

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

בית נבחרי ההסתדרות

ישיבת הועדה למעמד האישה

פ ר ו ט ו ק ו ל

ישיבת הועדה למעמד האישה

ישיבה מספר 16

תל-אביב, בית הוועד הפועל

יום ראשון, י"ד באייר תשע"ו – 22 במאי 2016

הקלטה ותכתוב/תמלול:

אבני - שרותי הקלטה בע"מ

טל': 03 - 6127715

פקס: 03 - 6005823

נייד: 054 - 4622434

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

נוכחים:

ישראלה בן אשר, יו"ר הועדה למעמד האישה
נחום אסד, מזכיר בינ"ה
מרים פרקש, חברה
זהבה טנא, חברה
אסתר קורדובה, חברה
מרינט וקנין, חברה
יהונתן דקל, חבר
שלמה קלדרון, חבר
אביגדור יפת
רונית כהן, מוזמנת
קרן אופק, מוזמנת
מיכל סרברניק, מוזמנת

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

סדר יום לישיבת הועדה
למעמד האישה

על סדר היום:

1. הרצאת מרצות אורחות:
קרן אופק- יו"ר ועד עובדי/ות פרטנר
מיכל סרברניק- רכזת באגף להתאגדות עובדים/ות
בהסתדרות
בנושא: המירוץ לועד – סיפור אישי ועבודה מערכתית.
2. שונות.

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

הרצאת מרצות אורחות**(סעיף 1 בסדר היום)**

ישראלה בן אשר, יו"ר: אנחנו נתחיל ומי שתצטרף תצטרף.

היום יש לנו נושא שהוא למעשה מתקשר לנושאים קודמים, אבל ככה רק כדי לחבר את עצמנו לתקופה שלא היינו פסח וכולי וכולי, המפגש הקודם שלנו היה ביום האישה, כשנסענו לכנסת והיינו בישיבת הועדה בכנסת ב- 8 במרץ.

אני חושבת שזה היה מעניין גם כי נפגשנו עם קהל די גדול שהיה שם באולם וגם הסיור, עשינו סיור בכנסת.

יש דברים שלמרות שאנחנו מבקרות בכנסת לא תמיד אנחנו יודעים למה זה נמצא ולמה, מה מאחורי הקלעים. אז היה ככה מעניין ונחמד. והיה לנו גם ביקור חו"ל, אז ראינו דגלים, זוכרים, כולם רצו להצטלם עם הנשיא הרומני שהגיע. זה היה 8 במרץ.

אנחנו העלינו בבינ"ה את הנושא של התעמרות בעבודה, ב- 15 במרץ בישיבה. הנושא הועלה על ידי הועדה וביקשנו שזה יהיה נושא שההסתדרות לא תסיר מסדר יומה, כי לצערנו בינתיים החוק, כפי שאתן, אני מזכירה לכן שהיינו עדים לתחילתו ולהגשתו, עדיין תקוע. היום אפילו היתה כתבה על זה בעיתון, שהחוק למעשה עומד וממתין. ויש כל מיני הסברים למה ומאוד חבל, כי זה נושא שהוא מאוד מאוד חשוב.

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

הנושא שאנחנו למעשה התעסקנו בו כל הזמן ועשינו גם סיור, וזה יותר לאורחות אני מספרת, זה היה הנושא של ייצוג נשים בועדי עובדים בין היתר. עשינו סיור בתעשייה האווירית וניסינו ללמוד את השטח ומה קורה שם.

מרים פרקש: היה מאוד מעניין.

זהבה תנא: היה מעניין מאוד בתעשייה האווירית.

ישראלה בן אשר, יו"ר: ומה שראינו זה שיש נשים לא רבות.

יהונתן דקל: אל על או תעשייה אווירית?

ישראלה בן אשר, יו"ר: אל על, טעות שלי. אני אגיד לכם למה, כי הם אמרו שהם ליד, אתם זוכרים שהוא כל הזמן. ואז ניסינו לבדוק ולשאול את השאלות, למה נשים למעשה לא נמצאות, אין הרבה נשים בועדי עובדים, למה אין נשים שמגיעות לראשות הועדים, האם יש שינוי מגמה, האם לא. לכן הישיבה של היום בעצם היא גם המשך ובאנו גם לשמוע את השטח, ההסתדרות עם האגף להתאגדות עובדים. אז מיכל ורונית מהאגף הן יציגו את עצמן ואת האגף. ואמרנו שוב נשמע את השטח עם יו"רית ועד. אז קרן נמצאת כאן, היא תציג את עצמה אחר כך קצת יותר באריכות, וזה בעצם הישיבה שלנו היום.

מיכל סרברניק: טוב, אז שלום לכולם. אני מיכל סרברניק, אני

עובדת כרכזת התאגדות באגף להתאגדות עובדים. מה שזה אומר זה שאני מלווה הקמה של ועדי עובדים חדשים במקומות עבודה שאין בהם יחסי עבודה קיבוציים, אין בהם הסכמים קיבוציים, הם

22.5.2016

פונים אלינו בכל מיני צורות ואנחנו מלווים אותם מהפנייה הראשונית ועד חתימה על הסכם קיבוצי ראשון במקום העבודה. את רוצה להציג את עצמך?

רונית כהן:

כן, שמי רונית, גם כן מהאגף להתאגדות עובדים, עובדת ביחד עם מיכל.

מיכל סרברניק:

אז אני אגיד שבכלליות זה נושא שהוא מאוד מעסיק גם אותי באופן אישי אבל גם אותנו ועדי עובדים שאנחנו מקימים, מה יהיה ההרכב שלהם, איך ההרכב הזה ייצג נאמנה את המגוון שיש באותו מקום עבודה, לא רק בסוגיה מגדרית של נשים-גברים, בעוד סוגיות, אבל התבקשנו גם לדבר על איך זה נראה בועדי עובדים שאנחנו מקימים או שאנחנו מלווים את ההקמה שלהם. אז הכנתי מצגת קצרה. אני אספר קצת בעל פה גם אבל,

נחום אסד:

את רוצה לחדד טיפה את החוקה בעניין הזה? אני לא עובדת מול, אני לא עובדת מול החוקה. אם אתה רוצה לדייק למה אתה מתכוון.

מיכל סרברניק:

נחום אסד:

אני אחדד טיפה. זה רק חידוד של מה שאתן כבית נבחרה ההסתדרות אישרתן. ואנחנו אישרנו את זה, אם אתם זוכרים, ב-2012 לגבי התאגדות ראשונית פורצת במקומות עבודה. היא תתייחס תכף לעניין של איך בונים ועד והתהליך של בניית הועד והליווי של עד שיש באמת ועד והסכם קיבוצי. אבל יש משהו שהוא מאוד מאוד חשוב, שעוד לפני התהליך הזה ההסתדרות קיבלה על עצמה לקבל

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

את כל מי שחתם על טופס והזין אותו לתוך המערכת כחבר לכל דבר ועניין עוד לפני. וזה החלק שבעצם נותן את הגב הרחב ואת הכוח להמשך הפעילות.

מיכל סרברניק: אני אוסיף, עוד לפני תשלום דמי חבר. לפני שיש ועד עובדים ולפני שיש הסכם קיבוצי ולפני שיש אפילו תשלום אחד. וזה לא משנה אם זה 0.8 או 0.95.

מיכל סרברניק: אז אולי אני אסביר את זה בצורה גם קצת יותר ברורה.

עובד או עובדת פונים להסתדרות, אם הם לא פונים בעניין פרטני או אם הם לא שייכים למקום עבודה שהוא מיוצג על ידי אחד מהאיגודים או מהמרחבים והם אומרים שהם רוצים להתארגן במקום עבודה חדש, להקים ועד עובדים, מפנים אותם אלינו.

יש את מה שאנחנו מקבלים ישירות אלינו ויש לנו גם איגודים מקצועיים ומרחבים שאנחנו מלווים שהפניות מגיעות אליהם ישירות.

עובד פונה, אנחנו מתחילים לבנות איתו מהלך. אנחנו מתחילים על שני צירים במקביל בהקמת ועד עובדים וארגון מקום העבודה. ציר אחד זה להבין מה מקום העבודה, לנסות להשיג נתונים על מקום העבודה וכולי, להבין מה הצרכים של העובדים.

זוהבה תנא: נתונים של מה?

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

מיכל סרברניק: של העובדים, כמה עובדים יש, כדי שיהיה ועד עובדים וההסתדרות תייצג את העובדים צריך ששליש מהעובדים יצטרפו כחברים בהסתדרות. לפני שאנחנו הולכים ומחתימים אותם אנחנו עושים מעין, אוספים מודיעין על מקום העבודה. במקביל אנחנו בונים את ועד הפעולה. כלומר ועד פעולה, כשאני אומרת ועד פעולה זה המושג שאנחנו בוחרים להשתמש בו, שהמשמעות שלו, עוד מעט זה גם יהיה במצגת, זה ועד עובדים זמני. כלומר לפני שיש תהליך, כפי שאתם בטח מכירים אותו, של בחירות במקום העבודה, בגלל שהעובדים עדיין לא מכירים עבודה מאורגנת מהי והם לא חברי ההסתדרות, כל מי שהוא פונה אלינו ומוכן לקחת יוזמה, להוביל, לתת מזמנו הפנוי במטרה לארגן את מקום העבודה, יוצר קשר אתנו. נוצרים יחסי אמון, אנחנו מבינים שהעובד או העובדת הזאת עושים את זה ממקום של לרצות לקחת אחריות על מקום העבודה ולא מאיזשהם אינטרסים זרים, הוא יהיה חבר באותו ועד פעולה שיוביל את ההתארגנות הפורצת.

אז ועד הפעולה הזה יש לו סמכויות כמו לוועד עובדים. מה ההבדל בין הועדי עובדים שאתם מכירים? אנחנו ממנים אותם. כלומר ההסתדרות היא ממנה את העובדים שהם יהיו ועד הפעולה שיוזם את ההתארגנות, כשאנחנו מוכנים, יוצאים ביחד לעובדים, מחתימים את העובדים, אנחנו מההסתדרות ביחד עם אותם פעילים בוועד

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

הפעולה, מגיעים לשליש. ברגע שאנחנו מגיעים לשליש אנחנו מודיעים למעסיק שזה ועד העובדים, ועד הפעולה, ואנחנו נכנסים איתם, אם לא צריך להיאבק, לפעמים יש גם מאבק, אם לא מכירים בהתארגנות.

אם מכירים בהתארגנות נכנסים למשא ומתן, אחרי,

מרינט וקנין:

מיכל סרברניק:

וכשלא מכירים בהתארגנות מה עושים? אני כבר אגיע לזה. אחרי שהסכם קיבוצי ראשון אנחנו עושים בחירות במקום העבודה, אבל בגלל שאנחנו מבינים, כמו שנאמר פה שאנחנו גם, שיש לוועד מעמד גם לפני הסכם קיבוצי ראשון ושאנחנו לא גובים דמי חבר עד הסכם קיבוצי ראשון ועדיין אותם עובדים נחשבים חברי הסתדרות, כל השינויים האלה שנעשו בתקנון וכולי, אז עוד משהו שאנחנו עושים לטובת הועדים האלה זה אומרים להם אתם לא צריכים להתעסק בבחירות עד שתתייצב מערכת היחסים במקום העבודה.

אם לא מכירים בהתארגנות אנחנו גם מלווים את אותם עובדים ועובדות במאבקים. זה יכול להיות ברמה הציבורית, זה יכול להיות ברמה הצבורית, זה יכול להיות סולידריות עם ועדים אחרים, זה יכול להיות סכסוך עבודה על אי הכרה ויציגות. מה שצריך אנחנו עד שאין הסכם קיבוצי ראשון- להלן: מערכת היחסים במקום העבודה התייצבה, אנחנו מלווים את אותם עובדים ועובדות.

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

לענייננו, כי אני רוצה לדבר ספציפית על האתגר שבגיוס והשתתפות של נשים באותם ועדי פעולה, רק יש לי שאלה לפני, ברשותך, אם אפשר.

מרינט וקנין:

מיכל סרברניק:

מה קורה במפעל כשהמעביד מפטר את אותם מרינט וקנין:

חברים שהתאגדו והיו לנו בדימונה, במצפה זה קרה בזמנו כשעמיר פרץ היה יו"ר הסתדרות כשקם ועד, והמעביד פיטר 30 עובדים והפגנו עם המשפחות שלהם. מה קורה, מה ההסתדרות עושה?

מיכל סרברניק: מה שמך?

מרינט וקנין: שמי מרינט.

מרינט, אז אני אגיד שבשנים האחרונות, לעומת מיכל סרברניק:

התקופה שאת מדברת, שאני מכירה גם חלק מהסיפורים, בשנים האחרונות יש התקדמות משמעותית בהגנה ובזכויות של עובדים שמתארגנים, על אחת כמה וכמה עובדים שמובילים התארגנות. אנחנו אם זה קורה, הסיפורים שאת מספרת, שהם כבר פחות קורים. למה הם פחות קורים? כי יש הרבה מאוד פסקי דין תקדימיים ובשנים האלה, מה שלא היה אז בתקופה שאת מדברת.

הם יכולים לקבל קנס של 200 אלף שקל על כל פגיעה בהתארגנות. הם אפילו לא צריכים לפטר, הם עושים משהו פחות גרוע והם יכולים לקבל קנס. ולכן מעסיקים נזהרים.

יהונתן דקל: איפה הם מקבלים את הקנס?

22.5.2016

מיכל סרברניק: הם אולי יפעלו בדרכים קצת אחרות, הם כבר לא, הם כבר פחות, אולי מעסיקים קטנים יותר או שאין להם ייעוץ משפטי ראוי אנחנו נראה מדי פעם דברים כאלה, כמו פיטורים של מובילי התארגנות. אנחנו ישר הולכים איתם לביה"ד ואנחנו ברוב רובן של הפעמים זוכים והבן אדם נשאר במקום העבודה.

במקביל אנחנו גם יכול להיות נכריז סכסוך עבודה על פגיעה בהתארגנות. יש לנו כמה כלים, או את הכלי המשפטי או את הכלי הארגוני. זה נושא חשוב כשלעצמו אבל אני פחות אכנס אליו. אם יש שאלות וכולי בהמשך אני,

מרים פרקש: שאלה קטנה, לפני שמתחילים את הכל, בזמן האחרון אנחנו עוקבים רבות אחרי המאבק של חברת אמדוקס. עכשיו כל פעם אני קוראת ההסתדרות הצליחה להשיג את השליש, אחרי שבוע אני אומרת לא, זה לא היה שלישי.

מיכל סרברניק: אפשר שאני אתייחס לזה בסוף? אני גם ספציפית מלווה את ההתאגדות באמדוקס.

מרים פרקש: מאוד מסקרן אותי מה קורה שם.

מיכל סרברניק: אז אני אתייחס לזה בסוף, כי אני רוצה שניגע קודם בנושא שלנו.

אז מה שיש מאחוריכם פה זה השקופית הראשונה, זה מתוך מחקר, מדבר בגדול, באופן כללי. זה לא מכסה את כל משלחי היד הנשיים נקרא לזה, המסורתיים.

22.5.2016

היה לי חשוב רגע לשים את זה פה כי כן יש איזשהו קשר או הלימה בין מי עשה, מקומות עבודה שרוב רובן של העובדים העובדות בהם הן מטפלות, גננות, מתעסקות בחינוך, רפואה שפחות כתוב את זה, מזכירות וכולי, ליכולת גם שאנחנו נקים ועדי עובדים שמייצגים אותן.

אני אגיד באופן אישי שמקומות עבודה עם משלחי יד נשיים הם גם מקומות עבודה לצערי חלשים יותר, כלומר נשים שמתעסקות בחינוך, רווחה, טיפול וכולי מתוקף השיטה או אני לא יודעת איך לתאר את זה, אבל יש להן פחות כוח ארגוני, כלומר כשאנחנו באים לארגן מקום עבודה אנחנו גם בודקים את הכוח הארגוני שלו, כלומר אם המעסיק יתנגד מה יהיה הכוח שלנו להפעיל עליו לחץ.

עכשיו אם המקום עבודה הוא מקום עבודה שהמהות שלו, המטרה המרכזית שלו היא לא עשיית רווח, לדוגמה חינוך, רווחה וכולי, לעובדים יש פחות כוח וזה משמר מעין מעגל קשה כזה שמשמר את זה שהעובדים הם חלשים, הן משתכרות פחות.

נחום אסד: זה בדיוק נוגע על מה שאת מדברת מילה במילה.

זהבה תנא: היה עכשיו של המתמחות, הרופאות.

מיכל סרברניק: נכון.

זהבה תנא: על המשמרות.

מיכל סרברניק: אני אגיד בכלליות ביחס לאגף להתאגדות עובדים,

אנחנו מארגנים, עוד מעט אני אראה לכם קצת

22.5.2016

מפה שתסקר את זה, אנחנו מארגנים מכל התחומים. כלומר כל תחום שקיים בועד עובדים שפונה אלינו, בין אם זה עובדי היי טק ובין אם זה גננות שאנחנו, סייעות או מדריכות שאנחנו מארגנים בימים אלו ממש, אנחנו מלווים אותם. אני אומרת מראש, מקומות העבודה האלה הם קשים יותר, קשה יותר לארגן אותם וזה גם אתגר שאנחנו, שהוא אתגר מבחינתנו להצליח לארגן מקומות עבודה שרוב רובם של העובדים הם חלשים יותר, מוחלשים יותר נכון להגיד ויש מצב שיותר נכון גם להגיד את זה בלשון נקבה, כי זה בדרך כלל המצב.

בתקשורת מה האחוזים של הנשים?

יהונתן דקל:

אין לי אחוזים מדויקים. להלן יש פה 6 שנים, אז אני כבר אגיד. על ה- 6 שנים האחרונות אלה בגדול תחומי העבודה שאנחנו באגף להתאגדות עובדים ארגנו. חברות סלולר, חברות אשראי, ביטוח, תחבורה, תקשורת ואינטרנט, חברות עירוניות. אני מדברת בין אם תאגידי מים ובין אם חברות עירוניות שהן בבעלות עירייה ומעסיקים עובדים לא בהסכמים קיבוציים. תקשורת, עיתונאים וכל אמצעי התקשורת. היי טק, תעשייה, מפעלים פחות אבל עדיין יש קצת. בריאות וטיפול בפרט, קמעונאות וחינוך.

מיכל סרברניק:

עשיתי לזה קצת צבעים. המקומות עבודה שבאופן כללי, זה לא, אין לי אחוזים מדויקים. המקומות עבודה שבאופן כללי יש בהם רוב נשי הם אלה

22.5.2016

שבירוק. המקומות עבודה שיש בהם רוב גברי הם אלה שבכחול, והמקומות עבודה שבגדול זה מעורבב, כלומר לא בוודאות 50-50 אבל יש שם איזון בין נשים וגברים עובדים ועובדות. אז הם בכתום.

ביחס לייצוג, רגע לפני שאני אתיחס לאתגרים, כמה אתם במחלקה הזאת? תשעה.

שלמה קלדרון:

מיכל סרברניק:

אני עשיתי סקר קצר, הוא לא במצגת ואני מבקשת לא, זה לא נתונים בהכרח שהכי מייצגים את כל המציאות, כי אין לי את הנתונים השלמים ואנחנו עוד עובדים על זה. אני ניסיתי לבדוק ביחס לועדי עובדים שאנחנו הקמנו ב- 6 שנים שקיים האגף להתאגדות עובדים, והקמנו מאות ועדי עובדים, מה ההרכב, מה הייצוג.

עכשיו למה הנתונים האלה חסרים? 1- כי אין לי את של כולם. 2- כי יש שינוי שאני לא בהכרח תמיד מודעת אליו. כלומר מהרגע שהקמתי את ועד הפעולה באיזשהו שלב אנחנו מעבירים אותו לטיפול של מרחב או של איגוד מקצועי ספציפי ויכול להיות שהרכב הועד ישתנה, יכול להיות שהיו בחירות במקום העבודה והרכב הועד ישתנה. אז הנתונים שיש לי הם לפי שהועד קם לראשונה. עוד נתון שחסר לי שהוא בעיניי יכול יותר לדייק זה הקשר בין התמהיל של הועד למקום העבודה. כלומר יכול להיות שיש לי ועד עובדים שהוא רובו וכולו נשים אבל גם מקום העבודה הוא רובו וכולו

22.5.2016

נשים. ולכן צריך בעיניי שיהיה קשר בנתונים בשביל שאנחנו נדע להגיד בצורה כמה שיותר מדויקת על האם ועדי עובדים מייצגים כמו שצריך את ההרכב במקומות העבודה, צריך שגם יהיה קשר בין התמהיל של אותו ועד, נשים גברים וכמה נשים גברים יש באותו מקום עבודה.

את צריכה פשוט לבקש מהמרחבים שאוטומטית יעבירו לכם. זהבה תנא:

אז אני חושב שיש מצב שזה עבודת מחקר שצריך לעשות אותה על כל ההסתדרות, לפתחכם. אבל אני אגיד לכם מה אני בסקר שעשיתי בדקתי.

מיכל סרברניק:

ישראל, היא הרימה לך להנחתה. יהונתן דקל:

בדקתי 63 ועדים שאנחנו הקמנו בתחומים האלה. בתוך ה- 63 ועדים האלה, שוב, זה נתונים כלליים, כן? בתוך ה- 63 ועדים האלה 302 חברי ועדים בכלל, מתוך 302 חברי ועדים 205 גברים ו- 97 נשים. לא בכל הועדים האלה יש בהכרח ראש ועד מוגדר או היה ראש ועד כשהקמנו את הועד ולא כולם, יש לי נתון חסר ביחס לזה. אבל מתוך 42 ועדים שהיה לי נתון על ראש הועד שלהם מתוך 42 29 ראשי ועדים גברים ו- 13 ראשות ועדים נשים.

מיכל סרברניק:

אני אגיד ביחס לנשים שעומדות בראש ועדים, שקרן עוד מעט תדבר גם על החוויה האישית שלה, ברוב רובם של המקרים נשים שעומדות בראש ועדים זה גם ועדים שהרוב הגדול שלהם הוא נשים. יש מקרים בודדים לצערי שיש אישה שהיא

22.5.2016

מובילה ועד שהוא ברובו של גברים. קרן היא אחת מהדוגמאות האלה, שקרן עובדת בחברת סלולר, שזה מעורבב. בועד שלה יש יותר גברים. גם מאיה יניב עומדת בראש ועד סלקום, שהוא גם של חברת סלולר, שזה מעורבב, יש רוב של גברים בועד אבל היא יו"ר הועד. אז אני אומרת יש,

מרים פרקש: זה מה שנקרא הנשים שולטות.

מיכל סרברניק: יש בדרך כלל,

זהבה תנא: זה ... שנשים מנהלות את זה יותר טוב.

מיכל סרברניק: עוד מעט ננסה להבין למה זה קורה. כן, יש בדרך

כלל קשר בין הרכב של הועד מבחינת נשים או גברים למי יעמוד בראשו. זה ככה שיהיה לכם פרספקטיבה.

אני רגע אגע ב-, למה אני אומרת את זה? כי יש גם הרבה פעמים אותם ועדי פעולה הם מתגבשים כממש חבורה. אז אם יש חבורה של נשים הן תגייסנה נשים ויכול להיות שממש יהיה ועד שהוא כולו נשים, או רוב רובו נשים, נגיד כמו בלאומי קארד ויכול להיות שבאותה מידה יהיה איזושהי חבורה גברית ואז הרוב יהיה גברים.

רשמתי כמה נקודות שהן אתגרים מבחינתנו בגיוס והשתתפות של נשים בועדי פעולה. שוב, אותם ועדי זמניים. כפי שאמרתי בהתחלה, ועד פעולה הינו ועד עובדים זמני שממונה על ידי ההסתדרות ופועל כועד לכל דבר ועניין בתקופה של התאגדות פורצת במקום עבודה שלא היו בו יחסי עבודה קיבוציים קודם לכן.

22.5.2016

השתתפות בועד פעולה הינה על בסיס התנדבותי. כלומר יכול להיות שעובד או עובדת אחת פונים אלינו, אנחנו שולחים אותם לכו תביאו עוד אנשים, ואני מדברת אתכם על השלב הראשוני הוא שלב דיסקרטי, כי אנחנו לא רוצים שהמעסיק יתגלה לו לפני שממש היינו מוכנים לצאת להחתמות ולגיוס כלל העובדים במקום העבודה. ולכן השלב הראשון הוא יותר דיסקרטי אז זה על בסיס היכרות.

אנחנו אומרים להם- אוקי, מקום העבודה שלך או שלך מורכב מכך וכך מחלקות, מכך וכך סוגי מקצועות. אנחנו מייעצים להם ומלווים אותם ומסבירים להם שרצוי שועד הפעולה, אותה חבורה נגיד במקום עבודה של אלף איש, אותה חבורה של 10-15 עובדים ועובדות שיובילו את המהלך הראשון רצוי שהיא תייצג את מה שיש במקום העבודה, בכל המובנים. אם יש מחלקות שונות במקום עבודה אני רוצה שהם ייוצגו בועד הפעולה. אם יש אוכלוסיות שונות אני רוצה שהן ייוצגו.

יש לכם הרבה דוברי רוסית במקום העבודה? רצוי שבועד הפעולה יהיה דובר רוסית. יש לכם הרבה מאוד עובדים שהם עונים לטלפונים, טלפונים? רצוי שיהיה טלפן בועד הפעולה. יש לכם נשים וגברים? רצוי שיהיה נשוי וגברים.

אממה? זה הייעוץ שלנו וזה מה שאנחנו מקווים שיהיה וזה גם מבחינתנו ועדי הפעולה הטובים

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

ביותר שמצליחים ביותר, כי עובד יותר פשוט לו להצטרף להסתדרות או לסמוך על ועד חדש שקם אם הוא רואה שיש מישהו שהוא כמוהו בועד הפעולה.

אם אני עכשיו מארגנת לדוגמה את מפעלי בית עמנואל, שזה חברה עירונית ענקית ברמת גן, שיש בה מדריכים וסייעות ומזכירות וכל מיני סוגים של עובדים, אם העובדים רואים שבועד הפעולה יש רק סייעות אז אותו עובד שהוא מנהל חוגי או אותה מדריכת פילאטיס תגיד- רגע, יגידו לה אבל הועד זה לכולם. אבל אם היא לא תראה שיש מישהו כמוה, דומה לה, שהיא מכירה, שהיא סומכת עליה, בועד הפעולה היא לא תצטרף.

ולכן מבחינתנו ככל שועד הפעולה מגוון ומשקף יותר נאמנה את התמהיל שיש במקום העבודה ככה יש יותר סיכויי הצלחה להתאגדות בשלביה הראשונים. כמו שאמרתי, זה על בסיס התנדבותי וזה על בסיס לגייס איזושהי חבורה מובילה.

יהונתן דקל: עד איזה גובה מספר אתם,

מיכל סרברניק: לא הבנתי את השאלה.

יהונתן דקל: למשל אמרת שאת רוצה שיהיה נציג מכל דבר,

איזה הגבלה למספר,

מיכל סרברניק: לא. אני לפי גודל מקום העבודה בערך עושה

הערכה למה צריך להיות גודל ועד הפעולה. אין תנאי.

מרינט וקנין: אבל בדרך כלל זה לא הולך סקטוריאלי?

מיכל סרברניק: אז זה מה שאני מנסה להסביר. בועד פעולה,

מרינט וקנין:

מיכל סרברניק:

בדרך כלל זה סקטוריאלי.

אז אני אסביר. בהתארגנויות שאנחנו עושים אנחנו מארגנים את כל מקום העבודה. אני לא מארגנת, אנחנו לא עושים את זה יותר, זה לא הייעוץ המשפטי שיש בהסתדרות, במקומות עבודה חדשים על אחת כמה וכמה, פונים אלי המהנדסים בחברת פלאפון אומרים לי אנחנו רוצים לארגן רק את ההנדסה, אין כזה דבר. פונות אלי נגיד הסייעות בגנים בבית עמנואל, אומרות אנחנו רוצות לארגן רק את הגנים, לא. בית עמנואל זה חברה, זה חברה פרטית, יש לה X עובדים. אני בשביל להקים ועד עובדים צריכה לייצג את כולם, ואני צריכה שליש, בשביל לעשות את זה חוקית אני צריכה שליש חתימות, שליש חברי הסתדרות מתוך הסך הגדול ביותר.

אני לא מארגנת, ניסינו לעשות את זה בתחילתו של האגף להתאגדות עובדים, זה בעיקר מייצר מלחמות משפטיות של שנים. אנחנו מארגנים את כל החברה. יש חברות פרטיות שזה כבר לא מאורגן כל כך סקטוריאלי כמו שאת אומרת, כי אנשים זזים. נגיד בהיי טק יכול להיות שיש עובדים בתפקיד כזה ועובדים בתפקיד כזה ועובדים בתפקיד כזה, אבל הם זזים. אז אני כן ארצה שזה ייצג אבל אין לי איזשהו משהו תקנוני שאני יכולה בשלבים כאלה לעבוד איתם. ולכן אני מייעצת להם שועד הפעולה ייצג אבל הם, העובדים הולכים למשימה של ללקט ולאסוף עוד

22.5.2016

אנשים כמוהם שלא רק בעד שיהיה התאגדות ובעד הסתדרות ובעד הסכם קיבוצי, שהם מוכנים גם לעשות דבר או שניים בשביל לקדם את זה. ולכן זה מאוד על בסיס אותם מובילים שמגיעים ומי שהם מצליחים לגייס. זה דבר ראשון. אז זה אתגר ראשון.

דבר שלישי, בשלבים הראשונים של ההתאגדות חברי ועד הפעולה עושים את כל מרצם וזמנם על חשבונם זמנם הפרטי. הם בטח שלפני שיצאנו החוצה וזה גלוי והמעסיק יודע. הם באים לפה לישיבות בערבים, הם יושבים עד השעות הקטנות לגייס רשימות עובדים וטלפונים כדי שנגיע לכולם, הם בקשר טלפוני רצוף איתנו והכל מחוץ ומעבר לשעות העבודה.

עוד אתגר ביחס לגיוס נשים, בטח אמהות עובדות, רשמתי את זה בנקודה האחרונה, אמהות עובדות המשמרת השניה שלישית, בטח אם יש חוסר שוויון בבית של אישה מסוימת בטיפול בבית, בטיפול בילדים וכולי, אז יהיה לנשים יותר קשה לבחור להשתתף באותם ועדי פעולה.

עוד נקודה שרשמתי זה דגש על מלווי התאגדות. יש אותנו שמלווים את ההתאגדות, יש עוד אנשים שמלווים את ההתאגדויות במרחבים ובאיגוד המקצועי. זה צריך להיות משהו שיושב לאותו מי שמלווה את הועד בראש. חשוב לי, כמו שחשוב לי שבועד יהיה גם מזכירה וגם הנדסאי וגם מנהל מחלקה, כי אז יהיה לי קל לגייס את הסקטורים

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

האלה או את הדרגות האלה בחברה, חשוב לי גם שיהיה נשים. חשוב לי גם שיהיה נשים, ואני אגיד שאנחנו באגף להתאגדות עובדים זה משהו שאנחנו הבנו בשנים הראשונות, שבאופן אוטומטי, טבעי, גברים מגיעים יותר להסתדרות, גברים מוכנים יותר לשים את עצמם בסיכון ביחס למקום העבודה ולהוביל מהלכים כאלה ואם יש נשים שמצטרפות הן מעטות יותר. ואם יש גם דינמיקה בתוך הועד מי יוביל אותו, לנשים יותר מאתגר להיות בדינמיקה ולהגיד אני רוצה להוביל, אז אנחנו לקחנו על עצמנו לעשות פעולה כזאת, של לדחוף נשים קדימה, לחזק אותן, לעשות איתן עבודה גם אישית של להגיד לנו חשוב שיהיה לנו נשים שמובילות התאגדויות עובדים, גם אם זה קשה יותר או שזה מזמן להם אתגרים יותר.

שלמה קלדרון: למה? למה זה חשוב? מה זה,
 מיכל סרברניק: אז כבר אני אגיד מה אני חושבת שה-
 שלמה קלדרון: למה זה חשוב?
 מיכל סרברניק: אז אני אסביר. תנו לי לסיים ושאלות בסוף.
 שלמה קלדרון: אני רוצה לדעת למה זה חשוב.
 מיכל סרברניק: בסדר גמור.

מקומן היחסי של נשים במקומות העבודה- בגלל שמקומן היחסי לצערי ברוב המקרים בכל מקומות העבודה הוא שנשים חלשות יותר, יש הרבה מאוד מקומות עבודה שהמנהלים הם גברים והעובדות הזוטרות הן נשים. אז קשה יותר לאישה לבחור להיות בועד עובדים, כי קרוב לודאי שהיא תנהל

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

משא ומתן מול גבר. אמנם בליווי שלנו, אבל לאישה או נגיד יש ועד שמורכב מעובדים ולא ממנהלים, לאישה להתעמת עם מנהל גבר זה יותר קשה מאשר לגבר להתעמת מול מנהל גבר.

מרינט וקנין: נכון, רובם כן.

מיכל סרברניק: ולכן זה גם עוד אתגר שהוא קשור למוכנות של נשים, אפילו אם יהיו הרבה נשים שיהיו בעד ההשתתפות ובעד ההתאגדות הן לא בהכרח יבחרו באופן עצמאי להגיד אני גם בתפקיד.

יהונתן דקל: יותר קשה לאישה לנהל משא ומתן עם המנהל?

דוברת: כן. כן.

יהונתן דקל: למה?

מיכל סרברניק: יש לזה קשיים וחוזקות. הנה, התחלתי, מניתי חלק מהם, יכול להיות שיהיה לכם עוד הרבה להוסיף, חלק כבר התייחסתי אליהם. קשיים וחוזקות של נשים,

מרים פרקש: אז אני רק אגיד, תקשיב, יש פה קושי, היא הזכירה פה, אולי זה לא כל כך ברור, שהיא אמרה משמרת שניה שלישית, יושבת אישה שיש לה נגיד ילדים,

יהונתן דקל: זה אני מבין.

מרים פרקש: זה מובן.

יהונתן דקל: מול המנהל לא הבנתי.

ישראלה בן אשר, יו"ר: היא סייעת בגני ילדים ויושב מולה שם לא יודעת מה.

מיכל סרברניק: סמנכ"ל משאבי אנוש.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אז נראה לך שהיא יכולה להתמודד?

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- מרינט וקנין: לא, בטח שלא.
- יהונתן דקל: אם היא באה בכובע של תפקיד אחר, ישראלה בן אשר, יו"ר: לא, אבל זה ככה, זאת המציאות.
- שלמה קלדרון: וגבר שרת שהוא יתמודד, נחום אסד: הוא לא יתמודד גם לוועד.
- שלמה קלדרון: בדיוק.
(מדברים ביחד)
- מרים פרקש: היה בוועד של השקם חיפה בתקופה שטיפלתי איש אחזקה שהיה, לא אחזקה, שומר שהיה בודק את התיקים, הוא התמודד לוועד, נבחר יו"ר הועד, בסוף הוא היה הכי טוב שיש, למה הוא לא דפק להם חשבון.
- מיכל סרברניק: אולי אני פשוט אגע בחלק מהדברים ואז בסוף ננהל דיון, למה זה חשוב ומה שאתם רוצים.
- מרים פרקש: אני חושבת שאין הכללות, את יודעת? אין הכללות, זה נקודתי.
- מיכל סרברניק: שניה, אני אגיד משהו. עשיתי איזושהי רשימה, יכול להיות שיהיה לכם דברים להוסיף על מה הקושי או האתגר של נשים, שקצת מניתי את זה מקודם, וגם מה החוזקות, אגב, למה זה חשוב בעיניי שנשים כן יקחו על עצמן תפקיד של ועדי עובדים, בטח של ראשי ועדים בטח וגם של ניהול משא ומתן במקום העבודה.
- אז נשים, כמו שאמרתי, הן בדרך כלל בתפקידים זוטרים יותר ולכן אם זה מגיע build in בגלל שמקום העבודה הוא מקום היררכי, אם רוב התפקידים הם נשים אז גם הן חוששות יותר.

22.5.2016

הנהלה גברית ויש גם איזשהו אולי קוד נשי של הימנעות מעימות, לא לרצות להיות בעימות. הרבה מהקודים במקום עבודה הם קודים גבריים, גם אם יש נשים מנהלות הקודים הם גבריים מבחינת שפה, מבחינת כוח, מבחינת אגו. זמן ופנאי, דיברנו על זה. היכולת שיהיה להם פנאי וזמן לקחת חלק בועדי עובדים.

מה בעיניי חשוב וטוב ומה מוסיף כשנשים כן בוחרות להיות ראשי ועדים ובוועדי עובדים? יש להן אמפתיה לציבור גדול ומוחלש במקום העבודה, יש להן יכולת לייצג את אותו ציבור גדול ומוחלש כראשי ועדים, בגלל שאותו דבר שאמרתי שהוא הקושי במשא ומתן הוא גם החוזקה. כי הימנעות מעימות יוצרת שהרבה מאוד, אני לפחות ממה שאני רואה כשאני מלווה משא ומתן, שנשים הן הרבה יותר חותרות להגיע למשא ומתן או לפשרה ולהסדר ולא להכנס ישר למלחמות.

רב משימתיות, בעיניי נשים יודעות לנהל הרבה דברים במקביל, זה חוזקה בועדי עובדים. רגישות והקשבה לאותו ציבור של עובדים. ועדי עובדים בכלל, לועדי עובדים בכלל, ועדי עובדים שגברים עומדים בראשם, אני עושה הכללות לטובת הדיון, כן? אבל לא רק, אבל בהרבה ועדי עובדים של גברים יש יותר דינמיקה של אגו מאשר כשנשים עומדות בראש ועדי עובדים.

בחינה עצמית מתמדת, רשמתי את זה כתכונה נשית. בעיניי כשאת ראש ועד או בועד ויש לך את

22.5.2016

התכונה הזאת שאת כל הזמן בודקת את עצמך וכולי, זה טוב לועדי עובדים, זה טוב לציבור עובדים, לדעת שהראשי ועדים שלהם יודעים גם לבחון את עצמם, לבדוק, טועים לא טועים, כיוון וכולי.

נשאלה שאלה חשובה והיא למה זה חשוב. בעיניי אם אנחנו כהסתדרות באים לקדם צמצום פערים בחברה הישראלית, באים לקדם צדק חברתי, רוצים שההסכמים הקיבוציים, ולא רק ההסכמים הקיבוציים, יחסי העבודה הקיבוציים שאנחנו מובילים במקום העבודה ייצרו מקום עבודה שמקטין את הניצול, שמגדיל את הכוח של העובד, אז זה לא יכול לבוא בלי להגדיל את מקומה של האישה בעבודה.

ואם אנחנו מבינים שחלק מאוד מרכזי מהפערים שיש במקומות עבודה, מחוסר הצדק, מחוסר השוויון, הוא קשור בנתונים שלא נתתי אותם אמנם במצגת פה אבל הם ידועים לכל, שרוב עובדי הקבלן הן עובדות, שרוב העובדים במקצועות שמניתי בהתחלה הן עובדות, אז יש חוסר שוויון בין נשים לגברים במקום העבודה. ככל שיהיו יותר נשים בועדי עובדים וככל שיהיו יותר נשים ראשי ועדים זה יכניס לתוך המערכת ההסתדרותית, לתוך הדם של מי שמוביל פה את יחסי העבודה הקיבוציים בישראל אנשים שזה אחת מהמטרות שלהן כשהן באות להיות מנהיגות של עובדים.

22.5.2016

כי גם אם את כאישה מובילה את כל ציבור העובדים, את לא מובילה רק את הנשים, את מובילה את כל ציבור העובדים, אבל אני חושבת שאנחנו יודעות שכנשים יש לנו build in המשקפיים המגדריות. כלומר אם אני נמצאת במשא ומתן ואני צריכה להתפשר על בין להטיב לציבור כזה או להטיב לציבור אחר, להגדיל את שכר המינימום של אותו מקום עבודה או לתת עוד ... לדברים שבדרך כלל מתווים נשים או לתת את מה שאני אומרת לטובת גברים, אם אני אישה אגב אז קרוב לוודאי שיהיה לי גם את המשקפיים האלה של אותן זכויות, אותן הטבות, אותם דברים בהסכמים הקיבוציים שמקדמים את האוכלוסייה שהיא ברובה נשית.

אני אגיד שגם להסתדרות יש תפקיד כזה. כלומר בכל מקרה אותם ועדי עובדים שנמצאים במשאים ומתנים הם מלווים על ידינו, הם מלווים על ידי ההסתדרות וגם להסתדרות יש את המשקפיים שמוודאים שאף אוכלוסיה לא מופקרת באותו מקום עבודה, שההסכם הקיבוצי מייצג נאמנה את כלל העובדים את או מרבית העובדים, שההסכם הקיבוצי מקדם משמעותית גם את העובדים שאינם בהכרח מיוצגים באופן ישיר על ידי ועד העובדים.

גם בהסתדרות יש תפקיד כזה. אבל אני חושבת שככל שנטפח ונשים דגש וזה לא, יכול להיות שזה דרך דברים תקנונים אבל לא רק, לסוגיה הזאת של

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

נשים מנהיגות, ונעזור להן, נעזור להן לפרוץ את הקשיים שמניתי, אז ככה זה יקדם בעיניי את השוויון בין נשים לגברים במקום העבודה בכלל. והקושי הראשי זה הילודה, לא? הילדים בעצם, המשפחה.

יהונתן דקל:

אני חושבת שיש מראה, לצערי, את נשואה?

מיכל סרברניק:

יהונתן דקל:

לצערי יש מראה בין איך נראה שוק העבודה, כלומר יחסי הכוחות בין נשים וגברים בשוק העבודה לאיך זה נראה הייצוג של אותם אנשים בועדי העובדים. הנתונים שנתתי אולי מראים על מגמת שינוי, כי אנחנו שמים על זה דגש. אנחנו שמים דגש על לדחוף קדימה נשים.

מיכל סרברניק:

האם זה שאנחנו נשים על זה דגש, ההסתדרות תשים על זה דגש על לקדם יותר ויותר נשים בתפקידים האלה של ועדים בכלל ושל ראשי ועדים בפרט, האם זה יעשה פעולה הפוכה שזה יעזור לנו לקדם גם נשים במקום העבודה בכלל? מה שאתה אומר,

זה לא הפוך אבל זה יוביל.

יהונתן דקל:

בסדר. לי ברור שיש קשר בין האישה בבית נקרא לזה, או תפקידה המסורתי של האישה בבית ליכולת השתתפות בועדי עובדים.

מיכל סרברניק:

האם זה שיותר נשים ירצו להשתתף בועדי עובדים ייצור את זה שיותר ויותר גברים יגבו את הנשים שלהן? יכול להיות. אני במקרים שאני מכירה, אני

22.5.2016

אספר סיפור אישי וספציפי וקרן תספר את הסיפור שלה.

אנחנו ארגנו, וזה כדי להוכיח לכם שבכל אוכלוסיה זה אפשרי. אנחנו ארגנו לפני כחצי שנה עובדות חרדיות בבית שמש, חברת נט סורס, חברה שעושה את השירותים, החברה שגולן טלקום לקחה כחברת קבלן, out sourcing לעשות לה את השירות לקוחות. מקום עבודה על טהרת הנשים, על טהרת הנשים החרדיות. והן פנו להתארגן, נשים צעירות שאגב בגלל ההתפתחות של זה שהן בכלל יוצאות לשוק העבודה, נשים חרדיות, ובגלל שהן מכירות עוד ועוד נשים בתחום הזה של התקשורת בכלל ובגלל שהן שומעות שחברה שלהן שהיא עובדת נגיד אצל קרן בפרטנר עושה בדיוק את אותה עבודה ומקבלת כפול שכר הן פתאום זה התחיל לדגדג להן על חוש הצדק משהו פה לא בסדר והן פנו להסתדרות להתאגד.

למה אני מספרת את הסיפור הזה? ואני לא אספר לכם את כל הסיפור על נט סורס, הוא מעניין וארוך ורק על זה אני יכולה לעשות הרצאה. אני הייתי כמה פעמים בבית של אדל, שהיא הובילה את ההתארגנות, בחורה בת 23 עם ילדה בת שנה, שהיא לקחה על עצמה להוביל את ההתארגנות והיא היתה החזית, והיא ספגה על זה ביקורת מכל מי שיכל בחברה, גם מההנהלה בחברה, גם

22.5.2016

פסקוילים שפרסמו עליה, ממש היתה בחורה מאוד מאוד אמיצה שהובילה את זה. למה אני מספרת? בשביל שהיא תוביל מהלך של התארגנות, שזה דרש ממנה ימים כלילות וזה דרש ממנה להיות זמינה לכל אותן מאות עובדות שהתקשרו להגיד לה- בעלי אמר לי ככה וזה אמר לי ככה, והמקום עבודה אמר לי ככה, ותחזירי לי את הטופס של ההסתדרות ומה יהיה מחר וכולי, אני הייתי אצלה בבית, בעלה שהוא היה גם, אגב שינויים בחברה החרדית, הוא היה תלמיד, הוא היה אברך והוא יצא לעבוד וכולי, אפילו שהוא לומד תורה ואפילו שהוא גבר בחברה החרדית ואפילו שהוא עובד בעצמו, הוא גיבה אותה במאות האחוזים. הוא היה עם הילדה, הוא לקח, הוא החזיר, הוא עודד אותה. כל פעם שהיא נשברה הוא החזיר אותה ואמר לה את ממשיכה להוביל את זה, אדל, כי את עושה שינוי לכל הנשים בחברה החרדית.

אז אני אומרת גם בחברות מסורתיות שהמקום של האישה בבית הוא מאוד מוגדר גם שם אפשר לפרוץ את זה וגם שם גברים אם הם נדרשים לגבות את אותן ראשות ועדים הם עושים את זה. הם עושים את זה ובעיניי זה יכול לחולל שינוי בכלל. כי ככל שעוד נשים שומעות על החברות שלהן שהם הובילו מקום עבודה גם הן רוצות את זה לעצמן. ובעיניי זה מקור השראה לזה ש-

כמה נשים יש במנגנון? את ומי עוד?

יהונתן דקל:

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

מיכל סרברניק: רכזות התאגדות? אנחנו שתיים.
 יהונתן דקל: מתוך 9.
 מיכל סרברניק: מתוך 7, יש עוד שתי, רונית ועמיחי שהוא מנהל, ישראלה בן אשר, יו"ר: עוד שאלות למיכל או שאנחנו עוברים רגע לקרן, לשמוע את המעשה?
 שלמה קלדרון: לא סתם שאלתי למה זה חשוב נשים. אני בעד זה שנשים תהיינה, אני אגיד למה. אבל אגב זה לא בכל מקום, אם נלך לפועלי בניין אז לא, מוסכים אז לא. אבל כשיש גוף מעורב, נשים-גברים, לפי דעתי אישה יכולה להוביל בצורה המצוינת ביותר, ובתנאי שיהיו לה את התכונות המולדות של מנהיגות. ללא תכונות מולדות של מנהיגות אף אחד, לא גבר ולא אישה יכול להוביל התארגנות כלשהי, לא רק ועד עובדים.
 אבל למה הנקודה העיקרית שאני חושב שאישה אם היא יש לה את התכונות האלה יכולה להביא לי יותר טוב מגבר זה זה שלא יעזור כלום, כל גבר ולא חשוב באיזה גיל, מחפש את האמא, מחפש את האמא. ואמא זה אם כל חי, רואה את טובת הכלל, מתייחסת לאנשים בצורה של אמא והיא יכולה להוביל מהלכים כל כך טובים ועל גברים אפילו. אני הייתי מעדיף שיהיה לי בוס אישה, אין לי כזה לצערי, הבוס שלי לא רע.
 זו לדעתי אם נשים כאלה תיכנסנה לתפקידי הובלה בוועדי עובדים וכל השאר ואת זה אתם צריכים להדגיש, שהאישה יש לה, אני לא רוצה לפרט, את המתונות, את הגישה, את האהבה

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

לזולת וכל הדברים, לא שאין לגבר, הוא יותר, פחות נקמנית, נקמנית כלפי גברים שזה- כן, אבל בסך הכל של עבודה והתארגנות היא יותר טובה מאשר גבר, וזה כי הגברים מחפשים את האמא אצל זה שמוביל.

מיכל סרברניק: לסיכום, אני רק אראה לכם תמונות מייצגות בעיניי, פה יש את מאיה, השותפה פה של קרן בהובלה של איגוד הסלולר, שהיא יו"ר ועד עובדי סלקום, עם הבן שלה בזמן הפגנות. גם הבן שלה היה צעיר מאוד מאוד כשיצאנו לדרך בסלקום. זו תמונה ישנה.

פה יש תמונה יותר חדשה עם ליזה, כשהיא מובילה את ההתארגנות שסיפרתי לכם במפעלי בית עמנואל. אני והיא ממש זה לפני כמה ימים, היו חסרות עוד חתימות, אז בערב בעלה לא הגיע, לקחנו את הילד, הנה הוא במושב האחורי, את הבן שלה, והסתובבנו, עשינו ביקורי בתים, אז הנה, אם צריך לקחת את הילד הן גם מביאות אותו.

פה יש כתבה שנקראה "אחריהן" שיצאה במדור מיוחד של ידיעות לרגל שבוע העובדים שהיה עכשיו ה- 1 במאי, חג הפועלים. אז יש פה כל מיני דוגמאות. גם אגב, אמרת לא בבניין, אז דווקא הפלא ופלא מי שמובילה את המאבק של המנופאים זה מנופאית, למרות שהן מיעוט במקום העבודה. יש באותו מוסף גם על נערות שמובילות התארגנויות של צעירים במקום העבודה.

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

זאת שלה, שזה גם דוגמה קצת יותר ישנה, היא כבר נהייתה יו"ר ועד ותיקה, היא הקימה את הועד עובדים בקופת חולים מאוחדת. שמתו את התמונה הזאת כי גם יש הבדל בין נשים מבוגרות וצעירות יותר ביכולת שלהן גם מבחינת הגיל של הילדים. זהו.

מבחינת יושבות הראש שהגיעו בשאלה של ... יהונתן דקל:
שעשית, אני רוצה לדעת אם ההסכמים הם הגיעו ליותר או לפחות? זו השאלה שלי.

אני לא יודעת להגיד יותר או פחות באופן מיכל סרברניק:
אבסולוטי להגיד איזה הסכם הוא יותר או פחות מהסכם אחר, כי כל הסכם הוא ייחודי. ויש הסכם שבנושא מסוים הם הציגו יותר תוספות שכר אבל הם השיגו יותר הפרשות סוציאליות. אז זה משתנה.

אני אגיד שבכלליות כן יש לנו איזשהם בסיסים וקווים אדומים ודברים שאנחנו שומרים עליהם בכל ההסכמים החדשים שאנחנו חותמים עליהם. וזה בגדול גם מטיב עם נשים בכלל במקום העבודה.

צא מנקודת הנחה שכל הסכם שהסתדרות חתמה נחום אסד:
עליו הוא מצב טוב יותר מהמצב שהיה לפני. אבך יש עוד משהו אחד שחייבים להתייחס אליו, זה שמה לעשות, לא כל העובדים והעובדות מאוגדים. ואלה שמאוגדים נמצאים במצב הרבה הרבה יותר טוב מאלה שלא. ואלה מקרינים על אלה ביחס שאתה עושה חשבון,

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

(מדברים ביחד)

יש הבדלים אבל לא בגללי או בגלל ... בגלל השוק. דובר:
 אני אומר יש להתייחס גם לאלה שהם לא נחום אסד:
 מאוגדים. והם נוגעים בנו. מה זה הם נוגעים בנו?
 הם מקרינים.

כשמדבר על נשים אז אתה מדבר על כולם, לא רק
 אלה שמאוגדים. וכשאתה מדבר על התאגדויות,
 לא כולם מתאגדים. וזה משפיע אחד על השני.
 אבל תראה, תתייחס לאלה שמאוגדים ואלה שלא
 מאוגדים. בכל מובן שאתה רוצה, גם בהסכמים,
 גם בשכר, גם בייצוג, גם במקומות הנבחרים,
 ואתה תראה שמצבם הרבה יותר טוב. מזל שיש
 הסכמים שההסכמים האלה נחתמים גם עם צווי
 הרחבה. בסדר? אם לא אז היינו רואים פה עולמות
 שונים ומשונים ופערי חברה אדירים.

ישראלה בן אשר, יו"ר: אז קודם כל תודה, זה היה מעניין. ואני
 חושבת שתמיד יעלו עוד שאלות כל הזמן. אבל
 בואו נשמע גם את קרן שהיא בעצם הצד השני של
 התהליך והיא כאן,

רק תדעו שרק במרחבים עוד איזה 300 מקומות נחום אסד:
 נוספים הצטרפו שלא במסגרת האגף להתאגדות
 אלא פעילות נקודתית של המרחב. זאת אומרת
 שאם רואים נקודת אור אחת זה שוואלה, אנשים
 מתחככים ומבינים, מי שלא מאוגד יש לו בעיה. זה
 לא חשוב גודל מקום העבודה ומספר האנשים,
 אתה יכול להיות במגדל השן וב- 16:00 ישלחו

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

אותך הביתה ויגידו לך לך, וכשאתה מאוגד הכללים הם אחרים.

ישראלה בן אשר, יו"ר: שניה, יש לי שאלה. ההתאגדויות הן אך ורק ביוזמה שמגיעה מהשטח? או שיש גם reaching out שכאילו יש איזושהי פנייה או של המרחב או של נציגים?

מיכל סרברניק: יש לפעמים שהולכים לגשש או לנסות להביא, אם אני נגיד יש לי איזושהו תחום שהוא ברובו מאוגד וחסר לי איזושהי חברה, יכול להיות שאני אנסה ליצור פניות בעצמי אבל אני לא אארגן מקום עבודה אם אין לי הובלה של עובדים. אז יכול להיות שההובלה של העובדים או הפניות שיש לי מאותו מקום עבודה הן לא מספיק מחזיקים מים נקרא לזה בשביל ללכת למבצע התאגדות ואז אני אשבור את הראש ביחד עם אותם אנשים שכן יש לי במטרה לעשות את ה-reaching out.

נחום אסד: שתדעי רק שהמרחבים עושים את זה פעמיים. הם עושים עבודה יפה מאוד מאוד. אבל המרחבים עושים את זה פעמיים- פעם אחת כשמגיע בן אדם לקבל טיפול ברמה פרטנית ואז נשאלות שאלות, ומשם זה הנר הראשון שדולק לקראת איזושהו מהלך גדול. ופעם שניה הם פשוט מסתכלים על מקומות העבודה שהם לא מאורגנים והם בעצמם יוזמים את זה, כי זה תכנית עבודה,

מרים פרקש: אני אוסיף עוד משהו, שמתחילה יוזמה של המרחב שלנו, יו"ר ההסתדרות אוסף את כל האיגוד המקצועי ואת כל ראשי האגפים, אומר אנחנו נגיד

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

ביום רביעי הקרוב יוצאים לשטח עם טפסים ומתחילים לעזור לגוף שהתחיל. בחיפה.

שלמה קלדרון: אני במזכירות המצומצמת של מרחב חולון בת ים, בימים אלה מעלים את הנושא, אנחנו מאמצים אותו, מאמצים אותו, מלווים אותו, מריצים אותו. אני לא יודע אם זה קשור לעבודה שלהם.

נחום אסד: הכל בסוף מגיע למקום אחד- הסתדרות.

שלמה קלדרון: כן, ברור.

ועוד הערה אחת אני רוצה להגיד לנשים, ישראלה בן אשר, יו"ר: בואו כי אנחנו רוצים לשמוע את קרן.

שלמה קלדרון: יש כאלה שאני מכיר והן לא מעטות, שמנסות לחקות את יו"ר הועד הגבר, מקללות, מתבטאות בצורה לא יפה,

נחום אסד: זה חריג.

שלמה קלדרון: אפילו פיזית הן הולכות ככה וזה. כמו גבר. לא, לא להיות גבר, להיות אישה עם כל התכונות של אישה.

ישראלה בן אשר, יו"ר: שלמה, תודה. אנחנו רוצים לשמוע את קרן.

נחום אסד: בבקשה חברים.

קרן אופק: אני אתחיל מלהציג את עצמי. אז אני קרן אופק, אני בת 38, אני נשואה כבר 16 שנה, יש לי שתי ילדות וזהו. ואני לפני שלוש שנים פניתי לאגף להתאגדות, ליקי וירום, בזמנו, במטרה לסגור את ההתאגדות בפרטנר.

פרטנר היתה התאגדות שהתחילה בלאומית. הדבר הכי טוב שעשינו זה שלקחנו אותה לכללית. זהו, אני לא, אני חוויתי הכל, כל מה ש-, אני חושבת

22.5.2016

שכל מה שמיכל, כל הצ'ק ליסט עשיתי ככה וי על כל דבר, עברתי הכל- הכפשות, גם מההנהלה, גם מהעובדים. הכל היה לי. היה לי גם, כאילו הבן זוג שלי לא תמך ברעיון. אני גם כזאת שלא, גם כשאני שואלת אני בסוף עושה מה שאני חושבת ורוצה. לא היתה לו ברירה אלא לקבל את זה. הבן זוג שלי הוא איש צבא.

וזהו, ופשוט כאילו התחלנו בתוך התהליך הזה שבאמת מי שבא איתי, החברים שבאו איתי הם חברים גברים, לא נשים. לגייס נשים אצלנו בפרטנר היה נורא נורא קשה. יש לנו שתי חברות ועד מתוך 10 חברי ועד. היינו יותר, הצטמצמו לאט לאט, אנשים עוזבים ומחפשים אפיקים חדשים. ואני לא, אני לא מתייחסת אל עצמי כאישה בתור, אני פשוט מתייחסת לעצמי כבן אדם שעושה, שלקח על עצמו איזשהו תפקיד שהוא הרבה יותר גדול, משהו שהוא, שלי היה חשוב, לי היה חשוב. אני חושבת שתמיד היה לי חשוב, שאלו אותי, היתה לי, עשיתי איזה הרצאה בבית ברל ואז שאלו אותי כאילו אוקי, אבל איך הגעת לזה? אז כנראה שזה אי שם ככה מהבית.

גדלתי בתוך בית עם המון אידאולוגיה והיה חשוב לי לשנות. והצדק החברתי של שנת 2011 גם קצת עשה כזה, דגדג איפשהו. וכשראיתי את ברק בחתימת הסכם של ברק ואחר כך גם מאיה היתה בשלבים האחרונים של ההתאגדות אז הבנו שאין לנו ברירה, אנחנו אחרונים שלא התאגדנו וזה היה

22.5.2016

נורא נורא חשוב להתאגד ולשמור על המקום עבודה.

כי אני חושבת שלפני שאנחנו שומרים על הזכויות שלנו זה שיש ועד בתוך ארגון כל כך גדול ועוד ארגון כל כך בעייתי כמו אצלנו, כמו בחברות הסלולר, זה סופר חשוב. אני תמיד אומרת להנהלה שהם העוברי אורח ואנחנו העובדים הקבועים, זה ממש ככה. הם עושים את הקופה והולכים הביתה ואנחנו אם נשארנו אז אנחנו אומרים תודה, ואם לא אז אנחנו בדרך כלל בבית מובטלים.

ולנו היה מאוד מאוד חשוב להגן על פרטנר כפרטנר, לשמור עליה, כדי שתמשיך לקיים אותנו, כי זה הבית, זה הפרנסה, זה המשכנתא שלנו, משם אנחנו מביאים אוכל לילדים. וזה היה מאוד מאוד חשוב. והתחלנו בתהליך התאגדות שלקח, חתמנו אגב הסכם קיבוצי לפני חודשיים, חודשיים ושבוע, ואנחנו היה לנו הכל מכל. כמובן שעלינו כבר עשו סטאז' אמדוקס ומנורה. ההנהלות התעלו מעל שלנו.

עברנו הכל מכל, ספגנו כל דבר אפשרי. אני לא יודעת אם זה שאני אישה תרם לזה שעשיתי משא ומתן בצורה כזו או אחרת. אני חושבת שהזמן תרם לזה שעשיתי משא ומתן טוב.

גם זה שאת אישה.

שלמה קלדרון:

יכול להיות. יותר הזמן, כי כל הדינמיקה הזאת שקורית, החוסר אמון שקיים בין,

קרן אופק:

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- מרינט וקנין: מישהו הוביל אותך במשא ומתן מטעם ההסתדרות? היה לך מישהו ש-,
- קרן אופק: תמיד. יו"ר האיגוד תמיד היה אתנו. וגם ליווה אותנו עו"ד פרטי. היה לנו צוות מובחר.
- מרינט וקנין: אני חושבת שהגענו בסוף למה שהגענו כי גם ההנהלה הבינה באיזשהו שלב שאי אפשר כבר למרוח את זה וכאילו צריך כבר לסגור את הדברים.
- מרינט וקנין: כמה עובדים יש?
- קרן אופק: 3,200 עובדים יש בחברת פרטנר.
- שלמה קלדרון: שאפו לאישה הזו.
- מרינט וקנין: הרבה.
- קרן אופק: הרבה עובדים.
- נחום אסד: וכולם כבר חברי הסתדרות?
- קרן אופק: לא, עוד לא. זה החלק הקשה.
- מרינט וקנין: לא כולם,
- קרן אופק: אם כבר אנחנו נוגעים בזה, אז בפרטנר צריך להבין שהיה לנו מנכ"ל שהיה מאוד מאוד אהוד על ידי העובדים והוא יצר מין תחושה שאם אתם חותמים להסתדרות אתם ממש פוגעים בי ואני נפגע ואתם פוגעים במנהלים שלכם. היה מאוד קשה לפרוץ את הדבר הזה. הגענו לשליש ביוני 2014 ולמרות שהגענו לשליש הוא גם לא הכיר בנו. זה בהמשך למה שמיכל אמרה.
- מרינט וקנין: אז המשכנו להחתים ואנחנו הפגנו לו מתחת לבית. היו כל מיני פעולות. אנחנו לא הגענו לבית הדין, אנחנו עשינו את זה בדרך אחרת קצת יותר

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

תקשורתית ומציקה. כאילו ידענו שהעקב אכילס שלו זה השם הטוב שלו, שלא ייפגע לו השם בתקשורת, אז לשם הלכנו. בזה זה גם, כאילו ההסתדרות אני חושבת שיודעים הכל, בודקים הכל, יש שמועות, כולם מכירים את כולם, אז היה נורא קל לדעת. וזהו, הכירו בנו בספטמבר.

אז לעובדים היה נורא נורא קשה וגם היום כשאני רואה שהיה לנו, עכשיו היינו צריכים להחתיים כמה שיותר עובדים לקראת הבחירות, אז קשה, קשה לעובדים. הם לא מבינים את המקום של ההסתדרות בתוך הדבר הזה וגם התפיסה של ההסתדרות. כי גם שהתאגדנו אז אני קיבלתי כזה, יום אחד באתי לי למקום עבודה, לשולחן שלי והיה לי כזה מין פלייר צ'ק גדול כזה, היה כתוב לפקודת קרן אופק/שלום חסן והיה שם איזשהו סכום. אז כאילו באינטרפרטציה של העובדים זה, הם לא מצליחים להתנתק מזה.

שלמה קלדרון: זה ייקח זמן.

קרן אופק: גם לי זה היה קשה. גם שאמרו לי ועד אז גם אני ישר לי נמל אשדוד וכל זה.

שלמה קלדרון: ... את חברות הבת?

קרן אופק: יש לנו רק חברה אחת, רק את smile, 012. זה כמו סלקום נטוויז'ן, אותו דבר.

זהבה תנא: מי אלה שחתמו ומי אלה שלא?

מרינט וקנין: רק שלישי מאוגדים.

נחום אסד: מה זה חשוב מי חתמו ולא חתמו?

זהבה תנא: מעניין אותי.

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- קרן אופק: אין לי חתך.
- נחום אסד: תעצרי רגע. הנתונים האלה נתונים שאפשר לבדוק. אבל זה פחות חשוב. כי ברגע שיש שיש יש 0.8, בסדר?
- זהבה תנא: ברור. אבל זה מעניין אותי אם יש איזשהו קו, יש.
- נחום אסד: אם אני אתחבר למה ש-,
- קרן אופק: תפקידים בכירים לא חתמו. חתמו החלשים.
- קרן אופק: לא, דווקא לא. יש,
- נחום אסד: תעזבי הנהלה, אנחנו מדברים על עובדים. הנהלה לא יכולה להיות בתוך ועד עובדים.
- קרן אופק: אנחנו מאוגדים בהסכם שלנו מכסה את מנהלי מחלקות. אם אני מתחברת למה שמיכל הסבירה, איפה שיש לי פחות ייצוג, זאת אומרת החברה מחולקת לחטיבות, לא בכל חטיבה, במטה.
- שלמה קלדרון: לא, דווקא במטה אנחנו יחסית חזקים.
- קרן אופק: לא בכל חטיבה יש לי איש ועד. איפה שאין לי אנשי ועד אז יש שם פחות חתימות. זה כאילו אפשר לראות את זה הכי, כי הדמות חיקוי, הדמות שהם מסתכלים עליה היא לא קיימת, אז זה קצת יותר בעייתי. להגיע אליהם זה קצת יותר קשה.
- מרינט וקנין: יפה, יישר כוח.
- קרן אופק: אני לא יותר מדי הסתכלתי על עצמי בתוך הדבר הזה כמו אישה, כאישה.
- שלמה קלדרון: זה בסדר.

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- קרן אופק: הדבר שהכי הרגשתי בו ששופטים אותי כמו אישה זה היה האמירה העלובה של מנכ"ל החברה, שהוא שאל למה אני מובילה את הועד ולמה אני לא נכנסת להריון. זה הדבר היחידי ש-,
- נחום אסד: היית שואלת אותו אם הוא היה אומר כזה דבר לבת שלו או לאשתו. באותו רגע היית צריכה להגיד לו את זה.
- (מדברים ביחד)
- נחום אסד: חיים רומנו עשה אצלי קורס של 100 שעות במנהל ציבורי, אלוף משנה בצבא, והוא טיפל באזרחים בתפקיד האחרון שלו בצה"ל והיה מנכ"ל אל על. כנראה שהוא לא הפנים כלום, למרות שהוא קיבל עובר, ועוד 4,000 שקל לפנסיה.
- מרים פרקש: לא, אבל ברגע שאתה מחזיק את הכסף והכל אתה, נחום אסד: אני הייתי עושה לו השוואה באותו מעמד ושואל אם זו אשתך או הבת שלך איך היה מגיב באותו רגע.
- מרים פרקש: קרן, בכל מקרה יישר כוח.
- זהבה תנא: הוא לא יכול להתמודד איתה בנושא הזה אז הוא מתמודד עם משהו אחר.
- מרים פרקש: בכל מקרה, אני חושב שמגיע לך תשואות ומחמאות על המאבק שניהלת ועל קור הרוח וההתמדה והחריצות. כמובן שאם זה היה גבר היינו שמחים, מכיוון שזו אישה אנחנו שמחים כפליים. ואני לאור היכרותי איתך האישית גם אז אני שמחה כפול ארבע שעשית זאת. ובאמת אני בטוחה שתעשי חיל.

22.5.2016

כי אם כבר חתמתם הסכם קיבוצי זה כבר סגירת המעגל עם פלומבה.

קרן אופק: אנחנו הולכים עוד פעם למשא ומתן, עוד חודשיים.

שלמה קלדרון: אני מצטרף אלייך.

קרן אופק: הוקם איגוד חדש, לפני שנתיים, משהו כזה, איגוד הסלולר, ההיי טק והאינטרנט. אצלנו באיגוד אגב יש 4 ראשות ועדים, יש את דומיניק, יש את לימור, יש את מאיה ויש אותי. כן רציתי לבוא ול-, אם כבר אז בחוויה האישית שלי כאישה אז אני כן חושבת שחשוב לדבר דווקא על הילדים במקום הזה. הילדות שלי למדו עצמאות מהי ואני, בנות כמה הן?

יהונתן דקל:

קרן אופק: הקטנה בת 7 והגדולה בת 12. אנחנו כבר 3 שנים בתוך הדבר הזה. אני מאוד מקווה, אם יש משהו שאני הכי מקווה, שזה משהו שלא מלמדים בבי"ס ולא מלמדים בשום מסגרת, זה שהם למדו שצריך לקחת אחריות כלפי חברה ולשנות.

יהונתן דקל: דבקות במטרה.

קרן אופק: ודבקות במטרה זה בטוח הן למדו. אני באה ממקום של, אמרתי כבר קודם, עם המון אידאולוגיה, אז אני מקווה שאת זה הצלחתי להעביר הלאה לילדות, כי זה סופר חשוב. לפחות על הקטנה אני רואה את זה. זהו. זה כאילו בחוויה של האישה.

יש לי עוד סיפורים מכאן עד להודעה חדשה, אבל לא קשור לנשים, זה נראה לי חווים גם גברים וגם

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

נשים. אצלי קראו לי בכל שם אפשרי אבל אולי בגלל שאני אישה אז אני חזקה יותר אז זה פחות פגע בי. למדתי,

שלמה קלדרון: נכון, אל תתייחסי, לא להתייחס. לא, לא מתייחסת.

התחשלת. לפני שלוש שנים הייתי יותר רגישה, יותר עדינה, מתחסנים. אני שהכירו בנו יסבתי עם מנהלת משאבי אנוש של החטיבה שלי ואני יודעת שהיא הלכה וחילקה פליירים כנגדי, אז אמרתי לה תודה רבה, בזכותה אני חזקה יותר, בזכותה אני גם מבינה יותר דברים שקודם לא הבנתי. אז התהליך הזה רק עשה לי טוב.

שלמה קלדרון: את עשית את העבודה שלך.

תתכונני לשלב הבא. השלב הבא מאוד פשוט, החברה רואה אישה כזאת חזקה, דומיננטית, בסוף היא תציע לה תפקיד בהנהלה והיא עוברת לצד השני.

נחום אסד:

ישראלה בן אשר, יו"ר: אז בואי, תספרי לנו על שלב הבחירות, זה מעניין.

נחום אסד: לא, למה? לא מדברים בחירות פה.

שלמה קלדרון: כל הכבוד לנחום.

לא מדברים בחירות פה עכשיו. אבל לשאלה, היא אמרה 3,000, 3,000 עובדים, ועובדים אפשר לחלק את זה לשניים, על פי ההסתדרות, -0.8 ו-0.95.

נחום אסד:

שלמה קלדרון: הו, תגייסי אותם להסתדרות.

- 22.5.2016 ישיבת הועדה למעמד האישה
- נחום אסד: רגע, שלמה. ברגע שיש הסכם 0.8 כולם בפנים. אבל לגבי ה- 0.95 אז יש להם 1,638, שזה הישג מדהים.
- זהבה תנא: כן, זה יפה מאוד.
- קרן אופק: הוא בדק תוך כדי.
- שלמה קלדרון: הוא הכל בודק. נחום הכל בודק.
- נחום אסד: אני מנכ"ל ועדת בחירות מרכזית, בין היתר. זה ילך ויגדל.
- זהבה תנא: זה כבר לא יכול לגדול, כי יש יום קובע והיום נחום אסד: הקובע זה מחר.
- מיכל סרברניק: זה יכול לגדול בכלליות, לא לבחירות.
- מרים פרקש: אבל לא אמרו עד סוף החודש?
- נחום אסד: לא יודע מה אמרו לך? אני יודע מה אני אומר. 23.5 אין יותר מעבר מ-,
- קרן אופק: מיום רביעי אנחנו באטרף על זה.
- נחום אסד: טוב, בכל מקרה,
- זהבה תנא: רגע, למה לא יהיה מעבר?
- נחום אסד: כי נגמר. יש כללים. חצי שנה לפני פרסם ספר הבוחרים מסתיים ההליך של העברה או צירוף חדשים. הם יכולים להצטרף להסתדרות אבל לא יהיו בספר.
- מיכל סרברניק: לא יוכלו להצביע. תמשיכי להעביר להסתדרות.
- קרן אופק: אני אגיד לכם למה אני ממשיכה, כי אני חושבת, וזה מה שאני מסבירה לעובדים, זה כבר לא קשור להסתדרות, זה קשור לזה שאני קרעתי את התחת, אני שכבתי על הגדר, בכל התקופה הזאת כולם היו

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

על הגב שלי ואני חושבת שהם חייבים לי, הם צריכים להיות מאחוריי אז הם צריכים לחתום. אני אגיד לך יותר מזה, את יודעת מה? זה לא עניין של חייבים או לא חייבים, במקרה הזה זה את מרגישה את זה באופן אישי, אז קודם כל יש לך תוצאה, אבל הם מפסידים יום יום. כי אם הם לא 0.95 אז הם לא במועדון חברים שכל יום יכול לתת להם קפה ועוגה ב- 10 שקלים וסרט ב- 10 שקלים וללכת ל-, אני לא צוחק וכל ההנחות, והקאנטרי ב- 15%. אז זה לא נגמר בזה. יש הרבה הטבות.

נחום אסד:

זהבה תנא: יש חברים במועדונים שנותרים כאלה.

מיכל סרברניק: יש עוד שאלות?

ישראלה בן אשר, יו"ר: אתם רוצים עוד לשאול משהו? הן רוצות ללכת לאגד עובדים נוספים.

יהונתן דקל: הסתכלתי סטטיסטית על כמות הנשים שעובדות, שאמרת ש- 2 מתוך 7, וכמות הגיוס של יושבות ראש ועדים, שזה אותו יחס של השליש הזה, כמעט שלישי. אולי צריך להוסיף עוד אישה אחת למגייסות, נראה לי שזה יגדיל את אותו יחס של היושבות ראש.

מרים פרקש: מיכל, אמרת שתגידי רק בקצרה מה קורה באמדוקס.

מרינט וקנין: אני חושבת שהיתה הרצאה מאוד מעניינת.

מיכל סרברניק: תודה רבה.

אמדוקס אנחנו נמצאים שנה במאבק. באמדוקס הגענו לשליש כבר די מזמן וההנהלה לא מכירה

22.5.2016

בהתאגדות. היה לנו שם פרשה שדי סגרנו אותה, אבל היא מציצה את ראשה לפעמים, של ועד פנימי, די סמוך לזה שהקמנו את הועד עובדים, זו החברת היי טק הכי גדולה שהבאנו, אז כמה שם חבורה של עובדים וטענה שהיא רוצה לעשות ועד עובדים בלי ארגון עובדים. אין לזה, כלומר מבחינת החוק בישראל בשביל לחתום על הסכם קיבוצי אתה צריך להיות מוגדר כארגון עובדים. אז מהר מאוד באו ואמרו טוב, אז אנחנו רוצים להיות גם ארגון עובדים.

ואנחנו נלחמנו איתם משפטית וניצחנו ב- 3 ערכאות שונות, שביה"ד קבע שהם לא ארגון עובדים, הם לא מוסמכים לנהל משא ומתן, הם לא יכולים לייצג את העובדים כי הם לא עומדים בכללים של ארגון עובדים. למרות שההנהלה כבר רמזה שהיא רוצה לנהל איתם משא ומתן לא הצלחנו לצערי להוכיח בביה"ד שההנהלה הקימה אותם.

במנורה זה תהליך שהוא קרה במקביל והוא היה מאוד מאוד דומה. שם היה קצת יותר בולט הקשר בין ההנהלה לועד עובדים ואמדוקס כבר למדו ממנורה. זה היה מאוד קשה להראות את הקשר, מלבד הזהות אינטרסים, שהם כולם נגד ההסתדרות ושמחתימים ביטולים וכולי.

אז הצלחנו לרסן קצת את הועד הפנימי בגלל שביה"ד קבע שאי אפשר לנהל איתו משא ומתן, אבל הנהלת אמדוקס עדיין מסרבת להכיר

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

בהתאגדות, היא טוענת שאין לנו, שלא הגענו לשליש. אנחנו טוענים שכן הגענו לשליש. אנחנו נמצאים בסכסוך עבודה, מאוד קשה גם להפעיל אותו כי זה עובדי היי טק והם לא מכירים את העניין הזה של סכסוך עבודה והם גם מאוד ביקורתיים כלפיו. אבל אנחנו מפעילים לחץ בעוד כל מיני דרכים, בהפגנות, בתקשורת. יש לנו עכשיו מאבק,

שלמה קלדרון: ניסו לפטר שם?

לא. יש לנו עכשיו מאבק עולמי שאנחנו עושים, כי אמדוקס היא בסוף חברה עולמית.

מרים פרקש: נכון, יש להם באירופה סניפים.

יש להם באירופה סניפים. ואני אגיד לצערי כל החברות היי טק שארגנו לפני אמדוקס מדובר בקומברס, ב-SAP, NCR, נס, לא יודעת אם אני שוכחת עוד מישהו, הן כולן חברות שהנהלה הבכירה ביותר שלהן לא נמצאת בארץ בכלל, או שהן חברות אמריקאיות או חברות גרמניות.

מרים פרקש: ואותם הצלחתם?

מייכל סרברניק: והם הכירו בהתאגדות ויושבים איתנו למשא ומתן, והחברה היחידה שהנהלה שלה יושבת בארץ אז היא נלחמת בנו כמו שצריך.

יהונתן דקל: כמה עובדים באמדוקס?

מרים פרקש: מעניין.

מייכל סרברניק: על זה מתווכחים, כמה עובדים יש. אנחנו טוענים ש-4,000 וקצת, הם טוענים ש-5,000.

מרים פרקש: בשביל השליש, המלחמה להגדיר שלישי.

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

- נחום אסד: הם רוצים התייחסות לגבי אותם עובדים כאילו עובדים זרים. מכיוון שההנהלה שם, אותם ישראלים, לא משנה, עם תעודות כחולות פה בארץ מבחינתם הם עובדים של המדינה ההיא, אז בוא נגדיר אותם כמו שהגדרנו בחוקה, כל עובד מהגר עבודה חוקי זכאי להיות חבר בהסתדרות. נכון, אישרנו את זה בחוקה.
- מרים פרקש: נחום אסד: אם הוא לא רוצה בדלת הזאת בוא נלך בדלת השניה.
- שלמה קלדרון: נכון.
- נחום אסד: זה כתוב בחוקה. אני לא צוחק, אנחנו תיקנו את החוקה בעניין הזה. כמו שהתאילנדי יכול להיות חבר הסתדרות והסיני יכול להיות חבר הסתדרות, רעיון גדול.
- שלמה קלדרון: נחום אסד: זה בכלל לא מעניין אותי איפה החברה יושבת. אני אתייחס אליו כאל מהגר עבודה חוקי.
- יהונתן דקל: אבל מה החוק הישראלי אומר?
- מיכל סרברניק: כן, אבל זו לא הבעיה שיש לנו באמדוקס. הבעיה שיש לנו באמדוקס זה השליש.
- נחום אסד: אבל תסתכלו על הדבר היפה, כי מי היה מאמין שאלה שישבו במגדל השן פעם ודיברו עליהם על הפוקוס ועל המשכורות ענק שמה זה הסתדרות בשבילם, תראו איפה הם נמצאים היום, הם מבינים שוב פעם, אתה לא מאוגד אתה בבעיה במדינה הזאת. לא משנה איפה אתה נמצא.
- מיכל סרברניק: אגב נשים וגברים בהיי טק הנתונים הם בין הקשים, יש 70% גברים 30% נשים. יש פערים

22.5.2016

עצומים בהיי טק בשכר בין נשים וגברים, גם בגלל שהכל נורא אישי וכל אחד חושב שהוא מיוחד, למרות שכולם נותנים להם שכר לפי טבלאות שכר עדיין כל עובד חושב שהוא יש לו רק את השכר שלו ולאף אחד אין שכר כמוהו. וזו הדרך הכי טובה, הכי יעילה לתת לאנשים פחות, ובהיי טק באמת יש הכי הרבה פערים בין נשים לגברים ורואים את זה. זה מאוד קשה.

נחום אסד: והם שלישי בערך פחות או יותר, 30%. אז אני אומר יאללה, בואו נאגד את הנשים 30% ולכפות על הגברים את ההסכם. למה להתאמץ עם הגברים האלה שיש להם משכורות בשמיים?
רעיון מצוין.

זהבה תנא: רעיון מצוין. ישראלה בן אשר, יו"ר: מצוין, אבל הנשים גם מדברות על זה שהן גם נכנסות עם גבר באותו שלב למקום הן אלה שמפסידות בגלל הלידות, אלה מתקדמים, הגברים מתקדמים,

זהבה תנא: הרעיון של נחום רעיון גאוני. ישראלה בן אשר, יו"ר: זאת אומרת גם אם יש את ה-14 שבועות כבר בשיניים הן חוזרות. זה ממש מלחמה מלחמה.

מיכל סרברניק: גם בהיי טק וספציפית באמדוקס יש עניין של כל הסיפור של החישוב שעות. הם יכולים לעבוד, אני מכירה זוג שעובד שניהם באמדוקס, גם הבעל וגם האישה והם עובדים, יוצאים נגיד ב-17:00, 18:00, מי שאוסף את הילדים, מטפלים בילדים, ארוחת ערב, הילדים הלכו לישון ואז הם יושבים שניהם פותחים את ה-laptop אחד מול השני עד שתים

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

עשרה בלילה שיחות מחו"ל. ונשים הרבה פעמים לא מוכנות לשלם את המחיר הזה של עבודה מסביב לשעון ולכן נשארים יותר גברים בהיי טק ופחות נשים.

מרים פרקש: אני אביא לתשומת לבכם עוד מידע פנימי משם, שפשוט מישהו שעובד שם הוא חבר שלנו וסיפר לי, שהם נשארים שעות נוספות בגלל שהמקום לא מאורגן, הם אומרים אוקי, אנחנו אוספים לכם, אחרי חצי שנה,

מיכל סרברניק: נכון, רק אחרי חצי שנה משלמים להם.
מרים פרקש: רק אחרי חצי שנה מחליטים לשלם להם, וגם אומרים שאם בחודש מסוים,

זהבה תנא: יש פיקוח, מה זה,
מרים פרקש: לא, אם הם לא צברו מספיק שעות אז לא משלמים להם, מקזזים בין חודש לחודש. זה מדהים.

ישראלה בן אשר, יו"ר: תגידי קרן, את רצה עכשיו לבחירות, מתמודדות כרגע נשים באופן כללי? מעניין, המודל שלך עורר אולי משהו.

(מדברים ביחד)

קרן אופק: כרגע זה לא עושה רושם שמישהו רוצה להתמודד. אבל אי אפשר לדעת.

נחום אסד: אני בטוח שהיא תגרור איתה לא מעט נשים ומכל הסקטורים.

ישראלה בן אשר, יו"ר: זאת הזדמנות עכשיו יש לך להביא נשים. יהונתן דקל: אני חושב שמיכל לתת את אותה הרצאה מול כל בינ"ה. אני חושב שכולם ישמחו לשמוע את ההרצאה הזאת. היתה הרצאה מעולה.

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

ישראלה בן אשר, יו"ר: אני רק רוצה להודות למרים על הקשר עם קרן, ככה הגעתי לקרן. מרים היתה החוליה המקשרת. תודה.

מרים פרקש: אני יצרת את הקשר, קבעתי איתה פגישה. ישראלה בן אשר, יו"ר: ככה צריך.

הישיבה נעולה

22.5.2016

ישיבת הועדה למעמד האישה

החלטות שנתקבלו בישיבת הועדה
למעמד האישה של בינ"ה
בישיבתה בתאריך 22 במאי 2016

הרצאת מרצות אורחות:

.1

קרן אופק- יו"ר ועד עובדי/ות פרטנר
מיכל סרברניק- רכזת באגף להתאגדות עובדים/ות
בהסתדרות
בנושא: המירוץ לועד – סיפור אישי ועבודה
מערכתית

(סעיף 1 בסדר היום)

מיכל סרברניק סיפרה לחברי הועדה על פעילות
האגף להתאגדות עובדים בהסתדרות, בדגש על
פעילות נשים בהקמת ועדי עובדים.
קרן אופק סיפרה לחברי הועדה על פעילותה כיו"ר
ועד עובדי פרטנר והדרך להקמת הועד.
המרצות ענו תוך כדי ההרצאה לשאלות חברי
הועדה והתקיים דיון בנושא.