

17 במרץ 2024  
ז' באדר ב' ה'תשפ"ד

לכבוד,  
ח"כ פנינה תמנו שטה,  
**יו"ר הועדה לקידום מעמד האישה ולשויון מגדרי**

שלום רב,

**הנדון: פגיעותן של עובדות מוגנות על פי חוק עבודת נשים בשעת חירום והיעדר אכיפה**

הרינו לפנות אליך לקראת דיון בועדה לקידום מעמד האישה ולשויון מגדרי בנושא "דיווח משרד העבודה על פיטורי עובדות בהריון ובטיפולי פוריות לשנים 2022-2023" אשר נקבע ליום 18/3/2024 בנייר עמדה בשם פורום זכויות עובדים ועובדות, כדלקמן:

- 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; **איתך מעכי** היא עמותה הפועלת מעל 20 שנה למען זכויותיהן של נשים, נגישותן ומימושן, בפרט למען נשים החיות בשוליים החברתיים והכלכליים של ישראל; **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. יחד עם ארגונים נוספים בפורום זכויות עובדים ועובדות, אנו פועלות מזה שנים רבות להגנה על עובדים ועובדות בשגרה ובחירום.
- בשנים האחרונות הפערים החברתיים בשוק התעסוקה בין נשים וגברים בישראל הלכו וגדלו (34% נכון לשנת 2021), ורק לאחרונה דווח ששיעור הנשים העניות גבוה משיעור הגברים<sup>1</sup>. מדינת ישראל הייתה בנקודת שפל טרם המלחמה, הן בהשוואה לשנים קודמות והן בהשוואה למדינות מפותחות אחרות, וכפי שעולה מדיווחים בתקשורת, המלחמה גרמה לגידול בפערים אלו, ופגעה בנשים יותר מגברים<sup>2</sup>. על כן, כפי שהתרענו בעבר, יש חשיבות רבה לפרספקטיבה של נשים עובדות וחשוב שמקבלי ההחלטות ייקחו אותה בחשבון לא פחות מאשר את נקודת המבט של מעסיקים<sup>3</sup>.
- מאז פרוץ המלחמה, התקבלו בארגונים השונים עשרות אלפי פניות בקווים החמים שמופעלים על ידם, בתיבות האימייל ובמחלקות קבלת הקהל השונות בנושא זכויותיהם של עובדים ועובדות בשעת המלחמה, רבות מהן אימהות ונשים, אשר נפגעו ממדיניות הממשלה בשעת החירום. מתוך פניות אלו, תועדו גם פניות רבות של עובדות ישראליות או תושבות, ועובדות לא ישראליות, אשר פוטרו או הורעו תנאי העסקתן בניגוד לדין במהלך תקופה מוגנת על פי חוק עבודת נשים.**
- כך למשל, מאז תחילת המלחמה פנו ל"קו לעובד" כ-100 עובדות בנושא הוצאה לחל"ת, סיום העסקה או הרעת תנאים במהלך היריון, טיפולי פוריות או בתקופה המוגנת לאחר חזרה מחופשת לידה. מתוך כלל הפניות היו גם 12 מבקשות מקלט, מספר אשר מהווה גידול של למעלה מפי 2 מהיקף הפניות בנושא זה בכל שנת 2022<sup>4</sup>. בהתאמה, בתקופה זו פנו לאיתך מעכי כ-45 נשים בנושאים דומים, מה שמהווה גידול של **פי שלוש** בהשוואה לתקופה המקבילה שנה שעברה.

<sup>1</sup> יעקב גולדברג, הפער עלה ל-34% – ומאז לא פורסמו נתונים: אלו הפרשי השכר בין גברים ונשים בעולם ובישראל, MAKO, 28/1/2024.

<sup>2</sup> נוגה דגן-בוזגלו, הפגיעה בתעסוקה – יותר נשים נפגעות, מרכז אדווה, 19/11/2023; גיודי סיגל-איצקוביץ', [Gaza war a burden on soldiers' partners, new study shows](#), גירוזלם פוסט, 16/2/2024.

<sup>3</sup> **מכתב ארגוני הנשים** לראש הממשלה, וחברי קבינט המלחמה מיום 1/2/2024.

<sup>4</sup> ראו לעניין זה **כתבתה של דפני לידור תל פז** ב"מקום הכי חם בגיהנום" מיום 8/3/2024.

5. יתרה מזאת, חלק מהעובדות שפנו לקו לעובד בחודשים אלו, פוטר למעשה ב"פיטורים שקטים". מדובר במצבים בהם מעסיקים מתחלפים במקום העבודה, בעיקר כאשר מדובר בקבלנים בענפי השירותים כמו ניקיון, הסעדה או שמירה ואבטחה, מבלי לבקש היתר מהממונה על עבודת נשים בגין עובדות המועסקות אצלם ונמצאות בתקופות מוגנות. הליכים אלו מהווים אף הם פיטורים למעשה, וכולם מתבצעים בניגוד לחוק עבודת נשים.
6. כמו כן, בחלק מהמקרים שהגיעו לפתחנו מעסיקים קיבלו היתר להוצאת נשים מוגנות לחל"ת ועם תום ההיתר, החל"ת נמשך והנשים לא הוחזרו לעבודה (אף שמקום העבודה חזר לפעול). במקרים אחרים הדברים נסגרים בין האישה המוגנת לבין המעסיק בהסכמה מבלי שמוגשת בקשה להיתר. ממקרים אלו ואחרים עולה שתופעת הפיטורים של נשים מוגנות היא רחבה בהרבה מהנתונים שניתן לאסוף. יש לצרף לכך גם את הסוגיה של פיטורי נשים בהריון ובטיפול פוריות שאינן מוגנות במסגרת חוק עבודת נשים (למשל במקרים שהותק שלהן במקום העבודה אינו בהלימה לדרישות החוק). לצערנו בתקופה האחרונה גם היקף הפניות במקרים האלו עלה.
7. **מהדברים האמורים עולה חשיבות העבודה של משרד העבודה בכלל ובפרט בתחום האכיפה, הפיקוח ועבודת נשים.** דומה כי חשיבות ההרתעה על מעסיקים ונקיטת הליכים במקרים שקיימת ידיעה עליהן היא רבה, בפרט במצב הנוכחי, על אחת כמה במציאות של הימשכות ההליכים המשפטיים בתחום העבודה כאשר ברוב המכריע של המקרים לא מוטלות סנקציות משמעותיות על ידי בתי הדין לעבודה.
8. על פי החוק להגברת אכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011 משרד העבודה רשאי להטיל עיצומים כספיים וסנקציות מינהליות על מעסיקים אשר מפרים את חקיקת המגן, לרבות חוק עבודת נשים. נוהל לפי סעיף 15(א) לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2012 קובע שבהפרות של חוק עבודת נשים יוטל על המעסיק ישירות עיצום כספי, בלי התראה מינהלית.
9. **למרות זאת, מיעוט העיצומים הכספיים שמטיל משרד העבודה על מעסיקים אשר מפרים את חוק עבודת נשים פוגע ביכולת ההרתעה של מעסיקים מפני הפרת זכויות העובדות שלהן – בשגרה ובחירום.** כך למשל, בשנת 2022 משרד העבודה מסר בבקשה לפי חוק חופש המידע שהוטל רק עיצום אחד בגין הפרת חוק עבודת נשים<sup>5</sup>. במסגרת הנתונים שהוצגו לאגרוניס הח"מ בשנת 2023, הוטלו 4 עיצומים כספיים.
10. החוק להגברת האכיפה בא לעולם על מנת להקנות למדינה בין היתר סמכויות לנקוט בסנקציות מינהליות נגד מעסיקים המפרים את זכויות עובדיהם. מדובר בתוצר של עבודה רבת שנים, לרבות מצד ארגוני חברה אזרחית, על רקע שינוי הסדרי העבודה המסורתיים, שבא לידי ביטוי בעלייה חדה באחוז העובדים הזמניים ושחיקה בעבודה המאורגנת, עלייה בדפוסי העסקה פוגעניים ונצלניים ובכלל זאת גידול בהעסקה באמצעות קבלני כוח אדם וקבלני שירותים, רבים מהם עובדים פגיעים ומאוכלוסיות מוחלשות. זאת, לצד תופעה מתמשכת ומתרחבת של אי ציות לחוקי המגן ולצווי ההרחבה, שהניעה כניסה גוברת של משפחות עובדות למעגל העוני והגדלת אי השוויון בחלוקת הכנסות וריבוי הפרות זכויות עובדים.
11. מיעוט השימוש בכלי האכיפה המינהלית פוגע ביעילות החקיקה. **ריבוי הפניות אשר מגיעות לארגוני החברה האזרחית מעיד על ריבוי הפרות הזכויות של עובדות, ועל תופעה רחבה של אי ציות לחוק**

**עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ופגיעה בעובדות מהפריפריה החברתית-כלכלית בשוק העבודה הישראלי, דווקא בשעת מלחמה. המציאות היא שמצב החירום הגביר את פגיעותן של עובדות מוחלשות ממילא אשר מועסקות בתבניות העסקה פוגעניות כמו שכר שעתי, באמצעות קבלנים או בשרשורי קבלנים, ריבוי מעסיקים וכד', והגביר במיוחד את פגיעותן של עובדות הנמצאות בהיריון, בטיפולי פוריות, או בתקופות מוגנות אחרות.**

12. לאור כל זאת, עמדתנו היא שעל משרד העבודה לפעול באפיקים הבאים בהקדם למניעת המשך הפגיעה בעובדות, ולהגנה על עובדות אשר נופלות בין הכיסאות ונמצאות בנקודות העיוורון של גורמי האכיפה השונים:

- הנגשה שפתית של האפשרות להתלונן לאגפים השונים של משרד העבודה; הנגשת הליכי התלונה על ידי סבסוד או מתן ייעוץ משפטי לנשים מוגנות; ביצוע סקר בקרב עובדות שלמעסיקיהן ניתנו היתרים להוצאה לחל"ת למגבלת זמן על מנת לוודא שאין הפרה של סד הזמנים שהוגדר; ביצוע סקר אנונימי מדגמי בקרב נשים שלגביהן התקיים הליך של מתן היתר כדי להפיק מסקנות לגבי אופן ביצוע ההליכים, האפקטיביות שלהם והבנה טובה יותר של הקשיים איתן מתמודדות נשים תוך כדי ההליך ואחריו;
- הגדלת המשאבים העומדים לרשות מינהל הסדרה ואכיפה ותחום עבודת נשים, לרבות קיום מאמץ לאיוש המשרות הלא מאוישות של מפקחי עבודה;
- הגברת שימוש בכלי האכיפה הקיימים בידי המינהל להטלת עיצומים כספיים על מעסיקים אשר מפרים את זכויותיהן של עובדות, בניגוד לחוק עבודת נשים;
- ביצוע יותר פעולה יזומה מבוססת נתונים תוך מיפוי מעסיקים אשר עלולים ברמת סבירות גבוהה להפר את זכויות העובדות שלהם, מיפוי העובדים והעובדות הפגיעים במיוחד לניצול, ונעדרי כוח-מיקוח מול מעסיקהם, תוך שימוש במידע מוסדי לזיהוי הפרות זכויות נוספות;
- תיקון התוספת השלישית לחוק להגברת אכיפה וחיוב מזמין השירות באחריות אזרחית ככל שלא פיקח על הקבלן, ווידא שהוא מגיש בקשה להיתר טרם סיום העסקת עובדות בהיריון או במקרה של חילופי קבלנים.

בברכה,

עו"ד דיאנה בארון  
מנהלת מדיניות ציבורית ומחקר  
קו לעובד

תמר בן דרור, עו"ד  
מנהלת הקו החם וקידום מדיניות  
איתך מעכי

העתקים:  
חברי וחברות הועדה  
צוות הועדה

<sup>5</sup> קו לעובד, דו"ח מצב: עשור לחוק להגברת האכיפה – מדוע הפוטנציאל לא ממומש? דצמבר 2023.