

קורס מנהלי מע"שים 2009-2010
בה"ס המרכזי לעובדים בשירותי הרווחה

**ערכת קליטה ומידע
להעסקת עובדי
שירות בתי הסוהר במע"ש**

מא"ש:
אפי פוליאקוב



- ◆ הרקע ומטרה
- ◆ תמונת מצב
- ◆ חוות דעת אישית, סיכום והמלצות
- ◆ נספחים
- ◆ מקורות

הרקע והמטרה

אחד הדברים הראשונים שתפסו את עיני עם כניסתי לתפקיד מנהל מע"ש "מתן" בנצרת עילית היה המחסור בכ"א במע"ש. לנגד עיני עמדה מדריכה וותיקה בת שישים שקודחת עשרות חורים בגופי תאורה וסביבה כ- 15 חניכים הצופים במעשיה ומחכים לתוצריה. לא ניכנס כאן לדיון בתפקיד המדריך במע"ש, רק שהבנתי שהיא צריכה עזרה, ומהר. משאבים כספיים, תקנים, כ"א – כידוע, חסרים. אחד הפתרונות הקלים יותר ליישום: מתנדבים.

בעבודתי הקודמת ברשת המרכזים הקהילתיים בקרית טבעון עבדתי הרבה עם מתנדבים וגם נחשפתי לעובדי שירות בתי הסוהר. וכך, עם תחילת עבודתי במע"ש נצרת עילית יצרתי קשר עם המפקח האזורי מטעם שירות בתי הסוהר ודי מהר מצאתי את עצמי מעסיק עובדי שירות: מצד אחד, עזרה רבה ומצד שני, כאב ראש לא קטן.

עובדי שירות הינם עבריינים שהורשעו בתקיפה, זיוף, מירמה, הסעת שוהים בלתי חוקיים ועוד. עבודות שירות הינה דרך לריצוי עונש מאסר באמצעות עבודה לתועלת הציבור, שבמהלכה לן המורשע בביתו, אך חלות עליו הגבלות שונות. עונש זה קל יותר מאשר מאסר בפועל, והוא מאפשר להקטין את הצפיפות בבתי הסוהר. עבודות שירות מהווה חלופה לעונש של מאסר בפועל וניתנות כפריבילגיה לנאשם, על מנת למנוע את שהותו מאחורי סורג ובריח. לרוב, עבודות השירות מתפרשות על פני ארבעה עד שישה חודשים.

במהלך השנתיים וחצי האחרונות העסקתי כ- 20 עובדי שירות במע"ש "מתן". נתקלתי בהתנגדויות רבות ובחששות רבים בנוגע להעסקה זו בעיקר מצד הורים ואנשי צוות המע"ש: חיכוכים בין עובדי השירות לחניכים וחיכוכים בין עובדי השירות לאנשי הצוות היו דבר שבשיגרה בעיקר בחודשים הראשונים ובקרוב עובדי השירות הראשונים.

מסקר שערכתי בקרב 28 מנהלי מע"שים, ושמוצג בעבודה זו, התחזקה אצלי ההשערה שמנהלי מע"שים רבים נמנעים מלהעסיק עובדי שירות בגלל חוסר מודעות לנושא והחשש בהעסקת עבריינים. כמעט 80% מהמנהלים שענו לשאלון שחולק להם ענו שהם לא מעסיקים עו"ש. רק חלק קטן מהנשאלים ענו שהיה להם ניסיון רע עם עו"ש. מרביתם לא הכירו בכלל את האפשרות הזו.

אני חושב שהעסקת עובדי שירות במע"ש מזמנת לכל השותפים – חניכי המע"ש, אנשי הצוות ועובדי השירות עצמם – הזדמנות למפגש שלא היה מתקיים, כנראה, לעולם.

לרוב, תוצרי המפגש הם חיוביים ברמה האישית והארגונית, מעבר לעזרה השוטפת בעבודה במע"ש. צביעת המע"ש כולו בידי עובד שירות, משחק בכדור וצפייה משותפת בסרטים ערביים של חניך במרכז היום הטיפולי ועובד שירות, נסיעה לטיול משותף לרגל סיום עבודתו של עובד שירות אחר לצד מתנות ופינוקים שעובדי שירות מביאים למע"ש, הם ביטוי קטן לאפשרויות הגלומות בקשר הנ"ל. אבל הדבר המשמעותי ביותר בעיני הוא העובדה, שחלק מעובדי השירות, לא כולם, ממשיכים לבקר במע"ש גם אחרי סיום ריצוי עונשם. בנוסף, עבור שירות בתי הסוהר, המע"ש הוא אופציה טובה להשמת עובדי שירות בעלי מוגבלויות, בגלל אופי העבודה וסוג העבודה במע"ש.

למרות שלכותב עבודה זו ישנה עמדה ברורה בעד העסקת עובדי שירות בתי הסוהר במע"שים, מטרת עבודה זו היא בראש ובראשונה ליידע את מנהלי המע"שים על האפשרות בדבר העסקת עובדי שירות ולהציג בפניהם את היתרונות והחסרונות בנוגע להעסקה זו. העבודה תציג מסקנות ותוצרים של ניסיון של שנתיים וחצי בהעסקה של כ- 20 עובדי שירות במע"ש "מתן" בנצרת עילית.

העבודה מחולקת לארבעה פרקים:

1. מבוא ומטרה כולל סקירת ספרות על הענישה וחלופות המאסר.
 2. תמונת מצב עכשווית, המציגה את נוהל הקליטה הרצוי של עובד שירות במע"ש וחושפת את הדילמות, הסוגיות וה"אתגרים", הקשורים בהעסקה זו.
 3. חוות דעת אישית, סיכום והמלצות.
 4. נספחים הכוללים את הנהלים הרשמיים של השב"ס וכן את החוזה המיוחד שנוצר במע"ש נצרת עילית עם עובדי השירות.
- קריאה מהנה.

סקירת ספרות

הענישה

תיאוריות רבות נכתבו על תגובות החברה לסטייה. המיקוד לתיאוריות אלו עסק באפקטיביות הענישה, במטרות שהיא ממלאת ובחיפוש אחר דרכים אופטימאליות שיביאו לשביעות רצון מדרכי הענישה. אסכולת הענישה עד תחילת המאה ה-19 הדגישה את ההרתעה החברתית, התבטאה בדרכי ענישה אכזריות ויחסה את תכלית הענישה למניעת העבריין מלחזור ולבצע עבירות תוך דגש על הרתעת החברה מהתנהגות דומה. מתחילת המאה ה-19 ניתן ביטוי גם לגישה אחרת, שתבעה לקחת בחשבון סיבות אישיות בענישה והתייחסות למימדים של אחריות פלילית. החל ממחצית המאה ה-20 החלה להתפתח אסכולה מודרנית, שראתה במשפט הפלילי כגורם שיכול לצמצם את היקפה של התנהגות הנחשבת כמזיקה לחברה ע"י תיקון העבריין.

המטרה החברתית המוצהרת של הענישה היא למנוע עבריינות אצל אלו שאינם עבריינים, ולמנוע עבריינות חוזרת אצל אלו שעברו עבירות. מערכת החוקים מהווה את האמצעי לביצוע המדיניות הנדרשת במניעת עבריינות. אפשר לראות ארבע קטגוריות של יעדים וגישות מרכזיות ברמות החמרה וחשיבות שונות:

- 1. נקם וגמול** – העבריין חייב להיענש על עצם ביצוע העבירה, וצריכה להיות התאמה בין העבירה לעונש.
- 2. הרתעה** – מניעה מהעבריין לחזור ולבצע עבירה, ולהרתיע אחרים מלבצע עבירות דומות.
- 3. מניעה, הגבלה והרחקה** – הטלת עונש מאסר, שבאמצעותו יתרחש הבידוד, תתבצע ההרחקה מהחברה, תוגבל הפעילות העבריינית ותימנע עבריינות מהציבור.
- 4. שיקום העבריין** – החלופה המרכזית למאסר. הגישה התפתחה והושפעה בעיקר מהאסכולות הפוזיטיביות ומן הפסיכואנליזה. במרכז גישה זו עומדת התפישה כי אין התנהגות עבריינית ללא סיבה פתולוגית אישית, ולכן יש צורך לפתח מודל המאופיין על ידי אבחון הבעיה וריפוייה. הדגש בגישה זו הוא על העבריין ולא על החברה.

קביעת מטרת העונש ומידתו היא אחד הנושאים המורכבים והבעייתיים ביותר בתהליך השפיטה. ישנן שש מטרות מרכזיות לענישה: ריסון, הרתעה, שיקום, תיקון החברה, גמול והחזרה למוטב.

חלופות המאסר

החלופות למאסר שייכות למושג "מניעה שלישונית" – פעילות למניעת עבריינות חוזרת. הפעילות מיועדת לעבריינים פעילים ומתרכזת במסגרות של מערכת האכיפה והמשפט במדינה. **רוב המחקרים הראו כי אין המאסר מהווה גורם מרתיע והוא איננו מביא למניעת עבריינות חוזרת (רצידיביזם).** חוסר היעילות של המאסר הביא לפיתוחן של חלופות ענישה. מקובל לראות כחלופה למאסר כל עונש שאיננו מהווה מאסר בפועל. לפיכך, ענישה שיש בה מידה של התחשבות, ראייה שיקומית והתייחסות כלפי עתיד העבריין, תהווה תמיד אלטרנטיבה לעונש המאסר. המאסר נתפס כעונש לא הומני, לא יעיל ואף הרסני מבחינת האסיר ובני משפחתו. אין הוא מרתיע והצפיפות הגוברת בבתי הכלא מהווה נטל כלכלי כבד על החברה מחד, ותחושת אכזבה מתוצאות הכליאה מבחינת הרתעה ושיקום מאידך.

כלפי חלופות אלו ישנם הבדלי גישות המשקפים את הקונפליקט לגביהם: מחד, חוסר מוצא ובלבול נוכח הצפיפות וההשפעה ההרסנית של בתי הסוהר, ומאידך הגישות השיקומיות אינן מצליחות להוות אלטרנטיבות יעילות ובעלות אפקט מוכח. הדילמה היא בין מאסר כאמצעי ענישה מרכזי לבין השיקום כקו פילוסופי, ערכי ומוסרי. הגישה השיקומית טיפולית בעבריין התפתחה בשנות העשרים והשלושים של המאה ה-20. לפני כן הגישה התאפיינה בתהליכים משפטיים קשוחים של "שכר ועונש", כשהעונש נבע באופן ישיר מעצם העבירה, וכחומרנה כן חומרת העונש.

מדעי ההתנהגות והזרמים החברתיים ליברליים הם שהשפיעו על התפתחות הגישה השיקומית טיפולית. נקודת הכובד הועברה לתיקון העבריין וביסוס העונש על שיקולים הנוגעים להתנהגותו העתידה ושיקומו. הגישה השיקומית למעשה צמצמה עד למינימום את העניין בעבירה עצמה. העבירה משמשת למעשה רק עדות לצורך בהתערבות ובשיקום. התערבות זו מצריכה התחשבות בגורמים רבים ומורכבים הנוגעים לפרט: אישיותו, התנהגותו, סביבתו וכו', שאינם קשורים בהכרח בעבירה עצמה. הגישה האמינה בצורך בהבנת הסיבות לעבריינות כדי לדעת איך לשקם עבריינים. תומכי האסכולה השיקומית מדגישים כי המטרה השיקומית עולה בקנה אחד עם הערכים ההומניים, מה גם שהיא מנסה לתקוף את הבעיה מהשורש. גם בגישה השיקומית ישנה שלילת חופש, שהיא ענישה כבדה דיה.

לאחר שעבריין נמצא אשם על ידי בית המשפט בביצוע עבירה פלילית, על השופט לגזור את דינו. השופט צריך להחליט על הגישה בה ינקוט כלפי האשם: על פי דרכי טיפול או על פי דרכי ענישה. במסגרת "הטיעונים לעונש" התובעים והסנגורים ממליצים על סוג העונש ומידתו בהתחשב בנתונים רבים.

בישראל קיימות מספר חלופות מאסר: מאסר על תנאי, מבחן, שירות לתועלת הציבור, מאסר בעבודות שירות ועוד. המשותף לאלטרנטיבות המרכזיות: עבודות שירות, מבחן ושל"צ הוא המרכיב השיקומי שבהן: עצם העבודה בקהילה המוטלת על עובר החוק, שהותו בחברת אנשים נורמטיביים בעת העבודה והעובדה שהוא מפצה את הקהילה על פגיעתו בה.

חלופת מאסר אחת הינה **צו שירות לתועלת הציבור** או בשמו המקוצר של"צ (חוק העונשין תשל"ז, 1977, סעיפים 71 א'-71 ו') שהופעל בארץ ב-1979 ואיפשר הטלת עונש המתבטא במתן שירות ללא תשלום למוסדות ממלכתיים וציבוריים במסגרת הקהילה כמו בתי חולים, מוסדות שיקום ומע"שים. על העבריין מוטלת מכסת שעות עבודה ועליו לבצעה בתוך שנה.

בשנת 1987 הופעלה בישראל סנקציית ענישה נוספת – **"מאסר בעבודות שירות"** (חוק העונשין תשל"ז, 1977, סעיפים 51 א'-51 יב'), על פיה בית משפט שהטיל עונש מאסר בפועל, עד חצי שנה, מוסמך להמירו בעבודות שירות. עבודות שירות ניתנות כפריבילגיה לנאשם. מדובר בעבודה המתבצעת לתועלת הציבור במסגרת הקהילה (במוסדות ציבור ובמלכ"רים) בהיקף של מישרה מלאה (יום עבודה מלא ולא בשעות הפנאי כמו השל"צ) ופורמאלית העבריין הינו במעמד חוקי של **אסיר** (ריצוי מאסר בעבודות שירות בא תמיד עם הרשעה). מכאן נובעת גם העובדה כי ההפעלה של המסגרת והפיקוח על עובדי השירות הוא באחריות שירות בתי הסוהר. למעשה, על הנידון לעזוב את מקום עבודתו הקבוע לצורך ביצוע עבודות השירות, שרובן מתבצעות בשעות העבודה השיגרתיים. הפרת תנאי עונש מאסר בעבודות שירות עלולה להסתיים בהעברת הנידון לכלא לשם השלמת יתרת עונשו במאסר בפועל. במהלך ביצוע עבודת השירות, ממשיך הנידון להתגורר בביתו. מאסר בעבודת שירות הינה סנקציה ייחודית לישראל. תקופת עבודות השירות נחשבת כמאסר לצורך רישום פלילי ולצורך רישומים אחרים.

כמו מבחן ושל"צ, גם בריצוי מאסר בעבודת שירות, הייתה כוונה שיחליף את עונש המאסר, אך למרות שמטרת העונש משתמעת מעצם שמו, הוא משמש לא רק כאלטרנטיבה למאסר, אלא גם כאלטרנטיבה לאלטרנטיבות האחרות. ניתן לשער, כי לולא קיומה של אופציית עבודות השירות, ייתכן והעונש שהיה מוטל לא היה מאסר אלא חלופה אחרת. ריצוי מאסר בעבודת שירות נתפס גם כעונש משקם בעיני בעלי התפקידים השונים במערכת המפעילה סוג ענישה זה (שופטים, פרקליטים, מעסיקים ואנשי משטרה) ובעיני עובדי השירות עצמם.

עבודות שירות מוטלות על נאשמים שנשפטו בגין מגוון עבירות כגון: אלימות, מרמה, רכוש, תעבורה, סמים, מין וכיו"ב. הממונה על עבודות השירות אחראי על בדיקת

התאמת המועמד לריצוי עונשו בעבודות שירות ובהתאם לכך, למצוא למועמד הרלוונטי מקום עבודה בהתאם למקום מגוריו. חוות הדעת המועברת לבית המשפט באשר להתאמת המועמד מתבססת על מצב רפואי, התרשמות בראיון אישי, עבר פלילי, בדיקות סמים, תסקיר קצין מבחן וכיו"ב. חלק חשוב ומהותי של החוק בעבודות שירות הנו הפיקוח על עובדי השירות המועסקים במקומות העבודה השונים. הפיקוח נעשה ע"י מפקחים מטעם הממונה על עבודות השירות, האחראים על אזור גיאוגרפי נתון בו מועסקים עובדי שירות. עפ"י החוק – המפקחים אמורים לערוך ביקורות פתע במקומות העבודה אחת לשבוע, אך לא פחות מפעמיים בחודש. כל עובד שירות המפר את הוראות החוק ו/או הוראות הממונה על עבודות שירות – מוזמן לבירור ולאזהרה, ובהתאם לסוג ההפרה – מפעילים כנגד עובד השירות הפסקה מינהלית שמשמעותה היא שאת יתרת עונשו יסיים במאסר בכלא. בשנת 1994 נערך המחקר היחיד עד עתה (לנדאו, סבה ושגיא, 1994) שבחן מה אחוז העבריינות החוזרת מקרב אלו שעשו עבודות שירות. ובכן, המחקר מצא כי לא הייתה עבריינות חוזרת אצל 87% מעובדי השירות במהלך ריצוי העונש, ואילו שנה וחצי לאחר השיחרור, 78% לא ביצעו עבירה נוספת.

מאז שנחקק בשנת 1987 החוק לעבודות שירות – חל גידול קבוע ומשמעותי במספר עובדי השירות מ- 40 עובדי שירות לכ- 2,100 עובדי שירות בשנת 2003. הגידול המשמעותי שחל במספר עובדי השירות הוא פועל יוצא של היתרונות הרבים המאפיינים את החוק ומיטיב בו זמנית עם עובדי השירות, עם המעסיקים ועם המדינה. לפי נתוני שירות בתי הסוהר, במהלך שנת 2002, הועסקו במחוזות מעל ל- 4,000 עובדי שירות בקרב כ- 430 מעסיקים בתחומים שונים, כגון: בתי חולים, בתי אבות, מוסדות לילדים ועוד.

תמונת המצב

נוהל קליטת עובד השירות במע"ש נצרת עילית

(נוהל זה נכתב על ידי מחבר עבודה זו, לאור ניסיונו, ואינו מהווה הנחיה או נוהל מחייב)

טרום הגעת עובד השירות למע"ש

1. יש ליצור קשר עם הממונה האזורי על עבודות השירות בשב"ס (דרכי התקשרות: נספח ד') ולהביע נכונות להעסיק עובדי שירות. יש להחליט כמה עובדי שירות המע"ש מעוניין להעסיק, מי האחראי עליהם ומי איש הקשר עם המפקח. יש לקחת בחשבון שהשב"ס מתנה העסקת עובדי שירות במינימום שני עובדים, אם כי, להערכתו, הנושא גמיש בעיקר בהתאם למיקום הגיאוגרפי של המע"ש (במע"ש נגיש, במקום מרכזי, להערכתו, ניתן יהיה להעסיק גם עובד אחד).

2. המפקח האזורי מטעם השב"ס יגיע למע"ש להיכרות ולמפגש בו יוסבר על דרך ההעסקה. במפגש המנהל יחתום על מסמכים הקשורים בהעסקה וימסור פרטים על המע"ש. חשוב להסביר למפקח על אופי המע"ש, הרגישות לעבודה עם החניכים ועוד פרטים רלוואנטיים, שיסייעו לו במיון המועמדים לעבודות שירות במע"ש. פגישה זו היא קריטית על מנת שמנהל המע"ש יציג בפני המפקח את האיפיון והפרופיל של העובד המועדף עליו.

3. עובד שירות שנשלח אל המע"ש עובר שני "מסננים", טרום הגעתו:

א. ראיון אצל אחראי מטעם השב"ס בבית הכלא האזורי: קצינת מיון שהיא עובדת סוציאלית.

ב. ראיון אצל המפקח האזורי, האחראי על המע"ש.

יש להדגיש שפרט לעבירות מין, המע"ש רשאי להעסיק כל עובד שירות, שעבר עבירה כלשהי. רשאי מנהל המע"ש לקבוע קריטריונים מחמירים משלו, ולהודיע למפקח שהוא מוכן לקבל למע"ש רק עברייני "צווארון לבן", למשל.

4. המפקח מיידע את מנהל המע"ש על כוונתו לשלוח אליו עובד שירות.

5. עובד השירות מתייצב במע"ש ב- 8:00 עם מכתב הפנייה מהשב"ס, בו מפורטת העבירה אותה ביצע ועם תעודת זהות. מומלץ לא לקלוט עו"ש ביום שמנהל המע"ש לא נמצא.

6. ניתן לשתף את הצוות בחשיבה הראשונית האם להעסיק עובד שירות או לא ולהציף סוגיות שיעלו במהלך ההעסקה: התנגדויות צפויות (הורים, למשל), מה יקרה אם ... ,

וגם סוגיות פילוסופיות כמו עבודות שירות במע"ש – זו מתנה (עבודה פיזית קלה) או דווקא עונש קשה מנטלי (התמודדות מול חניכים "מאתגרים").

קליטת עובד השירות במע"ש

1. יש לבצע ראיון עם עובד השירות. הראיון יכלול את הפרטים הבאים:
 - א. זיהוי המועמד באמצעות תעודת זהות.
 - ב. קבלת פרטים אישיים על המועמד כולל סוג העבירה אותה ביצע.
 - ג. מתן הסבר מפורט על המע"ש: פיגור שכלי, חניכים, סוגי עבודה וכד'.
 - ד. מתן הסבר מפורט על סדרי העבודה, דרכי הגעה למקום, נוהג ונוהל המקום, כללי בטיחות וכללי ההתנהגות החלים במקום העבודה.
 - ה. החתמת העובד על מעיין "חווה" (ראה בהמשך עבודה זו). יש להעביר עותק גם למפקח מטעם השב"ס. החווה כולל זמני ארוחות, איסורים, כללים, לבוש, כללי התנהגות ועוד.
- ו. יש להחתים את עובד השירות גם על טופס "שמירת סודיות" (מצ"ב בהמשך העבודה).
- ז. אחד הדברים החשובים ביותר: יש לקבוע לעובד תפקיד ברור ומוגדר וכן מדריך אחראי עליו.
- ח. יש להגדיר לעו"ש שהוא נמצא בימים הראשונים (כל מנהל יגדיר לעצמו כמה זמן) במעיין התנסות ובחינה, ובמידה והוא לא יתאים למסגרת, הוא יישלח למקום אחר להמשך ריצוי עבודת השירות.
- ט. יש להסביר היטב את חובת החתמת כרטיס נוכחות: במע"ש או במקום סמוך לו חייב להיות שעון נוכחות, שעובד השירות מחתים בכניסתו וביציאתו מהמע"ש (גם אם זה באמצע היום). עובד השירות אמור לעבוד 7 שעות ביום: 8:00-15:00.
- י. יש להסביר לעוה"ש שהוא משמש דוגמא, ומבחינת החניכים אין הבדל בינו לבין כל מתנדב אחר.
- יא. לחניכים עו"הש מוצג כמתנדב, שיעזור במע"ש בחודשים הקרובים, בגלל שיש הרבה עבודה.

י"ב. ייתכן מאוד, שכבר בשלב הראיון יחליט מנהל המע"ש שאין הוא מעוניין בעובד שהופנה אליו. הוא רשאי להודיע על כך למפקח, שמחוייב להפנות את העובד למקום חלופי.

העבודה בפועל

לרוב, עובד השירות יושב באחת הכיתות / סדנאות של המע"ש ומבצע את אותה העבודה כמו החניכים או שמסייע בנקודות בהן החניכים מתקשים: שקילה, ספירה, הפעלת מכונת השרינק, שימוש בכלי עבודה מיוחדים (מקדחה, למשל) כתיבה וכד'.

אפשרויות נוספות לתעסוקה:

1. עוזר במטבח. אחד מעובדי השירות במע"ש נצרת עילית היה עוזר טבח במשך כחצי שנה. באותה תקופה לא היו תלונות על רמת האוכל והכמות...

2. "אב בית": צביעה ושיפוץ וכן תיקונים למיניהם. שני עו"ש צבעו את כל המע"ש (מדובר על 5 חללים גדולים + המסדרון + חדרי השירותים): המע"ש הפך מלבן של "בית חולים" לצבעוני ומזמין.

3. "שליחויות": יש לבצע זאת בתיאום וביידוע המפקח. ניתן לשלוח את עובד השירות לסופר מרקט הקרוב ביותר למע"ש לשם רכישת מוצרי יסוד (לחם, חלב, ביצים). רכישה זו מוזילה את העלויות אל מול קנייה אצל ספק גדול. למשל, עובד השירות קונה לחם אחיד שלם ופורס אותו בסופר מרקט. ההפרש בקניית לחם שלם לפרוס הוא כשלושה וחצי ש"ח. פעולה זו חוסכת כ- 300 ש"ח בחודש.

4. עבודה פרטנית: מחשב, "חברותא" – צפייה משותפת בטלוויזיה, משחק בכדור, יצירה וכד'.

5. יצירת קשר ל"ספקי עבודה" למע"ש או לגורמים אחרים.

חשוב להיות יצירתי במציאת העבודות. ניתן למצוא לעובדי השירות עבודות קבועות או זמניות (למשל, הקמת סוכה או החלפת המים באקווריום). **אם אין לכם צורך בעזרה כלשהי, אל תעסיקו עובד שירות. עובד שירות משועמם, במיוחד שניים או שלושה משועממים ביחד, הוא מתכון ל"צרות".**

Iso 9001 העסקת עובדי שירות לפי

תקן האיכות iso 9001 מתייחס להעסקת עובדי שירות כחלק מהוראת עבודה מס' מ.נ-7 "קליטת והפעלת מתנדבים במע"ש".

לפי ההוראה, עובד השירות הוא אחד מחמשת סוגי המתנדבים, הרשאים לעבוד במע"ש. האיזו מחייב להתייחס אל עובד השירות כאל מתנדב ולכן יש צורך במספר מסמכים אותם יש למלא עם עובד השירות:

1. שאלון אישי לקליטת מתנדב.
2. מדריך למתנדב, המפרט על המע"ש ועל הפיגור השכלי.
3. טופס חובת שמירת סודיות.
4. טופס סיכום שיחה: מומלץ לקיים שיחת סיכום ושיחת הערכה במהלך תקופת ההעסקה.
5. הנחיות וכללי התנהגות למתנדבים במע"ש: גם אם המע"ש לא נוהג ע"פ האיזו, אני ממליץ לצרף חלקים מההנחיות אל החוזה שנחתם עם עובד השירות, כפי שגם מופיע בעבודה זו.
6. טופס ביטוח – אין צורך. העו"ש מבוטח דרך השב"ס.

"האתגר" שבהעסקת עובדי שירות

לצד אפשרויות ההעסקה והיתרונות בהעסקה, עלו סוגיות רבות וצצו בעיות לא מעטות במהלך ההעסקה. בתקופה שבין ספטמבר 2007 לפברואר 2010 הועסקו במע"ש "מתן" שבנצרת עילית 19 עובדי שירות, לרוב 2-3 כל פעם. 11 מתוכם (57%) סיימו לרצות את תקופת עבודת השירות שלהם במע"ש. 8 האחרים הועזבו לפי בקשת מנהל המע"ש, בתיאום עם המפקח בשל בעיות בהתנהגות. רוב הבעיות שהתעוררו עם עובדי השירות קרו בתקופה הראשונה להעסקתם (חודש ראשון), בזמן שהם הסתגלו למסגרת, למדו את החוקים ולא הסתדרו עם העובדים במקום.

להלן כמה מהחיכוכים שנוצרו במהלך תקופת ההעסקה:

1. **התנהגות מבזה כלפי חניכים:** עובד שירות אחד ישב עם חניכים וביקש מהם לעשות קולות של חיות. עובד אחר, מרוב שיעמום, זרק ברגים על חניכים.

2. סיכסוכים עם המדריכים: מרבית הסכסוכים נסובו סביב הקושי של עובדי השירות לקבל מרות של המדריכים ולהסתגל לשיגרה ולעבודה המונוטונית שבמע"ש. עובדי שירות, בעיקר הגברים, התקשו לקבל "פקודות" והנחיות ממדריכות. היו עובדי שירות שהתחצפו לצוות, התווכחו על אופן ביצוע העבודה בפני החניכים וסרבו לבצע הנחיות. במרבית המקרים, עובדי השירות היו פשוט "חצופים" וחסרי כבוד, אם כי, לא פעם הצוות חש "מאויס" בפני גורמים "זרים", שבוחנים את עבודתו, נכנסים לטריטוריה שלו, מעירים ומאירים הערות והארות. לא פעם הסכסוך נבע על רקע עדתי (יהודים – ערבים) ועל רקע תפיסת העונש של המדריך, כלומר "עבודת שירות במע"ש היא מתנה. עובדי שירות צריכים לעבוד עבודת פרך".

3. מתן מתנות: עובדי שירות רבים משתמשים כלפי החניכים במילים כמו "מסכנים" ו"רחמים" ו"מצווה להיות במקום כזה". מילים אלה לרוב מובילות למתן מתנות ותרומות באוכל ובציוד למע"ש. היו עובדי שירות שנתנו מתנות פרטניות לחניכים, דבר שהופסק על ידנו.

4. סוגיית האוכל: כן לתת לעובדי השירות אוכל או לא? המע"ש אינו מחוייב בכך. עבורי במע"ש נצרת עילית לא הייתה בכלל שאלה: עובדי השירות אוכלים כמו כולם. ללא מעט עובדי שירות קשה להתרגל לפינוי ושיטיפה של כלי האוכל שלהם. לא מעט מהם פותחים את המקרר ללא רשות, חלקם אוכלים את האוכל של החניכים, והרבה ויכוחים פורצים מסביב לקפה והסנדביץ'. יש לגבש עמדה ברורה בנושא, ולהודיע עליה לצוות.

התנגדויות להעסקת עובדי שירות במע"ש

זה לא מובן מאליו שמע"ש יעסיק עובדי שירות. מדובר בחניכים חסרי ישע שבאים במגע עם עבריינים. ההתנגדויות נובעות בעיקר משני גורמים:

1. הורים: הורים חוששים שעובד שירות יפגע פיזית או מינית בחניך או ינצל את תמימותו לכל דבר העולה על רוחו.

2. צוות העובדים במקום: ההתנגדות נובעת ממספר נקודות:

א. תפיסת איש הצוות את מהות העונש: ריצוי עבודות שירות במע"ש הוא "מתנה" / "בית מלון", ולכן אין לאפשר לעבריין להינות כך בתקופת ריצוי עונשו.

ב. מהות העבודה במע"ש: יש להחמיר עם עובד השירות, לא לתת לו תנאים כמו ארוחה וקפה, ועבודה פיזית קלה, ולכן יש להעסיקו בעיקר בעבודות ניקיון ואחזקה.

ג. "אנחנו לא צריכים עזרה כזאת": "עובדי השירות מחפשים רק לברוח מעבודתם, מתערבים בעבודת הצוות, הם אינם יעילים ורק גורמים לכאב ראש מיותר לצוות, שגם ככה יש לו את החניכים על הראש", אומרים חלק מאנשי הצוות.

ד. **תנאי שירות:** "הם אוכלים לנו את האוכל", "הם אינם מפנים כלים ולא שוטפים כלים", "התור לשירותים התארך...".

אירועים שליליים

להלן מספר אירועים שקרו במע"ש נצרת עילית וגם במע"שים אחרים עם עובדי שירות. כן, כל זה קרה באמת:

1. **אלימות:** במקרה אחד במע"ש נצרת עילית הייתה אלימות פיזית בין חניך לעובד שירות.

2. באחד הפעמים התקבלה סחורה בה הספק דרש להחליף מדבקות. כלומר, להוריד מדבקה של תוקף התאריך שפג, ולהחליפה באחרת עם תאריך חדש. הספק התחייב בפני מנהל המע"ש שמדובר בטעות דפוס תמימה (בכל מקרה, על מנת לא לקחת סיכון, הספק התבקש לא לשלוח למע"ש עוד מהעבודה הזו). אחד מעובדי השירות טען שהוא לא מוכן לבצע עבודה זו כי זו רמאות של הציבור. הוא צילם בחשאי בנייד שלו את התהליך שהתבצע במע"ש, ולאחר שסיים לרצות את עונשו, התקשר לספק, ואיים שאם הוא לא יקבל סכום כסף כלשהו, הוא יפנה למשטרה ולמשרד הבריאות. הספק ענה לו: "אני בטוח בדרכי. אתה מוזמן לבוא. נלך יחד למשטרה". העו"ש לשעבר, לא צילצל יותר.

3. במע"ש בצפון הארץ ארעו שתי פריצות למע"ש. מנהלת המע"ש טוענת בוודאות שמדובר בעו"ש לשעבר, שהכירו את המע"ש וכנראה ידעו איך להיכנס ולגנוב.

4. במע"ש במגזר הערבי במרכז הארץ היה ארוע בו עו"ש ניסתה למכור או שסיפקה סם לאחת החניכות.

5. עו"ש שהסתכסך עם אחת המדריכות, שהייתה ממונה עליו, ושבגלל סכסוך זה ומה שקדם לו הוא הועבר מהמע"ש, איים עליה שהוא "יודע היכן היא גרה". האיום, נכון לעכשיו, עדיין לא מומש.

6. במע"ש במרכז הארץ נתפס עו"ש כשהוא מציץ לשרותי החניכות.

העסקת עובדי שירות במע"שים ברחבי הארץ: תמונת מצב לא מייצגת

עבודה זו ניסתה לבחון מה מידת ההעסקה של עובדי השירות במע"שים ברחבי הארץ. לצורך כך, חובר שאלון והועבר בקרב מנהלי מע"שים מרחבי הארץ (מרביתם מקורס "מיומנויות ניהול למנהלי מע"שים", שהתקיים ב- 2009/10 בבית הספר להכשרת עובדים בתחום הרווחה ברמת גן).

28 מנהלים ענו על השאלון.

האם את / ה מעסיק עובדי שירות? 21 מנהלים אמרו שהם אינם מעסיקים (75% מהנשאלים).

מתוך ה- 21 שלא העסיקו שאלתי : אם לא, מדוע?

שלושה (14%) ענו שהיה להם ניסיון רע בעבר עם ההעסקה זו. שבעה (כלומר, 33%) ענו שהם לא הכירו את האפשרות הזו, ולא ידעו שהיא בכלל קיימת. אחד עשר ענו תשובות אחרות (53%).

מבין ה- 21 שלא העסיקו שאלתי : האם תהיה מוכן להעסיק?

13 (62%) ענו שכן. 8 (38%) ענו שלא.

מבין אלה שמעסיקים (בסה"כ 7): מע"ש אחד העסיק 10 עובדי שירות בו זמנית, מע"ש אחר תשעה, וחמשת המע"שים האחרים העסיקו שניים עד שלושה עו"ש כ"א.

חוות דעת אישית, סיכום והמלצות

העסקת עובדי שירות מזמנת למנהל המע"ש כאב ראש לא קטן, בבחינת הכנסת ראש בריא למיטה חולה. הסיכון לפגיעה בחניך, הסכסוכים עם הצוות ("אנחנו לא צריכים עזרה כזו... לא מספיק יש לנו חניכים על הראש...") והפיקוח המתמיד עליהם – הם רק חלק מה"אתגרים" שצצים מידי יום בהעסקה זו.

ולמרות זאת, אני מאמין, לאחר ניסיון של כשנתיים וחצי עם כמעט עשרים עובדי שירות – אפשר לעשות זאת, וגם להרוויח. במיוחד כעת, כשהמגמה במע"שים היא בכיוון של "תעסוקה נתמכת" והחניכים "החזקים" יוצאים מהמע"ש, העסקת עובדי שירות נותנת בידי המנהל יכולת תימרון בדמות כ"א בחינם לביצוע עבודות ומטלות הן בתחום העבודה מול הספקים והן בתפעול השוטף של המע"ש, בעיקר במע"ש קטן, בו המנהל הוא גם המזכירה גם אב הבית וגם קונה את הלחם והחלב במכולת.

בהעסקת עובדי שירות במע"ש גלום, לדעתי, גם פוטנציאל למפגש לא שגרתי, שלא היה מתקיים כנראה מעולם. הצוות כמו גם החניכים - ששקועים בשיגרת יומם בבועה ובחממה של המע"ש - מוצאים עצמם נפגשים עם מנהל מסעדות ידוע, עם מוכר בבסטה בשוק, עם חוזר בתשובה (שחזר בשאלה במהלך שהותו במע"ש), עם צעירה בתחילת דרכה שעשתה הרבה טעויות, עם איכר ערבי ועוד ועוד. מעבר למפגש וההיכרות עם השונה והאחר, יש כאן גם מימד של קירוב בין יהודים לערבים, היכרות של ממש. גם לעובד השירות ניתנת הזדמנות לעשות משהו משמעותי למען החברה. מי שמסיים עבודות שירות במע"ש, לא ישכח הרבה זמן את המקום והחניכים.

המפקח האזורי

היחסים עם המפקח האזורי מטעם השב"ס קריטיים מאוד להצלחת ההעסקה. הוא אינו האויב, אלא השותף. בתחילת ההעסקה, יש להקדיש זמן רב למפקח, על מנת שיכיר את המע"ש על אתגריו, את הרגישות בעבודה עם החניכים ויחד יש לגבש פרופיל של עובד השירות הרצוי למע"ש. המפקח מגיע למע"ש מספר פעמים בשבוע ומכיר את החניכים והצוות לא פחות מגורמים כמו הרשות והפיקוח. מניסיוני, לאחר שהמפקח מכיר את המע"ש הוא מראש מסנן את אותם עובדי שירות שלא יסתדרו במע"ש או בגלל אופיים או בגלל אופי הצוות והחניכים.

במהלך תקופת ההעסקה מנהל המע"ש נמצא לעיתים בין המפקח לבין העובדים. מצד אחד, הוא אמון על הנחיות השב"ס והמפקח נותן בו אמון שהוא לא חורג מהם, ומצד שני, עם הזמן ובשל האינטימיות שבמקום קטן וצפוף כמו המע"ש, נוצר קשר בעיקר עם עובדי השירות הרציניים, בו עו"ש משתף את המנהל בבעיות אישיות, מתייעץ

ומבקש עזרה. את אחד מעו"הש אני הפניתי לקראת סיום עבודתו במע"ש לחבר, שהוא בעמדה בכירה במפעל שכן, על מנת שיקלוט אותו בעבודה.

למעשה, מנהל המע"ש משמש כ"שוטר": הוא אמור לוודא שעובדי השירות אכן נמצאים במע"ש, שהם לא מחתימים כרטיס אחד לשני וכד'. ללא ספק, מדובר במטלה רצינית, שגוזלת הרבה אנרגיה וזמן. לא פעם מבקשים עובדי השירות ממנהל המע"ש כל מיני הטבות בדמות שיחרור מוקדם, שיחרור לסידורים וכד'. מעבר להגדרות של השב"ס בדבר מה מותר ומה אסור, לדעתי האישית, לכלל יש יוצא מן הכלל. והוא בעיקר חל על אותם עובדי שירות שלא עושים "בעיות". עלינו לזכור, שמדובר באנשים שרובם לא עובדים במשך מספר חודשים. בכל מקרה, ניתן ורצוי בכל התלבטות להתייעץ עם המפקח מטעם השב"ס. ובכל מקרה, יש להיות אמין וישר עם המפקח.

אני משתף את המפקח בכל מקרה או אירוע חריג הקורה עם עובד השירות. במידה ועובד השירות "עבר את הגבול", הפתרון הראשוני הוא שיחה אישית איתו. אם זה לא מסתדר אני מציע לקרוא למפקח. המפקח הוא "האיש הרע", ועושה עבודתו בצורה הטובה ביותר. המפקח מגיע מספר פעמים בשבוע, בשעות שונות, על מנת לוודא שעובדי השירות אכן במקום ושאינן בעיות.

המפקח יכול לבצע לעובד שיחת אזהרה במע"ש או לקרוא לו לבית הכלא לשם ביצוע השיחה. הוא יכול להפנותו לאחראי על המחוז, הוא יכול להעבירו לבצע עבודות שירות במקום אחר והוא יכול לאיים לשלוח אותו לכלא לשם המשך ריצוי עונשו. בכל מקרה, במידה ומנהל המע"ש מחליט שלא להעסיק יותר את עובד השירות, המפקח מחוייב להפנות את העובד למקום חלופי.

עובד השירות עצמו

אני יוצא מנקודת הנחה, שמרבית עובדי השירות מבינים מהר מאוד, גם כי הם בקשר עם עובדי שירות אחרים, שהמע"ש הוא מקום נוח וטוב לבצע בו עבודות שירות. בנצרת עילית, האלטרנטיבות לביצוע עבודות שירות קשות מבחינה פיזית: עבודה תחת השמש הקופחת באיצטדיון, עבודה פיזית במסגריית העירייה ואפילו עבודה בבית קברות.

אני מאמין, שמרבית עובדי השירות יעשו הכל כדי לשמור על מקומם במע"ש. יש לזכור, שההתמודדות המנטלית אל מול חניכים "מאתגרים" במע"ש, אינה קלה. לא פעם, חניכים "נדבקים" אל עובדי השירות, רואים בהם כ"חבר", חלקם בצורה "נודניקית", ועובדי השירות לא מרשים לעצמם ל"נפנף" אותם.

מילת המפתח, מבחינתי בכל אופן, היא להתייחס אל עובד השירות כאל בן אדם. אני בד"כ מסביר לעובד השירות שאנו מתייחסים אליו כאל אחד "מהמשפחה", כמו כל עובד אחר במע"ש. צריך להבין את הסיטואציה המיוחדת בה נמצא עובד השירות כשהוא מגיע לרצות את עונשו במע"ש (ואני מתעלם לרגע מהמשפט הנכון והחכם "סוף מעשה במחשבה תחילה"): הוא ללא עבודה ופרנסה לתקופה של כחצי שנה, לרוב עם חובות וגם משתדל להסתיר בפני משפחתו ומכריו את העובדה שהוא מבצע עבודות שירות.

הראיון הראשון שמבצע מנהל המע"ש עם עובד השירות הוא קריטי מאוד. לכן, מומלץ שלא לקלוט עו"ש ביום שמנהל המע"ש לא נמצא. בראיון המנהל חייב להסביר לעוה"ש בצורה ברורה את הנהלים, מה מותר ומה אסור, לספר על המע"ש והמורכבות, לתאר אירועים שקרו בעבר עם עובדי שירות ולסכם במשפט: "מקום יותר טוב מזה לרצות בו עבודות שירות לא תמצא. תאחוז בו בשתי ידיים".

מניסיוני, עובד השירות הרצוי הוא הורה לילדים, מעל גיל שלושים, בעל סבלנות, מסוגל לקבל מרות וגמיש. עובדי השירות המבוגרים יותר, בעלי המשפחות, התגלו כעובדים שקטים ויעילים, שביקשו לרצות את חובתם ללא בעיות. ישנם חניכים הרואים בעובדי השירות הצעירים כמתחרים שלהם ולעיתים מקניטים אותם או מקללים אותם על רקע עדתי או לאומני.

אחד הדברים החשובים ביותר: יש לקבוע לעובד תפקיד ברור ומוגדר וכן מדריך אחראי על עובד השירות. חשוב להיות יצירתי במציאת העבודות. ניתן למצוא לעובדי השירות עבודות קבועות או זמניות (למשל, הקמת סוכה או החלפת המים באקווריום). **אם אין לכם צורך בעזרה כלשהי, אל תעסיקו עובד שירות. עובד שירות משועמם, במיוחד שניים או שלושה משועממים ביחד, הוא מתכון ל"צרות".**

"הסביבה"

אני מציע לשתף את הצוות בחשיבה הראשונית האם להעסיק עובד שירות ובמהלך הדיון להעלות את כל הסוגיות הקשורות בנושא וגם לדון בשאלות פילוסופיות על מוסר ומטרת העונש. ללא שיתוף פעולה של הצוות או הכרה שלהם שיש להם אינטרס אישי בהעסקת עובדי שירות, ההעסקה זו נדונה לכישלון, והתהליך יהיה רצוף בחיכוכים ומשברים. הצוות צריך להבין ולראות **למה כדאי לו** שישתובבו לו בין הרגליים, בנוסף לחניכים, גם שני עבריינים.

אני בד"כ מצמיד לכל עובד שירות גם מדריך אחראי ומלווה לקליטתו ולשהותו במע"ש. לא תמיד זה מצליח. לא תמיד המדריך מוכן או מסוגל לנהל גם עובד שירות. בניגוד לחניכים, שמרביתם ממושמעים, עובד השירות שואל שאלות, עצמאי ולעיתים גם "מכניס את אפו" למקומות שהם בבלעדיות מלאה של המדריך.

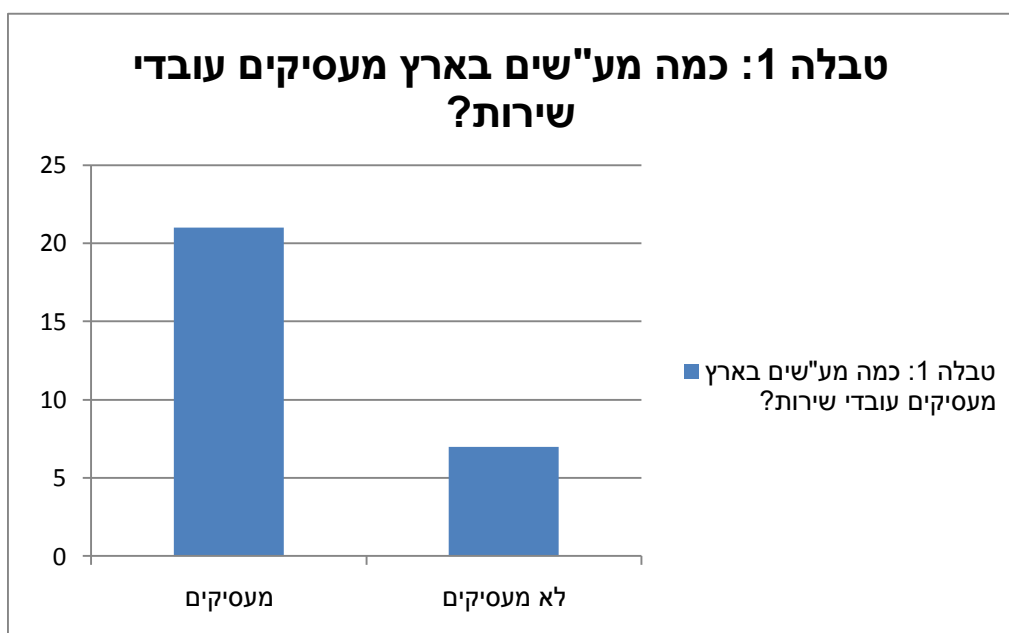
אני משתדל תמיד לחפש את האינטרס הסמוי של הצוות בכל מפגש עם עובד שירות כזה או אחר, ומה יוצא לו ברמה האישית וברמת העבודה במע"ש, כי בסופו של דבר מי שמתמודד עם עובד השירות הוא המדריך.

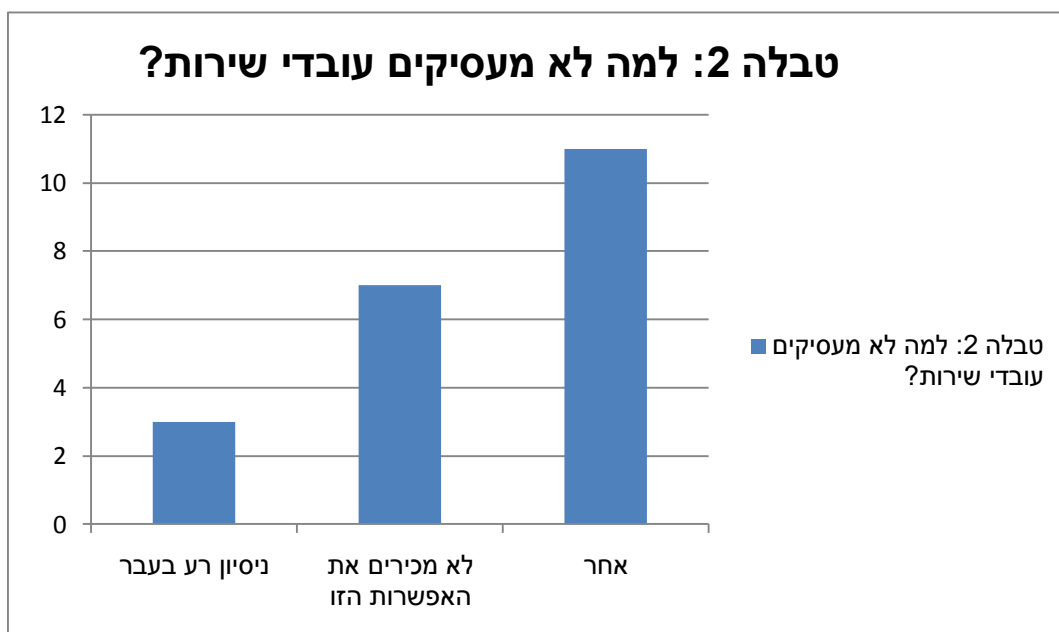
הורים

במידה והורים מתנגדים להעסקת עובדי השירות או מעלים תהיות וחששות, מומלץ וגם ניתן להפגיש ביניהם לבין המפקח האזורי. לרוב, לאחר השיחה הזו, ההורים נרגעים.

סיכום ודיון בתוצאות השאלון

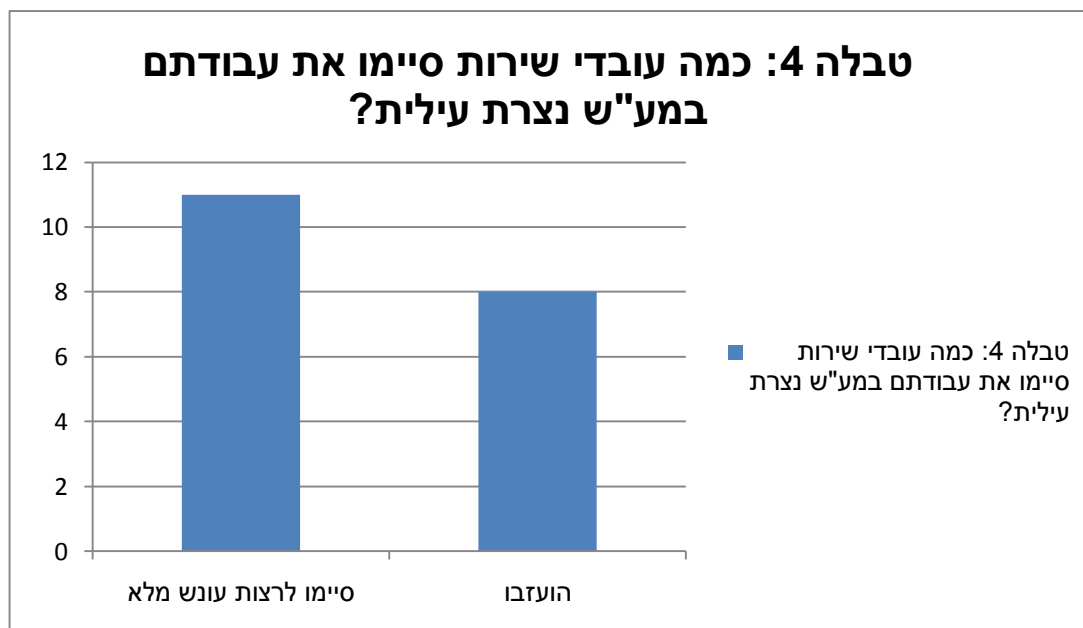
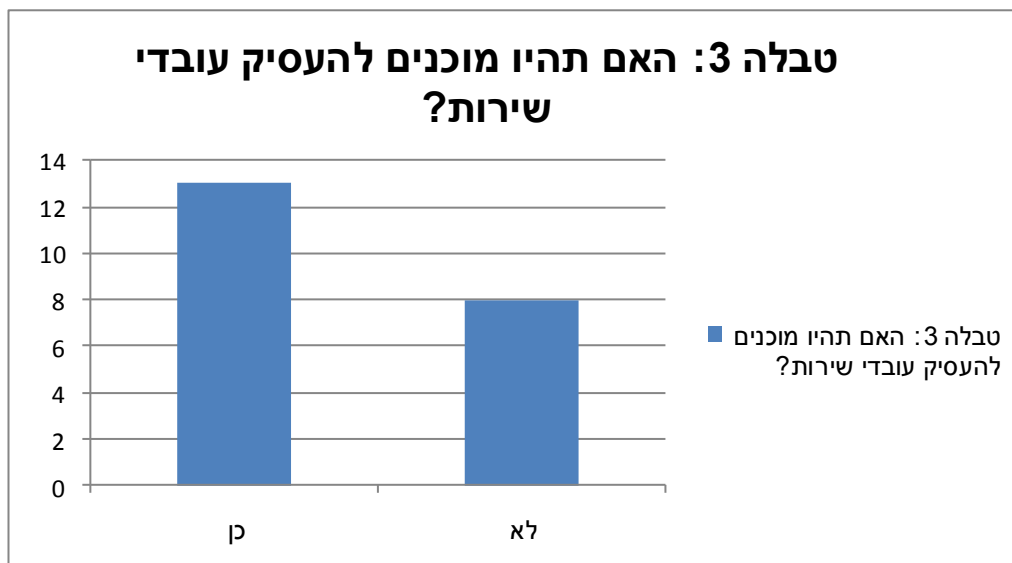
כאמור, הועבר שאלון בקרב 28 מנהלי מע"שים במטרה לבחון את מידת ההעסקתם של עו"ש במע"שים ואת הסיבות לאי העסקתם. תוצאות השאלון מדברות בעד עצמן: מע"שים לא מעסיקים עובדי שירות. 75% מהנשאלים לא מעסיקים עובדי שירות. מרביתם דווקא לא בגלל נסיונות עבר קשים, אלא בגלל חוסר מודעות וסיבות אחרות (86%).





אני חושב שחוסר המודעות והחשש מתוצאות החיכוך בין עובד השירות למע"ש, הם שמרתיעים את מנהל המע"ש מלבקש לעצמו עזרה בדמות עובדי שירות. במע"ש בכלל, ובמע"ש קטן בפרט, שני עובדי שירות יכולים להיות כוח עזר ועבודה משמעותיים ביותר. ובאותה הנשימה, המנהל חייב להיות כל זמן ההעסקה עם "יד על הדופק" ולא להסס לסיים את העסקתו של עובד שירות שגורם ליותר בעיות ונזק מאשר לתועלת. החוכמה בהעסקה זו היא לזהות הן אצל עובד השירות והן אצל הצוות את נקודות החיכוך הפוטנציאליים והן את האינטרסים המשותפים. חלקו השני של השאלון מעניין לא פחות (טבלה 3). 62% ממנהלי המע"שים שלא מעסיקים עובדי שירות מוכנים לנסות ולהעסיק עו"ש. אני מאמין שקריאה של עבודה זו והמודעות ל"אתגרים", המשברים ונקודות החיכוך שבהעסקה זו יכולים לסייע בהצלחת תהליך הקליטה וההעסקה. עובדה שאצלי, במע"ש נצרת עילית, 57% מעובדי השירות שהחלו בריצוי עונשם במע"ש, סיימו אותו (טבלה 4). הם צבעו את המע"ש, עזרו במטבח, ישבו בעבודה פרטנית עם חניכים, תרמו מזון וציוד (לאחר סיום עבודתם) ועוד.

על רקע המחסור התמידי במשאבים במע"ש – עו"ש יכול להיות פתרון מוצלח.



אחת הנקודות שהועלתה על ידי מנהלי המע"שים בשאלון הייתה העסקת יותר מעובד שירות אחד. רוב הנשאלים אמרו שהעסקת שניים או יותר עובדי שירות מהווה בעיה בגלל חוסר במקום, חוסר במתן עבודה וגם בגלל ההיבט השלילי ששני עובדי השירות מתחברים יותר מידי טוב על חשבון העבודה והעזרה. זו ההזדמנות לפנות לשב"ס ולשקול כן לאפשר במע"שים שאינם מרוחקים גיאוגרפית או במע"שים קטנים, העסקה של עובד שירות אחד בלבד.

בשאלון היה מקום גם לחוויות ולהערות של הנשאלים. להלן כמה מההערות שהתקבלו ממנהלי המע"שים:

"המע"ש הראשון בצפון שהעסיק עובדי שירות היה מע"ש טבריה. מאז חילופי המפקדים בשב"ס לא מגיעים אליי יותר עובדי שירות. לרוב הניסיונות היו חיוביים. אשמח לחדש את הקשר".

"כל ניסיונות ההעסקה של עובדי השירות היו מוצלחים מאוד. מדובר בעובדים שתרמו למע"ש בצורה הטובה ביותר. הם עושים עבודתם נאמנה, ניתן לסמוך עליהם ולהפעילם כמדריכים, כעוזרים וככוח עזר לכל מטרה במסגרת".

"על סמך ניסיון העבר כאשר מועסקים שני עובדים קיימת השפעה שלילית של האחד על השני. היה צורך בהשגחה צמודה, ולאחר שהם הכירו את המע"ש, הם ניצלו זאת לפריצה וגניבה של ציוד יקר".

"מדובר באנשים שבאו רק לדפוק שעון ולא הסכימו לבצע את עבודתם. עובדי שירות כאלה הפסיקו מיד את שהותם אצלי במע"ש...".

"היה לי ניסיון חיובי ושלילי בהעסקת עובדי שירות. מצד אחד, הם עשו עבודת סבלות וניקיון, ומצד שני, המשמעת שלהם דלה והם עלולים לגנוב מהמע"ש".

"היו גם וגם. היו עו"ש שהיו נכס עבור המע"ש מבחינת חיבור לחניכים ולמקום. מצד שני, היו מקרים של חוסר חיבור וחוסר אכפתיות עד מצב בו עו"ש נתפס מציץ לשרותים של החניכות".

"אני לא סוכמת על עבריינים, בעיקר על עברייני צווארון לבן. לא מסתדרת איתם ולא מאמינה ב'טוב ליבם' הנחוץ לחניכי המסגרת. צריך לזכור, שחניכי המע"ש הינם קלים לניצול, ואני חוששת מאוד שעובדי שירות ינצלו לרעה עובדה זו".

"היה לנו ניסיון שלילי עם העסקת עובד שירות. התוצאה הייתה שהמשטרה הגיעה למע"ש על מנת לדבר עם הבחור, וזה היה מראה לא נעים".

"למעט שני עובדי שירות שסולקו מחוסר התאמה, לי היו ניסיונות חיוביים בתחום. עובדי השירות מגישים עזרה רבה ומסייעים בעבודות אחזקה ובעבודות הייצור היותר מורכבות".

"אני לא חושב שעובדי שירות מתאימים לאוכלוסייה חרדית. אני גם לא חושב שהנהלת המוסד שלנו תאשר העסקת עובדי שירות".

"דרישת השב"ס להעסקת שלושה אנשים היא מוגזמת. היו לי בעבר שש ניסיונות ורובם לוו בבעיות".

"הניסיונות החיוביים עולים על השליליים ועל כן אני ממשיך להעסיק עובדי שירות".

נספחים

נספח א'

חווה עם העובד שירות

להלן, הגדרת תפקיד כפי שנכתבה על ידי, ומהווה בסיס לחווה שעובד השירות חותם עליה בעת הכניסה לעבודה. הערה: לא מעט מעו"הש הינם מהמגזר הערבי, כך שאת מרבית הדברים הנ"ל אני מעביר להם בע"פ. בנוסף, למי שקורא, אני מעביר גם דפי הסבר על פיגור שכלי.

ברוך הבא למע"ש "מתן" בנצרת עילית. המע"ש הינו מפעל עבודה שיקומי בו עובדים ומטופלים אנשים עם פיגור שכלי מעל גיל 21.

יחסי כפיפות: למנהל המע"ש (מנהלית), למדריך בכיתה שבמע"ש (תוכנית).

תיאור התפקיד:

1. ביצוע מטלות ע"פ הכוונת מנהל המע"ש ו/או המדריך האחראי עליך במע"ש:

א. מתן עזרה בביצוע עבודה עבור ספקי עבודה יחד עם חניכי המע"ש.

ב. ביצוע עבודת ניקיון ומטבח.

ג. ביצוע עבודות תחזוקה, אחזקה ורכישת מוצרים בסופרמרקט עבור המע"ש (באישור).

ד. ביצוע עבודה פרטנית עם חניך ע"פ הכוונה של המדריך במע"ש.

שעות העבודה:

8:00 – הגעה למע"ש.

8:30-9:30 עבודה בכיתה או בכל מטלה שמוטליית עליך.

9:30-10:00 ארוחת בוקר והפסקה.

10:00-13:00 עבודה בכיתה או בכל מטלה שמוטליית עליך.

13:00-13:45 ארוחת צהריים והפסקה.

13:45-15:00 עבודה בכיתה או בכל מטלה שמוטלת עליך.

חובות ונהלים

1. ביצוע המשימות והמטלות בצורה מיטבית תוך דיווח מלא למנהל המע"ש ו/או המדריך האחראי עליך במע"ש.
2. דיווח וקבלת אישור מהמדריך האחראי עליך במע"ש על כל יציאה מהכיתה (ניתן לצאת לשירותים או עישון סיגריה לזמנים קצרים ביותר, בתיאום עם המדריך).
3. דיווח וקבלת אישור ממנהל המע"ש על כל יציאה מהמע"ש (כל יציאה כרוכה בהדפסת כרטיס).
4. יש להקפיד לצאת כמה שפחות מהדלת האחורית, זאת בשל החשש שחניכים ייצאו אחריו ובשל הטרחה הכרוכה בפתיחה וסגירה של הדלת מצד הצוות.
5. יש להישמע להוראות המדריך בכיתה. במידה ומשהו לא נראה לך, אמור זאת למדריך או למנהל המע"ש בצד, שלא בנוכחות המועסקים. עליך לזכור שהמדריך בכיתה הוא האחראי לאופן ולצורה שבה מתבצעת העבודה ומתנהלת הכיתה.
6. אין לשנות דבר בכיתה או להעביר מועסקים ממקומם או לקחת עבודה ממועסקים או לשמוע מוזיקה בכיתה ללא קבלת אישור מהמדריך בכיתה.
7. ארוחות וקפה: זכותך המלאה לאכול ולשתות קפה בעת ההפסקות. יחד עם זאת, עליך להקפיד להשאיר מזון לצוות שאוכל אחריו, לא לקחת מזון מהמקרר או מהמטבח ללא אישור, לשמור על כללי הכשרות במקום ולא לאכול אוכל שמיועד עבור המועסקים לימים הבאים.
8. מלבד החתמת הכרטיס אין ללכת לשטח של עיריית נצרת עילית.

מועסקים וחניכים

- א. עליך לנהוג בכבוד במועסקים ובחניכים.
- ב. אין לגעת במועסקים ובחניכים או לתת להם לגעת בך, מלבד לחיצת ידיים חברית.
- ג. אין לדבר איתם על נושאים כמו מין, חברות, זוגיות וכד'.
- ד. יש להשתדל לשמור על גבולות ברורים איתם: לא לצחוק יותר מידי איתם, לא להיות "חברים" שלהם, לא לתת להם פקודות, לא לקחת להם עבודה וכד'.
- ה. לא לתת למועסקים ולחניכים כלום ללא אישור מצוות המדריכים: סיגריות, קפה, קולה וכד'.
- ו. להשתדל לא לעשן בקרבתם.

ז. לא לקחת שום חניך או מועסק לבצע משימה כלשהיא מחוץ לכיתה ללא אישור מהמדריכה.

ח. יש לספר במידי למנהל המע"ש ו/או למדריך האחראי על כל אירוע חריג הקשור למועסקים ולחניכים או לעבודה שבצעת.

ט. אין לצלם חניכים באמצעות הטלפון הנייד או בכל מצלמה אחרת.

בעבודה עם אנשים עם צרכים מיוחדים יש לשים לב לפרטים הבאים:

א. יש להם יכולת מילולית מוגבלת. לכן יש לגלות סבלנות רבה ולנסות להבין את דבריהם כאשר הם משתמשים בתקשורת חלופית.

ב. יש לתקשר עימם בשפה ברורה, פשוטה ובמשפטים קצרים עם מסר ברור.

ג. לעיתים, חלקם מביעים את מצוקתם או חוסר שביעות קצונם באלימות. במקרה של אלימות כלפי אחרים או עצמם, יש לנסות להרגיע את החניך באופן מילולי ולקרוא מיד לעזרה של אחד המדריכים.

ד. אין להשאיר כל חומר מסוכן ליד החניכים.

לסיכום: עליך לזכור שהמשך הימצאותך כאן במע"ש מותניית בביצוע הנחיות אלו בצורה המשביעה רצון את מנהל המע"ש.

המלצה או בקשה של המדריך האחראי עליך יכולה לגרום לסיום העסקתך כאן בתיאום עם האחראי על עבודות השירות.

הנחיות לעובד שירות

להלן, הנחיות לעובד שירות כפי שניתנות לו בידי שירות בתי הסוהר:

בהיותך עובד/ת שירות חלים עליך כללים, זכויות וחובות לכן חשוב להקדיש מזמנך לצורך עיון בהנחיות אלו.

עבודות שירות מהווה חלופה לעונש של מאסר בפועל וניתנות כפריבילגיה לנאשם, על מנת למנוע את שהותו מאחורי סורג ובריח. פריבילגיה זו אינה מוקנית לנאשם באורח מוחלט. היא ניתנת לביטול בכל שלב, מקום שהנאשם אינו עומד בציפיות המתחייבות ממנו לצורך מימושה. נאשם המבקש לרצות את מאסרו בעבודות שירות חייב לקבל על עצמו עול אחריות הנלווה למסלול עונשי מיוחד זה, ולבצע את המוטל עליו על פי הוראות הממונים, בלא סטייה והפרה של הכללים.

1. כללי

א. העובדה שהינך מרצה את מאסרך כפי שקבע בית המשפט בדרך של עבודות שירות היא פריבילגיה. ניתנה לך הזדמנות לרצות את מאסרך ולהמשיך כמעט בחיים סדירים (פרט לשעות בהם הינך מועסק בעבודות שירות).

ב. הביטוי המעשי של ריצוי מאסר בעבודות שירות הוא בעיקר למטרות של תועלת לציבור, לפיכך תשובץ למקום עבודה (להלן המעסיק) במוסד ציבורי או מוסד ממוסדות המדינה.

ג. סיום ריצוי ע"ש כפי שקבע בית המשפט - מותנה באי היעדרות מכל סוג ובתפקודך החיובי במהלך כל התקופה.

ד. במקום העבודה בו תשובץ יערך פיקוח מטעם המעסיק ומפקח מטעם שב"ס, אשר יגיע לביקורי פתע לצורך בדיקת נוכחותך ותפקודך.

ה. התחל וסיים את עבודתך בזמן כפי שנקבע ע"י המפקח - לא יינתן זיכוי שעות להגעה מוקדמת או יציאה מאוחרת.

ו. במידה ותוזמן לבירור במשרדי הממונה, יום זה לא יחשב במניין ימי הריצוי בעבודות השירות.

ז. עליך להגיע מידי יום למקום העבודה בזמן ולעבוד בהתאם להנחיות, לימי העבודה ושעות העבודה, כפי שנקבעו לך.

ח. היעדרות ממקום העבודה מכל סיבה שהיא לרבות היעדרות באישור המפקח תחייב השלמת ימים או שעות.

ט. במידה ותידרש לשירות מילואים פעיל עליך לדווח למפקח - אין ימי מילואים מפחיתים ימי ריצוי בעבודות שירות.

י. מסמכים מטעם הממונה יועברו לכתובת שנמסרה על ידך - אי משיכת מסמך תיחשב שנתקבלה.

יא. חל איסור לצאת מתחומי הארץ לכל מטרה שהיא, אלא אם קיבלת את אישור בימ"ש, לאחר המלצת הממונה.

יב. בעיתות חירום לאומי או אזורי עליך להיות בקשר עם המפקח על מנת לקבל הנחיות והוראות להמשך.

2. דיווחים

א. עליך לדווח ללא דיחוי למפקח והמעסיק על כל שינוי בפרטיך, בכתובתך ו/או במספרי הטלפון שמסרת.

ב. דווח למפקח על כל הרשעה ו/ או גזר דין אשר ניתנו במהלך תקופת ריצוי ע"ש בסמוך ככל שניתן למועד הנתנם.

ג. בתקופת ריצוי ע"ש עליך לדווח למפקח ללא דיחוי על כל שינוי במצבך הרפואי.

3. מקום העבודה / נוכחות ופיקוח

א. המעסיק אליו תופנה, מסייע בעדך לרצות את עבודות השירות ולכן חשוב לציית ולהישמע לכללי המקום הנהוגים. עליך להקפיד על עבודה תוך שמירה על כללי בטיחות.

ב. בהגיעך למקום העבודה תרואיין ע"י המעסיק - עליך להגיע בזמן ולהצטייד בתעודת זהות.

ג. במידה והמעסיק מסרב לקלוט אותך או משהה את קליטתך, חלה עליך החובה להודיע על כך ללא דיחוי למפקח.

ד. במידה ויחליט המפקח להעביר למעסיק אחר, תועסקי עפ"י שעות העבודה הנהוגות במקום העבודה האחר.

ה. היעדרות מכל סוג ממקום העבודה (כגון: מחלה, מילואים, אבל וכיו"ב, מחייבת אותך להודיע למפקח ולקבל את אישורו. במידה והיעדרותך תאושר, יהיה עליך להמציא אישורים בהתאם ולהציגם למפקח. קיימת חובה להשלמת ימים).

ו. כרטיס הנוכחות מהווה אסמכתא להימצאותך בעבודה ולפיכך קיימת חשיבות להדפסת הכרטיס על ידך ובכל יום. חל איסור לרשום על כרטיס הנוכחות בכתב יד ואין למחוק ממנו כל נתון.

ז. חובה עליך להחתים כרטיס נוכחות בכל תחילת יום עבודה ובסיומו. - להזכירך, החתמה לאחר הינה עבירה פלילית.

ח. אי החתמת כרטיס הנוכחות על ידך בשעת תחילת עבודתך ובסיומה, יחשב הדבר כאילו לא עבדת באותו יום.

ט. הגעה באיחור ו/או יציאה מוקדמת מהעבודה תאושר אך ורק ע"י המפקח - השעות החסרות תחויבנה בהשלמה.

י. במידה ואחרת למקום עבודתך רשאי המעסיק לא לקבלך באותו היום - יום זה לא יחשב במניין ימי עבודת שירות.

יא. חל איסור מוחלט לצאת בזמן העבודה את מקום העבודה מתחומי המוסד בו הינך מועסק, במידה ויציאתך קשורה למקום העבודה - יציאה ממקום העבודה מותנית באישור המפקח ורק בליווי נציג מטעם המעסיק.

יב. אין להזמין למקום העבודה חברים או לקבל אורחים.

יג. אין להיות בקשר עסקי או חברתי עם המעסיק ו/או מי מעובדיו לרבות גורמים הנמצאים בקשר עם המעסיק.

יד. חל איסור לתרום מכספך או מרכושך למקום העבודה בו הינך מועסק.

טו. חל איסור לעשות שימוש ברכבך האישי לטובת המעסיק או בכלי עבודה אישיים במקום העבודה.

א. הינך זכאי ליום מנוחה פעם בשבוע, ולימי חג ושבטון בהתאם לדתך. (חמישה ימי עבודה).

ב. זכותך לקבל אישור (אחד בתקופה) על יתרת ימי ריצוי עבודות שירות - האישור אינו מעיד על מועד סיום ריצוי.

ג. בימי חול המועד ובעת שביתות, הינך רשאי לפנות ולבקש מהמפקח העברה למקום עבודה אחר.

ד. במידה ויוחלט לבצע הפסקה מנהלית, לזכותך 7 ימים להגשת עתירה לבית המשפט כנגד ההחלטה.

ה. במידה ותוזמן לשימוע עקב הפרת כללים - זכותך להגיע לשימוע עם עורך דין.

ו. זכותך לקבל בתום ריצוי עונשך, אישור המעיד על סיום ריצוי עונשך בעבודות שירות. זכותך לקבל אישור רשמי מטעם הממונה לביטוח לאומי.

ז. עובד שירות מבוטח בביטוח מתנדבים אשר מבטיח את זכויות עובדי השירות בעבודה ציבורית לקבלת גמלאות מהביטוח הלאומי במקרה של פגיעה במהלך ריצוי עבודות שירות וכן בדרך למקום העבודה וחזרה ממנה.

5. לתשומת ליבך

לידיעתך, נציב שב"ס רשאי להחליט כי עבודתך תופסק ואת יתרת עונשך תשלים בכלא בהתקיים אחת מהעילות:

- היעדרות מהעבודה ללא אישור הממונה או המפקח.
- התרשלות בביצוע העבודה או שמבחינה אחרת אין ההתנהגות בעבודה מניחה את הדעת.
- הפרת תנאי מתנאי עבודת השירות שקבע בית המשפט בתיק הנ"ל.
- אי ציות להוראה של הממונה או של המפקח או אי קיום חובה המוטלת על עובד שירות.
- נפתחה חקירה או חשד לביצוע עבירה.

6. אנו מקוים שתקפיד/י על הכללים שפורטו למען סיום ריצוי עונשך בהתאם לנדרש ומאחלים לך הצלחה.

זכור! ניתנה לך הזדמנות לתרום ולעשות למען החברה - מעשיך יקרבוך ומעשיך ירחקוך.

הנחיות מעסיק (במקרה שלנו, מנהל המע"ש או מי מטעמו)

להלן, ההנחיות למעסיק כפי שניתנות לו בידי שירות בתי הסוהר:

שלום רב. ראשית אנו מודים לכם על התקשרותכם עם שירות בתי הסוהר לצורך העסקת עובדי שירות. להלן מידע, כללים והנחיות להעסקת עובד שירות אשר שמירתם תאפשר את מימוש גזר הדין כפי שנקבע בית המשפט.

עבודות שירות מהווה חלופה לעונש של מאסר בפועל וניתנת כפריבילגיה לנאשם, על מנת למנוע את שהותו מאחורי סורג ובריח. פריבילגיה זו אינה מוקנית לנאשם באורח מוחלט ובלתי מותנה. היא ניתנת לביטול בכל שלב, מקום שהנאשם אינו עומד בציפיות המתחייבות ממנו לצורך מימושה. נאשם המבקש לרצות את מאסרו בעבודות שירות חייב לקבל על עצמו עול אחריות הנלווה למסלול עונשי מיוחד זה, ולבצע את המוטל עליו על פי הוראות הממונים, בלא סטייה והפרה של הכללים. המעסיק שותף חשוב בישום החלטת בית המשפט לריצוי מאסר בדרך של עבודות שירות, לפיכך חשוב לעגן את ההנחיות החלות על המעסיק או מי מטעמו המבקש להעסיק עובדי שירות בתחום המוסד עליו הוא מופקד.

חלק חשוב ומהותי של החוק בעבודות שירות הנו הפיקוח על עובדי השירות המועסקים במקומות העבודה השונים. הפיקוח על עובדי השירות נעשה על ידי מפקחים מטעם הממונה על עבודות השירות שיגיעו מידי עת ובאופן מפתיע לצורך עריכת ביקורת על נוכחות ותפקוד עובדי השירות. המעסיק מהווה חוליה נוספת לפיקוח וביקורת על נוכחות ותפקוד העובד שירות במהלך תקופת ריצוי עונשו.

קליטה ראשונית - בטרם הגעת עובד השירות למוסדכם, עבר תהליך מיון והתאמה וניתנו לו כל ההסברים הנדרשים והכללים החשובים לתקופת עבודת השירות.

א. המעסיק יקיים ראיון קליטה ראשוני עם עובד השירות לאחר שברשותו אישור מטעם הממונה כי קוויים עימו ראיון קליטה עם המפקח.

ב. הראיון יכלול: זיהוי המועמד באמצעות תעודת זהות, מתן הסבר מפורט על סדרי העבודה, חובת החתמת כרטיס נוכחות, דרכי הגעה למקום, נוהג ונוהל המקום, כללי בטיחות וכללי ההתנהגות החלים במקום העבודה. מומלץ לכתוב כללים המייחדים את המוסד בכל הנוגע להעסקת עו"ש. אין מניעה להחתימו על התחייבות ולהעביר עותק למפקח (כגון: זמני ארוחות, איסורים, כללים, לבוש, כללי התנהגות ועוד).

ג. חובת המעסיק או מי מטעמו לוודא שעובד השירות ימצא בכל עת בהשגחה במחיצה של אדם מטעם המעסיק המודע וחתום על כללי העסקת עו"ש

ד. עובד שירות יועסק רק במקומות בטיחותיים- במקרה של פגיעת ע"ש במהלך העבודה או בדרכו אליה וממנה, ידאג המעסיק למתן טיפול ראשוני בליווי טופס בל/ 250 . לאחר הטיפול יצויד עובד השירות מטעם הגורם המטפל בתעודה רפואית לנפגע בעבודה שבאמצעותה יהיה זכאי לתשלום דמי פגיעה בכפוף לנוהלי מתנדבים בביטוח לאומי .

נוכחות / היעדרות / דיווחים

א. על עובד שירות להתייצב למקום העבודה בזמן שנקבע ומידי יום פרט לשבתות, חגים ויום פגרה אחד בשבוע.

ב. ימי ושעות העבודה שנקבעו בהתקשרות מהווה מסגרת מחייבת ואין לאפשר הגמשת שעות עבודה אלא באמצעות ובאישור המפקח בלבד.

ג. המעסיק יודא שעובד השירות יחתים מידי יום כרטיס נוכחות באמצעות שעון נוכחות.

ד. כרטיס הנוכחות ימצא בידי המעסיק ובאחריותו, אין לאפשר לעובד שירות גישה לכרטיסי הנוכחות ללא השגחה.

ה. המעסיק לא יקבל לעבודה ע"ש שאיחר לעבודה (יום זה לא יחשב כיום עבודה) אלא בתיאום ובאישור המפקח.

ו. המעסיק אינו מוסמך לאשר לע"ש חופשה או יציאה זמנית מחוץ למוסד. כל בקשה תופנה למפקח לאישורו.

ז. המעסיק או מי מטעמו ידווח מידי יום למפקח אודות היעדרות עובד שירות החל מהיום הראשון להיעדרותו.

ח. המעסיק או מי מטעמו ידווח מידי אודות הפרות משמעת וכל חריגה אחרת של עובד שירות.

איסורים

א. חל איסור להעסיק עובד שירות שיש לו היכרות מוקדמת עם המעסיק.

ב. חל איסור לתגמל עובד שירות תמורת שכר או כל תמורה בכל דרך שהיא (תגמול כספי, חומרי, ימי חופשה וכו').

ג. חל איסור להעסיק ע"ש בעבודה פרטית עבור המעסיק או עובדים אחרים (כגון: ניקוי מעון פרטי, ניקוי הרכב האישי של העובדים וכיו"ב).

ד. חל איסור להעסיק עו"ש לצרכי פעילות פוליטית, עיסוקים לקידום אינטרסים אישיים של ראש העיר וכדומה.

ה. חל איסור להעסיק עו"ש בעבודה או מלאכה שאינה קשורה למקום העבודה שנקבעה לו.

ו. חל איסור להעסיק עובד שירות מחוץ לתחומי המוסד, אלא אם התקבל לכך אישור המפקח. במידה ויינתן אישור על המעסיק לוודא שעובד השירות לא יחרוג משעות העבודה וימצא בפיקוח צמוד ע"י מלווה מטעם המעסיק החתום על כללי העסקת עובד שירות.

ז. חל איסור לקיים קשרים חברתיים או עסקיים בין המעסיק או מי מטעמו לבין העו"ש בכל תקופת הריצוי.

ח. חל איסור על קבלת תרומה בכסף או תרומה אחרת שוות כסף מעובד השירות.

ט. חל איסור לאפשר עובד שירות או לאפשר לו עבודה הקשורה בנהיגה בכל סוג רכב.

י. חל איסור למסור לעו"ש חוות דעת או המלצה מכל סוג על תפקודו למטרת דיונים בבתי המשפט או לגורמים אחרים.

יא. חל איסור על מתן אישור סיום העבודה לעו"ש, רק המפקח רשאי לאשר את סיום העבודה.

כללי

א. אין להעסיק עובד שירות פעיל בשכר, מאידך אין כל מניעה להעסיקו בשכר באותו מקום עבודה רק בתום ריצוי עונשו ולאחר שהציג בפני המעסיק אישור סיום רשמי מטעם הממונה על עבודות שירות.

ב. במידה וצפויה הפסקת עבודה בשל שביתה או מכל סיבה אחרת יש להודיע למפקח מבעוד מועד.

ג. במידה ויוכרז מצב חירום לאומי או אזורי יחולו שינויים שימסרו באמצעות המפקח.

ד. המעסיק יאפשר ויספק דוחות נוכחות של עובדי השירות בכל תחילת חודש עבור חודש קודם, במחצית כל חודש ומעת לעת ע"פ בקשת המפקח. דוחות נוכחות מהווים מוצג משפטי ולפיכך המעסיק נדרש לאשר הדוחות ולהחתימם בטרם הגשתם למפקח.

ה. המעסיק יאפשר למפקח לערוך ביקורות גם ללא תאום מראש עם עובד השירות או המעסיק. יש לאפשר לעובדי השירות (גם אם נחוצים מאוד בעבודה) הפסקה לצורך קיום הביקורות מבלי לעכב את המפקח.

ו. חובת המעסיק או מי מטעמו לדווח בעל פה ובכתב למפקח אודות הפרת אחד הכללים החלים על עובד השירות.

ז. לידיעתך! עובד שירות המפר את הכללים – מוזמן לבירור ולאזהרה, ובהתאם לסוג ההפרה – ניתן להפעיל כנגדו הפסקה מנהלית שמשמעותה היא שאת יתרת עונשו יסיים במאסר בכלא.

דרכי התקשרות עם שירות בתי הסוהר

אתר אינטרנט של שירות בתי הסוהר (או הקשת "עבודות שירות" במנוע חיפוש):

<http://www.ips.gov.il/Shabas/ODOT/Primer/Shabas+Units/community+service+unit.htm>

יחידת הממונה הארצי על עבודות שירות:

כתובת: יחידת הממונה הארצי על עבודות שירות, ת.ד. 81 רמלה, 72100

טלפונים: הממונה הארצי על עבודות שירות - 08-9776830

רכזת מפקחים ארצית – 08-9776369

ק. רישום ופיקוח - 08-9776446 יועמ"ש הממונה - 08-9776368

פקס ממוחשב - 08-9193850, פקס ממוחשב - ק. רישום – 08-9193851

האזורים שנכללים בתחום אחריותו של עבודות שירות מחוז צפון בשב"ס:

נצרת, צפת, טבריה, כפר כנא, חיפה, נשר, קריות, שפרעם, ראש פינה, חצור הגלילית, טובה זנגריה, כפר מרר, כרמיאל, מגידל כרום, משגב, סכנין, עכו, עין המפרץ, אבו סנאן, מעונה, נהריה, טבעון, מגדל העמק. בית שאן, ישובי תענך, גלבע, עפולה, עירון, זכרון יעקב, חדרה, פרדס חנה, כרכור, אור עקיבא, גבעת עדה, קסריה, טירת הכרמל.

טלפונים מחוז צפון: 04-6788047/2/9, פקס: 08-9193606

כתובת: מפקדת מחוז צפון ת.ד. 4136 כפר מרר.

האזורים שנכללים בתחום של עבודות שירות מחוז מרכז בשב"ס:

ת"א, חולון, ראש"צ, באר יעקב, רמלה, לוד, בית דגן, יפו, יהוד, קריית אונו,

גבעתיים, רמת גן, בני ברק, לטרון, בית שמש, מבשרת ציון, מודיעין, שוהם, רמת
השרון, הרצליה, פתח תקוה, ראש העין, גילגוליה, טייבה, טירה, רעננה, כפר סבא,
הוד השרון, תל מונד, פרדסיה, קדימה, נתניה, כפר יונה.

טלפונים מחוז מרכז : 08-9787060/48, פקס: 08-9193217

כתובת : מפקדת מחוז מרכז ת.ד. 81 רמלה.

האזורים שנכללים בתחום אחריותו של עבודות שירות מחוז דרום שב"ס :

אילת, מצפה רמון, באר שבע, כפרים בדואיים (רהט, חורה, תל שבע וכיו"ב), ירוחם,
דימונה, אשקלון, אשדוד, קריית מלאכי, קריית גת, יבנה, גדרה, רחובות, נס ציונה,
מזכרת בתיה, ירושלים.

טלפונים מחוז דרום : 08-6290631/29/54, פקס: 08-9193006

כתובת : מפקדת מחוז דרום

טופס חובת שמירת סודיות

אני החתומה/מטה מצהיר/ה בזה כי ידוע לי שכעובד המע"ש ו/או כמתנדב בו ו/או מבצע בו שירות לאומי / עבודות שירות, חלה עליי חובת הסודיות בכל הנוגע למידע המגיע אליי.

כמו כן ידוע לי כי חל עליי "חוק העונשין": במידה ואמסור ללא סמכות כדין, ידיעה שתגיע אליי בתוקף עבודתי במע"ש, לאדם שלא היה מוסמך לקבלה, דין עבירה זו הינה מאסר שנה אחת.

על החתום: _____

שם פרטי ומשפחה: _____

ת.ז: _____

כתובת: _____

מקורות

אזואלס פלצר קרן. שירות לתועלת הציבור – ענישה כמנוף ליצירת שינוי, בתוך: "חכמת המעשה", ביה"ס המרכזי לעובדים בשירותי הרווחה, 2007.

עדן רות. השפעת מבחן לעומת מאסר על מניעת עבריינות חוזרת, עבודת גמר לתואר שני, אוניברסיטת חיפה, 1989

פולק, יוסי. השפעת המבחן והשל"צ במניעת עבריינות חוזרת בקרב עבריינים בשירות המבחן למבוגרים, עבודת תזה לתואר שני, אוניברסיטת חיפה, 1996

שגיב בלהה ד"ר. הערכת תוצאות התערבות המבחן והשירות לתועלת הציבור, משרד העבודה והרווחה, ירושלים, 2000.

אתר האינטרנט של שירות בתי הסוהר: <http://www.ips.gov.il>