

**אוניברסיטת בר-אילן**

**המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה**

**אפליה תעסוקתית של נשים הרות:  
תהליכי הדרה ומשמעויותיהם**

**מגישה: ליטבק-קור טלי**

**מוגש ל: ד"ר בנימין אורלי**

**15.9.10**

אפליה בעולם העבודה הינה התייחסות שונה לאדם על רקע מין, נטייה מינית, מעמד אישי, גיל, הריון, גזע, דת, לאום ועוד, הנובעת בעיקר מדעות קדומות ואינטרסים של המעסיק. אפליה על רקע מין ומגדר היא אפליה נפוצה ומשמעותית שעלתה לסדר היום עם הופעתם של ארגונים פמיניסטיים חדשים, כמו שדולת הנשים ונציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה, ויחד עם התגברות מחויבותם של ארגוני הנשים המסורתיים לנושאים פמיניסטיים. בספרות ובתחום המחקר קיים דיון רב בנושאים של חלוקת תפקידים מגדרית, אי-שוויון בין גברים לנשים ואפליה על רקע מגדר ומין בעבודה, אך בולט מאוד קיומו של חסר בדיון בסוגיה של אפליית נשים בתקופת ההריון, וזאת למרות שנמצא כי הריון של אישה הוא אחד הגורמים המעצימים את האפליה ואי השוויון בעבודה. מחקרים וסקרים רבים מצאו כי מנהלים ועובדים חושבים שכאשר אישה נכנסת להריון, מחויבותה לעבודה פוחתת והמוטיבציה שלה יורדת, ללא קשר להישגיה, רמת מחויבות או ההשקעה שייחסו לה לפני כן. בנוסף לכך, נתונים של גופים ממשלתיים רשמיים מראים כי למרות המודעות לנושא האפליה של נשים הרות, ולמרות קיומם של חוקים מפורשים בישראל, הקובעים כי אפליה נגד נשים בהריון היא עבירה על החוק, נשים הרות רבות עדיין חוות פיטורין, הרעה בתנאים, הרחקה, מניעה, קיפוח והדרה במקום עבודתן.

עבודה זו, מטרתה, לחדד ולהבהיר את החסר הקיים במחקר ובספרות בנושא אפליית נשים הרות, ולעלות על הפער בין המדיניות הציבורית והחקיקה ברמה ההצהרתית, לבין מקרים של אפליית נשים הרות במציאות היום-יומית. המחקר בודק מה הם תהליכי האפליה וההדרה שחוות נשים בהריון בסביבת העבודה שלהן ואיזה משמעויות הן מעניקות להם, ובוחן את המקרים אל מול המדיניות הציבורית והתעסוקתית והחקיקה בנושא זה, בישראל. המחקר מצא שלושה היבטים מרכזיים של אפליית עובדות בהריון: פיטורין מהעבודה במהלך תקופת ההריון, הרעה בתנאי העבודה בתקופת ההריון והדרה, המתבטאת בהרחקה, מניעה, קיפוח ולעיתים גם בהתנכלות והשפלה של עובדת בהריון. רק לשני ההיבטים הראשונים קיימת התייחסות בחקיקה ובמדיניות הציבורית. אפליה מסוג הדרה, אינה מוגדרת בחוק ואינה מטופלת על-ידי הגופים האמונים לשוויון זכויות ומניעת אפליה בעבודה. בנוסף לכך, נמצא כי אפליית נשים בהריון מוחמרת ומועצמת עם התפיסה בעולם התעסוקתי לגבי "העובד האידיאלי", עובד מחויב ונאמן, שכל חייו וזמנו מתמקדים ומוקדשים לעבודה במשרה מלאה ויותר. הגדרה זו מובילה להתמודדות קבועה עם זלזול ופקפוק במחויבותן לעבודה של נשים הרות, ורומזת על התעלמות מוחלטת של שוק העבודה מהמחויבות ההורית וצרכי

המשפחה. גם במקרים בהם מכיר החוק באפליה או הרעת תנאים לא מוצדקת על רקע הריון, נמצא כי הפתרונות המוצעים לאישה ההרה אינם מאפשרים הישארות במקום עבודתה או תפקידה ופוגעים ברציפות התעסוקתית, בקידום ובאפשרויות התעסוקה לאחר ההריון. פנייה לערכאות המשפטיות ותביעת המעסיק, ברוב המקרים, מובילות לסיום יחסי עובד-מעביד בין שני הצדדים. לעיתים, האישה נאלצת לבחור אם להמשיך ולסבול את האפליה בעבודה או להסתכן באיבוד מקום העבודה בתקופה רגישה ולחוצה של הריון.

לצורך המחקר נערכו שלושה ראיונות חצי מובנים. שני ראיונות עם שתי נשים שהופלו בעבודה בתקופת ההריון. הראיון השלישי נערך עם הנציבה הארצית לזכויות שוויון בעבודה בישראל. המחקר מבוסס על שיטת מחקר איכותנית ומשלב בין ניתוח ראיונות חצי מובנים (שקדי, 2003) לניתוח שיח (Van Dijk, 1993). שאלות המחקר משלבות בין סיפוריהן וחוויותיהן של נשים הרות שחוו אפליה, הדרה ויחס לא שוויוני בעבודה על רקע הריון, לבין התהליכים, המשמעויות וההשפעות שיש למדיניות הציבורית והפרקטיקות החברתיות והתעסוקתיות, בנושא זה.

1. מה הם ביטויי האפליה ופגיעה בזכויותיהן של נשים בתקופת הריון במקום העבודה?
2. כיצד באים לידי ביטוי החוקים- חוק שוויון זכויות בעבודה וחוק עבודת נשים, ופעולותיה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, בהגנה על זכויות נשים במהלך הריון בעבודה?
3. כיצד תופסות נשים הרות את תהליכי ההדרה במקום עבודתן, על רקע ההריון? וכיצד הן פועלות לצמצום 'מחירי ואובדני ההריון'?

## מגדר משפחה ועבודה

שוק העבודה בימינו מאופיין בסגרגציה גבוהה. נשים וגברים עובדים בתחומים ובסקטורים שונים ורוב המשרות הבכירות והניהוליות מאוישות על-ידי גברים. חלוקה זו של שוק העבודה אינה מבוססת על כישורים טבעיים או הרצון החופשי של האדם אלא מובילה לחוסר שוויון בין המינים (Alvesson & De Billing, 1997), המושרש במבנים ובתהליכים ובפרקטיקות של שוק העבודה ומקום העבודה (יזרעאלי, 1999). לחלוקת תחומי העבודה בין נשים לגברים יש היסטוריה ארוכה ועתיקה (Alvesson & De Billing, 1997). כבר במאה ה-19 חלוקת העבודה התבטאה בהדרה של הנשים ממשרות הניהול וממוקדי ומשאבי הכוח בארגונים ובמדינה. נשים שלא התאימו ל"אתוס הגברי" ולתכונות המאפיינות אותו, כמו: רציונאליות, תבונה וקשיחות הוגדרו כ- "לא מתאימות" ולא ניתנה להן ההזדמנות להשתלב בתחום הניהולי. מאז, מדיניות ההדרה והאפליה במקומות העבודה התמסדה והפכה להיות מובנת מאליה (Alvesson & De Billing, 1997, יזרעאלי, 1999). מדיניות זו מקבלת ביטוי בהצבת נשים בתפקידים שההזדמנויות בהן מוגבלות או חסומות, מה שמוביל למצב בו נשים ממלאות תפקידים הנמצאים בתחתית או באמצע הסולם, לעומת המשרות הרמות דרג, המאוישות בעיקר על-ידי גברים. לכן, גם בחברה המערבית של ימינו קיים קשר ממוגדר בין מין ותפקיד שגורם להיווצרות אי-שוויון מוחשי, לא רק במקום העבודה, אלא גם בבית ובחלוקת התפקידים המשפחתיים (Smith, 1987; Alvesson & De Billing, 1997; יזרעאלי, 1999).

התפיסה הרווחת היא, שחיי המשפחה אצל נשים מתחרים מול דרישות העבודה והקריירה ולכן הן נראות פחות מתאימות בתור מועמדות למשרות בכירות או לקידום (יזרעאלי, 1999). בנוסף לכך, ההנחה השגויה, שאישה הרוצה להיות "אמא טובה" ולגדל את ילדיה היא בהכרח עובדת שאינה מחויבת לעבודה ולכן אינה יכולה להיות גם "עובדת טובה" (Garey, 1999), מובילה לציפייה החברתית מהאישה לתת עדיפות למשפחה על פני הקריירה, ומי שאינה נוהגת כך נחשבת ל"אמא רעה" (יזרעאלי, 1999). לעומת זאת, הגברים מצופים לפרנס את המשפחה ולכן הציפייה מהם היא לעבוד כמה שיותר גם אם זה בא על חשבון הבית והטיפול בילדים (Garey, 1999). כמו כן, העדיפות שמקבל הגבר בעבודתו בגובה השכר, מובילה ליכולת השתכרות טובה יותר מזו של האישה, ומאלצת אותה "לבחור" משרות לפי מידת הגמישות שלהן בשעות העבודה ובהיעדרות, ואז שחרורו של הגבר

מאחריות טיפול בבית ובמשפחה נראית כהחלטה הגיונית ומתאימה עוד יותר לאינטרסים של כל בני המשפחה (יזרעאלי, 1999; Finch, 1983)

מצטרפת לכך העובדה שבעולם המודרני, הצרכני, התחרותי וההישגי, "העובד האידיאלי" נתפס כעובד המחויב לארגון ושחייו מתמקדים בעבודה במשרה מלאה. רמת מחויבות זו נמדדת במספר השעות שהעובד משקיע בעבודתו. כך, עובד ששואה בעבודה זמן רב, עושה שעות נוספות וזמין כל עת לענייני העבודה, נתפס כעובד נאמן, מחויב ובעל תפוקה (Garey, 1999). תפיסה זו של העובד האידיאלי דורשת ארגון של חיי הבית באופן מסוים שבדרך-כלל מוטה מגדר ומצריך את העובד, לרוב הגבר, לסמוך על מישהו אחר, לרוב האישה, שתנהל ותדאג לחיי המשפחה והילדים (Garey, 1999; Finch, 1983). אמת מידה זו של שעות העבודה כקריטריון למחויבות, מפלה לטובה את אורח החיים המאפייני גברים. כאשר שעות העבודה הן נוקשות והשארות בעבודה מהווה סימן למחויבות, נאלצות הנשים לחוות קונפליקט בין עבודה למשפחה ו"לבחור" בסופו של דבר במשפחה (Garey, 1999). מצב זה, הוא שמאפשר לגברים לבטא את המעורבות והמחויבות שלהם לעבודה במונחי הזמן שהם שוהים במקום העבודה, ואילו הנשים, שאינן יכולות להשתחרר מ"חובות" המשפחה, מוגבלות מבחינה זו ומודרות מתפקידים וממקומות עבודה מסוימים (יזרעאלי, 1999).

תקופת ההריון של האישה מעצימה עוד יותר את האפליה ואת אי השוויון בעבודה. נשים בהריון נאלצות להתמודד באופן מתמיד ועקבי עם פקפוק במחויבותן לעבודה ולקריירה. מחקרים וסקרים רבים מצאו כי מנהלים וגם עובדים חושבים שכאשר אישה נכנסת להריון, מחויבותה לעבודה פוחתת והמוטיבציה שלה יורדת, ללא קשר להישגיה, רמת מחויבות או ההשקעה שייחסו לה לפני כניסתה להריון (Hughes, 1991; Lyness, Thompson, Francesco & Judiesch, 1999). תפיסות אלה מובילות לשיעור והיקף רחב של אפליה והדרה של נשים בהריון במקום עבודתן, וזאת למרות החוקים השונים שנחקקו וממשיכים להיחקק על מנת להגן על נשים בהריון מפני אפליה ואי שוויון בעבודה (נספח 1). אפליה זו מתבטאת לרוב בפיטורין, הורדה בדרגה, עיקוב או שלילת תוספת שכר או קידום, ובפעולות משפילות אחרות, כמו: הרחקה משיבות צוות, ביטול נסיעות לחו"ל, מתן משימות ופרויקטים פחות חשובים או יוקרתיים (Thompson & Francesco, 1996; Hughes, 1991).

מחויבותן הגוברת של נשים לעולם העבודה בעשורים האחרונים, ובמיוחד של נשים משכילות, משפיעות על המשא ומתן היומיומי אותו הן מנהלות עם בני זוגן על ציפיות וחלוקת העבודה במשפחה. העדיפות המובנת מעליה של עבודת הגבר לעומת עבודת האישה משנה את פניה לנוכח האפשרויות החדשות (יזרעאלי, 1999). רוב הנשים וגם הרבה מהגברים מסכימים כי נשים צריכות לטפח קריירה משלהן, וכי העבודה אינה חשובה פחות מהריון והטיפול בילדים ( Yishai, 1997, 1999, יזרעאלי in ). למרות זאת, הנורמות החברתיות עדיין מגדירות את הנשים כאחריות העיקריות לניהול משק הבית והטיפול בילדים, ולא את הגברים (יזרעאלי, 1999). "סיפורי אזהרה" שונים על התוצאות החמורות העוללות לקרות למי שאינה מציבה את משפחתה במקום הראשון בסדר העדיפויות, לעיתים מונעים מהאישה להתנגד לחלוקת העבודה הממוגדרת בבית ( Hochschild & Machung, 1990) ולאפליה ואי השוויון במקום העבודה. הוכחה נוספת לכך היא שבשיח הארגוני, אשת עסקים המצליחה באמת היא גם אישה בעלת משפחה המתפקדת היטב, וכישלון נישואיה מצביעים על כשלונה האישי שלה, ללא קשר להישגיה בקריירה או בעבודה (Hughes, 1991).

המגדר, אם כך, מסמן יחסי כוח בו הגברים שולטים במשאבים ובסמלי הכוח החברתיים, מה שהופך את המבנים והתהליכים בעולם העבודה מושתתים מעצם מהותם על האי שוויון הקיים בין גברים ונשים בחברה. בשני העשורים האחרונים העבירה הכנסת בישראל שורה של חוקים למניעת אפליה בעבודה (נספח 1) שנתנו ביטוי ולגיטימציה לנורמות חדשות בתחום, אך הניסיון מראה כי ללא מנגנוני אכיפה יעילים וללא תקציב להקמתם, השפעת רוב החוקים נשארה בגדר הצהרה בלבד (יזרעאלי, 1999). בנוסף לכך, המדיניות הציבורית בכלל ומקומות העבודה בפרט, טרם אימצו את הגישה השוויונית בה גם הגבר וגם האישה אחראים באופן שווה ומלא לגידול הילדים והמשפחה, מה שמונע יחס שוויוני ומתן הזדמנויות שוות לאמהות או אמהות לעתיד, באופן הדומה לאבות ( Garey, 1999).

### שילוב הורות ועבודה בישראל

במדינה התומכת בדה-פמיליזציה, האמצעי הבסיסי לשילוב חיי עבודה והורות, בעיקר אצל נשים, הוא מתן זכויות היעדרות מהעבודה תוך שמירה על מקום העובד. ניתן להטיל את העלות של אמצעי זה על אחד משלושה גורמים: המעסיק, הביטוח הלאומי או העובד ומשפחתו. בחקיקה יש גיוון בחלוקת הנטל הכלכלי בין השלושה. כשזכות ההעדרות היא ללא תשלום, הנטל הכלכלי נופל על

העובד ומשפחתו, לפיכך פוגע בשוויון ההזדמנות הכלכלי של ההורים בשוק העבודה. אם העובד כן זכאי לשכר בזמן היעדרותו, הנטל הכלכלי מוטל על המעסיק לכאורה. במקרה זה המעסיק עלול לגלגל את הנטל על העובד על-ידי סירוב לקבל לעבודה עובדים שהם הורים או עובדים שיש סיכוי גבוה שיהיו בעתיד הקרוב הורים לילדים קטנים. כך, הטלת העלות על המעסיק עלולה בעקיפין להקטין את ההזדמנויות לעבודה של הורים ובמיוחד של נשים, שלפי הסטריאוטיפ הקיים, לרוב ממלאות את תפקיד ההורות. מדיניות ממשלתית פמיליסטית, ברוב המקרים, תומכת בגישה שמימון העלות על-ידי המוסד לביטוח הלאומי היא הדרך היעילה ביותר להבטיח שוויון הזדמנויות בעבודה ללא תוצאות והשפעות עקיפות אפשריות (רדאי, 1995).

לפי רדאי (1995), **עקרון השוויון** במקום העבודה יכול להתייחס לשוני בין המינים בשל הריון, לידה או הנקה, בשלושה אופנים:

**א. התעלמות מהתפקוד הביולוגי של האישה** - מצב שלכאורה אינו מעורר בעיה של אפליה, אך אם המעסיק אינו מתייחס לתופעות הנובעות מהתפקוד הביולוגי של האישה כפי שהוא מתייחס לתופעות הנובעות ממצבים אחרים אך דומים במאפייניהם, ניתן לטעון שהוא מפלה. למשל, תשלום שכר עבור היעדרות הנובעת מאי יכולת פיזית זמנית לעבוד, כמו מחלה, תאונה וכו' אך לא כזאת הנובעת מהריון, מהווה אפליה כלפי נשים בהריון. אפליה זו נובעת מהתעלמות המעסיק מההבדלים הטבעיים והביולוגיים הקיימים בין המינים המבחינים בין עובדים שהם גברים לבין עובדות שהן נשים.

**ב. פגיעה במעמד העובדת בשל תפקודה הביולוגי** - מצב של אפליה בין המינים על רקע שאינו רלוונטי למגבלות הפיזיות- ביולוגיות של העובדת. כל עוד מבצעת העובדת את עבודתה במסגרת הזכויות המוענקות לה כאישה בהריון או כיוולדת, מתוקף חוק או הסכם, אין הבדל שיכול להיות רלוונטי בינה לבין עובד גבר ולהצדיק פגיעה במעמדה בעבודה. אך אם העובדת ניצלה את כל הזכויות המוענקות לה ועדיין לא יכולה לבצע את עבודתה בגלל מצבה הפיזי, יהיה לה קשה להוכיח כי פגיעה במעמדה מהווה אפליה.

**ג. הסדרים המיועדים להקל על שילוב העבודה עם התפקוד הביולוגי של האישה העובדת** - ההסדרים הם שוויוניים וקשורים לתפקוד הביולוגי הייחודי של נשים ואינם מהווים אפליה נגד גברים בעבודה (רדאי, 1995). מחקר בנושא, שבדק נשים בהריון, מצא כי נשים שעבדו אצל מעסיקים שהתייחסו באופן אוהד להריונות, למשל גמישות בשעות העבודה והעדרויות, המשיכו לרוב לעבוד עד

סוף ההריון ולחזור לעבודה מיד לאחר חופשת הלידה, לעומת נשים שעבדו אצל מעסיקים שפחות הביעו אהדה ותמיכה במהלך ההריון. בנוסף לכך, נשים בהריון שתפסו את המעסיק והארגון בו הן עובדות כתומכים בשילוב של עבודה ומשפחה היו יותר מחויבות לארגון ותכננו להמשיך לעבוד לאורך כל תקופת ההריון (National Council of Jewish Women, 1987 in Lyness et al., 1999). אם כן, השארות של אישה בעבודה לאורך כל ההריון קשורה לאווירה החברתית הפמליסטית בארגון והיחס כלפיה במקום העבודה (Lyness et al., 1999).

## שוויון הזדמנויות בעבודה

### התפתחות המושג - "שוויון הזדמנויות בעבודה"

המושג "שוויון הזדמנויות בעבודה" הוכנס לראשונה לשיטת המשפט בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה ב-1973 והפך לעיקרון חקיקתי בעל היקף רחב בשנת 1988. לאי השוויון בשוק העבודה שורשים היסטוריים עמוקים. נשים בעבר הוגבלו לתפקידים ביתיים והודרו מהתחום הציבורי. כך, בזמן שהנשים נשארו לעבוד בבית, ללא תשלום כספי, לצורך סיפוק השירותים הביתיים, הגברים, לעומת זאת, עבדו אל מחוץ לבית והמשקים הפרטיים כדי להרוויח את פרנסתם. לכן, אין זה מפתיע כי בתקופה זו השתתפות הנשים בשוק העבודה נחשבה משנית לתפקידן בבית והן הוגבלו לתחומי עבודה שהתאימו לסטריאוטיפים על נשים ותפקידיהן לאותה העת (רדאי, 1995). המהפכה התעשייתית, המודרניזציה, ההשכלה, הדרישות הצרכניות והציפיות החברתיות שינו את המאזן הכלכלי בין המינים, עודדו ואף אילצו את האישה לצאת לעבודה ולקחת חלק בפרנסת המשפחה. כך שהשינוי המשמעותי ביותר שחל בתפקידים המסורתיים של בני הזוג, נגזר מכניסת הנשים לכוח העבודה. שינוי זה, כמו גם שינויים חברתיים אחרים, יצרו לחץ אידיאולוגי לפתח מודלים יותר שוויוניים של חלוקת התפקידים במשפחה (Hochschild & Machung, 1990). השינויים החברתיים הובילו גם לשינויים במדיניות המשפטית שנרתמה להבטיח את השוויון בעבודה, מתוך הכרה כללית בזכותן של קבוצות מיעוט בכלל ושל נשים בפרט, לשוויון פוליטי וכלכלי בחברה (רדאי, 1995).

חלק ניכר מהויכוח סביב שוויון ההזדמנויות בעבודה לנשים מתמקד בשאלה- האם נשים בכלל יכולות להיות שוות, לאור התפיסה על יחסן השונה לעולם העבודה? ההבחנה הממוגדרת בין התחום הציבורי, הגברי, של חיי הכלכלה לבין התחום הפרטי, הנשי, של חיי המשפחה, התבסס כבר במאה ה-19, ומאז עולם המשפחה המקושר עם האישה ועולם העבודה בשכר, המקושר עם הגבר,

מובנים בתרבותנו כתחומים נוגדים המונעים מתן הזדמנויות שוות בעבודה (יזרעאלי, 1999). חוקים חדשים שנחקקים ומוסדות שונים שמוקמים, כמו "הנציבות לזכויות שוויון בעבודה" מטרתם, בין היתר, לצמצם את הפער שנוצר בין גברים לנשים בהזדמנויות בעבודה ולהנהיג מדיניות שוויונית יותר בכל הנוגע לאפליה על רקע מין ומגדר.

### נציבות לזכויות שוויון בעבודה

נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה היא יחידה עצמאית במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (תמ"ת), האחראית על אכיפת הוראות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וחוקים נוספים העוסקים בנושא. הנציבות הוקמה על-פי תיקון לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה שהתקבל בכנסת בדצמבר 2005, במטרה למגר אפליה במקומות עבודה על רקע: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה ושירות מילואים. נציבת שוויון ההזדמנויות הראשונה בישראל היא עורך-דין ציונה קניג-יאיר, לשעבר מנכ"לית שדולת הנשים, שמונתה לתפקידה בשנת 2008. עם כניסתה לתפקיד הכריזה הנציבה החדשה כי היא נחושה למגר תופעות של אפליה בעבודה בחברה הישראלית, כשהמטרה היא להשיג יעד זה תוך שיתוף פעולה בין כל הגורמים הרלוונטיים - מעסיקים, עובדים, משרדי הממשלה השונים, ארגוני החברה האזרחית והנציבות. לצד הנציבה הארצית מכהנים נציבים מחוזיים. לנציבים המחוזיים הוקנו סמכויות להגיש תביעות לבתי-הדין לעבודה ברחבי הארץ, הן בשם עובדים מופלים, והן בשם הנציבות עצמה (ראו נספח 2). נציבויות דומות פועלות, בין היתר, באוסטרליה, בריטניה, ארצות הברית, ניו זילנד ושבדיה, בהתאם למודלים דומים הפועלים ברבות ממדינות המערב.

מניתוח הפניות שהגיעו לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בשנת 2009 עולה כי מתוך 498 פניות, 26% (127) הן על רקע אפליה בגין הריון, ועוד- 6% (30) על רקע מגדר. מתחילת שנת 2010 ועד ליום 31.03.10, התקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה כ- 178 פניות. מניתוח הפניות עולה כי, עיקר הפניות שהתקבלו נוגעות להיריון (27%). עוד עולה כי 65% מהפניות (116) הן של נשים, מתוכן כ- 41% (48) בשל אפליה בפיטורין מעבודה, כ- 16% (19) בשל אפליה בקבלה לעבודה וכ- 16% (19) בשל אפליה בתנאי העבודה.

(מתוך אתר נציבות שוויון זכויות בעבודה)

## Mobbing תעסוקתית - התנכלות

התנכלות תעסוקתית היא התנהגות חוזרת ונשנית כלפי עובדים שאינה מהווה פגיעה פיזית אלא נחווית על-ידי העובדים כהשפלה. על-פי ליימן (Leymann, 1996), מדובר בתופעה שמאפייניה הם תקשורת עוינת ולא אתית שאדם אחד או יותר מכוונים באופן שיטתי כלפי אדם אחר, המובילה אותו למצב של חוסר ישע והעדר הגנות (Leymann, 1996). המונח "mobbing", שפירושו טרור פסיכולוגי בארגונים (רוגובסקי, 2003), מבליט את המימד הקבוצתי המאפיין את ההתנהגות הפוגעת. כאשר יחסו השלילי של המעביד לעובד מסוים הינו בולט ומודגש, הדינמיקה במקום העבודה הי כזו, שרוב העובדים האחרים מצטרפים למעביד ומתייחסים באותה הדרך אל אותו העובד. עובד זה, ימצא את עצמו מבודד מול קבוצה שנוהגת בו באופן פוגע ומשפיל (אלמוג, 2005).

הביטויים המעשיים של ההתנכלות התעסוקתית יכולים להיות רבים ומגוונים כשהמשותף להם הוא גרימת נזק פסיכולוגי בצורה מכוונת, עקבית ובכוונה תחילה (רוגובסקי, 2003). דוגמאות לכך הן: פגיעה בעובדים באמצעים מילוליים, כמו: צעקות, ביקורת לא נאותה, דיבור לא נעים; פגיעה במעמד של העובדים באמצעות הפצת שמועות, השפלה פומבית וכו'; פגיעה באמצעות מתן מטלות משפילות שאין בהן צורך, או מניעת עבודה בפועל (אלמוג, 2005). התהליך אותו עובר עובד שנפל קורבן להתנכלות התעסוקתית מורכב משלושה גלים עיקריים. בגל הראשון הקורבן מרגיש אשם ואינו מעלה בדעתו שהוא מותקף. הוא לוקח את ההאשמות ברצינות ומנסה להשתפר כך שיתאים יותר לנורמות הארגון. בגל השני, עם הימשכות ההתנכלות, העובד מתחיל לתפקד פחות טוב בפועל. הוא מאבד את בטחונו העצמי וחש עצבנות ולכן מתפקד באופן לקוי. כך נוצר המלכוד- העובד הופך להיות אכן מה שאומרים עליו. הוא אינו מצליח לראות את המלכוד ומאשים את עצמו, ומתחיל לפקפק בחושי. בגל השלישי מתחיל העובד להבין שמשפילים ומבקרים אותו ומונעים ממנו לברר ולהסביר את הדברים. הוא מתחיל לחשוש שמתנהל נגדו מסע הכפשות ושככוונת עמיתיו להרע ולהזיק לו, הבנה זאת היא כואבת מאוד וטראומטית. גם אם ינסה להסביר ולפעול למען הצדק, העמיתים והממונים יתעלמו ממנו או יאשימו אותו במה שקרה (רוגובסקי, 2003).

רוב העובדים בישראל זוכים ליחסי עבודה תקינים ומספקים, אך בכל זאת ישנם לא מעט עובדים הנחשפים בחיי העבודה שלהם לפגיעות, השפלות והטרדות מסוגים שונים, הגורמות להם לסבל ומצוקה רגשיים ואחרים, ופוגעים בכבודם העצמי (אלמוג, 2005). השפעות ההתנכלות

התעסוקתית ותוצאותיה אינן טובות לא לעובד, לא למעסיק, ולא לעסקים באופן כללי. לעובד, התנכלות תעסוקתית גורמת לסבל רגשי בדרגות שונות שיכול להוביל לתסמינים גופניים ונפשיים, כמו נדודי שינה, לחץ דם, הפרעות בעיכול ובשימה, אי שקט, פגיעה בערך העצמי, פגיעה בתקשורת עם אחרים ועוד (אלמוג, 2005; רוגובסקי, 2003). מקרים קיצוניים יכולים להוביל גם לנטישת מקום העבודה, לנזק בריאותי בלתי הפיך ואפילו להתאבדות. הנזק למעסיקים, מתבטא בעלייה בהוצאות בגין בעיות רפואיות של העובדים ועלות ההיעדרויות. במקרה של תביעה נגדם, ייתכן והמעסיקים יישאו בהוצאות המשפטיות. נזק עקיף ייגרם לעסק כתוצאה מפגיעה במוטיבציה של העובדים ונטייתם להימנע מכל פעולה העלולה לחשוף אותם לעיניהם הבוחנות של ההנהלה והעובדים ולהתנכלות מצידם (אלמוג, 2005).

בישראל כיום אין דין ספציפי המתייחס להתנכלות תעסוקתית. בחוק לא מוגדרת עוולה ספציפית המטפלת בגרימה מכוונת של מצוקה נפשית שהולמת נסיבות אופייניות של התנכלות תעסוקתית בעבודה. דיני הנזיקין וגם דיני העבודה אינם מספקים מענה הולם למקרים הנכללים בהתנכלות התעסוקתית, כפי שתוארו. במצבים מסוימים, בהם החלה ההתנכלות התעסוקתית אחרי תקופה מסוימת לאחר תחילת העבודה או התעצמה בהדרגה, יהיה ניתן להצביע על הרעה בתנאי העבודה ולזכות את העובד בפיצויי פיטורין במקרה ויעזוב את עבודתו עקב ההתנכלות. אך כמובן שפתרון כזה לא יסייע לעובדים שמעוניינים להישאר במקום עבודתם בתנאי שתופסק ההתנכלות כנגדם (אלמוג, 2005).

גם נשים בהריון עלולות להיות קורבן להתנכלויות, השפלות ויחס מפלה במקום עבודתן. מחקרים מעטים נעשו בנושא וכמעט ולא ניתן למצוא נתונים אמפיריים על היקף ומהות התופעה. אך מחקר אחד שבדק נשים בהריון מצא שנשים שחשו יותר בטוחות ונינוחות בסביבת עבודתן ולא היו צריכות להסתיר את היותן בהריון מתוך פחד שיפלו לרעה ויתויגו כ"אמהות" או יקבלו יחס מזלזל ויתפסו כלא רציניות כלפי תוכניות הקריירה שלהן, נשארו לעבוד במקום עבודתן לכל אורך ההריון ועד הלידה (Lyness et al., 1999). מחקר זה מעלה את העניין והצורך לבחון את נושא ההתנכלות כלפי נשים בהריון ולעלות על המשמעויות שמעניקות נשים בהריון עצמן לאפליה, התנכלות והדרה במקום עבודתן.

## אפליית עובדת בהריון

החוק שמדבר על אפליה על רקע הריון בארה"ב (Pregnancy Discrimination Act, 1978) קובע כי ההתייחסות להריון צריכה להיות כמו למוגבלות זמנית וכי עובדות בהריון צריכות לקבל יחס שווה כמו שאר העובדים או המועמדים לעבודה, בעלי יכולות או מגבלות דומות (Cunningham & Macan, 2007). בהתבסס על הנתונים והעובדות שנאספו מהזירה המשפטית בארה"ב בנושא נשים בהריון בעבודה, הועדה הפדראלית לשוויון הזדמנויות בעבודה, מצאה כי אפליה בעבודה על בסיס הריון היא אפליה שגדלה ומתפשטת במהירות הגבוהה ביותר, צמיחה של 39% מאז 1992, מהר יותר גם מהטרדה מינית וגם מאפליה על בסיס מין (Armour, 2005). נתונים אלה דומים לנתונים שהוצגו על-ידי "נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה" בישראל, המראים שכשליש מסך כל הפניות לנציבות הן של נשים בהריון (מתוך אתר נציבות שוויון זכויות בעבודה).

התוצאה של אפליית נשים בהריון בעבודה היא משמעותית וארוכת טווח. נשים בהריון מופלות ונפגעות לא רק בתהליך המיון והמועמדות לעבודה אלא גם באפשרויות הקידום ושיפור השכר, המשפיעים על העתיד התעסוקתי ורמת החיים של האישה ומשפחתה (Cunningham & Macan, 2007). עובדות רבות מספרות כי אישה בהריון מקבלת יחס שונה בהשוואה ליחס שהיא קיבלה לפני שנכנסה להריון ובהשוואה לקולגה שלה שאינה בהריון. למשל, אישה בהריון לרוב נתפסת כרגשנית יתר על המידה, חסרת הגיון, מוגבלת פיזית ופחות מחויבת לעבודתה (Halpert, Wilson & Hickman, 1993). מעסיקים וגם קולגות לעבודה, מפקקים בערך שלהן, במהימנות ואמינות שלהן כעובדות ובמחויבותן למקום עבודתן (Cunningham & Macan, 2007). בנוסף לכך, נשים בהריון דיווחו שחשו כי הכישורים, היכולות והעבודה אותה ביצעו במהלך ההריון, לא נתפסו כחיוביים על ידי הממונים, מה שהגביר את הלחץ וההכרח להוכיח את שוויין הארגוני ואת הצורך בהן כעובדות בעלות ערך ייחודי, חשוב ומכריע לארגון (Halpert & Hickman Burg, 1997). רגשות שליליים דוגמת אלה בתקופת ההריון, של לחץ, אשמה, עצבנות, חוסר בטחון או רגשות דומים להם, הם עצמם יכולים להוביל לביצועים נמוכים יותר של עובדת בהריון בעבודה (Halpert et al. 1993), כפי שגם תואר בפרק על התנכלות תעסוקתית.

מחקרים רבים מצאו שהריון משמש כמחסום ומכשול לא רק במקום העבודה הנוכחי של האישה אלא גם לאישה המנסה להתקבל לעבודה או לתפקיד חדש. מחקרים של קזאמה והבל (Kazama & Hebl, 2003 in Cunningham & Macan, 2007), שבדקו אפליה של מועמדות לעבודה במהלך הריון, מצא שאמנם אין ראיות לאפליה פורמאלית או התנהגויות האסורות באופן מפורש על-ידי החוק, אך מתקיימת אפליה בין-אישית, המתבטאת באינטראקציות קצרות יחסית, הזעפת פנים, עצבנות, קימוט מצח, בהייה וגסות רוח מצד המנהל או המראיין (Cunningham & Macan, 2007).

מחקר אחר, שבדק סטודנטים לתואר שני במנהל עסקים (MBA) מצא כי 46% מהם לא יעסיקו אישה בהריון ו 62% מהם העידו שלא יתנו קידום לעובדת בהריון (Gueutal & Taylor, 1991). אירועים מתונים יותר של אפליה נגד עובדות בהריון, שאינם נגמרים בפיטורין או בהרעת תנאים, קורים כל הזמן וכמעט בכל מקום עבודה. מהרחקת עובדת בהריון משיבות צוות, דרך קיצוץ בנסיעות לחו"ל, העברה לתפקיד אחר או מתן משימות ופרויקטים פחות יוקרתיים וחשובים, ועד לשינוי מבנה המחלקה כדי להרחיק את העובדת בהריון מתפקידה (Thompson & Francesco, 1996).

אחד הנושאים המעניינים בתחום זה של האפליה, הן הסיבות לרושם השלילי שנוצר על נשים עובדות בהריון. **אחד ההסברים** קשור להיעדרות הרבה, שאף נתפסת כמוגזמת, של נשים בהריון מעבודתן במהלך ההריון ואחריו. הלפרט ובורג (Halpert & Hickman Burg, 1997) ראינו נשים שהיו בהריון במהלך השנתיים שקדמו לביצוע המחקר, ומצאו כי 48% מהן דיווחו שמנהליהן היו מודאגים מאוד לגבי ביצוע העבודה והחלפתן עקב היעדרותן מהעבודה במהלך ההריון ובמהלך חופשת הלידה, ופקפקו בכוונתן לחזור לעבודתה לאחר חופשת הלידה (Halpert & Hickman Burg, 1997). בנוסף לכך, נמצא כי הנטייה להיעדרות נתפסה כשיקול משמעותי ביותר בהעסקתן של נשים בהריון, עקב חופשות מרובות, אי הופעה לעבודה, ימי מחלה ואף התפטרות אפשרית (Cunningham & Macan, 2007). מעסיקים רבים חוששים שברגע שאישה אסרטיבית והחלטית תמונה לתפקיד ניהולי, תכנס להריון ותצא לחופשת הלידה, היא לא תחזור יותר לעבודתה או לתפקידה בצורתו הקודמת. לכן, למרות המחויבות של האישה לארגון והישגיה הרבים לפני ההודעה על ההריון, היא הופכת באופן אוטומטי לחשודה ומתויגת ברגע שהיא מודיעה על הריונה (Hughes, 1991). דאגות וחששות אלה נחוות גם על-ידי הקולגות של העובדת בהריון, שצריכים למלא את מקומה ולבצע בנוסף לעבודתם גם

את עבודתה, במהלך העדרה בתקופת ההריון ואחריה (Gueutal & Taylor, 1991). מיתוס זה, לגבי נשים כלא מחויבות למקום עבודתן בתקופת ההריון ואחריה, אינו מקבל ביטוי בסקרים ובמחקרים השונים שבדקו את שיעורי חזרתן של נשים לאחר חופשת הלידה. למשל, בסקר שנעשה נמצא כי 75% מהנשים שעבדו במשרה מלאה לפני חופשת הלידה, חזרו לעבודה במשרה מלאה תוך חצי שנה מהלידה (Klerman & leibowitz, 1994 in Lyness et al., 1999). אחוז זה היה גבוה עוד יותר בקרב נשים מתחום עריכת דין, רפואה ומנהל עסקים - 94% מהן חזרו לעבודה לפני שמלאו לילדם 6 חודשים (Swiss & Walker, 1993 in Lyness et al. 1999).

**הסבר נוסף** קשור לסטריאוטיפ לגבי אישה בהריון שאינו מתאים לסטריאוטיפ של עובד טוב או ה"עובד האידיאלי" (Garey, 1999). **תיאוריית הלימת התפקיד** (Eagly & Karau, 2002) מציעה כי מאפיינים נשיים מסויימים, הופכים את הסטריאוטיפ על תפקידי המין הנשיים המסורתיים, לבלוט ומועצם. תפקידי המין הנשיים מורכבים מתכונות קהילתיות-שיתופיות המתרכזות בעיקר ברווחת אחרים, למשל הבעת חיבה, אדיבות, הזנה, עדינות וכו'. תפקיד זה נתפס כאינו מתאים לתפקיד "המנהיג", המורכב מתכונות כמו: אסרטיביות, שתלטנות, בטחון עצמי, כוח, עצמאות וכו'. כתוצאה מחוסר הלימה זו, אישה בהריון, שנשיותה מועצמת ומודגשת עוד יותר בתקופת ההריון, אינה נתפסת כעובדת בעלת ערך, מחויבת ומסוגלת ולא נמצאת כמתאימה לתפקידים בכירים, ניהוליים או בעלי אחריות (Cunningham & Macan, 2007). תפיסה זו מקבלת ביטוי גם במחקרם של קונינגהאם ומקאן (Cunningham & Macan, 2007) שהשוו נשים בהריון עם נשים שלא היו בהריון, בביצועיהן ובסיכויי קבלתן לעבודה, ומצאו שלמרות שנתפסו כמוכשרות, מחויבות, אמינות, ומתאימות לתפקיד, המועמדות שהיו בהריון קיבלו אחוז נמוך מאוד של המלצות להעסקה על ידי המראיינים וגם על-ידי המראיינות שראיינו אותן לתפקיד. מכיוון שההריון היה ההבדל היחיד בנתוני הנשים במחקר, ברור כי ההריון מהווה מכשול פוטנציאלי לאישה המחפשת עבודה או הרוצה להתקדם בתפקידה, גם אם נתנה רושם חיובי ונתונה וביצועיה בראיון היו טובים (Cunningham & Macan, 2007). הנתונים הללו מובילים למסקנה המתבקשת, ששוק העבודה מתעלם מהמחויבות ההורית ואינו מתאים עצמו לצרכי נשים בהריון ואמהות בפרט, והורים בכלל. נראה כי החוקים והמדיניות התעסוקתית מתנערים מהצרכים המשפחתיים, דורשים מחויבות טוטאלית לעבודה ואינם מאפשרים איזון בין עבודה לחיים הפרטיים של עובדים (**work-life balance**) (אלמגור-לוטן, 2008).

## גם נשים מפלות

נתונים רבים מצביעים על כך שקיימים הבדלים בין המינים בתפיסתם את העובדות בהריון. גברים, לעומת הנשים, מייחסים ביצועים נמוכים יותר לנשים בהריון, חושבים כי נשים צריכות לבחור במשפחה שלהן על פני הקריירה, וכי ארגונים לא צריכים לספק את הצרכים של עובדות בהריון (Halpert et al. 1993). גברים גם העידו באופן ברור ופתוח יותר כי הם ייפלו עובדת בהריון, למשל בסירובם לקדם אותה. נשים, לעומת זאת, נמצאו כפחות תומכות ועוזרות בעבודה לקולגות שהן בהריון (Gueutal & Taylor, 1991). למרות נתונים אלה, לא בכל המחקרים נמצאו הבדלים בין גברים לנשים ביחסם כלפי עובדות בהריון. למשל, במחקר אחד נמצא כי גם גברים וגם נשים התרשמו באופן שלילי יותר ממנהלות שהיו בהריון לעומת מנהלות שאינן בהריון (Corse, 1990). באופן כללי ניתן לומר כי מחקרים ישנים יותר מצאו כי נשים, צעירים ואנשים שאף פעם לא ניהלו אישה בהריון, מחזיקים בדעות ותפיסות חיוביות יותר לגבי עובדות בהריון (Gueutal & Taylor, 1991). לעומת זאת, מחקר חדש יותר שנעשה בשנים האחרונות, מצא כי גם גברים וגם נשים הפגינו גישה והתנהגות שלילית כלפי עובדות בהריון ודירגו אותן נמוך יותר בהמלצותיהם להעסיק אותן. נראה כי דווקא הגישה של גברים כלפי עובדות בהריון עברה שינוי במהלך העשורים האחרונים, ומה שמדאיג הוא שנשים בהריון המועמדות לעבודה מוצאת את עצמן עם חסרון משמעותי ללא קשר למין שמעריך או מראיין אותן. גם נתונים לגבי הצעירים ואנשים שלא ניהלו בעבר אישה בהריון, נמצאו שונים במחקר החדש. במדגם בו 82% היו צעירים מתחת לגיל 30 ו-84% לא ניהלו אף פעם אישה בהריון, עדיין נמצאו ביטויים של דעה קדומה ואפליה נגד מועמדות לעבודה שהיו בהריון (Cunningham & Macan, 2007). בעולם העסקים של היום, לרוב הנשים אין משאבים בעלי ערך רב או שאין להן גישה אליהם. נשים שכן נמצאות בעמדות כוח, עצמאיות ואסרטיביות, המגלות עניין בעשיית כסף ובעלות קשרים טובים עם אנשי עסקים אחרים, הן דווקא נשים שלא ינסו לשנות את הסדר החברתי הקיים אלא רק לפנות לעצמן מרחב בעולמם של גברים. במילים אחרות, נשים הזקוקות לעזרה יותר מאחרות (למשל, נשים בהריון) יקבלו פחות עזרה דווקא מנשים שיכולות להעניק עזרה כזאת הודות למעמדן (יזרעאלי, 1999).

בעבודה זו נשלב בין הפרקים השונים והנתונים האמפיריים שהוצגו בסקירה הספרותית ונציג שני ראיונות עם נשים שנפגעו ממעסיקיהן במהלך תקופת הריון. ננסה לבחון את הנתונים והמקרים

אל מול החוק הקיים והמדיניות הציבורית בישראל ומול פעולותיה ומדיניותה של הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה, כפי שעלה מהראיון שנערך עם הנציבה הראשית לשוויון הזדמנויות בעבודה. בנוסף לכך, נבחן את ביטויי האפליה וההדרה והמשמעויות שמעניקות להן נשים בהריון, ונסה לענות כיצד הן פועלות ומתמודדות עם שלושה סוגי אפליה עיקריים: פיטורין בעקבות הריון, הרעת תנאים ואפליה המבוססת על הדרה, מניעה והרחקה.

#### **שאלות המחקר בעבודה:**

4. מה הם ביטויי האפליה ופגיעה בזכויותיהן של נשים בתקופת הריון במקום העבודה?
5. כיצד באים לידי ביטוי החוקים- חוק שוויון זכויות בעבודה וחוק עבודת נשים, ופעולותיה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, בהגנה על זכויות נשים במהלך הריון בעבודה?
6. כיצד תופסות נשים הרות את תהליכי ההדרה במקום עבודתן, על רקע ההריון? וכיצד הן פועלות לצמצום 'מחירי ואובדני ההריון'?

#### **מתודולוגיה**

במחקר זה ננסה לבדוק מה הם תהליכי האפליה וההדרה שחוות נשים בהריון בסביבת העבודה שלהן ואיזה משמעויות הן מעניקות להם. בנוסף לכך, נבחן מהי המדיניות הציבורית והתעסוקתית הרווחת בישראל בנושא זה, וכיצד היא משפיעה על דרכי ההתמודדות של נשים בהריון אל מול יחסם המפלה והלא שיווים של מעסיקהן. שאלות המחקר של מחקר זה עוסקות מצד אחד בסיפוריהן וחוויותיהן של נשים שחוו אפליה, הדרה ויחס לא שוויוני על רקע הריון, ומצד שני בתהליכים ובהשפעות של המדיניות הציבורית והפרקטיקות החברתיות בנושא זה. לצורך כך, המחקר ישלב בין שתי שיטות מחקר עיקריות, שיטת מחקר איכותנית המתבססת על ראיון חצי מובנה (שקדי, 2003) ושיטת מחקר של ניתוח שיח (Van Dijk, 1993) שיבחן את המבנים, המדיניות, החקיקה, יחסי הכוח והאינטראקציות המילוליות בנושא זה.

**מדגם ודגימה** - לצורך המחקר בוצעו שלושה ראיונות מובנים למחצה. שניים מהם עם נשים בסביבות גיל 30 שילדו במהלך השנים האחרונות, עבדו במהלך ההריון ונפגעו ממעסיקהן בתקופת הריון. הראיון השלישי נערך עם הנציבה הארצית לזכויות שוויון בעבודה, מתוקף תפקידה והידע הרלוונטי שיש לה לנושא המחקר. הדגימה לצורך שני הראיונות הראשונים התבססה על שיטת דגימה

תיאורטית (Warren, 1996), חיפוש מועמדות בהתאם לקריטריונים שנקבעו מתוך קריאת הספרות והתיאוריות, והגדרת שאלות מחקר ראשוניות. דגימה זו התבצעה בעזרת שימוש בקשרים אישיים ופנייה לחברים ומכרים לצורך מציאת מרואיינות המתאימות לקריטריונים שנקבעו.

**כלי ושיטת המחקר** - המחקר כולל שני שאלונים מנחים המורכבים מסדרת שאלות פתוחות שהוגדרו ונכתבו מראש, בהתבסס על מטרות ושאלות המחקר למחקר זה. בנוסף לכך, קיימת התייחסות לשאלות, תשובות ונושאים שעלו במהלך הראיונות עצמם. שילוב זה, מאפשר מצד אחד אחידות מסוימת בראיונות ומצד שני גמישות וחקירת נושאים ופרטים מעניינים נוספים שיכולים לעלות במהלכם. אחד היתרונות המשמעותיים של ראיון מסוג זה מתבטא בתחושה של נינוחות ופתיחות המוענקת למרואיין, מה שתרום ליעילות הראיון ולהפקת אינפורמציה רחבה ואמינה יותר במהלכו (שקדי, 2003). שלושת הראיונות הוקלטו ותומללו באופן מדויק.

מציאת מרואיינות למחקר לא הייתה פשוטה. ראשית, חלק מהמרואיינות הפוטנציאליות שהתאימו לנושא המחקר, לא רצו להתראיין ולדבר על מה שעבר עליהן. שנית, נראה כי הגבול בין אפליה והדרה לבין יחסים תקינים ושוויון במקום העבודה אינו תמיד ברור. חלק מהנשים שדיברתי איתן לצורך המחקר תיארו יחסים תקינים בעבודה, אך בכל זאת הרגישו יחס שונה כלפיהן עקב ההריון ולעיתים אף יחס אוהד שהעיק עליהן, מקרים שכמובן לא התאימו לנושא המחקר. מצד שני, כמה נשים שסבלו מאפליה והדרה ברורה, לא הסכימו להתראיין למחקר. בשני הראיונות שנערכו לצורך המחקר, נמצאו אצל הנשים המופלות ביטויים לצער ואכזבה על כך שלא עשו יותר ו"ויתרו" למעסיקים על התנהגותם המפלה והלא שיוויונית. עניין זה מעלה דילמה קשה מאוד העומדת בפני הנשים הנמצאות במצב דומה - הבחירה בין תקופת הריון תקינה, נינוחה ורגועה מחוץ לעבודה, לבין מסכת טרטורים, דאגות ולחצים לצורך הגשת תביעה בבית-משפט כנגד המעסיק, פעולה שברוב המקרים לא תאפשר השארות במקום העבודה או התפקיד הרצוי. תחילה נראה כי הצורך בצדק הוא החזק יותר, אך במהלך הראיונות ברור כי אישה הדואגת לעובר ולבריאותה במהלך ההריון תעדיף את השקט והרוגע בתקופה רגישה זו, על פני הלחצים הנובעים מהניסיון להגיע לצדק. עניין זה השפיע רבות על ההתייחסות שלי לנושא המחקר ולחשיבותו, שינה את תפיסותיי ודעותיי בכל הקשור לדילמות והקשיים בפניהם עומדות נשים בהריון והשפיע על ניתוח הראיונות והסקת המסקנות במחקר זה.

## דיון וסיכום

הופעתם של ארגונים פמיניסטיים חדשים, כמו שדולת הנשים, והקמת נציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה, יחד עם התגברות מחויבותם של ארגוני הנשים המסורתיים לנושאים פמיניסטיים, הובילו להעלאת סוגיות אפליה של נשים על סדר היום הציבורי. בספרות ובתחום המחקר קיים דיון רב בנושאים של חלוקת תפקידים מגדרית, אי-שוויון בין גברים לנשים ואפליה על רקע מגדר ומין (Smith, 1987; Alvesson & De Billing, 1997; יזרעאלי, 1999). אך קיים חסר רב ומשמעותי בדיון בסוגיה של אפליית נשים בהריון בכלל, ואפליה בעבודה בתקופת ההריון, בפרט. הנתונים והמחקרים מראים כי למרות המודעות לנושא, ולמרות החוקים המפורשים הקיימים בישראל ובמדינות אחרות בעולם, הקובעים כי אפליה נגד נשים בהריון היא עבירה על החוק, נשים בהריון עדיין חוות פיטורין, הרעה בתנאים, הרחקה, מניעה, קיפוח והדרה בגלל היותן עובדות בהריון (Hughes, 1991; Thompson & Francesco, 1996; Cunningham & Macan, 2007; יזרעאלי, 1999). נשים בהריון נאלצות להתמודד באופן מתמיד ועקבי עם פקפוק וזלזול במחויבותן לעבודה ולקריירה (Hughes, 1991; Lyness, Thompson, Francesco & Judiesch, 1999), לחוות אפליה המתבטאת לרוב בפיטורין, הורדה בדרגה, עיקוב או שלילת תוספת שכר או קידום, ובפעולות משפילות אחרות, כמו: הרחקה מישיבות צוות, ביטול נסיעות לחו"ל, מתן משימות ופרויקטים פחות חשובים (Thompson & Francesco, 1996; Hughes, 1991), ולעיתים להיקלע למצבים של התנכלות, התעללות והשפלה בעבודה (אלמוג, 2005; רוגובסקי, 2003).

מחקר זה מנסה לעלות על החסר הקיים במחקר ובתיאוריה ולהציג דיון ספציפי בנושא של אפליית נשים בהריון בעבודה. המחקר משלב בין ראיונות שנערכו עם נשים שהופלו במהלך ההריון במקום עבודתן, לבין המדיניות הציבורית, כפי שהיא באה לידי ביטוי בחקיקה הישראלית ובראיון עם הנציבה הארצית של הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה. שאלות המחקר מעלות מצד אחד, שאלות על החוויות והתפיסות של נשים בהריון שחוו אפליה, הדרה או יחס לא שוויוני על רקע הריון בעבודה, ומצד שני עוסקות בתהליכים, ההשפעות והמשמעויות של המדיניות הציבורית והפרקטיקות החברתיות בנושא זה. שאלת המחקר הראשונה עוסקת בביטויי האפליה ופגיעה בזכויותיהן של נשים בהריון. ממצאי המחקר מציגים שלושה היבטים מרכזיים של אפליית עובדת בהריון: **פיטורין**

מהעבודה במהלך תקופת ההריון, **הרעה בתנאי העבודה** בתקופת ההריון ותחושות של הדרה המתבטאת בהרחקה, מניעה, קיפוח ולעיתים גם בהתנכלות והשפלה של עובדת בהריון. המרואיינות נעות בין שלושת סוגי האפליה, כשכל אחת מהן שמה דגש על כמה מההיבטים, כפי שהם באים לידי ביטוי בהתנסות, בחוויות, בתפיסות, במדיניות ובמשמעויות של כל אחת מהמרואיינות.

תיאוריות ומחקרים העוסקים בנושא השילוב בין משפחה והורות לבין עבודה וקריירה, מצאו ש"העובד האידיאלי" בעולם הצרכני, התחרותי וההישגי של ימינו, נתפס כעובד שכל חייו מתמקדים בעבודה במשרה מלאה. רמת המחייבות של עובד למקום עבודתו נמדדת במספר השעות שהעובד משקיע ונוכח בעבודתו. לכן, עובד ששואה בעבודה זמן רב, עושה שעות נוספות וזמין כל עת לענייני העבודה, נתפס כעובד נאמן, מחויב ובעל תפוקה (Garey, 1999). בגלל תפיסות אלה, נשים בהריון מתמודדות באופן קבוע עם זלזול ופקפוק במחויבותן לעבודה, מה שלרוב מוביל לשיעור והיקף רחב של אפליה והדרה של נשים בהריון. ממצאי מחקר זה מראים, שלמרות ההריון, המשיכו הנשים להתמיד, להשקיע ולאהוב את עבודתן וניסו, לכל אורך הדרך, לשלב בין ההריון וההכנה ללידה לבין דרישות ומחויבויות העבודה. הנתונים הללו מובילים למסקנה, שלמרות התמיכה בילודה ותהליכי הדה-פמיליזציה בישראל, שוק העבודה מתעלם מהמחויבות ההורית ואינו מתאים עצמו לצרכי נשים הורים וניהול המשפחה (אלמגור-לוטן, 2008). התשובה לשאלת המחקר השנייה במחקר זה, מתבססת על התובנה שהמדיניות הציבורית, החברתית והתעסוקתית והחוקים, מתנערים מהדרישות והצרכים המשפחתיים, דורשים מחויבות טוטאלית לעבודה ואינם מאפשרים איזון בין עבודה לחיים הפרטיים של עובדים.

עניין זה מתקשר היטב לאחת הסוגיות המשמעותיות והחשובות שנבחנו לצורך מחקר זה- המדיניות הציבורית, החקיקה ופעולותיה של הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה בנושא של אפליית נשים בתקופת ההריון. החוקים העיקריים המתייחסים לנושא של אפליית נשים בעבודה הם חוק עבודת נשים (ראו נספח 1) וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. חוקים אלה נותנים מענה רק לשניים מתוך שלושת סוגי האפליה שנמצאו במחקר: פיטורין מהעבודה והרעת תנאים בעבודה, ואינם עוסקים כלל בנושא ההדרה, ההתנכלות או ההשפלה של האישה. נשים המודרות מעבודתן עקב ההריון וחוות ניכור, קיפוח, זלזול, מניעה, ריחוק וכו', ללא פיטורין או הרעת תנאים מפורשת, אינן מוצאות פתרון או תמיכה.

עוד נמצא כי העזרה שהנציבות מציאה מתמקדת בדרכי הפעולה המשפטיות האפשריות במקרים של אפליה של עובדת בהריון, למשל מתן ייעוץ ומידע משפטי, פניה למעסיק ופתיחה במשא ומתן עימו והגשת תביעה כנגדו בבית המשפט. פנייה לערכאות המשפטיות ותביעת המעסיק, ברוב המקרים, מובילות לסיום יחסי עובד- מעביד בין שני הצדדים. במצב זה, האישה נאלצת לבחור אם "לוותר" למעסיק ולהמשיך ולסבול את האפליה וההדרה בעבודה או להסתכן באיבוד מקום העבודה בתקופה הרגישה והלחוצה ביותר מבחינה כלכלית, ובכל מקרה, ללא אפשרות או יכולת להוכיח שלמרות ההריון היא עדיין לויאלית ומחויבת לעבודה ולקריירה.

המחקר מראה כי קיים פער בין המדיניות הציבורית לבין הצרכים והקשיים של נשים שחוות אפליה במקום עבודתן, על רקע הריון. לצורך קבלת תמיכה, פיצוי או צדק, על האישה להוכיח שהמעסיק הפלה אותה באחת משתי הדרכים: פיטורין או הרעה בתנאים. ניסיון זה להשגת ה"צדק" בדרכים משפטיות עלול להוביל לפתרון שאינו תמיד רצוי או מועדף על האישה. הבעיה גדולה עוד יותר, במקרה של אישה המופלת או מודרת בעבודתה על רקע שאינו מוגדר פיטורין או הרעת תנאים, שלרוב אינה זוכה למענה או פתרון מצד מערכת המשפט, הרשויות או הנציבות. יש לקחת בחשבון את מגבלותיו של מחקר זה. מחקר זה אינו מתיימר להכליל את מסקנותיו על כלל המקרים אלא מתבסס על ממצאי המחקר הנוכחי ומחקרים קודמים שנעשו בנושא. בנוסף לכך, המחקר בודק את תפיסותיהן של נשים בהריון שהופלו, ולא את אפשרויות הפעולה הממשיות שלהן במקרים אלה. מעניין יהיה להמשיך ולחקור את המשמעויות שנותנות נשים לסוגי אפליה שונים, את דרכי ההתמודדות שלהן, ולבחון את המדיניות הציבורית, החוקים והנציבות, אל מול העזרה והפתרונות שהם יכולים להציע תוך בחינת מקרים ספציפיים.

## ביבליוגרפיה

אלמגור-לוטן, א'. (2008). הסדרים להגמשת שוק העבודה עבור הורים-סקירת משווה. מסמך שהוגש לוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת.

אלמוג, ש'. (2005). התנכלות תעסוקתית (Mobbing). עבודה, חברה ומשפט, 11 : 223-245.

אתר משרד התעשייה, המסחר ותעסוקה (תמ"ת) :

<http://www.moital.gov.il>

אתר נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה :

<http://www.moital.gov.il/CmsTamat/Rsrc/Shivyon/Shivyon.html>

יזרעאלי, ד'. (1999). מגדור בעולם העבודה. עמ' 167-216, בתוך : יזרעאלי, הרצוג, פרידמן ואחרות (עורכות). מין, מגדר, פוליטיקה. תל אביב : הקיבוץ המאוחד.

רדאי, פ'. (1995). נשים בשוק התעסוקה. עמ' 64-116 בתוך רדאי, פ', שלו, כ' וליבן-קובי, מ' (עורכות). מעמד האישה בחברה ובמשפט. ירושלים/ת"א : הוצאת שוקן.

רוגובסקי, א'. (2003). Mobbing- טרור פסיכולוגי בארגונים. משאבי אנוש, 185 : 8-14.

Alvesson M., & Due Billig Y. (1997). *Understanding Gender and Organizations*. Ch. 3. Pp. 54-60. London: Sage.

Armour, S. (February, 2005). Pregnant workers report growing discrimination. *USA Today*. 16/2/05. from [http://www.usatoday.com/money/workplace/2005-02-16-pregnancy-biasusat\\_x.html](http://www.usatoday.com/money/workplace/2005-02-16-pregnancy-biasusat_x.html)

Corse, S. J. (1990). Pregnant managers and their subordinates: The effects of gender expectations on hierarchical relationships. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 26: 24-47.

Cunningham, J., & Macan T. (2007). Effects of Applicant Pregnancy on Hiring Decisions and Interview Ratings. *Sex Roles*, 57:497-508.

Finch, J. (1983). *Married to the job: wives' incorporation in men's work*. London : Allen & Unwin.

Garey, A.I. (1999). *Weaving Work and Motherhood*. Philadelphia: Temple University Press.

Gueutal, H. G., & Taylor, E. M. (1991). Employee pregnancy: The impact on organizations, pregnant employees and co-workers. *Journal of Business and Psychology*, 5: 459-476.

Halpert, J. A., & Hickman Burg, J. (1997). Mixed messages: Coworker responses to the pregnant employee. *Journal of Business and Psychology*, 12: 241–253.

Halpert, J. A., Wilson, M. L., & Hickman, J. L. (1993). Pregnancy as a source of bias in performance appraisals. *Journal of Organizational Behavior*, 14: 649–663.

Hochschild, R. A., & Machung, A. (1990). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Avon Books.

Hughes, K. A. (1991, Feb 6). Pregnant professionals face pressures at work as attitudes toward them shift. *Wall Street Journal (Eastern edition)*. Pp. B1.

Leymann H. (1996). The content and Development of mobbing at work. Pp. 165-184 in Zapf D., Leymann H. & guest editors (Eds.), *Mobbing and victimization at work*. UK: Psychology Press.

Lyness, S. K., Thompson, A. C., Francesco, A. M., & Judiesch, K. M. (1999). Work and pregnancy: Individual and Organizational factors influencing organizational commitment, timing of maternity leave and return to work. *Sex Roles*, 41: 485-508.

Smith, D.E. (1987). *The everyday world as problematic: a feminist sociology*. Boston: Northeastern University Pr.

Thompson, C. A., & Francesco, A. M. (1996). Valuing diversity: The case of pregnant working women in the United States. *Equal Opportunities International*, 15(4): 1-9.

Van Dijk, T.A. (1993). Principles of critical discourse analysis. *Discourse and Society*, 4: 249-283.

Warren, C.A.B. (2002). "Qualitative Interviewing". Pp. 83-102 in Gubrium, J.F. & Holstein J.A. (Eds.), *Handbook of Interview Research: Context and Methods*. Thousand Oaks: Sage publication.

### נספח 1- חוק עבודת נשים- הסדרים מיוחדים בחקיקה ובהסכמים קיבוציים (רדאי, 1995).

1. **היעדרות מעבודה** - הוראות שונות המעניקות זכויות לנשים בלבד, להעדר בשל הריון, לידה או הנקה. ישנה הבחנה בין היעדרויות בתשלום לבין היעדרויות שלא בתשלום. ההיעדרויות בתשלום ממומנות בחלקן על-ידי הביטוח הלאומי ובחלקן על-ידי המעסיק.

- **חופשת לידה** - בסעיף 6 לחוק עבודת נשים (1954) נקבע כי לאישה יש זכות למינימום 12 שבועות חופשת לידה בתשלום, מהם 6 שבועות או פחות לפני יום הלידה המשוער והיתר אחרי יום הלידה. אפשרות פיצול זו מעידה שהזכות שניתנת אינה לצרכים רפואיים בלבד. הכנסת האישה במשך חופשת הלידה משולמת על-ידי המוסד לביטוח לאומי, והמעסיק אינו נושא בעלות השכר בתקופה זו. החופשה משולמת רק אם שולמו דמי ביטוח לאומי במשך 10 חודשים מתוך 14 או 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הפסקת העבודה. דמי הלידה משולמים בשיעור של 75% מהשכר לצורך תשלום דמי ביטוח. המעסיק אמנם פטור מתשלום השכר לעובדת בחופשת לידה, אך לפי תיקון לחוק ב- 1991 נקבע כי ימשיך גם בתקופת חופשת הלידה לשלם הבטחת פנסיה וקרן השתלמות. נשים שאינן זכאיות לדמי לידה מביטוח לאומי ונשים המפסידות הכנסה בגלל הפער בין הכנסתן הרגילה לבין דמי הלידה, אינן מקבלות פיצוי ממעסיקיהן, למרות שמעסיקים משלמים הפסדים דומים של עובדים היוצאים לשירות מילואים, למשל. ייתכן שיחס שונה זה מהווה אפליה. הזכות לחופשת הלידה אינה בחירתה של העובדת. למעסיק אסור להעסיק אישה במהלך חופשת הלידה והן אינן יכולות לקצר את חופשת הלידה ולחזור לעבודה כדי להקטין הפסדים בהכנסתן, באחריותן בביצוע תפקידן או במוניטין שלהן.
- **ההזרות לפי אישור רופא או הנקה** - על פי חוק עובדת נשים (1954), זכאיות עובדות להיעדרויות שונות מחוץ לחופשת הלידה עצמה, חלקן בתשלום וחלקן ללא תשלום. אישה זכאית להעדר מעבודתה עקב בדיקה רפואית במהלך ההריון או עקב הנקה והחוק קובע שהמעסיק אינו רשאי לנקות היעדרויות אלה משכרה. החוק קובע שהאישה יכולה להעדר במהלך ההריון לפי אישור רופא אך אין קביעה מפורשת בחוק אם מדובר בימים המנוקים

מהשכר או משולמים כחופשת מחלה או חל"ת. הקביעה היחידה והמפורשת בעניין זה, היא שלא תפגענה זכויות התלויות בוותק אצל המעסיק.

- **שמירת הריון** - בחוק המקורי מ-1954 נקבע כי שמירת הריון אינה מחלה משום שאין בה "מצב בריאותי לקוי" או "אי כושר לעבוד" ולכן האישה אינה זכאית לקבל תשלום על היעדרותה מעבודה כימי מחלה. התיקון לחוק ב-1990 קבע שלאישה יש זכות לקבלת גמלת שמירת הריון מהביטוח הלאומי. הגמלה ניתנת לאישה שהייתה בשמירת הריון שלושה ימים רצופים לפחות והיא זכאית לגמלה בסך 25% מהשכר הממוצע או מהשכר הרגיל שלה, לפי הסכום הנמוך.

**2. שמירה על מקום העבודה** - החוק מבטיח לאישה שמירה על מקום עבודתה בזמן ההריון וחופשת לידה, על-ידי איסור פיטורים בתקופות אלה. החוק, כפי שתוקן ב-1990, קובע שלא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה (בפועל משרד התמ"ת), ולא יתיר זאת השר אם הפיטורים ימצאו כקשורים להריון. אם מעסיק יפטר עובדת בהריון ללא היתר, הפיטורים מבוטלים. במצב זה המעסיק יישא באחריות פלילית ויפצה את העובדת על כל אובדן כלכלי שנגרם לה, כולל הפסד שכר ודמי לידה שהייתה מקבלת אילו עבדה עד יום הלידה. הפיטורים יבוטלו גם אם המעסיק לא ידע על ההריון אך אז לא תהיה זאת עבירה פלילית. העובדת צריכה על-פי חוק, להודיע על הריונה רק בחודש החמישי ואינה מוכרחה להזכיר למעסיק את העובדות המשפטיות הקשורות לפיטורין בזמן ההריון. החוק אינו מגן מבחינה אבסולוטית על האישה אלא במקרה והפיטורין קשורים לעצם היותה של האישה בהריון. אך, יש לקחת בחשבון שקשה להפריך טענה של המעסיק שהפיטורים נעשו מסיבה אחרת. הפסיקה קובעת: "אם שוכנע השר כי בעת מתן הודעת הפיטורים לא ידע המעביד כי העובדת בהריון, הרי זוהי כשלעצמה, ראיה חותכת כי הפיטורים לא היו מסיבות ההריון, אך גם אם ידע המעביד על ההריון, אין פירוש הדבר כי הפיטורים היו בשל ההריון" (בג"ץ 306/69 חפציבה אלבלה נ' שר העבודה, פ"ד כג (2) 362). מתן היתר על-ידי השר לא רק יפטור את המעסיק מאחריות על-פי חוק עבודת נשים, אלא גם יקשה על העובדת להגיש תביעה בעילה של פיטורים מפלים, על סמך חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. אחת הבעיות העיקריות בחוק זה היא סמכות השר לתת היתר רטרואקטיבי לפיטורים. בזמן שהמעסיק מגיש היתר לפיטורי עובדת בהריון, העובדת נמצאת במצב של אי וודאות לעניין תוקף הפיטורים. בתקופת המתנה זו, עד החלטה בעניין ההיתר, על העובדת להקטין את הנזק שנגרם לה על-ידי חיפוש עבודה אלטרנטיבית.

אפשרות זו אינה מעשית, בהתחשב בקושי הקיים לאדם בכלל ולאישה בהריון בפרט, למצוא עבודה חדשה תוך פרק זמן קצר.

### 3. זכויות נוספות של עובדת במהלך ההריון:

(מתוך חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, אתר משרד התמ"ת)

- בחודש החמישי על העובדת להודיע על הריונה למעביד וזאת לא כחובה אלא על מנת להגן עליה שכן ממועד זה אסור למעביד להעסיקה בשעות נוספות, בעבודה לילה, או בימי המנוחה השבועית. יש לקחת בחשבון שעובדת שתיידע את המעביד לפני שחלפה חצי שנה לעבודתה, אינה מוגנת מכוח חוק עבודת נשים מפני פיטורים או פגיעה בשכרה, כך שניתן לפטרה ללא צורך בהיתר ולצורך הגנה יש להשתמש בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה אשר אוסר על אפליית אשה.
- אסור להעביד עובדת בהריון בקרבת חומרים מסוכנים, חום, קרינה ועוד, כמפורט בחוק עבודת נשים.
- אסור למעביד להעביד עובדת, שהוא יודע שהיא בהריון, מהחודש החמישי להריונה, במנוחה השבועית (שישי שבת וחגים), וכן גם בשעות נוספות- אל אם העובדת הסכימה להעבדתה בשעות נוספות ומסרה למעבידה אישור רפואי מרופא נשים, שאין מניעה להעבידה בשעות נוספות ובכפוף לתנאי האישור.

**נספח 2 - סמכויות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (אתר נציבות שוויון זכויות בעבודה):**

1. נקיטת פעולות הסברה והדרכה לשם העלאת המודעות הציבורית - הפקת חוברות הסברה למעסיקים וחברות "דע/י את זכויותיך" לעובדים, פעילות הסברה והדרכה במקומות עבודה, שיתוף פעולה מתמשך עם המעסיקים וקמפינים תקשורתיים.
2. טיפול בתלונות עובדים בגין אפליה בעבודה - ייעוץ ראשוני, החלטה על דרכי פעולה, קיום בירור מול המעסיק, הפנייה לגישור ועוד.
3. הוראה בצו למעסיק להעביר נתונים - בהתאם להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, על מעסיקים להעביר נתונים לרבות נתוני שכר.
4. הגשת תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה – הנציבות מוסמכת להגיש תביעות בעקבות תלונות של עובדים ו/או תלונות של הנציבות כנגד מעסיקים.
5. הגשת בקשה לביה"ד לקבלת צו כללי – צו המורה למעסיק לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לעובדים ולעובדות שלו.