

20.1.2022

לכבוד: הצוות הבינמשרדי לבחינת תיאגוד בענף הסיעוד הביתי

חברי וחברות צוות נכבדים, שלום רב.

הנדון: עיקרי דברים מאת "קו לעובד" לקראת פגישתנו ביום 23.1.2022

לקראת פגישתנו עמכם, על מנת לייעל את הדיון ולפי בקשתכם, נבקש להעלות על הכתב את עיקרי הדברים שיוצגו בהופעתנו בפניכם ביום א' הקרוב. הדברים יוצגו בהמשך לנייר העמדה מטעמנו, שהוגש במסגרת שיתוף הציבור מיום 16.12.2021.

לאחר שהצוות פגש נציגים וגורמים שונים מטעם לשכות התיווך, חברות הסיעוד והמעסיקים הסיעודיים, אנו מבקשים להביא את קול עובדות ועובדי הסיעוד, מפרספקטיבה של ארגון שבראש ובראשונה פוגש אותן ללא פילטרים וללא מטרות רווח. נבקש לספר על העובדים הללו, צרכיהם, היום יום שלהם, הקשיים שהם חווים כבר כיום, וכמובן, השלכות המהלך האפשרי עליהם ועל מטופליהם.

לא פעם נתקלנו בהתייחסות אינסטרומנטלית בלבד לעובדים אלה, בני אדם שמטרתם אחת – לטפל ביקרינו הזקוקים להם ותלויים בהם. אך לבני אדם, כפי שכולנו יודעים, לא יכולה להיות מטרה אחת בלבד. לא מדובר ב"זוג ידיים עובדות", או "מוצר צריכה בסיסי", אלא בבנות ובני אדם בעלי צרכים, קשיים וזכויות.

עובדות הסיעוד – נשים עניות שעובדות בעבודה אינטימית ופיזית ללא הגבלת שעות

בישראל חיים כיום כ-57 אלף נשים וגברים המחזיקים באשרות ב/1 בענף הסיעוד, כ-85% מהם – נשים. על אף שדיני ההגירה קובעים שתקופת השהיה של "עובדים זרים" בישראל לא תעלה על 5 שנים, בענף הסיעוד מתאפשרת הארכה ללא מגבלת תוקף במסלולים שונים (המשך עבודה עם המטופל הקבוע, או אשרה המעוגנת בצרכיו ההומניטאריים של המעסיק) כך ששיעור ניכר מהעובדות הללו שוהות בישראל תקופות העולות על עשור. בהתאם, כמחצית מהעובדות הן מעל גיל 40, מעל 8 אלף מהן מעל גיל 50.

כל העובדות הללו מגיעות ממדינות הדרום הגלובאלי, על רקע מצבן הסוציו-אקונומי ועל מנת להבטיח להן ולמשפחותיהן עתיד טוב יותר. רובן מגיעות ממדינות מזרח אסיה (בעיקר הפיליפינים, סרי לנקה והודו) או מזרח אירופה (אוקראינה ומולדובה) ומאוזבקיסטן. הן עזבו את ארצותיהן ובתיהן, את הוריהן, בני זוגן וילדיהן, לתקופות של עשור ולמעלה מכך, כדי לטפל באוכלוסיות פגיעות במדינת ישראל.

עובדות אלו נותנות את מיטב שנותיהן לטיפול בהוריהם או ילדיהם של אנשים אחרים, הרחק ממשפחותיהן שלהן. חלקן מזדקנות בישראל, חלקן מוותרות על האפשרות להקים משפחה משל עצמן – נהלי רשות האוכלוסין וההגירה לא מאפשרים להן ליצור קשרי זוגיות בישראל עם עובדים אחרים, ומחייבים נשים שילדו לשלוח את ילדיהן לארצותיהן לכל המאוחר בתום 5 שנות שהות בישראל.

עבודת הסיעוד עצמה היא עבודה קשה, פיזית ורגשית. לא לחינם שירותי הסיעוד הלא-שעתיים נשענים באופן מוחלט על מהגרות עבודה. מדובר בעבודה של שישה ימים בשבוע, ללא מגבלה על שעות העבודה, ללא הפסקות מוגדרות, עם דרישה לזמינות לטיפול מסביב לשעון. זו עבודה פיזית ואינטימית הדורשת ביצוע מגוון פעולות ומטלות – החל מניקיון ובישול, דרך קילוח והאכלה, וכלה בהרמה פיזית של המטופל.

עבודה זו מבוצעת בשכר שהוא כמעט תמיד שכר מינימום, הכפוף לניכויים – לשם הדגמה, ממוצע השכר של כ-2,500 עובדות שפנו אלינו בשנת 2021, עמד על 4800 ₪. קיימים מקרים בהם שכרן של העובד גבוה משכר מינימום, לא פעם הדבר נובע מכך שהעובדת נדרשת לטפל בשני מטופלים ולא באחד. ככלל העובדות אינן זכאיות לתמורת שעות נוספות נוכח החרגתן מחוק שעות עבודה ומנוחה בבג"ץ גלוטן. מדובר בהעסקה שאינה מתועדת בתלושים, בידי מי שההעסקה במובנים רבים נכפתה עליהם, ומתקשים לתפוס את עצמם כמעסיקים. כך, הם אינם חייבים להפקיד את זכויות העובדות לפנסיה ופיצויים מדי חודש אלא רק לשלמן עם סוף ההעסקה (לא פעם, פטירת המטופל).

מדובר אם כן בעבודה אינטנסיבית ומבודדת, על פני שנים, כמעט ללא פנאי וגם ללא פרטיות – העובדות נדרשות לגור בבית המטופל במשך ימי העבודה, ולמעשה נמצאות עם מעסיקיהן גם מעבר לשעות העבודה. לעיתים העובדת מתגוררת עם משפחה שלמה (למשל, אם המטופל הוא ילד עם מוגבלות), לעיתים העובדת מטפלת לבדה בקשיש עירי. משבר הקורונה חשף והגביר את בדידותן – עובדות אלו עמדו כמעט לבדן בקו החזית בטיפול באוכלוסייה הפגיעה ביותר, ללא סיוע מבני משפחות המטופלים או מהמדינה, וכמובן מבלי לראות את משפחותיהן שלהן שמעבר לים במהלך מגפה עולמית. רבות מהן טרם יצאו לחופשה בארצותיהן, מחשש שלא יוכלו לשוב לישראל.

תופעות פוגעניות וקשיים נקודתיים בתחום הסיעוד

כדי להגיע לישראל ולבצע עבודה זו, נדרשו העובדות לשלם סכומי כסף אסטרונומיים לגופים פרטיים שיתוכו בינן לבין מעסיקים בעלי היתר בישראל. גביית תשלומים כאמור אסורה בחוק, אולם גיוסן אינו מפוקח ולכן האיסור הוא אות מתה – מהלך ראשון בנושא החל רק ביוני האחרון ביחס לעובדות מהפיליפינים בלבד, עם תחילת יישומו של הסכם בנושא בין ישראל לפיליפינים. כל יתר העובדות ימשיכו לשלם סכומים אדירים – למעלה מ-10 אלף דולר – באמצעות נטילת הלוואות, שישעבדו את שנות עבודתן בישראל להחזרי חובות, יחייבו אותן להמשיך לעבוד גם בשבתות (ואף לבצע עבודות נוספות בשעות המנוחה שלהן, אם יש להן), ויקטינו את כוח המיקוח שלהן מול מעסיקיהן.

כוח המיקוח של עובדות אלו מצומצם גם מצד המדינה, שביקשה להגביל את יכולתן להתפטר ולהחליף מקומות עבודה, על מנת להיטיב עם המעסיקים הסיעודיים. על העובדות מוטלות מגבלות שונות ביחס להשמות אצל בעלי היתר חדשים, ביחס למספר הפעמים שבהן מותר להן להתפטר, וכאשר מדובר בעובדות באשרה הנטועה בצרכיו ההומניטאריים של המעסיק – הן כמעט שלא יכולות להתפטר בכלל. הדבר קשה במיוחד באותם מקרים שמדובר בהעסקה פוגענית – מעסיק שלא משלם שכר כלל, דורש מהעובדת לבצע מטלות שאינן במסגרת תפקידה או אף מטריד או תוקף, פיזית או מינית.

עם השנים נוצרה אם כן תלות גדולה (ולא פעם, הדדית) בין המעסיק הסיעודי בעל ההיתר לבין העובדת – שניהם נמנים על אוכלוסיות מוחלשות ופגיעות. האפשרות שראתה המדינה בגלגול האחריות לגורלם של הקשישים והנכים על כתפי עובדות הסיעוד, הגבירה את התלות האמורה והביאה לכך שהמדינה נמנעה מלפתח מענים חלופיים למטופלים הסיעודיים ואף הכריחה אותם לבחור בין גמלה להעסקת עובדת, לבין סיוע מצד בני משפחה או שהות במרכז יום. דבר גרר דבר, וכיום המענה המיידית שמוצע למטופלים הסיעודיים הוא הבאת עוד עובדות, עם פחות זכויות, עם פחות חירות ועם פחות שכר.

השפעת מעבר להעסקה תאגידית על העובדות

למעבר נכון ואחראי להעסקה תאגידית יש פוטנציאל משמעותי לשפר חלק מהבעיות שהזכרנו לעיל. תיאגוד כולל בתוכו שני אלמנטים שארגונו תומך בהם – מעבר להעסקה בידי **מעסיק מוסדר**; ומעבר להעסקה **בידי מעסיק יחיד** (חלק ניכר מעובדות הסיעוד מועסקות הן על ידי המטופל הסיעודי והן על ידי חברת סיעוד, מה שיוצר בעיות רבות הן לעובדות והן למעסיקים, כפי שפירטנו בנייר העמדה). אנו מניחים כי קידום שני אלמנטים אלו יביא לתלושי שכר, דיווחים למוסד לביטוח לאומי, להטלת אחריות על התאגיד להסדרת הביטוח הרפואי לעובדות ולהפקדת זכויותיה הסוציאליות בחשבון פיקדון, וכל זאת כשיש לעובדת כתובת אחת לנהל מולה את עניינה.

אנו גם מאמינים, שמעבר לשיטת תאגוד – בו התאגיד אחראי, כנותן שירות, על צרכיו של המטופל הסיעודי – הוא גם הזדמנות לבטל את הכבילה של אלפי עובדות למטופלים הסיעודיים, ולהחליפה במתן אפשרות לעובדת לבקש העברה למטופל אחר תוך תקופה סבירה, לצד דאגה מצד התאגיד למטפלת מחליפה מהתאגיד (וזאת לצד אחריות התאגיד לשלוח עובדות מחליפות גם בעת מחלת העובדת, חופשה וכו').

בנוסף, מעבר לשיטת תאגוד הוא הזדמנות לקיים את התחייבות המדינה לבית המשפט העליון בנוגע להסדרת מתכונת שעות עבודתן ומנוחתן של העובדות – כאמור בג"ץ פסק לפני כעשור שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על עובדות הסיעוד – וזאת בניגוד לעמדת המדינה. בג"ץ פסק כך בין היתר על בסיס הצהרות המדינה כי היא תפעל להסדרת חלופית של הנושא, מה שלא קרה מעולם. לטעמנו על המדינה לקיים התחייבותה ללא קשר לבחינת האפשרות להעסקה תאגידית, אבל בחינה כאמור היא בוודאי הזדמנות לעשות זאת והתעלמות מכך תהיה בלתי סבירה. ככל שאין כוונה לעבור למתכונת העסקה שעתית כפי שקיים כיום אצל חברות הסיעוד ותאגידי הבניין; וככל שאין כוונה לבטל את הלכת גלוטן; יש לקבוע מסגרת עבודה אנושית ושפויה לעבודת הסיעוד, שתבטיח מנוחה לעובדות; וזאת לצד הבטחת מענה חלופי למעסיקים הסיעודיים כך שלא יוותרו ללא השגחה בזמן המנוחה. מעסיק שייבחר שלא להשתמש במענה החלופי ולהעסיק את העובדת בזמן המנוחה, צריך לשלם תמורת שעות נוספות – כפי שמעסיקים משלמים כיום בגין עבודה בשבת.

תנאים בסיסיים למעבר לתיאגוד

כאמור, אנו תומכים במעבר אחראי לשיטת תיאגוד, וזאת על מנת למנוע נזק לעובדות ואף למטופלים. משכך, יש להתנות מהלך זה בשני תנאים:

מניעת הגדלת חובות דמי התיווך: הניסיון מלמד שמעבר להעסקה תאגידית, בהיעדר הליך גיוס מפוקח של העובדות בארצות המוצא, מביא לעלייה בגובה דמי התיווך האסורים ובהעמקת חובות העובדים – דבר העומד בניגוד למאמצי המדינה והתחייבויותיה במישור הבינלאומי להכחיד תופעה זו. כיום מקודמים הסכמים בילטרליים עם מדינות נוספות לפיליפינים, ועל כן יש להתנות את מהלך התיאגוד בחתימה ויישום של הסכמים נוספים וסגירת השמיים להגירה לא מפוקחת בענף.

מניעת גלגול עלויות על המטופלים או העובדות: כבר כיום העסקת מהגרות העבודה, על אף השכר הנמוך והלא מתגמל, אינה אפשרית כלכלית למטופלים מעשירוני ההכנסה הנמוכים. תיאגוד צפוי להעלות את העלויות ובכך להביא להכשלת המהלך מראש; לפגיעה במטופלים; או, כפי שקורה לא פעם, לגלגול

העלויות על העובדות ופגיעה בהן. מכיוון שלמדינה אחריות הן כלפי המטופלים והן כלפי העובדות; ומכיוון שענף הסיעוד אינו באמת ענף עבודה אלא שירות סוציאלי – יש להבטיח תגמול ראוי של העובדות, ובוודאי לא גריעה מזכויותיהן. משכך, על המדינה להשקיע תקציבים ולשאת בעלויות הנדרשות לביצוע המהלך, לרבות השקעה במענים חלופיים למטופלים ובהגדלת הקצבאות למטופלים שמתקשים למצוא עובדים.

אנו שותפים לדאגה למטופלים הסיעודיים – אך דאגה אמיתית למטופלים לא יכולה להיות על חשבון מישהו חלש אחר. וכדאי לציין, על אף מוחלשותם המובהקת של העובדות והעובדים, הם מכירים כיום יותר את זכויותיהם, מבינים את מקומם, ומכירים את חשיבותם לחברה הישראלית ולרבות המשפחות שבזכותם יכולים הן לחיות ברווחה ובנוחות.

בסופו של דבר, טובת המטופלים היא הבאת עובדים טובים; אכן, תמיד יהיו אנשים נואשים בעולם ללא אפשרויות תעסוקה אחרות שיבואו לבצע עבודות לא מתגמלות לא משנה כמה רעים יהיו תנאייהם; אולם לא אלו העובדים שמדינת ישראל רוצה להבטיח לקשישיה ונכיה, ואלו אינם הסטנדרטים שמדינת ישראל לקחה על עצמה.

נשמח להאריך את הדיבור ואף להשיב על שאלות במפגשנו הקרב.

בברכה,

אלעד כהנא, עו"ד

המחלקה המשפטית

מיטל רוסו, עו"ד

רכזת תחום עובדות הסיעוד