

[סגור חלון](#)



דיני עבודה: מה התחדש בתחום מאז יום האישה אשתקד?

חֲרַף החקיקה הענפה בתחום ויישומה בביהמ"ש, נשים רבות בישראל עדיין סובלות מקיפוח בעבודה ביחס לגברים, וקיים ספק רב האם הנורמות המשפטיות הצליחו לחלחל לשטח
חן מענית 7/3/11

ב-8 במארס 1907 יצאו הפועלות בענף ההלבשה בניו-יורק למצעד מחאה ראשון מסוגו, בתביעה לקבל תנאי שכר הוגנים בעבור עבודתן. משטרת ניו-יורק (ששוטריה היו גברים בלבד) דיכאה את ההפגנה שהתפתחה ביד קשה, ורבות מהמפגינות נשלחו לכלא למשך חודשים רבים. חלפו 71 שנה, וב-1978 הכריז האו"ם על 8 במארס כ"יום האישה הבינלאומי".

אין זה מקרה שהיום שבו מציין העולם את המאבק לזכויות האישה, נולד ממאבקן של נשים לשוויון זכויות בעבודה. מאז ומעולם היה מקום העבודה המוקד שבו אפליית נשים ביחס לגברים באה לידי ביטוי בצורה החריפה והמובהקת ביותר, ובשל סוגיית השכר - גם הניתנת ביותר למדידה.

מים רבים זרמו בנהר ההדסון מאז שיצאו התופרות האמריקניות האמיצות לצעדה ההיסטורית. בשנים הרבות שחלפו מאז, בזכות המהפכה הפמיניסטית שעברה על העולם המערבי, חוקקו המדינות השונות חוקים רבים כדי להגן על זכויות הנשים בעבודה, וגם בתי המשפט נחלצו לקידום העניין.

המצב החוקי בישראל

בדומה לשאר העולם המערבי, גם בישראל חוקקו - החל בשנות ה-50 של המאה הקודמת - חוקים שנועדו להגן על זכויותיהן של נשים במקום העבודה. החוק הספציפי והמרכזי שמגן על זכויותיהן של נשים בעבודה הוא "חוק עבודת נשים", שחוקק כבר ב-1954 ועבר מאז שינויים ותיקונים רבים.

החוק ותקנותיו מתייחסים לסוגיות שונות הקשורות לעבודת נשים, ובניהן התנאים שבהם מותר להעסיק אישה בעבודות לילה; עבודות שבהן אסור להעסיק אישה בגיל הפוריות או בזמן ההיריון; וכן יחסי העבודה בין האישה למעסיקה מרגע שנכנסה להיריון, או במהלך טיפולי פוריות, לרבות פיטורים.

למעשה, חוק עבודת נשים מגדיר את זכויותיה של אישה בהיריון, לפני ההיריון, במשך ההיריון, בחופשת הלידה ולאחריה.

החוק המרכזי הנוסף הוא "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה", חוק כללי מ-1988, האוסר על מעביד להפלות בין עובדיו, בין היתר, מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית או היותם הורים.

חוקים חשובים נוספים הם "חוק שכר שווה לעובד ולעובדת", הקובע כי נשים וגברים זכאים לשכר שווה באותו מקום עבודה, בעד אותה עבודה, ו"החוק למניעת הטרדה מינית בעבודה", המטיל על המעביד חובה לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה על-ידי עובדו או ממונה מטעמו, ולטפל במקרי הטרדה מינית שכבר התרחשו.

ואולם חֲרַף החקיקה הענפה בתחום ויישומה על-ידי בתי המשפט, נשים רבות בישראל עדיין סובלות מקיפוח בעבודה ביחס לגברים, ועדיין קיים ספק רב האם הנורמות המשפטיות הצליחו לחלחל "לשטח" - למקומות העבודה.

כך למשל, בסקר נרחב שערך משרד התמ"ת לפני כשנה וחצי בקרב נשים עובדות - שבו נבדק יישומו של חוק עבודת נשים - ענו 92.6% מבין הנשאלות כי הן חששו שיפוטרו מהעבודה עקב כניסתן להיריון, ו-81.6% סיפרו כי החליטו לעכב את הכניסה להיריון עקב החשש שהקריירה שלהן תיפגע.

עם זאת, הסקר העלה גם ממצא מעודד - 89.5% מהנשאלות השיבו כי לאחר שנכנסו להיריון לא חל כל שינוי ביחסי העבודה שבינן

למעסיק. בד-בבד נמצא כי 34.7% העידו כי הן נעדרו מספר רב יותר של ימים עקב ההיריון.

ההתפתחויות האחרונות

ניתן להצביע על 3 תמורות מרכזיות שחלו בישראל בכל הנוגע להגנה על זכויות נשים בעבודה, מאז 8 במרס 2010 (יום האישה הבינלאומי הקודם).

* הארכת חופשת הלידה ללא תשלום: השינוי המשמעותי הראשון הוא התיקון לחוק עבודת נשים, שהאריך את חופשת הלידה מ-14 ל-26 שבועות (חצי שנה), מהם 14 שבועות בתשלום ו-12 שבועות ללא-תשלום. התיקון נכנס לתוקפו ב-22 במרס 2010.

על-פי התיקון, לאחר 14 השבועות של חופשת הלידה בתשלום, תצא אישה באופן אוטומטי וללא אישור מהמעסיק (אלא אם תעדיף לוותר על כך) ל-12 שבועות נוספים של חופשה ללא-תשלום.

הארכת חופשת הלידה ללא תשלום מתיימרת להיות ראשיתה של מהפכה, וקירוב ישראל למצב הקיים במדינות מערביות מתוקנות, שבהן נהוגה חופשת לידה ארוכה.

יזמות השינוי בחוק, חברות הכנסת דליה איציק וציפי חוטובלי, הסבירו כי הוא מהווה צעד משמעותי בהכרה בזכותה של אם להיות עם תינוקה בתקופה המשמעותית לחיזוק הקשר בינה לבינו, והביעו תקווה כי החוק יאפשר לנשים רבות ליהנות מחופשת לידה של חצי שנה ללא חשש מפיטורים.

האופטימיות של חוטובלי ואיציק יפה, אך יש שחלקו על דעתן. זאת, מכיוון שגם לאחר התיקון, החוק לא מספק פתרון לנשים רבות שמצבן הכלכלי לא מאפשר להן להאריך את חופשת הלידה, ללא שיזכו לתמורה כספית בתקופה זו.

בהיבט אחר, יצר התיקון לחוק קושי למעסיקים. לדברי עו"ד טל מאירסון - שותפה במשרד עו"ד אשר חלד ושות', המתמחה בייצוג מעסיקים גדולים בתחומי דיני עבודה - הארכת חופשת הלידה יצרה מצבים אבסורדיים, שבהם עובדות שבקושי השלימו 3 חודשי עבודה בארגון, והתברר כי הן אינן מתאימות כלל לעבודה (ללא קשר להיותן בהיריון) למעשה משריינות עצמן מפני פיטורין לתקופה של שנה וחצי, וזאת מרגע שהגישו תביעה מכוח החוק.

"אין לדעתי ספק שההגנה הטוטאלית הזו עלולה לגרום לכך שמעסיקים יירתעו מלהעסיק נשים בגיל הפוריות, בשל החשש מההגבלות המקיפות המוטלות עליהם בעניין פיטורים", מציינת עו"ד מאירסון.

עו"ד קרן קופרמן - מומחית לדיני עבודה במשרד ש. פרדימן ושות' - מזהירה כי ניסיון המחוקק לספק הגנה רחבה לעובדות היולדות עלולה להתברר כ"הגנת יתר", הפוגעת ברצונם של מעסיקים להעסיק נשים.

"מעסיקים רבים שנתקלים בבעייתיות הרבה הכרוכה בפיטורי נשים בהיריון או בפיטורי נשים העוברות טיפולי פוריות נרתעים מהעסקת נשים בשל כך, ואינני חושבת שזו הייתה מטרת המחוקק בתיקונים", מסבירה עו"ד קופרמן.

השיח הציבורי בדבר חלוקת האחריות ההורית: על התמורה המשמעותית השנייה בתחום ההגנה על נשים בעבודה שחלה בשנה החולפת מצביעה עו"ד ציונה קניג-יאיר, נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת, שמגדירה אותה "שינוי השיח הציבורי סביב חלוקת האחריות ההורית בין גברים לנשים, וההשלכה של השינוי על נשים בשוק העבודה".

לדברי קניג-יאיר, עד לשנה האחרונה כמעט לא היה קיים בישראל שיח ציבורי בנוגע לחלוקת האחריות ההורית - לרצון הגברים לשאת באחריות על ילדיהם, ובד-בבד לרצון בנות הזוג להתקדם בעבודתן. לדבריה, "בתקופה האחרונה יתר-ויותר מעסיקים מדברים על כך, שומעים על זה ברחוב וקוראים על כך בעיתונים".

קניג-יאיר מקווה ומאמינה כי השינוי המהותי בשיח יביא עמו שינויים גם בשטח. "קיים מחקר עולמי, שאומר שככל שהיו יותר נשים בהנהלות של חברות בכירות - הן הגיעו לרווח יותר גדול. נשים הן הון אנושי שלא מנוצל דיו. נשים וגברים שונים, וצריך לנצל את השונות לצמיחה כלכלית", היא אומרת.

לדבריה, שוק העבודה כיום לא בנוי להורים של 2011 - אלא אך ורק לגברים שאינם נושאים בעול גידול הילדים, ונשים שהשתלבו בעבודה נאלצות לקבל על עצמן את אמות המידה הגבריות, מבחינת שעות עבודה, היקף עבודה ותרבות אירגונית.

"ככל שיש יותר נשים בשוק העבודה ויותר גברים שרוצים לקחת חלק בגידול הילדים - ראוי ונכון להתאים את שוק העבודה למצב החדש. בין היתר, צריך לאפשר גם לגברים לצאת בשעות סבירות מהעבודה, לאפשר שעות עבודה גמישות, עבודה מהבית כש אפשר, אבל בראש ובראשונה צריך לשנות את אופן החשיבה על הנושא, לחשוב מחוץ לקופסה ולהבין שהרווח בסופו של דבר יהיה של המעסיקים", מסכמת עו"ד קניג-יאיר.

* הטרדה מינית בעבודה: התחום הנוסף שבו התרחשה התפתחות מהותית בשנה החולפת בכל הנוגע לזכויות נשים בעבודה הוא נושא ההטרדה המינית. שני פסקי דין שנתנו בתי המשפט בישראל בשנה האחרונה אחראים לכך.

פסק הדין הראשון הגיע מבית מדרשו של שופט בית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע, משה טוינה, שיצא נגד הלכה קודמת של בית הדין הארצי לעבודה, שקבעה כי מערכת יחסים מינית בעבודה בין ממונה לעובדת כפופה, יכולה להיחשב להטרדה מינית גם כאשר היא נעשתה בהסכמה מלאה בין שני הצדדים.

בניגוד לקביעת שופטי בית הדין הארצי, קבע השופט טוינה כי רומן של מנהל עם עובדת אינו נכלל בהכרח בגדר של הטרדה מינית.

"ההכרה בזכות אדם וחווה לכבוד דורשת מאתנו להכיר ולכבד את בחירותיהם של צדדים לקשר, גם בין ממונה לכפופה, ובתנאי שבעל המרות הוכיח כי היחסים הם אינם תולדה של ניצול המרות", פסק השופט (סע 1319-07).

האם פסק הדין מקדם או פוגע בזכויות נשים בעבודה? יש שיאמרו כך ויש שיחשבו אחרת, אך בטוח שמדובר בהחלטה רבת חשיבות בנושא.

פסק הדין הנוסף הוא כמובן הכרעת הדין הדרמטית וחסרת התקדים של בית המשפט המחוזי בתל-אביב לפני כחודשיים, שהרשיעה את נשיא המדינה לשעבר, משה קצב, פה-אחד בשני מעשי אונס של א' שעבדה תחתיו במשרד התיירות, ובמעשים מגונים ובהטרדה מינית של שתי נשים נוספות שעבדו בכפיפות לו במשרד התיירות ובבית הנשיא.

המסר ששלחו שופטי המחוזי בתל-אביב לציבור בישראל בכלל ולציבור המעסיקים בפרט הוא שלמעסיק, בכיר ככול שיהיה ואפילו היה ראש וראשון לאזרחי המדינה כולם, אין שום זכות לנצל את מעמדו ומרותו כדי לכפות על עובדו יחסי מין. ואם יעשה כן - הוא ייחקר, יישפט וייענש בחומרה.

