



הסתדרות העובדים הכללית החדשה
הסתדרות המהנדסים, האדריכלים והאקדמאים
במקצועות הטכנולוגיים בישראל

נציגות המהנדסים

כל מה שעל חבר ועד חדש לדעת

ובכל שאלה ובכל בעיה, פנה מהר אלינו
ותתקבל בזרועות פתוחות
ע"י אנשי מקצוע שייעודם לסייע לך.

תוכן העניינים

עמוד

3תפקידי נציגות המהנדסים	.1
4אבני דרך להצלחת הסכם עבודה	.2
7אחריות הועד – כבדה מאוד	.3
14עבודה בתוך/עם/ומול הועד הכללי	.4
16ועדים מעורבים של ההסתדרויות המקצועיות שבאוטונומיה	.5
17עבודה מול מועצת הפועלים/האגף לאיגוד מקצועי	.6
19עיקרי הסדרי האוטונומיה של הסתדרות המהנדסים	.7

אנו מתכבדים להגיש לכם בזאת חוברת אשר מנחה מהנדס/מהנדסת, שזה עתה הפכו לנציגי ציבור, בכל הנוגע לחובותיהם כלפי הציבור שבחר בהם.

אנו ממליצים לכם כי בעוד ועוד בטרם סיכמתם סיכומים ושלחתם מכתבים מחייבים, תעיינו בחוברת זאת למניעת אכזבות בעתיד.

1. תפקידי נציגות המהנדסים

חבר ועד המהנדסים נבחר לייצג בראש ובראשונה את ציבור המהנדסים במקום עבודתו, אם באופן עצמאי בנציגות המהנדסים ואם כחלק מן הועד הכללי במקום העבודה.

מטרת נציגות המהנדסים היא להבטיח בטחון תעסוקתי והסכם עבודה מיטבי. הצלחה של נציגות המהנדסים תתבטא ביישום מירב סעיפי ההסכמים שנערכים ברמה הארצית, במסגרת מקום העבודה, בתוספת הסכם שכר ועבודה, ברמה המקומית, תוך הגנה מתמדת על הזכויות הקיימות, קיבוציות ואישיות כאחד, כל זאת באמצעות המו"מ עם המעסיק, תוך שימוש בכלים, בגורמים הנחוצים ובתזמון הנכון ביותר להישגים מירביים. לשם כל זאת על הנציג להיות מודע להרבה גורמים ולהשתמש בהם בתבונה ובמקצועיות.

2. אבני דרך להצלחת הסכם עבודה

2.1 רמת המערכת

- א. למד היטב את הסכם העבודה המקומי התקף, הקפד שהמתחייב יבוצע עד הפרט האחרון – וסמן את הבעיות שנוצרו במהלך שנות ההסכם.
- ב. לקראת חידוש תוקפו של הסכם וכחכנה לניהול מו"מ לשיפורו של ההסכם הקיים ולגיבוש מדיניות ההסכם הבא, הבן היטב את המציאות הכלכלית ואת מקורות התקציב של מקום עבודתך ולמד את הכוחות הפועלים במקום והאינטרסים הגלויים והסמויים שמנחים אותם, הבן היטב את קשרי הגומלין שפועלים ביניהם!
- ג. עוד במהלך ההסכם התקף, קבע עם חבריך את היעדים של ההסכם הבא אשר יכללו:
 - * תיקוני עוותי העבר, שהתגלו כאמור בסעיף 2.1.2, א' לעיל ולא נמצא להם פתרון בתקופת תוקפו של ההסכם הנוכחי.
 - * סעיפים חדשים, שמטרתם לשפר שכר ותנאי עבודה קיימים.
- ד. חלק את יעדי ההסכם הבא לשני חלקים:
 - * שאינם מהווים עלויות למעסיק.
 - * שמהווים עלויות למעסיק.
- ה. קבע עם חבריך בנציגות קדימויות נכונות במו"מ ע"פ החשיבות האמיתית שאתם תייחסו ליעדים שקבעתם ומתוך שיקול ריאלי של יכולת המקום לשלם את הסעיפים שמהווים עלות. **עצה לד:** בשנים "רעות" שקשה במהלכן להשיג הישגי שכר משמעותיים, עשה לקידום סעיפים שאינם מהווים עלות למעסיק, אך מהווים שיפור משמעותי של תנאי העבודה בעלויות נמוכות יחסית. בשנים ה"טובות" קדם סעיפי שכר עם משמעות כספית ברורה למהנדסים.

ו. התייעץ עם נציגי הסתדרות המהנדסים לקראת גיבוש סופי של מטרות ההסכם הבא והעזר במומחים של הסתדרות המהנדסים (עורכי דין, משפטנים) כדי לגבש סופית את ההרכב הכלכלי-משפטי של דרישותיך. תבנה את מדיניות המאבק בכל השלבים שניתן לחזות מראש! בבוא הזמן תפקודך בשעת לחץ וברגע משבר תהיה משופרת.

ז. אם הנך חלק מועד הכללי – דאג לקחת בחשבון את מדיניות הועד הכללי כדי שיווצר במידת האפשר תאום בין מטרות שני הגופים, או לחילופין כדי שמחלוקות ביניכם יסתיימו בסיכום ברור, הרבה זמן לפני פרוץ המאבק על ההסכם הבא. האנרגיה שתתבזבז על המאבקים הפנימיים – באמצע תקופת המאבק על השכר יבואו על חשבון ההישגים לציבור המהנדסים!

ח. על סמך כל ההתייעצויות והנתונים כאמור, תקבעו בישיבת נציגות המהנדסים, את המדיניות להסכם הבא. דאג ליידע את כל מי שחייב להיות שותף, על כל הפרטים, זמן רב לפני תחילת המאבק. "הנחתות" הם דבר מסוכן – איש לא אוהב להיות מופתע!

הסבר ברור לועד הכללי את האינטרסים שלהם לתמוך בדרישותיכם. (אתם תתמכו בדרישות שלהם, וכך ייווצר תקדים שיביא גם להם הישגים: פירון הייצור ישתפר, התדמית במקום עבודה תעלה, וכו' וכו').

ט. לעולם אל תפרסם מטרות להסכם השכר שהן מעבר לכ- 30% ממה שאתה באמת יודע שתאלץ להתפשר! אחרת כל הישג שלכם – יהיה זה נאה ככל שיהיה – יראה בעיני הציבור שלכם כהפסד והתקפלות.

על כן לקראת מאבק הבטח:

- * הגדרת מטרות ריאליות – העומדות באיזון עם הכוח הארגוני של חברי הארגון שהנך עומד בראשו.
- * הכרה ריאלית – בכוח ארגוני – שנמצא באיזון עם המטרות.
- * הסברה נכונה – להכשרת דעת קהל.
- * ניהול מו"מ חכם ובתזמון נכון.
- * שילוב כוחות אפשריים הפועלים – בתחום האיגוד המקצועי.
- * ניצול גורמים אקראיים לטובתך.
- * הורדת התנגדויות יוקרתיות.
- * הפעל כוח סביר ולפרקי זמן מינימליים לפי הצורך והשאר בעלטה את הכוח הנוסף שעומד לרשותך.

י. שים לב: הסכם שיחתם עם המעסיק ללא נוכחות וחתימת נציג הסתדרות המהנדסים אינו ניתן לרישום (תוך חודשיים לכל המאוחר) כהסכם קיבוצי ודינו כהסדר קיבוצי אשר ניתן לבטלו.

זכור: קשה להשיג הישגים – אך קל ביותר להפסיד אותם.

יאמר כבר עתה:

כדי לעשות כל זאת עליך להיות מנהיג מקצוען אמיתי בהרבה תחומים: הסברה, כלכלה, פסיכולוגיה, איגוד מקצועי ועוד. לעולם לא תוכל בו בזמן שיקר עיסוקך בהנדסה, להיות מקצוען ברמה הנ"ל. על כן – השתמש בנו בכל שלב, עקוב אחר פרסומינו והיה נוכח בהשתלמויותינו.

זכור: נציג המעסיקים העומד מולך הוא מקצוען, מוקף יועצים בתחומי: המשפט, הפסיכולוגיה, הכלכלה, דוברות ויחסי העבודה ומכיר היטב ולאורך שנים את פעילות חברי הוועדים, ונקודת התורפה שלהם!

על כן, אי ניצול של הידע והיכולת שלנו כמוהו כוויתור מראש על חלק מהכח הארגוני העומד לרשותך ומשמעותו המעשית – ויתור מראש על חלק מההישגים למען הציבור שבחר בך.

2.2 מה כן - אתה יכול לעשות

כאמור חלק מהצלחתך תלוי באופן ניצולך את המשאבים המקצועיים של הסתדרות המהנדסים. ואולם חלק אחר תלוי בך:

א. ראשית – דאג לשמוע את חבריך שבחרו בך – בקשב רב. זאת הן על מנת לקבל תמונה טובה יותר על ציפיותיהם והן על מנת שיהיה קשר יומיומי בין הנציגות ובין הציבור לגיבוש הקבוצה לקראת אתגרי העתיד. אל תנסה להיות פופוליסטי ולהטיח את שלא תוכל מאוחר יותר לקיים! היה נא אמיץ, עם חזון, והפק את המרב לחבריך, אבל דאג תמיד לאזן את ציפיותיהם של חבריך ומדיניותכם מחד עם המציאות הסביבתית ווקטור הכוחות הכולל, מאידך.

ב. לאבטחת היזון חוזר – על נציגות המהנדסים להבטיח הפקת דף מידע תקופתי ובאמצעותו לדווח ולבקש תגובות. כנסו אסיפות תקופתיות והסבירו לחבריכם עובדות ומדיניות שמתגבשת ותנו לאנשים להתבטא;
פגשו את חבריכם בחדר האוכל ובכל הזדמנות בה תוכלו להחליף דעות, כדי להבטיח חברות וציבור מעודכן ושותף לצדכם בשעת המבחן. דאגו להסביר, כי לאיש אין תעודת ביטוח להצלחה ואתם עושים את המרב אבל ההישג עומד ביחס ישר למאמצים שכל אחד ישקיע במאבק!

זכור כי הפצת המידע בתזמון לא נכון – עוזר למעסיק בגיבוש מדיניות התגובה שלו. על כן: עדכון חבריך חייב להיעשות בתזמון שאינו מפריע למו"מ.

- ג. עקוב אחרי פרסומינו המעדכנים אותך עם הישגי שכר ברמה ארצית וחטיבתית. לעיתים קרובות המעסיק חייב ליישם הישגים אלו גם במקום עבודתך וכל אשר עליך לעשות – הוא להסב ליבו לכך (ואם זה לא עוזר – הסב את ליבנו לאי היישום – אנחנו נפעל מייד).
- ד. הכר היטב את הסכם העבודה הארצי – לעיתים גלומה בו תוספת ישימה אצלכם, אם באופן ישיר ואם תוך התאמת סעיף בהסכם הארצי למציאות שלכם, עליך רק להפעיל עם חבריך חשיבה קונסטרוקטיבית איך לנצל את הני"ל לתועלת חבריכם.
- ה. עקוב אחרי הישגי ועדים אחרים במקום עבודתך/”בחצר” השכנה/בענף שלך. דאג להתעדכן עם הסכמי שכר קיבוציים הרלוונטיים לשכר חבריך. לעיתים ”כוח התקדים” יביא לך הישגים מהירים וקלים ביותר. הקפד להשתתף בישיבות חטיבת המהנדסים במסגרת הסתדרות המהנדסים, אליה הנכם משתייכים על פי אופי מקום עבודתכם! תמיד תרוויח משמיעת הישגי אחרים.
- ו. הסבר את ”מכאוביך” למעסיק. לעיתים אם הבעיה הובנה – גם הוא ירצה לפתור אותה, כדי להבטיח את ה”אושר” של העובד – בעיקר של הקבוצה הבכירה שעליה נמנים המהנדסים שהנך מייצג. האמור לעיל נכון על אחת כמה וכמה אם מדובר בבעיה שאין לה עלות כספית ואין לה ”גרורות”.
- ז. בחיי היום-יום, במו”מ ובמאבק, שתף פעולה עם כל מי שיכול להיות לו אינטרס זהה ואפילו לתקופה מוגבלת. אם שיתוף זה לא מגדיל את התנגדות המעסיק לתשלום המבוקש ללא קנה מידה סביר מול הכוח הנצבר כתוצאה משיתוף הפעולה הני”ל, או אם שיתוף פעולה זה אֵין בו כדי להכות את הציבור של המהנדסים בשלב הבא עקב שבירת עיקרון, יצירת הצמדות וכו’. בנושאים אלו רצויה ביותר התייעצות עם הסתדרותנו.
- זכור – כוח התקדים פועל באופן חמור ביחסי העבודה לטובתכם וגם לרעתכם!
- ח. דע היטב את זכויותיך האוטונומיות. זכויותיך אלו מהוות כלים שיתנו לך כוח נוסף לכל עבודתך כחבר ועד ו/או יחלישו כוחות נגד.
- ט. אנו מביאים לידיעתך את תוספות השכר השכיחות במקומות העבודה בסקטור הציבורי, הנהוגות בנוסף ומעבר לשכר המשולב (הכולל דרגות, וותק מקצועי ושירות בצה”ל, תוספות שכר לבעלי תואר שני, שלישי ולימודי תעודה):
- * אחזקת רכב (קבועות/משתנות ואגרת רישוי וביטוחים) או מכונית צמודה.
 - * אחזקת טלפון.
 - * כוננות ופרמיות.
 - * ביגוד
 - * תוספות ייחודיות (סביבתיות, מפעליו וענפיות).
 - * שעות נוספות בפועל ושעות נוספות גלובאליות.
 - * גמול השתלמות (א’ וב’).
 - * קרן השתלמות.

- * קופת גמל/פנסיה למרכיבים לא פנסיונרים.
- * פנסיה צוברת/ביטוח מנהלים.
- * מתנות לחג.

3. אחריות הועד – כבדה מאוד!

3.1 אחריות הועד

- א. גורלו הכלכלי של ציבור המהנדסים לשנים ארוכות והרבה מעבר לתקופת הקדנציה של הועד, מופקד בידיה של הנציגות.
- טעויות של הנציגות בגיבוש הסכם שכר או בביטול סעיפים קיימים בהסכם השכר, קשה לתקן והתיקון עולה ביוקר רב!
- ב. גורלו של מפעל שלם ולעיתים אף עתידו העסקי – מושפע מהתנהגות של ועד.
- ג. גורלו של הפרט ומשפחתו נקבע על ידי התנהגותה ההוגנת והאמיצה של הנציגות הנבחרת, ולעיתים עפ"י התנהגותה האישית של האישיית הדומיננטית בנציגות!

3.2 את מי מייצג ציבורית, חבר ועד המהנדסים?

- א. ראשית – את הציבור לפני ההנהלה.
- ב. שנית – את הסתדרותנו לפני ציבור המהנדסים.
- ג. שלישית – את ציבור המהנדסים בועד הכללי.
- ד. ואחרון כחלק מן הועד הכללי – את ציבור המהנדסים לפני מוסדות ההסתדרות הכללית בנושאים שאינם ספציפיים!

על כן זכור!

- ה. תנהג נבון – כולם יכבדו זה את זה; תוצאות המו"מ יבטאו הישגי שני "מנצחים" (או יותר) והישגי ציבור המהנדסים יהיו נאים!
- ו. תנהג לא נבון – כולם יכעסו על כולם, תוצאות המו"מ ישקפו תוצאות – מאבק שבו יהיה תמיד אחד מנצח ואחד מפסיד והתוצאות לטווח מיידי והארוך תהיינה אומללות, לציבור המהנדסים ואף לך אישית.

על כן דע לך –

בהתנהגותך היומיומית כנציג תקבע את האווירה במקום העבודה ואת רמת השכר ותנאי העבודה של חבריך.

חבר ועד מטפל במגוון עצום של נושאים למען חבריו שהוא מייצג. ביניהם, חלקם שלא נכונים ולא הכרחיים וחלקם נכונים ונחוצים. הבנת החשוב והנחוץ באמת וטיפול נכון בו בזמן במקביל לסילוק התפל, הפופוליסטי ושיש בו רק יוקרות שווא – קובע את מידת הצלחתך בתפקיד הנבחר למען חבריך.

אם בחרת מסיבה כלשהי לתת בכל מקרה הגנה ל"טפיל", אל תתפלא אם נתת בסיס נוח לדרישת המעסיק לשינוי הסכם עבודה, תוך הכנסת סעיפים שמעבירים גם את העובד הטוב לאי וודאות תעסוקתית. זאת לעומת אפשרות להיותך שותף אמיץ למו"מ והפקת מלוא ההטבות למהנדס ובמקביל לגרום לעידוד המצוינות ותגמולה הדיפרנציאלי. עפ"י דוגמא אחת בלבד אנו תקווה כי ביכולתך לבחור באיזה דרך תעדיף לייצג את חבריך. ע"פ מידת תבונתך להביא לציבור את ההישגים המרביים, תוך שמירה על מקום העבודה וקידום ההצלחה העסקית שלו – ימדדו במבט לאחור הישגי הציבור בשנים בהם כיהנת כנציג המהנדסים במקום עבודתך.

3.4 יחסי גומלין הכרחיים לביצוע התפקיד

א. בני בריתך היחידים האמיתיים, בעלי אינטרס זהה לך, הם רק ציבור המהנדסים במקום העבודה והסתדרות המהנדסים. לכן שמור על הקשר האמיץ איתם והבטח יחסי עבודה הגונים וצמודים איתם, להקמתו ושמורו של הכוח הארגוני שנחוץ ביותר להישגים בשכר ותנאי עבודה.

ב. יחסי גומלין עם המעסיק

נקדים ונאמר כי ברמה העקרונית רצוי מאד שיחסי העבודה עם המעסיק יהיו "שתפניים" מתוך רצון הדדי להפיק, באווירה טובה "ניצחון הוגן" לשני הצדדים. אך זכור נא היטב! אל נא תהיה "שתפני" אם מסתבר לך כי זה על חשבון חבריך ומתוך ויתור על ההישגים והאינטרסים המהותיים והעיקריים של בוחריך.

זכור: החיוך החם שבאמצעותו נציג המעסיק קיבל את הסכמתך לויתור, יתחלף למבט קודר על של כל אחד מחבריך במקום העבודה כאשר יתברר להם גודל ההפסד.

ג. תבונתך תקבע את מידת שיתוף הפעולה שתזכה מהבאים, שהם עוצמתיים ועלולים להשפיע באופן חד על תוצאותיך:

* הועד הכללי.

* מועצת הפועלים/האגף לאיגוד מקצועי.

באוטונומיה כתובות סמכויותיך הרשמיות- שאין עליהן עוררין ועליהם לא מוותרים! אך בנוסף להן – תבונתך שכה נחוצה ותהיה כשמן בין גלגלי שיניים של מכונה.....

א. הטיפול ברמת הפרט

מניעת פגיעה בזכויות הפרט תוך הבטחת תחושת אושר, ובטחון תעסוקתי לעובד החרוץ והנאמן למקום עבודתו.

הטיפול ברמת הפרט במקום העבודה מתקיים מעת כניסתו לעבודה של העובד ועד לפרישתו, וכוללת עזרה בתחומי שחרו, הגנה על העסקתו בכפוף לרמת תרומתו למקום שחרו, הגנה על העסקתו בכפוף לרמת תרומתו למקום עבודתו, גילו ובריאותו, קידומו בדירוג, חופשה והבראה, ליווי חברתי בשעת צרה ואסון (חס וחלילה) ועוד...

לעיתים ההערכה לועד גדולה לא פחות בגין טפול ברמת הפרט מאשר בגין הישגי שחר! הגנה על עובד מפני פיטורים שרירותיים הם לב ליבו של חובת הועד לפרטי. לכן, יש לעדכן את הסתדרותנו מייד כאשר מסתבר כי יש סכנה מוחשית לפיטורי מהנדסים. עורכי הדין שלנו ואנשי האיגוד המקצועי יתנו עדיפות מיידית במגמה לעצור תהליכים מהר ככל האפשר. לעיתים מהנדס מפוטר (שנותר שנים ללא תעסוקה בגלל גילו, בריאותו וכו') רק בגלל שהנוגעים לטיפול מטעם ציבור המהנדסים התמהמהו ולא פנו בזמן אל נציגנו במועצות הפועלים או בלשכת המרכז, לקבלת סיוע מקצועי כאמור.

הטיפול המקומי בכל האמצעים שיש במניעת פיטורי הפרט חייב להיות מייד ויש לעשות כל המאמץ לבלימת הפיטורים, אך אם חבר הועד מגיע למסקנה שמוצו הכלים העומדים לרשותו – אזי יש להפנות את הבעיה מיידית למזכיר המחוז או ללשכת מרכז הסתדרות המהנדסים – הכל עפ"י העניין ולא יאוחר מ- 3 ימים מיום קבלת הודעות הפיטורים וניסיונות שלא הניבו פרי!

לידיעתכם: זכויות הפרט נובעות מהסכמים מקומיים קיבוציים, כלליים, אישיים, תקדימים, נוהג שהפך לנוהל לאחרים, ורצוי להיות מודע היטב למכלול ההסכמים התקפים במקום עבודתכם ולהשתמש בהם בתבונה. בכל מקרה יש להצטייד בהם לקראת פגישה בהסתדרות המהנדסים, לטיפול כאמור.

בעבר נוכחנו לדעת כי לעיתים, מתוך חוסר הכרת האופציות הפתוחות, הועד "מרים ידיים" עוד לפני שקיים התייעצות עם אנשי המקצוע בהסתדרותנו. בענייני פיטורים לעולם אל תתייעץ עם גורם אחר מלבדנו.

נדגיש לסיום כי הסתדרותנו ערה במיוחד לפיטורי מהנדסים מבוגרים בגילאים 50 – 60 שטרם צברו זכויות פנסיוניות סבירות מחד ולא יוכלו למצוא מפאת הגיל תעסוקה אלטרנטיבית מאידך, ואנו עושים המון כדי למנוע פיטורים מסוג זה – בתנאי שהמקרים מובאים לידיעתנו מיידית!

ב. שקידה על הקיים ושיפורו

שקידה על שמירה קפדנית של יישום הסכמי שכר ותנאי עבודה אשר בתוקף, ברמה ארצית ומפעלית במקביל, שאיפה לשיפורים מרביים – הם מן המשימות החשובות של חבר ועד במקום העבודה. עם זאת האחריות כלפי ציבור החברים דורש כי מדיניות זאת תעשה תוך אבטחת שיתופו של העובד בהצלחתו העסקית של מקום העבודה ומתוך ראיית מקום העבודה כמקור פרנסה עתידי לאורך שנים של חבריך ובני משפחתם.

חשוב לדעת ולזכור בענייני הסכמי עבודה, כי :

* יחסי העבודה של כל עובד מוסדרים בראש ובראשונה בחוקי מדינת ישראל, בהסכמי עבודה כלליים החלים עליו, ובהסכמים קיבוציים מיוחדים החלים על מקום עבודתו בלבד.

* הסכמי עבודה קיבוציים כלליים ומיוחדים נחתמים בין המעסיק ו/או ארגון מעסיקים לבין הגוף המוסמך בהסתדרות. בעניינים ספציפיים של מהנדסים, הסתדרות המהנדסים חותמת על הסכמי העבודה.

"הסכם" אשר נחתם בין מעסיק לבין ועד העובדים (ללא חתימת ההסתדרות) אינו הסכם עבודה קיבוצי, כמשמעותו בדיני עבודה.

* הסכמי עבודה קיבוציים קובעים את מסגרת הזכויות והחובות של הצדדים, מעבר לקבוע בחוקי מדינת ישראל. הסכמי עבודה קיבוציים כלליים יכולים רק להוסיף זכויות על אלה הקיימות עפ"י חוקי מדינת ישראל, והסכמי עבודה מיוחדים, למקום עבודה ספציפי, יכולים רק להוסיף זכויות על אלה הקיימות בהסכם עבודה קיבוצי ארצי ענפי.

* ועד המהנדסים חייב לפעול למען קיום ויישום דיני העבודה, והסכמי העבודה הקיבוציים הכלליים והמיוחדים החלים במקום עבודתו.

ג. גמול השתלמות

דאג להפיץ בקרב חבריך את דבר קיומו של סעיף גמול השתלמות א' וב' בהסכם השכר ומשמעותו הכספית הנכבדה.

סייע בהפצת הטפסים של בקשות לקבלת הגמולים בקרב חבריך והעבר את הטפסים אל מחוזות הסתדרותנו, להמשך טיפול.

ד. קופת גמל "יניר"

* מכוח הסכמים קיבוציים עליהם חתמה הסתדרות המהנדסים, ייצברו על רכיבי שכר (שכיום אינם פנסיוניים) זכויות פנסיוניות של העובדים בדרג המהנדסים בקופת גמל.

* לצורך כך הקימה הסתדרות המהנדסים את קופת הגמל "יניר" המנוהלת כיום ע"י בנק יהב.

* בהתאם להסכם הנ"ל יפרישו מידי חודש לזכות קופת גמל "יניר", העובד והמעביד, 5% כל אחד, מהשכר הלא פנסיוני, בתחולה מינואר 1995, כשהיישום בפועל החל משנת 1996, בשיעורים שנקבעו בהסכם הנ"ל ובהתאם להודעות שניתנו ע"י מנהל קופת הגמל.

* ההפרשות לקופת גמל "יניר" מהוות הטבה לתנאי השכר, ויש לוודא כי ההפרשות מבוצעות בהתאם לזכויות הקבועות בהסכם.

* יש לזכור כי ההפרשות לקופת גמל "יניר" הן הסדר ביניים, עד למועד בו יוחל בהפרשות לקרן פנסיה בגין רכיבי שכר ותשלומים אחרים שאינם פנסיוניים.

ה. שילוב המהנדס – הגמלאי בחיי החבר במקום העבודה

המשך להעניק לגמלאי את התחושה האמיתית כי מקום העבודה לא שכח אותו; עשה זאת הן למען הגמלאי שנתן את מיטב שנותיו למקום העבודה והן כדי לבצר אצל העובד הפעיל את תחושת השייכות לקבוצת לוחמים ש"אינה משאירה פצועים בשטח".

ו. לקרב את העולה החדש שזה מקרוב בא

רבים אומרים שהם "מטפלים" בעולה, אך בפועל, הנחוץ לו באמת כאשר כבר מצא תעסוקה הם: אבטחת זכויותיו עפ"י הסכמים, בטחון וחום. דהיינו, להעניק לו מחד את כל הזכויות להם הוא זכאי ומאידך את תחושת החברות בארץ שהכל בה נראה לו בהתחלה שונה וקר.

בבוא הזמן הוא יהיה ידידך הנאמן ביותר ולעולם לא ישכחו הוא ומשפחתו את אשר עשית למענם בשעותיהם הראשונות כאן. הישגים בהסכמים הקיבוציים לכלל העובדים – אולי נשכחים – אך התמיכה איתנה והאמיתית בפרט בשעותיו הקשות, ייזכרו לך!

להלן זכויות שיש להבטיח למען העולה:

* הפנית המהנדס העולה לועדה להערכת תארים ודיפלומות אקדמיים מחו"ל, במשרד החינוך, למטרת הערכת דרגת תוארו האקדמי: ראשון, שני, שלישי.

* הסדרת הוותק המקצועי מיום סיום לימודיו (על התקופה בה עבד במקצוע) ביחד עם ותק מואץ מיום סיום לימודי תואר שני או שלישי (אצל מרבית העולים זהו מועד זהה).

* הכללת תקופת הלימודים באולפן (עד חצי שנה) במניין הוותק המקצועי שהוא גורם המשפיע גם על זכאות לימי ההבראה.

* הגשת בקשה תוך 5 שנים מיום עלותו ארצה לזכאות לגמול השתלמות שעבר מיום סיום לימודיו ועד הגשת הבקשה.

* הסדרת הפרשות לקרן ההשתלמות.

* רישום בפנקס המהנדסים והאדריכלים במשרד העבודה.

בכל הסעיפים הנ"ל שחבר לא יודע איך לפעול – לעולם לא לוותר כי אם לפנות למזכיר המחוז הרלוונטי (אישור על שנת הותק מחו"ל מונפק ע"י הסתדרות המהנדסים במחוז).

ז. חברה, רווחה ותרבות

ייזום פעולות בתחומי החברה, רווחה ותרבות יתנו לחבריך במקום עבודה תחושה שנעים לעבוד בו ולא רק להתפרנס ממנו. טיולים, הצגות מסיבות ועוד יגבשו עובדים לחברים. על כן זה חשוב, אבל – זכור! אם אין לך מספיק זמן לענייני ועד, בהיותך מהנדס עסוק וטרוד, ורצונך למלא אחר ציפיותיהם העיקריות של חבריך, על תתעסק עם זה, על חשבון קידום הנושאים בעלי חשיבות יתרה שפורטו לעיל.

ח. הכנות לפרישה

הכנות לפרישה של המתקרבים לגיל הפרישה - שירות נאה ומכובד לקבוצת עובדים יקרה. אך גם כאן נכון אשר נאמר קודם, הקדם את העיקר והחשוב לכל שאר המטלות!

השתלמויות

ט.

השתלמויות רצויות ביותר לחבריך. דרוש מהמעסיק ליזום השתלמות ולאפשר לחבריך להשתתף בהם. הבא לידיעת חבריך שמות הגופים העוסקים בכך, נסה ליזום ו/או לאתר גופים זולים יותר והפנה אותם לקרנות הסתדרות המהנדסים העוסקים בכך. אך אתה עצמך אל נא תשחק את שעותיך הפנויות והיקרות על סעיף זה מעבר לאשר נאמר כאן. כמובן שאם יש מספר גדול יותר של חברי נציגות (5 ויותר) ניתן לחלק את המטלות כך שכל חבר יהיה אחראי על אחד התחומים וכך יוכל הועד להגיש מגוון שירותים להנאת החברים. מעבר ובנוסף – נסה לשלב חברים נוספים בפעילות, רצוי ביותר צעירים/צעירות שיהוו את דור הפעילים הבא, לחלוקה נכונה של המטלות השונות ביניהם המאפשרת טיפול בכל הנושאים שהוזכרו ובהצלחה!.

כספי הועד

י.

הכספים שאותם גובה הועד מהעובדים וכספים שהועמדו (באם הועמדו) לרשות הועד על ידי המעסיק, מיועדים לפיתוח פעילויות חברתיות ותרבותיות לעובדים ולמשפחותיהם, להענקת מתנות לעובדים לחגים, לסייע בארגון טיולים וסיורי לימוד, בהשתתפות בחתימה על עיתון יומי, על פרסומים שונים וספרים, בארגון מופעים וביקורים במופעים אומנותיים, קידום פעילות ספורטיבית ועוד. כל אלה ואחרים הם חלק מן הפעילויות אותן יכול לפתח הועד בכספים המצטברים בקופתו מהמקורות העומדים לרשותו.

עבוד עם כסף לפי נהלים שגובשו ע"י מבקר ההסתדרות. בשאלות – פנה אלינו להתייעצות ונעזור במקרה הצורך. היועצים המשפטיים שלנו ורואה החשבון של הארגון, ישמח גם הם ליעץ לך את הנדרש. אך ראשית כל! קבע נהלים לטיפול במקורות ובשימושים – והקפד לפעול על פיהם.

קרן השתלמות

יא.

רישום חברים לקרן ההשתלמות למהנדסים – הוא שירות חיובי ביותר לעמיתך אך בהחלט ההחלטה להענקת שירות זה נתונה לשיקולו של הועד בהתאם לזמן הפנוי העומד לרשות הועד.

קרן ידע

יב.

בעקבות הסכמי השכר שנחתמו בשנת 1994 בין שורה ארוכה של מעסיקים ציבוריים לבין הסתדרות המהנדסים, הוקמה קרן ידע הנדסי-אקדמי לקידום ההכשרה, ההשתלמות וההדרכה המקצועית של ציבור המהנדסים. קרן ידע הנדסי-אקדמי מנוהלת ע"י מועצה ציבורית הכוללת חמישה נציגים של המעסיקים הציבוריים, חמישה נציגים של הסתדרות המהנדסים וחמישה נציגי ציבור. מידי חודש מפרישים המעסיקים על חשבונם סכומי כסף לקרן, 0.5% מהשכר הפנסיוני כפי שנקבע בהסכם השכר, וזאת לצורך עריכת השתלמויות ומתן מלגות לזכאי הקרן.

סכומים אלה אינם מהווים חיסכון עבור המהנדסים, ניתן ליהנות מהם אך ורק לצורכי השתלמות על פי קריטריונים הנקבעים מעת לעת על ידי מועצת הקרן.

מסלולי ההשתלמות המוכרים של הקרן הם :

* **מסלול פרטני** – לצורך השתתפות בקורס, כנס, לימודים לתואר אקדמי נוסף ויום עיון.

* **מסלול מוסדי** – ניתן ליישום בשלושה אופנים: המעסיק או מקום העבודה יזום השתלמות מקצועית למהנדסים המועסקים בו, ועד המהנדסים יזום השתלמות, מוסד לימודי מציע למהנדסים השתלמות ומעוניין לסבסד את מחירה באמצעות הקרן.

* **מסלול יזום על ידי הקרן** – כאשר ציבור המהנדסים מצטרף לפעילות השתלמותית היזומה על ידי הקרן.

הקרן מקיימת שורה של פעילויות יזומות ומוסדיות להעשרת הידע של ציבור המהנדסים, כגון:

סמינרים, ימי עיון, ערבי עיון, קורסים, השתלמויות והרצאות במסגרת המועדונים שהקימה בכל רחבי הארץ.

תקציב פעולות ההדרכה של קרן ידע לשנת 1998 הגיע להיקף של 3,500,000 ש"ח וכלל: מלגות פרטניות, סמינרים, קורסים, ימי עיון, מועדוני ידע וערבי עיון.

החברות בקרן ידע הנדסי-אקדמי מותנית בעבודת המהנדס אצל מעסיק המעביר לחשבון הקרן את שיעורי התשלום שנקבעו בהסכמי השכר. הננו מציעים לך, המהנדס לפנות לוועד המהנדסים במקום עבודתך לברור זכויותיך בקרן.

קרן ידע הנדסי-אקדמי מאחלת לציבור זכאיה לימוד פורה ומהנה.

י.ג. **רישום חברים לארגונו**

להבטחת המשך חיי הארגון ולהבטחת המקורות הכספיים, הנכם מתבקשים להבטיח רישום חבריכם לארגונו.

זכור – זהו אינטרס ארגוני וכספי שלך ושלנו כאחד, וזהו המקור היחיד כיום להספקת כלל שירותי האיגוד המקצועי לך מטעם הסתדרותנו.

4. **עבודה בתוך, עם ומול הוועד הכללי**

בהתאם לחוקת ההסתדרות, 10 מהנדסים או יותר זכאים להתארגן לנציגות מהנדסים אשר לה הזכות לשלוח נציגים/ים לוועד הכללי, למזכירות מצומצמת ו/או למועצה. מספר הנציגים של המהנדסים בכל אחד מן הגופים הנ"ל יהיה בהתאם ליחסי הכוחות במקום ולא פחות מנציג אחד בכל אחד מן הגופים הנ"ל. להצלחת ענייני שולחין הקפד :

א. להיות קונסטרוקטיבי בישיבות הוועד הכללי ולתרום משכלך, מרצונך הטוב, ומהשכלתך וניסיוןך לטובת הכלל במאמצים המשותפים של כולם לגיבוש מדיניות שכן ותנאי עבודה מקומיים מיטביים ו/או במאבק ליישום מדיניות זאת לטובת כלל ציבור העובדים במקום. כמטלה לא פחות חשובה הבטח כי חלקם של המהנדסים יהיה מכובד בתוצאות המאבק.

ב. להיות מודע היטב לסמכויות / זכויות / חובות שהוקנו למהנדסים בחוקת ההסתדרות ולהבטיח כי בשיחות רגע "אין ספור" תביא אותם בנועם לידיעת חבריך בוועד הכללי ואף תיזום מפגש ביניכם ובינינו ונציגי הסתדרות אחרים כדי להבטיח שהוועד הכללי בעניינים הספציפיים והכלליים כאחד ישמור על מעמדך. על אף סעיף מזכויותיך אל תתפשר וזאת מתוך רצון לשמור על כלל האינטרסים של ציבור המהנדסים שבחר בך באמון לתפקיד זה. נהג בתבונה ובנועם במחלוקות ועוד בטרם פרצה סערה, הפעל דרכנו מנגנון יישוב חילוקי דעות קבוע בחוקת ההסתדרות לעניין זה, כמו כל דליקה – בהתחלה הרבה יותר קל להתגבר על המחלוקת אחד כך זה עניין של יוקרות.

ג. ליידע באופן שוטף את כלל חברי נציגות המהנדסים עם המהלכים/ההחלטות שהתקבלו בוועד הכללי – אלא אם סוכם במפורש במסגרת הוועד הכללי על סודיות החלטות – מסיבות שעומדות במבחן ציבורי פתוח (כגון מדיניות/שכר/מאבק וכו'). אולם גם אז חובה עליך לעדכן את חבריך במכסימום פרטים המתאפשרים ומיד לאחר שאין יותר בסיס להמשך שמירת הסודיות הנ"ל, לדווח לחברים על הפירוט המלא של ההחלטות שהתקבלו מהסיכומים שהושגו.

ד. להביא לידיעת הוועד הכללי את ההחלטות/ההצעות של נציגות המהנדסים ולהיאבק לאשורם בוועד. דאג להביא בעוד מועד נושאים אלו לאישור הוועד הכללי ולא "להנחית הנחיות". איש לא אוהב את זה – בודאי שגם אתה לא היית נהנה אם כך היו עושים לך!

עצה לנציגים(ים) המהנדסים בוועד הכללי :

בעתות של אי הסכמה וחילוקי דעות השתדל להיות ענייני ואל תיצור עימותים בין-אישיים שלא לצורך. דאג שחברי הוועד ובמיוחד יו"ר הוועד יבינו את ההגיון שמאחורי הסכמי האוטונומיה : כולם בעד המיעוט והמיעוט בעל הכלל!
המנע בעצמך ממאבקים יוקרתיים אך הייה מודע היטב ליוקרות של "הצד השני". הייה "רך" עם אנשים וקשוח עם "נושאים".

המלצות חשובות :

* רצוי מאד מיד אחרי הבחירות והקמת הוועד הכללי לפעול לסיכום בכתב עם הוועד הכללי – על נוהלי עבודת הוועד, בסיוע מזכירי המחוזות ובעצה אחת איתם, ותוך הקפדה על הזכויות האוטונומיות של נציגות המהנדסים, הקבועות בחוקת ההסתדרות.

* בטרם מתרחבת ומתעמקת מחלוקת נסה לברר עם יו"ר וחברי הועד הכללי האם אין כאן "שידור וקליטה" על "תדרים שונים", האם אין כאן פגיעה שלא במתכוון ביוקרה וכו'. רק אחרי שברור לך שיש הפרה ביודעין של הזכויות – פעל עפ"י הסמכויות שמפורטות באוטונומיה בדרך הבאה :

(1) העניין יובא לדיון בנציגות כולה (במטרה למנוע ויכוח ברמה אישית בין הנציג ובין הועד הכללי) ותתקבל החלטה המחייבת את נציגות המהנדסים במחלוקת ומייד יש לפנות אל מזכירי המחוזות/לשכת המרכז לקבלת סיוע ארגוני, משפטי וכו' (ניתן כשלב ביניים להזמין את עצמכם לישיבת ועד כללי או לחילופין להזמין את יו"ר הועד הכללי לישיבה אצלכם במטרה להבטיח שאין אי הבנות מחד ושיתוף כל נציגי המהנדסים במשבר מאידך).

זכור - אתה זכאי לסיוע מיידי מטעם הסתדרות המהנדסים בכל צרה שהיא שתפתח ובעיקר כאשר ישנה הפרה של ההסדר האוטונומי של המהנדסים.

זכור - לנו הניסיון, הידע והמשאבים לעזור לך – השתמש בנו!

(2) לקיים קשר עם ציבורך ועם הסתדרות המהנדסים ולהבטיח את שותפותם בשעת המשבר.

זכור - אם אתה לא תעדכן את הציבור, הועד הכללי יעדכן את המהנדס בגרסתו!

5. ועדים מעורבים של ההסתדרות המקצועיות שבאוטונומיה

במקומות בהם יש פחות מ-10 מהנדסים האוטונומיה הארגונית מאפשרת, קיום ועדים מעורבים של נציגות ההסתדרויות האוטונומיות, כמו כן, במקומות בהם אין ועד כללי אחד ישנה אפשרות של התחברות עם נציגי אוכלוסיות אוטונומיות להקמת נציגות משותפת.

במקרה כזה מספר נקודות דורשות תשומת לב מיוחדת :

א. בהקמת נציגות כזאת – הדורשת עפ"י האוטונומיה אישור מזכיר המחוז הרלוונטי - חשיבות גדולה ביותר יש למי שיכהן כיו"ר הנציגות :

* יו"ר הנציגות בדרך כלל נוטה לשמור קשר רק (או בעיקר) עם ההסתדרות המקצועית שלן אם היו"ר אינו מהנדס – המהנדסים בדרך כלל מתנתקים מהסתדרות המהנדסים. מאחר והיו"ר הוא ברוב המקרים גם נציג בועד הכללי,

מטבע הדברים – נטייתו תהיה להגן ביתר שאת על האינטרסים של חבריו למקצוע ועל ההסכמים של ההסתדרות המקצועית שלו, מאשר על האינטרסים של המהנדסים.

על כן, על ועד כזה לכלול לפחות 3 נציגים – ולפחות אחד מהם חייב להיות מהנדס. על המהנדס-הנציג חלה האחריות לשמור על הקשר בין המהנדסים והסתדרות המהנדסים וחובת המעקב אחרי קידום האינטרסים של ציבור המהנדסים, בכל הנוגע ליישום הסכמים ארציים, הגנה על הזכויות האוטונומיות, החלטות הוועד הכללי בענייני מדיניות שכר ואחרות.

* בהסכם הקמת הוועד-המעורב – יש להבטיח בכתובים הדדיות ואיזון בתועלת – קרי הגדרות מפורטות של אופן קבלת מדיניות, רשימת הנושאים שעליהם יתנהל מאבק משותף ורשימת הנושאים שיזכו רק לגיבוי פסיבי הדדי, הסכם על המנגנון המוסדר ליישוב חילוקי דעות וכו'.

הניסיון מוכיח כי הסדרים כאלו בתוספת רצון טוב הביאו לתועלת מרבית מחד, מנעו אכזבות מאידך, שלעיתים מביאות לפירוק השותפות ואף לתחילת יריבות אישית שמהר מאד עוברת ליריבות בין הציבורים ומסייעת לסיים באופן תרבותי מחלוקות – לגישור על מאבקים והמשך עבודה משותפת.

ב. רצוי, לפחות פעם בשנה, ליזום מפגש של הוועד עם נציגי ההסתדרויות המקצועיות השותפות בועד - לליבון מדיניות, סקירת בעיות, חיפוש פתרונות, עדכון הדדי ואף גיבוש חברתי בתוך הנציגות.

ג. המקרה המיוחד של ועדי מהנדסים והנדסאים הוא שכיח ביותר. צבורים אלו מלוכדים באינטרס להיאבק למען שכר ותנאי עבודה משופרים ככל האפשר וחלוקים בו זמנית בכל הנוגע לדיפרנציאציה בשכר ואיוש המשרות.

ההסתדרויות המקצועיות, שומרות ברמה ארצית ומחוזית בד"כ על קשר ושותף פעולה תוך חיפוש התועלת משיתוף זה ומבלי לטייח את המחלקות. אשר על כן – גם הנציגים במקום העבודה חייבים להיות נאמנים לאינטרסים הספציפיים של אוכלוסיותיהם מבלי שהשמירה על אינטרס זה מחייב גם עוינות (בודאי לא עוינות אישית).

בכל המחלוקות – ניתן ורצוי, להפנות (בהסכמה מראש) את ההכרעה למזכירי המחוזות (או מזכ"לים – בועדים ארציים או המטופלים ע"י לשכות המזכ"לים ישירות) ובכך להרחיק את המחלוקת והספחים שלה ממקום העבודה.

מועצת הפועלים המקומית או האגף לאיגוד מקצועי הם הכתובת של הוועד הכללי שבמסגרתו הנכם נמצאים בעניינים הכלליים, אך אנו מבקשים כי תעדכנו אותנו באופן שוטף, כדי שנוכל להעניק יעוץ אשר יבטיח תוצאות מרביות לחבריך גם בסעיפים הכלליים.

עפ"י האוטונומיה – החל מ- 11 לינואר 1996 ואילך, מועצות הפועלים והאגף לאיגוד מקצועי יהיו מיוצגים ברוב מקומות העבודה באמצעות "צוותים הסתדרותיים". זהו מושג חדש הבא להעשיר את ההסתדרות ולאמץ לנו נציגות ישירה כאחד.

בכל צוות כזה ישנו נציג של הסתדרות המהנדסים שתוכל לראות בו את "איש הקונגרס" שלך! (בהרבה מקומות עבודה בשעת כתיבת שורות אלה, עומדים הצוותים להתחיל עבודתן).

הייה מודע היטב לסמכויות הצוות כמפורט בהסדרי האוטונומיה של 1989 ושל 1995, על זכויותיה וחובותיה ולחילופין לסמכויותיה של הסתדרות המהנדסים, במקום שלא מונה לו צוות. הייה שתפני בכל הנושאים שנוגעים לאינטרס של כולם במידה שווה ועזור לחבריך ככל יכולתך, הקפד לייצג אינטרסים של המהנדסים במלוא עוצמתם.

עדכן את נציג הסתדרות המהנדסים בצוות ההסתדרותי בפרטים השונים של התפתחות התהליכים במקום העבודה ובוועד הכללי, הסבר לו היטב את אשר חשוב לכם להשיג והיועץ עמו על מדיניות הרצויה למהנדסים – בנקודות מכריעות במו"מ.

נציג הסתדרות מהנדסים המעודכן באופן שוטף – הינו ערובה לשמירת האינטרסים של ציבור המהנדסים בכל שלבי מו"מ שמתפתח במקום העבודה.

לסיום קטע זה יצוין כי בהרבה מקומות – טרם יושמה האוטונומיה כלשונה ועל כן ההסתדרות עדיין מיוצגת ע"י מחזיק תיק. כל אשר נאמר לעיל על גישתך לצוות נכון לגבי מחזיק תיק.

הניסיון מוכיח כי מחזיק תיק, באופן טבעי ער לאינטרסים של האוכלוסיות הגדולות במקום שמטופל על ידו. על כן, התנהגותך יכולה לגרום להחרפת יחסים עם מחזיק התיק או לחיים הוגנים.

7. עיקרי הסדרי האוטונומיה של הסתדרות המהנדסים .7

7.1 רקע

הסתדרות המהנדסים הנה ההסתדרות המקצועית היציגה של ציבור המהנדסים במסגרת של הסתדרות העובדים הכללית, ובתוכה מאוגדים ציבור העובדים והגמלאים שהנם מהנדסים, אדריכלים, אקדמאים במקצועות הטכנולוגיים או בעלי מקצועות משנה המסונפים לתחומי המקצועות הנ"ל (להלן – "המהנדסים").

השתייכות ציבור המהנדסים להסתדרות המהנדסים נועדה ליצור מסגרת ארגונית ענפית ארצית אשר תפעל לשיפור תנאי העבודה והשכר של ציבור העובדים במקצועות או בענפי ההנדסה, האדריכלות או המקצוע הטכנולוגי, וכן למען פיתוח, הרחבה וקידום מקצועות ההנדסה והעובדים בהם.

יחסי הגומלין בין הסתדרות המהנדסים לבין הסתדרות העובדים הכללית ויתר האורגנים שלה, מוסדרים ב"חוקת הסתדרות" ובסדרה של הסכמים אשר ידועים בכינוי "הסדרי האוטונומיה של הסתדרות המהנדסים", ואשר אומצו והוכרו על ידי המוסדות העליונים של הסתדרות העובדים הכללית ובחוקת ההסתדרות.

הסדרי האוטונומיה באים לתת מענה למעמד המיוחד של המהנדסים במקומות העבודה השונים ובהסתדרות הכללית בכלל. המהנדסים מהווים בדרך כלל מיעוט איכותי בקרב ציבור גדול של עובדים, והסדרי האוטונומיה נועדו לסייע להסתדרות המהנדסים, לנציגות המהנדסים במקום העבודה ולמהנדס הבודד להגן על מעמדו המיוחד של המהנדס בכל מקום עבודה, וכן לתת מענה לצורכיהם המיוחדים של המהנדסים, אשר לא תמיד זהים למגמות ו/או שאיפות כלל הציבור אשר שאינו שייך למגזר המהנדסים. הסדרי האוטונומיה נועדו להבטיח כי רק הסתדרות המהנדסים תטפל בכל הנושאים ה"ספציפיים" (ראה פירוט בהמשך) של ציבור המהנדסים, ושום גוף הסתדרותי אחר לא יהיה רשאי לטפל בעניינים ספציפיים של מהנדסים.

7.2 היקף האוטונומיה

הסדרי האוטונומיה התגבשו, כאמור לעיל, במספר הסדרים אשר נחתמו בשנים 1966, 1984, 1989 ו-1995.

הסדרי האוטונומיה העניקו להסתדרות המהנדסים אוטונומיה שמשמעותה, בין היתר, חופש פעולה בלעדי בנושאים המוגדרים כ"ספציפיים", וזכות להיות שותפה ומעורבת בעניינים כלליים. להסתדרות המהנדסים זכות לברר חילוקי דעות על פי מנגנון הקבוע בהסדר, כשבמשך הזמן שעד להכרעה לא פועל כל אורגן הסתדרותי בנושא שבמחלוקת.

הסדרי האוטונומיה מגדירים מה הם הנושאים ה"ספציפיים" בהם יש להסתדרות המהנדסים זכות טיפול בלעדית, ועיקרם הנושאים הבאים:

- * מבנה שכר ותנאי עבודה.
- * תקני משרות, דרגות, קידום בדרגות, קידום במשרות ושיבוץ במשרות.
- * פיטורי מהנדסים, להוציא פיטורים מטעמי צמצומים.
- * מבנה, שכר, לרבות טבלאות שכר של מהנדסים.
- * נושאים הקבועים בהסכמים והסדרים שהסתדרות המהנדסים היא צד להם, ביחס למהנדסים.

בנושאים ספציפיים מייצגת הסתדרות המהנדסים את ההסתדרות הכללית ופועלת בשמה. אין לשום גוף הסתדרותי סמכות לפעול בנושאים "ספציפיים" של מהנדסים, אלא אם קיבל אישור מפורש לכך בכתב מהסתדרות המהנדסים.

סמכויותיה ותפקידיה של הסתדרות המהנדסים – בנושאים המוגדרים כספציפיים מפורטים בהסדרי האוטונומיה ועיקרם:

לחתום על הסכמים והסדרים קיבוציים עם מעסיקים מקומיים וארציים וארגוני מעסיקים, לטפל בסכסוכי עבודה, לרבות הכרזת שביתה, ליזום ולהגיש תביעות והליכים בערכאות שיפוטיות.

7.3 ייצוג במקומות העבודה

במקומות בהם מועסקים 10 מהנדסים או יותר, יבחר ועד מהנדסים ע"י ציבור המהנדסים באותו מקום.

ועד המהנדסים ביחד עם בא כוח הסתדרות המהנדסים מהווה את הנציגות המוסמכת של כלל המהנדסים, בנושאים ספציפיים.

במקומות עבודה בהם קיים ועד כללי, ועד המהנדסים (אשר נבחר באופן סקטוריאלי על ידי המהנדסים) יבחר את נציגיו לוועד הכללי ומספר נציגי המהנדסים בוועד הכללי יהיה בהתאם ליחס הכמות במקום, ולא יפחת מחבר ועד אחד בוועד הכללי.

ועד העובדים הכללי במקום העבודה או ועד ארצי, בשיתוף עם ועד המהנדסים מייצג את כלל העובדים כלפי המעסיק בעניינים כלליים.

בנושאים "ספציפיים" של מהנדסים, ועד המהנדסים, בשיתוף הסתדרות המהנדסים – בהתאם למקרה, מייצג את ציבור המהנדסים ולועד הכללי אין כל מעמד בטיפול זה.