

תמורות בתנאי שרות לחיילים בשרות-קבע

סא"ל מ. וגשל

כשהם מחולקים לפי 5 קבוצות עיקריות:

- השכר החדשי על כל תוספותיו;
- תוספות סוציאליות — כגון השתתפויות בביטוח רפואי למשפחה, ביטוח לאומי, מענקי חופשה, מענקי שחרור, פנסיה והשתתפות בהוצאות להשכלה תיכונית לילדי חייל המשרת בשרות-קבע;
- שרותים שונים — ארוחות במחירים סמליים, ביגוד והחזקתו, טיפול רפואי אישי, רכב צמוד בדרגות מסוימות, הלוואות-שיכון וכו';
- הנצית שוליות — הנחות שונות במסים, שק"מ, בידור, השתלמויות חינוכיות וכו';
- הטבות הנובעות מהנהגת תכנית משולבת של חסכון וביטוח-חיים.

הטיפול בהשגת התנאים בשטח זה אינו דומה, כלל, לנעשה בכל סקטור אחר, לאור העובדה ששלושנות הצבא אינם מעמידים את עצמם — במשטר דמוקרטי — כ"כוח ממקח" ("Bargaining Power") בפני הרשות המוסמכת, כך שרק הבהרת הגורמים והתחשבות בגורם האנושי, בין שאר האמצעים הבטחוניים החיוניים, סוללים את הדרך להשגים נוספים.

והדברים אמורים בעת שמתחוללת "מהפכה טכנולוגית" המציחה



מערכת שלמה של תפקידים ומשימות חדשות ובעיקר בצבא מודרני; לכן קביעת בתקופה הנוכחית, יותר מתמיד, הרמה ההשכלתית והמקצועית בגיוס האנשים הרצויים.

העתונות הצבאית האמריקאית מקדישה תשומת לב בלתי-רגילה לתנאי השרות של חייליה. המגמה היא להעדיף את החיילים הבוחרים בקריירה צבאית על יתר המועסקים בשרותים השונים באמצעות הגופים הממלכתיים. צרכי הבטחון המסתעפים וגדלים בתקופה המודרנית וכן הביקוש ההולך וגובר לכוח-אדם מעולה — כל אלה

יחודם של תנאי השרות בצבא מהווה מסגרת בפני עצמה לעומת תנאי עבודה בסקטורים אחרים. מסגרת זו מקיפה גורמים שונים המשפיעים ביחסי הגומלין בין מתן תמורה הולמת לבין המאמצים הנדרשים, התכונות האישיות והמסירות הנדרשת לצורך בצוע המשימת הבטחונית.

למרות זאת, משתקפים בתנאי השרות — הכוללים שכר, תנאים סוציאליים והנאות שוליות אחרות — יכולת המשק, השפעות חוץ, מסורות, השפעות חברתיות, השוואות עם צבאות אחרים וכו'. לכן נודע ענין מיוחד לבדיקת נושא זה באופן קבוע ולהיפוש דרכים בקביעת מדיניות כזו שתהלום את התנאים המשתנים והמתחדשים כשהמגמה התמידית היא, איפוא, להכיר במידת ההתמסרות והקרבת הנדרשים מהחייל. כמובן שלצורך קביעת אמת-מידה בשטח זה נלקחים בחשבון גם גורמים אובייקטיביים אחרים המשפיעים על מתן הפיצוי, כגון: כיצד מבדילים בין סוגי התפקיד השונים בקביעת הפירמידה של "הפיצוי", הסיבות לשיפורים בתנאי השרות ומהי התמורה שהמדינה מפיקה. הבעיה האחרונה מהווה גורם עיקרי בקביעת מתן הפיצוי המתאים.

לצורך המחשת הגורם האחרון מצוטטת להלן הודעתו של שר-ההגנה האמריקאי, מר מק נמרה:

"שעה שעוסקים בתיוונים חיוניים ודרושים לצורך הטבת המשכורות בצבא, ברצוני לומר, שהמשכורת לבדה אינה יכולה להיות תמורה לאופן ההתמסרות והקרבת שאלו דורשים ומקבלים מהחיילים בשרות סדיר. גם אם נמשיך להתחזק בצבא היעיל ביותר בעולם ואם לאו, תלוי הענין, בסופו של דבר, במניעי ההרגשה של החיילים. דבר זה כולל תערוכת של גאווה-לאומית ואישית, בטחון במנהיגות והתחווה כי האמצעים וההקרה של היחיד לשרת את מדינתו, ביחוד בימי שלום, מוכרים ומוערכים על-ידי המדינה כולה; יסוד חשוב בהכרה זו הוא מתן פיצוי נאות בשביל השרות המצוין שהוא משרת את ארצו".

כשדנים בנושא הזכויות בתנאי השרות, מתעוררת תכופות השאלה — מה עדיף, שכר גבוה או זכויות אחרות רבות? אין לשכוח כי זכויות סוציאליות הן למעשה תשלום לוואי לשכר ואין ספקות לגבי ערכם המעשי, אם כי ההנאה מהן היא, לרוב, עקיפה ולעתיד. ולא דוקא לסוף החדש. אין הכוונה כאן לדון ברמת האחוזים והסכומים התכליתיים, אלא בעובדה כי גם אצלנו, מבוססות ההתפתחויות בזכויות הסוציאליות על אותם העקרונות המקובלים בארצות מפותחות. להלן מובאים נתונים על תנאי השרות הנהוגים כיום בצה"ל

מוקדם עדיין לעמוד על שיעורי התשלומים המוצעים, כל עוד מתנהלים דיונים וטרם נתקבלה החלטה סופית; אך מן הראוי לציין כי מבחינה אדמיניסטרטיבית תהיה התקדמות רצויה בהנהגת סדר בדירוגי השכר השונים והתוספות למיניהן, על עשרות הסתעפויותיהן, כפי שבאו לידי ביטוי בדו"ח הועדה. השאלה היא לאזן דרגות שכר תשובצנה הדרגות הצבאיות בלוח הדירוג האחד.

לסיכום ייאמר כי צה"ל לא קפא על שמריו, ביחוד בשנה הנוכחית,

מכתיבים את ההכרח בשיפורים בלתי פוסקים בתנאי השרות. אין כאן כוונה להשתוות לאפשרויות הגדולות של "העשירה" שבמדינות, אך מן הראוי לתהות על התמורות בתנאי השרות ועל הגורמים המכתיבים מדיניות זו.

להלן — טבלה המפרטת שכר ותוספות שונות שהיו מקובלים עד כה בצבא ארה"ב. בצרוף הצעת התיקונים שהוגשה לקונגרס, והונהגה בינתיים (החל מהאחד באוקטובר ש"ו):

דרגה	שנות שרות	תשלום	שכר יסוד	דמי דיוור	דמי כלכלה	הטבות מס	סה"כ
גנרל	30	נוכחי מוצע התוספת ב-2% התוספת ב-1%	\$1875 1970 95 4.2%	\$ 201 201 0 0	\$ 48 77 29 1.3%	\$ 148 183 35 1.5%	\$2272 2431 159 7.0%
סא"ל	21	"	\$ 745 835 90 8.9%	\$ 158 158 0 0	\$ 48 77 29 2.9%	\$ 59 76 17 1.7%	\$1010 1146 136 13.5%
רס"ן	19	"	\$ 630 725 95 10.9%	\$ 145 145 0 0	\$ 48 77 29 3.3%	\$ 49 63 14 1.6%	\$ 782 1010 138 15.8%
סרן	8	"	\$ 460 540 80 11.8%	\$ 130 130 0 0	\$ 48 77 29 4.3%	\$ 41 50 9 1.3%	\$ 679 797 118 17.4%
סגן	4	"	\$ 370 435 65 11.3%	\$ 120 120 0 0	\$ 48 77 29 5.0%	\$ 37 46 9 1.6%	\$ 575 678 103 17.9%
רס"ר סוג 1	14	"	\$ 354 405 51 9.3%	\$ 110 110 0 0	\$ 48 77 29 5.3%	\$ 35 42 7 1.3%	\$ 547 634 87 15.9%

בחיפוש דרכים לשיפור תנאי השרות. שורת פעולות מציינת מאמצים אלה:

- הנהגת תכנית משולבת של חסכון, ביטוח-חיים והלוואות, תכנית המאפשרת את שמירת ערכם הריאלי של הסכומים הנחסכים תוך נשיאת רבית, זיכוי במס-הכנסה והסדר של ביטוח-חיים למשרת הקבע, בין בתקופת שרותו ובין לאחר פרישתו לקצבה;
- תכניות שיכון לחיילי צבא-הקבע, צעירים כותיקים, תוך העמדת אמצעי מימון בלתי רגילים למימוש תכניות אלו;
- הטבות מתוכננות אחרות העומדות לפני ביצוען הלכה למעשה.

התוספות בשכר היסוד הנ"ל יחולו במקביל גם על מקבלי קצבה כפנסיונרים.

★

העובדות המובאות לעיל זוכות עתה אצלנו לחשיבות יתר עם פרסום המלצות "הועדה הציבורית לשכר" (הידועה כ"ועדת הורוביץ"). אמנם במסקנותיה לא התיחסה הועדה לחיילים בשרות-קבע, אך מצאה לנכון לציין, כי בעקבות שינויים שיחולו בעתיד בשיעורי השכר בדירוג האחד, ייעשו שינויים מקבילים בדירוג השכר לחיילים בשרות-קבע, שלא נכללו בדירוג האחד.