רוטנשטיין & לוי
משרד עורכי דין
רח' אריה רגב 5, א.ת. פולג, נתניה 4250203, ת.ד. 8802

על אימופוביה, מעסיקים ומה שביניהם, או אם תרצו - על אפליית נשים בשלב הקבלה לעבודה

עו"ד מיה לוי

אני לא יודעת מה אתכן, אותי די מטרידה המחשבה שהמציאו לנו הנשים משרה מיוחדת - משרת אם. למעשה בצורה מנומסת (פאסיבית-אגרסיבית) אומרת לנו החברה כי מרגע בו הפכנו לאימהות, אין לנו עוד מקום בשוק העבודה ה"רגיל" - הבנוי רובו ככולו על יסודות, מחשבות, תפיסות וסטנדרטים גבריים, וכי שומה עלינו למצוא לנו משרות המתאימות לאורח החיים האימהי שלנו - משרות אם.

לא ניתן שלא להבחין כי בין מעסיקים קיים מעין קשר של שתיקה, אף אחד לא אומר את זה קבל עם ועדה, אך אל תטעינה, כולם יודעים כי אם לא נכתב מפורשות במודעת הדרושים כי המשרה "מתאימה גם לאימהות", מוטב כי לא תגענה אתן האימהות לראיון העבודה, שכן אם התחרות היא ביניכן לבין זכר חופשי נטול דאגות - שאז ברורה התשובה מאליה, אף אם הנכן משכילות יותר, מנוסות יותר, רהוטות או אינטליגנטיות יותר, שכן בפוביה כמו בפוביה, אין הגיון והאימופוביה (כפי שאני קוראת לתופעה) הינה מהגרועות ביותר, אז אל תנסינה להבין.

למען האמת, עד שלא עברתי את החוויה על בשרי לא רציתי להאמין שזה נכון, נשים מופלות בשוק העבודה, ולא רק בשל היותן אימהות, גרוע מכך, בשל היותן צפויות להיות אימהות (הגם שהצהרתי שאני רווקה חופשיה, ללא רצון להביא ילדים בחמש שנים הבאות, שאין לי בן זוג ולמעשה החתן היחיד בו אני מעוניינת כיום הוא המשרד המיועד לי!).

כמה פעמים נשאלתן בראיון עבודה מה מצבכן המשפחתי או מה תוכנותיכן לעתיד (אם הייתן רווקות אותה עת), כאשר המראיין שלכן מתפתל בכיסאו בניסיון לקבל את האינפורמציה מבלי להיחשף, וזה עוד במקרה הטוב... מעסיקים רבים ולדאבוני הרב גם מעסיקות, ניסו להסביר שפשוט לא רווחי להעסיק נשים, נשואות או אימהות מהסיבה שאינן יכולות להתמסר למקום העבודה באופן טוטאלי כמו העובד הגבר. תחילה, ההיריון על כל הכרוך בו - בחילות, בדיקות, לידה וחופשת לידה (שלא לדבר על שמירת הריון חלילה..), אח"כ הגרוע מכול - האימהות - הוצאת הילדים מהגן, ההיעדרות בשל היותם חולים, מסיבות חג בבית הספר, וימי הולדת, ושוב חולים... בקיצור, עדיף גבר שממילא לא מצופה ממנו לקחת חלק בגידול הילדים או רחמנא ליצלן בעבודות משק הבית, ומסירותו למקום העבודה הינה טוטאלית. הלא כך?

ובכן, בהחלט לא, ואנמק את תשובתי מכמה היבטים.

ההיבט המשפטי - חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ותיקון מס' 15, תש"ע - 2010

אם לא ידעתם מעסיקים, חוק שוויון הזדמנויות מטיל עליכם איסור מוחלט להפלות בין דורשי עבודה, בין היתר מחמת מינם, מעמדם האישי, הריון והיותם הורים בכל הנוגע לקבלתם לעבודה. מעסיק העובר על הוראות החוק צפוי לסנקציה פלילית, כמו גם לתשלום פיצויים לאותה עובדת מופלית. (במאמר מוסגר אציין כי החוק אוסר על אפליה בהיבטים רבים ולא אך כלפי נשים, אלא שבמאמרי זה אדון רק בהיבט של קבלת נשים לעבודה).

אלא שחרף האיסור, המצב בו נאלצות נשים להתמודד עם אותן שאלות מביכות באשר לכוונותיהן ללדת או באשר להיותן נשואות או רווקות הפך לנורמה ולתופעה נפוצה ומקובלת בקרב

מעסיקים. משכך, יזמו ח"כ שלי יחימוביץ ומרינה סולודקין תיקון לחוק, הוא תיקון מס' 15 שנכנס לתוקפו בחודש יולי השנה, ומטרתו למנוע ולהרתיע מעסיקים מלבקש מדורשות עבודה מידע זה, אשר יוביל סופו של יום להפלייתן ולאי קבלתן לעבודה, ולמעשה אוסר עליהם באופן מוחלט לשאול שאלות מסוג זה כאשר אינן רלוונטיות למשרה המוצעת. ושלא יהיו ספקות, התיקון אוסר על מעסיקים לשאול שאלות כאלו לא אך באופן ישיר אלא גם בעקיפין.

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת ציינה בעניין זה כי **"ההחלטה האם לקבל מועמד או מועמדת לעבודה צריכה להתקבל לאחר בחינת התאמתם לתפקיד. יש להימנע מלדחות מועמד/ת פוטנציאלי שעשוי/ה להתאים לתפקיד רק משום השתייכותו/ה לקבוצה מסוימת".**

כך למעשה קובע החוק לאחר התיקון האמור, כי על מעסיקים אשר דרשו מעובדות מידע אסור בשלב קבלתן לעבודה, יוטל הנטל להוכיח כי לא פעלו בניגוד להוראות החוק, זאת בשונה ממצב רגיל בו לרוב מוטל הנטל על התובע/ת.

(להרחבה ראו: http://www.moital.gov.il/CmsTamat/Rsrc/Shivyon/Shivyon.html)

ההיבט המגדרי - האומנם אימהות יעילות פחות בעבודה? - הצעה לשינוי תפיסה

החוק, כבודו במקומו מונח, אלא שנשאלת השאלה מדוע בכלל נזקקת החברה לחוק מסוג זה, כיצד זה הגענו למצב בו מוצאות עצמן נשים מובסות מראש במרוץ של שוק העבודה, מדוע זה נתפסות אימהות כעובדות נחותות אל מול הגברים? מאין מגיעה האימופוביה??

מחקרים מראים כי הקשר בין כמות שעות העבודה של העובדת לבין רמת התפוקה שלה מוטל בספק. נהפוך הוא, קיימים מחקרים המראים כי דווקא הלחץ בו נתונה העובדת האם והידיעה כי בפניה מספר מצומצם יותר של שעות לביצוע עבודתה (שכן עליה לעזוב את מקום העבודה כבר בשעות הצהריים על מנת לאסוף את הילד/ה מהגן/בית הספר/צהרון/סבתא..) מזה העומד לרשות עמיתה הגבר, רק מגביר את רמת התפוקה שלה.

אותי מסקרן לדעת מדוע לא עולה השאלה ביחס לגברים היוצאים למילואים, ומדוע אין הדבר פוגע בסיכויי הקבלה שלהם למקומות העבודה, לפחות באותו ההיקף בו נפגעות נשים בשוק העבודה(??).

על קצה קצהו של המזלג, אסביר כי לדידי אין הפתרון טמון בשינוי חקיקה זה או אחר, שהרי ברור לכולנו שמעסיקים ימצאו להם את הדרך להמשיך ולהפלות נשים בשלב הקבלה לעבודה, ופערי הכוחות בין המינים ימשיך גם ימשיך לבעבע בשוק העבודה. הפתרון טמון בשינוי תפיסה, בהבנה ובהכרה שהמסגרות החברתיות, ובכלל זה המסגרות של שוק העבודה בנויות על יסודות גבריים טהורים, בכך שעובד טוב הוא בהכרח עובד שביכולתו לעבוד עד שעות מאוחרות, עובד שאינו בעל מחויבויות של גידול ילדים וניהול משק בית, עובד טוב הוא עובד העונה על הסטנדרט הגברי, הוא המודל לעובד החרוץ והאידיאלי, וכל עוד לא ישתנה המודל, הבסיס, היסוד, נחסמת בפני הנשים הדרך לשינוי אמיתי במעמדן בשוק העבודה בפרט ובחברה בכלל.

ועל כך נכתב:

"המקצועות, המישרות, הדרגות, השכר וההטבות מוקצים על פי קווי המגדר. נשים נמנות כמעט תמיד עם המישרות הפחות מכניסות. הן מרוכזות בדרגות הנמוכות בהיררכיה של הארגון. תכנון העבודה וסדר היום של הקריירה בנויים כך, שיש יתרון לאלה שאינם חייבים לשאת באחריות לעבודות הבית ולגידול בני המשפחה. כאשר שעות העבודה בארגון הן נוקשות,

והישארות בעבודה עד מאוחר מהווה סימן למחויבות, נאלצות נשים (אך לא גברים) "לבחור" בין עבודה ומשפחה. ההנחה המגדרית היא שאצל נשים - אך לא אצל גברים - חיי המשפחה מתחרים מול דרישות העבודה, ועל כן נשים נראות שונות מהעובד הסטנדרטי (בדמות הגבר), ולכן מועמדות פחות מתאימות לקידום.

<u>וכאן המילכוד: קיימת הציפייה שנשים ייתנו עדיפות למשפחה. אלה שלא נוהגות כך, נחשבות לאמהות רעות, אלה שכן נוהגות כך, נחשבות ל"לא רציניות".</u> (פרופ' דפנה יזרעאלי ז"ל במאמרה מיגדור בעולם העבודה - 1999). כל ההדגשות שלי מ.ל.

לצערי, נכון אז, נכון היום.

יניב רוטנשטיין, עו"ד (בוגר במשפטים LL.B.) / טל' 09-7732880 / פקס 09-7732881 / ROTENSTEIN.LAW@GMAIL.COM / WWW.ROTENSTEIN-LAW.CO.IL

מיה לוי, עו"ד (מוסמכת במשפטים LL.M.) / טל' 077-5509683 / פקס 077-4007601 / MLEVILAW@GMAIL.COM / WWW.LEVHADIN.CO.IL