



שדולת הנשים בישראל
لهبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

**נשים חרדיות בשוק העבודה:
אפליה מרובה
ניתוח פניות לקו הפתוח
לזכויות נשים חרדיות בעבודה**



דצמבר 2020

נשים חרדיות בשוק העבודה:
אפליה מרובה
ניתוח פניות לקו הפתוח
לזכויות נשים חרדיות בעבודה

כתיבה: יערה מן, עו"ד עמית קובו-רום
ייעוץ ועריכה: עו"ד שי אוקסנברג



שדולת הנשים בישראל
لهبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

תוכן העניינים

5	הקדמה
6	הקו הפתוח לזכויות נשים חרדיות בעבודה
9	נשים חרדיות בשוק העבודה – רקע ונתונים כלליים
11	נשים חרדיות בשוק העבודה – חסמים עיקריים
11	אפליה מרובה - בסיס תיאורטי להבנת מצבן של נשים חרדיות בשוק העבודה
12	זכויות ומודעות לזכויות
15	איזון משפחה עבודה
20	סגרגציה תעסוקתית – ריכוזן של נשים חרדיות במקצועות מעוטי שכר
25	הטרדות מיניות במקום העבודה
25	מסקנות והמלצות מדיניות

הקדמה

שדולת הנשים בישראל מפעילה מזה למעלה מ-30 שנה קו פתוח לנשים, המעניק ייעוץ וסיוע משפטי במקרים של הפרת זכויות או פגיעה על רקע מגדרי במקום העבודה. במשך השנים הקו סיפק מענה לאלפי נשים ברחבי הארץ, אך עם הזמן הלך והתבהר הצורך במתן מענה ייעודי לאוכלוסיות בעלות צרכים ומאפיינים תעסוקתיים ייחודיים.

כתוצאה מתובנה זו, הקמנו באוקטובר 2017 את הקו לזכויות נשים חרדיות בעבודה. החוברת שלפניכם/ן מסכמת ומנתחת כ-2,500 פניות שהיו לקו בשנים מאז הוקם, ומציגה את החסמים המרכזיים שעומדים בפני נשים חרדיות בשוק העבודה הישראלי כפי שמשתקפים בעדויות הנשים שפנו לקו ובנתונים ומחקרים קיימים.

בשנים האחרונות גובר העיסוק במעמדן התעסוקתי של נשים חרדיות, בין היתר משום שכמפרנסות עיקריות, היקף התעסוקה ואיכות התעסוקה שלהן, משפיעים עמוקות על מצבה הכלכלי של החברה החרדית, ובתוך כך של החברה הישראלית כולה. משבר הקורונה, כמשברים קודמים שפקדו את העולם, שיקף והעצים את אי השוויון שקיים ממילא בחברה ובשוק העבודה, והביא לפגיעה קשה בתעסוקת נשים, ובמיוחד בתעסוקה של נשים חרדיות. כך וכפי שיפורט בהמשך, ההערכות מלמדות שעד השבוע הראשון של חודש אפריל 2020 הופסקה עבודתן של כ-30% מהנשים החרדיות, כ-50% יותר לעומת הפסקת העבודה של כלל הנשים בישראל (שעמדה על כ-21%).

לצד תובנות מעבודת הקו הפתוח לזכויות נשים חרדיות בעבודה, נסקור בחוברת זו את החסמים העיקריים העומדים בפני נשים חרדיות, וכן נתונים וממצאים ממחקרים קיימים. בנוסף, יובאו בה מסקנות ממחקר איכותני שנערך על ידי סטודנטיות בקליניקה למגדר, משפט ושינוי חברתי בביה"ס למשפטים במכללה למינהל, במסגרת שיתוף פעולה בין הקליניקה לשדולת הנשים. הניתוח וההמלצות שיובאו כאן עוסקים בתעסוקה של נשים חרדיות דרך פרספקטיבה שבבסיסה עומד המושג של "אפליה מרובה", שמשמש בספרות הפמיניסטית כדי לתאר את מצבן של נשים המשתייכות בו זמנית לכמה קבוצות מודרות או מופלות בחברה.¹ זאת, במטרה להנכיח את המושג בשיח הנוגע לאפליה בישראל ולקדמו כבסיס לפעולות המדינה להסרת החסמים העומדים בפני נשים מאוכלוסיות מודרות.

בהתבסס על כל זאת, מוצעים צעדי מדיניות עיקריים הנדרשים להסרת חסמים משמעותיים, לצמצום האפליה ולשיפור שיעור ההשתתפות ואיכות התעסוקה של נשים חרדיות בשוק העבודה, צעדים שמקבלים משנה תוקף על רקע משבר הקורונה. דווקא בתקופת משבר יש לעודד ולהגן על תעסוקה של נשים ולקחת, בתוך כך, בחשבון את הביטויים הייחודיים של האפליה המרובה.

* אנו מבקשות להודות לפרופסור דפנה יואל על עזרתה והערותיה המועילות.

1 ר' למשל Ruth Pearson, 'Gender, Globalization and the Reproduction of Labour', in *New Frontiers in Feminist Political Economy*, edited by Shirin M. Rai and Georgina Waylen (Routledge, 2014) 19, 23. כן ר' *שדולת הנשים בישראל, אפליה מרובה בישראל - המלצות לשינוי מדיניות* (דצמבר 2018).

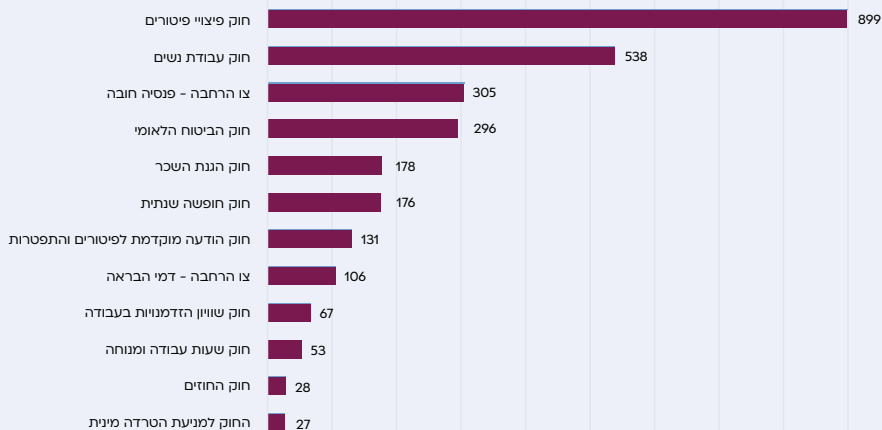
הקו הפתוח לזכויות נשים חרדיות בעבודה

הקו הפתוח לזכויות נשים חרדיות בעבודה הוקם באוקטובר 2017, כזרוע נפרדת של הקו הפתוח אשר פועל בשדולת הנשים למעלה מ-30 שנה. הקו הייעודי הוקם מתוך ההבנה שלנשים עובדות מהחברה החרדית מאפיינים וצרכים ייחודיים המחייבים מענה מותאם. הקו מציע לאותן נשים סיוע משפטי ללא תשלום בתחום דיני העבודה.

בשנתיים מאז ייסודו של הקו התקבלו בו כ-2,500 פניות בנושאים שונים הקשורים להפרת זכויות בעבודה, אפליה והטרדות מיניות בעבודה. מהפניות עולה תמונה של מחסור בנגישות לידע ולמידע בנוגע לזכויות בעבודה, לצד דיווחים רבים על הפרת זכויות בכלל ועל הפרת זכויות מגן בפרט.

התרשים הבא מציג את נושאי הפניות העיקריים שהתקבלו בקו מאז הקמתו. ניתן לראות כי סיבות הפנייה הנפוצות ביותר לקו הן: בירור זכויות והפרת זכויות סביב פיטורים, התפטרות לצורך טיפול בילד ותשלום פיצויי פיטורים: כ-900 פניות נגעו לחוק פיצויי פיטורים, וכ-130 פניות נוספות לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות. כ-540 מהפניות עסקו בזכויות מכוח חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 – זכויות הקשורות לתקופת הריון, טיפולי פוריות, לידה וחזרה מתקופת לידה והורות. פניות נפוצות נוספות עסקו בהפרת זכויות סוציאליות או בבירור בנוגע לזכויות כספיות המגיעות לעובדים/ות מכוח החוק, כגון פנסיה (305 פניות), הגנה על השכר וחופשה שנתית (כ-180 פניות כל אחד), ודמי הבראה (כ-105 פניות). כ-300 מהפניות שהתקבלו בקו עוסקות במיצוי זכויות מכוח חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995, כגון דמי אבטלה ודמי לידה.

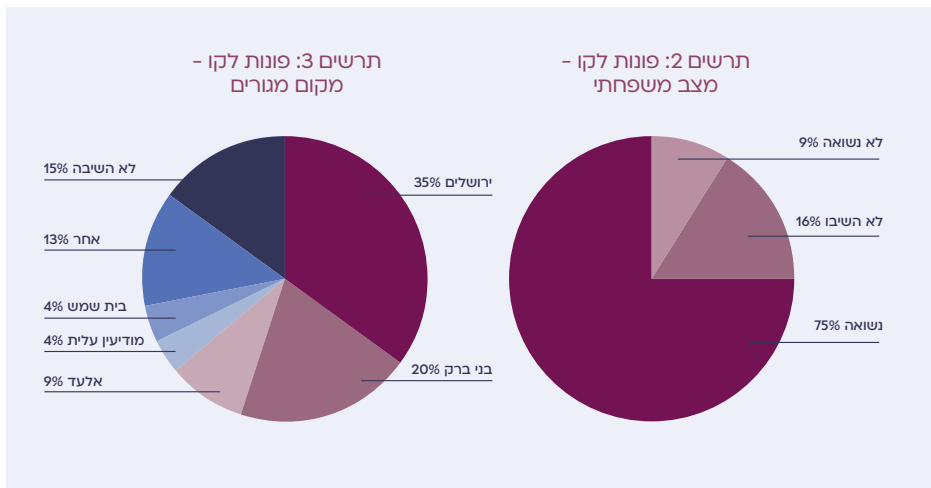
תרשים 1: נושאי הפניות העיקריים בקו, מספר פניות לפי חוק



בתום שנת הפעילות הראשונה של הקו הייעודי לנשים חרדיות, נערך סקר הערכה בקרב מדגם של 101 פונות.²

האינפורמציה שנאספה בסקר מספקת אינדיקציה למאפיינים האישיים והתעסוקתיים של הפונות, ותוצאותיו מלמדות על האפקטיביות של עבודת הקו, ועל נחיצותה.

שני התרשימים הבאים מציגים את מצבן המשפחתי של הפונות שנסקרו ואת עיר המגורים שלהן. ניתן לראות שרוב גדול בקרב הפונות הן נשואות, ומתוכן כמעט כולן אימהות לילדים. מרבית המשיבות מתגוררות בירושלים (35%), בני ברק (20%) ואלעד (9%). בהקשר זה חשוב לציין כי בשנת הפעילות הראשונה 90% מקרב הפונות נחשפו לקו דרך פרסומים במקומונים ביישובים החרדיים, ולפיכך התפלגות ערי המגורים של הפונות נגזרת במידה רבה מהמקומונים שנבחרו לפרסום. בשנה השנייה לפעילותו של הקו עלה משמעותית שיעור הנשים שנחשפו אליו מפה לאוזן, ואנו מעריכות שמגמה זו תימשך בשנים הבאות.



תוצאות הסקר מצביעות על אפקטיביות גדולה בפעילות הקו ועל תרומתו הרבה לפונות:

82% מהמשיבות העידו כי המידע שקיבלו בשיחה עם עורכות הדין של הקו עזר להן להבין את זכויותיהן, במידה רבה או רבה מאוד.



77% מהמשיבות העידו כי המידע שקיבלו עזר להן להבין איך יוכלו לממש את זכויותיהן, במידה רבה או רבה מאוד.

80% מהמשיבות העידו כי השיחה עם עורכת הדין של הקו עודדה אותן לפעול כדי לממש את זכויותיהן.



81% מהמשיבות העידו שיתקשרו לקו הפתוח פעם נוספת אם ייתקלו בסוגיה הקשורה לזכויות בעבודה, 12% השיבו שאולי יפנו ורק 7% השיבו שלא יפנו שוב.

78% מהפונות העידו שהן מרוצות במידה רבה ביותר מהיחס שקיבלו מעורכת הדין של הקו, ו-15% נוספות העידו שהן מרוצות במידה רבה. רק 4% מהמשיבות העידו שהן מרוצות במידה מועטה או כלל לא.



70% מהמשיבות לסקר העידו כי בעקבות השיחה עם עורכות הדין של הקו הן נקטו בפעולות אקטיביות למימוש זכויותיהן. 61% פנו למעסיק שלהן בבקשה לתקן את הפרת הזכויות, כ-6% פנו לעורך/ת דין פרטי/ת וכ-9% פנו לגוף רלוונטי אחר (כגון הביטוח הלאומי, משרד החינוך כמעסיק, קרן הפנסיה). אלו שלא פנו עשו זאת מפני שהבינו שאינן זכאיות, שהפנייה לא תשתלם או שמלכתחילה לא סבלו מהפרת זכויות ופנו לצורך בירור בלבד.



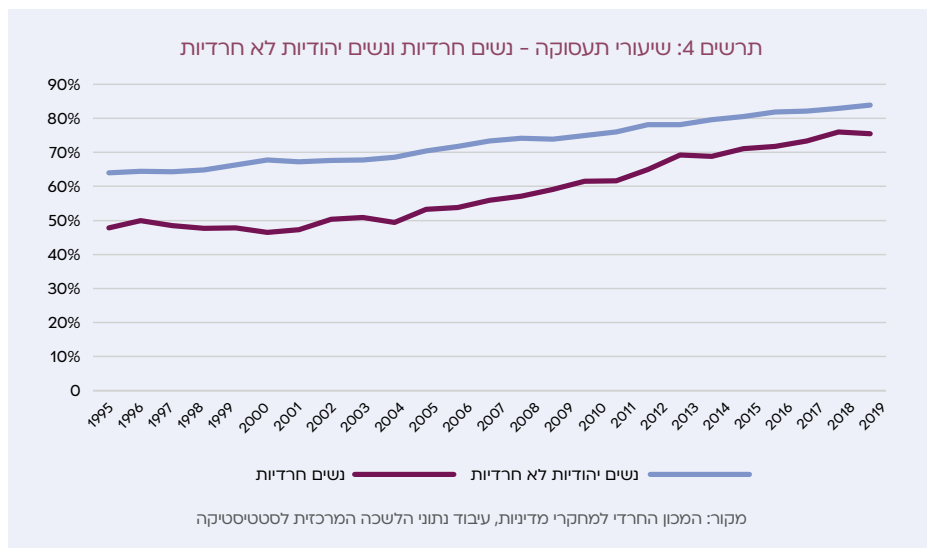
21% מהמשיבות העידו כי בעקבות הפעולה שנקטו לאחר הפנייה לקו הן קיבלו את זכויותיהן באופן מלא, ו-19% העידו שקיבלו את הזכויות באופן חלקי. 21% העידו שהתהליך עדיין בבירור. 21% מהמשיבות לא קיבלו את זכויותיהן גם לאחר שפעלו מול הגוף הרלוונטי.



נשים חרדיות בשוק העבודה – רקע ונתונים כלליים

בעשורים האחרונים חלה מהפכה בדפוסי התעסוקה של נשים חרדיות בשוק העבודה בישראל. בעוד שלפני 20 שנה, עמד שיעור התעסוקה של נשים חרדיות על כ-50%, כיום מעל 75% מהן נמצאות בשוק העבודה, והפער בין לבין נשים יהודיות לא חרדיות הצטמצם משמעותית.³ לצד זאת, בשורה של מדדים תעסוקתיים כגון שכר, מספר שעות עבודה ואופי משלחי היד, עדיין נותר פער משמעותי בין שתי הקבוצות הללו.

תרשים 4 מראה את התמורות שחלו בשיעורי התעסוקה של נשים חרדיות מאז 1995 ועד היום. כפי שניתן לראות, שיעור התעסוקה בקרב הנשים החרדיות טיפס בקצב גבוה יותר משיעור התעסוקה בקרב נשים יהודיות לא חרדיות, אך הפער טרם נסגר. נכון לשנת 2019, הפער בין שיעור התעסוקה של נשים חרדיות לנשים יהודיות שאינן חרדיות עמד על 8.4%.



גם בשכר נותר פער בין נשים חרדיות לנשים יהודיות שאינן חרדיות. התרשימים הבאים מציגים את פערי השכר בין נשים חרדיות, נשים יהודיות לא חרדיות, גברים חרדים וגברים יהודים לא חרדים. כפי שניתן לראות, עיקר הפער בין הנשים החרדיות לנשים הלא חרדיות ולגברים החרדים הוא ברמת השכר החודשי, וזאת משום שנשים חרדיות עובדות בשיעורים גבוהים במשרות חלקיות. הפער בשכר השעתי בין נשים חרדיות לנשים יהודיות לא חרדיות נמוך יחסית, והפער בשכר השעתי בין נשים חרדיות לגברים חרדים הפוך – הנשים מרוויחות

3 ניצה קסיר ודמיטרי רומנוב, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 'איכות החיים של אוכלוסיית בחברה הישראלית – מבט השוואתי' (2018) 129.

לשעת עבודה יותר מהגברים במוצע. הפער המגדרי בשכר השעתי בקרב האוכלוסייה החרדית הוא מצב חריג ביותר בשוק העבודה, המשקף את אתגרי התעסוקה שעומדים בפני גברים חרדים.



חשוב לציין שמשבר הקורונה פגע בתעסוקת נשים באופן כללי, ובמיוחד בתעסוקה של נשים חרדיות: נתונים ראשוניים מלמדים שנשים חרדיות הושבתו מעבודתן (הוצאו לחל"ת, פוטרו או הפסיקו לעבוד מסיבה אחרת) בשיעורים גדולים יותר מאשר גברים חרדים וכן מאשר נשים יהודיות לא חרדיות. המחקר מלמד כי משברים מעצימים אי שוויון ועל כן, לכאורה אין זה מפתיע כי בשוק העבודה, נשים בכלל, ונשים שמתמודדות עם אפליה מרובה בפרט, נפגעו יותר כתוצאה ממשבר הקורונה הנוכחי.⁴ בהקשר הישראלי, כפי שמסתמן, ניתן להסביר את הפגיעה הקשה יותר בתעסוקה של נשים בין היתר בגלל היותן מרוכזות באופן כללי במשרות עם שכר נמוך, משרות חלקיות ובסקטורים מסוימים. כמפורט לעיל ובהמשך, הללו מאפיינים ביתר שאת תעסוקה של נשים חרדיות.⁵

4 שדולת הנשים בישראל, 'נשים בצל הקורונה: השפעתם של משברים על שוויון מגדרי' (אפריל 2020).
 5 עיבודי האגף הכלכלנית הראשית (ביחס לנתונים משנת 2017) הראו ששיעור ההשבתה היה גבוה יחסית בקרב נשים בתוך כל קבוצת אוכלוסייה ובפרט בקרב האוכלוסייה החרדית והיהודית שאינה חרדית. כך, עד השבוע הראשון של חודש אפריל 2020 הושבתו 30% מהנשים החרדיות לעומת 23% מהגברים החרדים - פער גדול יותר לעומת שיעורי ההשבתה בין המינים בקרב האוכלוסייה היהודית שאינה חרדית כש-20% מהנשים הושבתו לעומת 15% בלבד בקרב הגברים. בסך הכל 21% מהנשים בישראל הושבתו לעומת 16% מהגברים. ר' אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר, 'מאפייני העובדים המושבתים' (1.6.2020). ר' גם צוות המומחים והממוחיות של המשבר, צוות נשים, 'השפעת משבר הקורונה על תעסוקת נשים ערביות וחרדיות', נייר עמדה מס' 1 (מאי 2020).

נשים חרדיות בשוק העבודה – חסמים עיקריים

אפליה מרובה - בסיס תיאורטי להבנת מצבן של נשים חרדיות בעבודה

בכל חברה ובכל קבוצת אוכלוסייה, נשים סובלות עדיין מאפליה וממעמד מוחלש בשוק העבודה. אי השוויון התעסוקתי בין נשים לגברים מקבל את ביטויו בפערי שכר גבוהים, בריכוזן של נשים במקצועות מעוטי שכר, בהזדמנויות תעסוקתיות מוגבלות יותר, ובשיעורים גבוהים של היעדר ביטחון תעסוקתי ושל עבודה במשרות חלקיות, שעתיות וזמניות. נשים בשוק העבודה נאלצות להתמודד עם חסמים מסוגים שונים וביניהם סטריאוטיפים מגדריים, הטרדות מיניות וקושי לשלב בין הדרישות של שוק העבודה לבין מטלות הטיפול בילדים ובמשק הבית – מטלות שהן עדיין האחראיות העיקריות לביצוען. תופעות אלו הן מנת חלקן של נשים באשר הן, אך נשים המשתייכות לקבוצות חברתיות מודרות ומופלות, סובלות מהן ביתר שאת. ההצטלבות בין נקודת הפתיחה הנחותה שלהן כנשים בשוק העבודה לבין הסטריאוטיפים, האפליה והחסמים אליהם חשופה הקהילה הספציפית שאליה הן משתייכות, משמעה כי נשים המשתייכות לקבוצות אוכלוסייה מודרות מתמודדות עם אפליה מרובה שמעצימה את הקושי וחוסמת את דרכן בשוק העבודה.⁶

הצטלבות הזהויות של נשים חרדיות באה לידי ביטוי בשלושה מעגלים לפחות:

- **ההשתייכות המגדרית שלהן באופן כללי, קרי היותן נשים בשוק העבודה:** מחוללי אי השוויון המגדרי העיקריים בשוק העבודה הישראלי – אי השוויון בנטל הטיפול בילדים ובמשק הבית, ריכוז נשים במקצועות מעוטי שכר, סטריאוטיפים מגדריים והטרדות מיניות, אינם פוסחים על הנשים החרדיות. נהפוך הוא, במקרים רבים הן מושפעות מהם ביתר שאת בשל הצטלבות הזהות המגדרית שלהן עם מאפייני הזהות החרדית.⁷
- **השתייכותן לחברה החרדית בתוך האוכלוסייה היהודית:** החברה החרדית בכללותה מתמודדת עם חסמים הנוגעים לשוק העבודה. לצד מורכבות הנוגעת לחסמים המגיעים מתוך החברה החרדית, למשל השכלה בתחומים מסוימים, המקשים על השתלבות בשוק התעסוקה הישראלי, נמצא כי קיימת כלפי החברה החרדית גם אפליה על בסיס סטריאוטיפים והשתייכות מגזרית בשוק התעסוקה.⁸ גם שיעורי העוני הגבוהים בקרב אוכלוסייה זו אינם מאפשרים במקרים מסוימים השקעת זמן ומשאבים בהשכלה או בשיפור התעסוקה באמצעים אחרים.

6 Frances Raday, 'Article 16', in The UN Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – A Commentary, edited by Marsha A. Freeman, Christine Chinkin and Beate Rudolf (Oxford, 2012) 279, 305

7 ר' למשל נצה קסיר, שלומית שהינו-קסלר ואסף צחור-שי, המכון החרדי למחקרי מדניות, 'בין בחירה לאין ברירה: מה משפיע על היקף שעות העבודה של נשים חרדיות' (2018). כן ר' ליאת קוליק, 'עמדות כלפי עולם העבודה וחוסן תעסוקתי בקרב נשים חרדיות עובדות', נדישו: ביטאון לחינוך מבוגרים (2014) 86.

8 רון חרמון, חגי פורת, ויבל פלדמן ותמר קריכל-כץ, המכון הישראלי לדמוקרטיה, 'אפליה תעסוקתית בישראל: התמודדות מבודלת – תקציר' (2018).

- **היותן נשים בתוך החברה החרדית עצמה:** אופייה המסורתי של החברה החרדית מייצרת מגבלות תעסוקתיות משמעותיות עבור הנשים החרדיות. אלה נובעות מתפיסה חברתית הרואה בנשים כאחריות העיקריות על משק הבית והטיפול בילדים ומהעובדה כי ישנן בחברה זו מגבלות הקשורות בצניעות ובאופי סביבת העבודה.⁹

להלן נתייחס לחסמים העיקריים שעומדים בפני נשים חרדיות בשוק העבודה שיש להבינם על רקע האפליה המרובה שהן חוות.

זכויות ומודעות לזכויות

נשים החשופות לאפליה מרובה סובלות לעיתים קרובות מהיעדר נגישות לידע וחוסר מודעות לזכויותיהן כעובדות, ובתוך כך להפרה של זכויות עבודה בכלל וזכויות מגן בפרט.¹⁰ מחקרים מראים שתופעות אלו מתקיימות בחברה החרדית בהיקפים נרחבים. נשים חרדיות מדווחות על הפרת זכויותיהן בעבודה יותר מכל אוכלוסייה אחרת, והן מאוגדות בארגוני עובדים בשיעור נמוך ביחס לנשים שאינן חרדיות, כאשר במרבית מוסדות החינוך החרדי בהם מועסקות רבות מהן, לא פועלים ועדי עובדים כלל.¹¹

גם נתוני הסקר החברתי לשנת 2018 מספקים אינדיקציה כללית לפער בין נשים חרדיות לנשים יהודיות שאינן חרדיות בכל הנוגע לזכויות בעבודה. הטבלה הבאה מציגה את שיעור הנשים החרדיות והיהודיות הלא חרדיות שהעידו כי הן מקבלות את הזכויות או ההטבות הסוציאליות הבאות ממקום עבודתן. ניתן לראות שנשים חרדיות נהנות בשיעורים נמוכים יותר מכל סוגי הזכויות וההטבות.

9 אסף מלחי ומרים אברמובסקי, משרד הכלכלה: מחקר וכלכלה, 'שילוב משפחה ועבודה בקרב נשים חרדיות: סיכום תמות מרכזיות במסגרת מחקר איכותני' (2015).

10 חוקי המגן נועדו לקבוע רף מינימלי של זכויות בדיני עבודה על מנת להבטיח שכל עובד/ת יקבלו זכויות בסיסיות הנוגעות לאופן ההעסקה והשמירה על הביטחון והבטיחות בעבודה (למשל: שכר מינימום, שעות עבודה ומנוחה, חופשה שנתית, היעדרות מפאת מחלה). אלו זכויות קונגטיביות והצדדים ליחסי העבודה לא יכולים להתנות עליהן, גם לא בהסכמה. מרבית חוקי העבודה הם חוקים קונגטיביים.

11 ניצה (קלינר) קסיר ואסף צחור-שי, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 'על עובדים מאוחדים, חרדים ומה שביניהם: השתייכות לארגוני עובדים וועדי עובדים בחברה החרדית' (2016).

יהודיות לא חרדיות	חרדיות	הטבה/זכות סוציאלית
93.3%	90.2%	תכנית פנסיה
89.8%	80.8%	תשלום מלא עבור ימי חופשה
64.3%	58.1%	קרן השתלמות
59.6%	54.6%	תשלום מלא עבור ימי מחלה
38.9%	27.3%	השתתפות מעסיק בתשלום עבור קורסים והשתלמויות
31.6%	24.8%	קביעות (נתוני 2016)
27.7%	19.8%	ביטוח חיים
17.1%	5.4%	אחזקת רכב
7.1%	3.3%	רכב מהמעסיק
8.4%	0.7%	אופציות

מקור: הסקר החברתי, 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

בנוסף לנתונים הללו, עולה מהסקר כי 27% מהנשים החרדיות מועסקות ללא חוזה בכתב, לעומת 20.7% מהנשים היהודיות הלא חרדיות.¹² עבור כל ההטבות והזכויות שנבדקו, שיעור הנשים החרדיות שאינן יודעות אם הן זכאיות להטבה או לא גבוה משמעותית לעומת נשים יהודיות לא חרדיות. כך, למשל, 35.6% מהנשים החרדיות לא יודעות לכמה ימי חופשה הן זכאיות, לעומת 22.9% מהנשים היהודיות שאינן חרדיות. 5.6% מהנשים החרדיות לא יודעות אם הן זכאיות לפנסיה – זכאות שעומדת לכל עובדת מעל גיל 20 לפי הדין, לעומת 2% בלבד מהנשים היהודיות הלא חרדיות.¹³

עדות נוספת לסוגיית המודעות לזכויות, עולה מהמחקר האיכותני שנערך במכללה למינהל. רוב גדול מבין הנשים שהשתתפו במחקר ציינו כי היו מעוניינות לקבל מידע על זכויותיהן בעבודה, וחלקן אף הוסיפו כי חשוב להעניק לנשים חרדיות מידע בנוגע לזכויות עוד לפני שלב היציאה מהסמינרים.

הפניות שהגיעו לקו הפתוח הייעודי של שדולת הנשים מחזקות את הטענה בנוגע להפרת זכויות מגן ולחוסר מידע בנוגע לזכויות. כפי שמוצג בתרשים 1, מתוך 2,500 פניות שהתקבלו בקו בשנתיים האחרונות, כ-480 עסקו בהפרת זכויות מגן בסיסיות הקשורות לפנסיה ולשכר, כ-1,000 פניות נוספות עסקו בזכויות סביב פיטורים וכ-280 פניות עסקו בזכות לדמי הבראה ולימי חופשה.

12 הסקר החברתי, 2016, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

13 הסקר החברתי, 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

בסקר ההערכה שנערך כאמור בתום השנה הראשונה לפעילות הקו הייעודי, 22% מהמשיבות העידו כי פנו לקו לצורך בירור זכויות בלבד, וכ-73% העידו שפנו בעקבות מקרה של הפרת זכויות. באופן כללי, מהשיחות עם הפונות עולה כי קיים חוסר ידע בנוגע לזכויות, הן בקרב העובדות והן בקרב רבים מהמעסיקים.



ח' עבדה כשנתיים בחברה. במהלך חופשת הלידה החליטה להתפטר לצורך טיפול בילד (על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 התפטרות מסוג זה מזכה את העובדת במלוא פיצויי הפיטורים להם היא זכאית). למרות שחלפו כבר 3 חודשים ממועד סיום יחסי העבודה, ולמרות מספר פניות למעסיק, ח' לא קיבלה את השלמת פיצויי הפיטורים להם היא זכאית.

גם הסיפור של ח' הוא סיפור שחוזר על עצמו בקו, אנחנו מקבלות פניות רבות של נשים שמתפטרות בניסיונות שמזכות אותן בפיצויי פיטורים (למשל: התפטרות לצורך טיפול בילד, התפטרות לרגל מצב בריאותי ועוד), אך המעסיק מסרב לשלם להן את מלוא פיצויי הפיטורים שלהן, למרות שהן מבהירות כי זו זכותן על פי החוק.

ב' עבדה במשך מספר שנים בחברה פרטית קטנה בתפקיד משרדי. במהלך שנות עבודתה נוכו משכרה כספים להפרשות לקרן פנסיה. עם פיטוריה נוכחה ב' לדעת שלמרות האמור החברה לא הפרישה עבורה הפרשות לקרן הפנסיה כלל במהלך כל תקופת עבודתה. ב' פנתה לבעלי החברה מספר פעמים ולמרות הבטחותיהם להעביר את הכספים החסרים, בפועל הכספים לא הועברו.

הסיפור של ב' הוא סיפור שחוזר על עצמו בקו הייעודי לנשים חרדיות ואנו נתקלות בהרבה מקרים של מעסיקים שלא מפרישים לעובדות לקרן פנסיה ופיצויי פיטורים וחמור מכך – מנכים משכרן את חלק העובדת ולא מפרישים אותו לקרן הפנסיה.



איזון משפחה-עבודה

באופן כללי, בכל חברה ובכל קבוצת אוכלוסייה, תפקידן הכפול של נשים כעובדות בשכר וכאחראיות, במרבית המקרים, על משק הבית, מייצר קונפליקט בין ספירת העבודה לספירת המשפחה. בקרב החברה החרדית, אשר מאופיינת בשיעור ילודה גבוה משמעותית מהממוצע ובנורמות לפיהן נשים הן במקרים רבים מפרנסות יחידות – הקונפליקט מועצם במיוחד. במובן זה, למצבן של הנשים החרדיות אין אח ורע בעולם, שכן בחברות מסורתיות אחרות המאופיינות בשיעורי ילודה גבוהים במיוחד, שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה בדרך כלל נמוך משמעותית.

יתרה מזאת, תרבות העבודה הקיימת בישראל מחייבת את מי שמעוניינת להתקדם בשכר ובהזדמנויות תעסוקתיות, להקדיש שעות רבות מאוד למקום העבודה. בקרב האוכלוסייה הכללית, נשים רבות מצליחות לעשות זאת רק בעזרת תשלום לעזרה חיצונית עבור ביצוע של חלק מעבודות הבית, אך זהו נוהג שכמעט ואינו קיים בחברה החרדית – מסיבות תרבותיות וכלכליות כאחת. שיעור הנשים החרדיות אשר מעסיקות עזרה כלשהי במשק הבית עומד על 7.5% בלבד, פחות ממחצית משיעור הנשים היהודיות הלא חרדיות אשר עושות זאת.¹⁴

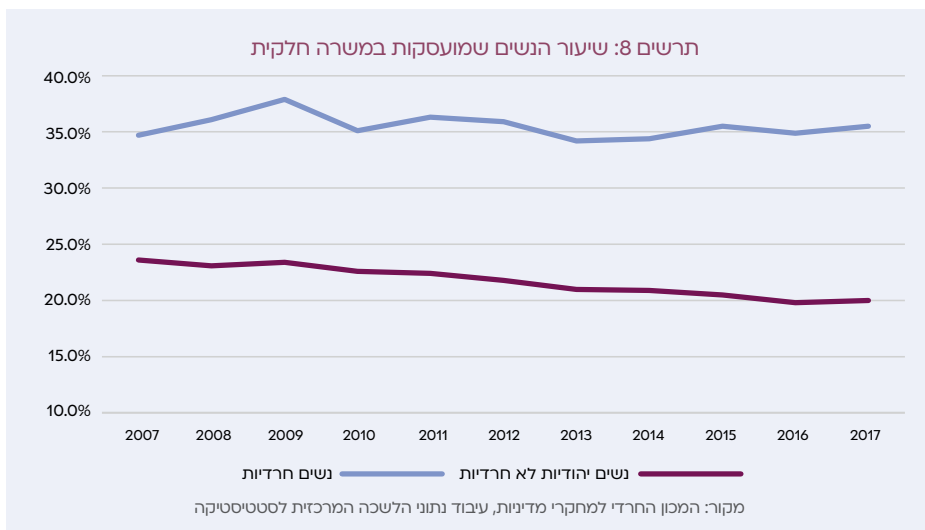
למתח בין הבית לעבודה יש תוצאות תעסוקתיות, והוא מהווה חסם להשתלבותן המיטבית של נשים חרדיות בשוק העבודה. אחד הפתרונות המרכזיים בהם נוקטות נשים כדי להצליח לשלב בין הבית לעבודה הוא עבודה במשרה חלקית, אך פתרון זה נושא עמו השלכות תעסוקתיות שליליות. ראשית כל, משרות חלקיות מניבות, באופן טבעי, שכר חודשי נמוך אשר משקף את מיעוט שעות העבודה. שנית, משרות חלקיות קיימות בעיקר בתפקידים פחות מקצועיים ועם פחות אפשרויות קידום והתפתחות מקצועית, בהשוואה למשרות מלאות. לעתים קרובות מדובר על משרות לא יציבות ולא קבועות, שהשכר השעתי בהן נמוך.¹⁵ בנוסף, הדבר עלול להוות חסם בפני התקדמות לתפקידים בכירים, בשכר ובתנאים.

ואכן, בהתאם לקונפליקט המוגבר של נשים חרדיות בין הבית לעבודה, הנתונים מראים שהן עובדות בממוצע פחות שעות מנשים יהודיות לא חרדיות, ושיעור הנשים המועסקות בחלקיות משרה¹⁶ גבוה במיוחד. התרשים הבא מראה כי 35.5% מהנשים החרדיות מועסקות במשרה חלקית, לעומת 20% בלבד בקרב נשים יהודיות שאינן חרדיות. עוד ניתן לראות שבעשר השנים האחרונות שיעור המועסקות בחלקיות משרה בקרב נשים חרדיות נשאר יציב, בעוד שבקרב הנשים היהודיות הלא חרדיות חלה ירידה בשיעור זה.

14 הסקר החברתי, 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

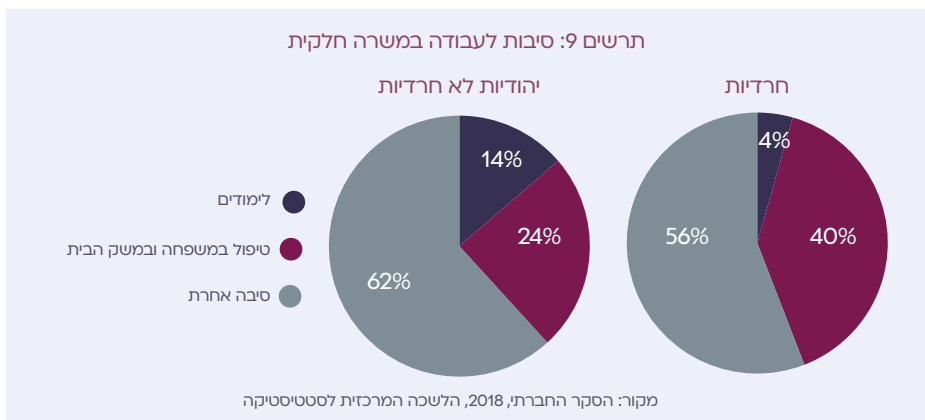
15 Arne L. Kalleberg, 'Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work', Annual Review of Sociology 26 (2000) 341

16 'פ' הגדרת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, משרה חלקית היא פחות מ-35 שעות בשבוע.



גם בקרב הפונות לקו הייעודי לנשים חרדיות שיעור המועסקות במשרה חלקית גבוה מאוד, ועומד על למעלה מ-50% מהפונות. שיעור זה גבוה פי שניים משיעור המועסקות במשרה חלקית בקרב הפונות לקו הכללי של השדולה.

בחינת הסיבות לעבודה במשרה חלקית מחזקת את ההערכה כי הבחירה בעבודה כזאת קשורה לצורך לשלב בין הבית לעבודה. התרשים הבא מציג את הסיבות לעבודה במשרה חלקית בקרב נשים חרדיות ונשים יהודיות לא חרדיות, לפי דיווח עצמי במסגרת הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. ניתן לראות ששיעור הנשים החרדיות שמועסקות במשרה חלקית בשל טיפול במשק הבית ובילדים עומד על 40% בעוד שבקרב הנשים היהודיות הלא חרדיות השיעור בהקשר זה עומד על 24%.



מחקר של המכון החרדי למחקרי מדיניות מציין שתי סיבות נוספות למיעוט שעות העבודה בקרב הנשים החרדיות. הראשונה היא ריבוי הנשים החרדיות המועסקות בהוראה – מקצוע המאופיין בריבוי משרות חלקיות מצד אחד ובמיעוט שעות עבודה גם במשרות המוגדרות כמשרות מלאות, מהצד השני. רפורמות "אופק חדש" ו"עוז לתמורה" שהגדילו את מספר השעות למשרה מלאה בתחום ההוראה לא נכנסו למוסדות החינוך בחברה החרדית, ומשרה מלאה למורה במוסדות אלו עומדת על 24 שעות פרונטליות בלבד. הסיבה השנייה היא השכר הנמוך עבור שעת עבודה. החוקרים מצאו כי שכר גבוה יותר עבור שעת עבודה מייצר תמריץ להגדלת מספר שעות העבודה.¹⁷

הקונפליקט בין הספירה הביתית-משפחתית לבין הספירה התעסוקתית, אינו רק תוצאה של נסיבות חיצוניות, אלא שהוא מבטא גם את הקונפליקט הפנימי שמאפיין נשים חרדיות ואת החברה החרדית בכלל – החמרה בשמירת מסורת ובקיום ההלכה מצד אחד, והצורך להתקיים בתוך חברה וכלכלה מודרניות, מהצד השני.¹⁸ תפיסות אלו באות לידי ביטוי גם בעמדותיהן של הנשים החרדיות בנוגע לאיזון בין הבית לעבודה, ובנוגע לשוק העבודה בכלל.

מאמרים מהשנים האחרונות שעוסקים בתפיסות ובעמדות בקרב החברה החרדית מצביעים על כך שמרבית הנשים החרדיות נוטות להתייחס לשוק התעסוקה כאל מקור פרנסה וקיום, ולא כאל מקום לבניית קריירה או להגשמה עצמית.¹⁹ לצד זאת ראיות ממחקרים איכותניים שנערכו לאחרונה מצביעות על קולות של שינוי בתפיסת העבודה כאמצעי לפרנסה בלבד בקרב הנשים החרדיות.²⁰ נתונים מהסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2017 משקפים במידה מסוימת את הקולות הללו. 70% מהנשים החרדיות העובדות השיבו בחיוב על השאלה אם היו בוחרות לעבוד גם אם היתה להן אפשרות כלכלית שלא לעבוד. מדובר ברוב גדול מבין העובדות החרדיות, על אף שבקרב יהודיות לא חרדיות שיעור המשיבות בחיוב על שאלה זו גבוה יותר.²¹

גורם נוסף למתח המוגבר שחווות נשים חרדיות קשור לכך שהן נמצאות בשלב ההריונות והלידות במשך תקופה ארוכה יחסית. בעוד שבקרב האוכלוסייה הכללית תקופת הילודה נמשכת בדרך כלל על פני לא יותר מעשור, בקרב החרדיות היא ארוכה הרבה יותר. במוצע, נשים חרדיות יולדות לראשונה בגיל צעיר יותר ויולדות בפעם האחרונה בגיל מבוגר יותר מהמקובל בחברה היהודית הלא חרדית. כך למשל, לפי נתוני הסקר החברתי לשנת 2018, 30% מהנשים החרדיות יולדות בפעם הראשונה לפני גיל 21, לעומת 17% מהיהודיות הלא חרדיות.

17 קסיר, שהינו-קסלר וצחור-שו, לעיל ה"ש 7.

18 עידית קורקוס ומיכאל כץ, 'חלוקת התפקידים במשפחות חרדיות לעומת משפחות חילוניות', חברה ורווחה ל"ז(2) (2017) 259.

19 מלחי ואברמובסקי, לעיל ה"ש 9.

20 ר' למשל: קוליק, לעיל ה"ש 7, וכן חיה גלבוט, 'ממרחק תביא לחמה: עובדות חרדיות בשוק-ההייטק הישראלי', חקר החברה החרדית 2 (2015) 193.

21 הסקר החברתי, 2017, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

מהצד השני, כ-16.5% מהנשים החרדיות ילדו את ילדם האחרון בגיל 40 או יותר, לעומת כ-9% בקרב הנשים היהודיות הלא חרדיות.²²

ריבוי הלידות ומשך תקופת הילודה הם גורמים מרכזיים המשפיעים על מצבן התעסוקתי של הנשים החרדיות. תקופת ההריון והלידה מהווה מכשול תעסוקתי עבור כל אישה – הלידה עצמה מחייבת יציאה משוק העבודה, ובמרבית המקרים התקופות שלפניה ואחריה מאופיינות בהיעדרויות רבות מהרגיל. מחקרים רבים מראים כי הדבר עלול ליצור אפליה בקבלה לעבודה ובקידום של נשים בגיל הילודה.²³ גם הנשים שהשתתפו במחקר האיכותני של הקליניקה במכללה למינהל, העידו כי נתקלו בשאלות הנוגעות לתכנון משפחה ולמחויבויות הטיפול בילדים בקבלה לעבודה אצל מעסיקים מחוץ לחברה החרדית.

חוק עבודת נשים נועד לתת מענה לתופעות של אפליה או חסמים על רקע הורות, הריון ולידה, אך במסגרת עבודת הקווים הפתוחים של השדולה אנו עדות להפרות רבות של החוק, בקרב נשים בכלל ובקרב נשים חרדיות בפרט. כפי שניתן לראות בתרשים 1 לעיל, בשנתיים לפעילות הקו הפתוח לנשים חרדיות התקבלו כ-540 פניות בנוגע לחוק עבודת נשים.



מ' עובדת מזה חמש שנים כעובדת הוראה במוסד לימודי חרדי. כל שנה בקיץ היא מפוטרת ואז מועסקת מחדש עם תחילת שנת הלימודים. השנה מ' בהריון, למרות זאת המעסיק פיטר אותה ללא קבלת היתר מתאים ממשרד העבודה והרווחה. זאת למרות שחוק עבודת נשים קובע שמעסיק שרוצה לפטר עובדת בהריון בוותק של מ', מכל סיבה שהיא, חייב לפנות לקבלת היתר מהמונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה טרם הפיטורים. המעסיק טוען שהוא החתים את מ' על הסכמתה לפיטורים, אך מ' סיפרה כי חתמה מפחד שהמעסיק לא יחזיר אותה לעבודה לעולם, וממילא חוק עבודת נשים הוא חוק קוגנטי והעובדת לא יכולה להסכים לוותר על זכויות המוקנות לה בחוק זה.

22 הסקר החברתי, 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
 23 International Labour Organization, 'Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World' (2014); Elly-Ann Johansson, IFAU – Institute for Labour Market Policy Evaluation, 'The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings', Working Paper No. 4 (2010); Olivier Thévenon and Ann Solaz, 'Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries', OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 141, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wif-en> (2013).

“עבדה במשך כחצי שנה ואז יצאה לתקופת לידה והורות (“חופשת לידה”). לקראת תום חופשת הלידה סיכמה י’ עם המעסיק על תאריך שובה לעבודה. אבל, ביום בו היתה אמורה י’ לחזור לעבודה הודיע לה המעסיק כי אין צורך שתשוב לעבודה והעובדת שהחליפה אותה תישאר לעבוד במקומה. המעסיק הודיע ל-י’ שהיא תקבל שכר בגין 60 הימים המוגנים להם היא זכאית ולאחר מכן יסתיימו יחסי העבודה. המעסיק הפר ברנל גסה את זכויותיה של י’ לפי חוק עבודת נשים והפסיקה בענין זה, הקובעים כי יש להשיב את העובדת לעבודה בפועל לאחר חופשת הלידה ולא ניתן לפדות את התקופה הזו בכסף. ככל שהמעסיק רוצה לפטר את העובדת בתקופה המוגנת של 60 הימים לאחר שובה מחופשת הלידה, עליו לבקש היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה והרווחה, ובכל מקרה אסור למעסיק לפטר את העובדת עקב היעדרותה מחמת הלידה. בנוסף, הפר המעסיק את חובתו לתת לעובדת הודעה מוקדמת לפני פיטורים.



סיפורים
מהקו
הפתוח



סגרגציה תעסוקתית – ריכוזן של נשים חרדיות במקצועות מעוטי שכר

נשים בכל העולם מרוכזות בשיעורים גבוהים במשלחי יד שהשכר בהם נמוך. לתופעה הזו, המכונה "בידול" או "סגרגציה" תעסוקתית,²⁴ ישנם הסברים מגוונים, ביניהם, הסללה מגדרית של ילדות ונערות לתחומי הטיפול וההוראה, ו"נכונותן" של נשים להתפשר על שכר עבור עבודה המאפשרת לשלב טיפול בבית ובמשפחה.

בקרב האוכלוסייה החרדית, שיעור הנשים המועסקות במקצועות "נשיים", ובפרט בתחום החינוך והטיפול, גבוה במיוחד. השילוב בין התפיסות המסורתיות בנוגע לתפקידן של נשים במשק הבית לבין שיעור הילודה הגבוה מייצר העדפה חזקה לתחום החינוך שהשעות והימים בו מתאימים לחופשות הילדים, אך השכר בו נמוך מאוד ואפשרויות הקידום מוגבלות. בנוסף, עבודה בתחום החינוך והטיפול בילדים מאפשרת להישאר בתוך החברה החרדית, גיאוגרפית ומבחינת העיסוק בתוכן, ובכך מגנה על הנשים מהקשיים הכרוכים בהשתלבות בשוק העבודה שמחוץ לה.

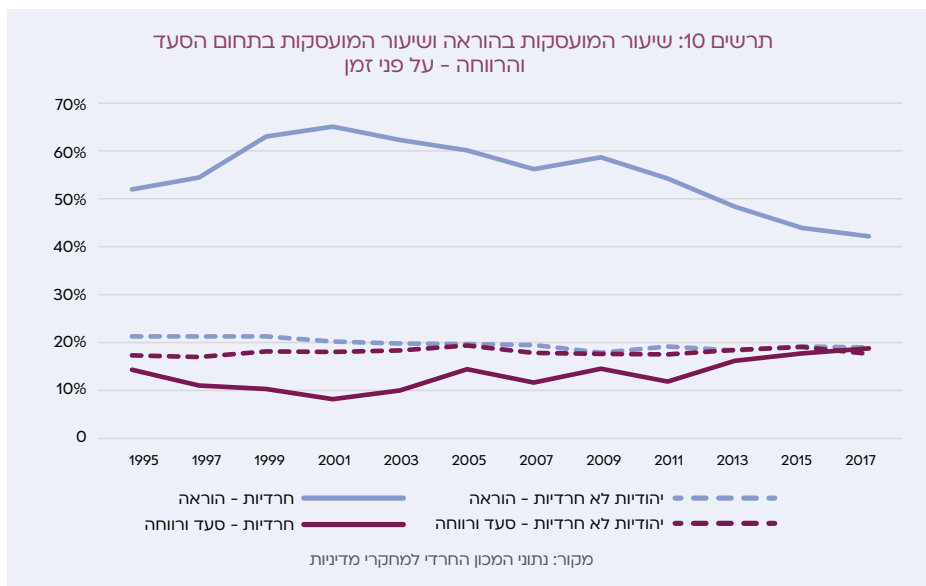
השתלבות בתחומים חדשים ובסביבת עבודה שאינה חרדית, יכולה אמנם לשפר את מצבן התעסוקתי של נשים חרדיות, אך היא גם מביאה עמה אתגרים משמעותיים. לפי מחקרה של יהודית מילצקי "מפרנסות על החומה", נשים חרדיות המבקשות להשתלב במקום עבודה הטרוגני עלולות להתמודד עם חששות, עם איתגור זהותן החרדית והאופן שבו הן מגדירות אותה, עם חוויית זרות, ועם אתגרים קונקרטיים כגון מגבלות צניעות, כשרות או גישה לטכנולוגיה שאינה מוכרת בעולם ממנו הן מגיעות. אמנם, עבור מי שרוצה בכך, המכשולים הללו אינם בלתי עבירים, אך בוודאי שהם עלולים להוות חסמים עבור נשים רבות ולהרתיע אותן מהשתלבות בעולם העבודה הלא חרדי.²⁵

ואמנם, על אף שבשנים האחרונות ניכרת ירידה משמעותית בשיעורן של נשים חרדיות המועסקות בתחום ההוראה, שיעור הנשים החרדיות העוסקות בתחום זה עדיין גבוה ביותר מפי שניים משיעורן של הנשים היהודיות שאינן חרדיות. בנוסף, כפי שניתן לראות בתרשים 10, במקביל לירידה בשיעור הנשים החרדיות המועסקות בהוראה, חלה עלייה בשיעור הנשים החרדיות המועסקות בתחום נשי אחר – תחום הבריאות, הרוחה והסעד. השכר הממוצע בשני התחומים הללו נמוך בכ-14% מהשכר הממוצע לשכירים במשק,²⁶ וכ-60% מהנשים החרדיות מועסקות בהם, לעומת כ-40% בלבד מהנשים היהודיות שאינן חרדיות.

24 Raday, לעיל ה"ש 6, בעמ' 288.

25 יהודית מילצקי, המכון החרדי למחקרי מדיניות, 'מפרנסות על החומה – נשים חרדיות במקומות עבודה הטרוגניים' (2017).

26 לפי סקר הוצאות והכנסות משקי הבית 2017, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.



על אף העלייה בשיעור הנשים החרדיות המועסקות בתחום הרווחה והסעד, הירידה המשמעותית בשיעור המועסקות בהוראה לצד עלייה בשיעור ההשתתפות הכללית של נשים חרדיות בשוק העבודה הביאו בכל זאת לכניסה משמעותית של נשים חרדיות לתחומים נוספים. תהליך זה שיפר באופן כללי את מעמדן התעסוקתי של נשים חרדיות, אך הוא מביא עמו גם אתגרים חדשים. כך ובין היתר, בשנים האחרונות נפוצה תופעה של אפליה ממוסדת כלפי נשים חרדיות המתבטאת במקומות עבודה המקצים להן מרחבי עבודה נפרדים שהשכר בהם נמוך יותר ביחס לשכרם של עובדים/ות בתפקידים מקבילים. בנוסף, נשים המועסקות במרחבי העבודה הנפרדים נמצאות במקרים רבים תחת פיקוח רבני הדוק שמטרתו לשמור שיקיימו כללי התנהגות מסוימים, והוא עלול לייצר בקרב העובדות תחושות קשות של הקטנה, צמצום מרחב הפעולה, דיכוי עצמאות ועוד.²⁷

גם בקרב הנשים הפונות לקו הייעודי שלנו, שיעור הנשים המועסקות בתחום החינוך גבוה מאוד. עד אמצע שנת 2019 שיעור הנשים החרדיות המועסקות בחינוך מבין הפונות לקו הייעודי עמד על כ-56%²⁸ לעומת כ-16% בקרב הפונות לקו הכללי. העובדה כי שיעור הנשים החרדיות המועסקות בחינוך והפונות לקו הפתוח גבוה, עלולה להצביע על קיומה של הפרת זכויות נרחבת בתחום זה. ואכן, התמונה שעולה משיחות עם פונות המועסקות בחינוך והוראה בעייתית ביותר.

27 גלבוע, לעיל ה"ש 20.

28 מבין הנשים שדיווחו על משלח יז, נשים רבות בחרו שלא לשתף בפרטי העבודה שלהן.

מעדויות הפונות עולה כי נשים המועסקות בהוראה בתוך המגזר החרדי אינן זכאיות לתנאים שהיו מקבלות לו היו עובדות משרד החינוך, וזכויותיהן אינן מוסדרות ואינן מוכרות. רוב מוסדות החינוך החרדיים נמצאים ברמת פיקוח נמוכה או נמוכה מאוד ביחס למוסדות החינוך הממלכתיים, היות שהם נמצאים במעמד של מוסדות פרטיים או מוסדות "מוכר שאינו רשמי" (מוכש"ר). מהעדויות עולה כי המוסדות הפרטיים אינם מספקים לעובדות כל הגנה, והן מועסקות במקרים רבים בתת-תנאים, מפוטרות ומועסקות מחדש מדי שנה, לא יכולות לצבור ותק ושכרן אינו מפוקח. הן סובלות מהפרות חוזרות ונשנות של זכויות מגן ומחוסר ביטחון תעסוקתי.

גם במוסדות המוכש"ר שנהנים מפיקוח מסוים של משרד החינוך, זכויותיהן של העובדות אינן ברורות. בעוד שהמוסדות הללו מתוקצבים על ידי המדינה, הם נמצאים בדרך כלל בהפעלה פרטית ואינם מחויבים לעמוד בכל תנאי ההעסקה והפיקוח להם נדרשים המוסדות הממלכתיים. במוסדות אלו, ישנו חוסר בהירות בנוגע למעמד העובדות ולזכויות המגיעות להן ביחס לזכויות של עובדות משרד החינוך. עובדות רבות שפנו לקו העידו שהן חשות כי אין להן למי לפנות במשרד החינוך בנוגע לזכויותיהן, וכי אין מספיק פיקוח ואכיפה.



ה' (עובדת בגירה) סיפרה שמבט בתלוש השכר שלה ילמד אותנו כי היא מרוויחה 36 ש"ח לכל שעת עבודה. אך, למעשה, לאחר קבלת השכר היא נדרשת להשיב למעסיק 10 ש"ח בגין כל שעת עבודה. הפרקטיקה הזו מיושמת גם עם עובדות אחרות באותו מקום עבודה.



ר' עובדת הוראה. היא סיפרה לנו שבמקום העבודה, כל העובדות מקבלות מדי שנה דמי הבראה בתלוש השכר אך לאחר מכן עליהן למשוך את סכום דמי הבראה שקיבלו מהבנק ולהשיבו במזומן למעסיק.

בשני המקרים האלו המעסיקים מפרים את הדין החל (חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 וצו הרחבה – דמי הבראה) ומסתירים את ההפרה על ידי שימוש בפרקטיקה מתוחכמת של "השבת" כספים על ידי העובדת לאחר קבלת השכר.



הטרדות מיניות במקום העבודה

הטרדות מיניות במקום העבודה מהוות גם הן סוג של אפליה בתעסוקה, כפי שנקבע למשל בפרשנות של האמנה לביעור כל צורות האפליה נגד נשים (CEDAW), ומהוות חסם של ממש בפני השתלבות של נשים בשוק העבודה.²⁹ הטרדה מינית מסמנת נשים בהתאם למיין כעובדות מסוג "שונה", פוגעת קשות בביטחון האישי, בחירות שלהן ובאפשרות שלהן להיות עצמאיות מבחינה כלכלית, ומקשה עליהן להתקבל, להתמיד, ליהנות ולהתקדם בעבודה באופן שווה.³⁰ על אף שהדין אוסר עליה והגם שמדובר בתופעה שמאופיינת בתת-דיווח, הטרדה מינית, על מופעה השונים, מאפיינת מקומות עבודה רבים ונשים רבות נפגעות ממנה.³¹

מחקרים מראים שנשים אשר סובלות מהצטלבות אפלויות בגין השתייכותן לקבוצות מודרות בחברה, נמצאות בסיכון גבוה יותר לסבול מהטרדה מינית במקום העבודה,³² אך נכון להיום לא קיימים נתונים המצביעים על היקף התופעה בקרב החברה החרדית. היעדר הנתונים הוא בעיה הדורשת טיפול כשלעצמה, במיוחד משום שישנו יסוד סביר לטעון שהנשים החרדיות מוגבלות יותר ביכולתן לפעול ולהגן על עצמן בתוך סטואציה כזו, לעומת נשים אחרות. זאת, משום שהחברה החרדית מאופיינת בסגירות כלפי האוכלוסייה הכללית, במסורת של טיפול בבעיות חברתיות בתוך הקהילה וברתיעה מדיווח לרשויות המדינה שעלול להתפס כמנוגד לקוד החברתי של הקהילה ויכול לשאת עמו סנקציות קהילתיות.³³ בנוסף לנורמות הללו, החברה החרדית מאופיינת ברמת אמון נמוכה ביחס למוסדות החוק והמשפט, באופן שעלול להשפיע לרעה על הנכונות של נשים חרדיות לפנות למוסדות אלה לסיוע או לדווח להם על אפליה והפרה של זכויות בכלל, ועל פגיעות מיניות בפרט. לפי נתוני הסקר החברתי לשנת 2018, כ-50% מהנשים החרדיות העידו שהן אינן חשות כל אמון במערכת המשפט,³⁴ לעומת כ-11% מהנשים היהודיות שאינן חרדיות. גם ההערכה לעבודת המשטרה נמוכה יותר בקרב נשים חרדיות: 23% מהן השיבו שלדעתן תפקוד משטרת ישראל הוא "בכלל לא טוב", לעומת כ-14.5% מהנשים הלא חרדיות.³⁵

29 Frances Raday and Shai Oksenberg, 'Violence Against Women as a Barrier to Economic Opportunity', Background paper submitted to the Working Group on Discrimination against Women in Law and in Practice (2014).

30 נת'רין מקינון, 'הטרדה מינית היא אפליה בתעסוקה', בתוך: 'ליאת לבנון (עורכת), מילים מטרידות – סוגיות בהטרדה מינית מילולית, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה (2011).

31 ר' למשל הרשות לקידום מעמד האישה, 'המלצות הוועדה לניבוש תכנית לאומית למאבק בתופעת הטרדות המיניות בחברה הישראלית', 2019.

32 אסיה איסטושינה ובת-שחר גורמזאנו גורפניקל, אחותי – למען נשים בישראל, "שתקתי. שתקתי. היע היום שאוציא הכול מתוכי": נשים מקהילות מודרות – אפליה מצטלבת בשוק העבודה בישראל (2018).

33 ר' למשל מריה רבינוביץ, מרכז המידע והמחקר של הכנסת, 'סוגיות בתחום האיתור והטיפול בקטינים נפגעי עבירות מין בחברה החרדית' (2015).

34 השיבו 'בכלל לא' על השאלה "עד כמה את נותנת אמון במערכת המשפט?".

35 הסקר החברתי, 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

נתוני הקו הפתוח לזכויות נשים חרדיות בעבודה מהווים אינדיקציה נוספת לחוסר הנכונות של נשים חרדיות להתלונן על הטרדות מיניות במקום העבודה. בשנים 2018-2019 התקבלו בקו הפתוח לנשים חרדיות 27 פניות בלבד העוסקות בהטרדה מינית בעבודה, ואלה מהוות כ-1% בלבד מהפניות. לעומת זאת, בקו הכללי התקבלו בשנים אלה 167 פניות המהוות כ-5% מסך הפניות לקו.

בשיחות המעטות שהתקיימו עם פונות חרדיות במקרים של הטרדה מינית, הן לא היו מעוניינות להגיש תלונה ובמקרים מסוימים גם לא לשתף את עורכת הדין של הקו בפרטי המקרה. ניכר, שעבור עובדות המועסקות במקום עבודה חרדי אף הכלים הקיימים כגון בירור בתוך מקום העבודה, אינם רלוונטיים, והן לא יכולות לעשות בהם שימוש.



מסקנות והמלצות מדיניות

אחרי למעלה משנתיים לפעילות הקו הפתוח לזכויות נשים חרדיות בעבודה, אנו עדות למוטיבציה גבוהה בקרב הנשים החרדיות לעבוד ולזכות בהעסקה חוקית, בטוחה והוגנת. לצד זאת, אנו מזהות בקרב נשים אלו מחסור משמעותי במידע ובגישות למידע בנוגע לזכויותיהן בעבודה.

כתוצאה מהצטלבות זהותן הדתית עם זהותן המגדרית, הנשים החרדיות מתמודדות עם מורכבויות ייחודיות בשוק העבודה, ובין היתר הן חשופות יותר להפרת זכויות ומועסקות בשיעורים גבוהים מאוד בעבודות שהשכר, התנאים והביטחון התעסוקתי המוצעים בהן ירודים במיוחד. כתוצאה ממשבר הקורונה, השתתפותן בשוק העבודה נמצאת כעת בסכנה של ממש, וקיים גם חשש ממשי להחמרה באיכות התעסוקה גם בעבור אלה מביניהן שיצליחו לחזור לשוק העבודה.

דרך ניתוח החסמים המרכזיים העומדים בדרך לשיפור איכות התעסוקה של העובדות החרדיות, ובמיוחד על רקע השפעת משבר הקורונה, אנו ממליצות על אימוץ צעדי המדיניות הבאים:

1. הנגשת מידע בנוגע לזכויות והגברת האכיפה בקרב עובדות חרדיות, באמצעים הבאים:

- ייזום קמפיינים, פרסומים וצעדים ממשלתיים נוספים להנגשת מידע בנוגע לזכויות בעבודה בקרב נשים חרדיות, באופנים אשר מותאמים לחברה החרדית (בפרט בכל הנוגע לדרכי התקשרות עם משרדי ממשלה וגורמי אכיפה).
- עידוד ותקצוב סדנאות להקניית ידע בנוגע לזכויות בעבודה לעובדות ולמעסיקים בחברה החרדית וכן כחלק מתכנית הלימודים בסמינרים.
- הגברת האכיפה של דיני העבודה בדגש על הפרת זכויות מן של עובדות חרדיות על ידי חקירות יזומות, גלויות וסמויות, ותוך בחינה מעמיקה של תנאי העבודה ועריכת ראיונות עם עובדות לגבי תנאי העבודה, במסגרת החקירה.

2. שיפור השילוב של עובדות חרדיות בשוק העבודה ובמשרות מגוונות, באמצעים הבאים:³⁶

- ביצוע סקר נרחב מטעם המדינה בקרב העובדות החרדיות בנוגע לאתגרים בשוק העבודה בכלל, ובמרחבי העבודה החרדיים בחברות ההייטק בפרט, כתשתית לקביעת מדיניות עתידית.

- במסגרת מערך ההכשרה התעסוקתית הקיים וכן בתכניות שצפויות להיפתח עקב משבר הקורונה, יש לפעול לפיתוח תכניות הכשרה והסבה לתעסוקה איכותית המיועדות לנשים חרדיות עובדות, להרחיב את תנאי הזכאות להשתתפות בתכניות הכשרה במימון המדינה, לשינוי תנאי המימון באופן שלא ידרוש מהמשתתפות/ים לשלם סכומים גבוהים מראש, ולהוספת תכניות הכשרה בתחומים ומקצועות חיוניים רחבים וכן שהשכר בהם גבוה.
- שינוי וגיוון התכנים המקצועיים בסמינרים, בדגש על השכלה מוכוונת תעסוקה איכותית.
- מתן תמריצים להעסקת נשים חרדיות בחברות טכנולוגיות והייטק בשוק הפרטי, תוך הקפדה על השוואת התנאים בין עובדות חרדיות לעובדים/ות לא חרדים בתפקידים דומים.
- פתיחת תכניות ייעודיות לקליטת עובדות חרדיות במגזר הציבורי ובמיוחד ברשויות המקומיות.

3. הסדרה והנגשה של זכויות העובדות החרדיות במוסדות חינוך המוכש"ר ומוסדות חינוך פרטיים:³⁷

- לקדם העסקה ישירה של עובדות הוראה במוסדות חינוך המוכש"ר דרך משרד החינוך, כדי לצמצם את שיעור הנשים החרדיות שמועסקות בעמותות ובגורמים שלישיים אחרים, באופן שחושף אותן להפרת זכויות.
- ייזום מבצע אכיפה מיוחד של דיני העבודה בשיתוף עם משרד החינוך במוסדות חינוך המוכש"ר ובמוסדות חינוך פרטיים על ידי חקירות יזומות, גלויות וסמויות, תוך בחינה מעמיקה של תנאי העבודה ועריכת ראיונות עם עובדות לגבי תנאי העבודה, ונקיטת סנקציות הנוגעות לתקצוב מצד משרד החינוך במקרים המתאימים.
- ייזום קמפיינים, פרסומים וצעדים ממשלתיים נוספים להנגשת מידע בנוגע לזכויות בעבודה של נשים בתחומי החינוך, במיוחד בכל הנוגע לנושא ההתאגדות, בדגש על מוסדות מוכש"ר ופרטיים, באופנים אשר מותאמים לחברה החרדית (בפרט בכל הנוגע לדרכי התקשרות עם משרדי ממשלה וגורמי אכיפה).
- הקמת קו פניות ומידע שיוכל לספק לעובדות במוסדות חינוך מוכש"ר ופרטיים מידע לגבי זכויות וחובות עובדות ומעסיקים.

37 ר' עוד מיכל צירנביצקי ודבורה פלדמן, 'החצר האחורית של החינוך בישראל מערכת החינוך החרדית: תמונת מצב והמלצות מדניות' (ינואר 2018).

4. שיפור המענה בנושא הטרדות מיניות בקרב עובדות חרדיות, באמצעים הבאים:

- ביצוע מחקר בנוגע להטרדות מיניות בקרב העובדות החרדיות בניסיון לאמוד את היקף התופעה ולהבין את אפשרויות הטיפול בה.
- הקמת ועדה מקצועית להתוויית מדיניות לטיפול בהטרדות מיניות בשוק העבודה החרדי, הכוללת נשות מקצוע מתוך החברה החרדית. זאת, בשל העובדה כי החוק הקיים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה אינו מצליח לתת מענה לעובדות החרדיות.

5. מיסוד המושג "אפליה מרובה" כבסיס לפעולות הממשלה להסרת החסמים

העומדים בפני נשים מאוכלוסיות מוזרות בכלל, באמצעים הבאים:³⁸

- הוספת יעדים ממשלתיים לשיפור איכות התעסוקה של נשים הסובלות מאפליה מרובה, בפרט בתחום השכר, היקף המשרה ואופי משלחי היד ובמיוחד נוכח השפעת משבר הקורונה.
- הנכחת המושג "אפליה מרובה" בחקיקה הנוגעת למניעת אפליה על רקע עילות שונות, וכן בהצבת היעדים ובתכניות העבודה של משרדי הממשלה הרלוונטיים, של הרשות לקידום מעמד האישה ושל נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.



שדולת הנשים בישראל
لهيئة النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

שדולת הנשים בישראל

סעדיה גאון 26 תל אביב ת.ד. 20020 תל אביב 6101902

טלפון: 03-6123990 / פקס: 03-6123991

admin@iwn.org.il