

31 בדצמבר 2023  
י"ט טבת תשפ"ד

לכבוד  
ועדת העבודה והרווחה  
הכנסת

שלום רב,

### הנדון: הסדרי חל"ת וחל"ת גמיש לעובדים במלחמת "חרבות ברזל"

לקראת הדיון בוועדה ליום שני ה-1/1/2024 בנושא הסדרי חל"ת וחל"ת גמיש לעובדות ולעובדים במלחמת חרבות ברזל, הרינו להעלות בפני הועדה סוגיות הנוגעות לזכויות עובדים ועובדות<sup>1</sup>, אשר הועלו כבר בדיונים הקודמים בנושא מתווה הסיוע הכלכלי – לא זכו למענה – וממשיכות לגרום לפגיעה בזכויותיהן דווקא בעת הקשה הזו.

**המוקדים הטלפוניים של הארגונים שחתומים על נייר זה ראו עלייה דרמטית במספר הפניות של עובדות ועובדים בעקבות המלחמה אשר חוו פגיעה משמעותית בזכויותיהם.** 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 לבירור זכויות, כמו למשל תשלום עבור הימים ראשונים של המלחמה עבורם לא קיבלו שכר, חיוב ללכת לעבודה כשאינן 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. כך גם הקו החם של איתן מעכי ושל קו לעובד זיהו הכפלה של הפניות ביחס לתקופה המקבילה אשתקד. איתן מעכי מזהות החמרה של הנושאים ומורכבותם וכניסה של עוד ועוד נשים לתוך מעגל הנזקקות.

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

1. **המשך הפגיעה בעובדים ועובדות שעתיות** – מאז תחילת המלחמה אנו מקבלים עשרות פניות מעובדות ניקיון, שמירה ואבטחה, סייעות ומטפלות, עובדות בחינוך הבלתי פורמאלי כמו גם בבנייה, במסעדות, חנויות ומסחר, פס ייצור במפעלים ועוד – הרוב לא מאוגדות, ושכרן תלוי בשעות העבודה שבוצעו בפועל – אשר מדווחות על ירידה בהיקפי העסקה או ירידה במשמרות, וחשש אמיתי לעתידן. חלק נכבד ממקומות העבודה בענפים אלו עדיין לא חזרו לעבודה בהיקף הקודם.

כפי שצינו במכתבנו מיום 30/11/2023 למוסד לביטוח לאומי, עובדת לא יכולה לכפות על המעסיק לצאת לחל"ת, ואין היגיון כלכלי בעידוד היפלטות משוק העבודה, במיוחד בנסיבות של אי יציבות כלכלית וגירעון הולך וגובר. בהעסקה שעתית אין למעסיק תמריץ לפטר עובדת או להוציאה לחל"ת, ואכן מעסיקים רבים מעדיפים לשמור את העובדות בהיקף העסקה נמוך בשל הירידה בפעילות העסקית, והצורך בשימור הגמישות. במצב כזה העובדות נאלצות להחליט האם להתפטר בדין מפוטר (ולקוות שיוכלו להוכיח הרעת תנאים), או לקבל את גזרת הגורל ולהסתמך על גורמי סעד ורווחה כדי לא להיקלע לחרפת רעב.

עמדתנו היא שהצעת מענקים או פיצויים מסוימים לעובדות שהיקף משרתן פחת יאפשר מרווח נשימה, וייתן גם למעסיק טווח בחירות רחב יותר, באופן שיקל על הפעלת מקום העבודה ועל חזרה מהירה לעבודה לאחר תום הלחימה. סיוע לעובדות שעתיות בעל יתרון גדול גם ברובד הפסיכולוגי. הקשר וההשתייכות למקומות העבודה מעניקים תחושה של שגרה ושל יציבות, כאשר חלופת החל"ת המלא אותה מעודד החוק שחנק – פוגעת בה אנושות. פנייתנו למוסד לביטוח הלאומי לא נענתה עניינית עד היום.

<sup>1</sup> נייר זה מנוסח בלשון נקבה אך מתייחס לכלל המגדרים.

אנו חוזרות על הצעותינו לפתרונות לעובדים ועובדות אלו, בכלל זאת:

- **חל"ת גמיש** – תשלום פיצוי לעובדות שעתיות בעבור הירידה בהיקף השעות אשר נגרמה בתקופה הקובעת בהתאם לממוצע שכר החודשי ב-3 החודשים המלאים בשנה שקדמה למועד תחילת המלחמה.
- **שימוש בנוהל להגשת בקשה לדמי אבטלה בתקופת המלחמה** – לחלופין, המוסד לביטוח לאומי יכול לנקוט פרשנות לפיה עובדת שלא קיבל שכר כלל למשך שבועיים לפחות בתקופה הקובעת, הדבר יהווה הוצאה לחל"ת הלכה למעשה, וזאת גם בלי להידרש למכתב רשמי על הוצאה לחל"ת בהסכמה. אפשרות זו עולה בקנה אחד עם חקיקת חוק הפיצויים לשעת המלחמה לרבות התיקון במסגרת תקנות מס רכוש אשר קיצרו את התקופה המינימאלית להוצאה לחל"ת באופן רטרואקטיבי, וניתן ליישמה כבר עכשיו.
- **תיקון סעיף 176 לחוק הביטוח הלאומי – דמי אבטלה למי שיש לה הכנסה מעבודה או ממשלח יד** – זכאות לדמי אבטלה מקוזזים – לצורך סעיף זה עובדת שירדה בהכנסתה הממוצעת בתקופה הקובעת (7 אוקטובר-30 בנובמבר) ביותר מ-25% ביחס ל-3 החודשים הגבוהים ב-12 החודשים שקדמו, תיראה כזכאית לדמי אבטלה לפי סעיף 160 לחוק.
- **מענק עבודה המבוסס על הסכם בדבר מתן הטבות למובטלים החוזרים למעגל התעסוקה<sup>1</sup>** – לפי המודל שניתן בקורונה (הסכם מיום 15/3/2021), כשהפיצוי יהיה בגובה שיעור הירידה בהכנסה היומית הממוצעת באותו חודש, ולא יותר מ-200 ש"ח ליום (5,000 ש"ח לחודש), עד תקרה של שכר יומי של 700 ש"ח ליום (בקורונה – 632 ש"ח).
- **השלמת הכנסה** – בהתאמות הדרושות הן בהעלאת הסכום כהוראת שעה לתקופת החירום ושינוי החריגים כך שיחולו על כל עובדת שתצומצם היקף משרתה ללא תלות בהכנסות נוספות כגון הכנסת בן/בת הזוג והגדלת התקרה המזכה בתשלום. חלופה זו גם תאפשר לאנשים אחרי גיל פרישה שהיקף העסקתם פחת בשל המלחמה לקבל השלמת הכנסה.

## 2. 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 שכר 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.

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.<sup>2</sup> סגירת המסגרות החינוכיות מחמירה את יחסי חלוקת

<sup>2</sup> דגן-בוזגלו, נ. (2023). הפגיעה בתעסוקה – יותר נשים נפגעות. מרכז אדוה.

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.

לפיכך, יש לאפשר לעובדות זכאיות להגיש תביעה לקבלת פיצוי על שכר אבוד באופן ישיר, 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.

3. **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.

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.

ביום 27/12/2023 ארגון קו לעובד פנה למוסד לביטוח לאומי ולשירות התעסוקה בבקשה לגיבוש פתרון רוחבי.

לפיכך, יש לחייב את הביטוח הלאומי לאשר את הבקשות המוגשות אליו באופן רטרואקטיבי גם בהיעדר אישור משירות התעסוקה, או לחלופין לחייב את שירות התעסוקה להכיר בעובדים באופן רטרואקטיבי כדורשי עבודה על מנת שיהיו זכאים לדמי אבטלה.

4. **יש לתת את הדעת כבר כעת ליום שאחרי המלחמה והחזרה מהחל"ת** – נשים בתקופת מוגנות, ובייחוד בהריון, שהוצאו לחל"ת, עומדות בפני הסכנה שלא יוחזרו לתפקידיהן, זאת כיוון שמעסיקים עשויים להעדיף מחליפים שלא יעזבו מיד לאחר הלידה. הדבר מעורר חששות לגבי רווחתן של נשים בהריון בכוח העבודה עם פתיחת המשק מחדש. עולה שאלה קריטית לגבי מי מבטיח את חזרתן של נשים בהריון מחל"ת עם חזרת המשק לשגרה. על כן, כדי להימנע מאירועים דומים שהתרחשו בתקופת הקורונה, הכרחי לטפל בנושא זה כדי לשמור על הזכויות והביטחון התעסוקתי של עובדות מוגנות.

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