

22 באוקטובר 2023

ז' בחשוון ה'תשפ"ד

לכבוד

ועדת הכספים

הכנסת

שלום רב,

### הנדון: חרבות ברזל – מענה כלכלי ללחימה – היבט זכויות העובדים

לקראת הדיון הקבוע בוועדה ליום שני ה-23/10/2023 בנוגע למענה הכלכלי ללחימה, נבקש להפנותכם ללקונות שהכרחי להסדירן לטובת יציבות ההעסקה והמשק כולו. נייר זה מוסיף על הסוגיות שהעלינו בנייר העמדה שנשלח לוועדת הכספים לקראת הדיון שהתקיים ביום 16.10.2023, ובו עמדנו על חלק מהדברים שיועלו כאן שוב בקצרה.

ההיבטים הבאים נעדרים מענה באופן המביא לפגיעה בעובדים ובמשק כולו:

#### 1. פיצויים עקיפים לעסקים עד 7 ק"מ + אשקלון – יש להרחיב לכלל העסקים בימים שבהם

מקום עבודתם הוגדר כ"אזור מיוחד" לפי הנחיות פיקוד העורף. לעניין זה יש להבטיח שהפיצויים יכללו את כלל האזורים בהם על פי הנחיות פיקוד העורף לא ניתן היה להפעיל את מקומות העבודה, לרבות באזור גוש דן וכן יישובי הצפון המאווימים מגבול לבנון, ובכפוף לתשלום השכר בפועל לעובדים.

בהתאם, יש להבטיח תשלום השכר יעשה שלא על חשבון וללא תלות בימי החופשה של העובדים<sup>1</sup> וללא תלות בתקופת העסקה. אם מדובר בעובד בשכר (עובד שעת), יש לקבוע כי שכרו ישולם על פי חישוב של ממוצע המשכורות בשלושת החודשים שקדמו להפסקת העבודה. כמו כן, מכיוון שלחלק מעובדים אלו אין כלל תלוש משכורת (למשל עובדות משק בית)<sup>2</sup>, יש להבטיח כי התשלום לעובדות אלה יהיה על פי רישומי ביטוח לאומי או הצהרת המעסיקים.

#### 2. פיצויים עקיפים לשאר הארץ – יש להידרש לאלתר לאסדרת שכר העובדים שאינם מגיעים

לעבודה תוך התייחסות רטרואקטיבית. מענק "המשכיות עסקית" מציג מתווה לפיו מענק יגיע לכל היותר רק ל-60% מהשכר, בכפוף לפגיעה כלכלית משמעותית בעסק – מתווה זה עלול להביא לאי תשלום שכר או תשלום שכר חלקי לעובדים. המתווה אף לא מתייחס לעובדים הרבים שכבר הוצאו לחל"ת כפוי ושכרם לא ישולם.

מעבר לכך שגובה המענק אינו מספיק, אין להשאיר את תשלום שכר העובדים לרצונם הטוב יותר או פחות של המעסיקים, ויש לייצר סביבו אסדרה ברורה. יש להבהיר שהמענק ישולם

<sup>1</sup> כפי שהיה נהוג לקבוע בהוראות השעה בדבר תשלום שכר לעובדים ב"אזורי הגבלה" או ב"אזור המיוחד" כאמור בפרקים ב' וב'1 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

<sup>2</sup> על פי סעי' 24(ד) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 - מעסיק עובד שלא במסגרת עסק או משלח יד (כגון בביתו של מעסיק במשק בית) פטור ממתן תלוש שכר וניהול פנקס שכר.

בכפוף לתשלום שכרם בפועל של העובדים, והשבת העובדים שהוצאו לחל"ת, על מנת ליצור תמריץ לתשלום השכר במועדו, ולא בדיעבד לאחר קבלת המענק.

3. יש להידרש לאלתר לאסדרת איסור פיטורים לעובדים תוך הרחבה היריעה הקבועה בהסדר

הקבוע בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום: המצב הקיים רחב בהרבה ממה שיכול להכיל החוק דנא. זאת לא רק נוכח היקפי הפגיעה, אלא אף נוכח גיוס המילואים הנרחב והיעדר האפשרות להפעיל הלכה למעשה מוסדות חינוך בכל רחבי הארץ – הרבה מעבר לטווח המוסדר בחקיקה. יש להרחיב את ההגנה הניתנת לעובדים מפני פיטורים ולהחילה גם על הורים שמסגרות החינוך לילדיהם אינן פועלות (עבור ילדים עד גיל 14 או עד גיל 21 עבור ילדים עם צרכים מיוחדים) – בלא קשר למיקום המגורים; ולאמהות לפעוטות שכן זוגן גויס למילואים. יש למנות צוות מיוחד לזיהוי הקבוצות הזקוקות להגנה מיוחדת מפיטורים, תוך התחשבות בצרכי המשק והמעסיקים מחד, ובצרכי מערך הלחימה מאידך. מצב בו עובדת שבעלה גויס למילואים חשופה לפיטורים נוכח זמינות נמוכה יותר למקום העבודה, עשוי גם לפגוע במאמץ הלחמתי, ולא רק בביטחון הכלכלי.

4. חיוב תשלום תוספת סיכון בגין עבודה במפעלים חיוניים או מפעל למתן שירותים קיומיים –

לגבי עובדים ועובדות אשר עובדים במפעלים חיוניים או למתן שירותים קיומיים, או מגויסים לעבודה במפעלים אלו מכוח חוק שירות עבודה בשעת-חירום, תשכ"ז-1967, יש לטעמנו לקבוע בנוסף לשכרם הרגיל גם פיצוי בבחינת "תוספת סיכון".

5. יש למנות צוות לתכלול צרכים משפחתיים של עובדים במפעלים חיוניים או לצרכים קיומיים:

במצב הנוכחי קיימות משפחות אשר אחד ההורים מגויס למילואים והשני הוא עובד חיוני או במפעל לצרכים קיומיים ומגויס לעבודתו. במצב הקיים היום מעסיק נדרש לפי סעיף 3 לחוק שירות עבודה בשעת-חירום לקחת בחשבון קשיים של הורה, ולדוגמה לספק שמרטפיה. עם זאת, אין להטיל אחריות זאת על כתפי מעסיקים קטנים, שרבים מהם אינם בעלי אמצעים להקים שמרטפיה לעובדים בודדים, ויש למנות את משרד החינוך לתכלול צרכים משפחתיים של עובדים אלה כדי למצוא מענה שיאפשר לשני ההורים להתגייס בשעת חירום.

בכבוד רב,

מיכל תגר, עו"ד	דבי גילד-חיו, עו"ד	דיאנה בארון, עו"ד	אסנת זיו, עו"ד
	052-8282444		
הקליניקה לזכויות עובדים	האגודה לזכויות האזרח	קו לעובד	איתך- מעכי