



30 אוקטובר 2023

לכבוד,

שר העבודה, יואב בן צור

שר הכלכלה והתעשייה, ניר ברקת

א.ג.נ,

הנדון: זכויות נשים בעבודה – המלצות למתן מענים מייזים בשל מלחמת חרבות ברזל

שלום רב,

עמותת איתך-מעכ, משפטניות למען צדק חברתי הפועלת בשיתוף עם הארגונים הנוספים החתומים על מכתב זה והפועלים עבור זכויות עובדות ועובדים במשק הישראלי, פונים אליכם בימים קשים אלה, בין היתר על יסוד פניות העולות מהשטח בקווי הסיוע שלנו, בבקשות להבהרה ומענים כדלקמן:

א. הקדמה

1. מאז יום 7/10/23 חיי הא.נשים החיים במדינת ישראל השתנו מקצה לקצה עת כל חלקת ביטחון, שגרה, ציפייה לעתיד וחיים שקטים הושחתו והשתנו עד לבלי היכר. עם הכרזת מלחמת "חרבות ברזל" (להלן ובהמשך: "המלחמה") הנחת יסוד אחת הובהרה כבר בתחילה והיא: כי אנו צפויים למערכה ארוכה שעוד לא ידוע להגיד מתי תסיים. המחיר שגובה המלחמה ניכר ומטיל נטל כבר בשלבים הללו.
2. מערכות שלמות הושפעו ועדיין מגששות דרכן בניסיון להבין כיצד להתנהל במקביל לחימה שנמשכת כל העת וגם בזמן כתיבת שורות אלה. אין כמעט תחום שבו קיימת ודאות ביחס להמשך, בטח ובטח בתחומי החינוך, התעסוקה, הכלכלה ומערכת הבריאות.
3. לא בכדי אנו מציינות את התחומים הללו. אנו, הארגונים החתומים, מייצגים נשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה אשר השפעת הלחימה על מצבן משמעותית ביותר ואשר כמעט ואינה מקבלת ביטוי.

ב. נשים בעורף המלחמתי וההשפעות בתחום התעסוקה

4. נשים רבות מהוות את עיקר העורף המלחמתי בהיותן נותרות "מאחורי הקלעים" ונושאות באחריות לשמור על השגרה. האחריות הזו מתחזקת בעיתות מלחמה, ונשים ממשיות לשאת את נטל הטיפול במשפחה ובילדים והחזקת משק הבית. "נטל" זה נוצר בשל העובדה שבן הזוג גויס לשירות מילואים ממושך, ו/או כי אחד מבני הזוג הינו "עובד חיוני" והשני גויס לשירות

- מילואים ו/או בשל היעדרות מסיבות הקשורות לחימה. כך או כך המשמעות היא שנשים לרוב נותרות "מאחורי הקלעים" לטיפול עצמאי בילדים **במקביל לצורך או לחובה¹ להמשיך ולעבוד**.
5. על פי חוק שירות עבודה בשעת-חירום, תשכ"ז-1967 נקבעה חובת התחשבות בנשים המטפלות בילדיהן בעת קריאה לשירות עבודה ושעל המעסיק לקחת בחשבון קשיים העלולים להיגרם כתוצאה מכך. עם זאת, לא נקבעה חובה דומה עבור נשים שבני זוגן נקראו לשירות מילואים או לשירות עבודה כאמור.
6. כתוצאה מכך, מעסיקים אינם מתחשבים במצב שנוצר לנשים עומדת ברירה: **או** למצות זכויות סוציאליות ככל שנתרו להן על מנת להמשיך ולקבל שכר, **או** להמשיך לעבוד ולהותיר את ילדיהן בבית לבד (ככל שניתן) או למצוא סידור אחר, **או** להמשיך לעבוד מהבית לצד הצורך לטפל בילדיהן במקביל, **או** להגיע עם ילדיהן למקומות העבודה. במצב דברים זה לעיתים מוצעים פתרונות של שמרטפות באמצעות קבוצות עובדים אחרות שלא הסכימו לשינוי זה בתנאי העסקתן וגם לא מקבלות על כך שכר נוסף.
7. בנוסף, מפניות שהגיעו אלינו לקווי הסיוע עולה גם כי התנאים להגעה לעבודה מהווים בימים אלו מכשול בשל תחבורה ציבורית לקויה, חלקית ומשובשת, מקומות לא ממוגנים על פי הנחיות פיקוד העורף או ממוגנים חלקית, וכן מקומות בהם אין קליטה סלולארית אשר אינם מאפשרים תקשורת עם הבית.
8. זאת ועוד- נשים רבות מועסקות על **בסיס שעות** בתחום העסקה שעובד חלקית או לא עובד בכלל;
9. נשים רבות הינן בעלות **עסק עצמאי** אשר נמנע מהן להמשיך ולעבוד כרגיל בשל היעדר עורף משפחתי כלשהו לתמיכה בטיפול בבית ובילדים או בשל תחום העיסוק שנעצר בשל המלחמה.
10. כל אלו רק דוגמאות של התקופה האחרונה ומקרים העולים מן "השטח" לקווי הסיוע שלנו. המציאות תעורר עוד קשיים ואתגרים רבים.
- ג. מודל "ההגנה" על עובדים בשעת חירום, היעדר מענים לנשים והקשיים**
11. המודל הקיים להגנה על עובדים בשעת חירום מוסדר בחקיקה² אשר מעניק הגנה על פיטורין מעבודה בשעת חירום בשל היעדרות מעבודה שמקורה בהוראות פיקוד העורף או בשעת "התקפה" על פי חוק ההתגוננות האזרחית.
12. להורה אשר נאלץ להישאר עם ילדו עד גיל 14 בשל סגירת מוסד חינוכי שהוא לומד (או שוהה בו) קיימת גם כן הגנה מפני פיטורין, אולם חשוב להדגיש שכל זאת רק כשקיימת הוראה על סגירת המוסד החינוכי מאת פיקוד העורף או הוראה של ה"שר האחראי". כמו כן, מדובר בהגנה הניתנת מפני פיטורין ותו לא. כלומר, כל עוד לא התקבלה הוראה ישירה מהגורמים הללו, ההגנה לא עומדת לעובדות/ים.
13. **היעדר סימטריה בהגנה מפני פיטורין** - בנוסף, עובדים אשר גויסו למילואים בתקופה זו **מוגנים מפני פיטורין** בשל גיוסם משך כל תקופת שירותם וכן בפרק הזמן שלאחר מכן³ ברם, בני הזוג

¹ במידה והן נקראות לעבודה בשעת חירום מתוקף היותן "עובדות חיוניות".

² חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006

³ סעי' 41א(1) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949

של חיילי המילואים, בעיקר נשים, אך לא רק, נותרות שוב בעורף כאשר נטל הבית נופל במלוא מובן המילה על כתפיהן וזאת מבלי שקיימת להן כל הגנה חוקית מפני פיטורין.

14. מציאות זו מחילה עצמה באופן שווה גם בהתייחס לעובדים שגויסו לעבודה "חיונית" על פי חוק שירות עבודה בשעת חירום- התשכ"ז-1967.

15. המדובר בחסר בתשתית החוקית אשר אינו לוקח בחשבון ו/או רואה את הנשים ובני הזוג הנותרים ואף חמור מכך, את הנשים ללא עורף משפחתי ונשים המהוות **הורה עצמאי** (יחידנית) מאחור ולכך השלכות רבות מבחינה כלכלית ותעסוקתית על משק הבית באופן כללי ועל הנשים בפרט.

16. זאת ועוד, מודל ההגנה כפי שפורט לעיל, אינו נותן מענה לסוגית הפיצוי, ובזמן אמת במובן של תשלום שכר, הן לטובת עובדות אשר נאלצו להיעדר מעבודתן בשל הוראות סגירה של פיקוד העורף או תשלום שכר בגין היעדרות מעבודה אשר הופסקה בשל סגירת מקום העבודה בנסיבות של שיקול דעת מקום העסק בזמן מלחמה. **סוגיה זו מקבלת משנה תוקף עת מתמקדים באוכלוסיה של עובדות לפי שעות וכן עובדות עצמאיות.**

17. מענים, אם בכלל, ניתנים במודל פיצוי שניתן **בדיעבד** וזאת בהתאם לחקיקה "אד הוקית" (הוראות שעה) אשר נחקקת לאחר סיום סבבי הלחימה (כפי בעבר)⁴ ובכל מקרה אינם נותנים מענה להמונים שמוצאים את עצמם ללא עבודה באבכה אחת בשל המלחמה.

18. בכל מקרה כל הזכויות שמעבר להגנה מפני פיטורין תחת המטריה הצרה של סגירת מקומות עבודה בהוראות מפורשות לכך, "מופקרות" למישור הקיבוצי וההסכמי שבין ארגוני עובדים לבין ארגוני מעסיקים ובכל מקרה אינם נותנים מענה הכרחי ו**שוטף**, למצוקה הכלכלית אליהן נקלעות נשים וא.נשים בתקופה זו.

ד. המענים הדרושים

הגנה מפני פיטורין – הבהרה ותיקוני חקיקה

18. המצב החוקי כיום אינו סימטרי ביחס להגנה מפני פיטורין של אלו הנותרות בעורף המלחמתי והמשפחתי. כך, עובד במילואים מוגן באופן מוחלט מפני פיטורין בתקופת שירותו בעוד בת/בן הזוג שנותרים מאחור ונאלצים להישאר בבית עם הילדים **אינם מוגנים**. הפערים בהגנה זו קיימים גם ביחס לבני הזוג שנותרו בבית בזמן שבני זוגם בשירות עבודה חיונית. יש צורך **בתיקון חקיקה** על מנת לייצר רשת הגנה חוקית מפני פיטורין לבני הזוג של משרתי המילואים ועובדים חיוניים.

19. נדרש כי משרד העבודה ומשרד הכלכלה יפרסם הבהרה לפיה בכל מצב של פיטורים כאשר העסק לא חדל מלהתקיים או נמצא על סף חידלון, עובדים אשר יפוטרו למרות ההגנות הקבועות בחוק, יזכו להגנה משפטית.

20. **הגנה מפני פיטורים בשל אפליה** – בתקופה של חשדנות ופילוג מובנה במקומות עבודה

⁴ בהתאם לחוק מס רכוש וקרן הפיצויים, התשכ"א- 1961 ותקנות מס רכוש וקרן הפיצויים (תשלום פיצויים) נזק מלחמה ונזק עקיף), התשל"ג- 1973.

מעורבים, יש להגביר מנגנונים לצורך וידוא הגנה על עובדות על בסיס רקע לאומי, ולגלות זהירות יתרה בהליכים הקשורים לסיום העסקה במקרים אלה.

חופשה כפויה ללא תשלום

21. על אף שמשמעותו של חל"ת כפוי הינו פיסטורין בפועל לפי המציאות בדיני העבודה, אנו ערום לתופעה הולכת וגוברת, מדווחת אלינו הן דרך הפניות בקו החם ומדווח גם בתקשורת, של גופים במשק אשר מוציאים את עובדיהם לחל"ת כפוי, דהיינו שלא בהסכמתם של העובדים.

22. יש צורך שמשרד העבודה ייצא בהבהרה ובקביעה חד משמעית, שאין ולא יכול להיות חל"ת כפוי כך בהתאם לדין. בכל מצב שבו עובדת אינה מעוניינת לצאת לחל"ת היא תוכל לדרוש מהמעסיק לפטר אותה (ככל שלא חלה עליה הגנה כזו או אחרת). בכל מקרה בו המעסיק אינו מסכים (מטעמיו) לפטר עובדת המבקשת זאת, נדרש כי משרד העבודה יבהיר את עמדו כי העובדת תוכל להתפטר בדין מפורטת עקב הרעת תנאים. להצהרה כזו יש חשיבות מבחינת הרתעת מעסיקים לנהוג על פי דין.

עבודה מרחוק

23. בתקופה קשה זו, יש טעם רב לעודד מעסיקים לנקוט ביד מקלה על עובדיהם באופן כללי ובפרט בכל הקשור לאפשרות עבודה מרחוק ומהבית. הקלה זו רלוונטית במיוחד עבור נשים שנאלצות להישאר עם ילדיהן בבית. כמו כן, בעבור נשים בהריון אשר מצויות בתקופה יותר רגישה בהיבט של הנזקים העלולים להיגרם לאם ולעובר בשל הצורך להגיע לאזור ממוגן במהרה והלחץ והמצב הנפשי הנלווה למצב.

24. לקו החם של עמותת איתך-מעכי מגיעות פניות רבות של עובדות רשויות מקומיות, אשר ניתן לבצע את עבודתן מהבית ואלו נתקלות בסירוב עיקש מצד מעסיקי הרשות לאפשר להן הקלה משמעותית זו.

25. עבודה מהבית הוכחה במהלך הקורונה כיעילה במקרים רבים. אנו עדות לכך כי משרדי ממשלה רבים העבירו את עובדיהם למתכונת של עבודה מהבית ולא ברור מדוע דווקא בעת זו לא ניתנת הקלה דומה לעובדות הרשויות המקומיות.

עובדות "שעתיות"

26. עובדות אשר זכאיות לשכר המתבסס על כמות השעות בו הן עבדו בפועל. מצב זה שונה מעובדות המועסקות לפי אחוז משרה קבוע ולמעשה מדובר בקבוצת העובדות המקופחות ביותר.

27. במסגרת הפניות המגיעות אלינו, נשים המעוניינות להמשיך לעבוד והמועסקות באופן שעתני, מתקשות לקבל עבודה ובפועל מצומצמות שעות ההעסקה שלהן עד כדי מצב שחלקן הגדול לא מקבלות שעות בכלל או מקבלות שעות באופן חלקי בלבד. בחלק מהמקרים נראה שהזימון (או אי זימון) לעבודה נעשה על בסיס לאומי ומהווה לכאורה אפליה פסולה.

28. על כן יש לתת מענה לתשלום שכר לעובדות שעתיות אשר לא פוטרו או הוצאו לחל"ת, ומנגד לא קיבלו שעות עבודה וכעת לא יודעות מה יהא גורל הכנסתן לחודש זה וככל שנמשכת תקופת הלחימה. אוכלוסייה זו זקוקה הן למענה מידי על שעות העבודה שלא ביצעו עד כה ומדיניות צופה פני עתיד.

הפחתת אחוזי משרה לעובדות שאינן משתכרות לפי שעות

29. יצוין כי גם עובדות שאינן מועסקות לפי שעות ומועסקות במתכונת העסקה "גלובאלית" חודשית סובלות בתקופה זו מהפחתות באחוזי משרתן באופן חד צדדי ובאופן אשר משפיע להן ישירות על העסקתן והתנאים הסוציאליים שלהן.

30. יובהר כי עובדות אלה, כמו עובדים רבים במשק אינן רוצות ו/או זכאיות לצאת לחל"ת בשל ניצול זכויות דמי האבטלה בקורונה. על כן, יש לדעתנו צורך אימננטי בגיבוש פתרון כלכלי עבור העובדות (והעובדים) הללו להשלמת הכנסת בגובה הפער הנובע מההפחתה באחוז משרתן. השלמה זו תועבר באופן ישיר על ידי המדינה או שתועבר על ידי מעסיקים ישירות לעובדות תוך פיקוח כי הכספים מועברים ליעדם.

31. אנו קוראות למשרדים הרלוונטיים ולקבינט החברתי-כלכלי ולכל מנהלת חברתית שתקום, לעסוק בסוגיות העולות במכתב זה, ולהציף סוגיות נוספות הקשורות בזכויות נשים בכלל וזכויות נשים בעבודה בפרט ולתת להן מענה בהול.

על החתום,

תמר בן דרור, עו"ד (0549988580) אסנת זיו, עו"ד

איתך **مَعَكُمْ** משפטניות למען צדק חברתי

והארגונים:

האגודה לזכויות האזרח בישראל; קו לעובד; שדולת הנשים; איגוד היועצות לקידום מעמד האישה ברשויות המקומיות; הקליניקה לזכויות עובדים באוניברסיטת תל אביב; קול רבני לזכויות אדם

העתקים:

שר האוצר, בצלאל סמוטריץ'
השרה לקידום מעמד האישה, מאי גולן
שר החינוך, יואב קיש
השר לשוויון חברתי וגמלאים, עמיחי שיקלי
מרכז השלטון המקומי
התאחדות התעשיינים
הסתדרות העובדים הכללית
הסתדרות המעו"ף
מינהל ההסדרה ואכיפת זכויות עובדים