

[סגור חלון](#)



נשים עובדות: עד כמה התקדמנו ב-2016?

חופשת הלידה תוארך בשבוע ? "שעת ההנקה" הפכה ל"שעת הורות", והיא ניתנת לגברים ולנשים כאחד ? מהם השינויים שחלו בזכויות נשים בעבודה בשנה החולפת?

חן מענית 2/3/17

יום האישה הבינלאומי יצוין אמנם רק בעוד כשבוע, ב-8 במארס, אבל לטעמנו הדין בזכויות של נשים לא צריך להיעשות ביום אחד אלא לאורך כל השנה. לכן, במיוחד לאור העובדה שבתחילת השבוע עברה בוועדת השרים לחקיקה הצעת החוק להארכת חופשת הלידה בשבוע נוסף, המדור הפעם מוקדש להתפתחויות בדין הישראלי בכל הנוגע לזכויות נשים בעבודה.

לפי ההצעה להארכת חופשת הלידה, שטעונה עדיין אישור של הכנסת, חופשת הלידה בתשלום לאימהות עובדות תוארך כבר ב-2017 ל-15 שבועות. מזכיר, שעד מאי 2007, ארכה חופשת הלידה בתשלום 12 שבועות בלבד. מאז נוספו לה שבועיים (מ-2010), וכיום במקרים מסוימים כמו לידה של יותר מילד אחד או אשפוז של הילוד ניתן להאריכה. כמו כן, מ-2010, עובדת המועסקת שנה לפחות במקום עבודתה רשאית להאריך את חופשתה ב-12 שבועות נוספים ללא תשלום, ולאחר 6 השבועות הראשונים של חופשת הלידה, רשאית היולדת להעביר זכות זו לבן זוגה, והוא ייצא ליתרת החופשה בתנאי שהאישה חזרה למקום עבודתה. כעת צפוי להתווסף שבוע נוסף לחופשת הלידה בתשלום, וזה לא הסוף - במסגרת הדיונים בוועדת החוקה הוחלט כי בעוד חצי שנה תיבחן האפשרות להאריך את חופשת הלידה בתשלום בשבוע נוסף, כך שסה"כ היא תעמוד על 16 שבועות. מבחינת טובת האישה וטובת הילד, מדובר ללא ספק בבשורה חיובית.

חופשת לידה: עדיין לא מספקת

עו"ד רחל הררי-ליפשיץ, שותפה וראש מחלקת דיני עבודה במשרד עמית-פולק-מטלון, מברכת על הכוונה להאריך את חופשת הלידה אבל אומרת שמבחינת קידום נשים בשוק העבודה ומניעת הפגיעה בהן בשל נשיותן והורותן, זה לא מספיק. "הארכת החופשה וההיעדרות מהעבודה עקב לידה לזמן ממושך הפכה מכוח החוק לנורמה 'הורית' מחייבת ומקובלת והיא דחקה נשים (גם אם לא יכלו לעמוד בכך כלכלית) לנצל את מלוא זמן חופשת הלידה. גם את השבועות שבהן החופשה אינה בתשלום", היא אומרת ומוסיפה כי המועד המוארך הוריד עוד יותר את קרנן של נשים בשוק העבודה בעיני מעסיקהן ומנגד, לא סיפק להן אפשרות להתפרנס בשעה שהן הקדישו עצמן לטיפול בילדיהן. הנפגעות העיקריות מתיקון זה הן הנשים מהשכבות המוחלשות".

מה הפתרון? שיתוף בני הזוג בנטל גידול הילדים בשבועות חייהם הראשונים, אומרת הררי-ליפשיץ ומציינת שבאמצעות סקנדינביות רבות, לצד חופשת לידה ארוכה לנשים במימון מלא של המדינה, מוקנית חופשת לידה ייעודית לגבר, בשיטת "נצל או אבד". "לפי גישה זו, גבר יכול לנצל פרק זמן לטובת חופשת לידה, בתשלום המדינה. אם אינו מנצל הזדמנות זו, בת זוגו אינה יכולה ליהנות מאותה חופשה. בדרך זו מתמרץ המחוקק גברים לקחת חלק במילוי משימות הוריות, משלב חופשת הלידה ואילך".

לדבריה, מחקרים רבים מראים שעובדים גברים רוצים לקחת חלק פעיל בגידול ילדיהם. "גברים בני דור ה-Y, הכובשים את עמדותיהם בשוק העבודה, מחפשים מודלים של עבודה ותגמול שיאפשרו להם לעבוד, אך לא להגיע לוותורים אישיים בכל נושא גידול הילדים והשוויון במשימות ההוריות", היא אומרת. סנונית ראשונה לגישה הזאת היא שני תיקוני חקיקה מ-2016.

"התיקון הראשון הוא תיקון לחוק עבודת נשים, סעיף 7(ג3), שנכנס לתוקפו ביולי 2016, ולפיו עובד רשאי להיעדר בחמשת הימים לאחר הלידה של בת זוגו על חשבון ימי חופשתו

הצבורים ובהיעדר ימי חופשה צבורים, בתנאי חל"ת. לעובד יש גם זכות להיעדרות של יומיים, ובגין כל יום היעדרות ישולמו לו 50% משכר עבודתו היומי".

התיקון הזה הוא אולי סנונית, אך לדברי הררי-ליפשיץ הוא אינו מספק משום שלכולם ברור כי חמישה ימי היעדרות מהעבודה של בן הזוג בתקופת חופשת הלידה אינם בגדר חלוקה שווה בינו לבין בת זוגו.

שעת הנקה: גם לגברים

תיקון החקיקה השני החשוב שעבר השנה הוא ששעת ההנקה הפכה לשעת הורות והיא ניתנת לגברים ולנשים כאחד. בעבר משמעות "שעת הנקה" הייתה שבארבעת החודשים הראשונים אחרי שובה של אישה לעבודה מחופשת לידה ניתנת לה הזכות לצאת שעה לפני תום יום העבודה לטובת טיפול בילד. מסוף אוגוסט 2016, "שעת הנקה", שהוגדרה בסעיף 7(ג) (3) לחוק עבודת נשים, הפכה ל"שעת הורות" ושני בני הזוג יכולים לחלוק, לסירוגין, זכות זו ובלבד שלא יחרגו ממכסת השעות שהקצה החוק. במסגרת התיקון הזה, גם שונה שמה של חופשת הלידה ל"תקופת לידה והורות".

בימים אלה נמצאת בהליכי חקיקה ראשוניים הצעה של חברי כנסת מיהדות התורה לתיקון חוק עבודת נשים, המבקשת להחיל את שעת היעדרות הקיימת כיום בחוק גם על מי שאינה מועסקת במשרה מלאה. לפי הצעת החוק, שעת היעדרות תינתן גם לאם שעובדת שמונה שעות ביום אך איננה מוגדרת כעובדת במשרה מלאה, וכן תינתן באופן חלקי לאם העובדת יותר משש שעות ביום. "הכרה זו בצורכיהם של הורים טריים, ללא קשר למגדר, מבורכת ותורמת למעמדן של נשים בשוק העבודה. ככל שיותר גברים ינצלו את זכויות ההורות שהחוק מקנה להם וככל שיוגדלו זכויות אלו לשני המינים ללא אבחנה, מעמדן של נשים בשוק העבודה יוסיף וישתפר", אומרת הררי-ליפשיץ.

דמי לידה: תיקון של עיוות ישן

עו"ד דורון וויטיץ ממחלקת דיני עבודה של משרד ש. פרידמן מציינת תיקון חקיקה חשוב נוסף שעבר השנה ומשפר לדבריה את מצבן של נשים עובדות: הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מספר 183) שעוסקת בחישוב דמי לידה לפי ששת החודשים שקדמו ליום הקובע. "עד היום, בהתאם להוראות חוק הביטוח הלאומי, שיעור יומי של דמי הלידה של עובדת שכירה נקבע בהתאם לממוצע שכרה היומי בשלושת החודשים הקלנדריים הקודמים להפסקת עבודתה בשל יציאתה לחופשת לידה. לעתים, החישוב הזה אינו משקף נאמנה את שכרה הממוצע של העובדת השכירה, כיוון שנשים הנמצאות בחודשים מתקדמים להריון נאלצות פעמים רבות לקצץ בשעות העבודה בשל אילוצים בריאותיים וקשיים פיזיים בביצוע עבודתן", אומרת וויטיץ. לדבריה, התיקון לחוק, שפורסם בנובמבר 2016 ועתיד להיכנס לתוקף במארס 2017, קובע שחישוב השכר היומי לצורך דמי לידה ייעשה באחת משתי אפשרויות: האפשרות הראשונה, בהתאם לחישוב הקיים כיום (כלומר, ממוצע השכר היומי של העובדת בתקופה של שלושה חודשים לפני יציאה לחופשת לידה) והאפשרות השנייה, בהתאם לממוצע השכר היומי של העובדת בתקופה של 6 חודשים לפני יציאתה לחופשת לידה. דמי הלידה יחושבו בהתאם לאפשרות שבה יהיו גבוהים יותר. "בכך מתקן המחוקק עיוות שנוצר בחישוב דמי הלידה לחלק מהעובדות, כך שישקפו את שכרן האמיתי טרם צאתן לחופשת לידה".

הטרדה מינית: יותר מודעות

הרחבה נוספת של זכויות של נשים עובדות נרשמה בפסק הדין שעסקנו בו במדור זה בהרחבה בשבוע שעבר. מדובר בפסק דין של בית הדין הארצי לעבודה שקבע כי יש לאפשר לעובדות שנפלו קורבן לפגיעה מינית קשה במקום העבודה, כגון אונס או מעשי סדום, לבחור היכן להגיש את התביעה נגד המעסיק או המנהל שפגעו בהן - לבית הדין לעבודה או לבית משפט אזרחי (שלום או מחוזי). מלבד פסק הדין הזה, לא היו שינויים חקיקתיים או פסיקטיים בולטים בתחום של מניעת הטרדה מינית בשנת 2016, ועם זאת, ניתן למצוא סימן חיובי בכך ששיעור התלונות על הטרדות מיניות במקומות העבודה עלה בשנת 2016 ולדברי המומחיות, אין בכך כדי להעיד בהכרח על עלייה במספר ההטרדות, אלא דווקא על הגברת המודעות של נשים.

"הגברת המודעות לנושא במקום העבודה, בעקבות חקיקה ופסיקה, בצד דיווחים תדירים בתקשורת, היא שהובילה, להערכתנו, לעלייה בשיעור התלונות", אומרות וויטיץ והררי-ליפשיץ. השתיים גם מצינות כי בשנת 2014 חויבו מוסדות להשכלה גבוהה וכוחות הביטחון בנקיטת אמצעים נוספים למניעת הטרדה מינית, כגון עריכת הדרכות שנתיות, הגשת דיווחים על הטיפול בתלונות לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה מוועדות הכנסת. בעקבות זאת, יזמו גם מעסיקים אחרים הדרכות למניעת הטרדות, המובילות להעלאת המודעות.

חוק שעות עבודה ומנוחה: הגיע הזמן לשינוי

"ביסוד שילובן השוויוני של נשים בשוק העבודה, חייבת לעמוד עמדה תודעתית ברורה שלפיה משימת גידול הילדים אינה שייכת לאימהות בלבד, אלא לשני ההורים באופן שוויוני. כך, לדוגמה, יש לקוות שהארכת תקופת חופשת הלידה לא תיועד לנשים בלבד, אלא תותנה בניצול החופשה על ידי גברים", אומרות הררי-ליפשיץ וויטיץ כשהן נשאלות על הדרוש תיקון בחוק.

השתיים מצינות תיקון חשוב נוסף שיש לעשות: הגיע הזמן לשנות את חוק שעות עבודה ומנוחה, הן אומרות. החוק קובע כי שעות עבודה הן "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה", ומתוך כך נגזרות זכויות העובדים בכל הנוגע לביצוע עבודתם וחייב שכרם, כולל תגמול על שעות נוספות, מנוחה שבועית וכדומה. מההגדרה הזאת נגזרת גם חובות הפיקוח של המעסיק ומגבלות היקפי התעסוקה שהוא חייב בהן מכוח חוק.

אלא שהמציאות הטכנולוגית הנוכחית מעניקה לעובדים מסגרת גמישה למדי, המאפשרת עבודה גם מחוץ למקום העבודה. כך, הטכנולוגיה שמאפשרת לעובד להיות זמין תמידית יוצרת קושי מהותי בפיקוח על אותן שעות עבודה. האם כאשר עובד עונה לשיחת טלפון בשעות הערב מביתו או משיב להודעות דוא"ל מהטלפון הנייד, מדובר בשעות עבודה? האם מדובר בשעות נוספות המזכות בתגמול מיוחד? האם קיימת אפשרות לבצע פיקוח אפקטיבי על מספר שעות העבודה, ואם לא, האם יש מקום לאפשר לעובדים המעוניינים בכך לעבוד מהבית?

"הגמישות המתבקשת על ידי עובדים ומעסיקים כאחת אינה מתיישבת עם הוראות החוקים הרלבנטיים שנחקקו בשנות החמישים וקיים צורך ממשי להתאימן למציאות הנוכחית", אומרות הררי-ליפשיץ וויטיץ, "ומי שסובל מכך בעיקר הן נשים עובדות, שבמקרים רבים גם בימינו נושאות בעול הבית והטיפול בילדים. הגיע הזמן לבצע שינוי שכרוך במהפכה תפיסתית ובערעור הבסיס הנוקשה שעליו מושתת חוק שעות עבודה ומנוחה. אנו תקווה שבשנת 2017, יהיה מי שיחל בהחלת המהפכה הראויה הזאת".