



מדינת ישראל
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
מינהל מחקר וכלכלה

**בעלי היתר להעסקת עובדים זרים בסיעוד -
מבט על**

רוני בר-צורי



מדינת ישראל

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
מינהל מחקר וכלכלה

בעלי היתר להעסקת עובדים זרים בסיעוד - מבט על

רוני בר-צורי

על המחברת

רוני בר צורי, חוקרת במינהל מחקר וכלכלה בתמ"ת, מרכזת תחום עובדים זרים

תוכן עניינים

5	תמצית
6	עיקרי המימצאים
12	פרק א) - רקע, מטרות ומתודולוגיה
22	פרק ב) - בעלי היתר המעסיקים בפועל עובד זר 1. מאפייני רקע של מעסיקי העובד הזר
27	פרק ג) - העובד הזר 1. מאפייני רקע, שכר, תנאי העסקה, מבנה העיסוק ושביעות הרצון מהמטפל הסיעודי הזר.
27	
33	2. דפוסי העסקת העובד הזר - שעות עבודה, שכר, תנאי העסקה, תנאי דיור
44	פרק ד) - בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר
44	1. מאפייני רקע והבדלים עיקריים בינם לבין בעלי היתר המעסיקים עובד זר
49	2. לוחות: מעסיקים ולא – מעסיקים עובד זר לפי משתני רקע עיקריים
54	3. הסדרים ודפוסי סיוע לבעל היתר שאינו מעסיק עובד זר. 4. קווים עיקריים להבדלים בהסדרי הסיוע ובהתנהלות בעלי היתר המעסיקים עובד זר לעומת מי שאינם מעסיקים
60	
63	פרק ה) - עמדות לגבי החלופות להעסקת עובד זר בסיעוד
63	1. עמדות בעלי היתר המעסיקים בפועל עובד זר
69	2. עמדות בעלי היתר שאינם המעסיקים בפועל עובד זר 3. קווים עיקריים להבדלי עמדות בין בעלי היתר המעסיקים עובד זר לעומת מי שאינם מעסיקים ביחס לחלופות להעסקת עובד זר
74	
76	4. לוחות: חלופות להעסקת עובד זר - עמדות מעסיקים לעומת לא - מעסיקים
78	פרק ו) - השלכות העסקת עובד זר על השתתפות בני המשפחה בשוק העבודה.

תמצית

הועדה הבין-משרדית לבחינה מחודשת של אמות המידה לקבלת היתר להעסקת עובדים זרים בסייעוד, הוקמה ב-2008 בעקבות המלצות הועדה לעיצוב מדיניות בנושא עובדים לא ישראלים מ-2007 (ועדת אקשטיין), על רקע הגידול המהיר¹ בהיתרים להעסקת עובדים זרים בסייעוד בישראל והחשש מפני התגברות קצב הקצאת היתרים בסייעוד בשנים הבאות. הועדה סברה שיש צורך לבחון מחדש את ההסדרים הנוכחיים להעסקת עובדים זרים בסייעוד, לאמוד, על בסיס המצב הנוכחי, את מגמות ההתפתחות העתידיות- היקף הביקוש הצפוי לעובדים זרים בעתיד, ולנסות להציע דרכים נוספות וחלופות להתמודדות עם סוגיית הטיפול הביתי הסייעודי. לצורך השלמת המלצותיה, הטילה הועדה על מינהל מחקר וכלכלה בתמ"ת, להניח תשתית נתונים שבעזרתם ניתן יהיה לסייע בבחירת מדיניות ארוכת טווח להעסקת עובדים זרים בסייעוד, וסברה שלצורך זה, יש לערוך סקר ייעודי בקרב אוכלוסיית בעלי היתרי העסקת עובדים זרים בסייעוד ביתי אשר יציג, יעריך ויסכם את דרכי הסיוע הנוכחי, לנזקקים לסייעוד ביתי, באמצעות עובד זר, ויבחן את החלופות האפשריות לטיפול כזה כפי שהן באות לביטוי בהעדפות המטופל ובני משפחתו.

עיקרי הממצאים, המוצגים בהמשך, מסכמים את הסקר, שנערך בחודשים פברואר- אפריל 2009 על מדגם מייצג מקרב אוכלוסיית 46 אלף בעלי היתרים להעסקת עובד זר בסייעוד, מרביתם -87.9% (כ-40 אלף) - בעלי היתרים שהוקצו על פי חוק הסייעוד, והאחרים – בעלי היתרים לטיפול סיעודי בנזקקים אחרים, בעלי מוגבלות שאינם קשישים (הורים לילדים מוגבלים ואנשים בעלי מוגבלות כרונית או זמנית (לאחר אשפוז בבי"ח וכד')).

המדגם כלל 1,131 ראיונות טלפון, בהם 216 ראיונות עם בעלי ההיתר עצמם, ועוד 915 ראיונות בני משפחותיהם של בעלי היתר, שנערכו באמצעות חברה מסחרית המתמחה בסקרי טלפון, כולל סקרים לאוכלוסיות מיוחדות.

¹ בין השנים 1996 ל- 2009 גדל מספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים בסייעוד פי 5.6 : מ-8.2 אלף ל-46 אלף

עיקרי הממצאים

- באפריל 2009 החזיקו 46 אלף איש ואשה בהיתר להעסקת עובד זר בסייעוד.
- 87.9% מבעלי ההיתר קבלו את ההיתר על רקע בעיות ומגבלות כרוניות, ואילו 12.1% הם בעלי היתרזמני להעסקת עובד זר עקב בעיות בריאות לא-קבועות (תאונה, ניתוח, מחלה).
- 89.7% מבעלי ההיתר (כ-41.5 אלף), מימשו את ההיתר שבידם ומעסיקים עובד זר, אולם 10.3% ממי שקבלו היתר להעסקת עובד זר אינם מעסיקים בפועל עובד כזה. שעורי אי-מיצוי היתרי ההעסקה היו גבוהים יחסית בקרב המגזר הערבי.
- השלכות העסקת עובד זר על השתתפות בני המשפחה בשוק העבודה, מעבר לתחושת ההקלה בנטל האחריות (66.3%), באות לביטוי בהקטנת העדרויות בני המשפחה מהעבודה במשך ימים מלאים 47.1%, הקטנת העדרויות של מספר שעות במהלך יום העבודה 48.9%, והקטנת העיכובים בהחלפת תפקיד, בקידום ובשינוי מקום עבודה 44.4%.
- מנגד, העסקת עובד זר מטילה נטל כספי כמעט על כל משפחותיהם של מעסיקי העובדים הזרים, גם כאשר הביטוח הלאומי משתתף במימון חלק משכרו של העובד הזר (באמצעות העברה לחברת כח האדם שהעובד הזר רשום בה), קל וחומר במקרים בהם המעסיק עצמו או בני משפחתו ומממנים לבדם את מלוא שכרו של העובד הזר (כ-25.7% מהמעסיקים).

מעסיקי עובד זר

- בעלי ההיתר המעסיקים עובד זר בסייעוד נמנים על פלח האוכלוסייה הקשיש ביותר בישראל (קשישים-קשישים): הם בני 81.4 שנים בממוצע, בהם מעל 40% שהם בני 85 ומעלה.
- 73.6% ממעסיקי העובד הזר חיים ללא בן זוג. אלו הן בעיקר נשים ש-82.9% מהם חיות ללא בן זוג לעומת 55.7% מהגברים החיים ללא בת זוג.
- כ-10.2% מבעלי ההיתר החיים עם בן/בת זוג מעסיקים 2 מטפלים עובדים זרים. נראה שזהו מצב סיעודי מורכב של שני בני זוג במשק בית אחד, שבו לכל אחד מהם נדרש מטפל סיעודי נפרד.
- כ-95% נעזרים בעובד הזר לביצוע פעולות היומיום הבסיסיות: אכילה רחצה וכד', ולעבודות משק הבית: כביסה בישול. חלק ניכר מהם 80.0% נעזרים בעובד זה גם בסידורים מחוץ לבית.
- כ-87.3% שבעי רצון במידה רבה (או במידה רבה מאד), מהעובד הזר המועסק בביתם.

- בנוסף לעובד הזר מעסיקים 9.1% מבעלי ההיתר עובד מקומי בשכר, כגון: עוזרת בית, המועסק בהיקף של 15.7 שעות שבועיות בממוצע, ו-63.2% נעזרים גם באנשים נוספים שלא בשכר, בהם: בני משפחה, בהיקף של 17.9 שעות שבועיות בממוצע.
 - רק 25.7% מהמעסיקים - המטופל או בני משפחתו - משלמים בעצמם לעובד הזר את כל שכרו, ואילו ב-74.3% מהמקרים, הביטוח הלאומי או 1/ גורם אחר, מוסדי, משתתפים במימון שכרו של העובד הזר.
 - רק 25.7% מהמעסיקים - המטופל או בני משפחתו - משלמים בעצמם לעובד הזר את כל שכרו, ואילו ב-74.3% מהמקרים, הביטוח הלאומי ו/או גורם אחר, מוסדי בד"כ, משתתף, עפי דוחי המרואיינים, במימון שכרו של העובד הזר, בגובה של כ-1,848 שקלים בממוצע לחודש.
 - ממוצע השכר החודשי של העובד הזר, במועד עריכת הסקר, עמד על 3,480 שקלים, קרוב מאד לשכר המינימום במשק באותה תקופה שעמד על 3,850 שקלים, אך כ-3/4 מהמעסיקים דווחו על שכר הנמוך משכר המינימום
 - רוב העובדים הזרים המועסקים בסיעוד בהיתר, הן נשים 82.9%, בהן 48.2% עובדות מהמהפיליפינים.
 - כמעט כל מעסיקי העובדים הזרים (94% ומעלה), דיווחו שהם משלמים את תשלומי חובה הנגזרים מחוקי העבודה בישראל, מחוקי העסקת עובדים זרים או מהסכמי ההעסקה עמם.
 - 60.8% ממעסיקי העובדים הזרים דווחו שהעובד הזר יצא לחופשה שנתית בשנה האחרונה, שנמשכה כ-21.6 ימים בממוצע.
 - רק 16.8% מהמעסיקים בהיתר מנכים משכרו של העובד הזר, המועסק 6 ימים בשבוע ברצף, את הוצאות כלכלתו מהוצאות משק הבית של המטופל.
 - 82.8% מהעובדים הזרים מתגוררים בחדר נפרד, או במרפסת שנסגרה או בפינת מגורים בחדר אחר בבית המטופל (4.2%), ורק 13.1% מתגוררים עם המטופל באותו החדר.
- בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר**
- הגיל הממוצע של אוכלוסיית בעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר עומד על 74.5 שנים. נראה שגיל נמוך יחסית והשתייכות לאוכלוסיית "הקשישים הצעירים", מסבירים חלק גדול מאי-העסקת עובד זר בקרב זכאים שקבלו היתר העסקה כזה.
 - הנשים מהוות 60.0% מקרב בעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר לעומת 40.0% של גברים.

- 64.0% מהגברים בעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר, מתגוררים עם בת זוג, בעוד שרוב הנשים (78.7%) בקבוצה זו חיות ללא בן זוג.
- יוקר ההעסקה מהווה סיבה עיקרית לאי מימוש היתר העסקת עובד זר: 39.5% השיבו שזה פתרון יקר מדי עבורם ועוד 19.4% השיבו, כי לאחר שנדחתה פנייתם לסיוע מהביטוח הלאומי למימון העסקת העובד, לא יכלו לממן בעצמם את העסקתו.
- גם לחששות מהעובד הזר יש משקל לא-מבוטל באי מימוש ההיתר: חשדנות מהכנסת אדם זר לבית 29.6%, התנסות שלילית בעבר 21.7% או שמועות על התעללות וגניבות מצד העובד הזר 14.9%.
- כ- 57.8% ממי שאינם מעסיקים עובד זר, אמנם מסתייעים בעובד ישראלי שנשלח אליהם ע"י הביטוח הלאומי, אך 42.2% אינם נעזרים בעובד כזה. כ-20.4% נעזרים בעובד ישראלי במימון עצמי.
- שעור ניכר נעזרים בבני משפחה (ללא שכר) לסידורים מחוץ לבית 87.0%, אך גם בעבודות נקיון 75.0% וסיוע ברחצה והאכלה 64.6%.

הבדלים בהסדרי הסיוע ובהתנהלות חיי היומיום של בעלי היתר המעסיקים עובד זר לעומת מי

שאינם מעסיקים:

- **מאפייני רקע** - מעסיקי העובד הזר נבדלים ממי שאינם מעסיקים בגילם: הראשונים מבוגרים יותר לעומת לא מעסיקים: 81.4 שנים בממוצע לעומת 74.3 בהתאמה, הם משכילים וחילוניים יותר בהשוואה ללא מעסיקים, מעריכים את מצב בריאותם כגרוע מזה של לא מעסיקים, אף ששעור האשפוזים שלהם בשנה האחרונה נמוך מזה של לא-מעסיקים. הם גרים בדירות שבבעלותם, בשעור גבוה, מעל 70%, הדומה לזה של לא-מעסיקים, ובד"כ המטפל הזר גר בביתם בחדר משלו. לעומת לא-מעסיקים ששעור גבוה מהם מתגוררים לבדם. הכנסתם של מעסיקי עובדים זרים גבוהה מזו של לא-מעסיקים, והם נעזרים בשעור גבוה בבני משפחה במימון תשלום השכר לעובד הזר, הוצאות ניהול משק הבית והוצאות אחרות. לעומת לא-מעסיקים נעזרים בשעור גבוה בתמיכת בני המשפחה בעיקר למימון הוצאות מחיה בסיסיות, ופחות-להוצאות בתחומים אחרים (תרבות). שתי קבוצות האוכלוסיה הנסקרות נמצאו משולבות למדי מבחינה חברתית: הן נהנות משעור ביקורים גבוה של בני משפחה, המתבטא אצל מי שאינם מעסיקים עובד זר בביקורים לצורך סיוע בפעולות בסיסיות בבית, ואצל לא-בעיקר ביקורים חברתיים ולווי בסידורים שמחוץ לבית.

- התנהלות יומיומית שוטפת** - העובד הזר מסייע למעסיקו הסיעודי בביצוע רוב הפעילות שבפנים הבית: בעזרה אישית להתלבש, לאכול להתרחץ 94.4%, נקיון בישול וכביסה 93.5% ועזרה בלילה שירותים 73.3%, בעוד שהפעילות החוץ-ביתית-סידורים קניות ובילוי, נעשית בחלקה הגדול עי בני משפחה 76.1%. ביום החופשי של העובד הזר, מסתייעים 64.1% ממעסיקיו בבן משפחה או בעובד זר אחר, או שהם משלמים לעובד עבור השארתו לטיפול בבית המטופל גם ביום החופשה השבועי שלו. רק 9.1% ממעסיקי העובד הזר מעסיקים גם עובד ישראלי בשכר, בעיקר לביצוע עבודות הבית השונות: ניקיון בישול. שביעות הרצון מהעובד הזר עומדת על רמה גבוהה המגיעה בממוצע ל- 87.3%.

לעומתם, מי שאינם מעסיקים עובד זר, נאלצים להסתייע בבני המשפחה לביצוע כל הפעולות-הן בתוך הבית והן מחוץ לו. כ- 57.8% מהם נעזרים בעובד ישראלי שנשלח אליהם ע"י הביטוח הלאומי, אך 42.2% אינם נעזרים בעובד כזה. הסיוע מתרכז בעיקר בסיוע בצרכים אישיים, ובשעור נמוך יחסית- בהחזקת הדירה ובלווי ביציאה מהבית. שעורי הסתייעות בכל תחום בעובד מקומי, ע"י מי שאינם מעסיקים עובד זר, נמוכים יחסית משעורי הסיוע של העובד הזר למעסיקו, ככל הנראה, בגלל רמת מוגבלות פחותה של הראשונים, או מכיון שסך ההקצאה לשעות סיוע נתונה במשורה, ועל כן נאלצים מקבלי לפזר אותן בין כל המטלות השונות ההכרחיות להם, באופן שבכל תחום גם מקבלים רק סיוע חלקי מסך הסיוע שהם אמנם זקוקים לו.

עוד נמצא כי 20.4% ממי שאינם מעסיקים עובד זר, מעסיקים עובד בשכר, שלא באמצעות הביטוח הלאומי, לעבודות ניקיון בד"כ, אך מעבר לכל אלו, הם מקבלים סיוע מסיבי מבני משפחה, בביצוע מטלות מחוץ לבית. חלק זה נמצא דומה גם אצל מעסיקי עובד זר: אף שאחזקת מטפל סיעודי זר משחררת את תלות המטופל בבני משפחה במילוי צרכים אישיים חיוניים יומיומיים בבית, היא מותירה לבני המשפחה את נטל הסידורים מחוץ לבית.
- הסיבות להעסקת עובד זר לעומת הסיבות לאי-מימוש היתר ההעסקה** - לדברי מעסיקי עובדים זרים, ההעסקה משקפת היעדר אלטרנטיבה אחרת 68.6%, או שהיא מבטאת את תפיסתם את העובדים האלה כמסורים ויעילים 42.4%, ומנגד - התנסותם השלילית בהעסקת עובד ישראלי- 33.0%. השיקול הכלכלי של עלות זולה יחסית של עובדים זרים, אינו נזכר בתשובות המרואיינים כשיקול משמעותי: רק 17.0% ציינו שקבלו את ההחלטה על העסקת עובד זר עקב היותה הפתרון הזול ביותר. יש לזכור כי זוהי אוכלוסייה חלשה

יחסית מבחינה כלכלית, ועלות החזקת עובד זר נתפסית בעיניהם כיקרה, ועל כן לא יכלו לציין ש"עלות זולה" הינה סיבה מרכזית להעסקה. מנגד, מי שהם בעלי היתר אך אינם מעסיקים עובד זר, ציינו שיוקר ההעסקה מהווה סיבה עיקרית לאי-מימוש ההיתר: 39.5% השיבו שזה פתרון יקר מדי עבורם. עוד 19.4% השיבו, כי לאחר שנדחתה פנייתם לסיוע מהביטוח הלאומי להשתתפות במימון העסקת העובד, הם לא יכלו לממן בעצמם את העסקתו. לצד שיקול זה, אצל לא-מעסיקים, לחששות מהעובד הזר יש משקל לא-מבוטל באי מימוש ההיתר. חששות אלו כוללים חשדנות כלפי הכנסת אדם זר לבית 29.6%, התנסות שלילית בהעסקתו בעבר 21.1% או שמועות על התעללות וגניבות מצד העובד הזר 14.9%. גם התנגדות בני משפחה, שעליה הצביעו 9.5%, מהווה סיבה לאי מימוש ההיתר.

עמדות לגבי חלופות להעסקת עובד זר או לשינוי בתנאי העסקתו הנוכחיים

- הקטנת מספר שעות העבודה ושינוי מבנה יום העבודה של העובד הזר** - רוב בעלי ההיתר המעסיקים בפועל עובד זר, מעדיפים להעסיק עובד זר על פני עובד מקומי גם כאשר מדובר בהעסקה בתנאי שכר שווים 43.3%, ורובם אף אינם תומכים בשינוי שעות העבודה או הסדרי הלינה הנוכחיים של עובד זר (88.0% ו-90.9% בהתאמה). לעומתם, מי שאינם מעסיק בפועל עובד זר, הוא גם מי שמעדיף להעסיק עובד מקומי כאשר מדובר בתנאי שכר שווים וכאשר ברור שיש גורם מוסדי המסייע במימון ההעסקה 58.8%. חלק מקבוצה זו מוכן לשקול בחיוב את האפשרות להעסקת עובד זר ללא לינה או במשרה חלקית 39.4% ו-27.6% בהתאמה).
- תוספת שעות של בט"ל כנגד דחייה/ויתור על העסקת עובד זר** אפשרות זו, שנדחתה מכל וכל ע"י 90% ממעסיקי עובדים זרים בפועל, בחלופה של תוספת מירבית של 20 שעות עבודה שבועיות, קל וחומר לגבי פחות מכך, נתפסת כאפשרות סבירה למדי, ע"י לפחות כשליש מבעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר, שנמצאו מוכנים לשקול דחיית העסקה גם עבור תוספת של 3-4 שעות.
- חלופת קבלת גמלת סיעוד בכסף במקום בשירותים, למי שמעסיק מטפל צמוד, הועדפה ע"י 60.7% ממעסיקי עובד זר בהיתר, אף כי בפועל, רק אחוז נמוך (4%-6%) מפוטנציאל הזכאים שנכללו בניסוי של המוסד לביטוח הלאומי בנושא, מימשו חלופה זו².

² הנושא לא נבדק לגבי מי שאינם מעסיקים עובד זר.

- **העסקת בן משפחה במקום עובד זר בתנאי שהביטוח הלאומי היה משתתף בשכרו - חלופה** זו נדחתה ע"י 96.2% ממעסיקי עובדים זרים, אך נמצאה אפשרית עקרונית ע"י 28.4% מבעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר.
- **מעבר למוסד סיעודי או המשך העסקת עובד זר - העסקת עובד זר מועדפת באופן מוחלט** ע"י 96.1% ממי שמעסיקים עובד זר לעומת מעבר למוסד סיעודי בהשוואה ל-44% מקרב הלא-מעסיקים המצדדים במעבר כזה, עם זאת העסקת עובד זר מועדפת באופן בולט על פני מעבר למוסד סיעודי, גם ע"י מי שאינם מעסיקים עובד זר.
- **חלופות אחרות נבחנו רק לגבי מעסיקי עובדים זרים**, בפועל, בהן: היכולת לעמוד בתשלום תוספות שכר משמעותיות לעובד הזר(בהן: תוספת שכר עבור עבודת שעות נוספות), או מציאת סידור אחר, שאינו כרוך בהעסקת עובד זר. חלק ניכר ממי שמעסיקים כיום עובד זר, 44.2%, סבורים שלא יוכלו לעמוד בתשלום גבוה יותר, ובהם נמצאו מי השיבו שאף יסתכנו בהעסקה לא חוקית, בהיעדר פתרון אפשרי אחר, מבחינתם, לצורך במטפל סיעודי.
- **חלופות והשלמות הנדרשות לשיפור מצבם של אנשים הנזקקים לעזרה סיעודית באמצעות סיוע של המדינה**. העמדות מבטאות העדפה ברורה של הגדלת הסיוע בכסף למטופל ולמשפחתו לצורך מימון העסקת העובד הזר (כולל השלמת מימון העסקת מטפל מחליף ביום החופשי של העובד הקבוע) לעומת חלופות אחרות של פיתוח שירותים ושינוי נהלי ההעסקה: 46.5% מהמרואינים ובני משפחותיהם סבורים כי חשוב שהמדינה תגדיל את הסיוע הכספי הניתן ישירות לבעל ההיתר, בעוד ש-34.3% סבורים כי יש לשנות נהלים והסדרים נוכחיים ואילו 19.1% סבורים שחשוב יותר לקדם ולפתח שירותים לרווחת האדם הסיעודי³.

³ א. **סיוע כספי** באמצעות הגדלת ההשתתפות במימון עובד זר, סיוע במימון עובד זר מחליף לחופשות, תמיכה כלכלית למטופל, העברת כסף ישירות למשפחות.

ב. **שינוי בנהלים ובהסדרים הנוכחיים** בהם: הקלת תהליכי קבלת היתר העסקה, לא להגבי לאת משך ההעסקה, לאפשר זרים במשרה חלקית לקצר חופשות, לעודד ולהכשיר ישראלים להוריד שכר לזרים, שהמדינה תעסיק הזרים לסגור חברות כח אדם.

ג. **פיתוח שירותים** בהם: פתיחת מוסדות סיעודיים, סבסוד בתי אבות, שיפורים בהם, הסעות, יותר דיפרנציאליות בעזרה, תרופות, עזרים, הגדלת מספר מועדונים, מרכזי יום.

פרק א' - רקע, מטרות ומתודולוגיה

הועדה הבין-משרדית לבחינה מחודשת של אמות המידה לקבלת היתר להעסקת עובדים זרים בסייעוד, הוקמה מתוקף הצעת התקציב לשנת 2008, וכמשך להמלצות הועדה לעיצוב מדיניות בנושא עובדים לא ישראלים מ-2007 (ועדת אקשטיין). הועדה, שהוקמה על רקע הגידול המהיר בהיתרים להעסקת עובדים זרים בסייעוד בישראל, והחשש מפני התגברות קצב הקצאת היתרים בסייעוד בשנים הבאות, סברה שיש צורך לבחון מחדש את ההסדרים הנוכחיים להעסקת עובדים זרים בסייעוד, לאמוד, על בסיס המצב הנוכחי, את מגמות ההתפתחות העתידיות- היקף הביקוש הצפוי לעובדים זרים בעתיד, ולנסות להציע דרכים נוספות וחלופות להתמודדות עם סוגיית הטיפול הבייתי הסייעודי, ולצורך השלמת המלצותיה, יש לערוך סקר ייעודי על העסקת עובדים זרים בהיתר בסייעוד ביתי⁴.

הועדה הטילה על מינהל מחקר וכלכלה בתמ"ת להניח תשתית נתונים שבעזרתם ניתן יהיה לסייע לקובעי המדיניות בבחירת מדיניות ארוכת טווח בתחום העסקת עובדים זרים בסייעוד.

עבודת מינהל המחקר והכלכלה נותבה למספר כיוונים :

- א. בניית **מודל חזוי** להתפתחות הביקוש בעובדים זרים בסייעוד בשנים הבאות. מודל זה מנסה להעריך את כמות ההיתרים בסייעוד שתידרש בשנים הקרובות.
- ב. **סקר בקרב בעלי היתר** להעסקת עוז בסייעוד. הסקר בוחן את מידת התאמת העסקת עובד זר לצורכי המטופל הסייעודי המקומי, את החלופות שבין טיפול זה לבין העדפת תמיכה כספית מוגדלת למטופל, העסקת עובד ישראלי או דרכי התמודדות אחרות של המטופל או בני משפחתו עם הצורך בטיפול סיעודי. הסיכום בהמשך, מנסה לזהות את הנקודה שבה מתחלף הצורך בטיפול ובהשגחה חלקית בקשיש, בצורך בטיפול רציף במהלך כל שעות היממה, כאשר העסקת מטפל סיעודי צמוד הינה בלתי נמנעת, ומבטאת את עמדות המשפחה לגבי הערך המוסף שבטיפול העובד הזר בפרט הסייעודי (שאותו, לא בנקל, ניתן לקבל באמצעות העסקת עובד מקומי).

⁴ מטרה זו תמומש באמצעות תשובות המטופלים ובני משפחותיהם, ולא באופן ישיר באמצעות סקר ייעודי בקרב המטפלים הסייעודיים הזרים.

הסקר כולל גם את אוכלוסיית בעלי היתר שלא מיצו את ההיתר שבידם: מי שאינם מעסיקים עובד זר בפועל, בהם גם בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר בשל מעבר לדיור במוסד סיעודי. הבידול בין אוכלוסייה זו לבין בעלי ההיתר, מעסיקי עובד זר, מקדם הבנת מניעי ההעסקה וההעדפות השונות לגבי טיפול סיעודי בקרב בעלי מוגבלות ותנאי חיים דומים. הסקר כולל גם היבטים של רגולציה ואכיפה של חוקי העסקת עו"ז, כפי שהם באים לביטוי בשכר, בתנאי ההעסקה הנלווים ובתנאי מגורים של עובדים זרים, כמו גם בתנועת מצוי ההיתרים של מי שקבלו היתר אך לא ממשו אותו.

להשלמת התמונה על הביקוש הצפוי להעסקת עובדים זרים בסיעוד, נכון לבחון גם את העדפותיה של אוכלוסיית נזקקי סיעוד שהוגדרו כזכאים להעסיק עובד זר (עמדו במבחן התלות וצברו נקודות כנדרש), אך **לא בקשו היתר העסקה**. ניתוח עמדותיה של אוכלוסייה זו יתרום להעמקת הבנת מניעי הגשת בקשה להיתר לעומת ההימנעות מהגשת בקשה כזו, ובכך הוא עשוי, להאיר היבטים נוספים באשר לחיזוי הביקוש הצפוי לעובדים זרים בסיעוד ולהכרת ההסדרים ודרכי ההתמודדות של אוכלוסייה סיעודית, עם הצורך בסיוע וטיפול שלא באמצעות עובד זר. כאמור, אוכלוסייה זו אינה נכללת בהגדרת אוכלוסיית הסקר הנוכחי, שעוסק, כאמור, רק בבעלי ההיתר להעסקת עובד סיעודי בלבד.

גורמים שונים העריכו כי השיטה הנוכחית של הקצאת ההיתרים מעודדת ביקוש יתר לעובדים זרים-מעבר לצרכים האמיתיים של האוכלוסייה הנדונה. הטענות התמקדו בביקורת השיטה הנוכחית כנדיבה מדי, באופן המאפשר קבלת היתר גם במקרים בהם לא קיים צורך בטיפול צמוד ובפיקוח רצוף במשך כל שעות היממה - במקרים בהם ניתן להסתפק בשירותי עובד מקומי רק בחלק משעות היום, או להסתייע בשירותים הקהילתיים, המפותחים דיים, כדי לענות לצורכי הקשיש בשעות היום. להערכת גורמים אלו, מחירה הזול של עבודת הזרים וזמינות ההיצע, מגדילים את השימוש בפתרון קצה זה. טענה כזו על מצוי יתר של היתרי ההעסקה, עשויה להביא לצמצום - הסדר שלא ייטיב עם הפרט הסיעודי.

בהקשר זה יש להתייחס ליתרונות הגלומים בשיטה הנוכחית של העסקת עובד זר במטופל סיעודי, המאפשרת טיפול צמוד למטופלים סיעודיים אשר נזקקים לטיפול רציף וצמוד אך אינם רוצים לעבור לבית אבות או שאין באפשרותם לממן שהייה בבתי אבות. עמדה זו מגובה במחקר בתחום המצביע על יתרונות ההישארות במסגרות הקהילתיות. באופן זה, קבלת היתר להעסקת עובד זר מאפשרת גם למטופלים בעלי יכולת כלכלית נמוכה יחסית, להסתייע בעובד זר בטיפול בהם תוך השארתם במסגרת הביתית המוכרת.

מצד שני, קיימת טענה כי ישנם מטופלים שיכולים היו, בהתייחס לרמתם הסיעודית (לאחר שעמדו במבחני התלות הנדרשים), להעסיק מטפל סיעודי, אולם בשל סיבות שונות: כלכליות, שכן עדיין מדובר בהוצאה חודשית לא מבוטלת, או בגלל חששות מכניסת אדם זר לביתם, נמנעים מלממש את ההיתר שבידם, והסידור שהם מצאו אינו תואם את מצבם התלתי ואינו עונה לצורכיהם הגדלים, שכן תנאי השוק הנוכחיים - גובה השכר למטפל סיעודי במשרה מלאה, אינם מאפשרים להם לשכור מטפל "סביב השעון", אלא, לכל היותר, להעסיק מטפל סיעודי לחלק משעות היום, אך בודאי שלא לשעות הלילה.

בפברואר 2009, מועד התחלת ההכנות לביצוע הסקר, היו בתוקף 46 אלף היתרים להעסקת עובדים זרים בסייעוד, שמרביתם, 87% הם היתרים שהוקצו על פי חוק הסיעוד, והאחרים - היתרים לטיפול סיעודי בנוזקים אחרים, בעלי מוגבלות שאינם קשישים.

בין השנים 1996 ל- 2009 גדל מספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים בסייעוד פי 5.6: מ-8.2 אלף ל-46 אלף. גידול זה היה מהיר לאין שעור מהגידול באוכלוסיית הקשישים בכלל, וה"קשישים-קשישים", בני ה-75+, בתקופה הנזכרת, שהיה מהיר כשלעצמו. התפתחות זו מחייבת היערכות לגבי מגמות הגידול העתידיות, ובהתאמה - לביקוש הצפוי במטפלים סיעודיים בשנים הבאות.

למרות הגידול המסיבי במספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים בסייעוד, לא נתפרסמו בישראל מחקרים שעסקו במידת ההתאמה בין היצע כח העבודה הזר המועסק בסייעוד בהיתר, תנאי העסקתו ושכרו, לבין צורכי המטופל הסיעודי והעדפותיו לגבי חלופות הטיפול הרצויות.

מקורות מינהליים מספקים מידע חלקי על מאפייני עובדים זרים בסייעוד:

ניתן להפיק מתוך נתוני הלמ"ס מידע על ארצות המוצא והגיל של העובדים הזרים בהיתר (על פי מקור זה, רוב עובדי הסיעוד הזרים הם נשים מהפיליפינים).

עיבודי הלמ"ס לדיווחי מעסיקים לביטוח לאומי, מספקים מידע על התפתחויות בשכרם של העובדים בטיפול סיעודי במשקי בית (החלק שמשלמים משקי הבית).

הסקירה הנוכחית מסתייעת בעבודות ובמחקרים שונים שנערכו בנושא, ביניהם:

- מאפייניהם של עובדי סיעוד זרים (כורזים, 2004)
- שכרם של עובדים זרים (עיבודי בנק ישראל לסקרי הכנסות של הלמ"ס, 2007),
- עובדים זרים ללא היתר, כולל- מידע על מי שהועסקו בסייעוד בשנים 1999-2002, ומאפייני העסקתם (מינהל מחקר וכלכלה, 2005).

- הסקר החברתי של הלמ"ס מ-2006 שבחן את העדפות הציבור לגבי חלק מדרכי הטיפול בקשיש הסיעודי.

עבודה נוספת, בחנה את סוגיית הסיעוד בישראל ואסטרטגיות של טיפול ממושך סיעודי, על בסיס חקיקה ותכניות קיימות של הבטוח הלאומי בישראל בהשוואה למדינות מערביות (ברודצקי, 2003), ואילו עבודות אחרות שנערכו במכון ברוקדייל, בדקו את סוגיית מקבלי גמלת סיעוד לעומת מקבלי שירותים מיוחדים.

אולם כאמור, עבודות אלו, לא מוקדו ישירות באוכלוסיית מעסיקי העובדים הזרים בסיעוד, והן לא בחנו את מכלול הנושאים והחלופות הנוגעים לסוגיית העסקת עובד זר בהיתר בסיעוד ברמת הפרט.

מטרות הסקר

- מתוך כל הנאמר לעיל, הוגדרו מטרות הסקר בקרב בעלי היתר להעסקת עובדים זרים בסיעוד:
- א. בחינת דרכי הסיוע הנוכחיות לאדם הסיעודי באמצעות העובד הזר.
 - ב. בחינת החלופות האפשריות בעיני המטופל הסיעודי ובעיני בני משפחתו בהתמודדות עם הצורך בטיפול סיעודי⁵.

ממטרות - העל האלו נגזרות מטרות-המשנה הבאות:

1. **אפיון המעסיק - הקשיש הסיעודי** המטופל בידי עובד זר בסיעוד, מבחינת הפרופיל הסוציו-דמוגרפי שלו בזיקה למוגבלות הקשיש. השאלות הרלבנטיות לאפיון הפרופיל הסוציו-דמוגרפי של מטופל סיעודי בישראל מתייחסות למשתנים הבאים: מגדר, גיל, מצב משפחתי, גודל יחידת משק הבית, ארץ לידה, ותק בארץ, השכלה, ידיעת שפות, לאום, דתיות, מצב הבריאות והמוגבלות של המטופל, מקורות ההכנסה ותנאי הדיור של בעל ההיתר הסיעודי.

⁵ אחת החלופות שנבחנה ע"י הבטוח הלאומי, מתייחסת לניסוי ב-4 ישובים שבהם ניתנת האפשרות לגמלת כסף ישירות לזכאי סיעוד המעסיקים עובד זר כמטפל סיעודי צמוד. הפילוט כלל ראיונות טלפוניים עם 30 קשישים שברו בגמלה בכסף ו-30 שלא בחרו בגמלה בכסף-קבוצת ניסוי וקבוצת ביקורת של מקבלי גמלת סיעוד באזורי הניסוי. מינהל המחקר בבטי"ל, האחראי להערכת הניסוי, בוחן את השלכות מתן האופציה לקבלת גמלה בכסף למי שמעסיק מטפל צמוד מנקודת המבט של הקשיש המטופל ומשפחתו. עד כה לא התפרסם דו"ח מסכם לנסוי ..

2. ניתוח הממשק שבין המטופל הסייעודי/ המוגבל והטיפול הסייעודי בו בתחומים הבאים :

- 2.1 בחינת ההסדרים שקדמו להעסקת עובד זר.
- 2.2 בחינה מורחבת של היקף הטיפול והסיוע הניתן בפועל ע"י העובד הזר על רקע המוגבלות והפעולות שהמטופל אינו יכול לבצע בעצמו. בחינת היתרונות של העובד הזר בעיני המטופל הסייעודי: במה מתבטאת התועלת הייחודית בהעסקת העובד הזר? האם יש שירותים נוספים שהוא היה רוצה לקבל מעובד הזר?
- 2.3 ההסדרים להשלמת הטיפול בתקופת העסקת העובד הזר- יום חופשי
- 2.4 השימוש והמיצוי של שירותי סיעוד נוספים, שלא על ידי עובד זר.
- 2.5 העדפות בתחום הטיפול והמטפל הסייעודי באמצעות בחינת אלטרנטיבות ושיקולים להעסקת עובד זר - מדוע דווקא עובד זר? האם המטופל מעוניין בפתרון אחר? מערכת ההתלבטויות של הזקן ובני המשפחה בהקשר העסקת עובד זר, האם יש אלטרנטיבות ואם לא למה? האם זקוקים לטיפול רציף או שבגלל העדר פתרונות ביניים (של כמה שעות) במחיר סביר הם מעדיפים עובד זר, האם היו מסתדרים בבית ללא עזרה של עובד זר, האם שקלו מעבר למוסד?
- 2.6 מידת ההתאמה של המטפל לצורכי המטופל נבחנת באמצעות הצגת היבטים שונים של שביעות רצון של מעסיק המטפל הזר בהיתר מהטיפול, רמת הידיעה בדבר כתובת אליה יכולים לפנות אם מתעוררות בעיות בקשר ובטיפול של העובד הזר, ואם כן, למי הם יכולים לפנות.

3. דיוקן העובד הזר ותנאי העסקתו

- 3.1 בחינת תנאי שכר ותשלומים נלווים, תנאי הדיור, קשר עם חברת כח אדם וביקורת עובדים זרים מטעמה.
- 3.2 אפיון המטפל הסייעודי הזר בישראל, שייבנה, כאמור, על פי תשובות בעל ההיתר (או בן משפחתו) לשאלות סוציו-דמוגרפיות ידיעת שפות וניסיון מקצועי של המטפל.

4. זיהוי הסדרים חליפיים למי שלא מימש היתר או למי שויתר עליו .

- 4.1 אפיון הפרופיל הסוציו-דמוגרפי של ה"מוותר" על מימוש ההיתר.
- 4.2 זיהוי הנסיבות שבעטיין הוא ויתר על מימוש ההיתר, למרות הבקשה וקבלת ההיתר.
- 4.3 ההסדרים והדרכים שבאמצעותן מתפקד בעל מוגבלות שויתר על ההיתר ושאינו מטופל כיום ע"י עובד זר.

המתודולוגיה - האוכלוסייה והמדגם**אוכלוסיית היעד**

אוכלוסיית היעד של הסקר הקיפה את כלל בעלי ההיתרים להעסקת עובדים זרים בסייעוד שהיו בתוקף בפברואר 2009, כ- 46 אלף היתרים. אוכלוסייה זו נחלקת לשתי קבוצות עיקריות: הקבוצה הגדולה של בעלי היתר לפי חוק הסייעוד (כ- 40 אלף), וקבוצה שנייה של כל בעלי היתר מסיבות אחרות (כ- 6 אלף), שלגביהם אין בקובץ ההיתרים מידע מוקדם לגבי נסיבות קבלת ההיתר.

אוכלוסיית הסקר כוללת, לכן את כל בעלי ההיתרים: כולל נכים כללים, נכי צה"ל, הורים לילדים בעלי מוגבלות לצד קשישים הזכאים לסייעוד.

אוכלוסייה זו מתפלגת בין ארבע אוכלוסיות משנה:

- א. בעלי היתר המעסיקים עובדים זרים.
- ב. בני משפחה של בעלי היתר המעסיקים עובדים זרים.
- ג. בעלי היתר שלא העסיקו עובד זר בעת עריכת הסקר.
- ד. בני משפחה של בעלי היתר שלא העסיקו עובד זר בעת עריכת הסקר.

ההבחנה הראשונה הייתה בין בעלי ההיתר עצמם לבין בני משפחתם. קובץ ההיתרים של התמ"ת כולל טלפונים, בחלקם טלפונים של המטופלים, ובחלקם - טלפונים של בני משפחה (במקרים שבהם בן המשפחה מטפל בקבלת ההיתר עקב מגבלות בריאותיות או מנטליות של המטופל). גם כאשר הטלפונים הרשומים במאגר הם טלפונים של המטופל ולא של בן משפחה (מידע שברוב המקרים אינו ידוע מראש), הנחת העבודה הייתה שחלק גדול מהמטופלים לא יוכלו לענות על השאלון עקב מגבלות שמיעה או מגבלות קוגניטיביות שונות, או עקב חוסר נכונות לשיתוף פעולה ועל כן יפנו את המראיין לאחד מבני המשפחה. על בסיס הנחה זו, נבנה שאלון מחקר שלו שני נוסחים: נוסח הפונה ישירות למטופל, ונוסח הפונה לבן המשפחה המשיב בשם המטופל.

ההבחנה השנייה הייתה בין מקבלי היתרים שמימשו את זכאותם ובעת הראיון העסיקו עובד זר, לבין מקבלי היתרים שלא העסיקו בעת הראיון עובד זר מסיבות שונות: דחו את מועד ההעסקה, עברו לבית אבות, או שהעובד הזר הפסיק כבר לעבוד אצלם בעת הראיון מסיבות שונות. להבחנה זו חשיבות רבה מאחר ובקובץ ההיתרים אין מידע לגבי היקף המימוש של ההיתרים. עקב ההנחה שלא כל מקבלי ההיתרים, אכן מממשים את ההיתר שקיבלו, חובר שאלון נפרד המיועד לבעלי ההיתר עצמם, או לבני משפחתם, אשר לא העסיקו עובד זר בעת עריכת הסקר.

הנחת העבודה היתה שהתוצאות שיתקבלו משתי קבוצות המראיינים- מטופלים ובני משפחה, עלולות להיות שונות. הטיה אחת קשורה להעדפות אפשריות שונות. לדוגמה, עשויות להתקבל תשובות שונות בנושא רמת הסיוע והטיפול שלו נזקק המטופל הסיעודי. הטיה נוספת יכולה לנבוע מכך שהמצב הסיעודי של המטופלים, שאינם יכולים להתראיין, הוא בממוצע קשה יותר מאלה שיכולים להתראיין. לפיכך, הוחלט בצוות ההגוי שהראיין יערך עם בעל ההיתר עצמו, ורק כאשר הוא אינו מסוגל להשיב לשאלות, יופנו השאלונים לבן המשפחה המטפל בו.

הניתוח והטיפול בשאלונים של שתי קבוצות המראיינים התבצע בנפרד. הדוח מציג את המגמה הכללית, אך מבחין בקבוצות השונות כאשר קיים שוני בתשובות הנובע מהסוג השונה של המראיינים.

הדגימה לשלביה השונים ובניית המדגם לסקר.

א. הוצאת מדגם אקראי של כ- 14,000 היתרים מתוך המאגר הכולל של ההיתרים⁶.
 ב. חלוקת המדגם על פי מגזר- הבחנה בין מקבלי היתרים יהודים ומקבלי היתרים ערבים. הזיהוי העיקרי התבצע על ידי ההבחנה בין ישובים יהודים וישובים ערבים. בישובים המעורבים (תל אביב, חיפה, ירושלים, רמלה, לוד, מעלות-תרשיחא ונצרת עילית), נערכה סריקה על פי שמות ואותרו כל הרשומים ששמותיהם הוגדרו כשמות "ערביים".
 ג. הוצאת מדגם אקראי של כ- 3,000 מקבלי היתרים המתגוררים בישובים יהודים (מתוך הרשימה של 14 אלף), והוצאת רשימה של כל מקבלי ההיתרים המתגוררים בישובים ערבים או בעלי השמות ה"ערביים" בישובים המעורבים.

במסגרת עבודת השדה התבצעו פניות טלפוניות ל- 2,181 בעלי היתרים להעסקת עובדי סיעוד זרים. בלמעלה ממחצית הפניות (52%), נערכו ראיונות טלפוניים בפועל. שיעור ההיענות לסקר בקרב בעלי ההיתרים במגזר הערבי היה גבוה מזה שנמצא במגזר היהודי. בקרב הערבים, 66% השיבו על השאלונים, זאת בהשוואה ל- 49% בקרב היהודים (ראה לוח 1). שיעור זה של היענות, בשני המגזרים, הוא גבוה מאד ומבטיח את הייצוגיות של המדגם, בהשוואה לכלל אוכלוסיית בעלי ההיתר.

⁶ עקב מגבלות הנובעות מחוק הגנת הפרטיות, לא ניתן היה לקבל את כל מאגר המידע של מקבלי ההיתרים והמדגם בסקר מהווה חלק ממדגם אקראי גדול (14 אלף מקבלי היתרים), שהופק לצורכי סקר זה בלבד, עבור מינהל המחקר והכלכלה, באמצעות יחידת הסמך במינהלת עובדים זרים במשרד התמ"ת.

מקבלי ההיתרים שנכללו במדגם אך לא רואיינו בסקר, מתפלגים בין 18% שמספר הטלפון שלהם היה שגוי, 14% שסירבו להשתתף, 5% שנפטרו, 5% שלא נוצר איתם קשר לאחר מספר ניסיונות, 3% שטענו שלא פנו כלל בבקשה לקבלת היתר להעסקת עובד זר ו- 3% שלא ניתן היה לראיין אותם עקב מגבלות שפה או מגבלות בריאותיות.

לוח 1 – סטטוס הראיונות לפי סיבות ולפי לאום, מספרים מוחלטים ואחוזים

כל המדגם	ערבים		יהודים			
	סה"כ	אחוז	סה"כ	אחוז		
מסה"כ	מסה"כ	מסה"כ	מסה"כ	מסה"כ		
51.7	1131	66.4	264	78.5	867	רואיינו
48.3	1050	33.6	133	51.5	917	לא רואיינו
						מהם:
1.2	26	0.8	3	1.3	23	קשיי שפה
5.1	112	8.1	32	4.5	80	נפטרו
13.8	302	6.3	25	15.5	277	סרבו
17.7	387	7.1	28	20.1	359	טלפון שגוי
5.0	108	6.0	24	4.7	84	לא נותר קשר
						לא ניתן לראיין מסיבות
2.2	48	1.0	4	2.5	44	בריאות ולא אותר בן משפחה
3.1	67	4.3	17	2.8	50	טוענים שלא פנו
100%	2181	100%	397	100%	1784	סה"כ

- כאמור הסקר הבחין בין שלוש אוכלוסיות -משנה מקרב בעלי היתרי העסקה לעובדים זרים:
- בין מקבלי היתרים שמימשו את זכאותם והעסיקו עובד זר בעת הראיון, לבין מקבלי היתרים שלא העסיקו עובד זר.
 - בין ראיונות שהתבצעו עם מקבלי ההיתרים עצמם- הן כאלה שהעסיקו עובד זר בעת הראיון והן כאלה שלא העסיקו, לבין ראיונות שהתבצעו עם בן משפחה.
 - בין מקבלי היתרים יהודים לבין ערבים (לצורך מתן ייצוג יחסי הולם לאוכלוסיית בעלי היתר ערבים).

במקביל לסקר שלעיל, נערך כאמור, בביטוח הלאומי, ניסוי, במספר ישובים, בקרב זכאי חוק סיעוד, לקבלת קצבת העסקת עובד זר ישירות, שלא באמצעות חברות כח אדם. הניסוי כלל ראיונות עם מעסיקי עובד זר. אוכלוסייה זו, לא נכללה במדגם הראיונות בסקר הנוכחי.

בסה"כ רואיינו 977 בעלי היתר המעסיקים עובד סיעודי זר ו- 154 בעלי היתר סיעודי שאינם מעסיקים עובדים זרים, הנחלקים גם כדלהלן: 216 ראיונות עם בעלי ההיתר עצמם, ועוד 915 ראיונות בני משפחה של בעלי היתר. הראיונות כללו 893 משיבים יהודים ו- 238 ערבים (ראה לוח 2).

לוח 2: התפלגות המשיבים לפי סוג, במספרים מוחלטים

יהודים	ערבים	כל המשיבים	
893	238	1131	סה"כ
182	12	194	בעלי היתר המעסיקים עובד זר
621	162	783	בני משפחה של בעלי היתר המעסיקים עובד זר
17	5	22	בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר
73	59	132	בני משפחה של בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר

אחת ממטרות הסקר הייתה לבחון את שעור ההסתייעות בעובדי סיעוד זרים גם במגזר הערבי. מאחר וההנחה הייתה ששעור השימוש בעובדי סיעוד זרים במגזר הערבי הוא נמוך, בשל נטיות חברה זו הנתפסת כחברה מסורתית, שלא להעביר את הסיוע בן משפחה סיעודי לידי גורם זר, ניתן היה להניח כי במדגם מקרי ייכלל רק מספר זעום של מקבלי היתרים ערבים. לכן, הוחלט לראיין את כל מקבלי ההיתרים הערבים שנכללו ברשימות הבסיס לדגימה (שמנתה כאמור, כ- 14 אלף רשומות).

מאחר ובקובץ ההיתרים לא קיים רישום של לאום בעל ההיתר, האיתור של מקבלי ההיתרים הערבים התבצע בשתי דרכים: איתור מקבלי היתרים בישובים ערביים, ואיתור מקבלי היתרים בעלי שמות ערביים בערים המעורבות (תל אביב, חיפה, ירושלים, לוד, רמלה, מעלות-תרשיחא ונצרת עילית). שיטת דגימה זו, הביאה לכך ששעור המרואיינים הערבים במדגם היה גבוה בהרבה מחלקם באוכלוסייה, ולכן נוצר צורך לשקלל את נתוני הסה"כ של המדגם באופן שישווה את הסתברויות של מקבלי היתרים יהודים וערבים להיכלל במדגם (ראה לוח 3).

לוח 3: שקלול המדגם על פי לאום

השכבה	שעור מכלל האוכלוסייה	שעור במדגם	מספר בפועל במדגם	מספר משוקלל	מקדם שקלול
יהודים	96.2%	77.2%	973	1,095	1.254
ערבים	3.2%	22.8%	258	36	0.140
סה"כ	100.0%	100.0%	1,131	1,131	1.00

שיטת איסוף הנתונים וכלי המחקר

הסקר התבצע באמצעות ראיונות טלפון עם מקבלי היתרים או עם בן משפחה של מקבלי היתרים, באמצעות ארבעה שאלונים מובנים שהופנו לארבעה סוגי האוכלוסיות: בעלי היתרים המעסיקים עובד זר, בן משפחה של בעל היתר המעסיק עובד זר, בעלי היתרים שאינם מעסיקים עובד זר ובן משפחה של בעל היתר שאינו מעסיק עובד זר. השאלונים תורגמו לערבית, ובעלי היתרים ערבים רואיינו על ידי מראיינים ערבים. שאלון המחקר בנוסח שהופנה למטופלים (שאלון המאסטר), מצורף בנספח.

הסקר התבצע על ידי חברת סקרים המתמחה בביצוע סקרי טלפון בקרב אוכלוסיות מגוונות. לצד עורך הסקר- מינהל מחקר וכלכלה בתמ"ת, הקים המינהל צוות הגוי לסקר, שבו ניתן ייצוג לגופי מחקר ובצוע המעורבים בתחום הסיעוד בהם: מחלקת המחקר בבנק ישראל ולשכת המשנה לנגיד הבנק, אגפי הפנסיה, התכנון והמחקר במוסד לביטוח לאומי, מכון ברוקדייל, יחידת הסמך לעובדים זרים במשרד התמ"ת וחוקרים נוספים בתחום. צוות ההגוי היה מעורב בהחלטות על מטרות הסקר והנושאים בשאלון והעיר את הערותיו לשאלון הפיילוט. על בסיס הערות אלו נבנה שאלון הסקר הנוכחי.

מבנה הסקירה

כאמור, 1,131 הראיונות מתייחסים ל-2 קבוצות עיקריות: האחת – של בעלי היתר המעסיקים עובד זר, הן מי שרואיינו בעצמם והן מי שהראיונות התקיימו עם בני משפחתו. השנייה – של בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר, בין שרואיינו בעצמם ובין שהראיונות התקיימו עם בני משפחתם. הסקירה פותחת בניתוח אוכלוסיית **בעלי היתר המעסיקים עובד זר**, קבוצה המהווה 89.2% (1,009 מרואיינים מאוכלוסיית הסקר). בהמשך מוצגים מימצאי הראיונות עם בעלי היתר ובני משפחותיהם אשר **לא מימשו** את ההיתר שהוקצה להם - 122 מרואיינים המהווים 10.8% מסך הראיונות, ובצד אלו – מוצגות השוואות של מאפייני שתי האוכלוסיות על ההבדלים בעמדותיהן.

פרק ב' - בעלי היתר המעסיקים בפועל עובד זר

אוכלוסיית בעלי היתר המעסיקים בפועל עובד זר מהווה כאמור, 89.2% מאוכלוסיית הסקר. הנתונים בחלק זה של הסקירה מתייחסים לבעלי היתר המעסיקים בפועל עובד זר.

ב.1: מאפייני רקע של מעסיקי העובד הזר⁷

גיל מין ומצב משפחתי אוכלוסיית מעסיקי עובד זר בסקר היא אוכלוסייה מבוגרת הנמנית על אוכלוסיית הקשישים- הקשישים (בני 75+), וגילה הממוצע עומד על 81.4 שנים. הגיל הממוצע של נשים המעסיקות עובד זר גבוה מזה של הגברים: 82.7 לעומת 78.6 בממוצע בהתאמה. הפערים בגילאים אינם עקביים בקבוצות המשנה: ממוצע הגיל בקבוצת הקשישים- הצעירים עומד על 68.8 לנשים לעומת 67.0 לגברים- דהיינו הנשים מבוגרות בממוצע מהגברים בקרב הצעירים יחסית, ואילו בקבוצת הקשישים - הקשישים מעסיקי העובד הזר, הגיל הממוצע של הנשים מגיע ל- 85.6 לעומת 86.3 לגברים.

77.8% מבעלי ההיתר הם בני 75+(אוכלוסיית ה"קשישים-קשישים"), בהם 42.6% שהם בני מעל 85 שנים. חלקם של ה"קשישים-הצעירים" – בני עד גיל 75, המעסיקים עובד זר מגיע ל- 22.2%. מעסיקי עובדים זרים מתפלגים בין 34.6% גברים ו- 65.4% נשים, אבל 38.9% מהגברים המעסיקים עובד זר הם בגילאי עד 75, לעומת 14.6% מהנשים. מכאן, שהצורך במטפל סיעודי מתקיים עבור גברים מוקדם יותר, ובגילאים צעירים יותר מאשר אצל נשים. ניתן היה לקשור מימצא זה למצב משפחתי של גברים אשר לאחר פטירת בת הזוג, ניתן לצפות כי בקשתם להיתר תענה בחיוב בשעור גבוה, על רקע התפיסה הרווחת שצריך שיהיה מישהו שידאג לגבר סיעודי אלמן. אולם מתברר כי שעור הגברים הנשואים בעלי היתר עולה על זה של הנשים: 44.3% לעומת 17.1% בהתאמה, ועל כן יש להציע הסבר אחר למימצא.

הסבר אפשרי הוא ההבדל בין המינים בתוחלת החיים, באופן שגברים, שתוחלת חייהם נמוכה מזו של הנשים מגיעים מוקדם יותר מנשים למצב סיעודי.

73.6% ממעסיקי העובד הזר חיים ללא בן זוג. אלו הן בעיקר נשים ש - 82.9% מהם חיות ללא בן זוג לעומת 55.7% מהגברים החיים ללא בת זוג.

כ-10.2% מבעלי ההיתר החיים עם בן /בת זוג מעסיקים 2 מטפלים עובדים זרים. נראה שזהו מצב סיעודי מורכב של שני בני זוג במשק בית אחד, שבו לכל אחד מהם נדרש מטפל בנפרד.

⁷ הלוחות המפורטים לפרק זה מוצגים בנספח לפרק 3.

מוצא וותק בארץ 23.5% מבעלי ההיתר הם ילידי הארץ, בהם 2.7% ערבים, ואילו האחרים- ילידי חו"ל ש- 97.2% מהם עלו עד 1989 – לפני גל העלייה ההמונית מחבר העמים, והם נחלקים בין: 37.5% ילידי מזרח אירופה (בהם 5.3% ילידי ברה"מ), לבין 33.1% ילידי אפריקה, 18.8% ילידי אסיה, 8.2% ילידי מערב אירופה ואמריקה ו-2.4% ילידי דרום אמריקה. השעור הגבוה יחסית של בעלי היתר להעסקת עובד זר שהם ילידי אפריקה, מעיד על התרחבות תופעת העסקת עובד זר גם בקרב משפחות שבעבר לא נטו להעביר את תפקיד הטיפול באדם הסיעודי למטפל בשכר מחוץ למשפחה.

במגזר הערבי מקרב הערבים המעסיקים עובד זר, נמצא כי 30% הם גברים, שעור הנמוך במעט משעור הגברים המעסיקים עובדים זרים מקרב היהודים (34%). שעור ניכר מהעובדים הזרים מועסקים ע"י ערבים תושבי הערים הגדולות, אך בולטת במיוחד נצרת שבה מועסקים 24% מכלל העובדים הזרים המועסקים אצל ערבים. ישובים נוספים הבולטים בשעורי העסקת עובדים זרים במגזר הערבי הם: שפרעם- 5%, רמה – 5%, בקה אל גרביה- 4%, אום אל פחם- 4%, דלית אל כרמל- 4%, כפר יסיף- 3%, עכו 3%, סכנין- 3%, חיפה- 1%, ירושלים- 1%.

השכלה ודתיות ההשכלה הממוצעת של בעלי ההיתר עומדת על 9.6 שנות לימוד. משקלם הגבוה יחסית של הקשישים- קשישים, שלא רכשו השכלה-14.1% מהם לא למדו כלל, מושך את ממוצע ההשכלה של אוכלוסייה זו כלפי מטה. 38.0% מאוכלוסייה זו מגדירים עצמם כחילוניים, לעומת 25.0% דתיים.

מצב בריאות 74.2% מבעלי ההיתר העריכו את מצב בריאות כגרוע למדי, מתוכם: 40.3% שהעריכו את מצבם כגרוע מאד, הערכה המעוגנת בנתון שלפיו 51.4% מהם גם אושפזו בבי"ח בשנה האחרונה. הערכה זו של מצב הבריאות נסמכת לדווחי בעלי ההיתר כי 20.4% כלל אינם יוצאים מהבית, ו-42.3% מוסעים בכסא גלגלים, 26.3% נעזרים בהליכון או מקלות הליכה, ורק 11.1% הם ניידים באופן עצמאי ללא עזרה (אבל רק 6.8% יוצאים מהבית ללא לווין). ל- 80.3% מהמשיבים יש ביטוח בריאות משלים בקופת החולים שלהם או ביטוח פרטי בנוסף לביטוח בקופת החולים.

הזמן שחולף אינו מיטיב בד"כ עם אוכלוסייה זו, שבהשוואה לתקופה שלפני העסקת עובד זר, הורע מצב בריאותה: 55.2% דווחו על הרעה במצב הבריאות, לעומת 28.9% שלא חל שינוי במצב בריאותם ו- 15.9% שאף דווחו על שיפור. יתכן שהאחרונים הם מי שקבלו היתר עקב מוגבלות

ומצב סיעודי זמני, שאכן אמור היה להשתפר עם הזמן. דיווח על הרעת מצב הבריאות אינו מפתיע, בהתייחס לכך שמדובר בתקופה שלפני כ- 4 שנים בבמוצע.

רמת חיים: הכנסה ותנאי דיור ההכנסה הממוצעת של בעלי ההיתר עומדת על 5,070 שקלים, והיא נמוכה מההכנסה הממוצעת במשק למשקי בית של מבוגרים. 42.1% ממעסיקי עובד זר מגדירים את מצבם הכלכלי כ"לא טוב" לעומת 21.3% המגדירים את מצבם כ"טוב". כצפוי, נמצא קשר בין הדיווח על המצב הכלכלי והדיווח על ההכנסות.

תנאי דיור 70.2% ממעסיקי עובד זר מתגוררים בדירות שבבעלותם ועוד 1.5% בשכירות בדמי מפתח, ורק 11% מהם מתגוררים בשכירות. האחרים- גרים עם בני משפחה 13.7%, ורק מעטים 1.5%, מתגוררים בדיור מוגן. הצפיפות הממוצעת היא של 2.8 נפשות בדירה, ודפוס הדיור הרווח יותר (61.0%) הינו של שתי נפשות בדירה: של המטופל והעובד הסיעודי הזר.

תלות כלכלית ההכנסה הממוצעת של מעסיק העובד הזר עומדת, כאמור, על כ- 5.0 אלף שקלים לחודש, והיא גבוהה יותר בקרב מי שהשיבו בעצמם לעומת מי שבני משפחתם השיבו עבורם לשאלון: 6,528 שח לעומת 4,724 שח בהתאמה. הכנסתם של 50% מבעלי ההיתר מגיעה רק ל-3 אלף שקלים בחודש.

לא מפתיע על כן למצוא, שקרוב למחצית מבעלי ההיתר מסתייעים בבני משפחה למימון הוצאות המחיה שלהם. סיוע זה מתבטא בתשלום שכרו של העובד הזר ותשלום עבור הוצאות חיוניות שונות, בהן: מזון ותרופות. שעור המסתייעים במימון של בני המשפחה לפעילות תרבות ופנאי עומד על רמה גבוהה, השווה לשעור המשתתפים בתשלום עבור הוצאות חיוניות: 48.3% בכל אחד מהתחומים. מימצא זה מעיד, שלתפיסתם של בני המשפחה, ההוצאות על תרבות ופנאי, המחזקות את הקשר של המטופל הסיעודי לחברה ומהוות חוליה מרכזית בחיבור החברתי שלו, הן לא פחות חיוניות מההוצאות על מזון, ועל כן הם שותפים במימון.

לוח 4: השתתפות בני משפחה במימון הוצאות המטופל הסיעודי, באחוזים מסה"כ

45.5%	תשלום השכר לעובד הזר
48.3%	הוצאות חיוניות שוטפות של משק הבית כגון: אוכל, ארנונה, תרופות, בגדים
48.3%	הוצאות אחרות כגון: בילויים, טיולים, מסעדות, ספרים, עיתון

לוח 5: ההכנסה החודשית הכוללת מכל המקורות (קצבאות ביטוח לאומי, פנסיה, השכרת דירה,

ריבית על כספים בבנק וכו', כולל הכנסת בן זוג

הכנסה כוללת	מטופל	בן משפחה	סה"כ
עד 2,000	22.2	26.4	25.6
2001 – 3000	16.7	26.4	24.4
3,001 – 4,000	16.7	16.7	16.7
4,001 – 5,000	0.0	11.1	8.9
5,001 – 6,000	16.7	5.6	7.8
6,001 – 7,000	0.0	6.9	5.6
7,001 – 8,000	5.6	0.0	1.1
8,001 – 10,000	22.2	4.2	7.8
יותר מ- 10,000	0.0	2.8	2.2
סה"כ	100%	100%	100%
ממוצע	6,528	4,724	5,070

קשרים חברתיים הנושא נבדק באמצעות שאלות על תכיפות ביקורים במועדוני פנסיונרים, במרכז יום של הביטוח הלאומי או במועדונים חברתיים אחרים, ועל שכיחות מפגשים עם בני משפחה וחברים בנסיבות חברתיות, שלא לצורך טיפול וסידורים. תכיפות הקשר עם המשפחה היא גבוהה: 54.9% השיבו שכמעט כל יום הם נפגשים עם בן משפחה. הקשר עם חברים פחות סדיר, אך גם מרשים למדי: ל- 36.5% יש מפגשים חברתיים לפחות פעם בשבוע, שחלק מהם נערכים מחוץ לבית, שכן נמצא כי 16.9% מבקרים במועדונים לקשישים. נראה שזוהי אוכלוסייה שאינה מנותקת מסביבה משפחתית וחברתית, אף שבחלקה הגדול היא מוגבלת ביכולת המוטורית ובניידות מחוץ לבית.

בסיכום: בעלי ההיתר המעסיקים עובד זר בסיעוד נמנים על פלח האוכלוסייה הקשיש ביותר בישראל: הם בני 81.4 שנים בממוצע, בהם מעל 40% שהם בני 85 ומעלה. חלק ניכר מהמעסיקים עובד זר הן נשים שרובן אלמנות המתגוררות בדירה בבעלותן, יחד עם המטפל הסיעודי. מרביתם של בעלי ההיתר לא נולדו בישראל, אך שוהים בה שנים רבות-ותיקים בארץ, הם בעלי השכלה ממוצעת של 9.6 שנות לימוד, המגדירים עצמם כדתיים 48.1% ברמות שונות של דתיות. מעל ¼ מהם העריכו את מצב הבריאות שלהם כגרוע למדי, ומחצית מהם אף אושפזו בשנה האחרונה בבי"ח. רמת ההכנסה של מעסיק העובד הזר עומדת על כ- 5 אלף שקלים בממוצע לחודש, ועל כן,

נזקקים קרוב למחצית מהם לתמיכה כספית של קרובי משפחה למימון הוצאות מחיה שוטפות, כולל אחזקת העובד הזר. מבחינת הקשר שלהם לחברה, הרי שאין זו אוכלוסייה מנותקת: בד"כ זוהי אוכלוסייה שבני משפחה וחברים שומרים על קשר רצוף וסדיר עמה, למרות מוגבלות ניידותה מחוץ לבית.

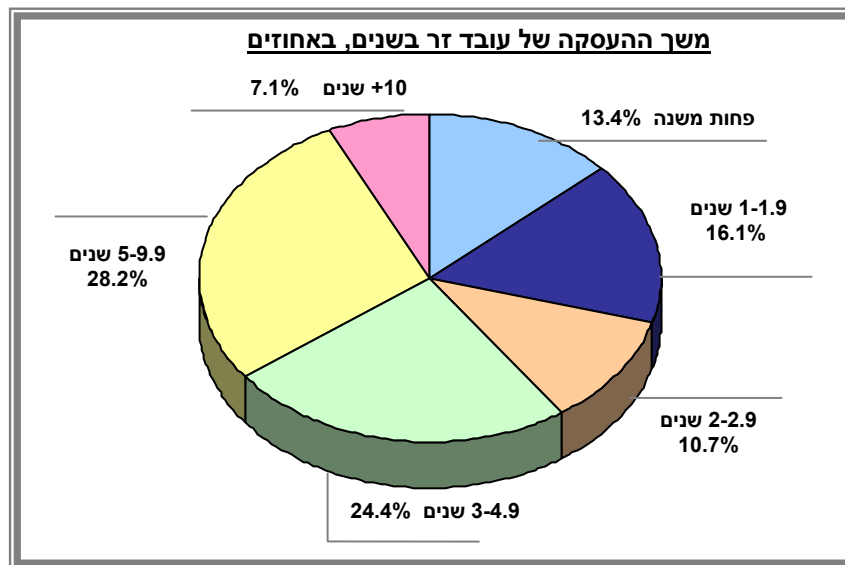
פרק ג' - העובד הזר

1.ג) מאפייני רקע, שכר, תנאי העסקה, מבנה העיסוק ושביעות הרצון מהמטפל הסיעודי הזר

אחת ממטרות הסקר היתה כאמור, לבחון את עבודתם ותנאי העסקתם של העובדים הזרים בסיעוד, מידת התאמתם לטיפול באדם סיעודי, היקפי עבודתם בפועל, השכר שהם מקבלים ותשלומים נלווים שמשלמים להם עבור הטיפול הסיעודי שהם מספקים. מידע זה, שהתקבל באמצעות דווחי המטופלים ובני משפחותיהם, לא אומת מול מידע מקביל שעשוי היה להתקבל מהעובד הזר עצמו, שכן בשל שיקולים שונים: תקציביים ואחרים, הוחלט לוותר על ראיונות עם העובדים עצמם. עם זאת, אף שהנתונים שהתקבלו בדרך זו עשויים להיות מוטים ולשקף רק פן אחד של הנושא-זה של המעסיק, הרי שיש במימצאים שבהמשך, מידע רב המאיר את הנושא ומסייע בשרטוט תמונה מורכבת של תנאי העסקה וטיב העבודות שמבצע העובד הסיעודי הזר כמו גם שביעות הרצון ממנו.

תקופת העסקת עובד זר בעלי ההיתר מעסיקים, בתקופת עריכת הסקר, עובד זר כ- 4 שנים במוצע, כאשר 34.3% מעסיקים עובד זר מעל 5 שנים. ניתן לראות גידול בשעור מעסיקי עובד זר עד לותק של 10 שנות העסקה, כאשר אחריה פוחת שעור המעסיקים, כנראה עקב שינוי נסיבות: העברה למוסד סיעודי או פטירת המעסיק.

משך העסקה כזה מאפשר צבירת די ניסיון בהתייחסות לכל סוגיית העסקה והחלופות להעסקת עובד זר. המימצא על משך העסקה גבוה למדי, מחזק את טיעוני הנחקרים (ר' בהמשך) להעדפת עובד זר בשל יציבות בהעסקתו, בהשוואה לתחלופה גבוהה של עובדים מקומיים המועסקים בסיעוד.



הסיבה לקבלת היתר ההעסקה ב- 87.9% מהמקרים אושרה העסקת עובד זר בשל מגבלותיהם הכרוניות של בעלי ההיתר, ואילו 12.1% קבלו היתר להעסקה זמנית של עובד זר עקב בעיית בריאות לא-קבועה.

תחלופה של מטפל זר 44.8% מבעלי ההיתר שהעסיקו עובד זר בתקופת הסקר, העסיקו כבר גם בעבר מטפל זר בהיתר.

הסיבות העיקריות, לתחלופת המטפל הסייעודי במרוצת שנות ההעסקה, הן פיטורי העובד עקב אי-שביעות רצון של המטופל 37.2%, או עקב עזיבה ביוזמת העובד: לחייל 22.3%, או עזיבה למקום אחר- למעסיק או לעיסוק שונה 24.6%, או עקב היעלמות העובד 5.4%, ככל הנראה -למקום עבודה אחר.

עזיבה בנסיבות אחרות נגרמה עקב גרוש העובד הזר בשל פקיעת ההיתר שלו 2.9%. סיבה זו אינה ברורה דיה, שכן כיום, בנהלים הנוכחיים, ניתנת, למטופל הסייעודי, האפשרות להארכת משך השהות של עובד זר בסייעוד ללא הגבלת זמן, כדי לשמור על רצף בטיפול באדם הסייעודי ע"י מטפל אחד.

נסיבות אחרות, הנפוצות פחות לעזיבת עובד זר הן: עזיבה מסיבות אישיות 2.0%, מחלת העובד 0.9%, וכן עזיבה בשל היתר זמני שניתן לעובד 1.8% או מסיבות אחרות 2.6% בהן: מעבר המטופל למוסד סיעודי, מצב המפסיק את הזכאות להעסקת עובד זר.

פיטורי עובד זר ע"י מעסיקו הסיעודי מחד, ועזיבה מרצון (של העובד) מאידך, הן שתי סיבות מרכזיות שראוי לתת עליהן את הדעת. הראשונה מתייחסת לפיטורים בשל אי שביעות רצון המעסיק, כנראה בשל אי-התאמה של המטפל למטופל מבחינת היחס והגישה או גם בשל אי-התאמה פיזית של העובד לנתוני האדם הסיעודי שבו עליו לטפל. עזיבה מרצון של המטפל לטובת עיסוק אחר, עשויה לבטא אי-התאמה של העובד, אך כנראה שהיא משקפת בעיקר את הזליגה של המטפלים הזרים לעיסוקים ולמעסיקים אחרים בשכר גבוה יותר. נקודות אלו ראויות לדיון נפרד.

ההחלטה על העסקת עובד זר

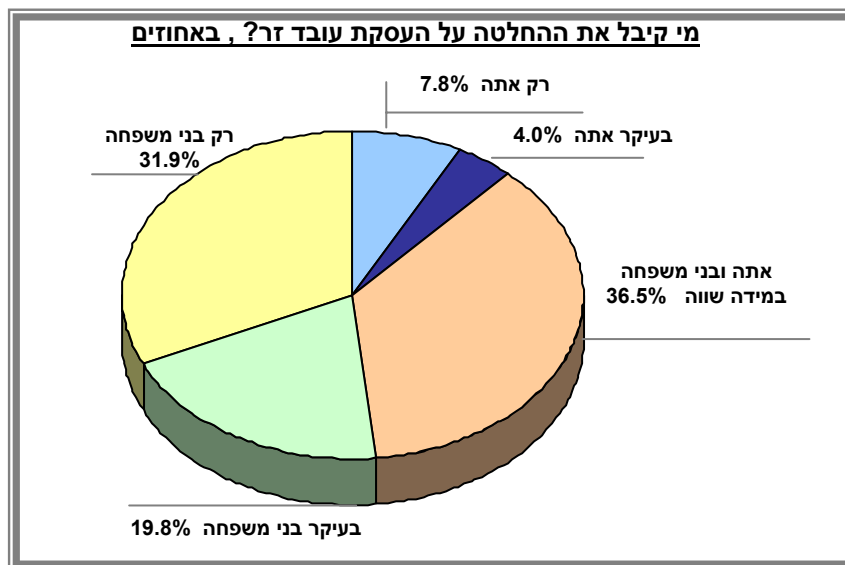
המניעים להחלטה על העסקת עובד זר-גורמי משיכה ודחייה

המניע העיקרי להעסקת עובד זר בסיעוד, כך על פי תשובות בעלי ההיתר ובני משפחותיהם, הינו: "העדר אלטרנטיבה אחרת". מניע זה צוין ע"י 68.6% מהמשיבים. התפיסה כי העובדים הזרים הינם עובדים מסורים ויעילים, מהווה אף היא מניע משמעותי בהחלטה על העסקת עובד זר 42.4%. מניעים אחרים שצוינו בשכיחות נמוכה יחסית היו: חוסר הצלחה בהשגת עובד ישראלי 19.6% וחוסר שביעות רצון מעובדים ישראלים, הן בשל יחסם 13.1%, היעדרויותיהם הרבות מהעבודה והאיחורים בהגעה אליה 10.2%, וכן, שעורי תחלופה גבוהים של עובדים מקומיים אלו 9.9%. מעניין כי השיקול הכלכלי של עלות העסקה נמוכה של העובד הזר, לא נכלל במקום מרכזי בין השיקולים להעסקת עובד זר: רק 17.0% ציינו שקבלו את ההחלטה מפני שזהו הפתרון הזול ביותר לצורך שלהם במטפל סיעודי. משקלם של גורמי המשיכה להעסקת עובד זר גבוה ממשקל גורמי הדחייה מהעסקת עובד מקומי, אך גבוה ביותר הוא משקל ה"אין ברירה" שעלה משתשובותיהם של כשני שלישים מהמשיבים.

מי קבל את החלטת העסקת העובד הזר?

נראה שההחלטה להעסיק עובד זר מתקבלת, במקרים רבים, כהחלטה משותפת של המטופל הסיעודי ובני משפחתו 36.5%. עם זאת, במקרים שבהם בעלי ההיתר עצמם השיבו לשאלון, נתגלה שיעור גבוה יחסית של משיבים שהחליטו בעצמם על העסקת עובד זר (27.7%), בעוד שכאשר בני משפחה השיבו, נמצא שיעור גבוה של מי שאמרו שקבלת ההחלטה היתה שלהם בלבד, ורק מעטים ענו שזו היתה החלטה רק של המטופל עצמו: 35.9% ו-2.6%. תשובות אלו מחזקות את הרושם כי בעלי ההיתר שהשיבו בעצמם לשאלון, מצויים במצב סיעודי קל יותר בהשוואה למצבם של אלו שבני משפחתם השיבו עבורם על השאלון, ומסתבר שגם קבלו עבורם, במקרים רבים, את ההחלטה על עצם העסקת העובד הזר. יתכן גם שמי שהשיבו בעצמם לשאלון נוטים להערכת יתר,

בתשובותיהם, של מידת השפעתם לגבי ההחלטה על ההעסקה, גם אם זו התקבלה למעשה כהחלטה משותפת של בני המשפחה.



חששות מוקדמים מהעסקת עובד זר

משיבים שענו בעצמם על השאלון התגלו כבעלי חששות נמוכים יחסית מהעסקת עובד זר בביתם לעומת משיבים בני משפחה: 26.4% לעומת 39.2% בהתאמה, אף שיתכן כי תשובה זו, שניתנת בראייה לאחור, מושפעת מהצלחת העסקת עובד זר, לאחר שהתבדו החששות המוקדמים שהיו למטופל הסייעודי בסוגייה זו.

עיקר החששות מהעסקת עובד זר ממוקדים בעצם הכנסת אדם זר לבית 36.4% ואובדן העצמאות 4.8%, פגיעה בפרטיות 5.2% וחוסר הנוחיות 1.1%, הנובעים מעצם כניסת גורם זר ומהבדלי שפה ותרבות 7.7% שלו. סוג אחר של חששות הם חששות מהתנהגות לא חוקית של העובד הזר, 22.7%, בהן: גניבות ואלימות.

3.2% העלו חששות שמקורן בהעסקת עובד לא יהודי (נושא הכשרות) וכן חששות כלליים 8.0%, בהם החשש ש"המשפחה תעלם", עם העברת האחריות לטיפול לגורם אחר. בדיעבד מתברר כי המשפחה אינה מתנתקת בעקבות העסקת העובד הזר, והיא עדיין ממלאת פונקציות רבות הקשורות בסידורים חוץ ביתיים שונים (ראה בהמשך).

דפוסי סיוע למטופל סיעודי טרם העסקת העובד הזר-העסקת עובד מקומי בשכר וקבלת סיוע שלא- בשכר.

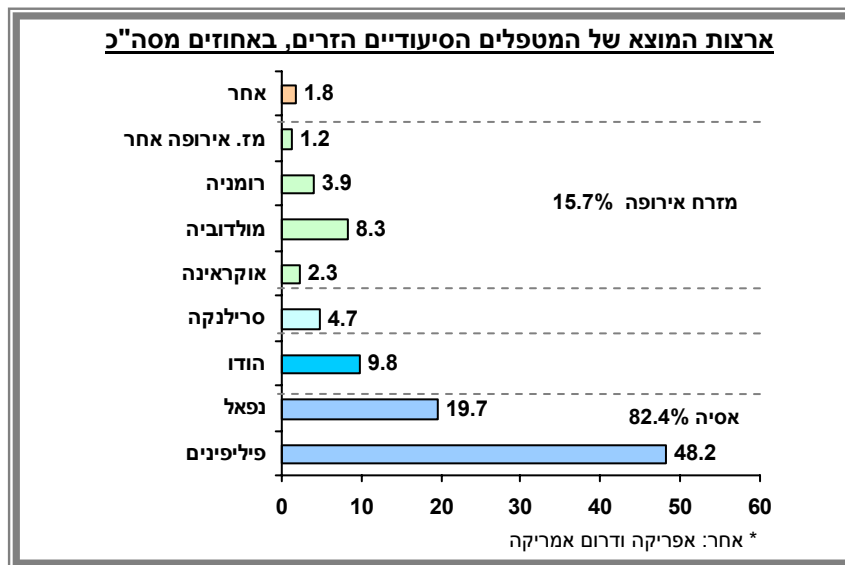
כמחצית מבעלי ההיתר העסיקו בעבר עובד ישראלי בשכר, שעבד בממוצע כ-15.8 שעות בשבוע. בנוסף אליו, הסתייעו 53.8% מהם בעזרה, שלא בשכר, מבני משפחה, משכנים או מארגונים חברתיים שונים, בהיקף של כ-12.5 שעות בממוצע לשבוע. אף ש-26.6% מבעלי ההיתר לא הסתייעו בכל סוג של עזרה שלא בשכר, הרי ש-19.6% מכלל בעלי ההיתר נזקקו לסיוע כזה בהיקף העולה על 31 שעות בשבוע, בהם 11.4% שנזקקו לסיוע שלא בשכר בהיקף של 100 שעות בשבוע ויותר. סיוע זה התבטא בליווי בסידורים מחוץ לבית, סיוע במשק הבית, סיוע לביצוע פעולות יסוד ותחזוקה עצמית ולינה אצל המטפל בקביעות או לפעמים. היקף כה נרחב של פעולות טיפול וסיוע סיעודי מצביע על צורך אמיתי במטפל קבוע במשך שעות יממה ארוכות. מבחינת צורכיהם של המטופלים, נראה כי המטפל הזר, המבצע את הפונקציות הנדרשות למטופל, מחליף הן את העובד המקומי שהועסק מקודם בשכר והן את הסיוע של בני משפחה ואחרים ללא שכר.

מאפייני רקע של העובד הזר: ארץ מוצא, מגדר

רוב העובדים הזרים המועסקים בסיעוד בהיתר, הן נשים 82.9%, שחלק גדול מהן הן מהפיליפינים 48.2%. נראה כי ארצות אסיה מספקות את כח האדם הסיעודי העיקרי, ואילו ארצות מזרח אירופה מספקות 15.7% מהמטופלים הסיעודיים.

הסקר מספק מידע נקודתי: במועד עריכתו, לגבי ארצות המוצא של המטופלים הזרים. ממקורות אחרים (למ"ס, הודעה לעיתונות יולי 2009, ושנתונים לשנים שונות), נמצא כי חלקן של נפאל, הודו וסרי-לנקה כמדינות המספקות עובדים בסיעוד מצוי במגמת עליה לאורך זמן. נראה כי ניתוב זה, של ארצות המוצא של עובדי הסיעוד הזרים המגיעים לישראל, יש ליחס לחברות כח אדם, שבחיפושיהן אחר עובדים זולים, הרחיקו למדינות רחוקות יותר ומפותחות פחות מהפיליפינים. משמעות העסקת עובדים אלו עשויה להתקשר לקשיי - תקשורת עם העובדים, שחלק מהם מגיעים מארצות בעלות תרבות שונה מאד מהתרבות המערבית והמקומית. ואכן, בחינת דפוסי התקשורת עם העובד הזר, מלמדת כי רק 18.4% מתקשרים עם העובד באנגלית, ואילו חלק ניכר מהמטופלים 53.9%, מתקשר עם המטפל בעברית (אף שהללו אינם שולטים היטב בשפה). עוד 18.4% מתקשרים עם מטפליהם בשפות אחרות, אך 9.8% אינם מתקשרים עם מטפליהם בשל היעדר שפת תקשורת משותפת (וזאת על רקע נתון לפיו 30.4% ציינו שהמטופלים בהם אינם יודעים כלל עברית או שרמתה גרועה). נקודה זו, של קשיי שפה, מעלה שאלה לגבי התאמתם של חלק מהעובדים לטיפול באנשים סיעודיים שאינם דוברים את שפת מטופליהם. לשאלה זו ניתן להוסיף שאלה לגבי התאמת סטנדרט הטיפול הנדרש למי שחי באורח חיים מערבי ע"י מטפל המגיע ממדינה לא מפותחת. שאלות

אלו ראויות להיבחן ביתר הרחבה בעתיד, בהקשר של ההכשרה הנדרשת למטפלים סיעודיים מארצות זרות.



התפלגות ארצות המוצא של עובדים זרים המועסקים אצל ערבים היא שונה: עובדיהם מגיעים מארבע ארצות בלבד, לעומת פיזור בין ארצות רבות יותר של עובדים אצל מעסיקים יהודים. נפאל מהווה ארץ מוצא עיקרית של עובדים זרים המועסקים אצל מטופלים ערביים 54%, ואחריה-פיליפינים- 19%, סרילנקה- 15% והודו- 12%.

הגיוס לעבודה בישראל

82.0% ממעסיקי מטפל סיעודי זר השיבו שיש להם הסכם כתוב עם המטפל, אך מרבית המשיבים לא ידעו להשיב מיהי חברת כח האדם שהעובד הזר מועסק דרכה או ששלחה להם את העובד הזר.

הפיקוח על העסקת העובד הזר

81.5% מבעלי ההיתר השיבו שעובדת סוציאלית מטעם חברת כח האדם שממנה נשלח המטפל, ביקרה אצלם לפחות פעם אחת בשנה האחרונה, ומספר הביקורים הממוצע בשנה של עובדת סוציאלית כזו עומד על 4.4 פעמים (ביקורים לפחות אחת לרבעון). התפלגות הביקורים מלמדת כי

אצל 12.5% מהמטופלים ביקרה עובדת סוציאלית מטעם חברת כח האדם 4-5 פעמים, אצל 9.7% בקרה 6-10 פעמים, ואצל 14.7% היא ביקרה מעל 11 פעמים- כלומר: כמעט אחת לחודש⁸. רוב המשיבים 90.9% ידעו למי לפנות במקרה שמתעוררים קשיים עם העובד הזר.

2.ג) זפוסקי העסקה בפועל של העובד הזר - שעות עבודה, שכר, תנאי העסקה, תנאי זיור

העובד הזר מועסק בממוצע ששה ימים בשבוע ולן בבית המטופל בממוצע ששה לילות, כאשר היום והלילה השביעי הם יום המנוחה לעובד. מספר שעות העבודה היומיות של העובד מגיע, עפי המשיבים ל-21 שעות בממוצע ליום. נראה כי המשיבים החשיבו את שעות הכוונות של המטפל הלא אצלם כשעות עבודה שלו, ועל כן מספר השעות, העומד על 21 בממוצע, נמצא כה גבוה.

לוח 6: מספר ימי עבודה בשבוע, שעות עבודה ומספר לילות שלן עובד זר בבית המטופל, באחוזים

מסה"כ בעלי היתרים המעסיקים עובד זר

מספר ימי עבודה בשבוע	100%
עד 5	5.2
6	61.6
7	33.3
ממוצע	6.3
שעות עבודה שבועיות	
עד 8	5.2
9-23	61.6
24	33.3
ממוצע	21.4
מספר לילות שלן בבית המטופל	
עד 4	5.3
5	9.2
6	53.1
7	32.4
ממוצע	6.0

⁸ בנוסף, 51.3% ממעסיקי המטפל הזר השיבו שביקר אצלם עובד סוציאלי מטעם מחלקת הרווחה במקום מגוריו או מטעמו של גוף אחר (שאינו חברת כח האדם) בהקשר להעסקת העובד הזר, אך 48.7% לא נהנו מביקור כזה, הגם שאינו נדרש עפי חוק.

השתתפות במימון שכרו של העובד הזר

עפ"י ממצאי הסקר רק 25.7% מהמעסיקים - המטופל או בני משפחתו -משלמים בעצמם לעובד הזר את כל שכרו, ואילו ב-74.3% מהמקרים, הביטוח הלאומי או/ו גורם מוסדי אחר, משתתפים במימון שכרו של העובד הזר.

ממוצע ההשתתפות למעסיק עובד זר (שיש גורם, שאינו בן משפחה, המשתתף במימון שכרו של העובד הזר שהוא מעסיק) עומד על 1,864 שקלים בממוצע.

עיקר ההשתתפות נעשית ע"י הביטוח הלאומי שבאמצעותו, חלק משכרו של העובד הזר, משולם לו ישירות עי חברת כח אדם המטפלת בהעסקתו, שהיא מצידה מקבלת את ההקצבה מהביטוח הלאומי (לפי חוק הסיעוד ובהתאם למכסה שנקבעה לפרט הסיעודי).

לוח 7: התפלגות ההשתתפות בשכרו של העובד (למעסיקי עובדים זרים שבט"ל או גורם אחר

משתתף במימון), באחוזים מסה"כ

ההשתתפות הממוצעת, בשקלים לחודש	אחוז מסה"כ
עד 1,000	18.7
1,001 עד 1,500	15.4
1,501 עד 1,750	22.3
1,751 עד 2,000	25.7
2001 ויותר	17.9
סה"כ	100%
ממוצע	1,864

שכר ממוצע

עפ"י הסקר, השכר הממוצע שמשלם מטופל סיעודי לעובד זר בהיתר עומד על 3,480 שקלים. החישוב מתייחס לשכר הממוצע, כולל דמי כיס ששולמו לעובד, בממוצע לחודש, ב-3 החודשים הראשונים של 2009.

חישוב זה אינו כולל תשלומים נוספים חד-פעמיים כהבראה, חופשה או ביטוח, המתחייבים מתוקף העסקת עובד זר, ושאותם יש להוסיף לתחשיב עלות ההעסקה של העובד הזר.

שכר המינימום במשק עמד, במועד עריכת הסקר- באפריל 2009, על 3,850 שקלים. מכאן שהשכר הממוצע של המטפל הסיעודי הזר, המועסק בהיתר, עמד במועד עריכת הסקר על כ-90% משכר המינימום במשק. עם זאת, מתברר כי קרוב ל-3/4 מהמעסיקים דווחו על שכר הנמוך משכר המינימום⁹.

לוח 8: התפלגות השכר לעובד הזר (ממוצע חודשי ל-3 החודשים הראשונים של 2009) באחוזים

מס"כ

22.8	עד 3,000
30.3	3,400 - 3,001
20.5	3,849 - 3,401
12.4	4,000 - 3,850
14.8	+4,001
100.0	סה"כ
3,480	ממוצע

בהתייחס לכך שמדובר בעובדים בעלי וותק ממוצע של מעל 4 שנות עבודה אצל אותו מעסיק, ובכך ש-54.5% מהמעסיקים השיבו שהעלו את שכרו של העובד הזר במהלך 12 חודשי עבודתו האחרונים, והשכר שלעיל כולל כבר את ההעלאה הנזכרת וגם את דמי הכיס השבועיים, הרי הנתון לפיו חלק כה גדול מהמעסיקים אינם עומדים בהוראות החוק ובפסיקת בג"צ בדבר תשלום שכר מינימום לעובד זר המועסק בהיקף של משרה מלאה, יכול להיות מוסבר בכך שהסכמי העבודה החוקיים נחתמו עם העובד הסיעודי הזר, בשנים קודמות (לפני 4 שנים בהתייחס לותק הממוצע שדווח). בשנים אלו שכרו ההתחלתי של עובד זר סיעודי עמד על כ- \$500, \$400 ואף \$300 לחודש. כאשר נקודת ההתחלה היתה כה נמוכה, הרי שהעלאת שכר- העבודה לעובד הזר נעשתה בד"כ באופן הדרגתי, ונפרסת על פני תקופה של 4 שנות עבודה, ועל כן, בנקודת ביצוע הסקר, השכר שמקבל העובד, במקרים רבים לא הדביק את שכר המינימום שנקבע בחוק.

⁹ לפי למ"ס, שכרם של מטפלים זרים בשירותי בריאות, באפריל 2009 עמד על 2,092 שקלים בממוצע, בחישוב שהתייחס רק לחלק מהעובדים הזרים בסיעוד

חשוב לזכור עוד, כי לחישוב השכר המשולם לעובד, ניתן לזקוף תוספת של תשלום עקיף שמשלם המעסיק מתוך הוצאות משק הבית שלו (כלכלה, דיור, ניקיון וכד'), עבור הוצאות קיום של העובד. הוצאות אלו מהוות למעשה תוספת לשכר, אף שבד"כ המעסיק אינו מנכה אותן משכר העובד הזר (ר' בהמשך). תוספת זו לא נזקפה בסך תשלומי השכרבלוחות שלעיל.

תשלומים נלווים לשכר

כצפוי בשאלות מסוג זה, כמעט כל מעסיקי העובדים הזרים (94% ומעלה), דיווחו שהם משלמים את כל התשלומים הנלווים, הנזכרים בלוח 10 שלהלן. ראוי לציין כי, להוציא מתנות לחג, כל הסעיפים הנזכרים הם תשלומי חובה על פי חוק, ונגזרים הן מחוקי העבודה בישראל, והן מחוקי העסקת עובדים זרים או הסכמי ההעסקה עמם. חלק מהסעיפים - הינם תנאי מוקדם לקבלת היתר (כגון: חובת הצגת פוליסת ביטוח רפואי לעובד). הסיכוי שהתשלומים שלעיל אכן שולמו לעובד הזר גבוה יותר בקרב אותם 3/4 מהמעסיקים שהביטוח הלאומי או גורם מוסדי אחר, משתתפים בתשלום שכר המטפל הסייעודי הזר שלהם. בשיטה הנוכחית, תשלום זה מתבצע באמצעות חברות כח אדם, הכפופה לביקורת של המוסד לביטוח לאומי ומס הכנסה לגבי התשלומים המעוברים על ידה, ועליה להעביר לעובד את חלקה (יחסית לשכר שהיא משלמת לעובד) בכל הסעיפים הנזכרים בחוק. עובד כזה, סביר שיהא מודע לתשלומים שהוא זכאי להם, ויתבע אותם גם מהחלק של שכרו המשולם לו ישירות ע"י מעסיקו.

לוח 9: תשלומים נלווים לשכר, באחוזים מסה"כ בכל תא

98.1	דמי כיס לעובד ביום החופשי שלו
93.7	דמי הבראה
94.3	ימי חופשה שנתית
97.7	ביטוח לאומי עבור העובד
98.6	ביטוח רפואי
95.5	תשלומים נוספים עבור פדיון ימי חג שלא יצא לחופש
95.6	תשלום עבור עבודה ביום החופשי שלו אם הוא עובד בו
95.2	מתנות לחגים

חופשה שנתית

60.8% ממעסיקי העובדים הזרים השיבו שהעובד הזר יצא לחופשה שנתית בשנה האחרונה, שנמשכה כ- 21.6 ימים בממוצע. הסכם העבודה לעובד זר בסיעוד מדבר על 14 ימי חופשה בשנה (בנוסף לחגים וימי ראשון), ואילו משך החופשה, שחושב כאן על פי תשובות בעלי ההיתר, מלמד על ממוצע ימי חופשה גבוה יותר. הפער נובע, כנראה, מצבירת ימי חופשה של העובד, במהלך יותר משנה אחת. מימצא זה סביר על רקע ותק ממוצע של 4.4 שנות עבודה אצל מעסיק, והוא מתקשר לנטייה של עובדים זרים מארצות רחוקות, לצבור ימי חופשה, כולל עבודת שבתות, כדי לנצל אותם במרוכז למטרת חופשת מולדת ארוכה, אחת למספר שנים. נראה שזה גם ההסבר לאותם 40% מהמועסקים הזרים שלא יצאו לחופשה בשנה האחרונה. לחילופין, יתכן גם שעובדים אלו, שלא יצאו לחופשה, העדיפו להמיר את ימי החופשה המגיעים להם ולהמשיך לעבוד ולטפל באדם הסיעודי בימים אלו, וקבלו תמורה בשכר עבור פדיון ימי החופשה.

קיימת עמימות במידע לגבי הסדרי הטיפול האפשריים מבחינת החוק, לגבי אדם הסיעודי בתקופת החופשה השנתית של העובד הזר הקבוע המטפל בו. בהתייחס לנטייה לצאת לחופשה לתקופה של כ- 3 שבועות, נדרשת היערכות מסובכת ומורכבת מאד של המשפחה למצב זה, נושא הראוי לטיפול והבהרה בעתיד.

לוח 10: התפלגות ימי החופשה של העובד הזר (למי שיצאו לחופשה), באחוזים מסך המעסיקים

ימים	סה"כ
עד 5	17.9
6-12	17.1
13-29	20.0
30	34.3
+31	10.7
סה"כ	100%
ממוצע	21.3

ניכויים והורדות מהשכר

אף שהחוק (ופסיקת בג"צ) מאפשרים לנכות משכרו של העובד הזר, המועסק 6 ימים בשבוע ברצף אצל המטופל, את הוצאות כלכלתו מהוצאות משק הבית של המטופל, רוב המעסיקים אינם נוהגים לנכות משכרו של העובד הוצאות אלו, להוציא 16.8% שאכן מנכים הוצאות אלו.

תנאי הדיור של העובד הזר

מבחינת תנאי המגורים של העובד הזר נמצא כי ב-82.8% מהמקרים מתגורר העובד הזר בחדר משלו, או במרפסת שנסגרה או בפינת מגורים בחדר אחר בבית (4.2%), ורק 13.1% מתגוררים עם המטופל באותו החדר, כאשר ניתן להניח שבחלק מהמקרים, יש ליחס את המגורים המשותפים בצורך בהשגחה צמודה במטופל (כגון: צורך בהשגחה רציפה על מי שרתוק למכונת-הנשמה).

לוח 11: דפוס הדיור של העובד הזר, באחוזים מסה"כ

סה"כ	
13.1	בחדר עם המטופל
4.1	במקום אחר בדירה
82.8	בחדר משלו
100%	

מבנה העיסוק: המטלות שמבצע מטפל סיעודי זר במהלך יום עבודה

כמעט כל המטפלים הזרים (כ-95%) מסייעים בביצוע פעולות היומיום הבסיסיות: אכילה רחצה וכד', ובעבודות משק הבית הקשורות במטופל: כביסה בישול. חלק ניכר מהם 80.0% מסייעים גם בסידורים מחוץ לבית.

המימצא לפיו 73.7% מסייעים בלילה למטופל לקום לשירותים מעידים על מצב הנזקקות הגבוה של כשלושה רבעים מבעלי ההיתר, ולעומת זאת, העובדה לפיה 47.4% מסייעים למטופל מחוץ לבית לפעילויות תרבות וקשר חברתי, מלמדים כי קרוב למחצית מהמטופלים יכולים ליהנות מקשרים כאלה אך זקוקים לעזרת המטפל כדי לצאת מחוץ לבית למטרות חברתיות, ומעידים על חשיבות העובד הזר לשמירת קשריו החברתיים והצרכים התרבותיים של האדם הסיעודי.

לוח 12: ביצוע מטלות ע"י העובד הזר, באחוזים מסה"כ בכל תא

94.4	עזרה אישית: להתלבש, לאכול, להתרחץ
93.5	עזרה בעבודות משק הבית: ניקיון, בישול, כביסה
80.0	עזרה בסידורים מחוץ לבית, כולל קניות
73.7	עזרה בבית בלילה לשירותים
47.4	עזרה ביציאה לבילויים- סרטים, מסעדות, מועדון, חברים

הסיוע לבעל ההיתר ביום החופשי של העובד הזר.

רמת התלותיות הגבוהה של בעל ההיתר באה לביטוי בצורך למצוא משהו שיטפל בבעל ההיתר ביום החופשי של המטפל הקבוע שלו. הסקר חשף ש- 3.5% מבעלי ההיתר המעסיקים עובד זר, נשארים לבד ללא כל טיפול במשך יממה שלמה בכל שבוע. יש לתת את הדעת לאוכלוסייה נזקקת זו שנשארת ללא כל טיפול יום ולילה אחד בכל שבוע בקביעות.

כל האחרים - מוצאים סידור כלשהו ליום החופשי של העובד הזר, כאשר בד"כ 64.1% - הנטל נופל על בני משפחה המסייעים שלא בשכר. לחילופין, נעשה שימוש בקניית הטיפול בתשלום - הן מהעובד הזר עצמו, המוותר על יום החופשה שלו, ומקבל תמורתו שכר בעבור המשך הטיפול גם ביום החופשי שלו, והן באמצעות תשלום לעובד ישראלי 7.4% או לעובד זר אחר 9.2%. המצב האחרון מהווה, בעצם, הפרה של חוקי העסקת עובד זר-הן מצד העובד והן של המעסיק הארעי של העובד הזר ביום החופשי שלו, אבל מבטא את הצורך בהסדר חוקי קבוע אחר, לגבי היום החופשי של העובד הקבוע.

הסיוע לבעל ההיתר במהלך שבוע העבודה של העובד הזר (לא ביום החופשי שלו).

סיוע בשכר

בנוסף לעובד הזר מעסיקים 9.1% מבעלי ההיתר עובד מקומי בשכר, כגון: עוזרת בית. עובד זה מועסק בהיקף של 15.7 שעות שבועיות בממוצע, אולם 22.4% מעסיקים עובד כזה בהיקף העולה על 20 שעות בשבוע.

סיוע שלא בשכר

63.2% ממעסיקי מטפל זר, נעזרים באנשים נוספים שלא בשכר, בהם: בני משפחה, בהיקף של 17.9 שעות שבועיות בממוצע.

ניתוח פעולות הסיוע של בני המשפחה מלמד ש- 76.1% מקבלים סיוע במידה רבה בפעילות חוץ ביתית, הכוללת סידורים שונים לצד בילוי חברתי ותרבותי. מעל לשליש מהמשיבים מקבלים סיוע במידה רבה הן במשק הבית והן בטיפול בצרכים אישיים - תחומים שבהם כאמור, העובד הזר ממילא מטפל.

מדובר בסיוע בהיקף שעות נרחב, ובמגוון של תחומים, שכבר ידוע שהם מתבצעים ע"י המטפל הזר. העובדה שבני משפחה ממשיכים להיות מעורבים באופן מאד פעיל במתן עזרה לבן המשפחה הסיעודי, גם במהלך ימי השבוע, בעת שהעובד הזר מטפל בקשיש, הן בסיוע במשק הבית והן מחוץ

לו, מחייבת התייחסות נוספת לסוגייה: יתכן שהיא מעידה על תלות גבוהה ועל כך שמטפל יחיד לבדו אינו יכול לספק את כל צורכי הסיעוד נדרשים למטופל.

לוח 13: סיוע שלא בשכר, אחוז המקבלים סיוע במידה רבה מסה"כ בכל תא

33.3%	בטיפול בצרכים אישיים: אכילה, רחיצה, הלבשה
36.5%	בעזרה במשק הבית- ניקיון בישול, כביסה
76.1%	בליווי מחוץ לבית- סידורים, קניות, בילויים

שביעות הרצון מהעובד הזר

האם ניתן לייחס את הצורך בהמשך העזרה והסיוע בטיפול בקשיש ע"י בני משפחה גם בתקופת העסקתו של המטפל הזר לחוסר שביעות רצון מתפקודו של העובד הזר? ניתן לבחון שאלה זו על פי מידת שביעות הרצון של המטופל ומשפחתו מהעובד הזר בתחומי הסיוע השונים.

כללית נמצאה רמה גבוהה של שביעות רצון מתפקוד העובד הזר: 87.3% השיבו שהם שבעי רצון במידה רבה (או במידה רבה מאד), מהעובד הזר. שיעור זה גבוה מעט משעור שבעי הרצון שנתגלה בבדיקה של שביעות הרצון לפי תחומים ספציפיים: שביעות רצון גבוהה נתגלתה מהמקצועיות של העובד 83.6%, מיחסו למטופל 84.6%, מנכונותו להגיש עזרה מיוזמתו 88.6%, מהעזרה בפועל במשק הבית 84.3% ומחוצה לו 80.9%, ומהיכולת לתקשר אתו 81.2%.

שיעור כה גבוה של שביעות רצון, מעיד שהמעסיק הסיעודי מרוצה מאד מהעובד הזר המטפל בו, וקיימים רק פערים קלים ברמות שביעות הרצון: רמות מעט יותר נמוכות של שביעות הרצון נתגלו בקרב המטופל עצמו לעומת שביעות הרצון גבוהה של בני משפחתו. נראה כי יש להתייחס לתשובות המטופל-המצוי מול המטפל ומביע אי-שביעות רצון מתחום נתון, כמדד הנכון יותר של שביעות הרצון, אף כי כאמור רמת שביעות הרצון שהתגלתה היא גבוהה ביותר בד"כ.

על רקע שביעות רצון גבוהה ממגוון הפעילויות שמבצע העובד הזר, בולטת ירידה מסוימת ברמת שביעות הרצון בתשובה לשאלה על עזרת העובד הזר מחוץ לבית. בשאלה זו נתגלו פערים בין רמת שביעות הרצון של בני המשפחה, שהיתה נמוכה יחסית, לבין זו של המטופל עצמו, שממשיך להצביע על שביעות רצון גבוהה למדי. יתכן שהפער נובע מכך שעל בני המשפחה מוטל הנטל העיקרי בסיוע בפעילות החוץ-ביתית של קרוב המשפחה הסיעודי גם כאשר מועסק עובד זר. מימצא זה מצוי בהלימה לנתון שלעיל, שלפיו 76.1% מבעלי ההיתר מקבלים סיוע במידה רבה בפעילות חוץ ביתית, הכוללת סידורים שונים לצד בילוי חברתי ותרבותי, מבן משפחה או חבר שלא בשכר, והוא מלמד שגם כאשר מעסיקים עובד זר, עדיין יש צורך בסיוע, בעיקר: בפעילות חוץ-ביתית ובסידורים

שונים עבור האדם הסיעודי. שביעות הרצון הנמוכה יחסית של בני המשפחה, בסעיף זה, מביעה למעשה את תחושת הנטל ואי-ההקלה בביצוע הסידורים שמחוץ לבית גם כאשר מועסק עובד זר.

לוח 14: שביעות רצון מהעסקת העובד הזר לפי תחומים, באחוזים מסה"כ

שביעות רצון מהעובד הזר בסה"כ	מהיכולת שלך לדבר ולתקשר איתו	מהעזרה של העובד הזר מחוץ לבית	מהעזרה של העובד במשק הבית	הנכונות שלו להגיש עזרה מיוחדת	היחס של העובד אליך	המקצועיות והמיומנות של העובד	
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	סה"כ
59.8	55.7	56.0	58.4	59.7	62.9	55.7	במידה רבה מאד
27.5	25.5	24.9	25.7	24.9	25.7	27.9	במידה רבה
10.6	12.8	9.5	11.0	10.5	9.7	13.4	במידה בינונית
1.3	3.2	2.6	2.4	2.8	1.0	1.8	במידה מעטה
0.8	2.7	6.9	2.5	2.1	0.7	1.1	בכלל לא

פרק ד' - בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר

10.3% מבעלי ההיתר לא מימשו את ההיתר שבידם. אוכלוסייה זו כוללת גם 19 בעלי היתר שהועברו למוסד סיעודי ועקב כך הפסיקו את העסקת העובד הזר, שכן, על פי הנהלים הנוכחיים, אסורה העסקת עובד זר למי שמתגורר בקביעות במוסד סיעודי. מקרים אלו (שבהם רואיינו בני משפחה של המתגוררים במוסד), נוכו מסה"כ התשובות של בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר. בשל גודלה המינימלי של קבוצת העוברים למוסד סיעודי, לא נערך עבורם ניתוח נפרד, אך בדיון על חלופת המעבר למוסד סיעודי, שולבו גם עמדותיה של קבוצה קטנה זו.

הניתוח בהמשך מתייחס כאמור, לתשובותיהם של 103 בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר ואינם מתגוררים בבתי אבות, בהם 22 תשובות של בעלי ההיתר עצמם, והיתר - תשובות של בני משפחותיהם של בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר. בשל המספר הנמוך של בעלי ההיתר שלא מימשו את זכאותם ואינם מעסיקים עובד זר שהשיבו לשאלון בעצמם, לא הוצגו נתונים נפרדים שלהם מול בני המשפחה שרואיינו.

במדגם נתגלה משק בית אחד, שאף שהיו ברשותו שני היתרים, אך הוא מימש רק היתר אחד, ואילו כל משקי הבית האחרים שלא מימשו את ההיתר- אכן אינם מעסיקים מטפל סיעודי זר. כנראה שבמקרה הנזכר, החזקת מטפל אחד עונה לצורכיהם של שני בני הזוג הסיעודיים, למרות שלכאורה יכלו להעסיק שני עובדים זרים, או לחילופין- שהכנסתם או תנאים אחרים (צפיפות דיור וכד) אינם מאפשרת העסקה בו-זמנית של שני עובדים זרים.

1.7 מאפייני רקע והבדלים במאפיינים בינם לבין בעלי היתר המעסיקים עובד זר בסיעוד

גיל מין ומצב משפחתי הגיל הממוצע של אוכלוסיית בעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר עומד על 74.5 שנים (לעומת 81.4 שנים למעסיקי עובד זר). נראה שגיל נמוך יחסית – השתייכות לאוכלוסיית "הקשישים הצעירים", מסביר חלק גדול מאי-העסקת עובד זר בקרב זכאים שקבלו היתר העסקה כזה.

גילן הממוצע של הנשים בקבוצה זו גבוה משמעותית מזה של הגברים: 77.5 לעומת 70.2 שנים בהתאמה. ההבדל בגיל מוסבר ברובו בגילן הממוצע הגבוה של הנשים בקבוצת המשנה של ה"קשישים- קשישים", שבה גיל הנשים עולה על זה של הגברים 84.8 לעומת 82.5, בעוד שבקרב ה"קשישים- הצעירים" אין הבדל משמעותי בגיל הממוצע של נשים לעומת גברים: 61.0 ו- 61.9 בהתאמה.

בנוסף, שעורם של מי שגרים עם בת זוג גבוהה אצל הגברים בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר לעומת הנשים - 58.5% לעומת 23.8% בהתאמה.

מכיוון שהגברים הם צעירים יותר בממוצע בקרב קבוצה זו, ושעור גבוהה יחסית מהם גר עם בת זוג, ניתן היה לצפות שחלקם בקרב מי שלא ממשו את ההיתר יעלה על זה של הנשים שהינן גם מבוגרות יותר וגם חיות ללא בן זוג בשעור גבוה יותר. השערה זו נסמכת על כך שמצב הבריאות של מי שצעירים יותר הוא טוב יחסית, ועל כך שאינם גרים לבד, ועל כך יש מי שיכול לסייע להם, כך ששעור גבוה עשוי לדחות את העסקת העובד הזר. אולם מתברר כי לא כן הוא, ובפועל, הנשים מהוות **60.0%** מקרב בעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר לעומת הגברים - **40.0%**.

לאום 7.8% ממי שאינם מעסיקים עובד זר הם ערבים, והאחרים - יהודים. שעור אי-מצוי היתרי ההעסקה היה גבוהה יחסית בקרב המגזר הערבי.

מוצא וותק בישראל 30.1% ממי שאינם מעסיקים עובד זר הם ילידי הארץ, ואילו הרוב - 69.9% לא נולדו בישראל, בהם 2.5% שעלו אחרי 1989. ילידי חו"ל מתפלגים כדלקמן: **25.1%** ילידי אסיה, **42.9%** ילידי אפריקה **26.7%** ילידי מזרח אירופה (כולל ברה"מ). בולט חלקם הגבוה של ילידי אפריקה בקרב בעלי היתר שלא מומש, בדומה למשקלם הגבוה בקרב מי שמימשו את ההיתר. בדיקה חוזרת מלמדת שאכן שעורם של יוצאי אפריקה מכלל בעלי ההיתר גבוהה יחסית לחלקם באוכלוסייה, מצב, אשר אפשר שהוא נובע מהשעור הנמוך יחסית של אוכלוסייה זו בבתי אבות, ומלמד על העדפה חזקה של קבוצה זו להשאר הקשיש הסייעודי בביתו.

רמות השכלה ודתיות ההשכלה הממוצעת למי שאינם מעסיק עובד זר היא של 8.7 שנות לימוד לעומת 9.6 למעסיקים. שעורם של מי שלא למדו כלל בקרב קבוצה זו של לא-מעסיקים העומד על **19.5%**, והוא גבוהה מזה של המעסיקים עובד זר. מדובר באוכלוסייה שרמת השכלתה נמוכה מזו של מעסיקי עובד זר.

52.5% הם דתיים ברמות שונות של דתיות, בהם קבוצה של **27.5%** המגדירים עצמם כדתיים. רמת הדתיות של אוכלוסייה זו גבוהה מרמתה בקרב מעסיקי עובד זר.

מצב הבריאות

שעורם של מי שהעריכו את מצב בריאותם כגרוע מגיע ל-**65.8%**, בהם **31.6%** שהעריכו את מצבם כ"גרוע מאד" וזאת בהשוואה להערכות מי שמימש את ההיתר, שבהן שעור המעריכים את מצב בריאותם כ"גרוע מאד" גבוהה אף יותר, ועומד על **40.3%**. עם זאת **66.3%** ממי שאינם מעסיקים עובד

זר, אושפזו בבי"ח בשנה האחרונה, שעור העולה על שעור המאושפזים מקרב המעסיקים עובד זר, שעמד, כזכור, על 51.4%. יתכן שהעסקת עובד זר מונעת או דוחה אשפוז? השערה זו היא מעבר לניתוח הנוכחי אך ראוייה לבדיקה.

במהלך השנתיים האחרונות הורע מאד מצב בריאותה של אוכלוסייה זו, של-74.5% ממנה יש ביטוח בריאות משלים: 69.0% דווחו על הרעה במצב בריאותם בשנתיים האחרונות.

רמת חיים : הכנסה ותנאי דיור

ההכנסה הממוצעת של משק בית של מי שאינו מעסיק עובד זר עומדת על 3,957 שקלים בחודש, והיא גבוהה יותר לבעל היתר שלא מומש שהשיב בעצמו לשאלון לעומת מי שבני משפחתו השיבו לשאלון (4,897 שקלים לעומת 3,703 שקלים בהתאמה). מגמה זו, של הכנסות גבוהות למשיבים בעצמם (לעומת ההכנסות שדווחו ע"י בני משפחה), אפיינה כזכור גם את מעסיקי העובד הזר, שהכנסתם הממוצעת היתה גבוהה בכ-28% מזו של מי שלא מעסיקים עובד זר.

רק מעטים: 7.8% מקבוצה זו מעריכים את מצבם הכלכלי כ"טוב", בעוד ש-46.0% סבורים שמצבם אינו טוב. הערכתם של הלא-מעסיקים למצבם הכלכלי, שנמצאה שלילית מזו של המעסיקים, אכן מעוגנת ברמת הכנסה מדווחת הנמוכה מזו של מי שמעסיקים עובד זר.

דיור בדומה למי שמעסיק עובד זר, גם מרבית אוכלוסיית הלא-מעסיקים (74.0%), מתגוררת בדירות שבבעלותם, ומי שאינם בעלי דירה משלהם, מתגוררים בשכירות 13.1% או אצל בני משפחה 11.6%. עוד 1.3% מתגוררים בשכירות בדמי מפתח.

38.4% מתגוררים לבד בדירה, שעור המסביר את הצפיפות הממוצעת הנמוכה יחסית, העומדת על 2.2 נפשות בדירה, בשונה ממעסיקי עובד זר, שאין ביניהם מי שמתגורר לבדו בבית (שהרי גר עמם עובד זר), והצפיפות הממוצעת על כן מגיעה אצלם ל-2.8 נפשות בדירה.

תלות כלכלית

שעורם של מי שאינם מעסיקים עובד זר, אך נעזרים בבני המשפחה למימון הוצאותיהם, נמוך משעור מעסיקי עובד זר המסתייעים בבני משפחתם: אף ש-42.0% מהראשונים מסתייעים בבני משפחתם במימון הוצאות חיוניות שוטפות של מזון תרופות וכד', הרי ששעור המסתייעים במשפחתם למימון החזקת עובד מקומי או למימון הוצאות לתרבות ובידור הוא נמוך יחסית ועומד על כ-28% (בכל תחום) בהשוואה לרמות הנעות סביב 50% של סיוע, מצד בני המשפחה של מעסיקי עובדים זרים, בכל סוג מ-3 סוגי הסיוע הנזכרים.

בהתייחס לרמת ההכנסה הכוללת, הנמוכה, של משקי הבית של מי שאינם מעסיקים עובד זר, יתכן שהעדר סיוע כספי של בני משפחה הוא אחד הגורמים לכך שאינם יכולים להעסיק עובד זר, אולם מאידך, יתכן שבני משפחה אינם מסייעים מכיוון שבן משפחתם הסיעודי אינו מעסיק עובד זר, והם אינם מעריכים שהוא זקוק לסיוע כלכלי בתשלום לעובד מקומי.

לוח 15: השתתפות בני משפחה במימון הוצאות המטופל הסיעודי, באחוזים מסה"כ

28.0%	בתשלום השכר לעובד ישראלי במשק הבית
41.8%	בהוצאות חיוניות שוטפות של משק הבית כגון: אוכל, ארנונה, תרופות, בגדים
27.5%	בהוצאות אחרות כגון: בילויים, טיולים, מסעדות, ספרים, עיתון

קשרים חברתיים

תכיפות הקשר החברתי עם המשפחה, שלא לצורך טיפול וסידורים, נמצאה גבוהה בקרב מי שאינם מעסיקים עובד זר, ומגיעה ל-16.6 ביקורים בחודש, בהם 56.7% שבני משפחתם מבקרים אותם כל יום כמעט. אף שתכיפות ביקורי חברים או ביקורים במועדונים חברתיים נמוכה יותר, הרי שממוצע של 5.1 ביקורים כאלו לחודש, יש לו משקל במניעת הרגשת ניתוק חברתי של הקשיש בעל המגבלות. בנוסף, 11.7% נוהגים לבקר במועדון פנסיונרים, במרכז יום של הביטוח הלאומי או במועדון אחר. המימצא לפיו שעור הביקורים של בני משפחה הוא דומה בקרב שתי האוכלוסיות: של המעסיקים ומי שאינם מעסיקים עובד זר, מלמד על רמת חיבור חברתי גבוהה למדי בקרב האוכלוסייה הסיעודית. ממוצע ביקורי חברים וביקורים במועדונים שנמצא נמוך יחסית בקרב מי שאינם מעסיקים עובד זר, לעומת המעסיקים, עשוי להצביע על תרומת העובד הזר לקשר החברתי ולמניעת ההתנתקות של האדם הסיעודי. פעולת הליווי לאדם הסיעודי ביציאות מחוץ לבית למטרות חברתיות, נעשית לעיתים ע"י העובד הזר. מי שאינם מעסיק עובד זר, מקטין את מספר היציאות מחוץ לבית, כדי לא להטריח, מעבר למה שהכרחי, את בני משפחתו שממילא עליהם נופל עיקר נטל התמיכה והסיוע.

בסיכום: 10.8% מבעלי ההיתר לא מימשו את ההיתר שבידם. בעלי ההיתר להעסקת עובד זר בסיעוד שאינם מעסיקים עובד זר, צעירים בממוצע ממעסיקי עובד זר: 74.5 לעומת 81.4 שנים בהתאמה. זוהי קבוצה המצויה בסיומה של "תקופת הקשישות הראשונה" (קשישים צעירים הם בני

60-75 ואילו הקשישים- קשישים הם בני +75), ויתכן שזהו אחד ההסברים לאי העסקת עובד זר- היות שבגיל זה עדיין אין להם צורך בטיפול סיעודי רצוף, אף שהם מקיימים את רמת התלות הפורמלית הנדרשת לקבלת היתר להעסקת עובד זר. הנשים מהוות 60.0% מקרב בעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר לעומת 40.0% של גברים.

64.0% מהגברים בעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר, מתגוררים עם בת זוג, בעוד שרוב הנשים (78.7%) בקבוצה זו חיות ללא בן זוג. אף שמרביתם מתגוררים בדירות שבבעלותם, הרי שחלק ניכר מהם, ארבעה מכל עשרה, גרים לבד בדירתם. יתכן שחיוו של גבר קשיש סיעודי במחיצת בת זוג, שלרוב גם צעירה מממנו, ועל כן סיכוי גבוה שהיא גם פחות סיעודית מבן זוגה, מסבירים את אי-ממימוש ההיתר על ידו. מה שאין כן לגבי נשים שכאמור, למרות שהן מתגוררות לבדן, והן קשישות יותר מהגברים בקבוצה זו, שעור הלא-ממשות את ההיתר להעסקת עובד זר הוא גבוה ביותר בקרבן. השכלתם הממוצעת של בני קבוצה זו עומדת על 8.7 שנים, ושעור גבוה 67.5% מהם, מגדירים עצמם כדתיים ברמות שונות של דתיות. **כשני שליש** העריכו את מצב הבריאות שלהם כגרוע למדי, ו-66.3% אף אושפזו בשנה האחרונה בבי"ח. רמת ההכנסה של בעל היתר שאינו מעסיק עובד זר מתקרבת ל-4 אלף שקלים בממוצע לחודש, ורק מעטים-7.8% מקבוצה זו - מעריכים את מצבם הכלכלי כ"טוב", בעוד ש-46.4% סבורים שמצבם אינו טוב, ועל כן 41.8% נזקקים לתמיכה כספית של קרובי משפחה למימון הוצאות מחיה שוטפות. סיוע זה של בני משפחה, הוא נמוך בהשוואה לסיוע הניתן ע"י בני משפחה מעסיקי עובד זר בתחומים אחרים בהם: אחזקת עובד מקומי וסיוע במימון פעילות חברתית. עם זאת, מבחינת הקשר שלהם לחברה, הרי שזו אינה אוכלוסייה מנותקת, ובד"כ בני משפחה וחברים שומרים על קשר רצוף וסדיר עמה, המתבטא בביקורים חברתיים בבית לצד השתלבות בפעילות חוץ- ביתית בשכוחות גבוהה למדי: הם נהנים מכ-16.6 ביקורים בממוצע לחודש של בני משפחה, ושל **חמישה** ביקורים של חברים, וחלק מהם אף מבקרים במועדונים חברתיים.

2.ד) לוחות : מעסיקים ולא - מעסיקים עובד זר לפי משתני רקע עיקריים

לוח 16 : בעלי היתר מעסיקי עובד זר, לפי גיל ומגדר, באחוזים מסה"כ מעסיקי עובד זר

גיל	גברים	נשים	סה"כ
עד 64	12.8	4.5	7.1
65 עד 69	11.3	1.7	4.7
70 - 74	14.8	8.4	10.4
75 - 79	9.7	16.2	14.2
80 - 85	16.0	23.4	21.1
85 - 89	18.3	26.4	23.9
90 - 94	10.5	12.0	11.6
+95	6.6	7.3	7.1
סה"כ	100%	100%	100%

לוח 17 : הגיל הממוצע לפי שתי קבוצות גיל עיקריות ולפי מגדר, באחוזים מסך הלא מעסיקים

כל הנשאלים	מעסיקים זרים	לא מעסיקים
עד 75	67.9	61.5
+76	85.9	84.2
סה"כ	81.4	74.5
נשים		
עד 75	68.8	61.0
+76	85.8	84.8
סה"כ	82.7	77.5
גברים		
עד 75	67.0	61.9
+76	86.3	82.5
סה"כ	78.6	70.2

לוח 18: התפלגות לפי גיל ומגדר, באחוזים מסך הלא מעסיקים

סה"כ	נשים	גברים	
14.7	9.4	23.7	עד 64
5.9	3.1	10.5	65 עד 69
16.7	12.5	23.7	70 - 74
16.7	18.8	13.2	75 - 79
19.6	25.0	10.5	80 - 85
20.6	21.9	18.4	85 - 89
2.0	3.1	0.0	90 - 94
3.9	6.3	0.0	+95
100%	100%	100%	סה"כ

לוח 19: בעלי היתר לפי מצב משפחתי ומגדר, באחוזים מסה"כ מעסיקי עובד זר

סה"כ	נשים	גברים	
26.3	17.1	44.3	גר עם בת זוג
73.7	82.9	55.7	גר ללא בת זוג
100%	100%	100%	סה"כ

לוח 20: התפלגות לפי מגדר ומצב משפחתי באחוזים מסך הלא-מעסיקים

סה"כ	נשים	גברים	
37.5	23.8	58.5	יש בת זוג
62.5	76.2	41.5	אין בן זוג
100%	100%	100%	סה"כ

לוח 21: התפלגות ארצות מוצא, לילידי חו"ל, מעסיקים ולא מעסיקים, באחוזים מסה"כ

ארץ מוצא	מעסיקים	לא מעסיקים
סה"כ	100.0	100.0
אסיה	18.8	25.1
אפריקה	33.1	42.9
מזרח אירופה, כולל ברה"מ	37.5	26.7
אירופה- אמריקה	10.6	5.6

לוח 22: התפלגות לפי מגדר והשכלה למעסיקים וללא מעסיקים של עובד זר, באחוזים מסהכ

שנות לימוד	מעסיקים			לא מעסיקים		
	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
0	12.1	15.1	14.1	25.0	10.7	19.5
1-8	18.8	25.1	22.8	20	25.0	21.5
9-11	12.9	15.1	14.3	12.5	14.3	13.7
12	30.0	28.4	29.0	32.5	32.1	32.3
+13	26.3	16.3	19.8	10.0	17.9	13.0
סה"כ	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ממוצע	10.4	9.2	9.6	9.8	8.0	8.7

לוח 23: ההתפלגות לפי רמת דתיות (% מסה"כ)

	מעסיקים			לא מעסיקים		
	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
חרדי	5.8	4.2	4.7	6.9	9.8	2.5
דתי	17.0	22.0	20.3	21.8	18.0	27.5
מסורתי - דתי	21.3	22.6	22.2	32.7	39.3	22.5
מסורתי לא-דתי	14.6	14.9	14.8	10.9	8.2	15.0
חילוני	41.3	36.3	38.0	27.7	24.6	32.5
סה"כ	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* לערבים - דתי מאד

לוח 24 : הערכת מצב הבריאות הנוכחי (% מסה"כ).

לא מעסיקים			מעסיקים			
סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	
10.5	4.9	7.1	7.3	5.9	10.1	די טובה
23.7	16.4	19.2	18.5	17.1	21.2	בינונית
34.2	54.1	46.5	33.9	35.3	31.0	די גרועה
31.6	24.6	27.3	40.3	41.7	37.7	גרועה מאד
100%	100%	100%	100%	100%	100%	

לוח 25 : הערכה השוואתית של מצב הבריאות באחוזים מסה.כ.

	מעסיק (השינוי מאז העסקת עובד זר)	
38.0	19.2	הורע מאד
31.0	36.0	הורע
22.0	28.9	לא השתנה
3.0	14.0	השתפר
6.0	1.9	השתפר מאד
	100%	

לוח 26 : מס' חדרים בדירה

לא מעסיקים	מעסיקים	מס' חדרים
38.4		1
38.9	61.0	2
12.8	23.7	3-4
9.9	15.3	+5
100%	100%	סה"כ
2.2	2.8	ממוצע

לוח 27: הערכת המצב הכלכלי, באחוזים מסה"כ

לא מעסיק	מעסיק	
1.6	3.2	טוב מאד
6.2	18.1	טוב
46.2	36.7	בינוני
26.2	23.1	לא כ"כ טוב
19.8	19.0	בכלל לא טוב

לוח 28: ביקורי משפחה וחברים, באחוזים מסה"כ המעסיקים

חברים	בני משפחה	
16.0	54.9	כל יום או כמעט כל יום
21.5	35.0	פעם או פעמים בשבוע
10.8	5.0	פעם או פעמים בחודש
6.1	3.1	פחות מפעם בחודש
45.6	2.0	אין קרובי משפחה
100%	100%	
5.7	16.3	ממוצע

לוח 29: תכיפות ביקורי משפחה וחברים, ללא מעסיקים, באחוזים מסה"כ

חברים	בני משפחה	
14.2	56.7	כל יום או כמעט כל יום
21.8	32.8	פעם או פעמים בשבוע
11.9	5.2	פעם או פעמים בחודש
10.5	3.9	פחות מפעם בחודש
41.6	1.4	אין קרובי משפחה
100%	100%	
5.3	16.6	ממוצע

3.ד הסדרים ודפוסי סיוע לבעל היתר שאינו מעסיק עובד זר**מי קבל את ההחלטה על אי- העסקת העובד הזר?**

מתברר כי מי שהשיבו בעצמם לשאלון הסקר, הם בד"כ גם אלו שקבלו את ההחלטה שלא להעסיק עובד זר 68.4%, בעוד שכאשר בני משפחה השיבו לשאלון, גבוה יותר שעורם של בני המשפחה שהם אשר קבלו את החלטת אי- ההעסקה. כאמור, יתכן שזו נטייה של מי שנשאל, לייחס לעצמו את קבלת החלטת ההעסקה.

לוח 30: הגורם שהחליט על אי העסקת העובד הזר, באחוזים מסה"כ

סה"כ	בן משפחה	מטופל	
43.0	35.8	68.4	רק אתה
9.3	11.9	0.0	בעיקר אתה
20.9	20.9	21.1	אתה ובני משפחה במידה שווה
10.5	10.4	10.5	בעיקר בני משפחה
16.3	20.9	0.0	רק בני משפחה
100%	100%	100%	סה"כ

הסיבות לאי העסקת עובד זר לבעלי היתרי העסקה

מתברר כי יוקר ההעסקה מהווה סיבה עיקרית לאי מימוש היתר העסקת עובד זר: 39.5% השיבו שזה פתרון יקר מדי עבורם ועוד 19.4% השיבו, כי לאחר שנדחתה פנייתם לסיוע מהביטוח הלאומי למימון העסקת העובד, לא יכלו לממן בעצמם את העסקתו.

לצד שיקול זה, לחששות מהעובד הזר יש משקל לא-מבוטל באי מימוש ההיתר: חששות אלו מתייחסים לחשדנות כלפי הכנסת אדם זר לבית 29.6%, התנסות שלילית בעבר 21.7% או שמועות על התעללות וגניבות מצד העובד הזר 14.9%. תימוכין לחששות אלו באו לביטוי בשאלה ישירה שבה השיבו 42.1% שיש להם חששות במידה רבה ורבה מאד, מהעסקת עובד זר שיגור אתם (אף שכמחצית ממי שלא מעסיקים אינם בעלי חששות כאלו).

גם התנגדות בני משפחה, שעליה הצביעו 9.5% מהמשיבים מסבירה אי מימוש ההיתר. יתכן שהתנגדות זו נובעת גם היא משיקולי כספיים, שכן בני המשפחה מעריכים שעליהם יוטל נטל מימון

אחזקת העובד הזר, או שהם מבקשים להמשיך לטפל באדם הסיעודי בעצמם ולא למסור את הטיפול בו לגורם זר.

התשובות על העסקת עובד ישראלי 16.3%, מציגות דרכי התמודדות חלופיות להעסקת עובד זר באמצעות עובד מקומי, הן מפני שאין אפשרות כלכלית להעסיק עובד זר או מפני החששות מכניסת אדם זר לבית, ועל כן נמצא פתרון כלשהו לסיוע שהוא נזקק לו.

התשובה של אי-התדרדרות במצב הבריאות 14.9% כסיבה לאי מימוש היתר, מציגה פן אחר של הנושא: של בעל היתר שאינו מעסיק עובד זר שכן מסוגל לטפל בעצמו במצב בריאותו הנוכחי. מכאן, שבקשת ההיתר היא מעין "תעודת ביטוח", שאם וכאשר יחמיר המצב, ניתן יהיה לממש מיידית את ההיתר, אף שבנקודת הזמן של הפניה לקבלת ההיתר, הפונה או משפחתו, לא התכוונו בעצם להתחיל להעסיק עובד זר. כלומר, שעבור כשמינית מהאוכלוסייה, קבלת ההיתר מקדימה את הצורך הממשי, ומבטאת ביקוש יתר לעובד זר אף שנראה כי ניתן היה להסתדר בלעדיו במועד הגשת הבקשה להיתר.

לוח 31: הסיבות לאי העסקה, אחוז מסה"כ התשובות בכל תא

	א. שיקולים כלכליים:
39.5	זה פתרון יקר מדי
19.4	פנה לקבל סיוע על פי חוק הסיעוד ונדחה, אינו יכול לממן לבד עובד זר
	ב. חששות מעובד זר
29.6	לא רצה להכניס מישהו זר הביתה
21.7	התנסות שלילית בעבר
14.9	שמועות על גנבות, התעללות
	ג. התמודדות בדרך אחרת:
14.9	אין הידרדרות במצב הבריאות
16.3	הצליח להשיג עובד ישראלי
9.5	ד. התנגדות בני משפחה להעסקת עובד זר

כיצד מסתדר בעל היתר שאינו מעסיק עובד זר בבית?

כיצד מתפקד בעל היתר סיעודי הנמנע מהעסקת עובד זר, אף שיש לו היתר? מי מגיש לו סיוע בפעולות היומיום? בהמשך מוצגות התשובות לשאלות אלו.

התנסות בהעסקת עובד זר בעבר - מי שלא מעסיק בהווה עובד זר

ראשית התברר כי מעל למחצית 52.9% ממי שלא העסיקו בתקופת הסקר עובד זר, העסיקו עובד כזה בעבר, במהלך של כ- 6.3 חודשים בממוצע, אך מזה 4.6 חודשים בממוצע (לגבי מועד עריכת הסקר) כבר אינם מעסיקים עובד זר. מרבית –94.2% ממי שהעסיקו עובד זר, גם דווחו, כנדרש, על הפסקת ההעסקה. מדובר בהתנסות למשך תקופת העסקה קצרה יחסית, של כחצי שנה, בהשוואה למעסיקים בפועל שלהם וותק של 4 שנים בממוצע בהעסקת עובד זר.

הסיבות להפסקת העסקת עובד זר

הסיבה העיקרית להפסקת עבודת המטפל הזר, היא סיבה היזומה ע"י המטופל או בני משפחתו, ונובעת מחוסר שביעות רצון מהעובד (כולל קשיי שפה) 57.5%. שינוי במצב המטופל –העברה למוסד סיעודי והרעת מצב הבריאות 24.1%. סיבות אחרות קשורות בעזיבת העובד, הן מיוזמתו והן בשל גרושו מהארץ 16.8%. רק 1.9% ציינו שהעלות הגבוהה גרמה להפסקת העסקת העובד הזר. נראה כי חווית התנסות שלילית בהעסקת עובד זר, משפיעה מאד על הסיכוי להמשך העסקת מטפל כזה.

לוח 32: לא מעסיקים שהעסיקו עובד זר בעבר, לפי הסיבות להפסקת העסקת העובד הזר, באחוזים

מסה"כ

57.5	1. לא הייה שבע רצון ממנו
7.4	2. עזב לחו"ל
1.9	3. עזב למקום אחר
5.6	4. גורש, ההיתר הסתיים
1.9	5. נעלם
18.5	עבר למוסד
1.9	עלות גבוהה
5.6	התדרדרות בבריאות
5.6	מסיבות אישיות

הסדרים ודפוסי סיוע לבעל היתר שאינו מעסיק עובד זר

57.8% ממי שאינם מעסיקים עובד זר, אמנם מסתייעים בעובד ישראלי שנשלח אליהם ע"י הביטוח הלאומי, אך 42.2% אינם נעזרים בעובד כזה. ראוי לציין כי סיוע של הביטוח הלאומי ניתן לזכאים לפי חוק סיעוד, הכולל, בין היתר, גם מבחן של מצב כלכלי. חלק ממי שאינם מסתייעים בעובד מטעם הביטוח הלאומי הם, ככל הנראה מי שמצבם הכלכלי אינו מצדיק, על פי הקריטריונים הנוכחיים סיוע כזה ע"י בט"ל. המעסיקים עובד מקומי במימון בט"ל, נעזרים בו בממוצע 16.3 שעות בשבוע- מספר שעות הקרוב מאד לרמת הסיוע המירבית שנקבעה ע"י בט"ל. עובד כזה מסייע לביצוע הפעולות הבאות בשעורים הבאים: 77.6% עוזרים בטיפול בצרכים אישיים, כגון: אכילה רחצה הלבשה, 70.7% בניקיון הדירה, 60.3% נעזרים בעובד זה עבודות אחרות במשק הבית, ואילו 57.1% נעזרים בו בליווי לסידורים ובילוים מחוץ לבית. מכאן, שהסיוע של עובד מקומי במימון בט"ל מתרכז בעיקר בטיפול בצרכים אישיים ובהחזקת הדירה, ופחות- בעבודות במשק הבית ובלווי ביציאה מהבית.

מתוך אותה אוכלוסייה של 42.2% מסך בעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר ואשר גם אינם מעסיקים עובד מטעם בט"ל, רק 20.4% מעסיקים עובד בשכר (שלא באמצעות הביטוח הלאומי), בהיקף של 9.9 שעות בממוצע לשבוע. נראה שכל האחרים בקבוצה זו מסתייעים בן משפחה או מסתדרים בכוחות עצמם.

הסיוע של בני משפחה, בהיקף לא מבוטל של 26.5 שעות בשבוע בממוצע, מרוכז בפעילות מחוץ לבית, בדומה לסיוע של בני משפחה אצל מי שמעסיק עובד זר. לעומת זאת, הסיוע של מטפל מהביטוח הלאומי, ממוקד בעבודות בתוך הבית ובעיקר- בטיפול בצרכים אישיים. כלומר שכאשר מעסיקים עובד זר, הרי אחזקת מטפל סיעודי זר משחררת את התלות של המטופל בבני משפחה במילוי פונקציות חיוניות יומיומיות בבית, אך מותירה לבני המשפחה את נטל הסידורים מחוץ לבית. כשלא מועסק עובד זר – הנטל על בני המשפחה כבד פי כמה. עדיין יש לתת את הדעת לקבוצה, לא גדולה אמנם, של כ- 9% מבעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר ואינם מקבלים סיוע משום גורם אחר, מוסדי או אישי.

לוח 33 : הסיוע ללא מעסיקים, באחוזים מסהכ בכל תא

ממוצע שעות העסקה שבועיות	אחוז	סוג הסיוע
16.3	57.8%	א. סיוע בשכר - עובד ישראלי במימון בטל
9.9	20.4%	עובד ישראלי במימון עצמי
	86.9%	ב. ללא שכר - עזרת בני משפחה, חברים ללוות לרופא
	87.0%	סידורים מחוץ לבית
	75.0%	בבית : נקיון, בשול, כביסה
	66.7%	ללון
	64.6%	סיוע ברחצה, אכילה

לוח 34 : שעות עבודה של מטפל מקומי בתשלום ע"י בטי"ל, באחוזים מסהכ

18.9	עד 10
18.9	11-15
43.4	16-20
18.9	+21
16.3	ממוצע

לוח 35 : שעות עבודה של מטפל מקומי בתשלום עצמי (המטופל ומשפחתו) באחוזים מסה"כ

11.1	עד 3
27.8	4-5
27.8	6-9
16.7	10-20
16.7	+21
9.9	ממוצע
100%	סה"כ

לוח 36: סוג הסיוע ע"י מטפל מקומי במימון בט"ל, באחוזים מסהכ מקבלי סיוע

סוג הסיוע	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מועטה
בטיפול בצרכים אישיים: אכילה, רחיצה, הלבשה	77.1	6.7	16.2
בניקיון של הדירה	71.1	6.9	22.0
בעבודות במשק הבית שאינן ניקיון-בישול, כביסה	61.2	16.1	22.7
בליווי מחוץ לבית-סידורים, קניות, בילויים	56.8	7.0	36.2

לוח 37: שעות הסיוע שלא בשכר, של בני משפחה וחברים, באחוזים מסך הלא-מעסיקים מס' שעות

אחוזים מסה"כ

0	9.5
9	38.1
20	19.0
30	14.3
ממוצע	26.5

סיוע בעין

קיימת אפשרות להמיר חלק, או את כל שעות הסיוע שמקצה הביטוח הלאומי, בסיוע בעין, הניתן כשרות (שירותי כביסה, הסעות, מרכזי יום) או באספקת מוצרים (מוצרי ספיגה, משדר מצוקה). סיוע זה מכוון לאוכלוסיות סיעודיות חלשות שאינם יכולות לספק צרכים אלו בעצמן. הלוח בהמשך, המציג את שיעור מקבלי הסיוע מקרב בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר, מלמד על הסתייעות גבוהה יחסית 23.8% בהעסקת עוזרת באמצעות מחלקת רווחה מקומית, ובקבלת מוצרי ספיגה 11.8%.

כיוון זה של אספקת שירותים ומוצרים כשרות קהילתי, המקל על אנשים סיעודיים, הוא כוון השנוי במחלוקת בקרב העוסקים בתחום, בין מי שמצדדים בהרחבה ופיתוח אספקת שירותים אלו, לבין הסבורים כי יש להגדיל את הסיוע כספי, כך שמי שנזקק יוכל לקנות בבחירה חופשית את השרות או המוצר שהוא מעדיף.

חיזוק עקיף לגישה האחרונה ניתן למצוא בהעדפות שנתגלו בקרב מי שמעסיקים עובד זר, שהעדיפו באופן ברור, הגדלת התמיכה הכלכלית והעברת כספים ישירות למשפחה על פני פיתוח שירותים לאדם סיעודי (ר' הדיון בפרק החלופות).

לוח 38: מקבלי סיוע בעין למי שאינו מעסיק עובד זר, באחוזים מכל תא

סוג הסיוע	%
סיוע בהעסקת עוזרת/מטפלת ממחלקת הרווחה במקום מגוריך	23.8
ארוחות מוכנות	3.9
שירותי כביסה	2.9
משדר מצוקה	21.6
טיפול שנייים	3.9
הסעות לטיפול רפואי	2.9
מוצרי ספיגה (חיתולים)	11.8
נופשונים	2.9
מרכזי יום	8.8
השלמת ציוד בסיסי: כגון: תנור חימום	2.0

4.4 קווים עיקריים להבדלים בהסדרי הסיוע ובהתנהלות בעלי היתר המעסיקים עובד זר לעומת

מי שאינם מעסיקים

10.8% מבעלי ההיתר לא מימשו את ההיתר שבידם. ניתוח מימצאי הסקר נערך בנפרד עבור כל אחת מהקבוצות: עבור מי שמיימשו את ההיתר ועבור מי שלא מימשו אותו. הסיכום שלהלן מציג הבדלים עיקריים בין בעלי ההיתר המעסיקים בפועל עובד זר לבין בעלי היתר שלא מימשו את ההיתר שקבלו.

1. מאפייני רקע - כאמור לעיל, מעסיקי העובד הזר נבדלים ממי שאינם מעסיקים בגילם- הראשונים מבוגרים יותר לעומת לא מעסיקים: 81.4 לעומת 74.3 בהתאמה, הם משכילים וחילוניים יותר בהשוואה ללא מעסיקים, מעריכים את מצב בריאותם כגרוע מזה של לא מעסיקים, אף ששעור האשפוזים שלהם בשנה האחרונה נמוך מזה של לא- מעסיקים. הם גרים בדירות שבבעלותם, בשעור גבוה, מעל 70%, הדומה לזה של לא- מעסיקים, והם בד"כ גרים עם המטפל הזר. לעומתם, לא- מעסיקים מתגוררים לבדם בשעור גבוה למדי. הכנסתם של מעסיקי עובדים זרים גבוהה מזו של לא - מעסיקים, והם נעזרים בשעור גבוה בבני משפחה למימון

ניהול משק הבית וכל הוצאותיהם, כולל השתתפות בשכר העובד הזר, לעומת לא- מעסיקים האחרים נעזרים בתמיכת בני משפחה בעיקר להוצאות מחיה ופחות-להוצאות בתחומים אחרים (תרבות). אוכלוסיית מקבלי ההיתרים אינה מנותקת חברתית וזוכה לשעור ביקורים גבוה של בני משפחה, הן לצורך סיעוד – ללא מעסיקים עובד זר, והן לצורכי ביקור חברתי ולווי בסידורים שמחוץ לבית- לשתי הקבוצות.

2. *התנהלות יומיומית שוטפת*- העובד הזר מסייע למעסיקו בביצוע רוב הפעילות שבפנים הבית, בעזרה אישית 94.4% להתלבש, לאכול להתרחץ, נקיון ביטול וכביסה 93.5% ועזרה בלילה שירותים 73.3%, בעוד שהפעילות החוץ- ביתית- סידורים קניות ובלוי, נעשית בחלקה הגדול עי בני משפחה 76.1%. ביום החופשי של העובד הזר, מסתייעים 64.1% ממעסיקו בבן משפחה או בעובד זר אחר, או שהם משלמים לעובד עבור השארתו לטיפול בבית המטופל גם ביום החופשה השבועי שלו. רק 9.1% ממעסיקי העובד הזר מעסיקים גם עובד ישראלי בשכר, בעיקר לביצוע עבודות הבית השונות: ניקיון ביטול. שביעות הרצון מהעובד הזר עומדת על רמה גבוהה המגיעה בממוצע ל- 87.3%.

לעומתם, מי שאינו מעסיק עובד זר, נאלץ להסתייע בבני המשפחה לביצוע כל הפעולות-הן בתוך הבית והן מחוץ לו. כ- 57.8% מהם נעזרים בעובד ישראלי שנשלח אליהם ע"י הביטוח הלאומי, אך 42.2% אינם נעזרים בעובד כזה. עובד מקומי כזה, מסייע לביצוע הפעולות הנדרשות לאדם הסיעודי בשעור גבוה: 77.1% בטיפול בצרכים אישיים, כגון: אכילה רחצה הלבשה, בניקיון הדירה 71.1%, בעבודות אחרות במשק הבית 61.2%, בליווי לסידורים ולבלויים מחוץ לבית 56.8%- כלומר: שהסיוע מתרכז בעיקר בסיוע בצרכים אישיים, ובשעור נמוך יחסית- בהחזקת הדירה ובלווי ביציאה מהבית. שעורי הסתייעות בכל תחום בעובד מקומי, ע"י מי שאינם מעסיקים עובד זר, נמוכים יחסית משעורי הסיוע של העובד הזר למעסיקו, ככל הנראה, בגלל רמת מוגבלות פחותה של הראשונים, או מכיון שסך ההקצאה לשעות סיוע נתונה במשורה, ועל כן נאלצים מקבלי לפזר אותן בין כל המטלות השונות ההכרחיות להם, באופן שבכל תחום גם מקבלים רק סיוע חלקי מסך הסיוע שהם זקוקים לו באמת.

עוד נמצא כי 20.4% ממי שאינם מעסיקים עובד זר, מעסיקים עובד בשכר, שלא באמצעות הביטוח הלאומי, לעבודות ניקיון בד"כ, אך בנוסף, כאמור, הם מקבלים סיוע מסיבי מבני משפחה, בביצוע מטלות מחוץ לבית. חלק זה נמצא דומה גם אצל מעסיקי עובד זר: אף שאחזקת מטפל סיעודי זר משחררת את תלות המטופל בבני משפחה במילוי צרכים אישיים חיוניים יומיומיים בבית, היא מותירה לבני המשפחה את נטל הסידורים מחוץ לבית.

3. *ההחלטה על העסקה או אי העסקת עובד זר* - נמצא כי כאשר האדם הסיעודי משיב בעצמו לשאלון, ההחלטה על העסקה או אי העסקה היא במקרים רבים החלטה שלו, ואילו כאשר בני משפחה משיבים לשאלון – זוהי החלטה שלהם במידה רבה, או החלטה משולבת שלהם ושל המטופל עצמו. מגמה זו קיימת הן בקרב מעסיקי הזרים והן בקרב מי שאינם מעסיקים.

4. *הסיבות להעסקת עובד זר לעומת הסיבות לאי-מימוש היתר העסקה* - לדברי מעסיקי עובדים זרים, ההעסקה משקפת היעדר אלטרנטיבה אחרת 68.6%, או שהיא מבטאת את תפיסתם את העובדים האלה כמסורים ויעילים 42.4%, ומנגד- התנסותם השלילית בהעסקת עובד ישראלי- 33.0%, כל אלו מעודדים העסקת עובד זר. השיקול הכלכלי של עלות זולה יחסית של עובדים זרים, אינו נזכר כשיקול רב משקל: רק 17.0% ציינו שקבלו את ההחלטה על העסקה בהיותה הפתרון הזול ביותר לצורכיהם. יש לזכור כי זוהי אוכלוסייה חלשה כלכלית, ועלות החזקת עובד זר נתפסית בעיניהם כיקרה, ועל כן לא יכלו לציין ש"עלות זולה" הינה סיבה מרכזית להעסקה. מנגד, מי שהם בעלי היתר אך אינם מעסיקים עובד זר, ציינו שעלות ההעסקה מהווה סיבה עיקרית לאי-מימוש ההיתר: 39.5% השיבו שזה פתרון יקר מדי עבורם. עוד 19.4% השיבו, כי לאחר שנדחתה פנייתם לסיוע מהביטוח הלאומי למימון העסקת העובד, הם לא יכלו לממן בעצמם את העסקתו. לצד שיקול זה, אצל לא-מעסיקים, לחששות מהעובד הזר יש משקל לא-מבוטל באי מימוש ההיתר. חששות אלו כוללים חשדנות כלפי הכנסת אדם זר לבית 29.6%, התנסות שלילית בהעסקתו בעבר 21.1% או שמועות על התעללות וגניבות מצד העובד הזר 14.9%. גם התנגדות בני משפחה, שעליה הצביעו 9.5%, מהווה סיבה לאי מימוש ההיתר.

פרק ה' - עמדות לגבי החלופות להעסקת עובד זר בסיעוד

סדרת שאלות שהוצגה בפני בעלי ההיתר, בחנה את מידת ההלימה שבין ההסתייעות הנוכחית בהעסקת העובד הזר למילוי צורכי המטופל הסיעודי, לבין הצעת חלופות טיפול אחרות. ניתוח התשובות מבחין בין בעלי ההיתר המעסיקים בפועל עובד זר לבין בעלי ההיתר שלא מימשו את ההיתר. עבור הראשונים מדובר במצב היפוטיטי, שכן בפועל הם מעסיקים עובד זר כבר כ- 4 שנים בממוצע, נכון למועד עריכת הסקר, ועל כן ניתן לצפות שהם ישללו את החלופות המוצעות, ויעדיפו להישאר במצב הנוכחי של העסקת עובד זר, הן מפני, שכפי שנמצא בסקר, שהם מרוצים מאד מהעובד המטפל בהם, והן מפני החששות משינויים בכלל, המתחזקים עם העלייה בגיל. המצב שונה עבור מי שלא מימשו את ההיתר ההעסקה: עבור אלו - החלופות שהועלו, עשויות לספק דרכי התמודדות שונות למצבם הסיעודי בנקודת הזמן שבה נערך הסקר- כאשר הם אינם מעסיקים עובד זר, הן מפני שהתנסו בעבר בהעסקה כזו ולא היו מרוצים, והן מפני שהם חוששים מכניסה ראשונה של עובד זר לבית, או שאינם עומדים בנטל הכלכלי של העסקה כזו. אוכלוסייה זו, של בעלי ההיתר שאינם מעסיקים עובד זר, עשויה לקדם בברכה ותוך התייחסות עניינית, הצעות לפתרונות סיעוד חלופיים שהועלו בפניהם, ולספק תובנות למידת האטרקטיביות של החלופות השונות.

ה.1) עמדות בעלי ההיתר המעסיקים בפועל עובד זר

הקטנת מספר שעות העבודה ושינוי במבנה יום העבודה של העובד הזר

א) האפשרות הראשונה בדקה האם להערכת המשיבים הם יוכלו להסתדר עם עובד שיועסק ויעזור בשעות היום, אך לא ישן אצל המטופל. רוב המשיבים 88.0% השיבו בשלילה- שלא יוכלו להסתפק בסידור כזה, אולם מבין הסיעודיים שהשיבו בעצמם, ישנם 18.0% הסבורים שהיו יכולים להסתדר בעזרתו של מטפל יומי ללא לינה.

ב) חלופה אחרת, בדקה את האפשרות של העסקת מטפל שיעבוד רק חלק מהיום, אך ילון בבית המטופל באופן קבוע. חלופה זו נשללה באופן מוחלט ע"י 90.9% מהמשיבים, אף כי כעשירית מקרב בעלי ההיתר סבורים שיוכלו להסתדר בדרך זו.

לוח 39: עמדות לגבי שינוי תנאי העסקת עובד זר, מעסיקים בפועל, באחוזים

	העסקה רק חלק מהיום אבל עם לינה			העסקה כל היום ללא לינה		
	מטופל	בן משפחה	סה"כ	מטופל	בן משפחה	סה"כ
כן	9.1	4.9	5.8	7.2	9.4	18.0
אולי, לא בטוח	2.0	3.7	3.3	2.9	2.6	1.5
לא	88.9	91.4	90.9	89.9	88.0	80.5
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

תוספת שעות של בט"ל

מספר שאלות בחנו את האפשרות של דחיית התחלת העסקת עובד זר כנגד תוספת שיתן המוסד לביטוח לאומי, עבור שעות טיפול שבועיות בבית, מעבר לשעות שאושרו לאדם הסייעודי במועד עריכת הסקר.

נבחנו נכונות לדחיית העסקה לגבי 3 מצבים: תוספת של 3-4 שעות, שכבר הונהגה והיתה בראשית הפעלתה במועד עריכת הסקר, וכן נכונות לגבי תוספת תאורטית של 10 שעות ולגבי תוספת מירבית של 20 שעות.

בכל האופציות שהוצעו, רוב רובם של בעלי היתר ובני משפחותיהם אינם רואים בתוספת השעות חלופה מתאימה להעסקת עובד זר: 93.3% השיבו שלא היו דוחים התחלת העסקת העובד הזר עבור תוספת של 20 שעות, שהיא אפשרות שלא עלתה על הפרק באופן מעשי בשל עלותה הגבוהה, ושעורים אלו נשארו גבוהים ודומים גם לגבי חלופות אפשריות סבירות יותר, התוספת של 10 ושל 3-4 שעות: 93.8% ו-92.7% בהתאמה. השעור הגבוה של הסיכוי לדחות העסקת עובד זר, היה צפוי בקרב סיעודיים שכבר מעסיקים עובד זר, כי מדובר בשינוי העשוי להביא להרעה ברמת הסיוע לעומת מצב נוכחי משביע רצון. בהמשך מוצגות גם עמדתם של בעלי היתר שלא מימשו את זכותם לגבי ההסדרים החלופיים המוצעים, וכאמור, מעניינת לא פחות היא עמדתם של סיעודיים שלא ביקשו היתר העסקה ואשר לא נכללו בסקר הנוכחי. עמדותיהם של האחרונים עשויות להיות אוהדות יותר לגבי הסדרים חליפיים, שכן, על רקע החששות הרווחים בקרב אוכלוסייה מבוגרת זו מעצם הכנסת אדם זר לבית, הרי שההסדר המוצע, המגביל את החשיפה לעובד זר רק לחלק משעות היממה, עשוי להיתפס כפתרון ראוי בהשוואה להעסקה רציפה של עובד זר בבית האדם הסייעודי בדפוס הנהוג כיום.

לעומת זאת, משנבדקה חלופה תאורטית, לגבי קבלת תימרוץ כספי שיעניק הביטוח הלאומי למעסיק שיעסיק מטפל ישראלי, כך שהתשלום בפועל עבור העסקת עובד זר יהיה דומה לזה של עובד ישראלי, התמונה משתנה מעט: אף כי 43.3% השיבו שהם מעדיפים להעסיק עובד זר, הרי נמצא שעור לא מבוטל של מי שמעדיפים להעסיק עובד ישראלי 33.8%, או שלא משנה להם איזה עובד יעסיקו 22.9%. במצב זה, בעלי ההיתר עצמם מגלים נטייה קלה, הגבוהה אך במעט מזו של בני משפחתם, לטובת העדפת העסקת עובד זר: 46.2% לעומת 42.6% בהתאמה.

לוח 40: העדפות בהעסקת עובד ישראלי כשהתשלום עבור עובד זר ועובד ישראלי הוא דומה, התשובות לבעלי היתר ולבני משפחותיהם, באחוזים מסהכ.

מטופל	בן משפחה	סה"כ	
1. עדיף זר	46.2	42.9	43.3
2. לא משנה	25.8	22.1	22.9
3. עדיף ישראלי	28.0	35.3	33.8
	100%	100%	100%

לאחר ההשוואה בין החלופות מתברר שהגורם הכספי הוא מרכזי בשיקולי ההעסקה של העובד הזר. העסקה כזו נחשבת לדרך התמודדות נוחה ולפתרון זול בהשוואה להעסקת עובד ישראלי, ואם קיימת חלופה המבטלת את היתרון של עלות העסקת עובד זר באמצעות השלמות שכר ע"י הבטוח הלאומי, קטנה ההעדפה להעסקת עובד זר, ומתחזקת הנטייה של המטופלים עצמם, להעסיק עובד מקומי.

חלופת המעבר למוסד סיעודי או לבית אבות (למחלקה סיעודית).

בדיקה נוספת התייחסה לחלופת המעבר לדיור במוסד סיעודי או במחלקה סיעודית בבית אבות לעומת העסקת עובד זר בבית המטופל. רוב המעסיקים ובני משפחותיהם (84.2%-ו-83.2% בהתאמה), מעדיפים להעסיק עובד זר ולא לעבור לגור במוסד סיעודי.

לוח 41: העדפות להעסקת עובד זר לעומת מעבר למוסד סיעודי, לבעל היתר ולבני משפחתו, באחוזים

מסה"כ.

סה"כ	בן משפחה	מטופל	
84.0	84.2	83.2	עובד זר עדיף בהרבה
12.1	11.7	13.6	2. עובד זר עדיף
0.8	0.8	0.5	3. אין הבדל מבחינתו
3.2	3.3	2.7	4. בית אבות עדיף
100%	100%	100%	

אולם, מתברר כי לפחות 66.3% מהמשיבים שקלו את האפשרות לעבור למוסד סיעודי טרם קבלת העובד הזר, אך, כאמור, החליטו לבסוף שלא לעבור לדיוור מוסדי. החלטה זו נבעה הן בשל הרצון שלא לעזוב את הבית והסביבה המוכרת 64.1%, והן בשל חששות מטיפול פחות טוב בבית אבות לעומת טיפול עי מטפל זר בבית 40.3%, כמו גם בשל שיקולים כלכליים-התשלומים הגבוהים עבור ההשות במוסד סיעודי ש- 33.6% ציינו שיקול זה כשיקול שהשפיע על ההחלטה להישאר בביתם. המאזן בין גורמי המשיכה – הרצון להמשיך ולגורר בבית, לבין גורמי הדחייה מהדיוור המוסדי (הן מסיבות כלכליות והן בשל חששות מאיכות טיפול ירודה), עולים בקנה אחד עם גישות הרואות את מלוא היתרונות בהישארות האדם הסיעודי בסביבתו הטבעית, וניוד השירותים הנדרשים לו אל ביתו, שלילת הרחקתו מביתו והעברתו למוסד טיפולי. גישה זו קנתה לה אחיזה לא רק לגבי מטופלים סיעודיים מבוגרים אלא גם לגבי ילדים בסיכון ואחרים, ולפיה טובת המטופל גוברת עם הישארותו בביתו ובסביבתו המוכרת.

הסדר חלופי לקבלת טיפול סיעודי שלא באמצעות היתר להעסקת עובד זר

המרואיינים התבקשו להשיב לשאלה: "אילו לא היתה ניתנת לך האפשרות לקבלת היתר להעסקת עובד זר, האם היית מצליח למצוא סידור אחר?" זוהי כמובן אפשרות היפותטית- תאורטית, שכן מדובר במי שמעסיק בפועל עובד זר עפ"י היתר, ועל כן ניתן היה לצפות לשעור גבוה של מי שהשיבו שלא היו מוצאים סידור אחר. לפיכך, מפתיע היה לגלות, כי שעור לא מבוטל 34.8% שהשיבו, כי ברמה העקרונית, במצב כזה דווקא כן היו מוצאים סידור אחר לקבלת הטיפול הסיעודי, שלא באמצעות העסקת עובד זר בהיתר.

משנתבקשו לפרט איזה הסדרים חלופיים היו נוקטים, אלמלא היו בעלי היתר העסקה, השיבו 43.0% שהיו מעסיקים עובד ישראלי שיעבוד כמו העובד הזר, גם אם שכרו גבוה יותר, 26.1% השיבו שהיו עוברים לגור אצל בני משפחה או במוסד סיעודי 19.4%, כברירת מחדל. 16.0% השיבו שהיו מסתדרים עם עובד ישראלי שיועסק רק בחלק מהזמן שמועסק עובד זר, ואילו 10.9% היו מסתכנים בהעסקת עובד זר ללא היתר. נראה שלגבי קבוצה זו, של כעשירית מבעלי ההיתר, שאינם יכולים למצוא סידור אחר, לא כלכלית, ולא טכנית, אך גם אינם יכולים לוותר על סיוע וטיפול במהלך כל שעות היממה, הפרת החוק נתפסת כהכרחית, ובלבד שימצא להם הטיפול הנדרש ההכרחי עבורם.

האחרים- היו נאלצים להסתפק בפתרון פחות רצוי מבחינתם לקבלת שירותי סיעוד: לשלם יותר עבור העסקת עובד ישראלי או להעסיק עובד מקומי במספר נמוך יותר של שעות או לעבור לגור במוסד סיעודי או לגור עם בני משפחה אחרים.

תוספת שכר לעובד הזר

השאלה כיצד ינהג בעל ההיתר אם יוחלט שצריך לשלם לעובדים זרים גם עבור שעות נוספות, תוספת של עוד 650 ₪ בחודש הוצגה בפני בעלי ההיתר המעסיקים עובד זר כאחת מהחלופות. שאלה זו רלבנטית לאחר פסיקת בג"צ לגבי תשלום עבור עבודת שעות נוספות של עובד זר. ביה"מש העריך עלות זו בכ 650 שקלים לחודש, ב-2009. בהתייחס לשכר המינימום שחובה על המעסיק לשלם, הרי שמדובר בתוספת שמעל ל-13% מהשכר המשולם כיום בממוצע, והיא בבחינת נטל כבד על מעסיקים של עובד זר בסיעוד. אף שקיימת אפשרות לנכות את דמי הכלכלה והמגורים משכר העובד, באופן שהיה מקוזז חלק מתוספת זו (על פי פסיקת בג"צ), הרי שבפועל נמצא ש-83.2% מהמעסיקים אינם מנכים משכרו של העובד הסיעודי את הוצאות כלכלתו, ומכל מקום, 44.2% השיבו שלא יוכלו לעמוד בתשלום תוספת כזו.

לוח 42: האפשרות לתשלום תוספת שעות נוספות למטפל זר, באחוזים משה"כ

סה"כ	
9.3	ישלם בעצמו
22.6	בני משפחה יעזרו לשלם
23.8	לא בטוח שיהיה ממה לשלם
44.2	לא יוכל לעמוד בתשלום של תוספת שכר לעובד הזר
100%	

חלופת קבלת גמלת סיעוד בכסף במקום בשירותים, למי שמעסיק מטפל צמוד בחינה נוספת התייחסה לניסויי שערך המוסד ביטוח הלאומי בתקופת עריכת הסקר, לגבי האפשרות שכל גמלת הסיעוד, תועבר ישירות למטופל, שלא באמצעות חברת כח אדם (לפרוט נוסף אודות הניסוי, ר' המוסד לביטוח לאומי).

חלופה זו נמצאה רצויה בוודאות ע"י כ- 60.7% מהמשיבים, ועוד 17.1% שלא היו בטוחים בהעדפתם לעומת 22.2% שדחו אפשרות כזו. על אף ההבדלים הקלים בשעור הדוחים חלופה זו, בין המטופלים עצמם לבין בני משפחותיהם (העומדים על 26.4% ו-21.3% בהתאמה), הרי שסדרי הגודל של תשובות שתי הקבוצות מלמדים על העדפה ברורה לקבלת כל תשלומי הביטוח הלאומי ישירות למטופל, שלא כנהוג היום- של העברת חלק משכר של העובד הזר (לזכאים לפי החוק) באמצעות חברות כח אדם. לא נתגלו גם הבדלים בין מעסיקים המשלמים את שכר העובד בעצמם לבין מי שנעזרים בביטוח הלאומי בתשלום שכר העובד.

מימצא זה ראוי להתייחסות נוספת, שכן במועד הפעלת הניסוי, באזורים שבו הופעל, רק שעור נמוך (כ- 4%-6%) מפוטנציאל הזכאים הודיע על נכונותו להשתתף בניסוי, והם מקבלים ישירות את מלוא גמלת הסיעוד. כלומר שקיים פער עמוק בין תשובות המרואיינים לבין הנכונות בפועל, כפי שבאה לביטוי בנסוי ואחריו, לדלג על שלב התווך של חברות כוח אדם, ולקבל ישירות, למי שמעסיק מטפל צמוד, את מלוא גמלת הסיעוד בכסף, במקום בשירותים.

הצעת התיקון בחוק הביטוח הלאומי בענין זה, המועלית לקריאה ראשונה בכנסת בזמן הקרוב, עוררה דיון ציבורי שבו הועלו התנגדויות להסדר המוצע לא רק ע"י חברות כח אדם, אלא גם ע"י גורמים אחרים, בהם: עובדים סוציאליים ונציגי הגימלאים עצמם.

לוח 43: העדפת קבלת גמלת סיעוד בכסף במקום בשירותים (כל הכסף מהביטוח הלאומי יעבור ישירות למטופל, לא באמצעות חברות כח אדם), באחוזים מסה"כ

מטופל	בן משפחה	סה"כ	
58.7	61.2	60.7	1. כן
14.9	17.5	17.1	2. אולי, לא בטוח
26.4	21.3	22.2	3. לא
100%	100%	100%	

חלופת טפול עי בני משפחה בשכר

חלופה זו הולכת ונעשית נפוצה במדינות רווחה מפותחות כאוסטריה והולנד. מדובר בהעסקת בן משפחה בתשלום המתגמלת, במקרים רבים, בני משפחה שנהגו לבצע את הטיפול והסיוע לקרוב המשפחה הסיעודי ללא שכר. יתרונה של חלופה זו הוא בהקטנת מספר העובדים הזרים המועסקים בסיעוד במדינה והקטנת חששות בני אדם סיעודיים מהעסקת עובדים זרים ומכניסתם לבתיאם, והיא עשויה לתרום להקטנת שיעור האבטלה של אוכלוסיית עובדים לא-מקצועיים, בעלי השכלה נמוכה ולעודד הצטרפות לשוק העבודה של מי שלא שולבו בו עד כה (עובדים לא מיומנים), וכן לספק תעסוקה זמנית למחפשים עבודה לפרקי זמן קצרים-אחרי שרות צבאי ועד לתחילת הלימודים וכד'. חלופה זו אינה רלבנטית כיום בישראל: 96.2% מבעלי ההיתר המעסיקים עובד זר השיבו שאין בן משפחה שהיה יכול לטפל בהם במקום העובד הזר, גם אילו הביטוח הלאומי היה משתתף במימון שכרו.

ה.2) עמדות בעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר

מה עמדתו של בעל היתר שלא מימש את ההיתר שבידו לגבי סדרת חלופות שהוצגו בפניו להעסקת עובד זר?

עמדותיה והעדפותיה של קבוצה זו הן משמעותיות ביותר לגבי הביקוש לעובדים זרים בסיעוד, שכן מדובר במי שיכול היה להעסיק עובד זר ויש בידיו רשיון העסקה, אך בפועל אינו מעסיק, וכנראה שמצא דרכי פתרון אחרות להתמודדות עם מצב התלות שהוא מצוי בו.

ראשית, חשוב לציין כי 37% ממי שלא העסיקו עובד זר בעת עריכת הסקר, השיבו כי בשנה הקרובה הם בודאות יממשו את ההיתר שבידם ויעסיקו עובד זר, ואילו עוד 44.0% חשבו שאולי יממשו אפשרות זו בשנה הקרובה-כלומר, שהחלופה של העסקת עובד זר ומימוש ההיתר שבידם קיימת ועומדת עבור 81% מבעלי ההיתר שלא מומש. יתכן כמובן, ששעור כה גבוה של מי שהשיבו שיממשו את ההיתר בידם בשנה הקרובה נובע מחשש שאם לא כן, יילקח מהם ההיתר, והם מבקשים להיות על הצד הבטוח של המתרס- כלומר: שיוכלו לממש את ההיתר בכל עת שירצו בכך, אם וכאשר התנאים ישתנו, מצב בריאותם יורע או בשל כל סיבה אחרת שתחייב העסקת עובד זר, גם אם כיום הם מסתדרים בלעדיו.

מעבר ל"הצהרת הכוונות" שלעיל, הם נשאלו לגבי נכונותם להעסיק עובד זר, בדפוסי העסקה שונים מזה הנוכחי (של עבודה רציפה ומגורים בבית המטופל).

העסקת עובד זר למשך כל היום, אבל ללא לינה בבית

45.2% דחו חלופה זו, לעומת 39.2% שהשיבו בחיוב (עוד 15.6% לא ידעו בוודאות מה עדיף).

העסקת עובד זר רק בחלק מהיום, אבל כולל לינה בבית המטופל

53.3% דחו חלופה זו לעומת 27.3% שצידדו בה (19.3% לא ידעו לבחור).

העדפת עובד זר לעומת עובד מקומי בתנאי תשלום דומים

רוב המשיבים 58.8% מעדיפים בתנאים אלו, להעסיק עובד ישראלי, לעומת 14.4% המעדיפים עובד זר (ל-26.8% אין העדפה בנושא).

נמצא כי מי שאינו מעסיק כיום עובד זר, אף שיש בידו היתר העסקה, הרי שבמקרים רבים הוא גם אינו מעוניין להעסיק עובד כזה בכל קומבינציה-הסדר אחר של העסקה- לא כאשר מדובר על לינה ללא נוכחות יומית מלאה של עובד זר, ולא כאשר מדובר בנוכחות יומית מלאה אך ללא לינת העובד בביתם. בתנאי תשלום דומים, מעדיפה אוכלוסייה זו להעסיק עובד מקומי.

האם תוספת שעות ע"י הביטוח הלאומי עשויה לדחות את התחלת ההעסקה של העובד הזר?

מסתבר, שעבור כשליש (33.3%) ממי שאינם מעסיקים כיום עובד זר, תוספת של 3-4 שעות (שהיא התוספת שמציע הביטוח הלאומי כיום לזכאים בשתי רמות התלות הגבוהות ביותר), דיה כדי להביא לדחיית התחלת העסקת העובד הזר. 19.2% נוספים היו דוחים התחלת העסקה זו כנגד תוספת של 10 שעות ועוד 4% היו דוחים את התחלת ההעסקה עבור תוספת של 20 שעות. בסה"כ, 56.3% מהלא מעסיקים מוכנים לדחות את ההעסקה של עובד זר תמורת תוספת שעות על ידי הביטוח הלאומי.

מפתיע כי תוספת מירבית של 20 שעות, העלתה רק ב- 4% את הנכונות לדחות העסקת עובד זר. כלומר שגם עבור סף תחתון של תוספת של 3-4 שעות שמממן הביטוח הלאומי לבעלי הניקוד המירבי, יש פוטנציאל של כשליש, מקרב מי שיש לו היתר שלא מימש אותו, שהיו דוחים את העסקת העובד וכנראה גם את עצם בקשת ההיתר להעסקתו. כזכור, תוספת זו ניתנת כיום רק לסיעודיים בשתי רמות התלות הגבוהות ביותר. יש מקום לשקול הצעת תוספת כזו, גם למי שהוגדרו ברמות תלות נמוכות יותר, שכן נראה שהיא עשויה לדחות, לפחות לתקופה מסוימת, את הגשת הבקשה לקבלת היתר העסקה לעובד זר ובכך להשפיע על הקטנת הביקוש לעובדים זרים בנקודת זמן נתונה.

העסקת בן משפחה במקום עובד זר בתנאי שהביטוח הלאומי היה משותף בשכרו

אף שלחלופה זו הסכימו 28.4% ממי שאינם מעסיקים עובד זר, הרי שהיא אינה מתאימה לרוב האחרים. כאמור, במדינות רווחה אחדות קיים ניסיון חיובי לתגמול בשכר של בני משפחה כנגד הסיוע שהם מגישים לקרוב המשפחה הסיעודי. ראוי לשקול חלופה זו גם בישראל, על רקע הנכונות להסתייע בדרך זו, של מעל לרבע מכלל בעלי ההיתר שלא מימשו אותו.

חלופת המעבר למוסד סיעודי-ההעדפות בתחום לעומת המעבר בפועל

13.7% מבעלי ההיתר שקלו מעבר למוסד סיעודי, אך לבסוף לא עשו מעבר כזה, ועם זאת- ממשיכים להימנע מהעסקת עובד זר. המעבר למוסד סיעודי הוא דרך התמודדות הנתפסת כפחות רצויה לאדם הסיעודי, שכן כיום מועדפת בקרב העוסקים בתחום, הישארות של האדם הסיעודי בסביבתו הטבעית והחברתית, כל עוד ניתן לספק את צרכיו בסביבה זו. ואף שהמעבר למוסד נשקל כחלופה מול אי-העסקת עובד זר, הרי שבסופו של דבר חלופה זו לא באה לכלל מימוש, הן בשל חוסר הרצון לעזוב את הבית 39.4%, יוקר הטיפול במוסד הסיעודי 37.9%, או בשל החשש מאיכותו הירודה של הטיפול במוסד הסיעודי 28.0%.

לעומת אלו, נמצא כי 15.6% ממי שאינם מעסיקים עובד זר, עברו למוסד סיעודי, שבו שוהים 64.1% מהם עד חצי שנה. כאמור מדובר בקבוצה קטנה מספרית. מעבר כזה, עפ"י הנהלים הנוכחיים, מחייב את החזרת ההיתר והפסקת העסקת העובד הזר, אולם מכיון שחלק מתקופת חצי השנה הנזכרת מוכרת כתקופת הסתגלות למוסד, הרי שניתן לצפות שבפרק זמן מסוים, קצר אמנם ממועד הכניסה למוסד, הם עדיין מחזיקים המטופלים בעובד בהיתר.

לוח 44: שהות במוסד סיעודי לבעלי היתר שלא מומש לפי משך השהות, באחוזים מסה"כ.

64.1	חצי שנה
21.6	שנה
14.3	יותר משנה

המעבר למוסד סיעודי היה כרוך בהתלבטות בין העסקת עובד זר לבין מעבר למוסד סיעודי בקרב מעל למחצית מהעוברים, כאשר ההחלטה התקבלה עי בני המשפחה בד"כ, שחלק ניכר מהם מעורבים גם במימון השהות במוסד הסיעודי.

בני משפחתם של בעלי היתר שעברו למוסד סיעודי נתבקשו להשיב לשאלה בדבר העדפה בין מוסד סיעודי לבין העסקת עובד זר. לפיכך מאד מעניין למצוא כי לאחר שהתנסו בדיוור במוסד סיעודי,

44.0% מהם מעדיפים העסקת עובד זר, אף שהאחרים סבורים שאין הבדל מבחינת המטופל 29.6% (שאולי אינו ער למתרחש סביבו), או שהם סבורים שעדיף מוסד סיעודי 26.4%. כאמור, מדובר בקבוצה קטנה של משיבים, אבל עמדותיה מרמזות על העדפת העסקת עובד זר.

לוח 45: האם הסידור הנוכחי של מגורים במוסד סיעודי הוא טוב יותר מאשר סידור של עובד זר

שגר עם המטופל הסיעודי?

22.4	עובד זר עדיף בהרבה
21.6	2. עובד זר עדיף
29.6	3. אין הבדל מבחינתו
26.4	4. מוסד סיעודי
100%	

חלופות והשלמות הנדרשות לשיפור מצבם של אנשים הנזקקים לעזרה סיעודית באמצעות סיוע של המדינה.

המשיבים התבקשו להעלות, ככל הנראה להם (בשאלה פתוחה), הצעות ורעיונות לגבי אמצעים ודרכים שהמדינה צריכה לנקוט כדי לשפר את מצבם של הנזקקים לעזרה סיעודית. ההתייחסות משקפת את העדפות בעלי ההיתר לגבי דרכי סיוע אפשריות שונות של מי שזקוקים לעזרה סיעודית, ומבטאות, במידה מסוימת, את שביעות רצונם מדרכי הסיוע הנוכחיות. לא נתגלו הבדלים משמעותיים בין תשובותיהם של בעלי היתר המעסיקים עובד זר לבין מי שאינם מעסיקים עובד זר.

רוב התשובות התייחסו להעדפת סיוע כספי, וחלק ניכר מהן התייחסו להגדלת ההשתתפות במימון עובד זר 34.9%, ישירות לאדם הסיעודי ושלא באמצעות חברות כח אדם. מעטים יחסית התייחסו להיבטים אחרים של סיוע, הנוגעים לפיתוח שירותים, ועוסקים בהגדלת היצע השירותים כולל הגדלת מספר המוסדות הסיעודיים, או לשינויים בהסדרים החוקיים והמנהליים הנוכחיים של העסקת עובד זר. כאמור, רק מעטים יחסית התייחסו לצורך בהרחבת שירותי סיעוד, בהם בולט הצורך באספקת תרופות ועזרים 5.6% וכן בקשה ליתר דיפרנציאליות במתן הסיוע 3.4% בתחום השלישי-שינויים מנהליים ובירוקרטיים, הועלה הצורך בהקלת ההסדרים 12.0% והחסמים הבירוקרטיים 3.6% בהעסקת עובד זר, כולל הגמשת משך ההעסקה ויום העבודה (לאפשר העסקה במשרה חלקית), וכן הצורך בהכשרת המטפלים הזרים לטיפול. לצד אלו, עולה הרצון בהכשרת

מטפלים ישראלים, וכן תשובות אחדות, המבטאות רצון להעברת מלוא התמיכה ישירות למשפחה תוך עקיפת חברות כח אדם. היתה רק תשובה אחת (של מי שמעסיק בפועל עובד זר), שבקש שלא להעביר ישירות ף למשפחה כספים למימון העסקת העובד הזר.

בהתייחס לכך שכל המשיבים הם בעלי היתר, הרי שהשעור הגבוה יחסית של מי שביקשו הקלה בהסדרי ההעסקה הנוכחיים, מבטא, כנראה, את הקושי שחוו בתהליך הבקשה לקבלת ההיתר להעסקת עובד זר או לחידושו.

העמדות שהובעו ביחס לכל אחת מהחלופות שהוצגו בפני המראיינים מבטאות העדפה ברורה של הגדלת הסיוע בכסף למטופל לצורך מימון העסקת העובד הזר (כולל השלמת מימון העסקת מטפל מחליף ביום החופשי של העובד הקבוע) לעומת חלופות אחרות של פיתוח שירותים ושינוי נהלים קיימים.

לוח 46: העדפות בסיוע ע"י המדינה, באחוזים מסה"כ

46.5	סיוע כספי:
34.9	להגדיל ההשתתפות במימון עובד זר
1.1	סיוע במימון עובד זר מחליף לחופשות
7.6	תמיכה כלכלית למטופל
3.0	העברת כסף ישירות למשפחות
19.1	שירותים
3.1	פתיחת מוסדות סיעודיים, סבסוד בתי אבות, שיפורים בהם
5.6	תרופות, עזרים
1.1	הסעות
2.4	הגדלת מספר מועדונים, מרכזי יום
3.4	יותר דיפרנציאליות בעזרה
1.8	לשפר שירותים
1.2	לשקם, טיפול מונע
0.5	שירותי בית

המשך - לוח 46: העדפות בסיוע ע"י המדינה, באחוזים מסה"כ

34.3	שינוי בנהלים והסדרים
12.0	להקל על קבלת עובד זר, לעודד הבאת זרים
3.8	לעודד ישראלים, להכשיר ישראלים
1.3	לא להגביל משך העסקה
6.6	להכשיר את העובדים הזרים
3.6	להקטין קשים בירוקרטיים
0.4	לאפשר זרים במשרה חלקית
0.1	לקצר חופשות
0.8	להוריד שכר לזרים
0.5	מתנדבים, תרומות
0.8	שהמדינה תעסיק את העובדים, לשלם ישירות
0.7	לא לשלם לחברת כח אדם
1.0	לסגור חברות כח אדם
0.1	לא לתת כסף למשפחה
2.7	אחר, לעזור בכלל,
100%	סה"כ

ה.3) קווים עיקריים להבדלי עמדות בין בעלי היתר המעסיקים עובד זר לעומת מי שאינםמעסיקים ביחס לחלופות להעסקת עובד זר

חשוב לציין שיש להתייחס לתשובות שתי האוכלוסיות באופן שונה שכן בעוד שעבור הקבוצה הראשונה, העמדות לגבי החלופות המוצגות היא תאורטית, שכן בפועל הם מעסיקים עובד זר בהסדר קיים וקשה להניח שיוותרו, אפילו תאורטית, על סידור זה, הרי מי שאינם מעסיקים עובד זר, עשויים להתייחס לחלופות מנקודת מוצא של פתרון פוטנציאלי אפשרי להתמודדות עם הצורך בסיוע ובטיפול סיעודי, לאחר ששללו, נכון למועד הסקר, את אופציית העסקת העובד הזר בדפוסה הנוכחי.

חלופת **הקטנת מספר שעות העבודה ומבנה יום העבודה של העובד הזר** - רוב המעסיקים בפועל של עובדים זרים, מעדיפים להעסיק עובד זר על פני העסקת עובד מקומי גם כאשר מדובר על העסקה בתנאי שכר שווים 43.3%, רובם-אינם תומכים בשינוי שעות העבודה או הסדרי הלינה של עובד זר (88.0% ו-90.9% בהתאמה). לעומתם, מי שאינו מעסיק עובד זר, במועד עריכת הסקר, מעדיף להעסיק עובד מקומי כאשר מדובר על תנאי שכר שווים וכאשר ברור שיש גורם מוסדי המסייע במימון ההעסקה 58.8%. חלק לא מבוטל מקבוצה זו מוכן לשקול בחיוב את האפשרות להעסקת עובד זר ללא לינה או במשרה חלקית 39.4% ו-27.6% בהתאמה).

תוספת שעות של בט"ל כנגד דחייה בהעסקת עובד זר אפשרות זו, שנדחתה מכל וכל ע"י מעל 90% ממעסיקי עובדים זרים בפועל בחלופה של תוספת מירבית של 20 שעות עבודה שבועיות, קל וחומר לגבי פחות מכך, נתפסת כאפשרות סבירה למדי, ע"י לפחות כשליש מבעלי היתר שאינם מעסיקים עובד זר, המוכנים לשקול דחיית העסקה גם עבור תוספת של 3-4 שעות.

העסקת בן משפחה במקום עובד זר בתנאי שהביטוח הלאומי היה משתתף בשכרו נדחתה ע"י 96.2% ממעסיקי עובדים זרים, אך נמצאה אפשרית עקרונית ע"י 28.4% ממי שאינם מעסיקים עובד זר.

מעבר למוסד סיעודי לעומת העסקת עובד זר - העסקת עובד זר מועדפת באופן מוחלט של 96.1% ממי שמעסיקים עובד זר, לעומת 44% מקרב הלא-מעסיקים המצדדים במעבר כזה, אף כי בכל המקרים, העסקת עובד זר מועדפת על פני מעבר למוסד סיעודי, גם ע"י מי שאינם מעסיקים עובד זר.

חלופות אחרות נבחנו רק לגבי מעסיקי עובדים זרים, בהן: היכולת לעמוד בתשלום שכר, גבוה יותר מהנוכחי לעובד הזר(כולל תשלום תוספת שכר עבור עבודת שעות נוספות) או מציאת סידור אחר, שאינו של העסקת עובד זר. חלק ניכר ממי שמעסיקים כיום עובד זר, 44.2%, סבורים שלא יוכלו לעמוד בתשלום גבוה יותר, ובהם נמצאו מי השיבו שאף יסתכנו בהעסקה לא חוקית, בהיעדר פתרון אפשרי אחר, מבחינתם, לצורך במטפל סיעודי.

חלופות והשלמות הנדרשות לשיפור מצבם של אנשים הנזקקים לעזרה סיעודית באמצעות סיוע של המדינה.

מעסיקי עובדים זרים התבקשו להעלות, בשאלה פתוחה, הצעות ורעיונות לגבי אמצעים ודרכים שהמדינה צריכה לנקוט כדי לשפר את מצבם של הנזקקים לעזרה סיעודית. כזכור העמדות, שהובעו ביחס לכל אחת מהחלופות שהוצגו בפניהם, מבטאות העדפה ברורה של הגדלת הסיוע בכסף למטופל ולמשפחתו לצורך מימון העסקת העובד הזר (כולל השלמת מימון העסקת מטפל מחליף ביום החופשי של העובד הקבוע) לעומת חלופות אחרות של פיתוח שירותים ושינוי נהלי ההעסקה. ברור זר, גם רוב התשובות לשאלה הפתוחה, התייחסו להגדלת הסיוע הכספי, וחלק ניכר מהם התייחסו ישירות להגדלת ההשתתפות במימון עובד זר 34.9%. רק מעטים יחסית, התייחסו להיבטים אחרים של סיוע, הנוגעים לפיתוח שירותים נדרשים לסיעודיים, ולשינויים בהסדרים החוקיים והמנהליים הנוכחיים של העסקת עובד זר. בנקודה האחרונה הועלה הצורך בהקלת ההסדרים 12.0% והחסמים הבירוקרטיים 3.6% בהעסקת עובד זר, כולל הגמשת משך ההעסקה ויום העבודה (לאפשר העסקה במשרה חלקית), לצד הצורך בהכשרת המטפלים הזרים לטיפול. לצד אלו, הוזכר, עי מספר משיבים, גם הצורך בהכשרת מטפלים ישראלים, וכן תשובות אחדות, המבטאות רצון להעברת מלוא התמיכה ישירות למשפחה תוך עקיפת חברות כח אדם. בכל ההתייחסות לנושא וההצעות שהועלו, ההבדלים בין העדפות שהעלו המטופלים עצמם לבין אלו שהעלו בני משפחותיהם לא היו מובהקים.

ה.4) חלופות להעסקת עובד זר - עמדות מעסיקים לעומת לא - מעסיקים

לוח 47: הקטנת מספר שעות העבודה ושנוי מבנה יום העבודה של העובד הזר

מעסיקים - העסקה ללא לינה	לא מעסיקים - העסקה ללא לינה	מעסיקים - העסקה חלקית כולל לינה	לא מעסיקים - העסקה ללא לינה	מעסיקים - העסקה חלקית כולל לינה	לא מעסיקים - העסקה ללא לינה
9.4	39.2	5.8	27.3	27.3	27.3
2.6	15.6	3.3	19.4	19.4	19.4
88.0	45.2	90.9	53.3	53.3	53.3
100%	100%	100%	100%	100%	100%

לוח 48: העסקת עובד ישראלי כשהתשלום עבור עובד זר ועובד ישראלי הוא דומה, מעסיקים ולא

מעסיקים באחוזים משה"כ

מעסיקים	לא - מעסיקים	
43.3	14.4	1. עדיף זר
22.9	26.8	2. לא משנה
33.8	58.8	3. עדיף ישראלי
100%	100%	

לוח 49: תוספת שעות של בט"ל כנגד דחייה בהעסקת עובד זר, אחוז המסכימים מסהכ בכל תא

(באחוזים מצטברים).

מעסיקים	לא - מעסיקים	
3.2	33.1	3-4 שעות
2.1	27.3	10 שעות
1.6	8.3	20 שעות
100%	100%	

לוח 50: האפשרות לטיפול ע"י בני משפחה בשכר

מעסיקים	לא מעסיקים	
3.8	28.4	יש
96.2	71.6	אין אפשרות

לוח 51: העדפת עובד זר או מוסד סיעודי, באחוזים

מעסיקים	לא מעסיקים	
84.0	22.4	עובד זר עדיף בהרבה
12.1	21.6	עובד זר עדיף
0.8	29.6	אין הבדל מבחינתו
3.2	26.4	מוסד סיעודי
100%	100%	

פרק ו' - השלכות העסקת עובד זר על השתתפות בני המשפחה

בשוק העבודה

בעקבות העסקת עובד זר, בני משפחתו של המטופל הסיעודי מרגישים הקלה רבה %66.3 בהרגשת האחריות המוטלת עליהם בהשוואה לתקופה שקדמה להעסקת עובד זה. מעבר להרגשה זו, הם מדווחים על הקטנת ההיעדרויות מהעבודה: הן היעדרות של ימים שלמים והן היעדרות של מספר שעות עבודה במהלך היום (%47.1 ו- %48.9 בהתאמה). חלק ניכר מהם %44.4 מרגישים שחסמי התקדמות בתפקיד או בהתפתחותם המקצועית והרחבת עסקיהם, שהתעכבו בשל הצורך לטפל בבן המשפחה הסיעודי- הוסרו. לעומת זאת, מעל לשליש מבני המשפחה מרגישים שהנטל הכספי הוכבד עקב העסקת עובד זר, שכפי שנאמר לעיל, חלק ניכר מעלותו, ממומן ע"י בני המשפחה. לצד אלו נמצא כי רק מיעוט-פחות מעשירית מבני המשפחה הקטינו את היקף הביקורים והסידורים למטופל בעקבות העסקת העובד הזר. הנתון האחרון מקבל חיזוק בממצא על תכיפות ביקורים גבוהה, של פעם ביומיים בממוצע, אצל בן המשפחה הסיעודי גם במצב שבו מועסק מטפל סיעודי זר.

מכאן, שלהערכת בני משפחתם של מעסיקי עובדים זרים, להעסקת עובד זר יש השפעה כלכלית ישירה על הגדלת ההוצאות של בני המשפחה בגלל הצורך להשתתף במימון ההעסקה, אך הם מעריכים שיש לה השפעה חיובית לא מבוטלת על פיריון העבודה, שכן העובד הזר חוסך היעדרויות של ימים מלאים או חלקי ימים של בני המשפחה, ממקום עבודתם, כמו גם מונע איחורים בהגעה אליה. ההעסקה אינה משחררת באופן משמעותי מביקורים ומהמשך סיוע, המתרכז, גם כשמעסיקים עובד זר, בעיקר בסידורים הנדרשים למטופל הסיעודי מחוץ לבית. עיקר ההקלה מתבטא בתחום הרווחה והשקט הנפשי של בני המשפחה, שרוב הטיפול והעזרה הפיזית המיידית במטופל נחסכים מהם ומתבצעים באמצעות המטפל הזר.

לוח 52: השלכות העסקת עובד זר על בני המשפחה - המשיבים שחל שינוי במידה רבה מאד או במידה רבה, באחוזים מכל תא

במידה רבה	השינוי מאז העסקת העובד הזר
19.7	משקיע פחות זמן בביקורים וסידורים אצל המטופל
47.1	נעדר פחות ימים שלמים מהעבודה
48.9	נעדר פחות שעות במהלך יום העבודה
44.4	פחות עיכובים בהתקדמות בעבודה (החלפת תפקיד, הרחבת עסק, שינוי מקום עבודה
36.9	קשה לך יותר כלכלית, נטל כספי רב יותר
66.3	מרגיש הקלה בגלל שנטל האחיות קטן בהשוואה לזמן שלפני העסקת עובד זר