

12.2.2023

נייר עמדה מטעם עמותת קו לעובד ביחס לשיטת ההעסקה ב"ענף" הסיעוד הביתי

קו לעובד הנה עמותה ללא כוונת רווח, שמטרתה להגן על זכויות העובדים המקופחים ביותר במשק הישראלי באמצעות סיוע פרטני ובפעילות ציבורית כוללת. קו לעובד מסייעת, פוגשת ומפיצה מידע לעשרות אלפי עובדי ועובדות סיעוד, והיא העמותה היחידה ללא מטרת רווח אשר מסייעת להם במיצוי זכויותיהם. למרות ש"קו לעובד" אינה ארגון עובדים יציג, היא מכירה ומצויה בשטח ובקרבת העובדים.

להלן מוצגת עמדתנו בראשי פרקים ביחס לרפורמה מקיפה ביותר שנדרשת ב"ענף" זה, שאינו ענף מסחרי אלא שירות סוציאלי חיוני שהופרט לגורמים בעלי כוונות רווח ומשווע לרפורמה אמיתית ועמוקה.

- "ענף" הסיעוד הביתי סובל מאנומליות רבות הפוגעות הן במטופלים ומטופלות סיעודיים והן בעובדי ועובדות הסיעוד, הישראלים והמהגרים.
- גורם יסודי ובסיסי לבעייתיות הקיימת ב"ענף" היא ההישענות הגוברת והולכת מצד המדינה, על מהגרי עבודה כמענה למטופלים סיעודיים. המודל היחיד להעסקת מהגרי (ובעיקר מהגרות, כ-85%) העבודה בסיעוד, הוא העסקה של 24 שעות ביממה, ששה ימים בשבוע, ללא שעות מנוחה מוסדרות וכאשר ישנה תלות מוחלטת של העובד במעסיק הספציפי וההיפך. על כך יש להוסיף את העובדה שהמטופלים אינם מעסיקים "קלאסיים", אלא פעמים רבות קשישים או בעלי מוגבלויות ומשפחותיהם, שבמקרים רבים ההעסקה הזאת "נכפית" עליהם.
- עבודת הסיעוד הביתי הנה עבודה אינטימית, קשה ואינטנסיבית, ומאפייניה השונים, שלא זה המקום לעמוד עליהם, מייצרים אצל העובדים לעתים תכופות מצבי לחץ נפשי, אובדן פרטיות מוחלט, ופגיעות לאלימות, תקיפה והטרדה מינית.
- נוכח אי-פיתוח מענים חלופיים, כדוגמת מוסדות סיעוד ראויים וקהילתיים, הביקוש להעסקת מהגרים הולך וגדל, כאשר הבעיות המבניות במודל ההעסקה ברורות: החל ממחסור בעובדים באופן שהורגש היטב מאז פרוץ משבר הקורונה; עובר בהבאת עובדים שהכסף שבכיסם מעניין את גורמי התיווך יותר ממיומנותם, במתאם עם שיקולי הגירה המתמרצים את עזיבתם תחת הבאת עובדים חדשים; וכלה ביצירת שוק עבודה כובל ומפלה.
- הניסיון להכפיף את הגירת העבודה בסיעוד להסכמים בילטרליים שיימנעו דמי תיווך, כשל עד כה כישלון חרוץ. בניגוד לענפים אחרים, השנה היא שנת 2023 ועד כה יושמו שני הסכמים בלבד, אחד מהם (הפיליפינים) קרס נוכח הניסיון לגלגל דרכו על העובדים תשלומים נוספים, והשני (סרי לנקה) מופעל באופן נמוך, וכמעט ולא נכנסים דרכו עובדים. ממילא, ספק אם ענף הסיעוד במתכונתו הקיימת מסוגל בכלל להתקיים לאורך זמן ללא דמי התיווך הבלתי חוקיים, גם אם ייסגרו השמיים להגירת עבודה מחוץ להסכמים בילטרליים. צורך הלשכות הפרטיות בדמי תיווך הוא תוצר מובנה של החלטת המדינה להטיל את הפיקוח על העובדים והמטופלים על הלשכות הפרטיות שפועלות למטרות רווח, תמורת תשלום מהמטופלים וכעת גם מהעובדים.

חשוב לציין שדמי התיווך (החוקיים והבלתי חוקיים) מייצרים ביקושים מעוותים לעובדים, מתעדפים הבאת עובדים חדשים ולא מנוסים על פני העסקת עובדים שנמצאים בישראל, וכמובן מייצרים שיעבודי חוב קיצוניים לעובדים הפוגעים בהם ובמטופליהם.

- כל האמור מביא עם הזמן למצוקה הולכת וגוברת מצד ציבור המטופלים, בפרט אלו מהם שמתקשים להעסיק עובדים לאורך זמן מסיבות כלכליות, גיאוגרפיות או בשל מצבם הסיעודי המורכב. ה"מענה" היחיד שהמדינה מעניקה להם בתשובה לכך, הוא החמרת מצבם של העובדים: על דרך שלילה דה-פקטו של זכותם למנוחה (מתכונת ההעסקה בענף הפכה להיות 24/6 לאחר שבג"ץ קבע, בניגוד לעמדת המדינה, שחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על עובדות אלו, ומתוך ציפייה שהמדינה תעמוד בהתחייבותה לייצר מתכונת העסקה חלופית כבר לפני עשור – מה שלא קרה); על דרך הגבלת עד איון יכולתן להחליף מעסיקים, לרבות במקרים בהם הן סובלות מהפרות חמורות של הדין; ולאחרונה גם על דרך נקיטת יד קשה נגד עובדות שמעזו או טעו, ושלילת רשיוןן (לרבות אלו מהן שעודן משועבדות בחובות).

- פרט לכל אלו, ישנה מורכבות בדמות ה"העסקה במקביל" שהפכה לנפוצה ביותר בענף – המרת גמלת הסיעוד מהמוסד לביטוח לאומי או חלקה בקבלת שירותים מחברות סיעוד. אלו הן חברות כוח אדם פרטיות שזכו במכרז של המוסד לביטוח לאומי, והן שונות מלשכות ההשמה והתיווך (הגם שלעיתים מדובר בחברות אחיות). גם רובן פועלות למטרות רווח, והן בהכרח מעסיקות את העובדות לצד המטופלים ולא במקומם (גם אם הן משלמות את כל השכר, במקרים נדירים). במשולש היחסים שבין חברה עסקית בעלת חשבי שכר ויעוץ משפטי, לבין מטופל במצב סיעודי ומהגרת עבודה, הידע והאמצעים של חברות הסיעוד מאפשר להן לא פעם לנפח באופן פיקטיבי את תשלומי השכר שלהן כדי להקטין לכאורה את אחריות המטופל הסיעודי, באופן שבסופו של דבר פוגע או בעובדת או במטופל לכשיתברר היקף השכר והזכויות האמיתיות.

- מדי כמה שנים מקימה המדינה צוותים שייבחנו את המצב בתחום הסיעוד הביתי ואת מודל ההעסקה בו, לרבות האפשרות למעבר להעסקה תאגידית. מכיוון שהמדינה מסרבת לוותר על שני עקרונות היסוד שתחתם פועל ה"ענף" – מגבלות נוקשות על "השתקעותן" של עובדות, מחד; וחוסר נכונות להשקיע משאבים במטופלים, מנגד; הדבר מסכל מראש כל רפורמה אמיתית שנדרשת, ובסופו של דבר השינויים בשטח, אם בכלל, הם מוגבלים ביותר.

- נוכח האמור, אנו קוראים לוועדה להביא לדיון מקיף, יסודי ואמיתי, צופה פני עתיד, בגורל אזרחיה הפגיעים ביותר במדינה, ובתנאי העסקתן של מי שהשאירו משפחות ולעיתים חיים שלמים מאחוריהן כדי לבוא לישראל ולטפל בהם במסירות. בין היתר נדרשים:

א. פיתוח מענים חלופיים למטופלים הסיעודיים, שיאפשרו את הקטנת ההסתמכות על הגירת עבודה, יצירת מודלים חלופיים למתכונת העסקה של 24/6, בפרט במקרים סיעודיים מורכבים;

ב. קידום חתימת ויישום הסכמים בילטרליים לצד הפחתה משמעותית של דמי התיווך, הפסקת הפרטת שירותי התיווך או לחלופין הזרמת תקציבים משמעותיים מצד המדינה

ללשכות אמינות שיעמדו בתנאי מכרז נוקשים תוך פיקוח ואכיפה צמודים על אותן לשכות ;

ג. מעבר משיטת ה"שוט" נגד עובדות לשיטה של תמריצים, בין כלכליים בין מתחום ההגירה ובין אחרים, על מנת לעודד עובדות לעבוד אצל מטופלים במצבים קשים לאורך זמן ;

ד. הסדרה משמעותית של סוגיות פרוצות לחלוטין כיום, ובהן מתכונת שעות העבודה והמנוחה של העובדות בענף ; שיטת ה"העסקה במקביל" על ידי חברות הסיעוד לצד המטופל ; ועוד.

לפרטים נוספים :

עו"ד מיטל רוסי, 052-872-1818