

הוועדה הציבורית לעניין יחסי עבודה

בתאגיד השידור הישראלי

דין וחשבון

ירושלים,

טבת, תשפ"ב

דצמבר, 2021

ירושלים,
טבת, תשפ"ב
דצמבר, 2021

**הוועדה הציבורית לעניין יחסי עבודה
בתאגיד השידור הישראלי**

לכבוד

חברי מועצת
תאגיד השידור הישראלי

מר גיל עומר
יו"ר מועצת תאגיד השידור הישראלי

מכובדיי,

**הנדון: דין וחשבון הוועדה הציבורית
לעניין יחסי עבודה בתאגיד השידור הישראלי**

ביום 10.8.2021 הוקמה ועדה זו, פרי החלטת מועצת תאגיד השידור הישראלי. הקמת הוועדה נדרשה בעקבות טענות קשות שעלו במרחב הציבורי ובתקשורת בדבר תרבות ארגונית בלתי תקינה ביחסי העבודה בתאגיד. הוועדה נדרשה לבחון את מכלול התלונות וטענות עובדים בדרגות השונות, וזאת בהיבטים של יחסי העבודה והתרבות הארגונית בתאגיד, ובמיוחד בתחום היחס הראוי והמכבד לעובדים ולעובדות.

מינויה של הוועדה, ופתיחת דלת רחבה לכל טוען אפשרי – בין עובדים בפועל בתאגיד, בין מי שפרש ממנו או ביקשו להתקבל לעבודה אך לא נענו, וכן בעלי תפקידי ניהול בדרגות שונות – פרשו בפנינו קשת רחבה של טענות, תובנות, ביקורות והשגות בדבר כשלים ביחסי העבודה בתאגיד. בד בבד נחשפה הוועדה גם לרשמי עובדים ומנהלים על תפקוד תקין וחיובי ביחסי העבודה. אלה גם אלה – המלינים על התנהלות התאגיד והשלמים עם תפקודו – השמיעו דברי הערכה ושבח על הישגיו.

מהפרישה הרחבה של העמדות והנתונים שהוצגו בפנינו הצטיירה תמונה מורכבת שיש בה אורות וצללים – הישגים מקצועיים מרשימים בתחומי התוכן והיצירה,

בצד כשלים עמוקים בתחום יחסי העבודה ויחסי האנוש בתאגיד, אשר מטבע הדברים אינם נחלתם של כל העובדים, אלא של רבים מהם שחוו אותם במישרין או בעקיפין.

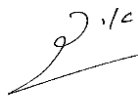
עשינו כמיטב יכולתנו להעריך את הכשלים מול ההישגים. נתנו דעתנו לאמצעי התיקון שחשוב להטמיע במערכת הארגונית של התאגיד כדי להתמודד עם המשבר. כל זאת מתוך אמונה עמוקה בצורך בשילוב הרמוני בין יעדי המצוינות וההישגיות של התאגיד בעולם תקשורת תחרותי, לבין ניהול מערכת עובדים מעולים הפועלים באווירה של תרבות יחסים וכבוד הדדי.

לגישתנו, רק שילוב כזה מגשים באופן אמיתי את היעדים שלשמם הוקם תאגיד שידור ציבורי. כשל באחד מהם, סופו שיביא לכישלון בשניהם.

יש לקוות כי יוזמת המועצה בהקמת הוועדה, ויישומם של אמצעי התיקון המוצעים בדין וחשבון זה, יצעידו את התאגיד קדימה לעבר "חברת מופת", שתתאפיין לא רק בהישגיה בתחום היצירה והתוכן התקשורתי, אלא גם במישור יחסי האנוש וכבוד האדם. בכך יוגשם במלואו האינטרס הציבורי בהקמת תאגיד שידור ציבורי ישראלי.

חברי הוועדה מודים למועצה על האמון שניתן בהם בהפקדת משימה זו בידיהם.

בכבוד רב,



אילה פרוקצ'יה
שופטת בית המשפט העליון (בדימוס)
יושבת ראש הוועדה

**הוועדה הציבורית לענין יחסי עבודה
בתאגיד השידור הישראלי**

תוכן עניינים

עמ' 8	1. פתח דבר
עמ' 9	2. החלטות המועצה, מינוי הועדה, הרכבה ודיוניה
עמ' 9	(1) החלטות המועצה
עמ' 9	(2) מינוי הועדה וכתב המינוי
עמ' 10	(3) דיוני הועדה הציבורית
עמ' 12	3. תפקיד הועדה הציבורית
עמ' 12	4. מאפייני המשבר
עמ' 12	5. תאגיד השידור הישראלי, הקמתו ומאפייניו
עמ' 12	(1) דין וחשבון ועדת לנדס
עמ' 13	(2) מאפייניו של תאגיד השידור הישראלי
עמ' 14	(3) חוק השידור הציבורי במבחן חוקתי
עמ' 15	(4) ניסיון להפריד את חטיבת החדשות מהתאגיד
עמ' 16	(5) הדואליות באופיו של תאגיד השידור הישראלי
עמ' 17	(6) המבנה הארגוני של התאגיד
עמ' 18	(7) הישגי התאגיד מול תופעות המשבר
עמ' 18	6. סימני ההיכר למשבר
עמ' 18	(1) תלונות עובדים
	(א) גבולות הגזרה של תפקיד הועדה בבדיקת תלונות העובדים
עמ' 18	
עמ' 19	(ב) ניתוח תלונות העובדים
עמ' 21	(ג) עיקרי טענות העובדים
עמ' 21	1. תרבות וסגנון שיח לקוי בין הממונים לעובדים
עמ' 22	2. העדר בטחון תעסוקתי
עמ' 22	3. שיקולים לא ענייניים במערכות גיוס ופיטורין של עובדים
עמ' 23	4. תנאי עבודה בלתי הוגנים
עמ' 23	5. העדר הגדרה ברורה של מטלות עבודה

6. אי התחשבות ההנהלה בעמדות מקצועיות של עובדים עמ' 23
7. העדר חופש הבעת דעה וביקורת עמ' 23
8. דרכי טיפול לקויות של הגורמים המוסמכים בענייני משמעת עמ' 24
- (2) היקף תחלופה חריג בדרגי הניהול** עמ' 24
- 7. גורמי המשבר ביחסי העבודה** עמ' 26
- (1) המעבר מרשות השידור לתאגיד השידור והרשימות השחורות עמ' 26
- (2) הדואליות במהותו של התאגיד הגשמת יעד המצוינות תוך הזנחת היבט יחסי העבודה עמ' 27
- 8. משבר בממשל התאגידי** עמ' 28
- (1) משבר האמון בין מועצת התאגיד להנהלה עמ' 28
- (2) מעמדה של היועצת המשפטית עמ' 30
- (3) היזקקות ליעוץ משפטי חיצוני נפרד להנהלה ולמועצה עמ' 30
- 9. אחריות גורמי ההנהגה למשבר ביחסי העבודה** עמ' 31
- 10. אמצעים לתיקון** עמ' 32
- (1) אמצעי תיקון בתחום יחסי העבודה** עמ' 33
- (א) אתיקה ביחסי עבודה** עמ' 33
1. גיבוש קוד אתי בתחום יחסי העבודה עמ' 33
2. הדרכות יזומות למנהלים ועובדים בתחום תרבות ארגונית ראויה עמ' 35
3. משובים הדדיים של מנהלים על עובדים ושל עובדים על מנהלים עמ' 35
- (ב) בטחון תעסוקתי** עמ' 36
1. גיבוש הסכם קיבוצי עמ' 36
2. ליווי מקצועי לעובד המתקשה לעמוד בדרישות התפקיד עמ' 36
3. בקרה מקצועית על הליך פיטורין של עובד מטעמי אי התאמה עמ' 37

- (ג) תנאי עבודה**
- עמ' 39
1. הגדרה של תנאי עבודה של עובדים עמ' 39
 2. הגדרת מדדים לדרישות מקצועיות של תפקידי עובדים בצד דרישות סף לכישורי ניהול של מנהלים עמ' 39
 3. שיתוף עובדים בהליך קבלת החלטות מקצועיות עמ' 40
 4. הכשרה מקצועית ויצירת אופק קידום לעובדים עמ' 40
 5. שיח חברי ומקצועי בין העובדים עמ' 41

- (ד) תחום המשמעת**
- עמ' 41
1. חוק המשמעת ויחסי תאגיד – נציבות שירות המדינה עמ' 41
 2. הטרדות מיניות עמ' 44
 3. גיבוש תקנון למניעת התעמרות במקום העבודה עמ' 45
 4. נציב קבילות עובדים עמ' 47

- (2) תיקון בתחום הממשל התאגידי**
- עמ' 50
- (א) נסיון גישור בעזרת מגשר חיצוני עמ' 51
 - (ב) גיבוש קוד ממשל תאגידי עמ' 51
 - (ג) מינוי מישנה למנכ"ל עמ' 52
 - (ד) שינויים תפקודיים בדרגי ביניים ניהוליים עמ' 52
 1. הדיגיטל (מחלקת התוכן) עמ' 53
 2. ממונה על מעמד האשה עמ' 54
 3. היועצת המשפטית לתאגיד עמ' 54

- (ה) הפסקת היזקקות התאגיד ליעוץ משפטי פרטי**
- עמ' 56
- למועצה ולהנהלה
- (ו) שילוב מנהלי חטיבות ומנהלים בדרגי ביניים בקבוצות דיון מיוחדות ללקחי המשבר ביחסי העבודה עמ' 57
 - (ז) חשיבות ביקורת הפנים בתאגיד עמ' 57

- 11. אחריות המנהל הכללי להגשמת התיקון ביחסי העבודה**
- עמ' 58
- 12. סוף דבר**
- עמ' 58

נספחים

עמ' 61	נספח א' – כתב המינוי
עמ' 63	נספח ב' – מבנה ארגוני של התאגיד
עמ' 64	נספח ג' – כתבות העיתון
עמ' 83	נספח ד' – פירוט תלונות עובדים ועמדות ממונים

1. פתח דבר

מאז החל בשידוריו ב-15 במאי 2017, ביסס עצמו תאגיד השידור הישראלי כגוף שידור ייחודי בנוף התקשורת בישראל: תאגיד ציבורי, הפועל על פי חוק ושואב את תקציבו מהציבור, וארגון תקשורת המתקיים בנוף תחרותי מורכב. חרף תהליך ההקמה המאתגר, הסבוך ורצוף המכשולים, רשם לעצמו התאגיד בפחות מחמש שנות קיומו הישגים רבים וזכה להכרה ולהוקרה בארץ ובעולם.

על ההישגים הללו מעיבים בחודשים האחרונים פרסומים על המתרחש מאחורי הקלעים של התאגיד, ובמרכזם תחקירים שראו אור בעיתון "הארץ". אלה חשפו שורה ארוכה של תלונות עובדים כנגד מנהלים בדרגים שונים, טענות קשות על יחס מבזה, משפיל ומתעמר, ואף בדבר הטרדות מיניות.

עצם פרסום הכתבות, ותוכנן, יצרו תסיסה גדולה בקרב העובדים והמנהלים בתאגיד השידור שהגיעה עד כדי משבר חמור. למעשה, חשף הפרסום משבר החל עוד לפניו, אך התעצם והתעמק בעקבותיו.

על רקע אירועים אלה התכנסה מועצת תאגיד השידור למספר ישיבות דחופות, והגיעה למסקנה כי האירועים המתוארים בכתבות הם בבחינת קצה קרחון המצביע על משבר רחב ועמוק ביחסי העבודה בתאגיד שיש להתחקות אחר שורשיו כדי להביא לתיקון.

ביום 10.8.21 החליטה המועצה להקים ועדה ציבורית שתבחן את מערכת יחסי העבודה בתאגיד השידור, תברר את הגורמים למשבר ותציע דרכים לתיקון המצב.

הוועדה התכנסה, שמעה עדים רבים, עיינה בחומרים שהועברו אליה בכתב. אכן, התמונה שנחשפה בפניה הינה קשה ומטרידה מאוד, והיא מחייבת תיקון כדי להבטיח שהתאגיד יוכל להוסיף ולרשום לעצמו הישגים תוך קיום סביבת עבודה מכבדת וראויה לעובדים.

לכל אורך עבודתה התמקדה הוועדה לאו דווקא "בחשבונות עבר", אלא בדרכים לחלץ את התאגיד מהמשבר ולהעלותו על פסים חדשים. כל זאת, מתוך תודעה עמוקה בדבר דמותו הראויה של גוף שידור ציבורי שמתחייב בו שילוב הרמוני בין יעדי מצוינות

והישגיות בעולם תקשורת תחרותי, לבין ניהול מערכת עובדים מצטיינת, הפועלת באווירה של תרבות יחסים וכבוד אדם.

2. החלטות המועצה, מינוי הוועדה, הרכבה ודיוניה

(1) החלטות המועצה

ביום 25.7.21, בסמוך לאחר פרסום כתבות העיתון, התכנסה מועצת תאגיד השידור לישיבה מיוחדת ודחופה לדיון בעניין תלונות עובדים על יחסי העבודה בתאגיד. בישיבה זו הוחלט לנקוט מספר צעדים, תוך שהמועצה מציינת כי היא "מייחסת חשיבות רבה לנושא התרבות הארגונית בתאגיד בכלל, וליחס ענייני, הוגן, ומכבד לעובדות ועובדי התאגיד בפרט, וכי בכוונתה לבחון את הנושא לעומקו ולוודא כי ייעשה כל נדרש וללא פשרות על מנת להבטיח שהתאגיד מהווה סביבת עבודה ראויה ומכבדת לכל עובד ועובדת". ביום 10.8.21 התכנסה המועצה פעם נוספת והחליטה על מינוי ועדה ציבורית לענין יחסי העבודה בתאגיד השידור הישראלי, בנמקה את החלטתה בכך כי הדבר נעשה על רקע פרסום כתבות העיתון, מהן עלה חשש כי אין מדובר במקרים בודדים של טענות בדבר התעמרות, השפלות והטרדות כלפי עובדים בתאגיד, אלא "קיימת בתאגיד 'תרבות' של יחס לא מכבד או לא ראוי לעובדים ולעובדות".

(2) מינוי הוועדה וכתב המינוי

מועצת התאגיד מינתה לוועדה הציבורית את החברים האלה:
 אילה פרוקצ'יה, שופטת בית המשפט העליון (בדימוס) – יו"ר הוועדה;
 עו"ד משה לדור, פרקליט המדינה לשעבר – חבר הוועדה;
 גב' כרמית גיא, עורכת וסופרת – חברת הוועדה.
 עו"ד אסתי אוחנה שמשה מרכזת הוועדה.

בהזדמנות זו, הוועדה מבקשת להודות לעו"ד אסתי אוחנה על פועלה המסור והמקצועי ועל הסיוע הרב שהושיטה לוועדה ולחבריה.

בכתב המינוי הוסמכה הוועדה לבדוק את הדברים הבאים:

לבחון את התלונות המוכרות, את דרך הטיפול בהן בידי התאגיד, ואת תוצאותיהן; להוות כתובת עבור תלונות נוספות ככל שתוגשנה, הן בנושאים של הטרדה

מינית, הן בנושאים של התעמרות בעבודה והן באשר ליחס לא נאות אחר לעובדים ולעובדות בתאגיד; לבחון את מכלול ההיבטים של יחסי העבודה והתרבות הארגונית בתאגיד, ובפרט את היחס הראוי והמכבד לעובדים ולעובדות. בכל אלה נדרשה הוועדה להגיש המלצותיה למועצת התאגיד.

הוועדה הורשתה לפנות לכל אדם או גוף שיש ברשותם מידע על הנושאים העומדים לבדיקה, וכן להזמין כל אדם שתמצא לנכון, לראיין ולקבל כל מידע ומסמך רלבנטי, והכול בכפוף לדין.

עוד מורה כתב המינוי כי ישיבות הוועדה תהיינה סגורות.

במקביל קראה מועצת התאגיד לכל עובדי ועובדות התאגיד, לרבות מי שעבדו עימו בעבר במישרין או באמצעות גורם שלישי, אשר יש להם טענות או מידע בעניינים העומדים לבדיקה, לפנות אליה ולהעלות טענותיהם בפניה. המועצה הצהירה על החשיבות שהיא מייחסת לפניות אלה על מנת לסייע בנקיטת כל צעד שיידרש כדי לוודא ש"תרבות יחסי העבודה בתאגיד תהיה כזו שעובדות ועובדי התאגיד, כמו גם התאגיד עצמו, ראויים לה בהתאם לנורמות ולערכים ההולמים תאגיד ציבורי, וכי תתקיים זכותם של עובדות ועובדי התאגיד לעבוד בתנאים של יחס ענייני, מכבד, הוגן ונטול תופעות פסולות".

נוסחו של כתב המינוי מצורף כנספח לדין וחשבון זה ומסומן "א".

(3) דיוני הוועדה הציבורית

עם מינוייה, פנתה גם הוועדה ב"קול קורא" לעובדי התאגיד בעבר ובהווה, לרבות אלה המועסקים או שהועסקו על ידי חברות הפקה הקשורות אליו, להעלות בפניה, בכתב או בע"פ, כל טענה, הערה, השגה או תובנה הנוגעות למערכת יחסי העבודה בתאגיד. הובהר כי עמדות העובדים תועברנה במישרין לידיעת הוועדה בלא עירוב גורמים אחרים, ויינתן משקל ראוי לצנעת הפרט.

הוועדה קיימה 22 ישיבות, מהן 18 ישיבות לצורך שמיעת דוברים שהופיעו בפניה. כלל הדוברים שהופיעו בפני הוועדה או שפנו אליה בכתב מגיע ל-153, מהם 135 בעלי זיקה ישירה לתאגיד. האחרים הם דוברים חיצוניים שהופיעו בפניה או שהעבירו אליה פניות בכתב.

נוכח החשיבות הרבה שהוועדה ייחסה לעמדות עובדים, מנהלים וגורמים אחרים לצורך בחינת עומק של הנושא הנדון, היא נקטה מדיניות של "דלת פתוחה" ואמנם קיבלה כל בקשה של גורם רלבנטי להופיע בפניה בלא סינון כלשהו.

ראוי לציין, כי משנודע לציבור העובדים דבר הקמת הוועדה, ונוכח עידודה של המועצה לפנות אליה, התקבלו לידינו פניות רבות, בעל פה ובכתב, מכל קשת העובדים מיחידות שונות בתאגיד, בין אלה המועסקים בו בפועל, ובין אלה שכבר אינם נמנים עם שורותיו. עם זה, החשש מפגיעה במעמדם בעבודה ליווה את הדיונים והיווה מאפיין משותף לדברי רבים מהדוברים. רוב העובדים ביקשו שלא לחשוף את שמם ואת תוכן דבריהם, והיו גם שסירבו להופיע בפני הוועדה מחשש לפגיעה במעמדם המקצועי בתאגיד או בסיכוייהם לקיים קשרים עסקיים איתו בעתיד.

הוועדה מכבדת את בקשות החיסיון של העובדים, ולכן, ככלל, לא תחשוף את זהותם. עם זאת, הובהר לדוברים כי לשמירת החיסיון, כאמור, ישנה השלכה על מידת יכולתה של הוועדה לברר טענות עובדים כלפי ממונים בין היתר על דרך של עימות חזיתי, ומטבע הדברים לקושי זה ישנה השלכה מסוימת על משקל הטענות.

לצד העובדים, הופיעו ארגוני עובדים שכללו את ועד עובדי התאגיד, ארגון העיתונאים בישראל, ארגון עובדי התקשורת ואגודת העיתונאים בירושלים; כן שמעה הוועדה את עמדותיהם של נושאי משרה ובעלי תפקידי ניהול בתאגיד – מנהלים בחטיבות המדיה ובחטיבות המטה, וממונים ישירים בדרגי ביניים ביחידות השונות. בנוסף הופיעו בפני הוועדה יו"ר המועצה, גיל עומר, ומספר מחבריה; המנהל הכללי, אלדד קובלנץ; מבקרת הפנים, רו"ח, עו"ד אילה ורדי; והממונה על פניות הציבור, הגב' אורלי ממן. עוד הופיעה בפני הוועדה ראשת הרשות לקידום מעמד האישה, הגב' אווה מדז'בון. עמדות בכתב נשלחו מגופים ציבוריים שונים, ובהם ארגון "בצלמו – זכויות אדם ברוח יהודית"; איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית; ויו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת, ח"כ עאידה תומא סלימאן.

בצד כל אלה, הופיעו בפני הוועדה נציגי הרשויות המוסמכות של המדינה שיש להם זיקה לתאגיד השידור ולנושאי משמעת בתאגידים ציבוריים, ובהם מבקר המדינה, נציבות שירות המדינה ומשרד המשפטים. כן הופיע בפני הוועדה מר רם לנדס, שעמד בראש הוועדה לבחינת המתווה לשידור הציבורי העתידי בישראל שהגישה דין וחשבון במרץ 2014 (להלן – "דוח ועדת לנדס").

קשת הדוברים הרחבה בעל-פה ובכתב אפשרה לוועדה לקבל תמונה מקיפה על עומק המשבר הפוקד את תאגיד השידור, ולגבש המלצות במטרה להתמודד עמו ולהביא לתיקון.

3. תפקיד הוועדה הציבורית

תפקידה של הוועדה מכוח כתב המינוי מתמקד בהיבטים הבאים:

- (1) איתור מאפייני המשבר ביחסי העבודה;
- (2) בחינת גורמי המשבר ושורשיו;
- (3) הפקת לקחים והמלצה למועצה בדבר אמצעי תיקון למשבר.

נבחן היבטים אלה אחד לאחד.

4. מאפייני המשבר

מהחומר הרב שנצבר בידי הוועדה עולה, כי המשבר ביחסי העבודה חוצה שתי וערב את מרבית חטיבות התאגיד. בתוך כך נגלים ליקויים קשים בתרבות הארגונית בכל הדרגים, בעיקר ביחסי העבודה בין ממונים לבין עובדים הכפופים להם. אלה מלווים במשבר עמוק בממשל התאגידי המשתקף ביריבות קשה בין מועצת התאגיד להנהלת התאגיד, ובמיוחד עם המנהל הכללי. משבר זה יוצר יחסי אי אמון עמוקים המקרינים כלפי מטה ותורמים את חלקם למצב משברי ביחסי העבודה.

הבנת מאפייני המשבר וגורמיו מצריכה סקירה תמציתית בדבר הרקע לפירוקה של רשות השידור, הקמת תאגיד השידור, האופי המיוחד אותו, ומבנה חטיבותיו.

5. תאגיד השידור הישראלי, הקמתו ומאפייניו

(1) דין וחשבון ועדת לנדס

דו"ח ועדת לנדס המליץ על ביטולה של רשות השידור ובניית מודל חדש של תאגיד שידור ציבורי. זאת, לאחר שנמצא כי רשות השידור איבדה את דרכה ואינה ממלאת עוד את ייעודה. על פי הדו"ח, ישראל זקוקה –

“לשידור ציבורי איכותי ויעיל, בעל אתוס של הצטיינות, חדשנות, שקיפות, עצמאות ואחריות; שידור ציבורי שייתן ביטוי לדילמות המהותיות איתן אנחנו, אזרחי ישראל, מתמודדים; שידור המשקף במקצועיות את הרבדים

השונים בחברה הישראלית; שידור ציבורי הגון בשידוריו, מצטיין בתרבות הארגונית וביחסו כלפי עובדיו; שידור ציבורי שנותן מענה לכשלי השוק של הערוצים המסחריים; שידור ציבורי שהיצירות אותן הוא משדר מעוטרות בפרסים, משקפות באופן יצירתי את התרבות והחברה הישראלית, ומתעדות, כשליחות ציבורית, את המהות המורכבת של החיים בישראל".

על פי תפיסה זו, המליצה ועדת לנדס על בנייה מחדש של השידור הציבורי הישראלי שיתאפיין ביעילות, עצמאות, גמישות ניהולית ושימוש בכלים לפיתוח אתוס של מצוינות וחדשנות. ועדת לנדס לא התעלמה מהקושי הרב שבביטולה של רשות השידור, בעיקר מהיבט הזעזוע הקשה שייגרם לעובדיה, שרק חלקם יוכלו להיקלט בתאגיד החדש; חרף כל זאת, היא לא ראתה מנוס מביטול הישן והקמת החדש.

(2) מאפייניו של תאגיד השידור הישראלי

חוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014, שמכוחו הוקם תאגיד השידור, התבסס במידה רבה על התפיסה המעוגנת בדו"ח ועדת לנדס. הוא שם לו למטרה להקים גוף שידור ציבורי עצמאי, רלבנטי, יעיל ומצטיין אשר יפעל על פי מדדים מקצועיים, ערכיים וכלכליים, ויתאפיין ב"מצוינות, חדשנות והוגנות" (הצעת חוק השידור הציבורי, תשע"ד-2014 (הצעות חוק הממשלה – 869, 26/5/2014, עמ' 706).

תאגיד השידור הוקם כתאגיד ציבורי סטטוטורי הכפוף לביקורת המדינה, וחלים עליו כללים מתחום המשפט הציבורי ודינים מתחום שירות המדינה כגון הליכי מינוי עובדים; סיוג פעילות מפלגתית; הגבלות לאחר פרישה; ענייני משמעת ועוד (סעיפים 54 ו-56 לחוק). בצד אופיו הציבורי, תאגיד השידור פועל בשוק תחרותי שפעילים בו גופי תקשורת מסחריים המתמודדים על נתחי שוק. אופי דואלי זה של תאגיד השידור משליך על אופי פעילותו ואף גורר קשיים לא מעטים שעליהם נעמוד בהמשך.

מאפיין בולט של התאגיד על פי תפיסת החוק הוא עצמאותו מפני התערבות גורמים פוליטיים וקבוצות אינטרסנטים בתוכן שידוריו. עצמאות זו באה לידי ביטוי, בין היתר, בקביעת החוק כי התוכן שיספק התאגיד יהיה עצמאי, יופנה לכלל אזרחי המדינה, ישקף את היותה מדינה יהודית ודמוקרטית ואת ערכיה של מורשת ישראל; וכן שייתן ביטוי הוגן, שוויוני ומאוזן למגוון ההשקפות והדעות הרווחות בציבור (סעיף 7 לחוק). שידוריו של תאגיד השידור יהיו שירות ציבורי (סעיף 8 לחוק). עצמאותו באה לידי ביטוי גם בקביעה כי מועצת התאגיד מתמנה בידי שר התקשורת על פי המלצת ועדת איתור

עצמאית, וזו מורכבת מנציגי ציבור בעלי כשירויות מוגדרות בתחומים רלבנטיים לפעילות התאגיד (סעיף 9 לחוק). כן נקבע שלא ימונה לחבר מועצה מי שיש לו זיקה כלשהי לגורם שלטוני או שהוא מעורב בפעילות פוליטית (סעיף 10). תפקידה העיקרי של המועצה לקבוע את מדיניות התאגיד, ובכלל זה את מדיניות השידורים הכוללת, ולפקח על ביצועה ולמנות מנהל כללי שיהיה אחראי לניהול השוטף של התאגיד בהתאם להחלטות המועצה ולהנחיותיה (סעיפים 11(4) ו-43 לחוק). גם המנהל הכללי כפוף לאיסור על קיום זיקה לגורם פוליטי ועל מעורבות בפעילות פוליטית (סעיף 39). עיקר תקציבו של התאגיד נשען על כספי מדינה. כדי להבטיח את עצמאותו ולשמור על אי תלותו בממשלה, גובש הסדר מיוחד להעברת כספי מדינה לתקציבו של התאגיד (סעיף 80 לחוק; סעיף 63 להצעת החוק ודברי הסבר, שם, עמ' 732). בשנת 2021 תקציב התאגיד עומד על כ-751 מיליון ₪, שמתוכו סך של כ-670 מיליון ₪ הוא מכספי מדינה.

(3) חוק השידור הציבורי במבחן חוקתי

הקמת תאגיד השידור לא הייתה סוגה בשושנים. היא הייתה מלווה בקשיים שונים, ואף הועמדה למבחן שיפוטי חוקתי. במסגרת עתירה לבית המשפט העליון בבג"צ 6133/14 גורביץ טניה ואח' נ. כנסת ישראל (26/3/2015), ביקשו 71 עובדי רדיו "קול ישראל" להצהיר על בטלותו של חוק השידור הציבורי, הן בטענה של פגמים בהליך חקיקתו, והן בשל הסדרים הכלולים בו הנוגעים למעמד עובדי רשות השידור לרגל פירוק הרשות והקמת התאגיד. עיקר הטענות התייחסו להוראות החוק המאפשרות פיטורים גורפים של כלל עובדי הרשות, ולקליטה לתאגיד של קבוצה מצומצמת מהם בלבד. נטען כי מדובר בפגיעה בזכות ההתארגנות של העובדים; בחוזי העבודה ברשות השידור; בחופש העיסוק; ובזכות לשוויון ולקיום מינימלי בכבוד.

בהכרעתו היה בית המשפט קשוב לקושי שנוצר ביחס לעובדי הרשות עם פירוקה, ובמיוחד למבוגרים שבהם, למצוא את מקומם במקום עבודה חלופי. עם זאת, הוא לא מצא פגם חוקתי בחוק השידור הציבורי - בין בהליך החקיקה, ובין במהות ההסדרים שנקבעו בחוק. נקבע, כי תכלית החוק ראויה, ושהיא יושמה במידתיות לצורך הקמת גוף שידור ציבורי חדש, יעיל ועצמאי, כמעצב תודעה במדינת ישראל; גוף שידור המשקף את כל הזרמים בחברה הישראלית ונותן מענה לכשלי השוק בשידורים המסחריים. בצד דחיית העתירה הביע בית המשפט את דאגתו לציבור עובדי רשות השידור עם הקמת התאגיד:

"מאחורי הפרשה עומדים מספר גדול של עובדים, שרבים מהם עלולים שלא למצוא עבודה ראויה, לאחר שהשקיעו

את מיטב שנותיהם בעבודה ברשות. הם ראויים ליחס אנושי. אך הדבר מצא את ביטויו במידה רבה בתנאי הפרישה עליהם הוסכם. ואולם, אדם שכוחו עימו ונאלץ לפרוש ולא ימצא עבודה... נפגע דימויו העצמי וכבודו כאדם. על כן, גם מעבר לצד החוקי "היבש", כאשר תיבחן, אפוא, האפשרות לקליטת עובדים נוספים מקרב עובדי רשות השידור מעבר ל-25% שלגביו קיימת התחייבות, על הגוף החדש לבדוק היטב ולהשתדל לקלוט עובדים נוספים כאלה ברוח נדיבה. כשעסקינן בגוף סטטוטורי, מצפים אנו לחובת הגינות מוגברת... (השופט רובינשטיין, שם, פסקה ע"ח) (הדגשה לא במקור).

(4) ניסיון להפריד את חטיבת החדשות מהתאגיד

מבחן קיומו של התאגיד ומידת עצמאותו לא הסתיים בדחיית העתירה בדבר חוקתיותו של חוק השידור הציבורי. לאחר הקמת התאגיד, קליטת העובדים וההיערכות המוגברת לקראת שידורים, הודיעה לשכת ראש הממשלה בסוף מרס 2017 כי גובש מתווה לפיצול חטיבת החדשות מהתאגיד והקמת תאגיד חדשות נפרד, וזאת במסגרת תיקון 8 לחוק השידור הציבורי אשר אושר בכנסת מספר ימים לפני מועד תחילת השידורים. בעתירה לבג"ץ 2996/17 ארגון העיתונאים בישראל נ' ראש הממשלה (23.1.2019) הורה בית המשפט בצו זמני על השהיית כניסתו לתוקף של התיקון, ככל שהוא מתייחס לפיצול חטיבת החדשות. בסופו של יום, בוטל מהלך הפיצול מטעמים שאינם ממין העניין כדי לאפשר את עריכת האירוויזיון בישראל, אשר היה מותנה בדרישות האיחוד האירופי שלא התיישבו עם פיצול שכזה. חרף פקיעת העילה לעתירה, העלה מהלך הפיצול שהתבטל את הצורך להבהיר פעם נוספת את חשיבותו של ערך חופש העיתונות, ואת המעמד המיוחד שיש לשידור הציבורי במסגרתו:

"על חשיבותה של עיתונות חופשית במדינה דמוקרטית דומני כי אין צורך להכביר מילים. עיתונות חופשית משמשת כלי מרכזי בחשיפת מידע על השלטון ועל אחרים, ובהבאתו לידיעת הציבור. בסמכותה ובכוחה של התקשורת לחקור את דרכי ניהולן של רשויות הממשל ושל אחרים, לחשוף דרכי ניהול בלתי נאותות ולבקורן. בשל תפקידים אלה היו מי שכינו את העיתונות והתקשורת "הרשות הרביעית"... ככזו, התקשורת מהווה גורם מאזן לכוחו של השלטון, ומבטיחה כי האחרון לא יפגע בעקרונות דמוקרטיים. מלבד היכולת לפקח על הממשלה – התקשורת מבטיחה זרימה חופשית של מידע והשמעה תדירה של דעות שונות ומגוונות. היא מאפשרת לאזרחים רבים יותר להשתתף בתהליך הדמוקרטי תוך אספקת המידע הדרוש להם לשם כך..."(המשנה לנשיאה ח' מלצר, שם, פסקה 35).

לתאגיד השידור הציבורי ייחוד משלו בעולם תקשורת שבו רוב השחקנים הם גורמים פרטיים, הפועלים להשאת רווחים. במציאות שבה שוק התקשורת נשלט בידי קבוצה מצומצמת יחסית של בעלי עניין, קיים חשש כי תכני השידורים ישקפו אינטרסים של בעלי השליטה בשוק, ומכאן החשיבות הגדולה של תאגיד שידור ציבורי אשר ייתן בפועל ביטוי למגוון הדעות והרעיונות הקיימים בחברה. זוהי חובתה של המדינה לדאוג לגיוונו ולשימורו של שוק דעות עשיר, תוסס ופתוח באמצעות שידור ציבורי מקצועי, אמין ועצמאי. ואם כך ביחס לתאגיד עצמו, על אחת כמה וכמה ביחס לחטיבת החדשות הפועלת בו. ואכן, חוק השידור הציבורי מורה בסעיפים 7(ב) ו-1(ג) כי –

(א) "התוכן שיספק תאגיד השידור הישראלי יהיה עצמאי, יופנה לכלל אזרחי מדינת ישראל ותושביה, ישקף ויתעד את היותה של מדינת ישראל מדינה יהודית ודמוקרטית, את ערכיה ואת מורשת ישראל, וייתן ביטוי הוגן, שוויוני ומאוזן למגוון ההשקפות והדעות הרווחות בציבור בישראל.

(ב) תאגיד השידור הישראלי יספק תוכן חדשות ותוכן בענייני היום, ובכלל זה בשפה הערבית ובנושא מורשת ישראל, והכל באופן מקצועי, הוגן, אחראי, עצמאי, ביקורתי, נטול פניות ואמין, בשקיפות ותוך הפעלת שיקול דעת עיתונאי ונאמנות לאמת העובדתית ולחובת הדיווח לציבור".

שידור ציבורי עצמאי ובלתי תלוי חיוני לקיומה של תקשורת חופשית, מגוונת, תוססת וביקורתית "שאינה נושאת פנים לבעלי שררה, ממון או אינטרס. ככזה, הוא שומר על הדמוקרטיה ועל השתתפות אזרחי המדינה בעיצוב דמותה". (שם, פסקה 39). לשידורי החדשות מקום מיוחד ביעדי השידור הציבורי והם ניצבים בליבת התכליות של שמן הוקם תאגיד השידור הישראלי.

5) הדואליות באופיו של תאגיד השידור הציבורי

החזון בהקמת התאגיד בנוי בעיקרו על שניים: האופי הציבורי של התאגיד, המשקף את יעדיו לקדם תקשורת ציבורית הנסמכת על מימון ממשלתי ומשקפת תוכן פלורליסטי הפונה לכל רבדי החברה; והאופי התחרותי הממקם את התאגיד במפת התקשורת בהתמודדות עם רשתות פרטיות מתחרות. האופי התחרותי מחייב גמישות ניהולית ותפעולית הנדרשת בגוף הפועל בשוק דינמי-תחרותי.

שתי פנים אלה של התאגיד יוצרות מורכבות שלא תמיד קל ליישבה: מצד אחד, התאגיד כפוף לעקרונות מתחום המשפט הציבורי המקרבים אותו, מושגית, לגופי המדינה; מצד שני, נשמר האופי התחרותי של התאגיד האמור להתמודד בשוק הפרטי.

מדובר בגוף הפועל בזירה העסקית שתפקידו להעניק שירות ציבורי מובהק כשהוא פועל מתקציב המדינה וללא מטרות רווח. לאופי דואלי זה השלכה ישירה על דרך פעולתו הראויה של התאגיד ועל מערכת יחסי העבודה המצופה בו. יש לו השפעה גם על המשבר ביחסי העבודה, כפי שיובהר להלן.

(6) המבנה הארגוני של התאגיד

ד"ח ועדת לנדס חזה את מבנה התאגיד כדלקמן: המְשָׁדֵר הציבורי יפעל במסגרת שלושה ערוצי טלוויזיה מרכזיים: ערוץ 1 המשדר בעברית, ערוץ 33 המשדר בערבית, וערוץ 23 החינוכית המשדר לילדים ולנוער. תחנות הרדיו הקיימות ימשיכו לשדר על פי אפיון התוכן במבנה ארגוני חדש; תוקם חטיבת חדשות אחודה המאגדת את המשאבים והיכולות בכל הפלטפורמות – בטלוויזיה, ברשת ב' וברשת ד' (ערבית) ברדיו, ובניו-מדיה. על פי דוח לנדס, הגוף הציבורי המשדר ישים דגש על תכנים בתחום החדשות והאקטואליה, אותם יפיק בעצמו. יתר תכני המשדר הציבורי יירכשו משוק ההפקה והיצירה הישראלי, ו-10% בלבד מתקציב התוכן יופנו לרכישת תוכן איכותי שאינו ישראלי. בכך יינתן עידוד משמעותי ליצירה הישראלית. בחירת התכנים בשוק ההפקה תיעשה בהליך שקוף ופתוח לציבור, בסיוע של לקטורים ואנשי מקצוע מן הציבור אשר יתחלפו מדי שנה. המגוון, הפלורליזם, ההוגנות והשקיפות משמשים גורמים מנחים בעבודתם של הלקטורים הללו (סעיפים 4 עד 12 להמלצות ועדת לנדס, עמ' 7-8).

התאגיד הוקם ברוח ההמלצות האמורות: בראשו עומדת המועצה, וכפופים לה המבקר הפנימי והממונה על קבילות הציבור. בראש הדרג הביצועי עומד המנהל הכללי שאליו כפופות חטיבות המדיה והמטה. חטיבות המדיה כוללות את חטיבת החדשות, שלה כפופות חדשות הטלוויזיה, כאן רשת ב', דיגיטל חדשות וריכוז הכתבים; חטיבת הרדיו, שלה כפופות תחנות האומר, המוזיקה, השידורים בשפות שונות והטכנאים; חטיבת הדיגיטל, שלה כפופות יחידות התוכן, מוצרים, דוגמים וארכיון; הטלוויזיה, שלה כפופות כאן 11, כאן חינוכית, מערך ההפקה, ולוח השידורים רכש; המדיה בערבית, שלה כפופות יחידות החדשות, האקטואליה והספורט, הטלוויזיה, הרדיו, השידור והקריינים והדיגיטל. בצד חטיבות המדיה, כפופות למנכ"ל שלוש חטיבות המטה: הנדסה וטכנולוגיה, שלה כפופות יחידות האגף הטכני, חדר השידור וה-IT; מערך השיווק, שלו כפופות מחלקות הקריאיטיב והפרומו, התכנון, המחקר והאסטרטגיה, הדוברות ויחסי הציבור והיחידה המסחרית; ומערך המטה, שלו כפופות מחלקות משאבי אנוש, כספים ותפעול, הלשכה המשפטית והרגולציה והפרויקטים.

תרשים המבנה הארגוני של התאגיד מצורף כנספח ומסומן "ב".

(7) הישגי התאגיד מול תופעות המשבר

תפקידה של הוועדה הוא כאמור להתמקד בבחינת מאפייני המשבר ביחסי העבודה, גורמיו והדרכים לתיקונו. בטרם ניכנס לעומק שאלות אלה, חשוב, כאחת מנקודות המוצא, לשוב ולציין את הישגיו המרשימים של התאגיד בשנות פעילותו הקצרות, בעיקר בתחומי התוכן והניו-מדיה, כשאלה מושגים תוך שמירה על עצמאות ואי תלות בגורמים חיצוניים. על ההצלחה בכך, שהושגה חרף קשיים מהותיים ומאתגרים בתהליך ההקמה, נראה כי אין מחלוקת של ממש. עם זאת, בתחום יחסי העבודה חל משבר עמוק בתאגיד, המחייב בחינה, ניתוח ותיקון.

6. סימני ההיכר למשבר

מאפייני המשבר ביחסי העבודה בתאגיד ניכרים בעיקר בשניים: תלונות עובדים כלפי ממונים בדרגים שונים, והיקפי עזיבות חריגים בשנותיו הראשונות של התאגיד. נבחן מאפיינים אלה אחד לאחד.

(1) תלונות עובדים

(א) גבולות הגזרה של תפקיד הוועדה בבדיקת תלונות העובדים

לצורך בחינת תלונות העובדים והשלכתן על ענייננו עולה השאלה כיצד יש להגדיר את תפקיד הוועדה על פי כתב המינוי בהקשר לבחינת מכלול רחב-היקף של תלונות שהובאו בפניה. האם עליה להידרש לכל תלונה בנפרד או שמא לבחון את מכלול התלונות כחלק מהמשבר הפוקד את התאגיד.

הוועדה מפרשת את תפקידה על פי כתב המינוי כמטיל עליה לבחון את מכלול התלונות שהועלו בפניה, לרבות דרך הטיפול בהן ותוצאותיהן, ככל שאלה משליכות - בראייה כוללת - על מערכת יחסי העבודה בתאגיד, וכהשתקפות של המשבר ומאפייניו המיוחדים. הוועדה אינה רואה את תפקידה בבירור התלונות הפרטניות לגופן ובהכרעה בכל אחת מהן בנפרד, וזאת מכמה טעמים: ראשית, היא אינה אמורה לבוא בנעלי הגופים המוסמכים מכוח הדין לדון ולהכריע בתלונות; שנית, כמצוין לעיל, בחלק גדול מהמקרים המתלוננים ביקשו לשמור על חסיון זהותם ותוכן דבריהם, מחשש לפגיעה במעמדם במקום העבודה; משכך, מלכתחילה לא ניתן לעמת את דבריהם ישירות עם תגובות הנילונים; שלישית, ברוב המקרים, ובהתייחס לחסיונות שתוארו לעיל, לא ניתן

לקיים הליך אדברסרי שבו ניתן להידרש למלוא הטענות ולמכלול הנסיבות הדרושים לעניין מכל הצדדים הנוגעים בדבר; ורביעית, לוועדה ממילא אין סמכות להכריע "בסכסוכי היחיד" ובתוך כך לנקוט אמצעי אכיפה ביחס לתלונות מוצדקות, או לדחות את אלה שאינן מוצדקות. היו אמנם בין המתלוננים שהביעו בפנינו ציפייה כי נכריע בטענותיהם ואף נפיק מכך לקחים אופרטיביים, אך הבהרנו כי זאת לא נוכל לעשות מהטעמים המנויים לעיל.

בסופו של יום וחרף האמור לעיל, למקבץ התלונות הרחב ולמגוון שהוצג בפני הוועדה יש משמעות רבת-משקל הן מבחינת מאפייני התכנים שהועלו, והן מבחינת ההיקף הרב של התלונות. באלה – כמייצגים נאמנה את האירועים שהתרחשו בתאגיד ו/או כמבטאים את תחושותיהם וחוויותיהם של רבים המשרתים בו - ניתן לראות אינדיקציה למורכבות המצב המשברי בתאגיד, לגורמיו ולאמצעים שראוי לנקוט לצורך תיקון.

נסכם ונאמר כי בראייה כוללת, מוקד התייחסותה של הוועדה נעוץ בהיבט המערכת-ארגוני של יחסי העבודה, בהבדל מההיבט הפרסונלי הנוגע לתלונות ספציפיות ולגופם של ממלאי תפקידים כאלה ואחרים. הדיון באלה האחרונים יעשה ככל שהדבר נוגע למידת השלכתם על ההיבט הארגוני, כאמור.

ניתוח תלונות עובדים

ברקע תלונות העובדים נפרשת תמונה מורכבת המציגה מערכת ארגונית רבת-פנים. תלונות עובדים כלפי ממונים וביחס לתנאי העבודה חצו שתי וערב את מרבית חטיבות התאגיד ומרבית תחומי העיסוק בתאגיד. הם כללו עובדים מן השורה, עובדים בכירים ובעלי משרות ניהול. הם הקיפו עובדים בפועל וגם פורשי תאגיד, אשר ראו חשיבות ערכית להבעת עמדתם בפני הוועדה, אף שחרף האכזבה הקשה שנחלו בעבודה עם התאגיד רובם לא ציפו לתוצאה אופרטיבית פרסונלית כלשהי לגביהם.

עוצמת הרגשות שקיבלה ביטוי בדברי עובדים בפועל ובעבר ראויה לציון מיוחד. לא אחת, ישבו לפנינו אנשים בוגרים, בהם עתירי יכולת וניסיון תקשורתי, והתקשו לעצור את פרץ רגשותיהם. את דמעותיהם; לחלקם, חוויית השירות בתאגיד הייתה ועודנה טראומטית. עיתונאי, מפורשי התאגיד, כתב ברשת חברתית:

"לפני כתשעה חודשים עזבתי את תאגיד השידור לאחר שהרגשתי שאני פשוט לא מסוגל יותר. הרבה שנים חשבתי שאת עולם העיתונות אעזוב רק כשאפרוש לגמלאות. אבל בתאגיד קרו לי דברים שהביאו אותי לעזוב את עולם התקשורת, ולפחות כרגע אני לא רואה את עצמי חוזר לתחום... הגעתי הרבה מדי פעמים למצבים שבהם לא יכולתי יותר. על מה שמתרחש בתאגיד השידור כתבה תמר קפלנסקי בכישרון רב בשבועות האחרונים. התנצלתי בפניה, ואני מתנצל גם כאן, על שאני לא מספיק אמיץ לחשוף את כל מה שעבר עלי שם, אבל אני באמת חושב שמנהלים צריכים לחשוב הרבה יותר על ויסות הלחץ אצל העובדים שלהם, על כך שאי אפשר לעבוד כל הזמן במתח גבוה ובשעות עבודה מוטרפות; על כך שהמשפט "להתאבד על העבודה" הוא משפט מסוכן שיכול להביא לתוצאות איומות" (לקוח מטיעוני נציגות עובדים, עמ' 12, פסקה 27).

חשובה לטעמנו במיוחד הבהרה בה נקדים את הדיון והליכון בעמדות השונות שהובאו בפנינו על ידי מי שהופיעו בפני הוועדה; מורכבות תופעת המשבר נובעת, בין היתר, מכך שתחושות העובדים ביחס לעבודתם בתאגיד אינן חד-ערכיות. חוויותיהם האישיות שונות, ולעיתים – קוטביות. בצד עובדים שהציגו מערכת יחסי עבודה לקויה ביותר ועמדו על בעיות חמורות בתרבות הארגונית, הופיעו עובדים, לעיתים מאותן יחידות עצמן, אשר דיברו בשבח יחסי העבודה שתורמו להצלחתם להגשים את מאווייהם המקצועיים. פערים אלה הבהירו כי תמונת המציאות אינה עשויה עור אחד. אדרבא, אפשר ובאותו תאגיד, ולעיתים באותה יחידה עצמה, נהנית קבוצת עובדים אחת מחוויה אישית חיובית, וכך בכך קבוצת עובדים אחרת חווה את כל פגעי מערכת היחסים הפוגענית. אלה זוכים לפרוח בעשייה, וכלפי חבריהם ננקטות שיטות פסולות הממלאות אותם תסכול ואכזבה.

הוועדה ערה כמובן לכך, שתלונות קשות של עובד או עובדת כלפי מקום העבודה עשויות לנבוע לא אחת גם מקושי אישי מובנה לעמוד בדרישות התפקיד, בייחוד בסביבת עבודה הבנויה על מצוינות והישגיות ברמה גבוהה. אלא שבכך היא גם ערה לאפשרות שדווקא החתירה למצוינות, אם היא מתפרשת כחזות הכול, אם היא מקודמת בדרכים בלתי ראויות כלפי מי שנתפס בידי מנהליו – בצדק או שלא בצדק – כבלתי מתאים דיו לדרישות הללו, היא גם זו שעשויה להעלות את מערכת יחסי העבודה בתאגיד על שרטון.

מכאן, שבהערכת מאפייני המשבר ובחינת הכשלים ביחסי העבודה בתאגיד מתמקדת הוועדה בעיקר בחוויותיהם של הרבים שחוו את פגעי יחסי העבודה ושיתפו

אותה בתלונותיהם, בעוד שחוייתם החיובית של עובדים אחרים – אף וככל שמעודדת היא – לא תשמש בהכרח מענה מספק להדיפת התלונות ולאיון קיומו של המשבר והצורך להיחלץ ממנו.

גם בהנחה שתלונות העובדים באות בעיקרן מאלה החווים חויית עבודה קשה, ולצידם אחרים הנקלטים היטב וממצים את יכולותיהם, הרי המאסה הגדולה של התלונות ועומק הפגיעה שהשתקפה מהן מעידים על קיומו של מאפיין ארגוני בעייתי. הם משקפים מציאות קשה ביחסי עבודה, למצער ביחס לחלק ניכר מציבור העובדים, שלא ניתן להעלים עין ממנו, ויש להתייחס אליו במלוא כובד הראש ולהפיק ממנו לקחים.

נוסיף על כך את חששם של עובדים להתבטא והפחד המתמיד מפגיעה אם יתלוננו, שתוארו לעיל, שהם כשלעצמם מאפיין מובהק המצביע על עומק המשבר. ואף זאת: בהקשר להופעת עובדים בפני הוועדה ראוי להעיר, כי ממידע שהועבר אלינו התברר, כי במהלך עבודת הוועדה הציעה ההנהלה לציבור העובדים והממונים להיעזר בייעוץ משפטי חיצוני לצורך הכנה להופעה בפניה. אף שלא ראינו במהלך זה פסול משפטי, קשה להימנע מלהשקיף עליו כעל ניסיון התערבות לא רצוי של ההנהלה בחירותם של העובדים להציג את עמדתם הספונטנית, האמיתית והחופשית בפני הוועדה. שהרי האותנטיות של תחושות העובדים לטוב ולרע, וביטויין ללא הכוונה מלמעלה, הם תנאי להבנת מאפייני המשבר ולאפשרות להביא לתיקון ושיפור.

(ג) עיקרי טענות העובדים

בידי הוועדה הצטברו עדויות רבות של דוברים מטעם התאגיד אותן ננתח להלן. כמו כן, היו לנגד עיניה של הוועדה כתבות העיתון אשר פרסומן הביא למינויה של ועדה זו. מסקנות הוועדה והמלצותיה גובשו על פי הדוברים והחומרים שהובאו בפניה במישרין.

כתבות העיתון מצורפות כנספח "ג".

ריכוז העדויות והחומרים שהועברו לוועדה מצורפים כנספח "ד".

אלה עיקרי טענות העובדים הנובעות מהעדויות שהושמעו בפני הוועדה:

1. תרבות וסגנון שיח לקוי בין הממונים לעובדים

הטענה המרכזית בפי העובדים, הניצבת בליבת המשבר, נוגעת לסגנון השיח ותרבות ההתייחסות של ממונים ישירים ומנהלים בכירים בתאגיד לעובדים הכפופים

להם. נשמעו תלונות קשות על דיבור פוגעני, משפיל ומשולח רסן, לעיתים בעל אופי מיני של ממונים ישירים כלפי עובדים ביחידות מסוימות. במקום שממונים ישירים יתוו את תרבות ההתייחסות ואת סגנון הדיבור, וישליטו מערכת יחסים תרבותית ומכבדת, הם עצמם לוקחים חלק, ולעיתים אף יוזמים שיח מבזה ומשפיל, ההופך להיות הטון והמוזיקה ביחסי העבודה ביחידה. הדברים אמורים בייחוד ביחידת התוכן של חטיבת הדיגיטל ובלשכה המשפטית. יועצת משפטית של התאגיד, האמורה לשמש דוגמא למינהל תקין, מעורבת בשיח פוגעני ומבזה כלפי עובדים הכפופים לה. תלונות על יחס מילולי אליים כלפי עובדים נשמעו גם ביחס לחטיבת החדשות, תחנות הרדיו וביחידות אחרות.

טענות אלה יש להבין על רקע ההשפעה ההרסנית שיש לתופעות התעמרות בעבודה בהקשר המיוחד של העשייה העיתונאית. עשייה זו מביאה עימה תחושת שליחות במיצועי חופש הביטוי העיתונאי; היא חותרת ליצירתיות ולהגשמת היכולות האנושיות בדרכי הבעת הדעה והדמיון; היא אינה מתיישבת עם יצירה באווירה של אימה, התעמרות ואי-יציבות המרתיעים, ואפשר משתקים, את אלה. על אחת כמה וכמה, כאשר מדובר בתקשורת בתאגיד שידור ציבורי הפועל למען אינטרס הציבור ובמימונו.

2. העדר בטחון תעסוקתי

היבט נוסף העובר כחוט השני בטענות העובדים נוגע למצבם השברירי מבחינת ביטחונם התעסוקתי. בהעדר הסכם קיבוצי מצד אחד, ולאור מדיניות ההישגיות שהתאגיד נוקט בה, נטען כי היד קלה מדי בסיום העסקה של עובדים מבלי שניתנת להם הזדמנות לשפר את ביצועיהם ולמצות את יכולותיהם. נטען, כי ההנהלה מעכבת התקדמות במשא ומתן לקראת חתימה על הסכם קיבוצי שעשוי להעניק ביטחון תעסוקתי מסוים לעובדים כדי לשמר את כוחה לשלוט בהליכי פיטורין.

3. שיקולים לא ענייניים במערכות גיוס ופיטורין של עובדים

נטען, כי ההנהלה מפעילה שיקולים לא ענייניים במערכות הגיוס והפיטורין של העובדים וכי יש לכך השלכה על התחלופה הגדולה של העובדים, בעיקר במשרות הבכירות בתאגיד מאז הקמתו.

4. תנאי עבודה בלתי הוגנים

נטען, כי תנאי העבודה בתאגיד אינם הוגנים במובנים שונים: תנאי שכר ירודים והרעה ניכרת בשכרם של יוצאי רשות השידור; קיצוץ בתשלום לשעות נוספות ולשעות כוננות; והעדר אופק משמעותי לקידום.

5. העדר הגדרה ברורה של מטלות העבודה

נטען, כי בצד החתירה למצינות ולחץ העבודה האינטנסיבי בתאגיד, חסרות הגדרות ברורות של דרישות מהעובדים בתפקידים השונים על פי תת-המקצועות שלהם, ולכן מרווח ציפיות ההנהלה מהם אינו מוגדר. כמו כן, חסרה הגדרה ברורה של היקף החובה להיענות לקריאות חירום בשעות הפנאי. מציאות זו יוצרת תסכול וחוסר בהירות בעניין תנאי העבודה.

6. אי-התחשבות ההנהלה בעמדות מקצועיות של עובדים בהליך

קבלת החלטות ובגיבוש מדיניות

הועלו טענות כי ההנהלה אינה מתחשבת בעמדות מקצועיות של אנשי מקצוע בכירים בתהליך גיבוש המדיניות המקצועית של היחידה. גם אם הסמכות הסופית בגיבוש המדיניות נתונה למנהל, ראוי כי בנושאים מקצועיים מובהקים תהיה התייחסות רצינית לדעות מקצועיות של עובדים בכירים בדרך של שיתוף אמיתי שלהם בקבלת החלטות. נזכור כי בין העובדים ישנם ותיקים ומנוסים ביותר בתחומם, האוצרים בראשם ידע רב שלא יסולא בפז. הרחקתם ממוקדי קבלת החלטות בעניינים מקצועיים, לעיתים מצד מנהלים שאינם בקיאים באותה מידה בתחום המקצועי שעליו הם מופקדים, פוגעת בהם כאנשי מקצוע שהתמסרו לעבודתם כדרך חיים, ופוגעת גם באיכות התכנים המשודרים, ביחסי העבודה ובאמון הציבורי בעשייה התקשורתית.

7. העדר חופש הבעת דעה וביקורת עקב חשש לתגובת-נגד של

ההנהלה

העדר ביטחון תעסוקתי פוגע בנכונות עובדים למתוח ביקורת כלפי ההנהלה מחשש שיאבדו את מעמדם או את מקומם בעבודה. נטען, כי אין בתאגיד, למעשה, כתובת אמיתית ובלתי תלויה בהנהלה, שאליה הם יכולים לפנות בביקורת בלי להסתכן בתגובת-נגד של ההנהלה, העלולה לסכן את מקום עבודתם. כך נותרים העובדים חסרי-ישע גם מול פגיעות קשות בהם. מציאות זו מולידה דרכי עקיפה להבעת תלונות חסויות דרך ערוצי התקשורת הציבורית ופנייה לארגוני העובדים.

8. דרכי טיפול לקויות של הגורמים המוסמכים בענייני משמעת

נשמעו תלונות גם על כך שהתאגיד אינו מטפל ביעילות בהפרות משמעת של עובדים וממונים. נטען, כי חלק מהתלונות כלל לא מטופלות, חלקן מטופלות בצורה לא יעילה ולא אחת ננקט יחס של איפה ואיפה בטיפול בהן. לעיתים מנסים מנהלים לשכנע עובדים להימנע מהגשת תלונות. הטוענים ערים למעורבותה של נציבות שירות המדינה בהליכי בירור משמעתיים, ומדגישים כי מערכת היחסים בין התאגיד לנציבות בנושאים אלה אינה מגובשת וגרמה לכישלון בטיפול בתלונות.

עד כאן לסיווג נושאי התלונות השונים.

מסקנת הוועדה ממכלול העדויות שהובאו בפניה היא, כי אכן קיים מצב משברי ביחסי העבודה של רבים מעובדי התאגיד. מצבור הטענות מפי עובדים ביחידות השונות, התכנים הקשים בחלק מהטענות שעלו, ועוצמת הרגשות שנלוותה להצגת הדברים – כל אלה מצביעים על תסיסה פנימית קשה המשותפת לחלק ניכר מציבור העובדים שהופיעו בפנינו. הטענות מופנות כלפי דרגי הנהלה שונים – מדרגי הביניים ועד להנהלה הראשית על ענפיה השונים.

(2) היקף תחלופה חריג בדרגי הניהול

בצד תלונות עובדים, ישנו מאפיין נוסף לקיומו של משבר ביחסי העבודה שעניינו היקף תחלופה חריג בדרגי ניהול בתאגיד. בדו"ח מבקר המדינה 70ב (2020) העיר המבקר על כך שבין השנים 2017-2019, מתוך כ-1,000 עובדים שהועסקו בתאגיד, 334 עובדים עזבו, בהם 83 יוצאי רשות השידור. המבקר המליץ על בחינת נתוני העזיבה בתאגיד מאז הקמתו.

בעקבות זאת, הטילה מועצת התאגיד על מבקרת הפנים לבצע בדיקה של נתוני העזיבה ושל ההתנהלות מול מנהלים, עובדים ונותני שירותים ומאפייני יחסי העבודה ותרבות הניהול בתאגיד.

ביום 8.8.21 הגישה מבקרת הפנים דין וחשבון בנושא עזיבת עובדים. הביקורת התמקדה בנסיבות עזיבתם של עובדים בכירים – נושאי משרה (סמנכ"לים) וראשי אגפים. אשר לעובדים בדרגים נמוכים יותר, נוגע הדו"ח לתלונות על מקרים ספציפיים בהיבט של תקינות הליך העזיבה.

מדו"ח המבקרת עלה כי מאז ראשית התאגיד ועד שנת 2021 עזבו את התאגיד 16 מבין 33 מנהלים בכירים. לדברי המבקרת, נתון זה משמעותי נוכח העובדה שמנהלים בכירים בדרך כלל שואפים להישאר בתפקידם לפחות מספר שנים ולראות ברכה בהשקעתם. אשר לעובדים, המבקרת פנתה ל-26 עובדים בדרג בכיר ו/או דרג ניהולי גבוה, לשמוע מהם על התרבות הניהולית בתאגיד, מהם – 21 עובדים עזבו את התאגיד, ו-5 עובדים עדיין מועסקים בו. 6 סרבו לשוחח איתה, 2 ביקשו שהות לשקול לקיים שיחה כזו, ו-18 קיימו שיח עם נציגי הביקורת. כל העובדים שעזבו את התאגיד, פרט לאחד, דרשו כתנאי לשיחה שמירה על חסיון פרטיה. המבקרת הסיקה כי הדבר מעיד על סביבת עבודה של חשש מפגיעה בעובד גם לאחר עזיבתו. בשיחות התבררו נסיבות שונות לעזיבה, בהן עצירת קידום, סכסוך עם הממונה על רקע חילוקי דעות מקצועיים, ורובן נגעו להתנהלות לא ראויה של נושאי משרה כלפי אותם עובדים או כלפי אחרים. אף שהמבקרת מציינת כי יתכן שעצם עזיבת העובדים עשויה להעיד על מרמור, הדברים שהושמעו מפי העובדים מצריכים בדיקה, מה גם שהעובדה שנשמעו ממספר אנשים מוסיפה למשקלם. אולם חסיון דברי העובדים לא איפשר את המשך הבדיקה.

נתוני הביקורת שפורטו בנספחים למסמך המבקרת, בעיקר בקשר לעזיבת מנהלים בכירים, מצביעים על תחלופה לא טבעית לניהול שוטף ורגיל. זה היקף בלתי מקובל של שינויים בכוח אדם, המעיד, לדעת הוועדה, על משבר בתרבות הארגונית בתאגיד, לבטח בתאגיד חדש בעל ייחוד המצמיח באופן טבעי תחושת שליחות ורצון להשתלב בעשייה יצירתית ופורצת דרך בעולם התקשורת. עם זאת, יש לציין כי בשנתיים האחרונות פוחתים ממדי העזיבה לעומת המצב ששרר בשנים הראשונות לפעילותו.

בהקשר למסמך המבקרת בעניין עזיבת עובדים, נוסיף הערה: הנהלת התאגיד גילתה אי שביעות רצון מהמסמך והעבירה אותו לחוות דעת נגדית של משרד עורכי דין פרטי. ואכן, הוצגה חוות דעת של עו"ד אלה גור, התוקפת את מסמך הביקורת הפנימית בנימוקים שונים, ובהם כי הוא לא נעשה על פי כללי ביקורת מקובלים, וכי הציג נתוני עזיבה בצורה שגויה, ללא מתן אפשרות לגורמים הרלבנטיים בתאגיד להגיב עליהם.

עיינו בתוכן חוות הדעת הנגדית, ובתגובת מבקרת הפנים לטענות שהועלו כנגד מסמך הביקורת, ונבקש להעיר:

ראשית, תמהנו על עצם המהלך שנקטה ההנהלה, של בחינת מסמך של מבקרת הפנים של התאגיד בידי גורם משפטי חיצוני. במנהל תקין היה מקום לצפות שמחלוקת סביב מסמך ביקורת פנים תתברר בתחומי התאגיד פנימה, ביחסים שבין מבקרת הפנים,

ההנהלה והמועצה, ולא תמצא את דרכה ליעוץ מקצועי חיצוני, שעלויותיו הניכרות ממומנות מכספי ציבור. מהלך זה משקף כשלעצמו מציאות של עימות בין ההנהלה, מבקרת הפנים והמועצה, ומעיד על עומק המשבר בדרגים הבכירים של התאגיד, ועל כך ידובר בהמשך.

שנית, מסמך המבקרת מנתח נתונים מבוררים של כוח אדם שנתקבלו ממאגרי התאגיד עצמו, ומסקנותיה מניחות הנתונים מקובלות עלינו; ניתן להן חיזוק משמעותי גם ממכלול העדויות שהובאו בפנינו.

מאפייני המשבר המובהקים, כפי שנגלו לעיני הוועדה, מתבססים, אפוא, על תלונות נרחבות של עובדים ועל היקפי עזיבתם של עובדים בכירים ואחרים את התאגיד החורגים מתחלופת כוח אדם מקובלת במיוחד בשנים הראשונות לפעילותו.

7. גורמי המשבר ביחסי העבודה

התחקות אחר גורמי המשבר ביחסי העבודה בתאגיד מצריכה ראייה מורכבת של תהליכים המלווים את התאגיד מאז הקמתו, ואיתור מוקדי הקושי המשליכים על המציאות הנוכחית. ניתוח הגורמים יסייע בתהליך התיקון.

אלה הגורמים העיקריים שהשפיעו, לדעת הוועדה, על המשבר ביחסי העבודה:

(1) המעבר מרשות השידור לתאגיד השידור ו"הרשימות השחורות"

המעבר מרשות השידור להקמת תאגיד השידור ציבורי היה זרוע קשיים ומכשלות. התאגיד נאבק על קיומו בשדה הפוליטי והמשפטי, והשפעתו על עובדי רשות השידור הייתה קשה – הן על מי שנקלטו בתאגיד והן על מי שלא נתקבלו. קשור לכך גם הליך גיוסם של עובדי רשות השידור וקליטתם בתאגיד, שהיה זרוע ליקויים שנותחו בפירוט בדו"ח מבקר המדינה 70ב; בכלל זה, נעשה שימוש ב"רשימות שחורות" שספגו ביקורת נוקבת והעיבו לא במעט על ההקמה וגיוס העובדים לתאגיד.

מבקר המדינה קבע בדו"ח כי גיוס עובדי הרשות לתאגיד לא הובנה בהליך שלם, סדור, שוויוני ושקוף המבטיח הליכי קליטה תקינים. קודם לגיוס, הזמין המנכ"ל לקט "חוות דעת" לא רשמיות על עובדי הרשות מידי גורמים שאינם קשורים באופן רשמי להליך הגיוס. מקצת הרשימות פגעו מאוד בפרטיותם ובשמם הטוב של עובדים. חוות דעת אלה השפיעו לא אחת על תוצאות הגיוס לתאגיד, ויצרו מועקה כבדה בקרב ציבור

גדול של עובדים. עוד צוין בדו"ח המבקר כי מצג עובדתי בנושא "הרשימות השחורות" שהציגה הנהלת התאגיד לביקורת המדינה לקה במישור האמינות והדיוק.

אי התקינות בהליכי קליטתם של עובדי הרשות בתאגיד משקפת תקלה מהותית בדרך ההקמה שלו. היא הסבה פגיעה מתמשכת בתחושת השייכות של עובדי הרשות שנקלטו בתאגיד ותרעומת קשה מצד אלה שלא נקלטו בו. היא פגעה באמון בהנהלה ובדרכי פעולתה, והיא אינה מנותקת מהמשבר הפוקד את המערכת כיום. הועלתה גם טענה שעל מנת לעמוד במכסת עובדי הרשות שאותם היה על התאגיד לקלוט, בחלק מהמקרים הקליטה בפועל היתה למראית עין וזו הביאה בהמשך הדרך להפסקת עבודתם של אותם עובדים.

נציין לצורך השלמות, כי במסגרת ביקורת פנים שנערכה לאחרונה, הגישה מבקרת הפנים ביום 4.11.21 דו"ח ביקורת בנושא הליך גיוס עובדים לתאגיד בשנות פעילותו. על פי ממצאי הדו"ח, מרבית הליקויים שנמצאו בשעתו בנושא זה תוקנו, הן במסלול המכרז והן במסלול הפטור ממכרז. ליקויים שנמצאו במכרזים אחדים הם נקודתיים, ואינם משקפים פרקטיקה כללית לקויה.

על קשיי המעבר מרשות השידור לתאגיד יש להוסיף, כי לא מעטים מיוצאי הרשות שנקלטו בתאגיד חוו פגיעה במעמדם ובהגדרת תפקידם המקצועי, ירידה בשכר וקשיי התמודדות בסביבת עבודה חדשה לא מוכרת המלווה בדרישות תפקודיות שונות מבעבר. ותיקי הרשות חברו לעובדים צעירים שגויסו מבחוץ, ונוצרו פערים של גיל, מנטליות וגישה מקצועית. נוספה לכך תחושה של חלק מיוצאי הרשות כי קיימת אפליה מובנית ומכוונת כלפיהם מעצם העובדה כי העסקתם נכפתה על התאגיד בניגוד לרצון ההנהלה.

מציאות זו יצרה, כשלעצמה, תחושת קיפוח ומרירות בקרב קבוצה לא קטנה של עובדי התאגיד.

(2) הדואליות במהותו של התאגיד – הגשמת יעד המצוינות והתחרותיות

תוך הזנחת היבט יחסי העבודה

התאגיד הוקם מלכתחילה כיצור היברידי בעל שתי זהויות: זהות של גוף תחרותי, המתמודד בשוק התקשורת מול גופי תקשורת מסחריים מתחרים, וזהות של גוף ציבורי הכפוף לנורמות החלות על גופי ממשל וגופים ציבוריים. התאגיד הגשים במידה מרשימה את הפן התחרותי שבזהותו בכך שהגדיר את המצוינות כיעד מרכזי

במדיניותו. הוא רשם הישגים בולטים בתחום התוכן והיצירה התקשורתית. אולם קו מדיניות זה לווה בהזנחה בולטת בתחום יחסי האנוש ויחסי העבודה, בעיקר לעובדים שנתפסו – בצדק או שלא בצדק – כמי שאינם מצטיינים או אינם חיוניים ורצויים דיים. הליקויים בתרבות הניהולית מתבטאים בתופעות שקצתן הוזכרו כבר לעיל:

מבחינת עובדים – תרבות שיח לקויה בין עובדים וממונים שיצרה חוסר אמון וקשיי תפקוד מצד העובדים; העדר ביטחון תעסוקתי; יד קלה של ממונה ישיר לזיזת הפסקת העסקה של עובדים – בין בהובלתם לפרישה מרצון כביכול ובין בפיתורים – בלא מנגנון בקרה על דרך הפעלת שיקול הדעת של המנהל; תופעות של העסקת עובדים על בסיס נאמנות אישית למנהל, וקיום מדיניות יזומה של פיטורין כאינדיקציה להנהלה טובה. העדר הגדרה ברורה של דרישות התפקידים השונים ואי בהירות ביחס להיקף מטלות העבודה ותנאיה; העדר אופק קידום ממשי, ואי התחשבות מספקת בעמדות מקצועיות של עובדים בגיבוש מדיניות היחידה.

מבחינת גורמי הניהול – באיזו תפקידים מסוימים מושם דגש על כשירויות מקצועיות תוך התעלמות בולטת מהצורך בקיום כישורי ניהול בסיסיים וניסיון ניהולי. על אלה יש להוסיף העדר נורמות אתיקה ביחסי העבודה; התמקדות ההנהלה בקבוצות נבחרות של עובדים מצטיינים תוך הזנחה של קבוצות עובדים גדולות המספקות את התשתית הרחבה לפעילות התאגיד; וכשל בטיפול בנושאי משמעת, המהווה גורם לא מבוטל ביצירת תסכול בקרב העובדים.

8. משבר בממשל התאגידי

בצד המשבר ביחסי העבודה, שורר בתאגיד משבר עמוק בממשל התאגידי. הוא משתקף ביחסי המועצה והמנכ"ל, במעמדה של היועצת המשפטית, ובהיזקקות של כל אחד מהאורגנים ליעוץ משפטי חיצוני נפרד. המשבר בממשל התאגידי מקרין על יחסי העבודה וקיימת זיקה הדדית ביניהם, שיידון בהרחבה בהמשך.

(1) משבר האמון בין מועצת התאגיד להנהלה

בין המועצה למנכ"ל קיימים הבדלי תפיסה מהותיים ביחס לנושאי מדיניות שונים בתאגיד ולדרך הראויה להובילם. לדעת המועצה והעומד בראשה, גיל עומר, חשוב לשלב את מוטיב ההישגיות במערכת יחסי עבודה אנושית וראויה, ואין האחד בא על חשבון האחר. אלא שלעמדת מרבית חברי המועצה, מדיניות ההנהלה כיום מאפשרת יחס

דורסני כלפי עובדים בשם החתירה למצוינות והישגיות, יחס מזלזל, בוטה ומתעמר בהם, המלווה ביד קלה בהפסקת עבודתם של עובדים תוך רמיסת כבודם שלא על פי שיקולים ענייניים.

לעמדת המועצה, הקרע בין המוסדות אינו מתמצה בהבדלי תפיסה אלא גם באי כיבוד סמכות הפיקוח של המועצה מצד ההנהלה. חברי מועצה הביעו בפנינו ספק אם מציאות זו ניתנת לתיקון בהרכב הפרסונלי הקיים כיום. חרף כל אלה, כל הדוברים מטעם המועצה מכירים ביכולותיו המקצועיות המיוחדות של המנכ"ל, אלדד קובלנץ, כפי שבאו לידי ביטוי, בין היתר, בתהליך ההקמה של התאגיד, וביצירתיות המקצועית הייחודית המציינת את תפקודו. עם זאת, הם מדגישים כי תכונות אלה יפות לשלב ההקמה של התאגיד, ואילו בשלב מיסוד פועלו השוטף על ההנהלה להפנים את חשיבות התרבות הארגונית ויחסי העבודה, ולהכיר באחריותה ליישם את החלטות המועצה כמי שמופקדת על התוויית מדיניות התאגיד ומפקחת על ביצועה.

המנכ"ל מצידו שם דגש על הישגי התאגיד תחת ניהולו (מצגת מספטמבר 2021). מתקבל הרושם כי עד לפרסום הכתבות בעיתון הוא כלל לא היה ער לקיום תסיסה פנימית עמוקה בקרב העובדים, וכיום, כאשר המשבר עלה לפני השטח במלוא עוצמתו, הוא מכיר לראשונה בצורך להתייחס לנושא יחסי העבודה שקודם לכן לא עמד במוקד שימת הלב שלו. הוא מפנה לכך שמדובר בארגון צעיר, שייצר במהירות רבה תפוקת תוכן מעולה, ומאשר כי לא הצליח במקביל לבנות מערכת שכל עובדיה יהיו מרוצים. הוא מכיר בחסרונו של הסכם קיבוצי, ובהעדר הדרכה מספקת למנהלים, אשר חלקם אנשי מקצוע טובים אך חסרים כישורי ניהול. לגישתו, דרישת המצוינות היא קריטית, אך חשוב גם לייצר תגמול למצוינות – דבר שטרם הושג. הוא הצהיר בפני הוועדה כי יעשה כל שבידו להפוך את הארגון ל"חברת מופת", לדבריו. אשר למערכת היחסים בינו לבין המועצה, היא אמנם קשה, אך לדידו, במאמץ משותף וברצון טוב משני הצדדים, היא פתירה.

אכן, מהלך הטיפול של המועצה במשבר העלה גילויים של מתח רב בין המנכ"ל למועצה והאשמות הדדיות כאלה ואחרות. זהו מתח עמוק חחורג ממשבר יחסי העבודה, ומשקף חוסר הסכמה בסיסי באשר לדרכו של התאגיד, למהות תפקידה של המועצה כגוף מפקח על ההנהלה, ולגבולותיו של פיקוח זה. הוא גולש להתנהלותם של המוסדות המובילים את התאגיד, ולא אחת גולש גם להאשמות אישיות הדדיות בין ראשי האורגנים.

(2) מעמדה של היועצת המשפטית

יועץ משפטי בתאגיד, ובמיוחד בתאגיד ציבורי המתנהל בתקציב ציבורי, הינו תפקיד מפתח בארגון. תפקידו אינו מתמצה רק במתן חוות דעת משפטיות בעניינים שוטפים. עליו לשמש עמוד תווך ביחסים שבין האורגנים, בהבהרת סמכויותיהם ובריסון ומיתון המתחים העשויים לעלות ביניהם. יועץ משפטי אמור לשמש משרת אמון במובן זה שהאורגנים כולם סומכים על יושרו ושיעור קומתו המקצועי והאישי ונשענים ככלל על ייעוצו גם כאשר תוצאותיו אינן משביעות את ציפיותיהם.

בתאגיד כיום המנכ"ל מחזיק בעמדה כי היועצת המשפטית, עו"ד אסי קליין, אינה מתאימה לתפקידה ואף החל בהליכים לסיום העסקתה, אך אלה נפסקו מטעמים שונים. לעומתו, המועצה הביעה אמון במקצועיותה של היועצת, אף שהתנהלותה המנהלית והליכי המשמעת התלויים ועומדים בעניינה ידועים לה. מציאות זו שבה נפגע אמון ההנהלה ביועצת המשפטית פוגעת ללא ספק בהתנהלותו התקינה של התאגיד ונוטלת מהתרומה הסגולית שיועץ משפטי אמור לתרום. ועוד נשוב לעסוק בנושא זה בהרחבה.

(3) היזקקות ליועץ משפטי חיצוני נפרד להנהלה ולמועצה

אי האמון השורר בין האורגנים של התאגיד ומעמדה הבעייתי של היועצת המשפטית משתקף גם בעובדה שכל אחד מהמוסדות האלה נזקק כיום ליועץ משפטי חיצוני משלו בנושאים הקשורים ונלווים ליחסי העבודה בתאגיד, וכל זה מתקציב התאגיד הבנוי בעיקרו על כספי מדינה. היועץ המשפטי החיצוני של ההנהלה אף ייצג את המנכ"ל בפני הוועדה. בצד כל אלה, היועצת המשפטית לתאגיד, שאמורה לתת ייעוץ משפטי למוסדותיו, נתונה היא עצמה להליכי ביקורת משמעתית על התנהלותה כלפי עובדיה.

קשה שלא לראות במציאות זו אינדיקציה לעומק המשבר הפוקד את התאגיד כולו, והיא תידון בהרחבה בהמשך.

כללו של דבר:

בראייה כוללת, גורמי המשבר נעוצים בעיקרם בקשיי תהליך ההקמה של התאגיד ובכשלים במעבר מרשות השידור לתאגיד השידור והשפעתם על יוצאי הרשות; להחלת מדיניות ההנהלה שעיקרה הגשמת המצוינות בתחרותיות התקשורתית תוך הזנחה בולטת של יחסי העבודה; וליריבות העמוקה שנוצרה בין המועצה להנהלה, בין היתר,

על רקע מדיניות הניהול הנקוטה בידי ההנהלה הראשית בתחום יחסי העבודה אשר מחלחלת מטה לדרגי הביניים הניהוליים ומקיפה חלק ניכר מהיחידות.

9. אחריות גורמי ההנהגה של התאגיד למשבר ביחסי העבודה

על פי חוק השידור הציבורי, המנהל הכללי אחראי לניהול השוטף של התאגיד בהתאם להחלטות המועצה ולהנחיותיה (סעיף 43(1)). הוא נושא באחריות לניהול כוח האדם בתאגיד, ובכלל זה לקבלת עובדים על ידו (סעיף 44(2)).

המועצה מצידה אחראית, בין היתר, לקבוע את מדיניות התאגיד ולפקח על ביצועה, ועליה לפקח על פעולות המנהל הכללי (סעיף 11(1) ו-4(2)); עליה לאשר את מדיניות ההעסקה של העובדים (סעיף 11(5)), ולקבוע יעדים מדידים לבחינת ביצועיהם של העובדים הממלאים תפקיד ניהולי (סעיף 11(13)).

מכוח הוראות אלה, חלה על המנהל הכללי האחריות המרכזית לקיום יחסי עבודה תקינים בתאגיד, ועל המועצה חלה אחריות לפקח כראוי על יישומה של אחריות זו.

מניתוח מכלול הסוגיות הנוגעות להיבט יחסי העבודה בתאגיד, סבורה הוועדה כי המנהל הכללי לא עמד בחובתו לדאוג לסביבת עבודה תקינה בתאגיד. הטעם העיקרי לכך נעוץ בעובדה כי בעוד שמדיניות ההנהלה הדגישה הדגשת-יתר, ובצדק, את הגשמת יעד המצוינות, היא לא הקדישה תשומת לב מספקת ליחסי העבודה, אף שהכתובת הייתה על הקיר. כאמור, המאפיינים השונים של המשבר לא החלו בכתבות בעיתונים אלא היו לו סימנים ברורים זמן רב קודם לכן. האתגרים שעמדו בפני התאגיד היו אמנם כבדי משקל כבר עם הקמתו, והצורך לעמוד בתחרות עם רשתות מתחרות תוך זמן קצר ברור ונהיר, אולם את המחיר שהיה כרוך בכך שילמו עובדים מן השורה, אשר נאנקו תחת מכבש לחצים של עבודה בתנאים לא הולמים, בחוסר ביטחון תעסוקתי וביחס מזלזל ופוגעני מצד ממונים.

גם עם פרוץ המשבר בעקבות פרסום הכתבות, לא מיהרה ההנהלה להכיר בחומרת התופעה, ולא ענתה מיד על הצורך המתבקש לעודד עובדים להשמיע את קולם בחופשיות כאמצעי הכרחי לניקוי האווירה ולתיקון. היא גינתה מתלוננים ויזמה תדרוכים שלא היו במקומם, במקום להתמודד באופן אמיתי עם משבר המחייב שינוי. רק כעבור זמן, הבינה

ההנהלה את חומרת המצב והציגה תכנית לשיפור התרבות הארגונית בתאגיד (18.10.21) אשר את היתכנותה, יעילותה והיקף יישומה יהיה צורך לבחון בטווח הקרוב.

המועצה מצידה איננה אחראית במישרין למשבר, אולם בתורת הגוף המפקח על ביצועי ההנהלה גם היא נושאת באחריות עקיפה ונלווית לו. אותותיו היו אמורים להיות ידועים גם לה זמן ניכר לפני הפרסומים ולהדליק נורות אדומות: שיעור התחלופה הגבוה במשרות הניהול הבכירות שלא היו בגדר סוד; פרשת "הרשימות השחורות" ששידרה כשל מובהק בתהליכי הגיוס והעיבה על הקמת התאגיד; תחקיר עיתונאי שפורסם ב"גלובס" ב-2018 וחשף ליקויים בטיפול בכוח האדם ועוד. המועצה עצמה בדיוניה התייחסה לכך שהמשבר לא נולד עם הכתבות בעיתון. עם זאת, לזכותה הגדולה יש לומר, כי משעה שהמשבר נגלה לעין בכל עוצמתו, היא הפעילה את סמכויותיה במלוא הנחישות על מנת להתמודד איתו לעומקו ולהפיק את הלקחים הנדרשים.

אין, איפוא, מנוס מהמסקנה כי שני הגופים בראשות התאגיד נושאים באחריות למשבר ביחסי העבודה – אחריות ההנהלה, ובראשה המנהל הכללי, היא המרכזית, ואחריות המועצה נלווית ומשנית.

אין בכל אלה כדי להמעיט מאחריותם הישירה של נושאי תפקידי ניהול בדרגי ביניים, אשר השתמשו לא אחת בכוחם בדרך פוגענית ובלתי הולמת כלפי עובדים.

10. אמצעים לתיקון

בחנו את מאפייני המשבר הפוקד את תאגיד השידור. ניסינו להתחקות אחר גורמי המשבר ושורשיו. ניתחנו את ההשלכות הנובעות מכל אלה. נבקש איפוא להעלות עתה בפני המועצה את המלצותינו לתיקון הנגזרות במישרין ממאפייני המשבר וגורמיו.

הצעותינו מונחות מתודעה עמוקה בדבר חשיבותו של השידור הציבורי לחברה הישראלית ככלי לחופש הביטוי והזרימה החופשית של מידע, רעיונות ודעות במשטר דמוקרטי; וכהשתקפות של כוח היצירה האמנותי בתרבות הישראלית. הן מונחות מתפיסה בסיסית בדבר אחריות ציבורית המוטלת על ראשי התאגיד להבטיח את פעילותו התקינה כך שתגשים לא רק את יעדי המצוינות בתחרות עם גופי תקשורת אחרים, אלא תממש גם את רעיון "חברת המופת", המתאפיינת ביחסים הוגנים בין עובדים למנהלים ובין עובדים לבין עצמם, ומכבדת את האדם באשר הוא. הגשמת יעדים אלה במשולב לא רק שאין בה סתירה פנימית, אלא היא תנאי להגשמת תכליותיו של התאגיד לאורך טווח.

בלעדי הגשמה משולבת כזו, ספק אם יש הצדקה להמשך קיומו של התאגיד ולהקצאת כספי מדינה לתקציבו.

את אמצעי התיקון נחלק לשני מישורים הקשורים זה בזה ומקרינים זה על זה:

- (1) תיקון בתחום יחסי העבודה
- (2) תיקון בתחום הממשל התאגידי

(1) אמצעי תיקון בתחום יחסי העבודה

אמצעי התיקון המוצעים בתחום יחסי העבודה נחלקים לחמש קבוצות עיקריות: גיבוש נורמות אתיקה בתחום יחסי העבודה ותהליכים להטמעתן; הגברת הביטחון התעסוקתי וקיום מערכת בקרה פנימית על הפסקת העסקה מטעמי אי התאמה; הגדרת תנאי עבודה; שיח מקצועי וגיבוש חברתי; ומשמעת.

(א) אתיקה ביחסי עבודה

כללי האתיקה מקומם מעבר למשפט. הם מסדירים נורמות להתנהגות אנושית ויחסים בין בני אדם בתחומים שונים, ובתחום יחסי עבודה בכלל זה. כללי האתיקה קובעים את נורמות ההתנהגות הראויה ולא דווקא את כללי ההתנהגות האסורה הנקבעים במשפט.

1. גיבוש קוד אתי בתחום יחסי העבודה

המשבר ביחסי העבודה בתאגיד מדגיש חסר הקיים בנורמות ההתנהלות הראויות במקום העבודה. חסר זה מחייב גיבוש קוד אתי בתחום התרבות הארגונית הפנימית בתאגיד ונקיטת מהלכים ממשיים להטמעת ערכי האתיקה שייקבעו.

סעיף 11(12) לחוק השידור הציבורי קובע כי אחד מתפקידי המועצה הוא "לקבוע כללי אתיקה לשידור הציבורי". באוגוסט 2017 נוסח קוד האתיקה של "כאן" תאגיד השידור הישראלי בוועדה בראשות ד"ר תהילה שוורץ-אלטשולר. יעדיו של קוד זה לשמש תשתית נורמות ערכיות לעובדי התאגיד המעורבים בעבודה עיתונאית כלפי הציבור הרחב. הוא נשען על שלושה יסודות: המחויבות לאמינות המידע המוצג לציבור, לדיוקו ולשלמותו ככל הניתן; לאיזון ראוי בין החובה להביא לציבור מידע שלם לבין ההגנה על מושאי המידע; והקפדה על פרקטיקות עיתונאיות מקצועיות ועל יישומן, ובכלל זה הגנה על מקורות עיתונאיים, אבטחת מידע, וטיפול נכון בנתונים ובהצגתם.

הקוד הקיים אינו עוסק כלל בערכים של אתיקה ביחסי העבודה בתוך התאגיד פנימה – באתיקה של ממונים כלפי עובדים, עובדים כלפי ממונים, ועובדים כלפי עובדים

אחרים. הוא אינו עוסק באתיקה של עובדי תאגיד כלפי עובדים במיקור חוץ המתקשרים איתו. גם תקנון האתיקה המקצועית של העיתונות (2020) עוסק באתיקה של עיתונאים ואמצעי תקשורת כלפי הציבור הרחב, ואינו עוסק במערכת יחסי העבודה בתוך אמצעי התקשורת עצמם.

בדבריו בפני הוועדה תיאר המנכ"ל, אלדד קובלנץ, את חזון התאגיד כ"מנוף תרבותי לחברה הישראלית" – להיות אורגן המדיה הדומיננטי והחדשני בישראל בתחומי היצירה המקורית והעיתונות, תוך מתן במה למגוון הקולות, הקהלים, הכישרון והיצירתיות בחברה הישראלית. להשקפת המנכ"ל, כדי לממש את חזון התאגיד, על הארגון להיות ממוקד ביצירה וביצירתיות, בחדשנות ובהבאת ערך משמעותי לציבור הישראלי על גווניו. ערכי התאגיד על פי חזון זה אינם כוללים התייחסות כלשהי למערכת יחסי העבודה והניהול הפנימי בתאגיד, שהם תנאי הכרחי להשגת יעדיו והתכליות שלשמן הוקם.

המשבר ביחסי העבודה בתאגיד מדגיש את הצורך בקיומם של כללי אתיקה הנוגעים למערכת היחסים האנושית הראויה בתוכו, וביחסים שבינו לגורמים חיצוניים (כגון פריילנסרים, עובדים במיקור חוץ, מפיקי תוכן חיצוניים וכד'). יש צורך בקוד אתי פנים-ארגוני בתחום יחסי העבודה. ניתן בעניין זה להיעזר בקוד האתי לשירות המדינה משנת 2017 (הודעה מס' עז/10 של נציבות שירות המדינה מיום 9.5.17) הכולל בפרק ג': 2 הוראות הנוגעות לחובות הממונה בשירות המדינה כלפי עובדים הכפופים לו (סעיפים 20 עד 40 לקוד האתי). פרק זה עוסק בחובות הממונים כלפי עובדים על כל היבטיהם – החל בצורך להוות דוגמה אישית למקצועיות ברמה גבוהה ולהתנהגות ערכית ראויה, לצורך לנהוג בעובדים בכבוד וברגישות, לשמוע מגוון דעות, וכלה בצורך לעודד יוזמות והצעות של עובדים לשיפור העבודה ותוצריה. הוא פונה להנהלה לראות בעובדים שותפים מלאים בעשייה ולנהוג בהם בשוויון, בהוגנות ותוך כיבוד זכויותיהם.

בצד כללי אתיקה החלים על הממונים, קובע הקוד בשירות המדינה ערכים שונים החלים על עובד מדינה באשר הוא, הכוללים, בין היתר, ערכי ממלכתיות, מקצועיות, טוהר מידות, חובה להימנע מניגוד עניינים, מערכתיות, שירותיות, אחריות ויעור.

בקביעות נורמות אתיקה בשירות המדינה, הקוד אינו מסתפק בהצהרה על כללים ראויים, אלא מתייחס לחובת הממונה לפעול להטמעת האתיקה בקרב עובדיו, ולליבון נושאים אתיים באופן חופשי, תוך מתן מקום ללבטים ולניתוח דילמות אתיות.

מוצע כי התאגיד ישאב הכוונה מהקוד האתי החל ביחסי העבודה בשירות המדינה, ויאמץ ברוח זו כללי אתיקה במערכת יחסי העבודה בתחומו.

במסגרת כללי האתיקה יש מקום חשוב לנורמות הנוגעות לסגנון שיח ותרבות ביחסים בין אדם לחברו הפעילים בתאגיד, וכן לקביעת נורמות המעודדות התייחסות של גורמי הנהלה לעמדות מקצועיות של עובדים בהליך גיבוש החלטות וקביעת מדיניות (ראו גם קוד אתי לעוסקים ביחסי עבודה מטעם האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה (יוני 2012)).

וזאת להדגיש: אין די בקביעת נורמות אתיקה כשלעצמן, העשויות עד מהרה להפוך לאות מתה. יש צורך בפעולות הטמעה מכוונות שתיצורנה תודעה של אתיקה בארגון ובתחושת חובה מצד העובדים והמנהלים כאחד להקפיד על יישומה. ניתן להיעזר בבעלי מומחיות בתחום הטמעת נורמות אתיקה במערכות יחסי עבודה (השוו מסמך של רשת התקשורת BBC האנגלית בנושא "Anti Bullying and Harassment Policy" שנועד לעגן נורמות אתיקה בתוך ארגון התקשורת כדי להגן על עובדים מפני הטרדות והתעמרות ממונים).

2. הדרכות יזומות למנהלים ולעובדים בתחום תרבות ארגונית ראויה

כחלק מתהליך ההטמעה של מושגי אתיקה ותרבות ארגונית ביחסי העבודה, מוצע לקיים דרך שגרה הדרכות יזומות למנהלים בכל הדרגים בהדגשה על יחסי עבודה נאותים, במיוחד כלפי עובדים. במקביל לכך, מוצע לקיים סדנאות לעובדים בנושא תרבות ארגונית שידונו בחובותיו וזכויותיו של העובד בתחום האתיקה, וכיצד לנהוג במצבים של פגיעה בזכויות הללו. נראה שהנהלת התאגיד מודעת לצורך הזה, ויש לקוות כי תקדם פעילות במישור זה.

3. משובים הדדיים של מנהלים על עובדים ושל עובדים על מנהלים

אחד הגורמים להתעצמות המשבר ביחסי העבודה נזקף לאווירה העכורה שנוצרה עם הזמן במקצת מיחידות התאגיד, לניכור בין עובדים למנהלים ולחשש להתלונן, שתוארו לעיל. בעקבות תופעה זו, וכחלק מיישום נורמות של אתיקה ביחסי העבודה, מציעה הוועדה להנהיג משובים עיתיים לא רק של ממונים כלפי עובדים, כפי שנעשה כיום דרך שיגרה, אלא גם להיפך – של עובדים כלפי ממונים. משובים מסוג זה מוכרים במקומות עבודה מסוימים ובעולם האקדמי. הם עשויים להתבצע בעילום שם, ומטרתם

לחשוף הן את החיוב והן את הטעון תיקון בתפקוד מנהלים מנקודת ראותם של העובדים. זאת, לא רק במישור המקצועי אלא גם במישור ההתנהלות וההתייחסות האתית. משובים הדדיים שכאלה עשויים להצמיח מהלכי שיפור ראויים של עובדים ושל מנהלים כאחד. יש בהם גם כדי להעניק לעובדים תחושה כי יש להם קול בכל הנוגע לתרבות הארגונית ולתפקוד הממונים כלפיהם. הם עשויים לשמש כלי משני בידי ההנהלה הראשית להערכת מנהלים ועובדים "תוך כדי תנועה". הוספת משוב של עובדים כלפי מנהלים עשויה לשמש מראה בפני המנהלים באשר לאיכות תפקודם מנקודת ראותם של העובדים, וממילא להיות גורם מרתיע מהפרת נורמות התנהגות ראויות. יהיה בכך משום תרומה ליצירת מערכת יחסים המבוססת על הערכה ושיתוף פעולה בין הצדדים.

ביטחון תעסוקתי

ביטחון תעסוקתי בתאגיד, בגבולות המידתיים הנדרשים בשים לב לאופיו כגורם תחרותי בעל מאפיינים של גוף ציבורי, מצריכים נקיטה בצעדים שונים:

1. גיבוש הסכם קיבוצי

גיבוש הסכם קיבוצי בין העובדים להנהלה חיוני לצורך הגדרת הזכויות והחובות שלהם במקום העבודה ולהענקת ביטחון תעסוקתי בסיסי לעובדים, תוך התחשבות באופי ההיברידי של התאגיד כמצריך גמישות ניהולית, מצד אחד, תוך כיבוד עקרונות של הגינות, שוויון וכבוד אדם המתחייבים בגוף ציבורי, מצד אחר. המגעים בין הצדדים בעניין זה מתקיימים לאורך זמן, אך לא הבשילו עד עתה לכדי הסכם. הסדרת היחסים הקיבוציים בתאגיד תתרום ללא ספק להבהרת מעמדם של העובדים והמעסיק ותעניק הגנה בסיסית יחסית לעובדים תוך התחשבות באופיו של התאגיד הציבורי ותכליותיו. לנוכח המשבר ולקחיו, זהו אינטרס משותף ומודגש כיום של שני הצדדים להסדיר את היחסים הקיבוציים ביניהם בהסכם, ולחתור ליישום הוראותיו הלכה למעשה.

2. ליווי מקצועי לעובד המתקשה לעמוד בדרישות התפקיד

במסגרת הגברת הביטחון התעסוקתי לעובד, הוועדה סבורה כי ראוי ליצור בתאגיד מערכת ליווי מקצועי לעובדים המתקשים לעמוד בדרישות התפקיד, כדי לתת להם הזדמנות נאותה למצות את יכולותיהם. מדברים שהובאו בפנינו עלה, כי לא אחת עובדים התקשו בביצוע תפקידיהם ונאלצו לעזוב את התאגיד, בין בפטורין ובין בהסכמה, מבלי שניתנה להם הזדמנות ממשית לשפר את ביצועיהם באמצעות ליווי והדרכה מקצועית ואישית. עוד ראוי כי החלטה על הפסקת העסקתם, או העברתם לתפקיד אחר מטעמי אי התאמה, תיעשה רק לאחר מתן סיוע כזה, וככל שיתברר כי אכן קיימת אי

התאמה מהותית לביצוע התפקיד. והוועדה מדגישה, עניין אחרון זה נחוץ לא רק כדי לשמור על זכויותיהם של העובדים הנזקקים לתשומת לב ולסיוע כאמור, אלא גם לחיזוק תחושת כלל העובדים במקום העבודה כי ענינם וזכויותיהם כעובדים בו מקבל את תשומת ליבם של המנהלים.

3. בקרה מקצועית על הליך פיטורין של עובד מטעמי אי התאמה

עובדים רבים חשים חוסר ביטחון תעסוקתי בתאגיד וחוששים מאוד מפיטורין (או הובלה לידי התפטרות) מטעמי אי התאמה. לכך מתלווה חשש כי לעיתים החלטות בדבר הפסקת העסקה מתקבלות משיקולים לא ענייניים. מוצע על כן לקבוע מנגנון מדורג להפסקת העסקה מטעמי אי התאמה, שיבטיח בקרה מסוימת על שיקול הדעת המקצועי של הגורם המוסמך לקבוע כי עובד או עובדת אינם מתאימים לתפקידם.

במצב הקיים, הליך הפסקת העסקה בתאגיד מטעמי אי התאמה נתון באופן כמעט בלעדי לממונה הישיר על העובד או העובדת. מנוהל סיום העסקה מיום 10.2.21 (סעיף 13 ואילך) עולה כי במקרים שבהם נשקלת אפשרות לסיים העסקה בפיטורין, יוזם המהלך הוא הממונה הישיר, כשעליו לקיים שיחה מקדימה עם מנהל משאבי אנוש, ובמידת הצורך עם היועץ המשפטי לתאגיד. בכל מקרה, בהליך השימוע נוכחים העובד, המנהל הישיר וסמנכ"ל משאבי אנוש, או מי מטעמו וגם ההחלטה בדבר הפסקת העסקה מתקבלת לבסוף בידי המנהל הישיר בהתייעצות עם סמנכ"ל משאבי אנוש, ובמידת הצורך תוך היוועצות ביועץ המשפטי.

חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959 (להלן – חוק המינויים) מסדיר בסעיף 46 את סמכות נציב השירות, או מי שהסמך לכך, לפטר עובד מדינה אם אינו מתאים למלא את תפקידו. לעובד נתונה זכות ערר בפני נציב שירות המדינה (נוהל פיטורי אי התאמה של נציבות שירות המדינה) (מס' הנחיה 8.5). חוק המינויים בעיקרו אינו חל על התאגיד (סעיף 54 לחוק השידור הציבורי), אבל ראוי לשאוב מהליכי פיטורין בשל אי התאמה בשירות המדינה לקחים מסוימים גם לעובדי התאגיד, בהתאמות הנדרשות. נוהל שירות המדינה מבהיר את משמעותה הכבדה של החלטת הפיטורין, הצורך בעילה מבוססת כתנאי לה, דרישה לקיום תשתית עובדתית מוצקה וקיום הליך הוגן. ההנחיה מדגישה את הצורך במתן הזדמנות אמיתית לעובד או לעובדת לתקן את תפקודם, לאפשר חלופות לפיטורין כגון העברה לתפקיד אחר, ולהבטיח התנהלות בתום לב של המעסיק. הנוהל פוסל פיטורי אי התאמה כאשר העילה האמיתית היא עבירת משמעת המחייבת הליך שונה על פי חוק המשמעת הנפרד. הנוהל מדגיש את חשיבות קיומה של הגדרה

"מהי התאמה". פיטורי אי התאמה בשירות המדינה מצריכים משא ומתן מוקדם עם ועד העובדים, וכמובן זכות שימוע. החלטת הפיטורין מחייבת הנמקה, ולעובד נתונה זכות ערר לגורם חיצוני למשרד הממשלתי – לנציב שירות המדינה.

כאמור, הוראות אלה אינן מחייבות את התאגיד, ובכל הנוגע להפסקת העסקה מסכימה הוועדה כי יש להקנות לו גמישות ניהולית גדולה יותר מזו הקיימת בשירות המדינה בשל אופיו התחרותי. מנגד, מהותו הציבורית של התאגיד מחייבת גם בו הליך פיטורין כפוף למנגנוני בקרה ראויים שיבטיח הגינות, תום לב והפעלת שיקולים עניינים, ברוח הקוד האתי של שירות המדינה.

מוצע להבהיר בנוהל את משמעותה הכבדה של החלטת פיטורין, את הצורך בעילה מבוססת לפיטורי אי התאמה, את הדרישה לקיום תשתית עובדתית מוצקה, ואת חשיבותו של ההליך ההוגן. יש להבהיר קיום צורך במתן הזדמנות אמיתית לעובד לתקן את תפקודו ולאפשר חלופות לפיטורין כגון העברה לתפקיד אחר. יש חשיבות להגדרה מהי "אי התאמה" לתפקיד.

כדי להבטיח מפני שרירות בהחלטת הממונה הישיר בפן המקצועי, ממליצה הוועדה להקים צוות בקרה מקצועי פנימי אד-הוק אשר בפניו יצטרך הממונה הישיר להביא את עניינו המקצועי של המועמד לפיטורין קודם לפתיחתו של הליך סיום העסקה פורמלי. צוות מקצועי כזה ירכב מאנשי מקצוע בדרגים מקבילים לממונה הישיר, בעלי מומחיות רלבנטית לתחום המקצועי הנדון. הוא יבחן מנקודת ראות מרוחקת במקצת מזו של המנהל הישיר את מידת ההצדקה לסיום העסקה של העובד בשל אי התאמה מקצועית לאור נתונים שיובאו בפניו. עמדתו תוצג גם בפני גורמי משאבי אנוש והייעוץ המשפטי, לצד עמדת הממונה הישיר, ותהווה נדבך במערך הנתונים הרלבנטי לצורך קבלת החלטה הסופית.

עוד מוצע להעניק לעובד או לעובדת שפוטרו בשל אי התאמה זכות ערר על ההחלטה למנהל הממונה על הגורם המוסמך ליתן את החלטת הפיטורין. קיום צוות בקרה מקצועי פנימי בפתח הליך הפיטורין, וקיום זכות ערר על החלטת פיטורי אי התאמה לאחר מעשה, עשויים להשרות אמון רב יותר בהגינותו של ההליך ובטעמים הענייניים העומדים מאחוריו, וזאת – הן אצל המועמד לפיטורין והן בסביבת העבודה של כלל העובדים ביחידה.

ג) תנאי עבודה

ראוי לדעת הוועדה, לפעול לשיפור תנאי העבודה של העובדים בתאגיד במישורים שונים. מובן כי אמצעי תיקון אלה כפופים לאילוצי תקציב וכוח אדם הכובלים את התאגיד. אבל גם בהינתן מגבלות אלה, ניתן להביא תיקון במספר היבטים.

1. הגדרה של תנאי עבודה של עובדים במקום העבודה

מעובדים רבים נשמעה טענה כי מערך תנאי העבודה בתאגיד אינו ברור דיו, והדבר מהווה פתח לחיכוכים ולתסכול. בלא זיקה הכרחית לגיבושו של הסכם קיבוצי, ראוי כי התאגיד יגדיר את תנאי העבודה והזכויות והחובות הנגזרים מהם על פי התפקידים השונים, ובד בבד יגדיר את סמכויות הממונים כלפי העובדים, כגון בכל הנוגע לשעות העבודה, השעות הנוספות, הכונוניות, גיוסי החירום, מועדי היציאה לחופשות וכו'. הסדרה כזו חשובה כדי למנוע תחושות וטענות בדבר קיפוח ופגיעה הנשמעות לא אחת מפי עובדים הנקראים למלא תפקיד בשעות הפנאי או בעתות חופשה, וכדי להבהיר לממונים את גבולות כוחם להפעיל את סמכותם בעניינים אלה.

2. הגדרת מדדים לדרישות מקצועיות של תפקידי עובדים, בצד דרישות סף

לכישורי ניהול וניסיון ניהולי של מנהלים

דו"ח ועדת לנדס נשען על התפיסה כי את יעדיו של התאגיד יש להשיג בפעילות על פי "פרמטרים מקצועיים, ערכיים וכלכליים של מצוינות". הדו"ח מציע עוד כי היכולת לקדם עובדים ולפטר אותם "תהיה על סמך הביצועים שלהם ותרומתם לשידור הציבורי" (שם, עמ' 24). הובהר שם כי ההון האנושי של גוף השידור הציבורי הוא אמצעי חשוב להצלחתו ולהגשמת תכליותיו. לפיכך הומלץ כי מנהלים יחויבו להעריך את עובדיהם בתדירות של חצי שנה על בסיס הערכת ביצועים, והדבר ישמש הן לצורך קידום והן לצורך סיום העסקה (שם, עמ' 40-41).

חוק השידור הציבורי קובע בסעיף 11(13) כי בין תפקידי המועצה נכלל התפקיד "לקבוע יעדים מדידים לבחינת ביצועיהם של עובדי תאגיד השידור הישראלי הממלאים תפקיד ניהולי, כפי שתחליט".

לא ברור לוועדה האם נקבעו יעדים מדידים כאלה, ומכל מקום החוק לא קבע הוראה דומה ביחס לעובדים הממלאים תפקידים מקצועיים שאינם תפקידי ניהול.

ואכן, טענה שעלתה מפי עובדים נגעה לאי בהירות מובנית בדרישות המקצועיות המופנות כלפיהם, המקשה עליהם לא אחת בהבנת המצופה מהם, וכיצד עליהם לענות על ציפיות שכאלה. בצד תופעה זו, ישנו קושי מובנה באיוש תפקידי ניהול בידי אנשים חסרי כישורי ניהול וניסיון ניהולי, כשהמינויים מתבססים על כישוריהם המקצועיים בלבד. הטענות הללו גובו גם בנתונים שהובאו בפני הוועדה על קבלת עובדים ועזיבתם ועל מינוי אנשים לתפקידי ניהול בתאגיד על בסיס מקצועיותם בלבד בתחומי התקשורת, מבלי שנדרשו מהם כישורי ניהול או ניסיון ניהולי כלשהם, והדבר אמנם בא לעיתים לידי ביטוי בפגיעה קשה במערכת יחסי העבודה. נוהל איוש משרות בתאגיד, נוהל איתור ובחירת נושאי משרה, וכללי השידור הציבורי הישראלי – גיוס למשרות הפטורות מחובת מכרז, תשע"ט-2019 של התאגיד אינם מספקים מענה ישיר ומלא לצורך זה.

נראה לוועדה כי גיבוש מדדים מוגדרים לתנאי סף מקצועיים הנדרשים לקבלת אדם לכל תפקיד בתאגיד, בתוספת תנאי סף לכישורי ניהול לבעלי תפקיד ניהולי, יסייעו בתיאום ציפיות כבר בתחילת ההעסקה, ויפחיתו מלכתחילה מינויים בלתי מתאימים. מדדים אלה ישמשו גם להערכת ביצועים של עובדים ומנהלים בהמשך הדרך.

3. שיתוף עובדים בהליך קבלת החלטות מקצועיות

הוועדה רואה חשיבות מיוחדת בשיתוף עובדים בתהליך קבלת החלטות מקצועיות ובגיבוש מדיניות ביחידות התאגיד. סמכות ההחלטה נתונה בסופו של יום לגורם המנהל, אבל חשוב כי בתהליך גיבושה יתקיים שיתוף דעה ועצה עם העובדים לא בצורה מאולתרת וכדי לצאת ידי חובה, אלא במסגרת ממוסדת ומאורגנת הידועה לכל הצדדים ומהווה שלב מובנה בתהליך קבלת החלטות. מהלך כזה ישיג מספר מטרות חשובות: הוא יסייע לגיבוש החלטה ניהולית מושכלת המתחשבת בעמדות מקצועיות של עובדים שמיומנותם וניסיונם לא יסולאו בפז; הוא יבטיח שקיפות וצמצום תופעות של שרירותיות, ובעיקר יתרום רבות לתחושת המעורבות, השיתוף ותחושת ההזדהות של העובדים עם מקום העבודה.

4. הכשרה מקצועית ויצירת אופק קידום לעובדים

אחת הטענות שחזרה בדברי עובדים בפנינו היא כי חסר בתאגיד אופק קידום מקצועי, ועובדים נעצרים בתפקידיהם בלא ציפייה להתקדם בטווח הנראה לעין. הוועדה מודעת לאילוצים הקיימים במערך כוח האדם ובתקציב הסגור של התאגיד. עם זאת, ראוי לדעתה לבחון אפשרויות לגיבוש מדיניות קידום שתיתן אופק לעובדים טובים.

אחת ההצעות שהועלו בעניין זה בידי מבקרת הפנים של התאגיד היא לקדם החלת מכרזים פנימיים בתאגיד בשלב מקדים למכרז חיצוני, שיאפשר לעובדים להתמודד על תפקידים לפני ההתמודדות עם מועמדים חיצוניים. כיום אין הליך כזה והדבר מגביל עובדים בקידום פנימי בארגון (דו"ח ביקורת פנימית בנושא הליך גיוס עובדים לתאגיד (4.11.21) עמ' 5; (וראו גם עמדת מר גיא אהרן, מנהל הגיוס באגף משאבי אנוש בתאגיד מיום 21.10.21). הוועדה תומכת בעמדה זו.

יש גם חשיבות לבניית מערכת תגמול בפן הכלכלי, בכפוף לאילוצי תקציב ומערך כוח האדם, שתיתן ביטוי להישגים ולמצוינות. חשוב במיוחד לבסס גם מסלול הכשרה מקצועית שיאפשר לעובדים לרכוש כישורים מקצועיים מיטביים תוך כדי תנועה.

5. שיח חברי ומקצועי בין העובדים

שיפור מערכת יחסי העבודה תלוי לא במעט בגיבוש תחושת הלכידות בין קבוצות עובדים בינן לבין עצמן, הן במישור המקצועי והן במישור החברתי. מסגרות קבועות, מחייבות ומובנות של מפגשי שיח מקצועי וחברתי עשויות לסייע לעובדים בהתמודדות עם דילמות מקצועיות, להסתייע בניסיונם של עמיתים, לעודד יצירתיות מקצועית, וגם להעמיק את הסולידריות החברתית ולחולל תמורה חשובה באווירה הכללית של המערכת האנושית בתאגיד.

(ד) תחום המשמעת

הסדרת תחום המשמעת בתאגיד הוא קרדינלי לשיפור יחסי העבודה. בנושא זה, עולות שאלות על ההיבט הנורמטיבי הקשור בתחולת חוק המשמעת על התאגיד, מערכת היחסים בין התאגיד לנציבות שירות המדינה בהפעלת הליכי המשמעת, וקשיים מיוחדים בתחום ההטרדות המיניות לצד צורך לבסס נורמות שתמנענה התעמרות בעבודה.

1. חוק המשמעת ויחסי תאגיד-נציבות שירות המדינה

המשמעת ודרכי הטיפול בה קשורות קשר הדוק למשבר ביחסי העבודה בתאגיד, וזאת מכמה היבטים: כאמור, עד לסוף שנת 2020 שרר ערפל כבד ביחס לתחולתו של חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 (להלן "חוק המשמעת") על התאגיד, וזאת מהטעם הבא: חוק השידור הציבורי הסדיר את נושא המשמעת בתאגיד הציבורי כדלקמן: סעיף 56(7) לחוק קובע:

דין עובד, תאגיד השידור הישראלי
 56. דין עובדי תאגיד השידור הישראלי
 כדין עובדי המדינה לעניין חיקוקים
 אלה....

(7) חוק שירות המדינה (משמעת),
 התשכ"ג-1963 בשינויים שיקבע השר
 בהסכמת שר המשפטים].

מאז הקמת התאגיד ועד היום טרם אושרו השינויים הנדרשים להחלת חוק המשמעת עליו. כאמור, כבר עתה עולה השאלה האם חוק המשמעת חל על התאגיד, ואם כן, אילו התאמות נדרשות כדי להחיל אותו על התאגיד בטרם הותקנו תקנות השינויים. הדבר יצר כשל בטיפול בענייני משמעת. תלונות טופלו בעיקר בתוככי התאגיד תחת עמימות נורמטיבית, וברובן לא הגיעו כלל לידיעה ולטיפול של נציבות שירות המדינה.

באוקטובר 2020 גובשה חוות דעת של משרד המשפטים, שבה נקבע על דרך הפרשנות, כי חוק המשמעת אכן חל על עובדי התאגיד גם בטרם התקין השר את השינויים הנדרשים. בעקבות חוות דעת זו, הודיע מנהל אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה לתאגיד ביום 18.4.21, כי על התאגיד לדווח לנציבות על כל חשד לעבירת משמעת, ובכלל זה הטרדה מינית, והנציבות תחליט על דרך הטיפול באירוע – אם יבורר בידי הנציבות או יוחזר לטיפול פנים-תאגידי.

בעקבות חוות הדעת גובש נוסח הצעה לתקנות השידור הציבורי הישראלי (משמעת), התשפ"א-2021, שטרם קיבלה תוקף, לצורך הסדרת השינויים המתחייבים מהחלת חוק המשמעת על התאגיד. השינויים המוצעים בתקנות נושאים אופי טכני בעיקרם. כיום אף שטרם אושרו תקנות השינויים, בפועל רואה התאגיד עצמו כפוף לחוק המשמעת ומקבל עליו את מדיניות הנציבות, שלפיה חשד לעבירת משמעת, ובכלל זה הטרדה מינית, מחייב פנייה לנציבות והמתנה להוראותיה בדבר דרך הטיפול בתלונה.

ההסדר הקיים יוצר מתח בין שתי גישות עקרוניות לעניין מרחב סמכויות התאגיד בטיפולו בענייני משמעת: מצד אחד, התאגיד טוען כי הגבלת אמצעי המשמעת הנתונים לו מכוח חוק המשמעת, המוגבלים כיום להתראה, נזיפה, והשעיה קצרת-טווח, אינה עונה על צרכי ההתמודדות הממשיים בתחום זה, ולכן קיימת לטענתו הצדקה להרחיב את סמכויותיו לפעול בתחום זה. מן הצד האחר, עמדת הנציבות היא כי ערך ההגנה על זכויותיו הדיוניות של העובד בעבירות משמעת חמורות, הכורכות הטלת אמצעים חמורים, מחייב למסור את הסמכות בעניינים אלה לבית הדין למשמעת של שירות המדינה, הפועל על פי נורמות משפטיות מוסדרות. על פי עמדה זו, הרחבת סמכויות

התאגיד להטיל אמצעי משמעת חמורים עלולה לפגוע בזכויות העובד או העובדת באופן בלתי מידתי. עם זאת, הנציבות אינה מתנגדת להחייאת ועדות המשמעת בתאגידים הציבוריים, ובתאגיד השידור בכלל זה, שבסמכותן להטיל אמצעי משמעת בעלי חומרה בינונית מעבר לאמצעים הקלים יחסית הנתונים לתאגיד על פי סעיף 31 לחוק המשמעת. המתח בין הגישות השונות לא בא על פתרונו בנוסח המוצע של תקנות השינויים.

בשנת 2016 ביצע מבקר המדינה ביקורת כוללת בנושא הטיפול בעבירות משמעת בשירות המדינה ובמספר תאגידים ציבוריים (אך לא בתאגיד השידור). מסקנת הביקורת הייתה כי יש לערוך שינויים מהותיים במערך הטיפול בענייני משמעת בשירות המדינה ובתאגידים. בין היתר, הוצע להרחיב את סמכויות משרדי הממשלה והתאגידים הציבוריים לדון בענייני משמעת באמצעות ועדות משמעת המוסמכות לדון בעבירות משמעת בדרגה בינונית, ולהטיל אמצעי משמעת בהתאם. היועצת המשפטית לתאגיד השידור תומכת בעמדה זו.

קושי נוסף שעלה בהקשר לתחום המשמעת נוגע לסרבול הקיים כיום בממשק היחסים שבין התאגיד לנציבות בכל הנוגע לטיפול בתלונות. התאגיד טוען, כי החובה לפנות לנציבות בכל חשד לעבירת משמעת, עד אשר זו תחליט מי הגורם שיטפל בה – הנציבות או התאגיד – יוצרת סחבת ניכרת בתהליך מיון התלונות וסיווגן... לעיתים, טיפול הנציבות בגוף התלונה עצמה אורך זמן רב, מה שפוגע קשות ביכולת התאגיד להתמודד כראוי עם ענייני משמעת בתחומו.

הנציבות השיבה לנו כי תהליך הסינון של התלונות וההחלטה על דרך הטיפול שופרו באופן ניכר לאחרונה, אך עדיין עליה נושא חסר בכוח אדם, הגורם לעיתים להחזרת עניין משמעת מהנציבות לטיפול פנים-תאגידי - גם כשבחלק מהמקרים אפשר ועל פי טיבו מתאים יותר היה שהנציבות תטפל בהליך הכורך הטלת אמצעי משמעת חמורים בעצמה.

מכל המקובץ, הוועדה מציעה כדלקמן:

- (1) לפעול ככל האפשר להאצת מתן תוקף לתקנות המיישמות שינויים בתחולת חוק המשמעת על התאגיד כדי להשלים את החסר במישור הנורמטיבי;
- (2) לקדם ככל האפשר את עיגון של ועדות המשמעת כמשמעותן בחוק המשמעת, בהליכי משמעת המתקיימים בתאגיד. כלי נוסף זה בידיו יאזן כראוי בין צורכי התאגיד בסמכויות אכיפה מוגברות בענייני משמעת ברמה

הבינונית, לבין הצורך להגן על זכויותיו הדיוניות של העובד בעבירות משמעת חמורות המצויות בסמכות בית הדין למשמעת. (3) לגבש נוהל מפורט שיתייחס לדרכי שיתוף הפעולה של התאגיד עם נציבות שירות המדינה בענייני משמעת, ובכלל זה, לוחות זמנים להודעת התאגיד לנציבות על תלונה ולמתן החלטות הנציבות בפניות כאלה.

2. הטרדות מיניות

דיני העבודה קובעים כי עובד זכאי לסביבת עבודה בטוחה, ראויה ומכבדת. זכות זו נגזרת מהערך החוקתי של כבוד האדם ומחובת האמון שחב מעסיק כלפי עובדיו. ערך זה במשפט הוליד הגנות ספציפיות לעובדים, שאחת מהן עוסקת במניעת הטרדה מינית בעבודה, זאת לנוכח שכיחותה של התופעה וחומרתה. המשפט הגדיר בחקיקה את תופעת ההטרדה המינית ויצר מנגנון מפורט לאכיפת הנורמה האוסרת הפרתה במקומות העבודה. החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998, הטילו אחריות מיוחדת על מעסיק למנוע הטרדות מיניות במערכת שהוא מופקד עליה, ולנקוט את כל האמצעים הסבירים לשם כך. בין היתר, לקבוע דרכים יעילות להגשת תלונה ולטיפול בה, למנוע הישנות מקרים דומים, למנות ממונה על מניעת הטרדות מיניות, ולקבוע תקנון שיסדיר נושאים אלה בתחומי המערכת. הוטלה חובת דיסקרטיות בטיפול בעניינים אלה תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של מתלוננים ונילונים (על חובות מעסיק בהקשרים אלה ראו, בין היתר, ע"ע (ארצי) 1567/04 עירית ירושלים – פלונית, פסקה 28, (2007); ע"ע (ארצי) 9834-05-16 זמיר – פלונית, פסקה 25 (2018)).

סעיף 55 לחוק השידור הציבורי מטיל על התאגיד חובה למנות ממונה על מעמד האישה, הכפופה ישירות למנהל הכללי, שבסמכותה לשמש כתובת ולטפל בנושאים הנוגעים למניעת הטרדה מינית (להלן "הממונה"). הטיפול בתחום זה בתאגיד מורכב מכמה בחינות: על פי הנחיית הנציבות, תלונה על הטרדה מינית המוגשת לממונה אמורה לעבור כמות שהיא לנציבות, בלא טיפול כלשהו של זו בתכני התלונה. הנציבות מחליטה על סיווגה של התלונה מבחינת תוכנה – אם הטרדה מינית או אחרת – ועל הגורם שיטפל בה – הנציבות או התאגיד. אם נקבע כי הטיפול יהיה פנים-תאגידי, שאלת סיווג התלונה עולה גם במסגרת הפנימית, שכן הסמכות לטפל בה היא בידי הממונה, ואילו תלונה מסוג אחר מצויה בסמכותו של אגף משאבי אנוש בתאגיד. הצורך בסיווג התלונה והפיצול האפשרי בטיפול בה בין הנציבות לממונה או לאגף משאבי אנוש, יוצרים מורכבות וקושי מובנה בטיפול בתלונות המוגדרות מלכתחילה כהטרדות מיניות. קושי זה גובה מחיר של

זמן יקר, הפוגע כשלעצמו ביעילות החקירה ובאפקטיביות של ההליך. מעיון בשורה של תלונות שטופלו בדרך זו התרשמנו שהסרבול וחוסר הבהירות במערכת אכן מביאים לא אחת לדרך טיפול בלתי יעילה ובלתי משביעת רצון.

יתר על כן, התאגיד טוען כי מדיניות הנציבות הקובעת כי הממונה בתאגיד אינה אלא "צינור" בלבד להעברת תלונה המוכתרת הטרדה מינית אליה, והיא אינה רשאית לבדוק את התלונה לגופה, אינה תקפה מבחינה משפטית. זאת, מאחר שעל פי הטענה, בעניין זה חלים על התאגיד החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית ולא התקשי"ר, ומכוח חיקוקים אלה חובה על הממונה בתאגיד לבדוק תלונה מסוג זה לגופה.

סוגיות אלה הן כבדות משקל ומחייבות הכרעה משפטית וקביעת נהלים ברורים וישימים כדי להתמודד כראוי עם נושא חשוב זה.

לדעת הוועדה, ראוי כי השאלה המשפטית בדבר תקפותה של מדיניות הנציבות ביחס לתאגיד בנושא הטרדות מיניות תוכרע בידי היועץ המשפטי לממשלה, וכי בעקבות הכרעה זו יגובש נוהל ברור לטיפול בתלונות המוגדרות כהטרדה מינית, אשר יסדיר את מערכת היחסים בין הנציבות לתאגיד בתחום זה.

3. גיבוש תקנון למניעת התעמרות במקום העבודה

חובתו של מעסיק לדאוג לסביבת עבודה בטוחה לעובדיו מתפרסת לא רק על תחום מניעת ההטרדות המיניות, אלא נועדה גם להבטיח כי עובד או עובדת לא יהיו נתונים להתעמרות מצד הממונים עליהם. התעמרות במקום העבודה פוגעת בכבוד האדם, בתחושת חירותו, ברווחתו, ביכולתו לבצע את תפקידו, ולעיתים אף פוגעת בבריאותו הגופנית והנפשית. היא משפיעה גם על הסובבים אותו.

בתי הדין לעבודה הכירו באיסור על התעמרות ושילבו נושא זה בדיני העבודה על דרך ההלכה הפסוקה; האיסור על התעמרות בעבודה מהווה כיום עילה מוכרת במשפט מכוח ערכים חוקתיים וחובות תום הלב וההגינות החלות על מעסיק (ע"ע 51279-03-19 **בן חמו** – עיריית בת-ים (10.9.21); ע"ע (ארצי) 54435-12-19 **בן עדני** – עיריית תל-אביב (4.8.21); סע"ש (י-ם) 38335-03-14 **נפתלי** – מדינת ישראל, פסקה 20 (2016); (ראו גם שולמית אלמוג, **התנכלות תעסוקתית, עבודה, חברה ומשפט י"א**, 223 (2006); אורית קמיר, **התעמרות בעבודה; בין פסיכולוגיה למשפט, בין חקיקה לפסיקה, משפט ועסקים כ"א**, 3017 (2018)).

חרף הכרתם של בתי הדין לעבודה בעילת ההתעמרות, הרי בעוד שתחום ההטרדות המיניות זכה לטיפול מעמיק של המחוקק ויושם במקומות העבודה, ההתעמרות בעבודה לא קיבלה עד כה טיפול דומה מידי המחוקק. אין עד היום איסור חקיקתי על התעמרות בעבודה, והנושא לא הוסדר גם במערכת נורמות פנימית במרבית מקומות העבודה. כל זאת, אף שנושא זה מעיב על יחסי העבודה לא פחות, ולעיתים אף יותר, מאשר הטרדות מיניות.

על שולחן הכנסת מונחת כיום הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשפ"א-2021 (הוגשה על ידי ח"כ מרב מיכאלי) המגדירה התעמרות בעבודה מהי, ומתמקדת בתופעות של התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת בעבודה (סעיף 3 להצעת החוק). ההצעה אוסרת על אדם להתעמר בזולתו במקום העבודה, מגדירה התעמרות כעוולה אזרחית, ומטילה חובה על מעסיק למנוע אותה, ובתנאים מסוימים לגבש תקנון למניעתה.

לאחרונה הכינו ארגון העיתונאים וארגון עובדי התקשורת הצעה לתקנון למניעת התעמרות בעבודה לצורך יישומו בהסכמים קיבוציים עתידיים של הארגונים. לענייננו, חשיבותה המיוחדת של הצעה זו, שהוכנה בידי ועדה בראשות ד"ר אורית קמיר, בכך שהיא עוסקת בהתעמרות בעבודה באמצעי תקשורת ומתייחסת לתנאים המיוחדים השוררים בסביבת עבודה עיתונאית, המחייבים נקיטת אמצעי מנע חריפים במיוחד כנגד תופעות של התעמרות והתנכלות בעבודה.

וכך הסבירה ועדת קמיר את משמעותה של תופעת ההתעמרות באמצעי

התקשורת:

העבודה העיתונאית היא עבודת צוות, הנסמכת על יושרה, אמינות ואמון. היא מחייבת חופש וביטחון אישיים-מקצועיים. כאשר עיתונאי או עיתונאית מפוחדים, מאוימים, מבודדים, מרגישים שסמכויותיהם ותפקידיהם הוצרו, או מרגישים שליטה בלתי סבירה של המעסיק, שיקול דעתם המקצועי והמחויבות לצו מצפונם המקצועי עלולים להיפגע. החשש מהתעמרות עלול לגרום לעיתונאי או עיתונאית להימנע מביצוע פעולה דרושה לשם עשייה מיטבית של מלאכתם העיתונאית. סכנה זו לחופש העיתונות מחייבת מאבק בלתי מתפשר בהתעמרות בכלי התקשורת.

ועדת קמיר מגדירה התעמרות מהי, קובעת את אחריות המעסיק ומתווה דרך

טיפול בתופעה זו בכלי התקשורת. בין היתר, מוצע בדוח שלה למנות ממונה על טיפול

בתופעות התעמרות בעבודה בכלי התקשורת, בדומה לממונה על מניעת הטרדות מיניות, ומוגדרים בהצעה גם תנאי הכשירות למילוי התפקיד, עצמאותו, ופרטי הליך הטיפול בתלונות.

נציבות שירות המדינה שילבה בתקופה האחרונה בתקשי"ר הוראות לטיפול בתלונות עובדים על התנהגות פוגענית ביחסי עבודה (פרק 03.45) (הודעה פא/22 מיום 30.6.21). הוראות אלה מסדירות את דרך הטיפול של הממונה על תלונות עובדים ביחידה הממשלתית הנוגעת בדבר בתלונות על התנהגות פוגענית; בנסיבות מסוימות עליו להיוועץ באגף המשמעת של הנציבות (סעיף 03.454(ג)).

הוועדה סבורה כי נוכח מאפייני המשבר בתאגיד, המתמקדים במידה רבה בטענות עובדים בדבר התעמרות בהם, ובשל הצורך המיוחד בקיום סביבת עבודה מכבדת והוגנת באמצעי התקשורת כחלק מחופש העיתונות והביטוי – ראוי כי התאגיד יאמץ תקנון מיוחד שעניינו מניעת מעשי התעמרות בשורותיו, וקיום מנגנון פנימי להגשת תלונות על תופעות כאלה, אשר ינוסח בזיקה להצעתנו בדבר מינוי "נציב קבילות עובדים" כמשמעותו שתובהר להלן.

4. נציב קבילות עובדים

כפי שצוין לעיל, מאפיין בולט של המשבר ביחסי העבודה בתאגיד נעוץ ברתיעה בולטת של עובדים בפועל ובעבר להעלות דברי ביקורת וטענות כלפי ממונים, מחשש שהדבר יפגע במעמד המקצועי ובביטחונם התעסוקתי הן בתוך התאגיד פנימה בעודם מועסקים בפועל, והן בסיכוייהם להשתלב בשוק התקשורת מחוץ לתאגיד לאחר העזיבה. התוצאה היא הצטברות כעסים, מרירות ותסיסה גדולה בקרב העובדים. אלה הביאו את חלקם לעזוב את התאגיד, ואחרים להיעזר בערוצי תקשורת חיצוניים לצורך הצפת תלונותיהם, תוך שמירה על חסיון זהותם. כאמור, תחושות מאיימות אלה עוררו אף חשש בקרב עובדים להופיע בפני הוועדה, או כאשר הופיעו, להעלות דרישה חוזרת ונשנית לחסיון זהותם ותוכן דבריהם מחשש שיבולע להם. חששות העובדים לפגיעה במעמדם לא היו בעלמא. נתקלנו במקרים שבהם עצם חשיפת תלונות הביאה בסופו של יום לעזיבת המתלונן את התאגיד או לבידודו במקום עבודתו.

במצב זה טמון גרעין הרס הטעון תיקון יסודי. קושי נוסף במצב הקיים טמון בפיצול השורר היום בטיפול בתלונות בין אגף משאבי אנוש לבין הממונה על מעמד האישה מכאן ונציבות שירות המדינה מכאן, שעליו הצבענו. כדי להתמודד עם תופעה זו

על מורכבותה, מציעה הוועדה לכונן בתאגיד תפקיד חדש – "נציב קבילות עובדים", שיהיה בעל סמכות אחודה לטיפול במכלול התלונות מכל סוג שהוא, ואליו יופנו כל פניות העובדים בלא אבחנה בין נושאייהן. תכלית הקמתו של גוף זה לשמש כתובת בטוחה, אחראית ועצמאית שאליה יוכלו עובדים לפנות בבטחה בלא חשש שייפגעו, ולהעלות כל טענה, ביקורת או תלונה בכל נושא שהוא, המצריכות לדעתם בדיקה ובירור. תפקיד כזה עשוי לתרום רבות להבראת האווירה וההתנהלות בארגון.

בעיצוב תפקיד זה יש להתייחס להיבטים הבאים:

(א) **אחריות כוללת לתלונות עובדים** – ראוי כי נציב הקבילות (או הנציבה) ירכז בידיו את כל נושאי הפניות והתלונות – ובכלל זה, הטרדות מיניות, התעמרות לסוגיה, טענות על תנאי העבודה וביצוע התפקיד, וכל כיוצא באלה. איחוד הטיפול בתלונות ימנע את הנזק הקיים כיום מפיצולן בין ממלאי תפקידים שונים והסרכול הרב הנובע מכך, בצד הפגיעה ביעילות החקירה והבדיקה.

(ב) **כשירות הנציב לתפקידו** – מאחר שעל פי ההצעה, הנציב, או הנציבה, ירכזו בידיהם את מכלול התלונות, לרבות תלונות בענייני הטרדות מיניות, ויהיה על בעל תפקיד זה לעמוד בתנאי הכשירות הנדרשים לממונה על הטרדות מיניות על פי דיני מניעת הטרדות מיניות. אשר ליתר נושאי התלונות – התאגיד יקבע את תנאי הכשירות הנוספים הנדרשים לעניין.

(ג) **סיווג התלונות לסוגיהן** – נציב הקבילות יסווג את התלונות ויחיל על כל סוג את דרך הטיפול המתאימה לו: הטרדות מיניות – בהתאם לחקיקה בעניין; התעמרות – בהתאם לתקנון המוצע שיוחל בזיקה להסדר החל בשירות המדינה ולהצעות ועדת קמיר; ובאשר לתלונות מסוגים אחרים – על פי נוהל שיוחלט עליו.

(ד) **עצמאות ואי-תלות** – הצלחתם של נציב או נציבת הקבילות מותנית במידת עצמאותם ואי תלותם במערכת המנהלית של התאגיד. ערך זה חיוני על מנת להבטיח שיקול דעת חופשי של הנציב, ולהקרין לעובדים תחושת ביטחון שלא יאונה להם רע מעצם הגשת תלונות. להשגת עצמאות זו, שקלה הוועדה אפשרויות שונות: שנציב הקבילות יהיה חיצוני לתאגיד, כדוגמת נציב קבילות החיילים הכפוף למשרד הביטחון ולא לצבא; או כדוגמת נציב תלונות הציבור במשרד מבקר המדינה, שעובדים יכולים לפנות אליו בתלונות הקשורות למקום עבודתם.

אפשרות אחרת היא לכפוף את הנציב למועצת התאגיד כדי להבטיח את תלותו בגורמי ההנהלה, העשויים הם עצמם להימנות עם הנילונים. דוגמאות לכפיפות כזו הן אגפי ביקורת הפנים ותלונות הציבור בתאגיד. עם זאת, לאפשרות זו נלווים שני קשיים: ראשית – הכפיפות למועצה מערבת אותה בעקיפין בעיסוק בכוח האדם המצוי בסמכות ההנהלה הראשית; שנית, ככל שתפקיד הנציב מתפרס גם על תלונות בעניין הטרדות מיניות, נקבע בסעיף 55 לחוק השידור הציבורי כי הממונה על מעמד האישה כפופה ישירות למנהל הכללי.

לוועדה לא היו די נתונים לבחון לעומק את החלופות השונות והשלכותיהן. היא מציעה למועצה לבחור בחלופה העשויה לענות בדרך מיטבית על דרישת העצמאות של בעל התפקיד תוך התאמה לדרישות הדין, עקרונות הממשל התאגידי, והתכליות המונחות ביסוד התפקיד.

(ה) זיקה לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה – על נציב קבילות תחול חובת שיתוף פעולה עם הנציבות בבירור התלונות, בהתאם לדין ולמדיניות שתקבע על פיו מעת לעת.

(ו) הגנה לעובד המתלונן – קיום היעדים של מוסד נציב קבילות העובדים מותנה לא רק בעצמאותו אלא גם בהפגת חששם של העובדים להתלונן. לצורך כך, יש חשיבות בקיום מערכת הגנה על העובד המתלונן במסגרת נוהל מתאים שיגובש בתאגיד, אשר יסדיר הגנה על מתלונן מפני פגיעה במעמדו או בביטחונו התעסוקתי. לעניין זה, ניתן לשאוב הכוונה מחוק ההגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין), תשנ"ז-1997, חוק לעידוד טוהר המידות בשיירות הציבורי, תשנ"ב-1992, וחוק מבקר המדינה, תשי"ח-1958 (נוסח משולב), סעיפים 45-א45-ג). ראוי כי ההגנה תינתן בכפיפות לחובת תום הלב כמוכנה הרחב החלה על עובד או עובדת בהגשת תלונתם.

בתאגיד קיים כיום נוהל טיפול בתלונות בקשר לליקויים בדרכי ניהולו של תאגיד השידור הישראלי שאושר במועצה ביום 12.2.19. נוהל זה הוצא מכוח ס' 22(ב) (5) לחוק השידור הציבורי, המטיל על ועדת הביקורת לקבוע הסדרים ביחס לאופן הטיפול בתלונות עובדים בקשר לליקויים בניהול, ולהגנה שתינתן למתלוננים.

ככל שהתאגיד ייצור תפקיד של "נציב קבילות עובדים", יהיה מקום להתאים את הוראות הנוהל לקיומו של בעל סמכות זה, הן לעניין הליכי הגשת התלונות ודרך הטיפול בהן והן לעניין ההוראות המהותיות הנדרשות לצורך הגנת העובד המתלונן.

לסיכום פרק זה הדן בתיקון בתחום יחסי העבודה חשוב להדגיש: גיבוש נהלים וחידודם, וקביעת אמות מידה להתנהגות בתחומים שונים חשובים לצורך עיצוב נורמות ראויות בתחום יחסי העבודה והטמעתן. אך בכך אין די. כדי להוביל שינוי אמיתי בתחום יחסי העבודה יש צורך בשינוי אווירה ובשינוי התייחסות מהותי למתח הקיים בין דרישות ההישגיות והמצוינות לבין הרגישות וההתחשבות במערכת האנושית המופקדת על הישגים אלה. במיוחד כך כשהדברים אמורים ברובד העובדים הנאבקים על מעמדם ועל ההכרה ביכולותיהם. התייחסות זו לא תהיה כתובה בשום נוהל. אבל היא מתחייבת בהנהגת מערכת אנושית; היא תנאי בסיסי ביחסים בין אדם לחברו; ובסופו של יום, היא גם ערובה להשגת היעדים ולהצלחת המפעל.

(2) תיקון בתחום הממשל התאגידי

תיקון במערכת יחסי העבודה בתאגיד לא יהיה שלם בלא תיקון יסודי בליקויים הקיימים במערכת הממשל התאגידי, ובמיוחד ביחסי הגומלין בין המועצה לבין המנכ"ל וההנהלה הראשית. היריבות הקיימת כיום בין האורגנים המנהיגים את התאגיד פוגעת במנהל התקין שלו, יצרה מצב שבו כל אורגן נעזר ביעוץ משפטי חיצוני משלו על חשבון תקציב התאגיד, והיריבות וחוסר האמון הבינאישי בין ראשי התאגיד הרסניים ופוגעים בסיכוי לתקן את יחסי העבודה ולהבריא את המערכת. עוצמתו של המשבר מסכנת את קיומו והמשך פעילותו של התאגיד.

במסגרת צעדי התיקון המתחייבים, האחריות המרכזית מוטלת על ההנהלה והמנכ"ל בתורת "הרשות המבצעת" בתאגיד. על ההנהלה לפעול בניהול השוטף ובענייני כוח האדם על פי מדיניות המועצה והנחיותיה. שיתוף הפעולה בין שני גופי הממשל התאגידי חיוני להבראת המערכת. נדרשים צעדים שונים כדי להביא לתיקון. אלה נוגעים בעיקר לתחום הארגוני, אך גם כורכים מסקנות תפקודיות פרסונליות ביחס לממלאי תפקידים מסוימים.

אלה האמצעים המוצעים:

(א) ניסיון גישור בעזרת מגשר חיצוני

מקורות המתח הקשה הקיים כיום בין המועצה לבין ההנהלה הם מורכבים. ניתן לאתר בהם ממדים של מחלוקת סמכויות וניכור עמוק על רקע אי אמון מוסדי ובינאישי.

בשלב ראשון מוצע כי יו"ר המועצה, עומר, והמנכ"ל, קובלנץ, יסתייעו במגשר חיצוני הנאמן על שניהם על מנת למצות אפשרות ליישב את חילוקי הדעות ביניהם באשר לדרך הנהגת התאגיד ולמערכת היחסים הבינאישית ביניהם. אין צריך לומר כי גישור כזה כפוף לנכונותם של השניים להיזקק לו. ככל שהגישור יסתייע, הוא עשוי לבנות גשר לשיתוף פעולה בינאישי ובינמוסדי, וניתן יהיה באמצעותו לגבש גם הבנות והסכמות בכל הנוגע לחלוקת סמכויות ותפקידים וכן דרכי פעולה משותפות, והכול במסגרת הוראות הדין המגדיר את חלוקת האחריות בין הגופים.

ככל שהגישור יעלה יפה, ניתן יהיה להאריך את מעורבות המגשר למשך תקופה נוספת לצורך מתן ליווי מתמשך בייעוץ למוסדות התאגיד בענייני סמכות ותפקוד עד לכניסת שני הגופים למסלול עבודה הדדי תקין דרך שיגרה.

(ב) גיבוש קוד ממשל תאגידי

ככל שמהלכי הגישור יסתייעו, יהיה ראוי לשקול גיבושו של קוד ממשל תאגידי, אשר יסדיר את מערכות היחסים בין המועצה להנהלה במישור העקרוני הכולל. חשיבותו של קוד זה בהגדרת חלוקת הסמכויות בין הגופים, בעיקר בנקודות שבהן התעוררה בעבר מחלוקת, ובהסדרת מתכונת לשיתוף הפעולה ביניהם בפעילות היומיומית, והכול בכפוף להוראות הדין. במאמר מוסגר יצוין, כי רעיון קוד הממשל תאגידי תופס תאוצה כיום בתאגידים מסוגים שונים (י. גרוס, חוק החברות, מההד' 5, כרך א', עמ' 277). חשיבותו בהתוויה עקרונית של תחומי הפעולה של האורגנים, המספקת לעיתים קרובות תשובה מובנית לדילמות המתעוררות במהלך הפעילות השוטפת.

דוגמא להסדר כזה ניתן למצוא בנוהל ממשקי העבודה בין המנהל הכללי למנהל חטיבת החדשות בתאגיד, שבו הסדירה המועצה ביום 7.2.21 את מערכת היחסים וחלוקת הסמכויות בין שני גורמים אלה בתאגיד בכפוף להוראות החוק. הנוהל נדרש על מנת להבהיר את גבולות הסמכויות של כל אחד מהגופים הללו, על רקע מחלוקות שהתגלעו תוך כדי תנועה. נוהל דומה במסגרת קוד ממשל תאגידי, שיגובש בין המועצה למנכ"ל, עשוי להועיל בדרך דומה.

(ג) מינוי משנה למנכ"ל

בלא זיקה הכרחית לאמצעים המוצעים לעיל, ובלא תלות בזהותו של מנכ"ל זה או אחר, מוצע כי המועצה תשקול מינוי קבע של **משנה למנכ"ל**. מינוי כזה עשוי להשיג שתי מטרות עיקריות: **האחת** – להשלים את החסר בכישוריו של מנכ"ל מכהן: בהנחה שכישורי מנכ"ל התאגיד מחייבים ניסיון ויכולת ניהולית לצד כישורים מקצועיים מובהקים בתחום התקשורת, ונוכח הקושי הקיים למצוא שילוב מובהק ביניהם באדם אחד, משנה למנכ"ל עשוי להשלים בכישוריו את הפן החסר בכישורי המנכ"ל (ראו הצעת דו"ח לנדס בהתאם, שם, עמ' 35); **השנייה** – מינוי משנה למנכ"ל יתרום לחלוקה סבירה יותר של הנטל והאחריות הכבדה הרובצת על המנכ"ל, ויבזר בצורה נאותה יותר את מוטת השליטה בהנהגת התאגיד. זאת ועוד, משנה למנכ"ל יוכל להתמסר באופן ממוקד יותר לנושא יחסי העבודה בתאגיד, שעד כה לא היו במוקד תשומת הלב של ההנהלה.

(ד) שינויים תפקודיים בדרגי ביניים ניהוליים

המשבר ביחסי העבודה בא לידי ביטוי, בין היתר, בליקויים של ממש בדרכי ההתנהלות של כמה מהמנהלים הישירים בדרגים שונים ביחידות שונות בתאגיד. מדובר בליקויים בהיקף שונה ובעוצמות שונות, אך מרבית התלונות חושפות קושי משותף אופייני – לפיו למשרות ניהול בדרגי ביניים מונו ברוב המקרים אנשים בעלי יכולת מקצועית בולטת, אך חסרי כל ניסיון ניהולי קודם וכישורי ניהול מבוררים. היבט זה מסביר, ולו באופן חלקי, את ההישגים המקצועיים הבולטים שהתאגיד רשם בזמן קצר, מצד אחד, ואת ההידרדרות במערכת יחסי העבודה לשפל עמוק, מן הצד האחר. על תופעה זו עמדה גם סמנכ"לית משאבי אנוש, **גיתית רוזן אליצור**, בסקר מעמיק שהגישה לוועדה "יחסי עבודה כאן" מיום 30.9.21 (בעמ' 12).

התייחסות הוועדה לבעלי תפקידי ניהול, שבעניינם נמצאו ליקויים ביחסי עבודה, שונה בהתאם לעוצמה ולקושי שעלו ממצבור התלונות והעדויות. ביחס לכמה מהם הסתפקנו בהצעה להעמיק פעולות הדרכה והכוונה במסגרת הארגונית. ביחס לאחרים, סברנו כי עשויים להידרש שינויים תפקודיים כאלה ואחרים. נלך מן הכבד אל הקל:

בשלושה תחומים עיקריים מצאנו קשיים העשויים להצריך שינויים תפקודיים: חטיבת הדיגיטל (במיוחד מחלקת התוכן), הממונה על מעמד האישה והלשכה המשפטית.

1. הדיגיטל (מחלקת התוכן)

עד לאחרונה שימש מתן דרורי מנהל התוכן בחטיבת הדיגיטל. חלק ניכר מהתלונות שהתייחסו לתרבות הניהול הלקויה בתאגיד הופנו כלפיו. נוצר משבר אמון חמור בינו לבין מספר עובדים במחלקה בשל התנהלות בעייתית ביחסי העבודה. קושי זה בניהול צוות עובדים וחוסר האמון שנוצר עקב כך במחלקה מקשים על דרורי להמשיך לנהל את היחידה ולהפעיל את צוות העובדים באווירה של שיתוף פעולה.

בצד הליקויים שהתגלו בתחום הניהולי, חשוב לציין את דברי השבח המפליגים שהעלו עובדים כלפי דרורי על מקצועיותו, היצירתיות של רעיונותיו, וההישגים הבולטים שהמחלקה הגיעה אליהם בזכותו.

ביקורת קשה הופנתה גם כלפי מנהלת הקריאטיב והסושיאל בדיגיטל, מיה זיו-סילבר, וגם בקשר אליה הושמעו בצד הביקורת דברי הערכה רבה למקצועיותה.

שני ממלאי תפקידים אלה בולטים ללא ספק ביכולותיהם המקצועיות והובילו את התאגיד להישגים מרשימים בתחום הדיגיטל. עם זה, לשניהם חסר ניסיון ניהולי שבהעדרו הם התקשו לנהל יחסי עבודה נאותים ונוצרה תחתם מערכת עכורה.

בנסיבות אלה, הוועדה סבורה כי משיקולי טובת התאגיד היה מקום לשקול שינוי תפקודי של שני מנהלים אלה באופן שהם יועברו במידת האפשר לתפקידים אחרים בתאגיד, שבהם אפשר יהיה להפיק תועלת מקצועית מרבית מיכולותיהם, בלי להפקיד בידם, לפחות לעת זר, אחריות ניהולית על צוות עובדים. אכן, במהלך עבודת הוועדה הודיע התאגיד כי מתן דרורי עבר למלא תפקיד אחר במערכת, והוצא מכרז לאיוש תפקיד מנהל התוכן בדיגיטל, ואילו מיה זיו-סילבר הודיעה על עזיבתה את התאגיד ופנייתה לעיסוק אחר. בין לבין, עזב את תפקידו גם אלעד טנא, ששימש סמנכ"ל חטיבת הדיגיטל, ואת מקומו ממלא באופן זמני אסא ארבל.

יש לקוות כי יישום אמצעי התיקון המוצעים והשינויים הפרסונליים שחלו בעת האחרונה באיוש תפקידי הניהול במחלקה יביאו לשינוי ממשי בתרבות הניהולית ביחידה חשובה זו, וישקמו את האמון ההדדי בין העובדים לממונים.

2. הממונה על מעמד האישה

לימור גריזים משמשת מנהלת תחנות האומר ברדיו, ועד לאחרונה הייתה הממונה על מעמד האישה בתאגיד. לוועדה הגיעו תלונות עובדים על תפקודה בשני התפקידים הללו. המשקל המצטבר של התלונות שהועלו ביחס לתפקידה ברדיו מצביע, לכאורה, על יחס בעייתי כלפי עובדים, ועל אווירה לא בריאה בחלק מתחנות האומר. בהיבט זה, הוועדה סבורה כי תהיה תועלת בשילובה של לימור גריזים בתכניות ההדרכה להטמעת ערכי תרבות ארגונית במערכת. יש לקוות כי על רקע שינויים כוללים בתאגיד וההתמקדות בנושאי כוח האדם יורגש שיפור בשיטות הניהול בתחנות האומר.

אשר לתפקיד הממונה על מעמד האישה, ניתן לומר כי תפקודה של גריזים בכמה תלונות על הטרדות מיניות לא היה מספק; בהן, בין היתר, פרשת "הצילום המגונה" (שתפורט בהמשך) אשר הסתכמה בנוזיפה לשולח הצילום, ועניינו של מתן דרורי שהסתיים בלא הליך משמעותי רציני, שלא הלם את אופי התלונות נגדו. גם תלונות רציניות אחרות לא זכו למענה מספק. עם זאת, חשוב לציין כי האחריות לאלה אינה מוטלת על כתפיה של הממונה בלבד, אלא היא נזקפת ולא במעט לליקויים הכבדים הקיימים במערכת הנורמטיבית של דיני המשמעת החלים על התאגיד, ובהעדר נהלים ברורים בממשק הקשר שבין התאגיד לבין נציבות שירות המדינה בטיפול בענייני משמעת (שבהם עסקנו לעיל).

לאחרונה נמסר לנו כי גב' גריזים התפטרה מתפקיד הממונה על מעמד האישה, וביום 31.1.22 תסיים את תפקידה זה.

3. היועצת המשפטית לתאגיד

חוק השידור הציבורי קובע בסעיף 50 כי לתאגיד ימונה יועץ משפטי אשר ייחשב עובד התאגיד ויכהן בו שבע שנים. כדי להגן על עצמאותו המקצועית, נקבע כי הפסקת כהונתו של היועץ המשפטי לפני תום התקופה טעונה הסכמת היועץ המשפטי לממשלה.

כפי שציינו לעיל, יועץ משפטי בארגון, ובתאגיד ציבורי במיוחד, אמור לשמש עמוד תווך מוביל בגיבוש המדיניות הערכית של המערכת ובדאגה ליישום הערכים בה הלכה למעשה. הוא אמור להיות "הכהן הגדול" שאליו פונים מוסדות התאגיד להכוונה משפטית ואתית. הוא אמור לסייע לאורגנים של התאגיד ליישב מחלוקות סמכויות ביניהם, ולהשיא את עצתו המשפטית. הוא אמור ללוות בייעוץ משפטי הליכי משמעת ופיטורי עובדים. תפקידו זה של היועץ המשפטי אמור להתבצע תוך אמון מלא של

מוסדות הארגון בשיקול דעתו המקצועי ובניקיון כפיו. ככל שכך הוא ביחס ליועץ משפטי בתאגיד ציבורי דרך כלל, שבעתיים כך הוא ביחס לתאגיד שידור ציבורי, בשל ייחודו וייעודו בקידום חופש הביטוי העיתונאי והיצירתי בנוף החברה הישראלית.

לדאבון לב, המציאות בלשכת היועצת המשפטית לתאגיד רחוקה מלהגשים את יעדי התפקיד כפי שתוארו לעיל. בדברים אלה אין כוונה להטיל דופי במקצועיותה של היועצת המשפטית, עו"ד אסי קליין, ובתחושת המחויבות המלווה אותה במתן שירות משפטי שוטף למוסדות התאגיד. גם בעצמאותה הרעיונית, חרף לחצים כבדים המופעלים עליה בעבודתה המקצועית, איננו מטילים ספק.

הקושי שהתגלה בפנינו נעוץ בדופי חמור בניהול מערכת צוות העובדים הכפופים למרותה של היועצת המשפטית, ובהכנה לקויה כיצד לנהל עובדים, איך להפיק מהם תוצרים ראויים ובד בבד לשמור על כבודם ועל רווחתם.

ממכלול החומר הכתוב והתלונות שהוצגו בפנינו (ואשר יפורטו בנספח ד' לדו"ח) התרשמנו שהתנהלות בלשכה המשפטית בהנהגת היועצת המשפטית כרוכה לא אחת בשיח פוגעני, מבזה, תוקפני ומזלזל, אשר יצר מצוקה אמיתית ביחסי העבודה במחלקה. כמה מהעובדים התלוננו בשמם ואחרים עשו זאת מבלי לחשוף את זהותם. ביקורת פנים שנערכה בעניין (דו"ח מבקרת הפנים מיום 21.4.21) מצאה דופי בניהול המחלקה הן בקשר האישי מול עובדים והן בסדרי הניהול.

בעקבות דברים אלה, פתח המנכ"ל בהליך להפסקת כהונתה של עו"ד אסי קליין, ומיקד את טענותיו בהתנהלות המנהלית כלפי עובדים, אך התייחס גם לתפקודה המקצועי (מכתב המנכ"ל ליועצת המשפטית מיום 27.6.21). ההליך נעצר במתן נזיפה ליועצת והוראה לפעול לשינוי יסודי בהתנהלותה.

בטיעוניה בפנינו קיבלה על עצמה היועצת המשפטית אחריות לטעויות ביחס לאופן ההתבטאות שלה כלפי עובדים בלשכה, אבל ביקשה להדגיש כי חלק מהתלונות כלפיה קשורות באי שביעות רצון שלה מתפקודן של מתלוננות ומניסיונותיה להעבירן מתפקידן. היא כופרת בטיעוניה המנכ"ל ביחס לתפקודה המקצועי, וטוענת כי הביקורת כלפיה נובעת במידה רבה מהמתח הקיים בין המנכ"ל לבין המועצה ומחוסר שביעות רצונו מחוות דעתה המקצועיות.

הוועדה התרשמה שקושי זה שבא לידי ביטוי בכשלים שבהם הכירה היועצת, מוסיף ומשליך על דימוייה ומעמדה במערכת בהמשך תפקידה.

נקודת המוצא בשיקוליה של הוועדה בהקשר זה היא טובת התאגיד ומקומו של יועץ משפטי בהגשמת אינטרס זה. ערך זה גובר אף על טובתו של בעל תפקיד זה או אחר. התאגיד מצוי כיום במשבר עמוק ביחסי העבודה ובמשל התאגידי. כפי שחזרנו והדגשנו, האתגר הגדול בתיקון למשבר מחייב נוכחותו של יועץ משפטי אמין ומהימן המקובל על כל הצדדים כמקור סמכות והשראה בהכוונת התאגיד לנורמות המשפטיות והערכיות הראויות, ליעוץ בהליכי משמעת ואתיקה ולמיתון מחלוקות פנים-מוסדיות.

במציאות שנוצרה, הוועדה מתקשה לראות כיצד היועצת המשפטית הנוכחית תוכל לקיים את דרישות התפקיד האמורות, בארגון הסובל ממשבר עמוק, וכאשר היא עצמה תרמה להתרחשותו כשלקתה בתפקידה. מעבר לכך, היא תתקשה לתפקד בצורה נאותה במציאות של אי אמון בסיסי כלפיה מצד ההנהלה, שאינו משולל יסוד ככל שהדבר נוגע להתנהלותה במישור המנהלי.

נציין, כי נוכח אי אמון זה, נדרשו שני מוסדות ההנהגה של התאגיד לשכור כל אחד יועץ משפטי פרטי יקר על חשבון תקציב התאגיד. זו מציאות שקשה להשלים עימה.

על רקע הדברים האמורים, עולה השאלה האם ראוי מבחינת טובת התאגיד שהיועצת המשפטית תמשיך בתפקידה. שאלה זו טעונה ליבון בשיתוף היועץ המשפטי לממשלה, כמצוות סעיף 50 לחוק השידור הציבורי. לא למותר להוסיף כי ניתן, במסגרת מכלול השיקולים, לבחון אפשרות לשבץ את עו"ד אסי קליין לתפקיד בכיר אחר בתאגיד שאינו כרוך בניהול צוות עובדים, כמובן בכפוף לרצונה והסכמתה.

(ה) הפסקת היזקקות התאגיד ליעוץ משפטי פרטי למועצה ולהנהלה

קיומו של יעוץ משפטי חיצוני הניתן כיום בנפרד למועצה ולהנהלה הוא מסימני המשבר העמוק בתאגיד והזיקה הנדרשת בין שני הגופים, מה גם שהוא ממומן מכספי ציבור רבים מתקציב התאגיד שהיו יכולים למצוא דרכם למטרות חשובות אחרות.

פתרון סוגיית הייעוץ המשפטי לתאגיד בדרך שתבחר כאמור לעיל חייב להביא בעקבותיו, ובהקדם, להפסקה טוטלית של היזקקות התאגיד ליעוץ משפטי שוטף

במיקור חוץ. יועץ משפטי אמור לשמש הגורם המשפטי האמין שמוסדות התאגיד יכבדו את עצותיו ואת הנחיותיו במהלך העניינים הרגיל כשבמקרה של מחלוקת לגיטימית בין האורגנים על תוצאות הייעוץ המשפטי ניתן הרי לפנות להכרעתו של היועץ המשפטי לממשלה (השוו הסדר דומה בסעיף 62 לתזכיר לחוק התאגידים הציבוריים, התשע"ג-2013). כך אמור להתנהל גוף ציבורי במסגרת עקרונות המנהל התקין ויש לצפות כי עניין זה גם הוא יבוא על פתרונו במסגרת אמצעי התיקון.

(ו) שילוב מנהלי חטיבות ומנהלים בדרגי ביניים בקבוצות דיון מיוחדות

בדבר לקחי המשבר ביחסי העבודה

מכלול הלקחים המתבקשים מהמשבר מחייב את שילובם של מנהלי החטיבות ומנהלים בדרגי ביניים בתאגיד בקבוצות דיון מיוחדות שעניינן הפקת לקחים מאירועי המשבר והטמעת דרכים לשיפור התרבות הניהולית והיחס לעובדים. צורך זה בולט בחטיבת החדשות ובמיוחד בחדשות הטלוויזיה ובכאן רשת ב'; בחטיבות הרדיו, בתחנות האומר ובתחנות המוזיקה; בדיגיטל במחלקת התוכן, בטלוויזיה בכאן 11, ובמדיה הערבית.

ראוי כי התאגיד ינהל מעקב שוטף לאורך זמן אחר המנהלים לדרגותיהם השונות, ויציג את תוצאות המעקב מעת לעת בפני המועצה, עד ליצירת שיגרת ניהול ראויה בכל דרגי הניהול בתאגיד.

(ז) חשיבותה של ביקורת הפנים בתאגיד

בצד עמידה על ליקויים ואמצעי תיקון שבהם נגענו, אנו רואים לנכון לציין במיוחד את חשיבות תרומתה של מבקרת הפנים, ר"ח עו"ד אילה ורדי, הן לצורך קידום עניינים עקרוניים הקשורים בניהול התאגיד והן לצורך מעקב וניתוח אירועים ספציפיים המחייבים בירור לאורך הדרך. חשוב להדגיש את חשיבותו של מוסד הביקורת במערכת הארגונית של התאגיד על רקע אי תלותו ועצמאותו, ונוכח שיקול הדעת המקצועי הזהיר והמאוזן המשתקף מעבודתה של המבקרת. יש להניח כי גם במסגרת הליכי התיקון יהיה לביקורת הפנים מקום חשוב בתהליכים שיתבצעו, וחשוב להיעזר בה לצורך עמידה במשימה.

11. אחריות המנהל הכללי להגשמת התיקון ביחסי העבודה

המשבר ביחסי העבודה בתאגיד מחייב פעולות מהירות ליישום רפורמה מקיפה במסגרת אמצעי התיקון המוצעים. האחריות המרכזית לכך מוטלת על המנכ"ל כמי שמופקד על הניהול השוטף ועל כוח האדם, תוך סיוע המועצה בעניינים המצריכים את מעורבותה. בשל עומקו של המשבר, ראוי להגדיר פרק זמן של כ-6 חודשים שבמהלכם יבצעו המנכ"ל והנהלה הראשית את השינויים המהותיים ברוח המלצות הוועדה. שינויים חשובים אחרים, העשויים לתרום להשגת המטרה ביוזמת התאגיד עצמו, יבורכו. בחלוף פרק זמן זה, ראוי כי המועצה תערוך הערכה מעמיקה של מידת ההגשמה של יעדי התיקון, וניתן להסתייע לצורך כך בעזרתה של ביקורת הפנים בתאגיד.

ככל שהמועצה תמצא כי תהליך התיקון מתקדם לעבר השגת יעדיו המהותיים, ניתן יהיה לברך על הנעשה ולהמשיך להצמיד את התאגיד קדימה.

ככל שיתברר כי לא קודם תיקון ממשי, תידרש המועצה לבחון את הסיבות והנסיבות לכך, ולהעריך את הצעדים הדרושים. בתוך כך, תיפתח בפניה הדרך לפעול על פי מרחב סמכויותיה מכוח החוק, ובכלל זה פעולה על פי סעיף 40(ב)(3) לחוק השידור הציבורי. סמכות זו נותנת בידי המועצה בהחלטת רוב חבריה כוח לקבוע כי המנכ"ל אינו ממלא את תפקידו כראוי בתורת עילה להעברתו מכהונה. בשיקוליה לעניין זה על המועצה לראות בטובת התאגיד שיקול מנחה, להעריך אל נכון את הישגיו המרשימים של התאגיד בתחום התוכן והיצירה, ולאמוד את הסיכוי להבראת יחסי העבודה בארגון בנקיטת חלופה כזו או אחרת. על המועצה האחריות לקיים את מטרות השידור הציבורי על כל היבטיו, ובכלל זה להבטיח את תפקודה של הנהלה לקידום מטרות התאגיד בצורה המיטבית. הבראת מערכת יחסי העבודה עומדת כיום בראש משימות התאגיד, ויש להבטיח את השגתה.

12. סוף דבר

קשה להפריז בחשיבותו של תאגיד השידור הציבורי לקידום האינטרס החברתי הישראלי בפיתוח חופש הביטוי העיתונאי, במימוש זרימת המידע והרעיונות במרחב הציבורי, ובהשתקפות כוח היצירה האמנותי המקורי הפועם בתרבות הישראלית. כגודל חשיבות זו, כן גודל האחריות המוטלת על גורמי הנהלה של התאגיד להבטיח את הגשמת יעדיו ולהובילו בבטחה להישגים ייחודיים שלשמן הוקם. כדי להגשים יעדים אלה ולעמוד באחריות המוטלת על המנהיגות בתאגיד, לא די במינוף התאגיד להישגים

מקצועיים מרשימים. יש להבטיח בצד ההישגיות והמצוינות, קיומה של מערכת יחסי עבודה שתהיה מושתתת על הוגנות וכבוד האדם. תרבות ארגונית ראויה אינה רק מטרה העומדת לעצמה; היא גם תנאי להגשמת הישגיו המקצועיים של התאגיד לעתיד לבוא בלעדי עמידה ביעדים משולבים אלה, ספק אם ניתן להתמיד בהגשמת המצוינות, וספק אם ישנה הצדקה להמשך קיומו של התאגיד הפועל מכספי מדינה.

עד כה, חלק מיעדיו של התאגיד הוגשמו, ואף במידה רבה של הצלחה. התאגיד קנה לו שם במקצועיותו, בחדשנותו, ובמקוריות המאפיינת את שידוריו. הוא מתחרה בהצלחה בערוצי תקשורת אחרים, ומעניק לציבור תוכן בעל ערך סגולי ייחודי. הישגיו נמדדים גם בתרומה הגדולה שהקמתו הביאה לעולם ההפקות המקוריות בישראל שקיבל תמריץ ותנופה מרשימים. התאגיד השיג עצמאות ראויה לציון מהפוליטיקה ומקבוצות אינטרסים ומוקדי כוח אחרים במדינה. הישגים אלה מרשימים במיוחד לנוכח העובדה שהתאגיד הוא יציר עול-ימים, אשר הוקם רק בשנת 2015 והחל את שידוריו ב-2017, ובתוך שנים ספורות כבש את מעמדו התוכני והיצירתי בעולם התקשורת הישראלי.

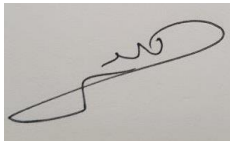
הישגים חשובים אלה יש לזקוף במידה רבה לזכותם של העומדים בראש התאגיד – מועצת התאגיד ובראשה יו"ר המועצה גיל עומר, הנהלת התאגיד ובראשה המנכ"ל אלדד קובלנץ, ושורה ארוכה ומרשימה של בעלי תפקידי ניהול בדרגים שונים וציבור עובדים רחב המופקד על פעילותו היומיומית של התאגיד. אין צריך לומר, כי בלא התשתית הרחבה של עובדי התאגיד מן השורה, המספקים את תפוקת העבודה הבסיסית השוטפת, הישגי התאגיד לא היו באים לעולם.

הישגים אלה מתאפשרים, בין היתר, בזכות תקציב התאגיד המוזרם מכספי מדינה ומאפשר הבאת תכנים חשובים ומגוונים לציבור הרחב במסגרת חופש ביטוי עיתונאי ותוכני מלא.

עם זאת, המצוינות מהווה הישג אמיתי רק כאשר יחסי העבודה והתרבות הניהולית הפנימית בתאגיד הם נאותים וראויים. תרבות ארגונית נאותה היא בבחינת תנאי בכל מערכת יחסי עבודה הכורכת מעסיק ועובדים. היא בוודאי תנאי שאין בלתו בתאגיד בעל אופי ציבורי שחלים עליו, בנוסף לנורמות כלליות החלות ביחסי עובד-מעביד, גם עקרונות מהותיים מתחום המשפט הציבורי, ובהם הוגנות, שוויון וכבוד אדם. על אחת כמה וכמה כך הוא בתאגיד שידור ציבורי על אופיו הייחודי.

התרבות הארגונית ויחסי העבודה בתאגיד כיום הינם לקויים, ועל הגורמים לכך עמדנו בפירוט לעיל. הקרע בממשל התאגידי גם הוא תורם את חלקו למשבר הכולל. הצבענו על האמצעים שראוי, לדעתנו, לנקוט כדי לעמוד במבחן. האינטרס הציבורי בהגשמה מלאה של תכליות התאגיד מטיל עליו ועל מוסדותיו אחריות כבדה לתקן את הטעוץ תיקון, ובהקדם ככל הניתן. אחריות זו משותפת לכל מוסדות התאגיד בכל הדרגים, אולם האתגר העיקרי רובץ על כתפי המנכ"ל, המופקד מכוח החוק על כוח האדם ויחסי העבודה בתאגיד. כדי לעמוד במבחן, מתחייב שיתוף פעולה מלא בין המועצה למנכ"ל, והירתמות כל בעלי תפקידי הניהול בדרגי הביניים למשימה. שיתוף פעולה כזה מחייב רצון טוב מטעם המועצה והמנכ"ל כאחד כדי לשקם את מערכת יחסי האמון והעבודה המשותפת התקינה ביניהם. גם ציבור העובדים נדרש לנכונות ולפתיחות למהלכי תיקון. החודשים הקרובים יהוו תקופת מבחן לעמידה במשימה. יש לקוות כי התאגיד על כל שלוחותיו יפעל במהירות ובנחישות לשידוד מערכות מלא בתחום יחסי העבודה, ויצעיד את מפעלו החשוב קדימה בדרך של שילוב מערכת מקצועית מעולה עם מערכת אנושית ראויה והוגנת. רק כך יישאו התאגיד והעומדים בראשו באחריות המוטלת עליהם כלפי הציבור שאותו הם נועדו לשרת. טובה שעת אחת קודם, כי הזמן דוחק.

ובאנו על החתום,



כרמית גיא
חברת הוועדה



משה לדור
חבר הוועדה



אילה פרוקצ'יה
יו"ר הוועדה

כתב מינוי

מועצת תאגיד השידור הישראלי "כאן" ממנה בזאת לוועדת בדיקה חיצונית בלתי תלויה (להלן – "ועדת הבדיקה" או "הוועדה"), את יושבת-ראש הוועדה ואת חבריה, בהסכמתם, ואלו הם:

א. כב' שופטת בית המשפט העליון (בדימוס), אילה פרוקצ'יה – יושבת-ראש הוועדה;

ב. עו"ד משה לדור – פרקליט המדינה לשעבר - חבר הוועדה;

ג. גב' כרמית גיא – עורכת וסופרת - חברת הוועדה;

המועצה ממנה את ועדת הבדיקה בעקבות כתבות תחקיר שהתפרסמו בעיתון "הארץ", בנוגע לטענות בדבר התעמרות, השפלות והטרדות כלפי עובדות ועובדים בתאגיד, מהן עלה חשש כי אין מדובר אך במקרים בודדים (מבלי להפחית מחומרת כל "מקרה נקודתי"), אלא כי קיימת בתאגיד "תרבות" של יחס לא מכבד או לא ראוי לעובדים ולעובדות.

1. הוועדה תבחן את התלונות המוכרות, את דרך הטיפול בתלונות על ידי התאגיד ותוצאותיהן;
2. הוועדה תהווה כתובת עבור תלונות נוספות ככל שתוגשנה, הן בנושאים של הטרדה מינית, הן בנושאים של התעמרות בעבודה, והן באשר ליחס לא נאות אחר לעובדים ולעובדות בתאגיד;
3. הוועדה תבחן את מכלול ההיבטים של יחסי העבודה והתרבות הארגונית בתאגיד, ובפרט ענין היחס הראוי והמכבד לעובדים ולעובדות.
4. בכל עניינים אלה הוועדה תבדוק ותגיש המלצות למועצת התאגיד.
5. לוועדה רשאים לפנות כל אדם או גוף שיש ברשותם מידע על הנושאים שייבדקו על ידי הוועדה.
6. הוועדה רשאית להזמין כל אדם שתמצא לנכון, לראיין ולקבל כל מידע וכל מסמך רלבנטי, והכל בכפוף לדין.
7. הוועדה תקבע את סדרי דיוניה ואופן עבודתה. ישיבות הוועדה יהיו סגורות.
8. הוועדה תקבל סיוע ע"י מזכירות ועדה על מנת לתמוך מנהלתית בעבודתה.
9. תקציב: עלות הוועדה ומכלול ההוצאות הקשורות בהליך הבדיקה יתוקצבו מסעיף בצ"מ בתקציב 2021.

סוכם כי, בכוונת הוועדה לסיים עבודתה ולמסור דו"ח למועצת התאגיד בתוך 6-8 שבועות, בכפוף להיקף החומר והבדיקה כפי שיתבררו על פי נסיבות העניין.

תאגיד השידור
הישראלי

כאן

מועצת תאגיד השידור הישראלי

מועצת התאגיד קוראת לכל עובדי ועובדות התאגיד, לרבות עובדים ועובדות שעבדו בעבר עם התאגיד, במישרין או באמצעות גורם שלישי, אשר יש להם טענות או מידע כאמור לעיל, לפנות אל ועדת הבדיקה ולהעלות טענותיהם בפניה.

המועצה רואה חשיבות רבה בפניות אלו על מנת לסייע בנקיטת כל צעד שיידרש כדי לוודא כי תרבות יחסי העבודה בתאגיד תהיה כזו שעובדות ועובדי התאגיד, כמו גם התאגיד עצמו, ראויים לה בהתאם לנורמות וערכים ההולמים תאגיד ציבורי וכי תתקיים זכותם של עובדות ועובדי התאגיד לעבוד בתנאים של יחס ענייני, מכבד, הוגן ונטול תופעות פסולות.

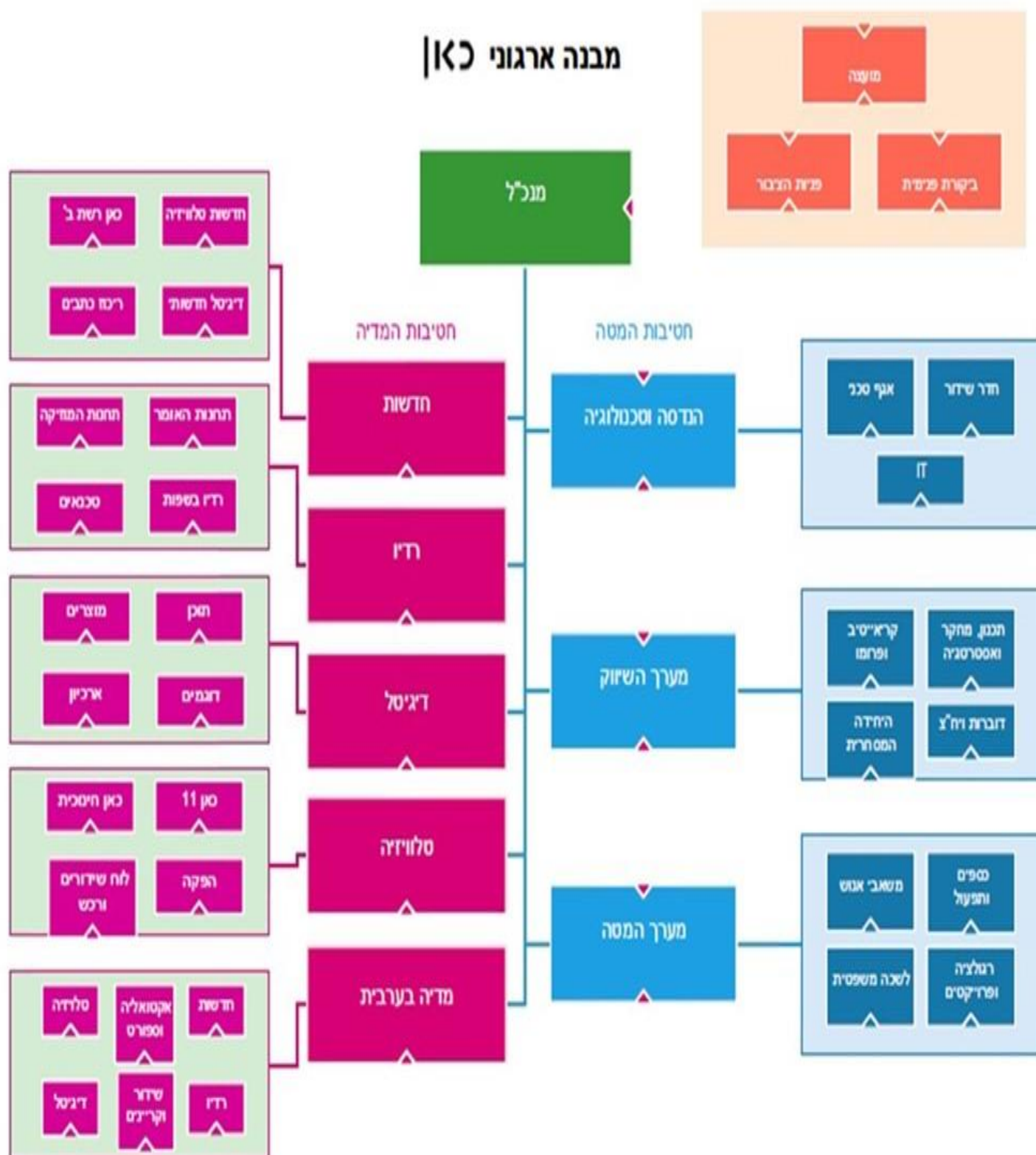
גיל עומר

יו"ר המועצה

10 באוגוסט, 2021

נספח ב'

מבנה ארגוני כאן



נספח ג

בחודשים האחרונים ראו אור בכמה עיתונים תחקירים על המתרחש מאחורי הקלעים בתאגיד השידור הציבורי. אנו מצאנו לנכון להביא כאן את הכתבות שפורסמו בעיתון "הארץ", משום שפרסומן הוא שחולל את הטלטלה הגדולה בתאגיד והביא אף למינויה של ועדת הבדיקה. בחרנו להביא את הכתבות כלשוונן, הגם שמסקנות הוועדה והמלצותיה גובשו על פי הדוברים והחומרים שהובאו בפניה במישרין.

עשרות עובדים ב"כאן" מעידים על התעמרות, השפלות והטרדות מיניות

בכיר בדיגיטל קורא לנשים "זונה" ו"כלבה" ומדבר על גודל איבר המין של העובדים. שדרן ברדיו נוהג להשתין בדלת פתוחה בשירותי הנשים ובמקרה אחד הצמיד את המפשעה שלו לפניו של עמיתה. מי שאחראית לטפל בתלונות ממסמסת אותן ואף נוהגת בחוסר רגישות כלפי הנפגעים. תאגיד השידור "כאן" בתגובה: "התאגיד לא היסס לפטר עובדים ועובדות שהטרידו ופגעו באחרים". חלק ראשון

תמר קפלנסקי | 20.07.2021 12:34

שיחות עם עשרות עובדים ועובדות לשעבר במחלקות שונות בתאגיד השידור הציבורי "כאן" מתארות מקום עבודה שהתעמרות היא חלק מהשגרה הנהוגה בו: השפלות ועלבונות מצד מנהלים, צעקות שיכולות להגיע עד כדי איום פיזי והטרדות מיניות שאינן מטופלות. במקרה נדיר של תלונה, העדויות מתארות טיוח ופגיעה במתלוננים בדרכים עקיפות וישירות.

בין השאר מתארות העדויות מנהל בחטיבת הדיגיטל שקורא לעובדות "זונה" ו"כלבה", מציע סימולציות הטרדה מינית בראיון עבודה, אומר לעובדות שהתקבלו לעבודה כי הן "כוסיות" או שהוא מאוהב בהן, או מדבר עם עובדים על גודל איבר המין שלהם. לצד זה יש מנהלת שקובעת כי עובדת מסוימת "צריכה זין" ומתבדחת על נכותו של עובד אחר; ושדרן רדיו בכיר, שתלונות על הטרדות מיניות מצידו "טואטאו", כדברי עובדים בתאגיד, ושנוהג להשתין בדלת פתוחה בשירותי הנשים, מבלי שהדבר יטופל ברצינות. עובדות ועובדים מתארים, חלקם בדמעות, ביקורת לא עניינית, יחס משפיל, פגיעה בזכויות הבסיסיות, סביבת עבודה רעילה, משברים נפשיים בעקבות היחס שזכו לו ותחושה שתלונה תוביל להתנכלות.

לא מדובר במקרים מבודדים או במחלקה אחת. עובדים משמונה מחלקות וחטיבות בתאגיד דיברו עם "הארץ". גם הבכירים והמוכרים שביניהם ביקשו בתוקף שלא להיחשף בשמם מחשש שיבולע להם. "העובדה שאני מהססת כל כך לדבר איתך רק מוכיחה כמה מפחיד בתאגיד", אומרת עובדת באחת החטיבות, שגם ביקשה לא לשלוח לה הודעות כתובות, למקרה שמישהו קורא אותן. "המקום כולו מרושת במצלמות. חלקן מכוונות למקומות שבהם אנשים יושבים. את מסתובבת בתחושה שיש מעליך חרב. אם העזת לעמוד על הזכויות שלך, את מסומנת, וימצאו דרך להתנקם בך. לא יפטרו אותך, כאן לא מפטרים. מאמלים אותך עד שתלכי".

גם עובדים שעזבו חששו לדבר בשמם. "חברים ששמעו שאני מתלבט אם לדבר אמרו לי: איך יכול להיות שאחרי כל הסיפורים ששמענו ממך, אתה לא אומר כלום?", מספר אחד. "יש בי סוג של אשמת ניצולים, אבל אני מדבר גם בגלל הפער הבלתי נסבל בין הדימוי של תאגיד השידור, עם החזון הערכי כביכול והעקרונות היפים – לבין מה שבאמת קורה שם. מקום שבו עובדים אוכלים התעמרות והטרדות כדבר שבשגרה, וכשמישהו מתלונן, הוא זה שנפגע והעניין מטויח".

תאגיד השידור הציבורי הוקם כדי להחליף את רשות השידור. ככזה הוא חרט על דגלו כמה עקרונות: המפורסמים באתר הארגון ומהווים מעין חזון - שנועד בין השאר לשקף את ההבדלים בין התאגיד לגוף המסורבל, הבזבזני והמיושן שקדם לו. בין השאר נכתב שם כי בתאגיד "משרתים רק את האמת", ולצד מחויבות לעיתונות אובייקטיבית ואמיצה, מודגש תפקידה הערכי והמוסרי של התקשורת: "ניתן וצריך לתקן את העולם" באמצעות עיתונות. זהו האתוס המכונן, זו היומרה".

תחקיר "הארץ" מגלה ששגרת העבודה בתאגיד רחוקה מאוד מהחזון המפואר. "זה מקום עבודה משוגע לגמרי", מספרת עובדת. "המקום הזה הולך ונעשה גרוע מרשות השידור. נפוטים, קידום של יס-מינים, תרבות ארגונית של השתקה – וכל זה במימון הציבור. למה אנחנו נשארים? חלק מהעובדים כי זו הפרנסה היחידה שלהם, וחלקנו כי אנחנו אוהבים כל כך את העבודה ואת האנשים שלצידנו. ואנחנו גם מאמינים במה שאנחנו עושים. אז אנחנו סופגים וממשיכים. מפנטזים על היום שבו נשים על השולחן את מכתב ההתפטרות".

שוב ושוב חזרה בעדויות האמירה: הכל מתחיל בראש. ומי שעומד בראש הוא אלדד קובלנץ, מנכ"ל התאגיד מאז 2015. במילותיה של אחת העובדות: "אם המנכ"ל לא היה בראש של יחס מסוים לעובדים – הדברים שקורים כאן לא היו מתאפשרים. אלדד מבריק וכריזמטי, אבל הוא לא רואה את העובדים ממטר. זה מנכ"ל ריכוזי, הוא אומר את זה בעצמו בראיונות. הוא יודע כל מה שקורה בתאגיד, לכן ברור לי שהדברים נעשים בידיעתו".

על פי מספר עדויות לפני כמה חודשים קיים קובלנץ סבב שיחות עם העובדים, לצד סמנכ"לית משאבי האנוש גיתית רוזן-אליצור, ובמהלכו התפרץ תסכול גדול מצד העובדים. בסיום השיחה הובטח שיהיה לה המשך. רק שבמקום שיחת המשך, עובדים שהביעו ביקורת על ההנהלה ננזפו בעקיפין או במישרין.

סערה בזום

חטיבת הדיגיטל של "כאן" היא חוד החנית של השידור הציבורי. מאז שהחלה לשדר במאי 2016, עוד לפני הטלוויזיה והרדיו, עלו לאוויר מאות רבות של סרטונים, פודקאסטים וסדרות רשת. אבל אירוע שהתפוצץ באוקטובר האחרון גרם לסערה חריגה - ולא בגלל עודף יצירתיות. במהלך ישיבה של מחלקת התוכן שהתקיימה בזום, קיבלה אחת העובדות, ד', תמונה מאחד מעמיתיה: צילום מסך שלה עם ציור של איבר מין ליד פיה. היא התעמתה עם הקולגה ושלחה את הצילום לכל מי שהיה בישיבה, כולל לראש מחלקת התוכן בחטיבה מתן דרורי. "נהיה בלגן והיא יצאה מהזום", מספר אדם שנכח בישיבה.

על ההמשך ניתן ללמוד מהתלונה הרשמית שהוגשה ימים ספורים לאחר מכן לממונה על ההטרדות המיניות בתאגיד, לימור גריזים-מגן, שתיעדה אותה בכתב, כנדרש בחוק. במסמך שהגיע לידי "הארץ", העידה העובדת כי דרורי כתב לה שלא משנה איזה "גגים" (בדיחות) הולכים בינה לבין עמית שלה, מה שקרה "לא היה קול". היא השיבה לו שזו סביבת העבודה שהוא יצר. בשלב זה פנתה אליה מיה זיו-סילבר, סגניתו של דרורי. "היא אמרה שזה שהוטרדתי זה דבר נורא, במיוחד בגלל שהיא מנסה לייצר סביבת עבודה נשית ובטוחה. אמרתי שזה לא נכון ושהסביבה שלנו לא בטוחה", נכתב בעדות.

בהמשך העדות מתוארים כמה מהאירועים הבולטים שהתרחשו במחלקה, רבים מהם בכיכובו של דרורי עצמו. "אמרתי לה (לזיו-סילבר – ת"ק) שעובד לא יכול לדעת שזה לא בסדר כשהמנהל קורא לקולגות זונות או שאומר לקולגה שהכוס שלה מסריח או שהוא אומר לקולגה לסגור את הדלת כי אף אחד לא יודע שעושים פה סקס. לפני שנתיים, ביום גיבוש של מחלקת הדיגיטל, נערך קהוט (חידון דיגיטלי), ואחת השאלות היתה איזה מהדברים הבאים מתן לא אמר לעובדת שלו: את כלבה מעורבת, קרא לה זונה, אמר שכדאי שתתחיל לעשות ספורט כמו ה' (עובדת אחרת בחטיבה – ת"ק) כדי שתיראה כמוה בגילה. כולם ענו על השאלון הזה והיו צחוקים. זו היתה בדיחה".

מקריאת התלונה של ד' ניתן ללמוד לא מעט על תהליך הבירור הבעייתי. קדמה לה שיחה עם מנהל חטיבת הדיגיטל אלעד טנא, שבה אמר לעובדת כי מי ששלח את התמונה ננזף, וכי מדובר במקרה מאוד חריג. "אמרתי לו (לטנא – ת"ק) שזה לא נכון, ושנשים במחלקה שלו לא בטוחות. הוא שאל מה לעשות ואמרתי שידבר עם נשים שעובדות אצלו. דיבר עם (שם של עובדת השמור במערכת) והיא נלחצה. באיזשהו שלב התחיל להתבדח איתה על זה. 'מחר יבואו שוטרים לדבר איתך', 'מחר אקח אותך למסדר זיהוי'. קיוויתי שמישהו מהמנהלים יעשה משהו ולכן לקח לי כמה ימים לפנות אלייך (הכוונה לממונה – ת"ק)", נכתב בתלונה. "יש בעיית שורש שהגיע הזמן לטפל בה".

המציאות שתוארה בתלונה היתה מוכרת לרבים במחלקה. על פי עדות של אחד העובדים, "אין אדם שלא ידע שיש עניין עם מתן. אחרי התלונה של ד' המחלקה די סערה, אבל מתן אמר שאם כבר הוא יפתח את זה, זה יהיה בגלל השיימינג המכוער שד' עשתה. הרגשנו שחייבים לעשות משהו. לפנות לוועד, לארגון העיתונאים – לא יכול להיות שהדבר הזה הגיע להנהלה והכל כרגיל. התחיל שלב של איסוף סיפורי מתן, למשל שהבנאדם אומר לעובדת שמעניין אם הגינקולוג שלה מרכל עליה בערב עם אשתו ואומר שאיבר המין שלה מסריח. שהוא והסגנית שלו אומרים על המפיקה הראשית שהיא היסטורית וצריכה זין. זה להגיד למישהי בראיון עבודה, בנוכחות אנשים נוספים, בואי נעשה סימולציה שמישהו מטריד אותך בטלפון. לשאול עובד אם אחת מוככבות הדיגיטל יודעת שצופים מאוננים על הסרטונים שלה. זה בנאדם שמתעסק באובססיות באיברי המין או בהרגלי האוננות של העובדים שלו. שתהה באוזניי אם לעובד מסוים יש זין גדול או קטן וכמה הוא מאונן, אמר שאפשר להסיק על גודל הזין מההתנהגות שלי. אדם שאומר בלי בושה שהוא חושב שאין אישה במחלקה שהוא לא גרם לה לבכות. שמתגאה בזה. הוא יכול לפנות למישהי ולתהות בקול, 'רגע, מה איתך? אההה, בעצם גם את בכית פעם'. יש אפילו סרטון של התאגיד על 'למה נשים בוכות יותר'. עובדים ועובדות נוספים אישרו את הדברים באוזני "הארץ".

לפי העדויות, אמירות רבות של דרורי נאמרות בפרהסיה, או במעין פרהסיה. "באחת משיבות הקריאייטיב, מתן לחש לאחד העובדים משהו באוזן. אותו עובד אמר בזעזוע, בקול, כך שכולם שמעו, למה אתה אומר לי דבר כזה? לוחש לי שאתה מדמיון את ל' (אחת העובדות – ת"ק) בבגדי שפנפנה?"

על פי עדות אחרת, "זה לא רק הטרדות מיניות. מתן יכול לרדת על מבנה גוף של מישהו באופן אובססיבי. זה שמן מדי, הוא נמוך מדי, זה מבוגר מדי, היא כהה מדי, זה לבן מדי, זה יש לו זין קטן, לה יש ציצים גדולים. והסגנית שלו, מיה, מכניסה כמעט לכל ישיבת קריאייטיב שיחות על סקס, אוננות. היא יכולה להגיד מול כולם בישיבה על עובד שהוא 'מרטיב בחורות' או שהחברות שלה 'רוצות להניק אותו'".

הנשים והגברים ששמותיהם הוזכרו בעדויות, ביקשו שלא להתראיין לכתבה.

"להכניס לראש פרנויות"

הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, שהונחה על שולחן הכנסת בדצמבר 2019, מגדירה התעמרות בעבודה כ"התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת עבודה". ההצעה מונה התנהגויות כמו התייחסות מבזה, משפילה או מזיקה, צעקות, קללות, האשמות שווא והפצת שמועות מזיקות; שיבוש יכולתו של העובד לבצע את תפקידו על ידי הצבת דרישות לא סבירות או יצירת תנאים לא סבירים, היטפלות קנטרנית, שליטה הדוקה מדי או הצרת סמכויות או תחומי אחריות מטעמים לא ענייניים; הטלת משימות שמטרתן מילוי צרכיו האישיים של האחר; הכפפה לאווירת פחד ואימים; ייחוס עבודתו, הישגיו והצלחותיו של אדם לאדם אחר או ייחוס לאדם כישלונות לא לו, תוך הסתרת עובדות או הצגה מעוותת שלהן; נקיטת פעולות שיכולות להוביל לבידוד מקצועי או חברתי וכאלה שיש בהן פגיעה בלתי סבירה בפרטיותו של אדם.

טענות על ההתנהגויות האלה הופיעו שוב ושוב בעדויותיהם של האנשים ששוחחו עם "הארץ".

"הטרדה מינית קשורה יותר להפעלת כוח מאשר למין", אומרת קרן גרינבלט, משפטנית ויועצת בנושאי מניעת הטרדה מינית במקומות עבודה. "לא סתם עוסק החוק הישראלי בתחושות של ביזוי והשפלה, בפעולות מיניות ונגיעות שהן ללא הסכמה או נגד הרצון של המוטריד, ובהצעות והתייחסויות חוזרות ונשנות - שגם בהן יש משום הפעלת כוח על אדם שהראה שאינו מעוניין בהן. כשעושים לנו דבר בניגוד לרצוננו ולבקשותינו המפורשות, כשמבזים או משפילים אותנו - אלו פעולות שנמצאות על רצף של הפעלת כוח, ולכן הקשר בין הטרדה מינית והתעמרות הוא ברור".

על פי אחת העדויות, "מתן מכניס לך לראש פרנויות. להגיד לעובד ש'אנשים במחלקה' אומרים עליו דברים כמו שהוא לא מספיק טוב, שאי אפשר לעבוד עם בנאדם כמוהו, שהוא דפוק. זאת פרקטיקה מוכרת שלו, לסכסך. זה מייצר תחושה שאי אפשר לסמוך על חברים במחלקה, כי אולי את עובדת עכשיו עם מישהו שמדבר עלייך עם הבוס. זה גם הפוך. מתן יכול להגיד לך לא לעבוד עם קולגה מסוימת סתם כי הוא לא בא לו טוב בעין".

כך, לפי עדויות, שיתפו דרורי וסגניתו עובדים בדעתם על עובדת אחרת, שבסופו של דבר פוטרה. "הם היו אומרים עליה שהיא מנהלת רומנים שהתפתחו לתלונות ודברים כאלה".

דיברו איתך על חייה הפרטיים של עובדת אחרת?

"כן. הם קראו לזה 'דרמות'. הם מצאו איזו סיבה לפטר אותה אבל זה מה שהם אמרו עליה. אני לא יודע אם היא ידעה את זה". עובדים נוספים אישרו את הפרטים.

"מתן מלכלך לידך על אחרים, אומר שהם גרועים או שהדברים שהם עושים לא טובים. בשלב מסוים נהיה לך ברור שבעצם הוא מדבר ככה גם עליך", אומר אחד העובדים. "אתה כל היום סופג עלבונות, אבל זה לא תמיד מפורש. אין אף פעם ביקורת עניינית. מייבשים אותך, ממדרים אותך, לא מתייחסים לחומרים שלך ברמה של התעלמות, ואז אומרים לך שאתה לא עובד מספיק. וכל הזמן הזה אתה קורע את התחת. יש את 'המקורבים' למיה או למתן, ובהם לא נוגעים. מי שלא מקורב, יודע שהוא כזה. נאלצתי לחכות שבועות כדי שמתן יסכים שאופיע על מסך בגלל שלא באתי לו טוב באיזה בוקר. את מגישה טקסטים שכתבת והוא יגיד לך שהפרצוף שלך מבריא גולשים".

לדברי עובדים במחלקה, הבוס טנא ידע על הטענות נגד דרורי עוד קודם לתלונה של ד'. "נדמה לי שהוא אפילו ניצח בחידון הקוהוט", מספרת אחת. "היו שניסו לדבר איתו, אבל תמיד הוא אמר שהוא נותן גיבוי מלא למתן. בדרך כלל בלוויית אמירות כמו: 'אל תשאלו למה ומה הוא עשה בשביל לקבל את זה, אבל יש לו את הגיבוי'. אחד המשפטים החוזרים במחלקה הוא: 'למתן יש קצת בעיות, הוא לא עושה את זה ממקום רע'. מי אומר את זה? כל מיני אנשים למעלה. אחרי האירוע בישיבה, בנות במחלקה שאלו איך יכול להיות שלא מתייחסים לאירוע כזה בזמן אמת".

ד', העובדת שקיבלה מקולגה את צילום המסך עם ציור של איבר המין, התעמתה בעבר עם דרורי על אמירותיו, כך עולה מהעדויות. לדבריה, "הוא אמר לה דברים כמו שהיא סוג החנונית שמדליק אותו, שהוא מאוהב בה, שהוא קיבל אותה לעבודה כדי להתחתן איתה, ויום אחד היא אמרה לו די. אחרי זה הוא כבר לא אמר לה דברים כאלה, אבל מבחינתו היא היתה בלקליסטד (ברשימה שחורה – ת"ק). הוא אמר לאנשים שהיא לא צריכה להופיע יותר על המסך, שהתל אביביות והפמיניזם עלו לה לראש, ביקש להוציא אותה מליהוקים. אחרי התלונה זה החמיר. הפסיקו לעדכן אותה בפרויקטים שהיתה מעורבת בהם, ובשלב מסוים היא גילתה שמתן מלכלך עליה מאחורי הגב גם עם אנשים מבחוץ. מה הפלא שכולם מפחדים לדבר עכשיו?"

עובדים סיפרו ל"הארץ" כי שקלו להגיש תלונה אנונימית לממונה, אך נאמר להם שתלונות אנונימיות לא ייבדקו, אלא בידיעת דרורי. "מה פתאום שאתלונן כשמתן יודע שהתלוננתי? אני לא אהיה השעיר לעזאזל כמו ד'. ראינו אותה כולנו אחרי התלונה, כשכולם לא קרה. היא היתה שבורה. זה היה כמו שיעור שקיבלנו מלמעלה: מה קורה למי שמעז להתלונן".

עובדת מספרת כי בייאווה, פנתה לקו החירום של מרכז הסיוע לנפגעות תקיפה מינית. "הייתי במצוקה ממש. שפכתי בפני מי שענתה שם את הלב, לא יכולתי לעצור. סיפרתי כל מה שקורה במחלקה. אחרי כמה דקות היא אמרה לי שמה שתאירתי אלה דברים נוראיים. היא גם אמרה שלפי החוק, גם תלונות אנונימיות חייבות להיבדק על ידי המעביד. סיפרתי לה על הבעיה הספציפית שלי עם מתן, והיא הסבירה שמה שהוא מעביר אותי, זה משהו שמקביל בחוק להטרדה מינית וזה חמור. התחלתי לבכות לה בטלפון. עד אז לא הבנתי שלמה שקורה לי בעבודה יש שם".

בירור חסר רגישות

הבירור שעשתה הממונה על הטיפול בהטרדות בתאגיד לימור גריזים-מגן מעלה לא מעט תמיהות. מבדיקת "הארץ" עולה כי היא פנתה לעובדת אחת מאלה שהוזכרו בעדויות והתעלמה מהשאר. העובדת, שלפי הכתוב בתלונה הבירור שנערך מולה היה חסר רגישות והותיר אותה מבוהלת - ביקשה בתוקף שלא להתראיין.

"לא ייתכן שעובדת אומרת בקול שהתנהגות מסוימת גורמת לה אי נוחות, עברו שמונה חודשים והיא עדיין לא מרגישה בנוח", אומרת עובדת אחרת. "אני יודעת שמתישו עשו שיחה משולשת, המתלוננת ד', אלעד ומתן. איך היא אמורה להרגיש בנוח להגיד משהו? בכל מקרה, איתי לא דיברו. משהו בטיפול כשל".

אחת הנשים שגריזים-מגן דווקא כן שוחחה איתן היתה מיה זיו-סילבר, סגניתו של דרורי – זו שלגביה נטען באחת העדויות שמשלבת דיונים על סקס בישיבות קריאייטיב. "מיה דיברה עם ד' וניסתה לתווך בינה לבין מתן, להסביר לה שהוא מסכן", מספרת מקורבת. "היא כאילו התפלאה לשמוע את הדברים

שד' מנתה בפניה, למרות שכולם יודעים. ד' היתה בשוק מהתגובה שלה. זה היה ממש שבר מבחינתה, להבין שמיה היא חלק מהבעיה, שאף אחד לא באמת עומד לצידה".

עובדת לשעבר לא הופתעה. במהלך השיחה עם "הארץ" היא פרצה בבכי כשדיברה על זיו-סילבר. "עבדתי במחלקת הדיגיטל זמן קצר וטראומטי. גם אני שמעתי שקיבלו אותי לעבודה כי אני כוסיית, ומתן אמר לי שעדיף שאני אבצע איזו משימה ולא מי שהיתה אמורה לעשות זאת, כי היא בהריון ואני יותר 'ייצוגית' ו'מרשימה'. הדיבור שם מטריד, אין ספק. כמו שאת שומעת שוב ושוב שהמפיקה הראשית לא מקבלת זין. אבל מבחינתי, האימה האמיתית היתה מהסגנית של מתן. ממיה".

לדבריה, עבודתה שם התחילה בנעימים, "אבל קצת אחרי שהגעתי, סר חניני. מיה הפסיקה לחבב אותי והכל נהיה קר ומרושע. ואז צמצמו לי את התפקידים, הפסיקו להגיד לי שלום, הפסיקו להזמין אותי לאירועים מקצועיים. כשהיא לא אהבת מישהו, את ישר יודעת. היא גם מדברת עליו מאחורי הגב. 'הנה, עוד פעם האוטיסט הזה מגיע'. אני נכנסת אליה בעניין שעליו דיברנו, והיא צווחת עליי, 'לכי מפה, אל תציקי לי'. הייתי חוזרת הביתה בוכה. בוכה. הייתי שומעת את הצעדים שלה בבוקר, חוטפת צמרמורת, מתקשחת. תחושה כזו שכל דבר קטן, לא משנה מה תעשי, אין לך איך לנצח. כשאת אובר נזהרת בכל צעד שלך את הכי מועדת להיכשל".

בסופו של דבר קיבלה אותה עובדת זימון לשימוע. "טענו נגדי שהוספתי נקודה בסוף פוסט בעמוד פייסבוק שניהלתי, שהיה לי רווח כפול. שיש לי שגיאות כתיב – ואני עורכת לשון בהכשרתי. קראתי את המייל ורעדתי. היה ברור שזו מראית עין. היא רצתה להיפטר ממני וזו היתה הדרך שלה. היה לי חבר במחלקה שסבל ממנה בקביעות. יש לו מוגבלות פיזית, והיא היתה מריצה על זה דאחקות. הוא קיבל פחות זמן מסך. לא אישרו לו סרטונים". האדם המדובר סירב להתראיין, אבל העובדות המתוארות לגביו הוצלבו עם עובדים נוספים.

הוחלט לנזוף בעובד

בסוף מאי 2021 קיבלה ד' מכתב רשמי מהתאגיד: "סיכום בדיקת טענתך בדבר הטרדה מינית". גריזים-מגן כתבה בו כי לאחר בירור, נקבע כי לא היתה הטרדה מינית, אך הוחלט לנזוף בעובד ששלח את התמונה. עוד נאמר שם כי בחטיבה מתקיים שיח בלתי הולם שמקורו גם במנהלים שלה, והוחלט לנזוף בדרורי "בגין אחריותו בשיח". הממונה הודתה לד' על פנייתה ואמרה כי היא משפרת את סביבת העבודה.

"איך הדברים שד' סיפרה לממונה הם לא הטרדה מינית?" אומר בכעס אחד העובדים. "לא הגיוני שידברו ככה לעובדים בשום מקום, אז בגוף ציבורי? ברגע שהבנו שמטייחים התנהגות כזאת, איבדנו אמון במערכת".

ד' החליטה להגיש את התפטרותה. "היא שילמה על התלונה הזו מחיר ברור", מספרים מקורבים. "בסופו של דבר לא נעשה שום דבר ממשי. זה רק הבהיר לנו שכל ההתנהגויות האלה מקובלות על ההנהלה. ד' ניגשה לזה בביטחון של מי שמאוד מוערכת בעבודה, אבל נדפקה מזה שהעיזה לדבר".

ד' סירבה להתראיין לכתבה אך אישרה את הפרטים המתפרסמים.

"כולם יודעים שאין טעם לדבר עם לימור (גריזים-מגן, ת"ק)", אומרת עובדת בתאגיד. "היא כמו מחסום ששמו כדי לא לטפל בדברים. את כותבת לה מייל על משהו שאת צריכה, והיא ממסמסת אותך או מודיעה שהיא 'מטפלת', ואז ממסמסת ובסוף מודיעה שאי אפשר. היא זו שחזלשה את התלונות על ההטרדות".

עובדים נתקלו במקרים דומים - ובטיפול הכושל בהם - גם במחלקות אחרות. "הדוגמה הכי טובה היא השדרן אבנר נעים", מספרת אחת העובדות ומזכירה את המקרה של הזמרת דניאל סאן קריאף, שהתארכה בתוכנית של נעים והעלתה אחר כך פוסט על התנהגות מבזה מצידו.

לכלוך מהאודם

בפוסט המדובר, שפורסם בינואר 2020, תיארה סאן קריאף מקרה שאירע כמה חודשים קודם לכן, באוקטובר 2019, כשהגיעה להתארח עם להקת "טיפקס" בתוכניתו של נעים בכאן ג'. המפגש הראשון שלה עם השדרן אירע עוד לפני השידור, בשירותי הנשים. מאחד התאים יצא אדם שלא הכירה, והחל להתלוצץ איתה. כששתקה, אמר שהוא "רק המנקה פה". בכניסה לאולפן התברר "ש'המנקה' הוא השדרן שמארח אותנו", כתבה. גם בשידור עצמו, סיפרה, זכתה ל"קריצות, פזילות ופרצופים 'מצחיקים'" מצד השדרן שהסבו לה אי נוחות. היא נמנעה מלהזכיר את שמו של נעים בפוסט.

לאחר השידור פנה אליה נעים בנוכחות עדים ואמר לה ש"יש לה לכלוך מהאודם". "לפני שקלטתי מה קורה הוא נגע בשפתיים שלי עם האצבע שלו, הרגשתי נורא", כתבה. על פי הפוסט, הזמרת הבהירה מיד כי הדבר לא לרוחה, אך השדרן בתגובה הציע לה לשבת לקפה.

בחודשים שעברו מאז שהתלוננה, כתבה סאן קריאף בפוסט, גילתה כי זו לא הפעם הראשונה שמעשים כאלה מיוחסים לנעים, אך לא ננקטים נגדו צעדים ממשיים.

עובדים ועובדות בתאגיד מספרים שזיהו מיד מי השדרן המדובר על אף ששמו לא הוזכר. חלקם פנו לזמרת ושיתפו אותה במקרים נוספים. "הבנאדם היה משתין בשירותי הנשים בדלת פתוחה, תמיד", מספרת אחת העובדות ל"הארץ". "נתקלתי בו לא אחת ולא שתיים ולא שלוש. אין לתאר את מספר הפעמים שראיתי אותו רוכס מכנסיים, או מספר הפעמים שדחפתי את הדלת והתברר שהוא בפנים, משתין. אני לא היחידה שנתקלה בזה. היו שהעירו לו. זה בנאדם שקורא לנשים בעבודה 'כוסית', מעיר הערות על הבגדים, על המראה. זה דבר ידוע. קוראים לו אבנר לא-נעים".

"הוא כאילו 'אדם חם מאוד' ועושה מהכל בדיחה", אומרת עובדת לשעבר. "אז את מחליקה דברים. בכל מפגש הוא מחבק ומנשק נשיקות רטובות על הלחי. הוא עושה את זה עם הווייב הזה של 'אני אדם חם'. אז את חושבת, אוקיי, אולי אני סתם איזה אשכנזייה קפוצה. הוא יכול לשבת לידך בעניין מקצועי, עם עוד אנשים, ולגעת לך בירך, סתם. כאילו נחמד, אבל סליזי לגמרי. את משתדלת לשמור מרחק".

על פי העדויות, העניין לא מוסתר. "זה בנאדם ששוכב על הספה ליד המטבחון, כשהיד שלו קבוע בתוך המכנסיים, מגרבץ להנאתו. שעושה במחלקה 'סיבוב הצקות' בין העמדות. זה ברמה שהוא יכול לשים למישהי יד על הכתף, ליד אנשים, ואז לשאול אותה אם מה שהוא עושה 'גם נחשב הטרדה מינית'".

עובד אחר ברדיו סיפר ל"הארץ" שראה באחד המקרים את נעים מלטף את לחייה של מפיקה צעירה, כמו כדי לחמם את ידיו. "זה היה דוחה. לא האמנתי שזה קורה מול אנשים. אחר כך שאלתי אותה אם היא בסדר, והיא אמרה שככה זה, אין מה לעשות".

אבל התקווה של עובדים כי העניין יטופל בעקבות החשיפה התקשורתית היתה לשווא. יומיים לאחר הפוסט של סאן קריאף פורסם כי השדרן זומן לשימוע, אך בתאגיד סירבו להתייחס לנושא. בהמשך שמעו חלק מהעובדים כי הוא ננזף, ואחרים - שהושעה לכמה ימים. "באופן רשמי הם לא אמרו איך זה טופל ואם טופל", אומר גורם המכיר את הפרטים.

"בין הבנות ידוע שנעים מטרידן. נכנס לשירותי נשים, משתין בדלת פתוחה בקביעות", מספרת אחד העובדות. "העירו לו על זה, התלוננו על זה. ואז באה אישה, נכון שמבחוץ, מתלוננת על הטרדה ממשית, ובסוף כלום לא קורה. הכל נמשך כרגיל".

לא תלונה ראשונה

אבל ממידע שהגיע לידי "הארץ", מתברר שזו לא היתה התלונה הראשונה שהוגשה נגד נעים. פחות משנה לפני המקרה עם הזמרת, הוגשה תלונה חמורה נגד השדרן, בטענה שהצמיד את המפשעה שלו אל לחיה של אחת העובדות, בנוכחות עדים ובמקום שמצולם באופן קבוע במצלמת אבטחה. על פי העדויות, העובדת היתה מזועזעת והלומה, קמה מיד ממקומה, התרחקה והחלה לבכות.

בעוד נעים מתרחק, המפיק הראשי נקרא למקום וקרא לממונה על ההטרדות גריזים-מגן. זו גבתה עדות מהעובדת הנסערת, ומעובדת אחרת שהיתה עדה להתרחשות. על פי העדויות, כשהמתלוננת פנתה למחלקת האבטחה, לא ניתן לה לצפות בהקלטת האירוע ואף נאמר לה שהתקבלה הנחיה שלא לאפשר לה לעשות זאת. לדברי גורם המכיר את הפרטים, מאוחר יותר נמסר למתלוננת כי הממונה גריזים מגן צפתה בהקלטה בעצמה והאירוע אכן תועד.

לדברי מקורבים, זמן רב חלף בלא עדכון. כדי להימנע מלהיתקל בשדרן שעליו התלוננה, המתלוננת עברה לעבוד בעיקר בלילות. "אחרי שמונה חודשים, כשהיא כבר עם רגל אחת בחוץ, שלחו לה מכתב מנציבות שירות המדינה, שקבע שעל סמך החומרים שהועברו, הנציבות ממליצה לנזוף בנעים בגין התנהגות שאינה הולמת בכפוף לשימוע".

ובתאגיד קיבלו את ההמלצות?

"אמרו שקיבלו, אבל לא אמרו אם ביצעו. האם אבנר באמת זומן לשימוע וננזף? זה לא ידוע".

הטיפול בפרשה מעורר שאלות גם לגבי התנהלותה של הממונה על ההטרדות. בשיחות עם עובדים עולה הטענה כי גריזים-מגן נוהגת בקלות דעת ובחוסר דיסקרטיות בתחום הרגיש מאוד שהופקד בידיה. "היא מתרברבת סביב העניין", מספר עובד. "מזכירה את זה כאילו בקטע מגניב, בחיוך גדול: וואיי, כמה רכילויות אני יודעת, על כל התאגיד, אבל אני לא יכולה לספר. כאילו צחוקים. אלו משפטים שנשמעו ממנה לא אחת, ולא בשיחות סגורות במיוחד".

"חוץ משמות, היא היתה מספרת מלא", מעיד עובד ותיק. "היתה מסבירה למה היא לא מאמינה לזה, או שאין לה כוח לטפל, צוחקת על זה. היינו בשוק. היא ממש התייחסה לתלונות כמטרד. היתה יכולה

להגיד: היא אמרה ככה וככה, אבל זה נתון לפרשנות, אז איך אפשר לנקוט בצעדים – 'כי אז כל אחת תוכל להתלונן על המנהל שלה אם לא מתאים לה לעבוד איתו'".

סליחה?

"היא סיפרה שהם בודקים האם מי שמתלוננת דיווחה גם על בעיות אחרות מול המנהל, ואז זה פחות אמין בעיניהם. נגיד שהיתה עובדת שלא היתה מרוצה מהמנהל, ואז אחרי תקופה הגיעה תלונה על הטרדה, 'ואז יחסנו לזה פחות משמעות'. יצאתי מזועזע ממש. אם מישהי לא מסתדרת עם מנהל והוא גם מטריד אותה - הרי זו רק סיבה לבדוק יותר לעומק".

תגובות

מתאגיד "כאן" נמסר בתגובה שכוללת גם את תגובתם של אלדד קובלנץ, אלעד טנא ולימור גריזים-מגן: "שמירה על סביבת עבודה בטוחה לעובדות ולעובדי התאגיד היא כלל ברזל ומבוצעת כאן ללא פשרות. התאגיד לא היסט לפטר עובדים ועובדות שהטרידו ופגעו באחרים ולא יחסו גם בעתיד. התאגיד כפוף, על פי חוק, להנחיות נציבות שירות המדינה בעניינים אלה ופועל בהתאם.

"תאגיד השידור הישראלי קם במרץ 2015. במהלך שש השנים הללו עבדו בתאגיד קרוב ל 2000 עובדים. בשש שנות קיומו הגיעו ליד הממונה על שיווין מגדרי 12 תלונות שונות מחטיבות ומחלקות בתאגיד. כל המקרים נבדקו לעומק וטופלו בליווי כל הגורמים הרלוונטיים, בהם הנהלת התאגיד ואגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. מתוך 12 התלונות, שלוש הסתיימו בפיטורי העובד/ת המטריד/ה, שלוש הסתיימו בהשעיית העובד/ת ושלוש בנזיפה.

"במקרים בהם נקבע, גם על ידי נציבות שירות המדינה, כי לא מדובר בהטרדה מינית אך התקיים שיח לא ראוי, העובד/ת ננזפו ועברו הדרכה על גבולות השיח ויחסי עבודה, הדרכות אותן מקיים התאגיד גם באופן שוטף, כפעילות מונעת, וגם באופן נקודתי כאשר קיימות תלונות על שיח לא הולם. שלוש תלונות נוספות של עובדים/ות עדיין נמצאות בשלבי בדיקה, בימים אלה.

"כל מקרה שהגיע לממונה או להנהלת התאגיד מדווח לנציבות, נבדק ומטופל ביסודיות, זאת בניגוד להאשמות והטענות שעולות בכתבה, והסמנכ"לים שאליהם הגיעו התלונות פעלו על פי הנהלים והעבירו אותן לממונה על המגדר. במקרים בהם מוגשות תלונות אנונימיות, בשם עובדים אחרים, התאגיד פועל כמיטב יכולתו לבררן. עם זאת, מטבע הדברים במקרים בהם עובדות ועובדים מסרבים לשתף פעולה, הדבר מקשה על יכולת הברור. במהלך כל תהליך בדיקת התלונות מתקיים ליווי וקשר רציף עם המתלונן/ת ודבר לא נעשה בניגוד לרצונם/ן או ידיעתם/ן.

"התאגיד החל בהליך בדיקה של פרטים שעלו משאלת הכתבת, ולא הובאו עד כה לידיעת ההנהלה או הממונה".

מתן דרורי מסר בתגובה: "האמירות המיוחסות לי בכתבה הן בחלקן מסולפות ומעוותות, ובחלקן שקריות לחלוטין ואינני מוצא לנכון להתייחס אליהן. אני מתנהל מול העובדים והעובדות בדיאלוג מתמיד בגובה העיניים, ונגיש עבורם תמיד. אם במהלך הדרך ישנו מי שחש אחרת, אני מצר על כך".

מיה זיו-סילבר מסרה בתגובה: "הקבוצה הקטנה שהקימה את הדיגיטל של התאגיד עשתה קפיצה אדירה מצוות גרילה למכונת התוכן שהיא כיום. הקפיצה הזו לא היתה יכולה לקרות ללא צוות עובדים איכותי ומסור, שאותם אני מעריכה עד מאוד. זו הסיבה שבכל שנותי כמנהלת נאלצתי לנהל הליך פיטורין אחד בלבד – ובניגוד לנטען בפניית 'הארץ' הוא היה הוגן, שקוף ולפי הספר. "אינני רואה לנכון להתייחס לאמירות שונות, שבחלקן הוצאו מהקשרן ובחלקן כלל לא נאמרו, אבל אם עובדת יצאה עם הרגשה שלא גיביתי אותה מספיק בתהליך של תלונה, זו תחושה שאצטרך לחיות איתה, ללמוד ממנה, ולהתנצל בפני המתלוננת באופן אישי".

עו"ד ששי גז מסר בתגובה בשם אבנר נעים: "מרשי כואב מאד את העובדה שבחורים שוב להעלות טענות שרובן ככולן ממוחזרות ושקריות. המדובר באיש משפחה מסור, שכל מעייניו להביא תרבות מוזיקלית למאזיניו ופרנסה למשפחתו. מעולם לא נאמרה על ידו המילה 'כוסית'. אין מילה כזאת בלקסיקון שלו. הוא מעולם לא פגע באישה, לא נכנס לשירותי נשים ומרבית הטענות שהועלו נגדו נבדקו והוכרעו זה מכבר. ככל הנראה מדובר בגורם אינטרסנטי המבקש לפגוע במרשי מסיבותיו שלו ומוטב כי עיתון 'הארץ' יבדוק היטב את המקור ומניעיו".

בחלק השני: מצלמות מעקב, טיוח תלונות, משובים פיקטיביים והדרישה לשקר על שעות נוספות - עובדים בתאגיד מספרים, כך נראית שגרת התעמרות במקום העבודה



"אנשים הולכים במסדרונות התאגיד ורועדים מפחד מהמנהלים שלהם". תחקיר "כאן", חלק ב'

טיוח תלונות, משובים פיקטיביים, מצלמות בכל פינה ותלונה על הטרדה מינית שהוגשה נגד היועצת המשפטית. "בסוף מישהו יתאבד", מסרה ל"הארץ" עובדת תאגיד השידור. "כאן" בתגובה: "מקפידים על סביבת עבודה בטוחה". חלק שני

תמר קפלנסקי | 21.07.2021 15:08

בין עשרות העובדים והעובדים לשעבר בתאגיד השידור הציבורי ששוחחו עם "הארץ", רבים העלו טענות נרחבות להתעמרות — מאמירות סקסיסטיות ועד להטלת אימה שיטתית על עובדים. "בסוף מישהו יתאבד. רק אז אולי אנשים יבינו מה הולך בתאגיד", אומרת עובדת. "אנשים פה חווים משברים נפשיים, מסתובבים במסדרונות ורועדים מפחד מהמנהלים שלהם".

"חסי עבודה נורמליים או התנהגות מכבדת לא נמצאים בראש סדר העדיפויות של מקבלי ההחלטות, אם זה אלדד קובלנץ או ברוך שי (מנהל חטיבת החדשות — ת"ק)", מספרת עובדת. "זה מחלחל מלמעלה עד למטה. בחודשים האחרונים התחלפה בדסק החדשות שדרה שלמה של מהדורה. נעלמה. העורך עזב, המפיק הראשי עזב, רכז כתבים עזב, עכשיו דוריה (למפל — ת"ק) עוזבת. את רואה כל מיני אמירות מנומסות על פרידה בהסכמה ותודות הדדיות, אבל בתוך המערכת כולם יודעים שזה לא ככה.

"יש עובד בדסק החדשות בטלוויזיה שעבר ממש התעמרות. המנהל שלו היה יורד עליו מול כולם, מלכלך עליו עם אחרים. אני לא חושבת שהוא עובד גרוע, אבל נגיד שהוא לא עובד שמתאים לדסק. אז או שתעביר אותו תפקיד או שתעשה איתו תהליך נורמלי של פיטורים. אבל להשאיר, להשאיר, להשאיר, ולהתעלל, לעקוץ, לצעוק. פעם אחת הוא ממש צעק עליו. זה הגיע כמעט לאלימות פיזית. זה קרה ליד אנשים".

הסיפור עלה בעדויות נוספות, שבהן נחשפה זהות המנהל המדובר: גיל ויטל, שקודם מאז לתפקיד רכז הכתבים בתאגיד. על פי העדויות, היתה התפרצות חריפה מצידו של ויטל כלפי העובד, עד כדי כך שעובד קפץ מיד בדסק ונעמד ביניהם כדי להפריד, וכך מנע הסלמה נוספת. האירוע כולו תועד על פי העדויות במצלמת אבטחה. בתגובה לבקשת "הארץ" לצפות בסרטון, נמסר בתאגיד כי הסרטון לא זמין. על פי העדויות העובד זומן לשיחה עם מנהל החטיבה ברוך שי, שבה נרמז לו שעדיף לו לא לדבר על העניין.

על פי העדויות מדובר בעובד שסובל ממחלת לב והיה אז לפני ניתוח לב פתוח. כשחזר לעבוד אחרי הניתוח, על פי עדויות, הוא איחר באחד המקרים כעשרים דקות בגלל נסיבות שלא תלויות בו. "בתגובה הורו לו להגיע מעכשיו חצי שעה מוקדם יותר, לפני כולם. זה היה פשוט עונש". העובד המדובר סירב להתראיין לכתבה.

ה"לא לעשות עניין", עלה גם בעדויות על התעמרות בעובד אחר ברדיו. "העובד הזה כפוף למפיק שלומי בנעטיה", אומר קולגה. "ראינו אותו עובר צרחות, עלבונות, השפלות, צעקות בגלל טעויות של אחרים. שלומי לא נתן לו לנשום. היה שואל אותו כל שנייה איפה הוא. הוא לא יכול לזוז מילימטר בלי אישור. הוא היה יוצא משיחות של שתי דקות עם שלומי בדמעות. מה ששלומי עשה לו היה בלתי נסבל".

בשלב מסוים, פנו עובדים ללימור גריזים-מגן, סגנית מנהל חטיבת הרדיו לייאור אברבך ומנהלת תוכניות האומר, שמשמשת גם כממונה על ההטרדות המיניות בתאגיד, ואמרו לה שבנעטיה מתעלל בעובד. "היא אמרה שהבעיה ידועה וזה מטופל, אבל דברים לא השתנו במשך זמן ארוך. עובדים שפנו לשאול על זה, נופנפו בעצבים ונשלחו להתעסק בעניינים שלהם. רק שזה כן עניין שלנו. את רואה התעללות, איך את יכולה לא לדבר? הם לא מטפלים ומי שכועסים עליו זה מי שמדווח? בסוף העובד פנה ללייאור בעצמו, וזומן לפגישה איתו ועם שלומי. שם הוא אמר לספר את התלונה שלו? בנוכחות האדם שעליו הוא מתלונן? לייאור אמר לו משהו כמו, תתבגר, ככה זה עבודה וככה זה בוסים. הוא נוריד את המילה 'התעמרות' מהשולחן. אבל העובד לא שיקר. כל כמה ימים את רואה אותו דומע".

העובד המדובר סירב להתראיין לכתבה, אך עדות נוספת שהגיעה לידי הארץ תיארה התנהגויות דומות מצד בנעטיה כלפי עובדת אחרת, שכבר עזבה. "היא ממש סבלה משלומי", אומר מקורב המכיר את הנושא. "הוא היה מטיל עליה משימות בלתי אפשריות, מאשים אותה בפשלות לא שלה, צועק עליה ומבייש אותה, משפיל אותה בפני אחרים".

בשלב מסוים, קיבלה העובדת זימון לשימוע, עם טענות רבות על תפקודה במקרים שונים. על פי עדויות שהגיעו ל"הארץ", בשימוע הציגה העובדת מכתבים של קולגות שעבדו איתה במקרים המדוברים, ושהעידו על תפקודה המוצלח. אך לשווא. העובדת פוטרה. על פי עדויות, חלק מאותם עובדים ננזפו בהמשך, במישרין ובעקיפין, על תמיכתם בה במהלך השימוע.

על לייאור אברבך, נאמר באחת העדויות שהוא "ידוע בזה שכל העובדים שלו מבואסים. הוא נכנס באנשים על דברים שהוא לא הגדיר אף פעם, ממדר עובדים כעונש".

המקום מרושת

עובד נוסף ברדיו מעלה טענות חמורות על התנהלותה של לימור גריזים-מגן, בכובעה כמנהלת מחלקת תוכניות האומר: "מהרגע הראשון בעבודה מולה היו התפרצויות. כשמשהו לא נראה לה, היא מדברת בצורה ממש בוטה. היא גם צועקת. זו אף פעם לא ביקורת עניינית ומקצועית, זה תמיד אישי. זה תמיד להשפיל. היא יכולה להגיד למישהו: אתה לא מבין מה אתה עושה, התגובות שאני מקבלת עליך גרועות, אתה קטסטרופה. או מדברת על העובד מאחורי הגב עם אנשים. לאחד השדרנים שכבר עזב היא אמרה שהוא לא מבין חרדים ולא מספיק חרדי. אבל מנגד, אמרה לשדרנים בתחנה שהם באים מתרבות של תקשורת קלוקלת כי הם חרדים. זה על גבול החרדופובי. היא יכולה לכעוס שעשית משהו, לדרוש שלא תעשי את זה יותר, ושבע אחר כך לכעוס על שלא עשית את זה. את אף פעם לא יודעת מה הפעם יהיה לא בסדר".

לא מעט עובדים ועובדות בתאגיד פחדו לדבר על המקרה האישי שלהם, אבל סיפרו על מקרים אחרים, שהיו עדים להם. "אני יכול מחר למצוא את עצמי בלי עבודה", הסביר אחד מהם מדוע לא ידבר נגד המנהל שהתעמר בו. "הפחד לדבר הוא עצום. ההנהלה יכולה יום אחרי הכתבה לאסוף את

הטלפונים של כולנו כדי לנסות למצוא מי שיתף פעולה", אמרה עובדת. "יש עלינו מצלמות כל הזמן. המקום מרושת".

"המצלמות זה לא רק בכניסות או במסדרונות", אומר עובד אחר. "זה באופן ספייס, באולפנים. בחלק מהמקומות המצלמות מופנות אל העובדים עצמם. באולפנים יש מצלמות מעל מי שמשדר, ברמה שאפשר לצלם את מה שאת כותבת בוואטסאפ. מדובר במצלמות עם מיקרופונים. אמרו לנו שלא מפעילים אותם, אבל איך אפשר לסמוך על זה?"

בחודשים האחרונים, בעקבות פניות מרובות של עובדים, התערב ארגון העיתונאים בכמה מקרים. "נחשפנו לתלונות רבות של עובדים בתאגיד על התנהלות מתעמרת ואף מטרידה מצד מנהלות ומנהלים בדרגים שונים", אומר מנכ"ל ארגון העיתונאים אלי גרשנקרוין. "לתדהמתנו, התלונות טופלו באופן בלתי ראוי על ידי ההנהלה והעובדים זכו למענה לא הולם. המנהלים שנגדם הוגשו תלונות, ממשיכים לשמש בתפקידם ולבוא במגע עם העובדים המתלוננים, בחלק מהמקרים אף נפתחו כנגד העובדים המתלוננים הליכי סיום העסקה".

כמו סרט אימים

העדויות הרבות שהגיעו ממחלקות שונות בתאגיד מציירות תמונה שיטתית של התעמרות, אבל פרשה אחת, שמכתב מפורט בעניינה הגיע לידי "הארץ", מטרידה במיוחד. היא מתרחשת, לפי העדויות, במשרדה של שומרת הסף של "כאן", היועצת המשפטית של התאגיד עו"ד אסי קליין.

בינואר האחרון התבקש ארגון העיתונאים להתערב במקרה של עובדת המחלקה המשפטית, שהתלוננה על התעמרות והטרדה מינית מצד קליין. בניצבות שירות המדינה נפתח בירור ובמקביל החל בירור פנימי של מבקרת התאגיד אילה ורדי, שפנתה לעובדת אחרת בלשכה המשפטית ושוחחה עמה בעניין. מדובר בעובדת שעל פי המשוב שקיבלה ממש לפני תחילת האירועים המתוארים כאן, היא מסורה, אחראית, מקצועית ומשקיעה בתפקיד ובלשכה מעל ומעבר לזמנה ולנדרש ממנה. טענותיה של אותה עובדת לא תועדו במסמך רשמי, אך ניתן ללמוד עליהן ממכתב ששלחה במאוס האחרון למנכ"ל אלדד קובלנץ וליו"ר מועצת התאגיד גיל עומר והגיע לידי "הארץ".

"השנה וחצי האחרונות היו קשות. אני לא יודעת אפילו איך להתחיל להסביר כי הכל היה כמו סרט אימים", כתבה העובדת, שגוללה מסכת התנהגויות בעייתיות מצד קליין, בהן צעקות, השפלות, שפה מקטינה ומעליבה, כינויים כמו "טיפשה", "אהבלה", "מפגרת" ועוד.

"בכל פעם מחדש ניסיתי להבליג, שתקתי וקיוויתי שמדובר במעידה חד-פעמית ושאוכל לנהוג אחרת על מנת שהיא תהיה שבעת רצון ממני. אחרי כמעט כל תקרית כזאת, הגיעה התנצלות, ולצידה תירוץ כלשהו לתגובה המוגזמת".

באחד המקרים, טענה העובדת במכתב, התקשרה אליה קליין לנזוף בה על טעות, ולדבריה השתלחה בה בצרחות במשך 45 דקות. "הרגשתי כאילו מדובר בהתקף זעם שלה, ואני שק חבטות. היא לא אפשרה לי לדבר ורק צרחה וצרחו. בסוף השיחה נאלצתי לעצור בצד ולהתאושש, וחזרתי לביתי בתחושה נוראית, פיזית ונפשית".

עוד סיפרה העובדת כי קליין דרשה ממנה זמינות יום ולילה, אף ששעות העבודה שלה מוגדרות. היא סיפרה גם כי ננזפה ב"מטח צעקות" כשיצאה לאכול מחוץ למשרד במשך חצי שעה, ומאז חששה

להתרחק מהשולחן שלה. הזמינות התמידית לא נדרשה רק בענייני עבודה. "בהזדמנות אחת", כתבה, "היא צרחה עליי, וביקשה בקבוצת הוואטסאפ של הלשכה המשפטית שמישהו יבקש ממני לחזור אליה דחוף כי אני לא עונה. כשחזרתי אליה (אחרי שלוש דקות!) הסתבר שכל הלחץ הוא בעניין מסמכי הלוואה אישית שלה בבנק. במקרים אחרים ביקשה ממני להכין טבלה עבור עבודה/התנדבות שלה ביישוב, לאסוף עציצים עבור אירוע בהפקתה ולדאוג להשקותם לאורך היום, טיפול בנושאים אישיים שונים הנוגעים לה ולמשפחתה, ועוד".

עוד תיארה העובדת "הערות בעלות אופי מיני ומטריד" מצד קליין, אשר עסקו בחזה שלה וגרמו לה מבוכה גדולה. "אמירות כמו כמה הוא גדול, כמה הכל יושב עליי יפה, איזה חזה מפואר". במקרים אחרים, כך במכתב, שלחה קליין לעובדת תמונות שלה בבגד ים וביקשה ממנה להגיד מה דעתה על גופה.

על פי המכתב, קליין נהגה להשמיץ "בלי סוף" את שאר העובדים, "זה טיפוש, זאת עצלנית, זאת זכתה במשרה בגלל יחסים מקורבים", והשרתה אווירה רעילה. "הרגשתי רוב הזמן פחד, שעד היום לא מניח לי. ההתפרצויות שלה והתקפי הזעם, ההשפלות, הביטויים המיניים, הדרישה שאשתף פעולה עם הביקורת שלה על כולם".

במסגרת הברור נאספו צילומי מסך של תכתובות וואטסאפ, שתיעדו בין השאר גם הפעלת אנשי הלשכה בנושאים פרטיים, והערות מבזות שהעירה היועצת בקבוצת הלשכה, לצד קבצי קול שהוקלטו ועוד.

מסמכים נוספים מגלים תהליך ברור בעייתי, שבמסגרתו סימסה קליין לעובדת ואמרה כי אנשי הוועד "דיברו עם עובדים שלי שאני מתעמרת, מטרידה מינית ומנצלת אתכם לצרכים פרטיים שלי". זאת, לדברי קליין, בעקבות תלונה שהגישה עובדת אחרת. "היא הזכירה את שמך. צר לי", כתבה.

בשיחת טלפון לאחר מכן, אמרה קליין כי "קיבלנו פנייה מהוועד בעניין הטרדה מינית והם כותבים שהם דיברו עם כל מיני עובדים, וברכילות כולם אומרים שזה את... שמך הזכר לפחות פעמיים, אז הרגשתי צורך להגיד לך את זה". כשהעובדת המבוהלת אמרה שכלל לא פנתה לוועד, הסבירה לה קליין שבשיחה נכחו אנשים נוספים, כולל "סמנכ"לים למיניהם", וכמה מהם אמרו שישתכן שהיא זו שדיברה. "אמרתי להם שלמיטב ידיעתי לא הטרדתי אותך מינית", היא נשמעת אומרת.

גם הדברים האלה דווחו למבקר התאגיד.

משנודע לקליין כי העובדת אכן שיתפה פעולה עם המבקר, זימנה אותה, על פי המכתב, לשיחה אישית. השיחה, כתבה העובדת, היתה "מופע יחיד של אסי, מונולוג בלתי נפסק... כאשר הנרטיב שלה היה שהיא חשבה שאנחנו חברות ולכן הרשתה לעצמה להתנהג בצורה פתוחה, שלא ידעה שלא מקובל לפנות לעובדים ב-23:00 בלילה, ועוד".

באותה פגישה, דיווחה העובדת, הגישה לה קליין מתנות — מוצרי איפור וגרביונים שנועדו "לפתוח דף חדש", כדבריה. צילומי המתנות הוגשו גם הם למבקר, שמצידה עדכנה את העובדת כי הצליבה את עדותה עם עובדים אחרים בלשכה. מסקנתיה הוגשו למנכ"ל קובלנץ ימים ספורים לאחר מכן.

השתלשלות האירועים, כפי שעולה מהמסמכים שהגיעו לידי "הארץ", רצופה במה שנראה כמו כשלים מוהותיים בהליך בירור התלונה, ובראשם פניות מצד היועמ"שית שנגדה הוגשה התלונה, אל העובדת שהעידה נגדה בהודעות, בשיחת טלפון ולבסוף בשיחה אישית — פניות שכולן עסקו בטענות העובדת נגדה.

על פי המסמכים, גם סמנכ"לית משאבי האנוש של התאגיד, גיתית רוזן-אליצור, הכירה את הפרטים והעובדות. כשהעובדת חלקה איתה את אימתה מפני קליין הציעה לה רוזן-אליצור להיות "קרה ועניינית". גם הממונה על ההטרדות לימור גריזים-מגן תיעדה מפיה את פרטי הפרשה.

לפני שבועות ספורים, סגרה הנציבות את התלונה שהגישה העובדת הראשונה בגין הטרדה מינית והתעמרות. הנימוק: "העובדת הסכימה ואולי אף עודדה" את התנהגויותיה של קליין. העובדת זומנה לשימוע לפני פיטורין. במקביל, ערר הוגש בשמה לנציבות.

למרות הדברים החמורים שעליהם דיווחה העובדת השנייה במכתבה, כולל שימוש בעובדי הלשכה לצורך עבודות פרטיות, הוחלט בתאגיד להשאיר את עו"ד קליין בתפקיד, בטענה שהיועץ המשפטי לממשלה לא תומך בהעברת "שומרת סף" מתפקידה. לדברי גורם המכיר את הפרטים, נאמר לעובדת כי נערכה עם קליין שיחה חמורה והפיקוח על עבודותיה הפרטיות הוגבר.

לדברי מקורבים, "העובדת במצב מאוד קשה. כל התקופה הזו אמרו לה כמה היא מוערכת ושלא תחשוש מפיטורים. שהיא עושה את עבודתה במסירות ובצורה מעולה, ושאם יש בעיה בהתנהלות של היועמ"ש, זו לא הבעיה שלה. אבל בשום שלב לא בדקו בהנהלה איך לסייע לה או איך זה בשבילה להמשיך לעבוד עם המנהלת הזאת, אחרי שהיא העידה נגדה ולא עושים כלום. האם כל הדברים הקשים שעליהם היא דיווחה ושלחה ראיות הם לא סיבה לנקיטת צעדים משמעותיים? איזה מסר זה שולח לשאר העובדים?"

עד למועד פרסום הדברים, לא הוגש לעובדת כל מסמך רשמי המסכם את הטיפול בעניינה.

בלי שעות נוספות

נדמה שאין גבול לאופנים שבהם יודעים ב"כאן" לעשות חיים קשים לעובדים. "אנשים הגיעו לתאגיד עם מסירות ורצון לעשות ולשנות", אומרת אחת העובדות, "ואז הם מגלים שלא רק דופקים אותם, צוחקים עליהם מאחורי הגב תוך כדי. מתישהו דלף מאחד הסמנכ"לים שניתנה הוראה להוריד בציוני המשובים, כדי למנוע העלאות שכר. ואם המשובים פיקטיביים, אתה מבין שכבר לא משנה מה אתה עושה וכמה אתה משקיע. את יודעת שנאסר עלינו לדווח על שעות נוספות?"

נאסר?

"מי שעל חוזה שעות, לא יכול לעבוד יותר ממספר שעות מסוים. לא מאשרים. אבל יש תפקידים שבהם אופי העבודה הוא כזה, שלפעמים נכנס משהו בתשע בערב. אז האנשים עובדים אבל אסור להם לדווח על זה במערכת הממוחשבת".

עובדת לשעבר מוסיפה: "מצד אחד, מקפידים איתך על כל פיפס ברוקרטי כי אנחנו גוף שידור ציבורי ואלה כספי ציבור. אבל מצד שני, כל הזמן דורשים ממך לעבוד בשעות שאת לא אמורה לעבוד בהן.

הם יודעים שאת לא אמורה לעבוד בשישבת, שזה אסור. אז הם שולחים וואטסאפ, כי זה כאילו בקטנה, ואם הוואטסאפ הזה נהיה עניין של שעתיים, לא מאשרים לך לדווח אותן".

"יש מצבים שאנשים נדרשים לעבוד ולא מאשרים להם את השעות", מגלה עובדת אחרת, "ואם העובד התעקש על השעות, מתנקמים בו, ממדרים אותו. החוקים והבירוקרטיה נאכפים סלקטיבית".

"בתאגיד נהוג פיצול שעות", מסביר בכיר באחת החטיבות. "נגיד שעבדת 16 שעות רצוף. בעבודה כמו שלנו, זה יכול לקרות. אבל משמרת היא 12 שעות. אז יגידו לך לרשום את השעות בצורה מפוצלת, חלק היום וחלק ביום אחר, ככה שלא יהיו שעות נוספות".

אבל אז העובדים לא מקבלים את השכר המגיע להם.

"נכון".

הדוגמה המכעיסה במיוחד לשיטה הזו אירעה, על פי מספר עדויות, באסון מירון. "עובדים יצאו לתעד את ההילולה. אישרו להם מראש 15 שעות עבודה — כולל שלוש שעות נוספות. אבל אז אירע האסון והם היו צריכים להישאר. הם וידאו שיש אישור עבודה וקיבלו אותו, ועבדו 26 שעות רצוף. למחרת האסון, כשהם חזרו הביתה, הנחו אותם לפצל את השעות, לכתוב במערכת 15 שעות ביום חמישי, ואת כל השאר ביום שישי. כאילו עבדו משמרת רגילה".

איך זה חוקי?

"אני שואל אותך. מדובר ב-11 שעות נוספות מעבר לשלוש השעות הראשונות, אמורים לשלם על זה יותר מפי אחד וחצי. העובדים סירבו ובשלב מסוים נאלצו לפנות לוועד. רק אז הסכימו שידווחו את השעות הנכונות. אבל אז הם בדקו וגילו ש'גילחו' להם שעות ולא כל השעות שולמו. שוב היתה התערבות של הוועד ובעקבותיה, ממש באחרונה, בחודשיים איחור, התחילו לשלם את ההפרש המגיע".

שוב ושוב תיארו עובדים גישה שלפיה, "בתאגיד לא מפטרים, גורמים לך להתפטר". עדויות של עובדים ועובדות, חלקן מגובות בצילומי מסך שהגיעו לידי "הארץ", מגלות שמנהלים ניסו לפטר אותם פיטורים שקטים, "בהסכמה" ובלי שימוע. עובדים אחרים העידו כי סמנכ"לים בתאגיד ממש עודדו אותם להתפטר. ייתכן שהגישה של הימנעות ככל האפשר מפיטורים רשמיים, קשורה לכתבת "גלובס" מ-2018 על התאגיד, שעסקה בין השאר בתופעת "פיטורים המוניים" וב"אובססיה יומית של מחלקת משאבי אנוש לראות את מצבת השימועים".

סמנכ"לית כוח האדם דאז עזבה את התפקיד חודשים ספורים לאחר הפרסום, אבל נדמה שהביקורת — שהוכחה נמרצות בתגובת התאגיד — הופנמה, וכעת משתדלים בתאגיד להימנע משימועים ומפיטורים רשמיים.

כשכבר מגיעים לשימוע, על פי העדויות, עובדים נתקלים בטענות לא ענייניות ומופרכות. על פי אחת העדויות, עובדת שזומנה לשימוע לפני פיטורים, הגיעה בליווי עורך דין שסייע לה להוכיח כי הטענות כלפיה אינן נכונות. השימוע בוטל והיא הועברה תפקיד. אלא שגם בתפקיד החדש, על פי אותה עדות היא סופגת התעמרות. "מזלזלים בה, מחפשים אותה בקטנות, עושים הכל כדי שהיא לא תוכל עוד

ותתפטר מעצמה". העובדת סירבה להתראיין אך אישרה את הפרטים. עובדת אחרת מסכמת את שגרת העבודה בתאגיד השידור הציבורי: "מביאים אנשים אל הקצה עם היחס הזה, וכל הזמן מזכירים לך שיש לך תחליף, שבחוף אין כלום".

תגובות

מתאגיד השידור "כאן" נמסר: "התמונה המצטיירת בסדרת הכתבות של 'הארץ' מעוותת את המציאות ועושה עוול למאות עובדים ומנהלים שיעידו כי 'כאן' הוא מקום עבודה מעולה, מצליח, שנעים לעבוד בו. העשייה והתוצרים לא היו מתאפשרים ללא עובדים ומנהלים מצוינים ופעילות שוטפת לרווחתם ולטובתם. אך לצד ההצלחות יש גם טעויות. מעולם לא היססנו לטפל בליקויים ונעשה זאת גם כעת. אין מקום לפגיעה בעובדים, יש אפס סובלנות להתעמרות ושמירה על סביבת עבודה בטוחה לעובדות ולעובדי התאגיד היא כלל ברזל המבוצעת כאן בכפוף להנחיות נציבות שירות המדינה ובליווי צמוד שלה.

"בניגוד להאשמות ולטענות, שחלקן מסולפות, כל תלונה שהגיעה לידיעת הנהלת התאגיד, נבדקה לעומק על ידי הממונים וטופלה על ידי כלל הגורמים המוסמכים, לרבות נציבות שירות המדינה ובהתאם להנחיותיה. תלונות נוספות של עובדים/דות עדיין נמצאות בשלבי בדיקה, בימים אלה. כל תלונה שמוגשת, בגלוי או באופן אנונימי, נבדקת ביסודיות על בסיס כל הפרטים שנמסרים ועל בסיס שיתוף הפעולה בתהליך הבדיקה. ככל שעלו פרטים לא ידועים מהפרסום בהארץ, גם הם ייבדקו".

מחטיבת החדשות נמסר בתגובה, שכוללת גם את תגובתם של גיל ויטל וברוך שי: "אנו מקפידים על סביבת עבודה בטוחה ומכילה לכל העובדים בחטיבה. האירוע הנקודתי אירע לפני שנה וחצי, אירוע יחיד שהובא לידיעתנו וטופל בצורה תקיפה. הבאנו לפתרון שכיבד את הצדדים ואיפשר להם להמשיך לעבוד במשותף, לאחר שיחות אישיות ומשותפות והתנצלות של הצד הפוגע. לראייה, שני העובדים המדוברים המשיכו לעבוד במשותף ועדיין עובדים יחד. אם היה מדובר במקרה של התעמרות של מנהל בעובד היינו פועלים מיידית לטיפול בעניין בכל החומרה.

"במערכת חדשות קיימת תחלופה טבעית בשל שחיקה, עומס ואופי המקצוע. במקום העובדים שעזבו, ברוב המקרים קודמו עובדים מתוך החטיבה. אנחנו גאים בכך שהרוב המכריע של עובדים מוצא בחטיבה מקום שמעניק להם עניין וסיפוק מקצועי".

עו"ד אסי קליין מסרה בתגובה: "כיועצת משפטית של התאגיד אני דורשת מעצמי ומהעובדים מסירות וחריצות בעבודה ומצפה מהם להשקעה רבה כמתחייב מטיב העבודה. אני מתייחסת לעובדים כשווים לי מתוך כבוד והערכה לעבודתם. את אחת העובדות ביקשתי להעביר למחלקה אחרת בשל חוסר התאמה ומשיקולים מקצועיים בלבד, מה שהוביל את העובדת להתלונן תלונה קטנונית שנבדקה עניינית על ידי גורמים מוסמכים ונקבע כי לא היתה התעמרות מצדי".

עובדת נוספת זומנה לשימוע בטרם פיטורים, בשל חוסר מקצועיות שלה וחוסר שביעות רצון שלי ממנה וזאת על דעת המנכ"ל. בעקבות הזימון העובדת בחרה לטעון כי 'הוטרדה מינית' כפי הנראה על מנת לסכל את הליך פיטוריה. תלונתה נבדקה לעומק על ידי מבקרת הפנים שקבעה ברורות כי לא היתה הטרדה מינית מצדי. מעיון בתכתובות בקבוצת הווטסאפ של עובדי המחלקה עלה כי אותה עובדת עשתה שימוש במילים מיניות בוטות כעניין שבשיגרה. עוד עלה שיח ספונטני, חברי, פתוח ומתלוצץ בין חברי הקבוצה.

"אני מכירה בכוחה החשוב של הביקורת, והגם שנקבע כי לא היתה הטרדה או התעמרות מצדי, לקחתי על עצמי לנהוג רגישות יתרה בכבודם של עובדיי וכן ריחוק ניהולי הכולל הימנעות משיח פתוח וחברי עם העובדים. אמשיך לעבוד במסירות ובמקצועיות סביב השעון, ובזמינות מירבית, תוך מתן יחס הוגן, מעריך, מתחשב ומכבד לעובדים שלצדי ולכלל הסובבים אותי, תוך מתן דוגמה אישית למקצועיות, מחויבות, יושרה ועבודה מאומצת".

מנהלת תחנות האומר והממונה על השוויון המגדרי לימור גריזים-מגן מסרה בתגובה: "נהלי העבודה בתחום ההטרדות המיניות בתאגיד מוגדרים וברורים: כל תלונה המגיעה לפתחי מועברת מיידית לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. היא הקובעת אם תלונה עולה כדי הטרדה מינית או לא, כמו גם את הסנקציות שיש לנקוט. בכל תלונה נעשה הטיפול ברגישות המרבית המתבקשת, תוך בחינה מעמיקה של הפרטים ובשיתוף המתלוננת/ת.

"כאן מורשת' היא תחנה שעוצבה במיוחד כדי לספק בית חדשני ואיכותי לקהל החרדי והדתי. צוות התחנה נדרש להיכרות מעמיקה עם החברה החרדית והדתית על גווניה ולסטנדרט מקצועי גבוה. עבודתי מתבצעת במקצועיות ובענייניות וכך גם השיח עם העובדים. האמירות המיוחסות לי בכתבה בחלקן לא נכונות ובחלקן מסולפות והוצאו מהקשרן".

סמנכ"ל חטיבת הרדיו לי-אור אברבך מסר בתגובה, הכוללת גם את תגובתו של שלומי בנעטיה: "המקרים שהועלו טופלו ביסודיות. במקרה הראשון, לאחר שהועלו באוזני טענות העובד, התקיים הליך רגיש ומכבד שכלל מספר שיחות לבירור העניין — מול העובד עצמו, הממונה עליו, שנחשב למנהל מצטיין ומוערך, ביניהם, בנוכחותי ובלעדי. בסוף התהליך חודדו דרכי העבודה והתקשורת בין השניים. דברים אחרים שיוחסו, ובראשם כי העניין נגמר ב'לא כלום', אינם נכונים.

"המקרה השני שמתואר התרחש לפני למעלה משנתיים. בשל צנעת הפרט לא אתייחס לנסיבות הרבות שהובילו לפיטוריה של אותה עובדת, אולם בין לבין הטענות שהיא מעלה אין דבר. גם הטענה שמישהו ננזף על תמיכה בה, שקרית. שמירה על טובת ורווחת העובדים, לצד אי פשרה על מקצועיות, עומדים לנגד עיני".

נספח ד'

פירוט תלונות עובדים ועמדות הממונים

רוב העדים שהופיעו בפני הוועדה או מסרו לידיה חומרים בכתב ביקשו לשמור על חסיון שמם ופרטיהם האישיים, לכן נסתפק כאן בסיכום הטענות שהועלו. הוועדה נמנעה מלהכריע בענייניהם האישיים והפרטניים של עובדים והתמקדה בטענות הכלליות והעקרוניות הנוגעות לאופן התנהלותו של התאגיד הרלוונטיות להערכת הסיבות למשבר ולדרכים לחלץ את התאגיד ממנו כדי להבריא.

חטיבת הדיגיטל

הופיעו בפנינו מספר עובדים, חלקם פרשו מהתאגיד וחלקם עדיין עובדים בו. לא מעטים הביעו שביעות רצון מעצם העבודה ומסביבת העבודה, אך לצד ההנאה ממנה הביעו רבים ביקורת קשה ונוקבת על סגנון השיח ועל יחסי העבודה בחטיבה, במיוחד כלפי הממונים בדרגי הביניים, מתן דרורי, מנהל התוכן בדיגיטל, וסגניתו, מיה זיו-סילבר.

כדי להמחיש את חומרת האירועים, לא ראינו מנוס מלתארם כלשונם, אף שמדובר לא אחת בשפה פסולה ומביכה שקשה לחזור עליה.

תלונה שניתן להכתירה כ"צילום המגונה" נוגעת לישיבה שהתקיימה ב"זום" ובמהלכה שלח העובד א' לעמיתתו ד' צילום מסך ובו תמונה שלה שציור איבר מין גברי מופנה אל פיה. נשואת הצילום התלוננה כנגד השולח וכנגד מתן דרורי, שנכח בישיבה ואף גינה את המעשה. היא האשימה את דרורי כי אפשר אירוע כזה בשל סגנון השיח הפוגעני והרעיל שהוא מאפשר בין העובדים לבין עצמם ובינם לבין הממונים, הנוגד מנהל תקין.

הטיפול בתלונה הכפולה הופקד בידי הממונה על מעמד האישה, לימור גריזים. למחרת נקרא העובד לשיחה אצל הממונים, אלעד טנא ומתן דרורי עצמו, והוא ננזף והתנצל. בד בבד הומלץ על ריענון נהלים בעניין הטרדות מיניות ועל הקפדה על שיח מכבד. אך סיכום הטיפול (9.11.20) מעלה תהיות: אומנם גריזים קבעה כי "יש לשקול נזיפה בעובד א' בגין הטרדה מינית במקום העבודה", אך במכתבה למתלוננת מיום

27.11.20 היא כותבת כי, הגם שהאירוע המתואר אינו עולה כדי הטרדה מינית, הוא אינו תואם התנהגות המצופה מעובד תאגיד. קשה להבין את פשר הסתירה הפנימית הזאת. ואכן נראה, כי "הצילום המגונה" הינו מסוג המצבים הנכללים בהגדרה של "הטרדה מינית" כמשמעותה בסעיף 3(א)(5) לחוק למניעת הטרדה מינית (התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס... למיניותו..."). קשה גם לראות בנוזיפה אמצעי משמעותי הולם למעשה שכזה, וקשה לא פחות לראות במתן דרורי, אחד משני נשואי התלונה, את האדם הנכון לנזוף בעובד א' (ביחד עם אלעד טנא) על סטייה חמורה שכזו. מכל מקום, לא ברור אם הנזיפות לעובד א' ולדרורי נרשמו בתיקיהם, והמתלוננת פרשה מהתאגיד בתחושת אין אונים.

"הצילום המגונה" פתח תיבת פנדורה ביחס למתן דרורי על סגנון התבטאות שלא ראינו כמוהו לא רק במקום עבודה אלא גם בין אדם לזולתו אף בנסיבות משוחררות במיוחד. הוזכרו דברים שאמר לעובדות, ועליהן, בנוסח: "זונה", "צריך לסגור את הדלת כדי שלא ידעו שעושים פה סקס", "את כלבה מעורבת", "מעניין אם הגניקולוג שלה מרכל עליה בערב עם אנשים ואומר שאיבר המין שלה מסריח", שאלה לעובד, האם אחת מכוכבות המחלקה יודעת ש"צופים מאוננים על הסרטונים שלה"; או האם לעובד אחר יש זין גדול או קטן וכמה הוא מאונן, ו"אפשר להסיק על גודל הזין מההתנהגות שלו"; או לחישה במהלך ישיבה שהוא מדמיין את אחת העובדות בבגדי שפנפנה; התייחסויות גסות על מבנה גוף "שמן מדי", "נמוך מדי", "מבוגר מדי", "יש לו זין קטן", "לה יש ציצים גדולים"... ושאר פניני לשון (טיעוני נציגות העובדים).

נציגות העובדים העידה בפני הוועדה על מקרים נוספים של התנכלות מצד דרורי כלפי עובדים במחלקת התוכן של חטיבת הדיגיטל, אך הם עצמם לא היו מוכנים לדבר על כך מחשש שיבולע להם. פרטיהם ידועים לנציגות העובדים (השלמת טיעון בכתב של הנציגות, עמ' 10, פסקה 22).

עובדים אחרים בחטיבה, בהווה ובעבר, עמדו בעוצמה רבה על העדר כישורי ניהול של דרורי ודורסנות כלפי עובדים; על העדר מדדים לעמידה בציפיות מקצועיות, העדר ליווי והדרכה לעובד שמתקשה; תחושה כי החלטות מקצועיות מונחתות שלא על בסיס ענייני; ושימוש שרירותי בכוח הרב הנתון בידי הממונים, דרורי וזיו. "אנשים שקופים ב'דיגיטל'", אמרו. היו שהצביעו על אובדן אמון כה עמוק, עד כי אם המבנה הניהולי יישאר על כנו, הם לא ימשיכו בעבודתם.

חשוב לציין, כי גם גדולי המבקרים של מתן דרורי לא חסכו דברי שבח למקצועיותו ולכשרונו היצירתי. הם העידו כי הסגנון חסר הרסן שהתפתח ביחידה נבע מצד העובדים, והממונים רק נגררו אחריהם. היו שציינו את יחסו האנושי לעובדים במצבים אישיים קשים ואת אמונם כי בהדרכה וליווי נאותים יהיה אפשר לשפר את כישורי הניהול שלו.

בעדותו, תיאר מתן דרורי את תפיסת הניהול שליוותה אותו, שלפיה הוא חייב "לזרום" עם הקבוצה הצעירה והיצירתית שהתכנסה בחטיבה ולא להתנכר לה. הוא לא לקח אחריות על האמירות שייחסו לו עובדים, אבל ייחס משמעות שלילית ל"צילום המגונה" וסיפר כי מאז פורסמו הדברים הוא פעל לחדד נהלים בעניין. הוא הודה כי עובדים רבים תחתיו אינם זוכים לתשומת לב מספקת ממנו, אך כפר בטענה שהוא אינו נותן לעובדים בינוניים הזדמנות להשתפר.

ביקורת דומה לזו שהופנתה למתן דרורי הושמעה כלפי סגניתו, מיה זיו-סילבר. בעדותה היא הסבירה שסביבת העבודה בדיגיטל מלחיצה ומציבה דרישות גבוהות למצוינות ולהישגיות. היא הודתה בהתרגשות כי לא הרגישה שהעובדים היו במצוקה. היא הבינה שטעתה, שלא הייתה קשובה די הצורך, שרצה קדימה עם החזקים ולא הסתכלה אחורה אל החלשים יותר. אך עם זה ציינה, שהקשב והפתיחות הם ערכים חשובים לה מאד. היא הודתה שסגנון השיח במחלקה היה בלתי ראוי. תפקיד המנהל לשים גבולות – והם לא הושמו.

אלעד טנא שימש סמנכ"ל חטיבת הדיגיטל האחראי, בין היתר, על מחלקת התוכן. הוא העיד שהכתבות הפתיעו אותו, כשמבין האירועים שתוארו בהן הכיר רק את פרשת "הצילום המגונה". טנא דיבר בשבחו של דרורי כאדם טוב, ערכי ומקצועי לעילא. לשאלת הוועדה כיצד לא היה ער לשיח חסר הרסן שהתנהל במחלקה, השיב כי אכן, הייתה אווירה חופשית במחלקה, אבל הוא לא נחשף לאירועי התחקיר. להתרשמותו, פגיעות האנשים מדרורי נובעות בעיקר מכך שלא קיבלו ממנו פידבק מקצועי מספיק. הוא מסכים שצריך לבזר את כוח הניהול ולעמוד על שקיפות בקבלת החלטות.

לשאלה מה צריך לתקן, הציע אלעד טנא לשמר את הרוח הצעירה ואת להט העשייה בדיגיטל, אבל במקביל לייצר מנגנונים להתנהלות ברמה הארגונית; לשמור על התאגיד כי הוא במשבר; לבנות אמון על ידי שיח פתוח עם העובדים ולהעניק ליווי והדרכה למנהלים.

כאמור, במהלך עבודתה של הוועדה פרשו אלעד טנא ומיה זיו-סילבר מהתאגיד, כל אחד מטעמו, ומתן דרורי הועבר לתפקיד לא ניהולי.

חטיבת הרדיו

עובדים בהווה ובעבר בחטיבת הרדיו הופיעו בפני הוועדה. טענותיהם התמקדו במספר מישורים – יחס מתעמר של ממונים כלפי עובדים, חוסר מקצועיות של ממונים בתחומים שעליהם הם מופקדים, וחוסר התייחסות לאנשי מקצוע בכירים הכפופים להם במהלך קבלת החלטות מהותיות הנוגעות למדיניות התחנה ולתכני שידורים. כן הועלתה טענה בדבר אי התחשבות בקשיים לוגיסטיים שמדיניות התאגיד מטילה עליהם, בחלקם עקב המעבר לירושלים.

תחנות האומר

טענות קשות הופנו כנגד מנהלת תחנות האומר, לימור גריזים, על יחס מתנכל ומבזה לכפופים לה. עובדים מ"כאן מורשת" פרסו בפני הוועדה תיאור קשה של התעמרות בעובדים, מעקבים, השפלות והטלת מורא ופחד מצד לימור גריזים והמפיק שלומי בנעטיה. דברים דומים תוארו ביחס לגואל פינטו מ"כאן תרבות". פניות למנהל הרדיו לי-אור אברבך הסתיימו בגיבוי שניתן לממונים.

עובדים מיוצאי רשות השידור סיפרו על פיטוריהם לאחר פרק זמן קצר, מטעמים בלתי ענייניים לדעתם, ועל הסבל הרב שהם עוברים עד היום.

בצד התלונות הקשות הוגש לוועדה גם מכתב הערכה שכתב עובד בחטיבת הרדיו על לימור גריזים. הוא ציין לשבח את יחסה וההערכה שהוא זוכה לה בביצוע תפקידו.

תחנות המוזיקה

קול המוזיקה

עורכים בכירים בתחנת המוזיקה הקלאסית "קול המוזיקה" העלו טענות כבדות משקל בעיקר על הפן המקצועי של ניהול התחנה. אין להם טרוניה על יחס הממונים כלפיהם, אלא על הרמה המקצועית של ההנהלה הנוכחית, ובמיוחד על כך שהצוות המקצועי של העורכים בתחנה אינו שותף באופן אמיתי להחלטות המקצועיות הנוגעות למדיניות התחנה ולאופי השידורים. לדברי העורכים, עריכה של מוזיקה קלאסית מחייבת ידע והיכרות נרחבים הבנויים על מקצועיות, ניסיון רב שנים וידע ייחודיים. אלא שהחלטות מהותיות, כגון רפורמה בלוח השידורים, מתקבלות בדרגים ניהוליים ללא

מעורבות אמיתית של מומחי תוכן בתחנה, מה שמקשה מאוד על תהליכי העבודה, פוגע באמון ביחסי עבודה, ובמיוחד פוגע באמון הציבור בתחנה. כמו כן נמתחה ביקורת קשה על קליטה לא תקינה של עורכים ומגישים שאינם עומדים בתנאי סף מקצועיים בסיסיים. התוצאה היא ליקויים בעריכה ובהגשה עד כדי שגיאות גסות הפוגעות במוניטין של התחנה בקרב אוהבי המוזיקה הקלאסית. העורכים ב"קול המוזיקה" הדגישו כי אינם כופרים בסמכות ההנהלה לקבוע מדיניות שידורים, גם אם היא אינה לרוחם, אלא מוחים על שבהיותם מומחים כה מקצועיים ומנוסים אינם שותפים אמיתיים בתהליך קבלת ההחלטות ולקביעת נוהלי עבודה נאותים – לא מראית עין ולא בפועל. לא בתכנים ולא בגיוס עובדים נוספים.

תחנות מוזיקה אחרות

בעניינו של שדרן מוזיקה בכיר – שנזכר גם בכתבות בעיתונים – התנהל הליך מורכב שאין צורך להיכנס לפרטיו. בשלבים מסוימים התנהגותו נבחנה על רקע טענות בדבר הטרדה מינית. הפרשה הועברה לנציבות שירות המדינה והוחזרה לתאגיד, וטופלה על רקע אי התאמה תפקודית שהתבססה על ליקויים בביצוע התפקיד (החלטה מיום 14.11.21). ההליך הסתיים בהפסקת העסקה.

מנגד, המפיק הראשי של תחנות המוזיקה העיד כי הופתע מהכתבות בעיתון, וכי לדעתו יחסי העבודה ביחידות בהן הוא פועל מתנהלים בהרמוניה. הוא ציין כי המחלוקות המקצועיות ב"קול המוזיקה" לא גררו פיטורים, ותלה את אי הנחת במחסור חמור בכוח האדם ובתנאי העבודה.

כאן תרבות

עורכים ומגישים ותיקים, יוצאי רשות השידור וכאלה שהגיעו מארגונים אחרים, העידו כי הם נהנים מהעבודה עצמה אך הצביעו גם על ניהול כוחני, מניפולטיבי, מקטין ו"לא מאפשר" מצד מנהל החטיבה, לי-אור אברבך. הם האשימו אותו ביחס מנמיך ומזלזל, בביקורות משפילות וביצירת אווירה של פחד. מהלך של יצירת שדירת ביניים של עורכים בכירים, שעל פניו נועדה להתרכז בתכנים, נחל כישלון משום שכל העורכים הבכירים הללו התפטרו כעבור זמן לא רב.

לצד המבקרים, הופיעו בפני הוועדה עובדים של "כאן תרבות" שהביעו תמיכה בלתי מסויגת במנהלים לי-אור אברבך, לימור גריזים ושלומי בנעטיה. לטענתם, התחקירים בעיתונים גרמו להם עוול.

רק"ע (רשת קליטת עלייה)

עובדים ברק"ע התלוננו בעיקר כנגד סמנכ"ל חטיבת הרדיו, לי-אור אברבך, ומנהלת שידורי השפות בתחנה, אלגרה אמדו, והצביעו על בעיות קשות של חסר בכוח אדם, חוסר תגמול על שעות נוספות, החלטות בלתי מקצועיות הנובעות בעיקר מאי ידיעת השפה, ופגיעה בזכויות עובדים. יוצאי רשות השידור התלוננו על אפליה ביחס אליהם ועל שנמוך מעמדם המקצועי והכספי. נשמעו גם תלונות על יחס נקמני של המנהלים כנגד כל מי שמעז להתלונן וחוסר נכונות לקבל ביקורת (טיעוני נציגות העובדים, עמ' 11-12, פסקה 26).

תגובות המנהלים

לי-אור אברבך, סמנכ"ל חטיבת הרדיו (שאינו חדשות) מופקד על רשת ג', "כאן 88", "כאן תרבות", "כאן מורשת", "כאן קול המוזיקה" ומערך הפודקאסטים. המערכת שבניהולו כוללת 146 עובדים, מהם 74 יוצאי רשות השידור. הוא דיבר על דיסוננס אינהרנטי בין גוף תקשורת שאמור להיות תחרותי, יעיל והישגי, לבין גוף ציבורי שהוא ביורוקרטי ומסורבל מטבעו.

אברבך אמר כי לא הופתע מתוכן הכתבות בעיתונים, אך לא צפה את עוצמתן. לדבריו, יוצאי הרשות הגיעו מתוסכלים ועם תודעת תרבות ארגונית אחרת. הניסיון לעצב תרבות ארגונית חדשה, להפעיל תהליכי ביקורת, משוב ושיח – את כל אלה היה צריך לבנות ביום אחד, אתגר לא קל. קושי נוסף ניתן לזקוף למשבר הקורונה ולצורך במעבר עובדים לירושלים על פי מדיניות התאגיד.

אברבך סיפר כי תחנת רק"ע נקלעה למשבר כאשר מנהלת קודמת של התחנה פוטרה עקב אישום בפלילים על גניבה מעובדים. הביקורת כלפי מחליפתה, אלגרה אמדו, החלה לדבריו כאשר העבירה ביקורת על תכנית מסוימת. הוא יצא נגד מנהלים הכפופים לו על סגנון השיח שלהם ואמר כי הוא משתדל שלא להרים את קולו. הוא תומך בהגדרת הדרישות של התפקידים השונים, בגיבוש כללי ביקורת וקוד אתי, ובצורך למסד מפגשי עובדים שבהם ייבחנו רעיונות ומחשבות.

טלוויזיה ("כאן 11", "כאן חינוכית")

שורה של עובדים בפועל ובעבר בחטיבת הטלוויזיה הופיעו בפני הוועדה. גם הפורשים ראו צורך להציג בפני הוועדה את החוויות שעברו בעבודתם בתאגיד.

מדברי העובדים האלה עולה כי אף שבאו לתאגיד בתחושת שליחות והם גאים בתוצרים המשודרים, הם נתקלו חיש מהר בנורמות ניהול בעייתיות, שבהן לא רואים את כלל צורכי העובדים ומצפים מהם לבלתי אפשרי. שיקולי המנכ"ל אינם ענייניים, וניתן גיבוי אוטומטי לדרגי הביניים גם כאשר התנהלותם אינה תקינה. לטענתם, הטקטיקה המקובלת היא להימנע מפיטורין, הכרוכים בהליכים מסורבלים, אלא להצר את צעדיהם של העובדים, להשפילם, לשנמך את מעמדם ועבודתם ולמרר את חייהם עד אשר הם מתפטרים בהסכמה. הטיפול בתלונות גובל בטיוח. היו שסיפרו בדמעות על הידרדרות קשה במצבם הגופני, הנפשי והכלכלי בעקבות התפטרותם/פיטוריהם.

עיתונאית ותיקה בעלת שם ונוכחות בעולם התקשורת התלוננה על הדחתה מקידום תכניות בעלות אופי חברתי, והדרתה מכל פעילות מקצועית בתאגיד. עובדת אחרת, ותיקה ברשות השידור כעורכת טלוויזיה, נכת צה"ל, הודרה לטענתה מכל פעילות מקצועית משמעותית ועזבה את התאגיד בתחושת השפלה.

לצד עובדים בפועל ובעבר המותחים ביקורת קשה על חטיבת הטלוויזיה, הופיעו מספר דוברים שהביעו תמיכה בחטיבה. הדרישות המקצועיות גבוהות ומאתגרות, אך אין מדובר בגחמה של מנהל כלשהו, ומי שאינו עומד בדרישות, נקלע לתסכול. עם זה, זו "אחת החטיבות הנקיות, המכבדות והענייניות שיצא לי לעבוד בהן, כלשונו של אחד העובדים.

תגובת מנהלים

טל פרייפלד עומדת בראש חטיבת הטלוויזיה. לעמדתה, אין הבדל ביחס התאגיד ליוצאי רשות השידור לעומת עובדים אחרים. עם זה, היא הודתה שנושא התרבות הארגונית לא עמד עד כה בראש סדרי העדיפות של התאגיד. היא אישרה ששתי סמנכ"ליות הטלוויזיה שקדמו לה עזבו את התאגיד. הן אומנם נימקו זאת בנורמות הניהול הקלוקלות, אך פרייפלד ייחסה זאת לעומס הרב שאינו מתאים לכל אחד ולכוח האדם המועט. פרייפלד מסכימה כי יש להבחין בין קושי הנובע מלחץ עבודה על עובדים, לבין יחס שלילי כלפיהם. אלה שאינם מתאימים לתפקידם נוטים להטיל את האשם על המנהלים ולהאשימם ביחס לא הולם, כך לדבריה.

חטיבת החדשות

דוברים הקשורים לחטיבת החדשות הציגו עמדות מגוונות – החל בביקורת קשה על יחסי העבודה וכלה בדברי שבח לרמת התפקוד והניהול שלה. כולם הצביעו על

תשתית מצוינת המאפשרת מרחב פעולה אדיר, תוך ניתוק מלחצים פוליטיים וקיום תקציב עצמאי, וביטאו רצון להעניק את כל כולם לעבודה, לצד עומס בלתי נסבל שמתלווה לה שבריריות הביטחון התעסוקתי אשר מאפשרת לפגוע בהם בלא כל התראה.

הדוברים נחלקו למספר קבוצות: יוצאי רשות השידור שהגיעו לתאגיד לאחר שנות ניסיון וותק רב לעומת עובדים צעירים שנקלטו בחטיבה מגופי תקשורת אחרים; עובדים מן השורה לעומת מי שקרויים בעגה התקשורתית "טאלנטים", הנהנים ממעמד מקצועי וכלכלי מיוחד; צעירים שהעיסוק התקשורתי מלווה את כל עולמם המקצועי ועובדים שפוטרו או עזבו את התאגיד משום שלא יכלו עוד לשאת את תנאי העבודה והאווירה השוררת בו.

יוצאי רשות השידור קבלו על פגיעה במעמדם המקצועי והכלכלי ועל אפליה כלפיהם. לטענתם, ההנהלה מעדיפה לוותר על הוותיקים המנוסים ולקלוט תחתם יוצאי "גלי צה"ל" צעירים שיהיו מחויבים לה ויקבלו את דעתה בלא סייג ופקפוק. היו שייחסו את היחס כלפיהם למעורבותם במאמצים למנוע את סגירת רשות השידור ונגד "הרשימות השחורות", שגרמו, לדבריהם, ל"סימון" שלהם בידי ההנהלה.

עובדים מרקעים שונים העלו טענות קשות על ניהול מתעמר ומתעלל. רבים דיברו על הליכי פיטורים לא ראויים. טענות נוספות נשמעו בדבר מעורבות ההנהלה בתכני השידור, והשלטת משטר אימה.

"טאלנטים" הניצבים בקדמת הבמה התקשורתית נעו בעדויותיהם בין תמיכה בלתי מסויגת בהנהלה ובאופן קבלת ההחלטות וציון האווירה המקצועית העניינית הטובה יותר מזו השוררת בגופי תקשורת אחרים, לבין אלה שספגו, לטענתם, יחס קשה, משפיל ומבזה מצד המנהלים הישירים ומצד המנכ"ל. הם דיברו על טרור ניהולי והתערבות מאסיבית בשיקול הדעת של הכתבים; על התעמרות יומיומית ממניעים לא ברורים; ועל מדיניות של "ייבוש" עובדים, שלאחריה באים בטענה שהתפוקה שלהם לא משביעה רצון.

התומכים בהנהלה הצביעו על השילוב הבלתי אפשרי בין מקצוע העיתונות לגוף ציבורי. מערכת חדשות עמוסת לחצים באקלים תחרותי יוצרת לא פעם אווירה של אגרסיה. עיתונאים עובדים לעיתים אינסוף שעות לא רצופות, על פי צרכים משתנים

ודינמיים. הצורך להכניס סוג עבודה כזה לתבנית בירוקרטית פורמלית הוא בלתי אפשרי וגורר מצבים פיקטיביים.

בצד עובדים בחטיבת החדשות, הופיעו ממלאי תפקידי ניהול בדרגים שונים :

גיל ויטל, מנהל מערך הכתבים של חטיבת החדשות, תואר בכתבה בעיתון "הארץ" כ"מנהל מתעמר" עקב אירוע שאירע בינואר 2020. הוא מודה כי התפרץ על עובד בצורה מוגזמת בשל לחץ רב במערכת. הנושא טופל אצל מנהל החדשות והוא התנצל בפני העובד. העובד נשאר לעבוד ביחידה. ויטל דיבר על קושי לפטר עובדים לא טובים המנוצל לרעה בידי עובדים. קיימת, לדבריו, נטייה לכנות כל הערה לגיטימית של ממונה התעמרות, ולדבריו – יחסי העבודה במחלקה שלו מצוינים.

אודי הירש, מנהל מחלקת המגזין, **שרון עמית**, מנהלת "כאן רשת ב" העוסקת באקטואליה שקלטה רבים מוותיקי רשות השידור לצד דור צעיר חדש, **אסף שלונסקי**, מנהל התכניות של רשת ב' שאינן עוסקות בחדשות, **עידית נוריאל גבע**, מנהלת אגף ההפקה בחדשות הטלוויזיה, **ותומר ברנד**, מנהל הזרוע הדיגיטלית בחטיבה – כולם דיברו על החופש העיתונאי הנרחב המאפיין את התאגיד, אך אינו משול להפקרות עיתונאית, כפי שעשוי להשתקף מהכתבות. גם הם תלו את התסכול הנגרם לעובדים בדרישות המקצועיות ובלחצים הכבדים הכרוכים בעבודה בחדשות, ותיארו את הטראומה שנגרמה לעובדי רשות השידור מן המעבר לתאגיד. על אלה נוספים מיעוט התקנים והמחסור בכוח האדם המגדיל את העומס על העובדים, וכן הקושי לתגמל עובדים טובים ולהיפטר מעובדים לא טובים.

ברוך שי, סמנכ"ל חטיבת החדשות, תיאר את הקושי והאתגר שליוו את הקמת המערכת ואת הקושי לגייס עובדים איכותיים. הוא ציין כי עיגון בכתב של ההפרדה בין חטיבת החדשות למנכ"ל וגבולות הגזרה בין שתי הרשויות הפחיתו את מתח הסמכויות. לדבריו, התחלופה בחטיבת החדשות עומדת על פחות מ-10%, שיעור סביר. אין עובד שנדחק הצידה מסיבות לא ענייניות. הוא ניגש להליך פיטורין של עובד בחיל ורעדה בשל הקושי הכרוך בכך.

המצוינות על פי ראייתו פירושה חריצות, אמינות, התמצאות בתחום, הבאת סיפורים טובים ויכולת שידור ראויה. שי מעיד על עצמו כי הוא ענייני, קצר, תמציתי

ואינו עוסק ב"לדבר יפה". בעבר, מנהלים שנהגו בצורה לא ראויה עזבו, ובמקרה אחד של הטרדה מינית לפני כמה שנים הטיפול היה אגרסיבי והעובד הוצא מהארגון.

מדיה בערבית

י' ע' היה עובד רשות השידור במשך שנים רבות והתקדם בה לתפקידים שונים. הוא נקלט בתאגיד ונבחר לעמוד בראש המדיה בערבית ופעל בתפקיד זה עד שנת 2021, אז לדבריו, נאלץ לפרוש בשל תפנית ביחסים עם המנכ"ל שהייתה קשורה במחלוקת מקצועית הנוגעת למיקום הראוי של החדשות בערבית במסגרת המערכת. עקב מחלוקת זו, החל, לדבריו, מסע הכפשה נגדו, צמצום סמכויות, ויחס פוגעני כלפי המדיה הערבית. היחסים הידרדרו עד אשר הוא הוזמן לשימוע שבהמשכו התקיים גישור, ובעקבותיו הסתיימה העסקתו. לטענתו, דחקו בו להתפטר, עד שהוא נכנע והסכים לעזוב.

יש לציין למען השלמות כי בהקשר לדובר זה הוגש דו"ח סיכום בדיקה של ביקורת פנים של התאגיד ממנו עלה כי בין י' ע' לבין מנהל החדשות בטלוויזיה בערבית הייתה קרבה משפחתית שלא דווחה. הביקורת מצאה פסול באי הדיווח ובאי העמידה בדרישות התיקון לפסול שהציעה הביקורת.

חטיבות המטה

בפני הוועדה הופיעו עובדים משורה של מחלקות שהציגו קובלנות אישיות על התנהלות כלפיהם. הוועדה בחרה שלא לבחון אותן לגופן, אך העדויות מצויות בידיה. אנו נתמקד כאן בטענות שעולים מהן דפוסי התנהלות כלליים המחייבים תיקון.

מערך השיווק – היחידה המסחרית

ביחידה המסחרית במערכת השיווק התעורר עימות קשה בין סמנכ"לית שיווק ומכירות לבין עובדת הכפופה לה. הוגשו תלונות לגורמי התאגיד, מהן עלה כי גם ביחידה זו התנהל שיח בלתי הולם בין מנהלת לעובדת, המחייב שינוי סגנון התנהלות.

מיחידת הפרומו והקריאטיב הופיעו עובדים שדיברו בשבח התאגיד ועובדיו, שתוארו כחדורי תחושת שליחות.

הלשכה המשפטית

בפני הוועדה הופיעו עובדים ועובדות שהתלוננו קשות על התנהלותה של היועצת המשפטית, עו"ד אסי קליין. הם סיפרו על סכסוכים שהיועצת יוצרת בין עובדים

ועל אווירה רעילה ביחידה. העדים הציגו התכתבויות נרחבות המשקפות יחס משפיל, מזלזל, ולעיתים בעל קונוטציות מיניות. לדוגמה – "רק חמור טועה פעמיים, ואת לא חמור. את בן אדם חכם, וזה כבר הרבה יותר מפעמיים. לכן חשבתי אולי את עושה בכוונה. את שואלת שאלות שאפילו סטודנט היה מתבייש לשאול ומסבירים לך כל דבר בסבלנות אין קץ"; "רק טיפש עושה אותה טעות פעמיים, אז אע"כ את טיפשה או מתריסה"; "השאלה המקורית שלך הייתה מפגרת"; "אעשה הכול כדי לא לחזות כך עם מכנס חוטיני שוב...". "חוץ מזה שאת רוקדת מול המצלמה כמו כוסית שעפה על החיים במכנס בגובה של תחתונים, שפעם בטעות הגעת איתו לעבודה וחשבתי ששכחת מכנסיים..."; "מה, לא הוצאת לסיבוב את מכנסון הפשע?" "את נראית עייפה... התהוללת בלילה?" "ידעתי שזה יחרמן אותך, מכירה אותך"; "מה נסגר עם הציצי המיוחס שלך כל יומיים ממוגרפיה" (נספחים לטיעוני נציגות העובדים). נפתח הליך פיטורין כלפי מתלוננת זו. היא פנתה למבקר המדינה לקבלת הגנה כחושפת התנהגות מתעמרת, הובטחה לה הגנה מטעם התאגיד, וההליך הופסק.

בעדויות נוספות הוצגו התבטאויות דומות בנוסח "אני לא יודעת מה לעשות איתך, אני אעיף אותך מפה, את בלתי נסבלת, לכי תבכי לבעלך", או התייחסויות בעלות אופי מיני כגון "לא מתפלאה, עלייך כל דבר יפה, יש לך חזה גדול". כאשר נפתח מהלך ביקורת של מבקרת הפנים של התאגיד, ניהלה היועצת המשפטית שיחה אישית עם המתלוננת והעניקה לה מתנות בעלות אופי אישי כמחווה של פיוס. בעקבות תלונות עובדים כנגד היועצת המשפטית, נפתח הליך בירור בעניינה אשר נעצר בשלב זה.

עו"ד אסי קליין מכהנת כשנתיים בתפקיד. בהופעתה בפני הוועדה היא הודתה כי עשתה טעויות בדרך הניהול ובסגנון הדיבור, וכי יחסה לעובדים לא היה תקין, אך ביקשה לשכנע כי היא הפיקה לקחים וסיפרה כי מאז הועלו הטענות נגדה היא אכן משנה את התנהלותה.

אשר למעמדה בתווך בין הנהלת התאגיד למועצה, היא מודעת לקיום משבר בלשכת היועץ משפטי ולאי האמון של המנכ"ל בה. לדבריה, תפקידה הוא "שומרת-סף" והיא אינה אמורה לגבש חוות דעת משפטיות כדי להשביע רצון של איש. לדבריה, תפקיד ההנהלה למצוא פתרון למשבר אי האמון, ואין זה תפקידה.

הוועדה שמעה דברים גם מפי משפטן שהועסק בעבר בלשכה המשפטית של התאגיד ודיבר על התעמרות של המנכ"ל בעובדי הלשכה המשפטית כדי לפטר עובדים

בשם החתירה למצוינות, גם כאשר לא הייתה עילת פיטורין אמיתית. לדבריו, המצוינות אינה אלא סיפור כיסוי להשלטת כוח, שליטה וצייתנות, תוך התעלמות גמורה מהיבטים כגון רווחת העובדים וטובתם.

אגף משאבי אנוש

הוועדה שמעה עדויות על התעמרות בעובדים, תפירת מכרזים ומדיניות של השתחררות מעובדים בנימוק של חתירה למצוינות, גם כאשר לא נמצאו עילות לפיטורים. בכמה מקרים הופסקו ההליכים.

אשר לאגף עצמו, קיבלה הוועדה עדויות על תקלות מהותיות בניהולו בידי הסמנכ"לית לשעבר, שבינתיים עזבה את התאגיד. התלונות הוגשו למבקרית הפנים של התאגיד בשנת 2018, המסקנות הועברו למנכ"ל בהמלצה לקיים בירור, אך הסמנכ"לית הקדימה והתפטרה.

שורה של עובדים העידו כי מאז נכנסה לתפקידה הסמנכ"לית הנוכחית, גיתית רוזן-אליצור, ניכר שיפור של ממש באווירה וביחס לעובדים.

ממנהלת צוות רפרנטיות, מנהל הגיוס, ומנהל יחסי עבודה ושינויים ארגוניים בתאגיד, שמענו על פעילות חשובה באגף משאבי אנוש בתחומים השונים שעליהם הם מופקדים. מדבריהם אפשר היה להסיק, כי באגף משאבי אנוש קיימת מודעות לצורך למסד נהלים ומנגנונים אשר יבטיחו מערכת יחסי עבודה ראויה, גיוס עובדים שוויוני ומכבד, ונכונות לייצר שיח אחר בתחום יחסי העבודה בתאגיד.

גיתית רוזן-אליצור – סמנכ"לית משאבי אנוש

גיתית רוזן-אליצור היא השלישית הממלאת את התפקיד מאז הקמת התאגיד. היא סיפרה כי מקימי התאגיד הגיעו עם תשוקה אדירה לבנות משהו חדש וראוי, ופעלו במבצע גיוס כוח אדם מטורף ולא ראו את כל האנשים בדרך. הם התמודדו עם האתגרים של סגירת רשות השידור וקליטת יוצאי הרשות. האתגרים כיום הם מגבלת שיא בכוח האדם ובתקציבים; תחרות מול ארגונים מתחרים בצד חלות עקרונות מסוימים של גוף ציבורי, בין היתר, בעניין גיוס עובדים וסיום העסקה. לדבריה, ישנם מנהלים חסרי ניסיון ניהולי ונדרשת הכשרה לעניין זה. היא הציגה שורה של צעדים מתוכננים לשיפור יחסי העובדים והמנהלים.

אגף כספים ותפעול

כנגד סמנכ"ל הכספים, עופר לוי, נשמעו תלונות משתי עובדות במחלקה בדבר התבטאויות בעלות אופי מיני מזלזל ובוטה. גם לוועדה הגיעו תלונות אלה, וכנגדן נשמעו שבחים לחטיבת הכספים, "נקודת אור במגזר הציבורי".

חטיבת ההנדסה והטכנולוגיה

בכל הנוגע לחטיבה זו קיבלה הוועדה עדויות על יחסים טובים, אווירה מצוינת והשתלבות ראויה של יוצאי רשות השידור.

מחלקת הדוברות ויחסי הציבור

מטעם מחלקה זו הוגשה הודעת תמיכה בתאגיד בכללותו במחלקותיו השונות והסתייגות מהרושם שנוצר בכתבות בעיתון. הועלו דברי הערכה לפן המקצועי ולפן האנושי בעבודה בתאגיד. גם מנהל הביטחון בתאגיד שותף לתחושה שהפרסומים בעיתונים עשו עוול לתאגיד ולעובדיו, אם כי הוא מודע לצורך לשפר ולתקן היכן שנדרש.

ארגוני העובדים

עובדי התאגיד מיוצגים כיום בידי שלושה גורמים: ארגון העיתונאים בישראל – ארגון יציג של העיתונאים בישראל, המייצג בכלל זה גם את עיתונאי התאגיד; ארגון עובדי התקשורת – ארגון יציג המייצג את עובדי המטה והטכנאים בתאגיד; וועד העובדים של התאגיד המשותף לעיתונאים, עובדי מטה וטכנאים, ומונה 9 חברים. כמו כן, פועלת אגודת העיתונאים בירושלים שאיננה גוף יציג, המונה כמה מאות חברים שהם עובדי תקשורת שאינם עיתונאים. אגודה זו משתפת פעולה עם הארגון היציג.

נציגי הארגונים הופיעו בפני הוועדה והעבירו גם טיעונים מפורטים בכתב. הם שיקפו טענות של עובדים אשר פנו אליהם בתלונות שונות, מרביתם ביקשו לשמור על חסיון זהותם ותוכן דבריהם מחשש לפגיעה.

ניתן למקד את טענותיהם של ארגוני העובדים בשלושה מישורים עיקריים: ראשית, קיומה של סביבת עבודה רעילה, מתנכלת ומתעמרת של השפלה וביזוי עובדים, הטרדות מיניות ושיח שמקומו לא יכירנו בסביבת עבודה תקינה, לא כל שכן בתאגיד ציבורי; שנית, העדר הסכם קיבוצי, ובעקבותיו העדר ביטחון תעסוקתי, היוצר סביבת עבודה שברירית, וגורם לפחד מצד העובדים לבקר ולהתלונן על מעשי הממונים עליהם. בהקשר זה הם ביקרו בלשון חריפה את דרך הטיפול של גורמים מוסמכים בתאגיד

בתלונות שהוגשו ואת התוצאות של טיפול זה ; ושלישית, קיפוח בתנאי העבודה מבחינת שכר, גמול שעות נוספות, הסדרי כוננויות וכיו"ב. בין היתר, עלתה טענה כי העובד החלש, נטול ההגנה נאלץ לשלם את מחיר הקמתו של תאגיד סטטוטורי אשר אמור להתחרות בגופים מן המגזר הפרטי, אך בד בבד מוחלות עליו מגבלות שכר במגזר הציבורי, וזאת בלא ביטחון תעסוקתי. נציגי הארגונים הטילו את האחריות העיקרית למשבר על ההנהלה הראשית והמנכ"ל בראשה, וטענו כי ההכוונה למערכת יחסי העבודה הלקויה ניתנת מהדרג הניהולי העליון ומחלחלת לדרגי הביניים הניהוליים וכלפי מטה.

הם עמדו על הצורך לנקוט אמצעים מהירים ונחרצים להבראת סביבת העבודה, ובכלל זה, לקדם את החתימה על הסכם קיבוצי אשר יבטיח את זכויות העובדים בתאגיד. עוד הדגישו את הצורך בקיום גורם עצמאי בתאגיד שאליו יוכלו העובדים לפנות בביקורת ובתלונות בלא חשש לפגיעה.

יש לציין לשבח את תרומתם המיוחדת של ארגוני העובדים לחשיפת המשבר ביחסי העבודה בתאגיד, ולהשקעת המאמץ מצידם לקלוט את תלונות העובדים, ולתרום לבדיקה מעמיקה של האירועים.