

יד' באייר תשס"ח
19 במאי 2008
X?84

עבודת נשים בהריון¹

מיכל אלפסי²

רקע כללי

חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954 הינו אחד מקובץ חוקי המגן במשפט העבודה הישראלי, ומטרתו להגן על קבוצות מסויימות של עובדים, אשר לדעת המחוקק זקוקים להגנה נוספת מעבר לזו הניתנת בחוקי עבודה רגילים, ובמקרה זה המדובר הוא בעובדת בהריון³, היות ונמצא כי הריון, לידה והורות משמשות לא אחת סיבות לאפלייתן של נשים בשוק העבודה⁴. החוק ותקנותיו מתייחסים לסוגיות שונות הקשורות לעבודת נשים, וביניהן התנאים בהם מותר להעסיק אישה בעבודות לילה, עבודות שבהן אסור להעסיק אישה בגיל הפוריות או אישה הרה וכן יחסי העבודה בין האישה למעסיקה מרגע שנכנסה העובדת להריון או במהלך טיפולי פוריות, לרבות פיטורין. למעשה, חוק עבודת נשים מגדיר את זכויותיה של אישה בהריון, לפני ההריון, במהלך ההריון, במהלך חופשת הלידה ולאחריה.⁵

חוק עבודת נשים קובע כי עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעבידה, ומשעשתה זאת (או מרגע שנודע על כך למעסיק בדרך אחרת), המעסיק אינו יכול להעסיקה בשעות נוספות, אלא אם כן מסרה העובדת הסכמה בכתב בצירוף אישור רפואי מתאים. בנוסף לכך, המעסיק אינו יכול להעבידה במנוחה השבועית ו/או בעבודת לילה, גם אם יש לו היתר לכך על פי חוק שעות עבודה ומנוחה. כלומר, החוק אינו מחייב את האישה להודיע למעביד על ההריון, אלא יש התייחסות לפיה בחודש החמישי על העובדת להודיע על הריונה למעביד וזאת לא כחובה, אלא על מנת להגן עליה שכן כאמור, ממועד זה אסור למעביד להעסיקה בשעות נוספות, בעבודה לילה, או בימי המנוחה השבועית. פרשנות זו של החוק מביאה בחשבון גם את הצד של המעסיק, אשר אינו יכול להערך בזמן וכיאות להמשך עבודה יעיל כאשר דבר ההריון וחופשת הלידה הבאה בעקבותיו אינו מובא לידיעתו בזמן. עם זאת, יצויין כי גם אם לא הודיעה העובדת למעסיק על הריונה, אין לו כל אפשרות להטיל עליה סנקציה. בהקשר זה יצויין כי אישה בהריון אינה חייבת לדווח למעסיק על הריונה בעת ריאיון העבודה, במידה והיא לפני החודש החמישי להריון. תוזכר בהקשר זה פסיקתו של השופט יצחק לובוצקי, אשר פסק פיצויים של 20,000 ₪ לחברה אשר פיטרה עובדת, לאחר ארבעה חודשי עבודה, לאחר שגילתה שהעובדת הסתירה את דבר הריונה בעת ריאיון העבודה. העובדת התקבלה לעבודה

¹ הסקירה תכלול תוספת המתייחסת לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה – התשמ"ח 1988 בשל הרלוונטיות שלו לעבודתן של נשים בהריון

² חוקרת במינהל מחקר וכלכלה בנושא מודעות ציבור השכירים לחוקי עבודה בישראל

³ www.ovdim.org.il

⁴ אתר שדולת הנשים בישראל: www.iwn.org.il

⁵ www.moital.gov.il; www.lawtwork.co.il

בתחילת הריונה ובריאיין העבודה, לא סיפרה למעסיק שהיא בהריון. כאשר הייתה בחודש החמישי להריונה, גילתה למעביד שהיא בהריון ואז כאמור פוטרה.⁶

עוד מציין החוק כי עובדת רשאית להעדר מעבודתה בחודשי ההריון, במידה ואישר רופא בכתב כי הריונה מחייב זאת. למעשה, לאחר התיקון לחוק (ספטמבר 2007), דינה של היעדרות עקב שמירת הריון (פחות מ-30 ימים), כדין היעדרות מפאת מחלה, כך שהיעדרות זו אינה פוגעת בוותק של העובדת אצל מעבידה. עוד קובע החוק כי עובדת הרה רשאית להיעדר מעבודתה לצורך בדיקות רפואיות שיגרתיות הקשורות בהריון בהתאם להיקף משרתה. לפיכך, אישה העובדת יותר מארבע שעות ביום רשאית להיעדר לצורך בדיקות עד 40 שעות במשך חודשי הריונה ואילו אישה העובדת עד ארבע שעות ביום, רשאית להיעדר לצורך בדיקות עד 20 שעות במשך חודשי הריונה. יצויין כי החוק מאפשר היעדרות בשל טיפולי פוריות.

היבט חשוב בחוק עבודת נשים הוא חופשת הלידה. לאחר התיקון לחוק, החוק כיום מקנה לאישה חופשת לידה בת 14 שבועות.⁷ ביולי 2006 הוגשה הצעת חוק להארכת חופשת הלידה משנים-עשר שבועות לארבעה עשר שבועות, בטענה כי זהו משך הזמן הדרוש לאם להתאושש ולהחלים וכן ליצור קשר עם תינוקה. עוד צויין בהצעת החוק כי הארכת חופשת הלידה תצמצם את מספר הנשים אשר פורשות מהעבודה בשל קשיים במציאת סידור לתינוק.⁸ בשנת 2007 אישרה הכנסת את הארכת חופשת הלידה בשבועיים וכעת, כאמור, אורך חופשת הלידה בישראל עומד על ארבעה עשר שבועות, וזהו גם המינימום שקבע האיחוד האירופי. הטבה נוספת הכלולה בחוק מתייחסת ללידה מרובת עוברים. סעיף 6 (ג) לחוק קבע כי עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את חופשת הלידה בשבועיים נוספים עבור כל ילד שילדה. התיקון לחוק עבודת נשים האריך את מועד הארכת חופשת הלידה הנ"ל והיא עומדת כיום על שלושה שבועות בעבור כל ילד נוסף. יודגש כי במהלך חופשת הלידה, היולדת לא מקבלת משכורת ממקום עבודתה, אך זכאית לתשלום דמי לידה שנועדו לפצותה על אובדן שכרה במהלך חופשת הלידה. דמי הלידה משולמים ליולדת ישירות על ידי המוסד לביטוח לאומי ולא על ידי המעסיק. עם זאת, בתקופת חופשת הלידה חייב המעסיק להמשיך בהפקדות לקופות גמל, פנסיה והשתלמות, כשם שעשה לפני חופשת הלידה.

חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954, קובע מגבלות חמורות על פיטורי נשים במהלך תקופת ההריון ו/או לאחריו. החוק קובע כי אסור למעסיק לפטר עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר משר העבודה והרווחה. היתר זה לא ינתן אם לדעת השר הפיטורים הם בקשר להריון. איסור זה חל הן על עובדת זמנית והן על עובדת קבועה, כל עוד עבדה אצל אותו מעסיק במשך שישה חודשים לפחות. באשר לנשים בהריון שפוטרו ממקום עבודתן בטרם עבדו שישה חודשים, והוכח קשר בין הפיטורין להריון, בית הדין לעבודה פסק כי יש לפצותן וזאת על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.⁹ איסור פיטורים חל גם על נשים בטיפולי פוריות (וגם על גברים) לקראת ילדם הראשון או השני, אלא בהיתר מאת השר. מטרתו של החוק בהקשר זה היא להגן על העובדת ההרה מפני פגיעה, שכן במידה ותפוטרה בעודה בהריון, סביר להניח כי היא תתקשה למצוא עבודה חלופית ורוב הסיכויים כי היא תמצא את עצמה מובטלת

⁶ www.lawdinet.co.il; www.lawatwork.co.il

⁷ www.moital.gov.il

⁸ הצעת חוק של חברי הכנסת דב חנין, טלב אלסאנע, מוחמד ברכה, שלי יחימוביץ, אורית נוקד וחנא סוויד, אשר הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים והונחה על שולחן הכנסת ביום כ"א בתמוז התשס"ו – 17.7.06

⁹ www.ovdim.org.il; www.lawatwork.co.il

זמן רב, ביחוד לאור העובדה שכאם לתינוק סיכוייה להשתלב במקום עבודה חדש קטנים¹⁰. ניתן אם כן לראות כי חוק זה מבטא שאיפה להגן על נשים בשוק העבודה¹¹ וכן מבטא תפיסת עולם המכירה בתפקיד הכפול שאישה ממלאת הן כעובדת והן כאם.¹²

למרות האיסור בחוק, עובדה ידועה היא כי ישנם מעסיקים אשר מפטרים עובדות בתקופת הריון מבלי לבקש כלל היתר לפיטורין ומקרים בהם מעסיקים מפטרים עובדות לאחר שובן מחופשת לידה. מדיווחי אגף האכיפה נמצא כי בשנת 2006 התקבלו באגף לאכיפת חוקי עבודה כ-200 פניות בגין עבירה על חוק עבודת נשים ובשנת 2007 התקבלו כ-288 פניות בעניין זה. כמו כן, בשנת 2007, 64% מן הבקשות לפיטורי נשים הרות שהוגשו אושרו (כולל מערכת החינוך שמהווה 57% מתחום ההתרים) אל מול 36% אשר סורבו. אם לא מביאים בחשבון את מערכת החינוך, שיעור ההיתרים בשנת 2007 עמד על 55% לעומת 45% סירובים¹³. בשנת 2003 התקבלו 1657 פניות בנושא פיטורי נשים בהריון, כאשר ב-56% מהמקרים לא ניתן היתר לפיטורי העובדת. הסיבות להיתרים (באופן כללי, ולא דווקא רק לגבי שנת 2003) כוללות סגירת מקום העבודה או צמצום בכוח האדם, תום חוזה (מתייחס בעיקר לפיטורי מורות זמניות במשרד החינוך) וסיבות הנוגעות ליחסי עבודה, כגון התנהגות בלתי הולמת וחוסר שביעות רצון מתפוקת העובדת.¹⁴ מנתוני סקירה קודמת של מינהל מחקר וכלכלה שנערכה בנושא זה ע"י נירית תושב-אייכנר בשנת 2003, נמצא כי בשנת 2002 הוגשו 1407 בקשות לפיטורי עובדות הרות לעומת כ-1070 בקשות בשנת 2001. ניתן אם כן לראות כי בין השנים 2001 ל-2003 חל גידול ניכר במספר הבקשות לפיטורי עובדות בהריון. כ-53% משיעור בקשות הפיטורים התקבלו בממוצע לתקופה שבין 1998 ל-2002, בעיקר בשל הסיבות שצויינו לעיל וכן כי חלה עליה במספר התלונות המוגשות ליחידת האכיפה במשרד התמ"ת בעניין עבירות על חוק עבודת נשים.

¹⁰ הממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת, עו"ד רבקה מקובר, 2004 (מתוך תקציר יום עיון בנושא "נשים בעולם העבודה – אתגרים והזדמנויות"); נירית תושב-אייכנר, 2003.

¹¹ עו"ד גלם, 2007.
www.ovdim.org.il

¹² הודעה לעיתונות, 19/2/08, <http://portal.knesset.gov.il>

¹³ הממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת, עו"ד רבקה מקובר, 2004 (מתוך תקציר יום עיון בנושא "נשים בעולם העבודה – אתגרים והזדמנויות").

מטרות הסקירה

הדו"ח הנוכחי מתמקד בניתוח רמת הידע של נשים שכירות אודות חוק עבודת נשים ומידת הפרתו, והוא חלק מסקר¹⁵ רחב שבחן עמדות ורמת ידע של שכירים לגבי חוקי עבודה במטרה להניח תשתית נתונים לצורך הבנת הנושא וסיוע למקבלי החלטות.

לסקירה שלהלן שלוש מטרות עיקריות :

1. הצגת שיעור הנשים אשר חששו מפיטורין עקב הריון, החלטתן לעכב את ההריון בשל שיקולי קריירה וכן תפיסתן את מערכת היחסים עם המעסיק מרגע שהודיעו לו על הריון.
2. הצגת שיעור העובדות השכירות אשר מכירות את חוק עבודת נשים, תוך הצגת דיוקן סוציודמוגרפי ותעסוקתי של הנשים הללו.
3. הצגת שיעור הנשים אשר דיווחו כי בעת שהתראיינו לעבודה כלשהי נשאלו אם הן בהריון או אם בכוונתן להרות (כלומר, חלה לגביהן הפרה של חוק שוויון הזדמנויות).

¹⁵ הסקר המיוחד נערך ביוזמת מינהל ההסדרה והאכיפה של חוקי עבודה במשרד התמ"ת אנו מבקשים להודות על הסיוע שקיבלנו מחזי אופיר, אניטה יצחק, עו"ד רבקה מקובר, נעם בר-גל ממינהל הסדרה ואכיפה, רפי מזרחי מיחידת הסמך לעובדים זרים, לעו"ד שלמה יצחקי ועו"ד אבי אורן מהאגף ליחסי עבודה במשרד התמ"ת, ולד"ר סיגל שלח וויסאם אבו אחמד חוקרים במינהל מחקר וכלכלה.

מתודולוגיה והגדרות

במסמך זה נעשה ניתוח ראשוני של ממצאי סקר הבוחן סוגיות בתעסוקתן של נשים בהריון. זוהי סקירה רביעית בסדרת סקירות קצרות שיפורסמו בחודשים הקרובים מתוך סקר רחב שבחן את מידת המודעות והידע של ציבור השכירים אודות שורה של חוקי עבודה, הכוללים, פרט לחוק עבודת נשים את חוק שכר מינימום, חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק ההודעה לעובד, החוק למניעת הטרדה מינית והעסקת עובדים זרים. הסקר הרחב בנושא מודעות לחוקי עבודה נערך על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמי"ת באמצע 2006 לבקשת מינהל הסדרה ואכיפה של חוקי עבודה.

האוכלוסייה, המדגם ושיטת איסוף הנתונים :

מסגרת הדגימה היא אוכלוסיית כח העבודה בישראל. אוכלוסייה זו כוללת עובדים המועסקים כשכירים ומי שלא עבדו במועד עריכת הסקר, אך חיפשו עבודה באופן פעיל במהלך השנה האחרונה.

המדגם שנאסף לצורך כתיבת הדו"ח הנרחב בנושא מודעות לחוקי עבודה כלל 1173 מרואיינים מעל גיל 18, בהם כ-865 עובדים שכירים אשר היו מועסקים בשוק העבודה בעת עריכת הסקר, ועוד 308 מרואיינים שלא עבדו במועד עריכת הסקר אולם חיפשו עבודה באופן פעיל במהלך השנה האחרונה. לצורך כתיבת סקירה זו נעשה שימוש רק בתשובותיהן של מי שהיו מועסקות בעת עריכת הסקר. כלומר, המדגם כולל 556 נשים שכירות.

איסוף הנתונים התבצע באמצעות ראיון טלפוני של המשתתפים בסקר. קדם לסקר פרי טסט (200 ראיונות) ועדכון שאלון. עבודת השדה התקיימה במהלך החודשים מרץ-מאי 2007.

הנתונים נאספו באמצעות שאלונים שכללו בחלקם שאלות שכבר נבחנו בעבר, ובחלקם שאלות שחוברו במיוחד עבור סקר זה.

הגדרות

במסמך זה ישנה התייחסות למספר מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ותעסוקתיים של הנדגמות: לאום, ותק בארץ, מצב משפחתי, גיל, השכלה, מידת דתיות, אזור מגורים, סקטור (ציבורי/עסקי), ענף כלכלי ומשלח יד.

לאום – נעשתה הבחנה בין שכירות יהודיות לבין שכירות לא יהודיות (מוסלמיות, נוצריות ודרוזיות).

ותק בארץ – שתי שאלות בשאלון מודדות משתנה זה. בשאלה הראשונה נשאלה הנבדקת היכן נולדה. במידה והשיבה שלא נולדה בארץ, היא נשאלה באיזו שנה עלתה לארץ. לצורך חישוב רמת הוותק לשם כתיבת מסמך זה, נקבע כי עולה חדשה היא מי שעלתה לארץ משנת 1995 ואילך.

מצב משפחתי – לצורך כתיבת מסמך זה, נעשתה הבחנה בין שתי קבוצות של מצב משפחתי: נשואות ו/או חיות עם בן/בת זוג אל מול נשים רווקות, פרודות, גרושות ואלמנות.

גיל – לצורך מסמך זה, חילקנו את אוכלוסיית המחקר לשלוש קבוצות גיל – נשים בגילאי 19 ומטה, נשים בגילאי 20 – 45, נשים בגילאי 46 ומעלה.

רמת השכלה – השאלה המקורית בשאלון המודדת רמת השכלה מתייחסת לתעודה (או לתואר) הגבוהה ביותר שקיבלה הנבדקת, כאשר האופציות נעות מתעודת סיום של בית ספר תיכון ועד לתואר אקדמי שלישי. לצורך חישוב

רמת ההשכלה לשם כתיבת מסמך זה, חילקנו את אוכלוסיית השכירות לארבע קבוצות: חסרות בגרות, בעלות בגרות, בעלות תעודה על-תיכונית לא אקדמית ובעלות תעודה אקדמית.

מידת דתיות – נעשתה הבחנה בין נשים חילונית, מסורתיות, דתיות ודתיות מאוד.

אזור מגורים – אוכלוסיית השכירות סווגה לפי אזור מגורים, ובאופן ספציפי יותר לפי מחוזות, על פי הסיווג של הלמ"ס המתייחס לשישה מחוזות – דרום, מרכז, צפון, חיפה, יהודה ושומרון, ירושלים.

סקטור – אוכלוסיית השכירות סווגה על פי הסקטור אליו משתייכות, קרי הסקטור הציבורי או הסקטור העסקי.

ענף כלכלי – אוכלוסייה השכירות סווגה לפי הענף הכלכלי בו מועסקות, על פי הסיווג של הלמ"ס המתייחס לתשעה ענפי ראשיים.

משלח יד - אוכלוסייה השכירות סווגה לפי משלח היד שלהן, על פי הסיווג של הלמ"ס.

1. חשש מפיטורין עקב הריון

כפי שצויין ברקע התיאורטי, חוק עבודת נשים אינו מתיר פיטורי נשים בהריון, אלא אם ניתן אישור מיוחד של שר העבודה והרווחה. ביקשנו לבחון בסקר זה מהו שיעור הנשים אשר עמדו בפני פיטורין בעת הריון וכן את תהליך הטיפול בנושא זה, לרבות סיוע שקיבלו ממשד התמ"ת. מצאנו כי 26% מן הנשים היו בהריון בחמש השנים האחרונות, כאשר 85.5% מהן עבדו בעת שהיו בהריון. כמעט 93% מן הנשים הללו דיווחו כי חששו מפיטורין עקב ההריון, אולם אף לא אחת דיווחה כי היה נסיון לפטרה עקב ההריון. ממצא זה מלמדנו על מספר דברים. ראשית, העובדה כי אף לא אחת מן הנשים דיווחה כי היה נסיון לפטרה עשויה להעיד כי המעסיקים מבינים כי מדובר באוכלוסייה תורמת ומרביתם "רואים מעבר להריון", כך שגם אם היה מותר לפטר את העובדת, המעסיקים לא היו עושים זאת. כמו כן, ממצא זה עשוי להעיד על המודעות הגבוהה של המעסיקים לגבי סוגיה זו וכן על החשש שלהם מפני הסנקציות. עוד ניתן ללמוד ממצא זה כי בקרב הנשים השכירות שוררת מידה גבוהה של חוסר בטחון באשר למעמדן במקום העבודה, וזאת למרות שסיכוייהן לפיטורין הוא קלוש, בשל ההגנה הגבוהה שמעניק להן חוק עבודת נשים. עוד צויין כי לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין נשים רווקות לבין נשים נשואות מבחינת החשש מפיטורין עקב הריון (92.2%-ו-93.8% בהתאמה), כך שאנו למדים שנשים, ככלל, בין אם הריון מצוי בעתידן הקרוב ובין אם לאו, חוששות לעתידן המקצועי. לבסוף, יש לזכור כי סוגיות השתתפותן של נשים בשוק העבודה בכלל והנושא של העדר אפליה וקידום השוויון בין המינים בשוק העבודה בפרט, הינן סוגיות רגישות וכאלו הנמצאות באופן קבוע על סדר היום הציבורי, דבר אשר בא לידי ביטוי בפעילותן של שדולות נשים למיניהן. פיטורי נשים בהריון הוא היבט מסויים בנושא הכללי המתייחס לנשים בשוק העבודה, ולאור כל האמור לעיל, נראה כי בשל כך זהו נושא שישנה מודעות רבה לגביו, דבר אשר בסופו של דבר מגן על נשים במקום עבודתן.

באשר לממצא אודות חששן הרב של נשים כי יפוטרו בעקבות הריון, יתכן וניתן למצוא חיזוק לחשש זה בממצא לפיו כמעט 82% מן הנשים אשר היו בהריון בחמש השנים האחרונות, דיווחו כי החלטתן להרות עוכבה בשל שקולי קריירה. מעבר לכך, השיעור הגבוה לעיל מבטא שינוי בסדר העדיפויות של נשים בהחלטותיהן לפתח קריירה אל מול הורות. יודגש כי למרות חששותיהן של הנשים, לא חלו שינויים במערכת היחסים שלהן עם מעסיקן כפי שהן דיווחו, וכן כמעט ולא חלו שינויים בהיקף משרתן, זאת למרות ש כ-35% מהן דיווחו שההיעדרויות שלהן מהעבודה היו משמעותיות יותר בעת ההריון, דבר אשר לכשעצמו עשוי היה לעורר חוסר שביעות רצון של המעסיקים.

לוח (1) המופיע בהמשך מציג את התפלגות התשובות לשאלות הללו. כפי שניתן לראות, רובן המכריע של הנשים (89%) דיווחו כי לא חל כל שינוי ביחסי העבודה בינן לבין המעסיק שלהן. עוד ניתן לראות כי כמעט 90% מהן דיווחו כי לא חלו שינויים בהיקף המשרה שלהן בעקבות ההריון. כ-7.3% ציינו כי משרתן צומצמה. בשל מספר נמוך של תצפיות יש להתייחס לממצא הקודם ולמצא הבא בזהירות, אולם נציין בכל זאת כי מתוך אותן 7.3% אשר דיווחו כי משרתן צומצמה, רובן ציינו כי הדבר נעשה בניגוד לרצונן. עוד נציין כי החוק קובע שהחל מחודש חמישי, המעסיק אינו רשאי להעסיק את האישה בשעות נוספות, כך שיתכן שהדבר עשוי להסביר את תחושתה של האישה כי משרתה צומצמה. על כל פנים, נראה כי סוגיית השינויים בהיקף המשרה עקב ההריון הינה מזערית, שכן עולה בבירור מן הממצאים כי כמעט ולא חל שינוי שכזה.

לסיכום הממצאים עד כה ניתן לראות כי אין לחששן הגדול של נשים מפיטורין עקב הריון ומפגיעה בתנאי העסקה שלהן אחיזה של ממש במציאות, זאת משום שלא רק שאף אישה לא דיווחה כי היה נסיון לפטרה עקב ההריון, אלא

שרוב הנשים דיווחו כי לא חלו שינויים במערכת היחסים שלהן עם המעסיק וכי לא חלו שינויים בהיקף המשרה שלהן. לפיכך, נראה כי לפחות בכל האמור לעיל, אין אישוש לטענה שישנה התנכלות לנשים בהריון במקום עבודתן.

לוח 1¹⁶ : חשש מפיטורין עקב ההריון, עיכוב הריון בשל שיקולי קריירה, וכן שינויים במערכת היחסים עם המעסיק, בהיקף המשרה ובמספר ההיעדרויות ממקום העבודה עקב ההריון.

100%	האם חששת מפיטורין עקב ההריון?
92.6%	כן
5.7%	לא
0.8%	לא יודעת
0.8%	לא ענתה
100%	האם ההחלטה להרות עוכבה בשל שיקולי קריירה?
81.6%	כן
10.0%	לא
2.3%	לא יודעת
5.4%	לא ענתה
100%	האם חלו שינויים ביחסי העבודה עם מעסיקך¹⁷?
89.5%	לא חל כל שינוי
4.0%	חל שינוי מסוים לרעה
4.0%	חל שינוי מסוים לטובה
1.6%	לא יודעת
0.8%	לא ענתה
100%	האם חלו שינויים בהיקף משרתך¹⁸?
89.5%	לא חלו שינויים
7.3%	משרתי צומצמה
1.6%	משרתי גדלה
0.8%	לא יודעת
0.8%	לא ענתה
100%	האם נעדרת מספר רב יותר של ימים מהעבודה¹⁹?
34.7%	כן
65.3%	לא

מקור : סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, 2006.

¹⁶ N = 124

¹⁷ לאחר ההודעה על ההריון

¹⁸ לאחר ההודעה על ההריון

¹⁹ עקב ההריון

2. הכרת חוק עבודת נשים

בחלק זה של המסמך בחנו עד כמה מכירות הנשים השכירות את פרטי חוק עבודת נשים.

כפי שניתן לראות מלוח 2, קצת למעלה מ 50% מן הנשים דיווחו כי הן אינן מכירות את חוק עבודת נשים, אחד מן החוקים החשובים ביותר המגן על מעמדן של נשים בשוק העבודה בכלל ובמקום העבודה בפרט. כ - 44% דיווחו כי הן מכירות את החוק. בהמשך לשאלה כללית זו, הפנינו לנשים שאלות ספציפיות יותר אודות החוק. נמצא כי כ - 68% מן הנשים אשר דיווחו כי הן מכירות את חוק עבודת נשים ידעו לציין כי החוק מתיר לפטר עובדת בהריון²⁰. זאת ועוד, כ - 75% מן הנשים אשר דיווחו כי מכירות את החוק ידעו לציין כי החוק מתיר לפטר עובדת בהריון כאשר מוכח כי אין קשר בין הפיטורין לבין ההריון וכמעט 80% מן הנשים ידעו לומר כי החוק מתייחס רק למי שעבדה באותו מקום עבודה למעלה מחצי שנה. על פניו נראה כי שיעור הנשים המכירות את חוק עבודת נשים הוא גבוה יחסית. אולם, נראה כי הדבר נכון רק כאשר מפנים לציבור הנשים שאלה כללית. כאשר הפנינו לנשים שאלות ספציפיות יותר אודות החוק, **שאלות אשר הופנו רק למי שהשיבו כי מכירות את החוק מלכתחילה**, מצאנו בפועל שיעור נמוך של נשים המכירות את החוק. שיעור זה נע סביב ה 30%, כך שניתן לראות כי גם לגבי חוק עבודת נשים שוררת רמה נמוכה של ידע, בדומה לחוקי עבודה אחרים.

לוח 2 : ההיכרות את חוק עבודת נשים

האם את מכירה את חוק עבודת נשים? ²¹	100% (N = 244)
כן	43.9%
לא	55.8%
לא ענתה	0.4%
האם ידעת כי חוק עבודת נשים מתיר לפטר עובדת בהריון?²²	100%
כן	68.4%
לא	31.6%
האם ידעת כי חוק עבודת נשים מתיר לפטר עובדת בהריון כאשר אין קשר בין הפיטורין להריון?	100%
כן	75.4%
לא	24.6%
האם ידעת כי חוק עבודת נשים מתייחס רק למי שעבדה באותו מקום עבודה למעלה מחצי שנה?	100%
כן	79.1%
לא	20.9%

²⁰ כפי שצויין ברקע הכללי, החוק אוסר על פיטורי נשים בהריון, אלא באישור שר העבודה והרווחה. כלומר, בהינתן האישור, יתכן ותפוטרה עובדת הרה

²¹ N = 556

²² השאלות הבאות הופנו רק למי שדיווחו כי מכירות את חוק עבודת נשים. לפיכך, N = 244.

3. דיוקן של נשים המכירות את החוק

ביקשנו לבחון את ההיכרות את חוק עבודת נשים לפי מאפיינים סוציודמוגרפיים. לא מצאנו הבדלים משמעותיים בין מי שדיווחו כי הן מכירות את החוק לבין מי שדיווחו כי אינן מכירות את החוק ביחס לתכונות סוציודמוגרפיות, למעט לגבי המשתנה השכלה - רק לגבי משתנה זה מצאנו ייצוג יתר של נשים המכירות את החוק בקרב בעלות תעודה על תיכונית לא אקדמית.

בחינת הדיוקן הסוציודמוגרפי של נשים המכירות את חוק עבודת נשים (לוח 3, המופיע בהמשך) מראה כי הנשים המכירות את החוק הן נשים יהודיות, אזרחיות ותיקות, נשואות או חיות עם בן/בת זוג, בגילאי 20 עד 45, משכילות, חילוניות ומתגוררות באזור המרכז. כך למשל, 92.2% מבין הנשים שדיווחו כי מכירות את החוק הן יהודיות, לעומת 7.8% בלבד בקרב הנשים הלא יהודיות. בדומה לכך, כ- 94% הן אזרחיות ותיקות, בעוד שרק 6.1% מבין מי שדיווחו כי מכירות את החוק הן עולות חדשות. ניתן לראות כי כמעט 70% מבין הנשים הללו הינן נשואות או חיות עם בן/בת זוג, לעומת כ- 30% המנהלות שהן רווקות, פרודות, גרושות או אלמנות. באשר למידת ההשכלה, ניתן לראות כי ישנו ייצוג יתר לנשים משכילות בקרב אלו המכירות את החוק. כך למשל, 37% מבין הנשים המכירות את החוק הן בעלות תעודה אקדמית, לעומת 18.5% חסרות השכלה. בהתייחס למידת הדתיות, ניתן לראות כי חילוניות מיטיבות להכיר את החוק לעומת נשים דתיות ובייחוד לעומת הנשים הדתיות מאוד (46.7% לעומת 20.2% ו- 3.3%). כאמור, ישנו שיעור נמוך ביותר של נשים המכירות את החוק בקרב קבוצת הנשים החרדיות, ויתכן כי הדבר נובע משום שרובן עובדות בתוך המגזר החרדי שבו הנורמה היא לקיים את מצוות פרו ורבו, כך שמקובל בעיני המעסיק שהעובדת תהיה בהריון, לרוב יותר מפעם אחת והוא לא יעלה על הדעת את האפשרות של פיטורין. לבסוף, בהתייחס לאזור המגורים, ניתן לראות ייצוג יתר של נשים מאזור המרכז המכירות את החוק (44.3%), לעומת אזורים אחרים. הפער בולט בייחוד אל מול מחוז יהודה ושומרון ומחוז ירושלים, ככל הנראה משום שבאזורים אלו ישנן הרבה נשים דתיות ורמה נמוכה של השכלה, וכאמור, נשים דתיות ולא משכילות הן נשים שפחות מיטיבות להכיר את החוק.

לוח (א.3): ההיכרות את חוק עבודת נשים לפי מאפיינים סוציודמוגרפיים, באחוזים מסה"כ ובאחוזים מהקבוצה

המאפיינים	אחוזים מסה"כ	אחוזים מהקבוצה
לאום	100%	
יהודיות	92.2%	44.6%
לא יהודיות	7.8%	38.0%
ותק בארץ	100%	
עולות חדשות	6.1%	55.6%
אזרחיות ותיקות	93.9%	43.3%
מצב משפחתי	100%	
נשואות / חיות עם בן/בת הזוג	69.5%	43.5%
רווקות/פרודות/גרושות/אלמנות	30.5%	44.9%

המשך - לוח (א.3) : ההיכרות את חוק עבודת נשים לפי מאפיינים סוציודמוגרפיים, באחוזים מסה"כ ובאחוזים

מהקבוצה

המאפיינים	אחוזים מסה"כ	אחוזים מהקבוצה
גיל	100%	
גילאי 19 ומטה	2.5%	40.0%
גילאי 20 עד 45	58.8%	44.8%
גילאי 46 ומעלה	38.8%	43.3%
השכלה	100%	
ללא בגרות	18.5%	39.1%
בעלות תעודת בגרות	21.4%	40.6%
בעלות תעודה על תיכונית לא אקדמית	23.0%	52.8%
בעלות תעודה אקדמית	37.0%	45.0%
מידת דתיות	100%	
חילונית	46.7%	43.8%
מסורתיות	29.8%	43.9%
דתיות	20.2%	53.8%
דתיות מאוד	3.3%	21.6%
אזור מגורים	100%	
מחוז דרום	16.8%	45.6%
מחוז מרכז	44.3%	47.0%
מחוז צפון	11.9%	40.8%
מחוז חיפה	12.7%	46.3%
מחוז יהודה ושומרון	2.5%	27.3%
מחוז ירושלים	11.9%	39.7%

מקור : סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, 2006.

הנשים המכירות את חוק עבודת נשים לפי תכונות תעסוקתיות :

לוח (3.ב) : שיעור המכירות את החוק לפי תכונות תעסוקתיות (באחוזים מהקבוצה)

המאפיינים	באחוזים מקבוצת האוכלוסיה
סקטור	
עסקי	22.5%
ציבורי	77.5%
ענף כלכלי	
תעשייה	2.5%
מסחר	9.0%
אירוח ואוכל	2.9%
תחבורה, אחסנה ותקשורת	0.4%
חינוך	35.7%
שירותי בריאות, רווחה וסעד	16.0%
משלח יד	
בעלי משלח יד אקדמי	11.7%
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	36.4%
מנהלים	3.5%
עובדי פקידות	30.3%
סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים	15.2%
ע. מקצועיים בתעשייה, בבינוי ועובדים מקצועיים אחרים	0.9%
עובדים בלתי מקצועיים	2.2%

ממצאי הלוח מראים כי נשים המכירות את חוק עבודת נשים הן בעיקר נשים המשתייכות לסקטור הציבורי, העוסקות בחינוך או בשירותי בריאות, רווחה וסעד וכן נשים בעלות מקצועות חופשיים וטכניים, פקידות, עובדות שירותים ובעלות משלח יד אקדמי. כך למשל, ניתן לראות כי בקרב נשים המשתייכות לסקטור הציבורי, 77.5% דיווחו כי מכירות את החוק, לעומת 22.5% מהסקטור העסקי, ככל הנראה משום שנשים שעוסקות בסקטור הציבורי הן לרוב נשים ותיקות יותר במקום עבודתן (ולפיכך חשופות יותר לפעילויות מניעתיות) וכן משכילות יותר, שהן כאמור מכירות יותר את החוק לעומת הנשים הלא משכילות. כמו כן, המעסיק הציבורי הוא לרוב רגיש יותר לחקיקה מאשר המעסיק הפרטי וחשוף יותר למאמצי הגברת המודעות והאכיפה של רשויות החוק. יתכן כי בשל כך העובדות במגזר זה מכירות את החוק יותר מאשר העובדות במגזר הפרטי. עוד ניתן לראות כי 35.7% מבין הנשים העובדות בענף החינוך דיווחו כי הן מכירות את החוק. ככלל, ניתן לראות כי בענף החינוך שוררת הרמה הגבוהה ביותר של היכרות את החוק, בהתייחס לענפים האחרים. סביר להניח כי ניתן להסביר ממצא זה בעובדה כי בענף החינוך ישנו שיעור גבוה במיוחד של תעסוקת נשים. זאת ועוד, כפי שצויין ברקע הכללי, מערכת החינוך מהווה למעלה מ-50% מתחום ההיתרים לפיטורי נשים. כלומר, ניכר כי הסוגייה של פיטורי נשים בהריון הינה סוגיה מרכזית בענף כלכלי זה, ולפיכך שוררת רמה גבוהה של ידע בדבר חוק עבודת נשים.

4. הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה – התשמ"ח 1988²³

בחלק זה של המסמך נתייחס לשתי שאלות בסקר אשר בחנו היבט מסויים של הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. חוק זה אוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו או בין **דורשי עבודה** מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם או מפלגתם או משך שירות המילואים, בקבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים או פיצויי פיטורים והטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

שאלנו את **הנשים הנשואות** האם בעת שהתראיינו לעבודה הן נשאלו אם הן בהריון או האם בכוונתן להרות בקרוב. בהמשך, שאלנו אותן האם נאמר להן שבמידה והן תקבלנה את התפקיד המוצע, הן לא תוכלנה להרות למשך תקופה מסוימת²⁴.

ממצאי הלוח המופיע בהמשך מלמדים כי על פניו קיימת מידה כלשהי של הפרת החוק לגבי שיעור מסויים של נשים. ניתן לראות כי 13.9% מקרב הנשים הנשואות נשאלו בעת שהתראיינו למקום עבודה האם הן בהריון או האם בכוונתן להרות. היות ושאלה זו אינה מותרת על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ניתן לראות בממצא זה כמעיד על הפרה. במידה וחלק מן הנשים השיבו שאכן הן הרות או בכוונתן להרות ומשום כך לא התקבלו לעבודה, הדבר חמור עוד יותר. באשר לשאלה השניה שנבדקה, ניתן לראות כי רובן המכריע של הנשים (כ – 77%) דיווחו כי לא נאמר להן בעת הראיון כי לא יוכלו להרות בזמן הקרוב. עם זאת, לא ניתן להתעלם מכמעט 21% אשר ציינו כי נאמר להן שלא יוכלו להרות בזמן הקרוב, בין אם בחודשים הקרובים ובין אם בשנה הקרובה או בשנים הקרובות. ככלל, לא מצאנו אפיונים מיוחדים של הנשים אשר דיווחו כי נשאלו אם בכוונתן להרות, פרט לכך שנמצא ייצוג יתר של נשים בעלות השכלה הכוללת תעודת בגרות בלבד בקבוצה זו²⁵.

²³ אמנם סקירה זו עוסקת בעבודתן של נשים בהריון, תוך התייחסות לחוק עבודת נשים, אך בשל הרלוונטיות של חוק שוויון הזדמנויות לתעסוקתן של נשים, הוחלט לכלול פרק זה בסקירה הנוכחית.

²⁴ שאלות אסורות ע"פ החוק.

²⁵ בשל מספר נמוך של תצפיות, לא נבחן הפרופיל הסוציודמוגרפי של מי שדיווחו כי נאמר להן שאם תקבלנה את התפקיד המוצע הן לא תוכלנה להרות.

לוח 4 : הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

100%	האם בעת שהתראיינת לעבודתך הנוכחית נשאלת האם את בהריון או שבכוונתך להרות?
13.9%	כן
85.9%	לא
0.3%	לא ענתה
100%	האם נאמר לך שלא תוכלי להרות בחודשים או בשנים הקרובות במידה ותקבלי את התפקיד המוצע?²⁶
77.4%	לא נאמר לי דבר שכזה
13.2%	נאמר לי שלא אוכל להרות בחודשים הקרובים
3.8%	נאמר לי שלא אוכל להרות בשנה הקרובה
3.8%	נאמר לי שלא אוכל להרות בשנים הקרובות
1.9%	לא יודעת

²⁶ השאלה הופנתה רק לנשים אשר ענו בחיוב על השאלה הקודמת (כלומר, רק לאותן 13.9%).

סיכום

תכליתו של חוק עבודת נשים כחוק מגן היא להגן על נשים בהריון במקום עבודתן והוא מבטא תפיסה חברתית הבאה לסייע לנשים למלא את תפקידן הכפול כעובדות וכאימהות. ואמנם, נראה כי אכן החוק עושה כך, היות ומבין כל הנשים במדגם הנוכחי אשר היו בהריון בחמש השנים האחרונות ועבדו בעת הריון, לא היתה אישה אחת אשר דיווחה כי היה נסיון לפטרה בעת שהיתה הרה. נראה כי המאמצים המשולבים של האכיפה המוגברת, במקביל למאמצים הרבים להעלאת המודעות לחוק זה נשאו פרי, שכן ניכר כי מעסיקים נמנעים מלעשות זאת. עוד נמצא כי אצל רובן המכריע של הנשים לא חלו שינויים במערכת היחסים עם המעסיק עקב הריון וכן לא חלה פגיעה בהיקף משרתן. למודעות של נשים לחוק יש השלכות על יישומו, אך במקביל יש גם לזכור כי השיעור הגבוה של מעסיקים המיישמים את חוק עבודת נשים נובע גם מעצם ההכרה בתרומה הכלכלית הגבוהה של נשים למקומות העבודה וכן להכרה כי תקופת ההריון כמעט ואינה פוגעת בתרומה זו.

עם זאת, ממצאי הסקירה מדגישים את תחושת חוסר הביטחון הסובייקטיבי של נשים בשוק העבודה בכלל ובמקום עבודתן בפרט. כ- 93% מבין הנשים שהשתתפו בסקר ציינו כי חששו מפני פיטורין עקב ההריון ו כ- 82% דיווחו כי החלטתן להרות עוכבה בשל שיקולי קריירה. לממצא זה משמעות רבה, שכן אין ספק שבכדי לשפר את מעמדן של נשים בשוק העבודה, חשוב והכרחי לחזק את תחושת הביטחון והנחיצות שלהן בו. נראה כי למרות שרוב הנשים יודעות כי לא ניתן לפטר אותן בעת שהן בהריון, הן עדיין חוששות למקום העבודה שלהן.

בחינת המאפיינים הסוציודמוגרפיים של הנשים המכירות את החוק מגלה כי בדומה למידת הידע אודות חוקי עבודה אחרים, גם באשר לחוק עבודת נשים רמת הידע בדבר החוק עולה ככל שעולה רמת ההשכלה, וכן כי היא גבוהה יותר בקרב נשים יהודיות מאשר נשים ערביות. בהתייחס למידת הדתיות, נמצא כי רמה נמוכה במיוחד של ידע שוררת בקרב הנשים הדתיות מאוד.

בחינת המאפיינים התעסוקתיים של נשים המכירות את החוק מלמדת כי נשים המשתייכות לסקטור הציבורי מכירות את החוק יותר מאשר נשים המשתייכות לסקטור העסקי. כפי שצויין קודם לכן, עשויים להיות לכך מספר הסברים. ראשית, המעסיק הציבורי הוא לרוב רגיש יותר לחקיקה מאשר המעסיק הפרטי וחשוף יותר למאמצי הגברת המודעות והאכיפה של רשויות החוק. שנית, רוב הנשים המועסקות בסקטור הציבורי הן לרוב נשים ותיקות במקום עבודתן, ולפיכך חשופות יותר לפעולות מניעתיות ולפעולות של הגברת מודעות לחוקי עבודה. לבסוף, נשים המועסקות במגזר הציבורי הן בדרך כלל נשים משכילות יותר מאלו המועסקות במגזר העסקי, וכפי שצויין קודם לכן, רמת ידיעת החוק עולה ככל שעולה רמת ההשכלה. עוד נמצא כי נשים המועסקות בתחום החינוך מכירות את החוק יותר מאשר נשים בענפים כלכליים אחרים. כאמור, סביר מאוד להניח כי ניתן להסביר ממצא זה בעובדה כי בענף החינוך ישנו שיעור גבוה במיוחד של תעסוקת נשים. זאת ועוד, כפי שצויין ברקע הכללי, מערכת החינוך מהווה למעלה מ 50% מתחום ההיתרים לפיטורי נשים. כלומר, ניכר כי הסוגייה של פיטורי נשים בהריון הינה סוגיה מרכזית בענף כלכלי זה, ולפיכך שוררת רמה גבוהה של ידע בדבר חוק עבודת נשים.

כפי שצויין קודם לכן, לא נמצאה הפרה של החוק בכל האמור לנסיון לפטר עובדת הרה. עם זאת, נמצאה מידה מסויימת של הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בכל האמור להליך קבלת העובדת למקום העבודה. כשנשאלו

הנשים האם בעת שהתראיינו למקום עבודה כלשהו הן נשאלו אם הן בהריון או אם בכוונתן להרות, כ – 13.9% השיבו בחיוב, כאשר ל 21% מהן אף נאמר כי אם תקבלנה את התפקיד המוצע, לא תוכלנה להרות בזמן הקרוב. לא רק ששאלות אלו הינן חודרניות ומפלות נשים לרעה, הן גם אסורות על פי החוק. ניכר אם כן כי אל מול הגברת המודעות בדבר איסור פיטוריה של אישה הרה, יש לשפוך אור גם על השלבים הקודמים לכניסתה של עובדת למקום העבודה, שכן נראה כי גם שם זקוקה האישה העובדת להגנה נוספת של החוק.