

העסקת עובדים ועובדות בתחום הסיעוד בקהילה

"נכה לא חצי בן אדם"

נובמבר 2021



העסקת עובדים ועובדות בתחום הסיעוד בקהילה

נובמבר 2021

תחום הסיעוד בישראל הוא סבוך גם עבור מי שמתמצא בו. מחד, קיים מחסור תמידי בכוח עבודה ותקצוב, ומאידך קיים עודף בירוקרטי. עקרונית, תחום זה מתחלק לשניים: זה המתנהל בקהילה וזה שבמוסדות המיועדים לכך. הסקירה והתוכנית שלהלן באים להציג את הקשיים בתחום בקהילה ולהציע פתרונות מתבקשים, אך ברור כי רבות מהבעיות חופפות ומשליכות זו על זו.

המעסיקים בקהילה נפרדים לשלוש קבוצות: מקבלי קצבה ממשרד הביטחון (נכי צה"ל), מקבלי קצבת סיעוד (אזרחים ותיקים), ומקבלי קצבת שירותים מיוחדים לנכים (שר"מ) או ילד נכה – בהם גם נכים קשים וילדים בדרגת נכות גבוהה. מסמך זה מתמקד בעיקר בשתי הקבוצות האחרונות, והוא ממחיש את האתגרים הרבים שעמם מתמודד הציבור הסיעודי ובני המשפחה.

בשנים האחרונות נעשו כמה צעדים לשיפור המצב הקשה בתחום, ובראשם כמובן חוק המונשמים והתיקון לתקנות הביטוח הלאומי בדבר העסקת שני מטפלים בפועל, שקידם ארגון "נכה לא חצי בן אדם". חוקים אלה יותר ממכפילים את קצבת השר"מ לקבוצות אלה ביחס למה שהיה מונהג קודם. יחד עם זאת, ברור כי מדובר בצעדי ביניים בלבד, ודרושה רפורמה מקיפה שתכלול משרדים ושירותים רבים.

צפוי היה כי הקושי הבולט יהיה כלכלי, אך הוא רחוק מלהיות היחיד, ונלווים אליו לא מעט סיבוכים בירוקרטיים, הנובעים בעיקר מהאילוץ של ציבור הסיעודיים להיות מעסיקים, ללא כל ידע מוקדם או ליווי הולם. פחות ממחצית הזכאים בקרב אזרחים ותיקים ברמת סיעוד 6 – זו הגבוהה ביותר – מעסיקים בפועל מטפלים צמודים, בשל הפרשי העלויות בפועל, ומסתפקים בחלקיות משרה של ישראלים. בקרב מקבלי קצבת השר"מ בדרגה 188% – זו הגבוהה ביותר אצלם עד כה – אחוז המעסיקים נמוך עוד יותר.

בנוסף, כאמור, המטופלים הופכים למעסיקים לכל דבר, נדרשים למלא את מלוא החובות הנובעים מכך ולדאוג לכלל התנאים הסוציאליים של מטפליהם. עוד יותר בעייתי הוא מצב של ייצור כלאיים, שבו חברת כוח אדם מעסיקה את העובד בחלקיות משרה, והמטופל או משפחתו הם למעשה מעסיקים בהשלמה, כפי שקיים כיום בסיעוד. מצב זה אינו בריא ולפיכך מוצע לעבור לתשלום ישיר של הקצבה למטופל הסיעודי, הן בקרב האזרחים הוותיקים והן הצעירים יותר, תוך מתן אפשרות לרכוש שירותי סיעוד בפיקוח במספר מסלולים ודרכים, לרבות דרך תאגידים וחברות כוח אדם, כפי שיפורט בהמשך.

מיותר לציין כי קיים מחסור תמידי בכוח עבודה מקומי בסיעוד, בוודאי בקהילה, עד כדי כך שבעבור בעלי מוגבלות קשים, כוח זה לא קיים כלל, ולכן כמעט כולו זר. עובדים ישראלים מועסקים בקרב מקבלי הקצבאות בדרגות הנמוכות ובאמצעות חברות כוח אדם (אצל אזרחים ותיקים). עובדים זרים ממלאים

את יתר המקומות אצל המעטים שכן מצליחים לקושש את הכספים הנדרשים. מצב זה של היצע נמוך בעובדים רק מעלה את דרישות השכר של העובדים ומקשה עוד יותר על הנכים. הפתרון הוא טיפול בצד ההיצע, ולא בניסיונות להפחית את הביקוש באמצעות צמצום היכולות הכלכליות של הזכאים. להפך, אנו סבורים כי על הקיזוז בשעות הסייעוד לאזרחים ותיקים המעסיקים מטפל זר להיפסק. כיום, לצערנו, אין חפיפה בהעסקה במשרה מלאה בין קבוצות העובדים, ולפיכך אין סיבה תעסוקתית שלא להשוות את התמיכה המגיעה להם, כלומר מתן קצבה כמו בהעסקת מטפל ישראלי, ללא קשר לזהות המועסק. במקום, ניתן לבחון השוואת תנאי המיסוי בין הקבוצות, אך לא באופן שזה יגולגל על המעסיק.

יש להפסיק את המצב שבו הלכה למעשה אין ללשכה הפרטית שום אחריות בפועל כלפי הלקוח הסייעודי שלה – אין לה אף פעם עובדים מחליפים, אין לה מה לעשות בדבר נטישות פתע, וקיימת תלות מוחלטת ברצונם הטוב של העובדים בה לעזור. הדבר נכון לא פחות לגבי חברות כוח האדם המטפלות באזרחים הוותיקים הסייעודיים. נדרש לשקול לתת לתאגידים כלים, כמו לדוגמה להחזיק כוח עזר זר שוטף, בהיתר, לפתרון מקרים נקודתיים, דחופים או שוטפים. יש לשאוף לאמץ חלקים מהמודל השוודי בתחום הכולל תחלופת משמרות בבית המטופל, תוך שמירת האוטונומיה של הסייעודי בדבר אופן ההעסקה.

מתן אפשרות להעסקת עובדים דרך תאגיד או חברת כוח אדם הוא צעד מבורך, אך מאוד חשוב ליישמו נכון, ואנו מתייחסים לכך בצורה נרחבת במסמך. יש להבין כי בניין (בהשאלה מהעסקה דרך תאגידים בתחום הבניין) אינו אדם, ולא יקרה מהומה אם תחלופת העובדים בו תהיה גבוהה, מלבד עיכוב בביצוע. לעומת זאת, עובד סיעודי חייב להכיר את המטופל והצרכים הייעודיים לו עוד טרם הגישה אליו. בניין ניתן לתקן, בן אנוש מורכב הרבה יותר.

לסיום, ישנו מכלול רחב של זרועות ביצוע וטיפול בתחום. אם מדובר בידיים זרות, בבנייה, בחקלאות או במלונאות, אזי אצל רובם יש גוף מרכזי במשרד הרלוונטי. תחום הסייעוד בקהילה חייב להיות מאוגד בטווח הבינוני גם כן תחת קורת גג אחת מרכזית, תחנה אחת לאדם הסייעודי, דוגמת רשות לסייעוד בקהילה או תת-רשות. תחילה כגוף מפקח ובהמשך כגוף מרכז אשר יבצע תכלול של כלל הגורמים, ויקבל סמכויות נרחבות שיאפשרו לתת מענה מהיר לסוגיות הרבות שיש כיום, שצפויות עוד לעלות בעתיד. הרשות תהיה אחראית על עובדים ועובדות זרים וישראלים במשותף, כמפורט בהמשך.

מהמצב הנוכחי בתחום העסקת עובדים ועובדות זרים בסייעוד עולות בעיות רבות, שניתן למפות כדלקמן:

1) קיים מחסור חמור בעובדים זרים בתחום הסייעוד בכלל, ועובדים שמוכנים לעבוד אצל מטופלים קשים בפרט; הדבר בא לידי ביטוי במיוחד בעבודה עם מטופלים הזקוקים להשגחה צמודה 24/7 (כגון חולי דמנציה במצב מתקדם), נכים מורכבים הזכאים להעסקת שני מטפלים ומעלה או מונשמים (בשל הצורך בביצוע טיפולים הדורשים הכשרה ארוכה), ובקרב חולים הנוטים למות – אין עובדים שיסכימו מראש להיות מועסקים לתקופה קצרה בלבד עם הידיעה כי ספק

שהיו זכאים לתנאים הסוציאליים המגיעים בתום שנת עבודה מלאה. בשל המצב, העובדים כיום עוברים תהליך שחיקה מהיר ולא ברור כמה זמן יוכלו עוד לשרוד. קיים מחסור בעובדים בעלי רישיון נהיגה.

(2) עובדים זרים בתחום הסיעוד מעדיפים בבירור לעבוד עם אזרחים ותיקים בדרגות סיעוד נמוכות, הדורשות השגחה ותו לא (כגון נוכחות בלבד בבית האזרח הוותיק) – כשמשמעות הדבר חופש פעולה כמעט מוחלט עבורם, במיוחד כשאין פיקוח צמוד של בני משפחה (מעטים העובדים המסכימים לעבוד עם מטופל סיעודי המתגורר עם משפחתו), אפילו אם מוצע שכר גבוה יותר, וכמובן במקרים שבהם השכר זהה.

(3) עובדים רבים מסרבים לעבוד אצל מעסיקים סיעודיים המתגוררים במושבים, קיבוצים ויישובים כפריים או לא עירוניים, מסיבות שונות, כגון ריחוק מהקהילה שלהם, קושי להגיע למקומות בילוי או אפילו סתם היעדר עניין. כמו כן, עובדים לא מעטים דורשים לעבוד בשבתות וחגים בשל התשלום הכפול, ואם הדבר אינו נדרש על ידי המעסיקים (לרוב בשל העלויות הכרוכות בכך), הם לא מסכימים לעבוד אצלם כלל. מנגד, עובדים אחרים אינם מצליחים, בשל המחסור בעובדים מחליפים קבועים (בשבתות וחגים), לקבל אפילו יום חופשי יחיד.

(4) עובדים נוטשים את מעסיקיהם ללא התראה, או עוברים בין עבודות, פעמים רבות לפני חגי ישראל (לטובת עבודות ניקיון המנוגדות לתנאי כניסתם לארץ, שבסיומן הם עוברים למעסיק סיעודי אחר), ללא עיצומים על עובדים אלה. הדבר חמור במיוחד במקרים של נכים קשים, שנותרים לעתים **חסרי ישע** כאשר רישיונם נותר תפוס. מנגד, עדיין יש חסר בנושא הדרכות המעסיקים כיצד לנהוג ולהתנהל מול העובדים.

(5) קיים קושי בלתי נסבל לאתר עובדים מחליפים ועובדים זמניים, כאשר העובדים הקבועים מבקשים לצאת לחופשה במולדתם או כאשר הם נדרשים לחופשת מחלה, קושי שאף מחריף מן הסתם אצל מעסיקים סיעודיים מורכבים. קיים סרבול במנגנון היציאה של העובד מן הארץ לחופשה זמנית, סרבול המאלץ את העובדים לצאת לחופשות לתקופות ממושכות בלבד. "חופשות התרעננות" לא באמת אפשריות כיום. נציין, כי קושי זה פוגע בדחף של עובדים זרים בתחום הסיעוד לעבוד דווקא בישראל, שכן נמנע מהם לראות את משפחותיהם לתקופות ממושכות, בניגוד לנהוג במדינות רבות בעולם. וכך, בשל המחסור הכללי בעובדים, נדרשים הנכים הסיעודיים בתשלום מנופח בעבור עובדים מחליפים, לרוב בשחור. מיותר לציין כי עובדים אלה ברובם הם כאלה שתוקף האשרה שלהם פג ופשוט "מושכים" באופן בלתי חוקי.

קושי נלווה לעיתים תכופות לסרבול הנזכר הוא גם הקושי בקבלת אשרה לעובד זר שיצטרף בנסיעות לחו"ל עם מעסיקו. מעבר, נוסף, כי מדינות רבות מאפשרות בין היתר אופק של השתקעות לאחר תקופה מסוימת, לרוב של עבודה ארוכה ורציפה, מה שקורץ לרבים

מהעובדים והעובדות הזרים ומוריד מהעניין של הגעה דווקא לישראל, כפי שהוזכר בהקשר אחר כבר. נוצר מצב שהאזרח הסיעודי בישראל "זוכה" בשארית העובדים שאינם מצליחים להגיע ליעד אחר, שכן ישראל נחשבת לסוג ב' במובן זה.

(6) העסקת עובדים זרים בתחום הסיעוד כרוכה בעלויות משמעותיות, ישירות ועקיפות, המושגות רובן ככולן על המעסיקים הסיעודיים. מעבר לאתגר של המעסיקים הסיעודיים לשרוד כלכלית בגין הוצאותיהם הרבות על דיור, מזון, מסים ובריאות, הוצאות שלרוב הן גבוהות משל אנשים בריאים, שכרם של עובדים זרים בתחום הסיעוד בישראל מכביד ביותר, ויש לציין כי הוא גבוה מאשר אצל מקביליהם במרבית מדינות העולם. יתרה מזאת, מעבר לשכר הישיר, הכולל שכר בסיס ודמי כיס, המעסיק הסיעודי חייב לפי חוק בתשלום עבור ביטוח לאומי, ביטוח בריאות, דמי הבראה וחופשה שנתית, כמו גם בתשלום כפול עבור שהיית העובד בשבתות וחגים, וזאת מעבר לחובת ההפרשה לפנסיה ולפיצויים. יש להדגיש כי אף שמותר למעסיק לקזז סכום מסוים משכר העובד בגין הוצאות שוטפות, קיזוז זה רחוק מלכסות את העלויות בפועל.

(7) המעסיקים הסיעודיים נאלצים להתמודד עם בירוקרטיה מסורבלת מול גורמים רבים:

א. משרד הפנים – המשרד מנפיק למעסיק היתר העסקה התקף לארבע שנים ויש לחדשו לאחר מכן. מעסיקים הזכאים לשני היתרים נאלצים לחדש את ההיתר הנוסף, הניתן לשנה אחת בלבד, מדי שנה בשנה בהליך מורכב.

ב. חברות ביטוח – המעסיק נדרש להסדיר מדי שנה בשנה בחברת ביטוח פרטית את התשלום בעבור ביטוח הבריאות של העובד.

ג. המוסד לביטוח לאומי – המעסיק נדרש להסדיר את רישום העובד בביטוח הלאומי (פתיחת תיק) ולשלם בעבורו ביטוח לאומי מדי רבעון כעובד במשק בית. אצל אזרחים ותיקים קיים פטור מכך עד לסכום של 5,500 ₪ בחודש, כאשר בקרב מקבלי קצבת שר"מ וילד נכה קיים הסדר הדורש סוג של הבנה אקדמאית מתקדמת ומשמעו אינו רלוונטי לרוב הזכאים.

ד. לשכה פרטית – המעסיק נדרש לשלם דמי השמה ותאגיד ללשכה פרטית בתחום העובדים הזרים הסיעוד ("תאגיד"), וזאת אף שאין לה שום אחריות בפועל בסופו של דבר.

ה. חברת כוח אדם – רלוונטי כיום לאזרחים ותיקים בלבד – המעסיקים נאלצים לנהל מו"מ מול החברות בדבר חלקם במימון המטפל, ולא במקרים יחידים. במקום להקל על המצב, הן מביאות לסיבוך יתר (בהעסקה משלימה).

8) הרשויות אינן אוכפות חוקים קיימים בתחום העסקת העובדים הזרים בסייעוד, והליכי הפנייה אליהן בתלונה על עובדים סוררים בתחום הסייעוד מתאפיינים בחוסר יעילות ומענה, עד כדי התעלמות. כיום אין למעסיקים סיעודיים כתובת ברורה שאליה יוכלו לפנות בעת טיפול לקוי בהם, פגיעה או נטישה, ואם הם מוצאים כתובת לפנייתם, אין אכיפה.

9) עלות ההגעה לארץ של עובדים זרים בתחום הסייעוד נוסקת לסכומי עתק של בין 18 ל-25 אלף דולרים. מצב זה מפחית מאוד את כדאיות הגעתם לארץ על אף השכר הגבוה יחסית למדינות אחרות, ובכך מפחית את מספר העובדים המגיעים לארץ ואת איכותם, ובד בבד מעודד חברות השמה להביא לארץ עובדים זרים חדשים על חשבון עובדים ותיקים בארץ. גביית דמי השמה מהעובדים לא תקל על מצב זה, וסביר כי תחריף אותו.

ברור כי אין פתרון מוחלט לדברים, אך ללא ספק המצב בר שיפור. להלן המלצות לפתרונות אפשריים:

1) יצירת הפרדה של עובדים זרים בתחום הסייעוד לנכים קלים, נכים קשים ונכים קשים במיוחד (מורכבים). העובדים בקרב שתי הקבוצות האחרונות יזכו לתנאים ותמריצים משופרים, שיהוו משקל נגד לעבודה עם מעסיקים סיעודיים קלים יותר. תמריצים ומגבלות אפשריים:

א. מתן אפשרות לעבור בין מקומות עבודה ומעסיקים סיעודיים באזורים שונים בארץ באופן הבא: מעבר בין אזור 3 לאזור 2, ובין אזור 2 לאזור 1, אם מדובר במעבר מסיעודי קל לקשה או קשה במיוחד, ולהפך, אם ידרוש לעבור לקל יוכל רק בתנאי שיעבור מאזור 1 לאזור 2 או מאזור 2 לאזור 3.

ב. אי חישוב תקופת העסקה אצל קבוצה זו במניין השנים למגבלת השהות בארץ, עד ל-18 חודשים נוספים סה"כ.

ג. עובד זר אשר הגיע לארץ והחל לעבוד אצל מעסיק מקבוצה זו יחויב להשלים 18 חודשי עבודה בקרב הסיעודיים בקבוצה טרם יוכל לעבור לסיעודי קל.

ד. מי שיהיה מועסק בקבוצה זו יידרש למסור הודעה מוקדמת של 60 יום מראש, ולא של 30 כפי שנהוג כיום, בטרם יציאה לחופשה או סיום עבודה, לשם איתור עובד מחליף והכשרתו. יודגש כי הכוונה היא בתום תקופת הניסיון ורישומו של העובד בפועל.

ה. ביטול מגבלת 13 השנה של שהיית עובדים זרים בתחום הסיעוד בישראל לאחר מועד הכניסה לישראל, או שלושת החודשים ללא עיסוק פעיל לעובדים שיהיו מוכנים להמשיך ולעבוד בקרב קבוצה זו במסגרת התנאים להגשת בקשה לאשרה הומניטרית, קרי מתן גמישות בתנאי הסף להגשה לאשרות אלה ושמירת מכסות פתוחות באופן קבוע וייחודי להם. בנוסף, יש להקים ועדת חריגים שתידון במקרים מיוחדים שנופלים בין הכיסאות, תוך עקיפת תנאי הסף וזהו הפתרון האפשרי היחיד בעבורם כרגע.

כמו כן חשוב לתת את הדעת למתמודדי דמנציה במצב מתקדם; סיעודיים המתגוררים בבית עם יותר מסייעודי יחיד; סיעודיים המתגוררים עם הורים אחרים ותיקים; וסיעודיים בעלי ילדים קטנים, הדורשים אף הם השגחה (שכן ברור כי ההורים הסיעודיים אינם יכולים לטפל בהם כנדרש בעצמם), ולתת להם עדיפות בתוך קבוצת נכים קשים זו.

בנוסף, יש לשקול עבור עובדים בקרב סיעודיים קשים במיוחד ומורכבים (הזכאים לשני מטפלים ו/או מונשמים, קבוצה של כ-780 נכים כיום) וחולים הנוטים למות:

א. מתן אפשרות לעבור בין מקומות עבודה ובין מעסיקים סיעודיים אלה באזורים שונים בארץ ללא צורך באישור מיוחד.

ב. אי חישוב תקופת העסקה אצל קבוצה זו במניין השנים למגבלת השהות בארץ, עד ל-36 חודשים נוספים סה"כ.

ג. מתן אישור אוטומטי לאשרה הומניטרית אם נדרשת כזו לעובדים אצל קבוצה זו, ומתן אפשרות בתום העסקה למעבר לאחר בתוכה.

ד. מתן אפשרות כניסה ויציאה של בני משפחה לארץ באופן חוקי לתקופה מוגבלת (של הילדים הכוונה ועד לשבועיים) כחלופה לחופשת מולדת של העובד בחו"ל – כסוג של אינטר-ויזה הפוכה. למען הסר ספק, מהלך זה נועד כתחליף יציאת העובד את הארץ לחופשת מולדת כאמור, ולפיכך תהווה את תקופת חופשתו השנתית המגיעה לו ע"פ חוק, במהלכה לא יעבוד כלל או לסירוגין בלבד. להבטחת יציאתם יהיה ניתן לדרוש פיקדון ערבות סבירה שיוכל העובד לבצע ישירות ושלא באמצעות מעסיקו. המהלך יהיה בכפוף להסכמת המעסיק. רלוונטי לעובדים אצל סיעודיים מורכבים כרוניים לא-סופניים.

ה. מתן עזרה במימון לימודי נהיגה (במקום למעסיק הסיעודי עצמו שאינו מסוגל לנהוג, אך לרוב צעיר ומעוניין להתנייד). רלוונטי גם כן לעובדים אצל סיעודיים מורכבים כרוניים לא סופניים בלבד.

ו. מתן אפשרות לקבל תושבות קבע לאחר "תקופת שירות" ממושכת ומהימנה (של 20 שנים ומעלה לדוגמה, מתוכן רוב משמעותי בקרב קבוצה זו, ללא נטישות או כל טענה כנגד). כל בקשה תהיה פרטנית ותידון לגופו של מקרה, ועם מספר מצומצם של מכסות בשנה.

10) נדרש לבטל את דרישת התשלום שהמעסיק הסיעודי חב בעבור היתר ההעסקה הנוסף וקביעת תוקפו ל-4 שנים – בדומה לתוקפו של היתר ההעסקה הראשוני – קרי הפסקת הדרישה בנוהל לתצהיר חתום ע"י עורך דין לצורך הארכת היתר ההעסקה והצגת הוכחות בדבר העסקה מדי שנה בשנה. חשוב לשקול מתן החזר כספי או פטור מוחלט מתשלום אגרות בעבור ההיתרים למי שיוכר כזכאי לזוג היתרים, על-מנת להקל את העומס הכלכלי המוטל על אוכלוסיית הנכים הקשים ביותר. בהמשך נדרש להרחיב זאת לכלל הקבוצות, אם בהגשת בקשה חדשה ואם לפחות בעת בקשה לחידוש.

11) נדרש להתייחס למושבים ויישובים לא עירוניים באזור 1 כמו ליישוב רגיל באזור 2, ובאזור 2 כמו ליישוב רגיל באזור 3, על-מנת לנסות ולהקל על המצוקה בהם.

12) מעסיקים רבים שמעוניינים להעסיק עובד זר, ואין ברשותם חדר פנוי, נאלצים לוותר או להעסיק את העובד שלהם, בניגוד להיתר, במה שקרוי LIVE OUT. אין סיבה שלא לאפשר את מגורי העובד בסמוך למגורי הנכה הסיעודי, אם הגיע להסדר עם העובד בדבר הכלכלה הכרוכה בכך, והמטפל נמצא בכל שעות היממה בצמוד למטופל שלו. אומנם ניתן להגביל זאת במרחק אווירי סביר או כל אמצעי אחר, אך חשוב לאפשר מה שכבר קורה מעצם אילוצו, ולא להפוך את המטופל או בני משפחתו למפירי ההיתר שברשותם.

13) הגברת האכיפה נגד עובדים נוטשים – במיוחד באמצעות הקפדה על עונשים הולמים והרתעה:

א. יצירת מנגנון לרישום הסיבה שבעטייה עובד זר עוזב את המעסיק, הן לצורכי מעקב ובקרה, והן לצורך הטלת עיצומים נגד עובדים סוררים. מאגר זה של רישום "נוטשים" ישמש לסימונם כאות קלון כאשר הם יחפשו עבודה חדשה ויחלו תהליך רישום אצל מעסיק חדש. נטישה "חמורה" (ללא התראה כלל למשל) או מספר נטישות יביאו לביטול מיידי של אשרת השהייה בארץ. בנוסף, עובדים שידעו מראש על מצבו של המטופל, הגיעו לארץ, ונטשו מיד מיוזמתם ללא סיבה מוצדקת, לא יוכלו להישאר כלל בארץ אף הם, או לחילופין יוכלו לעבור לאחר ובלבד שנמצא באותה קבוצה (סיעודיים

קשים למשל) למניעת הטענה בדבר כבילה. כל זאת בהמשך לפירוט בסעיף ההפרדה לעיל.

- ב. הפעלת קו חם לדיווחים על נטיות פתע.
- ג. יש לשקול הטלת קנסות על עובדים נוטשים, תוך חילוט חלק מכספיהם בפקדונות היציאה מן הארץ.
- ד. בניית קמפיין להעלאת מודעות והגברת ההרתעה למניעת הישנות של נטישת מעסיקים סיעודיים.
- ה. יש לתת למנהל עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה סמכויות נרחבות ואפקטיביות יותר לשם אכיפה (תוך שדרוגן לסמכויות שהיו למנהל בתקופת יחידת עוז כיחידה נפרדת). נדרש להילחם בתופעת העסקת עובדים זרים במשק בית בבתיים ללא היתר.
- ו. יש להפעיל את האכיפה בין השאר במזרח ירושלים ושטחי יהודה ושומרון (כיום אין סמכויות), שכן עובדים זרים רבים שמגיעים לתחום הסיעוד מוצאים שם מפלט, ועוסקים בעבודות אחרות מאלה שלשמן הם נכנסו לארץ, ובמקרים מסוימים תוך ניצול וכפייה.
- ז. יש ליישם את הנהלים המונעים מעברים של עובדים זרים בסיעוד בין אזורים – למעט החריגים במסמך.
- ח. יש לאכוף עיצומים כנגד מעסיקים סיעודיים (לרוב קלים) אשר "מוכרים" את היתר ההעסקה שלהם, ומאפשרים לעובדים זרים לשהות בישראל שלא לצורך טיפול בהם, ומצמצמים בכך את מספר העובדים בתחום שניתן לקלוט.
- ט. יצירת סנקציות הולמות כנגד מעסיקים "סוררים" (למשל אלה שמשפילים ומנצלים את עובדי הסיעוד שלהם) שאינן כוללות את ביטול ההיתר שברשותם. חשוב להפסיק להתייחס לנכים הסיעודיים בברירת מחדל כ"רמאים", ובמקום זאת, להחמיר עם אלה שכן מפירים את החוק.
- י. עת עובד זר נטש או סיים העסקתו אצל מטופל, זה האחרון (הסיעודי) יוכל לבקש כי היתר ההעסקה שלו יתפנה מבלי שהמהלך יותנה ברישום העובד שעזב אצל אחר.

14) **מבנה העסקה מוצע** – קיים הכרח לאפשר למטופל הסיעודי לבחור כיצד להעסיק את מטפלו ולהציע פתרונות במבנה ההעסקה המוכר כיום. יש לזכור כי לא כולם מסוגלים לטפל בעומס החובות המוטל עליהם מעצם היותם מעסיקים, ולמעשה, ההעסקה נכפתה עליהם בשל מצבם ולא מפרי בחירתם. שיא האבסורד בכך שישנם חולים שאינם מודעים לסביבתם, אך נדרשים להכיר את חוקי העבודה. מאידך, מי שכן רוצה ויכול בכך, העסקה ישירה חייבת להתאפשר לו.

אנו רואים לנכון לאפשר העסקת עובדים במגוון מסלולים אפשריים, שעיקרם רכישת שכבות שירותים דרך תאגיד מלווה, חברת כוח אדם או מנגנון ליווי דיגיטלי מרחוק (סוג של העסקה ישירה מלאה). מתן אפשרות להעסקת עובדים דרך תאגיד או חברת כוח אדם הוא צעד מבורך, אך חשוב לוודא כי טובת הנכים הסיעודיים לנגד המחליטים, ורק היא, ולהתעלם מבעלי עניין שיבקשו ללחוץ לאמץ את הצעד באופן כזה שיכריח אותנו, החייבים בסיעוד, בשירותיהם שלהם בלבד.

העסקה ישירה של עובדים זרים בסיעוד מטילה מעמסה כלכלית ובירוקרטית על המעסיק הסיעודי. לפיכך מומלץ להקים מנגנון שיאפשר למעסיקים סיעודיים שירצו בכך להעסיק את העובד דרך חברות כוח אדם, שבהן יוקם אגף ייעודי לעובדים זרים בסיעוד, ובמנגנון שייצור תחרות על הלקוח. נדגיש, מנגנון זה לא יהיה חלופה לתשלום קצבה, ואסור שבני משפחה שמטפלים ביקיריהם בפועל במקום לעבוד יחששו לאובדן הכנסה ונזק כלכלי. להפך, יש לאפשר זאת גם בקצבאות הסיעוד לאזרחים ותיקים. כמו כן, חשוב לציין כי המנגנון הקיים אצל זכאי קצבת סיעוד אזרחים ותיקים, שבו חברות מקבלות תשלום ישיר חלקי מהביטוח הלאומי ומשלמות באמצעותו חלק משכר העובד, והמשפחה משלימה את ההפרש, הוא מנגנון מסורבל ואסור שיאומץ. למעשה, חובה לבטלו גם אצלם כמפורט בסעיף הרלוונטי בהמשך.

יישום המהלך באופן הנכון יוכל להביא להעברת האחריות הכלכלית וההתנהלות הבירוקרטית מהמטופל הסיעודי לתאגיד מלווה או חברת כוח האדם, בהתאם לשירותים שהמעסיק יבקש לרכוש. המעסיק יוכל לבחור מבין סל שירותים שיציעו החברות ולשלם בעדם.

דברים שיש לתת להם תשומת לב מיוחדת:

א. מתן חופש בחירה למטופל הסיעודי בדבר אופן ההעסקה, סל השירותים שיבקש לאמץ, והתאגיד או החברה באמצעותה יעשה ויפעל.

ב. מתן עצמאות מוחלטת למטופל לבחור את מטפלו בהתאם לצרכיו (למשל, כושרו הפיסי ומבנה גופו של העובד, מוצאו, שפתו, הימצאות רישיון נהיגה ברשותו או כל עניין רלוונטי אחר להעסקה).

ג. מתן פטור ממיסוי על רכיבים המועברים לעובד (שכר, תנאים סוציאליים וכו' ככל שישנם) – שכן אין בשום פנים ואופן להוסיף על העלויות שהמעסיקים הסיעודיים כבר משלמים, ויש לפוטרום באופן מלא מן המע"מ.

ד. נדרש לדאוג כי סל השירותים של התאגידים וחברות כוח האדם יהיה תחת פיקוח רגולטורי, ויכלול מחירון טווח מחירים מוסדר וברור על ניהול כל רכיב בסל (אצל תאגיד מלווה לא של השכר עצמו, שכן אינו צד בעניין, אלא של עצם השירות של הפקת תלושי השכר למשל). ברור כי יהיה סל בסיסי של שירותי חובה בכל גוף, והתחרות תידרש להיות בעיקר על טיב השירות ורמת שביעות הרצון ממנו.

ה. יש לתת לכל מטופל סיעודי סוג של כרטיס זכויות לרכישת הרכיבים השונים ע"פ רצונו ובחירתו. כלומר הוא יהיה זכאי למימון כלל הרכיבים האפשריים בסל, ובאמצעות רישום השירותים שהוא מבקש לקבל, המדינה תבצע תשלום ישיר בעדו ובשמו חודש בחודשו לתאגיד ו/או חברת כוח האדם. אין להטיל עליו בשום אופן את עלויות תיווך הביניים.

ו. על-מנת לוודא כי לתאגידים וחברות כוח האדם אכן יהיה עניין לשת"פ אחד עם השנייה, ולא יחששו לאבד את הלקוח במהלך הדברים, ישנו צורך לאפשר שוני בסל השירותים של כ"א, כך שלא תהיה התנגשות עניינים, אלא כר פורה לעבודה לטובת המטופל הסיעודי. מנגד, אם יתאפשרו כלל השירותים לכולם, ספק אם אותו המטופל יוכל באמת לבחור בשירותים בהם יהיה מעוניין בלבד.

ז. מתן מכסות מספקות להבאת עובדים ע"י התאגידים או באופן ישיר, אפילו על חשבון אפשרות של הצפת יתר של השוק. אמצעי זה הוא היחיד אשר יביא בוודאות להיפוך מגמת העלייה בדרישות השכר של העובדים.

ח. חיוב התאגידים לקלוט אחוז סף מסוים של סיעודיים המשתייכים לקבוצות הסיעוד הקשות יותר.

תאגיד מלווה:

תאגיד מלווה הוא למעשה תוצר הכלאה של תאגיד עובדים זרים ומנהל חשבונות ו/או ר"ח חיצוני (בדומה לשירותים ששוכר עצמאי). היתרון בכך ברור, שכן יהיה גוף שיעמוד בקשר רציף עם המטופל הסיעודי או בני משפחתו, שמכיר ומנהל את חובותיו הבירוקרטיים של הלקוח שלו, ועומד לו לעזר בכל שאלה וצורך.

- א. השמת ורישום עובד – דומה לקיים ומוכר כיום תחת תאגיד עובדים זרים, קרי בעיקר עבודה מול משרד הפנים ורשות האוכלוסין וההגירה. יחד עם זאת, יתאפשר לתאגיד לבצע גם השמה של עובד ישראלי לשם העסקה ישירה ע"י הנכה הסיעודי.
- ב. הכוונה ומתן מענה בשוטף ובמקרים דחופים. רצוי לחייב כל תאגיד להמשיך ולשכור שירותים של עובד סוציאלי, ואף לדרוש להרחיב תכיפות הביקורים (אפשר לשלב ביקורים דו-שנתיים פסיים והיתר טלפוניים). כמו כן רצוי לחייבם לתחזק מוקד, נוסף על זה של הרשות המוצעת בהמשך, לטיפול בנטישות וייעוץ בדבר זכויות המעסיקים והעובדים (לשני הצדדים).
- ג. טיפול בשכר העובד, לרבות הנפקת תלושים חודשיים מפורטים וברורים בהתאם להוראות הסיכום בין המטופל הסיעודי והעובד, דרישות החוק וההסכם ביניהם. חישובי השכר יכללו שכר הבסיס השוטף בקיזוז ההוצאות שמותר לקזז, דמי כיס ותשלום עבור שהייה בשבתות וחגים, כמו גם צבירת ימי חופשה ומחלה. יוצגו באופן בולט תשלומים שהעובדים זכאים להם בסיום ההעסקה ו/או בעת עזיבת הארץ.
- ד. טיפול והסדרה של ההפרשות לפנסיה ופיצויים של העובד, אצל זר לפיקדון ואצל מקומי לקופה תואמת כחוק. הסדרת הנושא בעבור הלקוח הסיעודי תכלול בין היתר פתיחת פיקדון/קופה, הפעלת הוראת קבע לגבייה ומעקב אחר יישום בפועל ו/או תקלות שעלולות לצוץ.
- ה. תיאום רכישת ביטוח בריאות לעובד באחת מחברות הביטוח.
- ו. תיאום תשלום אגרות והיטלים למשרדים השונים ככל שנדרש וע"פ הצורך של כל אחד.
- ז. תיאום תשלום דמי ביטוח לאומי על העובד ככל שנדרש ע"פ חוק.
- ח. עבודה מול חברות כוח אדם – אם וככל שיידרש יוכל התאגיד להיעזר במאגר העובדים המחליפים שיהיה תחת חברות כוח אדם כמוצע בהמשך. בכל מקרה, הטיפול יבוצע דרך התאגיד ואינו ידרוש מהנכה הסיעודי להתנהל מול הגופים השונים במקביל.

למען הסר ספק, השירות יינתן גם לעובד הרשום על המטופל הסייעודי. הכוונה בדבר צפייה בגובה הפיקדון הקיים, מצב הביטוח הרפואי, בדיקת הפקדות שוטפות ותנאים סוציאליים, ועוד.

חברת כוח אדם:

העיקרון המנחה בחלופה של העסקה באמצעות חברת כוח אדם חייב להיות עבודה מול גורם יחיד בעל אחריות, שינפיק דרישות תשלום מוסכמות וידועות מראש, ללא הפתעות, בפקוח רגולטורי צמוד ותוך תחרות אמיתית. בין השירותים שנדרש לאפשר את רכישתם:

א. עבודה מול תאגיד העובדים – תשלום דמי תאגיד והשמה, ועבודה מלאה מול הלשכה הפרטית שבה רשום העובד, כך שהנכה יימנע מהצורך להתנהלות מקבילה מולה (אפשר שאגף בחברת כוח האדם יורשה לתפקד כתאגיד עובדים זרים לעניין זה).

ב. טיפול בשכר העובד תוך קיום יחסי עובד-קבלן שירותים מול חברת כוח האדם, ולא עובד-מעביד מול המטפל עצמו. השכר יכלול שכר הבסיס השוטף בקיזוז ההוצאות שמותר לקזז, דמי כיס ותשלום עבור שהייה בשבתות וחגים (בהתאם לסיכום עם הלקוח הסייעודי והעובד, הכול ע"פ המחויב בחוק כיום). תשלומים שהעובדים זכאים להם בסיום ההעסקה או בעת עזיבת הארץ, המעסיק הסייעודי יידרש להעבירם באופן סדיר לחברה וזו תדאג להפרישם לפנסיה ופיצויים של העובד. כמו כן המעסיק הסייעודי יעביר לחברת כוח האדם את התשלומים השנתיים (דמי הבראה וחופשה שנתית) אם בכל חודש ואם בסיום כל שנת העסקה, כך שהם יצטברו. אם העובד יבקש לפדות את החופשה השנתית – יקבל הסכום המגיע לו, ואם לא, ישמשו הכספים לתשלום חלקי או מלא בעבור מחליף. כל התשלומים של הנכה לחברה ושל החברה לעובד יהיו מפורטים בדו"חות ושקופים על-מנת לאפשר תחרות על הלקוח.

נקודות נוספות שיש לבחון הן מה קורה במקרה של חופשת מחלה לעובדים (לרבות קצרה בשל חולי קצר-מועד או ממושכת בשל אובדן כושר עבודה זמני עקב תאונה/מחלה), עובדות שנכנסו להיריון, החזר ההפרשות במקרים שבהם העובד אינו זכאי לקבלן (למשל אם עזב טרם מגיעים לו פיצויי פיטורין), ומתן פטור למעסיק ממיסוי על רכיבים המועברים לעובד כאמור.

ג. רכישת ביטוח בריאות לעובד באחת מחברות הביטוח (אם לא יאומץ פתרון אחר קודם).

ד. תשלום אגרות והיטלים למשרדים השונים ככל שנדרש וע"פ הצורך של כל אחד.

ה. תשלום דמי ביטוח לאומי על העובד ככל שנדרש ע"פ חוק.

ו. מאגר עובדים מחליפים – לחברה יהיה מאגר של עובדים מחליפים, זמינים באופן קבוע ובעלי הכשרה בהתאם לסוג ומורכבות הסיעודיים שהחברה משרתת. המעסיק יוכל "לזמן" מחליף בתשלום שיוגדר מראש בהתקשרות מול החברה, אם בחופשות מוסדרות של העובד הקבוע שלו (חופשה שנתית, חגים או שבתות בהתאם לצורך), ואם בבלת"מים (חופשת מחלה, נטישת פתע וכו'). ראו התייחסות לסוגיה של עובדים זמניים, תחרות בין חברות ודרגות שכר בהמשך.

נציין, כי גוף זה יהיה כפוף לכלל זכויות העובדים בחוק, לרבות תנאי הרגולציה שיוטלו, ויהיה חשוף לכל טענה ו/או תרופה מבחינת האחריות המשפטית כמעסיק הבלעדי של המטפל הסיעודי, תוך יחסי עובד-מעביד ביניהם וכקבלן שירותים של הנכה הסיעודי.

מנגנון ליווי דיגיטלי מרחוק (העסקה ישירה מלאה):

בנוסף, יש לדון בהקמת מנגנון ליווי דיגיטלי מרחוק שינחה את המעסיקים בביצוע חובותיהם באופן מקוון, יעיל ופשוט באמצעות אשף חכם. זהו גם מנגנון שניתן להריצו כבר כעת ולהתאימו בהמשך לשינויים ככל שיהיו.

קיימים נושאים נוספים הדורשים דיון והעמקה ברמות דחיפות שונות, כשחלקם נובעים מהמצב הקיים וחלקם מהשינויים שאנו מבקשים להחיל, למשל:

(1) כל עדכון בשכר המינימום במשק משפיע ישירות על הנכים הסיעודיים כמעסיקים. כבר היום רבים מהמעסיקים הסיעודיים אינם עומדים בתשלומים הנדרשים מהם, אם הם בכלל מצליחים להעסיק במשרה מלאה, במיוחד כאשר הם חייבים בסוף תקופת ההעסקה לתשלום בעבור פנסיה ופיצויים. אם כל עלייה בשכר המינימום לא תלווה בעדכון הקצבאות, היא תביא סיעודיים רבים לסטטוס של מפרי חוק, מה שעלול לגרום לעובדיהם לנטוש אותם ולסכן את בריאותם וחיייהם. לפיכך אין מנוס מהצמדת הקצבאות הרלוונטיות (שר"מ וסיעוד) לשינויים אלה, תוך בניית מנגנון המשלב הצמדה לשכר הממוצע במשק (קיים בשר"מ בלבד כיום), אך לא פחות מאחוז תואם משכר המינימום במשק. כלומר יש הכרח להצמיד את קצבת הסיעוד לשכר הממוצע במשק, כמו קצבת השר"מ, וליצור מדרגת בסיס המושפעת משכר המינימום במשק.

(2) יש לבחון את האפשרות להכליל מקבלי קצבאות שר"מ וילד נכה בקרב הקבוצות הפטורות מתשלום דמי ביטוח לאומי בעבור עובדיהן עד לסכום מסוים (בדומה למקבלי קצבת סיעוד), ולבטל את ההסדר המעוות שבו ככל שדרגת התלות של הנכה הסיעודי נמוכה יותר, כך גם התשלום שהוא חב למעשה נמוך יותר. כמו כן דרושה אמירה ברורה של המדינה, כי היא

מאמינה בהכרח לספק את כל צורכי הסיעודי בגיל העבודה, על-מנת שיוכל לחיות חיים עצמאיים, לרבות השתתפות מלאה בשוק העבודה, וזאת בדמות ביטול הקשר בין קצבת השר"מ להכנסה מהעבודה של הסיעודי. כלומר יש לבטל את מגבלת השכר לקבלת ו/או קיזוז קצבת השר"מ, ולבחון הכרה בעלויות המטפלים הסיעודיים כהוצאה מוכרת לצורכי מס.

(3) אין סיבה תעסוקתית שלא לאפשר תמיכה כלכלית זהה בין בהעסקת מטפל זר ובין בהעסקת מטפל ישראלי בקצבת הסיעוד לאזרחים ותיקים. הדבר נכון במיוחד ברמת סיעוד 6, שבה נדרש הסיעודי להשגחה וטיפול במשרה מעבר למלאה, ואין מטפלים ישראלים שמוכנים לכך, מלבד בודדים. אין סיבה למעשה לקנוס את הסיעודי בשל כך שהוא חייב בהעסקת עובד זר בלבד.

(4) יש לבחון פתרון מקיף בדבר הפרשות לפנסיה ופיצויים של עובדים זרים בסיעוד, כמו גם דמי ההבראה שלהם. נדרש להטיל את האחריות לתשלומים אלה על המדינה, אם תוך הפקדה ישירה לפיקדונות ייעודיים לעובדים (עד גובה שכר מינימום) ואם בשיפוי הסיעודיים שיהיו מחויבים בהפקדות אלה, בדומה לחברות כוח האדם שחבות כבר כיום על חלקן בהעסקה. ראו **נספח** הצעה למנגנון בנושא זה.

(5) הקמת מנגנון ביטוח בריאות לעובדים זרים בסיעוד, דוגמת ביטוח הבריאות הממלכתי, כל עוד העובד מועסק במקום עבודה מסודר, אך לא בהכרח. נדרש כי הביטוח יכלול בין היתר רובד טיפולים מתחום בריאות הנפש ורובד כיסוי אובדן כושר עבודה זמני (במהלך טיפולים רפואיים קשים ממושכים). אפשרות כצד התחלתי היא לקיים מכרז ממשלתי בנושא. המכרז יהיה בין חברות הביטוח הפרטיות שיבטחו בפועל בקופות החולים, וסוכנויות ביטוח שיתחרו על מתן שירות זמין, אמין ונגיש. מהלך זה כבר צפוי להוזיל את הפרמיות באופן לא מבוטל. בהמשך, תידרש המדינה להקצות תקציב ישיר לביטוח העובדים, או לחלופין, לגבות התשלום מחשבונות הפיקדונות של העובדים וליטול האחריות מכתפי המטופלים הסיעודיים ובני משפחותיהם. ראו **נספח** בנושא זה.

(6) בנייה של מדרגות שכר מומלצות שייצרו שוק שכר מאוזן ויהוו בסיס לציבור המעסיקים והמטפלים – מחד גיסא ידאג למתן שכר הולם והוגן לעובד, ומאידך גיסא ימנע שוק פרוץ שבו המעסיקים מתמודדים עם סחיטה כלכלית דה-פקטו. חישוב מדרגות השכר צריך להתבצע לפי ניקוד ולהביא בחשבון מאפיינים כגון דרגת הנכות של המטופל והקשיים שלו, מצב בריאותו בשוטף, אופן הטיפול בו והצורך ברצף השגחתי עליו, ותק העובד, האזור הגאוגרפי שבו הם מתגוררים ואופן המגורים ומצבו המשפחתי בהקשר זה (בני משפחה הגרים במשותף). יש להכליל נתונים על העובד עצמו אשר רלוונטיים כמו הימצאות רישיון נהיגה ברשותו. יש לדאוג לחישוב התקורות השוטפות שנלוות וליצור מנגנון לעדכון שלהן בהתאם ליוקר המחיה בפועל. לדעתנו, מגבלת שכר מקסימום תביא רק להתפתחות של שוק שחור וסחיטת "בנוסים", בדומה למצב שבו תותר העסקה דרך חברות כוח אדם בלבד. לפיכך אין לאפשר שיהיה כך.

(7) יצירת תחרות בין חברות כוח האדם והתאגידים באמצעות איסוף משובים מהמעסיקים הסיעודיים ומהעובדים, ופרסום נתונים סטטיסטיים שקופים ומבוקרים. באחריות חברות כוח האדם יהיה להעביר את כל הנתונים אל הגוף המפקח עליהם, שירכז את הנתונים ויבקר אותם. איסוף הנתונים יאפשר לקבל מידע אמין ומעודכן על שכר העובדים בתחום, יחס וטיב השירות שמספקות החברות, רמת שביעות הרצון מהן, רמת ההכשרה ומגוון העובדים בכל חברה, לרבות של המחליפים, סוג הלקוחות שבהם החברה מתמחה ועוד – וכך יסייע למעסיקים לבחור בחירה מושכלת בין החברות שיש.

(8) פיתוח מנגנון בוררות או גישור, רצוי חובה, ליישוב סכסוכים בין מעסיקים סיעודיים לעובדיהם, בין המעסיקים לחברות כוח האדם ובין עובדים לחברות כוח האדם. זאת כדי למנוע ככל הניתן אי-נעימויות וחוסר אונים של מעסיקים, במיוחד של מעסיקים סיעודיים מורכבים, שנקלעים בלית ברירה למצבים אלה, שבהם הם ניצבים בפני שוקת שבורה וכמעט תמיד נותרים בצד החלש. אמנם מדובר בשני צדדים חלשים, אך ברור כי לרוב החלש יותר הוא המטופל הסיעודי. מהלך זה יפעל לטובת העובד, שכן גם לו יהיה מקום לדרוש את זכויותיו (למשל על אי תשלום כמחליף לימים בודדים). מודל לכך ניתן לראות במפקח על הבתים המשותפים ברשויות המקומיות. רוב המחלוקות די חוזרות על עצמן והן נוגעות לתחשיבי שכר ופרישה של העובד, אופן ושעות העבודה שהוסכמו בינו לבין המעסיק, והחזרים למעסיקים למול התאגידים. מנגנון זה אף יכול לחסוך עלויות לא מעטות למי מן הצדדים הפונים ולמערכת המשפט. למעשה, הליך זה יכול כבר כיום לעבור דיגיטציה מלאה. מפקח או בורר המכיר את החוק ובקיא בחשבונאות יוכל לצמצם את זמני ההמתנה למשפט ולהוריד מהעומס על בתי הדין לעבודה. מתן אפשרות להיוועדות חזותית מרחוק בדיון כזה יוכל בין השאר "לשחרר" עובד למולדתו בתום תקופת העסקתו ולא לאלצו להמתין למשפט בארץ.

יש לציין, כי בימים אלה מתחילה נציבות שוויון אנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים פיילוט בשיתוף ארגון "נכה לא חצי בן אדם" בסוגיה זו בדיוק. השאיפה היא להרחיבו, לתת לכך חותמת רשמית מלאה ולצרף לו שירותים כגון קו חם לשני הצדדים (היום מופעל קו כזה לעובדים זרים בלבד ומתופעל באמצעות הממונה על עובדים זרים במשרד הכלכלה).

(9) יצירת הנחיות וקוד אתי ברורים לחברות כוח האדם והתאגידים ולעובדיהם. כמו למשל לאסור על עובדים סוציאליים לתשאל יחד מעסיקים סיעודיים ועובדיהם, כדי לאפשר לשני הצדדים להביע עצמם בנוחות ולשקף את מצב היחסים ביניהם כמות שהוא.

(10) אפשרות שיש לשקול לשם הסדרת נושא העובדים הזמניים והמחליפים לעובדים בחופשה היא הנפקה של אשרות עבודה למספר מצומצם של עובדים, שלא ייועדו למעסיק מסוים אלא יירשמו כעובדים של התאגידים/חברות עצמן. הכול תוך התחשבות בצורכי השוק באותו זמן (לדוגמה לקראת עונת הקיץ, שבה רוב החופשות, ההקצאה תורחב), סוג ומספר הנכים הסיעודיים

הרשומים בהן, ומאפיינים נוספים שיוחלט עליהם. עובדים אלה יהיו מחויבים לעבודה זמן מוגדר בחודש, על-מנת שלא ליצור אבטלה סמויה שתאלץ אותם לעבוד בו זמנית בעבודה לא חוקית. מומלץ לגייס לכך עובדים המצויים לקראת תום מגבלת זמן השהייה שלהם בארץ, שיש להם כבר ניסיון מצטבר קודם ומוכח בעבודת סיעוד, וברצונם להמשיך לעבוד בישראל תקופה נוספת, מוגבלת, מעבר לתקופה המותרת כיום שלא באמצעות אשרה הומניטרית.

פתרון אפשרי נוסף שאנו מבקשים להציע הוא מתן היתר לתיירים שכבר נכנסו לארץ תחת אשרת תייר, או זכאים להיכנס תחתיה, ואין יסוד סביר להאמין כי "ייתקעו" בארץ, בו יותר להם לעבוד לתקופה קצרה כמחליפים זמניים אצל סיעודיים בעלי היתר, שעובדם הקבוע קיבל אינטר-ויזה או אינטר-ויזה הפוכה (הכוונה פורטה בסעיף קודם). הדבר נכון בייחוד לגבי סטודנטים הלומדים בחו"ל ונמצאים בחופשת הקיץ שלהם בישראל.

פתרון אחר נוסף, המתאים להחלפה של עובדים קבועים במועדים, דורש לבחון מחליף בימי מנוחת העובד הקבוע במנגנון של עובד משותף למספר מעסיקים – העובד הקבוע אצל כל אחד מהמעסיקים יזכה ליום מנוחה אחר בשבוע, וה"מחליף בימי מנוחה" יגיע למעסיק באותו יום קבוע בשבוע. כך העובד החליפי יכיר כבר את המטופל וצרכיו, וידע לתפקד כנדרש ולא להיות למתלמד על בסיס קבוע, מה שבהכרח רק יתיש את המטופל הסיעודי. הרחבה לכך היא לאפשר לעובד להיות מועסק אצל סיעודי קל ובמקביל להיות מחליף קבוע במועדים אצל סיעודי קשה.

11) הגדרת העבודה אצל מעסיקים סיעודיים כעבודה מועדפת לישראלים צעירים, כמחליפים זמניים בכלל קבוצות הסיעוד או כעובדים קבועים אצל סיעודיים קלים. ברור כי מהלך זה יחייב במקביל שיפור תנאי העבודה למטפלים ישראלים שמועסקים דרך חברות כוח אדם ובניית הסכמים ייעודיים להם. חשוב לבחון את האפשרות לשירות של בני/בנות שירות לאומי אצל מעסיקים סיעודיים קלים. מהלך זה יוכל להפחית את העומס בביקוש והצורך בעובדים זרים בקרב סיעודיים קלים לטובת סיעודיים קשים יותר. נדרש לחשוב על תמריץ לצעירים לעבודה בתחום הסיעוד באמצעות מלגות לימודים בסיום תקופת עיסוק מסוימת (למשל של שנתיים ומעלה) ולהסדיר משפטית האפשרות של מגורים כתחליף שכר (בעיקר של סטודנטים אצל אזרחים ותיקים).

12) קיים הכרח לאמץ תשלום קצבה ישיר ומלא לאזרחים ותיקים סיעודיים, באישור עובד סוציאלי של המוסד לביטוח לאומי, ולא עד לשליש ממנה בלבד. זאת כמובן אם יבחרו בכך. ראו **נספח** הצעה בנושא זה. הטענה בדבר חשש מניצול הכספים בידי משפחתם שלא למטרה זו ניתן לאימות ובדיקה באמצעות אותו עובד סוציאלי, ויותר מכך, סביר שהכסף דווקא יאפשר לבני המשפחה יותר זמן ויכולת טיפול בסיעודי. עד היום נמנע תשלום מלוא הקצבה שלא באמצעות חברות כוח אדם, בעיקר בשל לחצים מצד אותם בעלי עניין מתוך טענות כביכול לטובת האזרח הוותיק הסיעודי, אך אין זה כך, והיתרונות באפשרות זו גוברים על כל חיסרון שעלול לעלות.

אין להתייחס לכלל האזרחים הוותיקים הסיעודיים כחסרי כל יכולת להחליט או לבחור בעצמם ולעצמם. הם זכאים לקצבה מעצם מצבם, ותשלום הכספים יכול להוות פתרון נפלא לסיעודיים רבים, בעיקר אלה הקלים יותר, הזכאים לרמות הסיעוד הקלות והבינוניות.

דוגמה לפתרון היא למשל במיזמים להשכרת חדרים, אצל בעלי דירות ובתים באזור גילאי 50 שילדיהם עזבו והם זקוקים להכנסה נוספת, וישמחו לאפשר מגורים לאזרחים ותיקים סיעודיים קלים בחדר שהתפנה, ובנוסף לסיעוד אותם ולהיות להם לחברה. בייחוד אם מדובר באזרחים ותיקים בודדים. בכלל, אמנם מדובר בעלות תקציבית נכבדה, אך היא הכרחית. יש לאפשר לאזרחים הוותיקים הסיעודיים לקבל את השירותים הנלווים לסיעוד **בנוסף** לשעות הטיפול האישי, ולא לקצום מהיחידות שלהן הם זכאים. הכוונה בעיקר לביקורים במרכזי היום, אך גם ליתר השירותים בסל, ואולי אף להרחיבם לארוחות חמות עד הבית ועוד. ביקורים במרכזי היום יכולים לאפשר לעובדים זמן לסידורים פרטיים, התרעננות ואפילו קבלת הכשרה מקצועית לטיפול במטופלים שלהם.

(13) כיוון הסכמים בילטרליים בינלאומיים עם מדינות נוספות, שיאפשרו להביא עובדים זרים בסיעוד תוך פיקוח על התשלומים הבלתי סבירים שהם נדרשים כיום לשלם במדינות המוצא שלהם. חשוב לקבוע יעדים ולוחות זמנים ברורים ליישומם, ולהחליט על גוף אחר מהמבצע שיפקח על כך. יש לדאוג להגבלת חברות ההשמה בארץ ביכולתן להתקשר עם לשכות בחו"ל, הגובות סכומים ללא גבול ופוגעות בכך בכדאיות ההגעה לישראל ובאיכות ומספר העובדים שמבקשים להיכנס לישראל. כמו כן, גביית דמי השמה מהעובדים באופן רשמי, מה שכבר קורה למעשה מתחת לשולחן, לא תקל על כך, וכאמור רק תהווה לעניות דעתנו תמריץ מובהק להבאת עובדים זרים חדשים לארץ על חשבון עובדים ותיקים.

אין להסתפק בראיונות מוקלטים מראש של העובד, ויש לשמור על האפשרות לשיחה טלפונית/וידאו מרחוק עם העובד. נוסף, כי הסכמים בילטרליים צריכים להוות נספח נוסף לאופן שבו מגיעים עובדים, ולא להפוך לחלופה יחידה. ככל שמספר העובדים שיגיעו במסגרת זו יגדל, כך גם דמי התיווך הנגבים מהעובדים והעובדות יקטן, ומנגד תתקיים "תעודת ביטוח" לכל תקלה במנגנון המובנה בהסכמים, שעלולה להעמיד לערעור הגעה שוטפת של כוח עבודה.

יש לבדוק הטלת דרישת קיום בדיקות רפואיות, לרבות נפשיות, בהגיע העובדים לארץ לשם וידוא הצהרותיהם במדינות המוצא, במטרה למנוע סכנה למטופלים, אשר מראש נמצאים בקבוצות ורמות סיכון ממשיות. חשוב להכשיר את העובדים לפי קבוצת הסיעוד הממוקדת שאליה כל עובד מיועד להגיע, לרבות הכנה להתמודדות הנפשית שלהם, ולפסול מראש עובדים שצפוי כי לא יעמדו בדרישות כמטפלים סיעודיים.

14) יש לאפשר לנכים סיעודיים לבצע "ייבוא אישי" של עובדים זרים בסיעוד, כמובן עם מספר מכסות מוגבל ותחילה במסגרת הוראת שעה, לצורך מעקב ובחינת התרומה במהלך. הדבר יוכל לעזור בצמצום עלויות התיווך, ולאפשר לסיעודי לברור ישירות את העובד, לרוב בהמלצת העובד הנוכחי שמעוניין לחזור כבר למולדתו. אין סיבה לאלץ את אותו האדם לתשלומים כלשהם מעבר לעלויות ההגעה לארץ, לרבות הוצאת האישורים הרפואיים והמשפטיים הנדרשים שנבדקים בעת הנפקת אשרת ההגעה הראשונית לארץ. זהו סעיף רב חשיבות, שבו ההתאמה והשליטה בהשמה היא הטובה יותר. הקשר בין המטופל למטפל, והציפיות ההדדיות, ברורים. הייבוא האישי חף מבעלי עניין והעובד מגיע טאבולה ראסה, ללא חובות או הלוואות. יש לבחון לאפשר לעובדים שלא השלימו את מכסת השנים שלהם בישראל ועזבו למולדתם, לחזור לעבודה בתחום.

15) הסדרת גוף מפקח אשר יהיה אחראי על תכלול הדברים, ובהמשך יורחב ל"רשות סיעוד בקהילה", רשות שתהיה עם זרועות ביצוע ופיקוח על כלל הגורמים בתחום, ותהיה לתחנת יחיד לכלל קבוצות הסיעוד, המטפלים, התאגידים וחברות כוח האדם:

א. אגף שירכז כל הזכויות והמידע הנחוץ למעסיקים הסיעודיים, ויוכל לספק להם ייצוג משפטי הולם במקרה הצורך, בדומה לגוף המיועד לכך לניצולי שואה. גוף זה יאויש ע"י עובדים סוציאליים ומשפטנים שאין להם אינטרס כלפי מי מהצדדים, ויהווה איזון ו/או תחליף ממשלתי עם חותמת סמכות לגופים כגון "קו לעובד" או "קו למעסיק". בכלל, רצוי להרחיב את הגוף כך שיאפשר התעדכנות וסדנאות גם למטפלים עצמם, תוך התמקדות בזכויות שלהם עצמם, לרבות זכויות המטפלים הישראלים שכידוע עוסקים במקצוע שוחק במיוחד. למשל, תזמון של הכשרה נוספת לעובדים במהלך ביקור סיעודיים במרכזי היום (לאלה הפוקדים אותם), הינו זמן מיטבי לכך, לדעתנו.

ב. אגף שיתפעל המנגנון ליישוב סכסוכים והקו החם לדיווחי הפרות, זיופי דו"חות ו/או דיווחי שעות ונטישות פתע.

ג. אגף סטטיסטי שיחבר שאלונים, יאגד מחקר, יפיק דו"חות וינהל הקצאות ומכסות ככל שידרשו (אם בעבור חברה/תאגיד מסוימים או בכלל).

ד. אגף להתנהלות שוטפת במשרד הפנים ומנהל אכיפה וזרים, לשם הפקה וחיידוש היתרים ואשרות שהייה, ומיטוב האכיפה (אם כלפי נוטשים או בכלל).

ה. אגף שירכז את הטיפול המבוצע כיום מול המוסד לביטוח לאומי (בעיקר כלפי קצבאות הסיעוד לאזרחים ותיקים).

ו. אגף שיתפעל את נושא ביטוח הבריאות לעובדים.

ז. אגף האחראי לפיקוח על הגעת עובדים בהסכמים בילטרליים (ובדגש על מימושם) ובאמצעות לשכות השמה בחו"ל. האגף יאמת ככל הניתן הצהרות העובדים על בריאותם, הכשרתם וכוונותיהם, ויכול לדרוש לפסול לשכות בחו"ל על דרישות תשלום בלתי סבירות מהעובדים שמבקשים להגיע דרכם, או בגין מידע כזב. קרי קיום אחוז גבוה של הפרות ללשכות, בנושא הבדיקות הרפואיות שהוזכרו במסמך, יאפשר להטיל עליהן קנסות תוך חילוט פיקדונות שיופקדו מבעוד מועד, או לפסול אותן כלל מהמשך התקשרות עמן.

ח. אגף להכשרה של עובדים בתחום, לרבות זרים וישראלים, והעברת סדנאות בתחום.

לסיום, ברור כי רבים מהדברים המפורטים לעיל לא ניתנים למימוש בטווח זמן קצר, ודורשים הקצאת תקציבים נוספים. לכן יש לבנות תוכנית הדרגתית למתן מענה יעיל בכל הסוגיות הללו ולחלקן לפי דחיפות העניין, מורכבות הטיפול בסוגיה, משך הזמן הנדרש, ועוד, ולא להמתין למצב של ביצוע מלא או סכום אפס. חשוב לזכור שהשאיפה היא כי לעובד הזר בסיעוד יהיה טוב בזמן שלמעסיק שלו יהיה טוב. זכויות העובדים הם נר לרגלינו והן חייבות להישמר, אך אסור שיהוו סיבה לפגיעה בנכים הסיעודיים עצמם. נדרש להיטיב עם שני הצדדים ולמנוע מבעלי עניין התערבות שלא לצורך.

אלכס פרידמן, יו"ר "נכה לא חצי בן אדם"

חנן טל, מנכ"ל "נכה לא חצי בן אדם"

מרט גרצמן, רכז תוכניות "נכה לא חצי בן אדם"



נספחים

שינוי מנגנון קבלת קצבאות הסיעוד לאזרחים ותיקים

רמה 1

- ברירת מחדל קבלת גמלה בכסף (בדומה להיום)

רמה 2-6

- ברירת מחדל קבלת גמלה בעין (לפי שעות בדומה להיום)
- אם יבחר יוכל לקבל את מלוא הגמלה בכסף לפי תמחור עובד זר – כך יוכל להעסיק באופן ישיר ללא דמי תיווך (אלא אם יבחר בשירותי תאגיד מלווה) או להיות מטופל ע"י קרוביו ובני ביתו, או לנצל את הכספים לתשלום בעבור פתרונות סיעוד נוספים. אין למנוע ממנו את הקצבה שלה הוא זכאי בשום סיבה (מלבד מגבלת השכר שיש)
- אם ירצה יוכל להעסיק באמצעות חברת כוח אדם כשהיא מעסיקה יחידה ולא שילוב כלאיים, כאשר רכיבי השכר יהיו פטורים ממע"מ. כלומר רלוונטי לעובדים זרים או עובדים ישראלים הנדרשים לעבודה ביותר שעות מזכאות הסיעודי, או במידה שווה להבטחת מספר שעות העבודה של המטפל בפועל
- אם יציג חוזה העסקה עם ישראלי או הסכם התקשרות עם חברת כוח אדם להעסקת ישראלי, בהיקף המשרה הנדרש לישראלי בכל דרגת סיעוד – יהיה זכאי לסכום בעבור ישראלי
- נציין שוב כי דרישתנו היא השוואת התקצוב בנושא כך שיופעל ללא תלות במוצאו של המועסק, זר או ישראלי, והמוצע כאן הוא צעד ביניים בלבד שיש ליישמו באופן מיידי
- המוסד לביטוח לאומי ימשיך לקבוע את רשימת חברות כוח האדם המוכרות לסיעוד וטיפול באזרחים ותיקים, ולפקח על המחירים בדומה להיום, והדבר יהיה נכון לרבות בהעסקה בהסכם התקשרות ישיר בין הסיעודי לחברת כוח האדם

מנגנון הפרשות לפנסיה ופיצויים

- יוגדר מנגנון קל וברור באמצעותו תובטח תקינות הפקדות שוטפת במקרה העסקה דרך תאגיד או העסקה ישירה של עובדים זרים. מומלץ לשם התחלה להטיל על תאגידי העובדים הזרים, בתום רישום העובד, למלא ולהסדיר את הנושא בעבור הלקוח הסיעודי שלהם (פתיחת פיקדון והפעלת הוראת קבע לגבייה)
- הנהגת חובת הפרשות פנסיה ופיצויים לפיקדון לפי 8.33%-6% ותחת סעיף 14, בעבור עובדים לאחר תקופת הסתגלות, שבמהלכה יהיה זה רשות, ובמנגנון זהה
- עם ההסדרה בדבר מימון המהלך בידי המדינה, כלומר עם הגדלת הקצבאות הרלוונטיות בהתאם, יתאפשר להשלימו ולהופכו סופית לחובה
- אם ישנו תאגיד מלווה תוטל עליו האחריות לתיאום ופיקוח על קיום ההפרשות, ואם ישנה חברת כוח אדם גם לביצוע בפועל

- ההסדר יחול גם על עובדים מקומיים לעצם הפרשות לקופת פנסיה ופיצויים של העובד בחברת ביטוח, בהתאם לחוק הנהוג

מנגנון תשלום דמי ביטוח רפואי

- עם המעבר לפיקדונות לכלל העובדים הזרים בסייעוד יתאפשר לקיים מנגנון שבו העובד מחויב לבטח עצמו בביטוח בריאות רפואי, והגבייה מבוצעת מחשבון הפיקדון, ללא קשר למעסיק
- מנגנון זה יוריד את האחריות מהמעסיק הסייעודי, ויאפשר רצף ביטוחי לעובד, ללא תלות במעמדו
- כמו כן יאפשר מנגנון זה בחינה של תשלום ישיר לקופות החולים (תוך התאמה מינורית של סל השירותים, אך תוך הכללת הזכאות לטיפולים נפשיים) והרחבת הזכאות לשב"ן לעובדים זרים המעוניינים בכך
- עם הגעתו לארץ יתבקש העובד למלא הצהרת בריאות כמקובל, ולהפקיד לפיקדון לפחות שלוש פעמים עלות הביטוח הרפואי, להבטחת תקיפות הביטוח עד להתחלת ההפקדות השוטפות לאותו הפיקדון ע"י המעסיק
- כספים אלה יהיה ניתן למשוך חזרה בתום שלושת החודשים, ככל שנותרו, לפחות שלוש פעמים עלות הביטוח הרפואי להבטחת תקיפותו העתידית של הביטוח
- תאגיד העובדים הזרים שבו רשום העובד יהיה אחראי להסביר לעובד על מהות המנגנון
- אם נותרה יתרה של פחות משלושה חודשים קדימה, יקבל העובד התראה על כך בשפתו לנייד בתדירות הולכת ועולה
- תאגיד העובדים הזרים שבו רשום העובד יקבל דיווח מקביל ויתבקש לנסות ליצור קשר עם העובד ולעדכנו
- רק אם תיווצר יתרת חוב, מסיבה כלשהי, והעובד התעלם מכך, למרות ההתראות שקיבל במשך שלושה חודשים מראש, ייפסק הביטוח בתום אותו חודש
- העובד הזר, שוב, ללא תלות במעמדו, יוכל להפקיד כספים לפיקדונו לשם המשכיות הביטוח – ללא קשר לסיבה שבגינה הפיקדון מתרוקן ו/או התרוקן – אף אם זה פג כבר (כלומר לחדשו), לרבות סגירה של יתרת החובה שלו ככל שנוצרה כזו