רשות השידור

פ ר ו ט ו ק ו ל
ישיבת הוועד המנהל
תל אביב, רדיו קול ישראל
יום ראשון, ט' ניסן תשע"ב - 1/4/2012

נוכחים

חברי הוועד המנהל:
אמיר גילת - יו"ר רשות השידור
יואב הורוביץ
יעקב בורובסקי
יעקב נווה

מוזמנים:
דוד חיון
יוני בן מנחם - מנכ"ל רשות השידור
זליג רבינוביץ
טל ברנע
ערן הורן
איתנה גרגור
צבי צימרמן
מרסיה צוגמן

היו"ר, אמיר גילת: עד שיהיה לי קוורום אני רוצה בינתיים לגבי, מרסיה, דיברנו על שכר המבקרת, ביקשנו חוות דעת - - -

מרסיה צוגמן: נתנו לכם.

היו"ר, אמיר גילת: אני יודע, ביקשנו בזמנו חוות דעת לגבי ניכוי שכר המבקרת אבל חוות הדעת שביקשנו לקבל זאת חוות דעת עקרונית, מה דינו של עובד שעבד בזמן עיצומים או שביתה והאם אנחנו יכולים לנכות. אז העברת חוות דעת, היא הגיעה לכאן, בשיחה שניהלתי איתך בשבוע שעבר אמרתי לך שאנחנו רוצים חוות דעת עקרונית לגבי הנושא של תשלום לעובד, אולי איתנה תצאי בקטע הזה.

איתנה גרגור: כן בהחלט.

היו"ר, אמיר גילת: חוות דעת עקרונית לגבי ניכוי שכר של עובד שעבד באישור ואז אמר לי שחוות הדעת שנתת תקפה גם לענין זה בגלל חוק יסודות התקציב, אז רק תסבירי.

מרסיה צוגמן: בתקופה מסויימת הממונה על השכר כבר כמה פעמים כתב לרשות השידור שחלק מההסכמים הקיבוציים שלנו מנוגדים לאישורים שהוא נתן, הם חריגים והוא מתכוון לבטל אותם. בעקבות המשא ומתן שניהלנו והסכמי השכר החדשים שחתמנו הוא עצר את זה, הוא עצר את הביטול של כל ההסדרים וההסכמים החריגים. בתקופה מסויימת לפני שנחתמו הסכמים הקיבוציים הוא נתן הנחיה שדי, רשות השידור לא יכולה לשלם שעה נוספת למי שלא חותם כרטיס נוכחות ושעון נוכחות כמו כלל שירות המדינה ואז כל העובדים, ואז יצאו כמה הודעות של המנכ"ל ושל סמנכ"לית כוח אדם למנהלים ולעובדים וגם למבקרת שעובדים שלא חותמים על שעון נוכחות לא יכולים להעביד אותם בשעות נוספות והם גם לא יקבלו שכר על שעות נוספות. רק מי שחותם על שעון נוכחות. אז אם אנחנו מחליטים, אחר כך במשא ומתן הגענו לאיזה שהם הסדרים עם המח"ר, עובדים שבדירוג אקדמאים והמח"ר, אז מתוך שמונה ימים שהם לא היו אנחנו שילמנו להם ארבעה, היו כל מיני הסדרים שהגענו אליהם וכל עובד שעבד ושדרש שעות נוספות ולא חתם על שעון נוכחות, אנחנו היום איתם בבתי משפט, מחר יש לנו דיון כזה של עובד אחד, אנחנו לא יכולים, אין לנו אישור של הממונה על השכר

לשלם. אם אנחנו פועלים בניגוד להנחיות של הממונה על השכר אז הם יכולים להפעיל את אגף החקירה שלהם נגדכם, נגד הנהלת רשות השידור.

יעקב בורובסקי: מרסיה, תשובה מצוינת לשאלה שלא נשאלה.

מרסיה צוגמן: אז תשאל שאלות.

יעקב בורובסקי: אנחנו בכלל לא מבקשים לדעת מה סמכות הממונה ואנחנו בכלל אל מבקשים לדעת למה הממונה רשאי או לא רשאי, אנחנו מבקשים לקבל חוות דעת משפטית מגורם מוסמך מה דינה של עבודה שנעשתה כדין, עזבי עכשיו את השעות הנוספות, זה לא מעניין אף אחד, כדין, האדם שעבד עשה כדין, קיבל הנחיות מהממונים שלו, הממונים שלו מאשרים את העבודה, הכל בסדר, אנחנו מבקשים לדעת מה דינה של עבודה כזאת, משום שהדעות ככל הניתן חלוקות לא רק בשירות הציבורי אלא בכל מקום, גם בבתי המשפט.

מרסיה צוגמן: על מה, דעות באיזה ענין? תמקד את השאלה.

יעקב בורובסקי: אני אנסה עוד פעם. מה דינה של עבודה שנעשתה כדין ולא שולמה.

מרסיה צוגמן: לא בתקופת עיצומים.

יעקב בורובסקי: עבודה שנעשתה כדין. עזבי אותי מאיזה תקופה, מה זה משנה.

מרסיה צוגמן: אבל תקופת עיצומים היא לא תקופה רגילה.

יעקב בורובסקי: זה כבר דיון שלישי.

מרסיה צוגמן: אם עובד עבד והמעביד שלו דרש ממנו לעבוד, העובד זכאי לשכר.

יעקב בורובסקי: לא ממך, כי מה שאתם עושים, צריך לדעת באופן עקרוני, לצורך הענין האם יכול ערן הורן לבוא לעבודה ולעבוד על פי הנחיית הממונים שלו בשעות נוספות, הוא חותם על כרטיס - - -

יוני בן מנחם: הוא בחוזה אישי.

יעקב בורובסקי: לא חשוב. הוא מקבל הנחיה, אומרים לו אתה תקבל שכר, המנהלים שלו והוא עובד מול המנהלים שלו. זאת השאלה.

מרסיה צוגמן: בוא נתחיל מזה, התשובה מאוד פשוטה, עובד שעבד לפי הנחיות זכאי לשכר. אבל, ההבטחה שניתנה ע"י כל אחד מהנהלת רשות השידור שהיא הבטחה שניתנה שלא כדין, אז אנחנו לא חייבים לשלם.

יעקב בורובסקי: הבטחה שניתנה ע"י - - -

מרסיה צוגמן: שלא כדין.

יעקב בורובסקי: מוטי שקלאר באופן אישי אני אומר נתן אישור למיכל לעבוד 14 שעות ביום. מיכל, בחורה ישרה, חרוצה, עושה את עבודתה נאמנה, חושבת שהמנכ"ל הוא האורים והתומים, היא עובדת. מדפיסה שעון, עושה את עבודתה, הכל בהתאם לספר. מוטי שקלאר הוא הסמכות, מה דינה של סיטואציה כזאת? באה עכשיו מיכל ואומרת, תחזירו לי את ה-14 שעות שלי, מה עכשיו קורה? זאת חוות הדעת שנתבקשתם.

יוני בן מנחם: אם תלך לבית דין לעבודה הוא יורה לשלם לה. היו מקרים כאלה בעבר.

יעקב בורובסקי: אני ביקשתי חוות דעת כזאת, ברור לי, אמרתי שיש דעות אחרות, לכן אני אומר שזה שנוי במחלוקת.

מרסיה צוגמן: זה לא נכון, אנחנו עכשיו מנהלים הליך, בדיוק היום קיבלנו פסק דין בנושא של מישהו שקיבל הבטחה שהוא יקבל שלושה חודשי שכר ובית הדין לא נתן לו, כי זה היה בניגוד לדין, זה לא בדיוק. אני יכולה לתת חוות דעת כללית, אני צריכה להגן על ההנהלה שלך רשות השידור, אני צריכה להגן על עובד זה או אחר, אני לא אתן חוות דעת במקום העובד, זה מה שנשאל פה, אתם רוצים שאני אייצג את איתנה, זה מה שנשמע.

יעקב בורובסקי: לא, איתנה לא בדיון עכשיו.

מרסיה צוגמן: אתם רוצים שאני אגיד מה היא צריכה לטעון כדי לזכות בכסף, זה מה שאני מבינה.

יעקב בורובסקי: כיוון שישבה פה חנה מצקביץ אז אני אגיד לך מה ביקשנו, משום שחשבנו שהידע הזה הוא דווקא ידע שמצוי בחוץ, קחו את אחד מעורכי הדין שאנחנו עובדים איתם בדיני עבודה, שיתנו תשובה.

מרסיה צוגמן: חבל על הכסף. עובד שעבד מגיע לו כסף.

יעקב בורובסקי: אם חבל על הכסף אז תכתבי את זה.

מרסיה צוגמן: עובד שעבד ולהנהלת רשות השידור היתה הנחיה אחרת, אז אם אתם רוצים לשלם תשלמו.

יעקב בורובסקי: אנחנו לא בסיטואציה של איתנה.

מרסיה צוגמן: אבל אנחנו אחר כך לא ניתן הגנה לפי הממונה על השכר.

יעקב בורובסקי: את רוצה להיכנס לדיון על איתנה ואני לא רוצה לדבר על איתנה.

מרסיה צוגמן: אז מה אתם רוצים לדעת, עובד שעבד חייב לקבל כסף.

יעקב בורובסקי: תכתבי את זה. זה מה שהתבקשת לתת.

מרסיה צוגמן: זה פשוט כאילו אין לנו מה לעשות, יש לנו פחות עו״ד אחד ועכשיו נצטרך להתמקד ולהוציא חוות דעת על משהו שהוא כל כך ברור, שעובד שעבד צריך לקבל כסף.

יעקב בורובסקי: לא.

מרסיה צוגמן: זה לא מה שאתה רוצה בחוות הדעת, כי את זה אתה יודע. אז תגיד מה אתה רוצה, מה השאלה בדיוק.

יעקב בורובסקי: בכל הכבוד לך אני מנסח את השאלה בצורה הכי פשוטה, חוות דעת כללית.

מרסיה צוגמן: אז אני עדיין לא הבנתי.

יעקב בורובסקי: זה מה שהתבקשת שלוש פעמים לעשות. תנו חוות דעת מה דינה של עבודה, לא איתנה, לא יעקב נווה, לא צבי צימרמן ואפילו לא מיכל, באופן כללי. מה דינה של עבודה שנעשתה ברשות ובסמכות.

מרסיה צוגמן: אז אני חוזרת ואומרת, עובד שעבד חייב לקבל כסף.

יעקב בורובסקי: את מוכנה את השלושה משפטים האלה לכתוב?

מרסיה צוגמן: אני אכתוב. השאלה הזאת היא כל כך, אני בטוחה שאתה מבין.

יעקב בורובסקי: אם את רוצה לרשום שאלה שנוח לך ולתת לה תשובה זה ענין אחר, מה אני אעשה עם חוות הדעת זה כבר ענין שלנו, לא שלך. מבקשים את חוות הדעת.

היו"ר, אמיר גילת: בהזדמנות זאת אנחנו ביקשנו גם להעביר את המבקרת לחוזה אישי, מר צימרמן. זה מתבצע?

צבי צימרמן: אני אכין את החוזה.

היו"ר, אמיר גילת: כדי למנוע הישנות מקרים דומים בעתיד.

יוני בן מנחם: השאלה אם היא מוכנה, כי אי אפשר לכפות עליה לעבור.

מרסיה צוגמן: היא אז לא היתה מוכנה.

צבי צימרמן: עשינו פעם נסיון להעביר אבל התנאים לא היו התנאים שהיא רצתה.

יעקב בורובסקי: אני אגיד לכם בצורה גלויה, היא חוששת שבפגות התוקף של החוזה מישהו יבוא ויגיד לה עכשיו תהיי בתפקיד אחר.

מרסיה צוגמן: אבל אין חשש כזה, יש את חוק מבקרי פנים, יש לה הגנה מפה עד הודעה חדשה.

יעקב בורובסקי: אין לה שום הגנה. כמו שאין ליועצת המשפטית הגנה. במקום שיש מועד שהוא פסוק, למה מייק גלאס וכל היועצים המשפטיים חוששים - - -

מרסיה צוגמן: לא, כי זה קדנציה.

יעקב בורובסקי: נכון.

מרסיה צוגמן: אבל חוזה אישי זה לא קדנציה, היא זכתה במכרז לא קדנציאלי.

היו"ר, אמיר גילת: היא לכל החיים?

מרסיה צוגמן: היא לכל החיים.

יעקב בורובסקי: עכשיו היא לכל החיים, אבל אם אתה מעביר אותה לחוזה אישי אז היא קצובה.

מרסיה צוגמן: החוזה שלה קצוב, אם רוצים להפסיק את העבודה - - -

היו"ר, אמיר גילת: מה זה קצוב?

מרסיה צוגמן: הוא יהיה חוזה לארבע שנים או לכל שנה, בדרך כלל היום אנחנו עושים לכל שנה, אנחנו לא עושים לארבע שנים.

יעקב בורובסקי: ואם מחר יבוא מישהו אחר ויגיד אני לא רוצה שהיא תהיה מבקרת?

מרסיה צוגמן: הוא צריך לנמק.

צבי צימרמן: אז יהיה לה סעיף הגנה, נכניס סעיף הגנה, שברגע שהחוזה האישי מטעמים כאלה או אחרים מופסק היא חוזרת לתפקיד שיהיה בהסכמה בדרגה של היום.

יעקב בורובסקי: היא לא רוצה, היא רוצה להיות מבקרת.

היו"ר, אמיר גילת: יש עוד איזה שהיא דרך שהיא לא תהיה כפופה - -

יעקב בורובסקי: אתה יכול להבטיח לה שהיא מבקרת עד הסוף?

מרסיה צוגמן: יש לה הגנה.

היו"ר, אמיר גילת: כי אני לא רוצה לבזבז חוזה אישי סתם. יש לנו מספר חוזים מוגבלים אחרי הרפורמה.

צבי צימרמן: לא.

מרסיה צוגמן: גם היום אין לה הגנה כזאת. היום אם היא תפסיק לעבוד במקצועיות כמבקרת כמו שהיא עושה עד היום, יכולים גם לפטר אותה. מי שהחוזה שלו תם תוקפו צריכים נימוקים ענייניים כדי לפטר בן אדם. אסור לפטר בן אדם רק בגלל שהחוזה שלו הגיע לסוף, תום חוזה זה כאילו פיטורין. אתה צריך נימוקים.

יעקב בורובסקי: מרסיה, תום חוזה כשמו כן הוא, רשאי הממונה לתת לה תפקיד בדרגה זהה - - -

מרסיה צוגמן: לא.

יעקב בורובסקי: אל תגידי לי לא.

היו"ר, אמיר גילת: יש לך תקדים לסעיף הגנה כזה?

צבי צימרמן: בוודאי.

היו"ר, אמיר גילת: אז תעביר טיוטה לפני שנשנה את המהלך - - -

צבי צימרמן: אני אראה לך טיוטה שעשינו לאחד המנהלים הבכירים בזמנו, שאם מסיבה כלשהי הוא מפסיק בקדנציה הוא חוזר לתפקיד בהסכמה, כזה או אחר.

היו"ר, אמיר גילת: בורו, כיושב ראש ועדת הביקורת, תעבור על טיוטת החוזה המתגבש ותראה - - -

יעקב בורובסקי: התחלתי את הדיון הזה בזה שסיפרתי לכם, לכו לראות, אפרופו מה שאת אומרת, דירקטוריון מע"צ אמר ליועץ המשפטי שלום ולא להתראות, בניגוד לדעת כולם, בארבע דקות.

מרסיה צוגמן: אני לא מכירה דבר כזה.

יעקב בורובסקי: עם כל ההגנות ועם כל החוזים, בדיוק אותו סטטוס.

מרסיה צוגמן: אז יכול להיות שזה היה יועץ משפטי - - -

יעקב בורובסקי: ותאמיני לי שאני מצוי בפרטים, אני לא רוצה להגיד למה אבל אני מצוי בפרטים, בשלוש דקות. וזה חדש והוא טען שהוא חושף שחיתות, והוא טען ככה והוא טען אחרת ואמרו לו שלום.

צבי צימרמן: אני אכין טיוטה ואני אביא אותה.

היו"ר, אמיר גילת: לגבי מישרות צמיתות, מרסיה וצביקה, השאלה אליכם, ברשות השידור יש גם כזה. מישרה צמיתה זה נקרא?

צבי צימרמן: לא, זה נקרא חוזה בכירים.

היו"ר, אמיר גילת: הסבירו לי את המונח הזה - - -

צבי צימרמן: זה חוזה בכירים שמתחדש כל ארבע שנים אלא אם כן החליט המנכ"ל לא לחדש.

יוני בן מנחם: הוא מדבר על התפקיד.

צבי צימרמן: התפקיד הוא צמית, כן.

היו"ר, אמיר גילת: מה זאת ההגדרה הזאת?

מרסיה צוגמן: הוא לא קדנציאלי, ברשות השידור תפקידים קדנציאליים תמיד היו רק עיתונאים, כי זה יצירתי וצריכים להתחלף.

היו"ר, אמיר גילת: וכל שאר בעלי התפקידים הם לכל החיים?

צבי צימרמן: כמו בשירות המדינה.

מרסיה צוגמן: הם לכל החיים. אלא אם קורה משהו ואז אתה מפסיק.

היו"ר, אמיר גילת: זאת אומרת שאין שום אפשרות להפסיק העסקה -

יוני בן מנחם: אלא אם הוא יעבור עבירה פלילית שיש עמה קלון וכו'.

היו"ר, אמיר גילת: זאת אומרת אני לא יכול להוציא, אני בכוונה לוקח, אנחנו מרוצים מצביקה לכן אני אתן את הדוגמה שלו, נניח שלא הייתי מרוצה ממנו והייתי רוצה להוציא מכרז, כמובן המנכ"ל, למנהל כוח אדם, אנחנו לא יכולים?

מרסיה צוגמן: זה פגיעה בתנאי העבודה שלו.

דוד חיון: גם בגיל 90?

צבי צימרמן: לא, עד גיל פרישה.

דוד חיון: אז זה לא לכל החיים, היא אומרת לכל החיים.

צבי צימרמן: אני ויתרתי על כתב מינוי.

מרסיה צוגמן: אנחנו רוצים אותו לכל החיים.

היו"ר, אמיר גילת: מה יצא לך מזה שוויתרת?

צבי צימרמן: הקצבה שלי תהיה יותר גבוהה ב-2,500 שקל, העדפתי לרדת בשכר.

היו"ר, אמיר גילת: כמה כאלה יש ברשות, כל מי שהוא לא עיתונאי, כל מי שהוא מנהל לא עיתונאי אתה לא יכול להוציא מכרז לתפקיד שלו?

מרסיה צוגמן: למעט כל מי שהוא לא מנהל מחלקה ומנהל חטיבה ועיתונאים.

היו"ר, אמיר גילת: גם אם אנחנו עושים מבנה ארגוני חדש?

מרסיה צוגמן: כן. זה לא סוכם.

צבי צימרמן: במבנה הארגוני החדש הוועד המנהל יכול להכריז על מישרות קדנציאליות.

מרסיה צוגמן: זה לא סוכם, רק אם ההסתדרות תסכים, זה פגיעה בתנאי עבודה של עובד, רק אם ההסתדרות תסכים.

יוני בן מנחם: זאת אומרת שיכול להיות עובד צמית שהוא לא מתפקד - - -

מרסיה צוגמן: אם הוא לא מתפקד אז יש הליך של אי התאמה, אתה מפטר אותו על אי התאמה, אתה מעביר אותו על אי התאמה.

יוני בן מנחם: מה זאת אומרת אי התאמה?

צבי צימרמן: זה מאוד קשה אי התאמה.

יעקב בורובסקי: מה זה אי התאמה, אדם שעבד 20 שנה והתאים להכל בוקר אחד אתה אומר לו הוא לא מתאים.

יוני בן מנחם: לא, יש עובד שעבד 20 שנה והוא התעייף, הוא לא נותן את אותה תפוקה, הוא כבר שם פס, הוא יודע שהוא צמית, אז זה לא אי התאמה, מה עושים עם זה?

מרסיה צוגמן: זה אי התאמה, זה עובד שהוא כבר לא מתאים לתפקיד.

יעקב בורובסקי: יש שתי אפשרויות, האחת היותר אלגנטית זה שינויים במבנה הארגוני, שאז מותר לך כהנהלה לבוא לאדם שמישרתו הופכת לפחות נחוצה בשינוי של המבנה הארגוני ולהגיד לו, אני לא אומר לך שאתה בסדר, יכול להיות שלא הייתי פונה אליך אבל בגלל שאתה עובד פחות ואני צריך להוריד עכשיו שלוש מישרות, החלטתי להוריד דווקא את שלך, זה הליך שאני מניח שתאשרי שדיני עבודה מקבלים כי את ללא יכולת התערבות לעובד, המסלול השני

הוא להגיע לאי התאמה, זה בניית תיק, זה לא, אתה צריך לתת לו התראה ולהגיד לו ככה ולעשות אחרת וללכת איתו וזה סיפור - - -

צבי צימרמן: לא הצליחו. יש פסיקה של פריאל נגד שירות המדינה שניסו להוריד אדם מחוזה והעילה לא היתה מספיקה.

יעקב בורובסקי: באופן עקרוני היו תקדימים, בסוף שני הצדדים נופחים את נשמתם והוא נשאר.

מרסיה צוגמן: אבל יש לנו בעיה עם המבנה הארגוני, כי אם לא עושים את זה עכשיו אז - - -

היו"ר, אמיר גילת: אני אומר עכשיו.

יעקב בורובסקי: אתם דנים עכשיו, אתם לא דנים בעוד שנה. יש לכם הזדמנות בלתי חוזרת.

היו"ר, אמיר גילת: אז אני שואל, מרסיה, מה הדרך שאת מציעה?

מרסיה צוגמן: למה?

היו"ר, אמיר גילת: במבנה הארגוני.

מרסיה צוגמן: אם אתה רוצה ללכת, המבנה הארגוני הוא סבוך -

היו"ר, אמיר גילת: אגב התנאי הוא שהאדם הזה זכה במכרז.

מרסיה צוגמן: כן, בטוח.

היו"ר, אמיר גילת: זאת אומרת יש X אנשים שזכו במכרז לתפקידים לא עיתונאיים, המישרה שלהם מוגדרת כלא קדנציאלית ואני לא יכול לגעת בהם.

מרסיה צוגמן: לגעת בהם ברפורמה אתה תמיד יכול.

יעקב בורובסקי: למה יש תנאי, גם כאן יש - - -

היו"ר, אמיר גילת: אם הוא לא זכה במכרז הוא ממילא לא נכנס לקטגוריה.

צבי צימרמן: לא בהכרח.

יעקב בורובסקי: כל אדם באשר הוא, עם כל הכאב, ברגע שמבטלים את תפקידו או משנים את תפקידו במסגרת של שינויים במבנה ארגוני, אתה יכול לעשות הגדרת תפקיד אחרת.

מרסיה צוגמן: עכשיו ברפורמה אנחנו מניידים עובדים, זה ברור, כי 700 פורשים. אז יש את הניוד הזה וכשאתה מזיז את העובדים מפה לשם זאת אפשרות - - -

היו"ר, אמיר גילת: אבל איך אני יכול לגעת בו?

מרסיה צוגמן: השאלה היא איך עושים את זה, אז אתה עושה לו שימוע, אתה מעביר אותו - - -

היו"ר, אמיר גילת: במסגרת הרה ארגון.

מרסיה צוגמן: יכול להיות שבשכר שלו אתה לא תוכל לפגוע.

היו"ר, אמיר גילת: במסגרת הרה ארגון, כמו שאומר המנכ"ל, אם יש מישהו שכבר לא נותן את התפוקה שהוא נתן לפני 20 שנה - - -

יוני בן מנחם: אני רוצה עכשיו לנייד את צביקה, הוא חמש שנים לפני הפרישה, איך אני מנייד אותו?

מרסיה צוגמן: אז אתה עושה לו שימוע - - -

יעקב בורובסקי: אתה אומר לצביקה, לדעתי, בחררנו סמנכ"ל כוח אדם, כרגע אנחנו מבטלים את מישרת מנהל כוח אדם, אתה כבר עייף, אתה כבר עבדת ככה וככה, יש שתי חלופות, האחת שאנחנו בשל השינויים הארגוניים נפטר אותך והשניה היא שאתה בשל הסיטואציה תתפטר. תבדוק, אני לא רוצה לפטר אותך - - -

יוני בן מנחם: היא אומרת ניוד, היא לא אמרה לפטר.

יעקב בורובסקי: אני מתחיל בסמכות. מה ניוד, תיקח את צביקה ותהפוך אותו עכשיו למנהל החדשות?

יוני בן מנחם: מרסיה, אפשר לעשות את זה?

מרסיה צוגמן: אתה לא צריך לבטל מישרה, למשל מנהל כוח אדם זה ברור שאתה לא מבטל את המישרה הזאת, זאת מישרה שאתה צריך אותה, אבל אתה אכן יכול לקרוא לעובד, לעשות לו שימוע ולהגיד לו, אני לא מרוצה מהעבודה שלך, יש לי טענות ככה וככה ואני רוצה להעביר אותך למקום אחר, תן לו להביע את

דעתו, מה הוא אומר ואחר כך אתה מחליט לאן אתה מעביר אותו. העיקר שאתה מעביר אותו - - -

<u>צבי צימרמן:</u> דרך המלך בפסיקה זה להציע לו חלופה כזאת או אחרת כמו שאתה אומר, סביר להניח שאדם ברמה כזאת לא ירצה להיות פתאום במדור ש"ת ואז לפחות בתום לב הצעת לו תחליף, הוא לא רצה - - -

<u>מרסיה צוגמן:</u> אתה צריך להעביר אותו למשהו שהולם את תפקידו, הולם את כישוריו ובלי לפגוע בשכר שלו.

<u>יעקב בורובסקי:</u> אני מקבל שזאת דרך המלך, למרות שזה לא הכרח שזוהי דרך המלך.

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> את יכולה לכתוב את מה שאמרת עכשיו?

<u>יוני בן מנחם:</u> אפשר לקבל הנחיות כתובות למישרות צמיתות, איך מזיזים אותם?

<u>מרסיה צוגמן:</u> או-קי.

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> הוועד המנהל מנחה את הלשכה המשפטית להגיש חוות דעת על האופן שבו ניתן להעביר בעל מישרה לא קדנציאלית (מישרה צמיתה) מתפקידו, או פיטורין או ניוד.

<u>מרסיה צוגמן:</u> לא, פיטורין זה משהו אחר.

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> עידכון רפורמה.

<u>יוני בן מנחם:</u> צוות הרפורמה יושב מדי שבוע, העברנו לכם דוחות על אופן התקדמות הרפורמה, אנחנו השלמנו את סבב השיחות עם כל העובדים, סבב ראשון, והתחלנו גם לקיים ימי הדרכה למנהלים שהם יהיו סדרני העבודה הבכירים וגם למנהלים הזוטרים, השבוע אנחנו נקיים עוד יומיים של סבבים כאלה, במקביל אחרי שהוועד המנהל אישר תגבור של מחלקת כוח אדם בארבעה עובדים חדשים שיהיו בקיאים במערכות המיחשוב החדשות, מנהל כוח האדם פנה לחברות כוח אדם והשמה להשיג את העובדים האלה, אבל ככל הנראה שבכל זאת אנחנו נצטרך איזה שהוא גורם מקצועי שבקיא ברפורמה, ואנחנו נגיש לכם את זה בצורה מסודרת אחרי שמר צימרמן שלא היה בלופ כשהיתה הרפורמה,

מידרו אותו, ההנהלה הקודמת מדירה אותו, הוא לא היה בלופ לכן חסר לו הרבה ידע בתחום הזה אז הוא יתייעץ עם סמנכ"ל כספים, עם ערן, ויכול להיות שאנחנו נבקש מכם לאשר איזה שהוא גוף חיצוני מוקטן מאוד, אנחנו לא רוצים להביא עוד פעם את החברות האלה טסק ופילת שעד היום שילמנו להם 12 מליון שקלים בערך על הכנות לרפורמה. אבל בכל זאת כנראה שנצטרך איזה שהיא פונקציה קטנה שצביקה יוכל להיעזר בה ואנחנו נתייעץ בינינו ולישיבה הבאה אני מאמין שניגש לכם הצעה. בכל מקרה אנחנו נערכים לרפורמה, עדיין לא נחתם הסכם המימון שהוא המתניע לרפורמה ועדיין לא נחתם הסכם הנדל"ן, היתה לנו קודם ישיבה של פורום הנדל"ן וכדי שתהיו מעודכנים מחר יש שתי פגישות, פגישה אחת מקצועית של הפרוגרמטור שלנו עם גבי שוחט ואנשיו מהדיור הממשלתי כדי לסגור את הענין של הפרוגרמה לשני המתחמים בירושלים ובאיזור המרכז ויש פגישה נוספת של ערן ושלי מחר עם החשכ"ל בנושא הסכם המימון. ההערכה שלנו כרגע, אם תרצו יותר פרטים אז ערן יעדכן, ההערכה שלנו כרגע היא שאנחנו אחרי חול המועד נוכל כבר לחתום על הסכם המימון והסכם הנדל"ן וזה יהיה המניע של הרפורמה, בכל מקרה הרפורמה אמורה להתחיל ב-1.7.

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> איך תיראה מינהלת הרפורמה, חוץ מארבעת האנשים האלה, יש גם היבטים טכנולוגיים, כל הנושא של מל"מ והדברים האחרים.

<u>יוני בן מנחם:</u> כפי שהודעתי לכם אני בחרתי מנהל לרפורמה, אני מחכה שיאושר חוזה ההעסקה שלו, הבוקר דיברתי עם הממונה על השכר, עם אילן לוין והוא הודיע לי חד משמעית בניגוד לדברים אחרים שאמר הסגן שלו ליושב ראש, הודיע לי אילן לוין חד משמעית שאין שום בעיה והוא לא יודע על מה אני מדבר. אז כבר עידכנתי את היושב ראש בענין הזה. אני מקווה שנוכל להתקדם ואחרי שיאושר חוזה ההעסקה של אותו מנהל אנחנו בעצה עם הלשכה המשפטית נרכיב את צוות הרפורמה בצורה רשמית, נוציא להם כתבי מינוי ונודיע לכולכם בדיוק את ההרכב.

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> אבל זה צוות שיכלול היבטים שונים - - -

יוני בן מנחם: בוודאי. למשל לכל הנושא הטכנולוגי שאני מזכיר לכם שיש 330 מליון שקלים שצבועים לענין הטכנולוגי, אז כמובן שסמנכ״ל טכנולוגיות יהיה חבר בצוות הרפורמה. אנחנו נודיע לכם את ההרכב, זה יהיה הרכב מורחב שיכלול גם את מנהלי המדיות - - -

היו״ר, אמיר גילת: ואנשי מקצוע?

יוני בן מנחם: במידת הצורך. אנחנו לא רוצים להקדים את העגלה לסוסים לפני שאנחנו יודעים בדיוק לאן אנחנו הולכים. כפי שאמרתי, המניע של הרפורמה עדיין לא נחתם שזה הסכם המימון ואנחנו נראה מחר בפגישה עם החשכ״ל בדיוק איפה אנחנו עומדים בענין הזה וגם נספח הנדל״ן עוד לא נחתם.

היו״ר, אמיר גילת: נדבך נוסף זה המבנה הארגוני ופה גם ביקשנו שהפרוייקטור יהיה מנהל הרפורמה והאחראי על הטמעת המבנה הארגוני כי זה שני דברים ששזורים אחד בשני. אני מעדכן את הוועד המנהל שבשבוע שעבר נפגשנו המנכ״ל וזליג ואני כדי לראות איך אנחנו מתמודדים עם המבנה הארגוני שגובש לפני כניסתה של ההנהלה הנוכחית לתוקף ופה יש כבר כמה דברים שצריך לעשות כדי שגם אם יש מחשבות לשינוי אז כדאי לעשות את זה כמה שיותר מהר.

יוני בן מנחם: מנהלי המדיה יושבים עכשיו על זה.

היו״ר, אמיר גילת: עם זה אפשר להתקדם גם בלי קשר לרפורמה. מיד אחרי הפסח אנחנו נקבל דיווח על המבנה הארגוני החדש, זה בנוגע למדיות, בנוגע למטה, כספים - - -

יוני בן מנחם: אנחנו צריכים חוות דעת משפטית האם אפשר לעשות שינויים במבנה הארגוני הזה.

מרסיה צוגמן: אתם צריכים להגיד איזה שינויים.

יוני בן מנחם: ואז מה קורה?

מרסיה צוגמן: יש דברים שהם מוסכמים ויש דברים שהם לא מוסכמים.

יוני בן מנחם: איך אנחנו יודעים מה מוסכם ומה לא?

מרסיה צוגמן: לפי הניירות שמסרתי לכם, זה מה שמוסכם.

היו"ר, אמיר גילת: שם יש את הסיכומים.

מרסיה צוגמן: כן.

זליג רבינוביץ: אי אפשר לחרוג מהניירות האלה ללא הסכמה?

מרסיה צוגמן: כן.

היו"ר, אמיר גילת: בלי הסכמות, לכן אתה צריך לדבר איתם על הסכמות.

זליג רבינוביץ: מה שהבנתי אם הבנתי נכון, זה שמה שהגישו לנו ושעברנו על זה, זה שזה מוסכם כבר ואם אנחנו רוצים לזוז אנחנו צריכים לזוז רק בהסכמה. מה שלא מוסכם זה המדיה בערבית והמדיה החדשה.

מרסיה צוגמן: כל מה שלא מופיע - - -

היו"ר, אמיר גילת: האם אפשר לעשות תיקונים בטלוויזיה או ברדיו? האם אפשר לעשות תיקונים בהסכמה.

מרסיה צוגמן: בהסכמה תמיד.

זליג רבינוביץ: בהסכמה בוודאי.

היו"ר, אמיר גילת: אז עד אחרי הפסח - - -

יוני בן מנחם: צריך לשבת איתם למשא ומתן, כי יש דברים שהם לא מקובלים עלינו.

היו"ר, אמיר גילת: אז תגבשו את דעתכם.

מרסיה צוגמן: אבל כל מה שמופיע במבנה הארגוני שהוא לא רשום בדפים שהעברתי לכם אתם יכולים לשנות בלי - - -

יוני בן מנחם: לא הבנתי.

מרסיה צוגמן: כל מה שיש במבנה הארגוני שלא מופיע בארבעה דפים שהעברתי לכם, אז ההנהלה יכולה לשנות בלי ההסכמה של העובדים.

יואב הורוביץ: אני רוצה להבין, למה אי אפשר לשבת עם הלשכה המשפטית ומראש לסכם לפני שמעבירים לה לאישור.

היו"ר, אמיר גילת: לא מעבירים לה לאישור, מרסיה נתנה למנכ"ל את רשימת הסיכומים, פירוט הסיכומים שהושגו עם האגודה, שכל שינוי שמופיע

ברשימה הזאת טעון הסכמה מחודשת. המנכ"ל וזליג יהיו בקשר עם הנציגים של המדיות, זליג גם בכובעו כמי שממונה על הוועדים, ויגיעו להבנות, כן או לא, אם הם לא יגיעו להבנות אז המצב יהיה, אנחנו לא נפר סיכומים.

זליג רבינוביץ: אני רוצה להתייעץ, הרי אנחנו, אגודת העיתונאים טענה בבית המשפט שאין מגעים בינינו לבינם, דבר שהוא שקרי.

מרסיה צוגמן: לא, הם אמרו שאין מגעים בין יושב ראש האגודה לבין המנכ"ל.

יוני בן מנחם: גם זה שקר.

זליג רבינוביץ: א' זה שקר, אני עצמי הייתי נוכח בפגישה וגם היושב ראש - - -

יוני בן מנחם: יש גם פרוטוקולים של הפגישות האלה.

זליג רבינוביץ: חוץ מזה אני ישבתי עם יושב ראש האגודה ועם הנציגים שלו מספר פעמים, יש לי גם מיילים פה שאני יכול להראות שהיו בינינו שיג ושיח, דיברנו. אבל הם לא הסכימו למה שאנחנו רצינו אז זה כבר אין הידברות.

יעקב בורובסקי: אז אני שואל עוד פעם, מה המטרה שלנו, המטרה שלנו היא לעשות שינויים במבנה הארגוני?

יוני בן מנחם: כן.

זליג רבינוביץ: לא על המבנה אני מדבר עכשיו, על החוזים האישיים, על מה שהיה בשבוע שעבר בבית המשפט.

יעקב בורובסקי: לא, אני אומר, המטרה שלנו זה לעשות שינויים. אז צריך לפתוח ציר הידברות מסודר על השינויים. לראות אולי יש הסכמות, אולי יש מחלוקות, אולי אלה מחלוקות פתירות, להתחיל לדבר, כי בסוף מה יקרה לנו, בסוף הרי זה לא פעולה חד צדדית, נגיע לשוקת ותרצו לעשות את השינוי, השינוי לא יתקיים כי יגידו הוועדים שלא היתה, אין הסכמה שלנו.

יוני בן מנחם: זה לא הוועדים, זה האגודה.

יעקב בורובסקי: האגודה, בשבילי זה אותו דבר.

<u>יוני בן מנחם:</u> בסדר, אנחנו נדבר איתם כמובן. מה שזליג ניסה לומר זה שכשגם כשאנחנו מדברים איתם הם טוענים שלא דיברנו איתם, זה מה שהוא ניסה לומר. וצביקה יודע את זה כי גם לו יש פרוטוקולים.

<u>מרסיה צוגמן:</u> לא, הטענה שלהם היתה לגבי המנכ"ל.

<u>צבי צימרמן:</u> השופטת לא התייחסה לזה, כי היו פרוטוקולים שאתה שלחת אותי - - -

<u>יוני בן מנחם:</u> המנכ"ל ישב איתם, יש פרוטוקולים של הפגישות האלה, אם את רוצה נעביר לך אותם, חבל שזה נאמר וחבל שאתם לא מגנים עלינו בקטע הזה. כי אני ישבתי איתם פעמיים - - -

<u>מרסיה צוגמן:</u> השופטת לא התייחסה לזה.

<u>יוני בן מנחם:</u> יש פרוטוקולים ואני אישית ישבתי איתם כמה שעות וזה לא נכון.

<u>מרסיה צוגמן:</u> זה לא היה בנושא של הדיון, אבל הם אמרו אחרי הדיון, הם התעקשו על זה עוד פעם, לשבת איתך, ואז אמרתי להם באופן מאוד ברור שהאחראי על כוח אדם ברשות השידור זה צבי צימרמן, שישבו עם צבי צימרמן ואם צבי צימרמן ימצא לנכון שגם המנכ"ל צריך להשתתף בישיבה אז הוא ידבר עם המנכ"ל, לא האגודה קובעת עם מי היא רוצה לדבר, המנכ"ל קובע עם מי לדבר וכך סוכם.

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> אפרופו בית הדין, תעדכני על הדיון שהיה ביום חמישי בנוגע לשימועים ולמשיכת המכתבים.

<u>מרסיה צוגמן:</u> היו שימועים שנשלחו גם לעובדים שטרם השלימו שלוש שנים והם בהסכמים קיבוציים והיו שימועים שנשלחו לעובדים שהם בחוזים אישיים. בית הדין התייחס לשני המקרים אותו דבר, אמר שהמכתבים שנשלחו היו אמורפיים מדי, עובד לא יכול להתכונן בלי שרשות השידור מחליטה מראש מה היא רוצה, שבמכתב היה כתוב שאנחנו שוקלים או לשנות את תנאי עבודתך או להאריך את ההסכם שלך או למען ההגינות אנחנו אומרים שאולי נשקול גם להפסיק את עבודתך, אז היא אומרת שככה לא שולחים מכתבים לעובדים, זה היה נראה כאילו

נעשה ונשמע, כאילו שולחים את המכתבים ואחר כך חושבים מה לעשות לגבי העובדים.

היו"ר, אמיר גילת: זה המכלול גם של ה-29 וגם החוזים האישיים? למה אין הפרדה בין שני - - -

צבי צימרמן: היא הבינה, אני הסברתי לה, בסופו של יום היא הבינה והיא קיבלה גם - - -

מרסיה צוגמן: ההפרדה היתה יותר בענין של היוועצות.

צבי צימרמן: אני חושב שהחלק הטוב של הענין לפחות, שהטענה של האגודה להמתין עד לרפורמה, היא הבינה שהרפורמה תיכנס בעוד שלושה חודשים, לא התקבלה, היא אמרה תעשו אחרי החגים - - -

היו"ר, אמיר גילת: בשני המקרים.

צבי צימרמן: בשני המקרים, בדיוק, זכותכם להוריד שכר, זכותכם לפטר עובד בחוזה אישי, אבל אל תכתבו לו מראש, תגידו לו, תעשו הערכה מחדש, הגעתם למסקנה שלחו לו את זה.

יוני בן מנחם: שורה תחתונה זה שאחרי הפסח אנחנו מחדשים את השימועים, על פי הנחיות בית משפט. רוצה יותר פירוט יקבל יותר פירוט.

צבי צימרמן: זאת הנקודה החשובה. לזה הם לא זכו, הם לא זכו לדחות את זה לרפורמה שיכולה להיכנס לתוקף עוד 3-4 חודשים.

יוני בן מנחם: הם ביקשו צו מניעה ולא קיבלו.

היו"ר, אמיר גילת: עכשיו לנושא המרכזי שלנו הערב, הסכמי השכר.

יוני בן מנחם: אני רק רוצה לומר לכם לפני שנכנסים להסכמי השכר, בימים האחרונים יש גורמים בוועדי העובדים שמזינים את העיתונות, והתפרסמו על זה כמה כתבות, אני לא יודע אם קראתם, שההסכמים האלה לא טובים ושהכריחו את הוועדים לחתום על הרפורמה, כל מיני סיפורים כאלה.

יעקב בורובסקי: התקשרה אלי איזה מישהי ממעריב - - -

יוני בן מנחם: היא פרסמה כמה ידיעות וגם כתבה גדולה היום, פתאום הרפורמה לא טובה ופתאום זה ופתאום ההוא.

היו"ר, אמיר גילת: סימן שהיא מתקרבת.

יוני בן מנחם: אני רק רוצה שתהיו מודעים לזה. כל הוועדים חתמו על ההסכמים האלה כולל הוועדים שמתדרכים את העיתונות בספין הזה, הם חתמו - - -

יעקב נווה: בן אדם אחד.

יוני בן מנחם: אבל הוא מצליח כנראה לעשות רעש בתקשורת והוועד שלו חתם, אני לא יודע אם הוא עצמו, הם חתמו וההסתדרות חתמה והאגודות חתמו וכולם חתמו, פשוט שתדעו את הדבר הזה. לגבי הישימות של ההסכמים האלה, אנחנו גם נעשה פיילוט בתחילת מאי - - -

ערן הורן: במהלך מאי.

יוני בן מנחם: במהלך מאי נעשה פיילוט ונראה בדיוק איך אנחנו מסתדרים עם הענין הזה, בכל מקרה אנחנו במצב שאנחנו לא יכולים לשנות את מה שנחתם כי זה דבר - - -

היו"ר, אמיר גילת: כן, תיכף אני אגיד את זה. רק בענין הקודם מרסיה, שיהיה לנו מדריך, שהוועד המנהל יהיה מיודע לתהליך של השימועים ואיך עושים את זה נכון. שלא ניכשל. לגבי ההסכמים, בזמנו ההסכמים האלה גובשו ע"י ההנהלה הקודמת וע"י הוועדים שחלקם כבר לשעבר, חלקם עדיין, אני מרגע שנכנסתי לתפקיד ביולי 2010 אמרתי שאני מכבד את מה שנעשה ולא ראיתי טעם שכשמגיע יושב ראש חדש הוא יפתח עוד פעם את ההסכמים, המנכ"ל עוד היה המנכ"ל שעבר, את זה כמובן צריך להדגיש, ואני מאמין ברציפות שלטונית ולכן אמרתי שאני מכבד את כל מה שהגיעו להסכמה ואכן כעבור כמה חודשים זה גם נחתם. בזמנו ההסכמים האלה הובאו לאישור מליאת רשות השידור, המליאה הקודמת, לא היה אז ועד מנהל והלשכה המשפטית הסבה את תשומת ליבי שההסכמים האלה צריכים לעבור גם את אישור הוועד המנהל ועכשיו משיש ועד מנהל ואנחנו קרובים לביצוע הרפורמה אני מבקש להביא את ההסכמים האלה לאישור הוועד המנהל.

מרסיה צוגמן: כידוע לכם ברשות השידור יש שני איגודים גדולים, אגודת העיתונאים וההסתדרות הכללית החדשה. אנחנו עשינו שני הסכמים שונים, אחד להסתדרות ואחד לעיתונאים כשההסכם עם העיתונאים הוא קצת יותר מהפכני מההסתדרות, אנחנו פחות או יותר נשארנו בכללים שקיימים במדינה ואני דווקא אתחיל עם ההסתדרות כי זה יותר קל. דבר ראשון אנחנו סיכמנו שכל ההסדרים הקיבוציים, כל ההסכמים, כל הפתקים שפעם כתב סמנכ"ל כוח אדם ברשות השידור על העובדים, כל זה בוטל ואנחנו מתחילים עידן חדש.

היו"ר, אמיר גילת: אני מזכיר שכולם קיבלו את זה לפני שלושה שבועות ויותר, עכשיו זה פה על הלוח, אז אם אתם רוצים להפנות לסעיף מסויים, תגידו.

מרסיה צוגמן: תקופת ההסכם תהיה לשבע שנים, כל מה שמוסדר בהסכם במהלך שבע שנים יש שקט תעשייתי, לצערנו יש הרבה דברים שלא הוסדרו בהסכם בגלל אילוצים של המשא ומתן אבל רוב הדברים העקרוניים - - -

יוני בן מנחם: מה לא הוסדר בהסכם?

מרסיה צוגמן: למשל המדיה בערבית או המיקום של הבניינים שלנו, אנחנו רצינו בהתחלה שיהיה בדיוק באיזה מקום יהיה כל בנין, בסוף לא סגרנו את זה.

היו"ר, אמיר גילת: נדמה לי גם חטיבת חדשות מאוחדת.

מרסיה צוגמן: כן, גם הענין של חטיבת חדשות מאוחדת שרצינו. הכניסה לתוקף של ההסכמים, את זה אתם מכירים, זה החתימה על הסכם המימון, עם הכניסה לתוקף של ההסכם של העיתונאים וההסכם של העיתונאים הכניסה לתוקף של ההסכם היה תלוי בתיקון חוק רשות השידור בגלל איזה שהוא שינוי בטבלת השכר של העיתונאים.

יעקב בורובסקי: מרסיה תסבירי לי מה זה דור א' של העיתונאים ודור ב'.

מרסיה צוגמן: תן לי ללכת לפי הסדר, כי אם לא אני אתבלבל ואשכח להגיד לכם - - -

יעקב בורובסקי: כתוב, הוראות פרק ב' יחולו על עובדי דור א'. מה זה דור א'?

זליג רבינוביץ: דור א' זה עד היום?

מרסיה צוגמן: אני לא יכולה ככה.

היו"ר, אמיר גילת: תנו לה לדבר.

מרסיה צוגמן: אני אתבלבל, אני אגיע לזה, אני אגיע להכל.

היו"ר, אמיר גילת: אני מחזיר אותך למה שאמרת, שהיו סעיפים שהיו מותנים בחוק רשות השידור - - -

מרסיה צוגמן: בהסכם של העיתונאים - - -

היו"ר, אמיר גילת: החוק הזה נחקק בשבוע שעבר.

מרסיה צוגמן: נכון. וגם לאישור של התמ"ת, אני אסביר את זה כשאני אדבר על העיתונאים. בעיקרון לפי ההסכם של ההסתדרות כל ההוראות שחלות על שירות המדינה, הוראות התקשיר יחולו גם על עובדי רשות השידור, נכון להיום יש איזה שהיא אי בהירות, כן חל, לא חל, יש פסקי דין שאומרים ככה ויש פסקי דין שאומרים ככה, עכשיו מאוד ברור, הכל חל. כמו כן ההסכמים הארציים, כל הסכם קיבוצי שיחתם בין המדינה לבין ההסתדרות הכללית יחול אוטומטית על עובדי רשות השידור, גם בעבר היתה אי בהירות בענין הזה וזה לא היה אוטומטי, אז למשל ההסכם של עופר עייני של 5% שהיה לפני שנתיים וההסכם של ה-22%, הכל חל אוטומטית על עובדי רשות השידור.

ערן הורן: לא 22, 5% ו-7.5%.

יוני בן מנחם: זה 12.5%.

מרסיה צוגמן: ימה שהיה מאוד חשוב לנו במשא ומתן הזה, היה חשוב לעובדים, זה שלא יפגע השכר שלהם. כידוע לכם לעובדי רשות השידור יש נוהג שהם מדווחים שעות שאפילו סופר מן לא מצליח לעבוד אותם, ואם אנחנו מכניסים שעון נוכחות שהיה אחד מהמטרות העיקריות שלנו בהסכם הקיבוצי, אז העובדים שאלו מה יקרה עם השכר שלנו אם יהיה שעון נוכחות. בהתחלה עלה רעיון שתהיה תוספת רפורמה שהיא תהיה תוספת לשכר של העובדים, כדי שתהיה תוספת

רפורמה ושלא תהיה לה השלכה על הפנסיה התקציבית של העובדים, אז היינו צריכים לתקן את חוק רשות השידור וכך עשינו לגבי העיתונאים. לגבי ההסתדרות, ההסתדרות לא הסכימה שלום תיקון בחוק הגמלאות ולכן מצאנו פתרון יצירתי אחר של איזה שהיא נוסחה מתמטית - - -

ערן הורן: תוספת הרפורמה ניתנת כמקדם על מרכיבי העבודה הנוספת.

יעקב בורובסקי: תוספת הרפורמה ניתנת כ-?

ערן הורן: מקדם על מרכיבי העבודה הנוספת.

יעקב בורובסקי: תן לי את זה במספרים. תציב מספרים.

ערן הורן: אם תוספת הרפורמה המחושבת היא 1,200 שקל ולעובד יש כוננות אחת, מייצרים מקדם שמוכפל בשעות של הכוננות האחת כדי שבסוף היום כולל כל החופשות והמילואים והכל הוא יגיע לאותם 1,200 שקל.

מרסיה צוגמן: בנוסף לזה עשינו גם איזה שהוא מנגנון של סל עבודה נוספת וסל כוננות ממוצעת. לקחנו את הממוצע משנת 2008 עד 2010 של כל עובד ועובד שהיה לו שעות נוספות או כוננויות והגענו לאיזה שהיא נוסחה, איזה שהוא סכום, הפכנו את הסכום הזה למספר שעות ולכל עובד באופן פרטני יש את המספר שעות שלו שרשות השידור חייבת לשבץ אותו לעבודה עד סוף הסל הזה. אם רשות השידור לא משבצת את העובד עד השעה האחרונה שכתובה בסל אז העובד יכול בעיקרון לשבץ את עצמו, אם אנחנו לא משבצים בסוף נצטרך לשלם. לכן אנחנו עכשיו ממש צריכים להקפיד על הענין של השיבוץ עובדים ולדאוג שכל אחד ישובץ במיכסה שלו. כמובן שאם העובד היה בחופשה או בהשתלמות או סירב לעבוד ביום מסויים כי היה לו אירוע משפחתי או משהו כזה, אז אנחנו לא חייבים לשבץ אותו אז הסל שלו יורד. זה מקטין קצת את הסמכות הניהולית שלנו כי אנחנו נצטרך לשבץ את העובדים לפי הסל ולא רק לפי הצרכים. אבל יש דברים אחרים שאנחנו קיבלנו מהסמכות הניהולית. בעיקרון יש סעיף אחד בהסכם שכתוב שיש לרשות השידור סמכות ניהולית שזה משהו שנראה לכם אולי מוזר שזה כתוב כי זה כל כך ברור שלמעביד יש סמכות לנהל את העסק שלו, אבל ברשות השידור נראה לי שאתם

כבר שמתם לב שזה לא כך והיה צורך לכתוב את זה באופן מפורש בהסכם. רשות השידור יכולה - - -

יעקב בורובסקי: מה ניתן בתמורה להישג הזה?

מרסיה צוגמן: יש כמה מגבלות בסמכות הניהולית. סעיף 11.2 מדבר על מגבלה שאם רשות השידור, זה גם סעיף שאנחנו כתבנו אותו אמורפי ובטח נגיע לבית הדין עם הסעיף הזה, אבל אנחנו מבינים אותו כאם רשות השידור מחליטה שנוסעים לסקר אירוע בקרית שמונה צלם וכתב, אז לא צריך לצרף טכנאי, כמו היום שהולכים שמונה לכל סיקור.

זליג רבינוביץ: ההיפך, כתוב פה רק טכנאי.

מרסיה צוגמן: לא, אם רשות השידור תחליט שהיא שולחת צלם, כתב וסאונד מן, אז את הסאונד מן הזה היא לא יכולה להביא מחברה חיצונית, היא לא יכולה לבקש מהנהג טובה תחזיק פה את הסאונד, היא חייבת לשלוח טכנאי.

היו"ר, אמיר גילת: זה נספח ה'?

מרסיה צוגמן: כן, עם כל המקצועות של הטכנאים.

יעקב בורובסקי: הוא לא מנוסח משהו.

מרסיה צוגמן: נכון, אנחנו עשינו את זה אמורפי בכוונה כי לא הגענו להסכמה בענין הזה.

זליג רבינוביץ: זה בדיוק הפוך, אני קורא הפוך.

יואב הורוביץ: כל ההסכמים האלה, שנחתם הסכם המימון, מה סדר הפעולות - - -

היו"ר, אמיר גילת: אלה הסכמי השכר שיכנסו לתוקף עם התנעת הרפורמה.

דוד חיון: גם התחייבנו במתווה.

יואב הורוביץ: זה מעשה עשוי כבר.

מרסיה צוגמן: כן, מעשה עשוי.

היו"ר, אמיר גילת: רק הוא מובא לוועד המנהל כי אם הוועד המנהל לא רוצה לאשר את זה יש לזה גם משמעות, אבל בסמכות הוועד המנהל לא לאשר אותם.

יוני בן מנחם: בקיצור אתם חותמת גומי כי אם לא תאשרו את זה אין רפורמה.

מרסיה צוגמן: לא, אפשר בהסכמה תמיד לשנות.

יוני בן מנחם: אז זה לפתוח את המשא ומתן, מי יפתח את המשא ומתן עכשיו? בואו לא ניתמם, בואו נשים את הדברים - - -

דוד חיון: גם התחייבנו במתווה.

יוני בן מנחם: בדיוק. זה חותמת גומי.

יעקב בורובסקי: אני שב ואומר, באופן עקרוני ברגע שישנה הידברות אם אנחנו ניתקל במשהו שהוא לא הגיוני ועל פניו פוגע בסמכות הניהולית, ונחשוב שזה משהו שאנחנו צריכים להילחם עליו, אתם תחשבו שזה משהו שצריך להילחם, אפשר יהיה להגיע לשינוי, אני לא חושב - - -

יוני בן מנחם: לא תוכל כי חתום על זה האוצר וההסתדרות והוועדים וההנהלה הקודמת ואף אחד לא יהיה מוכן לפתוח את זה.

היו"ר, אמיר גילת: בואו נמשיך, אולי הכל טוב ואין מה לשנות.

מרסיה צוגמן: עוד מגבלה שיש לנו זה כשאנחנו נרצה לנייד עובדים בין הטלוויזיה לרדיו, היתה בעיה לוועדים, אני לא יודעת אם אתם יודעים אבל יש ועד טכנאים של הטלוויזיה וועד טכנאים של הרדיו והם לא רצו להתערב ולא רוצים גם לפגוע בכוחות, לכן אם אנחנו מעבירים עובד מהטלוויזיה לרדיו או מהרדיו לטלוויזיה זה רק בהסכמתם, עובדים טכנאים. אותו דבר לגבי המדיה החדשה, אם אנחנו מחליטים להעביר טכנאי למדיה החדשה - - -

היו"ר, אמיר גילת: איך מתמודדים עם עובדים שעובדים בשתי המדיות?

יעקב בורובסקי: בקיצור, איך בוחרים את הוועד, זאת השאלה.

היו"ר, אמיר גילת: כל אדם משוייך לאחת משתי המדיות?

מרסיה צוגמן: כן.

היו"ר, אמיר גילת: והוא יכול להיות החלק העיקרי שלו במדיה הזאת והחלק השולי - - -

מרסיה צוגמן: לפי מה שאני מבינה, יוני בטח יודע את זה יותר טוב ממני.

היו"ר, אמיר גילת: לא, היום, יש אנשי טלוויזיה שמשדרים ברדיו והפוך.

זליג רבינוביץ: אבל הם לא טכנאים.

מרסיה צוגמן: טכנאים, זה רק טכנאים. עוד משהו שאנחנו ממש התאכזבנו ממנו במשא ומתן, אבל זה מה שיש - - -

יעקב בורובסקי: איפה שמחתם, אני כל הזמן שומע אכזבות. מה אתם רואים כהישג שלכם?

מרסיה צוגמן: סמכות ניהולי, זה ההישג. סעיף 1 ו-2 הוא גם הישג.

זליג רבינוביץ: לא, 1 ו-2 זה גרוע, זה הפוך.

מרסיה צוגמן: לא, אני כבר התווכחתי איתך על זה, אנחנו נלך לבית דין ונראה. אנחנו מאוד רצינו שיהיה אולפן של וואן מן סטיישן לפחות ב-88 FM, רשת ג' והצלחנו לקבל את זה אבל רק בעוד עשר שנים. עוד מגבלה זה אם רשות השידור תחליט שהיא צריכה לקלוט עובד חדש, היא צריכה לתת הזדמנות לעובד שכבר קיים שעובד במישרה חלקית, להשלים לו את המישרה למאה אחוז ורק אם אין אפשרות לצאת החוצה. יש עובדים בדירוג המשולב שהם - - -

יעקב בורובסקי: כמה אנשים עובדים במישרה חלקית?

צבי צימרמן: בודדים. בהסתדרות בודדים.

יעקב בורובסקי: כף יד אחת?

ערן הורן: אני לא יודע אם המספר הוא חמש, אבל בהסתדרות הם בודדים.

מרסיה צוגמן: עוד שתי מגבלות אחרונות, יש היום עובדים שהם בדירוג משולב מינהלי שהם היו אמורים להיות מזכירות אבל בפועל התחילו לעשות תפקידים עיתונאיים, אז יש לנו התחייבות שלא לפגוע בהם כשאנחנו מניידים אז מישהו שעסק בתפקיד עיתונאי למרות שהוא היה בדירוג מינהלי אנחנו נמשיך לתת לו תפקיד מינהלי אלא אם הוא מסכים למשהו אחר.

זליג רבינוביץ: זאת אומרת שאם יש לנו עובד במשולב שעובד כמפיק בחדשות, מה שיש לנו לא מעט כאלה, אז מה אנחנו מתחייבים?

מרסיה צוגמן: שאם אנחנו מעבירים אותו אנחנו מעבירים אותו להיות מפיק ברדיו, להיות טלפרונטר, להיות משהו בתוך התפקידים העיתונאיים.

זליג רבינוביץ: גם אם לא מקבלים אותו כמפיק הוא עדיין נשאר בעיתונאים, אבל ככה הם מוותרים?

היו"ר, אמיר גילת: כולם עברו ועדות הסמכה?

מרסיה צוגמן: לא, הם לא עושים עבודה של ועדות הסמכה, הם יותר עוזרי הפקה, זה היה סעיף ענת עוזרי, מה שענת עוזרי עושה.

היו"ר, אמיר גילת: יש פה סעיפים לפי חברי הוועד.

מרסיה צוגמן: נכון, זה בדיוק ככה.

זליג רבינוביץ: זה עוד כלום, ההנהלה זה הבעיה.

יוני בן מנחם: יש לך סל לכל עובד, כל אחד תפרו לו סל מיוחד, שמית.

מרסיה צוגמן: זה לפי נוסחה מתמטית.

יעקב בורובסקי: אבל הם לא מספיק חכמים כי 700 איש צריכים ללכת הביתה, אז תמיד אחד מה-700 האלה יכול ללכת הביתה ולא קרה שום דבר.

מרסיה צוגמן: המגבלה האחרונה זה שהנהגים - - -

יעקב בורובסקי: אם תחיל גם את זה וגם את זה וגם את זה אתה יכול לעשות רפורמה בנסיגה לאחור. ההחלטה של ההנהלה צריכה להיות, מי שההנהלה חושבת שהוא לא מתאים - - -

היו"ר, אמיר גילת: נגיע למנגנון הפיטורין. יש מנגנון פיטורין.

<u>זליג רבינוביץ:</u> אני חייב להתעכב פה ברשותכם, אני רוצה רק להבין, כי הרי זה מתמטיקה בסופו של דבר, צריכים להתכנס ל-1,200 ומשהו מישרות, זה מאוד חשוב הדבר הזה. אם ישנו היום עובד שעובד בתור מפיק בחדשות, רותי פרנס לדוגמה, אבל היא במשולב, מה זה אומר עכשיו אחרי הרפורמה, שמה, שהיא נשארת במשולב או היא עוברת לעיתונאים?

<u>מרסיה צוגמן:</u> לא, היא נשארת במשולב - - -

<u>זליג רבינוביץ:</u> כן, כי הם לא יוותרו על המישרה.

<u>מרסיה צוגמן:</u> היא נשארת במשולב אבל אתה לא יכול להפוך אותה להיות מזכירה. היא עד היום עבדה ביצירה, היא לא עוברת למזכירות.

<u>זליג רבינוביץ:</u> אבל אני לא יכול להעביר אותה לעיתונאים בלי להעביר אותה לדירוג עיתונאים. זה לא הגיוני.

<u>מרסיה צוגמן:</u> אלא בהסכמתה, אתה יכול לשכנע אותה שיש תפקיד כזה - - -

<u>זליג רבינוביץ:</u> ובהסכמתה היא יכולה לעבור?

<u>מרסיה צוגמן:</u> כן, בטח.

<u>זליג רבינוביץ:</u> זה חשוב.

<u>מרסיה צוגמן:</u> דירוג דירוג זה בעיה.

<u>זליג רבינוביץ:</u> זה מה שחשוב, דירוג דירוג.

<u>מרסיה צוגמן:</u> לא, היא משולב.

<u>זליג רבינוביץ:</u> דירוג דירוג בהסכמת העובד יכולים להעביר?

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> מה ההיסטוריה של זה?

<u>מרסיה צוגמן:</u> יוני היה מנהל קול ישראל והיתה לו מזכירה, הוא היה מביא את המזכירה שלו לאולפן, היא התלהבה מהאולפן, התחילה לעזור לו באולפן עד שהיא הגיעה לאיזה שהוא שלב שיוני אמר, את יודעת מה, תשארי באולפן, זה לא קרה ליוני, אני סתם אומרת, אז היא נשארת באולפן.

<u>זליג רבינוביץ:</u> ככה זה קרה.

היו"ר, אמיר גילת: כך שיוצא שמפיקת החדשות הראשית של החדשות היא לא עיתונאית.

מרסיה צוגמן: היא התקדמה בתפקיד, היא עשתה ראש גדול והתקדמה.

יוני בן מנחם: יש כאלה שהתקדמו בצורות אחרות וגם הם התקדמו.

יעקב בורובסקי: רק בשביל להרגיע אתכם, אני מכיר גופי חקירה שאדם התגייס כנהג בוס ולימים מצא את עצמו ראש היחידה.

דוד חיון: בורו, אתה לא מכיר מהאיזור שלנו נהג בוס של ראש עיר שנהיה ראש עיר, אתה גם מכיר.

מרסיה צוגמן: יש עוד מגבלה, כדי להשלים את הסל בעבודה נוספת אנחנו יכולים לשבץ את העובד, לא חייבים לשבץ אותו בדיוק בתפקיד שלו, יכולים לשבץ אותו גם במקומות אחרים, אז יש מגבלה לגבי הנהגים שאם משבצים את הנהגים להשלים את הסל זה חייב להיות בנהיגה. עוד משהו טוב זה שאנחנו קיבלנו סמכות לשנות את, שינויים וחידושים טכנולוגיים לפי מה שאנחנו רוצים, הם הסכימו.

היו"ר, אמיר גילת: את הולכת לפי סדר?

מרסיה צוגמן: אני מנסה, אבל זה לא בדיוק. עכשיו עובד דור א' ועובד דור ב' - - -

זליג רבינוביץ: זה מצויין דור א' ודור ב'.

מרסיה צוגמן: אנחנו עשינו הבחנה כמקובל בהרבה מקומות בין עובד ותיק ועובד חדש. הם קצת לא אהבו את המונח עובד ותיק לכן זה נשאר דור א' ודור ב'. בעיקרון עובד דור א' יש לו יותר זכויות מאשר לדור ב' כמובן, נתחיל מסל עבודה נוספת וסל כוננות נוספת והמקדם של תוספת הרפורמה וגם שעות עבודה של עובד דור א' היום הם 40 אז אנחנו סיכמנו איתם ששבוע עבודה שלהם יהיה 41 שעות שבועיות כשעובד דור ב' שיכנס לרשות, עובד דור ב' זה כל מי שיכנס לרשות

אחרי שההסכמים יכנסו לתוקפם, כל עובד דור ב׳ יעבוד שבוע עבודה של 42 שעות. יש כל מיני דברים אחרים שהם לטובת, גם הדרך לפיטורין - - -

<u>זליג רבינוביץ:</u> בדור ב׳ זה יותר קל?

<u>מרסיה צוגמן:</u> זה יותר קל.

<u>יעקב בורובסקי:</u> אבל אין לכם דור ב׳.

<u>זליג רבינוביץ:</u> יהיה עכשיו.

<u>יעקב בורובסקי:</u> כל חדש שנקלט.

<u>היו״ר, אמיר גילת:</u> מ-1.1 הוא כבר נחשב דור ב׳, נכון?

<u>מרסיה צוגמן:</u> מ-1.7.

<u>צבי צימרמן:</u> ביום הקובע הוא צריך להיות פחות משנת עבודה.

<u>יעקב בורובסקי:</u> נניח שזה יהיה ב-1.7 - - -

<u>זליג רבינוביץ:</u> אבל לא קיבלנו טכנאים בשנה האחרונה.

<u>יעקב בורובסקי:</u> כל מי שנקלט מ-1.7.2011 וב-2012 הוא דור ב׳.

<u>זליג רבינוביץ:</u> עד זה דור א׳ ומ- זה דור ב׳, אבל לא קלטנו לדעתי טכנאים בשנה האחרונה.

<u>יעקב בורובסקי:</u> דור ב׳ מתייחס רק לגבי טכנאים?

<u>צבי צימרמן:</u> עובדי הסתדרות.

<u>היו״ר, אמיר גילת:</u> אנחנו כרגע מדברים על ההסכמים של ההסתדרות.

<u>מרסיה צוגמן:</u> קבלת עובדים לעבודה וכל מה שקשור לוועדות מכרזים וכוח אדם, הכל יהיה בהתאם להוראות התקשיר בהתאמות כמובן, אז בוועדות מכרזים של שירות המדינה יש בדרך כלל נציג של משרד אחר, אז אצלנו אין משרד אחר אז סיכמנו שכל פעם שיהיה כתוב נציג של משרד אחר זה יהיה נציג ציבור מבין נציגי הציבור שמקובלים בנציבות שירות המדינה. יש את החובה לחתום על כרטיס נוכחות, כל מה שקשור לנוכחות היה ככל האפשר שיוויוני בין ההסתדרותיים לבין העיתונאים, אם אנחנו מחליטים שהעיתונאים לא יחתמו על שום דיווח נוכחות אז אותו דבר יחול על ההסתדרות. נכון להיום כולם מדווחים באיזה שהיא דרך. כל מה שקשור לקידום בדרגות יעשה בדיוק כמוש הוא נעשה

היום, בהתאם למקובל בשירות המדינה, אבל אנחנו התחייבנו שבמהלך תקופת ההסכם, במהלך שבע שנים כל אחד מעובדי דור א' יקודם בדרגה מעבר לקידום הטבעי שלו ומעבר לדרגות אישיות, אם יש כאן עובדים שיש להם שלוש דרגות אישיות, שתי דרגות אישיות, שזה לא מקובל במדינה וזה כאילו חריגת שכר, אבל גם הוא יקבל עוד דרגה.

<u>ערן הורן:</u> בתום הפרישה.

<u>מרסיה צוגמן:</u> הגענו לאיזה שהוא הסדר בקשר לעובדי האקדמאים והמח"ר, היתה לנו איזה שהיא בעיה כי דירוג המשולב שלנו הוא לא בדיוק כמו המינהלי בשירות המדינה ואז עובד שהוא מינהלי שרצה להתקדם ולמד באוניברסיטה בפועל כשהוא היה עובר לדירוג אקדמאים השכר שלו היה יורד במקום לעלות.

<u>צבי צימרמן:</u> לא יורד, הוא היה מקבל השלמה קבועה לצורך שמירה על השכר.

<u>מרסיה צוגמן:</u> כדי שהשכר שלו לא ירד רשות השידור היתה משלמת לו תוספת, השלמה. עכשיו אנחנו הפסקנו עם זה ומי שקיבל תוספת שקלית הוא יקודם בדרגה ואז הוא יהיה בדיוק כמו במדינה ולהבא המבנה הארגוני כבר יתן פתרון למצב הזה שמישהו מתקדם בלימודים הוא גם יתקדם בשכר. אנחנו עוברים לשבוע של חמישה ימים, למעט טכנאי הרדיו שהם ימשיכו לעבוד שישה ימים.

<u>זליג רבינוביץ:</u> אנחנו עוברים משישה ימים לחמישה ימים?

<u>מרסיה צוגמן:</u> כן.

<u>איתנה גרגור:</u> למעט טכנאים.

<u>מרסיה צוגמן:</u> טכנאים ברדיו.

<u>ערן הורן:</u> טכנאי הטלוויזיה חמישה ימים.

<u>יעקב בורובסקי:</u> זה בעייתי?

<u>זליג רבינוביץ:</u> זה כסף.

<u>מרסיה צוגמן:</u> יש עובדים במשולב שהם עבדו - - -

<u>יעקב בורובסקי:</u> יש חוסר התאמה בין התקן לבין המשימות?

זליג רבינוביץ: זה לא קשור, אבל אם היום הם מועסקים שישה ימים ואתה רוצה חמישה, אז באופן יחסי - - -

יעקב בורובסקי: הם מועסקים שישה בשבע שעות למשמרת?

זליג רבינוביץ: לא משנה, זה לא מפעל שעוצר בשישי שבת, אנחנו משדרים כל הזמן. זה הרבה כסף.

צבי צימרמן: זה הרבה יותר מורכב, השאלה שלך מורכבת מכיוון שלכל אחד יש סל, אם אתה מזמין אותו, סתם אני אומר, לשישי שבת בלילה, הערכים מחושבים לפי מאה אחוז אז תיאורטית זה לא 14 שעות שהוא עשה, זה הרבה יותר.

זליג רבינוביץ: אם אני מבין נכון, הדבר הכי מכריע פה זה לשבת על השעות ולבדוק שאין חריגה. הרפורמה תקום ותיפול על זה.

היו"ר, אמיר גילת: האחריות עכשיו מוטלת על ההנהלה, אם בעבר העובד דיווח וקיבל X כסף על מה שהוא דיווח, עכשיו הוא מקבל את הכסף וההנהלה צריכה לוודא שהוא נותן את השעות.

ערן הורן: היא צריכה לשבץ אותו קודם כל.

מרסיה צוגמן: נכון.

ערן הורן: קודם כל לשבץ אותו - - -

זליג רבינוביץ: על זה תקום ותיפול הרפורמה, הענין של הסכמי השכר זה הרבה כסף, זאת הנקודה.

מרסיה צוגמן: יש שבוע עבודה מיוחד גם, יהיו עובדים במשולב שיעבדו רק 36 שעות לשבוע והם ימשיכו לעבוד, אלה 6-7 עובדים שיש נספח עם השמות שלהם - - -

היו"ר, אמיר גילת: מה ההגיון מאחורי זה?

מרסיה צוגמן: כי הם עבדו - - -

צבי צימרמן: טלפניות ורכזי חומר לשידור שהיו להם משמרות קצרות אז הם ישארו ב-36 שעות.

מרסיה צוגמן: כדי שהם לא יפגעו, כי מי שעבד 36 שעות פתאום להעלות אותו ל-41 זה היה פגיעה יותר מדי קשה. התעוררה גם בעיה לגבי אימהות עובדות, אימהות עובדות שהיה להם סל עבודה נוספת מעל 15 שעות התחילו להתלונן איך נעבוד כל כך הרבה שעות ואיך נוציא את הילדים מהגן ואז סוכם שאם עובדת שההגדרה שלה בתקשיר זה שיש לה ילד עד גיל 10 או שני ילדים עד גיל 12, המישרה השבועית שלה תהיה 35 שעות. יש עובדים שיעבדו במשמרות, יש עובדים שיעבדו במישרות רגילות שיצטרכו להגיע לעבודה בין שבע לתשע וחצי בהסכמה עם המנהל למעט אם יש עובדים שעובדים בחדשות אז רשות השידור יכולה להזמין אותם עד שעה 12 ויש גם כמה עובדים שרשות השידור יכולה להזמין אותם עד שעה שתיים.

היו"ר, אמיר גילת: במבנה הארגוני החדש יש בכל מדיה בקר שיבוץ שזה תפקיד שאין היום, בגלל האופי של ההסכמים שמחייבים להטיל את האחריות על הרשות אז יש את התפקיד הזה.

יעקב בורובסקי: זה לא מישרה, זה תפקיד.

זליג רבינוביץ: בקר שיבוץ זה מישרה במבנה הארגוני.

היו"ר, אמיר גילת: לא, במבנה הארגוני זה שובץ כתפקיד.

זליג רבינוביץ: צריך לקחת מנהל ולהגיד לו אתה אחראי, אם אתה לא אחראי אתה הולך הביתה.

יעקב בורובסקי: אתה אומר לו, נוסף לך תפקיד, אתה בקר שיבוץ.

זליג זה מה שעושים מנהלים.

צבי צימרמן: גם היום הם עושים את סידורי העבודה, רק הפעם הם גם יהיו אחראים על זה.

מרסיה צוגמן: שכר העובדים יהיה בהתאם לדירוגים המקובלים בשירות המדינה, לגבי המשולב זאת אותה טבלה שקיימת היום, רק שאנחנו הוספנו דרגה אחת, היום הם מגיעים עד דרגה 21 ואחר כך הם יגיעו עד דרגה 22. יש כמה תוספות שכר שהעובדים לא קיבלו בעבר ושאת כולם יקבלו עם כניסת ההסכם לתוקף, שזאת השלמה לתוספת בלתי ייחודיים ותוספת 0.6% שהיו צריכים לשלם

לעובדים המשולב והמח״ר. תהיה אפשרות לעובדים בדירוג המשולב, לעובדים במדינה בדרך כלל יש אפשרות להשלים גמול השתלמות, אחרי מספר שעות שהם לומדים הם מקבלים תוספת לשכר שקוראים לה גמול השתלמות, לעובדים במשולב ובמינהלי לא היתה אפשרות כזאת ועכשיו הם יוכלו לקבל את הגמול מינהל שמשהו שהוא חדש גם במדינה, זה תלוי השתתפות בקורסים שהמדינה עושה והם יכולים לקבל את התוספת. היום העובדים שלנו מקבלים ביטוח פנסיוני על השכר ועל חלק מהשעות הנוספות, אחרי הרפורמה יהיה להם, אנחנו נפריש להם לפנסיה לגבי כל השעות הנוספות.

צבי צימרמן: במילים אחרות, בשונה מהמדינה ששם רכיבים שאינם פנסיוניים הפרישו 12.5% כללית על הכל, אצלנו בגלל העלות הגבוהה המדינה אישרה רק 48%, חצי מהתוספת והרפורמה תתקן את זה.

ערן הורן: בפנסיה צוברת.

צבי צימרמן: ההפרשים הולכים לצוברת.

יעקב בורובסקי: אני פותח פה סוגריים, אבל אם יש משהו בעייתי מאוד בעובדי רשות השידור זה הפנסיות שלהם, משהו נוראי.

צבי צימרמן: בוודאי, זה 30:70, 30 יסוד פנסיוני ו-70 עבודה נוספת ובמדינה זה בדיוק הפוך 30 :70.

זליג רבינוביץ: בגלל זה כולם בחלטורות.

יעקב בורובסקי: כן, אבל אתה בחלטורה כשיש לך כוח וכשאתה מגיע לגיל הפנסיה עם משכורת של 22 אלף שקל ואתה יורד למשכורת של 10,000 שקל - - -

צבי צימרמן: זה במקרה הטוב, אתה דיברת על הדרגות העליונות ביותר.

יעקב בורובסקי: פרש לפני איזה זמן שמוליק טל, אני לא האמנתי למה הוא סיפר לי.

צבי צימרמן: הוא בפנסיה צוברת אז מבטחים בכלל הוא עוד יותר נמוך.

יוני בן מנחם: אבל שמוליק טל זה לא דוגמה כי הוא יצא באמצע לכמה שנים.

יעקב בורובסקי: אבל הוא קנה את הזכויות.

צבי צימרמן: זה לא מדוייק, כי אם שמוליק טל היה ממשיך בחוזה האישי שלו בצוברת הממוצע שלו היה 16 אלף לחודש, זה היה מעלה לו והוא היה פורש יותר מקבוע.

יעקב בורובסקי: זאת היתה שגיאה בזה שהוא פרש.

צבי צימרמן: בוודאי, הוא פרש באמצע הדרך והוא הפסיד כי במבטחים הוא לא צבר מספיק זמן.

יעקב בורובסקי: נתתי אותו כדוגמה אבל בחדר האוכל היום בכה לנו פלוני - - -

צבי צימרמן: כן, פנסיה תקציבית שהשתכר 22 ויורד ל-10,000, מזה הוא יקבל 70%, 7,000.

יעקב בורובסקי: עד אתמול הוא הרוויח 22 אלף ועכשיו 7,000, זה סיפור.

מרסיה צוגמן: יש דברים שימשיכו להיות אותו דבר, שזה קרן השתלמות, ביגוד, קרן הדדית, ביטוח בריאות, ביטוח רפואי, כל ההטבות של בנק יהב, מענק יובל, גמול השתלמות לטכנאים, כל זה נשאר אותו דבר. סבסוד ארוחות, היה לנו איזה שהוא ויכוח גם בענין הזה כשבסוף סוכם על איזה שהוא מנגנון אחר שרשות השידור תשלם פחות בגין הסבסוד והעובדים ימשיכו לקבל את הארוחה המסובסדת.

זליג רבינוביץ: מה זה מסובסדת, הכוונה מחוץ למתקן או בתוך המתקן?

מרסיה צוגמן: לא, בתוך המתקן.

היו"ר, אמיר גילת: בזמנו שמעתי סיפורים שבמשא ומתן הם התווכחו על מספר הביצים - - -

מרסיה צוגמן: לא התווכחו, יש להם מכתב שאומר שהם יקבלו שתי ביצים - - -

יעקב בורובסקי: הם גם הגיעו להסכם שהנהלת הרשות היא המנהלת.

מרסיה צוגמן: לגבי החזר הוצאות רכב, העובדים שהתקבלו לרשות השידור לפני 1999 מקבלים החזר הוצאות רכב יותר גבוה ממה שמקובל בשירות המדינה. סוכם שאחרי ההסכם העובדים שלנו יקבלו כמו בשירות המדינה.

זליג רבינוביץ: ומה המנגנון?

מרסיה צוגמן: זה החזר הוצאות רכב בסכומים יותר נמוכים ממה שמי שהתקבל לפני 1999 - - -

היו"ר, אמיר גילת: יורד להם?

זליג רבינוביץ: אין דבר כזה, הם מקבלים מצד שני.

מרסיה צוגמן: מי שהתקבל לפני 1999 נשאר אותו דבר, מי שהתקבל אחרי 1999 הוא יקבל יותר, הוא יקבל החזר הוצאות רכב פלוס קצובת נסיעה שזה משהו שמקובל במדינה וברשות השידור אין. עובד דור ב' יקבל רק החזר הוצאות רכב אם רשות השידור תחליט לתת, זה לא אוטומטי כמו היום.

זליג רבינוביץ: אחרי 1999 מקבל יותר מלפני 1999?

מרסיה צוגמן: לפני 1999 מקבל יותר.

צבי צימרמן: לא, יקבל, היום עד 1999 קיבלו את מלוא המיכסה - - -

זליג רבינוביץ: אני מבין.

יעקב בורובסקי: יש פה שני סעיפים מאוד דרמטיים, קודם כל הצדדים מתחייבים שבע שנים לא לנקוט בשום אמצעי שביתה או השבתה מלאה או חלקית.

מרסיה צוגמן: כן, זה השקט התעשייתי.

דוד חיון: אפילו ברכבת לא היה שבע שנים.

יעקב בורובסקי: בדיוק. אני חושב שהסעיף השני הוא לא פחות חשוב וההידברות צריכה כבר להתחיל בין המנכ"ל ליושב ראש האיגוד המקצועי בהסתדרות, שהם נקבעו כוועדת המעקב, זה הגוף שמפקח על יחסי העבודה. אז יותר חשוב יוני - - -

יוני בן מנחם: זה רק בקשר לטכנאים והמשולב.

מרסיה צוגמן: זה רק בקשר להסכם, ועדת מעקב יש לה סמכות רק בנושאים שנוגעים להסכם.

יעקב בורובסקי: צריך לייצר עם ההסתדרות את המנגנון הזה, לדעת, אנחנו ועדת מעקב, אם יש לנו, ובד איתו להגיע אפילו להידברות כללית, בוא תעשה סיור תראה על מה מדובר, תכיר את הרשות, מה אנחנו עושים.

היו"ר, אמיר גילת: הוא עסוק עם הרכבת והנמלים.

יעקב בורובסקי: בסדר, אבל שלא יהיה מצב שאנחנו מחליטים, כי הוא הסמכות, זאת המועצה העליונה, לא האוצר ולא מישהו אחר, אז המנכ"ל פלוס ההסתדרות, מאוד חשוב לייצר את הדיאלוג ביניהם, לעשות הסכמות, אנחנו רוצים ללכת על הענין הזה, לייצר את הקשר הבין אישי.

מרסיה צוגמן: ימי השתלמות זה בשכר לעובדים בדירוג המינהלי שלא היה להם ועכשיו הם יכולים 7.5 ימי עבודה בשנה לצאת להשתלמויות שיאושרו ע"י המדינה. היתה גם איזה שהיא מחלוקת לגבי תוספת שטחים, העובדים היום מקבלים תוספת שטחים כל פעם שהם יוצאים לשטח כבוש, זה כולל - - -

יוני בן מנחם: מה זה כבוש?

יואב הורוביץ: מה זה המונח כבוש?

יוני בן מנחם: שטח מעבר לקו הירוק, בואי נגדיר את זה ככה.

יואב הורוביץ: איפה ההגדרה, כתוב כבוש פה?

מרסיה צוגמן: לא.

זליג רבינוביץ: אז מה כתוב?

יוני בן מנחם: תוספת שטחים.

יואב הורוביץ: כי על הכל אפשר לצחוק, רק לא על זה.

מרסיה צוגמן: אין את זה פה, זה בנספח. אנחנו היינו משלמים לעובדים שלנו תוספת שטחים כל פעם שהם היו מסקרים משהו בכותל המערבי וזה לא יהיה יותר, הכותל לא נקרא שטחים יותר.

יוני בן מנחם: גם כשהיו הולכים למשרד המשפטים ברח' סלאח א-דין, גם זה היה נחשב.

מרסיה צוגמן: נכון. זה היה נושא מאוד סוער במליאת רשות השידור שאישרה את ההסכם הזה והם החזירו אותנו לנהל משא ומתן.

זליג רבינוביץ: אז יש פיצוי אחר?

מרסיה צוגמן: יש פיצוי אבל על שטחים, ההגדרה של השטחים קטנה.

זליג רבינוביץ: מה עכשיו השטחים?

יוני בן מנחם: מעבר למחסום קלנדיה.

צבי צימרמן: הוציאו את מזרח ירושלים מהקטגוריה. כל השאר נשאר, יש לנו גם ביטוח על הכל.

מרסיה צוגמן: פיטורין. פיטורין לרגל צמצומים יהיו בהתאם להוראות התקשיר כמו שקבוע בכל שירות המדינה, כשבמקום נציב השירות מי שמחליט לגבי פיטורין זה הוועד המנהל ויש כל מיני מנגנונים כמה ימים צריכים לתת להיוועצות, מי מחליט במקרה של ערעור, כל כתוב בתקשיר, כשיש לנו התחייבות שבמהלך החמש שנים הראשונות אנחנו לא יכולים לפטר אף עובד בגלל צמצומים, אחרי חמש שנים, מהשנה השישית עד השנה העשירית אנחנו יכולים לפטר בהסכמת ההסתדרות.

יעקב בורובסקי: לרגל צמצומים לא, אבל לרגל שינויים במבנה הארגוני כן.

מרסיה צוגמן: לא, מעבר ל-700, את ה-700 הם סיכמו, זה מדבר על מעבר ל-700.

היו"ר, אמיר גילת: זה הסכמי השכר ל-1,275 שנשארים.

זליג רבינוביץ: זה לא 700.

מרסיה צוגמן: 677.

זליג רבינוביץ: גם לא, כי פה מדובר רק על ההסתדרות.

מרסיה צוגמן: אצל העיתונאים יש את אותו סעיף. פיטורי אי התאמה יהיו כמו בתקשיר, שזה גם מגיע לוועד המנהל, עובד שהוא לא מתאים לתפקיד.

יעקב בורובסקי: אם אני מבין נכון את מה שאת אומרת, אין התייעלות על ההתייעלות, חמש שנים.

מרסיה צוגמן: נכון. יש ועדת מעקב שכבר דיברנו עליה.

יעקב בורובסקי: אם אתה מאפשר פרישה מרצון של כל ה-700 אז אתה לא יכול לפטר אדם אחד חמש שנים אחרי זה.

יוני בן מנחם: בוא נראה קודם את כל ה-700 פורשים.

זליג רבינוביץ: זה אותו דבר, כי זה על פני חמש שנים.

יעקב בורובסקי: לא, זה לא אותו דבר, משום שאם אתה אומר פרישה מרצון וכל כוח האדם האיכותי באופן תיאורטי אומר אני רוצה לעזוב, אז זה 700 ואתה נשאר גם עם כוח אדם הבעייתי ואין לך שליטה.

זליג רבינוביץ: זה לא יכול לקרות, יש פרמטרים.

יעקב בורובסקי: אני אומר תיאורטית, אם אתה אומר הכל מרצון -

זליג רבינוביץ: כן, אבל תיאורטית מרצון זה לא יכול לקרות, כי יש פרמטרים, אני לא יכול להגיד מחר אני רוצה לפרוש.

יעקב בורובסקי: למה לא?

מרסיה צוגמן: אתה יכול, קבענו בהסכם שכל אחד יכול לפרוש.

זליג רבינוביץ: הוא לא יכול לקבל את מה שיש - - -

יעקב בורובסקי: מי לא יכול לקבל?

מרסיה צוגמן: אתה יכול לפרוש ולא לקבל.

זליג רבינוביץ: פרישה מרצון תמיד אבל בלי לקבל, אז מה זה משנה, מי יפרוש בלי לקבל משהו.

יעקב בורובסקי: אבל למה לא יקבלו?

זליג רבינוביץ: יש פרמטרים, לא כל אחד יכול לקום עכשיו וללכת.

מרסיה צוגמן: לא, כל מי שעבד יותר מחמש שנים מקבל משהו.

זליג רבינוביץ: משהו, אבל המסה היא בגדולים.

יעקב בורובסקי: אם 700 שעונים לקטגוריה, שעבדו יותר מחמש שנים - - -

זליג רבינוביץ: אין 700 שעונים לקטגוריה. הלוואי והיה.

יעקב בורובסקי: תקשיב לשאלה. אם 700 שעונים לקטגוריה ומחליטים לפרוש אחרי חמש שנים, לא כעבור חמש שנים, הוא עובד חמש שנים, לצורך הענין אני נותן פה שם שלא יצית פה אף אחד, אבל נניח שינון מגל הוא חמש שנים ברשות ונניח שיש לו הצעה חליפית ממקום אחר, הוא אומר אני רוצה לפרוש, אני מקבל זכויות, ברור שהוא מקבל מעט זכויות כי זה חמש שנים אבל הוא עדיין הוא אומר, אני יכול לקום וללכת ונניח שאתה מאוד רוצה שינון מגל לא ילך, וכל ה-700 האלה הולכים, לא תוכל אחר כך להוליך את אלה שאתה רוצה שילכו.

זליג רבינוביץ: אתה לא מחוייב לתת על פי ההסכמים, עד כמה שאני יודע - - -

יעקב בורובסקי: אני טועה או צודק?

מרסיה צוגמן: חייב, אתה חייב לתת לכל מי שרוצה לפרוש, לפרוש.

צבי צימרמן: את המועד אתה קובע. אם זה יהיה בתום שנה או חצי שנה.

מרסיה צוגמן: אבל המועד הוא בתוך שלוש שנים.

היו"ר, אמיר גילת: באיזה מהפעימות.

מרסיה צוגמן: יש מיצוי תביעות, העובדים התחייבו שלא יועלו דרישות כלכליות נוספות מעבר למה שכבר קיבלו בהסכם הזה. על שקט תעשייתי דיברנו. יש לנו התחייבות שכלל העובדים יועסקו בהסכם הקיבוצי, יש לנו אישור

להעסיק עד 22 עובדים בחוזים אישיים ומנהלי חטיבה ומעלה אנחנו יכולים להעסיק גם בחוזים אישיים.

יעקב בורובסקי: עד 22?

מרסיה צוגמן: כן.

יעקב בורובסקי: איפה זה מופיע?

מרסיה צוגמן: במכתב צד. הוא בסוף.

יעקב בורובסקי: הוא חתום ע"י הצדדים?

מרסיה צוגמן: כן.

יעקב בורובסקי: ומה היה הרציונאל?

מרסיה צוגמן: הרציונאל היה שהם לא רצו לתת אף חוזה אישי, הם רצו אפס חוזים אישיים.

צבי צימרמן: רק לעיתונאים כפי שהיה מקובל עד היום.

מרסיה צוגמן: כולם בהסכם קיבוצי. היתה לנו בעיה עם עובדים שצברו ימי חופשה בגין עבודה בשבת, מי שעובד בשבת חייב לצאת לחופשה במהלך השבוע שלפני העבודה או במהלך השבוע שאחרי העבודה, אבל יש עובדים שלא עשו את זה והם צברו כמויות אדירות של ימים, הגענו איתם להסדר שמי שיפרוש יקבל חלק מהימים האלה, יש לזה נוסחה מתמטית. כמובן שיש התחייבות להמשיך לתת חניה לעובדים.

יוני בן מנחם: זה לא יהיה.

דוד חיון: יש רק 300 חניות בשערי צדק.

מרסיה צוגמן: אלה הדברים החשובים.

היו"ר, אמיר גילת: הנה זה המכתב.

יעקב בורובסקי: עובדים קרי מי שכפוף להסתדרות, לא לכולם.

היו"ר, אמיר גילת: כן, אנחנו עדיין רק בהסתדרות.

יעקב בורובסקי: אני רוצה שנהיה ברורים. היום כמה מועסקים בחוזים אישיים?

מרסיה צוגמן: 8-10.

זליג רבינוביץ: שאלה אם זה על חשבון מה שיש היום.

יעקב בורובסקי: לא.

צבי צימרמן: יש שמונה משפטנים אז זה כבר יורד. לפי מה שמרסיה אומרת, כך אני מבין ממנה.

מרסיה צוגמן: כן, המשפטנים בתוכו. המשפטנים במדינה כמעט כולם עם חוזים אישיים.

יעקב בורובסקי: לא במדינה, ברשות.

מרסיה צוגמן: גם ברשות. זה בדיוק כמו במדינה.

צבי צימרמן: ברשות הם בדיוק כמו במדינה, יש להם דרגה ודירוג שממירים את זה לחוזה שכר כולל.

יעקב בורובסקי: בהנחה שהמשפטנים בסדר, מה היא הפרוצדורה להשלים ל-22? מי הם בעלי החוזים האישיים?

מרסיה צוגמן: יש ביחידת המיחשוב עוד איזה ארבעה חמישה.

היו"ר, אמיר גילת: זה בלי בכירים?

מרסיה צוגמן: בלי בכירים.

יעקב בורובסקי: זה כלי ניהולי לא רע.

מרסיה צוגמן: נעבור להסכם של העיתונאים.

היו"ר, אמיר גילת: יש שאלות לגבי ההסתדרות?

מרסיה צוגמן: לגבי העיתונאים, אנחנו גם סיכמנו על אותה תקופת הסכם, שבע שנים ובמהלך תקופת ההסכם שקט תעשייתי, יש גם מיצוי תביעות, יכול להיות שהניסוח קצת אחר כי שם היו עו"ד אחרים אבל הכוונה היא אותה כוונה. ביטול כל ההסכמים וההסדרים הקיימים בעבר. הוראות התקשיר, אתם זוכרים שבהסתדרות אמרתי שכל הוראות התקשיר יחולו עלינו, כאן הוראות התקשיר יחולו אבל אם זה דברים שמדובר בתנאי שכר אז העיתונאים צריכים לבוא ולבקש להחיל את התנאים האלה עליהם. ואז יש מנגנון שאנחנו צריכים לבקש, זה לא אוטומטי.

<u>יעקב בורובסקי:</u> יש פה סעיף שאומר, בכל מקרה של סתירה בין הוראות ההסכם לתקשיר ההסכם גובר על התקשיר.

<u>מרסיה צוגמן:</u> כן.

<u>יעקב בורובסקי:</u> זה דבר מאוד חשוב. זאת אומרת שאם בהסכם יש 22, תיכף נראה כמה חוזים אישיים יש, אז לא יכול לבוא מישהו ולהגיד בתקשיר הגובה שאני יכול לתת הוא ככה ולא אחרת. זה גובר.

<u>מרסיה צוגמן:</u> לא, אין חוזים אישיים בהסכם הזה. אתה מבלבל, פה זה הסכם קיבוצי שחל על העובדים שהם בהסכמים קיבוציים.

<u>יעקב בורובסקי:</u> למה אני מתבלבל?

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> זה הסכמים קיבוציים.

<u>מרסיה צוגמן:</u> זה מי שמקבל שכר לפי הסכם קיבוצי.

<u>ערן הורן:</u> לא, הוא שואל אם ההסכם עם העיתונאים יש בו מגבלה מקבילה להסכם - - -

<u>יעקב בורובסקי:</u> ההסכם גובר על התקשיר, למה אני מבלבל, ככה זה כתוב.

<u>מרסיה צוגמן:</u> זה לגבי העיתונאים.

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> לגבי עיתונאים בהסכם קיבוצי, לא לגבי עיתונאים בחוזים אישיים.

<u>זליג רבינוביץ:</u> אבל רק בנספח ה', תקראו, לא על הכל.

<u>יעקב בורובסקי:</u> על אף האמור בסעיף 6.1 לעיל הוראות התקשיר בעניינים המפורטים בנספח ה', צריך לראות מה הוא, להסכם זה, לא תחולנה על העובדים. מובהר כי גם, תסתכלו על 6.4, הוא עומד בפני עצמו, תחולת תקשיר, 6.4 אומר, בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה, תחולת תקשיר בכותרת, תהיינה הוראת הסכם זה עדיפות, זה גובר על התקשיר.

<u>זליג רבינוביץ:</u> ההסכם.

<u>יעקב בורובסקי:</u> ההסכם. תחולת התקשיר היא מתחת להסכם ולא מעליו.

מרסיה צוגמן: גם בהסתדרות זה אותו דבר. ההסכמים הארציים, התחולה של ההסכמים הארציים שיחתמו בין המדינה לבין ההסתדרות על השכר של העיתונאים היא לא תהיה אוטומטית כמו במדינה כי השכר של העיתונאים הוא קצת שונה, נגיע לזה ואז נסביר לכם. היום העובדים מקבלים לפי דירוג דרגה, יש טבלה שאומרת שיש דירוג 36 עם שנת ותק אחת, הוא מקבל שקל, עם 30 שנות ותק הוא מקבל 30 שקלים ואם הוא עולה דרגה אז השכר שלו עולה לשני שקל וככה זה הולך. אנחנו עכשיו עוברים לטבלאות שכר שונות לגמרי, משהו אחר לגמרי, הטבלאות שכר מכיוון שהן מאוד שונות מהמדינה אז מה שיקרה עם ההסכמים הארציים זה שאנחנו לוקחים את העלות של ההסכם הארצי ומכניסים אותו לתקציב השכר של העיתונאים. לגבי הסמכויות הניהוליות העיתונאים נתנו לנו הרבה יותר מהטכנאים, אין הגבלות בכלל למעט אם מעבירים עובד ממתקן שהוא מעל 10 ק״מ מרחק מאיפה שהוא עבד לפני וגם לזה יש פתרון, שאנחנו נשלם לו פיצוי. שינויים טכנולוגיים ושינוי שיטות עבודה בסמכותנו, קבלת עובדים ומכרזים, יש נוהל שצורף להסכם שהוא משנה את ועדות המכרזים וגם מאפשר קליטה של עובדים כמו כתבים, זה ועדת חיפוש, משהו יותר מהיר ממה שקיים במדינה, זה הליך יותר מהיר ויותר פשוט.

היו״ר, אמיר גילת: אפשר ליישם כבר עכשיו את ועדת החיפוש?

מרסיה צוגמן: אם זה יהיה בהסכמה אין סיבה שלא.

יוני בן מנחם: הרפורמה לא בתוקף.

מרסיה צוגמן: אבל אתה יכול, יכול להיות שהוא יסכים לזה. רישום נוכחות, לגבי העיתונאים היתה טענה שעיתונאי זה מקצוע יצירתי, יש עיתונאים שחל עליהם חסיון עיתונאי והם לא יכולים לספר כל הזמן עם מי הם היו ואיפה הם היו, וזה מקצוע שהוא מסביב לשעון, אז סוכם שיש מספר מקצועות בעיתונאים שהם ידווחו נוכחות באמצעות הדרך שרשות השידור תחליט, דרך אלקטרונית אחרת. ככל הנראה זה יהיה טלפון נייד. ומי שלא בתפקידים היצירתיים האלה, יחתום נוכחות בכרטיס כמו כל עובד אחר. גם כאן יש את סל העבודה הנוספת לעובד דור א׳ וסל כוננות ממוצע לעובד דור א׳, הם גם עוברים לשבוע עבודה

של 41 שעות חמישה ימים בשבוע, דור ב׳ 42.5 שעות, גם כאן יש חריג לאם עובדת בדיוק כמו שהיה בהסתדרות, יש חריג לקריינים קשבים ועורכי חדשות שבעבר עבדו 28 שעות, עכשיו הם יעבדו 34 שעות שבועיות, יש מקצועות שיעבדו במשמרות, יש מקצועות שהם לא במשמרות אז אנחנו יכולים להזמין אותם, בדיוק כמו בהסתדרות, משבע עד תשע וחצי, מי שעובד עם החדשות אנחנו יכולים להזמין אותם עד שעה שתיים. יש עכשיו עוד משהו חדש, זה עובד שכר כולל. יש עובדים שמאוד קשה לפקח על שעות עבודתם ומאוד קשה לקבוע כמה שעות נוספות הם עבדו, הם יקבלו שכר פיקס, הוא יקבל את הסכום שכתוב לו בחוזה ולא יקבל שעות נוספות בנוסף לזה וגם לא כוננות בנוסף לזה ולא שום דבר אחר. כדי שהחוזה הזה יהיה חוקי אנחנו צריכים לקבל אישור של משרד התמ״ת והם כבר נתנו אישור בפרה רולינג שעשינו, מחר יש לנו ישיבה איתם ואנחנו מקווים לצאת עם האישור בידיים. לגבי ביטוח פנסיוני זה אותו דבר כמו לגבי ההסתדרות, יש איזה שהוא שוני בענין של העובדים בפנסיה תקציבית, מאחר ואנחנו לא נעבוד יותר לפי הטבלה של דרגה וותק כמו במדינה וטבלת השכר של העובדים שלנו תהיה שונה לגמרי והשכר שלהם יקפוץ, אז הממונה על הגמלאות אמר שזה לא יכול להכביד על הפנסיה, אנחנו לא ניתן פנסיה תקציבית על בסיס שכר שקפץ ולכן אנחנו נצטרך עכשיו לנהל שתי מערכות שכר, מערכת שכר וירטואלית שהיא תמשיך לנהל את השכר של העובד כאילו הוא היה עדיין בדירוג דרגה של היום, במקביל לניהול מערכת השכר לפי הטבלה החדשה. בגלל זה חוק רשות השידור תוקן באופן שחוק הגמלאות יפסיק לחול מיום פרסומו של תיקון חוק רשות השידור על העיתונאים ולכן הם לא יהיו זכאים לפנסיה תקציבית לגבי השכר החדש, רק לגבי השכר שהם צברו עד יום לפני 1.7, שזה תאריך כניסת ההסכמים לתוקף. גם כאן יש עובד דור א׳ ודור ב׳ - - -

<u>יוני בן מנחם:</u> מי פה ועדת המעקב?

<u>מרסיה צוגמן:</u> ועדת המעקב זה אתה ודני זקן.

<u>זליג רבינוביץ:</u> אם תיאורטית העיתונאים מתאגדים לגוף חדש אז עדיין דני זקן ממשיך להיות בוועדת המעקב?

יעקב בורובסקי: צריך לראות מה יהיה הגוף ולא דני זקן, לא כתוב דני זקן.

דוד חיון: זה לא שמית.

מרסיה צוגמן: ההסכמים חלים, ההסכמים לא יבוטלו.

זליג רבינוביץ: אם תיאורטית 400 עיתונאים ברשות השידור עוזבים את אגודת העיתונאים או עוברים לאגודה שלי, אני מקים מחר אגודה והם עוברים אלי.

מרסיה צוגמן: אז ההסכמים ימשיכו להיות אותם הסכמים, הנציגות היא נציגות אחרת.

זליג רבינוביץ: לא אגודת העיתונאים בירושלים.

מרסיה צוגמן: זאת תהיה הנציגות החדשה, מי שמייצג את רוב העובדים.

היו"ר, אמיר גילת: כתוב אגודת העיתונאים, גם לא כתוב ירושלים.

מרסיה צוגמן: יהיה שם אחר, אגודת זליג.

זליג רבינוביץ: פעם היו שתי אגודות והיה מעל זה האיגוד הארצי, זה מופיע כאיגוד הארצי?

היו"ר, אמיר גילת: לא.

צבי צימרמן: השאירו את זה מעורפל.

יעקב בורובסקי: הרעיון הוא שיש מנכ"ל מצד אחד ויש את הנציגות הבכירה המוסכמת - - -

צבי צימרמן: שמייצגת את מרבית העובדים.

יעקב בורובסקי: אם הדיון הוא מי הוא הארגון היציג, מי שיקבע את זה אלה העובדים, לא ההנהלה. אם יהיה כתוב פה יושב ראש אגודת העיתונאים ותומכים בו שלושה אנשים ו-1,700 תומכים במישהו אחר, אז זה יהיה המישהו האחר. ואם תהיה מחלוקת אז ילכו עוד פעם לשופטים.

מרסיה צוגמן: בעקבות כל השינויים שיש בטבלאות השכר ובענין של השכר הכולל, אז גם ביגוד, מענק יובל, גמול השתלמות, כל זה משתנה קצת

וחבל על הזמן להכניס אתכם לפרטים של השינויים האלה, בעיקרון הם ממשיכים לקבל גמול השתלמות, מענק יובל, ביגוד, סבסוד לארוחות והחזר הוצאות רכב, זה כמו בהסתדרות, ימשיכו לקבל החזר הוצאות טלפון, ימי השתלמות בשכר, תוספת שטחים זה כמו בהסתדרות. עוד חידוש שיש בהסכם הזה, זה בענין פיטורי אי התאמה. עיתונאי שקיבל שתי התראות לפיטורין, כל עוד שתיהן בתקופה של שנתיים ולא עברו שישה חודשים בין התראה אחת לשניה, יכולים לפטר אותו. יש מנגנון שכששולחים את ההתראה הראשונה צריכים לשלוח העתק לוועד, הוועד יכול להחליט שהוא מצטרף לישיבת השימוע עם העובד, אבל בעיקרון המנגנון הזה הוא הרבה יותר טוב ממה שיש היום, הוא הרבה יותר טוב ממה שיש במדינה, הוא מנגנון שאגודת העיתונאים קיבלה את הטענה שלנו שעיתונאי חייב להיות יצירתי ואין טעם להחזיק עיתונאים שזמנם עבר והם כבר לא מתאימים לתפקיד.

<u>זליג רבינוביץ:</u> כשאת אומרת עיתונאי הכוונה לכל התפקידים?

<u>מרסיה צוגמן:</u> כל התפקידים.

<u>זליג רבינוביץ:</u> גם מאפרת?

<u>מרסיה צוגמן:</u> גם מאפרת. אל תשכח שבתמורה יש להם את השכר כולל, יש להם את הדיווח בנייד, אז ככה אתה יכול לשלוט יותר טוב בזה, הבן אדם מדווח נוכחות בנייד אבל אם אתה רואה שהוא לא מביא סקופים אז יש לך את הדרך הזאת לפטר אותו. פיטורין עקב צמצומים הם גם לפי התקשיר, גם כאן יש לנו התחייבות לא לפטר מעבר למה שמוסכם בתקופה של החמש שנים הראשונות ומהשנה השישית אנחנו יכולים לפטר רק בהסכמה.

<u>זליג רבינוביץ:</u> בחמש השנים הראשונות אפשר לפטר רק על פי ההסכם.

<u>מרסיה צוגמן:</u> רק על פי ההסכם. ועדת מעקב פה זה שניים, זה יושב ראש האגודה, נציג נוסף של האגודה, המנכ"ל ונציג נוסף. לגבי החוזים האישיים, כאן יש סעיף, אנחנו סיכמנו עם האגודה שכלל העיתונאים יועסקו בהסכם הקיבוצי, למעט טלנטים, בכירים ועוד מספר מצומצם שאנחנו נוכל להעסיק אותם לפי חוזים תפוקתיים, שעתיים, מקצועות שאין להם מקביל ברשות השידור.

עוד חידוש זה שהתקופה שעד שהעובד מקבל קביעות ברשות השידור, הגנה מהוועד לפיטורין זה תקופה של חמש שנים, היום זה שלוש שנים ובעתיד זה יהיה חמש שנים. זה לגבי העיתונאים.

יעקב בורובסקי: אני חושב שההסכם הזה כהסכם מסגרת הוא טוב, כי הוא מבולבל והוא לא מדוייק והוא משאיר הרבה מרווחי גמישות. אני באופן עקרוני חושב שכל הסכם אם נדרשים אליו בסוף זאת טעות, מה שמבצר את ההסכם זה הרוח של ההסכם ולכן הכי נכון הוא לייצר 4-5 קבוצות, את זה אני אומר להנהלה, מתוך ההסכם שברור שיש פררוגטיבה של סמכות ההנהלה והיא מוחלטת וודאית, ההנהלה צריכה ליזום הידברות כשהיא שולטת על תהליך העזיבה, כאשר ההנהלה צריכה להצביע על כך שהמינון והאיזונים יהיו בשליטה שלה ולא בשליטה של מישהו אחר, אני חושב שההסכם כובל טוב את הוועדים, כלומר לא תהיה פה התנגדות רבתי ולכן אני בדעה שגם הסיכוי שאנחנו יכולים לשנות פה עכשיו משהו הוא לא נכון, אבל להוציא מתוך ההסכם הזה את הדברים הטובים, אני מאמין שאפשר להגיע לזה.

היו"ר, אמיר גילת: אני מציע שנאשר את ההסכמים אם אין התנגדות.

יעקב בורובסקי: הוועד המנהל הקודם לא אישר?

היו"ר, אמיר גילת: לא, לא היה ועד מנהל. המליאה אישרה ולא היה ועד מנהל.

יעקב בורובסקי: לא היה ועד מנהל או שלא היה - - -

יעקב נווה: היה ועד מנהל מצומצם.

מרסיה צוגמן: לא, לא היה, הוועד המנהל נתן - - -

היו"ר, אמיר גילת: ההסכמים נחתמו בתקופה שאני הייתי יושב ראש ללא מוסדות, רק עם מליאה בסוף דרכה ללא ועד מנהל, הוועד המנהל כונן ב-2.5.

מרסיה צוגמן: המשא ומתן התחיל על בסיס החלטה עקרונית של הוועד המנהל לגבי הנקודות הבסיסיות והמטרות שלנו בהסכם, אחר כך כשההסכמים נחתמו הם היו כל הזמן, זה היה מלווה בדיונים במליאה ובסוף כשרצינו לחתום אז לא היה ועדת מנהל.

היו"ר, אמיר גילת: אז הוועד המנהל מאשר את הסכמי הרפורמה, אלה עם ההסתדרות ואלה עם העיתונאים.

יעקב בורובסקי: הסכמי השכר.

מרסיה צוגמן: הסכמי השכר והסכם הפרישה שהוא מצורף.

היו"ר, אמיר גילת: אבל לא דיברנו עליו.

מרסיה צוגמן: אז נדבר עליו עכשיו.

היו"ר, אמיר גילת: אם זה קצר, אם לא אז נדחה את הסכם הפרישה לפעם הבאה. אז אנחנו מאשרים את הסכמי השכר.

יעקב בורובסקי: אני רוצה לדבר על - - -

היו"ר, אמיר גילת: אז נשחרר את - - -

יעקב בורובסקי: ערן צריך להישאר, מדובר פה על השעות - - -

היו"ר, אמיר גילת: גמול, זה לא השעות.

יעקב בורובסקי: יש כמה חלופות שאני מציע לוועד המנהל להחליט, הרי אתם דורשים עכשיו פעילות יתר גם מחברי מליאה וגם מחברי הוועד המנהל והמיכסה הולכת ונגמרת - - -

יעקב נווה: נגמרה.

דוד חיון: נגמרה לפעילים.

יעקב בורובסקי: נגמרה לחלק, אז אני לוקח את ההערה דווקא של דוד חיון, ההצעה הראשונה שלי היא שתדבר עם האוצר ושתעשה מיכסה, כאשר החלוקה בתוך המיכסה - - -

דוד חיון: היה לי סיכום עם שטרוזברג, אני יכול לעדכן אחרי שתסיים.

יואב הורוביץ: חבר'ה סליחה, מה שתחליטו זה בסדר.

יעקב בורובסקי: המיכסה בתוך החלוקה, היום יש פה 3-4 חברי ועד, שלושה לא מגיעים, אז אלה שלא מגיעים מעבירים את המיכסה שלהם לפעילים. אפשרות שניה - - -

דוד חיון: אבל אתה צריך את הסכמתם.

יעקב בורובסקי: לא צריך את הסכמתם.

היו"ר, אמיר גילת: הם לא הגיעו אז אתה לא צריך לשלם להם.

דוד חיון: אתה אומר קח יחידות השתתפות - - -

יעקב בורובסקי: אני אומר, הוועד המנהל בא עכשיו לרשות החברות, לשטרוזברג, הרי אני לא ממציא כלום, אני בסך הכל מעתיק, אלה דברים שקיימים, בתפיסה שלי אני אומר שדברים טובים צריך להעתיק, אז אני אומר, בסוף אישרו לחבר 48, מה שיעשה היושב ראש, יגיד, יש לי אנשים פעילים ואני דורש מהם עבודה בתקופה הזאת. אני לא מבקש תוספת כרגע, כי כמו שיש לי כאלה שהם פעילים מאוד ואני מדרבן אותם, יש לי כאלה שהם אובייקטיבית או סובייקטיבית לא פעילים, אז בבלק הזה תן לי לנייד. זאת הצעה אחת. למה זה חשוב, כי אז לך יש כיושב ראש את היכולת לבוא גם למליאה, גם לוועד המנהל ולהגיד, אתה תבוא בתדירות הזאת, אתה תבוא בתדירות הזאת, זה אפשרי וזה קיים. בכל זאת התקופה הזאת היא לא תקופה שגרתית, היא תקופה שמצד אחד הנחיצות של המוסדות היא כבר לא פורמאלית, הרי מי שאמון על תהליך הפיקוח אלה המוסדות, לכן תבקש בנוסף על הקיים, כמה זה היום? - - -

דוד חיון: היום זה 22 אבל יש עכשיו תקופת ביניים של 48 שהסתיימה בסוף מרץ.

יעקב בורובסקי: אז צריך להאריך את ה-48, להתחיל שנה חדשה, להאריך את ה-48. אי אפשר להפוך את העסק הזה למסחרה, זה גם מבזה את הוועד, את המוסדות, מה מצופה, שהמוסדות יפסיקו לתפקד, שאנשים לא יבואו, היום לשלם דלק לירושלים, אז פעם אחת אתה עושה את זה בהתנדבות, פעם שניה אתה עושה את זה בהתנדבות, אתם לא רוצים, הולכים לשר הממונה, מספיק, כמה פעמים צריך לדבר על זה. להגיד להם חברים, תפסיקו לבלבל את המוח, אנשים לא מתעשרים מזה, זה בסך הכל דמי בטלה על דברים אחרים וזה מבזה.

יוני בן מנחם: דלק אתם לא מקבלים?

דוד חיון: מקבלים דלק, בתקנות החדשות לא יהיה דלק, בתקנות הישנות, מעלים את סכום הישיבה.

יעקב נווה: אין דלק, כתוב במפורש.

דוד חיון: בחדש אין, עכשיו יש.

יעקב בורובסקי: עכשיו צריכה להיות החלטה, אם הם לא רוצים שנתפקד אז לא נתפקד, אין שום בעיה, אם הם רוצים שנתפקד בהתנדבות שיגידו שהם רוצים שנתפקד בהתנדבות, נגיד מה מיכסת ההתנדבות, כל אחד ירצה, יעשה ומי שלא ירצה לא יעשה.

דוד חיון: אני רוצה לעדכן, היה לי סיכום בעל פה עם שטרוזברג שהוא ביקש להעביר אותו לכתב והוא יאשר את ביצועו, הסיכום הזה אפילו עוד יותר טוב ממה שתיארת, אם אפשר להשיג את זה או לפחות 80-90% מזה זה אידיאלי. הייתי מכניס את הרעיון שלך ואז אולי עושה לו חיים יותר קלים ומצמצם את מספר החברים שנכנסים לתוך זה כי פה סיכמתי איתו על יותר חברים, אז אני אקריא לכם מה שסוכם. מומלץ על ידך להעניק לרשות סיווג 8 לפי חוק התאגידים לצורך נושא הגמול, שזה אגב ישליך על עוד דברים לגבי הרשות, היום אנחנו 6 לא פורמלי. הדבר ידרוש שינוי תקנות רשות השידור - - -

היו"ר, אמיר גילת: שווי 6, כי אנחנו לא מסווגים.

דוד חיון: כי אנחנו לא תאגיד.

יעקב נווה: אנחנו לא מסווגים עדיין.

דוד חיון: הדבר ידרוש שינוי תקנות רשות השידור ע"י המשרד הממשלתי הממונה, יושב ראש הרשות יעדכן בהתאם את המשרד הממונה. נכון להיום קיים הסדר ביניים שסוכם בינך לבין הרשות המתייחס לתשלום גמול עד לקביעת התקנות, במידה שלא יעודכנו עד סוף חודש מרץ. מאחר שהטיפול בתקנות טרם החל יש להגיע להסדר ביניים לגבי התקופה שמעבר לסוף חודש מרץ השנה. ההסדר אומר, החל מסוף חודש מרץ השנה יפקע הסדר הביניים הקודם ובמקומו יחול הסדר ביניים חדש שתוקפו עד להתקנת התקנות החדשות שיאפשרו סיווג 8 או עד לסוף חודש ספטמבר 2012 המוקדם מביניהם. על פי הסדר הביניים החדש שיחול מ-1.4 השנה ויתייחס אך ורק לישיבות מליאה, ועדות מליאה, ועדות מכרזים או ועד מנהל שיתקיימו מ-1.4 ואילך על פי המפורט לעיל בסעיף 3 שיערכו החל מ-1.4 השנה

ועד המועד המפורט בסעיף 3 ישולם גמול בגין 48 ישיבות שנתיות לכל היותר על פי דמי הגמול הקיימים כיום אך ורק לששת חברי הוועד המנהל הזכאים לגמול, חברי מליאה וכן לשלושת יושבי ראש הוועדות של המליאה שאינם חברי הוועד המנהל. יושב ראש ועדת הכספים וההתקשרויות, יושב ראש ועדת המדיה בערבית ויושב ראש ועדת האתיקה. זה עשה איזה שהוא סדר שאף אחד לא יכול לטעון לאפליה, ראשי הוועדות שאינם חברי הוועד המנהל וחברי הוועד המנהל. ממילא, וזה גם הוסבר לו בעל פה, שחלק גדול מאלה לא מגיעים בכלל למספר הישיבות. אתה משכלל את זה ואומר, בוא נספור פה 48 כפול תשע - - -

__יעקב בורובסקי:__ כפול 31.

__דוד חיון:__ לא, זה בחיים לא יעבור. כי היום זה 22.

__יעקב בורובסקי:__ אתה אומר שהוועד המנהל יעלה ל-48.

__דוד חיון:__ ושלושה ראשי ועדות. אני משכלל את מה אתה אומר, ניקח תשעה חברים כפול 48 ונחלק את זה בין 5-6 חברים.

__יעקב בורובסקי:__ אם אתה שואל את דעתי, אנחנו לא קבצנים ואנחנו גם לא כאלה שמרוויחים או מפסידים - - -

__דוד חיון:__ אתה רוצה לא להגביל את זה ל-48.

__יעקב בורובסקי:__ יש יושב ראש, היושב ראש אומר אני צריך עכשיו שדוד חיון יבוא כל בוקר וכל ערב, זה מה שהוא רוצה - - -

__דוד חיון:__ זה לא יעבור את שטרוזברג, זה רק מול השר הממונה. אין ספק בכלל.

__יעקב בורובסקי:__ אני מחלק את השעות באופן שיש כאלה שבכלל לא באים ואני לא מזמין אותם. את הסך, אני לא פרצתי את תקרת הזכוכית - - -

__דוד חיון:__ תן לי סך יחידות.

__יעקב בורובסקי:__ לא תן לי, תחשב לי על המצב הקיים, תן לי לשחק בתוך המצב הקיים מהשלם - - -

__דוד חיון:__ 22 כפול 31? לא תגיע לכלום.

__יעקב בורובסקי:__ אם לא יתנו אז עדיף לבקש 48.

דוד חיון: להשאיר את כולם ב-22 ולפצל את זה זה לא ילך, כי הרבה מגיעים ל-22.

יעקב בורובסקי: הפוך אני אומר.

יוני בן מנחם: אנחנו נמצאים בתקופה רגישה של רפורמה, פה צריך פיקוח של המוסדות, יש מכירת נכסים - - -

דוד חיון: זה מה שהוסבר לו, חסכתי לכם את ההקדמה.

יוני בן מנחם: לא יכול להיות שהרשות תתנהל בלי פיקוח.

דוד חיון: הוא הכיר בזה.

היו"ר, אמיר גילת: דיברתי איתו ביום חמישי האחרון - - -

דוד חיון: אני אסיים, זה מתווה שלם, הכל סוכם בתקיעת כף יד. זה עד סוף השנה, בסך הכל מדובר בתשעה חברים שתרומתם קריטית ומכרעת בעת הזאת לרשות השידור ושיהיו זכאים בתקופה זו לגמול של עד 48 ישיבות שזה אולי מכסה חצי מהישיבות האמיתיות של רוב החברים האלה, בדומה כמעט לחלוטין למספר החברים שהיו זכאים לכך בתקופת הבינים שבין סוף מרץ אשתקד לסוף מרץ השנה. לעומת זאת התבטלו המדרגות שהיו בתקופת הביניים עד עתה לגבי יתר חברי המליאה והם יהיו כולם זכאים לגמול בגין 22 ישיבות לכל היותר במקום מדרגות של 12, 22 ו-30, כקבוע בתקנות הישנות ולהחזר הוצאות נסיעה כנהוג כיום. חברי המליאה כולם בתקופת הביניים ימשיכו להיות זכאים להחזר הוצאות נסיעה כאמור בתקנות הישנות. עם התקנת התקנות החדשות בתום תקופת הביניים החדשה יהיו זכאים כל חברי המליאה לגמול שווה בהתאם לסיווג התאגידי - - -

יעקב בורובסקי: הוא השיב לך?

דוד חיון: הוא לא השיב אבל בעיקרון זה סיכום שהיה אחד לאחד בעל פה.

היו"ר, אמיר גילת: דיברתי איתו ביום חמישי האחרון על נושא אחר ואז גם הזכרתי לו את הנושא הזה והוא אמר שהוא מטפל בזה.

דוד חיון: הוא אומר שהוא מטפל בזה חודש ו- כשהוא אמר לי שתוך יום יומיים אנחנו סוגרים את זה.

יעקב בורובסקי: עד גמר טיפולו הוועד המנהל מקבל החלטה להורות לשלם, לסמנכ"ל - - -

היו"ר, אמיר גילת: קודם כל אנחנו צריכים להגדיר מה היא ישיבה.

יעקב בורובסקי: תגדיר אתה.

היו"ר, אמיר גילת: זה קודם כל.

יעקב בורובסקי: תגדיר, תעשה הסכמות.

דוד חיון: זה כתוב פה.

היו"ר, אמיר גילת: מה היא ישיבה?

דוד חיון: ועדות מליאה, ועד מנהל וועדות מכרזים.

היו"ר, אמיר גילת: אם יש שלוש ישיבות ביום?

דוד חיון: מה זה משנה, אם יש שלוש ישיבות ביום אז אתה שמונה שעות פה, יום עבודה.

היו"ר, אמיר גילת: אבל אז המיכסה מוגבלת.

דוד חיון: לא, לא היה בשום מקום, מיכסה מוגבלת שנתית ממילא, מה זה משנה.

היו"ר, אמיר גילת: על זה אני מדבר.

דוד חיון: שנתית היא מוגבלת אבל בורובסקי מציע משהו אחר, הוא אומר שיש חברים שאל תגביל אותם אלא אם כן היושב ראש חותם.

היו"ר, אמיר גילת: צריך למצוא את האיזון בין הגמול שמגיע לחברי מליאה - - -

יעקב בורובסקי: צריך לגרום לכך שאם מזמין חבר מליאה או חבר הוועד המנהל לדיון אתה מתכוון לשלם לו. יש לך אפשרות לא להזמין אותו, זה בסדר גמור, יש לך אפשרות להגיד, אני רוצה את הוועד המנהל בצוק העיתים פעם בשנה, פעם בחודש, גם זה בסדר, אין שום בעיה, אתהכ יכול להגיד אני מקיים ועדת תוכן פעם בחמישה חודשים או להגיד אין לי תקציב אבל אני בכל זאת רוצה, תבואו

תתנדבו, גם זאת אפשרות. מה אי אפשר לעשות, אי אפשר לזמן את האנשים וכל יומיים להפוך אותם לעניים בפתח שהם מבקשים א' ב' ג' ד', זה לא עובד ככה.

<u>דוד חיון:</u> זה גם נותן לאנשים כמו ברק ולאוצר כוח מולנו שהוא לא תקין, הוא לא סדר מינהל תקין.

<u>יעקב בורובסקי:</u> זה משבש את עבודת הדירקטוריון, זה משבש את עבודת הפיקוח של המליאה.

<u>יוני בן מנחם:</u> זה עבירה על החוק אם אתם שואלים אותי.

<u>יעקב בורובסקי:</u> ברור. ואני חוזר לשאלה ששאלתי אותך מרסיה, אם אומרים עכשיו, מה חוות דעתך, אם אומרים עכשיו ליעקב נווה להופיע לישיבה והוא בא לישיבה ואחרי זה מסבירים לו שמישהו לא אישר את התקציב ככה ואחרת, יש חובה לשלם לו או לא?

<u>יוני בן מנחם:</u> זה כמו איתנה גרגור, זה בדיוק אותו דבר.

<u>מרסיה צוגמן:</u> זה לא אותו דבר, הוא לא עובד.

<u>יעקב בורובסקי:</u> מה זאת אומרת הוא לא עובד?

<u>מרסיה צוגמן:</u> זה לא הוגן, נגיד שזה לא הוגן - - -

<u>יעקב בורובסקי:</u> הוגנות - - -

<u>יעקב נווה:</u> עם מי את צריכה לבדוק את זה?

<u>מרסיה צוגמן:</u> משפטית.

<u>יעקב בורובסקי:</u> אני לא מחלקת מוסר ואני לא מדבר על הגינות, אני אומר באופן עקרוני, אם אדם מוזמן, אפשר לא להזמין וזה בסדר, אבל אם אדם מוזמן והוא מבטל את זמנו ומגיע, אמרתי לכם את דעתי הפרטית, משה גביש יהיה זכאי לכל סכום שהוא תובע, זאת דעתי הפרטית, דעתכם שונה, אין לי בעיה, אבל לא יכול להיות שהוועד המנהל או המליאה, אנשים יבואו, יבטלו את זמנם, רוצים בהתנדבות, תגידו לי, תאמינו לי אני אתנדב, אין לי שום בעיה.

<u>יעקב נווה:</u> אנחנו מקבלים החלטה?

<u>יעקב בורובסקי:</u> כן.

<u>היו"ר, אמיר גילת:</u> לא, אני רוצה שהלשכה המשפטית תבדוק.

יעקב בורובסקי: לא. אתה יכול כוועד מנהל בעקבות ההחלטה לדרוש חוות דעת. אבל קודם כל שתהיה החלטה.

היו"ר, אמיר גילת: אני רוצה חוות דעת לפני ההחלטה.

יעקב בורובסקי: אתה לא יכול. אני מבקש להעמיד להחלטה. אתה צריך להביא למצב - - -

היו"ר, אמיר גילת: אני אומר ככה, קודם כל אני רוצה לבדוק מבחינה משפטית אבל אני לא רוצה להגיע בכלל למישור המשפטי כי אני מאמין, אתה אומר הידברות, אני מאמין שאני יכול לסגור את זה.

יעקב בורובסקי: אם אתה יכול לסגור אדרבא ואדרבא.

היו"ר, אמיר גילת: אז בואו נחכה, אני מבקש לחכות עד אחרי פסח ואני אביא את זה עוד פעם. אין לנו עוד ישיבות לפני פסח. תודה, חג שמח.