

25.12.2023

לכבוד

מר יואב בן צור

מר רביב מלאכי

מפקח כללי על כוח אדם לשעת חירום, משרד העבודה

שר העבודה

בדוא"ל

שלום רב,

הנדון: גיוס עובדים לעבודה בשעת חירום

פנייתנו מיום 20.11.2023, תשובתכם מיום 14.12.2023

הרינו מאשרים קבלת תשובתכם, שהתקבלה אצלנו ביום 14.12.2023. נבקש להשיבכם ביחס לשני נושאים שהעלינו במכתבנו מיום 20.11.2023, ושולצערנו לא קיבלו מענה בתשובתכם.

א. הצורך בפרסום, ידוע והנגשת מידע

1. במכתבנו ביקשנו לקדם פרסום, ידוע והנגשת מידע לעובדים – הן לעובדים חיוניים שקיבלו צו גיוס לעבודה כנדרש על פי חוק; והן למי שאינם עובדים חיוניים כאמור, אך בחסות הבלבול הקיים והיעדר המודעות, מעסיקיהם טוענים שהם עובדים חיוניים הנדרשים להתייצב לעבודה. למעשה, במכתבנו ציינו שבחלק ניכר מהפניות שאנו מקבלים מצד "עובדים חיוניים", מתברר, לאחר בירור שנערך על ידנו, שכלל אין מדובר במי שהוצא בעניינם צו; ושהם (ולעיתים גם מעסיקיהם) אינם יודעים שבכלל אמור להיות צו, שבהיעדר לא ניתן לגייסם לשירות.
2. בתשובתכם הרחבתם אודות חובותיהם של מעסיקים שהותר להם לדרוש התייצבות עובדים חיוניים לשירות עבודה. אולם, כמפורט במכתבנו וכאמור לעיל, דומה כי עיקר הבעיה בהקשר זה נמצא דווקא אצל מי שלא הותר לו לגייס עובדים כאמור.
3. ביחס לאלו, במסגרת תשובתכם ניתנה לנו כתובת דוא"ל שאליה ניתן לפנות לצרכי בירור פרטני ביחס לעובדים שנקראו לשירות ולא ידוע אם ניתן בעניינם צו. אנו כמובן מודים על מתן פרטי הקשר האמורים, אולם משלוח פרטי קשר למספר ארגונים אינו תחליף לפרסום פומבי של הדבר; ולידוע מעסיקים במשק שלא קיבלו היתר לגייס עובדים לשירות עבודה, כי לדרישה כאמור אין תוקף וכי לשם כך נדרש צו.
4. נוכח האמור, אנו חוזרים על בקשתנו לפעול לפרסום, ידוע והנגשת מידע, כדלקמן:

א. **פרסום פומבי של פרטי הקשר שניתנו לנו** – נודה כי אנו עצמנו לא הצלחנו לאתרם באתר המשרד (למעשה, גם תכתובת זו נעשית באמצעות לשכת השר) ואנו מאמינים שקל וחומר עובדים שנתקלים בבעיות ואינם מגיעים לארגוננו. יש לפרסם באופן מסודר את פרטי המוקד לבירור היות העובד עובד חיוני הנדרש להתייצב לעבודה. נעיר, כי באתר האינטרנט

8. לצערנו, בתשובתכם לא ניתן לכך כל מענה, וכל שנכתב הוא שהחוק מורה למעסיק לגלות התחשבות. כאמור, אנו מודעים היטב לסעיף, אולם נראה שמעסיקים רבים לא, וממילא לא ברור לאיש מה אומר סעיף זה. היכולת שקיימת לעובדת לפנות לוועדה, תוך העברת הנטל אליה וכשהדבר מתברר לראשונה במסגרת השגה/ערר, אינו מהווה פתרון, עוקף את כוונת המחוקק המטיל את הנטל על המעסיק, אינו יעיל ומעודד בירוקרטיה וריבוי הליכים מיותרים.

9. נוכח האמור, נשוב ונבקש הנחיות כלליות למעסיקים כאמור בנוגע לגיוס אמהות לשירות עבודה חיונית. כך למשל, יש לטעמנו לפרט את ההוראות הבאות:

א. 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;

ב. ככל שמדובר בעובדת המטופלת בילדים קטנים באופן שלא מאפשר לה לטענתה להתייצב לשירות כנדרש, יש להנחות את המעסיק כיצד לפעול: למשל, ליצור קשר בעצמו עם אגף כח אדם לשעת חירום; או לפרוש בפניו במסגרת הנחיה דוגמאות אפשריות למהות ההתחשבות (הגמשת שעות העבודה, הפעלת מסגרת לילדים במקום העבודה, וכיו"ב).

נודה על קבלת התייחסותכם. אנו נשמח כמובן גם לקיים עמכם פגישה מסודרת על מנת להרחיב על הבעיות האמורות.

אלעד כהנא עו"ד

בכבוד רב,

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
עו"ד גאולה צמח, לשכה משפטית, משרד העבודה