



19/06/25
כג' בסיון תשפ"ה

לכבוד,

חה"כ יואב בן צור, שר העבודה

חה"כ בצלאל סמוטריץ', שר האוצר

חה"כ ניר ברקת, שר הכלכלה

מר ארנון בר-דוד, יו"ר ההסתדרות

הנדון: דרישה דחופה: המשק פתוח, החינוך סגור - הגנה נדרשת לנשים עובדות

מאז פתיחת מבצע "עם כלביא" ב-13.06.25 והכרזת מצב מיוחד בעורף, מסגרות החינוך בכל רחבי הארץ נותרו סגורות ללא מועד ברור לפתיחתן. מצב זה מציב עובדות רבות, במיוחד אימהות לילדים קטנים, במצוקה חמורה. אתמול יצאה הנחיה לפתיחת מקומות עבודה עם מרחבים מוגנים בזמן שמוסדות החינוך נותרים סגורים. אי אפשר לפתוח את כל המשק כשאינן פתוחות להורים. זוהי החלטה שאינה ריאלית ומעמידה הורים צעירים ואמהות בפרט בסיטואציה בלתי אפשרית. **שדולת הנשים בישראל דורשת התערבות מיידידת לתיקון הפגיעה הבלתי מוצדקת בזכויות העובדות ובפרנסתן ובפתיחת המשק רק לאחר מציאת פתרונות מתאימים לציבור ההורים בישראל, שנדרשים לעבוד תוך כדי מלחמה ובזמן שמסגרות החינוך סגורות.**

הסדרים משפטיים שונים לקבוצות עובדות שונות:

המצב הנוכחי יוצר שני מעמדות משפטיים שונים לנשים עובדות, כאשר החוק קובע הסדרים שונים:

עובדות חיוניות - המועסקות במפעלים שקיבלו צו ריתוק משקי, מחויבות להתייצב לעבודה תחת איום עונש פלילי של עד 3 שנות מאסר, ללא הגנה מפני פיטורים ועם "הבאה בחשבון של קשיים" בלבד לגבי טיפול בילדים.

עובדות בתחום חיוני + עובדות בתחום לא חיוני (להלן: עובדות "רגילות") - מוגנות מפני פיטורים על פי חוק הגנה על עובדים בשעת חירום אם נעדרות לטיפול בילדים עד גיל 14, אך ללא זכאות לשכר אלא בהסכמת המעסיק.

הבעיות החמורות של עובדות חיוניות

ביום 13.06.25 חתם שר העבודה על הפעלת פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום בכל שטח המדינה, ונקבע כי עובדות ועובדים במפעלים חיוניים מחויבים להתייצב לעבודה. עובדת במפעל חיוני עם צו ריתוק נתונה כיום למצב משפטי מורכב: חובה משפטית להגיע לעבודה עם עונש של עד 3 שנות מאסר על אי התייצבות, ללא הגנה מפני פיטורים וזאת בניגוד להגנות שיש לשאר עובדות ועובדים שמוסדרים בחוק. לגבי הורים לילדים קטנים נקבע רק כי "יובאו בחשבון הקשיים הכרוכים בטיפול בילדים" ו"לעיתים ניתן להיעדר בהתאם לשיקול דעת המעסיק" - **אין פטור ברור ומלא או קריטריונים ברורים, אלא רק שיקול דעת המעסיק.**

שדולת הנשים בישראל מקבלת פניות רבות מנשים עובדות המוגדרות כעובדות חיוניות כאשר הן נמצאות במצב בעייתי - המעסיק דורש מהן להגיע לעבודה אך מכיוון שאין להן פתרון לילדים שכן מוסדות החינוך נותרו סגורים. רבות מהן הן נשים עם בן זוג במילואים או שבני זוגן הם גם עובדים חיוניים, והן נתונות לדילמה אכזרית: לציית לחוק ולהשאיר ילדים קטנים ללא השגחה, או להיעדר מהעבודה ולהסתכן בעבירה פלילית ופיטורים.

במציאות הישראלית בה נשים הן המטפלות המרכזיות בילדיהן, המדיניות הנוכחית תפגע באופן ארוך טווח במעמד הנשים בשוק התעסוקה, תגרום למעסיקים להעדיף עובדים גברים בשגרה ובמצבי חירום, תוביל לירידה בשכר ובתנאי העסקה של נשים. נוסף על בעיית סגירת מסגרות החינוך, עובדות חיוניות מתמודדות עם קשיים משמעותיים נוספים בהגעה לעבודה: שירותי התחבורה הציבורית פועלים במתכונת מצומצמת. עקב כך, העובדות נחשפות לסכנה ממשית מהטילים שנורים מאיראן, תוך שהן נדרשות לנסוע למקום העבודה ללא אפשרות להישאר במרחבים מוגנים במהלך הנסיעה.

פתרונות נדרשים לעובדות חיוניות:

קביעת הסדר זכויות דומה כפי שיש לעובדות "רגילות" על פי חוק הגנה על עובדים בשעת חירום להורים לילדים עד גיל 14 וילדים עם צרכים מיוחדים עד גיל 21, הסדר שמגן על העובדות מפני פיטורין אם הן לא מגיעות למקום העבודה עקב טיפול בילד. פתרונות נוספים - חובה על המעסיק לדאוג לפתרון מיידי של מעון לילדי העובדות או לשלם עבור שירותי טיפול במהלך שעות העבודה, הענקת עדיפות לעבודה מרחוק למי שיכול לעבוד מהבית, מימון שירותי הסעה/מונית להבטחת בטיחותן של העובדות ככל הניתן והפעלת מנגנון פיצויים מיידי על פי תקנות מס רכוש וקרן פיצויים לעובדות שאינן מגיעות עקב טיפול בילדים.

הבעיות של עובדות בתחום חיוני ועובדות "רגילות"

גם העובדות דגן מתמודדות עם קשיים משמעותיים. חוק הגנה על עובדים בשעת חירום מעניק הגנה מפני פיטורים לעובדות הנעדרות לצורך השגחה על ילדים עד גיל 14, אך לא קובע כי על המעסיק לשלם את שכרן בתקופת ההיעדרות. המצב נותר תלוי בהסכמת המעסיק או בהסכמים קיבוציים שנחתמים בדיעבד.

נוסף על כך נוצר בלבול משמעותי בשטח בין עובדות העובדות במקומות עבודה בתחום חיוני לבין עובדות שהוגדרו ספציפית כעובדות חיוניות. שדולת הנשים בישראל מקבלת פניות רבות מעובדות שנאמר להן על ידי המעסיק שהן עובדות חיוניות ומחויבות להתייצב לעבודה, אך לאחר בדיקה מתברר שהן לא נחשבות עובדות חיוניות לפי החוק. מעסיקים לא תמיד מבחינים בהבדל או לחלופין מנצלים את הבלבול, דורשים מעובדות רגילות בתחום חיוני להגיע לעבודה תחת איום פיטורים תוך טענה שמדובר בעובדות חיוניות.

פתרונות נדרשים לעובדות בתחום חיוני ועובדות "רגילות":

עיון בחוק או בתקנות **קבועות** - ולא בהוראת שעה - את חובת המעסיק לשלם שכר מלא לעובדת שנעדרה מהעבודה לצורך השגחה על ילדים מתחת לגיל 14 בשל סגירת מוסדות החינוך (הפעלה כעת ולא בדיעבד). הבהרה חדה של ההבחנה בין עובדות רגילות בתחום חיוני לבין עובדות המוגדרות ספציפית כחיוניות, וחייב מעסיקים להודיע בכתב לעובדות על מעמדן המשפטי המדויק. הענקת עדיפות לעבודה מרחוק למי שיכולה לעבוד מהבית, והפעלת מנגנון פיצויים ממשלתי על פי תקנות מס רכוש וקרן פיצויים.

לסיכום, השקעה בחוסן הלאומי משמעותו השקעה בעורף.

שדולת הנשים בישראל דורשת שכל דיון על המצב הנוכחי ועל החלטות עתידיות יותנה בפתרונות אמיתיים ומעשיים על השולחן. קבלת החלטות בנושא זה חייבת להיות בשיתוף פעולה מלא עם ארגוני זכויות הנשים מהחברה האזרחית, המכירות מקרוב את המציאות בשטח ואת צרכי הנשים העובדות. השקעה בהגנה על זכויות העובדות ובמניעת אפליה תעסוקתית היא השקעה בחוסן הלאומי ובעתיד המדינה, ומהווה עניין של ביטחון לאומי במובנו הרחב. חוזק העורף הישראלי תלוי בחוזק המשפחות ובייחוד בחוזק העובדות בעורף, שמהוות עמוד השדרה של המשק והחברה הישראלית. משפחות חזקות וערניות לביטחון זקוקות לביטחון כלכלי ולא לדילמות בלתי אפשריות. כאשר העובדות בעורף נתונות למצוקה ולחוסר ודאות, העורף כולו נחלש. המדינה חייבת לעמוד מאחורי העובדות ולהבטיח להן ביטחון כלכלי וחברתי גם בעתות חירום.

בכבוד רב,

עו"ד רחלי סונגו, מנהלת קשרי ממשל

שדולת הנשים בישראל