

פרוטוקול מס' 312 3A

מישיבת ועדת העבודה
מיום ו', ז' באייר תשל"ו - 7.5.1976, שעה 8.30

נ כ ח ו:

חברי הוועדה:

ש. ארבל - אלמוזלינו - היו"ר
י. ז"ל. אמיר
מ. גז
פ. גרופר
ל. דיציאן
מ. דרובלס
ה. זיידל
י. יודין
ח. שמעוני

מוזמנים:

נ. אורי	-	משרד העבודה
א. לינהרט	-	הסתדרות המח"ר
ל. טאובמן	-	מזכיר המח"ר במחוז תל-אביב
י. אוניקובסקי	-	מזכיר המח"ר בחיפה והצפון
ע. סובול	-	האוניברסיטה העברית, י-ם
א. קרית	-	משרד המסחר והתעשייה
ע. דורנשטיין	-	משרד האוצר
מ. גני	-	מזכ"ל הסתדרות המח"ר
א. כהן	-	נציבות שירות המדינה

מזכיר הוועדה: מ. משולם

רשמה: א. עצמון

סדר היום: השביתות במשרדי הממשלה ובשירותים החיוניים - הצעה של חברי הכנסת מ. נסים, ה. זיידל וי. בן-מאיר.

(נגלף ביום 11.5.76)

היו"ר ש. ארבלי:

אני פותחת את הישיבה.

השבתות במשרדי הממשלה ובשירותים החיוניים - הצעה של חברי-הכנסת מ. נסים, ה. זיידל וי. בן-מאיר

אני מקדמת בברכה את האורחים שלנו. הם פנו לוועדה בעקבות הדיונים שקיימנו בנושא השבתות בשירות הממלכתי ובכל הנוגע ליחסי עבודה. הם רצו להופיע בפני הוועדה כי יש להם מה לומר ולכן הזמנו אותם וכן את נציגי ציבור שירות המדינה וגם את הסתדרות עובדי המדינה.

אני מציעה שאנחנו נשמע את האורחים שלנו ונראה מה ההשגות שיש להם ומה ההצעות שיש להם כדי לשפר את כל הנושא של יחסי עבודה וכיצד למנוע שביתות בשירותים החיוניים.

מ. גני:
אני מודה על ההזמנה ועל ההזדמנות שניתנה להסתדרות המח"ר להביע השגות ורעיונות לגבי המצב במערכת ההסתדרות והצורך בשיפורים. יושבים איתי כל חברי ועדת המח"ר אשר מופקדת על ניהול מו"מ כלפי חוץ של 15,000 עובדים מקצועיים שמיוצגים על-ידינו.

הסתדרות המח"ר מאגדת בתוכה עובדים מ-48 תחומי עיסוק בתחומי מדעי החברה והרוח. כלכלה, סטטיסטיקה, פסיכולוגיה, סוציולוגיה ועוד. האוניברסיטאות מלמדות בתחומים האלה 48 מקצועות וכל אימת שמקום עבודה מקבל עובד בנושא הזה ההסתדרות שמייצגת זו הסתדרות האקדמאים של מדעי החברה והרוח. החברים שלנו מפוצלים בגלל ריבוי המקצועות.

למשל, אם נקה ארכיאולוגיה - במדינת ישראל בכל אגף העתיקות יש 17 ארכיאולוגים. זה מחייב התייחסות אל מקצוע מסויים תוך חשיבה יוצרת מה המקצוע הזה משרת אותנו ואיך אפשר להתייחס לתנאי עבודה בלי שום סיכוי שזה יהווה קבוצת לחץ. רוב הציבור לא איכפת לו אם המטבעות ישארו עוד מספר שנים באדמה.

אם כי יש מקצועות חזקים מאד כמו כלכלנים, רואי-חשבון ועוד. למשל, בסטטיסטיקה ובמשרד המסחר והתעשייה עובדים הרבה מאד כלכלנים. במשרד החוץ רוב הדיפלומטים הם אנשים בוגרי מדעי המדינה. כלומר, זו הסתדרות מפוצלת שחבריה מפוצלים ב-1,000 מקומות עבודה במשרדי הממשלה, בשלטון המקומי, במוסדות ההסתדרות ועוד. בעיקר ההסכמים הקיבוציים שלנו דנים בעובדים המועסקים בשירות הציבורי ומקבלים את שכרם לפי הסכם קיבוצי שנחתם כל תקופה מסוימת ולא עוסקים בין הסכם להסכם בהטרדות. נפגשים אחת לשנתיים, כל אימת שצריך לחדש מו"מ. הסתדרות המח"ר היך מעין ארגון גג של כל מיני איגודים שיכלו להיות איגודים עצמאיים בפני עצמם.

אחד הדברים הגדולים שעשתה הסתדרות המח"ר היא איחודה בתוכה את כל המקצועות במדעי הרוח והחברה שכל אחד מהם יכול היה להיות איגוד בפני עצמו - זה היתרון שאנחנו מחזיקים במשך 18 שנה. במקצועות רבים יש מספיק חזקים מבחינת כוח ולחץ שיכולים להיות קבוצות נפרדות. אנחנו מתמודדים איך לחזק את הקבוצות החלשות והחזקות בכפיפת גג אחד כאשר מתמודדים עם בעיות של מיעוטים כמו עובדי בקורת המדינה.

מ. גני:

ההסתדרות שלנו מכירה בעובדה שאם מטפלים בפסיכולוגים אין זאת אומרת שאם משיגים לפסיכולוגים דברים יש גם להשיג עבור הכלכלנים. כלומר, מה שאנחנו מבקשים היום שלהסתדרות יהיה האומץ לעסוק עם קבוצות העובדים והמעסיקים ולהתייחס לקבוצות המקצועיות מבלי להתייחס לקבוצות אחרות.

הנימוק אם ניתן לכם נצטרך לתת ליתר מדוע הוא עולה בכל מו"מ, מדוע אי אפשר להתייחס לכל קבוצה וקבוצה בנפרד. זה עולה בכל מקום ומקום, לא נוכל לתת לרואי-החשבון מעל שיש למהנדס. היום יש משבר בראיית חשבון וצריך לעודד את המקצוע. הנימוק שאם ניתן להם נצטרך לתת לכולם - תמיד עולה. ההסתדרות המח"ר בתוך ביתה היא קיבלה החלטה שנגן על קבוצות בתוכנו ובמידה ונגיע למסקנה שצריך לטפל בקבוצות מבלי לקשר זאת לקבוצות אחרות. זו דוגמה יפה שהרבה ההסתדרויות יכולות ללמוד מאתנו. בהסתדרות המח"ר רשומים 15,000 חברים בעלי דיפלומות. העתיד הצפוי שמתוך ה-60,000 סטודנטים 60% מהם זה אנשי מדעי החברה והרוח. כלומר, המבנה של כח-העבודה האקדמי בשוק העבודה הוא 60% מהסטודנטים בשנה הרביעית. כל שנה אחנו קולטים 2,000-3,000 בוגרים. עכשיו קולטים גם מאות עולים חדשים.

ישנה בעיה של חלוקה מקצועית נכונה

במבנה השירות - אני מכיר את שירות המדינה עוד בהיותי בן 14. אני מכיר היטב את האנשים שבנו את השירות ואני מכיר את הדיועות שלהם. מתוך כל הנסיון שלי אני מתחיל להביע הערכות, הן כעובד מדינה והן כאיש ציבור.

היום נציבות שירות המדינה היא הגוף

המוביל וחסרה שם חשיבה יוצרת. כלומר, אין מדיניות לגבי המבנה. מתוך 56,000 משרות בתקן, משרות קבועות - כאשר בדקתי את החלוקה המקצועית - 20,000 שהם כל מיני דירוגים והם לא דירוג אחיד, ונשארים לנו 36,000 משרות של הדרוג האחיד, החל מעובדי נקיון וכלה במנכ"לים של המשרדים. אם נוריד מהדירוג האחיד את כל הדרגות הנמוכות מאד, כתבניות ועוד, אז לפי הדו"ח של הנציבות יש לנו 16,000 בדרגות זוטרות. דרגה י"ג זו דרגה בינונית. לפי הסכם השכר שלנו אמרנו מי שעובד בתפקיד מינהלי אחראי על משהו הוא בדרגה י"ג בתקן. היום כאשר אתה מצלצל ללשכת העבודה ומבקש כתבנית אתה מקבל אקדמאית. היום כח-העבודה שפונה לעבודה בשירותים בדרך כלל הוא בעל כשירויות גבוהות.

בהסכם עבודה שלנו יש שני סוגי עובדים

בדירוג האקדמאי: (א) משרה שדורשת השכלה אקדמאית בתחום שהוא למד. (ב) במקביל לתפקידים המקצועיים יש תפקידים מינהליים של מנהלי מנגנונים.

י. יודין:

זו תמונה לא נכונה. יש מקומות עבודה ששם האנשים עובדים בתפקיד פקידותי-

מינהלי רגיל.

מ. גני:

במבנה של מינהל מתפתח ומתקדם יותר ויותר אקדמאים מאכלסים את השירות.

יש הרבה מקצועות בתחום המינהל כמו מחשבים, אמרכלות, גבייה, מסים ותחבורה שלמינויים דורשים השכלה אקדמאית גם כן.

מ. גני:
כאשר חלקו את הנקודות כבר אז קבעו שמי שממלא משרה לפי 36 נקודות ומעלה

צריכה להיות לו השכלה אקדמאית.

ל. דיציאן:
כמה יש בשירות הציבורי שמקבלים 36 נקודות ואין להם השכלה כזאת?

מ. גני:
הוותק בשירות והנסיון חופף להשכלה.

ה. זיידל:
אני מדבר על הסכם שנחתם לפי דרגות מסוימות. גם כאשר האדם יושב בתפקיד מינהלי ויש לו תעודה אקדמאית נותנים לו לפי זה.

מ. גני:
הדרגים הבכירים זה מ-36 נקודות ומעלה. כל המנגנון הבכיר מ-36 נקודות ומעלה וכל העובדים המקצועיים כל אלה זכאים לדרוג מקצועי של אקדמאים.

יש עוד דבר אחד שהוא הישג של ההסתדרות שלנו, אם כי במושגים של כסף זה שום דבר. מי מקבל דרגה י"ג בתקן הממשלתי זה שאחראי על צוות וזו דרגה בינונית. אמרנו מי שיש לו השכלה אקדמאית בתחום הרחב של העיסוק, והוא נמצא בדרוג מ-י"ג עד ט"ז - כלומר, אם הוא עוסק בהנהלת חשבונות וגמר כלכלה, באופן אישי בגלל התרומה שהוא מביא לתפקיד קיבל זכות לעבור מהדרוג האחד לדרוג האקדמאי. בכסף אין בזה שום דבר, לפעמים, בדרוג האחד יש יותר כסף. מסתבר שהאנשים מסתפקים בדרוג יוקרתי.

ציבור המהנדסים מחפש את מילת העידוד שאכן אתה תורם לנו תרומה חשובה. לפעמים זה הרבה יותר מכסף. בשנת 1964 השגנו הישג פנטסטי העברנו את כל האנשים מט"ז ומעלה לדרוג האקדמאי. כסף זה לא נתן אבל איזה שמחה היתה בקרב ציבור עובדי המדינה.

הואיל והאקדמאים במדעי החברה והרוח הם מטבע הדברים מנהלי משרדים, ראשי אגפים. זה ציבור שנושא על כתפיו את מלאכת הניהול של המינהל הישראלי. רוב המנהלים היום הם אנשי המח"ר. מה שמאפיין קבוצה מקצועית זו שהיא מעולם לא רצתה ולא הפגינה את כוחה בהפגנות. חמיד רצינו להפגין את כוחנו בעבודה. המסירות של האנשים האלה בתפקידים שלהם לא נותנת להם זמן לחשוב על עצמם.

עכשיו מתעוררת שאלה - הסתדרות כזאת שחרתה על דגלה את הצורך במעורבות יותר חזקה בחברה הישראלית, לשיפור איכות החיים, לקידום יחסי אנוש, שתוכל לעסוק בדברים החשובים האלה - אז הצד המקצועי מה שנקרא עניני שכר ותנאי עבודה צריכים להיות מסודרים. לצערי, הם לא מסודרים. יש חלוקה לא נכונה של התקן. אם מורידים את הדרגות הנמוכות נשארות 22,000 משרות בדירוג האחד. מדינת ישראל שהולכת להתמודד עם השוק האירופאי צריכה להיות בנויה על תיעוש מודרני על כוחות מיומנים עד כמה שאפשר. בתקן הממשלתי הדבר הזה לא בא לידי ביטוי. בכל המנגנון העצום הזה יש רק 1,970 משרות לאקדמאים במדעי החברה והרוח. כלומר, רק 1,970 משרות בתקן כאשר יש 48 מקצועות במדעי החברה והרוח. זה מביא למצב שאנחנו מקבלים לשירות אנשים שהם לא בעלי מקצוע. אמנם הם עובדים טובים ומסורים אבל יש להם פחות מיומנות וחשיבה יוצרת. לקראת שנות השמונים אנחנו יכולים לזכות את מדינת ישראל בחלוקה מקצועית יותר נכונה של המבנה שאני תארתי אותו.

מ. גני:
זו סוגיה שצריך להתמודד איתה. אם בודקים מספרים איפוא נוספו עובדים בכירים בדירוג המקצועי של המח"ר או בדרוג האחיד בדרגות של ט"ז נוספו 1,300 עובדים בדרוג האחיד כאשר בדרגות המקבילות נוספו 700 בלבד.

כלומר, גם שיטת גיוס העובדים בשירות וקידום העובדים, אין עדיין כללים ברורים באיזה אופן יש לתת לבעלי ההשכלה. שלא ישתמע שאנחנו נגד זכויות עובדים ותיקים בלי השכלה. יש לנו הסכם עם שירות המדינה שעובדים ותיקים מגיל 45 ומעלה עם 10 שנות השכלה יוכלו להתמודד עם משרות ששם דרושה השכלה אקדמאית. מכאן ועד הצורך להזדקק לכלל מחייב בשירות הציבורי המרחק רב.

אני רוצה לומר שאני תובע מהמעסיקים הציבוריים ליתר מחשבה יוצרת לקראת יתר נכונות בכח-העבודה במשק. המשרות לא נבדקות מחדש וזה מביא להתמררות במקומות העבודה והשכלה בתחום יחסי העבודה.

קיימת הסתדרות עובדי המדינה שמהווה קבוצת לחץ רצינית מאד. היא לא תניח לנציבות שירות המדינה לעשות את תפקידה ולשנות את התקן שיותר משרות יהיו בדרוג האקדמאי ופחות באחיד. כלומר, לא תנאי השירות אלא תנאי הלחץ מכתבימים. המספר של 1,970 משרות מדבר בעד עצמו.

הואיל ואמרתי שהשיטה היא להיענות לקבוצות לחץ, לאו דוקא צודקות, משתמע מכך קיפוח של מקצועות שלא היו לחץ וזה מביא למסקנה שאולי המח"ר תחליט פעם להיות קבוצת לחץ. הואיל ואנחנו דואגים לחברה הישראלית כמיטב יכולתנו זה נוגד את הדבר להיות קבוצת לחץ מתוך כוונה שאנחנו נשכנע שיש לעשות גם עמנו איזה שהוא חשבון.

מדוע אני אומר שמקפחים את מקצועות המח"ר כי יש ארכיאולוגים או ספרנים שמותר לקפח אותם. למשל, ספרן לא אקדמאי מקבל דרוג מקצועי מינוס 9% בשכר. פה התקבל העקרון של מורים עבור תוספת השכלה.

הואיל והסתדרות המח"ר מתייחסת לעבודה כפי שהיא מתייחסת ברצינות ובמסירות ולא מתפנה להתארגן כקבוצת לחץ מקפחים אותנו בדרוג - ואני אתן רק דוגמא אחת. הסולם של המהנדסים ושלנו זה אותו שכר. מאז שנוסדה הסתדרות המח"ר החליטו שהכלכלנים והסטטיסטיקאים שהם היו הראשונים, יקבלו את השכר שקבלו באותם השנים המהנדסים. יש בדרוג המקצועי שלנו 9 דרגות וחראו איך מקפחים מקצועות. מהנתונים של דו"ח הנציבות 50% מהמהנדסים מדורגים ב-4 הדרגות העליונות של הסולם לעומת 22% של קבוצות המח"ר - ובדרך כלל המח"ר הם בתפקידי מטה. זה מראה שכאשר יש לחץ של קבוצה לקדם אנשים מעל נמעבר. נקח את שלוש הדרגות הנמוכות בסולם שמקבלים פחות מהשכר הממוצע במשק שהוא היום 2,440 לירות. כלומר, יש שלוש דרגות נמוכות בסולם שזה פחות מהשכר הממוצע במשק. 40.2% של המח"ר לעומת 12.9% של המהנדסים נמצאים בשלוש הדרגות הנמוכות הללו. כלומר, יש שיטת העדפה ברורה. אנחנו דרשנו מהנציבות לבדוק את התקנים של המח"ר כדי לראות אם נחוץ לתקן את הדרגות, כאשר הם עושים את זה כל שנה עם המהנדסים.

מ. גני:

היה כלכלן ראשי במע"ץ שהוא באפריל 1970 היה בדרגה 6 ונשאר עדיין ב-6 כאשר כל המהנדסים עלו ל-8. למה זה קרה? - אני דרשתי לבדוק את התקן של הכלכלן אבל איתי לא יושבים. כאשר המהנדסים מבקשים לשבת איתם כן יושבים. אני תובע שיטפלו בענין של הכלכלן הראשי. אין שום סיבה מדוע להרחיק אותו מאפריל 1970 ועד היום בשתי דרגות מכל אותם אנשים שהיו איתו באותה הדרגה.

על הפרשה הזאת של הכלכלן הראשי יש לנו התכתבות של שנים עם הנציבות. ממני ועדה פריטטית ויש חילוקי דיעות אם האדם הזה מקופח או לא. הכי פשוט לגשת למקום העבודה ולבדוק מה קרה במשך השנים האלה בתפקיד הזה. במקום לעשות את הדבר הפשוט הזה יש לנו ויכוחים והתכתבויות עם הנציבות - זו סיבה נוספת להרעת היחסים בינינו ולחוסר אימון הדדי. אני תובע שיבדקו את המשרה של הכלכלן הראשי במע"ץ.

יש נושא של ריכוזיות יתר ואי האצלת סמכויות וזה גורם להרבה אי הבנות. היום אתה לא יכול עם סמנכ"ל בשירות הממשלה לגמור דבר. תמיד הוא שולח לנציבות ושם לכל משרד יש רפרנט. ברגע שלרפרנט יש דיעה פיקס על דבר מסויים אתה גומר את הקריירה.

לדוגמא: לפני חצי שנה בקשתי את רשימת 1,970 המשרות במקצועות האקדמאים ועד היום אני לא יכול לקבל את הרשימה הזאת כדי לגמור את הויכוח אחת ולתמיד ולהכריח שאנחנו מקופחים. אני כותב לניצן ומביא טענות כבדות על מחלקת התקנים שלא מקיימים הבטחות ואני מציע בסוף לנציב לקיים פגישה עם הקבוצה הזאת ישיבת עבודה כדי להעלות מחדש את היחסים עם מחלקת התקנים - פי אין שום אימון ביננו. כתשובה אני בקשתי מחברת להתפנות ובקרום יצא ספר לבן שיקראו לו תרבות חשובה איך לא לענות.

ה. זיידל:

אתה הצגת נושא חשוב מאד ותרבות כתשובה זה לא רק ענין של הנציבות.

מ. גני:

אנחנו עוסקים ביחסי עבודה ואנחנו מפנים את זה למעסיקים הציבוריים. לאחר מכתבי אליו חודשים חלפו. כל עובד מדינה היה צריך להיפגע מהמכתב שכתבתי - וזה חייב להיות ברור רציני מאד. הנציב אחרי מספר חודשים שלא ענה כתב לי: רצוף בזה התשובה של הקסטר. כלומר, הנציב מילא תפקיד של דוור. האם זה מה שאני מצפה מנציב שירות המדינה? - פניתי לשר האוצר ובקשתי ישיבה עם ועדת השרים לעניני שכר ולצערי באותה פרוצדורה נקט גם שר האוצר. הוא העביר לניצן ונתן את תשובתו של ניצן. אני לא מקבל את הצורה הזאת - איגוד מקצועי ארצי מבקש פגישה עם זה שמנהל את המנגנון הממשלתי ומתלונן אצל שר האוצר ולא מקבל פגישה.

עכשיו יש נושא שנקרא הנציבות מתחמק מפגישה ומקיום יחסי עבודה בין עובד ומעביד. יש איזה שהם נורמות של התנהגות. הנציבות מתחמקת מתפקידה כמעסיק ומפנה אותנו לגורם שלישי כמו בוררים או לבית הדין לעבודה. לפני חודש עשינו נסיון לדבר עם המעסיקים וניצן אמר תפנו לבית הדין לעבודה. תפקיד המעסיקים ביחסי אנוש הוא להקשיב ואין פרושו להסכים לכל דבר. כאשר יש תביעה ראשית יש ללמוד אותה ולהקשיב לאחר מכן אפשר לענות תשובה שלילית. אבל להפנות אותנו לבית הדין לעבודה או להסתדרות - האם הסתדרות היא המעסיק? - כאשר אני מופיע כנציג האקדמאים אני מופיע בשם ההסתדרות בענין הזה.

מ. גני:

זאת אומרת יש בריחה מקבלת החלטות. אין אומץ לקבל החלטות. ועדת ברקאי כתבה על זה שועדה ציבורית קיבלה את כל הטענות שלנו ושהנציבות לא מתמודדת עם הבעיות ומסתתרת אחרי סינור של משהו אחר. בנושא של תיאום בין מעסיקים הנציבות היא הגורם הבכיר. כאשר אנחנו עושים הסכם עם שירות ציבורי כמו השלטון המקומי אז במהלך ביצוע ההסכם הנציבות נזקקת לשותפים רק בעת חתימת ההסכם. כלומר, כאשר הנציבות גזמרת על פרוש פוסכם של מחלוקת מיד יש להעביר חוזר לשלטון המקומי שזה הפרוש על המחלוקת. אחרי חצי שנה כאשר אומרים לשלטון המקומי כך סוכם עם הנציבות הם אומרים אנחנו לא ידענו על כך. אין תיאום בין המעסיקים. החובה לתאם בין המעסיקים מוטלת על הגוף הבכיר. כאשר אני כותב לראש עיר מסויים שיש זכות כזאת וכזאת לאדם הוא אומר מה פתאום - עם מי סכמת את זה? - אני עונה עם הנציבות. הוא אומר: אם כך תגמור עם הנציבות כי הוא נעלב מאד.

היתה לנו בוררות והיה עלינו לברר עניין של פסיכולוגים. שנה שלמה הפשנו בורר. כל שם שהם הציעו לא נראה לנו זכל שם שאנחנו הצענו לא נראה להם. נניח שפה שני הצדדים אשמים בסחבת אבל אחרי שהוסכם על בורר לקח כחודשיים. הפרוצדורה היא שכאשר הנציבות מעבירה כתב בוררות זה צריך לעבור ליועץ המשפטי של הממשלה ואצלו זה היה למעלה מחודש. אחרי חודשיים יצא כתב בוררות ובתאריך 4.10 התמנה בורר. מה קרה בבוררות? - בא נציג הנציבות ועד שהוא מצליח לזמן פגישה האשונה עובר זמן רב. כאשר באים לבוררות מתוך רצון לגמור צריך לעשות פידור ששומעים כמה פעמים וגומרים. נציג הנציבות לא יכול לבוא לפגישה הבאה וקובעים את זה לחודש נוסף. תוך 3 חודשים נגמר שלב השמיעה. הבורר מבקש את כל הדברים בכתב. חולפים 3 שבועות והבורר כותב תזכורת לנציג הנציבות שהוא לא המציא את הדברים בכתב. אחרי חודש כותב לי הבורר נעניתי לבקשת הנציבות לחכות עוד זמן מה. ולבסוף בשעה טובה באפריל 1976 ניתן פסק בוררות עפ"י הסכם שנחתם באפריל 1974. כלומר, היה צריך לחכות שנתיים. הפסיכולוגים היו יכולים לצפצף עלינו ולהתארגן בפני עצמם. זו סיבה רצינית מאד לשביתה אם הפסיכולוגים היו מחליטים לעשות. עכשיו ועדה פריטטית צריכה להתכנס תוך שבועיים. שנתיים מתנהל ויכוח עקר לגבי הפסיכולוגים. אני אמרתי בואו נפעיל סעיף של ועדה פריטטית, לאחר שנתיים של מכתבים עקרים. במקום לעשות את מה שבקשתי עבר חודש וחצי וכתבו לי עוד מכתב של שני עמודים ונאמרים שם דברים שאני לא מוכן לשמוע אותם.

אני בקשתי את הועדה הפריטטית עוד ב-

29.3.1976 וב-25.4. אני עדיין נאלץ לכתוב מכתב לא. כהן. עד היום אין זימון של הועדה שלפי ההסכם זה היה צריך להיגמר תוך חודש חודשיים.

אין ארגון עובדים שמכבד את עצמו יכול לבלוע. באיזה שהוא יום הוא יזדעזע ויתחיל להתארגן כקבוצת לחץ. תאמינו לי קל מאד להתארגן לדבר הזה אם אני אספר את כל הידוע לי. עדיין אני מטייה ומספר שיש יחסי גומלין. אני אומר להם שזה לא מצדיק לתפקד היום - כפי שהקבוצה הזאת מתפקדת. לריסון העצמי שלנו אין לו אה ורע ודוגמא מול התופעות האלה - ואנחנו עומדים להוציא ספר לבן.

אני רוצה לסכם ולומר שהבקורת שלנו היום

בעיקר בתחומים הבאים:

מ. גני:

(א) הייתי מבקש מהנציבות למלא את תפקידה שלה כמעסיק. מביאים בפניה בעיה יש לשמוע אותה, להתמודד איתה מתוך שיקול דעת רציני ולתת תשובה לעניין. זה דבר שהיום לא קיים - אין שמיעה. אני גם מתלונן על זה ששר האוצר הסתפק בתפקיד של דוור. התלונה שלנו על הנציבות הייבת להישמע בוועדת השרים הזאת. יש מה לתקן במדינה הזאת. אחר כך מחפשים מי אשם ביחסי העבודה. הארגון שלנו, בקלות, יכדל ליהפך לארגון לחץ. באתי לכאן כדי לתקן. אני כואב את הכאב של המינהל הישראלי כי אני צמחתי מתוכו. אני תורם הרבה מאד, תרומות בתחום ההתנדבות ואני כואב את הכאב הזה שמערכת כל כך מסובכת אינה מתפקדת ואינה מסוגלת להפעיל ועדה פריטטית. לכן אנחנו מבקשים מהנציבות למלא את תפקידה כמעסיק כושר ואומץ לקבל החלטות.

(ב) אנחנו תובעים להקים לאלתר מנגנון יעיל ופעיל ובר-שימוש של משרות וחילוקי דיעות. מה שקיים אינו עובד. שיהיה גוף קבוע שיהיה מוכן לדון בכל עת בכל פנייה שתבוא אליו. אני מוכרח להקים את המנגנון הזה כי לקח שנתיים ללכת לבורר ומהלך השמיעה נמשך חודשיים. בינתיים ערך הכסף יורד. אם הדרגה ניתנת היא ניתנת מקומטת וסחוטת. מה שעושה נחת רוח לעובד הוא שמקבל את הדרגה בזמן.

(ג) להתחיל לבנות את שירות הציבור הגדול והמורכב ולבדוק את המבנה המקצועי שלו ע"י חשיבה יוצרת ובדיקה של הצרכים בכשירויות ומהיפנות. זה הסטנדרט שנקבע מאז קום המדינה מאז לא נעשה שום שינוי.

ע. סובול:

לגבי הסכמים קיבוציים ולגבי תהליך קבלת הסכמים קיבוציים. אני חושב שועדת העבודה של הכנסת חייבת להגיע לחקיקת חוק על הסכמים קיבוציים שיקבע מועד לתחילת המו"מ לפני תום תוקף ההסכם הקיים ולסיים אותו חודש לאחר תאריך התחולה. לפי הנסיון שלנו, אחרי שהתחלנו בהסכם ב-1972, חצי שנה מראש, ישבנו עם הרפרנטים שלא היתה להם סמכות לקבל החלטה. ישבנו למו"מ חצי שנה לפני אפריל 1972 וסיימנו את המו"מ ביולי 1973 כאשר התחולה היתה צריכה להיות באפריל 1972. כל מה שהתקבל במו"מ איבד מערכו במשך הזמן בתחולה הרטרואקטיבית. לכן, על-מנת למנוע הרגשה לא נעימה, הרגשה של מו"מ מתמשך, על-מנת לא להגיע לסכסוכי עבודה - עד היום עד שלא מכריזים על סכסוך עבודה ולאחר מסכת של דיונים במו"מ לא מגיעים למו"מ קונקרטי ואפקטיבי. אני מוכרח לומר לכם עד שלא הכרזנו על סכסוך עבודה לא הגענו לפגישה עם שר האוצר. כאשר החלטנו על סכסוך עבודה - וזה היה כעבור שנה - ישבנו איתו בערב לפני השביתה וגמרנו הסכם מסגרת. כאשר היה צריך ללבוש עור וגידים זה לקח עוד כמה חודשים, כאשר הנציבות לא היתה מוכנה לשבת. הכרזנו שוב על סכסוך עבודה ובערב שלפני השביתה התפנו כל האנשים הנכבדים, כולל הנציב, ירמנס ועוד. רק באותו הערב היו מוכנים לשבת עד שעות הקטנות של הבוקר כדי שלמחרת לא תהיה שביתה. חתמנו על הסכם וההסכם נראה ברור לחלוטין כאשר על כל אחד מהסעיפים מתמשך עדיין מו"מ. זה לא תרבות של קיום הסכמים, זה פשוט פלסטר מכל הסכם שנעשה עד היום. אנחנו מקימים בוררויות על הסכם שנחתם באפריל 1972 ומביאים את הנושא בפני הממונה על יחסי העבודה. לאחר שהוא קובע חותמים עליו. למחרת המעסיקים אומרים זה לא הסכם, אין כאן קיום של הסכם. הדברים האלה חייבים להיות מוגדרים בחוק, איך מתנהל מו"מ לקראת הסכם קיבוצי וכיצד הוא ממומש הלכה למעשה בטווחי זמן קצרים.

י. אוניקובסקי:

ישנה בעיה של כושר הכרעה או רצון לקבל דברים. לדוגמא הסכסוך של הספרנים. ישבנו במו"ח עם גוף שהאוניברסיטאות שלחו אותו. יומיים לאחר שנחתם ההסכם טענו האוניברסיטאות שההסכם לא תקף ושאותו גוף אינו מוסמך לחתום.

אם הזכרנו את נציבות שירות המדינה הייתי רוצה להעלות עוד נקודה אחת. לדעתי, היום יש חוסר מודעות, הן במשרדים והן בנציבות ביחס לעובד, מהם הסמכויות של הנציבות ושל המשרדים.

למשל, יש דבר פשוט כמו קידום אוטומטי. כאן הקריטריון הוא של זמן. אם משרד אינו מסוגל להחליט באופן עצמאי שאדם שישב שנתיים בדרגה אחת יעלה לדרגה אחרת אלא צריך לקבל אישור מהנציבות, לאן אנו מגיעים, לשם מה צריך את המשרדים? - ישנה דוגמה נוספת איך עונים מבחינה עניינית למכתבים. נציבות שירות המדינה החזירה לנו את בקשתך כי בדרגה אישית איך ותק מקצועי. התברר לי שיש הוראה בנציבות-שהיא נוגדת את החוק. פניתי ליועץ המשפטי של העירייה והוא אישר את עמדתי. לאחר 4 חודשים קבלתי מכתב שהיועץ המשפטי הצדיק את עמדתי אבל באופן פורמלי אקבל מכתב עם תשובה שלילית כדי שאלך לבית הדין לעבודה. אני שואל, במערכת יחסים כזאת כאשר העבודה היום יומית חייבת לזרום עובד צריך לחכות 5 חודשים כדי לקבל תשובה אמנם אתה צודק אבל תלך לבית הדין לעבודה.

א. קריתי:

אני כעובד מדינה שעובד 36 שנה חושב שיש לזה משמעות ביחסי העבודה בנוגע לאקדמיזציה בשירות הציבורי. אם מתוך 56,000 עובדי המדינה יש סך הכל 2,000 אקדמאים שזקוקים להם בשירות הציבורי. כך יכול להיראות שירות ציבורי ובמשך 28 שנה לא יכלו להתארגן כך שהעובדים יהיו באמת אנשים בעלי כישורים מסויימים למלא תפקידים מסויימים. אפשר היה להניח באופן הגיוני שמשך התקופה הזאת הנציבות מתוך מדיניות מכוונת היתה צריכה להגיע לידי החלטה שמדרגה מסויימת בשירות הממשלתי-ציבורי יש חובה להשיג עובד בעל כישורים מסויימים מוגדרים. נכון אי אפשר לעשות את זה ביום אחד אבל עובדה היא שעד היום כאשר מתפנית משרה בכירה שעובד בה אדם מכוח התמדה שנים רבות שלא היה אקדמאי, אפשר היה בקלות להמיר אותה בדרגה אקדמאית. כמה עולה למדינה ההכשרה הזאת? - לפחות תנצלו אותה. אני שואל: מה הנציבות עושה בענין הזה? - היא לא עושה כלום. להיפך, היא יורדת מטה. משרות בכירות שמתפנות ויש צורך חיוני בהשכלה אקדמית, מתוך אותם לחצים ממשיכים לאישי אותם בדרוג האחיד. כמובן שאין לי שום דבר נגד הדרוג האחיד אבל אם רוצים שירות ציבורי מהימן חייבים לתבוע את הדבר הזה מהנציבות, שמדרגה י"ז, למשל, לא יתכן שישב שם עובד עם השכלה לא אקדמאית. זה לא צריך לגרוע מזכויותיהם של העובדים הוותיקים, כלומר, מי שיש לו שירות ארוך אבל לא אחר.

שאלה נוספת, שאלה שהיא גם שאלה מוסרית, איפוא נשמע בשירות המדינה שעובד בכיר מסויים מודיע להנהלת המשרד אם חמנו את פלוני כסבגני במכרז חוקי אני מתפטר. במקום להגיד לו בבקשה, מדינת ישראל אינה זקוקה לך מה עושים? - אומרים לו בבקשה תתפטר ומשלמים לו 150% פיצויים.

א. כהן:

המגעים שלי עם גני הוא מגע מאד חיובי למרות הדברים הקשים שנשמעו פה. במערכת היחסים ישנם דברים שלא הוזכרו כאן שיש בהם הרבה נקודות אור. ראשית - מבחינת נקודת הגישה של הסתדרות האקדמאים ומצד שני מיעוט שמצא את מעמדו במרוצת הזמן.

א. כהן:

לגבי החמונה כולה - לאור חשיבות הענין
אני חושב שלקראת הישיבה הבאה להזיין את

הוועדה באינפורמציה רחבה יותר ולא להתייחס למספרים ולדוגמאות שניתנו
כי לכל דבר יש שני צדדים.

אם נקח לדוגמא את הענין של הבוררות
בנוגע לפסיכולוגים - הוא סיפר שהתלבטנו כדי למצוא בורר אבל הוא לא
צייין שנתנו 20-25 שעות של בוררים שהסדרות האקדמאים לא היתה מוכנה
לקבל והוא לא אמר שהרשימה שלו כללה שם אחד בלבד. לנו היתה צריכה להיות
ברירה מתוך רשימה של איש אחד ולא מתוך רשימה של 20 איש. בסוף מצאנו
אחד שהיה מקובל על כולנו. הוא גם לא סיפר שלבורר הזאת היתה תאוצת דרכים
וכן האיש הזה יצא למילואים - היו כל מיני בעיות. כאשר מציגים את הענין
צריך להציג אותו על צלליו וואורותיו.

אני מקבל על עצמי להביא לפגישה הבאה
נתונים מספיקים כדי להצביע על כל מערכת היחסים עם הסדרות האקדמאים,
על כל אותם הדברים שדורשים שיפור וכל אותם דברים שכבר מצאו את פתרונם.

בנוגע לבעיה של ההתפלגות בין המהנדסים
לאקדמאים שבאה להצביע על אחוזים כאלה, זה לא יכול לשקף את המצב לאמיתו.
כפי שאמר מר גני יש 50% מהנדסים בדרגות הבכירות לעומת 22% של אקדמאים
בדרגות הבכירות. מצד שני יש מעט מהנדסים בדרגות הנמוכות ויש יותר
אקדמאים בדרגות הנמוכות. זה שיש יותר אקדמאים בדרגות הנמוכות זה לא
חסרון אלא הישג של הסדרות האקדמאים שהביא לכך שאקדמאים יכלו לעבור
לדרגות מקבילות גם בתפקידים שהם מתחת לט"ז. מצד אחד אי אפשר לטעון זבינו
בהישג כזה ומצד שני לטעון שיש הרבה אקדמאים בדרגות הנמוכות.

לגבי ההטבות והפרבילגיות המיוחדות שכבר
זכו להם האקדמאים - כאשר נכנס עובד אקדמאי בדרגות הנמוכות ועובר מדרוג
אחיד לאקדמאי זה לא רק ענין של יוקרה זה ענין שכורך הרבה יתרונות.

אם נקח שני עובדים בדרגה י"ג שעושים
את אותה עבודה מינהלית ואחד מהם הולך ללמוד וגומר את הבי.א. הוא חוזר
ויכול לעבור לדרוג האקדמאי אז יש לו עדיפות שהוא יכול לעלות לדרגה
נוספת לאחר ותק מסויים, בהתאם להסכם. זה ותק שלוקח בחשבון את הפעילות
המקצועית שלו גם בדרגה הקודמת אם השנתיים נגמרו. יוצא מכך שעובד שזכה
להשכלה אקדמאית עולה לדרגה שניה ושלישית. עכשיו ישנו דבר שהגא לא רק
חל על אקדמאי אלא על כולם שאם הוא שוהה שלוש שנים בדרגה שלו עולה ומקבל
70% הפרש בין הדרגה השלישית לרביעית. אם נקח אקדמאים שיש להם תואר
שני ושלישי יש שם מערכת לא קטנה של הטבות שניתנו לבעלי תואר שני ושלישי.
אני אציין אותם בפגישה הבאה.

נקודה שלישית העדפת אקדמאים על פני
ניקוד אחיד ולהיפך, זה לא רק בעיה של מעסיק אלא גם של עובדים. אי אפשר
לחת רק לאקדמאים את המשרות בעוד שנתכחש לעובדים הותיקים בתוך השירות
להתמודד אם יש להם הכישרים המתאימים על אותן משרות. כך שהזירה צריכה
להיות פתוחה להתמודדות בפני אנשים בעלי כישרים דומים.

כל הנקודות שהועלו פה אלו נקודות שחייבות
תשובה ואמנם אני יכול לענות עליהם אבל הייתי מבקר לענות עליהם בצרוף
עובדות.

היו"ר ש. ארבל:

אני רוצה להציג שתי שאלות: אין ספק שמה שאמר מר גני והחברים האחרים הוסיפו אלו נקודות חשובות שמחייבות התייחסות של הנציבות כי נאמרו דברים קשים. מדרך הטבע כאשר מוזמנים גופים כאלה לוועדה כזאת נאמרים הדברים שבאים לטעון אותם. אמנם לוקחים בחשבון שיש דברים חיוביים גם בזה אין ספק, אחרת יחסי העבודה לא יכלו להתקיים. כי הצד שמופיע אין לו זמן בלתי מוגבל כדי שהוא יוכל לעמוד גם על הדברים הטובים. מתוך כל הדיון אני רוצה לשאול שתי שאלות כדי לדעת מה הגישה שלכם.

מסתמנות בפנינו כמה שאלות שכבר חזרו ע"י כמה גופים שונים שהופיעו בוועדה וביניהם אלה שחקרו את הנושא של יחסי עבודה, על זכותה של הנציבות כמעסיק, על ריכוזיות ועוד כמה נקודות שאתם העליתם שהן בולטות לעין.

יש בעיה של קידום אוטומטי - האם אתם לא סבורים שהעובדה של קידום אוטומטי משמשת תמריץ שלילי אצל העובד? - הוא יודע שכל שנתיים הוא יעלה בדרגה למה הוא צריך ללמוד יותר ולהתקדם יותר? - האם אתם לא סבורים שהגיע הזמן לבחון את הדבר הזה של קידום אוטומטי שהוא אחד הדברים שמעוותים הרבה מהתמונה הקיימת מבחינה זו.

שאלה שניה בענין ההצמדה - מתוך כל הנסיון שהוכח לגבי המדיניות של הצמדה - האם אתם לא סבורים שהגיע הזמן - ונדמה לי שועדת ברקאי ממליצה על הענין של ביטול ההצמדה - להינתק מכל ההצמדה הקיימת. כל הסתדרות תבחן את האינטרסים של החברים שלה מבלי שתהיה קשורה להסתדרות זו או אחרת. כל לא פעם זה מעכב מאחר ואומרים אם ניתן למהנדסים נצטרך לחת לכולם.

ה. זיידל:

כאיש שהציג את הנושא בכנסת לפני 10 חודשים אני רוצה להגיד שהיום שמעתי מר גני דברים חריפים מאד, חדים מאד ואולי ברורים מאד. אני מציע שהדברים שלו יועברו לנציב כי אלו דברים שמחייבים תשובה. אני מבין שמר כהן מייצג כאן את הענין של הנציבות. יש כאן כמה דברים שקשורים למבנה של הנציבות, תקנים ועוד. גם בעבר שמענו כמה דברים על הנציבות, גם ממזכיר ההסתדרות וכן לפני כמה ימים נשמעו בקול ישראל ביטויים די חריפים על הנציבות. השאלה היא האם לא הגיע הזמן לבטל את התקשי"ר ובמקומו ללכת לקראת הסכם כמו שיש בכל מקום.

כאשר אנחנו דנים בנושא של שירות צבורי ושביחות אז הסכמים מונעים שביחות. יש נסיון במדינה בכל הנוגע להסכמים ואפילו אותו הסכם שנחתם לפני שבוע בין הממשלה וההסתדרות בענין ועדת ברקאי. תוך יום זה התקבל בכנסת ואושר.

לכן אני מציע: (א) להעביר את דברי מר גני לנציב כדי לקבל תגובה. (ב) התייחסות לנושא של ביטול התקשי"ר ובמקומו יבוא הסכם. (ג) האם יש כבר מספרים על שביחות השנה בשירות הציבורי? אנחנו רוצים לחקור את המניעים לשביחות. כאן שמענו הצגת נושא של יחסי אנוש וכל אחד יודע שיסוד היסודות של יחסי עבודה זה יחסי אנוש. לא יכולים להגיד תמיד שהעובדים אשמים. אני מציע שמר גני יגבש את ההצעות שלו ויגיש לוועדה ואנחנו תוך חודשיים ננסה להגיש המלצות.

פ. גרופר:

כמי שמודע ליחסי עבודה ועוסק בהם, הרי
 אם מה ששמענו היום זה באמת כך יותר גרוע
 מזה לא יכול להיות. יושבת פה קבוצה שמייצגת קבוצת עובדים ו-7 שנים
 הם מתאפקים. אנחנו כועדת העבודה, אינני יודע אם נוכל להסתפק בזה שנניח
 המלצות על שולחן הכנסת. אולי יש אפשרות להזמין פעם שניה את נציב שרות
 המדינה ולנסות לקבל תשובות ממנו. האם הם עשו משהו בכיוון זה, ומה
 הנציבות עושה לתיקון הנושא הזה? - לא יתכן לשלוח מכתב אחרי כל כך הרבה
 זמן. איננו מעוניינים להתסיס אבל בסופו של דבר הם יתחילו לדבר בשפה
 המקובלת במדינה.

היו"ר ש. ארבלי:

יש לי שאלה נוספת למר אורי היא. אותה
 שאלה שהועלתה כאן בקשר לענין של הסכמים
 קיבוציים - האם נהוג בארצות אחרות, כאשר חותמים על הסכמים קיבוציים
 להגביל את התקופה, מתי מתחילים ומתי מסיימים אותה כדי למנוע התמשכות
 של המו"מ לתקופה יותר מדי ארוכה?

נ. אורי:

ישנן ארצות שבהן יש הוראות כאלה. למשל,
 בשבדיה יש סידורים כאלה. זו תמיד שאלה
 של הביצה והתרנגולת - האם בגלל שבדיה היא חברה מתוקנת לכן אפשר לקיים
 כללים כאלה או שמא כללים כאלה הם שמביאים לתכונות? - אנשים יכולים לבקש
 חצי שנה קודם להתחיל במו"מ עם הנציבות אבל הנציבות אומרת כל עוד
 ההסתדרות הכללית לא בקשה מדיניות מקצועית לא נוכל להתחיל, לכן השאלה
 היא: האם בתנאים שלנו ובמדיניות של מדינת ישראל יש אפשרות לקבוע כללים
 נוקשים של קביעת זמן לתביעה מקצועית - האם ניתן לעשות את הדבר הזה
 במסגרת חוקית? - אם יהיו לנו תרבות חיים כמו בשבדיה ממילא הכללים
 האלה יקוימו, אבל לצערנו זה לא מקויים פה. חוק שיקבע כללי פרוצדורה
 נוקשים בניהול מו"מ - אני לא אומר שאני מתנגד - אבל אני מעלה הרהור
 האם בתרבות החיים שלנו הוא אכן יפעל. לגבי ארצות אחרות - אני יודע
 שזה קיים בכמה ארצות ולישיבה הבאה אתן את הפרוט לכך. לגבי השאלה אם
 זה יפעל באופן חיובי, אני מעלה סימן שאלה.

מ. גני:

אני שמח שנשאלו כאן שתי השאלות בי הן
 מאד עקרוניות: (א) אנחנו האיגוד
 המקצועי היחידי שבמשך כל השנים מ-1964 עד 1970 כאשר היה קידום אוטומטי
 לכל האיגודים, התנגדנו ולא רצינו בזה. כי זה מביא את הסגן למנהל
 ולפעמים זה עובר את המנהל. בשנים אלו מצאנו את עצמנו, בגלל שלא היה
 קידום אוטומטי, במספרים מועטים לעומת המהנדסים שאיש לא עצר אותם בלי
 קשר עם התפקיד. אמרתי לניצן אני לא רוצה קידום אוטומטי אלא אני רוצה
 פיצוי על כל שש השנים כדי להיטיב את מצבנו לעומת אחרים שרצו. מי שלא
 עלה שלוש שנים בדרגה תן לו דרגה אחת יותר ממה שיש לו היום. הנציבות
 העדיפה את הסידור הקבוע של קידום אוטומטי ומ-1970 נכנס אצלנו הקידום
 האוטומטי עד 1972 והיינו הראשונים שתבענו לעשות סולם חדש. יש סידור
 שאקדמאים מקבלים עבור תואר אקדמאי פיצוי. אמרתי תן לי סידור של כסף
 כדי שזה יהווה תמריץ שאדם ילמד לקראת תואר מ.א. כמו שיש לרוקחים. הוא
 ענה - לא. הוא אמר סדרתי למהנדסים תוספת דרגה בעד תואר אני אסדר גם
 לכם דבר כזה. כלומר, ההסתדרות המח"ר היא נגד קידום אוטומטי - כך נהגנו
 בעבר - נאלצנו לזה בגלל המעסיקים. אנחנו שמחים שזה בוטל ומאפריל 1973
 אין דבר כזה.

מ. גני:

כלומר, אדם שמתחיל בדרגה 1 כעבור שנתיים הוא עובר ל-3. כל הדרגות הן דרגות מתח, אפשר להתקדם או במסגרת התפקיד או בקידום אוטומטי. מבחינת השכר משכורת של דרגה 3 היא פחות מהשכר הממוצע במשק.

עקרונית, יש לנו עמדות ברורות מאד. בעבר לא רצינו בקידום אוטומטי והסכמנו שזה יבוטל באפריל 1973 מלבד הדרגות הנמוכות ההתחלתיות והן נעצרות ב-3.

לענין ההצמדה - לא העובדים יצרו את ההצמדה אלא המעסיקים. נקח לדוגמא את שביתת הספרנים. זו לא קבוצה החזקה ביותר שלנו. ההסכם שנחתם אצל הממונה לא כובד. חיכינו לפסק הדין ופסק-הדין היה מחייב. לאחר שהגענו להסכם עם האוניברסיטאות מתברר שבלי אישור הממשלה זה לא תופס. באנו לידלין ואמרנו לו הוא הלך לנציב ושם הנציב אמר אם תתנו לספרנים זה הורס את כל המערכת. סך הכל מדובר ב-400 ספרנים אקדמאים שאיש לא שמע עליהם. זה היה המקצוע הכי מקופח במדינה מי שנכנס בדרגה 1 נשאר ב-1. באה הנציבות ואומרת אם תתנו לספרנים דרגות זה יהרוס את כל המערכת ואז ידלין אומר אני לא מאשר את ההסכם. ההסכם עם הספרנים נחתם באוקטובר 1974 ומה שיש לספרנים קיבלו כולם לפני זה. אין מפחידיים אותנו בהצמדה כי כל שנה הנימוק הזה מופיע אם תקבלו מה שגני אומר זה התמוטטות כל המערכת. אם אני מדבר על פסיכולוגים יש לי אחד את הדיונים רק על פסיכולוגים. אני יכול לטעון שכאשר נוסדנו הצמידו אותנו למהנדסים. אף אחד לא רוצה להיות צמוד. ההצמדה היא מחלה של המערכת שלנו והיא נוצרה ע"י המעסיקים. זה תכסיס פשוט ביותר אם לך ניתח השני ירצה. ולשני אומרים את אותו הדבר. הצעתי בואו נלך ביחד, ואז לא יוכלו לטעון שאני ארצה. מטבע הדברים אם אני צריך לנהל מו"מ אני מסתכל מה מקבל רופא במדינת ישראל או מורה ועוד.

אני חושב שפסיכולוגית יש הצמדה פורמלית ויש הצמדה לא פורמלית. אצל המורים כתוב במפורש שמדרגה כזאת וכזאת הוא צמוד למהנדס. אצלנו אין בעיה של הצמדה פורמלית. ההצמדה זה בהחלט של המערכת ומובילים אותנו למדיניות של הפרד ומשול.

אם אני מייצג היום 48 קבוצות של המח"ר ואגיד למשל שלעובדי מס-הכנסה יש לתת 16% יותר ממה שיש לאקדמאים לא יתנו לי כי יגידו כולם ירצו. גם כאשר אני אומר שאני מייצג את כל האקדמאים ואני אומר שהם לא ירצו - זה לא עוזר לי.

ההסכם עם הספרנים עוד לא חתום, אחרי 7 שנים של מו"מ. זה הציבור הכי מקופח בקרב האקדמאים.

ח. שמעוני: זה לא נכון להגיד שההצמדה היא רק בגלל המערכת.

מ. גז: השיטה מחייבת אותם להיות צמודים.

ח. שמעוני: נקודת המוצא היא שלא נותנים למי שמגיע אלא למי שיש נקודות לחץ. אחר כך זה לגטימי שיבואו קבוצות שמגיע להם, אולי לא כל כך חזקות, וירצו הצמדה.

היו"ר ש. ארבל:

העובדים הסוציאליים נאבקים על תוספת שכר ומגיע להם. לא רוצים לדון איתם כי אם ניתן לכם נצטרך לתת לאחרים. מדוע שלא ישפרו את מצבה של הקבוצה הזאת?

מ. גני:

אני טוען שהשיטה היא היוצרת את הצורך בהצמדה. כאשר אומרים לעובדים סוציאליים אם ניתן לכם נצטרך לתת לאחרים זה מחייב את העובדים הסוציאליים לבוא אלי כדי שלא יספרו להם את הסיפור שגם אנחנו נרצה.

ח. שמעוני:

הרופאים והמהנדסים קבלו מכיון שיכלו לעצור שירותים חיוניים ביותר. יצא שקבוצות קטנות מאד שיכולות לעשות סנקציות יקבלו את הכל. אם תפריד תאפשר להם לעלות בצורה מרתונית ואתה תישאר למטה.

מ. גני:

אם יבטיחו שמחר הולכים לבדוק את כל הקבוצות קבוצה קבוצה, ועדה רצינית שתשב ותבדוק, אני בטוח שבחלקים מסויימים אני אעבור את המהנדסים. אני מוכרח להגיד לעובדי המיסים אתם מוכרחים לרדת ולהיות שווים לכולם.

לענין התקשי"ר - עשיתי נסיון מענין מאד. אני הצעתי בהסכם הקיבוצי שלנו שנחתם לאחרונה לצרף את כל הזכויות והחובות של העובדים. כך שכל אחד שיפתח את הספר ידע מהן הזכויות והחובות של עובד מדינה. לא יתכן שיהיה כתוב בהתחלה ראה בתקשי"ר או ראה הסכם משנת 1964. נחוץ שבהסכם האחרון שנחתם להעתיק את כל הזכויות והחובות שנאספו במשך כל השנים. הנציבות התנגדה לזה. שלושה חודשים התעכב ההסכם הזה בגלל שבקשתי לא נתמלאה ולבסוף נתמלאה חלקית. אנחנו בעד הסכם עבודה שכל הזכויות והחובות של העובדים יהיו מפורטים ויחודשו מדי תקופה ויוכנסו התיקונים.

לגבי רטרואקטיביות - בנובמבר 1975

לראשונה נעשה נסיון להלחם בנגע של רטרואקטיביות. בהסכם שלנו יש דברים שהם שכר ויש דברים שהם עשיית צדק במערכת, בדיקת תקנים ובדיקת הדרוג. למשל, במדעי הטבע יש דרוג עובדי מחקר. אני שואל במדעי החברה לא עוסקים במחקר? - האם זה מוצדק? - אני אומר שיש לעשות סדר וגם על זה לא מתנהל מו"מ. התשובה היא שנחכה עד שההסתדרות הכללית תודיע מה המדיניות. יש 23 סעיפים ורק אחד הוא סעיף שכר. רק עכשיו יתחיל המו"מ על כל אותם 23 סעיפים ואנחנו במאי. כפי שאני מכיר את הנציבות זה יקח שנה וחצי ואולי ב-1978 ייחתם הסכם ל-1976. ולאחר מכן צריך לתת רטרואקטיבית.

יש לנו הצעות לגבי סדר במערכת. רק עכשיו מתחילים לדון איתנו. אותם אנשים מנהלים מו"מ עם כל האיגודים ואם היה איגוד שהיה מוכן בדצמבר לדבר למה לא נצלו את ההזדמנות הזאת? - ישנם 3-4 רפרנטים שעוסקים בזה והם צריכים לנהל מו"מ עם 11 איגודים מקצועיים, זה מעל לכוחות אנוש והפרש בין פגישה לפגישה זה חודש. לא נצלו נכונות של ארגון שהיה מוכן למדיניות מקצועית ומתוך יחסי אנוש בריאים היינו מגיעים להסכם טוב. כי כל הסכם שעושים תחת לחץ הוא לא הסכם טוב. עד היום אין שום נכונות להיכנס לשיחה של מו"מ.

א. כהן:
אני רוצה להעיר בענין ההצמדה והרטרו-
אקטיביות - בענין ההצמדה אני לא הייתי
אומר שזה פטנט רק של העובדים כמו שאי אפשר לומר שזה פטנט רק של
המעסיקים. ההצמדה נוצרה בגלל הלחץ של העובדים להיצמד לאחרים.

התעוררה בעיה של פסיכולוגים לגבי
קיצור שעות העבודה. אני הצגתי בממשלה את ענין של הפסיכולוגים ואמרתי
לוועדה שהפסיכולוג לא צריך לעבוד פחות כי לפי מיטב הבנתי עבודתו היא
כזאת שהוא יכול לעבוד כמו כל עובד אחר. הם אומרים שהוא צריך לעבוד פחות
כי העבודה שלו מאד מגוונת כי יש לו פעולה של טיפול קבוצתי, ויש לו
פציינטים ויש לו פגישות אישיות. אמרתי אם זה כך אז הוא צריך לעבוד
יותר מכיון שעבודתו מגוונת ולא כמו אחד שעובד על-יד מכשיר או מכונה
כל היום.

אמרתי אם נקצר את שעות העבודה של
הפסיכולוגים, שזה דבר חריג וטוב בשביל כולם יכולים לבוא מחר הכלכלנים
והעובדים במערכת החינוך ולבקש גם קיצור שעות העבודה.

ח. שמעוני:
איך הגעתם לכך שהם לא צריכים לעבוד
פחות?

א. כהן:
ועדה מקצועית קבעה את זה. הסברנו מדוע
אנחנו חושבים, לא כמומחים אלא כממונים
על כח-אדם, שמנהל מחלקת חינוך בעיריה ומנהל מחלקה במשרד צריכים להיות
אותו הדבר. היות ואנחנו משוכנעים שפה לא צריך לעשות העדפה לא נוכל
להסביר אותה ונצטרך לתת לכולם. אם אומרים שיש הצדקה לתת הטבה מיוחדת
וועדה מקצועית מאשרת את זה אז אין חשש מהצמדה. אבל אם אנחנו לא משוכנעים
שזה כך אנחנו חייבים להסביר.

דובר הרבה מאד על נושא יחודיות. אני
הופעתי בפני אחת הוועדות שנתנה תוספת יחודית לאחת מהקבוצות המפורסמות.
אני הסברתי שאותה קבוצה כבר מקבלת תוספות ואין שום הצדקה לתת תוספות
נוספות. היות ואין הצדקה לתת תוספת ואם היא תינתן זה יעלה מיד לחץ של
כל הקבוצות האחרות באותו משרד ובמשרדים אחרים. נציג עובדי המדינה אמר
כהן מפחיד אותכם. מה קרה? - הועדה החליטה לתת את התוספת וכעבור יומיים
קרה בדיוק מה שהבהלנו שההצמדה זה לא פטנט אלא כוח.

היו"ר ש. ארבל:
אם הוועדה היתה משוכנעת שכן מגיע זה
לא צריך להיות נימוק.

א. כהן:
הנימוק היה היות והתביעה לגופה היא
כזאת כפי שהסברתי לא היה מקום לתת את
התוספת. היו הרבה מקרים שעובדים כן קיבלו תוספות ולא היו להצמים פי
היה לזה בסיס.

לגבי הרטרואקטיביות אני רוצה לומר
שני דברים: - עכשיו קבלנו הודעה, כפי שנאמר ע"י מר גני, שהתביעות לפי
דרישתם אינו שכר. בפעם הבאה אראה לכם רשימה של התביעות ואתם תגידו מה
זה שכר ומה לא. על כל פנים יש הרבה דברים שתייבים להיבחן על מדיניות
השכר הכוללת. אי אפשר להיכנס למו"מ על שכר כאשר אין לך מדיניות שכר.

א. כהן:

נקודה שניה - מדובר על מו"מ ממושך ועל עיכובים. אני יכול להצביע על כמה איגודים, למשל האיגוד המקצועי, שהגיש את התביעות שלו למו"מ בספטמבר 1973 על הסכם שצריך היה להתחיל בראשון באפריל 1972. נימוקיו של אותו איגוד היו איתו. אותו איגוד הגיש 48 תביעות בהסכם ועל 48 התביעות האלה היה צריך להתווכח שנה וחצי. היו לנו צוותים והיו תביעות שבשום אופן אי אפשר היה לוותר להם. מה הם עשו? - לקחו את כל ההסכמים שנחתמו עד היום והעתיקו מכל הסכם את הדברים הטובים.

אם מדברים על דיונים ממושכים זה לא ענין שאין צוותים. גייסנו לזה אנשים - לא זו הבעיה. הבעיה שמוגשות תביעות, אני לא אומר תמיד, שאתה חייב להתדיין עליהן בלי סוף וחלק מהם אתה לא יכול לעמוד בהם. אני מציע שבפעם הבאה ניתן כמה דוגמאות כדי שתהיה השלמה.

היו"ר ש. ארבל:

אני רוצה להודות לכם על הדברים שהשמעתם. היו דברים שנדון בהם בכובד

ראש. נשמע תשובה מפורטת מהנציבות ונראה מה תהיה המסקנה של ועדת העבודה בנושא הזה.

הישיבה ננעלה בשעה 11.10