

757
תיקון מס' 3 להסכם קיבוצי מיוחד מיום 5.12.2006

שנערך ונחתם בתל-אביב ביום 19.12.2010

בין "בזק" החברה הישראלית לתקשורת בע"מ (להלן: "בזק")
מצד אחד

לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות")
ארגון עובדי בזק (להלן: "הארגון" או "ארגון העובדים")
(שניהם יקראו להלן "נציגות העובדים")
מצד שני

והואיל וביום 05.12.2006 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין הצדדים אשר תוקן ביום 30.6.2007 וביום 16.4.2008 ואשר תוקפו ההסכמי יסתיים ביום 31.12.2011 (להלן "הסכם 2006");

והואיל ובכוונת הצדדים להאריך, לתקן, לשנות או להוסיף על הוראות הסכם 2006 והכל כמפורט בתיקון זה (להלן: "תיקון מס' 3" או "הסכם זה");

והואיל ובכל עניין שלא הוארך, תוקן או שונה בהסכם זה, ימשיך לחול הקבוע בהסכם 2006;

אשר על כן הוצהר הוסכם הותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא והנספחים

1.1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד הימנו.

1.2. רשימת הנספחים:

- נספח א' - תנאי העסקה לעובד במעמד קבוע חדש
נספח ב' - סיכום מיום 16.8.2010 עם יו"ר ארגון גמלאי בזק

2. פרשנות והגדרות

2.1. כל שינוי ו/או תיקון להסכם זה לא יהיה תקף אלא אם נעשה בכתב ונחתם כנדרש על ידי הצדדים המוסמכים לכך.

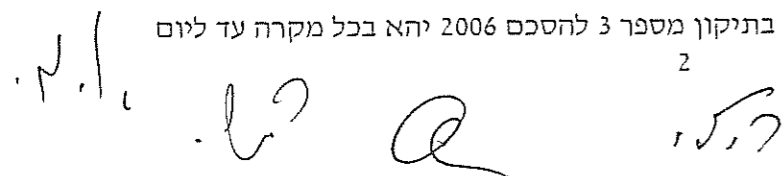
- 2.2. הסכם זה ממצה את הסכמות הצדדים באופן מלא סופי ומוחלט בכל הנושאים המפורטים בו. טיוטות אשר הוחלפו בין הצדדים טרם חתימת ההסכם לא יהוו ראייה ו/או בסיס לכל טענה ו/או דרישה בכל הליך וכן לא תהא להן כל משמעות בפרשנות ההסכם זה.
- 2.3. בכל מקרה של סתירה בין האמור בהסכם זה לאמור בכל התחייבות, נוהג, הסדר, הסכם בכתב או בעל פה בין הצדדים, לרבות ההסכם 2006, יגבר האמור בהסכם זה.
- 2.4. מובהר כי כל התחייבות, נוהג, הסדר, הסכם בכתב או בעל פה בין הצדדים שקדמו להסכם זה ימשיכו לעמוד בתוקפם בכפוף למקרים המפורטים בסעיפים 2.2 ו-2.3.
- 2.5. כל עניין שלא הוארך, תוקן או שונה בהסכם זה, ימשיך לחול הקבוע בהסכם 2006.
- 2.6. כותרות הסעיפים מובאות לנוחות הקורא בלבד, ואין לעשות בהן כל שימוש בפרשנות ההסכם.
- 2.7. בהסכם זה תהא לביטויים להלן המשמעות הרשומה בצד, אלא אם הקשר הדברים והגיונם מחייב אחרת:

עובדים ארעיים	עובדים כהגדרתם בנספחים 5 ו-6 להסכם 2006
תקופת ארעיות	כמשמעותה בסעיף 2 לנספח 5, ובסעיף 2.3.5. לנספח 6 להסכם 2006
עובד קבוע חדש	כהגדרת מונח זה בסעיף 6.2.1
טווחי השכר	כהגדרת מונח זה בסעיף 6.3.1
הסדר הפרישה	כהגדרת מונח זה בסעיף 3.2
שכר בסיס	השכר הקובע לערך שעה, כפי שהיה נהוג עובר לחתימת ההסכם זה וכפי עדכונו מעת לעת;

3. תוקף

- 3.1. על אף האמור בסעיף 4 להסכם 2006 או בכל מקום אחר בו, יוארך תוקף ההסכם 2006 עד ליום 31.12.2015. החברה תהא רשאית על פי שיקול דעתה, להאריך את תקופת ההסכם 2006 עד ליום 31.12.2017 ובלבד שתמסור על כך הודעה לנציגות העובדים עם העתק לרשם ההסכמים הקיבוציים עד ליום 31.12.2015 (להלן "הודעת הארכה"). מסרה החברה הודעת הארכה, יוארך ההסכם לתקופה שנקבעה בהודעה (להלן "התקופה המוארכת") ודין התקופה המוארכת כדין תקופת ההסכם המקורית.
- 3.2. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, הסדר הפרישה המפורט בסעיף 10 להסכם 2006 ובנספח 7 לו, או בכל מקום אחר בהסכם 2006 ("הסדר הפרישה"), יוארך עד ליום 31.12.2016.
- 3.3. במקום סעיף 4.3 להסכם 2006 ייכתב להלן:

"על אף האמור בסעיף 3.1 לתיקון מספר 3 להסכם 2006, תוקפו של פרק ה' להסכם 2006 כפי שתוקן בתיקון מספר 3 להסכם 2006 יהא בכל מקרה עד ליום

2


31.12.2016 ובהתאמה אף אם לא תמסור החברה הודעת ההארכה לפי סעיף 3.1 לתיקון מספר 3 להסכם 2006, תוקפם של סעיפים 56 (מיצוי תביעות) ו-57 (שקט תעשייתי) וכן סעיפים 15 וכן 16 לתיקון מספר 3 לתיקון 2006 יהיו בתוקף, בכל הנוגע לפרק ה' וכפי שתוקן בתיקון מספר 3 להסכם 2006, עד ליום 31.12.2016"

3.4. על אף האמור בסעיף 3.1 לעיל, הגיעו הצדדים להסכמה לפיה החל מחתימת הסכם זה מספר המועדונים שתעמיד החברה לטובת הגמלאים יהיה על פי הסיכום עם יו"ר ארגון גמלאי בזק מיום 16.8.2010 המצ"ב כנספח ב'.

3.5. הסכם זה יחול על כל עובדי החברה, למעט עובדים בחוזה אישי (מבלי לגרוע מסעיפים 5.2.2, 12 ו-13 שיחולו גם על עובדים בחוזה אישי) וכן מבלי לגרוע מהוראות סעיפים 39 ו-46 להסכם 2006.

למניעת כל ספק, אין באמור בסעיף 3.5 זה לעיל כדי לגרוע מהוראות התחולה שנקבעו בהסכם זה להלן לגבי חלק כזה או אחר של ההסכם ונספחיו.

4. פרישה

4.1. מסגרת הפרישה תנאיה והליכי מימושה, המפורטים בסעיף 10 להסכם 2006 ובנספח 7 לו, יעודכנו בשינויים המפורטים להלן:

סעיף 10.3.2 (על שתי פסקאותיו) ימחק ובמקומו יבוא:

"בנוסף ל-975 העובדים הקבועים שפרשו מן החברה לפי סעיף 10.3.1 לעיל, ו-245 עובדים שפרשו עד תום שנת 2009, תהא החברה רשאית על פי שיקול דעתה לסיים עבודתם של עד 245 עובדים קבועים באחת או יותר מהשנים 2010-2016 (סה"כ עד עוד 1,715 עובדים קבועים). מודגש בזאת, למניעת כל ספק, כי הפרישה בשנת 2016 במכסות האמורות לעיל תתקיים, ככל שתבחר בכך החברה, בכל מקרה, אף אם החברה לא תמסור הודעת הארכה כאמור בסעיף 3.1 לתיקון מספר 3 להסכם 2006

הסכמת נציגות העובדים לסעיף 10.3.2 זה לעיל, ניתנה על יסוד האמור בסעיף 3.3 לתיקון מספר 3 להסכם 2006, לפיו פרק ה' של ההסכם בכללותו לרבות סעיף 12 ונספח 7 של ההסכם יעמוד בתוקפו עד 31.12.2016"

בסעיף 10.3.4.2 להסכם 2006 ימחקו השנים 2011, 2012, 2013. בהמשך לסעיף זה תתוסף הפסקה הבאה:

"אם תחליט החברה לסיים העסקתם של עובדים קבועים על פי הסמכות שניתנה לה בסעיף 10.3.2 להסכם 2006, אזי מתוך 245 העובדים הקבועים שיפרשו בכל אחת מהשנים 2011-2013 205 עובדים יהיו עובדים הזכאים לתנאי

מ.כ
3
כ.ש., א, ב.ל.

פרישה במסלול הפרישה המוקדמת לגמלאות ואילו יתרת 40 העובדים יהיו עובדים הזכאים לתנאי סיום עבודה במסלול הפיצויים המוגדלים.

וכן מתוך 245 העובדים הקבועים שיפרשו בכל אחת מהשנים 2014-2016 185 עובדים יהיו עובדים הזכאים לתנאי פרישה במסלול הפרישה המוקדמת לגמלאות ואילו יתרת 60 העובדים יהיו עובדים הזכאים לתנאי סיום עבודה במסלול הפיצויים המוגדלים.

4.2. מסלול פיצויים מוגדלים

עובד אשר יפרוש כמפורט בסעיף 4.1 לעיל במסלול פיצויים מוגדלים יהא זכאי לתנאים המפורטים להלן:

4.2.1. תשלום 160% פיצויי פיטורים (תשלום זה כולל את שחרור הכספים אשר נצברו על שם העובד בחברת "כללי").

4.2.2. שחרור כספיו של העובד בקרן "מקפת" ו/או בכל קרן אחרת שבחר העובד, וזאת בהתאם לתקנוני הפנסיה והסכמי הפנסיה התקפים בחברה ורלוונטים לאותו עובד.

4.2.3. חודשי מענק בהתאם לקריטריונים המפורטים בהסכם 2006.

4.2.4. עם סיום יחסי עובד-מעביד יערך לעובד גמר חשבון מסודר.

4.3. בנוסף, עובד אשר יחתום על הסכם הפרישה במסלול פיצויים מוגדלים לא יאוחר מ- 30 ימים קלנדריים מיום שהימצאותו ברשימת הפרישה הובאה לידיעתו, יהא זכאי למענק כמפורט להלן:

4.3.1. עובד אשר עבד חמש (5) שנים ומעלה (עד 10 שנים) בחברה במעמד עובד קבוע יהא זכאי לתשלום בשיעור חודש מענק אחד.

4.3.2. עובד אשר עבד עשר (10) שנים (עד 15 שנים) ומעלה בחברה במעמד עובד קבוע יהא זכאי לתשלום בשיעור שני חודשי מענק.

4.3.3. עובד אשר עבד חמש עשרה שנים (15) ומעלה בחברה במעמד עובד קבוע יהא זכאי לתשלום בשיעור שלושה חודשי מענק.

4.3.4. למען הסר ספק יובהר כי בכל מקרה מספר חודשי המענק שעובד יהא זכאי לקבל בהתאם לקריטריונים לעיל לא יעלה על שלושה.

4.3.5. מעבר לאמור יובהר כי עובד אשר יפרוש במסלול פיצויים מוגדלים לא יהא זכאי לתשלום פנסיה ו/או פיצויי פיטורים מעבר למפורט בסעיף 4.2 ו-4.3 על סעיפי המשנה שבו.

4
נ.ל

4.4. בסעיף 8 לנספח 7 להסכם 2006 הדן בנושא "פרישה במסלול פיצויים מוגדלים והקפאת זכויות" יתווסף סעיף 8.4 כדלקמן:

"החל ממועד חתימת הסכם זה ולצורך חישוב פיצויים מוגדלים תובא במניין שנות הוותק, בנוסף לתקופת עבודתו כעובד קבוע, גם תקופת עבודתו של העובד כעובד דירוג דרגה, כעובד דור 2000 וכעובד שעתי ו/או חודשי בהתאם לנספחים 5 ו-6 להסכם הקיבוצי. יובהר שתקופת עבודתו של העובד כעובד חוזה אישי [שכר כולל] לא תובא במניין שנות הוותק כאמור."

4.5. על אף האמור בסעיף 10.3.4.3 להסכם 2006 לא תעלה מכסת העובדים הקבועים הכוללת שיפרשו מהחברה לפי סעיף 10.3.1 ו 10.3.2 עד ליום 31.12.2016 על 2,935 עובדים קבועים.

4.6. בסעיפים 10.4.1.1 וכן 10.4.1.2 להסכם 2006 תמחק השנה 2013 בכל מקום בו היא מוזכרת, ותוחלף בהתאמה בשנה 2016.

4.7. בסעיף 10.4.3.2 להסכם 2006 תמחק השנה 2013 ובמקומה תכתב השנה 2016.

4.8. לאחר הפסקה הראשונה בסעיף 10.4.3.3 להסכם 2006 תתווסף פסקה כדלקמן:

"על אף האמור לעיל, לא יעלה מספר העובדים הקבועים שיו"ר ארגון העובדים רשאי להוציא מרשימות המיועדים לפרישה, המתייחסות לשנים 2011-2013, על 32 לכל שנה, ובשנים 2014-2016 על 24 לכל שנה. יובהר כי זכות זו אינה ניתנת לצבירה ו/או להעברה משנה אחת לאחרת."

4.9. בסעיף 10.4.4 להסכם 2006 תמחק השנה 2013 ובמקומה תכתב השנה 2016.

4.10. בסעיף 10.6 להסכם 2006 תמחק השנה 2013 ובמקומה תכתב השנה 2016.

4.11. בסעיף 10.7 להסכם 2006 יימחק התאריך 31.12.2013 ובמקומו ייכתב 31.12.2016.

4.12. בסעיף 10.9 להסכם 2006 יימחק התאריך 31.12.2013 ובמקומו ייכתב 31.12.2016.

4.13. בהמשך סעיף 10.9 להסכם 2006 תתווסף הפסקה הבאה:

"יובהר, עובד קבוע שסיים עבודתו בחברה בהתאם להחלטת בית הדין למשמעת שקבעה כי הוא זכאי לחלק או לכל תנאי הפרישה הקבועים בהסכם, יובא במניין מכסות העובדים שהחברה רשאית לסיים עבודתם לפי פרק ה' להסכם זה ועובד קבוע שסיים עבודתו בחברה בהתאם להחלטת בית הדין למשמעת שקבעה כי הוא אינו זכאי אף לא למקצת תנאי הפרישה הקבועים בהסכם, לא יובא במניין מכסות העובדים שהחברה רשאית לסיים עבודתם לפי פרק ה' להסכם זה."

4.14. בסעיף 10.11 להסכם 2006 יימחק התאריך 31.12.2013 ובמקומו ייכתב 31.12.2016.

א.א.

א.א. א.א. א.א.

4.15. בסעיף 10.13 להסכם 2006 יימחק בכל המקומות התאריך 31.12.2013 ובמקומו ייכתב "31.12.2016". כמו כן, תימחק בכל המקומות השנה 2014 ובמקומה ייכתב "2017". בנוסף, במקום המספר 2200 יבוא 2935.

4.16. בכל מקום המופיע בסעיף 10.14 להסכם 2006 התאריך 31.12.2013 הוא יימחק ובמקומו ייכתב התאריך 31.12.2016.

4.17. בכל מקום המופיע בסעיף 10.14 להסכם 2006 התאריך 31.12.2013 הוא יימחק ובמקומו ייכתב 31.12.2016.

4.18. בסעיף 10.15 להסכם 2006 יימחק התאריך 31.12.2013 ובמקומו ייכתב 31.12.2016.

4.19. בסעיף 14 להסכם 2006 יימחק התאריך 31.12.2011 ובמקומו ייכתב 31.12.2015.

5. מבנה ארגוני ותקני ניהול

על אף האמור בהסכם 2006, לרבות בסעיפים 16, 17, ו-37 יותאם המבנה הארגוני של החברה לצרכיה בעידן ה-NGN ולקצב פריסת הרשת החדשה. בהתאם, יעודכנו מספר משרות הניהול בחברה כמפורט להלן:

5.1. משרת מנהל מדור

5.1.1. עד ליום 31.12.2011 יצומצם מספר המשרות של מנהל מדור (ממ"ד) ויעמוד על 675 משרות.

5.1.2. עד ליום 31.12.2013 יצומצם מספר המשרות של מנהלי מדור ויעמוד על 607 משרות.

5.2. משרת מנהל מחלקה

5.2.1. החל מיום 31.12.2011 מספר משרות מנהלי מחלקה מקרב העובדים הקבועים (לרבות עובדים במעמד עובד קבוע חדש) בחברה יעמוד על 170 עובדים וזאת בכפוף לסעיף 5.5.1. יובהר כי עד למועד זה וכל עוד לא פחת מספר המשרות כאמור מ-170 לא תהיה החברה חייבת לאייש משרת מנהלי מחלקה מקרב העובדים הקבועים כנגד משרות שהתפנו.

בהתאם, ימחק סעיף 37.1.2 מהסכם 2006.

5.2.2. על אף האמור בסעיף 46.1.2 להסכם 2006 והאמור בסעיף 5.2.1 לעיל, ישאר מספר מנהלי המחלקות בחוזים אישיים כפי שהוא ערב חתימת הסכם זה ויצטמצם באופן טבעי עד ל-48. לאחר שיפחת מספרם של מנהלי המחלקות מתחת ל-48 תהיה החברה רשאית למנות מנהלי מחלקות חדשים בחוזה אישי אך לא יותר מ-48.

כ.ת.י. 6
א.י.ל. א.ת.ל. @

5.3. למען הסר ספק יובהר כי שכרו ותנאיו של עובד אשר משרתו בוטלה (לעניין זה הן מנהל מחלקה והן מנהל מדור) לא יפגע עקב ביטול המשרה והוא ימשיך לקבל את שכרו ותנאיו כפי שהיו ערב ביטול המשרה. כמו כן קידומו בשכר יהא על פי מתח הדרגות אשר עמד לזכותו ערב ביטול המשרה בהתאמה.

5.4. מספר אגפים

מבלי לגרוע מהאמור בסעיפים 5.1 ו-5.2, עדכון מספר האגפים בחברה (הוספה או צמצום), יבוצע על-פי שיקול דעתה של החברה וזאת בכפוף לשמירת זכויות העובדים והוראת סעיף 5.5 להסכם זה.

5.5. כללי

5.5.1. עד ליום 31.12.10 תמסור החברה לארגון העובדים הודעה על פי סעיף 19.2 להסכם 2006 לה תצורף הצעת החברה למבנה מעודכן של השינויים הארגוניים המפורטים בסעיף 5 לעיל על סעיפי המשנה. יישום שינויים כאמור יהיה בהתאם לאמור בסעיף 19 להסכם 2006.

5.5.2. עם חתימת הסכם זה לא תהיה למי מהצדדים כל טענה שהיא בהקשר ליישום הסכם 2006 עד למועד חתימת הסכם זה בנושאים המפורטים בסעיף 5 ו-8 וכן בעניין מועד ההעברה לקביעות של עובד שסיים את תקופת הארעיות ערב חתימת הסכם זה (עובד כאמור יחשב עובד קבוע חדש עם חתימת הסכם זה).

6. עובד קבוע חדש

מוסכם על תיקון נספחים 5 ו-6 להסכם 2006 כך שהחל מיום חתימת הסכם זה יחולו על עובדים ארעיים שסיימו את תקופת הארעיות התיקונים אשר יפורטו להלן. יתר הוראות נספחים 5 ו-6 להסכם 2006 אשר לא תוקנו ימשיכו לעמוד בתוקפן:

6.1. כללי

6.1.1. הגדרת עובד קבוע בסעיף 2 לנספח 5 והגדרת עובד קבוע בסעיף 2 לנספח 6 יימחקו ובמקומן ייכתב להלן:

" עובד קבוע חדש" כהגדרתו בסעיף 6.2.1 לתיקון מס' 3 להסכם 2006.

6.1.2. סעיף 29 לנספח 5 יבוטל ובמקומו ייכתב:

"עובד ארעי אשר הפך לעובד קבוע חדש בהתאם לכללים הקבועים בסעיף 6 לתיקון מס' 3 להסכם 2006 ("סעיף 6"), יהפוך לעובד חודשי ויחולו עליו מאותו מועד הוראות נספח 6 להסכם 2006 בכפוף לשינויים וההתאמות אשר נקבעו בתיקון מס' 3 להסכם 2006.

7
ה.ש.ר.
ר.ל.ר. .ל.ר. @

6.1.3. סעיף 25 לנספח 6 יימחק ובמקומו ייכתב:

"עובד ארעי אשר הפך לעובד קבוע חדש בהתאם לכללים הקבועים בסעיף 6 לתיקון מס' 3 להסכם 2006 ("סעיף 6"), יחולו עליו מאותו מועד הוראות נספח 6 להסכם 2006 בכפוף לשינויים וההתאמות אשר נקבעו בתיקון מס' 3 להסכם 2006.

6.1.4. סעיף 26 על סעיפי המשנה שבו בנספח 6 להסכם 2006 יימחק.

6.1.5. סעיף 27 לנספח 6 להסכם 2006 יימחק.

6.1.6. בכל מקום בו כתוב בנספחים 5 או 6 להסכם 2006 "עובד קבוע" הכוונה הינה ל"עובד קבוע חדש" כהגדרתו בהסכם זה.

6.2. מעבר למעמד עובד קבוע חדש

בהתאם לאמור בסעיף 6.1.2- ו- 6.1.3 לעיל, יחולו בעניין מעבר עובד למעמד עובד קבוע חדש ההוראות המפורטות להלן:

6.2.1. לאחר חלוף 80 חודשים בהם הועסק העובד כעובד ארעי תחליט החברה על פי שיקול דעתה אם עובד ארעי אשר ישלים את תקופת הארעיות יועבר בבוא העת למעמד של עובד קבוע חדש. שיקול הדעת של החברה יתבסס על קריטריונים רלוונטיים.

העברה למעמד קבוע חדש תקבל תוקף עם מסירת הודעה מטעם החברה שתומה על ידי סמנכ"ל משאבי אנוש או סיום תקופת הארעיות, המוקדם מבין השניים. (להלן: "עובד קבוע חדש").

למען הסר ספק יובהר כי האמור בסעיף 6.2.1 זה אינו גורע מהקבוע בסעיף 2.3.5 לנספח 6 להסכם 2006 לעניין עובדים מצטיינים.

6.2.2. עובד שטרם סיום תקופת הארעיות וימצא על ידי החברה כלא מתאים לעבור למעמד עובד קבוע חדש, תסיים החברה את העסקתו על פי כל דין.

6.2.3. עובד שימצא לדעת החברה ראוי לעבור למעמד של עובד קבוע חדש בבוא העת, ימשיך בעבודתו עד למלאת תקופת הארעיות. החל מאותו מועד ועד לסיום תקופת הארעיות, יהיה העובד מועמד להעברה לקביעות, ולא ניתן יהיה לבטל מועמדותו זו אלא רק בשל בעיות משמעת או ירידה מובחנת ולאורך זמן בביצועים.

לא יאוחר מחודשיים ימים טרם העברת עובד למעמד עובד קבוע חדש תמסור החברה לעובד מסמך ובו פירוט מלא של תנאי העסקתו כעובד קבוע חדש.

2.1/1

Q

7.1

6.3. מודל שכר

ימחקו סעיפים 9.5 ו-9.6 בנספח 5 להסכם 2006 וכן סעיפים 5.2, 5.3 (על סעיפי המשנה שבו), 5.6, 5.7 ו-5.8 לנספח 6 להסכם 2006 ובמקומם יבוא המפורט להלן:

6.3.1. מודל השכר של עובד קבוע חדש יקבע על פי האמור בסעיף 6 זה בהתאמה לטווחי שכר התואמים את עיסוקו. טווחי השכר לכל עיסוק יקבעו בהתאם למדיניות השכר בחברה ובהתאמה לשכר השוק כפי שיהיה מעת לעת (Full Monthly Salary – F.M.S) על פי מדדים אובייקטיביים. טווחי השכר לכל קבוצת עיסוק יהיו בנויים משכר מינימום, חציון ושכר מירבי ויותאמו לטווחי הקליטה באותו עיסוק.

6.3.2. על אף האמור, שכר המינימום בכל טווח לא יפחת משכר המינימום על פי חוק בתוספת 10% וזאת כל עוד לא עלה שכר המינימום על פי חוק על 5,000 ₪. עלה שכר המינימום על פי חוק על 5,000 ש"ח לא יפחת שכר המינימום בכל טווח משכר המינימום על פי חוק בתוספת 5% או מ-5,500 ₪ הגבוה מבין השניים.

6.3.3. ההחלטה בדבר מיקומו של העובד בטווחי השכר, תהיה על פי מדיניות החברה לעניין זה ובהתחשב ברמת הידע, הניסיון והכישורים של העובד ובכל קריטריון רלוונטי אחר.

עובד אשר בעת העברתו למעמד עובד קבוע חדש, יתברר ששכרו גבוה מהשכר המרבי לטווח לעיסוקו, יותר שכרו על כנו ועניין זה לא יהווה סיבה מוצדקת לאי העברתו למעמד עובד קבוע חדש. מובהר שבמקרה כאמור לא יהיה זכאי העובד לקידום שכר כלשהו וזאת כל עוד שכרו של העובד ממוקם מעל הטווח המתאים לעיסוקו, למעט תוספת הוותק המפורטת בסעיף 6.3.4.

עובד שינויד לעיסוק אחר שטווח השכר שלו שונה, יותאם שכרו לטווח השכר הרלוונטי לעיסוקו החדש ובלבד ששכרו לא יפגע, למעט במקרים חריגים אשר יוסכמו עם נציגות העובדים ובהסכמת העובד. אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע בזכותו של עובד על פי הקבוע בסעיף 6.3.4 להסכם זה.

עובדים בעלי רכב חברה "חוס", יכלול שכרם, לצורך קביעת מיקומם בטווח, שווי רכב של כ- 2/3 משווי הרכב הרגיל בחברה בהתאם לטווחי השכר.

6.3.4. כל עובד קבוע חדש, לרבות מי שהגיע למקסימום טווח השכר, יהא זכאי לתוספת שנתית בשיעור של 1% לשנה לשכר הבסיס.

6.3.5. בנוסף, קידום בשכר לעובד קבוע חדש מעבר לתוספת השנתית יהא על פי המלצת מנהל האגף הרלוונטי, ובכל מקרה יהא כפוף לטווחי השכר כפי שיקבעו מעת לעת על-ידי החברה ומותנה באישור מנהל אגף שכר ויחסי עבודה בחברה. מובהר שקידום

נ.ל. 9

בשכר לעובד קבוע חדש ייתכן אך ורק עד להגעת העובד לשכר המקסימום על פי טווח השכר הרלוונטי לעיסוקו.

יובהר כי שיעור העלייה הממוצע בשכר העובדים לא יפחת מ-2% לשנה וזאת מעבר לתוספת השנתית בת ה-1% כאמור בסעיף 6.3.4 לעיל בחישוב ממוצע שכר כלל העובדים כאמור לא יובא בחשבון חלקו העודף של קידום בשכרו של עובד מסוים מעבר ל-5% בשנה וזאת מעבר לתוספת השנתית של ה-1% על פני כל תקופת ההסכם כאמור בסעיף 6.3.4 לעיל. (יחד עם זאת, יובא בחשבון בחישוב ממוצע ה-2% לשנה לעיל, קידום העודף בשכר מעבר ל-5% ועד 10% בשנה של עד 10% מכלל העובדים. ובלבד שלצורך חישוב ממוצע קידום של אותם עובדים על פני תקופת ההסכם לא יעלה על 5% לשנה מעבר לתוספת השנתית של 1%).

על אף האמור, יובא בחשבון בחישוב ממוצע ה-2% לשנה כל קידום שכר הנובע מניוד עובד לעיסוק אחר או מקידום עובד בטווח רמת הניהול באופן שטווח השכר באותה רמת ניהול גבוה מטווח השכר ברמת הניהול הקודמת.

יובהר למען הסר ספק, כי המגבלות החלות על חישוב ממוצע ה-2% לשנה אינן מגבילות את החברה מלקדם בשכר כל עובד שהוא מעבר ל-5% בשנה.

חישוב ממוצע שיעור העלייה בשכר (ממוצע ה-2% לשנה) יבוצע בנפרד לעובדים קבועים חדשים ובנפרד לעובדים ארעיים. החישוב יבוצע מידי שנה בשנה לצורך עמידה בהסכם זה ויועבר לנציגות העובדים.

6.3.6. שכר העובד יעודכן בהתאם לתוספת היוקר על פי צווי ההרחבה המתפרסמים מעת לעת לגבי כלל המשק.

6.3.7. על אף האמור בסעיפים 6.3.4, 6.3.5 ו-6.3.6 (להלן "קידום השכר") שכרו החודשי של עובד קבוע חדש יעודכן כדלקמן :

6.3.7.1. ככל ששיעור קידום השכר של עובד מסוים יעלה על שיעור עליית המדד באותה שנה, תקוזז מלוא תוספת היוקר (אשר תינתן לעובד) מקידום השכר;

6.3.7.2. ככל ששיעור עליית המדד באותה שנה עולה על שיעור קידום השכר של עובד מסוים, תקוזז תוספת היוקר (או חלקה) (אשר תינתן לעובד) מקידום השכר כך ששיעור קידום השכר בתוספת תוספת היוקר לא יעלה על שיעור המדד באותה שנה.

מובהר כי ככל שעדכון תוספת היוקר בוצע לאחר קידום השכר, תשולם תוספת היוקר לעובד רק ככל שעדכון המדד עולה על שיעור קידום השכר באותה שנה לאותו עובד וזאת עד גובה הפער שבין עדכון המדד לקידום השכר

א.מ.ל.

6.3.8. כל תנאי ההעסקה המפורטים בנספחים 5 ו-6 להסכם 2006 ימשיכו לחול אלא אם שונו בהסכם זה ו/או בנספח א' לו.

6.3.9. יובהר, עבודה בשעות נוספות תתאפשר אך ורק על פי דרישת מנהלו הישיר של העובד.

6.3.10. לעובד קבוע חדש תינתן האפשרות להשתלב בתפקיד ניהולי בחברה ו/או להתמודד על משרה ניהולית פנויה בחברה וזאת בהתאם לכללים הקבועים בסעיף 37 להסכם 2006. יצוין, משרות ניהוליות כאמור יבואו בחשבון מכסות העובדים הקבועים המפורטות בסעיפים 5.1 ו-5.2 להסכם זה.

6.4. פרישה וסיום העסקה

6.4.1. עם סיום העסקתו של עובד קבוע חדש בין בפיטורים ובין בהתפטרות יהיה זכאי העובד לפיצויי פיטורים על פי הדין וההסכמים המחייבים בחברה הרלוונטים לאותו עובד. בנוסף לאמור לעיל, יהא עובד קבוע חדש אשר יפוטר מעבודתו זכאי לתוספת של 7% פיצויי פיטורים עבור כל שנת עבודה בה הועסק כעובד במעמד קבוע חדש, ולתוספת של 2.5% פיצויי פיטורים עבור כל שנת עבודה בחברה כעובד ארעי. יובהר כי בכל מקרה לא יעלה סך הפיצוי הנוסף על 75% מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים.

6.4.2. מסלולי הפרישה המפורטים בהסכם 2006 לא יחולו על עובד קבוע חדש. בהתאם, המונח "עובד קבוע חדש" ימחק מהגדרת "עובד קבוע" שבסעיף 10.2.1 להסכם 2006.

6.4.3. מכסת העובדים הקבועים החדשים שהחברה תוכל לסיים העסקתם בשנים 2011-2013 לא תעלה על 30 עובדים לכל שנה. מכסת העובדים הקבועים החדשים שהחברה תוכל לסיים העסקתם בשנים 2014-2016 לא תעלה על 60 עובדים לשנה. יובהר כי הכמות השנתית המפורטת לעיל הינה מצטברת על פני כל תקופת תוקפו של סעיף זה.

6.4.4. יובהר כי על אף האמור בסעיף 3.1 להסכם זה תוקפו של סעיף 6.4.3 לעיל יהיה בכל מקרה עד ליום 31.12.2016 ובהתאמה אף אם לא תמסור החברה הודעת הארכה על פי סעיף 3.1 לעיל, תוקפם של סעיפים 15 (שקט תעשייתי) ו 16 להסכם זה בהקשר לסעיף 6.4.3 יהא עד ליום 31.12.2016.

6.4.5. למען הסר ספק יובהר כי עובד קבוע חדש שיסיים את העסקתו בחברה, לא יבוא במניין מכסות הפרישה מכל סוג שהוא כמפורט בסעיף 4 להסכם זה.

6.4.6. בנוסף יובהר כי עובד אשר יתפטר מן החברה לא יבוא במניין המכסות המפורטות בסעיף 6.4.3 לעיל.

6.4.7. הליך סיום העסקתו של עובד קבוע חדש יהיה כדלקמן:

א. ב. ג. ד. ה. ו. ז. ח. ט. י. יא. יב. יג. יד. יה. יז. יח. יט. כ. כא. כב. כג. כד. כה. כו. כז. כח. כט. כס. כסא. כסב. כסג. כסד. כסה. כסו. כסז. כסח. כסט. כסז. כסח. כסט.

6.4.7.1. החברה תקבע את זהות העובדים מבין העובדים הקבועים החדשים אשר היא מעוניינת לסיים את העסקתם. החברה תמסור את שמות העובדים הללו ליו"ר ארגון העובדים לא יאוחר משלושה חודשים ושבוע קודם לסיום העסקת כל עובד. הודעה לעובד על כוונת החברה כאמור תמסר לעובד לאחר שבעה ימים ממועד ההודעה ליו"ר ארגון העובדים ולא יאוחר משלושה חודשים קודם לסיום העסקתו.

6.4.7.2. יו"ר ארגון העובדים יהיה רשאי, על פי שיקול דעתו, לנצל את זכות ההוצאה על-פי סעיף 4.8 להסכם זה, כך שמספר העובדים הקבועים החדשים שיו"ר ארגון העובדים יהא רשאי להוציא מרשימות העובדים המיועדים לסיום העסקה בחברה לא יעלה על 10% מכלל העובדים הקבועים החדשים שיסיימו העסקתם על פי סעיף 6.4.7.1 באותה שנה.

6.4.7.3. יו"ר ארגון העובדים יהיה רשאי לעשות שימוש בזכות ההוצאה בתוך 21 יום מהמועד שבו נמסרה לידי זהות העובד שהחברה מעוניינת לסיים את העסקתו.

6.4.7.4. עובד שיו"ר ארגון העובדים הפעיל לגבי את זכות ההוצאה לא יסיים עבודתו בחברה בשנה הקלנדארית שבמהלכה הודיעה החברה על רצונה לסיים את העסקתו. יו"ר ארגון העובדים יהיה רשאי לעשות שימוש בזכות ההוצאה כמפורט לעיל לגבי עובד מסוים פעמיים בלבד. שימוש בזכות ההוצאה לגבי עובד מסוים המיועד לפרשיה שזכות זו הופעלה לגבי פעמיים קודם לכן, בכל פעם נוספת, יוכל לעשות בהסכמת החברה. בהעדר הסכמה מצד החברה, יהא יו"ר ארגון העובדים רשאי להעביר את העניין לבוררות כאמור בסעיף 52 להסכם 2006 והבורר יכריע בתום 21 ימים מהעברת הנושא להכרעתו בשאלה האם בהתחשב בכל נסיבות העניין יש מקום לעשות שימוש בזכות ההוצאה פעם נוספת. קבע הבורר שניתן לעשות פעם נוספת שימוש בזכות ההוצאה, יחול על אותו עובד האמור בסעיף 10.4.3.4 להסכם 2006. קבע הבורר כי לא ניתן לעשות פעם נוספת שימוש בזכות ההוצאה יחול על העובד האמור בסעיף 10.4.3.6 להסכם 2006 לאחר קבלת החלטת הבורר.

6.4.7.5. עובד ששמו הופיע ברשימת המיועדים לפרשיה ולא הופעלה לגבי זכות ההוצאה על פי האמור בהסכם זה לעיל (סעיף 6.4.7.4) (בתום המועד הנקוב להודעה ע"י יו"ר הארגון כמפורט לעיל או במקרה שבו הודיע יו"ר הארגון, במועד מוקדם יותר, לפי שיקול דעתו שאין הוא מפעיל את זכות ההוצאה לאחר קבלת הודעה כאמור, לפי העניין) תהא החברה רשאית לסיים עבודתו כמתחייב מפסיקתו הקיימת של בית דין לעבודה.

א. ל. ? . מ. /

6.4.8. פיטורים מחמת משמעת יהיו בהתאם לסעיף 42 בהסכם 2006 וכן תחול בעניין זה הפסקה שהוספה לסעיף 10.9 להסכם 2006, בסעיף 4.13 להסכם זה.

6.4.9. יובהר כי לא יחולו פיטורים קולקטיביים ו/או פרטניים מעבר למכסות המפורטות בסעיף 6.4.3 להסכם זה או לאחר תום הסכם זה, אלא בהסכמה עם ארגון העובדים.

7. עדכון שכר עובדים ארעיים

7.1. "עובדים ארעיים" בסעיף זה משמעותו עובדים ארעיים כהגדרתם בנספחים 5 ו/או 6 להסכם 2006.

7.2. על אף האמור בנספחים 5 ו/או 6 ו/או בכל מקום אחר בהסכם 2006 שכר העובדים הארעיים יעודכן בהתאם לקבוע בסעיפים 6.3.4, 6.3.5, 6.3.6 ו-6.3.7 להסכם זה.

8. שמירת יחס קבועים לא קבועים

8.1. בסעיף 39.1 סיפא להסכם 2006 ותווסף הפסקה הבאה:

"החברה תפעל לאזן את מצבת העובדים הקבועים בחברה מתוך כלל עובדי החברה בשלושה שלבים כמפורט להלן:

• שלב א' - עד לסוף חודש מרץ שנת 2011 תעביר החברה למעמד עובד קבוע חדש 300 עובדים

• שלב ב' - עד לסוף שנת 2011 תעביר החברה למעמד עובד קבוע חדש 150 עובדים

• שלב ג' - עד לסוף שנת 2012 תעביר החברה למעמד עובד קבוע חדש 150 עובדים

יובהר כי לאחר סיום שלושת השלבים כמפורט לעיל תיערך בדיקה בסוף שנת 2013 ולאחר מכן מידי סוף שנה תיערך בדיקה אשר נתונה יועברו לנציגות העובדים. ככל שיידרש ועל מנת לעמוד במחויבות לאיזון הנדרש בהתאם לבדיקה זו, תרחיב החברה את מעגל העובדים המהווים פוטנציאל להעברה למעמד עובד קבוע חדש גם לעובדים ארעיים שהשלימו 36 חודשי עבודה כעובדים ארעיים באותו מועד. לא עמדה החברה באיזון הנדרש, שכן אין בחברה עובדים ארעיים אשר השלימו 36 חודשי עבודה כעובדים ארעיים באותו מועד, לא ייחשב הדבר כהפרת הסכם.

8.2. מובהר כי במניין העובדים הקבועים המפורטים בפסקה השנייה לסעיף 39.1 להסכם 2006 יכללו גם עובדים קבועים חדשים כהגדרתם בהסכם זה.

13
1.1.1

13
1.1.1

13.2.2. עובד מדיד יקבל 100% מהסכום שקיבל במסגרת התגמול השנתי לשנת 2009 על שילוב מרכיב השירות והמכירות בהתאם לעיסוק הרלוונטי. החברה תקבע את הדרך לחישוב משקולות השירות והמכירות המתאימים לעיסוק הרלוונטי.

13.2.3. מובהר, כי בכל הנוגע לעובד המנוי בסעיף 13.1 שלא קיבל בונוס ב-2009 יבוצע החישוב דלעיל בהתאם לבונוס השנתי לשנת 2010.

13.3. המענק המיוחד ישולם בשני תשלומים שווים: הראשון במשכורת ינואר 2011 והשני במשכורת ינואר 2012.

14. איתנות פיננסית

14.1. החברה מצהירה ומתחייבת כי תפעל להבטיח את המשך היותה חברה ציבורית שמניויה רשומות למסחר בבורסה לניירות ערך בתל אביב, במשך 5 השנים שלאחר חתימת הסכם זה.

14.2. העובדים מסכימים שהחברה תבצע חלוקה שאינה מקיימת את מבחן הרווח ("חלוקה") בכפוף לתנאים המצטברים הבאים:

14.2.1. הסכום המצטבר של החלוקה לא יעלה על 3 מליארד ש"ח;

14.2.2. החלוקה, כולה או חלקה, תיעשה בכפוף לאישור בית משפט בהתאם לסעיף 303 לחוק החברות, התשנ"ט-1999, ולאחר שהוצג בפני ארגון העובדים אישור מטעם חברת S&P מעלות או חברת מדרוג, כי דרוג החוב של החברה, לאחר ביצוע חלוקה כאמור בסעיף 14.2.1, כולה או חלקה, לא ירד מתחת לדירוג AA ודירוג Aa2, בהתאמה.

14.2.3. החברה הקצתה אופציות בהתאם לסעיפים 12.2.1 ו-12.2.2.

פעלה החברה באופן שונה מהאמור בסעיף 14.2 זה, יהיו העובדים משוחררים מכל התחייבות על פי הסכם 2006 והסכם זה, ובכלל זאת לא יחולו סעיפים 56 ו-57 להסכם 2006, לעניין זה.

15. שקט תעשייתי

סעיף 57 להסכם 2006 יתוקן כך שבמקום הפסקה השנייה יבוא להלן: "החליטה החברה לפי סעיף 3.1 לתיקון מס' 3 להסכם 2006 להאריך את תקופת ההסכם עד ליום 31.12.2017 תחשב תקופת ההסכם גם התקופה המוארכת עד ליום 31.12.2017. לא החליטה החברה כאמור, תקופת ההסכם לעניין סעיף 57 זה הינה עד ליום 31.12.2015. האמור בכפוף לסעיפים 3.3 ו- 6.4.4 להסכם זה וכן לסעיף 10.13 להסכם 2006"

16. מיצוי תביעות

הסכם זה ממצה לתקופת תוקפו באופן סופי ומוחלט את כל תביעות הצדדים בעניינים המוסדרים בהסכם.

17. שונות

17.1. תיקון ההסכם ושינויו. כל תיקון להסכם זה או שינויו יעשו בכתב, חתום על-ידי כל הצדדים להסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום


אָרְנוֹן עֻבְדֵי בּוּז


הסתדרות העובדים הכללית
החדשה


"בזק" החברה הישראלית
לתקשורת בע"מ







11

כאן? נ"י

נספח א' לתיקון להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 5.12.2006

1. החל ממועד חתימת הסכם זה כל עובד שיעבור למעמד קבוע חדש יהא זכאי לתנאי ההעסקה המפורטים בנספח 5 או 6 בהתאמה וכפי שהיה זכאי להן ערב חתימת הסכם זה אלא אם שונו במפורש להלן:

הטבה	מהות הזכאות
חופשה שנתית	21.5 ימי חופשה לשנה – אוטומטית וללא קשר לוותק העובד. צבירת ימי החופשה תהא בהתאם לתנאים המפורטים בהסכם 2006, בהתאמה לכל עובד ועובד.
ביגוד	ישולם אחת לשנה במועד אשר יקבע על ידי החברה ויחושב כחלק מטווח השכר בהתאם לעיסוק העובד כהגדרתו בסעיף 6.2.2 לתיקון מס' 3 להסכם הקיבוצי. גובה התשלום השנתי יעמוד על 3,600 ₪ לעובדי חוץ ו 3,000 ₪ לעובדי פנים.
אם עובדת	עובדת במעמד קבוע חדש תהא זכאית לעבוד חצי שעה פחות מידי יום עבודה, ללא פגיעה בשכרה, עד לחלוף ארבע (4) שנים מיום הלידה.
שעת הנקה	עובדת במעמד קבוע חדש תהא זכאית לשעת הנקה, ללא פגיעה בשכרה, למשך 12 חודשים מיום הלידה וללא קשר למועד שובה לעבודה מחופשת הלידה ו/או מחופשה ללא תשלום שלאחריה.
מימון ארוחות	בהתאמה לכל עובד ועובד בהתאם לקבוע בהסכם תוספות ייחודיות והחזרי הוצאות מיום 30.9.09
טכנאי מסר וטכנאי שירות לקוחות	על פי התנאים המפורטים בסעיף 4.3 לנספח 6

2. יובהר, מכל סיבה שהיא ובכל מקרה עבוד קבוע חדש לא יהא זכאי לתנאים של עובד קבוע ותיק כהגדרתו בהסכם 2006 ו/או בכל הסכם רלוונטי אחר.

מ/י

(Handwritten signature)

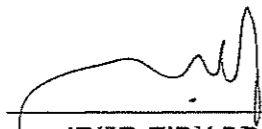
5.7

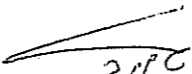
הנדון: סיכום פגישה מתאריך: 16/8/2010

בהשתתפות: יו"ר נציגות העובדים הארצי – מר שלמה כפיר
יו"ר ארגון גמלאי בזק – מר מאיר מוזס
סמנכ"ל משאבי אנוש – מר אהוד מזומן

1. במסגרת הדיונים המתקיימים על התיקון להסכם הקיבוצי, העלתה הנהלת החברה דרישה לצמצום היקפי תקציב ההוצאות של החברה בפעילות הגמלאים.
2. בפגישה מיום 16.8.2010 נבחנו הצעות שהועלו ע"י ההנהלה. רובן של ההצעות נדחו ע"י יו"ר ארגון הגמלאים וע"י יו"ר נציגות העובדים הארצית.
3. יחד עם זאת, הוסכם על הצדדים כי ארגון גמלאי בזק, יתייעל ויצמצם את מספר מועדוני הגמלאים. לפיכך עם חתימת התיקון להסכם הקיבוצי בין נציגות העובדים לחברה, יקטן מספר המועדונים ויעמוד על 8 מועדונים במקום הקיים היום.
4. ביתר הנושאים הקיימים לא חל שינוי.

על החתום בתאריך 25.8.2010,


מר אהוד מזומן
סמנכ"ל משאבי אנוש


מר מאיר מוזס
יו"ר ארגון הגמלאים

העתקים:

יו"ר נציגות העובדים מר שלמה כפיר

לשכת סמנכ"ל משאבי אנוש
בזק - החברה הישראלית לתקשורת בע"מ, דרך מנחם בגין 132 תל אביב 61620
מרכז עזריאלי 2 הבניין המשולש טל: 03-6263000 פקס: 03-6263009

כללי:

נפט – מחיר חבית הנפט ממשיך להיסחר סביב 70-73 דולר לחבית למסירה בחודשיים הקרובים לאחר שנסחר בשיא ברמת 75 דולר לחבית. עליית מחיר הנפט בעולם נובעת מהמשך מתיחות בניגריה, שהתקפות המורדים שם על מתקני הנפט הפחיתו את התפוקה ב-20% מיצואנית הנפט השמינית בגודלה והמותיחות הנמשכת סביב בעיית הגרעין האירנית המטופלת במועצת הביטחון של האו"ם ושעלולה לגרור סנקציות כנגד אירן שיכולות לכלול גם פגיעה בייצוא הנפט ממנה.

ארה"ב - ריבית הפד נמצאת בשיעור של- 5% והפד ממשיך להראות את רצינות השקפתו כי הכלכלה האמריקאית נמצאת על מסלול צמיחה יציבה. ההערכות בארה"ב הן להמשך עליה נוספת בריבית ל- 5.25% בישיבה הבאה בסוף יוני, אם כי סביב רמה זו מתגברות ההערכות שתסתיים מגמת עליית ריבית הפד הקצרה. תשואות האג"ח הממשלתי ל-10 שנים ירדו לרמה של כ- 4.99% לאחר שעמדו כבר על 5.2%.

אירופה – נמשכות הציפיות לצמיחה בשיעור של 1.2%-2% בכלכלות גוש האירו השנה עפ"י הבנק המרכזי האירופאי. מצד שני ואולי בשל ציפיה לעליית ריבית על האירו חלו מימושים בשיעורים של מעל 4% בחודש מאי שאפיינו את המודדים המובילים באירופה ושבאו במקביל למימושים חדים עוד יותר בשוקי המניות של השווקים המתעוררים. הערכות הבנק המרכזי האירופאי לא השתנתה לגבי ירידה מתונה בשיעורי האבטלה כפי שכבר קורה בגרמניה וכי התאוששות כלכלית בשילוב מחירי סחורות עולים יעלו את רמת האינפלציה ויכולה להביא להמשך תהליך עליית הריבית על האירו – 2.5% לעומת ריבית של 4.75% על הדולר.

השוק הפיננסי:

ריבית בנק ישראל – בארץ נשארה הריבית ללא שינוי לחודש יוני על 5.25%.

כלכלני מקרו ממשיכים להעריך את הריבית של ב"י עד סוף השנה על-6% מ-5.5% עד 5.75% לפני כן לאור הסבירות שעלתה לקואליציה חברתית עם הגדלת הוצאות הממשלה, עליה ריאלית בביקושים במשק במקביל לצמיחה ומגמת עליית הריבית בעולם.

שוק המניות תיקן בשלושת השבועות האחרונים מרמות קרובות ל-920 הנק' בת"א 100 לרמות של כ-874 נק' (-5%) בעקבות המימושים בשוקי חו"ל.

צמוד מדד – בצמודים הארוכים חלה ירידה בתשואות ונסחרים בתשואות של כ-3.90%. בצמודים הקצרים ישנה יציבות בתשואות ונסחרים בתשואות סביב ה-4% בעקבות ציפיות למדדים נמוכים ואף שלילים בחודשים הקרובים העקום הצמוד ממשיך להיות כמעט שטוח לחלוטין.

שקלי – השחר 2682 התחזק מעט לאחרונה, עם התייצבות הדולר מול השקל ונסחר בתשואה של כ-6.40%, לעומת 6.45% לפני כשבועיים. שחר 2683 ל-10 שנים נסחר בתשואה של 6.45% לעומת 6.50% לפני כשבועיים. תשואת הגילונים נשארה יציבה ונסחרים בפער של כ-0.28% מעל מק"מ. המק"מ הארוך לשנה נסחר בתשואה של כ-5.78%.

מט"ח – שער החליפין שקל-דולר עלה קרוב לרמה של 4.5240 שקל לדולר, שער החליפין שקל-אירו נסחר סביב - 5.7887 ש"ח/אירו, כאשר ביחס דולר-אירו נסחר בדולר ברמה של כ-1.2923 דולר לאירו.