

פרוטוקול

ישיבת ועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 21/4, לשכה ראשית ירושלים

יום רביעי, ל' תשרי תשפ"ב, 06/10/2021

חברים:

חיים מנחם - יו"ר הוועדה

קרן אופק (נכח/ה בזום); ליאור טרגן (נכח/ה בזום); חיים כהן (נכח/ה בזום); עו"ד מיכל סיבל-דראל (נכח/ה בזום); בת שבע שוורץ (נכח/ה בזום); אלירן שמואל-חי

משתתפים:

מוריה אברמוביץ; אורי אייזיקוביץ; גידי אייזן; אהרון בר (נכח בזום); דורון ברגר; ישראל גולדשטיין; עודי גלעדי; לי גרוס; איתן דויטש (נכח בזום); מיכל שגיא חנין; יובל ייני; אילה כהן; ליאורה כהן-נצר; אמילי לוי-שוחט (נכח בזום); עו"ד תום מור (נכח בזום); יניב מימון; אריאל סטוצינסקי (נכח בזום); גלי סיטון; לבנה בן עמרם; יוסי פרל; אורן רובינסון; אמיר רוזנבאום; אורי שמואלי; עפרה שמעון

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול וועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 03/21 מתאריך 20/07/21
2. הצגת הצעה לתקציב פעולות ותב"ר לשנת 2022 - חטיבת משאבי אנוש ומינהל - מנהל חטיבת משאבי אנוש ומנהלי היחידות השונות בחטיבה
3. תוספת תקציב לארגון העובדים - מר חיים מנחם/מר ישראל גולדשטיין
4. שונות - מר חיים מנחם

תמצית דיון והחלטות:

1. אישור פרוטוקול וועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 03/21 מתאריך 20/07/21

עיקרי הדיון:

עו"ד מיכל סיבל דראל – אציין כי אני גם חברה בוועדת הכספים ואני יודעת ששם הם לוקחים בחשבון שהוועדות בודקות טוב את התקציב של כל חטיבה. לאור איחור בשליחת החומרים לוועדה, לדעתי פחות מ-24 שעות לפני, אני מבקשת לשקול את דחיית הוועדה כדי שנוכל להיערך לדיון החשוב הזה כמו שצריך.

בקשה נוספת, בדומה לוועדת תקשורת שהתקיימה אתמול, התקבלה החלטה שבגלל קוצר הזמן, אם יהיו שאלות או הסתייגויות נוספות, תינתן אפשרות לפתוח שוב את הפרוטוקול.

מר חיים מנחם – ראיתי את המייל שלך ושקלתי את הדברים ולבסוף החלטתי בכל זאת לקיים את הוועדה. לגבי שאלות, תמיד אפשר לשלוח.

עו"ד מיכל סיבל דראל - ככל שיהיו שאלות שבגלל קוצר הזמן לא הספקתי לבדוק, לא אראה את עצמי מנועה מלהעלות אותם מחדש בוועדת כספים.

מר יובל ייני - חשוב להדגיש שזהו אינו דיון אחרון בנושא התקציב אלא ראשוני בלבד. אנו זמינים ונגישים לכל שאלות לגורמי המקצוע. זהו שלב אמצע הדרך ואף טיפה פחות. התהליך יסתיים לקראת סוף חודש דצמבר 2021. בד"כ יש שני סבבים לפני שמאשרים תקציב מפורט בוועדת הכספים ובדירקטוריון.

החלטה מס' 21020401/4

פרוטוקול ישיבת הוועדה מיום 20.7.21 אושר - פה אחד

הצבעה:

אושר פה אחד

חיים מנחם, יו"ר הוועדה

הצגת הצעה לתקציב פעולות ותב"ר לשנת 2022 - חטיבת משאבי אנוש ומינהל - מנהל חטיבת משאבי אנוש ומנהלי היחידות השונות בחטיבה

.2

עיקרי הדיון:

מר אמיר רוזנבאום – במסגרת התקציב אושר לחטיבת משא"ן 26 מיליון ₪. התקציב הוא כלי כדי לבצע מדיניות ולקדם משהו נוסף בשנת העבודה הבאה. המטרה היא לעלות עוד קומה ולהתקדם מעבר למה שעשינו בשנה שעברה. מנהלי האגפים והיחידות יציגו בפני חברי הוועדה תוך הסבר מסודר את עיקרי התוכנית לשנת 2022, החל מפיתוח ארגוני, רכש ולוגיסטיקה, מערכות מידע, ביטחון, בטיחות וכמובן משאבי אנוש. מזכיר, כי חטיבת משאבי אנוש ומינהל, ביחד עם ארגון העובדים, למעשה מטפלת במשאב האנושי כדי לאפשר לעובד לעשות את עבודתו, באם מדובר ברכב, רווחה, מע' מידע וכו'.

גב' מיכל שגיא חנין – מנהלת אגף פיתוח ארגוני ואו"ש
אגף פיתוח ארגוני ואו"ש כולל את נושא תוכניות העבודה של כלל הארגון בהנחיית המנכ"ל. בתוכניות העבודה לשנת 2022, הרעיון להתמקד בפיתוח של היבטים תשתיתיים בארגון, לפתח את שדרת הניהול, לשפר תהליכים ולמצות את ההון האנושי בק"ל. בשנת 2022, אנו מקווים לייצב את מצבת העובדים באגף ובעזרת זה, לייצר פעילויות הרבה יותר נרחבות מהשנה הקודמת. האגף עוסק בבניית קורסים מקצועיים והשתלמויות מקצועיות והמטרה לשנה הבאה להכיר בהם לגמול השתלמות. קורסים אלו תורמים הן לעובד והן לארגון. נושא נוסף שבאחריות האגף, זה פיתוח מנהלים ועובדים, קורסים למנהלי מחלקות, אגפים וכו' וכן סדנאות פיתוח ושימור לעובדים. האגף מטפל גם בפורטל הארגוני שהוא מוקד הידע של העובדים. נושאים נוספים באחריותנו הם עדכון נהלים, ייעוץ ארגוני, בחינת תהליכי עבודה, כגון: תהליכי עבודה עקב פיצול בין הימנותא למכלול המקרקעין ועוד.

עו"ד מיכל סיבל דראל - תהליך המבנה הארגוני הסתיים מצד אחד, מצד שני, בתכנון לשנה הבאה ישנם 150 אלף?

גב' מיכל שגיא חנין - עולים צרכים מידיים כגון: פיצול בין הימנותא לבין מכלול המקרקעין, הדבר דורש שינוי בתהליכי עבודה, ייעוץ ארגוני, ליווי תהליכי ובמידת הצורך גם שינוי נהלים. אנו חייבים לשריין לעצמנו את הצרכים הללו.

עו"ד מיכל סיבל דראל - מבקשת עוד פרטים לגבי מיזמים לפיתוח משאבי אנוש.

גב' מיכל שגיא חנין - קורסי מנהלי מחלקות/תחומים/אגפים ואף חטיבות. ישנו מיזם שכרגע בתהליך בניית תוכנית לפיתוח מנהלי חטיבות. יש פורום מנכ"ל, חדר כושר ניהולי שזה סדנאות למנהלים, הרצאות לעובדים, ייעוץ אישי למנהלים, הרצאות שימור וסדנאות פיתוח ושימור לעובדים ולמנהלים ועוד.

מר יוסי פרל – מנהל אגף משאבי אנוש

תקציב אגף משאבי אנוש הוא רובו ככולו לטובת העובדים ואנו מנהלים אותו בצורה כזו שהעובדים נהנים ממנו. הדבר כולל שכר לילדי עובדים על עבודת קיץ ביערות קק"ל הכולל גם פעילות חינוכית, עמותות מקצועיות ועוד. השנה אנו נכנסים שוב למו"מ עם ארגון העובדים ולשם כך נדרש ייעוץ כדי ליישם את ההחלטות שיקבלו בהסכם. המשך לפרויקט קידום נשים, חב' השמה לתפקידים מסוימים על מנת לייעל את התהליך ועוד.

מר אמיר רוזנבאום – מוסף כי אנו משלמים מידי שנה כשישים אלף ₪ לערך לכניסה של עובדים וחברי דירקטוריון לגופים של רט"ג וזו השנה השנייה ברציפות שרט"ג לא רצים את ההסדר הזה. אנו נקיים עמם מו"מ.

עו"ד מיכל סיבל דראל - היכן מתוקצב נושא העצמת נשים כגון השתלמויות ספציפיות לנושא זה?
מר אמיר רוזנבאום - לא מכיר משהו ספציפי. התוכנית האסטרטגית של היועצת לקידום נשים תיושם.
עו"ד מיכל סיבל דראל - האם נשקלה האפשרות לעשות תוכנית אסטרטגית לשילוב קבוצות אחרות כמו בעלי מוגבלויות בארגון?

מר ישראל גולדשטיין - החוק אומר 50 אחוז, לדעתי אנו עומדים על עשרה אחוז. גם בתקופת הקורונה, קלטנו עובדים בעלי מוגבלויות וכך גם לגבי קידום נשים. אנו שמים דגש על נושאים אלו.
עו"ד מיכל סיבל דראל - אני שמחה שיש ייעוץ מקצועי למשאבי אנוש בנושא זה. לא התכוונתי למתוח ביקורת על ארגון העובדים וגם לא על ועד העובדות. הנושא הזה לטובת כולם.

גב' לי גרוס – מנהלת מח' רווחה

תקציב הרווחה פועל בשני מישורים, האחד, קרן מצוקה – עזרה לעובדים שמגיעים למצוקות כלכליות. הדבר פועל ע"פ וועדה מיוחדת לנושא זה. במקביל, ליווי פרטני לעובדים הזקוקים לעזרה. המישור השני והחברתי, שי לעובדים בחגים פסח, ראש השנה וט"ו בשבט, שי לילדי עובדים העולים לכיתה א'

המתגייסים לצה"ל. אין הרבה שינוי בתקציב אך יחד עם זאת אנו רוצים להגדיל את פעילויות הספורט ולחזק קבוצות ספורט בדרום ובצפון ולעודד קבוצת נשים לספורט מהסיבה שיש מיעוט של נשים. בנוסף אנו מטפלים גם באירוע עובד מצטיין.

מר יניב מימון – מנהל אגף לוגיסטיקה ורכש
סעיפי תקציב אגף לוגיסטיקה ורכש הם לרוב זהים משנה לשנה והם נובעים כחלק מהמענה שאנו נדרשים לתת ליח' קק"ל בהיבט הלוגיסטי. ניתן לראות שיש שינויים מינוריים משנה קודמת לשנה הבאה. המשימה המרכזית שלנו בשנה הבאה, באזור חודש מאי, היא לאכלס את הביניין ברח' קק"ל 6 ביח' קק"ל ולנייד יח' ממקום למקום לטובת פינוי מבנים בשכירות והחזרתם לבעלי הנכס.

מר אורי אייזיקוביץ – מנהל אגף מע' מידע
מע' מידע זו הפלטפורמה והתשתית שמאפשרת לארגון לבצע את העבודה השוטפת, להקים ולבצע פרויקטים חדשים ולצמוח. תקציב מע' מידע מחולק לשלושה – השוטף, תשתיות ורישוי תוכנה. השוטף בעצם מאפשר לארגון להקים פעילויות חדשות וכן מערכות חדשות הנותנות מענה לצרכים העסקיים שמתעוררים מדי שנה. תחת מע' מידע יש את עולם התקשורת הכולל תשתיות אקטיביות ותשתיות פאסיביות ושם נדרש לבצע עדכון. יש שינוי משמעותי משנת 2021 לשנת 2022. השינוי בא ואומר מצד אחד, להקטין את הסעיף של שירותי מחשוב חיצוניים ואת עולם רכש התוכנה, מצד שני להגדיל את הסעיף של הטרנספורמציה הדיגיטלית. כידוע, אושרה בדיקטוריון, תוכנית של טרנספורמציה דיגיטלית שמשתרעת על פני שלוש שנים. במסגרתה, אגף מע' מידע לוקח אחריות על התחזוקה השוטפת של האפליקציות, המערכות הקיימות ומנסה להדביק פער שנוצר לאורך השנים האחרונות. קק"ל חייבת לעשות שינוי משמעותי גם בפלטפורמה, בתשתית, בעולם האפליקטיבי וגם בתמיכה בתהליכים העסקיים. כל זה ועוד נעשה על בסיס תוכנית הטרנספורמציה הדיגיטלית המתקצבת ביותר משבע מיליון ₪ על חשבון אותו רכש תוכנה ושירותי מחשוב חיצוניים. ישנם עוד שלושה נושאים שיש להתמקד בהם בשנת 2022 והם עולם אבטחת המידע, עולם התשתיות ועולם השירות לעובדים. עו"ד מיכל סיבל דראל - אני מבינה שהטרנספורמציה הדיגיטלית משתרעת על פני 3 שנים. למה זה בתקציב שוטף ולא כתב"ר?

מר אמיר רוזנבאום - במסגרת תוכנית זו, שני שליש מהתקציב הינו תב"ר ושליש מתקציב שוטף. הרעיון היה לא רק תב"ר ולשכוח מזה במיכראות, אלא גם לחבר את החטיבות להמשך עבודת המטה.

מר עודי גלעדי – מנהל ביטחון ארצי
אין שינוי בתקציב משנה שעברה ליח' הביטחון. יח' הביטחון מנפקת לכמאה וארבעים עובדים רישיון להחזקת אקדח כחלק מנושא "המפעל הראוי". עובדים לפעמים עובדים באתרים הנדרשים לאבטחה אישית או הם לבד ביערות וכאשר יש להם נשק אנו יותר רגועים. לחלק מהאתרים כמו הר חברון אנו נכנסים בליווי צבא ומשטרה. ישנם בעיות בדרום עם האוכלוסייה הבדואית ושם אנו זקוקים לחימוש. כל זה מביא לחיסכון עצום בהוצאות של אבטחה דרך חב' חיצונית. החזקת הנשק מלווה גם במטווחים, תחזוקה, רכש, שדרוגים, כדורים, רישיונות וכו' וזה עומד כמו בשנה הקודמת על מאה ושמונה עשרה אלף ₪. ישנם ארבעים אתרים שאנו מאבטחים באמצעות מערכות כולל סיורים, שדרוגים, תפעולים וכדומה, והעלות השנתית היא מאה עשרים וחמישה אלף ₪.

מר אורי שמואלי – מנהל יחידת הבטיחות
אנו לקראת חתימה על הסכם חדש בכל הקשור לבדיקות שמיעה אחת לשנה. יש את הנושא של ניטור סביבתי, ציוד מגן אישי כמו אוזניות, קסדה, לבוש ייעודי לכל תהליך עבודה מסוים, חרמש וכדומה. אנו נדרשים לנהל בטיחות על פי חוק כמו בדיקות מאמץ, הדרכות בטיחות לכלל עובדי קק"ל. לקראת 2022, אנו עובדים על כלי יעיל, נוח וממוחשב לנושא ההדרכות במיוחד לעובדי משרד. עו"ד מיכל סיבל דראל – מבקשת עוד קצת פרטים לגבי מיזמים לפיתוח משאבי אנוש. גב' מיכל שגיא חנין – במסגרת המיזמים אנו מפתחים קורסים שונים כגון: קורסי מנהלים, קורסים מקצועיים, קורסים למנהלי מחלקות/תחומים/אגפים/חטיבות. בנוסף אנו מפתחים את "פורום מנכ"ל" ואת "חדר הכושר הניהולי" שזה סדנאות, הרצאות וייעוץ למנהלים וכן סדנאות פיתוח ושימור לעובדים שאינם מנהלים.

עו"ד מיכל סיבל דראל – ליועצת לנושא קידום נשים היו המלצות לכל מיני השתלמויות ספציפיות להעצמת נשים, איפה נושא זה מתקצב?

מר אמיר רוזנבאום – התוכנית האסטרטגית של היועצת תיושם. גב' בת שבע שוורץ – חסרה לי בהצגה העמודה של מה בוצע בפועל כדי לעשות השוואה בין שנה לשנה. מר יובל ייני – ישנה פה הצעה לשנת 2022 עם התייחסות רפרנס ל-2021. לא מדובר היום על אישור תקציב מפורט לקק"ל אלא את המסגרת. צריך להתייחס להבחנה בין הדרג המקצועי לדרג של

הדירקטוריון. הדרג המקצועי עושה עבודת מטה ובוחר לעומק את צורכי החטיבה המשימתית ביחס לשנים קודמות ולקראת השנה הבאה תחת המדיניות שנקבעה על ידכם. הדיון הראשוני פה הוא במסגרת המיקרו. אתם נדרשים לאשר תקציבים ברמת יח' המשנה וברמת המסגרת. עו"ד מיכל סיבל דראל – נושא טרנספורמציה דיגיטלית משתרע על כ- 3 שנים. למה זה מתקציב שוטף ולא כתב"ר?

אמיר רוזנבאום – לקחנו את כל הפיתוח שהיה בתוך אגף מע' מידע תמיד והקצנו אותו לטרנספורמציה דיגיטלית כדי שלא יהיו בו כל מיני שינויים. יש חלק תב"ר ויש חלק שוטף. מר אלירן שמואל חי – במע' מידע, האחזקה היא חמש נקודה שמונה, ובעצם הרכש אחד נקודה שתיים, זה לא פרופורציונאלי.

מר אורי אייזיקוביץ – ההערה נכונה. קיבלתי מסגרת תקציבית שבע עשרה מיליון ₪ במסגרתה אני צריך למצוא פיתרון למרחב גדול של צרכים וזו בעיה שאני צריך להתמודד איתה. ברגע שאני מתחיל את שנת 2022, לאחר תשלום רישוי תוכנות ותשלומים שוטפים נוספים, לא נותר תקציב כדי לקדם את הארגון, דהיינו, על מנת להצטייד בפעילויות פיתוח ורכש, יש להסתכל על היתרות או מה שנותר בבסיס. יש לקחת בחשבון שמדובר אפילו ברכש של מחשבים, מחזור החיים של מחשבים, מה שמקובל בארגונים אחרים הוא בין שלוש לחמש שנים מקסימום ובק"ל ישנם שש מאות מחשבים ניידיים, כל שנה אמורים לרכוש מאתיים מחשבים ניידיים. הוספנו תקציב תב"ר כי הבנתי שלאורך השנים לאגף מע' מידע לא היה תקציב תב"ר קבוע דבר שפגע ביכולת של הארגון לצמוח בפרויקטים והשקעות בתחום מערכות מידע. ברוב הארגונים זה מקובל, זה מאפשר ותומך בצמיחה של הארגון.

מר אמיר רוזנבאום – מבקש להוסיף כי לא נתנו עדיין מענה בתקציב ויש למצוא פיתרון במעלה הדרך בעולם הרווחה של העובד. עולם הרווחה המשמעותי נעשה באמצעות ארגון העובדים שמטפל ברווחה בצורה נאותה והגיע הזמן לעלות מדרגה ולעשות זאת באמצעות סעיף תקציבי ולא בהעברות של כספים. תקציב הרווחה לעובד צריך לעמוד על שלושת אלפים וחמש מאות ₪ לעובד (אלף חמש מאות-אלפיים בשנים הקודמות). ישנם מחקרים ואף היועצת לקידום נשים היתה מעורבת בזה, שהשקעה לא גדולה מבחינת הארגון ברווחת העובד, תניב תפוקה הרבה יותר גדולה מהעובדים. זה מופיע במסמכים של נציבות שירות המדינה. טרם מצאנו ביטוי תקציבי ואנו ניאלץ לדעת להוסיף סעיף ברור שייקרא "רווחת העובד", להעמיד לרשותו שלושה וחצי מיליון ש"ח ולהשתמש בשירותי ארגון העובדים. מר אלירן שמואל חי – בגלל לוח הזמנים הקצר בשליחת החומרים לחברי הוועדה, מציע לדחות את הדיון על אישור התב"ר למועד אחר.

עו"ד מיכל סיבל דראל – מצטרפת לבקשה. אציין שגם התב"ר ממש לא מפורט.

מר יובל ייני – תקציב השוטף ותקציב התב"ר מאושר באותו תהליך. מתחיל במסגרת ונגמר באישור תקציב מפורט. אנו מקפידים לעמוד על הנהלים וצריך דיון ביחד לשני הדברים. תקציב תב"ר חשוב מאוד לפעילות השוטפת של החטיבה בכלל ובפרט של אגף מע' מידע ואגף לוגיסטיקה ורכש. נכון שיש הבחנה בין הפעולות השוטפות והפעולות הרב שנתיות, אך עדיין, שני הדברים נדרשים באותה רמת חשיבות לפעילות השוטפת של החטיבה.

מר חיים מנחם – אנו נדון בנושא התב"ר אך את הצבעת אישורו נעשה בוועדה הבאה.

מר יניב מימון – בקשות לתב"ר אגף לוגיסטיקה ורכש נועדו לקדם מס' נושאים ומתוך היכרות השטח. מהצרכים נולדו מס' משימות בתחום הבינוי שאנו רוצים לקדם: שיפוץ מינורי למבנה הנהלת מרחב מרכז באשתאול, שני מבנים באזור גליל עליון ובאזור גולני הנדרשים לשיפוץ, מגדלי שמירה ותצפית במרחבים, ממ"דים כהשלמת אמצעי ביטחון, ריענון רכבי הטנדרים, חידוש מערך המשאיות והרכבים מסוג F350, עבודה בנושא ארכיון, סריקת מסמכים, שימור ידע ועוד.

מר אורי אייזיקוביץ – תקציב התב"ר למע' מידע מחולק לשלושה חלקים, תשתיות מחשוב הכוללות לא מעט פרויקטים וחלקם נדרשים ממש בהקדם כמו שיפור מע' ה-WIFI במרבית האתרים בק"ל שאינם עובדים בצורה תקינה והדבר פוגע בעבודה השוטפת וביכולת לתת שירות, שדרוג חדר המחשב הנמצא בבניין הראשי וכן שדרוג התשתיות. נושא אבטחת המידע - בימים אלו אנו חשופים יותר ויותר לאיומים בנושא זה. הנושא האחרון מדבר על הקמת מערכות חדשות ומודולים חדשים. בנוסף אנו רוצים לעסוק בפרויקט של ארכיון סרטים, הקמה, תיוג והסבה של כל האוצר הקיים לעולם הדיגיטלי כמו סרטים ישנים וכו'. הפרויקט כולל רישוי ל- 5 שנים.

אישור התקציב – הצבעה פה אחד

החלטה מס' 21020402/4

וועדת משאבי אנוש ומנהל מאשרת את מסגרת הצעת תקציב שוטף לשנת 2022 כפי שהוצגה. נושא התב"ר לשנת 2022, יידון בוועדה הבאה בעוד כשבועיים ימים.

הצבעה:
אושר פה אחד

3. תוספת תקציב לארגון העובדים - מר חיים מנחם/מר ישראל גולדשטיין עיקרי הדיון:

מר ישראל גולדשטיין - ארגון העובדים מבקש להגדיל את התקציב לפעולות רווחה. אירוע לאלף עובדים כרוך כיום בהוצאה רבה ועלוה לגמור את התקציב. בפועל כאשר ביקשנו כספים, קיבלנו אך הגיע הזמן לעשות את זה בצורה מסודרת כדי לא לבוא בכל פעם לבקש עוד כסף. אנו מאגרנים דברים יפים במיוחד בשנת הקורונה עשינו פעילויות מדהימות למשפחות שכמעט קרסו. נאלצתי לבקש כספים מההסתדרות ומעוד כל מיני מקומות כדי לא לקחת מקק"ל, דבר שלא נראה טוב כאשר אני בא מתוך ארגון עם הרבה כסף. בנוסף אנו עושים פעילויות יפות בשיתוף חטיבת משאבי אנוש ומינהל. מר חיים כהן - האם הגירעון היה אחד הגורמים שבגינו מבקשים את התוספת?

מר ישראל גולדשטיין - אני אתקן. רשמתי לפניכם את האירועים שברצוני לקיים. כיום אין גירעון אך בהנחה שלא יעבירו לנו את הכסף, אנו עלולים להיות בגירעון. לפני שהעליתי את הבקשה בפניכם, סיכמתי את הדברים עם אמיר רוזנבאום, יובל ייני וגם עם המנכ"ל. בנוסף, אנו משתתפים בשיעורי עובדים, יש את חלק ההנהלה ויש את חלק ארגון העובדים.

עו"ד מיכל סיבל דראל - המסמך שישראל מציג אינו חשבונאי. אני לא יכולה להבין ממנו נתונים משנים קודמות. חושבת שבקשה זו צריכה לבוא מטעם החטיבה בצורה מסודרת בתוך התקציב השוטף. עם כל הכבוד, ישראל לא רואה חשבון. אני מתנגדת להצביע לו.

מר אמיר רוזנבאום - מבקש להסביר, ישראל עושה את המקסימום שהוא יכול בפעילויות רווחה. הבקשה היא במקום להעביר כספים מפה לפה, לאשר סעיף אחד שמדבר על רווחת העובד בגין סדר גודל של שלושה וחצי מיליון ש"ח במקום מיליון וחצי שניים וזה ייכנס בתקציב השוטף.

מר ישראל גולדשטיין - עם כל הכבוד, אתם מתווים מדיניות. מיכל רוצה לרדת לפרטי פרטים וזה אינו התפקיד שלך. יש מסגרת תקציב, יש צוות מקצועי שעובד עם ארגון העובדים ואין צורך להעביר כסף לכל אירוע ואירוע שאנחנו עושים.

עו"ד מיכל סיבל דראל - אם כך, שהצוות המקצועי יכין מסמך ולא יו"ר הוועד במיוחד שאנחנו רוצים לעלות את התקציב של רווחת עובדים. אני בעד רווחת העובדים.

מר ישראל גולדשטיין - אני עובד בארגון כ-31 שנים. כיום, התפקיד שלי להיות אחראי על תקציב ארגון העובדים. אני סבור שהגיע הזמן לעשות מסגרת תקציב לארגון העובדים בתוך השוטף, אנחנו חלק מהארגון ויש לדאוג שחלק מהכספים יגיע גם לרווחת העובדים.

עו"ד מיכל סיבל דראל - מבקשת לקבל מסמך מסודר עם הצעה מסודרת ונתונים משנים קודמות, אני לא יודעת מה היה תקציב הוועד משנים עברו. צריך לעשות עבודת מטה מסודרת. כדי לקבל החלטה מודעת מבקשת לדעת מה קורה בארגונים אחרים. אני רוצה לבקש מהצוות המקצועי שיציג תוכנית סדורה מטעם הנהלת החטיבה ושחטיבת הכספים תהיה מעורבת. לא מתנגדת להגדלת תקציב הרווחה, פשוט רוצה שיעבור בצורה מסודרת.

חיים מנחם, יו"ר הוועדה

מר ישראל גולדשטיין – כאשר הארגון הלך ל"קיצוץ", ארגון העובדים גם כן ובאומץ הלך ל"קיצוץ". לא ראיתם עוד יו"ר ארגון שאמר שהוא מסכים לפיטורי עובדים בזמן שאין כסף. כיום יש כסף ואני מבקש להעביר חלק לרווחת העובדים.

מר חיים כהן – כולם מסכימים לגבי הצורך לתת ולהעשיר את פעולות התרבות של העובדים. יש כאן שאלה, גם מצד עו"ד מיכל סיבל דראל, לגבי ההתנהלות.

מר ישראל גולדשטיין – ארגון העובדים אף עושה אירועים לקהילה. כל האירועים מפורסמים ברשתות החברתיות. יש לנו את קרון קק"ל, העובדים תורמים מכספם לטובת פעילויות ותרומה לקהילה וקק"ל נהנית מהפרסום. את זה אתם לא יודעים. עשינו פעילויות בבית אבות, לילדים חולים, הגענו לבסיסים של צה"ל בתקופת הקורונה מכספי עובדים שתרמו מכיסם.

גב' קרן אופק – מסכימה עם ישראל, שנת הקורונה שינתה את התקציבים, לפחות אצלנו, יש 3,000 עובדים, כיום שולחים את המתנות לבתים כדי למנוע התקהלויות מה שייקר את המוצרים. הכל היום הרבה יותר יקר, גם האומנים יקרים וכן גם האוכל. לי זה נראה בסדר גמור ממה שאני יודעת כי גם אנחנו עושים אירועים ובהחלט נראה לי סביר.

עו"ד מיכל סיבל דראל – אני רוצה לדעת מה קורה בארגונים אחרים ומבקשת לקבל נתונים על מנת לקבל החלטה מודעת.

גב' קרן אופק – מניסיון, מאוד קשה גם לי לנעוץ אירועים. אנו מדברים מלמעלה.

עו"ד מיכל סיבל דראל – מבקשת נתונים ממנהל החטיבה ולמה הוא רוצה להגדיל את התקציב.

מר ליאור טרגן – כמנכ"ל עירייה עם חמש מאות עובדים, אני נותן לעובדים שתיים וחצי מיליון ₪. אני מגיש זאת בתקציב, אני לא נכנסים לפעולות, לשם כך יש את יושבת ראש הוועד. וועד העובדים בשיתוף מנהל האגף או מח' תקציבים מכינים תוכנית בניהם ומועצת העיר לא יכולה להכתיב איזה נשף, איזה כנס או איזה ערב לעשות. אני לא יכול להיכנס להם לתוכנית העבודה אחרת מועצת העיר תדון לי על איזה נופש או איזה גיבוש זה אבסורד. שלוש וחצי מיליון ₪ זה מעט מאוד. אני ממליץ ואף מקווה שיש כסף להגדיל את התקציב ל-5 מיליון.

מר ישראל גולדשטיין – התקציב שלנו נמוך ביחס לארגונים אחרים, אני חושב שעם תקציב כזה אני אסתדר. כאשר אני מדבר על עובדי קק"ל אני מדבר מדם ליבי, אני כל שנה מתחנן לכספים ומסביר כי זה לא מספיק.

מר אמיר רוזנבאום – ליאור טרגן וקרן אופק הסבירו בצורה ברורה. כאשר היה צריך ייעוץ כלכלי לעובדים, סדר גודל של שלוש מאות ארבע מאות שקל לעובד, ישראל דפק דלת דלת, וועדות, הסטות כדי "לגרד" את הכסף ולהעניק לעובדים יעוץ כלכלי. אנו באים ואומרים, במקום זה, בואו נעשה מסגרת, לקחנו פחות או יותר את סדר הגודל של הפעילויות ונעשה זאת בצורה מסודרת, סעיף שייקרא "רווחת עובדים" בתוך מסגרת השוטף של החטיבה שיעמוד על שלושה וחצי מיליון ₪, אם נרד לרזולוציות, נגיע לשישה מיליון ₪.

עו"ד מיכל סיבל דראל – אם תקציב הרווח קטן מדי, צריך להגדילו אך בהתאם לנתונים ועבודה מסודרת. לא טוב לי להצביע נגד משהו שאני תומכת בו, אני אמרתי מראש שאני תומכת בתקציב הרווחה. אני לא מבינה על מה אנו מצביעים פה. אם נקבל לישיבה הבאה מסמכים מסודרים, נוכל להצביע תוך שאנו מבינים על מה מדובר בדיוק. אני נגד, כל עוד לא מקבלים עבודה מסודרת כפי שביקשתי. אני נאלצת להצביע נגד משהו שאני בעדו.

החלטה מס' 21020403/4

לאור הצורך בתקציב ארגון העובדים ממליצה ועדת משאבי אנוש ומנהל לאשר תוספת שנתית בסך של 1,780,000 מלש"ח זאת על מנת לתת מענה לעובדי קק"ל.

הצבעה:
בעד-רוב (6)
מתנגדים- 1
אושר ברוב קולות


חיים מנחם, יו"ר הוועדה

חיים מנחם, יו"ר הוועדה