



12 מאי 2025
י"ד אייר תשפ"ה

בס"ד

**לכבוד
חה"כ ישראל אייכלר, יו"ר
ועדת העבודה והרווחה**

שלום רב,

**הנדון: נייר עמדה 'ארגון העו"ס הלאומי'
הפרטה בשירותים החברתיים בישראל - בחינה ערכית, מקצועית ואתית**

רקע והקשר מערכתי

מערכת השירותים החברתיים בישראל ניצבת בעשור האחרון בפני אתגרים הולכים ומתרחבים, ובמרכזם עומס גובר על המחלקות לשירותים חברתיים, מחסור בכוח אדם מקצועי, שחיקה בקרב עובדים סוציאליים, ותשתיות שאינן תמיד עומדות בקצב השינויים הדמוגרפיים והחברתיים. על רקע זה, הולכת ומתחזקת המגמה של הפרטה – או ליתר דיוק, מיקור חוץ – של חלק מהשירותים החברתיים, בין אם דרך עמותות, חברות עסקיות או מודלים מעורבים.

מהלך זה, שנשען לעיתים על שיקולים כלכליים, אך גם ניהוליים ומבניים, מעורר שיח ציבורי וערכי חשוב בשאלת האיזון בין השירות הציבורי לבין מעורבות של גורמים חיצוניים בזירה החברתית. תהליך ההפרטה מביא עמו הבטחות של חדשנות, גמישות תפקודית ויעול, אך גם אתגרים ניכרים של פיקוח, אחריות ציבורית, אתיקה מקצועית ושוויון בגישה לשירותים.

על פי דו"ח מרכז טאוב (Taub Center, 2016), שיעור מיקור החוץ של שירותים חברתיים בישראל עלה מ-70% בשנת 2000 לכ-80% בשנת 2015, דבר המעיד על מגמה מובהקת ומתמשכת. עם זאת, המחקר מדגיש כי התחרות בין הספקים מוגבלת, וכי ריכוזיות היתר בשוק עשויה לפגוע באיכות השירות וביעילותו (Bencherit, Gal, & Shlomi, 2016).

במסגרת ניסיונות להתמודד עם מצוקת כוח האדם והעומסים במחלקות לשירותים חברתיים, נבחנים גם מודלים חדשים המבוססים על שילוב עובדים סוציאליים מהמגזר הפרטי למתן מענה בתחומים ממוקדים. גיוסם יתבצע בשיתוף עם מנהלי המחלקות, שיזהו אילו שירותים מצריכים תגבור ייעודי – למשל בטיפול בילדים בסיכון או בקשישים בודדים – תוך שמירה על איכות השירות ורציפות הטיפול.

בד בבד, נבחנת האפשרות לאפשר לעובדים סוציאליים מתוך המערכת הציבורית להעניק שירותי רווחה וטיפול מחוץ לשעות עבודתם הרשמיות, תוך שימוש מוסדר במרחבי המחלקה. יוזמה זו דורשת התמודדות עם סוגיות אתיות כמו ניגוד עניינים, גבולות מקצועיים ושמירה על סודיות, ולכן מחייבת פיתוח קוד אתי מחייב ומנגנוני פיקוח ברורים.

יתרונות המהלך: הזדמנויות ויכולות

מגמת ההפרטה, כשהיא מיושמת בזהירות ותוך פיקוח הדוק, עשויה להוות הזדמנות משמעותית לחיזוק מערכת השירותים החברתיים. שילוב גורמים חוץ - ממשלתיים עשוי לאפשר גמישות תפעולית, זמינות מהירה יותר של כוח אדם מקצועי, התמחות ייעודית באוכלוסיות שונות, והכנסת טכנולוגיות או שיטות טיפול חדשניות שמתקשות להתבסס במסגרת הציבורית הממוסדת. בנוסף, המודלים המוצעים יוצרים פתח להרחבת מגוון השירותים, בפרט בתחומים בהם ניכרת מצוקה מערכתית מתמשכת. שילובם של גופים פרטיים לביצוע משימות מוגדרות יכול לאפשר תגבור נקודתי



באזורים או אוכלוסיות שבהם השירות הציבורי מתקשה לתת מענה עקבי, ובכך לקדם מענה מותאם ונגיש יותר גם בפריפריה הגאוגרפית והחברתית.

לצד ההיבט התפעולי, קיימים גם יתרונות הנוגעים לרווחת העובדים הסוציאליים עצמם. מחקרים מצביעים על כך שעובדים סוציאליים בישראל חווים רמות גבוהות של שחיקה, עומס רגשי ותנאי שכר שאינם תואמים את מורכבות עבודתם (Slonim-Nevo & Levin, 2020). יצירת מסלולים מגוונים לעיסוק מקצועי, לרבות אפשרות לעבודה במשולב גם במגזר הפרטי או מול גופים חיצוניים, עשויה לשפר את תחושת השליטה של העובד על מסלולו המקצועי, לתרום לשביעות רצון גבוהה יותר ואף להפחית שחיקה בטווח הארוך. אפשרות זו, כאשר היא מעוגנת באתיקה מקצועית ובהסדרה מבנית, יכולה לאפשר לעובדים להרחיב את תחומי עיסוקם תוך שמירה על תפקודם המרכזי במחלקה הציבורית.

חסרונות ואתגרים עקרוניים

חרף היתרונות המובנים במהלך, ארגון העו"ס הלאומי מצביע על החשש מפני שורה של אתגרים מוסריים, מקצועיים ותפעוליים שעלולים להתעורר בעקבות הרחבת מגמת ההפרטה והמעבר לעבודה בשתי זירות (ציבורית ופרטית).

ראשית, יש להיזהר מפגיעה ברציפות הטיפול. עבודת העובד הסוציאלי מבוססת על קשר אישי, ארוך טווח, המושתת על אמון, יציבות והיכרות עמוקה עם עולמו של הפונה. כאשר השירותים ניתנים על ידי עובדים מתחלפים או גופים בעלי מחויבות חלקית למרחב הקהילתי, עלולה להיווצר שבר בטיפול. ניסיון שנעשה בבריטניה מראה כי אף שהופעלו מסגרות חיצוניות לשירותי ילדים, לא נרשמה הצלחה בשימור קשר טיפולי משמעותי או בחיטוף כלכלי (Baginsky, Ixer, & Manthorpe, 2020).

שנית, קיימת סכנה לפגיעה בעקרון השוויון ובאחריות הציבורית. כאשר שירותים ניתנים על ידי גופים פרטיים שפועלים לפי שיקולי יעילות או רווח, קיים חשש להיווצרות אפליה עקיפה – לדוגמה, העדפה של לקוחות "קלים לטיפול" או הימנעות ממקרים מורכבים, מתוך שיקולים כלכליים ולא טיפוליים.

שלישית, הרחבת אפשרות לעבודה פרטית יוצרת אתגר אתי משמעותי. במצבים בהם אותו עובד סוציאלי פועל הן בשירות הציבורי והן במסגרת פרטית, עלול להיווצר ניגוד עניינים, שטטוש גבולות תפקיד, ואף פגיעה באמון הציבור. הקוד האתי של הפדרציה הבינלאומית של העובדים הסוציאליים (IFSW, 2018) מדגיש את החובה להפרדה ברורה בין תפקידים, שמירה על סודיות ומניעת מצבים של הטיה בשיקול הדעת המקצועי.

רביעית, יש להישמר מהשפעה שלילית על זהותם המקצועית של העובדים הסוציאליים במערכת הציבורית. תחושת שליחות, שייכות למערכת וערכים של שירות חברתי – כולם עשויים להיפגע כאשר המוקד עובר מדגש ציבורי לערכים של תחרות, תמרוץ אישי או ניהול על פי יעדים. עובדים שיחושו כי משימות הליבה מועברות החוצה עשויים לאבד מוטיבציה ולחוות ירידה בתחושת הערך העצמי והמשמעות בעבודתם.

חמישית, קיים חשש לפגיעה ביציבות ובביטחון התעסוקתי של עובדים סוציאליים המועסקים דרך גורמים חיצוניים, בפרט כאשר ההעסקה נעשית ללא פיקוח רגולטורי הדוק. כך למשל, כאשר תמחור המכרז מתייחס באופן כללי לשירות כולו או לרכיב כוח האדם בלבד – ולא לשקלול רמות הוותק או הצרכים התעסוקתיים של העובדים – קיים תמריץ לספקים להעדיף העסקת עובדים ללא ניסיון משמעותי, על מנת להפחית בעלויות. מעבר לכך, תקופות של חילופי ספקים בעקבות מכרזים חוזרים עשויות להותיר עובדים פגיעים – בהם נשים בתקופת לידה או הורות, עובדים הנמצאים לקראת פרישה, או כאלה המתמודדים עם משבר אישי – מחוץ למסגרת ההעסקה, ללא רשת ביטחון או הגנה. מצב זה שונה בתכלית מההעסקה במסגרת השירות הציבורי, שם נהנים העובדים מהסדרים סוציאליים מבוססים וממנגנוני הגנה מוסדרים.



עמדת הארגון בעו"ס הלאומי: תמיכה זהירה וביקורתית

ארגון העו"ס הלאומי רואה חשיבות רבה בבחינה רצינית ומקצועית של כל יוזמה המבקשת לשפר את מערך השירותים החברתיים בישראל. ככל שמדובר במהלכים שמטרתם חיזוק השירות הציבורי, הגברת זמינותם של מענים טיפוליים, והטבת תנאי ההעסקה של העובדים הסוציאליים – הארגון יבחן אותם ברוח חיובית ושותפה. במיוחד יתמוך הארגון ביוזמות שיוכלו להקל על עומסי העבודה, להרחיב את אפשרויות ההתמקצעות, ולחזק את תחושת הערך, האוטונומיה וההשפעה של העובדים בשטח.

עם זאת, הארגון מדגיש כי מהלכי הפרטה, מיקור חוץ או יצירת מסלולים מעורבים (ציבוריים-פרטיים), אינם יכולים להתבצע אלא תוך הקפדה על תנאים הכרחיים וברורים: רגולציה מדינתית תקפה, מנגנוני פיקוח בלתי תלויים, מערכת אתית נוקשה ומוסדרת, **והגנה מלאה על זכויות העובדים, ביטחונם התעסוקתי והתפתחותם המקצועית**. כל תהליך כזה מחייב גם גיבוש קריטריונים של איכות, בקרה והמשכיות טיפולית, באופן שיבטיח שהמודלים החדשים אינם פוגעים ברקמה הרגישה של יחסי מטפל-מטופל.

האחריות הציבורית אינה ניתנת להעברה. ארגון העובדים הסוציאליים הלאומי מסתייג באופן נחרץ מכל צורת הפעלה שבה טובת הפונים עלולה להיפגע כתוצאה משיקולים כלכליים טהורים. במיוחד יש להיזהר מהפיכת האוכלוסיות המוחלשות – אלה שפונות למחלקות לשירותים חברתיים בעת מצוקה – לשדה ניסויים עבור מודלים ארגוניים שמטרתם העיקרית חיסכון תקציבי. עקרון יסוד שמנחה את עמדת הארגון הוא כי שירותי רווחה אינם "ספקי שירות" גרידא, אלא שליחים של מדינת רווחה ערכית, מחויבת וצודקת.

לכן, הארגון מביע נכונות מלאה להשתתפות פעילה, אחראית וביקורתית בכל שלב של תכנון וניסוח מדיניות עתידית. הצלחת המהלך תלויה בשיתוף מלא ובקול מקצועי עצמאי של העובדים עצמם – לא רק כמשתתפים במערך, אלא כמי שמובילים את השיח המקצועי והערכי.

על החתום

**חברי הוועד המייסד
ארגון העו"ס הלאומי
הסתדרות לאומית**

העתקים:

מר יעקב מרגי, שר הרווחה והביטחון החברתי
מר ינון אהרוני, מנכ"ל שר הרווחה והביטחון החברתי
חברי הוועדה

מקורות

Baginsky, M., Ixer, G., & Manthorpe, J. (2020). Practice frameworks in children's services in England: An attempt to steer social work back on course? *Practice*, 33(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/09503153.2019.1709634>

Benchetrit, S., Gal, J., & Shlomi, Y. (2016). The Outsourcing of Welfare Services: Trends and Changes. *Taub Center for Social Policy Studies in Israel*. <https://www.taubcenter.org.il>

IFSW. (2018). *Global Social Work Statement of Ethical Principles*. International Federation of Social Workers. <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>

Madhala-Brik, S., & Gal, J. (2016). The outsourcing of welfare services: Trends and changes. In A. Weiss (Ed.), *State of the Nation Report: Society, Economy and Policy in Israel 2016* (pp. 353–387). Taub Center for Social Policy Studies in Israel. <https://www.taubcenter.org.il/en/research/the-outsourcing-of-welfare-services-trends-and-changes/>

Slonim-Nevo, V., & Levin, L. (2020). Social workers in Israel: Daily stressors, work benefits, burnout and well-being. *Social Work*, 65(1), 65–73. <https://doi.org/10.1093/sw/swz049>