

פרוטוקול החלטות ישיבת מועצה 02/2022

מיום 10 ינואר 2022

ח' שבט תשפ"ב

ישיבה מקוונת

מוזמנים:

מר תומר קרני – מ"מ היועץ המשפטי

חברי המועצה:

יו"ר – מר גיל עומר
פרופ' דוד אלכסנדר
פרופ' מנחם בן-ששון
מר יונה ויזנטל
ד"ר שרון ידין
רו"ח אמיר סבהט
גבי אהובה פיינמסר
מר יוחנן צנגן
גבי מיכל רפאלי-כדורי

סדר יום:

דו"ח ועדת הבדיקה.

שעת תחילת הישיבה : 10:00
שעת סיום הישיבה : 12:53

בעניין דוח ועדת הבדיקה:

נערך דיון בנושא וסוכם נוסח ההחלטה. נוסח סעיף 15 ב' אושר באמצעות התכתבות דוא"ל.

החלטה:

1. מועצת תאגיד השידור הישראלי התכנסה לסדרת דיונים בדו"ח הוועדה הציבורית לעניין יחסי עבודה בתאגיד, שמונתה על ידי המועצה ביום 10.8.2021 ואשר נמסר לה בשבוע שעבר.
2. בישיבתה מיום 6.1.22 ניתנה ע"י חברי ועדת הבדיקה סקירה על עבודת הוועדה והמלצותיה.
3. המועצה מודה ליו"ר הוועדה כב' שופטת בית המשפט העליון בדימוס אילה פרקצ'יה, ולחברי הוועדה: פרקליט המדינה לשעבר עו"ד משה לדור והסופרת והעורכת גבי כרמית גיא על עבודתם המאומצת והמסורה.
4. המועצה מקבלת את ממצאי הדו"ח העקרוניים בנוגע לתרבות הארגונית הבעייתית בתאגיד וכי נדרשת פעולה נחושה לתקנם.
5. המועצה רואה בחומרה ובדאגה רבה, את העולה מדו"ח ועדת הבדיקה, מהדיווח שנמסר ע"י הוועדה בפגישה לגבי היחס לעובדים בתאגיד ומסקנות הוועדה הנובעת מכך, כי "ישנם כשלים עמוקים בתחום יחסי העבודה ויחסי האנוש בתאגיד". הוועדה אף עמדה בדו"ח על כך, כי הצטיירה בפניה תמונה מטרידה וקשה של משבר החוצה שתי וערב את מרבית חטיבות התאגיד.
6. המועצה מאמצת את מסקנת הוועדה, לפיה רק שילוב בין מצוינות לבין ניהול מערכת עובדים באווירה של תרבות יחסים וכבוד הדדי, יגשים את היעדים שלשמן קם התאגיד וכי כשל באחד מהם מוביל לכישלון בשניהם.
7. המועצה מקבלת את מסקנת הוועדה בדו"ח, כי המנהל הכללי לא עמד בחובתו לדאוג לסביבת עבודה תקינה בתאגיד. דו"ח הוועדה מציין עוד, כי ערכי התאגיד על פי חזונו של המנכ"ל אינם כוללים התייחסות כלשהי למערכת יחסי העבודה והניהול הפנימי בתאגיד.
8. המועצה מוצאת לנכון להדגיש מספר נקודות שצוינו בדו"ח, כדלקמן:
 - א. הצעת ההנהלה למנהלים להיעזר בייעוץ משפטי חיצוני לצורך הכנה להופעה בפני הוועדה. בעניין זה ציינה הוועדה בדו"ח, כי קשה להימנע מלהשקיף על מהלך זה כניסיון התערבות לא רצוי של ההנהלה בחירותם של העובדים להציג את עמדתם הספונטנית, האמיתית והחופשית בפני הוועדה.
 - ב. העובדה שעם פרוץ המשבר, ההנהלה לא הכירה בחומרת התופעה ולא ענתה מיד על הצורך המתבקש לעודד עובדים להשמיע את קולם בחופשיות כאמצעי הכרחי לניקוי האווירה ולתיקון.
 - ג. מהלכים מצד ההנהלה של גינוי מתלוננים, לצד תדרכים שלא היו במקומם, במקום להתמודד באופן אמיתי עם משבר המחייב טיפול ושינוי.
9. עוד נוסף, כי כתגובה לדו"ח הוועדה נשלח למועצה מסמך ע"י המנכ"ל, שאין בו לקיחת אחריות אישית – ניהולית. המועצה סבורה, כי קשה שלא להסיק כי המנכ"ל אינו מכיר בחומרת המצב.
10. בצל כל האמור לעיל, העלו חלק מחברי מועצה את השאלה, האם בנסיבות שנוצרו נכון וראוי לאפשר למנכ"ל להמשיך בתפקידו. יחד עם זאת, בהתאם להמלצת הוועדה, הוחלט ברוב קולות לאפשר למנכ"ל להוביל את המהלכים לתיקון המשבר, כפי שיפורט להלן.
11. המועצה מבקשת להדגיש, כי לתפיסתה, המשבר ביחס לעובדי התאגיד הוחרף והתעצם בתקופה בה לא הייתה מועצה מכהנת החל מיום 28.5.2020 ועד ליום 24.1.2021. המועצה מקבלת ומכירה בדברי הוועדה, שלפיהם בשל תפקידה כגוף המפקח על ביצועי ההנהלה, יש לה אחריות מסוימת למשבר - דהיינו למעשה "אחריות מיניסטריאלית". כפי שמציין הדוח, משעה שהמשבר נגלה

לעין בכל עוצמתו, הפעילה המועצה את סמכויותיה במלוא הנחישות על מנת להתמודד עם נושא היחס לעובדי התאגיד לעומקו ולהפיק את הלקחים הנדרשים.

12. יוזכר כי פעולותיה של המועצה בעניין יחסי העבודה בתאגיד החלו, כולל בהחלטות אופרטיביות, עוד כמה חודשים לפני פרסום כתבות התחקיר ב"הארץ". כך, סמוך לכינונה של מועצה חדשה ובהמשך לדו"ח מבקר המדינה, בימים 10.3.21 ו-25.3.21 קיימה המועצה דיונים בנושא כוח האדם ויחסי העבודה בתאגיד. בישיבתה מיום 10.3.2021 הדגישה המועצה כי היא מייחסת חשיבות רבה לעובדי התאגיד והטילה על מבקרת הפנים לבחון את מאפייני יחסי העבודה ותרבות הניהול בתאגיד. לאחר שמבקרת הפנים פעלה לביצוע האמור, ובין היתר נפגשה עם עובדים רבים בתאגיד, היא הודיעה למועצה, כי שמעה טענות רבות להתנהלות לא ראויה אך דרישת כל אחד מהעובדים הרבים שעמם שוחחה (פרט לאחד) כי פרטי השיחה עמם ישמרו בחסיון, מתוך חשש כי יבולע להם, לא אפשרה את המשך הבדיקה. תופעה דומה צוינה גם על ידי הוועדה. הוועדה שעובדים רבים, לרבות עובדים לשעבר, חששו, ואכן סירבו, להזדהות גם בהופעתם בפני הוועדה, מטרידה מאד.

13. המועצה הבהירה בעבר ומבהירה שוב, כי לעמדתה, יש להמשיך לאפשר להנהלה, גמישות ניהולית משמעותית ושמירה על היות התאגיד גוף תחרותי. לגישת המועצה, אין בכך סתירה לעובדה, כי יחס ענייני ומכבד לכל עובדת ועובד בתאגיד, הינו בראש ובראשונה חובה אנושית וציבורית, ומעבר לכך מהווה חלק מהותי מניהול מקצועי ויעיל, התורם, בין היתר, להיות התאגיד גוף שידור מצטיין.

14. המועצה סבורה, כי יש עוד להוסיף וללמוד את הדו"ח ואת המלצותיו, שחלקן כוללות הצעות לשינויים מהותיים ביותר בתאגיד. בהתאם לכך, בכוונתה לבדוק ולשקול בהמשך את הצעדים המעשיים הנובעים מהדברים. בצד האמור, בנוגע לכמה המלצות מרכזיות בדו"ח ניתן לפעול כבר בשלב זה.

15. לאור כל האמור לעיל, מחליטה המועצה, כדלקמן:

א. המועצה משנה, כהוראת שעה ל 6 חודשים, את החלטתה מיום 25.3.21 לגבי הליכי סיום העסקה או שינויים מהותיים עתידיים, באופן שככל שמתוכננת הפסקת עבודתם של נושאי משרה או של בכירים, הכפופים במישורין לסמנכ"לים, על המנכ"ל לדווח למועצה, מראש ובכתב, את עיקרי העובדות והנימוקים, שבגינם נשקלת אפשרות סיום העסקה – ולקבל לכך אישור מהמועצה. בטרם התקבל אישור זה, לא יינקט כל הליך לסיום העסקתם של עובדים אלה.

ב. המועצה קוראת לעובדי התאגיד, בכל הדרגים, להימנע ממה שעלול להתפרש כ"תרבות שיח לקויה בין עובדים וממונים, שיצרה חוסר אמון וקשיי תפקוד מצד העובדים; העדר ביטחון תעסוקתי; יד קלה ליזום הפסקת העסקה של עובדים; תופעות של העסקת עובדים על בסיס נאמנות אישית וקיום מדיניות יזומה של פיטורין כאינדיקציה להנהלה טובה". המועצה שומרת לעצמה אפשרויות לנקוט צעדים להתמודד עם בעיות כאלה ככל שתתעוררנה.

ג. על המנכ"ל להגיש למועצה בתוך 3 שבועות תוכנית מקיפה, מפורטת וברורה לצעדים מעשיים וישימים לתיקון התרבות הארגונית ויחסי העבודה בתאגיד, תוך פירוט כיצד המנכ"ל מתכוון לנהל ולפקח על הדברים באופן אישי. התוכנית תציג הן את תכנון המהלכים והן את שלבי הביצוע ולוחות הזמנים. המועצה מייחסת חשיבות רבה לערך של הדוגמא האישית ככלי מהותי להצלחת תהליך התיקונים ומצפה מהמנכ"ל שיפעל בהתאם. המועצה תבחן בהמשך את יישום התוכנית.

ד. על המנכ"ל להגיש למועצה בתוך 6 שבועות קוד אתי בתחום יחסי העבודה ותכנית לפעולות מכוונות, שתיצורנה תודעה של אתיקה בארגון, ובכפוף לאישורה על ידי המועצה לדאוג להטמעתה וביצועה.

ה. על המנכ"ל לפעול בתוך שבועיים לקביעת מנגנון ברור, הכולל נהלים והנחיות ישימים לטיפול בתלונות על הטרדה מינית על ידי הממונה למניעת הטרדה מינית. ככל שהדבר נדרש לעמדת המנכ"ל לשם טיפול יעיל בפניות – המנכ"ל יודא שהמנגנון מקובל על הנציבות ו/או היועמ"ש לממשלה. המועצה מחליטה, כי תפקיד הממונה על הטיפול בהטרדות מיניות יאושר ע"י בעלת תפקיד בכיר בתאגיד.

16. המועצה ממנה ועדת משנה אד-הוק. יו"ר המועצה יהיה יו"ר הוועדה וחבריה – חברי ועדת כוח אדם. ועדה זו:

- תבחן ותגבש מתווה בנוגע לשאר המלצות הוועדה, לרבות יישומן, עיתויין וכל היבט רלבנטי אחר תוך שימת דגש על שמירת הגמישות הניהולית הנדרשת.
- תשמע את עמדות אנשי המקצוע בתאגיד, ככל שתמצא לנכון.
- תדון בהמשך, גם בסוגיית הממשל התאגידי על כל היבטיה ובכלל זה החוקיים והארגוניים וככל שתגיע למסקנה, כי התשתית הנורמטיבית הקיימת אינה מספקת, תגבש הנחיות בעניין והכל בכפוף לדינים המחייבים את התאגיד בנושאים אלו.

הוועדה תעדכן את המועצה בהתקדמות התהליך מפעם לפעם ובהתאם להתקדמות הדיונים, ותסיים עבודתה לא יאוחר מסוף חודש מרץ 2022.

החלטה: רוב קולות.


גיל עומר
יו"ר המועצה