

25.7.2021

לכבוד

גב' ארנה זמיר

ראש אגף סיעוד

המוסד לביטוח לאומי

עו"ד שירי לב רן לביא

הממונה על זכויות עובדים זרים

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

בדוא"ל

שלום רב,

## **הנדון: בקשה לנקיטת צעדים דחופים על מנת להסדיר את נושא ההעסקה במקביל של מהגרות**

### **עבודה בסיעוד על ידי נותני שירותים בסיעוד ומעסיקים סיעודיים**

הרינו פונות אליכן בנוגע לשיטת ההעסקה המכונה "העסקה מקבילה" של מהגרות עבודה המועסקות ברישיון בסיעוד ביתי, בה העובדת מועסקת הן על ידי מטופל סיעודי, בהעסקה חודשית, מכח היתר של רשות האוכלוסין וההגירה; והן על ידי חברת סיעוד הנותנת שירותים למוסד לביטוח לאומי, בהעסקה שעתית, מכח מכרז וחווה מול המוסד לביטוח לאומי.

שיטת העסקה זו, בה לעובדת שני מעסיקים שונים, המעסיקים אותה תחת הסדרים שונים, ושקיימים ביניהם (וכמובן מול העובדת) פערי מידע וכוח אדירים – מובילה, כפי שידוע לכן, וכפי שעולה מתלונות שאנו מעבירות לכן מזה חודשים ושנים – לשלל בעיות אשר פוגעות גם במעסיקה/הסיעודי/ת אבל לרוב – בעובד/ת.

מטבע הדברים, אנו נתמקד בפגיעה בעובדות. בהערכה גסה, ארגונו פותח מדי שנה כ-2,000 תיקים חדשים של עובדות סיעוד המועסקות בשיטת העסקה זו, מספר המהווה אחוז ניכר מכלל הפניות שמגיעות אלינו בענף (כשני שליש). כמעט בכל המקרים הללו אנו נתקלות בעובדות שלא קיבלו את תלושי השכר שלהן באופן רציף מצד החברות, תוך שהן – כמו גם מעסיקיהן הסיעודיים – אינן יודעות מהו היקף העסקתן בידי כל אחד ממעסיקיהן; ובפגיעה בשכר העובדות ובזכויותיהן הסוציאליות על ידי החברות, בין במודע ובין שלא, בחסות מבנה העסקה מורכב זה.

לטעמנו, שיטת העסקה זו דורשת שינוי מבני מן היסוד, תוך שאיפה למעבר להעסקה בידי מעסיק אחד ו/או תוך הקניית כלי אכיפה ביחס לנותני השירות שחורגים מביקורות מדגמיות וסנקציות חוזיות מצד המוסד לביטוח לאומי. עד אז, וגם תחת המבנה הקיים, יש צורך אקוטי בנקיטת הצעדים הבאים על מנת להבטיח חלוקה ברורה ושקופה של זכויות וחובות הצדדים; וככל שהדבר נדרש, יש לפרסם איגרות בנושא, וכמובן להטמיע את הדברים במכרז החדש שאמור להתפרסם על ידי המוסד לביטוח לאומי ובטיוטת החוזה הנלווית לו:

א. עיגון חובת חברת הסיעוד להנפיק מדי חודש תלוש שכר **ישירות** לעובדת, בין על ידי מסירה ידנית בידי העובדת הסוציאלית ובין במשלוח בדוא"ל (למרבית העובדות יש דואר אלקטרוני).

ב. על תלושי השכר המומצאים לעובדת להיות בשפה המובנת לה – דהיינו בשפה האנגלית, הרוסית או הספרדית.

- ג. ציון היקף המשרה החודשי והמצטבר (לפי מעסיק) של העובדת אצל חברת הסיעוד **על גבי תלוש השכר**. יובהר כי הדבר נדרש בעיקר על מנת לאפשר למעסיק הסיעודי כבר בזמן אמת, לדעת מה חלקו בהפרשות הסוציאליות לפנסיה ולפיצויים, ככל שהוא מעוניין לפתוח חשבון ייעודי לכך למשך תקופת ההעסקה.
- ד. פרסום הנחיה חדשה ומפורשת לחברות הסיעוד, לפיה חברה אשר תנחה מעסיק סיעודי או מי ממשפחתו לגבות חלק משכרה של העובדת או לחלופין להשתמש בשכרה לצורך תשלום לעבודה ביום המנוחה השבועי, מפרה את תנאי החוזה שלה – וצפויה לסנקציות. נתקלנו במקרים רבים בהם עובדי החברות אמרו בתום לב למשפחות להשתמש בכספים אלה, וברור שנדרש רענון דחוף, במיוחד נוכח עליית הסכומים כתוצאה מהרפורמה.
- ה. פרסום הנחיה לחברות הסיעוד לשלם לעובדות שכר עבור ימי חופשה שנוצלו בפועל, בהתאם לרישום השעות החודשי, ולשלם פדיון ימי חופשה רק בסוף ההעסקה.
- ו. הגדרת התוספות לשכר שמותרות בתשלום מצד חברות הסיעוד שלא כנגד הצגת קבלות (הבראה, דמי חג).
- ז. פרסום הנחיה לחברות הסיעוד להפריש את חלקן בהפרשות סוציאליות לעובדת בגין חופשת לידה בהתאם לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954.
- ח. פרסום הנחיה לחברות הסיעוד באשר למילוי תביעות למוסד לביטוח הלאומי – אשר מבהירה כי אין לשלוח תביעה ללא התייחסות למעסיק הסיעודי הפרטי, תוך רישום שכרה החודשי והמלא של העובדת (לפני ניכויים), לכל הפחות 5,300 ₪ בחודש.
- ט. הנחיה לחברות הסיעוד לשאת בחלקן היחסי בתשלום הודעה מוקדמת לעובדת במקרה של פטירת המעסיק הסיעודי או העברתו למוסד סיעודי.
- י. יצירת טופס אחיד לשימוש החברות בעת גמר חשבון למעסיק הסיעודי/למשפחה, **שינתן גם לעובדת – בשפה האנגלית או הרוסית**, ושיכלול בין היתר את היקף ההעסקה המשוקלל בידי החברה עבור כל תקופת ההעסקה. ככל שחברת הסיעוד מבקשת לתת שירות למעסיק, יש לציין בפירוט את היקף ההעסקה המשוקלל של המעסיק הסיעודי עבור כל תקופת ההעסקה; חישוב חבות המעסיק הסיעודי בפנסיה (ככל שיש) כנגזרת של תקופת ההעסקה החל מהחודש השביעי ובמכפלת היקף ההעסקה הממוצע שלו; חישוב חבות המעסיק הסיעודי בפיצויי הפיטורין (ככל שיש) כנגזרת של היקף ההעסקה הממוצע שלו; חלוקת חבות המעסיקים בתמורת הודעה מוקדמת במקרה של פטירה או העברה למוסד סיעודי.
- יא. הבהרה כי חברת הסיעוד נושאת באחריות לחישוב שערכה למשפחה, וככל שנמצא שיש בו טעות, עליה להוציא חישוב חדש ומתוקן.

נשמח לפרט ולהסביר בכל עניין ועניין אשר פורטו לעיל. נודה על קבלת התייחסותכן.

בכבוד רב,

מיטל תרסו, עו"ד

אלעד כהנא, עו"ד

העתק:

עו"ד עמוס רוזנצוויג, יועמ"ש המוסד לביטוח לאומי  
עו"ד דבי ספיר אליעזר, יועמ"ש זרוע העבודה, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים  
עו"ד לינא סאלם, יעוץ וחקיקה, משרד המשפטים  
אגף תאגידיים ולשכות פרטיות – סיעוד, רשות האוכלוסין וההגירה