

נייר עמדה משותף לקראת הדיון הקבוע ביום 14.8.2023 בוועדת עובדים זרים בנושא "בחינת סוגיית

העובדים הזרים המחליפים בסיעוד הביתי" – תיקונים נדרשים ב"נוהל מחליפות"¹ של רשות

האוכלוסין וההגירה

אנו מודים לוועדה על קיום הדיון שבנדון. נייר עמדה זה מוגש על ידי שלושת ארגונינו הח"מ במשותף, בהינתן ההשלכות שיש לנושא הן על המטופלים הסיעודיים, הן על עובדיהם, והן על עובדי סיעוד שמוגבלים לעבודות החלפה בלבד (עובדים שנמצאים בשנת עבודתם החמישית ומבקשים להתחיל בעבודה חדשה, שבפועל מורשית רק כעבודת החלפה).

- מהגרי העבודה בסיעוד זכאים ככל עובד לימי חופשה, למשל בעת מחלה, חופשת לידה וכיו"ב. הדברים נכונים גם לעובדי הסיעוד וחל איסור על פיטוריהם עת הם מממשים את זכותם לחופשה לפי דין. על כן, מעסיקים סיעודיים זקוקים לעובדים זמניים שיחליפו את עובדיהם הקבועים כשאלו מממשים את זכויותיהם לפי דין, בפרט כאשר מדובר בתקופות שמתארכות.
- עבודת החלפה היא מטבעה קצרת מועד ועל כן אינה אטרקטיבית מצד רוב מהגרי העבודה. עם זאת, עובדים שנמצאים בשנתם החמישית ומבקשים להתחיל בשלב זה בעבודה חדשה לאחר שהעסקתם הסתיימה, מוגבלים בשלב זה לעבודות החלפה בלבד, מכוח נהלי רשות האוכלוסין וההגירה. משכך, תחת הרגולציה הקיימת עובדים אלו נואשים למציאת עבודות החלפה ותלויים בהן, בכפוף להוראות "נוהל מחליפות" של הרשות.
- על אף קיומו של צורך בעובדים מחליפים מצד המטופלים הסיעודיים, מחד; ועל אף קיומו של צורך בעבודות החלפה מצד עובדי סיעוד שנמצאים בשנת עבודתם החמישית, מנגד; "נוהל מחליפות" של רשות האוכלוסין וההגירה מייצר שני חסמים מרכזיים בפני ביצוע השמות כאמור, על פניו ללא הצדקה:

א. הגבלת רישום עבודות החלפה לפי הנוהל רק לסיטואציות שבהן העובד הקבוע יצא לחופשת מולדת של

90-21 ימים: בכל סיטואציה אחרת עבודת השמה לא תאושר. כך, לא תאושר עבודת השמה אם העובדת הקבועה מצויה בישראל בחופשת מחלה; אם היא יצאה את ישראל לחופשת מולדת בת שבועיים; אם היא מממשת את זכותה לחופשת לידה בישראל או בארצה לתקופה של עד חצי שנה; וכיו"ב.

בכל המצבים האלו, המעסיק הסיעודי לא יוכל להעסיק עובדת מחליפה. הברירה שתעמוד בפניו היא להפר את החוק ולהעסיק עובדת מחליפה באופן לא מוסדר; או להישאר ללא טיפול. בתורו, הדבר משליך גם על זכויות עובדי הסיעוד המבקשים לממש את זכותם לחופשה – ובארגון קו לעובד נתקלו לא אחת בעובדים שפוטרו שלא כדין על רקע מחלתם, על מנת שהמעסיק "יוכל" (הדבר כמובן מנוגד לחוק) להעסיק עובד אחר תחתם.

¹ "נוהל להתרת העסקה קצרת מועד של עובדים זרים לסיעוד השוהים בישראל בין 51-62 חודשים להחלפה זמנית של עובדים זרים לסיעוד שיצאו מישראל לחופשה עם אשרת כניסה חוזרת".

מטבע הדברים, הדבר פוגע גם בעובדים המעוניינים לבצע עבודות החלפה (ולמעשה, אין להם ברירה אחרת, שכן הם מוגבלים רק לעבודות אלו), משום שבפועל, על אף שתמיד ישנם מעסיקים שזקוקים לעובדים מחליפים, הם יוכלו להירשם לעבודה חדשה בעיקר בתקופות מסוימות של השנה, שבהן עובדים נוסעים לרוב לחופשות מולדת.

ב. **היעדר מנגנון חריגים מוסדר לרישום עבודת החלפה לאחר חלוף המועד:** הנוהל מאפשר לעובדת ש"נוהל מחליפות" חל עליה, להתחיל בעבודת החלפה רק אם טרם חלפו 30 ימים מאז סיום העסקתה הרשומה האחרונה. ברם, הנוהל אינו קובע מנגנון חריגים מסודר שבאמצעותו לשכת ההשמה יכולה לפנות לרשות ולבקש אישור השמה גם אם 30 הימים חלפו אך קיימת הצדקה לכך, וזאת למרות שקיים מטופל הזקוק לעובדת האמורה כעובדת מחליפה.

ניתן לציין כדוגמה את הסיטואציות הבאות: עובדת שלא התמהמהה וחיפשה עבודת החלפה באמצעות הלשכה, אולם ההשמה התעכבה עיכוב קטן בשל טעות מצד הלשכה או בשל קושי אמיתי מצד הלשכה באיתור עבודה; עובדת שהתחילה בעבודת החלפה עוד בטרם חלפו 30 הימים, אולם ההעסקה הסתיימה זמן קצר לאחר מכן (למשל בפטירת המעסיק) ובטרם נרשמה, כך שבאופן טכני בלבד חלפו 30 הימים מאז ההעסקה הרשומה הקודמת; עובדות שהעסקתן הקבועה הסתיימה באופן פתאומי (למשל עקב פטירת המעסיק) והן מצאו את הנוהל חל עליהן באחת, לעיתים כשהן עודן מתאבלות על מעסיקן שנפטר ואף נדרשות להישאר בשבעה, ללא יכולת להיערך מראש לחיפוש עבודת החלפה בזמן קצר, כך שהחלו לחפש עבודה חדשה "רק" שבוע או שבועיים לאחר הפטירה; עובדת שמעסיקה נפטרה בפתאומיות עת הייתה בחופשת מולדת, כך ש-30 הימים החלו כשאפילו לא הייתה בישראל; וכיו"ב.

בכל המקרים הללו, בהן הלשכה הצליחה לבצע השמה אצל מטופל הזקוק לעובדת שזקוקה בתורה לעבודת החלפה, אולם חלפו 30 ימים, אין כיום דרך מסודרת לבקש הפעלת שיקול דעת ובחינת אישור חריג להשמה, מה שמונע את ההשמה ופוגע בעובדת ובמטופל כאחד.

- ארגונינו פנו יחד לרשות האוכלוסין וההגירה כדי לתקן את "נוהל המחליפות" כך שיאפשר השמת עובדים מחליפים שהנוהל חל עליהם, גם במקרים שאינם חופשת מולדת בת 21-90 ימים; ותוך קיומו של מנגנון חריגים לאישור השמה מכוח הנוהל גם אם חלפו יותר מ-30 ימים מאז סיום העסקתה הרשומה האחרונה של העובדת שהנוהל חל עליה. פניות כאמור נשלחו כבר מחודש פברואר 2023 אולם לא זכו למענה, ועיקרן אף הועלה לפני חודש במסגרת שולחנות-עגולים שיזמה רשות האוכלוסין וההגירה בקשר לענף הסיעוד.
- אנו רואים בדיון הזדמנות גדולה לדון בנוהל הרשות והחסמים שהוא מייצר ללא הצדקה, על הפגיעות שהוא גורר בשתי אוכלוסיות מוחלשות; ולבקש את התייחסות הרשות לפניות שנשלחות אליה מזה חצי שנה מצד שלושה ארגונים המסייעים לאוכלוסיות אלו, בבקשה לבצע את התיקונים האמורים.

מרט גרצמן

נכה לא חצי בן אדם

אופירה מוסקוביץ'

מטה מאבק הסיעודיים בישראל

אלעד כהנא, עו"ד

קו לעובד