

ועדים פנימיים כארגון עובדים

הקמת ועד פנימי הפכה במרוצת השנים לאמצעי השכיח ביותר שנוקטים המעסיקים לסיכול מהלך התארגנות. זהו למעשה מהלך לגיבוש קבוצת עובדים מקרב עובדי החברה הנאמנה להנהלה, שיוצאת נגד ההתארגנות, מעמידה עצמה כאלטרנטיבה ראויה לייצוג העובדים, מתריסה נגד ועד הפעולה וארגון העובדים במאבק רווי יצרים ולהט, ומבקשת את אמון העובדים בייצוגם מול הנהלת החברה בלי מעורבותו של ארגון עובדים. את הפעילות של הוועד הפנימי מובילים לרוב מנהלים מהדרג הזוטר, אך בחזית ההתנגדות יוצבו עובדים מן המניין בניסיון לטשטש ככל האפשר את מעורבותה של הנהלת החברה במהלך ולשוות לו אופי אותנטי בדומה להתארגנות עובדים. לרשותו של הוועד הפנימי מעמידה הנהלת החברה את כל המשאבים הנחוצים לסיכול ההתארגנות: תקציבים כספיים, הרשאות גישה למאגרי מידע חסויים, הרשאות הפצת מסרים לתפוצה של כלל עובדי החברה באמצעות הדואר האלקטרוני ומערכות לשליחת מסרונים, ציוד לוגיסטי, תמיכה וייעוץ של חברות חיצוניות ומרחב פעולה גמיש לעסוק בפעילות זו במסגרת שעות העבודה. מטבע הדברים, זהו ועד הכפוף להנהלה, נתון למרותה, נשלט על ידה, מייצג את האינטרסים הבלעדיים שלה, ואינו ממלא את תפקידו כוועד עובדים, אלא מציג מצג שווא של ועד עובדים אותנטי.

בן לילה הופכים עובדים זוטרים המשתייכים לוועד הפנימי ליקירי ההנהלה. בתמורה יהיה עליהם לעמוד במשימה — לסחוף את עובדי החברה אחר רעיון הוועד הפנימי, להניא את העובדים מלחצטרף להתארגנות ולעודד את החותמים לחזור בהם מהצטרפותם לארגון העובדים. הם פועלים במרץ ובבהילות, במרוץ נגד הזמן, כדי למנוע מוועד הפעולה להשיג את היעד — הצטרפות שליש מעובדי החברה להתארגנות. פעילותם מבוססת על השגת שליטה במתרחש באמצעות נקיטת "הפרד ומשול" בקרב העובדים, דהיינו, פיצול העוצמה המצויה בידיהם כקבוצה מלוכדת, יצירת מחלוקת ותסיסה בקרב עובדי החברה, זריעת בלבול ופחד והשגת שליטה על חלקים הולכים וגדלים של עובדים בכאוס שנוצר.

שורה של פסקי דין עסקו בשנים האחרונות בשאלת עצמאותו של הוועד הפנימי ובניסיון להבחין בינו ובין ועד אותנטי המסונף לארגון עובדים עצמאי כדוגמת ההסתדרות. קביעת עצמאותו של הוועד אינה יכולה להסתמך על תחושת בטן שרירותית ועל הטחת האשמות מכאן ומכאן בעיצומו של מאבק עובדים סוער, אלא רק על עובדות מוצקות המוכיחות את חוסר האותנטיות של הוועד מטעם, ומכאן הקושי הרב.

השלכותיו של מהלך לסיכול ההתארגנות, בדרך של הקמת ועד פנימי, על תפקוד החברה, ידועות היטב למעסיקים. הופעתו עלולה לסחרר את החברה, להוביל לשיתוק הפעילות השוטפת, לתפקוד לקוי בממשקי העבודה החיוניים בחברה, לחוסר אמון חריף בין שכבת הניהול ובין העובדים, לפילוג עמוק בקרב העובדים ולגרימת נזק תדמיתי רב לחברה. אף-על-פי-כן, ולמרות הפסיקה המשפטית הברורה בסוגיה זו, מעסיקים רבים לא נרתעו מלהשתמש בדרך זו לשבירת התארגנויות, אלא הקפידו לשנות את פניה ואת צורתה במסווה כזה או אחר. "מצד אחד, תופעת הוועדים הפנימיים היא לא דבר חדש", מסבירה מיכל סרברניק, רכזת התאגדויות באגף להתאגדות עובדים בהסתדרות. "זה קרה ב'חיפה כימיקליים צפון' לפני הרבה שנים, זה קרה גם בהתארגנות 'פלאפון' ובהתארגנויות נוספות במשק, וזה קורה גם בעולם. אבל מצד שני, המעסיקים כל הזמן משדרגים אותה. זה כמו חיסון נגד שפעת. כל שנה יש חיסון חדש נגד שפעת, ואז השפעת משנה את צורתה. זו עדיין אותה השפעת, אתה עדיין תצטנן ויופיעו אצלך אותם תסמינים של שפעת, אבל היא יודעת להתמודד עם החיסון החדש. זה אותו דבר, זו עדיין פגיעה בהתארגנות, זו עדיין אותה שיטה של המעסיקים לנקוט הפרד ומשול, לתקוף את ארגון העובדים, להגיד לעובדים שההסתדרות רק רוצה את הכסף שלך, שוועד עובדים מעודד בינוניות. גם בשיטה של ועדים פנימיים אפשר לראות התפתחות למוטציות. בהתחלה המעסיקים אפילו לא קראו לזה 'ועדים פנימיים' אלא 'קבוצת עובדים', שמחתימה נגד ההסתדרות. למה 'קבוצת עובדים'? כי המנהלים, על פי פסק דין 'פלאפון', לא יכולים להחתים ביטולים, אז הם התחכמו ועשו את זה עם 'קבוצת עובדים'. זו קבוצה שבאה לעובדים ואומרת להם 'אנחנו מבינים

שצריך ועד עובדים, זה טוב, זה סבבה, אבל בואו נעשה את זה לבד, בלי ארגון העובדים'. אחר כך הם שדרגו את השיטה, הם אמרו 'רגע, אנחנו לא יכולים, זה אסור, יגידו לנו שזה ועד פנימי'. אז הם לקחו ייעוץ משפטי, ואמרו להם תקראו לזה 'ארגון עובדים'. פתאום הם באים ואומרים 'אנחנו ארגון עובדים לכל דבר ועניין'. שוב עשו שינוי מוטציה לדבר הזה כדי להתגבר על החיסון, על החוק שאוסר את זה."

סוגיית הוועד הפנימי צפה ועלתה ביתר שאת בשתי התארגנויות עובדים חדשות בשנת 2014: בחברת ההיי-טק "אמדוקס" ובחברת הביטוח "מנורה". "מהיום שהתחלנו להקים את הוועד במנורה, הוציאה ההנהלה את תוכנית המגירה שלה עם הוועד הפנימי," מסביר שאול אידה, רכז התאגדויות באגף להתאגדות עובדים בהסתדרות, שליווה את ההתארגנות הסוערת בחברת "מנורה". "אין לנו ספק היום שכל מעסיק שאנחנו נכנסים אליו כבר מחזיק בתוכנית מגירה למקרה שהעובדים שלו ירצו להקים ועד עובדים. הם מתכוננים, וגם ב'מנורה' התכוננו והכינו ועד פנימי עוד לפני ההתארגנות. מי שמכיר את התחום, יודע שלארגן מקום עבודה זה תהליך שדורש המון זמן, צריך לעבור כמה שלבים שנמשכים כמה חודשים, החתמת עובדים, הגשת יציגות, קבלת הכרה ביציגות. זה תהליך ארוך, ופתאום הם באים ומצהירים שהם הקימו ועד פנימי תוך שבועיים, וההנהלה כבר מודיעה לבורסה שהם מכירים בוועד ונכנסים איתו למשא ומתן. זה הרי לא הגיוני. המטרה הראשונה של ההנהלה בהתארגנות עובדים היא לעשות הפרד ומשול. באמצעות האנשים של הוועד הפנימי הם מנסים לעשות דה לגיטימציה לחברי הוועד, להשניא את העובדים עליהם, להכפיש ולהציג אותם כאוכלי חינם, כאנשים שמחפשים את טובתם האישית, אנשים שבאים להזיק לחברה ולהעכיר את האווירה המשפחתית שהייתה נהוגה עד לפני ההתארגנות. עכשיו לך תתמודד עם מנהלים שמסיתים ככה את העובדים, עם עובדים שמאמינים לזה. הם מגייסים לוועד הפנימי את האנשים הכריזמטיים ביותר, את הטובים, את השכבה החזקה בחברה. גם אם זה כוח קטן, זה כוח איכותי."

הגדרת "ארגון עובדים" נידונה בהרחבה בפסיקה המשפטית שעסקה בהקמת ארגון העובדים "עמית" בידי קופת חולים "מכבי" ("בג"ץ

עמית"), שהציגה קריטריונים ברורים שבהם נדרש לעמוד ארגון עובדים: "סימני ההיכר העיקריים של ארגון עובדים הם אלה: זהו ארגון של קבע, שרוב חבריו עובדים שכירים, והוא פועל על פי תקנון באורח דמוקרטי ועצמאי לקדם את עניינם של הוועדים בראש ובראשונה במישור של יחסי עבודה קיבוציים." על אף המרחק הרב שניכר בין פעילותו של הוועד הפנימי ב"אמדוקס" ובין הקריטריונים שבהם הוא נדרש לעמוד כדי להתקיים כארגון עובדים עצמאי, דבקה ההנהלה בעמדתה והגדירה את הוועד הפנימי כארגון עובדים בעל שאיפות לייצוג ענף ההיי-טק כולו.

ההגדרה החדשה של הוועדים הפנימיים ב"אמדוקס" וב"מנורה", שלפיה הם פועלים כארגון עובדים, העבירה את הדיון הבווער מהשטח, שם התגוששו העובדים במאבק רווי היצרים, אל הזירה המשפטית. "היינו צריכים לשכנע את בית הדין הארצי שמדובר בעובדים מטעם ההנהלה," מסבירה עו"ד ענת גוטמן מהלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות. "לא הייתה ברירה: היה צריך לנהל תיק עם ראיות, להראות את מכלול הנסיבות ולטעון ולגזור מזה את המסקנה המשפטית. ב'מנורה' היה מכלול שלם של נסיבות, הוועד הפנימי היה מורכב ברובו ממנהלי מחלקות, והם טענו מבחינתם שזה בסדר כי גם להסתדרות יש מנהל מחלקה בוועד, ואם להסתדרות מותר — אז גם להם מותר. אבל לנו היה מנהל מחלקה אחד בלבד, ואילו להם היו עשרות מנהלים בוועד. לא היה שום יחס הגיוני בין מנהלים לעובדים. דבר שני, חברי הוועד שלנו היו כפופים לאותם מנהלי מחלקות שהשתייכו לוועד הפנימי, זה לא הגיוני לנהל מאבק בצורה כזאת. אלה לא כוחות שווים. והדבר הכי מכריע בעניין הזה היה שההנהלה פרשה שטיח אדום לוועד הפנימי של 'מנורה', שפעל בצורה באמת פראית לפגיעה בהתארגנות. כשהוועד הפנימי בא והציג את החתימות, המנכ"ל אמר להם שהוא רוצה שיחזרו אליו עם תקנון של ארגון עובדים. למחרת הם חזרו אליו עם תקנון של ארגון עובדים, ואחרי יומיים הוא הכיר בהם בהודעה לבורסה כארגון עובדים יציג. זה היה כל כך צורם. לא יכול להיות שזה ארגון עובדים, לא היו להם סממנים של ארגון עובדים. איך ייתכן שתוך חודש וחצי ההנהלה

הכריזה עליהם כארגון עובדים? זה הזוי. וזה מה שהכריע את הכף ושכנע את בית הדין הארצי שהמהלך לא היה תמים ושכל הנסיבות מצביעות על מעורבות עמוקה של ההנהלה בוועד העובדים הפנימי. לאורך כל הדרך הייתה חסרה לנו הראיה הישירה של מיליון הדולר, הקלטה או תיעוד אחר של בכיר בהנהלה שאומר 'לכו תקימו ארגון פנימי'. לא הייתה לנו הראיה הזאת שתכריע את העניין, אלא נסיבות בלבד."

בתום מאבק משפטי ממושך התקבלו בבית הדין הארצי לעבודה בזה אחר זה שני פסקי דין תקדימיים בסוגיית הוועדים הפנימיים כארגון עובדים. בפברואר 2016 קבע בית הדין הארצי לעבודה בראשות סגנית הנשיא, השופטת ורדה וירט ליבנה, כי הארגון הפנימי בחברת "מנורה" אינו "ארגון עובדים" כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים וממילא אינו יכול להיות ארגון עובדים יציג. כך לשון הפסיקה: "התשתית העובדתית שהובאה בפנינו, וכפי שנקבע אף על ידי בית הדין האזורי, מלמדת כי התארגנות העובדים במסגרת הוועד הפנימי החלה באופן מובהק כתגובת נגד לניסיונות ההתארגנות של ההסתדרות, היינו, לא דובר בהתארגנות של עובדים שביקשו להתאגד יחד כיוון שסברו שהדבר דרוש לצורך ניהול משא ומתן קיבוצי מול החברה ולצורך שיפור תנאי עבודתם באמצעות הסכם קיבוצי — אלא בעובדים שסברו כי מצב הדברים הקיים, שבו כל עובד מנהל משא ומתן נפרד על תנאיו, מתאים יותר לחברה, וכי כניסה של ארגון עובדים תשליט בינוניות, תפגע ביכולתם לשלוט על תנאי עבודתם, ואף תגרור תשלום מיותר של דמי חברה. זו כמובן עמדה לגיטימית, ואף לגיטימי כי עובדים יתארגנו יחד להשמיעה. עם זאת, קבוצת עובדים המתנגדת להתארגנות אינה הופכת ל"ארגון עובדים" כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים על כל המשמעויות הכרוכות בכך."

באוגוסט 2015 התקבל כאמור פסק דין דומה בעניינה של התארגנות עובדי "אמדוקס", לאחר שהוועד הפנימי ביקש לעצמו מעמד של ארגון עובדים. על פי פסיקתה של שופטת בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, חופית גרשון-יזרעאלי, "ארגון עובדי אמדוקס" אינו עומד בתנאים להכרה כארגון עובדים, אינו מוסמך לחתום על הסכם קיבוצי, ולפיכך על הנהלת החברה חל איסור להכיר בו כארגון יציג. שלושה חודשים מאוחר יותר קיבלה

הסוגיה תוקף תקדימי כשבית הדין הארצי לעבודה דחה את ערעורו של הוועד הפנימי, קבע שהוא אינו ארגון עובדים ואימץ את פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. לפיכך חרץ בית הדין הארצי לעבודה במחלוקת שהתעוררה בסוגיה זו והסיר את הוועדים הפנימיים מארסנל הכלים של המעסיקים ככלי לסיכול ההתארגנויות.

הפסיקה המשפטית אומנם עמדה לזכותם של ועדי העובדים בסוגיית הוועדים הפנימיים, אך עצם גרירת המאבק לזירה המשפטית, כך התברר, שירתה את המעסיקים בניסיונם לסכל את ההתארגנויות. הם ניצלו את אורך הנשימה שהעניק להם ההליך המשפטי הממושך כדי לבלום את ההתארגנות, להתיש את מוביליה, ולשכנע עובדים רבים ככל האפשר לחתום על טפסי ביטול הצטרפות להתארגנות. "ב'אמדוקס' עשו להם את המוות", מתארת סרברניק, שליוותה את ההתארגנות הקשה מראשיתה. "גררו אותם לעשרות דיונים משפטיים, הם עשו מאות סבבי החתמות נוספות, הם החתימו יותר מ-2,000 עובדי היי-טק בשנה — יותר מכל עובדי ההיי-טק בשאר החברות שיושבות למשא ומתן — ובכל זאת בגלל המהלך של ההנהלה זה לא הספיק. במשך שנה ושלושה חודשים הם החתימו עובדים, אבל מה לעשות שבזמן הזה קרוב ל-250 עובדים עזבו את החברה, הוועד הפנימי וההנהלה שמעורבת בזה החתימו 180 ביטולים ופעלו נגד ההתארגנות. זה לרדוף כל הזמן אחרי הזנב של עצמך כי ההנהלה לא מכירה בהתארגנות. בכל פעם אתה מביא עוד ועוד טפסים של עובדים חדשים שמצטרפים, ועדיין אין מספיק. אתה מחתים 20 עובדים שחסרים לך, ואז פתאום יוצאים עובדים לרילוקיישן בהודו, וצריך להחתים עובדים חדשים. זה הוועד שהחתים הכי הרבה עובדים, בתהליך החתמה הכי ארוך שהיה. זה לא קל, זה גומר את הנפש, זה קשה מאוד, זה ללכת לישון עם זה בלילה, זה שוחק. האנשים האלה שילמו על זה מחיר בבריאות שלהם. ככל שהמאבק בבית המשפט נמשך, להנהלה היה יותר זמן להמשיך לפגוע בהתארגנות. אבל כל זמן שהעובדים עמדו על הרגליים ונשמו, היינו יחד איתם. התפקיד שלנו היה לדאוג שהם לא יישברו, לתת להם את כל מה שהם צריכים כדי לנהל את המאבק הזה, שהיה מתיש וסיוזיפי. גם אנחנו שילמנו מחיר יקר, יכולתי לעשות עוד 20 התאגדויות במקביל בזמן הזה, אבל לא וויתרנו, היינו יחד איתם עד הסוף."