



המכללה לביטחון לאומי
מחזור מ"ו, 2018-2019

**עבודת גמר בקורס חברה ישראלית
הצורך בהתארגנות בקרב משרתי הקבע
המקרה של קבוצת הפייסבוק "אשת חיל"**

מגישה: סא"ל ענבל דה - פז
מנחה אקדמי: ד"ר נרי הורוביץ

אפריל 2019



תוכן העניינים

1	מבוא
3	א. זכות ההתארגנות
6	ב. הגבלת זכות ההתארגנות בצה"ל
7	ג. מגמות של שינוי במודל הייצוג המאורגן ובמבנה ארגון העובדים
10	ד. התמורות במעמד של משרתי הקבע
14	ה. ההתקדמות הטכנולוגית
17	ו. רשתות חברתיות בצה"ל
19	ז. קבוצת הפייסבוק "אשת חיל"
23	סיכום ואחרית דבר

מבוא

זכות ההתארגנות בארגוני עובדים כוללת שלושה רכיבים: החופש להתאגד, החופש לנהל משא ומתן קיבוצי והזכות לנקוט בצעדים ארגוניים בסכסוך עבודה שהוכרז על פי חוק (שביתה). זוהי זכות יסוד במשפט הבינלאומי ובמרבית החוקות במדינות מודרניות, והיא מוכרת, אף אם לא עוגנה בחוקי היסוד, גם בישראל¹.

ב-2009 עוגנה בישראל החובה על כל מעביד לנהל מו"ם עם ארגון עובדים שהפך יציג². תיקון חקיקה זה תרם ל"גל" של התארגנויות עובדים במקומות עבודה רבים במגזר הפרטי ולחתימת הסכמים קיבוציים, שלא היו קיימים קודם לכן. הרחבה נוספת לגבי יישום החובה האמורה נמצאה בפסיקת בתי הדין לעבודה. כל זאת, כחלק ממגמה כללית של הגברת זכויות הפרט בכלל ושל זכויות העובדים בפרט.

שונים פני הדברים ביחס למשרתים בצה"ל, אשר הזכויות האמורות אינן חלות ביחס אליהם. האיסור על ההתארגנות בצה"ל, נתפס כמתחייב במציאות הביטחונית השוררת בישראל. האיסור מעוגן בתפיסה שקיומה של זכות המשרתים בצה"ל, לנקוט בעיצומים אל מול החלטה פיקודית או ארגונית, עומדת בסתירה למושכלות יסוד לגבי המשמעת הצבאית. צה"ל זקוק לסד"כ מלא ומתפקד בכל עת ולגמישות מרבית אל מול משרתיו. בנוסף, מתן זכות התארגנות לצד יכולת לנקוט בעיצומים, עלולה לייצר פגיעה במרותו של המפקד ובציר הפיקודי, עם היווצרו של גוף נוסף בעל סמכות נחזית להנחות את הנמנים על שורותיו. לפיכך, על פי התפיסה המקובלת, צמצום היקפו של האיסור עלול להוביל לפגיעה ביעילותו של צה"ל וביכולתו לתפקד, וכתוצאה ישירה מכך לפגוע בביטחון המדינה.

תפיסה זו והאיסור הנובע ממנה נשמרו כסטטוס קוו בין המשרתים בארגונים הביטחוניים לבין המדינה לאורך שנים ארוכות, וניתן להצביע על אירועים ספורים ונקודתיים בלבד, בהם נעשו ניסיונות לאתגר תפיסה זו. אף לא אחד מהניסיונות האמורים הבשיל לכדי איון האיסור האמור, או לקביעת הקלות ביחס אליו.

אלא שבשנים האחרונות מתפתחים תהליכים, שהתבוננות ביקורתית עליהם יכולה ללמד כי יש בהם להוביל לכרסום מעשי ביישום האיסור על זכות ההתארגנות בצה"ל. תהליכים אלה נובעים משילוב של היבטים הנוגעים למעמדם של משרתי הקבע, התפתחות טכנולוגית ושינויים גלובליים באשר למאפייני ההתארגנות והייצוג הקיבוצי.

¹ סעיף 33 ח' לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז – 1957.

² סעיף 33 ח' 1 לחוק.

כך, לאורך השנים ניתן להצביע על שינוי במעמד של משרתי הקבע, מן ההיבט החברתי והציבורי. זאת הן נוכח יחסו של הציבור הישראלי ומוסדותיו לצה"ל בכלל ולציבור משרתי הקבע בפרט, והן בהתייחס לתפיסתם העצמית של משרתי הקבע.

בנוסף, בחברה הישראלית, ניתן להצביע על תהליכים חברתיים, הפועלים בכיוון של העצמת הפרט, והגנה על זכויותיו לכבוד, לשוויון ולקניין. זכויות אלה מתורגמות להרחבה והעצמה של התאגדות מקצועית, והתערבות של בתי המשפט בהחלטות המעסיקים, בגישה השמה דגש על הפרט. תהליכים אלה משפיעים גם על משרתי הקבע, בהיותם חלק מן החברה הישראלית.

במקביל, ניתן להצביע על כך שלאור תהליכים גלובליים שונים וההתפתחות הטכנולוגית, חלו גם התפתחויות בנכונות (לכל הפחות התיאורטית) לשקול את האופן בו אנחנו תופסים ומגדירים ארגוני עובדים. דומה, כי קיימת סוג של התגמשות תפיסתית מסוימת, מהקביעה הנוקשה המקובלת בפסק דין עמית³ לפיה ארגוני עובדים הם ארגונים לעומתיים העוסקים בקידום הסכמים קיבוציים בלבד, תוך שימוש בכלי השביתה ככלי מרכזי. הדבר מוביל להתפתחותם של מודלים חדשים לייצוג הקול הקולקטיבי של המועסקים.

לכל אלה, יש לצרף את ההתקדמות הטכנולוגית ומרכזיותן של הרשתות החברתיות במרחב הציבורי, אשר משמשים פלטפורמה משמעותית לתהליכים בתחום הזכויות החברתיות והאזרחיות, לרבות בתחום קידום זכות ההתארגנות במקומות עבודה. קיומן של קבוצות של המשרתים בגופים הביטחוניים, במדינות כגון הוואטסאפ והפייסבוק, מאפשרות שיח מתמיד בין חברי הקבוצות הנוגע גם לזכויות סוציאליות והיבטי שכר של הפרט, ויכולות, כפי שקרה בתחומים רבים בשנים האחרונות, להוות פלטפורמה להתארגנות קבוצתית.

דוגמה בולטת לשילוב של התהליכים שפורטו לעיל, ניתן למצוא בקבוצת הפייסבוק "אשת חיל" של המשרתות בשירות הקבע ובה תעסוק עבודה זו.

להלן יסקרו התהליכים האמורים –

התהליך הראשון עוסק בזכות ההתארגנות. במסגרת זו יפורט הבסיס לזכות ההתארגנות, תוך התייחסות למגמות עדכניות במימושה בחברה הישראלית. לאחר מכן תובא התייחסות לסיוגה לגבי המשרתים בצבא, והטעמים לסיוג זה. לבסוף תובא דוגמה למגמות של שינוי במודל הייצוג המאורגן ובמבנה ארגון העובדים, תוך התייחסות לאחד המודלים המוצעים כחליפיים למודל הקלאסי של איגוד עובדים.

³ בג"ץ 7029/95 הסתדרות העובדים הכללית נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נא(2) 63 (1997) (להלן – בג"ץ עמית").

לאחר מכן יפורטו התמורות הנוגעות למעמדם של משרתי הקבע, בדגש על ההיבטים החברתיים הנוגעים לתפיסת הציבור הישראלי את משרתי הקבע, ולתפיסתם העצמית. זאת, תוך שימת דגש על המעבר מתפיסה מוסדית, לתפיסת מקצועית – תעסוקתית.

התהליך השלישי בו תעסוק עבודה זו נוגע למהפכה המרשתת והמדיה החברתית, לפלטפורמה שיש לרשתות החברתיות להציע לצורך התארגנות, ולכניסתן של רשתות אלה לשימוש בקרב המשרתים בצה"ל.

שילובם של שלושת תהליכים אלה יודגם באמצעות המקרה של קבוצת הפייסבוק "אשת חיל". במסגרת זו יודגם, כיצד בפועל משמשת הקבוצה כסוג של התארגנות, שיש בו כדי להזכיר את המודלים החדשים של התארגנות עובדים וגוף יציג, וזאת על בסיס הפלטפורמה שמציעה המדיה החברתית. הצורך בהתארגנות זו, נובע, במידה רבה, מן התמורות שחלו במעמדם ותפיסתם של משרתי הקבע.

א. זכות ההתארגנות

זכות ההתארגנות בארגוני עובדים מוכרת כזכות יסוד והיא כוללת שלושה ממדים - הזכות להתאגד, הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי והזכות לנהל מאבק מקצועי עד כדי שביתה⁴. זכות ההתארגנות מהווה מנגנון משמעותי לשם בירור ופתרון מחלוקות בין העובד והמעביד ותורמת באופן משמעותי לאיזון הפערים המובנים במערכת היחסים בין המעביד לעובד. במסגרת זו, יש לארגוני העובדים תפקיד חשוב, שכן הם מסייעים באיזון בין חולשת העובד הפרטני לבין העוצמה של המעביד, ובמניעת ניצולו של העובד שיכולה להגיע עד כדי פגיעה בכבודו⁵.

בנוסף להיותה זכות יסוד עצמאית, זכות ההתארגנות משמשת מכשיר חשוב להגשמת הזכות לכבוד והזכות לחירות. באמצעות זכות זו יכול העובד להגשים בצורה יעילה ואפקטיבית יותר את צרכיו ומורחבת חירותו האישית. במשטר דמוקרטי נגזר חופש ההתארגנות מעקרונות היסוד של המשטר. הוא מעמיק את שיתופו של הפרט בהחלטות המתקבלות בקשר אליו, בהיותו שותף לקול קולקטיבי שקשה להתעלם ממנו. ארגוני העובדים ממלאים תפקיד

⁴ עס"ק 57/05 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מדינת ישראל, משרד התחבורה, (לא פורסם), 3.3.2005; בג"צ 1181/03 אוניברסיטת בר-אילן נ' בית הדין הארצי לעבודה, ניתן ביום 28.4.2011; רות בן-ישראל, "השביתה בראי המשפט הציבורי: השביתה, השביתה הפוליטית וזכויות האדם" ספר ברנזון כרך שלישי, (2007), עמ' 111, 112.

⁵ רות בן ישראל, זכות היסוד לחופש התארגנות: הלגיטימיות של מימון תקציב ארגון העובדים מדמי טיפול המתקבלים מעובדים שאינם נמנים על חבריו, ספר מנחם גולברג – לקט מאמרים בדיני עבודה ובטחון סוציאלי, אהרון ברק ואחי עורכים, (2001), עמ' 142; חני אופק-גנדלר, התארגנות חיילים – האם בשלה העת לתמורה בישראל?, משפט וצבא יט (התשס"ז, 2007) עמ' 117.

ייחודי וחשוב בשמירה על הרווחה החברתית, הכלכלית, והפוליטית במשטרים דמוקרטיים וליברליים.⁶

פרנסיס רדאי כותבת, כי בבסיס משפט העבודה ניצבת עמדה אידיאולוגית, המשקפת הבנה כי חולשתו של העובד מוכרת כתופעה מעמדית, שנוצרה מהתפתחות סוציו-כלכלית של החברה.⁷ רות בן ישראל מדגישה את חשיבותם של ארגוני העובדים בעידן הפוסט-תעשייתי, בו הממסד כוחני ורב עוצמה והפרט לעומתם חלש ולפיכך תלוי במידה רבה בשיתוף הפעולה עם חבריו. לגישתה, בעידן זה, חופש ההתאגדות הוא תנאי הכרחי בהבטחת החופש הכלכלי והחברתי במיוחד בתחום העבודה.⁸ סטפן אדלר עמד על חשיבותה המכרעת של הזכות בקובעו, כי יסודה של הזכות לחופש ההתאגדות הוא בזכות לחירות אישית, בהתארגנות קבוצתית שמשת בסיס למימושה, בדרך של הגשמת יעדים משותפים. זכות ההתארגנות בארגון עובדים מאפשרת מתן קול למי שקולם מוחלש במסגרת הממוסדת המקובלת; תורמת לקידום ההליך הדמוקרטי, ולהבטחת החופש הכלכלי והחברתי של כל אזרח במדינה. זכות ההתארגנות מאפשרת את הגשמת יעדיו של משפט העבודה הקיבוצי, ובכללם איזון החֶסֶר הדמוקרטי.⁹ יתרה מכך, התארגנות בארגוני עובדים קשורה בטבורם של ערכי דמוקרטיה, משק וחברה. החלטה על ניהול יחסי העבודה באפיק הקיבוצי היא החלטה חברתית וכלכלית ערכית, המשקפת תפיסת עולם באפשר לאופיו החברתי והדמוקרטי של מקום העבודה ובאשר למקומו של העובד במקום העבודה.¹⁰

הזכות להתארגנות בארגוני עובדים הוכרה כזכות אדם אוניברסלית במשפט הבינלאומי על רבדיו השונים: אמנות כלליות של האו"ם, אמנות אזוריות ואמנות ארגון העבודה העולמי. כן הוכרה כזכות יסוד במרבית החוקות המודרניות.¹¹ לעומת זאת, זכות ההתארגנות לא עוגנה בחוק הישראלי עד לשנת 2001, למעט הוראה ששעסקו בכך בעקיפין. משכך, נדרש בית הדין לעבודה לקביעת מעמדה של הזכות, היקפה ויישומה. בפסיקת בית המשפט העליון ובית הדין הארצי נקבע כי הגם שהזכות אינה מעוגנת בחוק, מעמדה הוא כשל זכות יסוד חוקתית וחשיבותה של הזכות החוקתית לחופש ההתאגדות הוכרה בשורה ארוכה של פסקי דין.¹²

⁶ אופק-גנדלר, שם, עמ' 118.

⁷ פרנסיס רדאי "הפרטת זכויות האדם והשימוש לרעה בכח", **משפטים** כג (תשנ"ד) 21, 41.

⁸ רות בן ישראל, שם.

⁹ סטיב אדלר, "התארגנות עובדים בישראל: מגמות, היבטים משפטיים ומדיניות", **ספר אליקה ברק-אוסוסקין** (2012), 517.

¹⁰ סטיב אדלר, שם, עמ' 560.

¹¹ רות בן ישראל, **דיני עבודה**, כרך ג' 860 (2002); סטיב אדלר, שם, עמ' 521; אהרון ברק, חוקת העבודה: כבוד האדם ויחסי העבודה, **ספר סטיב אדלר**, (יצחק אליאסף ואחי עורכים, 2016), עמ' 509-507.

¹² סטיב אדלר, שם, עמ' 522-521. ופרנסיס רדאי וגיל עד נועם "ארגוני עובדים ומשא ומתן קיבוצי בישראל – מבט אל המאה ה-21" **משפטים** לד(1) 39 (תשס"ד) עמ' 39 ו-75.

בתיקונים לחוק ההסכמים הקיבוציים משנת 2001 ו-2009 עיגן המחוקק הישראלי נורמות שמטרתן ביצור זכות ההתארגנות והגנתה¹³. העקרונות שנקבעו בפסיקה מצאו עיגון בחוק, כך שהוסף לו סעיף 33 ח' הקובע את זכותו של כל עובד "לפעול למען התארגנות עובדים בוועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בוועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם". וכן הוסף סעיף 33 ח' 1 הקובע חובתו של מעסיק לנהל מו"מ עם ארגון עובדים יציג. מדינת ישראל אף אשררה את האמנות האמורות לעיל, תוך הטמעתן בדין הישראלי¹⁴. עם זאת, סעיף 33 טז לחוק קובע, כי ההוראה הנוגעת להתארגנות ומשא ומתן קיבוצי, לא יחולו על מי שחל עליו איסור להתארגן על פי חוק. מכח מגבלה זו, ומגבלות נוספות, הוגבלה עד כדי איון זכות ההתארגנות של החיילים, כפי שיפורט להלן.

בשנים האחרונות ניכרת מגמה של רצון של עובדים רבים להתארגן, כניסה של ארגוני עובדים חדשים והגברת פעילות של ארגוני עובדים קיימים, כדוגמת ההסתדרות, לארגון מקומות עבודה בלתי מאורגנים. החל משנת 2011 חלה עלייה ניכרת במספר ההתאגדויות בישראל ובמספר העובדים המצטרפים למגזר המאורגן בישראל. מגמה זו מצאה חיזוק בפסיקת בתי הדין לעבודה, אשר נקטו מוצהר בדבר האינטרס החברתי שהוא רואה בהתארגנות, בגיבוי פסיקת בית המשפט העליון¹⁵. במקביל למגמה זו ניתן לזהות תמיכה רחבה בציבור הישראלי בעבודה מאורגנת¹⁶.

כך, מהסקר החברתי שנערך על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנת 2016, ואשר תוצאותיו פורסמו בשנת 2018 עלה, כי 89% מקרב בני 20 ומעלה מסכימים עם זכותם של עובדים להתאגד, 65% סבורים כי במקומות עבודה שבהם פועלים ארגוני עובדים תנאי העבודה טובים יותר, ו-64% סבורים כי במקום עבודה שבו פועל ארגון עובדים יש ביטחון תעסוקתי. 27% נמנו כחברים בארגון עובדים כלשהו (נתון שיש בו מגמת עלייה מול הנתונים מסקר דומה שנערך בשנת 2012), מתוכם 54% משתייכים להסתדרות הכללית החדשה. עם זאת, מבין 72% שאינם חברים בארגוני עובדים, ציינו 74% כי זוהי הסיבה לכך היא שאין ארגון עובדים במקום עבודתם.

¹³ חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957; חוק הסכמים קיבוציים (תיקון מס' 6), התשס"א – 2001.
¹⁴ אמנה מספר 87 בדבר חופש ההתאגדות והגנת הזכות להתארגן (1948), ואמנה מספר 98 בדבר הפעלת עקרונות הזכות להתארגנות ולמיקוח קולקטיבי (1949).

¹⁵ פאינה מילמן סיון, הזכות לחופש ההתארגנות בראי ערכי הדמוקרטיה – התפתחויות בשנת תשע"ד, **דין ודברים ט** תשענ"ו, 561, עמ' 563.

¹⁶ סקר חברתי 2016 בנושא התארגנויות עובדים וזכויות עובדים בישראל (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, פברואר 2018)

ב. הגבלת זכות ההתארגנות בצה"ל

הצידוקים לחופש ההתארגנות חלים, לכאורה, גם כאשר מדובר בהתארגנות של המשרתים בשירות קבע, בהיותם אזרחים הזכאים לזכויות יסוד. צידוק ייחודי נוסף נוגע לעובדה שכוחות הביטחון הינם בעלי השליטה על אמצעי הלחימה והאלימות במדינה. לאור החשש שהם יבקשו להשתמש בהם למטרות המסכנות את החברה או המדינה, ולפעול כנגד המשטר הדמוקרטי (כגון באמצעות הפיכה צבאית), יש חשיבות לקיומם של איזונים ובלמים, כדי לבזר את העוצמה המרוכזת בידי בכירי הדרג הביטחוני. דרך אחת לקדם פרקטיקות דמוקרטיות לניהול הצבאי היא באמצעות הכרה בזכות ההתארגנות של המשרתים בכוחות הביטחון¹⁷.

על אף האמור, מקובל להגביל את זכות ההתאגדות בצבאות, לאור החשש שהקניית הזכות תפגע ביעילותם הביטחונית של הכוחות. במדינות שונות נאסרה על המשרתים בכוחות הביטחון האפשרות להתארגן או להתאגד באופן מוחלט, על שלושת ממדיה. במדינות נוספות הוחלו הסדרים אחרים – כך, קיימות מדינות בהן הוגבלה זכות החיילים לנהל מאבק קיבוצי עד כדי שביתה, ובמדינות אחרות הוגבלו הזכות לנהל מאבק מקצועי וכן החופש לנהל משא ומתן קיבוצי, אך מתאפשרת התאגדות מקצועית.

המצדדים בהטלת איסור או הגבלה על התארגנות החיילים, טוענים כי זו עלולה לפגוע ביכולת הצבא להגשים מטרותיו. נהוג לטעון, כי התארגנות כזו עלולה לפגוע במשמעת הצבאית, לערער את המבנה הארגוני ההיררכי של הצבא, ולהפחית מנאמנות החיילים לצבא. ביסוד הטענה מצויה ההנחה כי המבנה ההיררכי-פיקודי של הצבא מבטיח ציות מירבי לפקודות, מבלי להטיל בהן ספק. מבנה זה מבטיח קיומו של מוקד כוח אחד שממנו שואבים את כוחם יתר מוקדי הכוח, בהתאם לציר הפיקודי.

לעומת זאת, התארגנות עובדים מבזרת את העוצמה הניהולית המרוכזת בידי המעביד, תוך יצירת מוקד כוח נוסף בדמות ארגון העובדים. ביזור כח במסגרת ארגון צבאי או ביטחוני, עלול לפגוע באופיו ההיררכי בשל יצירת גורם כוח נוסף, מקביל לזה הפיקודי. טענה נוספת גורסת, כי יצירת ארגון חיילים תיצור כפל נאמנות בקרב החיילים כלפי המערכת הצבאית מחד גיסא, וכלפי הארגון המייצג מאידך גיסא. מצב זה עלולה לגרום למתחים בארגון הצבאי, ולבעיות משמעת, ואלו יגרעו מכוחות של הצבא למלא במהירות וביעילות את התפקיד החשוב המוטל עליו¹⁸.

¹⁷ אופק-גנדלר, שם, עמ' 118 וראה גם התייחסותה לכך ששיקול זה עמד ביסוד הקמת הצבא הגרמני עם תום מלחמת העולם השנייה, ותפיסת החיילים כ"אזרחים במדים" הנהנים מכל הזכויות והחובות הנהוגות במשטר דמוקרטי, אלא אם אין מנוס מהגבלתן.

¹⁸ אופק-גנדלר, שם, עמ' 123. ראה הרחבה בנושא ההצדקות לאיסור זכות ההתארגנות על חיילים, להלן, בפרק הרביעי, עמ' 55.

בישראל אוסרות פקודות המטכ"ל על התארגנות חייל צה"ל בארגוני עובדים. איסורים דומים חלים גם על השוטרים, על עובדי שירות בתי הסוהר, ועל המשרתים בשירות הביטחון הכללי. בצה"ל אוסרת פקודת המטה הכללי 8.0105 על התארגנות חיילים¹⁹; במשטרת ישראל נקבע האיסור בסעיף 93 ב' לפקודת המשטרה; ביחס לעובדי השב"כ נאסרה ההתארגנות בהתאם לסעיף 20 (ב) לחוק שירות הביטחון הכללי וביחס לסוהרים – בהתאם לסעיף 129 א' לפקודת בתי הסוהר. המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים הוחרג מחוק הסכמים קיבוציים ונקבע לגביו כי שר העבודה, באישור ועדת חוץ וביטחון, רשאי להאריך את ההחרגה, בכל פעם לשנה אחת נוספת²⁰.

מצב זה נשמר כסטטוס קוו בין המשרתים בארגונים אלה לבין המדינה לאורך שנים ארוכות, וניתן להצביע על אירועים ספורים ונקודתיים בלבד, בהם נעשו ניסיונות לאתגר תפיסה זו בהיבט המשפטי. אף לא אחד מהניסיונות הללו הבשיל לכדי איון האיסור האמור, או לכל הפחות קביעת הקלות ביחס אליו. כך, עתירה שהוגשה נגד חוקתיות איסור ההתארגנות של חיילים נמחקה בהמלצת בית המשפט העליון, מבלי להכריע בסוגיה²¹.

ג. מגמות של שינוי במודל הייצוג המאורגן ובמבנה ארגון העובדים

בסקטור הפרטי מקובל להתייחס אל הארגונים היציגים, כבעלי השפעה שלילית על המשק. הם נתפסים כמי שמפריעים לניהולה התקין של הכלכלה וכמי שביכולתם לגרום נזק לארגונים כלכליים. בפרט הם נתפסים כבעלי השפעה שלילית בתחומי התעסוקה, השכר, הייצור והצמיחה הכלכלית²². בעין הציבורית, הדברים נכונים פי כמה, בכל האמור בייצוג קיבוצי בארגונים ביטחוניים, וודאי בצבא. שילובה של תפיסה זו עם הטעמים שהוצגו לעיל למניעת זכות ההתארגנות מחיילים, יוצרת חוסר נוחות טבעי, מהרעיון של חיבורו של ועד עובדים מן המניין עם שירות הקבע²³.

19 סעיף 16 לפקודת מטכ"ל 8.0105 "פעילות ציבורית של אנשי צבא, התבטאויות פומביות וקשר עם עיתונאים, עם הציבור ועם הדרג הממלכתי הבכיר" שפורמה באוגוסט 90', קובע: "חייל לא יהיה חבר בארגון חיילים ולא ייטול חלק בפעילות להקמתו, לקיומו או לניהולו של ארגון כזה, לא יתן ולא יקבע כספים עבור ארגון כזה, לא ינהל תעמולה בקשר אליו ולא ישתתף באסיפה, המאורגנת על ידו". הפקודה אף מגבילה את האפשרות לפנות לארגון עובדים. סעיף 42 לפקודה מונע פניה לגופים אזרחיים בנושאים הנוגעים לשירות, דהיינו מונע הפניה לארגוני עובדים אזרחיים.

²⁰ הגבלות אלו מתאפשרות מכוחו של סעיף 9 לחוק יסוד: כבוד האם וחירותו, ס"ח התשנ"ב 60. הסעיף מאפשר להגביל ולהתנות על הזכויות של המשרתים בצה"ל, במשטרת ישראל, בשירות בתי הסוהר ובארגוני הביטחון האחרים של המדינה, כאשר הדבר נדרש ממהותו ומאופיו של השירות.

²¹ בג"ץ 8757/00 רס"מ לילי בנאי נ' שר הביטחון, תק על 2001(2) 893.

²² ספורטא, שם, עמ' 7, 9.

²³ ראה, להבדיל, התייחסות דומה לעניין זכות ההתארגנות של השוטרים אצל ניצן צבי כהן, לאחוז בחבל בשני קצותיו, חברה ועבודה, דבר ראשון, 12.09.2017. <https://www.davar1.co.il/85240/>

אלא שתפיסה זו מבוססת, במידה רבה, על ההתייחסות לארגון היציג כאל ארגון לעומתי, הרואה לנגד עיניו את טובת המועסקים בלבד, ואינו מתחשב בהתנהלותו באינטרסים של הארגון בו הוא פועל, או של החברה כולה. בפרט מבוססת תפיסה זו על התייחסות לכלי המסורתי בו נוהגים ארגונים עובדים לעשות שימוש במסגרת סכסוכי העבודה – הוא כלי השביתה.

החוק בישראל איננו קובע מהו ארגון עובדים, כך שמלאכה זו נותרה בידי הערכאות המשפטיות בתחום. בפסק הדין המכונן בהקשר זה, בבג"ץ עמית, קבע בית המשפט העליון, בהתבסס על התפיסה הקיבוצית, כי מטרתו של ארגון עובדים, הינה הגנה על העובדים **בדרך של פעילות קיבוצית כלפי המעביד** (כגון, ניהול משא ומתן קיבוצי במטרה לכרות הסכם קיבוצי לקביעת תנאי העבודה של חברי הארגון או כלל העובדים בארגון, והפעלת עיצומים או שביתה במקרה של סכסוך עבודה) וציין כי פעילות זו היא המכשיר העיקרי של ארגון העובדים, במאבקו לקידום האינטרסים של העובדים.

לגישת בית המשפט, התפיסה הקיבוצית דורשת ארגון עובדים מרכזי וחזק, שיוכל לייצג את העובדים כלפי המעבידים ביעילות ובהצלחה²⁴. בפרט קבע בית המשפט, כי תפקידו של ארגון עובדים במישור הקיבוצי מחייב את עצמאותו של זה כלפי המעביד וכי מצב של שליטה או השפעה מהותית של המעביד, תוביל למצב של ניגוד עניינים שאינו מתיישב עם חובת הנאמנות של ארגון העובדים. לפיכך נקבע כי עצמאות היא תנאי הכרחי לקיומו של ארגון עובדים²⁵.

בדומה למתרחש בישראל, בארצות הברית הציר היחיד לייצוג עובדים הוא באמצעות ארגון המייצג את רוב המאוגדים בארגון, הפועל כנציג יחיד במשא ומתן קיבוצי. בין השאר קובע section 8(a)(2) of the national labor relations act, כי אין זה הוגן מצד מעסיק (ולפיכך גם אסור), להקים או לשלוט בארגון עובדים, לממן או לתרום בדרך אחרת לארגון העובדים. סעיף זה נועד להבטיח את עצמאותם של ארגוני העובדים, בדומה לקביעה בבג"ץ עמית.

תפיסות מסורתיות אלו, הובילו לתחושה שהמודלים הקיימים לייצוג עובדים הינם מוגבלים.. בפרט נטען כי סעיף 8(a)(2) שתואר לעיל מגביל את חופש הבחירה של המועסקים באשר לדרך שבה הם רוצים להיות מיוצגים. כך נטען, כי מועסקים רבים רוצים קול בהחלטות בארגון בו הם מועסקים, אך אינם רוצים להיות מיוצגים בידי ארגון עובדים או בדרך של משא ומתן קיבוצי. הם תופסים את ארגון העובדים והמשא ומתן הקיבוציים

²⁴ בג"ץ עמית, עמ' 104-101

²⁵ שם, עמ' 114, 153. בבג"ץ עמית נקבעו כללים נוספים על מנת להכיר בארגון עובדים, ובהם היותו ארגון של קבע, בעל תקנון, כי החברות בו תהיה אישית וקצונית, כי יתנהלו בו בחירות באופן דמוקרטי וכיו"ב.

כלעומתיים המובילים בהכרח לנקיטת צעדים בדרך של שביתה. בפועל בשל הסעיף האמור, עליהם לבחור בין ארגון לעומתי המנהל משא ומתן קיבוצי, לבין אי קבלת ייצוג כלל. נטען, כי נכון לאפשר גם למועסקים אלה לבחור בדרך אחרת לייצוג, ולא לשלול מהם כל דרך לייצוג כאמור²⁶. בעקבות זאת החל חיפוש אחר צורות חדשות של ייצוג עובדים וניסיון לאתר מודלים משמעותיים חלף אלה הקלאסיים המבוססים על משא ומתן קיבוצי²⁷.

אחד הכיוונים המוצעים הינו של "ועדות השתתפות מועסקים" (Employee Participation Committees), השואבות את השראתן מהמודל הגרמני של "ועדות עבודה" (work council) ומהמודל הניהול היפני של "איגודי ארגון/מפעל" (Enterprise Unions)²⁸. האמור בגופים המשותפים למעסיקים ולמועסקים, שמטרתם לאפשר שיח ושיתוף פעולה בין המעסיקים למועסקים בנושאים הנוגעים לארגון (Enterprise) ובקבלת החלטות עסקיות, באופן שיש בו כדי לייצג את קולם של המועסקים בהחלטות משמעותיות. מטרתן של ועדות אלה לשרת את הארגון עצמו, כמו גם את חבריו (המעסיקים והמועסקים). מודלים אלה עומדים לכאורה, בניגוד ל-8(a)(2) אשר שם דגש על מודל לעומתי הדורש הפרדה מלאה וברורה בין המעסיקים למועסקים, ובין הנהלה לעובדים.

למודל היפני והגרמני לוועדות האמורות, מספר קווים מקבילים: הן ממוקמות בארגון, ומתקדמות באופן בלעדי בבעיות וצרכי הארגון, המעסיקים והמועסקים בו; החברות בהן מוגבלת למועסקים בארגון בלבד; החברים בהן נבחרים על ידי חבריהם המועסקים, ומחויבים להם ולהם בלבד - הם אינם מחויבים לארגוני עובדים חיצוניים לארגון (כדוגמת ההסתדרות אצלנו, או איגודים מקצועיים בארה"ב), כך שאין השפעה מחוץ לארגון על פעולותיהן; כך, אף אם המועסקים שנבחרו לוועדות האמורות, הינם חברים בארגון עובדים נוסף, חיצוני לארגון, הם יהיו מחויבים מתוקף בחירתם לחבריהם לארגון בלבד; המעסיקים מקבלים כתפיסה שהמועסקים זכאים לייצוג קולקטיבי ולקול בהחלטות הארגון; כן מובן למעסיקים, כי על מנת שהוועדות יוכלו לפעול, עליהם לחלוק עם המועסקים את המידע הרלוונטי לעריכת דיון וקבלת החלטות.

²⁶ Shaun G. Clarke, שם, עמ' 2022, 2032, Clyde W. Summers, שם, עמ' 138. להרחבה על הביקורת על 8(a)(2) section וחוסי התאמתו לעולם יחסי העבודה העדכני, ראה גם Samuel Estreicher, Employee Involvement and the "Company Union" Prohibition: The Case for Partial Repeal of Section 8(a)(2) of the NLRA, 69 N.Y.U. L. REV. 125 (1994)
²⁷ Clyde W. Summers, Employee Voice And Employers Choyes: A Structured Exception To Section 8(a)(2), 69 CHI.-
 Shaun G. Clarke, Rethinking the Adversarial Model in Labor Relations: An Argument for Repeal of Section 8(a)(2), 96 Yale 2021 L.J. (1987)2038
²⁸ Clyde W. Summers, שם, עמ' 130 – 133. להרחבה על cooperative labor-management arrangements המבוססים על המודל היפני ראה גם Shaun G. Clarke, שם, עמ' 2024 – 2026.

מודל זה מתבסס על תפיסה לפיה המועסקים אינם עוד פקטור בייצור, אשר ניתן לרכישה כאספקה או אנרגיה. חלף זאת מקודם הרעיון של התייחסות אל המועסקים כחלק אינטגרלי מהארגון, הזכאי לקול בקבלת החלטות, ולחלק בארגון בשל תרומתו לייצור ולרווח. על רקע זה ניתן להצביע גם על אסטרטגיה שמקדמים ארגוני עובדים, הנוגעת לשיתוף פעולה וזיהוי הסכמות ואינטרסים משותפים לעבודה עם המעסיקים. שילוב כוחות עם גורמי ההנהלה ומקבלי החלטות כדי להתמודד עם התנודות והמורכבות של ההעסקה הגמישה, תוך התייחסות לאינטרס המשותף בין הגורמים והבנה כי כוח אדם מאוגד ומרוצה יכול גם לתרום למעסיקים.²⁹

ד. התמורות במעמדן של משרתי הקבע

צה"ל תופס מקום מרכזי בחיים הציבוריים במדינת ישראל. מרבית אזרחי המדינה משרתים בצה"ל בשלב כלשהו בחייהם ונוטלים חלק פעיל במילוי משימותיו. מאז הקמתו נהנו צה"ל והמשרתים בו ממעמד ייחודי בחברה הישראלית, אשר נותר יציב במשך שנים ארוכות.

מקומו המיוחד של צה"ל בחברה הישראלית מבוסס במידה רבה גם על נטילת חלק במשימות לאומיות, שאף אם יש להן תרומה לביטחון הלאומי, אינן בהכרח צבאיות בהגדרה.³⁰ אולם חשוב מכך, מעמדו של צה"ל מבוסס על ההחלטה כי השירות בשורותיו יהיה במסגרת גיוס חובה מכח חוק, וכך עם הקמתו של צה"ל קם גם מוסד "צבא העם". לשורות החיילים בשירות החובה, הצטרף רכיב קבוע, של שירות הקבע, המהווה את השלד לבניין הצבא, אליו מצטרפים המשרתים בחובה ובמילואים.³¹ משרתי הקבע בצה"ל מהווים את שדרת הפיקוד שלו, ואת הבסיס למבנה הצבא.³²

מעמדו זה של צה"ל הוביל לכך שהוא זכה לאהדה, להערכה וללגיטימציה בשיעורים גבוהים ביותר בחברה הישראלית, עד כדי כך שהציבור הסתייג מפיקוח או ביקורת שיפוטית על פעולותיו.³³ לאורך שנים נמנעה החברה הישראלית מלהתייחס לצה"ל כאל זרועות שלטוניות אחרות, הוא זכה בהדרת כבוד ייחודית, ומעמדו החברתי לאומי היווה לו מגן בפני ראייה ביקורתית.

²⁹ ענבל שלוסברג, ענבל חרמוני ואודליה כרמי, "צו הרחבה" – מחזון למציאות, 80 שנה לעבודה הסוציאליות בישראל, מן המחקר, 44 (2017) עמ' 46.

³⁰ כך נטל צה"ל לאורך השנים חלק במשימות כגון קליטת עלייה, התיישבות באזורי ספר, חינוך של הבאים בשעריו לרבות חינוך יסודי ותיכוני, ובמקרים המתאימים גם חלק ביישומן של החלטות לאומיות כגון ההתנתקות.

³¹ גיא זיידמן ואיל רז, מעמדו של משרת הקבע בצה"ל כעובד, עיוני משפט כג (2) (מרס 2000), 291, עמ' 294-295.

³² סעיף 1 להוראת פיקוד עליון 3.0501 "שירות הקבע בצה"ל" קובע כי סגל החיילים בשירות קבע נועד להוות, בזמן שלום, את השלד הפיקודי, המינהלתי וההדרכתי לסדר הכוחות של צה"ל (סדיר ומילואים).

³³ זיידמן ורז, שם, עמ' 310.

דומה כי מצב דברים זה נותר על כנו גם כיום. כך, בסקר מדד הדמוקרטיה הישראלית 2018, בתגובה לשאלה באיזה מוסד נותנים הישראלים אמון? זוכה צה"ל ל- 89% אמון בקרב הציבור (היהודי), בפער ניכר מן המוסדות הבאים אחריו, כגון נשיא המדינה הזוכה ל- 68% אמון, או המשטרה הזוכה ל- 55% אמון בלבד³⁴.

על אף יציבות זו הנוגעת למעמדו של צה"ל, שונים הם פני הדברים בכל הנוגע למשרתי הקבע. כך ניתן להצביע על שינוי חברתי – תרבותי, בתפיסת הציבור את המשרתים בכוחות הביטחון ובתפיסתם העצמית של המשרתים בכוחות אלה את תפקידם. זאת, נוכח המעבר מדפוס פעולה של צבא העם לדפוס פעולה של צבא מקצועי, בהתאם לתמורות החברתיות שחלו במדינת ישראל³⁵. שינוי זה מתבטא בין השאר בהתחזקות תפיסת השירות בכוחות הביטחון כמקצוע וכמשלח יד והיחלשות התפיסה המסורתית הרואה בצבא מוסד³⁶.

בספרות קיימים שני מודלים לניתוח השירות בקבע: מודל מוסדי (Institutional), המאופיין בהבחנה ברורה מהמגזר הציבורי והפרטי, כך שהשפעת המשק על השירות בקבע מצומצמת; במניעים המבוססים על תפיסות של שליחות לאומית, ובמבנה תגמולים המבוסס על מידת ההקרבה והקרבה לעולם הלחימה ועל בכירות בארגון. מודל זה מדגיש את ההוקרה הסמלית על פני התגמולים החומריים. גישה זו לשירות בקבע כוללת דרישה של הארגון לשעות תובעניות, נידוד, משמעת ועוד, תוך העדפה ברורה של האינטרסים של הארגון על פני אלו של היחיד.

המודל השני הינו מודל מקצועי-תעסוקתי (Occupational), המאופיין בהבחנה בין המערכים השונים, בדמיון הולך וגובר למגזרים ציבוריים ולמשק, כך שלמשק השפעה גדולה יותר על השירות. במודל זה דנים במניעים של שאיפות מקצועיות ופיתוח קריירה, ובמבנה תגמולים שהולך ונעשה דומה יותר לשוק העבודה האזרחי, דהיינו כולל תגמול בגין מומחיות וביצועים, ואינו מסתפק בתגמול סמלי. במודל זה השירות בקבע, הולך והופך לעיסוק פרופסיונלי³⁷.

בחמשת העשורים הראשונים לקיומו של צה"ל התקיים בו מודל מוסדי מובהק. השירות בקבע אופיין במניעים של שליחות לאומית ותרומה לכלל ותפיסת הפיקוד והמנהיגות נשענה על אתוס של שליחות ולא של מקצוע. השירות הקרבי היה מודל לחיקוי ובסיס להשוואה שעל פיו נקבעו מסלולי השירות, היוקרה הארגונית, השכר והתגמולים, והשינויים שחלו במשק

³⁴ תמר הרמן, אלה הלר, אור ענבי, פאדי עומר, **מדד הדמוקרטיה הישראלית 2018**, המכון הישראלי לדמוקרטיה (2018), עמ' 90-92.

³⁵ זיידמן ורו, שם, עמ' 296 וראה גם שרית עמרם כץ ויהודית שר, **לקראת מודל קבע חדש: שינוי בחוזה השירות – מעבר למודל תעסוקתי**, (2010) בין הזירות, כרך 9, עמ' 58.

³⁶ רו ודיידמן, שם, עמ' 296 וראה גם רונן הירש, **התמורות במעמדם ומקצועיותם של משרתי הקבע**, מערכות גיליון 411 (2007).

³⁷ עמרם-כץ ושר, שם, עמ' 60.

השפיעו במידה פחותה יחסית על השירות בקבע, כך שהתקיימו בו מאפיינים ייחודיים: מחד גיסא היעדר יחסי עובד מעביד ויכולת התארגנות ושבייתה, ומאידך גיסא אפשרות לפיתוח קריירה שנייה ורכיבי שכר ושירות ייחודיים לצבא הקבע³⁸.

בשני העשורים האחרונים חלו שינויים במודל הקבע, אשר התאפיינו בכך ששולבו במודל עקרונות תעסוקתיים ושל כלכלת שוק. הדבר בא לידי ביטוי בכמה היבטים: הגברת הארעיות התעסוקתית, השוואה למגזר הפרטי בעקבות צמצום הפנסיה התקציבית וניהול על פי שכר. כל אלה, ערערו על התפישה הבסיסית הרואה בשירות הקבע שליחות ותרומה למדינה ויש בהם כדי לגרום לכרסום המאפיינים המוסדיים (אחידות, שליחות, ייחודיות למול המשק) ולהגברת אלמנטים של מודל תעסוקתי (תחרות, בררנות, תגמולים חומריים, דמיון לארגונים אחרים). חלק ניכר מהתהליכים נגזרים מהשפעתו של המשק ומצבו, על השירות בקבע, שוחקים את מובחנותו של השירות בקבע ביחס לשוק העבודה הרגיל, ומעצימים את ההשפעה של המשק ושל מצב המשק על שוק הקבע³⁹.

יגיל לוי עמד על הטעמים הכלכליים, החברתיים והפוליטיים בבסיס הפגיעה המתמשכת בזכויות משרתי הקבע, החל משנות התשעים של המאה הקודמת והתייחס ל"מתקפה הפוליטית-ציבורית מתמשכת על תנאי הפנסיה התקציבית, המגלמת דרישה להשוות את גיל הפרישה לזה המקובל במגזר הציבורי האזרחי ולקצץ במצבת אנשי הקבע, לצד מתקפה על מרכיבים אחרים של תנאי השירות"⁴⁰.

טעם נוסף, נוגע להשתנות התפיסה לגבי משרתי הקבע, והמעבר מהמודל המוסדי למודל המקצועי-תעסוקתי. כפי שפורט לעיל⁴¹ במודל המקצועי תעסוקתי דנים במניעים של שאיפות מקצועיות ופיתוח קריירה, ובמבנה תגמולים שהולך ונעשה דומה יותר לשוק העבודה האזרחי, דהיינו כולל תגמול בגין מומחיות וביצועים, ואינו מסתפק בתגמול סמלי. בהתאמה, במודל זה השירות בקבע, הולך והופך לעיסוק פרופסיונלי. שחיקת המובחנות של השירות בקבע ביחס לשוק העבודה הרגיל, והעצמת ההשפעה של המשק ושל מצב המשק על שוק הקבע, מתיישבת היטב עם התפיסה העומדת בבסיס קידומה של זכות ההתארגנות לחיילים. בהתאם לתפיסה זו, חיילים הם עובדים מיומנים בעלי לגיטימציה זהה לזו של עובדים אזרחים, לקידום האינטרסים החברתיים והמקצועיים שלהם. אנשי צבא נדרשים

³⁸ עמרם-כץ ושר, שם, שם

³⁹ שרית טובי ושרית אלפיה, "איפה (תר"ש) גדעון פוגש אותי? אנשים בסימן אתגרי המנהיגות של התר"ש", גיליון מערכות 46, 473, עמ' 49 ועמרם-כץ ושר, שם, עמ' 61. יצוין כי עמרם-כץ ושר טוענות כי את השינוי במודל השירות בקבע לא ניתן לאפיין כתנועה ליניארית חד כיוונית מהכיוון המוסדי-שליחותי לכיוון התעסוקתי, אלא כי יש להבחין בעניין זה בין ליבת השירות הקרבי, לגבי ממשך להתקיים המודל המוסדי לבין שאר המערכים לגביהם אכן יש תנועה למודל התעסוקתי. אולם אף אם נקבל תפיסה זו, הרי שעדיין מדובר בשינוי מודל מהותי לגבי חלק ניכר ממשרתי הקבע.

⁴⁰ יגיל לוי, צבא אחר לישראל – מיליטריזם חומרי בישראל, (2003), למשכל הוצאה לאור, ספרי חמד, ידיעות אחרונות, עמ' 257.

⁴¹ ראה עמודים 31 – 32 לעיל.

להיות משכילים ומתמחים יותר ויותר, ומומחים משכילים נוטים לדרוש את זכותם להשפעה על תנאי השירות שלהם וזכאים לכך.

השינוי האמור, שימש כבסיס למהלכים לפגיעה בתנאי השירות של משרתי הקבע בצה"ל. כמעט בכל המקרים בהם נפגעו זכויות משרתי הקבע, קדם להצעות ההחלטה בדבר הפגיעה בתנאי השירות, קמפיין תקשורתי שנועד להצביע על תנאי השירות ה"מועדפים" של משרתי הקבע וחלקו המשמעותי של תקציב השכר והגמלאות בתקציב הביטחון. השיח בדבר "התנאים המופלגים" של משרתי הקבע מלווה כל דיון תקציבי, וזוכה לתגובות ציבוריות קשות ולדרישה להפחית את ההוצאה על כוח אדם⁴². הדבר הוביל לשחיקת משמעותית נוספת בתדמיתם הציבורית של משרתי הקבע. הפוגות זמניות במהלכים אלה, חלו בעיקר סביב אירועי לחימה משמעותיים, כגון מלחמת לבנון השנייה בשנת 2006⁴³, או מבצע "עופרת יצוקה" בשנת 2009.

במסגרת זו, הצורך הביטחוני בצבא מקצועי ואיכותי והיכולת להבטיח את הישארותם של משרתי קבע איכותיים בשירות, לא זכה כלל למקום בדיון הציבורי. דומה, כי קשה למצוא מי שיחלוק על הדעה לפיה צבא הוא מקצוע לכל דבר ועניין. לפיכך, נדרשים לו אנשים בעלי רמה מקצועית נאותה, ואף על פי כן, בשיח הציבורי עניין זה כמעט שאינו בא לידי ביטוי. כך, השיח על תפקידם החיוני של משרתי הקבע בהגנת המדינה נדחק מפני השיח על שכרם ותנאי הפרישה שלהם.

השינוי האמור בא לידי ביטוי גם בתפישות של משרתי הקבע עצמם. כך, בין השאר, ניתן למצוא השפעות של מגמות חברתיות כגון חלול שיח ליברלי וערכים אינדיווידואליסטים לצה"ל. שיח זה מתאפיין, בין היתר, במתן עדיפות לזכויות הפרט ובשמירה עליהן מול המדינה ומוסדותיה. בכך, השיח הזה טומן בחובו הלך רוח של שאילת שאלות וערעור על סדרים חברתיים וארגוניים מחייבים. זאת, בסתירה לרעיון הטוטליות הכולל הלך רוח של קבלה בלתי מותני של הסדר החברתי הקיים⁴⁴.

⁴² כך, בדיון בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות ביום 28/10/2003 התייחס שר הביטחון דאז, משה יעלון לנושא: "בכל פעם שיש דיוני תקציב מכפישים את משרתי הקבע כאילו הם גוזלי הקופה הציבורית... בכל פעם שמדברים על תקציב הביטחון, מעלים את משרתי הקבע על המוקד, ולצדדי מצליחים לפגוע בתדמיתם", ובדיון בוועדה ביום 08/07/2013 אמר יו"ר הוועדה דאז, חיים כץ: "אני נחרד מההשתלחות בצבא. מתייחסים לצה"ל כאילו הוא אויב העם, כאילו הם מיליונרים שעושים את הקופה הציבורית..."

⁴³ שרית עמרם כץ ויהודית שר, לקראת מודל קבע חדש: שינוי בחוזה השירות – מעבר למודל תעסוקתי, בין הזירות

⁴⁴ טובי ואלפיה, שם, עמ' 48

ה. ההתקדמות הטכנולוגית

מסוף שנות התשעים עלה כוחה של המרשתת בעולם בכלל ובארץ בפרט, וזו תפסה מקום מרכזי בחברה ובחיי הפרט. השינויים הרבים בעולם הטכנולוגי ובמרשתת הובילו לשינויים משמעותיים בדרך בה נחשף הפרט למידע וצורך מידע, ובמבנה התקשורת עם ובין קבוצות שונות.⁴⁵ הזמינות הגבוהה של הרשת, העלויות הנמוכות של השימוש בה, מגוון התכנים והפורמטים ובפרט ההיצע הנרחב של מידע, המאפיין אותה, הפכו אותה למרחב שיח דומיננטי.⁴⁶ המרשתת התבססה ככלי לקבלת מידע ושירותים, ועם עלייתן של הרשתות החברתיות, גם כפלטפורמה לקשרים חברתיים פרטיים וקבוצתיים.

משנת 2005 הפכו הרשתות החברתיות לתופעה שכיחה - רשתות חברתיות נוצרות מסיבות שונות: תחומי עניין משותפים, קידום קשרים מקצועיים, קשר של משתתפים מרקע דומה ועוד. באמצעות הרשתות החברתיות ניתן להעביר מסרים במהירות רבה לכל מקום בעולם והן יכולות לחבר בין פרטים ליצירת קהילה, ובין קהילות גדולות מאוד.⁴⁷ פייסבוק היא כיום הרשת החברתית הגדולה ביותר במרשתת.

במקביל להתפתחות הרשתות החברתיות, יכולת הגלישה באינטרנט באמצעות הטלפונים החכמים הובילה למהפכה של ממש בכל הקשור בהרגלי הגלישה ברשת. מכשירים אלה הפכו את המרשתת בכלל ואת המדיה החברתית בפרט לנגישים וזמינים בכל זמן ומקום.⁴⁸ במילים אחרות, שילובן של ההתפתחות הטכנולוגית עם המדיה החברתית הפך את העולם ל"קטן" ונגיש יותר.⁴⁹

יותר מ-7 מיליארד בני אדם חיים כיום בעולם, ומתוכם ליותר מ-1.2 מיליארד יש חשבון פייסבוק. יותר מ-115 מיליון בני אדם רשומים לטוויטר ויותר ממיליארד מבקרים ביו-טיוב מדי חודש.⁵⁰ בישראל ניתן להצביע על מגמה ברורה של עלייה מתמדת באחוזי השימוש במרשתת ובמדיות החברתיות, והיא מובילה בעולם בשימוש בפייסבוק במונחים של שיעור אוכלוסיית משתמשי הפייסבוק וכן במשך זמן השימוש הממוצע.⁵¹ מחקרים הראה כי ישראל מצויה במקום ה-49 מתוך 201 מדינות הכלולות בנתונים. הרשתות החברתיות תופסות חלק נכבד מהשימוש שהישראלים עושים במרשתת ורוב הגולשים מקדישים את מרבית זמנם

⁴⁵ שימוש של ישראלים באינטרנט וברשתות חברתיות (משרד ראש הממשלה, רשות התקשוב הממשלתי, היחידה לשיפור השירות הממשלתי לציבור, אוגוסט 2017).

⁴⁶ רועי גולדשמיט "השימוש של פרלמנטים ברשתות חברתיות" מרכז המחקר והמידע של הכנסת, עמ' 2 (2011).

⁴⁷ כרמית פדן ותאיר קרוזי-פרסלר, מנהיגות צבאית בעידן הרשתות החברתיות, מערכות 459, פברואר 2015, עמ' 30.

⁴⁸ שימוש של ישראלים באינטרנט וברשתות חברתיות, שם.

⁴⁹ ר"מ, הסתה לגזענות ולאלמות ברשתות החברתיות בישראל, עיונים בביטחון לאומי, גיליון 23 (2018), מרכז המחקר, המכללה לביטחון לאומי, צה"ל, עמ' 16-19.

⁵⁰ פדן וקרוזי-פרסלר, שם, עמ' 30.

⁵¹ אזי לב-און, ניו מדיה ואקטיביזם: המחאה החברתית 2011 כמקרה בוחן, פורסם במגזין ברשת, 2015, עמ' 4.

לפייסבוק ופחות לאתרי חיפוש מידע. נתון משתמשי הפייסבוק בישראל ביחס לכלל האוכלוסייה עמד נכון למרץ 2017 על 85.9%, וזוהי המדיה החברתית המובילה בישראל בפער גדול מרשתות אחרות, שכן השימוש בה בישראל עומד על 90% מכלל הרשתות החברתיות⁵².

הרשתות החברתיות שינו באופן משמעותי את הדרך שבה אנשים מתקשרים ומשתפים מידע, צורכים חדשות ודנים בסוגיות שונות, לרבות פוליטיות, עד כדי התארגנות המונית ומחאות חברתיות. הרשתות החברתיות הביאו עימן את האפשרות להשפיע ולשנות דעות, ולייצר שינויים מרחיקי לכת. ברמה הפוליטית הן ייצרו מעורבות והשתתפות גבוהה יותר, וניתן לראות מגמות דומות גם בתחומים נוספים הנוגעים לזכויות הפרט.

בכל הנוגע לקבלת מידע, מחקרים מראים שמרבית המידע מגיע לחברים ברשתות החברתיות מאנשים עימם הם מקיימים קשר בתדירות נמוכה. אנשי קשר אלה הם שמשתפים מידע חדש בכמות רבה יותר מאלה שמתקיים עימם קשר קרוב והם הגורם המרכזי להפצת מידע חדש⁵³. הרשתות החברתיות מאפשרות חשיפה גדולה יותר לדעות וגישות חדשות, והן מעלות את הפתיחות והסובלנות להן. הן מאפשרות לחברים בהן, יכולת ביטוי פומבי באופן כמעט בלתי מתווכ, בדרך פשוטה וללא עלות.

בנוסף, הרשתות החברתיות מאפשרות לחברים ברשת לתאם מהלכים במהירות רבה, ובכך הן מעודדות אותם לבצע שינויים שטרם הופעתן היו אולי אפשריים אך דרשו זמן ארוך יותר. המדיה החברתית מעניקה אפשרויות חדשות ואמצעי התארגנות חדשים ליחידים וקבוצות מחאה קטנות שקולם, לעיתים, אינו נשמע בזירה הציבורית. לפיכך, הרשתות החברתיות הפכו לגורם מרכזי שמפיץ מידע ומעצב אירועים עולמיים⁵⁴.

דוגמאות לכך כגון האביב הערבי, הבחירות בארצות הברית ועוד מצויות למכביר⁵⁵ ומדגימות היטב את כוחה של הרשת בהתהוות מהלכים חברתיים-אזרחיים. בישראל באופן פרטני, ניתן להצביע על היסטוריה של שימוש במרשתת וברשתות החברתיות להנעת מחאות, כדוגמת מחאה המפונים מגוש קטיף במהלך ההתנתקות בשנת 2005, וגלי המחאה החברתית של שנת 2011⁵⁶ (מחאת הקוטג', מחאת האוהלים וכו').

המגמות שתוארו לעיל, לא פסחו גם על עולם ארגוני העובדים⁵⁷. עובדים עושים שימוש במדיה החברתית כדי להעלות בעיות במקומות העבודה שלהם, ובנוסף בשנים האחרונות

⁵² שימוש של ישראלים באינטרנט וברשתות חברתיות, שם.

⁵³ שם

⁵⁴ פדן וקרזי-פרסלר, עמ' 30.

⁵⁵ רם לוי, הטכנולוגיה שמשנה את הפוליטיקה, **כנס הרצליה השנתי ה-13** (2013).

⁵⁶ ראה אזי לב און, שם, פדן וקרזי פסלר, שם וכן טל פבל, המחאה החברתית והרשתות החברתיות: מהעולם המקוון לעולם הממשי ובחזרה, **מרכז המחקר והמידע של הכנסת**, 2012.

⁵⁷ דיוויד קירקפטריק, גבע קרא עוז, רוצים שינוי: העם דורש עסק חברתי, **מגזין פורבס ישראל**, 30/11/11, <http://www.forbes.co.il/news/new.aspx?Pn6VQ=L&0r9VQ=GG>

ארגוני עובדים מעמיקים את השימוש שהם עושים במרשתת ובמדיה החברתית במסגרת גיבוש העמדה הקולקטיבית ומאבקייהם אל מול גורמי הנהלה⁵⁸. אלא שהדברים אינם מתמצים בכך ומחקרים מעלים, כי כיום פעילי התארגנות עובדים ממנפים את מאמצי ההתארגנות שלהם באמצעות הרשתות החברתיות, בדגש על פייסבוק ואפליקציית ה-whatsapp. הזמינות והנגישות של הפלטפורמות האמורות, בכל זמן ומקום, בשל הטלפונים החכמים, תומכים את המאמצים הסמויים והגלויים של מי שמבקש לקדם התארגנויות עובדים. כל זאת, כדי לתמוך את מאמצייהם להקים ארגון אשר ייצג אותם ויביע את קולם כקולקטיב, ולהשיג הכרה על ידי ההנהלה⁵⁹.

הדרך שבה המדיה החברתית בנויה מאפשרת לפעילים, בקלות יחסית, לקרוא לפעילות ולגרום למעורבות קבוצות גדולות של עובדים בארגון⁶⁰. כשלעצמה, המדיה החברתית מציעה לחברים בה, השתתפות בקבוצות ופעילויות אשר מותאמות לנתונייהם ולתחומי העניין שלהם, ובכך תורמת לגיוסם של חברים נוספים. מבנה זה מאפשר לפעילים לקדם אג'נדה של התארגנות עובדים בחברה, ולגייס עובדים משני סוגים – כאלה שמחויבים למטרה ומעוניינים לקחת בה חלק פעיל, אך גם משתתפים המכונים "lurkers" דהיינו, חברים שאינם משתתפים פעילים, אך חשופים למידע ולשיח המתנהלים בקבוצה וצורכים אותם⁶¹.

מדובר במספרים גדולים של חברים, העולים במקרים רבים על מספרם של החברים הפעילים, ואשר בעבר, לפני העידן הרשתני, לא היו בהכרח נמנים על ההתארגנות. כך, אם בעבר דרש מודל ההתארגנות הקלאסי, הגעתם של הפעילים לאספות ודיונים, קבלת מידע באופן בלתי אמצעי ושיח קבוצתי פיזי, היום נוספו על כלים אלה, שעדיין נדרשים ומתקיימים, גם כלים המאפשרים לחברים נוספים לקחת חלק, גם אם נסתר בפעילות, להצטרף אליה, ואף לתמוך בה, מבלי שהדבר יסכן אותם, או יחייב אותם לעמדה כזו או אחרת, בשלבים הראשונים של ההתארגנות. חשיפת המאבק, ולפיכך יכולת ההשפעה והגיוס, עולות באופן משמעותי בעידן הרשת החברתית.

דוגמא לשילוב שבין היבטי מחאה להתארגנות עובדים, תוך שימוש במדיה החברתית כפלטפורמה ניתן למצוא במחאת עובדי הקבלן ב-2011, שעבדו שכס אל שכס עם עובדים מאוגדים. הקריאה בפייסבוק להשוואת תנאיהם לאלו של עובדים המועסקים לצידם,

⁵⁸ Panagiotopoulos, P., & Barnett, J. (2015). Social media in union communications: An international study with UNI Global Union affiliates. *British Journal of Industrial Relations*, 53(3), 508–532

⁵⁹ Tamar Lazar, Rivka Ribak & Roei Davidson (2018): Mobile social media as platforms in workers' unionization, *Information, Communication & Society*, DOI: 10.1080/1369118X.2018.1510536

⁶⁰ שם, בעמ' 2, 12.

⁶¹ שם, בעמ' 12.

הסתיימה כעבור שנתיים בחוק עובדי הקבלן, ובהתאגדותם של כל עובדי הקבלן (כולל המועסקים על ידי קבלנים פרטיים) תחת ההסתדרות⁶².

1. רשתות חברתיות בצה"ל

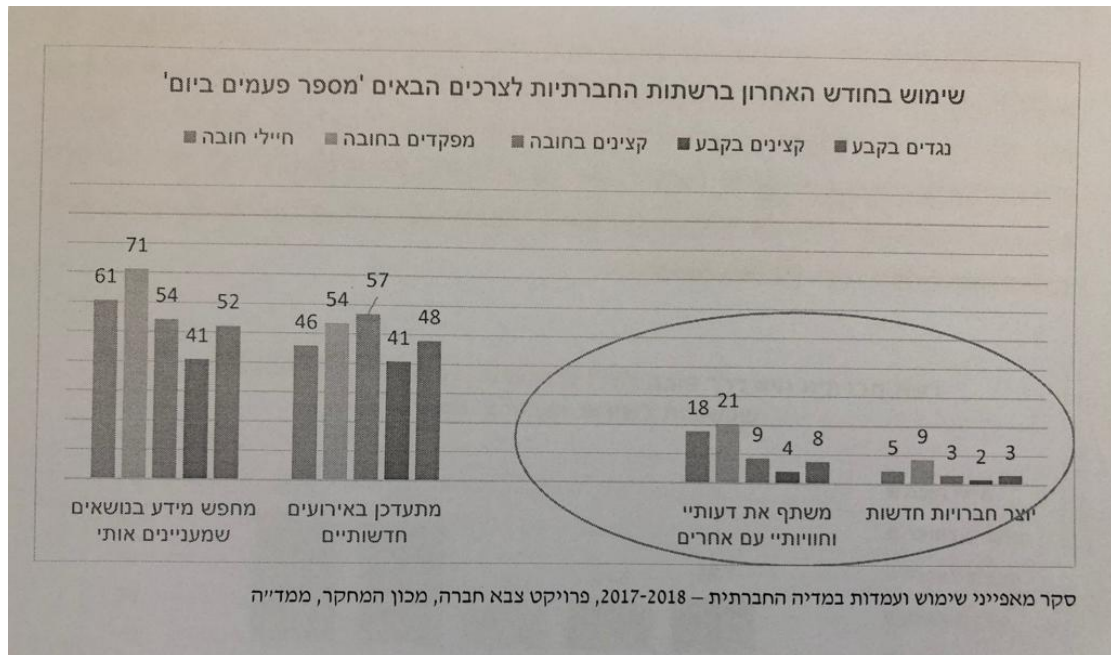
מהפכת המדיה החברתית מוצאת דרכה גם לארגונים הביטחוניים ולצה"ל בראשם. הסביבה הדינאמית, הבלתי צפויה, ונטולת היררכיה שבה לכל פרט יש גישה כמעט לכל המידע, מקיפה אותם. הרשתות החברתיות, המרשתת שמאפשרת אותן והתקשורת הסלולרית, שמייצגים יותר מכל את המהפכה הטכנולוגית של העשור האחרון, נמצאים בשימוש אינטנסיבי בקרב בני דור ה-Y, אשר נולדו בשנות התשעים של המאה הקודמת. אלה נולדו לתוך המהפכה והתבגרו בתקופה בה הרשת מנציחה את קצב ההתרחשויות המהיר. הם מחוברים לרשתות חברתיות מקומיות וגלובליות, מקבלים מידע כל הזמן, ונוטלים חלק פעיל בהפצתו של מידע ובפעולות שונות ברשת.

"ילדי" המהפכה הטכנולוגית מיומנים בקבלת החלטות מהירות, הערכת סיכונים והתמודדות עם דילמות. הם מתורגלים בשיתופי פעולה ברשת, בעלי הרגלי עבודת צוות, גמישות ויצירתיות. הם חונכו להאמין שדעתם חשובה ובעלת משקל, גדלו באווירה שבה מקובל להביע דעה באופן אסרטיבי ברשת החברתית וכתוצאה מכך גם במגעים שלהם עם ממונים ומוסדות. במסגרת זו, הם אינם מבססים להעביר ביקורת וחורגים בכך לכאורה מהמקובל בארגונים היררכיים. מקום שבו הדבר אינו נגיש להם, הם מוצאים לעצמם את הפלטפורמה שתיתן להם מענה לצורך האמור, פעמים רבות במדיה החברתית, אשר הפכה מבחינתם לערוץ מחאה נורמטיבי ולגיטימי⁶³.

⁶² פייסבוק, דף מאבק זכויות עובדי קבלן - [https://www.facebook.com/%D7%9E%D7%90%D7%91%D7%A7-%D7%96%D7%9B%D7%95%D7%99%D7%95%D7%AA-%D7%A2%D7%95%D7%91%D7%93%D7%99-%D7%A7%D7%91%D7%9C%D7%9F-140075516060908/?_tn=K-R&eid=ARBNTUXw48oRo1-m8v7p4o_8kBCMUhIHPELpiipoHxAc1-yRRDS-IDf2rQzrge8Ps3uoBweHGV7wl9GM&fref=mentions&_xts__\[0\]=68.ARAiZD8rk34sqgEP7VY5bAe9Hm5949YfibAwPrH6ByMjnp3HqAqQpfvJiYrjbCjWKLkew2mG9pfpEzFpG8DaB9C4KV1bLR_pHssZXsCPRqZgb48UCZHL00Mxfycn7J3UjU5a-XXM49IiYeAlv-VMbCvCCh51T0IJ-KxrJusdO7bm72tbJvbPndV1F59J51tRVP-1wKHxyfNBpC5nKDtrSNOps24ziDh5OIU-UD7f-P5APCmP7EgePMylm5kPgG8_EQuDSESduCgwDrDzKKIMooec39Qh525C85hdco1d1pf6MDukJgV7RGtild4Jqryisb1R2uX-NQedShPkArAqQ](https://www.facebook.com/%D7%9E%D7%90%D7%91%D7%A7-%D7%96%D7%9B%D7%95%D7%99%D7%95%D7%AA-%D7%A2%D7%95%D7%91%D7%93%D7%99-%D7%A7%D7%91%D7%9C%D7%9F-140075516060908/?_tn=K-R&eid=ARBNTUXw48oRo1-m8v7p4o_8kBCMUhIHPELpiipoHxAc1-yRRDS-IDf2rQzrge8Ps3uoBweHGV7wl9GM&fref=mentions&_xts__[0]=68.ARAiZD8rk34sqgEP7VY5bAe9Hm5949YfibAwPrH6ByMjnp3HqAqQpfvJiYrjbCjWKLkew2mG9pfpEzFpG8DaB9C4KV1bLR_pHssZXsCPRqZgb48UCZHL00Mxfycn7J3UjU5a-XXM49IiYeAlv-VMbCvCCh51T0IJ-KxrJusdO7bm72tbJvbPndV1F59J51tRVP-1wKHxyfNBpC5nKDtrSNOps24ziDh5OIU-UD7f-P5APCmP7EgePMylm5kPgG8_EQuDSESduCgwDrDzKKIMooec39Qh525C85hdco1d1pf6MDukJgV7RGtild4Jqryisb1R2uX-NQedShPkArAqQ)

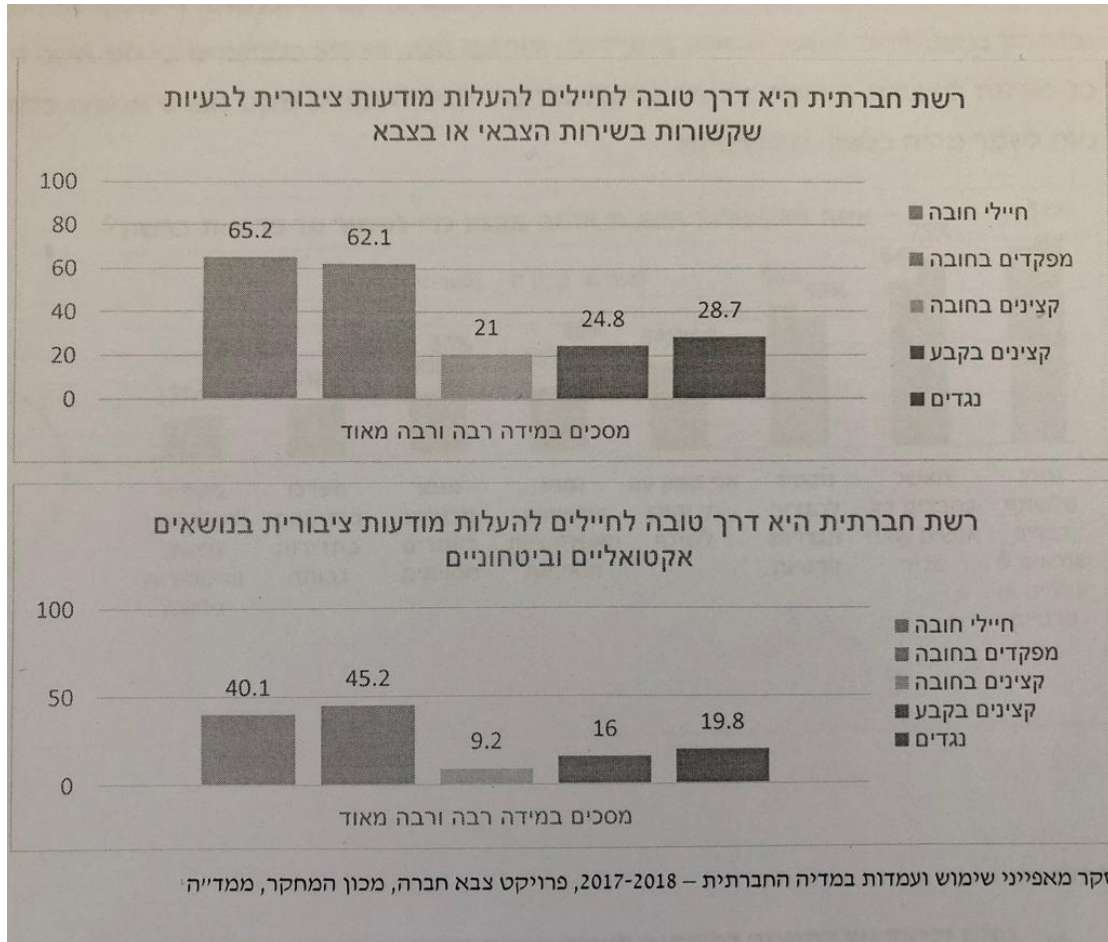
⁶³ פדן ותאיר, שם בעמ' 31 וראה גם שירה ריבנאי-בהיר ומידד אבידד, (2014) "גם אני עם דוד הנחלאווי" – ניתוח מחאת חיילי החובה, אכ"א, המרכז למדעי ההתנהגות, ענף מחקר, מאי 2014, עמ' 3.

על פי הסקרים שנערכו בצה"ל, במאפייני ההשתתפות של המשרתים בצה"ל, השימוש לצורכי פנאי, נע בין צריכת מידע ליצירת מידע. אולם ההשתתפות האקטיבית והמעורבות (שיתוף ויצירת חברויות) במרחב הינן נמוכות יחסית. באופן פרטני, קבוצת משרתי הקבע עושה שימוש פחות באופן משמעותי במדיה החברתית לצורך שיתוף דעות וחוויות באופן ציבורי (להבדיל מחיפוש מידע והתעדכנות באירועים חדשותיים)⁶⁴.



אין להתפלא אפוא, כי תפיסתו של המרחב ככלי להעלאת מודעות ציבורית מצויה גם בקרב המשרתים בצה"ל. הרשתות החברתיות נתפסות ככלי להעלאת מודעות ציבורית בנושאים הקשורים לשירות הצבאי יותר מאשר בנושאים אקטואליים וביטחוניים. אמנם, בהקשר זה קיימת הבחנה ברורה בין התפיסה של חיילים ומפקדים בחובה הרואים את התופעה באופן חיובי, לבין משרתי הקבע וקציני החובה אשר ברובם אינם רואים במדיה החברתית אמצעי להעלאת המודעות. אולם גם בקרב קבוצה זו, הנתונים המצביעים על הסכמה לפיה רשת חברתית היא דרך טובה להעלאת מודעות ציבורית לבעיות שקשורות בשירות הצבאי או בצבא, עומדים על 25% בקירוב ואף למעלה מכך, נתון שאינו מבוטל.

⁶⁴ סקר מאפייני שימוש ועמדות במדיה החברתית 2017 - 2018, פרויקט צבא חברה, מכון המחקר, ממד"ה.



דומה כי ניתן להסביר נתונים אלה בעובדה שדור ה-Y כבר מצוי בחלקו בשירות קבע, ובשנים הקרובות יהפוך לדומיננטי יותר ויותר בקרב אוכלוסייה זו.

מן האמור לעיל, עולה שהמרשתת והמדיה החברתית הפכו לכוח מרכזי ודומיננטי בחיי היום יום של הפרטים, אך גם של הארגונים עליהם הם נמנים ושל החברה בכלל. הרשתות החברתיות הפכו לגורם שלא ניתן להתעלם ממנו, אשר תורם ואף מאיץ תהליכים חברתיים ואזרחיים, כגון התפתחות מחאות ותנועות חברתיות ופוליטיות, והתארגנות קבוצות עובדים. מגמות אלה לא פסחו על צה"ל ובפרט על המשרתים בו, כפי שיודגם להלן.

ז. קבוצת הפייסבוק "אשת חיל"

קבוצת הפייסבוק "אשת חיל" מוגדרת על ידי מנהלותיה, כקבוצת האימהות בקבע ונשות הקבע. עד לאחרונה היו זכאיות להצטרף לקבוצה נשות קבע בשירות פעיל שהן אימהות, או בהריון, או בשירות מובהק (דרגת רס"ן/רס"ר ומעלה), אם אינן אימהות. בחודש פברואר 2019 הוחלט לאפשר גם את הצטרפותן של נשות קבע בדרגת סרן ורב-סמל. הקבוצה מונה

כיום כ- 2700 חברות⁶⁵ ובכל חודש מועלים במסגרתה בין 12,000 ל- 14,000 פרסומים ותגובות של חברות הקבוצה. הקבוצה היא קבוצה סודית בהתאם להגדרות פייסבוק, דהיינו, רק חברות בקבוצה יכולות למצוא את הקבוצה, לראות מי חברה בה, ולראות את הפרסומים בקבוצה.

הקבוצה הוקמה בחודש נובמבר 15', על ידי שתי קצינות, רס"ן הדר הקסטר-אלון ורס"ן מיכל שריד-שיפמן. קדם לכך פורום פיזי שהוקם באמ"ן על ידי רס"ן הקסטר-אלון, שכונה "פורום נשימה". הפורום, שכלל נשות קבע באמ"ן נועד לאפשר לקצינות מקום מפגש ושותפות, במטרה לייצר שיח הדדי, קשרי גומלין אישיים ומקצועיים ("networking") בין מי שהינן נשים, אימהות או אימהות לעתיד, קצינות, בעלות קריירה צבאית משמעותית, הנדרשות לאזן בין רכיבים אלה.

עם יציאתה של רס"ן הקסטר-אלון לחופשת לידה, היא חשה כי קיים צורך בפלטפורמה שתאפשר להמשיך את השיח והקשר שנוצר, וכן תאפשר הנגשת מידע וזכויות גם למי שאינה מצויה פיזית בצה"ל, ואינה מחוברת לרשת הצהלני"ט הצבאית. באותו מועד, לפני עידן אתר צה"ל במרשתת, והאפליקציה התואמת, והשירותים הניתנים כיום באמצעות המכשירים הסלולריים (כגון מוקד זימון תורים, שירות סמס למופת - מוקד השכר והכספים של צה"ל וכיו"ב) נתקלו הקצינות בקושי משמעותי לבירור זכויות ומידע, בפרט בהעדר חיבור לרשת הצבאית. רס"ן שריד-פישמן, הציעה להעלות את פעילות הפורום לפלטפורמה קבוצתית בפייסבוק, על מנת לאפשר את השיח גם למי שאינה יכולה להגיע למפגשים הפיזיים, ועל מנת לאפשר נגישות למידע ללא צורך בפניה פיזית לגורמי הפרט. המטרה הייתה לעסוק בשאלות הנוגעות לחופשת הלידה, אורכה הרצוי, זכויות במהלכה ולקראת חזרה לשירות וכיו"ב, וכן לאפשר, כהגדרת המקימות, "מרחב וירטואלי משותף ובטוח (בשאיפה דיסקרטי) בנוגע למחשבות, חוויות, רגשות והתייעצויות על דילמות שמציבה המערכת, מידע על זכויות, הזדמנויות, תהליכים, שיתוף מניסיון, עצות לגיינגול אמא-קריירה צבאית והרבה אחרות לוחמות (גם במטה יש קרבות)".

הקבוצה הוקמה ראשית כמעגל קבע לאימהות, וכך גם נקראה עד ששונה שמה ל"אשת חיל". בסמוך לאחר הקמת הקבוצה, פנו המקימות וביקשו את אישור הגורמים הרשמיים בצה"ל להקים את הקבוצה, וקיבלו אישור מגורמי הייעוץ המשפטי, תחת מספר סייגים (המופיעים גם בכללי הקבוצה). הסייג הראשון נגע למגבלות על התבטאות פומבית בהתאם לפקודת מטכ"ל 8.0105 "פעילות ציבורית של אנשי צבא, התבטאויות פומביות וקשר עם עיתונאים, עם הציבור ועם הדרג הממלכתי הבכיר", שכן לאור המכנה המשותף של חברות הקבוצה

⁶⁵ מרבית הנתונים וההגדרות בסעיף זה לקוחים מתוך קבוצת הפייסבוק "אשת חיל", באישורה של אחת ממקימות הקבוצה ומנהלתיה רס"ן הדר הקסטר-אלון, ומתוך ראיון שנערך עם רס"ן הקסטר-אלון.

(משרתות בשירות קבע) עלה החשש שהתבטאויות החברות בקבוצה, תיתפסנה כאמירות רשמיות מטעם צה"ל. עוד הובהר, כי ככל שהחברות בקבוצה "תפעלנה בצורה מאוגדת למען שיפור תנאים, או שהקבוצה תשמש ככלי למטרה זו, הנ"ל עלול להיחשב כהתארגנות אסורה בהתאם לפקודת מטכ"ל 8.0105". פעילות הקבוצה אף הוכפפה, מטבע הדברים לכללי ביטחון מידע, המפורטים גם הם בתנאי הקבוצה.

בחלוף שנה כללה הקבוצה כמאה אימהות המשרתות בשירות קבע, והתפתח בה שיח של תמיכה וסיוע בין הקצינות. עוד התפתח שיח רחב הנוגע לזכויות המגיעות לקצינות ולהתלבטויות שונות אגב זכויות אלה והשירות הצבאי, בעיקר סביב היבטי חופשת לידה, חזרה לשירות, ושירות כאימהות עובדות.

בהמשך לשיח שנוצר בקבוצה, כחודשיים לאחר הקמתה, ביקשה רס"ן הקסטר-אלון להיפגש עם יועצת הרמטכ"ל לענייני מגדר (אז יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים), במטרה להעלות בפניה את הנושאים הנוגעים לזכויות האימהות המשרתות בצה"ל. הפגישה נערכה, וחלק מן הנושאים אכן טופלו על ידי המערכת במעלה הדרך. אולם, עיקר חשיבותה של הפגישה האמורה היתה בהכרה של גוף צבאי רשמי, בכוחה של הקבוצה להעלות באופן מרוכז סוגיות הנוגעות לזכויות הפרט של המשרתות בצה"ל, וכן הבנה כי באותו מועד, היוותה הקבוצה תחליף נגיש ומשמעותי לפניית בנושאים אלה. זאת בפרט, לעומת המוקדים השונים שהציעו אז היחידות האמונות על הזכויות השונות, שנגישותן היתה פחותה⁶⁶. בעקבות הפגישה הצטרפו נציגות יועצת הרמטכ"ל לענייני מגדר לקבוצה, וכן הצטרפה לקבוצה רמ"ד ת"ש באכ"א וזאת על מנת לסייע בנושאים העולים בקבוצה, ומצויים בסמכות הגופים אותם ייצגו.

כשנה וחצי לאחר פתיחת הקבוצה, לאור תלונות רבות שעלו בשיח בקבוצה על מוקד מרכז השכר והכספים (להלן – "מופת"), יזמה רס"ן הקסטר-אלון פגישה עם ראש המוקד, קצינה בקבע גם היא. בפגישה הציגה בפני ראש המוקד את עשיית הקבוצה ואת הנושאים שהועלו בשיח בקבוצה, ומצויים בתחום אחריותה. בעקבות פגישה זו, ובמקביל לשירות סמס שפותח באותה העת על ידי המרכז, הצטרפו הקצינות המשרתות במופת לקבוצה. במסגרת פעילותן בקבוצה, מעבר להיותן משרתות קבע וחברות מן המניין, החלו לסייע בקישור של פונות קבוצה לגורם המתאים לסייע להן, בפרסום והנגשת מידע ציבורי (באישורים הנדרשים) וכן במתן סיוע פרטני במקרים המתאימים. חצי שנה לאחר מכן, בעקבות פגישה עם רע"ן שירותי שכר במופת וחיזוק שיתוף הפעולה, הוחלט על עריכת שידור לייב עם נציגי מופת עבור חברות

⁶⁶ יוער, כי מאז הוקם אתר צה"ל באינטרנט, ובו אזור אישי המאפשר למשרתי הקבע גישה לנתונים שלהם ולשירותים שונים גם מרחוק. כן פותחה אפליקציה המלווה את הפעילות באתר. במקביל הוקמו מוקדים טלפוניים וכאלה המאפשרים שיח באמצעות הודעות סמס ו-וואטספ לשירותים מסוימים. בחודש מרץ 2019 אוחדו המוקדים הטלפוניים למוקד אחד.

הקבוצה. היתה זו יוזמה שהועלתה מגורמי מופת עצמם, במטרה להנגיש את המידע והשירותים שהם מספקים לציבור משרתות הקבע. עריכתו של השידור נעשתה לאחר קבלת האישורים המתאימים, ובתאום עם דובר צה"ל. בשידור, אשר נערך בחודש אוגוסט 2018, בו השתתפו נציגות הקבוצה, רע"ן שירותי שכר ורמ"דית מטעמו ומפקדת המוקד, נענו שאלות של חברות הקבוצה שנאספו מראש, וכן התאפשרה העלאת שאלות בזמן אמת.

הקבוצה גדלה משמעותית ולפני כשנה הגיעה לכ-2400 חברות. לאורך התקופה הצטרפו קצינות נוספות לניהול הקבוצה. במקביל, החלו גורמי רשמיים נוספים בצה"ל להיפגש עם נציגות הקבוצה, על מנת לנהל שיח על הנושאים שעולים במסגרתה. כך נערכו פגישות עם ראש אגף כח אדם, בהשתתפות יועצת הרמטכ"ל לענייני מגדר. כן נערכו פגישות עם יועצת הרמטכ"ל לענייני מגדר, ראש אגף הלוגיסטיקה והטכנולוגיה, עם קצין רפואה ראשי ועם מנכ"ל "חבר"67. בעקבות חלק מן המפגשים הובא מידע הנוגע לתחומי סמכותם של בעלי התפקידים, באמצעות הקבוצה לחברות בה. ביום 25 בדצמבר 2018, הוצגו הקבוצה ופעילותה לרמטכ"ל, לקראת כניסתו לתפקיד, במסגרת פאנל קהילות, וכחלק מעיסוק רחב יותר בתקשורת פנים ארגונית.

מעבר לשיח בנושאים העיקריים של הקבוצה – היינו השילוב בין הורות לשירות בקבע, תוך סיוע ותמיכה הדדיים, נדונים מדי יום בקבוצה גם נושאים הנוגעים לשאלות פרטניות בדבר זכויות, כגון זכויות רפואיות, כספיות, זכויות סוציאליות, שאלות וסוגיות שלישותיות הנוגעות לניהול כח אדם וסגל, סיוע הדדי בנושאים כלכליים וכיו"ב. מעת לעת מועלות גם סוגיות עקרוניות הנוגעות לזכויותיהם של המשרתים. דוגמאות בולטות נוגעות לשאלת ההשתתפות במחאות חברתיות אזרחיות, מימושו של הסכם השכר משנת 2015 וההבטחה להקניית התוספת שהתקבלה לעובדי השירות הציבורי גם למשרתי הקבע, הזכות לשבתון בימי בחירות, ההוראה בדבר הפחתת ימי חופשה בגין משרת אס וכיו"ב. בין השאר, חלק מן הפניות הפרטניות מטופלות ישירות על ידי חברות בקבוצה האחראיות לנושא המועלה במסגרת תפקידן בשירות הקבע.

בנוסף, באחרונה נפגשו נציגות הקבוצה עם הממונה על הפקודות בצה"ל, ובעקבות זאת פנו לחברות הקבוצה בהזמנה להציע הצעות לנושאים בהם יש פער בפקודות ונדרש עדכון, על מנת לרכז את הצעות ולהעבירן לגורמים המוסמכים. בין ההצעות הועלו גם נושאים הנוגעים לזכויות משרתי הקבע ותנאי השירות שלהם כגון: חופשות וניצולן, זכאות לגמול השתלמות, כללי הופעה צבאית לנשים, שירותי הרפואה להם זכאים משרתי הקבע ועוד.

⁶⁷ חבר משרתי קבע והגמלאים בע"מ הוא מועדון צרכנים לרווחת משרתי הקבע והגמלאים של צה"ל, המאוגד כחברה פרטית במעמד מלכ"ר. לאור האיסור המוטל על משרתי הקבע להתאגד בארגון עובדים או ועד עובדים, "חבר" עוסק למענם בפעילויות צרכניות של ועד עובדים. רע"ן ת"ש באכ"א משמש מנכ"ל חבר.

במקביל לפלטפורמה של הקבוצה עצמה בפייסבוק, מקיימת הקבוצה שש קהילות משנה למשרתות הקבע, בהן חברות בין חמישים למאתיים ושלושים קצינות בקבע, הפעילות במקביל גם באפליקציית הוואטסאפ. קהילות אלה כוללות קהילת הריון, קהילת חופשת לידה, קהילת מניקות, קהילת מג'נגלות (אמהות חוזרות לשירות מחופשת לידה), קהילת תמיכה לטיפולי פוריות, וקהילות סינגליידיס (עבור רווקות). קהילת המשרתות הקבע בחופשת לידה אף עורכת מפגשים תקופתיים, בכל פעם בביתה של משרתת קבע אחרת, ועד למועד זה נערכו כעשרים וחמישה מפגשים שכאלה. בין השאר במסגרת זו מקבלות משרתות הקבע הרצאה לקראת חזרתן לשירות הנוגעת הן לזכויותיהן והן להתמודדות האישית עם החזרה לשירות כאם. בקהילה זו אף נערכות שיחות קהילתיות (צ'אטים) בנושאים כגון משאבי אנוש ושכר, עם בעלות תפקיד כגון ראש תחום משאבי אנוש במופת, ומפקדת מוקד מופת.

בקבוצה גם קיים מידע רב הנוגע לזכויות המשרתות בקבע בנושאים שונים. חלקו של המידע, אשר במקור מפוזר בפקודות שונות, רוכז על ידי מנהלות הקבוצה והועלה לפוסט מרוכז לפי נושאים, אשר כולל גם סרטון הסברה בנושא הריון והורות וחוברת מידע בתחום.

ביום 03 באוקטובר 18', נערך לראשונה בצה"ל כנס הריון והורות בראשות ראש אגף כח אדם ויועצת הרמטכ"ל לענייני מגדר. היוזמה לכנס עלתה במסגרת מפגשים שנערכו בין רס"ן הקסטר-אלון לגורמי אכ"א, אגב הצעתה של רס"ן הקסטר-אלון לקדם פרויקט ליווי נשות קבע מההכנה ללידה ועד לחזרה לשירות פעיל. הכנס נבנה בשיתוף פעולה עם מקימות הקבוצה, על מנת לתת מענה לצרכים, שאלות וסוגיות שעלו בקבוצה מאז פתיחתה. לקראת נערכו פרסומים רשמיים בצה"ל, אולם חלק לא מבוטל מהמשתתפות בכנס למדו על קיומו והגיעו אליו דרך קבוצת הפייסבוק. לעומת זאת, בקשה לערוך מפגש פרטי, אליו יוזמנו כלל חברות הקבוצה נענה לאחר בבחינה משפטית בשלילה, נוכח החשש כי הדבר יכול להגיע לכדי התאגדות אסורה על פי הפקודה.

סיכום ואחרית דבר

עניינה של קבוצת הפייסבוק "אשת חיל" הובא לעיל בהרחבה, על מנת לראות כיצד חברו מספר תהליכים מקבילים, להקמתו של גוף שניתן לראות בו כסוג של התארגנות מועסקים, או גוף יציג.

השינויים במעמד של משרתי הקבע, ובפרט בתפיסתם העצמית, והמעבר מהמודל המוסדי, למודל המקצועי – תעסוקתי, הובילה לשינוי באופן הפעולה אל מול צורך. אם בעבר, ההתמודדות של משרתי הקבע עם נבכי הבירוקרטיה הצבאית, או בקשות הנוגעות

לזכויותיהם ותנאי שירותם, היו נעשים באופן אישי, ובאמצעות הציר הפיקודי, קיימת כעת נכונות לנהל את הדברים בצורה קיבוצית ומאורגת. על רקע האמור, לא פלא שקבוצה שנועדה בעיקרה להוות קבוצת תמיכה ושיתוף, הפכה במקביל גם לגוף שבו נדונים נושאים הנוגעים לזכויות ותנאי השירות, המקדם טיפול בזכויות אלה אל מול הגורמים המוסמכים, וזאת הן בציר טיפול אישי במקרים המתאימים והן בציר קיבוצי.

השינוי הטכנולוגי והקמתן של הרשתות החברתיות, הפכה את הקמתה של הקבוצה, וצמיחתה המהירה לאפשרית. אולם בעיקר, היא אפשרה את השיח הנוגע להחלפת מידע ועמדות, ודיונים בסוגיות הרלוונטיות למשתתפות כקבוצה, ולא רק כפרטים. האפשרות להעלות סוגיה לדיון, לתאם מהלכים, ולהחליט כיצד לקדם אותם, עומדת במידה רבה בבסיס הפופולריות של הקבוצה, ההולכת וגדלה, לצד המשך קיומה כקבוצת תמיכה בנושא הורות ושירות.

השינוי במודל הייצוג המאורגן, מאפשר חשיבה על מודלים חדשים, שאינם לעומתיים ועצמאיים. אדרבא, המודל של ועדות ההשתתפות, מאפשר שיח משותף למעסיקים ולמועסקים בנושאים הנוגעים לארגון עצמו, ובעיקר לרווחת המועסקים. ניתן לראות כיצד קבוצת "אשת חיל" מקיימת באופן א-פורמאלי, חלק לא מבוטל מהקווים המאפיינים את המודל הגרמני והיפני, עליו מתבססת תפיסת ועדות ההשתתפות.

המדובר בגוף פנימי, המתמקד באופן בלעדי בארגון שבו הוא פועל ובמועסקים (ובמקרה זה במועסקות) בגוף זה; הקבוצה מחויבת לצה"ל כארגון שבו היא פועלת, מקפידה על קיום כלליו והוראותיו, ואף רואה לנגד עיניה את טובת הארגון; מנהלות הקבוצה מקפידות קלה כחמורה על ההתנהלות בקבוצה עצמה, ועל כך שפעילויות שהקבוצה עורכת או יוזמת יעמדו בסייגים שהתוו לקבוצה מראש; הקבוצה אינה מקיימת קשרי גומלים עם ארגוני עובדים או ארגונים מקצועיים אחרים, או עם גורמים פוליטיים, ואף נמנעת מכך במוצהר; פעילותן נעשית בגלוי, באישור ובשיתוף של הגורמים המוסמכים בצה"ל, ובחלק מן הפעמים אף לבקשתם של גורמים אלה. בעיקר - ניהול השיח אל מול הגורמים המייצגים את המעסיק, נעשה באופן מרוכז, אך לא לעומתי, ומוביל לשיתוף פעולה של ממש לקידום טובת הארגון והמועסקים.

בפועל, דווקא הגורמים המוסמכים בצה"ל, בפגישותיהם עם נציגות הקבוצה, בשיתוף הפעולה עימן, ובטיפול בנושאים העולים מן הקבוצה, מקנים לה מעמד, המזכיר במידה רבה גוף ייצוגי של מועסקים. במה דברים אמורים? הקבוצה משמשת פלטפורמה להעלאת טענות הנוגעות ליישום פרטני של זכויות ואלה זוכות למענה וטיפול על ידי הגורמים האמונים על הנושא; הקבוצה אף משמשת פלטפורמה להעלאת בקשות או טענות לגבי זכויות קיבוציות חסרות או פגיעה בהן, וגם נושאים אלה מובאים באופן מסודר בפני הגורמים המוסמכים,

וחלקם מוצא מענה ; הקבוצה אמנם לא קיבלה אישור לקיים מפגש אליו יוזמנו כלל חברות הקבוצה מחשש של מעבר על כלל האיסור על התאגדות, אולם מפגש שנערך למשרתות קבע בנושא הריון והורות, בהשתתפות ראש אכ"א ויוה"ל"ם - ניזום במסגרת שיח בין מקימת הקבוצה וגורמי אכ"א, נערך תום תיאום והתאמת התכנים עם נציגות הקבוצה, ומרבית המשתתפות בו הינן חברות בקבוצה.

העובדה כי הקבוצה האמורה מתנהלת כפי שתואר, ומעניקה לחברות הקבוצה את השירותים האמורים, והכל באישור ובשיתוף הגורמים המוסמכים בצה"ל, יכולה ללמד, לא רק על הצורך של משרתות הקבע (ומן הסתם של משרתי הקבע) בקיומה של פלטפורמה מתאימה, אלא גם על השימוש שהארגון יכול לעשות בה. יתר על כן, דומה שיש בכך כדי ללמד על מודל להתארגנות, שאינו בהכרח פוגע בארגון וביעילות הביטחונית.