בקשת־העלאה אינה קבצנות

א.

תגובה בגישא דנלאת שכר למלמדים ושעובדים באופן כללי: מתוך הכרותי הרבה עם החמוס אחרי נסיון רב בגוים עובדים עבור מעסיקים רבים, ובלווי ויעיון לאחרים בחיפוש עבודה חדשה, וכן נסיון ביישוע וליווי להתקדמות בעבודה, להלן מספר עובדות והוכנות בנושא שאולי ישנו למי מהקוראים אם כל צורת ההסתכלות על עולם העבודה וממילא יביאו לתחושות טובות יותר ותקנו מאד שאף להתקדמות ממשית בעבודה ובהכנסה, בס"ד.

טבעי ומובן שלעובדים רבים יש פחד וחשש מלתקשר עם המעסיק, בפרט לגבי שיפור תנאי השכר שלהם. יש לכך מספר סיבות שלא נאריך בהם כאן, אולם ננסה לפרק ולו במעט את החשש הזה.

בעקבות הגיסוק בנושא במדור זה, ובהתאמה לכך שהמדור עסק בעיקר במלמדים, אפשר לחלק את תחומי העבודה לשניים, כאשר ההתייחסות אליהם שונה: תחום ראשון — עובדי הוראה וחינוך; תחום שני — עובדים שאינם עובדי הוראה וחינוך. חלק מהדברים הנכתבים בהמשך רלוונטיים רק לתחומים שאינם חינוכיים, אך הרוב, וכמובן העיקרון הפיסחתי ורוח הדברים, רלוונטיים לכל העובדים בכל התחומים.

בתחום ההוראה והחינוך קיים יותר קושי לעשות שינויים בתוך התפקיד. למשל: נראה פחות מקרים של מלמדים שעובדים ללמוד בכיתה אחרת מהכיתה שאליה הורגלו, אם לא שיש אילוץ משמעותי. זאת כיוון שהכנת חומר לימודי חדש דורשת משאבים רבים של כוח ונפש. עוד יותר מכך קיים קושי לעשות שינוי דרסטי של מעבר לתחום עיסוק אחר או אפילו רק למוסד חינוכי אחר. יתכן שזה קורה כי העובדים בתחום החינוך חשים ומרגישים חיבור פנימי חזק לערכים עילאיים ולזכות הגדולה שבחינוך ובידיעל הדור הבא. וישנן סיבות נוספות, חלקן קשורות לערך הפנימי והחברתי שעבודה במקום חינוכי נחשב מעניקה לעובד.

בתחומים האחרים קל יותר וגם מקובל יותר לבצע שינויים תעסוקתיים, אם כי יש עדיין קושי משמעותי לאנשים רבים בענין ועל כך נפרט מיד.

לפני כן כמה נתונים.

ב.

נתונים: א. עד לפני כמה עשורים, תפיסת התעסוקה כלל־עולמית היתה שאדם מתחיל לעבוד במקום מסוים בגילאי העשרים ופורש מאותו מקום עבודה בהגיעו לגיל הפנסיה. אנשים לא היו ניידים תעסוקתיים. כיום השתנתה המגמה וישנם יותר ויותר מעברים בין מקומות עבודה. אנשים בדורנו עושים שינויים תעסוקתיים כדי להתקדם מקצועית, בלכלית, ומעוד סיבות.

ב. במדינות שונות (למשל באמריקה) מתייחסים לעבודה ולכל נושא הפיטורין במבט עניני, קר וחכליתי ביותר, בלי רגשות ובלי השפעות נפשיות. "הבוס פיטר אותי כי אני לא רוחני לו — מעולה, אחפש מקום אחר ששם אני כן יעיל ורוחני למעסיק".

ג. הקורונה שינתה מאד את "כללי המשחק" בעולם העבודה. הישיבה המשותפת בבית בהתנתקות כזאת או אחר- ת מן העבודה, גרמה לגלים גבוהים של אנשים שבחרו לחשוב מחדש מה מתאים להם ומה הם תנאי העבודה שהם היו רוצים. רבים יצאו מסגר הקורונה לתוך החלטה של עשיית שינויים בעבודה, ואי קבלת מצבם הנעשוי כמובן מאליו. התופעה הזאת יצרה מצב בתחומי עיסוק מסוימים, והם לא מעטים, שמעסיקים מספרים שהם מרגישים שהעובד מראיין את המעסיק והעובד יבחר מבין כל המעסיקים המשתחרים לפתוח את מקום העבודה שמרגיש עליו. תופעה שכללי לא חלמו עליה בעבר. (אין כאן נצנה לנהוג כך בראיונות עבודה, זה נושא ללמידה בפני עצמו).

ג.

כאן בישראל, אנחנו נוטים להיות מחוברים מאד רגשית לעבודה שלנו. לפעמים יותר מדי.

בהחלט חשוב וגם נכון להיות מסורים, נאמנים וישרים ולתת את עצמנו למקום שמעסיק אותנו. גם ביישוע התעסוקתי ממליצים על כך חד משמעית. מעבר לעובדה שזאת הנהגה נכונה מבחינה הלכתית ומוסרית, זה גם נכון, להבדיל, להתקדמות האישית של העובד.

הבעיה מתחילה כשאותם "חיבור רגשי" ורצון לתת מעצמנו הופכים ל"חלות רגשית" בעבודה. כשמצמידים את הערך הפנימי למדד הערך במקום העבודה. אז העובד מרגיש: "אם לא יקדמו אותי סימן שלא מעריכים אותי". או: "אם לא יעריכו אותי אני נגמר", הכדומה.

התפיסה הזאת של הצמדת מדד הערך האישי הפנימי של האדם לערכו כעובד בעיני המעסיק, פוגעת בעבודה, פוגעת בעובד, ופוגעת גם במעסיק. היא לא נכונה ולא רצויה לאף אחד מהצדדים הנוגעים בדבר.

ד.

בקשת העלאה: האופן שבו נגיע לבקש העלאה בשכר או הטבת תנאים (כמו: קרן השתלמות, גמישות בימי העבודה, תשלום ימי מחלה מהיום הראשון ועוד, שאגב לפעמים שווים הרבה מאד כסף) יהיה אחר. להלן כמה שלבים להגברת סיכויי הבקשה להתקבל.

א. שלב א — **אמונה:** אנחנו יודעים שפרנסה היא מהקב"ה ומכוח ידיעה זאת נחשוב ונחשוב מה חובתנו כהשתדלות.

ב. שלב ב — **אדם לאדם:** נראה את המעסיק כאדם כמונו בדיוק. עם קשיים, עם חששות, התמודדויות ואתגרים. העֶקרה אינו מלאכה קלה והיא כרוכה בהרבה הוצאות דאאגות ועוד כבד.

ג. שלב ג — **אי מבוכה:** בקשת העלאה אינה קבצנות נדבות ואינה פעולת שנור. העלאת השכר מגיעה גם עם המעסיק דעם העסק. היא לא מתבטאת רק בשורת המשכורת שתיכנס לבנק. בקשת העלאה מבטאת את ההכרה שלי שאני מוכן לתת עבודה מעולה ומסורה ושאני עושה זאת בפועל. בקשת העלאה משמעה שהעלאת השכר תביע הערכה לתפקידי ותפקודי וח- שביח אותם. כשאדם מבקש העלאה הוא לא נגד העסק ונגד המעסיק. אדרבה, הוא בצד שלהם. הוא רוצה לעזור למעסיק ולעסק לקבל עובד טוב יותר.

ד. שלב ד — **בהירות ותמצות:** העלאת שכר צריכה להתבקש בבהירות ובקצרה. כלי הקדמות של מאות הסברים ועשרות התנצלויות. נתחיל בשבח נוסיים בהודיה, והבקשה תרוצב באמצע.

ה. שלב ה — **נכונות ומוכנות:** על מבקש העלאה להיות מוכן ונכון וגם פתוח לכל תשובה ולהבין גם לדעת שאם התשובה תהיה שלילית ומאכזבת, אין בה שום אמירה לגבי איכות העבודה. שלילת העלאה אינה אומרת שעבודתך לא מוערכת. במקרה של תשובה שלילית זכותו של העובד להביע אכזבה מנומסת, ולבקַ- ש שבקשתו תיאשר על השולחן למקרה שת- תאפשר ההעלאה.

הערה נוספת: בקשת העלאה היא בקשה לגיטימית לחלוטין ואין צורך להיתרע ממנה. כל עובד מוזמן ליזום שיחה כזו אחת לתקופה. בקשה כזו אמורה להגיע מיוזמה, לא באילוץ. ובלי טוס קשר למצבו הכלכלי של העובד.

ברור שכל שהמעסיק רואה ומרגיש את החיבור של העובד לעבודה ("לא בא לעבודה אלא בא לעבודה...") מתחזקים ומתגברים הסיכויים שיריצה, או לכל הפחות יסכים, להעלות את שכרו.

ה.

חיפוש עבודה: שינוי התפיסה המוכר לעיל, של חלופת הדורות ושינוי המנטליות, תשנה לנו גם את התפיסה על חיפוש עבודה.

א. אם מקום העבודה שבו אני עובד כיום אינו נותן לי את התנאים שהייתי רוצה, לגיטימי לגמרי לבדוק אפשרויות נוספות. במצב כזה, חיפוש מקום עבודה חלופי אינו מראה על חוסר הערכה או חוסר נאמנות למקום העבודה. זכותו של אדם לחפש מקום שבו הוא יקבל תנאים משופרים.

ב. ההיא אם מצא העובד מקום שמעניק לו תנאים טובים יותר. מאחר ולגיטימי להחליף מקום עבודה, אזי שאפשר וממולץ לעזוב את מקום העבודה הקודם באווירה טובה ובה- רגשה נעימה לכל הצדדים מתוך הערכה וכבוד רב, ואף לכתוב מכתב תודה על התקופה הטובה. שלח לחמך על פני המים. לעולם לא יידע האדם מתי יזדקק שוב למקום העבודה הזה או לטובתו של המעסיק הזה. כי ברוב הימים תמצאנו.

ג. חשוב לזכור כי בהחלטה על מקום עבודה יש לשקול ולשקלל שיקולים רבים נוספים מלבד גובה השכר החדרשי: אווירה רוחנית, אווירת צוות, זמני נסיעות, אפשרו- יות להתפתחות אישית ומקצועית, אפשרויות להתקדמות מבחינת התפקיד והשכר, ועוד. השכר אינו חזות הכל.

לא אחת, לאחר שבדרוב אפשרויות חלופיות שבהן השכר גבוה יותר, נסיק שמקום העבודה הנוכחי הוא הטוב ביותר עבורנו. לדוגמא: "אמנם השכר במקומי הנוכחי אינו כמו שאני רוצה אבל אם אתקבל למקום אחר ואצטוך לנסות עוד שנה לכל צד, זה כבר פחות משתלם".

חשוב לציין בנקודה זו שלפעמים ההחלטה להישאר במקום העבודה הנוכחי בגלל השיקולים שנכתבו נובעת רק מפחד וחשש לצאת מאזור הנוחות. מחדעות והחי- יצעות תסיימנה מאד להחלטה מושכלת.

ה. **הארה חשובה:** והיה אם בדקנו וחיפשנו והסקנו ההחלטנו להישאר במקום העבודה הנוכחי, נבין ונדע כי אנחנו כאן מבחירתנו ומרצונו. אף אחד לא חייב אותנו להישאר לעבוד במקום שרע לנו. גם לא המעסיק. להיפך, מעסיק יעדיף שעובד שמרגיש מנוצל ובלתי מתוגמל כראוי, לא ישאר בסביבה, כי לפעמים נוכחותו 'מרעילה' את האווירי' ומשפיעה לרעה על העסק, המוסד, האדרגון.

"העובדים בתחום החינוך חשים ומרגישים חיבור פנימי חזק לערכים עילאיים" (צילום: פלאש 90)

ו.

ויעתה כמה התייחסויות למכתבו של העובד המתוסכל המנוסה באי העלאת שכ- ור, שפרסם בטור הקודם:

דקושי מובן, צבירת כל כך הרבה דחיות של בקשות העלאת שכר, מתסכלת מאד. מנגד, המעסיק הוא בן אדם. אף אדם אינו רוצה להרגיש מכופף. אם עובד פרגל בדרך שגרמתם למעסיק להרגיש שכופפו אותו, אזי גם אם המעסיק רצה מאד להעלות את שכרו והבין את הנחיצות שבהעלאה, הוא לא יע- שה את זה, ולו כדי שלא יהיה הוא הגם לא ירגישו שאר העובדים כי המעסיק נכפף.

במקרה שבו התקבלה בקשת ההעלאה, גם אם נראה לעובד שההעלאה כה מתבק- שת, אל ישכח להודות למעסיק ולהערך את נכונותו. הוא לא באמת חייב לקבל את בקשת ההעלאה.

בנוגע לגילו של העובד הנחשב לקשיש בשוק העבודה של דורנו. אמנם יש תחושה לפעמים שיש פחות ביקוש לעובדים בגילאי חמישים ומעלה, אבל גם בתחום הזה יש שינויים גדולים בעולם העבודה. ישנם תחומים שיש בהם ביקוש דווקא לעובדים בעלי ניסיון וחכמת חיים שלא ערודים בג- ידול ילדים קטנים.

התובנות הפסיכולוגיות שהזכרו במכתב הנ"ל בכיקורתיות, והתפוגה לחיוביות ומועילות אם נשכיל להשתמש בהם בחכמה ובצורתן נייצר מצב פסיכולוגי ש- יגרום למעסיק לרצות להעלות את השכר.

לסיכום: עולם העבודה השתנה, בואו נהיה ערים לנתונים, ונראה איך נוכל להרוויח מהם. כללו של דבר: אמונה, אופטימיות ועשיה. (עד כאן התגובה, מאת: ל. מרנשט- יין. שיריתי גיוס לפעסיקים, ויעיצן העבודתקי ממוקד השמה).

חוזר בתגובה 382־3 ("יש־אין מאתיים")

קורת רוח: האמת אומר שבתור מלמד תשב"ר, קריאת הטור "יש לי מאתיים" היה בשבילי ממש קורת רוח, בחינת 'אם אין ודקה, לפחות נדבר על ודקה', ריפה הדבר שזה נדפס בעיתוננו בסמוך למאמר דכרון לנפטר, כאומר אלו ואלו היו ואינם...

הדגשת בטור את הקפאת המשכורות, כאומר שלהתחלה זה בסדר, רק הבעיה היא שבהמשך לא העלו את זה. ובכן, הנני הענני ממעש נרגש ונפחד לחדש לך שכמלמד יחסית צעיר, שאולי עדיין לא נדרש להעלאת משכורת, שכיום גם מלכתחילה זה לא מספיק.

אני נולדתי לתוך המצב של מחיה ביוקר, ולשם דוגמה אני משלם על המשכנתא שלי 4,000 ש"ח בחודש, ולשכר את הארון אציין שהמשכורת שאני מקבל מהת"ת מהווה בס"ה 40% בלבד מההכנסה הנערכת כדי לעבור את החודש בשלום.

אלו דברי מלמד תשב"ר צעיר וחסיר, ועם זאת עתיר נסיון בהוצאת אשראי ברגע, וכל המסתעף, עם כל המשתמע (גלגול, לחץ, סירוב, א.כ.מ. ריצה, ערבים, ואכמ"ל כי רבים הם...).

אפ"ל: מה האפליה? למה רק למלמדים מגיע לחיות? מה עם כל השאר? למה כשאני מגיע להגיד מלה ללקוח שצריך לעלות מחיר הוא מתנפל עלי כאחרון הגנבים ואתה יוצא להגן רק על המלמדים 'המסכנים'? מה הפרוטקציה הזאת?

עצמת 'המודיע': שתדע לך שיש שכר לעמלך. אצלנו בת"ת עלה הנושא הזה חזק מאוד בעקבות הטורים האחרונים. עד היום כל אימת שביקשו העלאה התחמקו דחוז. ואחרי הרבה הפצרות העלו בפרוטות ממש שלא היה שווה כל הבקשות והתחנונים כי הפרוטות האלו של ה'העלאה' הועילו- רק לדבר אחד, שיטענו לנו בהנהלה: 'הרי קיבלת העלאה. מה עכשיו לא טוב לך?'...

הנה בשבועות האחרונים חלה חזוזה כי המלמדים קיבלו אומץ ולא הרגישו מבקשי רחמים כעניים בפתח בלב קרוע ומרוחה. התארגנו קבוצת מלמדים מארגנת. קבענו פגישה ענינית שאי אפשר לדחות אותה ולמרות את הזמן, והברים התחילו לזוז לטובה. נזכרו פתאום להקים 'מחלקת שימור לקוחות'.

אגב: אחד מהדברים שהכי שוחקים במקצוע המלמדות זאת הקביעות של ששת ימי עבודה רצופים וקבועים ללא יום חופשי של חולין. עובדים הרי גם בימי שישי. אבי שעבד קשה לפרנסתו, תמיד היה לו לכל הפחות את יום שישי לסידורים וכדומה. לנו, במלמדים אין אם זה.

ברוב תלמידי התורה של מוסדות פטור, מלמד צריך לשלם מכספו את הממלא מקום, למעט אם חלה אז שני ימי חופש כשמחתן את צאצאו. הרי אומר: בנוסף למשכורת המינימלית, כשברצונו לנסוע לשבת לצפת או מירון [או קוממיות, בשבילך מרי- שה...] הוא צריך לחשבן בהוצאות עוד כ"200 ש"ח שצריך לשלם לממלא מקום ליום שישי.

זמורת זר בסחנו: כקורא ותיק נדהמתי לקרוא את הסיפור עם המלמד והמנהל, שבו המנהל בז למלמד, מזלזל בו ובעבודתו, מתעלם מקשיינו, ולובש עור של פיל מול תיאורו האישי, הכואב ההחשפני של מלמד העמל לפרנסתו ובכל אופן נאלץ לקושש קש לתבן, להגיע לנדיבי עם, ועוד בחדר המלמדים פנימה. אי אפשר אפילו לדמיין את האוכל השבתי ש'נתקע לו בגרון' כאשר לראשונה בחייו (כך זה נראה) נאלץ להודקק לברייות.

גם אם קשה למנהל לנוטו את פסינת הת"ת המקרטעת (ובאן אכן המקום לשבח ולהוקיר את עבודתם המסורה של המנהלים היקרים באשד הם), וגם אם אין באפשרותו ואסור לו להעלות אם משכורתו, לפחות יכול המנהל לשדר אמפתיה, לפחות להיות בהלם מהודעת ההתפטרות הצפויה, ולהתבטא בסגנון של 'אם תחליט כך זוז גזירת שמים אקבל באהבה אפי' שיהיה לי קשה בלעדיך' וכדומה.

מאיפה ההתנשאות הזו? ובכלל, מה דחוף להודיע למלמד שיש עוד מאתיים כמותו, האם בכיפופי ידים עסקינן מי יצצח את מי? לא הייתי רוצה שילדי יתחנכו במוסד מסוג זה.

ובעיקר, הסוף כביכול הטוב... [אמר המלבה"ד: החלק הראשון בסיפור 'יש לי מאתיים' היה במציאות לצערנו; החלק השני על ה'ממצא' הוא תוספת ס- יפורית] רק לאחר שהתגלה בגופו ממצא חשוד, (אולי יהיו מלמדים שיאמרו בציניות: ברוך ד'), רק לאחר שחולם שהוא נלקח לבי"ד של מעלה ומתעלמים מתחנוניו להישאר בעוה"ז, אז ורק אז, הוא מתעורר לעזור למלמד ולהוסיף במשכורתו.

הוי אומר, מנהל שנשאר בריא, מנהל שלא מקבל תשלום במזומן משמים, כלום יכול הוא להמשיך בדרכו, דרך 'אחד מאתיים'?!

ובמימה אישית, אני זוכה לחגך ילדי ישראל כ־13 שנה ב"ה. זכיתי בס"ד לעבוד אצל מנהל דגול, אי- שיות מיוחדת ומעריכה. (למרות שלא ביקשתי העלאה לאחרונה...). אבל אילו אני הייתי המחנך ההוא, אזי באותו רגע שבו המנהל היה משמיע את דברי ההבל הללו 'יש לי מאתיים במקומך', הייתי מניח את מפתחותיי על השולחן ואומר לו בפה מלא: "חמורת כל הון דעלמא לא אעבוד במקום שבו כל מסיירות, כל מאמצי בעבודת הקודש של חינוך ילדי ישראל, אנם נחשבים ואינם מוערכים אלא כעבודה שגרתית פשוטה הזולה של אחד מן השוק, אחד ממאתיים". הייתי מוסיף ואומר לפרק: "האלוקים שלי מפרנס אותי ולא אתה, והוא ישלח לי פרנסה בהרחבה מידו הרחבה והמלאה לנו ולכל ישראל, אמן ואמן".

פקס לתגובות: 15386339397