

איך הגיעה אל על לניהול כונס נכסים-1982?

בראית אלי בן-ישראל ז"ל
(חלקים מהמסמך המלא)

תוכן

פרק א' -	"כיבוש" נמל התעופה בן-גוריון וחימת השער האירי לישראל	2
פרק ב' -	מהפסקת מכירות במטוסים להפסקת טיסות החלטות "נתיבי אילון": שינויים או צעדים לפירוק החברה	4
פרק ג' -	הכנות מקבילות לשיקום ופירוק	19
פרק ד' -	"מיסמך העקרונות"	24
פרק ה' -	צעדים לפירוק החברה	28
פרק ו' -	לחץ אלים להתחלת המו"מ	44
פרק ז' -	המו"מ ב"חדמור"	56
פרק ח' -	החלטת הפירוק והנסיונות למנוע ביצועה	62
פרק ט' -	בקשה לפירוק ומינוי מפרק זמני ומנכ"ל מיועד	123
פרק י' -	"הבהרות": מפרק - הסתדרות	139
פרק י"א -	אבני נגף בדרך לחידוש הטיסות	146
פרק י"ב -	בפתח עידן חדש	159
פרק י"ג -		170

נספחים

א':	חוזר מס' 7 לדיילים מיום 9 בספטמבר 1982
ב':	המצית דו"ח הצווה לפירוק אל על
ג':	מכתב הלוואי ל"מיסמך העקרונות"
ד':	"מיסמך העקרונות"
ה':	דוגמאות של מודעות בהשלום שפורסמו במהלך הסכסוך
ו':	התפתחות יחסי העבודה באל על
ז':	צמצום "גמוליס" ושינוי "סדרי עבודה" (צווה איר)
ח':	פרוטוקול האסיפה הכללית היוצאת מן הכלל מה-17 בנובמבר 1982

עם פרוץ מלחמת העצמאות הפסיקו חברות התעופה הזרות את טיסותיהן לארץ. לאחר פינוי הבריטים נפל נמל התעופה בן-גוריון (או לוד) לידי הערבים. חברות התעופה הזרות התבקשו לחדש טיסותיהן לנמל התעופה בחיפה או לשדה התעופה הצבאי לשעבר בעין שמר, שיכלו לשרת מטוסי "דאקוטה" בלבד. חלק מהן נענה, והטיסות קוימו מחיפה עד יולי 1949.

ביוני 1948 נכבש שדה לוד על-ידי כוחותינו ובאוקטובר הוא נמסר למשרד התחבורה. לאחר שיפוץ המתקנים והמטלולים נפתח מחדש השדה בדצמבר 1948 לתנועת מטוסים אזרחית. בתדרגה הלכה וגדלה התנועה בשדה וביוולי 1949 חזרו וחדשו רוב החברות הזרות את שרותיהן לישראל ומספר חברות נוספו אליהן. ביולי 1949 נרשמו 130 טיסות בהן הוטטו 4,929 נוסעים ו-40 טון מטען אויר.

הקמת אל על

ב-18 באוגוסט 1948 (י"ג באב תש"ח), בעיצומה של מלחמת העצמאות, החליטה הממשלה הזמנית להקים חברת תעופה ל"שירות ענייני הלאום" ולהקנות לה מעמד של "מכשיר נבחר" בשטח התעופה. ההחלטה התבססה על נכונותן של "אוריון" ו"נתיבי אויר" להתאחד לחברה אחת ונבעה מהחשש שחברות התעופה הזרות יפסיקו פעם נוספת את טיסותיהן לישראל. שר התחבורה דאז, דוד רמז ז"ל, דחה את ההצעה לקרוא לחברה "אייר ישראל" והעניק לה, לחברה החדשה, את השם אל על (*).

שלושה חודשים מאוחר יותר (ב-15 בנובמבר) נרשמה החברה כחוק בשם אל על חברת התעופה לישראל בע"מ (מאוחר יותר שונה שמה ל"נתיבי אויר לישראל בע"מ") וב-14 ביולי 1949 הוענקה לה תעודה "להתחיל בעסקים". חודש מאוחר יותר, באוגוסט, אותה שנה, התחילה אל על לבצע טיסות מסחריות סדירות לרומא, פריז, ציריך ולונדון. שנה לפני כן ביצעה החברה, במטוס שהושאל לה על-ידי חיל האויר, את הטיסה הראשונה - ג'נבה - תל אביב - בה הוטט נשיאה הנבחר הראשון של המדינה, ד"ר חיים ויצמן. בשנה הראשונה לפעילותה (אוגוסט - דצמבר 1949)** הטיסה החברה 2,154 נוסעים ובשנה ה-38 לפעילותה (1986/87) - 1,546,000 נוסעים.

מאז הקמתה (עד 31 במרס 1987) הובילה החברה כ-21.5 מליון נוסעים ובכלל זה מאות אלפי עולים. כן הובילה החברה מליוני טונות של מטען אויר ובכלל זה ציוד ואספקה בעיתות חירום.

עד לחתימת הסכם השלום עם מצרים היה הקשר של ישראל עם העולם החיצון באמצעות הים והאוויר בלבד. מציאות זו והתפתחות התעופה הבינלאומית לאחר מלחמת העולם השנייה והפיכתה לכלי תעבורה עממי ומהיר וירידת קרנן של אניות הנוסעים נתנו דחיפה להתפתחות המואצת של אל על.

במשך שנות קיומה פרשה אל על רשת של נתיבי אויר לארצות, שהקשר האווירי עם חשוב לישראל מבחינה מדינית וכלכלית ומבחינת המגע עם התפוצות. החברה נטלה על עצמה תפקיד נכבד בהתגייסותה למאמץ הלאומי להביא ארצה עולים, ולמשימות אחרות שחינויותן למדינה התגלתה במיוחד בעתות מלחמה ומשבר (מלחמת סיני, משבר קפריסין, מלחמת יום כפור ועוד).

* ראה הושע י"א פסוק ז' - "נַעֲמֵי תְלוּאִים לְמִשְׁבֵּתִי; וְאַל עַל זְקָאָהוּ, יָחַד לֹא יִרְמָס". גורדון מפרש את חלקו הראשון של הפסוק ועמל עודם תלויים, כלומר תוהים ומסופקים לבוא אלי ובאשר ל' אל על' - וכאשר יקראוהו הנביאים לשוב אל אביו בשמים.

** האסיפה הכללית הראשונה נערכה ב-13 באוקטובר 1949 בראשות אברהם רוטנברג, מייסד ומנהל חברת החשמל, ששימש כאחד מחברי הדירקטוריון.

אל על הינה הגורם הגדול ביותר של התנועה האווירית המסחרית לישראל וממנה ממעמד זה היא נהנית לא רק באופן טבעי כמוביל לאומי, אלא גם בזכות הצלחתה לעורר במשך תקופות ארוכות רגשי הודיה עמה מצד תושבי הארץ והתדות המסופות, ולהפוך את האופי היהודי של פעולותיה לגורם חיובי ומושך. עניו אחר שחשב לחברה מניטין, ואשר חשיבותו מרובה - ניש לייחל דוקא שחשיבות זו לא תישאר כה גדולה - הוא בסדרי הבטחון המדוקדקים שהחברה תנהיגה במטוסיה ובתחנותיה.*

עובדי החברה

בתקופת ה"בראשית" היו כל טייסי החברה ורבים מעובדיה המקצועיים אזרחי מדינות חוץ. תנאי עבודתם ושכרם (בהלקו במטבע חוץ) נקבעו כחוזים אישיים. נקבעו להם גם תנאי מיסוי מיוחדים (1 לירה שטרלינג = 1 לירה ישראלית). כאשר בהדרגה הוחלפו הטייסים בעלי האזרחות תורה בטייסים ישראלים, יוצאי חיל האוויר, נאלצה החברה להעניק להם אם אותם תנאי שכר והסדרי המיסוי, שנמשכו עד ליישום הרפורמה במיסוי הישיר (יולי 1975).

מספר עובדי החברה גדל מ-48 בשנת ייסודה (1948) ל-124 בשנת הראשונה לפעילותה (1949) והגיע לשיא בשנת 1979 - 6,031 עובדים, מהם 5,396 קבועים. לאחר הצמצומים, שהחלו ב-1980 ("פרישה מרצון"), הגיעו לשיאם ב-1983 (104), ונמשכו ב-1984, 1985 ו-1986 (כ-24 לשנה) - קטן מספר העובדים הקבועים והגיע ל-344 ב-1987 (ב-31 במרס), ירידה של 1,858 עובדים קבועים או 34%.

פיצול ייצוג העובדים

בעשור הראשון לקיום החברה (1949-1959) היה הסכם עבודה ** אחיד לכל עובדי החברה, שיוצגו על-ידי ועד אחד. לקראת סוף העשור (1959) התפצלו צוותי האוויר מעובדי הקרקע. מאוחר יותר, בתחילת 1963, אישרה התחדרות הפקידים לאצ"א הסכם עבודה נפרד, על אף התנגדות ההנהלה. בשנת 1964 אישרה התחדרות הפקידים גם לדילים הסכם עבודה נפרד. בשנת 1967 התפצלו עובדי הקרקע ל-2 וועדים: ועד טכנאים (תחזוקה, בתי מלאכה ומנהלים טכניים) וועד פקידים (כולל עובדי ניהול) כששני המיגורים הסכם אחיד. שנתיים יותר מאוחר, בסוף 1969 ותחילת 1970, התפצלו שני וועדי עובדי הקרקע ל-5 וועדים ול-5 הסכמי עבודה נפרדים. ועד הטכנאים התפצל ל-3 וועדים: תחזוקה ישירה, בתי מלאכה ומנהלים טכניים. ועד הפקידים התפצל ל-2 וועדים: מינהל ושרותים וניהול ומנהלטים. בשנת 1971 נפרדו מהנדסי הטיס מהטייסים.

מספר הוועדים בחברה הגיע, איפוא, ל-8: אצ"א-טייסים, אצ"א-מהנדסי טיס, דיילים, תחזוקה, בתי-מלאכה, מנהלים טכניים, מינהל וניהול. הפיצול עודד קבוצות נוספות לתבוע לעצמן ייצוג נפרד. כך, למשל, ניסו בשלב מסוים דיילות האוויר להיפרד מדיילי האוויר, עובדי המשמרות במיגור המינהלי משאר עובדי המיגור והמהנדסים והאקדמאים מעובדי הניהול.

הפיצול, שהתחיל על בסיס "אנכי" (לפי מיגורים או חטיבות), לבש ב-1969 ו-1970 גם צורה "אופקית" (לפי דירוג או רמות היררכיות), דבר שגרם להתרחקות וניכור בין עובדים ברמות שונות באותה חטיבה".***

(* דו"ח מבקר המדינה על הביקורת באל על (1981), בעמ' 3.61.

** אף שהמינוח המשפטי הנכון הוא "הסכם קיבוצי מיוחד", השתמשנו במונח "הסכם עבודה" שהוא המונח השגור בפי הבריות.

*** דו"ח הועדה לבדיקת יחסי העבודה ב"אל על" (ועדת "קיסר"), מרס 1976, בעמ' 70. ועדה זו הוקמה על-ידי הועדה המרכזת של ההסתדרות לאחר שביתת עובדי בתי-המלאכה, שהחקימה בסוף 1975 ונמשכה 19 יום. זהו אחד הדו"חות החשובים והמאלפים על יחסי העבודה ב"אל על". הועדה היתה מורכבת מישראל קיסר (יו"ר), פרופ' אריה גלברזון, אפרים זילוני, אברהם חסון ופרופ' בלחה מנהיים.

מסמכי ההתארגנות

הסיבות לריבוי הוועדים, לפי גירסת ההנהלה, היו לחצו של קבוצות עובדים "חזקות" לייצוג נפרד מתוך שיקולי כדאיות (השגת תוספות ייחודיות), בעוד שלפי גירסת הוועדים ההנהלה עודדה את הפיצול מתוך גישה של "הפרד ומשול" שעל פיה יהיה קל לה, להנהלה, להסתדר עם קבוצות עובדים נפרדות. ועדת קיסר הגיעה לידי מסקנה כי "ריבוי הוועדים ב'אל על' הוא תוצאה של מספר גורמים במשולב: גודל המפעל ומרכבותו, אינטרסים יחודיים של קבוצת עובדים, חולשתה של השיכבה הניהולית, לרבות דרגי הביניים והעדר מדיניות ברורה של ההנהלה וההסתדרות בנושא זה". הועדה היתה בדעה כי "אין בסיס לטענה שריבוי מקצועות ועיסוקים במקום עבודה אחד מצדיק ריבוי וועדים". *

השלכות ריבוי הוועדים

נכונות

מאחר שלכל מיגזר היה הסכם עבודה היה צריך לנהל מו"מ עם כל ועד בנפרד כשהוועדים האחרים עוקבים אחר תוצאות המו"מ כדי להציג דרישות נוספות לאלה שכבר הושגו. "ההסדרים" עם קבוצה אחת, "חזקה", שימשו עילה לקבוצות אחרות להגיש תביעות דומות. ** מאחר שלכל קבוצת עובדים היה מספיק כוח לשבש את פעילות החברה, נאלצה ההנהלה ברוב המקרים להעטר לתביעות ו"להתפשר". נעתרה ההנהלה, מתוך סברה שהבטיחה "שקט תעשייתי", מיד הועדה על טעותה על-ידי הקבוצה "החזקה" שחשה כי הישגיה כאילו לא היו ^{ההצגים הלכנו והחרבו והיה צריך לחזור ולנהל מו"מ לא בהכרח על תביעות ענייניות, אלא על בסיס מה שניתן לקבוצה או לקבוצות אחרות.} היכולת הכלכלית של החברה לא "הטרידה" כל כך את הוועדים. הם נגרו גם להתערבות בענייני ניהול ומשמעת שהיו צריכים להיות "מחוץ למשחק". העניינים הסתבכו עד כדי כך שההנהלה נאלצה להקדיש חלק ניכר מזמנה ל"כיבוי שריפות". הזמן שנותר לה לעסוק בניהול, להתמודדות עם השינויים שחלו בענף, הלך והצטמצם. ואם לא היה די בכך, הרי לעתים קרובות למדי התערב הדרג הפוליטי בסכסוכי העבודה בחברה ולא אחת כפה על ההנהלה פתרונות שהפסיקו אמנם את העימות המידי אבל בו זמנית נטעו את "זרעי הפורענות" לסכסוך הבא. מכל פתרון מסוג זה ההנהלה נחלשה יותר ויותר והוועדים יצאו מחוזקים יותר.

* שם, בעמ' 70 ו-71.

** דוגמה אחת מני רבות לתביעות ונקיטת אמצעים בשל מה שסוכם עם קבוצה אחרת היא החוזר של ועד עובדי מינהל ושרותים (פקידים) מ-30 בינואר 1973, לאמו: "לאור תשובתה השלילית של ההנהלה לתביעותינו - על אף שביתת האזהרה הקודמת נאלצנו לשבות שביתת אזהרה נוספת. ציבור העובדים המלוכד הוכיח שחטיבת הפקידים אינה נחותה משאר החטיבות ולא יראה עצמו אחרון בסולם העדיפויות והשכר של החברה...". (ההדגשה שלי). אגב, על טענת הוועד השיב במכתב, הנוגעת אותו תאריך, י. וושצינא, מ"מ יו"ר המחלקה לאיגוד מקצועי: "הצענו לכם להגיש להסכם עבודה על בסיס ההסכם שנחתם עם עובדי ה"ליין" ובתי המלאכה. זו הצעה טובה מבחינה כספית וגם נכונה וצודקת מבחינה חברתית."

דוגמה אחרת היא ההודעה האולטימטיבית מיום 21 ביולי 1974 של ועד הדיילי להנהלה: "אנו רואים בחומרה רבה את הנסיון להפלות לרעה את ציבור אצד (הדיילים) בכלל המדובר בשחית לילה בחחנות שבהן יש שהייה כזאת של אצד (אנשי צוות אויר). אי לכך הרינו להודיעכם שאם לא נענה בחיוב עד סוף שבוע זה ולא יאוחר מה-26.7.74 באשר להשוואת המדיניות בין אצ"א ובינינו, נשקול הפעלת סנקציות נגד טיסות החורגות ממדיניות זו".

05:03 2008 12:32

"תורת ניצול ההזדמנויות"

ענף החעופה הוא מטבעו עתיר הון ודינמי. עתירות ההון מתבטאת במחירי הציוד* ואילו הדינמיות משתקפת בפתיחת קווים חדשים, טיסות ישירות ללא חניית ביניים, מחלקות חדשות במטוס (למשל, מחלקת עסקים) וכיו"ב. כמעט כל אירוע מהסוג הזה נוצל על-ידי הוועדים לשיפור תנאי עבודתם ושכרם. תופעה זו ניתן לכנותה כ"תורת ניצול ההזדמנויות". הסיבות העקריות לכך הן העוצמה של הוועדים והמיגבלה של מדיניות השכר, שהיא מטבעה כוללנית ואינה מביאה בחשבון את היכולת הכלכלית של המפעלים הבודדים. גם אם יש הצדקה לשיפור תנאי השכר של העובדים מעבר למדיניות הכוללנית, בהנחה שהמפעל מסוגל לכך מבחינה כלכלית עכשווית ועתידית, גם אז אין מקום וצורך לקשור את השיפור לאירוע מהסוג המתואר, וכל שכן כשמדובר בחברת תעופה, שבה שינויים כאלו הם מהווייבי המציאות, זאת, כמובן, בתנאי שמדיניות השכר תאפשר העלאת שכר העובדים ושיפור תנאי עבודתם על פי קריטריונים ברורים.

בהקשר זה יש לציין כי גישה זו הפכה לשיטה, ולא דווקא רק ב אל על. כן, למשל, כאשר הוחלט ב-1974 להפעיל טיסות ישירות ללא חניית-ביניים מתל אביב לניו-יורק (טיסה 001 היוצאת באחת לפנות בוקר מנתב"ג), נאלצה ההנהלה להסכים להציב בטיסות אלו 22 דיילים ולהקצות להם, לצורך מנוחה, 24 מושבים (8 שורות של 3 מושבים) סגורים בוילון ("אוהל" המפורסם). נקבע גם שתי השרות לפני ואחרי הוילון לא יהיו בשימוש. האבסורד שבהרכב צוות זה התבטא בכך שלצורך השרות בטיסה לא היה תפקיד או תעסוקה ליותר מ-15 דיילים. השאר נחו שליש מזמן הטיסה, והתחלפו לטרוגין. גם ההנהלה וגם ועד הדיילים היו מודעים לאבסורד. הסכמת ההנהלה למספר הדיילים היתה מ"חוסר ברירה", כיוון שמצד אחד "הרכב צוות" נכלל בהסכם העבודה והיה לכן נושא למו"מ, ומצד שני ההחלטה להפעיל טיסה מסוג זה התקבלה תקופת תוקפו של ההסכם. כמו כן, באותו זמן היו מטוסי ה-747 בטיסות הישירות מוגבלים מבחינת מספר הנוסעים כך שמבחינה מעשית לא נגרם לחברה הפסד כתוצאה מהקצאת תפקיד כה גדול של מושבים למנוחה, פרט לעלות הנוספת עקב הצבת 7 הדיילים אולם לאחר זמן הוגדל כושר ההובלה של המטוסים, אך בגלל ההסכם עם הדיילים לא ניתן היה למכור את המושבים לנוסעים. רק בדצמבר 1979 הופחת מספר הדיילים בטיסות אלו מ-22 ל-15.

דוגמה מאוחרת יותר היא הטיסה לאילת. בנובמבר 1981 היו צריכות להתחיל טיסות מאירופה לאילת, חלקן דרך נתב"ג וחלקן ישירות. תוכנן אף מסע פרסומת חח הטיסמה "נתיב השמש". ההערכות היו שבחורף יש ביקוש לאילת של תיירות נכנסת, כי שיעור ניצול המטוסים יגדל והרווחיות תשתפר. המסקנה שהתגבשה היתה כי לטווח ארוך פיתוח היעד הוא אינטרס חיוני של החברה (בדיעבד התברר כי המסקנה היתה נכונה). מה קרה בפועל? הוועדים העלו דרישות (***) שלא התקבלו על-ידי ההנהלה. משלא הושג הסכם טרבו העובדים לבצע את הטיסה והנוסעים הועברו לאילת במטוס של "ארקיע". רק מאוחר יותר הושגו הסכמים-פשרות עם הוועדים הנוגעים והחברה החלה להפעיל את הטיסות לאילת.

באותה תקופה ניסתה החברה לקבל עבודות מגורמי חוץ כדי לנצל את עודף כח האדם. במסגרת זו הסכים חיל האוויר להעביר לחברה שיפוץ מטוסי עגור ("דורנר"). וועדי המיגור הטכני דרשו, כתנאי לביצוע השיפוצים, תוספת שכר בשיעור 7.5% בצורת תוספת רשיון או פריון. ההנהלה נאלצה לוותר על העבודה כיוון שהרווח הצפוי לא היה מכסה אפילו חלק קטן מתוספת ההוצאה.

(* הכוונה היא בעיקר למטוסים. בשנת 1986 היה מחיר מטוס 747 כ-110 מליון דולר; 767 - כ-60 מליון דולר; 757 - כ-40 מליון דולר.

(** למשל, ב-4.11.76 נחתם זכרון דברים עם עובדי רשות שדות התעופה, שלפיו ניתנה לעובדי הרשות תוספת של 350 ל"י (תוספת פרייון). להסכם קדם איום להשבית את נמל התעופה בן-גוריון במועד שבו אמורה היתה להגיע לארץ משלחת של אנשי המגבית המאוחדת (ראה כתבתו של יאחן ליפשיץ, "הארץ" - 12.11.76).

(***) ועד עובדי התחזוקה דרש להציב לטיסות אלו 5 מכונאים במקום 2 מכונאים מוטסים שהיו מוצבים לטיסות ליעדים בחו"ל; ועד אצ"א דרש מנוחה צוות (שהייה במלון באילת) של 8 שעות, יום שהייה נוסף באילת וכן 4 כרטיסי טיסה לכל איש צוות, שיטוס לאילת; ועד הדיילים דרש יום שהייה נוסף באילת. אלה הן אך דוגמאות בודדות למספר רב של ארועים בעלי אופי דומה. חלק הסתיים בפשרה, חלק באי-הסכמה ואי-ביצוע התכנית, וחלק בעימות.

116 שביתות

הישגיה המבצעיים והמסחריים של אל על בתעופה הבינלאומית האזרחית (* העמידו אותה בשורה הראשונה של חברות התעופה הבינלאומיות. גם בתחום יחסי העבודה רשמה כנראה החברה "הישג" בקנה מידה בינלאומי - מאז הקמתה ועד למשבר של שנת 1982 היו בחברה 112 שביתות, חלקן מלאות והשאר חלקיות (עיצומים, שביתות אזרחי וכו'). (**)

התפלגות השביתות ב אל על,

לפי שנים
(1986/87-1948/49)

תקופה	מס' השביתות
1949	-
1954-1950	-
1959-1955	1
1964-1960	4
1969-1965	5
1974-1970	39
1979-1975	52
1982-1980	12
1985-1983	***1
1987-1986	***2
סה"כ	116

השביתה הראשונה, שנמשכה שתיים, נערכה בשנת 1956 והיתה בעלת אופי של שביתת אזרחי במחאה על הלנת שכר העובדים. יום לפני כן אושרה השביתה באסיפה כללית של עובדי החברה שנערכה באולם הקולנוע בשדה התעופה לוד. באסיפה השתתף אריה פינקוס, המנכ"ל דאז, שהסביר לעובדים את הסיבות לקשיים הכספיים של החברה. הועד דאג לכך שבעת קיום שביתת האזרחי לא יפגעו מבצעי החברה ואישר בחוזר מיוחד את "המשכת העבודות החיוניות" (מכירת כרטיסים, קשר, גזברות, הטעות לחברות זרות, בדיק ישר, ציוד קרקע ועוד).

השביתה השניה במנין השביתות, והראשונה על רקע תביעת שכר וסדרי עבודה, היתה של צוותי האויר. שביתה זו, שנערכה בשנת 1960 ונמשכה 13 יום, ארעה לפני הכנסתם לשרות בחברה של מטוסי הסילון ("בואינג 707"). מהדיווח שנמסר אז לדירקטוריון השביתה גרמה להפסד של 650 אלף דולר (במונחים של שנת 1960).

כל השביתות - פרט ל-8 (אחת על הלנת שכר, 3 כמחאה נגד המדיניות הכלכלית של הממשלה ו-4 כהזדהות עם ארגונים ארציים (מהנדסים/הנדסאים) - היו על רקע תביעות שכר והטבות אחרות, קידום, סדרי עבודה, שעות טיסה והרכבי צוות, לחץ במו"מ, נושאי משמעת ועוד.

(* על פי דו"ח הארגון לתעופה אזרחית בינלאומית (ICAO) לשנת 1985, אל על נמצאת במקום ה-23 ברשימת חברות התעופה הבינלאומיות מבחינת היקף הייצור שלהן (טון-ק"מ מיוצר).

(** ראה נספח א'4 - שביתות, עיצומים ושיבושים בעבודה ב אל על בשנים 86/87-48/49. הנתונים לוקטו מתוך תיקי החברה, תזכירים, דו"חות שנתיים ופרוטוקולים של הדירקטוריון וצוות הניהול מאז הקמת החברה. לא נכללו בטבלה שיבושים בטיסות בודדות שנגרמו על-ידי עובדים, בין ב"אישור" או בגיבוי של ועד, ובין על דעת עצמם.

(*** השביתה של העובדים המקומיים בארה"ב (15 מרס, 1984 - 14 יולי, 1986).

(**** אסיפת עובדי הקרקע (שעתיים) ביוני 1986, וכן הפסקת עבודה ואסיפת עובדים (שעתיים) בפברואר 1987 (שתיהן באישור ההסתדרות).

החפלות השביות באל על, לפי מיגזרים (1)
 (1986/87 - 1948/49)

מס' השביות	המיגזר
5	כל העובדים
4	עובדי הקרקע
4	צוותי האויר (2)
2	אצ"א-טיסים
3	אצ"א-מהנדסי טיס
20	דיילים
4	המיגזר הטכני (3)
22	בחי-מלאכה
13	מנהלים טכניים
32	חחזוקה
72	הנדסאים וטכנאים
	המיגזר המינהלי
10	מינהל (פקידים)
3	מהנדסים
14	ניהול
1	ח"ל (מקומיים ארה"ב)
116	סה"כ

(1) 5 שביות היו משוחפוח ל-2 או יותר מיגזרים של עובדי קרקע
 (2) 3 מחוד 4 השביות כללו גם אח הדיילים שיוצגו באותו זמן על-ידי ועד אחד
 (3) המיגזר הטכני (עד לפיצול) כלל את בחי-המלאכה, המנהלים הטכניים ועובדי החחזוקה

לסיבות ה"אל עליות" הפנים חברתיות, יש להוסיף את האינפלציה הגואה ואת אוירת החמרות שגברה בישראל בשנות ה-70, אוירה המעודדת חמרות יחודיות מצד קבוצות לחץ חזקות (*). בהקשר זה צריך גם לומר כי לא בכל אשמים העובדים ("הרוב הדומם") אשר לא מנעו בעד נציגיהם הנבחרים לעשות ככל העולה על רוחם "כל שני וחמישי". גם להנהלות למיניהן ולאיש המימשל שהתערבו בטכסוכי העבודה בחברה היה חלק לא מבוטל בהתדרדרות יחסי העבודה בחברה. (**). האותה המידה נאנתה הנשימה יש לציין כי אלמלא נחישות עמדתם של ראש הממשלה אשרי האוצר והחברה בטכסוך האחרון, וכן הסיוע לחידוש הפעילות, לא היתה מגיעה החברה עד הלום.

בנוסף לשביתות שאורגנו על-ידי הוועדים, הרשו לעצמם מפעם למפעם גם עובדים בודדים, לאו דוקא חברי וועדים, לעשות דין לעצמם. המקרה הבולט ביותר ארע ב-18 באוגוסט 1975 כאשר קברניט הטיסה מונטריאול - תל-אביב סרב לבצע את הטיסה, אלא אם יורד מהטיסה נוסע, שהיה עובד החברה, וזאת על אף העובדה שהיה מקום פנוי במטוס. כתוצאה מכך נגרס איחור של כ-16 שעות. 72 הנוסעים שוכנו בבית מלון. הקברניט (עקיבא פרסמן) הושעה מעבודתו והועמד לדין משמעתי. אף שהועדה, בראשותה עמדתי, היתה פריטטית, הוסכם בין חבריה, עקב נסיבות מיוחדות שלא כאן המקום לפרטן, לקרקע את הקברניט לתקופה של חודשיים וחצי ולהפחית 20% משכרו, אך לא יותר מ-5,000 ל"י וכן לבטל את מינויו כקברניט בוחן לתקופה של ששה חודשים למן תום קרקעו.

נזקי השביתות

פגיעה במוניטין ובמעמד

פרט לפגיעה הקשה בתדמית ובמוניטין של החברה ולבריחת לקוחותיה, גרמו השביתות לכרסום במעמדה של החברה בציבור ובמיוחד אצל מעצבי דעה הקהל ומקבלי החלטות. פגיעה זו הלכה וגברה ככל שרבו השביתות בחברה, בעיקר מאמצע שנות ה-70 ואילך.

הפסדים ישירים

אף שקשה לאמוד במונחים כספיים את הפגיעה באמינות ובכושר התחרות של החברה ואת ההשלכות על מקבלי החלטות הרי ניתן גם ניתן לחשב את ההפסד הכספי הישיר שנגרם כתוצאה מהשביתות. (***)

(*) דו"ח קיסר, שם, בעמ' 83.

(**) למשל, השביתה באפריל 1978 הסתיימה בעקבות סיכום בין שר האוצר, שמחה ארליך ז"ל, לבין מזכ"ל ההסתדרות, חה"כ ירוחם משל (ראה עמ' 11), או השביתה בנובמבר 1981 שהסתיימה בעקבות הצהרתו של שר השיכון דוד לוי, כי לפיטורים "אין נפקות". לאחר סיום השביתה התפטר יו"ר הדירקטוריון, אברהם (בומה) שביט. התערבות השר לוי התפרשה אצל וועדי העובדים בחברה כתוראת ממשלה להנהלה "להפסיק את השבתת החברה ולחדש את הטיסות" (חוזר וועדי העובדים מיום 17.11.81).

(***) חישוב ההפסד מתבסס על תשלום דמי חכירה של מטוסים או על העברת נוסעים או מטענים לחברות אחרות, בניכוי החסכון הנובע מביטול או אי-הפעלת טיסות ואי-תשלום שכר לשותפים. לכך יש להוסיף הוצאות מיוחדות ולעתים גם אבדן הכנסה כתוצאה מביטול הזמנות וירידת התפוסה.

גל מי החשיבים שנעשו בהנהלה לגבי חלק מהשביתות, נגרמו לחברה כתוצאה
 מהשביתות, הפסדים ישירים בהיקף של כ-100 מליון דולר במחירים שוטפים*.)

חיר מגיעת שביתות

יש סכור כי נזקי השביתות התבטאו רק בפגיעה במוניטין על השלכותיה ובהפסד
 זיר אינו אלא טועה, שכן ככל שגברו השביתות גבר רצון ההנהלה למנוע שביתות
 ספות. הרצון למנוע שביתות נוצל על-ידי "הקבוצות החזקות" להגברת הלחץ.
 ווצאה: תוספות וויתורים נוספים** שהשפעתם הורגשה במשך שנים רבות, חלקם
 עצם היום הזה. כך, למשל, אף שנערכו מספר דיונים בין נציגי ההנהלה וועד
 "א כדי לסכם את העקרונות למיהם יתנהל מו"מ לחידוש הסכם העבודה, הרי רק
 8 בנובמבר 1976, יום לפני חנוכת הקו וקיום טיסת הבכורה למכסיקו נחתם
 דון דברים בין ההנהלה לבין ועד אנשי צוות אויר.

אמדן ההפסדים הישירים לוקט מהדו"חות השנתיים ומהפרוטוקולים של
 רקטוריון וצוות הניהול. ההפסדים שהוזכרו במסמכים הנ"ל מסתכמים בכ-84
 ון דולר והם מתייחסים לחלק מהשביתות לפי הפירוט שלהלן: צוותי האויר -
 אלף דולר, 450 אלף דולר ו-1.6 מליון דולר (בשנים 1960, 1962 ו-1963
 אמה); תחזוקה ובתי מלאכה - 650 אלף דולר (בשנת 1970); תחזוקה, בתי-
 כח ומנהלים טכניים - 1.7 מליון דולר (בשנת 1972); מנהלים טכניים - 600
 דולר (בשנת 1973); תחזוקה - 1.5 מליון דולר (בשנת 1974); בתי מלאכה -
 מליון דולר (בשנת 1975); כל עובדי הקרקע (בעקבות אסיפות עובדים של
 וקה ומינהל) - 16.5 מליון דולר (בשנת 1978); כל העובדים - 10 מליון
 ר (בשנת 1981); כל העובדים - 46 מליון דולר (בשנת 1982). כאמור,
 דנים שצוינו - כ-84 מליון דולר - אינם כוללים עשרות "שביתות קצרות"
 נתיים ועד יומיים-שלושה) וכן, למשל, שביתה של דיילים בשנת 1967 שבה
 נו בתו"ל 9 טיסות או את שביתה הדיילים משנת 1971, שנמשכה שבועיים. ניתן
 א, להניח - על פי חישוב שמרני - כי סה"כ ההפסדים הישירים הגיעו לכ-100
 ון דולר, ואולי אף לסכום גבוה יותר. החישוב הנ"ל לא כולל רבית על
 אות שנלקחו לכיסוי ההפסדים.

מקרים בודדים עמדה ההנהלה בתוקף על עמדתה ולא וויתרה. כך, למשל, כאשר
 יע עמדה לקבל את המטוס (707) הששי בדצמבר 1965 ודרישות העובדים (צוותי
 ר והקרקע) נראו לה, להנהלה, מוגזמות, היא החליטה להחכיר את המטוס מיד
 ובלתו והכרה במקומו מ-"WORLD AIRWAYS" מטוס אחר כדי לעמוד בהתחייבויות
 ציבור הנוסעים.

זה אחרת היא זחיית קבלתו של מטוס ה-747 היסיב (A7D) בסוף 1975. במקרה
 ון דרשו וועדי המיגור הטכני תוספת רשיון בשיעור שלא נראה להנהלה. ההנהלה
 את התביעה ורק לאחר שהמטוס חנה כשלושה חודשים במתקני חברת "בואינג"
 וטל הושג הסכם עם הוועדים והמטוס הובא לארץ. נכונות העובדים לפשרה נבעה
 ל כך מנחישות עמדתה של ההנהלה, אם כי גם לכך היתה השפעה, אלא בעיקר
 תה העובדה שבאותם ימים אושר לקא"ל רשיון מפעיל והיה ברור שאם המטוס לא
 יתוך פרק זמן מסויים לארץ ויועמד לרשות קא"ל בעונת החורף אוי קא"ל
 ה לחכור מטוס מחברה אחרת. בהקשר זה יש להעיר כי הדרישה של וועדי המיגור
 י נומקה, בין היתר, בכך שלאצ"א ניתנה, בהקשר להפעלת מטוס זה, הגדלת
 וק המקצועי מ-15 ל-21 שנה.

בזכרון הדברים נקבעו העקרונות שלפיהם יתנהל המו"מ לחידוש הסכם העבודה. בין שאר העקרונות נכללו במיטת נושאים כגון "הפחתת מרכיב מטבע החוץ בשכר", "שמירת השכר נטו", ו"הסדר המיסוי לגבי פיצויי הפרישה" (בעקבות יישום הרפורמה במיסוי הישיר) וכן "שיטת עדכון מרכיב המטבע חוז בשכר לפי מדד חו"ל מחאים". לפי ההסכם שנחתם ב-10 באוגוסט 1977, ושאושר על-ידי ועדת השרים לענייני שכר (החלטה ש/66 מ-3.8.77), הופחת מרכיב המט"ח בשיעור 25% על-ידי המרתו ללירות. המט"ח, שהיה נקוב בליש"ט, תורגם לדולרים לפי שער של 1 ליש"ט שווה \$2.75. כן נכללה בו, בהסכם העבודה, לראשונה, החייבות לעדכן על בסיס נטו את מרכיב מטבע החוץ בשכרם של צוותי האויר לפי מדד ששימש לעדכון דמי האש"ל. כחוצאה מכך עודכן מרכיב השכר בדולרים ב-1 באפריל 1976 בשיעור של כ-5% ובכל אחת מהשנים שלאחר מכן בשיעור דומה (*). בעקבות ההסכם גדל היקף נילום השכר בצורה ניכרת והגיע בסוף 1979 ל-40% מהשכר ומרכיב המט"ח חזר לרמה אקדמה להפחתתו ב-1 באפריל 1976.

זכור, בסוף 1979 בוטל הגילום. מחציתו הוכללה בשכר ועל המחצית שבוטלה וזלמו שנה לאחר מכן (באפריל 1981) לאצ"א ולדיילים פיצויים ופדיון חופשה יבורה בהיקף של כ-5 מליון דולר. ההסכם משנת 1977, שיושם גם על הדיילים, ווא פועל יוצא של אי-יישום מלא של הרפורמה במיסוי הישיר (יולי 1975) על שכר וותי האויר והדיילים.

סוף אוגוסט 1977, עוד בטרם יבשה הדיו על ההסכם עם צוותי האויר, שנחתם ב-10 אוגוסט, הגישו הסמכ"ל למבצעים (קברניט פעיל) ורוב המפקחים* "של מבצעי אויר" התפטרות מאורגנת חפקידיהם. התפטרות אושרה פה אחד על-ידי האסיפה הכללית של הקברניטים כונסה ביוזמת הסמכ"ל. היא נועדה ללחוץ על ההנהלה להעתר לדרישות מסוימות ל הסמכ"ל. האסיפה הכללית הרשתה לראש אגף מבצעים ולשני הטייסים הראשיים (747 ו-707) להמשיך בתפקידיהם תקופה מוגבלת כדי לאפשר הפעלה חוקית של החברה וך תקוה לפחרון מהיר של חילוקי הזעות בין ההנהלה לסמכ"ל. משבר זה, שאיננו יגדר כשביתה מאחר שבמהלכו נמשכו הטיסות כסדרן, הוא אחד מני רבים שהיו זברה והעמיקו את התדרדרותה אל טף התהום.

הגות "סדר חדש"

מצב הבלתי נטבל שנתהווה בתחום יחסי העבודה הניע את ראשי השלטון ואת זנהלות שכינהו באותן תקופות לחשוב על הנהגת "סדר חדש" בחברה. בשנת 1975 רכזו בנושא זה התייעצויות בין שר התחבורה לבין ראשי החברה ואף הוכן מיטת "ב"הערכות משפטיות לקראת שיתוק התעופה על-ידי עובדי אל על". כנספה הוכנה יעת תקנות לשעת חירום. הצעה מפורטת יותר הוכנה על-ידי ההנהלה בשנת 1977 ווגשה לוועדת שרים מיוחדת לענייני "אל על". ועדת השרים שמעה את נציגי הנהלה וכל אחד מ-8 הוועדים. ב-23 באוקטובר 1977 החליטה הוועדה לאשר רכונות להפעלת חברת אל על לפיהם, בין השאר: תוקם מועצת עובדים אחת וייצג את כלל העובדים בחברה; מטפר הוועדים יצומצם לשניים (קרקע ואויר); חתם הסכם עבודה אחד לכלל עובדי החברה, שיבהיר סמכויות ההנהלה ויקבע צמצום רגחי של מרכיב המט"ח בשכר יחון מגמה לבטלו; יוקם מוסד שיפוט משמעת; תיבון ופשרות של רה-ארגון מועצת המנהלים; ימונה יו"ר דירקטוריון פעיל בשכר יעיסוק מלא; תופסקנה טיסות החברה בכל מקרה של שיבוש מאורגן במהלך החקיו פעולות החברה עד להגשמת עיקרי ההחלטות של ועדת השרים.

בשנת 1982 התברר כי נוסחת העדכון מודדת את ההתייקרויות במדינות בהן שוהים אנשי הצוות, אך אינה מביאה בחשבון את התחזקות/היחלשות הדולר בהשוואה למטבעות של אותן ארצות. הנוסחה תוקנה בהתאם בהסכם העבודה החדש.

אפנה הוא טייס פני (כנף ט) (כניף) (טיס) גב יתפיק ניבול, יזון: יאל יתן מלכי אויר, מניה 3, טייס ואל וכו'.

על בסיס התזכיר שהוכן בסוף 1977 על-ידי רוני פיינשטיין, המשנה למנכ"ל דאו, והוגש לוועדת השרים המיוחדת לעניני אל על, הוכן הסכם עבודה אחיד לכל המגזרים. ההסכם היה מבוסס על הנסיון השלילי שהצטבר בהנהלה ונתן תשובה הולמת לשינויים הכרחיים בסדרי העבודה, לסמכויות הניהול של ההנהלה ולא-התערבות מועצת העובדים בסדרי העבודה. הצעה זו, שהוכנה במשך מספר חודשים על-ידי צוות בראשות יואב קריל, ראש אגף כח-אדם, היתה הנסיון המקיף הראשון לשנות באופן יסודי את הסכמי העבודה בחברה. המנכ"ל, מוטי הוד, הודיע לכל הוועדים ולהסתדרות כי ב-31 במרס 1978 יפוג תוקפם של הסכמי העבודה וכי בכוונת ההנהלה לנהל מו"מ לכריתת הסכם עבודה חדש לפי הדגם שגיבשה. הודעת ההנהלה תואמה מראש עם שרי האוצר והתחבורה. כפי שהיה צפוי, ההסתדרות והוועדים הודיעו כי לא ניתן לבטל את הסכמי העבודה הקיימים כיוון שהם לחקופה מוגדרת ומכיוון שבכל הסכם ישנו סעיף הקובע כי "במשך תקופת ניהול מו"מ לחידוש או שינוי הסכם העבודה, יעמוד בתוקפו הסכם זה".

ב-4 באפריל 1978 קיימו עובדי התחזוקה והמקידים "אסיפות הסברה" בזמן העבודה, גם הפעם, ללא קבלת אישור מההנהלה. האסיפות גרמו לשיבוש מספר טיסות ובעקבותיהן הופסקו למחרת, ה-5 באפריל, טיסות החברה. השביתה, שהחלה באסיפות הסברה, נמשכה 20 יום. במהלכה מנתה ההסתדרות לבית-הדין האזורי לעבודה שפסק כי הסכמי העבודה הקיימים בתוקף ועל כן אין נפקות להודעת ההנהלה על ביטול ההסכמים. ההנהלה היתה סבורה כי יש מקום להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה, אך בהתערבות שר האוצר דאו, שמחה ארליך ז"ל, שהגיע לסיכום עם מזכ"ל ההסתדרות ירוחם משל, נחתם ב-28 באפריל 1978 הסכם בין ההנהלה להסתדרות והוועדים. בעקבות ההסכם נפטרה השביתה למחרת והטיסות חודשו. בדיון צוות הניהול שקדם לחתימת ההסכם (בהשתתפות יו"ר הדירקטוריון ומנכ"ל משרד התחבורה), היתה האכזבה משינוי עמדת הדרג המדיני קשה ביותר, שכן הרוב היו סבורים כי הוחמצה הזדמנות לשנות את הסכמי העבודה מיסודם. יתרה מזו, היה ברור גם שיהיה בעתיד עוד יותר קשה לנהל את החברה. אחד מהברי צוות הניהול העלה את ההצעה שכל חברי הצוות יתפטרו מתפקידיהם כיוון שגורלו של ההסכם יהיה כגורל שאר ההסכמים שנחתמו ערב סיומן של השביתות בעבר. (*) אך ההצעה נדחתה ע"י היו"ר והמנכ"ל. אגב, המו"מ לחידוש הסכמי העבודה שתוקפם פג ב-31 במרס 1978 נמשך עד נובמבר 1979. ההסכם נחתם בסוף דצמבר 1979 לתקופה שמ-1 באפריל 1978 ועד ל-31 במרס 1980.

בעקבות האנרכיה המוחלטת ביחסי העבודה וההפסדים שהלכו ותפחו נעשה נסיון נוסף לשדוד מערכות בחברה בסוף 1979 כחודש לאחר התפטרותו של היו"ר מרדכי בן-ארי, ומינויו של אברהם [בומה] שביט כיו"ר הדירקטוריון. בן-ארי פרש לאחר כ-30 שנות עבודה בחברה. לפני מינויו ב-1967 כמנכ"ל הוא שימש כסמכ"ל למסחר. ב-1977 הוא מונה כיו"ר פעיל של הדירקטוריון. בתקופות כהונתו כמנכ"ל וכיו"ר הוצאה התפתחות החברה, שהפכה לחברת תעופה בינלאומית בעלת מוניטין. בן-ארי נחשב כמומחה לתעופה אזרחית בקנה מידה בינלאומי. הנהגת המחיר הקבוצתי בתחילת שנות ה-60 ומחלקת הנופש בסוף שנות ה-70 הם רק אחדים מהרעיונות שיצאו מכית מדרשו.

בומה צוות ^{ק"פ} מיוחד בראשות חבר הדירקטוריון פלג תמיר שבחן את המשמעויות של סגירת החברה, ארגונה מחדש ופתיחתה במתכונת שונה. במסגרת זו הוכנו במשרד התחבורה שתי טיוטות של הצעות חוק: אחת בשם חוק הסכמים קיבוציים (איסור גילום ותשלום השכר במטבע חוץ באל על) (הוראת שעה) והשניה חוק אל על (הוראת שעה) שדנה בסיום תוקפם של הסכמי העבודה, פיטורי חלק מהעובדים והחלת תנאי עבודה חדשים על מי שלא יפוטרו ועל אלה שיתקבלו לעבודה אחרי כניסת החוק לתוקפו. אבל, התכנית נגנזה לאחר שהושגו שינויים בהסכמי העבודה: ביטול הגילום בשכר צוותי האוויר והדיילים וכן הפרשות החברה לקרנות הקריוע שלהם:

(*) בהסכם נקבע, בין השאר, כי "נוכח המתיחות ביחסי העבודה בחברה אל על וכל מה שארע לאחרונה וכדי להבטיח הפעלה מלאה, תקינה ורצופה של החברה לאורך ימים מתחייבים [הצדדים] לכבד את כל החובות והזכויות הנובעות מהחוק ומההסכמים הקיבוציים הקיימים ... ההסתדרות מקבלת על עצמה שאם תהיה חריגה סמחוייבות הוועדים כנוכח לעיל היא תפעל למניעתה ולתגובה עליה עד כדי הפרת הגנתה המקצועית" (ההדגשה שלי). לאחר חתימת ההסכם ארעו 9 שביתות של יום עד יומיים, מחן 2 בספטמבר ואוקטובר 1978 ו-7 בין יוני לנובמבר 1979.

הקטנת מספר הדיילים בהרכבי צוות מסויימים; להנהלה ניתנה סמכות לשנות/לעדכן את שיבוץ אצ"א לטיסות פעמיים בחודש; 5 הסכמי העבודה של עובדי הקרקע אוחדו להסכם אחד אך הייצוג נשאר מפוצל כשהיה; עובדי הקרקע וויתרו על הפרשי שכר בגין 4 חודשים ודחייה לשנה של תשלום הפרשי שכר בגין 4 חודשים; כן הוסכם על שינויים מסויימים ביחס להצבות ולעבודה בשיפוץ רבתי. בתמורה על ביטול מחצית הגילום החזיבה החברה שלם לאנשי צוות האויר ולדיילים פיצויי פיטורים וכן לפדות את יתרת חופשתם לפי משכורתם (כולל הגילום) לפני הקטנתה. הדרג הבכיר ויותר אז מרצונו על משכורת של חודש בנוסף לויתור על הפרשי השכר. כן נחממה עם עובדי הקרקע וההסתדרות אמנה על שמירת שקט תעשייתי לחקופה של 5 שנים.

בהמשך לשינויים בהסכמי העבודה פורסמו במהלך 1980 תכניות "פרישה מרכזן" שעל פיהן פרשו כ-500 עובדים קבועים ובכללם 21 נוטים שפוטר/ו כמבואר להלן של בורות. בסוף אותה שנה נחתם הסכם קיבוצי מיוחד ("הסכם הבראה") שבו וויתרו העובדים על 7.1/2% משכרם לתקופה של שנתיים (עד נובמבר 1982). לפי ההסכם החזיבה הממשלה להעביר ל"אל על" את המטוסים שרכשה, לפתור את בעיותיה הפיננסיות ולקבוע מדיניות תעופה שתביא בחשבון גם את האינטרסים של החברה. במקום פיטורי עובדים, להם התנגדו גם ההסתדרות וגם הוועדים, נקבע בהסכם שהעובדים יוצאו לסכבי חופשה של כ-3 חודשים, אך עד מהרה הוברר שהעובדים מתנגדים לכך ועל רקע זה קיימו עובדי התחזוקה בינואר 1981 שביטה שבעטיה פוטרו חברי הוועד. פיטוריהם בוטלו בלחץ ועדת השרים לענייני כלכלה, בין השאר, לנוכח איום ההתערבות בסכסוך של 13 הוועדים. גם את שאר הטיכומים (ניידות עובדים וכיו"ב) ב"תכנית ההבראה" לא ניתן היה לבצע. יתרה מזו, באותה תקופה פנו מספר עובדים בתביעה ייצוגית לבית-הדין לעבודה וביקשו שיקבע כי "הסכם ההבראה" בטל כיוון שהממשלה לא מילאה חלקה בהסכם. בית-הדין דחה את התביעה. בסוף אותה השנה (1981), בעקבות נסיון לפטר 18 מהנדסי טיס, פרצה שביחה, שהסתיימה בהתערבות השר דוד לוי ("אין נפקות") ולאחריה התפטר היו"ר (בומה שביט). ביחד עם בומה התפטרו גם חברי הדירקטוריון אהרון דוברת וג'ו רענן. כיו"ר הדירקטוריון נבחר נחמן פרל.

בסוף 1981 גובשה הצעת חוק מפורטת יותר בנושא "איסור שביתות ועיצומים" וכן הצעת חוק בדבר "הנהגת בורות חובה" בשרותי תעופה. אך הצעות אלו לא הובאו לדיון מסיבות שניתן לשערן.

כשבועיים לאחר מינויו נתקל היו"ר החדש בסכסוך עבודה - סירוב הדיילים לאויש שתי טיסות עקב וויכוח על הרכב הצוות במטוס "קומבי" (מטוס 747 בתצורה מעורבת של נוסעים ומטען). במרס 1982 פירסם ועד הדיילים חוזר המורה לדיילים, בין היתר, לעבוד "במלוא המסירות והיעילות עד 8 שעות בתפקיד". גם וועדים אחרים (מהנדסי הטיס) או אפילו קבוצות של עובדים (מפעילי ציוד קרקע) העלו דרישות שונות. הראשונים ביחס להרכב הצוות ב-767 והאחרונים ביחס לתוספת רשיון בגין המטוס מדגם 737 שהחברה היונה אמורה לקבל שניים מהם כעבור מספר חודשים. תביעות אחרות רחפו בחלל האויר. המתח עלה והיה ברור שהעילה הראשונה תביא להתפרצות "הר געש".

המאבק למניעת הפסקת הטיסות בשבת

כמה חודשים לאחר שוך הטערה, שבעטיה החפטר יו"ר הדירקטוריון, החל המאבק של העובדים למניעת הפסקת טיסות "אל על" בשבת. חששג העובדים לעתיד החברה, שכן איסור כזה לא קיים/קיים. מדינה בעולם.

מאבק

גם אם ההערכות באשר לגודל ההפסדים היו או, ואף היום, כמחלוקת (*), העובדים היו משוכנעים כי הפסקת הטיטות בשבת תביא, בסופו של דבר, לסגירת החברה. הם החליטו, איפוא, לצאת למאבק שנועד לסכל את ביצוע ההחלטה.

בהסכם הקואליציוני שנחתם ב-4 באוגוסט 1981 ואשר קדם להקמת ממשלתו השניה של בגין, נקבע כי "מטוסי אל על לא ימריאו, לא יטוּטו ולא ינחתו בשבת" (סעיף 18). כל הנסיונות ולשכנע את ראשי הממשל לא לממש את ההחלטה עלו בתוהו. באפריל פורסם הדו"ח של הועדה הציבורית לבדיקת נושא "העבודה בשבת ומועד באל על" (ועדת רובין שמונתה ע"י שר התחבורה ב-16 באוגוסט 1981). הועדה קבעה כי לחברה ייגרמו הפסדים בהיקף של בין 30 ל-40 מליון דולר לשנה ולענף התיירות כ-120 מליון דולר. נוספים. דירקטוריון החברה דן במסקנות הועדה ב-29 באפריל 1982 והגיע לידי מסקנה כי הפסדים בסדרי גודל כאלה לא יאפשרו הכרזתה הכלכלית של החברה ויעמידו בעתיד בספק את עצם קיומה. (**)

המאבק של העובדים התנהל במישור המשפטי ובמישור הציבורי כאחד. העובדים פנו לבית-הדין האזורי לעבודה והשיגו ב-11 באפריל 1982 צו מניעה זמני האוסר על הנהלה לשנות את סדרי שעות העבודה, המשמרות והתורנויות של העובדים אלא בהתאם לחוראות הסכמי העבודה. ב-2 במאי 1982 החליטה הממשלה (החלטה 573) על הפסקת טיטות אל על בשבת והטילה על ועדת שרים, אשר יחד עם הנהלת אל על חליט על ל.נ. זמנים לביצוע ההחלטה. בעקבות החלטת הממשלה הנ"ל עתרו להסתדרות ל.נ. זמנים לביצוע ההחלטה. בעקבות החלטת הממשלה הנ"ל עתרו לא התקבלה על-ידי הממשלה ולא אושרה על-ידי ועדת הכספים של הכנסת על פי סעיף 4(א) לחוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975. סעיף זה קובע כי "חברה ממשלתית תפעל על פי השיקולים העסקיים שעל פיהם נוהגת לפעול חברה לא-ממשלתית, זולת אם קבעה לה הממשלה, באישור הועדה (ועדת הכספים), שיקולי פעולה אחרים."

ב-22 באוגוסט החליטה הממשלה (החלטה 869) "להורות לאל על להפסיק את טיטותיה בשבתות ובמועדים, החל ב-1 בספטמבר 1982". בהחלטה נאסר על אל על לקבל הזמנות לטיטות בשבתות ובמועדים ושר התחבורה הוסיף להביא את ההחלטה לאישור ועדת הכספים של הכנסת.

(* הנהלת החברה העריכה כי הפסקת הטיטות בשבת תגרום ל'אל על' הפסד שנתי של 30-40 מליון דולר. הועדה הציבורית (ועדת רובין) סמכה את ידיה על הערכות אלו, ביו היתר, גם משום שהערכות נציגי משרד התחבורה ומשרד התיירות היו דומות. הנהלה החדשה העריכה בתחילת 1983 שההפסד השנתי יהיה בהיקף של 25 מליון דולר. למסקנות דומות הגיעה מאוחר יותר חברת ייעוץ שויצרית. חוגים שונים, בעיקר דתיים, היו בדעה, בה הם מוסיפים להחזיק, כי הפסקת הטיטות בשבת לא גרמה כל הפסד. יש אף כאלה הסבורים שהדבר אף הביא לרווח. כך למשל, חה"כ אברהם שפירא אמר כי, לאחר הפסקת הטיטות בשבת נפסקו הפסדיה של אל על והניהול השתפר (קול ישראל, רשת ב', 21 בנובמבר 1985, בתכנית "יש ענין"). מאחר שהציבור מבולב מרוב הצהרות סותרות, מן הראוי להדגיש כי הקטנת ההפסדים של אל על לאחר חידוש הפעילות לא נגרמה בשל הפסקת הטיטות בשבת, אלא עקב החיילות החברה בכל בתחומים, ובעיקר בהפחתה משמעותית של הוצאות השכר, הפעלת מטוסי ה-767 וה-737 ושינוי תנאי הסחר (ירידת מחירי הדלק).

(**) בשנים האחרונות (ב-79/80 - 81/82) ביצעה אל על בימי שבת כ-450 טיטות סדירות וכ-100 טיטות שכר לשנה או במוצע כ-9 טיטות סדירות ו-2 טיטות שכר לשבת.

החלטות ועדות השרים שימשה את העובדים שאמרו היפך להגביר את המאמצים והפעילות לביסוס החלטה. עד אז, פרש לפי שור המשפטי, החלטת המאבק למאמצים עובדים, מודעות, מדבקות על שמות מכונות, מניות לאישי ציבור והוציא עובדים, במעלות אלו הסתייגו העובדים ב"מטה המאבק" שהוקם בהסתדרות, השיא חלא משיא הביקשה מעילות העובדים ב-19 באוגוסט 1982 כאשר הם, העובדים, נמצאו בעד נוסעים בעלי הוות מלהיבנם למשורף הנוסעים בממל התנועה בן-גוריון, בנוסף לכך, באותו היום נמצאו על מספר משוסים קריקטורות במגגון ה"שמימרי", הפגולה, שגוררת אסוציאציות ל"סלקציה", גוגמה בתרופות על-ידי המל, אלה הציבור הרחב, חלא הילוני, פתחה בבת אחת.

כמה ימים מאוחר יותר הובאה החלטה ועדת השרים לאישור ועדת הכספים של הכנסת, ב-25 באוגוסט 1982 אישרה הרעדה את החלטת המשלה, מיד לאחר מכן הציגו את התחבורה למשרד הראשי של החברה בממל התנועה בן-גוריון לבידו החלטה העדת הכספים, בשוכי החלטה כמע השר כי החלטה "מועברת בזה להחלטה אל מל לביצוי". תוך דקות הציפו מאות עובדים את בנין החלטה והתמנו בגומס את יתק משרדו של היו"ר, שבו נמצא השר, האוירה החלטה על מורה, לאחר מספר שעות ובתערבות המשורה הולכי השר.

למחרת, ה-25 באוגוסט, הובאה החלטה בעני תדירקטוריון אשר תחליט לרשום לעניו את החלטה ולפעול לפיה, תדירקטוריון הורה להחלטה ליישם את החלטה, בחלטה נקבע גם שהתדירקטוריון יפעל למעשה פייסורי עובדים בקבוצה כהוצאה מהמסגרת השישיות במסגרות ובמחזדים והכן נכללה קריאה לעובדי החברה הפעליות להחלטי משנה קשה זו להפעלתה הסדירה של החברה.

העובדים תירו ועמדו פנים שניה לבג"צ, ב-12 במסמכר, הוציא בית המשפט העליון במסגרת כבית דין גבוה לצדק (בב"צ 453/82) על תנאי נמד המשורה והוצאת הכספים של התכנסת שיבואו וימקלו תוך 45 יום מדוח החלטה על הפסקת השישיות איננה מהוסרת תוקף המדוח לא ייבצעו מלפנול על סמך החלטה, לן הוציא ב"חמ"ש על ביניים שהורה לא לבצע את החלטה בדבר הפסקת השישיות מוכות ובמחזעי על למתן החלטה סובית בענין על-ידי בית הדין, במקביות החלטה הבג"צ ביטל "שנת המאבק" של המסתדרות את השמנת במל התנועה בן-גוריון שבהנית להקי איתו שבול, למת ימים לאחר החלטה הבג"צ (7 במסמכר) פורסמו מודעות בדוציות ירושלמים ובגרי הדיק ובמחזות החמית, תקוראות להודיע את אל מל (להפסיק לשוט בחברה ולהפסק מלחמות במחזותיהם להובלת משעבים). לצד התקוות שהתעוררות מתחש עקב פסיקה הבג"צ, החלו לקבן בין העובדים הששיות שצא להרש תודיה השפנה קשה, ראשי המאבק החלו למכס עשה באילו אנדים לנקות, האו, במחזמו של המאבק, סגיתוי הגרוש ביות ששישה יכיל היה להעלות על העדו, החליטו הדויליים לנקות במחזמו, (*)

05.03.2011

(*) לאחר שהוצא המד על תנאי המד הביניים העיר השופט שבער, שציא בית המשפט העליון, לכא-כח העובדים, עוה"ד הרור הושר ישי, כי עכשיו, שנתחצמו הצויות, אל לתב, לצולתיו, לנקות במחזמו אדמוכיות, שדרי תדירין העיקרי ייעודי מאותו יתנד, עוה"ד הושר ישי השיב כי שולתיו מודעים לנק, על כך העיב השופט שבער, "למראה אינך מכיר את תקבייטמים שנת", בדיעבד הושר כי השופט שבער, סגיתמו של השמוך ביקשו הירשני המממאי להפעלה מבית הדין העמות לנק למוכ את על הביניים האת המד על תנאי, הבג"צ מאנה לנקות וב-17 במחזמו 1982 ביטלה שצי הצויות נמד הפסקת השישיות במבד.

צוות אוויר

זהו מקצוע ייחודי. מספר קטן של עובדים (2 עד 3) מפעיל ציוד עתיר הון שמחירו נע בין 45 מיליון דולר (מטוס 757) ל-110 מיליון דולר (מטוס 747). החוק קובע את התנאים לקבלת רשיון לעסוק במקצוע, הגיל המירבי (60 לקברניט ו-65 לשאר אנשי הצוות), החובה לעבור פעמיים בשנה בדיקות רפואיות והחקרה של "זמן בתפקיד" או "זמן טיסה" ליממה, חודש, רבעון ושנה. כן קובע החוק זמני מנוחה לפני ואחרי ביצוע תפקידי טיסה. מרט לכך, תנאי העבודה והשכר נקבעים במו"מ בין המעסיק (חברת התעופה) לבין האיגוד המקצועי (ההסתדרות ואיגוד הטייסים).

חוקי ההיצע והביקוש איפשרו לצוותי האוויר בכל העולם להשיג שכר גבוה בהרבה מהמקובל בכל מקצוע אחר. כך, למשל, קברניט 747 השחקר בחברת "יונייטד איירליינס" בארה"ב כ-150 אלף דולר לשנה. בחברות התעופה שהוקמו בארה"ב בשנים האחרונות ואשר עובדיהן אינם מאוגדים, ההשכרות של קברניט 747 נמוכה יותר והגיעה ב"פיפס" לקספרס" ל-65,000 דולר לשנה. ב"בריטיש איירווייס" השכר נמוך יותר (כ-65 אלף דולר לשנה לקברניט). המצב באירופה שונה אך גם כאן השכר של צוותי האוויר גבוה מאשר במקצועות אחרים.

מרט לשכר הגבוה, השיגו צוותי האוויר גם תנאי עבודה (באמצעות מגבלות שונות בתחום סדרי עבודה) שנועדו להבטיח להם מחד רמת השתכרות גבוהה ומאידך כוח והשפעה על הכנון וביצוע מערך הטיסה.

מציאות זו לא פסחה על אל על. ב"תקופה הבראשית" העסיקה החברה טייסים זרים לפי חוזים מיוחדים. שכרם השתלם ברובו במטבע חוץ (ליש"ט) ונקבע להם שיעור מיסוי מיוחד שלפיו לירה שטרלינג היתה שווה לירה ישראלית אחת לצרכי מס. עיוות זה, שעבר בירושה למחליפיהם הישראלים ובמשך השנים הביא לניפוח שכרם של צוותי האוויר, בוטל רק ביולי 1975 כאשר יושמה הרפורמה במיסוי הישיר (ועדת בן-שחר). שיטת יישום הרפורמה הביאה בכנפיה בכל המשק השלמת השכר הנטו וגילום הפרש. הסדר זה, שאמור היה להיות בתוקף לתקופת מעבר, נמשך ואף הותרף באל על לגבי שכר צוותי האוויר עד דצמבר 1979. במועד זה הגיעו ממדי הגילום ל-40% משכרם של צוותי האוויר. ב-1 בינואר 1980 בוטלה שיטת הגילום.

בשנות קיומה הראשונות של החברה לא היו סדרי העבודה של צוותי האוויר כל כך מסובכים. במשך השנים נוספו הוראות ומיגבלות שהועתקו מהסכמי עבודה של צוותי אוויר בחו"ל. לאחר זמן התברר כי ה"חוספות" וה"שינויים" מכבידים על הניהול ומגדילים את עלות התפעול.

יש הגורסים כי הפרק "סדרי עבודה" הוא "הלב" של הסכם העבודה ובפרט כשמדובר בצוות אוויר. הם סבורים כי הוא חשוב יותר מהפרק ה"משכורת" והיה גבוהה ככל שתהיה, כיוון ש"סדרי עבודה" קובעים לא רק את רמת ההשתכרות, אלא מגבילים את חופש הפעולה של ההנהלה ומעניקים לועד את עיקר כוחו. הפרק מורכב ביותר וכולל מספר רב של הגדרות, מושגים ונושאים שניסוחם צריך להיות ברור ומדויק ובאותה עת צריך הנוסח לאפשר "גמישות מבצעית" או "תפעולית" כמתחייב מלוח הטיסה.

מסיבה זו, וכמתחייב מסעיף 5 ל"מיסמך העקרונות", הוחלט לעשות לשינוי "כללי המשחק". בעוד שבשנים האחרונות נעשו שינויים, ליתר דיוק "הוטלואו טלאים" בפרק זה, לרוב כתוצאה מלחצי ועד צוות אוויר - הרי הפעם התגבשה הדעה שמוכרחים לשנות באופן יסודי את דפוסי העבודה כדי להשיג תפעול יעיל וכלכלי יותר של הטיסה הוך הקטנת החלות בוועד.

מה היו המגבלות אותן ביקשה החברה לשנות?

* סדרי עבודה והצבה צוותים לטיסה. ההסכם חייב שיחוף הועד בקביעה המדיניות וסיכום הכנייה הטיסה העונתית עם הועד, לפני הפעלתה. והוא הדין לגבי הצבה צוותים הנובעים מפתיחת קווי טיסה חדשים. פתיחת הקו למכסיקו חייבה מו"מ עם ועד אצ"א, שהשכיל לנצל את כוחו והשיג יישגים מרחיקי לכת שהשפעתם מורגשת עד היום.

יומיים ל"כינוס המשך" של האסיפה הכללית - 22 בנובמבר

במשך היום נערכו 4 ישיבות: אחת עם צוותי האויר (סדרי עבודה ו"גמולים"), אחת עם הדיילים ("סדרי עבודה") ושתיים עם עובדי הקרקע ("גמולים" ו"סדרי עבודה").

סדרי עבודה ו"גמולים" - צוות אויר

בישיבה חלה החקדמות בנושא ה"גמולים": יו"ר ועד אצ"א הביע נכונות לדון בנושא ה"גמולים" ולגבי חלק מהפריטים הוא גם נתן "קריאת כיוון" - גובה הרף (מכסת שעות הטיסה) - "יש לנו גובה לא 70 ולא 76". נציג מהנדסי הטיס הביע נכונות להעמיד את מיגבלות השהייה בחוץ על 8 יממות במקום 6 בהסכם הקיים ו-9 לפי דרישת החברה. מצד שני נשארו בעינן חילוקי הדעות בנושאים העיקריים: התנגדות למיגבלות שעות טיסה לפי תקנות הטיס, התנגדות לאיוש הטיסות לניו-יורק בצוות מוגבר, התנגדות להסכם אחיד ודרישה תקיפה להסכם נפרד לאצ"א, גובה הפיצויים לאצ"א שיפוטרו ונושאים נוספים בפרק "סדרי עבודה".

סדרי עבודה דיילים

בישיבה זו נדונו דרישות הדיילים להקטנת מכסת שעות העבודה של דיילות אמהות לילדים, הוועצות בנושא בחי מלון, התנגדות לביטול תפקיד הרש"ב ולהפחתת דמי האש"ל. הדיילים הסכימו שמגבלות השהייה מחוץ לבסיס תהיה עד ל-8 יממות במקום 6 בהסכם הקיים ו-9 כדרישת ההנהלה. הם הציעו לשנות את שיטת האש"ל ולקבוע סכום אחיד עבור כל יום של טיסה. הצעה זו נדחתה על-ידי נציגי ההנהלה בנימוק שאינה מעשית ואינה מקובלת באף חברה העופה.

"גמולים" וסדרי עבודה - עובדי קרקע

נערכו שתי ישיבות: אחת בצהריים והשניה אחה"צ. בישיבה הראשונה מסרו נציגי החברה חשבות לנושאים שנשארו פתוחים ואשר בחלקן הקטינו את הירידה בהשתכרות, דהיינו, את הקיצוץ ב"גמולים". כך, למשל, תיקרה ימי ההבראה, שהיחה צריכה להיות 14 יום, הועמדה על 18 יום לשנה (לעובדים חדשים היא נשארה 14 יום). לפי ההסכם הישן נהנו קבוצות מסוימות של עובדים מ-35 ימי הבראה לשנה. כמו כן חוקנו או שונו מספר נישוחים או השמטות.

במהלך הדיון ציינו נציגי החברה כי "ההצעה שלנו ("גמולים") לא יכולה לעשות צדק, היא נופלת איפה שהיא נופלת" (ריבלין) וכי "כולם חטפו בנושא הזה מכל הכיוונים" (קוניאק).

בישיבה אחה"צ נמשך הדיון ב"גמולים" וסדרי עבודה: הוספת גלובליה; הוספת פיצול לעובדים בבחי מלון; הסעות עובדים ועבודה בשיפוץ רבתי ("צ'ק פור"). בנושא האחרון התפתח מחדש וויכוח. נציגי העובדים טענו כי צריך להחליף את העובדים כל 9 חודשים. נציג החברה השיב כי הנושא שייך ל"ניוד עובדים" ועל כן לא צריכה להיות כל מגבלה על החברה. מאחר שהצדדים לא הגיעו לידוי הסכמה, נשאר הנושא פתוח.

פרק י' - בקשה לפירוק ומינוי מפרק זמני ומנכ"ל מיועד

החל החליך הפירוק וחידוש הטיסות

לכאורה שני תהליכים סותרים זה את זה. כיצד אפשר להתחיל בהחליך פירוק ובו בזמן לחדש את הטיסות? כפי שיתברר בהמשך - דוקא מינוי המפרק הזמני (במסגרת ובמקביל לבקשה לפירוק) הביא לחידוש המו"מ וחתימת הסכם העבודה החדש, הסכם שאיפשר את הפעלת החברה מחדש.

איך לביח-הדין סמכות למנוע הבקשה לפירוק

ברוב של שלושה נגד שניים דחה ביום ששי, ה-3 בדצמבר, בית-הדין הארצי לעבודה את הערעור של ההסתדרות על החלטת ביה"ד האזורי לעבודה, שקבע שאין לו סמכות להוציא צו שימנע הגשת בקשה לפירוק החברה. ביה"ד הארצי קבע שאין לו סמכות לדון בבקשה משום שכשמדובר בצו מניעה כסעדי ביניים "ישאר בית-הדין נאמן לדרכו ויפרש את סמכותו על דרך הצמצום". אחד משני חברי ביה"ד, שהיו בדעת מיעוט, ביקש לציין:

"השתכנעתי כי דרך הפעולה של חברת אל על אינה לפירוק בתום לב, אלא, נשק התקפי במאבק שנועד לכפות על העובדים הסכם הנראה לה... בפעולות הפירוק יהיו העובדים חשופים לשטריות לב של ההנהלה ללא היכולת להתגונן בכוח המשפט בשל העדר מעמד. מאחר שמדובר בצו מניעה זמני בלבד "עלינו לקבל את הערעור ולחת צו מניעה זמני עד אם יוכח לביח-הדין האזורי כי פעולות החברה הנן בתום-לב ואינן בבחינת נשק התקפי שנועד לכפות הסכם על העובדים".

ביח-הדין הדגיש כי הוא לא נכנס לגופן של הטענות בדבר חוסר תום-לב מצד אל על בניהול המו"מ הקיבוצי, שהחייחסו לפעולות שנקטה בהן החברה על מנת ללחוץ על ארגון העובדים היציג לשינוי ההסכמים הקיבוציים או לטענות שכנגד, במישור יחסי העבודה. כל הטענות מתחוס יחסי העבודה, כולל המוחר והאסור בסכסוך קיבוצי - היו מתבררות, אם היו פונים לביח-הדין בעוד מועד, ולו גם ימים ספורים לפני המועד שמנו. לו כך פעלו היה ביח-הדין נותן פתרון משפטי, במסגרת משפט העבודה הממלכתי (הקובע מה כשר ומה פסול כ"אמצעי לחץ" ביחסי עבודה קיבוציים) ומשפט העבודה האוטונומי - כולל "חוקק ההסתדרות" (הקובעת מפורשת שועד עובדים אינו מוסמך לחתום בשם ההסתדרות על הסכם קיבוצי).

בסוף פסק הדין נקבע: "עדיין אין זה מאוחר שההסתדרות חיקק את חוקתה היא לידיה והפעל כמחייב מהחוקה וחובת האיזון. יש להניח שהצד השני (אל על) לא יכביד על ההסתדרות הליכה בדרך זאת, דרך שכללות הכל יש בה חידוש".

ביח-הדין הסביר כי "איזון" האינטרסים של הסקטורים השונים שלמענם פועלת ההסתדרות מחייב, בראש ובראשונה, "למנוע מצב שבו הרבים יוצאו נפסדים בגלל דרישות מעטים, דרישה שלדעת ההסתדרות חורגת מהאינטרס הכללי".

ביח-הדין הארצי קרא, איפוא, להסתדרות להעדיף את האינטרס של הרוב המכריע של העובדים (עובדי הקרקע) על פני זה של המעטים (הטייסים) ולחתום על הסכם העבודה החדש כי היא בלבד מוסמכת לכך (דב"ע מג' 4-6 פד"ע, כרך י"ד עמ' 128).

הגשת הבקשה לפירוק: חיק ארזחי 1161/82 - 3 בדצמבר

זמן קצר לאחר החלטת ביח-הדין הארצי לעבודה נערכה תהייעצות בהשתתפות מרופ' זמיר, היועץ המשפטי לממשלה, עוה"ד של החברה ונציג היועץ המשפטי. במהלך הדיון התקשר מרופ' זמיר עם שר התחבורה, שהוא עצמו הנו עורך-דין. בהתייעצות שוחמו גם המנכ"לים של משרדי האוצר והתחבורה. בתום הדיון סוכם להגיש מיד את הבקשה לביח המשפט המחוזי בירושלים, זאת כדי לחסום מהצד השני אפשרות משפטית כלשהי לגרום לדחייה נוספת. החשש היה שההסתדרות תבקש מביח"ד הארצי לעבודה להעביר את הדיון בנושא דחיית הפירוק לביח המשפט המחוזי. הענות לבקשה כזו הייתה מביאה להוצאת צו מניעה נוסף.

כיוון שביום ששי לא היה הרכב ביה"ד מלא, הציג השופט לבא-כח ההסתדרות להגיש את הבקשה ביום ראשון בבוקר. משהוגשה ביום ראשון הבקשה היא נדחתה על-ידי ביה"ד בנימוק שהוא, ביה"ד, פסק כבר ביום ששי ועל כן סיים את תפקידו (יש להניח כי העובדה שהבקשה לפירוק הוגשה כבר ביום ששי השפיעה על ביה"ד לעבודה אף על פי שבהנמקה הפורמלית הדבר לא צויין).

צויין כבר כי הצוות הבין-משרדי השלים את התשתית המשפטית לפירוק החברה וכי עורכי הדין של החברה, במיאום עם עו"ד נעמס בלוס, הכונס הרשמי וסגנו, עו"ד זאב בונה, הכינו את הבקשות והתצהירים לפירוק החברה ולמינוי מפרק זמני. אלה הושלמו בנוסחם הסופי ב-29 בנובמבר, כך שמיד לאחר מוס הדיון אצל פרופ' זמיר חצו עוה"ד של החברה את הכביש המפריד בין משרד המשפטים לבין בית המשפט המחוזי והגישו את הבקשה לפירוק למזכירות בית המשפט, שנחנה לה את המספר 1161/82. כך יושם שלב נוסף במימוש החלטת הפירוק.

בבקשה צויין, בין היתר, כי עודף החובות וההתחייבויות על ערך הנכסים והזכויות הסתכם ב-165.8 מליון דולר (ל-30.6.82), וכי ההפסד המצטבר כתוצאה מנרעויות שוטפים יגיע (לפי אמדן מערכת החשבונות) לכ-230 מליון דולר (ל-30.11.82) וכי "עד סמוך למתציה חודש דצמבר 1982 תעמוד החברה במצב שלא יהיו בידיה אמצעים כספיים כלשהם לשם ביצוע תשלומים שוטפים".

בבקשה תוארו הסיבות למצב הכספי המעורער - מדיניות התעופה, המשבר הכלכלי בעולם המערבי והשכיחות החוזרות ונשנות שגרמו הפסדים ופגעו קשות באמינות החברה בעיני ציבור הנוסעים. ההתערבות המתמדת של 8 וועדי העובדים "בעניינים שבניהול שללו במידה רבה מהחברה את היכולת של ניהול יעיל" (אף שבבקשה צויין שהיו כ-70 שבתות ב-10 השנים האחרונות, למעשה היו בחקופה זו 91 שבתות).

בהמשך תוארו הארועים שהחילו עם הפסקת מכירות הבר ב-12 בספטמבר, הפסקת טיסות הנוסעים, הצורך בשינויים מרחיקי לכת, "מיסך העקרונות", החלטת הממשלה, המו"מ ב"תדמור" ולבסוף, "ההחלטה המיוחדת" לפרק את עסקיה של החברה.

פעולות פורמליות משלימות - פרסום מודעה ב"רשומות" (ילקוט הפרסומים מס' 1872) ובעהון יומי ("מעריב") והודעה לרשם החברות - נעשו ב-7 וב-8 בדצמבר.

הקמת אל על והתפתחות יחסי העבודה בה

התעופה האזרחית בארץ ישראל

לפני הקמת המדינה פעלו בארץ שתי חברות תעופה ארצישראליות ומספר קטן של חברות תעופה זרות בינלאומיות שקיימו את הקשר האווירי למספר יעדים בחו"ל, בעיקר לאירופה. שתי החברות הא"י היו: נתיבי אויר א"י (PALESTINE AIRWAYS) ו-"אווירון" חברה ארצ' ישראלית לתעופה בע"מ.

"נתיבי אויר" הוקמה ב-1934 ובאוגוסט 1937 החלה לקיים קו תעופה סדיר בין חיפה ללוד ובספטמבר 1938 קו תעופה בין תל-אביב, חיפה וביריות. הקו

לכנירת
הומסק עם מרוץ מלחמת העולם השנייה. היקף הפעילות של החברה הלך והצטמצם ובקיץ 1940 היא חדלה למעשה לפעול כיוון שחיל האוויר הבריטי (R.A.F.) הפקיע את המטוסים והציוד שלה. "בריטיש אברסיס אירוויס" (כיום "בריטיש אירוויס") הייתה אחת מבלי המניות של החברה וסיפקה את הצוות הטכני שהיה דרוש להפעלת החברה.

"אווירון" הוקמה בשנת 1937. בשנת 1940 ניהלה החברה ביה ספר לטיס באמיקים וקיימה שתי טיסות שבועיות בין תל-אביב לטבריה. בסוף 1942 היו לה 12 מטוסים. בעלי מניות היסוד של החברה היו קרן היסוד וחברת העובדים, שהחזיקו גם את רוב המניות הרגילות. דב הוז, בן-יעקב (מדגניה א'), שטרטן, נויבי ואדרים החזיקו כל אחד במניה אחת.

לאחר תום מלחמת העולם השנייה גיבשה האדמיניסטרציה המנדטורית המעג להקמת חברה תעופה ארצישראלית (PALESTINE AIRWAYS CORPORATION) לה חתמה בלעדיות בא"י (פנים ארצי) ומא"י ואליה (בינלאומי). בלעדיות זו לא היפגע בחברות תעופה זרות להלן ניהנו כדיון זכויות טיס. לפי ההצעה, מועצת המנהלים אמרה להיות מורכבת מ-10 חברים: 4 מטעמו של הנציב העליון, שימנה מתוכם את היו"ר, 3 לנציגי היהודים (שביניהם יהיו 30% מהון המניות) ו-3 לנציגי העדה הערבית (שביניהם 30% מהון המניות). כן נדונה אז המעג להקמת מועצה א"י מיועצת לתחבורה. ההכחשה בנדון בין משרד המושבות בלונדון לבין מיניסטרוון התעופה מאלפה. בין השאר נאמר באחד ההזכירים כי מכיוון שהשם המוצע זהה לזה של "נתיבי אויר" צריך יהיה להגיע עם בעליה לידי הסכם, מה גם שפרט למנתם רוטנברג כל שאר בעלי המניות הם גורמים בריטים ובהם אישים יהודיים נודעים בעלי אזרחות בריטית (לורד מלצ'ט, לורד נהן ואחרים). בסופו של דבר לא הוקמה החברה שעל הקמתה שקד ראש מינהל התעופה המנדטורי, מד גמבלי. *

* הצעה ההקמה וחילופי הזכירים בין משרד המושבות למיניסטרוון התעופה, כולל דו"ח על פעילות "אווירון" ו"נתיבי אויר", מצויים בגינזך המדינה הבריטי (PUBLIC RECORD OFFICE). אחד המסמכים המעניינים הוא הזכיר אישי מוינסטון צ'רצ'יל לאנטוני אידן בו, בין השאר, צוין צ'רצ'יל: "אינני סבור כי נרווית כהפ מהטסה לבנטונים (LEVANTINES) ממקום אחד למקום אחד במזרח התיכון". החכמותה זו החיחסה לבקשה של גורמים ערבים להקמת חברה תעופה מקבילה ל"נתיבי אויר".

א.ג.ג. 101