

29/06/25
ג' בתמוז תשפ"ה

לכבוד

חברי ועדת העבודה והרווחה,

שלום רב,

הנדון: נייר עמדה בנושא צו הגנה על עובדים בשעת חירום (הארכת התקופה הקובעת).

התשפ"ה-2025

מאז פרוץ מתקפת "חרבות ברזל" וההכרזה על מצב חירום בעורף, הוארכה שוב ושוב תחולת ההגנות בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום – כדי להתמודד עם השלכות כלכליות, תעסוקתיות וחברתיות חסרות תקדים על העובדות והעובדים בעורף. עתה מבקש משרד העבודה להאריך את תחולת ההגנות לעובדים הורים, בני זוג של חיילים, ועובדים שפונו מביתם – עד ליום 6.11.2025.

שדולת הנשים בישראל תומכת בהארכת ההגנות – אך סבורה כי ההגנות אינן מספקות, ויש להרחיבן ולעגן פתרונות משלימים נוספים, במיוחד בכל הנוגע לנשים עובדות והורים לילדים קטנים. שדולת הנשים מפעילה קו טלפוני ייעודי לעובדות בנושא זכויותיהן בזמן המלחמה. להלן הנושאים המרכזיים שעלו מהשטח:

הרחבה והבהרה נדרשת – תחום חיוני לעומת מפעל חיוני

הבדל מהותי שמבלבל את הציבור – ויוצר פגיעות קשות בעובדות

במהלך מצב החירום האחרון נוצר בלבול חמור – הן בקרב עובדים והן בקרב מעסיקים – בין "משק/תחום חיוני" לבין "מפעל חיוני":

- **"מפעל חיוני"** הוא מקום עבודה שהוכרז באופן פרטני על ידי שר העבודה, בהליך מסודר מול משרד העבודה, מכוח חוק שירות עבודה בשעת חירום, התש"ז-1947. עובד במפעל כזה מחויב להתייצב לעבודה גם בעת חירום, ואי-הגעה עשויה להיחשב עבירה פלילית, לרבות חשיפה לסנקציות כגון קנס או מאסר. בחוק אין הגנה להורים מפני פיטורין, אלא החוק קובע כי באשר להורים לילדים עד גיל 14, נתון למעסיק שיקול דעת אם לאשר את היעדרותם.
- **"תחום חיוני"** לעומת זאת, הוא הגדרה כללית יותר שנקבעת על ידי משרד העבודה, ואינה מלווה בהליך פרטני או ברישום עובד כ"עובד חיוני". משרד העבודה הרחיב באופן רחב את רשימת התחומים החיוניים – דבר שמעלה שאלה האם אותם עסקים הינם הכרחיים לפעול גם בזמן הנחיות מגבילות של פיקוד העורף. הרחבה זו **מקשה את אפקט ההגבלות**, עלולה לערער את סמכות ההנחיות הביטחוניות – ובפועל "פותחת את המשק" גם כשנדרש צמצום. יתרה מכך, נדרשת הבהרה מצד משרד העבודה מהם החובות והזכויות של אותן עובדות ועובדים בתחום חיוני.

השלכות בשטח – דוגמאות:

- בזמן חרבות ברזל, כאשר הייתה לחימה בצפון, אם לשני ילדים קטנים, תושבת הצפון, נדרשה להגיע לעבודה במפעל בטענה שהוא שייך לתחום חיוני (ולא מפעל חיוני). היא נסעה עם ילדיה הקטנים בדרכים מסוכנות בזמן אזהקות. הנושא יצר חיכוכים בינה לבין המעסיק בנושא הגעה לעבודה, דבר שהינו בעל השלכות עד היום. כיום היא בהריון, והמעסיק הגיש בקשה היתר לפיטוריה – דבר שממחיש את הפגיעה המתמשכת בנשים גם לאחר סיום האירוע הביטחוני.

- עובדת אחרת נדרשה להתייצב למקום עבודה, בטענה שהוא מפעל חיוני והיא עובדת חיונית. רק לאחר פנייה למוקד שדולת הנשים, התברר כי מדובר **בתחום חיוני בלבד**, והעובדת הייתה זכאית להיעדר בהתאם להגנות החוק.

דרישות שדולת הנשים – הבהרה ורגולציה

1. **שקיפות בהגדרת תחום חיוני:** יש להסדיר בחוק או בתקנות מנגנון מובהק להגדרת "תחום חיוני", כולל פרסום פומבי של התחומים והקריטריונים להכרזה עליהם, וחובת אישור ממשרד העבודה – כדי למנוע מצב שבו כל עסק מגדיר עצמו "חיוני" ללא הצדקה. יובהר, כאשר עובד מתקבל לעבוד ב"מפעל חיוני", הדברים נאמרים לו מראש והוא יודע כי הוא נחשב עובד חיוני בעת הכרזה על כך ומקבל מסמך בהתאם. לעומת זאת, לעובדת או עובד בתחום חיוני, לא נאמר מבעוד מועד כי מדובר בתחום חיוני כי לרוב התחומים החיוניים נקבעים הד הוק בהתאם לסיטואציה.

2. **הגנה על עובדים גם בתחום/משק חיוני:** יש להבהיר חד משמעית כי ההגנות הקבועות בסעיף 2 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום חלות גם על עובדים בתחומים חיוניים – לרבות הורים לילדים קטנים – ואין לראות בסעיף 3(ג) לחוק שירות עבודה בשעת חירום "רישיון" לשלול מהם את זכויותיהם.

התאמות נדרשות במנגנון הסיוע הכלכלי

כפי שמופיע בתזכיר חוק הסיוע הכלכלי (הוראת שעה – מבצע עם כלביא), מוצע מנגנון לקיצור תקופת החל"ת הנדרשת לקבלת דמי אבטלה מ-30 ל-12 ימים – כולל ביטול תקופת ההמתנה. מדובר בצעד חשוב, אך מוגבל בהיקפו.

המלצה: יש להרחיב את הזכאות למענקים או דמי אבטלה גם לעובדים ומעסיקים שלא יצאו לחל"ת מלא, אלא צמצמו היקף משרה או נעדרו ימים בודדים – כולל מנגנון לפיצוי חלקי וגמיש.

לסיכום

צו ההגנה הוא חיוני – אך אין בו די. שדולת הנשים בישראל קוראת למשרד העבודה ולוועדת העבודה והרווחה-

- להסדיר את ההבחנות בין תחום חיוני למפעל חיוני;
- למנוע ניצול עובדות ועובדים – כתוצאה מהגדרה לא ברורה של חובת התייצבות;
- לעגן בחקיקה את זכויות העובדות להיעדר בשעת חירום ולקבל שכר בגין כך;
- ולהבטיח שמנגנוני הסיוע הכלכלי יתאימו גם למציאות הגמישה של ההורים העובדים.

הגנה על נשים בעורף איננה רק צדק חברתי – זו אחריות לאומית.

בברכה,

רחלי סונגו, עו"ד
 מנהלת קשרי ממשל
 שדולת הנשים בישראל

