

10 במרץ 2026

לכבוד:

נטע בר זיו, רכזת תעסוקה, אגף תקציבים

משרד האוצר

במיל

הנדון: פיצוי לעובדים מושבתים במתווה הסיוע הכלכלי למשק

במלחמת "שאגת הארי"

1. בימים אלו פועלת ממשלת ישראל לגיבוש צעדי מדיניות להתמודדות עם השלכותיו הכלכליות של מלחמת "שאגת הארי" והעימות המתמשך מול איראן. לצד הפגיעה הישירה בפעילות הכלכלית בשל מגבלות ביטחוניות, סגירת מוסדות חינוך והאטה בפעילות העסקית, עובדים רבים חווים אובדן הכנסה, לעיתים באופן חלקי ולעיתים באופן מלא.

2. הניסיון ממשברי חירום קודמים בישראל מלמד כי מנגנוני הסיוע הקיימים – בעיקר דמי אבטלה ופיצוי בגין חל"ת – נותנים מענה בעיקר למקרים של פיטורים או הוצאה רשמית לחל"ת, אך אינם נותנים מענה למצבים רבים של פגיעה בפועל בהכנסת עובדים. כתוצאה מכך, קבוצות עובדים פגיעות עלולות להיוותר מחוץ למתווה הסיוע, למרות שהכנסתן נפגעה ישירות בשל מצב החירום.

3. בשל כך, אנו מבקשים לפנות את תשומת לבכם לצורך להכניס למתווה הסיוע מענים לקבוצות אשר מאפייני העסקתן או מצבן בשוק העבודה יוצרים סיכון גבוה להשארותן מחוץ למנגנוני הפיצוי. מתווה רחב ומדויק יותר יכול למנוע הידרדרות מהירה של משקי בית למצוקה כלכלית, להפחית את הצורך בהתערבויות רווחה מאוחרות ויקרות יותר, ולשמר את הקשר בין עובדים לבין שוק העבודה גם בתקופת משבר.

להלן פירוט קבוצות העובדים המרכזיות שיש צורך לתת להן מענה במסגרת מתווה הסיוע:

א. עובדים בשכר שעתי שהיקף עבודתם הופחת

4. על פי דו"ח שוק העבודה בישראל 2024 של משרד העבודה, המבוסס על נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, היקף העובדים השעתיים בישראל נאמד בכשליש מכלל השכירים במשק (כ-31%)¹. הדו"ח מצביע על כך שהעסקה זו ריכוזית במיוחד בענפי השירותים, המסחר והרווחה, בהם מתכונת העבודה השעתית והעבודה במשמרות הן נורמת העסקה השלטת. רבים מהם מועסקים ללא התחייבות מעסיק למינימום שעות עבודה, כלומר מזומנים למשמרות על פי הצורך. בדרך כלל, עובדים אלו מתאפיינים בהכנסה נמוכה ובמשאבים כלכליים מוגבלים.

בתקופת המלחמה עם איראן, עקב המגבלות וצמצום היקף הפעילות העסקית שנגרם בעקבותיהן, מעסיקים צמצמו את היקף שעות העבודה או המשמרות של עובדים אלו, אולם מבלי להוציאם לחל"ת או לפטרם.

¹ מדינת ישראל, משרד העבודה, אגף אסטרטגיה ותכנון מדיניות, דו"ח שוק העבודה בישראל 2024, 50 (2024).
https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/employment-report-2024/he/strategy_annual-employment-report24-full.pdf

כתוצאה מכך, **עובדים אלו רואים ירידה חדה בהכנסתם, אולם אינם זכאים לדמי אבטלה**. לרבים מהם אין כל חסכוניות או רשת בטחון, וגם אובדן ההכנסה החלקי עשוי להביא אותם לכדי מצוקה משמעותית.

5. כדי לתת מענה לבעיה זו, **אנו מציעים כי עובדים שעתיים יוכלו לקבל דמי אבטלה על בין הכנסתם החודשית הממוצעת בששת החודשים שקדמו לתחילת הלחימה, לבין הכנסתם החודשית הממוצעת בתקופת החירום.**

ב. עובדים מעל גיל 67

6. **עובדים מעבר לגיל הפרישה אינם זכאים לדמי אבטלה, גם אם איבדו את מקום עבודתם בעתות שגרה. עבור עובדים אלו, שכר העבודה מהווה לעיתים מקור הכנסה חיוני להשלמת קצבת הזקנה הנמוכה.** אובדן עבודה בתקופת חירום עלול לפגוע בהם באופן חריף במיוחד, שכן האפשרות למצוא עבודה חלופית בתקופה של האטה כלכלית היא נמוכה עוד יותר מאשר בשגרה. סיוע לקבוצה זו אינו רק צעד חברתי אלא גם צעד יעיל כלכלית: הוא **מאפשר לעובדים מבוגרים לשוב לשוק העבודה עם חזרת הפעילות הכלכלית, במקום להידחק אל מחוץ לשוק העבודה לצמיתות.**

7. **מוצע לקבוע מענק הסתגלות חודשי לעובדים מעל גיל 67 שאיבדו את עבודתם בתקופת החירום, בגובה של שישלים הכנסה לשכר מינימום 6,250 ₪ לחודש, לכל תקופת החירום** - בדומה למנגנונים שנקבעו בתקופת חירום קודמות.

ג. עובדים שמצבם רגיש בשוק העבודה - קיצור תקופת האכשרה

8. **עובדים שהחלו לעבוד בתקופה האחרונה** - צעירים שרק החלו לעבוד, עובדים שחזרו לשוק העבודה לאחר תקופת העדרות, ממושכת או עובדים שהחליפו מקום עבודה - אינם עומדים בדרישות תקופת האכשרה לדמי אבטלה. **אנו סבורים כי יש לקצר את תקופת האכשרה הנדרשת עבורם לשלושה חודשים בלבד.** ללא קיצור תקופת האכשרה יותרו עובדים אלו ללא פיצוי כלל, והמשמעות היא חוסר יכולת לעמוד בהתחייבויות כלכליות כמו שכר דירה או תשלומים בסיסיים, שנגרמים אך ורק בגלל המלחמה, ואין להם כל אשם תורם להם.

9. **עובדים עם מוגבלות** - קיצור תקופת האכשרה עבור עובדים עם מוגבלות נדרשת גם היא, נוכח הקושי הגדול של קבוצה זו למצוא תעסוקה רציפה וקבועה. **מוצע לשוב לאמץ את ההקלה שנקבעה בחקיקה קודמת במלחמת חרבות ברזל, ולקצר את תקופת האכשרה ל-3 חודשים בלבד עבור מקבלי קצבת נכות.**

10. **עובדות חד הוריות** - בדומה לעובדים עם מוגבלות, גם אמהות חד הוריות מתמודדות עם אתגרים רבים בשוק העבודה, ולעתים נאלצות לעבוד בעבודות חלקית ובלתי יציבות. בהתאם לכך, ישנם חוקים (כמו חוק משפחות חד הוריות) ונהלים המביאים בחשבון את מצבן המיוחד. **אנו סבורים כי גם במקרה זה, ראוי לקצר את תקופת האכשרה שלהן לשלושה חודשים בלבד.**

סיכום

15. אנו מקווים כי תשקלו בחיוב את הצעותינו, אשר יבטיחו לפחות כיסוי חלקי על אובדן ההכנסות של העובדים הפגיעים ביותר במשק בתקופה מורכבת זו. **חשוב להדגיש כי העלות התקציבית של השיפורים המוצעים היא שולית יחסית להיקף ההוצאה הציבורית הכוללת הנובעת מהמלחמה עם איראן, אך עשויה להיות קריטית עבור מאות אלפי עובדים שנפגעו כלכלית מהמצב.**

16. לפני סיום, אנו מבקשים להפנות את תשומת לבכם לתופעה שעליה קיבלנו דיווחים רבים: מתברר כי מעסיקים רבים הורו לעובדים לנצל את ימי החופש בתקופת המלחמה, וכעת אינם מוכנים להשיב אותם ולתת לעובדים מכתב על הוצאה לחל"ת. המשמעות היא שהעובדים יפסידו הן ימי החופש והן את הפיצוי בגין כל ימי ההשבתה. **נודה לפעולתכם גם במישור הציבורי לקרוא למעסיקים להפגין התחשבות ולספק אישור חל"ת לכל עובד שמבקש זאת בגין אותם ימים, מבלי שייאלץ לנצל את ימי החופשה.**

17. לנוחיותכם, להלן טבלה מסכמת של עיקרי הצעתנו:

קבוצת עובדים	המצב הקיים	המצב המוצע	הרציונל לסיוע
עובדים שעתיים	זכאות לדמי אבטלה רק בפיטורים או חל"ת (ולא בצמצום היקף תעסוקה)	דמי אבטלה על הפרש בין ההכנסה לפני החירום להכנסה בפועל	מניעת פגיעה בעובדים בשכר נמוך וצמצום אובדן הכנסה חלקי
עובדים מעל גיל 67	אינם זכאים לדמי אבטלה	מענק הסתגלות חודשי בתקופת החירום	הגנה על עובדים מבוגרים המשלימים הכנסה מעבר לקצבת זקנה
עובדים פגיעים	דרישת אכשרה מלאה לדמי אבטלה	קיצור דרישת האכשרה בתקופת החירום ל-3 חודשים	מניעת מצב שבו עובדים פגיעים נותרים ללא רשת ביטחון תעסוקתי

בתודה מראש,
שירה לורנץ ריינר
מקדמת מדיניות
עמותת 121