

מעמדו

של אורח עובד-צבא

מאת רס"ן ! בר' יהודה

גבוהה אליהם מגיע האורח הוא קטן. רבים הם האורחים הממלאים תפקידים מקבילים לאלה של אנשי קבע באותה יחידה, ולעתים עובדים הם אף ליד אותו שלחן — בעוד שההבדל בתנאי השכר (במיוחד בשטח המק"צועי-טכני) הוא אפסי. על החייל בשירות-קבע מוטלות חובות שמהן פטור האורח. התוצאה היא, שאיש צבא-הקבע מעדיף לעבור למעמד של אורח. יש להעניק לעובדה זו את מלוא תשומת הלב ולאייש רוב התפקידים בצה"ל במשרת-קבע.

האם דרושה תכנית לקידום האורח העובד בצה"ל?

מפקדים בצבא חייבים, בתוקף היותם חיילים, בתכנית קידום מוגדרת, המטילה עליהם חובות של קורסים ו"רוטציה". האם תכנית דומה דרושה גם במקרה של אורח העובד בצבא? נראה שכן, ולהלן הסיבות:

• הסכמנו כי אין להימנע מהעסקת אורחים בצבא, ולכן תכנית המכשירה אותם למילוי תפקידים עשויה להביא ברכה רבה.

• כיום, אין התקנים מגדירים "תפקידים אורחיים" ביחידה, ולכן קיימת אפשרות תי"אורטית שאורח יתאים, לכל תפקיד.

לאור האמור לעיל, עשוי שיגור אורחים לקורסים צבאיים הולמים, בדרג של קצינים וחוגרים, לסייע במישרין לאורח במילוי תפקידו ביעילות יתירה ולהרחיב את אפשרויות שיבוצו בתפקידים נוספים. "רוטציה" של אורחים, אף בתפקידים מקבילים או דומים ביחידות שונות, עשויה לתרום להתמחות בתפקיד ולהרחבת אופקים.

קיימות אפשרויות להשתלם במקצועות שונים גם מחוץ למסגרת צה"ל, ורצוי לחייב, לסייע ולעודד את האורח עובד-הצבא להשתתף גם בקורסים והשתלמויות מתאימים, תוך כיסוי ההוצאות. דרישה זו היא מינימלית, בשים לב לעובדה שהעובד חייב למלא את תפקידו על הצד הטוב ביותר תוך קידום נושא עבודתו.

ליקויי הסכם העבודה הקיבוצי

צה"ל הנו מעביד גדול והגון, לכל הדעות. ההסכם הקיבוצי מגן על זכויות האורחים המועסקים בצבא. אחד הסעיפים בו עוסק בהרעת תנאי-עבודה, סעיף זה ניתן לפירושים רבים, למשל: שיגור אע"צ לקורס ביזמת הצבא, העברה מיחידה לצורך "רוטציה", שיגור בתפקיד שלא על דעת העובד וכולי. עלולים להתפרש כהרעת תנאי-עבודה. בעוד שחוק פיצויי פיטורין תשכ"ד (1963) דן בהתפטרות עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, הרי שלפי ההסכם הקיבוצי זכאי עובד גם לפיצויי-פיטורין אם חל שינוי לרעה בתנאי-עבודתו. הסעיף הזה הוא בבחינת חרב פיפיות, באשר הוא מונע "קידומם בכוח" של האורחים לפי תכנית קידום כתובה ומחייבת, העלולה לקום, וגורם גם לקפיאה על השמרים. פרט זה בסעיף גורם לעתים להתפטרות העובד מהעבודה אך ורק כדי לזכות בפיצויי פיטורין.

קופת-חולים וטיפול רפואי

אע"צ מבוטחים במסגרת קופת"ח של ההסתדרות. טיפול רפואי קליני ניתן לחולה במרפאה האזורית. בדיקה יסודית של הנושא עשויה להראות היעדרות בשיעור של אלפי ימי עבודה, כדי לבקר בקופת"ח לשם קבלת טיפול או אף לשם חבישת אצבע. מן הראוי לבחון אפשרות של קבלת טיפול רפואי ראשוני, עד לדרג מסוים, מהרופא הצבאי ביחידה, ללא כל תשלום. "הפסדו" של הצבא עשוי לצאת בשכרו, משום שרופא היחידה מכיר את תפקידו של העובד ומסוגל להתחילט אם לשחרר את העובד מהעבודה — ולכמה זמן. כמו כן יכול הוא להמליץ להעביר אורח לעבודה קלה יותר לתקופה מסוימת וכו'.

ברשימה זו נגענו רק באספקטים אחדים של העסקת אורחים בצה"ל. אין ספק כי זהו בעיה רבת-פנים, ומן הראוי להקדיש לה את מלוא תשומת הלב.

חיילים בשירות-קבע ואורחים עובדי צה"ל מהווים את הגרעין הקבוע והבלתי-משתנה של הצבא. הראשונים מועסקים לפי חוזה אישי המסתמך על חוקים ופקודות; העסקתם של אורחים עובדי צה"ל נעשית לפי הסכם קיבוצי. הקיים בין מערכת הבטחון וההסתדרות, או לפי חוזה מיוחד.

לעתים מתעוררת השאלה: "האם יש מקום להעסיק אורחים בצבא? נוכח המחסור בבעלי מקצוע שונים בשירות-קבע — התשובה היא חיובית. רבים הם "התפקידים האורחיים" המוטלים על הצבא ואין מספיק חיילים בשירות-קבע כדי לאייש אותם. המסקנה מכך היא, שאין מנוס מהעסקת אורחים בצבא.

השאלה היא באיזה תפקידים להעסיקם

נהוג שהאורחים מועסקים כבעלי מקצוע, בתפקידי שירות או מטה. העסקת אורח בתפקיד פיקודי לא תתכן, כי אז עלול להיווצר מצב בו קצינים-מפקדים יהיו כפור פים לאורח. מספר תפקידי-הניהול ברמה