

מתלכתמה

ואבטלה

היעדר מדיניות והשלכותיה על העובדים

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

כתיבה: עו"ד אלעד כהנא, עו"ד דיאנה בארון
תודה לצוות ומתנדבי קו לעובד על איסוף הנתונים והעדויות.
עיצוב: www.dropouts.me

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

כל הזכויות שמורות (2024) קו לעובד
הנגב 8, תל אביב
www.kavlaoved.org.il

תוכן עניינים

הקדמה
4

הגנה מפני פיטורים בזמן מלחמה
5

היעדר הזכאות לשכר בגין היעדרות בשל מצב חירום
6

כשלון מתווה הפיצויים בהבטחת שכר העובדים:
ניפוץ אשליית התמריץ לתשלום שכר
9

חל"ת ודמי אבטלה כמענה היחיד מצד המדינה ואי אישור החל"ת הגמיש
13

השפעת המדיניות ביחס לעובדים בשעת חירום על קבוצות פגיעות במיוחד
בשוק העבודה הישראלי
17

עובדים שעתיים 17
נשים בשוק העבודה במלחמה 19
עובדים מעל גיל פרישה 22

סיכום והמלצות
24

הקדמה

המלחמה שפרצה בחג שמחת תורה ה'תשפ"ד, ה-7 לאוקטובר 2023, השפיעה באופן עמוק על שוק העבודה, כשאדוות ההשפעה ממשיכות להכות בעובדים גם היום. מאז תחילת המלחמה אלפי עובדים ועובדות פנו ל"קו לעובד" באפיקים שונים נוכח הוצאתם לחל"ת או פשוט הפסקת תשלום שכרם על ידי מעסיקיהם. בחלק ניכר מהמקרים עובדים לא יכלו להגיע למקום עבודתם בשל הלחימה והחוק אמנם אסר על פיטוריהם, אך הם לא קיבלו שכר בשל היעדרותם מהעבודה. **מתוך סך הפניות מעובדים ישראלים אשר פנו לקו החם או לאימייל של קו לעובד ב-5 החודשים הראשונים למלחמה, כ-20% מהפניות היו בגין אי תשלום שכר, הוצאה לחל"ת או ירידה בהיקף משרה, כשבחודשים הראשונים למלחמה השיעור היה גבוה בהרבה.** רבים מהעובדים הללו נמנים גם כך על אוכלוסיות חלשות – עובדים מהפריפריה הכלכלית-חברתית, בשכר נמוך, בהעסקה על בסיס שעתי או העסקה קבלנית, במשרות שלא ניתן לבצען בעבודה מרחוק. הפגיעות הגבוהה שלהם בשגרה גרמה למצוקה קשה יותר בשעת המלחמה.

סוגיית תשלום השכר בעת היעדרות מעבודה בזמן חירום אינה מוסדרת בחוק. אמנם החוק מעניק הגנה מפני פיטורים בשל היעדרות מהעבודה מנסיבות שנוגעות למלחמה – כך לגבי 'מפונים' שנעקרו מבתיהם, הורים שנדרשו להישאר עם ילדיהם בשל סגירת מוסדות החינוך, או פשוט מי שהנחיות פיקוד העורף לא אפשרו לו להגיע לעבודה – אלא שהגנה זו ריקה מתוכן, שכן היא אינה מבטיחה לעובד את מה שהוא מהות יחסי העבודה מבחינתו: שכר. בהקשר זה החקיקה הישראלית לשעת חירום למעשה יצרה פיצול לא ראוי ובלתי נתפס בין עצם הימשכות יחסי העבודה, שעדיין מתקיימים בשל ההגנה מפני הפיטורים גם אם נבצר מהעובד להגיע לעבודתו בשל המלחמה; לבין מהותם – זכותו של עובד לשכר במסגרת יחסי עבודה אלו. העובד אולי אינו מפוטר, אבל בפועל הוא מובטל.

האבסורד הקיים בנוגע להיעדרות מעבודה בשעת חירום אינו חדש ומלווה אותנו בכל סבב לחימה – ולצערנו סבבי לחימה מתרחשים כל כמה זמן, הגם שבעצימות ובהיקף נמוכים בהרבה. אך חרף פניות חוזרות ונשנות מצד ארגוני חברה אזרחית בכל "סבב" כאמור להסדיר את הנושא ולהגן גם על שכרם של עובדים, הכנסת סירבה למלא את החלל החקיקתי והעדיפה להסתמך על מנגנוני תשלום שנקבעים אד-הוק ובדיעבד. הבחירה בפתרון הזה תמיד פגעה בעובדים בזמן אמת, בהינתן חוסר הוודאות הכרוך בה ביחס לשאלת קבלת השכר בסופו של יום, אך היקף הפגיעה מעולם לא היה בהיקפים שהיו במלחמה הנוכחית. למרבה הצער, נכון למועד כתיבת שורות אלו, נראה שבמקום שעוצמת הפגיעה בעובדים תניע את המדינה להסדיר את זכויותיהם אחת ולתמיד, היא הניעה את המדינה לחזור למודל בעייתי אחר שהיא פיתחה בעבר במסגרת אירוע-חירומי אחר – משבר הקורונה – והוא הפניית העובדים לקבלת דמי אבטלה.

בדוח זה נעמוד על הפיצול שהמדינה יצרה בין המשך קיום יחסי העבודה בשעת מלחמה לבין השכר המשולם במסגרתם, ועל השלכותיו הקשות של הפיצול על עובדים במלחמה הנוכחית. בפרט, נעמוד על השלכות הפיצול האמור על עובדים במבנה העסקה פוגעני גם בשגרה.

* עיקר הדוח מנוסח בלשון זכר אך מדבר על עובדים מכלל המגדרים.

הגנה מפני פיטורים בזמן מלחמה

בבסיסם של יחסי עובד-מעסיק עומד חוזה עבודה שקובע שהמעסיק מעוניין בביצוע עבודה אשר העובד מעוניין ויכול לבצע אותה. לכן, היעדרות מעבודה יכולה להיראות כהפרה של החוזה, ומעסיק רשאי לפטר עובד שאינו מתייזב לעבודתו. עם זאת, המחוקק הגביל את סמכות המעסיק והכיר בסיטואציות שבהן היעדרות זמנית מעבודה תהיה מוצדקת ומותרת, ולא רק שלא תצדיק פיטורים, אלא אסור יהיה לפטר עובד במהלכה. כך למשל היעדרויות בשל מחלה או פציעה, מחלת ילד, אבל, שירות מיליאי, שמירת הריון או לידה הן היעדרויות מותרות מבלי שהדבר יהווה הפרה של חוזה העבודה, ומעסיק המפטר עובד בסיטואציה הזו עובר על החוק.

בשנת 2003 חוקקה הכנסת הוראה זמנית שהעניקה הגנה מפני פיטורים גם לעובדים שנעדרו מעבודתם בשל הוראות פיקוד העורף, או בשל טיפול בילד שהמוסד החינוכי שלו נסגר בהוראת פיקוד העורף¹. בשנת 2006, על רקע מלחמת לבנון השנייה, נחקק ההסדר כהסדר קבע². החוק קובע כי פיטורים שיעשו בניגוד לדין יהיו בטלים; כי הם יהיו עבירה פלילית שניתן להטיל בגינה קנס על המעסיק; ושהם מקימים זכות לתביעה אזרחית לפיצוי מצד העובד.

נציין, כי במשך השנים הצביעו ארגוני החברה האזרחית על כך שהחוק הוא חלקי ביותר, בראש ובראשונה משום שהוא לא מעניק לעובדים המוגנים מפני פיטורים זכות לשכר בתקופת היעדרות. עם זאת, אפילו ההגנה מפני פיטורים אינה ממצה מכיוון שהחוק אינו כולל סיטואציות נוספות המצדיקות הגנה מפיטורים בזמן מלחמה, הן מכיוון שהחוק מאפשר למעסיקים לחמוק מאחריות בתואנה שהפיטורים לא קשורים להיעדרות, והן מכיוון שהחוק לא מעניק להגנה זו די "שיניים".

כך למשל, החוק לא מגן על עובד שנעדר מעבודתו לצורך טיפול בבן משפחה שאינו ילדו (למשל הורה קשיש) גם אם הטיפול נדרש בשל המצב; או במקרים בהם פיקוד העורף לא הורה על סגירת מוסד חינוכי, אך הרשות המקומית החליטה לעשות זאת על דעתה על מנת להגן על תלמידיה ומוריה. אך אפילו כאשר החוק אמור להגן על עובדים שנעדרו מעבודתם, למשל מכיוון שהנחיות פיקוד העורף הורו על סגירת מסגרות ילדיהם, מעסיק יכול לטעון לכאורה שהפיטורים אינם "בשל" היעדרות אלא בשל עילה אחרת שלא קשורה למלחמה. כמו כן, החוק לא מקנה למדינה סמכויות לאכיפה מינהלית של איסור הפיטורים, שעל פניו מעולם לא נאכף גם בהיבט הפלילי – כך, לצד פסקי דין שפסקו פיצויים במסגרת תביעות אזרחיות יזומות שהגישו עובדים שפוטרו שלא כדין על

1 חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (הוראת שעה), תשס"ג-2003. עד שנה זו, הוסדר הנושא בתקנות שעת חירום.
2 חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשע"ו-2006.

רקע מצב החירום³, בולט היעדרם של פסקי דין פליליים בנושא. בנוסף, בעוד שהחוק אוסר על פיטורים, הוא כושל מלראות את הסיטואציה שבה מעסיק מאיים על עובדיו בפיטורים ואינו נדרש לממש את איומיו ככל שאלו נכנעים לאיומים ומתייצבים לעבודה בניגוד למטרת החוק.

חוק זה חל גם בתקופת המלחמה הנוכחית, ויש לציין לטובה שבמלחמה זו הורחבו באופן זמני ההגנות מפני פיטורים⁴ – גם ביחס להורים שנאלצו להיעדר מעבודתם עקב סגירת מוסד חינוכי בהחלטת הרשות המקומית; גם ביחס למי שפוננו מבתייהם בשל הלחימה בצפון ובדרום; וגם ביחס לבני (ובעיקר בנות) זוג של משרתי מילואים. עם זאת, ועל אף ההגנה הרחבה יחסית שקיימת כיום למי שנעדרו מעבודתם בשל הלחימה, הגנה זו נותרה במידה רבה חסרת תוכן – שכן כפי שנראה, היא עדיין אינה מעניקה לעובד דבר בתקופת היעדרותו מהעבודה.

היעדר הזכאות לשכר בגין היעדרות בשל מצב חירום

כאמור, בעיית היסוד המהותית במצבי חירום היא שעל אף שהעובד מוגן מפיטורים בשל היעדרות הנובעת ממצב החירום, הוא אינו זכאי לשכר בתקופת היעדרותו זו והגנה זו נותרת במידה רבה חסרת משמעות עבורו.

כאמור, על פי דיני העבודה בישראל, עובדים אינם זכאים לשכר בימי היעדרותם מהעבודה, למעט במקרים בהם המחוקק קבע את זכותם על פי חוק. כך למשל, זכותם לחלף שכר בגין ימי מחלה או בימי חופשה נקבעה כל אחת בחוק המתאים. עם זאת, ישנו וואקום חקיקתי אשר נוגע לזכותם של עובדים לשכר בימי היעדרותם בשעת חירום, נושא אשר התעורר ביתר שאת במלחמת ה-7 באוקטובר. מאז מתקפת החמאס מאות אלפי עובדים נעדרו מעבודתם משום שהיו מנועים מלהגיע אליה בשל מגוון סיבות: בשל הנחיות פיקוד העורף; בשל סגירת מוסדות החינוך של ילדיהם; בשל פינויים ממקום מגוריהם; משום שמעסיקיהם הורו להם שלא להגיע לעבודתם נוכח סגירה זמנית של מקום העבודה; צמצום היקף פעילות המעסיק כתוצאה מהמצב; פינוי המעסיק; ירידה בהיקף פעילות העסק עקב הגיוס הנרחב של רבים מהעובדים למילואים ועוד.

3 ר' למשל עב (נצ') 1994/06 וידי בן לולו נ' בירמן עצים ופרזול בע"מ מיום 9.1.2007; עב (נצ') 1694/07 נח נגאוקר נ' יפתח גליל סטון בע"מ מיום 30.4.2008.

4 תיקון מס' 5 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשע"ו-2006.

רבים מעובדים אלו נעדרים מעבודתם בנסיבות מוגנות על רקע המלחמה, ואומנם זכאים להגנה מפני פיטורים, אך החוק שותק לגבי זכאותם לשכר. בשנת 2007 נחקק הסדר זמני שזיכה עובדים שנעדרו מעבודתם בזמן מלחמת לבנון השנייה בשכר. ההסדר נחקק לאחר תום המלחמה, כשבזמן אמת לא הייתה זכות לשכר כאמור; והוא נחקק כהוראת שעה שפקעה ולא נחקק בשנית, לרבות לא לאחר המבצעים הצבאיים שבאו לאחר מכן, וגם לא במלחמה הנוכחית. במבצעי הלחימה שבאו לאחר מלחמת לבנון השנייה, סוגיית התשלום בגין ההיעדרות הוסדרה גם היא בדיעבד אך במסגרת הסכמות שאליהן הגיעו ההסתדרות החדשה והמגזר העסקי: אלו חתמו, בדיעבד לאחר סיום המבצע, על הסכמים אד-הוק לפיהם ישולם שכר לעובדים בגין היעדרותם על פי הנחיות פיקוד העורף בזמן אותו מבצע ספציפית, והסכמות אלו הורחבו ביחס לכלל המשק באמצעות צווי הרחבה. ההסכמים הללו באו לצד חקיקה של מתווי פיצויים אד-הוקיים למעסיקים מצד המדינה שנועדו לפצות את המעסיק על נזקיו שלו, וכן לשפות אותו בגין הוצאות השכר שהובטח לעובדיו במסגרת ההסכמים האמורים.

נוהג זה של הסדרה רטרואקטיבית התגלה כבעייתי ביותר בכל אחד מאותם "סבבי לחימה", כאשר בזמן אמת לא ניתן היה להבטיח לעובדים כי שכרם אכן ישולם להם בהמשך. הדבר גרם לכך שבכל מלחמה שוק העבודה מצוי בחוסר וודאות חמור, אשר לא מאפשר לעובדים להסתמך על שכרם, ואף לא מאפשר למעסיקים אשר נדרשים לקבל החלטה לגבי תשלום שכר העובדים בימי היעדרותם, לדעת מראש האם יפוצו. אמנם, ברוב אירועי הלחימה הקודמים בעשורים האחרונים, תקופת היעדרות מהעבודה הסתיימה תוך זמן קצר יחסית למלחמה הנוכחית, לעיתים תוך שבוע ולכל היותר כחודש וחצי, כך שתקופת אי הוודאות לא הייתה ארוכה; אך גם אז נתקלנו ב"קו לעובד" בעובדים – בפרט כאלו הנמנים על קבוצות מוחלשות – שיצאו לעבוד תוך סיכון חייהם, בין היתר מתוך רצון להבטיח את הכנסתם. כך למשל, בשנים האחרונות שוחח "קו לעובד" עם עובדי חקלאות מתאילנד, שמקבלים את שכרם בהתאם לשעות העבודה שהם מבצעים בפועל, ושיצאו לעבוד בשדות הפתוחים בשל חששם ששכרם לא ישולם להם. בהתאמה, מהגרי עבודה או עובדים פלסטינים בענפי החקלאות או הבנייה מצאו את עצמם מועסקים תחת אש, חלקם נפגעו מירי רקטי, ולמרבה הטרגדיה אף התרחשו מקרי מוות כתוצאה מכך⁵.

כפי שבעבר לא נקבעו בזמן אמת הסדרי תשלום לשכר לעובדים שנאלצו להיעדר מעבודתם עקב מצבי לחימה, כך היה גם עם פרוץ מלחמת "חרבות ברזל". עם תחילת המלחמה, עובדים ומעסיקים כאחד נשאו את עיניהם למשרד העבודה על מנת שייתן הנחיות לגבי זכויותיהם במהלך המלחמה, ועל מנת שינחה אותם כיצד לפעול. הממונה על יחסי עבודה במשרד

5 ר' למשל: בר פלג, "[בזמן שהרקטות שורקות מעל העוטף, עובדי החקלאות הזרים נותרים חשופים](#)", הארץ, 15/5/2023; נתייפת, בר פלג והגר שיזף, "[פועל מעזה נהרג ואחר נפצע קשה מפגיעת רקטה באתר בנייה בעוטף](#)", הארץ, 13/5/2023.

העבודה קיימה מספר וובינרים ופרסמה שאלות ותשובות באתר משרד העבודה לענות על שאלות ולספק מידע בנוגע להחלטות שהתקבלו לגבי שוק העבודה – אך מרבית התשובות היו שצריך לחכות ולראות מה תחליט הממשלה ואילו הסכמים ייחתמו להבטחת שכרם של העובדים הנעדרים בשל המלחמה⁶.

כאמור, תשובות אלו אינן חדשות וליוו אותנו גם בסבבי לחימה קודמים. אלא שבעוד שבעבר תקופת חוסר הוודאות הייתה יחסית קצרה ותחומה בהיקף הגיאוגרפי, המלחמה הנוכחית התפרשה כמעט על כל שטחי הארץ בשבועותיה הראשונים, כשבדרום וצפון הארץ היא נמשכת עד היום – כבר למעלה מ-7 חודשים. ההסכם הראשון שנחתם להבטחת שכרם של עובדים

במגזר הפרטי נחתם רק ביום 11/1/2024 – קרי, שלושה חודשים לאחר תחילת המלחמה – וגם אז יצר זכות לשכר רק לעובדים בקווי העימות בצפון הארץ ודרומה ובנסיבות מסוימות (היעדרות על רקע הוראות פיקוד העורף, פינוי העובד מביתו וסגירת מוסד חינוכי באזור המיוחד), וגם זאת רק לחודש אוקטובר 2023. חובת תשלום השכר לעובדים בקווי העימות הוארכה בצורה רחבה בחודש פברואר עד לסוף דצמבר בלבד, כך שנכון למועד זה, אין לעובדים זכאות לשכר בגין היעדרות על רקע המלחמה ביחס לחודשי שנת 2024 – למרות שעובדים רבים עדיין מפונים מבתיהם ואינם יכולים להגיע לעבודתם גם היום⁷.

אלא שגם ביחס לחודשי 2023, חתימה על הסכמים בדיעבד הייתה פתרון מוגבל ביחס לעובדים שעליהם

היא חלה. המציאות שנוצרה במהלך חודשי הלחימה שעד לחתימת ההסכמים, במהלכם עובדים ומעסיקים נותרו חסרי אונים וללא מענה משך זמן ממושך, הביאה את אלו ואת אלו להסכים על פתרונות חלופיים שהשפיעו בדיעבד על זכאות העובדים לשכר וזכויות סוציאליות, גם

נכון למועד זה, אין לעובדים זכאות לשכר בגין היעדרות על רקע המלחמה ביחס לחודשי שנת 2024 – לחדות שעובדים רבים עדיין מפונים מבתיהם ואינם יכולים להגיע לעבודתם גם היום

6 ר' למשל: "חרבות ברזל: שאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים ויחסים עבודה בשעת חירום", התפרסם ביום 10/10/2023 תאריך עדכון: 12/12/2023.

7 כפי שיובהר בהמשך, תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (חרבות ברזל) (הוראת שעה), תשפ"ד-2023 אשר מאפשרות פיצוי לעסקים הוארכו עבור עסקים בקו העימות הצפוני עד סוף חודש פברואר 2024, ועל כן, ייתכן שבהמשך ייחתם הסכם קיבוצי שיורחב בצורה רחבה להבטחת שכרם של העובדים של מעסיקים אלו. הסכם וצו כאמור עדיין לא נחתמו.

כשכבר נחתמו הסכמים כאמור. כך למשל עובדים שנאלצו להתפטר בתקופת חוסר הוודאות על מנת לחפש מקור פרנסה אחר או כדי לקבל דמי אבטלה, כבר לא ייהנו מהסכמים אלו וככל שלא מצאו עבודה חלופית נותרו ללא שכר גם לאחר חתימתם. בהמשך הדוח נסקור פגיעות נוספות ביחס לעובדים שבתקופה זו נאלצו להסכים לצמצום אחוזי משרה למשל.

המחדל של אי הסדרה בזמן אמת של זכותם של העובדים לשכר בגין היעדרותם בשעת חירום, הקשה על ודאותם של עובדים ומעסיקים כאחד בתקופה שממילא הייתה רוויה בחוסר וודאות ומצוקה רבים. המתנה להסכם קיבוצי שנולד שלושה חודשים לאחר תחילת הלחימה, וחל רק על חודש אוקטובר בשלב הראשון, ורק על אזורי העימות בדרום ובצפון בלבד, יצרה נזקים קשים וחוסר שליטה במתרחש בשוק העבודה כולו. הנה כי כן, ההסדרה הקיבוצית הגיעה לאחר שהשוק כבר "הצביע ברגליים" בלית ברירה, ובמעשיה, המדינה התפרקה מאחריותה לעובדים ולשוק העבודה בישראל.

כשלון מתווה הפיצויים בהבטחת שכר העובדים: ניפוץ אשליית התמריץ לתשלום שכר

כפי שציינו לעיל, בכל סבב לחימה, חובת תשלום השכר שהוסדרה בדיעבד ואד-הוק לוותה במנגנון פיצויים למעסיקים בידי המדינה, שנועד לשפות אותם – הן בגין הפסדי הכנסות, והן בגין ההוצאות שהם יידרשו בהן כדי לשלם את שכר העובדים בתקופת החירום. כאמור, במלחמת חרבות ברזל ההסכם בדבר תשלום השכר לעובדים לקח שלושה חודשים; אך הסדר הפיצוי למעסיקים נקבע תוך חודש מתחילת המלחמה – ביום 9/11/2023.

מתווה הפיצויים למעסיקים היה יכול לכאורה לתמרץ למעסיקים לשלם שכר לעובדים גם בהיעדר חובה. זאת, משום שהמתווה הבטיח להם שיפוי על הוצאות השכר הללו אם ישולמו, ומשום שהוא התנה את קבלת הפיצויים של המעסיק עצמו בתשלום השכר. אולם, כפי שנראה, חקיקת מתווה הפיצויים באופן רטרואקטיבי, אחרי שמעסיקים כבר נאלצו לקבל החלטות לגבי תשלום השכר לעובדים; וכן האופן בו נחקקו התקנות; הביאו לכך שהתמריץ נותר לא פעם על הנייר, ולא נתן מענה אמיתי לעובדים.

פיצוי למעסיקים בגין נזק ישיר (פגיעה ישירה בעסק) או בגין נזק עקיף (אבדן הכנסות לצד הוצאות) נעשה מכוח חוק מס רכוש וקרן פיצויים, תשכ"א-1961. חוק זה והתקנות מכוחו קיימים מאז שנות ה-70 ומעניקים הגנה רק למעסיקים – שכיר אינו מוגדר כ"ניזוק" ולכן אינו זכאי לקבל פיצוי מהקרן⁸. מנגנון הפיצוי שנקבע בתקנות המקוריות משנת 1973 הוא דל יחסית⁹, ובעשורים האחרונים התקבע הנוהג שבסוף כל סבב לחימה, שוב אד-הוק ובדיעבד, נקבעים מנגנוני פיצוי זמניים שנותנים מענה נרחב יותר למעסיקים באזורי הלחימה.

כבר בתחילת המלחמה מקבלי החלטות הבהירו שתהיה חריגה מהנוהג המקובל לעניין פיצויים למעסיקים בשל היקפה חסר התקדים של המלחמה, ושמדינת ישראל לא תוכל לשפות את כל המעסיקים על תשלום שכרם של כל העובדים בכל שטח המדינה (רוב שטח המדינה היה חשוף אז לירי רקטי והנחיות פיקוד העורף הגבילו את פתיחת מרבית מקומות העבודה). ביחס למעסיקים שלא באזורי הצפון והדרום, מדינת ישראל אימצה לראשונה בחודש אוקטובר 2023 מנגנון פיצוי המעניק שיפוי בגובה 75% בלבד מהשכר ששולם עבור עסקים שחוו ירידה במחזור; בעסקים אלו, בהיעדר חובה לשלם שכר לעובד שנעדר מעבודתו בשל הלחימה, ושהשיפוי ביחס לשכר ששולם בכל זאת היה מוגבל, מעסיקים רבים בחרו פשוט שלא לשלם את השכר ולא לבקש פיצוי.

אדווה, עובדת בחינוך הבלתי פורמאלי מגבעתיים, נאלצה להיעדר מעבודתה בחודש אוקטובר 2023 בשל הנחיות פיקוד העורף אשר הורו על פתיחת מקומות עבודה רק אם יש בהם מרחב מוגן. המעסיק לא שילם את שכרה בגין היעדרותה ולא הגיש בקשה לשיפוי החלקי שהוצע לו על ידי המדינה עבור תשלום שכרה.

מקרה דומה קרה לשני, אשר עבדה בחברת אדריכלות בתל אביב. המעסיק מסר לה שמכיוון שהוא לא יקבל פיצוי מלא על תשלום שכרה, אלא פיצוי חלקי בגובה 75% בלבד, הוא לא מוכן לשאת ב-25% הנותרים ולכן הציב בפניה ברירה – לצאת לחל"ת או להסכים להפחתה בשכרה. בהיעדר חובה חוקית לשלם לה את שכרה המלא, שני נאלצה להסכים להפחתת שכרה ב-36% כדי שתוכל להסתפק בהכנסה כלשהי בתקופה בה נשארה בבית עם ילדיה הקטנים.

8 ר' למשל עמ (ת"א) 19991-12-10 ד"ר איל פרג'י נ' מנהל מס רכוש וקרן פיצויים, מיום 28/6/2011.

9 תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף), תשל"ג-1973.

מתווה פיצויים המשפה את המעסיק בגובה 100% משכר העובדים אומץ בחודש נובמבר 2023 רק ביחס למעסיקים בקווי העימות בדרום ובצפון. אלא שגם ביחס למעסיקים אלו, מתווה הפיצויים נעשה באופן שלא עודד רבים מהם לשלם את השכר, מכמה סיבות.

ראשית כל, הזכאות לפיצוי נעשתה במקטעים-מקטעים ובדיעבד: תחילה הובטח פיצוי רק למי שנפגעו בחודש אוקטובר; רק ביום 28/1/2024 מסלולי הפיצויים הוארכו רטרואקטיבית עד סוף דצמבר 2023; וביום 9/4/2024 הם הוארכו רטרואקטיבית, רק ליישובים בצפון, עד סוף פברואר 2024.¹⁰ בדומה להסדרה בדיעבד של הזכות לקבל שכר בתקופת ההיעדרות בשל הלחימה, גם הסדרת הפיצויים למעסיקים בדיעבד עודדה את המשק "להסכים" ל"פתרונות חלופיים" כמו הוצאה לחל"ת בתקופות הביניים. כך יצא שמעסיקים אשר היו בדיעבד יכולים להיות זכאים לקבלת פיצוי על פי מתווה הפיצויים עבור שכרם המלא של העובדים, כבר הוציאו את עובדיהם לחל"ת או הפחיתו את היקף משרתם. מפניות שהגיעו אלינו נראה שלפחות בחלק מהמקרים מעסיקים לא הגישו בקשה לפיצויים גם כשכבר יכלו, או עד שידעו שמתווה הפיצויים הוארך הוציאו כבר את העובדים לחל"ת.

אברם, שמתגורר באחת הערים שפוננו בצפון הארץ, עובד בחקלאות באחד היישובים הסמוכים שפוננו אף הם. סמוך לתחילת המלחמה אברם פונה מביתו ליישוב אחר, והמשיך לעבוד אצל מעסיקו במשק אחר שנמצא בבעלות המעסיק עד שלא היה יכול לעמוד במרחק. שכרו שולם לו בשלב זה ועד לסוף שנת 2023, על פניו בזכות מתווה הפיצויים למעסיקים, אולם בתחילת שנת 2024, ומשאלו הופסקו (למעט מסלול השכר שאינו משפה את המעסיק כפי שיוסבר בהמשך), הודיע לו גם מעסיקו שהוא מפסיק לשלם לו את שכרו ומוציאו לחל"ת. בהיעדר חובה חוקית לקבל שכר בשל ההיעדרות, לא נותרו לאברם ברירות אלא להסכים. בדיעבד הסתבר למעסיק שמסלול החקלאות הוארך ליישובי הצפון לחודשים ינואר-פברואר 2024 אך אז אברם כבר היה בחל"ת.

שנית, במתווה הפיצויים שנקבע במלחמת 'חרבות ברזל'¹¹, מעסיק יכול היה לבחור בחודשים אוקטובר-דצמבר 2023 מבין שלושה מסלולי פיצוי אפשריים (כשבדיעבד התווסף מסלול רביעי בחודשים ינואר-פברואר 2024). מרבית המסלולים מפצים את המעסיק על הפסדיו (לצד שיפוי לשכר שעליו לשלם לעובד כתנאי לקבלת הפיצוי)¹², ואחד מהם – 'מסלול שכר עבודה' – רק

10 למעט פיצוי ב'מסלול שכר עבודה' למפונים, שתקף עד סוף הפינוי – על כך נרחיב בהמשך.

11 תקנות מסרכושוקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (חרבות ברזל) (הוראת שעה), תשפ"ד-2023.

12 על אף הוראת הברורה של התקנות שנקבעו ביחס למלחמת חרבות ברזל, שמתנות פיצוי לחקלאי ב"מסלול חקלאים" בתשלום שכר עובדיו; הוראת הביצוע שהוציאה רשות המסים בחודש נובמבר 2023 על בסיס התקנות להגשת

משפה את המעסיק על שכר העובד אם שילם אותו, וללא פיצוי למעסיק עצמו בגין הנזק הכלכלי שנגרם לו במלחמה. נכון להיום מסלול הפיצוי היחיד שעודנו קיים הוא מסלול שכר העבודה עבור מפונים בהחלטת ממשלה, אך המסלול למעשה אינו מפצה את המעסיק בדבר למעטה שכר ששולם לעובדים. משכך, למעסיק אין כל חובה או תמריץ לשלם שכר ולקוות לקבל בגינו שיפוי בהמשך, ומעסיקים רבים אכן לא עושים זאת – אלא מוציאים את עובדיהם לחל"ת, מפחיתים את אחוזי המשרה שלהם וכיו"ב.

סוניה, עובדת במפעל בצפון ולה ילד עם צרכים מיוחדים, פונתה עם משפחתה כבר בתחילת המלחמה למרכז המדינה, מאות קילומטרים מביתם ומפרנסתם. עד חודש פברואר המעסיק של סוניה קיבל פיצויים מהמדינה והעביר אותם לידיה בהדרגה, באיחור של חודשים. לאחר שנודע למעסיק שלה שמסלול הפיצויים לעסקים שהכנסותיהם ירדו לא יוארך בחודש מרץ, הוא העדיף שלא לבחור במסלול השכר לפיצויים, וחלף זאת הוציא את סוניה לחל"ת לשלושה חדשים. אמנם סוניה תהיה זכאית לדמי אבטלה אבל פרנסתה נפגעה משמעותית, וההתמודדות עם הניתוק ממקום העבודה ומהקהילה, כמו גם הקשיים הנלווים להשתלבות ילדיה במסגרות חינוכיות חדשות באמצע השנה, מונעים מסוניה להתפנות לחפש עבודה חדשה.

הלית, עובדת מפונה מגבול הצפון שהתה במלון מפונים בטבריה בחודשים הראשונים למלחמה ובחודש מרץ עברה עם משפחתה למלון למפונים בתל אביב. מקום עבודתה בצפון לא קיים יותר ומעסיקה בחר להוציאה לחל"ת ממושך בחודשים הראשונים למלחמה, ולאחר מכן הלית הסכימה לסיום העסקתה כדי שתוכל למצוא מקום עבודה חלופי. בכל אותה העת, המעסיק של הלית בחר לא להגיש בקשה לפיצויים במסלול השכר, לדבריו מכיוון שלא יוכל לעמוד בכך, בהינתן שזה לא יפצה אותו על אובדן ההכנסות מהעסק.

ואכן, על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי, אחוז המפונים אשר הוצאו לחל"ת גבוה משמעותית מעובדים אחרים. כך למשל לפי הנתונים הסטטיסטיים של ביטוח לאומי, 8.1% מכלל התושבים בקריית שמונה מקבלים דמי אבטלה, לעומת 1.7% בתל אביב (פי 4.8)¹³. זוהי אינדיקציה לכך

בקשות לפיצוי במסלול החקלאות לא דרשה הצגת אסמכתא לביצוע התשלום בפועל לעובדים, וחרף פניותינו לרשות המסים ההוראה לא תוקנה. הגם שהתקנות גוברות על הוראת הביצוע, ברור שהדבר תורם לבלבול והטעייה, בפרט בענף שבו מרבית שכיריו הם עובדים מוחלשים בשכר שעת, לא פעם מהגרי עבודה.

13 ראו באתר המוסד לביטוח לאומי: <https://www.btl.gov.il/mediniyut/situation/statistics/btlstatistics.aspx> נכון לסוף 2023.

שחרף קיומו של 'מסלול שכר עבודה' ביחס לעובדי קריית שמונה למשל, העובדים אינם מקבלים שכר עבודה.

שלישית, מתווה הפיצויים למעסיקים אמנם התנה פיצוי בתשלום שכר, אך הוא לא דרש שמירה על היקף משרה או הימנעות מניצול כפוי של ימי חופשה של העובדים כתנאי לכך (ואמנם, בחודש הראשון למלחמה, הנחיות משרד העבודה קבעו שבהיעדר הוראה אחרת, ניתן לנכות משכר העובדים או להוריד להם ימי חופשה צבורים בגין ימי היעדרות בשעת חירום). מעסיקים שבחרו לממש את זכותם לבקש פיצוי ונדרשו אגב כך לשלם שכר לעובדיהם, יכלו עדיין להפחית את שכרם על דרך הפחתת היקפי משרתם או להוריד את ימי החופשה של העובדים. עניין זה לכאורה נפתר בהמשך עם חתימת ההסכם הקיבוצי והרחבתו בצו הרחבה, שכן שם נקבע שחובה על המעסיק לשלם לעובדים שההסכם חל עליהם את "שכרם היומי הרגיל" ולהחזיר את ימי החופשה שנוכו להם בתחילת המלחמה, אך ממקרים שמגיעים אלינו נראה שיש מעסיקים שעדיין לא החזירו את השכר או ימי החופשה שנוכו מהעובד.

קבוצת עובדים שהגיעה אלינו ממפעל באחד היישובים בקו העימות הצפוני, מסרה שבגין חודש אוקטובר 2023 המעסיק הפחית להם ימי חופשה (או שכר, במקרים שלעובד לא היו מספיק ימי חופשה צבורים). עבור אחד העובדים מדובר היה בניכוי של 30 ימי חופשה, והמעסיק לא הסכים להחזיר אותם בדיעבד לאחר שנודע לו מה יהיה מתווה הפיצויים. כפי שמסר המעסיק לעובדים, אין בכוונתו להגיש בקשה לפיצוי בגין הימים שהוא ניכה משכרם של העובדים או מחופשתם הצבורה – ועד לחתימת ההסכם הקיבוצי בינואר 2024 לא הייתה לו חובה חוקית לעשות כן. למעשה, באותו מקרה המעסיק סירב להחזיר לעובד את ימי החופשה שנוכו גם לאחר חתימת ההסכם הקיבוצי ב-11/1/2024 ורק בעקבות פניית העובד אלינו לסיוע, הוא ניאות לשנות את החלטתו.

**חל"ת ודמי אבטלה כמענה היחיד
מצד המדינה וסידוב לאמץ את
החל"ת הגמיש**

למרות שהמדינה הבינה שהשפעותיה של המלחמה עומדות להיות דרסטיות בהרבה מאירועי לחימה קודמים, ושנדרש פתרון שונה מהפתרונות שהוצעו בסבבי לחימה קודמים, המדינה סירבה להידרש לנושא באופן עמוק. תחת זאת, המענה הראשון והכמעט יחיד שבחרה המדינה לתת לעובדים היה הסללת העובדים והמעסיקים להסכים על אימוץ חופשה ללא תשלום (חל"ת), במהלכה יקבלו העובדים דמי אבטלה. "מענה" בעייתי ומוכר מתקופה אחרת ושונה.

השימוש בחל"ת ודמי אבטלה ככלי להבטחת הכנסה לעובדים בשעת חירום נולד בעת משבר הקורונה. עד לתקופה זו, המונח 'חופשה ללא תשלום' תאר בעיקר ניתוק זמני של יחסי עבודה, שמעסיקים ועובדים הסכימו עליו באופן נקודתי בסיטואציות מסוימות הקשורות ליחסי העבודה הקונקרטיים (הוצאה לחל"ת ללא הסכמה מצד העובד מהווה פיטורים לכל דבר ועניין), ובדרך כלל כשעובד יצא לחל"ת, הוא לא היה זכאי לתשלום דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. עקב משבר הקורונה, אשר הביא את הממשלה לתמרץ עסקים לצמצם את פעילותם לשם שמירה על בריאות הציבור, אימצה הכנסת הקלות לזכאות לדמי אבטלה עבור העובדים שמוצאים לחל"ת. המטרה הוגדרה באופן הבא: לאפשר "הקפאה" של יחסי העבודה במקום סיומם, תוך הבטחת הכנסה כלשהי לעובד בתקופה זו. כלי זה הפך להיות שגור ביותר בעת משבר הקורונה והעניק נופך "מיטיב" למונח 'חל"ת' שעד אז לא הקנה לעובד זכאות לדבר.

עם זאת, השימוש במודל של הוצאה לחל"ת לצד קבלת דמי אבטלה היה שנוי במחלוקת כבר בתקופת משבר הקורונה. בחלק גדול ממדינות אירופה וארה"ב, אומץ מודל שונה שזכה לכינוי 'המודל הגרמני' או "החל"ת הגמיש" – מודל שאפשר למעסיקים להפחית היקפי העסקה של עובדים מבלי לפגוע בשכרם, שכן זה הושלם על ידי המדינה. למודל זה היו יתרונות משמעותיים ביחס למודל החל"ת שכן הוא גם אפשר לשמר את יחסי העבודה, גם עודד תעסוקה במקום אבטלה, וגם הגן על שכרם של העובדים.

הן ארגוני מעסיקים והן ארגוני עובדים הצביעו על הפגיעה המשמעותית שמודל החל"ת גורם ליחסי העבודה ולזכויות העובדים.

ראשית כל, מודל החל"ת תמרץ עובדים להישאר בחל"ת והקשה הן על מעסיקים והן על עובדים שביקשו בהמשך להשתלב חזרה בשוק העבודה;

שנית, הזכאות לדמי אבטלה נשללה מעובדים רבים שהוצאו לחל"ת אם לא עמדו בדרישות נוספות שלא הוגמשו (למשל מכיוון שלא צברו תקופת אכשרה מספקת, מכיוון שעברו את גיל 67, או מכיוון שאינם מוכרים כתושבים כמו למשל מבקשי מקלט);

שלישית, דמי אבטלה משולמים רק בגובה אחוז מסוים מהשכר, ללא הפרשות סוציאליות;

רביעית, תקופת החל"ת אינה נספרת לעניין הוותק של העובד במקום העבודה, עניין שמשפיע על זכויות תלויות ותק (כגון דמי הבראה, ימי מחלה, ימי חופשה וכו' ואף זכויות אחרות מהמוסד לביטוח לאומי כגון לצורך קבלת דמי לידה).

חרף האמור, ועל אף השוני בין המטרות שעמדו בבסיס מדיניות הממשלה במשבר הקורונה (לצמצם התקהלויות ולמנוע את התפשטות המגיפה) לבין מדיניות הממשלה בעת המלחמה (לעודד תעסוקה ולהשאיר את המשק פעיל גם במצב החירום), מודל החל"ת אומץ כ'מענה' לעובדים גם בעת מלחמת 'חרבות ברזל'. הממשלה לא הגבילה את השימוש במודל החל"ת למקרים שבהם מתווה הפיצוי למעסיקים אינו חל, אלא אפשרה לכלל המעסיקים במשק להוציא את עובדיהם

לחל"ת (בכפוף להסכמתם לכאורה) לצורך תשלום דמי אבטלה לעובדים. למעשה, המדינה עודדה את המעסיקים לעשות שימוש בכלי הזה כאמצעי להפחתת הוצאותיהם בתקופת המלחמה, על חשבון העובדים אשר נאלצו לבחור בין שתי בחירות גרועות: לסרב להוצאתם לחל"ת, בידיעה שבמקרה זה הכנראה שלא יקבלו שכר כלל על ימי היעדרותם בשל הנחיות פיקוד העורף; או להסכים בלית ברירה להוצאתם לחל"ת וכך לקטוע את יחסי העבודה, ובמקרה הטוב לקבל דמי אבטלה בגובה אחוז מסוים משכרם וללא תשלום נלווה של זכויות סוציאליות¹⁴.

מטבע הדברים, עובדים רבים העדיפו להסכים להוצאתם לחל"ת, וה'מענה' בו בחרה המדינה הוביל

להוצאה של מאות אלפי עובדים לחל"ת. לפי נתוני שירות התעסוקה, בחודש נובמבר 2023 נרשמו כ-290.7 אלף תובעי אבטלה, מרביתם בחל"ת¹⁵. אמנם לפי שירות התעסוקה המגמה בחודשים העוקבים הייתה מתונה יותר, אך עדיין בחודש פברואר 2024 היו 245.5 אלף דורשי עבודה, המספר הגבוה ביותר ב-15 השנים האחרונות למעט פברואר 2021 (אז היה הסגר השלישי של מגפת הקורונה), כאשר מתוכם 185.2 אלף תובעי אבטלה¹⁶. ככל שהזמן נמשך, כך הפגיעות הנפשיות

14 ההסכם הקיבוצי ביחס לזכות לשכר של עובדים בנסיבות מסוימות, שנחתם בדיעבד בינואר 2024, הקהה את הפגיעה ביחס לעובדים שעליהם חל, אך ביחס לחודשי אוקטובר עד דצמבר בלבד. ההסכם קבע כי גם אם הוצאו לחל"ת, המעסיק ישלם את השכר בחודשים אלו, אך לא יותר מגובה השיפוי שיקבל מהמדינה, כשבכל מקרה הדבר כפוף להסדרת ההתחשבנות ביחס לעובד בין רשות המיסים למוסד לביטוח לאומי, שלהבנתנו עוד לא קמה.

15 שירות התעסוקה, "דופק שוק העבודה נובמבר 2023", פורסם ביום 18/12/2023.

16 שירות התעסוקה, "דופק שוק העבודה פברואר 2024", פורסם ביום 11/3/2024.

**בחודש פברואר 2024 היו
245.5 אלף דורשי עבודה,
המספר הגבוה ביותר ב-15
השנים האחרונות למעט
פברואר 2021, כאשר מתוכם
185.2 אלף תובעי אבטלה**

והכלכליות ארוכות הטווח, הצפויות ממצב דמדומים של קבלת דמי אבטלה (בפרט בנסיבות של פינוי מהבית והיעדר אפשרות ריאלית למצוא עבודה יציבה חלופית) – יהיו משמעותיות יותר. בנוסף, גם לאובדן השליטה של המדינה על יכולתם של אנשים אלה ומקומות העבודה שלהם להשתלב מחדש בכלכלה – עלול להיות מחיר כבד. הסתמכות ממושכת על מנגנון דמי האבטלה פוגעת בפעילות התקינה של המשק ועלולה לעכב את חזרתו לפעילות רציפה לאחר תום תקופת החירום.

הבחירה במודל החל"ת הייתה קשה במיוחד ביחס לעובדים אשר אינם זכאים ממילא לתשלום דמי אבטלה – כמו למשל מבקשי מקלט, עובדים מעל גיל פרישה, או עובדים שכבר ניצלו את דמי האבטלה שלהם ולא היו זכאים לתשלום נוסף. עבור חלק מעובדים אלו נמצאו פתרונות חלקיים (למשל מענקים עבור עובדים מעל גיל פרישה, שכפי שנראה בהמשך נתנו מענה חלקי בלבד), אך מבקשי מקלט למשל נפלו בין הכיסאות: בהיעדר רשת ביטחון סוציאלית שתבטיח לעובדים שאינם בעלי מעמד תושב הכנסה במצב בו לא יכלו להתייבב לעבודתם במלחמה, עובדים רבים נאלצו למצוא מקומות עבודה חלופיים, לעתים בתנאי העסקה קשים ופוגעניים יותר רק כדי להבטיח הכנסה כלשהי בתקופת המלחמה. כך למשל, **בסקר שערכנו בקרב מבקשי מקלט בחודש מרץ 2024 מצאנו ש-60% מהמשיבים דיווחו על ירידה בשכרם בעקבות המלחמה לעומת 6% בלבד שדיווחו על עלייה בשכרם לאחר המלחמה.**

לצד הבעייתיות שבעצם השימוש בחל"ת ובדמי האבטלה כמענה לעובדים, במודל שנבחר היו גם בעיות אופרטיביות. מפניות שהגיעו אלינו ולארגונים נוספים, עולה שהיו עובדים שהוצאו לחל"ת באופן רטרואקטיבי (למשל כיהם ומעסיקיהם המתונו בזמן אמת לראות אם ישולמו למעסיק פיצויים ובדיעבד התברר שלא), ובשל כך העובדים לא קיבלו דמי אבטלה עבור חודש אוקטובר ולעיתים גם עבור נובמבר ודצמבר 2023.

רחל, עבדה כמזכירה במרפאת שיניים באחד מיישובי עוטף עזה באמצעות חברת כוח אדם והוצאה לחל"ת ביום 1/11/2023 באופן רטרואקטיבי החל מיום 8/10/2023 לתקופה של שלושה חודשים. פגשנו אותה במרכז למפונים בים המלח בחודש דצמבר, ושם התגלה לנו שהיא לא קיבלה דמי אבטלה בגין התקופה הרטרואקטיבית, אלא רק החל מחודש נובמבר ואילך. קרי, כ-4,000 ש"ח פחות ממה שהיא הייתה זכאית.

כשערכנו בירור מול ארגונים נוספים קיבלנו מעל 20 מקרים של עובדים נוספים שהיו במצב דומה. כשביררנו את הנושא מול המוסד לביטוח לאומי התברר לנו שהמוסד מוכן לשלם רטרואקטיבית ככל ששירות התעסוקה מכיר בעובדים כדורשי עבודה באופן רטרואקטיבי. שירות התעסוקה מסר שהוא לכאורה הכיר באופן רטרואקטיבי בכל הבקשות שהוגשו אליו עד ה-3202/11/51 (רק לכאורה, מכיוון שהגיעו אלינו מקרים של עובדים שהגישו את בקשתם באופן רטרואקטיבי לפני תאריך זה

ועדיין סורבו) ומאותו מועד ועד 31/12/2023 ההכרה הרטרואקטיבית מסורה לשיקול דעת הנהלת הסניף ויופעל לגביהם "שיקול דעת מקל". רק לאחר מאבק עיקש של מספר חודשים לתשלום דמי אבטלה רטרואקטיבי עבור למעלה מ-20 הפונים שהגיעו אלינו, שירות התעסוקה אישר את הבקשות והעביר אותן לתשלום על ידי הביטוח הלאומי. **אך למרות עשרות המקרים שהעברנו לשירות התעסוקה, הוא מסרב לבצע פעולה פרואקטיבית ולאשר באופן גורף את הבקשות הרטרואקטיביות שהוגשו.**

נושא החל"ת ממשיך להיות רלוונטי גם היום, בעיקר עבור מפונים. מכיוון שמסלולי הפיצויים למפונים מהצפון הסתיימו בחודש פברואר 2024, והמסלול היחיד שנותר הוא מסלול השכר, מעסיקים רבים בחרו להוציא את עובדיהם לחל"ת דווקא בחודש מרץ 2024. מבירור מול המוסד לביטוח לאומי אמנם העובדים יהיו זכאים עדיין לדמי אבטלה, אם הם יעמדו בשאר תנאי הזכאות (חל"ת מעל 30 יום, תושבים, לפני גיל פרישה, לא ניצלו את דמי האבטלה וכו'), אך כפי שציינו לעיל, דמי האבטלה אינם מהווים תחליף ראוי לשכר.

השפעת המדיניות על קבוצות פגיעות במיוחד בשוק העבודה הישראלי

1. עובדים שעתיים

ההשפעות של היעדר הזכות לשכר, לצד תמרוץ עובדים ומעסיקים לפנות למודל החל"ת, פגעו בעובדים רבים, אולם השפעת הפגיעה ניכרת בפרט ביחס למי שגם בימי שגרה מועסקים במבנה העסקה פוגעני – עובדים ששכרם משולם להם על בסיס שעתים או יומיים ('עובדים שעתיים').

עובדים שעתיים מהווים על פי הערכת הלמ"ס לשנת 2018 לפחות כרבע משוק העבודה בישראל¹⁷, אך אנו מעריכים שהם מהווים כמחצית משוק העבודה הישראלי. ענפים מסוימים, כמו ענפי הניקיון, השמירה והאבטחה, טיפול וחינוך בלתי פורמאלי, סדרנות, מוכרנות, מסעדנות, גיזום וגינון, בנייה וחקלאות מתבססים באופן כמעט מוחלט על שיטת העסקה זו שהולכת ומתרחבת. כפי שניתן לראות, מדובר בעבודות בשכר נמוך יחסית במקצועות הדורשים עבודה פיזית או עבודה עם קהל; ורבים ממי שמועסקות ומועסקים במבנה העסקה זה נמנים ממילא על אוכלוסיות מוחלשות ופגיעות – יוצאי מדינות בריה"מ לשעבר או אתיופיה (בפרט מבוגרים), בני נוער ועובדים צעירים, ערבים אזרחי ישראל ותושבי מזרח ירושלים, מהגרי עבודה ומבקשי מקלט.

17 ניצן צבי כהן, "23% מהשכירים הם עובדים שעתיים, מחציתם מרוויחים עד 4,000 ש"ח", דבר, 11/12/2018.

העסקה בשכר שעתי או יומי מאופיינת בחוסר ודאות ובשכר חודשי משתנה שנגזר מביצוע שעות עבודה בפועל לפי השיבוץ למשמרות בידי המעסיק, בהתאם למספר ימי העבודה בחודש, וכן ממשתנים חיצוניים, היות שרבים מהמקצועות בשכר זה מערבים מזמיני שירות המשפיעים על מספר וזמינות המשמרות בהן ניתן לשבץ עובדים אלו והזמינות הנדרשת מהם. על כך יש להוסיף שגם חלק מחוקי המגן אשר מסדירים זכויות עובדים (כגון לעניין הודעה מוקדמת או חוק עבודת נשים) מבחינים בין עובדים בשכר חודשי לעובדים בשכר שעתי, לרעת האחרונים. חשוב לנו לציין כי, שיטת העסקה זו הלכה והתרחבה בישראל בעשורים שחלפו, כשכאמור בענפים מסוימים זו שיטת ההעסקה היחידה; ובמהלך השנים אף נתקלנו בעובדים שעבדו במתכונת חודשית לכל דבר ועניין, פשוט בשכר שעתי.

השפעת מצב החירום ומדיניות הממשלה ביחס להעסקה בו, הגבירו את פגיעותם של עובדים במתכונת שעתית. כאמור, פעמים רבות מדובר בעבודה פיזית, הדורשת נוכחות פיזית במקום מסוים ושישקושי לבצעה מהבית. כך, בעוד שעובדים במקצועות מסוימים, שנאסר לפטרם בעת מלחמה, יכולים להסכים עם מעסיקיהם לבצע את עבודתם מהבית ולקבל שכר בהיקף רגיל, לעובדים בעבודות פיזיות אין יכולת לבצע את עבודתם בדרכים אלטרנטיביות, ולכן כשנמנעת

מהם הגעה פיזית לעבודה, אין להם ברירה אלא לא לעבוד. התוצאה היא שעובדים רבים נאלצו לעבוד בניגוד להנחיות פיקוד העורף כדי להבטיח בזמן אמת את שכרם; לעזוב את מקום עבודתם כדי למצוא מקור פרנסה, ובכך למנוע מהם יכולת לקבל שכר לפי ההסכמים שנחתמו בדיעבד; או להסכים למנגנונים חלופיים ופוגעניים-פחות (הפחתת שכר, הרעת תנאים, הוצאה לחל"ת וכו') שיבטיחו להם הכנסה כלשהי, כאשר ההסכמים הקיבוציים שנוצרו לבסוף נותנים מענה רק בחלק מהמקרים ונכון לעכשיו ממילא לא מעבר לשנת 2023.

ואכן, מהמקרים אשר הגיעו אלינו עולה שעובדים בשכר שעתי הושפעו במיוחד מהמלחמה: היקפי העסקתם מלכתחילה משתנים מדי חודש בתלות

בגורמים שאינם בשליטתם (כגון חגים, אורך חודש העבודה וכיו"ב) ובפרט במעסיק אשר אחראי על שיבוצם לעבודה על פי שיקול דעתו בהתאם לצרכיו הכלכליים, כשיכולת המיקוח של העובדים נמוכה. בחודשים הראשונים למלחמה הנוכחית, מעסיקים רבים של עובדים שעתיים בחרו פשוט

**בחודשים הראשונים למלחמה
הנוכחית, מעסיקים רבים של
עובדים שעתיים בחרו פשוט
לא לקרוא להם לעבודה,
באופן שפגע לא רק בשכרם
אלא אפילו ביכולתם לצאת
לחל"ת ולקבל דמי אבטלה**

לא לקרוא להם לעבודה, באופן שפגע לא רק בשכרם אלא אפילו ביכולתם לצאת לחל"ת ולקבל דמי אבטלה (כאמור מנגנון בעייתי כשלעצמו). בתחילת המלחמה קיבלנו פניות מעובדות ועובדות אשר מועסקים באופן שעתו ודיווחו על ירידה בהיקפי העסקה או ירידה במספר המשמרות, על חוסר וודאות גדול וחשש אמיתי לעתידם.

חיים, עבד כטכנאי מזגנים במתכונת העסקה שעתית בחברה קטנה באזור ירושלים ובשבועות הראשונים למלחמה לא נקרא לעבודה. חיים שאל את מעסיקו מדוע הוא לא מזמין אותו לעבוד אם הנחיות פיקוד העורף מאפשרות לעסק להמשיך לפעול, ונענה ש"אין עבודה", ושהוא "לא היחיד שלא קראו לו". בלית ברירה חיים נאלץ לדרוש מכתב פיטורים (אשר למזלו המעסיק הסכים למסור) ופנה לחתום בשירות התעסוקה כדי שיהיה זכאי לדמי אבטלה הנמוכים בהרבה משכרו.

ה'מענים' שניתנו לעובדים בזמן מלחמת "חרבות ברזל" התגלו כבעייתיים במיוחד ביחס לעובדים שעתיים. ההסכמים הקיבוציים שנחתמו בשנת 2024 ביחס לשכרם של עובדים עבור חודשי המלחמה הראשונים מורים על תשלום השכר "היומי", שמחושב לפי השכר שהעובד היה זכאי לו אם היה עובד "באופן רגיל", מבלי להגדיר מה דינו של עובד שעתו אשר עובד בהיקפים משתנים וכיצד יחושב השכר היומי עבורו. גם מתווה הפיצויים למעסיקים לא התנה, כאמור, פיצוי למעסיק בשמירה על היקפי משרה – מה שהשפיע במיוחד על עובדים בהעסקה שעתית שהיקפי משרותיהם פשוט הופחתו דה-פקטו נוכח הקיצוץ במשמרותיהם.

לבסוף, ביחס למודל החל"ת בו בחרה הממשלה, זו דחתה אפשרות למודל חל"ת גמיש ובחירה לאמץ פתרון של 0 או 1 – או שיחסי העבודה ממשיכים להתקיים, פשוט תוך הפחתת היקפי משרה משמעותיים המתורגמים לפגיעה בשכר ובזכויות הסוציאליות, ואז לא ישולם לעובד דבר מהמוסד לביטוח לאומי; או שיחסי העבודה יושהו לגמרי, אז ישולמו לו דמי אבטלה. במקרים כמו במקרה של חיים, של עובדים בשכר שעתו שפשוט לא נקראו לעבודה, מעסיקים כלל לא ציידו אותם במכתב המעיד על הוצאה לחל"ת שנדרש כתנאי לקבלת דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.

2. נשים בשוק העבודה במלחמה

למדיניות הממשלה יש גם השלכות מגדריות, בפרט ביחס להעסקה במודל של שכר שעתו או יומי שחלק ניכר מהמועסקות בו הן נשים. כפי שיוסבר בהמשך, בהכללה, עבודתן של נשים הושפעה באופן עמוק מהמלחמה ביחס לזו של גברים – מכיוון שגברים בעיקר נקראו לשירות מילואים והיו זכאים לדמי מילואים להבטחת שכרם, בנות זוגם נאלצו להיעדר מעבודתן בשל סגירת המסגרות החינוכיות של ילדיהן, ללא זכאות לשכר. החשש מפגיעה בנשים לא התבטאה רק בפגיעה בשכר, כי אם גם בהשפעה על זכויות מהמוסד לביטוח לאומי בקשר להריון ולידה, כגון פגיעה בגובה דמי

הלידה. כמו כן, בעוד שמשרתי מילואים מוגנים חוקית מפני פיטורים (למרות שלצערנו אלו קרו בכל זאת), אימהות מוגנות רק בנסיבות מיוחדות.

המציאות בישראל גם בשנת 2024 היא שבמרבית המשפחות נשים הן עדיין הנושאות העיקריות בנטל הטיפול במשפחה ובילדים, נטל שהתגבר בתקופת המלחמה שבה מרבית מכוח המילואים שגויס היה גברים בגיל העבודה. נטל זה אף גדל עם סגירת או צמצום מסגרות החינוך בכל הגילים (אלו המשיכו לפעול באופן חלקי גם לאחר חזרת חלק גדול ממקומות העבודה לתפקוד רגיל), מה שהשפיע במיוחד על אמהות יחידניות או שבני זוגן גויסו, או בנות זוג לשעבר של אנשי מילואים.

על פי נתוני שירות התעסוקה, גל ההוצאה לחל"ת בחודש הראשון למלחמה השפיע יותר על נשים לעומת גברים¹⁸. כפי שנרשם שם, "נשים רבות מצאו את עצמן מתפטרות ומפוטרות נוכח הקפאת מערכת החינוך ודאגה לילדיהן וגם פיטורים בענפים נוספים", אך עד סוף חודש נובמבר המצב התייצב ומספר הנשים המובטלות השתווה למספרן לפני המלחמה (55% נשים לעומת 45% גברים נכון לחודש נובמבר 2023) והמגמה התמתנה.¹⁹ המוסד לבטיחות וגיהות (להלן: "המוס"ל") הציג נתונים דומים ומצא שנשים רווקות פוטרו או איבדו את עבודתן כמעט פי 2 מגברים רווקים (10% לעומת 5.9%)²⁰. על פי המוס"ל, החודשים הראשונים השפיעו על נשים יותר גם מבחינה בריאותית, כפי שעלה מסקר שערך המוסד לבטיחות וגיהות, כשאימהות עובדות העידו על יותר קשיי שינה מאבות עובדים (46% לעומת 24% בהתאמה) ויותר עייפות (46% לעומת 32%) מה שמשפיע על בריאותן וחושף אותן יותר למחלות תעסוקתיות (לפי המחקר לחץ כרוני בעבודה, בעיות שינה ועייפות מצטברת עשויים לגרום לכאבי ראש, בעיות עיכול, סכרת, מחלות לב, ואף מוות).²¹

למרות שבתחילת המלחמה עובדות רבות ביקשו לעבוד מרחוק כדי לשהות עם ילדיהן, מפניות שהגיעו אלינו עולה שלא מעט מעסיקים (ובכלל זה מעסיקים ציבוריים כמו רשויות מקומיות) סירבו לאפשר זאת וניסו לאלץ אותן להגיע פיזית למקום העבודה – לעתים אפילו אם מקום העבודה היה באותה עת תחת מתקפת טילים כבדה.

18 שירות התעסוקה, [דופק שוק העבודה אוקטובר 2023](#), פורסם ביום 2/11/2023.

19 שירות התעסוקה, ["דופק שוק העבודה נובמבר 2023"](#), פורסם ביום 18/12/2023; ["המלחמה חושפת את אוכלוסיית הנשים לסיכונים חריגים. איך אפשר להתמודד איתם?"](#) גלובס, 28/3/2024; ענת לב-אדלר, ["בעתות משבר - עובדות נפגעות יותר: יום אישה עצוב לנשים בשוק העבודה"](#), YNET, פורסם ביום 8/3/2024.

20 JUDY SIEGEL-ITZKOVICH, ["Gaza war a burden on soldiers' partners, new study shows"](#), The Jerusalem Post 16/2/2024.

21 שם.

שרית, עובדת במוקד טלפוני של יישוב בעוטף עזה, אשר לא פונה בתחילת המלחמה אך היה תחת מתקפת טילים קשה, התפנתה עם משפחתה למרכז הארץ. המעסיק דרש שתגיע לעבודה, למרות שהיא הייתה יכולה לעבוד מרחוק, ואיים בהוצאת צו לגיוס כפוי לשירות עבודה במקום חיוני. דרישה דווקנית זו לבצע את העבודה פיזית במקום העבודה הטילה צל כבר על ביטחונם האישי של שרית וילדיה הקטנים.

נשים איבדו את עבודתן יותר בין היתר בשל הסטטוס ההורי שלהן, אך גם בשל הפגיעה בשירותים החברתיים בחודשים הראשונים למלחמה, אשר השפיעו על נשים יותר מאשר על גברים. כך למשל, על פי מחקרים, מעל 60% מבין הנוסעים בתחבורה ציבורית הן נשים, והן משתמשות באמצעי זה כדי להתנייד למקום עבודתן²² – ובתחילת המלחמה קיבלנו פניות רבות מעובדות אשר התקשו להגיע לעבודה בשל תחבורה ציבורית לקויה, חלקית ומשובשת.

מעבר לכך, וכפי שתואר לעיל, נשים רבות בפרופריה החברתית-כלכלית מועסקות במתכונת העסקה שעתית או במשמרות, בהיקף משרה משתנה, ועל פי ההערכות מעל 50% מהעובדים השעתיים הן נשים²³. מפניות שהגיעו אלינו עולה שבמהלך החודשים הראשונים למלחמה עובדות בחינוך הבלתי פורמלי, מטפלות, סייעות, עובדות ניקיון וכד', סבלו מפגיעה קשה בשכרן ובמצבן התעסוקתי ובפועל שעות ההעסקה שלהן צומצמו עד אי קבלת

משמרות כלל במשך השבועות הראשונים למלחמה. במצב זה – אותן נשים לא פוטרו, לא הוצאו לחל"ת ולא היו מעוניינות להתפטר – אך שכרן נפגע באופן דרמטי במהלך התקופה הזו.

המצב היה חמור גם ביחס לעובדות בהריון או טיפולי פוריות. עובדות אלו מוגנות מפני פיטורים או פגיעה בהיקף משרתן ללא היתר מהממונה על עבודה נשים (בתקופת ההיריון, טיפולי פוריות, או לאחר חזרה מחופשת לידה), וחששו שהוצאה לחל"ת, אפילו בהיתר, תפגע בתשלום דמי

22 אסף זגריזק, "תחבורה ציבורית משמשת בעיקר נשים, אז למה היא לא מותאמת לצורכיהן?", גלובס, 8/3/2023.
23 שלומית לן, "המלחמה שבתוך המלחמה: העובדים השעתיים הם הנפגעים הגדולים של הכאוס במשק", שומרים, 20/11/2023; עו"ד מיכל תג'ר, "השוק הוורוד – מצבן של נשים בשוק העבודה בישראל", קו לעובד, 7/3/2016.

הלידה או בצבירה של הותק לצורך זכאויות שונות בזמן היריון ולאחר לידה²⁴. בחמשת החודשים הראשונים למלחמה התקבלו בקו לעובד כ-100 פניות מנשים אשר מעסיקיהם ביקשו לפגוע בהעסקתן או להוציאן לחל"ת בתקופה מוגנת, עלייה משמעותית ביחס לשנים קודמות. נשים בהיריון שהועסקו בהעסקה שעתית נפגעו במיוחד, כאשר מעסיקים (למשל בענף הניקיון) **פשוט חדלו מלקרוא להן לעבודה, ובכך פיטרו אותן הלכה למעשה ב"פיטורים שקטים", מבלי לפנות למשרד העבודה לבקשת היתר.**

מורכבות נוספת ושונה שנשים ניצבו בפניה הנבעה מחוק שירות עבודה בשעת-חירום, תשכ"ז-1967, אשר קובע מתי ניתן לחייב עובד להתייצב לשירות עבודה במקום עבודה חיוני או שירות קיומי, כשסירוב מהווה עבירה פלילית. אמנם בחוק נקבעה "חובת התחשבות" בנשים המטפלות בילדיהן בעת קריאה לשירות עבודה ונקבע שעל המעסיק לקחת בחשבון קשיים העלולים להיגרם כתוצאה מכך, אך החוק עמום ביותר ובתחילת המלחמה לא הייתה הכוונה למקומות העבודה (או לעובדים) בדבר אותה התחשבות שנדרשת ממעסיק, והאם באפשרות העובדת לערער על צו קריאה לשירות עבודה אם היא נפגעת ממנו. במקביל, מעסיקים רבים ראו עצמם כמקום חיוני על רקע ניסיונם בתקופת משבר הקורונה ועל רקע זה דרשו מעובדים להתייצב לעבודה כ'עובדים חיוניים' על אף שלא עמדו בתנאי החוק לחייב התייצבות לעבודה ומבלי להוציא צו גיוס לשירות עבודה. כתוצאה מכך, מפניות שהגיעו אלינו בתחילת המלחמה עלה שמעסיקים רבים לא התחשבו בעובדותיהם והורו להן להגיע לעבודה כביכול כ"עובדות חיוניות", אף אם אלו טיפלו בילדים, מבלי להציע להן פתרון עבורם.

**עבוד עובדים לאחר גיל פרישה
המדינה גיבשה פתרון אלטרנטיבי,
שהעניק להם פיצוי נמוך בהשוואה
לעובדים שהיו זכאים לדמי
אבטלה – מה שמהווה דה פקטו
אפליה על רקע גיל**

3. עובדים מעל גיל פרישה

אוכלוסייה נוספת שנפגעה במיוחד מבלי שניתנו עבורה מענים מספקים היא אוכלוסיית העובדים והעובדות אחרי גיל פרישה, אשר הועסקו לפני המלחמה בעבודות שונות במגזר הפרטי, ואשר לא הייתה להם רשת ביטחון סוציאלית ראויה לשעת חירום. עובדים לאחר גיל פרישה אינם ממצים את זכויותיהם בדרך כלל בשל אוריינות דיגיטלית נמוכה גם בימי שגרה – כשלא אחת מגיעים לקבלת הקהל של קו לעובד אזרחים ותיקים שלא קוראים וכותבים בעברית. ניתן להניח כי יכולתם

24 כדי לצמצם את הפגיעה בעובדות, אושרו בכנסת שינויים והנחיות לפיהם התקופה המוגנת מפיטורים לאחר לידה תספר רק מרגע חזרת העובדת מחל"ת, ודמי הלידה יחושבו לפי החודשים שקדמו לחל"ת.

לפנות לעזרה או לקבל מענים, נמוכה במיוחד. בנוסף, עובדים מעל גיל פרישה מגיעים פעמים רבות מאוכלוסיות מוחלשות במיוחד: ישראלים מהפריפריה הכלכלית-חברתית; מהחברה הערבית; עולים ותיקים ממדינות ברית המועצות או אתיופיה, שכאשר הם עלו לישראל נאלצו להשתלב בשוק העבודה בגיל מבוגר יחסית, לא פעם בעבודות חסרות ביטחון תעסוקתי, כך שהחלו לחסוך לפנסיה רק בשלב מאוחר זה ואין להם חסכון פנסיוני שיאפשר להם להתקיים לאחר הפרישה. **אלו עובדים שנאלצים להמשיך לעבוד לאחר גיל פרישה בליט ברירה, וזקוקים להכנסתם לצורך קיום בכבוד.**

על אף שבמלחמה המדינה עודדה מעסיקים להוציא את העובדים לחל"ת לצורך תשלום דמי אבטלה, עובדים לאחר גיל פרישה אינם זכאים לדמי אבטלה. עבור עובדים לאחר גיל פרישה המדינה גיבשה פתרון אלטרנטיבי, שהעניק להם פיצוי נמוך בהשוואה לעובדים שהיו זכאים לדמי אבטלה – מה שמהווה דה פקטו אפליה על רקע גיל. המענק לעובדים אחרי גיל פרישה אשר פוטרו או הוצאו לחל"ת הוגבל ל-431 ש"ל ליום, רחוק מקו העוני האלטרנטיבי.²⁵ על כן, המענק לא היווה תחליף ראוי לפרנסה בכבוד והוביל לפגיעה בצבירה של הזכויות הסוציאליות של העובדים. קושי נוסף שהתעורר הוא שהמענקים לבני 67 ומעלה לא הווארכו לחודשים ינואר-פברואר 2024 כך שהם הפכו ללא רלוונטיים עם פקיעת מתווה הפיצויים המקורי למעסיקים בסוף דצמבר 2023.

יוליה, קופאית שעבדה בבית מרוכל בדרום והתבשרה על פרישה לגמלאות לקראת הגעתה לגיל 67, למרות שהיא הגישה בקשה להארכת עבודה, וזאת בשל צמצומים בכוח האדם בזמן המלחמה. אם היא הייתה מוצאת לגמלאות עד סוף דצמבר 2023, היא הייתה זכאית למענק מיוחד לעובדים מעל גיל 67 בתקופת המלחמה, אך בגלל שפרישתה נכנסה לתוקף בינואר רק כשמלאו לה 67, היא לא הייתה זכאית למענק. התחושות הקשות איתן יוליה עזבה הובילו אותה לדיכאון אשר פגע בחוסן הנפשי שלה דווקא בשעה קשה זו. הוצאתה לפנסיה לא לוותה בתהליך הכנה ראוי, לא הוסברו לה זכויותיה, ולא ניתנה לה שהות מספקת להיערך נפשית לסטטוס התעסוקתי החדש.

מהיכרותנו עם שוק העבודה השניוני, עובדים רבים לאחר גיל פרישה עובדים במתכונת העסקה שעתית אשר חושפת אותם בשגרה לחוסר וודאות כלכלית, כך שבחירות עובדים שעתיים שהיו גם מעל גיל פרישה הפכו לפגיעים יותר. ממקרים שהגיעו אלינו, היו עובדים רבים שלא נקראו לעבודה, כמו עובדים שעתיים רבים אחרים במהלך המלחמה, ואז זכאותם לקבל את המענקים לבני 67 ומעלה נפגעה.

25 על פי ארגון "לתת", נכון לשנת 2023 קו העוני האלטרנטיבי, שמייצג את עלות הקיום המינימלית בישראל, עומד על 5,107 ש"ל בחודש לאדם, ראו <https://www.latet.org.il/upload/files/170292793265809e3cd6d35894170.pdf> עמוד 15.

יעקב, עובד ניקיון בן 70 אשר מתגורר בדרום ועבד אצל קבלן ששיבץ אותו לעבודה בקיבוץ בעוטף עזה. בעקבות ה-7 באוקטובר הקיבוץ פונה, והקבלן היה אמור למצוא ליעקב שיבוץ אחר. אבל במקום לעשות זאת, הקבלן פשוט בחר להפסיק לקרוא לו לעבודה במשך מספר חודשים. במקום להציע להוציא את יעקב לחל"ת כדי שתהיה לו הכנסה כלשהי בתקופה קשה זו, הקבלן בחר פשוט לא לענות לו לטלפונים במשך חודשיים. רק בחודש ינואר 2024 בעקבות פנייתנו של יעקב אלינו, הקבלן הסכים לתת ליעקב מכתב פיטורים וטופס 161 לשחרור פיצויים, אך בשלב זה כבר לא היו מענקים לעובדים בני 67 ומעלה.

מעבר לכך, עובדים הופרשו בכוח לפנסיה במהלך המלחמה, מבלי שניתנה להם שהות מספקת להיערך, מבלי שהם הספיקו לבנות מנגנוני תמיכה וסיוע, והערכתנו היא שהסיכוי שהם יצליחו להשתלב בחזרה בשוק העבודה – בניגוד לעובדים אחרים שפוטרו במהלך המלחמה – נמוך יותר. על פי מחקרים בתקופת הקורונה, הסיכויים של עובדים לאחר גיל פרישה (או קרובים אליו) לחזור להשתלב בשוק העבודה נמוך יותר בין היתר לאור אפליה מחמת גיל, אך גם בשל פריון עבודה נמוך, שחיקה במיומנויות, קושי מוגבר בלימוד מיומנויות חדשות או אופק תעסוקתי קצר שלא מצדיק את עלויות ההעסקה הגבוהות יותר של עובדים ותיקים במקום העבודה. **לפי עדויות ממשבר הקורונה, הפליטה משוק העבודה הובילה לפגיעה נפשית ובריאותית חמורה יותר בעובדים מבוגרים**²⁶.

סיכום והמלצות

בעיית היסוד שממנה נובעות הפגיעות שעליהן עמדנו היא ההגנה החלקית שנתנה המדינה לעובדים שנאלצים להיעדר מעבודתם בשל מצב החירום. אי-אסדרת זכאות העובד לתשלום בגין היעדרותו המוצדקת מהעבודה, המוגנת מפני פיטורים, אינו טעות: לצערנו, מדינת ישראל למודת מבצעי לחימה, והתופעות שעליהן עמדנו בדוח זה – השלכת המשק למצב של חוסר ודאות בעת לחימה ופגיעה משמעותית בשכרם של עובדים ובהיקפי משרתם – אינן חדשות. היעדר הזכאות לשכר ממשיך להיות רלוונטי כל עוד הלחימה נמשכת, ועובדים נדרשים להישאר בבתייהם או לא לשלוח את ילדיהם למסגרות בהתאם להנחיות פיקוד העורף. כך למשל, בעקבות מתקפת

26 דפנה ברמליגולן, "נשאר מאחור: עובדים אחרי גיל הפרישה נפגעו מהמשבר באופן החמור ביותר", גלובס, 3/10/2021.

הטילים מאיראן בליל ה-41 באפריל, כלל מסגרות החינוך במדינה נסגרו בהנחיית פיקוד העורף, והורים רבים לא ידעו מה יעלה בגורל שכרם עבור יום העבודה האבוד. עד כה, למעלה מחודש אחרי, המדינה לא נתנה הבהרות. על אף ש"קו לעובד" וארגוני חברה אזרחית נוספים פונים אל משרדי הממשלה והכנסת בכל סבב, הנושא נדחק הצידה בשעת החירום, ומשזו מסתיימת הוא נזנח ואינו מעניין עוד את מקבלי ההחלטות.

את תוצאותיה הקשות של ההגנה החלקית, ראינו ביתר שאת במלחמה האחרונה. פרק הזמן הארוך בו היא מתנהלת והאזורים הנרחבים שהושפעו ממנה, החריפה את התופעות המוכרות מהעבר. לצערנו, המדינה בחרה להתמודד עם החרפה זו באמצעות עידוד עובדים ומעסיקים לצאת לחל"ת ולקבל דמי אבטלה, ולא לעידוד תעסוקה, לשמירה על היקפי העסקה והבטחת הכנסה יציבה.

לאור זאת, אלו המלצותינו:

1. הזכות לשכר על היעדרות לפי הנחיות פקע"ר - אנחנו מזהים מהסבבים הקודמים שרק אם ארגוני העובדים נחלצים לעזרת סקטור מסוים וחותרים על הסכמים קיבוציים, אותם עובדים יהיו זכאים לשכר עבור היעדרותם לפי הנחיות פיקוד העורף. הותרת הנושא הרגיש והחשוב של קבלת שכר להחלטות בדיעבד, ועוד בידי שחקנים לא ממשלתיים – במיוחד כאשר הממשלה היא בעלת המידע המקיף יותר אודות תרחישי הלחימה ואורכה הצפוי – אינה סבירה, ונכון יהיה לייצר שליטה בכוחות השוק אשר סופם לפגוע בחלשים ביותר ולייצר אנומליות אשר פוגעות בחברה ובכלכלה. לטעמנו נדרשת פעולה אקטיבית מצד המדינה לעיגון זכותם של עובדים לשכר בגין ימי היעדרותם, ולקביעת מנגנון שאינו נסמך על הסכמה קיבוצית בדיעבד אשר לוקחת זמן ותלויה במנופי הלחץ שארגוני העובדים בוחרים להפעיל ובמידת האפקטיביות שלהם בזמן אמת.

על כן, יש להבטיח זכות קנויה לעובדים לקבלת שכר על היעדרות בשל הנחיות חירום. לחלופין, יש ליצור מסלול שכר לעובדים (במתווה הפיצויים של רשות המסים) שיאפשר לעובדים להגיש תביעה ישירות תוך צמצום חסמים בירוקרטיים והנגשת השירות לעובדים מוחלשים.

2. שיפוי בגין הפחתה בהיקף משרה בשעת חירום - אוכלוסיות פגיעות במיוחד או עובדים אשר מועסקים בתבניות העסקה פוגעניות בשגרה כמו שכר שעת, מחייבות אסדרה מיוחדת ומענה לפגיעה בהיקף משרתם בשעת חירום. ראינו בעבר ובמיוחד במלחמה שעובדים בשוק השניוני הם העובדים הראשונים להיפגע. הפתרונות שנמצאו בשעת המלחמה של הוצאה גורפת לחל"ת וקבלת דמי אבטלה ניתקו את הקשר בין עובדים ומעסיקים, פגעו ביכולת העובדים לממש את הזכות בשל חסמי הבירוקרטיה ופגעו בהכנסה של העובדים כמו גם זכאותם לזכויות סוציאליות. על כן, יש לאמץ מודל חל"ת גמיש כדי לתת מענה לירידה בהיקפי משרה תוך הבטחת הכנסתם של העובדים.

3. הגברת הנגישות של שירותים חברתיים לעובדים מוחלשים - כל פתרון שיימצא להבטחת פרנסתם של עובדים בשעת חירום (שכר, מתווה פיזיויים או הוצאה לחל"ת) צריך להבטיח שיהיה נגיש לעובדים עם אוריינות דיגיטלית נמוכה או שאינם דוברי עברית, ושיאפשר רשת ביטחון גם לעובדים לא ישראלים בשוק העבודה שמצאו את עצמם בלי עבודה (כמו למשל מבקשי מקלט או חסרי מעמד).

על כן, יש להגביר את נגישותם של השירותים במשרד העבודה, במוסד לביטוח לאומי, בשירות התעסוקה וברשות המסים ולהסיר חסמים בירוקרטיים שעובדים מוחלשים ניצבים בפניהם.

4. סיוע למיצוי זכויות פרטני - אמנם המדינה הקימה מענה טלפוני בתחילת המלחמה, אך הוא סיפק מענה חלקי בלבד שהתמצה במסירת מידע, בעוד שארגוני חברה אזרחית היוו כתובת מרכזית לסיוע פרטני ולמיצוי זכויות.

על המדינה להקים מערך מיצוי זכויות או לתמוך במערכי מיצוי זכויות קיימים בארגוני החברה האזרחית שמעניקים מידע, סיוע, ליווי וייצוג לאוכלוסיות מוחלשות בשגרה ובחירום.

5. היערכות להשתלבות מחדש בשוק העבודה ואכיפת זכויות - נוכח הפגיעה באוכלוסיות מוחלשות, וכפי שקרה בעבר לאחר משבר הקורונה, נראה כי עובדים בפריפריה הכלכלית-חברתית, נשים ועובדים מעל גיל פרישה, יתקשו יותר להשתלב חזרה בשוק העבודה. אלו צפויים להתמודד יותר עם הפרות זכויותיהם וחשיפה מוגברת לניצול פגיעותם.

על משרד העבודה לערוך מיפוי של האוכלוסיות הפגיעות במיוחד ולגבש תוכניות הגנה והשתלבות מחדש בשוק העבודה, לרבות הגברת המשאבים המדינתיים שמוקדשים לאכיפת זכויות עובדים ולהגנה על העובדים הפגיעים ביותר.

kavlaoved.org.il

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل