

30 באוקטובר 2023

ט"ו בחשוון ה'תשפ"ד

לכבוד

ועדת הכספים, הכנסת
חברי הקבינט החברתי-כלכלי
שר האוצר בצלאל סמוטריץ'
שר הכלכלה ניר ברקת
שר העבודה יואב בן צור

הנדון: עמדת הפורום לאכיפת זכויות עובדים בנוגע למתווה הפיצוי המתגבש

סימוכין/נספחים: מכתבנו מיום 16.10.23 ומכתבנו מיום 23.10.23 לוועדת הכספים

בהמשך לדיון בוועדת הכספים ביום 23.10.23, המכתבים שבסימוכין וההודעה שיצאה לתקשורת ביום 29.10.2023 באשר למתווה המסתמן, הרינו להציג את התייחסותנו להצעות המרכזיות שעולות במתווה לפיצוי בשעת החירום, כדלקמן:

1. המתווה החדש מבחין בין 4 קטגוריות: (1) יישובים עד 7 ק"מ + אשקלון; (2) מעסיקים ביישובים בין 7 ל-20 ק"מ + אופקים שלא בענף החקלאות; (3) מעסיקים בענף החקלאות ביישובים בין 7 ל-20 ק"מ; (4) מעסיקים בשאר הארץ שהכנסותיהם נפגעו כתוצאה מהמלחמה. הפיצויים שמוצעים בהתאם לקטגוריות השונות עדיין לא התפרסמו במלואם, אך מהמידע שהופץ בהודעה לתקשורת מיום 29.10.2023 לכאורה עולה שהמתווה עדיין אינו מספק מענה הולם, מהטעמים הבאים:

1.1. כפי שתיארנו במכתבינו שבסימוכין, אין להגביל את ההגדרה של "אזור מיוחד" למרחק גיאוגרפי גרידא, אשר עשוי להדיר יישובים כמו רהט או יישובים נוספים מעבר ל-20 ק"מ שספגו חזרת מחבלים או ירי טילים חסר תקדים, נעדרי מיגון, וסגרו את עסקיהם על פי הנחיות פיקוד העורף.

1.2. יתר על כן, יש לקבוע כי הפיצוי בגין השכר בכל הקטגוריות יעשה שלא על חשבון וללא תלות בימי החופשה של העובדים; שהפיצוי יינתן ללא תלות ב"אזור מיוחד" בכל הקשור להיעדרות על רקע סגירת מוסדות חינוך וקייטנות, או טיפול בילדים או בני משפחה נזקקים; וללא תלות בתקופת העסקה, ואם מדובר בעובד בשכר (עובד שעת), שישולם שכרו על פי חישוב של ממוצע המשכורות ב-3 החודשים המלאים האחרונים ב-12 החודשים שקדמו להפסקת העבודה.

1.3. בהתאמה, יש לקבוע פיצוי גם בטווח שמעל 20 ק"מ לעובדים שנאלצו להיעדר מעבודתם (בעיקר נשים) לנוכח סגירת מוסדות חינוך לילדים עד גיל 14, בין אם בשל החלטות פיקוד העורף ובין אם לפי החלטות הרשויות המקומיות. על כן, יש להבטיח שהפיצוי שניתן במסגרת המתווה יכסה גם את תשלום השכר לעובדות אלו, כך שאם מוסד החינוך נסגר ויש על כך אישור, על העובדת (או העובד) לקבל פיצוי על הפסד העבודה בזמן זה. בהקשר זה יש להבטיח תשלום גם לעובדות משק בית אשר אין להן תלוש שכר, על פי רישומי ביטוח לאומי או הצהרת המעסיקים.

1.4. נוסף על נקודות אלו, יש להבטיח גם שכל מתווה שייקבע ייתן תשלום פיצוי גם לעובדים בגין ירידה בהיקף משרתם גם אם הועסקו באזור שלא הוגדר כ"אזור מיוחד", אך נפגע לאור הירידה בהכנסות העסק; ירחיב את אסדרת איסור פיטורים שבחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, גם על עובדים ועובדות נוספים אשר מצויים בסכנת פיטורים לאור המצב, וייתן מענה לעצמאים אשר אינם מעסיקים עובדים. כמו כן, כל מתווה צריך לטעמנו לקבוע שהמדינה תשלם ישירות את הפיצוי לעובדים וללא תלות במעסיק, ולקבוע שעובדים שהוצאו לחל"ת יחזרו לעבודה לאלתר ובאופן רטרואקטיבי כתנאי לקבלת פיצוי או מענה. רק הסדר כזה יכול להבטיח את זכויות העובדים.

- 1.5. לבסוף, ולאור ניסיון העבר, יש להתנות כל פיצוי או מענק שישולם למעסיקים, באיזה מן המסלולים, בהכחת תשלום השכר בפועל לעובדים.
2. מלבד האמור, ולאור ההקלות בהסדר חופשה ללא תשלום, נזכיר שלמרות שיש במודל הזה יתרונות מבחינת וודאות התשלום אצל העובדים, יש בו חסרונות רבים. יש להבטיח שההסדר לא גורר **פיטורים המוניים**; **מנתק אחרי תקופה קצרה מאוד את יחסי עובד-מעסיק**; להתייחס לכך שבמסגרת חל"ת לא משולמים לעובדים **זכויות סוציאליות**; ברמה המעשית יותר קל לפטר או לצמצם את משרתו של עובד/ת המצויים בחל"ת; ומעבר להעסקה לא מתועדת בחל"ת מביא לנורמות העסקה שלאחר מכן קשה להכחידן והשלכותיהן על הכלכלה ושוק העבודה, גרועות. לטעמנו, יצירת מודל שכזה בחסות המדינה צריך להיות, במקרה הטוב, מוצא אחרון, ואפילו אז, יש לייצר בנק חדש של ימי אבטלה, שלא יבואו על חשבון ימים שנתקבלו בעבר וגם לא על חשבון ימים עתידיים של אבטלה. מדובר בתקופה בה לא ניתן למצוא עבודה חדשה, וכשהעתיד אינו ודאי.
3. לטעמנו יש לשקול הצעות נוספות (חלקן כבר היו על הפרק, וחלקן עדיין לא), על מנת לוודא שהמתווה שמוצע מצמצם כמה שניתן את ההשלכות ארוכות הטווח על ציבור העובדים והעובדת במשק:
- 3.1. **הסדר חל"ת גמיש** (המודל הגרמני) – למודל זה ישנם יתרונות מסוימים, אולם **החשש הכבד** הוא שהתשלום החלקי בחסות המדינה **לא יגיע בפועל לידי העובד**. כידוע, מנגנון אכיפת זכויות העובדים בישראל מאויש בחסר ניכר והוחלש לאורך השנים. כמו כן, **מרבית העסקים במשק הם עסקים קטנים אשר לא יוכלו לעמוד בתשלום שכר העובדים בשל קשיי תזרים וקושי בניהול הבריורקרטיה הכרוכה בקבלת פיצויים מהמדינה** עבור עובדיהם, גם כאשר ישנו מנגנון של מקדמות. ועוד, במודל שהונח על שולחנה של ועדת הכלכלה הוצע כי המעסיקים ייטלו חלק בתשלום, הצעה המתאימה לעסקים גדולים בעוד עסקים קטנים יתקשו לעמוד בכך.
- 3.2. **שימוש במנגנון מענק עבודה בהתאמות הדרושות** – הסדר זה יכול להבטיח את שימור העובדים המועסקים באופן חלקי ויאפשר גמישות למעסיקים. ההתאמות הדרושות כוללות תשלום מענק באופן יזום לכל עובד/ת אשר היקף העסקתם פחת, וללא תלות בהיותם הורים או בהכנסת בני ובנות זוגם. התשלום יעשה על בסיס חודשי תוך אפשרות להתחשבן על סמך שומה שנתית. מומלץ להגדיל את הסכום המזכה במענק לפי מדד השכר הממוצע במשק. כמו כן, יש לגבש מתווה מדינתי במתכונת דומה גם לפיצוי עצמאים שאינם מעסיקים עובדים.
- 3.3. **שימוש במנגנון תוספת השלמת הכנסה, ולא במנגנון דמי אבטלה המחייב ניתוק קשרי עבודה** – ההסדר אינו מחייב תקופת אכשרה ואינו בא על חשבון זכאות לדמי אבטלה, ומבחינות רבות הולם באופיו הסוציאלי את המצב אליו נקלעו משפחות רבות. ההתאמות הדרושות הן העלאת הסכום כהוראת שעה לתקופת החירום ושינוי החריגים, כך שיחולו על כל עובד שצומצמה היקף העסקתו ללא תלות בהכנסות נוספות כגון הכנסת בן/בת הזוג, והגדלת תקרת השכר המזכה בתשלום.
- 3.4. **הגדלת מכסת ימי החופשה להורים בסבסוד המדינה** – העלאת מספר ימי החופשה השנתית בהוראת שעה, למי שנמצאים ביתרה שלילית נכון לאוקטובר 2023. מעסיקים יוכלו לקבל פיצוי כנגד העלאת מספר ימי חופשה בפועל לעובדים, בדיווח פשוט לרשות המסים.

בכבוד רב,

דבי גילד-חיו, עו"ד	דיאנה בארון, עו"ד	תמר בן דור, עו"ד
האגודה לזכויות האזרח	קו לעובד	איתך מעכי

052-8282444