

לבמ-לשימוש פנימי בלבד

אל: כל העובדים

מאת: יהושע מאור

בשנים האחרונות אנו עדים להחרפת התחרות בשוק עיבוד הנתונים העולמי ולהאטה בצמיחת הענף.

עקב מצב הכלכלה הישראלית, מודגשת תופעה זו בשוק שלנו בייחוד שאת.

בחקופה זו נקטה חברת לבמ בעולם ובארץ מספר צעדים משמעותיים כדי להתאים את פעילותה למציאות החדשה ולשמור על תחרותיותה ורווחיותה.

בישראל, ניתן למנות עם צעדים אלה את הגדלת כח האדם בשדה, הכרזת מוצרים ליחודיים לישראל, גמישות בתחום עסקאות ופרוייקטים מיוחדים, הקטנת ההוצאות, התאמת כח האדם לצרכים העסקיים, וביחוד ביסוס השותפות עם הלקוח ושיווק פתרונות לצרכיו כדרך חיים.

את פרי המאמצים הללו התחלנו לקטוף כבר בשנת 1989, שהיתה שנת הישגים טובים לחברה. אנו מאמינים כי גם שנת 1990 תהיה שנה בה נעמוד בכל היעדים שקבענו לעצמנו.

עם זאת, חלק מן הצעדים אותם נקטנו בשנים האחרונות בתחום כח האדם, יצר בעיות חדשות, עמן עלינו להתמודד עתה.

- על מנת להתאים את משאבי כח האדם שלנו לרמת פעילותנו העסקית, הקטנו מאד ובחקופות מסוימות אף הקפאנו כליל, את גיוס כח האדם לחברה. במקביל, ניכרה בשנים האחרונות ירידה חדה בשיעור הפרישה הרגילה מן החברה.

עקב כך, איננו יכולים לגייס עובדים חדשים, אלא בהיקף מצומצם ביותר.

תופעה זו משפיעה על שלושה מרכיבים חשובים להצלחת פעילותנו: חיוניות ורעננות, הרחבה והתחדשות של בסיס הכישורים המקצועיים שלנו וירידה באפשרויות ההתפתחות והקידום של עובדים.

- קבוצה ספציפית אחת, קבוצת העובדים במשרה חלקית, עדיין גדולה יחסית לנדרש לחברה בסדר גודל שלו

על מנת לשפר את המצב בשני תחומים אלה, אנו מכריזים היום על שתי תכניות חדשות לאיזון משאבי אנוש.

- התכנית האחת היא תכנית מעבר לקראת פרישה, המיועדת למתן הזדמנות לעובדים וותיקים מעל גיל 50 לפרוש פרישה מוקדמת ולפתח לעצמם קרילירה שניה.

בחרנו להציע לקבוצה זו את אפשרות הפרישה מרצון בתנאים מיוחדים, מתוך הכרה כי יהיה זה נכון להעדיף במקרה זה עובדים וותיקים, שתרמו לחברה במשך שנים רבות.

• התכנית השניה, מיועדת לאזן את צרכי כח האדם שלנו בקבוצת העובדים במשרה חלקית.

תכניות אלה מוצעות לאוכלוסיה מצומצמת בהרבה מן האוכלוסיה אליה פנינו בשנת 1989 והערכתנו היא כי ההענות לתכנית תהיה בהתאם וכי במקביל נוכל לגייס לחברה עובדים חדשים.

תמצית פרטי התכניות מוצגת בחוזר מחלקת כח אדם המצורף.

בהתאם למסורת החעסוקה המלאה שלנו, התכניות הינן וולונטריות לחלוטין. ההחלטה אם לפנות בבקשה לפרוש, נתונה לשיקולו האישי הבלעדי של כל עובד זכאי.

בהיותן כלי עסקי שנועד לסייע לחברה בהשגת יעדים ספציפיים בתקופה מסוימת, אין התכניות הללו קבועות, אלא הן מוכרזות לפרק זמן מוגבל ומוגדר.

כבעבר, הנחו אותנו שני שיקולים בעיצוב כללי התכניות: מחד, ההתחשבות בצרכינו העסקיים ומאידך, רצוננו לאפשר לעובדים מעוניינים לנצל את יתרונותיה.

שתי הקבוצות כוללות עובדים טובים ובעלי כישורים נדרשים לחברה ולפיכך תהיה ההענות לבקשות עובדים לפרוש במסגרת התכניות מותנית ביכולתנו לעשות כן ללא פגיעה בעסקינו.

עם כל החיוב שבהן, אין לשכוח כי לתכניות אלה גם מחיר גבוה, במונחים של עלות, אליבוד כישורים ועובדים טובים ומנוסים וכן, בטווח הקצר, שיבושים בפעילות השוטפת של החברה.

אני משוכנע כי לטווח הארוך תהיה תרומת התכניות, הן לחברה והן לעובדיה, תרומה חיובית אשר תאפשר את המשך צמיחתה ויציבותה של החברה בשנים הבאות.

בהכירי אתכם אני יודע כי כולנו נהיה שותפים להשקעה שתדרש כדי לצמצם למינימום את ההשפעה של הכרזה זו על מהלך העבודה התקין וכדי לעמוד ביעדים שקבענו לעצמנו לשנת 1990.

ברכה,

יהושע מאוז

2.5.90

לבמ-לשימוש פנימי בלבד / אישי

אל: כל העובדים הזכאים

מאת: מח' כח אדם

תכנית פרישה מרצון:

מעבר לקראת פרישה מוקדמת

בהמשך למכתבו של יהושע מאור, הננו מצרפים בזאת את עקרי תכנית הפרישה המיוחדת מרצון.

אנו לרשותכם למתן פרטים והסברים נוספים, ככל שידרש.

לקבלת פרטים אלה ולקביעת פגישות הסבר, אנא התקשרו אל:

חיים כהנא - טל. 8798

עלי רונן - טל. 8571

אירית בן-ארי - טל. 8499

מזכירות כח אדם - טל. 8850

פגישת הסבר כללית לכל העובדים הזכאים, תערך ביום 3.5.90, בבית אירופה, בשעה 15.30.

בברכה,

אירית בן-ארי

לבמ-לשימוש פנימי בלבד / אישי

אל: כל העובדים הזכאים

מאת: מח' כח אדם

חכנית פרישה מרצון:

מעבר לקראת פרישה מוקדמת

תמצית כללי התכנית

1. מ ב ו א

חכנית הפרישה מרצון הנ"ל היא תכנית מיוחדת, המוכרזת על ידי חברת לבמ לפרק זמן מוגבל, בנסיבות עסקיות מיוחדות.

התכנית אינה תכנית קבועה ואין היא חלק מתכנית הפרישה הרגילה של החברה.

התכנית היא וולונטרית לחלוטין, וההחלטה אם לפנות בבקשה לפרישה במסגרתה נתונה להחלטתו האישית של כל עובד.

הבקשות טעונות אישור החברה.

2. ז כ א ו ת

עובדים/ות במשרה מלאה אשר בשנת 1990 יהיו בני 50 עד 60 שנה ואשר סכום גילם והוותק שלהם, הוא לפחות 75.

לדוגמה: עובד/ת בן/ת 50 עם וותק של 25 שנה, או עובד/ת בן/ת 55 עם וותק של 20 שנה.

התכנית אינה חלה על עובדי לבמ ישראל מדע וטכנולוגיה גם אם הם משתייכים לקבוצה הנ"ל.

עובדים שבקשתם לפרישה מרצון תאושר במסגרת החכנית, יהיו זכאים כדלקמן:

לכל הזכויות שצברו על פי מדיניות החברה במסגרת חכנית הפרישה הרגילה.

ובנוסף:

למענק כספי בסיסי וכן למענק הסתגלות שגובהו ישתנה בהתאם לנסיבות, כמפורט להלן.

א. המענק הבסיסי

המענק הבסיסי יהיה סכום קבוע בגובהו של שתי משכורות חדשיות (*) על כל שנת ווחק בחברה, עד לחקרה של 48 משכורות חדשיות, או, עד סך כל המשכורות החודשיות עד לגיל בו יהיה העובד זכאי להתחיל לקבל פנסיה בלתי מופחתת מקרן הפנסיה (60 לאישה ו-65 לגבר), הנמוך מבין השניים.

(*) ראה סעיף חישוב המענק להלן

ב. מענק הסתגלות

בנוסף למענק הבסיסי, יקבלו עובדים זכאים לחכנית זו, שבקשתם תאושר, מענק הסתגלות כמפורט להלן:

- התקופה עבורה ישולם מענק הסתגלות, תהיה תקופה בת 5 שנים, או מספר השנים עד גיל 60, הנמוך מבין השניים. לגבי חלקי שנים, יערך חישוב יחסי כמוסבר להלן.
 - מענק ההסתגלות מיועד לסייע לעובד לגשר על פני התקופה בה צפוי כל תפחת הכנסתו עקב הפרישה מן החברה, ובה לא יעבוד עבור החברה, באופן כלשהוא.
 - עבור כל שנה מהתקופה האמורה יהיה העובד זכאי למענק הסתגלות בשיעור 6% מן המענק המיוחד הבסיסי.
- מקסימום מענק ההסתגלות יכול לפיכך להגיע ל- 30% מסכום המענק הבסיסי.

דוגמאות לחישוב מענק ההסתגלות

עובד:	א'	ב'	ג'
גיל	50	57	56
מענק הסתגלות	30%	18%	24%

• מענק ההסתגלות שצוין לעיל הוא לשנת עבודה מלאה ויחושב בפועל על בסיס יחסי, לפי 0.5% מן המענק הבסיסי לחודש.

ג. חישוב המענק, הצמדתו וריבית

לענין זה-

- (1) משכורת חודשית משמעה:
- משכורת חודשית כולל החלק היחסי של מענק ל"ג-ל"ד, לפי המשכורת ביום 31.3.90.
- (2) נותק - יחושב עד ל-30.9.90 או עד תאריך העזיבה בפועל אם יתבקש העובד להשאר בחברה מעבר למועד זה (המאוחר מבין השניים). בחישוב הנותק לצורך המענק הבסיסי, ילקחו בחשבון שנות עבודה של העובד ביבמ בארץ ובחו"ל.
- (3) סכום המענק נקבע ביום 31.3.90 על פי הנוסחה שלעיל וישאר קבוע ללא החשב בשינויים העשויים לחול בשכר העובד.
- (4) סך כל סכומי המענק לא יעלו על סך כל המשכורות החודשיות עד לגיל בו יהיה העובד זכאי לקבל פנסיה בלתי מופחתת מקרן הפנסיה.
- (5) הצמדת סכום המענק
המענק הבסיסי ומענק ההסתגלות יהיו צמודים למדד המחירים לצרכן, לפי המדד הידוע ביום הגשת הבקשה לפרישה במסגרת תכנית זו ועד למדד שיהיה ידוע ביום התשלום בפועל.
- (6) המענק, תוספת המענק וכל שאר הסכומים המגיעים לעובד במסגרת או עקב תכנית זו, ישולמו לעובד תוך זמן סביר מיום עזיבתו את החברה בכפוף לקבלת כל האישורים הנדרשים משלטונות המס.

7) כל הסכומים שישולמו לעובד במסגרת או עקב התכנית הם סכומים ברוטו הכפופים לחשלום מס הכנסה כדין על ידי העובד.

4. כ ל ל י

סליגים לזכאות

א. בקשות לא תאושרנה במקרה ואישורן עלול לפגוע בתפקוד החברה. דוגמאות למצבים כאלה הן:

- אם לעובד הפונה כישורים, נסיון, או תפקיד שהחברה סבורה כי הם חיוניים לתפקודה.

- אם מספר הפניות ממחלקה מסוימת יהיה כזה שאישור כל הבקשות לא יאפשר לה לתפקד.

- אם מספר הפונים יעלה על מספר העובדים שהחברה רואה אפשרות לשחרר.

ב. עובד המקבל את המענק המיוחד, יתחייב כי לא יעסוק בפעילות או עבודה מתחרה/ים לפעילות יבמ, או עבוד מתחרה, לתקופה של שנתיים מיום שיפסיק לעבוד עבור יבמ באופן כלשהוא. כדי למנוע אי הבנות בענין זה, על העובד לקבל את אישור יבמ לתעסוקתו בתקופה זו.

ג. עובדים שיגיעו בשנת 1990 לגיל פרישה, או שיהיו זכאים לפנסיה מסיבה אחרת, (כגון, עובדים בחופשת מחלה), לא יהיו זכאים לפרוש במסגרת התכנית. בקשות מיוחדות בנדון זה ידונו בנפרד.

בירור סכומי מענק

כל עובד בקבוצה זכאית יוכל לפנות למחלקת כח אדם כדי לקבל את ההסברים הדרושים ולברר את סכום המענק האישי המגיע לו על פי הנוסחה שלעיל. לקביעת פגישה אישית, נא ראה להלן.

5. משך התכנית והגשת בקשות

התכנית תקפה לתקופת זמן מוגבלת כדלקמן:

ניתן לפנות בבקשה לפרישה במסגרת התכנית עד ליום 5.7.90

פגישת הסבר כללית תערך לכל הזכאים.

בנוסף, על מנת להבטיח כי כל עובד זכאי מבין ומכיר את כללי התכנית ותנאיה, יקבל כל אחד מן הזכאים זימון לפגישה במחלקת כח אדם קבלת פרטים והסברים על פרטי התכנית.

עובדים המעוניינים בפגישה כזו בהקדם, עוד לפני קבלת הזימון ממח' כח אדם, מתבקשים לקבוע פגישה טלפונית עם חיים כהנא או עלי רונן.

לתכנית היבטים כספיים ומיסויים העשויים להשתנות מעובד לעובד, על פי מצבו ותכניותו האישיים. יעוץ באשר להיבטים אלה, שהם בתחום החלטתו ואחריותו האישית של כל עובד, לא ינתן על ידי יבמ, אך מומלץ להוועץ ביועצים חיצוניים לשם כך. ההחלטה במי להוועץ היא של העובד בלבד.

עובד יוכל לבחור בכל יועץ חיצוני ולקבל החזר עבור ייעוץ חיצוני כזה עד סכום של 300 ש"ח, אשר יוחזר בחשבון ההוצאות של העובד, כנגד קבלה כדיון.

כשירות לעובד, התקשרה יבמ עם יועצים חיצוניים אשר יעמדו לרשות העובד, אם יבחר בכך.

היועצים הינם:

מר יעקב חסון, רח' הארבעה 24 ת"א, טל. 03-5610748.

משרד "תמורה", יעוץ פנסיוני בע"מ, רח' אחד העם 48 ת"א, טל. 03-661826.

תיאום הפגישה עם היועץ יעשה על ידי מחלקת כח אדם.

מודגש כי הפניה ליועץ הינה לשיקול דעתו של העובד וכי היעוץ אינו באחריות יבמ.

עובד יוכל לבחור רק ביועץ החיצוני אחד מבין המפורטים מעלה או בהחזר הוצאות, כאמור לעיל.

מועד העזיבה בפועל של כל עובד שבקשתו תאושר, יתואם עם מנהלו, על בסיס אישי, בהתחשב בצרכי החברה, אך לא יאוחר מיום 15.9.90. במקרה וצרכי החברה יחייבו זאת, עשויים עובדים מסוימים להדרש להמשיך לעבוד לפרק זמן נוסף, כפי שיקבע על ידי החברה.

8. אישור בקשות

בקשות לפרישה במסגרת התכנית תוגשנה למח' כח אדם עם העתק למנהל הישיר.
אנו נשתדל לענות לפונים בהקדם האפשרי ולא יאוחר מסוף חודש יולי 1990.
החברה תעשה כמיטב יכולתה להענות לכל הבקשות, אך בכפוף לצרכים העסקיים של החברה.

9. אדמיניסטרציה

טופסי בקשה לפרישה נמצאים במזכירות כח אדם.
המנהל הישיר וצוות יבמ יעמוד לרשותכם לכל בירור או שאלה שיתעוררו.