זכויות נשות ומשפחות מילואימניקים

מוגש לפורום נשות המילואימניקים

1. מבוא

שירות המילואים מהווה נדבך מרכזי בתפיסת הביטחון של מדינת ישראל מאז הקמתה. מודל ״צבא העם״, שראשיתו עוד בתקופת היישוב, נשען על שילוב של אזרחים במערך המילואים. לאורך השנים עבר מערך המילואים שינויים משמעותיים החל ממודל מילואים בלתי-אחיד בראשית המדינה, דרך גיבוש מסגרת חוקית מקיפה בשנות החמישים והשישים, ועד עיצוב מחודש של המערך בעקבות משבר המילואים בסוף שנות התשעים וחקיקת חוק שירות המילואים בשנת 2008.

בשנים האחרונות, ובעיקר בעקבות מלחמת ״חרבות ברזל״, הועמקה ההבנה כי שירות המילואים מטיל נטל גם על בנות הזוג של משרת המילואים ועל התא המשפחתי כולו. נתוני שוק העבודה מצביעים על פגיעה משמעותית בתעסוקתן ובהכנסתן של נשות משרתי המילואים. פגיעה זו באה לידי ביטוי בהפחתת היקפי משרה, בהיעדרויות כפויות ובירידה בשיעורי התעסוקה, בעיקר בקרב משפחות בעלות ילדים צעירים. על אף שהמדינה קידמה מספר הסדרים זמניים והרחבות רגולטוריות הנוגעות לבני הזוג, תמונה כוללת מלמדת כי מערך ההגנות הנוכחי הוא חלקי, מפוצל, ולעיתים קרובות אינו מספק מענה מעשי למציאות המורכבת שנוצרה בעקבות המלחמה.

מטרת יוזמה זו היא לבחון את ההתפתחות ההיסטורית והמשפטית של מערך המילואים בישראל, לנתח את ההסדרים החלים כיום על בני ובנות זוג של משרתי המילואים, ולהעריך את מידת התאמתם למציאות החברתית-תעסוקתית המודרנית. בנוסף, היוזמה משווה בין הדין הישראלי להסדרים בארצות הברית ובסינגפור, במטרה לזהות פתרונות משלימים ואת הפערים המובנים ברשת התמיכה המשפחתית בישראל. לבסוף יוצגו המלצות לחקיקה ומדיניות.

יוזמה זו תתמקד בתנאי משרתי המילואים ולא תנסה להשוות אותם לתנאי משרתי הקבע, וזאת ממספר סיבות: ראשית, למשרתי קבע קיימות חלופות תמיכה מובנות כחלק מהסכמי ההעסקה הצבאיים. שנית, בחירה בחיי קבע היא החלטה מודעת ומשותפת של המשפחה, הנעשית מתוך הבנה כי השירות הוא חלק מאורח החיים הקבוע. לעומת זאת, שירות מילואים אינטנסיבי הוא במקרים לא מעטים מבוסס קריאה פתאומית, ומטיל נטל כבד ומיידי על התא המשפחתי הנטול מערך תמיכה מוסדר. מציאות זו התחדדה בתקופת המלחמה. מתוך כך, ההתמקדות בבני ובנות זוג של משרתי המילואים חיונית לזיהוי הפערים ולהצעת פתרונות מותאמים לאוכלוסייה זו.

2. תקציר מנהלים

2.1. רקע והתפתחות היסטורית

בפרק זה יוצג תהליך התהוותו של מערך המילואים בישראל מראשיתו בתקופת היישוב ועד לעיצובו כמודל ממלכתי מוסדר. בנוסף, תובא ההתפתחות ההדרגתית של החקיקה, ההסדרים הביטחוניים והתמורות החברתיות שעיצבו את יחסי המדינה עם המשרתים ועם בני משפחותיהם. כמו כן, יוצג הרקע שהוביל למשבר המילואים בשנות התשעים ולחקיקת חוק שירות המילואים בשנת 2008.

2.2. סקירת הדין הקיים

בפרק זה נסקור את ההסדרים המשפטיים הנוכחיים החלים על בני ובנות זוג של משרתי המילואים, לרבות ההגנות התעסוקתיות, הזכויות להיעדרות, ההטבות הכלכליות, המענקים שנקבעו לאחר מלחמת חרבות ברזל והוראות השעה שהופעלו. בנוסף, יוצגו גם תמונת היישום בפועל של ההגנות, כפי שהיא משתקפת בנתוני ועדת התעסוקה ובהסדרים הקיימים ביחסי עבודה וגם הפערים בדין הקיים.

2.3. בחינה השוואתית

בפרק זה תוצג סקירה משווה של מודלים משפטיים בארצות הברית וסינגפור, תוך בחינת האופן שבו מדינות אלו מסדירות הגנות ותמיכה בבני זוג של משרתי צבא פעילים או מילואים. סקירה זו תציג מודלים המעניקים רשת הגנות רחבה לבני משפחה לעומת מודלים המתמקדים במשרת עצמו, ותשמש בסיס לדיון על פערי ההסדרה בישראל.

2.4. הדין הרצוי - המלצות

בפרק זה יוצגו המלצות למדיניות ולחקיקה הנדרשות לשם יצירת מערך תמיכה יציב, שוויוני ומלא למשפחות משרתי המילואים. בנוסף יידונו אפשרויות להסדרת זכויות בחקיקה ראשית, הרחבת ההגנות התעסוקתיות ועיגון הטבות זמניות בחוק.

תוכן עניינים

1. מבוא 1
2. תקציר מנהלים 2
2.1. רקע והתפתחות היסטורית 2
2.2. סקירת הדין הקיים 2
2.3. בחינה השוואתית 2
2.4. הדין הרצוי - המלצות 2
3. רקע: ״דיני המילואים״ והזכויות הנורמטיביות של משפחות המילואים: 4
3.1. מודל המילואים הישן 4
3.2. מעבר למודל המילואים החדש 4
3.3. התפתחות הדינים ומשבר המילואים 5
3.4. חוק שירות המילואים 6
3.5. הזכויות הנורמטיביות של משפחות המילואים 7
4. סקירת הדין הקיים 8
4.1. נשות משרתי מילואים שכירות 8
4.1.1. מצב תעסוקתי וכלכלי 8
4.1.2. איסור פיטורין 8
4.1.3. שעות היעדרות בתשלום 9
4.1.4. ימי היעדרות בתשלום 9
4.1.5. מענקים ותגמולים 10
4.1.6. החלטות ועדת התעסוקה 11
4.2. נשות משרתי מילואים עצמאיות 11
4.3. פערים בדין הקיים 12
4.3.1. חקיקה 12
4.3.2. אי הבהירות סביב התשלומים לבנות הזוג לשעבר 12
5. בחינה השוואתית 13
5.1. ארצות הברית 13
5.2. סינגפור 14
6. הדין הרצוי - המלצות 16
6.1. תיקונים לחוקים קיימים 16
6.2. עיגון תקנות 16
6.3. יצירת מנגנון תמיכה משפחתי כוללני ושוויוני 16

3. רקע: ״דיני המילואים״ והזכויות הנורמטיביות של משפחות המילואים:

3.1. מודל המילואים הישן

מערך המילואים אינו ייחודי רק לישראל, אלא מבטא מסורת אוניברסלית ותפיסה ארוכת שנים של שילוב אזרחים בכוח הצבאי. ניתן למצוא דוגמאות רבות לאורך ההיסטוריה לאזרחים שגויסו לשירות צבאי בעתות חירום.[1] גם כיום, במדינות רבות, קיימים מערכי מילואים שמטרתם להבטיח אפשרות לגיוס של כוח אדם מיומן כשנדרש.[2] ראשיתו של מודל המילואים הישראלי נטועה עוד בתקופה שקדמה להקמת המדינה ולצה״ל, בארגוני הביטחון של היישוב העברי. שילוב האזרחים במערך הצבאי החל עוד מתקופת היישוב הציוני, ככל הנראה לראשונה בשנות הארבעים עם גיבוש תפיסת ״צבא העם״. תפיסת ״צבא העם״ נועדה לשלב בין אחריות ביטחונית לחברתית, לחזק את תחושת השותפות והאחדות בקרב היישוב ולגייס את מירב המשאבים הלאומיים בעתות מלחמה. ארגוני הביטחון שפעלו בתקופת היישוב: הפלמ״ח, ההגנה והאצ״ל – התבססו על אזרחים ששמרו על כשירות בסיסית והיו ערוכים להגן על היישוב ביום פקודה.[3]

עם קום המדינה, הוסמכה הממשלה הזמנית לפרק את ארגוני המחתרות ולהקים צבא אחד.[4] בהתאם לכך, פורסמה פקודת צבא ההגנה לישראל, שהכריזה רשמית על הקמת צה״ל – הכוח המזויין החוקי היחיד במדינה הצעירה.[5] פקודה זו לא כללה התייחסות מפורשת לשירות מילואים, אלא רק הוראה כללית שלפיה במצב חירום יונהג גיוס חובה לשורות הצבא.[6] במלחמת העצמאות, נבחן מודל המילואים לראשונה. מודל זה התבסס על גיוס אזרחים לתפקידים שונים בעת הצורך ולא כלל הכשרות ואימונים. בנוסף, כלל המודל פיצויים לחיילי המילואים שנפצעו במהלך שירותם ובמידת הצורך, תמיכה בפרנסת המשפחה .[7]

3.2. מעבר למודל המילואים החדש

בשנת 1949, בשלהי מלחמת העצמאות, המטה הכללי הגדיר את הקווים המנחים לשיטת המילואים החדשה. בין השנים 1949-1951 הוחלט לעצב את המודל הצבאי הישראלי בצורה הבאה: צבא סדיר קטן ומערך מילואים מאורגן ומיומן בשגרה. מודל זה נועד להבטיח זמינות ויעילות בשעת חירום ויסודותיו נשארו בבסיס מבנה צה״ל עד לימינו.[8]

כחלק מהטמעת המודל הביטחוני החדש, נחקקו שני חוקים: ראשית, באפריל 1949 נחקק חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) אשר קבע כי האחריות לתשלום שכר בתקופת המילואים תחול על המעסיק.[9] בהתאם לכך נדרש המעסיק להמשיך ולשלם לעובד את שכרו הרגיל במהלך שירות המילואים, ללא החזר מהמדינה. החוק חל רק על עובדים קבועים, הוגבל לתשלום עבור 12 ימי מילואים בכל תקופה של שלושה

---

[1] המכון הישראלי לדמוקרטיה **כל העם צבא? שירות המילואים בישראל** 10 (2002) (להלן: **כל העם**).
[2] שיר מרום-מלניק ״ניהול רשתי של ההון האנושי - תפיסה חדשה למערך המילואים״ **בין הקטבים** 5 120, 120 (2015) (להלן: ״ניהול רשתי״).
[3] **כל העם**, לעיל ה״ש 1, בעמ׳ 10.
[4] ״ההיסטוריה במסמכים - מארכיון המדינה למערכת החינוך: הפקודה להקמת צה״ל, מאי 1948״ **ארכיון המדינה, אוצר שכולו ידע** https://catalog.archives.gov.il/site/chapter/hakamat-zahal/ .
[5] פקודת צבא-הגנה לישראל, התש״ח–1948.
[6] ע״א 14086-11-14 **הממונה על תשלום הגמלאות שירות הקבע נ׳ אריאל שבולת** פס׳ 21 לפסק דינה של השופטת תמר בזק רפפורט (נבו 20.01.15).
[7] אופיר קבילו ״הכשל המערכתי בגיבוש התגמול והמעטפת התומכת במשרתי המילואים״ **חברה, צבא וביטחון לאומי** 8 21, 26 (2025) (להלן: ״הכשל המערכתי״).
[8] יונת ריין-ספיר **חוק שירות המילואים על יחסי מדינה, צבא וחברה בישראל** 39 (עבודת גמר לקראת התואר ״מוסמכת במדיניות ציבורית״, האוניברסיטה העברית 2016) (להלן: **על יחסי מדינה, צבא וחברה**).
[9] חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש״ט - 1949.

חודשים, ולא העניק כל תגמול למי שלא הועסקו כשכירים; שנית, בספטמבר 1949 נחקק חוק שירות ביטחון שהיווה את הביטוי הראשון למודל הצבאי החדש.[10] החוק הסדיר את כללי הגיוס והשירות בצה״ל (לרבות שירות המילואים) וקבע לראשונה חובת גיוס כללית. הוא גם ייסד מערכת רישום וסיווג של ״יוצאי הצבא״ (גברים תושבי קבע בגילאי 18–49) לשירות סדיר, לשירות מילואים או לפטור משירות. בכך החוק היווה החקיקה הישראלית הראשונה שהסדירה באופן ברור את שירות המילואים כשירות נפרד מן השירות הסדיר.[11]

3.3. <u>התפתחות הדינים ומשבר המילואים</u>

בשנת 1950 התעורר חשש כי מודל התגמולים שנקבע בחוק החיילים המשוחררים אינו מספק, וכי עלולה להיווצר פגיעה במוטיבציה לשירות המילואים. עקב כך החל להתפתח מנגנון תגמולים חדש. בשלביו הראשונים התבסס התגמול על מצבו המשפחתי של החייל: רווקים קיבלו שכר יסוד בסיסי, ואילו חיילים נשואים, הורים לילדים או כאלה שהיו אחראים לפרנסת הוריהם קיבלו תוספת תגמול בהתאם לנטל הפרנסה המוטל עליהם.

בשנת 1951 גובשה שיטת תגמולים חדשה בהסכמה בין הממשלה, התאחדות התעשיינים וההסתדרות. בשנת 1952 עוגנה שיטה זו בחוק עם חקיקת חוק שירות מילואים (תגמולים). בניגוד להסדר שנקבע בחוק החיילים המשוחררים שבו נדרש המעסיק לשאת לבדו בתשלום, המנגנון החדש קבע כי המדינה, המעסיקים והעובדים יישאו יחד בנטל הכלכלי. התגמול נקבע כאחוז משתנה מהשכר האזרחי, בהתאם למצבו המשפחתי של החייל. בשנת 1959 תוקן החוק, והוכנסו בו שני חידושים מרכזיים: הוטלו סנקציות על מעסיקים שלא שילמו כדין לחיילי המילואים ונקבע כי התגמול עבור יום מילואים ייחשב כחלק מהמשכורת הקבועה של המשרת. בהמשך, בשנת 1967, הוגדר כי התגמול מהווה פיצוי על אובדן הכנסה, וכי המדינה, באמצעות ביטוח לאומי, תהיה הגורם המשלם אותו.[12]

לאורך השנים התווספה חקיקה שחיזקה את ההגנות על משרתי המילואים. כך למשל, בשנת 1974 נקבע הסדר המאפשר לחיילי מילואים לדחות התחייבויות שהיו אמורים לעמוד בהן מכוח חוק, חוזה או צו בית משפט, כאשר השירות מונע מהם לעשות זאת בזמן.[13] בשנת 1986 עודכן חוק שירות הביטחון ונקבעו בו מחדש גילי המילואים, אופן הקריאה לשירות ומשך השירות.[14]

בסוף שנות התשעים החלו להתעורר ספקות ממשיים לגבי הסדר המילואים הקיים. רבים ראו בתקופה זו נקודת שפל וכינו אותה ״משבר המילואים״.[15] השחיקה במעמד המילואים נבעה ממספר גורמים: ברמה החברתית-תרבותית השפיעו מגמות מערביות, ובהן התחזקות האינדיבידואליזם על חשבון הקולקטיביזם; ברמה הלאומית נחלשה תחושת האיום הקיומי, במקביל לעלייה בפעולות צבאיות שנויות במחלוקת בציבור;

[10] חוק שירות הביטחון, התש״ט – 1949; ״ניהול רשתי״, לעיל ה״ש 2, עמ׳ 121.
[11] נדגיש כי סעיף 27א לחוק שירות הביטחון קבע כי הכללים הנוגעים לשירות מילואים, כמו גם זכויותיו וחובותיו של חייל המילואים ייקבעו בפקודות הצבא. כלומר, הקשר בין צה״ל לחיילי המילואים נוהל ללא מעורבות של גורמי המדינה, תוך הענקת אוטונומיה ניהולית לצבא בתחום זה. להרחבה ראו ה״ש 8.
[12] ״ניהול רשתי״, לעיל ה״ש 2, עמ׳ 29.
[13] ״הכשל המערכתי״, לעיל ה״ש 7, עמ׳ 30.
[14] שם, עמ׳ 30.
[15] שם, עמ׳ 2.

בתוך כך הלכה וגברה בקרב המילואימניקים תחושת עייפות ממלחמות ותחושת נטל כבד לצד יחס ותנאי שירות ירודים, שפגעו במוטיבציה להמשיך ולשרת.[16]

כחלק מההתמודדות עם המשבר מונה בצה״ל קצין מילואים ראשי (קמ״ר). הוחלט כי בתחום האזרחי יהיה הקמ״ר כפוף לשר הביטחון, ובתחום הצבאי לרמטכ״ל. במפקדתו נערך מחקר מקיף שבחן את מצבו של מערך המילואים. מסקנתו המרכזית של המחקר הייתה כי נדרש שינוי יסודי במודל המילואים, כך שיותאם למציאות המשתנה.[17] בשנת 2003 הוקמה ועדה חוץ-צבאית שגיבשה מודל מילואים חדש, אשר אושר לאחר מכן על ידי הממשלה. בשנת 2005 גובש המודל לכדי הצעת חוק שירות המילואים, [18] ובשנת 2008 אושרה ההצעה בכנסת.[19]

3.4. <u>חוק שירות המילואים</u>

חוק שירות המילואים חידש את הסדר המילואים הקיים בשלושה מישורים. ראשית, הוא מגדיר מחדש ובמפורש את המסגרת שנכללה בעבר בחוק שירות הביטחון, כעת בתוך חוק עצמאי.[20] החוק קובע מהו שירות מילואים, כמה ימי שירות ניתן לקרוא לכל חייל בשלוש שנים, ומהם גילי הפטור ממילואים;[21] שנית, הוא מקים מנגנוני פיקוח ובקרה על מערך המילואים.[22] מנגנונים אלה מאפשרים לגופים אזרחיים לפקח על הצבא – וזאת בניגוד לאוטונומיה הצבאית ששררה עד לחקיקת החוק;[23] שלישית, החוק קובע מערכת מרוכזת ומוסדרת של הוקרה ותגמול למשרתי המילואים: הגדלת הפיצוי הכספי על השירות, קביעת תגמולים נוספים למי שמשרת מעבר למכסה, אפשרות לגופים ציבוריים להעדיף ולתגמל משרתי מילואים ועיגון יום הוקרה לאומי למערך המילואים.[24] למעשה, החוק יצר מודל חדש המעמיד את שירות המילואים כהסדר עצמאי ונפרד וכולל את מבנה מערך המילואים ואת זכויותיהם וחובותיהם של המשרתים.[25] החוק מקיף ורחב יותר מהמסגרות הקודמות, ומעניק למדינה פיקוח אקטיבי על מערך שהיה עד אז אוטונומי יחסית.[26]

על אף שהמחוקק רואה בשירות המילואים חובה אזרחית, הוא מכיר בו גם כתרומה מיוחדת לחברה. בהתאם לכך, בין השנים 2008–2023 הרחיבו המדינה וצה״ל את רשת התמיכה במשרתי המילואים ובני משפחותיהם. רשת תמיכה זו כללה: תגמולים כספיים נוספים מעבר לקבוע בחוק, מימון לימודים אקדמיים למפקדים, וכן מגוון הטבות והנחות. רוב צעדי התמיכה נעשו באמצעות החלטות ממשלה מתוך רצון לאפשר מענה מהיר וגמיש לשינויים.[27]

---

[16] רועי גולדשמידט **הצעת חוק המילואים - סוגיות ערכיות בגיוס ברירני** 2 (הכנסת, מרכז המחקר והמידע 2006).
[17] אריאל היימן ״מערך המילואים - עבר הווה עתיד: הרהורים בחלוף עשר שנים לחקיקת חוק המילואים״ **מערך המילואים לאן?** 23, 23 (מאיר אלרן, כרמית פדן, רוני טיארג׳אן-אור, הושע פרידמן בן-שלום עורכים 2018).
[18] שם, עמ׳ 24.
[19] חוק שירות המילואים, התשס״ח-2008.
[20] יונת ריין-ספיר ״חוק שירות המילואים - מהות ומשמעויות״ **מערך המילואים לאן?** 114, 114 (מאיר אלרן, כרמית פדן, רוני טיארג׳אן-אור, הושע פרידמן בן-שלום עורכים 2018). (להלן: ״מהות ומשמעויות״).
[21] בתוך זה נעשו עדכונים חשובים: נקבעו מכסות ברורות ומופחתות של ימי שירות בשלוש שנים לפי דרג ותפקיד והוחלט על הקדמת גיל הפטור ממילואים באופן דיפרנציאלי. כל זה מצמצם את אוכלוסיית המשרתים במילואים ומקטין את היקף השירות בפועל.
[22] בחוק נקבע כי צה״ל חייב להגדיר באופן רשמי את סדר הכוחות הדרוש לו, את רמת הכשירות ואת מטרות. הממשלה והכנסת מקבלות סמכויות פיקוח ואישור: היקף המערך, כשירותו, קריאות לשירות חירום וחריגות מימי השירות. כמו כן, ועדת החוץ והביטחון מפקחת על החלטות שר הביטחון והרמטכ״ל.
[23] ״מהות ומשמעויות״, לעיל ה״ש 20, עמ׳ 115.
[24] שם, עמ׳ 117.
[25] **על יחסי מדינה, צבא וחברה**, לעיל ה״ש 8, עמ׳ 99.
[26] **על יחסי מדינה, צבא וחברה**, לעיל ה״ש 8, עמ׳ 30.
[27] ״הכשל המערכתי״, לעיל ה״ש 7, עמ׳ 31.

3.5. הזכויות הנורמטיביות של משפחות המילואים

בצל מאבק מתמשך של משרתי המילואים, נחקק לראשונה חוק שהעניק תמיכה ישירה למשפחות המשרתים: חוק תשלום קצבאות לחיילי מילואים ולבני משפחותיהם. החוק יצר הסדר ביטוחי לקרוביהם של חיילי מילואים שנפלו במהלך השירות מאז 1 בינואר 1999, והעניק להם קצבאות חודשיות או מענק חד־פעמי בהתאם לזכאות, בנוסף לזכויות הקיימות למשפחות שכולות בחוקים אחרים.

כאמור, המעבר למודל הסדרה מקיף ושיטתי של מערך המילואים בחקיקה ראשית היה לצד מגמה עקבית של הרחבת התמיכה במשרתי המילואים, הן ברמה הצבאית והן ברמת השלטונית. במסגרת רצף החלטות ממשלה אלו החלו להופיע לראשונה צעדים ממוקדים שזיהו גם את משפחת משרת המילואים כמי שנושאת בנטל ולפיכך זקוקה לתמיכה. צעדים אלה כללו בין היתר: קדימות בקבלת שירותים ברשויות המקומיות לבני משפחות משרתי המילואים;[28] תמיכה בלימודים לבן/בת הזוג, כאשר המילואים נקראו בהפתעה ויש להם ילד משותף;[29] סיוע להשתתפות בפעילות ספורט ברשויות המקומיות והנגשת כלל הזכויות במנוע הזכויות הלאומי;[30] הטבות כספיות והנחות לפעילויות קיץ, אירועי תרבות ואתרי מורשת.[31]

[28] החלטה 2896 של הממשלה ה-31 "הטבות לחיילי המילואים" (06.01.2008).
[29] החלטה 2607 של הממשלה ה-34 "הטבות למשרתים בשירות המילואים 2017 - אישור המלצות ועדת השרים לעניין מערך המילואים" (14.04.2017).
[30] החלטה 1441 של הממשלה ה-36 "הטבות לאנשי מערך המילואים ובני משפחותיהם - אישור החלטת ועדת השרים לעניין מערך המילואים מיום 9.5.2022" (15.05.2022).
[31] החלטה 620 של הממשלה ה-37 "חיזוק והוקרת משרתי מערך המילואים - אישור המלצות ועדת השרים לעניין מערך המילואים" (11.06.2023).

4. סקירת הדין הקיים

פרק זה יפרוס את המצב הנורמטיבי כפי שהוא בעת כתיבת מסמך זה בראי נשות משרתי המילואים, ויציג את זכויותיהן, בכל הנוגע להגנה תעסוקתית לאור שירות המילואים של בני זוגם. בחרנו להתייחס בעיקר לבנות זוג של משרתי מילואים מטעמי נוחות. הבחירה הלשונית אינה נובעת מהנחה מהותית, שכן אין הבדל עקרוני בין בנות ובני זוג בהתמודדות עם היעדרות ממושכת של משרתי המילואים. עם זאת, קיימים שני טעמים ענייניים שהצדיקו את הבחירה: ראשית, מרבית המשרתים במילואים (בפרט אלה שנדרשים לתקופות שירות ארוכות ורצופות) הם גברים במערך הלוחם ולכן התופעה החברתית והמוסדית הנדונה מתרחשת בפועל בעיקר בזוגות שבהם בן הזוג הוא המשרת. שנית, חלק ניכר מהשיח הציבורי והיוזמות החברתיות שעסקו בקשיי בני ובנות זוג עלו במסגרת התארגנויות של ארגון ״נשות המילואים״, שקידם את הנושא. התייחסות זו במאמר מאפשרת חיבור ישיר לשיח הקיים, אך אין בכך כדי לפגוע בתוקף הכללי של הניתוח לכלל בני ובנות הזוג.

4.1. נשות משרתי מילואים שכירות

4.1.1. מצב תעסוקתי וכלכלי

בעקבות מלחמת חרבות ברזל, שוק העבודה הישראלי חווה טלטלה משמעותית. מצב החירום הלאומי הביא להיעדרות נרחבת של עובדים ממקום עבודתם ממגוון סיבות.[32] למעשה, רק בחודש אוקטובר 2023 לבדו, כ-20% מהמועסקים במשק נעדרו ממקום עבודתם.[33] בתחילת שנת 2024 נרשמה התאוששות מהירה בקרב רוב הנשים היהודיות, שחזרו לשוק העבודה, בשיעורים המתקרבים לאלו שנרשמו ערב פרוץ המלחמה.[34] מנגד, נחשפה קבוצה שלא נהנית מקצב התאוששות דומה: בנות הזוג של משרתי המילואים. נתוני התעסוקה בשנת 2024 מצביעים על כך ששיעור תעסוקתן היה נמוך בהשוואה לקבוצת ביקורת דומה של נשים שבני זוגן לא נקראו לשירות מילואים.[35] נשים רבות של משרתי המילואים נאלצו להפחית היקפי משרה ואף להיעדר זמנית מעבודתן, כדי לשאת בעומס המשפחתי שנוצר עקב שירות בן זוגן. פגיעה זו רוככה בזכות מספר הטבות והסדרים רגולטוריים ייעודיים, כפי שיפורט בפרק זה.

4.1.2. איסור פיטורין

בעקבות מלחמת חרבות ברזל תוקן חוק החיילים המשוחררים,[36] ונוספה לו הוראת שעה המרחיבה את ההגנה התעסוקתית על משרתי המילואים וכן על בני ובנות זוגם. בהתאם לתיקון, חל איסור על מעסיק לפטר עובד/ת בזמן שהם מצויים בשירות מילואים, ועד 30 ימים מסיום השירות, אלא אם ניתן לכך היתר מוועדת התעסוקה במשרד הביטחון. ועדה התעסוקה אינה מוסמכת ליתן היתר לפיטורים אלא אם המעסיק הוכיח כי הפיטורים אינם בשל שירות המילואים. האיסור אינו מוגבל לפיטורים בלבד, והוא חל גם על פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה, ללא היתר מתאים מהוועדה.[37]

---

[32] בין אם עקב שירות מילואים, השבתה של מערכת החינוך, הוצאת עובדים לחל״ת בשל צמצום פעילות, חשש להגיע למקום העבודה בשל המלחמה וצורך להישאר בבית לדאוג לילדים.
[33] נתן שבע **השפעת מלחמה חרבות ברזל על שוק העבודה** (הכנסת, מרכז מחקר ומידע 2024).
[34] משרד העבודה **דוח שוק העבודה בישראל לשנת 2024** 62 (2005).
[35] שם.
[36] חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס׳ 19 והוראת שעה), התשפ״ד-2024 (להלן: חוק החיילים המשוחררים).
[37] שם, בס׳ 41א.

התיקון מרחיב את היריעה, וקובע מפורשות כי האיסור על פיטורים חל גם כאשר העילה קשורה לשירות המילואים של בן/בת הזוג של העובד/ת, לרבות מצבים שבהם העובד הוא הורה משותף לילד של משרת המילואים (למשל, גרושה של משרת מילואים).[38] בכך, התיקון מעניק הגנה תעסוקתית לנשות, ואפילו לגרושות משרתי המילואים, ונותן מענה לקשיים תעסוקתיים הנובעים מעומס משפחתי בתקופות שירות ממושכות.[39]

4.1.3. שעות היעדרות בתשלום

חוק עבודת נשים,[40] מקנה לעובדת זכות להיעדר מעבודתה עד שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן זוגה משרת בשירות מילואים.[41] הזכות מותנית במספר קריטריונים: הראשון, שתקופת המילואים נמשכת חמישה ימים רצופים לפחות; השני, שלעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה; השלישי, שהיא מועסקת במשרה מלאה. כמו כן, על העובדות להודיע למעסיק על רצונה לממש את הזכות ולהציג אישור בדבר שירות המילואים של בן זוגה.[42]

חשוב להדגיש כי שעת ההיעדרות היא בתשלום על חשבון המעסיק, ואסור למעסיק לנכותה ממכסת ימי החופשה השנתית או ימי המחלה של העובדת. מדובר בזכות קוגנטית מכוח החוק, שנועדה לאפשר לעובדת להתמודד עם העומס המשפחתי והלוגיסטי הנוצר עקב שירות המילואים של בן זוגה.

4.1.4. ימי היעדרות בתשלום

ב-04.02.2024 נחתם הסכם קיבוצי בין המגזר העסקי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, בעניין תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של משרתי מילואים.[43] במסגרת ההסכם נקבע כי בת זוג של משרת מילואים תהא זכאית לימי היעדרות מעבודתה בתשלום, לפי מספר ימי המילואים המצטברים של בן הזוג משרת המילואים. הזכאות לימי ההיעדרות ניתנת באופן מדורג, כך שככל שמספר הימים המצטברים של שירות המילואים גבוה יותר, כך גדל מספר ימי ההיעדרות בתשלום המוקצים לבת הזוג, כמפורט להלן:[44]

ימי מילואים מצטברים במהלך תקופת ההסכם	תוספת ימי היעדרות בתשלום לבת הזוג
עד 30	0
31-60	2
61-90	4
91-120	6
121 ומעלה	8

[38] שם, בס׳ 41א2.
[39] יש להדגיש כי מדובר בהוראת שעה, שתוקפה צפוי לפוג ב-31.12.2025.
[40] חוק עבודת נשים, התשי״ד-1954 (להלן: חוק עבודת נשים).
[41] לעניין חוק זה, שירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס״ח-2008.
[42] ס׳ 7(ג)(6) לחוק עבודת נשים.
[43] לעניין הסכם זה, ״בן זוג״ – לרבות ידוע בציבור, בן אותו מין, הורה במשמורת משותפת.
[44] צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל), י״פ התשפ״ד 12159.

ביום 12.02.2025 פורסם צו הרחבה להסכם לעיל, המרחיב את תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי, כך שיחול גם בשנת 2025.[45]

4.1.5. מענקים ותגמולים

במסגרת ניסיונותיה של המדינה לתת מענה לקשיים המשמעותיים שנבעו מהמלחמה עבור משרתי המילואים ומשפחותיהם בעורף, הוקמה התוכנית הלאומית ״מגויסים למילואים״. תכנית זו כוללת סל רחב של מענים, סיוע ומענקים במספר מדרגות זכאות שונות, המיועדים למשרתי המילואים בתקופת שירותם. אחד המענקים הבולטים בתוכנית מיועד לבני ובנות הזוג של משרתי המילואים, מתוך הכרה בכך שהעומס המשפחתי והכלכלי נופל עליהם (לעיתים קרובות) באופן בלתי מידתי. במסגרת התוכנית, נקבע מענק חד-פעמי בסך של 10,700 ש״ח לבן/בת זוג של משרת מילואים. הזכות למענק מותנית בכך שיתקיימו התנאים הבאים: משרת המילואים השלים לפחות 45 ימי שירות בצו 8; בת הזוג לא שבה לעבודה במשך לפחות 21 ימים מעבר לתקופה המזכה בתשלום דמי לידה; תקופת אי-החזרה לעבודה חופפת לתקופת שירות המילואים של בן/בת הזוג.[46]

יתרה מכך, משרד הביטחון מעניק פיצוי בגין אובדן הכנסה לבן משפחה של משרת מילואים, במקרים שבהם שירות המילואים גרם לפגיעה בהכנסת בני המשפחה.[47] בנוסף, מפעיל המשרד מנגנון ייחודי נוסף עבור בני ובנות זוג (לרבות בני ובנות זוג לשעבר) של משרתי מילואים, שלהם ילד משותף. במסגרת מנגנון זה ניתן מענק חד-פעמי בסך 4,500 ש״ח לבן/בת זוג שאינו עובד. מענק זה מהווה הכרה בכך שגם כאשר אין משק בית משותף, שירות המילואים של ההורה השני משפיע על חיי המשפחה ועל יכולת ההתמודדות הכלכלית של ההורה המשמורן. הזכאות למענק זה מותנית בכלל התנאים הבאים: משרת המילואים ביצע לפחות 45 ימי שירות במסגרת צו 8; למשרת המילואים ולבן/בת הזוג (לרבות לשעבר) ילד משותף שטרם מלאו לו 14 שנים; בן/בת הזוג (לרבות לשעבר) אינו/ה שכיר/ה או נמצא/ת בחל״ת, אינו/ה עצמאי/ת ואינו/ה זכאי/ת לדמי אבטלה, וזאת במשך לפחות 21 ימים החופפים לתקופת שירות המילואים.[48]

---

[45] צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס׳ 2) לפי חוק הסכמים קיבוציים, י״פ התשפ״ה 13184.

[46] משרד הביטחון ״מעטפת למשרתי המילואים ומשפחותיהם״ **חדשות משרד הביטחון** 09.01.2024 https://dover.mod.gov.il/%D7%9B%D7%AA%D7%91%D7%95%D7%AA-%D7%95%D7%9E%D7%91%D7%96%D7%A7%D7%99%D7%9D/%D7%97%D7%93%D7%A9%D7%95%D7%AA-%D7%9E%D7%A9%D7%A8%D7%93-%D7%94%D7%91%D7%99%D7%98%D7%97%D7%95%D7%9F/%D7%9E%D7%A2%D7%98%D7%A4%D7%AA-%D7%9C%D7%9E%D7%A9%D7%A8%D7%AA%D7%99-%D7%94%D7%9E%D7%99%D7%9C%D7%95%D7%90%D7%99%D7%9D-%D7%95%D7%9E%D7%A9%D7%A4%D7%97%D7%95%D7%AA%D7%99%D7%94%D7%9D

[47] החלטה מס׳ 1023 של הממשלה ה-37 ״הוקרה, סיוע ותגמול לחיילים ששירתו בתקופת הלחימה במלחמת חרבות ברזל״ (03.11.2023).

[48] יודגש, כי האמור לעיל אינו מהווה סקירה מלאה של כלל המענקים, ההטבות וסלי הסיוע שמציעה המדינה למשרתי המילואים ולמשפחותיהם. הדברים מתמקדים בבחינה נקודתית של מנגנונים רלוונטיים לבני ובנות זוג של משרתי מילואים, לצורך הדגשת הסיוע הייעודי המוענק להם. עם זאת, סל המענים וההטבות הקיים רחב ומקיף יותר, וכולל הסדרים נוספים שמטרתם לספק תמיכה כלכלית וחברתית למשפחות המילואים כולן. ואולם, דברים אלו יפים בעניינו כיוון שעצם קיומם של הסדרים אלו משקף הכרה מוסדית ברורה בכך ששירות המילואים יוצר השלכות ממשיות על התא המשפחתי ועל יכולתו של בן או בת הזוג לשמור על יציבות תעסוקתית וכלכלית.

4.1.6. החלטות ועדת התעסוקה

כאמור לעיל, תיקון חוק החיילים המשוחררים,[49] הרחיב על הנייר את ההגנה מפני פיטורין גם לבנות זוג של משרתי מילואים. ממועד פרסום החוק ועד היום, הוגשו לוועדת התעסוקה במשרד הביטחון 65 בקשות להיתר פיטורין לנשות משרתי המילואים. מתוך כלל הבקשות, 58 בקשות לפטר בנות זוג של משרתי מילואים אושרו ; 4 בקשות נוספות להיתר הוצאה לחל״ת אושרו ומשמעותן דומה לפיטורין בפועל ; בקשה אחת להיתר הארכת חופשת לידה אושרה ; נדחו רק שתי בקשות של מעסיקים לפטר בנות זוג של משרתי מילואים .

בתיק 4-24, התכנסה הוועדה לדון בבקשה להיתר פיטוריה של אשת משרת מילואים.[50] המשיבה, בת זוגו של משרת המילואים, טענה כי הרקע לפיטוריה הוא חוסר יכולתה להגיע לעבודתה באופן סדור בשל שירות המילואים של בעלה, מאחר שהייתה צריכה לדאוג לביתם בת השבע כאשר לא הייתה לה מסגרת לימודית. המשיבה העידה כי היא חשה שמקום עבודתה לא מתחשב בקושי עימו היא מתמודדת. עוד העידה המשיבה כי תפקידה הועבר לעובד אחר ״שאין לכאורה סיבה להעדיפו עליה מבחינה מקצועית, ושפניותו גבוהה משלה, גם משום שהוא פטור משירות מילואים...״.[51] לבסוף, בקשת היתר הפיטורין התקבלה מהנימוק שהמשיבה אינה מוגנת מפני פיטורין לפי סעיף 41א2(ה) לחוק החיילים המשוחררים,[52] שכן חלפו 14 ימים מתום שירות המילואים בן 21 הימים של בעלה של המשיבה.

בתיק נוסף, 15/25,[53] נדונה הבקשה להיתר פיטוריה של בת זוגו של משרת מילואים, בעוד שלשניים אין ילד משותף. משכך, בת הזוג לא זוכה להגנה שבחוק, שכן הצורך במתן היתר לפיטורים בעניין עובדים שבני זוגם משרתים במילואים מותנה בהיותם הורים לילד. הבקשה התקבלה גם כאן.

הנתונים לעיל מראים כי למרות קיומה של הגנה סטטוטורית, היא מיושמת בפועל בצמצום רב, שכן מרבית הבקשות לפיטורי בנות זוג של משרתי מילואים מאושרות. ניתן לטעון כי המשמעות של הנתונים היא שהחוק מעניק הבטחה, אך בפועל ההגנה אינה מספקת ואינה נותנת מענה למציאות המורכבת עימה מתמודדים משרתי המילואים ומשפחותיהם. ניתן להציג גם פרשנות הפוכה : העובדה שמספר הבקשות להיתר פיטורים הוא נמוך יחסית עשויה ללמד כי עצם קיומה של החקיקה מרתיע מעסיקים, ומונע מלכתחילה ניסיונות לפטר בנות זוג של משרתי מילואים, כך שהחוק משיג את תכליתו כבר בשלב המוקדם, בטרם נדרש דיון של וועדת התעסוקה.

4.2. <u>נשות משרתי מילואים עצמאיות</u>

ההגנה התעסוקתית בישראל ביחס למשרתי מילואים ובני זוגם נשענת על שני דברי חקיקה עיקריים (חוק החיילים המשוחררים וחוק עבודת נשים, כפי שפורט לעיל). בשני החוקים הללו תנאי היסוד הוא קיומם של יחסי עובד-מעסיק, ולפיכך הם אינם חלים על מי שמפעילה עסק עצמאי. עצמאית איננה ״עובדת״ כהגדרתה בדין, ולכן אין לה מעסיק שיחול עליו איסור פיטורים, חובת שימור הכנסה או מתן היעדרות בתשלום. גם

[49] ס׳ 41א2 לחוק החיילים המשוחררים.
[50] החלטה 4/24 של ועדת התעסוקה במחוז תל אביב ״האגף והקרן לחיילים משוחררים במשרד הביטחון״ (פורסם בנבו 06.08.2024).
[51] שם, עמוד 2.
[52] ס׳ 41א2(ה) לחוק החיילים המשוחררים.
[53] החלטה 15/25 של ועדת התעסוקה במחוז תל אביב ״האגף והקרן לחיילים משוחררים ומילואים במשרד הביטחון״ (פורסם בנבו 12.03.2025).

ההסכם הקיבוצי שנחתם לאחר פרוץ המלחמה חל רק על עובדים ועל מעסיקיהם.[54] בהיעדר יחסי עבודה, ההטבות אינן ניתנות ליישום לגבי נשים עצמאיות המנהלות עסק עצמאי או עובדות כעצמאיות. מערכת הזכויות בחקיקה הקיימת מבוססת על הנחת קיומם של יחסי עובד-מעסיק, ולכן מותירה את העצמאיות מחוץ למעגל ההגנה. גם הרחבות מאוחרות מתייחסות לעובדים שכירים בלבד.[55]

4.3. <u>פערים בדין הקיים</u>

4.3.1. חקיקה

כפי שפורט בפרק הקודם, בשנים האחרונות ככלל, ועקב מלחמת 'חרבות ברזל' בפרט, נוספו מספר הוראות חקיקה ותקנות המתייחסות באופן ישיר לבנות זוג של משרתי מילואים. אולם, התמונה הכוללת מראה כי המענה הניתן עודנו חלקי.

חוקים כלליים כמו חוק שירות המילואים וחוק החיילים המשוחררים עוסקים בהסדרת זכויותיהם של המשרתים עצמם, אך אינם כוללים הוראות המתייחסות לבני המשפחה. חוק שירות המילואים מבטיח תגמולים וביטוחים למשרתים אך אינו קובע מנגנוני סיוע כלכליים או חברתיים לבני הזוג, ובכך מותיר פער נורמטיבי ביחס להשפעת השירות על התא המשפחתי. נראה שאף שקיימות מספר הוראות המעניקות הטבות לבנות זוג של משרתי מילואים, עיקר ההסדרים בדין הישראלי נותר ממוקד במשרת עצמו.

4.3.2. אי הבהירות סביב התשלומים לבנות הזוג לשעבר

סוגייה שהתעוררה מספר פעמים בבתי המשפט לענייני משפחה הינה חישוב מענקי המילואים שמקבלים משרתי המילואים כהכנסה חודשית שוטפת ובכך להגדיל את תשלום המזונות לבנות הזוג לשעבר. מחד, ישנה פסיקה הקובעת כי מענקי המילואים הינם אישיים ונועדו להוקיר תודה למשרת המילואים ועל כן לא נכללים במסגרת הכנסתו החודשית.[56] מאידך, בפסיקה מאוחרת יותר נקבע כי: "אין מקום להתעלם מצרכיו של ההורה האחר, אשר, כאמור לעיל, נאלץ להתאים עצמו ולקחת על עצמו מטלה נוספת מעבר לנטל הרגיל".[57] בשל הפסיקה, ההטבות שלהן זכאיות בנות הזוג של משרתי המילואים הורחבו גם לגרושות של משרתי המילואים. אולם, חסרה החלטת ממשלה (או חקיקה) שיקבעו באופן ברור את החלק לו גרושות זכאיות מתוך מענקי המילואים של משרתי המילואים (ראו דיון לעיל תחת תת-פרק 4.1.2 "איסור פיטורין").

[54] צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל), לעיל ה"ש 44.
[55] שם.
[56] תלה"מ (משפחה אשדוד) 64175-08-22 **י.ג נ' א.ג** (נבו 16.12.2024).
[57] תלה"מ (משפחה חיפה) 33023-01-24 **אלמונית נ' פלוני**, בפס' 18 (נבו 23.2.2025).

5. בחינה השוואתית

פרק זה יסקור את הדין המצוי בארה״ב וסינגפור, ביחס לנשות ומשפחות משרתי המילואים. סקירת הדין באותן מדינות תחולק לשלושה חלקים: החלק הראשון יעסוק במבנה השירות הצבאי בכל מדינה, בין אם בעתות מלחמה או שלום, בהתייחסות לכוחות סדיר ולמילואים. החלק השני יסקור את האתגרים המרכזיים הנחים על המעטפת של המשרתים, בפרט בעולמות הכלכליים-חברתיים. החלק השלישי יציג את החקיקה סביב זכויות והקלות הניתנות למשרתים, בדגש על קרובי המשפחה וזכויותיהם.

5.1. ארצות הברית

על אף שצבא ארצות-הברית מבוסס על מודל שירות התנדבותי, להבדיל ממנגנון גיוס החובה הקיים בישראל, קיימים בין שתי המערכות הצבאיות מאפיינים מוסדיים ותפקודיים דומים. בשתיהן ישנה מחויבות לשירות מילואים, היעדרויות ממושכות מן הבית עקב פריסות מבצעיות ומצבי לחימה, וכן צורך בהבטחת תמיכה חברתית וכלכלית לבני ובנות המשפחה הנותרים בעורף. בנסיבות אלו, ובהתחשב בהשפעה המשמעותית של השירות הצבאי על חיי המשפחה והיציבות הכלכלית, קיימת הצדקה לבחינה השוואתית של ההסדרים המשפטיים בשתי המדינות, במטרה לעמוד על היקף ההגנה שהמשפט מקנה לבני ובנות זוג של משרתי הכוחות המזוינים.

הכוחות המזוינים מורכבים מחמש זרועות עיקריות, כאשר בכל אחת מהזרועות חיילים בשירות פעיל וחיילי מילואים, הנקראים לשירות זמני במצבי חירום או לפי צורכי הצבא. משך השירות הפעיל נקבע לפי החוזה והענף, ונע לרוב בין שנתיים לשש, לרוב תוך התחייבות כוללת של שמונה שנים לשירות פעיל ורזרבה יחדיו.[58]

שירות צבאי ממושך, לרבות פריסות ארוכות מעבר לים, משפיע באופן ישיר על חיי המשפחה והיציבות הכלכלית של בני ובנות הזוג של משרתי הקבע והמילואים. בשנים האחרונות, אחוזי האבטלה בקרב בני ובנות זוג של משרתי צבא פעילים בארצות הברית עומד על כ-21%, אלו נחשבים אחוזים גבוהים.[59] עוד נסקר כי האתגרים המרכזיים העומדים בפני בנות הזוג הינם קושי בשימור מקום עבודה בעת מעבר תחנות שירות, פערי שכר הנובעים מהיעדר רציפות תעסוקתית, ונטל כלכלי מוגבר בתקופות פריסה ממושכות.[60]

על מנת לגשר על פערים כללו, משרד העבודה האמריקאי מציע מגוון שירותים לבני הזוג. בניהם, סדנאות מנחות למציאת עבודות ופיתוח שאיפות אישיות, הכנת קורות חיים, התוויית כיווני קריירה, מתן תמיכה אישית ומפגשים המפתחים כישורי תעסוקה. בנוסף, מי שמעסיקים עובדים המשתייכים לקבוצות אוכלוסייה המתמודדות עם חסמים תעסוקתיים זכאים לזיכוי מס פדרלי. אמנם בני זוג של חיילים אינם נכללים כקטגוריה עצמאית, אך אם הם עומדים באחת מקבוצות היעד המוגדרות, המעסיק עשוי להיות זכאי להטבת המס.[61]

---

[58] U.S. DEP'T OF DEF., Form DD-4 – Enlistment/Re-enlistment Document, Armed Forces of the United States, § 10 (2020) (Military Service Obligation).

[59] Military Spouses to Gain More Job Ops Thanks to Growing Employment Partnership, U.S. DEP'T OF DEF., https://www.war.gov/News/Feature-Stories/Story/Article/3558394/military-spouses-to-gain-more-job-ops-thanks-to-growing-employment-partnership/ (last visited Nov. 10, 2025).

[60] Military Spouses Fact Sheet, U.S. DEP'T OF LABOR, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/VETS/files/Military-Spouses-Fact-Sheet-2024-12-.13.pdf (last visited Nov. 10, 2025).

[61] שם.

כמו כן, ישנן חקיקות המעגנות זכויות האמורות להקל על חיי בן הזוג. ביניהן – היכולת לקחת שנים עשר שבועות של חופשה ללא תשלום במסגרת ״כל צורך מכריע הנובע מהעובדה שבן/בת הזוג, בנו, בתו או הוריו של העובד הם אנשי צבא מכוסה״. עשרים ושישה שבועות במקרה של פציעה חמורה או צורך בטיפול של המשרת.[62]

בצירים מקבילים, החקיקה האמריקאית מקנה לבנות הזוג הגנות משפטיות וכלכליות במגוון תחומים. החל מהגבלת שיעור הריבית על חובות שנוצרו לפני השירות, הגנה מפני עיקולים, פינוי מהבית, או ביטול חוזה שכירות בעת השירות. בנוסף, ניתנת אפשרות לדחות הליכים אזרחיים ולהאריך מועדים לתשלומים, ביטוחים, ורישיונות[63]. המשמעות הינה כי גם אם בת הזוג של המשרת היא הצד לחובה אזרחית, החוק נותן למשפחה כולה ״מטרייה משפטית״ בזמן השירות.[64] החוק חל גם על חיילי מילואים, ולא רק על משרתי קבע או סדיר, בתנאי שהם נמצאים בשירות פעיל או נקראו לשירות כזה.[65]

באשר לגרושות, גם להן ניתנת הכרה בדין האמריקאי. על פי הנחיות משרד ההגנה, ניתן לשפות בת זוג או גרושה עד כ-50% מההכנסה הפנסיונית של המשרת לשעבר. החוק מאפשר לבתי המשפט לראות בגמלה הצבאית רכוש בר חלוקה במסגרת הליכי גירושין, ולהורות על העברת חלק ממנה לבן או בת הזוג לשעבר. במקרים שבהם קיימים חיובים נוספים, כגון מזונות ילדים, הסך הכולל של הניכויים יכול לעלות עד ל-65% מההכנסה הניתנות לעיקול.[66]

לסיכום, הדין האמריקאי מציג מערכת מקיפה של הסדרים חקיקתיים ומנהליים שנועדה להתמודד עם ההשלכות הכלכליות והחברתיות של השירות הצבאי על בני ובנות זוג של משרתי הכוחות המזוינים. בגלל שמודל השירות מושתת על התנדבות, המחוקק האמריקאי הכיר בצורך להעניק הגנות ותמריצים רחבים. לצד מדיניות ממשלתית ייעודית כגון תוכניות תעסוקה והכשרות מקצועיות לבני ובנות זוג של משרתים, מבקשת המערכת האמריקאית ליצור רשת תמיכה המבטיחה כי נטל השירות לא יוטל על המשרת בלבד, אלא יחולק באופן מאוזן עם אחריות המדינה.

5.2. <u>סינגפור</u>

מבנה הגיוס בסינגפור הוא כנראה הקרוב ביותר למודל הישראלי. בדומה לישראל, גם סינגפור מפעילה חובת גיוס כללית לגברים לצד מערכת מילואים רחבה ומתמשכת, המשולבת באופן עמוק במבנה החברה ובתפיסת הביטחון הלאומי. מאפיינים אלו מייצרים דמיון מוסדי בהשפעות השירות הצבאי על שוק העבודה, על התא המשפחתי ועל הצורך בהסדרים משפטיים תומכים. על כן, למרות המרחק והשוני הכללי בין המדינות, בחינה השוואתית של הדין בסינגפור לעומת הדין הישראלי יכולה להתאים, מאחר והיא מאפשרת להעריך כיצד מדינה בעלת מודל שירות מקביל מתמודדת עם אתגרים.

[62] Family and Medical Leave Act of 1993, 29 U.S.C. §§ 2601-2654 (2018).
[63] Servicemembers Civil Relief Act, 50 U.S.C. § 3911 (2018).
[64] 50 U.S.C. § 3911.
[65] שם.
[66] The Uniformed Services Former Spouses' Protection Act (USFSPA), 10 U.S.C. 1408 (2018).

כאמור, מבנה הגיוס בצבא סינגפור נשען על חובת שירות לאומי המוטלת על אזרחים גברים ותושבים קבועים בגיל החל מגיל 18. ברוב המקרים, השירות אורך כשנתיים, כשבסופם החייל הסדיר הופך לחייל מילואים, עם התחייבות קריאה לאימונים ופריסה עד גיל קצוב (עד גיל 40 או 50, בהתאם לדרגה).[67]

אשר לבנות הזוג (ובדומה לישראל), בסינגפור רואים בתא המשפחתי עמוד תווך מרכזי בחיי המשרת. לא קיים גיוס חובה לנשים ממגוון טעמים, כמו חוסר צורך כמותי, וכן מתוך רצון לשמר את התפקידים המגדריים בתא המשפחתי.[68] נראה כי רוב החוקים שומרים על התא המשפחתי דרך מתן זכויות למשרת עצמו, כמו איסור לפטר עובד הנקרא למילואים,[69] וכן החזר שכר מהממשלה למעסיק עבור ימי השירות, כדי להפחית פגיעה בהכנסות במשפחה.[70] עם זאת, נשות מילואימניקים זכאיות להטבות מס של עד ל-750 דולרים.[71]

יש לציין כי סינגפור אינה מדינה שנמצאת בסכסוכים, ולכן יציאתה ללחימה קונקרטית הינה מצומצמת עד אפסית. שירות המילואים מורכב בעיקר מאימונים של פעם בשנתיים, כך שהצורך לסיוע חיצוני לבנות הזוג, יכול להיות שונה מהצרכים הקיימים בישראל. אולם, **מבנה** הגיוס בסינגפור משקף מודל קרוב לזה הישראלי מבחינת חובת השירות לגברים ומערכת המילואים. הדגש המרכזי בחקיקה הסינגפורית הינו על תמיכה במשרתים עצמם. החוק הסינגפורי מסדיר זכויות עובדים במילואים, כולל איסור לפטר עובדים הנקראים לשירות והחזרי שכר מהממשלה, וכן מעניק הטבות מס מוגבלות לנשות המילואימניקים. לצד זאת, החקיקה מותאמת להיעדר לחימה ממשית, ומאפשרת שילוב מילואימניקים בתפקידים מקצועיים ומבצעיים.

ההשוואה בין הדין האמריקאי והסינגפורי מראה כי שתי המדינות מכירות בהשפעה העמוקה של השירות הצבאי על התא המשפחתי, אך נוקטות מודלים שונים לחלוטין בהגנה על בני ובנות הזוג של המשרתים. ארה״ב פיתחה מערך הגנות רחב, ישיר ומותאם לצרכים הכלכליים והחברתיים של בני משפחה, תוך הכרה מפורשת בכך שהשירות הצבאי מייצר פערים תעסוקתיים, עומסים כלכליים וחוסר יציבות לבני ובנות הזוג. מנגד, סינגפור מציבה במרכז את המשרת עצמו ואת יציבות התא המשפחתי דרך הגנת שכר ותעסוקה למשרת, אך מעניקה תמיכה מוגבלת בלבד לבני ובנות הזוג, בעיקר באמצעות הטבות מס. פער זה מדגיש כי בישראל, שבה היקף המילואים וחשיפת התא המשפחתי למצבי חירום גבוהים באופן משמעותי משתי המדינות, יש מקום לאימוץ גישה נורמטיבית הדומה למודל האמריקאי, אם לא מרחיבה יותר.

---

[67] Discover NS, CENTRAL MANPOWER BASE (Sing.), https://www.cmpb.gov.sg/about-us/discover-ns/ (last visited Nov. 15, 2025).

[68] INSTITUTE OF POLICY STUDIES (Sing.), Working Paper on National Service & Social Attitudes (2018).

[69] Your NS Journey – Employer Support, MINISTRY OF DEFENCE (Sing.), https://www.mindef.gov.sg/oms/employer-support/ (last visited Nov. 10, 2025).

[70] Make-Up Pay for NSmen, CENTRAL PROVIDENT FUND BD. & MINISTRY OF DEFENCE (Sing.), https://www.cpf.gov.sg/member/employer-obligations/make-up-pay-for-nsmen (last visited Nov. 10, 2025).

[71] NSman Relief (Self, Wife, and Parent), INLAND REVENUE AUTHORITY OF SINGAPORE, https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/basics-of-individual-income-tax/tax-reliefs-rebates-and-deductions/tax-reliefs/nsman-relief-(self-wife-and-parent (last visited Nov. 10, 2025).

6. הדין הרצוי - המלצות

6.1. תיקונים לחוקים קיימים

לאור הפערים הקיימים בהסדרים החוקיים הנוגעים לנשות משרתי המילואים, יש מקום לבחון רפורמה חקיקתית רחבה שתיצור הכרה מערכתית ומשמעותית יותר בתרומתן ובצרכיהן של נשות המילואים, ותעניק להן הגנות וכלים שיקלו על ההתמודדות בתקופות של שירות ממושך.

ראשית, נמליץ לתקן את חוק שירות המילואים, התשס״ח-2008, ולהוסיף בו פרק ייעודי לבני משפחה, שיכלול הכרה רשמית בבנות הזוג ויקבע מנגנוני של סיוע כלכלי, תגמול משפחות והקלות אדמיניסטרטיביות בתקופת השירות וכן לאחריה, ככל ונדרש. בנוסף, נמליץ לתקן את חוק עבודת נשים, התשי״ד-1954, כך שיאפשר לבת הזוג של משרת מילואים להיעדר מהעבודה לפרק זמן משמעותי יותר, או לחלופין יום חופשי בשבוע, תוך שמירה על שכרה. כמו כן, נמליץ לתקן את חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש״ט-1949, כך שיכלול איסור על פגיעה בעובדת בשל היעדרותה עקב שירות המילואים של בן זוגה, בדומה להגנות הקיימות לנשים בהריון.

6.2. עיגון תקנות

נמליץ לעגן בחקיקה את התקנות שניתנו במסגרת ״חרבות ברזל״, כך שייכנסו לתוקף אוטומטית במצבי חירום, ולשקול הקמת רשות ייעודית לסיוע למשפחות משרתי מילואים, שתעניק ליווי כלכלי, תעסוקתי ורגשי ותתאם בין הרשויות השונות. יש לשים לב כי ההטבות הניתנות כיום במסגרת הוראות השעה מוגבלות לזמן השירות בלבד, אולם ההשלכות הכלכליות, התעסוקתיות והנפשיות נמשכות גם לאחר סיום המילואים. לפיכך, חשוב לעגן בחקיקה מנגנון המשכי שיבטיח תמיכה גם בתקופת ההסתגלות שלאחר השירות, עד להשבת שגרת החיים המשפחתית והתעסוקתית.

6.3. יצירת מנגנון תמיכה משפחתי כוללני ושוויוני

המדינה מכירה בחשיבות תרומתם של משרתי המילואים אך ההכרה במשפחותיהם עדיין חלקית ומפוזרת. לכן נמליץ להקים מנגנון תמיכה משפחתי מרכזי בחוק שירות המילואים, אשר יחול באופן שוויוני על כל סוגי המשפחות: זוגות נשואים, ידועים בציבור, הורים גרושים עם ילדים משותפים ואף הורים יחידניים המגדלים ילדים לבד בעת שבן זוגם (לשעבר או בהווה) נקרא לשירות. מנגנון זה צריך לכלול סל אחיד של תמיכות: פיצוי אובדן הכנסה, סיוע לוגיסטי (כגון מסגרות חירום לילדים), הנחות ושירותים רשותיים, ותמיכה רגשית ונפשית זמינה למשפחות בעומס. העברת התמיכות ממודל של מענקים זמניים למערך זכות קבוע, תבטיח ודאות, שוויון ומענה הוליסטי לנטל המוכח שמוטל על משפחות המשרתים.

מסמך זה נכתב ע״י: מרדכי אהרונוב, יעל הוד, שקד סגל, מיה צדוק ונטופה שטרית.
בליווי: חברת צוות המחקר – הלל גולדרייך.
נערך ע״י: ראש הצוות – אסף נעמת.
נבדק ע״י: ראש הסניף – אריאל ורטלסקי.
אושר לפרסום ע״י: מנכ״לית עומק – קרן סטוצ׳ינסקי.
אנו מודים לד״ר יעל רימר-כהן על הליווי האקדמי ליוזמה, על הקריאה המוקפדת והערותיה המועילות, אשר תרמו תרומה משמעותית לכתיבת מסמך זה.