



נעמת - תנועת נשים עובדות ומתנדבות

נשים בעולם העבודה

החוקים הזכויות התשובות

כתיבה: עו"ד גלי עציון ועו"ד מיכל ברון
הלשכה המשפטית של נעמת

עריכה והפקה: כרמל איתן, דוברת נעמת
עיצוב: אתי קלדרון

אתר נעמת באינטרנט:

www.naamat.org.il

תוכן עניינים

עמוד

4-5

דברי פתיחה

7

שווה = שווה

10

הטרדה מינית

12

עובדת ומשתכרת

16

גם עבודה וגם ילדים

21

מעון יום - לצאת לעבודה בראש שקט

23

העיקר הבריאות

25

ניפרד כידידים

30

כמה עובדות על עובדות עצמאיות

32

מס הכנסה - חובות אבל גם זכויות

34

ביטוח לאומי

40

פריסת הלשכות המשפטיות של נעמת

42

אמנה להתאמת עולם העבודה להורות
ולשילוב וקידום נשים

נשים עובדות יקרות,

בשנתיים האחרונות שינתה ההסתדרות את פניה והפכה לאיגוד מקצועי חזק שמטפל בעובדים ללא אינטרסים ושיקולים זרים. ההסתדרות נטלה על עצמה את משימת חיזוק המשולש הסתדרות-מעסיקים-ממשלה כדי לקדם את המשק ואת העובדים. מדיניות ההידברות של ההסתדרות כבר מתחילה להניב פרי. בשנה האחרונה נחתם עם המעסיקים הסכם פנסיה לכל עובד, הסדר להגברת אכיפת חוקי העבודה ושורה ארוכה של הסכמים קיבוציים. העובדים ערים גם הם לשינוי ומצטרפים להסתדרות בהמוניהם ואף מקימים ועדי עובדים במקומות העבודה.

לנעמת תפקיד מרכזי בשינוי הזה. מעמדן של הנשים העובדות עדיין אינו שווה לזה של הגברים. לכן יש להגביר את השיוויון בשכר ולהגיע לחקיקה בהסכמה עם המעסיקים כדי לקדם נשים במקומות העבודה. יש אף למצוא דרכים להגביר את השתתפות הנשים בשוק העבודה.

נעמת, בראשות עו"ד טליה לבני, פועלת נמרצות בכיוון זה. לאחרונה חתמה ההסתדרות עם נעמת על אמנה מול המעסיקים שתכליתה התאמת עולם העבודה להורות. כמו כן מקדמת נעמת הצעות חוק, מיעצת משפטית לאלפי נשים, מסייעת בהתמודדות מול מעסיקים שמפטרים נשים עקב הריון, לידה או טיפולי פוריות ואף נותנת מענה לנשים שוהטרדו מינית במקום העבודה. נעמת אף ממשיכה במפעל המעונות רב השנים שעוזר לנשים להשתלב בשוק העבודה תוך חינוך מצויין לילדים.

אני סמוך ובטוח שתחת מנהיגותה של עו"ד טליה לבני ימשיך ארגון נעמת להיות הגורם המרכזי בקידום הנשים בישראל. זו גם ההזדמנות להודות לכל נשות נעמת שעוסקות במלאכה.

בברכת יישר כח,



עופר עיני
יו"ר ההסתדרות

עובדת יקרה,

אנו שמחות להגיש לך לכבוד יום האשה 2008, ולשמוש במשך שאר ימות השנה, חוברת המפרטת את החוקים והתקנות בדבר זכויות נשים בעבודה.

אנו מאמינות כי ככל שנכיר ונדע את זכויותינו ונפעל לשמירה עליהן, כך יתחזק מעמדנו בעולם העבודה ובחברה כולה.

כידוע קיימת במדינת ישראל חקיקה מתקדמת בדבר שיוויון בעבודה, אולם שמירת הזכויות ואכיפתן לוקה בחסר.

נעמת מאמינה, כי אכיפת החוקים והפיכתם לנורמה חברתית תלויה במידה רבה בכל אחת ואחת מאתנו, במידת נכונותנו להיאבק על זכויותינו וככל שירבו נשים התובעות את זכויותיהן כך יתחזק מעמד האשה בישראל.

אני מקווה, כי אנו בנעמת נצליח במאבקנו באמצעות יוזמות החקיקה אותן אנו מקדמות על מנת להתאים את עולם העבודה לתפקידנו הכפול כך שייקל עלינו לממש את כישורינו ולהתקדם בעולם העבודה.

אנו מהוות היום כ-50% משוק העבודה בישראל ואנו זכאיות לשיוויון הזדמנויות אמיתי ולשכר השווה לשכר עמיתנו הגברים.

מרכזי הזכויות לנשים והלשכות המשפטיות של נעמת הפרוסות ברחבי הארץ עומדים לרשותך בייעוץ, במתן מידע ובתמיכה.

אני תקווה כי יחד נצליח להתאים את עולם העבודה בישראל לצרכינו כנשים עובדות וכמהות.

בברכה,



טליה לבני, עו"ד
יושבת ראש נעמת

שווה = שווה

החוק אוסר הפליה בעבודה

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אוסר להפלות אותך בעבודה בשל מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, ונושאים הקשורים בשירות במילואים.

החוק אוסר להפלותך בכל הקשור ל:

1. קבלה לעבודה;
2. תנאי עבודה;
3. קידום בעבודה;
4. הכשרה או השתלמות מקצועית;
5. פיטורים או פיצויי פיטורים;
6. הטבות ותשלומים הניתנים בקשר לפרישה מעבודה.

אם את עובדת חברת כוח אדם - החוק אוסר להפלותך לרעה בתנאי עבודה לעומת עובדים אחרים באותו מקום עבודה.

הוראה בחוק או בהסכם, שמעניקה זכויות בקשר להריון, לשמירת הריון, ללידה, להנקה או לפוריות, **אינה נחשבת הפליה**. מקומות עבודה רבים מעניקים לאמהות זכויות מיוחדות הקשורות בהורות, כגון יום עבודה מקוצר. בתנאים מסוימים גם אבות זכאים להטבות אלה.

החוק נועד להגן עליך, ולכן הטבה הקשורה ללידה או להורות לא תיחשב הפליה על פי חוק זה.

את זכאית להגיש תלונה או תביעה על הפרת זכויותיך מכוח חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, או לסייע בהגשת תלונה או תביעה. החוק אוסר לפגוע בך.

החוק אוסר לפגוע בך גם בשל **תלונה על הטרדה מינית** או סיוע **לעובדת אחרת שהוטרדה.**

את יכולה להגיש תביעה בקשר לחוק זה בתוך שנה מיום ההפרה. גם ארגון עובדים או נעמת יכולים להגיש תביעה בקשר להפלייתך.

חשוב שתדעי - אי קיום החוק מהווה עבירה שדינה קנס ובמקרים של הטרדה מינית גם מאסר.

החוק מחייב שכר שווה לעובדת לעובד

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, קובע כי את זכאית לשכר שווה באותו מקום עבודה בעד אותה עבודה, בעד עבודה שווה בעיקרה, או בעד עבודה שוות ערך. שכר כולל גם כל גמול, למשל: הוצאות רכב, שימוש בטלפון, שעות נוספות, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף.

עבודות נחשבות שוות אם הן בעלות משקל שווה מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען, ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות.

ישנן נסיבות, המצדיקות הפרש בשכר כמו: תפוקה, איכות, וותק, הכשרה, השכלה, או מיקום גיאוגרפי של מקום העבודה, ובלבד שהשוני עצמו לא מהווה הפליה על רקע מין.

אם נראה לך שאת מופלית לרעה בשכרך לעומת עובדים אחרים, **זכותך לדרוש ממקום העבודה לספק לך מידע בקשר לרמות שכר של עובדים אחרים** המועסקים באותו מקום עבודה, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים. אם הופלית לרעה, את יכולה להגיש תביעה בבית הדין לעבודה.

ניתן לתבוע **הפרשי שכר בגין הפליה, רק לגבי התקופה של 24 החודשים** שקדמו ליום הגשת התביעה. **בית הדין רשאי למנות מומחה לניתוח עיסוקים, שיבחן האם מדובר בעבודות שוות.** החוק בא להגן עליך ולכן הטבה הקשורה ללידה או הורות לא תחשב הפליה על פי חוק זה.

במגזר הציבורי קיימת חובה לייצוג הולם לשני המינים בתפקידים בכירים

חוק שיווי זכויות האישה וחוקים נוספים, (כמו חוק שירות המדינה וחוק החברות הממשלתיות), מחייבים גופים ציבוריים, (כמו רשויות מקומיות, חברות ממשלתיות, ועדות מכרזים וכיו"ב), לתת ייצוג הולם לנשים במשרות, בדירוגים בכירים ובהנהלות, באופן שמשקף את כמותן באותם גופים.

במקרה של שני מועמדים בעלי כישורים דומים, החוק קובע שמותר להעדיף את המועמדת על פני המועמד, כדי לקדם ייצוג הולם.

החוק מחייב לתת ייצוג הולם לנשים בוועדות ציבוריות או בצוותים, שמקימה הממשלה לצורך עיצוב מדיניות לאומית בכל הנושאים, כולל ענייני בטחון ומו"מ לשלום.

נבחרות ומשפיעות לנשים זכות לשריון בבחירות לוועדי עובדים

■ תקנון ההסתדרות ותקנון הבחירות לוועדי עובדים מחייבים ייצוג הולם בוועדי עובדים.

■ בוועד עובדים ארצי - כאשר מחצית מהעובדים או יותר הן נשים, הן תאיישנה 30% מחברי הוועד. כאשר נשים מהוות פחות ממחצית העובדים, הן תאיישנה 30% מחלקן בקרב העובדים.

■ בוועד עובדים מקומי המונה 250 עובדים ומעלה, במקרה שלא נבחרה אישה לוועד, קיימת חובה לשריין מקום לנציגה אישה, אם המועמדת זכתה לפחות במחצית הקולות של המועמד שנבחר במקום האחרון.

חוק עבודת נשים מגן על נפגעות אלימות במשפחה

■ חוק עבודת נשים קובע כי אם את קורבן לאלימות במשפחה ועבדת 6 חודשים לפחות באותו מקום עבודה, **זכותך להיעדר** מהעבודה בזמן שהותך במקלט לנשים מוכות במשך 6 חודשים מתוך 12 החודשים שעברו מיום שהתחלת לשהות במקלט. היעדרות זו נחשבת לחופשה ללא תשלום.

החוק קובע כי **אסור לפטר עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות** במהלך שהותה במקלט ו-90 יום לאחר מכן, אלא בהיתר המפקחת על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת.

הטרדה מינית

החוק אוסר להטריד אותך מינית, או להתנכל לך על רקע הטרדה מינית. אי קיום החוק מהווה עבירה שדינה קנס, ובמקרה של הטרדה מינית – גם מאסר.

■ **הטרדה מינית היא כל אחד מאלה:** סחיטה כאשר המעשה שנדרשת העובדת לבצע הוא בעל אופי מיני; - מעשה מגונה; התייחסות מבזה ומשפילה למינך או למיניו; הצעות או התייחסויות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני.

■ **החוק מגן עליך גם אחרי שעות העבודה.** החוק אוסר על הטרדה מינית בכל מקום ובכל דרך, במקום העבודה, בפעילויות מטעם העבודה, הן בשעות העבודה והן בשעות אחרות, בין אם הן במקום העבודה או במקום אחר. במקרה שהמטריד מנצל יחסי מרות, יכולה התנהגותו להיחשב הטרדה מינית, גם אם מדובר במפגש פרטי מחוץ למקום העבודה.

■ **חבר לעבודה פונה אליך בהצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני, האם זו הטרדה?** כאשר חבר לעבודה ללא יחסי מרות ישירים או עקיפים, פונה אליך בהצעות או התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני, עליך להראות לו, בדיבור או בהתנהגות, שאינך מסכימה להתנהגותו, על מנת שזו תיחשב הטרדה מינית.

■ **אם הבוס פונה אליך בהצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני, ואת חוששת להביע חוסר הסכמה** - במקרה של הטרדה על ידי בעל מרות ישירה או עקיפה,

אינך חייבת להראות לו שאינך מעוניינת, כדי התנהגותו תיחשב הטרדה מינית, עם זאת מומלץ להראות לו בדרך כלשהי, (דיבור, התנהגות וכדו'), שהתנהגותו אינה רצויה.

■ **כל חיזור הוא הטרדה מינית?** חיזורים ברוח טובה, מתוך הסכמה אמיתית, כבוד הדדי ורצון חופשי, לא ייחשבו הטרדה מינית.

■ **מהי התנכלות?** התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא כגון: פיטורים או פגיעה בתנאי עבודה, שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה, או בתביעה, שהוגשו בגין הטרדה מינית.

■ **כיצד צריך לנהוג המעביד? האם יש לו אחריות?** בכל מקום עבודה יש חובה לנקוט אמצעים סבירים למניעה ולטיפול בהטרדה מינית ובהתנכלות. על המעביד למנות אחראית לקבלת תלונות מעובדים על הטרדה מינית/התנכלות, וכן לפרסם תקנון במקום העבודה, בו יובאו עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית. עליו לפעול במהירות וביעילות לבירור תלונה או חשד להטרדה, ואם מתברר, שאכן הייתה הטרדה מינית או התנכלות, עליו לנקוט הליכים משמעותיים.

הטרדת מינית ו/או חווית התנכלות במקום העבודה? עומדות בפניך מספר דרכי פעולה:

הליך משמעותי בתוך מקום העבודה - באפשרותך להתלונן אצל הממונה על הטיפול בהטרדה מינית בעבודה על מנת שייפתחו הליכי משמעת פנימיים. מקום העבודה חייב לקיים במהירות בירור באמצעות האחראית, ולאחר קבלת סיכומה והמלצותיה, להכריע תוך 7 ימי עבודה על אופן הטיפול בהטרדה: ניתן להעמיד את המטריד לדין משמעותי, ולנקוט נגדו סנקציות משמעותיות, כגון נזיפה, הורדה בדרגה, העברה מתפקיד ופיטורים. את זכאית לעיין בסיכום ובהמלצות האחראית, וכן לקבל הודעה מנומקת בכתב, כיצד טופל העניין במקום העבודה.

הליך פלילי - הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות פליליות. את יכולה להתלונן במשטרה. אם המטריד יועמד לדין ויורשע, גזר דינו עשוי להיות מאסר ו/או קנס כספי.

הליך אזרחי - את רשאית לתבוע את המטריד, ובמקרים מסוימים גם את המעביד, בתביעה אזרחית בבית משפט אזרחי, או בבית הדין לעבודה במקרה של יחסי עבודה. בית הדין רשאי לפסוק פיצוי מירבי של 60,000 ש"ח ללא הוכחת נזק, על עצם ההשפלה ועוגמת הנפש, שמקורם בהטרדה מינית והתנכלות, וכן פיצוי על נזקים בפועל.

מומלץ לפנות לייעוץ משפטי בטרם תפעלי. רשימת הלשכות המשפטיות של נעמת בעמוד 40-41

עובדת ומשתכרת

התחלת עבודה חדשה? זכותך לקבל בכתב את תנאי ההעסקה

חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), קובע כי אם התחלת לעבוד במקום עבודה חדש, זכותך לקבל הודעה בכתב תוך 30 ימים מיום תחילת העבודה, על תנאי העסקתך. בהודעה יפורטו תנאי העבודה הבאים:

- זהות המעביד וזהות העובדת.
- תאריך תחילת העבודה. (אם מדובר בחוזה לתקופה קצובה - חייבים לציין את תקופת העבודה).
- תיאור עיקרי התפקיד.
- ציון שם ותואר תפקיד של הממונה הישיר/ה על העובדת.
- סך כל התשלומים המשולמים לעובדת כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר.
- כאשר שכר העובדת נקבע על פי דירוג, חייבים לציין את דירוגה ודרגתה.
- משך יום העבודה או שבוע העבודה של העובדת.
- יום המנוחה השבועי של העובדת.
- סוגי תשלומים של המעביד ושל העובדת עבור תנאים סוציאליים של העובדת, ופירוט הגופים שאליהם יועברו התשלומים. במקרה שיועברו בפועל לאחר מועד ההודעה, את זכאית להודעה נפרדת ובה פירוט הגופים כאמור.

■ במקרה שמקום העבודה הוא צד להסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובדת - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפנייה אליו.

חשוב שתדעו: תנאי עבודה, המפורטים בהודעה שקיבלת, אינם יכולים לגרוע מכל זכות, המוקנית לך מכוח דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

אסור לשלם לך פחות משכר מינימום

החוק קובע, שאת זכאית לקבל שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום החודשי במקרה של משרה מלאה, ושכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה במקרה של עבודה במשרה חלקית או עבודה לפי שעה.

שכר המינימום החודשי שווה, נכון למרץ 2008, ל-47.5% מהשכר הממוצע במשק. שכר המינימום ליום ולשעה נגזרים מהשכר החודשי. שכר המינימום מתעדכן מדי פעם, לפי השינויים במשק.

חשוב שתדעו: שכר מינימום כולל בתוכו תוספות, כמו תוספות יוקר אך אינו כולל תוספות עבור ותק, עבודה במשמרות, החזר הוצאות, לרבות הוצאות נסיעה שמשלם מקום העבודה.

מגיע לך תשלום עבור ימי חופשה

כעובדת שכירה את זכאית לחופשה שנתית בתשלום לפי הוותק שלך במקום העבודה. ב-4 השנים הראשונות את זכאית ל-12 ימי חופשה, אם את עובדת 6 ימים בשבוע. אם את עובדת 5 ימים בשבוע, את זכאית ל-10 ימי חופשה. הזכאות גדלה משנת העבודה החמישית עד למקסימום של 28 ימים. ימי החופשה השנתית אינם כוללים:

- (1) ימי שירות-מילואים לפי חוק שירות-בטחון, התש"ט-1949;
 - (2) ימי-חג (חוץ משבתות), שאין עובדים בהם על פי חוק, או על פי הסכם או נוהג.
 - (3) ימי חופשת-לידה.
 - (4) ימים שבהם אינך מסוגלת לעבוד מחמת תאונה או מחלה.
 - (5) ימי-אבל במשפחה, שמטעמי דת אין עובדים בהם.
 - (6) ימי שביתה או השבתה.
 - (7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על 14 יום.
- לידיעתך, החוק מגביל את זכותך לצבור ימי חופשה ולהעבירם משנה לשנה. עם זאת, במגזר הציבורי, קיימת גמישות גדולה יותר ביחס לצבירת ימי חופשה והעברתם לשנים הבאות.

מגיעים לך דמי הבראה

אם עבדת **לפחות** שנה באותו מקום עבודה. התשלום מחושב לפי תעריף יום הבראה. מספר הימים נקבע על פי הוותק שלך בעבודה עד תקרה מסוימת. אם עבדת שנה וחצי, ישולם לך החלק היחסי של דמי הבראה. אם את עובדת במשרה חלקית, את זכאית לדמי הבראה לפי החלק היחסי של משרתך. אם את עובדת במגזר הציבורי, על פי הסכמים קיבוציים, יהיה שיעור דמי הבראה שלך גבוה מאשר במגזר הפרטי.

דמי הבראה במגזר הפרטי:

שנות ותק	ימי זכאות
1	5
2-3	6
4-10	7
11-15	8
16-19	9
20 ואילך	10

אם לא שולמו לך דמי הבראה, כולם או מקצתם, במהלך תקופת העבודה, זכותך לתבוע את דמי הבראה, אולם אם תבעת תשלום דמי הבראה לאחר סיום יחסי עבודה, **ניתן לתבוע החזר עבור שנתיים אחרונות בלבד.**

המועד בו תקבלי את שכרך

אם את מקבלת שכר עבודה חודשי, יש לשלם לך את המשכורת בתום חודש העבודה. (תשלום שכר עבודה עבור תקופה ארוכה מחודש, יחושב לפי החלק היחסי לכל חודש כמשולם על בסיס של חודש).

שכר עבודה, שנקבע על בסיס שעה, יום, שבוע, או לפי כמות התוצרת, ישולם בתום מחצית החודש בו עבדת; (אם לא נקבע מועד אחר בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה). אם את עובדת לפי שעה, אך עבדת במשך כל החודש האמור, ישולם לך השכר בתום החודש, אלא אם במהלך החודש שולמו לך מקדמות, בהתאם לקבוע בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה.

אם לא שולמה לך משכורת יותר מתשעה ימים לאחר המועד, זכותך לתבוע בנוסף לתשלום המשכורת, פיצויי הלנת שכר. **תביעה על הלנת השכר ניתן להגיש תוך שנה מיום שהשכר הולך, או 60 ימים לאחר קבלת השכר שהולך - במועד המוקדם יותר מבין השניים.**

מספר שעות העבודה שלך בשבוע

■ על פי חוק שעות העבודה והמנוחה שבוע העבודה הוא בן 45 שעות. בשבוע עבודה של 6 ימים יום העבודה הוא בן 8 שעות; בשבוע עבודה של 5 ימים יום העבודה הוא בן 9 שעות. (במקומות מסוימים שבוע העבודה אף קצר יותר, על פי הסכמים, לכל העובדים או להורים לילדים).

■ מותר לבקש ממך לעבוד שעות נוספות מעבר לשבוע העבודה הרגיל ובשעות המנוחה, בתמורה לשכר גבוה יותר לכל שעת עבודה: 125% לשעתיים נוספות מעל הרגיל ו 150% לכל שעה נוספת.

■ אם את עובדת 6 שעות ביום לפחות, את זכאית להפסקות של 45 דקות ביום למנוחה ואכילה, שמתוכן לפחות 30 דקות ברציפות.

■ ככלל, אסור להעסיק אותך בימי המנוחה, אלא בהיתר מיוחד, על פי הכללים שקבועים בחוק. אם את מסרבת לעבוד בימי המנוחה מטעמי דת, החוק אוסר להפלות אותך. החוק אינו חל על מגזרים מסוימים, כמו משטרה, אנשי צוות אויר ועוד. החוק לא חל גם על עובדים בתפקידי הנהלה, או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי.

עובדות כוח אדם

■ החוק כיום משתדל להעניק לעובדת חברת כוח אדם זכויות זהות לאלה של שכירה ישירה באותו מקום עבודה. כך, למשל, מחייב החוק מתן אותן זכויות, כולל שכר, לעובדת כוח אדם ולשכירה ישירה שעושות אותה עבודה.

■ החוק מעניק לעובדות כוח אדם זכויות זהות בכל הקשור בהורות (הגנה מפני פיטורין בזמן היריון, לידה וכיוב').

■ חוק חדש שנכנס לתוקף ב- 2008, קובע כי עובדת כוח אדם שעבדה במקום עבודה 9 חודשים ברציפות, תיחשב לאחר אותה תקופה כעובדת של המעסיק בפועל. שר התמ"ת רשאי להאריך את התקופה מתשעה חודשים עד 15 חודשים.

גם עבודה, גם ילדים

לנשים עובדות זכויות מיוחדות הקשורות לטיפול פוריות, הריון, לידה ואמהות

מזל טוב, את בהריון

מתי לספר במקום העבודה?

■ על פי חוק עבודת נשים, את חייבת להודיע על הריוןך בחודש החמישי להריון. אם ההריון ידוע ברבים לפני החודש החמישי, כדאי לשקול להודיע עליו באופן רשמי, כדי להגן על זכויותיך, ולמנוע טענה של חוסר ידיעה בדבר ההריון אם ירצו לסיים את עבודתך.

החל מהחודש החמישי להריון, אסור להעסיק אותך בשעות נוספות, בשעות המנוחה השבועית ובעבודת לילה, אלא אם את מסכימה לכך.

■ חשיפה לחומרים מסוכנים:

אם את בגיל הפוריות, בהריון או מניקה, אסור שתיחשפי בעבודה לשני המצבים הבאים: קרינה בשיעור העולה על הקבוע בתקנות; עבודה עם חומרים מסוכנים: בנזול, או זרניך (ארסן) ותרכובותיו, או מתיל כספית. במקרה כזה מומלץ לבדוק האם את זכאית לגימלה לשמירת הריון מאת המוסד לביטוח לאומי.

אם את בהריון ועובדת במקום שבו נחשפים עובדים לקרינה, ו/או לחומרים הנ"ל, עליך להודיע על ההריון, לא יאוחר מ-10 ימים מיום שנודע לך עליו ולצרף אישור רפואי. **בתקופה שאת מניקה** אסור להעסיקך בעבודה שבה את חשופה לקרינה

ו/או לאחד מהחומרים הנ"ל. אם הודעת שאת מניקה, ולא נמצאה לך עבודה אחרת במקום עבודתך, זכותך על פי החוק לצאת לחופשה ללא תשלום מתום חופשת הלידה, ועד תום שישה חודשים מיום הלידה.

היעדרות מהעבודה במהלך הריון או טיפולי פוריות

■ **אם את או בן זוגך עוברים טיפולי פוריות**, זכאי כל אחד מכם להיעדר מהעבודה לצורך הטיפול, ובלבד שהודעתם מראש למעביד והצגתם אישור רפואי על הטיפולים. תקופת היעדרות לא תעלה על 16 יום לסדרת טיפול, 4 פעמים בשנה. ניתן לנכות את ימי היעדרות מימי מחלה שנצברו.

■ **בדיקות במהלך ההיריון** - אם את עובדת שבוע עבודה מלא, ויותר מ-4 שעות ביום, מותר לך להיעדר 40 שעות במהלך ההריון לצורך בדיקות ופיקוח רפואי, מבלי שינכו משכרך. אם את עובדת שבוע עבודה מלא אך עד 4 שעות ביום, מותר לך להיעדר 20 שעות במהלך ההיריון.

■ **שמירת הריון בשל סיכון רפואי** - אם נאלצת להפסיק לעבוד בשל סיכון רפואי לך או לעובר, תיחשב היעדרות זו כשמירת הריון, ותנוכה מימי מחלה הצבורים לזכותך במקום העבודה, אלא אם כן נעדרת למעלה מ-30 ימים רצופים והמוסד לביטוח לאומי קבע שאת זכאית לגימלת שמירת הריון.

■ **שמירת הריון כאשר העבודה מסכנת אותך או את העובר** - אם נאלצת להפסיק לעבוד כיוון שסוג העבודה, מיקומה או אופן ביצועה מסכנים אותך או את העובר, תיחשב גם היעדרות זו כשמירת הריון, אולם היא תחושב כחופשה ללא תשלום, אלא אם כן נעדרת למעלה מ-30 ימים רצופים והמוסד לביטוח לאומי קבע שאת זכאית לגמלת שמירת הריון.

■ **שמירת הריון, אם נבצר ממך לבצע את עבודתך** - אם נבצר ממך לבצע את עבודתך בשל סוג העבודה, מקומה או אופן ביצועה, מותר לך להיעדר מהעבודה והיעדרות זו תיחשב כחופשה ללא תשלום. **בכל היעדרות בשל שמירת הריון, יש להביא אישור מרופא, המציין, שמדובר בשמירת הריון.**

■ **אם עברת הפלה** - את רשאית להיעדר מהעבודה במשך שבוע ואם רופא אישר זאת, גם תקופה ארוכה יותר של עד 6 שבועות. היעדרות תנוכה מימי מחלה שצברת במקום העבודה.

מזל טוב – ילדת

כל מה שרצית לדעת על חופשת לידה

■ **כמה זמן נמשכת חופשת לידה?** על פי החוק נמשכת חופשת הלידה 14 שבועות. מותר לך לצאת לחופשת לידה עד שבעה שבועות לפני תאריך הלידה המשוער. אם ילדת יותר מילד אחד באותה לידה, מותר לך להאריך את החופשה בשלושה שבועות נוספים לכל ילד.

■ **האם מותר לך להאריך או לפצל את חופשת הלידה?** – אם את, או ילדך, חלייתם, ונאלצתם להתאשפז בבית חולים במהלך חופשת הלידה למשך למעלה משבועיים, את יכולה להאריך את חופשת הלידה לתקופה של עד 4 שבועות נוספים, או לפצל את חופשת הלידה, כך ששלושה שבועות יהיו אחרי הלידה, ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז, או עם סיומה. אם מדובר בבעיה רפואית שלך, יכול בן זוגך להיעדר מהעבודה לשם טיפול בתינוק.

■ **גם בן זוגך זכאי לחופשת לידה** – החוק מחייב שהיולדת תהיה בחופשת לידה במהלך 6 שבועות ראשונים לאחר הלידה. לאחר סיום ששת השבועות הראשונים שלאחר הלידה, יכול בן זוגך לצאת לחופשת לידה, בהסכמתך, ובתנאי שאת תחזרי לעבודה. אם אינך יכולה לטפל בתינוק, בשל מחלה או נכות, יכול בן זוגך להיות בחופשת הלידה, כל זמן שאת אינך מסוגלת לטפל בתינוק, ועד 14 שבועות מקסימום.

■ **אם אימצת ילד עד גיל 10, או אם קיבלת למשמורתך ילד במסגרת הסכם לנשיאת עוברים, (פונדקאות),** את זכאית לזכויות דומות לאלה של עובדת בהריון או בחופשת לידה, כולל הזכות לחופשת לידה, היעדרות מהעבודה וכיו"ב.

■ **חופשת לידה אינה פוגעת בזכויות התלויות בוותק** – אם עבדת באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות לפני תחילת הריון, החוק קובע כי המעביד יעביר במהלך חופשת הלידה שלך תשלומים לקרנות פנסיה, גמל וקרן השתלמות ובתנאי שאת תשלמי את חלקך לאותן הקרנות.

מותר לך להיעדר גם לאחר סיום חופשת הלידה

■ **אם, עקב הלידה, מצבך הרפואי מחייב היעדרות** – את רשאית להיעדר מהעבודה עד ששה חדשים לאחר סיום חופשת הלידה. ימי ההיעדרות הם על חשבון ימי מחלה שצברת. כדי ליהנות מזכות זו, עליך להמציא אישור מרופא.

■ **הארכת חופשת הלידה כחופשה ללא תשלום** – אם עבדת לפני הלידה באותו מקום עבודה 24 חודשים לפחות, מותר לך להאריך את חופשת הלידה כחופשה ללא תשלום, לתקופה של עד רבע ממספר החודשים שעבדת באותו מקום עבודה, אך לא יותר מ-12 חדשים מיום הלידה.

■ **אם את מניקה ועובדת במקום שהעבודה בו נאסרה לאישה מניקה** - בשל חומרים מסוכנים או קרינה, אם הודעת במקום העבודה שאת מניקה, ואין לך זכות לחופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה, ולא נמצאה לך עבודה חלופית במקום העבודה - את רשאית להיעדר מהעבודה עד תום שישה חודשים מיום הלידה.

אסור לפטר אותך במהלך היריון, חופשת לידה, אחריה, ובמהלך טיפולי פוריות.

■ **אסור לפטר אותך או את בן זוגך במהלך טיפולי פוריות** - החוק אוסר על פיטורים במהלך טיפולי פוריות, במהלך ההיעדרות ו-150 ימים לאחר מכן, למי שעבדו לפחות 6 חודשים באותו מקום עבודה, או אצל אותו מעביד, אלא בהיתר של המפקחת על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת. המפקחת אינה רשאית להתיר את הפיטורים אם הם קשורים להיעדרות לצורך טיפולי פוריות.

■ **אסור לפטר אותך במהלך ההיריון אם עבדת באותו מקום עבודה, או אותו מעביד 6 חודשים לפחות**, (גם אם עבדת מטעם חברת כוח אדם), אסור לפטרך, אלא בהיתר של המפקחת על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת. המפקחת אינה רשאית להתיר את הפיטורים אם הם בקשר להריון ויכולה שלא להתיר את הפיטורים גם אם הם אינם קשורים להריון.

■ **אם עבדת פחות מ-6 חודשים**, ניתן לפטר אותך ללא היתר, אולם אם הפיטורין קשורים לעצם ההיריון, את יכולה לתבוע את המעסיק על הפליה מכוח **חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**.

■ **אסור לפטר אותך לאחר הפלה** - במהלך הימים שבהם את זכאית להיעדר, בהתאם לאישור הרפואי.

■ **אסור לפטר אותך במהלך חופשת הלידה** - אלא אם מדובר בסיום חוזה עבודה לתקופה קצובה, הפחותה מ-שנים עשר חודשים. אם מדובר בחוזה המאריך או מחדש הסכם קודם, אסור לפטר, גם אם ההסכם היה לתקופה קצרה מ-שנים עשר חודשים.

■ **אסור לפטר אותך במהלך חופשה ללא תשלום שלאחר חופשת הלידה**, אלא בהיתר של המפקחת על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת.

■ **אסור לפטר אותך במשך 60 ימים לאחר שובך מחופשת לידה או מחופשה ללא תשלום** - אלא בהיתר של המפקחת על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת. אם שבת מיד לאחר חופשת הלידה לעבודתך, ימי ההודעה המוקדמת לא יכללו ב-60 הימים שבהם אסור לפטר אותך, (כלומר בד"כ מדובר בהגנה מפני פיטורין למשך 90 ימים).

■ **אם מחליטים לצמצם את משרתך** - על פי חוק עבודת נשים בכל המקרים שבהם אסור לפטר אותך על פי החוק, אסור גם לפגוע בהיקף משרתך או בהכנסתך, אלא בהיתר מהמפקחת על חוק עובדת נשים במשרד התמ"ת.

■ **אם פוטרת בניגוד לחוק** - מדובר בעבירה שניתן לגזור בגינה מאסר או קנס למפטר. בנוסף, את יכולה להגיש תביעה ולזכות, בין השאר, בפיצוי של עד 150% מהשכר, עבור התקופה שבה היית מחוץ למקום העבודה באופן לא חוקי.

אם ניתן היתר לפטר אותך, איך תדעי?

■ על מנת לקבל היתר פיטורין יש חובה להגיש בקשה למפקחת על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת. המפקחת חייבת לזמן אותך לשימוע, אחרי שהעבירה לידיך את הבקשה לקבלת היתר. אם זומנת לשימוע, או אם נודע לך שהוגשה בקשה למתן היתר לפיטורין, מומלץ שתפני ליעוץ משפטי.

את רשאית להתפטר כדי לטפל בילד

■ חוק פיצויי פיטורים מאפשר לך להתפטר מעבודתך תוך תשעה חודשים מיום הלידה, לצורך טיפול בתינוק, ואז תהיי זכאית לפיצויי פיטורים. זכות זו קיימת גם אם אימצת ילד עד גיל 13.

■ **גם לאב עומדת הזכות להתפטר לצורך טיפול בילד**, ולקבל פיצויי פיטורים, אם את עבדת 6 חודשים רצופים סמוך למועד התפטרותו או אם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה שלך; או אם את עובדת עצמאית ועבדת 12 חודשים לפני הלידה או האימוץ.

■ אם את **אם במשפחה חד-הורית** והתפטרת לצורך גידול הילד, את עשויה, על פי חוק הבטחת הכנסה, להיות זכאית לגמלת **הבטחת הכנסה** מהמוסד לביטוח לאומי, ללא מבחן תעסוקה זאת עד שימלאו לילדך שנתיים.

את אם זכאית ליום עבודה מקוצר

■ אם את מועסקת במשרה מלאה, **את זכאית לקצר את יום העבודה בשעה אחת ביום**, מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חודשים מאותו יום.

■ במספר הסכמים קיבוציים במשק, זכאית אם עובדת ליום עבודה מקוצר, עד הגיע הילדים לגיל מסוים, בתנאי שהיא עובדת יום עבודה מלא. (בעיקר במקומות עבודה דוגמת שירות המדינה, מוסדות ההסתדרות ועוד).

■ על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה גם לבן זוגך שמורה זכות זו, אם את עובדת, ולא מנצלת זכות דומה.

מעון יום – לצאת לעבודה בראש שקט

לאמהות עובדות זכויות מיוחדות בקבלת ילדיהן למעון ובתשלום במעונות היום הציבוריים.

קבלה למעון

משרד התמ"ת המפקח על מעונות היום בישראל קבע סדר קדימויות בקבלה למעון.

בין היתר ניתנת עדיפות בקבלה לילדי משפחות חד-הוריות, להורים עובדים או לומדים ולילדי אמהות עובדות במשרה מלאה (40 ש"ש).

סיבסוד שכר הלימוד

הממשלה משתתפת בעלות שכר הלימוד במעון לאוכלוסיות העומדות בקריטריונים לזכאות. רמת ההשתתפות נקבעת עפ"י מבחן הכנסה לנפש על בסיס אינדיבידואלי:

במשפחה שבה שני הורים - ההכנסה לנפש מחושבת עפ"י השכר ברוטו של שני ההורים אשר הילד נמצא בחזקתם, חלקי מספר הנפשות במשפחה (הורים + ילדים עד גיל 18).

במשפחה חד-הורית - רמת ההכנסה לנפש במשפחה חד-הורית נקבעת עפ"י 50% משכר הברוטו של ההורה שהילד בחזקתו, חלקי מספר הנפשות במשפחה + נפש נוספת.

עפ"י התחשיב הזה נקבעת "דרגה" לילד ועל פיה משולם שכר הלימוד כפי שמתפרסם בטבלת מחירים ע"י משרד התמ"ת.

למידע נוסף ולטבלת המחירים המעודכנת ניתן לפנות לאתר משרד התמ"ת
www.moit.gov.il

מידע בדבר ההרשמה למעונות היום של נעמת ניתן למצוא באתר האינטרנט:
www.naamat.org.il

העיקר הבריאות

כשהילדים חולים

- את, או בן זוגך, זכאים להיעדר מהעבודה **עד 8 ימים בשנה** בשל מחלת ילד עד גיל 16, בתנאי שבן הזוג השני לא נעדר באותם ימים מהעבודה. ימים אלה באים על חשבון ימי המחלה שנצברו לזכותך במקום העבודה.
- אם את **אם במשפחה חד-הורית**, מותר לך לנצל **12 ימי מחלה בשנה** בשל מחלת ילד.
- במקרה של ילד עד גיל 18 החולה במחלה ממארת, רשאי כל אחד מההורים בתורו לנצל 30 ימים על חשבון ימי מחלה או חופשה, הצבורים לזכותו במקום העבודה (לפי בחירתו) לטיפול בילד, בתנאי שעבד שנה לפחות באותו מקום עבודה ובן זוגו לא נעדר מהעבודה.
- אם רק אחד מבני הזוג מנצל את הזכות, הוא זכאי ל-**60 ימים** על חשבון ימי מחלה, או ימי חופשה.
- במקרה של ילד עד גיל 18 של **אם במשפחה חד-הורית** החולה **במחלה ממארת**, זכאית האם ל-**60 ימים** על חשבון ימי מחלה או חופשה, לפי בחירתה.

■ במקרה של ילד או בוגר עם מוגבלויות, רשאי כל אחד מהוריו, או האפוסטרופוס, בתורו, לנצל **15 ימים** על חשבון ימי מחלה או חופשה, הצבורים לזכותו במקום העבודה (לפי בחירתו) לצורך סיוע לאותו אדם תוך היעדרות מהעבודה. זכות זו ניתנת אם ההורה עבד באותו מקום עבודה שנה לפחות, וההורה השני לא נעדר מהעבודה. אם רק אחד מבני הזוג מנצל את הזכות, הוא זכאי ל-30 ימים על חשבון ימי מחלה או ימי חופשה.

■ במקרה של ילד או בוגר עם מוגבלויות של **אם במשפחה חד-הורית**, היא זכאית ל-**30 ימים** על חשבון ימי מחלה או חופשה לפי בחירתה.

זכותך להיעדר גם כדי לטפל בבן זוגך

החוק מתיר לך או לבן זוגך להיעדר מהעבודה במשך **6 ימים בשנה**, על חשבון ימי המחלה שצברתם, כדי לטפל בבן זוג.

גם בן זוגך רשאי להיעדר במהלך הריוןך ובעת הלידה

כשאת בהיריון, רשאי בן זוגך להיעדר עד **7 ימים בשנה**, בהתאם לכללים שקבע שר התמ"ת, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להיריון שלך, או בשל הלידה. ימי היעדרות הם על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

ניפרד נידידים

מה שרצית לדעת על פיטורים, התפטרות ופרישה

הודעה מראש על פיטורים או התפטרות

- החוק קובע, כי אם מחליטים לפטר אותך, חייבים לתת לך הודעה מוקדמת לפיטורים.
- במקביל, אם את החלטת להתפטר ממקום העבודה, עליך לתת הודעה מוקדמת על ההתפטרות.
- אם מפטרים אותך, או אם את מתפטרת, ההודעה המוקדמת חייבת להינתן **בכתב**, ולכלול את יום מתן ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים, או ההתפטרות.
- אם את עובדת במשכורת חודשית, את זכאית, על פי החוק, ליום הודעה מוקדמת עבור כל חודש עבודה, במהלך ששת החודשים הראשונים לעבודתך, ולשניים וחצי ימים עבור כל חודש נוסף, מהחודש השביעי.
- אם עבדת שנה או יותר, את זכאית, על פי החוק, לחודש ימים הודעה מוקדמת, אלא אם קבועה לך תקופה ארוכה יותר בהסכם אישי או קיבוצי.
- אם את עובדת בשכר (יומי או לפי שעה), את זכאית בשנה הראשונה לעבודתך,

להודעה מוקדמת של יום אחד עבור כל חודש עבודה; במהלך שנת העבודה השנייה את זכאית להודעה מוקדמת של 14 ימים, בתוספת יום אחד עבור כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; במהלך השנה השלישית את זכאית להודעה מוקדמת של 21 ימים, בתוספת יום אחד עבור כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה; מהשנה הרביעית את זכאית להודעה מוקדמת של חודש ימים. מקום העבודה רשאי לבקש ממך לא לעבוד בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת, אולם הוא חייב לשלם לך בעבור אותם ימים.

■ אם לא קיבלת הודעה מוקדמת כדין, את זכאית לפיצוי, השווה לשכרך הרגיל בתקופת ההודעה המוקדמת.

■ כאשר את מתפטרת מהעבודה חלה עלייך חובת ההודעה המוקדמת, על פי אותם כללים, בהתאם לצורת העסקתך.

■ אם לא נתת הודעה מוקדמת, עליך לפצות את מקום העבודה בסך השווה לשכרך בתקופת ההודעה המוקדמת.

את זכאית למכתב סיום עבודה

■ סיימת לעבוד במקום עבודה, את זכאית לאישור בכתב לגבי מועד תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד, תוך 14 ימים לכל היותר ממועד סיום העבודה, או תוך 7 ימים מיום שדרשת בכתב לקבל אישור שכזה. אי מתן האישור הוא עבירה שדינה קנס.

פיטור אותך – מה מגיע לך?

■ אם עבדת שנה במקום העבודה ופוטרת, את זכאית על פי החוק לפיצויי פיטורין, בשווי משכורת של חודש אחד עבור כל שנת עבודה. אם עבדת גם חלק משנה, תקבלי גם את החלק היחסי עבור אותה תקופה.

■ אם פוטרת סמוך לתום השנה הראשונה לעבודתך, (כ-11 חודשים לפני סיומה), תהיי זכאית לפיצויי פיטורין, אלא אם יוכיח המעביד/ה שהפיטורין לא נעשו כדי להתחמק מתשלום פיצויי הפיטורין.

■ אם התקבלת לעבודה לתקופה קצובה של למעלה משנה, אי חידוש חוזה העבודה בסיום התקופה דינו כדין פיטורין, ואת זכאית לפיצויי פיטורין.

התפטרת – מתי את זכאית לפיצויי פיטורים?

ישנם מקרים, שבהם את מתפטרת, אך זכאית לפיצויי פיטורים, כאילו פוטרת:

- התפטרות בשל מצב בריאותי לקוי שלך או של בן משפחתך, (ילד, בן זוג, הורה, הורה של בן זוגך, סב, נכד).
- התפטרות לצורך טיפול בתינוק, עד מלאות לו 9 חודשים.
- התפטרות עקב שהייה במעון לנשים מוכות
- התפטרות עקב העתקת מקום מגורים לאחר נישואין למרחק של 40 ק"מ לפחות, או העתקת מגורים בעקבות שינוי מקום עבודת בן זוג, שהוא שוטר, איש צבא או בשליחות המדינה.
- התפטרות עקב העתקת מקום מגורים מישוב עירוני לישוב חקלאי, או לישוב באיזור פיתוח.
- התפטרות סמוך למועד גיוס לשירות סדיר בצה"ל, שירות לאומי, משטרה או שירות בתי הסוהר.
- התפטרות בשל מינויך לראש רשות מקומית או סגנו.
- התפטרות בשל הרעת תנאים מוחשית, שאינה מאפשרת לך להמשיך לעבוד באותו מקום עבודה.
- הפסקת עבודה כיוון שהגעת לגיל פרישה.

ויתור על השלמת פיצויי פיטורים

■ במקומות עבודה רבים נהוג להעביר לקופת חסכון הפרשות לפנסיה וכן לפיצויי פיטורים. בעת סיום יחסי עבודה, יידרש מקום העבודה רק להשלים את ההפרש שבין הסכומים שהופרשו לבין סכום פיצויי הפיטורים המגיעים לך. סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים מאפשר העברת הפרשות לקרן פנסיה מקיפה, הכוללות גם הפרשה לפיצויי פיטורין, כתחליף לתשלום פיצויי פיטורין בעת סיום יחסי עבודה. במקרה כזה, יבוא התשלום לקרן במקום פיצויי-פיטורים, אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי או אושר על ידי שר התמ"ת. במקרה כזה בעת סיום יחסי עבודה, לא תקבלי השלמת פיצויי פיטורים.

מתי לא תהיי זכאית לפיצויי פיטורים

■ אם פוטרת בנסיבות שהסכם קיבוצי החל עליך, או בית הדין לעבודה קבעו שהן מצדיקות פיטורים ללא פיצויים, או פיצויים חלקיים בלבד, (למשל אם עברת עבירת משמעת חמורה), לא תהיי זכאית לפיצויים.

הגיע הזמן לפרוש

■ על פי חוק גיל פרישה החדש, אישה יכולה לבחור לפרוש בין גיל 62 ל-67. העלאת גיל הפרישה (מ-60 ל-62) מבוצעת באופן הדרגתי, כך שבכל שנה עולה גיל הפרישה ב-4 חודשים - עד לשנת 2009, בה יעמוד גיל הפרישה המינימאלי לנשים על 62.

■ **חשוב לזכור - על פי פסיקת בית המשפט הבחירה באיזה שלב בין גיל הפרישה המינימאלי לגיל פרישה חובה תוכלי לפרוש, היא בידך.**

גיל הפרישה לנשים לפי החוק החדש

גיל הפרישה החדש	החודש בו נולדת
60	עד מרס 1944
60 ו-4 חודשים	אפריל עד אוגוסט 1944
60 ו-8 חודשים	ספטמבר 1944 עד אפריל 1945
61	מאי עד דצמבר 1945
61 ו-4 חודשים	ינואר עד אוגוסט 1946
61 ו-8 חודשים	ספטמבר 1946 עד אפריל 1947
62	מאי 1947 עד דצמבר 1949

בכוונת משרד האוצר להעלות את גיל הפרישה המינימאלי לנשים לגיל 64 בהדרגה החל מינואר 2012.

המשך הטבלה אם תכנס תוכנית האוצר לתוקפה בינואר 2012

62 ו-4 חודשים	ינואר עד אוגוסט 1950
62 ו-8 חודשים	ספטמבר 1950 עד אפריל 1951
63	מאי עד דצמבר 1951
63 ו-4 חודשים	ינואר עד אוגוסט 1952
63 ו-8 חודשים	ספטמבר 1952 עד אפריל 1953
64	מאי 1953 ואילך

נעמת פועלת למניעת התוכנית להעלאה ווספת של גיל הפרישה לנשים

על אף העובדה שנשים מהוות כמחצית מכוח העבודה בישראל, מעמדן ושכרן נמוכים משמעותית מזה של גברים. לנוכח העסקתן של נשים במקצועות עתירי שחיקה, ולנוכח הקושי במציאת עבודה בגילאים המבוגרים, הכוונה להעלות את גיל הפרישה לנשים לגיל 64 תותיר נשים רבות במצב של היעדר תעסוקה מחד, והיעדר הזכות לגמלה מאידך, וכתוצאה עלול להחריף עוד יותר העוני בקרב נשים. לפיכך, נעמת פועלת לעצירת התוכנית.

מינואר 2008 פנסייה חובה לכל עובדת

■ לאחרונה נכנס לתוקף צו הרחבה, המחייב את כל מקומות העבודה במשק להפריש כספים לטובת חסכון לפנסיה. מעכשיו את זכאית לחסכון לפנסיה, גם אם את עובדת במקום עבודה פרטי וקטן.

■ **בשנת 2008** את זכאית להפרשות לפנסיה (חלקן ינוכו משכרך), לאחר תשעה חודשי עבודה באותו מקום עבודה, בתנאי שמלאו לך 20, מהיום שבו השלמת תשעה חודשי עבודה. כך למשל, אם ב-1/3/08 ימלאו 9 חודשים לעבודתך באותו מקום עבודה, את זכאית להפרשות לפנסיה מיום 1/3/08.

■ **מיום 1/1/09 ואילך** את זכאית להפרשות לפנסיה, (חלקן ינוכו משכרך), לאחר **שישה** חודשי עבודה באותו מקום עבודה, מהיום שבו השלמת שישה חודשי עבודה. כך למשל אם ב-1/3/09 ימלאו שישה חודשים לעבודתך באותו מקום עבודה, את זכאית להפרשות לפנסיה מיום 1/3/09.

■ אם התקבלת למקום עבודה חדש, ואת כבר מבוטחת בביטוח פנסיוני, את זכאית להפרשות לפנסיה החל מהיום הראשון לעבודתך, אך התשלום בפועל יתחיל בתום שלושה חודשים מתחילת עבודתך, או מתום שנת המס, (המוקדם ביניהם), ויהיה רטרואקטיבי ליום תחילת העבודה.

כמה עובדות על עובדות עצמאיות

כעובדת עצמאית את זכאית לזכויות בביטוח הלאומי, הקשורות להיריון ולידה: גמלת שמירת היריון, מענק לידה, דמי לידה, קצבת לידה ואחרות.

לבן זוגך זכות להתפטר לצורך טיפול בילד

נולד לך ילד, או שאימצת ילד עד גיל 13 - אם היית עובדת עצמאית במשך 12 חודשים רצופים לפחות לפני הלידה או לפני קבלת ילד לאימוץ, ולא הפסקת את עבודתך לצורך טיפול בילד, בן זוגך זכאי להתפטר עד תשעה חודשים מיום הלידה או מיום קבלת הילד לאימוץ, לצורך טיפול בילד, ויהיה זכאי לפיצויי פיטורים.

בן זוגך זכאי ליום עבודה מקוצר

אם את עובדת יום עבודה מלא, ובמקום העבודה של בן זוגך מונהג יום עבודה מקוצר לאמהות, הוא עשוי להיות זכאי לזכויות דומות.

בן זוגך זכאי לימי מחלה

אם את עובדת עצמאית, שלא נעדרה מעבודתה בימי מחלת הילד, בן זוגך זכאי ל-8 ימי מחלה בשנה על חשבון ימי המחלה שצבר במקום עבודתו.

עובדת עצמאית ומס הכנסה

חישוב מאוחד וחישוב נפרד - על פי פקודת מס הכנסה יש לך ולבן זוגך, (אם אתם נשואים), תיק אחד בנציבות מס הכנסה, שבמסגרתו נעשה חישוב המס לשניכם. בעבר ייצג תמיד הבעל את שני בני הזוג בפני מס הכנסה. היום הוחלף המונח בעל במונח "בן זוג רשום", שהוא בן הזוג שעל פי בחירתכם מייצג את שניכם בפני מס הכנסה. החוק קובע כי אתם יכולים לבחור ב**חישוב מאוחד**, שבו ההכנסות של שניכם יחושבו לצורך מס הכנסה, כאילו היו הכנסות של בן הזוג הרשום, או ב**חישוב נפרד**, שבו יחושבו הכנסות כל אחד מכם בנפרד לצורך תשלום מס הכנסה.

נשואים ועובדים בעסק משותף

בעבר, כאשר בני זוג עבדו יחד בעסק משותף, חושב המס על ההכנסה מהעסק כהכנסה של אחד מבני הזוג בלבד. כיום, מאפשר לך החוק לתבוע ולקבל חישוב נפרד על הכנסותיך ועל הכנסות בן זוגך מעסק משותף, אם היקף העבודה של כל אחד מכם בעסק הוא 36 שעות בשבוע לפחות, במשך תקופה של 10 חודשים לפחות בשנת המס, ועד תקרה שקובע מס הכנסה. קיימת פסיקה של בית המשפט העליון, שמאפשרת חישוב נפרד לכל אחד מבני הזוג, גם כאשר מדובר בעסק משותף.

האם את באמת עובדת עצמאית?

רוב הזכויות והחוקים המופיעים במדריך זה, לא חלים על עובדת עצמאית. דמי מחלה, שעות עבודה ומנוחה, חופשה שנתית, הגנה על השכר, דמי אבטלה - כל אלה הן זכויות של עובדת שכירה בלבד.

במעמד של עובדת עצמאית ישנם יתרונות כמו גמישות ושליטה, אולם **לעיתים, את מוגדרת כעובדת עצמאית אך מתפקדת בפועל כעובדת שכירה:**

גם אם בהסכם מוגדר מעמדך כ"קבלנית עצמאית"; גם אם שכרך משולם כנגד דיווח חודשי וחשבונית מס; גם אם אין לך תלוש משכורת מדי חודש, אין בכך כדי לשלול קיומם של יחסי עובד-מעביד.

אם, למשל, את מועסקת רק על-ידי **מקום עבודה עיקרי** ואינך נותנת שירותים למעסיקים אחרים, אם את משתמשת **בכלי עבודה של מקום העבודה**; אם אינך מעסיקה עובדים בעצמך, סימנים אלה ואחרים מלמדים כי בפועל את **עובדת שכירה, ותהיי זכאית להגנה של חוקי העבודה ולתשלומים הסוציאליים** שמגיעים לעובדים.

מס הכנסה – חובות אבל גם זכויות

אם עובדת נהנית מזיכוי במס עבור כל ילד

■ נקודת זיכוי משמעותה הפחתת סכום קבוע מהמס שאת חייבת על משכורתך. ערכה של נקודת זיכוי מתעדכן מפעם לפעם בהתאם לעליית המחירים וליוקר המחיה.

■ אם את אם עובדת והכנסתך חייבת במס, את זכאית לנקודת זיכוי עבור כל ילד עד גיל 19, למעט בשנה שבה נולד ובשנה שבה הוא מגיע לגיל 18, שאז תקבלי עבורו חצי נקודת זיכוי. **אם הכנסתך נמוכה, ואינה חייבת במס לא תוכלי להעביר את נקודות הזיכוי לבן זוגך.**

■ **כאם במשפחה חד-הורית,** את זכאית לנקודת זיכוי נוספת.

■ אם את פרודה או גרושה, ואבי ילדיך נושא איתך בכלכלת הילדים, יקבל האב נקודת זיכוי אחת נוספת. (אם השתתפתו חלקית, הוא יקבל חלק יחסי מנקודת הזיכוי).

■ אם את גרושה ומקבלת מזונות בגין הילדים ואבי הילדים נשוי בשנית, הוא זכאי לנקודת זיכוי.

ילדת והפסקת לעבוד במהלך השנה, מגיע לך החזר

■ שנת המס בישראל מתחילה בראשון ב-1 בינואר ומסתיימת ב-31 בדצמבר. תשלום המס הוא שנתי. סכום המס שמונחה מהכנסתך מדי חודש מבוסס על ההנחה שתעבדי כל השנה. אם ילדת במהלך שנת מס, ובסוף חופשת הלידה לפני תום אותה שנה החלטת להפסיק לעבוד, מגיע לך החזר מס.

זכות למס הכנסה שלילי

■ החל מהשנה, שנת 2008, תעניק רשות המיסים "קצבה" לעובדים שהכנסתם נמוכה ועומדים בתנאי החוק. אם את עובדת, תושבת ישראל, ומלאו לך 23 שנים ויש לך ילדים שטרם מלאו להם 19 שנים, או אם את עובדת ומלאו לך 55 שנים בשנת המס, את זכאית, בתנאים מסוימים, לקבל "מענק" מהמדינה בעד כל חודש עבודה בפועל. בשנים 2008-2009 ישולם המענק רק לתושבי אזורים שקבע משרד האוצר.

זכויותיך בביטוח הלאומי

איך מחשבים את הסכומים?

רוב הגמלאות בביטוח הלאומי מחושבות כאחוז מסכום שנקבע בחקיקה ומכונה **"הסכום הבסיסי"**. סכום זה נקבע בינואר 2006, ומתעדכן ב-1 בינואר של כל שנה בשיעור עליית מדד המחירים לצרכן, שחלה בשנה שקדמה לה. באתר של המוסד לביטוח לאומי ניתן למצוא את הסכום העדכני. www.btl.gov.il

גמלת שמירת הריון

- זכאית לגמלת שמירת הריון תושבת ישראל, שכירה או עצמאית, ששולמו בעדה דמי ביטוח בעד 6 חודשים לפחות מתוך 14 החדשים שקדמו ליום הפסקת עבודתה עקב שמירת הריון.
- ביטוח לאומי ישלם לך גמלת שמירת הריון, אם נעדרת מהעבודה עקב סיכון רפואי הנובע מההריון וכן אם מקום העבודה, סוג העבודה, או אופן ביצוע העבודה מסכנים אותך או את עוברך, ולא נמצאה לך עבודה חלופית מתאימה.
- תוכלי לזכות בגמלה מהמוסד לביטוח לאומי רק לאחר שמירת הריון ראשונית של **30 ימים רצופים** לפחות. אם חזרת לעבודה לאחר 30 יום, ונאלצת להיעדר שוב לצורך שמירת הריון, די בתקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות, כדי לשוב ולקבל גמלה.

■ **שיעור הגימלה לשמירת הריון** יהיה על-פי גובה שכר הרגיל, עד לתקרה בגובה "השכר הבסיסי" על-פי חוק הביטוח הלאומי.

מענק אשפוז ללידה, מענק לידה וקצבת לידה

מי זכאית למענקים?

■ תושבות ישראל זכאיות למענקים אלה, אך אם הלידה התרחשה מחוץ לישראל.

■ עובדות שכירות או עצמאיות, שאינן תושבות ישראל, ומועסקות שישה חודשים לפחות סמוך למועד הלידה, זכאיות למענקים אלה, אם הלידה התרחשה בישראל.

מענק אשפוז

■ מענק זה משולם ישירות לבית החולים או למוסד הרפואי בו אושפזת כדי ללדת, על פי תביעה שתוגש באמצעות בית החולים או המוסד הרפואי.

■ אם ילדת מחוץ לישראל, או במוסד רפואי שלא ניתן להגיש באמצעותו את התביעה למענק, ישולם מענק האשפוז ישירות אליך. סכום המענק יהיה שווה להוצאות האשפוז שהיו לך בקשר ללידה, אך לא יעלה על סכום מענק האשפוז הקבוע באותו זמן בתקנות.

מענק לידה

■ לאחר שנולד לך ילד, ישלם לך המוסד לביטוח לאומי מענק לידה:

בעד **הילד הראשון** במשפחה - 20% מהסכום הבסיסי.

בעד **הילד השני** במשפחה - 9% מהסכום הבסיסי.

בעד **הילד השלישי** ואילך - 6% מהסכום הבסיסי.

אם ילדת **תאומים** - יהיה מענק הלידה בגובה 100% מהשכר הממוצע.

■ **כדי לקבל מענק אשפוז ומענק לידה** - עליך להגיש תביעה לקבלת המענקים בבית החולים שבו ילדת, במקביל להליכי רישום הילד במרשם האוכלוסין.

קצבת לידה

■ אם ילדת בלידה אחת שלישייה או יותר, את זכאית לקצבת לידה המשולמת לך מידי חודש במשך עשרים חודשים מיום הלידה.

שיעור הקצבה:

בעד 3 ילדים - 50% מהשכר הבסיסי.

בעד 4 ילדים - 75% מהשכר הבסיסי.

בעד 5 ילדים או יותר - 100% מהשכר הבסיסי.

עבדת במהלך ההיריון, את זכאית לחופשת לידה בתשלום

אם עבדת לפני ובמהלך ההיריון כעצמאית או כשכירה, המוסד לביטוח לאומי ישלם לך דמי לידה במהלך חופשת הלידה כ"תחליף" לשכר עבודתך.

■ אם עבדת עד היום הקובע (שהוא היום שבו הפסקת לעבוד, במהלך היריון שהסתיים בלידה), ושולמו עבורך דמי ביטוח במשך 10 חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע, או בעד 15 חודשים מתוך 22 החודשים שקדמו ליום הקובע, את זכאית לדמי לידה במהלך 14 שבועות של חופשת הלידה.

■ אם עבדת עד היום הקובע, ושולמו עבורך דמי ביטוח במשך שישה חודשים מתוך 14 החודשים שקדמו ליום הקובע את זכאית לדמי לידה עבור 7 שבועות מתוך חופשת הלידה.

■ אם הארכת את חופשת הלידה על פי אישור רפואי, תהיי זכאית לדמי לידה נוספים לתקופה שלא תעלה על 16 שבועות.

חישוב התקופה שבה שולמו עבורך דמי ביטוח

תשלום דמי הלידה כפוף לתקופה שבה שולמו עבורך דמי ביטוח. איך מחשבים את התקופה:

■ אם עבדת יום אחד בחודש, רואים אותך לצורך הזכאות לדמי לידה כאילו עבדת חודש מלא.

■ חישוב דמי הביטוח יביא בחשבון גם:

תקופה שעבורה שולמו לך גמלאות מהביטוח הלאומי (דמי פגיעה, דמי אבטלה, או דמי תאונה).

תקופה שעבורה שולמו לך דמי מחלה או תשלום בגין חופשה שנתית באמצעות קופת גמל.

2 חודשים ראשונים של חופשה ללא תשלום.

חודשים שבהם היית בהכשרה מקצועית, אם עבדת 30 ימים ברציפות לאחר ההכשרה ולפני היום הקובע.

■ אם את עובדת עצמאית, ומועד תשלום דמי הביטוח שלך חל לאחר היום הקובע, או בחודש שבו ילדת, ייחשב הזמן כתקופה ששילמת בה דמי ביטוח, גם אם לא הספקת לשלם.

גובה דמי הלידה שתקבלי

■ דמי הלידה שלך הם בשיעור 100% מהשכר הרגיל שלך, החייב בדמי ביטוח לאומי.

■ **חישוב דמי הלידה** הוא יומי, ומחושב לפי שיעור שכר העבודה הרגיל שלך החייב בדמי ביטוח בשלושת החודשים שקדמו ליום בו מגיעים לך לראשונה דמי לידה, מחולק ב-90.

■ אם שולמו לך הפרשי שכר (בנוספים, הבראה) תוך 12 חודשים מיום הזכאות הראשונה לדמי לידה, אשר עולים על רבע משכרך החודשי, תהיי זכאית לקבל **השלמת דמי לידה**.

■ אם את **עובדת עצמאית**, דמי הלידה שלך הם בשיעור 100% משכרך, המחושב על פי ממוצע שנתי.

הביטוח הלאומי רשאי לשלול ממך את הזכות לדמי לידה

- אם עבדת מחוץ למשק ביתך בזמן שקיבלת דמי לידה.
- אם עבדת מחוץ למשק ביתך במשך שישה שבועות לפני יום הלידה המשוער, בניגוד להוראות רופא המוסד.
- אם לא מילאת אחר הוראות המוסד בדבר פיקוח רפואי בקשר להיריון או ללידה.

גם לאבא מגיעים דמי לידה

- אם אבי ילדך יוצא לחופשת לידה, הוא זכאי לתשלום דמי לידה בתנאים הבאים:
 - את חזרת לעבודה.
 - שניכם צברתם תקופת ביטוח מלאה, המזכה בדמי לידה.
 - חלפו ששה שבועות מיום הלידה.
 - הוא יוצא חופשת לידה למשך 21 ימים רצופים **לפחות**.
- אב שהילד נמצא בחזקתו הבלעדית, או שבת זוגו סובלת ממחלה או מנכות, ואינה מסוגלת לטפל בילד, רשאי לצאת לחופשת לידה מלאה בת 14 שבועות, וזכאי לדמי לידה, גם אם בת זוגו לא חזרה לעבודה.

זכויות בביטוח הלאומי לאם מאמצת או לאם פונדקאית

- אם אימצת ילד עד גיל 10 או שקיבלת למשמורתך ילד על פי הסכם לנשיאת עוברים, (פונדקאות) את זכאית לזכויות המגיעות ליולדת - מענק לידה ודמי לידה, אם עמדת בכל התנאים המפורטים לעיל.

מגיעים לך דמי אבטלה

במקרה של פיטורים או התפטרות מהעבודה אם את עובדת שכירה, תושבת ישראל, הרשומה בלשכת שירות התעסוקה ומוכנה ומסוגלת לעבוד במקצועך או בכל עבודה מתאימה אחרת, ולשכת התעסוקה לא הציעה לך עבודה אחרת.

■ אם את עובדת חודשית, ושולמו עבורך דמי ביטוח לאומי במסגרת עבודתך, במהלך 360 מתוך 540 הימים, שקדמו לתקופת האבטלה.

■ אם את עובדת בשכר יומי, ושולמו עבורך דמי ביטוח לאומי במסגרת עבודתך 300 מתוך 540 ימי העבודה, שקדמו לאבטלה.

■ אם הפסקת את עבודתך מרצונך, את זכאית להתחיל לקבל דמי אבטלה רק לאחר 90 יום מהפסקת העבודה.

■ אם התפטרת בנסיבות מוצדקות, כמו מצב רפואי שלך או של בן זוגך, או הרעת תנאים מוחשית, את זכאית לדמי אבטלה כמו עובדת שפוטרה, אם תציגי מסמכים, שמוכיחים את טענתך.

■ אם לשכת התעסוקה הציעה לך עבודה, או הכשרה מקצועית מתאימה, ואת סירבת לקבלם, תוכלי לשוב ולקבל דמי אבטלה 90 יום לאחר הסירוב.

התקופה המירבית לזכאות לדמי האבטלה

תקופת הזכאות לדמי האבטלה נקבעת על פי גילך ועל פי מספר התלויים בך לצורך קיום לפי הפירוט הבא:

■ אם מלאו לך 45 שנים ומעלה, את זכאית לתקופה של 175 ימים בהם תקבלי דמי אבטלה.

■ את מלאו לך 35 שנים ומעלה, ויש עמך שלושה שתלויים בך, את זכאית לתקופה של 175 ימים בהם תקבלי דמי אבטלה.

■ אם מלאו לך 35 שנים, ואין עמך שלושה שתלויים בך, את זכאית לתקופה של 138 ימים, בהם תקבלי דמי אבטלה.

■ אם מלאו לך 25 עד 35 שנים, אך יש עמך שלושה שתלויים בך, את זכאית לתקופה של 138 ימים בהם תקבלי דמי אבטלה.

■ אם מלאו לך 25 עד 35 שנים, ואין עמך שלושה שתלויים בך, את זכאית לתקופה של 100 ימים בהם תקבלי דמי אבטלה.

חישוב דמי האבטלה

- הבסיס לחישוב דמי האבטלה הוא השכר היומי הממוצע שלך ב-75 הימים האחרונים בהם עבדת.
- גובה דמי האבטלה ליום בחמשת החודשים הראשונים לא יעלה על השכר היומי הממוצע במשק. החל מהחודש השישי לא יעלו דמי האבטלה ליום על 2/3 מהשכר הממוצע היומי במשק.
- אם לשכת שירות התעסוקה הפנתה אותך לעבודה בשכר נמוך מדמי האבטלה שאת זכאית לקבל, ואת בת 35 ומעלה, את זכאית לקבל השלמת דמי אבטלה ל-75% מהשכר, לפיו מחושבים דמי האבטלה שלך. אם טרם מלאו לך 35, את זכאית לתבוע את ההשלמה ובלבד שעבדת 75 ימים לפחות.

הבטחת / השלמת הכנסה לאמהות במשפחות חד-הוריות

אם את אם במשפחה חד-הורית לילד עד גיל שנתיים, ואינך עובדת, או שהכנסתך פחותה מהכנסה מינימאלית, הדרושה למחייה, את זכאית לגמלה להבטחת הכנסה מהביטוח הלאומי, גם ללא ממבחן תעסוקה. אם את אם במשפחה חד-הורית עובדת, המשתכרת מעל 25% מהשכר הממוצע, תוכלי לקבל גמלת הבטחת הכנסה, גם אם את בעלת רכב בן 7 שנים ונפח מנוע 1300 סמ"ק, או רכב בן 12 שנים ונפח 1600 סמ"ק.

ייצוג משפטי חינם בתביעות מול המוסד לביטוח לאומי

סירבו לשלם לך דמי אבטלה? דחו תביעה שלך לדמי לידה? זכותך לערער על החלטות של המוסד לביטוח לאומי באמצעות בית הדין לעבודה, ואת זכאית לייצוג משפטי על חשבון המדינה, ללא קשר לגובה הכנסתך. עליך לפנות ללשכת הסיוע המשפטי מטעם המדינה באזור מגוריך, שם יבדקו את פנייתך ויפנו אותך לעורך-דין אשר ייצג אותך ללא תשלום. פרטים נוספים תמצאי באתר הסיוע המשפטי: www.justice.gov

הלשכות המשפטיות של נעמת

הלשכה המשפטית המרכזית

טל. 03-6921387
יעוץ למסורבות גט
יעוץ לנפגעות עבירה
הרצאות

המרכזים לזכויות האישה

03-5254422	תל אביב
02-5610608	ירושלים
04-8513078/9	חיפה

■ יעוץ משפטי בענייני משפחה ■ גישור ■ עריכת הסכמים
■ צוואות וירושות ■ יעוץ משפטי בענייני עבודה ■ זכויות נשים בהריון
ולאחר לידה ■ הטרדה מינית ■ יעוץ למשפחות חד הוריות
■ אלימות במשפחה - יעוץ משפטי והכוונה ■ יעוץ וטיפול אישי, זוגי
ומשפחתי ■ סדנאות העצמה וקבוצות תמיכה

בתל אביב גם:

■ יעוץ כלכלי ■ אימון אישי (coaching) ■ יעוץ משפטי ברוסית

הלשכות המשפטיות במרחבים

08-6371517 ,6372131	אילת
08-8560411 ,8527626	אשדוד
08-6751330	אשקלון
08-6238196	באר שבע
03-5083367 ,5070313	בת-ים
03-7326220 ,5715921	גבעתיים
08-6559202	דימונה
09-7418712	הרצליה
03-5012548	חולון
04-6346981/2	חדרה
04-6790004	טבריה
04-9883945	כרמיאל
08-9256340	לוד
04-9923953	נהריה
09-8627962	נתניה
04-6421748	עפולה
03-9347535	פתח תקווה
04-6941640	צפת, קרית שמונה
03-9687047 ,9687066	ראשון לציון
שירות נוסף: יעוץ וטיפול אישי הזוגי, יעוץ משפטי ברוסית.	
08 - 9475744 ,9468619	רחובות
שירות נוסף: יעוץ בדיני עבודה, יעוץ משפטי ברוסית.	
08-9245636	רמלה
03-6720210	רמת גן
09-7418712	רעננה

המרכזים לטיפול ולמניעת אלימות במשפחה

במרכזים לטיפול ולמניעת אלימות במשפחה של נעמת ניתן יעוץ משפטי תוך התייחסות למאפיינים הייחודיים של התופעה.

naamat.org.il/violence

מרכז גליקמן - נעמת לטיפול ולמניעת אלימות במשפחה, ת"א

03-6492469/70

המרכז למניעת אלימות, נעמת במרחב בחיפה

04-8513078/9

אמנה

בעניין התאמת עולם העבודה להורות ולקידום ושילובם של נשים, של אמהות ושל אבות, המשלבים בין עולם עבודה תחרותי לבין הקמת משפחה וגידול ילדים.

אשר על כן, אמנה זו מבטאת את ההוקרה, התודה, ההערכה והמחויבות לכל הנשים העובדות, עצמאיות כשכירות.

ולפיכך אנו סבורים כי יש לפעול:

למען התאמת עולם העבודה ככל שניתן למצב שיאפשר קיום חיי עבודה ומשפחה תוך כבוד הדדי לזכויות העובדים והעובדות במקום העבודה.

למען שילוב וקידום של נשים ראויות בשוק העבודה, שהינו נושא חברתי, כלכלי ולאומי מהמעלה הראשונה, אשר יש בו כדי לחזק את מדינת ישראל.

למען עידוד, שילוב וקידום של נשים ראויות בשוק העבודה, באופן שיש בו כדי לסייע ביציאתן של משפחות ממגל העוני והאבטלה מחד, ולסייע בהפיכת מדינת ישראל למדינה שוויונית מאידך.

לשיתוף פעולה לשם הבטחת מימוש הצעדים המפורטים לעיל ולהלן וכן כל צעד נוסף עליו יוסכם בעתיד, וכל זאת מתוך הכרה בחשיבות מתן האיזון המתאים בין מחויבות העובדת והעובד לעבודתם מחד ומחויבותם למשפחתם ולילדיהם מאידך.

אנו לשכת התאום של הארגונים הכלכליים באמצעות יו"ר הלשכה ונשיאי הארגונים המאוגדים בלשכת התאום וכן ההסתדרות הכללית החדשה באמצעות היו"ר וכן נעמת באמצעות היו"ר - מקבלים על עצמנו את העקרונות המפורטים באמנה זו:

מתוך ההוקרה משותפת לנשים העובדות, וכן לקידום ושילוב של נשים, של אימהות ושל אבות בעולם העבודה;

מתוך מגמה לקבוע אבני דרך לעידוד מעסיקים ליצור דפוסי פעולה, שיאפשרו שילוב נשים בעולם העבודה התחרותי תוך שמירה על ערכי המשפחה;

מתוך הבנה, כי עולם העבודה עובר בשנים האחרונות שינויים מרחיקי לכת המצריכים שעות עבודה מרובות, והמעוררים קשיים בשילוב שבין עבודה והורות;

מתוך ידיעה, כי להקמת משפחה וגידול ילדים חשיבות רבה, וכי יש לעשות כל שניתן להתאים את עולם העבודה לצרכי המשפחה, כאשר אין חולק, כי הנטל המרכזי עודו מוטל על כתפי הנשים;

על כן, אנו מקבלים על עצמנו במידת האפשר ועד כמה שניתן לנקוט בצעדים הבאים:

5. לאפשר על פי החלטת ההנהלה ובהתאם לצורכי העבודה עבודה מהבית כחלק ממשרת העובדת.

6. לקיים, על פי שיקול דעתו הבלעדי של המעסיק וככל שניתן, ישיבות עבודה, שנקבעו לאחר שעות העבודה הרגילות, בהתראה מראש, שתינתן לאישה העובדת מוקדם ככל שיתאפשר הדבר לפני מועד הישיבה.

7. לתמוך בהקמת מעונות יום וצהרונים והפעלתם סמוך למקומות העבודה הגדולים במימון ציבורי על ידי הגופים המוסדיים המתאימים העוסקים בכך.

8. לפעול לצמצום פערי השכר בין נשים וגברים במקומות העבודה ע"י בחינת תרומתו של העובד למקום עבודתו וללא שימת לב למינו.

9. להקים ועדת היגוי משותפת לבחינת קידום המטרות שפורטו באמנה זו.

10. לנקוט ביוזמות נוספות ככל שניתן.




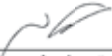
1. לפעול להתאמת עולם העבודה ומקומות העבודה לתפקידים של הורים, וזאת בדרך של כיבוד חירותם של האם והאב העובדים לשילוב הולם וראוי בין שעות העבודה ושעות המשפחה.

2. לפעול לעידוד קידום ושילוב שוויוני של נשים ראויות בשוק העבודה התחרותי תוך התחשבות באילוצים הניצבים בפני הורים לילדים צעירים, המבקשים להשתלב בשוק העבודה התחרותי ולהתקדם בו.

3. לפעול להעמקת השתתפות המדינה בתשלומי אימהות עובדות לילדים בגיל הרך עד כדי הפעלת חינוך חנים לגיל הרך, וכן לפעול לחקיקה בהסכמה להכרה בהוצאות הטיפול בילדים קטנים כגון הוצאות בגין מעונות יום ו/או מטפל/ת.

4. לפעול לחקיקה לשינוי של הדין בהסכמה, שיאפשר יום עבודה ושבע עבודה גמיש על פי צרכי העבודה - ללא עלויות נוספות למעסיק, ובהתאמה לענפי התעסוקה - תוך מתן ביטוי לצרכי המשפחה ככל שניתן.

ובאנו על החתום:

 שרגא כדוש י"ר לשכת התאם של הארגונים הכלכליים	 עוזר עיני י"ר ההסדרות הכללית החדשה	 יאיר עילת י"ר ועדת העבודה לשכת התאם של הארגונים הכלכליים	 עידו נעמט י"ר נעמט חונת נשים שכרות ומתנדבות
---	---	---	--

נחתם ביום שלישי, כט' בניסן, התשס"ז, 17 באפריל, 2007



אתר נעמת באינטרנט:

www.naamat.org.il