף בו הם עובדים, אלא על ידי חברת חיצונית אשר מספקת שירותים לאותו הגוף. החברה המעסיקה היא המופקדת על הענקת הזכויות לפי החוק, ולא החברה או המוסד שבו נעשית העבודה הלכה למעשה.

הרקע להתפתחות התופעה בישראל הוא בתהליכי הפרטה וצמצום המעורבות הממשלתית בכלכלה שהחלו בתחילת שנות ה-80. כחלק ממגמה של מעבר ממדיניות בעלת מאפיינים של מדינת רווחה סוציאל-דמוקרטית לכזו עם מאפיינים של כלכלה שמרנית ניאו-ליברלית, הושפעה צורת ההעסקה בישראל. המודל הכלכלי שמרני שאומץ תופס את העבודה המאורגנת כנטל שיש לצמצמו. כך, אם בעבר רוב העובדים היו מאוגדים בוועדי עובדים שדאגו להעסקתם ההוגנת, היום רק כשליש מסך כל העובדים במשק הישראלי מאוגדים. בנוסף, המודל השמרני כולל גם הוצאת מה שאינו נחשב ל"תחום הליבה" בגופים השונים לידיהן של חברות כוח אדם וחברות שירותים, הן חברות הקבלן.

היקף התופעה

ההשערה הרווחת היא שכיום, כ- 10% מסך העובדים במשק הישראלי מועסקים דרך חברות קבלן. המעסיק הגדול ביותר של עובדים אלו היא הממשלה עצמה, כאשר שיעור ההעסקה במגזר הציבורי עומד על כ-20% מסך המועסקים. בשנים האחרונות התופעה מתרחבת גם למקצועות אקדמאיים כגון עובדים סוציאליים, מורים, מהנדסים, סיעוד ועוד. התרחבות זו מעידה על התפשטות צורת ההעסקה דרך חברות קבלן במשק הישראלי, מצב מסוכן לחברה שרוצה לשמור חוק ומוסר, שכן היא מגבירה את הסיכוי לפגיעה בזכויות העובדים.

מטרות ומאפיינים

מטרת השימוש בהעסקה באמצעות חברות הקבלן היא צמצום הוצאות השכר והעלויות השוטפות וכן ייעול התנהלות הארגון. כאשר תחומים כמו אבטחה וניקיון נמצאים באחריות חברת הקבלן, יורד עול האחריות על תחומים אלו מגוף מזמין השירות. כך נחסך לגופים הללו הנטל הקשור להעסקה של הרבה עובדים. ייעול ורווח אינם בעייתיים לכשעצמם. הבעיה היא שצורת ההעסקה הזו יוצרת תנאים עם פוטנציאל גבוה יותר לאי מימוש הזכויות, מאשר כאשר העובדים מועסקים בצורה ישירה. כך ייעול וצמצום הוצאות השכר למעשה מתקיימות על גב העובדים.

"מכרז הפסד" הוא מונח המתאר את הליך ההעסקה. מזמין השירות מפרסם מכרז במחירים הנקבעים על ידו ובוחר לרוב את החברה המציעה את המחיר הנמוך ביותר. החוזה בין מזמין השירות ובין חברת הקבלן כולל פירוט של התשלום המועבר לחברת הקבלן. תשלום זה אמור לכלול הן תשלום שכר לעובדי החברה הכולל את מלוא הזכויות הסוציאליות, הן מתן כלים לביצוע העבודה כמו מוצרי ניקיון,

מדים והכשרה מקצועית למאבטחים וגננים והן רווח כספי עבור הקבלן. בשנים האחרונות מתגלים חוזים רבים מתגלים כחוזי הפסד, אשר אינם מאפשרים מלכתחילה רווח ממשי עבור הקבלן. היעדרו מהווה תמריץ לחפות על חוסר הרווחיות על ידי הימנעות מהעברת התשלום המלא לעובד וגריפת כספים אלו לעצמו. חוזים אלו מהווים העלמת עין מהפרת זכויות עובדים ואף עידוד המעסיק לעשוק את עובדיו, קל וחומר כשמדובר בחוזים הנכתבים על ידי גופים ציבוריים וממשלתיים.

חברות הקבלן הן חברות פרטיות שמטרתן היא רווח כלכלי. השקפת העולם שלהן אינה כוללת ערכים חברתיים או ערכיים כלשהם ולכן אין להן אינטרס לשמור על זכויות העובדים (מלבד שמירה על החוק). חברות אלו ינקטו בכל הצעדים האפשריים על מנת להגדיל את נתח הרווחים שלהם.

המאפיינים הדמוגרפיים של עובדי הקבלן המועסקים בתחומים כגון אבטחה וניקיון מצביעים על כך שעובדים אלה נמנים עם אוכלוסייה פגיעה הזקוקה להגנה, כפי שעולה ממחקרים בנושא. כך למשל, עולה כי נשים הן הרוב המכריע של העובדים בענף; מרבית העובדים מגיעים מרקע סוציו-אקונומי נמוך, בדגש על האוכלוסייה הערבית ועל אוכלוסיית העולים מברית המועצות לשעבר; רמת ההשכלה של העובדים שקולה או פחותה מ-12 שנות לימוד; וקיים ריכוז גבוה של עובדים צעירים עד גיל 25 ומבוגרים מעל גיל 50. בעבודת מחקר מטעם משרד התמ"ת נמצא כי 28% מכלל העובדים בענף השמירה והאבטחה הם עולים שהגיעו לישראל מאז שנת 1990, רובם מחבר המדינות, זאת לעומת שיעור העולים בקרב כלל העולים במשק, העומד על 18%. נוסף לכך גם סטודנטים אשר עובדים כמאבטחים מועסקים על ידי חברות הקבלן. קבוצות אלו אינן קבוצות חזקות בעלות יכולת השפעה. הן אינן יכולות לדרוש את זכויותיהן, ופעמים רבות אינן מודעות להן, בהיעדר גישה למידע הרלוונטי. הסיכוי שקבוצות פגיעות אלו ינוצלו עולה.

הפרת זכויות העובדים

חולשת עובדי הקבלן, נוסף על הרצון להגדלת רווחים של חברות הקבלן, יוצרת מאפייני עבודה ייחודיים, אשר פעמים רבות מובילים לניצולם של העובדים. ראשית, הם נתפסים כעובדים זמניים, שניתן לניידם ולפטרם לפי צורכי החברה. עובדים אלו אין ביטחון תעסוקתי והגנה משפטית, והם אינם יכולים להיות בטוחים שלא יפוטר או יועברו למקום עבודה אחר בכל זמן שהוא.

שנית, אופייה הזמני של העבודה בחברות הקבלן ומאפייני העובדים אינם מאפשרים במרבית המקרים הקמת וועד עובדים אשר מגן על זכויות העובדים ומשפר את תנאי העסקתם. היעדר ועד עובדים הוא אינטרס של מעסיקים רבים אשר רואים בו איום על שגרת העבודה השוטפת (לדוגמה, על ידי שימוש באיום ההשבתה). כמו כן במקרים רבים עובדים אשר ניסו להתאגד נפגעו ואף פוטרו.

שלישית, העובדים מועסקים בצורה שעתית ולא גלובלית, מה שמאפשר להקטין את זמן העבודה למינימום. כמו כן, עובדים אלו משתכרים לרוב בשכר מינימום. לשם המחשה, היקף העבודה של עובד ניקיון העובד על בסיס של שעות במוסד אקדמי, יקטן בשיעור ניכר בחודשים שבהם אין לימודים, לעומת עובד בעל היקף משרה קבוע ותנאים סוציאליים שמעסיקו מחויב אליהם, לאורך כל חודשי השנה. הרעת תנאים האסורה על פי חוקי העבודה היא תופעה רווחת בקרב עובדי הקבלן.

אי ביטחון תעסוקתי, העסקה שעתית וסיכול הקמת ועדי עובדים היא פגיעה ממשית בזכויות העובדים. נוסף על כך, אופי ההעסקה המיוחד של חברות הקבלן עלול להביא פעמים רבות לניצול תנאים אלו ואי שמירה על זכויות העובדים. הפגיעה בזכויות יכולה להופיע בכל צורה של אי תשלום שכר העובדים. לרוב הפגיעה לא תהיה בשכר הבסיס של העובדים, אלא בזכויות הנלוות המגיעות לעובד על פי חוק ובניהן: החזרי נסיעות, ביטוח בקרן פנסיה, שכר עבור ימי חופשה, תשלום עבור שעות נוספות, דמי הבראה, דמי חגים, דמי מחלה והפרשות לקופת גמל ופיצויים.

מחאה וטיפול בתלונות

מרבית המועסקים בחברות הקבלן נמנעים ממאבק ומחאה על תנאי העבודה. ראשית, היות ומרביתם משתייכים לקבוצות מוחלשות, הם חוששים לאבד את מקום עבודתם ולרוב מעדיפים שלא להתקומם כנגד הפרת זכויותיהם. לרבים אין אלטרנטיבה תעסוקתית מסיבות שונות כגון היעדר השכלה, מגורים בסביבה שבה אפשרויות התעסוקה מוגבלות, אילוצי גיל ובריאות, שיעורי אבטלה גבוהים ועוד. מצב זה מגביר את הקושי של העובד לעמוד על זכויותיו, ובוודאי לא מאפשרת לו לעזוב את עבודתו.

נוסף על כך כאשר עובדים פועלים למען מימוש זכויותיהם הם חשופים לפיטורין והרעה בתנאי העבודה. כאמור, עובדי קבלן לרוב אינם מאוגדים בוועדי עובדים אשר מעסיקים לעיתים קרובות עורכי דין ומשפטנים שמעניקים ייעוץ לעובד והגנה משפטית בעת הצורך. עובד שאינו זוכה להנות משירותי איגוד מקצועי לרוב יטה שלא לסכן את עבודתו בהיעדר גוף שיסייע לו במאבקו.

סיבה נוספת קשורה להיעדר תודעה. עובדים רבים אינם מודעים למגיע להם על פי חוק, ומשום כך נמנעים ממחאה. לבסוף, קיים פחד מהתנכלות מצד המעסיק. עובדים חוששים להתלונן כי הם זוכים פעמים רבות להפחדה ואיומים, במיוחד כלפי אלו המנסים להתאגד, או אף לאלו אשר דורשים את המגיע להם על פי חוק.

אי מימוש זכויות עובדי קבלן אינה בעיה אישית של עובד זה או אחר, למרות שהגופים מזמיני השירות מחברות הקבלן מנסים לפתור את בעיות השכר בצורה פרטנית. היקפי הבעיה מעידים על כך שזוהי תופעה חברתית שמקורה אינו בעובד מיוחד או להתנהגות מיוחדת של עובד. אי מימוש הזכויות מביאה לתופעה של "עובדים עניים". אלו הם אנשים היכולים, רוצים ואכן עובדים, אך למרות זאת הם נשארים עניים, כי משכורתם אינה מספיקה לקיום בכבוד. תופעה זו היא אחת התוצאות של המעבר למדיניות המבוססת על ערכי כלכלה ניאוליברלית. כתוצאה מכך, עובדים אלה נאצלים להסתמך על מנגנוני הרווחה של המדינה, מה שמוביל להכבדת הנטל הכלכלי על תקציב המדינה.

בעוד שהכנסת מרבה לחוקק חוקים המגינים על זכויות העובדים, בהיבט האכיפה המדינה מגלה אוזלת יד. בשנים האחרונות חוקי העבודה נשחקים בשל עלייה בשיעורי עבריינות העבודה והגופים האמונים על אכיפת החוקים הללו מתקשים להתמודד עם התופעה. הסיבות לכך מגוונות: החל ממחסור בכח אדם וכלה בקושי אובייקטיבי של המדינה למפות ולטפל בהיקף ההולך וגדל של ניצול עובדים. כאמור המדינה היא המעסיק הגדול ביותר של עובדי קבלן, כך שיש לה אינטרס משמעותי להמשיך את המצב הקיים ולא לפעול למען זכויות עובדי קבלן.

פגיעה בזכויות עובדים במוסדות להשכלה גבוהה

תופעת עובדי הקבלן במשק הישראלי לא פסחה על מוסדות ההשכלה הגבוהה. כיום, רובם המוחלט של העובדים הלא מקצועיים בקמפוסים מועסקים על ידי חברות קבלן ולא על ידי המוסד בו הם עובדים. המאבטחים, המנקים, המשגיחים על הבחינות והגננים עובדים בתוך המוסדות אך אינם זכאים לתנאי ההעסקה הישירים שלהם. עד אמצע שנות ה-80 הם עבדו ככל יתר העובדים כעובדי מוסד, אולם פוטרו בהדרגה, תוך מעבר להזמנת השירותים שסיפקו מחברות קבלן. התהליך הושלם כמעט במלואו בימים אלו.

בשנים האחרונות עוסקות אגודות הסטודנטים וארגונים סטודנטיאליים וחברתיים במאבק מתמשך נגד ניצול עובדי הקבלן במוסדות ההשכלה. במשך המאבק נאסף בקרב הסטודנטים מידע רב על הפרות זכויותיהם של עובדי קבלן בקמפוסים. להלן יפורטו מספר מקרי מבחן.

האוניברסיטה העברית

במהלך הסמסטר השני של שנת תש"ע נבדקו כ-150 תלושי שכר של עובדי הניקיון והמאבטחים בהם נחשפו הפרות חמורות אשר מסתכמות באלפי שקלים לעובד. ההפרות העיקריות שנמצאו הן הפרשה לפנסיה באופן חלקי בלבד, טעויות בחישוב הוותק ואי תשלום עבור תוספת וותק, אי תשלום עבור ימי חג, ניכוי חודשי של "קרן מתנות" ללא הסכמת העובדים, אי עדכון תעריפי החזרי נסיעות לאחר עליית מחירי התחבורה הציבורית, רישום כוזב של תעריפי עבודה¹, אי עדכון תעריף דמי הבראה, אי תשלום עבור חופשת יום הבחירות, תשלום ימי חופשה על פי תעריף שכר מינימום (בעוד השכר עולה על שכר מינימום), חישוב מוטא לרעה של אחוז משרה - אחוז המשרה המחושב על ידי החברה נמוך מאחוז המשרה בפועל, ופוגע בתשלום של זכויות סוציאליות.

הפרות אלו מתקיימות למרות שהאוניברסיטה הקצתה רואה חשבון שאמון על בדיקת שכר העובדים. בעקבות גילויים אלו של הסטודנטים ותפקודו הכושל של רואה החשבון הנהלת האוניברסיטה החליטה להקים ועדה שתבדוק את הנושא.

חשוב להבהיר כי ההפרות שתוארנה אינן ייחודיות רק למוסדות המוזכרים. שיטת העסקה דרך חברות קבלן, אשר נהוגה במרבית המוסדות להשכלה הגבוהה, טומנת בחובה הפרה של זכויות עובדים. זכויות אלו אינן הטבות מיוחדות אלא תנאי העבודה המגיעים לכל עובד בישראל על פי החוק.

¹ למשל שומר בעמדה חיצונית הרשום כסדרן. הפרש לשעה הוא 4 ש"ח לרעתו, שכר מינימום לעומת שכר של 23 ש"ח

אוניברסיטת בן גוריון

זה זמן מה קיימת הרעת תנאים משמעותית לעובדות הניקיון של חברות קבלן. היקפי המשרה של המנקות קוצצו בצורה הדרגתית ומשמעותית בתקופה האחרונה, והיקף השטח אותו צריכות המנקות לנקות עלה בהדרגה ללא כל תוספת זמן ושכר עבור ניקיונו. אחת הדוגמאות לכך היא קיצוץ של 30% עד 40% משעות הניקיון המוקצות לקבלנים על ידי הנהלת האוניברסיטה, מבלי להפחית מנטל הניקיון בקיץ 2009. העבודה בשטח הלכה וגדלה עם בניית שני בנייני מחקר חדשים באוניברסיטה. בעקבות הקיצוץ אף פוטרו חלק מהעובדות, והנותרות נדרשו להשלים את עבודתן חברותיהן בפחות שעות. כמו כן העובדות נחשפות ליחס משפיל ואלים מצד נציגי חברות הקבלן. לנציגי הסטודנטים הגיעה תלונה של עובדת על אלימות מצד מעסיקיה באוניברסיטה. על פי התלונה מנהלת העבודה מטעם חברת הקבלן הפילה את עובדת הניקיון לרצפה לאחר שזו ביקשה ממנה את חתימתה על טופס בקשת השלמת הכנסה שהיא מגישה לביטוח הלאומי. הסטודנטים באוניברסיטה אף גילו כי המנהלת נוהגת לצעוק בקביעות על העובדות שהיא מופקדת עליהן, להשפילן ולאיים עליהן. עובדות הניקיון, רובן ככולן נשים קשות יום התלויות באופן מוחלט בעבודה זו לפרנסת משפחותיהן, חוששות להתלונן על ההפרות הבוטות של זכויותיהן והפגיעה המתמשכת בכבודן.

עם זאת, חשוב לציין כי לאור פעילות סטודנטים בקמפוס בן גוריון חל שיפור כלשהו במצב העובדים. פיטורים סדרתיים של עובדים שהיו נפוצים בעבר מוגרו וכן התשלום שהאוניברסיטה מעבירה לחברת הקבלן עבור כל שעת עבודה גבוה יותר משהיה בעבר.

אוניברסיטת תל אביב

במוסד אירעו הפרות שונות של זכויות עובדות הניקיון אשר מועסקות על ידי חברת קבלן, ביניהן אי תשלום דמי הבראה, דמי חופשה, דמי חגים ותוספות וותק על פי חוק. כמו כן חישוב השכר הסופי של העובד אינו מתבסס על כל שעות העבודה שלו, מה שמקטין באופן משמעותי את השכר.

נוסף על כך ועד העובדים סובל מניסיונות גלויים וחסויים של המוסד לפגוע בו ובכלל זה איזמים ורמיזות לפירוק הוועד. העובדים המאוגדים נחשפו גם למתן שוחד על מנת שלא יתלוננו על הפרת זכויותיהם ועל מנת שלא יקחו חלק בוועד העובדים.

עמדת התאחדות הסטודנטים

כגוף המייצג את הסטודנטיות והסטודנטים בישראל מוטרדת התאחדות הסטודנטים מהיעדר הגנה על זכויותיהם של העובדים בקמפוסים. כסטודנטים איננו יכולים לשתוק נוכח הפגיעה העמוקה בזכויות העובדים ואני קוראים למוסדות להשכלה גבוהה לפעול בנחרצות למען מימוש זכויות העובדים. בשנים האחרונות אגודות הסטודנטים והתאחדות הסטודנטים פועלים בצורות שונות על מנת להביא לסיום ניצול העובדים בקמפוסים. הסטודנטים מפגינים, אוספים מידע, מתריעים, כותבים ניירות עמדה ושולחים מכתבים למקבלי החלטות. למרות הישגים מקומיים בקמפוסים שונים תופעת הניצול עומדת בעינה. לכן הגענו לנקודה בה אין ברירה ועל המל"ג להתערב באופן אקטיבי ונחרץ לסיום מצב של אי שמירת זכויות העובדים בקמפוס. לא תתכן מציאות בה החוק מופר יום ביומו במוסדות להשכלה גבוהה והקהילה האקדמית שותקת.

אנו מאמינים כי העסקה דרך חברות קבלן היא פסולה במיוחד כאשר היא מתקיימת במוסדות להשכלה גבוהה. על המוסדות הללו להוות קהילה ליברלית האמונה על ערכים של חופש ביטוי, מחשבה ויצירה, וערכי החירות אשר דרושים לשגשוג הידע. אולם החירות איננה ניתנת לחלוקה: מוסד המעניק חירויות אקדמאיות למוריו וחירויות ביטוי ולמידה לתלמידיו, אך מדרדר את עובדיו בפועל לאובדן זכויותיהם ולהעסקה פוגענית, איננו בונה קהילה ליברלית אלא מנהל שיעור בניצול ודיכוי. כך גם מועבר מסר כפול לסטודנטים ולחברה כולה: במקום להתנסות בערכים אזרחיים-דמוקרטיים, הם נחשפים להעסקה מנצלת ופוגענית ובכך לערכים סותרים לאלו של הקהילה האקדמית. לא כך צריכים המוסדות לחנך את הסטודנטים.

אחריות מוסרית ומשפטית

טענה רווחת היא כי חברות הקבלן הן האחראיות על פי חוק לזכויות העובדים ולא המוסדות אשר קשורים בחוזה לחברות הקבלן, שכן החברות הן המעסיק הישיר של העובדים. לדעתנו מהווה הטענה התחמקות מאחריות של המוסדות האחראיים בצורה מלאה למתרחש בקמפוסים ובכלל זה לזכויות העובדים בהם. כל ניסיון שלא לשאת באחריות המוסרית הזו היא התחמקות בזויה.

נוסף על כך, קיימת גם אחריות חוקית של המוסדות מול העובדים. בתקדים מדצמבר 2006 קבע בית הדין לעבודה בתל אביב כי מקום העבודה בפועל של העובדים מהווה "מעסיק במשותף" לצד חברת הקבלן אשר מעסיקה באופן ישיר את העובדים. בית הדין קבע כי בנק הפועלים אחראי לכך שעובדת ניקיון אשר עבדה בבנק לא קיבלה את כל השכר והזכויות הסוציאליות שהגיעו לה, למרות שהעובדת הועסקה על ידי חברת קבלן.

החידוש ומשמעות הפסיקה היא שלמרות שלא התקיימו יחסי עובד - מעביד ישירים בין עובדת הניקיון לבנק הפועלים, בכל זאת הוטלה אחריות כספית על הבנק כמזמין השירות. בית הדין טען כי האחריות לשכר העובדת מוטלת גם על בנק הפועלים, בעיקר משום שעבדה בחצרותיו.

תקדים זה רלוונטי במיוחד למוסדות להשכלה גבוהה. המאבטחים והמנקים אשר מועסקים על ידי חברות הקבלן עובדים בחצרות הקמפוסים. בית הדין ראה בקשר זה כקשר עם אחריות לתנאי העובדים. מכאן שלמוסדות להשכלה גבוהה יש אחריות חוקית מול העובדים בקמפוסים. על המוסדות האקדמאיים להוות חוד החנית בכל הקשור לערכים ושמירה על החוק וזכויות. יתרה מכך, עליהם להוות מצפן ערכי וחברתי בשל היותן לא רק מוסדות להכשרת מקצועות, אלא גם חוד החנית החינוכית של המדינה והחברה האנושית בכלל.

דרכי פעולה אפשריות

התאחדות הסטודנטים קוראת למועצה להשכלה גבוהה להעמיק ולהבין את חומרת המצב בקמפוסים ולקבל אחריות לתיקון המצב, לצד קריאה למוסדות לקבל אחריות על אי שמירת החוק בתחומם. אנו מציעים מספר אפשרויות לפתרון הבעיה:

א. מעבר של צורת ההעסקה של העובדים בקמפוסים להעסקה ישירה. צורת ההעסקה באופן ישיר תביא לסיום ניצול העובדים ואי שמירת החוק.

ב. בתקופת המעבר להעסקה ישירה תוקם לאלתר ועדה מפקחת בכל מוסד, אשר תהיה אמונה על הגנת זכויות העובדים. הוועדה תכלול את נציגי המוסד, אגודות הסטודנטים, נציגי העובדים ועורך דין חיצוני. דוגמה לוועדה שכזו מוקמת באוניברסיטה העברית בימים אלו.

ג. בראש הוועדות המקומיות תקום ועדה מטעם המועצה להשכלה גבוהה תפקח על הוועדות המוסדיות. הוועדה תקבל עדכונים רבעוניים, ותהיה אחראית לפעול מול המוסדות בהן אי שמירת החוק ממשיכה על מנת לעצור מציאות זו. הוועדה אף תהיה אמונה על בדיקת החוזים הנחתמים על ידי המוסדות ותאשר כי לא מדובר בחוזי הפסד וכי למוסדות יש אפשרות להטיל קנסות על חברות הקבלן במקרה וקיימות הפרות.

ד. אימוץ מנגנון פיקוח אפקטיבי בכל מוסד, אשר יהיה אחראי על בדיקת תלושי המשכורת של העובדים ובודק האם הם עומדים בתנאי חוקי העבודה. למנגנון תהיה סמכות לקבל עותקים של כל תלושי המשכורת מחברות הקבלן. במידה ותתגלה הפרה של החוק, יוכל לפעול המנגנון לעיכוב התשלום של מזמין השירות לחברה המעסיקה. מנגנון מסוג זה פועל כיום בעיריית ירושלים ובמשרד החינוך.