

בין אינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת לכפייה: המקרה של עובדות בית

מאת
עינת אלבין*

תקציר

במאמר זה אני טוענת כי קיים קשר הדוק בין היות עבודת הבית עבודה אינטימית לבין יצירתם של מצבי כפייה בעייתיים שמעוצבים על-ידי המדינה ובתי-המשפט. הקושי לראות שמדובר במצבי כפייה נעוץ בחמקמקות שעבודה אינטימית מייצרת, אשר מצד אחד יכולה להסביר מדוע יש האומרים כי עובדות בית הן כמו בנות משפחה וכי לעיתים יש להן כוח רב יותר מאשר למעסיק, אך בה-בעת להטיל עליהן מציאות של הסדר עבודה בעייתי ביותר. אני טוענת כי האינטימיות בעבודת הבית מעוצבת על-ידי המשפט והמדיניות בישראל כנדרשת וכבלתי-מוגבלת, ומראה כיצד הבניה כזו מאפשרת להגיע בקלות למצבים של כפייה. ארבעה מצבי כפייה בעייתיים מפורטים: כפייה של זמן ומרחב; מוחלשות כלכלית; אינטימיות בלעדית עם המטופל; וכן כפייה של מעסיקים. ההכרה בכך שמדובר במצבים של כפייה, אשר פוגעים בזכות הבסיסית של העובדת לחירות, מחייבת לפעול למניעתם. אף שיש לעודד אינטימיות בעבודה ולהעריך את היתרונות שבעבודה אינטימית, יש גם צורך אקוטי להתמודד עם תוצאותיה הקשות. במקרה של עובדות הבית, הדרך להשיג זאת היא על-ידי יצירת מתחמים של אוטונומיה והגבלת האינטימיות הנדרשת. אמצעים שיכולים להשיג מטרה זו מוצגים בפרק האחרון של המאמר.

מבוא

א. עובדות בית

ב. על עבודה אינטימית ואינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת

1. עבודה אינטימית ועובדות בית

2. אינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת

* מרצה, הפקולטה למשפטים, האוניברסיטה העברית בירושלים. אני מבקשת להודות לגיא דוידוב ולתמי קצביאן על הערות מועילות לטיטות מוקדמות של מאמר זה; לגיא מונדלק, שכיוון אותי בתחילת הדרך בדרכו החברית; למשתתפות ולמשתתפים בסדנה לעבודה ורווחה בפקולטה למשפטים, אוניברסיטת תל-אביב, ובסמינר המחלקתי בפקולטה למשפטים, האוניברסיטה העברית בירושלים, על ההערות המועילות; וכן להערות של מערכת כתב-העת ושל השופטת החיצונית, שהאירו נקודות מהותיות. בעיקר אני מבקשת להודות לליז מונטיליו על עבודת מחקר מצוינת ועל שותפות אמיתית בחשיבה על המאמר.

- (א) אינטימיות נדרשת
 (ב) אינטימיות בלתי־מוגבלת
 (1) רצון המעסיק לצרוך את האינטימיות הנדרשת ללא כל הגבלה
 (2) המדינה כמייצרת את "פנטזיית האינטימיות הנדרשת והבלתי־מוגבלת" וכצורכת העיקרית שלה
 (3) הימנעותן של עובדות הבית מלהתארגן ומלהתלונן נגד המעסיק
 (ג) אינטימיות נדרשת ובלתי־מוגבלת בבתי־הדין לעבודה ובבית־המשפט העליון
- ג. עבודה אינטימית: יתרונותיה וחסרונותיה, וההגעה למצבים של כפייה
 1. יתרונותיה וחסרונותיה של עבודה אינטימית
 2. כפייה
 ד. ארבעה מצבים של כפייה בישראל
 1. כפייה של זמן ושל מקום
 2. כפייה של מוחלשות כלכלית
 3. כפייה של אינטימיות בלעדית עם המטופל/ת
 4. כפייה של מעסיקים
 5. דיון
- ה. התמודדות עם מצבי הכפייה בעבודה אינטימית נדרשת – הפיכתה למוגבלת
 סיכום

מבוא

עובדות בית נהפכו בשנים האחרונות למושא מחקר מרכזי בתחום דיני העבודה.¹ הכוונה לעובדות שמבצעות את עבודתן בעיקר בכתיים פרטיים.² שרטוט של מפת השיח בתחום מציג ענף כתיבה נרחב, אשר רובד אחד שלו עוסק במוחלשותן המשפטית של עובדות אלה

1 השימוש במונח "עובדות בית" במאמר זה נגזר מהמונח הלועזי domestic workers. מבחינה היסטורית, המונח domestic workers במשפט החליף את המונח הקודם menial workers. משמעות המילה הלטינית menial היא within the walls of the house – בין כותלי הבית. המונח שיקף קבוצה של עובדים ועובדות שהתגוררו ועבדו בין כותלי ביתם של אחרים. כך, המונח "עובדות בית" מתעד בצורה מדויקת לא רק את סוג העבודה, אלא גם את מהותה, ובעיקר את ההפרדה והסגירות של מי שמבצעים עבודה זו מפני העולם. לפיכך אני סבורה כי הוא מתאים יותר ממונחים אחרים המוכרים בספרות העברית, כגון "עובדות סיעוד" או "עובדות משקיבית". לגבי הקשרו ההיסטורי של המונח האנגלי ראו: Einat Albin, *From 'Domestic Servant' to 'Domestic Worker'*, in CHALLENGING THE LEGAL BOUNDARIES OF WORK REGULATION 231 (Judy Fudge, Shae McCrystal & Kamala Sankaran eds., 2012) (להלן: Albin, *From 'Domestic Servant'*).

2 אמנת ארגון העבודה הבין־לאומי מגדירה "עובד בית" כאדם שעושה עבודה בעבור או בתוך משק־בית או משק־בית במסגרת יחסי עבודה. ראו: ILO Domestic Workers Convention,

ובהדרתן מחוקי העבודה, ואילו רובד אחר שלו עוסק בעוצמה שיש בהן כפרטים בתוך מערכת משפטית זו.

הדיון במוחלשותן המשפטית שם דגש על כך שבמדינות רבות בעולם עובדות הבית נעדרות זכויות עבודה בסיסיות,³ והנן פגיעות לניצול מחפיר, אשר מגיע במקרים רבים למצבים שמוגדרים כ"עבודה בכפייה" וכ"סחר בעובדות".⁴ בהקשר זה התגבש ידע לגבי הגורמים השונים המשפיעים על מצבן של העובדות: היבטיה המגדריים של העבודה;⁵ המדרג שנוצר

2011 (No. 189), arts. 1(a)–(b), <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX>
 .(ILO Convention (להלן): PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
 Adelle Blackett, *Introduction: Regulating*; 1 לעיל ה"ש, Albin, *From 'Domestic Servant'* 3
Decent Work for Domestic Workers, 23 CAN. J. WOMEN & L. 1 (2011); Virginia
 Mantouvalou, *Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness*
of Domestic Labor, 34 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 133 (2012); Einat Albin & Virginia
 Mantouvalou, *The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the*
 ;(Albin & Mantouvalou, *The ILO Convention* (להלן): *Light*, 41 INDUS. L.J. 67 (2012)
 Guy Mundlak & Hila Shamir, *Between Intimacy and Alienage: The Legal Construction*
of Domestic and Carework in the Welfare State, in MIGRATION AND DOMESTIC WORK: A
 Mundlak (להלן): EUROPEAN PERSPECTIVE ON A GLOBAL THEME 161 (Helma Lutz ed., 2008)
 Guy Mundlak & Hila Shamir, *Bringing*; (& Shamir, *Between Intimacy and Alienage*
Together or Drifting Apart? Targeting Care Work as "Work Like No Other", 23 CAN. J.
 WOMEN & L. 289 (2011); ILO, *Decent Work for Domestic Workers* (Report No. IV(1) at
 the International Labour Conference, 99th Session, 2010), [http://www.ilo.org/wcmsp5/](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf)
[groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf)
 .(ILO, *Decent Work* (להלן):

ILO, *A Global Alliance Against Forced Labour: Global Report under the Follow-up* 4
to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (Report No.
 I(B) at the International Labour Conference 93rd session, 2005), http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_081882/lang--en/
 Kevin Bales, Laurel; (ILO, *A Global Alliance Against Forced Labour* (להלן): index.htm
 Fletcher & Eric Stover, *Hidden Slaves: Forced Labor in the United States* (2004),
available at https://www.law.berkeley.edu/files/hiddenslaves_report.pdf; Virginia
 Mantouvalou, *Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of*
 Mantouvalou, *Servitude and Forced* (להלן): *Domestic Workers*, 35 INDUS. L.J. 395 (2006)
 Bridget Anderson & Ben Rogaly, *Forced Labour and Migration to the UK*; (*Labour*
 ;(Study prepared by COMPAS in collaboration with the Trades Union Congress, 2005)
 Roza Pati, *Domestic Servitude: A Contemporary Form of Slavery*, 7 INTERCULTURAL
 HUM. RTS. L. REV. 9 (2012); Joy M. Zarembka, *America's Dirty Work: Migrant Maids*
and Modern-Day Slavery, in GLOBAL WOMAN: NANNIES, MAIDS, AND SEX WORKERS IN
 .THE NEW ECONOMY 142 (Barbara Ehrenreich & Arlie Russell Hochschild eds., 2002)
 בהקשר זה הכתיבה משולבת עם הדיון בעבודות טיפול בכללותן ובמחיר הנמוך המשולם בעבורן,
 5 כמורגם בפגיעה בזכויות עבודה נוספות, כגון זכות ההתארגנות. ראו בעניין זה: Mundlak
 BRIDGET ANDERSON, *DOING*; 3 לעיל ה"ש, & Shamir, *Between Intimacy and Alienage*

בין נשים כתוצאה מהעסקתן;⁶ טשטוש גבולות הזמן בעבודתן;⁷ והיבטיה הגלובליים של התופעה, הכוללים את העברת הנתינה של העובדות מילדיהן (שהושארו בארצות המוצא) אל מטופליהן,⁸ וכן את מדיניות ההגירה והסיעוד.⁹ על רקע הקשיים המתגלים בהעסקה ביתית, אימץ ארגון העבודה הבינ-לאומי, בשנת 2011, אמנה והמלצות לקידום זכויותיהן של העובדות, מתוך תפיסה כי יש לראות את עבודתן ככל עבודה אחרת.¹⁰ כאמור, לצד הכתיבה על מוחלשותן של העובדות קיימת בשנים האחרונות ספרות העוסקת בכוח שיש להן ובבעייתיות הטמונה בראייתן רק מבעד לפריזמה של מוחלשות. כך, מחקרים מראים כי הן נהנות מניעות חברתית (מוביליות),¹¹ כי יש להן יכולת התארגנות,¹²

THE DIRTY WORK? THE GLOBAL POLITICS OF DOMESTIC LABOUR 159–174 (2000) (להלן: Sandra Fredman, *Home from Home: Migrant*; (ANDERSON, DOING THE DIRTY WORK? *Domestic Workers and the ILO Convention on Domestic Workers*, in MIGRANTS AT WORK: IMMIGRATION AND VULNERABILITY IN LABOUR LAW 399 (Cathryn Costello & Mark Freedland eds., 2014) (להלן: Fredman, *Home from Home*).

JUDITH ROLLINS, BETWEEN WOMEN: DOMESTICS AND THEIR EMPLOYERS 5 (1985); Evelyn N. Glenn, *From Servitude to Service Work: The Historical Continuities of Women's Paid* Glenn, *From Servitude to* (להלן: *and Unpaid Reproductive Labor*, 18 SIGNS 1 (1992) *Service Work*).

Guy Mundlak, *Re-commodifying Time: The Exemption of 'Live-Ins' From Time Regulation*, in LABOUR LAW, WORK AND FAMILY 125 (Joanne Conaghan & Kerry Rittich eds., 2005) 7

GLOBAL WOMAN: NANNIES, MAIDS, AND SEX WORKERS IN: **ראו את אסופת המאמרים בספר:** 8
THE NEW ECONOMY (Barbara Ehrenreich & Arlie Russell Hochschild eds., 2002) **כך**
RHACEL SALAZAR PARREÑAS, SERVANTS OF GLOBALIZATION: WOMEN, MIGRATION AND **ראו:** DOMESTIC WORK 61–115 (2001)

ANN STEWART, GENDER, ;195–175 בעמ' 5, **לעיל ה"ש**, ANDERSON, DOING THE DIRTY WORK? 9
LAW AND JUSTICE IN A GLOBAL MARKET (2011); Hila Shamir, *What's the Border Got to Do with It? How Immigration Regimes Affect Familial Care Provision: A Comparative* Shamir, *What's the Border* (להלן: *Analysis*, 19 J. GENDER, SOC. POL'Y & L. 601 (2011) *Got to Do with It* Gul Ozyegin & Pierette Hondagneu-Sotelo, *Conclusion: Domestic*; (2008) *Work, Migration and the New Gender Order in Contemporary Europe*, in MIGRATION AND DOMESTIC WORK: A EUROPEAN PERSPECTIVE ON A GLOBAL THEME 195 (Helma Lutz ed., 2008); **שירי רגב-מסלם "בעקבות תיאוריית האחריות הציבורית של פיינמן: ניתוח משטר הסיעוד הישראלי" מעשי משפט ה 27 (2013).**

ILO, Domestic Workers Recommendation No. 201 (2011), ;2 **לעיל ה"ש**, ILO Convention 10
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201 (להלן: ILO Recommendation).

Bridget Anderson, *Mobilizing Migrants, Making Citizens: Migrant Domestic Workers* 11
as Political Agents, 33 ETHNIC & RACIAL STUD. 60 (2010)

ADRIANA KAMF AND HILA SHAMIR, **אדריאנה קמפ ורבקה רייכמן עובדים זורים: הכלכלה הפוליטית של הגירת עבודה בישראל** 12
Guy Mundlak & Hila Shamir, *Organizing Migrant Care Workers in*; (2008) 177–167
Israel: Industrial Citizenship and the Trade Union Option, 153 INT'L LAB. REV. 93 (2014)

וכי הן נוטלות חלק פעיל במאבק על זכויותיהן, תוך חידוד היותן אקטיביות, ולא קורבנות פסיביים של ניצול.¹³ כמו-כן נדון בספרות זו ההיבט של עוצמתן אשר בא לידי ביטוי בכך שהן נטלו אחריות לטיפול במשפחותיהן שנותרו מאחור, והתמודדו עם האתגרים שהגלובליות מציבה בפניהן.¹⁴

במאמר זה ככוונתי להשתלב בדיונים המתנהלים בשנים האחרונות בספרות על עובדות בית דרך התמקדות באינטימיות שבעבודתן. אינטימיות, במהותה, הינה מערכת יחסים שבה יש היחשפות למידע אישי מאוד ופרטי, היוצרת אמון ותלות בין הצדדים ליחסים אלה. בהקשר של עובדות בית האינטימיות מתבטאת בהיחשפות לאיברי הגוף של המטופל בעת רחצה, בעת החלפת חיתולים ובעת הלבשה, בהיחשפות למידע על הרגלים אישיים, על המשפחה ועל מערכת היחסים בתוכה, ועוד. האינטימיות של העבודה כוללת במיוחד כאשר מדובר בעובדות – רובן זרות – המתגוררות בבית המעסיק. אני סבורה כי דיון שיחבר בין המישור האישי והפנימי של יחסים אינטימיים לבין ראייה מוסדית של הדרך שבה אינטימיות מובנית, מתממשת ומתורגמת על-ידי המשפט ועל-ידי המדיניות יאפשר לנו, מחד גיסא, להבין את העוצמה שיש באינטימיות, גם על היבטיה החיוביים (ובכלל זה אלה שמאפשרים לעיתים לטעון, בצורה הכי אותנטית וכנה, כי עובדת הבית היא חלק מהמשפחה, וכי לעיתים יש לה כוח רב יותר מאשר למעסיק), ובהיבט להאיר כי דווקא במציאות הזו נוצרים מצבים בעייתיים שעולים כדי כפייה. דיון כזה יאפשר לנו לראות את הצדדים המורכבים של יחסי העבודה המתקיימים במסגרת עבודת הבית, תוך חידוד הנקודות הבעייתיות ביחסים אינטימיים אשר מתקיימים תמורת שכר. במאמר זה אטען שדווקא האינטימיות והדרך שבה היא מוסדרת בישראל הן שמובילות לתוצאות שעולות כדי כפייה, אשר פוגעות בזכות הבסיסית של כל אדם לחירות.

כותבות אחדות הצביעו על הבעייתיות הרבה המצויה בהסדר התעסוקתי של עובדות הבית, וטענו כי הדרך היחידה למנוע אותו היא לאסור את קיומו.¹⁵ אולם, כפי שציננה אדל בלקט, ובצדק, גישה זו אינה נותנת במה להחלטתן של הנשים לעזוב את ביתן כדי לתמוך כלכלית במשפחתן מרחוק, והיא אף מתעלמת מהגבולות החמקמקים של חוקיות, בעיקר כאשר מביאים בחשבון שנשים רבות מבצעות את העבודה בצילו של החוק. לכן, לטענת בלקט, אין לאסור מודל העסקה זה, אלא יש לפעול להסדרתו.¹⁶ הסדרה זו מחייבת הבנה

(להלן: Shireen Ally, ;(Mundlak & Shamir, *Organizing Migrant Care Workers in Israel*

Caring about Care Workers: Organizing in the Female Shadow of Globalization, 38

.LAB., CAP. & SOC'Y 185 (2005)

Einat Albin & Virginia Mantouvalou, *Active Industrial Citizenship of Domestic Workers:* 13

Lessons Learned from Unionizing Attempts in Israel and the United Kingdom, 17

Albin & Mantouvalou, *Active Industrial Citizenship* (להלן: THEORETICAL INQ. L. 321 (2016)

.(of Domestic Workers

.PARREÑAS, לעיל ה"ש 8, בעיקר בעמ' 23-37 ומעמ' 116 ואילך.

Adelle Blackett, *Promoting Domestic Workers' Human*: ראו את הדיון בספרות זו אצל: 15

Dignity through Specific Regulation, in DOMESTIC SERVICE AND THE FORMATION OF EUROPEAN

.IDENTITY 247 (Antoinette Fauve-Chamoux ed., 2004)

שם. 16

עמוקה של מצבן של עובדות הבית. לטענתי, ההכרה בכך שמדובר בעבודה אינטימית וניתוח האופן שבו המשפט והמדיניות מסדירים אינטימיות זו מהווים צעד משמעותי לגיבוש ההבנה האמורה.

עצם העובדה שהאינטימיות הינה חלק מעבודת הבית אינה דבר רע. יש עבודות רבות אחרות שבהן אינטימיות הינה חלק מרכזי מהעבודה, ביניהן חינוך, עבודה סוציאלית, מיילדות, רפואה, עריכת־דין, עיסוי ועוד. האינטימיות בעבודות אלה והאופן שבו היא מעוצבת אינם מנותקים מהפרדיגמה השירותית שלפיה יש לתת ללקוח שירות אדיב, עם חיוך, תוך היענות למה שהוא או היא רוצים.¹⁷ ככלל, אינטימיות בעבודה הינה דבר רצוי. אנו מעוניינים שרופאים, אחיות, מורים, מעסים ומטפלים ינהגו באינטימיות כלפי מטופליהם או לקוחותיהם. אולם אטען כי במקרה של עובדות בית, בעיקר אלה המתגוררות בבית המעסיק, האינטימיות מוסדרת בצורה בעייתית – כנדרשת וכבלתי־מוגבלת. ב"נדרשת" הכוונה היא שהאינטימיות מהווה חלק אינהרנטי מדרישות התפקיד, כשלעבודת יש אוטונומיה מינימלית בלבד, ואפילו אפסית, לסרב לדרישות אלה, ואין לה כל הגנה מפני מחיריה של אינטימיות זו. ב"בלתי־מוגבלת" הכוונה היא שהאינטימיות צריכה לבוא לידי ביטוי עשירים וארבע שעות ביממה, עם מחויבות מלאה כלפי המטופל/ת.

כפי שאראה, העדר המגבלה הינו תוצר של המשפט והמדיניות המעצבים את האינטימיות. האינטימיות אינה פרטית, כפי שהתיאוריה ממשיגה אותה, אלא להפך – היא מוסדרת לגמרי בדין הישראלי. ראשית, אראה כי למעסיק מועברת "פנטזיה של אינטימיות נדרשת ובלתי־מוגבלת" על־ידי המדינה ועל־ידי מתווכים נוספים, והוא מבקש לממש אותה באופן מלא. הבסיס החוזי של מערכת יחסי העבודה, וכן היבטים של מגדר וזרות, יוצרים את התשתית למימוש מלא של פנטזיית אינטימיות זו. נוסף על כך, בניגוד לעבודות אחרות שבהן האינטימיות נדרשת, במקרה של עובדות בית דרישת האינטימיות מגיעה מהמעסיק, והיא אף נצרכת על־ידי ו/או על־ידי בני משפחתו, ולא על־ידי צד שלישי שהוא הלקוח. אפיון ייחודי זה משפיע על מערכת יחסי הכוחות בין הצדדים, ומוביל לכך שבניגוד לאותן עבודות אחרות, שבהן המעסיק אף אחראי לעיתים להצבת מגבלות לניצול האינטימיות (כמו במקרים של לקוח אלים או מטריד מינית, או במסגרת דיון על הגדרת גבולות התפקיד), בעבודת בית מנגנון ריסון זה אינו קיים.

שנית, אדגים כיצד במקרים שבהם עבודת הבית היא עבודת סיעוד, המעסיק נתפס בעיני המדינה כמטופל שלה, והיא רוצה למלא תפקיד טיפולי זה באופן מלא. לכן היא אינה מייצרת מנגנונים שמגבילים את האינטימיות הנדרשת, גם אם מנגנונים אלה חלים על עובדים אחרים. במקרים שבהם עבודת הבית אינה עבודת סיעוד, אלא עבודה של טיפול בילדים, עובדות הבית המתגוררות בבית המעסיק עושות זאת ללא היתר כדין. במצב זה ממילא אין אפשרות שהמדינה תתערב ותגביל את האינטימיות הנדרשת. נוסף על כך, המדינה עצמה נוטלת חלק ביצירת אותה "פנטזיה של אינטימיות נדרשת ובלתי־מוגבלת".

17 על פרדיגמה שירותית זו ועל המקום השולי שהיא מקבלת בשיח של דיני עבודה ראו: Einat Albin, *Labour Law in a Service World*, 73 Mod. L. Rev. 959 (2010) (להלן: Albin, *Service World*).

שלישית, ארגיש כי האינטימיות בעבודה שנעשית בספרה הביתית משאירה את מערכת היחסים שבין העובדת לבין המעסיק בספרה הבין-אישית, תוך חיזוק התלות והקשר בין השניים, וכן תוך הרחקת גורמי האכיפה של המדינה ממערכת יחסי העבודה, המתקיימת במרחב שנחשב מרחב פרטי של המעסיק. דבר זה מקשה מאוד על העובדות לנקוט צעדים נגד המעסיק – הן צעדים כגון התארגנות והן צעדי אכיפה של אותם חוקי עבודה שחלים על העובדת. יודגש כבר עתה כי בישראל רוב חוקי העבודה חלים גם על עובדות בית, למעט חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, וזאת בעקבות פסקי-הדין של בית-המשפט העליון בבג"ץ וכדנג"ץ גלוטן.¹⁸

אראה כי גם בתי-הדין לעבודה ובית-המשפט העליון מעצבים ומאמצים את פנטזיית האינטימיות הנדרשת והבלתי-מוגבלת. על בסיס הטענה כי האינטימיות הינה נדרשת ובלתי-מוגבלת, אני צועדת במאמר שני צעדים נוספים: ראשית, אני מדגימה את הקשר בין ההסדרה של אינטימיות כנדרשת ובלתי-מוגבלת לבין מצבים של כפייה המוחלים על עובדות בית; שנית, אני טוענת כי תוכנות אלה מחייבות חשיבה מחודשת על הסדרת המצב, וכי לדיני העבודה יש היכולת לתת לו מענה.

המאמר בנוי באופן הבא: פרק א כולל סקירה מבואית על עובדות בית; פרק ב עוסק באינטימיות הקיימת במערכת היחסים הנלווית לעבודת הבית, ובהסדרתה על-ידי המשפט והמדיניות בישראל כנדרשת ובלתי-מוגבלת. פרק ג מחדד את היתרונות שיש בעבודה אינטימית, אך מציג גם את היבטיה הבעייתיים, ועוסק בקשר שבין אינטימיות נדרשת לבין כפייה. פרק ד מדגים כיצד, על בסיס ראיית האינטימיות כנדרשת ובלתי-מוגבלת, נוצרים בישראל ארבעה מצבים בעייתיים של כפייה – כפייה של זמן ושל מקום; כפייה של מוחלשות כלכלית; כפייה של אינטימיות בלעדית עם המטופל/ת; וכפייה של מעסיקים. פרק ה מתמקד בדרך שבה דיני העבודה יכולים לתת מענה למצבי כפייה אלה, והפרק האחרון של המאמר מסכם.

א. עובדות בית

המונח "עובדות בית" מכוון לקבוצה של עובדות אשר מבצעות את עבודתן בעיקר בבתים פרטיים ועוסקות במגוון רחב של מטלות ביתיות, כגון ניקיון, גינון, וכן טיפול בילדים, באנשים מבוגרים ובאנשים עם מוגבלויות. העובדות הממלאות את הפונקציות האחרונות מוגדרות גם עובדות סיעוד. חלק מעובדות הבית מועסקות מספר שעות ביום, וחלק הן מה שמכונה live-ins – עובדות המתגוררות בבית המעסיק. אלה האחרונות הן המצויות במוקד מאמר זה.

18 בג"ץ 1678/07 גלוטן נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד סג(3) 209 (2009) (להלן: בג"ץ גלוטן); דנג"ץ 10007/09 גלוטן נ' בית הדין הארצי לעבודה (פורסם בנבו, 18.3.2013) (להלן: דנג"ץ גלוטן).

בעבודת הבית יש הטיה מגדרית ברורה – הן בשל סוג העבודה המבוצעת והן מכיוון שרוב המועסקות בה הן נשים.¹⁹ בשנים האחרונות חלק גדול מן העובדות הן מהגרות.²⁰ מבחינה היסטורית הוגדרה עבודה זו כסוג שונה של עבודה, בתקופה שבה עבודה יצרנית הופרדה מעבודת רבייה ומעבודת טיפול. מי שביצע – ובעיקר ביצעה – את עבודת הרבייה והטיפול נחשב לא־יצרני.²¹ עמדה זו אומצה לא רק כלפי עבודת נשים בבית שנעשתה ללא תמורה כלכלית, אלא גם כלפי עובדות הבית, שהן קבוצת עובדות מרכזית בהיסטוריה של כמה מדינות מערביות.²² למעשה, גם בארצות־הברית וגם באנגליה היו עובדי הבית ועובדות הבית חלק־הארי של שוק העבודה במאות השמונה־עשרה והתשע־עשרה, ואף בתחילת המאה העשרים.²³ באותה תקופה הם נקראו domestic servants, וחלק גדול מהם התגוררו בבית המעסיק. בתקופה שלאחר מלחמת־העולם פחת השימוש בעובדות שהתגוררו בבית. נשות הבית נהיו אלה שביצעו את עיקר עבודת הבית, ולעיתים נעזרו בעובדות בשכר שהועסקו למשך שעות מספר ביום. זאת, עד ששוב השתנה מודל התעסוקה, אשר חדל להיות כזה הנשען על מפרנס יחיד ונהפך למודל שבו שני בני־הזוג משולבים בשוק העבודה. בתקופה זו נוצר צורך מחודש בעובדות בית, אם כי בתצורה ועם אפיונים שונים מאלה שהיו בעבר. הדפוס החדש של עבודת בית נמצא כיום כמעט בכל מדינה בעולם.²⁴

עובדות בית זכו בהתייחסות משפטית עוד לפני תקופת המהפכה התעשייתית, ובשנים שלאחר המהפכה הן היו קבוצה מרכזית בתהליך משפוטו של השוק ועיצובו.²⁵ כבריטניה, למשל, ניתן לראות את הקטגוריה המשפטית של עובדות בית עוד במאה השש־עשרה. מגזר עבודה זה הובנה על־ידי המשפט כמגזר מופרד ממגזרים אחרים, עם כללים נפרדים, דבר שהציב את העובדים והעובדות בו כמצב משפטי שונה מזה של שאר קבוצות העובדים.

- 19 סוג העבודה המבוצעת קשורה לחלוקה המגדרית הקלסית של עבודות הבית. בעניין זה ראו: Sophie Bowlby, Susan Gregory & Linda McKie, "Doing Home": Patriarchy, Caring, and Space, 20 WOMEN'S STUD. INT'L F. 343 (1997).
- 20 נתון זה נכון הן מנקודת־מבט בין־לאומית והן מנקודת־מבט ישראלית. לגבי המישור הבין־לאומי ראו: ILO, *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection* 21–24 (2013), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf (להלן: ILO, *Domestic Workers Across the World*).
- 21 לגבי ישראל, לפי נתונים מדווח של חני בן ישראל מעמותת "קו לעובד", 80% מהעובדות הן זרות. ראו: Hanny Ben-Israel, *Revisiting CEDAW's Recommendations: Has Anything Changed for Migrant Workers in Israel in the Last Two Years?* 5 (Kav La'Oved, 2013).
- 22 אדם סמית הגדיר עבודה זו כלא־יצרנית וכעבודה שאינה תורמת לעושרן של מדינות, ורבים הלכו בעקבותיו. ראו: ADAM SMITH, *THE WEALTH OF NATIONS* 429–449 (1986).
- 23 ראו בעניין זה Albin, *From 'Domestic Servant'*, לעיל ה"ש 1.
- 24 CAROLYN STEEDMAN, *LABOURS LOST: DOMESTIC SERVICE AND THE MAKING OF MODERN ENGLAND* 10 (2009); DAVID M. KATZMAN, *SEVEN DAYS A WEEK: WOMEN AND DOMESTIC SERVICE IN INDUSTRIALIZING AMERICA* 44 (1981).
- 25 ILO, *Domestic Workers Across the World*, לעיל ה"ש 20, בעמ' 11–12.
- 26 Albin, *From 'Domestic Servant'*, לעיל ה"ש 1.

למצב משפטי זה נלווה על-פי-רוב מצב חברתי-כלכלי מוחלש, והוא היווה חלק מיצירתה של מה שכיניתו במקום אחר "מוחלשות סקטוריאלית" של עובדות בית.²⁶ גם בישראל, למרות התפיסה הרווחת שעבודת בית חדרה לשוק העבודה רק בשנות התשעים של המאה הקודמת, עם הגעתן של עובדות זרות לענף, ההיסטוריה של עבודת הבית לא החלה בעשורים האחרונים. ניצניה של עבודה זו נראו עוד בראשית ימיה של המדינה. כפי שהראו גיא מונדלק והילה שמיר, עובדות בית היו חלק משוק העבודה הישראלי עם קום המדינה.²⁷ באותה תקופה היו אלה נשים מזרחיות שהועסקו כעובדות בית על-ידי משקי-בית אשכנזיים. מאוחר יותר, בשנות החמישים, החלו נשים ערביות לעבוד בענף, ולאחר כיבוש שטחי עזה ויהודה ושומרון, בשנת 1967, מילאו גם נשים פלשתיניות מהשטחים את תפקידי עובדות הבית.²⁸ ענף עבודת הבית התאפיין עוד בראשית ימיו בריבוד מגדרי בתוך האוכלוסייה, שכן העבודה בוצעה בעיקר על-ידי נשים. נוסף על כך, יצר הענף חלוקה על רקע מוצא בין נשים אשכנזיות לבין קבוצות נשים אחרות: הראשונות היוו רוב גדול בקרב הנשים שהעסיקו עובדות בית, בעוד האחרונות היו רוב מכריע בקרב אלה שביצעו עבודות אלה.²⁹ חשוב לציין כי בתקופה זו לא גרו עובדות הבית בבית המעסיקה, ועיקר תפקידן לא היה סיעודי. אנשים שמוכרים כיום כזקוקים לעובדות סיעוד – קרי, אנשים מבוגרים ואנשים עם מוגבלויות – טופלו על-ידי בני משפחותיהם, בעיקר הנשים, או הושמו במוסדות.³⁰ התופעה של עובדות בית החיות בבית המעסיק, בין לצורכי עבודות משקי-בית וטיפול בילדים ובין לצורכי סיעוד, נעשתה נפוצה עם כניסתן של עובדות זרות לענף בשנות התשעים של המאה הקודמת,³¹ וכיום יותר מ-80% מהנשים המועסקות בתחום הסיעוד הביתי הן נשים זרות.³² מבחינת הגישה המשפטית, העמדה שאומצה בישראל כלפי עובדות הבית הייתה החלת דין זהה עליהן כמו על שאר העובדים. זאת, עד להגעתן של עובדות הבית הזרות, שאז נוצרה מציאות משפטית אחרת, ברירנית בטיבה,³³ שהגיעה לשיאה עם החלטותיו של

26 ש.ם.

27 *Mundlak & Shamir, Between Intimacy and Alienage*, לעיל ה"ש 3.

28 ש.ם, בעמ' 162-163.

29 ש.ם.

30 על המעבר ממוסדות סיעודיים לסיעוד ביתי ראו מימי אייזנשטדט וזאב רוזנהק "הפרטה ודפוסי מעורבות חדשים של המדינה: תוכנית הסיעוד בישראל" ביטחון סוציאלי 60, 113 (2001); קמפ ורייכמן, לעיל ה"ש 12, בעמ' 111-112.

31 עובדות בית נכנסו לשוק העבודה הישראלי בשנות התשעים יחד עם מהגרי-עבודה נוספים. תהליך זה מתואר על-ידי קמפ ורייכמן. ראו ש.ם, בעמ' 104-114.

32 Ben-Israel, לעיל ה"ש 20.

33 גיא מונדלק "עובדים או זרים בישראל? 'הוזה התשתית' והרפיציט הדמוקרטי" עיוני משפט כז (2003) 423. עוד לפני פרשת גלוטן היה דין שונה לעובדות הזרות מעצם זרותן וכן בשל דפוס ההעסקה החרגי של עבודה עשרים וארבע שעות ביממה בבית המעסיק. דין שונה זה בא לידי ביטוי בכמה החלטות של בתי-הדין לעבודה: ע"ע (ארצי) 1113/02 טודוראנג'אן – מעיין, פד"ע לט 409 (2004); ע"ע 1511/02 לאחאטו – עיזבון בן-בנימין, פד"ע מ 371 (2005); ע"ע (ארצי) 1267/04 זכריה – עזבון קימלמן (פורסם בנבו, 31.12.2006).

בית־המשפט העליון בבג"ץ וברדג"ץ גלוטן,³⁴ שבהן נקבע כי חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על קבוצת עובדות זו.

מבחינות רבות יש להעסקה של עובדות בית יתרון לא־מבוטל. כך, העסקתן של עובדות אלה אפשרה לנשים שבעבר נשאו במטלות האמורות להיכנס לשוק העבודה, להשתלב בו ולהתקדם בתוכו. כמו־כן, ההעסקה של עובדות בית, בעיקר כאשר מדובר בעובדות סיעוד, מסייעת בקידום מטרות חברתיות, כגון שילובם של אנשים עם מוגבלות ואנשים מבוגרים בחברה, שכן היא מאפשרת את הוצאתם של אנשים מקבוצות אלה מהמוסדות הסיעודיים תוך מתן פתרונות סיעוד חלופיים. נוסף על כך, ההעסקה הביתית מאפשרת לעובדות עצמן, אשר בארצות מוצאן הודרו משוק העבודה או הרוויחו הרבה פחות, להשתלב בשוק התעסוקה הגלובלי ולהשתכר בו. אעז ואומר כי כיום עבודת בית הינה חיונית לקיומו ולתפקודו של המשק הכלכלי שמחוץ לבית הפרטי ברוב המדינות המערביות.

אולם לעבודת הבית יש היבטים רבים של מוחלשות, על־פי פרמטרים שנקבעו בעולם העבודה, וזוהי אחת הקבוצות החשופות לניצול בשוק. דיווח של עמותת "קו לעובד" משנת 2014 לגבי עובדות בית זרות בישראל מציין כי רובן משתכרות מתחת לשכר־המינימום, אינן מקבלות תמורה נוספת בעבור עבודה בשעות נוספות ובזמן החופשה השבועית, ואף אינן זוכות בתשלום של פיצויי פיטורים או דמי הבראה.³⁵ עוד צוין באותו דוח כי אכיפת חוקי העבודה הינה מזערית, וכי אין כל מענה לפגיעה בכטיחותן של העובדות, אשר חשופות לפגיעה פיזית ונפשית.³⁶ נוסף על כך צוין באותו דוח כי עובדות הבית הינן אוכלוסייה פגיעה לעבודה בכפייה, לסחר בנשים ולעבודות.³⁷ נתונים דומים על הפגיעה בעובדות בית נמצאו במקומות נוספים בעולם.³⁸ כאמור, באופן היסטורי בוצעה עבודת הבית על־ידי אוכלוסיות מוחלשות מבחינה כלכלית, חברתית ולאומית, כך שהממדים של מעמד, מגדר ולאום היו ועודם חלק אינהרנטי מעבודה זו. כיום, כאשר אחוז גבוה מהמועסקות בענף הינן עובדות זרות, מיתוסף על כך אף מימד הזרות. כל אלה הם חלק מהותי מעבודת הבית בישראל. כאמור, היבטי המוחלשות בתעסוקה של עובדות הבית מובילים לכך שהן מצויות פעמים רבות במצבים שמוגדרים על־ידי המשפט כעבודה בכפייה, כסחר וכעבודות.³⁹ אולם, כפי שאראה בהמשך, יש מצבים נוספים אשר אינם נכנסים לתוך ההגדרות הקיימות, אף שיש בהם יסודות בעייתיים של כפייה.

לצד הכתיבה על־אודות מוחלשותן החברתית, הכלכלית והמשפטית של עובדות הבית, קיימת ספרות המדגישה את עוצמתן – הן במישור הפרטני, ביחסים אל מול המעסיק, והן בכל הנוגע בהתארגנות קהילתית, בשמירה על זכויותיהן, בפנייה לארגונים חברתיים,

34 בג"ץ גלוטן, לעיל ה"ש 18; דנג"ץ גלוטן, לעיל ה"ש 18.

35 Ben-Israel, לעיל ה"ש 20, בעמ' 7.

36 שם, בעמ' 9-11.

37 שם, בעמ' 19-23.

38 ראו, למשל, את המחקר של ארגון קליאן (Kalayaan) משנת 2011: Mumtaz Lalani, *Ending the Abuse: Policies That Work to Protect Migrant Domestic Workers* 10 (Kalayaan, 2011), <http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf>.

גם ILO, *Domestic Workers Across the World*, לעיל ה"ש 20.

39 ראו את הריון להלן בתת־פרק ג2.

בניעות חברתית, בהתארגנות כארגוני עובדים ועוד.⁴⁰ כך, למשל, עובדות בית היו מהגרות-העבודה הראשונות בישראל שלגביהן נעשה נסיון התארגנות על-ידי ארגון עובדים, במקרה זה "כוח לעובדים" – ניסיון שבמסגרתו נראו כמה הפגנות כוח מרשימות של העובדות והובלה של שינויי מדיניות, בעיקר בכל הקשור לזכויות השהייה שלהן בישראל.⁴¹ נוסף על כך, העובדות פונות באופן תדיר לעמותת "קו לעובד" כדי לקבל מידע על זכויותיהן, ולעיתים אף מגישות תביעות לבתי-הדין לעבודה.⁴² כמו-כן, הספרות מדגישה את עוצמתן של הנשים אשר בחרו לעזוב את ארצותיהן ולהשאיר את משפחותיהן מאחור, וכל זאת כדי לסייע בפרנסה, תוך התמודדות לא-פשוטה עם המשמעויות של מעברן.⁴³ יש אף מאמרים המראים כיצד הצליחו עובדות הבית להשתלב לבסוף במדינה שבה הן עובדות – מבחינה כלכלית, מבחינה חברתית ואף על-ידי השגת מעמד חוקי.⁴⁴ גם בישראל ניתן בתנאים מסוימים מעמד למהגרים ששהו בארץ ללא אשרה, בעיקר לעובדות בית, וזאת על בסיס הכרה בילדיהם.⁴⁵ העוצמה והכוח של עובדות הבית נבנים לעיתים בזכות מערכת היחסים האינטימית שמאפיינת את עבודתן, ולעיתים למרות מערכת זו. כך או כך, אין דרך להבינם מבלי לתת את הדעת להיבטי האינטימיות שבעבודתן.

כך, נראה כי מיקוד הדיון באינטימיות הקיימת ביחסי העבודה של עובדת הבית מאפשר חיבור בין המישור האישי והפנימי של היחסים האינטימיים לבין ראייה רוחבית יותר, ובין היתר מוסדית, המציפה את הדרך שבה אינטימיות מעוצבת על-ידי המשפט ועל-ידי המדיניות. חיבור זה מאפשר להבין את העוצמה שיש באינטימיות, ובה-בעת להאיר כי דווקא על רקע היות העבודה אינטימית עלולים להיווצר מצבים בעייתיים ביותר המחייבים מענה משפטי. הפרק הבא עוסק בעבודות אינטימיות ובדרך שבה האינטימיות בעבודת הבית מעוצבת על-ידי המשפט בישראל כנדרשת וכבלתי-מוגבלת.

40 Albin & Mantouvalou, *Active Industrial Citizenship of Domestic Workers*, לעיל ה"ש 13.

41 שם; וראו גם Mundlak & Shamir, *Organizing Migrant Care Workers in Israel*, לעיל ה"ש 12, בעמ' 101–108. נסיון התארגנות זה הובל על-ידי ארגוני זכויות, ובעיקר על-ידי ארגון "תבל בצדק", אשר חבר עם ארגון העובדים "כוח לעובדים" על-מנת לסייע בקידום זכויותיהן של עובדות הבית. על נסיון ההתארגנות ניתן ללמוד בהרחבה משני המאמרים המאזכרים בערה זו.

42 ראו שם, בשני המקורות המאזכרים.

43 Parreñas, לעיל ה"ש 8, בעמ' 61–115.

44 בקנדה, למשל, עובדות הבית זכאיות לבקש תושבות-קבע לאחר שהייה של שנתיים במדינה.

45 נתון זה מתבסס על שיחה עם רותם אילן, מנהלת תחום הגירה באגודה לזכויות האזרח ומקימת עמותת "ילדים ישראלים" (26.11.2015). יודגש, עם זאת, כי מדובר בשתי החלטות ממשלה חד-פעמיות, ולא במדיניות קבועה.

ב. על עבודה אינטימית ואינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת

1. עבודה אינטימית ועובדות בית

ויויאנה זליזר הגדירה אינטימיות כמשהו שקורה באינטראקציה שבה מידע מסוים, שאינו מצוי בידי רבים, מתקבל על-ידי אדם אחד לפחות – אך לא על-ידי רבים – אשר מעניק תשומת-לב למידע ולאדם שמידע זה מתייחס אליו.⁴⁶ המידע המעורב כולל רכיבים כגון סודות אישיים, ריטואלים בין-אישיים, מידע על-אודות הגוף, מודעות לחולשות אישיות, זיכרון משותף של אירועים מביכים ועוד.⁴⁷ בספרות הפסיכולוגית אינטימיות מוגדרת כתהליך חד-פעמי או ממושך של חילופין הכרוכים בהיחשפות של צד אחד כלפי אחר.⁴⁸ ההיחשפות חיונית ליצירת אינטימיות, וכך גם התגובה המתקבלת.⁴⁹ אינטימיות, לפיכך, היא המישור הבין-אישי שבו מועבר מידע וניתנת תשומת-לב. היא משפיעה על פעולות שנעשות,⁵⁰ ובנויה על אמון.⁵¹

כיום רבים מאלה שמעורבים ביחסים אינטימיים הם עובדות ועובדים.⁵² היחשפות גופנית לפני רופא, מטפל או מעסה, היחשפות רגשית לפני פסיכולוגים, היחשפות מינית ועוד – הן חלק מאותה היחשפות אישית של אנשים לפני עובדות ועובדים, וכאשר האחרונים מגיבים עליה, הם נהפכים לחלק מהתהליך של יצירת אינטימיות. התגובה, שהיא חלק מהעבודה, יכולה להיות כנה ואמיתית, אך מחקרים הראו כי פעמים רבות היא מנוהלת על-ידי העובד/ת לאור דרישות התפקיד והמחשבה על ציפיותיו של האדם שצורך את התגובה ליצירת אינטימיות.⁵³ מערכת היחסים האינטימית מייצרת אמון ותלות של האדם – בין שהוא מעסיק/ה ובין שהוא לקוח/ה – בעובד/ת. כשם שאנחנו נותנים אמון ברופא ובפסיכולוגית, המחזיקים בידיהם, באופן בלעדי כמעט, מידע אישי על מצבנו הרפואי והנפשי, כך אנחנו נותנים אמון גם בעובדת הבית.

אף שהמחקר הפסיכולוגי והתיאוריה של זליזר מהווים נקודת מוצא טובה לחשיבה על אינטימיות, חוקרים שונים הדגישו כי אין לבחון אינטימיות רק על בסיסם. כך, למשל, אין לנתק את הדיון באינטימיות מהיבטים מגדריים וכן מהיבטים של אי-שוויון.⁵⁴ בהקשר של

-
- VIVIANA A. ZELIZER, THE PURCHASE OF INTIMACY 14 (2005) 46
ש.ם. 47
- Harry T. Reis & Phillip Shaver, *Intimacy as an Interpersonal Process*, in HANDBOOK OF PERSONAL RELATIONSHIPS 367 (Steve Duck et al. eds., 1988) 48
ש.ם. 49
- EVA ILLOUZ, COLD INTIMACIES: THE MAKING OF EMOTIONAL CAPITALISM 2 (2007) 50
ZELIZER, לעיל ה"ש 46, בעמ' 15. 51
- Eileen Boris & Rhacel Salazar Parreñas, *Introduction*, in INTIMATE LABORS: CULTURES, TECHNOLOGIES, AND THE POLITICS OF CARE 1 (Eileen Boris & Rhacel Salazar Parreñas eds., 2010) 52
- ARLIE RUSSELL HOCHSCHILD, THE MANAGED HEART: COMMERCIALIZATION OF HUMAN FEELING .chs. 6–7 (1983) 53
- A. Celeste Gaia, *Understanding Emotional Intimacy: A Review of Conceptualization, Assessment and the Role of Gender*, 77 INT'L SOC. SCI. REV. 151 (2002); Lynn Jamieson, 54

אינטימיות המתהווה כחלק מהעבודה, גורמים כגון מגדר, גזע, הגירה ומעמד כלכלי ממלאים תפקיד מרכזי בבחינת מערכות היחסים שמייצרות אינטימיות במסגרת העבודה.⁵⁵ נוסף על כך, לאינטימיות יש תצורות חברתיות וכלכליות. למשל, הצורך באינטימיות מוביל נשים לעסוק במקצועות טיפול ולהגיב בדרך מסוימת על ההיחשפות לפניהן.⁵⁶ לכן אינטימיות, על-אף היותה בין-אישית, אינה פרטית. היא חלק מהמרחב הציבורי, מובנית ומעוצבת על-ידיו, וגם הממסד – כולל המשפט והחלטות מדיניות – נוטל חלק בהבנייתה. במילים אחרות, אף שרבים טוענים כי אינטימיות נמצאת במרחב הפרטי, הביתי והבין-איש, ולא במרחב הציבורי והכלכלי,⁵⁷ מחקרים כבר הראו כי אינטימיות הינה מובנית, מוסדרת וממוסדת. היא לגמרי כלכלית וציבורית.⁵⁸ בהקשר של עבודה אינטימית, המדינה, מעסיקים, ארגוני עובדים ועוד נוטלים חלק בהבניית האינטימיות ובמיסודה. המיסוד נעשה הן ברמה הפרטנית, דרך חוזי עבודה, והן ברמת המדיניות.

בטרם אדון במה שניתן לומר כי הוא מובן מאליו – מדוע עבודת בית הינה מערכת יחסים אינטימית – אבקש לחדד את תרומתו של הדיון המוצע בעובדות בית דרך תיאוריות של אינטימיות ביחס לדיון שנעשה עד היום דרך תיאוריות אחרות, כגון טיפול (care work) ועבודת רבייה (reproductive work).⁵⁹ ראשית, ההגדרה של אינטימיות, כפי שהוצגה למעלה, פורשת קשת רחבה של אפשרויות למחקר על עבודה אינטימית שאינה מוצעת על-ידי התיאורטיות האחרות. כך, למשל, המסגרות התיאורטיות האחרות, להבדיל מהמסגרת התיאורטית של עבודה אינטימית, אינן כוללות עורכי-דין ורופאים. ההגדרה של עבודה אינטימית, אשר מציבה עבודות כגון רפואה ועריכת-דין על אותה קשת של מקצועות יחד עם עובדות בית, מטפלות ועובדות מין,⁶⁰ מאפשרת בחינה מעמיקה יותר של ההבדלים בין מקצועות אלה, אשר ככולם יש אינטימיות מסוג מסוים, ובהיבט דיון במשותף ביניהם תוך יצירת מרחב עשיר יותר של הבנת העבודה האינטימית ושל אפשרויות ההתמודדות עם קשייה. מסגרת תיאורטית זו אף טומנת בחובה את הפוטנציאל להשגת סולידריות חברתית בין כל העוסקים והעוסקות באינטימיות. אני אשתמש בקשת רחבה זו בדיון בפרק ה, אשר פורט כלים אחרים שיש לדיני העבודה לצורך התמודדות עם עבודה אינטימית במסגרת מקצועות אחרים.

Intimacy Transformed? A Critical Look at the 'Pure Relationship', 33 SOCIOLOGY 477 (1999).

Boris & Parrañes, לעיל ה"ש 52. 55

ILLOUZ, לעיל ה"ש 50, בעמ' 3-4. 56

ZELIZER, לעיל ה"ש 46, פרק 1. 57

EVELYN NAKANO GLENN, FORCED TO CARE: COERCION AND CAREGIVING IN AMERICA I (2010) 58 (להלן: GLENN, FORCED TO CARE).

Paula England, *Emerging*; Glenn, *From Servitude to Service Work*; שם; 59 *Theories of Care Work*, 31 ANN. REV. OF SOCIOLOGY 381 (2005); Prabha Kotiswaran, *Abject Labours, Informal Markets: Revisiting the Law's (Re)Production Boundary*, 4 FEMINISTS&LAW (2014), <http://journals.kent.ac.uk/index.php/feministsatlaw/article/download/104/269>

Boris & Parrañes, לעיל ה"ש 52. 60

שנית, וחשוב אף יותר, הדיון באינטימיות יורד לרזולוציה גבוהה יותר בבחינת מערכות יחסים בין-אישיות והשלכותיהן על מדיניות חברתית וכלכלית. זהו דיון מהותי בהקשר של יחסי עבודה, אשר מוחלים על בסיס סוג מערכת היחסים הקיימת בין הצדדים. כך, למשל, תחולתם של דיני העבודה דווקא על עובדים – ולא על עצמאים, מחד גיסא, או בני משפחה, מאידך גיסא – נובעת מסוג מסוים של קשר בין הצדדים שיש בו תלות וכפיפות ובהערכת מידה מתונה של קרבה: לא ריחוק גדול מדי (כמו במקרה של עצמאים) ולא קרבה יתרה שמומשת כ"אהבה" (כמו אצל בני משפחה). הדרתן בעבר של עובדות בית מדיני העבודה בבריטניה, למשל, נעשתה על בסיס הטיעון כי מערכת יחסים זו הינה קרובה מדי.⁶¹ גם הדיון בכפייה קשור למערכת היחסים בין הצדדים, ולא לסוג העבודה המבוצעת.⁶² בחינת המישור הבין-אישית שמייצר אינטימיות שונה מכל ההסתכלויות האחרות שבהן נעשה עד כה שימוש בתיאוריה על עובדות בית. אלה מתמקדות בסוג העבודה המבוצעת (כפי שעושה, למשל, התיאוריה של עבודת טיפול); במקום שבו העבודה מבוצעת – הבית; או בהיבטי המגדר והזרות של העובדות. אכן, כפי שאראה בפרק ד למאמר זה, דווקא הבחינה של אותה מערכת יחסים אינטימית ושל ההבניה החברתית והכלכלית שלה היא שמאפשרת תובנות מעמיקות יותר בדבר יצירתה של מסגרת עבודה בעייתית וכופה, תוך חיבור בין מערכת היחסים האישית לבין ההסדרה המדינתית. האינטימיות אינה מנותקת כמובן מהיבטי המגדר והזרות ומן העובדה שהעבודה נעשית בבית. כל אלה מעצבים את האינטימיות הנדרשת. טענתי אינה שיש רק הסבר אחד למצבן של עובדות הבית, אלא שלדיון הקיים יש להוסיף את המישור הבין-אישית של היות מערכת היחסים אינטימית ואת אופן עיצובה על-ידי המשפט והמדיניות.

עבודת בית האינטימיות מבטאת לא רק את הקרבה הבין-אישית (האמיתית או המנוהלת) בין הצדדים, אלא גם את אופייה ומהותה של העבודה. למעשה, לרוב העבודות הנעשות במסגרת עבודת הבית יש היבטים אינטימיים. כך, אינטימיות בעבודת בית יכולה להיות קשורה להיחשפות של העובדת לאיבריו או להרגליו האינטימיים של המעסיק או המעסיקה, של המטופל /או של בני המשפחה בעת ביצוע עבודתה. היחשפות זו מתרחשת בעת פעולות של רחצה, החלפת בגדים, החלפת חיתולים, הליכה עם האדם לשירותים ועוד.⁶³ עצם ההימצאות בבית חושפת את העובדת למידע רגיש ואישי על המטופל שלה. האינטימיות

61. Nicoll v. Greaves, [1864] 17 C.B. (N.S.) 27, 141 E.R. 11

62. ILO, *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology* 19 (2012), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf (להלן: *ILO, Global Estimate of Forced Labour*), שם נכתב: "labour is thus not defined by the nature of the work being performed (which can be either legal or illegal under national law) but rather by the nature of the relationship between the person performing the work and the person exacting the work"

63. Bridget Anderson, *Just Another Job? Paying for Domestic Work*, 9 GEND. & DEV. 25 (2001); LINDA McDOWELL, *WORKING BODIES: INTERACTIVE SERVICE EMPLOYMENT AND WORKPLACE IDENTITIES* 79–100 (2009)

קיימת גם בהקשר של רגשות⁶⁴ – מה שמכונה בספרות "אינטימיות רגשית"⁶⁵. אינטימיות בעבודת בית כוללת אף יסודות מיניים, החל במגע עם איברים אינטימיים של המטופל, וכלה בפעילות מינית שמתרחשת לעיתים בין העובדת לבין המעסיק שלה, המטופל שלה ו/או בני משפחתו, בין באופן רצוני ובין באופן לא-רצוני. באותם מקרים של אינטימיות מינית המשפט נותן מענה, בדמות האיסור המוחל על אונס והטרדה מינית,⁶⁶ אולם בכל יתר מצבי האינטימיות המצויים בעבודת הבית – כגון היחשפות למידע אישי ולהרגלים פרוטיים, רחיצה, החלפת חיתולים, אינטימיות רגשית ועוד – המשפט אינו מתערב כלל, ונותן לגיטימציה לעיצובם על-פי תפיסה של חופש החושים, כפי שיתואר בהמשך.

העבודה האינטימית שנעשית על-ידי עובדות הבית קשורה לכך שמדובר בעבודה שהוגדרה בספרות "עבודה עם הגוף" ו"עבודה מלוכלכת". לטענת לינדה מקדואל, מדובר ב"עבודה עם הגוף" (bodywork) הואיל והגוף האנושי של העובד או העובדת נוטל חלק בעשייה או מכיוון שהעבודה נעשית על גופם של אחרים.⁶⁷ כותבות אחרות הדגישו כי העבודה היא "מלוכלכת" (dirty work) משום שהעובדת אינה יכולה להגדיר בעצמה את מטלותיה, שכן הן שירותיות למטלות שבני המשפחה היו מוכנים לעשות בעצמם,⁶⁸ וכן הואיל והעבודה כוללת מטלות שמחייבות התמודדות עם לכלוך או עם אזורים אסתטיים פחות של הגוף.⁶⁹ בהקשר זה כתבה ג'וליה טוויג כי עובדות סיעוד "מתמודדות עם עירום ועם מגע, מתנהלות מול לכלוך וגועל, מאזנות בין אינטימיות לבין מרחק".⁷⁰ מקדואל ציינה כי יש לראות גם עבודות ניקיון כעבודה עם הגוף וכעבודה מלוכלכת, שכן חלק משגרת עבודתה של המנקה הוא קרצוף שנועד להסיר את שאריות הגוף והריחות של בעלי הבית, ואיבוק שמטרתו להזיז שאריות לכלוך שכוללות שיער ותאי עור. כמו-כן, דרך עבודת הניקיון העובדת נחשפת להרגלים האינטימיים של מי שמתגורר בבית.⁷¹

Arlie Russell Hochschild, *Love and Gold*, in GLOBAL WOMAN: NANNIES, MAIDS, AND SEX WORKERS IN THE NEW ECONOMY 15 (Barbara Ehrenreich & Arlie Russell Hochschild eds., 2002) 64

על אינטימיות רגשית ראו Gaia, לעיל ה"ש 54; Harry T. Reis, *The Role of Intimacy in Interpersonal Relations*, 9 J. Soc. & Clin. Psychol. 15 (1990) 65

במקרה של יחסי עובדת-מעסיק יש חובות מוגברות בקשר למעשים מיניים, הקובעים בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. כך, ס' 3(א)(6) קובע כי עובדת במסגרת יחסי מרות בעבודה אינה צריכה להראות למטריד כי היא אינה מעוניינת בהצעות האמורות על-מנת שהצעות אלה יחשבו הטרדה מינית. בית-הדין לעבודה פירש סעיף זה בצורה רחבה שעל-פיה כל מעשה מיני שנעשה במסגרת יחסי מרות נחשב הטרדה מינית – ראו ע"ע (ארצי) 274/06 פלונית – אלמוני (פורסם בנוב, 26.3.2008). כמו-כן, ס' 7 לחוק מחייב את המעסיק לנקוט אמצעים כדי למנוע הטרדות מיניות במקום העבודה ולטפל במקרים שהתרחשו.

McDowell, לעיל ה"ש 63, בעמ' 11-14. 67

Anderson, *Doing the Dirty Work?*, לעיל ה"ש 5, בעמ' 25-26. 68

Julia Twigg, *Carework as a Form of Bodywork*, 20 AGEING & Soc. 389 (2000) 69

שם, בעמ' 389 (בתמצית) (תרגום שלי). 70

McDowell, לעיל ה"ש 63, בעמ' 86. 71

עבודה עם הגוף נמצאת על הגבול עם הטריטוריה הדר-ערכית של מיניות.⁷² היא מייצרת סוג של אינטימיות שיש בו גם היבטים של מיניות הנוצרים מהנגיעה ומההיחשפות לאיברי המין במעשי היומיום של העובדת. אולם לקשר בין אינטימיות לבין מיניות יש היבטים נוספים מעבר להיותה חלק מדרישות התפקיד של עובדת הבית. מחקרים הראו כי עובדות בית חשופות להטרדות מיניות ולאלימות מינית מצד המטופלים ובני המשפחה.⁷³ מעבר לכך, יש מצבים שבהם אינטימיות תפקודית ורגשית מוליכה להיווצרות של מערכת יחסים מינית רצונית או אף של אהבה בין הצדדים.

לאינטימיות יש היבטים מגדריים והיבטים של זרות. עבודת הבית נעשתה בעבר על-ידי האישה בבית, ומציאות זו יצרה אינטימיות בעיקר עם בני המשפחה. נשים אחרות הובאו על-מנת לבצע עבודה זו בעקבות יציאתן של הנשים לשוק התעסוקה או במקרים שבהם המצב הכלכלי בבית אפשר זאת. שני המונחים – "עבודה מלוכלכת" ו"עבודה עם הגוף" – מחדדים את היבטי הזרות שבעבודת הבית, שכן רבים מבני החברה נרתעים מלבצע את העבודות המלוכלכות בשל התיגו השלילי הנלווה אליהן ומיקומן בתחתית המדרג התעסוקתי. לא אחת נאמר כי עובדות זרות הינן חיוניות למשק הואיל וישראליות אינן מוכנות לבצע עבודה זו.⁷⁴ היבטי המגדר והזרות משליכים גם על האינטימיות הרגשית שבעבודת הבית. אינטימיות רגשית ואהבה קשורים למגדר. הם נתפסים כחלק מתפקידה של האם בבית או של מי שמטפלת באדם המבוגר. תחושות של אהבה וקשר עמוק בין עובדת הבית לבין המטופלים שלה, בעיקר בהקשר של ילדים, נדונו רבות בספרות, אשר הציגה כיצד העובדות קוראות לילדים שהן מטפלות בהם "התינוקות שלי", ומעניקות להם את האהבה שהן אינן יכולות להעניק באותה עת לילדיהן שלהן שנשארו במדינת המוצא.⁷⁵ על כך יש להוסיף את מימד הזרות שתואר על-ידי ארלי הוכצ'ילד כמגמה גלובלית של ייבוא טיפול ואהבה מהמדינות העניות למדינות העשירות,⁷⁶ ואת הגורמים הנוטלים חלק בתהליך הזה, אשר משתתפים במה שהיא מכנה "השתלת לב גלובלית".⁷⁷ אינטימיות רגשית הינה פעמים רבות אותנטית, אולם לעיתים, מכיוון שעובדת הבית נתפסת כעובדת שנותנת שירות, יש ציפייה ששירות זה יינתן עם חיוך, בסבלנות ובאמפתיה, כך שהאינטימיות נוצרת כתוצאה מההתייחסות-הגומלין הבין-אישית המתחייבת מן התפקיד, וככזו היא מנוהלת על-ידי העובדת, ולאוו דווקא נובעת מתוך כוונה כנה.

72 שם.

73 Ben-Israel, לעיל ה"ש 20; Fredman, *Home from Home*, לעיל ה"ש 5; Kristi L. Graunke, "Just Like One of the Family": Domestic Violence Paradigms and Combating On-the-Job Violence Against Household Workers in the United States, 9 MICH. J. GENDER & L. 131 (2002).

74 ראו, למשל, פרוטוקול ישיבה מס' 68 של ועדת העבודה, הרווחה והבריאות, הכנסת ה-16, 16 (דבריה של אלה הלר) (17.11.2003).

75 Russell Hochschild, לעיל ה"ש 64.

76 שם, בעמ' 17.

77 שם, בעמ' 22.

2. אינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת

לטענתי, האינטימיות בעבודת הבית בישראל מובנית וממוסדת במשפט ובמדיניות כנדרשת ובלתי-מוגבלת. בשני החלקים הבאים אבקש לבסס טענה זו, ולהראות כיצד אינטימיות נהפכת לנדרשת ובלתי-מוגבלת תוך דיון הן במישור הפרטי-החוזי של מערכת יחסי העבודה המתקיימת במסגרת עבודת הבית והן במדיניות הישראלית. דיון זה יניח את התשתית לדיון בפרק הבא, שיעסוק בחיבור שבין הבניה ומיסוד אלה לבין כפייה.

(א) אינטימיות נדרשת

על-פי דיני העבודה, בין מעסיק לבין עובדיו קיים חוזה עבודה. אף שחוזה זה נתפס כחוזה ייחודי, בדרת-המחל הוא שדיני החוזים הכלליים חלים על חוזה העבודה, כולל חופש החוזים.⁷⁸ ייחודו של חוזה העבודה נגזר מכך שיש התערבות בתוכנו, בין על-ידי חקיקת-מגן, הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה או החלטות של בתי-הדין לעבודה ובית-המשפט העליון, אולם כאשר אין התערבות, הגישה היא כאמור החלת חופש החוזים ודיני החוזים הכלליים. החופש החוזי מאפשר למעסיק, בין היתר, להגדיר באופן בלעדי את דרישות התפקיד. מבחינה תיאורטית, תפיסה חוזית זו רואה גם את העובדת כאוטונומית. האוטונומיה שלה באה לידי ביטוי ביכולתה להחליט אם להיכנס לתוך חוזה העבודה, לנהל משא-ומתן על תנאיו (כולל הגדרת התפקיד), ולצאת ממנו אם היא מעוניינת בכך. בתוך המסגרת החוזית, למעסיק יש פרוגטיבה ניהולית. המרחב של חופש החוזים משקף תפיסה ליברלית קלסית של חוזה העבודה, שלפיה החוזה הוא מכשיר שדרכו ההגדרה העצמית של הפרט מגיעה לשיאה. החשיבה החוזית בדיני העבודה מבוססת על הכרה בתהליך ההיסטורי של מעבר מסטטוס לחוזה, אשר ביטוי מרכזי שלו הוא השינויים שנעשו במשפט ובתפיסתו בנוגע ליחסי עבודה. מבחינה רעיונית, התפיסה הליברלית של החוזה רואה את הפרט כנשא של זכויות אזרחיות אשר יכול, באמצעות החוזה, לבחור כיצד לנהל את חייו.

על התיאוריה הליברלית של חוזה העבודה נמתחה ביקורת, בעיקר בשל ההנחה הטמונה בה בדבר שוויון בין הצדדים למשא-ומתן, אף ששוויון כזה אינו קיים בחברה ככלל ובהקשר של יחסי העבודה בפרט. מן המוסכמות היא שביחסי עבודה יש כפיפות אינהרנטית של העובדת למעסיק.⁷⁹ על בסיס ביקורת זו פיתחו דיני העבודה מנגנונים שונים להתערבות במרחב החופש החוזי, כדי להתמודד עם הכפיפות האמורה, תוך הענקת זכויות לעובדות ולעובדים שאינן תלויות בהסכמה כזו או אחרת. זהו הייחוד, כאמור, של חוזה העבודה. אולם דווקא בכל הקשור להגדרות התפקיד ההתערבות המשפטית מועטה ומצומצמת, כך שהעמדה הליברלית היא שמאפיינת ככלל הסדרה זו. משפט העבודה המגן המוחל על כלל העובדות והעובדים במשק לא פיתח כלים שיגבילו את קביעת דרישות התפקיד, אלא אם כן אלה מגיעות למצבים שהינם אסורים מבחינה פלילית.⁸⁰ על-כן הפרוגטיבה הניהולית

78 גיא דודוב "הפרוגטיבה של המעביד ודיני החוזים: בעקבות פרשות נהרי וגרינשפן" משפטים לח 417, 418-417 (2008).

79 על היבטיה של כפיפות זו ראו: Guy Davidov, *The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection*, 52 UNIV. TORONTO L.J. 357 (2002).

80 בהסכמים קיבוציים, לעומת זאת, ניתן למצוא הגדרות של תפקידים שהמעסיק מחויב להן.

וחופש החוזים משמשים כאדנים המרכזיים המאפשרים למעסיק להגדיר את דרישות התפקיד, וביניהם את הדרישה לאינטימיות – הן מבחינה גופנית (רחצה, החלפת חיתולים וכולי) והן מבחינה רגשית. זה מה שהופך את האינטימיות לנדרשת.

יוצא מכאן שכל דרישת תפקיד מצויה בספרה של חופש החוזים, ואינטימיות אינה מיוחדת בעניין זה בהשוואה לדרישות תפקיד אחרות. אולם אין לראות מצב זה כניטרלי. זאת, בעיקר כאשר אנחנו מוסיפים את ממדי המגדר והזרות, וכן את עיצוב האינטימיות לא רק כנדרשת, אלא גם כבלתי-מוגבלת. מחקרים הראו כי המרחב האוטונומי התיאורטי שיש לעובד מצומצם יותר כאשר מדובר בעובדת, על אחת כמה וכמה כאשר מדובר בעובדת זרה. מבחינה מגדרית חידרו חוקרות כיצד התפתחות ההלכה המשפטית בנוגע לחוזה העבודה לא רק מיקמה את הנשים העובדות בשוליים, אלא הפכה אותן לבלתי-נראות.⁸¹ סנדרה פרדמן טענה כי הדין לגבי חוזה העבודה, המעוצב על-ידי בתי-המשפט, נותן משקל רב לפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, וכאשר העובד או העובדת נמנעים מלבצע את העבודה או מבקשים מידה מסוימת של אוטונומיית בחירה (למשל, לעבוד במשמרות), המסגרת המשפטית של חוזה העבודה מקשה עליהם, ומעניקה הגנה מופחתת לדפוסי העסקה שחורגים מהדפוס המסורתי.⁸² עמדה זו משקפת את הישענותו של משפט העבודה על מודל תעסוקתי מסוים ועל משא-ומתן פרטני – דבר שיש לו השלכה מרכזית על נשים מבחינת יכולתן לממש את האוטונומיה החוזית שלהן.

כמה רבדים נדונו בספרות כמשקפים את צמצום החופש החוזי של נשים: ראשית, הואיל וגם כיום רוב מטלות הבית מבוצעות על-ידי נשים, מחויבותן המשפחתית המשמעותית יותר מונעת מהן את האפשרות להתקדם בשוק מבחינת השכר ותנאי העבודה, וכן מגבילה ומנתבת אותן לתפקידים מסוימים במשק.⁸³ המחויבות לבית משפיעה לעיתים גם על ההחלטה להשתלב בדפוסי העסקה שחורגים מהדפוס המסורתי, ולהסכים לעבוד בדפוסי העסקה שאינם זוכים בהגנה מלאה במשפט.⁸⁴ דפוס ההעסקה הביתי הכרוך במגורים בבית המעסיק מהווה אף הוא דפוס שחורג מההעסקה המסורתית,⁸⁵ ועצם הסכמתה של האישה הזרה לעבוד במסגרת כזו אינה מנותקת ממחויבותה המשפחתית של העובדת לאלה שנשארו בארץ מוצאה. מעבר לכך, מדובר בדפוס עבודה שאינו מקבל הגנה מהמשפט כמו זו המוענקת לדפוס המסורתי, אף שמידת האוטונומיה של העובדת לבחור בו או בסוג עבודה אחר מצומצמת ביותר.

Judy Fudge, *Labour Protection for Self-Employed Workers*, 3 JUST LABOUR 36 (2003); 81
Sandra Fredman, *Precarious Norms for Precarious Workers*, in PRECARIOUS WORK,
WOMEN AND THE NEW ECONOMY: THE CHALLENGE TO LEGAL NORMS 177 (Judy Fudge &
Rosemary Owens eds., 2006).

שם. 82

שם. 83

דפנה יורעאלי "המיגרור בעולם העבודה" דפנה יורעאלי ואח' מין מיגדר פוליטיקה 167, 182, (1999); מיכל פרנקל "מדיניות שילוב עבודה-משפחה: ממצאים מארגונים בינלאומיים, מדינות ומעסיקים – סקירת ספרות" 8 (משרד התמ"ת, 2011).

Deirdre McCann, *New Frontiers of Regulation: Domestic Work, Working Conditions, and the Holistic Assessment of Nonstandard Work Norms*, 34 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 167 (2012) 85

מחקרה המפורסם של רסל פֶרְנֵיאס לגבי עובדות בית מהפיליפינים מצביע על כך שנשים אלה עוזבות את מדינתן עקב מיעוט אפשרויות התעסוקה שם, ובמקרים רבים גם על רקע נסיבות של אלימות בתוך המשפחה או נטישה של בן-הזוג שהותירה את הנטל של כלכלת הבית עליהן לבדן.⁸⁶ האפשרות היחידה שנותרה פתוחה לפנייהן היא להיות מה שפרנזיאס מכנה "המשרות של הגלובליזציה".⁸⁷

שנית, לא רק מחויבותן המשפחתית של נשים משפיעה על המרחב האוטונומי שלהן, אלא גם מצבן הכלכלי. נשים רבות מצויות במצב חברתי-כלכלי מוחלש, המחייב אותן לקבל כל עבודה שהיא ולהימנע מלהתפטר, מהגם שמלכתחילה קשה יותר לנשים להשתלב בשוק העבודה. האחריות שנשים נוטלות על עצמן להחזקתן הכלכלית של משק הבית וליציירת עתיד לילדיהן מהווה סיבה מרכזית לנכונותן לעבוד בעבודות שאינן תואמות בהכרח את הכשרתן המקצועית ואת יכולת השתכרותן בשוק. זו אף אחת הסיבות המרכזיות לכך שנשים מהגרות ממדינותיהן אל מדינות אחרות למען עבודה. האחריות הכלכלית של הנשים המהגרות והאפשרויות המועטות שיש להן במדינה הקולטת לעבוד בין מעסיקים, אם יש להן בכלל אפשרות כזו, מחזקות את נטייתן לקבל כל עבודה שהיא ולהימנע מלהתפטר.

שלישית, המרחב האוטונומי של נשים מצטמצם גם לנוכח תפיסתן העצמית ויכולות המיקוח המוחלשות שלהן. מחקרים פסיכולוגיים הראו כי נשים נוטות להסתפק בשכר נמוך יותר, ומעדיפות לא להתמקח על שכר עבודתן, לא לבקש העלאה וכדומה. במחקר של שרון רבין-מרגליות מפנה החוקרת לספרות שמראה כי דפוסי המשא-ומתן של נשים שונים מאלה של גברים, וכי שכר-הסף שנשים מוכנות לעבוד בעבורו נמוך יותר בהשוואה לגברים.⁸⁸ אם זה מצבן של נשים ככלל בשוק העבודה, אזי כאשר מדובר בעובדות בית, העובדה שהן "מחליפות" את הנשים בבית משפיעה אף היא על כוח המיקוח שלהן ועל המדרג שנוצר במקום העבודה – שכן נגזר משכרה של האישה העובדת, והמטלות נקבעות באופן שירי למה שהאישה מבקשת לעשות בבית בעצמה בזמנה הפנוי, כלומר, מה שנשאר לעובדת הבית הוא בעיקר העבודות ה"מלוכלכות".⁸⁹ לכן, אף שחוויה העבודה מומשג על-ידי המשפט בצורה שונה מדרך המגתו של חוזה בתחומים משפטיים אחרים, גם המגתו הייחודית – ויש הטוענים המיטיבה עם העובדים – מעניקה מרחב אוטונומי מוגבל בלבד לנשים בהשוואה לגברים.

גם זרותן של העובדות משליכה על מרחב האוטונומיה שלהן בחוזה העבודה. מונדלק תיאר כיצד כאשר מדובר בעובדים זרים, ההסכמה לחוזה העבודה על כל תנאיו נתפסת כניתנת במועד הסכמתם של העובד או העובדת להגיע לישראל במסגרת הסטטוס שהמדינה מציעה להם.⁹⁰ במילים אחרות, הזר או הזרה יכולים להחליט אם הסטטוס שהמדינה מציעה להם במסגרת אשרת השהייה מתאים להם, ואם הם קיבלו סטטוס זה, אזי עצם קבלתו מהווה

86 Parreñas, לעיל ה"ש 8, בעמ' 69.

87 שם.

88 שרון רבין-מרגליות "ההסבר (תירוץ) השוקי לפערי שכר מגדריים: בעקבות פסק דין הומסנטרס (עשה זאת בעצמך) בע"מ נ' אורית גורן" הפרקליט נ 501 (2010).

89 Shamir, *What's the Border Got to Do with It*, לעיל ה"ש 9.

90 מונדלק, לעיל ה"ש 33, בעמ' 428-429.

הסכמה לכל התנאים הנלווים, כולל תנאי העבודה. כך, אם במדינה יש מדיניות כבילה של העובדת למעסיק, עצם ההסכמה לעבוד בישראל מהווה הסכמה לעבוד תחת תנאי זה. אם המדיניות מחייבת עבודה של עשרים וארבע שעות טיפול ביממה ולינה בבית המעסיק, אזי גם כאן, עצם ההסכמה לעבוד בישראל תחת אשרה של עובדת בית מהווה הסכמה לתנאי העבודה האמור. כך, ההסכמה, אם אנו מבקשים להגדירה על-פי המועד שבו היא ניתנת והתנאים לנתינתה, הינה לפני הכניסה לישראל, והיא נתפסת כממשיכה להתקיים לאורך כל זמן שהייתה של העובדת הזרה בגבולות המדינה. מרגע כניסתה לתחומי המדינה, האוטונומיה של העובדת הזרה בהגדרת תנאי עבודתה ודרישות התפקיד אינה קיימת כמעט.

מעבר לכך, הנסיבות הנלוות לתהליך ההגירה משליכות אף הן על מידת האוטונומיה והבחירה. כך, למשל, התשלומים המשולמים על-ידי העובדות בארצות מוצאן בעבור התינוך והשגת אשרת עבודה תוארו רבות בספרות ובפסיקה כמונעים מהן אפשרות אמיתית לעזוב את מקום עבודתן בשל הצורך להחזיר את ההלוואות שנטלו.⁹¹ גם מדיניות ההגירה עצמה, אשר תידון בהמשך בצורה מפורטת יותר, מגבילה מאוד את יכולתה של העובדת לעזוב את מקום העבודה, ומשליכה בהתאם על כוח המיקוח שלה בנוגע לנדרש ממנה על-ידי המעסיק או המעסיקה. לבסוף, הרתיעה מחזרה לארץ המוצא, שנובעת מסיבות מגוונות, כגון העדר רצון לחזור למערכת יחסים אלימה או למדינה שבה יש עוני מחפיר וקשיי תעסוקה, מונעת אף היא את העובדות מלעזוב את מקום עבודתן.⁹²

הדיון מדגיש, אם כן, כי היבטי המגדר והזרות מצמצמים את מידת האוטונומיה שיש לעובדת הבית בהשוואה לזו של העובד האזרח, ומשקפים את הקושי של עובדת הבית – הן מבחינה תיאורטית ובוודאי מבחינה מעשית – להתנגד למה שנדרש ממנה במסגרת התפקיד. אומנם, ביחסי עבודה לעולם אין אוטונומיה מלאה (לרוב האנשים אין בררה אלא לעבוד, ולרבים אין אפשרויות חלופיות ברגע נתון לעבודתם הנוכחית), אולם הטענה היא שמידת האוטונומיה של עובדות בית פחותה אף יותר. לנוכח זאת, אף שעצם העובדה שהאינטימיות נדרשת אינה דבר שלילי בהכרח – שכן ניתן להצביע על היבטיה החיוביים של אינטימיות בעבודה לגבי העובדים, לגבי הנהנים מהעבודה וכן לגבי החברה בכללותה⁹³ – במישור הפרטי-החזוי היא מציפה קושי גדול יותר לעובדת הבית בהשוואה לעובדים ולעובדות אחרות. בפועל העובדת אינה יכולה להתנגד לאינטימיות הנדרשת ממנה. דבר זה נהיה בעייתי עוד יותר כאשר אין לעובדת כל הגנה מפני מחיריה של אינטימיות זו, אלא להפך.

(ב) אינטימיות בלתי-מוגבלת

היה אפשר לומר כי בהשאירו את הסדרת האינטימיות במישור של חופש החוזים, ללא התערבות, משפט העבודה מתעלם מהאינטימיות הנדרשת מעובדת הבית, תוך שהוא מציב אותה במישור הפרטי של מערכת היחסים, ולא במישור הציבורי. אולם ההפך הוא הנכון. הדיון בחלק זה יראה כי האינטימיות הנדרשת מוסדרת ומעוצבת על-ידי המשפט ועל-ידי

91 Ben-Israel, לעיל ה"ש 20, בעמ' 19.

92 על הסיבות שעובדות מהגרות מציינות לאי-רצונן לחזור לארצות מוצאן ראו Parreñas, לעיל ה"ש 8, בעמ' 56.

93 ראו את הדיון להלן בפרק ג.

המדיניות הישראלית כבלתי-מוגבלת. אי-הגבלת האינטימיות הנדרשת משמעותה שהעובדת נדרשת לבצע את העבודה האינטימית עשרים וארבע שעות ביממה, עם מחויבות מלאה כלפי המטופל/ת וללא כל מגבלה בנוגע לזמן העבודה ו/או למהות התפקיד. הדיון יראה כיצד המדיניות הישראלית וכן מערכת המשפט נוטלים חלק בעיצוב האינטימיות בדרך זו. ראשית, אראה כי דווקא העבודה האינטימית, והדרך שבה היא מעוצבת על-ידי המישור הפרטי-החוזי כנדרשת, מייצרות תשתית לרצונו של המעסיק לצרוך אותה ללא כל הגבלה. זאת, בעיקר כאשר המדינה וגורמים נוספים מתווכים לו את מה שאני מכנה "פנטזיה של אינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת". נוסף על כך, בהיות המעסיק זה שגם צורך את העבודה האינטימית, הוא לא יגביל אותה ללא התערבות חיצונית. בניגוד למקרים שבהם האינטימיות הנדרשת נצרכת על-ידי צד שלישי, כגון לקוח, תלמיד או מטופל, שאז המעסיק אחראי לשמור על עובדיו מפני ניצול האינטימיות, במקרה שבו האינטימיות נצרכת על-ידי המעסיק עצמו מנגנון ריסון זה אינו קיים. שנית, אדגים כיצד מדיניות הסיעוד של המדינה מייצרת את "פנטזיית האינטימיות הנדרשת והבלתי-מוגבלת" – אותה אינטימיות שניתנת עשרים וארבע שעות ביממה עם מחויבות מלאה למטופל/ת. נוסף על כך אטען, כי הואיל וזו מדיניות הסיעוד של המדינה, היא אף אינה מעוניינת בהגבלת האינטימיות. שלישית, אראה כי האינטימיות משאירה את התנהלות הצדדים "כביכול" בצילו של החוק, עם השפעה גדולה מאוד ל"חוק של הבית כמקום עבודה"⁹⁴. זאת, על בסיס היות האינטימיות מערכת בין-אישית המתנהלת במסגרת ביתית. מחד גיסא, דבר זה מעניק עוצמה לעובדת, אך בה-בעת הקשר האינטימי שנוצר מהווה מבחינתה פעמים רבות חסם מפני שימוש באמצעים החוקיים שעומדים לרשותה, כגון אכיפת זכויות או התארגנות. זאת, הואיל והעובדת אינה מעוניינת לפעול נגד אותו מעסיק שעומו יש לה קשר בין-אישית אינטימי. למה "כביכול" בצילו של החוק? מכיוון שעל-אף מצב הדברים האמור, המדינה נמנעת מלהתערב במתרחש במרחב הביתי ומלנקוט צעדים לאכיפת חוקי העבודה בביתו הפרטי של המטופל/ת. הימנעות זו מותירה אף היא את העובדת מחוסרת הגנה. ניגש כעת לדון בכל אלה אחד לאחד.

(1) רצון המעסיק לצרוך את האינטימיות הנדרשת ללא כל הגבלה העבודה האינטימית, והדרך שבה היא מעוצבת על-ידי המשפט כנדרשת, מייצרות תשתית לרצונו של המעסיק לצרוך את האינטימיות ללא מגבלה. הבסיס של חופש החוזים הלכאורי שיש בידי הצדדים למערכת יחסי העבודה המתקיימת במסגרת עבודת הבית בכל הנוגע בדרישת האינטימיות מציב אפשרות גדולה יותר לניצול מלא של האינטימיות. החשיבה כי יש בידי המעסיק חופש חוזי לעצב את דרישות התפקיד משאירה את העובד או העובדת במצב של החפצה כמעט מלאה, שהרי על-פי דיני העבודה, רעיון ההתערבות בחופש החוזים נגזר מהרצון לאזן את פערי הכוח בין הצדדים ולהקטין במידה מסוימת את

Adelle Blackett, *Subordination or Servitude? Understanding the Law of the Home* 94
Workplace (draft) (להלן: (Blackett, *Subordination or Servitude?*).

ההחפצה.⁹⁵ ההחפצה עצמה אינה בהכרח דבר בעייתי, שכן אין מערכת יחסי עבודה שאין בה מימד של החפצה. אולם במקרים מסוימים החפצה עלולה להפוך אדם או אישה לנחותים. היטיבה לתאר זאת החוקרת ריי לנגטון.⁹⁶ לנגטון מציגה את התיאוריה שלה תוך התמודדות עם אחד הוויכוחים החשובים ביותר בשיח הפמיניסטי – הוויכוח בין הפמיניזם הרדיקלי לפמיניזם הליברלי לגבי ההסדרה של עבודות מין. במסגרת ויכוח זה, אשר קצרה היריעה של מאמר זה מלתאר, הכותבות והכותבים מנסים להציף את ההיבטים המוסריים החיוביים והשליליים של החפצת עובדות המין. לנגטון מעבירה את הדיון הזה מהמישור של בחינת הרבדים השונים של החפצה, תוך שימת דגש בשאלות מוסריות של פגיעה באוטונומיה, אל המימד האפיסטמולוגי (ההכרתי) של החפצה. כדי להבין את הנחיתות שנובעת מההחפצה, לנגטון מציגה שני תהליכים שמתרחשים בהכרתו של מי שמבצע את הפעולה הכרוכה בהחפצה (במקרה שלה – מי שצורך פורנוגרפיה; במקרה שלנו – מי שצורך את העבודה האינטימית). התהליך הראשון הוא הקרנה (projection). ההקרנה משקפת את התקווה הנובעת מהרהורי-הלב המצויים בבסיס הפעולה הכרוכה בהחפצה. כך, כאשר אדם צורך פורנוגרפיה, מתעוררת אצלו תקווה שהאישה נהנית מהפורנוגרפיה או שהיא נחותה. התהליך השני הוא המימוש הגלוי או האמיתי של אותה תקווה, אשר מוביל לכך שזו הדרך שבה אותו אדם רואה את המציאות.⁹⁷

אסביר את טיעונה של לנגטון באמצעות הדוגמה של פורנוגרפיה, אשר לנגטון עצמה דנה בה רבות. לפורנוגרפיה יש תפקיד משמעותי כגורם המעצב חשק. פורנוגרפיה יכולה, לדוגמה, לעצב חשק מיני מחפץ או אלים. חשק זה יכול להיות כוח מניע של הרהורי-לב או תקוות-שווא. התפקיד השני של פורנוגרפיה הוא לספק ראיות לחיזוקה של אמונה מסוימת. כך, היא יכולה לספק ראיות לאמונה שנשים הן נחותות, כנועות או נהנות מאונס. כך, התקווה הנובעת מהרהורי-הלב לגבי חשק מיני מסייעת להפוך את מושא החשק לכזה – לנחותה, לכנועה או לנהנית מאונס.⁹⁸ באותו אופן אנחנו יכולים לחשוב על האינטימיות ועל ראייתה כנדרשת. מימוש מלא של האינטימיות על-ידי עובדת הבית נהפך לחלק מהתקווה של המעסיקה, של המטופל /או של בני המשפחה. הרבר משפיע על הדרך שבה אנחנו רואים את העובדת – אנחנו רואים אותה כמי שבחרה את האינטימיות הזו, כמי שנהנית ממנה וכמי שמקבלת אותה ללא כל היסוס כחלק מהותי מהתפקיד. כך, כפיפותה של העובדת גוברת, וגם ההחפצה שלה מתגלה במלוא מערומיה. מרגע שהנחות-יסוד אלה מורשות, קל מאוד לקבל החלטות שמבקשות לממש את האינטימיות הנדרשת במלואה. במקרה של פורנוגרפיה – המוצר הפורנוגרפי הוא שמתווך בין מי שצורך את הפורנוגרפיה לבין האישה

95 זה הרציונל הראשון שצוין בהצהרת פילדלפיה של ארגון העבודה הבינלאומי להצדקת ההתערבות בחופש החושים בין הצדדים. Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia), May 10, 1944, § 1(a), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf

96 RAE LANGTON, SEXUAL SOLIPSISM: PHILOSOPHICAL ESSAYS ON PORNOGRAPHY AND OBJECTIFICATION 1 (2009).

97 שם, בעמ' 14.

98 שם, בעמ' 15-16.

ומייצר את הפנטזיה. במקרה של עובדות בית – מדיניות הסיעוד וההגירה של המדינה וכן חברות כוח-האדם הן שמתווכות בין העובדת לבין המעסיק והמשפחה ומייצרות "פנטזיה של אינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת", אשר המעסיק מבקש לממשה.⁹⁹ נוסף על כך, שיטת ההעסקה של עובדות הבית אף אינה מייצרת מנגנון של הגנה מצד המעסיק. בעוד בעבודות אחרות שבהן האינטימיות נדרשת היא אינה מופנית כלפי המעסיק, אלא כלפי הלקוח, במקרה של עובדות בית דרישת האינטימיות כמו-גם צריכתה נעשות על-ידי אותו גורם – המעסיק. כאמור, דרישת האינטימיות מצויה במגוון רחב של עבודות בשוק העבודה, אולם ברוב-רובם של המקרים האינטימיות נדרשת לא כלפי המעסיק, אלא כלפי הלקוחות: מורות יוצרות אינטימיות עם תלמידיהן, מעסים עם לקוחותיהם, גננות עם הילדים שבהן הם מטפלות, עובדות סוציאליות עם מקבלי השירות ועוד. בהקשר זה האינטימיות נתפסת כחלק מהשירות, והיא נועדה להבטיח שהלקוח יהיה מרוצה. על תפיסה שירותית זו נמתחה ביקורת,¹⁰⁰ בעיקר כאשר מימושה בא על-חשבונם של העובדים, ובעיקר של העובדות.¹⁰¹ כחלק מהרצון להגן על עובדות המצויות במצב כזה, מוטלת פעמים רבות אחריות על המעסיק. כך, בחוק נקבעה חובת המעסיק להגן על עובדים במוסדות טיפול – ובכלל זה על רופאים ואנשי-מקצוע נוספים – מפני אלימות במקום העבודה.¹⁰² כמו-כן, באמצעות הגדרת התפקיד בצורה ברורה במסגרת חוזה העבודה המעסיק יכול להגן על העובדות מפני מחיריה של האינטימיות. מנגנוני ריסון והגנה אלה אינם קיימים בהקשר של עובדות בית, שכן המעסיק שדורש מהן את האינטימיות הוא גם זה שצורך אותה. פן ייחודי

99 כך, למשל, באתר של חברת "מנטל" (men-tal.net/index_heb.htm), המספקת שירותי סיעוד, נכתב כי "מנטל שירותי סיעוד, מתמחה בהשמת עובדים זרים בתחום שירותי סיעוד ומתן מענה סיעודי מקצועי לקשישים, נכים וחולים אשר זקוקים לטיפול אישי צמוד 24 שעות ביממה בבית, בבית חולים או בבית אבות... שירותי סיעוד מנטל משקיעה את מלוא תשומת הלב כדי להבטיח שהמטופלים יקבלו את הטיפול הצמוד לו הם ראוים וזקוקים וכן, מעניקה לכם שקט נפשי בידיעה שיש מי שדואג לכל צרכי אהוביכם בכל רגע נתון", וזאת לצד תמונה של עובדת בית חביבה וחיכנית. גם באתר של חברת "שבח" (www.shevachsiud.co.il) נכתב כי "אם אתם מחפשים מטפלת סיעודית לקרוב משפחתכם, עובדת זרה יכולה בהחלט להיות בחירה טובה עבורכם. לעובדת זו אין משפחה בארץ, ולכן אין לה צורך להגיע לביתה בכל יום, והיא יכולה להפוך לבת בית בביתו של המטופל, בעוד עובדת ישראלית מנהלת חיים רגילים בישראל, ועליה להיות עם משפחתה ביום יום". הפנטזיה שהעובדת תהיה זמינה עשרים וארבע שעות ביממה אף מעוגנת בנוהל של משרד הפנים שלפיו תנאי לקבלת אשרה להעסקה עובדת זרה הוא שהיא תתגורר בבית המעסיק. ראו דיון בהמשך בתת-פרק ג2.

100 Albin, *Service World* 17; JOHN BRYSON, PETER DANIELS & BARNEY WARF, *Service Worlds: People, Organizations, Technologies* ch. 6 (2004).

101 Lisa Adkins, *Reflexivity: Freedom or Habit*; בעמ' 63, 79-100; McDowell, *of Gender?*, 20(6) *THEORY, CULT. & SOC'Y* 21 (2003); Yvonne Guerrier & Amel S. Adib, 'No, We Don't Provide That Service': *The Harassment of Hotel Employees by Customers*, 14 *WORK, EMP'T & SOC'Y* 689 (2000).

102 ראו חוק למניעת אלימות במוסדות למתן טיפול, התשע"א-2011; וכן הצעת חוק למניעת אלימות כלפי עובדי רווחה, התשע"ב-2012, ה"ח 200.

זה של האינטימיות הנדרשת מחזק את מערכת היחסים האינטימית בין הצדדים, ומעצב את מערך יחסי הכוחות ביניהם. הוא מעמיד את העובדת במצב שבו ניתן לדרוש ממנה את האינטימיות ללא מגבלות כלשהן.

ניתן לטעון כי הרצון במימוש הפנטזיה מתקיים בכל תהליך של החפצה, ורק מתגבר כאשר מדובר באוכלוסיות מוחלשות, הכוללות גם – אך לא רק – נשים וזרים, אשר המרחב האוטונומי שלהם מצומצם ביותר ולכן החפצתם משמעותית יותר. אולם אם משלבים את הדיון עם התיאוריה על אינטימיות, ניתן לראות כיצד דווקא בהקשר של אינטימיות קל יותר להגשים רצון זה. ראשית, אינטימיות מייצרת תלות של אדם אחד באחר, ופעמים רבות תלות זו יכולה לגרום העדר גבולות ברורים. בהקשר של עבודה העדרם של גבולות ברורים מתבטא בטשטוש בין זמן עבודה לבין זמן פנאי. כך, למשל, אנשים אשר כתוצאה מהאינטימיות מפתחים אמון רב ואף תלות ברופאים שלהם מתקשרים אליהם אף מחוץ לשעות העבודה. דוגמה נוספת היא האמון והתלות הנוצרים במזכירות או בעוזרות אישיות, עד כדי כך שפונים אליהן אף בשעות לילה מאוחרות. העבודה הנעשית באותם מקרים היא שקופה, בלתי-נראית ובלתי-נספרת. כבר נטען בספרות כי שקיפות זו מצויה במערכת יחסי עבודה שיש בה אינטימיות רגשית,¹⁰³ וכי הטשטוש האמור קיים בצורה מובהקת במערכת יחסי העבודה המתקיימת במסגרת עבודת הבית.¹⁰⁴ נוסף על כך, במקרה המסוים של עובדות הבית ההימצאות בתוך הבית והעובדה שהעובדת היא לעיתים הדמות המרכזית, אם לא היחידה, שעומדת על המטופל אינטימיות מגבירות עוד יותר את הציפייה והרצון שאינטימיות זו תתקיים בצורה בלתי-מוגבלת לחלוטין.

נקודה אחרונה זו גם מצביעה על חסרונו של מנגנון משמעותי שקיים בעבודות אינטימיות אחרות, והוא הגבלה מצד המדינה באשר לכמות העבודה שהמעסיק רשאי לדרוש. אולם, כפי שאטען בחלק הבא, מכיוון שהמדינה היא הצורכת העיקרית של אותה אינטימיות של עובדות הבית, אין לה אינטרס להגביל את האינטימיות הנדרשת. להפך, היא נוטלת חלק מרכזי בעיצובה כבלתי-מוגבלת.

(2) המדינה כמייצרת את "פנטזיית האינטימיות הנדרשת והבלתי-מוגבלת" וכצורכת העיקרית שלה

המדינה מייצרת פנטזיה של אינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת. בבקשה לקבלת היתר להעסקת עובד זר של רשות האוכלוסין נכתב בצורה מפורשת כי "היתר העסקה ניתן למעסיק שהוכיח צורך בטיפול או בהשגחה במשך רוב שעות היממה".¹⁰⁵ מדיניות הסיעוד של המדינה נשענת על ההנחה שעבודת הבית נעשית עשרים וארבע שעות ביממה, עם דרישה שהעובדת תתגורר בבית המטופל.¹⁰⁶ יש קשר הדוק בין יצירתה של פנטזיית אינטימיות זו לבין היות

103 Glenn, Forced to Care, לעיל ה"ש 58, בעמ' 196.

104 בתי-הדין חידדו את הקושי להבחין בין שעות עבודה לשעות פנאי בעבודת בית. ראו את פסקי-הדין המאוזכרים לעיל בה"ש 18 ו-33.

105 ראו ס' 4 בעמ' 3 לטופס הבקשה לקבלת היתר להעסקת עובד זר במתן טיפול סיעודי, נגיש באתר השירותים והמידע הממשלתי – https://www.gov.il/he/service/nursing_foreign_worker.

106 נוהל משרד הפנים 5.3.0001 "הזמנת עובד זר" פס' ה לנספח א (22.6.2011) (להלן: נוהל "הזמנת עובד זר").

המדינה צרכן של אותה אינטימיות נדרשת במקרה של עובדות הבית בישראל. המדינה, אשר במקרים אחרים מגבילה את האינטימיות הנדרשת, רואה במקרה זה את המעסיק כמטופל שהיא מחויבת לו. הוא זה שאמור לקבל ממנה את שירותי הסייעות בדמות עובדת הבית שמציעה אינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת. לכן המדינה מבקשת לממש אינטימיות זו במלואה. מערכת הסייעות הישראלית, אשר בעבר הושתתה על טיפול משפחתי, עברה בעשורים האחרונים לאחריות המדינה. מערכת זו מתאפיינת בתגמול נמוך, ונשענת על עובדות הבית.¹⁰⁷ המדינה רואה את האדם כמטופל, אולם היא אינה נוטלת אחריות מלאה לטיפול זה, אלא נותנת אותו בעלות נמוכה ומעבירה את האחריות לעובדות.¹⁰⁸ מכיוון שהמדינה רוצה לממש את המחויבות הטיפולית במלואה בעלות נמוכה, אין לה תמריץ להגביל את סוגי התפקידים שעל עובדת הבית לבצע, את היקף שעות העבודה ואת המקום שבו תבוצע העבודה. בנוסף, המדינה אינה מעניקה כלים מרסנים אחרים, בדמות הנחיות מנהליות או חוקי בטיחות שמגבילים את האינטימיות הנדרשת.

לחלופין, במקרים שבהם המדינה אינה נוטלת על עצמה את הטיפול – למשל, כאשר מדובר בעובדות בית שמתגוררות בבית המעסיק ומטפלות במשק-הבית ובילדים – אין לעובדות הבית היתר העסקה. במילים אחרות, הן פועלות בצילו של החוק ותוך חשש מתמיד מן הרשויות. למאָסדר (רגולטור) אין כל אינטרס להגן על עובדות אלה, ובפרט לקבוע גבולות לאינטימיות הנדרשת. לכן, אף שבעבודות אחרות שיש בהן רצון לממש את העבודה במלואה רצון זה מרוסן בדרך כלשהי – בין על-ידי המעסיק ובין על-ידי החלה דווקנית של חוקי-מגן במשפט העבודה, חוקי בטיחות וגהות, כללי אתיקה,¹⁰⁹ הסכמים קיבוציים¹¹⁰

107 אייזנשטדט ורוזנהק, לעיל ה"ש 30; רגב-מסלם, לעיל ה"ש 9.

108 לגבי אי-נטילת האחריות על-ידי המדינה ראו שם.

109 ראו, למשל, הסתדרות הרופאים בישראל אתיקה רפואית – כללים וניירות עמדה 18 (אבינעם רכס עורך, 2014) www.ima.org.il/Ima/FormStorage/Type8/EthicalCode2014.pdf; יחסים תקינה בין הרופא למטופל מחייבת כי המטופל לא ינהג באלימות מילולית או פיזית כלפי הרופא והצוות הרפואי, וכי יפעל למנוע אלימות כזו גם מצד בני משפחתו או מצד כל אדם אחר. בנוסף, חיוני כי המטופל לא יהיה מעורב בכל צורה שהיא במעשים של רמאות או בעבירה על החוק הקשורים ליחסיו עם הרופא, או בהפרה של כללי האתיקה הרפואית, ולא ינסה להדיח את הרופא לעבור עבירות כאלו. נוסף לכל אלה, מובן שעל המטופל להימנע גם מלהעמיד את בריאותם של אחרים בסכנה. "באשר לכללים עצמם, ס' יז (2) לכללי הקוד האתי הנוגעים ביחסי רופא-מטופל (שם, בעמ' 36) קובע כי "הרופא רשאי שלא לקבל אדם לטיפולו או לסיים את הקשר המקצועי עם מטופל אם קיים משבר אמון המונע יצירה או המשך קשר זה, למעט במצבי חירום רפואיים", וס' ז (3) (שם) קובע כי "הרופא רשאי להפסיק את הקשר המקצועי עם מטופל אם נחשף לאלימות מילולית או פיזית מצד המטופל, בני משפחתו או מי מטעמו". בתחום עריכת-הדין ניתן לפרש את ס' 3 לכללי לשכת עורכי הדין (אתיקה מקצועית), התשמ"ו-1986, כסעיף שמטרתו, בין היתר, לקבוע גבולות לאינטימיות – בעיקר הרגשית – הנדרשת לעיתים מעורך-הדין או מעורכת-הדין ביחסיהם עם הלקוח. הסעיף קובע כי עורך-דין יקבל את לקוחותיו במשרדו, ולא יפגוש אותם במקום אחר אלא "בתנאים ההולמים את כבוד המקצוע".

110 הסכמים קיבוציים קובעים לרוב הגבולות מיטיבות של שעות העבודה. דוגמות לכך ניתן למצוא בהסכמים הקיבוציים של האחים והאחיות (ראו הסכם קיבוצי בין מעסיקים במגזר הרפואי הציבורי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה והסתדרות האחים והאחיות בעניין תנאי

ונהלים¹¹¹ – המקרה של עובדות בית הינו שונה.

(3) הימנעותן של עובדות הבית מלהתארגן ומלהתלונן נגד המעסיק אדל בלקט ציינה כי הבנה מעמיקה של עובדות בית יכולה להתגבש רק מתוך הבנת המרחב היומיומי שבו הן פועלות – הבית.¹¹² אמירה זו נכונה מאוד לגבי אינטימיות, אשר במקרה של עובדות בית קשה להפרידה מהמרחב הביתי של מקום העבודה. האינטימיות נוצרת בתוך הספירה הביתית, שמאפשרת את סוג ההיחשפות למידע שאינו נתון בידי אנשים רבים אחרים, ואת סוג העבודה שמייצרת במהותה יחסים אינטימיים. האינטימיות שבעבודת הבית נוצרת במשך שעות שהייה מרוכזת של שני הצדדים זה עם זה בתוך הבית, תוך חיזוק ההיבט הבין-אישי. לכאורה ניתן לומר כי זו הסיבה לכך שמדובר במערכת יחסים שמתנהלת בצילו של החוק, תחת הדומיננטיות של חוקי הבית, ושחוקי המדינה לא יועילו כאן. אולם מדוע "לכאורה"? ראשית, הדיון הקודם הראה כי המדינה אינה נעלמת מתחום עיצובה ומיסודה של האינטימיות הנדרשת והבלתי-מוגבלת; נהפוך הוא – זו מעוצבת לגמרי על-ידיה. שנית, המדינה ברצותה הופכת את ההעסקה לציבורית ומתערבת בה, וברצותה נשענת על היותה פרטית. כך, מחד גיסא, היא מעצבת את האינטימיות דרך מדיניות ההגירה והסיעוד, ומאידך גיסא, היא נמנעת מלהכניס פקחים לבתים פרטיים כדי לאכוף את חוקי העבודה. במצב זה חלק ניכר ממערכת היחסים הנלווית לעבודת הבית אכן נשאר במישור הפרטי והבין-אישי. הדבר נותן כוח ועוצמה לעובדות, אך בה-בעת גם מונע אותן לעיתים מלקוט פעולה משפטית גם כאשר יש מנגנוני ריסון, כגון הדרישה לתשלום שכר-מינימום או זכות לקבלת חופשה. יש מקרים לא-מעטים שבהם עובדות שהגיעו ל"קו לעובד" ציינו כי הן אינן נוקטות צעדים משפטיים מכיוון שהמעסיק נחמד אליהן או טוב כלפיהן.¹¹³ גם כאן, היות העבודה אינטימית והאופי הספציפי של אותה אינטימיות בעבודתן של עובדות הבית מייצרים תשתית לאפשרות לצרוך עבודה אינטימית ללא כל מגבלה.

העסקתם של האחים והאחיות העובדים בשירות המדינה (1.7.2013)) וכן של ארגוני המורים (ראו הסכם קיבוצי בין משרד החינוך ומרכז השלטון המקומי לבין ארגון המורים בעניין תנאי עבודה למורים (6.8.2014)).

111 כדוגמה ניתן לתת את חוזרי המנכ"ל של משרד החינוך, ובין היתר את החוזר בעניין אורחות החיים במוסדות החינוך. לפי חוזר זה, על המנהל/ת מוטלת האחריות ליצירת אקלים בטוח בבית-הספר, ונקבעו בו כמה סטנדרטים ליצירת אקלים כזה. האקלים הבטוח מכון בעיקר כלפי התלמידים, אולם הוא מסייע גם למורות ולמורים. ראו חוזר מנכ"לית משרד החינוך תשע"ה/8ב "אקלים חינוכי מיטבי והתמודדות מוסדות חינוך עם אירועי אלימות וסיכון" (<https://cms.education.gov.il/EducationCMS/Applications/Mankal/EtsMedorim/2/2-1/>) (1.4.2015) HoraotKeva/K-2015-8-2-2-1-15.htm (להלן: חוזר מנכ"לית משרד החינוך).

112 Blackett, *Subordination or Servitude?*, לעיל ה"ש 94.

113 Albin & Mantouvalou, *Active Industrial Citizenship of Domestic Workers*, לעיל ה"ש

(ג) אינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת בבתי-הדין לעבודה ובבית-המשפט העליון

גם בתי-הדין לעבודה ובית-המשפט העליון מעצבים את האינטימיות כנדרשת וכבלתי-מוגבלת, וכך נוטלים חלק בעיצובה ובמיסודה של פנטזיית האינטימיות האמורה, וביצירת התשתית למצבים של כפייה. אחת הדוגמות הבולטות להיטמעותה של האינטימיות הנדרשת בדין הישראלי מצויה בהחלטות העוסקות בדרישתן של העובדות לזכויות על בסיס חוק שעות עבודה ומנוחה. אמירות של בתי-הדין לעבודה ובית-המשפט העליון מדגישות את היות האינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת כנתון בלתי-מעורער. כך, למשל, בפסק-דין טורדאנג'אן, שניתן על-ידי בית-הדין הארצי לעבודה, כתבה סגנית הנשיא ברק-אוסוסקין, אשר נתנה את החלטת הרוב: "הדרישה כי עובד מסוג זה יוכיח את שעות העבודה אינה מציאותית. כך לדוגמה אם המטופל זקוק לעזרה בלילה על-מנת להגיע לשירותים יהיה על המטפל לקום למשך כעשר דקות לעזור לו. האם על המטפל להוכיח זאת?¹¹⁴" הנחת-המוצא, כאמור, היא כי העובדת היא שצריכה לקום לבצע את המטלות הכרוכות באינטימיות, ולא בני הבית, למשל (באותו מקרה שהו גם בני הבית במקום, שכן המטפלת הגיעה לטפל בילדה עם מוגבלות שמתגוררת עם בני משפחתה). זהו ביטוי לכך שהאינטימיות הנדרשת היא בלתי-מוגבלת. גם בפסק-הדין בדנג"ץ גלוטן נאמר, על-ידי השופט רובינשטיין, כי "העובד הסיעודי המטפל בקשיש וכאדם בעל המוגבלות בביתם אינו זהה לדוגמאות של רופא ואחות שאדם מפקיד גופו בידיהם בעת שהותו בבית חולים. במקרה של העובד הסיעודי הזר בבית המטופל לא אחת מדובר על הרבה מעבר לטיפול בגוף – העובד הזר במקרים רבים הוא גם הקניין לרכוש מצרכים לבית, והמחזיק בכספו של המעסיק (ולא לכולם יש משפחה תומכת ומעורבת)".¹¹⁵ ביטוי נוסף של האינטימיות כנדרשת וכבלתי-מוגבלת ניתן למצוא בהחלטות לגבי זכאותה של עובדת הבית ללדת ילדים במהלך שהייתה בישראל. בפסק-הדין העקרוני שניתן בסוגיה זו על-ידי בית-המשפט העליון – פסק-דין קו לעובד¹¹⁶ – נקבעה זכותה של עובדת הבית להורות, אך זאת "כפוף ליכולתה המעשית לשלב בין חובות עבודתה לבין צרכי הטיפול בילד, ולקיום תנאים מתאימים לשילוב כזה במקום עבודתה".¹¹⁷ לא הועלה כל הרהור בדבר ריכוך הדרישות מהעובדת – ובעיקר קיצור שעות העבודה הממושכות הנדרשות ממנה והקלת המעמסה הנפשית הנלווית לכך – לנוכח חובותיה כאם. ראשית עליה לממש במלואה את האינטימיות הנדרשת, ואם היא יכולה לשלב זאת עם גידול ילד, אזי היא רשאית לממש את זכותה להורות. ראיית האינטימיות כנדרשת וכבלתי-מוגבלת מוצאת את ביטוייה בהחלטות לגבי הגבלת המעבר של עובדת הבית בין מעסיקים, שבמסגרתן מושם דגש בקשר האישי שנוצר בין המטופל לעובדת כסיבה להגבלת מעבר זה.¹¹⁸

114 עניין טורדאנג'אן, לעיל ה"ש 33, בעמ' 429.

115 דנג"ץ גלוטן, לעיל ה"ש 18, פס' י לפסק-דינו של השופט רובינשטיין.

116 בג"ץ 11437/05 קו לעובד נ' משרד הפנים, פ"ד סד(3) 122 (2011).

117 שם, פס' 70 לפסק-דינה של השופטת פרוקצ'יה.

118 ראו את הדיון להלן בתת-פרק ד.

ג. עבודה אינטימית: יתרונותיה וחסרונותיה, וההגעה למצבים של כפייה

במסגרת הדיון באינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת יש לעסוק אף ביתרונותיה ובחסרונותיה הנוספים של אינטימיות בהקשר של עבודת בית, על-מנת להבין באופן מלא מדוע המדינה מייצרת את פנטזיית האינטימיות הנדרשת והבלתי-מוגבלת ונותנת לה לגיטימציה במסגרת מדיניותה, וכן כדי להבין את החלטותיהם של בתי-הדין לעבודה ובית-המשפט העליון. הסתכלות זו תאפשר לנו לראות נכוחה מדוע אנו מוצאים אמירות כנות בדבר היות עובדת הבית חלק מהמשפחה, או על כך שיש לה לעיתים כוח רב יותר מאשר למעסיק, ובהיבט נתקלים גם בתוצאותיה השליליות של הבניית האינטימיות באופן הזה, ובראשן בעיית הכפייה. הבנה זו תאפשר הפרדה בין יתרונותיה לחסרונותיה של העבודה האינטימית, ותהווה בסיס למחשבה אסדרתית שתאפשר את חיזוק היתרונות הגלומים בעבודת הבית תוך התמודדות עם חסרונותיה.¹¹⁹

1. יתרונותיה וחסרונותיה של עבודה אינטימית

לעבודה אינטימית יש כמה יתרונות. נעמי שואנבאום הציגה ארבע מהן. היתרון הראשון הוא שעבודה אינטימית מאפשרת את יצירתן של מערכות יחסים משמעותיות. מערכות יחסים משמעותיות נותנות סיפוק רב ומשמעות בעבודה. כך, עובדות בית הדגישו את מערכות היחסים המשמעותיות שנוצרו בינן לבין הילדים או המבוגרים שבטיפולן,¹²⁰ וגם המטופלים מרווחים על היווצרות קשר אמיץ ואמיתי עם העובדות הללו, אשר לעיתים נמצאות עימם בעוד בני המשפחה נעלמים. היתרון השני הוא אלטרואיזם, אשר אנשים רבים מעוניינים ושמחים בו, הואיל ויש באלטרואיזם סיפוק, תחושה של אנושיות והגשמה עצמית. היתרון השלישי הוא שיתוף במידע וקרבה רגשית. במקרה של עובדות בית הן מוצאות לעיתים במטופל ו/או בבני המשפחה אוזן קשבת לקשיים שלהן, לאתגרים שהן מתמודדות איתם, ולבעיות שיש להן עם המשפחה שנותרה מאחור. היתרון הרביעי הוא ההשקעה שיש ביחסים אינטימיים ככלל, ובאלה המתרחשים בעבודה אינטימית בפרט.¹²¹ מעבר לארבעת היתרונות ששואנבאום מציגה, יש להדגיש את הערך שיש לעבודה אינטימית מבחינת החברה בכללותה. מחקרים הראו כי אינטימיות שאדם חווה במסגרת העבודה מפחיתה לחצים¹²² ומשפרת את הבריאות המנטלית והפיזית שלו.¹²³ בהקשר של עובדות בית האינטימיות הנדרשת מאפשרת לאנשים מבוגרים ולאנשים עם מוגבלות להישאר בבית ולחיות בקהילה, מה שמהווה עיקרון

119 Naomi Schoenbaum, *The Law of Intimate Work*, 90 WASH. L. REV. 1167 (2015).

120 Russell Hochschild, לעיל ה"ש 64.

121 Schoenbaum, לעיל ה"ש 119, בעמ' 1183-1184.

122 Rickey S. Miller & Herbert M. Lefcourt, *Social Intimacy: An Important Moderator of Stressful Life Events*, 11 AM. J. CMTY PSYCHOL. 127 (1983).

123 James W. Pennebaker & Sandra K. Beall, *Confronting a Traumatic Event: Towards an Understanding of Inhibition and Disease*, 95 J. ABNORM. PSYCHOL. 274 (1986).

חשוב בשיח השוויון העכשווי.¹²⁴ ככלל, ניתן לומר שאינטימיות היא דבר טוב לחברה, ומשהו שהיא צריכה לשאוף אליו ולהעריך.

אולם לצד יתרונות אלה יש בעבודה אינטימית גם חסרונות. שואנבאום מצביעה על ארבעה חסרונות, אשר נלווים, בהתאמה, לארבעת היתרונות שהיא מנתה ואשר נסקרו לעיל. הראשון הוא הפליה, בעיקר בדמות פרקטיקות שמופעלות באופן שונה כלפי הקבוצה שמבצעת עבודה אינטימית לעומת קבוצות אחרות. דוגמה להפליה מן הסוג הזה בארצות-הברית היא פסק-דין *Harris*, שבו נקבע כי מדיניות ממשלתית לגבי החלה של הסכמים קיבוציים וייצוג קיבוצי לא תחול על עובדות בית.¹²⁵ בישראל ניתן להצביע בהקשר זה על פסקי-הדין בעניין *גלוטן*, אשר קבעו כי חוק שעות עבודה ומנוחה לא יחול על עובדות אלה, ובכך הפלו אותן ביחס לעובדות ולעובדים אחרים בשוק העבודה הישראלי.¹²⁶ החיסרון השני הוא אי-מתן תגמול על-ידי מעסיקים בעבור אקטים של אלטרואיזם. פעמים רבות קשה לכמת עבודה אינטימית, ונוסף על כך, כפי שציינתי לעיל, עבודה זו הינה שקופה לעיתים. החיסרון השלישי הוא שימוש לרעה במידע שהעובד או העובדת מוסרים כחלק ממערכת היחסים האינטימית, והחיסרון הרביעי הוא אובדן ההשקעה שנעשתה ביחסים האינטימיים כאשר אלה מגיעים לקיצום. הסצנה קורעת הלב מן הסרט "העזרה" (*The Help*), שבה עובדת הבית מסולקת מן הבית ונפרדת מהילדה שבה טיפלה, ממחישה מחיר זה.¹²⁷ נוסף על חסרונות אלה יש להצביע על חיסרון אחד נוסף, והוא מצבי הכפייה המתאפשרים על בסיס היות האינטימיות נדרשת ובלתי-מוגבלת.

2. כפייה

כפייה היא חלק אינהרנטי מכל סוג של יחסי עבודה המוגדרים כיחסים של כפיפות ושליטה. עם זאת, הספרות ומשפט העבודה מבחינים בין כפייה לגיטימית, הנתפסת ככזו שמצויה ב"עבודה חופשית" (*free labor*), לבין כפייה המוגדרת בעייתית, כגון זו המאפיינת "עבודה בלתי-חופשית" (*unfree labor*) – מונח אשר בליכתו מצוי איסור ה"עבודה בכפייה". איסור העבודה בכפייה מעוגן בכמה אמנות בין-לאומיות,¹²⁸ ובכלל זה באמנות של ארגון

124 נעמה לרנר "ארץ האפשרויות המוגבלות: זכותם של אנשים עם מוגבלות שכלית לחיות בקהילה" (ארגון בזכות, 2008). bizchut.org.il/he/wp-content/uploads/2011/07/thelandofthelimitedop.pdf.

125 *Harris v. Quinn*, 134 S. Ct. 2618, 2644 (2014).

126 בג"ץ *גלוטן*, לעיל ה"ש 18; דנג"ץ *גלוטן*, לעיל ה"ש 18.

127 *The Help* (DreamWorks Pictures, 2011), בדקה ה-136.

128 ס' 4 להכרזה לכל באי עולם בדבר זכויות האדם (10.12.1948) www.humanrights.co.il/TheDeclaration.aspx; ס' 8 לאמנה הבינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות, כ"א 31, 205 (נפתחה לחתימה ב-1966). ס' 1 למגילת זכויות-היסוד של האיחוד האירופי (Charter of Fundamental Rights of the European Union, O.J. C 303/1, 2007) קובע כי המדינות החברות נוטלות על עצמן להגן בצורה אפקטיבית על זכותו של העובד להרוויח שכר למחייתו בעבודה שהוא נכנס אליה באופן חופשי. סעיף זה פורש כמגן מפני מצבים של עבודה בכפייה.

העבודה הבינ-לאומי.¹²⁹ ארגון העבודה הבינ-לאומי הכיר בכך שעובדות בית הן אחת הקבוצות הפגיעות ביותר לעבודה בכפייה. זאת, מפני שפעמים רבות הן אינן מוגנות על-ידי משפט העבודה, מפני שיש להן מערכת יחסי עבודה קרובה עם המעסיק אשר מתנהלת בבתים פרטיים ומוסותרת מן העין, והואיל ומעמדן במדינה שבה הן עובדות הינו זמני ולעיתים בלתי-מוסדר.¹³⁰ ארגון העבודה הבינ-לאומי מציין עוד כי תהליך גיוסן של העובדות טומן בחובו סכנה לעבודה בכפייה מכיוון שעבודה זו משמשת לעיתים דרך למשיכת נשים לעבודה תוך הסתרת המטרה האמיתית של הבאתן.¹³¹ אכן, במקרים אחדים בעולם הכירו אף בתי-המשפט בעובדות בית כמצויות במצב של עבודה בכפייה.¹³²

כבר בשנות השלושים של המאה הקודמת אסר ארגון העבודה הבינ-לאומי עבודה בכפייה. איסור זה בוסס על ההנחה שהכניסה למסגרת העבודה וההישארות בה צריכות להיעשות בצורה אוטונומית,¹³³ ונועד למנוע מערכת יחסים נצלנית.¹³⁴ כך, בעוד "עבודה בכפייה" משקפת העדר רצונית או וולונטריות, יתר הסדרי התעסוקה נתפסים כמשקפים את מימוש האוטונומיה של הפרט. אולם הדגש מושם בעמדה ליברלית שבמרכזה תפיסה של מערכת יחסי העבודה כמערכת שבה שני הצדדים נכנסים אליה ומצויים בה מרצונם החופשי, ונהנים מחופש בחירה ומחופש מעבר בתוך שוק התעסוקה. תפיסה זו נעוצה בראייה היסטורית שבה תכלית עיגונו של איסור העבודה בכפייה התחברה למניעת עבדות. אולם בשנים האחרונות הרחיב ארגון העבודה הבינ-לאומי את הדיון סביב המונח. זאת, כתוצאה מתופעות חדשות, כגון תהליכי הגלובליזציה, מעבר של עובדים בין מדינות, סחר באנשים ובנשים, פשיעה, אגרות-חוב שנלקחות מעובדים, הסדרי הגירה שמייצרים כפייה, מציאות כלכלית שונה ועוד, אשר מולידים מציאות מורכבת יותר של מצבי כפייה.¹³⁵ לנוכח ההכרה בשינויים האמורים, הרחיב הארגון אף את מתחם המצבים שבהם עלולה להתרחש כפייה. לדוגמה, לטענת הארגון, על המונח לכלול גם סיטואציות שבהן עובדים או עובדות נכנסו לתוך מערכת יחסי עבודה בהסכמה כביכול, אולם בשל נסיבות משפטיות, פיזיות או פסיכולוגיות הם אינם יכולים לצאת ממנה. כך, אף אם הכניסה אל תוך מערכת יחסי

129 אמנה בדבר עבודת כפייה או עבודת חובה, כ"א 7, 377 (נפתחה לחתימה ב-1930); אמנה בדבר ביטול עבודת כפייה, כ"א 10, 451 (נפתחה לחתימה ב-1957).

130 ILO, *The Cost*; 51-50 בעמ' 4, לעיל ה"ש 4, ILO, *A Global Alliance Against Forced Labour of Coercion* 29 (Report No. I(B) at the International Labour Conference 98th session, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/2009_meetingdocument/wcms_106230.pdf (להלן: ILO, *The Cost of Coercion*)).

131 שם, בעמ' 50.

132 לסקירת החלטות מספר שניתנו בעניין זה ראו *Mantouvalou, Servitude and Forced Labour*, לעיל ה"ש 4.

133 ILO, *Global Estimate of Forced Labour*, לעיל ה"ש 4, ILO, *A Global Alliance Against Forced Labour*, לעיל ה"ש 19, בעמ' 62.

134 Jens Lerche, *The Unfree Labour Category and Unfree Labour Estimates: A Continuum within Low-End Labour Relations* (Working Paper No. 10, Manchester Papers in Political Economy, 2011).

135 ILO, *A Global Alliance Against Forced Labour*, לעיל ה"ש 4.

העבודה נעשתה בהסכמה, ייתכן שהמצב ייכלל בכל-זאת במסגרת ההגדרה של "עבודה בכפייה"¹³⁶. נוסף על כך, ארגון העבודה הבין-לאומי רואה עבודה בכפייה כמתקיימת גם במצבים שבהם התמורה הכלכלית הניתנת בעבור העבודה הינה מועטה ביותר, וכן כאשר יש פגיעה חמורה בזכויות עבודה נוספות של העובדים.

על-מנת להקל את אפיון של נסיבות ככאלה שעולות כדי עבודה בכפייה, הציע ארגון העבודה הבין-לאומי שישה פרמטרים אשר התקיימות שניים מהם לפחות יוצרת לטענתו מצב כזה.¹³⁷ פרמטרים אלה הם: איום באלימות פיזית או מינית או נקיטת אלימות כזו; הגבלת תנועה או ריתוק למקום העבודה או לאזור מוגבל; עבודה שנעשית כדי לשלם חוב, ואשר לא משולמת בגינה תמורה לעובד או לעובדת; עיכוב שכר, הימנעות מלשלם שכר או הפחתה משמעותית של שכר העבודה; החזקה של דרכונים או תעודות זהות אחרות; ואיום בדיווח לרשויות. במשך השנים הוסיף הארגון נסיבות כגון עבודה בשעות נוספות תחת איום¹³⁸ ומצבים של סחר בבני-אדם תוך ניצול,¹³⁹ וכן שם דגש מיוחד בשיטות גיוס ובהובות שמובילים לעבודה בכפייה.¹⁴⁰ בעשור האחרון הארגון מבקש להיאבק ביתר שאת בכפיית עבודה, ואף אימץ לאחרונה פרוטוקול חדש במסגרת מאבק זה.¹⁴¹ אולם ההגדרה של הארגון סבה עדיין סביב מקרים מסוימים, ואינה כוללת נסיבות נוספות שניתן לראותן ככופות.

נקודה זו חודדה על-ידי חוקרים אחרים אשר הצביעו על כך שגם מעבר לאותה הגדרה של "עבודה בכפייה" יש מצבים שעולים כדי "עבודה בלתי-חופשית". הללו מדגישים שקו הגבול בין המצבים הנכללים במונח "עבודה בכפייה" לבין אלה שאינם נכללים בו יוצר דיכוטומיה בין הלגיטימי לבין הלא-לגיטימי, וזאת באופן שרירותי המתעלם מנסיבות נוספות שאף אותן יש לראות ככופות. זאת, בעיקר במציאות שבה מורכבותם של מצבי הכפייה הולכת וגדלה, ולנוכח ההכרה בכך שכפייה בעבודה הינה רב-ממדית וכוללת היבטים שהם מעבר לכניסה לא-רצונית למערכת יחסי העבודה או להעדר אפשרות לצאת ממנה.¹⁴² דוגמה לשרירותיות שבדיכוטומיה ניתן למצוא גם במשפט, שכן מדינות בעולם אימצו הגדרות שונות למונח

136 שם, בעמ' 6.

ILO, *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidelines for Legislators and Law Enforcement* 20–21 (2005), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_081999.pdf

ILO, *Eradication of Forced Labour: General Survey Concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)* 71–72 (Report No. III (Part IB) at the International Labour Conference 96th Session, 2007), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_089199.pdf

139 שם, בעמ' 39–47.

140 ILO, *The Cost of Coercion*, לעיל ה"ש 130, בעמ' 22–28.

ILO, *Protocol to Convention 29 – Protocol to the Forced Labour Convention, 1930* (adopted by the Conference at its 103rd Session, June 11, 2014), http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/committee-reports/WCMS_248900/lang--en/index.htm

Virginia Mantouvalou, *The Many Faces of Slavery: The Example of Domestic Work*, 14(2) GLOBAL DIALOG (2012), <http://www.worlddialogue.org/content.php?id=536>

זה. השוני בהגדרות ממחיש את הקושי הטמון בהגדרת מצב של כפייה ובקביעת קו הגבול בין הלגיטימי לבין הלא-לגיטימי.¹⁴³ לכן, לטענת חוקרים אלה, יש חשיבות בראיית הכפייה בעבודה כמתקיימת לאורך קשת רחבה של מקצועות, המשקפת את הרב-ממדיות הקיימת במונח.¹⁴⁴ ההכרה בקשת זו לא רק מובילה לראיית מצבים נוספים כמצבים שאינם לגיטימיים, ואשר על-כן יש למנוע אותם, אלא אף מאפשרת חשיבה על הפתרונות שיש לאמץ למצבי הכפייה, מעבר לסנקציה הפלילית המלווה כיום "עבודה בכפייה".¹⁴⁵

ינס לאַרְקָה, למשל, הציע קשת אשר בקצה האחד שלה ניצבת ההגדרה של ארגון העבודה הבין-לאומי, ולאורכה פזורים מצבים נוספים שאינם נכללים בהגדרה זו. לארקה טוען כי מה שחסר בהגדרה של ארגון העבודה הבין-לאומי הוא ההכרה בכוחות הכלכליים הקיימים בשוק, אשר מְמַצְבִּים בצורה אחרת את מערכת היחסים בין העובד לבין המעסיק ויכולים להוביל למקרים חמורים ביותר של עבודה בלתי-מכבדת (worst forms of un-decent work).¹⁴⁶ לארקה טוען כי מצבי כפייה מיועדים להזיל עלויות ולשלוט בכוח העבודה, וכי במציאות הכלכלית של היום אותם הסדרים כלכליים שהוא מצביע עליהם מיועדים להשיג בדיוק מטרה זו.¹⁴⁷ לפיכך אין להופכם לגיטימיים תוך שלילת ראייתם כמצבים כופים. מנגנונים כגון העסקה באמצעות קבלנים, העסקת ילדים, דיכוי וביטול של זכויות עבודה מיועדים להשיג כוח עבודה ממושמע וזול יותר. כאשר אלה לובשים צורות קיצוניות של עבודה בלתי-מכבדת, יש לראותם כבעייתיים וכמחייבים מענה ייחודי.¹⁴⁸ כמה מהדוגמות שלארקה מציג רלוונטיות מאוד לאלה שיוצגו בהמשך הדיון. כך, למשל, לארקה טוען כי הסדר שמתנה מתן רשיון עבודה בשהייה במעון שהמעסיק מספק – הסדר נפוץ בסין – עולה כדי כפייה, וכך גם הסדר שאינו מגביל את שעות העבודה של העובדים.

טיעונו של לארקה משתלב עם עבודתו של רוברט סטיינפלד, המבקש לחדד את ההבנה לגבי "עבודה חופשית" אל מול "עבודה שאינה חופשית". סטיינפלד טוען כי הראייה השלטת לגבי עבודה חופשית נשענת על ההנחה כי לעובד יש אפשרות לצאת ממערכת יחסי העבודה, וכי אין סעדים משפטיים שמאפשרים אכיפה של יחסי עבודה.¹⁴⁹ ראייה שלטת זו הינה בעייתית, לטענתו, שכן היא מתעלמת מהכוחות הכלכליים שמחייבים את העובד לעבוד, ללא קשר למסגרת המשפטית. במחקר היסטורי שערך לגבי התפיסה של עבודה חופשית

143 בעניין ההגדרות השונות ראו את הדיון שערכה סקרייונקובה בחיבורה: Klara Skrivankova, *Between Decent Work and Forced Labour: Examining the Continuum of Exploitation* 10–15 (JRF Programme Paper, 2010), https://www.jrf.org.uk/file/40697/download?to ken=QUC79Y_r&filetype=full-report

144 שם; Lerche, *לעיל ה"ש* 134; Beate Andrees, *Forced Labour and Trafficking in Europe: How People are Trapped in, Live Through and Come Out* (Working Paper No. 57, ILO, 2008).

145 Skrivankova, *לעיל ה"ש* 143.

146 Lerche, *לעיל ה"ש* 134, בעמ' 16.

147 שם, בעמ' 19.

148 שם, בעמ' 24.

149 ROBERT J. STEINFELD, *COERCION, CONTRACT, AND FREE LABOR IN THE NINETEENTH CENTURY* 1 (2001).

במאה התשע־עשרה הוא מצא כי עצם קיומו של חוזה עבודה באותה תקופה היה בלתי־חיוני לחלוטין, מכיוון שמה שקבע את מערכת היחסים בין הצדדים היה המערכת הכלכלית, ולא המערכת המשפטית־החוזית. בפועל מה שיצר עבודה חופשית, לטענתו, לא היה החוזה עצמו, אלא התערבות אסדרתית שדאגה להגביל את הכוח הכלכלי. זה מוזר לחשוב, הוא אומר, על המונח "עבודה חופשית" כתוצר של התערבות מדינתית, מכיוון שאנחנו רגילים לחשוב על חופש כמחייב דווקא הסרת אסדרה (דה־רגולציה), אבל זו התובנה שעולה מהניתוח ההיסטורי.¹⁵⁰ יצוין כי במקביל לכוחות הכלכליים אשר לארקה וסטיינפלד מציגים כחיוניים להבנת הרעיון של כפייה, יש שהצביעו על נסיבות נוספות שמצביעות על כפייה. אורלנדרו פטרסון, לדוגמה, הציג בכתיבתו את המימד של "זרות ילידית" – שמשמעה אי־השתייכות לקהילה מוכרת מבחינה פורמלית – כסממן של עבודה בכפייה ועבודות.¹⁵¹ מובן שאי־השתייכות זו אינה מעידה בהכרח על אי־קיומן של קהילות ו/או מערכות יחסים בקרב מי שהיו נתונים לעבודה בכפייה. מחקרים רבים מצביעים על קיומן של קהילות חשובות כאלה. אולם אותן קהילות ומערכות יחסים לא הוכרו באופן רשמי על־ידי המדינות שבהן התרחשו יחסי העבודה. אי־הכרה כזו הינה מימד אחד נוסף של עבודה בכפייה, ומהווה חיזוק להיותה מנגנון שממוסד על־ידי המדינה.¹⁵²

גם אינטימיות, לטענתי, בדרך שבה היא מובנית על־ידי המשפט בישראל, יכולה להוביל למצבים של כפייה. מצבים אלה של כפייה אינם נכללים בהכרח בהגדרות הקיימות של עבודה בכפייה, אולם הם נמצאים בדוגמות של שלושת הכותבים האחרונים שהצגתי.

ד. ארבעה מצבים של כפייה בישראל

בפרק זה של המאמר אני מבקשת להצביע על ארבעה מצבים של כפייה הגלומים במדיניות הישראלית ובהחלטות של בתי־הדין לעבודה ובית־המשפט העליון כלפי עובדות בית, ואשר נגזרים, לטענתי, מהיות האינטימיות נדרשת ובלתי־מוגבלת. כאמור, ברגע שהאינטימיות הנדרשת והבלתי־מוגבלת נהפכת לנקודת המוצא, וכאשר אין כל רצון להגבילה או לרסנה, נסללת הדרך להחלטות שפוגעות בצורה מהותית בחירותה של העובדת ואשר עולות כדי כפייה. לאחר הצגת ארבעת המצבים, אקיים דיון בהם.

1. כפייה של זמן ושל מקום

הדרישה שעובדת זרה תועסק עשרים וארבע שעות ביממה בבית המטופל נהפכה לנתון בלתי־מעורער במדיניות הישראלית, על־אף הפגיעה העמוקה בזכותה של העובדת למרחב פרטי משל עצמה ולזמן שבו היא יכולה לקבל החלטות אוטונומיות על חייה. הנהלים של רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול יוצרים את התשתית להגבלת הזמן והמקום של עובדת הבית, שכן הם מחייבים להעסיק את העובדת במשך עשרים וארבע שעות ביממה

150 שם, בעמ' 315.

151 ORLANDO PATTERSON, SLAVERY AND SOCIAL DEATH: A COMPARATIVE STUDY 6–7 (1982)

152 שם.

כתנאי לקבלת אשרה להעסקת עובדת סיעוד זרה בישראל.¹⁵³ לכאורה אין הכרח לפרש דרישה זו כמונעת מהעובדת זמן ומרחב משלה. כך, השופט אדלר ציין בפסק־דין טודוראנג'אן כי "ביצוע עבודת בית או עבודה סיעודית בבית, תוך מגורים באותו הבית, אינו מצדיק את העסקת העובדת/מעבר לשעות המותרות על־פי חוק. כך, כל עובד זכאי לשעות פנאי ומנוחה כדי לשמור על כבודו כבן אנוש".¹⁵⁴ אולם לא זו הדרך שבה בתי־הדין לעבודה, ובעיקר בית־המשפט העליון, מפרשים את דרישות התפקיד כאשר הם נדרשים לכך במסגרת הדיון במתן תגמול בעבור שעות נוספות של עובדות הבית.

כאמור, טענתה היא כי הסיבה לכך היא הבניית האינטימיות כנדרשת וכבלתי־מוגבלת. במסגרת ההחלטות הניתנות בעניין זה רוב השופטים אינם מהרהרים כלל על כך שיש לדרוש מהעובדת את תצורתה השונות של האינטימיות עשרים וארבע שעות ביממה. אמירתה של סגנית הנשיא ברק־אוסוסקין בפסק־דין טודוראנג'אן, אשר הוצגה בפרק ב, מחדדת נקודה זו.¹⁵⁵ הפסיקה שזורה אמירות נוספות לגבי היות האינטימיות הנדרשת אינטימיות בלתי־מוגבלת. כך, למשל, השופט הנדל בדנג"ץ גלוטן מציין כי "מתכונת ההעסקה הייחודית של עובדים בתחום הסיעוד מבארת כי מהות התפקיד מחייבת אותם לעבוד במהלך יום עבודה ממושך, בו מיטשטשים הקווים בין יום ובין לילה, בין שעת עבודה להפסקה, בין תורנות ובין סיום יום העבודה. זהו אינו בגדר חריג עבור העובד הסיעודי, אלא בגדר הכלל".¹⁵⁶

דרישה זו – של תפקוד אינטימי עשרים וארבע שעות ביממה – כופה על עובדת הבית עבודה בזמן בלתי־מוגבל ובמרחב מוגדר שאינו נתון לבחירתה. זו גם התוצאה שאליה הגיע למעשה בית־המשפט העליון בבג"ץ ובדנג"ץ גלוטן, כאשר רוב שופטי ההרכב שישבו בדיון החליטו כי חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על עובדות בית המתגוררות בבית המעסיק. משמעותה העמוקה של החלטה זו היא שאין כל ריסון של שעות העבודה ושל המרחב שבו העבודה מתבצעת. נקודת המוצא של כל השופטים בדיון הייתה כי יש לתת את מלוא השירות הסיעודי למטופל (שהוא גם המעסיק), תוך הדגשת חולשתו. אפילו אמירות של שופטים שהצביעו על אחריותה של המדינה למימון טיפול זה לא הציבו סימן שאלה לגבי

153 נוהל "הזמנת עובד זר", לעיל ה"ש 106.

154 עניין טודוראנג'אן, לעיל ה"ש 33, פס' 15 לפסק־דינו של הנשיא אדלר.

155 ראו לעיל ליד ה"ש 114.

156 דנג"ץ גלוטן, לעיל ה"ש 18, פס' 4 לפסק־דינו של השופט הנדל. ראו גם את אמירתה של השופטת נילי ארד בעניין לאחאטו, לעיל ה"ש 33, פס' 12 לפסק־דינה: "בידי המערערת ובאחריותה הופקד הטיפול בקשישה חסרת ישע, חולה אלצהיימר. כעולה מעדותו של הבן, דרש מצבה של האם, כוננות מתמדת. בכך נתמכו דבריה של המערערת, שלפיהם 'שעות עבודתה' השתרעו, למעשה, על פני היממה כולה, במהלכן היה עליה להקדיש את זמנה למנוחה ולצרכיה." גם בפרשת זכריה, לעיל ה"ש 33, בעמ' 7, ציינה סגנית הנשיא ברק־אוסוסקין כי "עולה מהמקובץ כי היקף עבודתה של המערערת עלה במידה ניכרת על היקף של משרה מלאה. היא היתה צמודה למנוחה במשך כל היממה וכן ביצעה את כל עבודות משק הבית". ראו גם דנג"ץ גלוטן, פס' 6 לפסק־דינו של הנשיא גרוניס: "חלק עיקרי מתפקידם של העובדים הסיעודיים הינו השגחה על המטופל במהלך כל שעות היממה. לצורך כך הם מתגוררים בביתו של המטופל, ועומדים לרשותו במשך מרבית שעות היממה."

מדיניות הטיפול האמורה.¹⁵⁷ חומרה יתרה יש לכפייה של זמן ומרחב כתוצאה מהדרך שבה פירשו בתי-הדין לעבודה את הלכת גלוטן בכל הנוגע במתן מנוחה שבועית לעובדות. בכמה פסקי-דין נקבע כי הואיל וחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על עובדות הבית, הן אינן זכאיות אף למנוחתן השבועית.¹⁵⁸

מי שהציב סימן שאלה לגבי שעות העבודה הממושכות של עובדות הבית הוא המשנה לנשיאה ריבלין בדיון בכג"ץ גלוטן, שם אמר ריבלין כי אין לבחון את שאלת השעות הנוספות מבלי לדון בתפיסות-היסוד לגבי אופייה וטיבה של עבודת הסייעוד.¹⁵⁹ הוא מביע תמיהה מדוע תבנית העסקתם אינה מועילית לדיון, ומגיע למסקנה כי הסיבה היא האמונה של הגורמים השונים כי מדובר במתכונת עבודה הכרחית המשרתת הן את העובדים והן את המטופלים.¹⁶⁰ המשנה לנשיאה ריבלין אף מחדד כי דבר זה עולה כדי פגיעה באוטונומיה של העובדת: "מדובר בתבנית עבודה שבה, לא פעם, 'קשור' העובד הסייעודי למטופל עשרים וארבע שעות ביממה במשך שישה ימים בשבוע. ככילה זו, כלומר הצורך של העובד להיות זמין בכל רגע נתון, שוללת מהעובד את חירותו לעשות לעצמו ומטילה עליו מגבלות משמעותיות מאד בחיי היומיום. היעדר החירות מהווה מחיר לא מבוטל שמשלם העובד עבור האפשרות להתפרנס."¹⁶¹ אמירות אלה של השופט הוליקוהו למסקנה כי יש להעביר למחוקק את המטלה של בחינה מחודשת של העסקה זו, כולל סוגיית השעות הנוספות – משימה שהמחוקק הישראלי לא נטל על עצמו עד עתה.

2. כפייה של מוחלשות כלכלית

צעד נוסף שנעשה בפסיקתם של בתי-הדין לעבודה ובית-המשפט העליון בהקשר של שעות העבודה של עובדות הבית הוא שלילת זכאותן לתגמול בעבור שעות נוספות. ראשיתו של צעד זה בהחלטות אחדות של בתי-הדין האזוריים לעבודה ושל בית-הדין הארצי אשר אימצו פתרונות שונים להתמודדות עם הקושי שמייצר הטשטוש בין שעות העבודה לשעות הפנאי, הנובע מן הדרישה כי העובדת תועסק עשרים וארבע שעות ביממה בבית המטופל.¹⁶² אולם שלילת הזכויות הכלכליות של העובדות הגיעה לשיאה בהחלטת בית-המשפט העליון בדנג"ץ גלוטן, שם נפסק כאמור בדעת רוב כי חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על עובדות הבית, ועימו גם התגמול בעבור השעות הנוספות. השופטים מציגים אומנם את הקושי הטמון באי-מתן זכויות כלכליות לעובדות, ואף אומרים כי יש בכך פגיעה באוכלוסייה שהיא

157 ראו בעניין זה שם, פס' 6 לפסק-דינה של השופטת חיות: "לתפיסתי על המדינה ליטול אחריות על רווחת אוכלוסיית המטופלים הסייעודיים המוחלשת החיה בקרבה בדרך של מתן סיוע מתאים לצורך העסקת עובדים סייעודיים, על כל העלויות הכרוכות בכך מתוקף דיני העבודה..."

158 ס"ע (אזורי חי') 11-11-06-10095 ואסיל – פנטור (פורסם בנבו, 18.6.2014); ס"ע (אזורי ת"א) 11-07-4662 LUISA – אלישוב (פורסם בנבו, 4.5.2014).

159 בג"ץ גלוטן, לעיל ה"ש 18, פס' 20-21 לפסק-דינו של המשנה לנשיאה ריבלין.

160 שם, פס' 21 לפסק-דינו של המשנה לנשיאה ריבלין.

161 שם.

162 לסיכום טוב של עמדותיהם של בתי-הדין לעבודה בסוגיה זו ראו דנג"ץ גלוטן, לעיל ה"ש 18, פס' 25-28 לפסק-דינה של השופטת ארבל.

ממילא מוחלשת,¹⁶³ אולם על כף המאזניים האחרת הם מציבים את החשש מפני הפגיעה הפוטנציאלית במצבם של המטופלים, אשר לא יוכלו להרשות לעצמם טיפול סיעודי פרטני בביתם אם יחלט להחיל את החוק האמור על עובדות הבית.

איזון זה משקף אף הוא אי-הצבת גבולות כלכליים לרצון במימושה המלא של האינטימיות הנדרשת. רצון זה מייצר העדפה מיידית של הסיעוד האינטימי הפרטני על הזכויות הכלכליות של עובדות הבית, ומוביל את השופטים, לראשונה, לפגיעה באחת הזכויות הכלכליות הוותיקות והמושורות ביותר בדיני העבודה הישראליים – הזכות לתגמול בעבור עבודה בשעות נוספות. יש שופטים שטענו כי מדובר בהעדפת הזכויות הכלכליות של המעסיקים על הזכויות הכלכליות של העובדות.¹⁶⁴ אולם אם זה אכן ההסבר לתוצאה האמורה, אזי היה אפשר למצוא לאיזון זה מענה בדרך אחרת – למשל, על-ידי השמתו של אדם במוסד שעלותו נמוכה. הרצון לקבל טיפול אינטימי פרטני במסגרת הביתית נשען על הרעיון של אינטימיות מסוג מסוים, ומוביל לראייתה כנדרשת ולהפיכתה לתקווה שיש לממשה ללא כל הגבלה. אינטימיות מן הסוג הזה אינה מצויה בהכרח במוסד. כך, על-ידי קבלת האינטימיות כנדרשת, האיזון בין הצורך של המטופלים לאינטימיות בלתי-מוגבלת לבין הזכויות של העובדות מוטה באופן מוחלט כמעט לטובת המטופלים, גם אם השגת האינטימיות כרוכה בעבודה בשעות נוספות ללא תמורה כלכלית.

3. כפייה של אינטימיות בלעדית עם המטופל/ת

המדיניות בישראל קובעת כי עובדים זרים אינם יכולים להיכנס לישראל עם בני משפחתם.¹⁶⁵ מעבר לכך, עד להחלטת בית-המשפט העליון בבג"ץ קו לעובד בעניין נוהל עובדת זרה, המדיניות הישראלית אף אסרה על עובדת זרה להיכנס להיריון בתקופת עבודתה, ואם נכנסה להיריון, נאסר המשך שהייתה בישראל עם הילד. על-פי הנוהל הישן, עובדת זרה אשר שהתה בישראל כחוק והייתה בהיריון מתקדם (מהחודש השישי ואילך) הייתה רשאית להגיש בקשה לרשיון ישיבה מסוג 2/2, שהיה ניתן לה לפרק-זמן של עד 90 יום לאחר מועד הלידה. לאחר התקופה האמורה היה על העובדת לצאת מישראל עם ילדה. לאחר יציאתה ניתנה לה האפשרות לשוב לארץ, לצורך עבודה במשך תקופה של עד שנתיים ממועד הלידה, אך בגפה, ללא הילד. כן נקבע כי חזרתה של העובדת לעבודה בישראל לא תתאפשר אם יהיה לה קרוב מדרגה ראשונה בישראל, כגון הורים, בן-זוג או ילדים.¹⁶⁶ נוהל זה בוטל על-ידי בית-המשפט העליון בטענה שהוא פוגע בזכותה הבסיסית של העובדת למשפחה, שכן הוא

163 שם, פס' 17 לפסק-דינו של הנשיא גרוניס; שם, פס' ג ו-י לפסק-דינו של השופט רובינשטיין; בג"ץ גלוטן, לעיל ה"ש 18, פס' 1 ו-11 לפסק-דינו של המשנה לנשיאה ריבלין.

164 ראו, לדוגמה, את פסק-דינו של השופט רובינשטיין בדנג"ץ גלוטן. כן ראו שרון רבין מרגליות "נקודות מפנה במשפט העבודה האישי" דין ודברים ו 341, 344-347 (2011).

165 נוהל "הזמנת עובד זר", לעיל ה"ש 106, ס' 1.4.

166 נוהל משרד הפנים 5.3.0023 "נוהל טיפול בעובדת זרה בהריון ובעובדת זרה אשר ילדה בישראל" (1.8.2009).

דורש מהעובדת לבחור בין שני מצבים בלתי-אפשריים: להתפרנס בלי משפחה או להיות עם משפחה בלי פרנסה.¹⁶⁷

במסגרת אותה החלטה נאמר כי אף שהטעם המרכזי שהציגה המדינה למניעת מתן אפשרות ללידה בישראל הוא החשש שהעובדת תשתקע בישראל, בגיבוש המדיניות עלה גם הנימוק שהעובדת הזרה עלולה להתקשות בעמידה בחובותיה המורכבות כלפי המעסיק אם במקביל יהא עליה לטפל בילדה.¹⁶⁸ נימוק זה הועלה אף בדיוניה של ועדת עובדים זרים בכנסת. רן כהן, למשל, אמר כי מטופלת "שהיא נכה בצורה מאוד קשה, היא מקבלת עובדת סיעודית כדי שתטפל בה, היא לא קיבלה אותה כדי לגדל אצלה בבית גם תינוק או תינוקת".¹⁶⁹ עוד נאמר באותה ישיבה: "ולא אמרנו מילה עדיין על אותו אדם סיעודי שהוא צריך לקבל את הטיפול, היא באה בכדי לטפל באדם הסיעודי..."¹⁷⁰ טעם זה – שעובדת הבית תהיה מחויבת בעיקר למטופל או למטופלת – מעוגן בנוהל חלופי שאומץ בשנת 2013.¹⁷¹ נוהל זה מאפשר לעובדת ללדת בישראל, ואף להמשיך לעבוד בה, אך זאת "כפוף ליכולתה המעשית לשלב בין חובות עבודתה ובין צורכי הטיפול בילד וקיום תנאים מתאימים לשילוב כזה במקום עבודתה".¹⁷² עוד נקבע באותו נוהל כי עובדת שילדה לאחר 63 חודשי עבודה בישראל תידרש לצאת מן הארץ עם הילד לאחר חופשת הלידה, ותוכל לשוב לישראל, אם מעסיקה האחרון יבקש להמשיך להעסיק אותה, אולם ללא הילד.¹⁷³

כאימון הנוהל ביטאה המדינה את אחריותה כלפי המטופל, תוך הדגשת המחויבות העיקרית של העובדת הזרה כלפי האינטימיות הנדרשת ממנה על-ידי המעסיק. מדיניות זו לא רק מאששת ומחזקת את האינטימיות הנדרשת מהעובדת, אלא אף מונעת מהעובדת יצירת כל קשר אינטימי משפחתי מסוג אחר – אינטימיות עם הילד או אינטימיות עם קרובי-משפחה אחרים. נראה כי אינטימיות המתנגשת עם האינטימיות הנדרשת עם המעסיק מובילה להגבלתה של האינטימיות מן הסוג הראשון. אכן, כפי שהוחלט בפסק-דין קו לעובד, יש בכך פגיעה בזכותה של העובדת למשפחה. אולם יש בכך משהו נוסף – אינטימיות כפויה ולמעשה בלעדית עם המעסיק ובני משפחתו. כפיית האינטימיות הבלעדית עם המטופל ובני משפחתו מסמלת את מימושה המלא של האינטימיות הנדרשת.

167 עניין קו לעובד, לעיל ה"ש 116.

168 שם, פס' 21 לפסק-דינה של השופטת פרוקצ'יה.

169 פרוטוקול ישיבה מס' 39 של הוועדה המיוחדת לבחינת בעיית העובדים הזרים, הכנסת ה-16, 5, דבריו של היו"ר רן כהן (3.11.2004).

170 שם, בעמ' 7, דבריו של ששי קציר.

171 נוהל משרד הפנים 5.3.0023 "נוהל טיפול בעובדת זרה בהריון ובעובדת זרה אשר ילדה בישראל" (20.5.2013).

172 שם, ס' 4א.

173 שם, ס' 5א לנוהל.

4. כפייה של מעסיקים

בשנת 2006 קיבל בית-המשפט העליון בישראל החלטה תקדימית על ביטול הסדר הכבילה של העובדים הזרים למעסיקהם.¹⁷⁴ בית-המשפט העליון בהחיר כי כבילה של עובד או עובדת זרים למעסיק ספציפי עולה כרי פגיעה חמורה באוטונומיה שלהם, ועל-כן מהווה הפרה של חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו. אולם למן אותו פסק-דין חלו התפתחויות בעניין מדיניות הכבילה, בעיקר בכל הקשור לעובדות הבית, והטיעונים המלווים את הדרישה לכבול את עובדת הבית למעסיקה קשורים, לטענתי, לסוגיית האינטימיות הנדרשת.

בשנת 2011 התקבל תיקון לחוק הכניסה לישראל אשר מאפשר להגביל את המעבר של עובדות בית בין מעסיקים למרחב גיאוגרפי מסוים, ובהתחשב במספר המעסיקים שאצלם הועסקו בישראל עד לאותה עת.¹⁷⁵ בחודש פברואר 2014 הוצאו תקנות לצורך מימושן של מגבלות אלה. התקנות מגבילות את יכולתה של עובדת לעבור בין מעסיקים לשלושה מעסיקים בלבד (כאשר המעבר אינו נובע ממות המטופל ו/או מהעברתו למוסד סיעודי ו/או פיתורים של העובדת, אלא רק מרצונה לעבור לעבוד במקום אחר). עוד הן מגבילות את יכולתה של העובדת לעבור בין אזורי תעסוקה בישראל. כך, למשל, עובדת שהתקבלה לעבוד אצל אדם המתגורר בפריפריה יכולה לעבור למעסיק אחר רק אם גם הוא מהפריפריה.¹⁷⁶ הסיבה להגבלות אלה הייתה הטענה כי העובדות "נוטשות" מטופלים במצב רפואי קשה – בין מבוגרים, בין ילדים ובין אנשים עם מוגבלות – וכי הן רוצות לעבוד באזור תל-אביב, ולא בפריפריה הגיאוגרפית של ישראל.¹⁷⁷ במילים אחרות, ההגבלות נבעו מרצון להגביר את השליטה במעברן של עובדות הבית. אולם רצון זה בשליטה ייחודי בכך שהוא נשען על טענה נוספת, והיא שהמטופל נקשר לעובדת הבית מבחינה נפשית. כך, למשל, בדיון שהתקיים בבית-המשפט העליון בנוגע להסדר מיוחד של מתן הודעה מוקדמת מטעם עובדת הבית נאמר כי הסיטואציה המיוחדת בענף וסוג המעסיקים, וכן ההבנה כי הטיפול מחייב קרבה גדולה ואמון רב, מצדיקים דין שונה של הודעה מוקדמת מאשר בכל עבודה אחרת.¹⁷⁸ זאת ועוד, העובדה שלאחר שבג"ץ ביטל את הסדר הכבילה נסוגה המדינה מהחלטתה לאפשר מעבר חופשי של עובדים זרים בין מעסיקים דווקא לגבי עובדות הבית מחדדת את הראייה השונה של מערכת יחסים זו – ראייה שאינה מנותקת מהאינטימיות הנדרשת.

על פניו נראה כי הכפייה הנוצרת מכוח התקנות החדשות שונה מזו ששררה תחת הסדר הכבילה הישן, שכן התקנות החדשות מאפשרות מידה מסוימת של מעבר בין כמה מעסיקים, אף אם מעבר זה מוגבל מבחינה גיאוגרפית. אולם גם ההסדר החדש מונע דה-פקטו

174 בג"ץ 4542/02 עמותת "קו לעובד" נ' ממשלת ישראל, פ"ד סא(1) 346 (2006). למען ההגינות יש לציין כי כותבת המאמר ייצגה את העותרים בעתירה זו.

175 ראו ס' 3א(2ג) ו-3א(3ג) לחוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952, אשר הוספו בחוק הכניסה לישראל (תיקון מס' 21), התשע"א-2011, ס"ח 926.

176 תק' 33(3) לתקנות הכניסה לישראל, התשל"ד-1974.

177 ראו לעניין זה פרוטוקול ישיבה מס' 230 של ועדת הפנים והגנת הסביבה, הכנסת ה-19 (19.2.2014).

178 בג"ץ 1834/09 יהודה נ' משרד הפנים רשות האוכלוסין והגירה ומעברי הגבול (פורסם בנבו, 25.6.2012).

מעבר בין מעסיקים. ההגבלה החדשה תרתיע את עובדת הבית ממעבר כזה, בשל החשש שמא היא תגיע למעסיק פוגעני במיוחד, שאותו היא כבר לא תוכל לעזוב. כך, העובדת תירתע מלעזוב גם את מעסיקה הראשון. זוהי הגבלה של האוטונומיה של העובדת בצורה שעולה כדי פגיעה חמורה ביותר בזכויותיה. ההגבלה עצמה היא שיוצרת את הקושי. היא זו שמשקפת את ההחפצה ואת הממדים האפיסטמולוגיים שלה, ומביאה לידי כפייה. היא זו שמציבה מראה שדרכה עובדת הבית ניבטת ככפופה, כנחותה, וככזו שנועדה לממש את האינטימיות הנדרשת במלואה.

5. דיון

כל הדוגמות שהובאו לעיל מאששות את טענתו של לארקה¹⁷⁹ כי ההסדרים המדינתיים והכלכליים המיועדים להוזיל עלויות ולשלוט בעובדים עלולים להוביל למצבים החמורים ביותר של עבודה בלתי-מכבדת. זו מהותה של ההסדרה הננקטת כלפי עובדות בית. מצבי הכפייה האמורים אינם נכנסים במסגרת ההגדרות הקיימות של ארגון העבודה הבינלאומי. על פניו אף לא אחד מהם מונע כניסה למערכת יחסי העבודה של עובדת בית או יציאה ממנה, גם לא בהכרח ההחלטה שמגבילה את יכולת המעבר של העובדת לשלושה מעסיקים בלבד. גם אם נפנה לבחון את ששת הפרמטרים שהציע ארגון העבודה הבינלאומי עצמו,¹⁸⁰ נגלה כי במקרים המדוברים לא יתקיימו בהכרח שניים מהם לפחות. עם זאת, מדובר במצבים בעייתיים מאוד, אשר הספרות שדנה בכפייה מחדדת את היותם כאלה. הן עבודתו של לארקה, שמצביעה על מסגרת כלכלית שאינה מייצרת גבולות של זמן, והן עבודתו של סטיינפלד, אשר מסמנת את הקו בין עבודה חופשית לעבודה שאינה חופשית בקיומה של חקיקה מתערבת, מחדדות את היות המצבים האלה מצבי כפייה, שעולים כדי פגיעה בחירות הבסיסית של העובדות.

איני טוענת כי במקרים אחרים של עבודה לא ייתכנו מצבים של כפייה; להפך, לנוכח התיאוריות שהוצגו ברור שגם בסיטואציות אחרות של עבודה יש מצבים של כפייה המחייבים מענה. עם זאת, דווקא ההשוואה בין מצבים אלה לבין מצבן של עובדות הבית המתגוררות בבית המעסיק ממחישה את התוצאה הקשה שלארקה כינה "המצבים החמורים ביותר של עבודה בלתי-מכבדת". ראשית, אותו מרחב אוטונומי שקיים לעובדים אחרים במסגרת חוזה העבודה אינו מצומצם באותה מידה כמו זה של עובדות הבית, וזאת בשל היבטי המגדר, הזרות, מדיניות הסיעוד ומדיניות ההגירה, אשר משפיעים על מצבן של האחרונות. אולם מעבר לכך, לכל עובד או עובדת אחרים יש מרחב של אוטונומיה בחייו או בחייה הפרטיים, אשר המשפט מקפיד לשמר על-ידי יצירת גבולות. נקודה זו מתחדדת כאשר משווים את עבודת הבית לתפקידים אחרים הכרוכים באינטימיות נדרשת, שבהם המעסיק מגביל אינטימיות זו ומגן על העובדת מפני הלקוחות הצורכים את האינטימיות הנדרשת. הגנה כזו אינה מסופקת לעובדות הבית, באשר אצלן דרישת האינטימיות היא כלפי המעסיק עצמו או בני משפחתו. נוסף על כך, כפי שהראה הדיון, גם המדינה נמנעת מלהתערב במימושה המלא של האינטימיות הנדרשת. כך, המרחב האוטונומי שהמשפט מקפיד לשמר לכל עובדת

179 ראו לעיל ליד ה"ש 146.

180 ראו לעיל ליד ה"ש 137 ואילך.

ועובד אינו קיים לעובדות הבית המתגוררות בבית המעסיק, והטיעונים המובאים להצדקת שלילתו נוגעים ברצון לממש באופן מלא את האינטימיות הנדרשת. ניתן לכאורה לומר כי התמונה המוצגת לעיל צריכה להוביל לאיסור העסקה בדפוס של עבודת בית. אולם אני מקבלת את טענתה של אדל בלקט בהקשר זה, כפי שהוצגה במבוא למאמר.¹⁸¹ איסור העסקת עובדות בית במתכונת האמורה מתעלם מהחלטתן של נשים אלה לעזוב את ביתן כדי לתמוך כלכלית במשפחתן מרחוק, והוא גם עיוור לגבולות החמקמקים של חוקיות, בעיקר כאשר מביאים בחשבון שעבודה זו נעשית בגבול שבין הציבורי לפרטי, ובהיבטים מסוימים שלה – בצילו של החוק. לכן יש לחשוב כיצד ניתן להתמודד עם מצבי הכפייה הבעייתיים שהוצגו לעיל. זוהי תכלית הדיון שיתקיים בפרק הבא והאחרון של המאמר.

ה. התמודדות עם מצבי הכפייה בעבודה אינטימית נדרשת – הפיכתה למוגבלת

כיצד, אם כן, ניתן להתמודד עם מצבי הכפייה שתוארו לעיל? יש שיטענו כי המשפט אינו רלוונטי במערכת יחסי עבודה אשר מתקיימת בצילו של המשפט ומעוצבת על-ידי גורמים חיצוניים לו, דוגמת הבית, האינטימיות, הזרות וההיבטים הכלכליים של העבודה. אולם, כאמור, המשפט מתערב בעיצוב האינטימיות ככזו. נוסף על כך, לנוכח ההצלחות שרשם המשפט בעבר בהתמודדות עם מצבי כפייה, גם כאשר כוחות כלכליים הם שעיצבו אותם, אני סבורה כי גם בהקשר של עובדות בית ניתן לתת מענה באמצעות המשפט. זאת, על-ידי שבירת הרצון במימושה המלא של האינטימיות הנדרשת ובחשיבה כיצד ניתן להגבילה. האינטימיות הנדרשת יכולה להיות מוגבלת על-ידי מתן מתחמים אוטונומיים עצמאיים לעובדת מבחינת זמן ומרחב, וכן מתן אפשרות ליצירת קשרים אינטימיים אחרים. כמו-כן יש להגביל את סוג העבודות שמותר לדרוש מעובדת הבית לבצע, ולחשוב על הגנות של בטיחות בעבודה כאשר מדובר בעבודה רגשית. במקצועות רבים אחרים שבהם אינטימיות הינה חלק בלתי-נפרד מדרישות התפקיד היא מוגבלת בכל הדרכים הללו.

נקודת מוצא חשובה להתמודדות עם מצבי הכפייה שתוארו בפרק הקודם מצויה באמנה של ארגון העבודה הבינ-לאומי לגבי עובדות בית ובהמלצות שלצידה.¹⁸² אלה קובעות כמה הסדרים חשובים שמאפשרים את הגדלת האוטונומיה של עובדת הבית, בין היתר בנושאים הקשורים לשעות העבודה, למגורים בבית המעסיק, לבטיחות ולגהות, לזכות ההתארגנות ועוד. אולם אני סבורה כי לצד האמנה ניתן לשאוב השראה מן הדרכים שבהן הוגבלה האינטימיות הנדרשת במקצועות אחרים של עבודה אינטימית. בפרק זה של המאמר אצביע על כמה מהאמצעים המשמעותיים ביותר שמשמשים בפרקטיקות האחרות להגבלת האינטימיות, ואשר ניתן לחזק באמצעותם את הכתוב באמנה ובהמלצות או להוסיפם לצידי. מדובר ברשימה חלקית בלבד ובכיווני מחשבה ראשוניים, שיש לפתחם בעבודה עתידית.

מגבלות לגבי זמן העבודה – מגבלות אלה הן פרי התערבות משפטית חשובה ביותר שנועדה לאזן בין פנאי לבין עבודה ולהתמודד עם ניצול כלכלי-שוקי. הסדרה של שעות

181 ראו לעיל ליד ה"ש 15-16.

182 ILO Convention, לעיל ה"ש 2; ILO Recommendation, לעיל ה"ש 10.

העבודה הינה חיונית במיוחד בהקשר של עבודה אינטימית ככלל ועבודת בית בפרט. הסדרה זו פועלת להפחתת העומס הרגשי והמתח הנלווים לעבודה אינטימית, ומאפשרת לעובדות ולעובדים לקיים מערכות יחסים אינטימיות משמעותיות מחוץ לעולם העבודה, ליטול חלק בפעילויות אחרות (בתשלום או לא בתשלום) ולהתמודד עם העומס הרגשי הקיים בעבודה אינטימית. היא מעניקה לעובדת מרחב נשימה. כותבות וכותבים אחדים כבר הדגישו את החשיבות של הסדרת זמן העבודה של עובדים מוחלשים,¹⁸³ של אלה שמבצעים עבודה אינטימית¹⁸⁴ ושל עובדות בית.¹⁸⁵ כאמור, גם האמנה של ארגון העבודה הבין-לאומי מדגישה עניין זה.¹⁸⁶ הכלי הזה, המשמעותי מאוד, של דיני העבודה צריך להיות בשימוש כדי להגביל את מצבי הכפייה שתוארו לעיל. נכון להיום הוא מוחל על כל סוגי העבודה האינטימית בישראל למעט עבודת בית, ויש ביכולתו למנוע את הכפייה של זמן ומרחב וכן את הכפייה של אינטימיות בלעדית של העובדת עם המטופל. יודגש כי לא בכל המקצועות שיש בהם עבודה אינטימית חל חוק שעות עבודה ומנוחה כהווייתו. אצל רופאים, למשל, חלה הסדרה אחרת של שעות העבודה, אשר קבועה בהסכמים הקיבוציים החלים על הרופאים.¹⁸⁷ אולם לגבי עובדות בית לא רק שהסדר הכללי אינו חל, אלא אין שום הסדר אחר פרטיקולרי. בהקשר זה ההחלטה של בית-המשפט העליון בעניין גלוטן לא רק עולה כדי הפליה כלפי קבוצת עובדות הבית, אלא היא אף הרסנית, שכן דווקא קבוצה זו היא שזקוקה להסדרה משמעותית ביותר של זמן העבודה. השארת העובדות כחלל חקיקתי הייתה לכן בלתי-מוצדקת בעיניי. בפסק-דין גלוטן קרא בית-המשפט למחוקק לקבוע הסדר ייחודי לעובדות הבית,¹⁸⁸ וחישוב שהמחוקק ייטול על עצמו אתגר זה במהירות המרבית.

דיני בטיחות וגהות בעבודה – דיני בטיחות וגהות הינם הכרחיים כדי להתמודד עם פגיעות בעבודה. במדינות רבות, כולל ישראל, דיני בטיחות וגהות מתייחסים בצורה מינימלית מאוד לבטיחות הנדרשת בעבודה אינטימית (אף שיש הכרה בנזק נפשי שעלול להיגרם כתוצאה מעבודה). נושאים הקשורים ליצירת סביבת עבודה נקייה מאלימות, מהטרדה או מלחץ נפשי צריכים להיות מטופלים בצורה שיטתית ומסודרת יותר, לא רק על-ידי הכרה בנזקים שכבר נגרמו, אלא עוד לפני כן – על-ידי פיתוח אמצעים למניעתם. האמנה של ארגון העבודה הבין-לאומי מתייחסת אף היא לסוגיה זו.¹⁸⁹ יצוין כי לפיתוח אמצעים שייתנו מענה לצורך

Deirdre McCann, *Decent Working Hours as a Human Right: Intersections in the Regulation of Working Time*, in HUMAN RIGHTS AT WORK: PERSPECTIVES ON LAW AND REGULATION 509 (Colin Fenwick & Tonia Novitz eds., 2010)

Schoenbaum, לעיל ה"ש 119.

Deirdre McCann & Jill Murray, *Prompting Formalisation through Labour Market Regulation: A 'Framed Flexibility' Model for Domestic Work*, 43 INDUS. L.J. 319 (2014)

ILO Convention, לעיל ה"ש 2, ס' 10.

ראו לעניין זה את הדיון בס"ע (אזורי ת"א) 54860-01-12 לנצברג – מדינת ישראל (פורסם בנבו, 23.7.2014).

ראו בג"ץ גלוטן, לעיל ה"ש 18, פס' 11 ו-28 לפסק-דינו של המשנה לנשיאה ריבלין; וכן דנג"ץ גלוטן, לעיל ה"ש 18, פס' 19 לפסק-דינו של הנשיא גרוניס ופס' 9 לפסק-דינו של השופט מלצר.

ILO Convention, לעיל ה"ש 2, ס' 13.

במניעת עומס רגשי ונפשי יכולה להיות תרומה משמעותית להתמודדות עם התלות הקיימת בעבודת הבית, שיש לה היבטים שליליים גם לעובדת וגם למטופל/ת.

התארגנות – המודל האידיאלי של התארגנות בשיח של דיני העבודה הוא של ארגוני עובדים. ארגוני עובדים נתפסים כגופים דמוקרטיים שבזכותם עובדות ועובדים זוכים בהכרה כמי שמצויים בלב-ליבו של מעמד הפועלים, וכן כגופים שיכולים להתמודד בצורה הטובה ביותר עם הון המעסיק, תוך שימוש בכלים אפקטיביים, כגון שביתה והסכמים קיבוציים, ולהוביל לפיכך לחלוקה טובה יותר של משאבים לטובת העובדים ובין העובדים.¹⁹⁰ אף שהתארגנות עובדים אוזכרה בספרות כשאיפה לגבי עובדות בית וכמודל שיכול לקדם מאוד את זכויותיהן,¹⁹¹ קשה מאוד ליצור התארגנות בעבור עובדות אלה.¹⁹² מעבר לעובדה שהעובדות פזורות בבתים פרטיים ברחבי הארץ, הן עובדות אצל מעסיק קטן, לרוב אחת על אחד, ומכשולים נוספים צצים עקב היות רובן נשים ומהגרות. גם האינטימיות עצמה מונעת פעמים רבות התארגנות, מכיוון שהעובדות אינן רוצות לנקוט צעדים חריפים, דוגמת שביתה, נגד מי שיש להן עימם מערכות יחסים קרובות ואינטימיות. אולם ארגונים אחרים שעמם יש לעובדות אלה קשר – כגון ארגוני זכויות אדם (דוגמת "קו לעובד"), ארגוני סיוע קהילתיים ועוד – יכולים להיות משמעותיים מאוד בכמה וכמה דרכים: הם יכולים לעורר את המודעות לגבי המשמעות של עבודה אינטימית; להצביע על הערך הרב שיש בה ובר-בזמן על הצורך בכלים להתמודדות עם המצבים הבעייתיים שנוצרים בעבודה אינטימית; ואף ליזום פנייה לקובעי המדיניות ולמחוקק. ארגונים אלה מספקים לעובדות סיוע חיוני באכיפת זכויותיהן, שכן הן עצמן נרתעות מנקיטת הליכים משפטיים, והם יכולים אף ליטול חלק בקידום הקמתם של ארגונים מקצועיים לעובדות הבית ובעיצוב קודים אתיים – נקודה שאגע בה כעת.

קודים אתיים – לרופאים, לעורכי-דין, לעובדות סוציאליות ולפסיכולוגים יש קודים אתיים, אשר מיועדים, בין היתר, להגן עליהם מפני לקוחות ומפני סיכונים הכרוכים בעבודה. כל העבודות הללו מוגדרות כעבודות אינטימיות, ואכן במסגרת הקודים האתיים הקיימים ניתן למצוא כמה וכמה הוראות המיועדות להגן מפני שימוש לרעה באינטימיות. כך, למשל, הכלל האתי שלפיו על עורכי-דין ועורכות-דין להיפגש עם לקוחותיהם במשרד נתפס כמיועד לשמר את יוקרת המקצוע,¹⁹³ אך ניתן לראותו גם כהוראה שיוצרת סביבה מוגנת ליחסים האינטימיים שבין עורך-הדין לבין הלקוח (אינטימיות הנוצרת כתוצאה מהעברת מידע רגיש). לפסיכולוגים יש קוד אתי שנועד להגן עליהם בצורה משמעותית מפני האינטימיות

190 Albin & Mantouvalou, *Active Industrial Citizenship of Domestic Workers*, לעיל ה"ש 13.

191 Mundlak & Shamir, *Organizing Migrant Care Workers in Israel*, לעיל ה"ש 12; Ally, לעיל ה"ש 12.

192 שם; Albin & Mantouvalou, *Active Industrial Citizenship of Domestic Workers*, לעיל ה"ש 13.

193 נטע זיו "מי הזיז את הגלימה שלי? – על הסגת גבול מקצוע עריכת הדין" מחקרי משפט כד 439 (2008).

בעבודה.¹⁹⁴ מי שקובעים את הקודים האתיים הם ארגונים מקצועיים, כגון לשכת עורכי-הדין או הסתדרות הפסיכולוגים. לדעתי, אפשר ורצוי לעצב קוד אתי כזה גם בעבור עובדות בית. בעוד התארגנות במסגרת של ארגון עובדים היא בהחלט אתגר קשה לפיצוח בעבור עובדות בית, אני סבורה כי הקמה של איגוד מקצועי על-ידיהן הינה משימה בת-ביצוע. ארגוני זכויות אדם וארגונים קהילתיים המצויים בקשר שוטף עם העובדות יכולים לסייע בהקמת התארגנות כזו ובניסוחו של אותו קוד אתי. בהקשר של עובדות בית הקוד יכול להתייחס לפעולות שהעובדת צריכה לעשות במסגרת עבודתה ולהגדיר פעילויות שיהיו אסורות. איגוד מקצועי יוכל לקבוע גבולות לגבי הטיפול עצמו, ולספק סיוע מקצועי-נפשי וליווי בעת הצורך.

הנחיות מנהליות מצד המדינה – במקרים מסוימים גם המדינה נוטלת על עצמה את התפקיד של הסדרת האינטימיות הנדרשת בעבודה. כך, למשל, בישראל משרד החינוך מוציא מדי פעם חוזרי מנכ"ל למורים, אשר עבודתם עם תלמידיהם מתאפיינת גם היא באינטימיות רבה. חוזר המנכ"ל לית שהתפרסם באפריל 2015 נוגע באורחות החיים במוסדות חינוך. החוזר קובע את האחריות של המנהל/ת ליצירת אקלים בטוח בבית-הספר, ואף שהדבר מכון בעיקר לתלמידים, יש בו כדי לסייע גם למורות ולמורים.¹⁹⁵ נוסף על כך, בכל בית-ספר יש גוף מקצועי – יועצת – שמתפקידו להיות מעורב בנושאים הרגישים של התלמידים ולספק תמיכה וסיוע גם לתלמידים וגם למורות ולמורים. בפרקים קודמים טענתי כי למדינה אין אינטרס בעיצוב הגבולות לעבודה אינטימית של עובדות בית, אולם ניתן לטעון כי יש לה אחריות כלפיהן, שכן היא זו שמייצרת את אותה סביבת עבודה שגורת עימה את מצבי הכפייה שתוארו לעיל, ולכן מן הראוי לכל-הפחות שהיא תקבע הסדרים שיגנו על העובדות מפני היבטיה השליליים של האינטימיות בעבודתן. אם מכירים במצבים שתוארו בפרק הקודם של המאמר כמצבים כופים שעולים כדי פגיעה בחירות, אזי מענה אפשרי הוא חיוב המדינה בנקיטת הצעדים האמורים.

חקיקת-מגן – חיוני להחיל את כל דיני העבודה על מי שמבצעים עבודה אינטימית, כולל עובדות בית. לעיתים החקיקה האחידה יכולה להתאים לקבוצת עובדות זו, אולם לעיתים דיני העבודה מעוצבים על-פי מודל תעשייתי של עבודה, ולכן הם אינם רלוונטיים להחלה על עובדים בעבודה אינטימית, ובכלל זה על קבוצת עובדות הבית. דבר זה מהווה אתגר אמיתי, שבמסגרתו יש לאמץ את הרציונלים הטמונים בחוקי העבודה – כגון הסדרת שכר-מינימום, שעות מנוחה, חופשה שנתית וחופשת מחלה – ולהתאימם לעבודות ששונות מהמודל התעשייתי. הצורך בהתאמה עורר בספרות של דיני העבודה מחלוקת בין אלה הטוענים כי יש לאמץ חקיקה אחידה לכל העובדים והעובדים לבין אלה הסבורים כי יש לפעול לאימוץ מודל פרירני, המותאם למגזרי התעסוקה השונים.¹⁹⁶ אני נמנית עם האסכולה האחרונה. לטענתי, יש ערך בחקיקה פרירנית המתאימה את הרציונלים של דיני העבודה

194 הסתדרות הפסיכולוגים בישראל "קוד האתיקה המקצועית של הפסיכולוגים בישראל" (2004) קוד-האתיקה/ www.psychology.org.il

195 ראו חוזר מנכ"ל לית משרד החינוך, לעיל ה"ש 111.

196 ראו דיון אצל: Guy Davidov, *Setting Labour Law's Coverage: Between Universalism and Selectivity*, 34 OXFORD J. LEGAL STUD. 543 (2014)

למגזר המסוים, על אפיוניו הייחודיים.¹⁹⁷ גישה סקטוריאלית זו היא שמאפיינת למעשה את ההסכמים הקיבוציים, שמהווים את רוב האסדרה בתחום העבודה, ואשר מותאמים למקום עבודה ספציפי או לענף שבו הם חלים. זו הגישה המאפיינת אף את האמנה של ארגון העבודה הבין-לאומי בנוגע לעובדות בית.¹⁹⁸ מעבר לכך, ברבים מהמקצועות שבהם נעשית עבודה אינטימית יש הסדרים פרטיקולריים שמתמודדים, בין היתר, עם ההיבטים האינטימיים של העבודה. כאלה הם פקודת הרופאים [נוסח חדש], התשל"ז-1976, וההסכמים הקיבוציים הייחודיים לרופאות ולרופאים; ההסכמים הקיבוציים של האחים והאחיות; ההסכמים הקיבוציים של המורים והמורות, אשר לגביהם, כאמור, יש גם חוזרי מנכ"ל פרטיקולריים; חוק הפסיכולוגים, התשל"ז-1977, ובתוכו קוד האתיקה המקצועית של הפסיכולוגים בישראל,¹⁹⁹ וכן הלאה. הסדרה פרטיקולרית של זכויות העבודה של עובדות בית, ברוח האמנה והדברים שמפורטים במאמר זה, יכולה להוות צעד משמעותי לקידום זכויותיהן ולהתמודדות עם היבטיה השליליים של האינטימיות בעבודתן.

אכיפה – אכיפה הינה סוגיה אקוטית במיוחד בכל הקשור לעבודת בית. עצם העובדה שהעבודה נעשית בתוך הבית מעלה שאלות כבדות בדבר יכולתם של פקחים מטעם משרד הכלכלה לוודא את אכיפתם של חוקי העבודה החלים על קבוצת עובדות זו. נוסף על כך, גם אכיפה פרטית אינה אפשרית תמיד. כפי שציינתי קודם לכן, אף שמספר גדול של עובדות פונות מדי חודש ל"קו לעובר" כדי לקבל מידע על-אודות זכויותיהן, ומכתבים נשלחים למעסיקהן, יש עובדות שאינן מעוניינות לנקוט צעדים נגד המעסיק בשל הקשר האינטימי בין הצדדים. עובדת היותן מהגרות מהווה אף היא מכשול בפני פנייה לערכאות. לכן יש לחשוב על אמצעי אכיפה חלופיים, הן מצד הפקחים של משרד הכלכלה והן מצד העובדות. אכיפה מותאמת-מגזר היא שיטת אכיפה שכבר אומצה במדינות מסוימות בעולם, והיא נועדה בדיוק להתמודד עם מאפייניו הייחודיים של כל מגזר ומגזר כדי לקדם אכיפה יעילה.²⁰⁰ אין ספק שהיא יכולה להיות משמעותית ביותר לעובדות בית.

סיכום

מאמר זה ביקש לחדד את הקשר בין הדרך שבה האינטימיות בעבודתן של עובדות בית המתגוררות בבית המעסיק מעוצבת ומוסדרת – כנדרשת וכבלתי-מוגבלת – לבין יצירתם

197 Albin & Mantouvalou, *The ILO Convention*; לעיל ה"ש 1; Albin, *From 'Domestic Servant'*

לעיל ה"ש 3; EINAT ALBIN, *SECTORAL DISADVANTAGE: THE CASE OF WORKERS IN THE BRITISH*

HOSPITALITY SECTOR (DPhil dissertation, University of Oxford, 2010).

198 שם אימצו את הרעיון שעבודת בית הינה "work like any other, work like no other". ראו

ILO, Decent Work, לעיל ה"ש 3.

199 "קוד האתיקה המקצועית של הפסיכולוגים בישראל", לעיל ה"ש 194.

200 ראו בעניין זה את המדיניות באנגליה לגבי אכיפת שכר-מינימום, אשר מתמקדת, בין היתר,

במגזרים ספציפיים שבהם יש הפרה משמעותית של החוק; Department for Business,

Innovation and Skills, *Tackling Exploitation in the Labour Market: Consultation* (Oct.

2015), [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/471048/BIS-15-549-tackling-exploitation-in-the-labour-market.pdf)

[file/471048/BIS-15-549-tackling-exploitation-in-the-labour-market.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/471048/BIS-15-549-tackling-exploitation-in-the-labour-market.pdf)

של מצבי כפייה בעייתיים. אלה מקבלים לגיטימציה מהמדינה, מבתי־הדין לעבודה ובית־המשפט העליון, מן המעסיקים, מהמחוקק הישראלי ומן הציבור בכללותו. מתן הלגיטימציה טמון, כך טענתי, בחמקמקות שעבודה אינטימית מייצרת, אשר מצד אחד יכולה להסביר מדוע יש האומרים כי עובדות בית הינן כמו בנות משפחה וכי לעיתים יש להן כוח רב יותר מאשר למעסיק, אך מצד אחר חושפת אותן למציאות של עבודה העולה כדי מצבים בעייתיים של כפייה. עובדת היותה של האינטימיות נדרשת ובלתי־מוגבלת אינה עניין פרטי, אלא היא מעוצבת ומאוסדרת על־ידי המדינה. כפי שהראיתי, האינטימיות מעוצבת כנדרשת וכבלתי־מוגבלת בראש ובראשונה לנוכח ביסוסה על משפט העבודה, על חופש החוזים ועל אי־ההתערבות המשפטית בהגדרות התפקיד. היבטים של מגדר ושל זרות מעצימים את הקושי הגלום באי־ההתערבות המשפטית בהגדרת התפקיד, המבוססת על הנחה בדבר הסכמה בין הצדדים. עוד הראיתי כי במקרה של עובדות בית האינטימיות נצרכת על־ידי המעסיק לנוכח פנטזיית האינטימיות, אשר המדינה מעורבת ביצירתה, באשר זו מהווה את התשתית למדיניות הסיעוד שלה. האינטימיות אף מונעת עובדות בית מלפעול להגבלת ניצולה. המאמר הצביע על ארבעה מצבי כפייה בעייתיים: כפייה של זמן ומרחב; כפייה של מוחלשות כלכלית; כפייה של אינטימיות בלעדית עם המטופל/ת; וכפייה של מעסיקים. לטענתי, יש לפעול למניעתה של כפייה זו. אף שיש לעודד את האינטימיות בעבודה ולהעריך את היתרונות הגלומים בה, יש צורך אקוטי ואמיתי להתמודד עם התוצאות הקשות שהיא מייצרת. במקרה של עובדות הבית, הדרך להשיג זאת היא על־ידי יצירת מתחמים של אוטונומיה והגבלת האינטימיות הנדרשת באמצעים שהוצעו בפרק האחרון של המאמר.

