

נייר עמדה

מדד הצווארון הורוד



יום האישה 8.3.2022



תנועה ציונית בינלאומית
של נשים מתנדבות
לשיפור החברה בישראל

האגף לקידום מעמד האישה

תוכן עניינים

מבוא | 3

עבודה סוציאלית | 5

מקצועות הבריאות:

פיזיותרפיה, קלינאות תקשורת וריפוי בעיסוק | 11

פסיכולוגיות | 13

מקצועות ההוראה | 15

מטפלות לגיל הרך | 17

הגירעון הטיפולי מעמיק | 18

בצל הקורונה | 19

נספחים | 21

מבוא

ראשית הגירעון הטיפולי

השתלבותן של נשים בשוק התעסוקה הביאה ל"גירעון טיפולי". המונח "גירעון הטיפולי" מתאר קושי לספק טיפול זמין ואיכותי שיענה על הצרכים של האוכלוסייה מילדים ועד מבוגרים. מאחר שנשים הן אלה שהחזיקו ועודן מחזיקות את עיקר המטלות הבייתיות והטיפול בבני המשפחה, כניסתן הגוברת לשוק התעסוקה גרמה למשבר ומחסור בעבודת הטיפול בתוך המשפחה.¹

את אותו המחסור במטפלות לילדים, מטפלות בחולים ומטפלות במבוגרים החליפו למעשה נשים אחרות. התפיסה החברתית-מגדרית היא שעבודות אלו מבוצעות על ידי נשים באופן טבעי, כך שעבודות אלו מאופיינות ברוב גדול של נשים מועסקות. הבידול התעסוקתי והבחירה של נשים להתמקד במקצועות חינוכיים וטיפולים, בעוד שגברים מתמקדים במקצועות ריאליים וטכנולוגיים מתחילה כבר בתיכון. שיעורם של מקבלי תעודת בגרות בדגש על מקצועות טכנולוגיים גבוה יותר בקרב בנים, וישנו רוב נשי במקצועות כמו אמנות, ספרות, תיאטרון וכדומה.

ההבדלים המגדריים ניכרים גם בהשכלה הגבוהה. שיעור הנשים הפונות להשכלה אקדמית גבוה משיעור הגברים בשני העשורים האחרונים. יתרה מכך, גם שיעור הנשים בתארים מתקדמים עלה והן יותר מ-50% מהסטודנטיות. לתארים ראשון, שני ושלישי. בצד זאת, נשים פונות יותר למקצועות טיפוליים וחינוכיים כגון סיעוד, עבודה סוציאלית וחינוך, וגברים למקצועות מתמטיים, ובמרבית המקצועות לא חל שינוי משמעותי בשנים האחרונות. התמונה שונה במדעי החברה שבהם חל גידול ניכר בשיעור הנשים הלומדות. כמו כן, נשים הן למעלה מ-50% מהסטודנטיות. בפקולטות לרפואה ולמשפטים. עד תחילת שנות האלפיים חלה עלייה בשיעור הנשים במקצועות ההנדסה, בעיקר בתחומי הנדסת ביולוגיה, כימיה ומזון והנדסת תעשייה וניהול, אך מאז שיעורן בתחומים אלו הולך ויורד.²

¹ יעל חסון ונוגה דגן-בזגלו (17.2.2019) הגירעון הטיפולי בישראל: מי נושאות בנטל וכיצד ניתן לצמצמו? אוחר מתוך <https://adva.org/he/care-deficit> (להלן: חסון ודגן-בזגלו הגירעון הטיפולי בישראל)

² צוות מרכז טאוב (דצמבר 2019) בדיקת מצב: נשים בשוק התעסוקה בישראל אוחר מתוך <https://www.taubcenter.org.il/research/%d7%91%d7%93%d7%99%d7%a7%d7%aa-%d7%9e%d7%a6%d7%91-%d7%a0%d7%a9%d7%99%d7%9d-%d7%91%d7%a9%d7%95%d7%a7-%d7%94%d7%aa%d7%a2%d7%a1%d7%95%d7%a7%d7%94-%d7%91%d7%99%d7%a9%d7%a8%d7%90%d7%9c>

על אף ההשתלבות של נשים בשוק התעסוקה, האחריות על הטיפול בבית ובבני המשפחה נותרה בעיקרה שלהן. בכל המדינות בעולם, נשים עוסקות בעבודה ללא שכר בשיעורים גבוהים מאלה של גברים: על פי הערכת ארגון העבודה הבינלאומי, פי שלושה יותר. חישוב שערך ארגון העבודה הבינלאומי, המבוסס על נתונים מ-64 מדינות, מגלה כי מדי יום מושקעים ברחבי העולם 16.4 מיליארד שעות בעבודת טיפול ללא שכר (העבודות השקופות). נתון זה שווה ערך ל-2 מיליארד נשים מועסקות העובדות שמונה שעות ביום ללא תגמול. ההערכה הכספית של שעות אלו, המחושבת על בסיס של שכר מינימום לשעה, עומדת על 11 טריליון דולר, כ-9% מהתמ"ג העולמי.³

עבודת הטיפול שלא בשכר נושאת השלכות על עבודתן של נשים בכלל ועל עבודת הטיפול בשכר בפרט. היקף העבודה שלא בשכר והחלוקה הבלתי-שוויונית שלה במשקי הבית מגבילה הן את מידת הזמינות של נשים לעבודה בשכר והן את סוגי העבודות שבהן הן יכולות ונוטות לעסוק. ההשלכות באות לידי ביטוי בפערים מגדריים בהכנסות ובנכסים, אך גם בכוח מיקוח מוגבל בשוק העבודה.

מעבר לכך, הערכת החסר לעבודת הטיפול שלא בשכר מתבטאת בשכר נמוך ובהתדרדרות מתמדת בתנאי ההעסקה במקצועות הטיפול שבהן נשים מהוות רוב. עבודות אלו נתפסות ככאלה שדורשות כישורים מעטים מכיוון שצמחו מתוך עבודתן ה"טבעית" של נשים בבית.⁴

אם כן, אין זה אמור להפתיע שהעמקת הגירעון הטיפולי תגיע מהמשך השתלבותן של נשים בשוק התעסוקה, עזיבתן מקצועות "נשיים" הזוכים לתנאים נוחים, ובחירתן להיטיב את תנאי התעסוקה שלהן אם באמצעות מעבר לתעסוקה במגזר הפרטי או באמצעות מעבר למקצועות מוערכים ומתוגמלים יותר.

³ [חסון ודגן-בוזגלו הגירעון הטיפולי בישראל](#)
⁴ שם

עבודה סוציאלית

בחודש יולי 2020 שבתו העובדות הסוציאליות במשך 17 ימים, במחאה על העומס תחתיו הן כורעות, היעדר תחושת הבטיחות נוכח האלימות הגוברת כלפיהן, והשכר הלא הולם שהן מקבלות בעבור עבודתן.

עשור לפני השביתה המתקשרת של יולי 2020 התקיימה המחאה הגדולה של שנת 2011 שנמשכה 3 שבועות. במהלכה, דרשו העובדות הסוציאליות שיפור בתנאי השכר וביטחון. המחאה של 2011 הגיעה לאחר שבינואר 2008, הכריזו הסתדרות העובדים החדשה ואיגוד העובדים הסוציאליים על סכסוך עבודה משתי סיבות עיקריות. האחת, מספר התקנים אינו תואם את עומס העבודה, והעובדות הסוציאליות כורעות תחתיו. השנייה, העובדות אינן מרגישות מוגנות במקום עבודתן, ויש ריבוי במקרי האלימות כלפיהן.

שני הנימוקים הללו הנוגעים לתנאי השכר וההעסקה מחד, ולעומס הבלתי אפשרי מאידך נשמעים שוב ושוב לאורך השנים.

87% מהעוסקים בעבודה סוציאלית הן נשים, ועל פי נתוני הלמ"ס כפי שהם מנותחים באתר "עבודאטה", השכר החודשי הממוצע שלהן ושל עמיתיהם בשנת 2019 היה 9,978 ש"ח, נמוך מהשכר הממוצע במשק העומד על 10,784 ש"ח. למעשה, השכר השעתי של גברים העוסקים בתחום גבוה ב-17% מזה של נשים. שכר העובדת הסוציאלית כמעט שלא השתנה מאז שנת 2015 ועד שנת 2019.⁵

עמותת "עו"סים שינוי", לשיפור תנאי עבודתן של עובדות סוציאליות, ערכה סקר בשנת 2020 בקרב בוגרות ובוגרי תואר לעבודת סוציאלית כדי לברר על מצב התעסוקה שלהן בתחום. הסקר הועבר בקרב 180 בוגרים ובוגרות, כ-85% מהן מתחת לגיל 30. לפי ממצאי הסקר כ-25% מהבוגרות לא עוסקות בעבודה סוציאלית (בהיקף של חצי משרה או יותר). כ-65% מתוכן כלל לא עסקו בעבודה סוציאלית לאחר סיום התואר. באשר לסיבות, יותר מ-80% מהנשאלות השיבו כי לו השכר היה גבוה יותר היו יותר עובדות סוציאליות.⁶

במבט צופה עתיד, ובאופן שמדגיש את חומרת הבעיה, כ-11% מהמשיבות ענו שהן לא רואות את עצמן במקצוע בעתיד ו-33% היו בספק לגבי כך. אלו שאמרו שיתכן שיעזבו את המקצוע

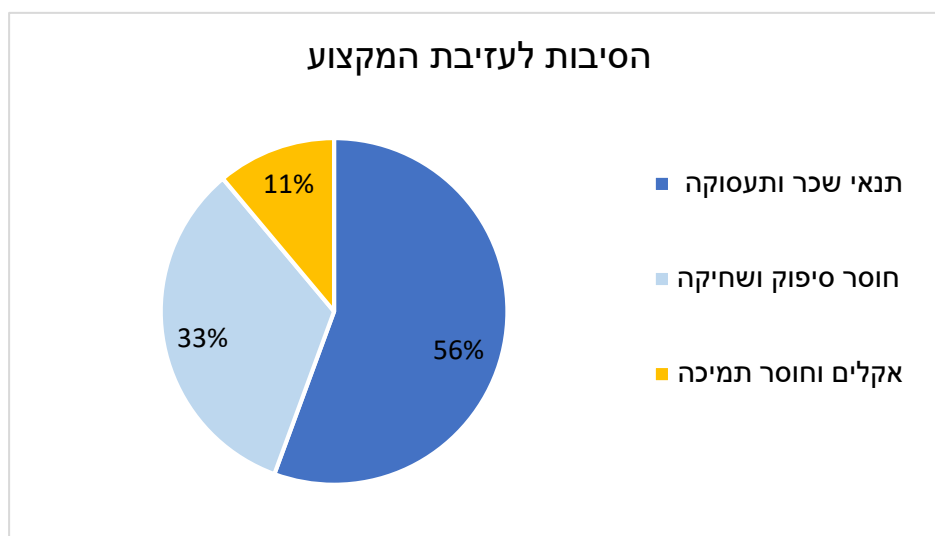
⁵https://avodata.labor.gov.il/isco_group/2635

⁶ יעקה פז, רוני אבאיו, תכלת אבידוק ואיליה רץ (יוני 2020) אבודה סוציאלית - חוויותיהן של עובדות סוציאליות בישראל
אוחזר מתוך https://0d16f264-4b1e-4571-bb9a-92a94b599b1d.filesusr.com/ugd/cf4114_9e5e6a97263c4f80837640a8c3647744.pdf

בחמש השנים הקרובות העידו כי הסיבות לכך נוגעות בראש ובראשונה לתנאי שכר ותנאי ההעסקה, ואחר כך לשחיקה שבמקצוע.

וכפי שאמרה נ' עוסי"ת במגזר השלישי "ברגעים שונים בחיים אנחנו גם צריכות לחשוב על עצמנו כבנות אדם. אנחנו עובדות ברצינות בכל הכוחות, נותנות מכל הלב, תורמות לקיום חברה חזקה יותר, ועל אף כל זאת, נאלצות להתמודד עם תנאים לא טובים ושכר נמוך."

נוכח תנאי העבודה הקשים, אין זה פלא שכ-90% מהמשתתפות בסקר של עוסי"ם שינוי סבורות שהמדינה מזניחה אותן. התחושות הקשות שבזוודאי מעיבות על תפיסת החשיבות של המקצוע בעיני המדינה מצטרפות גם לתחושה שההזנחה פוגעת ביכולת שלהן לבצע את עבודתן. הסקר מעלה כי רבות מהעובדות הסוציאליות חושבות כי אין להם את הכלים והמשאבים הנדרשים על מנת לחולל שינוי בחיי לקוחותיהן. וכפי שאמרה עוסי"ת במגזר הציבורי בדרום הארץ "ישנם אנשים במצוקה אמיתית וצריך להשקיע הרבה יותר כדי לעזור להם..."



אחת הטענות המועלות שוב ושוב היא שהתקינה הקיימת לא לוקחת בחשבון את העומס הרב תחתיו כורעות העובדות, וכי מדובר בתת תקינה הפוגעת ביכולתן של העובדות לעשות את עבודתן נאמנה.

המחשבות על עזיבת המקצוע בשל העומס הרב והשחיקה אינם אופייניים רק לישראל. סקר שיזם הגוף הציבורי "Social Work England" מגלה כי 39% מהעובדים הסוציאלים צופים כי יעזבו את המקצוע בתוך 5 שנים, והסיבה העיקרית לכך היא עומס עבודה גבוה (39%). אלו שעוזבים את המקצוע עוברים לתפקידים אחרים במגזר הציבורי או הפרטי בתחומי הרווחה

והבריאות.⁷ במסגרת מחקר אחר שנערך בבריטניה שסקר את תנאי העבודה בתחום והסיבות למתח ושחיקה מתואר כי עובדות סוציאליות עובדות בממוצע 10 שעות בשבוע יותר מהיקף המשרה המשולמת להם. טענה שנשמעת גם בקרב העובדות הסוציאליות בארץ.⁸

מעבר לטענות החוזרות והנשנות בנוגע לעומס, ולתת התקינה, ניתן לראות כי עם השנים משרד הרווחה מתקשה יותר ויותר לאייש את התקנים במחלקות לשירותים חברתיים, בייחוד ביישובים פריפריאליים המדורגים באשכול נמוך.

דו"ח של מרכז המחקר והמידע של הכנסת מלמד כי בשנת 2008 היה מחסור של 4.5% בתקני כוח האדם על בסיס נוסח התקינה הקיים. כלומר, חסרו 221 תקנים מאויישים במחלקות לשירותים חברתיים ברחבי הארץ מתוך 4904 תקנים.⁹

השנים חלפו ומספר התקנים הלא מאויישים גדל, וכך גם השיעור שלו מתוך מתוך סה"כ התקנים הקיימים. לפי נתוני משרד הרווחה, כפי שהם מופיעים בדו"ח מבקר המדינה, בכל שנה בין 2015 ל-2019 היו בין 6.8% לבין 12.7% תקנים לא מאויישים, לעומת 4.5% בשנת 2008. כמו כן, כמות התקנים החסרים עלתה משמעותית כך שבשנת 2019 עמדה על 688 תקנים שאינם מאויישים.

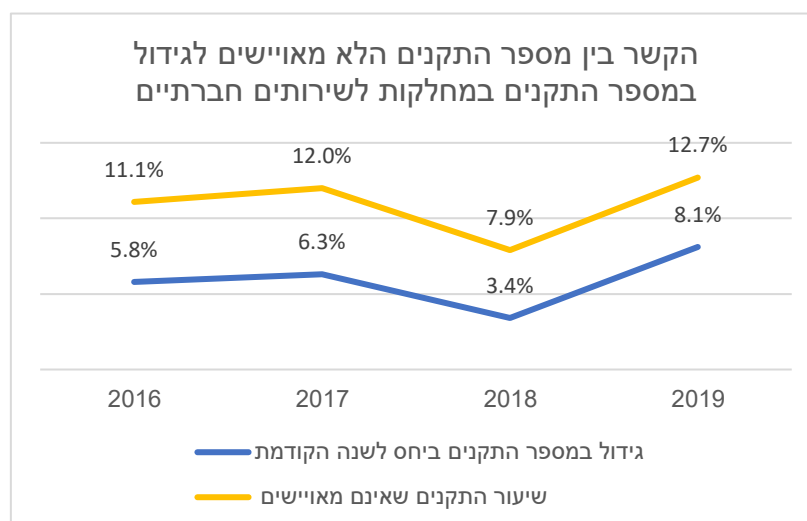
היחס שבין שיעור התקנים שאינם מאויישים לבין הגידול במספר התקנים הקיימים נע בין פי 1.5 לפי 2.3. כלומר, בשנה שהיה בה גידול של 6% במספר התקנים לעובדות סוציאליות, כמו בשנת 2017, היו כמעט פי 2 תקנים לא מאויישים – 12% מכלל התקנים.

⁷ A report on the social work profession (June 2020). Retrieved from [yougov-the-social-work-profession.pdf](https://www.yougov-the-social-work-profession.pdf) (socialworkengland.org.uk)

⁸ Jermaine M Ravalier UK Social Workers: Working conditions and Wellbeing. Retrieved from

https://www.basw.co.uk/system/files/resources/basw_42443-3_1.pdf

⁹ שלי לוי (25.5.2008) המחסור בעובדים סוציאליים במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות, עמ' 7. מאחזר מתוך https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/c6ee6d8d-f1f7-e411-80c8-00155d01107c/2_c6ee6d8d-f1f7-e411-80c8-00155d01107c_11_9526.pdf



כמובן שהמצב במחלקות לשירותים חברתיים הוא רק דוגמא, וכנראה הדוגמא הקשה ביותר, למצב איוש המשרות של עובדות סוציאליות.

הקורונה החמירה את מצב העובדות הסוציאליות

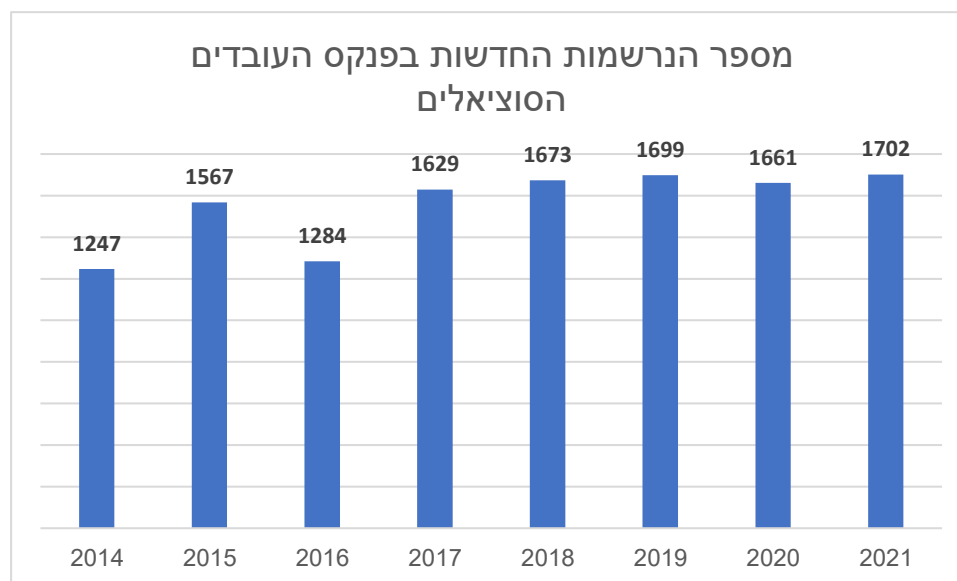
המצב החמור שנראה עד שנת 2019 הוא כאין וכאפס לעומת מצב התעסוקה של עובדות סוציאליות מאז ראשית משבר הקורונה. עו"ד/עו"ס אפרת רותם מאיגוד העובדות הסוציאליות מספרת כי התחושה היא שיותר קשה לגייס עובדות סוציאליות היום, לאחר שפרצה הקורונה. נדמה שהסיבה לכך היא שהקורונה הקצינה את הקושי. העבודה נעשתה יותר קשה, מאחר שהמצוקות יותר קשות והעומסים יותר גדולים. כך שנוסף על השחיקה המוכרת הנוגעת לשכר הנמוך והעומס הבלתי אפשרי של עשרות ולעיתים מאות מטופלים לעו"ס (שלפעמים אפילו לא עובדת במשרה מלאה), הקורונה הביאה להחמרה במצב בשל קיומן של מצוקות עמוקות יותר, הרחבה לאוכלוסיות נוספות וחדשות, פריסה יותר גדולה של המצוקות.

למשל, אם בעבר עיקר המצוקות של נוער בסיכון היו מצוקות הנוגעות לשימוש בסמים ועבירות על החוק, יש גידול במצוקות נפשיות ורגשיות, ויש הרחבה לאוכלוסייה חדשה. עוד מוסיפה רותם כי חלק גדול מהעומס והשחיקה נצפה בעבר בעיקר במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות. וזאת, בעיקר בגלל העומס הרבה. ואילו היום יש זליגה של המחסור לכמעט כל התחומים של עבודה סוציאלית.

את הביטוי לתחושות מהשטח שמבטאת אפרת רותם ניתן לראות בנתוני הלמ"ס, המצביעים על גידול של כ-200 משרות לא מאויישות בין שנת 2019 לשנת 2021, קפיצה של 50%.



לעומת הגידול בשיעור המשרות הפנויות, מספר הנרשמות בפינקס העובדים הסוציאליים לא ירד בשנים האחרונות, ואף עלה בשנה האחרונה-כלומר יש יותר סטודנטיות.ים הלומדים ומסיימים לימודי עבודה סוציאלית.



א' שעבדה כעו"ס בפנימייה מעל ל-20 שנה, השתתפה בסקר של ויצו, וסיפרה כי היא עזבה השנה את המקצוע ועושה הסבה מקצועית. לדבריה, "נושא השכר משמעותי ביותר ולצידו חשוב לא פחות נושא ההערכה..."

ע' עבדה 8 שנים בתחום ועזבה לפני חודשים ספורים כדי להתמקד בקליניקה פרטית, אחת הסיבות המובילות לעזיבתה הוא נושא השכר. ולדבריה "שכר נמוך של עוסים שלא משקף יכולות, ניסיון והשכלה, עומס גדול, דרישה לקבל כמות טיפולים על פני איכות, עבודה תחת לחץ ... "

גם א' שעבדה 15 שנה בתחום עזבה לפני חודשים ספורים כדי להתמקד בקליניקה פרטית והיא מבקשת להדגיש שלא רק שמדובר בשכר שאינו מספק, אלא בשכר שלא מאפשר פרנסת משפחה.

מקצועות הבריאות:

פיזיותרפיה, קלינאות תקשורת וריפוי בעיסוק

דו"ח "פערי כוח אדם במקצועות הבריאות פיזיותרפיה, קלינאות תקשורת וריפוי בעיסוק" ממאי 2021, אשר נכתב בהובלה של משרד ראש הממשלה ובהשתתפות של משרד הבריאות, משרד החינוך ומשרד הרווחה בדק את המחסור בעוסקות במקצועות הבריאות אל מול הביקוש בשנת 2020 ואמד את הפער כל 5 שנים עד שנת 2035.

המסקנה המוצגת בדו"ח היא כי הפער בין בעלות הרישיון לעסוק בפיזיותרפיה, קלינאות תקשורת או ריפוי בעיסוק לבין הביקוש שלהן בשירות הציבורי, העומד בשנת 2020 על פער של 24% בפיזיותרפיה, 34% בקלינאות תקשורת, ו-35% בריפוי בעיסוק, מהווה טענה חזקה לטובת התערבות משמעותית בעת הזו.

יחד עם זאת, התחזית המוצגת במסמך היא כי הפער האמור יצטמצם במידה מסויימת עם השנים וזאת ללא כל התערבות ממשלתית. בדיקת המתודולוגיה לחישוב הפער בין היצע בעלות הרישיון לבין הביקוש מעלה שאלה לגבי ההערכות שנעשו בדו"ח הן מצד הערכת הביקוש והן מצד הערכת ההיצע.

באשר לצפי היצע העובדות המוכנות לעבוד במגזר הציבורי, הדו"ח איננו מתמודד כראוי עם מגמה עליה מצביע אלי גבאי, יו"ר איגוד עובדי מקצועות הבריאות, לפי יש דחיקה של עובדות מקצועות הבריאות לשוק הפרטי. הדחיקה הזו נובעת בראש ובראשונה מתנאי שכר ירודים, וממשיכה בצורך להתמודד עם עבודה מפוצלת בשכר משרה, ללא גמישות תעסוקתית, שמקשה על הרכבת משרה מלאה, שמטילה את העלויות העודפות על העובדת עצמה ומקשה על השתכרות מכובדת. כך לדבריו, ישנם מעסיקים במגזר הציבורי הדורשים מעובדות ב-50% משרה לפרוס את עבודתן על פני ארבעה ימים, דבר המצריך מהן לנדוד בין מקומות עבודה שונים באותו היום על מנת להשלים את היקף התעסוקה שלהן. אם לא די בכך, ההוצאות עבור נסיעה המשולמות לא מגלמות את ההוצאה האמיתית של התניידות ברכב פרטי שהינה הכרחית פעמים רבות. על אלו, מצטרפות בעיות נוספות שלא זוכות למענה כמו היעדר אופק לקידום והצורך לממן באופן עצמאי הכשרות מקצועיות.

דברים אלו מקבלים משנה תוקף בעמדות שהביעו חלק מהנשים שהשתתפו בסקר של ויצו שעסק בהחלטה לעזוב את המקצוע. א' ילדית שנת 1989, מרפאה בעיסוק במקצועה שעסקה 7 שנים בתחום השיקום עזבה את עבודתה בשנת 2021 ועברה לעבוד בהייטק. הסיבה העיקרית לכך הייתה תנאי השכר, ולדבריה "שכר הרעב" שקיבלה כמרפאה בעיסוק. משיבה

אחרת ילידת שנת 1987, גם היא מרפאה בעיסוק במקצועה, עזבה כבר בשנת 2017 את המקצוע לטובת הייטק מטעמי שכר, שבה לריפוי בעיסוק ועכשיו היא שוקלת לעזוב בשנית מאחר שלדבריה אי אפשר לחיות על משכורת שיותר מזכירה "דמי כיס". כמוהן, גם א' ילידת שנת 1990, עזבה את המקצוע בשנת 2021 לאחר 3 שנות ניסיון כמרפאה בעיסוק, והיא לומדת כעת קורס בתכנות במטרה לעשות הסבה תעסוקתית ולהשתכר באופן ראוי.

ה', שהייתה דיאטנית עם ניסיון של 5 שנים, עזבה את המקצוע בשנת 2021 ולדבריה "השכר של דיאטנית שכירה הוא מעליב. אני הייתי מקצועית מאוד, מעודכנת, מושקעת כולי וחוזרת עם שכר מינימום הביתה"

גובה השכר החודשי של מרפאה בעיסוק בשנת 2019 שיש לה 5 שנות ותק לאחר שסיימה לימודים אקדמאים של 3 שנים, עמד על 9,000 ש"ח, 17% פחות מהשכר הממוצע במשק באותה השנה. השכר החודשי הממוצע של קלינאית תקשורת הוא 8,857 ש"ח, כמעט 18% פחות מהשכר הממוצע במשק בשנת 2019. השכר החודשי הממוצע של פיזיותרפיסטיות הוא 11,090 ש"ח, 3% מעל השכר החודשי הממוצע.¹⁰

תנאי ומסגרת העבודה ביחס למטופלות.ים: באשר לצד הביקוש ישנו פער בין המצב הקליני הרצוי לבין שעות התקינה הנקבעים על ידי המשרדים הממשלתיים. ככל שמתקבלת הטענה כי קיים פער בין שעות הטיפול המוקצות בפועל לכל מטופל לבין שעות הטיפול שרצוי שיקבל על מנת לקבל תוצאות קליניות מיטיבות הרי שהפער המותאר בטבלה לעיל יגדל. כך למשל, בדו"ח עצמו ישנה התייחסות לכך שמטופלי התפתחות הילד המופנים לקבלת טיפולי פיזיותרפיה בשנותיהם הראשונות בלבד, וזאת למרות שישנו צורך בהמשך טיפול גם בגילאים מאוחרים יותר.¹¹

לדבריו של אלי גבאי, מגמת העזיבה והמחסור בתקינה רק החריף עם הקורונה שהביאה לעלייה במספר המטופלים. ביטוי לכך ניתן למצוא בדבריה של מרפאה בעיסוק נוספת, בעלת 7 שנות ניסיון, אשר עזבה בשנת 2021 את עבודתה ונמצאת כעת בין עבודות, והיא כותבת כי הסיבה לעזיבה היא שחיקה משמעותית, "שכר נמוך, חלקיות משרה ועומס גדול בגלל הקורונה. הרבה שעות עבודה להגיע למשכורת שרק מקיימת אותי. עייפות ותחושה שאין קשר בין המטלות והמשמעות בעבודה לתלוש בסוף החודש"

¹⁰ הנתונים מתוך אתר עבודאטה [/https://avodata.labor.gov.il](https://avodata.labor.gov.il)

¹¹ פערי כוח אדם במקצועות הבריאות - פיזיותרפיה, קלינאות תקשורת וריפוי בעיסוק (מאי 2021) מאוחר מתוך https://www.gov.il/BlobFolder/reports/healthreport071021/he/Reports_healthreport071021b.pdf

פסיכולוגיות

בישראל 11 אלף פסיכולוגיות העוסקות בתחום טיפולי מבין ששת תחומי המומחיות: פסיכולוגיה קלינית, חינוכית, התפתחותית, רפואית, שיקומית ותעסוקתית. בשירות הציבורי עוסקות 5,000 פסיכולוגיות בלבד, כאשר רובן מועסקות בחלקי משרות.

בתחום הפסיכולוגיה החינוכית קיימים כ-2326 תקנים בשירות הציבורי הפרוסים ברחבי הארץ בכ-261 שירותים פסיכולוגים חינוכיים (שפ"חים). לפני הקורונה 30% מהתקנים הללו לא היו מאוישים. יתרה מכך, יש לציין כי מפתח התקינה עודכן לאחרונה לפני עשרות שנים כך שהוא נמוך משמעותית מהצורך בפועל.

המשמעות של תת-תקינה היא עומסים כבדים על הפסיכולוגיות החינוכיות, עבודה במתכונת "כיבוי שרפות" שכוללת מתן מענה מאוחר, חלקי ונקודתי בלבד.

משיחה עם ד"ר ירדן מנדלסון, רכזת שירות הציבור בהסתדרות הפסיכולוגים בישראל, מתחדד כי המחסור המתואר העמיק - 15% מהפסיכולוגיות החינוכיות עזבו את עבודתן בתקופת הקורונה.

למקצועות הפסיכולוגיה תחת משרד הבריאות (בריאות הנפש, רפואית, שיקום והתפתחות) אין מפתח תקינה כך שקשה מאד לאמוד שם את המחסור בכוח אדם.

יחד עם זאת, על פי יעדי הטיפול שמשרד הבריאות מציג בתחום בריאות הנפש, ההערכה היא כי יש מחסור של לפחות 50% תקנים. בתחום הרפואי שיקומי והתפתחותי, ההערכה היא כי יש 10% מהתקנים הדרושים. במקצועות האלו, כמו גם בתחום התעסוקתי, אין די כוח אדם בארץ עם המומחיות הרלוונטית, גם לא בשוק הפרטי.

פסיכולוגיות מעדיפות לעבוד בשוק הפרטי, וההעדפה הזו התחזקה עם הקורונה. לדבריה של ד"ר מנדלסון, ישנן כמה סיבות לכך. ראשית, השכר הנמוך במיוחד שמציע המגזר הציבורי. שנית, עומס העבודה הנובע מאופיה החירומי של העבודה, הצורך להתכונן ולהשקיע שעות נוספות מעבר לשעות הטיפול, והיחס הלא מכבד של המערכת אל המקצוע.

עם הקורונה, העומס עלה ואיתו הלחץ של המערכת על הפסיכולוגיות להגיע אל כמה שיותר מטופלים. אל מול העומס במגזר הציבורי וחוסר ההערכה אל המקצוע, עומדת הצפת השוק הפרטי. הקליניקות הפרטיות המציעות תנאי השתכרות טובים יותר מוצפות, וגם בשוק הפרטי הביקוש גדול מההיצע.

מקצוע ההוראה

טרם הקורונה, לפני שמערכת החינוך חוותה את רעידת האדמה הכי גדולה שהייתה לה בעשורים האחרונים, מורות.ים עזבו את מערכת החינוך.

לפי נתוני למ"ס שפורסמו בשנת 2019 שיעור העזיבה של עובדות הוראה ממערכת החינוך עמד בשנים 2014-2016 על 3.9% בממוצע. מדובר היה במגמת ירידה ביחס לשיעור העזיבה מתחילת שנות ה-2000 שעמדו על 12.4.6%¹² בשנת 2016, ישראל אף בלטה ביחס למדינות ה-OECD בשיעור העזיבה הנמוך יחסית של עובדות הוראה. לשם השוואה, באותה השנה שיעורי העזיבה בנורבגיה עמדו על קרוב ל-12%, בשוודיה על כ-9%, בהולנד על כ-8.3%¹³.

אלא שנראה שמגמת הירידה של שנת 2016 השתנתה, עוד טרם הגעת הקורונה. כך נתוני למ"ס שפורסמו בשנת 2020 ובשנת 2021 מצביעים על גידול בשיעור עובדי ההוראה העוזבים את מערכת החינוך. בין שנת 2016 לשנת 2017 חל גידול של 4.9% בשיעור עובדי ההוראה העוזבים, ובין השנים 2017 ל-2018 חל גידול של 8.3%¹⁴.

מתוך אוכלוסיית עובדי ההוראה, אלה הם עובדי ההוראה החדשים שצפויים לעזוב את מקצוע ההוראה בשיעורים הגבוהים ביותר. ככל שאלו לא עברו התמחות, סיכוייהם לעזוב גבוהים פי שניים ויותר בהשוואה לעובדי הוראה שעברו שנת התמחות במסגרת הכשרתם. נתוני למ"ס שפורסמו בשנת 2019 מראים כי שיעור המורים החדשים שעזבו את ההוראה בשלוש השנים הראשונות עמד על כ-19% בממוצע בשנים 2012 עד 2014.¹⁵

את המחסור בכוח אדם, משלים משרד החינוך במורים הנעדרים כישורים מספקים, מועסקים כממלאי מקום, וכאלו המלמדים מקצוע שלא הוכשרו אליו. כך לפי דו"ח מבקר המדינה המתריע

¹² רומן זילברשלג ודוד מעגן (12.6.2019) נייודות פנימית ועזיבת המערכת בקרב עובדי הוראה 2018-2000 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (להלן: למ"ס 2019)

¹³ OECD Education at a Glance 2021, Indicator D7 What proportion of teachers leave the teaching profession? Retrieved from <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bcc79d57-en/index.html?itemId=/content/component/bcc79d57-en>

¹⁴ רומן זילברשלג ודוד מעגן (31.3.2020) עובדי הוראה במערכת החינוך, תש"ף (2019/20) הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה; רומן זילברשלג ודוד מעגן (23.2.2021) עובדי הוראה במערכת החינוך, תשפ"א (2020/21) הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
¹⁵ למ"ס 2019

כי אלו נותנים מענה בטווח הקצר אך פוגעים באיכות כוח האדם ובאיכות ההוראה.¹⁶ יתר על כן, על פי נתוני השנים האחרונות נראה כי כוח האדם שלא עובר הכשרה מתאימה נמצא בסיכון גבוה יותר לעזיבה מוקדמת של מערכת החינוך.

משיחה עם יערה קדוש, מנהלת אגף תקשורת ומערכות מידע בהסתדרות המורים עולה כי ישנן מגוון סיבות לעזיבה של מערכת החינוך. שכר הוא מרכיב אחד, אך הוא לא הסיבה היחידה או העיקרית. לדבריה, יחס הסביבה, מעמד המורה והצורך להתמודד עם ההורים יותר מתמיד – משפיע גם הוא.

הקשיים הללו החמירו בעת הקורונה. מורה שהגיעה למקצוע בגלל אהבת המקצוע, האמונה והרצון ללמד ולחנך נדרשה להתעסק בבירוקרטיה, להסתגל לתנאי עבודה משתנים והכל תחת ביקורת מאוד קשה וחוסר שביעות רצון ציבורי.

באתר האוניברסיטה העברית פורסם כי מחקר חדש נערך בבית"ס לחינוך באוניברסיטה בקרב מדגם מייצג של כ-500 מורים בחטיבות ביניים בבתי ספר ממלכתיים וממלכתיים דתיים, והוא מצביע על כך שתקופת ההוראה מרחוק גבתה מחיר רב מהמורים. לפי הפרסום מורים ומורות דיווחו שהם חשו יותר לחץ ופחות אמפתיה כלפי תלמידים בהשוואה ללמידה פנים אל פנים. 63% מהמשיבים והמשיבות חשו לחץ בינוני עד גבוה ו-20% דיווחו על שחיקה בינונית עד רבה. המורות השחוקות דיווחו שהן פחות שבעות רצון מעבודתן וחושבות יותר על עזיבת המקצוע. אחת מתוך שש מורות חשבה במידה רבה או במידה רבה מאוד על לעזוב את מקצוע ההוראה. יותר מרבע דיווחו על הרגשת דיכאון או חרדה.¹⁷

נוכח האמור, והמגמה הקיימת, ללא נקיטת צעדים משמעותיים קיים החשש שבשנים הקרובות שיעורי העזיבה ירקיעו שחקים, והמשבר הנלווה למחסור במורות במערכת יעמיק.

¹⁶ דוח מבקר המדינה 69 (מאי 2019) *כוח אדם בהוראה*, 931. אוצר מתוך [https://www.mevaker.gov.il/\(X\(1\)S\(da5i0ilabi2c42i5lvhh2umf\)\)/sites/DigitalLibrary/Pages/Publications/194.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1](https://www.mevaker.gov.il/(X(1)S(da5i0ilabi2c42i5lvhh2umf))/sites/DigitalLibrary/Pages/Publications/194.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1)
¹⁷ ד"ר טוני גוטנרג ופרופ' קריסטה אסטרן (28.4.2021) *האם מורים ומורות רבים יעזבו בקרוב את מקצוע ההוראה?* | [האוניברסיטה העברית בירושלים \(huji.ac.il\)](https://huji.ac.il)

מטפלות לגיל הרך

תחום הגיל הרך הוא אחד התחומים המוזנחים, ועיסוק בחינוך וטיפול בגיל הרך הוא אחד העיסוקים שמוערכים בחסר, וזאת על אף החשיבות הנודעת שיש להשקעה בגיל הרך וההשלכות שלה שנים אחר כך על עולמות ההשכלה, התעסוקה והרווחה.

מחנכת מטפלת בילדים מרוויחה כ-5,700 ש"ח בממוצע בחודש, פחות מ-50% מהשכר הממוצע במשק. גובה השכר אינו משתנה משמעותית בהתאם לרמת ההשכלה של המטפלת (השכר של מטפלת אקדמאית מתחיל ב-32 ש"ח לשעה, בעוד שמטפלת לא אקדמאית מתחילה ב-29.12 ש"ח לשעה).

לכן, אין זה מפתיע כי הקשיים שהקורונה הביאה איתה למערכת זו שנשחקה לאורך שנים תוך הוספת אי הוודאות והסיכון להידבקות נוכח העובדה שילדים בגיל הרך אינם מחוסנים, תוך הבנה שמחנכות מטפלות רבות הן חלק מקבוצת סיכון, דחקו רבות מעבודתן כמטפלות. ניתוח נתוני הלמ"ס מראה כי שיעור המשרות הפנויות של המטפלות גדל ואף נסק בשנה האחרונה.



עדויות מהסקר של ויצו מצביעות על חלק מהקשיים הללו. למשל, א' ילידת 1988 בעלת ניסיון של 11 שנים אמרה שהיא עוזבת את עבודתה בשל השכר, ולדבריה "עצוב שזה השכר שאני מקבלת אחרי 11 שנה". מטפלת אחרת, ילידת 1976 בעלת 13 שנות ניסיון עזבה את עבודתה מאחר שלדבריה זהו "הסקטור שעובד הכי קשה והכי פחות מוערך. המערכת מעמיסה יותר ונותנת פחות. הגוף לא מסוגל יותר."

הגירעון הטיפולי מעמיק

נשים עוזבות את מקצועות הטיפול.

תוצאות הסקר שויצו ערכה באמצעות מכון גיאוקרטוגרפיה בקרב 502 נשים בגילאי 25-50 מגלה כי כ-20% מכלל המשיבות, העובדות במקצועות הטיפול, ביצעו שינוי תעסוקתי, ו-50% מהמשיבות שקלו זאת. הסיבה העיקרית לשקול או לבצע את אחד השינויים היא תנאי השכר הלא מספקים ושיקולים כלכליים ולאחריה שחיקה ולחץ נפשי. לעומת זאת, אלו שנשארות במקצוע עושות כן בעיקר בשל האהבה למקצוע ותחושת השליחות.

המחסור בעובדות סוציאליות, פסיכולוגיות, מרפאות בעיסוק, קלינאיות תקשורת, מורות ומטפלות בגיל הרך מורגש על ידי כולנו.

חלק ממי שתנאי השוק מאפשרים לה עוברת לעסוק במקצוע במגזר הפרטי, מי שאין לה שוק פרטי לעבור אליו או שגם שם אין צפי לשיפור משמעותי של תנאי השכר ווהעסקה, עוברת למקצוע אחר – מתגמל יותר.

הדחיקה השקטה הזו, ה"נטישה" שלכאורה איננה תוצאה של מדיניות אלא של מחדל, היא הקול החרישי של גלגלי ההפרטה. כשהשירותים הטיפוליים הבסיסיים ביותר מופרטים, החברה כולה מפסידה, ואלו שידם אינה משגת הם המפסידים הראשיים.

יש לעצור את ההגירה מהמקצועות הללו על ידי חיזוק שלהם, על ידי שיפור תנאי השכר ותנאי ההעסקה, וקודם כל על ידי הכרה כי מדובר במקצועות החשובים ביותר במשק ולנו בטווח המידי והארוך כחברה המעוניינת בחוסן חברתי מתמשך. נשות המקצוע משולמות – מתוגמלות בחסר לצד חשיבותן בעיקר בגלל שהן שייכות סטיגמטית למקצועות "צווארון הורוד".

בצל הקורונה

שחיקה ותת תקצוב לאורך שנים הביאו את המקצועות המהווים את "כיפת הברזל" שלנו, התשתית לחוסן חברתי- לסף משבר בעת שגרה בעשור האחרון.

עם פרוץ הקורונה שהינה משבר בריאותי מורכב המייצר לצידו משברים תעסוקתיים, הומניטריים, רגשיים, כלכליים-אותגרו מערכות שבירות אלו אל מעבר ליכולתן לשאת.

בכל העולם דיווחו על זינוק בכמות ובחומרת האלימות במשפחה, שימוש בסמים ואלכוהול, התמכרות לפורנוגרפיה, עלייה בחרדות, מחשבות אבדניות, דכאון בקרב כלל האוכלוסייה.

בדידות שפגעה מאד בשכבת הגיל השלישי, משפחות שנקלעו למשבר תעסוקתי שהביא לשבר כלכלי ומחסור, יותר ילדים מתחת לקו העוני.

מערכת חינוך ששגרתה הופרה באופן מיידי ומתמשך – בנוסף, משבר הנלווה בשל קושי התלמידים לשאת במורכבות הלימוד מרחוק ועוד...

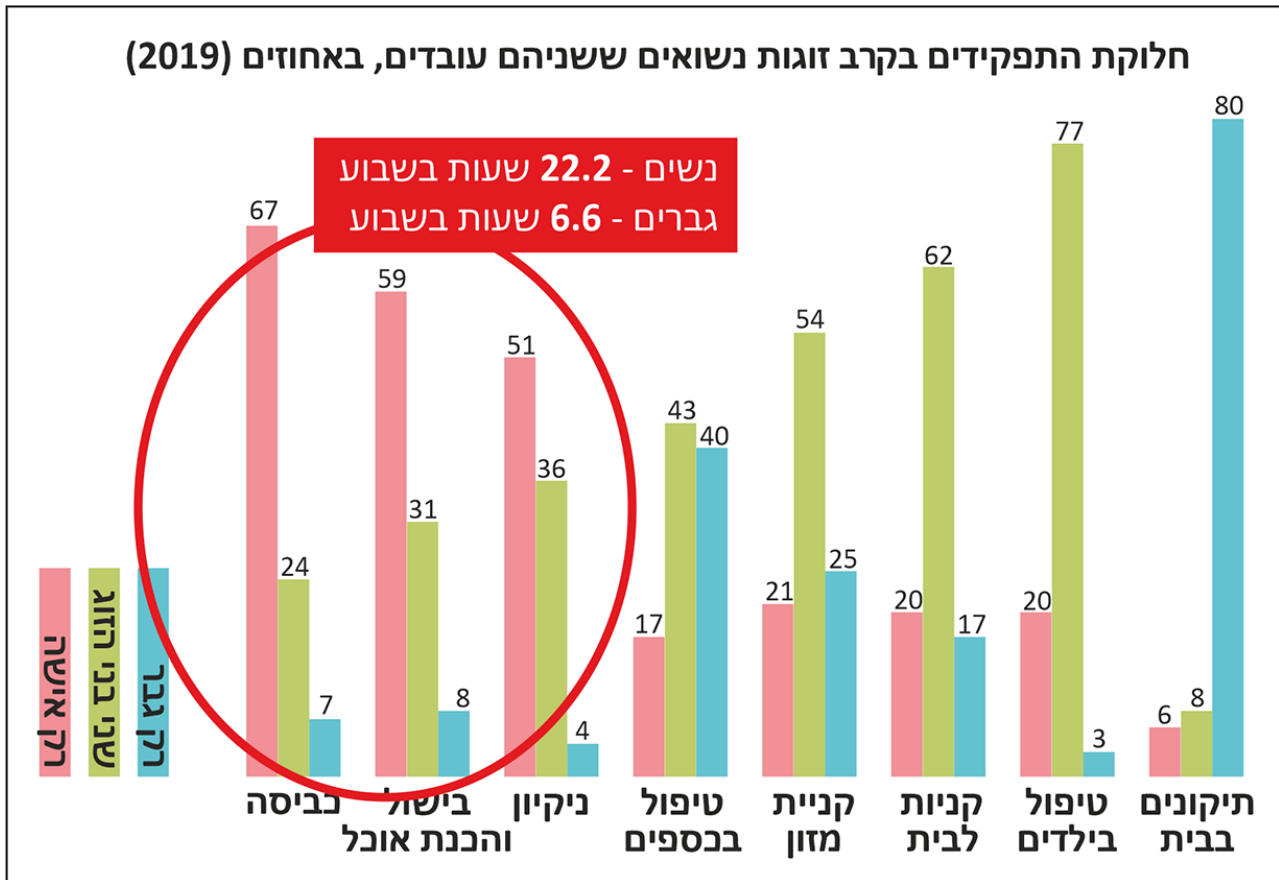
ממשלת ישראל והעומד בראשה צריכים להפנים כי הגענו לסף תהום חברתית.

חוסן חברתי הינו תנאי לחברה בריאה, יצרנית ומתפקדת בדיוק כפי שמערכת חיסונית תקינה מאפשרת לנו כבני אדם לחיות, לתפקד בשגרה ובחרום.

המשבר הזוחל בעשור האחרון במקצועות "הצווארון הוורוד" הפך לכדור שלג המאיים על קיומנו כחברה לא פחות מטילי ומנהרות החמאס או האיום האירני.

אנחנו קוראות לממשלת ישראל לגבש תכנית חרום לעצירת המשבר המתגלגל עד לעצירת ההתדרדרות ויציאה למציאות בה שרותי הבריאות, החינוך, הטיפול יגיעו לחוף מבטחים והאיום על חוסנה של החברה יוסר.

נספחים



השפעות מרכזיות על נשים - גל האומניקרון (הלמ"ס)

1. לנשים אפשרויות מצומצמות יותר לעבודה מהבית.
2. נשים חשופות יותר למחלה. עוסקות במקצועות שירותיים/טיפוליים בחינוך, קבלת קהל, רשתות השיווק, עובדות בגנים ובתי"ס עם ילדים שמרביתן לא מחוסנים.
3. העומס על נשים במטלות עבודה בבית עצום- טיפול בילדים המבודדים, על כל המשתמע מכך (גם לגבי עבודה בתשלום).
4. הפנאי של הנשים הצטמצם, הן יותר משתתפות בפעילות ספורט, הזמן שלהן מוגבל יותר בגלל מטלות הבית והידבקות במסגרות של החוגים בשעות הפנאי.