

30.4.2023

**נייר עמדה מטעם עמותת קו לעובד ביחס להתאמה בין מהגרות/ עבודה בסיעוד למטופלות ומענה במקרים שהמטופלת התפטרה או עזבה**

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 והעובדות.

**התאמת מטופלת למטופלת**

אנו מברכים את הוועדה ואת כבוד יושב הראש על העלאת נושא זה לדיון. אנו סבורים כי יש צורך עמוק בשינוי דרכי הגיוס וההשמה של עובדים, ואשר הדרך אליה תכלול גם הקשבה למטופלים ומטופלים סיעודיים. כיום, כל הליכי הגיוס וההשמה מתנהלים בידי גורמים פרטיים הפועלים תמורת רווח באמצעות סוכנים או סוכנויות בארצות המוצא של מהגרי העבודה, פרט לחלק מזערי שמתבצע באמצעות הסכמים בילטרליים (בימים אלה מסרי לנקה בלבד ובהיקף נמוך).

המשמעות היא כי כיום העובדים משלמים סכומי עתק לדמי תיווך בלתי חוקיים כדי להיכנס לישראל, כך שהרווח הופך להיות המטרה הראשונה להבאתם והשמתם, ואילו ההתאמה בין יכולותיהם לבין דרישות הטיפול במטופל או אף לתחום הסיעוד בכללותו שהוא תחום קשה, אינטנסיבי, מבודד, אינטימי ומורכב – הרבה פחות.

כיום, בפרט למטופלים סיעודיים במצבים קשים ובפריפריה, קיים קושי ברור בגיוס עובדים שנובע מהפער שהתגבר מאז משבר הקורונה בין הביקוש לעובדים אלו לבין היצע העובדים בישראל, וזאת על רקע תנאי העבודה הקשים המאפיינים את התחום והשכר הנמוך לעבודה שמתכונתה 24/6. לכך יש להוסיף, שהתופעה של הבאת עובדים חדשים ולא מנוסים לישראל בידי לשכות התיווך (מטבע הדברים, תמורת תשלומים גבוהים) לשם טיפול במטופלים במצבים מורכבים וקשים שמתקשים במציאת עובדת/ת בישראל, מייצרת מצבים שבהם העובד מגלה או מבין רק לאחר הגעתו את מציאות העסקתו לאשורה. יצוין כי מדובר בדבר מאד אנושי – יש קושי להעריך מראש את מידת החוזק הפנימי והפיזי הנדרש לטיפול במטופל ספציפי, ובפרט מטופלים במצבים מורכבים.

אנו סבורים כי יש לשים דגש על הליכי הגיוס ועל האחריות המוגברת הנדרשת מרשות האוכלוסין וההגירה בשלבים המוקדמים של גיוס העובדים (בהערת אגב נציין, שספק רב אם גוף שמהות שיקוליו הם שיקולי הגירה, הוא הגורם המתאים לפקח על טיב השמת עובדים אצל מטופלים סיעודיים). מעבר לצורך בהבאת עובדים בהסכמים בילטרליים לשם מניעת דמי תיווך (כמו גם הכשרת העובדים והיכרותם עם הנהלים), יש גם לשאוף לטיוב ההסכמים שנחתמו על מנת לאפשר תיאום ציפיות אמיתי בין העובד לבין המטופל עוד בטרם תחילת העבודה; לעודד עבודת עובדים מנוסים בישראל אצל מטופלים במצבים קשים באמצעות תמריצים, על מנת לצמצם את שיטת

הדלת המסתובבת המאפשרת ומתמרצת הבאת עובדים לא מנוסים ומשועבדים בחובות על מנת לטפל במטופלים אלו; לפעול מול משרדי הממשלה הרלוונטיים לפיתוח מענים חלופיים למטופלים במצבים קשים במיוחד; וכמובן ובעיקר – לפקח על עבודת ההשמה של הלשכות, אשר בוחרות להביא עובדים חדשים וחסרי ניסיון והכשרה לטפל במטופלים הנמצאים במצבים הקשים ביותר – מה שעלול לגרום לסיום ההעסקה תוך פגיעה בשני הצדדים.

נציין כי הדברים אמורים ביחס לעובדים המגוייסים מחוץ להסכמים בילטרליים, אך תלונות על בעיות בהתאמה עקב הליך הגיוס נשמעו באוזנינו מצד מעסיקים אף ביחס לגיוס בהסכם הבילטרלי בתקופה בה פעל, וייצר לעמדתם גיוס ובו חוסר-התאמה בין ציפיות המטופל לציפיות המטפל, מה שמביא ל"נשירה" מהירה של עובדים חדשים. אנו תקווה כי ככל שזה המצב, הרי שמדובר בחבלי לידה ובקשיים ראשוניים וכי הזמן והמרץ שהרשות משקיעה בהסכמים אלה, לרבות בהליכי הגיוס, ישנו זאת.

### מענה למטופלים במצבים של סיום העסקה

נפתח בתזכורת על כך שהמגבלות הקיימות כיום על מעבר של עובדי סיעוד הן קשיחות ביותר: ראשית, עובד שמגיע לאזור גאוגרפי מסויים אינו יכול לעבור לאזור אחר, אלא אם מעסיקו נפטר או מועבר למוסד סיעודי<sup>1</sup>; שנית, עובדים שעוזבים את עבודתם מרצונם מעל לשלוש פעמים בשנתיים יזומנו לשימוע על מנת לבדוק אם לא "מנצלים לרעה" את אשרתם<sup>2</sup>; שלישית, עובדת שעוזבת את עבודתה ללא הודעה מוקדמת בהתאם לנוהל הודעה מראש לפני התפטרות של רשות האוכלוסין וההגירה והוגשה עליה תלונה תזומן לשימוע ואם ימצא כי אין צידוק לעזיבתה – הרשות רשאית לשלול את רישיון ישיבתה<sup>3</sup>; רביעית, לאחרונה תוקן "נוהל הזמנה והעסקת עובד זר בענף הסיעוד" והוסף לו סעיף שמגביל את יכולת העובד לסרב להצעות עבודה מאת הלשכה הפרטית<sup>4</sup>; חמישית, עובדת שמגיעה ל-51 חודשי עבודה בישראל ואין לה מעסיק תוכל לעבוד רק בעבודות החלפה עד שתגיע ל-63 חודשים<sup>5</sup>; ולבסוף, עובדת שמגיעה ל-63 חודשים בישראל והיא ללא מעסיק תוכל לעבוד רק אם תאושר בקשה הומניטרית למעסיק ספציפי, מעסיקים שמטבע הדברים מצבם קשה יותר, ומעל ל-8 שנים תוכל לעבוד רק עם מעסיק סיעודי מורכב מתחת לגיל פרישה<sup>6</sup>.

אנו שבים ומזכירים את אסופת מגבלות משמעותיות זו, שכן מניסיונו הדרישה המועלית חוזר ושנה בדיונים מעין אלו היא לנקוט יד קשה נגד עובדים שמימשו את זכותם הבסיסית להתפטר ולהחליף מעסיק (ונציין כי המושג "נטישה" אשר אמור להתייחס למצב בו עובד עוזב באופן פתאומי וללא הודעה מוקדמת ללא סיבה מוצדקת, משמש בשיח גם למצבים בהם העזיבה היא לגיטימית ועומדת בנהלים). כאמור, זכות זו ממושטרת כבר כיום ורשות האוכלוסין אכן נוקטת בפעולות נגד עובדים

<sup>1</sup> תקנות הכניסה לישראל (קביעת אזורים גאוגרפיים להעסקת עובדים זרים בענף הסיעוד), תשע"ד-2014

<sup>2</sup> תקנות הכניסה לישראל (אמצעי בקרה על מעבר עובדים זרים בענף הסיעוד), תשע"ד-2014

<sup>3</sup> ר' סעיף ז' נוהל 9.2.0011 של רשות האוכלוסין "נוהל הודעה מראש לפני התפטרות"

<sup>4</sup> סעיף ז' 5.3.0002 נוהל של רשות האוכלוסין "נוהל הזמנה והעסקת עובד זר בענף הסיעוד"

<sup>5</sup> נוהל 5.3.0004 של רשות האוכלוסין וההגירה נוהל התרת העסקה קצרת מועד של עובדים זרים לסיעוד השוהים

בישראל בין 51-62 חודשים להחלפה זמנית של עובדים זרים לסיעוד שיצאו מישראל לחופשה באינטרוויזה."

<sup>6</sup> נוהל 5.3.0006 של רשות האוכלוסין "נוהל הטיפול בבקשות להארכת רישיונות ב/1 בענף הסיעוד מטעמים הומניטריים

מיוחדים וחריגים לפי סעיף 3א (ב1) לחוק הכניסה לישראל"

שעזבו את מעסיקיהם בניגוד לנהלים – לרבות במקרים שלטעמנו נבעו מחוסר היכרות עם הנהלים וכאשר העובדים עודם משועבדים בחובות שנוצרו להם עקב דמי התיווך ששילמו.

נציין שיש קשר ישיר בין סוגיית הגיוס וההשמה הנדונה לעיל, לבין עזיבת העובד את מעסיקו – שכן עובד שמושם בעבודה שאינה מתאימה לו (ודאי אם מדובר בעובד חדש), גדלים הסיכויים שיבקש לסיים העסקה זו. התאמה בין מטופל/ת למטפל/ת היא הכרחית בעבודת הסיעוד הדורשת פעמים רבות הגעה לקצה היכולת מבחינה נפשית ופיזית כאחת. כפיית העובדים למקום עבודה תוך איום בגדיעת מטה לחמם מייצרת לא רק מצב של פגיעה אנושה בזכויותיהם של העובדים לחירות, אלא גם תייצר שידוך עובדים לא מתאימים למעסיקים לא מתאימים שיסכנו באופן אינהרנטי את יחסי העבודה.

הפתרון מצוי בגיוס, בתקשורת ברורה עם עובדים בנוגע לזכויותיהם וחובותיהם, וביצירת פתרונות נוספים מטעם המדינה למטופלים סיעודיים. הישענות מוחלטת על מהגרי עבודה אשר עובדים בשכר מינימום, 24/6 ללא שעות נוספות ואשר רבים מהם משועבדים לחובות גבוהים, אינה נכונה ואינה ראויה ושיח על צמצום זכותם של עובדים לבחור את מקום עבודתם עוד מעבר למגבלות המובהקות הקיימות כיום בתחום, אינו מועיל, אינו מוסרי והוא מנוגד למשפט העבודה הישראלי ולזכותם החוקתית לחירות.

לפרטים נוספים:

עו"ד מיטל רוטו 052-8721818

[meytal@kavlaoved.org.il](mailto:meytal@kavlaoved.org.il)