

הסדרי העסקה גמישה ככלי לקידום האיזון בין עבודה למשפחה בשוק העבודה הישראלי – מנוקשות משפטית להגמשה זוחלת

אורלי ארליך*

שוק העבודה הישראלי מקשה על שילוב בין חיים פרטיים לתחזוק קריירת משמעותיות בעמדות מפתח, בייחוד עבור נשים. במתכונתו הנוכחית מציב הדין הישראלי מסגרת נוקשה של דפוסי עבודה, ואינו מניח תשתית משפטית לעידוד עובדות ועובדים לאזן בין עבודה לפנאי באמצעות הסדרי העסקה גמישה. הקושי מורגש ביתר שאת לאחר הזעזוע שחווה שוק העבודה בעקבות ההתמודדות עם מגפת הקורונה בשנתיים האחרונות.

במאמר זה אפרט את המודלים השונים החוסים תחת המונח "העסקה גמישה", ואפרוש את התשתית התיאורטית למאמר, אשר מבוססת ברובה על כתיבה פמיניסטית. בהמשך אדון במקומה של המדינה ביישוב הקונפליקט שבין עבודה לחיי משפחה בישראל, ואציג את מסגרת שעות העבודה והסדרי העבודה הנוקשים המתקיימים כיום על פי הדין הישראלי. במסגרת זו אבחן את ההסדרים המתקיימים במגזר הציבורי בישראל, שבשנים האחרונות נראים בו ניצנים של שינוי ותהליך של "הגמשה זוחלת", וכן אבחן את ההסדרים להעסקה גמישה שמציעות חברות בינלאומיות בישראל. זאת כדוגמה לתנועה חיובית על הספקטרום שבין נוקשות לגמישות.

לאחר מכן תוצג סקירה השוואתית של גישות משפטיות ושל מודלים של הסדרי העסקה גמישה במדינות מערביות, שמטרתם לסייע באיזון בין העבודה לחיים הפרטיים. לבסוף אבחן מהו הדין הראוי בסוגיית הסדרי העסקה גמישה והאם יש מקום להציע שינוי פוזיטיבי בחקיקה הישראלית לאור מסד זה.

* המחברת מכהנת כדיפלומטית בשגרירות ישראל באיטווה, קנדה. בתפקידה הקודם שימשה כיועצת משפטית באגף היועץ המשפטי במשרד החוץ. המאמר מבוסס על עבודת הגמר שלה לתואר שני במשפטים, אשר נכתבה בהנחיית הילה שמיר והוגשה לפקולטה למשפטים ע"ש בוכמן, מרכז צבי מיתר ללימודי משפט מתקדמים, באוקטובר 2019. למען הסר ספק – האמור במאמר זה משקף את דעת המחברת בלבד ואינו מייצג את עמדת המדינה.

מסקנת המאמר היא שיש מקום ליישם בישראל מודל רחב של מעורבות ממשלתית ביצירת הסדרי העסקה גמישה באמצעות עדכון חוק שעות עבודה ומנוחה כך שיאפשר בנק שעות שבועי במקום זה היומי, וכן יצירת מסגרת משפטית המקדמת הסדרי העסקה גמישה בהתאם למודל הבריטי המפורט במאמר.

מבוא

בעשורים האחרונים חל שינוי במבנה המשפחה המערבית הטיפוסית. מודל המפרנס היחיד (male breadwinner model) המסורתי והפטריארכלי, שבו בן-הזוג הוא המפרנס ובת-הזוג אינה עובדת ומטפלת בבית ובילדים, פינה מקום למודל שני המפרנסים (dual earner model), שבו שני בני-הזוג עובדים ומשתכרים.¹ אך למרות זאת – במדינות מערביות רבות, כולל ישראל, מבוסס עדיין שוק העבודה על ההנחה שגבר עובד מסוגל להשקיע את כל זמנו ומרצו בעבודתו, משום שהוא משוחרר ממחויבויות של טיפול בביתו ובמשפחתו.²

לאור כך, נוצרת התנגשות בין הדרישות המקצועיות של עבודתו של הפרט לבין חייו הפרטיים. "חיים פרטיים" הם כלל הרצונות, ההעדפות והמחויבויות הלא-מקצועיות של האדם, כולל ניהול הפנאי שלו וקשריו הבינ-אישיים במשפחה ובקהילה. ההיקף והאופי של המחויבויות האישיות הקשורות לתא המשפחתי הופכים אותו לרכיב המשמעותי ביותר במכלול המכונה חיים פרטיים.

הצורך לאזן בין העבודה לחיים הפרטיים של עובדים ועובדים תופס מקום משמעותי בשיח הציבורי במדינות מערביות ובארגונים בינלאומיים כמו האו"ם, הארגון לשיתוף פעולה ופיתוח כלכלי (OECD), האיחוד האירופי (EU) וארגון העבודה הבינלאומי (ILO). הצורך בפעולה של המדינה ליצירת איזון בין עבודה לחיים פרטיים מוכר על ידי ארגונים בינלאומיים כבר כמה עשורים. בשנת 1981 פרסם ה-ILO את האמנה הבינלאומית **עובדים עם מחויבויות משפחתיות** (Workers with Family Responsibilities Convention, 1981),³ שקבעה כי רוב הבעיות הניצבות בפני עובדות ועובדים מחמירות אצל אלה שיש להם גם מחויבויות משפחתיות. האמנה קראה למדינות לאפשר לעובדות

1 Hila Shamir, *Between Home and Work: Assessing the Distributive Effects of Employment Law in Markets of Care*, 30 BERKELEY J. EMP. & LAB. L. 404 (2009); HOCHSCHILD ARLIE & MACHUNG ANNE, *THE SECOND SHIFT: WORKING FAMILIES AND THE REVOLUTION AT HOME* 252-53 (2012).

2 דפנה הקר ומיכל פרנקל "הורות פעילה ושוויון הזדמנויות בעבודה: הצורך בשינוי מאפייניו של שוק העבודה" **עבודה חברה ומשפט** 11, 275, 278 (2005).

3 ILO, CONVENTION CONCERNING EQUAL OPPORTUNITIES AND EQUAL TREATMENT FOR MEN AND WOMEN WORKERS: WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES (No. 156) (1981).

ועובדים כאלה חופש בחירה תעסוקתי, ולהתחשב בצורכיהם בעת קביעת תנאי העסקתם.⁴ ישראל לא הצטרפה לאמנה זו. בשנת 2003 פרסם האו"ם קווים מנחים להסדרי עבודה גמישה במשרדיו, כדי לשלב נשים בשוק העבודה, להבטיח העסקה ארוכת טווח של כוח אדם מיומן ומחויב ללא הטיה מגדרית, ולסייע ליצירת איזון ראוי בין עולם התעסוקה למשפחה.⁵

ה־OECD מפרסם מאז שנת 2011 את מדד החיים הטובים יותר (Better Life Index), המדרג את איכות החיים במדינות החברות בו על פי 11 פרמטרים, שאחד מהם הוא איזון בין עבודה לחיים פרטיים (work-life balance).⁶ בנובמבר 2015 החל האיחוד האירופי בהליך היועצות מקדים לחקיקה בעניין איזון בין עבודה לחיים פרטיים במשפחות עובדות,⁷ וצוין כי הוא מאמץ גישה חדשה להתמודדות עם שיעור התעסוקה הנמוך של נשים, ושכנונתו לבדוק אמצעי חקיקה ומדיניות שיתרמו לחלוקה שווה יותר במטלות הבית. מודלים אלה אמורים לסייע גם לעובדות ולעובדים שאינם בעלי משפחות, המחפשים איזון בין חייהם המקצועיים ללימודים, לפעילות פוליטית או קהילתית ולתחומי עניין פרטיים אחרים.⁸

שוק העבודה הישראלי מקשה על שילוב בין חיים פרטיים לתחזוק קריירות משמעותיות בעמדות מפתח, בייחוד עבור נשים. במישור הציבורי, הסיבות לכך טמונות בבעיות מוסדיות וכלכליות, כגון היצע מוגבל של מסגרות חינוך מסובסדות לגיל הרך, מספר שעות עבודה ארוכות בהשוואה למדינות ה־OECD,⁹ אי־התאמה בין שעות העבודה לשעות הפעילות של מערכת החינוך, ופערים בין זכות ההורים לתקופת לידה והורות וחופשות מחלת ילד לבין אורכן בפועל של תקופות אלה. במישור הפרטי קיימים קשיים נוספים הנובעים מהבניות חברתיות ומגדריות מיושנות. אלה מקשות על חלוקה שוויונית של אחריות הורית וביתית בין בניה־זוג, ומייצרות דעות שליליות בעניין זכויות הוריות של גברים בשוק העבודה.

לשאיפה לאיזון בין עבודה לחיים פרטיים, ולמאבק היום־יומי למימוש, אין כמעט תמיכה בדין הישראלי. במתכונתו הנוכחית מציב הדין הישראלי מסגרת נוקשה של

4 שם, בס' 4-5.

5 U.N., SECRETARIAT FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS AT THE UNITED NATIONS OFFICE AT GENEVA, 3, IC/GENEVA/2003/28 (MAY 30, 2003).

6 The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), THE OECD BETTER LIFE INDEX, THE STATISTICS NEWSLETTER, No. 52, JULY 2011, at 3.

7 EUROPEAN COMMISSION, CONSULTATION DOCUMENT OF 11.11.2015, FIRST PHASE CONSULTATION OF SOCIAL PARTNERS UNDER ARTICLE 154 TFEU ON POSSIBLE ACTION ADDRESSING THE CHALLENGES .OF WORK-LIFE BALANCE FACED BY WORKING PARTNERS AND CAREGIVERS, C (2015) 7754 FINAL.

8 Shamir, לעיל ה"ש 1, בעמ' 442.

9 נכון לשנת 2021 ממוצע שעות עבודה השבועיות במדינות ה־OECD עמד על 37 שעות עבודה שבועיות. רק בארבע מדינות אחרות ב־OECD שעות העבודה השבועיות ארוכות יותר מאשר במדינת ישראל. ראו CLOCKIFY: THE MOST POPULAR TIME TRACKER FOR TEAMS, (last visited Oct. 10, 2022), <https://clockify.me/working-hours>.

דפוסי עבודה, ואינו מניח תשתית משפטית לעידוד עובדות ועובדים לאזן בין עבודה לפנאי באמצעות הסדרי העסקה גמישה.

הכתיבה המשפטית המקומית טרם בחנה לעומק את יישומו של מודל משפטי להעסקה גמישה בישראל, מודל העשוי לסייע לשוק העבודה המקומי להתמודד עם הצורך של עובדות ועובדים לאזן בין חיים פרטיים לעבודה. הכתיבה הקיימת ממחישה את הטענה כי הדין הישראלי אינו מקדם מסגרות משפטיות אפקטיביות שתסייענה לעובדות ולעובדים, בעיקר להורים לילדים צעירים, לאזן באופן ראוי בין עבודתם לחייהם הפרטיים.¹⁰ הכתיבה הקיימת גם לא בחנה עדיין את התאמתם של מודלים להסדרי העסקה גמישה, הקיימים במדינות אחרות, לשוק העבודה הישראלי. המאמר הנוכחי מבקש לתרום להשלמת החסר האמור באמצעות בדיקת מודלים להעסקה גמישה בעולם בשלושה רבדים: תיאורטי, השוואתי ויישומי. זאת כדי להכיר מודלים רגולטוריים המאפיינים מדינות רווחה ואשר נשענים בין היתר גם על הגות פמיניסטית במערב, ולהציע על בסיסם שינויים בדין הישראלי. מודלים אלה נעים על הספקטרום שבין פטרנליזם משפטי לחופש חוזי, ולטענתי יש ביכולתם לקדם את האיזון בין עבודה לבין חיים פרטיים בישראל.

עבודת התזה שעליה מבוסס המאמר הוגשה באוקטובר 2019, לפני פרוץ מגפת הקורונה, כשנראה היה ששוק העבודה בישראל והדין הישראלי כלל אינם מותאמים לתפיסה של הסדרי העסקה גמישה. כיום לא ניתן להתעלם מכללי המשחק החדשים שנוצרו בעקבות המגפה שפרצה בראשית שנת 2020. דרכי ההתמודדות עימה – כמו סגרים, ריחוק חברתי והגבלות שונות – יצרו דה־פקטו מסגרות העסקה גמישות בעולם ובישראל, בדגש על האפשרות לעבוד גם מהבית תקופות ממושכות. אך עם זאת, המסגרת המשפטית בתחום דיני העבודה עדיין נותרה הרחק מהמציאות המשתנה של שוק התעסוקה בישראל.

לאחר פרק המבוא, פרק א' פרט מהם המודלים השונים החוסים תחת המונח "העסקה גמישה", כגון שעות עבודה גמישות, דפוסי עבודה גמישים וגמישות כמיקום ביצוע העבודה.

פרק ב' פרוש את התשתית התיאורטית למאמר, אשר מבוססת ברובה על כתיבה פמיניסטית. בנוסף אסקור את הכתיבה הפמיניסטית באשר למתח בין דרישות העבודה הנובעות ממודל "העובד האידיאלי" ואילווצי החיים הפרטיים, וההכרח שעולה ממתח זה בנוגע להתאמת שוק העבודה למבנה חייהם של עובדות ועובדים בעלי מחויבויות משפחתיות.

פרק ג' ידון במקומה של המדינה ביישוב הקונפליקט שבין עבודה לחיי משפחה בישראל.

10 ראו לדוגמה הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 3; מיכל פרנקל "מדיניות שילוב עבודה-משפחה: ממצאים מארגונים בינלאומיים, מדינות ומעסיקים" סקירת ספרות 2 משרד התמ"ת, מחקר וכלכלה (2011) (להלן: פרנקל "מדיניות שילוב עבודה-משפחה").

בפרק ד תוצג מסגרת שעות העבודה והסדרי העבודה הנוקשים המתקיימים כיום על פי הדין הישראלי. הפרק יכלול בחינה של ההסדרים המתקיימים במגזר הציבורי בישראל, שבשנים האחרונות נראים בו ניצנים של שינוי ותהליך של "הגמשה זוחלת", וכן בחינה של הסדרים להעסקה גמישה שמציעות חברות בינלאומיות בישראל.

פרק ה יציג סקירה השוואתית של גישות משפטיות ושל מודלים של הסדרי העסקה גמישה במדינות מערביות, שמטרתם לסייע באיזון בין העבודה לחיים הפרטיים. ראשית, ייסקר המודל המשפטי הבריטי, אשר מקנה לעובדות ולעובדים את הזכות הפרוצדורלית לדרוש ממעסיקהם הסדר להעסקה גמישה, תוך שמירה על קיומו של הליך הוגן בעת שקילת בקשתם על ידי המעסיק. שנית, ייסקר המודל המשפטי הנורבגי, אשר מאפשר הסדרי העסקה גמישה לעובדות ולעובדים ומעגן הסדר ייחודי לעובדות ולעובדים שהם הורים, באמצעות הענקת חופשות הוריות הניתנות לפרישה לאורך תקופת העבודה.

לכסוף, פרק ו, החותם את המאמר, ישתמש במסד התיאורטי וההשוואתי שנבנה בפרקים הקודמים על מנת לבחון מהו הדין הראוי בסוגיית הסדרי העסקה גמישה והאם יש מקום להציע שינוי פוזיטיבי בחקיקה הישראלית לאור מסד זה. שאלה זו תידון גם באמצעות סקירה של כמה יוזמות חקיקה שהועלו בשנים האחרונות בהקשרים של הסדרי העסקה גמישה בשוק העבודה הישראלי.

לעמדת, האיזון בין חיי משפחה לחיי עבודה של עובדות ועובדים הופך לצורך מרכזי, לכן למדינה ולמנגנוניה יש תפקיד משמעותי ביצירת התנאים לקיומו. אני סבורה שיש מקום ליישם בישראל מודל רחב של מעורבות ממשלתית ביצירת הסדרי העסקה גמישה באמצעות עדכון חוק שעות עבודה ומנוחה כך שיאפשר בנק שעות שבועי במקום זה היומי וכן יצירת מסגרת משפטית המקדמת הסדרי העסקה גמישה בהתאם למודל הבריטי שיפורט בהמשך.

א. מודלים להעסקה גמישה

המושג הסדרי העסקה גמישה (flexible working arrangements) מתייחס לספקטרום רחב מאוד של מודלים תעסוקתיים, המאפשרים שינויים קבועים או זמניים במועדי העבודה, במשכה, באופייה ובמקום שבו היא מתבצעת.¹¹ המושג מתאר למעשה כמעט כל הסדר תעסוקה, רשמי או לא, השונה מההסדר המסורתי,¹² בהתאם להסבר שלהלן:

"Any policies, practices, formal or informal, which permit people to vary when and where work is carried out."¹³

Jean Flatley McGuire, Kaitlyn Kenney & Phyllis Brashler, *Flexible Work Arrangements: The Fact Sheet*, 13 MEMOS AND FACT SHEETS 1, 1 (2010), <https://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=legal>

Sharafizad Fleur, Megan Paull & Maryam Omari, *Flexible Work Arrangements: Accessibility in a University Environment*, 53(2) AUSTRALIAN UNIV. REV. 43, 44 (2011)

השינויים המהותיים מתבטאים בגמישות בשעות העבודה, בדפוסיה ובמיקומה. האפשרויות משתנות ממודל תעסוקתי אחד לאחר, וממדינה למדינה. זאת בניגוד לדפוס העבודה המסורתי, המתבסס על שעות התחלה וסיום מוגדרות ונוקשות ועל ביצוע העבודה במקום מסוים כגון משרד או מפעל.

להלן שלושה מהמסלולים המתוארים בספרות:

1. שעות עבודה גמישות (flexibility in work hours/schedules) מאפשרות לשנות את שעות העבודה, לרוב תוך שמירה על היקף המשרה המקורי, מהות התפקיד וגובה השכר.¹⁴

הן מיושמות באופנים מגוונים: גמישות בשעת תחילת העבודה או סיומה (flexi core hours, time banking); הנהגת שעון גמיש או בנק שעות (adjusted hours), המאפשר לעובד ימים קצרים וארוכים בתנאי שיעמוד בשעות ליבה מוגדרות; שבוע עבודה מרוכז (compressed week); הפסקות גמישות (flexi breaks) גמישות בבחירת המשמרות (shift self-selection), ובחירה של ימי החופשה השבועיים (employees' choice of days off).¹⁵

2. דפוסי עבודה גמישים (flexibility in patterns/times/days) משפיעים על הזמן שבו נמצא העובד במקום העבודה, לרבות שינוי אחוזי המשרה.¹⁶

הדוגמה הנפוצה ביותר לכך היא עבודה במשרה חלקית או במספר שעות מוקטן (part time job, reduced hours), ולצידה יש מגוון רחב של גמישות מסוגים שונים: שיתוף עבודה (job sharing) בין שני עובדים או יותר; עבודה רק על פי צורך (as needed hours); או בצמוד לפרויקט (project based work); עבודה וחופשה לסירוגין (on call weeks); מכסת שעות שנתית (annualized hours), שהעובד משלים לאורך השנה; עבודה לתקופת זמן קצובה ומוסכמת (term time working), ולאחריה תקופה מוסכמת של חופשה בתשלום או ללא תשלום; המרת ימי עבודה בחופשות (buyable leave) תמורת הפחתת שכר; פרישה מדורגת לגמלאות או חזרה מדורגת לעבודה (phased retirement); רוטציה חדר-פעמית או קבועה בין שני מקומות עבודה לסירוגין (job rotation) לשם רכישת ניסיון או מיומנויות חדשות; והפסקת עבודה או חופשה ללא תשלום (career break, unpaid vacation) לפרק זמן ארוך ומוסדר מראש.¹⁷

3. גמישות במיקום העבודה (flexplace/flexibility in workplace) מאפשרת עבודה מהבית או ממקום אחר שאינו מושבו הפיזי של הארגון (teleworking, home working, remote working).¹⁸

14 משה נטע הסדרים לאיזון עבודה – חיים אישיים במדינות שונות 10 (הכנסת, מרכז מחקר ומידע 2015). מבוסס על חקר המדינות ניו זילנד, הולנד, בריטניה, אוסטרליה, סינגפור, סן פרנסיסקו בארצות הברית, קנדה.

15 שם, בעמ' 10.

16 שם, בעמ' 11.

17 שם.

18 שם.

משרות רבות מיועדות לעבודה בבית ומכוונות להורים.¹⁹ בחלק מהן אפשר לקיים תקשורת יעילה באמצעות מחשב, המאפשרת לעובדים לבוא למקום העבודה למספר שעות מצומצם בלבד. עובדים אף יכולים לקבוע יום או יומיים בשבוע שבהם יעבדו מהבית.²⁰ המודלים להעסקה גמישה שונים זה מזה מבחינת עלויות הפעלתם, משך הזמן שבו יכול העובד להיעזר בהם, ורמת הפגיעה שהם גורמים, אם ככלל, לאינטרס של המעסיק ולתפוקת העובד. הדבר מוביל ליצירת תוכניות ומודלים שונים מאוד זה מזה באופן היישום, במידת השפעתם המיידית וארוכת הטווח, ובאופי השפעתם על תעסוקת נשים ועל שילובן השוויוני בעולם העבודה.²¹

מודלים אלה היו מוכרים אף לפני פרוץ מגפת הקורונה במרץ 2020. הסגרים וההגבלות שהוטלו בעקבותיה הגבירו את האפשרות לגמישות במקום ביצוע העבודה ואף כיום, כשנתיים לאחר פרוץ המגפה, מעסיקים רבים בעולם וגם בישראל, בעיקר בשוק הפרטי, מציעים לעובדות ולעובדים שלהם מודל העסקה היברידי המשלב עבודה מהמשרד ועבודה מהבית.

במאמר זה אתמקד באפשרות לבקש מהמעסיק לאפשר לעובד הסדר להעסקה גמישה שבמסגרתו העובד והמעסיק יוכלו לסכם על שעות עבודה גמישות וגמישות במקום ביצוע העבודה. כמו כן אמליץ לבחון את האפשרות לשנות את המצב המשפטי הקיים בישראל בנוגע לחישוב שעות עבודה יומיות ומעבר לחישוב שעות עבודה שבועיות על מנת לאפשר גמישות גם מכוח חקיקה ולא רק מכוח הסכם להעסקה גמישה בין עובד למעסיק.

ב. רקע תיאורטי – המתח בין חיי משפחה לעבודה בראי התיאוריה הפמיניסטית

1. גישות פמיניסטיות במשפט

נקודת המוצא של התנועה הפמיניסטית היא שהסדר החברתי המערבי הוא פטריארכלי, כלומר, מציב את הגבר מעל האישה כמפרנס, ראש המשפחה וראש "בית האב". הביקורת הפמיניסטית חושפת את הפער בין הצגתן של ההכניות החברתיות בין גברים לנשים ככילולוגיות וטבעיות, לבין היותן תוצר של אידיאולוגיה פטריארכלית.²² בהנחה שאי-השוויון המגדרי מתקיים בכל תחום חברתי בעולם המערבי, ביקשה התנועה הפמיניסטית מראשיתה לתקן זאת ולמצוא כלים מעשיים לכינון שוויון מוחלט בין גברים לנשים.²³ במהלך הגל הראשון של הפמיניזם, שהחל בכריטיניה בסוף המאה התשע-עשרה ונמשך עד לסוף שנות העשרים של המאה העשרים, החלו נשים לראשונה

19 Fleur et al., לעיל ה"ש 12, בעמ' 44.

20 McGuire et al., לעיל ה"ש 11, בעמ' 4.

21 פרנקל "מדיניות שילוב עבודה-משפחה", לעיל ה"ש 10, בעמ' 6.

22 טל דקל מוגדרות: אמנות והגות פמיניסטית 21-22 (2011).

23 חנה הרצוג "מגדר" אי/שוויון 220-222 (אורי רם וניצה וברקוביץ' עורכים 2006).

להתארגן כקבוצה פוליטית המקדמת אינטרסים משותפים של נשים,²⁴ ולדרוש זכויות אזרחיות בסיסיות הניתנות לגברים, בעיקר את זכות ההצבעה והזכות לחינוך.²⁵ הפמיניזם הליברלי שבוטא בגל זה לא ערער על הנחות היסוד של הסדר המשפטי, אלא דרש יחס שווה לדומים בתחומים שבהם הם דומים, ויחס שונה לשונים בתחומי שונותם.²⁶ ביקורת שנמתחה על גישה זו אומרת, בין השאר, שהדרישה לשוויון בין נשים לגברים משמרת את הנחת המוצא הפטריארכלית של סטנדרט נורמטיבי וחברתי גברי ואינה מתייחסת מספיק לזכויות הדרושות לנשים בשל שונותן הפיזיולוגית, כמו בעניין היריון ולידה.²⁷ למעשה, נשים שביקשו להתקדם בשוק התעסוקה נדרשו, בהתאם לגישה זו, לפעול בהתאם לכללי המשחק הגבריים כגון הקדשת מרב זמנם לשהות במקום העבודה תוך הקרבה של היבטים אחרים בחייהם כמו הולדה וטיפול בילדים. השינויים המשמעותיים בכל הנוגע לשוויון בין נשים לגברים, לרבות בתחום התעסוקה, הושגו במהלך הגל השני של הפמיניזם, שהתפתח בתחילת שנות השישים והשבעים של המאה העשרים בארצות הברית, והיה רדיקלי ברישתו למהפכה חברתית ותרבותית מהותית.

הגל השני של הפמיניזם דרש שינוי במבני העומק הבסיסיים ביותר של החברה הפטריארכלית, כמו ביטול סטריאוטיפים ודעות קדומות הממשיכים לחסום ולדכא נשים,²⁸ והעלה את המודעות הפרטית והציבורית לדיכוי המתמשך של נשים על ידי הממסד הגברי. פעילות זו הצליחה לחזק את היישום המעשי של שוויון בין גברים לנשים בכל תחום ציבורי, לרבות יחסי עבודה בעיקר בקידום ההבנה שנדרשת התערבות פעילה בשוק התעסוקה על מנת לגשר על הפערים בין גברים לנשים.²⁹ בהמשך לכך צמחו שתי אסכולות חשיבה מרכזיות: גישת הפמיניזם התרבותי, המדגישה את ההבדלים בין נשים לגברים ומייחסת לנשים סט ערכים שונה משל גברים, כגון אתיקה של דאגה לחלשים מהן, כאשר יש בכך כדי לחזק את הקריאה לחינוך חברתי ומוסדי של נשים בשוק התעסוקה.³⁰ וגישת הפמיניזם הרדיקלי, הרואה במשפט כלי של הפטריארכיה לדיכוי נשים ולהנצחת השליטה הגברית בהן.³¹ הפמיניזם הרדיקלי שואף לשנות את המשמעות החברתית של פעולות וכללים המחזקים את השליטה הגברית, בהנחה שכל תופעה, גם פרטית ואישית, היא חברתית וציבורית.³²

24 דקל, לעיל ה"ש 22, בעמ' 14.

25 אורית קמיר פמיניזם, זכויות ומשפט 31 (2002).

26 שם, בעמ' 52.

27 דפנה ברק-ארז "פרשנות פמיניסטית" המשפט טז 37, 39-40 (2002).

28 קמיר, לעיל ה"ש 25, בעמ' 52.

29 דקל, לעיל ה"ש 22, בעמ' 21-23.

30 ברק-ארז, לעיל ה"ש 27, בעמ' 41.

31 שם, בעמ' 55.

32 שם, בעמ' 42-43.

הגל השלישי של הפמיניזם החל בשנות התשעים של המאה העשרים, והוא רלוונטי במיוחד בהקשרו של המאמר הנוכחי, הודות לכמה כותבות החברות בו והעוסקות בהתמודדות עם אי-התאמתו של שוק העבודה המודרני לחייהן של נשים.³³ התיאוריות הפמיניסטיות שקדמו לגל זה התייחסו למגדר כאל מאפיין פרטי של גברים ונשים, המביאים אותו עימם למקום העבודה, ולא כאל מאפיין חברתי ותרבותי של מקום העבודה עצמו ושל יחסי הגומלין בתוכו.

פעילות פמיניסטיות בגל השלישי בחנו את עולם העבודה בניסיון להסביר את הסיבות להשתרשותו המבנית של המגדר בתוכו, ואת השלכות התופעה.³⁴ בחינה כזאת בהתאם לרעיונות שעלו בגל השלישי של הפמיניזם, בהקשר של הקונפליקט בין חיי עבודה לחיי משפחה, נבצע להלן.

2. בחינה מגדרית של מודל "העובד האידיאלי"

המשפחה והעבודה הן שתי מערכות מרכזיות – אולי המרכזיות ביותר – בחיי האדם, וכל אחת מהן מציבה דרישות ונורמות התנהגות המכתיבות צורות חיים מסוימות. המשפחה היא המבנה החברתי והמוסדי הבסיסי ביותר בחיי האדם, ויש הסכמה גורפת על חשיבותה להתפתחות תקינה של הפרט ולתמיכה בו כאדם בוגר.³⁵ גם העבודה היא מבנה חברתי ומוסדי משמעותי בחיי הפרט, בייחוד בחברה המודרנית. כשליש מחיי של אדם מערבי מוקדשים לעבודה או להכנה אליה (לימודים, הכשרה מקצועית וכו'), והיא אחת מהדרכים המרכזיות שבאמצעותן הוא מגדיר את עצמו ואת מעמדו בחברה. משמעות העבודה חורגת מעניינים חומריים ונוגעת גם בסוגיות של סטטוס חברתי, זהות אישית, ערך עצמי, שייכות, וקיום פעילות גומלין חברתית.³⁶

בהתאם למרכזיותן ולחשיבותן מתחרות המשפחה והעבודה על זמנו ומשאביו המוגבלים של הפרט, ופעמים רבות הן סותרות זו את זו.³⁷ קונפליקט בין עבודה לחיי משפחה (work-family conflict) מתקיים כשדרישות וציפיות ממערכת אחת מתנגשות בדרישות וציפיות ממערכת אחרת.³⁸ לקונפליקט הבסיסי יש גם כיוונים הפוכים, אך מצב שבו המחויבות למקום העבודה מפריעה לחיי המשפחה הוא שכיח פי שלושה ממצב שבו המחויבות למשפחה מפריעה לפיתוח קריירה.³⁹ הדבר מורגש מאוד בעשורים האחרונים,

33 כותבות כגון Linda R. Hirshman, Arlie Hochschild, Anne Machungand, Joan Williams ונוספות המוזכרות בסקירה זו.

34 דפנה יזרעאלי "המגדור בעולם העבודה" מין, מגדר, פוליטיקה 167, 168 (1999).

35 יצחק הרפז ודורית בן-ברוך "עבודה ומשפחה בחברה הישראלית: 20 שנות מחקר" משאבי אנוש 36, 37-38 (2004).

36 שם.

37 שם, בעמ' 36.

38 Greenhaus Jeffrey & Beutell Nicholas, *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, 10 ACADEMY OF MANAGEMENT REV. 76, 77 (1985).

39 Frone Michael, Russell Marcia & Cooper Lynne, *Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?*, 13 J. OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

כשמצד אחד עומדות שעות העבודה הרבות שדורשת קריירה מודרנית והצורך בזמינות תמידית, ומצד שני ניצבות הנורמות החברתיות התובעניות של חיי משפחה⁴⁰ והשתתפות פעילה יותר של גברים בהורות.⁴¹

המצב שבו חיי המשפחה מפריעים לתפקוד מיטבי בעבודה, ולהיפך, הוא הביטוי המרכזי של אי-השוויון המגדרי בעולם העבודה. הביקורת הפמיניסטית טוענת כי קונפליקט זה משפיע לרעה בעיקר על נשים, שאף כשהן יוצאות לעבוד הן כפופות לנורמות המגדריות, שלפיהן מצופה מנשים לשאת באחריות לבית ולגידול הילדים, והן סופגות ביקורת – חיצונית ועצמית – כאן וגם כאן.⁴²

למרות השינויים בעולם התעסוקה וכניסת נשים רבות לעולם הציבורי, התפיסה שרואה בהן אחראיות על המרחב הביתי ומי שתפקידן "הטבעי" הוא לטפל בבית ובילדים עדיין נפוצה ועולם העבודה עדיין מאורגן ברובו לפי מודל העובד האידיאלי שחיו מוקדשים לעבודתו.⁴³ תפיסה זו, שהמחקר האקדמי בנושא מכנה **משטר הביות** (domesticity regime), מתמקדת בארגון עולם העבודה בהתאם למודל העובד האידיאלי, כלומר עובד שנתפס על ידי מעסיקו כבעל רמת מחויבות גבוהה לארגון ושחיו מתמקדים בעבודה במשרה מלאה.⁴⁴

רמת המחויבות הארגונית נמדדת לרוב במונחי זמן, כלומר, מספר השעות שהעובד נוכח במקום העבודה או זמין לעבודה, מפני שמבחינת המעסיקים קיים קשר הדוק בין זמן ותפוקה. עובד המוכן לעבודה לפי דרישה (on demand) והשוהה במקום העבודה שעות נוספות, נחשב לעובד בעל מחויבות גבוהה לארגון ותפוקה גבוהה גם יחד. מובן שעובד כזה אינו משתתף באופן שוויוני בטיפול במשק הבית ובילדים ולכן מנקודת מבטה של התיאוריה הפמיניסטית, ההגדרה הבסיסית של העובד האידיאלי כרוכה בארגון חיי הבית באופן ספציפי ומוטה מגדר, אשר מאפשר לו להשאיר את כל הנדרש מחוץ לחיי העבודה בידיה של רעייתו – בהתאם למודל חיי המשפחה המסורתי שבו הגבר משקיע את כל זמנו בעבודה ואילו האישה מנהלת את חיי המשפחה ואת חיי האישיים.⁴⁵

.723, 723-24 (1992)

40 פרנקל "מדיניות שילוב עבודה-משפחה", לעיל ה"ש 10, בעמ' 6.

41 LOTTE BAILY, ROBER DRAGO & THOMAS A. KOCHAN, THE SLOAN WORK-FAMILY POL'Y NETWORK: MIT, SLOAN SCH. OF MANAGEMENT, INTEGRATING WORK AND FAMILY LIFE: A HOLISTIC APPROACH 2 (2001).

42 פרנקל "מדיניות שילוב עבודה-משפחה", לעיל ה"ש 10, בעמ' 6.

43 יפעת מצנר-חרוטי "צריך לעבוד על זה": בחינת יחסי הגומלין בין נורמות של גבריות, אבהות ודרישות שוק העבודה "המשפט כג 231 (2017); יפעת מצנר-חרוטי "אבא הלך לעבודה, ישוב עם צאת הלבנה": כיצד המשפט הישראלי מעצב את (אי) יכולתם של אבות לשלב בין משפחה לעבודה" **מעשי משפט** 1 67 (2014).

44 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 2, בעמ' 278.

45 יורעאלי, לעיל ה"ש 34, בעמ' 168.

לכאורה, מחויבות לארגון הנמדדת במונחים של שעות המושקעות במקום העבודה, אינה קשורה למגדר ויכולה להיות אמת מידה אובייקטיבית להערכת העבודה. אך למעשה אמת מידה זו מפלה לטובה את אורח החיים המסורתי הגברי.

תפיסה כזו של העובד האידיאלי מעניקה יתרון לעובדים הפטורים מחובות משפחה ומהזמן שכרוך בהם, או עובדים המסוגלים להשתחרר ממילוי חובות אלה, ובכך קיים יתרון מובנה לגברים, מפני שמרבית הנשים מנועות משחרור דומה מעבודות המשפחה.⁴⁶ יתר על כן, כאשר מחויבות לעבודה נמדדת על בסיס מספר שעות השהות במשרד, מחויבותן של נשים לעבודתן נתפסת כפחותה ככל שהן אמורות לדאוג גם לחיי המשפחה והילדים. אך העובדה שאישה עובדת בשכר פחות שעות אינה מעידה על כך שהעבודה פחות חשובה לה, אלא רק על כך שמחויבותה למשפחה מגבילה את יכולתה להמחיש את החשיבות שהיא מייחסת לעבודה, בעיקר כאשר מדובר על אימהות לתינוקות ולילדים קטנים שמחויבותיהן המשפחתיות גדולות במיוחד.⁴⁷

החברה הישראלית מושפעת מאוד מהתפיסה המגדרית הזו. מחקר בקרב נשים עובדות בעשורים האחרונים מצא כי 62% מהן עוסקות בעניינים אישיים בזמן העבודה, לעומת 54% מהגברים; 14% מהן דיווחו שהפסידו ימי עבודה מסיבות הקשורות למשפחה, לעומת 7% מהגברים, ו-33% מהן אמרו שהן עוסקות בנושאי עבודה בבית, לעומת 26% מהגברים (בעיקר משום שפעמים רבות זמני העבודה של הנשים תלויים בגורמים משפחתיים המאלצים אותן להמשיך בעבודה מהבית).⁴⁸ גם בבחירת מקצוע יש פערים מגדריים משמעותיים, זאת בשל התפיסה המקטלגת נשים לתחומי עיסוק מסוימים.

נשים הנעדרות מהבית בגלל עבודתן "זוכות" לעיתים לענישה חברתית אשר עשויה להוביל לתחושה שהן כישלון הורי,⁴⁹ אך יציאתם של גברים ישראלים למילואים, למשל, אינה נתפסת כך ואינה פוגעת בדימויים כעובדים או בערך עבודתם.⁵⁰

מחקר שנערך באוניברסיטת חיפה והתבצע באמצעות ראיונות בשיטת מחקר איכותנית (ולא כמותנית), הוביל למסקנה כי מקומות עבודה המזוהים עם מקצועות בעלי אופי גברי דורשים מעובדיהם להשקיע את כל זמנם בעבודה, בעוד שמקומות עבודה המזוהים עם מקצועות בעלי אופי נשי מתחשבים בחיי המשפחה של העובדים.⁵¹

46 שם, בעמ' 168-169.

47 שם, בעמ' 169.

48 תמר רבינוביץ' כהנא ואריאל איילון "משפחה וקריירה – משתלבים או מתנגשים?" פרויקט מדגם (6.5.2013) <https://www.midgam.com/article.asp?ArticleId=78>

49 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 2, בעמ' 278-279.

50 יורעאלי, לעיל ה"ש 34, בעמ' 169-170.

51 גילה בנימיני השוואת קונפליקט עבודה-משפחה בקרב אמהות העובדות בארגונים גבריים לעומת אמהות העובדות בארגונים נשיים (עבודת גמר לקראת התואר "מוסמך האוניברסיטה", אוניברסיטת חיפה 2003).

הביקורת הפמיניסטית מצביעה גם על יכולת לשינוי התופעה המבוקרת.⁵² בעשורים האחרונים הדרת נשים ממשרות "גבריות" ומעמדות של יוקרה וכוח מעוררת התנגדות מצידן של נשים, והן מתמקחות על תנאי חייהן בבית ובעבודה, ומנצלות את דפוסי העבודה הגמישים שהטכנולוגיה המודרנית מאפשרת, כך גם גברים רבים המבקשים לקחת חלק פעיל בגידול ילדיהם ובמטלות משק הבית ובהתאם דורשים גם הם לעבור לדפוסי העסקה גמישים. מטרת המהלך היא להחליש את העולם המגדרי המסורתי.⁵³

ג. מקומה של המדינה ביישוב הקונפליקט שבין עבודה לחיי משפחה בישראל

המשפט הפוזיטיבי בישראל אינו עושה די כדי לאפשר את קיומן המשמעותי של העבודה ושל המשפחה בחייו של הפרט.⁵⁴ אדרבה, הוא מסמן את ההתמסרות המוחלטת למקום העבודה כנורמה הרצויה לאור המודל של העובד האידיאלי.⁵⁵ השיח הפמיניסטי חלוק בעניין דרכי ההתערבות של המדינה לשינוי שוק העבודה ותפיסת התא המשפחתי בדרך לאיזון בין עבודה לחיים פרטיים. אחד מהפתרונות המעשיים, המתאימים למשטר רווחה סוציאלי-דמוקרטי, הוא יצירת מסגרות טיפול לילדים מגיל צעיר, או סבסודן. במסגרת זו המדינה מעודדת העברה חלקית של הטיפול בילדים לגורמים חוץ-משפחתיים, באמצעות סבסוד מעונות יום וקייטנות, הכרה בתשלום על טיפול בילדים כהוצאה מוכרת, יום לימודים ארוך, וכדומה.⁵⁶ פתרון אחר, קרוב יותר למשטר הרווחה השמרני, הוא מתן תגמול על טיפול בבית ובמשפחה, כאשר רק אחד מבני-הזוג עובד וההכנסה המשפחתית גדלה בזכות סבסוד המדינה.⁵⁷ ביקורת פמיניסטית על כך טוענת שכל עוד שוק העבודה נשלט על ידי מודל העובד האידיאלי הגברי, לרוב הגבר הוא היוצא לעבוד ותפקידה המגדרי-מסורתי של האישה מונצח. דווקא בתקופה שבה אבות רבים רוצים לקחת חלק פעיל יותר בגידול ילדיהם, פתרון זה מקבע את ההורות והטיפול בבית כתחום אחריותה של האישה.⁵⁸ ג'ואן ויליאמס, העוסקת רבות במאמריה בהשלכות של מודל העובד האידיאלי על אימהות בשוק העבודה,⁵⁹ קובעת כי שוויון הזדמנויות מגדרי מותנה ביכולתם של הורים

52 שם, בעמ' 170.

53 שם, בעמ' 214.

54 אריאן רנן-ברזילי "הורים א/עובדים: רכי-מדיות והפמיניזם החברתי של מעמד הפועלות – תשתית תיאורטית לשילוב משפחה ועבודה בישראל" עיוני משפט לה 307, 308 (2012).

55 מיכל פרנקל, דפנה הקר ועל ברודא "משפחות עובדות במשפט הישראלי: בין נאו-ליברליזם לזכויות אדם" מגדר בישראל: מחקרים חדשים על מגדר ביישוב ובמדינה ב 682, 691-692 (מרגלית שילה וגרעון כ"ץ עורכים 2011).

56 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 2, בעמ' 281.

57 שם, בעמ' 281.

58 שם, בעמ' 284.

59 Joan Williams, Unbending the Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It (Panel Two: Who's

פעילים לעבוד במשרות מתגמלות ומספקות. על המדינה לקדם רפורמות שיאפשרו להם לשלב בין עבודה למשפחה ולא יאלצו "בחירה" בין השניים.⁶⁰ מחקרים מראים שגישה תומכת-משפחה של מעסיקים מועילה גם לעובדים, הזוכים בהכרה והערכה ונהנים מעבודת צוות יעילה ומשביעות רצון בעבודה,⁶¹ וגם לארגון, המושך עובדים איכותיים, מקטין את תחלופתם ואת אוכדן הידע, מפחית איחורים והיעדרויות ומגדיל את המוטיבציה והיעילות שלהם.⁶²

בארצות הברית, שבה המדינה כמעט שאינה תומכת ישירות בהורות פעילה ומתערבת מעט מאוד בעולם העבודה, המערכת המשפטית הגדירה מדיניות ידידותית למשפחה כהכחה לקידום שוויון מגדרי בארגון. המעסיקים רואים בה חלק מאסטרטגיה של מניעת תביעות בגלל הפליה, ואימצו אותה כפעולות מנע.⁶³ גישה דומה ננקטת גם באוסטרליה, שם הממשלה מעודדת השתתפות נשים בשוק העבודה ותמיכה של מעסיקים במשפחות עובדות ובאבות המטפלים בילדיהם. הממשלה באוסטרליה מנהלת קמפיינים רבים לעידוד השתתפות נשים בשוק העבודה ומעודדת מעסיקים להפגין תמיכה במשפחות עובדות ובאבות המשתתפים באופן פעיל בטיפול בילדיהם.

בהולנד מעודדת המדינה הסדרי עבודה גמישים, בעיקר באמצעות משרות חלקיות איכותיות. בגרמניה המדינה תומכת בהסכמים קיבוציים להסדרי עבודה לא-שגרתיים, ובשוודיה מציע המגזר הציבורי הסדרי עבודה גמישים ומשרות חלקיות איכותיות להורים, ונשים רבות מועסקות בו.⁶⁴

בישראל, לעומת זאת, לטענת הקר, פרנקל וברוידא, ישנה תפיסה של הפרדה דיכוטומית בין שוק העבודה למשפחה, ולמדיניות הניאו-ליברלית של אי-התערבות המדינה בשוק העבודה.⁶⁵ זאת בין היתר לאור העובדה שחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א-1951 (להלן: חוק שעות עבודה ומנוחה) אינו מאפשר חלוקה של שעות העבודה באופן שבועי (בנק שבועי) אלא סופר את שעות העבודה רק באופן יומי ובכך משמר את הנוקשות של מסגרת השעות של יום עבודה במשרה מלאה מבלי לעודד את המשק לערוך את החישוב על בסיס שבועי באופן גמיש יותר.

JOAN WILLIAMS, (להלן: MINDING THE BABY?) 41 (2001); (WILLIAMS UNBENDING GENDER: RESHAPING THE WORK-FAMILY DEBATE (2010).
 60 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 2, בעמ' 280-281.
 61 משרד ראש הממשלה דו"ח הוועדה לבחינת נושא מקום עבודה תומך משפחה 9 (2010).
 62 שם.
 63 עם זאת, תרומתם של הסדרי העבודה הלא-סטנדרטיים לקידום הורות פעילה ושוויון מגדרי בארצות הברית נתונה עדיין במחלוקת. חלק מהמחקרים מלמדים כי הם מאפשרים כניסת נשים לשוק העבודה תוך צמצום הפגיעה בהורות הפעילה, אך רוב המחקרים מראים כי הורים (ובעיקר אימהות) הנעזרים בפרקטיקות אלה "נענשים" בסופו של דבר על ידי המעסיק וסובלים מהפליה בשכר ובקידום. ראו קמיר, לעיל ה"ש 25, בעמ' 292-293.
 64 נטע, לעיל ה"ש 14.
 65 פרנקל, הקר וברוידא, לעיל ה"ש 55, בעמ' 691-692.

ד. מסגרת שעות העבודה הנוקשה בישראל

בישראל אין מודל מלא ומקיף של תעסוקה גמישה, שמרנות החוק הישראלי עומדת בסתירה למגמה העולמית להרחבת הגמישות בשוק העבודה ולצמצום מספר שעות העבודה.

ישנן כמה מסגרות נורמטיביות להורים עובדים, כמו חופשת לידה בתשלום, המוענקת כמעט רק לנשים, והסדרים נקודתיים המאפשרים תעסוקה גמישה באופן עקיף, אך דבר החקיקה המרכזי בנושא, חוק שעות עבודה ומנוחה, מקשה על מעסיקים ועובדים, וגם על בית הדין לעבודה. החוק קובע סך נוקשה של שעות עבודה יומיות שכל חריגה ממנו מחייבת תשלום על שעות נוספות בחישוב יומי, מה שמונע את יישומו היעיל של המודל הנפוץ ביותר להעסקה גמישה – גמישות בשעות העבודה והתקזוזות של שעות העבודה בהתאם למודל של בנק שעות שבועי, אשר חישובן נעשה בהתאם לשבוע עבודה ולא רק לפי יום עבודה. זו, לדעתי, הסיבה המרכזית לקושי של החקיקה והפסיקה בישראל ליצור איזון ראוי בין עבודה למשפחה.

למרות זאת, מספר לא־קטן של ארגונים במגזר הפרטי והציבורי מקיימים בפועל העסקה גמישה, באמצעות יוזמות פרטיות או הסדרים קיבוציים של שינויים בשעות העבודה או במיקומה. בפועל, העסקה גמישה בישראל היא שילוב של חקיקה, הסכמים קיבוציים ופסיקה המעודדת רמה מסוימת של העסקה גמישה.⁶⁶

1. המבנה המסורתי של שוק העבודה בישראל

לחוק שעות עבודה ומנוחה יש השפעה רבה על אורח החיים במדינה, ובפרט על האיזון בין עבודה לחיי משפחה. אף שנחקק לפני כשבעים שנה, וחרף שינויים דרמטיים שהתרחשו בעולם התעסוקה ובחברה הישראלית מבחינה חברתית, כלכלית ומגדרית, הוא עבר תיקונים קלים בלבד.⁶⁷ העלייה במספר הנשים המועסקות, הדרישה לשוויון זכויות לנשים עובדות, העלייה בתוחלת החיים, הדרישה לאיזון בין עבודה לחיי משפחה, השינויים בנורמות החברתיות המגדריות וההתפתחויות הטכנולוגיות – כל אלה גרמו למעסיקים ולעובדים לחוש שהחוק הקיים אינו מותאם למציאות, ובמיוחד לאיזון בין עבודה לחיים הפרטיים.

אופיו של שוק העבודה הישראלי החל להתגבש בשנות העשרים של המאה הקודמת, כשהסתדרות הכללית של העובדים בארץ־ישראל הייתה הגוף המשמעותי והחזק במשק. בעשורים הראשונים למדינה היא יצרה משטר רווחה סוציאלי־דמוקרטי, שחוקק כמה חוקי מגן שהעניקו לקבוצות עובדים מסוימות הגנה רחבה מזו של חוקי העבודה הרגילים.⁶⁸

66 יותם מרגלית ואח' חוק שעות עבודה ומנוחה ומנגנונים לגמישות בשוק העבודה 5 (מחקר מדיניות 128, המכון הישראלי לדמוקרטיה 2019).

67 שם, בעמ' 3.

68 שרון רביץ־מרגליות "נקודות מפנה במשפט העבודה האיש" דין ודברים 1 ו 341, 342 (2011). לרוגמאות נוספות ראו חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ס"ח 81; חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, ס"ח 814.

חוק שעות עבודה ומנוחה הוא דוגמה מרכזית לחוקים אלה, שמטרתו, כפי שניסח בית המשפט העליון, "להבטיח כי יתקיים איזון ראוי בחייו של אדם בין השעות שאותן הוא מקדיש לעבודתו לבין שעות הפנאי".⁶⁹ החוק שומר על זכויות העובדים בהקשר זה באמצעות שתי הגבלות מרכזיות: חובת יום מנוחה שבועי, והגדרת משכם של יום העבודה ושבעה העבודה. בשנת 2008 נחקק החוק לעידוד שילוב וקידום נשים בעבודה, והתאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008 (להלן: חוק לשילוב נשים בעבודה), שמטרתו לחולל שינוי בתרבות העסקית ולטפח מודעות להתאמת מקומות עבודה לנשים ולהורים.⁷⁰ החוק קובע גם מתן מענקים והכרה למעסיקים שיבלטו בתחום.⁷¹ בארץ קיימים מגננונים ונורמות תעסוקה, שנקבעו בעיקר בפרשנות של בתי הדין לעבודה לחוקים קיימים, בהנחיות של שירות המדינה, בהסכמים קיבוציים וכיוצמות חוזיות של מעסיקים בשוק הפרטי.

נראה כי בדין הישראלי יש שלוש דרכים להעסקה גמישה: במסגרת החוק והפסיקה, שכאמור אינם מאפשרים גמישות רבה בעולם התעסוקה; במסגרת תנאי ההעסקה של עובדי מדינה ותקנון שירות המדינה (להלן: התקשי"ר), המעניקים תנאים טובים מהנורמה החוקית ומעודדים רמה מסוימת של העסקה גמישה; ובמסגרת הסדרי תעסוקה וחוזי עבודה בשוק הפרטי, שהם השדה המשפטי העיקרי בישראל לקיום מעשי של מודלים מוצהרים להעסקה גמישה.

2. הסדרי העסקה גמישה מכוח החקיקה והפסיקה בישראל

אף שהמסגרת הנורמטיבית של תקופת הלידה וההורות (חופשת הלידה) בישראל רחוקה מאוד מהתנאים הנדיבים של המודל הנורבגי שיתואר בהמשך, חל בארץ שינוי בנושא זה ומתפתחת הכרה בצורך להתאים את שוק העבודה למשפחות עם ילדים ולעודד הורות פעילה משותפת. אך קצב השינוי אינו מדביק את השינויים בעולם העבודה ובחברה ואת הצורך בשוויון מגדרי, ואין ספק שהוא אינו מבטא התערבות מספקת של המדינה בנושא.⁷² משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, למשל, מעודד נשים לצאת לעבודה לאחר היריון ולידה באמצעות סבסוד מעונות יום לנשים עובדות, אך ביקורת פמיניסטית, כאמור, רואה בכך הנצחה של משטר הביות בגלל חיוב הנשים לבחור בין עבודה בשכר

69 ראו לדוגמה בג"ץ 1678/07 גלוטן נ' בית הדין הארצי לעבודה (נבו) 29.11.2009; לסקירה רחבה של הדין הישראלי בסוגיה ראו רליה שיליירילובר, תמר מתייהו ונועה נאמן חוק שעות עבודה ומנוחה: גמישות בשעות העבודה בעידן המודרני (משרד הכלכלה והתעשייה, הלשכה המשפטית 2022).

70 ס' 1 לחוק עידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008, ס"ח 482.

71 שם, בס' 3. עסקים עשויים לזכות באות הכרה וכן במענקים כספיים בין שישים אלף לארבעים אלף ש"ח כתלות בגודל העסק.

72 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 2, בעמ' 278.

לבין טיפול בילדים.⁷³ אין ספק שלא נעשה מספיק על מנת לעודד אבות לנצל את זכותם לתקופת לידה והורות ויש מקום ללמוד בהיבט הזה ממדינות אחרות שאימצו מודל של תקופת לידה והורות רק לאבות. כך או כך, מדובר בפתרון תיאורטי שכמעט אינו מיושם, מפני שלמרות החלטות ממשלה אין עדיין היצע מספק של מסגרות כאלה, וברוב המקרים ההורים אינם מקבלים מהמדינה תמיכה וסכסוד.⁷⁴

כאמור, ברוב הסוגיות הנוגעות להעסקה גמישה נסמכים הפתרונות על הדין רק בדרך של פרשנות לחוק שעות עבודה ומנוחה. מכסת שעות העבודה הקבועה בו היא 43 שעות שבועיות, שהופחתו בשנת 2018 בצו הרחבה של הסכם קיבוצי ל-42 שעות שבועיות.⁷⁵ החוק מאפשר לשנות את שעות העבודה היומיות בתנאי שיום העבודה לא יארך יותר מ-12 שעות.⁷⁶ שעות החורגות ממכסה יומית (8.6 שעות למשרה מלאה) או שבועית מוגדרות כ"שעות נוספות" המחייבות תשלום נוסף, מעבר ל-12 שעות יומיות אסורה העסקת עובדים אם לא הותרה מכוח סעיף 16 לחוק או אישור השר.

הסדרי העסקה שונים תקפים רק אם אינם סותרים את הוראות החוק וכך, למשל, הסדר שבמסגרתו עובד יעבוד עשר שעות ביום אחד ושש שעות ביום אחר, לא יפטור את המעסיק מתשלום שעות נוספות. כיוון שהחוק אינו מתייחס לכך, בית הדין הוא המכריע האם הסדר זה או אחר עומד בתנאי החוק. ככלל, בתי הדין לעבודה שואפים לתקן עיוות הפוגע בלשון החוק גם אם ההסדר מוסכם על שני הצדדים, אך היו מקרים שבהם נתנה הפסיקה תוקף להסכמי עבודה גמישים אף שסתרו את החוק, כשאלה נערכו לבקשת העובד.⁷⁷

נראה שהחוק מתייחס לשעות נוספות יומיות ושבועיות כאחת, והדבר התבטא בפסיקת בית הדין לעבודה בעניין עובדת שעבדה בין יומיים לשלושה בשבוע. מכסת השעות השבועיות שלה הייתה נמוכה מהקבוע בחוק, אך בכל יום כזה היא עבדה יותר משמונה שעות. בית הדין קבע שהסדר זה מחייב את המעסיק בתשלום שעות נוספות, ושפרשנות שאינה רואה בעבודה של יותר משמונה שעות כמחייבת בתשלום עבור שעות נוספות, סותרת את לשון החוק.⁷⁸ בכך פגע ביכולת של העובדת והמעסיק להגיע להסכם העסקה גמישה לפי חישוב שעות שבועי ולא רק יומי כחישוב הקובע לשעות עבודה נוספות המחייבות בתשלום נוסף.

73 שלי מזרחי-סימון נשים בישראל: סוגיות מרכזיות 23-24 (הכנסת, מרכז מחקר ומידע 2015).

74 שם, בעמ' 24.

75 צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, י"פ 7732, התשי"ז (15.3.2018) (להלן: צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק).

76 שם.

77 דב"ע נו 91-3 פילוסוף נ' ב. שור ושות', פ"ד לג 49 (1999) (להלן: עניין פילוסוף).

78 ד"נ 3-242 אורינט קולור בע"מ נ' מיכל, פ"ד כה 541 (1993).

במקרה אחר שנדון בבית הדין הארצי לעבודה, נקבע כי אין לפסול באופן גורף את השיטה של שעות עבודה גמישות, ויש לתת למעסיק ולעובדים חופש להתקשר בצורת העסקה המקובלת על שניהם, כל עוד אינה סותרת את חוקי המגן.⁷⁹

כאמור, הכרת בית הדין במסגרת מוסכמת של עבודה גמישה מוגבלת מאוד, בגלל מסגרת שעות העבודה הנוקשה שבחוק.⁸⁰ מדובר בגישה שנמצאת על קצה הספקטרום בכיוון של פטרנליזם משפטי המגן על הזכויות הקוגנטיות של העובדות והעובדים.

נראה אפוא שהמחוקק ובתי המשפט מעורבים בנורמות של שוק התעסוקה בארץ, אך מעורבותם אינה מובילה לתוצאות הרצויות מבחינת השילוב בין חיים פרטיים לעבודה וקידום שוויון מגדרי בשוק העבודה. לכאורה, משטר הרווחה בישראל מגן על נשים ועל כלל העובדים מפני ניצול של המעסיקים, אך מה שנתפס כהגנה לפני עשרות שנים מתברר היום כמכשול להתקדמות והתפתחות.

החוק אינו מאפשר למעסיקים ולעובדים לאמץ מודלים מתקדמים של תעסוקה גמישה כגון תחשיב שעות על בסיס שבועי במקום היומי, וגם בזכויות לעובדות ולעובדים בגין לידה והורות יש פער ממשי בין גברים לנשים. הדבר שונה במגזר הציבורי, שהתנאים בו טובים מעט יותר בזכות הסדרי העסקה ספציפיים.

3. הסדרי העסקה גמישה בשירות המדינה – "הגמשה זוחלת"

ניתן להצביע על כמה קבוצות עובדים בישראל המקיימות התחלה של העסקה גמישה, ובולטת בהן זו של עובדי המדינה, שתנאי העסקה הייחודיים שלהם מהווים תקדים שראוי כי יוחל כסטנדרט מחייב על כלל השכירים במשק.

התקשי"ר מורכב מחלקים שונים בעלי מעמד נורמטיבי שונה. מעמדן של הוראות מכוח דין או מכוח הסכמים והסדרים קיבוציים ברור, אך מה מעמדן של הוראות שאינן מבוססות על החוק או על הסכמי עבודה? בתי המשפט (בתי הדין לעבודה ובג"ץ) פסקו כי הן בגדר תנאים בחוזה העבודה של כל עובד מדינה, אם הן מתייחסות אליו, ועובד אינו יכול לבחור רק בהוראות תקשי"ר הנוחות לו ולדחות את האחרות.⁸¹ אם בסעיף הקודם ראינו שבית הדין לעבודה אינו מאפשר העסקה גמישה במגזר הפרטי בגלל הוראות החוק המיושן, הרי שבמקרה של עובדי מדינה נראה כי בית הדין משתמש בתקשי"ר לביסוס הסדרים של העסקה גמישה.⁸² אני רואה בכך תנועה של "הגמשה זוחלת" המלמדת על תנועה חיובית על הספקטרום שבין נוקשות לגמישות, מגמה זאת מקבלת משנה תוקף בשורה של הנחיות נציב שירות המדינה שפורסמו לאחר מגפת הקורונה אשר עוסקות בגמישות תעסוקתית וביצוע עבודה מרחוק, כפי שיפורט בהמשך.

79 עניין פילוסוף, לעיל ה"ש 77.

80 מרגלית ואח', לעיל ה"ש 66, בעמ' 10.

81 למעמדו המשפטי של התקשי"ר ראו "יחידת התקשי"ר" נציבות שירות המדינה. https://www.gov.il/he/departments/Units/takshir_unit

82 ע"ב (אזורי חיפה) 1728/02 עידן ואח' נ' מדינת ישראל (נבו) 22.12.2004.

התקשי"ר מעניק תנאים מיוחדים לעובדות ולעובדים שהם הורים. יש בו הוראות להעסקה גמישה,⁸³ כמו זכותו של הורה עובד להיעדר מעבודה בשנה הראשונה לאחר הלידה ל"שעת הורות" אחת בכל יום שבו הוא עובד לפחות שש שעות רצופות, בין שהוא מועסק במשרה מלאה או בין שהוא מועסק במשרה חלקית, ובלי שיחושבו לו כימי חופש או היעדרות.⁸⁴ עובדים המוגדרים כ"הורה לילד" מתחת לגיל 12 מסיימים את עבודתם מוקדם משאר העובדים בלי לגרוע משכרם,⁸⁵ ויכולים לסיימה אף קודם אם ישלימו את השעות במהלך השבוע.⁸⁶ גמישות נוספת נובעת מקביעת שעות תחילת העבודה וסיומה על ידי מנהל היחידה.⁸⁷ מדובר כאן, אם כך, בהסדר משפטי דה-פקטו של העסקה גמישה במכסה שבועית.

התקשי"ר מאפשר לכל עובדי שירות המדינה להמיר שעות נוספות בימי חופשה או להשתמש בימי חופשה לקיזוז שעות חסרות,⁸⁸ אך בפועל אין בדיקה שהוראות אלה מיושמות, ומשרדי ממשלה רבים אינם מאפשרים הסדרים כאלה לעובדיהם.⁸⁹ קיימים גופים ממשלתיים שבהם נהוגים הסדרים מקלים עוד יותר, כמו משרד התשתיות הלאומיות והמשרד לקליטת עלייה המאפשרים להורים עובדים להשלים את שעות העבודה הנדרשות על בסיס חודשי.⁹⁰ משרדי התחבורה, הבריאות, המשפטים, הבינוי והשיכון, החינוך והמשרד להגנת הסביבה וכן ברשות המיסים ובלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נפוץ מודל העסקה גמיש המחלק את יום העבודה לשעות ליבה, שבהן מחויבים העובדים להיות, ולשעות גמישות שבמהלכן הם יכולים (אך אינם חייבים) להשלים את השעות שמעבר לליבה.⁹¹ שעות הליבה הרווחות הן בין 8:30 או 9:00 בבוקר ל-14:00 בצהריים. במשרדים אלה ספירת השעות אינה יומית, אלא שבועית או חודשית. בכל הנוגע לחופשת הלידה ולשנת ההורות הראשונה, ניתן לטעון שהתקשי"ר מנציח את משטר הביות וההטיה המגדרית לא פחות מהחוק, שכן הוראותיו מתמקדות בעובדות שהן אימהות לילדים קטנים, בהנחה שתפקידן לטפל בהם. עובדים-אבות המעוניינים לנצל זכויות אלה צריכים להוכיח שבנות-זוגם אינן מנצלות אותן. לעומת זאת, יישום הוראות התקשי"ר בכל הנוגע לשעון עבודה גמיש במספר לא-מועט של משרדי ממשלה, מצביע על התייחסות שוויונית לכלל העובדים המוגדרים כ"הורה לילד", בדומה למודלים הפרוגרסיביים שיוצגו להלן בכריטינה ובנורכגיה.

83 פס' 31.15 לתקשי"ר (29.12.2018).

84 שם, בפס' 31.152.

85 שם, בפס' 31.153.

86 שם.

87 שם.

88 אורלי אלמגור-לוטן "שעון גמיש" להורים עובדים במשרדי הממשלה 4-7 (הכנסת, מרכז מחקר ומידע 2010).

89 שם, בעמ' 2.

90 שם.

91 שם.

בעניין התמודדותם של עובדים עם הקונפליקט שבין עבודה לחיי משפחה, מעניין לבחון את הפסיקה בדבר עידוד עובדות ציבור לעבוד יותר ממשורת אם ובעניין אופן התגמול שלהן על שעות העבודה.⁹² בפרשת יהב ציין בית הדין הארצי לעבודה כי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה מאפשר לבני-הזוג לחלק ביניהם בצורה גמישה את גידול הילדים, ועמד על העובדה כי שוויון זה מיועד בעיקר לנשים שבתא המשפחתי, שכן הן נתפסות כמי שעליהן מוטל עול גידול הילדים ולכן מתקשות להשתלב במקומות עבודה "תובעניים" ולהגשים את מלוא הפוטנציאל שלהן.⁹³

בפרשת בהט נקבע כי נכון למנוע מאב הטבה כספית שניתנת לאימהות עובדות בשירות המדינה, על מנת שלא תסוכל תכלית החוק להקלה על אם עובדת באחריות לגידול הילדים ולעודד חלוקה הוגנת של שני בני-הזוג בעול גידול הילדים. בפרשת בהט הוסבר כי זכותו של אב ליום עבודה מקוצר, בדומה לזכאותה של אם עובדת, היא "זכות בקשר להורות" שנועדה לשנות את "מאזן הכוחות" החברתי והכלכלי בתא המשפחתי. יציאה מוקדמת מהעבודה מאפשרת לאב להקדיש זמן לגידול הילדים, ומסייעת לאם העובדת להגשים את כישוריה בעבודה ולמקסם את הכנסתה.⁹⁴

בפרשת שלמה לוי בחן בית הדין האם "תוספת אם" כהטבה כספית נחשבת אף היא כזכות הורית, והאם הטבה כספית של "תוספת אם" תוענק לעובדי הוראה-אבות. נקבע שיש שוני מהותי בין זכאותן של עובדות הוראה ל"תוספת אם" כהטבה כספית לבין זכאותם של עובדי הוראה לאותה הטבה, משום שעקרון ההתאמה שביסוד חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נועד לפתוח בפני האם העובדת אפשרויות לקידום ולהשתלבות במשרה מלאה בחיי העבודה, המשק והכלכלה. המחוקק מכיר בזכותו של אב עובד לקיצור שעות עבודתו כדי שיפנה את האם העובדת ממטלותיה המשפחתיות, והרחבת זכאותו לתשלום כספי תחת מיצוי זכות זו תגרום להשבת הגלגל לאחור, תקבע חלוקת תפקידים מסורתית ותגרום לאם לצמצם שוב את שעות עבודתה.⁹⁵

פסיקה זו חושפת את עמדת בתי הדין לעבודה ביחס לשינוי התפיסתי הנדרש מגברים שגם הם עובדי ציבור, שיוביל לנשיאת בני-הזוג בנטל גידול הילדים באופן שווה. מנקודת מבט פמיניסטית מדובר במהלך מבורך המנסה לשנות את חלוקת התפקידים הלא-שיוונית במשק הבית, אך בד בבד גם ככזה המסייע לעובדות הציבור לעמוד בקריטריונים של מודל העובד האידיאלי אשר מעמיד את רוב זמנו לטובת מקום העבודה ובכך משמר את התפיסה הפטריארכלית של שוק העבודה.

92 ע"ע 1039/00 מדינת ישראל – משטרת ישראל נ' יהב ואח', פר"ע לח (2003). (להלן: עניין יהב); ע"ע 361/08 מדינת ישראל נ' בהט (נבו 18.4.2010). (להלן: עניין בהט); ע"ע (ארצי) 547/08 משרד החינוך נ' לוי ואח' (נבו 27.2.2013). (להלן: עניין שלמה לוי); סע"ש (ב"ש) 14181-12-13 אזורגה נ' מדינת ישראל – משרד החינוך (נבו 16.11.2015).

93 עניין יהב, שם; אריאן רנן-ברזילי וורדית אבידן "הסיפור של גורן: במאמץ משולב" מעשי משפט י 83-84 (2019).

94 עניין בהט, לעיל ה"ש 92.

95 עניין שלמה לוי, לעיל ה"ש 92.

עוד יצוין כי לאחר מגפת הקורונה פורסמו כמה הנחיות של נציב שירות המדינה העוסקות במתן אפשרות בתנאים מסוימים לעובדי מדינה לעבוד מרחוק (מחוץ למשרד) ולבצע שעות נוספות מהבית.⁹⁶ מדובר במהלך משמעותי המקדם דה־פקטו אפשרות להעסקה גמישה בשירות המדינה, זאת בין היתר על מנת להסיר חסמים להגברת השוויון המגדרי בשירות המדינה, לחיזוק הגמישות הניהולית, לצמצום הגודש בכבישים ולהגברת האיזון בין הבית לעבודה.⁹⁷ החלטה זו התקבלה לאור תפקוד העובדים שעבדו מרחוק במהלך תקופת החירום ובעקבות הצורך שעלה מהשטח להגברת הגמישות התעסוקתית בשירות המדינה, לרבות באמצעות האפשרות לביצוע שעות נוספות מהבית, המהווה גורם משמעותי בצמצום פערי שכר מגדריים כמו גם בקידום שוויון מגדרי ותעסוקתי.⁹⁸ הוראות אלה מבוססות גם על הסכם קיבוצי שנחתם בשנת 2021 בין המדינה לבין ההסתדרות ואשר הסדיר את פררוגטיבת המדינה כמעסיקה בקביעת מתכונת העבודה מרחוק, ואת תנאי העבודה והתשלום בעת עבודה מרחוק.⁹⁹

4. הסדרים במגזר הפרטי וארגונים המעודדים העסקה גמישה

העסקה גמישה נפוצה בארגונים עסקיים גדולים ברחבי העולם. סקר שבדק 514 חברות עסקיות שפעלו ב־14 מדינות באירופה, העלה שרוב החברות העסקיות במדינות האיחוד האירופי אימצו מיוזמתן מדיניות תומכת משפחה. המחקר מצא כי 74% מהארגונים הגדולים יזמו מדיניות שוויונית אקטיבית, 95% מתוכם הנהיגו סידורי עבודה גמישים ו־79% אפשרו עבודה מהבית.¹⁰⁰

בסקר בחסות תאגיד ראיית החשבון Ernst & Young בקרב 9,700 עובדים במשרות מלאות בשבע מדינות: ארה"ב, בריטניה, הודו, יפן, גרמניה, מקסיקו וברזיל, ציינו כ־70% מהמשיבים כי האפשרות לעבוד במסגרת של שעות עבודה גמישות מבלי שייפגעו אפשרויות הקידום שלהם, מהווה שיקול מכריע בבחירת מקום העבודה ובהשפעה על איכות חייהם. הסוגיה נתפסה כחשובה ביותר עבור כלל העובדים, ובפרט עבור כאלה שהם הורים לילדים.¹⁰¹

96 הנחיית נציב שירות המדינה 3.3 "עבודה מהבית/מרחוק בשירות המדינה לתקופת שגרה" (20.4.2021); הנחיית נציב שירות המדינה 3.4 "ביצוע שעות נוספות מהבית/מרחוק לעובדים המועסקים במשרת הורה" (8.6.2021); הנחיית נציב שירות המדינה 3.6 "גמישות תעסוקתית – עבודה מרחוק וביצוע שעות נוספות מרחוק" (21.9.2022).

97 הנחיית נציב שירות המדינה 3.6 "גמישות תעסוקתית – עבודה מרחוק וביצוע שעות נוספות מרחוק" 1 (21.9.2022).

98 ש.ם.

99 ש.ם.

100 אבירם-ניצן דפנה וקידר ירון סקר שכירים בנושא גמישות תעסוקתית: ניתוח הממצאים ומסקנות 123 (המכון הישראלי לדמוקרטיה 2018).

101 דברי הסבר להצעת חוק הסדרי עבודה גמישים, התשע"ז-2017, פ/02/3744; למחקר נוסף מקנדה, ראו *The Future of Work is Flexible: ADP Canada Study*, ADP, le-adp-canada-study-870667518.html (SEPTEMBER 2, 2020).

דוגמה נוספת לכך היא ארה"ב, שעל פי משטר הרווחה הליברלי המובהק שלה כמעט שאינה מתערבת בתנאים סוציאליים או בהסדרי תעסוקה גמישה. בהתאם לכך, האיזון בין עבודה לחיי משפחה הוא לרוב חלק מתנאי ההעסקה בחברות פרטיות, המוכתבים על ידי המעסיקים, ולא בסידור פרטני לעובד. בין הסדרים אלה אפשר למצוא שבוע עבודה "דחוס" (compressed workweek) כלומר קיצור מספר ימי העבודה בשבוע, כך שכל יום עבודה הוא ארוך יותר מהמקובל על מנת לעמוד במכסת שעות העבודה השבועיות, עבודה מהבית, ועוד.¹⁰²

בישראל נוצרו רוב הסדרי ההעסקה הגמישה על ידי כוחות השוק. בשנים האחרונות נעשה ניסיון לעודד את המגזר הפרטי להעסקה גמישה, ובשנת 2007, לדוגמה, פרסם ארגון "נעמת" אמנה לעידוד מעסיקים לאפשר שילוב בין עבודה למשפחה, בדגש על התאמת מקומות העבודה לתפקידם של הורים.¹⁰³

בפועל, מי שמספק מסגרות לתעסוקה גמישה ומסדיר זאת באופן המתקדם ביותר בארץ הוא השוק הפרטי.¹⁰⁴ סקר של המכון הישראלי לדמוקרטיה מצא כי הרמה הגבוהה ביותר של גמישות בהעסקה נמצאת בעסקים פרטיים שמיעוט מעובדיהם מאוגדים, כמו למשל בענפי היי־טק. הנורמה המקובלת בענפים אלה היא תשלום גלובלי לעובדים, כולל על שעות נוספות, והמאפיין המרכזי של יחסי העבודה בהם הוא חוזה אישי הקובע לכל עובד שכר לפי נתוניו.¹⁰⁵ נורמה זו משקפת את ההנחה שרווחתו של העובד חשובה לא רק בשל הצורך באיזון בין עבודה למשפחה, אלא גם בזכות התרומה לארגון שהיא מביאה.

אותו סקר של המכון הישראלי לדמוקרטיה מראה כי הבנה זו מחלחלת לחלק גדול מהמעסיקים הגדולים בשוק הפרטי, שרוב עובדיהם אינם מאוגדים – לפי הסקר, שני שלישים מהעובדים בישראל מועסקים בהסדר המאפשר להם גמישות מסוימת בשעות העבודה.¹⁰⁶ כאמור, ייתכן שבית דין לעבודה יקבע כי שיטה זו פוגעת בחישוב השעות הנוספות הנוקשה שמכתיב החוק,¹⁰⁷ אך בפועל המגזר הפרטי "מצביע ברגליים" בעניין הסדרי תעסוקה שאינם כבולים להוראות החוק המיושנות. מדובר בגישה שנמצאת על הספקטרום בקצה של החופש החוזי המאפשר למעסיקים ביחד עם העובדות והעובדים לסכם על הסדרי העסקה גמישה המחריגים עצמם מהמגבלות של חוק שעות עבודה ומנוחה.

אפשר לסכם ולומר כי בעוד שבשנותיה הראשונות קיימה מדינת ישראל מאפיינים של משטר רווחה סוציאלי-דמוקרטי, בעשורים האחרונים יחסה המשפטי והממסדי להעסקה

102 מרגלית ואח', לעיל ה"ש 66, בעמ' 15-17.

103 שם, בעמ' 12.

104 אבירם-ניצן וקידר, לעיל ה"ש 100.

105 ע"ב 911943/99 ציגלר נ' נקסוס מערכות טלוקיישן בע"מ (נבו 31.10.2005). (להלן: עניין ציגלר).

106 אבירם-ניצן וקידר, לעיל ה"ש 100.

107 עניין ציגלר, לעיל ה"ש 105.

גמישה מתאים יותר למשטר רווחה ניאור-ליברלי, שבו כוחות השוק מסדירים את יחסי העבודה ואת רווחת העובדים. אך אף שכמעסיק מאפשרת המדינה איזון מסוים בין עבודה לחיי משפחה, כרגולטור היא אינה פועלת מספיק על מנת לקדם באמצעות חקיקה שוויון תעסוקתי-מגדרי על ידי תמיכה באיזון בין עבודה לחיי משפחה. גם כשהמחוקק יזום שינוי מהותי בנושא, כמו למשל בחוק לשילוב נשים בעבודה, המימוש נותר חלקי. שינוי בתפיסת המחוקקים בישראל הוא הכרחי אפוא כדי שהסדרי העסקה גמישה לא יחולו רק על עובדי מדינה או על עובדים שעבודתם מוסדרת בחוזים אישיים ובהסכמים נקודתיים. בדומה למדינות אחרות, גם מדינת ישראל צריכה להתערב באופן אקטיבי כמחוקקת כדי לעודד הסדרי העסקה גמישה ולהתאים את עולם התעסוקה בארץ לעולם התעסוקה הגלובלי. בפרק האחרון של המאמר אציע את המלצתי לשינוי הדין הישראלי בהתאם.

ה. הסדרי העסקה גמישה – מבט השוואתי

1. פתרון הקונפליקט שבין עבודה לחיי משפחה – מודלים מדינתיים וארגוניים במבט פמיניסטי

כאמור, רכיב מרכזי בכיקורת הפמיניסטית על שוק העבודה המסורתי הוא הקריאה לחלוקת משאבים הוגנת יותר על ידי המדינה, לרבות הקצאת משאבים שיסייעו לפתור את הקונפליקט שבין עבודה לחיי משפחה. להלן אבחן שני מודלים מדינתיים המקדמים פתרון כזה בכלים משפטיים – המודל הבריטי והמודל הנורבגי, וכמה החלטות של ארגונים בינלאומיים גדולים בנושא.

בהקשר המקומי טבעי ללמוד משיטות שהמשפט הישראלי כבר שאב מהן הסדרים משפטיים או עקרוניות יסוד, ובמיוחד ממסורת המשפט הבריטי.¹⁰⁸ חשוב לא-פחות לבחון את ההסדרים הנהוגים במערכות המשפט הקונטיננטלי, גם מפני שמאפיינים מסוימים של שיטת המשפט הישראלית שאובים ממנו, וגם משום שערכי יסוד של מדינות מערביות בעלות מסורת משפטית קונטיננטלית, כמו הולנד, נורבגיה ודנמרק, משמשים לעיתים כמודל לחיקוי בתחום איכות החיים לקובעי מדיניות בעולם ובישראל.

עם זאת יש לשים לב גם לשוני התרבותי הקיים בין האוכלוסייה במדינת ישראל לזו הבריטית ולזו הנורבגית, כמו לדוגמה הנתון שהמשפחה הישראלית כוללת בממוצע 3.73 נפשות, וממוצע הילודה למשפחה הוא בין 3 ל-4 ילדים¹⁰⁹ בעוד שבבריטניה ובנורבגיה לרוב מדובר בהרכב משפחתי מצומצם יותר.¹¹⁰

108 דפנה ברק-ארז "משפט השוואתי כפרקטיקה – היבטים מוסדיים, תרבותיים ויישומיים" דין ודברים ד 81, 88 (2008).

109 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה "משפחות בישראל – נתונים לרגל יום המשפחה" (הודעה לתקשורת https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/DocLib/2022/041/11_22_041b.pdf) (31.1.2022).

110 1.7 ילדים במשפחה בבריטניה, ראו 1.7 *Forget 2.4 kids: The Average UK family Now Has 1.7 Children, 1.4 Parents and 1/2 a dog*, TODDLER ABOUT, <https://toddlerabout.co.uk/parenting/MARTE>; שני ילדים במשפחה בנורבגיה, ראו [forget-24-kids/](https://toddlerabout.co.uk/parenting/MARTE) (LAST VISITED Oct. 12, 2022).

2. המודל הבריטי

בריטניה מקנה לעובדות ולעובדים זכות לדרוש הסדר העסקה גמישה, ומחייבת מעסיקים לשקול זאת בהליך הוגן. בשנת 2002 אושר סעיף חדש ל־*The Employment Act*¹¹¹, המאפשר הליך כזה לעובדות ולעובדים שהם הורים לילדים צעירים מתחת לגיל 17 או בעלי צרכים מיוחדים. הסעיף מתקן את *The Employment Rights Act* משנת 1996, ומוסיף לו פרק שכותרתו *Flexible working*, הכולל את זכותו הסטטוטורית של עובד לבקש שינוי בתנאי העסקתו; את חובתו של מעסיק לשקול את בקשת העובד; את זכותו של עובד להגיש תביעה אם בקשתו נדחתה; ואת פירוט הסעדים שלהם הוא עשוי להיות זכאי.¹¹²

ביוני 2014 עודכנו התקנות מכוח חוק זה, ונקבע שמבקשי העסקה גמישה אינם צריכים להיות דווקא הורים, אלא רק מועסקים יותר מ־26 שבועות אצל המעסיק ושלא הגישו בקשה דומה בשנה האחרונה.¹¹³

ההסדר אינו מעניק לעובדים זכות להסדר עבודה גמיש ואינו מחייב את המעסיק לאפשר זאת, אלא מאפשר לכל עובד, ללא קשר להורות או מגדר, לבקש אותו, ומחייב את המעסיק לשקול זאת "באופן סביר" (*in a reasonable manner*).¹¹⁴ העובד הוא המציע את ההסדר למעסיקו ועליו לנמקו, להעריך את השפעתו על מקום העבודה ועל עובדים אחרים, ולהציע דרכים למזעור השפעותיו השליליות, אם יש כאלה.

נקבע משך הזמן שבו חייב המעסיק להחליט בבקשה,¹¹⁵ ואם היא אינה סבירה הוא רשאי לסרב לה, בין השאר,¹¹⁶ מהטעמים הבאים:¹¹⁷ ההסדר המוצע יוצר נטל תקציבי על המעסיק או החברה; הוא עלול לפגוע בלקוחות המעסיק; אי־אפשר לארגן מחדש את העבודה על בסיס צוות העובדים הקיים; אי־אפשר לגייס כוח אדם נוסף; להסדר המוצע יש השפעה שלילית על ביצועי החברה או המשרד; היקף העבודה בתקופה המוצעת

DÆHLEN, *Why aren't Norwegian Women Having More Than Two Children?* SCIENCE NORWAY. NO (APR. 20, 2020), <https://sciencenorway.no/family-fathers-mothers/why-arent-norwegian-women-having-more-than-two-children/1673217>

.THE EMPLOYMENT ACT 2002, 8A (UK) 111

112 שם, בס' 80F-80I.

BEESLEY SOPHIE, *What Will the Flexible Working Regulations 2014 Mean for Employers and Employees?*, OXFORD HUMAN RIGHTS HUB (2014), <http://ohrh.law.ox.ac.uk/what-will-the-flexible-working-regulations-2014-mean-for-employers-and-employees/>

Handling in a Reasonable Manner Requests to Work Flexibly, 4 THE STATIONERY OFFICE (TSO) 114 (2014), https://agediversity.secdn4.secure.raxcdn.com/wp-content/uploads/2019/04/11287_CoP5_Flexible_Working_v1_0_Accessible.pdf

115 THE EMPLOYMENT ACT, לעיל ה"ש 112, בס' 80G-80F.

116 שם.

Georgetown Federal Legislation Clinic, *The United Kingdom Flexible Working Act Spring, 117 11 MEMOS AND FACT SHEETS* (2006), <https://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=legal>

יהיה לא-מספק; יש כוונה לבצע שינויים ארגוניים מבניים בתקופה האמורה; קשה לאשר שינוי במבנה ההעסקה של העובד לפני שהשינויים הארגוניים יבוצעו.

עובד רשאי להשיג על דחיית בקשתו ולהגיע עד לבית דין לעבודה, מהעילות הבאות: הבקשה לא טובלה במקום העבודה באופן סביר; העובד פוטר, או שהעסקתו לא חודשה בעקבות הגשת הבקשה, ומטעם זה בלבד; דחיית הבקשה הייתה מטעמים שלא כלולים בחקיקה, או שהטעמים שבגינם היא נדחתה לא התקיימו;¹¹⁸ או אם תשובת המעסיק לא התקבלה במועד.¹¹⁹ בית הדין מוסמך לחייב את המעסיק לדון בבקשה שנית, וכן לחייבו בפיצוי כספי לעובד.

מקרה שנדון בבית דין לעבודה בבריטניה בשנת 2005, ועניינו ערעור של עובדת על החלטת מעסיק שלא לקבל את בקשתה להסדר כזה,¹²⁰ מלמד על יחס הפסיקה בבריטניה להסדרי תעסוקה גמישה. עובדת מחסן בחברת הדואר שקיבלה אחריות משפטית על נכדה ביקשה להקטין את משרתה לשלושה ימים בשבוע. בקשתה נדחתה והיא השיגה על כך, אך השגתה נדחתה כי המעסיק טען שקבלת הבקשה תשפיע לרעה על המשימות שבאחריות המחסן.

העובדת התפטרה והגישה תביעה לבית הדין לעבודה בטענה להפליה עקיפה על רקע מגדרי, לפיטורים בלתי הוגנים ובלתי חוקיים ולהפרת הזכות לבקש הסדר עבודה גמיש. בית הדין קיבל את טענותיה וקבע שהמעסיק לא נתן טעם מספק לסירובו על פי הסעיף הרלוונטי בחוק התעסוקה, לא בחן לעומק את הבקשה ואת השפעותיה האפשריות על מקום העבודה, ולא הוכיח שעוזרת מחסן אינה יכולה לעבוד במשרה חלקית. המעסיק ערער וטען שבית הדין לעבודה אינו רשאי לקבוע כי עליו לאפשר הסדר של תעסוקה גמישה, אך בית הדין לערעורים הזכיר כי עובד רשאי לתבוע בטענה שהחלטה לדחות את בקשתו מתבססת על עובדות לא-נכונות. לכן, נפסק, כי אף שבית הדין לעבודה אינו רשאי לבדוק אם המעסיק פעל באופן הוגן או סביר בדחיית הבקשה, הוא רשאי לבחון את העילות שעליהן התבססה הדחייה ולוודא שהן נכונות עובדתית. ערעור המעסיק נדחה.¹²¹ החקיקה והפסיקה בבריטניה פועלות לשנות את הסדרי ההעסקה המסורתיים, ותעסוקה גמישה אכן נפוצה בשוק העבודה הבריטי. סקר של המשרד הבריטי לענייני סטטיסטיקה מצא כי בשנת 2015 – 4,032,000 נשים ו-3,305,000 גברים, שהם כ-22% מכלל 32,480,000 העובדים במדינה, הועסקו בהסדרי העסקה גמישה. ההסדרים הנפוצים ביותר היו שעות עבודה גמישות (flexitime), שבו הועסקו 1,409,000 גברים ו-1,456,000

118 THE EMPLOYMENT ACT 1980, לעיל ה"ש 112, בס' 80H.

119 GOV.UK, FLEXIBLE WORKING (2018), <https://www.gov.uk/flexible-working/appeals>

120 COMMOTION LTD V. RUTTY [2006] IRLR 171 (Eng.)

121 ש.ם.

נשים; וחווה מכסת שעות עבודה, המאפשר לעובד להשלים את מכסת שעותיו במועדים הנוחים לו, שבו הועסקו כ-714,000 גברים ו-597,000 נשים.¹²² מחקר משנת 2017 בחן את השפעת ההעסקה הגמישה בכריטיניה על רווחת ההורים, ומצא כי ההסדר המשפיע ביותר הוא זה של שעות עבודה גמישות (flextime). על פי המחקר, שני הורים העובדים בשעות גמישות יכולים לתאם ביניהם את המשימות הביתיות ואת שעות העבודה, ולחלוק באופן שוויוני ככל הניתן בטיפול בילדים ובבית. חשיבות השעות הגמישות עולה ככל שהילדים צעירים יותר, כשההורים נדרשים להשקיע זמן רב בטיפול בהם וכפופים ללוח הזמנים של מסגרות החינוך.¹²³ למודל הבריטי יש סממנים של משטר רווחה ליברלי, המתאפיין בהפרדה בין הספירה הציבורית לפרטית ורואה את הטיפול בבית וביילדים כאחריותה הבלעדית של המשפחה.¹²⁴ המדינה חוקקה את ההסדר המשפטי אך אינה מתערבת במעמד של עובדות ועובדים בשוק העבודה, למעט במתן זכות לבקש מהמעסיקים שינוי בתנאי ההעסקה וביצירת הליך משפטי שמטרתו להבטיח כי הבקשה תידון באופן שקול והוגן. מנקודת מבט פמיניסטית, ובהנחה שתרומתו המשמעותית של המודל הבריטי היא בעיגון הזכות להליך הוגן, נראה שלא מדובר בניסיון לשינוי נורמת "העובד האידיאלי" בשוק העבודה הקפיטליסטי, או לשינוי חלוקת האחריות המשפחתית בין גברים לנשים לפי תפיסתה של ויליאמס.¹²⁵ עם זאת, מדובר לטעמי בצעד חשוב שיש לבצע גם בדין הישראלי בכל הנוגע לזכותם של עובדות ועובדים להציע למעסיק הסדר העסקה גמישה ויצירת הליך בחינה הוגן של הבקשה.

3. המודל הנורבגי

נורבגיה מעניקה לכל העובדים בה זכות סטטוטורית להסדרי עבודה גמישה, ונותנת לעובדות ולעובדים שהם הורים זכות לחופשה הורית שאפשר לממש גם לאורך תקופת העבודה, באמצעות חלוקה גמישה של שעות העבודה. בשנת 2005 נחקק בנורבגיה חוק סביבת העבודה,¹²⁶ המעגן את זכותם של עובדות ועובדים, ללא קשר למצבם המשפחתי, לבקש לעבוד בהעסקה גמישה, ומחייב את המעסיק להיענות לבקשה אלא אם כן היא גורמת לו ל"אי-נוחות משמעותית".¹²⁷ בדומה לחוק הבריטי, גם החוק הנורבגי מטיל

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS, PEOPLE IN EMPLOYMENT WITH A FLEXIBLE WORKING PATTERN, BY GENDER - LABOUR FORCE SURVEY (LFS) FOR THE PERIOD APRIL TO JUNE 2015 (Jan. 26, 2016), <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/adhocs/005248peopleinemploymentwithaflexibleworkingpatternbygender>

Bryan Mark L. & Almudena Sevilla, *Flexible Working in the UK and its Impact on Couples' Time Coordination*, 15 REV. OF ECON. OF THE HOUSEHOLD 1415, 1431-32 (2017)

124 פרנקל "מדיניות שילוב עבודה-משפחה", לעיל ה"ש 10, בעמ' 23.

125 JOAN UNBENDING GENDER, לעיל ה"ש 59, בעמ' 41.

126 WORKING ENVIRONMENT ACT (2005) Chapter 10 (Nor.)

127 ש.ם.

על העובד את האחריות לבקשת ההסדר, אך כאן ברירת המחדל היא קבלת הבקשה על ידי המעסיק, הנושא גם בנטל ההוכחה במקרה של סירוב.

אחת מהנקודות המהותיות במודל הנורבגי היא הזכויות המיוחדות של הורים לחופשת לידה או חופשה הורית.¹²⁸ החוק מעניק לעובדות ולעובדים זכות לחופשה הקשורה בהיריון ולידה, ומתייחס הן ל"חופשת היריון" – שלושה שבועות לפני הלידה, והן ל"חופשת לידה" – 13 השבועות שלאחר הלידה. המשרד לענייני ילדים, שוויון וכלכלה חברתית משלם להורים בזמן החופשה, בהגדרה של "תקופת הורות". משרד זה מעניק גם "חופשה הורית" לעובדים משני המינים, האורכת 46 או 56 שבועות (לפני הלידה ואחריה) בהתאם לגובה התשלום,¹²⁹ והניתנת להם בנוסף לשלושת השבועות שלפני הלידה (כלומר, מדובר ב-49 או 59 שבועות חופשה).

מתוך התקופה שלאחר הלידה, עשרה שבועות ניתנים לאימהות בלבד ועשרה שבועות לאבות בלבד. יתר 26 או 36 השבועות הם זכאות משפחתית שכל אחד משני ההורים יכול לממש.¹³⁰ החוק הנורבגי מזכה גם ב"חופשת אבהות" של שבועיים אחרי הלידה, חוץ מעשרת השבועות השמורים לאב. התשלום על ימי החופשה הללו תלוי בהסכמים פרטניים או קיבוציים, אך רוב העובדים הנורבגים כלולים בהסכמים כאלה ולכן מקבלים תשלום מלא או חלקי על החופשה.¹³¹

המחוקק הנורבגי גמיש מאוד בכל הנוגע לתכנון התעסוקה של שני ההורים החוזרים לעבודה לאחר ששת השבועות הראשונים של חופשת ההורות, ומאפשר להם לפרוש את שאר ימי החופשה גם לאחר החזרה לעבודה, בתוך שלוש השנים הראשונות שלאחר הלידה ואם ההורה מקבל הכסף מועסק במשרה מלאה.¹³² לחלופין, לאחר ששת השבועות הראשונים ניתן לשלב את המשך קבלת תשלום החופשה להורים עם חזרה לעבודה חלקית.¹³³ זו הטבה אופיינית למשטר רווחה סוציאלי-דמוקרטי, הרואה במדינה שותפה למשפחה באחריות לטיפול בילדים ובתלויים אחרים, ובהתאם מספקת שורה ארוכה

15TH INTERNATIONAL REVIEW OF LEAVE POLICIES AND RESEARCH 2019, 365-374 (Blum Sonja 128 et al. eds., 2019)

129 תשלום על ימי החופשה לאחר הלידה: כספי הורים יכולים להיות משולמים במשך 49 שבועות ב-100% מהשכר או במשך 59 שבועות ב-80% מהשכר, עד לתקרה של פי שישה מהתשלום הבסיסי לביטוח הלאומי בנורבגיה. יצוין כי החל מ-1 בינואר 2018, נשים בלתי מועסקות מקבלות תשלום בגובה של כ-63,600 אירו. ראו: Bjørnholt Margunn & Stefansen Kari, *Same but Different: Polish and Norwegian Parents' Work-Family Adaptations in Norway*, 29 J. OF EUR. SOC. POL'Y 1, 6-7 (2018).

130 Blum Sonja et al., לעיל ה"ש 128, בעמ' 367-369.

131 ש.ם.

132 ש.ם.

133 Bjørnholt & Kari, לעיל ה"ש 129, בעמ' 6-8.

של זכויות ושירותים מסובסדים.¹³⁴ חוק סביבת העבודה מבטא תפיסת רווחה כזו לא רק בשמירת הזכות ההורית לחופשה, אלא גם באפשרות לעבוד בשעות גמישות.¹³⁵ מחקר משנת 2018 מצא שרפוסי השילוב בין תעסוקה להורות הנפוצים ביותר בנורבגיה הם כאלה שבמסגרתם שני בני-הזוג מפרנסים ומטפלים באופן שווה במשפחה (gender symmetrical model), או מודל שבו האישה מתאימה את שעות העבודה שלה יותר מהגבר ולוקחת על עצמה קצת יותר ממחויבות הטיפול במשפחה (neo-traditional model).¹³⁶ במודל נפוץ קצת פחות, האב הוא המשנה את דפוסי העבודה שלו באופן משמעותי כדי להתאימם לחיי המשפחה (reversed gender model). רק מיעוט מהמשפחות הנורבגיות חי במודל של גבר כמפרנס עיקרי ואישה המטפלת לבד בבית ובילדים (male breadwinner model).¹³⁷ נתונים אלה ממחישים כי מוסד המשפחה הנורבגי שונה משמעותית מהתפיסה המגדרית המסורתית.

עם זאת, נראה כי המודל הנורבגי אומנם מצליח להכניס נשים לשוק העבודה אך מגביל את השתלבותן ויוצר תקרת זכוכית להתקדמותן.¹³⁸ סבסוד חופשות הוריות לגברים ולנשים מעודד שוויון הזדמנויות מגדרי ומגביר את מעורבותם של אבות עובדים בטיפול במשפחתם. מה שעולה בקנה אחד עם הגות פמיניסטית כמו זו של ויליאמס,¹³⁹ אך העובדה שנורבגיה מאפשרת לנשים תקופות היעדרות ארוכות יותר מהעבודה, ושנשים מנצלות את הזכויות הללו יותר מגברים, עשויה להעיד כי המודל הנורבגי כולל גם סממנים שמרניים המשמרים את משטר הביות ומסמנים את המרחב הפרטי כמרחבן של הנשים.¹⁴⁰ כמו כן מודל זה מטיל נטל גדול על תקציב המדינה לממן את החופשות הארוכות המעוגנות בו.

נוסף על כך, קיימים מחקרים שלפיהם אחד התוצרים של המודל הנורבגי הוא שוק עבודה שמצוי בסגרגציה קבועה עם אחוז אדיר של נשים שהן עובדות מדינה ועובדות במשרות חלקיות, וכי מודלים כאלה מייצרים תחומי עיסוק "נשיים" בשוק העבודה, כאלה המאפשרים עבודה במשרות חלקיות, ובכך מגדילים את פערי השכר בין גברים לנשים באופן משמעותי יותר במדינות בעלות משטר רווחה סוציאלי-דמוקרטי, לעומת פערי השכר הקיימים במדינות בעלות משטר רווחה ליברלי. כך שמבחינה פמיניסטית המודל הזה מצליח להכניס נשים לשוק העבודה, אך מגביל את צורת ההשתלבות שלהן ויוצר תקרת זכוכית.¹⁴¹

134 פרנקל "מדיניות שילוב עבודה-משפחה", לעיל ה"ש 10, בעמ' 24.

135 WORKING ENVIRONMENT ACT, לעיל ה"ש 126, בס' 2-17.

136 Bjørnholt & Kari, לעיל ה"ש 129, בעמ' 12.

137 שם.

Mandel Hadas, *Rethinking the Paradox: Tradeoffs in Work-Family Policy and Patterns of Gender Inequality* 14 COMMUNITY, WORK & FAMILY 161 (2011)

139 JOAN UNBENDING GENDER, לעיל ה"ש 59.

140 MACHUNG & HOCHSCHILD, לעיל ה"ש 1, בעמ' 250-252.

141 Hadas, לעיל ה"ש 138.

ו. המלצה לשינוי הדין הישראלי – בדגש על הספקטרום שבין פטרנליזם משפטי לחופש חוזי

1. הצעות חוק לשינוי שוק העבודה בישראל

בעשורים האחרונים הוגשו בכנסת הצעות חוק ותיקוני חקיקה שכוונו ליצירת איזון בין עבודה לחיים פרטיים. בין השאר התקבלו כמה תיקונים לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, המאפשרים לאב לחלוק את תקופת הלידה וההורות עם האם; המונח "חופשת לידה" הוחלף ב"תקופת לידה והורות"; יש הכרה בגברים העוברים טיפולי פוריות ואושרה חופשת אבהות לטיפול בתינוק שנולד. אך עדיין – רוב הזכויות של עובדים בהקשר של הורות קשורות רק לזכות להיות הורה ולתקופת הינקות של ילדיהם.¹⁴² הצעות חוק ששאפו לשנות מצב זה ולאפשר איזון בין דרישות העבודה לבין חייהם הפרטיים של העובדים ומימוש זכותם להורות פעילה ארוכה ולא רק בתקופת הינקות של ילדיהם, הוגשו אך לא הפכו לחוקים מחייבים.¹⁴³

חברי כנסת אחדים התייחסו בשנים האחרונות לשינויים החברתיים שחלו בישראל ובעולם, ובחלק מהצעות החוק ישנה הכרה גוברת בצורך בשוויון מגדרי והבנת חשיבותו של האיזון בין עבודה למשפחה. בחלק מהצעות החוק ניתן להבחין בניסיון להגברת מעורבות המדינה בקידומם של הסדרי העסקה גמישה וניסיון לשינוי במבנה הנוקשה של שוק התעסוקה בישראל.

הצעת החוק של ח"כ אלי כהן, ביקשה לעגן בחקיקה שבוע עבודה בן חמישה ימים, להוסיף יום חופש אחד בחודש למשך שישה חודשים בשנה, ולקצר את שבוע העבודה הממוצע לארבעים שעות שבועיות.¹⁴⁴ בהצעה היה ניסיון לשינוי המבנה הנוקשה של שוק העבודה הישראלי, באמצעות פתיחת פתח להסדרי העסקה גמישה דרך החופש החוזי לבחירת דרכי הקיזוז של השעתיים השבועיות הנוספות, אך לא מדובר היה בהסדר ממצה ומקיף.

את הצעת החוק המקיפה ביותר בהקשר של מאמר זה הגישה ח"כ (כתוארה אז) מרב מיכאלי.¹⁴⁵ לפי דברי ההסבר של הצעת החוק מטעמה, מטרתה של החוק לאפשר

142 הקר ופרנקל, לעיל ה"ש 2, בעמ' 286.

143 הצעת חוק הסדרי עבודה גמישה, התשע"ב-2012, פ/4101/18; הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – קיצור שבוע העבודה), התשפ"ב-2021, פ/2747/24; הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – גמול עבודה ביום עבודה מקוצר), התשע"ד-2014, פ/2649/19; הצעת חוק הסדרי עבודה גמישה, התשע"ה-2015, פ/268/20; הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – שינוי שבוע העבודה), התשע"ו-2016, פ/2843/20; הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – הסדרת סוף שבוע ארוך), התשע"ו-2016, פ/2843/20 (להלן: הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – הסדרת סוף שבוע ארוך)).

144 דברי הסבר להצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון – הסדרת סוף שבוע ארוך).

145 הצעת חוק הסדרי עבודה גמישה, התשע"ז-2017, פ/4473/20 (להלן: הצעת חוק הסדרי עבודה גמישים).

לעובדים ועובדות בישראל לאזן בין דרישות העבודה וצורכי התעסוקה לבין חייהם הפרטיים ומחויבויותיהם המשפחתיות.

הצעת החוק נוסחה על בסיס מודלים של גמישות תעסוקתית בכמה מדינות, לרבות המודל הבריטי שהוצג לעיל, והמהווה מקור חשוב ומרכזי לה, ומאפשרת לעובד ולמעסיק להסכים על דפוס עבודה גמיש בהתאם לצורכיהם.¹⁴⁶ סעיף 3(א) שלה מתבסס על המודל הבריטי ומאפשר לכל עובד בעל ותק של לפחות 26 שבועות במקום העבודה לבקש הסדר עבודה גמיש. סעיפים אחרים מבטיחים שתהליך הגשת הבקשה והטיפול בה יהיו יעילים וענייניים, מעודדים משא ומתן בתום לב ומפרטים רשימה סגורה של עילות לסירוב סביר של המעסיק. סעיף אחר מגן על עובדים מפני התנכלות המעסיקים בגלל עצם הגשת הבקשה. ההצעה מאפשרת לצדדים להסכים על שעות עבודה גמישות גם אם יש בכך סטייה מהוראותיו של חוק שעות עבודה ומנוחה, וקובעת כי במקרה של חריגה ממכסת השעות השבועית או החודשית המוסכמת ישולם לעובד גמול על שעות נוספות כקבוע בחוק.¹⁴⁷

הצעת החוק נוגעת אפוא באותן נקודות שאליהן כיוונה הגישה הפמיניסטית מהגל השלישי, ותכליתה יצירת מודל תעסוקה גמיש המבוסס על הסכמה בין המעסיק לעובד, כחלק מהבטחת שוויון מגדרי בבית ובעבודה. ההצעה מתמודדת באופן ישיר עם מגבלותיו של חוק שעות עבודה ומנוחה, ומציעה לחשב את השעות הנוספות לא על בסיס יומי אלא על בסיס חודשי, שבועי ואפילו שנתי, כל עוד הדבר מעוגן בהסכם מתאים. אך גם הצעה זו לא התקדמה בשלבי החקיקה מאז שהובאה לדיון מוקדם ביולי 2017.¹⁴⁸ מדובר בהצעה שיותר קרובה לקצה של חופש חוזי בספקטרום שבין פטרנליזם משפטי לחופש חוזי, אך עם זאת ישנה הגבלה של בנק שעות חודשי שמלמדת על פטרנליזם משפטי מסוים מחשש לניצול לרעה של ההסדר, בייחוד שמדובר בעובדים חלשים שיסכימו לכל הסדר העסקה גם אם יהיה מדובר בהעסקה במספר שעות עבודה שאינו סביר.

למגינת ליבם של השכירים העובדים במשרה מלאה, ובמיוחד של אלה מהם המתמודדים עם קושי נוסף כמו מגורים בפריפריה, מגדר וגיל, אף אחת מההצעות לא הבשילה לתיקון חקיקה ממשי שיאפשר מודל העסקה גמישה מתאים להם. למעשה, המחוקק טרם קידם כל מודל או שינוי בעולם התעסוקה הישראלי המיושן.¹⁴⁹

146 דברי הסבר להצעת חוק הסדרי עבודה גמישים.

147 ש.ם.

148 "מאגר החקיקה הלאומי" הכנסת <https://main.knesset.gov.il/Activity/Legislation/Laws/pages/lawhome.aspx>

149 אבירם-ניצן וקידר, לעיל ה"ש 100, בעמ' 132.

2. מודל אפשרי להעסקה גמישה בישראל

כפי שראינו, הסדרי העסקה גמישה מקודמים היום בארץ באמצעות כוחות השוק, על ידי מעסיקים בשוק הפרטי ובדרך של הסכמים פרטיים או קיבוציים. גם המדינה מעורבת בקידום הסדרים כאלה בכובעה כמעסיק, אך אינה פועלת בנושא כרגולטור או כמחוקק. בניגוד לתפיסה הפמיניסטית מהגל השלישי, הרואה במדינה כאחראית להסדרת דפוסי העסקה מאזנים לכלל העובדים – בפועל מתגבשים ניצני ה"הגמשה הזוחלת" בשירות המדינה ובשוק הפרטי רק כהסדרים אד-הוק, בזכות משא ומתן בין עובדים למעסיקים. הדבר מלמד כי בהקשר זה פועלת מדינת ישראל באופן מובהק כמשטר רווחה ניאורליברלי.

ניכר שההסדרה באמצעות השוק הפרטי בישראל היא תוצאה של "ואקום" שיצרה אדישות המחוקק. בהיעדר המדינה כגוף מרכזי המקדם מערך שוויוני וחלוקת משאבים צודקת, השוק הפרטי מסדיר את הנושא באופן עצמאי. מתסכל להיווכח כי הצעות חוק לקידום שוק העבודה הישראלי בכיוון זה אינן מצליחות להתממש.

אני סבורה כי המדינה חייבת לקחת אחריות על כך, ולאמץ את הגישה הפמיניסטית מהגל השלישי בשילוב מאפיינים מסוימים של מדינת רווחה. אל לה לשמר נורמות תעסוקה מיושנות באמצעות חקיקה לא־יעילה, הכובלת את בתי הדין לעבודה ומונעת מתן גושפנקה משפטית להסדרי העסקה מוסכמים. תחת זאת, ראוי שהיא תקדם ותבסס מודלים משפטיים שיאפשרו העסקה גמישה בצורה ראויה, ותפעל ליישומם. להלן אציע מודל נורמטיבי להתאמת הדין הישראלי ברוח המודל הבריטי. על בסיס התוכנה כי במתכונתו הנוכחית הוא אינו מניח תשתית משפטית לעידוד העסקה גמישה, ובהמשך לסקירת המודל הבריטי והנורבגי.

שינוי כזה יבסס את זכותם החוקית של עובדות ועובדים בישראל להציע למעסיקיהם הסדרי העסקה גמישה, ויאפשר להם ליצור ביחד הסדרים קבועים או זמניים. לדעתי יש להשקיע את רוב המאמצים בקידום חקיקה ברוח הצעתה של ח"כ מיכאלי, שתוביל שינוי מבני ויסודי בשוק העבודה בישראל, ותאפשר לעובדים לאזן בין דרישות העבודה לחייהם הפרטיים ולממש את זכותם להורות פעילה ארוכת טווח. העיקרון המרכזי בהצעת החוק של ח"כ מיכאלי הוא עקרון ההסכמיות והדדיות, המאפשר לשני הצדדים, לעובד ולמעסיק, לקבוע דפוס עבודה גמיש על פי הסכמה ביניהם.

המודל הבריטי מתאים, לדעתי, לשוק העבודה הישראלי גם בזכות משטר הרווחה במדינת ישראל, הנע בשנים האחרונות לכיוון ניאורליברלי. בניגוד למודל הנורבגי שנשען על משטר רווחה סוציאלי-דמוקרטי ועל מעורבות רבה של המדינה והענקה של חופשות ארוכות בתשלום על חשבון קופת המדינה – מודל שאינו תואם את הגישה התקציבית במדינת ישראל בשנים האחרונות, המעורדת כלכלת שוק חופשי ונמנעת מהטלת נטל כלכלי כבד על קופת המדינה. המודל הבריטי אינו מטיל נטל כלכלי על קופת המדינה אלא מבקש להסדיר אפשרות לרפוס העסקה גמיש בין העובדים למעסיקים על בסיס הסכמה והליך הוגן הנתון לביקורת שיפוטית במקרה הצורך.

נוסף על כך, אני סבורה שיש לעדכן את חוק שעות עבודה ומנוחה כך שספירת שעות העבודה תהיה של שעות עבודה שבועיות (בנק שבועי) ולא יומיות, ובהתאם גם התשלום בגין עבודה בשעות נוספות, על מנת שלעובדים ולמעסיקים באשר הם תתאפשר גמישות בשעות העבודה היומיות תוך התחשבות במכסה שבועית של שבוע עבודה ללא מגבלה של 8.5 שעות עבודה ביום. במצב המשפטי הנוכחי קיימת למעשה מכסה יומית לשעות עבודה משרה מלאה; כל דקת עבודה החורגת מעל המכסה היומיות מחייבת את המעסיקים בתשלום עבור שעות עבודה נוספות ואי-עמידה במכסה היומית מובילה לקיזוז בשכר העובדים אשר לא עמדו במסגרת השעות היומיות לעבודה במשרה מלאה. עם זאת, אני סבורה שיש לשמור על המגבלה הפטרנליסטית של 12 שעות העסקה יומיות על מנת למנוע ניצול של עובדים חלשים שיסכימו לעבוד מספר שעות בלתי מוגבל בתמורה לתוספת בשכר.

שינוי חקיקה שיוביל למכסה שבועית של תשלום עבור שעות העבודה הנוספות (כפי שמתקיים בחוק הקנדי) יסייע דה־פקטו בקידום גמישות בשוק העבודה: העובדים יוכלו בהסכמת המעסיק לעבוד בחלק מהימים פחות מהמכסה היומית ובימים אחרים מעל המכסה היומית מבלי שיפגעו בשכרם או שהמעסיק יהיה מחויב לשלם שעות נוספות על בסיס יומי. השעות הנוספות ישולמו כאשר העובד עובר את מגבלת השעות השבועיות, לאחר שהתקיים קיזוז בין ימי העבודה ולפי ערך שייקבע בחוק, 125% או 150% לכל שעה נוספת. אציין כי מודל של מכסת שעות עבודה שבועיות צפוי לקדם את הגמישות בשעות העבודה היומיות וקידום איזון בית-עבודה.

ניתן גם לשקול מודל של מכסה חודשית של שעות עבודה כאשר חישוב השעות הנוספות ייעשה על בסיס חודשי, אך לדעתי הדבר עשוי להועיל פחות לאיזון בית-עבודה, שכן כאשר מדובר במכסת שעות שבועיות נתח הזמן שיושקע בעבודה צפוי להיות מאוזן יותר ביחס לנתח הזמן שיושקע בבית בעוד שמכסה חודשית עשויה להוביל לחוסר איזון בין בית לעבודה במהלך החודש.

כך, עובדים ומעסיקים יוכלו להגיע להסדרי העסקה גמישה באמצעות בנק שבועי של שעות העבודה הרגילות, וכשהעובדים/העובדות יעברו יותר מהמכסה השבועיות הם יהיו זכאים לשעות נוספות (בדומה למצב המשפטי במדינות אחרות, כמו קנדה). באופן זה, המטרה הפטרנליסטית של חוק שעות עבודה ומנוחה לא תיזנח, שכן העובדים והמעסיקים עדיין יהיו כבולים לספירה שבועית של שעות עבודה ותגמול על שעות עבודה נוספות, ולכלל צווי ההרחבה המגבילים העסקה מעבר ל-12 שעות עבודה ביום. מנגד, יינתן לעובדים ולמעסיקים החופש החוזי להגיע להסדר העסקה גמיש, כך שבימים מסוימים העובד יעבוד יותר שעות ובימים אחרים פחות וכן אפשר יהיה להתגמש גם ביחס למקום ביצוע העבודה. כך ניתן יהיה לחלק גם את נטל גידול הילדים בין בני-הזוג באופן שוויוני יותר, שכן שני בני-הזוג יוכלו להגיע להסדרי העסקה גמישים

עם מעסיקיהם ולחלוק בנטל גידול הילדים, במקום שרוב הנטל יהיה באחריות צד אחד (לרוב הצד הנשי).¹⁵⁰

בהקשר של חלוקת נטל גידול הילדים בין בני-הזוג, יצוין כי במקרים שבהם בני-הזוג מחליטים להיפרד, לעיתים מוביל הדבר לכך שהאבות לוקחים חלק פעיל יותר בגידול הילדים במסגרת הסדרי המשמורות, והדבר מתקבל כלגיטימי במקום העבודה.¹⁵¹ המטרה של יצירת לגיטימציה משפטית וחברתית להסדרי העסקה גמישה היא לאפשר את החלוקה הזו כעניין שבשגרה לכלל משקי הבית בישראל.

אינני מתעלמת מהביקורת על הצעות החוק לעיגון הסדרי העסקה גמישה בישראל. יש האומרים כי בשוק העבודה הפרטי בארץ אין מודלים המעודדים "זמן משפחה" אלא מודלים תובעניים של גמישות, המייצרים עובד אידיאלי חדש שגם כשהוא עובד מהבית הוא זמין תמיד למעסיקו. הפורום לאכיפת זכויות עובדים, למשל, התנגד לניסיון לעודד העסקה גמישה באמצעות תיקון חוק שעות עבודה ומנוחה וביטול ההיתר הכללי להעסקה בשעות נוספות, מחשש שהדבר יגדיל את הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק אך לא את כוח המיקוח של העובדים, שייאלצו לעבוד "סביב השעון".¹⁵²

עם זאת, ולמרות הביקורת הלגיטימית, אני סבורה שהגיעה העת לשינוי המתווה הקשיח של שעות העבודה בישראל כספירה יומית של שעות עבודה ומעבר למודל של ספירה שבועית של שעות עבודה. כמו כן, יש לעגן בחוק את זכותם של עובדים ועובדות להסדרי העסקה גמישה, כדי לסייע באיזון הקונפליקט בין עבודה למשפחה, וליצור שוק עבודה ותאים משפחתיים שוויוניים מבחינה מגדרית בשני התחומים המשמעותיים ביותר בחייהם של עובדות ועובדים בישראל.

בהקשר של שמירה על המגבלה בחוקי המגן של 12 שעות עבודה יומיות בהתאם לצו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, 2018. אני סבורה שיש לשמור על מגבלה זו כפי שנקבעה בצו ההרחבה אך יש לבטל את הצורך לשלם שעות נוספות מעבר ל-8.5 שעות עבודה ביום ולעבור לספירה שבועית של שעות עבודה ובהתאם לחישוב שבועי של תשלום עבור שעות עבודה נוספות מעבר ל-42 שעות שבועיות (כפי שנהוג לדוגמה בקנדה – ספירה של 40 שעות עבודה שבועיות).¹⁵³

אציין כי ישנם מקרים שבהם הפסיקה נתנה תוקף להסכמי עבודה גמישים אף שעמדו בניגוד לקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה, ובתנאי שההסדר נערך ונעשה לבקשת העובד.¹⁵⁴ במקרה שנרון בבית הדין הארצי לעבודה, במסגרתו, ובהתייחסות ישירה להסדרי העסקה גמישה, נקבע כי אין לפסול באופן גורף את שיטת שעות העבודה הגמישות (flexitime)

150 מצנר-חרותי "צריך לעבוד על זה", לעיל ה"ש 43, בעמ' 243-246.

151 שם.

152 עמדת ארגוני הפורום לאכיפת זכויות עובדים ביחס למתווה הראשוני לביטול ההיתר הכללי להעסקה בשעות נוספות (קו לעובד 2014).

153 Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c L-2.

154 צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, לעיל ה"ש 75, בס' 6-7.

ויש לאפשר למעסיק ולעובדים את החופש להתקשר בינם לבין עצמם בצורת העסקה מקובלת על שניהם, כל עוד אין בכך כדי לסתור את חוקי המגן ותוך שמירה על תכלית החוק למנוע ניצול העובד והעסקתו שעות רבות ועל ידי כך לשלול ממנו את חיי הפרטיים.¹⁵⁵ במסגרת הסדרים אלה הכיר בית הדין לעבודה בחישוב שעות נוספות על בסיס שבועי או על בסיס ממוצע חודשי או על פני תקופה ארוכה יותר.¹⁵⁶ באופן מעשי, ההכרה של בית הדין במסגרת מוסכמת של עבודה גמישה מוגבלת מאוד, בשל לשון החוק הקובעת מסגרת נוקשה של שעות עבודה, שאינה מאפשרת לבית הדין לעבודה לקבל הסדרים שלא עומדים בה.¹⁵⁷

נראה אפוא שהמחוקק ומערכת בתי המשפט מעורבים בנורמות בשוק התעסוקה, אך זוהי מעורבות שלא מובילה לתוצאות הרצויות מבחינת שילוב חיי עבודה ומשפחה, בוודאי ובוודאי מבחינת קידום שוויון מגדרי בשוק העבודה. לכאורה, משטר הרווחה בישראל מגן על הנשים וגם על כלל העובדים, אך מה שנתפס כהגנה על עובדים לפני עשרות שנים, מתברר כיום כמכשול להתקדמות והתפתחות בשל חוסר הגמישות שקיים בחקיקה הרלוונטית. החוק כיום לא מעניק למעסיקים ולעובדים את החופש לקיים מודלים של תעסוקה גמישה שיהלום את עולם התעסוקה הנוכחי.

סיכום

סקר שנערך בשנת 2019 מצא כי רוב העובדים בישראל חשים שהעבודה משתלטת על שעות הפנאי שלהם. 64% מהנשאלים החליפו מקום עבודה, הפחיתו שעות או הפכו לעצמאים, כדי להקדיש זמן רב יותר למשפחה. בבחירה בין קריירה למשפחה מעידים 88% מהעובדים הישראלים שהיו בוחרים במשפחה. על השאלה "מה היה עוזר לכם להתמודד ולאזן את השילוב בין בית למשפחה" השיבו 71% מהנסקרים כי קיצור או הגמשה של שעות העבודה, 51% אמרו שהוספת ימי חופשה או מחלה, ו-56% בחרו באפשרות לעבוד מהבית מדי פעם.¹⁵⁸ כאמור, הקושי לאזן בין עבודה לחיי משפחה מבוסס על שינויים חברתיים ותעסוקתיים שחלו בעשורים האחרונים, ובראשם המעבר למודל משפחתי של שני מפרנסים, וההתפתחויות הטכנולוגיות שיצרו ציפייה לזמינות תמידית של העובדים וטשטשו את הגבולות בין עבודה לחיים פרטיים וכן מגפת הקורונה שטלטלה את עולם התעסוקה בשנתיים האחרונות.

שוק העבודה בישראל, והמעטפת המשפטית שאחראית על הסדרתו, אינם מתאימים לאורח החיים ולעולם הערכים של בני ובנות דור ה-Y וה-Z, המבקשים ליהנות מחיי

155 עניין פילוסוף, לעיל ה"ש 77.

156 שיליירילובר, מתיתיהו ונאמן, לעיל ה"ש 69, בעמ' 8.

157 מרגלית ואח', לעיל ה"ש 66, בעמ' 10.

158 מעין מנלה "סקר: 88% מהעובדים היו מוותרים על קידום בשביל זמן עם המשפחה" כלכליסט (4.2.2019).

משפחה פעילים ומספקים יחד עם פיתוח קריירות משמעותיות ומצליחות, בלי להידרש לבחור בין השניים.

מאמר זה – שסקר גישות ומודלים מארצות אחרות, דן בהשפעתם על הבטחת הרווחה של האזרחים על ידי המדינה, ובדק את הדיון הנורמטיבי והמוסרי שבכתיבה הפמיניסטית בנושא – שואף להצביע על פתרונות שיתאימו לשוק העבודה הישראלי, ויאפשרו לו לקדם העסקה גמישה שתקטין את ההטיה המגדרית ותחזק את האיזון בין עבודה לחיי משפחה בחברה הישראלית.

הפניתי זרקור אל הכתיבה הפמיניסטית בדבר המתח שבין דרישות המודל הפטריארכלי הקרוי "העובד האידיאלי", לבין האילוצים של חיי משפחה והורות. סקירת הגישות המשפטיות והמודלים השונים של העסקה גמישה בכריטינה ובנורכגיה סייעה לי להבין את האופן שבו מדינות אחרות מתמודדות עם השאלה, ולחדד את התמונה המקומית של מסגרת שעות והסדרי עבודה נוקשים בחסות הדין הישראלי. ולבסוף, בחנתי אילו שינויים בנוגע להעסקה גמישה ואילו הצעות לשינוי חיובי, מעשי ובר-קיימא בדיון, ראוי למשפט הישראלי לאמץ.

מסקנת המאמר היא שהדין הישראלי אינו מניח תשתית משפטית מספקת לעידוד העסקה גמישה ככלי ליצירת איזון בין עבודה לחיי המשפחה של העובדים במשק הישראלי. על בסיס המודלים מהמדינות האחרות, הצעתי היא לערוך תיקונים משמעותיים בחוק שעות עבודה ומנוחה, בעיקר בנושא מתן אפשרות לספירת שעות עבודה באופן שבועי ולא יומי, ולעגן את זכותם של העובדים לבקש מהמעסיק הסדר עבודה גמישה שמחייב את המעסיק לפעול בתום לב כאשר הוא בוחן את הבקשה בדומה להצעת החוק שהגיש ח"כ מרב מיכאלי.

אני מקווה שהמחוקק ישכיל לעגן את זכותם של עובדות ועובדים בישראל להעסקה גמישה כבר בשנים הקרובות. אין לי ספק שהדין הישראלי לא יוכל עוד להשתרך מאחורי המגמות החברתיות המשתנות והדרישה לשינוי נורמות התעסוקה בישראל, במיוחד לאור המהפכה שיצרה מגפת הקורונה בשנתיים האחרונות.