



منتدى تشجيع القوى العاملة متعددة الأعمار
הפורום לקידום כוח עבודה רב-גילי
The Forum for a Multi-Aged Workforce

הקואליציה להכשרה מקצועית
التحالف للتدريب المهني
Коалиция за профобучение
የሙያ ማሰልጠኛ ቅንጅት
The Vocational Training Coalition

יולי 2012

הקרן למקצועות שוחקים

מסמך עמדה

כתיבה: מיכל דגן - מנהלת מרכז מהות

מסמך זה קורא להטמיע דגשים מגדריים בקרן למקצועות שוחקים ולהנגיש אותה למגוון אוכלוסיות. המסמך נכתב מטעם הקואליציה להכשרה מקצועית והפורום לקידום כוח עבודה רב גילי במטרה לקדם שוויון מגדרי בתעסוקה. המסמך מדגיש את הצורך לבצע שינויים הכרחיים בכללי עבודת הקרן על מנת שהקרן תהווה אמצעי אפקטיבי בכל הקשור למימוש המדיניות להתמודדות עם שחיקה בעבודה, להיערכות למגמות התבגרות האוכלוסייה, להכנה לקראת העלאה אפשרית של גיל הפרישה לנשים ולהתאמה למגמת ההתפתחות הדינמית בשוק התעסוקה. בנוסף לכך אנו קוראים וקוראות להגברת השקיפות הציבורית בעבודת הקרן.

תקציר

הקרן לבעלי מקצועות שוחקים נוסדה ע"י לשכת התיאום של הארגוניים הכלכליים וההסתדרות החדשה בשיתוף משרד התמ"ת שמתקצב אותה ב- 600 מיליון ₪ לעשר שנים - 60 מיליון ₪ לשנה. מטרתה המוצהרת של הקרן: להוציא לפועל תוכניות - הכשרה מקצועית או תשלום קצבה לפרישה מוקדמת - המיועדות לסייע לעובדים/ות ולמעסיקים במגזר הפרטי בפתרון קשיים שנוצרו לבעלי מקצועות שוחקים בגיל 50 ומעלה, עקב העלאת גיל הפרישה. על הקמת הקרן הוחלט בעקבות הדרישה של ארגוני המעסיקים, שהתנו בהקמת הקרן את הסכמתם להעלאת גיל הפרישה לגברים. ועדה ציבורית הגדירה אחד עשר קריטריונים למקצוע שוחק. רובם ככולם מגדירים שחיקה בהקשר של עבודה בתנאים פיזיים קשים, ומבטאים, בעיקרם, אפיוני תעסוקה גבריים, כמו למשל: עבודה בסחיבת משאות כבדים, עבודה פיזית בתנאי אקלים קשים, נהגים ומפעילי ציוד מכני הנדסי כבד, ועוד. דיוני הוועדה התנהלו הרחק מהעין הציבורית וללא שקיפות.

בהגדרות השחיקה שקבעה הוועדה אין התייחסות מספקת למאפייני תעסוקה של נשים ולשחיקת נשים בעבודה, אשר ביטוייה מתקיימים בנוסף או ללא תלות בעבודה פיזית קשה. העיוורון המגדרי בהגדרות הוועדה מהווה כשל חמור, שלא לומר הפליה והדרה ברורות. זאת במיוחד לאור העובדה שנשים נפלטות בעל כורחן משוק התעסוקה, באופן מלא או חלקי, בגיל צעיר מגברים. אי השוויון המגדרי בתעסוקה מקצין עם הגיל: פערי השכר המגדריים גדלים וחלה עלייה בדפוסי העסקה חלקית אצל נשים. נשים צונחות לעומק אבטלה בגיל צעיר בהשוואה לגברים. בגיל 61 (שנה לפני גיל הפרישה לנשים, נכון להיום) כמחצית מהנשים כבר לא משתתפות בכוח העבודה. חלוקת התפקידים המגדרית בחברה בשילוב יחס מפלה ומדיר, גורמים לכך שנשים מגיעות לגיל המבוגר עם פחות נכסים כלכליים, מקצועיים ותעסוקתיים בהשוואה לגברים. עם השנים מתווספת לכל אלה גם אפליה על רקע גיל. מגמות שוחקות אלו ונוספות עומדות כחיץ בין נשים לבין היכולת להמשיך לעבוד ולהתפרנס בכבוד בגילים המבוגרים. לפיכך, מקומם עוד יותר להיווכח שהקרן, אם כוונת מכוון ואם כתוצאה של מחדל, אינה רלוונטית מספיק לתעסוקת נשים.

יתר על כן, מדיניות שמטרתה מתן כלים להשתתפות בכוח העבודה עד גיל פרישה צריכה לקחת בחשבון מאפייני תעסוקה של אוכלוסיות מגוונות. כיוון שאינה עושה כן, היא מחמיצה את יעודה. קביעה זו מקבלת משנה חריפות לאור היקף התקציב של הקרן: 60 מיליון ₪ לשנה. רק לשם השוואה, בשנת 2011 עמד התקציב השנתי להכשרות מקצועיות למבוגרים במשרד התמ"ת על כ- 44 מ' ₪. יש להדגיש כי, על אף שמדובר בתקציב ציבורי ובמדיניות ציבורית, הרי שהקמת הקרן התנהלה ללא שקיפות מתחייבת, והמידע הכרוך בעבודת הוועדה שגיבשה את הקריטריונים להפעלת הקרן עדיין חסוי.

חשוב להזכיר כי במהלך המאבק כנגד כוונת הממשלה להעלות את גיל הפרישה לנשים דובר רבות על המציאות הקשה של נשים מבוגרות הנשחקות בעבודתן. מצדדי ההעלאה ודוברים מטעם הממשלה חזרו והבטיחו לזרז את הפעלתה של הקרן לבעלי מקצועות שוחקים, אשר הוצגה כיישום של מדיניות להתמודדות עם שחיקה של נשים וגברים כאחד. בחודש נובמבר 2011, בעיצומו של המאבק כנגד העלאת גיל הפרישה לנשים, נחתם ההסכם שיאפשר את התחלת פעולתה של הקרן. וזאת, לאחר שנים רבות של דחייה. .

לדעתנו, סמיכות הזמנים אינה מקרית, והמאבק אכן זרז את תחילת הפעלת הקרן. אך נשים אינן יוצאות נשכרות מכך.

לעמדתנו, הקריטריונים של הקרן מחריפים את חוסר השוויון המגדרי, הקיים ממילא בשוק התעסוקה.

מכאן תביעתנו מהממשלה:

להוביל שינוי הכרחי בעבודת הקרן למקצועות שוחקים, כך שתשמש מכשיר אפקטיבי בכל הקשור למימוש המדיניות להתמודדות עם שחיקה בעבודה, להיערכות למגמות התבגרות האוכלוסייה, להכנה לקראת העלאת גיל הפרישה לנשים, לצמצום הפערים המגדריים בתעסוקה אשר מתרחבים עם הגיל ולהתאמה למגמות ההתפתחות הדינמיות בשוק התעסוקה.

וזאת, באמצעות:

- הוספת דגשים מגדריים לקריטריונים לשחיקה
- הגדרת יעד כמותי להשתתפות נשים בתוכנית, ובתוך כך הגדרה מחייבת להשתתפות נשים ערביות
- פיתוח שירותים תומכים והוספת סטאז' בהקשר של הסבת מקצוע, במידת הצורך
- הנגשת מידע בשפות שונות
- הסרת חסמים ביורוקרטים
- הקמת פורום היגוי מלווה הכולל מומחיות ומומחים ממגזרים ומתחומי ידע מגוונים
- הכנסת מרכיבים של למידה לאורך החיים ושדרוג ידע
- הגברת השקיפות בעבודת הקרן

1. הקרן למקצועות שוחקים - סקירה:

1.1 רקע - הקרן למען בעלי מקצועות שוחקים נוסדה על ידי לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים¹ וההסתדרות החדשה, בשיתוף משרד התמ"ת. הקרן הוקמה בתוקף עסקת חבילה שנחתמה ב- 5.1.2004 בין משרד האוצר ללשכת התיאום של הארגונים הכלכליים. תפקיד הקרן - לסייע למעסיקים ולעובדים בפתרון בעיות המתעוררות עקב העלאת גיל הפרישה. על הקמת הקרן הוחלט בעקבות הדרישה של ארגוני המעסיקים, שהתנו בהקמת הקרן את הסכמתם להעלאת גיל הפרישה לגברים. להחלטה זו קדם הסכם אשר התקבל בשנת 2003 בתקופת כהונתו של בנימין נתניהו כשר האוצר. בהסכם זה נקבע כי יש להקים קרן למקצועות שוחקים אשר תסייע לעובדים בעבודת כפיים פיזית, הצפויים להיפגע באופן קשה במיוחד מההעלאה המתוכננת של גיל הפרישה. הקרן לא הופעלה, אף שבמשך שנים היא תוקצבה במסגרת תקציב המדינה. בהסכם הקואליציוני שנחתם בין סיעת העבודה לסיעת הליכוד ב 24.3.2009 נכתב כי: "הממשלה תחתום, בסמוך למועד כינון הממשלה על ההסכם בעניין הקרן למקצועות שוחקים, ותפעל לתחילת פעילותה של הקרן כבר במהלך שנת התקציב 2009, לרבות ביצוע העברה תקציבית מיידית."² ב-30.11.2011, בעיצומו של המאבק בנושא העלאת גיל הפרישה לנשים, נחתם באופן סופי ההסכם שיאפשר את הפעלת המיידית של הקרן, וזאת שמונה שנים לאחר שהוחלט על הקמתה. לדעתנו, יש קשר ברור בין עיתוי תחילת פעולת הקרן למאבק של ארגוני הנשים, חברות וחברי כנסת וארגוני חברה אזרחית מגוונים כנגד העלאת גיל הפרישה לנשים. בהקשר זה, כדאי לזכור כי מציאות חיייהן של נשים מבוגרות הנשחקות בעבודתן, הועלתה לסדר היום הציבורי כטיעון רב משקל כנגד כוונת הממשלה להעלות את גיל הפרישה לנשים. על טיעון זה הגיבו הדוברים מטעם הממשלה כי בכוונתה לממש את ההחלטה על הקמת הקרן למקצועות שוחקים. הקרן הוצגה כפתרון כולל לבעיית השחיקה בעבודה של נשים וגברים כאחד. כזכור, הכנסת החליטה ב- 26.12.2011 להשאיר על כנו את גיל 62 כגיל הפרישה לנשים ולדחות לשנת 2017 את הדיון בתחילת העלאתו באופן מדורג.

1.2 מטרת הקרן - לסייע למעסיקים ולעובדים/ות בגיל 50 ומעלה להתמודד עם שחיקה מתמשכת בעבודה, וזאת באמצעות שני מסלולים אפשריים: א. מימון הכשרה מקצועית בצרוף דמי קיום במהלכה, במידת הצורך. ב. תשלום קיצבה לפרישה מוקדמת, לתקופה של עד שנה למי שלא מצליח/ה למצוא עבודה. הסיוע של הקרן מיועד אך ורק לעובדים/ות (ולא למובטלים/ות) המועסקים במגזר הפרטי ולא במגזר הציבורי.

¹ לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים הנה ארגון גג המאגד את רוב ארגוני המעסיקים והארגונים הכלכליים בישראל, ובה חברים: התאחדות התעשיינים בישראל; התאחדות הקבלנים והבונים בישראל; התאחדות האיכרים בישראל; התאחדות המלונות בישראל; איגוד הבנקים בישראל; התאחדות תעשייני היהלומים בישראל בע"מ; התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל; הארגון הארצי של מפעלי השמירה בישראל; האיגוד הכל ארצי של מפעלי האחזקה והניקיון בישראל; האיגוד הארצי למסחר בישראל; התאחדת ענף הקולנוע בישראל; התאחדות הסוחרים בישראל; להב - לשכת ארגוני העצמאיים בישראל; התאחדות חברות לביטוח חיים בישראל בע"מ;

² מתוך: מכתב של ח"כ שלי יחימוביץ מיום 1.2.2010 לאהוד ברק, שר הביטחון ולשלוש שמחון, שר החקלאות ופיתוח הכפר.

1.3 התקציב המיועד לפעילות הקרן - 60 מיליון ₪ לשנה, 600 מיליון ₪ למשך 10 שנים. על פי ההסכם, יועבר התקציב על ידי משרד התמ"ת אל ארגוני המעסיקים וההסתדרות הכללית אשר מנהלים את הקרן ואשר ייסדו עמותה לצורך הפעלתה. ניתן להקצות עד שליש מהתקציב עבור קיצבה לפרישה מוקדמת. התקציב המיועד הינו תקציב גדול בהיקפו. רק לשם השוואה, בשנת 2011 עמד התקציב השנתי להכשרות מקצועיות למבוגרים במשרד התמ"ת על כ- 44 מ' ₪, סכום הנמוך משמעותית מהתקציב השנתי הכולל שמיועד לקרן.³

1.4 הקריטריונים להגדרת מקצוע שוחק - הקריטריונים נקבעו ע"י וועדה ציבורית בראשות שופט. שמות העומד בראש הוועדה, שמות חבריה והארגונים אותם הם מייצגים לא פורסמו, ודיוניה התנהלו הרחק מהעין הציבורית. למעשה, לא פורסם דבר בנוגע לדרכי עבודתה, מספר הישיבות, תכני הדיונים או מסמך ההחלטה שלה. להתרשמותנו, קיימת חומה של שתיקה סביב עבודת הוועדה. התנהלות זו תמוהה בלשון המעטה, שלא לומר בעייתית, וזאת לנוכח העובדה שמדובר בוועדה ציבורית הדנה בקריטריונים לחלוקת כספי ציבור ולעיצוב מדיניות ציבורית. הוועדה הגדירה אחד עשר תנאים למקצוע שוחק, אשר בהתקיים שניים מהם למשך שבע שנים לפחות, תיזכה העובד/ת להסתייע בקרן. ואלו הם הקריטריונים שמגדירים תנאים למקצוע שוחק לפי הוועדה:

1. עבודה הכרוכה בסחיבה ממושכת של משאות כבדים
2. עבודה ממושכת בעמידה
3. עבודה פיזית בתנאי אקלים קשים
4. עבודה בסביבת רעש ושחיקה עקב ירידה בשמיעה
5. עבודה בתנאים של חום ורטיבות, ללא קשר למזג אוויר
6. עבודה בתנאי קור, ללא קשר למזג אוויר
7. נהגים ומפעילי צמ"ה הנדרשים לנסיעות ממושכות
8. עבודה עם חומרים מסוכנים
9. עבודה בסיכון בטיחותי גבוה
10. עבודה במשמרות קבועות לאורך זמן, בהן לפחות חמש משמרות לילה לחודש
11. שחיקה על פי קביעת ועדה של המוסד לבט"ל.

קריטריונים אלו, רובם ככולם, מבטאים אפיוני תעסוקה גבריים. יש לציין כי בהצעת חוק שהוגשה על ידי חברות הכנסת שלי יחימוביץ, פאינה קירשנבאום ורחל אדטו מוצעים עוד שני סעיפים להגדרת מקצוע שוחק: 'עבודה פיזית שוחקת'; 'עבודה הכרוכה בשחיקה מנטלית'.⁴ הגדרות אלו הן הגדרות כלליות יותר ובכוחן להרחיב במקצת את אפיוני השחיקה ולכלול יותר נשים בקבוצת הזכאות לסיוע של הקרן; אך הן לא נכנסו לקריטריונים הסופיים.

³ נתונים לגבי תקציב האגף להכשרה מקצועית מתבססים על: עיבוד של מרכז אדוה מתוך משרד האוצר, החשב הכללי, דין וחשבון כספי, שנים שונות; משרד האוצר, הוראות תקציב משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, שנים שונות. בתוך: חסון, יעל. 2011. *התקציב וחוק החסדרים לשנים 2011-2012 מנקודת מבט מגדרית*. מרכז אדוה. עמ' 17-18. כמו כן, ר' סקירה תקציבית בתוך: דגן, מיכל. אביאני, גליה. 2011. קידום הכשרה מקצועית בישראל בדגש על נשים ועל האוכלוסייה בגיל הביניים. מרכז מהות. עמ' 10

⁴ הצעת חוק גיל פרישה (תיקון) – שינוי גיל הפרישה לנשים במקצועות שוחקים), התשי"ע-2010. פ/2246/18. הכנסת השמונה עשר.

2. הקרן למקצועות שוחקים - כשלים הדורשים תיקון

2.1 העדר דגשים מגדריים בקריטריונים להגדרת מקצוע שוחק - עיון חטוף בקריטריונים מוביל למסקנה שההגדרות לשחיקה מאפיינות עבודה בתנאים פיזיים קשים לאורך זמן. שחיקת נשים בעבודה הינה מורכבת יותר ואפיוניה המרכזיים מתקיימים בנוסף או ללא תלות בעבודה פיזית קשה. נשים סובלות משחיקה לא פחות גבוהה בהשוואה לגברים, אך מקור השחיקה של תעסוקת נשים - בעבודה רוטינית, בשרות קהל חסר סבלנות, בעבודה לא מתגמלת, בטיפול שוחק בילדים ובקשישים, בעבודת סיעוד, בהוראה, בעבודת טלפנות ועוד. כל זאת, בתנאים פוגעניים, בסביבה רווית הטרדות מיניות, בתעסוקה קבלנית וכו'. השחיקה עימה נשים אלו מתמודדות, קשה לא פחות מהשחיקה של נהגים ומפעילי צמ"ה. נקודת המבט המגדרית אינה באה לידי ביטוי בהגדרות, ובכך מונעת, הלכה למעשה, מנשים הנשחקות בעבודתן להסתייע בקרן לשם הכשרה שתאפשר להן להישאר בכוח העבודה עד גיל הפרישה.

יתר על כן, הנתונים מצביעים על כך שנשים נפלטות בעל כורחן משוק התעסוקה, באופן מלא או חלקי, בגיל צעיר מגברים. אי שוויון מגדרי בתעסוקה מקצין עם הגיל:⁵ פערי השכר המגדריים גדלים וחלה עלייה בדפוס העסקה חלקית אצל נשים. נשים צונחות לעומק אבטלה בגיל צעיר בהשוואה לגברים (גיל 45 פלוס, גיל 55 פלוס, בהתאמה). בגיל 61 (שנה לפני גיל הפרישה הנוכחי, נכון להיום) כמחצית מהנשים כבר לא משתתפות בכוח העבודה.

אי השוויון המגדרי המקצין עם הגיל מושפע ממספר מגמות עיקריות: א. האפקט המצטבר⁶ עם הגיל של דפוסי העסקה קודמים המוביל להאצת הנסיגה תעסוקתית. חלוקת התפקידים המגדרית בחברה והעדר רציפות תעסוקתית⁷ בשילוב יחס מפלה ומדיר, גורמים לכך שנשים מגיעות לגיל המבוגר עם פחות נכסים כלכליים ותעסוקתיים בהשוואה לגברים; ב. גישה סקסיסטית - תפישת הגיל כלפי נשים מעורבת בתפישות סקסיסטיות, מה שאין כך כלפי גברים. על כך מעידה למשל הדרישה להפעה ייצוגית ונאה' המופנית בעיקרה כלפי נשים ולא כלפי גברים. בגיל מבוגר התפישה הסקסיסטית מהווה מכשיר רב עוצמה להדרה תעסוקתית, לאפליה ולדחייה כלפי נשים בכלל ונשים מאוכלוסיות מוחלשות בפרט; ג. ייצוג חסר של נשים בעמדות ניהול - גיל מבוגר עשוי להיות יתרון בתפקידי ניהול, אך נשים מהוות 30% מהמנהלים במשק ורק 10% מבין המנהלים הבכירים. ד. מצב בריאותי של נשים מבוגרות פחות טוב בהשוואה לגברים.⁸

הפגיעות התעסוקתית של נשים מאוכלוסיות מודרות ומעוטות הכנסה קשה עוד יותר: נשים אלו מתמודדות כל חייהן עם פגיעות תעסוקתית רב-ממדית ועם הפליה מרובת פנים על רקע מגדר, לאום, דת, מוצא, מצב כלכלי קשה ומתמשך וחוסר במיומנויות ובהשכלה המותאמות לשוק התעסוקה העכשווי. עם השנים מתווספת לכך גם אפליה על רקע גיל. נשים אלו נאלצות לעבוד במקצועות פיזיים אשר השחיקה בהם אינה כלולה בהכרח בהגדרות השחיקה של הקרן.

⁵ להרחבה בנושא זה ר' דגן, מיכל. אביאני, גליה. 2011. העלאת גיל הפרישה לנשים - מסמך עמדה. הפורום לקידום כוח עבודה רב-גילי, פורום נשים לתקציב הוגן ומרכז מהות. <http://www.mahutcenter.org/files/wordocs/emda.pdf>

⁶ להרחבה: בוקסבאום, יערה. דגן, מיכל. 2010. נשים בין גיל לתעסוקה. אפקט מצטבר: השפעות שוק התעסוקה העכשווי על נשים בגיל הביניים. מרכז מהות. עמ' 45-58.

⁷ סמבול, שרית. בנימין, אורלי. 2007. קיטועים מבניים ומגדריים של היסטוריית העבודה של נשים: הצמצום במבני ההזדמנויות של עובדות עניות. סוציולוגיה ישראלית, ט(1), 39-7.

⁸ מתוך: מדדי בריאות, השוואה בין גברים עובדים לנשים עובדות, גיל 60-64, ממוצע לשנים 2003 - 2009. מצגת של מינהל מחקר וכלכלה בדיון עם שר התמיכה בנושא העלאת גיל הפרישה לנשים ב-4.7.2011.

בשל נסיבות אלו - נשים בכלל, ונשים מקבוצות מודרות בפרט, זקוקות לתוכניות סיוע המדגישות הכשרה ופיתוח מיומנויות רלוונטיות ע"מ שיוכלו להמשיך ולעבוד גם בגילים המבוגרים. הפליה מגדרית מצד תוכניות, כפי שבא לידי ביטוי בהגדרות של הקרן המתקצבת ע"י המדינה, לא תשאיר אוכלוסיה גדולה וגדלה זו בשוק העבודה. נהפוך הוא.

ההשלכות שיש לאימוץ הקריטריונים, כפי שהוגדרו, הינן כפולות בחומרתן: הן מהוות פגיעה בזכותן של נשים לעבוד ולהתפרנס. אך לא פחות מכך, ניזקו הכלכלי והחברתי של מצב עניינים זה עבור המדינה צפוי להיות חמור. החלטת הכנסת בדבר דחית העלאת גיל הפרישה לנשים הינה בבחינת קול קורא לקידום מדיניות שמטרתה צמצום פערים מגדריים בתעסוקה. בתוך כך צריכות להיכלל תוכניות להתמודדות עם שחיקה של נשים ולחיזוק יכולתן להתמיד בכוח העבודה גם בגילים המבוגרים.

2.2 העדר שקיפות - דיוני הוועדה התנהלו ללא שקיפות ציבורית, והרכבה חסוי. לא ברור לנו האם נשים, ובתוך כך נשים מקבוצות מגוונות באוכלוסיה, היו חברות בוועדה; מה הסמיך את חברי הוועדה לעסוק בנושא זה; איך קרה שלא התייחסו לקריטריונים מגדריים; לא ידוע אם שיתפו בדיונים בעלי/ות מומחיות תעסוקתית ממוסדות מדינה כגון: משרד התמ"ת, המוסד לביטוח לאומי ומשרד הרווחה; האם התייעצו עם חוקרים/ות מהאקדמיה, ארגוני נשים, ארגוני חברה אזרחית, נציגות/ות ציבור, ועוד. לכולן/ם יש ידע מקצועי רב בכל הקשור למאפייני התעסוקה של אוכלוסיות מגוונות בשוק העבודה. ככל שניסינו לחקור לגבי פרטים השופכים אור על עבודת הוועדה, העלינו חרס בידינו. מדובר בהתנהלות לא תקינה בהתייחס לעקרון חופש המידע. מקומם לחשוב, ששוב חוזר התסריט השחוק של קבוצת מעסיקים אשר יש לה גישה לתקציבים ציבוריים, ולה הלגיטימציה והכוח להחליט בחשאי החלטות הנוגעות לסיכוי של כולנו לעבוד ולהתפרנס בכבוד עד גיל פרישה; ולא פחות מכך - החלטות המעצבות את אופיו של שוק התעסוקה הישראלי ואת אופן ההיערכות שלו להתבגרות האוכלוסייה.

2.3 אפיון שחיקה בעבודה - חשוב לתת את הדעת לכך שהקריטריונים של הקרן מגדירים שחיקה עפ"י תנאי העבודה ולא עפ"י פרמטרים להתפתחות שחיקה אצל העובד/ת. נושא השחיקה בעבודה נחקר רבות. במחקרים מתוארת, בדרך כלל, תופעת השחיקה בעבודה כביטוי של אובדן עניין ושל התעייפות כתוצאה מלחצים ותסכול מתמשכים והיא מאפיינת מגוון של אנשים, המועסקים במגוון רחב של מקצועות, ובעיקר במקצועות הכרוכים במתן שרות ובטיפול.⁹ שחיקה על פי הגדרות אלו מצריכה שינויים ארגוניים ו/או הכשרה או הסבה מקצועית על מנת להעלות את הסיכוי להישארות בכוח העבודה עד גיל פרישה. לא ברור מדוע מצאה לנכון הוועדה לברוא מחדש הגדרות למקצוע שחוק וליחס את השחיקה רק למקצועות המאופיינים בעבודה בתנאים פיזיים קשים.

2.4 הדרת המועסקות והמועסקים במגזר הציבורי - במגזר הציבורי יש רוב לנשים וכיוון שכך, הרי שהדרת המגזר הציבורי מכלל הזכאים לסיוע של הקרן הינה הדרת נשים בעיקרה. בשנת 2009, 47.9% מהנשים,

Maslach, Christina. Jackson, Susan E. 2007. "The measurement of experienced burnout." *Journal of Organizational Behavior* 2(2):99-113.

בהשוואה ל-19.7% מהגברים, הועסקו במגזר הציבורי.¹⁰ כך שקרוב למחצית מהנשים העובדות במשק הישראלי, ממשיכות להישחק מחוץ להגדרות, לקריטריונים ולהסכמים. בכללן - מורות, גננות, סייעות ואחיות, עובדות רווחה ועוד, אשר אין מחלוקת לגבי השחיקה הגבוהה המאפיינת את עבודתן. הדרה זו מובנת לאור הנסיבות והאינטרסים בבסיס הקמת הקרן ובהתייחס לגופים הכלכליים המעורבים. אך אין בכך, ולו בשמץ, כדי להצדיק אותה.

2.5 הקשר בין הגדרות השחיקה להיערכות למגמת התבגרות האוכלוסייה והעלאת גיל פרישה -

מדיניות להיערכות להעלאת גיל הפרישה דורשת התאמה להתפתחויות הדינמיות של שוק התעסוקה על בסיס הטמעת גישה של 'למידה לאורך החיים' (Lifelong Learning). אין לזה קשר בהכרח למקצוע שוחק. גם אישה או גבר שעובדים בתחום מתפתח, שוחק או לא שוחק, זקוקים להכשרה על מנת לשמר רלוונטיות תעסוקתית כך שיוכלו להמשיך ולעבוד עד גיל פרישה. בתוכניות של מדינות המערב המפותחות ניתן דגש רב לתוכניות 'למידה לאורך החיים'. בניגוד לכך, הרי שבתוכניות ההכשרה המקצועית בישראל אין על כך דגש כלל. ראו לציין כי משרד התמ"ת אינו תומך בהטמעת הלמידה וההכשרה המקצועית כחלק אינטגרלי בקריירה התעסוקתית של העובדים, אלא רק כאמצעי לשילוב בעבודה של בלתי מועסקים. בעבר פעלה באגף להכשרה מקצועית במשרד התמ"ת מחלקה אשר עסקה בהשתלמויות ובלמידה של עובדים/ות, אולם בעקבות הקיצוצים התקציביים המחלקה נסגרה ומאז האגף עוסק אך ורק בהכשרה של דורשי/ות עבודה. כיום קיים מסלול של לימודי ערב (הנקרא גם המסלול העסקי) שמאפשר הכשרה מקצועית לא/נשים עובדים. אלא שמדובר במסלול מופרט והלימודים בו מתקיימים בתשלום מלא.¹¹ הקמת הקרן למקצועות שוחקים אשר מכוונת לא/נשים עובדים מעידה על שינוי מבורך במדיניות. כך שלקרן יכולה להיות תרומה מרכזית בכל הקשור להיערכות שוק התעסוקה למגמות התבגרות האוכלוסייה והעלאת גיל הפרישה ולצמצום תופעת העובדים העניים. העובדה שהוגי הקרן בחרו להתמקד בהגדרות צרות של שחיקה המאפיינות סקטור צר בשוק התעסוקה, מהווה החמצה קשה.

2.6 הקרן אינה מיועדת לכולם - הנהנים העיקריים מהקרן, פרט למעסיקים, צפויים להיות עובדים

המועסקים במפעלים גדולים בהם מתאפשרת ניידות עובדים. כך למשל יוכל עובד, המועסק בעבודת כפיים קשה במפעל או בארגון גדול, לעבור הכשרה מקצועית שתאפשר לו להשתלב בתפקיד אחר, נוח יחסית, באותו מפעל. ואילו אצל עובד שמועסק במקצוע שוחק בארגון קטן ובו משרות מעטות, קיים הסיכון שבסיום ההכשרה המקצועית יאלץ לחפש מקום עבודה חלופי. עניין זה מציב אותו בפני סכנת פיטורין כבר בתחילת לימודיו ומאיים על מעמדו. בהקשר זה ניתן לצטט מדבריו של שרגא ברוש, לשעבר יו"ר לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים ונשיא התאחדות התעשיינים, שהתבטא עם חתימת ההסכם: "ההסכם החשוב יסייע למעבידים להמשיך ולהעסיק את עובדיהם שנשחקו בעבודתם במעבר לעבודות קלות יותר".¹² דברים אלו מחזקים את המסקנה שעולה מניתוח דפוסי הפעולה של הקרן ומדגישים כי הקרן נועדה לשרת אינטרסים של גופים כלכליים גדולים, ולכן כללי עבודתה תפורים בחוטים ובמחט שיוצרו בחצרותיהם.

¹⁰ פיכטלברג-ברמץ, אסנת. הריס, רונית. 2011. נשים בהשוואה לגברים בעולם העבודה, מדדים מרכזיים לקראת יום האישה הבינלאומי 2011. מינהל מחקר וכלכלה. משרד התעשייה המסחר והתעסוקה.

¹¹ להרחבה בנושא הכשרה מקצועית, ר' : דגן, מיכל. אביאני, גליה. נובמבר 2011. קידום הכשרה מקצועית בישראל בדגש על האוכלוסייה בגיל הביניים ועל נשים-מסמך עמדה... מרכז מהות, הפורום לקידום כוח עבודה רב-גילי.

<http://www.mahutcenter.org/files/worddocs/hakhsarah.pdf>

¹² מתוך ראיון לשי נייב בתאריך 30.11.2011 באתר האינטרנט של עיתון גלובס : "בשמונה שנים איחור : הקרן למקצועות שוחקים יוצאת לדרך". נדלה בתאריך 21.5.2012

2.7. העדר נגישות ומידע לאוכלוסיות מגוונות - המידע לעובדים ולמעסיקים על דרכי עבודת הקרן מתגבש בהדרגה. יש לתת את הדעת לכך שפרסומי הקרן אינם מתורגמים לשפות מגוונות - ערבית, רוסית, אמהרית. בנוסף, קיים חשש לנגישות נמוכה של הקרן עבור א/נשים שפונים באופן עצמאי, ללא גורמים מתווכים שמנגישים מידע, מסייעים במיצוי זכאות ומקלים על ההתמצאות.

לפיכך, המלצותינו

1. **הוספת דגשים מגדרים לקריטריונים לשחיקה** - אפיוניה המרכזיים של שחיקת נשים בעבודה, מתקיימים בנוסף או ללא תלות בעבודה פיזית קשה. יש להכליל את מאפייני השחיקה הנובעים מ:

- עבודת שרות ועבודה עם קהל - קשר אינטנסיבי עם קהל ביקורתי ואף אגרסיבי לעיתים ועבודת שרות לאורך זמן כרוכה בשחיקה פיזית ונפשית.
- עבודות טיפול בילדים (כולל סייעות).
- עבודות סיעוד, טיפול בקשישים (לא רק כאלו הכרוכות בעבודה פיזית המצריכה נשיאה של משקל כבד).
- העסקה פוגענית וחשיפה לתנאי ניצול - עובדות קבלן, חשיפה להפרות חוק בעבודה כולל הטרדות מיניות, חשיפה ליחס מתעמר.
- עבודה רוטינית וחזרתית לאורך זמן.
- עבודה במשמרות ערב. כיום מוגדרות רק משמרות לילה כמרכיב שחיקה. יש להוסיף גם משמרות ערב.

2. **הגדרת יעד כמותי להשתתפות נשים בתוכנית** - יש להטמיע הגדרה מחייבת של קוטה להיקף השתתפות נשים בתוכנית ובתוכן הגדרה מחייבת להשתתפות נשים ערביות. המלצתנו - נשים יהוו 50% מבין המשתתפים בתוכניות הקרן.

3. **שקיפות** - הקרן הינה גוף ציבורי. אנו מצפות ומצפים כי תתנהל בשקיפות מלאה ותוך יצירת שיתופי פעולה רחבים ופורים עם ארגוני החברה האזרחית העומדים באופן נחוש ועקבי לצידם ולצידן של עובדים ועובדות במאמץ לבסס קיום בכבוד. תביעתנו לקבל מענה לשאלות הבאות:

- מי הקים את הוועדה הציבורית ומינה את חבריה.
- מתי היא קמה וכמה פעמים התכנסה.
- מה היו הגדרות הסמכויות שלה.
- מי עמד בראשה, מה שמות חבריה, איזה גופים הם יצגו, מה הסמיך אותה לעסוק בנושא זה.
- האם נציגי ההסתדרות הכללית ישבו בוועדה.
- האם ההסתדרות הכללית ממנת דמי מחיה של הלומדים במסגרת הקרן, ואם כן האם המימון מגיע מדמי חברות של עובדים/ות.
- יש להציג בפומבי את מסמך החלטות הוועדה.

4. **סטאז'** - סטאז' נדרש במיוחד כאשר מדובר בהסבה מקצועית למקצוע שונה מאד בהשוואה לניסיון הקודם (למשל, מעובדת ניקיון למזכירה) ובמיוחד כאשר מדובר בגיל 50 פלוס. ללא סטאז' מסודר,

הסיכוי לקבל עבודה במקצוע הנלמד, אפסי. המלצתנו - לממן משכורת לתקופה משמעותית של סטאז' אצל מעסיקים, במקרה של לימודי הסבה.

5. **פיתוח שירותים תומכים** - יש לכלול בתוכנית שירותים תומכים, ובהם: מערך ייעוץ ללימודים ומערך הכוון תעסוקתי, החיוני במצבים בהם לא יוכל העובד במקצוע החדש שלמד להמשיך ולעבוד אצל אותו מעסיק.

6. **הנגשת מידע** - יש לספק מידע מעודכן ונגיש לגבי תוכניות הקרן תוך עידוד אקטיבי של הציבור לצרוך אותן באמצעות מהלך תקשורת. במטרה להנגיש את המידע יש להפיצו בשפות העיקריות: עברית, ערבית, אמהרית ורוסית.

7. **הסרת חסמים ביורוקרטים** - יש לשאוף לפשט ככל האפשר תהליכים של מיצוי זכאות וקבלה לתוכנית וזאת על מנת שעודף נהלים וביורוקרטיה לא יהווה חסם.

8. **פורום היגוי מלווה** - כיום הקרן מופעלת באמצעות שותפות שאינה רחבה מספיק - ארגוני מעסיקים וההסתדרות החדשה. חשוב לפתוח אותה לגופים נוספים המייצגים מגוון אוכלוסיות ומגוון דיסציפלינות. יש להקים פורום פעיל ולקיים שולחנות עגולים שילוו את פיתוח התוכניות והטמעתן, יעקבו אחר ביצוען וימליצו על כוונים להתפתחויות בתחום. הפורום יורכב מ: ארגוני חברה אזרחית הפועלים בנושא תעסוקה והכשרה, ארגוני נשים, ארגונים המייצגים אוכלוסיות מגוונות, ארגוני זכויות עובדים ומומחים/יות מהאקדמיה. דיוני הפורום והמלצותיו יתנהלו בשקיפות ויהיו פתוחים לתגובות של הציבור.

9. **למידה לאורך החיים ושדרוג ידע** - מומלץ להרחיב את נקודת המבט העומדת בבסיס מדיניות הקרן ממתן מענה להגדרות נקודתיות של שחיקה לגישה של 'למידה לאורך החיים' (Lifelong Learning) ותוכניות הקשורות לעדכון ידע, לימוד תוכנות חדשות במקצועות מגוונים והתקדמות בהכשרה כדי לשמר את מקום העבודה ולשמר אטרקטיביות תעסוקתית.

הנגשת התוכניות של הקרן למגוון אוכלוסיות מהווה צעד לקראת שוויון וצדק בתעסוקה. אימוץ ההמלצות חיוני כמענה לשחיקה של עובדות ועובדים ממגוון אוכלוסיות, מקצועות ונסיבות שחוקות. מכאן החשיבות שלהן בכל הקשור ל: תרומה לפיריון המשק, שימור עובדות ועובדים בגיל הביניים בכוח העבודה, היערכות למגמת התבגרות האוכלוסייה, צמצום פערים מגדריים בתעסוקה, צמצום תופעת העובדים העניים וקידום ההערכות להעלאת גיל הפרישה.

על החתום:

הקואליציה להכשרה מקצועית

הפורום לקידום כוח עבודה רב גילי