

כנס האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה

בשיתוף קרן פרידריך אברט בישראל¹ (FES) וארגון העבודה הבינלאומי

(ILO)

כנס בינלאומי שנערך ב - 7/12/23, בזום

מערכת יחסי בעבודה והחוסן החברתי

בעת מלחמה

תאום, ליקוט ועריכה: עו"ד יוסי גטניו

¹ הדעות המובעות בפרסום זה אינן משקפות בהכרח את דעותיה של קרן פרידריך אברט. שימוש מסחרי בפרסומים של קרן פרידריך אברט ללא אישור בכתב של הקרן אסור בהחלט.

תוכן ענינים

2	מבוא
3	ציטוטים רלבנטיים מדו"ח 2022
5	מדברי הדוברים בכנס
8	פאנל ראשון-מערכת יחסי העבודה בעת מלחמה
11	פאנל שני- החוסן החברתי בעת מלחמה
14	לקחים ומסקנות לפעולה

כשנתיים לאחר ההתמודדות עם וירוס הקורונה התפרץ האירוע האלים של 7 באוקטובר השנה. הפעם ההתפרצות הייתה לוחמנית וגרמה, בתוך מספר שעות, לקטילה אכזרית של כ-1400 איש רובם אזרחים- נשים, מבוגרים וילדים וחלקם חיילים וחיילות בשרות חובה. קרוב ל-200 גברים, נשים וילדים נלקחו בשבי ע"י הכוחות התוקפים. התקיפה בוצעה ברובה ע"י ארגון המוכר כארגון טרור בעל מאפיינים מדינתיים חלקיים ולא ע"י צבא מאורגן ושיטתי. כעבור מספר ימים יצא הצבא הישראלי- הסדיר והמילואים לפעילות תגובתית הנמשכת גם בעת כתיבת דו"ח זה.

כתוצאה מהפעילות ההתקפית ב-7 באוקטובר נהרסו ואף נשרפו בתים ותשתיות בישובים חקלאיים ברובם הגובלים עם רצועת עזה זאת, בצד אירועים אלימים ביותר שבוצעו ע"י הכוחות התוקפים. גם בחלקה הצפוני של ישראל החלה פעילות צבאית, אמנם מוגבלת, שגרמה לעקירת חלק ניכר מהתושבים לחלקים אחרים במדינה. סך העקורים עומד על כ-130,000 תושבים. בישראל הצבא מורכב מחיילים וחיילות כצבא חובה סדיר. מעבר לכך העוצמה הצבאית מתבססת על צבא מילואים מגילאי 21 ועד 45. בתוספת מתנדבים בגילאים מבוגרים יותר, גויסו למעלה מ-300,000 חיילי מילואים. מדובר על שיעור של כ-5.7% מכוח העבודה של המשק. מעבר לכך, מדובר בכוח אדם שבמינעד הגילים כאמור משקלו הסגולי והמקצועי הוא משמעותי ביותר ומהווה את עמוד השדרה של הכלכלה.

הצורך לשלם תשלומים מחליפי שכר שהממשל חייב לשלם למשפחות וליחידים גורם להוצאה משמעותית. כל זאת, כשעסקים מושבתים בהעדר כוח אדם שגויס ובהקטנה ניכרת של כוח אדם המגיע ממדינות מעבר לים בעיקר בענפי החקלאות, הבניין והמוסכים. ככל שהמלחמה תתארך ייגרמו נזקים עקיפים וישירים למשק ולכלכלה. הוצאות נוספות מוצאות ויוצאו על שיכון העקורים וכן על שיקום תשתיות ובתים שנהרסו.

מהם הסיכויים להקטנת הנזק הכלכלי והאנושי. מתי ולאורך איזו תקופה יגיע שלב השיקום הפיזי והנפשי? כיצד תעמוד המדינה בעלויות האדירות של המלחמה ופיצוי התושבים ללא כניסה לסחרור ולמשבר עמוק ביום שלאחר מכן? מהו התפקיד של המסגרת הטרייפריסטית למציאת פתרונות מוסכמים שצמיחה והתאוששות בצדן?

לאור הנושאים שנדונו בכנס 2022 קיימת רלבנטיות לציטוט מספר קטעים מתוך אותו דו"ח המתייחסים להערכות לשעת חירום של ענפים שונים, השינויים שנדרשו להיעשות ומסקנות הביניים של הדוברים שייצגו את ענפי המעבדות הרפואיות, שרותי הרפואה המגוונים ואת ענפי ההובלה ובכלל זה את חברות התעופה.

ציטוטים רלבנטיים מדו"ח 2022

מתוך המבוא לדו"ח כנס 22

"השינוי התרחש בכל אורחות החיים, סדר היום והשגרה. הוא גרם לקביעת סדר עדיפויות שונה מאשר זה שלפני פרוץ המגפה. עיתוי ותכנון של המחקר נקשר גם לתקופות חירום הצפויות בעולמנו לאור תחזיות פסימיות על התגברות התופעות האקלימיות בכדור הארץ וכן רדיקליזציה הכרוכה לא רק כפועל יוצא של מלחמות אלא גם בגידול בפעולות אלימות על רקע מחלוקות בין מדינות ופעילות מקצינה של קבוצות אלימות בתוך המדינות.

לאור האמור קיימת חשיבות לאימוץ הגישה המוגדרת כ"שגרת חירום" ביטוי ותפיסה שהשתרשה בישראל. כמדינה למודת ניסיון במלחמות, באירועים אלימים בנוסף לאירועים בריאותיים ולמצבים הנובעים ממופעי אקלים".

הגמשת עיסוקים, שימוש במתמחים והסכמים לעבודה מהבית בעת חירום

"ד"ר חנוך גולדשמידט מנהל אגף מעבדות בית חולים איכילוב: בעת המגפה נחתמו הסכמים קיבוציים שהגמישו את סדרי העבודה. גויסו עובדי מעבדה להשלמת חסרים עקב הקף העבודה. העבודה בוצעה בקפסולות תוך שמירה קפדנית על הצוותים מבחינה רפואית. הקף הבדיקות ליום זינק ליותר מפי שלושה זאת מעבר לצורך בעיסוק בבדיקות השגרתיות. גויסו סטודנטים לרפואה לתגבור. מספר עובדי המעבדה ישראל נמוך לעומת תקני כוח אדם בעולם. כשהמשבר התמשך המדינה הוציאה מכרזים לבדיקות של גופים פרטיים. נוצרה בעיה של רמת שכר במעבדות הציבוריות ונוצר מחסור בעובדים לאור עזיבתם לגופים הפרטיים. התעורר הצורך לשמר את כוח האדם במעבדות הציבוריות. בעניין זה נעשתה פעולה של גיוסים מהירים של כוח אדם ונעשו פשרות בהגדלת רמת השכר לתקופה מסוימת.

מסקנה - צריך לנסח מדיניות באשר להיקף הפעילות של מעבדות ציבוריות והפרטיות. צריך להכשיר עתודה ולשמר ידע בתוך המעבדות".

התארגנות והגמשת עיסוקים בעת חירום

"מר פרוספר בן חמו, יו"ר ועד קופ"ח כללית: בשלב הראשוני של המחלה הייתה היסטריה. בשלב הבא נסגרו מחלקות רגילות והוקמו מחלקות קורונה תוך הפרדה מלאה בנגישות אליהן. היה צורך בהפעלה הכוללת נשיאת ציוד מגן מגושם שהצריך הפסקה והתאוששות של הצוותים בכל שעותיים. במרפאות הקהילה הוקמו מוקדים כך שהחולים בחלקם המשמעותי הגיעו לשם וכך לא פגעו בתפקוד בתי החולים. הוקמה מעבדה מרכזית במקום הפיצול באתרים שונים. נוהל משא ומתן והצדדים הגיעו להסכמות באשר לתגמול. חלק מהפעילות הוצא לבתי חולים פרטיים ולמעבדות במגזר זה. למרות זאת, לאחר גל הקורונה, רוב העבודה הושבה למסגרות הציבוריות. קיים מחסור בצוותים רפואיים והשכר אינו גבוה דיו. בעת סכסוך עבודה מותירים פעילות מצומצמת בבתי החולים ומרפאות החוץ מפסיקות המשך פעילות. במצב זה יש גם החרגות כדי שלא לפגוע בבריאות המאושפזים. עובדים לא הוצאו לחופשה ללא תשלום והוסבו לפעילויות אחרות. חלק מעובדי המנהלה תפקדו מהבית. קיימת אמונה בהדברות מסודרת בין הצדדים".

יצירת תכניות פעולה מעודכנות, הכשרה נכונה של עובדים למצבי חירום עתידיים

"עו"ד אבי אדרי, יו"ר איגוד עובדי התחבורה והאגף להתארגנות עובדים. בניגוד לדוברים המייצגים ענפים אחרים בתחבורה, בנמלי הים והאוויר השתרר שקט. הפעילות הושבתה עקב המגפה. הנהגים הפכו למיותרים עקב השבתת בתי ספר. המדינה הפנתה עורף לעצמאיים. זה היה אירוע מכוון. פתרונות נעשו תוך כדי תנועה. אסור לחזור על המצב שבו יש פתרונות למסגרות ציבוריות ולא לכאלו הפרטיות. צריך היה להתחיל לשקם ענפים שלמים משירותי תעופה ותיירות ועד קייטרינג ומוניות. המדינה לא השתתפה באירוע בענפי המשק שהוזכרו. בחברת תעופה אחת הייתה הבנה בע"פ להפחית שכר ב-50%. חלק מהמטוסים הוסבו להטסת מטענים. בחברות אחרות המצב הורע מאד עקב הפעלת מדיניות של סגרים ואי הגעה להבנות. נפדו ימי חופשה אך החברות האלו נכנסו לבעיית נזילות. המדינה קבעה תנאים לסיוע ולהפעלה ולא הקלה על המצב. המדינה דרשה הוכחות על כך שחלק בדרישה מהעובדים אכן יעבוד בפועל וכן דרשה פיטורים לגבי אלה שלא הופעלו. בחלק מחברות התעופה הופחת השכר לטייסים ובאחרות הם לא הסכימו להפחתה זו. ההסתדרות הוציאה כספים מקופתה כדי לסייע בתשלום פיצויי פיטורים מוגדלים לאלה שפוטרו. לאחר הקורונה המשק ביצע יציאה מהירה במרבית הענפים".

מדברי הדוברים בכנס

ד"ר רובי נתנזון, יו"ר ועדת ההיגוי לכנס ומנחה הכנס פתח בהדגישו את חשיבות הכנס במיוחד בנסיבות הנוכחיות של קיום מלחמה פעילה ומקיפה הן באוקראינה והן בישראל. הוא התייחס לשינויים בהתנהגות שוק העבודה בעת מגפת הקורונה שהתבטאו בהגדלת שיעור הפעילות של עבודה מהבית, בסגרים, בשינויים שחלו בהתייחסות לתפיסת העבודה ובכך שנוצרו יחסים שונים בין מעסיקים לעובדים, בהגמשת העיסוקים ועוד. במצב הנוכחי ניכר עוד יותר המחסור בידיים עובדות בענפי השירותים ובעיקר בענפי הבניין והחקלאות המתבססים על עבודת עובדים זרים מארצות הים ועל כוח עבודה פלסטינאי. הדובר עמד על המשבר של עסקים קטנים ובינוניים כ-70,000 עסקים קטנים שאין להם מענה וגיבוי כלכלי עד היום. הדגיש את חשיבות המבנה הטרייפריסטיטי שלא מופעל דיו וציין שניכר שבמגזרים רבים לא היו תכניות וחשיבה להערכות מספקת נוכח המשבר.

ד"ר גדי נסים, יו"ר האגודה, ציין את הכנס הקודם ב-2022 שעסק בתנאי העבודה של עובדים חיוניים במצבי חירום. אז הייתה ההתייחסות המרכזית למגפת הקורונה ושיערנו שיש לנו מה לתרום. המצב הנוכחי מכתוב מציאות העולה על המשוער: למעלה מ-100,000 תושבים נעקרו מביתם ופוננו, משקים נבזזו ועסקים נפגעו עקב שרות מילואים והקטנת ביקושים משמעותית לאור המצב. הוא התייחס לכך שהמערכת האקדמית לא נפתחה עדיין השנה. השאלות הנשאלות נוגעות לוודאות שבאספקת מוצרי יסוד ואחרים בעת שמאות אלפים מגויסים למלחמה. מהם הסדרי העבודה בעת הזו ומהי מתכונת הפיצוי ליחידים, למשפחות ולבעלי עסקים. תהיות נוספות עולות בהקשר להגברת הגמישות בהפעלת מערכות בעבודה וההתערערות של הביטחון התעסוקתי. לא פחות חשוב המענה הרגשי שחיוני לספק.

מר עמנואל ז'וליאן, אירופה, ארגון העבודה עמד של ההמשכיות ושתוף הפעולה בין הגופים המקיימים את הכנס ובראשן האגודה. הוא הדגיש את החלוציות של ארגון העבודה החל ב-1919 ואת האמנות שהוא מפיק שהן בבסיסו של הארגון. הערך הטרייפריסטיטי הוא המבנה להשגת הסכמות כשהעיקרון המוביל הוא דיאלוג סוציאלי:

“universal peace can only be founded on the basis of social justice”.

המנכ"ל הנוכחי של הארגון, במסגרת המסע לבחירתו, הדגיש מאד את העיקרון של צדק סוציאלי כמוביל את הפילוסופיה של הארגון. ארגון העבודה עסק שנים רבות במניעה ובהפסקת עוולות במסגרת הבינלאומית.

בארגון מצויים בימים אלה בשלבים מתקדמים של גיבוש תכנית מקיפה לאוקראינה שבמרכזה האדם. אין אנו מתערבים בקונפליקט שבין הממשלות אלא עוסקים בסיוע מתבקש ובהבאת הצדדים להדברות שתוביל לסיום הקונפליקט. גם הטרגדיה ב-7 לאוקטובר שהתרחשה בישראל ראוי שתונהג לכיוון של הושבת כל הצדדים למען פתרון שיפסיק את הסבל הכרוך בלוחמה. כך נסגר המעגל שהחל עם ייסוד ארגון העבודה ב-1919 בתום מלחמת העולם הראשונה כארגון המגלם והפועל בהשראת הצהרת פילדלפיה והעקרונות המובעים באמנותיו.

ד"ר רלף מלצר, מנהל קרן אברט בישראל, הודה על שיתוף הפעולה המשולש בין יוזמי הכנס. הזכיר את מאורעות השואה ואת ניסיונו האישי בוועדה שעסקה במלחמה ביוגוסלביה לשעבר ושפעלה בסרייבו. כמו"כ השתתף בישיבות שעסקו בנושאים הרלבנטיים לכנס זה במסגרת קבוצת העובדים בארגון העבודה הבינלאומי. הדובר מחשיב את המבנה הטרייפריסטי כדרך לפתור בעיות אקוטיות במסגרת הדברות ובמגמה לקדם צדק סוציאלי. הוא ברך על היוזמה לקיום הכנס שחשיבותו גדולה בעיתוי הנוכחי.

מר קארי טפולה, ממלא מקום המנכ"ל של ארגון העבודה לשעבר, הדגיש את עקרון הטרייפריסטיזם שקדם היסטורית לדיאלוג הסוציאלי. העיקרון האחרון נולד באמצע שנות השמונים והופעל במסגרת השוק האירופי- תחילה בין מעסיקים לעובדים ואח"כ במסגרת משולשת תוך הצטרפות הממשלות. העיקרון הופעל לאחר מכן במסגרות של האוכלוסייה האזרחית אך זכות הבכורה שמורה לארגון העבודה. פעילי איגודים מקצועיים מוצאים את עצמם לא פעם נבחרים למסגרות פוליטיות ופועלים לעידון מחלוקות לאור הפעלת ניסיונם משכבר הימים.

הטרייפריסטיזם והמו"מ הסוציאלי הודגמו במו"מ בדרא"פ לאחר תקופת האפרטהייד תחילה בין המעסיקים לארגוני העובדים בעניין חקיקת עבודה שנדרשה ולאחר מכן התקבל לכך גיבוי ציבורי. ככלל גם הדברות זו צדדית בין השותפים החברתיים ולו בהיעדר הממשלה חשובה שכן היא משפיעה על הציבור ומופעל לחץ להצטרפות הממשלה.

במלחמת העולם הראשונה היה ניסיון של אג"מ מגרמניה ומצרפת להביא להדברות אך למרות זאת פרצה המלחמה. עקרונות מתוך שיתוף פעולה בין האיגודים מגרמניה ומצרפת מצאו עצמם בחוקת ארגון העבודה אחרי המלחמה.

העיקרון של טרייפרטיזם מתקיים כאמור להלן :

Tripartism was born out of war as a way of ensuring what was supposed to be lasting peace. As the Constitution stated, such peace was possible only with social justice

כפי שהוכח היסטורית טרייפרטיזם הוא אחד מהגורמים המחזקים את הדמוקרטיה והוכח שאינו יכול להתקיים במדינות טוטליטריות.

הדובר מביא שלושה שלבים כמענה למשבר עמוק ופתאומי :

1. תגובה מיידית, על פי רוב בהשפעה ניכרת של הממשלה.
2. מיסוד התגובה והוספת נדבכי פעולה כשהשותפים החברתיים הופכים לבני שיח לממשלה.
3. שלב השיקום בחלוף המשבר האקוטי שבו יש לשותפים החברתיים תחום פעולה נרחב.

המשבר במלחמת רוסיה אוקראינה- מתרחש משבר עמוק בתחומי התעסוקה והייצור במפעלים. ארגון העבודה סייע בהזרמת מוצרי מזון ומציאת מקומות מסתור למפונים והמתפנים. צוותים מטעם הארגון ייעצו כיצד מפעילים מפעלים ומקומות עבודה בעת מלחמה. מפקחים מטעמו הודרכו לתת עזרה ראשונה של טיפול פסיכולוגי לנזקקים.

מר טפולה הביא את הדוגמא של הפעלת מו"מ קיבוצי לניסוח קוד ליבראלי בעת מלחמת גיאורגיה ורוסיה ולאחריה. לאחר התלבטות הממשלה בשל חששות מצמצום של השקעות זרות ולאחר לחץ של האיגודים המקצועיים אושר הקוד תוך שיתוף פעולה וליווי מומחי ארגון העבודה.

כסיכום ולהערכתו אין אמצעי ופתרון נכון יותר מהפעלת המו"מ הסוציאלי אלא באמצעות המסגרת הטרייפרטיסטית.

פאנל ראשון:

מערכת יחסי העבודה בעת מלחמה

עו"ד רבקה ורבנר, הממונה הראשית על יחסי עבודה, משרד העבודה: לא היה מצב דומה עד כה במציאות הישראלית למודת המלחמות. נעדרים, שבויים בהיקף שלא ידענו, מפונים בעשרות אלפים. מי צריך לשאת בתשלומים? נדרשה חקיקה ומהר תוך כדי תנועה להתמודדות עם המצבים החדשים. החקיקה של הקורונה הייתה צריכה להתעדכן מול פני המצב החדש. נחקקו חוקים כהוראת שעה. נדרשה חקיקה ספציפית המתייחסת לקבוצות. היעדרות בני משפחה מעבודה בשל סגירת בתי ספר והצורך בהשגחת הורה בבית תחת איומי טילים לא נכללה במקרים המצדיקים פיצוי בשל אי נוכחות בעבודה בתקופת המגפה. מדובר בהרחבת ההגדרות גם למשפחות אומנות ולא רק למשפחות הגרעיניות. הגדלת פיצוי למשפחות של שבויים ונעדרים. הוגדלה ההגנה על בני משפחות של כוחות הביטחון במובנה הרחב- שוטרים, אנשי שרות בתי הסוהר, מסגרות הביטחון האזרחי. הקלנו את הקריטריונים של הוצאה לחל"ת כדי לאשר דמי אבטלה לאותם עובדים שהוצאו ממקום עבודתם וזאת תוך מניעת פגיעה בימי החופשה שצברו. הכרנו בעבודת גילאי 67 ומעלה שקבלו מענק מיוחד עקב הוצאתם לחל"ת. נקבעה חובת המעסיק להמשיך בתשלומי הפנסיה לעובדים אלה למניעת פגיעה עתידית בהם.

הערה: מעסיקי עובדים, בעיקר במקומות עבודה קטנים מנסים לשנות את החקיקה ולאפשר פיצוי מהמדינה בשל תשלומי פנסיה שהוטלו על המעסיקים כאמור.

נקבעו מענקים למי שהחל לסייע בענף החקלאות לאור העדרם של עובדים זרים. המשך עבודתו של העובד בענף זה מזכה אותו במענק מוגדל. גם מי שנעקר מביתו והלך לעבוד בחקלאות יזכה למענק מוגדל. נקבע פיצוי למעסיקים בגין הוצאות לוגיסטיות כמו הוצאות נסיעה ואחרות. פגיעה פיזית במבנים, תשתיות וכו' מטופלים בנפרד ע"י קרן פיצויים של המדינה.

לג'ו סיבל מהמשרד בבודפסט של ארגון העבודה: מביא מניסיונו ממלחמת רוסיה אוקראינה. בשנת 2022 הייתה ירידה בתוצר המקומי של כ-30%, היו מעל ל-6 מיליון פליטים אוקראינים, כ-17 מיליון היו זכאים לסיוע בסיסי. קיים נזק תשתיתי נרחב במדינה, האבטלה הגיעה ל-60% מהם שיעור גבוה של נשים. קיימת בעיה של חוסר במידע לתושבים באשר לזכויות ולסיוע אפשרי. ארגון העבודה סייע כתגובה ראשונה במהלך השנה הראשונה למלחמה בעיקר לאוכלוסיות שנעקרו מאזורים מזרחיים שם חוו פגיעה קשה. הוקם גוף של מפקחים שתפקידו להדריך את האוכלוסייה ולייעץ לארגון העבודה בקביעה של סדר עדיפויות והדחיפות במתן

סוגי הסיוע. הובהר מצבם המשפטי של האזרחים שגויסו, גם המעסיקים וגם האיגודים המקצועיים סייעו במתן ציוד בעיקר לעקורים.

מה נדרש? יש להכשיר עובדים לעבודות איכותיות, להגביר תעסוקת נשים. כל זאת, כדי להחזיר עובדות וגם עובדים מבוגרים למעגלי התעסוקה תוך הכוונת מטרה ליציבות, שרידות והשגת שלום. יש להגיש סיוע מנטאלי. לשיקום יידרש זמן ממושך. ליוצאי קרבות יש להנגיש השכלה והכשרה מקצועית. דגש על תמיכה במפעלים קטנים ובינוניים והעדפתם. ענפי הבנייה, החקלאות והמכרות יועדפו מבחינת חזרתם לתקינות ולפעילות בשל היותם גורמים מרכזיים בכלכלה המקומית. דגש זה מהווה אתגר לארגוני המעסיקים והאיגודים המקצועיים שחייבים לנהל מו"מ ולשפרם. יש לשער שבתום הקרבות יתרבו קונפליקטים ביחסי העבודה ולכן חשוב לפתח כבר כעת מנגנונים לפתרון חילוקי דעות.

מר קובי בר נתן, הממונה על הסכמי השכר לשעבר במשרד האוצר: למרות משבר הקורונה והפעילות במסגרת המו"מ והחתימה על ההסכמים הקיבוציים עם האיגודים, מסתבר שהמצב הנוכחי שהתפתח דומה ולא דומה למשבר הקורונה. במהלך שגרת של עבודה - מה שלא פועל באופן שיטתי ותקין לא יעבוד בעת משבר. יש להפיק לקחים באופן מתמיד ולהיערך למשבר הבא במתכונתו המוקצנת. יש לשאוף לפתרונות פחות מורכבים ולתקן תוך כדי תנועה. המגזר הציבורי אחראי על תפקוד המשק. חייבים לבנות אמון מתמשך עם הצד שכנגד, האיגודים המקי. אם לא נבנה אמון כזה בתקופת שגרה זה לא יקרה בעת משבר. בעת משבר חותרים ליצירת וודאות בתקופת אי וודאות. ההסכם שנחתם מטבעו מסדיר פעילות והוא בתוקף לזמן קצר. תוקפו מוארך תוך כדי לימוד לקחים ביחד עם הצד השני למו"מ. כך קרה בעת משבר הקורונה ויחסי האמון שנבנו קודם לכן סייעו מאד להגיע לסיכומים. רשת בטחון ניתנת במידתיות וקיימת מציאות שעובדים אינם חוזרים למקומות עבודתם בתום המשבר. נכון לפעול להגמשת מודל החל"ת. במשבר הנוכחי חייבים לעבוד לפי לאזורים ולפי קבוצות עובדים שמצויים במצבים שונים שלא כמו במשבר הקודם שבמהלכו הטיפול היה אחיד ומקיר לקיר. חשוב לשתף את הצדדים למו"מ במדיניות הממשלה ובהתלבטויות. חשיבות רבה נודעת להגמשת עיסוקי עובדים בשל חוסר בכוח אדם מגויס או מרותק לביתו. העברת מידע באינטרנט הופכת לכלי יעיל וחשוב. הדברים נכונים גם למגזר המוניציפאלי.

עו"ד מיכל וקסמן חילי, ר' אגף עבודה בהתאחדות התעשיינים: פעילות רבה בוצעה כתגובות וייעוץ במפעלים באמצעי תקשורת דיגיטאלית. קשר שוטף כזה נעשה בעיקר עם משרד העבודה.

פתרונות התעכבו לאור אוכלוסיות עקורים, גיוסים, שבויים ונחטפים, השבתת מערכת החינוך וכו'. נוצר מחסור חמור בכוח אדם. נעשה סקר צרכים שמראה שבשבוע הראשון והשני למלחמה ניכר מחסור קיצוני בכ"א. לאחרונה יש שיפור בתחום זה. לא תוקנו בשלב הראשון תקנות מס רכוש והתאמתן למציאות החדשה. למרות שהוודאות חשובה לא ניתן מענה בשלבים ראשוניים לנושאי החל"ת וזה גרר הוצאת אישורי מחלה, לא מעט מהם פיקטיביים ורטוראקטיביים. ההיעדרות מעבודה הוכרה בשלב הראשון לזכאות לפיצוי רק לאזורי העימות ולא לכל חלקי הארץ. מענה חסר זה חייב עובדים להגיע למקום העבודה למרות הנסיבות המיוחדות, הביא להיעדרות תוך הצדקת אישורי מחלה ואישורי חל"ת בהיקף גדל מצד שני חסר תמריץ להגיע למקום העבודה. בשלב זה הושג הסדר טוב עם משרד האוצר. המודל האירופי הגמיש לא הופעל למרות שאלה לקחים שהיו צריכים להילמד ממשבר הקורונה. לאור המצב הביטחוני ומחסור בעובדים זרים ובפלסטינאים חייבים להגדיל מכסות אלה ולהביא כ-100,000 עובדים זרים. נחתמו הסכמים בעניין זה עם מדינות מסוימות אך יש קושי להביאם לארץ לאור הלחימה. היה שיתוף הפעולה טוב עם רשות האוכלוסין שאנשיה נתנו מענה ולו חלקי לצרכי כוח האדם בתעשייה.

מר אדם בלומנברג סמנכ"ל כלכלה ומדיניות, ההסתדרות החדשה- הדובר הדגיש את ייחודה של ההסתדרות כארגון בעל מטרות חברתיות רחבות ולא רק כאיגוד מקצועי. מתפיסה זו נגזרו פעילויות מגוונות המסייעות לכלל האוכלוסייה ולא רק לחברי הארגון. הפעילות היא בעלת אופי משקי ואינה מכוונת רק לצרכי העובדים ועולם העבודה. פעילות ההסתדרות נועדה לתמיכה רחבה בעורף תוך הפעלת שלוחותיה בכל רחבי הארץ, מרחבים וארגונים נסמכים ובעלי זיקה להסתדרות. נושא מיצוי זכויות עובדים הווה חלק אינטגרלי מפעילות זו. במקביל ניתן סיוע לכוחות הצלה ע"י פעילים ומתנדבים בארגון המסגרת. אכלוס מפונים במתקני ההסתדרות ובכפרי נוער, בבתי אבות ובמסגרת נעמ"ת פעלו גם כן. גם בזירת ההסברה הפנימית והבינלאומית הייתה פעילות מרוכזת תוך הפעלת קשרים כדי למנוע בעיקר החלטות נגד ישראל. פעילות אינטנסיבית בוצעה במסגרת החקיקה בכנסת שבמסגרתה הופעל החל"ת. הייתה תנועת התנדבות מצד העובדים המאוגדים. את החל"ת הגמיש היה צורך לגבש בעת שיגרה ולהפעילו. פעלנו בעניין הסדרת תשלומי הפנסיה לעובדים המגויסים. לאור המחסור בעובדים זרים ופלסטינאים הופעלו הגמשות במתן היתרים לשעות נוספות לעובדים מקומיים. הותרו שעות נוספות לעבודת נוער ולמאבטחים לפי צרכי השעה. נחתמו הסכמים קיבוציים מקומיים שתכליתם לשמר ולשפר את ביטחונם התעסוקתי ותנאי העובדים בתעופה, בקמעונאות, ובמגזר

הציבורי. נעשו פעולות לשימור התנאים הסוציאליים ולחיזוק הטיפול הנפשי לנזקקים לכך. הודגשה הפעילות של פורום העצמאיים בהסתדרות.

(ר' מצגת בנספח לעבודה זו)

ד"ר נתנזון העיר בהקשר זה על פעילותה החיונית של ההסתדרות כגוף חברתי ולא רק כאיגוד מקצועי הייחודי להסתדרות מאז ימיה הראשונים. הזכיר את הפעולה לשדרוג דמי הקיום של העצמאיים.

פאנל שני בהנחיית ד"ר לילך לוריא

החוסן החברתי בעת מלחמה

עו"ד רועי כהן, נשיא להב, לשכת ארגוני העצמאיים והעסקים בישראל,

למעלה מ-200,000 עצמאיים בישראל. המספר קטן יחסית למדינות מערביות בין היתר בשל אי תמיכה מספקת של המדינה בעסקים אלה ולקיחת סיכונים כלכליים בניהול עסקים בישראל. שיעור העצמאיים בישראל הוא נמוך-כ-11-12% בלבד. בעת משבר יש צורך חיוני במתן סיוע מידי לעסקים אלה. זו הסיבה שאנו עובדים על נוהל "לחיצת כפתור" מול הביטוח הלאומי למתן סיוע מידי. משרד האוצר הוציא מסמך בהקשר לפיצוי ללא הדברות אתנו. למרות פגישה טובה עם שר האוצר פורסם הסדר לפיצוי שלא תאם את ההבנות שהושגו במגעים שקוימו. לא הייתה התייחסות לתשלומי שכר לעובדי המעסיק וכן חסרה התייחסות להוצאות השוטפות של העסקים דוגמת תשלומי ארנונה עירונית. תוך שבועיים הוצג מתווה חדש ומשופר. מה שחשוב בנסיבות חריגות של חוסר וודאות הוא יצירת וודאות כלכלית מצד השלטון ומתן מענה בזמן אמת. כך בונים חוסן חברתי בעורף. בהעדר ידיעה ברורה של מתווה נוצר לחץ ומתיחות מיותרים בין העובדים לבין מעסיקהם. היו רעיונות, לאור אי הוודאות על מי יישא בתשלומי שכר עבודה. הרעיון שהוצע שלא לאכוף את עניין הלנת השכר ע"י המדינה הוא לא סביר לחלוטין. מעבר לתשלום השבר אין מערכת סוציאלית מגבה של תשלום דמי אבטלה לעצמאיים נושא שנמצא על השולחן זה זמן. גם תשלום עבור דמי מחלה לעצמאיים חסר במערכת. אין התנהלות מסודרת בנושאים אלה כמו בצרפת, אנגליה וגרמניה. תחומים שתוקנו- חובת פנסייה לעצמאיים, דמי לידה ומס הכנסה שלילי. הדובר קרא למסגרת המיוצגת בכנס לתקן את החסרים שנמנו.

ד"ר לילך לוריא ממליצה לבצע מחקר השוואתי בכמה מדינות רלבנטיות כדי לבחון את הרעיון של נוהל "לחיצת כפתור" המוצע.

מר יזהר כרמון, מייסד ומנכ"ל המרכזים לצדק חברתי - מציג את פעילות המרכזים ב-18 רשויות בישראל. פעילים גם בשלטון המקומי. הפעילות של המרכזים לא יועדה לפעולות שהם בצעו בתקופת החירום. כל התכניות הרגילות שונו לפעילות של מציאת שיכון למפונים, סיוע משפטי, פיננסי ומענה לצרכים שהגיעו מהשטח. תפקיד המרכזים במקורו הוא לשנות מדיניות חברתית ולהקטין את השפעת ההפרטה של שירותים חברתיים בגישה סוציאל דמוקרטית. כשיש הפרטה של שירותים חברתיים שהם מתפקידי הליבה של המדינה באופן מובהק, לא ניתן לקבל שירותים כאלה ובוודאי שלא בעת משבר עמוק בטחוני ומתמשך. המוטו הוא- אחריות, שיקום, ניצחון. סדר העדיפויות הלאומי וכנגזר מכך התקציבי חייב להשתנות- שיקום פיזי- תשתיות, שיקום נפשי- העסקה נרחבת של עובדים סוציאליים וטיפול במשפחות פגועות וכן שיקום מערכות ציבוריות. כך יושג הניצחון האמתי מעבר לזה הצבאי. כעת משבר מופיעים ובולטים הכוחות האמתיים - הרשויות המקומיות שפעלו היטב גם במשבר הקורונה. זהו גורם הנמצא בשטח ומכיר את צרכי התושבים. יש להעביר סמכויות לשלטון המקומי מזה הממשלתי שלוקה בריכוזיות יתר. ריכוז וכוח המתנדבים הוא חיוני במצב שהמדינה אינה יכולה לטפל, לפחות בשלב הראשוני של המשבר בעקורים שהוצאו או נעקרו מביתם.

גב' יפעת שדה, יו"ר משותפת של התנועה למען פסיכולוגיה ציבורית - חשיבות נודעת לחיזוק המסגרת האזרחית. טיפול בטראומות, פגיעה תשתיתית, חללים והטיפול בבני המשפחה, מוגנות אישית. החוזה הבסיסי עם המדינה הוא לשמור על בטחון אישי ונפשי של תושביה. טיפול אישי בא אחרי בעיה הפוגעת בביטחון הפיזי. קיימת עלייה ניכרת בבעיות התנהגותיות של נוער ובאיזון משפחתי במצבים אלה. מדובר בתקופות ממושכות של גיוסי מילואים ודווקא אלה שיזדקקו לטיפול מקצועי לא יגיעו. צריך לאתר אותם. המערכת הפסיכולוגית יכולה לעשות זאת כמערכת מקצועית. זו מערכת חסרה שהורעבה והוזנחה מזה שנים. זו מערכת חסכונית במתכונת של מסגרת ציבורית. צריך לתת לה את כלי הביצוע. לפני המשבר הנוקמים לה ממתניים לטיפול כ-8 עד 10 חודשים. מתקיים תהליך של הפרטה בפועל של המערכת תוך יצירת פער בין המסוגלים לממן טיפולים לבין המערכת הציבורית המקרטעת. אלפי פסיכולוגים נטשו את המערכת בשל תנאי השכר הירודים. בתחילת המשבר הנוכחי היה גל של מתנדבים פסיכולוגים בעידוד המדינה אך לא ניתן לסמוך על כך לאורך זמן. פותח רעיון להותיר במערכת אנשי מקצוע כפריילנסרים- משתתפים חופשיים אך זהו רעיון זמני הנעדר המשכיות ורציפות

חיוניים. קיימת חשיבות מכרעת להתארגנות עובדים אלה באיגוד המקצועי שיסייע לשיפור התנאים. זה גם תואם את מגמת ההסתדרות כתנועה חברתית. קיימת הזדמנות פז לבצע תיקון כעת.

עו"ד שירי לב רן, הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה, משרד העבודה- נוצר מחסור בעובדים בענפים עתירי עובדים אלה בפרוץ המשבר. לעובדים אלה קשה מאחר שנקלעו לקונפליקט לא להם, במדינה זרה ובהעדר כתובת לתקשר אתה. הנושא הוחמר בעיקר באתרי נפילת הרקטות והאזורים שהותקפו- אזורי העוטף ואשקלון למשל. למרות הקושי התגלו נקודות אור בדמות אנשים שטיפלו בהם. החברה האזרחית סייעה להם להתפנות ואף למצוא מקומות עבודה חילופיים. ניתן גם מענה לסיוע נפשי. לעומת זאת, היו גם מקרים של ניצול עובדים ע"י מעסיקיהם. לאחר מספר ימי התאוששות הטיפול של היחידה עבר לשטח. זאת, כדי להבין את צרכי אוכלוסייה זו. ליוזמה זו הצטרפו גם אנשי מרשם האוכלוסין. לא התקיימה פעולה של אכיפה כבימי שגרה למעט מצבי קיצון שבהם הייתה חובה להתערב. מידע הועבר לאוכלוסייה זאת ובכך צומצמה אי הוודאות. הגוינט ופיקוד העורף השתתפו בהעברת הנחיות התנהגות במצבי חירום. מידע נוסף ניתן בקשר לזכויותיהם בין היתר בנושאים כמו עזיבת המדינה, אבדן רכוש ופגיעות בנפש. התקשורת אתם בנושאים אלה הייתה בעיקרה ווירטואלית אולם לעיתים נוצרה בעיה בשל אי ידיעת השפה. ניתנו מענים גם בנושאים משפטיים- פיטורים, התפטרות חל"ת. כידוע, אין כיסוי ביטוחי לעובדים אלה כמו ביטוח אבדן הכנסה בנסיבות האמורות. שאלות שנשאלו היו עד כמה יש להיענות לעובדים אלה ליציאה לחופשת מולדת. קיימות שאלות משפטיות סבוכות שלא ניתנו עליהם תשובות עד כה. הסוגיה המרכזית ברמה המשקית היא מחסור לידיים עובדות. מחסור זה קיים גם בשגרה במסעדות, בבניין, בעובדי נקיון, במוסכים ובחקלאות והמצב עוד החרף אותו.

קשה לתת תשובות במצב אקוטי כשהבעיות לא טופלו במצבי שיגרה. לאור המציאות שנכפתה עלינו ועל העובדים הזרים לא נכון לבוא אליהם בטענות ולהאשימם בעוד הם מצויים במצב של העדר מיגון ובנסיבות שנוצרו.

לקחים

נושאים המופיעים בעת חירום ואינם מטופלים בעת שיגרה, דינם להחריף ולהסתבך בעת חירום- הדברות ואמון בין הצדדים, העדר גמישות תעסוקתית, הפרטת יתר של תחומי ליבה חברתיים, תכניות לא מעודכנות שאינן צופות מצבי קיצון ושאין מופעלות בעת חירום למרות שהתאמנו עליהן ולכאורה היה צורך לפעול לפיהן- עקירת ישובים ויישובם זמנית, הפעלת רשות חירום לאומית כמסגרת מתפקדת, הדברות מעשית ופורה במבנה הטרייפריסטי, הפעלת חל"ת גמיש, הפעלת נוהל "לחיצת כפתור"

מסקנות לפעולה

- ★ כנקודת מוצא חשוב לנהוג בגישת "שגרת חירום" תוך קירוב תודעתי של שני המצבים - חירום ושגרה. גישה זו ריאלית לאור מצבי קיצון תכופים יותר שסביר שיעברו על העולם בעיקר בתחום הבריאותי והאקלימי- רעידות אדמה, שיטפונות, מגיפות וגם מלחמות.
- ★ למקד ולשפר את תנאי העבודה של העובדים החיוניים בהגדרת מגזרים רחבה ולא לראות בעיסוקם כדבר מובן מאליו במיוחד בשעות חירום.
- ★ יש לגבש פתרונות להגמשת סדרי עבודה בעת מצבי קיצון במשא ומתן. יש להכשיר עובדים במגוון עיסוקים ולמקד הכשרה זו במצבי חירום אפשריים.
- ★ לבחון את מצב הכלכלה בעתות קריטיות ובנטילת אחריות על המועסקים ועל משפחותיהם בעת משבר
- ★ מהגרי עבודה צריכים לקבל תמורה הולמת ומטריית בטחון סוציאלי ראוי לאור תרומתם לכלכלה ולרווחת האזרחים במיוחד בעת משבר בהיקף רחב.
- ★ השותפים החברתיים צריכים לראות עצמם מחויבים לפעילות הגיבוש של תכניות לשעת חירום ותפקידם הנו מרכזי בהקשר להתנהלות.
- ★ להקים רשת הסכמים והסכמות כמענה למצבי חירום.
- ★ המעסיקים צריכים לשמור על קשר יציב עם הגמלאים ולקיים אתם ימי הערכות אתם כדי שניתן יהיה לשבצם בעבודה בעת חירום.
- ★ יש להכשיר ולהפעיל מתנדבים וארגוני מתנדבים מאחר שיש להניח שיהיו חסרים וליקויים בפעילות הממשלתית והציבורית בפרט בשבועות הראשונים לקרות האירוע הטראומטי.

- ★ המתנדבים וארגוניהם מהווים סמך מעולה לצרכי האוכלוסייה הן בהיבט של מילוי צרכים בסיסיים במקום מושבם- כמו מזון, תרופות וכו' והן לגבי אוכלוסייה שהתפנתה לאזורים אחרים מפאת מצב בטחוני.
- ★ יש חשיבות לביזור סמכויות הממשלה לרשויות המוניציפאליות ותקצוב פעילויות אלו.



ההסתדרות

הבית של העובדים בישראל

חרבות ברזל

פעילות ההסתדרות

דצמבר 2023

פעילות ההסתדרות – "חרבות ברזל"

תמיכה וסיוע לעורף ולחזית

מיצוי זכויות לעובדים

חקיקה ורגולציה

הסכמים קיבוציים



ההסתדרות
הבית של העובדים בישראל

מיצוי זכויות לעובדים



מוקד החירום של ההסתדרות פתוח לשירותכם *2383



054-8678673



ההסתדרות החדשה



Moked@histadrut.org.il



histadrut.org.il

הסטת פעילות המוקד משגרה לחירום ועבודה כחמ"ל לטיפול בפניות פרט ואיגוד מקצועי הנוגעות למצב המלחמתי

מתן מענה לפניית המתקבלות בנושאי זכויות עובדים בזמן מלחמה ומתעדכן בכל עת בחקיקה אל מול האגף לאיגוד מקצועי והמשרדים השונים

תגבור המוקד בעשרות פסיכולוגים ועובדים סוציאליים למתן מענה בתחום בריאות הנפש לפונים

מוקד המידע והשירות של ההסתדרות שיבץ 553 משפחות במכון הבינלאומי למנהיגות, רשת משען, נעמ"ת, בתי מלון וכפרי נוער שונים

תגבור הפעילות אל מול החמ"לים השונים, הרשויות המקומיות ומשרדי הממשלה.

טיפול ממוקד בעובדי החירום וההצלה המאוגדים – מד"א, כבאות והצלה

סיוע ראשוני למשפחות שנקלעו למצוקה כלכלית עקב המצב המלחמתי, לרבות משפחות מפונים

האגף לאיגוד מקצועי

הופק על ידי אגף התסביר



ההסתדרות
הבית של העובדים בישראל

תמיכה וסיוע לעורף ולחזית



להסתדרות מתקנים וכוח אדם שפרוס בכל הארץ (29 מרחבים מקריית שמונה ועד אילת), יחידות סמך ותאגידים שבשגרה נותנים מענה לסוגיות פרט ואיגוד מקצועי, בחירום נרתמים לסיוע לעורף ולקהילות.



מתן מענה מיידית לאכלוס וסיוע מפונים

המכון הבינלאומי למנהיגות

כפר המכביה

משען

נעמת

כפרי נוער

פעילות בזירה הבינלאומית



ההסתדרות
הבית של העובדים בישראל

משלחת ההסתדרות הצליחה לחסום החלטות אנטי-ישראליות בקונגרס בינלאומי של איגודי עובדים



האגף לאיגוד מקצועי



ההסתדרות
הבית של העובדים בישראל

פעילות יו"ר ההסתדרות

קיום פגישות עם גורמי מפתח במשק ובממשלה, קידום צעדי מדיניות לשמירה על זכויות העובדים עקב המצב המלחמתי, סיורים ותמיכה במקומות העבודה המאוגדים ברחבי הארץ ובקו העימות ועוד



גיוס תרומות למפונים וחיילי המילואים



ההסתדרות

הבית של העובדים בישראל



עובדי המדינה נרתמים -
למען חקלאי המדינה!

מתגייסים לקטיף!

8 לנובמבר

בהרשמה מראש בלבד!
בהתאם להנחית נציב שירות המדינה
"תוכנית הירתמות וסיוע של עובדי המדינה
בקהילה במהלך מלחמת חרבות ברזל"

לפרטים נוספים ורישום באמצעות ועד העובדים:
Liatb@histadrut.org.il - 0544861409

יחד ננצח



ההסתדרות
הבית של העובדים בישראל



עובדות ועובדי ההסתדרות ברחבי הארץ, התנדבו
במגוון דרכים שעיקרם היו תמיכה וסיוע לחיילים,
לחקלאים, למשפחות מפונות, איסוף תרומות ועוד.

האגף לאיגוד מקצועי



ההסתדרות

הבית של העובדים בישראל

חקיקה, היתרים ותקנות

ההסתדרות פועלת בשגרה ובחירום לקידום חקיקה בתחום יחסי העבודה ולהתאמת הליכי החקיקה בכנסת תוך שמירה על זכויות העובדים





חקיקה, היתרים ותקנות

חוק התוכנית לסיוע כלכלי

תקנות מס רכוש וקרן פיצויים

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום

הפרשות לפנסיה – משרתי מילואים



חקיקה, היתרים ותקנות

היתר שעות נוספות לנהגים

היתר שעות נוספות לבני נוער

היתר שעות נוספות לשומרים ומאבטחים

היתר שעות נוספות כללי

הסכמים קיבוציים וטיפול במקומות עבודה

SPECTRONIX

המשביר לצרכן

arkia
ארקיע

אלעלל
הכי בבית בעולם

NGB
GROUP

מענה למקומות עבודה מאוגדים שחוו ירידה משמעותית במחזור העסקים עקב המצב המלחמתי תוך מתן רשת ביטחון לעובדים

הבטחת תנאי עבודה, שכר הוגן והמשך עבודה בעת מלחמה



הסכמים קיבוציים – מגזר ציבורי

התאמות בפעילות עקב המצב המלחמתי – מערכת הבריאות

הסדרת תשלום לשכר לעובדים שנעדרו עקב המצב המלחמתי

עידוד עובדים לחזרה למקומות העבודה

חיזוק מערך בריאות הנפש



ההסתדרות
הבית של העובדים בישראל

תודה

