הדור הבא של ההתאגדות
ההסתדרות הלאומית מובילה את מהפכת התאגדות עובדי המגזר העסקי עמ' 04



"מהפכת התאגדות עובדי המגזר העסקי בעיצומה"

הדור הבא של ההתאגדות כבר כאן: לא רק לעובדי המגזר הציבורי וה"מקושרים" - ההסתדרות הלאומית מאגדת את המגזר העסקי כולו: עובדים, פרילנסרים ועצמאים. בלאומית מאמינים ש"כשטוב לעובד טוב לעסק - כשטוב לעסק טוב לעובד" וחותרים לביטול הגרסה המיושנת שמציבה את העובדים כנגד מעסיקיהם. יואב שמחי, יו"ר ההסתדרות הלאומית, שהצמיח את הארגון מ-17 אלף חברים ל-180 אלף, מספר על הפעילות ליצירת קהילות עובדים על בסיס עולמות תוכן, יצירת גשר בין העובדים לבין המעסיקים והרחבת סל ההטבות לא רק לעובד - אלא גם למשפחתו

גלית בן חמו בשיתוף ההסתדרות הלאומית

יואב שמחי, יו"ר ההסתדרות הלאומית, סבור שסביבת המגורים שבה גדל והתחנך, ובה הוא מתגורר עד היום, מושב גבעת יערים בהרי ירושלים, השפיעה באופן ניכר על עיצובו כאדם, ועל הערכים שהוא מביא לארגון. "העבודה במושב נרדשת מגיל צעיר במסירות ובנחישות רבה, ואחרי כברת דרך משמעותית במחוז ירושלים של לאומית שירותי בריאות, שנים בהן דאגתי בהתגרבות לזכויות העובדים, ובאופן הכי טבעי התחלתי בפעילות ענפה במסגרות ועד העובדים המחוזי והארצי, וגם פרק זמן שבו התגוררתי עם אשתי בשיקגו - חיברו אצלי כל הקצוות לתובנת הדרך ולכמיהה לקדם את העובדים בישראל".

בשנת 2005 נבחר שמחי לתפקיד יו"ר ועד העובדים של לאומית שירותי בריאות, ובפברואר 2007 נבחר לכהן בתפקיד יו"ר ההסתדרות הלאומית, תפקיד זה דרש ממנו התמודדות מורכבת. "גיבשנו תוכנית הבראה מורכבת אבל האמנו בכל ליבנו לערך שמלווה אותנו עד היום: 'אני נבחרתי לשרת את החברים, ואין זה מתפקידם של החברים לשרת את הארגון.

"המונח 'הסתדרות' לצערנו מעורר לעיתים תפיסה שלילית בציבור, ולתפיסת הוועד כגוף תוקפני. אני מודע לתפיסה הזו ואנחנו פועלים יומם ולילה לשנות אותה כי אפשר וצריך אחרת. הארגון שואף להטביע מטבע לשון חדש 'נציגות עובדים' אשר משקף את המטרה העיקרית שלנו והיא לייצר מנהיגות עובדים שמורכבת מנציגות רחבה. אנחנו משקיעים משאבים רבים להסביר למעסיקים שאנחנו מדברים בשמם של העובדים וכי לא מדובר בהתנהגות לעומתית אלא ברצון של עובדים להמשיך ולעבוד במקום העבודה. עובדים שמצטרפים אלינו אלו עובדים שרוצים להמשיך לעבוד, רואים את עתידם במקום העבודה, רוצים לקדם את מקום העבודה לצד זכויותיהם, והאינטרס שלנו כנציגות עובדים היא להביא את העסק להשגת היעדים הכלכליים שלו ולצד זה להבטיח את תגמול העובדים וזכויותיהם - זו המהות, קשה לעכל שכך חושב ארגון עובדים אבל זאת החשיבה של העבודה המאורגנת בהסתדרות הלאומית".

יואב שמחי חולק זוגיות עם לוחמת צדק בתחומה, עורכת דין אשר מנהלת את תיק מזונות חו"ל במשרד המשפטים. במסגרת תפקידה היא מסייעת לאלפי נשים עגונות או נשים שאינן זוכות לתשלומי רמי המזונות. לבני הזוג ארבעה ילדים.



"אני נבחרתי לשרת את החברים, ואין זה מתפקידם לשרת את הארגון". יואב שמחי | צילום: יוסי זמיר

"לתפיסתי, עובד שאינו מצטרף לארגון מפקיר את עצמו ובני משפחתו. הארגון שלנו דוגל במדיניות שרואה את כל בני המשפחה ודואגת לכולם בכל מעגלי החיים"

המהפכה רוחשת בשירותי המגזר העסקי

הסיבה המשמעותית למהפכה נובעת, לדברי שמחי, מנסיבות התקופה ומכך שהעובדים הבינו שהם זקוקים לגוף אותנטי בעל יכולת הענקת שירותים רחבים לציבור העובדים, שיעמוד לצידם וישמור על זכויותיהם בתקופה שבה עולם העבודה התהפך. "אירוע טראומטי מתרחש בעולם התעסוקה", מדגיש שמחי "התוצר העיקרי מהקורונה הוא שעובדים הבינו שהם ניצבים מול גופי דגולציה גדולים וגם עצמאיים, בהגדרה של עסק זעיר, הבינו שהם צריכים חממה של מתאגדים חופשיים. אנחנו תומכים במתאגדים החופשיים במסגרת מתווה חדש של 'לאומית ישיר', שבו כל עצמאי רשאי להצטרף להתאגדות ולהפוך לחלק מהמשפחה. כלומר, לקבל את כל סל השירותים הטובים שלו זוכים החברים שנמצאים במסגרת הסכם קיבוצי - ליווי פיננסי בנושאים של פנסיה, קרנות השתלמות, משכנתה ועוד וליווי משפטי בתחומים של ריני משפחה. אנחנו דואגים לכאן ועכשיו, כלומר למציאות העבודה כיום, אבל לצד זה דואגים להכשרת העובדים, כדי שגם מחר תהיה להם עבודה. יש לנו ידע עצום שיכול לסייע לכל עובד ולבני משפחתו. בימים אלה אנחנו משיקים את אפליקציית הקהילות, כדי שכל עובד שכיר, פרילנסר, עצמאי, יוכל להשתייך לקהילת תוכן מעולמו המקצועי ולייצר לעצמו פלטפורמה של שייכות שתקדם אותו בעולם התעסוקה, שתשפיע על זכויותיו ותעניק לו סל הטבות משמעותי".

איך שינתה הקורונה את עולם העבודה מנקודת המבט של ארגון עובדים?

"הארגון שלנו רואה את שני צירי המטבע - העובדים והמעסיק. הקורונה חידדה את חשיבות איגור העובדים במקום העבודה, את הצורך ליצור במקום עבורה קול אחד שידאג לכלל ההשלכות ויטפל בטלטלות שמקום העבודה עובר. הוכחנו בתקופה הזו את היכולות המקצועיות שלנו להגיב במהירות תוך שמירה על פעילות רציפה במקום העבודה, ידענו לטפל במקומות עבודה אשר נסגרו או צמצמו את פעילותם, להחזיר עובדים מחל"ת והכל מבלי לעורר מהומות. העמדנו מוקד מיוחד לעובדים בחל"ת, כמענה לשאלות בנושאים שונים. כאשר החלה מגמה של חזרה למקומות עבודה, ראינו את הקושי של העובדים לעשות את המהלך ולכן יצאנו במבצע תחת הכותרת: 'לוקחים אחריות והוזרים לעבודה'. ערכנו הסכמים עם חברות כוח אדם והשמה, נעזרנו בחברת ההשמה שלנו שווה HR, וקראנו לעובדים להזור תוך הבטחה לסייע להם בקליטה המחודשת במקום העבודה ובהבטחת תנאי עבודה הוגנים ומתאימים לרוח התקופה. בנוסף, הרחבנו את השירותים שלנו גם לבני משפחת העובד בנושאי צרכנות, בריאות, ביטוחים, הטבות פנאי, זכויות מקצועיות ועוד".

ביצד משפיעה העבודה מהבית על העבודה המאורגנת?

"העבודה מהבית לעיתים יוצרת אתגר לעבודה המאורגנת ואתגר לעובדים, אשר מרגישים שהם נפרדים פיזית מהאינטרקציה החברתית. גם לזה מצאנו פתרונות: הסדרנו עבודה מהבית בהסכמים קיבוציים ובהסדרים שונים במקומות עבודה, תוך גמישות לצרכי מקום העבודה לצד צרכי קהילות העובדים. אנחנו נעזרים ביחידת המחקר שלנו, בראשה עומד פרופ' אסף מידני, כאשר דרך המחקרים למדנו על השינוי של עבודה מבית, כיצד הוא השפיע על עובדים שנאלצו להתרגל לסביבת עבודה כשבני הבית הם חלק אינטגרלי ממנה ומה הכלים הנדרשים לצורך שילוב עבודה מהבית והעמדנו עשרות יועצים שתמכו בעובדים".

התאגדות עובדים מזוהה בעיקר עם ועדי עובדים במגזר הציבורי החזק והמקושר. האם יש טעם שעובדים מהמגזר הפרטי יתאגדו?

"לתפיסתי, עובד שאינו מצטרף לארגון מפקיר את עצמו ובני משפחתו. הארגון שלנו דוגל במדיניות שרואה את כל בני המשפחה ודואגת לכולם בכל מעגלי החיים. אני משוכנע שבהצלחה רבה נצליח להוביל גם את קהילת הפרילנסרים להבנה



חתימת הסכם דלק מנטה | צילומים: דוברות ההסתדרות הלאומית



הענקת מגן העובדים - יפעת שאשא ביטון, יואב שמחי ואלי כהן | צילום: ליאור שמחי

שכוחה של הקהילה הוא עצום ומשמעותי. יש לנו יכולת לסייע לאוכלוסיות השונות בשוק העבודה להגיע לחוף מבטחים בדיוק כפי שקורה במדינות אירופה שם יש רגולציה המבטיחה את רמת ההכנסה של הפרילנסרים בשוק העבודה, קיימים כלים לשמור על מקצועיותם, זכויותיהם, ולהבטיח כי לאורך השנים יתפרנסו בכבוד גם אם בחרו להיות משתתפים חופשיים בשוק העבודה. אני קורא להם להצטרף אלינו, ולהקים קהילה מקצועית, סוציאלית חברתית בתוך ההסתדרות הלאומית".

האם "כלכלת החלטורות" שאחד מביטויה הם שליחים עצמאיים, יכולה למצוא את דרכה אל קהילת ארגון העובדים?

"חד משמעית כן. אבל אני חושב שבראש ובראשונה מדינת ישראל צריכה לחוקק חוקים שישמרו על המועסקים בכלכלת החלטורות. קיימים מרכיבי תעסוקה בסיסיים שחייבים לחול על כל מי שנמצא בשוק העבודה בצורה רוחבית, החל מרגע סיום לימודי התיכון או שחרורם מהצבא. אנחנו חייבים לשמור על העובדים שאינם מסתכלים על עתידם ולהבטיח זכויות מינימליות בשוק העבודה כגון: ביטוח חיים, פנסיוני, ביטוח קולקטיב ועוד. ביטוח לאומי אינו מספק פתרון לאלו שמועסקים בכלכלת החלטורות. יש שיח נרחב בנושא, אבל עד כה לא נעשה דבר בעניין. הרעיון הוא לעטוף אותם כקהילה ולדאוג להם ואני חושב שאנחנו בפתח של מהפכה של התאגדות ויצירת קורת גג לאוכלוסיות אלו בהסתדרות הלאומית".

האם בעקבות הקורונה עלה הביקוש להתאגדות מצד העובדים?

"בשנה האחרונה נשברו שיאים חרשים של ביקוש להתארגנויות חדשות של עובדים. תקופת הקורונה הביאה עובדים רבים לחשב מסלול מחדש, מה חשוב להם באמת, מה הם מצפים ממקום העבודה שלהם, לאיזה ביטחון תעסוקתי הם זקוקים, כיצד הם רוצים לנהל את יחסי העבודה במקום העבודה. נוצרה טולידריות במקומות עבודה רבים, אשר הביאה אותם להקמת התאגדות עובדים וגילינו מופעים רבים של מנהיגות שצמחה במקומות עבודה.

"איגדנו עשרות מקומות עבודה בתעשייה, במגזר העסקי ובמגזר הציבורי דוגמת: דור אלון, סיסטם מעברות, עמותת מטב, ישקר, מעברות רפא נתיבים ועוד. בנוסף, חתמנו רק לאחרונה על מספר הסכמים קיבוציים דוגמת שינרלד, המלט, yes, HOT, הום סנטר, מתנ"סים ברחבי הארץ, פלציב, א.ב זרעים, כתר פלסטיק ועוד.

"המשמעות של התאגדות זה לחיות במשפחה. בכלל זה, אנחנו מאמינים שגם עובדי חברות ההזנק זקוקים לחממה שתיתן להם מענה לכל מעגלי החיים. הארגון שלנו מציע הכשרות ללימודים ומלגות ובונה עבורם את העתיד על בסיס עולם התוכן שלהם".

מה יש לך להגיד למעסיקים שחוששים מהתאגדות עובדיהם?

"אני מאמין ביתרונות הרבים שאנחנו מביאים למקום העבודה, יתרונות ברווחה, בשיח אחיד, בקביעת נורמות התנהגות במקום העבודה, בייצוג העובדים בליווי מקום העבודה גם בקשיים רגולטוריים שקיימים לו. אני יודע שלמעסיק יש חשש מתמיד מפני התארגנויות, ותמיד הוא מדמיין את השביתה מול העיניים. כיו"ר הארגון אני רואה בשביתה כישלון, מכיוון שמשתמע מכך שלא הצלחנו לגשר בין העובדים לבין המעסיק ולמצוא פתרונות יצירתיים. אנחנו נלחמים למען הדברות של העובדים והמעסיקים ובקיום שיח שמביא לפתרונות יצירתיים לטובת שני הצדדים. הכי קל זה להגיע לשביתה. אנחנו לא ממהרים להגיע לשם, ולשם כך אנחנו מעמידים את מיטב המומחים בכלכלה ובפסיכולוגיה התנהגותית, כדי לעזור לנציג העובדים ולמעסיק לבנות גשר שהסיסמה שלו היא יחד מנצחים ושבאנו לעשות טוב".

מדוע בחרתם להרחיב את סל השירותים גם לקוי לקטיב שיניים לעובדים?

"אנחנו כל הזמן חוקרים מה עוד אפשר להעניק לחברים. במסגרת המחקר הוקם מועדון הצרכנות 'שווה'. המחקר הוביל אותנו גם אל רעיון הקמת קולקטיב השיניים. יצרנו פתרון שבו העובד משלם סכום זניח לטיפולים, וניתן להוסיף סכום נמוך ולבטח גם את בני משפחתו. מועדון 'שווה' בנוי בצורה בה יתרת הכסף מוחזרת ומספקות הטבות נוספות לחברים. היום אנחנו מחזירים כ-40% מההכנסות לטובת הטבות. וזה בנוסף לכרטיס אשראי נטען 'שווה Cash' שמציע 15% הנחה על כל סכום ההטענה במסגרת רכישה במועדון הלקוחות".

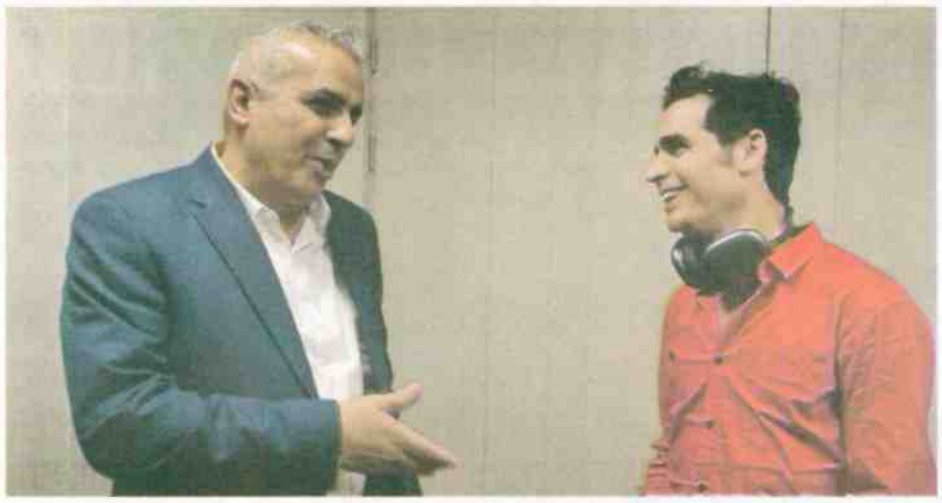
ההסכם הקיבוצי UP yes נחשב להישג תקדימי בעולם העבודה. עשיתם זאת ללא השבתה אחת ומבלי להבעיר צמיג אחד. כיצד זה קרה?

"מי שמאמין בכך ששביתה היא כישלון, פועל כדי להימנע מכך. במקרה של yes עברנו לצד ועד עובדים בראייה מתקדמת. העובדים עברו קשה והגיעו לכל היעדים שהחברה הציבה, וזאת לאור הקרקע שיצרנו איתם במסגרת שלושה הסכמים קודמים. בהסכם האחרון הצלחנו להוביל להבנה שהעובדים המקצועיים, שיודעים למכור את כל קו המוצרים של החברה, ראויים לקבל מענה לכך שתם להיות שותפים להצלחת החברה ולהיותה מותג מוביל. הצלחנו לשקף למעסיק את השקט התעשייתי שבו הוא זוכה, ושההסכם חייב להיות טוב לכל הצדדים. ישבנו במשך שבועות עד שיצא עשן לבן וההסכם נחתם. הגענו לפגישות עם קווים אדומים, ולצד זה עם נחישות לעבור בצורה משותפת ורצון להצליח יחד. זה לא היה פשוט אבל לא ויתרנו עד שהגענו להסכם פורץ דרך ששינה את זכויות עובדי החברה מקצה לקצה".

לאן צועדת ההסתדרות הלאומית, ומהו החזון שמתווה את הדרך?

"אנחנו שואפים לגעת בכלל האוכלוסיות הנמצאות בשוק העבודה בישראל ולא רק לגעת אלא לתת את כל השירותים הנדרשים בכל אחד ממעגלי החיים. השאיפה שלנו לראות קהילות עובדים וקהילות של פרינלנסרים בתחומי המשק השונים מקבלים שירות מאיתנו וזוכים לליווי מקצועי, ליווי אישי להתפתחות והעצמה אקדמית, ליווי תעסוקתי, מקצועי, משפחתי תוך קבלת הטבות צרכניות, ביטוחיות ופיננסיות פורצות דרך. החזון שמתווה לי את הדרך הוא החזון של שיח מקצועי, יחסי עבודה איכותיים במקום העבודה כאשר אנחנו כ'מבוגר האחראי' יודעים להכשיר נציגויות עובדים שינהלו שותפות של שיח, שותפות של הצלחה, שותפות של קידום במקומות העבודה ויחד יהוו כוח מנצח ומקרם מצוינות בקומות העבודה.

"החזון שלי הוא גם לראות יותר נשים מנהיגות את נציגויות העובדים. אנחנו עוסקים גם בפיתוח תחומים משמעותיים נוספים - תחום ההורות במסגרת אמילי הממה לקטנטנים - רשת מעונות היום של הלאומית בה אנו משקעים בפיתוח הרשת ומתן הטבות להורה העובד. תחום האקדמי - בשנים הקרובות אנו נהיה מכתיבי דרך בתחום ההכשרות המקצועיות בשוק העבודה בישראל - תחום ההכשרות חייב לעבור שינוי והתאמה למקצועות העתיד - בכל קהילות העובדים אנו נהיה שם ונוודא שחברי ההסתדרות הלאומית מקבלים את כל אשר דרוש להם כדי להיות רלוונטיים גם עוד שנים רבות קרימה על ידי התאמת הכשרתם למקצועות החדשים".



"נאגד פרילנסרים ואמנים". אביב גפן ויואב שמחי

ההסתדרות הלאומית

שנת הקמת הארגון: 1934.
מספר חברים: 180,000.
כדאי לדעת: כשיו"ר הארגון, יואב שמחי נכנס לתפקידו ב-2007, מנה הארגון 17,000 חברים בלבד. כיום מונה הארגון כ-180,000 חברים.

בשיתוף ההסתדרות הלאומית