

"אמדוקס" — מהודו באהבה

חששם של המעסיקים מפני התפשטות גל התארגנויות העובדים בענף ההיי-טק הוליד בחברת "אמדוקס" את אחד המאבקים הקשים בענף. אם עד כה חדרו להיי-טק שתי הסנוניות הראשונות של התארגנויות העובדים בענף, "נס טכנולוגיות" ו-sap, תחת הרדאר של המעסיקים וקרמו עור וגידים בלא התנגדות משמעותית מצדם, הרי שלכ-4,500 עובדי "אמדוקס" ציפתה מערכה קשה. את מהלך ההתארגנות בחברה הוביל אורי פנחסי, מנהל ותיק שהחל את דרכו בחברה 16 שנה קודם לכן. באביב 2014 התקבלה במחשבו הודעת דואר אלקטרוני ששינתה את שגרת חייו ואת פעילותה של החברה כולה ללא הכה השולח — מנהלו האישי, הודי היושב ביבשת הרחוקה, שם התנהל חלק ניכר מפעילות החברה. הנידון — בקשה להכנת התקציב השנתי לשנה הקרובה. גוף ההודעה נוסח באופן שגרתי, למעט השורה החותמת את ההודעה, שקוממה את פנחסי והציתה בו את רעיון ההתארגנות. "הוא כתב לי שהיעד השנתי שלי לשנה הקרובה הוא לקצץ 25 אחוז בתקציב כוח האדם," מתאר פנחסי, "ובהמשך הוא ציין אילו דרכים יעזרו לי לעשות את זה. אחת השיטות שהוא הציע הייתה לשחרר עובדים שנחשבים יקרים בישראל ולגייס במקומם עובדים בהודו. זה הטריף אותי. נשבר לי, כמה אפשר? גם ככה רחשו השמועות על גל פיטורים, אבל ככה? לבקש ממני בהודעת מייל לפטר עובדים? ואז שמעתי שאת אותו מהלך התייעלות התבקשו מנהלים נוספים לבצע גם בקבוצות אחרות בחברה. ישבתי עם עוד חבר ותיק וחשבנו מה אפשר לעשות. שמענו על התארגנויות 'פלאפון', 'סלקום' ו-sap. אמרנו או שקמים והולכים וגמרנו, פשוט עוזבים את החברה, או שיוצאים למלחמה. הייתי כבר 16 שנה בחברה. זו לא תקופה קצרה, זה מפעל חיים, זה מקום העבודה הראשון שלי, נתתי את כל החיים שלי פה, אז למה שאוותר? למה שאני אפטר פה אנשים? הם עובדים איתי שנים, אלה אנשים שמתאבדים בשבילי. לא קרה פעם אחת שהתקשרתי והם לא ענו לי ולא משנה מת. הם האנשים הכי טובים, הכי מקצועיים, אז למה לפטר אותם? רק בגלל שמישהו החליט? הרי מי שהוריד את ההנחיה ורצה שנחסוך קצת, זה לא מנכ"ל אמדוקס, זה איזה סמנכ"ל שרצה להראות למנכ"ל שלו חיסכון,

והדרך הכי קלה להציג חיסכון היא באמצעות פיטורי עובדים. אחר כך תמיד אפשר לגייס מחדש. אבל העבודה לא נעלמת, העובדים שנשארים אחרי הפיטורים יעשו את העבודה גם של המפוטרים, הם יעבדו קשה יותר, אבל זה לא מעניין את ההנהלה. ולך תמצא בהודו עובדים, לך תגייס אותם, תכשיר אותם, וכעבור שנה או שנתיים הם עוזבים."

באוקטובר 2014 נפגש עמיחי סטינגר, יו"ר האגף להתאגדות עובדים באותה עת, עם גרעין המייסדים בבית קפה שקט ברעננה ושמע מהם על רצונם להתארגן בהסתדרות. היה זה מפגש מכריע שאחריו נדרשו פנחסי וחבריו לקבל החלטה על המשך דרכם. החלטה להתאגד כרוכה באומץ לב, בנחישות ובאמונה שאפשר לשנות את יחסי העבודה בחברה. סטינגר לא תלה בהם תקוות רבות. ארבעה חודשים קודם לכן הוא נפגש עם קבוצת עובדים אחרת מחברת "אמדוקס", שהגיעה לפגישה דומה, נלהבת להקים ועד עובדים — ונסוגה מהרעיון. "בסופו של דבר, הרצון להתאגד נובע מבפנים," מסביר סטינגר את המניע של עובדי ההיי-טק להתאגד "אם החבר'ה לא רציניים וחושבים שאפשר לעשות את זה בשביל הכסף, הם מבינים מהר מאוד שזו עבודה יותר מדי קשה ושעדיף להם לעשות משהו אחר. ההיי-טק הוא ענף צעיר בסך הכול, הוא קיים במדינה בערך 30 שנה. הייתה איזושהי משוואה שאמרה שאם אתה בחור צעיר, סיימת אוניברסיטה, אתה מהנדס או איש תוכנה, תבוא לעבוד בהיי-טק, תקבל כסף טוב, תנאים טובים, שעון גמיש, רכב ליסינג, ולא צריך ועד עובדים. כל זמן שיהיה טוב, אנחנו נחיה איתך. אבל אז השנים עוברות, והאנשים האלה כבר לא בני 30 שמתלהבים מה-20 אלף שקל שהם מרוויחים בחודש, הם הבינו שיש להם עוד 25 שנה לעבוד, והם ראו שהמצב שלהם לא הלך ונחיה טוב יותר, המשכורת לא השתפרה, הביטחון התעסקותי לא היה משהו. פתאום הם שמעו שמעבירים עבודה להודו, והיום קל להעביר את העבודה להודו, זה לא שמעבירים מכונות ומפעלים, זה רק אנשים. ועם הזמן העובדים בהיי-טק הבינו שאם הם לא ידאגו לעצמם, אף אחד לא ידאג להם."

"כשהחבר'ה מ'אמדוקס' הגיעו לפגישה וביקשו להתארגן, דבר ראשון הסברתי להם על הקשיים שיהיו בדרך," ממשיך סטינגר "שלחתי אותם

לעשות חושבים, אמרתי להם שאם הם רציניים, אז אנחנו רציניים, ולאט-לאט הם היו צריכים להוכיח שהם רציניים. הם היו צריכים להביא עוד בנאדם ועוד בנאדם. זה התחיל משני אנשים שאיתם נפגשתי, והמשיך בזה שהם צירפו עוד ועוד חברים, ככה נוצרת התארגנות. בסופו של דבר, יותר חשוב ממה שקורה בינם ובין ההסתדרות, זה מה שקורה בינם ובין עצמם. התאגדות זו חבורה של אנשים שמחליטים לעשות יחד שינוי בחיים שלהם, מחליטים להעז ולקחת לא צעד אחד קדימה אלא מאה צעדים קדימה מהמקום שבו הם נמצאים ולעשות את השינוי הזה. הם יודעים שמה שיש להם מלבד ההסתדרות, מלבד התמיכה המשפטית ומלבד כל השירותים שאנחנו נותנים להם, זה אחד את השני. זה מזכיר לפעמים פלוגה בצבא שבה יש קשר חזק ומיוחד בין האנשים."

האתגר שהציב סטינגר לפנחסי ולקבוצת המייסדים שגיבש סביבו, האיץ בהם להוציא את ההתארגנות לדרך. תוך זמן קצר הם החלו בהכנות נמרצות, למדו את המבנה הארגוני של החברה, הרחיבו את מעגל המייסדים, ועשו את צעדיהם הראשונים בהתארגנות. העובדה שההתארגנויות הקודמות בענף, ב"נס טכנולוגיות" וב-sap, הבשילו בלא התנגדות משמעותית מצד המעסיקים, לא העידה כלל על העתיד להתרחש בהתארגנות "אמדוקס". אנשי ההסתדרות עתירי הניסיון הכינו את פנחסי לקראת כל תרחיש אפשרי. "מהרגע הראשון שהתחלנו להתארגן, אמרו לנו בהסתדרות שצפויים לנו מאבקים קשים ושה לא יבוא בקלות," משחזר פנחסי. "אמרו לנו שברגע שנצא ונחתים עובדים, תקום קבוצת נגד שתקרא לעצמה ועד פנימי. הם הכינו אותנו לקראת כל הקשיים. הקמת ועד פנימי הייתה דבר שכל הזמן הפחיד את ההסתדרות. לא ידעתי עד כמה קשה זה יהיה. הרושם שלי היה שהקבוצה הזאת תהיה דומה למה שקרה בחברת 'פלאפון' — עובדים שיתנגדו להקמת ועד, שזה לגיטימי. היו תרחישים שהדאיגו אותנו יותר; חשבנו שייקחו לנו את כרטיס העובד ולא ייתנו לנו להיכנס לבניין. אבל איפשהו תמיד הרגשנו ש'אמדוקס' היא חברה רצינית, שהם לא יעשו את אותן שטויות שעשתה הנהלת 'פלאפון', בטח ובטח לא אחרי פסק הדין התקדימי שאוסר על המעסיק להתערב בהתארגנות. חשבתי שהם יעשו משהו יותר חכם.

ובאמת, ברגע שיציאנו למהלך ההחתמות והגענו תוך ארבעה ימים לאלף מצטרפים, ההנהלה הוציאה מייל שהיא מכירה בכך שהחל תהליך של התארגנות בחברה ושאסור להפריע להתארגנות. הם הבינו שהם תחת פסק דין מחייב והתנהגו בהתאם כדי שלא לעבור על החוק. אבל מהר מאוד הבנו שפניהם לא לשלום."

תחושותיהם של פנחסי ושל חבריו המייסדים והתרעותיהם החוזרות ונשנות של אנשי ההסתדרות מפני המהלכים שעלולה ההנהלה לנקוט לסיכול ההתארגנות, התממשו מהר מהצפוי. בכנס מנהלים שהתקיים כמה ימים לאחר תחילת ההתארגנות, עלה מנכ"ל החברה, אלי גלמן, לנאום לפני מנהליו הדרוכים למוצא פיו, וסיפק רמז עבה על כוונות ההנהלה ועל הכאוס שעתיד להתרחש בחברה. "המנכ"ל ציין שהתחיל תהליך התארגנות בחברה, ואז הוסיף שיש כל מיני דרכים להתאגד, מספר פנחסי. "הוא הציג לדוגמה את התארגנות 'מנורה' ואמר 'תראו מה קורה שם, הם הקימו ועד פנימי מתוך עובדי החברה.' שם זרע המנכ"ל את רעיון הקמת הוועד הפנימי, שהיה כבר מגובש ומוכן במגירה של ההנהלה. פתאום כמה ימים לאחר מכן אחד העובדים שלח מייל בתפוצת כלל חברה שבו הוא כתב 'למה צריך ועדים בהיי-טק, אפשר לעשות את זה בצורה יותר טובה באופן עצמאי.' איך יכול להיות שעובד מצליח לשלוח מייל לכל החברה? מאיפה יש לו הרשאות כשלאף עובד אחר אין הרשאה לשלוח מייל בתפוצה כזו? כשאנחנו הכנו את עצמנו למאבק, לקח לנו חצי שנה להכין את החומה, בנינו מערכת מיוחדת שתשלח מיילים לכל העובדים, עבדנו על זה קשה, פתאום הבחור הזה שולח לכולם הודעה על הצורך בהתארגנות עצמאית. היה ברור לנו שזו תוכנית מגירה שההנהלה הכינה ליום שבו תפרוץ בחברה התארגנות עובדים. פתאום אתה מגלה שאותו עובד כפוף לסמנכ"ל המכירות, שמדווח למספר שתיים בחברה, שהוא גם מועמד למנכ"ל הבא, ואתה מבין שאותו עובד הוא בכיר מאוד."

המהלך שנקטה ההנהלה בלם באחת את תנופת ההחתמות. אם בארבעת ימי ההתארגנות הראשונים הצטרפו כאלף עובדים להתארגנות, הרי שבהמשך דשדש מהלך ההחתמות ורבים מעובדי החברה המבולבלים ביקשו להשהות את החלטתם ולבחון את המצב החדש. הנהלת החברה

לא התמהמהה והשתמשה באמצעי נוסף לסיכול ההתארגנות, המוכר היטב מניסיונות התארגנות קודמים במשק — החתמת העובדים על טופס ביטול ההצטרפות להתארגנות, שזכה לגינוי חריף בפסק דין "פלאפון". "זה שם לנו ברקס", ממשיך פנחסי. "הם התחילו להחתים עובדים על טפסי ביטול הצטרפות, הפיצו מבול של מסרים, התחילו לשלוח לעובדים מיילים והודעות, התחילו להלחיץ ולספר שהוועד הפנימי חייב להגיע לשליש לפני שאנחנו נגיע, הם העלו עצומה באתר, שלחו מיילים וביקשו מהעובדים שהצטרפו להתארגנות לשלוח ביטולים. לא ידענו להעריך מה יהיה האפקט של כל זה, אבל הבנו שאנחנו בבעיה. אם הייתי יודע שזה מה שיהיה, הייתי מכין את עצמי מראש, הייתי שולח לכל העובדים הודעה ומזהיר שתוך יומיים תקום קבוצה נגדית שההנהלה תפעיל, ומרגיע את העובדים שלא ייבהלו מזה. הייתי הורג את זה לפני שזה יצא. אבל לא עשינו את זה, והמהלך של ההנהלה עצר אותנו."

מרגע הופעת הוועד הפנימי שינתה ההתארגנות את אופייה הנינוח למאבק קשה ורווי יצרים. עובדי החברה המבולבלים נחשפו למידע רב שמהימנותו הייתה שנויה במחלוקת, ולמסכת לחצים וניסיונות השפעה מכל עבר. "נכנסנו למלחמת מיילים מול הוועד הפנימי", אומר פנחסי. "הם הפיצו האשמות, כתבו שההסתדרות מושחתת, שהחברה תיהרס, שבהיי-טק לא צריך ועד של ההסתדרות, ואנחנו כל הזמן שלחנו הבהרות. הדבר הראשון שהם עשו, היה לקחת מחשבון ולחשב את הסכום החודשי שכל עובדי 'אמדוקס' ישלמו להסתדרות, שזה יוצא שבעה מיליון שקל לחודש, והתחילו לשאול למה לשלם למושחתים כסף. הסתובבנו בין האנשים וניסינו לדבר איתם, אבל הייתה נקודת שבירה. התחילה מלחמה. העובדים כבר לא ידעו איזה צד עדיף, גם ככה הם פחדו, וזה רק נתן להם סיבה נוספת לקחת צעד אחורה. אנשים היו מבולבלים, פתאום קמה עוד אופציה, שהיא הקמת ועד בלי לשלם דמי ועד ובלי להכניס את ההסתדרות המושחתת כביכול לחברה. המסרים של הוועד הפנימי עבדו על האנשים. אותם עובדים מהוועד הפנימי הם אנשי שיווק ומכירות, הם יודעים לדבר, הם גם לקחו משרד פרסום גדול, פתאום היה להם אתר פייסבוק מגניב, לוגו יפה, כל הדברים שאני עשיתי בידיים שלי

במשך חודשים כשהכנתי את ההתארגנות. להם הכול היה מוכן. הכול היה מתוקתק. זה יצר פילוג עמוק בין העובדים. לפני כן היינו במומנטום טוב. אם היו לנו עוד כמה ימים של שקט, היינו סוגרים את ההחתמות ומגיעים לשליש."

פעילותה של הנהלת "אמדוקס" לסיכול ההתאגדות העמידה את ההסתדרות בפני אתגר משמעותי ותקדימי. במשחק השחמט שניהלו המעסיקים ויועציהם להדיפת גל ההתארגנויות תחת המגבלות המפורשות שהציב בפניהם פסק דין "פלאפון", נדמה שעלה בידם להגות מהלך מתוחכם שתוקפו החוקי טרם נבחן. אם עד פסק דין "פלאפון" נעשה שימוש מצד המעסיקים בהקמת ועדים פנימיים לסיכול ההתארגנות, הרי שבמקרה זה ביקשה הנהלת "אמדוקס" להעניק הגדרה חדשה למושג "ועד פנימי" ולהקנות לו מעמד של ארגון עובדים. "ב'אמדוקס' ראו שההסתדרות מצליחה להתמודד עם ועדים פנימיים מטעם ההנהלה," מסביר סטינגר. "אם זה ב'פרטנר' כשהם קראו לעצמם 'פרטנרים אמיתיים' או ב'פלאפון' כשהם קראו לעצמם 'כחולים בנשמה'. הנהלת אמדוקס באה ואמרה 'בואו נשכלל את השיטה לסיכול ההתארגנות — נקים ארגון עובדים שמתנגד להסתדרות ונחתים שליש מהעובדים.' הרי בכל מקום עבודה יש בערך 30 אחוז שמתנגדים להתארגנות בהסתדרות ועוד 30 אחוז שהם אדישים או מפחדים. במצב כזה מספיק שההנהלה תגייס עוד עשרה אחוזים מהמפחדים והאדישים כדי לסכל את ההתארגנות ולדרוש כניסה למשא ומתן על הסכם קיבוצי כארגון עובדים. זה כמובן מופרך לחלוטין; גם אם יש להם תמיכה של 50 אחוז, הם לא ארגון עובדים אמיתי שרוצה בסופו של דבר לשנות את יחסי הכוחות בעבודה. תפקידו של ארגון עובדים הוא לשנות את יחסי הכוחות במקום העבודה, כך שמול הכוח הבלתי מוגבל של ההנהלה יעמוד כוחם של העובדים. את האיזון ביחסי הכוחות משיגים באמצעות התארגנות, ולרשות העובדים עומדת האפשרות להכריז על סכסוך עבודה, להשבית את המקום ולנקוט צעדים ארגוניים אחרים. הנהלת 'אמדוקס' לא רצתה לשנות את יחסי הכוחות בעבודה באמצעות הוועד הפנימי; זה הבדל תהומי, זה לא באמת ארגון עובדים. ואת זה נדרשנו להוכיח בבית המשפט. זה דבר שממש

איים על היכולת של ההסתדרות לארגן עובדים. אנחנו לא ארגון מאוד פופולרי, אנחנו יודעים את זה ותמיד יש מה להגיד עלינו. כל אחד יבוא ויגיד 'בוא ננסה בלי ההסתדרות.' באוכלוסיית ההיי-טק אנשים יעדיפו את האפשרות הזאת כי היא יותר קלה עבורם, יותר זמינה, ההנהלה יותר זורמת עם זה, ותכיר בהתארגנות כזו של ועד פנימי מטעם ההנהלה. אבל מה שהם שוכחים הוא, וצריך להגיד את האמת, שאם לפני שנה, לפני שההסתדרות נכנסה ל'אמדוקס', מישו היה קם בבוקר ושולח מייל לכל העובדים בחברה ומודיע שהוא רוצה להקים ועד עובדים ומזמין את כולם לחתום, היו חולפות בערך שלוש דקות עד שהוא כבר לא היה עובד חברה. היו מזמנים אותו לשימוע ואומרים לו 'שלוש ולהתראות, הביתה.' ובאמת לאורך השנים אף אחד לא עשה את זה, לא ראיתי אף הנהלה שהקימה ביוזמתה ועד פנימי בחברה. זה לא קורה במקרה, הם יקימו ועד פנימי רק ככלי לסיכול התארגנויות של ההסתדרות, וזה לא מחזיק מים."

בשעה שפנחסי וחבריו המייסדים פעלו במרץ להחתים שלוש מעובדי החברה, כ-1,600 עובדים, על טפסי הצטרפות להסתדרות, הקדימה אותם נציגות הוועד הפנימי והודיעה על השגת היעד הנדרש להכרה ביציגות. אך פרט לאמינות הנתונים המפוקפקת לכל בר דעת, היה ברור שאין למהלך כל תוקף חוקי. "כשהנהלה הודיעה שהוועד הפנימי הוא הארגון היציג בחברה, היה ברור לנו שאנחנו חייבים ללכת למהלך משפטי," מסביר פנחסי. "ההליך המשפטי הכניס את כולם למצב המתנה שבו לוקחים צעד אחורה. כולם נשענו על הכיסא ואמרו 'בואו נראה מה בית המשפט יפסוק.' לאורך כל הזמן הזה אנחנו עדיין השגנו חתימות בשיניים, לא בקצב שרצינו, אבל החתמנו כמה עשרות בכל שבוע. זו הייתה תקופה מאוד קשה, אתה כל הזמן בלחץ ובסטרס, אבל אין אפשרות לחזור אחורה. יש מטרה וממשיכים קדימה, נאבקים."

באוגוסט 2015 פסקה שופטת בית הדין האזורי לעבודה, חופית גרשון-זרעאלי, כי הוועד הפנימי שהוקם, "ארגון עובדי אמדוקס", אינו ארגון עובדים על פי דין, ולפיכך אסרה על הנהלת החברה להכיר בו כארגון עובדים יציג ולנהל עמו משא ומתן להסכם קיבוצי. עם זאת, נמנעה השופטת מלייחס להנהלה מעורבות בהקמת הוועד ובפעילותו,

זאת מחוסר ראיות. "היינו מרוצים מאוד מהפסיקה המשפטית," משחזר פנחסי. "מובן שחגגנו, אבל העובדה שהשופטת קבעה שהם לא ועד מטעם ההנהלה הייתה מתסכלת מאוד כי זה איפשר להם להמשיך לפעול. היא לא עצרה אותם מלשלוח מיילים ומלהחתים עובדים על טפסי ביטול, והבלגן נמשך. היה מאוד מתסכל שבית הדין לעבודה לא הסתכל טיפה מעבר לחוק היבש, קצת שכל ישר, קצת לפקוח עיניים ולהבין שזה ועד מטעם ההנהלה. היה ברור שכל המסרים שלהם היו מטעם ההנהלה ושמנהלים בכירים הפעילו את זה, כולם מכירים את זה, ובכל זאת בית המשפט לא פסק שהוועד הפנימי הוא ועד מטעם ההנהלה. זה היה מאכזב. גם בהסתדרות העדיפו לא לפנות לבית משפט כשלא צריך. הם העדיפו ללכת על הטיעון שהוועד הפנימי הוא לא ארגון עובדים, ולא להילחם נגד הקביעה שאין הוכחות לכך שהם ועד מטעם ההנהלה כי לא היו מספיק ראיות. לא היה האקדח המעשן כמו בהתאגדויות אחרות, לא היו לנו הקלטות, אנשים פחדו לצלם ולתעד."

אם כן, הפסיקה המשפטית לא בלמה את המשך פעילותו, והוועד הפנימי המשיך לפעול במלוא המרץ לשבירת ההתארגנות. עד שהתבררה הסוגיה במסגרת הערעור שהגישו לבית הדין נציגי הוועד הפנימי, חלפו עוד חודשים רבים. במהלכם השלים ועד הפעולה את מהלך ההחתמה והשיג את השליש הדרוש להכרה ביציגות. על אף תחושת ההקלה הרגעית, תגובתה הצפויה של הנהלת החברה לא איחרה לבוא. בדומה למאבקי עובדים דומים בחברות "פלאפון" ו"מנורה", הכריזה הנהלת החברה כי מספירת הטפסים מתברר שאין לוועד העובדים השליש הדרוש, זאת לאחר קיזוז טפסי הביטול וקיזוז העובדים שאינם עובדי "אמדוקס".

לנוכח התנגדותה העיקשת של ההנהלה, גברה ההכרה בקרב חברי הוועד שאין בידיהם כל ברירה, אלא להעביר את ההכרעה לשטח, ולראשונה בענף ההיי-טק להעמיד למבחן את כוחם הארגוני של העובדים. מאות העובדים שהביעו את תמיכתם במהלך באמצעות חתימה אלקטרונית חשאית, נדרשו מעתה לצאת מדל"ת אמותיהם, לחשוף בגלוי את תמיכתם בוועד הפעולה ולנקוט שורה של צעדים אקטיביים. במבחן

זה כשלה התארגנות עובדי "אמדוקס". התגייסותם של המתארגנים לפעילות גלויה הייתה דלה ורפה. רק קומץ עובדים, מעבר לגרעין המייסדים, העז לצאת מהמשרדים הממוזגים למחאה משמעותית בשטח. "רצינו להוציא מהשאננות את האנשים שישבו על הגדר וחיכו לראות מה ייסגר בבית המשפט. אבל ככל שיצאנו עם קמפיין יותר אגרסיבי, התעוררו התנגדות וביקורת גדולות יותר", מתאר פנחס. "מצד אחד, העובדים אמרו לנו 'מה פתאום לעשות ככה? פה זה לא הוועד של הנמל'. קיימנו הפגנה מול הבית של המנכ"ל, ירדנו עם מגאפונים לחדר האוכל, הסלמנו את המאבק, זה עושה בלגן וזה טוב. אבל מצד שני, ההנהלה ישר מדביקה לך את הסטיגמה של הבריונים. העובדים אצלנו לא הבינו ולא ידעו איך לאכול את הדבר הזה. הייתה לנו תמיכה על הנייר בחתימות ובתגובות מפרגנות, אבל לא בפעילות שטח. כששלחתי מייל, כולם באו ואמרו 'כל הכבוד, איזה יופי', עד לרגע שהיה צריך להקים אותם מהכיסא. הגישה של האנשים הייתה 'אל תקים אותי מהכיסא ואל תסבך אותי'. אנחנו מכירים פה את האנשים, אין מה לעשות, אנשים פה לא יצאו וישתוללו ברחובות, זה לא יקרה. האוכלוסייה בהי-טק מאוד חרדה לעתידה. ככל שאתה מרוויח יותר, אתה תלוי במקום העבודה שלך. מי שמרוויח שכר מינימום ומפוט, ימצא עבודה אחרת בשכר מינימום, אבל אם פה יפטרו אותו, הוא בבעיה, לך תמצא עבודה בשוק ההי-טק. זה לא קל, זה מלחיץ. אנשים בגיל מבוגר חרדים יותר לעתידם. ב'אמדוקס' גם השרישו את המוטו שלכל אחד יש תחליף, אז אף אחד לא מרים פה את הראש. יש פה תסכול שנצבר במשך שנים, פוגעים לעובדים בשעות הנוספות, בהעלאות שכר, בבנוסים, והדבר שהכי מדאיג את כולם אלה העובדים ההודים שעובדים על המערכות שלנו מרחוק ונושפים בעורפנו."

ואכן, אפילו חששם הכבד של עובדי החברה מפני העברת הפעילות להודו, לא ניער אותם מאדישותם ולא דחק בהם לצאת לפעילות שטח אקטיבית. היו אלה ימים שבהם הכריז בנימין נתניהו, ראש הממשלה, בקולו הברור והנחרץ על קידום יוזמה חדשה לייבוא מהנדסי תוכנה מהודו לחברות ההי-טק בישראל, אך אפילו הצהרות אלה לא הביאו את עובדי

החברה לתמוך בגלוי ובנחישות במאבק. "כולם בחברה יודעים שזה רק עניין של זמן עד שכל העבודה תעבור לידיים של ההודים," אומר פנחס. "כבר היום כל הצוותים מחולקים כך שכמחציתם ישראלים ומחציתם הודים. בהודו יש 10,000 עובדי 'אמדוקס', ופה בארץ יש רק 5,000 עובדים. אין פה צוות אחד שהוא ישראלי נטו, כולם צוותים מעורבים שמרבית חבריהם הם הודים שעובדים מרחוק. הם מקבלים שם גרושים; היחס בין המשכורות של העובדים הישראליים ובין המשכורות של ההודים הוא אחת לארבע. בשכר שמרוויח עובד אחד בארץ הם מעסיקים ארבעה עובדים הודים. אומנם הם מבינים את החשיבות של העובדים הישראליים, הם יודעים שפה שכבת העובדים מאוד מנוסה, שלעובדים הישראליים יש יכולות מדהימות, שהם יודעים לבצע פרויקטים, ושהם צברו ניסיון שנדרשות שנים לרכוש. אבל גם ההודים מתחילים לצבור ניסיון וידע. העסקה דרך הודו קיימת כבר שמונה שנים, אז ברור שלאט-לאט העבודה עוברת לשם. אם לא היינו מקימים את הוועד, בשנים הקרובות הכול היה נגמר, לא היו עובדי 'אמדוקס' בישראל, היה נשאר פה במקרה הטוב מטה קטן. לכן היה חשוב לנו להוציא סכסוך עבודה פתוח, כך שנוכל לשבות ולנסות למנוע את הגזירה אם ההנהלה תחליט לצאת במהלך פיטורים."

בראשית 2017, חודשים ארוכים לאחר שהחלה החתמת העובדים בחברת "אמדוקס", הוכרעה ההתארגנות כשידה של ההנהלה על העליונה. אחרי שהוביל התארגנות מרשימה ותקדימית בענף ההיי-טק, החתים יותר מ-2,000 עובדים על טפסי הצטרפות להסתדרות, וזקף לזכות ההתארגנות הישג משמעותי בזירה המשפטית בסוגיית הוועדים הפנימיים, הכתה בפנחסי ההכרה כי ללא הירתמותם של העובדים לפעילות שטח ממשית ומאבק בהנהלה העיקשת, אין להתארגנות כל תכלית, ואין בכוחו של קומץ המייסדים בלבד, נחוש ככל שיהיה, לשאת את המאבק בשטח על כתפיו ולכפות על ההנהלה להכיר בהתארגנות ולהיכנס עמה למשא ומתן על הסכם קיבוצי. על כן הוא התפטר מתפקידו בחברה ובכך הגיעה לסיומה המאכזב אחת ההתארגנויות המרתקות במשק.