



2 בנובמבר 2023

י"ח בחשון ה'תשפ"ד

זכויות עובדים – התייחסות לתזכיר חוק תכנית הסיוע הכלכלי

הוראות שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2023

בהמשך לפרסום תזכיר חוק תכנית הסיוע הכלכלי (הוראות שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2023, הרינו להציג את התייחסות הפורום לזכויות עובדים ועובדות (להלן: "הפורום") להצעות המרכזיות, כדלקמן:

מתווה הפיצוי למעסיק נעדר כל הגנה על העובדים

1. נפתח ונבהיר כי בניגוד לעמדות חוזרות של הפורום, מתווה הפיצוי שהוצע במסגרת התזכיר מתייחס אך ורק לזכויות המעסיקים ולא נותן כל מענה ישיר לעובדים/ות אשר מצויים באי ודאות כלכלית עצומה בימים אלה כאמור בסעי' 1.4 לעמדת הפורום מיום 30/10/2023 כפי שהוגשה לוועדת הכספים.
2. מעבר לכך, הפיצוי למעסיקים יעודד מעסיקים שממילא חפצים לשמר עובדיהם, שלא להוציאם לחל"ת בידיעה ששכרם יסובסד חלקית על ידי המדינה, אלא להפחית את היקפי משרתם. עם זאת, בעוד שלמעסיקים ניתנת זכות לקבל פיצוי, הרי שככל שתהיה ירידה בהיקף העבודה, והפחתת אחוזי משרת העובד, יהיו עובדים שיעדיפו דווקא את הוצאתם לחל"ת.
3. מתן פיצוי ומענקים למעסיקים אינו מבטיח את התשלום לעובדים ישירות ומתן פיצוי במסלול של הוצאות שכר למעסיקים אינו מטיל נטל ראייתי כלשהו בדמות תלושי שכר או הוכחת תשלום בפועל כתנאי לקבלת הפיצוי. בנוסף, אין כל התניה של מתן הפיצוי למעסיק בשמירה על היקפי המשרה ותשלום הזכויות הסוציאליות והמעסיק גם רשאי למחוק לעובדים ימי חופשה שנתית צבורים, וכך למעשה לקבל סבסוד מדינתי לזכות שעובדיו צברו טרם המלחמה.
4. **לטעמנו, בנוסף לנטל הראייתי להוכחת תשלום שכר, יש לכל הפחות, להתנות את הסבסוד למעסיק בהגנה על היקף המשרה ואי מחיקה של ימי חופשה שנצברו טרם המלחמה.**
5. כמו כן, ומעבר לכך, נכון להיום לא ברור מה דינם של עובדים ששכרם נגע מכיוון שמקומות עבודתם נסגרו בהתאם להנחיות פיקוד העורף או בשל סגירת מוסדות החינוך. בעבר המדינה התקינה תקנות מס רכוש וקרן פיצויים בהן נקבעה בין היתר החובה לשלם שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם בשל הנחיות פיקוד העורף, וההסתדרות חתמה על הסכמים בנושא זה עם ארגוני המעסיקים ובהסכמת המדינה.
6. לעניין זה, לא ברור האם הסכם דומה נמצא על הפרק גם במלחמה הנוכחית, אך ככל שכן, לא ניתן להמתין לתום המלחמה (אשר נכון להיום אין צפי לסיומה), בזמן שעובדים זקוקים לוודאות ולשכרם. לאור זאת, יש לקבוע הסדר פיצוי כבר כעת, ולא להמתין לתום המלחמה, ויש לקבוע שהתשלום לעובדים ייעשה בהתאם לשכר הממוצע בשלושת החודשים המלאים האחרונים שקדמו למלחמה, לא יותנה בניצול ימי חופשה, ויכלול תשלום לעובדים שנעדרו גם בגין סגירת מסגרות החינוך בפועל.

התיקון לחוק הביטוח הלאומי להקלות בדמי אבטלה

7. ראשית נציין, שלטעמנו, תהיה זו טעות יקרה וכואבת לוותר על מתווה של חל"ת גמיש שהונח על השולחן בלא שיושם. תזכיר החוק למעשה נע בדיכוטומיה בלתי הולמת את המצב – המעסיק והעובד

יבחרו בין המשך העסקה מלאה, או אי-העסקה מלאה. במצב שבו נפח עבודה ירד ביותר מ-70%, לא יהיה לעובד תמריץ להישאר בעבודה בהיקף משרה נמוך יותר, והוא יבכר יציאה לחל"ת.

8. אין היגיון כלכלי בעידוד היפלטות משוק העבודה, במיוחד בנסיבות של אי יציבות כלכלית וגירעון הולך וגובר. כפי שהציגה התאחדות התעשיינים בכנס ב-29/10/2023, לאור המצב, המפעלים כיום פועלים בהיקפים משתנים ושליש אינם פועלים כלל. מפעל שפעיל בהיקף של 50%, יעדיף ככל הנראה לשמר 50% מהעובדים במשרות מלאות, ולהוציא את היתר לחל"ת. זאת, בשעה שמתווה חל"ת גמיש יאפשר למעסיק טווח בחירות רחב יותר, שיקל על הפעלת מקום העבודה ועל חזרה מהירה לעבודה לאחר תום הלחימה.

9. למתווה זה יתרון גדול גם ברובד הפסיכולוגי – בעל משמעות מיוחדת בימים רגישים אלה במיוחד. הקשר וההשתייכות למקומות העבודה מעניקים תחושה של שגרה ושל יציבות, כאשר חלופת החל"ת המלא אותה מעודד המתווה שנבחר – פוגעת בה אנושות. נוסף כי תוכנית זו יושמה בהצלחה ברוב מדינות OECD בתקופת הקורונה, ולפי מחקרים מאז (מצורף אחד מהם, כנספח), היא מהווה פתרון עדיף בהרבה על חל"ת מלא.

10. מבלי לגרוע מהסתייגויות הפורום בדבר השלכות עידוד הוצאת עובדים לחל"ת בתקופה זו, הרינו להתייחס לגופו של עניין להסדרים המוצעים בחוק הביטוח הלאומי במסגרת "הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה בתקופת מלחמת חרבות ברזל – הוראת שעה". יובהר כי בעוד שברורה המטרה בהקלה על קבלת דמי אבטלה למי שהוצאו לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת") – הרי שההסדר הינו חלקי ופוגע באוכלוסיות הבאות:

10.1. עובדים מעל גיל 67 – העובדים והעובדות אחרי גיל פרישה, אשר מועסקים בעת שגרה וזקוקים להכנסתם לצורך קיום בכבוד, כעת מפאת גילם לא יהיו זכאים לדמי אבטלה. המדובר באפליה על רקע גיל. אנו מציעים לתקן את המתווה כך שעובדים אלו יהיו זכאים לשיפוי כלשהו מהמדינה בשל הפסקת עבודתם בנסיבות הלחימה.

10.2. נשים בהיריון – הוצאה של נשים בהריון לחל"ת תפגע בגובה דמי הלידה שלהן יהיו זכאיות (אשר מחושבים לפי 3 החודשים או 6 חודשים הקודמים ליציאה לתקופת הלידה וההורות). כך למשל, בתקופת הקורונה עובדות דמי הלידה חושבו לפי השכר המקורי ולא לפי דמי האבטלה ששולמו. עם זאת, נכון לעכשיו התזכיר שותק לגבי סוגיה זו וסוגיות רבות הנוגעות לנשים מוגנות. הוצאת נשים מוגנות לחל"ת דורשת כמובן היתר מהממונה לעבודת נשים (שאנו מקוות שלא יינתן) אך כדי למנוע את הפגיעה בהן יש לשמר את גובה השכר שלהן ואת מקום העבודה שלהן.

10.3. עובדים ועובדות אשר מיצו את תקופת הזכאות – ההסדר לקבלת דמי אבטלה בנסיבות מקלות אינו נותן מענה לעובדים ועובדות אשר הספיקו למצות את תקופת הזכאות המרבית שלהם בתקופה הקובעת בחודשים שלפני הלחימה. עובדים אלה יהיו זכאים (אם בכלל) לגמלת הבטחת הכנסה בסכום נמוך והדבר יקשה עליהם לצאת ממעגל העוני גם לאחר חזרת המשק לפעילות רגילה.

11. הערות כלליות ומשלימות באשר להסדר החל"ת מלא – כפי שתואר, המודל המוצע יעודד הוצאת עובדים, בעיקר עובדים מוחלשים ועובדי שעות, לחל"ת מלא. נוכח היעדר כל הגנה על השכר במתווה

הפיצוי למעסיק, עובדים אלה יבכרו יציאה לחל"ת שבה יוכלו לשמור על הכנסתם. נוכח כך, יש לטעמנו לפעול בכמה רבדים:

11.1. יש לייצר מכסת ימי אבטלה מיוחדת לתקופת המשבר הנוכחי או להעלות את ימי הזכאות המירביים. מכסה זו תהיה מכסה ייחודית לתקופה ותיקח בחשבון גם עובדים לאחר גיל פרישה שעבדו לפני המלחמה ולא תבוא על תקופת זכאות מירבית בעתיד שאינו ידוע ותאפשר לעובדים שניצלו את מרבית ימי הזכאות שלהן ב-4 שנים האחרונות להיות זכאים לאבטלה בימים אלה;

11.2. בהתייחס להצעת שהועלתה בוועדת הכספים ביום 31/10/2023 על ידי השר שלמה קרעי, נבקש לקדם את העלאת הכיסוי של דמי האבטלה ל-100% ביחס למובטלים שיתנדבו בעבודה נדרשת (חקלאות, בנייה או בעבודות אחרות בהן קיים כיום צורך מיוחד בתקופה זו, כגון עבודה עם בעלי מוגבלות, עם ילדים, קשישים ועוד).

11.3. יש לייצר באופן אקטיבי וכלכלי תמריצים להסטת עובדים למקומות עבודה שבהם קיים צורך מיוחד בעובדים. תמרוץ זה יכול להיות בדרך של יצירת מסלולי הכשרה מהירה לעבודה במפעלים חיוניים ובתעשייה המדווחים כיום על צורך מוגבר בעובדים, וגיוס שירות התעסוקה באופן פעיל להעברת עובדים למקומות עבודה שבהם קיים צורך.

12. בנוסף למנגנון החל"ת, נבקש להזכיר את הצעתנו לשימוש במנגנונים אחרים קיימים לשיפוי עובדים שנפגעה הכנסתם:

12.1.1. שימוש במנגנון מענק עבודה בהתאמות הדרושות, כולל תשלום מענק באופן יזום לכל עובד/ת אשר היקף העסקתם פחת וללא תלות בהיות הורים או בהכנסת בני זוג. התשלום יעשה על בסיס חודשי תוך אפשרות להתחשבן על סמך שומה שנתית. מומלץ להגדיל את הסכום המזכה במענק לפי מדד השכר הממוצע במשק. יש לגבש מתווה במתכונת דומה גם לפיצוי עצמאים.

12.1.2. שימוש במנגנון תוספת השלמת הכנסה חלף דמי אבטלה. ההסדר אינו מחייב תקופת אכשרה ואינו בא על חשבון זכאות לדמי אבטלה ההתאמות הדרושות הן העלאת הסכום כהוראת שעה לתקופת חירום ושינוי החריגים כך שיחולו על כל עובד שצומצמה היקף העסקתו ללא תלות בהכנסות נוספות כגון הכנסת בן זוג והגדלת התקרה המזכה לתשלום.

12.1.3. העלאת מכסת ימי החופש להורים בסבסוד המדינה. ניתן לקבוע בהוראת שעה הגדלת המכסה למי שנמצאים ביתרה שלילית נכון לאוקטובר 2023, תקופת הבסיס. מעסיקים יוכלו לקבל פיצוי כנגד העלאת מספר ימים בפועל בדיווח לרשות המיסים.

בברכה,

דיאנה בארון, עו"ד
קו לעובד

מיכל תגיר, עו"ד
הקליניקה לזכויות עובדים
אוני' תל אביב

דבי גילד-חיו, עו"ד
האגודה לזכויות האזרח
052-828-2444