

בני משפחה מטפלים (Caregivers)

מאחורי רבים מן העובדים והעבודות שמגיעים מדי בוקר לעבודה, נמצאים בני משפחה הזקוקים לטיפול, לליווי ולנוכחות מתמשכת - הורים מזדקנים, בני זוג פצועים, ילדים עם צרכים מיוחדים או קרובים המתמודדים עם פגיעה פתאומית. עבור רבים, הטיפול אינו פרק זמני אלא מציאות יומיומית מתמשכת, הדורשת איזון מתמיד בין מחויבות משפחתית לאחריות מקצועית. מתן גמישות ותמיכה תעסוקתית חיוניות כיום יותר מתמיד כדי מחד לאפשר לעובדים שילוב בין עבודה לטיפול, ובמקביל לסייע למעסיקים בשמירה על פעילות רציפה ושימור עובדים.

לפי הערכות, בישראל כ-1.5 מיליון בני משפחה מטפלים, מהם כ-60% עובדים – אחד מכל ארבעה עובדים במשק. הגיל הממוצע של המטפלים הוא 44, והם מטפלים בקרובם במשך 5 שנים בממוצע.

מיהו "בן משפחה מטפל" (caregiver)? בן משפחה מטפל הוא עובד המטפל או המלווה בן משפחה מדרגה ראשונה עקב מוגבלות, מחלה קשה או כרונית ו/או ירידה תפקודית עקב זקנה.

מעמד חוקי קיים

- עובדים זכאים להיעדר מהעבודה על חשבון ימי המחלה שלהם, עקב טיפול בילד עם צרכים מיוחדים, מחלה של בן/בת זוג, הורה, או ילד, כאשר היקף ימי המחלה ואופן התשלום משתנה בהתאם לנסיבות.
- החוק אוסר על אפליית עובד בשל היותו בן משפחה מטפל באדם עם מוגבלות.
- עובד שהתפטר עקב בריאות לקויה של בן משפחתו עשוי להיות זכאי לפיצויי פיטורים מהמעסיק.

למה למעסיקים כדאי להרחיב התאמות לעובדיהם מעבר לנדרש בחוק?

1. ודאות וגמישות ארגונית: קריטריונים ברורים מייצרים ודאות גם לארגון וגם לעובדים ומסייעים בקבלת החלטות הפועלות לטובת הארגון. הסדרת המדיניות הארגונית נותנת מענה רוחבי לתופעה ומרחיבה את טווח אפשרויות ההתאמות לעובד הנגישות למעסיק.
2. ניהול כוח אדם בצורה אפקטיבית: ארגון אשר מודע לצרכיהם של עובדיו, יכול להיערך לכך מראש, לקיים תכנון קצר וארוך טווח אפקטיבי ומבוסס ולצמצם אירועים בלתי צפויים.
3. תפוקה ויציבות: עובדים הזוכים לתמיכה והכרה במקום עבודתם, הם עובדים מחויבים המציגים תפוקה גבוהה.
4. גיוס ושימור טאלנטים ועובדים מוכשרים: ארגון אשר מציב את עובדיו בראש סדר העדיפויות, הוא ארגון אטרקטיבי יותר בעבור העובדים הקיימים וכן עבור העובדים הפוטנציאליים.

עבור מרבית מהעובדים במשק זו אינה שאלה של האם, אלא שאלה של מתי, וכמה פעמים לאורך הקריירה. הכרה בעובדים שהם בני משפחה מטפלים ויישום מדיניות ארגונית תומכת אינם רק מענה לצורך חברתי גובר, אלא מהלך ניהולי אחראי המחזק את חוסנו של הארגון, תורם לרווחת העובדים ומאפשר שמירה על רציפות תפקודית, מחויבות ויציבות גם בתקופות מורכבות.