

Prof. Hila Shamir, Buchmann Faculty of Law, Tel-Aviv University, Tel-Aviv 6997801, Israel

hshamir@tauex.tau.ac.il +972-3-6408771

16.12.21

לכבוד

הצוות לבחינת שינוי שיטת העסקת עובדים זרים בענף הסיעוד

נייר עמדה בנושא הרפורמה בסיעוד מטעם קבוצת המחקר TraffLab

אנו מתכבדות להעביר לעיון הצוות נייר עמדה באשר למעבר להעסקת מהגרות עבודה בענף הסיעוד באמצעות תאגידים.

מבוא: הצורך האקוטי בחשיבה מחודשת של היחסים בין הפרטי לציבורי בענף הסיעוד

שקילתו של שינוי יסודי במבנה ההעסקה בענף הסיעוד היא, לטעמנו, הזדמנות יקרת ערך לחשיבה והערכה מחודשות של היחסים בין הפרטי לציבורי בענף הסיעוד. אנו סבורות כי חלק מהבעיות העמוקות של התחום – בראי זכויות עובדות ורווחת המעסיקים כאחד – הן בעיות הנובעות במידה רבה מהשענות מופרזת על מוסדות ומנגנוני השוק, בוודאי בתנאים של פערי מידע וכוח כה עמוקים, המאפיינים את שוק הסיעוד הביתי. אנו סבורות שמבנה חדש של אסדרה צריך להתבסס על רגולציה ואכיפה חכמות ומדויקות ולחילופין, על התרחקות מהמודל השוקי באמצעות עיצוב גוף בעל מאפיינים ציבוריים לשם השמה והעסקה.

בנייר עמדה זה נציג את שתי האפשרויות האלו. אם ייבחר מודל מבוסס שוק (אותו הצוות שוקל) אנו סבורות שעליו להיות ממוקד בתיקון מספר כשלים עיקריים של המודל הנוכחי (ר' להלן), ביצירת תמריצים נכונים לשחקנים השוקיים וביצירת מנגנוני פיקוח הדוקים ואפקטיביים. לצד זאת, אנו סבורות שנוכח כשלי השוק החריפים הקיימים בענף, כשלים הפוגעים הן בעובדות והן במטופלים המעסיקים, יש מקום לשקול התנסות במודל חלופי, כגון יצירת חברה ממשלתית בתחום.

ענף הסיעוד הביתי התבסס למן ראשית דרכו על הפרטה אינטנסיבית ועל השענות עמוקה על גורמים הפועלים למטרות רווח בגיוס לעבודה בענף ובהעסקה היומיומית במסגרתו. לאורך ארבעה עשורים לערך עובדות סיעוד גויסו לעבודה בישראל, וחלקן עודן מגויסות, בידי מתווכים פרטיים ולא בידי שירות התעסוקה. כמו כן, המבנה של ביטוח הסיעוד, שהוכנס לחוק הביטוח הלאומי בשנת 1988, "דחף" אף הוא את טיפול הסיעודי לכוחות השוק, כפי שמלמדת צמיחתו המטאורית, בתוך שנים ספורות, של שוק חברות הסיעוד.

שוק הסיעוד במתכונת זו הניב לאורך השנים רווחים עצומים לידיים פרטיות. במרוצת השנים התבררו לעומק שורת הבעייתיות והעיוותים שנוצרו בעטיה של מעורבות כה אינטנסיבית של גורמים

פרטיים באספקה ובהנגשה של שירותי רווחה ורפואה בסיסיים, והמידה בה תכליות של השאת רווחים דחקו הן שיקולים של רווחת המעסיקים והן שיקולים הנוגעים לזכויות העובדות. רווחי העתק של הענף עומדים בפער בלתי נתפס ממש למצבן של עובדות הסיעוד, שעבורן התבססה מערכת העסקה פוגענית וחריגה המבוססת, בין היתר, על חוב, כבילה, עומס עבודה בלתי סביר והחרגה מהגנות עבודה מינימאליות. הם עומדים בפער מקומם אף ביחס למצבם של המטופלים הסיעודיים וליכולתם להבטיח לעצמם טיפול נאות בתנאי שוק. נזכיר, כי מבקר המדינה מצא, בדו"ח מלפני שנים ספורות, כי איכות הטיפול הביתי במטופלים סיעודיים לקויה, וכי היא מתאפיינת בהיעדר של פיקוח ובקרה משמעותיים כמו גם בתשלומי יתר וניצול בלתי יעיל של תקציבי העתק המושקעים בסיעוד.¹

נוכח כל אלו, במסמך זה אנחנו מציעות שני כיווני פעולה אפשריים לשינוי במבנה הענף. האחד – תיקון כשלי העיקריים של הענף במסגרת תאגוד, הכולל יצירת מערך תמריצים מותאם לענף באופן שיבטיח את האינטרסים של העובדות והמטופלים/מעסיקים בשילוב רגולציה חכמה ופיקוח ואכיפה הדוקים. השני – הצעה ראשונית מאוד לחשיבה על הקמת חברה ממשלתית (או אף חברת בת של הביטוח הלאומי כתאגיד סטטוטורי) לצורך התיווך וההעסקה.

בעיות מבניות מרכזיות במודל הלשכות הפרטיות הנוהג כיום

בשלושת הענפים המרכזיים הנשענים על הגירת עבודה – סיעוד, בניין וחקלאות – פועלות חברות פרטיות להשמה, ליווי, תיווך או העסקת מהגרי עבודה במסגרת מספר הסדרים שונים. מקורם של הסדרים אלו בסדרה של החלטות ממשלה והמלצות של צוותי עבודה ממשלתיים בין-משרדיים, רובן מראשית שנות ה-2000² אשר מטרתם הייתה לשנות את שיטת ההעסקה של מהגרות ומהגרי עבודה בישראל. מטרת השינוי בשיטות ההעסקה הייתה להביא לרגולציה מחודשת של שוק העבודה וההגירה של מהגרי עבודה, שתחלואיו העיקריים, לגישת המדינה, כללו התרחבות ניכרת בהיקף השהייה שלא כדין בישראל; תחרות לא הוגנת של מהגרי עבודה עם עובדים ישראלים; כבילה למעסיק; היעדר תנאי עבודה הוגנים למהגרי עבודה ועיוותים בביקוש למהגרי עבודה כתוצאה מתשלום דמי תיווך.

ככלל, הסדרים אלו נועדו לפתור את הבעיות העיקריות שזוהו באמצעות יצירת מסגרת נורמטיבית מחייבת ומותאמת יותר לפעילותם של גופים פרטיים העוסקים בתיווך מהגרי עבודה והעצמת הפיקוח הממשלתי על פעילותם. במסגרת ההסדרים לשינוי שיטת ההעסקה, מאז 2012 פועלות בענף החקלאות לשכות שתפקידן הוא השמה וליווי העובדים, ומתן שירות לחקלאים בקשר עם השמת העובדים; בענף הבניין פועלים, מאז שנת 2005, תאגידי כוח אדם שמשמשים כמעסיקהם של העובדים ומספקים עובדים לקבלנים אצלם העובדים עובדים בפועל. בענף הסיעוד פועלות לשכות פרטיות שמטרתן לגייס מהגרי ומהגרות עבודה במדינות מוצא, לתווך בינם לבין מעסיקים בישראל ולספק שורה של שירותים הן לעובדים והן למעסיקהם לאורך כל תקופת ההעסקה.³ ענף הסיעוד שונה מענפי החקלאות והבניין היות שמימוש ההסכם הביטורלי בו נמצא בחיתוליו ואינו מקיף את כל העובדות בענף, וחלק מגיוס העובדים ימשיך להתנהל בידי גופים פרטיים הגובים דמי תיווך מופקעים. עם זאת, בהיבטי העסקה, תאגידי הבניין הם יוצאי הדופן שכן הם עצמם משמשים כמעסיקים, וזאת בניגוד למצב בענף

¹ מבקר המדינה, **טיפול המדינה בקשישים סיעודיים שהוהים בביתם**, דו"ח ביקורת מיוחד (2017).

² לסקירת העבודה הממשלתית בנושא, ראו: **הוועדה לבחינת מדיניות תעסוקה - דו"ח סופי**, 53 (2010).

³ ראו נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.2.0001 "נוהל לשכות פרטיות להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בענף הסיעוד" (1.12.2019).

החקלאות, בו המעסיק הוא החקלאי ובענף הסיעוד, בו המעסיק הוא המטופל (לבדו או יחד עם חברת סיעוד).

הן בענף החקלאות והן בענף הסיעוד, הלשכות הפרטיות אחראיות על ליווי וסיוע למהגרי העבודה במעבר בין מעסיקים (או תאגידים), בווידוא ביצוע תשלומים, סיוע בנוגע לאשרות ובמילוי חובת המעסיק לספק לעובד ביטוח רפואי.⁴ בשני ענפים אלו, הלשכות נתונות בניגוד אינטרסים מבנה, שכן הן אמורות לשרת הן את מהגרי העבודה (לרבות בעניינים הנוגעים לפגיעה בזכויות עבודה) והן את המעסיקים הישראלים. האחריות של גורמי התיווך לשמור על תנאי מגורים ושכר הולמים ותקינים, עומדת לא פעם בסתירה למול האינטרסים של המטופל. בתוך מערך זה, ידו של המהגר על התחנתו, שכן מחויבותם של גורמי התיווך למעסיק הישראלי קודמת למחויבותם לעובד. המעסיק הוא שמחליט על ההתקשרות עם הלשכה ועל בסיס שביעות רצונו נבנה המוניטין של גורמי התיווך. המתח בין שני תפקידיהם המנוגדים של גורמי התיווך יוצר פגיעות מבנית של מהגרי העבודה להפרת זכויות מצדן של הלשכות ומחמיר את פערי הכוחות מול המעסיק. בעייתיות זו מודגמת גם בכך שביקורי עובדת סוציאלית תקופתיים מטעם הלשכה אמורים לבחון הן את טובת המטופל והן את טובת העובדת, כאשר האינטרסים של השניים פעמים רבות עומדים בסתירה.

בענף הסיעוד, לגבי עובדות שלגביהן לא מיושם ההסכם הבילטרלי, הלשכה הפרטית נהנית מגיוס מהגרת העבודה ומתשלום דמי התיווך בעבור גיוסה והשמתה. כיוון שמקור הרווח הכלכלי המרכזי טמון בעצם הבאתה של עובדת חדשה, ישנו תמריץ כלכלי משמעותי לחברה להבאת עובדות חדשות על פני עובדות קיימות, דבר שמפחית אף הוא את אינטרס הלשכה לדאוג לזכויותיה ורווחתה של עובדת הסיעוד הנוכחית.

שיטת הלשכות הפרטיות מיסדה, אם כן, מרחב מופרט ועתיר בעיות של אחריות וחובות בגדרי יחסי העבודה, המבוסס על פערים עצומים ביחסי כוח, היעדר פיקוח, וניגוד אינטרסים. להבנתנו המערך הקיים כיום בענף הסיעוד הוא המערך הבעייתי ביותר מבין מודלי הגיוס, התיווך וההעסקה של מהגרי עבודה מבין שלושת הענפים המרכזיים בהם מועסקים מהגרי עבודה מבחינת התמריצים שהוא יוצר לחברות הפרטיות שמעורבות בתיווך והשמה ואנו סבורות שאימוץ מודל שדומה למודל התיאגוד בענף הבניין – אך בהתאמות הרבות המתחייבות – הוא דרך עדיפה לעיצוב מודל ההעסקה בענף הן מבחינת האינטרסים של העובדות והן מבחינת אלה של המטופלים-המעסיקים. על הרפורמה להתבסס על מבנה החף מניגוד אינטרסים אינהרנטי ועל מערך נמרץ ואפקטיבי של פיקוח, שנגישותו לעובדות תהא גבוהה. זאת בניגוד למצב היום, המתאפיין בפיקוח דל מאד על פעילותן של הלשכות הפרטיות.

התיאגוד בענף הסיעוד יהפוך את התאגיד למעסיק, שמולו תהיה לעובדת התקשרות חוזית על כלל משמעויותיה, בדומה למצב הקיים בענף הבניין. מבחינה זו, הרגולציה והאכיפה של המדינה תתבצע מול מספר קטן יחסית של תאגידים, שמחד צריך להיות גדול מספיק כדי לאפשר ניידות, אך בכל מקרה יהיה קטן משמעותית לעומת ריבוי המטופלים סיעודיים.⁵ יצירת תחרות בין תאגידים על מהגרי עבודה עשויה להוביל לעידוד העסקה טובה והוגנת יותר, בדומה לתחרות הקיימת על עובדים בין תאגידים בענף הבניין. אמנם בענף הבניין ישנן הפרות נרחבות וקשות של זכויות עובדים, אך אלה נובעות ברובן,

⁴ נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.3.0001 "נוהל לשכות פרטיות לתיווך עובדים זרים בענף החקלאות" (2015.6.14) (להלן: נוהל לשכות פרטיות בענף החקלאות); נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.4.0001 "תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם" (2019.1.30) (להלן: נוהל העסקה בענף הבניין).
⁵ נימוק דומה עלה בדיוני הצוות הבין-משרדי לשינוי מודל ההעסקה של עובדים פלסטינים בענף הבניין, ראו: משרד הבניין והשיכון, דו"ח סיכום עבודת הצוות הבין-משרדי לשינוי מודל ההעסקה של עובדים פלסטינים בענף הבניין, 21 (2016).

להבנתנו, מההעסקה בשחור ולא מההעסקה הפורמלית על ידי התאגידים. הדבר גם יקל על אכיפה מדינתית בשל הצורך לפקח על כמות קטנה יותר של מעסיקים. על אף היתרון המשמעותי במודל זה חשוב להבהיר שיש לבצע מהלך בזה בזהירות הנדרשת בשל ההבדלים המשמעותיים בטיב העבודה ויחסי העבודה בשני הענפים.

תיקון כשלו העיקריים של המבנה הנוכחי במסגרת מודל של תאגוד פרטי בענף הסיעוד

בעוד אנו רואות יתרונות אפשריים במהלך של תיאגוד בענף הסיעוד, אנו סבורות כי ביצועו מחייב תיקונים בהיבטי מדיניות עיקריים אחרים של התחום, שלטעמנו תיוודע להן השפעה מיטיבה על זכויות העובדות ועל רווחת המעסיקים כאחד.

מזעור מעורבות גורמים פרטיים: המעבר למודל של תאגידים, לצד הסכמים בילטרליים (ר' להלן), מאפשר "להפרד" ממבנה ההעסקה הנוכחי, המבוסס הן על לשכה פרטית (שאמונה על גיוס) והן חברת סיעוד (שאמונה על העסקה), שני גופים המשיאים רווחים כלכליים משמעותיים מיחסי העבודה בסיעוד, על חשבונם של העובדות והמעסיקים. המודל החדש יאפשר לצמצם במידה ניכרת – ואנו סבורות שלכך יש לשאוף – את הגורמים הפרטיים המעורבים בהעסקה. תחת שני גופים יהא גוף אחד, שיהיה אחראי, בדומה לענף הבנין, על העסקה והשמה (כאמור, הנחתנו היא שהגיוס לגבי כל העובדות ייעשה במסגרת הסכם בילטרלי).

חוב: נכון לכתיבת שורות אלו יישום ההסכם הבילטרלי עם הפיליפינים הינו בתחילת דרכו. עוד מוקדם, אפוא, להעריך את השלכותיו. יחד עם זאת, אנו סבורות כי הסכמים בילטרליים וביטולם של דמי התיווך הבלתי חוקיים שעובדות משלמות הם **תנאי שאין בלתו למעבר למודל של תאגידים**, שאחרת תינתן בידי תאגידים אלו, שישמשו גם מעסיקים במסגרת מודל התאגוד, מידה מופרזת של כוח והשפעה כופה. נזכיר, כי ניסיון העבר בענף הבנין מלמד שמעבר לתאגוד ללא הסכם בילטרלי הוביל לעלייה חדה בעלויות של דמי התיווך.⁶

כבילה: אף שנפסל כבלתי חוקתי בפסיקת בית המשפט העליון, הסדר הכבילה למעסיק הושב לגבי עובדות סיעוד וכולל כיום אלמנטים של מגבלה מספרית על מעברים בין מעסיקים וכן מגבלה גאוגרפית. אף מוביליות מוגבלת זו, הנתונה לעובדות בשנות העבודה הראשונות, נשללת מהן עם התארכות שהייתן בישראל מעבר לחמש שנים. אנו סבורות כי תאגוד מחייב לשנות את החשיבה והכללים על כבילה מן היסוד, ולהתיר מעבר חופשי בין תאגידים ובין מטופלים לכל אורך שנות שהייה בישראל. נזכיר, כי כך אירע אף בענף הבנין, שעובדים במסגרתו שהו בעבר בישראל תקופות ארוכות (לעיתים כאלו המגיעות כדי עשור ויותר), תוך שהותר להם לעבור בין תאגידים לאורך כל התקופה. כפי שהתברר עם יישומן של תקנות הכבילה הגיאוגרפית, כבילה מצמצמת גם את מרחב האפשרויות והבחירה של מעסיקים, לא רק של העובדות.

החרגה מהגנות עבודה: פסיקתו של בית המשפט העליון מלפני למעלה מעשור בפרשת גלוטן (התוצאה אושרה בדעת רוב בדיון נוסף בשנת 2013) החריגה את מהגרות עבודה בתחום הסיעוד הביתי מתחולתו של חוק שעות עבודה ומנוחה ונשללה מהן הזכות לגמול עבור עבודה בשעות נוספות - תוך קריאה למחוקק להסדיר את שעות העבודה והמנוחה שלהן. עובדות סיעוד אף הוחרגו מהזכות למנוחה שבועית

Raijman, R., & Kushnirovich, N. (2012). *Labor migrant recruitment practices in Israel*. Jerusalem: JDS.⁶

מלאה בת 36 שעות בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה. כך מוסדה עבור עובדות אלו מתכונת עבודה חריגה ופוגענית המבוססת על העסקה מסביב לשעון בשכר מינימום בלבד.

המדובר במצב אנומלי מכל בחינה, ואין להשלים עם התמשכותו. עמדתנו בהקשר זה היא כי תנאי עבודה נאותים הם אינטרס משותף ראשון במעלה של העובדות ושל המעסיקים כאחד, נוכח הזיקה העמוקה בין איכות הטיפול הניתן למטופלים ושיעורים גבוהים של תחלופת עובדות לבין תנאי העבודה בענף ולתגמול בגינה. נזכיר עוד כי בהתאם לפסק הדין, המדינה אמורה היתה לגבש הסדר חדש לעובדות סיעוד בחקיקה, אולם לא עשתה זאת עד היום. תאגוד הוא הזדמנות לגיבושו של הסדר כזה, בעיקר שעה שמבנה ההעסקה יכול לאפשר פורמליזציה של ההעסקה היומיומית ופיקוח עליה, לרבות בהיבטי הגדרה של שעות עבודה ומנוחה.

נעיר עוד, כי מעבר למודל העסקה ציבורי (ר' להלן) יאפשר השקעה יעילה יותר של התקציבים הממשלתיים המושקעים בסיעוד, יבטל את רווחיהם של גורמים פרטיים, ולפיכך יאפשר להשקיע את הכספים שייחסכו במקום הראוי להם מכל: תנאי עבודה נאותים בענף.

פיקוח: כיום אין כל פיקוח אפקטיבי על הלשכות הפרטיות (ועל המעסיקים). תאגוד יחייב יצירת מערך פיקוח משופר. יש לתת את הדעת לצורך בהפחתת האינטרס הכלכלי של התאגידים בענף הסיעוד בניצול. כך, למשל, יש לבחון לעומק את המודל העסקי של גופים אלה, לשקול פעילות של ארגונים שאינם למטרות רווח, ולכלול אולי היבט של מימון מדינתי לפעולתם ו/או תמרוץ מדינתי לפעילות תקינה. המבנה הקיים בענף הסיעוד אינו עושה כן, ונקודת המוצא של הרפורמה צריכה להיות שינוי גישה זו.

בטיחות ומגורים: סיעוד הוא ענף עתיר סיכונים ויש להכיר בו ככזה. כחלק מהפורמליזציה של יחסי ההעסקה יש לקבוע סטנדרטים של בטיחות לעבודה במשקי בית ולעבודת סיעוד. יש ללמוד מענף הבניין לקחים בדבר קוצר ידם של התאגידים לדאוג לבטחונם של העובדים במקומות עבודתם ואת הקושי לייצר עבורם תמריצים לעשות כן. על כן יש לפתח מנגנון פיקוח בנושא בטיחות בעבודה וכן מנגנון תמרוץ ביטוחי למטופלים ומשפחותיהם כמו גם לתאגידים להבטיח סביבת עבודה בטוחה לעובדות ולהקפיד על הסטנדרטים שיקבעו בענף.

כמו כן, יש לקבוע סטנדרטים מפורטים יותר של מגורים הולמים גם בענף הסיעוד, ולצד זאת לאפשר העסקה ללא מגורים בבית המטופל. יש לתת את הדעת לכך שבמצב בו התאגיד הינו המעסיק יתעורר קושי בניכוי עלות מגורים משכרן של העובדות, וזאת בשונה מהמצב בענף הבניין שם התאגיד הוא זה שמספק את מגורי העובדות.

לחילופין: חברה ממשלתית

לצד הצעותינו ביחס לאפשרות של תאגוד פרטי בענף הסיעוד, נבקש להציע גם שינוי פרדיגמטי עמוק יותר, המבוסס על התרחקות מהמודל השוקי באמצעות עיצוב גוף בעל מאפיינים ציבוריים לשם השמה והעסקה.

אנו סבורות כי בתום ארבעה עשורים של הפרטה, בשלה העת לחשיבה מחודשת אודות התועלת וההצדקות שבהישענות כה נרחבת על גורמים פרטיים בענף, וכי הגיעה העת לנסיינות רגולטורית במודלים אחרים, המבוססים על מעורבות ישירה של המדינה בהשמה ובהעסקה. המודל הנוכחי, בו שירותי סיעוד מסופקים בשוק הפרטי תוך שהמדינה מסתפקת בתפקיד שיורי של אסדרה ופיקוח, התברר כבלתי מתאים באופן יסודי לצרכים של המעסיקים ושל העובדות כאחד. לקח עיקרי מארבעת העשורים האחרונים הוא

כי מודל זה אינו מאפשר להבטיח תנאי עבודה נאותים לעובדות, ואף לא מאפשר, חרף השקעה תקציבית ניכרת, להבטיח טיפול נאות במטופלים. הצורך בנסיינות רגולטורית המבוססת על מעורבות עמוקה יותר של המדינה מקבל משנה תוקף נוכח ההשפעה המיטיבה העמוקה שנודעה ל"שיבת" המדינה לתחומי ליבה של פעולה ואחריות בתחום העסקת מהגרי עבודה בעשור האחרון, כגון גיוס העובדים במדינות מוצאם באמצעות הסכמים בילטרליים.

ישנן מספר אלטרנטיבות שניתן לחשוב עליהן בהקשר זה. האחת היא הקמת חברה ממשלתית (דוגמת החברה הממשלתית ענבל) שתשמש המעסיקה של העובדות. יהיה צורך בהקמת גוף פיקוח לחברה הממשלתית (בדומה לפיקוח שמפעילה רשות המים של חברת מקורות למשל) כאשר גוף זה יכול לקום במסגרת הביטוח הלאומי - בנפרד או בשילוב עם הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד העבודה. אפשרות שנייה הינה הקמת החברה כחברת בת של הביטוח הלאומי. הביטוח הלאומי הינו תאגיד סטטוטורי. אמנם אין לנו דוגמאות לכך כיום אך במסגרת הנסיינות המוסדית הנדרשת יתכן שהקמת חברת בת לתאגיד סטטוטורי לצורך כך יכולה להוות פתרון. לבסוף, ניתן לבזר את האחריות לחברות בת עירוניות ברשויות המקומיות.

לכל אחת מהאלטרנטיבות האלה יש יתרונות וחסרונות שיריעה זו קצרה מלהכיל אך אם יהיה לצוות עניין בכך נשמח לבצע הליך חשיבה מעמיק בדבר העלויות והתועלות של כל אחת מהאלטרנטיבות הציבוריות. האלמנט המרכזי שמצדיק מהלך כזה, לגישתנו, הוא הבטחת קידום האינטרס הציבורי דרך החלת חובות המשפט המנהלי על גוף זה כגוף דו מהותי, וכן, בשל הניתוק מאינטרס השאת הרווחים לבעלים פרטי או לבעלי מניות.

לסיכום

אנו מברכות על הקמת הוועדה ועל התכניות לשיתוף ציבורי בעבודתה וסבורות שבשלה העת לחולל שינוי במבנה ההעסקה בענף הסיעוד לטובת העובדות והמעסיקים כאחד. לצד זאת, נעיר כי הצטערנו לראות שהקול הקורא מטעם הרשות, המופנה לשורה ארוכה של בעלי עניין, אינו מופנה (וממילא אף אינו מוגש שפתיית) למהגרות העבודה עצמן. אנו סבורות כי ראוי שהוועדה תשמע את מי שיושפעו באופן עמוק מכל החלטה שתתקבל על ידה – בראשן אף מהגרות העבודה – ומשוכנעות שהפרספקטיבה והניסיון של מי שעוסקות בפועל במתן טיפול סיעודי בישראל יוכלו להעשיר את עבודתה ולתמוך ביצירתו ובביסוסו של הידע הנדרש להסקת מסקנות ולהמלצות מדיניות. אנו מציעות, אפוא, לשקול את תרגום הקול הקורא ואת הפצתו בקרב מהגרות העבודה עצמן, וכמובן לפעול להכללתן ב"זירת השיח" וב"קבוצות המיקוד" המתוכננות כחלק מעבודת הוועדה.

נשמח להרחיב ולפרט על הרעיונות המוצעים בנייר עמדה זה.

בברכה,

פרופ' הילה שמיר, עו"ד חני בן ישראל, ד"ר יהל קורלנדר

מקבוצת המחקר ⁷Trafflab, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת תל אביב

⁷ קבוצת המחקר Trafflab הינה קבוצת מחקר בינלאומית ובינתחומית אשר פועלת בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. במסגרת מענק ERC של האיחוד האירופאי. הקבוצה חוקרת את תחום הסחר בבני אדם בישראל ובעולם במטרה להבין את שורשי התופעה ולפתח מענים אפקטיביים להתמודדות עימה. בראש הקבוצה עומדת פרופ' הילה שמיר. www.trafflab.org