

24 בדצמבר 2023
י"ב בטבת ה'תשפ"ד

לכבוד
ועדת הכספים
הכנסת

שלום רב,

הנדון: מעקב אחר יישום מתווה הפיצויים בעקבות מצב הלחימה – זכויות העובדים והעובדות

לקראת הדיון הקבוע בוועדה ליום שני ה-25/12/2023 למעקב אחר יישום מתווה הפיצויים בעקבות מצב הלחימה והיערכות הממשלה למתן פיצוי, הרינו להעלות בפניכם סוגיות הנוגעות לזכויות עובדים ועובדות¹, אשר הועלו כבר בדיונים הקודמים – לא זכו למענה – וממשיכות לגרום לפגיעה בזכויותיהן דווקא בעת הקשה הזו.

המוקדים הטלפוניים של הארגונים שחתומים על נייר זה ראו עליה דרמטית במספר הפניות של עובדות ועובדים בעקבות המלחמה, ובכלל זה עובדות שעתיות, עובדות במפעלים חיוניים, הורים לילדים קטנים, עובדות מבוגרות, עובדות קבלן, ועובדים לא ישראלים 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 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.

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

1. אי תשלום פיצויים על אובדן שכר לעובדים. ות זכאים 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.

לאור הבירוקרטיה שכרוכה בהגשת הבקשה, מקומות עבודה בינוניים וקטנים מעדיפים להפחית בהוצאות על ידי הוצאת העובדות לחל"ת ואי הגשת בקשה לפיצויים על תשלום שכר – גם כאשר הן זכאיות לכך לפי מתווה הפיצויים – מה שמוותר את העובדות בפני שוקת שבורה, מכיוון שאין באפשרותן להגיש בקשה ישירה לרשות המיסים לתשלום שכרן האבוד בתקופה זו. בשל כך, אותן עובדות – אשר תיאורטית זכאיות לקבל את שכרן על פי מתווה הפיצויים – נאלצות לפנות לקבלת דמי אבטלה אשר מהווים זכות מופחתת בהשוואה לעובדות אשר מקום עבודתן מגיש בקשה לפיצויים עבורן.

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

¹ נייר זה מנוסח בלשון נקבה אך מיועד לכלל המגדרים.
² דגן-בוזגלו, נ. (2023). הפגיעה בתעסוקה – יותר נשים נפגעות. מרכז אדוה.

הזכאיות לפיצויים לפי המתווה, והפנייתן לקבלת דמי אבטלה, מוסיפה לפגיעה בהכנסתן. בנוסף לכך ישנה פגיעה בדמי הלידה של עובדות בהריון אשר לא הוצאו לחל"ת ולא קיבלו פיצוי במסגרת מתווה הפיצויים אלא פשוט הפחיתו בשכרן. אובדן שכר עבור עובדות בהריון עלול לפגוע בחישוב דמי הלידה של עובדות המיועדות לצאת לחל"ת בחודשים הקרובים.

לפיכך, יש לאפשר לעובדות. ים 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.

2. **הוצאה לחל"ת רטרואקטיבי שאינו מזכה את העובדים בדמי אבטלה** – בעיה שניה שהתעוררה לאור מתווה הפיצויים שאושר היא הוצאת עובדים לחל"ת באופן רטרואקטיבי, וסירוב הבקשות על ידי שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי.

מפניות שהגיעו לארגונים החתומים ולארגונים נוספים, מעסיקים רבים המתינו עם הוצאתם של עובדיהם לחל"ת עד לאחר אימוץ מתווה הפיצויים, ולאחר אישורו בועדת הכספים, מסרו לעובדים מכתבים רטרואקטיביים. כך לדוגמא, עובדים רבים קיבלו מכתבים ב-8/11/2023 (יום אישור מתווה הפיצויים בכנסת) להוצאתם לחל"ת רטרואקטיבי החל מיום 8/10/2023. בחלק מהמקרים עובדים קיבלו מכתב הוצאה לחל"ת רטרואקטיבי של 30 יום – רק אחרי שכבר חזר לעבודה, ונאלצו להגיש את בקשתם בדיעבד.

בכל אותם מקרים, כשעובדים הגישו את התביעה להכרה בשירות התעסוקה כדורשי עבודה על מנת להיות זכאים לדמי האבטלה – במקרה הטוב אושרה בקשתם החל ממועד הגשת התביעה ועד סוף החל"ת, ובמקרה הרע כשהיה מדובר בעובד שהוצא ל-30 ימי חל"ת רטרואקטיביים שכבר הסתיימו – נותרו בלי פרוטה. לא ברור מדוע המוסד לביטוח לאומי דוחה בקשות אלו אך בחלק מהמקרים נמסר לעובדים ששירות התעסוקה סירב לזהות את אותם עובדים כדורשי עבודה רטרואקטיבית, והמוסד לביטוח לאומי סירב לאשר את הבקשה בהיעדר אישור של שירות התעסוקה.

עובדות בהריון מתקשות אף יותר, וזאת משום שעוד לפני הגשת הבקשת דמי האבטלה בדיעבד בשירות התעסוקה הן מנועות מלקבל היתר בדיעבד להוצאה לחל"ת.

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.

3. **פגיעה בעבודתן של בנות זוג של משרתי המילואים** – 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. אך בהיעדר קריטריונים לגבי הצורך בהתחשבות באותם הורים, עובדים רבים (ובעיקר אימהות) נאלצות לבחור בין מקום עבודתם ובין פרנסתם.

לאור זאת, כפי שעלה בדיון בנערך לאחרונה בועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי, פורום נשות משרתי המילואים דיווחו על מצוקה קשה, ולפי סקר שקיימו 72% מהן דיווחו על ירידה בהיקף שעות עבודתן, 64% ניצלו ימי חופשה על חשבון מכסתן הפרטית, 15% דיווחו על חבילות סיוע של עמותות בסלי מזון.³

מפניות שהגיעו לארגונים החתומים על נייר זה, פעמים רבות עובדות חיוניות נקראות לעבודה מבלי שהמעסיק מציע לעובדות פתרונות, ומשרד העבודה שותק בעניין הזה. עובדות אשר נעדרות ממקום עבודתן במקום עבודה חיוני שיצא בו צו קריאה לשירות עבודה עשויות להסתכן בהליך פלילי.

לפיכך, יש לחייב את משרד העבודה לפרסם קריטריונים להתחשבות בעובדים עם ילדים קטנים טרם גיוסם לשירות עבודה במפעל חיוני, להתנות את אישור צווי הגיוס לשירות עבודה בבירור הצעדים בהם נוקט המעסיק להתחשבות בעובדים, או לחלופין להנחות את המעסיק כיצד לפעול ככל שיש אצלו עובדת שמטפלת בילדים קטנים ומגויסת לשירות חירום.

4. **אי תשלום שכר לעובדי חקלאות הזכאים לשכר לפי מתווה הפיצויים** – הוראת הביצוע של רשות המיסים מיום 19/11/2023 קבעה את התנאים להגשת בקשות לפיצויים ואת המסמכים הנדרשים במסלולים השונים לצורך קבלת פיצוי. עם זאת, במסלול הפיצוי לעובדי חקלאות נראה שאין עמידה בתנאי התקנות, אשר מחייבות את תשלום השכר לעובדים כתנאי לקבלת הפיצויים – בעוד שהוראת הביצוע אינה כוללת כל סעיף או התייחסות לכך. הוראת ביצוע לא יכולה לגרוע מהדרישות הקבועות בתקנות, ועליה להתאים לתנאי הסף אשר נקבעו על ידי ועדת הכספים.

לפיכך, יש לפרסם תיקון להוראת הביצוע שתורה למעסיקים במסלול החקלאות להציג אסמכתא על תשלום השכר לעובדים כתנאי לקבלת הפיצויים במסלול זה.

5. **המשך הפגיעה בעובדים ועובדות שעתיות** – מאז תחילת המלחמה אנו מקבלים עשרות פניות מעובדי וות ניקיון, שמירה ואבטחה, סיעות 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.

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 עובדה 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, 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 שנחקק – פוגעת בה אנושות. אך כאמור – גם אפשרות פחותה זו – אינה קיימת.

³ <https://www.ynet.co.il/news/article/s1lobugwt>



לפיכך, אנו מבקשים לקיים דיון ייעודי בפתרונות המוצעים לעובדים ועובדות אלו, בכלל זאת שימוש בנוהל להגשת בקשה לדמי אבטלה בתקופת המלחמה, תיקון סעיף 176 לחוק הביטוח הלאומי, מענק עבודה המבוסס על הסכם בדבר מתן הטבות למובטלים החוזרים למעגל התעסוקה, שימוש במנגנון של מענק עבודה, השלמת הכנסה ועוד.

6. **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

דיאנה בארון, עו"ד
קו לעובד