

25.6.2023

**נייר עמדה מטעם עמותת קו לעובד ביחס להעסקת עובדות סיעוד בידי חברות סיעוד  
במקביל למטופל הסיעודי**

- לפי נתוני המוסד לביטוח לאומי, רוב בעלי היתר להעסקת עובד זר בוחרים לקבל את הגמלה שלהם – באופן מלא או משולב – באמצעות חברת סיעוד. משמעות הדבר היא, שחלק ניכר מהמטופלים הסיעודיים והעובדים שלהם, באים במגע עם חברת סיעוד בשלב זה או אחר של העסקתם.
- הבחירה בחברת הסיעוד נתונה בידי המטופל הסיעודי – על אף שהחברה היא זו שתעסיק אותה, בפועל אין לעובדת בחירה אמיתית אם לעבוד עם חברת סיעוד, ואם כן עם איזו, ולכל היותר היא יכולה להתפטר מעבודתה עם המטופל (ככל שהיא יכולה לעשות זאת לפי נהלי רשות האוכלוסין וההגירה).
- חברות הסיעוד שעמן המטופלים מתקשרים, נבחרו באמצעות מכרז של המוסד לביטוח לאומי שפורסם לפני 15 שנים ומאז לא עודכן. מכרז חדש שהתפרסם לפני למעלה מחצי שנה, לא התקדם למיטב ידיעתנו.
- חלק גדול מהחברות הן למעשה חברות-אחיות של לשכות התיווך וההשמה בתחום. על אף שלפי הנהלים צריכה להיות הפרדה בין השתיים, נתקלנו בחברות סיעוד שטענו שהן הציעו לעובדות עבודה אצל מטופל אחר במקרה של פטירה או מעבר לבית אבות, כדי להתחמק מחובת תשלום הודעה מוקדמת. תלונות על כך נשלחו למוסד לביטוח לאומי.
- להעסקה עם/באמצעות חברת סיעוד יש השלכות משמעותיות, הן על המטופל והן על העובדת:
  - א) כאשר יש העסקה במקביל באמצעות חברת סיעוד, החברה אמורה לקחת על עצמה חלק מחובות הפיקוח על ההעסקה שמוטלות בנוהלי רשות האוכלוסין וההגירה, על לשכות התיווך וההשמה (ביקורי בית);
  - ב) חברת הסיעוד הופכת להיות מעסיקתה במקביל של עובדת הסיעוד, לעיתים בהיקף משרה גדול מאד, באופן שמייצר חלוקת אחריות וחבויות מסובכת בין החברה לבין המטופל. חלוקה זו משליכה הן על אחריות המטופל והן על יכולת העובדת לקבל את זכויותיה.
- העסקה במקביל של חברת סיעוד היא מתכונת מסובכת ומורכבת, הן בחלוקת האחריות המשפטית (הנובעת מכך שמדובר בהעסקה על בסיס שעת, לעומת חלקו של המטופל הסיעודי שהיא העסקה על בסיס חודשי; ומכך שלחברת הסיעוד חובות שמעבר לדיני העבודה הקוגנטיים ביחס לעובדות), והן במובן המעשי (שכן לא לעובדת ולא למטופל יש יכולת לדעת מה היקף העסקתה של העובדת בידי החברה, על מנת לדעת את חלוקת האחריות הברורה בין שני המעסיקים).

- ואכן, משולש היחסים בהעסקה מקבילה אינו שווה כוחות – חברת הסיעוד היא שחקן חוזר, היא בעלת ידע, כוח וממון רב ביחס לעובדות ולמטופלים הסיעודיים. **במהלך השנים נתקלנו בהפרות רבות מצד חברות סיעוד, למשל:** חברות סיעוד המנפחות את "חלקן" בשכר העובדת על ידי תשלום הטבות והחזרים פיקטיביים, שאינם אלא שכר אך מבלי להפריש בגינו זכויות סוציאליות; אי-הפקדת כספים בפקדון בזמן חופשת לידה של העובדת; אי תשלום שעות נוספות ולחלופין אי הפקדות לפקדון על מלוא השעות; התחמקות מתשלום חלק מהחברות את חלקן בתמורת הודעה מוקדמת בשל פטירת המטופל או מעבר למוסד סיעודי; פדיון שוטף של ימי החופשה (ללא תשלום זכויות סוציאליות כמובן) באופן שלא מאפשר לעובדת לנצל ימי חופשה הכוללים הפרשות סוציאליות או למעסיק לעקוב אחרי ימי החופשה להם זכאית העובדת; וכיו"ב. התנהלות זו פוגעת באופן ישיר בעובדות ובמטופלים.

- לפי תשובות המוסד לביטוח לאומי לבקשות לפי חוק חופש המידע, **למוסד אין מסד נתונים מסודר על הפרות חברות הסיעוד; וגם כשהוא מאתר הפרות חמורות, החברות לכל היותר נדרשות לתקן את ההפרה – מבלי שננקטת נגדן סנקציה.** פניה על כך נשלחה לאחרונה למוסד לביטוח לאומי.

- פתרונות שיש לנקוט בהם:

א. על המוסד לביטוח לאומי לקדם באופן מיידי מרכז חדש, שיאפשר סנקציות ממשיות נגד חברות סיעוד, יבהיר את חובותיהן המלאות כלפי העובדת והמטופל, יורה על שיקוף אחוזי ההעסקה מצד החברות בתלושי השכר של העובדות תוך המצאת התלוש לידי העובדות, והסדרת מתכונת ההעסקה כמתכונת חודשית ולא שעתית בהתאם להיקף השעות שקבע המוסד;

ב. הקמת מסד נתונים מסודר ע"י המוסד לביטוח לאומי למעקב אחר הפרות מצד החברות ופרסום הנתונים מעת לעת, באופן שיהיה נגיש

ג. מעבר משיטת "תיקון ההפרה" לסנקציות בהתאם לנסיבות.

לפרטים נוספים:

עו"ד אלעד כהנא, 054-5800819

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