



עובדות בצל המגפה: נשים בהיריון במקומות עבודה בתקופת וירוס הקורונה

נעמה בר-און שמילוביץ¹ ואורנה בלומן²

תקציר

בתחילת חודש אפריל 2020, בעיצומה של מגפת הקורונה שפקדה מדינות רבות ברחבי העולם ובהן ישראל, חוקקה ממשלת המעבר בישראל תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"ף-2020 (להלן: "תקנות לשעת חירום") המאפשרות למעסיקים להוציא לחופשה ללא תשלום מועסקות הרות, בטיפול פוריות ולאחר חופשת לידה, ללא קבלת היתר הנדרש על פי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. תקנות אלו, שהתקבלו באישון לילה ובשעה שרבים ניסו להבין את משמעות צעדי הסגר שהושת עליהם ערב חג הפסח, עוררו ביקורת ציבורית נוקבת. הן הדגימו כיצד בתקופה של משבר כלכלי וחברתי נחשפים פערים חברתיים בשוק העבודה, ובמקרה זה פערים מגדריים שגרמו לפגיעה בלתי מידתית בזכויותיהן החוקתיות של מועסקות מוגנות תוך העמקה של האי-שוויון המגדרי בשוק העבודה. עם התערבות בית המשפט העליון, בעקבות עתירות שהוגשו ע"י ארגוני נשים, חברות כנסת ועורכות דין מקליניקות משפטיות לזכויות עובדים, הממשלה ביטלה תקנות אלו, אחד עשר ימים לאחר חקיקתן. מקרה זה, של החקיקה והביטול המהירים, הותיר אחריו שאלות רבות בדבר מעמדן של נשים בשוק העבודה. מאמר זה מאיר את ההשלכות החברתיות של מגפת הקורונה ומפנה את הזרקור לסוגיה של השתקפות אי שוויון בשוק העבודה, תוך שהוא מעלה לדיון קצר את המשמעות של חקיקת תקנות אלה לשעת חירום וביטולן המהירים.

מבוא

בעשורים האחרונים נצפתה עלייה משמעותית בשיעור השתתפותן של נשים בכוח העבודה במרבית המדינות המפותחות והמתפתחות. כך לדוגמא, בישראל, שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה עלה מ-27.3% בשנת 1960 ל-47.3% בשנת 1999 ול-59.6% בשנת 2019 (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 1960, 2000, 2020). לצד עלייה זו, נרשמה גם עלייה במספר העובדות שנכנסו להריון בתקופת העסקתן (Hennekam, 2016). בדו"ח שפורסם בשנת 2011 על ידי לשכת האוכלוסין האמריקאית, נמצא כי כ-1.5 מיליון נשים המועסקות בתאגידים בארה"ב נכנסות להריון מדי שנה (Laughlin, 2011), כך שמקובל היום להעריך שכ-90% מהעובדות תחוינה לפחות הריון אחד במהלך חיי העבודה שלהן (Hackney & Perrew, 2018; Jones, 2017). למרות שהריון הוא לכאורה עניין אישי, הריון בעבודה חורג מהזירה הפרטית ומשפיע גם על האנשים הסובבים את העובדת ההרה, וביניהם מעסיקים, עמיתים ואף לקוחות (בעיקר כאשר העובדת ההרה מועסקת בתפקיד שירות). מצב זה, ובעיקר התמורה ביחסי העובדת ההרה עם המעסיק, הוכרו ע"י מחוקקים ברחבי העולם, כמו גם בישראל, והביאו לחקיקתם של חוקי מגן שמטרתם להסדיר יחסי עבודה אלו באחת מהתקופות התעסוקתיות החשובות בחייה של האישה העובדת (Toshav-Eichner, 2016).

¹ גבי (עו"ד) נעמה בר-און שמילוביץ, תלמידת דוקטורט החוג לשירותי אנוש, אוניברסיטת חיפה, nbar-ons@staff.haifa.ac.il
² די"ר אורנה בלומן, החוג לשירותי אנוש, אוניברסיטת חיפה, ornab@research.haifa.ac.il

מגפת הקורונה (COVID-19) שנכנסה לחייהם של מיליארדי בני אדם ברחבי העולם, הפציעה כרעם ביום בהיר והביאה עימה השלכות חברתיות, תרבותיות, כלכליות, ארגוניות ומשפחתיות לחלקי האוכלוסייה השונים. בתהליך ההתמודדות עם התפרצות הנגיף ומניעת התפשטותו, שגרת חייהם של האזרחים השתנתה, רבים נדרשו להיכנס לבידוד ביתי, חיי החברה והתרבות נעצרו, מסגרות הלימוד סגרו את שעריהן ומקומות העבודה נאלצו לנהל מחדש את שגרת יומם בתנאי חוסר ודאות. כחלק מהמדיניות לשעת חירום בתקופה זו של ה"גל הראשון", בתאריך ה- 6.4.20, מספר ימים לפני חג הפסח, נחקקו ע"י הממשלה, שכינה כממשלת מעבר, תקנות שעת חירום שנכנסו לתוקפם באופן מיידי. תקנות שעת חירום אלה הסירו לראשונה מזה 66 שנה את ההגנה הקבועה על עובדות הרות והותירו את העובדת ההרה חשופה לפגיעה בזכויותיה ללא מערכת של איזונים ובלמים הקבועה בחוק. הן חוקקו בחטף וללא דיון מקדים בוועדה המיוחדת לרווחה ועבודה של הכנסת, עוררו סביבן דיון ציבורי בכל הנוגע למקומן של נשים בשוק העבודה ובעיקר ביחס למעמדן של אימהות לעתיד - נשים מועסקות העומדות בפני פרק האימהות בחייהן.

מאמר זה בוחן בקצרה את המשמעות המיוחדת לתקנות לשעת חירום אלו כחלק מההשלכות החברתיות שהביאה מגפת הקורונה לסוגיה של האי שוויון בשוק העבודה בהווה ובעתיד. בנוסף, המאמר מאיר את האופן שבו מצב החירום הבריאותי הביא לחשיפת היררכיה המגדרית בחברה הדמוקרטית בישראל. המאמר נכתב בעקבות מיזם מחקרי רב-ממדי העוסק בהריון בעולם העבודה. הוא מבוסס על היכרותנו המעמיקה עם ההיבטים החברתיים-תרבותיים-חוקיים המעצבים את המשמעות של הריון במקום העבודה, הן מתוך הספרות המחקרית והן מתוך עבודתנו בשדה והקשר עם עובדות ועובדים (ראה למשל, בר-און שמילוביץ, 2016; Bar-on Shmilovitch & Blumen, 2019).

תקופת שגרה: הגנה על עובדות הרות מכוח חוקי העבודה

כמו בחברות דמוקרטיות רבות, גם בישראל עקרון השוויון בין המינים הינו בעל ערך חברתי חשוב המושתת על כבוד האדם באשר הוא, כשבבסיסו עומדים שיקולי צדק והגינות (זמיר וסובל, 1999). הזכות לשוויון הוא עקרון יסודי על פיו כל בני האדם נולדו בני חורין ושווים בערכם ובזכויותיהם (United Nations, 2015). עבודה ותעסוקה (עבודה בשכר) היו והם עדיין נושאים מרכזיים ל(אי) שוויון מגדרי בחברה. שוק העבודה מאפשר לאינדיבידואלים בחברה להשיג הכנסה אישית ובכך הוא אמצעי הנגישות העיקרי למשאבי עושר. למרות שנשים רבות הצטרפו לעולם העבודה בשכר, עדיין במערך החברתי נשים מחוברות להעניק קדימות לתפקידן המסורתי במשק הבית ובמשפחה, שם הן עובדות ללא שכר. הקדימות המוענקת לעבודת נשים במשפחה ובבית משחררת גברים מהנטל של חלק ניכר ממטלות אלה, ומאפשרת להם זמינות גבוהה יחסית לדרישות בתעסוקה, ובכך גם תומכת בהגברת התובענות כלפי עובדים בשוק העבודה וגם בגברים בתפקידים המסורתיים כמפרנסים. מצב זה מערים בפני נשים קשיים המכבידים על יכולתן להתמודד כשוות לגברים בשוק העבודה (Blumen, Fenster & Misgav, 2013).

בישראל הצעירה של שנות ה-50(19), מתוך רצון להרחיב את כח העבודה כדי להגביר את הפעילות הכלכלית וכחלק ממדיניות של קידום שוויון בין המינים והגנה על זכויות נשים בשוק העבודה, נחקקו חוקים רבים העוסקים בנושא של שילוב וקידום נשים בשוק העבודה. החוק המרכזי שחוקק הינו חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 ולצידו חוקים נוספים כגון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998, חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 וחוק שיווי זכויות האישה, תשי"א-1951. ואולם, חרף הוראות חוק אלו, בישראל כמו גם במדינות דמוקרטיות אחרות, שוק עבודה שוויוני עודנו אידיאל רחוק מהמציאות, ואפליה כלפי נשים עדיין נפוצה (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2018; Schmitt & Weidhaas, 2017). אפליה זו מוסברת, בין היתר, בנטל התפקיד הכפול אותו נושאות נשים המשלבות בין עבודה בשכר בשוק העבודה ועבודה שלא בשכר במשפחה. בעולם ובישראל התפקיד הכפול נתפס כמאתגר את יכולתן של נשים לעמוד

במאפייני דמותו של "העובד האידיאלי" - עובד שעיקר זמנו ומרצו מושקעים בתפקיד ובמקום העבודה (Bächmann & Gatermann, 2017).

תקופת האימהות נתפסת ככזו המביאה לשיא את עומס התפקיד הכפול, מבליטה הבדלים מגדריים ומסבירה חלק ניכר מהאפליה כלפי נשים בעולם העבודה. לעיתים קרובות נעלם מן העין כי תפיסת העובדת כאם מתחילה ברגע שבו נודע לאישה ולסביבתה על הריונה, עוד לפני שהתינוק הגיח לאוויר העולם והיא הופכת לאם. על אף שקיים קשר הדוק בין שתי התקופות, ניתן לבדל את ההיריון (ובעיקר את ההיריון הראשון) כשלב נפרד וחשוב בחייה של העובדת, אשר טומן בחובו אתגרים ייחודיים בכל הנוגע למסוגלות התעסוקתית של העובדת ההרה וגם מעמיד למבחן את יכולתו של מקום העבודה – כלומר של המעסיק והמנהל, לקבל את החשיבות החברתית הרחבה שהמחוקק מעניק להיריון (Gatrell, et al., 2017; Little et al., 2015). המראה הייחודי של הגוף בתקופה ההיריון לא מאפשר להתעלם ממנו והוא ממחיש את המתח בין האימהות המתהווה לדמותו של העובד האידיאלי ומסמל, לפחות כלפי חוץ, שלמועסקת ההרה מחויבות חשובה נוספת מעבר למחויבות למקום העבודה (Brewis & Sinclair, 2000). כתוצאה מכך, לא אחת ניתן למצוא כי לאחר גילוי ההיריון, מועסקות הרות נחשפות לביטויים בוטים של אפליה מצד מעסיקים ועמיתים, לרבות פגיעה בתנאי העבודה, בתנאי ההעסקה, ואף פיטורין על רקע הריון (Bornstein, 2011; Hackney et al., 2020; Jones, 2017; Marcum & Perry, 2015; McDonald, Dear & Backstrom, 2008). ההכרה בפגיעות המיוחדת של העובדת בתקופת הריונה, לרבות ההבנה כי ההיריון עשוי לשנות באופן מהותי את יחסי העבודה ולערער את השליטה הניהולית של המעסיק, הביאה מדינות רבות ברחבי העולם לחוקק חוקים מיוחדים שמטרתם להגן על העובדת ההרה, לרבות מניעת פיטוריה והרעה בתנאי עבודתה כתוצאה מההיריון עצמו או מהיבטים הנלווים לו. דוגמאות לכך ניתן למצוא בבריטניה עם חקיקת ה-UK Equality Act (2010), בארה"ב במסגרת ה-Pregnancy Discrimination Act (1978) ובכל רחבי האיחוד האירופי (EU Directive 92/85/EEC, 1992).

ישראל היתה בין המדינות החלוצות שעייגנו בחקיקה את ההגנה על עובדות הרות. כבר בשנת 1954 נחקק חוק עובדת נשים במטרה להביא לקידום השוויון המגדרי בחברה. חוק זה כולל בתוכו שיטת הגנה ייחודית ומורחבת לעובדות הרות אשר מועסקות במקום עבודה מסוים למעלה מחצי שנה³. הגנה ייחודית זו כוללת "מנגנון רווחה התערבותי" אשר אוסר על פיטורין שלא כדין או פגיעה בהכנסה ו/או בהיקף משרתה של עובדת הרה (במהלך תקופת ההיריון ועד 60 יום לאחר חזרתה מחופשת לידה), ללא קבלת היתר לפני מעשה, מהממונה על עבודת נשים (להלן הממונה) במשרד העבודה והרווחה⁴. במקום בו מעסיק מעוניין לסיים את העסקתה של העובדת ההרה או לפגוע בתנאי העסקתה, עליו להגיש בקשה מנומקת לממונה, ורק לה (או לו) הסמכות הבלעדית להכריע בבקשת המעסיק, וזאת לאחר דיון בנוכחות הצדדים. מטרתו של מנגנון זה לשמש כשומר הסף ולמנוע מקרים של פגיעה אפשרית במקור הכנסתה של העובדת ממניעים פסולים הקשורים בהריונה. עצם קיומו של ההליך מחייב את המעסיק לשקול בקפדנות את צעדיו ולהיות חשוף בכל עת לבחינה אובייקטיבית של צד שלישי, ולכן מדובר במנגנון הגנה חשוב ומשמעותי בתקופת שגרה. על אחת כמה וכמה חשיבותו של מנגנון זה גוברת בתקופות של משברים בשוק העבודה.

³ בכל הנוגע לעובדות המועסקות במקום העבודה מתחת לתקופה של חצי שנה, הן זכאיות לתבוע את זכויותיהן בבתי הדין לעבודה מגדר חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.
⁴ במרבית המדינות (למעט אוסטרליה והולנד) אין מנגנון לקבלת היתר מראש. אם העובדת סבורה כי הפיטורין נעשו שלא כדין או שנעשתה פגיעה בתנאי העסקתה, היא יכולה להגיש תביעה לבית המשפט או להגיש תלונה לגוף אחר הממונה על הטיפול בנושא.

משבר הקורונה: הפגיעה בהגנתן של עובדות הרות

בישראל, כמו בכל מקום אחר, עתות משבר מדגישות ומחדדות את האופן בו היררכיות חברתיות באות לביטוי בשוק העבודה. באמצע מרץ 2020, שבועיים לאחר הבחירות לכנסת וטרם כינונה של ממשלה חדשה, בתקופה של חוסר יציבות פוליטית, חוקקה ממשלת המעבר צו בריאות חירום זמני, המורה לאנשים להישאר בבתיהם. עסקים רבים נסגרו לחלוטין ואחרים קיבלו רישיון לתפקד באופן חלקי- אך רק כאלה שהוגדרו כ"עסק חיוני".

בניסיון למנוע פיטורים המוניים ברחבי המדינה, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים הגה וקידם שני אמצעים משולבים לייצוב יחסי העבודה במשק, הוצאה לחל"ת (חופשה ללא תשלום) ותשלום דמי אבטלה, כמעין פתרון ביניים שאיפשר למעסיקים מחד לצמצם את כוח האדם כדי להקטין נזקים כלכליים מבלי לפטר עובדים, ומאידך להגן על העובדים שיהיו זכאים לקבל דמי אבטלה בתקופת החל"ת. שיטה משולבת זו חייבה הסכמה של הצדדים, כאשר אי-הסכמה של מי מהם משמעותה פיטורין/התפטרות⁵. שיטה זו, שהוטמעה בתקנות לשעת חירום, הביאה לביטול ההגנה הקבועה בחוק עבודת נשים לפיה לא ניתן להוציא עובדת הרה לחל"ת ללא קבלת היתר מהממונה על עבודת נשים.

כיצד בוטלה הגנה זו? תחילה, עם פרוץ המשבר, ועל מנת להיערך למספר רב של בקשות להוצאת עובדים לחל"ת ובהן גם עובדות הרות, פרסם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים נוהל מקוצר של בקשה לקבלת ההיתר. במסגרת הנוהל המיוחד נדרשו המעסיקים להצהיר כי המניע לבקשה קשור למשבר הקורונה תוך התייחסות לפגיעה הצפויה בעסק (לרבות למספר העובדים שפוטרו/יצאו לחל"ת). נוהל מזורז זה הביא עמו לעלייה ניכרת במספר הבקשות המתייחסות למועסקות הרות וכבר בחודש אפריל דווח על כ-10,000 בקשות להיתר הוצאה לחל"ת של מועסקות הרות לעומת 1,200 באותו חודש בשנה הקודמת (יום טוב, 2020). כהשלכה מכך, ומשלטענת משרד הממונה לא יכלו עוד לעמוד בעומס הבקשות שהוגשו⁶, החליטה הממשלה ביום 6.4.20, לנקוט בצעד קיצוני ולבטל דה פקטו את הצורך בהגשת בקשה להיתר לפני הוצאת עובדת הרה לחל"ת ובכך לבטל את מנגנון הרווחה ההתערבותי⁷. זו הייתה הפעם הראשונה מאז שנחקק חוק עבודת נשים (1954) שההגנה החוקית שהוענקה למועסקות הרות הוסרה. הדבר יוצא דופן במיוחד במדינה כמו ישראל, שבה תקופות חירום על בסיס ביטחון לאומי חוזרות ונשנות ובה למוסדות ציבוריים ופרטיים, כמו גם לציבור בכללו, ניסיון בהתנהלות המתאימה למצבים כאלה כסוג של "שגרת חירום". מעולם לפני כן, לא בעתות מלחמה בגבולות ולא תחת מתקפות טילים על אזרחים במרכזים עירוניים צפופים, הוחלשה הגנה חוקית זו. ניתן לומר כי החלטת הביטול, שלפי הידוע באה לתת פתרון ל"צוואר בקבוק" בירוקרטי, הציפה בבירור את האופן בו היררכיות חברתיות מתקיימות כ"טבעיות" או "מובנות מאליהן" בשוק העבודה⁸. החלטה זו נשענה

⁵ למרות שתהליך היציאה לחל"ת מותנה בהסכמתו של העובד ולא ניתן לכפות עליו לעשות כן, הרי שבפועל עובדים מעדיפים לצאת לחל"ת על מנת לקבלת דמי אבטלה מיידיים (בהנחה שתקופת החל"ת היא 30 יום ומעלה) שכן האלטרנטיבה העומדת בפניהם היא פיטורין וחיפוש מקום עבודה חדש בעת משבר.

⁶ בדברי ההסבר לתקנות לשעת חירום נטען כי מטרתן של התקנות לאפשר לעובדת או עובד שחלה לגביהם הגנה לפי חוק עבודה נשים "לממש את זכותם לדמי אבטלה לפי חוק הביטוח הלאומי...תוך שמירה על משרותיהם בתקופת תוקפן של הגבלות התעסוקה שנוצרו מכוח תקנות שעת החירום ופקודת בריאות העם עם הכרזה על מחלת הקורונה החדשה כמחלה מדבקת ומסוכנת" (נלקח מתוך עתירה לבג"צ 2499/20 ויצו עולמית לנשים ציוניות בע"מ נ' ראש הממשלה ואח').

⁷ בהתאם לתקנות לשעת חירום ניתן להוציא עובדת לחל"ת, ביוזמת המעסיק, לתקופה שלא תפחת מ-30 ימים ולא תעלה על 60 ימים, ובלבד שמתקיימים לגבי העובדת רשימה של נסיבות שמנויות בתקנות. התקנות לא הוגבלו בזמן ועל כן בכפוף להוראות סעיף 39(ו) ו-39(ח) לחוק יסוד: הממשלה, יעמדו בתוקפן לתקופה של 3 חודשים. תקנות לשעת חירום חלות על כל העובדות המוגנות לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים וביניהן עובדות המצויה בטיפול פוריות, בהיריון ולאחר החזרה מחופשת לידה.

⁸ בעקבות משבר הקורונה מעסיקים רבים נאלצו לבצע הליך של פיטורי צמצום או הוצאה לחל"ת ושאלת העסקתם של אוכלוסיות מגוונות (כגון אנשים עם מוגבלות או עובדים מבוגרים) קיבלה התייחסות מיוחדת. בעוד שלעובדות הנמצאות בתקופה המוגנת (טיפול פוריות, היריון, חופשת לידה), כמו גם לעובדים ששבים משירות מילואים, קיימת הגנה נרחבת ע"י חוק ולא ניתן לפטרם ללא היתר מהגורם הקבוע בחוק (ממונה על עבודת נשים או ועדת התעסוקה במשרד הביטחון), לגבי עובדים עם מוגבלות או עובדים מבוגרים הגנה זו אינה מתקיימת, אולם על המעסיק לפעול משיקולים ענייניים ובהליך תקין בקבלת ההחלטה, תוך התחשבות במוגבלות או בסוגיית הגיל.

בכבודות על הסדר המגדרי המסורתי והעלתה לדין מחודש את הצורך בתעסוקת נשים ואת סוגיית השתלבותן של נשים בשוק העבודה.

כמוכר בהיסטוריה המודרנית ובמקומות אחרים (למשל, MacInnes, 1998), מלחמות מניעות גברים לחזית ותעסוקת נשים נדרשת על מנת לשמור על הכלכלה הן ברמת משק הבית והן ברמה הלאומית. בישראל גם תחת התקפות טילים על אזרחים, עבודת נשים חיונית להבטחת שגרת חירום כולל אספקה סבירה של שירותים חיוניים, בעיקר ציבוריים, בחינוך, בבריאות וברוחה – ענפים בהם נשים מהוות את רוב כח העבודה המקצועי והלא-מקצועי.

לעומת מקרים כאלה, משבר הקורונה העניק ערך שונה לעבודה בשכר ועבודה ללא שכר של נשים. רוב העובדים בשוק העבודה נשלחו לחל"ת ובתי ספר (אתרים בעלי פוטנציאל הדבקה גבוה) נסגרו, מאות אלפי אנשים, ילדים צעירים ובני נוער נשלחו הביתה. כל שירותי החינוך והתכניות החוץ-לימודיות נעלמו ועזרה מהמשפחה המורחבת (בעיקר סבתא וסבא) פסקה תחת ההנחיה להימנע מקשר עם אנשים מחוץ למשק הבית.

בפתאומיות, משפחות נאלצו להישאר בין כתלי הבית באופן המסורתי ביותר, כך שחלקן של הנשים בעבודות הבית והמשפחה ללא שכר המשיך להיות גבוה יותר מזה של גברים (באופן יחסי) אך מנגד, יכולתם (היחסית) של גברים למלא את תפקידם המסורתי כמפרנסים נשחקה באופן משמעותי. בתקשורת דיווחו על האיזמים הלא ידועים של מגפת הקורונה, ותקופת הסגר בראשיתה תוארה כתקופה שטומנת בחובה הזדמנות להכיר מחדש את בני זוג והילדים ולגלות (מחדש) את חדות חיי המשפחה (לביא, פרקיס ודרויש, 2020).⁹ התפקיד המסורתי של נשים כאימהות זכה גם הוא לתשומת לב חברתית, להערכה ולחשיבות, ורק מאוחר יותר דגש זה הוחלף בדיווחים על לחץ, אלימות במשפחה וקשיים כלכליים (מאיירס ג'וינט ברוקדייל, 2020). חלוקת הנטל והטיפול במשק הבית החמירה את מצבן והישגיהן של נשים בכל הנוגע לחלוקה שוויונית של עבודה ותעסוקה. בעוד שהסדר של המשפחה המסורתית זכה לשבחים, כמו גם מאמצי ההישרדות של העסקים, שיעור הפגיעה בתעסוקת נשים עלה, דבר שבא לידי ביטוי בשיעורים גבוהים של פיטורין והוצאה לחל"ת בקרב נשים (אילן, 2020; בר סתו, 2020; חסון ובן אליהו, 2020).

דווקא באווירה כאוטית זו הוסרה ההגנה החוקית על אימהות לעתיד. בעוד שמעסיקים רבים היו מודעים להסרה של הגנה זו, כנראה בגלל ייעוץ משפטי, העובדות ההרות הופתעו. ארגוני נשים, חברות כנסת, עורכות דין מקליניקות משפטיות ואקדמיות לזכויות עובדים הגדירו את המעשה הזה כלא מוסרי והפיצו אותו ברבים (כרמון, 2020; קואליציית ארגונים למען זכויות העובדים בישראל, 2020). על מנת לפעול כנגד התקנה אף הוגשו שתי עתירות לבית המשפט העליון¹⁰ בבקשה להורות על ביטולה. בעתירות אלו נטען, בין היתר, כי התקנות לשעת חירום הותקנו בחוסר סמכות והן פוגעות באופן בלתי מידתי בזכויותיהן של נשים בשוק העבודה שבתקופת משבר זקוקות להגנה זו יותר מכל, שכן ללא הגנה חוקית, רבות מהן עשויות למצוא את עצמן מחוץ לשוק העבודה. ואכן בתאריך 17.4.20, לאחר אחד עשר ימים בתוך חג הפסח, הממשלה נסוגה מהחלטת הביטול והשיבה אל כנו את מנגנון הרווחה ההתערבותי. בכך הממשלה מיסדה מחדש את ההגנה הידועה מזה 66 שנים על עובדות הרות.

⁹ בסקר שנערך לאחרונה ע"י פרופ' יואב לביא, ד"ר אלה פרקיס וד"ר תמר דרויש ממכללת עמק יזרעאל אשר בחן את התמודדותן של משפחות ישראליות בתקופת הקורונה נמצא כי כ- 56% מהמשיבים (מתוך מדגם של 862 ממגוון משקי בית), דיווחו על קרבה רבה יותר בין בני המשפחה בתקופה זו. בראיונות עומק שבוצעו עם 26 משיבים חזרו המילים "הביחד שלנו", "קרבה" ו"משפחתיות". ממצאי הסקר הדגישו את החוזקה של המשפחה הישראלית ואת היותה מקור לחוסן בתקופת משבר.
¹⁰ בג"צ 2499/20 ויצו עולמית לנשים ציוניות בע"מ נ' ראש הממשלה ואח'; בג"צ 2486/20 חה"כ סולימאן תומא ואח' נ' ראש הממשלה ואח'

האם זהו סוף טוב?

התשובה איננה חד משמעית. מצד אחד, אין עוררין כי ההגנה הרחבה על עובדות הרות עורערה לרגע. הניסיון להסיר את ההגנה על עובדות הרות, שהן הנשים הפגיעות ביותר בשוק העבודה, מעיד על נטייה לנסות ולשנות את הסדר החברתי שהחוק הכתיב וקידם בשבעת העשורים האחרונים. סדר ידוע זה, שמכוחו מוענקת הגנה לאימהות לעתיד, ובמשתמע הוא מעגן שוויוניות בנגישות למשאבים קולקטיביים (בעיקר לשכר אישי), בוטל. בכך אושרה פגיעה בזכויותיהן של מועסקות הרות שחושפת אותן, באופן המנוגד לתכלית חקיקת המגן, לנזק משמעותי לפרנסתן ולהמשך שילובן בשוק העבודה. הסדר החדש שנוצר בעקבות הביטול העניק עדיפות לאינטרסים הפיננסיים של עסקים ולאינטרסים הבירוקרטיים של הממשלה, תוך התעלמות מהאינטרסים של נשים, ובעיקר נשים הרות, כמועסקות. דווקא בגלל שנעשה מתוך סוג של הסחת דעת וחשיבה הממוקדת בצרכי המשק כמושג כוללני, ביטול כזה חושף את עוצמתו של הסדר המגדרי המסורתי המונח בבסיס התפיסה של שוק העבודה ושל התפיסה של העובד האידיאלי, לפיהן מחויבותן עיקרית של נשים היא לספירה הביתית בה עבודתן מתבצעת ללא שכר.

האוכלוסיות הראשונות להיפגע בעתות משבר הן האוכלוסיות המוחלשות וביניהן נשים מועסקות ככלל ומועסקות הרות בפרט (חרותי-סובר, 2020). כך לדוגמה מדו"ח שפורסם על ידי מרכז המחקר והמידע של הכנסת (2020) עולה כי שיעור הנשים מכלל הנרשמים כדורשי עבודה בשירות התעסוקה במהלך גל הקורונה הראשון (מרץ-אפריל 2020) ושיעור הנשים מכלל מגישי התביעות לקבלת דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי (בין ה-1 במרץ ל-6 במאי 2020) היו גבוהים משיעורי הגברים שעשו כן. מנתונים שדווחו על ידי משרד הרווחה עולה כי בתקופת הגל הראשון של הקורונה כ-10,175 נשים בהריון, בטיפולי פוריות, בחופשת לידה או ב-60 הימים שלאחריה פוטרו או הוצאו לחל"ת (בר סתו, 2020). בהרבה מקרים משמעות ההוצאה לחל"ת ללא קבלת היתר היא יצירתו של מדרון חלקלק שעתידי להסתיים בפיטורין. לכן, משאלו הנסיבות, דווקא בשעת משבר חברתי וכלכלי, מן הראוי היה לשמר ולהגן על הזכויות שחשיבותן עוגנה בחוק משכבר הימים.

בהקשר זה חשוב לציין כי אין אנו מניחות שהתקנות לשעת חירום תוקנו בכוונה לפגוע בעובדות הרות, אלא כדי להקל על מעסיקים ועל הליכים בירוקרטיים. אולם, כל שנדרש היה להביא לאיזון ראוי בין צרכי המעסיקים לבין זכויות העובדים, שבמקרה זה הן נשים עובדות לקראת שיא תפקידן הכפול. במקרה זה נבחרה החלופה של ביטול ההגנה הקבועה בחוק. חלופה זו שנתפסה בעיני מקבלי ההחלטות כ"טבעית" ומובנת מאליה מבוססת על הנורמה החברתית המסורתית לפיה נשים הן קודם כל עובדות בבית ובמשפחה ורק אחר כך מועסקות. מול החלופה ה"קלה" הזו הלוקה בעיוורון מגדרי, לא נשקלה אפשרות לנקוט באמצעים מידתיים, כמו לייעל את הליך קבלת ההיתר מול הממונה או מתן פיצוי רטרואקטיבי בעבור מעסיקים שבקשת ההיתר שלהם אושרה על-ידי הממונה.

מצד שני, תשומת הלב הציבורית הניבה פרי שהתבטא בנסיגה מידית מביטול ההיתר המעוגן בחוק עבודת נשים. תוצאה זו מצביעה על כך שלמרות שבדרך כלל הנטל שהמחוקק מטיל על המעסיקים מעלה חוסר שביעות רצון, עדיין ההגנה החוקית הנרחבת המוענקת לעובדות הרות מוערכת וחשובה לכלל הציבור, במיוחד במהלך משבר כלכלי. הדבר גם מוכיח שתשומת לב מתמשכת של שומרי הסף ושל הציבור, חיונית על מנת לסכל ניסיונות לכרסם בהגנה ולקבע תוצאות הפוגעות במעמדן התעסוקתי של נשים ובמקרה זה עובדות הרות. לפיכך, ככל שזהו סוף טוב, נראה שזו גם אזהרה לעתיד שיש להתייחס אליה ברצינות.

הכרת תודה

מאמר זה נכתב בתמיכתה של הקרן הלאומית למדע, ישראל (מענק מס. 1062/14)

רשימת מקורות

- אילן, ח. (2020, 17 יוני). מחקר: שיעור המובטלות בקורונה גדול משיעור המועסקות. *Ynet*. נדלה מתוך: <https://www.ynet.co.il/economy/article/ryYZBIOp8>
- בר-און שמילוביץ, נ. (2016). "היריון זה לא מחלה"- פיטורי עובדות הרות בראי פסיקת בתי הדין בישראל 2004-2014. החוג לשירותי אנוש, הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות, אוניברסיטת חיפה.
- בר סתו, ל. (2020, 19 אוגוסט). מעל ל-10,000 עובדות מוגנות הוצאו לחל"ת או פוטרו מאז פרוץ הקורונה. *Mako*. נדלה מתוך: <https://www.mako.co.il/study-career-career/articles/Article-5dbc83af6e50471026.htm>
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (1960). לוח 1. האוכלוסייה (בגיל 14 ומעלה), לפי תכונות כוח העבודה והמין. נדלה מתוך: https://www.cbs.gov.il/he/publications/DocLib/shnaton_saruk/shnaton1961_num12.pdf
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (1999). לוח 12.4 אוכלוסיית בני 15 ומעלה וכוח העבודה האזרחי, לפני שנות לימוד, גיל ומין. נדלה מתוך: https://www.cbs.gov.il/he/publications/doclib/2000/12.%20shnaton%20labour%20and%20wages/st12_04.pdf
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2020). לוח 9.2 בני 15 ומעלה וכוח העבודה, לפי צורת יישוב מגורים, גיל ומין. נדלה מתוך: https://www.cbs.gov.il/he/publications/doclib/2020/9.shnatonlabourmarket/st09_02x.pdf
- זמיר, י., וסובל, מ. (1999). השוויין בפני החוק. משפט וממשל, ה, 165-234.
- חסון, י. ובן אליהו, ה. (2020). מאחורי המספרים: השלכות הקורונה על נשים בישראל. נדלה מתוך: <https://adva.org/wp-content/uploads/2020/06/corona-women-report.pdf>
- חרותי-סובר, ט. (2020, 19 אוגוסט). "פגיעה כלכלית חמורה": זינוק במספר הבקשות לפיטורי נשים בהריון. *TheMarker*. נדלה מתוך: <https://www.themarker.com/career/1.9084516>
- יום טוב, ה. (2020, 11 אפריל). אישור גורף לחל"ת בזמן הריון. דבר. נדלה מתוך: <https://www.davar1.co.il/217141/>
- כרמון, ט. (2020, 13 אפריל). הממשלה מתעלמת מציבור הנשים. דבר. נדלה מתוך: <https://www.davar1.co.il/217352/>
- לביא, י., פרקיס, א., ודרויש, ת. (2020). ה"כצעתקה"? המשפחה הישראלית כמקור לחוסן בימי הקורונה. נדלה מתוך: <https://www.yvc.ac.il/news/%D7%94%D7%9B%D7%A6%D7%A2%D7%A7%D7%AA%D7%94-%D7%94%D7%9E%D7%A9%D7%A4%D7%97%D7%94-%D7%94%D7%99%D7%A9%D7%A8%D7%90%D7%9C%D7%99%D7%AA-%D7%9B%D7%9E%D7%A7%D7%95%D7%A8-%D7%9C%D7%97%D7%95%D7%A1%D7%9F-%D7%91/>
- מאיירס ג'וינט ברוקדייל (2020). התמודדות עם אלימות נגד נשים במערכת יחסים זוגית בעת משבר הקורונה סקירה בין-לאומית. נדלה מתוך: <https://brookdale.jdc.org.il/wp-content/uploads/2020/04/Domestic-Violence-against-women-during-corona.pdf>
- מרכז המחקר והמידע של הכנסת (2020). נתונים על דורשי עבודה בעת משבר נגיף הקורונה: מבט מגדרי. נדלה מתוך: https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/8dbe9a67-3794-ea11-8104-00155d0aee38/2_8dbe9a67-3794-ea11-8104-00155d0aee38_11_13868.pdf
- קואליציית ארגונים למען זכויות העובדים בישראל (2020). תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים) התש"ף 2020. נדלה מתוך: <https://iwn.org.il/wp-content/uploads/2020/04/%D7%AA%D7%A7%D7%A0%D7%95%D7%AA-%D7%A9%D7%A2%D7%97-%D7%97%D7%99%D7%A8%D7%95%D7%9D-%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%AA-%D7%A0%D7%A9%D7%99%D7%9D.pdf>

תקנות שעת חירום (אכיפת צו בריאות העם) (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף-2020. נדלה מתוך: https://www.gov.il/he/departments/policies/dec4893_2020

תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"ף-2020. נדלה מתוך: https://www.nevo.co.il/law_word/law06/tak-8461.pdf

- Bächmann, A.C. & D. Gatermann. (2017). The duration of family-related employment interruptions—the role of occupational characteristics. *Journal for Labour Market Research*, 50(1), 143–160.
- Bar-on Shmilovitch, N., Blumen, O. (2019). *A moment of truth: Disclosing pregnancy at work*. Paper presented at the conference Diversity in Organizations, Communities & Nations, University of Patras, Greece; June 5-7, 2019
- Blumen, O., Fenster, T., & Misgav, C. (2013). The body within home and domesticity: Gendered diversity. Special issue on: Bridging Gender Diversity into the Globalized World. *Hagar: Studies in Culture, Polity and Identities*, 11(1), 6-19.
- Bornstein, S. (2011). Poor, Pregnant, and Fired: Caregiver Discrimination against Low-Wage Workers. San Francisco: Center for WorkLife Law. Retrieved from: <https://worklifelaw.org/publications/PoorPregnantAndFired.pdf>
- Brewis, J., & Sinclair, J. (2000). Exploring Embodiment: Women, biology and work. In J. Hassard, R. Holliday & H. Willmott (Eds.), *Body and Organization* (pp. 192-214). London: Sage.
- Gatrell, C., Cooper, C. L., & Kossek, E. E. (2017). Maternal Bodies as Taboo at Work: New Perspectives on the Marginalizing of Senior-level Women in Organizations. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 239-252.
- Hackney, K. J., Daniels, S. R., Paustian-Underdahl, S. C., Perrewé, P. L., Mandeville, A., & Eaton, A. A. (2020). Examining the effects of perceived pregnancy discrimination on mother and baby health. *Journal of Applied Psychology*.
- Hackney, K. J., & Perrewé, P. L. (2018). Examining the Role of Pregnancy at Work: Implications for the Well-Being of the Mother and Baby. In M.R. Buckley, A.R. Wheeler & J.R.B. Halbesleben (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 111-139). Oxford, UK: JAI Press/Elsevier Science.
- Hennekam, S. (2016). Identity transition during pregnancy: The importance of role models. *Human Relations*, 69(9), 1765–1790.
- Jones, K.P. (2017). To tell or not to tell? Examining the role of discrimination in the pregnancy disclosure process at Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 239–250.
- Laughlin, L. (2011). *Maternity Leave and Employment patterns of first-time mothers: 1961-2008*. Washington, DC: U.S. Census Bureau.
- Little, L. M., Major, V. S., Hinojosa, A. S., & Nelson, D. L. (2015). Professional image maintenance: How women navigate pregnancy in the workplace. *Academy of Management Journal*, 58(1), 8- 37.
- MacInnes, J. (1998). Analysing patriarchy capitalism and women's employment in Europe. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 11(2), 227-248.
- Marcum, T. M., & Perry, S. J. (2015). It Doesn't Work At Work: Pregnancy Discrimination in the Workplace. *Labor Law Journal*, 66(2), 111.

- McDonald, P., Dear, K., & Backstrom, S. (2008). Expecting the worst: circumstances surrounding pregnancy discrimination at work and progress to formal redress. *Industrial Relations Journal*, 39(3), 229-247.
- Schmitt, F., & Weidhaas, A. (2017). Do they accelerate workplace diversity? In N. Gordon, L. Finley (Eds.), *Reflections on Gender from a Communication Point-of-View: Gender Spectives* (pp.201-207). UK: Cambridge Scholars Publishing.
- Toshav-Eichner, N. (2016). *The woes of gender discrimination: fired for being female*. Tel-Aviv: Contentonow.
- United Nations (2015). Universal Declaration of Human Rights. Retrieved from: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf

[חזרה לתוכן העניינים](#)