

השפעת הליכי גישור
בבתי הדין לעבודה
על זכויות
נשים
עובדות

כתבה: עו"ד קרן שמש-פרלמוטר
עריכה לשונית: זהבה צוקרמן-אגמון

ע.ר.
משפטניות למען צדק חברתי
حقوقيات من أجل العدالة الاجتماعية
Women Lawyers for Social Justice

ع/م
مَعْلَم

בנייר עמדה זה נרצה לבחון כיצד הליכי הגישור בבית הדין לעבודה משפיעים על זכויות של עובדות בכלל ועובדות בשכר נמוך בפרט, ועל היכולת של אותן עובדות לממש את זכויותיהן. רבות נכתב על נשים ושוק העבודה ובכלל זה על נשים המתפרנסות בשוק תעסוקת עוני¹. היות רוב הנשים מועסקות בעבודות שאינן מספקות בטחון כלכלי תעסוקתי וסובלות מפגיעות מגוונות, הינה עובדה ידועה. נשים המשתלבות בתעסוקת עוני עושות זאת בהיעדר ברירות ומתוך מתחם בחירה מצומצם. מדינת ישראל כשלה בהגנה על נשים בשוק העבודה, בעיקר הללו הנמצאות בשולי החברה. במדיניותה היא מתירה התקיימותו של שוק עבודה דכאני ונצלני בו ישנו ריבוי הפרות בוטות של חוקי מגן, ריבוי דפוסי העסקה פוגענית כגון עבודה קבלנית ושעתית, פערי שכר גדלים, אפליה והדרה. הכשלים העמוקים הינם הן בנקודת הכניסה לשוק העבודה, הן ביציאה ממנו והן בשהות בתוכו כעובדות בשוק עבודה מעורער.

נייר עמדה זה מביא זווית נוספת, אשר לרוב אינה נבחנת בהבנת "שוק העבודה", והיא הסתכלות על הנעשה בבתי הדין ביחס למימוש זכויות עובדות.

למותר לציין כי בית הדין לעבודה הינו שחקן משמעותי הן בסיום יחסי העבודה והן כמכוון התנהגות בתוך שוק העבודה. נייר עמדה זה אינו בוחן ומנתח את פסיקותיו של בית הדין ואת עמדתו המהותית ביחס לסוגיות העולות במסגרת יחסי עובד-מעביד, אלא את ההיבטים הפרוצדורליים והבירוקרטיים המתנהלים בו.

מסען של התובעות במסדרונות בתי הדין הינו חלק ממסע ארוך יותר של הישרדות בשוק עבודה שאינו מסוגל לייצר בטחון תעסוקתי ו/או יציבות ובוודאי לא יציאה מעוני. יש לקרוא את נייר העמדה תוך ההבנת הקונטקסט הרחב של מעורבות המדינה בשוק העבודה עבור נשים ובפרט עבור נשים שעובדות בשכר נמוך.

1. עובדות-בשוק תעסוקה מעורער. מרכז מהות, 2008.

במסמך זה אנו מבקשות להאיר בזרקור דווקא על פרוצדורות ומדיניות, לכאורה רק בירוקרטית וניהולית, משפיעות על זכויותיהן של נשים בשוק העבודה ועל כוחן להתמודד עם הפרת זכויותיהן.

נבחן כיצד מיסוד הליכי גישור בסכסוכי עבודה והעברת סכסוכים ממערכת המשפט למערכת גישור חלופית, משפיעים על מצבן של עובדות, פרטנית וציבורית.

נייר עמדה זה נולד מליווי וייצוג מאות נשים בשולי שוק העבודה בבתי הדין על ידי עורכות דין של עמותת איתך-מעכי. בעבודתנו נחשפנו לפער בין צפיית התובעות כי ההליך המשפטי ייחשוף את הצדק והאמת וזכויותיהן הכספיות תחושבנה בדקדוק ובקפידה, לבין המציאות בה ההליך בו תתנהל תביעתן הוא גישורי ותכליתו להביא לפשרה אשר אינה עורכת תחשיב חשבונאי דווקני ומדויק בדבר רכיבי התביעה.

מסמך זה נערך במסגרת פרוייקט "זכותה לתעסוקה הוגנת" אשר מטרתו להאיר את הבעיות של נשים עובדות בשולי שוק התעסוקה, להציע ולקדם שינוי מדיניות שישפר את מצבן וזכויותיהן, לתת ייעוץ וייצוג משפטי ולפעול בשטח לחיזוק כוח ההתארגנות של עובדות ולחיזוק הידע והכלים של עובדות לקידום מעמדן וקהילתן. פרוייקט משמעותי ונרחב זה הינו פרי יצירה משותפת של עמותת קו לעובד, עמותת כאיין, הקליניקות לחינוך משפטי באוניברסיטת תל אביב ועמותת איתך-מעכי משפטניות למען צדק חברתי.

בנייר העמדה יובאו כמובן הקולות של תובעות אשר פנו לבית הדין והופנו להליכי גישור וכן של עורכות דין, מובילות בתחומן, ביחס להליך זה. כמו כן, יתבסס נייר העמדה על מחקרים מדיספלינות שונות, נתונים אשר העמותה אספה במסגרת בקשות חוק חופש מידע וידע הנאסף אצל עמותות וארגונים נוספים.

מטרת נייר העמדה הינה להביא לתיקונים הכרחיים ומידיים

בהליכי הגישור, באופן שישמרו בצורה טובה יותר על זכויות עובדות בשכר נמוך ועל יכולתן לממשן את זכויותיהן בבית הדין. נטען כי, הכנסת הליכי גישור, במתכונתו הנוכחית, מהווה עוד המחשה לנסיגת המדינה מערכי מדינת רווחה וזאת באמצעות הפרטת מערכת החוק והצדק. נעמוד על ההגיון המכוון כיום את הפרוצדורה ומודל הגישור ועל היותם מוכווני חסכון כלכלי והפחת עומס על המערכת השיפוטית הציבורית. עוד נטען כי הליך גישור הפנימי מביא פעמים רבות להרעה במצבן של העובדות החלשות ביותר ולפגיעה במימוש זכויותיהן המצומצמת והבסיסיות ביותר. כמו כן, ברמה ציבורית ופוליטית הוא לא מנכיח קונפליקטים מעמדיים, מנתק את סכסוך העבודה מהבט רחב ומותיר אותו כסיפור אישי בודד. לבסוף ולאחר שנציין את יתרונותיו של ההליך הגישורי, נציג המלצות שתכליתן לשפר את הליך הגישור באופן אשר ישמר את זכויותיהן של עובדות וישפר את יכולתן לממשן במערכת המשפט.

תודות לנירה פורן, טלי גלזמן וחן בר-מור קוזינץ, סטודנטיות לתואר שני בחוק ללימודי מגדר באוניברסיטת תל אביב, אשר תרמו רבות לכתבתו של נייר העמדה ועבודתן כללה הן תצפיות בבתי הדין, הן איסוף נתונים כמותי והן עריכת ראיונות עומק עם נשים במערכת המשפטית ועורכות דין.

1. הליכי גישור בבית הדין לעבודה – מסגרת נורמטיבית, פרוצדורה ונתונים

גישור הינו הליך שברשות, בו הצדדים אשר הגישו תביעה לבית הדין, מוזמנים להיפגש ולנסות לפתור את הסכסוך ביניהם, בעזרת מגשר ניטראלי ונטול סמכות הכרעה. זוהי חלופה לישוב ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION (ADR) (ADR) המשפטי המלא. ההליך הוא סודי ותוצאותיו אינן מתפרסמות.

סעיף 79(ג) לחוק בתי המשפט, התשמ"ד-1984² ותקנה מספר 3 לתקנות בתי הדין לעבודה (גישור), התשנ"ג-1993³, הסמיכו את בתי הדין לעבודה להפנות צדדים לסכסוך הליכי גישור. בבתי הדין לעבודה קיימים שני סוגי הליכים חלופיים ליישוב סכסוכים:

- **הליך גישור פנימי** – גישור הנערך ע"י מגשר מטעם בית הדין לעבודה. הליך זה מכונה בחוק 'גישור', אולם מבחינה מהותית הכוונה היא להליך גישור⁴. ההליך מתקיים בתוך כתלי בית הדין, זמני הפגישות קצרים וקצובים ומספר הפגישות מוגבל. הצדדים אינם נושאים בעלויות ההליך.
- **הליך גישור חיצוני** – גישור הנערך מחוץ לכותלי בית הדין ע"י מגשר חיצוני. הצדדים הם הנושאים בעלויות ההליך.

נציין כי במקביל להליך זה מתקיים בבית הדין הן הליך של "דיון מהיר" והן הליך של גישור. נייר עמדה זה לא יעסוק במישורין בהליכים אלה, הגם שרוב המשותף בין ההליכים הללו לבין הליכי גישור⁵.

2. ס' 79(ג) לחוק בתי המשפט, התשמ"ד 1984.

3. תקנה 3 לתקנות בית הדין לעבודה (גישור), התשנ"ג 1993.

4. ד"ח ועדת ההיגוי לעניין גישור במערכת בתי הדין לעבודה, בראשות השופטת וירט – ליבנה, ספטמבר 2001.

5. אורן גול אייל, רונן פרי, גל ליפשיץ, אפרת פלוטניק-צדקיהו, ייצוג בהליכי גישור בבתי הדין לעבודה. <http://weblaw.haifa.ac.il/he/Faculty/GazalAyal/Publications/Representation%20in%20Evaluative.pdf>

החל מספטמבר 2000, מפעילה המחלקה לניתוב תיקים (להלן: המנ"ת) מערכת לניתוב תיקים המאפשרת הפניית תיקים להליכי גישור בבתי הדין לעבודה. תפקיד המנ"ת הוא לבדוק, למיין ולנתב את התיקים המגיעים לפתח בתי הדין לענייני עבודה, תוך בחירת מסלול הטיפול והמשאבים הראויים לכל תיק ותיק ותוך הפניית התיק לגישור, ככל שהתיק מתאים לכך.⁶ נציין כי בבית הדין לעבודה בנצרת בחינת התיקים נעשית ע"י שופט והוא אשר מנתב את התיקים לקביעת מועד לקדם משפט או להפניה להליך גישור פנימי.⁷

בשנת 2001 המליצה ועדת ההיגוי לעניין הגישור במערכת בתי הדין לעבודה, בראשות השופטת ורדה וירט לבנה, לקבוע קריטריונים מהותיים למיון תיקים המגיעים לבתי הדין לעבודה. תביעות המאפשרות דיון מהיר, תביעות כנגד המוסד לביטוח לאומי ותביעות קיבוציות לא מופנות להליכי גישור בשל חוסר התאמתן.⁸ ועדת ההיגוי סברה כי הקריטריון המנחה צריך להיות גובה התביעה ומורכבות התיק.

במסגרת הכנת נייר העמדה, פנתה עמותת איתן-מעכי בבקשת חופש מידע לקבלת הקריטריונים להעברת תביעה להליכי גישור. מתשובת הנהלת בתי המשפט עולה כי כיום לא קיימים קריטריונים להעברת תביעה להליכי גישור בבתי הדין לעבודה. כמו כן צויין כי משרד המשפטים פועל בעניין הסדרת הקריטריונים בתקנות.

לאחר הפניית התיק לגישור, הצדדים מקבלים מכתב זימון לגישור ובו הסבר קצר על ההליך ועל היותו וולונטרי. במקביל התיק נקבע להליך קדם משפט. צד המסרב לגישור צריך למסור הודעה בכתב על כך.

צדדים אשר לא פעלו אקטיבית לביטול הגישור, מגיעים בגפם או בליווי בא כוחם לכותלי בית הדין. בתחילת ההליך מוסבר

6. גלי לוי, יישוב סכסוכים בדרכים חלופיות בבית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע: כך נראים הדברים בשטח.

7. על פי שיחה עם מזכירות בית הדין האזורי לעבודה-נצרת, 26.10.15.

8. נירה פורן, טלי גלזמן וחן בר-מור, השפעת הליכים ליישוב סכסוכים בבית הדין לעבודה על זכויות של

עובדות מוחלשות, מצע לנייר עמדה, עמ' 6-3.

להם כי זהו הליך וולונטרי הנתון לשיקול דעתם של הצדדים. כמו כן, מוצג כי תפקידו של המגשר הוא לסייע לבעלי הדין להגיע לפשרה מתוך ניהול משא ומתן חופשי, מבלי שיש בידו סמכות הכרעה. עם זאת, המגשר, יכול להעלות הצעות, להיפגש עם כל צד בנפרד ואף להביע את דעתו. המטרה היא להביא את הצדדים לפתרון מוסכם מתוך רצונם החופשי.⁹

אם הצדדים מגיעים להסכם, הם עורכים אותו בכתב וחותמים עליו. לאחר מכן בית הדין רשאי לתת לו תוקף.¹⁰ במקרה של אי הסכמה התובענה מועברת לבית הדין לדיון שיפוטי מקדמי או לדיון מהיר. נציין כי גם בהליכים אלה נעשה ניסיון להביא את הצדדים לסיום הסכסוך באמצעות פשרה.



9. גלי לוי, "ישוב סכסוכים בדרכים חלופיות בבית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע: כך נראים הדברים בשטח".
 10. תקנה 9 לתקנות בית הדין לעבודה (פישור), התשנ"ג 1993.

1.1. אופן הפעלת מערכת לניתוב תיקים בבתי הדין לעבודה

מתוני הוועדה לבדיקת בתי הדין לעבודה עולים הנתונים הבאים¹¹:

בשנת 2003 הופנו בכל בתי הדין האזוריים 8,154 תיקי (מתוך מספר כולל של 86,958 תיקים) לגישור בפני נציגי ציבור, ומהם נסתיימו 5,652 תיקים במסגרת הגישור) כלומר, קרוב ל-70%) ובבית הדין הארצי הופנו לגישור בפני נציגי ציבור 71 תיקים (מתוך מספר כולל של 1,930 תיקים) ומהם נסתיימו 25 תיקים במסגרת הגישור (כלומר, מעל 30%).

בשנת 2004 הופנו בכל בתי הדין האזוריים 5,907 תיקים (מתוך מספר כולל של 93,327 תיקים) לגישור בפני נציגי ציבור, ומהם נסתיימו 3,387 תיקים במסגרת הגישור (כלומר, קרוב ל-60%) ובבית הדין הארצי הופנו לגישור בפני נציגי ציבור 103 תיקים (מתוך מספר כולל של 2,523 תיקים), ומהם נסתיימו 31 תיקים במסגרת הגישור, (כלומר, קרוב ל-30%).

נתונים עדכניים בדבר היקף הליכי הגישור לא נאספו ו/או פורסמו.

במסגרת הכנת נייר עמדה זה פנתה עמותת איתך-מעכי בבקשת חופש מידע, לקבלת נתונים עדכניים יותר ו/או נתונים המפולחים מגדרית ו/או על פי מוצא התובעים.

לבקשה זאת נענתה העמותה כי הנתונים הללו אינם נאספים, אינם מקבלים ביטוי במערכת נט-משפט ולפיכך לא ניתן להפיקם.

11. הוועדה לבדיקת בתי הדין לעבודה. דין וחשבון. ינואר 2006.

1.2. זהות המגשרים והכשרתם

אין הסדרה אחת ביחס להכשרה הנדרשת על מנת לשמש כמגשר בבית הדין. בכל בית דין ישנה מדיניות שונה באשר לזהות המגשר. בנצרת ובחיפה המגשרים הינם נציגי הציבור ו/או עוזרים משפטיים, לעומת זאת, בתל אביב הורחבה האפשרות למתנדבים נוספים. לא נמצאה אינפורמציה בדבר הדרישות מהמגשר, הפיקוח עליו, ההכשרה והבחינה של ייצוג הולם.

העמותה פנתה בבקשת חופש מידע לקבל רשימה של המגשרים בפילוח מגדרי. תשובת הממונה על חופש המידע בהנהלת בתי המשפט לבקשת המידע של איתך-מַעַךְ כלל אך ורק מגשרים חיצוניים ולא מגשרים בהליך הגישור הפנימי. באשר למגשרים החיצוניים עולה כי ישנה הטייה מגדרית חזקה. ככלל כ-78% מהמגשרים הם גברים (55 גברים לעומת 17 נשים). במחוז תל-אביב כ-70% מהמגשרים הם גברים. במחוז ירושלים כ-75% מהמגשרים הם גברים. במחוזות חיפה ונצרת כ-85% מהמגשרים הם גברים ובמחוז באר-שבע 100% מהמגשרים הם גברים.¹²

בקרוב נציגי ציבור, אשר לעיתים יושבים בהליכי גישור פנימיים, תמונת המצב דומה. בבית הדין בנצרת 32% בלבד מנציגי הציבור הינן נשים, בבאר שבע, 37%, בחיפה 21%, תל אביב 30% ובירושלים 27% בלבד.

12. מכתב תשובה בעקבות פנייה לקבלת מידע מהנהלת בתי המשפט (23.11.2014).

2. מבט ביקורתי על הליכי הגישור – חסרונות ההליך והשלכותיו השליליות

2.1 ניטרול הפוליטיות בסכסוך –

העברת סכסוכים להליך גישור הינו מנגנון מתוחכם לדה-פוליטיזציה של סכסוכים¹³ השיח הגישורי מתמקד בפתרון סכסוך נקודתי ומתרכז בעמדות ובאינטרסים של הצדדים הישירים בסכסוך. הוא חפץ לזקק "רעשי רקע" ולמנוע הצגת טיעונים כללים שאינם נתפסים כרלוונטים בפתרון המחלוקת בין הצדדים. כך, מציינות מילמן ורבינוביץ', כי מחקרים אשר בחנו אמפירית כיצד הומשגו מקרי אפליה בעבודה שנדונו בהליך גישור, נמצא כי הטרמינולוגיה שננקטה ראתה בסכסוך בין הצדדים כנובע מ"אי הבנה" ו/או "הבדלים תרבותיים". הוצאת הסכסוך הפרטני, המתברר בהליך הגישור, מקונטקסט פוליטי-חברתי רחב יותר ועיקרו מהקשרים רחבים – פוגעת בהכרח בעמדת העובדת החלשה ובמימוש זכויותיה. במיוחד נכון הדבר כאשר העובדת תרצה להוכיח אפליה וחוסר תום לב אצל המעביד.

ההתמקדות בפרטים הפרטיקולריים בתובענה של כל אחת מהעובדות תוך התעלמות מכוונת ממיסגור הבעיה האישית בקונטקסט חברתי רחב יותר, מתעצמת בהליכי גישור בהם אין יומרה למשטר את הצדדים או ליצור פסיקה מנחה ותקדימית. מצב עניינים זה מוליך לאי הבנת הסיפור האישי של התובעות ולאי מתן ביטוי פוליטי חברתי לתופעה פוליטית וחברתית.

13. פאינה מילמן סיוון, ארנה רבינוביץ-עיני. «גישור בין פרוצדורה למהות: על הפרטת הצדק והשוויון בעבודה». משפט וממשל י' «א תשס"ח.

עמותת איתך-מעכי מנהלת מספר תיקים בבתי הדין ביחס לזכויות סיעות חרדיות בגני ילדים המשתייכים לזרם "מוכר שאינו רשמי".

עשרות עובדות המועסקות ברשתות חינוך דוגמת "שערי ציון" ו"רשת גני אגודת ישראל" פנו לעמותה בנוגע להפרת זכויותיהן הבסיסיות במקום העבודה. חרף העובדה כי העובדות הגיעו מגנים שונים, בעלות וותק שונה והשכלה שונה- עלו מסיפורן האישי בעיות זהות ביחס לדפוס העסקתן. כך, רובן פוטרו בחודשי הקיץ ללא שכר ו/או פיצויי פיטורי, נדרשו לתרום משכרן לטובת המעסיק שהינו עמותה המפעילה מוסדות דת וחינוך, שכרן הולך באופן שיטתי, נעשו הפחתות שכר שאינן חוקיות והמעמידות את שכרן על פחות משכר מינימום ולבסוף לא שולמו זכויות מגן כגון דמי הבראה, נסיעות ועוד.

היות והעובדות משתכרות שכר מינימום, סכומי התביעה הינם נמוכים ורב תביעות העובדות הופנו באמצעות המנ"ת להליכי גישור ו/או דיון מהיר.

בהליכים אלה בלט חוסר הנכונות לשמוע טיעונים כללים בדבר יחסי העבודה ברשת הגנים או בדבר מצבן החברתי המורכב בו נמצאת עובדת היוצאת כנגד הנורמות בקהילתה ופונה לערכאה אזרחית. לא זו אף זו, הליכים אלה נעדרו דיון משפטי מעמיק וכך טיעונים מורכבים של השוואת תנאים למול הסקטור הציבורי או פסיקת פיצויים עונשיים- נותרו מחוץ למסגרת הדיונית המהירה. הליכים אלה לא רק ניתקו את הקונטקסט הפוליטי הרחב של תופעת העסקת עובדות המוסדות מוכרים שאינם רשמיים, אלא הביאה גם לפגיעה במימוש זכויותיהן של התובעות.

היות וההליכים התמקדו במחלוקות עובדתיות נקודתיות (כגון חישוב ימי העדרויות, תשלום בגין נסיעות וכו') הסכסוך תוחם לסכסוך בין העובדת לבין העמותה המפעילה את הגנים. הן בהליכי הגישור והן בהליכים

המהירים נותר משרד החינוך, אשר מתקצב את העמותות ואמון על פיקוח תנאי העסקת התובעות, מחוץ לדיון בסכסוך. הוצאת שאלת אחריותה של המדינה על תנאי העסקת התובעות מבטאת את הליך הדה-פוליטיזציה של הסכסוך בצורה הקיצונית ביותר. ברי, כי שימוש בכלי משפטי לצורך שינוי חברתי, מחייב את הכללתו של משרד החינוך ואת הטלת האחריות על מצב העובדות כמחדל לאי הפעלת סמכויות הפיקוח המוקנות לו בחוק. לא ניתן לפתור את בעיית העסקת הסייעות במוסדות החינוך המוכרים שאינם רשמיים מבלי לשנות את מדיניות משרד החינוך ולערבם בהליכים המשפטיים.

מתן סעד למיעוט העובדות אשר פונות לבין הדין אין בו משום מזור למאות ואלפי העובדות האחרות אשר בחרו שלא להתעמת עם מעסיקם, בוודאי שלא בתוך בית הדין לעבודה. בחירת בית הדין להעביר את התובענות להליך לגישור ו/או לדיון מהיר משמעה כי אין ברצונה של המערכת המשפטית לפתור בעייה חברתית-פוליטית ולהוות גורם משמעותי במתן פתרון לאוכלוסיית הסייעות והגגנות במוסדות חרדיים. אי מתן פסק דין מנחה ותקדימי אשר מטיל אחריות על המעסיקים הישירים והעקיפים של התובעות, משמע הותרת מאות עובדות בתנאי עבודה מחפירים והחלשת כוחן של אוכלוסיות חלשות ממילא. רק לאחר ניהול מספר רב של תביעות בהליכי גישור, הצליחה העמותה לקיים הליך משפטי מלא בוא נקבעה הלכה תקדימית ומורה על השוואת תנאי העסקת סייעות חרדיות לאלהו בחינוך הממלכתי.

למעשה, סיפורן של הנשים האלה אינו נשמע וקולן אינו זוכה להנכחה ציבורית עקב ההליך הפרוצדוראלי בו הוסדר סכסוכן עם המעסיק. בדבר היעדרה של אמירה ציבורית עת פניה לפתרון משפטי, ציינה נאדר כי השגת הסכם תוך טשטוש העמדות

הקונפליקטואליות בין הצדדים מסב נזק לא רק לצד החלש שהתפשר אלא לחברה בכללותה אשר התרחקה מעשיית צדק – התכלית המרכזית של המשפט.

“Conflict is not the enemy, but instead is the means of promoting justice. Unresolved conflicts that are “resolved” without adequate justice (via ADR and the like) are ultimately the enemy of all humankind, as they help institutionalize inequality.”¹⁴

כיום פתרון סכסוכים בהליכי גישור ופישור לא רק שאינם נמצאים בשולי הליכי ההתדיינות בבית הדין אלא שעקרונותיהם – ובראשם פתרון סכסוך פרטני בצורה יעילה ומהירה בין הצדדים, חילחלו להגיון המנחה את ההליך המשפטי והשפיעו על צורת ההתדיינות וניהול ההליך בבית המשפט.

במציאות כיום לא ניתן לדבר על שתי מערכות דיכוטומיות שונות של ניהול ופתרון סכסוכים בתחום העבודה, אלא על מערכת משפטית אחת המחזיקה במדיניות שיפוטית הדוגלת במציאת פתרון מהיר ויעיל בין הצדדים תוך התמקדות בסכסוך הפרטיקולרי המובא בפני בית הדין.

על גלישת עקרונות ה ADR להליך המשפטי קרא גלנטר במחקרו “המשפט שנמוג”. על פי ממצאי מחקרו מאז קיומה של מערכת ה ADR ישנה ירידה תלולה באחוז התיקים הנגמרים בפסיקת שופט בהליכי הוכחות (מ 11.5% בשנת 1962 ל 1.8% בשנת 2002).¹⁵

חמור מכך, הימנעות מפסיקה מאשימה כנגד מי מהצדדים

¹⁴ Laura Nader, “The Recurrent Dialectic between Legality and Its Alternatives: The Limitations of Binary Thinking”, University of Pennsylvania Law Review, 132 (3), March 1984, 627–8.

¹⁵ Marc Galanter, The Vanishing Trial: An Examination of Trials and Related Matters in Federal and State Courts, 1 Jour. Of. Empirical Legal Stud. 459 (2004)

ורתיעה מהצגת תפיסת עולם דיכוטמית של עושק ונעשק – פוגעת בעובדים שזכויותיהם נרמסות כבשיגרה¹⁶. כשאין "אשם" או "צודק" אלא רק אי הבנה, אי הסכמה ונרטיבים שונים – מתגבשת תפיסה לא פוליטית של המציאות, פוסט מודרנית נטולת אמת וצדק המרדימה את האוכלוסיות הנפגעות מההסדרים הקיימים.

במיוחד יש לתת את הדעת על היות הפרוצדורה של המנ"ת המוסדרת בחקיקה, מביאה לחלוקה לא שוויונית בנגישות האזרחים למערכת המשפט. הכרסום המתמיד בזכות הבסיסית והחוקתית לגישה לערכאות מדאיג בשל היקפו הלא שוויוני בחברה. הזמן השיפוטי היקר אינו מתחלק באופן שוויוני בין קבוצות האוכלוסייה ודווקא הנהנים ממנו הינם חברות ובעלי הון.

ריבוי התביעות המוגשות מידי שנה לבתי המשפט ובתי הדין – יוצר עומס אמיתי וקשה על המערכת השיפוטית. אך סגירת תיקים בחופזה אינה הדרך לפתרון הבעיה. בחברה הישראלית כיום, בעיות עובדים הינן נפוצות ושגורות, מצוקות אלה של עובדים במגמת החמרה ומכאן שתיקים רבים יותר יגיעו לבתי הדין. הסיבות להיות הפרת זכויות עובדים בגדר נורמה, הינן רבות, אך המפתח לפתרון, מקצתו, טמון גם במערכת המשפטית. ככל שהאחרונה דווקא תהווה הגוף הציבורי המשמעותי הנלחם בתופעת הפרות זכויות עובדים ותפסוק בכל תיק, מהקטן לגדול, פיצויים משמעותיים ומרתיעים – כך תשתפר תרבות העסקת עובדים וכבבואה לכך יתמעטו סכסוכי העבודה המופנים לבית הדין.

16. זיידל סוזן (ד"ר). להתגרש ולהישאר חברים, פרק 1: הליך הגישור: עקרונותיו והתנהלותו. חיפה, 2008.

2.2. פגיעה בזכויות צדדים מוחלשים –

לבד מהיות ההליך הגישורי הליך אשר אינו מנכיח קולות של אוכלוסיות מוחלשות בזירה הציבורית ומעקר את המימד הפוליטי-חברתי של הפרת זכויות עובדים – הוא מביא גם לפגיעה במימוש זכויות מגן של עובדים אלה ובולם תביעות כספיות גבוהות ממעסיקים.

וורנר מציין במחקרו כי אם נשווה את ההליך השיפוטי למול הליכי ADR כגון גישור – נמצא כי בהליכי גישור מועבר פחות כסף לעובדים מהמעסיק. זאת לטענתו אחת הסיבות המרכזיות לאימוץ החם של הקפיטליזם והתאגידים את שיטות ה ADR בעיקר בפתרון סכסוכי עובדים.

“They argue that the prime reason business interests are climbing on the ADR bandwagon is that less money will be transferred from corporate pockets to injured consumers who have given up their right to sue in a regular court in exchange for an inadequate alternative”¹⁷

כבר בשנות ה-80 מחקריהם של אוון פייס, ריצ'רד דלגדו וטרינה גרילו הזהירו מפני הפגיעה בצדדים מוחלשים בהליך הגישור. לטענת מבקרים אלה, הוויתור על ההגנות של המערכת השיפוטית הפורמלית והמעבר להליכים סודיים וגמישים, להבדיל מהפומביות ומהפרוצדורות הנוקשות המאפיינות את ההליך השיפוטי, מהווים סיכון לחברי קבוצות מוחלשות בחברה (כגון עניים, נשים ומיעוטים).

בסכסוך בין עובדת למעביד קיימים אינהרנטית פערי כוחות משמעותיים (אשר בגינם נחקקה חקיקת המגן והעבודה).

Warner Jake, “mediation: a better way to end disputes?”. Whole Earth Review, Summer, 1986. 17

פערים אלה מתעצמים כאשר העובדות נמנות עם קבוצות מוחלשות אשר משך כל תקופת העסקתן נדרשו לוותר על זכויותיהן הממוניות ופעמים רבות על כבודן והאינטרסים שלהן.

מחקרם של גזל, ליפשיץ, פלוטיק-צדקיהו משנת 2011, קובע כי ככל שההליך המתנהל בבתי הדין לעבודה הוא משפטי-פורמאלי, ולא חלופי, כך התובע, העובד, זוכה בתגמול גדול יותר. הממצא והמסקנה הנגזרים ממנו מאששים את טענתם של רבים מן המבקרים את ההליכים החלופיים בכלל, ואת הליכי הגישור בפרט, שלפיהם הליכים אלה מיטיבים עם החזקים (במקרה זה המעסיקים) ופוגעים בחלשים (במקרה זה עובדות השייכות לאוכלוסיות מוחלשות) מבקרי ההליכים החלופיים טוענים כי בהליכים חשאיים אלה, המתנהלים באופן בלתי פורמאלי, הצד החלש עלול לוותר על זכויותיו בחדר הגישור באופן לא מודע ומבלי שיינתן לכך ביטוי פומבי שחשוף לביקורת, ולו בדיעבד. נוסף על כך, הליך הגישור, שבמסגרתו המגשר שואף להצליח לסגור את התיק, מעודדו ללחוץ על הצד החלש, אשר קל יותר להביאו לידי הסכמה, ופחות על מי שמראה בקיאות בהבנת זכויותיו ואשר קשה לכן להביאו לזיכרון משמעותיים.¹⁸

ממצא מעניין נוסף נוגע בהבדל בין תוצאות הליכי הגישור לבין תוצאות הליכים שהתנהלו לפני שופט בית-דין לענייני עבודה. אם בהליכי הגישור התובעים זוכים במוצא בכ-45% מהסכום הנתבע, כאשר ההכרעה נעשית על-ידי בית-הדין בהליך משפטי רגיל, הזכייה הממוצעת של התובעים עומדת על 84% מסכום התביעה- כמעט כפליים משיעור הפיצוי בהליכי גישור.¹⁹

18. אורן גזל אייל, רונן פרי, גל ליפשיץ, אפרת פלוטניק-צדקיהו, ייצוג בהליכי פיזור בבתי הדין לעבודה, עמ' 25-15. <http://weblaw.haifa.ac.il/he/Faculty/GazalAyal/Publications/Representation%20in%20Evaluative.pdf>

19. אורן גזל אייל, רונן פרי, גל ליפשיץ, אפרת פלוטניק-צדקיהו, ייצוג בהליכי פיזור בבתי הדין לעבודה, עמ' 22. <http://weblaw.haifa.ac.il/he/Faculty/GazalAyal/Publications/Representation%20in%20Evaluative.pdf>

מקרה של ייצוג תובעת בעמותת קו לעובד ממחיש את הפגיעה שעשויה להגרם לתובעות בהליכי גישור. התביעה הינה של עובדת יוצאת אתיופיה שהועסקה במשך חודשיים בניקיון, ברשת שיווק מזון גדולה, באמצעות קבלן משנה של קבלן ניקיון, ואשר פוטרה מעבודתה באופן שרירותי בשיחה טלפונית לאחר שעמדה על זכותה לקבל תלוש שכר, מבלי ששולם לה שכר עבודה וזכויות סוציאליות והחזר נסיעות. העמותה הגישה תביעה בשמה של העובדת נגד המזמין, הקבלן וקבלן המשנה, ובכלל זה דרשה שכר עבודה וזכויות נלוות. ההוכחה היחידה שהייתה בידי העובדת לשעות עבודתה הינו רישום שעות שרשמה באופן ידני. במהלך הגישור נזף המגשר בעובדת שלא הסכימה להתפשר, ותמך בטענת הנתבעים שהיא לא עבדה אצלם היות ואין בידיה שום הוכחה לכך ואף הביע תמיהה על עצם הגשת התביעה הלא מבוססת. המגשר אף הפעיל לחץ על העובדת, להגיע לפשרה עם הנתבעים, במסגרתה ישולם לעובדת סכום כסף באמצעות קבלן משנה שאינו כלל צד לתביעה. לאחר התנגדות עורכת הדין מהעמותה, הועבר התיק לשופט, ונסגר בסכום גבוה מסכום הפשרה בגישור, ששולם על ידי המעסיק של העובדת.

הסיבות לפגיעה במימוש זכויות עובדים ובעיקר עובדים מוחלשים מגוונות. נעמוד על המשמעותיות מבניהן:

1. הפעלת לחץ על הגעה לפשרה בשים לב להשפעת היבטיים פסיכולוגיים על הנכונות להתפשר.
2. רכיבי התביעה עליהם מנוהל מו"מ ונדרשת בהם פשרה.
3. העמדת שיקולי ייעילות וחסכון כספי כשיקולים בלעדיים בהפעלת הליכי הגישור.
4. הכשרת המגשרים והיעדר ייצוג של קבוצות רחבות בקרב המגשרים.

2.2.1. הפעלת לחץ להתפשר :

הלחץ המופעל על הצדדים להגיע לפשרה ולהמנע מניהול הסכסוך בבית הדין בהליך משפטי הינו עצום. כאמור, תכליתו העיקרית של הליך הגישור הינה למנוע את "בזבוז" הזמן השיפוטי ולהביא לסיום מהיר ויעיל של סכסוכי עובד-מעביד.

עולה השאלה האם הלחץ המופעל על הצדדים פועל באופן שוויוני, האם הצד החלש ממילא בהליך הינו לחיץ יותר אובייקטיבית וסובייקטיבית. האם לנשים נטייה להתפשר בקלות יתר והאם למעמד החברתי-כלכלי השפעה על היכולת לסרב ולעמוד כנגד הלחצים תוך דרישה איתנה למיצוי מלא של זכויות.

עוה"ד שיר-אל נקדימון: "מי שתובע זה לוקח להם מאמצים רגשיים מאוד גדולים. זה לא מובן מאליו. הם מגיעים עם המון פחדים. יש כאלה שמגיעים ולא רוצים לתבוע, אלא רק מכתב. ... הרבה פעמים מכתבי התשובה מאוד אגרסיביים וזה מתמרץ את העובד לתבוע. בעצם זה תלוי באישיות. ... בחוויה של העובדים הם מול חברה גדולה. יש להם (לחברה) עורכי דין טובים. זה שיקול לסגור את התיק בשלב מוקדם" ... כל עובדת שואלת האם זה יפגע לה בקריירה. גם עובדת בכירה רוצה לסגור בסודיות כדי שזה לא יפגע לה בקריירה."

מחקרים רבים מצביעים על נטיית אוכלוסיות מוחלשות להתפשר ולא לעמוד על זכויותיהן- בעיקר הדבר מובהק יותר בקרב נשים אשר חברתית מחונכות להיות צייתניות ולא מרדניות ו/או לוחמניות.²⁰ לטענת טרינה גרילו נוצר בהליכי ADR חוק לא פורמלי שמנהיג חובת פשרנות, שכזו פוגעת בנשים. האשה ה"טובה" היא זו שלא נאבקת, מוותרת, יכולה להתנתק מרגשותיה ופונה כלפי העתיד. לעומתה, האשה ה"רעה" היא המאשימה, המרירה והנקמנית. התובעת אשר

Jane Wegscheider Hyman and Esther R. Rome Freedom Sacrificing ourselves for .20
love: Why women compromise health and self-esteem ...and how to stop : by, CA: The
Crossing Press, 1996.

נאבקת על עוולות העבר נתפסת בהליכי גישור כקטנונית וכאישה אשר אינה מגלה בשלות רגשית לפתור את הסכסוך.²¹

אכן, וויתור על זכויות נעשה לעיתים באופן לא מודע תוך הפנמת קודים חברתיים הדורשים מאוכלוסיות אלה למחול על זכויותיהן וכבודן על מנת לעמוד בנורמות הנדרשות מהן ולהשתייך לקבוצת הרוב. אך יש להדגיש, כי הללו נעשים גם במודע, תוך בחינה רציונאלית את מתחם האפשרויות המצומצמות העומדות בפניהן של התובעות והבנה מפוכחת כי ידה תצא על התחוננה וכי הצדק לא בהכרח יצא לאור.

טלי אפל במאמרה "נשים וגישור, התבוננות מגדרית ופמיניסטית על הגישור"²² – מציינת כי נשים מגיעות אל התהליך, במקרים רבים, מנקודת מוצא נמוכה יותר: גם בתפיסה העצמית שלהן וגם במעמדן התעסוקתי והכלכלי. לעובדות אלה יש השפעה על התנהגויות הצדדים בתהליך. מי שמגיעה בעמדת נחיתות ייתכן שנטייתה תהיה לוותר על צרכיה, ולו בכדי לשמור על היחסים העסקיים והאישיים. דווקא האיכויות הגלומות בתכונותיה של האישה – ההכרה בצרכים של האחר, הרצון לחזור לתקשורת ושמירת היחסים, יכולות להיות בעוכריה בהליך גישור.

במערכת יחסי העבודה העובדת מצוייה בעמדת נחיתות ביחס למעבידה. יחסי הכוחות נשמרים גם כאשר מתגלע סכסוך משפטי בין השניים. ראשית, העובדת מצוייה בנחיתות כלכלית. היא בדרך-כלל תחפוץ בסיום מהיר ככל האפשר של ההליך – הן משום שהיא זקוקה לכסף מיידית לצורכי מחייתה והן משום שאין לה אמצעים לניהול הליך ממושך.²³

הפסיכולוג גונינג עמד במחקריו על התנהגות צדדים מוחלשים בהליכי גישור. לטענתו בהליכי גישור מתעצמים הסטריאוטיפים כלפי אוכלוסיות אלה ומרבית הלחץ של המגשר לסיים את הסכסוך מופעל על התובע בעיקר משום שהוא נתפס כלחץ

21. Trina Grillo, The Mediation Alternative: Process Dangers for Women, 100YALE L.J.1545 (1991).

22. אפל טלי, נשים וגישור – התבוננות מגדרית ופמיניסטית על הגישור, מרכז נבים 2004.

23. אורן גול אייל, רונן פרי, גל ליפשיץ, אפרת פלוטניק – צדקיהו, ייצוג בהליכי פישור בבתי הדין לעבודה.

יותר וכגורם לפרוץ הסכסוך.

It is suggested that minority groups are more likely to be hesitant to participate in ADR processes, as they will feel isolated and patronised by the dominant party, so will be reluctant from the beginning. This attitude, along with possible superiority displayed by the domineering party is not conducive to negotiation, or any form of dispute resolution.²⁴

מאות הנשים אשר פונות לעמותת איתך-מעכי, לסיוע במימוש זכויותיהן, חשות כי הגשת תביעה כנגד המעסיק הינה שבירת כלים, אינה נעימה ומשמשת כמוצא אחרון כאשר כלו כל הקיצין וזאת אף אם הן סבלו מהפרות זכויות קשות משך כל תקופת העסקתן.

עמותת איתך-מעכי ייצגה עשרות נשים אשר העדיפו קבלת הצעת פשרה על פני הליך משפטי ארוך, הגם שיוצגו ע"י עורכות דין ללא תמורה. אין ספק כי המאבק המשפטי דורש הן תעצומות נפש והן פינוי זמן לניהולו. כמו כן לעיתים דווקא מצוקתן הכלכלית גוזרת עליהן להעדיף קבלת סכום נמוך מסכום התביעה באופן מיידי ולא בעתיד הרחוק.

העובדה כי, מחד תובעות חשות שהצדק לא נעשה עימן ומאידך חוששות מהתמשכות ההליך על כל משמעותו, אינה נסותרת מעיני המגשרים אשר משתמשים בכך על מנת ללחוץ עליהן לפשרה.

וכך ציינו המתנדבות בתצפית מיום 5.5.12 : המגשר פונה לתובעת: "צריך לנהוג בחוכמה ולא בצדק. ... תסגרי את זה ותשליכי מאחורי הגב".

Gunning, I, Diversity Issues in Mediation: Controlling Negative Cultural Myths, Journal of Dispute Resolution 1995, p 55.

הפניית התיקים נעשית בהתאם להצלחת מגשר מסויים להביא להסכם. משמעותה של אמת – מידה זאת, שנקבעה בהנחיות הפנימיות של המחלקה לניתוב תיקים, היא שהיכולת להביא את הצדדים לידי הסכם היא המדד העיקרי להצלחה. מדד זה עשוי בסבירות גבוהה להביא את המגשרים לדחוף וללחוץ על השגת הסכם (גם במחיר של לחיצת הצד המוחלש לוותר על זכויותיו)²⁵.

וכך אמרה עו"ד שיראל נקדימון: "שנה סברה שבעיני היא לא נכונה שביט הדין הוא תמיד לטובת העובד. זה מצחיק אותי כמי שמייצגת עובדים. אני רואה כמה קשה אני עובדת על כל תיק. אני לא חושבת שביט הדין הוא לטובת עובדים. עד שלב ההוכחות, דווקא לוחצים יותר על העובד כי הוא הצד החלש יותר..."

כך גם טוענת עו"ד ענת שני רבה: "אני חושבת שהמעסיקים נהנים יותר, אבל כמובן שאף אחד לא מתפשר אם זה לא כדאי. בגדול שני הצדדים נהנים אבל המעסיקים נהנים יותר."

עו"ד מהא שחאדה: "בהליכי גישור בהן נכחתי מטעם עמותת קו לעובד, חשתי לא רק לחץ לסגירת התביעה אלא אף נזיפה בסירוב התובעת לפתרון שהוצע תוך הדגשת הסיכונים בהליך המשפטי"

25. פאינה מילמן סיוון, ארנה רבינוביץ-עיני. "גישור בין פרוצדורה למהות: על הפרטת הצדק והשוויון בעבודה". משפט וממשל י"א תשס"ח.

2.2.2. הזכויות עליהן מנוהל המו"מ

עובדות בשכר נמוך נמנות עם הקבוצות המוחלשות בחברה והמודרות ממוקדי ההשפעה והכוח. יישנו ייצוג יתר של נשים בשוק תעסוקה של עוני- בו אין יציבות או בטחון תעסוקתי. בשוק עבודה זה רמות שכר נמוכות, הוא סובל מסטאטוס חברתי נמוך, מרובה העסקות פוגעניות ודפוסי העסקות משנה.

לצידן של עובדות בשכר נמוך, המגישות תביעותיהן כנגד מעסיקהן, עומדים חוקי המגן בלבד. אין הן תובעות זכויות מכוח חוזה אישי המעניק להן הטבות הנלוות למינימום הקבוע בחוק כגון בונוסים, אופציות, מניות או תוספות פריון לסוגיהן. כל תביעותיהן נשענות על רכיבים קוגנטיים המחייבים כל מעסיק (כגון נסיעות, שכר עבודה, הבראה וכו'). לא זו אף זו, היות ושכרן הבסיסי הינו נמוך כך גם סכום התביעה נמוך בהתאם, שכן רכיבים רבים תלויים בגובה השכר החודשי (פיצויי פיטורים, ניכויי שכר, חופשה ועוד).

מעמדת נחיתות כלכלית זאת, הליך הגישור דורש מהתובעת להתפשר. ברי כי הליך הגישור יסתכם בויתור כספי ולא יסתיים במלוא סכום התביעה (שכן במקרה זה אין לצד השני סיבה להסכים לסיום הסכסוך). למעשה באמצעות הליכי גישור עוקפים את חוקי המגן ועובדים מסכימים בפועל לוותר על זכויות אשר החברה והמחוקק קבעו כי אין לוותר עליהם (באמצעות החקיקה הקוגנטית).

עוה"ד אורנה לין: "יכול להיות שמה שהעובד צריך לשמוע באולם כאשר הם יוצאים לפישור זה שלא צריך לוותר על זכויות קוגנטיות, כהנחיה."

עוה"ד שיר-אל נקדימון: "רציתי להגיד שלא לעשות פשרות בתיקים של זכויות קוגנטיות. מצד שני מי אני שאגיד לגברת לא לקבל את הסכום בפשרה... גם אילו הייתי אומרת לה שלא להתפשר, עדיין, מי שם אותי להחליט זאת."

פרקטיקה זאת עשויה לעודד מעסיקים שלא לשלם זכויות מגן ולהקפיד על שמירת זכויותיהן של העובדות והעובדים, תוך ידיעה כי אף אם ייתבעו, תושג פשרה על זכויות בסיס.

לא זו אף זו, ישנם רכיבי תביעה אשר כמעט וכלל אינם נדונים בהליכי גישור. כך פיצויים עונשיים מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 או חוק עבודת נשים, תש"ד-1954. מנסיונה של העמותה, הללו כמעט ולא ניתנים במסגרת פשרה בהליכי גישור. יודגש, הגם כי אין נוהל מסודר שלא לכלול פיצויים עונשיים בהליכי גישור, בפרקטיקה עורכי דין רבים מעידים כי מנסיונים רכיב זה אינו נכלל.

היות ובהליך הגישורי אין הליכי גילוי מסמכים והליכי חקירה נגדית, הדבר מונע מתובעות להוכיח כי תלושי השכר אשר ברשותן ו/או הסכם העבודה הינו פיקטיבי ו/או אינו משקף את המציאות. פרקטיקות פוגעניות של העסקה כוללות בין השאר הוצאת תלושי שכר נמוכים יותר, או על תקופות חלקיות והסכמת התובעת לכך משך תקופת עבודתה, אלה עומדות לה לרועץ בעת סיום יחסי עובד-מעביד בעיקר בהליכי גישור.

מצדדי הליכי גישור מדגישים את העובדה כי הליכים אלה אינם כפופים לסעדים הנוקשים של בית הדין והצדדים יכולים להסכים לקבלת הסדר יצירתי הנותן מענה לכל אחד מהאינטרסים והצרכים של הצדדים.

גישה זאת עולה מדברי כבוד השופטת אלישבע ברק במסגרת ריאיון שערכו עימה תלמידות לתואר שני בחוג למגדר שבאוניברסיטת תל אביב²⁶:

"בעבודה זה כמו משפחה, זה אנשים שחיו שנים יחד, וכן יש סכסוכים תוך כדי עבודה. כדאי להגיע לפשרה

26. נירה פורן, טלי גלזמן ורחן בר-מור, השפעת הליכים ליישוב סכסוכים בבית הדין לעבודה על זכויות של עובדות מוחלשות, מצע לנייר עמדה.

במקום מערכת כוחנית. למצוא פשרה שאפשר להמשיך לעבוד יחד. וגם כאשר נפרדים, להיפרד אחרת... גישור חשוב מאד עקרונית ורעיונית דווקא ביחסי עבודה... לבקש להתנצל, זה גם טוב. כי זה גם מציק מאד לעובד שפוטר. העלבון הוא נורא חזק. וגם התפטרות גורמת נזק למעביד ונורא חשוב, אפילו מבחינה אנושית, לסיים יפה את היחסים... לגמור זאת בהסכמה ופשרה. זה הרבה יותר טוב. הם הגיעו להסדר וממשיכים יחד ביחסים טובים. בכאסח זה נורא. גישור זה טוב ביחסי עבודה, כדי להיפרד טוב ולהמשיך טוב"

גזל²⁷ במחקרו מציין כי בעבור התובעת מדובר כמעט תמיד בעניין עקרוני ומהותי ואילו בעבור הנתבעת מדובר לרוב בעניין כספי גרידא. לכן ייתכן שמחווה לא-כספית (למשל, התנצלות או גילוי אמפתיה) תוביל לצמצום של סכום הפשרה. דא עקא, יש לתהות עד כמה בניהול סכסוך, קל וחומר כאשר הסתיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, ישנו סעד הנותן מענה טוב יותר מסעד כספי. פעמים רבות פתיחת האפשרות לקבלת סעדים אחרים (יהיה זה בדמות מכתב המלצה, המשך העסקה או התנצלות פומבית), מקטלגת את הדרישה לפיצוי כספי כקנטרנית וקטנונית. המסר, אף העקיף והלא ישיר, לא לעמוד על מלוא סכום התביעה- עובר בצורה מאד חזקה- בעיקר אצל נשים, אשר מורגלות ומוסללות להסתפק בתגמולים שאינם כספיים כאות הערכה והוקרה על עבודתם. החשש הוא כי בסופו של דבר, עובדות מוחלשות יוותרו על זכויותיהן עבור נזיד עדשים תוך החלשת התהליך, הקשה ממילא, של תביעת זכויותיהן הכספיות.

כך, בתביעה שהגישה עמותת איתך-מעכי כל פיטורין בזמן הריון, טען המגשר בפני התובעת כי "שם טוב

27. גזל, שם.

טוב משמן טוב" וזאת כחלק משכנוע התובעת לוותר על מלוא פיצויי הפיטורין ולקבל מכתב המלצה מהמעסיק. עוד טען המגשר, כי התובעת הינה צעירה וכל עתידה לפנייה והיא תצטרך את המכתב הזה עוד שנים רבות.

2.2.3. שיקולי חסכון כספי והתייעלות כמכוונים הבלעדיים בבניית והפעלת מערך הגישור בבתי הדין לעבודה

הרפורמה, בבית הדין עת החלת סעיף 79ג, משקפת את השפעת התפיסה הניאו-ליברלית, על המשפט והחברה. דרך הליך צדדי ולכאורה שולי, בתוך כלל המערכת המשפטית – הפכו עקרונות הגישור הממוסד לחזות הכל. הרפורמה לא נועדה להטיב עם בעלי הדין, קל וחומר עם החלשים מבניהם, או להביא בשורה חדשה לשינוי מציאות מצב העובדים והעובדות בישראל.

אימוצו החם של הליך הגישור, על ידי הממסד נבע משיקולים כלכליים וזאת באיצטלה של הליך נגיש ונעים יותר לצדדים. לפיכך, אין פלא כי רפורמה זאת מביאה לפגיעה במימוש זכויות של עובדים מוחלשים, כשם שכמעט כל תהליך הפרטה מביא. הסיבה כי הליכי גישור מאומצים כאלטרנטיבה להליך השיפוטי נובעת משיקולי יעילות כלכלית בלבד – בגינם מתפתחות מערכות דינים ומשפט לעשירים לצד מערכת משפטית ודינים לעניים.

בדו"ח הוועדה לבדיקת בתי הדין לעבודה, הפריזמה דרכה נבחנה הצלחת הליכי הגישור היתה דרך בחינת החיסכון הכלכלי לקופת אוצר המדינה:

"הליך הגישור, כאשר הוא מביא את הסכסוך לסיום, חוסך זמן שיפוטי יקר, מאפשר לקצר את משך ההליכים בסכסוכים אחרים, וגם חוסך כסף לאוצר המדינה. אמנם הגישור באמצעות נציגי ציבור עולה כסף לאוצר המדינה שכן, כאמור, נציגי הציבור מקבלים תשלום עבור פעילות הגישור: עבור יום המוקדש לגישור נציג ציבור מקבל תשלום בגובה התשלום עבור יום המוקדש להתדיינות. אך בסך הכול ההוצאה על גישור

באמצעות נציגי ציבור אינה גבוהה.²⁸

מודל הגישור אשר נבחר בארץ הינו ה"גישור המעריך" אשר למול מודלים אחרים הינו המהיר והזול ביותר. מטרת הגישור המעריך הינה לפתור ביעילות ובמהירות סכסוכי עבודה פשוטים ולהגיע להסכם שיחסה ב"צילו של החוק" (ומכאן שמו – מעריך את התוצאה המשפטית בבית הדין).

רציונל זה מכתוב פרקטיקות גישור בהן המגשר הינו דומיננטי ופועל באופן אקטיבי להשגת הסכם. המגשר בוחן מי הצד הלחץ יותר ומה הגבול של כל אחד מהצדדים לפשרה ופועל בהתאם. על-כן השימוש של המגשר המעריך בכלים אגרסיביים יחס, דוגמת העלאת פתרונות והפעלת לחץ על הצדדים, נתפס כלגיטימי. מצדדי הגישור המעריך מדגישים את יעילותו של ההליך, במובן זה שהוא זול ומהיר ולכן נגיש יותר מההליך השיפוטי. מודל זה מוליד את כל הבעיות שתוארו לעיל שכן אין מטרתו של הליך זה לקדם צדק חברתי, למנוע הישנות הפרות זכויות עובדים או אפילו להביא לתוצאה הנכונה ביותר בין הצדדים. כל מטרתו היא להביא להסכם ששני הצדדים יוכלו לחיות עימו בשלום ולשמש ערוץ אלטרנטיבי יעיל ומהיר לברור וישוב סכסוכים.²⁹

לטענת מילמן ורבינוביץ' מודל הגישור המעריך הינו המודל שאומץ בארץ. קביעה זאת לא רק מתבססת על מחקר אמפירי אלא על ניתוח בינלאומי של אימוץ הליכי גישור באופן ממוסד. הניסיון האמריקאי והניסיון הישראלי כאחד מראים כי גישור ממוסד במערכת בתי-המשפט נוטה להדגיש רציונל של יעילות, כלומר, הקלת העומס במערכת המשפט על-ידי פתרון מהיר של הסכסוך. רציונל זה מוביל לדומיננטיות של הגישור המעריך.³⁰

לא זו אף זו, מדברי החקיקה אשר מסדירים את הליכי הגישור

28. הוועדה לבידיקת בתי הדין לעבודה. דין וחשבון. ינואר 2006.

29. פאינה מילמן סיוון, ארנה רבינוביץ-עיני. «גישור בין פרוצדורה למהות: על הפרטת הצדק והשוויון בעבודה». משפט וממשל י"א תשס"ה.

30. שם

עולה בברור העדפה למודל המעריך. כך בסעיף 4 לתקנות בתי המשפט (מחלקה לניתוב תיקים בבתי המשפט ובבתי הדין לעבודה), התשס"ב – 2002, קובע כי שופט המוקד (השופט הממונה על ניתוב התיקים) "יהיה אחראי לניהול המנ"ת... לרבות. העברת תובענות לטיפול באמצעים חלופיים ליישוב סכסוכים. והכל במטרה לסייע לייעל את הטיפול בתובענות בשלב שמיעת הראיות".

מילמן ורבינוביץ' טוענות כי למעשה הגישור המעריך נעדר את ההגנות החשובות שבית-המשפט מספק לצדדים, מחד גיסא, ואינו מגלם את היתרונות האיכותיים של הגישור, מאידך גיסא³¹.

31. ש.ם.

2.2.4. כישורי המגשרים וזהותם

פרופ' אמירה גלין³² ערכה מחקר על הליכי גישור בבית הדין לעבודה בת"א בו בחנה, בין השאר, את המגשרים המנהלים את הליך הגישור. 30 מגשרים ניהלו כ-1200 תיקים. 84% מהמגשרים היו בעלי השכלה אקדמאית, הייתר בעלי השכלה תיכונית. במחקר לא נמצא מתאם בין השכלת המגשר לבין הצלחתו בהגעה להסכם פשרה. 81% מהגישורים נהלו על ידי גבר ורק 19% על ידי אישה. החוקרת לא מצאה קשר בין הגעה להסכם פשרה לבין זהות מגדרית של המגשר.

יחד עם זאת כאשר תפקידו של המגשר הוא בהערכת סיכויי התביעה על המגשר להיות בעל הבנה שיפוטית ומשפטית. היות ומרבית המגשרים אינם עורכי דין עולה השאלה האם אדם שאינו עו"ד יכול לתת חו"ד משפטית.

היות והמגשרים אינם בעלי ידע משפטי ואינם מנהלים את הדיון ותוצאות הגישור בהתאם לחוקים וכללים משפטיים, פעמים רבות עולות סוגיות שכלל אינן רלוונטיות משפטית ואשר מכבידות על התובעת בהוכחת הנזק שנגרם לה.

כך למשל, תביעה אשר העמותה הגישה בשמה של תובעת שפוטרה בהריון ללא היתר מהמפקחת על חוק עבודת נשים (משרד הכלכלה), הועברה על ידי המנ"ת להליך גישור פנימי. בהליך זה נדונה ארוכות סוגית תפקודה של התובעת עת כניסתה להריון וכיצד מצבה הגופני השפיע על תפקודה בעבודה. ברי כי סוגיה זאת אינה רלוונטית משפטית (ואף מנוגדת לתכלית חקיקת חוק עבודת נשים). יחד עם זאת הדיון בתפקודה של התובעת השפיע הן על עמדת התובעת ביחס לזכויותיה, הן על הנתבע והן על המגשרת ועל סכום הפשרה אשר הוצע על ידה.

גם ב-12 התצפיות שנערכו במסגרת מחקר תלמידות תואר

32. פרופ' אמירה גלין, "גישור פנימי בבתי הדין לעבודה", הפקולטה לניהול – אוניברסיטת ת"א.

שני בלימודי מגדר³³, העלו את הקושי של המגשרים לנהל את הדיון כאשר המשפט נוכח ורלוונטי אך להם אין את הידע המשפטי המלא וכוחו של הגישור אינו מושתת על החוק והדין. האתגר הוא להיות אלטרנטיבה מחד להליך המשפטי אך מאידך ובו זמנית לנהל את הליך הגישור בהתאם לסיכויי רכיבי התביעה להתקבל בהליך שיפוטי וברלוונטיות עם החוק.

והן כותבות:

"בתצפיות הבחנו בתהליך מעניין המתרחש בו זמנית: המגשרים נעזרים בקלסר חוקים/פסקי דין ומדגישים את הדמיון בתוצאה בין הליך הגישור ובין המשפט עצמו. מצד שני, המגשרים מדגישים את השוני והייחודיות של ההליך בו לצדדים כוח עצום שכן "הם כותבים את ההסכם". בצורה דומה הדגיש מגשר כי על אף שאינו שופט והוא, כלשונו, אאוטסיידר, כנציג ציבור הוא למעשה "שופט צד" בעל "השפעה מכרעת על פסק הדין".

עוד מצאו החוקרות בתצפיות כי המגשרים מרבים לערוך שימוש בהומור, ציטוטים מהמקורות, פניה בגובה העיניים ולהתחבב על הצדדים ולהשרות אווירה נעימה. כך למשל בתצפית אחת נאמר: "אני מדבר אליך כמו לבן שלי ואלך כמו לבת שלי".

נציין כי גם עורכות הדין אשר התראיינו לנייר העמדה ציינו את אישיותם והכשרתם של המגשרים כקריטית.

וכך אמרה עוה"ד ענת שני רבה: "אני רוצה לציין בחיפה ונצרת הגישורים הם מעולים. בנצרת יש עו"ד שעושה גישורים מצוינים. בחיפה המגשרים הם הרשמים. אין מה להשוות את רמת הגישור בתל אביב לחיפה ולנצרת. המודל שלהם (חיפה ונצרת) הוא מעולה. גם ההתייחסות היא הרבה יותר מכובדת.

33. נירה פורן, טלי גלזמן ורחן בר-מור, השפעת הליכים ליישוב סכסוכים בבית הדין לעבודה על זכויות של עובדות מוחלשות, מצע לנייר עמדה

הם עובדי בית הדין לעבודה.”

ועוה"ד שיר-אל נקדימון: "אני רואה הבחנה מהותית בין גישורים בתוך בתי הדין (גישור פנימי) ובין מחוץ לבית הדין. ההבדל הוא הכישורים של המגשר. אצל מגשר טוב התוצאות יהיו הפוכות וההיפך. כבר הייתי בגישורים שהמגשר לא תרם כלום. אני לא צריכה אדם נוסף שישב בחדר. אני צריכה מגשר שיסביר את הסכנות מהמקום האובייקטיבי".

ועוה"ד מהא שחאדה: "קיימת חשיבות רבה להכשרתם של המגשרים ולהבנתם המשפטית בתחום דיני עבודה, היות והנוכחות שלהם בגישור הנה דומיננטית והסמכויות שלהם רחבות וכמעט שלא מוגבלות, הם מתערבים, מביעים עמדה ומציעים סכומים. מה גם שהליך הגישור כמעט שאינו נתון לביקורת והאפשרות לערער על ההסכמים של הצדדים במסגרת הגישור היא קטנה עד אפסית. מגשרים דנים בתביעות עקרוניות המתייחסות לכל קשת הזכויות מכוח משפט העבודה. דברים אלה מגדילים את החשיבות לבחירת מגשרים עם הכשרה מתאימה".

בפורום באינטרנט נכתב ע"י אדם שעבר הליך גישור: " שלום רב, היכן ניתן להגיש תלונה על מגשר של בית המשפט לענייני עבודה בת"א? הסיפור בקצרה הוא כי תבענו מעסיק בגין אי תשלום מענק חתימה על חוזה עבודה. המענק חולק לשלושה חלקים והמעסיק התנער מהתשלום השלישי עקב התפטרותי. תבענו בבית המשפט לענייני עבודה והוזמנו להליך גישור לפני משפט. הבורר התנהל לאורך כל הדיון כאילו המטרה היחידה שלו היא לסגור את הבוררות כמה שיותר מהר בחצי מסכום התביעה ואף קבע כי מענק אינו מוגדר בחוק כשכר ואי אפשר לתבוע בגינו הלנת שכר. וטרח להזהיר אותנו שמשפט אנחנו עלולים להפסיד ושלא נסמוך על השופטים. לאחר שסרבנו להמשיך ודרשנו לגשת לשופטת

הוא התפרץ וטען שחבל שלא באנו עם עורך דין שהיה מכניס לנו שכל לראש ואף קבע כי אני צריך לעבוד במשרד המשפטים כי אני ממציא חוקים (שוב לטענתו מענק אינו שכר). ואף הפטיר בכעס כי הוא חייב לבוא איתנו למעלה ולשמוע מה תגיד השופטת על "חוכמתי". עלינו לאולמה של השופטת ולקח לה בדיוק (אבל בדיוק) רבע שעה לפסוק לטובתנו את מלא התביעה וכמענה לשאלתי ציינה כי מענק מוגדר באופן חד וחלק כחלק מהשכר. אומנם לא פסקה פיצוי על הלנת שכר אך הצדיקה אותי והפריכה את טענתו של המגשר. (שלצערי לא הגיע לאולם לשמוע את דברי השופטת). הסיבה לתלונה שלי כנגד המגשר היא שאם היינו פחות בטוחים בעצמנו והיינו מקשיבים לעצת המגשר היינו מפסידים 10,000 ש"ח נטו (התביעה היתה על 20,000 ש"ח נטו) ומכיוון שהמגשר לא ידע נתון בסיסי שמענק הוא חלק משכר".

מעבר לשאלות בדבר ההכשרה הנדרשת של המגשר יש לתת את הדעת לייצוגן החסר של נשים כמגשרות (כאמור הן מהוות כחמישית מסך כל המגשרים) וכן להיעדרו של מגוון בזהויות המגשרים.

כשם שזהות מגדרית משפיעה על הצדדים המסוכסכים כך זהותם של המגשרים.

"אלמנטים של זהות הם חלק הכרחי מהתוכן הפנימי של מקצועיות. מקצועיות שאיננה נשענת על זהות אישית מוצקה, על עולם אמונות ודעות ייחודי, היא מקצועיות עקה ופגומה"³⁴

זהותו של המגשר בהליכי הגישור הינה בעלת השלכות רחבות על הליכי הגישור במישור המגדרי, האתני והלאומי כאחד. "בשר ודם, גם מקצוען לעילא, איננו יכול להתפשט מעצמותו" (שטרן). השלכות אלה נגזרת (בין היתר) מכוחו והשפעתו של

34. ידידיה צ' שטרן "בין שופט לשיפוט אגב ספרו של אהרן ברק, שופט בחברה דמוקרטית" משפט וממשל ט תשס"ו.

המגשר בהליך הגישור וקשורות בטבורן ל"עצמיות" המגשר אשר אין להתעלם ממקומה בהליכים הגישוריים. מדובר בתפקיד הטומן בחובו גישה אקטיבית להובלת הצדדים לידי הסכמה ולא רק לסייע בידם לנהל מו"מ. זהותו המקצועית והאישית של המגשר בעלת השלכה רחבה על הליכי הגישור ועל הצדדים לגישור.

ואכן, הסכסוך אשר מובא בפני המגשר, כפי שמתעצב הוא בעיני הצדדים, מתעצב הוא אף בעיני עצמו בזיקה לעולמו הפנימי, זהותו המגדרית ובהתאם לתכתיבים חברתיים ונרטיבים תרבותיים אשר מהווים עוגנים לזהותו. בנסיבות אלה הרי שמניה וביה מהווה אישיותו ועצמיותו של המגשר נדבך חשוב מאין כמוהו בתיווך הרצונות שבין הצדדים להגעה להסכם.

בנוסף לפוטנציאל שימור פערים מגדריים, הרי שזהותו של המגשר מבחינה אתנית ולאומית בעלת פוטנציאל נרחב אף לשמר ולשעתק פערים חברתיים הנשענים על שונות אתנית לאומית.

3. היבטים חיוביים בהליכי גישור

מובן כי להליך הגישור גם פנים חיוביות ויש לעמוד גם עליהן בבואנו לבחון את השפעת ההליך הגישורי על מימוש זכויות עובדות. זולת החסכון בניהול הליך שיפוטי יקר לקופת המדינה, ניתן להצביע על היתרונות הבאים:

3.1. שביעות רצון הצדדים ובכלל זה של עובדות:

פרופ' אמירה גלין³⁵ בחנה שביעות רצון הצדדים בהליכי הגישור בבית הדין לעבודה בת"א. מחקרה, הכלל תצפיות ושאלונים, מצא רמות שביעות רצון גבוהות אצל המתדיינים בגישור.

לא מרוצים כלל	מרוצים במידה מועטה	מרוצים	
32%	48%	20%	אין הסכם
2%	35%	63%	יש הסכם
11%	39%	50%	סה"כ גישורים

אין ספק כי שביעות רצון הצדדים ובכלל זה של תובעות הינו מדד חשוב אשר מעיד על הצלחתו של ההליך הגישורי ככלי לסיום סכסוכים.

יחד עם זאת בבחינה מעמיקה של כל הממצאים האמפיריים עולה כי 77% מהתובעים שהגיעו להסכם פשרה ציינו כי הם וויתרו יותר מהצד שני. עוד עולה כי הנתבעים מרוצים יותר

35. גלין, שם.

מהתובעים כאשר הצדדים הגיעו להסכם. הנתבעים מרוצים ב- 65% מהגישורים שהסתיימו בהסכם לעומת 56% מהתובעים. נתונים אלה מבטאים את החשש שפורט לעיל, לפיו תובעות נאותות להגיע להסכם פשרה תוך ידיעה כי ידן על התחתונה.

עדות נוספת להשפעת ייצוג, או ליתר דיוק היעדרו של ייצוג, על סגירת תביעה בפשרה בהליך הגישור, הינה הפער המשמעותי בשיעור ההגעה להסכמים כאשר רק הנתבע מיוצג (הן למול ייצוג של שני הצדדים והן למול היעדר ייצוג של שני הצדדים).

מראיונות וליווי תובעות, אשר נעזרו בעמותת איתך-מעכי, עולה כי הגעה להסכם בהליך גישור נעשית תוך ידיעה כי הן מוותרות על זכויותיהן המלאות. אך לדעתן סיום ההליך הינו יתרון משמעותי שחוסך מהן מתח ואי וודאות ומקל על המשך ניהול חייהן.

3.2. הליך הגישור כמרחב אלטרנטיבי ופמינסטי

גישות פמיניסטיות מבקרות את הבינאריות והחשיבה הגברית המבנה את מערכת החוק והמשפט. תפקידו של המשפט הינו לשמר את הסדר הקיים ואת ההגמוניה וככזה הוא בהכרח פועל כנגד נשים וכנגד הפמיניזם, אשר ביסודו מבקש שינוי הסדרים חברתיים. מהיבט זה גישות פמיניסטיות רבות רואות בהליכים אלטרנטיביים ליישוב סכסוכים פריצת המרחב המארגן את המשטר הפטריאכלי. הגישור במרחב אלטרנטיבי זה מאפשר שיח נשי מורכב יותר בו רגשות הצדדים לסכסוך רלוונטים וקולם האותנטי מקבל חשיבות. למערכת יישוב סכסוכים אלטרנטיבית ישנו פוטנציאל להתמודד עם קונפליקטים בצורה מורכבת יותר וללא קבלת הכרעה בינארית. מעבר לכך, מטרת גישור הינה להעצים את הצדדים וליצור דיאלוג שיתופי למול כיפוף הידיים האדוורסרי.

עוד, טוענות חוקרות משפט פמיניסטיות³⁶, כי פרקטיקות של השיטה האדוורסרית ובעיקרן חקירה נגדית, הינן קשות בעיקר כאשר מערכת היחסים אינה שוויונית וזאת למול פרקטיקות "רכות" יותר בגישור ובכלל זה: שיחה רק מול המגשר ללא נוכחות הצד שכנגד, פרקטיקות של הקשבה והשמעת הסיפור ישירות וללא מניפולציות של עורכי דין משני הצדדים. גם הפרוצדורות הגמישות בהליך הגישור למול ההליך המשפטי מסייעות לצדדים חלשים יותר. כך, בהליכי גישור יתבררו סכסוכים הגם שחלה עליהם התיישנות או שאין את התשתית הראיתית המספקת לבחינתם.

36. קרני פרלמן, "פרספקטיבה מגדרית ותרומתה לבחינת סגנונות של הליכי שפיטה", המשפט ט"ז – תשע"א.

לצד יתרונות משמעותיים אלה יש לציין כי המודל המונהג כיום אינו מוכוון העצמת הצדדים ו/או עידוד קבוצות שאינן יכולות לצלוח את המערכת המשפטית להישמע ולהשיג צדק עבורן. כפי שפורט לעיל, הגישור המעריך, הנהוג בבתי הדין, תכליתו להשיג תוצאה הקרובה כמה שיותר לזאת שתתקבל בהליך המשפטי אך ביעילות ובמהירות רבות יותר.

4. המלצות

כעמותה לשינוי חברתי ברצוננו לא רק לעמוד על הבעיות במערכת השיפוטית אלא בעיקר להציע צעדים אופרטיביים שאימוצם המיידי יצמצם את הפגיעה בעובדות בשכר נמוך ויסייע לתובעות לממש את זכויותיהן במערכת המשפטית. לאור הנכתב לעיל מפורטות להלן שש המלצות עיקריות לשינויים בהליך הגישור ובמערכת המשפט:

1. **הקמת מאגר מידע על הליכי גישור** – כיום לא קיימים מחקרים ונתונים סטטיסטיים המאפשרים לבחון את יעילותה של מערכת ניתוב התיקים, את אופן הפניית התיקים, שביעות רצון הצדדים, אופן ההליך שבוצע, תוצאותיו וכדומה. לדעתנו, יש לבנות מאגר מידע, מפולח מגדרית אתנית ולאומית, אשר מאגד את הליכי הגישור ותוצאותיהם. מהלך זה יאפשר לעקוב אחר ההסכמים שגובשו בהליכי הגישור. בנוסף, המאגר יאפשר לבחון באופן רוחבי את יעילותה של המנ"ת ואת כדאיותם של הליכי הגישור.
2. **כתיבת תקנות וקריטריונים ברורים להפניית תיקים להליכי גישור** – כאמור, כיום לא קיימים קריטריונים ברורים וחד משמעיים להעברת תביעה להליכי גישור בבתי הדין לעבודה, ובנוסף, לא ברור מהי רשימת השיקולים להפניית תיקים להליכי גישור פנימי או להליכי גישור חיצוני. לדעתנו, יש לקבוע רשימת תקנות וקריטריונים ברורים אשר ינחו את בתי הדין לעבודה בנושא הגישור. גיבוש הקריטריונים והנהלים יבוצע תוך שיתוף ארגונים חברתיים ועמותות העוסקים בתחום דיני העבודה. קריטריונים לדוגמא: תביעות בנושא זכויות קוגנטיות לא יועברו לגישור; תביעות בנושא אפליה לא יועברו להליך גישור; דרישה לקימו של וועד עובדים במקום העבודה של

התובע/ת לצורך העברת התביעה לגישור, אי הפניה לגישור במקרה של הפרות סדרתיות של מעסיק, בחינה האם יש להעביר תביעות בנושא הטרדות מיניות ועוד.

3. **התאמת הליכי הגישור לאוכלוסיות מוחלשות ו/או לא מיוצגות** – על מנת לצמצם הגעה לפשרה של תובעת בשל מוחלשות והיעדר אמצעים, יש לשפר את הליך הגישור הפנימי ולהתאימו לאוכלוסיות מוחלשות. כך למשל, כאשר התובעת אינה מיוצגת ויש לה קושי בשפה, פגישת הגישור תונגש לה ע"י מתורגמן\ית; הפנייה יזומה לגורמים אשר עשויים לסייע לתובעת שאינה מיוצגת, בניהול תביעתה, ללא תמורה ובכלל זה לארגוני עובדים, עמותות וארגוני נשים. כמו כן יש לשקול כי במקרים בהם לתובעת אין ייצוג יבחן ההסכם אליו הגיעו הצדדים על ידי גורם משפטי בתוך מערכת בתי המשפט טרם אישורו כפסק דין וזאת על מנת שתהיה עין מקצועית שתבחן את סבירותו ואשר תפעיל שקול דעת אם לאשרו.

4. **הסדרת הסעדים הניתנים בהליך הגישור** – כאמור, אנו רואות כי בפועל אין אחידות ביחס לסעדים הנפסקים והנדונים בהליכי גישור וחמור מכך השתרשה נורמה לפיה מתן פיצויים בגין נזק לא ממוני וכן פיצויי הלנה ופיצויים עונשיים ניתנים במסורה אם בכלל. לפיכך, יש להרחיב את מתן סעדי הגישור לרכיבים אלה. כמו כן יש לצמצם ולפקח על מתן סעדים "רכים" ולא ממוניים כגון מתן מכתב המלצה, קבלה לעבודה מבלי לשלם רכיבי שכר רטרואקטיבית – בפרט כאשר הללו ניתנים במקום סעדים כספיים, התנצלות ועוד.

5. **זהות המגשרים והכשרתם** – יש להביא לאלתר לייצוג שיויוני ומגוון יותר של מגשרים ובכלל זה בקרב נציגי

הציבור והעוזרים המשפטיים אשר בפועל משמשים כמגשרים במרבית בתי הדין האזוריים. במיוחד יש לתת את הדעת על מגוון מבחינה מגדרית, אתנית ולאומית. כמו כן יש למסד הליך הכשרה למגשרים שיכלול היכרות מעמיקה יותר עם החוק ומשפט העבודה וכן היכרות מעמיקה עם עולמן של עובדות בשכר נמוך, אפליה מגדרית ותעסוקת עוני. ישנה חשיבות לשלב בהליך ההכשרה הרצאות של גופים בעלי ידע ייחודי כגון ארגוני עובדים, עמותות משפטיות וארגוני נשים. כמו כן יש לוודא כי המגשרים יהיו מודעים להטיות המגדריות אשר עשויות להתנהל בהליך הגישור וממודעות זאת לנסות למתנן ולנטרלן.

6. **חידוד ההבדל בין הליך הגישור להליך משפטי-**
בראיונות עומק ותצפיות שנערכו לצורך כתיבת נייר העמדה עולה כי מרבית התובעות רואות את הליך הגישור כחלק ממערכת המשפט הפורמאלית ולא מבחינות בינו להליך השיפוטי. כפי שפורט לעיל הגישורים הפנימיים נערכים בכותלי בית הדין לעבודה ולאחר קבלת הודעת זימון מהנהלת בתי המשפט. יש לדעתנו להסביר בפרוט את ההבדל בין ההליכים טרם ההגעה לגישור, לשקול הודעה אקטיבית של הצדדים להסכמה על הגישור (שינוי ברירת המחדל).

עמותת איתך מעק משפטניות למען צדק חברתי הוקמה בשנת 2001 על מנת לקדם השמעת קולן של נשים הנמצאות בשוליים החברתיים, הגיאוגרפיים, לאומיים, אתניים וכלכליים בחברה בישראל. התפיסה של חברות העמותה היא כי על המשפט לכלול את זוויות המבט הייחודיות של נשים מכלל הקבוצות בחברה ולהבטיח את נגישותן המלאה למימוש זכויותיהן. בתוך כך העמותה מעניקה סיוע וייצוג משפטי ללא עלות לנשים, בתחומים מגוונים בכל אחד מסניפיה בתל-אביב, באר שבע וחيفا.

כחלק מחזונה, עמותת איתך מעק פועלת לקידום שיח מגדרי רב תרבותי בקרב קהילות מזהויות מגוונות של נשים ערביות, חרדיות, יוצאות אתיופיה, דוברות רוסית ובתחומי העסקה רבים. יחד עם הנשים מהקהילות השונות, פועלת העמותה לפיתוח מנהיגות, תוך יצירת מודלים קהילתיים חדשניים, אשר תורמים ליצירת פרויקטים פמיניסטיים ייחודיים ופורצי דרך בתחום המשפט. במסגרת עבודתה, העמותה מקדמת מדיניות רוחבית בכנסת, בבג"ץ ובמשרדי הממשלה השונים ובעלת הישגים משמעותיים במישור זה, אשר השפיעו על קבוצות נשים רבות.

יצירת קשר עם עמותת איתך מעק:

טלפון: 03-5160103; פקס: 03-5163940; כתובת אימייל:

mail@itach.org.il

אתר: mail@itach.org.il

תל אביב: אחוזת בית 3, בית יהלום 65143. טל. 03-5160103 פקס. 03-5163940

אר שבע: רמב"ם 4/38, בית הילל 84209. טל. 08-6270718 פקס. 08-6652658

חיפה: ארלוזורוב 118, 33276. טל. 04-8525128 פקס. 04-8288514

www.itach.org.il mail@itach.org.il