09/03/2026
כ׳ אדר תשפ״ו

בצלאל סמוטריץ׳
שר האוצר

צבי כהן,
מ״מ מנכ״ל המוסד לביטוח לאומי

שלום רב,

הנדון: **<u>עמדת פורום זכויות עובדים ועובדות לעניין פיצויים לעובדים במערכה עם איראן</u>**

אנו, ארגוני פורום זכויות עובדים ועובדות[1], פונים אליכם באופן בהול לאור ההכרזה על שעת חירום מיום 28/2/2026 עקב תחילתה של מערכה צבאית נוספת נגד איראן, ובהמשך להודעת האוצר בדבר שקילת מתווה פיצויים והוצאה לחל״ת גם הפעם בתור מנגנון לפיצוי עובדים ומעסיקים. **בקשתנו היא כי תעבירו בחקיקה ראשית מזורזת הסדר קבע להבטחת הזכות לשכר לעובדים ולפיצוי למעסיקים, או לחלופין כי תשפרו את מנגנון החל״ת כך שייתן מענה לפגמים החוזרים ונשנים כפי שעלו במערכות הקודמות, ושמובילים לפגיעה באוכלוסיות מוחלשות.**

לאחר כשנתיים וחצי של לחימה מתמשכת, וכעת עם פתיחתה של מערכה שלישית, מתחדדת ביתר שאת החשיבות ביצירת ודאות מיידית לעובדות ולעובדים ולמעסיקים בכל הנוגע לשכר ולרציפות ההכנסה. אין להמתין עד לסיום המערכה כדי להתחיל בגיבוש פתרונות, תהליך שלרוב נמשך שבועות ואף חודשים ארוכים. **נדרש כבר עתה לצאת בהכרזה ברורה מצד המדינה שלפיה תובטח השתתפותה בפיצוי המעסיקים בגין תשלומי השכר, וזאת על מנת לאפשר תפקוד רציף של המשק מחד גיסא, ולשמור ככל האפשר על זכויות העובדות והעובדים מאידך גיסא.**
הכל, כמפורט להלן:

1. נכון להיום יש וואקום חקיקתי בנושא זכותם של עובדים לשכר בשעת חירום, סוגיה שרלוונטית לכלל העובדים בישראל. אנו סבורים כי הגיעה העת להסדיר את תחום הפיצויים לעובדים בעת משברים באופן מקצועי ועקבי, על מנת ליצור ודאות אצל עובדים ומעסיקים גם יחד. ישנה חשיבות מיוחדת לעתיד לעניין הסדרת התחום וטיפול מקצועי בו. מאחר שמשברים לא נוצרים ״יש מאין״, ובאורח פתאומי, יש להפיק לקחים מההסדרים שהונהגו עד כה אשר לא נתנו מענה טוב לקבוצות שונות של עובדים, ולשפרם.

2. מנגנון הפיצויים שקיים היום בחוק מיועד למעסיקים בלבד, ומאפשר תשלום שכר לעובדים באמצעות פיצוי בגין נזקים עקיפים, אך הגשת הבקשה לפיצוי מותנית בשיקול דעתו של המעסיק, כל עוד אין לעובד זכות קנויה לתשלום שכר בגין היעדרות בהתאם להנחיות פיקוד העורף בתקופת מצב החירום.

3. פתרון החל״ת המלא הוא הפתרון שאומץ בתקופת מגיפת הקורונה ולאחר מכן גם במלחמת ה-7 באוקטובר, וגם במהלך המערכה עם איראן בחודש יוני 2025. זה היה פתרון ששימש את הממשלה ואת המחוקק כמעין פתרון ״אינסטנט״ למצב המלחמתי, אך אינו מספק מענה הולם לכלל העובדים במשק, ובמיוחד פוגע בעובדים המוחלשים.

[1] **קו לעובד** היא עמותה הפועלת מזה למעלה משלושים שנים להגנה על זכויות העובדים והעובדות המוחלשים במשק הישראלי, בדגש על עובדים מהפריפריה החברתית-כלכלית בישראל, ישראלים ולא ישראלים, רובם ככולם לא מאוגדים; **האגודה לזכויות האזרח** הוקמה בשנת 1972 והיא ארגון זכויות האדם הגדול, הוותיק והמוביל בישראל, ופועלת למען החברה בישראל וכחלק ממנה, כדי להגן ולקדם את הזכויות של כולן וכולם, ללא קשר ותנאי למעמדם בישראל; **שדולת הנשים** פועלת מזה כ-40 שנה למיצוי זכויות עבור נשים, מפעילה מענה טלפוני לפניות פרטניות לייעוץ וסיוע, ופועלת לקידום שינויי מדיניות אשר משפיעים בצורה ישירה על חייהן ופרנסתן של נשים; כולן וכולם, ללא קשר ותנאי למעמדם בישראל; **הפורום למאבק בעוני**, קיים משנת 2008 ומאגד כ-25 קבוצות, ארגונים ומוסדות אשר פועלים לשינוי המדיניות שמביאה אנשים לחיים בעוני; **איתך מעכי** היא עמותה הפועלת מעל 20 שנה למען זכויותיהן של נשים, נגישותן ומימושן, בפרט למען נשים החיות בשוליים החברתיים והכלכליים של ישראל; **הקליניקה לזכויות בעבודה בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב** פועלת לחיזוק המעמד של עובדים מוחלשים, לקידום העסקה הוגנת, חופש התארגנות וחירות; לחשיפת מבנים של העסקה פוגענית, ולמניעת תופעות של ניצול וסחר בבני אדם למטרות עבודה; **מרכז אדוה** הוא מכון מחקר הפועל למעלה מ-30 שנים ומתמחה בניטור של מגמות חברתיות וכלכליות ובניתוח של המדיניות הממשלתית אל מול מגמות אלה, תוך בחינתן לפי אמות המידה של שוויון וצדק חברתי.

תל-אביב: רח' הנגב 8, ת"ד 2319 פקס: 03-6179022; **חיפה:** רח' הרצל 18
אתר: www.kavlaoved.org.il דוא"ל: diana@kavlaoved.org.il

4. **כפי ששבנו והתרענו, מדובר בפתרון רע, במיוחד לעובדים מוחלשים, ומעסיקים שהיו עשויים להגיש בקשה לפיצוי בגין שכר העובדים באמצעות מגנון הנזק העקיף בחרו להוציא אותם לחל"ת באופן רטרואקטיבי בעידוד המדינה כדי שיקבלו דמי אבטלה, אשר לא היוו תחליף אמיתי לשכרם והותירו רבים מאחור**:

- שיעור דמי האבטלה המשולמים אינו עומד על 100% מהשכר;
- בתקופת החל"ת לא משולמות הזכויות הסוציאליות והיא לא נספרת במסגרת חישוב הוותק של העובד לצורך חישוב זכויות התלויות בוותק כגון: דמי הבראה, ימי מחלה, חופשה שנתית או תקופת ההודעה המוקדמת;
- הוצאה לחל"ת מנתקת את הקשר, ופוגעת בטווח הארוך בביטחון הסוציאלי, ודווקא בשעת חירום ישנה חשיבות גדולה לשמירת הקשר עם מקום העבודה בתור מסגרת יציבה ובטוחה ושימור הקשר עם המעסיק;
- כמו כן, עבור אוכלוסיות רבות הוצאה לחל"ת משמעה אובדן פרנסה מלא מכיוון שאין להם זכאות לקבלת דמי אבטלה (עובדים אחרי גיל פרישה, מבקשי מקלט, עובדים שכבר ניצלו את מלוא זכאותם לדמי אבטלה במלחמה, עובדות שחוזרות מחל"ת אחרי לידה ועוד).

5. **הפגיעה חמורה במיוחד בעובדים שעתיים**, מרביתם עובדים עניים ומוחלשים, רבות מהן עובדות שעתיות, שנעדרים כוח מיקוח מול המעסיק בשגרה ובמיוחד בחירום[2]. מודל החל"ת המלא התנה קבלת דמי אבטלה במסירת מכתב הוצאה לחל"ת על ידי המעסיק, אך ממקרים שהגיעו אלינו בשנתיים וחצי האחרונות, לא אחת עובדים שעתיים פשוט לא נקראו לעבודה, לעתים משך שבועות ארוכים, ולמעשה הוצאו בפועל לחל"ת, מבלי שקיבלו ממעסיקיהם מכתב הוצאה לחל"ת. בהיעדר מכתב, עובדים אלו לא היו זכאים לדמי אבטלה והם נאלצו לספוג את הירידה בשכרם או להתפטר. באופן זה **הפגיעה בעובדים שעתיים הייתה כפולה – הם גם לא קיבלו את הזכות לשכר באמצעות מסלול הנזק העקיף למעסיקים, וגם לא היו זכאים לקבלת דמי אבטלה מכיוון שלא הצליחו להציג מכתב הוצאה לחל"ת על אף שעמדו בכל הקריטריונים האחרים**.

6. אך מעבר לכך, גם ה'מענים' שכן ניתנו לעובדים בזמן המלחמה התגלו כבעייתיים במיוחד ביחס לעובדים שעתיים. כך למשל, **מתווה הפיצויים למעסיקים לא התנה את הפיצוי למעסיק בשמירה על היקפי משרה, מה שהשפיע במיוחד על עובדים בהעסקה שעתית שהיקפי משרותיהם פשוט הופחתו דה-פקטו נוכח הקיצוץ במשמרותיהם, ומכיוון שמודל החל"ת הגמיש נדחה, עובדים אלו לא היו זכאים לפיצוי בגין ההפחתה בהיקף המשרה**. עובדים רבים דיווחו על חוסר וודאות רב וחשש אמיתי לעתידם.

7. לאור זאת, אנו מתריעים שאם גם הפעם יאומץ מתווה פיצויים שבצידו עידוד הוצאה המונית לחל"ת, התוצאה תהיה שעובדים רבים שוב ייאלצו לעבוד בניגוד להנחיות פיקוד העורף כדי להבטיח בזמן אמת את שכרם; יעזבו את מקום עבודתם כדי למצוא מקור פרנסה חלופי; או יסכימו למנגנונים חלופיים ופוגעניים-פחות (הפחתת שכר, הרעת תנאים, הוצאה לחל"ת וכו') שיבטיחו להם הכנסה כלשהי, מבלי שהם יקבלו כל שיפוי על הפגיעה בשכרם בתקופת המלחמה. **אימוץ פתרון דומה לפתרונות שאומצו בשנתיים האחרונות יפגע בעובדים מוחלשים ויעמיק את הפערים הכלכליים והחברתיים שנוצרו**.

[2] תג'ר, שעה (לא) חופשית, קו לעובד, 2014; ד"ר אייל בר-חיים, עובדים שעתיים בישראל: תמונת מצב, פורום ארלוזורוב מאי 2025..

תל-אביב: רח' הנגב 8, ת"ד 2319 פקס: 03-6179022; **חיפה:** רח' הרצל 18
אתר: www.kavlaoved.org.il דוא"ל: diana@kavlaoved.org.il

8. על כן, אנו מבקשים כדלקמן:

א. <u>אימוץ הסדר קבע לפיצויים למעסיקים ולתשלום שכר לעובדים בשעת חירום בחקיקה ראשית</u> – כפי שציין מבקר המדינה בדו"ח שפורסם לאחרונה בינואר 2026, ישנה חשיבות עליונה גם ביצירת מנגנון מוסדר וקבוע. מנגנון זה חייב להסדיר לא רק את מתווה הפיצויים למעסיקים אלא לצידו גם זכות קנויה לעובדים לקבלת שכר על היעדרות בשל הנחיות חירום במסגרת חוק ההגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006, על מנת לנטרל את אי הודאות הרבה שנלווית לעובדה שהפיצויים ניתנים דרך קבע במודל רטרואקטיבי אד הוק. יצוין בהקשר זה כי הצעת חוק בעניין כבר הונחה על שולחן הכנסת וניתן לקדם אותה[3].

ב. <u>לחלופין, להציע פתרון שייתן שיפוי לשכר בגין הפחתה בהיקף משרה בשעת חירום</u>, בין אם באמצעות מודל חל"ת גמיש כדי לתת מענה לירידה בהיקפי משרה תוך הבטחת הכנסתם של העובדים, ובין אם במסגרת מתווה הפיצויים לנזק עקיף.

ג. לחילופי חילופין, בגלל שפתרון החל"ת שאומץ במלחמה פגע בעובדים שעתיים שלא קיבלו מכתבי הוצאה לחל"ת אלא פשוט לא נקראו לעבודה, ככל שמאמצים את מתווה החל"ת גם באירוע החירום הנוכחי, <u>יש לאפשר תביעה לדמי אבטלה גם בלי מכתב הוצאה לחל"ת אם עובדים לא נקראו לעבודה, ולהסתמך על תצהיר או על דו"חות נוכחות מהמעסיקים</u>.

9. אנו מבקשים כי תגבשו במערכה הנוכחית פתרון מוסדר ומתווה פיצויים שרואה לנגד עיניו את כלל העובדים במשק, ולא מזניח את העובדים המוחלשים והפגיעים ביותר. עליכם לספק רשת ביטחון אמיתית וראויה יותר, וללמוד לקח מאירועי העבר, כדי לתת הגנה טובה יותר למי שנפלו בין הכיסאות. זו חובתה של המדינה בשעה קשה זו.

בברכה,

דיאנה בארון, עו"ד קו לעובד 052-8381280	דבי גילד-חיו, עו"ד האגודה לזכויות האזרח	מירי גרוס, עו"ד הקליניקה לדיני עבודה אוניברסיטת תל אביב
רשא אלעטאונה, עו"ד איתך-מעכי, משפטניות למען צדק חברתי	רחלי סונגו, עו"ד שדולת הנשים בישראל	ד"ר יעל פרואקטור מרכז אדוה
בקי כהן קשת, עו"ד הפורום למאבק בעוני		

<u>העתקים</u>:
אילן רום, מנכ"ל משרד האוצר
כפיר בטט, סגן הממונה על התקציבים במשרד האוצר
עו"ד אמיר דהן, מנהל קרן הפיצויים של רשות המסים
אלון דסה, מנהל אגף גמלאות מחליפות שכר, המוסד לביטוח לאומי
יריב לוין, שר העבודה
רובי שמש, מנכ"ל משרד העבודה
אדם בלומנברג, סמנכ"ל כלכלה ומדיניות, ההסתדרות הכללית החדשה
ועדת הכספים
הועדה לביקורת פנים

[3] ראו את הצעת חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון - זכות לשכר בהיעדרות בשעת חירום), התשפ"ה-2024 פ/5139/25, מדצמבר 2024.

תל-אביב: רח' הנגב 8, ת"ד 2319 פקס: 03-6179022; **חיפה**: רח' הרצל 18
אתר: www.kavlaoved.org.il דוא"ל: diana@kavlaoved.org.il