



מזכירות החברה

פרוטוקול

ישיבת ועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 19/2 ,

יום ראשון, ג' אדר ב תשע"ט, 10/03/2019

חברים:

סגן יו"ר דירקטוריון - יאיר לוטשטיין - יו"ר הוועדה
יגאל הררי (נוכחות חלקית); משה יוגב (נוכחות חלקית); מתי יצחק; אלי כהן; עו"ד מיכל סיבל-דראל; בת שבע שוורץ; עו"ד אמיר שניידר

חסרים:

סגן יו"ר דירקטוריון שלמה דרעי; סגן יו"ר דירקטוריון זאב נוימן; עו"ד אליהו אהרוני; חיים כהן; דניאל כהן; אורה סלע

משתתפים:

קרן מנצורי- אשר (נוכחות חלקית); ישראל גולדשטיין; איתן דויטש; פרופסור ירון זליכה (נוכחות חלקית); דורית חבני (נוכחות חלקית); נתי טבוריסקי; עו"ד שושי טרגין; אהרון ידגרי (נוכחות חלקית); אילה כהן; ליאורה כהן-נצר; תמר לבון (נוכחות חלקית); אמילי לוי-שוחט (נוכחות חלקית); עו"ד תום מור; סימה מזרחי (נוכחות חלקית); אבישי מזרחי (נוכחות חלקית); יניב מימון; אלי אחי מרדכי; מתתיהו ספרבר (נוכחות חלקית); נילי פיצון (נוכחות חלקית); עו"ד אולי קונסטנטיני; רן קציר (נוכחות חלקית); יעקב קשת (נוכחות חלקית); גרשון שגיא; עפרה שמעון

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול מס 19/1 מיום 13/01/2019
2. בחינת העדפת תוצרת הארץ ברכש טובין ע"י קק"ל
3. קידום נשים בקק"ל - קידום נשים לתפקידים בכירים - הבטחת ייצוג נשים בוועדות מכרזים
4. סטטוס הטיפול בבורריות המתקיימות בעקבות ההסכם הקיבוצי שנחתם בין ההנהלה לארגון העובדים - עדכון מטעם פרופ ירון זליכה
5. הצגת פעילות אגף מערכות מידע

תמצית דיון והחלטות:

1. **אישור פרוטוקול מס 19/1 מיום 13/01/2019**

החלטה מס' 19020201/1

הוועדה מאשרת את פרוטוקול ישיבת הוועדה מספר 19/1 מיום 13.1.19

הצבעה:

בעד-רוב

נמנעים- 2 (בת שבע שוורץ , אלי כהן)
לא השתתפו בהצבעה- 2 (משה יוגב , יגאל הררי)
אושר ברוב קולות

יאיר לוטשטיין, יו"ר הוועדה



מזכירות החברה

2.

בחינת העדפת תוצרת הארץ ברכש טובין ע"י קק"ל

עיקרי הדיון:

מר רן קציר, מנהל מחלקת הרכש הציג את הסוגיה בדבר העדפת תוצרת הארץ ברכש טובין ע"י קק"ל. בתום הסקירה נערך דיון בנושא.

מר קציר ציין, כי התבקשו, בהתאם להצעה שהועלתה בישיבה הקודמת, לבחון את ההיבטים של אימוץ התקנות הנוגעות להעדפת תוצרת הארץ.

מדינת ישראל, מחויבת במסגרת חוק חובת מכרזים, לתקנות להעדפת תוצרת הארץ, שנותנות פקטור מסוים להצעות שמראות ייצור בישראל וכן זכות השוואת מחיר ליצרן מקומי ככל שהוא עדיין יקר יותר.

רכש הטובין בקק"ל מסתכם בכ-14,000,000 ש"ח לשנה. כיום אין לנו בדיקה או יכולת לדעת מה מתוך זה יכול להיחשב כתוצרת הארץ. עוד הוסיף מר קציר, כי קיים קושי להגדיר מהו "תוצרת הארץ" – איזה חלק מהתשומות נחשב כתוצרת מקומית בהנחה שחלק מחומרי הגלם מגיעים מחו"ל. המדינה הגדירה שצריך להיות, 35% מהתשומות בישראל, נתון פתוח לפרשנויות. ישנם מקרים רבים במסגרתם פנו מציעים, שלא זכו במכרז כתוצאה מהסעיף האמור, לבתי משפט לבידור המחלוקת. בד"כ מטילים על המציעים חובת צירוף חו"ד חיצונית לגבי עמידת הייצור בהגדרת "ייצור מקומי". דרישה זו של חו"ד חיצונית מהווה העלאת רף הכניסה למכרז, ומקשה על ספקים קטנים את האפשרות לגשת למכרזים לאור העלאת ההוצאות המכבידות עליהם.

מנגנון הפקטור גורם לגידול בעלות הרכש ובנוסף יוצר מורכבות נוספת בתהליכי הרכש שגם כיום סובלים ממחסור במשאבי ייעוץ משפטי וכוח אדם. חלק מהמכרזים עלולים להגיע להליך משפטי שיצריך עוד משאבים וכן יעכב מאוד את ההתקשרויות. אנו מציעים להחיל זאת במסגרת הכללים הקיימים כבר היום בנוהל התקשרויות לתקופת ניסיון של כשנתיים עבור מכרזים גדולים בהיקף מכרז כולל של מעל 5 מיליון ₪ (יש מספר לא מבוטל של מכרזים כאלו) בהיקפים אילו, יהיה מוצדק להחיל על המציעים את העלויות הנוספות להוכחת הייצור המקומי ואת המשאבים הנדרשים בקק"ל לנושא. בנוסף, יש לזכור, שכלל ההתקשרויות שלנו שנעשות באמצעות אימוץ הסכמי חשכ"ל או התקשרות עם משכ"ל עברו כבר בחינה של עדיפות לייצור מקומי.

במסמך שהוגש לוועדה מופיעה דוגמא של מכרז גדול, מכרז ביגוד בסך של מעל 6,000,000 שקל בסך הכל. מבדיקה מול הזוכה הוא טען שדרישה לייצור מקומי הייתה מעלה את המחירים במכרז ב כ - 40-50%.

עו"ד דורית חבני ציינה כי בעבר ניסו להחיל עיקרון זה במספר מכרזים קטנים, ועו"ד שניידר, כעובד קק"ל בזמנו, היה עד לקושי שהיה קיים באחד ההליכים לגבי קביעת מוצר כמיוצר כחול לבן, והליך זה אף הגיע לבית משפט. כמו כן, עמדה על תקנות חובת המכרזים והוסיפה כי ככלל, קק"ל עובדת עם המכרזים שהמדינה עובדת, של החשב הכללי והחברה למשק וכלכלה, שעליהם כאמור חל החוק של העדפת תוצרת כחול לבן.

מר יניב מימון חידד את סוגיית הסכמי המסגרת לחברים באומרו כי קק"ל פועלת למען קידום הסכמים אלו בכלל הארגון.

עו"ד אמיר שניידר בירך על העבודה שנעשתה, וציין כי היה מקום להביא נתונים המנתחים אילו מוצרים או רכש שקק"ל עושה בשגרה מיוצר בארץ, ויש לבחון את ההשלכה הכספית. כמו כן, עו"ד שניידר תמה מדוע בחינה זו לא נעשתה אל מול משרד הכלכלה ומטה כחול לבן. במידה ובחינה זו הייתה נעשית באופן הזה, ניתן היה לתת חוות דעת יותר מדויקת. עוד הוסיף כי בסופו של יום ההחלטה אינה מקצועית כי אם החלטה של מדיניות. לבסוף ביקש לקבל מגורמי המקצוע את תחשיב העלות הצפוי להחלת הכלל על קק"ל.

לפיכך, הועדה תבחן את הנתונים שיגיעו לפתחה אך החלטה על מדיניות תבוא לדירקטוריון. יו"ר הוועדה, עו"ד יאיר לוטשטיין הודה לאנשי המקצוע על העבודה שנעשתה עד כה בנושא זה. עוד הוסיף, כי חייבת להיות בחינת העלויות כולל בחיבת כספי ובהיבט של כוח אדם.

יאיר לוטשטיין, יו"ר הוועדה



מזכירות החברה

יו"ר הוועדה סיכם כי הבחינה טרם הושלמה ושיש לערוך בדיקה נוספת בהתאם להערות שהעלו חברי הוועדה ולחזור עם חוות דעת עד לישיבת הוועדה הבאה, שתתקיים בחודש מאי. עוד קודם לוועדה הדגיש, תעבור חוות הדעת במייל לחברי הוועדה.

החלטה מס' 1/19020202

טרם הושלמה בחינת החלטת כללי העדפת תוצרת הארץ על רכש טובין ע"י קק"ל. הוועדה מבקשת, שתיערך בדיקה נוספת בנושא, בין השאר עם מטה כחול לבן במשרד הכלכלה ועם איגוד התעשיינים. עם סיום בדיקות נוספות אלו, חוות הדעת המקצועית המתוקנת תובא לדיון בישיבת הוועדה הבאה.
ביצוע באחריות: יניב מימון - מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה

הצבעה:
אושר פה אחד

3. קידום נשים בקק"ל - קידום נשים לתפקידים בכירים - הבטחת ייצוג נשים בוועדות מכרזים

עיקרי הדיון:

יו"ר הוועדה, מר יאיר לוטשטיין פתח את הדיון וסקר את השתלשלות העניינים בסוגיית קידום נשים בקק"ל והזכיר כי הנושא עלה לפני שנתיים בדירקטוריון קק"ל ע"י חברת הדירקטוריון לשעבר נעמה שולץ. הנושא עלה שוב בישיבת הדירקטוריון האחרונה, ביום 12.2.19, בעקבות דיון ושיג ושיח מסביב למינוי של מנהל חטיבת החינוך, שבמסגרתו התברר כי בוועדת האיתור לא היה ייצוג נשי וכי לא היו מתמודדות שהגיעו לשלב הגמר. בישיבה זו סוכם כי וועדת משאבי אנוש ומנהל תבחן באופן כללי את הסוגיה של קידום נשים בארגון, ובאופן פרטני הסוגיה של הכנסת נשים לוועדות האיתור וועדות המכרזים.

עקב שהייה שלו בחו"ל סמוך לפני הישיבה, ביקש יו"ר הוועדה מחברת הוועדה, מיכל סיבל דראל לבחון את הנושא.

עו"ד סיבל דראל הציגה את נושא קידום נשים בקק"ל לתפקידים בכירים, ואת ההצעה לתקן את נהלי קק"ל במטרה להבטיח ייצוג נשים בוועדות איתור/מכרזים. בתום הצגת הנושא נערך דיון מקיף. הנושא עלה כאמור, בישיבת דירקטוריון מיום 12.2.19, בעקבות וועדת האיתור לתפקיד מנהל חטיבת חינוך ונוער. ע"פ נתונים שהתקבלו ממשאבי אנוש ומנהל, כשליש מהעובדים בקרן קיימת הן נשים. 35% ממנהלי המחלקות הן מנהלות, דבר המצביע על נתון טוב. בדרג של מנהלי אגפים ומקביליהם 27% הן נשים ובדרג של מנהלי חטיבות ובהנהלה 0% נשים.

דו"ח שטראובר שנעשה בשירות המדינה, מראה מצב דומה, הרבה מאוד נשים בדרג הביניים ומעט מאוד נשים בהנהלה בכירה. עו"ד סיבל דראל, מציעה לפעול למהלך כלל ארגוני של קידום נשים. כצעד ראשון, אנו מציעים שבכל וועדות המכרזים וועדות האיתור בארגון, תהיה לפחות אישה בכירה אחת כנציגה. בארגונים דומים, וכן גם בחברות ממשלתיות, ישנה חובה לייצוג שווה של נשים וגברים בוועדות.

ישנם מחקרים רבים המצביעים על זה שיש הטיה מגדרית בהליכי מיון – או מינוי לתפקידים בכירים. נושא ההטייה מצוי לא רק בסוגיה המגדרית אלא גם בסוגיות נוספות כדוגמת המוצא. המחקרים מלמדים כי הכוונות טובות אך בכך לא מספיק ובכדי להילחם בהטייה המגדרית יש לנקוט פעולות אקטיביות. לפיכך, בשלב הראשוני יש לצרף נשים לוועדות איתור על מנת ליצור שוויון מגדרי. ישראל גולדשטיין – הבהיר לחברי הוועדה כי יש להיות מציאותיים עם הקיים כיום בארגון. כרגע אין מנהלות בכירות שיכולות להיות נציגות בוועדות איתור. עוד הוסיף כי לא פעם התקשר באופן אישי לנשים (עובדות) וביקש מהן להתמודד במכרזים. כמו כן ציין, כי לא מזמן זכתה אישה בתפקיד מנהלת אגף תקציבים. כן ציין שיש לנו מנהלת אגף התקשורת, יש סגנית יועמ"ש וכן גם נהגת כבאית. מר גולדשטיין סיכם, כי הארגון פועל לקידום נשים בסוגיית מעמד האישה מאוד חשובה לנו כארגון.

יאיר לוטשטיין, יו"ר הוועדה



מזכירות החברה

גבי בת שבע שוורץ הדגישה, כי בעיית המגדר התעוררה אצלה כשהוגש הדו"ח הכספי בעניין זכויות החתימה אז נוכחה לדעת כי החלוקה להרשאת התחייבות בסכומים של מאות מיליונים ניתנה לגברים ובסכומים של עשרות אלפים ניתנה נשים.

עו"ד מיכל סיבל דראל הוסיפה, כי במכרזים ליחידות חדשות, ע"פ ההסכמים הקיבוציים, ישנם 2 נציגי ועד והצעתנו היא שאחד מהם לפחות תהיה אישה.

עו"ד שושי טרגין הסבה את תשומת לב החברים, כי הרכב הוועדה משתנה - בבחירת מנהל חטיבת חינוך דובר על מנהל יחידה חדש ולפיכך ההרכב אינו קבוע מראש ונתון לבחירת המנכ"ל ובתוך כך כמובן שהדרג לא יכול להיות פחות מאותו אחד שרוצים לבחור. כאשר מדובר בתפקיד קיים ההרכב הוא מנכ"ל ומנהלי חטיבות.

מר אלי אחי מרדכי ציין כי כאשר ישנם שני מועמדים שהם פחות או יותר באותה רמה בהליכי מכרזים, באופן אוטומטי, ישנה עדיפות לאישה. במכרזים האחרונים למנהלי אגפים זכו נשים. בוועדות איתור, כל אחד מחברי הדירקטוריון ומחברי ההנהלה, זכאי לפנות לנשים שלדעתם הן ראויות ולשכנע אותן להגיש מועמדות.

מר יאיר לוטשטיין הסביר את הצעת ההחלטה של עו"ד סיבל דראל, בוועדות איתור, אחת מחברי הוועדה תהיה אישה ברמה של מנהלת אגף ובלבד שאינה כפופה למי שאמור למלא את התפקיד. הדבר כמובן מחייב בתיקון הנוהל הארגוני.

עו"ד מיכל סיבל דראל ציינה, כי ישנה עוד הצעה במקרה שהדבר לא מתאפשר ואם נצא מנקודת הנחה שאין אישה ברמה של מנהלת אגף, או שהיא כפופה לבעל התפקיד, הצעתנו שבועדת המכרזים תשב אישה שהיא בעלת תפקיד מקביל באחד מהמוסדות הלאומיים.

מר ישראל גולדשטיין ציין, שארגון העובדים מתנגד להצעה הנוספת של עו"ד סיבל דראל.

התקיים דיון אודות הצעה זו, ולאחריו היא הוסרה בסדר היום.

עו"ד מיכל סיבל דראל – הוועדה ממליצה לדירקטוריון החברה לקבל החלטה על שינוי נהלי קק"ל הנוגעים למינוי עובדים במכרז ולמינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים (נוהל 02.02.02 ונוהל 02.02.03) כמפורט להלן:

1. בעת הקמת ועדות מכרזים או ועדות איתור יש לשאוף לכך כי בכל ועדה יינתן ייצוג שווה לבני שני המינים תוך אפשרות לסטייה של חבר אחד כאשר מספר חברי הוועדה הוא לא זוגי.

2. ככל שלא ניתן לתת ייצוג שווה כאמור, הרי, לכל הפחות, יהיה בכל ועדת מכרזים או ועדת איתור, נציג אחד, מטעם ההנהלה מכל מין. לא יהיה תוקף להחלטת ועדה שתתקיים בהעדר ייצוג מינימאלי כאמור לשני המינים.

3. במקרה בו הרכב ועדת האיתור או ועדת המכרזים נגזר על פי נהלי קק"ל מתפקידים מאוישים או מרמת בכירות המשרה, ואשר בשעת הקמת הוועדה מאוישים כולם על ידי בני אותו המין, ימנו המנכ"ל או היו"ר (ככל שמדובר בוועדה למינוי תפקיד מיוחד) כחבר ועדת איתור או ועדת מכרזים בעל תפקיד העונה לתנאים הבאים:

א. כפיפותו המנהלית נמוכה ברמה אחת מרמתו של אחד או יותר מבעלי התפקידים שפורטו בנוהל;
ב. חבר ועדה זה לא יהיה צפוי להיות כפוף בין במישרין ובין בעקיפין למועמד שייבחר במכרז או בוועדת האיתור.

מינוי של אחד או יותר מהמפורטים לעיל יהיה במקום אחד או יותר מבעלי התפקידים או הרמות הנדרשות שפורטו בנוהל, וזאת למטרת הבטחת ייצוג לבני שני המינים בוועדה. לאור התנגדות החברים להצעה למנות חברה מהמוסדות הלאומיים, אזי מינוי של אחד או יותר מהמפורטים לעיל יהיה במקום אחד או יותר מבעלי התפקידים או הרמות הנדרשות שפורטו בנוהל וזאת למטרת הבטחת ייצוג שווה לבני שני המינים בוועדה.

יאיר לוטשטיין, יו"ר הוועדה



מזכירות החברה

החלטה מס' 1/19020203

- הועדה ממליצה לדירקטוריון החברה לקבל החלטה על שינוי נהלי קק"ל הנוגעים למינוי עובדים במכרז ולמינוי לתפקידים בכירים ומיוחדים (נוהל 02.02.02 ונוהל 02.02.03) כמפורט להלן:
1. בעת הקמת ועדות מכרזים או ועדות איתור יש לשאוף לכך כי בכל ועדה יינתן ייצוג שווה לבני שני המינים תוך אפשרות לסטייה של חבר אחד כאשר מספר חברי הועדה הוא לא זוגי.
 2. ככל שלא ניתן לתת ייצוג שווה כאמור, הרי, לכל הפחות, יהיה בכל ועדת מכרזים או ועדת איתור, נציג אחד, מטעם ההנהלה מכל מין.
לא יהיה תוקף להחלטת ועדה שתתקיים בהעדר ייצוג מינימאלי כאמור לשני המינים.
 3. במקרה בו הרכב ועדת האיתור או ועדת המכרזים נגזר על פי נהלי קק"ל מתפקידים מאוישים או מרמת בכירות המשרה, ואשר בשעת הקמת הוועדה מאוישים כולם על ידי בני אותו המין, ימנו המנכ"ל או היו"ר (ככל שמדובר בוועדה למינוי תפקיד מיוחד) כחבר ועדת איתור או ועדת מכרזים בעל תפקיד העונה לתנאים הבאים:
 - א. כפיפותו המנהלית נמוכה ברמה אחת מרמתו של אחד או יותר מבעלי התפקידים שפורטו בנהל;
 - ב. חבר ועדה זה לא יהיה צפוי להיות כפוף בין במישרין ובין בעקיפין למועמד שייבחר במכרז או בוועדת האיתור.

מינוי של אחד או יותר מהמפורטים לעיל יהיה במקום אחד או יותר מבעלי התפקידים או הרמות הנדרשות שפורטו בנהל, וזאת למטרת הבטחת ייצוג לבני שני המינים בוועדה.

הצבעה:

אושר פה אחד

4. סטטוס הטיפול בבוררות המתקיימות בעקבות ההסכם הקיבוצי שנחתם בין ההנהלה לארגון העובדים - עדכון מטעם פרופ' ירון זליכה

עיקרי הדיון:

- פרופ' ירון זליכה הציג את הסוגיות שנדונו בשני תיקי בוררות בהם טיפל ושבהם כבר הכריע. כמו כן, הוא ציין באופן כללי באלה נושאים עוסקים שני תיקי הבוררות שנתרו בטיפולו בהמשך להסכם הקיבוצי שנחתם בינואר 2018. פרופ' זליכה אף ציין בקווים כלליים את לוח הזמנים הצפוי לסיום ארבעת התיקים.
- נערך דיון בנושא.
- פרופ' זליכה ציין, שלאור יחסי חוסר אמון בין הנהלת קק"ל לבין ארגון העובדים, נחתם בסיועו כמגשר הסכם קיבוצי אשר מגשר את הפערים שנוצרו וכיום מערכת היחסים בין ההנהלה לארגון העובדים טובה מאוד לשמחתנו. שני הצדדים מחויבים לארגון. בשנים האחרונות התגלו מספר רב של "מערערים" על קק"ל ומערכת היחסים הלא טובה אפשרה למערערים אלו להשתמש כתחמושת כנגד קק"ל. בהסכם הקיבוצי הגענו להבנות בכל הסעיפים למעט 4 נושאים, שעל אף מאמצי הגישור והרצון הטוב של שני הצדדים, לא הצליחו להגיע להבנה. ביקשתי את אישור שני הצדדים להציג בפניכם את הנושאים על דעת היועצים המשפטיים של שני הצדדים. שני נושאים כבר הסתיימו ויש פסק בוררות.
- הנושא הראשון – קיצור שעות עבודה לעובדי משרד מ-42 שעות ל-40 שעות. מאז ומתמיד קק"ל היתה מתקדמת בתחום שעות העבודה ביחס למקובל במשק הישראלי ושימשה תלוץ של קיצור שבוע העבודה. גם בשנים שהיו 43 שעות, בקק"ל עבדו 42 שעות. חשוב לציין, כי המגמה במשק היא לקצר את שעות העבודה והדבר בא לידי ביטוי לפני מס' חודשים כששר האוצר ויושב ראש ההסתדרות חתמו על קיצור שבוע העבודה ל-42 שעות. מספר שעות העבודה בישראל הוא מהגבוהים במערב. הנהלת קק"ל לא התנגדה לקיצור שבוע העבודה בצורה של "קו אדום" אך הטריד אותה נושא העלות הכלכלית. לעומת זאת ארגון העובדים היו שמחים להגדיל את עלות השכר הכוללת, אך התגמשו בנושא זה. לבסוף, הגענו לפשרה כי קיצור שעות העבודה יתבצע בשני שלבים: שעה אחת בשנת 2019 ועוד שעה בשנת 2020, עם



מזכירות החברה

הדגשה כי אין "כפל מבצעים" – אם בתקופה זו יקוצרו שעות העבודה במשק, הדבר לא יחול על קק"ל. מנגד, ובכדי לרסן את העלות הכלכלית בעיקר בנושא של שעות נוספות, ועקב הסיבה שיורד הבסיס למשרה והשכר נשאר קבוע, עולה העלות לשעת עבודה. על כן, הקטנו במגבלה מסוימת את השעות הנוספות לחלק משמעותי מהעובדים מ-20 שעות ומעלה. שני הצדדים היו שבעי רצון.

הנושא השני הוא השוואת אחוז הגמלה לקבוצה של עובדים בפנסיה התקציבית. בזמנו, היתה תקופה במקומות רבים במשק, שבהם לא היו מפרישים פנסיה תקציבית 2% בשנה אלא 2.67% עבור 15 השנים הראשונות, כלומר, ב-15 השנים הראשונות, העובד לא צובר 30% אלא 40% ולאחר מכן העובד צובר 2% בשנה. לאור כך, העובד מגיע ל-70% פנסיה ב-30 שנה ולא ב-35 שנה. כך, כמו בקק"ל, גם מקומות רבים במשק. נושא הפנסיה התקציבית הלך ונעלם גם בשירות המדינה וגם בקק"ל. בנושא ברורות זה, מדובר על 42 עובדים אשר נקלטו בתקופה שבה הופסקה ה-2.67% אך התברר שבקק"ל נוצר עיוות שבו הם נקלטו ב-2% לשנה ובמקביל אחרים נקלטו ב-2.67% בשנה. בסוגיה זו, לאחר בדיקה, הכרעתי שסוגיה זו הינה סוגיה כלכלית. יחד עם זאת, קיבלתי את עמדת ההנהלה שהיקף העובדים שיהיה להם פנסיה תקציבית בקק"ל לא יגדל. הצעתי היתה להציע ל-42 העובדים הללו, כל אחד בהגיעו לגיל 50 כאשר רובם כבר הגיעו, את האפשרות לצאת לפרישה מוקדמת בתנאים שמציעה הנהלת קק"ל בתוספת לאותם 10% (0.67% כפול 15 שנה = 10%) אך בכפוף לנוסחה שקבעתי אשר חוסמת את העלות. אם העובד יפרוש יקבל את התוספת ואם לא אז לא יקבל. לסיכום, אמנם דחיתי את עמדת ההנהלה שהבוררות הינה משפטית אך יחד עם זאת קיבלתי את עמדת ההנהלה בשני מישורים חשובים. אחד שצריך להכניס את הכל למסגרת עלות, להקטין את עלויות הארגון ובוודאי לא להפריז בגידול ומצד שני, שאין ללכת אחורה בנושא הפנסיה התקציבית והכל מתוך אחריות שלא למשוך קולות מבחוץ על התנהלות לא אחראית כביכול של הארגון ביחס למקובל במשק הציבורי ישראלי שזה לצמצם את הפנסיה התקציבית וכמובן לא להרחיבה.

על פי החישובים, הארגון משקיע היום בפרישה אך ירוויח בעתיד לפחות את סכום השקעתו ואולי גם יותר. מתוך 42 עובדים, 28 עובדים הגיעו לגיל פרישה. 9 עובדים חתמו על פרישה ומשרתם תבוטל. עובדים אלו מאוד יקרים לארגון ובכל מקרה, באם ייקלט עובד במקום בניגוד לעמדת הבורר, הוא ייקלט בהסכם הקיבוצי החדש שהוא הרבה יותר זול.

שתי הבוררות האחרות, הנוספות, אחת נמצאת בשלבי סיום – דרישה של ארגון העובדים לתת אחזקת רכב ל-129 עובדים שנקלטו בשנת 2010. בנושא זה יש גם היבטים כלכליים וגם היבטים משפטיים ועל כן איני יודע מה אני הולך להכריע. השניה – קבוצה של 14 עובדים שעברו לתקן בין השנים 2001-2004 ועוד 2 עובדים נוספים, שה"כ 27 עובדים שקיימות טענות לגבי הזכויות הפנסיוניות שלהם.

מר יאיר לוטשטיין שאל את פרופ' זליכה, מה להערכתו סדר הזמנים לסיום את כלל עבודתו במסגרת ארבעת תיקי הבוררות. פרופ' זליכה השיב, שההסכם הקיבוצי נחתם בינואר 2018 והתחלנו את הבוררות במרץ 2018. ע"פ חוק, הבורר קובע את שכרו את תנאי עבודתו. הצדדים זכאים ללכת לבורר אחר אם לא מרוצים מקצב עבודת הבורר. הוא הוסיף, שאיננו הבורר הכי זול במדינת ישראל, אך כאשר מסתכלים על עבודתו כמגשר וכבורר, לעניות דעתו הוא קיבל שכר טרחה שהוא נמוך משמעותית, לפחות מהמקובל אצלו או מבוררים ברמתו.

פרופ' זליכה הוסיף, שסדר הדברים הוא שבכל בורות מגישים כתב טענות, הוא נותן בד"כ שבועיים-שלושה להגיש כתב טענות ועוד שבועיים-שלושה להגיש תגובה, ועוד שבועיים-שלושה להגיש תגובה לצד שכנגד. כדי לחסוך בזמנים, אנחנו מבטלים עדויות וישר ניגשים לסיכומים. ההכרעה מתקבלת על ידו בסדר גודל של חודש-חודשיים אחרי.

בתאריך 24/3/19 נקבעה ישיבת סיכומים על הבוררות השלישית וההערכה היא, שעד סוף חודש אפריל תיק זה יסתיים. לגבי הסוגיה הרביעית, שהיא סוגיה מורכבת במיוחד, מדובר בכ-8 חודשים לפחות, דהיינו סוף דצמבר 2019.

פרופ' זליכה סיכם את דבריו תוך שציין, כי ישנו שיתוף פעולה יפה מאוד משני הצדדים ועד כה ההכרעות שלו לא היו מנותקות לחלוטין מעמדות הצדדים. לדבריו, הוא עושה מאמצים כדי שההכרעות שלו לא תהיינה כאלה שלא נכפה הר כגיגית על צד ואחר והוא ישתדל לעשות זאת בבוררות הבאות כך שכל הצדדים ייצאו מרוצים.

יאיר לוטשטיין, יו"ר הוועדה



מזכירות החברה

5. הצגת פעילות אגף מערכות מידע

עיקרי הדיון:

מר גרשון שגיא, מנהל אגף מערכות מידע, ואנשי האגף הציגו את עיקרי תחומי פעילותם. סוכם כי הצגת התכנית להטמעת מערכת ERP בק"ל תדחה לשיבתה הבאה של הוועדה.

גבי בת שבע שוורץ ביקשה מחברי הוועדה להצטרף לוועדת המשנה של משא"ב בסוגיית מערכות המידע, מאחר וכרגע היא היחידה שחברה בוועדה זו ביחד עם אנשי המקצוע.

מר אלי אחי מרדכי – גבי בת שבע שוורץ עושה הכל על מנת לקדם נושאים חשובים באגף מע" מידע וכן שגרירה נאמנה שלנו בקרב הדירקטוריון על מנת לקדם את הנושאים הקשורים לטכנולוגיה בק"ל. אני חושב שהיה נכון אם ליד הגבי שוורץ היו עוד לפחות שני חברי דירקטוריון שהיו יכולים לסייע בעניין היות והיא עושה בכוחה מה שניתן לבד. אנו נעזרים בגבי שוורץ ובהחלט רואים בה כתובת שדרכה ננסה להעביר החלטות.

מר גרשון שגיא – התחיל בציטוט של אלברט איינשטיין: "אם תמיד תעשה את מה שתמיד עשית, תגיע תמיד רק לאן שתמיד הגעת". לפני כשבועיים קיבלנו אות הצטיינות מגוף חיצוני לקק"ל, ע"י שופטים שנבחרו ע"י עיתון "אנשים ומחשבים". פרסי ההצטיינות מוענקים אחת לשנה לחברות במשק המפתחות פרויקטי מחשוב ייחודיים (מחולק למספר קטגוריות). זו השנה השלישית שאנו זוכים בפרס על מערכות שפיתחנו לארגון.

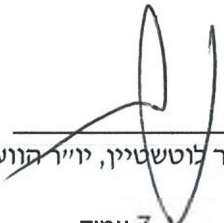
אנחנו מפתחים מערכות מחשוב שתומכות בתהליכי עבודה בק"ל. הייעוד שלנו הוא לתת תמיכה לעבודה השוטפת, להימנע ממעצורים ותקלות בתוך הארגון ולתת שירותי תקשוב כוללים. בעיקר, אנו נותנים שירות לאנשים. אגף מע" מידע פועל באמצעות כח אדם מצומצם יחסית, למרות שרוב הפעילות נעשית עם כ"א חיצוני (כמו ברוב מקומות העבודה בארץ ובעיקר במשרדי ממשלה). אנו נותני שירות לכ- 1,000 משתמשים בכ- 35 אתרים וכ- 140 שרתים בתוך הארגון. תקציב האגף לשנת 2019 הינו 23,628,000 ₪, כ- 2% מתקציב קק"ל. לטעמי זה לא מספיק. אגף מע" מידע חוסך לארגון לא מעט כסף ומשאבים ויוצר גאוות יחידה. פרויקט הדגל שלנו לשנים הקרובות הוא פרויקט ה-ERP (מערכת לתכנון משאבי ארגון: Enterprise Resource Planning System) שיימשך כ- 3 שנים לערך. הוכן תב"ר על סך כ-30,000,000 ₪ ל-5 שנים. תב"ר זה הוא תוספת משמעותית מאוד ליכולות שלנו, ומאפשר לנו להיות ברמה הטכנולוגית הגבוהה ביותר בשוק.

צרפנו לאחרונה מחלקת נוספת בנושא מולטימדיה וטלפפוניה. עיקר התחומים שאנו עוסקים בהם, מערכות וטכנולוגיה קיימות, מע" ERP, פיתוח אפליקציות לדוגמא: אפליקציית שריפות המדווחת מהשטח דרך מובייל עם GIS. אנו נמצאים בקדמת הטכנולוגיה כמו למשל הענן, יכולת הגנה DRP, אם חס וחלילה יקרה משהו לחדר המחשבים, תוך מספר שעות אנו יכולים לתת לארגון לעבור למערכת חלופית מבלי לאבד מידע. התקשורת שלנו יחסית רחבה וגדולה ואנו מבוזרים, בניגוד למקומות אחרים שהכל מרוכז בבניין אחד או שניים קרובים.

לאחרונה יצאנו למכרז בעניין אבטחת מידע בו זכתה חב' "אינטיגריטי". כצעד ראשון, החברה ניסתה לפרוץ למחשבי קק"ל ונכשלה. החברה האירה את עינינו בכמה מקומות שכדאי להקשיח את הפעילות בנושא אבטחת המידע.

מר אבישי מזרחי – מנהל מח' מולטימדיה וטלפפוניה – היחידה עברה מאגף לוגיסטיקה ורכש לאגף מע" מידע. מטפלת בכל מערך הסלולר, מרכזת את כל העבודה מול חב' פלאפון, תפעול שוטף, תקלות, תשתיות, תקשוב וטכנולוגיה, תקשורת מובילית, תקשורת שולחנית ב- 35 אתרים שונים. מטפלת בחוזה שירות מול חב' בזק וחב' אחרות. המח' מתפעלת מכרזים בנושא זה מול ועדת המכרזים וההתקשרויות. בשנה החולפת הורידה המח' את העלויות באופן גורף לכל הספקים.

יאיר לוטשטיין, יו"ר הוועדה



7 יוני



מזכירות החברה

מר גרשון שגיא – אנו עובדים מול מרכזיות מאוד ישנות והיינו מאוד רוצים להחליפן. מרכזיות אלו גם עולות לא מעט כסף בתחזוקה. המרכזיות החדשות פועלות בענן (דהיינו בשרתי מחשב הנמצאים ברחבי הרשת ולא מרכזיה פיזית אצלנו). מה שמעכב אותנו לעבור לטכנולוגיה זו זה התשתיות. צריך להחליף את הקווים העוברים בתוך קירות של משרדים, פעולה לא פשוטה ולכן אנו מחכים לשיפוץ הלשכות ע"מ לעשות זאת ביחד.

מר אבישי מזרחי – אם אנו רוצים להחליף את מרכזיית התקשורת למתקדמת, צריכים ליצור תשתיות פנימיות חדשות וזה עובר תכנון מול יועץ חשמל, שיפוץ וכו'. המח' נותנת שירות למפ"ק בשטח כגון: מכשירי קשר, מכשירי ניצן לכבאיות ומערכת מירס שקורסת ואנו יוצאים למכרז בנושא זה יחד עם שירות חליפי עד סוף השנה. בנוסף אנו עובדים על קליטה סלולרית במרכזי השדה. הטיפול נושא ה-WI-FI נעשה בתוך קק"ל בתקציבים מאוד קטנים.

מר גרשון שגיא – פעילות העסקית מתאפיינת בהרבה יוזמה של דברים חדשים. אנו מכירים את הטכנולוגיה ואת המסוגלות שלה. עיקר הפעילות הוא מע' פרויקטים, מע' גיוס משאבים אותה אנו רוצים להפוך למע' ERP מתקדמת, מע' שתהיה התשתית המחשובית העתידית של קק"ל. יש צורך בשדרוג המע' הפיננסית ומע' הפרויקטים שהן כבר בנות 20 שנה וזאת למרות שהן מתפקדות לגמרי לא רע. קק"ל מבין הראשונים שהכניסה את מע' "דוקומנטוס" – מע' אחסון ואחזור מסמכים. משתמשים בה כ- 300 עובדים. כיום קיימים בה 4.5 מיליון מסמכים שמתוכם קרוב ל- 2.6 מסמכים סרוקים שברובם מסמכי מקרקעין ותיקים אישיים של עובדים. המע' עובדת גם במשרדי הממשלה, צה"ל וכו'. מאפשרת, לנהל את כל המידע העצום המצטבר במע', חיפוש יחסית מהיר ונוח. כמו כן, מע' מנו"ף היא מע' העיקרית המטפלת בפרויקטים עבור מפ"ק. בשל התיישנותה, בכוונתנו לשדרג אותה למע' ERP, בין השאר ע"מ שינוצלו כל יכולותיה.

מר אהרון ידגרי – מנהל פרויקטים – ענ"א - מע' חילן היא מע' לניהול משאבי אנוש, נוכחות ושכר. הנתונים מנוהלים בחב' חילן כלשכת שירות. ישנם כ- 60 משתמשים במע' וכן גם מודולים נוספים. מודול נוסף שאני בתהליך הינו מודל BI, מע' עסקית של HR שנותן הרבה מידע במיוחד למנהל ולאנליסטים. מאפשר לראות את החריגות, תקציב, שכר ומשאבי אנוש במע'.

גב' סימה מזרחי – מנהלת פרויקטים ענ"א – לפני מס' חודשים יצאנו למכרז עבור רכישת תוכנת מדף ללשכה המשפטית. זכתה חב' "עודכנית" שכבר ביצעה התקשרות עם קק"ל לצורך טיפול בניהול התיקים בלשכה המשפטית. שני מרכיבים עיקריים של התוכנה הן התקשרות עם מע' נט המשפט ואפשרות לקלוט תיקים ממע' בתי המשפט ישירות לתוך התוכנה. כמו כן גם התקשרות להוצאה לפועל וביצוע פתיחת תיקים, סגירת תיקים, עיקולים, שיערוך תיקים וכל זאת ישירות לתוך התוכנה.

מר יאיר לוטשטיין – הודה לחברי הדירקטוריון הרבים יחסית שהשתתפו בישיבה ולכל חברי הוועדה, העובדים, ופרופ' זליכה שתרמו רבות להכנת החומרים שהוצגו במהלך הישיבה ועל עצם הצגתם. הוא הוסיף, כי על פי התכנון, ישיבת הוועדה הבאה תערך בחודש מאי ובין השאר במהלכה תושלם הצגת תחומי הפעילות של אגף מערכות מידע בדגש על סוגיית הטמעתה של מערכת ERP בקק"ל נקבל סקירה אודות הפעילות של יחידת הביטחון ובתחום הבטיחות הארצי ויושלם הדיון בכל הקשור להעדפת תוצרת הארץ ברכש המבוצע ע"י קק"ל. יתרה מזו, ב-45 הדקות שלפני פתיחתה הפורמלית של אותה ישיבה ייערך סיור לחברי הוועדה (ולחברי דירקטוריון נוספים שירצו להצטרף) בארכיב קק"ל.

יאיר לוטשטיין, יו"ר הוועדה



0 11111