

עלון מדריכי שיקום

עלון מס' 1, יולי 2010

עלון זה הוא פרי מחשבה ושיתוף פעולה עם אינספור אנשים טובים. בראש ובראשונה הוא יוזמה שלנו, מדריכי השיקום. המכריזים: עד כאן! לא נהיה עוד אדישים לגורלנו. כפי שאנו מנסים להחדיר תקווה ורצון על מנת לשנות את חייהם של הדיירים הנמצאים תחת כנפינו, כך מחובתנו לשמש להם ולעצמנו דוגמא אישית. עלון זה הוא אמירה חד משמעית כי הגיע הזמן לשנות. הקריאה שלנו לשינוי נענתה על ידי כל העוסקים במלאכת השיקום. בעלון זה תוכלו לקרוא מאמריהם של העובדים הסוציאליים, ארגון משפחות, ארגון מתמודדים, גורמים מקצועיים, כתבות «הבטן» שלנו, מדריכי השיקום ועוד. אנו מקווים כי תמצאו את עלון זה כמעורר השראה.

קריאה מהנה!

הצוות המוביל,
ארגון מדריכי השיקום
ארגון מדריכי שיקום 

תוכן עיניינים

2	נקודת המוצא שלנו כמדריכים
4	סיפוריהם האישיים של מדריכים המתנדבים בהתארגנות
6	התאגדות כפתרון לעובד חסר זכויות
8	הבית שלנו – כוח לעובדים
10	מפי שותפינו לשיקום
16	דע את זכויותיך(מדריך זכויות)
20	למה צריך את קורס מדריכי השיקום (מאמר מקצועי)
21	ניצני הצלחה מקומיים להתארגנות הארצית
22	דוגמא למאבק עובדים מוצלח במסגרת כוח לעובדים

מדריך השיקום מהווה ציר מרכזי בתהליך השיקום

מרבית הליווי היומימי של המשתקמים, הן בשעות היום והן בשעות הלילה, נעשה על ידינו. מעצם הגדרת תפקידנו אנו נמצאים בחזית ומתמודדים עם מצוקותיהם של המשתקמים. אנו "הפועלים השחורים" ומהווים כשמונים אחוז מכלל הצוות. לטענתנו מדריך השיקום הוא מקצוע לכל דבר, הדורש מקצועיות רבה, מסירות אישית וידע רב הנרכש במשך תקופה ארוכה. לצערנו, בעקבות תהליך הפרטה של חלק גדול משירותי השיקום במדינה, תפקידנו נופל בין הכיסאות ואינו זוכה ליחס הולם כשאר מקצועות השיקום.

הגדרת המצב העכשווי

במצב כיום קיים פער גדול בין דרישות התפקיד והאופן שבו הוא משתקף במציאות דרך עיני המנהלים המקצועיים שלנו ודרך עינינו מבחינת האחריות לחיי האנשים, לבין האופן שבו התפקיד נתפס בפועל על ידי המדינה, העמותות והיזמים הפרטיים. רכישת ידע מקצועי כגון יציאה לקורס מדריכי שיקום אינה מובנת מאליה. הקורסים המוצעים לנו מטעם משרד הבריאות הם בעלי מרכיב השתתפות עצמית גבוהה וככלל אינם מוגדרים כגמול השתלמות ולעתים רחוקות מעלים את השכר השעתי. מכאן גם שההשתתפות בהם אינה חובה ונעשית לרוב על חשבון זמננו הפנוי. מדריכים המועסקים במסגרת דיור מוגן לעיתים קרובות אינם מקבלים החזרים על הנסיעות בין הדירות השונות ואף נאלצים לרשום שעות עבודה בודדות על אף הזמן הכפול שהושקע בפועל מצידם.

העדר ביטחון תעסוקתי

מצד אחד קיימת דרישה מובנת להתחייבות לתקופת עבודה מינימלית של שנה וחצי, ומן הצד השני קיימת אפשרות לפיטורין בכל רגע נתון לפי החלטה שרירותית של היזם הפרטי או המנהל המקצועי. לא קיים שכר מינימום קבוע התואם את מורכבות המקצוע. כמו כן, שכר המינימום הלילי אינו מוגדר, משתנה ממקום למקום ומתחיל מעשרה שקלים לשעה! כך גם לגבי העבודה בסופי שבוע ועבודה רצופה מעל 9 שעות, שלעתים אינן מזוכות בתוספת שעות נוספות כנדרש בחוק. בידי היזם הפרטי, שהאינטרס הכלכלי נמצא בראש מעייניו, החופש החלטי האם להעניק למדריך זכויות סוציאליות כגון: פנסיה מורחבת, ביטוח מנהלים, או קרנות השתלמות, כך שלמעשה רוב מדריכי השיקום מוצאים עצמם חסרי רשת בטחון סוציאלית ובעלי שכר ממוצע של כ-3000 ש"ח לחודש כולל עבודה בלילות ובסופי שבוע. בקרב מדריכים המועסקים בידי העמותות המצב אומנם טוב יותר, אך לא בהרבה.

הבעייתיות במצב מדריך השיקום כיום

קיים פער בין התייחסות המדינה והיזמים הפרטיים לעבודה כאל עבודה זמנית ושטחית כפי שבא לידי ביטוי בשכר ובהדרכות, הניתנות או שאינן ניתנות למדריכים, לבין דרישות התפקיד בפועל. מדריכי השיקום זוכים ליחס ושכר שעתי של עובדי ניקיון אך מבצעים עבודתם מתוך מחויבות אישית ובחירה, ולא מחוסר ברירה. הם «פראירים» של המערכת, המגיעים לתפקיד מתוך רוח התנדבות, אכפתיות ואמונה בחשיבות העזרה לזולת. ברור לכול, כי לא ניתן לבצע את התפקיד בצורה אופטימלית ללא גב כלכלי והערכה מינימאלית, ועל כן קיימת שחיקה מהירה בקרב מדריכי השיקום. התוצאה היא שאנשים איכותיים רבים עוזבים את התפקיד בדיוק כשרכשו את הידע הרב בטיפול או לא מגיעים אליו מלכתחילה מכיוון שאינם יכולים להתקיים לאורך זמן משכר הנמוך משכר-מינימום.

התאגדות - פתרונות יישומיים

על כן נדרש שינוי מהותי בתפיסת התפקיד, לא רק מצד המדריכים ומשפחות המשתקמים, אלא גם מצד המדינה המגדירה בחוזים מפורטים עם היזמים הפרטיים והעמותות את חובותיהם כלפי המשתקמים במסגרות השיקום המופעלות על ידם, אך לא דורשת מהם ולו חובה אחת כלפי אלו המהווים כשמונים אחוז מן הצוות המטפל - מדריכי שיקום.

על מנת שהמקצוע שלנו ילקח ברצינות מוטל עלינו כמדריכים לקחת אותו ברצינות מתוך ההבנה שמדריך שיקום, מלבד היותו מקצוע עם שליחות, הוא מקצוע הדורש מעבר לטוב לב ואכפתיות גם השקעה של זמן, התמקצעות, ותמורה בעבור העבודה הקשה. הפתרון הוא הקמת גוף ייצוגי כולל למדריכי השיקום. התאגדות זו תוביל בהכרח לחתימה על הסכם שכר קיבוצי מול המדינה שיעוגנו בו זכויותינו הבסיסיות. התאגדות היא הדרך היחידה ליישור קו מינימאלי, ולהכרה במדריך השיקום כמקצוע לכל דבר. זוהי גם הדרך היחידה לוודא שהזכויות שיושגו על ידינו כעת לא יופרו בעתיד ולהבטיח את התפתחותו העתידית של המקצוע.

לדעתנו, השגת הסכם שכר קיבוצי היא אינטרס המשותף לא רק לנו, אלא בראש ובראשונה למשתקמים, שיזכו למדריכים מקצועיים יותר, למשפחות המשתקמים, שידעו שגורל יקיריהם בידיים טובות יותר, ולמדינה אשר חרטה על דגלה שוויון הזדמנויות ומחויבות כלפי החלש, וחיבת להבין כי לשם כך עליה לטפח את אלו המוכנים להרים את דגל העזרה והתרומה לזולת.

סיפור של המדריכה ב'אנוש':

הגעתי לארץ בשנת 1990, מרומניה. בארץ מוצאי עבדתי כשבע עשרה שנה במפעל ליצור כובעים. השיטה שם הייתה "נורמה יומית". עליתי בסולם הדרגות שבמהלכן זכיתי בתואר "עובד מצטיין".

בארץ ניסיתי להקלט בענף הטקסטיל אותו הכרתי ובו התמחתי. עד מהרה הבנתי כי המשכורת בענף נמוכה מאוד ועזבתי. עבדתי כשנה בבית אבות וכשלוש שנים בקרן לחסויים. הקרן מטפלת באנשים מבוגרים וגלמודים. אנשים בודדים שכל-כך זקוקים לאחוז קשבת וקצת תשומת לב. עבדתי עם כל הלב, אך ללא כל הכשרה מקצועית. גיליתי בי צד שלא חשבתי שיש בי וזה היכולת להעניק לזולת.

בשנת 2002 התחלתי לעבוד בעמותת 'אנוש'. בהתחלה כאם בית בהוסטל. (סיימתי קורס לאם בית של משרד העבודה, במוסדות ובתי מלון). לאחר קורס בן חצי שנה של משרד הבריאות למדריכי שיקום חברתי, התחלתי לעבוד כמדריכה מן המניין. מצאתי סיפוק רב, כי היה לי מה לתת ולמי להעניק. המסגרת מאוד שימחה אותי. בצד הסיפוק בעבודה עם אוכלוסיית פגועי הנפש, חשתי תסכול ואכזבה רבה ממעסיקיי-עמותת 'אנוש'. הם ניצלו ועשקו את צוות העובדים.

בדצמבר 2004, העמותה החליטה באופן שרירותי להפריד את שעות העבודה לשעות יום ולשעות לילה, שבתות וחגים. תעריפי השעות קוצצו ברשעות. לפני 2004 עמדה משרתי על 75%, אך בפועל עבדתי בין 230 ל 280 שעות בחודש. השעות העודפות של מסגרת משרה של 75% שולמו כשעות רגילות. (בטענה כי רק למשרה של 100%, משלמים אחוזים נוספים לתעריף שעת עבודה). עתה עם הפרדת שעות הלילה (שתעריפן ירד ל 10 ש"ח), נגזלו ממני מאות שקלים בחודש. יותר חמור מכך, נגרעו מזכויותי הפרשות המעסיק לגימלאות בפנסיה, חופש שנתי וימי מחלה. כמובן ששבתות וחגים כלל לא נכללים בזכויות הסוציאליות כגון חופש שנתי, פנסיה או חופשת מחלה.

אני רוצה להדגיש כי היום אחרי שמונה שנות ותק, השתלמויות בקורסים והניסיון שצברתי, אני מרוויחה 24.50 ש"ח לשעה. בשבת אני מקבלת 30 ש"ח לפי שעות יום, וכ 20 ש"ח לשעת לילה. גם כששכרתי עמד בעבר על 22 ש"ח לשעה, בשבת קיבלתי 30 ש"ח שהם פחות מ 150% המגיעים לי על פי חוק שכר מינימום.

מרגיז וכואב שכל כך הרבה אנרגיה מופנת לתחושת הקיפוח שלנו כצוות עובדים. יש לי כל כך הרבה מה להעניק לפגועי הנפש, איתם אני עובדת מתוך בחירה. אני עושה את עבודתי בתחושת שליחות ובמקצועיות. בגלל קוצר ראייה, חוסר תשומת לב ואיכפתיות של ההנהלה לרווחת העובדים, רבים מהסטודנטים הצעירים שרוצים להיקלט בתחום, נפלטים מהר מאוד מהמסגרת ויוצרים תחושה של זמניות, הן של האוכלוסייה שבה הם מטפלים והן בצוות המדריכים הוותיקים, שנאלצים להתאים עצמם כל פעם מחדש למדריכים מתחלפים.

עם כל תסכולי ומפח הנפש בגלל תנאי העסקתי, אני ממשוכה לעבוד בתחום אותו אני אוהבת. אני שואבת סיפוק רב במגע עם הדיירים ויודעת שאני במקום הנכון. המשוב שאני מקבלת במגע היומיומי עם פגועי הנפש, האהבה הרבה והרגש שהם מביעים כלפיי, הם עבורי הסיבה מדוע אני נשארת. יש לי מה לתרום, ולמי. אני מאמינה שאני עושה את ההבדל עבור רבים מהם, במקום בו הם נמצאים. על הסיפוק הזה אינני מוותרת!. המגע האנושי הוא המוטיב המרכזי בהחלטה שלי להישאר.

מהכובעים לא קיבלתי אף פעם מילת עידוד או בקשה לעזרה.....וזה עושה את כל ההבדל.

אני מברכת על היוזמה של ההתארגנות למען שיפור תנאי השכר שלנו והרצון ליצור עבורנו כולנו סביבת עבודה היוגנת המכבדת את העובדים.

סיפורו של אביב:

ברכות לחברי התארגנות מדריכי השיקום.

שמי אביב. אני מסיים כעת את לימודי התואר השני בפסיכולוגיה קלינית. עבדתי כשנתיים וחצי כמדריך שיקומי, ועזבתי לפני כחודשיים. עבדתי בקהילה שיקומית בשם 'בית שלו', אשר כוללת הוסטל כוללני, ודירות לוויין (מעין דיור מוגן). הדירות משתייכות לקהילה, והמדריכים בהוסטל ובדירות קשורים זה לזה, ומהווים צוות אחד. עבדתי בהוסטל עצמו ולאחר-מכן בדירות הלוויין. אהבתי מאוד את העבודה, למדתי בה, והיא נתנה לי אינסוף כלים וחוויות לחיים.

בתחילה היה לי מאוד קשה, למרות החפיפה שקיבלתי וההכלה של הצוות. בחודשים הראשונים הרגשתי שאני מנסה בעיקר לשרוד, בידיעה שזה ישתלם אחר-כך. המפגש עם החומר האנושי, השעות הארוכות, מאות ההחלטות שצריך לקבל לבד, גודל האחריות. כל אלו הכבידו, ולפעמים חשבתי כבר לעזוב.

היה שווה להישאר. עם הזמן התרגלתי לעומס, ולגודל האחריות המוטלת על כתפיי. התחלתי להרגיש בבית, ולחיים שלי נוספה משמעות שהייתה חסרה לי. אני רואה את המשמעות הזו כיום במבט לאחור, ומרגיש את החוסר שלה, את הריק הגדול שנתר. כמדריך שיקומי התהלכתי בתחושת שליחות יומיומית.

הייתי מדריך שיקומי וגם סטודנט, ונשחקתי מהר. לאחר זמן קצר בעבודה התקבלתי לתואר שני. כל חבריי ללימודים השתכרו טוב ממני, ועבדו במקום דורשני פחות. אך אני חייתי בתחושת שליחות, והם לא. תמיד עבדתי בעבודות נוספות, תמיד עשיתי חלטורות, כי משכורת של מדריך שיקומי לא מספיקה אפילו לשכר-דירה ולטיפול. תמיד הסכמתי לעוד משמרות שבת, כי רק אז הרווחתי בכבוד.

אך השחיקה עשתה את שלה, ובדומה לכל המדריכים הקודמים, כמה שלא אהבתי את המקום ואת העבודה, לא יכולתי עוד עם השכר והתנאים. הקש ששבר אותי היה מסוים מאוד: היזם הקטן שבבילו עבדתי מכר את העסק ליזם גדול, שמיד החל לתקן את שיטת השיקום במקום. התאפשרה לי פרישה תוך קבלת פיצויי פיטורין, ובהחלתי בכך. כפי שחשבתי שיקרה, היזם החדש החל לשכור צוות שיסכים לתנאים אף גרועים יותר.

כיום הקהילה שהייתה לא קיימת עוד, והיזם החדש נותן למטופלים את המינימום שמגיע להם על-פי חוק. הצטרפתי להתארגנות מדריכי השיקום, על-אף שידעתי שאעזוב את עבודתי בקרוב. אני רוצה שתנאי ההעסקה של המדריכים יהיו כאלה שיאפשרו להם לעבוד בכבוד, במשך שנים רבות. אני חושב שלכל אדם מגיע לעבוד בתנאים טובים. התחלופה של המדריכים פוגעת במטופלים, ובמדריכים. שכר הרעב והתנאים המחפירים גורמים לעבודה זו להיות "זמנית", "סטודנטיאלי", ובמילים אחרות - לא רצינית. הצטרפתי כי אני מאמין שצריך וניתן לשנות את המצב הזה.

אביב עדשי.

למה להתאגד? ודרך מי? הבחירה שלנו כמדריכים בארגון עובדים 'כוח לעובדים'

תגידו לי רגע, למה לנו להתאגד במקום העבודה שלנו? למה אנחנו צריכים את זה על הראש שלנו?

שאלה טובה. לפני שנענה עליה, נסו לענות על שאלות שלנו:

האם אתם מקבלים את מלוא הזכויות המגיעות לכם כחוק?
האם אתם מתוגמלים כראוי על עבודתכם?

טוב, התשובה על השאלות האלה היא "לא", אבל מה זה קשור? בשביל הדברים האלה יש חוקים, לא?

נכון, אבל קודם חשוב לדעת כי זכויות העובדים הקיימות אינן תוצאה של חסד פתאומי מצד המדינה או המעסיקים. זכויות אלו הן תוצר של מאבק ארוך בשנים של ציבור העובדים. אי-הגבלה של מספר שעות העבודה ביום, שבוע עבודה הנמשך 7 ימים והעדר שכר מינימום היו מנת חלקם של רוב מוחלט מהעובדים, עד שתנועות ואיגודי עובדים בעולם נאבקו והצליחו לשנותם. חלק מההישגים מעוגנים בחוקי המדינה וחלקם בהסכמים קיבוציים וצווי הרחבה.

יופי, נאבקו והשיגו גם בשבילנו, אז עכשיו הכל בסדר.

ממש ממש לא. אמנם בישראל של היום ישנם חוקים אשר מגנים על שכרם ותנאי עבודתם של העובדים, כגון: חוק שכר מינימום, חוק שעות עבודה ומנוחה וחוק הגנת השכר, אבל החוקים האלו אינם נאכפים והם מופרים מידי יום.

מה זאת אומרת? איפה המדינה בסיפור הזה?

המדינה מקצה מספר זעום של פקחי עבודה (עשרות בודדות) לפיקוח תנאי העסקה של למעלה מ-2.5 מיליון עובדים שכירים במשק - זוהי משימה בלתי אפשרית כמובן. התוצאה הברורה היא הפקרה של מרבית העובדים בישראל.

ומה עם בתי המשפט?

מערכת המשפט לא פועלת מספיק מהר בכדי להשפיע בזמן אמת. הכרעת בית משפט על תנאי העסקה לוקחת זמן רב. זמן קריטי בו עובד אשר מלין על תנאי עבודתו כבר מוצא עצמו מפוטר בלי יכולת אמיתית להגן על עצמו.

לאור זאת, הדרך האפקטיבית ביותר להגן על העובדים, כמו גם לשפר את תנאי עבודתם ושכרם מעבר לתנאי המינימום הקבועים בחוק, היא שהם יגנו על עצמם באמצעות התאגדות ויצירת מאזן כוחות מול המעסיקים. הרי כוחו של עובד יחיד או מספר עובדים בודדים משול לאפס מול כוחו של המעסיק. ואילו קבוצת עובדים מאורגנת ומאוחדת יש בידה היכולת לאזן את יחסי הכוחות ולקבל את המגיעה לה.

טוב, השתכנעת. אבל למה להתארגן דווקא דרך כוח לעובדים?

ארגון עובדים יציג במקום עבודה יכול לשפר לאין שיעור את תנאי העסקה וזכויות העובדים. אך הקמתו הינה משימה מורכבת הטומנת בחובה מכשולים וקשיים. כוח לעובדים הינו ארגון מנוסה למרות גילו הצעיר. ארגון הרגיל לפעול מול אתגרים מורכבים. התארגנות בכוח לעובדים מבטיחה למתארגנים ליווי מקצועי מהרגע הראשון. ליווי המתייחס לכל ההיבטים של תהליך ההתארגנות. הצד המשפטי, ייעוץ בגיבוש הדרישות וניהול המשא ומתן, סיוע בבנייה לטווח ארוך ויצירת וועד עובדים יציב ומתפקד, ניהול סכסוך עבודה ושבייתה ומתן מענה לכל התנכלות ופגיעה מצד המעסיק כתוצאה מתהליך ההתארגנות.

בכוח לעובדים אתה שותף מלא בקבלת ההחלטות המעצבות את גורלך ומאבקך. כמו כן, מבנה הארגון מבטיח, שבכל עת הארגון וכל האמצעים העומדים לרשותו מחויבים ופועלים אך ורק למען החברים וערכי הארגון.

אתם לא לבד - גל התארגנויות במשק בשנים האחרונות

בשנים האחרונות החלה התעוררות של עובדים רבים בישראל אשר מאסו בהעסקה הפוגענית, בניצול ובפערי השכר הענקיים בינם לבין הבעלים והנהלה. עובדים רבים במשק הבינו כי הדרך היחידה לדאוג לזכויות שלהם ולרווחתם היא להתאגד.

להלן רשימה חלקית ומקוצרת של קבוצות עובדים שהתאגדו בשנים האחרונות: ועדי מאבטחים באזור רחובות וירושלים, ועד עיתונאי הארץ, קופי טו גו, קופי בין, הדיילים בישראל, עובדים פלסטינים במפעל הישראלי אבן בר במישור אדומים, עובדי מפעלי ויטה, כימאגיס, ההתארגנות-מחדש בחיפה כימיקלים דרום, גננות חרדיות ברשת הגנים של "אגודת ישראל", עובדי חברת ECI, עובדי עמותות חינוך ורווחה, עובדי סגל ההוראה באוניברסיטה הפתוחה, עובדי סינמטק ירושלים, עובדי רשת כללית רפואה משלימה, עובדי מוזיאון גן המדע במכון ויצמן, מטפלות משפחתוני התמ"ת ועוד.



'כוח לעובדים' - ארגון עובדים דמוקרטי, הוא ארגון עובדים כללי וחדש המאגד עובדים ממגוון תחומים. הארגון קם ב-2007 כיוזמה של מספר פעילים בולטים בתחום זכויות ומאבקי עובדים ומאז הוא צומח במהירות ומאגד אלפי עובדים.

מטרות הארגון הן:

- לסייע בארגון עובדים לא מאורגנים במקומות עבודתם במגזר הפרטי והציבורי כאחד.
- לקדם קיומה של עבודה מאורגנת בכלל המשק הישראלי.
- להיאבק באופן חסר פשרות להגנה על זכויות עובדים, לשיפור תנאי שכרם ועבודתם.
- לפעול לכינונם של צדק כלכלי-חברתי, מדינת רווחה ודמוקרטיה בעולם העבודה.

הארגון מבוסס על מבנה דמוקרטי שבו הכוח נמצא בידי העובדים. "כוח לעובדים" מאמין בשוויון כלכלי חברתי, בשוויון מלא בין נשים וגברים, ערבים ויהודים וכל חלקי החברה הישראלית.

הישגים בשטח

- חתימה על הסכם קיבוצי בין עובדי סינמטק ירושלים להנהלה
- הארגון השיג פסקי דין תקדימיים בנושא זכויותיהם של עובדים מאורגנים וההגנה עליהם
- ניהול מוצלח של השביתה הארוכה ביותר במשק בשנת תשס"ט - שביתה סגל ההוראה האקדמי של האוניברסיטה הפתוחה. מטרת השביתה הושגה וההנהלה הסכימה לבסוף לקיים משא ומתן על הסכם קיבוצי.
- השגת שיפור משמעותי בשכרן של אלפי מטפלות המשפחתונים בפיקוח משרד התמ"ת (סה"כ תוספת של מעל מ-13 מיליון ש"ח בשנה).

מקצוענים למען העובדים

"כוח לעובדים" צוותים מקצועיים בתחום הארגוני, המשפטי, בתחום התקשורת ובתחומים נוספים. מובילי הארגון הם אנשים מנוסים שחוו מאבקי עובדים רבים. לארגון עשרות רבות של פעילים מסורים הפועלים בהתנדבות מלאה, חברים בארגון ומחויבים למטרותיו ולהצלחת העובדים המתארגנים במסגרתו.

סולידאריות ודמוקרטיה אמיתית

כיום מאורגנים ב"כוח לעובדים" אלפי חברים משלמי דמי חבר. על חברי "כוח לעובדים" נמנים: נשים וגברים, ערבים ויהודים, דוברי עברית, ערבית, רוסית, אמהרית וספרדית, עובדים אקדמאיים ועובדי צווארון כחול המועסקים בעבודות פיסיות קשות. למעלה ממחצית חברי הארגון הינן נשים. יתרה מזאת, החברות מהוות כמחצית מ"אספת הנציגים" של "כוח לעובדים", שהיא המוסד העליון והמרכזי בארגון. הארגון מחויב לערכיו ולחבריו ולא לשיקולים זרים כלשהם, שאין קשר בינם ובין טובת העובדים.

ב"כוח לעובדים" כל החברים שווים ונהנים מזכות שווה לבחור, להיבחר ולהשפיע. אנו מאמינים בסולידאריות בין כלל העובדים הן במסגרת מקום העבודה, הן במסגרת ענפי עבודה ובמשק בכללותו. מסיבה זו, הארגון מעודד את חבריו להתארגן על בסיס מקום העבודה ולא על בסיס מקצוע או חלוקות אחרות. אנו מאמינים כי פעולה משותפת של עובדים ממקצועות שונים במסגרת אותו מקום עבודה תיטיב בסופו של דבר עם כולם ותאפשר לכל בעלי המקצועות השונים להשיג יותר. כמו כן, אנו סבורים כי זו היא חובתם של עובדים חזקים לסייע לחבריהם העובדים שמעמדם התעסוקתי חלש יותר. מסיבה זו עובדים בהעסקה ישירה ועובדי קבלן המועסקים במסגרת אותו מקום עבודה ומאורגנים ב"כוח לעובדים", חברים אצלנו באותו הסניף. יחד הם מנהלים מאבק משותף, באמצעותנו, על מעמדם, שכרם ותנאי עבודתם.

אנו כמדריכים רואים חשיבות גדולה בשיתופי פעולה עם קשת רחבה של ארגונים. בחלק זה אנו מביעים את מאמריהם שנכתבו במיוחד לעלון זה.



יספר"א, האגודה הישראלית לקידום השיקום הפסיכיאטרי, הוקמה ביולי 2009, מתוך צורך שעלה בשטח ומטרותיה להיות קהילה מקצועית לעוסקים בתחום השיקום.

במהלך חודש דצמבר-פברואר השנה נערכו מפגשים של שלוש קבוצות מיקוד בהם השתתפו חברי יספר"א מדיסציפלינות שונות בתחום השיקום, בניהם עובדים סוציאליים, מרפאים בעיסוק, מדריכים, פסיכיאטרים, פסיכולוגים, אנשי אקדמיה, צרכנים נותני שירות ובני משפחה. המפגשים התקיימו במטרה לברר סוגיות בתחום השיקום החשובות לחברים תוך דיאלוג ובשאיפה שהחברים ישפיעו על קביעת התוכן והעשייה של הארגון.

קבוצת המיקוד בנושא הפצת ידע נפגשה כדי לבחון איזה סוג מידע וידע חשוב לתחום השיקום, מי קהל היעד ואלו ערוצים מתאימים להפצת הידע. מטרת קבוצת המיקוד בנושא בניית קהילה הייתה לדון בהגדרה ובצרכים של הקהילה המקצועית ובדרכים ליצירתה. קבוצת החזון נפגשה על מנת לברר מה המשקל הסגולי הייחודי של יספר"א בתחום השיקום הפסיכיאטרי בנוף העשייה בארץ.

בשל קוצר היריעה, אוכל לפרט כרגע רק חלק מהמסקנות שעלו בקבוצות:

- יספר"א שואפת להיות ארגון גג הנותן בית וגם מקצועי לאנשים העוסקים בשיקום הפסיכיאטרי ולבניית קהילה מקצועית המדברת בשפה משותפת וזאת באמצעות מפגשי עמיתים וקבוצות למידה אזוריות ללמידת תיאוריות בהיבט יישומי וגם דרך פעילות של קהילות אינטרנטיות באמצעות אתר האינטרנט שיוקם.
- קהילת יספר"א הינה כלל האנשים העוסקים בשיקום פסיכיאטרי וכוללת אנשי מקצוע, אנשים סמך מקצועיים, צרכנים נותני שירות בני משפחה, העוסקים בשיקום, ואנשים בסגור ובאקדמיה. אחת המטרות בזמן הקרוב היא להתמקד בעיקר במדריכים, עובדים סמך-מקצועיים בקידום והעברת ידע בשיקום והכשרה.
- יספר"א כגוף אינטר-דיסציפלינארי תבקש להוות במה לפיתוח, תוך הפצת מידע וידע לפי התחומים והעקרונות המנחים של עבודה שיקומית כמו גם תאפשר חשיפה מרבית של ידע ייחודי הקיים בדיסציפלינות השונות.
- יספר"א תישאף להתפתח כגוף בלתי תלוי המייעץ למשרד הבריאות ולרשויות נוספות העוסקות בשיקום פסיכיאטרי, תקדם פעילות חברתית פוליטית ותפעל לשילוב כוחות של כל בעלי העניין, חיזוק האינטראקציה, שיח מקדם ושיתוף הידע עם ארגונים אחרים בתחום בריאות הנפש.

קביעת חזון הינו תהליך מתמשך ואנחנו בשיתוף החברים נמשיך לעבוד עליו.

- המלצות הקבוצות עזרו לנו בגיבוש החשיבה האסטרטגית של האגודה ובארגון פעילויות כגון:
 - במאי התקיימה סדנא לימודית של ד"ר מישל סילרס בנושא תעסוקה נתמכת. ביוני הסתיימה קבוצת לימוד של חמישה מפגשים בהנחיית ד"ר מקס לכמן על הספר של ד"ר מייק סלייד: "החלמה אישית ומחלות נפש - מדרך לאנשי מקצוע".
 - בחודש האחרון התחיל תהליך של בניית כנס היכרות אזורי עבור מדריכים, עובדים סמך מקצועיים כדי לתכנן מפגשי לימוד המותאמים לצרכים האזוריים עבור קבוצת יעד זו.
 - ביוני התקיים הכנס השנתי בהשתתפות פרופ. פט קוריאן, מוביל בתחום סטיגמה, מעורבות והעצמת צרכנים.

"צוות בלתי מקצועי", כך מכנים את האנשים שעובדים במסגרות השיקום של נפגעי הנפש ואינם עובדים/ות סוציאליים/ות, פסיכיאטרים/ות, אחים/ות או מרפאים/ות בעיסוק- כלומר, מדריכים/ות השיקום. אולי יש בכך משום «הצדקה» לשכר הנמוך שמרוויחים עובדים אלה; שכר מינימום או מעט גבוה יותר לשעת הדרכה שיקומית, ומחצית שכר המינימום (!) לשעת שינה במקום.

בתור עובדת סוציאלית באחת המסגרות הללו (הוסטל באיזור המרכז), אינני מסכימה עם ההגדרה הזו. מדריכי השיקום עושים עבודה, שהיא לא רק קשה- ליווי צמוד של הדיירים בבישול, בניקיון, בעריכת קניות ועוד, ולא רק דורשת אחריות- דאגה שהדיירים יקומו בבוקר, יטלו תרופות, ישמרו על עצמם ועל סביבתם ועוד. מדריכי השיקום עושים עבודה מקצועית; עבודה שיש מאחוריה ידע רב, חשיבה ותכנון. זאת ועוד, רבים ממדריכי השיקום הינם בעלי השכלה אקדמית (בתחום הפסיכולוגיה, מדעי ההתנהגות ועוד). וגם אלו שאינם, הם בעלי ידע וניסיון בעבודה עם אנשים בכלל ועם אנשים בעלי צרכים מיוחדים בפרט.

אנחנו, העובדות הסוציאליות ומדריכי השיקום, באותה סירה. אנחנו באותה סירה לא רק משום שאנחנו עובדים באותו המקום ובשיתוף פעולה. וגם לא רק משום שבדומה לכם, גם אני מרוויחה שכר נמוך; שקלים בודדים מעל שכר המינימום. אנחנו באותה הסירה בגלל הסיבות שמביאות אותנו להשתכר שכר כזה.

המדינה והחברה, שפעמים רבות מפקירות את האוכלוסיות המוחלשות, אינן מוצאת לנכון לתגמל כהלכה את האנשים אשר מספקים שירות לאוכלוסיות הללו; עובדות סוציאליות ומדריכים שיקומיים, למשל. מעבר לכך, מדיניות ההפרטה של מדינת ישראל (ולא רק שלה) בעשורים האחרונים מוכרת את השירותים החברתיים לכל המוזיל במחיר, והנפגעים העיקריים מכך הם העובדים. מדינת ישראל החליטה כי אין זה מתפקידה לספק טיפול ושיקום לאדם המוגבל, ולכן עמותות ויזמים פרטיים מקימים מסגרות של טיפול ושיקום לנפגעי נפש (כמו גם לאוכלוסיות נוספות). המדינה נשארה כרגע רק בתפקיד של מממנת חלקית ושל מפקחת על המסגרות הללו. כולי תקווה שהיא לא תיסוג גם מהתפקידים הללו.

חשוב לי להדגיש שטענותיי אינן מופנות כנגד העמותה בה אני מועסקת (שמשלמת לי ולמדריכים השיקומיים על פי חוק), או כלפי עמותות או יזמים אחרים (שרובם משלמים על פי חוק, ואלו מביניהם שלא- יש למצות עמם את הדין). עמותות צריכות לשרוד, ויזמים צריכים מטבעם להרוויח כסף. טענותיי מופנות כלפי מדינת ישראל, שאינה קובעת סטנדרטים מספקים לגבי שכר העובדים במסגרות הללו (כמו גם במקומות עבודה נוספים), ושאינה מתקצבת את המסגרות בהתאם.

אז מה אנו, העובדים הפשוטים, שאינם קובעים את מדיניות הממשלה, יכולים לעשות על מנת לשפר את מצבנו? להתאגד. הוכח כי עובדים מאוגדים חשופים פחות לניצול מאשר עובדים שאינם מאוגדים, ושיש מביניהם פחות "עובדים עניים". איגוד חזק יכול לצאת למשא ומתן ולדרוש מהמדינה שיפור בשכר ובתנאי העבודה. אני עצמי חברה באיגוד העובדים הסוציאליים שבהסתדרות העובדים הכללית החדשה. לאחרונה, מדריכי שיקום החלו להתאגד במסגרת ארגון 'כוח לעובדים'. אני מברכת על צעד זה. איני רואה בשני הארגונים (ההסתדרות ו'כוח לעובדים') ארגונים מתחרים, ואני חושבת שיש להוקיר כל ארגון שמגן על זכויות עובדים.

אני קוראת לכל העובדות הסוציאליות להצטרף לאיגוד העובדים הסוציאליים, ולכל מדריכי השיקום להתאגד במסגרת 'כוח לעובדים'.

הכותבת היא צירה באיגוד העובדים הסוציאליים וחברה בתנועת 'עיתידנו- למען עתיד העבודה הסוציאלית בישראל'.

• במהלך שנת הפעילות הפקנו שלושה עלונים מקצועיים במטרה להפיץ ידע על מחקרים חדשים, חדשות מהשטח ומהעולם, פינה משפטית ועוד.

• כמו כן, יספר"א מקדמת את יישום המלצת הקבוצות בהקמת אתר אינטרנט אינטראקטיבי, כלי שימושי ומתווך להפצת מידע וידע, שיהווה פלטפורמה להתייעצות ולפעילות ארצית.

אנו פונים אלייך, מנכ"ל העוסק בתחום השיקום, יספר"א הוקמה עבורך. יש לך הזדמנות להשמיע את קולך ובכוחות משותפים לקדם את המטרות של כולנו.

למידע נוסף ולהרשמה לחברות בארגון: טלפון: 02-6249204 מייל galit@ispraisrael.org.il

המשפחות - מרוחקות יותר מהמרכז, ואילו גורמי הרפואה, עם כל חשיבותם, הם בשולי סדר היום-יום. ועם זאת, כולנו ביחד נושאים משא כבד - והיעד: מסע אל התפקוד העצמאי, ככל שניתן להשיג.

גם בגידול ילדים ונערים, המשפחות נזקקות תכופות להדרכה ושותפות. התחלואה הנפשית הקשה, שפורצת באופן טיפוסי בגילאי 25-16, משבשת את התהליך הטבעי של יציאת הנער והנערה לעצמאות, ומביאה לתלות לא רצויה ומתמשכת, כלכלית וחברתית של בן משפחה מתבגר ומבוגר - במשפחה שגידלה אותו.

על כולנו, מתמודדים, משפחות ומדריכי שיקום, להתמודד עם פרדוקס - גם לפעול בשיתוף, לשמור על קשר וגם להקטין את תלות המתמודד במשפחה ובמדריכים. זוהי מטלה לא פשוטה - וכולנו חייבים להיות מודעים לכך.

ההתמקצעות: חלוקת התפקידים - ההתמקצעות בחברה המודרנית גורמת לכך שכולנו זקוקים לתמיכה ועזרה בהרבה תחומים, בגיל צעיר, בזיקנה וגם באמצע החיים. והנכים, בגלל מחלתם הכרונית זקוקים ליתר תמיכה וסיוע שיקומי.

השיקום הנפשי מתבסס כמקצוע בפני עצמו, יש קשרים לפסיכולוגיה ולעבודה סוציאלית - ויש כבר לא מעט מחקר, ניסיון ולקחים. ויש הרבה מה ללמוד ולהשתלם.

ולא פחות חשוב: הכרה מקצועית, שכר הוגן, תנאי עבודה, קידום והזדמנות להשתלמות.

למקצוע הסייעוד יש את פלורנס נייטינג'יל. לרפואה - את היפוקרטס ושבעות הרופאים שניסחו. האתגר הוא לנסח אמנה מקצועית ואנושית למקצוע השיקום בקהילה.

בברכת הצלחה מכל הלב להתארגנות מדריכי שיקום,
פרופ' אלי שמיר
יו"ר עמותת 'עוצמה'

ארגון משפחות עבור ביטאון של מדריכי השיקום



השיקום מוגדר בחוק:

תהליך המכוון במסגרת הקהילה לפיתוח היכולות והמימוניות של נכי הנפש - להבטיח להם דרגה מרבית אפשרית של עצמאות תפקודית ואיכות חיים.

יש תיעוד מקיף על תרומתה הרבה של עמותת מתנדבי המשפחות 'עוצמה' - פורום ארצי של משפחות נפגעי נפש' במירוץ לחקיקת החוק, עקרונותיו וניסוחיו [חלק מופיע באתר של העמותה WWW.OZMA.ORG.IL].

במיוחד הדגשת מסגרות הקהילה - להבדיל מטיפול (כולל מחלקות שיקום) שניתן באשפוז - שהוא חשוב לשלעצמו, אך אינו שיקום בקהילה.

אכן בשנים האחרונות צומחת ומתגברת רפורמה מעמיקה בהתייחסות החברתית לנפגעי מחלות הנפש הקשות והכרוניות (סכיזופרניה, בילור ומחלות אחרות). ההכרה שהם זקוקים לשיקום יסודי וממושך, הכרה של יכולת החיים הבריאים שלהם, יכולות שנשחקות באופן קשה עקב המחלה, וגם בגלל הדחייה והסטיגמה הקשה ממנה סובלים נפגעי מחלות הנפש.

כולנו מקווים כי הרפואה תמצא בהקדם מזור למחלות הנפש. עד היום ההצלחות הן חלקיות מוגבלות - בעיקר בריסון המצבים הפסיכויטיים.

לרוב התרופות, וגם הטיפולים הפסיכותרפיים, אינן עוזרות בתחום הנקרא «תסמינים שליליים» שעיקרו היא השחיקה הכבדה והמתמשכת ביכולת לנהל חיים יומיומיים ובכישורים החברתיים ההכרחיים.

ואמנם החוק מכוון כולו לשיקום יכולות אלו. ועיקרו הוא בסיוע האנושי, בהדרכה ובהכוונה שניתנת למתמודדים במחלה, בתחום הדיוור, תעסוקה, תרבות פנאי וגם הרחבת ההשכלה.

אם בוחנים את סדר היום של המשתקמים, מוצאים אתכם המדריכים ואנשי המקצוע בשיקום במרכז

החוויה בלהיות "חונכת" במהלך השנה ומשהו שאני עובדת כחונכת בבריאות הנפש. בתחילת דרכי קיבלתי חניכה במצב נפשי לא קל כלל וכלל, הכולל צעקות, כעסים ובכיות. לאחר תקופה מסוימת, הרגשתי שאיני יכולה יותר לבדי לקחת על עצמי לעזור לה, זאת מאחר והיא לא רצתה לקבל שום עזרה טיפולית או אחרת נוספת על החונכות, ולכן החלטתי לסיים החונכות איתה.

בתקופת החונכות איתה השתדלתי להרעיף עליה הרבה חום ואהבה כולל במגע כיוון ש"האני מאמין" שלי בכל הקשור לעיסוק עם מתמודדים בבריאות הנפש הוא שבאופן כללי מדובר באנשים שהזנחו נפשית ורגשית ע"י הסביבה וכתוצאה מהבידוד הזה נאלצו בליט ברירה להעזר במנגנוני הגנה שונים ומשונים ע"מ לשרוד את התופת של ה"לבדיות" עם הטראומה. וזה לא בהכרח חייב להיות טראומה עפ"י הגדרה מקצועית. לפעמים מספיק שבמונחי המתמודד ועפ"י פרשנות המצומצמת הוא חוה טראומה או קושי או בעיה שלא היו לו הכלים הבריאים או הקונסטרוקטיביים להתמודד איתה. ולכן נאלץ לפנות למקומות של דימיון (אבל לא מודרך) או חרדות (כולל התקפי חרדה או פאניקה) או התכנסות פנימה ושקיעה בדיכאון (אם הייתי לבד בטראומה אז כבר עדיף להיות לבד לגמרי) או כניסה ל"היי" (במטרה לשכוח או לפתור את הקושי או הפלונטר הנפשי בדרך מקורית משלי).

כל המנגנונים הללו מעבר לכך שהם הגנו על האדם בעת משבר הם גם היוו דרך למתמודד לקחת שליטה על חייו דווקא במקום שכביכול אין לו שליטה ולהגיד זו דרכי המיוחדת להתמודד עם הקושי ואפילו שאני נראה מוזר ואולי אפילו בלתי נסבל במקרים מסוימים, זו דרכי - אז כבדו אותה! ולו רק בשל כך. ולכן, נראה לי שבמקום שבו המתמודד מרגיש לבד צריך לתת לו את ההרגשה שלא עוד זאת ע"י הרבה חום ואהבה בדיבור ובמעשה כאחד.

לכל מי שתוהה מדוע עזבתי את החניכה הזו אחרי הכל, יש לציין שהקושי הוא שלי, אני הרגשתי שאין ברוחתי הכוחות לעשות את "המבצע" הזה לבד. אני מאמינה שע"מ לעזור לשינוי לקרות צריך רצון אמיתי של המתמודד ולא מספיק שהחונך רוצה בכך.

ובנוסף, צריך ללמוד לקבל עזרה במקומות שונים ומגוונים ע"מ להביא לשינוי הרצוי. הן ע"י אנשי מקצוע באמצעות שיחות, הן ע"י רפואה משלימה בתחומי המגע השונים והן ע"י פיתוח תחביבים אישיים ויצירת חברויות חדשות במועדונים חברתיים וכן לא פחות מכך במהלך השוטף של החיים.

עם החניכה השנייה, היה קצת יותר קל אבל עדיין קשה. יחד עם זאת הרגשתי שבזכות הקשר המשמעותי שנוצר בינינו יש מקום להמשיך את החונכות אבל עם הרבה גבולות מצידי. ואומנם עשינו קברת דרך ביחד כשנה וארבעה חודשים בהם מעבר לאהבה הרבה שהענקתי לה, ניסיתי כל הזמן לתת לחניכה להבין שצריך לחתור לשינוי ולשיפור איכות החיים שלה ללא ליאות. דבר שהלך וחלחל, נדמה לי שגם הודות לדוגמא האישית ששימשתי עבורה, אבל אין ספק שגם הדיונים הממושכים על כך נתנו פירות אחרי הכול. ואומנם השינוי היה איטי וכמוכן גם לא גרנדיוזי אבל בכל זאת ניתן להצביע על מספר לא מבוטל של שינויים חשובים וחיוניים בחיי המתמודדת שלי.

ראשית, אם בתחילת דרכנו החניכה חשבה רק בסטריאוטיפים ובשימוש קיצוני בתבניות חשיבה נדושות ולא יעילות עבורה, הרי שתוך כדי תהליך ארוך שעברנו יחד, היא נפתחה לאט לאט והסכימה לבחון צורות חשיבה אחרות שנותנות פתח ליצירת קשרים שלפני כן אפילו לא נשקלו כאפשריים. כולל ואולי בפרט הקשר

אייתי שפתח עבורה פתח לעולמות חדשים וכל כך לא מוכרים לה עד כה, שאילולא הסיכוי שהיא נתנה לקשר שלנו, סביר להניח שלא היה מתרחש השינוי המיוחל.

בנוסף, הרגלים שלכתחילה נראו טבועים בה וחסרי סיכוי כביכול להשתנות קיבלו מקום נמוך יותר בסדר העדיפויות שלה. במקומם נרכשו הרגלים חדשים שנותנים מקום לא רק עבורה ועבור צרכיה האמיתיים אלא גם ובפרט הרגלים של יצירת קשר עם הזולת במקום בריחה מהמציאות לעולם הדמיון ובמקום בזבוז מאסיבי של כספים על "קניות" לא נצרכות. פניה לאפיק חיובי של יצירת קשרים חברתיים גם ולמרות הכישלונות בתחום הזה. וכמוכן שיש גם את ההצלחה על עצם השינוי והבחירה באפיק חיובי ואמיתי יותר מבחינתה.

לגבי החניכה השלישית, זהו אולי האתגר הגדול מכולם מבחינתי, דווקא מבחינה שיקומית היא במצב טוב בהרבה משתי החניכות הקודמות. אבל מבחינת הדימוי העצמי והביטחון ש"אני טובה ומגיע לי להיות מאושרת!", כאן טמונה עיקר העבודה. וכאן לא מספיקה האהבה, צריך ממש לעשות עבודה על מנת להעניק ולשכלל כלים שיוכלו לעמוד לרשותה מבחינה חברתית ואישית, ויעזרו לה בפועל להתקדם ולהשיג את מטרתיה שגם הן כרגע עלומות ממנה.

עיקר הקושי טמון אולי בעובדה שגם אני ברמה זו או אחרת נמצאת בתהליך דומה של שיקלול ומציאת כלים חדשים וגם הישגים בדרך להיות אוהבת ובטוחה יותר בעצמי ובחיי. מכאן גם נובע הקושי:

ראשית - אני לא רוצה לחטוא בהשלכה של החיים והבחירות שלי עליה שכן כל אחד והדרך המיוחדת לו. בנוסף לכל אחד קצב משלו. שנית - אני בעצמי בעיצומו של תהליך ועוד לא הגעתי למסקנות ולתוצאות סופיות כך שאין לי עדיין מה לחלוק מניסיוני.

לסיכום ובמחשבה נוספת, הכל לטובה וזה אומר שאם אני עוד לא בסוף תהליך כנראה שזה הכי טוב עבור החניכה שלי. כך יש לה את החירות הגמורה לחיות את חייה כלבבה, תוך סבלנות ובדיקה של מה טוב עבורה, כשאני מתפקדת כמשקיפה שמדי פעם מאירה כיוון זה או אחר בעדינות. גם אני עומדת כרגע בתפילה שיאיר את עיני ממרום ותהיה בי התבונה איך כמה וכיצד, אם בכלל, לעזור לה ובעצם לכולנו. תודה על ההזדמנות לחלוק מחוויותיי איתכם.

אין ספק, שהזדככתי!.

אשמח לקבל התרשמויות, לבטים ועוד מכל המעוניין.
נא לשלוח לכתובת shikum.com@gmail.com
שלכם, אני

דע את זכויותיך!

הסכם עבודה

מעסיק חייב למסור לעובד ולא יאוחר מ-30 יום מיום תחילת עבודתו, הודעה בכתב, המפרטת את תנאי העסקה. הודעה זו תכלול את תאריך תחילת עבודתו, תפרט אם משך העסקתו קצוב, ולא יזו תקופה. ההודעה תפרט את עיסוקו העיקרי של העובד, תאור התפקיד, שמו של הממונה הישיר אליו יוכל לפנות בשאלות, פירוט אודות שכרו, ימי העבודה, משך יום העבודה והשבוע, ימי מנוחה, ותשלומים סוציאליים אם אותן הוא מקבל, על פרטיהם.

שכר מינימום לעובדים

התנאים לקבלת שכר מינימום הם היות העובד בוגר וכן 18 שנים לפחות, והיותו מועסק במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתו, אך לא מעל 186 שעות. שכר המינימום אשר נקבע בחוק נכון להיום עומד על סכום של 3,850.18 ₪ לחודש, 20.70 ₪ לשעה, ו-177.67 ₪ ליום עבודה, במקום בו מועסקים העובדים חמישה ימים בשבוע, ו-154.01 ₪ במקום בו מועסקים העובדים שישה ימים בשבוע. כמו כן, מחויב המעסיק להעמיד במקום בולט וגלוי לעובדים מודעה בגין גובה שכר המינימום.

מועד תשלום שכר עבודה

מעסיק מחויב בתשלום שכר העובד על בסיס חודשי, בתום החודש עבורו משתלם שכרו של העובד, ולא יאוחר מהתשיעי לחודש שלאחריו, תשלום לאחר היום התשיעי יזכה את העובד בפיצויים עבור הלנת שכר. במידה והעובד מועסק על בסיס יומי, שעתו או על בסיס עבודה קבלנית, ישולם בתום מחצית החודש בו עבד, ולא יאוחר מהתשיעי לחודש שלאחריו, אלא אם כן הוסכם אחרת בהסכם שנחתם מראש.

דמי הבראה

עובד אשר עבד במקום עבודתו למעלה משנה אחת שלמה, זכאי לקבל דמי הבראה מהמעסיק. דמי הבראה עומדים כיום על סכום של 331 ₪ ליום, כאשר בשנה הראשונה מקבל העובד עבור חמישה ימי הבראה, שישה ימים עבור השנה השנייה והשלישית, ושבעה ימים עבור השנה הרביעית עד העשירית. דמי הבראה כמו דמי חופשה חלים גם על מי שעובד משרה חלקית (אך לפחות שנה) – עובד במשרה חלקית או מי שעבד פחות מ-200 יום באותה שנה, יקבל את חופשתו/דמי הבראה בהתאם לאחוזי משרתו, כלומר באופן יחסי.

חופשה שנתית

בגין שבוע עבודה מלא (6 ימים) זכאי העובד לימי חופשה כמפורט להלן: בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות – 12 יום. בעד השנה החמישית – 14 יום. בעד השנה השישית – 16 יום. בעד השנה השביעית – 18 יום. בעד השנה השמינית – 19 יום. וכך הלאה עד למקסימום של 24 יום. בגין שבוע עבודה מקוצר (5 ימים) זכאי העובד לימי חופשה כמפורט להלן: בעד השנה הראשונה עד הרביעית – 10 יום. בעד השנה החמישית – 12 יום. בעד השנה השישית – 14 יום. בעד השנה השביעית – 15 יום. עד למקסימום של 20 יום.

זכאות לדמי מחלה

הזכאות קמה רק לאחר שהעובד השלים שלושה חודשי עבודה, אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה. בנוסף חובה להציג אישור רפואי. ביום הראשון – אין תשלום / ביום השני והשלישי – 37.5% מהשכר / מהיום הרביעי ואילך (עד 90 יום) – 75% מהשכר. דמי המחלה נחשבים "שכר עבודה" לכל דבר כך שאי תשלום ימי מחלה במועד נחשבים כהלנת שכר.

האם ומתי משולמים דמי חגים

עובד יהיה זכאי לתשלום בגין 9 ימי חג (ראש השנה, יום כיפור, סוכות, פסח, שבועות ויום העצמאות או 9 ימי חג לפי דתו של העובד) לאחר שעבד לפחות שלושה חודשי עבודה באותו מקום עבודה, ובתנאי שלא נעדר יום לפני או יום אחרי החג (בלא הסכמת המעביד). כמובן שאם החג חל על יום המנוחה השבועי – שבת, לא יקבל העובד תשלום עבור אותו חג. לעובדים במשמרות: אם בדר"כ אתם נוטים לעבוד ביום רביעי (לדוגמה) והחג חל ביום רביעי, אזי תקבלו שכר מלא כאילו עבדתם ביום זה, למרות שלא עבדתם יום לפני או אחרי החג, כי בעצם יום החג הוא המשמרת הקבוע שלכם.

שעות נוספות, מתי וכמה!?

החוק קובע כי אין להעסיק עובד יותר מ-12 שעות ביום עבודה אחד. החישוב של "שעות נוספות" הוא חישוב יומי, כלומר לא מסתכלים על כמה שעות עשה העובד במהלך השבוע, אלא כמה שעות עשה העובד באותו היום. כמו כן אם העובד הועסק מעל 43 שעות במהלך השבוע שחל, אזי כל שעה נוספת תתוגמל כ"שעה נוספת".

מי שעובד 6 ימים בשבוע, זכאי לקבל תשלום בגין "שעות נוספות" כבר מהשעה ה-8, ואילו עובד 5 ימים בשבוע זכאי לקבל תשלום בגין "שעות נוספות" מהשעה ה-9. השעתיים הראשונות ה"נוספות" שוות ל-125%, השעות שלאחר מכן שוות 150%.

שעות "שבת" שהן בד"כ מכניסות השבת ועד צאתה שוות 150% בכל השעות שבת, החל מהרגע הראשון. השעתיים הראשונות "הנוספות" בשבת שוות 175% ואילו שאר השעות שוות 200%. חשוב לציין, שאם העובד נח לפחות 25 שעות לפני צאת השבת, אזי שעת עבודה לאחר "צאת השבת" תעמוד ע"ס של 100% ולא 150%. במקרה שלנו, ברוב המקרים שעות שבת ולילה נחשבות ל"כוננות" ועליהן נרחיב בהמשך.

הפרשות לפנסיה כקבוע בחוק

שנה בה מתחילים בהפרשות: 1.1.2008 חלק המעסיק באחוזים משכר המועסק 0.833% חלק המועסק באחוזים משכרו 0.833% הפרשות המעסיק לפיצויים 0.834% סה"כ הפרשות לפנסיה כאחוז משכר המועסק 1.66%. בשנה 1.1.2009 חלק המעסיק באחוזים משכר המועסק 1.66% חלק המועסק באחוזים משכרו 1.66% הפרשות המעסיק לפיצויים 1.68% סה"כ הפרשות לפנסיה כאחוז משכר המועסק 5%. בשנה 1.1.2010 חלק המעסיק באחוזים משכר המועסק 2.5% חלק המועסק באחוזים משכרו 2.5% הפרשות המעסיק לפיצויים 2.5% סה"כ הפרשות לפנסיה כאחוז משכר המועסק 7.5%. בהמשך ישנה עלייה של 2.5 אחוז כל שנה לפי מפתח החלוקה המפורט מעלה עד להגעה ל 15 אחוז מהשכר הכולל בשנת 2013.

דמי נסיעה

עובד אשר זקוק לתחבורה ציבורית למעלה משלוש תחנות, זכאי לקבלת דמי נסיעות מידי המעסיק. ההשתתפות המרבית של המעסיק בדמי הנסיעה עומדת כיום על 21.56 ₪ ליום עבודה, ומחיר זה יקבע על פי מספר הנסיעות להן יזדקק העובד בכדי להגיע למקום עבודתו, על פי תעריף מוזל בנסיעה בתחבורה הציבורית. אין חשיבות אם העובד נוסע באוטובוס / ברכבו הפרטי או שמישהו מסיע אותו לעבודה.

הפסקות

במהלך יום עבודה של שש שעות לפחות, זכאי העובד למנוחה להפסקה ולארוחה של ¼ שעה לפחות, ובערבי חג, להפסקה של חצי שעה. במהלך ההפסקה, רשאי העובד לעזוב את מקום עבודתו, אלא אם כן נדרש אחרת על ידי המעסיק, ונוכחותו נדרשת בזמן ההפסקה. ההפסקה לא נכללת כשעת עבודה, אלא אם כן נדרש העובד להישאר במקום עבודתו בזמן ההפסקה. הפסקות קצרות, ללקיחת אוויר וחשיבה, נחשבות כחלק מהעבודה, והמעסיק אינו רשאי להפחית משכר העובד בעקבותיהן. עובד רשאי להפסקות תפילה בהתאם לאמונתו.



כולנו מכירים את משמרות הלילה, תורנות סוף השבוע, ואת התשלום המגוון שאנו מקבלים עבורם, אך לצערנו לא ניתן לקבוע שתשלום מתחת לשכר מינימום בשעות אלה לא חוקי, אך גם לא יהיה מדויק לומר שהוא חוקי – זאת מהסיבה הפשוטה שאין חקיקה מסודרת בנושא. המטרה הראשונית כרגע היא להביא את ההוסטלים בארץ לשלם לפחות שכר מינימום על כל שעות התורנות וניאבק בהמשך על כך שהתשלום יהיה גבוה יותר ויכבדו שעות נוספות !

לשמחתנו ישנם מספר פסיקות בתביעות שונות שתומכות בעמדה זו, ויתרה מכך ישנם כמה התארגנויות פרטיות בהוסטלים שונים בארץ שפנו למעסיקהם וקיבלו העלאה בשכר התורנויות.

למרות טענת המעסיקים שברוב שעות הלילה וסופי השבוע אנו חופשיים לפנות לעיסוקנו – אנחנו טוענים שהאחריות כבדת המשקל אשר מוטלת עלינו בשעות אלה שווה תגמול גבוה יותר מהמקובל כיום.

"בימי התורנות התנתקו המערערים מביתם, ובמקום לעשות לעצמם העמידו את זמנם לרשות בית הספר בתוך כותלי בית הספר. העובדה, שבחלק משעות התורנות לא הייתה פעילות שהצריכה פעולה מצד המערערים, אינה גורעת ממהותן של שעות אלה כשעות עבודה, בהן בעל כרחם נאלצו להתנתק מביתם ומשפחתם, לשהות בבית הספר ולפעול לפי רשימת המטלות המופיעות בנוהל התורנות, ובזמן בו אין פעילות להימצא במקום מוכנים ומזומנים לכל קריאה שתבוא מצד האורחים, או גורם אחר, לבצע את המוטל עליהם. שעות נוכחות אלה בבית הספר הם «שעות עבודה» לכל דבר ועניין, ואין זה משנה אם בחלק מהשעות לא נקראו לבצע איזו שהיא מטלה, משום שלא הייתה כזו. עצם החובה להימצא בבית הספר תוך התנתקות מביתם ומשפחתם במטרה להיענות לכל בעיה אם תתעורר, גם אם לא תתעורר כלל, פירושה בנסיבות הקיימות העמדת זמן לרשות בית הספר, וזו הגדרת המונח שעות עבודה בחוק שעות עבודה ומנוחה, דהיינו, «הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה». שעות אלה הם בדיוק השעות שבו עמדו המערערים לרשות העבודה, גם בזמן בו לא הייתה כל בעיה לטיפול, אך הם היו מוכנים וזמינים במקום לטפל בה אם תבוא."

(מתוך פסק דין – בית הדין הארצי לעבודה: מאיר – החברה להגנת הטבע 17.5.07).

למדריכי השיקום שלום,

דיני העבודה בישראל מבטיחות, כידוע, זכויות בסיסיות לכל העובדים במדינה, כגון: שכר מינימום, שעות מנוחה ושעות נוספות, חופשות וחגים, דמי הבראה, זכויות פנסיה ועוד. ברי כי מדרכי השיקום בהוסטלים לבריאות הנפש זכאים לכל הפחות לזכויות מינימאליות אלו, אולם יתר על כן, עומד לרשותם כלי רב עצמה לשיפור מעמדם ותנאי העסקתם – הזכות להתאגדות.

מלומדים הגדירו את "הזכות להתאגדות" כזכותו של עובד לחבור לקולקטיב לשם הגשמת יעדים משותפים, דהיינו; זכותו לקדם את האינטרסים שלו באמצעות התארגנות קבוצתית. זכות זו נתפסת כאמצעי בידי עובדים לצמצם את פערי הכוחות בינם לבין המעביד על מנת לשפר את מעמדם במשא ומתן על תנאי עבודתם, לפיכך טומנת בחובה את הזכות להתארגן, הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי ואת חופש השביתה. חרף העובדה שזכות ההתאגדות לא עוגנה בישראל בחוק יסוד, אספקטים שונים מוזכרים בחקיקה והיא הוכרה כ"זכות אדם" בפסיקות בית המשפט העליון. כבוד נשיא בית המשפט העליון בדימוס, אהרון ברק קבע כי "כבוד האדם הוא גם חופש הרצון של האדם להתאגד... והוא כולל בחובו את זכותם של עובדים ומעבידים "להתארגן", כלומר להקים ארגון עובדים ומעבידים".

לאור האמור לעיל, חוקי המדינה מגנים על זכותו של כל עובד לפעילות וחברות בארגון עובדים, והמעבידים מצדם, מנועים מפעולות הפוגעות בעובדים בעת התארגנותם, כגון; הרעת תנאי העסקה, איסור מניעת כניסת נציגי ארגון העובדים, או במקרים קיצוניים, פיטורי העובד. בית הדין לעבודה כבר הפעיל את סמכותו בחוק להגן על זכות עובדים להתארגן, כאשר החזיר לעבודה עובדים שפוטרו בשל ההתארגנות.

אנו בצוות המשפטי נשמח לעמוד לשרותכם לגבי כל שאלה ו/או הבהרה בנוגע לזכויותיכם כעובדים בכלל, ובנוגע לזכותכם להתאגד, בפרט. זאת מתוך הכרה בחשיבות העצומה של זכות עובדים להתארגן כאמצעי אקוטי לחתירה ליעד המשותף, יש לקוות, לכולנו – צמצום הפערים הכלכליים ויתר שוויון בחברה הישראלית.

בכבוד רב,
יהושע פקס, עו"ד

בשנים 2009–2007 התקיימו 4 קורסי מדריכי שיקום (2 בבאר שבע, 1 בתל-אביב ו-1 בחיפה), במסגרתם סיימו כ-130 מדריכים שקיבלו תעודה מטעם בית הספר לשיקום שילוב והחלמה ומשרד הבריאות. הקורסים התקיימו במסגרת תכנית הלימודים של בית הספר לשיקום שילוב והחלמה בניהולה של ד"ר נעמי הדס-לידור ובניהולה האקדמי של ד"ר מקס לכמן. הקורסים נערכו ורוכזו ע"י יקי סינגר והונחו בעזרת צוות מנחים מקצועי. במתכונתו הסופית הקורס ארך 14 מפגשים של 6 שעות אקדמאיות. כל מפגש הורכב משני חלקים: חלק של הרצאה פרונטאלית ולאחר מכן מפגש פתוח לעיבוד החומר הנלמד והשלכותיו על הפרקטיקה, בקבוצות קטנות בליווי מנחים. נושאי הקורס כללו: חזון החלמה ותרומתו לעשייה שיקומית, פסיכופתולוגיה, המתמודד כמוביל תהליכי שיקום והחלמה, מפגש עם מתמודדים, תפקיד המדריך בתכניות שיקומיות ובמסגרות השונות (דיוור, תעסוקה ופנאי), ייחודיות היחסים השיקומיים, הגישה הקוגניטיבית-דינאמית והתיווך ככלי תקשורת בין מדריך למודרך, נקודת המבט של המשפחה, הסטיגמה והשפעתה על תהליכי השיקום השילוב והחלמה, "צרכנים נותני שירות", תעסוקה בשיקום, הקשבה מיטיבה, תחום הפנאי והחברה בשיקום.

ראינו במהלך הקורסים שינוי רצון ללמידה ולהתפתחות מקצועית מצד אוכלוסיית המדריכים. רוב המדריכים עברו תהליך משמעותי מאוד בקורס של רכישת כלים ושינוי עמדות בתחום השיקום והחלמה. גם לאחר הקורס המשכנו לקבל משוב מגורמים ניהוליים על ההשפעה המטיבה של הקורס על הפעילות היומיומית של המדריכים. חלק מהמדריכים תיארו קושי במפגש של הידע החדש עם המציאות בעבודה היומיומית והביעו רצון שכל אנשי הצוות יעברו הכשרה דומה. הדבר משקף לדעתנו את האתגר שבהטמעת שינויים בשירותים וממחיש את הצורך בפיתוח הכשרות מקצועיות.

המדריכים הינם הקבוצה הגדולה ביותר של נותני שירות בתחום השיקום בבריאות הנפש, ויחד עם זאת מרביתם לא קיבלו השכלה פורמאלית בתחום השיקום. ניסיונו בהכשרת מדריכים מלמד כי ישנו צורך בהכשרה מקצועית לאוכלוסיה זו כדי לשפר את איכות מתן השירותים בתחום השיקום.

נקודה נוספת שעלתה ממדריכים רבים בקורסים השונים קשורה לחוסר שביעות רצון מתנאי העסקה ויחס עבודה במסגרות המעסיקות. נושא זה לא יכול היה לקבל מענה במסגרת הקורס אך היה חלק מהשיח הלא פורמאלי בין מדריכים ומנחים ונחוה כמשפיע על התפקוד המקצועי ושביעות הרצון בעבודה.

ביבליוגרפיה: Slade, M. (2009). 100 ways to support recovery: A guide for mental health professionals. London: Rethink.

דוגמא להצלחה מקומית, התארגנות המדריכים בעמותת 'רעות' הממוקמת בירושלים:

עוד לפני שיצרנו קשר עם ההתארגנות הארצית התארגנו מספר מדריכות בהוסטל שבו אני עובדת לכתוב להנהלת העמותה מכתב בנוגע לעבודה בשעות הלילה. אף אחת מאותן מדריכות כבר לא עובדת יותר בעמותה, ואכן אחת הטענות שלנו הייתה שמדריכים מסורים ומנוסים עוזבים בגלל תנאי שכר ירודים. המכתב עצמו נכתב בנימה אישית. דיברנו בעיקר על הקושי והאחריות הרבה שבמשמרת הלילה ועל תחושת עלבון על התגמול הלא מספק.

על המכתב חתמו כ-25 מדריכים מ-4 הוסטלים. לאחר כחודש וחצי זומנו נציגים מארבעת המסגרות לשיחה עם המנכ"ל. השיחה התערכה מעל לשעתיים המנכ"ל סיפר ארוכות על עברו כמדריך, אך בשורה התחתונה

החל משנת 2000 מתקיימים בישראל קורסים להכשרת מדריכי שיקום בבריאות הנפש. במאמר זה נציג בקצרה את ההקשר המקצועי והמחקרי שבתוכו פועלים הקורסים ונביא התרשויות מניסיונו בליווי קורסים אלה בשנים האחרונות.

קורס מדריכי שיקום הינו חלק מפיתוח של הכשרות לעובדים בתחום השיקום בבריאות הנפש, הן עבור אנשי מקצוע והן עבור עובדים חסרי רקע אקדמי. אבל מדוע צריך קורסי הכשרה? הרי לאורך שנים פועלים ומתפתחים בישראל שירותים קהילתיים בבריאות הנפש שעובדיהם לא קיבלו כל הכשרה מיוחדת. הסיבה לכך היא בהתפתחות הידע על מחלות נפש שהביאה לצורך בשינוי ממשי בתפיסות המקצועיות, ובפרקטיקה היומיומית של עבודת הטיפול והשיקום בבריאות הנפש בכל הדרגים והשירותים. המושג המרכזי שמבטא את השינוי בידע ובתפיסות המקצועיות הוא החלמה, מושג המבטל את הפרוגנוזה השלילית שהייתה מקובלת בעבר בנוגע למחלות נפש, ושם במרכז את האדם הנמצא בתהליך של שיפור הדרגתי של יציאה מסבל ומצוקה לחיים של משמעות.

לתפיסת ההחלמה השלכות על ערכים, על יחסי כוחות, על תפיסות יסוד, על בסיס הידע, על בחירת הכלים המקצועיים ועל מטרות השירותים. תפיסת ההחלמה מבוססת, לפי דיווחי מתמודדים, על ארבעה מימדים מרכזיים:

1. תקווה
2. זהות עצמית
3. משמעות
4. אחריות אישית

שירותים מכווני החלמה צריכים לתמוך בארבע משימות עיקריות הנגזרות ממימדי ההחלמה:

1. פיתוח זהות אישית חיובית
2. הגדרה ומתן משמעות למחלה
3. ניהול עצמי של המחלה
4. פיתוח תפקידים חברתיים בעלי ערך

עמוד התווך של משימות אלה הוא מערכות יחסים. את המשימות הללו לא ניתן לבצע לבד, אלא דרך קשרים עם אנשים אחרים: מתמודדים «עמיתים», מטפלים, חונכים, מדריכים, בני משפחה ואחרים. מערכות יחסים אלה הם משאב מרכזי של תמיכה במשימות ההחלמה האישיות, זאת כיוון שתהליך ההחלמה דורש לא רק את הטיפול במחלה, אלא גם את הטיפול בהשלכות הקשות שלה: השלכות רגשיות, גופניות, אינטלקטואליות, חברתיות ואף השלכות רוחניות. קשרים אלה מאפשרים מעורבות גוברת במהלך החיים ומשפיעים באופן מכריע על יצירת סביבה שתומכת בהחלמה.

מדריכי השיקום נמצאים במפגש יומיומי עם אנשים בתהליכי החלמה ממחלות והפרעות נפשיות, פוגשים אותם במציאות חייהם, מלווים אותם בהתמודדות עם משימות ואתגרים, הן בעולם החיצוני והן בעולמם הפנימי. לכן ביכולתם של מדריכי שיקום להשפיע באופן ממשי על קידום תהליך ההחלמה האישית. מכאן נובעת חשיבות עצומה לרכישת בסיס של ידע, של ערכים ושל כלים מקצועיים שיסייעו ויתמכו בעבודתם החשובה.

קבע שלא ניתן להעינות לדרישותנו. מאחר שהגענו אליו לא כועד יציג אפשרות המיקוח שלנו הייתה אפסית. דרשנו תשלום שכר מינימום בלילות וחישוב שעות נוספות.

הלילה כידוע רבים ממכם הוא נושא בעייתי מבחינת הפרשנות החוקית. הרבה מהיזמים והעמותות מסתמכים על פס"ד משנות התשעים שבו אישר בית משפט לשלם למדרכים בחסות הנוער תגמול גלובלי בלילה, שבחישוב שעות הוא פחות משכר מינימום. המשמעות של התגמול היא שלא מדובר בשכר ולכן אין חישוב שעות נוספות. מנכ"ל העמותה טרח והראה לנו את הפס"ד כדי להסביר מדוע משולם לנו על שש שעות בלילה תשעים ש"ח בלבד. טיעונים שהעלנו על כך שאנחנו עוזבים את ביתנו ושלמעשה קשה מאוד להרדם בהוסטלים לא התקבלו.

במקביל לפגישה עם המנכ"ל נוצר קשר עם ההתארגנות הארצית. נפגשנו נציגים מארבעת ההוסטלים שחתמו עם רכז כוח לעובדים בירושלים ונציג ארגון מדריכים בשם ניקולאי ושוחחנו לגבי האופציות שעומדות בפנינו. למעשה עלו שתי אופציות. הראשונה והמועדפת בעיני שלצערי לא התממשה היא להקים ועד יציג בעמותת רעות. השניה הייתה לערוך בירור משפטי מעמיק לגבי מצבנו. במסגרת החיפושים אחרי חומר משפטי מצאנו פסקי דין עכברניים שקבעו שעל עבודות בשעות הלילה יש לשלם שכר ולא תגמול, לדוגמה פס"ד סוניה אליהו שניתן בעניינה של מדריכת שיקום בביראות הנפש. למרבה הצער פסקי דין אלו כמו אגב הפס"ד הישן אינם מהווים תקדים משפטי. פעולה נוספת הייתה להעביר לעורך דין של כוח לעובדים את החוזה ותלושי השכר שלנו לבדיקת חוקיותם. העורך דין השיב שאכן נושא הלילות ותשלומי השעות הנוספות הכרוכים בו הם אפורים בחוק. לעומת זאת הוא מצא הפרות בסעיף של החוזה שמנע פיצוי פיטורים ובאי תשלום עבור כל השעות שמגדרות כעבודה בשבת, ושעות נוספות בשבת.

העברנו את המידע הזה ליתר המדריכים, ואכן כחודש לאחר מכן מדריכה שלא קיבלה פיצויים בעת פיטוריה פנתה לעמותה וקיבלה את מלוא גובה הפיצוי. בנוסף שלחנו מכתב מתוארך ומתועד שבו דרשנו את תיקון המדיניות בנוגע לתשלום השעות בשבת וכן פיצוי רטרואקטיבי על מה שלא שולם כחוק בעבר. על המכתב היו חתומים מדריכים מחמישה הוסטלים. לאחר מספר שבועות העמותה זימנה אותנו לפגישה וכעבור יום ביטלה אותה. לאחר כחודש שלא נקבע מועד חדש לפגישה פניתי שוב לעמותה והתברר שבאופן חד צדדי הוכנסו בתלושי השכר שלנו הטבות ניכרות. תשלום עבור שעות הלילה נשאר עדיין בצורה של תגמול אך עכשיו בחישוב שעותי אנחנו מקבלים שכר מינימום (כ-120 ש"ח ל-6 שעות), התשלום לשעת עבודה רגילה עלה 23.5 ש"ח והמדיניות התשלום בשבתות תוקנה. מבחינתו ועל אף שיש עוד מה לשפר אנחנו רואים בשינויים אלו הישג.

דנה.

דוגמא למאבק עובדים מוצלח במסגרת כוח לעובדים, מיכל מסינמטק ירושלים

מאחר שטקסט זה נכתב בתקופת המונדיאל, אנסה לדמות את מאבק עובדי סינמטק ירושלים למשחק כדורגל, אינני בקיאה במונחי הכדורגל אז סלחו לי, המשיכה לכתוב בצורה זו נובעת בעיקר מהעובדה כי במונדיאל תמיד יש את הקבוצה הזאת שצצה מאיזה מקום שלא שמענו עליו, שפתאום קמה ומפתיעה, זה מה שמרגש במונדיאל – אין לי מושג מי תהיה הקבוצה הזאת השנה כי בעצם לא ממש יוצא לי לצפות במשחקים – אבל אני מניחה שתהיה אחת כזאת. כך גם נראית סצנת מאבקי העובדים בישראל בתקופה האחרונה. בזכות 'כוח לעובדים' צצים מאבקים רבים, כאלה שלא רגילים לשמוע עליהם (שלא שייכים לארגונים הגדולים והחזקים כגון חברת החשמל, בזק וכו') ובתוכם סינמטק ירושלים.

קבוצה של בית מחבק ואוהב, כביכול המקום האחרון בו עובדים ירגישו מנוצלים ומדוכאים, שריקת הפתיחה – בינואר 2009, הכדור אצל הנהלת הסינמטק אשר החליטה לקצץ בשכרנו באופן חד צדדי, הקיצוץ נעשה בתואנה של המשבר הכלכלי – גרעון תקציבי גדול מהרגיל בשל שיפוץ המקום – העובדים לא נשאלו לגבי הקיצוץ בשכרם וקיבלו מכתב עליו היו צריכים לחתום בהסכמה, מי שלא מסכים יכול לראות עצמו מופטר. תגובתנו, כהגנה, הייתה להתאגד. פנינו ליכוח לעובדים, וכשהכדור היה בידינו החזרנו את המכתבים חתומים "תחת לחץ" – משמע, לא מסכימים לקיצוץ בשכרנו אבל לא רוצים לאבד את עבודתנו. ומעכשיו החל המשחק – הגנה והתקפה, למרות שלרוב זה נראה כי הכדור בידי הנהלה, הכדור היה אצלנו, הכוח היה בידינו.

מטרתנו הייתה ברורה, למרות שהכול החל מקיצוץ השכר אנחנו רוצים הסכם קיבוצי, תנאי ההעסקה הוגנים, פנסיה הוגנת (ואם יש כבר תנאים הוגנים במקום), שיהיו מעוגנים בהסכם. ההנהלה לא הייתה מוכנה לדבר איתנו, לא על ביטול הקיצוץ וכמובן שלא על הסכם קיבוצי. במשך שלושה חודשים ניסינו להגיע אל מטרתנו אך לא הצלחנו לעבור את חומת הנהלה, הכרזנו על סכסוך עבודה ועם זאת לא פתחנו עדיין בעיצומים, ניסינו שוב לדבר עם הנהלה, להביא אותם רק להקשיב לסעיפי ההסכם הקיבוצי אך תגובת ההנהלה הייתה "לא יהיה הסכם קיבוצי".

התחושה הייתה שהנהלה מנצחת במשחק ההתשה, השינוי נעשה בסביבות הדקה ה-90, רגע לפני פסטיבל הסרטים הבינלאומי, חודש לפני כן הנהלת הסינמטק, בשל שבייתה בת 3 שעות שקיימנו, הגישה תביעה לצו מניעה מבית המשפט – אשר ימנע מאיתנו לשבות ולפגוע באירועי הסינמטק לרבות פסטיבל הסרטים הבינלאומי. ניסוח התגובה שלנו ארך 11 שעות ביום שבת קיצי במיוחד בתל אביב. מילא אנחנו, מלווינו מ"כוח לעובדים" ועורך הדין שמונה על ידי «כוח לעובדים» גם כן נאלצו לוותר על השבת למעננו. כשהגענו לבית המשפט כל הצוות במלואו, השופטת מיד ביקשה מאיתנו לצאת החוצה, (מאוחר יותר התברר לנו שנראינו לה כ"נוער גבעות" אמירה מעליבה לאור העובדה שחלק מהצוות הוא מבוגר וקרוב לגיל פרישה) ...

השופטת כמובן אישרה את צו המניעה בטענה שאין לפגוע במוסד ירושלמי כ-כ חשוב כמו פסטיבל הסרטים. 0-1 להנהלת הסינמטק, מיואשים נזכרנו שהמשחק נגמר רק עם שריקת הסיום, לא יכולנו לשבות, הקמנו בלוג בו התחלנו לפרסם את תיאורי המאבק שלנו, יצרנו עצומה באינטרנט, פנינו לעיתונות, ביקשנו את תמיכת המנויים וקיבלנו אותה. נוסף על אלה זכינו לתמיכתם של יוצרי הקולנוע הישראליים – תמיכה זו הייתה לנו חשובה מאוד והביאה להד תקשורת רחב.

ערערנו על החלטת בית הדין המחוזי לעבודה, לבית הדין הארצי. נשיא בית הדין הארצי לעבודה, סטיב אדלר, החליט לבטל את צו המניעה ולהחזיר לעובדים את זכותם לנקוט בצעדים ארגוניים. כעת התוצאה הייתה 1-1, במצב כזה לא נותר אלא לצאת להארכה קצרה במיוחד, נפגשנו עם הנהלה ל-3 פגישות אינטנסיביות בצו בית המשפט, ניסחנו את ההסכם, ובבוקר פסטיבל הסרטים הבינלאומי נחתם הסכם קיבוצי ראשון בסינמטק ירושלים. הסכם קטן, רק על חלק מהסעיפים, הסכם שמחזיר את קיצוץ השכר, שיוצר מנגנון פיטורים חזק מאוד ועוד כמה סעיפים, היה זה ניצחון לקבוצה הקטנה והלא מנוסה – ועם זאת זה איננו משחק כדורגל. מאבק עובדים איננו נגמר בניצחון כי למלחמה על הצדק יש יותר מדי השלכות ואף פעם לא תוכל להיות בטוח עד הסוף בצדקת דרכך, ולבוא כל יום לעבודה כשאתה בסכסוך עם הנהלה זה לא מצב נוח במיוחד. איחוד העובדים ועמידתם ככוח אחד גדול מאפשר ליומיום הבלתי אפשרי הזה להפוך למשהו חיובי ואת ההישג לטוב להלחם עליו. אנו עדיין מנהלים מו"מ עם הנהלת הסינמטק למען הסכם קיבוצי רחב יותר ומקווים שבקרוב יחתם ההסכם, אולי אפילו לפני פסטיבל הסרטים הבינלאומי של 2010.

ארגון מדריכי שיקום 

shikum.workers.org.il

shikum.com@gmail.com

שפלה

אור: 052-5200441
נורית: 054-2006515

גוש דן

אביב: 052-2859766
עירית: 054-4997315

צפון

דור: 050-8807070
בני: 050-2700078

דרום

לי: 052-3990934

ירושלים

ניקולאי: 054-6503595
אייל: 050-7994169

שרון

שירי: 052-6309645

כוח לעובדים
ארגון עובדים דמוקרטי
قوة للعمال
Сила Рабочим

ארגון מדריכי שיקום

