

# לצה"ל דרושים

במקצועות הבאים:

- \* בעלי מקצועות
- \* אכסנאים וחמסאים מכניים

מועמדים במקצועות הנ"ל יוכלו לשלוח את התשובה בציון הפרטים האישיים לדאר צבאי 2146, ע"פ, או לפנות אישית לשכת הנוסח מקרבת לאזור פנויותם

שם: \_\_\_\_\_  
 תפקיד: \_\_\_\_\_  
 כתובת: \_\_\_\_\_  
 תאריך: \_\_\_\_\_



בכא הגנה לישראל



**לצה"ל דרושים:** בעלי מקצועות ב" כל ענפי המתכת. מי לא נתקל ב" מודעה מסוג זה בחודשים האחרונים? לפני מלחמת ששת הימים יכול היה צה"ל לבחור לעצמו את מיטב הפועלים, בכל ליש" כתעבודה בארץ. על כל משרה פנויה הת" חרו כמה מועמדים.

כיום חייב צה"ל לא רק לפרסם מודעות פיתוי בעיתונים, אלא גם להציע תנאים מיוחדים לאותם בעלי-מקצוע העונים למר דעות. כי השאלה הראשונה ששואל אותו בעל-מקצוע היא: "כמה תשלם ליי" לכאורה, אין מקום לשאול שאלה כזאת.

דה, לקידומו של הפועל הצעיר המיקצועי. השתלמיות כגון אלה צריכות להתקיים ב" צמוד למקומות-העבודה, כדי לנצל את משק המכונות הקיים.

● להחזיר לחודעת הציבור את ערכו של הפועל היצרני, לעודד פועלים יצרניים להשתכן בשיכונים המרווחים יותר של ה" ערים הגדולות, בעיקר עלידי הקלת התליך המימון.

● לעודד נשים צעירות להיכנס לעבר דות יצרניות במיקצועות המתאימים להן — כגון אלקטרוניקה — עלידי מתן שכר שווה, לזה של הגברים. היום מקבלת אשה בעבודה יצרנית שכר נמוך יותר מזה ש" מקבל גבר, המכצע את אותה עבודה עצמה. רק בבקידות השכר הוא שווה.

למימוש דברים אלה לא די בשינויים אי"ר גוניים בתוך משרד-העבודה, או החלפת פקיד זה באחר. גם הצהרות בעלות כחנות טובות לא ישנו את המצב. דרוש תיאום בינ משרדי, בשיתוף יציגי המעסיקים והעובדים, לצורך ביצוע מהיר של שינויים אלה. כי, כשם שחשוב לצה"ל לתכנן שנים מ-

"הטובים לבוקים!" הפכה סיסמת הנוער.

## כתיספר ריקים

**משרד העבודה יש** אגף להכשרה מיקצועית. תפקידו הוא, לכאורה, לכוון את כוח-העבודה הצעיר לאותם ענפים שהם חיוניים למשק. מאז קום המדינה, למעשה, לא הצליח אגף זה לעשות יותר מאשר היה

# אי-אפשר למצוא פועל מקצועי טוב - וכשנכר מוצאים, צריכים לשלם לו הרבה יותר מעל לשכר הרשמי, מדוע?

# "הטובים לבנהיים!"

שכן לכל פועל כזה יש דרגה מיקצועית, ושכרו קבוע ומוכר עלידי האיגוד המיקצועי עי והמעסיקים כאחד. אלא שהשכר הרשמי הזה הוא סיקציה. וככל שהאיש הוא בעל מיקצוע מעולה יותר, כן הופך השכר הרשמי מי בלתי-מיציאותי יותר. כדי לקבלו לעבודה, חייב מיסעל להציע לו תוספות רציניות.

מיסעל פרטי עושה זאת כראות-עיניו, על חשבון הצרכן. איש אינו יכול להכתיב לו שכר-מקסימום שהוא רשאי לשלם לעובדיו. אולם צה"ל, או מיסעלי ההסתדרות והממ" שלה, אינם יכולים לשלם שכר כראות עיני המנהל בכל מיסעל. הם חייבים להיצמד ל" סולם-השכר הרשמי. לכן הם נאלצים לחפש דרכים לעקוף את השכר הרשמי:

● הם רושמים לבעל-מיקצוע כזה, נוסף לשכרו, שכר בעד שעות-ישולוש של עבודה נוספת ליום — מבלי שהוא יעבוד אותן למעשה;

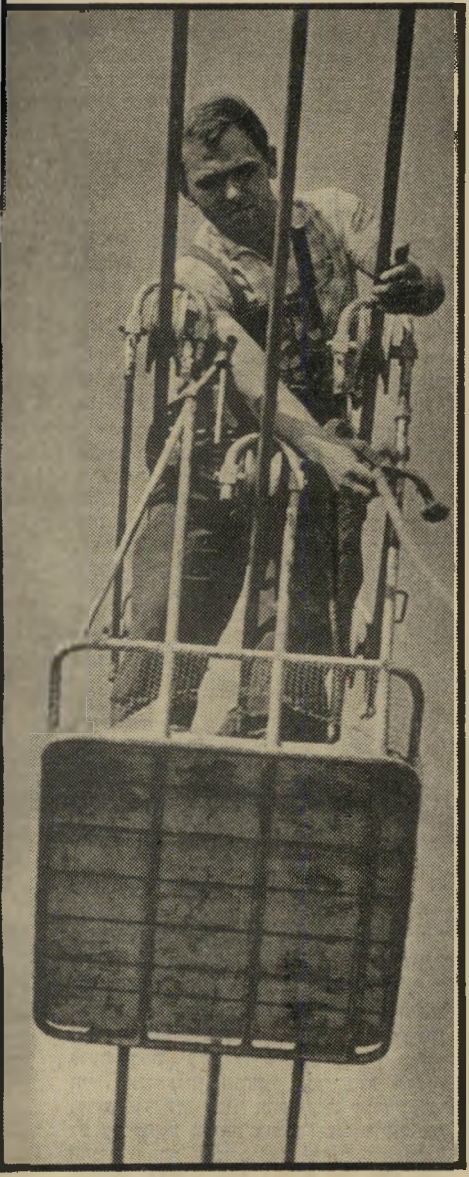
● או שהם מפתים אותו עלידי הנהגת מישר-עבודה רופף, כגון התחלת-עבודה מאוחרת יותר, הססקות-אוכל ארוכות יותר, דברים שתלך מציבור העובדים מוכן לקבלם תמורת כסף.

מצב זה אינו סוד. כל סועל מכיר אותו. כל מחסש-עבודה יודע, שאם יגיע לרמה מיקצועית טובה, יחזרו אחריו עשרות מיפ" עלים. אם כן — מדוע אין די פועלים כי אלה?

## יותר עמל — פחות שכר

**את התשובה** צריכים להפש במקום בו מתחיל הצעיר לחשוב על עתידו. אם לא למד בבית-ספר מיקצועי, לפני הליכתו לצה"ל, הוא משחרר מהצבא בדרך כלל ללא מיקצוע אורחי. השירות הממושך, כמו בכל צבא בעולם, לא הכניס אותו למישטר עבודה קפדני. הוא נוטה לחפש משהו קל, כאו מתחילה מלחמתו האבודה של המייק צוע היצרני כנגד עבודת-השירותים — ר" כבר כביבוב הראשון מפסיד המיקצוע הי יצרני, כי:

● למרות הצהרות הרמות, שישראל תוכל להגיע לעצמאות כלכלית אך ורק אם



תגביר את הייצור שלה, נוצרה תודעה כי פועל-כפיים הוא בעל מעמד חברתי נחות מזה של פקיד, סוכן-ביטוח או מורה ל-נהיגה.

● השכר ההתחלתי הוא בדרך כלל גבוה יותר בשירותים מאשר בעבודה יצרנית. אין פקיד המתחיל בפחות מ-400 ל" לחודש. מסגר, נגר, רתך או שרשט-בניין מתחיל לא יקבל יותר מ-300 ל" לחודש.

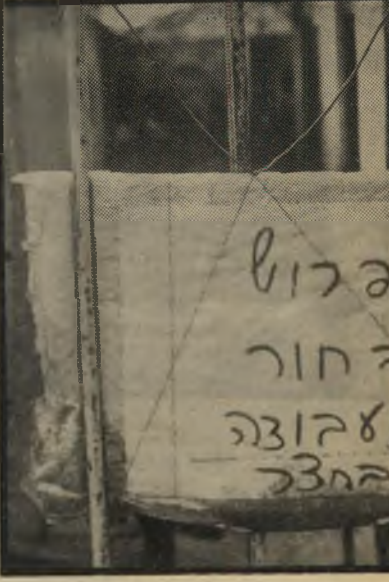
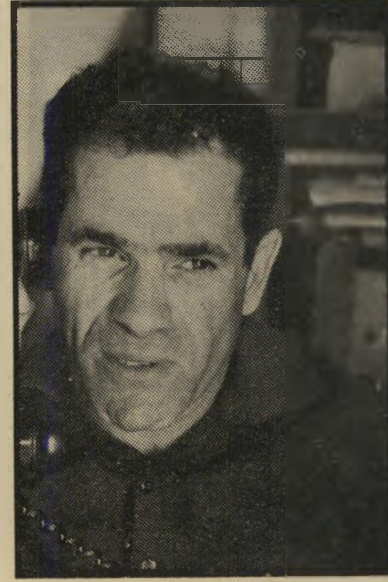
● ההכשרה המיקצועית, לה זקוק פקיד או סקידה, קצרה לאין ערוך יותר מזו של סועל מיקצועי. קורס לכתבנות נמשך חודש, קורס נקבנית של מכוונת-הישוב שלושה חודשים, ואילו קורס במיקצוע יצרני נמשך לפחות 11 חודשים.

● שעות-העבודה שונות: פקידים בשרות ממשלתי גומרים את יום-העבודה בממוצע כשעה וחצי לפני הפועל היצרני. בקייץ יש להם שעות קייץ המקצרות את יום-העבודה — דבר שאין לפועל במיקצועות היצרניים הקשים ביותר.

● חופשת-המנוחה השנתית גדולה אצל הפקידים יותר מאשר אצל הפועל היצרני.

● דמי הפיצויים הם גבוהים אצל הי פקיד, במיקרה של פיטורים, מאשר אצל הי סועל היצרני. פקיד מקבל חודש לשנה, פועל יצרני רק שבועיים לשנה.

● לכן, כל מי שיכול להימנע מללבוש בגדי-עבודה, ממחר לחפש מיקלט בצחארון הלבן — למרות שהוא עדיין במלוא אונגו, ומסוגל מבחינה גופנית ונפשית לעבודה.



## בעל המקצוע

עליו בנוייה התפתחות ה" משק, הוא יקר-מיציאות. דור-המשך — קשה למצוא לו, כי הצעירים לא נוהים אחריו.

ראש את חלוקתו והפעלתו של כוח-האדם הצעיר במדינה לצרכי ביטחון, כך חיוני לתכנן את הפעלת כוח-האדם הזה לצורכי הרחחה הכלכלית — והכשרתו לכך בעוד

## איך נתקן

**בעייה זו** קיימת בכל המדינות התעשייתיות בעולם, ובמיוחד במדינות הקטנות יותר באירופה, החייבות לנצל בצורה היעילה ביותר את מאגר כוח-האדם הי מוגבל שלהן.

ניתן ללמוד הרבה מאצרות אלה, ואין ספק שאפשר להעתיק חלק גדול מן הסת" רונות שלהן למשק הישראלי:

● להשתת את שכרו של הפועל היצרני רגיל לפועל השירותים — או אפילו להגדילו יותר. הוא הדין לגבי התנאים הסוציאליים, כגון חופשה שנתית, פיצויי-פיטורין והקטנת מס-הכנסה.

● להגביל במקומות-העבודה הגדולים, בענפי השירותים, את אחוז הצעירים שהם רשאים לקבל לעבודה מדי שנה. לתת שם עדיפות לגילאים מבוגרים יותר, לנשים ו-לנכים, המסוגלים לענות על צרכי העבודה המסוימת.

● להקים קרנות הסתדרותיות — מכספיי הפועלים עצמם, הממוכנים כיום לקיום ה-