

פרוטוקול מס' 329

מישיבת ועדת העבודה ביום ד' י"א בסיון תשל"ו, 9 ביוני 1976, בשעה 8.30

נ כ ה ו :

|  |                           |
|--|---------------------------|
| ש. ארבל-אלמוזלינו - יו"ר   | <u>חברי הוועדה:</u>       |
| י.ז. אמיר  |                           |
| י. דרניצקי (יודין)   |                           |
| ה. זיידל   |                           |
| א. לבנבראון  |                           |
| א. שירום   | <u>מוזמנים:</u>           |
| מר הכסטר   |                           |
| א. כהן   |                           |
| נ. אורי  |                           |
| ח. ברנשטיין  |                           |
| מר אליסוף  | <u>יועץ משפטי לוועדה:</u> |
| מ. משולם   | <u>מזכיר הוועדה:</u>      |
| מ. הלנברג  | <u>רשמה:</u>              |
| השביתות בשירותים החיוניים והחמרה ביחסי<br>העבודה - הצעות לסדר-היום של חברי הכנסת<br>ה. זיידל, י. בן-מאיר ומ. נסים. | <u>סדר-היום:</u>          |

אני פותחת את הישיבה ומקדמת בברכה את האורחים שלנו.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

השביתות בשירותים החיוניים והחמרה ביחסי העבודה - הצעות לסדר-היום של חברי הכנסת ה. זיידל, י. בן-מאיר ומ. נסים

אני מקווה שנוכל לסיים היום את הדיון בהצעות לסדר-היום בדבר השביתות בשירותים החיוניים והחמרה ביחסי העבודה, כדי שנוכל להתחיל להכין את הסיכומים.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:

ח. ברנשטיין:  
אני מודה על ההזדמנות הניתנת לי להשמיע דברים המתייחסים לעובדי השירות הציבורי ובמיוחד לעובדי המדינה. אני יודע שיש תקופות ויש זמנים שכל המדינה וכל כל התקשורת גועשים ומדביקים תוויות שאין בהן משום מחמאה לעובדי המדינה או לעובדים בשירות הציבורי. אני חייב להדגיש שהציבור של עובדי המדינה הוא יחסית שקט, אבל כאשר מדברים על עובדי המדינה רואים בהם את כל השירות הציבורי, וכאשר מדברים על השירות הציבורי - רואים בו את עובדי המדינה.

עובדי המדינה מונים כ-50 וכמה אלפים, להוציא מורים, משטרה ותאגידיים ממלתיים.

א. שירום: אתה ממעיט, כי מדובר בכ-65 אלף.

ח. ברנשטיין: לפי מספרים שבידי המספר הוא כ-59 אלף.

ה. זיידל: האם מספר זה כולל את עובדי משרד הבטחון?

ח. ברנשטיין: לא. הם מונים רק כמה מאות. זה כולל עובדים ארעיים. יש כ-8000 עובדים ארעיים שיש להם סטאטוס של עובדים קבועים.

ה. זיידל: כשאתה מדבר על עובדים ארעיים, האם כוונתך לעובדים בחוזים מיוחדים?

ח. ברנשטיין: חוזים מיוחדים הם אופרה נפרדת.

בזמנו היו רובם של העובדים הארעיים מרוכזים בדואר. הסטאטוס של עובד זמני הוא שלב של קביעות או בדרך לקביעות.

כהסתדרות מקצועית אין לנו כל סטאטוס במה ששייך לקבלת עובד או למבנה ארגוני של יחידה זו או אחרת ומתקבל הרושם שכל שר חותר להגדיל את האחוז שלו, וכל המרבה - הרי זה משובח. יש לחצים ואנחנו מניחים שמדובר בצורך חיוני של השירות, אבל לאותם השרים כלל לא מפריע לדבר ולהשמיע דעתם בכלי התקשורת על הצורך בפיטורין, במיוחד כאשר קיים מצב כלכלי מסויים.

צריך להדגיש, כי עובד הקושר צורלו ועתידו במסגרת השירות הציבורי יודע מראש ששכרו, בעיקר בשנות גאות, יהיה יחסית נחות ונמוך מן השכר הממוצע המשתלם מחוץ לשירות הציבורי. אבל יחד עם זאת הוא אומר לעצמו: נכון, אני אולי אחיה בפחות מותרות ופחות טוב מאלה שבשירותים אחרים אבל כנגד זה אהנה מביטוח סוציאלי. זה השיקול של מי שפונה לשירות הציבורי.

ח. ברנשטיין:

אני יודע שלעובדי השירות הציבורי מדביקים, בצדק או שלא בצדק, תו של שותי תה או אוכלי לחם חסד. אינני יודע אם פועלי מ.ע.צ. או נהגי הקטרים הם אוכלי לחם חסד, אבל כשמדברים על עובדי ציבור, גם הם מצטיירים ככאלה. אני לא מייצג את העובדים במוסדות הבטחון, אבל גם הם מסווגים כעובדי המדינה, החל מן המדען הראשי ועד העובד הפשוט. גם העובדים והעוסקים בחקר החקלאות הם עובדי מדינה, אבל משום מה הם מזוהים כפקידים. בכלל, כאשר מדובר על עובדי ציבור או עובדי מדינה - התמונה היא פקידים, אם כי גם הם חיוניים אבל הפרופורציה או החלוקה איננה כזו שכל עובדי המדינה הם פקידים. אינני בא לסנגר או להתעלם מן העובדה שבוודאי יש קטעים שבהם רצוי לצמצם, ויש גם שוליים שבהם יש רפיון, אבל מזה עדיין אי-אפשר לתת תמונה על השירות כולו.

יש לנו קשרים עם איגודים מקצועיים בחוץ-לארץ ובכל פעם שאני נפגש עם אנשי ועדים המדברים על השירות היום-יומי, אני רווה נחת. אני חושב שמדינת ישראל נתברכה בשירות ציבורי, שלא אתן לו אמנם את הציון מעולה, אבל הוא איננו נחות מזה שבארצות המתקנות באירופה. אנחנו צריכים לזכור שהמדינה קיימת רק עשרים-ושמונה שנים והכל נוצר יש מאין ואנחנו באים להשוות עם מדינות שלהן מסורת וחוקים סוציאליים, שלהן איגודים מקצועיים במשך עשרות רבות של שנים. אם אדבר על נורבגיה, גרמניה, אוסטריה, צרפת, ראיתי שם את עובדי הדואר, פועלי המוסכים, עובדי הקטרים, ולא מצאתי דופי בעובדי המדינה שלנו. העובדים שלנו הם שרתי ציבור ונותנים את השירותים ומבצעים את חוקי מדינת ישראל כמיטב יכולתם.

מרביתם לדבר אצלנו על קיצוצים ויעול. מתקבלת החלטה בממשלה, אבל כאשר מגיעים לשר זה או לשר אחר הוא טוען שחסרים לו עובדים, ואז נקראת הסתדרות עובדי המדינה לתת יד, לתת יד לפיטורין.

אמרתי בזמנו לשר האזנר, כשהיה יושב-

ראש ועדת השרים לעניני יעול: אדוני השר, הסתדרות עובדי המדינה איננה מקבלת עובדים לשירות המדינה, היא איננה כופה שום עובד על שום יחידה ממשלתית ועל שום משרד ממשלתי. אנחנו יוצאים מהנחה שכל עובד אשר מתקבל לעבודה הוא חיוני ויש בו צורך. אם אתם מדברים על פיטורין - יתחיל כל שר לפשפש במעשיו ובמסגרת משרדו.

יש כיום במסגרת השירות הציבורי חקנים בלתי מאוישים - אפשר לייבש אותם ולמחוק אותם מן התקן, זולת דברים חיוניים ביותר, ואם הם אמנם חיוניים - נבדוק למה אין הסבה ולמה אין ניידות והעברה ממשרד למשרד.

בהסכם העבודה יש הליך של פיטורין.

ההסכם קיים ואנחנו מכבדים אותו, אבל ברור שלא מפטרים עובד באופן אוטומטי. מכל מקום, ברור שלא נכון לומר שעובדי המדינה דומים למסמר בלי ראש, כי זה לא תואם את המציאות.

המבנה של ההסתדרות שלנו, בגלל מהות

השירות, בגלל ריבוי גווני הקשת של המקצועות, מפני שהיא חובקת עולם ומלואו, מושחת על מבנה תעשייתי. עד לפני שמונה או עשר שנים לא היו עשרים הסכמים בשירות עובדי המדינה אלא היה הסכם אחד שהכיל וכלל את כל עובדי המדינה. מאז זרמו מים רבים בירדן, ואני אינני דוץ קישוט שאחסום את התהליך הזה בגופי. צצו ארגוני עובדים על רקע סטיכיסטי. היום יש הסתדרות מהנדסים, הסתדרות עובדי מח"ר, והסתדרויות נוספות אחרות. כתוצאה מהפיצול מתעוררות ונוצרות בעיות.

ההסתדרות החליטה על הקמת הסתדרות מח"ר.

ה. זיידל:

ח. ברנשטיין:

אינני טוען שזה ממזר או יצור בלתי חוקי. אם מבקשים לברר מה מקור השביתות ואי-השקט, אני סבור שבחלקו, אם לא כולו, נובע מתחרות סטיכיסטית בין ההסתדרויות השונות. ההסתדרויות השונות, כמו למשל הסתדרות המח"ר, צריכות להצדיק את קיומן. במה שקשור לזכויות סוציאליות ותחיקה בקשר לעבודה - זה לא שייך להן, את זה תעשה הסתדרות עובדי המדינה, וחזקה על כולם שהיא עושה זאת טוב, וללא פרסום. הקטע שהכל מבקשים לנבור בו הוא השכר, וזו בעיה אקוטית של כל השירות הציבורי ולא רק במדינת ישראל אלא בעולם כולו, ויש להניח שהיא תישאר כזו. השאלה אם תעמוד לנו התבונה איך לנווט את הדברים כדי שלא תהיה תחרות סטיכיסטית.

יש לנו הסכם עם ממשלת ישראל לעודד השכלה. אני זוכר שבזמנו פקדתי, במעברה בבת-ים, משפחה מרובת ילדים, היו בה אולי שלושה עשר ילדים, ואני דירבנתי את האם, פועלת נקיון, ללמוד עברית. הובלתי אותה לבית-הספר על-שם ביאליק כדי ללמוד. הממשלה עזרה לנו בזה. ודאגנו לא רק לאלה שהיו נטולי השכלה. אנחנו דאגנו גם לאלה שבקשו ורצו לרכוש השכלה תיכונית ולהתקדם. אנחנו גם סיפחנו בעלי משפחות שהתעורר בהם הרצון ורצו להגיע להשכלה אקדמית, ויש לנו אפילו הסכם עם נציבות שירות המדינה בעניין זה. אני סבור שהאיגוד המקצועי והמעסיק עושים טוב שמאפשרים זאת. אלא מה קורה? כאשר העובד סיים את לימודיו באוניברסיטה הוא מגיע להסתדרות מח"ר. הוא אמנם ממשיך לבצע תפקיד פקידותי ברמה מסויימת, אלא שאז באה ההסתדרות שאליה הוא משתייך לאחר שסיים לימודיו ואומרת, שמאחר ויש לו השכלה אקדמית - בינתיים נשכח חלקה של ההסתדרות בהישג זה שהשיג - ומאחר שיש לו תעודה של האוניברסיטה וקיבל גם תואר - מגיע לו שכר יותר גבוה. אנחנו הועמדו בפני תופעה קשה ולא מצאנו פתרונות.

אני יכול לספר לכם עובדה על בוגר אוניברסיטה שהגיע למשרד מסחר ותעשייה, הגיע לדרגה י"א, שהייתה האופטימום במסגרת תפקידו. לידו יושב עובד הנחשב לפקיד טוב, אולי אפילו טוב יותר מבוגר האוניברסיטה, יש לו גם ותק גדול יותר בשירות, אבל בגלל מצב מסויים לא ניתנה לו האפשרות ללמוד באוניברסיטה, אבל מי שמחזיק בתעודה מקבל שכר של כמה מאות לירות יותר מחברו שלא מחזיק בתעודת גמר. אני רוצה לראות את איש האיגוד המקצועי שיוכל להשיב לטענותיו של הפקיד היותר טוב, בעל המשפחה הגדולה יותר, ושלו גם ותק גדול יותר, אבל משכורתו נמוכה מזו של האקדמאי, אם כי שניהם מבצעים אותה עבודה. אני מבקש שלא תקבלו את דברי כדברי לעז. אין לי ולא כלום נגד הסתדרות האקדמאים ואין לי דבר נגד העובדים שרוצים להשיג יותר, זה טוב ואנחנו צריכים לאפשר להשיג את מבוקשם, אלא אני מביא את הדברים כדי להציג את התמונה בשטח. אגב, קראתי מאמרים של פרופסורים אשר תקפו את השיטה הזאת, ואני יצאתי מעודד.

אין ספק שברמות מסויימות יש הכרח בהשכלה אקדמאית אבל אסור שהשכלה אקדמאית תהיה קרדום לחפור בו ותיתן עדיפות והטבות בשכר. אם לא נבין את זה - יהיה לנו אי-שקט תעשייתי לעולמי עד.

אין מדינה בעולם שיש בה שכר צמוד כמקובל ונהוג אצלנו. תמהנדסים רוצים להינתק מן הטבור. אני מאחל להם הצלחה. אני עוד חי את הטראומה של ועדת ברקאי, והמשקעים האלה לא יפוגו כל כך מהר.

ח. ברנשטיין: לאחרונה הוגשה בקשה לאיגוד מקצועי כשמדובר

בקבוצה של עשרים עובדים, רשמים רפואיים. אנחנו מכירים מזכירות רפואיות, אשר צריכות לדעת לקרוא תרשומות של רופאים. אבל יש ותיקים במקצוע הזה, שהם כבר יותר ממזכירים רפואיים, הם רשמים רפואיים והתואר הזה מאפשר לתת להם טובות הנאה בדרך עקיפה, ויש גם סטאטוס, ומכאן נובעים עיוותים לא מעטים.

כוונת דברי אלה היא להוליך אתכם לשובש הבעיה כדי שתדעו מהיכן צמח אי-השקט התעשייתי. הוא צמח קודם כל מקנאה בפנים ובשירות, כשקמה קבוצת עובדים וטוענת שהמשתתפים לה הם משהו מיוחד, ונדמה לי שההתחלה הייתה מתביעות של עובדי הרנסגן. אינני בא לגנות או להוקיע, ואפילו לא להביע דעה אם זו מלחמה צודקת או לא. אבל אני רוצה לציין שהסתדרות עובדי המדינה, אשר צריכה לייצג את עובדי המדינה, מתבוססת בעצמה. בכל השטחים טוענים ואומרים שהיא הכתובת אלא שיש הסתדרויות משנה ופיצול, עובדי המדינה רואים מה השכר מחוץ למסגרת והדברים מעוררים קנאה, כי מה השוני בין פקיד דלפק בבנק לאומי ובנק דיסקונט לבין זה של פקיד דלפק בבנק הדואר?

נודמן לי, לפני זמן קצר, להכנס לבנק ברמת אביב. נראיתי שאחד העובדים בו הוא בוגר "אורט" סינגלובסקי באלקטרוניקה. הוא עבר לבנק זחל לעבוד במקצועו כי השכר בבנק גבוה פי כמה. אני שואל: כיצד קובעים את רמות השכר בבנקים?

א. שירום: רק בנק הדואר הוא שירות ציבורי.

ח. ברנשטיין: העובד בבנק הדואר מבצע פעולות וסוגים של פעולות רבים יותר. הוא חייב בדיווח הרבה יותר מורכב מזה שחייב בו פקיד בבנק לאומי, אבל האם אפשר להשוות את שכרו של עובד בנק הדואר, כולל הזכויות הסוציאליות, למה שמקבל פקיד בבנק לאומי, מה עוד כשעל פקיד בבנק הדואר רובצת אחריות הרבה יותר גדולה.

אני רוצה לציין כאן, כי הגב' שולמית אלונני, כשהייתה שר בממשלת ישראל, אמרה כי 72% של האוכלוסייה מרוצים מהשירות שהם מקבלים בבנק הדואר. ברור שכאשר פקיד בבנק הדואר רואה מה מקבלים חבריו בבנקים אחרים מתעוררת קנאתו והוא שואל מדוע שכרו לא יהיה כשל חברו.

ועוד דוגמה: מנהל מ.ע.צ. חייב להיות מהנדס. עבודתו היא בהיקף ארצי ויש בה משימות רבות. זה אחד מהתפקידים הרמים בשירות הממשלתי. אבל כאן אני חייב לשאול למי הוא כפוף. ואני משיב: הוא כפוף למנכ"ל. אם כן, כיצד יתכן שמנהל מ.ע.צ. יקבל משכורת גברה מזו של מנכ"ל משרד העבודה?

ה. זינדל: בהסתדרות יש יועץ משפטי אשר כפוף לוועדה המרכזת. יועץ משפטי מקבל משכורת כמשפטן וחברי הוועדה המרכזת - לא. האם יעלה על הדעת שחבר הוועדה המרכזת, הממונה על היועץ המשפטי, יקבל שכר גבוה יותר?

ח. ברנשטיין: חברי הוועדה המרכזת הם נבחרים והם קובעים לעצמם את הנורמות. הנורמה של מר בן-אהרן או של משל היא שחבר הוועדה המרכזת, לא נאה שיקבל שכר גבוה מזה של דרגה י"ט, כדי לשמש דוגמה. אני אוכל להצביע על פקידים זוטרים אשר מקבלים שכר גבוה מזה של נבחרים.

ח. ברנשטיין: כפי שציננתי, יש ריבוי של הסתדרויות, הממשלה ליברלית למדי ומגיעה אתם להסכמים, וזה גורם לזגזגות פנימיים בתוך השירות.

יש מאות של ועדי עובדים והבחירה של הוועדים מעוגנת בחוקת ההסתדרות, אבל אני רואה בזה גם חולשת אופי של המעסיק הממשלתי. אני יכול לספר לכם כי שלשום היו אצלי חבריו של ועד ארצי. הם הגישו לי רשימה של תביעות. אמרתי להם שמה שהם מציעים זה למתן רה-דרוג, שאינני יכול לקבלו. ציננתי שתמכתי בכמה טיעונים צודקים אבל לא ביותר מזה. והם אמרו לי: ישבנו עם הנהלת המשרד. מנהלת המשרד אמרו לנו: מצדנו אין כל מדיעה, אבל תלכו אל הסתדרות עובדי המדינה ואם היא תיתן את החותמת שלה, הכל שפיר. רבותי, צריך לזכור שלנו אין כל סמכויות. כל הסמכויות נתונות לנציב שירות המדינה ואילו לנו אין מה לתת ואין מה לומר, לכן אינני יכול להבין את האמירה: לכו להסתדרות עובדי המדינה בשעה שידוע שבאמירה כזו יש משום זריקה של גפרור דולק לחבית בנזין.

עובדי המדינה אינם נהנים משכר גבוה. יש לי ספק אם וכיצד עובד בדרגה י"ג יכול לקיים משפחה. כשאנשי ועד מגיעים אלינו בטענה שהם נשלחו על-ידי ההנהלה שלהם, אין לי אלא לומר שיש כאן מעשה של חוסר אחריות.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: בישיבה שלנו הושמעו הערות, שאולי כדאי למנוע ריכוז מנציבות שירות המדינה ואולי יש מקום להאציל סמכויות בכל מקום ומקום. האם אתה חושב שאילו היו מואצלות סמכויות היה בכך כדי להפיג את המתחושות?

ח. ברנשטיין: במסגרת הצוות הבכיר בנציבות שירות המדינה הוצעו מספר הצעות בדבר האצלת סמכויות בקטעים מסויימים, השאלה היא באילו שטחים. הנה, היה מקרה בשדה התעופה לודוואני שאלתי את השר מדוע מפקידים בידי עובד מסויים דברים מסויימים ואין סומכים עליו בדברים אחרים. הנציב קיבל את הטיעון.

יתכן שיש קונצפציה שכל שר יהיה בעל-בית אצל עצמו, כי אז יהיו לנו 100 אלף עובדי מדינה ואת מספר התביעות קשה לי לנחש.

אנחנו אומרים שבעידן שלנו ניתן להעריך תפקיד, למדוד אותו ולשקול אותו. שירות ממלכתי בנוי על פירמידה והיררכיה ולא יתכן שכל אחד יוכל לקבוע את הרמות אצלו, כי אז לא תהיה היררכיה ומי שישלוט במדינה יהיו ועדי העובדים.

ההסתדרות, כגוף המייצג איננה יכולה לשמור על מלוא הצדק אבל יחסית יש לה אמות מידה שוות לדומים, לזהים ולרמות אחידות.

ה. זיידל: מר ברנשטיין הציג תמונה רחבה ביותר. אני חייב להעיר שמסביב לשולחן הזה איש לא אמר שיש עובדים האוכלים לחם חסד, או שהושמעו השמצות מסוג אחר.

ח. ברנשטיין: דיברתי על כלי התקשורת ועל התמונה המתקבלת.

ה. זיידל:  
ועדת העבודה דנה בהצעות לסדר היום, שהועלו על-ידי חברי כנסת. ההצעה האחרונה היתה בחודש פברואר, כאשר פרצה השביתה בדואר הנדסה, ושלא היה לה שום קשר עם הדברים שמר ברנשטיין הציג היום. אנחנו העלינו את הנושא של יחסי עבודה ואילו מר ברנשטיין העלה היום כמה דברים.

יחכן שההסתדרות שגתה בכך שנתנה יד חופשית לארגונים שונים בהסתדרות עובדי המדינה להתארגן, ואולי צריכה היתה לעשות מה שהיא עושה היום באל-על, שלאחר שהיא נתנה יד לוועדים נפרדים היא אומרת היום שיש צורך בהסכם אחד ותהיה ועדת תיאום במסגרת שירות המדינה, והסתדרות עובדי המדינה תייצג לא רק את הפקידות אלא את כולם.

ואמנם, יכול להיות שאחת ההמלצות שלנו תהיה בדבר הסכם אחד, לראות את הדברים כשלמות אחת, כי גם כאשר יש סלקטיביות, כמו במקרה של אל-על, יכול להיות הסכם אחד.

שגיאה אחרת של ההסתדרות היתה להסכים למתן שכר בדירוג אקדמאי גם למי שאיננו ממלא תפקיד אקדמאי. יתכן שיש מקום, לאור דבריו של מר ברנשטיין, לדון ברה-אורגניזציה בשירות הציבורי.

אנחנו עדים לעובדה שפוטרו עובדים מביה-חרושת פרידמן בירושלים, אבל 50% מן המפוטרים נקלטו בשירותים בשעה שמדובר על מגמה בכיוון הפוך, אלא, לצערי, אנחנו לא מוכנים לכך וגם אין תשתית לביצוע הכיוון הרצוי. שר האוצר מדבר על פיטורין של 1500 עובדים משירות המדינה. אני חושב שלא יהיו פיטורין בהיקף כזה מפני שאין לאן לשלוח את העובדים, ומכיוון שכך - חלק גדול מהן יקלטו בשירות הבנקאי.

אני מבקש לשמוע ממר ברנשטיין: מה דעתך להצעה שלשירות המדינה לא יתקבלו צעירים למטה מגיל 35 שנים?

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: הם יפנו לבנקים.

ה. זיידל:  
נזרקות כיום הצעות שאין להן כל בסיס, לדוגמה: מדברים על ניידות עובדים בשעה שאין תשתית לכך.

היינו עדים לתופעה שהיו שביתות שפרצו בשעה שהיה הסכם בתוקף. רוב השביתות שפרצו במשך השנתיים האחרונות בשירות המדינה פרצו בשעה שהיה הסכם בתוקף, ולא היה להן אישור של הסתדרות עובדי המדינה. מה מוצע שנמליץ בעניין זה?

שר העבודה רצה להציע שדין סנקציה יהיה כדין שביתה בכל מה שנוגע לתשלום שכר. לא שמעתי מה עמדתה של הסתדרות עובדי המדינה להצעה זו. אני שואל: מה דעתה של הסתדרות עובדי המדינה?

ועוד שאלה: האם אקה, מר ברנשטיין, חושב שהגיע הזמן לשנות את שיטת התקש"יר כדי שיהיה הסכם עבודה כמקובל?

א. כהן:  
בישיבה של הוועדה שהתקיימה ב-10 במאוס הדגשנו כמה דברים ואני מציע שלפני קבלת סיכום תעיינו באותו חומר. הדגשנו שעובדי המדינה מהווים רק חלק מעובדי הציבור וצריך לראות מה היחס ביניהם ובין הנעשה מסביב להם. ציינו שבמקום שיש ריבוי - יש פחות סכסוכים.

א. כהן:

צויינו הבעיות של ההשלכות של מה שנעשה מסביב -  
קנאה של העובדים והמעורבות הרבה של הוועדים

בשטח.

הפעם אוסיף כמה דברים בעיקר נוכח מה שנאמר בפגישה הקודמת. לבקשתכם, בדקנו את הנקודות שהועלו לא רק בגלל יחסי העבודה. הנושאים שהועלו היו רבים: היתה התייחסות לתקשי"ר, למבנה, לתקנים שבתוך המערכת, מעבר מדרוג אקדמאי לדרוג אחיד וכו'. אני מניח שלכל הנקודות האלה יתייחס מר הכסטר. לאחר מכן אני אבקש להתייחס לכמה נקודות אשר הועלו על-ידי מר גני, כגון: המכניזם ושיטות השכר למיניהן, הטבות מיוחדות לאקדמאים וכו'.

לפני שמר הכסטר יתייחס לדברים אני מבקש לומר כמה דברים ביחס לגיוס עובדים. בפגישה הקודמת נאמר שחברה מדיניות לגבי המבנה המקצועי בשירות המדינה. צויין שאין כלים ברורים לגבי שיטת הגיוס בשירות המדינה וקידום של העובדים. ההצעה היתה להתחיל לבנות את השירות הגדול ולבדוק את המבנה המקצועי שלו על-ידי חשיבה יוצרת ובדיקה של הצרכים. ברשותכם, כמה נתונים: כוח האדם המקצועי איננו רק בוגרי אוניברסיטה ודווקא בוגרי אוניברסיטה במדעי החברה והרוח. יש לנו כוח מקצועי מיומן אשר כולל מגוון מכל הסוגים. רופא איננו חשוב פחות מהיסטוריון, מהנדס חשוב, הכל חשובים באותה מידה. המציאות מוכיחה שלא המתנו עד חודש מאי 1976 עד שמר גני יאמר שצריך לחשוב.

אנחנו מגייסים עובדים לשירות המדינה על סמך תכנון מדויק, תוך ניצול משאבי כוח האדם במשק, ותוך כדי לקיחה בחשבון של ההשכלה, הכישורים והנסיון. יש טבלאות המראות שאם מגייסים אדם לשירות, יש צורך שיהיו לו כך וכך שנות נסיון, השכלה כזו וכזו, וטבלאות אשר נותנות את המשקל המתאים כיצד לאפשר להטיל על עובד, גם אם הוא לא אקדמאי, תפקיד כזה או אחר, בדרגה כזו או אחרת. זה קיים. יש טבלאות אשר תואמו עם ההסתדרויות השונות.

בדקנו את מצב המכרזים בשנים שביין 1970 ל-1975. לפי הדו"חות שבידנו מסתבר שבשנת 1970 הודענו על 2161 משרות מינהליות, שהן בדרך-כלל במסגרת הדרוג האחיד אבל גם שם יש אקדמאים, 1153 משרות בדרוגים מקצועיים, גם מדעי החברה, הרוח, מהנדסים, רופאים ומשפטנים. בסך הכל 3314 משרות כשהדרוגים המקצועיים מהווים 34.7%. זה היה המצב לפני למעלה מחמש שנים. בשנת 1975 הכרזנו על 725 משרות מינהליות ו-1796 משרות בדרוג המקצועי. בסך הכל - 2521 משרות כשהמשרות בדרוגים המקצועיים מהוות -71.2% מכלל המכרזים לעומת 34.7% חמש שנים קודם לכן.

עשיתי נסיון מעניין ובדקתי מה המצב במשך החודשיים האחרונים. לקחתי את שלוש החברות של התודשים מאי ויוני ומסתבר שביקשנו עובדים לאמרכלות, מינהל, כספים וחשבונות, זה בעיקר במסגרת הדרוג האחיד, והצענו משרות של רופאים, רוקחים ביוכימאים, מהנדסים, משפטנים, עובדים סוציאליים, עובדי חינוך והוראה, עובדי מחשבים אקדמאים ולא-אקדמאים, עובדים במקצועות פרה-רפואיים, עתונות ועובדי מחקר. בסך הכל 296 משרות במשך חודשיים שרק 56 מהן הן מינהליות במסגרת הדרוג האחיד, ואשר מהוות 19% ואילו אחוז המשרות בדרוגים המקצועיים עלה מ-72% ל-81%. זה לפי מימצאים של החודשיים האחרונים.

רציתי לדעת גם מה חלקם של האקדמאים בכלל המערכת. מסתבר שעובדים אקדמאים במדעי החברה והרוח הם 25% מכלל המכרזים לעומת 19% של אלה שבדרוג האחיד.

ח. ברנשטיין:

זו כניעה ללחץ.

א. כהן:

מתוך המכרזים של הדרוגים המקצועיים, שהם 240, חלקם של האקדמאים הוא 31%, המהנדסים - 33%, רופאים 20% ועובדים סוציאליים - 8%. כלומר, חלקם של הדרוגים המקצועיים במערכת השירות הולך ועולה. הטיעונים בענין זה אינם משקפים את המציאות שבשטח.

אשר לשאלת הריכוז או הפיזור. אני מציע שנחלק את הנושא לשני מישורים נפרדים. יש דבר אשר נקרא ריכוז המדיניות המקצועית וביצועה במסגרות ההסכמים והשכר. זה מוכרח להיות ביד מרכזית, אבל צריכה להיות האצלה של סמכויות בשטח המינהלי והארגוני. הנציבות מאצילה סמכויות. כיצד אנחנו עושים זאת? לקחנו 255 נושאי פעילות המעוגנים בתקשי"ר ורשמנו אותם. אמרנו: ניקח את 255 נושאי הפעילות האלה ונראה מה אפשר להוריד לשטח. חילקנו את השטח לשלוש רמות: רמת של משרד, רמה של יחידה עצמאית, ויחידה מינהלית. בדקנו מה אפשר להוריד כדי שהמנהלים בשטח יפעלו בלי להיות תלויים במרכז. אני מצייך זאת כדי להוכיח שיש תהליך של האצלת סמכויות.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: איזה סמכויות האצלתם?

א. כהן:

במסגרת ההסכמים הקיימים, בשנת 1972 האצלנו למנכ"לים את הסמכות לשנות תקנות בדרגות מי"ד ומטה, העברת עובד מסוג לסוג, העברה מישוב לישוב, מיחידה ליחידה, שינויים בכפופות, פיצול משרדי, תוספת משרד בתקן אם קיים תקציב, מתן אישור לעבודה פרטית בשכר, הדרכת עובדים חדשים, הוצאה לקיצבה בגיל מסויים, שחרור ממכרז פנימי, אישור חופשה ללא שכר מעל לשלוש שנים, השאלת עובדים, מתן קצובת ספרים עד -100 לירות, והרשימה עוד ארוכה. אלה דברים שהורדנו. כיום אין שבוע, שבועיים או שלושה שבועות שלא מתפרסמת הודעה, על סמך ניתוח, מה ניתן להאציל.

אבל צריך להבדיל בין האצלת סמכויות ובין מדיניות שכר. אם מדיניות שכר תהיה מרוכזת ומצד שני נחזק את המנהלים על-ידי האצלת סמכויות - זה יכול לשפר וזה מה שעושים.

מר הכסטר:

ברשותכם, אני רוצה בעיקר לדברים שקראתי בפרוטוקול מהישיבה בהשתתפותו של מר גני. אם אני מסתמך על הפרוטוקול ומשווה את מה שאמר היום נציג איגוד עובדי המדינה - אין לי מה להשוות, כי נאמרו דברים חמורים בנוסח שאיננו מכבד את אומנם, ובעיקר היו אי-דיוקים ועובדות לא נכונות. בפרוטוקול יש דף אחרי דף של דברים שאינם נכונים. רוב הקביעות של מר גני אינן נכונות.

הוא אמר שאם יש 15% של אוכלוסיה בעלת השכלה גבוהה, לא יתכן שבשירות המדינה יהיו רק 3%. רבותי, סך כל העובדים, במספרים עגולים, ל-31 בדצמבר, היה כ-60 אלף, ואני לא כולל את עובדי המוסד לביטוח לאומי ואותם גופים שהנציבות איננה שולטת עליהם כגון: הכנסת, משרד מבקר המדינה, לשכת נשיא המדינה. מתוך כ-60 אלף עובדי מדינה היו כ-20 אלף עובדים מקצועיים אקדמאים למיניהם, כ-10% מזה, כ-2000 בדרוג מח"ר. רק כ-3% מכלל עובדי המדינה מיוצגים על-ידי מר גני. הוא גם אומר דבר והיפוכו בקשר לצמידות ולא ברור אם הוא בעד או נגד הצמידות.

ח. ברנשטיין:

בשנת 1972 הוא חתם והתחרט.

מר הכסטר:

מר גני מדבר על כך שאין אקדמיזציה של השירות. הוא רוצה רק את הסטטוס. אנחנו נתקלים במצבים ששני עובדים העושים אותה עבודה, האחד בדרוג אקדמאי והאחר בדרוג הכללי; ובעל הדרוג האקדמאי עולה בשכרו כעבור שבע שנים, אוטומטית, ללא בחינה, בסכום של כ-600 לירות יותר מזה של העובד בדרוג האחיד. אני חוזר ומדגיש שאין כמעט מלה נכונה בדבריו של מר גני.

מר גני מדבר על יחסי עבודה ועל ערעור של יחסי עבודה. אני מציין כי נציגי הסתדרות עובדי המח"ר יושבים אצלנו פעמיים בחודש, אתי, עם הנציב או באחת המחלקות. לא עובר חודש שהם לא אצלנו.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: התעוררה שאלה שלא קיבלנו עליה תשובה: כאשר דובר על האצלת סמכויות דובר גם על שיתוף או אפשרות לשיתוף העובדים בניהול.

מר הכסטר:

יש גם כיום שיתוף בניהול. יש מועצת יצור מרכזית ומועצות ייצור מקומיות שבהן שותפים ההנהלה והעובדים.

ח. ברנשטיין:

יש לנו הסכם תקף ואנחנו מעודדים מעבר לעבודה לפי נורמות, של קבוצות או של אינדיבידואלים, במקום שזה ניתן. יש לנו עובדים לפי נורמות מדודות ומעודכנות.

מר הכסטר:

עשינו זאת בעיקר בבתי-חולים והגענו לבדיקה מדוייקת של עומס פר-מיטה, לפי חריפות המחלה. אנחנו בודקים את הדברים פעמיים בשנה על מנת להקצות כוח אדם מתאים. זה תהליך איטי ומדוייק, על-ידי הנדסת ייצור, על-מנת לבדוק את הבעיות השונות כגון: ברכבת, דפוס, דואר, תקשורת, בתי-חולים, הנהלת חשבונות, נקבניות, כתבניות וכו'. עדיין לא מצאנו את הדרך איך לתת שכר עידוד למתכנן ערים או למשפטן.

אשר לריכוזיות: הבעיה היא לא להעביר

סמכויות בנושאים אשר עשויים או עלולים להשפיע על אחרים. עם קום המדינה לא היתה נציבות שירות המדינה ואני זוכר שכל שר קבע לכל עובד את שכרו. ועדת השכר הראשונה אשר קבעה את השכר בתיאום עם הסתדרות עובדי המדינה קבעה שכר של 12 לירות לדרגה הנמוכה ו-88 לירות לדרגה הגבוהה. בשנת 1962 קמת ועדת הורביץ, אשר המליצה על דרוג אחיד. ההסתדרות התנגדה לכך והממשלה קיבלה את המלצת הוועדה. העניין התפוצץ בגלל התנגדותה של ההסתדרות.

מפעם לפעם אנחנו שומעים את השאלה העקרונית

והבסיסית: לשם מה יש צורך בתקש"ר ולמה לא להחליפו בהסכם. מי שמדבר על כך, רבותי, איננו יודע מהו התקש"ר. התקש"ר על תיקוניו כולל נוסח מעודכן של תנאי העבודה של העובדים בשירות המדינה, הוראות, חוקים ותקנות הנוגעים לשירות המדינה, הוראות בקשר לסדרי עבודה וניהול עניני עובדים וכוח אדם בשירות המדינה, וסדרי אמרכלות. אין בתקש"ר מלה שאיננה מוסכמת עם ההסתדרויות. זו למעשה רק צורה אחרת של הסכם. זה מכשיר ניהולי של הממשלה.

מר הכסטר: ההסכם האחרון עם הסתדרות עובדי המדינה משנת 1972 משתרע על 10 - עמודים. לא מדובר בו על חופשה, לא מדובר בו על הוצאות נסיעה, לא מדובר בו על מאות נושאים אחרים הקיימים. יכול להיות הסכם שמדובר בו על קצובת הבראה המשתנה משנה לשנה, ובתקש"ר מצויין הסכום

60 אלף עובדים מפורזים על-פני 500 יחידות מינהליות. האפשרות של פיזור הסמכויות ניתנה רק עכשיו כשעלינו על המחשב מבחינת התקן, כוח אדם ומשכורת. אילו היינו צריכים לבצע את השינוי של תוספת יוקר בלבד בעבודה ידנית - לא היינו יכולים לשלם משכורות בזמן, אפילו לא בדצמבר 1976. לא ניתן לבצע את ההסכמים בלי לרכז אותם בצורה ניהולית בתקש"ר, והיות ונוסף לכך יש בו גם דברים נוהליים - אין דבר יותר נוח, והראיה שכל מוסד פרטי רוצה בו, כי מרוכזת בתוכו עבודה של 28 שנים של המוחות הישראליים הטובים ביותר.

אין בעיה לעדכן את התקש"ר. יום יום יש הודעות שונות, האם ניתן לעשות זאת בתוך 28 הסכמים? מי שאומר שצריך לבטל את התקש"ר ולהביא הסכם במקומו איננו יודע על מה הוא מדבר.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אם כן, האם משל איננו יודע מהו התקש"ר?

מר הכסטר: כנראה, שלא.

ה. זיידל: אני מבין שכל העיריות פועלות בהתאם לתקש"ר?

מר הכסטר: כשהן מאמצות אותו.

שיטות פנסיה ותקש"ר הם שני דברים. התקש"ר איננו קובע פנסיה. יש חוק פנסיה.

ה. זיידל: מה עם נבחרים?

מר הכסטר: התקש"ר איננו מטפל בנבחרים.

א. שירום: אני מבקש לדבר בקיצור ולהיות תכליתי במידת האפשר. אולי אנסה את דברי בשלושה ראשי פרקים: 1. עצם קיום בעיה של יחסי עבודה בשירות המדינה; 2. אם קיימת בעיה - מה השינויים המבניים הנדרשים; 3. מה השינויים ותהליכי העבודה.

לא שמעתי חילוקי דעות עקרוניים, שיש בעיה של יחסי עבודה בשירות המדינה.

מדברי נציב שירות המדינה עלתה זיקה בכיוון של יתר ריכוזיות. התפלאתי על כך. מעצם העובדה שיש מקום לשינוי משתמע הכרה בהמצאות בעיה של יחסי עבודה. הבעיה קיימת במידה הפחותה ביותר בעניין השביתה. בעצם, בעיית השביתה בשירות המדינה היא הפחותה בחשיבותה, יחסית לרמת הביצוע של עובדי המדינה. באשר לרמת הביצוע אני סבור שיש הסכמה להערכה שיחסית לרמת הביצוע האופטימלי שניתן היה להשיג מעובדי המדינה, הרמה הנוכחית היא נמוכה, אם זה באבטלה סמויה ואם זה מתבטא בעובדה למחשבה.

ח. ברנשטיין: האם העובדות שאתה מציין הן כוללניות או שיש לך עובדות מן השטח?

א. שירום:

בנושא של שביעות רצון יש בעיה. זה עולה גם מתוך מחקרים של הנציבות וגם מתוך העזיבות

של השירות.

את הקטע הזה אני מסכם בהכללה, שקיימת בעיה

של יחסי עבודה בשירות המדינה.

ועדת העבודה יכולה להמליץ בכיוון של

שינויים מבניים, שינויים בתהליכי עבודה.

באשר לשינויים מבניים. נסתמנו כמה גישות

שלא עולות בקנה אחד. גישה אחת טענה למבנה מפורז והאצלת סמכויות. אני דיברתי על כך שהשינוי שנעשה בהפעלה של התקציבים של משרדי הממשלה, בכך שניתנו סמכויות למשרדים השונים, מחייב העתקה מקבילה של סמכויות לכוח אדם. נציב שירות המדינה דוגל בדה-צנטרליזציה.

זה לא ברור.

מר הכסטר:

יש להבחין בין שני אספקטים: מבנה ואחריות

א. שירום:

של הדרוגים השונים של המינהל. כאשר מדובר

על מבנה משא-ומתן, הכוונה היא על מרחב. אני לא חושב שיש מספיק זמן להכנס לדיון בכל הסוגיה הזאת. מה נראה, לדעתי כיוון ההמלצה, שאני רואה כרצוי מגקודת ראות של ועדת העבודה? לי נראה שאין ביכולתה של הוועדה להכנס לעומק הנושא הזה, שהוא כבד ומסובך. יש 255 נושאים הקשורים לנושא של תחומי אחריות של מנהלים. לא עסקנו כל כך בדמותו של מבנה למשא-ומתן. כאן הייתי מעלה לפני ועדת העבודה נקודה למחשבה: ללכת להמלצה בכיוון של בדיקה מקיפה ורצינית של כל שינויים מבניים נדרשים במערכת יחסי עבודה, כולל מבנה סמכויות ואחריות של הצדדים המנהלים ונציבות השירות, כולל מבנה משא-ומתן על-ידי גוף ציבורי אשר יכול ומסוגל לשאת את העומד הזה עליו.

האם אתה מדבר על ועדה?

ה. זיידל:

כן. נראה לי שזה נושא שהמשאבים, והזמן

א. שירום:

והסיבוכים של הבעיה אינם ניתנים לשליטה בחחום

של אפשרויות של ועדת העבודה והכיוון הרצוי הוא לומר שזה נושא שנדון, הועלו דעות שרונות וקוטביות, יש מקום לבדיקה רצינית, יש צורך בוועדה ציבורית רצינית. זה עולה בקנה אחד עם ההמלצות של ועדת ברקאי, שלא עסקה בתחומים מסויימים ונאמר שראוי שייבדקו על-ידי גוף ציבורי.

אני מסיים בסימן שאלה בלי סימן קריאה,

לבדיקה נוספת.

לשינוי התהליכים, שינויים בשיטות התגמול,

כאן יש מקום להמלצה יותר פסקנית. קראתי בעתון ידיעה אשר עסקה בחוקי עבודה בשוודיה ונורבגיה. זו היתה ידיעה מעניינת, מערכת חקיקתית חשוכה לטובת העובדים. הכיוון הכללי: יתר שיתוף העובדים על קבלת החלטות, יתר כוח ועוצמה לנציבות העובדים בכל הרצון לשביעות הרצון של העובדים והפחתת המתח, העלאת מוטיבציה עד כדי כך שהצעת החוק של נורבגיה מדברת על סמכות לעובדים לפנוע הפעלת יחידות ייצור שבהן יש מונוטוניות גבוהה מדי.

זה לא על השירות הציבורי. להוציא עובדי

ג. אורי:

מדינה.

א. שירום: חס וחלילה. מדובר על כל המערכת של העובדים. אני מודה שלא ראיתי את החוקים, רק קראתי על כך. זה כיוון ההתפתחות באירופה.

נ. אורי: הכוונה היא בעיקר לתעשיה.

א. שירום: בישיבה הקודמת הבאתי נתונים מעשיים בכיוון זה. בישיבה שלפני האחרונה הבאתי נתונים על מה שקורה במדינה אחת, בארצות-הברית, והבאתי דוגמה מה קורה בענין של שטח מוטיבציה של העובדים. ב-11% יש יחידות של הפשרת עיסוקים, 8% - הרחבת עיסוקים, רוטציה של עובדים - קרוב ל-60%.

מר הכסטר: ב-95% התועלת היא ממוצעת.

א. שירום: אני מראה כיוון התפתחות, כיוון מחשבה. אני מדבר על סוגים של שיטות לרמת מוטיבציה גבוהה יותר של עובדים. יש מאמץ שיטתי ללמוד את הלקח.

מר הכסטר: לנציבות שירות המדינה האמריקאי אין שום סמכות, היא שונה מנציבות השירות שלנו.

היו"ר ש. ארבל-אלמוזלינו: אנחנו לא צריכים להעתיק דוגמה. צריך ללמוד מדוגמאות.

א. שירום: אני מנסה להראות, על-ידי דוגמאות משירות המדינה האמריקאי, על נסיונות חשובים שעושים בכיוון של העלאת רמת הביצוע של העובדים על-ידי רמת המוטיבציה בביצוע. אני סבור שוועדת העבודה יכולה לשרת את הנציבות ואת העובדים אם תמליץ בצורה פסקנית על בדיקה של נושאים הקשורים בהעלאת רמת המוטיבציה של העובדים.

אשר לשיטות תגמול כספיות. 8000 עובדים מכוסים - זו טיפה בים. יש כאן אפשרות להרחיק לכת. אי-אפשר ליישם בשירות המדינה שיתוף עובדים ברווחים.

אם לסכם, אפשר לומר שבסך-הכל נראה שהתפוקה הוכפלה בעקבות שכר עידוד בעוד שהשכר עלה ב-25%. אין ספק שזו היתה הצלחה, עם כל השביתות והבעיות. זה מתברר מעבודת מחקר שעשה סטודנט שלי, וסיפרתי על כך בישיבה הקודמת. אני חושב ששיטות תגמול כספיות הן חשובות. שיר המזמור לעתיד הוא בשיטות תמרוץ לא כספיות, אבל גם שיטות תמרוץ כספיות חשובות, והראיה מה שהיה במשרד התקשורת. אנחנו בדקנו רק דואר והנדסה.

אני סבור שאם אמנם יש אדריכלים בין ה-8000 אשר מכוסים על-ידי תגמול ובין ה-60 אלף, ניתן לכסות חלק יותר גדול, אולי 80% או לפחות 50%, באמצעות תגמול, ולגבי אחרים אפשר לחשוב על עידוד כספי אשר יעודדו באמצעותו לבצע דברים יותר טוב. אם מי שאין לו דרגה אקדמאית עובד יותר טוב - מדוע שלא נמצא דרך לפצות אותו? ועדת ברקאי הלכה בדרך של קרן מנכ"ל, אבל ככיוון מחשבה צריך לחשוב על שינוי בשיטות התגמול הקיימות, כדי לתת פרס לעובד המצטיין ועונש לעובד המתרשל.

י. דרניצקי (יודין): אני מרגיש אי-נוחות מסויימת בבואי להעיר הערות אחדות. אמנם יושב פה נציג ההסתדרות, ואני רואה את הנושא בראש וראשונה כנושא הסתדרותי.

אני חושב שאם יבוא מפנה - הוא מוכרח לבוא  
מן ההסתדרות ולא מכל גוף שמחוץ להסתדרות.

י. דרניצקי (יודין):

ברשותכם, אעיר כמה הערות תמציתיות מאד מכיוון  
שעל נושא זה אפשר להרחיב את הדיבור. קודם כל אני רוצה להעיר למר ברנשטיין.  
אם בציבור נשמעות טענות על שירות לקוי, אפילו איננו מתמצא בעובדות כולן,  
אם הוא מגיע למסקנה שמהו מעוות וחי בהרגשה שהשירות איננו עומד על הגובה,  
עצם העובדה שהלך רוח כזה קיים בציבור, ואפילו העתונות עוזרת לכך, אי-אפשר  
להתעלם מכך, לא ההסתדרות עובדי המדינה ולא אנשי נציבות שירות המדינה.  
אם אתם חושבים שהבעיה היא בעיה של תקשורת בלבד, אדרבה, תנסו לתקן. מכל  
מקום, הרושם שקיים בציבור, ששירותי המדינה אינם מתפקדים ברמה הדרושה,  
זה דבר אשר גורם להשפעה שלילית על המוראל במדינה וצריך למצוא דרך להתגבר  
על הלך רוח זה. אבל אני חולק על ההנחה שזו רק בעיה של תעמולה עוינת  
ומעוותת נגד שירות המדינה.

אני רוצה לומר למר ברנשטיין, שכתבתי תזכיר -  
עדיין לא החלטתי אם אשלח אותו למזכ"ל ההסתדרות ולשני המזכ"לים - לזה  
של הסתדרות הפקידים ולמר ברנשטיין. אני, כחבר כנסת, נאלץ לפנות באגרות  
פנימיות שונות כדי לטפל בענייניהם של אזרחים שונים. אני רוצה לומר לכם  
שלא פעם אני יוצא מושפל מתופעות שאני נתקל בהן. אני יכול להביא עדויות  
שלא אפשר אותן, עדויות מהיימנות על ירידת מוסר העבודה האלמנטרי במשרדים  
ממשלתיים, ומהם שעוסקים בעניינים של חיים ומוות למדינה. אני יכול להביא  
עדויות ישירות ועקיפות על כך שמנהלים בדרג תחתון ובינוני חדלים לתפקד.  
אני מבקש להיות מובן. אינני רוצה ללכת בדרך של הכללות. לא ערכתי מקרה.  
אני מדבר כמי שמתעניין, שניסה לקבל אינפורמציה ואיננו מעוניין לעוות את  
הדברים. כל מה שאני אומר הוא מתוך דאגה. יש מנהלים, במוסדות ציבור,  
במוסדות המדינה ובהסתדרות שהם באים, אבל איך באים, שעונים לטלפון,  
אבל איך עונים.

א. שירום:  
במסגרת התכנית כל-בו-טק היתה תכנית על  
קריאות טלפוניות למשרדי מש הכנסה.

י. דרניצקי (יודין):  
יש תופעות חמורות. יכול להיות שאם תהיה  
סטטיסטיקה יגיעו למסקנה ש-72% בסדר. יכול  
להיות. אני לא חולק על סטטיסטיקה, אבל ה-28% קובעים את הלך הרוח  
במדינה, הם קובעים כיצד נראית העבודה במשרדים שונים.

אינני חושב שנציבות שירות המדינה עושה  
את המוטל עליה מבחינה זו. אני יודע שיש תכניות, אבל מה עושה נציבות  
שירות המדינה כדי לחנך מנהלים להיות מנהלים ולמלא את תפקידם, למלא  
את התפקידים האלמנטריים שלמענם הם נבחרו או נתמנו. אלה דברים שצריך  
לדון בהם כאשר באים לדון בבעיות של השירות הציבורי.

אינני רוצה להסתתר מאחורי גבו של מישהו.  
בכל הסוגיות הללו האחריות היא עלינו. אני רואה את עצמי כאיש ההסתדרות  
ועזיבתי את הוועדה המרכזת לא משנה את דעתי. אין לנו חוט שדרה ציבורי.  
אין לנו ציבור של עובדי מדינה שנוכח כל גילויי ההתפוררות ומעילות  
פנימיות הוא מתייצב ומנסה לנקוט עמדה מלכת המביאה את כלל העובדים  
למכנה משותף ולאחריות הן לשירות והן לעצמם.

מר ברנשטיין ציין סימנים נכונים. חל תהליך  
של התבדלות של עובדים אקדמאים. יש דבר חמור ביותר, שאדם ממלא תפקיד  
שאינו צורך בתואר אקדמאי או שתואר אקדמאי איננו קשור בתפקיד, והוא  
מקבל תוספת אקדמאית. יש לכך השפעה דמורליזציונית בצורה בולטת ביותר.

י. דרניצקי (יודין):

אבל לא זו בלבד. הריב בין "יחודיים" ו"לא יחודיים", ברובו לא קשור בתוארים אקדמיים. יש חופעות של סטיכיוזם, ולי אין עצה. לכן, עיקרו של הדיון הוא הסתדרותי. כאמור, אין לי עצה, או שנפשיל את השרוולים, נתייצב לפני הציבור ונאמר שזו היא דרך שבחשבון הסופי נמצאים הכל מפסידים. אני סבור שהדרך שעלינו עליה בשנים האחרונות היא דרך של הפסדים, כי אם מישהו זוכה בתוספת לעומת מישהו אחר וחושב שיש כאן רווח - זו הונאה עצמית. זוהי דרך עקה שאיננה מוליכה לשום מטרה.

אני יודע שלא זו השעה לפרט את כל מה שצריך לעשות. אני בעד שיתופם של העובדים. אני לא גורס דרוג אחד לכולם. אבל אני חושב שבמסגרת עובדי המדינה צריכים להיות שניים או שלושה דרוגים ולא יותר. אני סבור שחובה עלינו לסגור את השירות המינהלי, באופן הרמטי, למשך שנתיים - שלוש. כשם שמעמידים לפעמים את התעשייה, שהיא צריכה להתקיים על יסודות שלה כדי לייעל את עצמה ולעמוד בתחרות - כך צריך להעמיד את השירות המינהלי, שלא יקלוט עובדים חדשים. הוא חייב לייעל את עצמו אם הוא רוצה לתפקד, ואין דרך אחרת למנוע זרימה אליו.

מר הכסטר: מהו שירות מינהלי?

י. דרניצקי (יודין): ניהול אדמיניסטרטיבי.

אני חושב שהמדינה חייבת להפסיק את התחרות של הסקטור הפרטי עם הסקטור הציבורי. אני חושב שכל הדברים האלה בידנו. אני לא סבור שאלה הם דברים שאי-אפשר להתמודד אתם, אבל אם לא נתמודד אתם - תהיה הדרדרות נוספת.

היו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו: מאחר שהגיעה שעה 11.00 אנחנו נאלצים להפסיק. נכין שיטת לסיכום.

אני מבקשת לומר לחבר-הכנסת יודין: נכון שהענין הוא המתדרותי אבל הנושא מטריד אותנו והכנסת איננה יכולה שלא להתיחס אליו, אם כי אין היא באה לתפוס את מקומה של ההסתדרות. מכל מקום, הכנסת חייבת להצביע על מחדלים ועל הכשלונות, כי אין אנחנו יכולים להסתחר מאחורי טיעונים שונים. יש הכרח להצביע על הליקומיים ולהציע הצעות. נקרא להסתדרות לבחון את הדברים, כי גם לה יש חלק בנושא של יחסי העבודה.

אני חושבת שאנחנו לא יכולים להתעלם מן הנקודה שאנחנו לוקים בחוסר כיבוד הסכמים. זו נקודת אשר גורמת ויוצרת מתחים, וזה אמור גם לגבי נציבות שירות המדינה וגם לגבי העובדים. צריך לכבד הבטחות והסכמים.

אי-אפשר שלא נדבר על מעמדו של השירות המינהלי. אנחנו מוכרחים לומר בנושא זה ומה לעשות לייעול השירות כדי שיתפקד בצורה וברמה גבוהה יותר.

אשר לתקנים: נכון שפיטורין הם קשים. אבל אפשר להקפיד תקנים, לפחות. אפשר לבטל את התקנים הבלתי-מאויישים. אפשר לעשות נדידה של עובדים משרד למשרד, כי יש משרדים שבהם יש עודף עובדים שאין להם מה לעשות.

אנחנו מרבים לדבר על צמצום בתקציבים. האם אנחנו משקיעים מחשבה כיצד מייעלים שירות?

הינו"ר ש. ארבלי-אלמוזלינו:  
אנחנו מוכרחים לעשות ניתוח, אפילו הוא לא יהיה פופולרי. מישהו צריך לומר את הדברים לאמיתם, כי אי-אפשר אחרת. עד כה אנחנו נוהגים כמו בת-יענה, רק מדברים עם עצמנו.

אני מציע שהפעם נאמר את הדברים בצורה הברורה ביותר, עם המגבלה שיש - שלא לתפוס את מקומה של ההסתדרות. בהצעות ובמסקנות שלנו נצביע על הדרכים שציינן אותן ה"ר שירוס, על מחקרים שנעשו ונתנו תשובה חיובית.

נכין הצעת טיוטה לסיכום הדיון, שגם עליה בוודאי יהיה דין ודברים. בהשתתפותם של הגורמים השונים אני מקווה שנגיע לסיכום אשר יתקבל על דעת הכל.

הישיבה ננעלה בשעה 11.00.