

הוועדה הציבורית לבחינת המתווה לשידור הציבורי העתידי בישראל

סיכום דיון- ישיבה מס' 3 - 17.10.2013

נוכחים :

רם לנדס- יו"ר

יוני רגב

דנה נויפלד

יאיר אלוני

יהונתן רזניק

קרני זיו

דפנה גלוק

חסרים : גיקי לוי, גילאל ספדי, צביקה גולדברג

מוזמנים : אפי מלכין, נציג הממונה על השכר

עופר מרגלית, אגף התקציבים, משרד האוצר

מהלך הישיבה:

חלק א: סקירה שהעביר מר אפי מלכין מטעם המונה על השכר במשרד האוצר, בנוגע להסכמים הקיבוציים שנחתמו במסגרת הרפורמה ברשות השידור:

המצגת אותה העביר אפי, ובה הפרטים הרלוונטיים, תועבר לחברי הוועדה.

עיקרי הדברים:

- החלק ברפורמה שנועד לממן את תחום השכר- עבור פורשים וכן עבור תוספות שכר לעובדים הנשארים הוא של כ- 500 מליון ₪.
- עלות פרישה ממוצעת לעובד- 700 אלף ₪. רוב העובדים הם בפנסיה תקציבית.
- כ- 58% מתקציב הרשות מוקדש כיום לשכר העובדים.

רקע:

- ברשות 1,850 עובדים, בחלוקה של כ-250 עובדים במטה, והיתר במחלקות הטלוויזיה, הרדיו ומחלקות מקצועיות נוספות. יצוין שהחלוקה בין הרדיו לטלוויזיה יוצרת מצב בו ישנה כפילות בין פונקציות שפועלות בנפרד ונותנות שירותיהם בנפרד עבור הרדיו ועבור הטלוויזיה.
- מכוח היותה של הרשות עצמאית וחוף ממשלתית, סמכות הממונה על השכר להתערב בהתנהלות השכר ברשות, היא במסגרת אישורו את ההסכמים האישיים.
- הטעמים העיקריים לקיומן של חריגות השכר- אי החתמה בשעון נוכחות על ידי העובדים, הענקת דרגות אישיות ללא מכסה על ידי מנהלים שונים בתקופות שנות. על פי רוב מקורבים. כמו"כ, טעם נוסף לאי סדרים בכל הנוגע להיבטי שכר הוא קיומם של מספר ארגוני עובדים ברשות, דבר שיוצר תחרות בין הארגונים בכל הנוגע להישגים בתחום תנאי העסקת העובדים, ובנוסף גורם לחוסר אחידות בתנאים ולחוסר שקיפות בין העובדים- יתכנו תנאי העסקה שונים בתכלית בין עובדים שעושים עבודה דומה או זהה. כמו"כ, עובדה זו הקשתה על ניהול המו"מ מול הארגונים.

התמונה שעולה מבחינה של הארגון בכל הנוגע לעובדים היא שכל המבנה ההיררכי של דרגות שכר כמקובל בשירות הציבורי התפרק לגמרי, בשל תוספות חריגות ושאיין יד מכוונת ואין ראייה רוחבית של ארגון התקנים ושכר העובדים.

הסכמי השכר שנחתמו במסגר הרפורמה:

- הסכמי השכר מדברים על פרישה של 670 עובדים, שמשמעותה צמצום אותם תקנים. כנגד פרישת העובדים, הותר לרשות לקלוט 150 עובדים חדשים. בנוסף, בכל הנוגע לפרישת עובדים, ההסכמים קובעים קטגוריות של הפורשים, במובן זה שלא יוכלו להפריש בהכרח את כל העובדים המבוגרים יותר, או הצעירים יותר וכו'. כך, נוצרו קטגוריות שנועדו לקבוע כמות פורשים בגילאים שונים ובדירוגים שונים.
- כחלק מההסכם הקיבוצי, יש גם מבנה ארגוני חדש מוצע. ההסכם הקיבוצי מגדיר צורות העסקה שונות ברשות וקובע פרמטרים ברורים לכל צורת העסקה- משך הזמן, היקף ההעסקה, הגמול עבור אותה משרה. בנוסף, ההסכם הקיבוצי כולל אפשרות להעסיק עובדים לתקופות זמן מוגדרות ומוגבלות לצרכי מילוי משימות מסוימות ותקופתיות שיהיו לרשות, מבלי שיהיה צורך להעסיקם כעובדי רשות על כל המשתמע מכך.
- ההסכם הקיבוצי קובע תקופת "שקט תעשייתי" של 7 שנים שבהן לא יהיה כל מו"מ בנוגע לתנאי ההעסקה של העובדים.
- ההסכם הקיבוצי כולל אפשרות ומנגנון פעולה שיאפשר קיום הליכי פיטורים.
- בנוסף, ההסכם כולל הסדרה של שכר הכתבים ועובדי שטח נוספים, כך שיקבלו שכר כולל וזאת על פני מבנה השכר של עובדים אלה כיום שמבוסס על דיווחי שעות על פי משימות שנעשו ללא השגחה או מגבלה.
- נשאלה שאלה האם ישנה אפשרות לוועדה להמליץ על קביעת שכר למנהלי הרשות שיהיה כזה שמגלם תמריצים כנגד עמידה ביעדים מדידים (כגון הצלחה של תוכן, עמידה ביישום הרפורמה, עמידה בתקציב). הובהר שישנה אפשרות שכזו ומי שיאשר זאת יהיה הממונה על השכר. רם מוצא שמדובר ברכיב חיוני לצורך הבטחת ניהול תקין ששואף להצטיינות ולהגעה להישגים. הוועדה דנה בחשיבות איכות מי שיעמוד בראש הארגון, שלא יהיה מושפע משיקולים זרים, ויוביל את הארגון תוך ניהול תקין וראוי, ובאופן ניהולו הטוב, יביאו את הרשות להצלחה.
- בנוסף, עלתה שאלה בנוגע לאפשרות ליצור גמישות בהליכי העסקה של גורמים ייחודיים- טאלנטים, בעלי תפקידים בכירים יותר- כך שבמקום מכרז יהיה הליך העסקה אחר. גם כאן התשובה היא חיובית כלומר שיש אפשרות לגמישות. בכל הנוגע לשכר לבכירים או לטאלנטים, ההסכמים הקיבוציים שנחתמו, קובעים מסגרות של רמות שכר- עד 5 אנשים יכולים להיות מועסקים ברמת שכר X, עד 10 אנשים יוכלו להיות מועסקים ברמת שכר Y וכו'.
- התנהל דיון לגבי האפשרויות והצורך ליצור גמישות ניהולית ברשות השידור שתשפר את יכולת הרשות כגוף ממלכתי וציבורי להתחרות מול ערוצים אחרים, המסחריים בפרט. בהקשר זה, ההסכם הקיבוצי המאפשר קביעת תמריצים לעיתונאים, בהם ראו עיקר מהותה של עבודת הרשות, עונה על הצורך. אבל תמריצים אלה אינם על פי פרמטרים מקצועיים או פרמטרים מדדים אלא נקבע תקציב קידום שיחולק בין המחלקות באופן שייקבע על ידי מנהלי הרשות.
- בהיבטי התוכן יש לרשות השידור חופש מוחלט בהחלטותיה כיצד לפעול, גם בהיבטי הבחירה של התוכן- אין חובה לקיים מכרז טרם התקשרות עם מפיץ כזה או אחר. בהיבטי טכנולוגיה יש חובת מכרז.
- ההסכם הקיבוצי למעשה לא נכנס לתוקף מאחר שטרם אישורו של הממונה על השכר את ההסכם, החליטו השרים להקפיא את הרפורמה.
- משמעות הרפורמה בהיבטי השכר היא של חיסכון של כ-100 מיליון ₪ בשנה, שיוכלים להיות מנותבים למטרות אחרות. זאת בתנאי שהנהלת הרשות אכן תפעל על פי הרפורמה והסיכומים.
- אפי מציין את הקושי שצפוי להתקיים בהובלה של מהלך חד צדדי ללא הסכמת העובדים. הוועדה מדברת על כך שהמלצתה צריכה להיות מתוך הבנה שכל המלצה תוביל לקיום מו"מ עם העובדים, וככל שיהיה צורך בשינוי חקיקתי, הרי שגם המהלך בכנסת יכול להוביל לתוצאות

בלתי ידועות. מנגד, יתכן שכיום אנו נמצאים בעיתוי ייחודי של תמיכה ציבורית-שעת כושר" שתאפשר לבצע שינויים מהותיים.

- ברמה הפרקטית, ההשערות לגבי היום שאחרי יישום הרפורמה הנוכחית, הן שההסכמים הנוכחיים יכולים לתת פלטפורמה להתחלה של שינוי, אבל קיים חשש שבתרבות הארגונית הקיימת כיום ברשות, יחד עם הגורמים המובילים את הרשות, הסכמים אלה לא יובילו לשום שינוי משמעותי. בהקשר זה עלתה בשלב גיבוש ההסכמים גם האפשרות שהרפורמה הזו תצא לדרך, תוך התחלה של עבודה על רפורמה נוספת, משלימה.
- עלות פיטורים של כל עובדי רשות השידור היא של כמיליארד ₪.
- הערכתו של אפי: יצירת שינוי אמיתי תתאפשר בדרכים הבאות:
בניה מלמטה של מבנה הארגון- כמה עובדים באמת צריך? באילו מחלקות? בנוסף, המלצה נכונה וטובה תהיה כזו שמאפשרת יצירתו של ארגון שש בו בסיס לדינמיות להתאים את עצמו לשינויים של שוק התקשורת שהוא דינאמי ומשתנה.
כמו"כ המלצתו של אפי היא להתחיל במינוי הנהלה טובה וחזקה, שיהא ביכולתה להוביל מכאן ואילך את הארגון, גם תוך שימוש במשאבים של הרשות כגון העסקת חלק מהעובדים הקיימים בה כיום.
- הוועדה מבינה שיש לקיים בחינה של השאלה האם שינוי של ההנהלה בלבד יכול להביא לשינוי? או שמא גם המנהלים הטובים ביותר לא יוכלו להביא לשינוי בתוך הארגון, שהתרבות הארגונית שלו היא בעייתית. השאלה היא האם יש צורך לשנות גם משהו מבפנים ומלמטה. וככל הנראה יש צורך במהלך משולב.
- בהקשר של דרך מינוי מנהלי הרשות, אשר מבטאת בין היתר רצון פוליטי של שר ממנה, הועלתה הצעה לאזן את המשקל הפוליטי על ידי כך שהחוק יבטא את יעדיו של המועמד לתפקיד המנכ"ל, וכן יקבע מגבלה לגבי קדנציות של מנהל מסוים. כך- מנהל שלא עמד ביעדי תקציב או בחובות תוכן- יועבר מתפקידו.

חלק ב': סקירה של עופר מרגלית מאגף התקציבים במשרד האוצר, בנוגע למבנה ותקציב רשות השידור:

הנתונים אותם העביר עופר מתבססים על דיווחי הרשות במסגרת הצעת התקציב של הרשות לשנת 2013, שהנה בהליכי אישור.

עיקרי הדברים:

- הצגת מבנה רשות השידור, הצגת הבעיות התקציביות ברשות השידור שעיקרן נובע מתריגות שכר ומכפילויות בפונקציות.
- תקציב שנת 2013- כיום עובדת הרשות במסגרת תקציבית של 1/12 של תקציב שנת 2012.
- הכנסות הרשות: היקף ההכנסות מפרסומות ברדיו הוא של כ-80 מלש"ח, הכנסות מפרסום בטלוויזיה- 12 מלש"ח, כמו"כ, ישנן לרשות הכנסות מפעולות שווק ומכירת זכויות שידור- 7 מלש"ח. אגרות מהוות 88% מהכנסות הרשות.
- נשאלה השאלה לגבי מי צריך לגבות את האגרה ונאמר שה-BBC למשל הוא אחד מגופי השידור הציבורי הבודדים שמקיים את הגבייה באופן עצמאי וישיר אליו. בדרך כלל הגוף המשדר לא גובה את האגרה.
- סקירה של הפטורים מתשלומי אגרה. בחלק מהמקרים בהם יש פטור, המדינה משפה את הרשות בגין הפטור (ביחס לאזרחים ותיקים, ביחס לחיילים בודדים וכו'). סה"כ הרשות מקבלת מהמדינה כ-100 מלש"ח שיפוי בעד הפטורים.
- הוצאות קבועות- 219.3 מלש"ח, שמיועדים בעיקרם לכיסוי הסכמים רב שנתיים- תחזוקה, חשמל, הפצת שידורים דיגיטאליים, הפצה לוויינית.
- הוצאות משתנות- 168.3 מלש"ח, שמיועדים בעיקרם להפקות ולרכש אמצעים וחומרי עזר להפקות. סכום זה מהווה כ-20% מתקציב הרשות בלבד! כלומר רוב תקציב הרשות מופנה לשכר, הוצאות קבועות ורק חלק קטן ממנו מופנה ליצירת תוכן שמגיע אל המסך.

לישיבות הבאות :

אגף התקציבים ינסח שאלות לגבי מידע בענייני תקציב שאותו היינו רוצים לקבל מהרשות.
תועבר אל החברים סקירה אודות המגבלות הרגולטוריות שחלות על הרשות בשידורי חסות,
פרסומות ותשדירי שירות.

לשבוע הבא יוזמנו :

מנכ"ל הרשות, יו"ר הרשות, תמי פרי מידן לצורך העברת סקירה בנוגע לעבודות וועדות קודמות
שפעלו בעניין רשות השידור, אגודת העיתונאים, נציגי ההסתדרות.

מועד ההתכנסות : יום חמישי הבא בין השעות 14:00-18:00.

רשמה : חגית ברוק

חתום : רם לנדס, יו"ר הוועדה

