

31 בדצמבר 2023
י"ט טבת תשפ"ד

לכבוד
הועדה לביקורת המדינה
הכנסת

שלום רב,

הנדון: תלונות הציבור במלחמת "חרבות ברזל" – זווית העובדים והעובדות

לקראת הדיון בוועדה ליום שני ה-1/1/2024 בנושא "תלונות הציבור בשבועות הראשונים של מלחמת "חרבות ברזל" - דוח מיוחד 2023", הרינו להעלות בפני הועדה סוגיות הנוגעות לזכויות עובדים ועובדות¹, אשר הועלו כבר בדיונים בועדת הכספים ובוועדת עבודה ורווחה בנושא מתווה הסיוע הכלכלי – לא זכו למענה – וממשיכות לגרום לפגיעה בזכויותיהן דווקא בעת הקשה הזו.

1. **המוקדים הטלפוניים של הארגונים שחתומים על נייר זה ראו עלייה דרמטית במספר הפניות של עובדות ועובדים בעקבות המלחמה אשר חוו פגיעה משמעותית בזכויותיהם.**

2. כך למשל, בקו הפתוח של שדולת הנשים, בחודש אוקטובר הייתה עליה של פי 2 מסך הפניות של חודש ספטמבר, ו-34% מהפניות היו בנושאים הקשורים לביטוח זכויות, כמו למשל תשלום עבור הימים ראשונים של המלחמה עבורם לא קיבלו שכר, חיוב ללכת לעבודה כשאין מקום ממוגן, דמי אבטלה ועוד, בעוד שכ-27% נושאים הקשורים לזכויות נשים בתקופות מוגנות וכ-14% בנוגע לזכויות סביב סוגיית פיטורים. בחודש נובמבר פילוח הפניות היה דומה מלבד זינוק בפניות בנוגע לנשים בתקופות מוגנות.

3. כך גם הקו החם של איתך מעכי זיהה הכפלה של הפניות ביחס לתקופה המקבילה אשתקד. איתך מעכי מציינות גם החמרה של הנושאים ומורכבותם וכניסה של עוד ועוד נשים לתוך מעגל הנזקקות.

4. בקו החם של קו לעובד הייתה הצפה של פניות בשבועות הראשונים למלחמה, כשרובן המוחלט של הפניות נגעו לסוגיות שקשורות למלחמה – הנגשת זכויות, דמי אבטלה, פיטורים, הוצאה לחל"ת, חשד לאפליה, עבודה בשעת חירום והיעדר התחשבות מעסיקים.

מהפניות שמגיעות אלינו, ההיבטים הבאים נעדרים מענה באופן המביא לפגיעה בעובדות ובמשק כולו:

א. מענקים ותגמולים

5. כפי שיפורט להלן, עובדים ועובדות אשר זכאיות לכאורה למענקים ותגמולים התקשו בקבלתם, ורבים וות עד היום לא קיבלו את כספן – בין אם מדובר בתשלום שכר על פי מתווה הפיצויים, או דמי אבטלה.

6. **אי תשלום פיצויים על אובדן שכר לעובדות זכאיות לפי מתווה הפיצוי והעדפת הוצאתם לחל"ת** – כפי שהתרענו, ההקלות שניתנו בהוצאה לחל"ת הובילו להוצאה המונית של עובדות לחל"ת – לעתים גם מפונות, ואימהות לילדים עד גיל 14 שהמסגרות שלהם היו סגורות בהוראת פיקוד העורף. עובדות אלו (ועובדים נוספים) היו אמורות להיות זכאיות לפיצוי במסגרת מתווה הפיצויים בשווי שכרן המלא. הוצאתן לחל"ת מהווה פגיעה כלכלית קשה, ולא רק מכיוון ששיעור דמי האבטלה המשולמים אינו עומד על 100% מהשכר, אלא גם מכיוון שבמסגרת חל"ת לא משלמים את הזכויות הסוציאליות.

¹ נייר זה מנוסח בלשון נקבה אך מתייחס לכלל המגדרים.

גם הפעם נראה שהפגיעה בנשים היא גבוהה יותר. לפי פרסום של מרכז אדוה (2023) נרשמו 42.4 אלף בשירות התעסוקה בחודש אוקטובר, כאשר 59% מהן נשים.² סגירת המסגרות החינוכיות מחמירה את יחסי חלוקת העבודה המגדריים, וכתוצאה מכך נשים חשופות יותר לאבטלה ואובדן עבודה. אי תשלום שכר לעובדות הזכאיות לפיצויים לפי המתווה, והפנייתן לקבלת דמי אבטלה, מוסיפה לפגיעה בהכנסתן.

7. **הוצאה לחל"ת רטרואקטיבי שאינו מזכה את העובדים בדמי אבטלה** – בעיה שניה שהתעוררה לאור מתווה הפיצויים שאושר היא הוצאת עובדות לחל"ת באופן רטרואקטיבי, וסירוב הבקשות על ידי שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי. ביום 27/12/2023 ארגון קו לעובד פנה למוסד לביטוח לאומי ולשירות התעסוקה בבקשה לגיבוש פתרון רוחבי.

מפניות שהגיעו לארגונים החתומים ולארגונים נוספים, עולה שעובדות אשר מעסיקהן המתינו עם הוצאתם לחל"ת עד לאחר אימוץ מתווה הפיצויים, ולאחר אישורו בועדת הכספים, ומסרו לעובדותיהן מכתבים רטרואקטיביים – עובדות אלה לא קיבלו את דמי האבטלה עבור חודש אוקטובר. כך לדוגמא, עובדות רבות קיבלו מכתבים ב-8/11/2023 (יום אישור מתווה הפיצויים בכנסת) להוצאתם לחל"ת רטרואקטיבי החל מיום 8/10/2023. בחלק מהמקרים עובדות קיבלו מכתב הוצאה לחל"ת רטרואקטיבי של 30 יום – רק אחרי שכבר חזרו לעבודה, ונאלצו להגיש את בקשתם בדיעבד.

בכל אותם מקרים, כשעובדות הגישו את התביעה להכרה בשירות התעסוקה כדורשות עבודה על מנת להיות זכאיות לדמי האבטלה – במקרה הטוב אושרה בקשתן החל ממועד הגשת התביעה ועד סוף החל"ת, ובמקרה הרע כשהיה מדובר בעובדת שהוצאה ל-30 ימי חל"ת רטרואקטיביים שכבר הסתיימו – נותרו בלי פרוטה. עובדות בהריון מתקשות אף יותר, וזאת משום שעוד לפני הגשת הבקשת דמי האבטלה בדיעבד בשירות התעסוקה הן מנועות מלקבל היתר בדיעבד להוצאה לחל"ת.

ב. עובדים חיוניים

8. עם תחילת המלחמה משרד העבודה הקים מוקד ייעודי לפניות הנוגעות למלחמה, ומערך למתן מענה לציבור ולהנגשת מידע. עם זאת, בעוד שמדובר במהלך מבורך וחשוב, כפי שצינו בפנייתנו למשרד העבודה ביום 20/11/2023 ישנן לקונות משמעותיות בהנחיות משרד העבודה לעניין שעת חירום, אשר תורמות לבלבול וחוסר הבנה בקרב מעסיקים ועובדים, ומחייבות התייחסות מפורשת.

9. **הנגשת מידע אודות מפעלים חיוניים והכללים החלים על העובדים בהם** – השימוש במונח "עובד חיוני" נעשה באופן חופשי ביותר, הן מצד העובדים והן מצד המעסיקים, כשרבים מהם זוכרים את המונח מתקופת משבר הקורונה, אז הדברים נאמרו לרוב בהקשר אחר (עובדים שלהם הותר לבוא לעבודה למרות סגרים). מעסיקים רבים סבורים (לעיתים בטעות) שעצם הגדרתם כמפעל חיוני מאפשרת להם לחייב את עובדיהם להגיע לעבודה גם בהיעדר צו גיוס לפי חוק שירות עבודה בשעת-חירום; ובהתאם, עובדים רבים סבורים אף הם כי דרישה ממעסיקים להגיע לעבודה מחייבת אותם ואם לא ייענו לה עשויים לעבור עבירה פלילית – וזאת למרות שהדבר אינו בהכרח נכון.

10. רבים מהעובדים כלל לא משערים שיתכן שמעסיקם הטוען להיותו מפעל חיוני בעל סמכות לחייב את העובד להגיע למקום העבודה – אינו כזה, ושאמור להיות צו מפורש שניתן לוודא באמצעותו את הדבר (ושחובה

² דגן-בוזגלו, נ. (2023). [הפגיעה בתעסוקה – יותר נשים נפגעות](#). מרכז אדוה.

למסור להם את הצו; ומעסיקים רבים אינם מבינים זאת אף הם, ובקשות לקבלת העתק מהצו ללא סיוע או עו"ד לא מובילות לדבר פרט לדרישות חוזרות מהמעסיק, כשהעובד חושש מההשלכות הפליליות של הסירוב.

11. חלק ניכר מהבעיה היא דווקא מצד מעסיקים שלא הותר להם לגייס את עובדיהם בשעת חירום, ושהם (ועובדיהם) אינם יודעים כלל שהם נדרשים בצו כאמור. ביחס לאלו, ביקשנו מהמשרד לפרסם הבהרה אודות משמעות גיוס עובדים חיוניים בשעת חירום.

12. **הצורך בפרסום הנחיה למעסיקים בדבר חובתם להתחשב באמהות לילדים** – כפי שצינו בפנייתנו למשרד העבודה ב-20/11/2023, אנו מקבלים כמעט מהיום הראשון למלחמה פניות מאמהות לילדים קטנים, שנדרשות להתייצב לשירות עבודה כעובדות חיוניות אולם זקוקות למענה ביחס לילדיהן הקטנים – בהינתן שהמסגרות החינוכיות עדיין אינן פועלות בכל הארץ ובוודאי שלא במתכונת רגילה ומלאה. חלקן, אמהות יחידניות; וחלקן מטפלות לבד בילדיהן מאחר שבני זוגן נקראו לשירות מילואים.

13. אמנם בחוק קיימת חובה חוקית על המעסיק לגלות התחשבות בעובדותיו, אך מדובר בהוראה ישנה, בלי קווים מנחים, שמעסיקים רבים אינם מכירים. עמימות ההוראה לא מסייעת בהכוונת שוק העבודה, באשר לא ברור מה על המעסיק לעשות וכיצד הוא יוצא ידי חובתו מכח הסעיף. זאת, כאשר לסעיף זה יש השלכה מהותית לא רק על יחסי העבודה שבין המעסיק לעובדת, כי אם גם השלכות שעשויות להיות פליליות על העובדת.

ג. לסיכום

14. לאור כל האמור לעיל, אנו מבקשים מהועדה לדרוש ממשרדי הממשלה השונים פתרונות לסוגיות שפורטו לעיל, ובכלל זאת:

א. לאפשר לעובדים ות זכאיות להגיש תביעה לרשות המיסים באופן ישיר לקבלת פיצוי על שכר אבוד בהתאם למתווה הפיצויים, ולא באמצעות מקום העבודה, או לחלופין להתנות את תשלום הפיצוי למקום העבודה במסגרת המתווה בהוכחה על אי הוצאת העובדות לחל"ת ועל תשלום שכרן המלא; במידת האפשר לעודד פנייה יזומה מצד רשות המיסים (בדומה לזכאות למענקי עבודה כיום).

ב. אישור הבקשות המוגשות אל הביטוח הלאומי רטרואקטיבית גם בהיעדר אישור משירות התעסוקה, או לחלופין הכרה בעובדים אלו בשירות התעסוקה רטרואקטיבית כדורשי עבודה בשל הזכאות לדמי אבטלה;

ג. פרסום הבהרה על ידי משרד העבודה בדבר משמעות גיוס עובדים חיוניים והדרישות למתן צו גיוס לשירות עבודה בשעת חירום.

ד. פרסום הנחיות כלליות למעסיקים על ידי משרד העבודה בנוגע לגיוס הורים לשירות עבודה חיונית. כך למשל, על מעסיק המגייס עובדת לשירות עבודה, לברר עמה האם יש לה ילדים קטנים ואם כן האם יש להם מסגרות או פתרון אחר המאפשר לה להתייצב לעבודה כנדרש; ככל שמדובר בעובדת המטופלת בילדים קטנים באופן שלא מאפשר לה לטענתה להתייצב לשירות כנדרש, הנחיית המעסיק כיצד לפעול.

בכבוד רב,

דבי גילד-חיו, עו"ד
האגודה לזכויות האזרח
052-8282444

טל הוכמן
שדולת הנשים בישראל
054-4955361

דיאנה בארון, עו"ד
קו לעובד
052-8381280