

15/07/2024  
ט' תמוז תשפ"ד

לכבוד,  
ח"כ פנינה תמנו,  
יו"ר הועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

שלום רב,

### הנדון: פגיעה בנשים ומיצוי זכויות במלחמה

לקראת דיון בוועדה בנושא "מיצוי זכויות לנשים במלחמת "חרבות ברזל" - נושאים שעלו מ"הקו של אליס" של שדולת הנשים" אשר נקבע ליום 16/7/2024, הרינו להגיש נייר עמדה בשם קו לעובד, כדלקמן:

1. **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, ופועלת למיצוי זכויות פרטני עבור עובדים אלו, ומפעילה "קו חם" לפניות של עובדים ישראלים.

2. להלן נביא בתמצית את עיקרי הסוגיות שנוגעות לעבודת נשים כפי שעלו בדו"ח קו לעובד "מלחמה ואבטלה – היעדר מדיניות והשלכותיה במלחמה" מחודש מאי 2024.<sup>1</sup>

### הפגיעה המוגברת בעובדות שעתיות

3. עובדים שעתיים מהווים על פי הערכת הלמ"ס לשנת 2018 לפחות כרבע משוק העבודה בישראל<sup>2</sup>, אך להערכתנו מספרם גבוה יותר. על פי ההערכות מעל 50% מהעובדים השעתיים הן נשים. מפניות שהגיעו אלינו עולה שבמהלך החודשים הראשונים למלחמה **עובדות בחינוך הבלתי פורמלי, מטפלות, סייעות, עובדות ניקיון וכד'**, סבלו מפגיעה קשה בשכרן ובמצבן התעסוקה ובפועל שעות ההעסקה שלהן צומצמו עד אי קבלת משמרות כלל במשך השבועות הראשונים למלחמה. כולן עבודות 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, פלסטינים, מהגרי עבודה ומבקשי מקלט.**

4. העסקה בשכר שעתית או יומי מאופיינת בחוסר ודאות ובשכר חודשי משתנה שנגזר מביצוע שעות עבודה בפועל לפי השיבוץ למשמרות בידי המעסיק. במצב זה – נשים רבות אשר מועסקות כעובדות שעתיות לא פוטרו, לא הוצאו לחל"ת ולא היו מעוניינות להתפטר – אך שכרן נפגע באופן דרמטי במהלך התקופה הזו.

5. על כך יש להוסיף שגם חלק מחוקי המגן אשר מסדירים זכויות עובדים (כגון לעניין הודעה מוקדמת או חוק עבודת נשים) מייצרים הסדרים מפלים לרעת עובדים בשכר שעתית. שיטת העסקה זו הלכה והתרחבה בישראל בעשורים שחלפו, כשכאמור בענפים מסוימים זו שיטת העסקה היחידה; ובמהלך השנים אף נתקלנו בעובדים שעבדו במתכונת חודשית לכל דבר ועניין, פשוט בשכר שעתית על מנת לחסוך בעלויות למעסיק.

<sup>1</sup> לקריאת הדוח המלא: <https://kavlaoved.org.il/wp-content/uploads/2024/05/War-and-Unemployment-digital.pdf>  
<sup>2</sup> ניצן צבי כהן, "23% מהשכירים הם עובדים שעתיים, מחציתם מרוויחים עד 4,000 ש"ח", דבר, 11/12/2018.

## היעדר מדיניות וההשלכות על עובדות

6. למדיניות הממשלה יש גם השלכות מגדריות. בעוד גיוס למילואים נעשה בעיקר ביחס לגברים (תוך הענקת הגנה חוקית מפני אפליה או פיטורים, שלצערנו אכן אירעו), נשים נותרו בעיקר להתמודד עם שוק עבודה שאינו מגן על שכרן. רבות מהן אף טיפלו בילדים עם סגירת המסגרות החינוכיות, בפרט כאשר בני זוגן גויסו למילואים, מה שאילץ רבות מהן להיעדר מעבודתן ללא זכאות לשכר.
7. על פי נתוני שירות התעסוקה גל ההוצאה לחל"ת בחודש הראשון למלחמה השפיע יותר על נשים לעומת גברים. המוסד לבטיחות וגיהות הציג נתונים דומים ומצא שנשים רווקות פוטרו או איבדו את עבודתן כמעט פי 2 מגברים רווקים (10% לעומת 5.9%). על פי המחקר של המוס"ל, החודשים הראשונים השפיעו על נשים יותר גם מבחינה בריאותית, כשאימהות עובדות העידו על יותר קשיי שינה מאבות עובדים (46% לעומת 24% בהתאמה) ויותר עייפות (46% לעומת 32%) מה שחושף אותן יותר למחלות תעסוקתיות (כאבי ראש, בעיות עיכול, סכרת, מחלות לב, ואף מוות).
8. 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.
9. כמו כן, נשים נפגעו יותר גם בגלל 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 עבודתן – ובתחילת המלחמה קיבלנו פניות רבות מעובדות אשר התקשו להגיע לעבודה בשל תחבורה ציבורית לקויה, חלקית ומשובשת.
10. לבסוף, נשים אשר עובדות במפעלים חיוניים נפגעו במיוחד מכיוון שחוק העסקת עובדים בשעת חירום קובע שאפשר לחייב לעובדים בשירותים חיוניים להגיע לעבודה, אבל כאשר מדובר בעובדת שהיא הורה, חובה להתחשב בה כמו למשל באמצעות מתן אפשרות לעבודה מרחוק או הקמת שמרטפייה. בתחילת המלחמה לא ניתנה 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 הניסיון בתקופת משבר הקורונה ועל רקע זה דרשו מעובדים להתייצב לעבודה כעובדים חיוניים על אף שלא עמדו בתנאי החוק. מפניות שהגיעו אלינו עולה שלא מעט מעסיקים סירבו להתחשב בעובדות וניסו לאלץ אותן להגיע פיזית למקום העבודה, לעתים אפילו אם מקום העבודה היה באותה עת תחת מתקפת טילים כבדה.
11. לפיכך, אנו מבקשים מהועדה להורות על הצעדים הבאים כדי למנוע הישנות של המקרים שהתעוררו במהלך המלחמה וכדי להגן על עובדות מוחלשות:
- א. יש להציע פתרון קבע שייתן שיפוי לשכר בגין הפחתה בהיקף משרה בשעת חירום בין אם באמצעות מודל חל"ת גמיש כדי לתת מענה לירידה בהיקפי משרה תוך הבטחת הכנסתם של העובדים, ובין אם באמצעות מודל אחר.

ב. יש להסדיר את **הזכות לשכר בגין היעדרות בשל הנחיות חירום בדרך קבע** – 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. לחלופין, יש ליצור מסלול שכר לעובדים (במתווה הפיזויים של רשות המסים) שיאפשר לעובדים להגיש תביעה ישירות תוך צמצום חסמים בירוקרטיים והנגשת השירות לעובדים מוחלשים.

ג. יש לחייב את המעסיקים, לא רק בחירום אלא גם בשגרה, **לדווח על אופן ההעסקה של העובדים ומספר שעות העבודה של עובדים שעתיים**, וכך להבטיח את גיבוש הנתונים ואיסופם מראש בכל הקשור לעובדים שעתיים, ולהעביר באופן ישיר את דיווחי המעסיק לעובד, ובאופן דומה לרשויות השונות (ביטוח לאומי, קרנות הפנסיה) כדי שבשעת חירום יהיה ניתן לחשב את היקף הפיצוי על הפחתה באחוז המשרה.

ד. לבסוף, **יש להורות על השוואת תנאים בין עובדים שעתיים לעובדים במתכונת העסקה חודשית** (גלובאלית), **והגבלת האפשרות לעבוד בהעסקה שעתית באופן פיקטיבי**. עובדים שעתיים היו אמורים להיות עובדים זמניים וארעיים בלבד, ויש לתקן את העיוות ההיסטורי ולפיו עובדים מועסקים כעובדי שעות רק כדי להקטין עלויות העסקה, למרות שהם עובדים בהיקף ובוותק משמעותיים.

בברכה,

עו"ד דיאנה בארון  
מנהלת מדיניות ציבורית ומחקר  
קו לעובד

העתקים:  
חברי וחברות הועדה  
צוות הועדה