

המוסד לבוררות מוסכמת בשירותים הציבוריים

בוררות מוסכמת (בר"מ) 18/83

בענין מדינת ישראל (משרד הבטחון - רפא"ל)

התובעת

נגד

1. ההסת הכל של העובדים בארץ ישראל
2. ועד העובדים בדירוג הנדסאים וטכנאים ברפ"א
3. ועד העובדים בדירוג האחיד ברפא"ל
4. ועד העובדים בדירוג מהנדסים/מח"ר ברפא"ל
5. ועד העובדים בדירוג המקצועות הטכניים ברפא"ל
6. ועד העובדים בדירוג עובדי המחקר ברפא"ל

הנתבעים

בפני השופט צבי ברנזון, יו"ר
ד"ר יעקב ארנון, חבר
עו"ד מרדכי ביבי, חבר

בשם התובעת עו"ד שמואל צור

- בשם הנתבעים
1. עו"ד בנימין כהן
 2. סגל זלמן
 3. שוגר צבי
 4. קמפ מנחם
 5. שטיינר יצחק
 6. עו"ד גבריאל רובין

פסק בוררות

זוהי תביעה של מדינת ישראל בנושא של קרן התיעלות הקיימת ברשות לפיתוח אמצעי לחיצה (רפא"ל).

ברפא"ל קיימים מספר ועדי עובדים המייצגים כל אחד כלפי ההנהלה את העובדים המשתייכים אליהם. ועדי העובדים הנוגעים בנושא תביעה זו הם הועדים בדירוגים הבאים: הנדסאים וטכנאים, אחיד, מהנדסים/מדעי החברה והרוח (מח"ר), המקצועות הטכניים ועובדי המחקר. ארבעת הועדים הנזכרים ראשונה, המופיעים כמשיבים 2-5, פועלים במסגרת משותפת המכונה "ועד ה-4" או "ועד הגג", ואילו ועד עובדי המחקר,

המופיע כמשיב 6, פועל לבדו בנפרד מהועדים האחרים. בסך הכל, אין ברפא"ל ועד אחד המאגד את כל סוגי העובדים שם.

ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, המופיעה כמשיבה 1, הודיעה כי אין עמדה וענין בנושא התביעה והיא משאירה את ההחלטה בו לשיקול דעתנו, לאחר שנשמע את נציגי כל הועדים הנוגעים בדבר.

בשנת 1978 תבע ועד ה-4 מההנהלה לשפר את שכר העובדים המשתייכים אליו ולהשוותו לשכר עובדי התעשייה הצבאית. ההנהלה היתה מוכנה להיענות לתביעה במידה מסוימת, אלא שכדי שהיענות זו לא תיראה כמתן ישיר של תוספת שכר, שלא נתאפשרה באותו זמן בגלל מגבלות חיצוניות, הוחלט לשוות לתוספת תשלום בעד התיעלות. לשם כך הוקמה קרן מיוחדת, שקראו לה "קרן התיעלות", ומשרד הבטחון תקציב לה לאותה שנה, שנת 1978, סך 30 מיליון ל"י. בהזדמנות זו הוחלט גם כי בפועל ישולבו בקרן הזאת אמצעי התיעלות בעבודה.

בעצם, כוונת ההנהלה מלכתחילה היתה ליצור שתי קרנות: אחת מיוחדת לעובדים המיוצגים ע"י ועד ה-4 לפתרון בעית פער השכר שלהם, בהשוואה לעובדי התעשייה הצבאית, והשניה משותפת להם ולעובדי המחקר. בהתאם לכך, הוסכם כי מתוך הסכום הכללי של 30 מיליון ל"י שהקציב משרד הבטחון לענין זה, ישאר בידי הנהלה רפא"ל סכום של 6.5 מיליון ל"י. והיה ועד למועד שנקבע יושג הסכם עם ועד עובדי המחקר לשיתוף עובדי המחקר בענין ההתיעלות, תקציב הנהלת משרד הבטחון סכום נוסף של 6.5 מיליון ל"י, אשר ביחד יהוו את קרן ההתיעלות המשותפת לכלל העובדים, כולל עובדי המחקר; אחרת, יוחזר הסכום הנ"ל של 6.5 מיליון ל"י, שנלקח מתוך ה-30 מיליון, לקרן המיועדת לציבור העובדים המיוצג ע"י ועד ה-4 והיא תעמוד על הסכום המקורי של 30 מיליון ל"י.

עובדי המחקר ראו עצמם נפגעים מן ההסכם הנ"ל, שהנהלה עשתה עם ועד ה-4, ולא ניאותו להצטרף בתנאים האמורים. לפיכך פנה הועד הארצי של עובדי המחקר במערכת הבטחון למוסד זה בתביעה להעניק לעובדי המחקר ברפא"ל זכויות שוות לאלה של העובדים האחרים.

בפסק בוררות שלנו (פסקי בוררות של המוסד, כרך א, עמ' 211) קבענו שיש להמשיך ולקיים את הקרן האחת הקיימת, שתהיה משותפת לעובדים כולם, אבל מתוך הבנה שהיא מיועדת להשגת שתי מטרות: תיקון שכרם של העובדים שאינם עובדי מחקר והתיעלות בעבודה. מתוך כך, הוספנו ואמרנו: "יש לחלק את הסכומים השנתיים של הקרן בין כל העובדים בצורה כזאת שמובאים בחשבון שני היעדים גם יחד, וזאת מבלי לקבוע מה חלקו המדויק של כל יעד לחוד".

עובדי המחקר ברפא"ל מהווים כ-30% מכלל העובדים. אבל, בהיותם מושווים בשכרם

ובתנאי העבודה לסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה, תקבוליהם משכר ומתנאים סוציאליים משופרים מהווים כ-50% מסך כל התשלומים לעובדים. עם זאת, אמרנו בפסקנו הנ"ל לאמר:

"בהתחשב עם העובדה שקרן ההתייעלות משמשת כאמור לשתי מטרות, שרק אחת מתיחסת לעובדי המחקר, וכדי להשיג את שתי המטרות גם יחד, אנו מחליטים להקצות לעובדי המחקר 25% מהסכומים שיוקצבו כל שנה לקרן ההתייעלות והיתרה בשיעור של 75% לעובדים האחרים המיוצגים כיון על ידי ארבעת הועדים...".

העקרונות שלפיהם הופעלה קרן ההתייעלות בעת שהוקמה הם בעיקרם אלה:

1. לכל יחידה ברפא"ל ברמת "שטח" - סדר גודל של 100 עד 200 איש - נקבעים ע"י ההנהלה יעדי עבודה לפי תוכנית העבודה המאושרת.
2. אחת לרבע שנה נקבעים מדדים כמותיים לבדיקת מידת העמידה ביעדים שנקבעו כנ"ל לכל יחידה.
3. אחת לרבע שנה מוקצה סכום כסף מתוך הקרן לכל יחידה בשיעור שונה, בהתחשב במספר העובדים באותה יחידה הזכאים להנות מפירות הקרן ובמקדם העדיפות של היחידה שנקבע ע"י ההנהלה.
4. מתוך הסכום שהוקצה לכל יחידה כאמור משולמים - אחת לשלושה חודשים - סכומי כסף לכל עובד ביחידה בהתאם לנוסחה מוסכמת, בהתחשב בין השאר במידת העמידה ביעדים של היחידה ובמקדם האישי של כל עובד המבוסס על טבלה מוסכמת של רמות דרגות השכר של העובדים לדירוגיהם השונים.
5. בהסכם המקורי להפעלת קרן ההתייעלות נקבעו הכללים לעדכון סכומי הקרן אחת ל-3 חודשים. ברם, במהלך הבוררות, הודיעה המדינה כי, בהתחשב בעלייה הנוכחית של המחירים, היא מוכנה להיענות לבקשת ועדי העובדים שהעדכון ייעשה כל חודש במקום כל 3 חודשים כקבוע בהסכם, בתנאי שהועדים יחתמו עימה על שינויו של הסעיף בהסכם בנידון זה. עם זאת הודיעה המדינה כי לא תיעתר לכל תביעה אחרת לשינוי ההסכם (אם תועלה תביעה כזו), "כיוון שהגישה את התביעה בכל נושא קרן ההתייעלות למוסד הנכבד ולפיכך הפורום הנכון לנהל דיון כל שהוא על שינוי ההסכם הנ"ל, הוא בפני המוסד הנכבד".

בפועל מקוים כעת ההסדר הנ"ל בדבר עדכון חודשי של סכומי קרן ההתייעלות.

פסק הבוררות שלנו בדבר חלוקת כספי קרן ההתייעלות בין הועדים (75%; 25%) לא הביא לשלום בית ביחסי העבודה ברפא"ל, לא בין הועדים לבין עצמם ולא בין הועדים לבין ההנהלה. התחרות והיריבות בין הועדים ובינם לבין ההנהלה נמשכו, כאמור בכתב התביעה:

"בינואר 1980 - בעקבות תביעות המשיב מס 6 (ועד עובדי המחקר) - ניתנה לעובדי המחקר, כ"מקדמה", תוספת שהגדילה את חלקם היחסי בקרן ההתייעלות... באוקטובר 1980 - לאחר שעובדי המחקר קיבלו תוספות שכר בעקבות תוספות שניתנו לעובדי הסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה -

קוֹזוּזָה ה"מקדמה" והיחס בין חלקם של עובדי המחקר בקרן לחלקם של שאר העובדים הוחזר על כנו (75% - 25%).

בעקבות הקיזוז האמור של המיקדמה וכן בעקבות מתן תוספות שכר לעובדי המחקר, פתחו עובדי המחקר בעיצומים בענין קיזוז ה"מקדמה" ושאר העובדים פתחו בעיצומים בשל מתן תוספות השכר לעובדי המחקר...".

למעשה, לפי עדותו של מר טורצין, סמנכ"ל למשאבי אנוש ברפא"ל, אחרי שניתן הפסק שלנו נמצא, שעדיין קיים פער בין שכר עובדי ועד ה-4 ברפא"ל לשכר העובדים בתע"ש. אז החליטה ההנהלה להכפיל את סכומי הקרן, והסכומים הנוספים חולקו בין העובדים באותו שיעור שנקבע בפסקנו. עובדי המחקר לא הסתפקו בזה ותבעו את חלקם בתוספת על בסיס השכר הכולל שלהם, בטענה שהפסק שלנו תופס רק לגבי הקרן בגודלה הקודם ולא לגבי התוספת.

באותו זמן לא קבלו עובדי המחקר את תוספות השכר של כוננות-על וגמול אקדמי, וזאת מפני שבאותו זמן לא הונהגו תוספות אלה לסגל האקדמי במוסדות להשכלה גבוהה. כתוצאה מכך, ניתנה ה"מקדמה", ברם, כאשר באוקטובר 1980 ניתנו התוספות הנדונות לסגל האקדמי, הן ניתנו גם לעובדי המחקר, וכנגד זה בוטלה ה"מקדמה". בשל כך פתחו עובדי המחקר בעיצומים והעובדים האחרים פתחו גם הם בעיצומים בשל הפרת האיזון בינם לבין עובדי המחקר.

יחסי העבודה המעוררים ברפא"ל הביאו להקמת ועדה הסתדרותית בראשותו של מר א. שמר לבחינה עניינית של הטיעונים השונים "במגמה לגבש ולקבוע את עמדת ההסתדרות". הועדה דנה בכל הנושאים שהועלו לפניה ובהמלצותיה הביעה את דעתה לאמור:

"הועדה רואה בדאגה את המאבקים של קבוצות עובדים אחת בשניה והיא סבורה שכל הגורמים הגיעו למסקנה שניתן במצב הקיים להביא לרגיעה ביחסי העבודה בתקופה הקרובה".

המלצתה הראשונה והראשית של הועדה היתה:

"להקים ועד גג אחד ברפא"ל שייצג את כל העובדים כולל עובדי המחקר".

למסקנה זו הגיעה גם ההנהלה, אלא שעד כה לא יצא הדבר אל הפועל.

בנוגע לקרן ההתייעלות, המליצה ועדת שמר לערוך במו"מ משותף ובהסכמה עם ההנהלה השינויים הדרושים בקרן.

המלצה חשובה אחרת בעלת אופי כללי של ועדת שמר היתה:

"כל תוספת מפעלית וכל דרישה של כל אחד מהסקטורים יובא לדיון בועד הגג המו"מ עם הנהלת המפעל ומערכת הבטחון ינוהל במשותף ע"י נציגות אחת".

המלצות אלה הביאו לתזוזה מסוימת ביחסים שבין הועדים ובגישתם לתביעותיהם המיוחדות והמשותפות. בדיונים שקיימו הועדים בשלהי 1980 ראשית 1981 הושגה ביניהם הבנה להגשה משותפת להנהלה של תביעות העובדים לשנים 1980/82. במסמך מיום 18.2.81 הנושא את חתימות נציגי חמשת הועדים ברפא"ל, שהוגש למנכ"ל משרד הבטחון ולמנהל

"בעקבות פגישות שקיימו נציגי כל הועדים ברפא"ל... במטרה להגיע לרגיעה ביחסי העבודה ברפא"ל ולהפנות את כל המאמצים לקידום נושאי העבודה, סוכם על דעת כולם להציג את התביעות המפעליות להנהלת רפא"ל לשנים 80-82 בשלושה מסמכים שיוגשו בו-זמנית".

שנים משלושת המסמכים הללו התייחסו לתביעות הנפרדות המוסכמות של ועד ה-4 ושל ועד עובדי המחקר והמסמך השלישי דן בתביעות המשותפות של הועדים בנושאי קרן ההתייעלות, הנהגת שבוע עבודה בן 5 ימים והפעלת תוספת אי-העדרות. מה שנוגע לענייננו הוא רק הנושא של קרן ההתייעלות ובנושא זה נאמר במסמך המשותף הנ"ל כלהלן:

1. הסכם משותף בקרן התייעלות בין כל הועדים ברפא"ל, שיבוא במקום פסק הבוררות בנושא "קרן ההתייעלות". עקרונות ההסכם המשותף יהיו:

א. תוקם "קרן השוואה" לעובדי דרוג ועד ה-4 בלבד. היקף הקרן יהיה מחצית הסכום המשולם ברבעון ינואר - מרץ 1981 ככספי התייעלות וע"ח התייעלות לעובדי ועד ה-4. כללי הקרן יהיו זהים לאלה הנהוגים היום. עדכון סכום הקרן בכל רבעון יהיה לפי הנוסחה הבאה: (הנוסחה לא ניתנה).

ב. תוקם "קרן התייעלות" משותפת לכלל עובדי רפא"ל שהיקפה יהיה סה"כ התשלומים המשולמים ברבעון ינואר - מרץ 1981 לכלל עובדי רפא"ל ככספי התייעלות וע"ח התייעלות בניכוי הסכום שבסעיף א לעיל. כללי הקרן יהיו זהים לאלה הנהוגים היום למעט השינויים הבאים:

(1) C יהיה זהה לכל העובדים ברפא"ל ושעורו ברבעון ינואר - מרץ 1981 יהיה: (השיעור לא ניתן).

הערת הסבר:

הסימון C משמעו סכום הבסיס לחישוב התשלום לעובד והוא נגזר מגובה הקרן, הרכב אוכלוסית הזכאים ועדיפויות היחידה.

(2) סולם המקדמים האישיים (KD) יהיה בהתאם לטבלה הבאה:

| 4| 5| 6| 7| 8|10| 11| 12|13|14

א+א | ב | ג | ד | ה- | ז- | מחקר

10| 9| 8 | 7 | 6| 5| -| 4| 3| 2| הנדסאים/מהנדסים

-|12| 11| 10| 9| 8| -| 6| 5| 4| הסכם

3) עדכון סכום הקרן בכל רבעון יהיה לפי הנוסחה הבאה:
(הנוסחה לא ניתנה).

4) סכומי ההתייעלות המשולמים במשכות החודשים ילקחו
בחשבון לצורך הפרשות לפנסיה".

פירושה של הצעה זו הוא לשינוי קרן ההתייעלות מהמתכונת שנקבעה בפסק הבוררות
שלנו, שעיקריה הם:

1. פיצול הקרן הקיימת לשתי קרנות, שאחת מהן תיקרא "קרן השוואה" ותיוחד
לעובדי ועד ה-4 בלבד, והשנייה שתהיה "קרן התייעלות" אמיתית ומשותפת
לכלל העובדים ברפא"ל.

2. כספי קרן ההתייעלות יחולו בין העובדים לפי אמת מידה שווה לכולם
והמקדמים האישיים של העובדים יהיו לפי הטבלה שהובאה לעיל, המבוססת על
רמות הדרגות שלהם.

הצעה זו נדונה בליל 26/7.5.81 בישיבה שבה השתתפו נציגים של כל הנוגעים
בדבר ובסופה נערך סיכום בכתב יד שנחתם ע"י ד"ר ב. נווה, מנהל רפא"ל. בסיכום
זה נאמר שהוא "מגדיר עקרונות מוסכמים על דעת הנהלת רפא"ל וכל ועדי רפא"ל בנושא
קרן ההתייעלות; כל עקרונות קרן ההתייעלות הקיימים כיום ושלא שונו בסיכום דיון זה
יישארו בעינם כל עוד לא יסוכם אחרת בהמשך המו"מ ובמסמך כולל חדש בנושא קרן
התייעלות שיוסכם על הצדדים".

בסיכום זה אומץ העיקרון בדבר פיצול קרן ההתייעלות הקיימת לשתיים:

"א. התייעלות א (השוואה) שתשולם לעובדים המיוצגים ע"י ועד ה-4.

ב. התייעלות ב (רפא"ל ומשותפת) שתשולם לעובדים בכל הדרוגים.

ג. בנוסף ישולמו תשלומים נוספים בגין התייעלות אישית".

כן נקבע כי התשלום לעובדים מקרן התייעלות ב יהיה לפי אמת מידה אחידה לכולם
ואושרו סולמות המקדמים האישיים בגבולות 4-14, כפי שניתנו בטבלה הנ"ל. עם זאת
הוסכם כי בתנאים מסויימים ניתן יהיה לשנות סולמות אלה אחת לשנה בתיאום בין
ההנהלה והוועד המתאים (ועד המחקר או ועד ה-4).

דברים נוספים הכלולים בסיכום זה מתייחסים למועד הפעלתו (החל ממשכות חודש
יולי 1981), לתשלום עודפים שנותרו בקרן ההתייעלות לעובדי ועד ה-4 במשכות חודש
מאי 1981, ולאופן חלוקת כספים נוספים שיוסכם במסגרת המסמך הכולל (1.7.81).

בנוסף לכך, קבלה על עצמה הנהלת רפא"ל לפנות לנציבות שירות המדינה בבקשה
להכללת תשלומי קרן ההתייעלות כמרכיב בפנסיה.

מסמך זה הוקרא לנוכחים, וכדברי ד"ר נווה: "לא זכות לי שאחרי הקראת המסמך
בלילה הנדון קם (מישהו) ומחה נגד תוכנו. גם לא למחרת כשנחתם ע"י כולם החלק

המודפס של נספח ד (המסמך)".

למעשה, ועד המהנדסים חתם על המסמך יותר מאוחר ולא באותו מעמד.

בחלק המודפס נאמר בין השאר כי:

"2. במהלך הדיונים הועלו ולובנו מספר נושאים כאשר חלק גדול מהם הגיע לידי הסכמה על דעת כלל הצדדים הנוגעים בדבר.

3. הנהלת רפא"ל תפעל עפ"י ההסכמות, החל מתאריך חתימת סיכום דיון זה".

ושבו כדברי עדותו של ד"ר נווה בתשובה לשאלה של עו"ד רובין:

"לא סביר בעיני שההסכמות שהושגו הנזכרים בסעיף 2, 3 בנספח ד המודפס אינם כוללים את נושא ההתיעלות שהושג בלילה הקודם. לוא התכוונו להוציא את זה מהכלל, היה צריך לאמר זאת במפורש".

אנו מקבלים את עדותו של ד"ר נווה וקובעים שהסיכום בכתב יד בחתימתו הנושא תאריך 27.5.81 משקף נכונה מה שהוסכם בלילה הנדון ע"י כל הצדדים הנוגעים בדבר, שנציגיהם היו נוכחים בדיון.

אמת, מר הרולד ארגמן, יו"ר ועד עובדי המחקר דאז, שהיה נוכח בישיבה הנדונה, העיד בפנינו כי בשעת הדיון היו לו הסתיגויות מספר לגבי ההצעות שהועלו, והוא פירט אותן לפנינו אחת אחת. אבל הוא כנראה לא התמיד בהן עד הסוף. שהרי, כפי שהובא לעיל מעדותו של ד"ר נווה, כאשר הוקרא הנוסח הסופי של סיכום הדיון הוא לא הסתייג ממנו. רק כעבור שבועים ימים, ביום 11.6.81, נשלח המכתב הבא אל ד"ר נווה וד"ר שנהר (ראש אגף הסגל ברפא"ל), בחתימת ידו של מר שבח קציר, מ"מ יו"ר ועד עובדי המחקר, שבו נטען כי:

"בסיכום הדיון שבסימוכין (מיום 27.5.81) נפלה טעות: המילים ושלא שונו בסיכום דיון זה בסעיף 1 לא סוכמו במהלך הדיון, ולכן אנו מבקשים למחקן".

בקשר לטענה זו, ייאמר שעל פניה היא נראית כבלתי נכונה:

ראשית, מר ארגמן כלל לא אמר זאת בעדותו לפנינו. ההסתיגויות שלו בשעת הדיון, כפי שהוא פירט אותן לפנינו, התייחסו לדברים אחרים, ברובם טכניים, כגון: שהקרבן המיוחדת לעובדי ועד ה-4 תיקרא "קרן השוואה" ולא "קרן התיעלות", אך שלא תהיה טבלה משותפת של סולמות המקדמים האישיים (KD), אם כי הוא לא התנגד למספרים עצמם שהופיעו בטבלה המשותפת המוסכמת שהוגשה להנהלה במסמך הנ"ל מיום 18.2.81.

שנית, וזה העיקר, בלי המילים שבקשו למוחקן, מאבד המסמך הנדון מיום 27.5.81 כל משמעות. בלי מילים אלה, יוצא ש"כל עקרונות קרן ההתיעלות הקיימים כיום יישארו בעינם" כאילו לא הוכנס כל שינוי בהם. והרי לכל הדעות סוכמו באותו דיון עניינים שונים, וביניהם

דבר פיצולה של קרן ההתייעלות הקיימת לשתיים, שזה שינוי מהותי ביותר בתפקודה של קרן ההתייעלות הקיימת.

גם שאר הדברים האמורים במכתב הנ"ל אינם עולים בקנה אחד עם תוכן סיכום הדיון מיום 27.5.81, ויושם אל לב כי מר שבח קציר, שגם הוא היה נוכח בדיון זה ובא אחר כך במקומו של מר ארגמן כיו"ר בפועל של ועד עובדי המחקר, העיד לאמר:

"במהלך הלילה היו ניסוחים שונים, שהוקראו לנו, כולל הנוסח האחרון לפני שהתפזרנו. נכון שבין 26/5 ועד 11/6 לא הסתייגנו מנוסח זה לא בכתב ולא בעל פה".

מר ארגמן היה סבור, שאף אם היתה טעות מצידם במהלך הנדון, "האלגנציה מחייבת להמשיך ולהתקיים עם הטעות. חברי הועד חשבו אחרת ועל כן התפטרתי".
ה"אלגנציה המחייבת" של מר ארגמן לא היתה מנת חלקם של שאר חברי הועד. למעשה, במכתב מיום 11.6.81 חזר בו הועד הן ממסמך התביעות המשותפות של הועדים מיום 18.2.81 ומהסיכום שהושג ביום 27.5.81.

בתשובה לכך כתבה ההנהלה והודיעה לוועד עובדי המחקר לאמור:

"1. סיכום הדיון מיום 27.5.81 נערך בנוכחותכם והייתם שותפים לכל שלבי הדיון. לפני החתימה הסופית הוקרא סיכום הדיון לכל הנוכחים.

2. אנו רואים בסיכום זה סיכום המחייב את הצדדים וננהג לפיו".

אכן, ההנהלה לא שעתה להתכחשות של ועד עובדי המחקר לסיכום שהושג בליל 27.5.81 והחלה ליישמו באורח חד צדדי על כלל עובדי רפא"ל, כולל עובדי המחקר, והמשיכה ביישומו במשך 3 חודשים. אלא, שעובדי המחקר נקטו בעיצומים, ובקשר לכך זומנה ישיבה של ועד עובדים המחקר והנהלה אצל מר ישראל קיסר, ששימש אז כיושב ראש האגף לאיגוד מקצועי בועד הפועל של ההסתדרות. בישיבה זו, שקויימה ביום 22.9.81, סוכם כי סיכום הדיון מיום 27.5.81 יבוצע בנוגע לקבוצות העובדים האחרות (ועד ה-4). ובאשר לעובדי המחקר:

"כל עוד לא קיים הסכם אחר, פסיקת בתי המשפט (הכוונה לפסק הבוררות שלנו) לגבי קרן ההתייעלות בעינה עומדת.

ההנהלה ונציגות עובדי המחקר ייכנסו למשא ומתן על מנת לסיים את הדיון בנושאים שנדונו בפגישה משותפת של כל הצדדים מתאריך 27.5.81".

על סמך סיכום זה חזרו עובדי המחקר לעבודה תקינה בכל התחומים.

לכאורה, על פני הדברים נראה ששתי הקביעות הנ"ל ביחס לעובדי ועד ה-4 ולעובדי המחקר אינן מתישבות אחת עם רעותה. ולפלא הדבר בעינינו שדיון שנגע גם לעובדי ועד ה-4 קיים בלי שיתופם. אבל, באין ברירה, קבלה עליה ההנהלה את דין הסיכום של מר קיסר ובמו"מ נפרד עם ועד עובדי מחקר וועד ה-4 הגיעה בזה אחר זה להסכמים נפרדים איתם.

גם הסכמים אלה לא הביאו להבנה ולרגיעה של ממש ביחסי העבודה ברפא"ל.

במצב זה של הדברים, בקשה ההנהלה למצוא דרך לשינוי סדרי קרן ההתיעלות הקיימים. לצורך זה, הזמינה כמומחה ליחסי עבודה את מר איתן יעקובסון, מי שהיה נציג שירות המדינה, לבדוק את מבנה והפעלת קרן ההתיעלות ברפא"ל ולהגיש לה חוות דעתו והמלצותיו.

לאחר בדיקה, הציע גם מר יעקובסון להפריד מן הקרן אותו חלק שנועד לצמצום פער השכר של עובדי ועד ה-4, שאין לו קשר עם התיעלות, ומהשארית ליצור קרן התיעלות אמיתית שתהיה כללית ואחידה לכל העובדים ברפא"ל. גם שאר המלצותיו נועדו להמריץ, ביתר שאת, את העובדים לעמוד ביעדים שנקבעו להם. להשגת מטרה זו הוא המליץ, בין השאר, לקבוע את היחידה הבסיסית שבה יימדדו היעדים ויינתנו ציוני עמידה ביעדים ברמה של "תחום" שהוא בסדר גודל של 10-20 עובדים במקום ברמה הנהוגה של "שטח", הכולל בתוכו מספר תחומים והוא בסדר גודל של 100-200 עובדים. כן המליץ יעקובסון, כי עובדים שאינם תורמים לקידום העבודה והעמידה ביעדים בצורה בולטת לא יהנו מתשלומי קרן ההתיעלות; ושלא לפי הנהוג כיום שעובדים כאלה נקבעים בתיאום עם ועד העובדים שאליו הם משתייכים, הם צריכים בעתיד להיקבע ע"י ההנהלה עפ"י המלצת ראש החטיבה.

על בסיס המלצות אלה ושורה של המלצות נוספות שהגיש מר יעקובסון להגברת היעילות והעמידה ביעדים, ושינויים נוספים, הכינה ההנהלה "נוהל תכנון השינויים הדרושים בסדרי קרן ההתיעלות", ופנתה אלינו בתביעה הנוכחית לקבוע כי קרן ההתיעלות תופעל במתכונת חדשה, כפי שפורשה לעיל ע"י ההנהלה.

הועדים קובלים על כך שהמומחה מר יעקובסון הוזמן ע"י ההנהלה לערוך את הבדיקה שלא על דעתם ובלי ידיעתם ושהוא עשה את הבדיקה מבלי שבכלל בא איתם בדברים. לועדים נודע לראשונה על הבדיקה ועל המלצותיו של מר יעקובסון רק מתוך הבקשה שהוגשה אלינו.

אמת, ייתכן ומוטב היה שהבדיקה תיעשה בקשר עם הועדים ושמיעת דעתם והערותיהם. אבל במצב הנתון, שבו ועד עובדי המחקר וועד ה-4 חלוקים יסודית בדעותיהם ובדרישותיהם, ואלה ידועים גם ידועים, אין להתפלא שההנהלה בחרה שלא לערבב את הועדים בבדיקה זו. מכל מקום, הבדיקה נעשתה ע"י מומחה מטעם ההנהלה ולמענה בלבד, בנסיון לשבור את מעגל הקסמים שאליו נקלע ענין קרן ההתיעלות, ואין לבוא עימה בטרוניה על כך.

עד כאן סיפור המעשה וכעת לעצם הענינים העומדי על הפרק.

בסיכום טענותיו לפנינו העלה מר צור 5 נקודות שלדעתו יש לדון ולפסוק בהן. ואלה הן:

1. חלוקת קרן ההתיעלות הנוכחית על פי שתי המטרות המונחות ביסודה.
2. אמת המידה השווה לחלוקת כספי קרן ההתיעלות בין העובדים - מה תהיה?
3. האם יש להגדיל את הקרן או שתישאר בגודלה הנוכחי?
4. רמת היחידה שעל פיה תימדד רמת העמידה ביעדים: "שטח" או "תחום".
5. שינוי ההסדר הקיים לגבי עובדים חריגים בלתי יעילים.

נדון בענינים אלה לפי סדרם כנ"ל, ואם במהלך הדיון נמצא שיש ענינים נוספים שאנו צריכים לתת את דעתנו עליהם, נדון ונחליט גם בהם.

ברם, עד שאנו מגיעים לכך, עלינו להקדים ולאמר, שיש להצטער על הפרוד הקיים בין ועד ה-4 וועד עובדי המחקר, הגורם לתחרות ויריבות ביניהם, וכתוצאה מכך מעורערים במידה רבה יחסי העבודה במפעל. היה רגע של חסד, לאחר פרסום הדו"ח של ועדת שמר ההסתדרותית, שבו השכילו שני הועדים לפעול במשותף, כשכל ועד תומך בתביעות הועד השני, ולשניהם תביעות משותפות מוסכמות. ברור למדי, שכל עוד שני הועדים העיקריים הללו ברפא"ל לא ישכילו למצוא שפה משותפת ביניהם ובינם לבין ההנהלה, ואף להתאחד במסגרת ועד גג עליון משותף, עלולים המאבקים ביניהם להמשיך ולשבש מפעם לפעם את יחסי וסדרי העבודה התקינים במפעל. במצב הנתון, לא קל יהיה למצוא נוסחה גואלת, גם בנושא הנדון של קרן ההתיעלות, שתבטיח רגיעה ושקט במפעל. אנו מצידנו נפעיל את מיטב שיפוטנו כדי שעקרונות הסדר החדש בענין קרן ההתיעלות שעלינו לקבוע יהיו פשוטים ובהירים, קבועים ועומדים, שיוכלו להחזיק מעמד לטווח ארוך כשהם מבוססים עד כמה שאפשר על סדרים קיימים או שהיו מוסכמים בעבר ומקובלים על כל הצדדים. באותם המקרים שיש בהם סדרים קיימים או שהיו מוסכמים בעבר ומקובלים על כל הצדדים. באותם המקרים שיש בהם כיום חילוקי דעות עמוקים ניתנים לגישור, נצטרך כמובן להחליט לכאן או לכאן.

בכך הגענו לפרטי הענינים המנויים לעיל:

1. פיצול קרן ההתיעלות הנוכחית לשתיים, לפי המטרות שהונחו ביסודה - צמצום פער השכר של עובדי ועד ה-4 עם שכר העובדים בתע"ש וענין ההתיעלות

עוד בפסקנו הקודם בנושא קרן ההתיעלות (בר"מ 2/79, פסקי בוררות, כרך א, עמ' 211) קבענו כי קרן ההתיעלות הנוכחית, המשותפת לכלל העובדים ברפא"ל, נועדה להשגת שתי מטרות: "תיקון שכרם של העובדים שאינם עובדי מחקר והתיעלות בעבודה" (שם בעמ' 213). במשך הזמן נתברר שזיווג זה, כלומר ערבוב מין בשאינו מינו, לא עלה יפה, והזוג אינו יכול להמשיך ולדור בכפיפה אחת.

מלכתחילה היתה דעתו של ועד עובדי המחקר נחושה שיש לקיים קרן התיעלות אחת משותפת לכל העובדים, ושכל כספי הקרן ישמשו לתשלום תוספת שכר אחידה לכולם. דעה זו של עובדי המחקר בדבר חלוקת כל כספי הקרן לפי אמת מידה שווה לכולם היתה מנוגדת לתפישת ההנהלה וועד ה-4 שהונחה ביסוד הקמת הקרן וגם אנו לא קיבלנוה. אנחנו אומנם החלטנו שיש לקיים קרן אחת משותפת, אך בחלוקת כספי הקרן בין עובדי המחקר ועובדי ועד ה-4 הבאנו בחשבון את הענין הכפול שיש לעובדי ועד ה-4 בכספים אלה.

כאמור, במסמך התביעות המשותפות של העודים מיום 18.2.81 הסכים גם ועד עובדי המחקר שיש לפצל את הקרן לשתיים: קרן התיעלות אמיתית משותפת לכולם וקרן השוואה מיוחדת לעובדי ועד ה-4. דרך זו נקבעה גם בסיכום הדיון מיום 27.5.81 בין ההנהלה והועדים, כולל ועד עובדי המחקר. אחר כך, כאמור, חזר בו ועד עובדי המחקר מהסכמה זו ושב לעמדתו הראשונית בדבר קיומה של קרן אחת משותפת לכל. גם עלה בידו בעקבות עיצומים לכפות את דעתו על ההנהלה בענין זה, כתוצאה מהבירור שהיה אצל מר קיסר.

לדעתנו, אין להמשיך במצב זה. הנסיון הראה שקיומה של קרן משותפת אחת, שעליה למלא שתי מטרות שונות לסקטורים שונים של עובדים, אינו תורם להבנה בין הסקטורים הללו ולשלום בית במפעל. הגיע איפוא הזמן לפרק את הקרן לשני חלקים, וכל חלק ימלא את הייעוד שנועד לו: אחד לשיפור שכרם של עובדי ועד ה-4 והשני לקידום ההתיעלות בעבודה של כלל העובדים.

השאלה המתעוררת כעת היא: כיצד מחלקים? לפי הפסק הקודם שלנו, מוקדשים 25% מכספי הקרן לעובדי המחקר ושאר 75% מוקדשים לעובדי ועד ה-4 למילוי שתי מהטרות גם יחד שלמענן נועדו. לא קבענו בפסקנו הקודם מה חלקו של כל יעד כזה לחוד, כי לא היה צורך בכך.

כעת אנו קובעים כי נקודת המוצא לפירוק הקרן הנוכחית לחלקיה תהיה אותה חלוקה שעשינו בפסקנו הקודם, היינו 25% יוקצבו לעובדי המחקר והיתרה של 75% תוקצב לעובדי ועד ה-4.

הכל מסכימים שאותו חלק מהקרן הנוכחית שיועד להתיעלות צריך להתחלק בין העובדים לפי אמת מידה אחידה לכולם. אך הצדדים חלוקים ביניהם מה צריך להיות הבסיס לאמת מידה זו. לפי ההסכם המקורי בין ההנהלה לבין ועד ה-4 על הקרן, הבסיס הוא דרגת העובד לפי מפתח דרגות מוסכם. לשיטה זו הסכים גם ועד עובדי המחקר במסמך התביעות המשותפות של הועדים מיום 18.2.81 עפ"י טבלת הדרגות המופיעה בו. השיטה נתקבלה גם על ידי ההנהלה והיא באה לביטוי בסיכום הדיון מיום 27.8.81 בשינוי מוסכם אחד, והוא: שאחת לשנה ניתן יהיה לשנות את סולמות המקדמים האישיים (KD), שהם בגבולות 14-4, בתיאום בין ההנהלה והועד המתאים (ועד עובדי המחקר או ועד ה-4) לגבי העובדים בדירוג שהוא מיצג, ובלבד שכל שינוי כזה יבוצע תוך שמירה על סך תרומתו לקרן, כקבוע ביום השינוי (ראה סעיף 7 בסיכום דיון זה). אלא שכאמור לאחר מכן חזר בו ועד עובדי המחקר מהסכמה זו וגם לפנינו הוא התנגד לשיטה זו והעלה הצעה שהבסיס לקביעת ה-KD יהיה השכר הפנסיוני של העובד.

גם המדינה בכתב התביעה הציעה דרך אחרת לקביעת ה-KD, היינו שהבסיס יהיה השכר המשולב של העובדים. ברם, בדיון לפנינו, נסוגה המדינה מהצעה זו ועדיה (מר טורצין וגב שור) הודיעו בשם הנהלת רפא"ל שעל פי הבטחה של מנכ"ל משרד הבטחון לוועד ה-4 המדינה אינה נוקטת עמדה בענין זה והיא משאירה לשיקול דעתנו את הקביעה בו.

ועד ה-4 מתנגד נמרצות לכל אחד מהחידושים הנ"ל ועומד על דעתו כי בהנין זה (כמו בענינים אחרים) אין לשנות מן המוסכם בהסכמים השונים שנעשו מראשית הקמת הקרן בשנת 1978 ועד להסכמות בשנת 1981.

לפי עדותו של מר ארגמן, לא הסכימו עובדי המחקר להיכלל בטבלה המשותפת של ה-KD עם שאר העובדים. "למספרים עצמם", הוא אמר, "לא התנגדנו, כי אחרי ההפרדה לא היה לנו ענין בהם. לא רצינו הקבלה בין העובדים האחרים לבינינו". לעובדי המחקר נקאית ההפרדה בענין זה כדבר עקרוני וחשוב מפני שאינם רוצים ליצור הקבלה בינם לבין העובדים האחרים. אבל עובדה היא שבשעתו, בפברואר 1981, הם הסכימו לטבלת דרגות משותפת של KD לכל הדירוגים.

בעניינו, דבר זה אינו נראה כחשוב, במיוחד לגבי הענין שעובדי המחקר כל כך חוששים מפניו, והוא הקבלה בעניני שכר. הקבלה כזאת אינה קיימת כיום, ואין להניח שקיומה של טבלת דרגות משותפת תשפיע לשינוי המצב המושרש הזה.

שאלה אחרת המתעוררת בקשר לחלוקת הקרן הנוכחית היא מה מתוך 75% של הכספים המוקצבים לעובדי ועד ה-4 ילך להזנת מה שנקרא "קרן השוואה" לשיפור השכר ומה יישאר בקרן ההתיעלות המשותפת, וכן מה יהיה דין הכספים המיוחדים לשיפור השכר וכיצד יעודכנו.

ובכן, בנוגע לקרן ההתיעלותה משותפת החדשה, הפתרון הוא כאמור בסעיף 4 של סיכום הדיון ממאי 1981, היינו:

הסכום ההתחלתי של קרן זו החדשה יכלול את סך הכל של הסכומים המשולמים כיום לעובדי המחקר (25% מסכומי הקרן הנוכחית) ואותו חלק מן הכספים המשולמים כיום לשאר העובדים שיש להוסיפם כדי לקבל אמת מידה אחידה לכל בקרן זו (C זהה לכולם); כאשר אמת המידה האחידה היא זו האמורה לעיל.

בשעתו נעשה חישוב כי החלק הדרוש למטרה זו מכספי עובדי ועד ה-4 הוא בערך המחצית (38%) מתוך ה-75% שלהם, ואז היתה היתרה של 37% שנועדה להם בלבד כתוספת שכר.

ייתכן שמאז חל שינוי כל-שהוא בחישוב זה וההנהלה נדרשת בזה להתאימו למצב שישרור בענין זה במועד מתן פסק זה.

וכעת השאלה היא מה יהיה מעמדו ודינו של אותו חלק מכספי עובדי ועד ה-4 שנועד למטרה של השוואת שכר, כיצד ישולם ויעודכן. ההנהלה השאירה בידי ועד ה-4 את הברירה לבחור באחת מהשתים: או תשלומו בצורת תוספת שכר באחוזים מהשכר המשולב של העובדים (יסוד + ותק + תוספת יוקר) שתהיה בגדר מרכיב שכר רגיל לכל דבר וענין, כולל לצורכי פנסיה, תשלום עבור עבודת שעות נוספות ובשבתות וחגים, וכו', וגם העדכון יהיה בהתאם לעדכון הכללי של השכר; או שכספים אלה יהיו מה שנקרא "קרן השוואה" אשר תועדכן מפעם לפעם לפי אותה שיטה כמו קרן ההתיעלות החדשה. אבל אזי התשלום לעובד לא ייחשב כרכיב שכר רגיל עם כל התוצאות הנובעות מכך, כי אם תוספת השוואה מיוחדת שאינה נהנית מהיתרונות הנלווים לרכיב שכר רגיל. כלומר, תשלום זה לא יובא בחשבון בתשלום עבור עבודת שעות נוספות, ובשבתות וחגים, לא יהיה פנסיוני, לא יובא בחשבון בהפרשות לקרן ההשתלמות, וכו'. זאת מפני שהעדכון של כספים אלה יהיה כמו העדכון של כספי קרן ההתיעלות. עדכון זה נעשה על בסיס של מדד העלות של שכיר יום בענף ציוד האלקטרוניקה + 0.5% (מקודם 1.5% על בסיס תלת-חודשי) ועד כה הוא היה טוב יותר מהעדכון הרגיל של השכר עפ"י שטית תוספת היוקר. אין פלא, איפוא, שועד ה-4 הודיע שהוא מעדיף ובוחר את האלטרנטיבה הזאת.

אף על פי כן, לדעתנו אין ללכת בדרך זו, ויש לבחור דווקא בדרך האחרת. זאת ממספר סיבות.

אחד החששות של עובדי המחקר הוא שעצם הרצון לפצל את קרן ההתיעלות הנוכחית וייסוד קרן מיוחדת לעובדי ועד ה-4 בלבד תחת השם של "קרן השוואה", בייחוד אם זו תתנהג כמו קרן ההתיעלות, עשוי להביא להזרמת כספי התיעלות מפעם לפעם לקרן זו שלהם לא יהיה חלק בהם. אם יש יסוד לחשש זה ואם לאו, איננו יכולים לאמור עתה. אבל עובדה היא שהוא קיים ומוטב להפיגו. חשש זה הוא אחד הגורמים להתנגדות עובדי המחקר לרעיון הפיצול. ואם בכל זאת יהיה פיצול, כי אז עמדת ועד עובדי המחקר היא שיש לנתק את הסכום שנועד להשוואת השכר של עובדי ועד ה-4 מקרן ההתיעלות, להופכו לרכיב שכר לכל דבר וענין בשכרם של עובדי ועד ה-4, ולקבוע קריטריונים קבועים ברורים, להתנהגותו,

שנית, כנגד היתרון של העדכון הנוכחי של התשלום בהשוואה לעדכון הרגיל של השכר עפ"י עקרונות תוספת היוקר, ישנם יתרונות אחרים למתן מעמד של רכיב שכר רגיל לתשלום הנדון וכמה מהם כבר הוזכרו לעיל. אמנם, העובדים ממשיכים לדרוש שבכל מקרה יהיה התשלום הזה רכיב פנסיוני, אך לכך אין הסכמה מצד הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

כמו כן, אין לדעת בודאות מה באמת עדיף בטווח הארוך בין שתי האפשרויות הנדונות. גב שור, ממלאת מקום הסמנכ"ל למשאבי אנוש ברפא"ל, אמרה כי בחשבון ארוך וסופי מבחינה חומרית אין לקבוע איזו אפשרות משתי האפשרויות עדיפה באמת. ייתכן שתוספת ההשוואה המעודכנת לפי שיטת ההתיעלות נותנת כעת הכנסה טובה יותר מאשר אותה תוספת המעודכנת לפי שיטת תוספת היוקר. אבל כנגד זה ישנם יתרונות אחרים, כולל הענין הפנסיוני, שלטווח ארוך לעת זקנה יש לו חשיבות סוציאלית רבה וערכו השוטף נאמד ב-15%-18% מהשכר.

גם מבחינה עקרונית, לא נראה לנו שתוספת שכר מיוחדת (להבדיל מתוספת התיעלותית) שנועדה לסגור פערי שכר בהשוואה עם עובדים אחרים, תתנהג אחרת מאשר מה שהיא באמת, תוספת שכר לכל דבר וענין.

לפיכך, לא תהיה קרן השוואה והתוספת המיוחדת הזאת, באחוז המתאים מהשכר המשולב של העובדים, תיקרא "תוספת השוואה" ותהיה רכיב שכר רגיל לכל דבר וענין ותתנהג בהתאם לכך.

שאלה אחרת המתעוררת בענין זה היא מה יהיה בעתיד כאשר יחול שינוי בהרכב אוכלוסית העובדים ברפא"ל וישתנה היחס הקיים בין עובדי המחקר ועובדי ועד ה-4, או כאשר יחולו שינויים בסולמות הדרגות של הדירוגים השונים, כפי שהם מתחוללים מפעם לפעם במציאות. עובדי המחקר העלו כל מיני נוסחאות למניעת שינוי היחס ההתחלתי בין חלקיהם של שני הועדים בכספי קרן ההתיעלות. הם גם הציעו שההנהלה תגדיל את סכומי הקרן לטובתם כדי להבטיח חלקם בקרן ההתיעלות על בסיס של אחוז אחיד מהשכר הפנסיוני של כל העובדים. הצעה אחרת של ועד עובדי המחקר היתה, שמכל מקום ובכל זמן חלקם של עובדי המחקר בקרן ההתיעלות החדשה "האמיתית", שתהיה מבוססת על אמת מידה שווה לכולם, ביחס לחלקם של עובדי ועד ה-4 בקרן, יהיה כיוון שביין שכר עובדי המחקר לשכר עובדי ועד ה-4, כאשר המונח שכר פירושו כל רכיבי השכר לצורך הפנסיה. כלומר, היחס התחלתי בין חלקם של אלה לבין חלקם של אלה על הבסיס הנ"ל ישמר כל הזמן. ועוד הצעות כהנה

וכהנה מלוות בנוסחאות מתאימות.

אנו דוחים את כל ההצעות הללו וחוזרים וקובעים שמחלקם של עובדי ועד ה-4 בכספי קרן ההתייעלות הנוכחית (75%) יופרש בעת ההפרדה של הקרן הסכום הדרוש להשגת חלוקת כספי קרן ההתייעלות המשותפת החדשה בין כלל העובדים לפי אמת מידה אחידה, היא אמת המידה הנהוגה כיום והמבוססת על רמות הדרגות שלהם, לפי הטבלה המופיעה במסמך התביעות המשותפות של הועדים מפברואר 81. והיה וסולמות הדרגות ישונו ותוספנה דרגות חדשות, לא תשונה הטבלה הזאת וגם בעלי הדרגות החדשות יזכו ב-KD העליון הקיים לגבי הדרגה העליונה הקיימת.

גם לא מצאנו צידוק לחייב את ההנהלה להגדיל את סכומי הקרן כדי להבטיח נתח יותר גדול לעובדי המחקר מזה שהם זוכים בו כיום, לפי הפסק הקודם שלנו. אמרנו כי נשתדל לקבוע דפוסים פשוטים ובהירים לחלוקת כספי קרן ההתייעלות החדשה, ודומנו שהסדר הנ"ל משיג מטרה זו. גם כשיחולו שינויים בסולמות הדרגות של הדירוגים ובהרכב אוכלוסית העובדים ברפא"ל, תימשך חלוקת כספי קרן ההתייעלות המשותפת החדשה בין העובדים לפי אותה מתכונת שנקבעה לגבי התחלת קיומה והפעלתה של הקרן.

בכך עד כה ניתנה כבר תשובה גם לשני הענינים מס 2. ומס 3. ברשימת הענינים שהציג מר צור, היינו אמת המידה השווה לחלוקת כספי קרן ההתייעלות המשותפת בין העובדים והדרישה להגדלת הקרן.

4. רמת היחידה שלפיה ייקבעו היעד ותימדד רמת העמידה בהם: "שטח" או "תחום"

המומחה מר יעקובסון, הנהלת רפא"ל ובענין זה גם ועד עובדי המחקר בדעה שלמען הגברת היעילות והעמידה ביעדים לפי תוכנית העבודה יש לרדת מרמת "שטח" לרמת "תחום". "שטח" בגודל 200 עד 100 איש הוא לדעתם יחידה גדולה מידי למטרה זו. מוטב איפוא לרדת לרמת "תחום", שהוא בסה"כ יחידה של 10 עד 20 איש ובשל כך אפשר למדוד ביתר אפקטיביות את הישגיו בעבודה ולבחון ביתר קלות תרומתו האישית של כל עובד להישגי היחידה שבה הוא עובד.

ועד ה-4 הוא היחידי המתנגד לשינוי שיש לו מספר חששות מפניו:

ראשית, הועד סבור שככל שהיחידה קטנה יותר יוצר מתח בין העובדים בתחומים השונים באותו שטח. לדעתו:

"הדבר יביא לחשדות והתנכלות בין העובדים, במיוחד בין עובדים ועד ה-4 לבין עובדי המחקר בכל פעם שאלה יועדפו בצדק או שלא בצדק על ידי ראש השטח שהוא בדרך כלל עובד מחקר בעצמו. כלומר, העובדים יאשימו בצדק או שלא בצדק את ראש השטח בכך שהעדיף תחומים בהם רוב העובדים הינם עובדי מחקר".

חשש זה נובע מן החשדנות העמוקה והמתיחות הקיימות כיום בין שני הועדים. בכל זאת, נראה לנו, כי חשש זה בדבר אפשרות של העדפת תחומים שבהם רוב העובדים הם עובדי מחקר ע"י ראש השטח, הוא מוגזם מאוד ואין לבסס עליו מסקנה אופרטיבית כל שהיא, המטרה היסודית לקיומה ולהפעלתה של קרן ההתייעלות היא לפשר ולהעלות את אמת הביצוע של העבודה. ואם ניתן להשיג זאת ביתר אפקטיביות בדרך המומלצת יש ללכת בה. חזקה על ראשי השטחים שינהגו בענין זה, כבענינים אחרים, בהגינות ובאובייקטיביות כלפי כל סוגי העובדים בתחומים השונים.

שנית, חשש אחר של ועד ה-4 הוא שככל שהיעדים בעבודה ייקבעו למספר מצומצם יותר של עובדים, תיסגר האופציה העתידית להכנסת שכר עידוד, שנשארה פתוחה בהסכם המקורי שמשנת 1978 על קרן ההתייעלות.

חשש זה נראה לנו כבלתי מבוסס לחלוטין. סעיף 10 להסכם על קרן ההתייעלות קובע כי:

"להפעלת קרן ההתייעלות לא תהיה השלכה על מו"מ המתנהל בין הנציגות (ההנהלה) להסתדרות על הפעלת שכר עידוד ברפא"ל".

קיומו והמשכו של המו"מ הזה אינם מותנים בצורה זו או אחרת של הפעלת הקרן או בהשאת ההסכם על כל סעיפיו ופרטיו ללא שינוי.

לפי שעה לא הניב כנראה מו"מ זה שום פרי וגם לא נאמר שהוא בכלל ממשיך להתקיים. על כל פנים, איננו רואים במה עשוי השינוי שמדובר בו להשפיע

על מו"מ כזה, אם וכאשר יתנהל.

לפיכך אנו מחליטים שהחל מינואר 1985 ייקבעו בדרך כלל היעדים בעבודה על בסיס של תחום במקום שטח. יחד עם זאת, כפי שאמרה גב שור:

"גם כשמורידים את היחידה האפשרית לתחום, ניתן יהיה להנהלה לקבוע יעדים ליחידה ברמה יותר גבוהה, כולל שטח. הציונים לעמידה ביעדים יינתנו ברמה של תחום, כי היחידה הבסיסית תהיה תחום".

יש לציין שאין בזה מן החידוש. גם לפי הסדר הקיים עתה, שהיחידה הבסיסית היא שטח, יש וקובעים יעדים משותפים ליותר משטח אחד, באם העבודה נעשית במשולב ביניהם.

5. שינוי ההסדר הקיים לגבי עובדים חריגים בלתי יעילים

הכלל הוא שכספי קרן ההתייעלות מתחלקים בין כל עובדי רפא"ל, והסכום העומד לחלוקה במועד פלוני מתחלק בין היחידות השונות ובתוכן בין כל העובדים לפי התנאים הקובעים בענין זה.

אבל ישנם מקרים שבהם אפשר לא לשתף עובד בחלוקה או להפחית את חלקו בהתחשב בחוסר תרומתו להתייעלות - כל זה בתיאום אם הועד שאליו משתייך

העובד. זאת, על סמך האמור בסעיף 7 (4) בנספח א להסכם משנת 1978. שלפיו "עובדים חריגים אשר באופן בולט לא תרמו לעמידת היחידה ביעדיה, ובתיאום עם הוועד המיצג", אינם זכאים לתשלום.

הנסיון הוכיח, שבכל מקרה כזה שהובא ע"י ההנהלה לדיון עם הוועד המתאים, שיתף ועד ה-4 פעולה עם ההנהלה, ונענה לפניו. לא כן ועד עובדי המחקר. ועד זה מעולם לא נענה להנהלה באף מקרה מהמקרים שהופנו אליו ע"י ההנהלה.

כתוצאה מכך, הציעה ההנהלה שעובדים חריגים כאלה ייקבעו על ידה על פי המלצת ראש החטיבה בפניה, בלי שיתופו של ועד העובדים בענין. ברם, בדיון שהיה אצל מנכ"ל משרד הבטחון, הועלתה הצעה שמקרים כאלה יידונו לא במסגרת של כל ועד לחוד כי אם ע"י ועדה פריטטית משותפת לכל עובדי רפא"ל. הנהלת רפא"ל מציעה כעת לאמץ משהו מעין זה. אולי בהשתתפות ההסתדרות.

ועד עובדי המחקר מתנגד לכך ועומד על דעתו שיש להמשיך ולקיים את ההסדר הקיים בענין זה. כלומר, שיש לטפל במקרים כאלה ע"י ועדה משותפת להנהלה ולוועד המתאים.

איננו מקבלים את הצעת ועד עובדי המחקר ואנו מאמצים את הצעת הנהלת רפא"ל כלהלן:

לצורך הדיון וההחלטה במקרים חריגים של עובדים, אשר לדעת ההנהלה לא תרמו באופן בולט להתייעלות ולפיקח יש לשלול או להפחית מהם את התשלום עבור התייעלות, תקופ ועדה בת 5 חברים משותפת לכל עובדי רפא"ל, מהם 2 מטעם הנהלת רפא"ל ושנים מטעם ועדי העובדים אחד-אחד מטעם ועד ה-4 ומטעם ועד עובדי המחקר, והיושב ראש יהיה או אדם מבחוץ המוסכם ע"י נציגי ההנהלה והועדים, ולא - הוא יהיה נציג ההסתדרות אשר ימונה על ידי יושב ראש האגף לאיגוד מקצועי בוועד הפועל של ההסתדרות.

החלטת הוועדה, פה אחד או ברוב דעות, תהיה סופית ומחייבת.

הסדר זה יבוא במקום ההסדר הנוכחי בענין זה.

נותרו עוד מספר עניינים שיש לתת עליהם את הדעת ולהחליט בהם.

עודפי כספים בקרן ההתייעלות

בסוף כל תקופה שבה מתעדכנים ומתחלקים כספי קרן ההתייעלות (קודם כל 3 חודשים, היום כל חודש), ישנה שארית שלא חולקה. זה נובע מכך שהעמידה ביעדים של היחידות השונות אינה מושלמת ועכב כך גם הסכום המוקצה בפועל לכל יחידה אינו הסכום המלא שהיה מגיע לה לוא מילאה אחר היעדים בשלמות.

לפי הסדר הקיים, עוברת כל שארית כזאת מתקופה אחת לזו הבאה אחריה, ובסוף השנה מתחלק הכל ללא שארית. המומחה מר יעקובסון המליץ על מציאת דרך לאי תשלום היתרה שנשארה בסוף השנה, וזאת כדי להשיג יתר יעילות ואפקטיביות בהשגת היעדים.

לפי הסדר הקיים, שבו ממילא מתחלקים כל כספי הקרן בסוף השנה, כולל העודפים שנצטברו במשך השנה בגלל אי-עמידה מלאה ביעדים, אין מוטיבציה מספיקה להשיג את מלוא היעדים. מאידך, עיכוב או השארת עודפי הכספים בידי ההנהלה, היה בהם משום הגברת הענין וההשתדלות מצד העובדים להשיג את מלוא היעדים ולזכות במלוא הכספים.

מובן מאליו כי ועדי העובדים מתנגדים לשינוי זה בסדרי קרן ההתיעלות. ועד ה-4 גם הפיץ חוזר בין עובדי המפעל ביום 16.9.84 ובו נאמר כי בפגישה עם מנכ"ל משרד הבטחון הוא הבטיח להם "שלא ייתן יד לפגיעה בשכר העובדים לא באמצעות קרן ההתיעלות ולא בדרך אחרת". גב שור, שהיתה נוכחת בפגישה, אישרה זאת בעדותה. היא אמרה שאין בדעת ההנהלה ל"הרוויח" דבר ע"ח העובדים מהשינויים המוצעים. מתוך כך, בזמן הפתיחה, יחלקו את סכומי הקרן בצורה כזאת כאילו שהושגו היעדים ב-100%, במקום 90% המושגים בפועל בממוצע שנתי. כך ינהגו בשנה הראשונה וכך ינהגו גם בשנים הבאות, "כי איננו רוצים שהעובדים ייפגעו בהשוואה למצב הקיים... אם בסוף השנה יתברר שהעמידה ביעדים היתה בערך כמו היום בממוצע כ-90%, כי אז הכל בסדר... במקרה שהעמידה ביעדים לא תגיע לאחוז הנוכחי (90%), נדון מחדש במצב שנוצר".

אנו מחליטים שבענין זה תנהג ההנהלה כפי שעולה מהדברים הנ"ל של גב שור, ואזי לא יהיה מקום לטרוניה כלשהיא מצד העובדים.

מקדם עדיפות היחידה

לגבי מרכיב הזה בנוסחת התשלום לעובד יש בהסכם הקיים על קרן ההתיעלות שלוש רמות: 1, 1.125 ו-1.25. למעשה, הרמה הבינונית של 1,125 אינה מופעלת עוד והצעת ההנהלה היא שכך יהיה גם להבא. 2 רמות בלבד: 1 ו-1.25, כנהוג כיום.

לא שמענו התנגדות להצעה זו או הסתיגות ממנה ואנו מחליטים לאשרה.

אוכלוסית הזכאים להנות מכספי הקרן

הנידון זה הוכנסו שינויים מספר בהסכם הנפרד מיום 4.1.84 שנעשה עם ועד עובדי המחקר, בהשוואה לנוסח שבסעיף המקביל בהסכם המקורי על קרן ההתיעלות משנת 1978.

הנוסח החדש הוא כדלהלן:

"4. אוכלוסית הזכאים: הזכאים לתשלום יהיו כל עובדי המחקר ביחידה למעט:

4.1 עובדים אשר ב-1 לחודש של ראשית התקופה הקובעת טרם מלאה חצי שנה לעבודתם ברפא"ל.

4.2 עובדים אשר הפסיקו עבודתם ברשות מסיבה כלשהיא לפני היום הקובע בסיום התקופה הנדונה.

4.3 עובדים אשר בתקופה הנדונה עבדו פחות מ-2/3 מימי העבודה בתקופה זו. בענין 1/3 התקופה שהעובד לא עבד בה לא יחשבו ימי מלואים, השתלמות מאושרת, מחלה וחופשה שנתית מצטברת.

4.4 עובדים חריגים אשר באופן בולט לא תרמו לעמידת היחידה ביעדיה ובתאום עם ועד עובדי המחקר".

השינויים בנוסח החדש הם שניים: במקום הדרישה למלאת שנה לעבודה ברפא"ל כדי להיות זכאי לתשלום באה תקופה של חצי שנה. ובסעיף ה-3 בעובדים שעבדו פחות מ-2/3 מימי העבודה בתקופה הנדונה, נוספה השתלמות מאושרת שלא תבוא במנין 1/3 התקופה שהעובד לא עבד בה.

זה היה המצב בינואר 1982. כעת, אמרה גב שור, מוכנה ההנהלה לבטל את הדרישה לתקופת עבודה קודמת (של חצי שנה) כדי להימנות בין הזכאים לתשלום, וכל העובדים החל מהחודש הראשון לעבודתם יהיו זכאים לתשלום. שינוי זה יונהג עם מתן הפסק שלנו.

גב שור אישרה שסדר זה חל למעשה ויחול לא רק על עובדי המחקר, כי אם על כלל העובדים ברפא"ל.

שינוי נוסף בסעיף זה, שנתקבל על ידנו, הוא על סדר חדש בקביעת המקרים החריגים של עובדים שלא תרמו באופן בולט להתייעלות ובשל כך ישלל מהם התשלום בגין התייעלות או יופחת. לפיכך, יש למחוק את הסיפא של סעיף 4.4 "ובתאום עם ועד עובדי המחקר". הדיון במקרים חריגים יהיה לפי הדרך שקבענו לעיל בענין זה.

נוהל תכנון וביקורת יעדים לקרן ההתייעלות

הנהלת רפא"ל הכינה נוהל חדש בענין זה בהסתמך בעיקר על המלצותיו של המומחה מר יעקובסון וצירפה אותו כנספח לכתב התביעה שלה. היא בקשה מאיתנו לתת תוקף לנוהל זה בכך שקרן ההתייעלות החדשה תופעל במתכונת שאומצה ע"י ההנהלה.

בפיה הועדים תרעומת קשה על הדרך שבה הלכה ההנהלה בענין זה. להם נודע על הבדיקה שעשה מר יעקובסון ועל הדו"ח שהגיש להנהלה, וכן על הנוהל הנ"ל שהוכן ע"י ההנהלה, רק מתוך צירופם לכתב התביעה. מסמכים אלה לא הובאו לידיעתם קודם לכן. וכמובן שלא נועצו בהם ולא שיתפום בהכנתם.

תרעונת זו נראית לנו כמוצדקת, בייחוד כשמדובר בשינויים מהותיים בדברים קיימים מוסמכים. סעיף 6 בסיכום המקורי על קרן ההתייעלות מיום 17.12.78 מתנה שינוי הוראות ההפעלה של הקרן בהסכמת ועדי העובדים שאיתם נעשה הסיכום. מוטב איפוא, שאחרי מתן פסק זה ובכפוף לכל מה שכלול בו, תזמן ההנהלה את ועד ה-4 וועד עובדי המחקר ונציג ההסתדרות לדיון משותף עימה בנוהל הנ"ל שהוכן על ידה. ענינים שלא יסוכמו בהבנה הדדית, יוכל כל צד להפנות אילנו להכרעה סופית. תנאי לדיון הנ"ל הוא שכל הצדדים הנוגעים בדבר כנ"ל ישותפו בו.

בדיקת טיב השיטה החדשה כעבור זמן

מר טורצין בעדותו אמר שההנהלה רוצה נוסחה שתפעל לאורך זמן ומבקשת מהמוסד לקבוע אותה. עשינו כימיטב הבנתנו להיענות למשאלה זו. עם זאת, מר צור, בסיכום טענותיו, הכיר באפשרות שבכל שיטה עלול לחול שינוי במשך הזמן. לפיכך אמר שאולי כעבור זמן ייבדק המצב באיזו מידה השיטה החדשה להפעלת קרן ההתייעלות עפ"י פסק זה

טובה ומתאימה. אם לא תושג הבנה בין הנוגעים בדבר אפשר יהיה אז לחזור הנה.

מר צור לא נקב בזמן שבו מוטב שתיעשה הבדיקה המוצעת. נראה לנו, שכעבור שנה-שנתיים מראשית הפעלתה של השיטה החדשה הוא הזמן המתאים לכך.

פסק זה יבוא במקום פסק הבוררות הקודם שלנו בבר"מ 2/79 וכן במקום כל הסיכומים וההסכמים הקודמים בענין קרן ההתיעלות, במידה שאינם מתישבים עימו.

לבסוף, אנו רואים לנכון לאמר כמה דברים כלליים בנושא הקשה והמסובך שעסקנו בו. אנו מאמינים ומקווים כי בעקבות פסקנו זה תחדלנה, או לפחות תצמצמנה, התחרויות והיריבויות ויבוא תיקון ליחסי העבודה במפעל, לפחות בכל הקשור לנושא ההתיעלות בעבודה. למרבה הצער, עד כה במקום שזה ישמש אמצעי לליכוד ולאייחוד הכוחות מתוך הכרת הצורך הכללי לקדם את האינטרסים המשותפים של ההנהלה והעובדים באמצעות ההתיעלות בעבודה, הוא הפך להיות נושא לאי-הבנות ולהתנצחויות במפעל ולקוללים ביחסים ההדדיים בו.

מתוך כך, ברור לנו כי ועדי העובדים חייבים לצאת מהמשחק הזה ששמו קרן ההתיעלות. הקרן צריכה לפעול לפי כללים מוגדרים וקבועים מראש בלי התערבותם המתמדת של הועדים ומבלי שיהיה להם יד בדבר. ברור שהכללים לעדכון כספי הקרן וחלוקתם בין היחידות ובתוכן צריכים להיות ברורים ומופיעים כתקנם. מעבר לזה אין לוועדים תפקיד בסדרי הקרן ובניהול השוטף שלה. גם אם לפי הכללים הקובעים יחולו מפעם לפעם שינויים פה ושם בחלוקת כספי הקרן או בחלקו של עובד זה או אחר בחלוקה זו לרגל שינויים באוכלוסית העובדים או בסולמות הדרגות של הדירוגים השונים, אין בכך כלום. אין לייחס קדושה מיוחדת לחלוקה היחסית ההתחלתית של כספי קרן ההתיעלות החדשה בין עובדי המחקר והעובדים האחרים (בערך 40%; 60%). חלוקה התחלתית זו עשויה להשתנות ולהתאים את עצמה לפי השינויים העשויים לחול בהרכב אוכלוסית העובדים, דרגותיהם וכו'. אבל, כאמור, יהיה אולי מקום לעיין מחדש כעבור זמן מתאים במצב זה בהשתתפות כל הגורמים הנוגעים בדבר, כולל ההסתדרות. אם מי מאלה יימנע מלהשתתף בדיון זה, יהיה זה על אחריותו אם התוצאה לא תהיה להנחת דעתו או לשביעות רצונו.

צריך לבוא קץ לכל אפשרות של עיצומים או שיבושים בעבודה בכל הקשור לפעולת קרן ההתיעלות. מן הראוי שהקרן תיהפך לגורם מלכד ומאחד במקום גורם מפריד ומכביד, כפי שהיה עד כה. אם בכל זאת תתעורר בעיה כל שהיא בקשר להפעלתה ולתפקודה של הקרן, אשר לא תיושב בדרך הרגילה ליישוב חילוקי דעות, קיים המוסד הזה שאפשר תמיד לפנות אליו שיכריע בהם בצורה מחייבת. דלתותינו פתוחות תמיד לכל דורש, מן העובדים או מן ההנהלה. על כל פנים, צריך להיות ברור לחלוטין, שלא כמו בעבר, בכל טיפול ודיון בבעיה הנוגעת לנושא הקרן, יש לשתף את כל הצדדים והגורמים הנוגעים בדבר, ואין לעשות זאת בנפרד עם ועד זה או אחר. מי שיימנע משיתוף פעולה יצטרך להשלים עם כל החלטה ותוצאה שתתקבל בלעדיו.

ניתן היום 19 בדצמבר 1984.

(-) צבי ברנזון (-) יעקב ארנון (-) מרדכי ביבי

