

הגנה על משרותיהן של נשים הרות במדינות רווחה

נירית תושב-אייכנר

תודות - ברצוני להודות לפרופ' מיכאל שליו, לפרופ' ברברה אוקון, לד"ר גיוני גל, לד"ר דפנה הקר, לעו"ד רבקה מקובר, לעו"ד מיכאל אטלן, לעו"ד דבי אליעזר ולבני פפרמן על הדיונים וההערות המועילות. לעידית מרדכי על העיצוב והעריכה הגרפית. תודה מיוחדת לד"ר מיכל פרנקל על ההערות, התמיכה והסיוע לאורך כל הדרך.

על המחברת

נירית תושב-אייכנר, חוקרת במנהל לתכנון מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת בנושאי שוק העבודה. מרכזת תחום מדיניות יישום וחקיקה. דוקטורנטית בלימודי הארגון, במחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה חברתית ב"אוניברסיטה העברית".

עמ' 3	פתיחה
5	מבוא
11	עיקרי הדברים
17	רקע תיאורטי
18	מדיניות רווחה משפחתית (Family Policy)
19	ה"בעיה הדמוגרפית" במדינות רווחה
21	הריון ועבודה במדינות רווחה
22	עבודה משפחה ואי שוויון מגדרי
23	עובדות הרות במדינות רווחה
23	הגנה על עובדות הרות במדינות רווחה - דיון בחקיקה בינלאומית השוואתית
29	פיטורים בהריון
30	פיטורי נשים בהריון - מבט על המחקר הקיים
31	מי הן הנשים המפוטרות ומי הם הארגונים המפטרים
31	ההשלכות הנובעות מפיטורי נשים בעת הריון
33	סיכום
35	ביבליוגרפיה נבחרת

הריון ולידה הם בין האירועים המשמעותיים ביותר בחייהן של נשים. יכולת הפרייון והקמת המשפחה היוותה אמצעי למימוש עצמי עוד משחר ההיסטוריה. לצד אלו, הולכת ותופסת היכולת לעבוד בשכר, להתפתח ולהתקדם בעולם העבודה אמצעי נוסף למימוש עצמי עבור חלק מן הנשים. בהמשך לאלו, הפכה בעשורים האחרונים יכולת השילוב של הריון, לידה ועבודה לדרך חיים כמעט מובנת מאליה עבור נשים. עם זאת, ישנם מעסיקים עבורם יכולת השילוב של הריון והורות עם שגרת העבודה, פחות ברורה ומהווה בעיה. לפיכך, בתקופות אלו מתערבת מדינת הרווחה בשיקולי מעסיקים, אם באמצעות חקיקה, אם באמצעות מנגנוני התערבות, שעניינם בהגנה על מעמדן ומיקומן של נשים בשוק העבודה, בתקופות בהן מופר האיזון האובייקטיבי בינן לבין יתר העובדים. עניינה של סקירה זו בהתבוננות על ההגנות הניתנות לעובדות הרות במדינות רווחה ובבחינת ההשלכות הנובעות מפיתורין בעת הריון.

מבוא

התפתחותה של מדינת הרווחה החלה עם תום מלחמת העולם השנייה. תקופה המאופיינת במעבר לתפיסה חדשה של תפקידי המדינה, המצדדת בפעולות התערבותה של המדינה בתחום הכלכלה והחברה (Flora & Heidenheimer 1984). התפיסה החדשה, אשר הושפעה מעליית קרנם של רעיונות סוציאלי דמוקרטיים, ביססה את ההכרה בשני עקרונות. העיקרון הראשון הוא כי המדינה צריכה ויכולה לשמש **כאחראית אפקטיבית ויעילה לטיפול בבעיות החברה והכלכלה**, והשני הוא כי על המדינה להכיר בזכויות חברתיות של כל אדם, בנוסף לזכויותיו האזרחיות והפוליטיות שהוכרו כבר במאה ה-19 (דורון 1994). מדינת רווחה היא לרוב מדינה דמוקרטית וקפיטליסטית בעלת שוק כלכלי חופשי, ועם זאת, זו מדינה המקבלת על עצמה מידה של אחריות לרווחת אזרחיה. אחריות זו באה לידי ביטוי במספר מישורים: במישור הכלכלי מקיימת המדינה מידה של מעורבות ממשלתית פעילה, כדי להשיג יעדים חברתיים רצויים, במישור התעסוקתי קיימת נכונות לנהל מדיניות שתבטיח רמה גבוהה של תעסוקה ותמנע אבטלה, ובמישור החברתי, מפתחת המדינה ומפעילה מערכת שירותי רווחה בתחומי הביטחון הסוציאלי, הבריאות, החינוך, השיכון והשירותים האישיים. התערבות זו של הממשלה בתחומי החברה והכלכלה באה במטרה למתן את השפעת השוק החופשי על חי הפרט, ולהפחית את אי השוויון בין אזרחי המדינה (Esping-Andersen 1990). הצגת מדינת הרווחה באופן זה מניחה כי תפקידה העיקרי הוא קידום רווחתו של הפרט באמצעות הפעולה המשולבת של שוק העבודה הכלכלי החופשי ושל ההתערבות השלטונית במשק ובחברה. לפיכך, החלטות המתקבלות במסגרת מוסדות השלטון, בעלות השפעה הן על הרווחה הכלכלית של כל פרט והן על דפוסי אי השוויון הכלכלי והחברתי במדינה. מטרה מוצהרת זו של מדינת הרווחה הובילה חוקרים לבחון האם, ובאיזו מידה מצליחה אכן מדיניות הרווחה בצמצום אי השוויון. תחילה התמקד המחקר בעיקר בממדיו של אי השוויון המעמדי, ובמידה בה מאפשרים מנגנוני הרווחה לאזרח להתקיים ללא תלות בתנאי השוק (**Decomodification**), אולם בשנים האחרונות, לנוכח ביקורת פמיניסטית נרחבת, שהופנתה כלפי כמה מחוקרי מדינת הרווחה, מתמקד המחקר בתפקיד מדינת הרווחה בצמצום אי השוויון המגדרי ובהפחתת תלותן של נשים במשפחתן המצומצמת והמורחבת ובהבטחת האוטונומיה שלהן - (defamilization) (Esping-Andersen 1999).

המדיניות המכוונת לביסוסה של אוטונומיה זו מכירה בכך שתפקידן של נשים כאמהות וחלוקת התפקידים הבלתי שוויונית במשפחה המאפיינת עדיין את כל החברות המתועשות,

הנם גורם מרכזי בתהליך השעתוק של אי השוויון המגדרי בשוק העבודה (Acker 1995 ,
 Kennedy and.Mendus ,C.A. Mac Kinnon 1984 ,Kymlicka 1990 Williams 2000
 1987 ,Mill 1970 ,Kraamwinkel 1992 ,Okin 1982 , יזרעאלי 1998 , הרצוג 2000 , בן
 ישראל 1998). במרבית המחקרים העוסקים בהשלכות מדיניות הרווחה הוגדר אי שוויון בין
 המינים על פי שיעורי העוני של נשים או שיעורי השתתפותן בשוק העבודה. הממצאים
 מלמדים כי במדינות בהן קיימת מדיניות רווחה מתקדמת, נשים רבות יותר לוקחות חלק
 פעיל בשוק העבודה וכתוצאה מכך קטן שיעור העוני בקרב נשים בחברה (Daly 2000, Korpi
 1999, Gornick 2002, Orloff 2000). מאידך, פחות מחקרים התמקדו בהשפעת מאפיינים
 ספציפיים של מדינת הרווחה על כניסתן ויציאתן של נשים מכוח העבודה. ועוד פחות מחקרים
 התמקדו בכניסתן ויציאתן משוק העבודה של נשים בהריון ואחר הלידה. התערבותה של
 המדינה בתחום זה הינה בעלת חשיבות מטריאלית וסימבולית רבה שכן תקופת ההיריון
 והלידה הינן התקופות הבולטות ביותר בהן באה לידי ביטוי "נשיותה" של העובדת, ובהן
 האפליה על בסיס מגדרי לובשת את צורתה המוחשית ביותר. השלכות הפיטורין בהיריון
 ולאחר לידה הינן רבות ומגוונות. מעבר להשלכות הכלכליות הנובעות מהפסד הכנסתה של
 האישה בתקופה בה ההוצאה המשפחתית עומדת לגדול, כרוכים הפיטורים גם בהשפעות
 בריאותיות אפשריות כגון מצב בריאותי ירוד תזונה לקויה מפאת מחסור, מתח וחרדה
 שעשויים להשפיע על בריאות האם כמו גם על בריאות העובר (Rodmell and Smart, 1982
 1989, Ogrady and Wakefield). לפיטורין בעת ההיריון השלכות אפשריות גם על יכולתה
 של האישה להשתלב מחדש בשוק העבודה לאחר הלידה, בעיקר אם היו הפיטורים כרוכים
 בקונפליקט עם מעסיק נוקשה (Benin and Nienstedt, 1983 , Spitze 1988, Ross et al.,
 2002, MacErlean, 1993, McRea 1985, גם אושרם של היילוד וילדים אחרים במשפחה
 עשוי להיות מושפע מפיטורין בעת ההיריון ולאחר הלידה שכן ממצאי מחקרים מגלים כי
 אושרם של ילדים גדל כאשר הוריהם שולטים ברמת חייהם (Galinsky 1999, DTI 2003).
 מדיניות הרווחה במדינות הסוציאל-דמוקרטיות שמה לה למטרה להגדיל את שיעורי הנשים
 המועסקות באמצעות הפעלת מדיניות משפחתית שמטרתה **העברת חלק ממטלות הבית
 לרשות המדינה** למשל ע"י הפעלת רשת מקיפה של מעונות יום, **יצירת מקומות עבודה**
 אטרקטיביים לנשים, ע"י הרחבת היצע העיסוקים בתחום החינוך הבריאות והרווחה בעיקר

בסקטור הציבורי, **וכן באמצעות חקיקה** שמטרתה לעזור לאישה לשלב בין מחויבותה לבית ותפקודה בשוק העבודה למשל ע"י חופשת לידה בתשלום, **והגנה על משרתן של נשים הרות ולאחר הלידה**. מדינת הרווחה מתערבת בצמצום פערים בשוק העבודה באופן ישיר ע"י חקיקה של חוקים המכוונים במוצהר לביטול האפליה בין קבוצות חברתיות שונות. אף כי בכל המדינות המתועשות מנוסחים חוקים שמטרתם מניעת אפליה בהעסקה על בסיס מאפיינים שיוכיים, ממצאים אמפיריים מצביעים על השפעה שולית של חקיקה על פערים כגון פערי השכר בין המינים. **מחקרים אלו מבליטים את חשיבות המנגנונים הפועלים לאכיפתם של חוקים** כגון: 'anti-discrimination legislation' 'equal pay legislation', 'equal employment opportunity', and 'comparable worth' **ולא את עצם קיומם** (Bellace 1991, Feber 1991, Lofstrom and Gustafsson 1991, Wilborn 1991, Victoria 1991).

מדיניות הרווחה המשפחתית הנהוגה בישראל כלפי עובדות בהריון, נחשבת למפותחת ביחס למרבית מדינות הרווחה בעולם (תושב-אייכנר 2003, COM 1999, LIS 1990-1992, מתוך Gornick 1999).

השוואה בינלאומית מלמדת כי מדיניות הרווחה הקיימת בישראל היא אחת מהבודדות המקיימת אכיפה באמצעות "מנגנון רווחה התערבותי" שמטרתו להגן על משרתן של נשים במהלך הריון ולאחר הלידה ואינה מסתפקת בפיצויים שיפסקו לאישה שפוטרה בזמן ההיריון בבית המשפט או בהחלטת בית המשפט להשיבה לעבודה על בסיס הגשת תביעה (COM 1999).

מדיניות רווחה משפחתית זו נהוגה בישראל כלפי עובדות בהריון קיימת עוד מראשית ימייה של המדינה (חוק עבודת נשים 1952), ייחודיותו מבוססת על בקשת המעסיק להיתר עוד **בטרם הפיטורים** ומשאיר בידי המדינה את ההחלטה האם להתיר או לאסור את הפיטורים. בשנים האחרונות הורחבה עוד ההגנה כלפי נשים הרות בישראל, ולחוק הוכנסו סעיפים המורים להתיר את הפיטורים רק לאחר¹ פסיקתה של הממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמי"ת שלא כפי שנהוג היה בעבר לאשר את הפיטורים בדיעבד, בנוסף, הושלש² הקנס

¹היתר רטרואקטיבי יינתן רק בנסיבות מחמירות: בהם סגירת עסק או עבירה פלילית כגון גניבה או מעילה, תיקון 2004.
²פיטורי עובדת הרה הנה עבירה פלילית לפיכך גובה הקנס המוגדל בסכום של 67,000 ₪ מועבר לקופת המדינה, תיקון 2005.

המוטל על מעסיק המפטר עובדת הרה שלא כדיון, כמו כן תביעתה של עובדת הרה לבית הדין בגין פיטורים על רקע הריון, גם אם הוגשה לאחר שנתיים מיום פיטוריה, תזכה את העובדת בפיצויים מוגדלים³.

בעת דיון בכנסת על התהוותו של חוק עבודת נשים, החמיאה גולדה מאיר שרת העבודה דאז ביחס לפרלמנטים אחרים בעולם, על השיח הנאור בחוק המגן על עבודת נשים ועל ההצבעה הכוללת בעדו. עם זאת, על אף ההצבעה האחידה, נשמעו כבר אז, דברי ביקורת מצד כמה ח"כים שטענו שהגנת היתר הזו עשויה להיות בעוכרן של הנשים ולהרתיע מעבידים מהעסקת נשים, בשל הנטל הכספי שזכויות אלו מקנות להן (ידיעות אחרונות 30.12.1952).

השיח המחקרי בישראל מקיים דיון רחב למדי בנוגע לחקיקה שבבסיסה צמצום פערים מגדריים ומניעת אפלייה בשוק העבודה (יזרעאלי 2000, סבירסקי 1999, פוגל-ביג'אווי 1999, רדאי 1995, מאור 1997, דורון 1994, הרצוג 2000, בן ישראל 1998). השיח מתמקד בהיבטים שונים של חקיקה כגון בהשוואה בינלאומית של החקיקה בישראל ביחס למדינות בעולם, במעמד האישה בתחומי עבודה שונים; כמה מן המחקרים מתבוננים במבט ביקורתי על החקיקה בימי קום המדינה וסותרים את הטענה לפיה המדיניות החברתית כלפי נשים נועדה להביא לידי שוויון מגדרי. לטענת החוקרים החשיבות שיוחסה להתמודדות עם בעיות דמוגרפיות כגון תמותת תינוקות ואימהות ששהו במעברות, היא זו שעמדה מאחורי הנכונות של המדינה להנהיג תכנית נדיבה לאימהות עובדות (גל ואייזנשטט 2001, דורון 1994). הדיון התיאורטי המחקרי בישראל, העוסק במעמדן של נשים במערכות מדינות הרווחה, והשלכות של האפליה על רקע מגדר, על מצבן של נשים הוא מועט באופן יחסי. הדיון סוקר את התפתחות היחס לנשים במדינת הרווחה ובוחן מאפיינים שונים של מדינת הרווחה בישראל מנקודת מבט מגדרית (גל ואייזנשטט 2001, ברקוביץ' 2001, דורון 1994). המחקר הקיים דן בחשיבותה של חקיקה שנועדה למנוע אפליה על רקע מגדרי ובמניעת הפגיעה במעמדן של נשים בתקופות של הריון ולידה, עם זאת מודגש כי המידה שבה מדיניות היישום מבצעת את החוקים הללו דורשת בדיקה נפרדת (גל ואייזנשטט 2001). סקירה זו מבקשת בהמשך לכך, לבחון את מדיניות היישום להגנה על משרתן של נשים בעת הריון ומיד לאחר הלידה במדינות רווחה בכלל ובהשוואה לישראל בפרט.

³ פיצויים בגובה 150%, תיקון 2006.

בחלקה הראשון של הסקירה תיבחן ההגנה הניתנת לנשים הרות במדינות הרווחה, יוצגו ההגנות החוקיות על משרות נשים הרות בהשוואה לישראל, העיגונים החוקיים על בסיסם נחקקו חוקי הגנה אלו, וכן ממצאי מחקרים שבחנו את ההשלכות הנובעות מפיטורים בעת הריון.

החלק השני של הסקירה שיפורסם בהמשך, ייבחן את מידת האפקטיביות של אחד ההיבטים במדיניות הרווחה הישראלית, העוסק בטיפול בצמצום אי השוויון המגדרי בשוק העבודה, באמצעות מנגנון רווחה התערבותי שמטרתו הגנה על עובדות בהריון. בחלק זה ייבחנו ההבדלים במהלך חייהן של נשים שזכו להגנת המדינה לעומת כאלה שלא זכו בה, מבחינת מצבן הכלכלי, שילובן בשוק העבודה, ומצבן בחייהן הפרטיים.

עיקרי הדברים

- השינויים שעברו על החברה והמשפחה בחצי המאה האחרונה צמצמו בהדרגה את תפקידה של המשפחה באספקת הביטחון הכלכלי, ואת אחריותה הכמעט בלעדית לאספקה של שירותים אישיים. החלוקה המסורתית של המפרנס והמממן, ועקרת הבית ספקית השירותים הטיפוליים (care service), החלה להיטשטש עם התרופפות מודל המשפחה המסורתי, והעלייה בשיעורי השתתפותן של נשים בשוק העבודה.
- היצע מעונות היום במדינה, איכותם, וטווח הגילאים אותם הם משרתים, הם גורמים אשר החלו להיכלל לאחרונה במחקרים אמפיריים לצד משתנים אחרים כמו חופשות לידה, הקלות מס, קצבאות ילדים והעברות כספיות אחרות הנוגעות לילדים. גורמים אלו מכונים בספרות **Family Policy**, "מדיניות משפחתית" וכוללים בהגדרה צרה את "כל התגמולים והשירותים אשר מסופקים לזוגות עם ילדים, או לחד הוריים". אספן אנדרסן (1999) מכנה גורמים אלו במונח 'de-familiazation'. מונח זה מתייחס למשטר רווחה אשר לוקח על עצמו מחויבות מקסימלית למשקי הבית, במטרה להפחית את מרכזיותו של התא המשפחתי כספק של רווחה. רמת ה-'de-familiazation' קובעת במידה רבה את מידת יכולתן של נשים להשתלב בשוק העבודה
- תשומת הלב הרבה המופנית כלפי המשפחה, הדאגה של המדינה לחינוכו וטיפולו של הילד והרצון של המדינה להקל על האישה לשלב חיי עבודה ומשפחה, הם בין היתר תוצאה של "הבעיה הדמוגרפית", שהחלה לפקוד את העולם המערבי בשלושת העשורים האחרונים בעקבות צמצום הילודה.
- בעידן הנוכחי, המכשול המרכזי המונע התהוותה של חברה שוויונית מבחינה מגדרית נעוץ בהפרדה הממוסדת בין שתי הספרות: הספרה הפרטית הכוללת את המשפחה וגידול הילדים, והספרה הציבורית המכילה את העולם הפוליטי ואת העולם הכלכלי. למרות כניסתן האינטנסיבית של נשים לספרה הציבורית, הספרה הפרטית נתפסת עדיין כתחום אחריותה הטבעי של האישה. גיואן וויליאמס מכנה אבחנה ממוסדת זו בשם "משטר הביות" (Domesticity Regime). משטר הביות מתאפיין בארגון שוק העבודה בשכר סביב מודל ה"עובד אידיאלי" היכול להשקיע את כל זמנו ומרצו בעבודתו בשכר, על-פי דרישות מעבידיו.

- ג'ואן אקר (1990) מדגישה את מרכזיותו של הגוף בשיעתוק אי השוויון המגדרי בשוק העבודה. העובד האידיאלי "המדומיין", היא טוענת, הנו גבר, לבן ובעל שרירים שיוכל לבצע כל עבודה המוטלת עליו. בעידן בו העבודה הפיסית מקבלת משמעות פחותה, מצליחות נשים רבות לטשטש את ההבדלים המגדריים, אולם בתקופת ההיריון ומיד לאחר הלידה הופכת נוכחותו של הגוף הנשי ושונויותו מן הדגם הגברי של העובד האידיאלי לברורה מתמיד. על הציר בו מוצג הגבר המקדיש את כל עיתותיו ומרצו לעבודה כ"עובד האידיאלי" "טבעי" מוצגת עובדת הרה, כניגודו המוחלט. עובדה זו הופכת אותה לרצויה פחות מנקודת מבטו של המעסיק וחושפת אותה, יותר מתמיד, לאפליה. על בסיס ההכרה בחשיבותה של תקופה זו הביאה מדינות רבות לקבוע מדיניות המכוונת להגנה על נשים הרות בשוק העבודה.
- שילוב עבודה בשכר בעת הריון מהווה עבור נשים רבות חלק ממצאיאות כלכלית הרווחת בחברה המערבית. היקף ההריונות הגדל במקומות עבודה הביאו את המחוקק ליצור חקיקה מיוחדת המתחשבת בצרכי בריאות, בטיחות וזכויות עבודה של נשים הרות.
- בתחילת העשור (ILO 2000) קיים ארגון העבודה הבינלאומי ועידה שמטרתה המרכזית דיון בנושא הגנה על עובדות הרות ועל אימהות. הועידה התקיימה על רקע תכנית הליבה של הארגון השואף להקנות ערכי שילוב עבודה ומשפחה. בעקבות ועידה זו החל להתעורר עניין מחקרי בנושא פיטורין מופלים על רקע הריון ולידה
- ממצאי המחקרים מגלים כי במרבית המדינות, מפותחות ומתפתחות, הגישה השלטת היא כי פיטורי נשים הרות בגלל ההריון, אינם חוקיים, כך נהוג במדינות אירופה, אמריקה, סקנדינביה ואף במדינות אפריקה-בורמונדי, צ'אד, טוגו וקונגו וכך גם בישראל. יוצאות מכלל זה הן סוריה ולבנון, המתירות פיטורי עובדות הרות בחודשי הריון הראשונים, או לפטרן במהלך כל תקופת ההריון, אם לעובדת ישנו מקום עבודה נוסף. באף אחת מהמדינות אין סעיף המסייג את הפיטורים למשך העסקה מינימלי-ששה חודשים, כפי שנהוג בישראל (תושב אייכנר 2003).
- השוואה בינלאומית במדינות ה-EU מצביעה על פרקי זמן שונים בהם זוכות הנשים להגנה ע"י המדינה מפני פיטורין במהלך הריון ולאחר הלידה, נוסף על כך, ישנן מדינות המקיימות הליכים התערבותיים שתפקידם לחקור את מקרה הפיטורין כגון בגרמניה, יוון לוקסנבורג וגם ישראל.

- השוואת העיגונים החוקיים מלמדת כי רק בישראל יוחד חוק שעניינו בהגנה על עבודת נשים (חוק עבודת נשים 1954 התשי"ד), יתר המדינות מקיימות את החוק במסגרת חוקי השוויון ואיסור האפליה על רקע מגדרי, ייחודיות החוק מתאפיינת גם בסייג ההגנה שבו זכאיות להגנת המדינה רק נשים שעבדו למעלה מששה חדשים.
- למרות ההגנה החוקית הנרחבת על עובדות הרות מגלים מחקרים עכשוויים כי הגנה זו אינה מספקת וכי תופעת פיטורי עובדות הרות הינה נרחבת וחוצת גבולות. בבריטניה למשל פנו עשרות אלפי נשים לבדיקת זכויותיהן עקב כוונת המעסיק לפטרן בעת הריון. מחקר שנערך בעקבות העלייה התלולה בפניות אלה גילה כי אלפי נשים חוו אפליה על רקע הריון במקום העבודה, אולם רק אחוז קטן מהן מתעמתות מול המעסיק בבית המשפט. על פי מחקר זה באנגליה לבדה הוגשו בין השנים 1996-2003 כ-1000 תלונות בנושא זה, בממוצע לשנה לבתי הדין.
- שני מחקרים שנערכו באנגליה (James 2004, Pagonis 2002) אודות נשים שמקרה הפיטורין שלהן נידון בבית המשפט, בדקו אוכלוסייה של כ-600 נשים שה"כ, ומצאו כי עובדות מכל הענפים הכלכליים ומשלחי היד חוו פיטורים בהריון. בנוסף מצאו כי מעט פחות ממחצית הנשים עבדו במקום העבודה פחות משנה. ב-25% מהמקרים, מצאו כי ככל שהגיל עולה, כך פוחת מס' הבקשות לפיטורי עובדות הרות. נמצא כי מרבית הבקשות לפיטורים מפלים הנם בגילאים 25 ומטה, לאחר מכן בגילאי 25 עד 34 ומעט מאד בקשות בגילאי 35 ומעלה. כ-72% מהנשים עבדו במשרה מלאה. לגבי זמן תגובת המעסיק לאחר הודעת העובדת על היותה בהריון- מצאו שב-22% מהמקרים הודעת הפיטורים נתנה ימים בודדים ולעיתים שעות ספורות לאחר הודעת העובדת. עיתוי הפיטורין התרחש בעיקר סביב תקופת ההריון; מרבית הנשים (47%) פוטרו לפני חופשת הלידה, אחוזים בודדים פוטרו במהלך חופשת הלידה ו-12% פוטרו לאחר ששבו מחופשת הלידה.
- ממצאי המחקר מגלים כי נדיר שמעסיקים ידווחו שהעובדת פוטרה בשל אפליה מגדרית או ישירות בשל הריונה. העילות המרכזיות שבגינן פוטרו עובדות הרות על פי דיווחי המעסיקים- 28% פוטרו כי הוכיחו היעדר יכולות לביצוע העבודה, ב-25% ממקרי הפיטורים חלו צמצומים בכ"א, בכ-21% מהמקרים העובדת התפטרה בעצמה ואילו ב-15% טען המעסיק כי לא ידע שהעובדת בהריון.
- כמות הפניות למוקדים טלפוניים המספקים מענה בנוגע לאפליה על רקע הריון, מעידה על כי חייהם של אלפי משפחות בשנה מושפעים מהפיטורים.

- ההשלכות הנובעות מפיטורים בהריון משפיעות בראש ובראשונה על רמת הפרט, כאשר נשים יוצאות משוק העבודה לפרק זמן ממושך. מחקרים מצביעים על פגיעה במוביליות התעסוקתית שלהן, השלכות אלו מעכבות את הקריירה ומהוות פגיעה כלכלית לטווח הרחוק. מחקר שהשווה את רמת החיים של אימהות לילדים לעומת אמהות ללא ילדים חישב את ה"מחיר" שמשלמות אימהות על הורותן ומצא כי הפערים גדלים ככל שהשכלת האישה גבוהה יותר. על בסיס חישוב זה, טוענת גרייס גיימס שחקרה את הנושא, כי נשים המפוטרות במהלך הריון עשויות לחוות הרעה במצבן הכלכלי אף יותר מאימהות לילדים, מאחר והן יתקשו במציאת ביטחון תעסוקתי במצבן. מעבר להיבט הכלכלי הצר שבפיטורים בעת הריון, ישנן השלכות נוספות כגון מצב בריאותי ירוד, תזונה לקויה מפאת מחסור, מתח וחרדה שעשויים להשפיע על בריאות האם כמו גם העובר.
- מחקרים מצאו כי נשים הרות מרגישות כי הן צריכות להגדיל את תפוקת עבודתן על מנת להילחם בסטריאוטיפים לפיהם יורד פריון העבודה בעת הריון. מחקרים נוספים מצאו קשר בין שיעור דיכאונות גבוה לבין חוסר יכולת להיכנס לעולם העבודה בקרב נשים, ושיעור זה עולה אף יותר, אם בעברה התעסוקתי התמודדה האישה עם מעסיק נוקשה, בייחוד לאחר חופשת לידה.

רקע תיאורטי

מדיניות רווחה משפחתית (Family Policy)

השינויים שעברו על החברה והמשפחה בחצי המאה האחרונה צמצמו בהדרגה את תפקידה של המשפחה באספקת הביטחון הכלכלי, ואת אחריותה הכמעט בלעדית לאספקה של שירותים אישיים. החלוקה המסורתית של המפרנס והמממן, ועקרת הבית ספקית השירותים הטיפוליים (care service), החלה להיטשטש עם התרופפות מודל המשפחה המסורתי, והעליה בשיעורי השתתפותן של נשים בשוק העבודה. חלק מתפקידיה של עקרת הבית צומצם ע"י ההתפתחות הטכנולוגית, חלק אחר, בעיקר השירותים הטיפוליים, החל לעבור בהדרגה אל גורמים ציבוריים.

צמצום הזמן המוקדש ע"י נשים נשואות לעבודות הבית (domestic work/unpaid work), מוסבר בעיקר ע"י העלייה בשיעורי השתתפותן בשוק העבודה. הגורם שנמצא קשור ביותר לשיעור השתתפות נשים בשוק העבודה ולכמות הזמן המוקדשת ע"י האשה לטובת עבודות הבית הוא זמינותם של מעונות היום (Gornick et-al 1997, Esping-Andersen 1999). היצע מעונות היום במדינה, איכותם, וטווח הגילאים אותם הם משרתים, הם גורמים אשר החלו להיכלל לאחרונה במחקרים אמפיריים לצד משתנים אחרים כמו חופשות לידה, הקלות מס, קצבאות ילדים והעברות כספיות אחרות הנוגעות לילדים. גורמים אלו מכונים בספרות **Family Policy**, "מדיניות משפחתית" וכוללים בהגדרה צרה את "כל התגמולים והשירותים אשר מסופקים לזוגות עם ילדים, או לחד הוריים". Esping-Andersen (1999) מכנה גורמים אלו במונח 'de-familiazation'. מונח זה מתייחס למשטר רווחה הלוקח על עצמו מחויבות מקסימלית למשקי הבית, במטרה להפחית את מרכזיותו של התא המשפחתי כספק של רווחה. רמת ה-'de-familiazation' קובעת במידה רבה את מידת יכולתן של נשים להשתלב בשוק העבודה (Esping-Andersen 1999). סקירה זו תבחן בין השאר את מידת ה-'de-familiazation' של ההגנות הניתנות למשורותיהן של עובדות הרווחה במדינות רווחה.

ה"בעיה הדמוגרפית" במדינות רווחה

במדינות אירופה הולכת ונתפסת דאגה לילודה כחלק מאחריותה של מדינת הרווחה. בחלק מהמדינות אחריות זו נתפסת כחלק מזכויות הילד, באחרות היא נתפסת כאמצעי לעידוד השתתפות בשוק העבודה בקרב אמהות, או כאמצעי לעידוד הילודה. תשומת הלב הרבה המופנית כלפי המשפחה, הדאגה של המדינה לחינוכו וטיפולו של הילד והרצון של המדינה להקל על האישה לשלב חיי עבודה ומשפחה, הם בין היתר תוצאה של "הבעיה הדמוגרפית", שהחלה לפקוד את העולם המערבי בשלושת העשורים האחרונים בעקבות צמצום הילודה. לעומת זאת, שיעור הפרייון הקיים בישראל בשנת 2004 ממשיך לשמור על רמתו מאז שנות ה-90, סביב 2.9 ילדים לאישה, גבוה מהרווח במדינות המפותחות. מספר הלידות לנשים יהודיות עלה בכ-1% מ-2003, ואילו מספר הלידות בקבוצות הדת האחרות בישראל, קטן. הירידה המשמעותית ביותר בשיעורי הפרייון באירופה מתרחשת דווקא במדינות הקתוליות, אשר עיקרון יציבות התא המשפחתי בהן הוא בעל חשיבות רבה. אספין אנדרסן (1999), חוקר מדינת הרווחה מציין כי בשנת 1990 שיעור הילדים הממוצע במשפחה בשבדיה עמד על 2.1, בגרמניה 1.4, ובאיטליה וספרד על 1.3. התרחשות זו חוללה שינוי בקשר בין שיעורי פרייון ושיעורי השתתפות נשים בכוח העבודה, מקשר שלילי בשנות ה-60 לקשר חיובי בשנות ה-90 (Blanchet & Penneec 1993). אנדרסן טוען כי אחד הגורמים המסבירים שינוי זה הוא רמת המדיניות המשפחתית במדינה (Esping-Andersen 1999). התמרון הקשה בין משפחה ועבודה, אשר בשנות ה-60 היה הגורם העיקרי להישארותן של נשים בבית, מהווה בעשורים האחרונים- עם העלייה בהשכלה ובשאיפתן של נשים לעצמאות כלכלית- אחד הגורמים לצמצום הילודה (Blossfeld 1995) לכן, כאשר המדינה מתערבת באופן פעיל בהפעלת שירותים חברתיים המהווים תחליף לעבודת האם בבית, בעיקר ע"י הפעלת מערכת של מעונות יום, היא מעודדת בדרך זו הן את הילודה, והן את השתתפות הנשים בכוח העבודה.

הריון ועבודה במדינות רווחה

עבודה משפחה ואי שוויון מגדרי

מחקרים הבוחנים את אי השוויון המגדרי בשוק העבודה מסכימים כיום כי חלק ניכר מן הפערים מוסבר בהבדלים בין המינים ובאחריות לגידול ילדים שאינה מתחלקת באופן שווה בין אמהות ואבות וכי נשים הן הנפגעות העיקריות מן האפליה הכללית כנגד הורים בשוק העבודה. בעידן הנוכחי, המכשול המרכזי המונע התהוותה של חברה שוויונית מבחינה מגדרית נעוץ בהפרדה הממוסדת בין שתי הספרות: הספרה הפרטית הכוללת את המשפחה וגידול הילדים, והספרה הציבורית המכילה את העולם הפוליטי ואת העולם הכלכלי (Acker, 2000, Williams 1995, פרנקל והקר 2005). למרות כניסתן האינטנסיבית של נשים לספרה הציבורית, הספרה הפרטית נתפסת עדיין כתחום אחריותה הטבעי של האישה. ג'ואן וויליאמס (Williams 2000) מכנה אבחנה ממוסדת זו בשם "משטר הביות" (Domesticity Regime). משטר הביות מתאפיין בארגון שוק העבודה בשכר סביב מודל ה"עובד אידיאלי" היכול להשקיע את כל זמנו ומרצו בעבודתו בשכר, על-פי דרישות מעבידיו. למרות שמודל זה אינו מגדיר את דרישות העבודה של כל המשרות המוצעות כיום, הוא מגדיר רבות מהן, ובתוכן את הטובות שבהן, אותן משרות המאפשרות סיפוק בעבודה, קידום ועצמאות כלכלית. על-פי מודל זה, מחויבות למקום העבודה ותפוקה נמדדות בראש ובראשונה במונחי זמן – ככל שהעובד נמצא יותר שעות במקום העבודה כך הוא מוערך יותר על ידי המעביד כעובד מועיל ומסור. כאשר העובד הרצוי נמדד ונבחן לאור מודל זה, מהווים הריון ולידה שהם הביטוי המובהק לנשיות, אולי הביטוי האובייקטיבי היחיד להבדלים בין המינים, מכשול עבור נשים עובדות המבקשות לקחת חלק פעיל בחיי ילדיהן בינקותם או בהמשך ימי ילדותם. נשים אלו נתפסות ע"י מעסיקים כחסרות יכולת ואינן יכולות להיחשב עובדות טובות ומחויבות, משום שזמן אינו פנוי לעבודה בשעות בלתי מוגבלות. ג'ואן אקר (1990) מדגישה את מרכזיותו של הגוף בשיערתו אי השוויון המגדרי בשוק העבודה. העובד האידיאלי "המדומיין", היא טוענת, הנו גבר, לבן ובעל שרירים שיוכל לבצע כל עבודה המוטלת עליו. בעידן בו העבודה הפיסית מקבלת משמעות פחותה, מצליחות נשים רבות לטשטש את ההבדלים המגדריים, אולם בתקופת ההיריון ולאחר הלידה הופכת נוכחותו של הגוף הנשי ושונויות מן הדגם הגברי של העובד האידיאלי לברורה מתמיד. על הציר בו מוצג הגבר המקדיש את כל עיתותיו ומרצו לעבודה כ"עובד האידיאלי" "טבעי" מוצגת עובדת הרה, כניגודו המוחלט. עובדה זו הופכת אותה לרצויה פחות מנקודת מבטו של המעסיק וחושפת

אותה, יותר מתמיד, לאפליה על בסיס מגדרי (Pateman 1988, Wajcman 1999,)
(EOC 2004Cockburn 1991, Acker 1990, Morris and Nott,1995 HREOC 1999).
ההכרה בחשיבותה של תקופה זו הביאה מדינות רבות לקבוע מדיניות המכוונת להגנה על
נשים הרות בשוק העבודה.

עובדות הרות במדינות רווחה

חקר תפקידה של מדינת הרווחה בהגנה על עובדות הרות מצוי רק בראשיתו (Adams,
2004 James 2004 McAndrew & Winterbotham, 2005). המחקרים הקיימים מצביעים על
קשר בין קיומה של מדיניות מפותחת בתחום זה לבין שיעור השתתפותן של נשים בכח
העבודה. במדינות בעלות מדיניות משפחתית מפותחת שיעור הנשים בכוח העבודה הינו הגבוה
ביותר והוא נופל רק במעט מזה של גברים (Duffield, 2002, 2005 James SCB 2002: 43,
1999 Haas, 1992, Haas and Hwang). לעומת זאת, במדינות בהן רצה המחוקק להתערב
באופן מתון יותר בסדר יומם של מעסיקים, ובמתן סיוע לשילוב עבודה ומשפחה, שיעור
השתתפות הנשים נמוך יותר באופן יחסי. מיעוט המחקר הקיים מדגיש את הצורך בהרחבת
הידע הקיים על תעסוקת נשים בעת הריון ולאחר לידה (Adams, McAndrew 2004)
(James 2005 Winterbotham &). פרק זה סוקר את אופני ההתערבות השונים שמפעילות
מדינות שונות בהגנה על עובדות הרות.

הגנה על עובדות הרות במדינות רווחה - דיון בחקיקה בינלאומית השוואתית

שילוב עבודה בשכר בעת הריון מהווה עבור נשים רבות חלק ממצאיאות כלכלית הרווחת
בחברה המערבית (Callender et al. 1997). היקף ההריונות הגדל במקומות עבודה הביאו
את המחוקק ליצור חקיקה מיוחדת המתחשבת בצרכי בריאות, בטיחות וזכויות עבודה של
נשים הרות.

בתחילת העשור (ILO 2000) קיים ארגון העבודה הבינלאומי ועידה שמטרתה המרכזית דיון
בנושא הגנה על עובדות הרות ועל אימהות. הוועידה התקיימה על רקע תכנית הליבה של
הארגון השואף להקנות ערכי שילוב עבודה ומשפחה. בעקבות ועידה זו החל להתעורר עניין
מחקרי בנושא פיטורין מופלים על רקע הריון ולידה. (Adams, McAndrew)
(James 2005 Winterbotham &).

ממצאי המחקרים מגלים כי במרבית המדינות, מפותחות ומתפתחות, הגישה השלטת היא כי פיטורי נשים הרות בגלל ההריון, אינם חוקיים, כך נהוג במדינות אירופה, אמריקה, סקנדינביה ואף במדינות אפריקה- בורמונדי, צ'אד, טוגו וקונגו וכך גם בישראל. יוצאות מכלל זה הן סוריה ולבנון, המתירות פיטורי עובדות הרות בחודשי הריון הראשונים, או לפטרן במהלך כל תקופת ההריון, אם לעובדת ישנו מקום עבודה נוסף. באף אחת מהמדינות אין סעיף המסייג את הפיטורים למשך העסקה מינימלי- ששה חודשים, כפי שנהוג בישראל (תושב אייכנר 2003).

בכל המדינות מנוסחים חוקים שמטרתם למנוע אפליה בהעסקה או בשכר על בסיס מאפיינים שיוכיים- 'anti-discrimination legislation', 'equal employment legislation', 'equal pay legislation', 'comparable worth', and 'opportunity' (Bellace 1991, Whitehouse 1992,) בשנות ה-70 הוכנס לחוקי ה- EC חוק האוסר להפלות עובדים על רקע של מגדר, נישואין, הורות, (ETD, Equal Treatment Directive) חוק זה אומץ גם בחקיקה המדינתית של מדינות החברות באיחוד האירופי-(75/207, eoc 2005). ועידה שקיים ארגון העבודה הבינלאומי בשנת 2000 דנה בחקיקה בין לאומית שמטרתה להגן על עובדות הרות ועל אימהות, כך לדוגמא הוחלט להרחיב את תקופת חופשת הלידה בתשלום משניים עשר שבועות ל-16 שבועות. נציגי מדינות כגון בריטניה התנגדו לכך, והיו מדינות כגון דר' אמריקה שטענו אף שחוקי המדינה שלהן חזקים מהחלטות בוועידות בינלאומיות (ILO 2000).

הגם שפיטורי נשים בהריון אינם חוקיים הרי שהיו מדינות שהקדימו בחקיקה ובהגנה על עובדות אלו. כך לדוגמא, בסוף שנות ה-30 זכו הנשים השוודיות להגנה חוקית מפני פיטורין מסיבות של נישואין, הריון ולידה. לעומתן הנשים ההולנדיות זכו להגנה זו רק בתחילת שנות ה-70, הנורמה בחברה ההולנדית, לפחות עד שנות ה-80, היתה שאישה צריכה להתמקד בעבודות הבית ולגדל את הילדים (Gustafsson 1994).

המודעות הגוברת במדינות האיחוד האירופי בעקבות עלייה בהיקף תופעת הפיטורים במהלך ההריון, הביאה את הארגון האירופי לשוויון זכויות ה-EOC, להעניק לעובדות מידע בנוגע לזכויותיהן והתרופות שהחוק מעניק להם. גיליה מלור יו"ר EOC דווחה כי בשנת 2000 הגיעו יותר מ-1400 תלונות בנוגע לזכויות עובדות בהריון ולאחר הלידה, כ-200 מהן נוגעות

באופן ישיר לפיטורים בהריון. (The Equal Opportunities Commission launches a new)
(5.4.2001 'Pregnancy and Maternity' advice site).
מחקר שנערך ע"י ה- EOC בוילס (2004) טוען כי החקיקה בנוגע לפיטורי נשים מורכבת מאד
ומציג את הקושי של מעסיקים להתמודד עם סוגיות בחוק. המחקר טען כי יש צורך במנגנון
אכיפה אחיד של ה-EU, כפי שניתן ללמוד מהטבלה הבאה, השוואה בינלאומית במדינות ה-
EU מצביעה על פרקי זמן שונים בהם זכות הנשים להגנה ע"י המדינה מפני פיטורין במהלך
הריון ולאחר הלידה, נוסף על כך, ישנן מדינות המקיימות הליכים התערבותיים שתפקידם
לחקור את מקרה הפיטורין כגון בגרמניה, יוון לוקסנבורג וגם ישראל כפי שעולה מהטבלה
הבאה.

תקופת ההגנה מפני פיטורין בעת הריון ולאחר הלידה והסמכות המנהלית שתפקידה לדון

בפיטורים- השוואה בין 14 מדינות

המדינה	משך התקופה שבה ניתנת "מטריית ההגנה מפני פיטורין"	הסמכות המנהלית שתפקידה לדון במקרה
בריטניה	איסור הפיטורין קיים במהלך הריון ובחופשת הלידה שעשויה להימשך כ- 26 שבועות	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית, הדין יתנהל לא יאוחר משלשה חודשים מיום הפיטורים
אוסטריה	מרגע ההודעה למעסיק על ההריון ועד 4 חדשים לאחר הלידה	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית
גרמניה	מרגע ההודעה למעסיק על ההריון ועד 4 חדשים לאחר הלידה	הסמכות המנהלית המפקחת דנה בבקשותיהם של מעסיקים, במידה והמעסיק מוכיח כי הפיטורין נעשו מסיבות אובייקטיביות שאינן קשורות להריון יוצהר כי הפיטורים חוקיים
בלגיה	מרגע ההודעה למעסיק על ההריון ועד חודש לאחר החזרה מחופשת לידה	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית
צרפת	מתחילת ההריון עד לחודש לאחר תום חופשת הלידה ובתנאי שהעובדת יידעה את המעסיק על ההריון	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית
דנמרק	אסורה לחלוטין על פיטורין בכל מהלך ההריון הלידה, אימוץ וחופשת הלידה	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית
שבדיה	אסורה לחלוטין על פיטורין בכל מהלך ההריון הלידה, אימוץ וחופשת הלידה	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית
פינלנד	אוסרת על פיטורין במהלך ההריון, חופשת הלידה והחופשה ההורית	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית
יוון	פיטורין אסורים במהלך הריון ושנה לאחריו	יש להודיע על פיטורין לשר העבודה במהלך ההריון ושנה לאחריו
איטליה	פיטורין אסורים במהלך הריון ושנה לאחריו	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית
אירלנד	כל פיטורין במהלך הריון, חופשת לידה או שמירת הריון אסורים	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית
לוקסנבורג	פיטורין אסורים במהלך הריון ו-12 שבועות לאחר הלידה	המעסיק אינו חייב להוכיח כי אין קשר בין ההריון לפיטורין, אך ישנו הליך מיידי שבו עובדת הרה שפוטרה יכולה לבקש שנשיא בית הדין לעבודה יעיין בתיק הפיטורין
הולנד	פיטורים אסורים במהלך ההריון ו- 6 שבועות לאחר חופשת הלידה	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפליה מגדרית

המשך: תקופת ההגנה מפני פיטורין בעת הריון ולאחר הלידה והסמכות המנהלית שתפקידה לדון בפיטורים- השוואה בין 14 מדינות

המדינה	משך התקופה שבה ניתנת "מטריית ההגנה מפני פיטורין"	הסמכות המנהלית שתפקידה לדון במקרה
פורטוגל	הנשים מוגנות במהלך ההריון חופשת הלידה וכל תקופת ההנקה	במידה והמעסיק מוכיח כי הפיטורין נעשו מסיבות אובייקטיביות, יאושרו פיטוריי העובדת ע"י הרשות לשוויון תעסוקתי
ספרד	פיטורין במהלך הריון ובכל התקופות הנלוות נחשבים אפלייה ומהווים הפרה של החוקה ולכן אסורים לחלוטין	אין סמכות מנהלית שתפקידה לאשר את הפיטורין. במקרה של פיטורים מפלים על האשה לפנות לבית הדין בעילה של אפלייה מגדרית
ישראל	פיטורין בגלל הריון אסורים במהלך הריון ועד 45 יום לאחר 12 שבועות של חופשת הלידה, במידה וחופשת הלידה הוארכה פיטורין יאושרו בהיתר בלבד	פיטורים יאושרו רק בהיתר שר התמ"ת במהלך תקופת חופשת הלידה ו-45 ימים שאחריה, ישנו איסור מוחלט על פיטורים

Gornick 1999 מתוך LIS 1990-1992 COM 1999.

בסקירה שנערכה ע"י מינהל מחקר תכנון וכלכלה, במשרד התמ"ת (תושב אייכנר 2003) הושוו העיגונים החוקיים עליהם מתבססת ההגנה הניתנות לעובדות הרות בכמה ממדינות העולם. הממצאים הראו כי- בבריטניה אין לפטר עובדת הרה בשל הריונה בהסתמך על חוקי הגנת העובדים (1996) על בסיס חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חוק חופשת לידה וזכויות הורים (1999) והחוק המונע הפלייה בין המינים (1975). עם זאת, ישנם מקרים בהם פיטורים בהריון חוקיים כמו למשל, מקרה תקדימי שהוצג ל-ECJ, (בית הדין האירופי לעבודה) לפיו פוטרה עובדת שהרתה בעת שהועסקה לצורך החלפת עובדת בחופשת לידה. העובדות הצרפתיות מוגנות כמעט לחלוטין מפיטורים בעת הריון, למעט במקרים בהם עברה עובדת עבירה חמורה או כאשר אין אפשרות להמשיך את חוזה העסקתה, שני המקרים ייתכנו כאשר יוכח כי אין לפיטורים קשר להריון. בארה"ב- התפיסה הרווחת היא כי יש לנהוג כלפי אישה בהריון, או לאחר לידה, כפי שנוהגים כלפי עובדים אחרים עם מוגבלות רפואית. על פי החוק הפדרלי קיים סייג שבו אסור לפטר עובדת במקום שבו ישנם לפחות 15 עובדים. הקונגרס האמריקני העביר בשנת 1978 חוק האוסר פיטורים בשל הריון, לידה ובעיות בריאותיות הנגרמות בעקבותיהם, החוק נסמך על בסיס הפלייה מינית- (Pregnancy Discrimination Act- PDA). הנשים האסייתיות מוגנות גם הן מפיטורים מפלים כך לדוגמא, בסין ישנו איסור

הריון ועבודה במדינות רווחה

לפטר נשים בהריון, בחופשת לידה, או בתקופת הנקה, אך כל עובדת שעשתה עבירה משמעותית, צפויה לפיטורין. בויאטנם אין לפטר אישה בהריון, למעט במקרה בו נסגר מקום עבודתה. באוסטרליה הפיטורים ייתכנו רק אם המעסיק מוכיח מצוקה כלכלית אמיתית, חוסר משאבים, תפוקת עבודה דלה או מעילה באמון. השוואת העיגונים החוקיים מלמדת כי רק בישראל יוחד חוק שעניינו בהגנה על עובדת נשים, ייחודיות החוק מתאפיינת גם בסיג ההגנה שבו זכאיות להגנת המדינה רק נשים שעבדו למעלה משה חדשים, כפי שעולה מהטבלה הבאה.

העיגון המשפטי לפיו אסור לפטר נשים בהריון בכמה ממדינות העולם

משפטי עיגון	חוק שוויון הזדמנויות בעבודה חוק המונע הפליה מינית וחוק שוויון בין המינים	חוק עבודת נשים	חוק חופשת לידה וזכויות הורים
בריטניה	+		
ארה"ב	+		+
דנמרק	+		+
פינלנד	+		
קנדה	+		
ברזיל	+		
פרגואי	+		
ספרד	+		
איטליה	+		
פורטוגל	+		
ישראל	+	+	
יון	+		
קפריסין	+		
סין	+		
ויאטנם	+		
אוסטרליה	+		
גרמניה		+	
צרפת		+	

מקור Ilo 1994

פיטורים בהריון

פיטורי נשים בהריון- מבט על המחקר הקיים

למרות ההגנה החוקית הנרחבת על עובדות הרות, מגלים מחקרים עכשוויים כי הגנה זו אינה מספקת וכי תופעת פיטורי עובדות הרות הינה נרחבת וחוצת גבולות. בבריטניה למשל פנו עשרות אלפי נשים לבדיקת זכויותיהן עקב כוונת המעסיק לפטרן בעת הריון (Dunstan 2001). מחקר שנערך בעקבות העלייה התלולה בפניות אלה גילה כי אלפי נשים חוו אפליה על רקע הריון במקום העבודה, אולם רק אחוז קטן מהן מתעמתות מול המעסיק בבית המשפט (James 2004). על פי מחקר זה באנגליה לבדה הוגשו בין השנים 1996-2003 כ- 1000 תלונות בנושא זה בממוצע לשנה לבתי הדין. האיחוד האירופי בשיתוף עם גופים אקדמיים החל לערוך מחקרים בהיבטים שונים של הנושא. (Adams, McAndrew & Winterbotham, 2004 James 2005) משתתפות הסקרים היו אימהות לילדים קטנים שנתבקשו לתאר את היחס שקבלו במקום העבודה לאחר ההודעה על הריון. מחקרים נוספים מציגים את חוות דעתם של מעסיקים כלפי עובדות הרות או אימהות לילדים צעירים. המסקנה העולה מכל מחקרים אלו שנשים רבות מקבלות יחס מפלה במקום העבודה החל מהערות הנוגעות להריון דרך התנהגות שגורמת להן לרצות להתפטר או פיטורין מפורשים בשל ההריון. המחקרים אודות חוות דעתם של המעסיקים מסבירים את הרקע ליחס הלא שוויוני אתו נשים נאלצות להתמודד במקום העבודה, כך למשל, 70% מהמעסיקים שהשתתפו בסקר מעבידים בבריטניה (Mori 2002) רואים בהעסקת נשים הרות או הורים לילדים צעירים- נטל כלכלי, בשל היעדרויות תכופות של העובדים במהלך תקופות אלו, כ-66% דווחו כי עובדיהם נעדרים מהעבודה בעקבות בעיות הנגרמות בשל טיפול בילדים, 55% מהמעסיקים דווחו כי הורים המטפלים בילדים מאחרים לעבודה או עוזבים את מקום העבודה מוקדם. כ-44% מהמעסיקים דווחו על קשיים בגיוס כ"א ובשימורו לאורך זמן, 42% ממשתתפי הסקר טענו כי טיפול בילדים גורמים לצוות העובדים לעייפות, מתח ועצבנות. וכ-40% מהמעסיקים אמרו כי בשל הרצון לטפל בילדים, אמהות אינן שבות לעבודה לאחר חופשת הלידה. ההסברים הניתנים על ידי המעסיקים לאפליית נשים על רקע הריון, מתמקדים בעיקר במחויבות האישה לבית המהווה מרכיב מרכזי בחייהן, ולפיכך, חשים המעסיקים כי מקום העבודה נתפס כבעל חשיבות משנית.

מי הן הנשים המפוטרות ומי הם הארגונים המפטרים

שני מחקרים שנערכו באנגליה (James 2004, Pagonis 2002) אודות נשים שמקרה הפיטורין שלהן נידון בבית המשפט, בדקו אוכלוסייה של כ- 600 נשים סה"כ, ומצאו כי עובדות מכל הענפים הכלכליים ומשלחי היד חוו פיטורים בהריון. בנוסף מצאו כי מעט פחות ממחצית הנשים עבדו במקום העבודה פחות משנה. ב-25% מהמקרים, מצאו כי ככל שהגיל עולה, כך פוחת מס' הבקשות לפיטורי עובדות הרות. נמצא כי מרבית הבקשות לפיטורים מפלים הנם בגילאים 25 ומטה, לאחר מכן בגילאי 25 עד 34 ומעט מאוד בקשות בגילאי 35 ומעלה. כ- 72% מהנשים עבדו במשרה מלאה. לגבי זמן תגובת המעסיק לאחר הודעת העובדת על היותה בהריון- מצאו שב-22% מהמקרים הודעת הפיטורים נתנה ימים בודדים ולעיתים שעות ספורות לאחר הודעת העובדת. עיתוי הפיטורין התרחש בעיקר סביב תקופת ההריון; מרבית הנשים (47%) פוטרו לפני חופשת הלידה, אחוזים בודדים פוטרו במהלך חופשת הלידה ו- 12% פוטרו לאחר ששבו מחופשת הלידה.

חשוב לציין כי ממצאי המחקר מגלים כי נדיר שמעסיקים ידווחו שהעובדת פוטרה בשל אפליה מגדרית או ישירות בשל הריונה. העילות המרכזיות שבגינן פוטרו עובדות הרות על פי דיווחי המעסיקים- 28% פוטרו כי הוכיחו היעדר יכולות לביצוע העבודה, ב- 25% ממקרי הפיטורים חלו צמצומים בכ"א, בכ- 21% מהמקרים העובדת התפטרה בעצמה ואילו ב- 15% טען המעסיק כי לא ידע שהעובדת בהריון. ראוי להדגיש כי ההבדלים בין דפוסי החקיקה הבריטי והישראלי בתחום זה עשויים להשפיע על מאפייני הנשים שהמעסיק ביקש לפטרן, סוגיה זו תיבחן בסקירה הבאה.

ההשלכות הנובעות מפיטורי נשים בעת הריון

המחקר הקיים עוסק באופן מועט בהשלכות הפיטורים על נשים הרות, משפחותיהם, מצבן הכלכלי וההשלכות על הארגון והמדינה ומציע להרחיב את יריעת הידע בנושא (James 2004).

כמות הפניות למוקדים טלפוניים המספקים מענה בנוגע לאפליה על רקע הריון, מעידה על כי חייהם של אלפי משפחות בשנה מושפעים מהפיטורים, (James 2004). ההשלכות הנובעות מפיטורים בהריון משפיעות בראש ובראשונה על רמת הפרט, כאשר נשים יוצאות משוק העבודה לפרק זמן ממושך. מחקרים מצביעים על פגיעה במוביליות התעסוקתית שלהן,

השלכות אלו מעכבות את הקריירה ומהוות פגיעה כלכלית לטווח הרחוק (Rake 1993, 2000, Hounson and Marks, 2003, McRae). מחקר שהשווה את רמת החיים של אימהות לילדים לעומת אמהות ללא ילדים חישב את ה"מחיר" שמשלמות אימהות על הורותן ומצא כי הפערים גדלים ככל שהשכלת האישה גבוהה יותר (Rake 1993). על בסיס חישוב זה, טוענת גרייס גיימס שחקרה את הנושא (James 2004) כי נשים המפוטרות במהלך הריון עשויות לחוות הרעה במצבן הכלכלי אף יותר מאימהות לילדים, מאחר והן יתקשו במציאת ביטחון תעסוקתי במצבן. מעבר להיבט הכלכלי הצר שבפיטורים בעת הריון, ישנן השלכות נוספות כגון מצב בריאותי ירוד, תזונה לקויה מפאת מחסור, מתח וחרדה שעשויים להשפיע על בריאות האם כמו גם העובר. נוסף על כך, מחקרים מצאו כי נשים הרות מרגישות כי הן צריכות להגדיל את תפוקת עבודתן על מנת להילחם בסטריאוטיפים לפיהם יורד פרוץ העבודה בעת הריון (Rodmell and Smart, 1982 Ogrady and Wakefield, 1989). מלבד אלו מצאו מחקרים, קשר בין שיעור דיכאונות גבוה לבין חוסר יכולת להיכנס לעולם העבודה בקרב נשים, ושיעור זה עולה אף יותר, אם בעברה התעסוקתי התמודדה האישה עם מעסיק נוקשה, בייחוד לאחר חופשת לידה (Benin and , 1983, Ross et al., 1988, Spitze 1988, Nienstedt, 1985, McRea 1993, MacErlean, 2002) מחקר נוסף מציע כי אושרם של ילדים גדל כאשר הוריהם שולטים ברמת החיים (Galinsky 1999, DTI 2003) כמו כן, לפיטורים בעברו של המתמודד על מקום עבודה, ישנה השפעה שלילית על מעסיקים בעת ראיון עבודה (CIPD 2003). ההשפעות ברמת הפרט מצטלבות עם ההשלכות על רמת המדינה למשל בהיבט הדמוגרפי - לפיטורי נשים בהריון עשויות להיות גם השלכות דמוגרפיות חששן של נשים להרות ודחיית הריון, עשוי לתת אותותיו על הקטנת שיעורי הילודה, כתוצאה מכך עשוי לרדת שיעור הילודה במדינה. כפי שכבר הוזכר בסקירה זו, מדינות הרווחה אכן מתקשות להתמודד עם "הבעיה הדמוגרפית". לצד ההשלכות על רמת הפרט ישנן השלכות, בעיקר כלכליות, המשפיעות על הארגון- פיטורין בהריון מהווים "בזבוז" של ניסיון תעסוקתי, כישורים והכשרה של נשים המעדיפות להימצא בשוק העבודה. השלכות הפיטורין עשויות להיות משמעותיות גם ברמת המאקרו- ממוצע העלות על כל עובד שעזב את עולם העבודה בבריטניה נאמד ב- 4,301 פאונד. נוסף על כך מעסיקים המפטרים עובדים באופן מפלה ובלתי חוקי, עשויים להיקנס ע"י בתי המשפט ולשלם פיצויים מוגדלים (EOR 2002, ETS 2003).

סיכום

ההגנות הניתנות למשרותיהן של נשים הרות הן צעד ראשון שבו מצמצמת מדינת הרווחה את אי השוויון המגדרי בשוק העבודה. יחד עם זאת, בסקירה זו עלה כי ישנם מעסיקים שהעסקת הורים בכלל ועובדות הרות בפרט, מהווה עבורם בעיה. ההשלכות על חייהן התעסוקתיים והפרטיים של נשים שפוטרו בעת הריון, טרם נחקרו לעומקם. על מנת לבחון את ההשלכות הנובעות מהחקיקה שנועדה לשמור על מקומן ומעמדם של נשים בשוק העבודה, יש צורך להתבונן מקרוב במדיניות היישום ודרכי ההתמודדות של "לקוחותיה" המעסיקים והעובדות, זאת על מנת לבחון את מידת ההרתעה, המודעות, ודרכי ההתמודדות עם החקיקה הלכה למעשה. החלק השני של הסקירה מציג בין השאר לבחון את מידת היעילות של ההגנה על נשים הרות, ולהתמקד ב"מקרה הישראלי".

ביבליוגרפיה נבחרת

ספרות נבחרת-

איזנשטט, מימי וגל גיוני (2001) מגדר במדינת הרווחה בישראל- התפתחויות וסוגיות המרכז חקר המדיניות החברתית בישראל, ירושלים.

דורון, אברהם (1994). ביטוח אמהות: יחסי גומלין בין חקיקה, מדיניות יישום והפעלה, חברה ורווחה, כרך י"ד, משרד העבודה והרווחה וליגת נשים למען ישראל בשיתוף עם בתי הספר לעבודה סוציאלית בישראל.

יזרעאלי, דפנה, (2000). המיגדור בעולם העבודה, מין מגדר פוליטיקה. יזרעאלי ואחרות (עורכות). תל אביב, קו אדום, הקיבוץ המאוחד (עמ' 167-216)

ידיעות אחרונות, 30.12.1952 י"ב טבת תשי"ג ע' 5.

מנדל, הדס, (2004). "השלכות מדיניות הרווחה המשפחתית על מימדים שונים של אי שוויון בין המינים השואה בין 20 מדינות" חיבור כחלק ממילוי דרישות לקבלת תואר דוקטור לפילוסופיה, אוניברסיטת ת"א (עמ' 19-4).

סבירסקי, ברברה, (1999). "שוויון לנשים במדינת הרווחה הישראלית: הערכת מצב", שדולת הנשים בישראל, מרכז אדווה, מכללת בית ברל.

פוגל-ביז'אווי, ס. (1999) משפחות בישראל. מין מגדר פוליטיקה. יזרעאלי ואחרות (עורכות). תל אביב, קו אדום, הקיבוץ המאוחד 107-166

קמיר, אורית (2002) פמיניזם, זכויות ומשפט משרד הביטחון, תל אביב 231-216

רדאי, פרנסיס, ואחרות (1995). מעמד האישה בחברה ובמשפט. ירושלים שוקן

תושב-אייכנר, נירית (2003). "פיטורי נשים בהריון ובמהלך טיפולי פרוייד", הרשות לתכנון כ"א, משרד התמ"ת, ירושלים.

Acker, J. 1990. "*Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Organizations*, Gender and Society, Vol. 4, No.2 (139-158)

Acker, J. 1995. "*Decisions without Hierarchy: Feminist Intervention in Organization Theory and Practice*". *Sings* 20(2) p, 467-470.

Adams, L. McAndrew, F. Winterbotham, M. 2005. *Pregnancy Discrimination at Work: a Survey of Women* IFF Research, EOC Working Paper Series, UK.

Bellace J. R. 1991. *The Role of the Law in Effecting Gender Pay Equity: A Comparison of Six Countries' Experience*. In Willborn S. L. (ed.). *International Review of Comparative Public Policy. A Research Annual: "Women's Wages: Stability and Change in Six Industrialized Countries"*. Vol 3: 21- 37.

Benin, M.H. and Nienstedt, B.C. 1985. *Happiness in Single and Dual-earner Families: The Effects Marital Happiness, Job Satisfaction and Life Cycle* *Journal of Marriage and Family* 47:975-84

Berkovitch, Nitza. 1999. *From motherhood to citizenship : women's rights and international organizations*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Daly, M. 2000. *A Fine Balance: Women's Labor Market Participation in International Comparison*. P. 467-510 in: Scharpf F.W. and Schmidt V.A (eds.) *Welfare and Work in the Open Economy*. Oxford; New York Oxford University Press.

Department of Trade and Industry (DTI). 2003. *Balancing Work and Family Life: Enhancing Choice and Support for Parents*. London: HMSO

Ely RJ, Meyerson DE. 2000. Theories of gender in organizations: a new approach to organizational behavior. *Research in Organizational Behaviour* 22:103-51

Esping-Andersen G. 1990. *"The Three World of Welfare Capitalism"*. Princeton University Press. Princeton, New Jersey.

Esping-Andersen, Gusta. 1999. *Social foundations of postindustrial economies*. New York: Oxford University Press.

Ferber A. F. 1991. *Women in the Labor Market, The Incomplete Revolution*. In Willborn S. L. (ed.). *International Review of Comparative Public Policy. A Research Annual: "Women's Wages: Stability and Change in Six Industrialized Countries"*. Vol 3: 39-60.

Flora P. and Heidenheimer A.J., 1984, *"The Historical Core and Changing Boundaries of the Welfare State"*, p. 17-34. In: Flora P. and A.J Heidenheimer, *"The Development of Welfare State in Europe and America"*, Transaction Publishers, NB, London.

Galinsky, E. 1999. *Ask the Children* cited in Department of Trade and Industry (DTI). 2003. *Balancing Work and Family Life: Enhancing Choice and Support for Parents*. London: HMSO

Gordon L. 1988. *"What Does Welfare Regulate?"* *Social Researches*, 55: 609-630.

Gornick J. C. 1999, "Gender Equality in the Labour Market: Women's Employment and Earnings", Pp.210-242, in: D/ Sunsbury (ed.) "Gender and Welfare State Regimes", Oxford, U.K., Oxford University Press.

Gornick, Janet C., and Marcia Meyers. 2003. *Families that work : policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation.

Grace, James 2004. *Pregnancy Discrimination at Work, A Review, University Of Reading, Working Paper Series NO.14*.

ILO 2001 *Legal Review . Pregnancy Discrimination at Work*

Kolberg J.A. 1991, "The Gender Dimension of the Welfare State". International Journal of Sociology. 21: 119-148

Korpi, W. 2000. "Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare State." Social Politics 7(2): 127-91.

Lewis J. 1992. "Gender and the Development of Welfare Regimes". Journal of European Social Policy, 2(3): 159-173

Lofstrom A. and Gustafsson S. 1991. *Policy Changes and Women's Wage in Sweden*. In Willborn S. L. (ed.). International Review of Comparative Public Policy . A Research Annual: "Women's Wages: Stability and Change in Six Industrialized Countries". Vol 3: 313-330.

MacErlean, N. 2002. "Difficult Bosses Make the Baby Blues Bluer" The Observer 9 June.

McRae, S. 1991. *Maternity Rights in Britian: The Experience of Women and Employers*. London: Policy Studies Institute.

McRae, S. 1993. *Returning to Work After Childbirth: Opportunities and Inequalities* European Sociological Review 9 (2): 125-138

NACAB- A report from the National Association of Citizens Advice Bureaux 21 March 2001

O'connor, Julia S., Ann Shola Orloff, and Sheila Shaver. 1999. *States, markets, families : gender, liberalism, and social policy in Australia, Canada, Great Britain, and the United States*. Cambridge, UK; New York: Cambridge University Press.

O'Grady, F. and Wakefield, H. 1989. *Women Work and Maternity: the Inside story*. London: Maternity Alliance.

Orloff A. S. 1996. "Gender in the Welfare State". Annual Review of Sociology, 22: 51-78.

Orloff A. S. 2002. "Women's Employment and Welfare Regimes Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America". Social Policy and Development. Program Paper Number 12, United Nation Research Institute for Social Development. P. 1-49

Rapoport R. 2002. *Beyond work-family balance : advancing gender equity and workplace performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. xxiv, 244 pp

Reinhartz, S. 1979, *On Becoming a Social Scientist*. London, Jossey Bass Publishers

Rodmell, S. and Smart, L. 1982. "Pregnant at Work: the Experiences of Women". Milton Keynes: Open University Press.

Ross, C. E., Mirowsky, J and Huber, J. 1983. "Diving Work, Sharing Work and In Between: Marriage Patterns and Depression". American Sociological Review 48:309- 323.

Sainsbury, Diane. 1996. *Gender, equality, and welfare states*. Cambridge England ; New York, NY: Cambridge University Press.

—. 1999. *Gender and welfare state regimes*. New York: Oxford University Press.

Siim B. 1988. "Towards a Feminist Rethinking of the Welfare State". In: The Political Interest of Gender". Jones K. B. & Jonasdottir A. G. (eds.), Sage Publication .

Spitze, G. 1988. "Women's Employment and Family Relations: a Review". Journal of Marriage and Family 50:595-618.

Victorin A. 1991. *Equal Pay in Sweden – The Position of the Law*. In Willborn S. L. (ed.). International Review of Comparative Public Policy . A Research Annual: "Women's Wages: Stability and Change in Six Industrialized Countries". Vol 3: 289-312.

Walby, Sylvia. 1997. *Gender transformations*. London; New York: Routledge.

Walby, Sylvia. 1999. *New agendas for women*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire. New York: Macmillan Press; St. Martin's Press.

Wilborn S. L. 1991. *Economic and Legal Perspectives on Women's Wages in Six Countries: an Overview*. In Willborn S. L. (ed.). *International Review of Comparative Public Policy . A Research Annual: "Women's Wages: Stability and Change in Six Industrialized Countries"*. Vol 3: 1-17.

Williams J. 2000. *Unbending gender : why family and work conflict and what to do about it*. Oxford ; New York: Oxford University Press