



פרוטוקול

ישיבת ועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 22/1, לשכה ראשית ירושלים

יום ראשון, ג' אב תשפ"ב, 31/07/2022

חברים:

חיים מנחם - יו"ר הוועדה

אלירן שמואל-חי (נכח בזום); בת שבע שוורץ (נכח בזום); עו"ד מיכל סיבל-דראל

חסרים:

חיים כהן; ליאור טרגן; קרן אופק

משתתפים:

אבי עייש; אורי אייזיקוביץ; אילה כהן; אלי כהן; ד"ר אשרת שלומוביץ; גידי לייב; גלי סיטון; יובל ייני; יוסי פרל; יניב מימון; יעל ותקין; ישראל גולדשטיין; ליאורה כהן-נצר; מיכל שגיא חנין; עפרה שמעון; קובי אמסלם

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול הוועדה מיום 29.12.21
2. הצגת סטטוס תוכנית הטרנספורמציה הדיגיטלית
3. הצגת עקרונות ההסכם הקיבוצי לקראת מו"מ עם ארגון העובדים
4. שונות

תמצית דיון והחלטות:

1. אישור פרוטוקול הוועדה מיום 29.12.21

עיקרי הדיון:

מר חיים מנחם ביקש לאשר את פרוטוקול הוועדה מיום 29 דצמבר 2021. עו"ד מיכל דראל סיבל: יש לי הערה בעניין הזה. הפרוטוקול נרשם לפני שמונה חודשים ואני מאוד מתקשה להבין שם מה רציתי להגיד, כי יש שם כמה הערות על זה שצריך להכניס את הנושא של השוויון. אני לא יודעת על מה מדובר כי אי אפשר להבין מההקשר של הפרוטוקול על מה אני מדברת ואני כבר לא זוכרת. מר אלי כהן: מציע שתגידי באיזה מקום את רוצה להעיר, אנחנו נבדוק את ההקלטה, נעביר את זה ואז תעשו את התיקון הרצוי. עו"ד מיכל דראל סיבל: זה היה בעניין עבודה ארגונית לגבי שתי יחידות חדשות. רוצה שהנושא השוויוני יהיה בהחלטה.

החלטה מס' 22020101/1

אושר פה אחד בכפוף לתיקונים של עו"ד מיכל סיבל דראל.

הצבעה:

אושר פה אחד

2. הצגת סטטוס תוכנית הטרנספורמציה הדיגיטלית

עיקרי הדיון:

מר אורי אייזיקוביץ: בראש ובראשונה מדובר על מעבר לפלטפורמות טכנולוגיות מתקדמות, בקק"ל ישנן מערכות מבוססות טכנולוגיות כאלה ואחרות שחלקן קשות כבר אפילו לתחזוקה, אז אנחנו מדברים על בעצם מעבר לפלטפורמות טכנולוגיות מתקדמות. אבל זה העיקרון הראשון. העיקרון השני, מדבר על התבססות על מוצרי מדף, כלומר פחות פיתוח עצמי אלא יותר רכישה של מוצרים קיימים למשל מערכות לניהול פרויקטים, פלטפורמות EI, מערכות לפורטל ספקים ועוד מערכות אחרות. מדובר על מערכות רוחביות כאשר המטרה היא לתת פתרונות כלל קק"ל ליישם ולא לכל חטיבה וחטיבה. עבודה מסודרת על פי מתודולוגיות פיתוח, למשל ניהול סביבות ייצור, טסט ופיתוח בהפרדה מוחלטת בין הסביבות, דבר שמאפשר לנו להגיע למערכות יציבות יותר ממה שקיים היום. אלה העקרונות שמנחים אותנו.

מר גידי לייב: תוכנית הטרנספורמציה הדיגיטלית תיתן מענה לשלושה רבדים. הרובד המרכזי, הוא הרובד של עולם תשתיות המחשוב, יאפשר תשתיות שמאפשרות את המערכות הרוחביות והאורכיות לדבר אחת עם השנייה. השכבה מעליה, ואולי השכבה הליבתית של התכנית, זה המערכות רוחביות. תחילה בקק"ל היו מערכות פרטיות, זה היה נכון בעיקר בעולם החטיבות, הייתה מערכת פרויקטים, זה שירת את מפ"ק, מערכת התקשוריות, מערכת לחינוך וכדי לפרוץ את הסכר ולאפשר לקק"ל להיות דיגיטלית הרעיון היה ללכת על מערכות רוחביות. GIS זה פלטפורמה רוחבית לכל קק"ל. מערכת לניהול פרויקטים אחת לכל קק"ל שכולם משתמשים בה. חינוך שבונים ומשפצים את מרכזי השדה, וגם מפ"ק בפרויקטים שלו, גם אגף הייעור בתוך מפ"ק, וגם הימנותא. סגרנו את כל המערכות הפרטיות האלו שהבעיה הכי גדולה בהן זה שכל פעם שרצינו שהן ידברו אחת עם השנייה זה היה מאוד קשה כי כל אחד בנה לעצמו את הממלכה הפרטית שלו. גם במערכת ועדות, מערכת שנבנתה מאוסף של טלאים והיא לא מדברת אורכית ורוחבית, מאוד מוגבלת, לא שירותית. במקום שתהיה פלטפורמה אחת שמאפשרת לכל קק"ל לדבר עם כל קק"ל. היו שלוש ועדות בשלוש מערכות נפרדות שאינן מדברות אחת עם השנייה. לכן הרעיון לעבור למערכות רוחביות, שימרו את המערכות הפרטיות של החטיבות. יש מקומות שלחטיבות יש את הצרכים הייחודיים להן ולכן לא בנינו ובשם המערכות הרוחביות בעצם ביטלנו את הצרכים הפרטיים, כן נתנו מענה לצרכים הפרטיים בכל אחת ואחת מהמערכות.

כזכור בפברואר אושרה התוכנית תחת התניה את השלמת ה-second opinion. בחודש יוני קיבלנו את האישור לצאת לדרך. לשמחתנו ה-second opinion, באמירה כללית, אמר שיש דברים שצריך ואפשר לעשות אחרת, ככלל נאמר שהתכנית במתכונת הנוכחית שמוצגת היא תכנית נכונה, משרתת את האתגרים העסקיים של קק"ל ובהחלט משרתת את מטרתה. מה שבחרנו להראות לכם פה זה כבר ממש print screening של מערכות עובדות. גידי הציג את המערכת מעולם ההתקשוריות שעלתה לאוויר לפני מספר שבועות. יש מענה ראשוני לחיתום דיגיטלי. יצאנו בכל מה שקשור לממשק למערכת ניהול פרויקטים שלפני כחודש עלתה לאוויר בהיקף של 84 פרויקטים שכבר נכנסים לפיילוט, השלב הבא זה לחבר בינם לבין מערכת המכרזים וההתקשוריות כדי שמרגע זכיה במכרז אוטומטית זה מתחבר לקבלן שנמצא תחת מימוש של פרויקט כזה או אחר. נמצאים גם בתהליך מתקדם על פורטל ספקים. פורטל ספקים יעלה לאוויר השנה בצורה כזו או אחרת, יחובר בהמשך גם למכרזים וגם לעולם של ה-ERP ובא תת מערכת בתוך עולם מכרזים והתקשוריות זה הסכמי מסגרת. איפיון התהליך לקח הרבה זמן ומכאן עוברים לתהליך פיתוח. בעולם ה-GIS, יש מערכות שעולות לאוויר בהיקפים מאוד גדולים. ההישג הכי גדול שקרה בתחילת השנה זה שקק"ל יצאה להסכם רישוי מסגרת. הצלחנו לקבע איתם מחירים לשנים הבאות. תראו איזה פלאים זה עושה בתוך הארגון. יש שכבות שלמות של ה-GIS שניתן לראות את עולם הבטיחות עליו, כל עולם הייעור, תמ"א 1, סוגיית ההתנגדויות של הימנותא וכו'. גם ב-BI יש התקדמות. אחד האתגרים היא היכולת לייצר בעצם בינה על גבי מאגרי דאטה. חיפשנו פלטפורמה שמאפשרת את הבינה הזאת על גבי התשתית של שרתים מקומיים מצד אחד, מצד שני יידע גם לתמוך את היציאה לענן. בסוף השבוע הזה עולה לאוויר בהימנותא, ניתן לראות את השאלות העסקיות שהימנותא ביקשו, את כל העסקאות שבוצעו, כמות, סך הכול סכומים, ממוצע שומות, השוואה משנים קודמות, סך כל ההשקעות שנרשמו או לא נרשמו, ביקשו סטטוסים, שיקפיץ להם התראת סטטוסים ועוד. הדבר המשמעותי הוא חיבור און ליין לאתרי הממשלה שמסתכלים על תכנון רב שנתי, זאת אומרת שאם אתה מזהה שבסמוך לנכסים שלנו יש פתאום איזה הרחבת תשתית מדינתית אתה מבין שערך התשתית שיש לך גדל ולכן שווה לך או לעשות שם פרויקט העצמה כדי למקסם שם רווחים, או להיות ער כדי לראות סגירת מעגלים בהקשר של השטח עצמו, ואכן המערכת הזאת בצורה אוטומטית

תעלה את זה לאוויר. לוחות זמנים, השבוע עולה לאוויר החלק העליון. אגף מערכות מידע עובר טרנספורמציה בפני עצמו. המשימות היום באגף מערכות מידע לא דומות למשימות שהיו לפני שנה וחצי, לא באיכות, לא בכמות ולא באינטנסיביות. עושים תהליך של טיוב כוח אדם כדי להגיע למצב שאנחנו יודעים להביא כוח אדם חזק לאגף מערכות מידע. אגף מערכות מידע, אני חושב שתכנית העבודה השנתית של קק"ל מאוד תלתית בהצלחת אגף מערכות מידע ביעדים בשנה קלנדרית. אנחנו משקיעים הרבה בכנסים ובאנשים, אנחנו ממסדים תהליכים. גידי פירט בנוגע למעבר מספק לספק בצורה פשוטה ללא תלות. גידי הרחיב בנוגע למפ"ק וציין שהחלטה אסטרטגית מספר אחת, מערכת פרטית שנקראת מערכת לניהול יער, הועברה למוצר מדף ויש לכך יתרונות רבים.

מר אורי אייזיקוביץ: אחד העקרונות המשמעותיים בתוכנית הטרנספורמציה הדיגיטלית שגידי מוביל זה בעצם הנושא של מעבר למוצרי מדף. העיקרון הזה יביא פירות, לא היום, בעוד שנה, שנתיים, שלוש.

מר גידי לייב: אפליקציית כלי צמ"א זו אחת האפליקציות שפותחו בקק"ל לפני שנה, שנה וחצי, דוגמה קלאסית לפיתוח פרטי שפותח עבור מפ"ק, אבל היא לא מדברת עם הפיננסים, אז חיברנו אותה לתוך המערכת הפיננסית, שדרגנו את הממשק, והאפליקציה לפני שלושה שבועות עלתה לאוויר ועובדת טוב.

קליטת קהל, מערכת מוצר מדף נוסף לטובת מפ"ק. כל מה שקשור לקליטת מבקרים וקהל בתוך היערות והמתקנים של מפ"ק יאפשר למפ"ק לאמץ דפוסי התנהגות של רט"ג, של רשות הטבע והגנים, של אירוח ושריון מקומות וביקורים והכול בתוך המבואות, שזה המבוא ליער שיש בו גם שבילים, גם אופניים, גם חניונים וגם קמפינג למיניהם. ניהול יער ומרעה, אמרתי, יוצא דרך ה-GIS ל-ESRI ומערכת לניהול פרויקטים הותקנה בשרתים שלנו לפני חודש וחצי.

לפני שבועיים העלינו לאוויר 80 פרויקטים כפיילוט, 80 פרויקטים בתמהיל של 70 פרויקטים מפ"ק, על שלושת המרחבים, ועוד עשרה פרויקטים מהימנותא, ובפרויקטים האלו בעצם בחנו את כל התזרים.

בחינוך, מודל רכזי החינוך עלה במקור בסוף שנה שעברה ועכשיו העלינו אותו לפני שלושה שבועות בגרסת התיקונים התהליך מתקצר בצורה משמעותית. מעבר לתהליך שהמשווק עושה מול אותו לקוח בתיאום עם מרכז ההזמנות ומרכז השדה, מתחבר למערכת מרכז הזמנות באמצע ספטמבר, ב-15 בספטמבר גם מודול ההזמנות עולה לאוויר ואז בעצם הלבנה העסקית המשמעותית של החינוך, שזה משווקים והזמנות, עלו לאוויר ויצרו את התהליך. עיקר הלקחים של הביקורת שהייתה בחינוך לפני כשנה, עסקה בהחיבור בין שני המודולים האלה לבין הפלטפורמה העסקית של קק"ל ואנחנו בהחלט בקרוב מאוד נראה שלם עסקי.

גידי לייב הוסיף שבכל חטיבה יש POC, Point Of Contact, מטעם החטיבה. בדרך כלל זה משתמש מוביל שהוא יודע להביא את כל המשתמשים הרלוונטיים איתו.

בהימנותא נוצרה מערכת אחת שנקראת מערכת לניהול מקרקעין קק"ל, המערכת היא מערכת רב חברתית. גם פרויקט הרישום, פתחנו מסכים שאותן חברות יסרקו את התיקים, יוכלו להזין את המספר גוש/חלקה.

דבר נוסף ומשמעותי נוסף, יש דבר שנקרא ממשק כספת, פעם בשבועיים מתקבלים קבצים מובנים מרמ"י עם כל הנכסים שלפי רמ"י הם של קק"ל ועושים בדיקת הלימה.

מר אורי אייזיקוביץ: להבדיל ממה שהיה בעבר בעצם, מה שחשוב שכל המידע יהיה ברשות קק"ל, בבעלות קק"ל, ולא ינוהל על ידי יועצים חיצוניים או שלא יהיה ברשות קק"ל.

גב' בת שבע שוורץ: האם יש לכם מוצר מדף לניהול נכסים?

מר גידי לייב: יש מערכת לניהול נכסים שנצא למכרז בעוד חודש ימים. כשאני מדבר פה על מערכת לניהול נכסים זה ניהול הנכס כדאטה בייס, לא מערכת לניהול נכס בהיבט של תפעול, אחזקה, חוזים והשכרות.

גב' בת שבע שוורץ: ומוצר המדף הזה לא מנהל את זה?

מר גידי לייב: הוא לא מנהל ספר נכסים כספר, כמאגר מידע. הוא מנהל את הנכס כנכס.

גב' בת שבע שוורץ: אז משקיעים הרבה בפיתוח, לא?

מר גידי לייב: לא, עושים הרבה אינטגרציה, כי מוצר מדף זה אינטגרציה, זה פחות פיתוח, אבל עושים פיתוח במקומות שמצריך פיתוח. זו שאלה מאוד כוללת, קשה לי לתת לה תשובה נקודתית. ככלל, העבודה מתחלקת בין אינטגרציה שזה מוצרי מדף לבין פיתוחים במקומות פרטיים שאתה צריך פיתוח. זה מה שמתוכנן להמשך השנה.

התובנות זה לבוא ולהגיד לכם, חברים, לא הכול ורוד, זה רחוק מלהיות ורוד, זה מאוד קשה ויש לנו עוד הרבה מה לעשות ולעשות יותר טוב. אני חושב שאחד הדברים שהכי מאתגרים אותנו זה השינוי התרבותי, בסוף טרנספורמציה דיגיטלית באמת לפני טכנולוגיה זה שינוי תרבותי. זה שינוי תרבותי בשיטות עבודה, בהרגלי עבודה, אנחנו מנחילים כל מיני דרישות לקוח, זה מצריך מאיתנו יחד עם אנשי קק"ל לרענן את כל תהליכי העבודה. השינוי התרבותי הזה הוא משמעותי. מצד אחד טכנולוגיה, מצד שני טכנולוגיה זה קצת מרתיע. גם מה קורה בטכנולוגיה? היא מייצרת תהליך אחד אחוד לכולם, זאת אומרת אם היינו רגילים במשווקים שכל משווק עשה לעצמו את שיטת העבודה הפרטית שלו, כמסגרת הם עבדו דומה, אבל המערכת כבר לא מאפשרת את הפרטיות הזאת, כולם עובדים באותה מתודולוגיה וזה מייצר אחידות, ולכן השינוי התרבותי, רואים את זה. ראשי החטיבות על ראשי האגפים והמחלקות, אני רוצה להגיד לכם, מאוד מאוד מעורבים בתהליך הזה, כי כשזה מגיע להטמעה אם הם לא איתנו זה מתנפץ, ולכן הם בעניין הזה מאוד חזק. העולם הזה של קבוצות מיקוד זו חוויה. לפני כל תהליך של יציאה או למכרז, או לפיתוח, אנחנו עושים קבוצת מיקוד. זה מדהים לראות עשרה אנשים עם 15 דעות, לכל אחד יש את הפרשנות הפרטית שלו לאיך הוא רוצה לעשות את התהליך, אני חושב שזה ריפרש לקק"ל וכולנו מרוויחים מזה.

בסוף כשאתה מפתח משהו צריך להסתכל ביום שאחרי שאין עליך vendor lock. עוד פעם, לפשט, לפתוח את הקודים, לקחת את הקוד ובעצם להשתמש עליו. שירותים רוחביים. זה תהליך מאוד מורכב מבחינה טכנולוגית וזה תהליך מאוד מורכב מבחינה ניתוחית, זה בקצב יותר איטי ממה שתכננו, אבל אנחנו מתחילים לאט ואנחנו נתקדם מהר ברגע שנפרוץ את הסכר הראשון.

נכון לסוף יולי 2022 - בסך הכול המסגרת הכללית היא 93 מלש"ח. כבר צרכנו 39 מיליון שקלים, כולל מוצרי מדף כולל רישוי עד סוף 2024.

מר אורי אייזיקוביץ: זה בעולם הרישוי, בעולם התחזוקה זה תלוי העלאת המודולים לאוויר. כלומר ברגע שעולה מודול לאוויר צריך להיכנס למוד של תחזוקה.

גב' בת שבע שוורץ: מה שהוצג לנו כאן מתבסס הרבה על מוצרי מדף, מצד שני אמרת שחלק גדול מהמערכות יושבות על שרתים, מה שאני רוצה לשאול זה האם אתם דואגים לכך שמוצרי המדף שקונים יהיו בענן, ואתה רוצה גם בעתיד שהכול יהיה בענן, מפני שיש הבדל גדול מאוד בין מוצר שיושב על שרת לבין מוצר מדף שיושב בענן. אז כדאי שלא יהיו אחר כך כל מיני שינויים זה מאוד חשוב. דבר שני, איך השיטה להעביר הדרכות לעובדים כשאתם עושים שינויים באפליקציות? הדבר השלישי, הזכרת כאן מערכת ERP אצל יובל, רציתי לדעת איזה מערכת ERP יושבת אצל יובל.

מר גידי לייב: מערכת OneView, ככה אנחנו קוראים לה בקק"ל. זו מערכת ה-ERP היום של קק"ל, מערכת של OneView.

גב' בת שבע שוורץ: והיא עובדת? מר גידי לייב: לדעתי את השאלה הזאת שאלנו את יובל לפני שנה ואם אני אצטט אותו, למרות שהוא לא צריך שאני אצטט אותו, הוא אמר: היא עובדת באופן סביר, היא מאפשרת לי את התהליכים. זה לא הסטייט אוף דה ארט, אבל עובדת.

מר יובל ייני: בת שבע, אני מזכיר לך, שלפני שנה וחצי התייחסת לנושא ושאלת שאלה, במקום, לפני שנתיים-שלוש אמרתם שכל האירוע האסטרטגי פה זה החלפת מערכת ERP, פתאום עשיתם פה איזה וירטואוזיות מקצועית אחרת ואתם אומרים שבכלל לא צריך להחליף את מערכת ERP. את זוכרת את השאלה הזאת?

גב' בת שבע שוורץ: נכון, הכול השתנה, אבל אתה מסכים שזאת המערכת שטובה לך, מערכת ERP שיושבת עכשיו. בסדר.

מר יובל ייני: אני אומר שהמערכת נותנת מענה מקצועי ובאותה נשימה אני אומר שמה שנעשה היום בקק"ל, בחטיבת משאבי אנוש ומינהל, בהובלתו של אמיר ובראשותו של אגף מערכות מידע, גידי ואורי, שמזה כשנה נמצא בקק"ל, לא נעשה שנים ארוכות ויותר מדי זמן לא נעשה בקק"ל ומורגש השינוי, מורגש מאוד השינוי שנעשה, האסטרטגי, ושיש מישהו מקצועי שמנהל את האגף. באמת מגיע שאפו. לא התבקשתי, אבל אני רוצה בכל זאת להגיד שאני חושב שהדיווח היה מקצועי ואמין וישר וזה לא מפתיע שהדברים לוקחים יותר זמן, לצערנו, מהתכנון המקורי. קק"ל זה נושא מוטוסיס ענקית, יש

חבלי לידה בכל הרמות, בכל התחומים. אני מנסה, עם שותפים אסטרטגיים, בחטיבת כספים מנסים לעזור, מצד שני להיות גורם שמתעמת לטובת קק"ל ואני חושב שבאמת בסוף השנה הזו ובתחילת השנה הבאה אנחנו נעשה איזה שהוא אפדייט נוסף וזה יהיה צומת קריטי שנדע באמת אם אנחנו מצליחים לעמוד ביעדים ולראות איך זה משפיע על ההמשך.

מר אורי אייזקוביץ: כעיקרון כל המוצרים, כולל נגיד מוצר אקספוננט שזכה במכרז למוצר מדף לטובת ניהול פרויקטים, הוא יכול לעבוד בשתי גרסאות, גרסת ענן וגרסת און פרמי. כרגע, כמו שגידי תיאר, בחרנו ללכת על טופולוגיה של און פרם, כלומר כלל המערכות עובדות און פרם, יחד עם זאת שני דברים, אחת, יש להן רגל אחת בענן, על פי הצורך שלנו, שתיים, כל המוצרים הם cloud ready, כלומר ברגע שאנחנו עכשיו נעבור או נחליט לעבור לענן, לשם דוגמה אם קק"ל תבחר לאמץ את פרויקט נימבוס של ממשלת ישראל אז המעבר לענן יהיה מבחינתנו יחסית פשוט. לא טריוויאלי, אבל יחסית פשוט. זה לגבי המעבר לענן. שאלת לגבי הטמעה והדרכות. כמו שגידי תיאר, בכל חטיבה ואגף יש POC ואנחנו משקיעים לא מעט מאמצים ואנרגיות גם כדי שכל מודול שעולה יעלה והעובדים יקבלו גם הטמעה וגם הדרכה כמו שצריך. למשל לפני כשבועיים-שלושה עלה מודול התקשרויות קטנות שיש בו מעט משתמשים, אז א', הופק סרטון שהוצא והוא נגיש לכל העובדים, סרטון מאוד פשוט וברור, שכל אחד יכול לגשת ולראות, ב', נעשות הדרכות בהתבסס על זום בכל יום ויום כמעט מהיום שהמערכת עלתה לאוויר, כמעט בכל יום יש הדרכה, וגם ניתן דגש להטמעת המערכת. לא פחות חשוב להגיד שכל אגף או חטיבה הם שותפים מלאים והם גם עושים את החלק שלהם בהטמעה. בדרך כלל הקושי הוא לא קושי טכנולוגי, אלא הוא קושי שקשור לשינוי בתהליכי עבודה, ובנושא הזה בעצם כל האגפים והחטיבות שותפים מלאים לשינויים.

מר יובל ייני: לגבי החלפת מערכת ERP, אגף מערכות מידע וחטיבת כספים, והגם שיש היום מענה מקצועי סביר או יותר מסביר בצורה כזו או אחרת אנחנו כן סבורים, שני הצדדים, שלטווח הארוך, לאחר השלמת התהליך האסטרטגי שעוברת קק"ל עכשיו כן נצטרך לעשות מהלך להחלפת מערכת ERP, אבל אנחנו לא נחכה. אנחנו אמנם מצד אחד לא נפתח בתהליך אסטרטגי, כי אי אפשר להרוג את הארגון, לא חוכמה לעשות רק ניתוחים ושהחולה לא ישרוד את הניתוחים, אנחנו כן נפתח בעבודת המטה לקראת, אבל אנחנו לא זונחים את העניין. רק רציתי להשלים.

גב' בת שבע שוורץ: ישנה פה מערכת ERP, מערכת הזמנות וכאלה. מר גידי לייב: אנחנו עובדים בתפיסת השירותים, אם את זוכרת את ההצגה של התכנית. תפיסת השירותים אומרת שגם היום את שירותי ההזמנות אני מושך מה-ERP, ה-ERP של OneView, ספקים אני מושך מה-ERP של OneView, עולם מחירונים אני מושך מה-ERP של OneView, עולם הפריטים אני מושך. זאת אומרת אני עובד בשיטה של שירותים רוחביים שבאים מהפלטפורמה הפיננסית והלוגיסטית. ביום שבו קק"ל תחליט שהסכם האחזקה הנוכחי הסתיים והם יוצאים לתהליך מכרזי וכפועל יוצא בוחנים עכשיו כרגע פלטפורמות אחרות, בגדול זה יהיה plug and play, כי השירות הרוחבי מתבסס על תקן של ממשק שנקרא API, אם את מבינה בזה, ו-API הוא תקן סטנדרטי ואז את יכולה להחליף את הפלאג בצד שני שבא עם API ובעצם השירות הרוחבי חוזר לעבוד. לכן כל מה שאנחנו עושים עכשיו, אגב זה יתרון שאנחנו עושים את זה עם ה-OneView, למה? כי OneView היא מערכת פרטית שהקוד של המערכת שייך לבעלים של הפלטפורמה עצמה, נגיד במקרה הזה קבוצת One, והוא מאפשר לנו לעשות המון תהליך של פיתוח של שירותים רוחביים. כשיהיה תהליך של בחינה והתקשרות למוצר אחר זה יהיה plug and play, ולכן השירות הרוחבי יישאר שירות רוחבי, את רק תחליפי את צד ימין של אותה פלטפורמה שהיא פלטפורמה פיננסית וזה יהיה כשיהיה תהליך של בחינה ובהתאם לזה התקשרות. אבל את בונה היום, אין השקעה שגויה, הכול נבנה על שירות רוחבי API.

עו"ד מיכל דראל סיבל: מתי אנחנו אמורים לקבל עדכון נוסף?
מר גידי לייב: בפעם הבאה זה יהיה בדירקטוריון, אני מניח שאחרי החגים.
עו"ד מיכל דראל סיבל: אם הולכת להיות הצגה בדירקטוריון אז כן יש לי בקשה שלפחות בחלק מהממשקים כן תראו איך ממש זה עובד.

מר חיים מנחם: הוועדה קיבלה עדכון, שמחנו לשמוע את הדברים החשובים והטובים. עכשיו אני מבין כמה הדבר הזה הכרחי וחשוב. תודה רבה לכם.

3.

הצגת עקרונות ההסכם הקיבוצי לקראת מו"מ עם ארגון העובדים

עיקרי הדין:

מר אמיר רוזנבאום: בהסכם הקיבוצי האחרון עם ארגון העובדים בשנת 21', יש סעיף שמדבר על מתווה השכר. התקיימו מספר ישיבות, יהיה הסכם קיבוצי חדש עם ארגון העובדים. כעת יוצגו העקרונות בטרם ישיבת משא ומתן שתיערך מחר, לכן הייתה חשיבות לכנס את הוועדה היום. אמיר הדגיש כי כל מה שמוצג כאן הוא לפני משא ומתן, זה בהחלט לא מוסכם, רק לצרכי ההצגה.

מר אלירן שמואל חי: אמיר, מה שאתה מציג לנו עכשיו מקובל על ארגון העובדים או שזו עמדה שלכם?

מר אמיר רוזנבאום: מה שאני אומר עכשיו זה המתווה, על מה אנחנו הולכים לדבר מחר ומה הסטטוס של הדבר הזה פחות או יותר. כשעושים הסכמים אז עד שזה לא חתום זה לא חתום, אבל יש הבנות שאפשר לדבר עליהן.

אמיר ציין שנעשתה עבודת מטה להכין מודל שכר אחיד. עיקר הבעיה, מעבר לדור א' שקיים בקק"ל, יש עוד דור ב' שהוא מפוצל לשני מקרים שונים וקצת מורכבים. העיקרון פה להפוך אותו למודלים יותר שוויוניים ויותר ברורים. יש מתווה שכר זליכה ומתווה שכר זליכה עם השלמה לגנור שיוצר פערים. מחר נדון על איך אנחנו פחות או יותר מצמצמים את הפערים ונותנים ביטוי לשני המתווים. במתווה זליכה שמקבל השלמה לגנור, העובדים שמקודמים נכון להיום, לא רואים את הקידום כי יש להם השלמה והכול יורד מההשלמה, לכן ארגון העובדים רוצה שבאמת יהיה ביטוי לקידומים של העובדים. עו"ד מיכל דראל סיבל: השלמה לשכר מינימום?

מר ישראל גולדשטיין: יכול להיות מצב של עובדים שחמש עד עשר שנים לא יראו תוספת בכלל.

מר אלירן שמואל חי: שאני אבין, אין להם תוספת. גם בן אדם שקיבל תוספת, הוא לא רואה את זה במשכורת כי זה יורד לו בעצם ממה שאמרת?

מר אמיר רוזנבאום: נכון, אבל יש גם טענה לצד שני, כי הוא מקבל השלמה מסוימת שהייתה אמורה להביא אותו לאיזה שהוא מקום. זאת אומרת אם אני אקח מעולם שכר המינימום, אם נניח ששכר המינימום הוא, 6,000 שקל, ועובד עובד בעבודה שהוא מקבל בה 4,000 שקל, הוא מקבל מביטוח לאומי השלמה לשכר מינימום עוד 2,000 שקל, אז כל התקדמות שלו יורדת מההשלמה, הוא צריך להגיע ל-6,000 כדי להתקדם. האלטרנטיבה הייתה לתת לו 4,000 ולתת לו קידומים כל הזמן. זאת אומרת פה צריך למצוא את האיזון. ארגון העובדים מייצג מה שהוא מייצג, אנחנו נשב על זה מחר ונראה איך אנחנו מתקדמים.

מר ישראל גולדשטיין: זה מתווה שכר מאוד מאוד בעייתי. למשל אתה יכול לקבל דרגה, פז"מ או קידום, ואת מקבלת את הדרגה חצי בזליכה, חצי בגנור ויכול להיות שעובד יקבל שקל תוספת. בהסכם הקודם שעשינו ב-2018 מתווה גנור היה אמור להיעלם במתווה זליכה אך זה לא נעלם. זה מתווה שכר שלא ברור לאף אחד.

מר אמיר רוזנבאום: כל מה שכתוב פה זה הערכות כמובן על המספרים. כ-8 מיליון ₪ לשנה עלות של ההסכם הזה בנושא של מתווה השכר. הסעיף השני שמדובר עליו הוא תוספת שכר לעובדי דור א' ברמה הארגונית הנמוכה. פה כתבתי עלות משוערת 1.2 מיליון ₪ לשנה והסטטוס של זה כרגע זה שמה שמבקשים וזה במסגרת המשא ומתן. שכר עידוד - גם פה ארגון העובדים מבקש להעלות את זה מ-2 מיליון ₪ ל-5 מיליון ₪. בנושא זה יש עלויות.

שכר עידוד ניתן לעובדים פעם בשנה, מחלקים את זה למספר העובדים. בא ארגון העובדים ואומר שהרבה שנים לא עדכנו את זה, בואו נעדכן את זה למספר יותר גדול. הגדלת מענק כיבוי אש, מ-400,000 ₪ ל-700,000 ₪. זה מענק שניתן לכל מי שעוסק בכבאות וארגון העובדים טוען שהגיע הזמן לעדכן את זה. הגדלת מכסת קילומטרים מ-2200 ק"מ. עובד שייכנס לתפקיד יקבל מיד את הדרגה ולא לאחר מכן אין עניין תקציבי. חישוב אחזקת רכב, שזה חישוב אחר שביקשו לעשות

הגדלת ההשתתפות בסבסוד הקייטנות - העלות היא יחסית זולה כי גם העובדים בקק"ל מתבגרים ויש להם פחות ילדים בקייטנות.

הנהלת קק"ל מבקשת את העניין של הנוכחות. ביקשנו שייפסק דיווח הנוכחות הידני וכל קק"ל תעבור לדיווח נוכחות או באמצעות כרטיס או באמצעות אפליקציה.

איוש תפקידים שדורשים השכלה וניסיון רבים, קיימים מספר תפקידים מקצועיים, כגון: רואי חשבון בחטיבת הכספים שקשה לנו מאוד לגייס אותם בהסכמים הקיבוציים הקיימים. אנחנו נבקש מארגון העובדים להסכים שבסביבות 20-25 בעלי תפקידים, יגויסו בחוזים אישיים כדי לתת מענה לכל מיני תפקידים שמאוד מאוד קשה לנו מול השוק.

הוצאה לפנסיה עובדים, כמובן עם 70% פנסיה ובתנאים מסוימים, פנסיה תקציבית, דור א', כ-25 עובדים.

אנחנו רוצים לתת אפשרות לעמותות וארגונים להעסיק עובדים במה שנקרא משימות של חמישה חודשים, של שנה, תעסוקה שלא בקליטה לעובדי קק"ל בעיקר בעונות שאנחנו צריכים תגבור. אנחנו צריכים עכשיו ביער, בשביל הדוגמה, עוד 20 עובדים לתקופת השריפות או לתקופות יותר עמוסות ביער, אז זה לא דווקא בקליטה כעובדי קק"ל אלא דרך הפעולות ולא דרך הקבועות. וכמובן קליטת עובדים חדשים לבסיס של קק"ל, שזה ביערות. מענה לשכבה מסוימת ביערות, לא לשכבת הליבה, אלא "ידיים עובדות" בתוך היער, ופה הקליטה תהיה בהתאם לתכנית שתסוכם. לפני שנאשר את הפרישה נוכל לאשר גם קליטה בצורה מסודרת.

אלה הבקשות של ההנהלה ואציין כי עוד לא הוסכם על ידי ארגון העובדים.

ארוחות צהרים מסובסדות על ידי קק"ל דרך הארגונים הקיימים ומכרזי חשכ"ל הקיימים. כיום זה כסף שקיים במשכורת. אנחנו ניתן בעתיד אפשרות להזמין ארוחה ב-20 שקל. עלות תקציבית של 12 מיליון ₪ לשנה בפועל זה פחות, אבל אנחנו משריינים מול החברות ומתקזזים. העובד שיזמין, תקווה לו ארוחת הצהריים.

סעיף 8 בחוקת הפנסיה. גם פה די הסכמו, כתבתי 'הסכמה עקרונית'. אפשר יהיה עד גיל 62 להוציא עובדים עם מענקים מסוימים. הסדר עבודה מהבית. מבקשים לאמץ את המודל של המדינה ולאפשר לעובדים.

מר ישראל גולדשטיין: יש לנו לא מעט עובדים מהקהילה הגאה. אני חושב שהגיע הזמן להתייחס גם לקהילה כדבר אנושי. לדוגמה, אם יש לנו זוג נשים שיש להן ילד אז הן לא מקבלות שעת אם כמו זוג נורמטיבי. יש לנו קרן מצוקה, אפשר לעזור להם בפונדקאות.

מר אמיר רוזנבאום: יש פה גם סעיפים שהם לא פשוטים, שהם לא בדיוק לפי החוק. הנושא נבדק על ידי עו"ד אשרת שלומוביץ.

מר אלירן שמואל חי: אנחנו סומכים על המשפטנים שהם יעשו עבודה טובה למצוא דרך לסייע. עו"ד מיכל דראל סיבל: אמיר, מה עם הנושא שדיברנו עליו בוועדה לקידום שוויון מגדרי של איזון בית-עבודה עם שעות ישיבה?

מר אמיר רוזנבאום: זה לא בהסכמה.

עו"ד מיכל דראל סיבל: שעות פגישות, שלא יהיה לפני שעה תשע בבוקר ולא אחרי שלוש.

מר אמיר רוזנבאום: אני לא בטוח שעושים את זה בהסכם.

מר אמיר רוזנבאום: בהסכם זה אומר שלא יכול לאפשר אף פעם ובנוסף בתוך הסכם, יש משמעות אחרת.

עו"ד מיכל דראל סיבל: בחריגה, אבל שהכלל יהיה זה.

מר ישראל גולדשטיין: אני בעד להכניס נושא זה בנוהל ולעשות החרגה מתי זה כן אפשרי.

מר אמיר רוזנבאום: סעיף נוסף בהסכם הוא העלות בסכום של 1,000 שקל את פנסיית המינימום, כלומר מ-6,000 ל-7,000. אלה באמת סכומים די גדולים. אנו בתהליך של ניתוח כלכלי בנושא זה. ביטול חתימת מנהל על טופס הלוואה.

תורנות קליטת קהל. ארגון העובדים ביקש להוסיף תורנות קליטת קהל

מכסת שעות נוספות לעובדי פיקוח

50 דרגות נוספות לעובדים מוחלשים

העלאת תשלום נסיעות.

ישראל גולדשטיין: הדלק עולה, הכול התייקר ותשלום הנסיעות נשאר אותו דבר. לדעתי יותר מ-20 שנה לא שינו את זה. עכשיו עובדים מתחילים להוציא כסף מהכיס.

מר אמיר רוזנבאום: כך נהוג בקק"ל. אנו משלמים ע"פ תעריף חשכ"ל.

עו"ד מיכל דראל סיבל: מה ההגדרה של חלשים?

מר ישראל גולדשטיין: יש עובדים בארגון שעובדים 30 ו-40 שנה והדרגה שלהם ברמה הכי נמוכה.

בהסכם הקודם קיבלנו 50 דרגות. אנו עושים זאת בשיתוף משאבי אנוש. ישנם עובדים בוותק של 30 שנה עם דרגה 160 ודרגה 90, ישנו פער של אלפי שקלים בין עובדים ובקידום דרגות. עו"ד מיכל דראל סיבל: אז ההגדרה של חלשים זה עובדים שלא התקדמו? מר ישראל גולדשטיין: לא, עובדים שהשכר שלהם נמוך. יש פה עובדים שהשכר שלהם כמעט שכר מינימום והם חיים מהשעות הנוספות, זאת אומרת בחורף אם לאותו עובד אין שעות נוספות הוא מקבל את ה-6,000 שקל מקסימום. מר אמיר רוזנבאום: להגדיל תקציב להשתלמויות לעובדים מ-800 למיליון וחצי ש"ח, זה טרם אושר. פתיחת תקרת עדכון נמוכה ל-14. מבקשים להוסיף דרגה מ-13 ל-14. צריך לראות את המשמעות של הדבר הזה. קליטה של עובדים בעלי צרכים. בקק"ל אנחנו מדי פעם קולטים עובדים בעלי צרכים מיוחדים, ישראל ואני די הסכמנו שאנחנו רוצים לעשות מכסה של עובדים שלא תיספר במכסת העובדים הרגילה ולמקומות מסוימים. אגב, אוכלוסייה מצוינת, נותנת לנו מענה בהמון דברים. מר אליהו שמואל חי: למה 20 ולא לפי הצורך? מר אמיר רוזנבאום: כי בעולם משאבי האנוש עדיף שתהיה מכסה. מחיקת ימי מחלה בתלוש השכר. זה דבר שהוא לעובדי שדה. מר ישראל גולדשטיין: מסביר, התברר לי כי לעובדי השדה שנקלטו לקק"ל ב-2010, מחקו את כל ימי המחלה, איפסו להם. לא מבין למה, הם עבדו בקק"ל. עו"ד מיכל דראל סיבל: הם היו עובדי קבלן קודם? מר ישראל גולדשטיין: לא, עובדי קק"ל, רק הם לא היו קבועים אלא עובדים ארעיים. הם עבדו פה עם כל התנאים של עובדי קק"ל. סירבתי להאמין שזה אמיתי בארגון. כשהוכחו לי אז נכתב מכתב גם מעורך דין להנהלת קק"ל. אני חושב שזה הדבר שהכי מגיע להם. מר יובל ייני: היה שם הסדר ספציפי של ביטוח ימי מחלה, צריך לראות איך פותרים את זה. מר אמיר רוזנבאום: לא, מחקו להם את ימי המחלה, איפסו להם. מר אמיר רוזנבאום: הסדרת דרישת העובדים בעניין של פנסיית היסוד. נעשה מול מר אבי עייש, יש לנו מחלוקות על זה וגם יש לזה עלויות. הבקשה של ארגון העובדים זה גם להעביר את נהגי הכבאיות לתקרת דירוג גבוהה, פשוט לתת ביטוי לנהגי כבאיות ולתת להם ספציפית, מה שנקרא לפרוץ את תקרת הדרגות. תשלום תוספת דרכים קשות לעובדים ליסינג אישי. אנו לא משלמים להם תוספת זאת וחלקם נוסעים בשטח. אלה סעיפים שארגון העובדים העלה, עוד לא דנו בהם בצורה מסודרת ועוד לא עשינו עבודה מקדימה על זה. לגבי ריכוז עלויות, זה לא מופיע לכם פה. זה מופיע בדף אצלי. העלויות נעות בין 27 מיליון ש"ח ל-36 מיליון בשנה. כאשר אנו מדברים על תקופת הסכם של ארבע שנים, באם ניקח את החישוב של מר אבי עייש, אנו מגיעים לאזור ה-110 מיליון ש"ח. שוב, המספרים הם לא ראה וקדש, זה לפני המשא ומתן, ישיבת העומק תהיה מחר, אבל זה סדר הגודל של עלות ההסכם לקק"ל.

מר אמיר רוזנבאום: אנחנו רוצים לתת ביטוי לדור ב', עד תקרה מסוימת, אני כן רוצה לתת ביטוי לכיבוי אש, לתת ביטוי לעובדים מוחלשים, מה שישאל קורא להם. אני חושב שיש פה איזון. להגיד לכם שעל הכול אנחנו מסכימים? אנחנו לפני משא ומתן, כשיהיה הסכם אנחנו נבוא להציג אותו, אבל סדר הגודל, כ-110-120 מיליון שקל, זה בערך העלות המסתמנת לתקופת ההסכם. עו"ד מיכל דראל סיבל: אני מניחה שיש איזה קרן רווחה שעוזרת לעובדים במצוקה. מר אמיר רוזנבאום: כן, קרן מצוקה. מר ישראל גולדשטיין: אין בה הרבה כסף. מר אמיר רוזנבאום: בקרן מצוקה יש 300,000 שקלים שלא תמיד היא מנוצלת כל השנה. יש הסכמה מצד מר יובל ייני, סמנכ"ל הכספים, שהכסף שנשאר ישמר בצד לעת הצורך. עו"ד מיכל דראל סיבל: זו כמובן יוזמה מבורכת, אבל יש כמובן סטרייטים שצריכים פונדקאות או כל מיני צרכים אחרים. מר אמיר רוזנבאום: על כולם אנחנו נדבר. עו"ד מיכל דראל סיבל: יכול להיות שפשוט צריך לשנות את ההגדרות של הקרן הזאת. מר אמיר רוזנבאום: אפשר לעשות חשיבה על זה. גב' בת שבע שוורץ: אני רוצה לשאול, בעיקר את ישראל. לגבי מתווה השכר, בזמנו ישבו עם זליכה במשך הרבה מאוד פגישות בקדנציה הקודמת, חודשים ישבו איתו, איך מגיעים היום למצב שהמתווה לא ברור, או שזה מתנגש עם מתווה אחר? מר ישראל גולדשטיין: אני אהיה הוגן והיות שקובי אמסלם, שהוא נציג ההנהלה הפעם, שקובי יענה על

השאלה הזאת, מי ששכר את זליכה זו ההנהלה.
עו"ד קובי אמסלם : אני מודה שזאת אחת החידות הכי גדולות שנתקלתי בהן, עוד לא פיצחנו את התעלומה, אנחנו ממשיכים במלוא המרץ גם מחר להבין מה קרה כאן. כנראה, בזהירות אני אומר, שהיישום המקורי היה סבוך מדי לעומת מה שנכתב בהסכם. בהסכם נכתב שעובדי גנור לא ייפגעו בשכרם ושיהיה מודל שכר חדש, אבל לא ברור מה קרה ביישום בפועל. אנחנו מנסים להבין ביחד מה קרה בפועל, נמצא פתרון בסוף.
מר אמיר רוזנבאום : אנו לפני משא ומתן. חששתי טכנית להעביר את הדף כדי לא מחויב אליו במשהו. מר חיים מנחם : אחרי שתשבו במשא ומתן תעבירו לנו את הדברים.

4. שונות

כותבת/ת הפרוטוקול: עפרה שמעון


חיים מנחם, יו"ר הוועדה

חיים מנחם, יו"ר הוועדה