

20.11.2023

ז' בכסלו ה'תשפ"ד

לכבוד
מר יואב בן צור
שר העבודה

בדוא"ל

שלום רב,

הנדון: גיוס עובדים לעבודה בשעת חירום

הרינו פונים למשרדכם בנושא עובדים חיוניים, בעקבות פניות שמתקבלות אצלנו בתקופה שמאז מתקפת החמאס ביום 7.10.2023 ותחילת מלחמת "חרבות ברזל". הפניות השונות מעלות שורה של בעיות שראוי לטעמנו להקדים וללבן.

ראשית, נראה כי על פניו מעסיקים רבים עושים שימוש חופשי במונח "עובד חיוני" או "מפעל חיוני", על מנת לחייב את עובדיהם להגיע למקומות העבודה, הגם שלהבנתנו פעמים רבות לא ניתן במקום העבודה צו גיוס לשירות עבודה על פי סעיפים 17 ו-18 לחוק שירות עבודה בשעת-חירום, תשכ"ז-1967. בהתאם, גם העובדים – שפעמים רבות נמנים על אוכלוסיות מוחלשות – אינם יודעים אם ניתן לחייבם להגיע לעבודה או לא, וזאת כאשר הסוגיה כרוכה באפשרות להשלכות פליליות.

שנית, גם כאשר אכן מדובר בעובדים שחל עליהם צו גיוס לשירות עבודה, אין כל פתרון או הסדרה, למקרים בהם העובדים החיוניים מתקשים להתייצב לעבודה, אם מאחר שפנו מאזור העבודה (לא פעם, בהחלטת הרשויות עצמן); אם משום שהם (או יותר נכון, הן) מטופלות בילדים קטנים, שעה שבו הזוג במילואים והמסגרות החינוכיות סגורות. רבים מהעובדות והעובדים מעוניינים לעבוד בעבודתם החיונית אולם מבקשים הנחיות או סיוע (בנושא ההגעה הפיזית תחת אש מהמקום אליו פונו, בהיעדר רכב; או למשל ביחס למענים שמעסיק נדרש לתת להן למען טיפול בילדיהן) ואחרים מעוניינים לדעת כיצד ניתן לפטור אותם, אם בכלל, משירות כאמור, בנסיבותיהם הפרטניות.

נציין כי בעוד אנו מודעים היטב לאפשרות החיפוש של מפעל חיוני באתר משרד העבודה וכוח האדם לשעת חירום, הציבור הרחב אינו מודע לאפשרות הזו, וממילא היא אינה נגישה בשפות שאינן עברית. מעבר לכך, הרי שיש לתת את הדעת על כך שאפשרויות החיפוש הנוכחיות מוגבלות למספר המפעל (שלא תמיד מצוי בידי העובדים) ולשם המפעל, כשלו רוב אין זהות בין השם הרשמי של המפעל לזה שידוע לעובדים, ועל כל פנים ממילא אין מאגר חיפוש למפעלים בהם ניתן צו גיוס לפי חוק שירות עבודה בשעת-חירום אשר רק מכוחו ניתן לחייב עובדים להתייצב במקום עבודתם בשעת חירום כאמור.

ביטול הדרישה להתייצבותם לשירות עבודה, ככל שאכן ניתנה; תוך הגדרת אופן הפניה, משך הטיפול בה והגנה על עובד בשלב שהבקשה מטופלת; ומנגנון השגה על ההחלטה.

ג) **הידרשות לאספקת תנאים להגעת עובדים חיוניים**: יש למפות את החסמים בפני הגעה לעבודה של עובדים חיוניים, ולהתחיל להידרש לפתרונות. בוודאי בשעה שהפינוי כמו גם היקפי המילואים, אינם צפויים לפחות בטווח נראה לעין. לאחר המיפוי, יש להידרש ולהיערך לפתרונות. בתוך כך למשל, ומבלי לקבוע מסמרות, ניתן לדרוש ממפעלים שהוגדרו חיוניים הסעות לעובדים שפוננו; יש לעבוד עם רשויות מקומיות ומשרד החינוך על פתרונות לילדים, ועוד ועוד.

3. **קביעת נהלים להגדרת מפעלים כחיוניים שהורשו לגייס לשירות עבודה, תוך שילוב משרד**

הרווחה בהליך – להבנתנו ההליך לקביעה כאמור אינו מוגדר או שקוף לציבור. עוד להבנתנו, קביעת מקומות העבודה המורשים לגייס עובדים לשירות העבודה משתנה מעת לעת, ובהתאם גם לאזור הגיאוגרפי. לא ידוע לנו האם במסגרת ההיתר, נבחן מצבם של העובדים, שלפחות חלקם מוכרים למשרד הרווחה (בין משום שפוננו, בין משום מצבם המשפחתי). בהמשך לאמור לעיל, אנו סבורים כי יש לקבוע נוהל ברור למתן היתר למפעל חיוני לגייס את עובדיו לשירות לעבודה, תוך עירוב משרד הרווחה בנושא.

לסיכום האמור, לעמדתנו סוגיות אלו מחייבות, לצידן ושמה אף קודם להן, להקים צוות ייעודי שייתן דעתו לנושאים אלו ולנושאים אחרים המתעוררים ביחס לעובדים הנדרשים להתייצב לשירות עבודה בעת הזו. אנו סבורים כי צוות כזה אף יוכל להיות כתובת לארגוני החברה האזרחית וארגוני עובדים ומעסיקים המבקשים להבין את זכויותיהם וחובותיהם ולקיים דיאלוג עם משרדכם על עניינים רוחביים. נודה על קבלת התייחסותכם.

בכבוד רב,

אלעד כהנא עו"ד

העתק:

מר ישראל אוזן, מנכ"ל משרד העבודה
עו"ד רבקה ורבנר, הממונה על יחסי עבודה, משרד העבודה
אגף כוח אדם לשעת חירום, מטרה ראשי, משרד העבודה
עו"ד דבי אליעזר, לשכה משפטית, משרד העבודה
מר ינון אהרוני, מנכ"ל משרד הרווחה
ח"כ ישראל אייכלר, יו"ר ועדת העבודה והרווחה
ח"כ פנינה תמנו-שטה, יו"ר הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי
מר ארנון בר דוד, יו"ר ההסתדרות החדשה