

שוות אבל פחות

אי שוויון מגדרי

בשוק התעסוקה בישראל

תמונת מצב, סקירה השוואתית בינלאומית, ניתוח, והמלצות מדיניות.

מוגש לאגף לקידום שוויון בהסתדרות החדשה

ד"ר רובי נתנזון

עינת בן שמעון

ינאי ויס



אוקטובר

2018



תוכן עניינים

4.....	תקציר מנהלים
7.....	מבוא
9.....	פערים מגדריים רקע תיאורטי
13.....	תמונת מצב פערים מגדריים בישראל
26.....	השוואה בינלאומית
30.....	פערים מגדריים בתעסוקה בקרב נשים ערביות
38.....	מדד שוויון והוגנות בשוק העבודה
45.....	המלצות מדיניות
50.....	מקורות
51.....	נספח א': מדד המגדר בשוק העבודה לפי ה-OECD

רשימת תרשימים

- תרשים 1:** השכר לשעה לפי מגדר לפי אחוזוני המיומנות הכמותית שלהם (מדד, גברים בחציון המיומנות = 100), 2017 10
- תרשים 2:** שיעור הנשים בקרב כלל הסטודנטים לפי תואר, שנים נבחרות, אחוזים 13
- תרשים 3:** שיעור הנשים בקרב כלל הסטודנטים לפי תואר, בתחומי הלימוד שבהם ייצוגן הוא הגבוה ביותר והנמוך ביותר – תשע"ז 14
- תרשים 4:** שיעור הסטודנטים אשר החלו את לימודיהם במוסדות להשכלה גבוהה תוך 10 שנים מסיום הלימודים בתיכון (2007), לפי קבוצת אוכלוסיה ומין, אחוזים 14
- תרשים 5:** אחוז הנבחנים ברמת חמש יחידות לימוד מתוך כלל הנבחנים, 2017 15
- תרשים 6:** אחוז הבלתי מועסקים בכלל האוכלוסיה, נשים וגברים, 2000-2018 16
- תרשים 7:** שיעור ההשתתפות בכח העבודה, נשים בגילאי העבודה המרכזיים (25-64) 16
- תרשים 8:** שיעור ההשתתפות בכח העבודה, גילאי העבודה המרכזיים (25-64), לפי מין 17
- תרשים 9:** שיעור השכירים וחברי הקואופרטיב העובדים בהיקף חלקי שלא מרצון, לפי מין, 2016-2018 17
- תרשים 10:** אחוז הכנסה חודשית של אישה מתוך הכנסה של גבר, 1990-2017* 18
- תרשים 11:** פער בהכנסה החודשית הממוצעת של גברים ונשים לפי מעמד בעבודה 2006-2018 19
- תרשים 12:** שכר חודשי ממוצע, לפי מספר שנות השכלה, גברים לעומת נשים, ש, 2017 19
- תרשים 13:** שכר ברוטו לשעת עבודה בממוצע, גברים לעומת נשים, לפי שנות השכלה, ש, 2017 20
- תרשים 14:** ממוצע מספר שעות עבודה שבועיות, גברים לעומת נשים, לפי שנות השכלה, 2017 20
- תרשים 15:** ממוצע שעות עבודה לשבוע למועסק, לפי מין, 2016-2018 21
- תרשים 16:** פילוח שיעור המועסקים במשק בענפים נבחרים, לפי מין, אחוזים, 2017 22
- תרשים 17:** שכר ממוצע למשרת שכיר במחירים שוטפים (ש), לפי ענף כלכלי, יולי 2018 22
- תרשים 18:** הכנסה חודשית ממוצעת ברוטו (ש) לשכיר/ה, לפי משלח יד, רמת השכלה ומין 2015* 24
- תרשים 19:** שיעור העצמאים⁽⁴⁾ במשק מתוך כלל המועסקים, לפי מגדר, 2008-2018 25
- תרשים 20:** הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאים ועצמאיות לפי ענפי כלכלה נבחרים, 2016 26
- תרשים 21:** הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאים ועצמאיות לפי מצב משפחתי, 2016 26
- תרשים 22:** שיעור הבלתי מועסקות מתוך כח העבודה, אחוזים, 2017 27
- תרשים 23:** שיעור המועסקות מכלל האוכלוסיה בגילאים 15-64, אחוזים, 2017 28
- תרשים 24:** שיעור ההשתתפות בכח העבודה, אחוזים, 2017 28
- תרשים 25:** שיעור המועסקות במשרה חלקית, ישראל ומדינות נבחרות ב-OECD, אחוזים, 2017 29
- תרשים 26:** שיעור תעסוקת אמהות, 2014, ישראל ומדינות OECD נבחרות 29
- תרשים 27:** מספר שבועות של חופשת לידה בתשלום, 2016, ישראל ומדינות OECD נבחרות 30
- תרשים 28:** אחוז הנשים בקרב סטודנטים לפי קבוצת אוכלוסיה ותואר אקדמי 2013-2018 31
- תרשים 29:** שיעור השתתפות בכוח העבודה בקרב נשים וגברים בחברה היהודית ובחברה הערבית, גילאי 15+, אחוזים, 2017 32
- תרשים 30:** סטטוס תעסוקתי של נשים ערביות ויהודיות בגילאי העבודה המרכזיים (25-64) 32
- תרשים 31:** תכונות כוח העבודה של נשים ערביות בגילאי העבודה המרכזיים (25-64), 2012-2018, אחוזים 33
- תרשים 32:** פילוח תכונות העסקה של נשים וגברים לפי קבוצת אוכלוסיה, אלפים, 2017 34
- תרשים 33:** שיעור הבלתי מועסקות, ערביות ישראליות בהשוואה למדינות העולם הערבי 34
- תרשים 34:** שיעור המועסקות בענפים נבחרים מתוך כלל המועסקות, ערביות ויהודיות, 2017 35
- תרשים 35:** שכר ממוצע לפי קבוצת אוכלוסיה ומין, 2016 35
- תרשים 36:** שיעור הנשים המורשות לנהוג מסך המורשים לנהוג באותה קבוצת אוכלוסיה 2006-2017 38
- תרשים 37:** דירוג התפקוד של המוראיות את עצמן בבית, בעבודה, ובשילוב של השניים 44
- תרשים 38:** פילוח התשובות לגבי התפקוד בבית לפי לאום ורמת דתיות 44
- תרשים 39:** מספר חופשה מיימליים, מספר ימי חופשה לילדים בבתי ספר יסודיים וההפרש בניהם, מדינות OECD, 2018 49

תקציר מנהלים

- אי שוויון מגדרי הינו תופעה נרחבת, בעלת אספקטים שונים ומאפיין את מרבית מדינות העולם. בין היתר נצפים פערים בתחומי החברה, השכלה, תעסוקה, שכר ועוד. מחקר זה מציג את תמונת המצב העדכנית בכל הנוגע לפערים המגדריים בישראל, מאפשר השוואה בינלאומית ויורד לעומק סוגיית אי השוויון המגדרי החברה הערבית. בסיכומו, מוצגות מספר המלצות למדיניות, הן המלצות כלליות והן המלצות ספציפיות לחברה הערבית בישראל.
- **שיעורי ההשתתפות של נשים במוסדות להשכלה גבוהה נמצאים במגמת עלייה מתמדת. עם זאת, עיקר הרישום הוא למקצועות הנחשבים "נשיים" ומאופיינים בשכר נמוך יחסי דוגמת הוראה ומקצועות עזר רפואיים.** שיעורי ההשתתפות של נשים בהשכלה גבוהה גבוהים יותר מאלו של הגברים בכל אחת מרמות ההשכלה (תואר ראשון, שני ושלישי) ומשקפים מגמה של עלייה בשיעורי הרישום להשכלה גבוהה. עם זאת, שיעורן הוא הנמוך ביותר במסגרת השכלה לתארים שלישיים (52.6% מכלל הלומדים לתארים אלו). עם זאת, נשים מתמקדות בעיקר בהשכלה בתחומה ההוראה ומקצועות העזר הרפואיים, ובשיעורים נמוכים מאוד בתחומי המדעים המדויקים דוגמת המדעים הפיזיקליים, מתמטיקה, סטטיסטיקה, לימודי המחשב, הנדסה ואדריכלות. בכל הנוגע לאוכלוסייה הערבית, ניתן לראות כי כבר בגילאי תיכון, שיעורי הנערות הניגשות לבחינות בגרות גבוהים מאלו של הגברים בכל המקצועות. לעומת זאת, באוכלוסייה היהודית בישראל שיעור הנערות הניגשות לבגרות במדעי המחשב, פיזיקה ומתמטיקה נמוך בהשוואה לשיעור הנערים הניגשים.
- **שיעור הנשים הבלתי מועסקות מבין הנשים המשתתפות בכוח העבודה נמוך ובמגמת ירידה.** שנת 2017 המשיכה מגמה של ירידה באחוז הבלתי מועסקות בקרב המשתתפות בשוק העבודה. תחזית מרכז מאקרו לכלכלה מדינית, היא כי מגמה זו תימשך גם ב-2018 וכי לראשונה שיעורי הבלתי מועסקות בקרב המשתתפות בשוק העבודה יהיה נמוך משיעור הבלתי מועסקים. בשנת 2017 שיעורי הבלתי מועסקות עמד על 3.8% וההערכה היא כי בשנת 2018 השיעור יעמוד על 3.3%.
- **שיעורי השתתפות בכוח העבודה – בשנת 2017 שיעורי המשתתפות בשוק העבודה עמד על 75.17% מכלל הנשים בגילאי העבודה.** התחזית היא כי בשנת 2018 לא יירשם שינוי דרמטי בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה. מבין הנשים שהשתתפו בכוח העבודה, 57.7% מהנשים הועסקו במשרה מלאה, לעומת 79.8% מהגברים. כמו כן, שיעור הנשים המועסקים במשרה חלקית (32.4%) היה יותר מכפול משיעור הגברים המועסקים במשרה חלקית (15.8%).
- **הפער בשכר החודשי בין שכירים לשכירות עומד על 34.6%. בקרב עצמאיים ועצמאיות הפער עומד על 42.2%. כאשר בוחנים פערי שכר שעות, הפערים אמנם מצטמצמים אך עדיין נותרים משמעותיים.** גברים עובדים בממוצע 8.9 שעות יותר בשבוע מנשים. פערי השכר קיימים ומשמעותיים בכל רמות ההשכלה. עבור נשים וגברים עם השכלה תיכונית בלבד, גברים מרוויחים בממוצע 23% יותר לשעת עבודה. עבור נשים וגברים עם השכלה של 13 שנות

לימוד ויותר הפער כמובן עומד על 31% לשעת עבודה לטובת הגברים. בשנת 2014, השכר הממוצע של גברים בעשרת משלחי היד המרכזיים עמד בממוצע על 13,858 ₪ בחודש, לעומת 6,561 ₪ בקרב נשים. **בתחום ההייטק, שיעור הנשים המועסקות עומד על 36.2% מכלל המועסקים בתחום.** כמו כן, נמצא כי גרושות ורווקות מרוויחות בממוצע יותר מנשים נשואות.

- **מבחינה בינלאומית עולה כי שיעורי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה גבוהים או עומדים בהתאם לממוצע בקרב מדינות ה-OECD.** בהתאם לנתוני ה-OECD, שיעורי אבטלת נשים בישראל עומדים על 4.29% בעוד הממוצע בקרב המדינות החברות בארגון עומד על 5.93%. שיעור המשתתפות בכוח העבודה בישראל דומה לממוצע ה-OECD ובסך הכל סך כל המשתתפות בכוח העבודה זהה לממוצע ועומד על 72.1% בהתאם לנתוני הארגון. עם זאת, בישראל פחות נהוג כי נשים יועסקו במשרה חלקית בהשוואה ליתר המדינות. כמו כן, שיעורי העסקת אימהות גבוהים משיעורי העסקת אימהות הממוצעים בארגון. **הנתון המדאיג ביותר מבחינת השוואה בינלאומית הוא אורך חופשת הלידה בתשלום בישראל. בישראל חופשה בתשלום ניתנת לתקופה של 14 שבועות בעוד הממוצע ב-OECD עומד על 55.2 שבועות.** למעט ארה"ב בה לא נהוגה חופשת לידה כלל, ומקסיקו, ישראל מצויה בתחתית הרשימה בקרב המדינות החברות בארגון
- **בקרב נשים ערביות נרשמת מגמה מרשימה של עלייה משמעותית בשיעורי הרישום למוסדות השכלה גבוהה, לצד עלייה מתונה הרבה יותר בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה, מגמה המצריכה טיפול עומק.** 28.4% בלבד מהנשים הערביות בישראל, מגיל 15 ומעלה מועסקות, לעומת 62.9% מהיהודיות. **התחזית של מרכז מאקרו לכלכלה מדינית היא כי העלייה בשיעורי התעסוקה בקרב נשים ערביות תימשך ב-2018, וכי שיעורי התעסוקה של נשים ערביות בגילאי העבודה המרכזיים (25-64) יעמדו על 39.6%.**
- עוד בקרב האוכלוסייה היהודית רק 37.6% מהנשים היהודיות מועסקות במקצועות החינוך, הבריאות, הרווחה והסעד. לעומת זאת, באוכלוסייה הערבית, מעל למחצית מהמועסקות, כ-56% מועסקות במקצועות אלו. **נדרש לעשות יותר בכדי ליצור גיוון תעסוקתי משמעותי יותר בקרב נשים ערביות. כמו כן, השכר הממוצע של נשים ערביות עומד על 5,004 ₪ לחודש בהשוואה ל-7,928 ₪ בקרב נשים יהודיות.**
- החסמים המרכזיים שנמצאו בחברה הערבית בכל הנוגע ליציאת נשים לעבודה הם היעדר נגישות תחבורתית למרכזי תעסוקה לצד היצע עבודה נמוך ביישובים ערבים, אפליית מעסיקים בלתי פורמלית, תפיסות חברתיות, מחסור במעונות יום לצד צורך בטיפול בילדים בדגש על פעוטות, היעדר הכוונה תעסוקתית ושכר נמוך.
- בתחום החקיקה מקודמים בשנים האחרונות מספר חוקים שמטרתם לעודד ולקדם את מעמדתם של נשים בשוק העבודה. בין היתר חוקקו חוקים המקשים על אפליה של מעסיקים.

עם זאת, מרביתם של החוקים מתמקדים במתן הטבות לאימהות, כגון הוספה של שבוע לחופשת הלידה בתשלום, יצירת חופשת לידה לאב, ימי היעדרות לאב לאחר לידה וכו'.

• ההמלצות המרכזיות למדיניות כוללות

- תחום הוצאות הטיפול בילדים ומעונות היום – ההנחה הרווחת היא כי הטיפול בילדים והעלויות הכרוכות בטיפול בהם, מהווה מחסום משמעותי של נשים רבות ליציאה לשוק העבודה. על כן, מומלץ, לצד הטבת המס הניתנת עבור כל ילד שטרם מלאו לו 6, לאמץ צעדים דוגמת ניכוי הוצאות לטיפול בילדים, בדגש על הוצאות המהוות חסם ביציאה לשוק העבודה, דוגמת נסיעות, חוגים וקייטנות. בהקשר זה, חשוב לציין כי נמצא כי הוצאות גידול הילדים גבוהות באופן משמעותי ב-4 השנים הראשונות של הילד. כמו כן, מומלץ להאריך את משך חופשת הלידה בתשלום של אימהות אשר מצויה בתחתית הרשימה בקרב מדינות ה-OECD.
- האוכלוסייה הערבית – ההמלצות בכל הנוגע לשילוב של נשים ערביות בשוק העבודה מתחלקות למספר תחומים עיקריים. ראשית ישנו צורך בפעולה דחופה לשיפור ההון האנושי והתעסוקתי באוכלוסייה הערבית ולהרחבת המגוון התעסוקתי במגוון. בין היתר נדרש לשפר את הוראה העברית ואת החינוך הטכנולוגי, תוך יצירה של מנגנון להכוונת לימודים תוך ראייה תעסוקתית. כמו כן, נדרש לעשות עוד כדי לעודד נשים ערביות לבחור במסלולי הכשרה שאינן לצורך לימודי הוראה. לצד זאת, נדרש לקיים מאמץ בכדי לשפר את מערך התחבורה הציבורית בישובים ערבים תוך מתן דגש על תחבורה ציבורית בשעות העומס למרכזי התעסוקה המרכזיים בסביבה. כמו כן, נדרש להקים מרכזי תעסוקה ולשדרג את אלו הקיימים בכדי לספק לנשים ערביות מיומנויות וכישורים הנדרשים בשוק העבודה.
- התאמת זמני הפעילות של מערכת החינוך לשעות העבודה במשק – בכל העולם קיימת אי הלימה בין שעות העבודה במשק ומספר ימי החופש המותרים, לבין מספר ימי החופשה של ילדים ממערכת החינוך. עם זאת, הפער בישראל גדול באופן משמעותי בהשוואה בינלאומית. כתוצאה מפער זה, לא פעם נשים רבות נאלצות להסתפק במשרות חלקיות או לא לצאת לשוק העבודה. אחת הדרכים לשפר את ההלימה בין שעות הפעילות של הילדים לשעות העבודה היא הרחבת מערך הצהרונים. לצד זאת מומלץ, לצמצם את הפער בין מספר ימי החופשה המינימליים הקבועים בחוק בישראל לבין מספר ימי החופשה של תלמידים, תוך ניסיון לייצר השוואה לממוצע ה-OECD. כלומר, מדובר בקיצור הפער בכ-15 ימים.

מבוא

אי השוויון המגדרי מבוסס על הבניות תרבותיות וחברתיות המגדירות אישה לעומת גבר. המגדר מבקש לסווג כל בן אנוש לאחת משתי קטגוריות נוקשות, אשר לכל אחת מהן סממנים מובהקים ותפקידים שנקבעו מכוחה התרבותי של החברה. למגדר השפעה ישירה ועקיפה על בחירותיהם של הפרטים בחייהם בכלל, ובשוק התעסוקה בפרט, כגון בחירה האם ללמוד במסגרת השכלה גבוהה או לא, ואם כן באיזה מסלול לימודים לבחור, האם לעבוד במשרה מלאה או חלקית וכדומה. אי השוויון המגדרי בתחום ההשכלה והתעסוקה בישראל נצפה בתחומים מגוונים כגון פערי שכר, העסקה במשרות חלקיות, ייצוג יתר במקצועות בעלי תגמול נמוך, ייצוג חסר בדרגות בכירות, איכות התעסוקה ועוד.

בסקר "אי שוויון במקומות עבודה" שנערך על ידי מרכז מאקרו לכללה מדינית (2016) עבור ההסתדרות החדשה, נמצא כי 30% מהעובדים ציינו כי נשים בכלל ונשים בהריון ובטיפול פוריות בפרט הינן המופלות ביותר במקומות בהם עבדו בחמש השנים האחרונות. עוד נמצא, כי נשים ציינו רמות אפליה גבוהות יותר כלפיהן מאשר שיעור האפליה שגברים העידו שקיימת כלפי נשים.

פערי השכר¹ המגדריים בישראל בעשור האחרון הם תנודתיים; לעיתים מתרחבים לעיתים מצטמצמים, אולם המגמה הכללית היא צמצום הפער; מ-63.2% בשנת 2005 ל-65.4% בשנת 2016 בהכנסה כספית חודשית ברוטו משכר. עם זאת, הפערים בשכר לשעת עבודה נותרו די יציבים לאורך העשור האחרון. חרף הירידה בשיעור פערי השכר המגדריים, פערי השכר בישראל הינם מהגבוהים במדינות ה-OECD.² **פערי השכר לשעת עבודה בין גברים לנשים באוכלוסייה הערבית קטן בהשוואה לאוכלוסייה היהודית. נכון לשנת 2018 השכר הממוצע לשעה למשרת שכיר של גבר הוא 62.1 ₪, לעומת 50.4 ₪ לשעת עבודה לשכירה אישה.³ הפערים בין גברים ונשים באוכלוסייה הערבית בולטים יותר בשיעורי התעסוקה המאוד נמוכים של נשים לעומת גברים.**

נשים נוטות להשתתף בשוק העבודה במשרות חלקיות, בשל אילוצים וחלוקת תפקידים מגדריים מקובלת, בה נשים בעלות אחריות גדולה יותר ולעיתים בלעדית על גידול הילדים. שיעור הנשים שמועסקות במשרה חלקית נותר ללא שינויים חדים בין השנים 2000 ל-2017. בשנת 2017 כ-32.6% מהנשים הועסקו במשרה חלקית; למעלה מפי 2 משיעור הגברים שהועסקו במשרה חלקית (15.8%). בנוסף, נשים נוטות להיות מרוכזות במקצועות שמוגדרים "נשיים" על פי החברה, ולרוב מקצועות אלו מעניקים תגמול נמוך יותר. לדוגמה קיים שיעור גבוה של מועסקות ערביות בחינוך ובבריאות.

ייצוג חסר לנשים בדרגות בכירות מצוי בענפי משק מרובים. בשנת 2017 שיעור הגברים המועסקים בתפקיד ניהולי היווה 13.3% לעומת 7.6% בלבד בקרב נשים. הפער המגדרי בשיעור המועסקים בתפקיד ניהולי בישראל בשנת 2017 גדול בהשוואה בינלאומית. בישראל נאמד הפער בכ-5.7% נקודות אחוז, בעוד הממוצע במדינות ה-OECD הינו 3.3.

¹ פער בשכר בין המינים מוגדר כאחוז שכר הנשים משכר הגברים.

² OECD Data, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64160>

³ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2011

קיימים מספר גורמים חברתיים שמסבירים את תופעת פערי השכר והאפליה המגדרית בשוק העבודה. חלק מגורמים אלו קשורים לאפליה חברתית מוקדמת בחינוך, בהשכלה, בחלוקת תפקידים מגדרית בתא המשפחתי וכדומה. דוגמה לגורמים אלו ניתן לראות בריכוז המגדרי בתעשיות השונות, בתפקידים השונים של גברים ונשים העובדים באותה תעשייה, בנטייה של נשים לעבוד במשרות חלקיות בשל אחריות על גידול ילדים, ייצוג חסר לנשים בדרגות בכירות וייצוג יתר בדרגות נמוכות, סטריאוטיפים ודעות קדומות של מעסיקים, נורמות תעסוקתיות וכדומה.⁴ **ההכנסה הממוצעת ברוטו של אישה מהווה 66% מהכנסתו הממוצעת של גבר, ו-85% מהכנסתו לשעה⁵.**

המלצות המדיניות שיצמצמו את אי השוויון בשוק התעסוקה אינן פשוטות או טריוויאליות; קיים קושי הן בחקיקה כללית והן בחקיקה חדה וממוקדת. לדוגמה, חוק ממוקד האוסר לפטר עובדת בגיל הפוריות בשל כל סיבה שהיא, עלול לגרום לכך שתהיה ירידה במספר הנשים המועסקות בגילאים אלו. חוק כללי האוסר להפלות נשים בהריון אינו מספק כדי למנוע את אפלייתן.

⁴ מדריך למעסיק/ה, "קידום שכר שווה לנשים וגברים במקום העבודה". עמותת 'שתיל', 'שדולת הנשים בישראל', 'שוות ערך', 'מרכז אדוה', נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, קרן 'הדסון', והאיחוד האירופי.

⁵ פרויקט "שוות ערך" <http://www.easyflip.co.il/equal-pay.html>

פערים מגדריים רקע תיאורטי

הרקע התיאורטי לפער המגדרי בשוק העבודה הוא מושאם של מחקרים רבים המבקשים לתת מענה לשתי שאלות מרכזיות: הראשונה היא – מהם הביטויים לפערים המגדריים; והשנייה היא – מהם הגורמים לפערים הללו.

הביטויים המרכזיים לפער המגדרי הם:

- פערי השכר (החודשי והשעתי).
- בחירת המקצועות המוטה מגדרית – ענפים ומשלחי יד המאופיינים כ"נשיים" ו"גבריים".
- תגמול שונה עבור ענפים ומשלחי יד המאופיינים ברוב של נשים או רוב של גברים מועסקים.
- בחירת היקף העבודה של נשים וגברים בהחלטת משק הבית המוטה מגדרית.
- אפשרויות קידום וניהול של נשים בהשוואה לאלו של גברים.

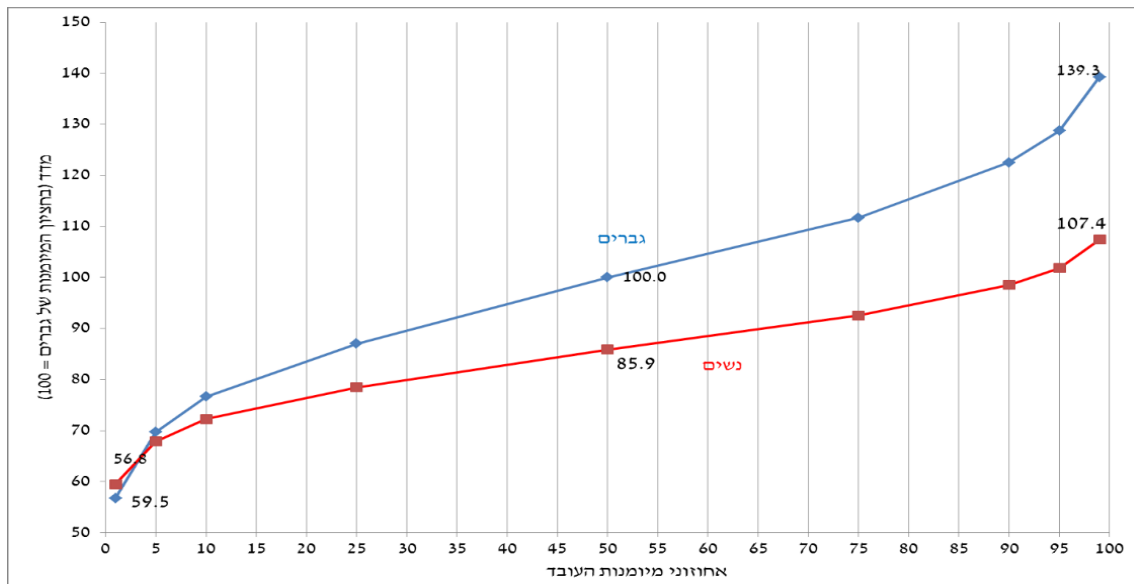
ההסבר הראשון המתבקש הוא כי הפערים נובעים מאפליה מגדרית ואכן המציאות מאשרת טענה זו חדשות לבקרים אך יש צורך לשים את האצבע על ביטויי האפליה בצורה שיטתית ומדויקת. אל מול טענה זו יש המעניקים הסבר ופירוש פשוט לתופעה וגורסים כי הפערים נובעים מתכונות והעדפות שונות הנובעות מעצם ההשתייכות למגדר זה או אחר.

הדס פוקס ותמר פרידמן ווילסון (2018) בחנו את הגורמים לפער השכר בהתבסס על מאפיינים אישיים ודמוגרפיים של העובדים (לרבות שימוש במאגר נתונים ייחודי הכולל ציוני בגרות ופסיכומטרי, שמסקפים במידת-מה את כישורי העובדים). מרבית פער השכר מוסבר במאפיינים השונים של גברים ונשים בשוק העבודה. הגורם המשפיע ביותר על הפער הוא שעות העבודה הרבות יותר של גברים, ולאחריו ההבדלים במשלחי היד והענפים המאפיינים נשים וגברים. גם להישגים במקצועות המתמטיים יש השפעה על פער השכר, ובתחום זה ניכר יתרון גדול לגברים. ההישגים הנמוכים יותר של נשים בתחומי מתמטיקה ומדעים ניכרים כבר בתיכון, בשיעור הנמוך יחסית של נשים שנבחנות במתמטיקה ובמדעים בהיקף מורחב, וממשיכים בלימודים האקדמיים ובשוק העבודה. אף ששיעור הנשים באקדמיה גבוה יותר, שיעור הסטודנטיות בתחומים טכנולוגיים עודנו נמוך (כ-20%-30% בלבד).

עם זאת, במחקר שנערך ע"י ד"ר יובל מזר מחטיבת המחקר בבנק ישראל, נמצא כי פערים מגדריים במיומנויות היסוד (קריאה, מיומנות כמותית ופתרון בעיות בסביבה טכנולוגית) מסבירים רק חלק קטן מפערי השכר בין גברים לנשים, וכי **חלק ניכר מפערי השכר משקף תמורה גבוהה יותר לגברים עבור המיומנויות בכל רמת מיומנות**. השאלה היא האם פערים בין-מגדריים במיומנויות יכולים להסביר את פער השכר אשר אינו מוסבר באמצעות המאפיינים הנצפים (השכר, שעות העבודה, ההשכלה, הגיל ועוד), ואם יש הבדל מגדרי בתמורה למיומנויות, כלומר בגידול השכר כתוצאה מגידול המיומנויות. התשובה היא כי רק באופן חלקי. מתקבל על הדעת כי ההבדל בין מיומנויות בסיס לבין הישגים בשלבים שונים של רכישת ההשכלה ובקריירה נעוץ בגורמים חברתיים-תרבותיים ולא מולדים-ביולוגיים הנובעים מההבדלים במין.

ממצא נוסף הוא כי בקרב כלל המועסקים במשק, עליית השכר בגין גידול של המיומנות גבוהה יותר אצל גברים מאשר אצל נשים. התרשים הבא מציג מדד של השכר לשעה של גברים ונשים כפונקציה של אחוזי מיומנות היסוד שלהם. מהתרשים עולה כי כמעט בכל טווח המיומנות, בהינתן יתר המאפיינים של העובדים, השכר של גברים גבוה מזה של נשים. מאחר שהתשואה למיומנות במונחי שכר גבוהה יותר לגברים, פער השכר גדל ככל שרמת המיומנות של העובדים גדלה, עד לפער של כ- 30% אחוזים ברמת מיומנות הגבוהה ביותר.

תרשים 1: השכר לשעה לפי מגזר ולפי אחוזי המיומנות הכמותית שלהם (מדד, גברים בחציון המיומנות = 100), 2017



מקור: בנק ישראל

עוד נמצא כי במקצועות הטכנולוגיים, שהם הרווחיים ביותר, יש רוב גברי, ואפילו בקרב בוגרות תואר במדעי המחשב יש נשירה מהעיסוק בתחום – ייתכן שבשל שעות העבודה הארוכות הנהוגות בענף במקביל לעובדה שנשים עדיין מחזיקות בתפקידי הטיפול העיקריים בבית ובגידול הילדים ברוב משקי הבית בישראל.

פערים בהשכלה

לימודים אקדמיים מהווים צעד ראשון בתהליך ההכשרה לקראת השתלבות בשוק העבודה. נשים אמנם מהוות רוב בקרב כלל הסטודנטים אך עם זאת, ניתן לראות בידול תחומי בולט, בו לא ניכר שינוי משמעותי על פני זמן. בתחומי ההנדסה, המדעים הפיסיקליים, מדעי המחשב ומתמטיקה, שיעור הנשים עומד על 24%-39% בלבד לעומת תחומי החינוך ומקצועות עזר רפואיים בהם שיעור הנשים הוא כ-80% (המועצה להשכלה גבוהה, 2016).

אין מנוס מן המסקנה כי בחירותיהם של נערים ונערות ונשים וגברים צעירים את תחום הלימודים שלהם מושפעות מהסללה מגדרית, מנורמות חברתיות-תרבותיות ומתפיסות מגדריות של תחומי לימוד ומקצוע הנחשבים "גבריים" ו"נשיים". נורמות אלו משפיעות גם על אופן בניית ותכנון

הקריירה. משמעות הדבר היא כי אם במוסדות החינוך, לרבות המוסדות האקדמיים, ימשיכו להתנהל "העסקים כרגיל" תמונת המצב לא תשתנה. שיעור הנשים הלומדות מקצועות טכנולוגיים יישאר נמוך ובהתאם שיעור תעסוקתן בענפים הנתפסים באופן מסורתי כ"גבריים". ניתן למנות שני גורמים מרכזיים להם השפעה חזקה על ההבדלים וההטיות המגדריות בבחירת תחום הלימוד ובמהלך הלימודים בבית הספר התיכון ובמערכת ההשכלה הגבוהה. **הגורם הראשון הוא תפיסות חברתיות סטריאוטיפיות**, לגבי מקצועות "גבריים" או "נשיים" הגורמים לדעות קדומות הן בקרב הסטודנטים והסטודנטיות והן בקרב המורים ואף בכלל הציבור. תפיסות אלו משתקפות בוודאי בהתנהגות בשוק העבודה הן אצל העובדים והעובדות והן אצל המעסיקים. **הגורם השני הוא הכוונה והסללה**. מורים ומורות מכוונים תלמידים ותלמידות על בסיס תפיסות סטריאוטיפיות, בבחירת תחומי הלימוד כמו גם במהלכם. לביא ופראנד-זנד (2016) ערכו מחקר אמפירי בו העריכו את השפעת ההטיות המגדריות של מורים בבתי ספר יסודיים על הישגיהם הלימודיים של בנים ובנות בחטיבת הביניים ובבית הספר התיכון ועל בחירתם במגמות מוגברות במתמטיקה ובמקצועות המדעיים בתיכון. מתוצאות מחקרם עלה כי ההטיות של מורים לטובת בנים משפיעות השפעה חיובית על הישגי הבנים ושלילית על הבנות. פירוש הדבר הוא שהטיות מגדריות משפיעות על המשך דרכם של התלמידים בלימודים מוגברים במתמטיקה בתיכון – על הבנים באופן חיובי ועל בנות באופן שלילי. **התנהגות מוטיבית זו של המורים בשלב כה מוקדם של הלימודים במערכת החינוך נושאת בחובה השלכות ארוכות טווח על בחירת העיסוק ועל ההשתכרות בחיים הבוגרים**. כך למשל, בין היתר, לימודים מתקדמים במקצועות המתמטיקה והמדעים בתיכון הם תנאי קבלה להשכלה גבוהה במקצועות המדעיים, במחשבים, במתמטיקה בהנדסה וכד' (שם).

שוק העבודה בישראל – בין ניאול-ליברליזם לזכות לשוויון מגדרי

בשנים האחרונות, שני תהליכים גלובליים באופיים מעמידים אתגרים חדשים ומורכבים הן לפני משפחות עובדות בישראל והן לפני מוסדות הממשל והמשפט, המנסים לאפשר למשפחות בישראל להתמודד בו זמנית עם צורכי העבודה ועם צורכי המשפחה. שני התהליכים הגלובליים האלה הם השינויים במעמד האישה ובשיח זכויותיהן הלגיטימיות של נשים מצד אחד, והשינויים בשוק העבודה והתחזקותה של כלכלת השוק הניאוליברלית מצד אחר. השינויים בתפקידן החברתי של נשים, ובמה שנחשב לזכויותיהן הלגיטימיות, הביאו בעשורים האחרונים לא רק לידי עלייה גוברת והולכת בשיעור השתתפותן של נשים בכוח העבודה, אלא גם לשינוי באופייה של השתתפות זו. בשנים האחרונות נפתחו לפני נשים עוד ועוד מקצועות ותפקידים שהוגדרו בעבר 'גבריים' ובמסגרת שיח שוויון ההזדמנויות המגדרי, עוד ועוד נשים נהנות מן ההזדמנות להשתלב בתפקידים בכירים, מעניינים ומתגמלים, אך בה בעת גוברת מהן התביעה לאמץ את מודל ה'עובד האידאלי' ולעבוד 'כמו גברים'.

חשוב להדגיש כי למרות שיח השוויון המגדרי, שבו מוצגת תביעה לשינוי חלוקת התפקידים במשפחה ולהשתתפותם השווה של גברים במטלות הבית והמשפחה, השינויים בחלוקת העבודה המגדרית בפועל הם אטיים בהרבה ונשים עדיין נחשבות לאחראיות הטבעיות על מרבית עבודות הבית. אחריות

זו מונעת מהן להקדיש את מלוא זמןן לעולם העבודה, כפי שדורש מודל 'העובד האידאלי'⁶, ופוגעת בסיכויי הקידום שלהן במרחב הציבורי. הכלכלה הנאוליברלית⁷ וירידת כוחם של מוסדות כלכליים-חברתיים – דוגמת מדינת הרווחה, האיגודים המקצועיים והסכמי העבודה הקיבוציים מציבות אף הן אתגרים חדשים ומורכבים לפני משפחות עובדות ובפני נשים במיוחד. נוכח שינויים אלה בשיח ובפרקטיקות המאפיינות את שוק העבודה של ימינו, חשובים היום עוד ועוד עובדים ועובדות ללחצים המחייבים אותם לשעות עבודה ארוכות ולמסירות מוחלטת למקום העבודה. ההשתלבות בשווקים גלובליים ובתחרות גלובלית מחייבת מעסיקים רבים לתבוע מעובדיהם לעבוד בכל שעות היממה על מנת להגיש סיוע ללקוחות ולעמיתים הפועלים באזורי זמן אחרים. גם נסיעות תדירות לחו"ל נעשו חלק משגרת יומם של עובדים רבים, בעיקר בחלקי המתגמלים יותר של שוק העבודה.

גם בישראל הלכו וגברו כניסתן של חברות רב-לאומיות שאף הן מציבות אתגר בפני משפחות עובדות. במקביל למגמות גלובליות אלה של עלייה בהשתתפותן של נשים בכוח העבודה ועלייה בתביעותיו של שוק העבודה מן העובד האידאלי, שהגבירו את אחיזתן בישראל של השנים האחרונות, עומדת במרבית הארצות המתועשות מגמה של ירידת שיעור ילודה. מגמה זו לא ניכרת בישראל ולכן נוצר עומס גדול יותר בשל תביעתם הגוברת של מעסיקים למחויבות ולמסירות מוחלטת לעבודה. שיעור הילודה בישראל הוא עדיין הגבוה בעולם המתועש, והנורמה הרואה במשפחה של שלושה ילדים לפחות את דגם המשפחה הרצוי חוצה שכבות חברתיות ומאפיינת גם משפחות שבהן לשני ההורים יש קריירות תובעניות.

בתנאים אלה, האיזון בין צורכי העבודה לצורכי המשפחה נעשה מורכב מאי פעם ולמערכת המדינה והמשפט תפקיד מפתח בהגנה על זכויותיהן של נשים ומשפחות עובדות ובאספקת שירותים והקלות למשפחות אלה. אלא שגם יכולתם של המחוקק, של בתי המשפט ושל מוסדות המדינה להציע סעד וסיוע לנשים ומשפחות עובדות מושפעת משתי המגמות הגלובליות שתוארו לעיל. מצד אחד, פעולתם של ארגוני נשים, של ארגונים בין-לאומיים דוגמת ארגון העבודה הבין-לאומי כמו גם אמנות והסדרים שמציעים ארגונים אלה, מכוונים שדה שבמסגרתו נדרש המחוקק הישראלי לקדם חקיקה מרחיבה להגנה על עקרון השוויון המגדרי ועל זכויותיהן של נשים ומשפחות עובדות. מצד שני, התביעה לצמצום ההסדרה המדינתית בשוק העבודה והלחץ לאפשר לכוחות השוק להגדיר את צרכיו ואת דפוסי הפעולה הנהוגים בו, המאפיינים את השיח הנאוליברלי, מגבילים את יכולתם של המחוקק, של בתי המשפט ושל מנגנוני המדינה האחרים לרסן את שוק העבודה ולכפות על מעסיקים מדיניות ידידותית למשפחות עובדות (ברוידא, הקר ופרנקל 2011).

⁶ "העובד האידאלי" על פי Acker (1990), מתייחס לאופן בו מוגדר העובד הרצוי כמי שעובד במשרה מלאה ויותר, זמין תמיד לצרכי המעסיק ומקדיש זמן מועט, אם בכלל לטיפול בילד.

ראה: Acker, J. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2): 139-158.

⁷ המונח 'נאוליברליזם', מתייחס לאוסף של דפוסי מדיניות ופעולה כלכליים המכוונים להקטנת מעורבותן של ממשלות בתכנון ובהסדרה של שווקים, ולהשאתם של נושאים כלכליים וחברתיים רבים ככל האפשר לטיפולו של המושג מזוהה עם הפעולה לקידום כלכלת השוק החופשי שוק תחרותית, ליברלית וגלובלית תוך כדי ירידה בתחולתם של הסדרים קיבוציים ופיחות מהיר בביטחון התעסוקתי של מרבית העובדים במשק.

פערים בשוק העבודה

פערים בין נשים לגברים ממשיכים גם לשוק העבודה ובאים לידי ביטוי בין היתר בשכר חודשי ובשכר שעותי. מדובר בתופעה אוניברסלית, המשקפת היבטים של אי-שוויון בחלוקת העבודה המגדרית בבית ובשוק העבודה כאחד. ישנן כמה סיבות לפערי שכר מגדריים. הבולטת בהן הינה התופעה של בידול תעסוקתי והערכה שונה של עיסוקים גבריים ועיסוקים נשיים. הכוונה לכך שנשים וגברים מרוכזים בעיסוקים שונים, הנובעים בין היתר מדפוסי השכלה שונים, כאשר רמות השכר בעיסוקים בהם מרוכזות נשים - הוראה, רווחה, מזכירות וטיפול - הן נמוכות יותר בהשוואה לרמות השכר במקצועות בהם מרוכזים גברים ובמקצועות מעורבים. הבידול התעסוקתי מסביר חלק ניכר מפערי השכר לשעה ולחודש.

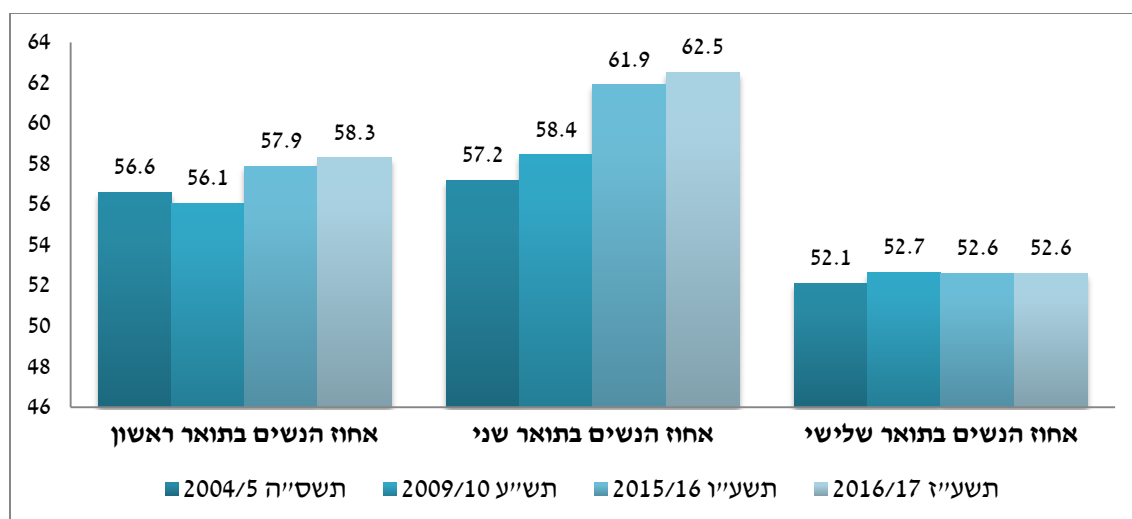
פערי השכר לחודש משקפים גם הבדלים בשעות העבודה של נשים וגברים, הנובעים במידה רבה מחלוקת העבודה המגדרית בבית. בממוצע, גברים עובדים כ-8 שעות שבועיות יותר מנשים, ונשים מועסקות יותר במשרות חלקיות. דפוס העבודה של נשים מאפשר שילוב של עבודה עם טיפול בילדים ותחזוקת הבית, מטלות שעדיין נתפסות כמטלות נשיות בעיקרן. שוק העבודה כולו מעוצב על ידי נורמות גבריות המקשות על שילוב מטלות בית ועבודה. מדובר בנורמות כגון שעות עבודה ארוכות ובלתי גמישות, קיום ישיבות וכנסים בשעות הערב ועוד.

על שני גורמים אלה נוספת אפליה והתנהגות המבוססת על סטריאוטיפים מגדריים: דעות קדומות של מעסיקים לגבי יכולתן ונכונותן המקצועית של נשים לעבוד; כוח מיקוח נמוך יותר של נשים בשל אחריותן להולדה ולגידול הילדים; דפוסי משא ומתן מגדריים שונים הנובעים מהטיות מגדריות בחינוך - גברים נוטים לדרוש שכר גבוה, נשים נוטות להעדיף בטחון תעסוקתי בשעה שציפיות השכר שלהן נמוכות יותר.

תמונת מצב פערים מגדריים בישראל

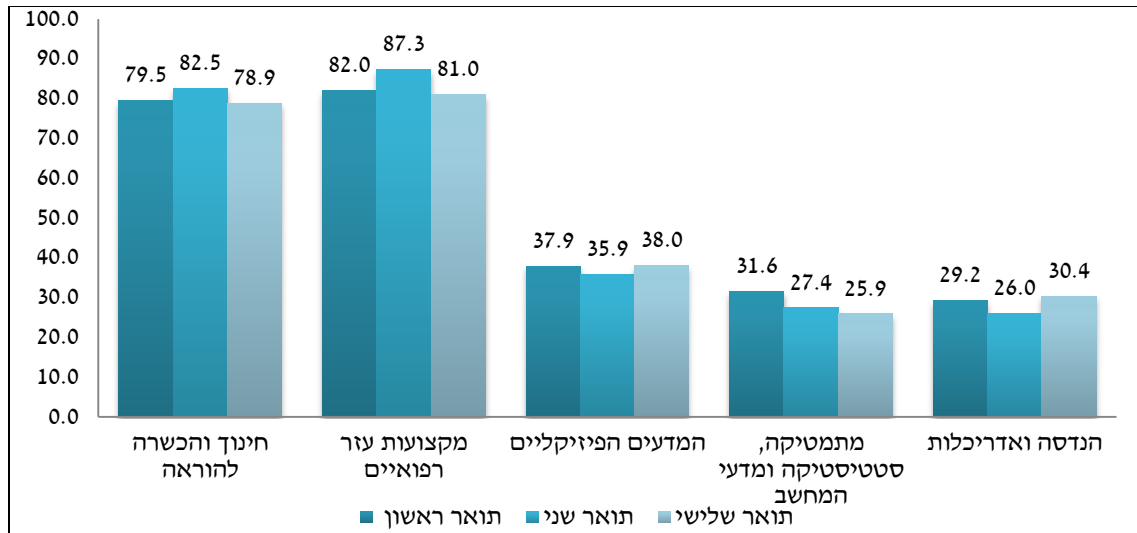
פערים בתחום ההשכלה

תרשים 2: שיעור הנשים בקרב כלל הסטודנטים לפי תואר, שנים נבחרות, אחוזים



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מצב ההשכלה הגבוהה

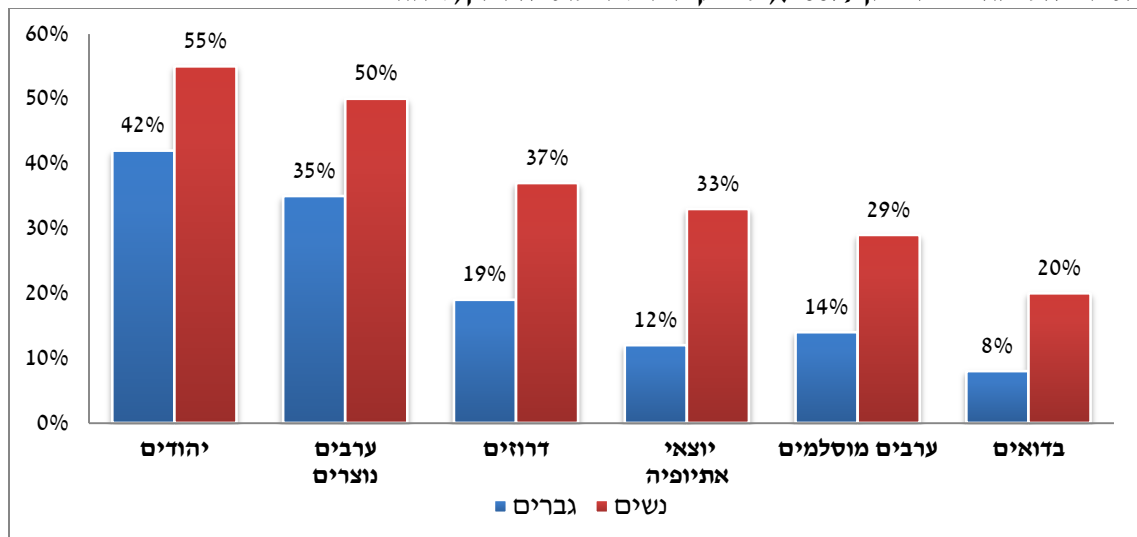
תרשים 3: שיעור הנשים בקרב כלל הסטודנטים לפי תואר, בתחומי הלימוד שבהם ייצוגן הוא הגבוה ביותר והנמוך ביותר – תשע"ז 2016/17, אחוזים



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מצב ההשכלה הגבוהה

שני תחומי הלימוד באוניברסיטאות שבהם ייצוג הנשים הוא הגבוה ביותר הם חינוך והכשרה להוראה, וכן מקצועות עזר רפואיים. מנגד תחומי הלימוד שבהם ייצוג הנשים הוא הנמוך ביותר הם המדעים הפיזיקליים⁸, מתמטיקה סטטיסטיקה ומדעי המחשב, והנדסה ואדריכלות. ההבדלים ברמת ההשכלה (תואר ראשון, שני או שלישי) באשר לשיעור הייצוג של הנשים קטנים, הן בתחומי הלימוד בהם הנשים מיוצגות בשיעורים גבוהים והן באלה שבהם הן מיוצגות בשיעורים נמוכים.

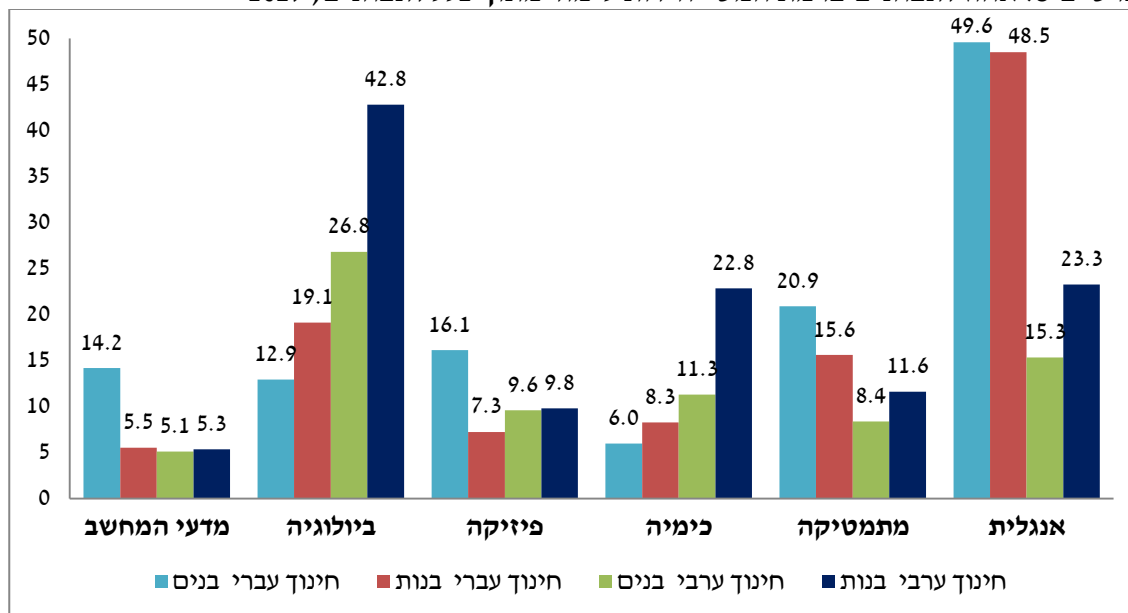
תרשים 4: שיעור הסטודנטים אשר החלו את לימודיהם במוסדות להשכלה גבוהה תוך 10 שנים מסיום הלימודים בתיכון (2007), לפי קבוצת אוכלוסיה ומין, אחוזים



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מצב ההשכלה הגבוהה

⁸ המדעים הביולוגיים עומדים בנפרד מהמדעים הפיזיקליים ובהם ייצוג הנשים הוא גבוה.

תרשים 5: אחוז הנבחנים ברמת חמש יחידות לימוד מתוך כלל הנבחנים, 2017



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מצב ההשכלה הגבוהה

בחינוך העברי, שיעור הבנים מקרב הנבחנים בבחינות בגרות במדעי המחשב, בפיזיקה ובמתמטיקה גבוה משיעור הבנות. במקצועות הכימיה והביולוגיה דווקא שיעור הבנות גבוה יותר. חשוב לציין כי בחינוך הערבי, שיעור הבנות הנבחנות בבחינות בגרות בכלל המקצועות המוצגים לעיל גבוה משיעור הבנים הנבחנים. עם זאת, באופן כללי, הפערים המשמעותיים ביותר בין שני המינים הם במקצועות הפיזיקה ומדעי המחשב כאשר שיעור הבנים הנבחן ברמת 5 יחידות לימוד בפיזיקה הוא 15% (לעומת 6% בקרב הבנות), ו-13% במדעי המחשב (לעומת 5% בקרב הבנות). אשר למקצוע המתמטיקה – אמנם שיעור הבנים גבוה משיעור הבנות, אולם חשוב לציין כי האחרון נמצא במגמת עלייה מתונה במהלך השנים האחרונות. עוד בהקשר זה נציין כי 7% מהבנות היהודיות אשר סיימו תיכון בשנת 2007 והתחילו את לימודיהן תוך עשר שנים במוסדות להשכלה גבוהה, לומדות במקצועות STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). לעומת זאת מבין בנות אלה, אשר הן גם בעלות 5 יחידות לימוד במתמטיקה ואנגלית, שיעור זה הוא 32%. באופן דומה 3% מבין הבנות המוסלמיות אשר סיימו תיכון בשנת 2007 והתחילו את לימודיהן האקדמיים תוך עשור, לומדות במקצועות STEM. לעומת זאת, מבין הבנות הללו אשר הן גם בעלות 5 יחידות לימוד במתמטיקה ואנגלית, שיעור זה הוא 21.5%.

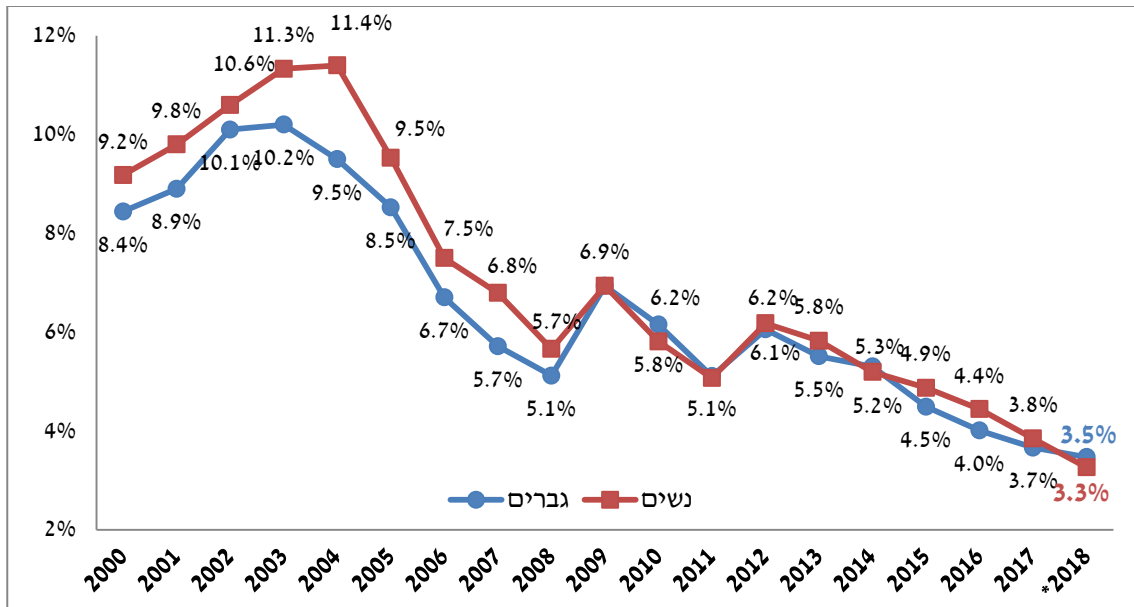
פערים בשוק העבודה – היקף תעסוקה, שכר וסגרגציה מגדרית מקצועית

פערי השתתפות בכוח העבודה

החל משנת 2003, לעומת תקופה קצרה בזמן המשבר הכלכלי הגלובלי של 2008, ישנה מגמה ברורה של ירידה באחוז הבלתי מועסקים בכלל האוכלוסייה הן בקרב נשים והן בקרב גברים. עם זאת, הירידה באחוז הנשים הבלתי מועסקות היתה מעט חדה יותר ודומה כיום לאחוז בקרב הגברים. בשנת 2017 שיעור הבלתי מועסקים עמד על 3.7% בעוד שיעור הבלתי מועסקות על 3.8%. תחזית

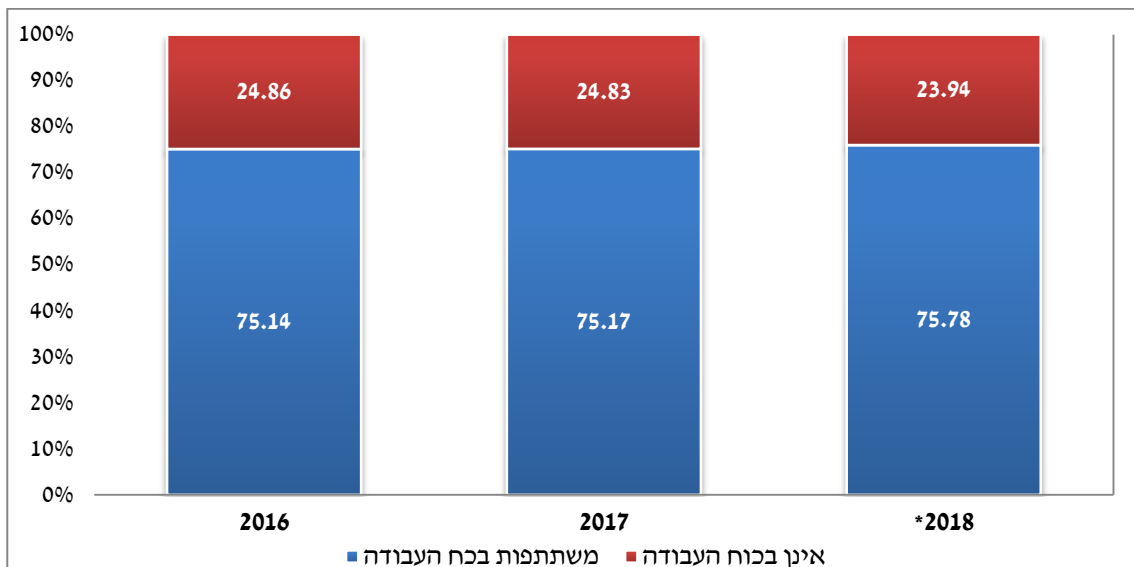
מרכז מאקרו לכלכלה מדינית היא כי בשנת 2018 שיעור הבלתי מועסקות (3.3%) יהיה נמוך מזה של הגברים (3.5%). כמו כן, בשנת 2017 שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקרב נשים עמד על 75.17%. תחזית מרכז מאקרו לכלכלה מדינית היא כי שיעור ההשתתפות בשנת 2018 יוותר כמעט ללא שינוי ויעמוד על 75.78%. בשנת 2017 קרוב ל-80% מהמועסקים במשק הועסקו במשרה מלאה, בעוד פחות מ-60% מהנשים הועסקו במשרה מלאה. על כן, ניתן לראות כי שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית (32.6%) יותר מכפול משיעור הגברים (15.8%).

תרשים 6: אחוז הבלתי מועסקים בכלל האוכלוסייה, נשים וגברים, 2000-2018



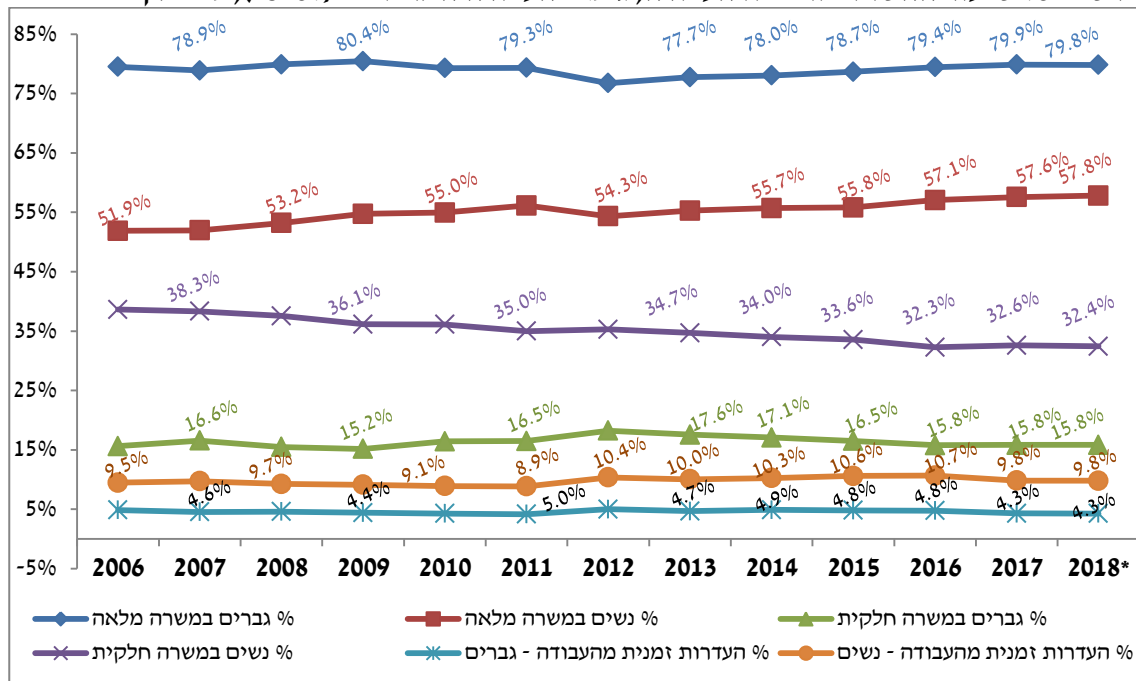
* תחזית מרכז מאקרו לכלכלה מדינית בהתבסס על סקרי כוח האדם של הלמ"ס
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לכלכלה מדינית לנתוני הלמ"ס

תרשים 7: שיעור ההשתתפות בכח העבודה, נשים בגילאי המרכזיים (25-64)



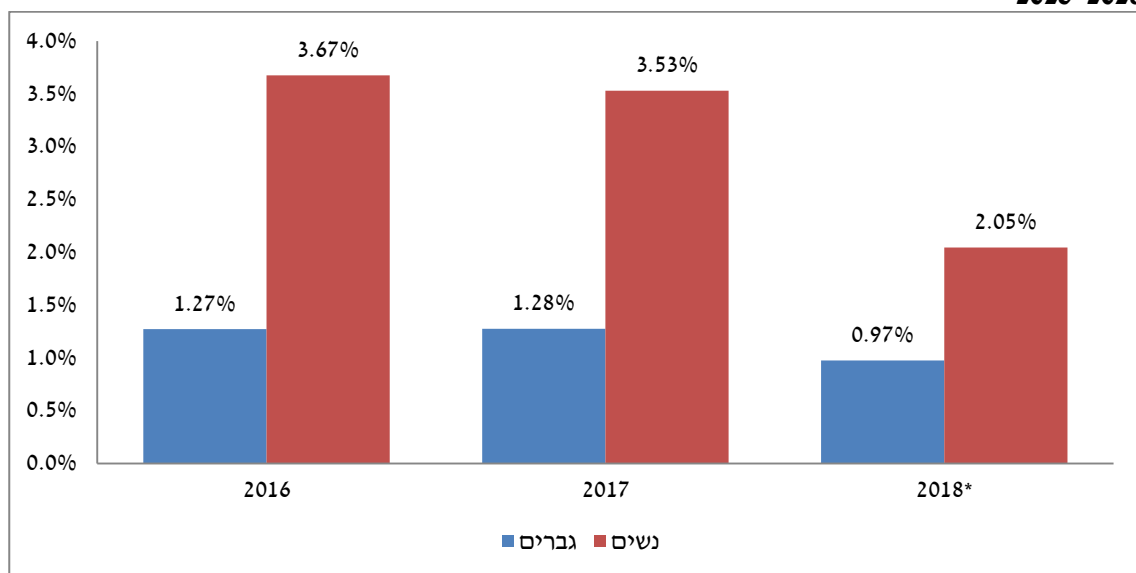
* תחזית מרכז מאקרו בהתבסס על סקרי כוח אדם של הלמ"ס
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לכלכלה מדינית לנתוני הלמ"ס, סקר כח אדם לשנים 2016 - 2018 (ינואר-יוני)

תרשים 8: שיעור ההשתתפות בכח העבודה, גילאי העבודה המרכזיים (25-64), לפי מין



*תחזית מרכז מאקרו בהתבסס על סקרי כוח אדם של הלמ"ס
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לכלכלה מדינית לנתוני הלמ"ס, סקר כח אדם

תרשים 9: שיעור⁽¹⁾ השכירים וחברי הקואופרטיב העובדים בהיקף חלקי שלא מרצון⁽²⁾, לפי מין, 2016-2018



(1) מתוך כלל המועסקים במשק

(2) עד שנת 2017: העובדים פחות מ-35 שעות בשבוע בדרך כלל, משום שחיפשו עבודה במשרה מלאה או נוספת אך לא מצאו.

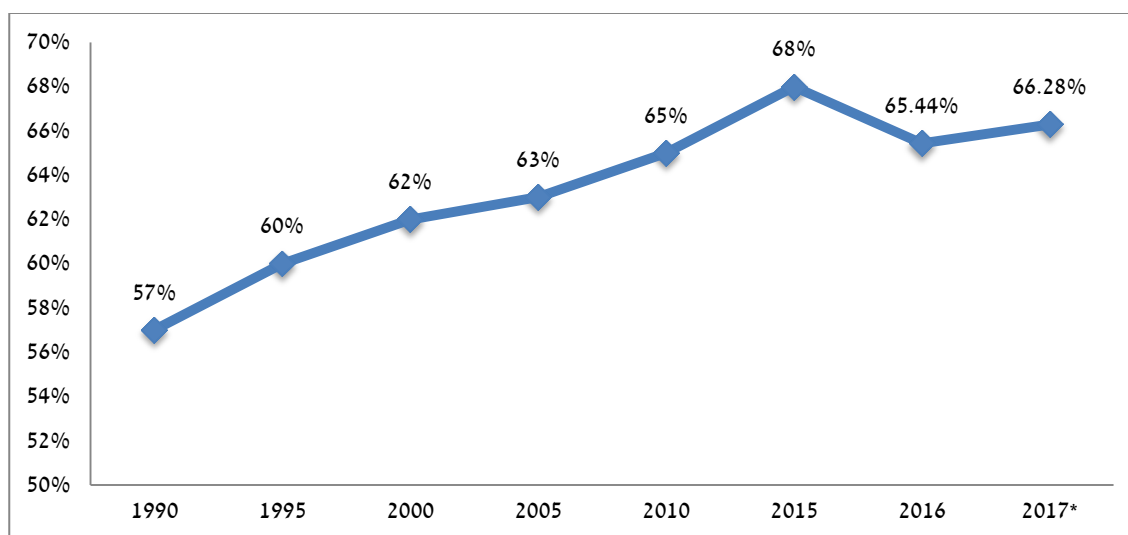
* תחזית מרכז מאקרו לכלכלה מדינית על בסיס נתוני הלמ"ס סקר כוח אדם לרבעונים הראשון והשני של שנת 2018

פערי שכר

בתחום השכר, ניתן לראות כי בין השנים 1990 ל-2015 נרשמה מגמה חיובית של צמצום הפערים המגדריים במסגרתה אחוז ההכנסה החודשית של אישה מתוך הכנסה של גבר עלה מ-57% ב-1990 ל-68% ב-2015. עם זאת, בשנת 2016 נרשמה ירידה קלה באחוז ההכנסה של אישה מתוך זה של גבר. התחזית של מרכז מאקרו לכלכלה מדינית היא כי בשנת 2017 תהיה עלייה מתונה בהתאם למגמה. עם זאת, חשוב לציין כי קיים פער מהותי. פערי שכר משמעותיים יותר ניכרים בקרב עצמאים בהשוואה לשכירים. בקרב עצמאים בשנת 2016 פער השכר עמד על 42.2% בעוד בקרב שכירים על 34.6%. התחזית היא כי לא צפוי שינוי משמעותי בשנתיים הקרובות.

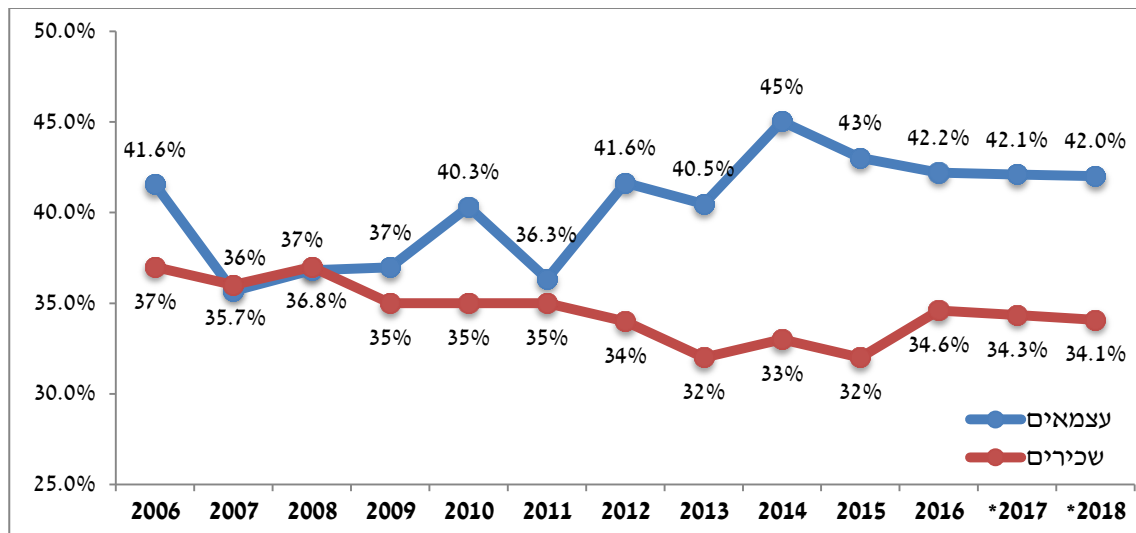
בקרב נשים וגברים בעלי 11-12 שנות השכלה פער השכר החודשי עומד על 2,429 ₪, קרוב ל-50% מהשכר הממוצע של נשים בקטגוריית השכלה זו. בקרב קבוצת ההשכלה של 13-15 שנות לימוד מדובר בפער של 4,754 ₪, 66% מהשכר הממוצע של נשים בקטגוריית השכלה זו (7,159 ₪). בקרב קבוצת ההשכלה של נשים וגברים בעלי 16 שנות השכלה ויותר הפער הוא של 6,947 ₪, 63% מהשכר הממוצע של אישה בקבוצת השכלה זו (11,006 ₪). כאשר בוחנים נתונים של שכר לפי שעה, בקרב קבוצת ההשכלה של 11-12 שנות לימוד מדובר בפער של 7.6 ₪ לשעת עבודה (23% מהשכר הממוצע לשעת עבודה של נשים בקבוצת השכלה זו). בקרב קבוצת ההשכלה של 13-15 שנות לימוד מדובר בפער של 15.1 ₪ לשעת עבודה (31% מהשכר הממוצע לשעת עבודה של נשים בקבוצת השכלה זו). בקרב קבוצת ההשכלה של 16 שנות לימוד או יותר הפער כבר עומד על 22.7 ₪ לשעות עבודה (גם כן 31% מהשכר הממוצע לשעת עבודה של נשים בקבוצת השכלה זו).

תרשים 10: אחוז הכנסה חודשית של אישה מתוך הכנסה של גבר, 1990-2017*



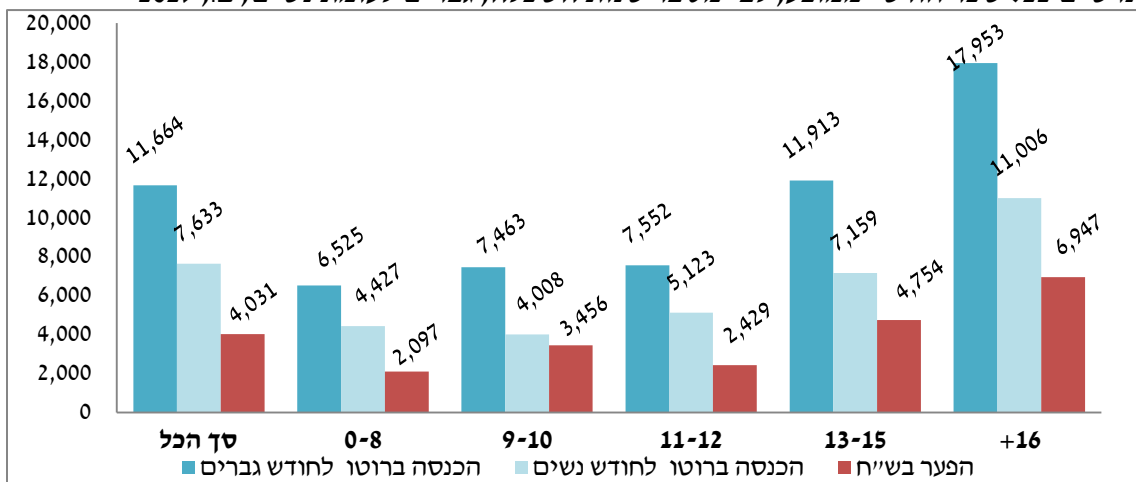
* תחזית מרכז מאקרו על בסיס נתוני הלמ"ס סקר הוצאות משקי הבית
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לסקרי כוח אדם של הלמ"ס

תרשים 11: פער בהכנסה החודשית הממוצעת של גברים ונשים לפי מעמד בעבודה 2006-2018*



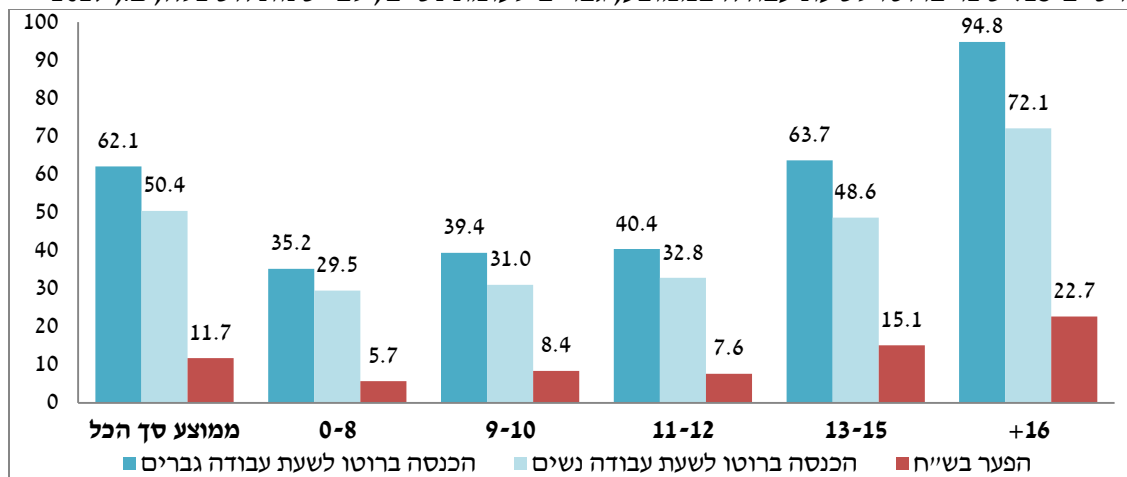
* תחזית מרכז מאקרו על בסיס נתוני הלמ"ס סקר כוח אדם לרבעונים הראשון והשני של שנת 2018
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לסקרי כוח אדם של הלמ"ס

תרשים 12: שכר חודשי ממוצע, לפי מספר שנות השכלה, גברים לעומת נשים, 2017



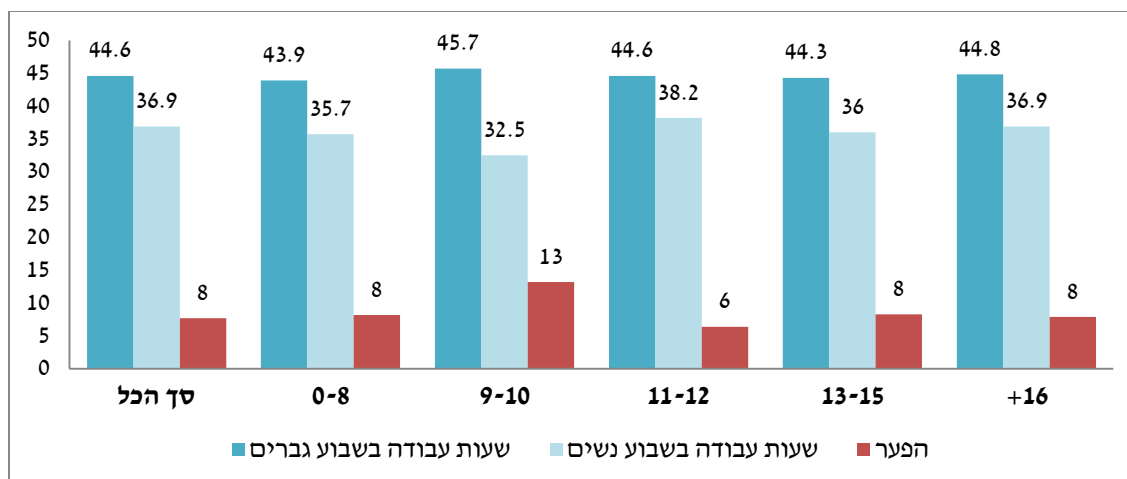
מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס

תרשים 13: שכר ברוטו לשעת עבודה במוצע, גברים לעומת נשים, לפי שנות השכלה, 2017



מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס

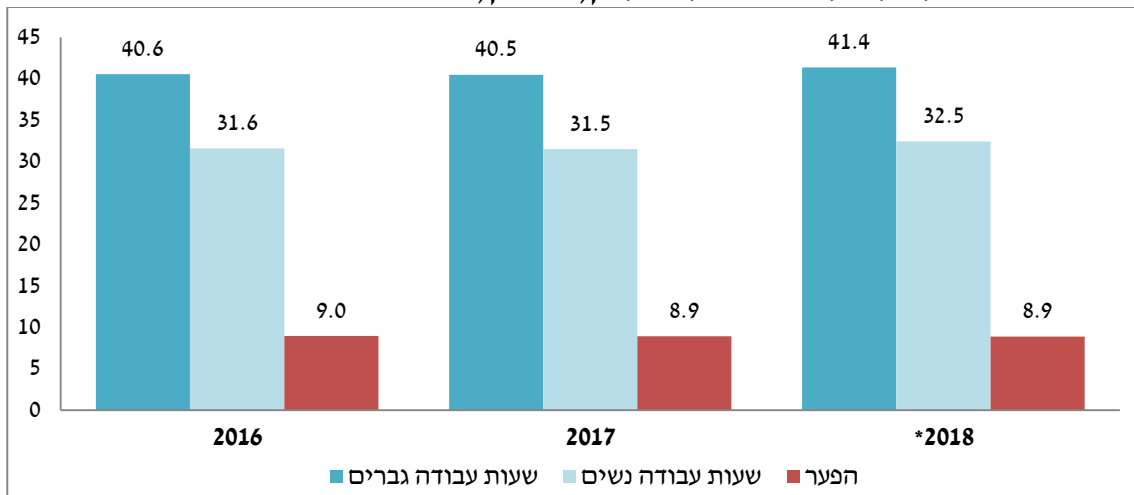
תרשים 14: ממוצע מספר שעות עבודה שבועיות, גברים לעומת נשים, לפי שנות השכלה, 2017



מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס

כמו כן, ניתן לראות כי בשנת 2017 נשים עבדו בממוצע 8.9 שעות פחות מגברים בשבוע. ההערכה היא כי בשנת 2018 מספר שעות העבודה השבועיות הן של גברים והן של נשים יעלה, אך שפער זה יישמר. כמו כן, ניתן לראות כי עבור נשים בעלות 11-12 שנות השכלה הפער במספר שעות העבודה עומד על 6 בלבד, בעוד בקרב נשים עם 13 או יותר שנות לימוד מדובר בפער של 8 שעות עבודה בשבוע.

תרשים 15: ממוצע שעות עבודה לשבוע למועסק, לפי מין, 2016-2018



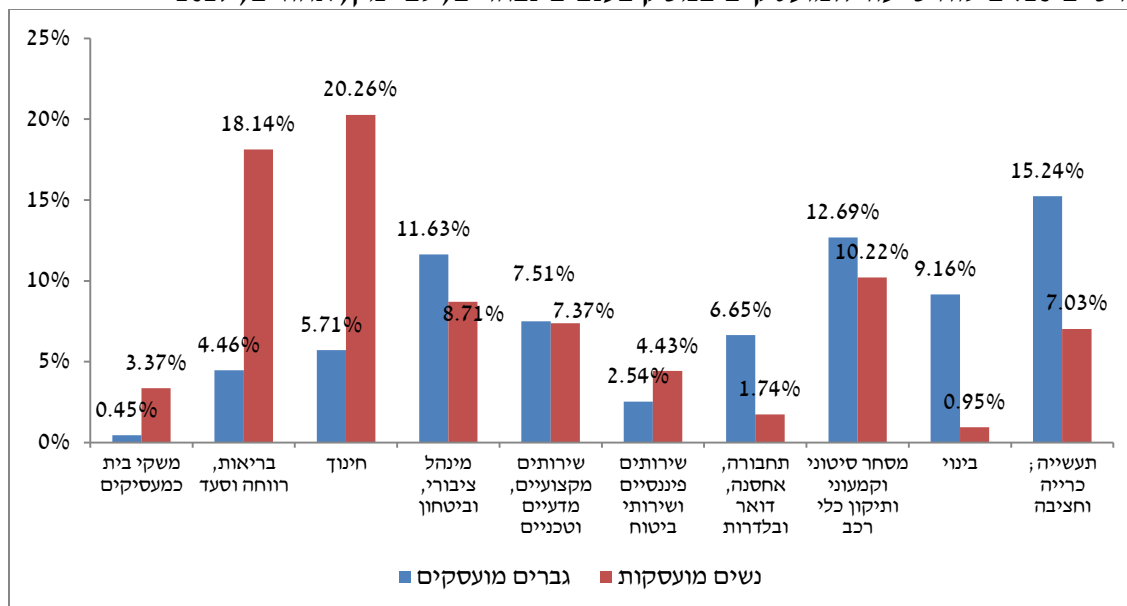
* תחזית מרכז מאקרו על בסיס נתוני הלמ"ס סקר כוח אדם לרבעונים הראשון והשני של שנת 2018
מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס

הבדלים ופערים בהעדפות, בענפים, במשלחי היד ובתגמול

סגרגציה מגדרית בשוק העבודה מבוטאת על ידי ריכוז לא פרופורציוני של נשים במשלחי יד מסוימים, לרוב משלחי יד שבהם תנאי ההעסקה נחותים. הסגרגציה היא מנגנון המשמר ומגדיל פערים בין גברים לנשים בכל הנוגע להכנסה ולהזדמנויות קידום. מעטים מאוד משלחי היד שבהם שיעור דומה או זהה של נשים וגברים, ולמעשה שוק העבודה מתאפיין ברובו בהפרדה תעסוקתית. בדרך כלל, משלחי יד שרוב העוסקים בהם הם גברים מתאפיינים בתנאי העסקה טובים יותר, ומשלחי יד שרוב העוסקים בהם הן נשים מתאפיינים בתנאי העסקה נחותים וביוקרה נמוכה (בוזגלו-דגן וחסון, 2015).

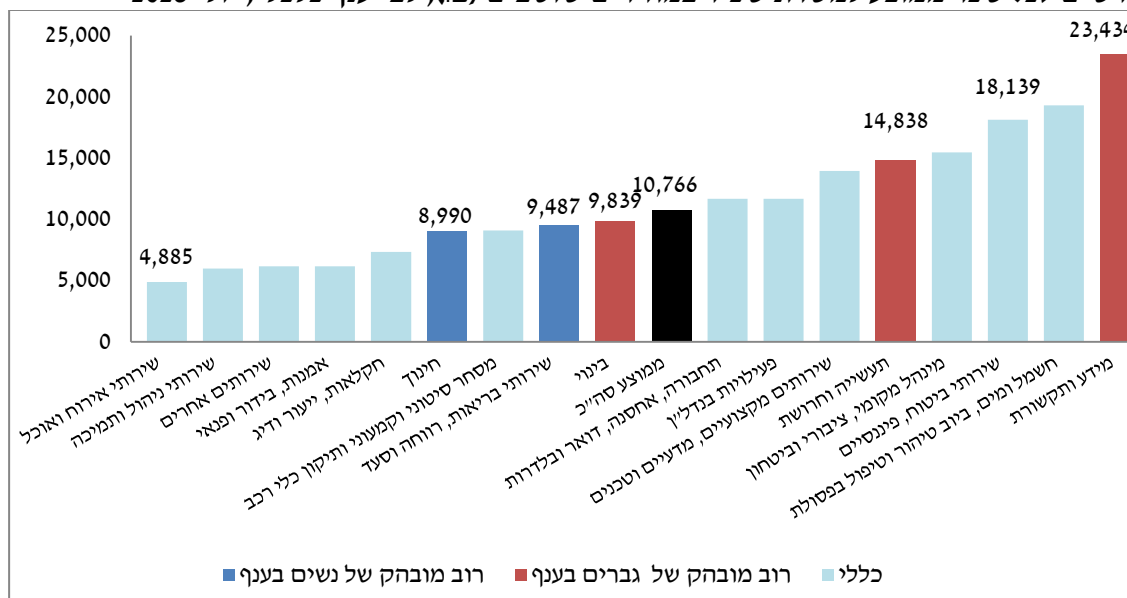
הן בענף החינוך והבן בענף הבריאות רווחה וסעד, ניתן לראות כי שיעור הנשים המועסקות גבוה באופן משמעותי משיעור הגברים המועסקים בענפים אלו, הנחשבים ענפים נשיים. כמו כן, תחת ענף משקי בית כמעסיקים ניתן לראות כי שיעור הנשים המועסקות גבוה משמעותית מגברים, כאשר גברים כמעט ולא מועסקים באופן זה. בכל יתר ענפי המשק שיעור הגברים המועסקים גבוה משיעור הנשים, כאשר הענפים בהם הפער הוא המשמעותי ביותר הם ענפי הבינוי, תעשייה כרייה וחציבה ותחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות. מעניין לראות כי דווקא בענף שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים ישנו כמעט שוויון במספר הגברים והנשים המועסקים, חרף הנטייה של גברים לרכוש השכלה גבוהה במקצועות אלו בשיעורים גבוהים יותר מנשים.

תרשים 16: פילוח שיעור המועסקים במשק בענפים נבחרים, לפי מין, אחוזים, 2017



מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס

תרשים 17: שכר ממוצע למשרת שכיר במחירים שוטפים (₪), לפי ענף כלכלי, יולי 2018



מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס

התגמול הפחות מבוסס על הערכה שונה של "שוויו" משלחי היד הנשיים והגבריים למשק (חסון ודגן-בוזגלו, 2017). זאת ועוד, נשים מרוכזות במספר קטן יחסית של עיסוקים. ב-2017, קרוב למחצית מהנשים המועסקות, כ-48.62%, התרכזו בשלושה ענפים מרכזיים (חינוך, בריאות רווחה וסעד ומסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב), בהשוואה ל-39.56% מהגברים שהתרכזו בשלושה ענפים מרכזיים (תעשייה, כרייה וחציבה, מסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב ומנהל ציבורי וביטחון). העיסוקים העיקריים של נשים היו הוראה, אדמיניסטרציה וטיפול. גברים התרכזו בעיקר במקצועות טכניים, ניהול ותכנות - מקצועות בהם השכר גבוה וכן בנהיגה ואבטחה.

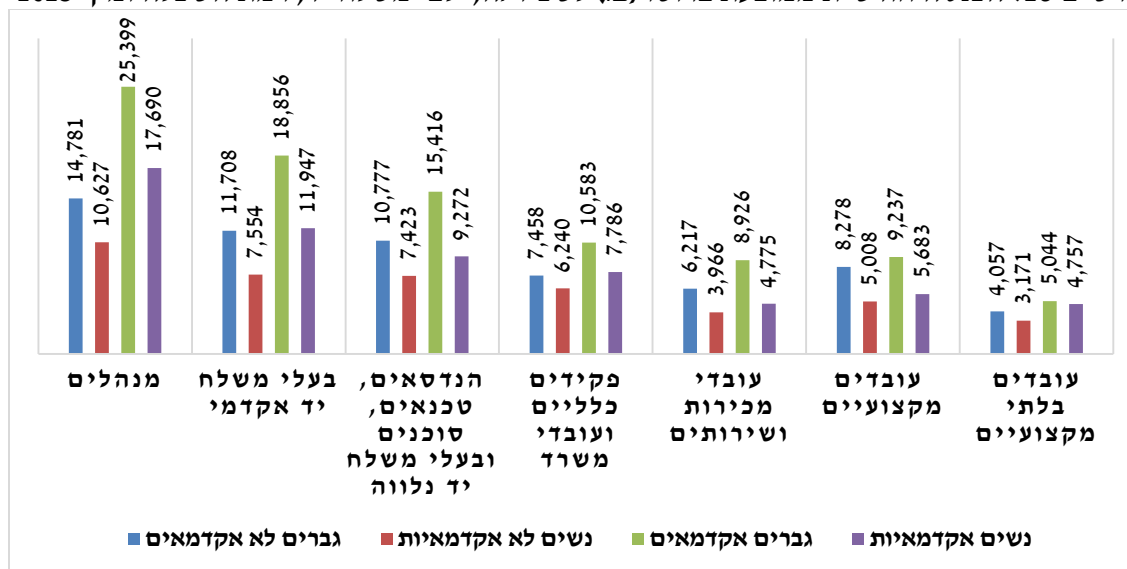
מבט על השכר במקצועות נשיים וגבריים בגילאי העבודה המרכזיים (25-64) מגלה שהשכר הממוצע של גברים מגיע עד לפי שתיים יותר מזה של נשים. השכר החודשי הממוצע בעשרת משלחי היד בהם מרוכזים גברים עמד בשנת 2014 על 13,858 ₪ בהשוואה ל-6,561 ₪ בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים. כל עשרת משלחי היד בהם מרוכזות נשים מאופיינים בשכר נמוך, כאשר השכר הממוצע הגבוה ביותר הוא של מורות בחינוך העל-יסודי – 10,246 ₪ לחודש. בארבעה ממשלחי היד השכר נמוך אף משכר המינימום. מנגד, בשישה מתוך עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים השכר גבוה – מעל 14,000 ₪ לחודש ובארבעה מתוכם גבוה מאד – בין 17,000 ₪ ל-27,850 ₪ לחודש. השוואה של משלחי יד של הצווארון הכחול מגלה תמונה דומה. מטפלות, סייעות ומוכרות משתכרות שכר נמוך יותר מנהגים ומאבטחים. כפי שניתן היה לראות לעיל, בשכר השעתי הפער קטן יותר אך עדיין משמעותי. בעשרת המקצועות בהם מרוכזים הגברים הוא עמד על 67.7 ₪ לשעה בהשוואה ל 45.05 ₪ בממוצע אצל הנשים, פער של 33.5% (שם).

בידול תעסוקתי בקרב בעלי ובעלות השכלה אקדמית

שיעור השכירות שלהן תואר אקדמי ממוסד להשכלה גבוהה במידה ניכרת משיעורם של השכירים האקדמאים בשוק העבודה. עם זאת, גם בקרב בעלי ובעלות השכלה אקדמית (תואר ראשון ומעלה) הבידול התעסוקתי עמוק. שני עיסוקים בלבד מתוך עשרת משלחי היד הנפוצים רווחים הן בקרב נשים והן בקרב גברים בעלי ובעלות השכלה אקדמית – עריכת דין וניהול מכירות ושיווק. נכון לשנת 2014, 36% מהנשים השכירות בגילאי העבודה המרכזיים (25-64) שיש להן השכלה אקדמית מרוכזות בעשרה עיסוקים בהשוואה לכ-33% מהגברים. העיסוקים הנפוצים ביותר בקרב נשים אקדמאיות בגילאי העבודה המרכזיים הם הוראה וחינוך - 23.4% מהאקדמאיות מועסקות במקצועות אלה. עוד כ-7% מועסקות כעובדות סוציאליות ואחיות מוסמכות, שני עיסוקים נשיים מובהקים. בקרב גברים אקדמאיים בגילאי העבודה המרכזיים כ-15% עוסקים במקצועות טכניים והנדסיים וכ-7% הם מנהלים בשירותים מקצועיים ומנהלים בכירים.

תחום ההייטק הוא תחום המאופיין בפערים מגדריים מבחינת מספר העוסקים בתחום. נכון לשנת 2016, מספר הנשים אשר הועסקו בהייטק עמד על 107.5 אלף. לעומת זאת, מספר הגברים אשר הועסקו בהייטק באותה שנה עמד על 189.7 אלף. כלומר, הנשים היוו 36.2% בלבד מכלל המועסקים בתחום זה. עם זאת, לפי נתוני השכר של חברת אתוסיה, חברה המתמחה במתן שירותי גיוס ומשאבי אנוש לתעשיית ההיי-טק, אחוז המועסקות בהייטק אף נמוך יותר, אך בחודשים האחרונים חל שינוי מהותי – כאשר יותר נשים תופסות עמדות בתעשיית ההייטק. בדצמבר 2017 תפסו נשים 23% מהמשרות בתעשיית ההייטק. לעומת זאת, כחצי שנה מאוחר יותר, בתחילת יוני 2018, עלה שיעור הנשים המועסקות בהייטק ל-26%. מגמה דומיננטית המסבירה את השינוי היא עלייה בשיעור של 2%, מתחילת 2018, במספר הנשים החרדיות המועסקות בהייטק.

תרשים 18: הכנסה חודשית ממוצעת ברוטו (₪) לשכיר/ה, לפי משלח יד, רמת השכלה ומין 2015*



*הנתונים העדכניים ביותר בלמ"ס, סקר הוצאות משק הבית הלמ"ס, 2015

מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס

לדברי מנכ"ל החברה אייל סולומון נשים רבות עוזבות את התעשייה לקראת אמצע שנות ה-30 לחייהן ולכן, אם התעשייה תשכיל להתאים את עצמה לגברים וגם נשים שמחפשים איזון בית הבית לעבודה, אנו מעריכים שנראה ירידה גם במספר הנשים שעוזבות, וזה יהיה שינוי משמעותי מאוד.

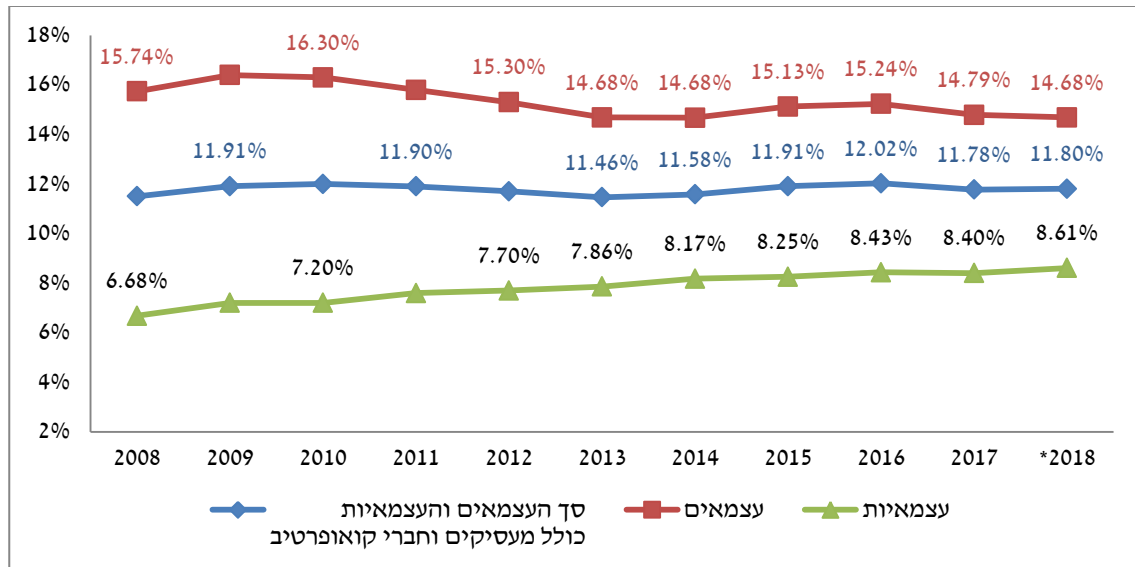
נשים עצמאיות

תעסוקה עצמאית הפכה למקור הגידול העיקרי של התעסוקה במדינות OECD רבות, ובחלק מהמדינות הגידול בסקטור העצמאים היה אף מהיר יותר מהגידול בתעסוקה השכירה. אחת מההתפתחויות המשמעותיות בהקשר זה היא העלייה בשיעור הנשים המבקשות לפתוח עסק משלהן והמעוניינות להשתלב בתעסוקה יזמית. ההתעניינות המחודשת במעמד העצמאים בכלל, ונשים עצמאיות בפרט, נובעת משתי סיבות מרכזיות: האחת, הגידול בהסדרי העסקה מגוונים ושינוי החוזה המסורתי שבין עובד ומעביד אשר הסיט את הזרקור הציבורי והמחקרי מעובדים "רגילים" לעובדים במסגרות העסקה מגוונות, כגון: מועסקים לזמן קצוב, מועסקים באמצעות קבלני כוח אדם, קבלנים עצמאים (פריילנסרים) המהווים חלק ניכר מהעובדים העצמאים וכו'. השנייה, שינויים במבנה המשפחתי, ובעיקר העלייה הדרמטית בשיעורי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה, חשפו עובדים רבים יותר לקושי הרב הכרוך בניהול במקביל של חיי המשפחה וחיי העבודה. הנחה רווחת היא כי התעסוקה העצמאית עשויה לאפשר גמישות תעסוקתית המקלה על משפחות כפולות קריירה ואימהות לילדים קטנים לשלב בין דרישות שוק העבודה לבין המחויבות לבית ולילדים.

חרף המגמה העולמית, בישראל לאור היעדר רשת ביטחון סוציאלית לעצמאים, מספרם אינו גדל באופן משמעותי לאורך השנים. עם זאת, בקרב עצמאיות, החל משנת 2008 ניתן לראות בישראל עלייה מתונה בשיעורן מקרב כלל המועסקים במשק. בעוד שבשנת 2008 רק 6.68% מהמועסקים במשק היו נשים עצמאיות, בשנת 2017 היה מדובר ב-8.4%. תחזית מרכז מאקרו לכלכלה מדינית היא

כי בשנת 2018 שיעור הנשים העצמאיות מכלל המועסקים במשק יעמוד על 8.61%. חרף העובדה ששיעור הנשים העצמאיות עולה, שיעור העצמאים נותר כמעט ללא שינוי לאורך השנים, וזאת לאור הירידה הקלה בקרב שיעור הגברים העצמאים.

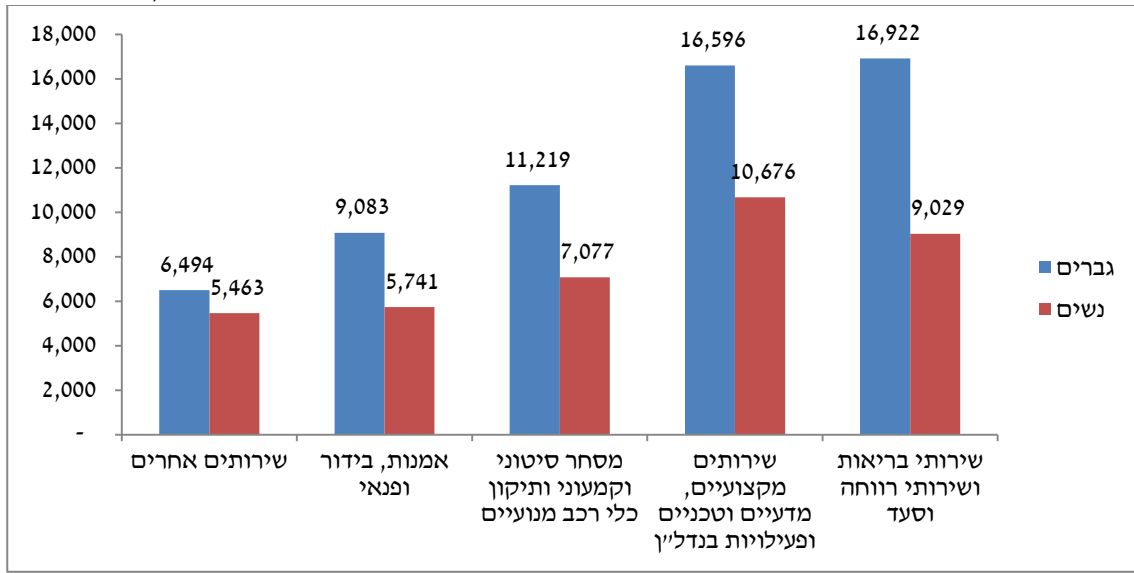
תרשים 19: שיעור העצמאים⁽¹⁾ במשק מתוך כלל המועסקים, לפי מגדר, 2008-2018



(1) כולל מעסיקים וחברי קואופרטיב
* תחזית מרכז מאקרו על בסיס נתוני הלמ"ס סקר כוח אדם לרבעונים הראשון והשני של שנת 2018
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני הלמ"ס, סקרי כוח אדם

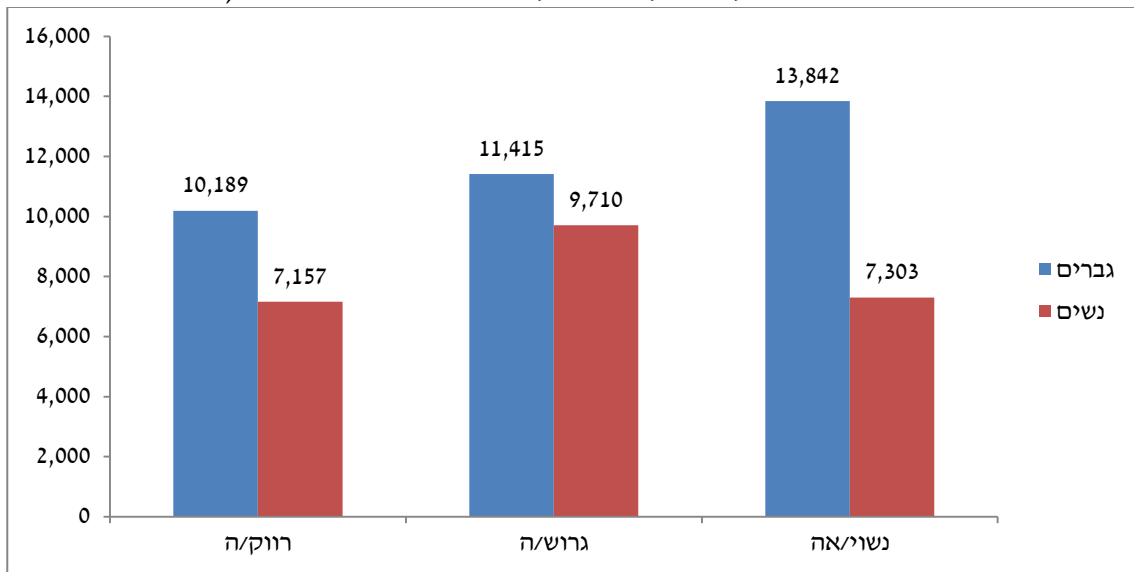
כפי שצוין לעיל, פערי השכר בין נשים לגברים בקרב עצמאים/יות הינם גבוהים בהשוואה לפערי השכר בקרב שכירים. פערי שכר משמעותיים בקרב עצמאיות ניתן לראות בענף שירותי בריאות, ושירותי רווחה וסעד, וזאת חרף העובדה שמדובר בענפים עם שיעורי העסקה גבוהים של נשים. כמו כן ישנם פערים גדולים בענף השירותים המקצועיים, מדעיים וטכניים ופעילויות בנדל"ן כמו גם מסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב מנועיים. כאשר בוחנים את פערי השכר של עצמאיות ביחס למצב המשפחתי שלהן, ניתן לראות כי פערי השכר הגבוהים ביותר הם בקרב קבוצת הנשואים, שם גברים נושאים מרוויחים כמעט מכפול מנשים נשואות. הפער קטן יותר בקרב קבוצת הגרושים/ות והרווקים/ות.

תרשים 20: הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאים ועצמאיות לפי ענפי כלכלה נבחרים, 2016



מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס

תרשים 21: הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאים ועצמאיות לפי מצב משפחתי, 2016



מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס

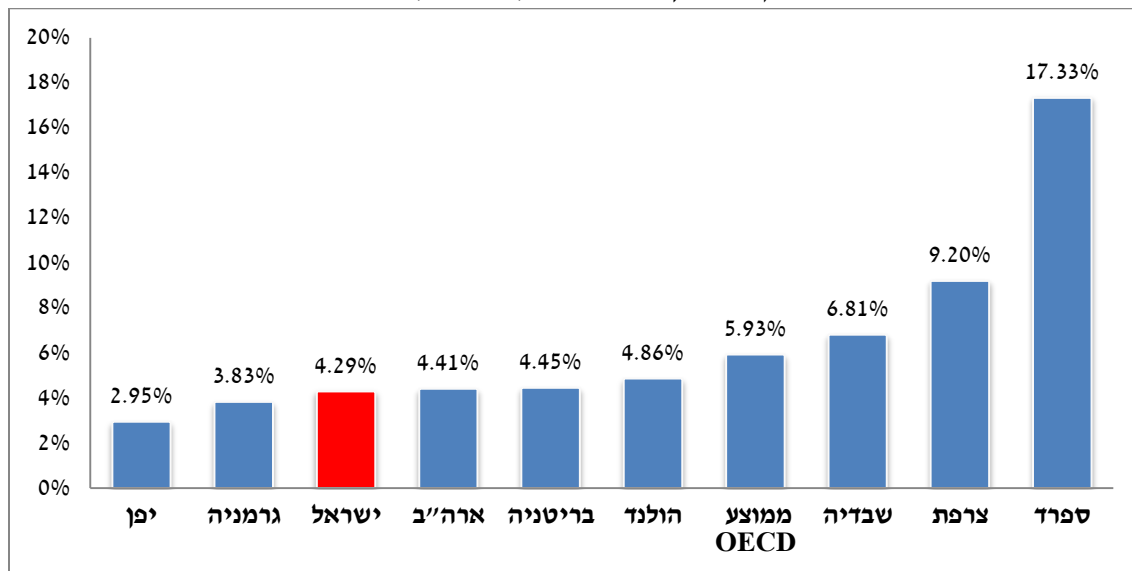
השוואה בינלאומית

שיעור הבלתי מועסקות מתוך כוח העבודה בישראל נמוך מאוד בהשוואה בינלאומית ודומה לשיעור הבלתי מועסקות מתוך כוח העבודה בארה"ב ובגרמניה. בעוד השיעור בישראל עומד על 4.29%, ממוצע ה-OECD מתקרב ל-6%. שיאניות הבלתי מועסקות מתוך כח העבודה בקרב נשים הן יוון, ספרד, טורקיה ואיטליה. עם זאת, גם במדינות כמו צרפת ושבדיה ניתן לראות שיעורים גבוהים של נשים בלתי מועסקות בהשוואה בינלאומית. גם כאשר בוחנים את שיעור המועסקות מכלל האוכלוסייה המצויה בגילאי העבודה, ישראל מצויה מעל לממוצע ה-OECD ובמצב טוב יותר

ממדינות כמו צרפת וספרד, ודומה מאוד לשיעורי המועסקות בגילאי העבודה בארה"ב. עם זאת, שיעורי ההעסקה הכלליים דומים יותר לממוצע ה-OECD.

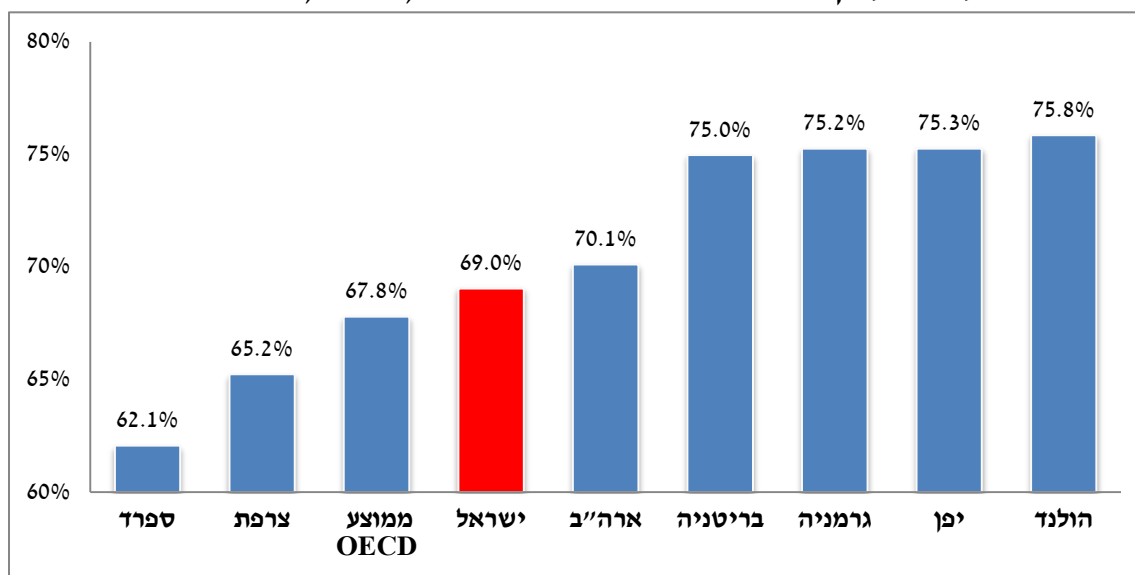
בבריטניה ובגרמניה, חרף העובדה ששיעור הבלתי מועסקות מתוך כוח העבודה דומה לישראל, שיעור הנשים המועסקות גבוה בכ-6% בהשוואה לישראל. עובדה זו נעוצה ככל הנראה בכך ששיעורי התעסוקה של נשים בישראל זהים לממוצע ה-OECD ונמוכים יותר מאלו של גרמניה ובריטניה. בהולנד למשל שיעור הבלתי מועסקות גבוה בישראל, אך לאור שיעור ההשתתפות הגבוהים בכוח העבודה, אחוז הנשים המועסקות גבוה יותר מזה שבישראל.

תרשים 22: שיעור הבלתי מועסקות מתוך כח העבודה, אחוזים, 2017



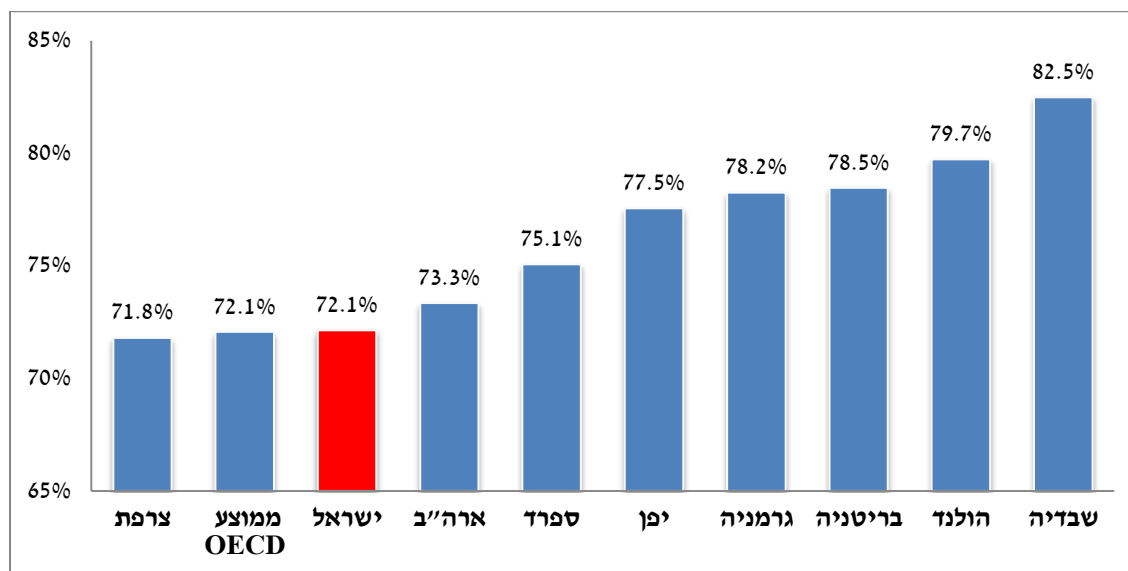
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני OECD Stat

תרשים 23: שיעור המועסקות מכלל האוכלוסייה בגילאים 15-64, אחוזים, 2017



מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני OECD Stat

תרשים 24: שיעור ההשתתפות בכח העבודה, אחוזים, 2017

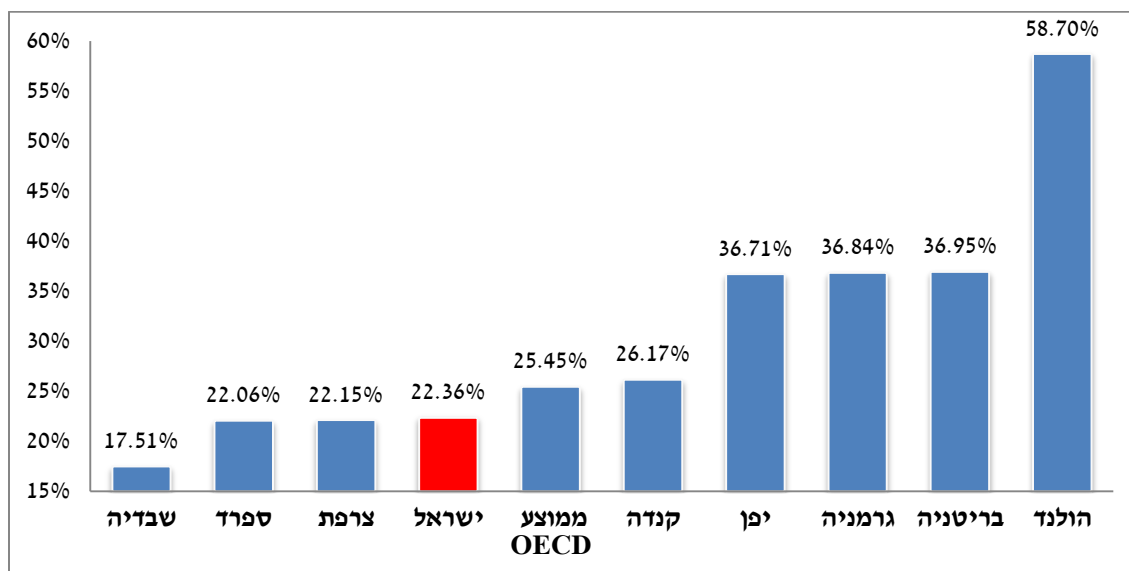


מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני OECD Stat

צורת עבודה נהוגה מאוד בקרב נשים היא העסקה במשרה חלקית. כך, בממוצע 25.45% מהנשים בקרב מדינות ה-OECD מועסקות באופן זה. בהולנד, שיעורי ההעסקה במשרה חלקית לנשים אף הגיעו ב-2017 ל-58.7%, מעל למחצית מהנשים המועסקות. בישראל, לעומת זאת צורת העסקה זו נמוכה בהשוואה בינלאומית ועומד על 22.36% בלבד. מדינות נוספות בהן שיעורי העסקה במשרה חלקית הן גבוהות בקרב נשים הן בריטניה (36.95%) וגרמניה (36.84%). כמו כן, בישראל שיעור העסקת האימהות גבוה ממוצע ה-OECD. בישראל, 72.1% מהאימהות מועסקות, בעוד הממוצע בקרב מדינות ה-OECD עומד על 66.2%. שיעורי התעסוקה של אימהות בגרמניה, צרפת ובלגיה

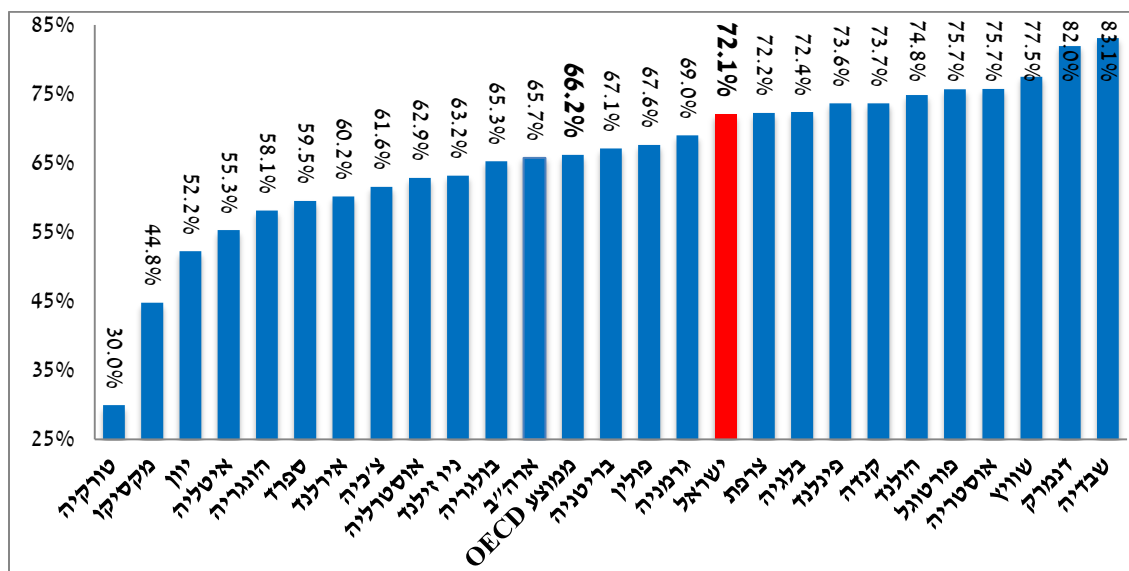
דומים מאוד לשיעורי התעסוקה בישראל. אחת הסיבות האפשריות לכך הוא משק חופשת הלידה בתשלום הקצר בישראל. בעוד בממוצע, אימהות ב-OECD נהנות מחופשה בתשלום של כ-55.2 שבועות, בישראל מדובר ב-14 שבועות חופשה בתשלום בלבד. למעט ארה"ב, בה לא נהוגה חופשת לידה בתשלום ומקסיקו, ישראל מצויה בתחתית הרשימה בקרב מדינות ה-OECD.

תרשים 25: שיעור המועסקות במשרה חלקית, ישראל ומדינות נבחרות ב-OECD, אחוזים, 2017



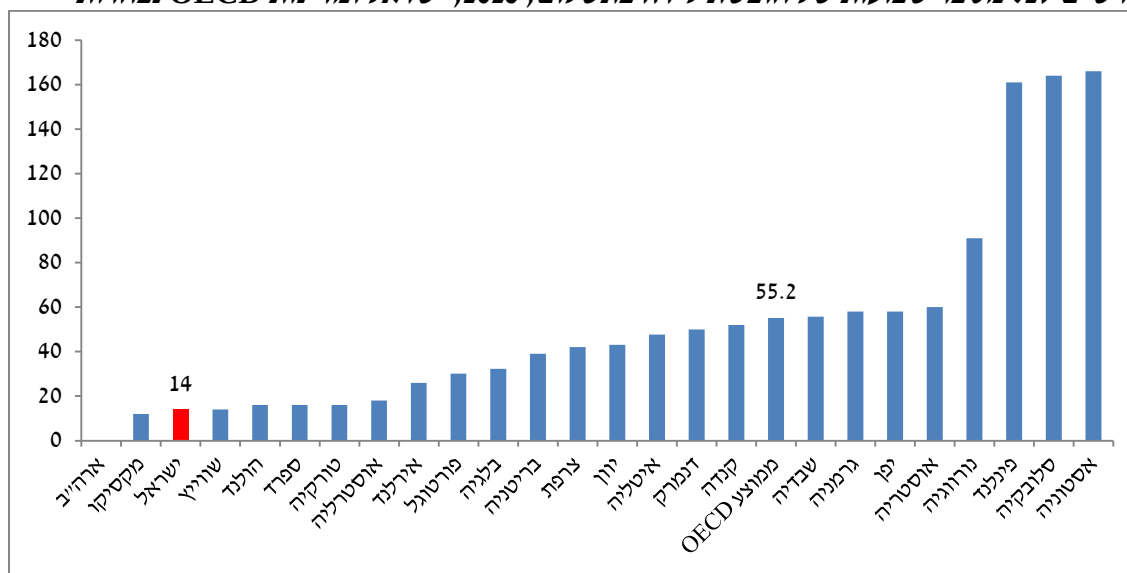
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני OECD Stat

תרשים 26: שיעור תעסוקת אמהות*, ישראל ומדינות נבחרות ב-OECD, 2014



מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני OECD Stat
 * שיעור השתתפות בכוח העבודה – נשים (בגיל 15-64) שלהן לפחות ילד אחד בגיל 0-14.

תרשים 27: מספר שבועות של חופשת לידה בתשלום, 2016, ישראל ומדינות OECD נבחרות



מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני OECD Stat

פערים מגדריים בתעסוקה בקרב נשים ערביות

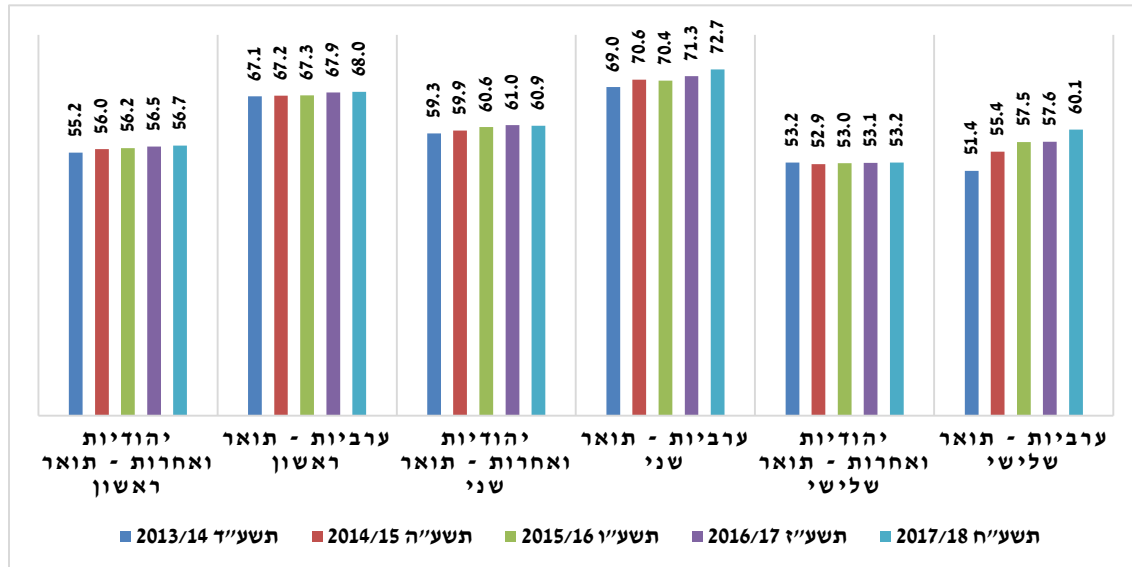
האוכלוסייה הערבית בישראל מורכבת ממוסלמים, נוצרים ערבים ודרוזים, ומונה כ-1.7 מיליון אזרחים, המהווים כחמישית (20.8%) מהאוכלוסייה הכללית בישראל, וכ-19.3% מהאוכלוסייה בגילאי העבודה. נהוג לייחס לישראל שתי כלכלות נפרדות – כלכלה יהודית צומחת ומשגשגת וכלכלה ערבית לא מפותחת הסובלת מקשיים ומחסמים רבים. אחד הביטויים המרכזיים לקשיים הללו הוא שיעורי תעסוקה נמוכים ביותר בקרב נשים ערביות בהשוואה לנשים יהודיות (28.4% לעומת 65.9% בגילאים 15 ומעלה, בהתאמה). לצורך השוואה, הפער בשיעורי ההשתתפות בין גברים יהודים לגברים ערבים נמוך משמעותית מהפער בין נשים ערביות לנשים יהודיות. הקשיים בהם נתקלת אוכלוסייה זו גורמים לשיעורי עוני גבוהים ולפערים גדולים בין האוכלוסייה הערבית ליהודית. מכיוון שאוכלוסייה זו מהווה מיעוט משמעותי בישראל, למצבה התעסוקתי ישנה השפעה עצומה על כלכלת המדינה. לפיכך, נושא תעסוקת האוכלוסייה הערבית בכלל ותעסוקת הנשים הערביות בפרט עומד לדיון על סדר היום של הממשלות המכהנות תקופה ממושכת (ליס-גינסבורג ומלחי 2017).

במשך שנים רבות שיעור התעסוקה בקרב נשים ערביות בישראל היה נמוך מאוד, והשכלתן הייתה נמוכה הן ביחס לגברים ערבים והן ביחס לנשים יהודיות. בשנים האחרונות ניכר שיפור משמעותי בהשכלה של קבוצה זו הן בשיעור הזכאות לבגרות, הן במגמות הלימוד, והן בשיעורי הפנייה להשכלה הגבוהה. שיעור התעסוקה של ערביות עדיין נמוך ואינו עולה בקצב מהיר במיוחד, אך ניתן לקוות שעם השיפור בהשכלה נחזה בשנים הקרובות בשיפור גדול יותר גם בתעסוקה, שכן נשים ערביות בעלות תואר אקדמי מועסקות בשיעורים גבוהים יותר מאשר נשים ערביות ללא תואר.

כמו כן, בשני העשורים האחרונים חל גידול ניכר בחלקן של נשים ערביות הזכאיות לבגרות, ורבות מהן לומדות בתיכון במגמות מדעות-הנדסיות. חלקן של הנשים הרוכשות השכלה גבוהה גדל גם הוא בצורה ניכרת – במיוחד בקרב דרוזיות ובדואיות, שבעבר פנו ללימודים גבוהים בשיעורים נמוכים

(פוקס ופרידמן-ווילסון 2018). מהנתונים ניתן לראות כי שיעור הערביות הלומדות בהשכלה גבוהה מסך כל האוכלוסייה הערבית עומד בתואר הראשון על כשני שליש מכלל האוכלוסייה הערבית. גם בלימודי תואר שני ניתן לראות כי 72.7% מבין האוכלוסייה הערבית אשר רוכשת השכלה גבוהה הן ערביות. בשנים האחרונות השינוי המשמעותי ביותר הוא עלייה בשיעור הערביות הלומדות לתואר שלישי מבין כלל האוכלוסייה הערבית. בעוד שבשנה"ל 2013/14 השיעור עמד על 51.4%, בשנה"ל 2017/18 מדובר היה ב-60.1% מכלל האוכלוסייה הערבית הלומדת לתואר שלישי.

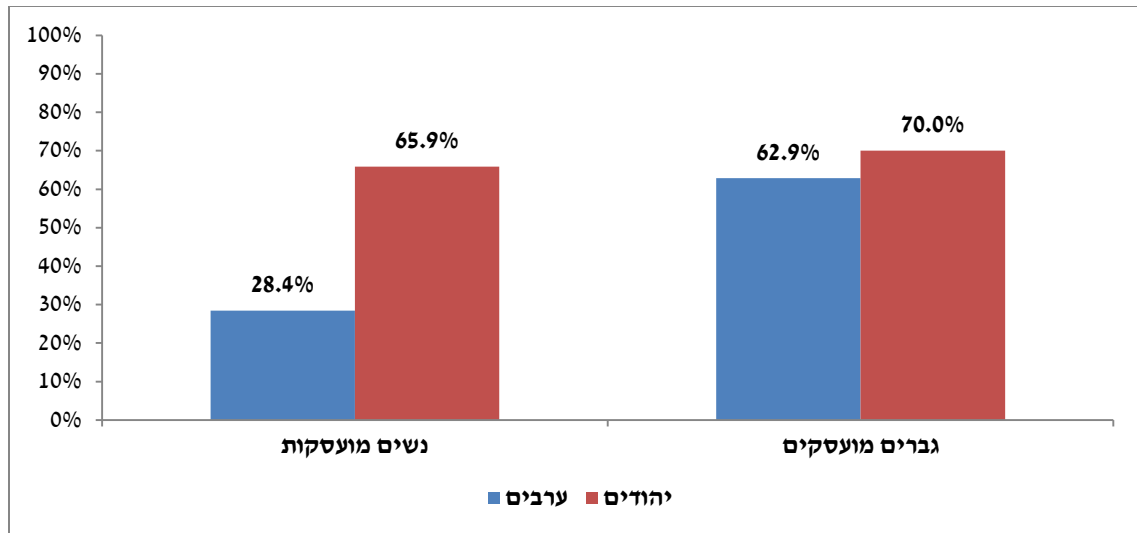
תרשים 28: אחוז הנשים בקרב סטודנטים לפי קבוצת אוכלוסייה ותואר אקדמי 2013-2018



מקור: הלמ"ס

לעומת השיפור המהיר בהשכלה, העלייה בשיעורי התעסוקה של הנשים הערביות היא איטית יותר. נוסף לכך, חלק ניכר מהן ממשיכות לפנות ללימודי חינוך ולחפש תעסוקה במערכת החינוך, אף ששוק העבודה בתחום זה רווי. בשנת 2017 ניתן לראות כי בגילאי העבודה המרכזיים (25-64) רק 11.48% מהנשים היהודיות לא השתתפו בכוח העבודה. לעומת זאת, 60.38% מהנשים הערביות לא לקחו חלק בכוח העבודה. כמו כן, כאשר בוחנים את שיעור הנשים הבלתי מועסקות, מתוך הנשים שכן משתתפות בכוח העבודה, ניתן לראות כי באוכלוסיית הנשים היהודיות שיעור הבלתי מועסקות נמוך משיעור הבלתי מועסקות הערביות, אם כי הפער קטן באופן משמעותי ועומד על 1.59 נקודות אחוז בלבד.

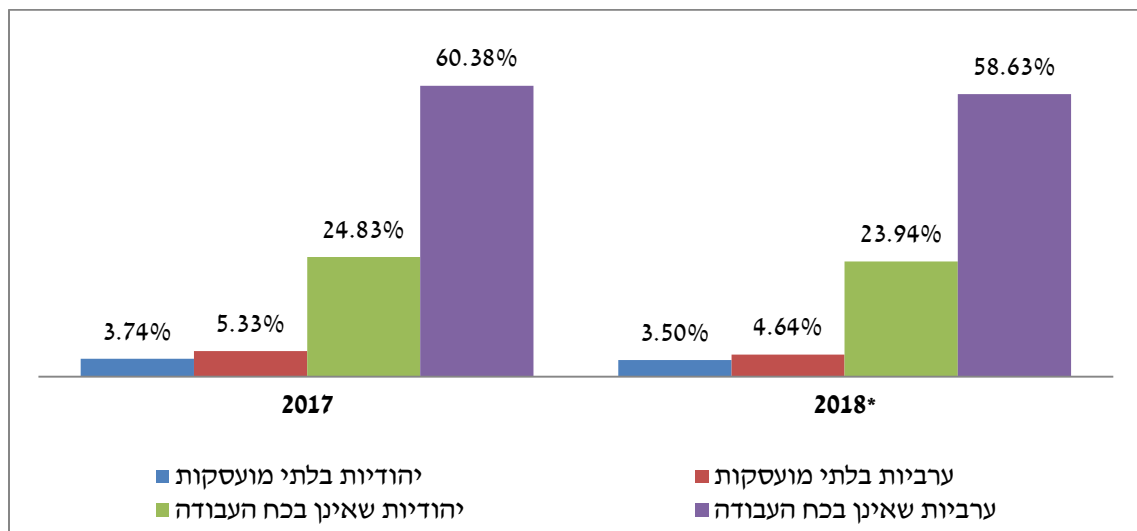
תרשים 29: שיעור השתתפות בכוח העבודה בקרב נשים וגברים בחברה היהודית ובחברה הערבית, גילאים +15, אחוזים, 2017



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

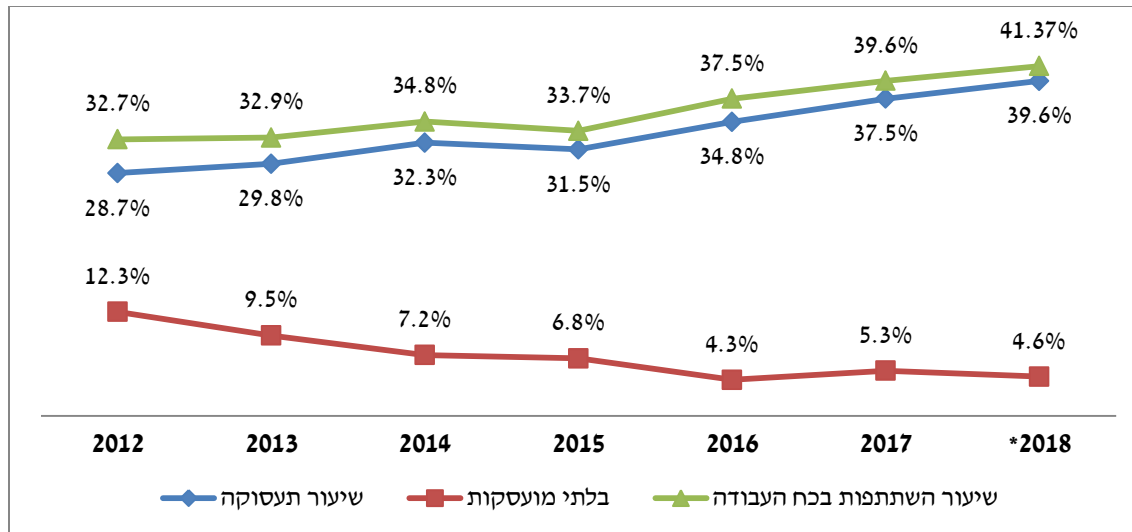
כאשר בוחנים מגמות על פני זמן, נראה כי ישנו שיפור בכוח העבודה של נשים ערביות לאורך זמן. בין היתר, ניתן לראות כי בין השנים 2012 ל-2017 שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות עלה מ-32.7% ל-39.6%, שיפור של 21% בפרק זמן של 6 שנים בלבד. כמו כן, שיעור הנשים הערביות הבלתי מועסקות נמצא בירידה. בעוד שבשנת 2012 הוא עמד על 12.3%, בשנת 2017 הוא עמד על 5.3% בלבד, שיפור של קרוב ל-60%. על כן, ניתן לראות כי גם שיעורי התעסוקה של נשים ערביות נמצאות בעלייה מתמדת. התחזית של מרכז מאקרו לכלכלה מדינית היא כי שיעור הנשים הערביות המועסקות יעמוד בשנת 2018 על 39.6% מכלל הנשים הערביות בגילאי העבודה המרכזיים (25-64).

תרשים 30: סטטוס תעסוקתי⁽¹⁾ של נשים ערביות ויהודיות בגילאי העבודה המרכזיים (25-64)



מקור: הלמ"ס

תרשים 31: תכונות כוח העבודה של נשים ערביות בגילאי העבודה המרכזיים (25-64), *2012-2018, אחוזים

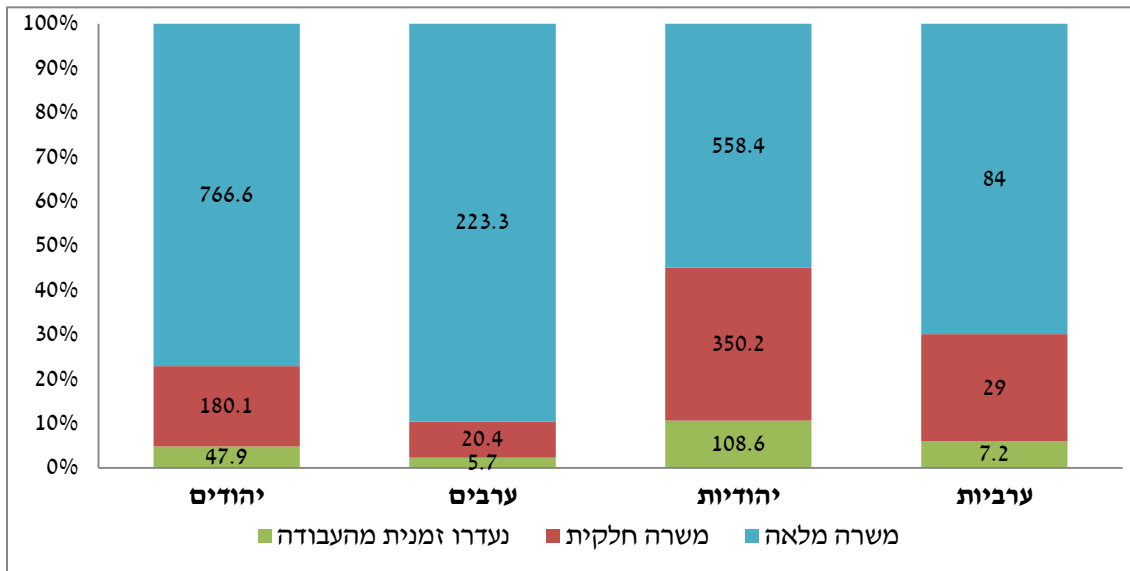


* תחזית מרכז מאקרו בהתבסס על סקרי כוח אדם של הלמ"ס
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני סקרי כוח אדם של הלמ"ס

כאשר משווים בין האוכלוסייה היהודית לערבית בכל הנוגע לאחוז המשרה, ניתן לראות כי שיעור הגברים היהודים העובדים במשרה חלקית (17.4%) דווקא גבוה משיעור הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית (7.9%). גם בקרב נשים מתקבלת תוצאה דומה. 33.1% מהנשים היהודיות המועסקות, מועסקות במשרה חלקית. לעומת זאת, רק 22.8% מהנשים הערביות מועסקות באופן זה. בחינה זו מדגישה את העובדה, כי ייתכן ואחת הסיבות שישראל מצויה מתחת לנתוני ה-OECD בכל הקשור למספר הנשים המועסקות במשרה חלקית, נעוץ בעובדה שצורת העסקה זו הרבה פחות נפוצה בקרב החברה הערבית. כזכור, בקרב מדינות ה-OECD במוצע 25.45% מהנשים מועסקות במשרה חלקית. עולה כי דווקא שיעור הנשים היהודיות המועסקות באופן זה גבוה ממוצע ה-OECD, אך השיעור הנמוך יחסית של נשים ערביות המועסקות באופן זה מוצריד את ישראל אל מתחת לממוצע.

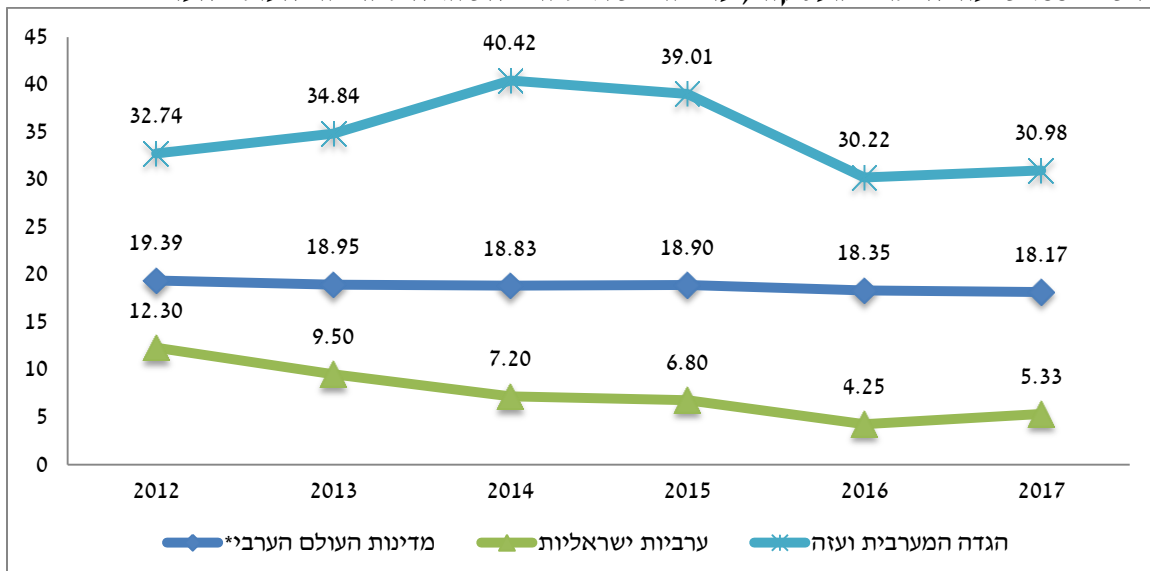
בנוסף להשוואה של האוכלוסייה הערבית בישראל, ניתן לבצע השוואה גם לאוכלוסייה הערבית במדינות ערב נבחרות ולאוכלוסייה הפלסטינית בגדה המערבית ובעזה. מהשוואה זו עולה תמונה כי מצבן של ערביות בישראל הוא הטוב ביותר בהשוואה למדינות אלו. כך, בשנת 2017 שיעור הבלתי מועסקות של ערביות ישראל על 5.33%. לעומת זאת, במדינות העולם הערבי במוצע שיעור הבלתי מועסקות הגיע ל-18.17% ובגדה המערבית ובעזה אף ל-30.98%.

תרשים 32: פילוח תכונות העסקה של נשים וגברים לפי קבוצת אוכלוסיה, אלפים, 2017



מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני הלמ"ס

תרשים 33: שיעור הבלתי מועסקות, ערביות ישראליות בהשוואה למדינות העולם הערבי



*מצרים, תימן, הגדה המערבית ועזה, תוניסיה, סוריה, סודן, סומליה, סעודיה, כווית, קטאר, מרוקו, לוב, לבנון, עירק, ירדן, אלג'יריה, מאוריטניה וכיו"ב.
מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני הבנק העולמי

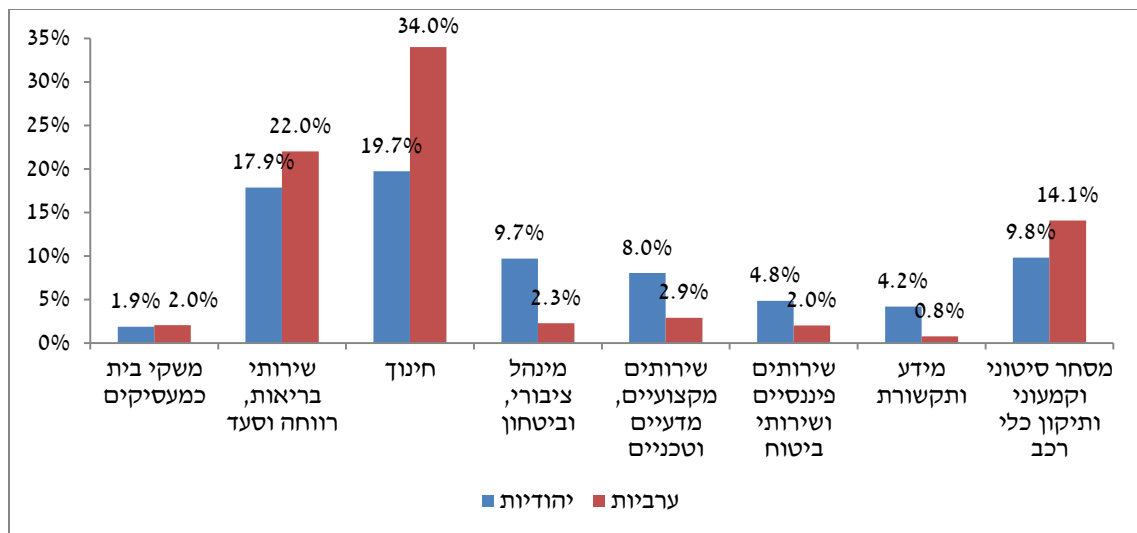
משלחי יד ופערי שכר

מבחינת ענפי התעסוקה של נשים יהודיות ונשים ערביות ניתן לראות מספר מגמות מעניינות. ראשית, חרף העובדה שגם יהודיות וגם ערביות מועסקות בעיקר בענפי החינוך ובשירותי בריאות, רווחה וסעד ובמסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב, נשים ערביות מועסקות בענפים אלו יותר מנשים יהודיות. בעוד ש-47.4% מהנשים היהודיות מועסקות בשלושת ענפים אלו, 70.1% מהנשים הערביות מועסקות בהם. העובדה שיותר נשים ערביות מועסקות בחינוך ובבריאות, מובילה לכך שישנו פער גדול יותר

לטובת נשים יהודיות במקצועות אחרים ורווחיים יותר דוגמת ענף השירותים המקצועיים, מדעיים וטכניים, השירותים הפיננסיים והביטוח, ענף המידע והתקשורת וענף המנהל הציבורי והביטחון. מבחינת ענק משקי בית כמעסיקים ניתן לראות כי לא קיים פער נרחב בין נשים יהודיות לנשים ערביות.

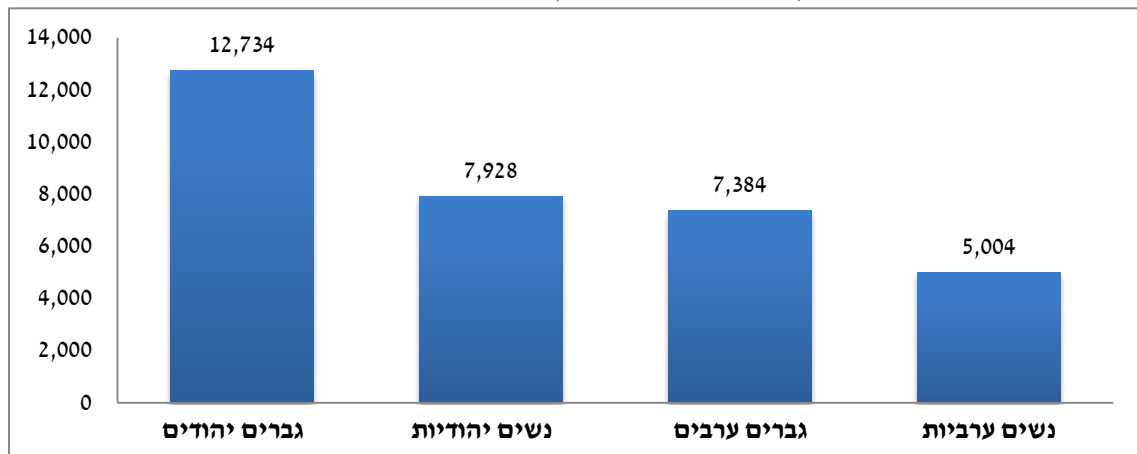
ואכן, ניתן לראות כי בפועל השכר הממוצע של נשים ערביות נמוך מזה של הנשים היהודיות. בשנת 2016 השכר החודשי ממוצע של אישה ערבית עמד על 5,004 ₪ בחודש. לעומת זאת, השכר החודשי הממוצע של נשים יהודיות עמד על 7,928 ₪, קרוב ל-60% יותר מהשכר הממוצע של נשים ערביות. כמו כן, ניתן לראות בשתי הקבוצות, הן של נשים יהודיות והן של נשים ערביות כי השכר החודשי שלהן נמוך באופן משמעותי מהשכר של הגברים מהקבוצה המקבילה. כך, שכרו החודשי הממוצע של גבר ערבי קרוב מאוד לשכרה החודשי הממוצע של אישה יהודיה ועומד על 7,384 ₪ בחודש, גם כן קרוב ל-60% יותר משכרה החודשי של אישה ערבית.

תרשים 34: שיעור המועסקות בענפים נבחרים מתוך כלל המועסקות, ערביות ויהודיות, 2017



מקור: הלמ"ס

תרשים 35: שכר ממוצע לפי קבוצת אוכלוסייה ומין, 2016



מקור: הלמ"ס

חסמים מרכזיים בהשתלבות של נשים ערביות בשוק העבודה

בשיח האקדמי והציבורי רווחות שלוש פרספקטיבות להסביר את שיעור ההשתתפות הנמוך של נשים ערביות בשוק העבודה:

- א. מאפייני הנשים עצמן, ובעיקר, חסמים המקשים את השתלבות בתעסוקה, כגון מיעוט השכלה, חוסר מקצוע המתאים למשק מודרני, חוסר ניסיון תעסוקתי, רמת שליטה נמוכה בעברית (המגבילה את יכולת לעבוד באוכלוסייה היהודית) ומספר ילדים גדול יחסית.
- ב. תרבות ונורמות חברתיות בחברה הערבית המסורתית לגבי תפקידים מגדריים אשר מדגישות את גידול הילדים וניהול משק הבית כתפקידיה של האישה ומטילות עליה מגבלות מבחינת ההתנהלות מחוץ לביתה וליישוב מגוריה.
- ג. מבנה ההזדמנויות של המיעוט הערבי ושל הנשים הערביות בפרט, בשוק העבודה, המושפע משוק העבודה המקומי-אתני המצומצם הפתוח בפניה, עמדות של מעסיקים (אפליה וסטראוטיפים) מדיניות הממשלה כלפי האוכלוסייה הערבית מבחינת תשתיות, חינוך, הכשרה וסיוע בתעסוקה, כולל סידורי לטיפול בילדים.

אמנם, שיעורי התעסוקה הנמוכים יחסית של נשים ערביות קשורים בחסמים שונים, חלקם נוגעים למבנה שוק העבודה ולתשתיות תומכות עבודה וחלקם נוגעים לנשים עצמן. עם זאת, יש לסייג חלוקה זאת ולציין כי גם חלק מהחסמים הנוגעים לנשים עצמן הם תוצר של הבנייה חברתית וכשלים ברמה הארגונית. עוד יצוין, כי נשים ערביות סובלות מחסמים צולבים קרי שילוב בין חסמים הקשורים למגדר ובין חסמים הקשורים להיותן ערביות. בין החסמים שעלו בדוחות ובמחקרים שונים בנושא ניתן למנות את אלה:

היעדר נגישות תחבורתית מספקת למוקדי תעסוקה שמקשה על נשים ערביות להשתלב בשוק העבודה; **היצע נמוך של מקומות עבודה ביישובים הערבים** (לפי סקר של משרד הכלכלה, כ-17% מהנשים הערביות ציינו כי הן התייאשו מחיפוש עבודה מאחר ואין להן עבודה מתאימה באזור מגוריהן); **אפליית מעסיקים בלתי פורמלית**; **מחסור במעונות יום** (כפי שיוצג בהמשך המסמך, שיעורם של הילדים הערבים המתחנכים במעונות - ובמשפחתונים המוכרים בכלל הילדים בגילאים הרלבנטיים נמוך משמעותית מזה של הילדים היהודים); **שכר נמוך**; **היעדר הכוונה תעסוקתית**; **היעדר השכלה וכישורים מקצועיים ומתאימים** (בכלל זו חוסר שליטה בעברית תעסוקתית ובאנגלית, וחוסר שליטה במיומנויות מתקדמות במחשב); **תפיסות חברתיות** שונות אודות תפקיד הנשים בתא המשפחתי; **וטיפול בילדים רבים (ופרט בילדים קטנים)**.

בכל הנוגע למעונות יום ומשפחתונים לילדים בני שלוש ומטה, עולה כי רק 12.6% מהמעונות שהוכרו בישראל משנת 2010 שוכנים ביישובים ערביים, ורק שניים (7.7%) מהמעונות שהוקמו במימון ממשלתי בשנים 2010-2014 שוכנים ביישובים אלה. זאת חרף העובדה שהאוכלוסייה הערבית בישראל מהווה כ-20% מאוכלוסיית ישראל, וכי שיעורי הילודה בחברה הערבית אף גבוהים מאלו של החברה היהודית החילונית. היצע מעונות היום לילדים בני שלוש ומטה ביישובים ערביים מועט ביותר לעומת ההיצע ביישובים יהודיים, ורק לכ-10% מהילדים הערבים בגילים הרלוונטיים יש כיום מקום

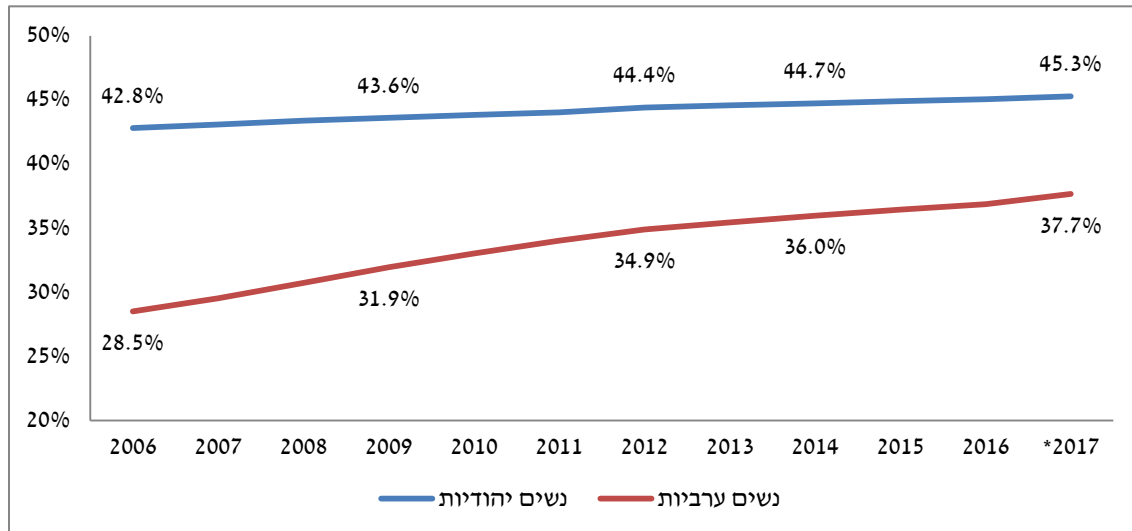
במעונות יום ובמשפחתונים מוכרים (לעומת 23% מהילדים היהודים). יעדים שהציבה ועדת טרכטנברג בנושא לא הושגו. לפי חישובים שעשה משרד מבקר המדינה, בקצב הנוכחי עדיין צפוי להיות פער גדול בין מספר הילדים הערבים שישולבו במעונות יום ובמשפחתונים עד שנת 2020 ובין מספר הילדים היהודים שישולבו בהם. (דוח מבקר המדינה). מחסור במעונות יום, מוביל לכך שאימהות ערביות רבות נאלצות להישאר בבית עם ילדיהם ללא יכולת ללכת לעבודה. מסתמן כי שיפור מצב מעונות היום יכול לסייע לנשים ערביות, במיוחד לאימהות לילדים צעירים, להשתלב בשוק העבודה ביתר קלות.

בהקשר היעדר ההשכלה והכישורים המקצועיים המתאימים, ישראל השתתפה בסקר מיומנויות (כישורים) בינלאומי של ה-OECD בין השנים 2014-2015. הסקר בדק את רמת המיומנויות של האוכלוסייה בגילאי 16-65 בשלוש מיומנויות יסוד: אוריינות קריאה, אוריינות מתמטיקה ופתרון בעיות בסביבה מתוקשבת, אשר נחשבות לחשובות ביותר בהשתלבות בשוק העבודה. ממצאי הסקר מלמדים כי בשלושת התחומים האמורים לעיל ממוצע ציוני המשתתפים הערבים נמוך במידה ניכרת מממוצע ציוני המשתתפים היהודים.

בנוגע לטיפול בילדים רבים (ובפרט בילדים קטנים) על פי נתוני הלמ"ס, בשנת 2014 המספר הממוצע של ילדים עד גיל 17 למשפחה עם ילדים בגיל זה היה 2.3 באוכלוסייה היהודית ו-2.7 באוכלוסייה הערבית. שכיחותן של משפחות ערביות עם ארבעה ילדים ויותר עד גיל 17 גבוהה כמעט פי שניים בהשוואה לאוכלוסייה היהודית. יצוין, כי חסם זה קשור למחסור במעונות יום ומשפחתונים שכן ללא מסגרות מתאימות לילדים נשים מתקשות להשתלב בשוק העבודה.

חסם אפשרי נוסף עבור נשים ערביות הוא שיעור הנהגות. גם בתחום זה, ישנו שיפור בחברה הערבית, עם זאת, עדיין נדרשת עבודה רבה בכדי לאפשר לנשים ערביות להתנייד למקומות עבודתן באמצעות רכבים. בשנת 2006 רק 28.5% מהנשים הערביות היו מורשות לנהוג. לעומת זאת, בשנת 2016, כבר 36.9% מהנשים הערביות הוא מורשות לנהוג. מדובר בשיפור של קרוב ל-30% בפרק זמן של עשור. הערכות מרכז מאקרו לכלכלה מדינית היא כי מגמה זו נשמרה גם בשנת 2017. עם זאת, חשוב לציין כי בהשוואה לנשים יהודיות, אחוז הנשים הערביות המורשות לנהוג נמוך. בקרב יהודיות בשנת 2016, 45% היו מורשות לנהוג, פער של קרוב ל-8 נקודות אחוז. **שוב, מכיוון שאחד החסמים המרכזיים של נשים ערביות מיציאה לשוק העבודה הוא היעדר התניידות, ולאור העובדה שהתחבורה הציבורית בישובים ערבים במקרים רבים אינה סדירה, שיפור שיעור הנשים הערביות המורשות לנהוג יכול לשפר באופן משמעותי את שיעורי ההשתתפות שלהן בכוח העבודה.**

תרשים 36: שיעור הנשים המורשות לנהוג מסך המורשים לנהוג באותה קבוצת אוכלוסייה - 2017
2006



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. הערכה לשנת 2017 בוצעה על ידי מרכז מאקרו לכלכלה מדינית לפי נתוני הלמ"ס

מדד שוויון והוגנות בשוק העבודה

חקיקה

חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, הוא החוק הראשון אשר נחקק במטרה לבסס את השוויון בין המינים בתחום העבודה. החוק נועד לקבוע הוראות להגנת האישה העובדת, לרבות עובדת במשק בית פרטי, לצורך הבטחת זכויות נשים בעבודה, ובפרט זכויות נשים בהיריון, לאחר לידה ובטיפול פוריות וכן נשים השוהות במקלט לנשים מוכות. לאחר תיקונים לחוק, אחדות מהזכויות שבו, כגון הזכות לחופשת לידה, ניתנות גם לגברים.

בשנת 1964, וכחמשכיו של חוק עבודת נשים, נחקק לראשונה **חוק שכר שווה לעובדת ולעובד התשכ"ד-1964** שקבע במפורש כי "המעביד ישלם לעובדת שכר שווה לשכרו של עובד באותו מקום עבודה בעד אותה עבודה". חוק זה ניסח את העיקרון הכללי שאמור היה להנחות את המעסיקים ובכללם המדינה. העיקרון הכללי לא הספיק ומעסיקים רבים, ובכללם המדינה, המשיכו באפליה המגדרית ללא כל הפרעה, תוך תשלום שכר שונה לגברים ולנשים בגין אותה עבודה. שנים רבות של אפליה ותביעות של נשים כנגד מעסיקיהם דחקו את המחוקק לשנות ולעבות את חוק שכר שווה לעובדת ולעובד עד שבשנת 1996 נחקק "**חוק שכר שווה לעובדת ולעובד**" שהחליף את החוק המקורי, ונחשב כאבן דרך במאבק בהפליה בין גברים ונשים במקום העבודה.

החקיקה המוקדמת עיצבה את הזכויות הקשורות לאחריות משפחתית על בסיס דפוס התפקיד הכפול של האם, והתבססה על התפיסה כי האישה היא זו המופקדת על הטיפול במשפחה, גידול הילדים והטיפול בהם. מכאן נדרש הסדר חקיקתי אשר יבטיח את זכויות העובדת ויקנה לה זכויות מיוחדות הקשורות בהריון ולידה. ואילו החקיקה המאוחרת יותר, כדוגמת **חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988** התבססה על העמקת התודעה שיש להרחיב את הזכויות הקשורות לאחריות

משפחתית על מנת להקל על השתלבות נשים בשוק העבודה. במסגרת זו נחקקו חוקים חדשים נוספים כדוגמת **חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד)**, התשנ"ג-1993 וכן **חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה)**, התשנ"ד-1993. חקיקה זו שילבה דרישה לשוויון פורמלי עם ההכרה בצורך בהסדרים המתחשבים בשוני הביולוגי בין שני המינים, ונועדה לעגן נורמות אשר לא רווחו בחברה הישראלית, מתוך תקווה להטמעת חשיבה מגדרית ושוויון מגדרי בשוק העבודה בישראל.

התפתחות החקיקה בשנים האחרונות

חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954

תיקון מס' 54 לחוק משנת 2016 קובע לראשונה חופשה לאב לאחר לידת ילדו. עד לתיקון זה, עובד היה רשאי להיעדר מעבודה ביום הלידה של בת זוגו על חשבון ימי המחלה הצבורים שלו. תיקון זה מאפשר לעובד להיעדר מעבודתו חמישה ימים נוספים, החל מהיום שלאחר יום הלידה.

תיקון מס' 55 לחוק משנת 2016 משנה את המונחים בחוק עבודת נשים ובחוק הביטוח הלאומי כך שבמקום "חופשת לידה" יבוא "תקופת לידה והורות". בנוסף, התיקון קובע כי עובד יכול להיעדר במשך שעת ההורות (המוכרת גם כ"שעת הנקה") לסירוגין עם בת זוגו או במקומה, כל עוד נתנה בת הזוג את הסכמתה לכך. בנוסף, המוסד לביטוח לאומי מחויב למסור הודעה לשני ההורים, במכתב לכתובת מגוריהם, בעניין הזכויות ההוריות להן הם זכאים מכוח חוק עבודת נשים.

תיקון מס' 56 לחוק משנת 2017 קובע במפורש כי עבודה ב"משרה מלאה", הנדרשת לשם מימוש הזכות לשעת הורות, היא משרה מלאה לפי הנהוג במקום העבודה של העובדת. כמו כן, נקבע כי הזכות לשעת הורות תינתן גם לנשים או לגברים שהיקף המשרה שלהם הוא 174 שעות בחודש לפחות.

תיקון מס' 57 לחוק משנת 2017 האריך את תקופת תשלום דמי הלידה (חופשת הלידה תשלום): אישה ששולמו עבורה דמי ביטוח לאומי כחוק זכאית לדמי לידה (חופשת לידה בתשלום) עבור 15 שבועות (במקום 14 שבועות). תשלום דמי לידה עבור תקופה חלקית עלה ל-8 שבועות (במקום 7 שבועות). תקופת הלידה וההורות הכללית לפי החוק ממשיכה לעמוד על 26 שבועות, ללא שינוי. עם זאת, חשוב לציין, כי החופשה בתשלום עדיין נמוכה באופן משמעותי בהשוואה בינלאומית. אישה שילדה יותר מתינוק אחד, הייתה זכאית בטרם השינוי להארכת חופשת הלידה בתשלום ב-3 שבועות נוספים בגין כל ילד נוסף. מי שילדה תאומים מינואר 2017 ואילך זכאית לדמי לידה עבור 18 שבועות (במקום 17 שבועות). יודגש שבמקרה זה תקופת הלידה וההורות הכללית לפי החוק הוארכה בהתאם ב-3 שבועות, כך שבמקרה של לידת תאומים החופשה הוארכה מ-26 שבועות ל-29 שבועות ובמקרה של לידת שלישיה החופשה תוארך ל-32 שבועות.

תיקון מס' 58 לחוק משנת 2017 קובע כי עובדת המועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה, תהיה רשאית להיעדר מעבודתה, שעה אחת ביום, בתקופה שבה בן הזוג שוהה בשירות מילואים, וזאת בתנאי שתקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים, ולעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים.

תיקון מס' 60 לחוק משנת 2018 קובע כי עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד יהיה רשאי לממש, בתוך תקופת הלידה וההורות של בת זוגו, החל מיום הלידה ואילך, תקופה אחת רצופה של

לפחות שבעה ימים ולכל היותר שבועיים מתוך שלושת השבועות להן האם זכאית בעד כל ילד נוסף שנולד באותה לידה, לצורך טיפול בילדו במקום בת זוגו ובהסכמתה.

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996

התיקון האחרון לחוק זה הוא **תיקון מס' 5 משנת 2014**, המסמיך את בית הדין לעבודה לפסוק סעד עצמאי בשל נזק שאינו נזק של ממון בתביעות לפי החוק. זאת הואיל ופערים בשכר בין עובדת לעובד בעד עבודה שווה, בהיעדר נסיבות המצדיקות פערים אלה, עלולים לגרום לתחושת השפלה ופגיעה בערך העצמי של העובד או העובדת.

חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995

תיקון מס' 176 לחוק משנת 2016 קובע כי גובה דמי הלידה לעובדת עצמאית יחושב על-פי ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח ברבע שנה שקדם ליום הקובע, או ברבע שנה בשנה שקדמה לשנה שבה חל היום הקובע, לפי הגבוה מבניהם. זאת, במקום החישוב שהיה קיים עד כה, ולפיו דמי הלידה של עובדת עצמאית חושבו על בסיס הכנסתה בשנת המס שבה הייתה בהריון בלבד – מבלי להתחשב באפשרות שבאותה שנה הייתה ירידה בהכנסה בשל ההיריון והלידה. כמו כן, נקבעה הוראת שעה המקימה חובת דיווח של המוסד לביטוח לאומי לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, מדי שנתיים, על חישוב הכנסותיהן של עובדות עצמאיות לעניין דמי הלידה שהן זכאיות להם, לפי דרך החישוב החדשה שנקבעה בחוק.

תיקון מס' 193 לחוק משנת 2017 קובע שינוי בתקופת לידה והורות של בן הזוג:

- התקופה המינימלית לתשלום דמי לידה לאב נקבעה ל-7 ימים במקום ל-21 ימים. קיצור התקופה של האב והארכת הזכאות לאם מאפשרים, גם במקרה של זכאות לדמי לידה חלקיים, לחלוק את תקופת חופשת הלידה עם בן הזוג.
- אב יוכל לנצל את מלוא התקופה שנותרה לאחר 42 ימי חופשת הלידה של בת זוגו בזכאות מלאה – 63 ימים (סה"כ חופשת לידה בתשלום 105 ימים) ובזכאות חלקית - 14 ימים (סה"כ חופשת לידה בתשלום 56 ימים).
- פרק הזמן שבעדו ישולמו לבן הזוג דמי לידה יהיה בסוף תקופת חופשת הלידה.
- התיקון לחוק מאפשר לבן זוג לשהות בחופשת לידה במשך 7 ימים רצופים ביחד עם בת הזוג במהלך תקופת חופשת לידה בתשלום, ובתנאי שעמד בתנאי זכאות מסוימים (צבר תקופת כיסוי מלאה; הפסיק לעבוד לרגל חופשת לידה; בת הזוג זכאית לדמי לידה חלקיים והיא הסכימה בכתב לוותר על דמי לידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון של פרק הזמן שבעדו היא זכאית לדמי הלידה). שבוע זה יקוזז מתקופת הזכאות של בת הזוג.

חוקים נוספים

תיקון מס' 6 משנת 2017 לחוק גיל פרישה, תשס"ד-2004 קובע במפורש כי גיל הפרישה לאישה יעלה אוטומטית בהתאם לחודש הלידה ולשנת הלידה של האישה, כמפורט בתוספת לחוק גיל פרישה משנת

2014, רק אם הוגשו לוועדת הכספים המלצות שר האוצר והיא לא נתנה את החלטתה בעניין⁹. אחרת, יעמוד גיל הפרישה לאישה על 62. עוד נקבע כי גיל הפרישה בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, לגבי נשים שנולדו בשנת 1956 ואילך יהיה הגיל הקבוע להן בהתאם לחוק גיל פרישה.

תיקון מס' 15 משנת 2016, לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשל"ו-1976, מאפשר להורים לחלק ביניהם את נטל ההיעדרות מהעבודה בשל מחלת ילד, וקובע כי במקרה של היעדרות לסירוגין של שני ההורים בשל מחלת ילד, ימנו את ימי ההיעדרות לעניין חישוב הזכאות לדמי המחלה מהיום הראשון שבו אחד מההורים נעדר בשל מחלת הילד, בכפוף להגשת הצהרה.

חוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, תשס"ח-2008

מטרת החוק היא לטפח מודעות ציבורית, לקדם שינוי של התרבות העסקית, לעודד התאמה של מקומות עבודה ושל נהלי העבודה להורות בכלל ולנשים בפרט ולעודד קידום ושילוב נשים במקומות עבודה. וזאת, באמצעות הענקת אותות הכרה ומענקים כספיים על ידי שר הכלכלה למעסיקים שיבלטו בתחום שילובם השוויוני של נשים בפרט, והורים בכלל, בכוח העבודה בארגונים. בחוק נקבע כי השר הממונה יעניק בכל שנה מענק כספי על סך 150,000 שקל או אות הכרה המכונה 'מעסיקים בשוויון' לחברות וגופים המקדמים העסקה שוויונית מבחינה מגדרית. על אף שהחוק נחקק בשנת 2008, התקנות ליישומו הותקנו ב-2013, וקול קורא להגשת מועמדות לפרס יצא לראשונה רק ב-2014. בפועל, חולק הפרס לראשונה רק בסוף 2017 ומאז, נכון לספטמבר 2018, לא חולק שוב.

לטענת משרדי הממשלה, העיכוב נגרם בשל חילופי שרים במשרדים האחראים (ממשרד הכלכלה למשרד העבודה והרווחה). כיום נמצא יישום החוק תחת אחריותה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, המצויה תחת משרד העבודה והרווחה. נציגות משרד העבודה והרווחה והנציבות לא ידעו להשיב לשאלות בנוגע לתקציבים שהועברו לצורך הפרויקט – האם על אף שהפרסים חולקו פעם אחת בלבד, הפרויקט תוקצב במלואו בכל שנה מחדש (כ-1.2 מיליון שקל לשנה), כיצד חולקו התקציבים, כמה שולמו לספק החיצוני¹⁰ והאם הוחזרו כספים שהוקצו ליישום החוק לאוצר.

⁹ ישנה הסכמה גורפת יחסית בוועדת הכספים של הכנסת כי גיל הפרישה לנשים חייב לעלות מ-62, שזה הגיל הקבוע בחוק כיום. הדבר היחיד שמונע מהדבר לקרות בפועל היא מחלוקת בין האוצר לוועדת הכספים באשר להגדרת נשים במקצועות שוחקים, לגביהן דורשים חברי הוועדה לקבוע שיוכלו לפרוש גם בגיל 62 וכן בעניין הזכאות לקבלת דמי אבטלה לאישה שפוטרה או שפרשה מסיבות שונות קודם לגיל הפרישה הקבוע בחוק. ועדת הכספים יושבת על מדוכת גיל הפרישה לנשים כבר קרוב לשנתיים ושר האוצר אף מינה ועדה ציבורית שבחנה את הנושא, אך הלה טרם הגיש את המלצותיו לוועדת הכספים כפי שהדבר מתבקש.

¹⁰ את ההליכים השונים הנדרשים לצורך הענקת הפרס, הוציא משרד העבודה לטיפולו של ספק חיצוני שזכה במכרז. בין היתר היה אחראי הספק על פרסום קול קורא לחברות וגופים המעוניינים להתמודד על הפרס, קליטת המועמדות ואיסוף מידע ונתונים נדרשים מהמועמדים. מבדיקה שערכה היועצת המשפטית לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי (שקיימה דיון מעקב אחר יישום החוק), עו"ד ענת מימון, עולה כי שלושה מהזוכים באות ההכרה הם לקוחות של אותו ספק חיצוני.

הגורמים המרכזיים לפערי המגדר בשוק העבודה בישראל

לשאלת היחס בין הכלכלה והשוק למדיניות ולמשפט השפעות חשובות במיוחד באשר לשוויון בהקשר של "משטר הבית"¹¹ וה"עבודה הטוטלית". משטר הבית תופס את הספרה הפרטית-משפחתית כאחריות המרכזית של נשים, ומתאפיין בארגון שוק העבודה סביב מודל "העובד האידאלי", הנטול כל מחויבות משפחתית וזמין תמיד לצורכי המעביד. במשטר זה, למרות כניסתן המתרחבת של נשים לספרה הציבורית, הספרה הפרטית עדיין נחשבת תחום אחריות מרכזי שלהן. מנגד, שוק העבודה מסמן כעובדים אידאליים מוערכים ונחשקים את אותם עובדים המסורים באופן טוטלי לעבודה ונטולים מגבלות משפחתיות. פרקטיקות של שעות עבודה מרובות, נסיעות תכופות, זמינות מתמדת גם מחוץ לשעות העבודה והיעדרות מן הבית, כל אלה הן חלק ממשטר העבודה האידאלי-טוטלי ומתאימות במיוחד לעובדים המשוחררים ממחויבויות משפחתיות. פרקטיקות אלה נראות לכאורה כפועל יוצא של ה"שוק" וכוחותיו, אך למעשה המדובר בבחירה חברתית ומשפטית במשטר של עבודה טוטלית. הסדרה חברתית כלכלית זו פירושה שלא זו בלבד שמותרת עבודה טוטלית, אלא משטר העבודה הטוטלית הופך להיות רווח מאוד, עד שהוא נתפס כטבעי, ואף הכרחי, על ידי השחקנים השונים בשוק. משטר העבודה הטוטלי מעורר קושי אצל כל מי שיש לו מחויבות לטפל בבני משפחה, במיוחד אצל הורים. עם זאת, אף על פי שמשטר העבודה הטוטלי נראה ניטרלי מבחינה מגדרית, שכן הוא חל גם על נשים וגברים כאחד, בפועל הוא מפלה לרוב נשים בשוק העבודה. הסיבה לכך היא שכיום (עדיין) החלק הארי של עבודת המשפחה (טיפול) מבוצע על ידי נשים ולכן הן נתפסות כעובדות לא אידאליות בשוק עבודה טוטלי. נורמת העבודה האידאלית טוטלית נתפסת כ"טבעית", כפועל יוצא של צורכי השוק, שהרי בעיני מעסיקים רבים עובדים נחשבים מסורים יותר, נחשקים יותר וראויים יותר כשהם פנויים וזמינים לחלוטין לדרישות המעסיק ללא כל מגבלה (רנן-ברזילי, 2017).

שילוב עבודה-משפחה

בשנת 2015 פרסם מנהל המחקר במשרד הכלכלה תוצאות של סקר בנושא שילוב בין העבודה למשפחה של אימהות לילדים צעירים. המחקר ביקש לתת מענה לשאלה: כיצד אימהות מתנהלות בכדי שתוכלנה להיות שחקניות בספירה הפרטית ובספירה הציבורית בו זמנית. אחד מהגורמים המסייעים לנשים בשילוב שכזה הוא השתתפותן של בן הזוג במטלות הבית, המסייע, בדרך זו, לבת זוגו לפנות זמן לעבודה מחוץ לבית. מטרת הסקר הייתה לבחון את מידת המעורבות של האבות במשק הבית, ואת ההשפעה שיש למעורבות זו על התפקוד של אימהות בשתי הספרות בו זמנית.

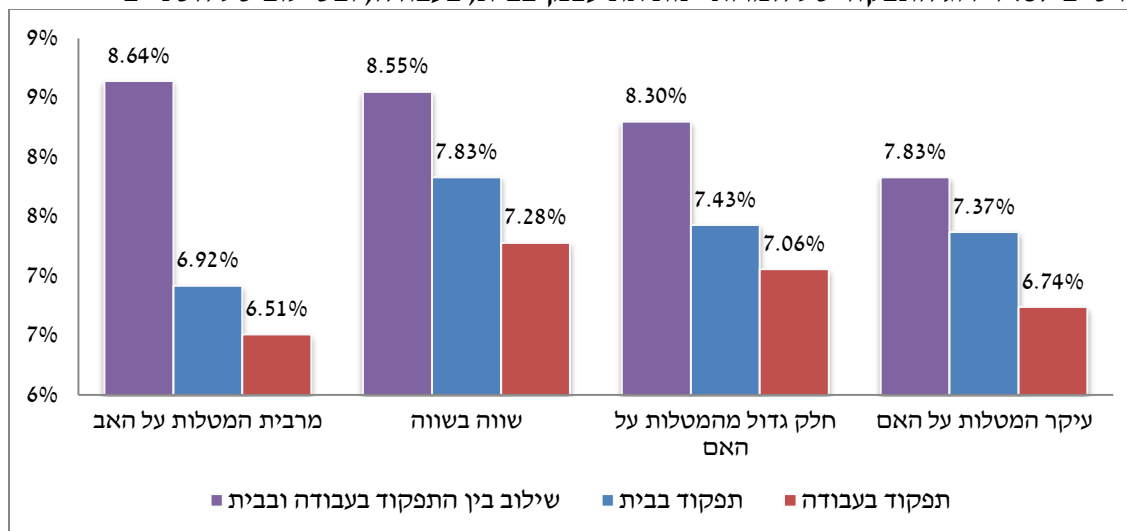
אוכלוסיית הסקר כללה אימהות לילדים הצעירים מגיל 10 אשר עבדו במהלך 3 השנים האחרונות. ניתוח תוצאות הסקר מעיד כי חלוקת התפקידים במשק הבית בישראל עדיין איננה שוויונית, ורוב מטלות גידול המשפחה וניהול משק הבית נופלות על כתפי האימהות. ניתן לראות כי במקרים בהם האם מצויה בעמדת כח, מבחינת רמות השכר שלה ומבחינת החלק היחסי שלה בהכנסת המשפחה,

¹¹ למרות כניסתן האינטנסיבית של נשים לספרה הציבורית, הספרה הפרטית נתפסת עדיין כתחום אחריותה הטבעי של האישה. ג'ואן וויליאמס מכנה אבחנה ממוסדת זו בשם "משטר הבית" (Regime Domesticity).
ראה: Joan Williams, From Difference to Dominance to Domesticity: Care as Work, Gender as Tradition, 76 Chi.-Kent L. Rev. 1441 (2001).

קיים סיכוי גדול יותר שבן הזוג שלה ייקח חלק פעיל יותר במילוי מטלות משק הבית. ממצאים אלו דומים למצב במדינות מערביות שונות (הריס-אולשק 2015). הממצאים המרכזיים הם:

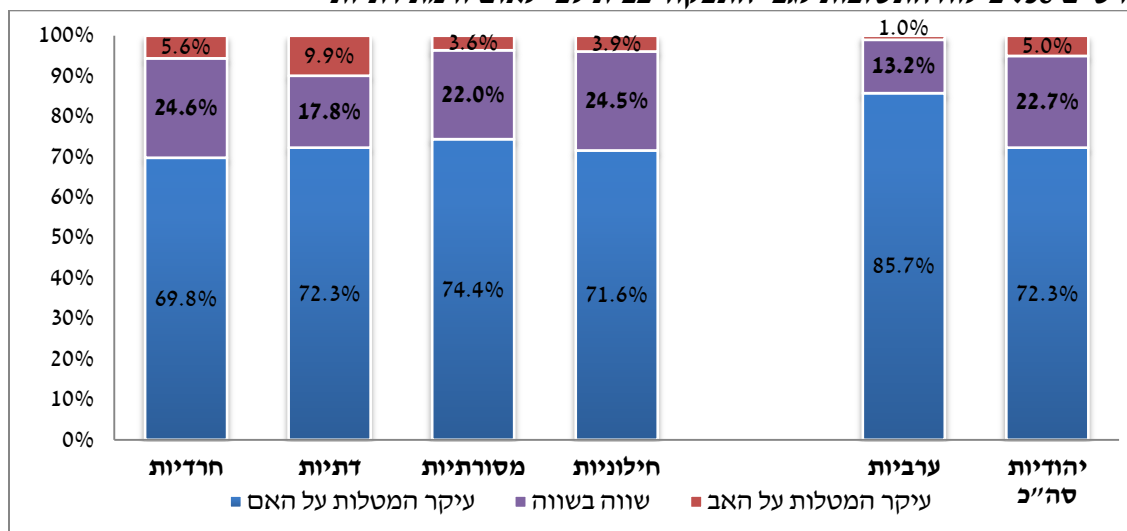
- במשקי בית בהם האם משתכרת 10,000 ₪ לחודש או יותר קיים אחוז משמעותי של אבות שעיקר עבודות משק הבית מוטלות עליהם – 11.4% לעומת 2.1% במשקי בית בהם האם משתכרת עד 4,000 ₪. ככל שהתלות הכלכלית של האם הולכת וקטנה וחלקה היחסי בהכנסת משק הבית הולך ועולה, כך הולך וגדל שיעור משקי הבית השוויוניים, או משקי הבית שבהם האב לוקח על עצמו את עיקר הטיפול בבית.
- ככל שמספר המטלות שנופל על כתפי האם קטן ואחריות רבה יותר עוברת לידי האב, כך עולה מספר השעות שהאם מצויה במקום העבודה מחוץ לבית. במקרים בהם עיקר המטלות הן על האם, אלו דיווחו כי הן עובדות בממוצע כ-35 שעות עבודה שבועיות. לעומת זאת, במקרים בהם עיקר האחריות על משק הבית עוברת לאב, דיווחו האימהות כי הן עובדות בממוצע קרוב ל-40 שעות שבועיות. 40% מכלל משקי הבית אינם נעזרים כלל בעזרה חיצונית: לא מבני משפחה וחברים, ולא עזרה מגורם חיצוני בתשלום.
- ב-5% בלבד מכלל משקי הבית האב לוקח על עצמו את האחריות העיקרית למטלות משק הבית וב-22% נוספים האם ציינה כי קיימת חלוקה שוויונית של מטלות הבית. בשאר משקי הבית עיקר המטלות או כולן עדיין מוטלות על כתפי האם.
- בחברה הערבית, כ-86% מהאימהות הערביות ציינו כי הן האחראיות העיקריות על מטלות משק הבית לעומת 72.3% במשקי בית יהודיים. 13.2% מהאימהות הערביות דיווחו כי חלוקת התפקידים במשק ביתן שוויונית לעומת 22.7% בקרב היהודיות.
- מבין האימהות היהודיות, שיעור גבוה יחסית של משקי בית שוויוניים נמצא בקרב חרדיות וחילוניות (24.6%). השיעור הנמוך ביותר נמצא בקרב דתיות (17.8%). בקרב הדתיות 10% דיווחו כי עיקר האחריות מוטל על הבעל, זהו שיעור ניכר בהשוואה לחילוניות (3.9%) ולחרדיות (5.6%).

תרשים 37: דירוג התפקוד של המרואיינות את עצמן בבית, בעבודה, ובשילוב של השניים



מקור: מנהל המחקר במשרד הכלכלה

תרשים 38: פילוח התשובות לגבי התפקוד בבית לפי לאום ורמת דתיות



מקור: מנהל המחקר במשרד הכלכלה

מצבו של החינוך לגיל הרך

חוק חינוך ממלכתי, התשי"ג-1953, קובע בין מטרות החינוך הממלכתי את המטרה להעניק שוויון הזדמנויות לכל ילד וילדה, לאפשר להם להתפתח על פי דרכם וליצור אווירה המעודדת את השונה ותומכת בו. מובן שגם מסגרות הטיפול והחינוך לגיל הרך, מגיל 3 ועד גיל 6, נועדו לחתור לשוויון הזדמנויות ולצמצום פערים חברתיים. חינוך הילדים בגיל הרך יוצר את התשתית לחינוכם הכולל - להתפתחותם הקוגניטיבית, הרגשית והחברתית. לנוכח תפיסה זו החליטה הממשלה לאמץ את המלצת הוועדה לשינוי כלכלי-חברתי (להלן - ועדת טרכטנברג) מספטמבר 2011 ליישם את חוק לימוד חובה לגילאי 3-4. רפורמת "אופק חדש" (להלן - אופק חדש או הרפורמה), שאליה הצטרפו כל גני הילדים בשנת הלימודים התשע"ב (2011-2012), והחלטת הממשלה לאמץ את המלצות ועדת

טרכטנברג, נועדו להבטיח את התפתחותם המיטבית של ילדים ולאפשר את השתלבותם המוצלחת בבית הספר.

בשנת הלימודים תשע"ז (2016/17) רק 23% מהילדים עד גיל 3 שהו במסגרות חינוך לגיל הרך המפוקחות על ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. 77% שהו במסגרות פרטיות שאינן מפוקחות/בבית. בהשוואת שיעורי הלמידה של ילדים בגיל הרך בתשע"ו (2015/16) בחינוך הערבי לבין אלו שבחינוך היהודי אנו למדים כי עם הירידה בגיל, גדל הפער בשיעורי הלמידה בין האוכלוסיות (לדוגמה שיעור הלמידה בחינוך היהודי בגיל שנתיים עמד על 56% לעומת 24% בחינוך הערבי) (המועצה לשלום הילד 2018).

נכון לשנת 2007 שיעורי ההשתתפות של אימהות לילדים בגיל הרך בשוק העבודה עמד בישראל על 63.5%, ואלו מצביעים על מגמה של עלייה לאורך השנים. עם זאת, ישנו פער משמעותי בין שיעורי ההשתתפות של אימהות לילדים בגיל הרך יהודיות לבין ערביות. בעוד ששיעורי ההשתתפות בשוק העבודה של אימהות יהודיות לילדים בגיל הרך עמדו על 76.9% באותה שנה, שיעורי ההשתתפות של נשים אימהות ערביות באותה קטגוריה עמדו על 22.1% בלבד.

במסגרת מחקר של מנהל מחקר וכלכלה של משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, נמצאה כי מבין האימהות הלא מועסקות, בעלות פוטנציאל תעסוקה, 67% הן ערביות. על כן, כאשר בוחנים את אפשרויות שינוי המדיניות בכל הנוגע לחינוך בגיל הרך, ישנו צורך לבצע הפרדה בין ההשפעה של מדיניות זו על אימהות יהודיות ועל אימהות ערביות. בעוד שיעורי ההשתתפות של נשים יהודיות נמצאות בשיא, הן מבחינה היסטורית, והן מבחינה של השוואה לנתונים בינלאומיים, יש מקום להתערבות מסיבית בקרב אוכלוסיות מוחלשות דוגמת אוכלוסיית האימהות הערביות, במטרה לסייע ולעודד אותן לצאת לעבודה. הפוטנציאל של שילוב אימהות ערביות בשוק העבודה הוא נרחב. עם זאת, חשוב לציין כי היותן אימהות מהווה רק חסם אחד בשורה של חסמים בהשתלבות לכו העבודה בישראל. בין היתר, יש לתת דגש על נגישות למקומות העבודה ומתן מיומנויות מספקות.

המלצות מדיניות

מימוש חקיקה הוגנות מגדרית במקום העבודה

אתגר גדול ניצב אפוא בפני דיני השוויון בעבודה, טוטלית לבין האפליה המגדרית - והוא נעוץ בפער שבין נורמת העבודה האידאולוגית שנומרה זו מקבעת. עם זאת, לאחרונה ניסה בית הדין הארצי לעבודה לאתגר את תפיסת הביות ולעודד גברים לטיפול משפחתי על מנת להגביר את השוויון המגדרי בעבודה. נורמת העבודה הטוטלית, הנתפסת לרוב כפועל יוצא של השוק, עדיין נותרה על כנה חרף הבעייתיות.

תחום הוצאות הטיפול בילדים ומעונות היום

ההנחה הרווחת היא כי הטיפול בילדים והעלויות הכרוכות בטיפול, מהווה מחסום משמעותי של נשים ליציאה ולהשתתפות בשוק העבודה. על כן, אחת השאלות המרכזיות של קובעי המדיניות היא כיצד לצמצם למינימום את העלויות הכרוכות בגידול הילדים ולהביא למקסימום את שיעורי השתתפות שלהן. בין היתר, בהקשר זה מומלץ באמצעות סובסידיות ממשלתיות לממן מעונות ומסגרות יום בהיקפים נרחבים יותר, בין אם באמצעות מימון גורף של מעונות יום ובין אם באמצעות השתתפות מסיבית של הממשלה לצד תשלומי הורים פחות בהשוואה לאלו הנהוגים כיום. ההערכה היא כי סיוע זה, לצד צעדים נוספים, בעל פוטנציאל נרחב להוצאה של עד ל-100,000 נשים ערביות לשוק העבודה.

לצד זאת, במדינת ישראל ישנו איסור ניכוי הוצאות לטיפול בילדים או הוצאות נסיעה למקום ההשתכרות. לעומת זאת, החל משנת המס של 2012 ניתנת הטבה בדמות נקודת זיכוי נוספת בעבור כל ילד שטרם מלאו לו 6 בשנת המס. עם זאת, קיימת תמימות דעים בקרב חוקרים, כי נדרש לבצע יותר בכדי לסבסד עלויות של גידול ילדים, בדגש על הוצאות המהוות חסם ביציאה לשוק העבודה, דוגמת נסיעות, חוגים וקייטנות. נמצא כי בשלוש הנשים הראשונות הוצאות גידול הילדים גבוהות במיוחד, ועל כן הדבר צפוי לסייע בעידוד שיעורי ההשתתפות של אימהות לפעוטות.

כמו כן, משך חופשת הלידה בתשלום בישראל נמוך בהשוואה בינלאומית באופן משמעותי. חרף העובדה כי החוק בישראל מאפשר שבוע נוסף של חופשת לידה, כיום משך הזמן שמותר לאישה להיעדר ממקום העבודה ולקבל תשלום מביטוח לאומי עומד על 15 שבועות בלבד. לעומת זאת, הממוצע בקרב מדינות ה-OECD עומד על 55.2 שבועות. אחת הבעיות המועלות בישראל בהקשר זה היא כי שיעורי הילודה גבוהים משמעותית משיעורי הילודה של מרבית מדינות ה-OECD, וכך חרף העובדה שחופשת הלידה בתשלום קצרה באופן יחסי, בפועל משך התקופה בה נשים מצויות בחופשת לידה לא שונה באופן משמעותי מזה של נשים במדינות אחרות. חרף טיעון זה, ישנה חשיבות עליונה במתן אפשרות לאימהות צעירות להאריך את חופשת הלידה בתשלום שלהן ולהעמיק את השתתפות המדינה בתשלומים אלו. פתרון אפשרי עליו ניתן להעמיק הוא מתן חופשת לידה ארוכה יותר עבור לידת ילד ראשון וכו'.

האוכלוסייה הערבית

חינוך והון אנושי

ישנו צורך בפעולה דחופה לשיפור ההון האנושי והתעסוקתי באוכלוסייה הערבית ולהרחבת המגוון התעסוקתי במגוון זה. כאמור, 70.1% מהנשים הערביות מועסקים בשלושה ענפים בלבד, לעומת 47.4% בלבד בקרב נשים יהודיות. לצורך שיפור ההון האנושי והמגוון התעסוקתי נדרש בין היתר לשפר את הוראת העברית, שיפור החינוך הטכנולוגי והכוונת לימודים תוך ראייה תעסוקתית. כמו כן, נדרשת פעולה לצמצום היקף הפונות ללימודי הוראה תוך עידוד נשים לרכישת השכלה אקדמית טכנולוגית ומקצועית.

תחבורה ציבורית

אחד הסעיפים של התוכנית הכלכלית ("חוק ההסדרים") לשנים 2017-2018 הוא סעיף הנוגע לתוכנית ההשקעה הרב שנתית לפיתוח תחבורה ציבורית בערים המרכזיות בישראל. בין היתר נקבע קידום פרויקט תשתיות התחבורה הציבורית הוא מבורך שכן בישראל קיים פער מהותי בנוגע לאיכות התחבורה הציבורית המתבטא הן בתשתיות לקויות וחסרות והן במהירות ותדירות של התחבורה הציבורית. הקלת היכולת להתנייד מהערים המרכזיות בישראל ואליהן יכולה לסייע בעידוד שיעורי התעסוקה בפריפריה. ההנחה היא כי היכולת של אוכלוסיות להתנייד מהשוליים של המטרופולין אל המרכז שלו באופן פשוט ומהיר, תסייע בהעלאת שיעורי התעסוקה. אם בעבר אישה ערביה מנצרת, ללא רכב, לאור מחסור בתחבורה ציבורית נאלצה לחפש עבודה בסמיכות לביתה בלבד, חיבור נצרת למטרופולין חיפה יכול לסייע לה במציאת עבודה גם מחוץ לעיר.

על כן, נדרש להרחיב תכנית זו, תוך מתן דגש על תחבורה ציבורית יעילה, מהירה ונוחה בתוך ישובים ערבים ומחוצה אליהם אל מטרופולין תעסוקתי סמוך. בפועל עלויות אחזקת רכב הינן יקרות, ובמשפחות ערביות רבות, לא יותר מרכב אחד. על כן, ככל שהגבר מהווה המפרנס המרכזי, הוא המשתמש ברכב, ונשים ערביות נאלצות להיות תלויות בתחבורה ציבורית בלבד. שיפור התחבורה הציבורית צפוי לסייע בהעלאת שיעורי התעסוקה באוכלוסייה הערבית ולצמצם את הפערים המגדריים בה.

שונות

חרף העובדה כי שיעורי ההשכלה הגבוהה בקרב נשים ערביות נמצאים במגמת עלייה בשנים האחרונות, עדיין נשים ערביות רבות לא זוכות להשכלה ואי לכך לא פעם הן חסרות כישורים הנדרשים לצורך השתלבות בשוק העבודה. על-כן, עבור אותן נשים בקרב האוכלוסייה הערבית נדרש להקים מרכזי תעסוקה שיסייעו בין היתר ברכישת כישורים ומיומנויות המתאימים לשוק העבודה המודרני, כמו גם אפשרות לרכישה ולשיפור של מיומנויות רכות יותר, דוגמת היכולת לכתוב קורות חיים, לצלוח ראיון עבודה ועוד. לצד זאת, יש לספק קורסי הכשרה מקצועית מותאמים. הקמת מרכזים אלו, או שדרוגם בישובים ערבים יסייע לנשים ערביות במציאת עבודה ושיפור מיומנויות הנדרשות בשוק העבודה. מעבר למרכזי תעסוקה, יש צורך לחזק את הקשר בין הכלכלה הערבית לכלכלה היהודית. באופן ספציפי חשוב לייצר חיבורים בין מחפשי ומחפשות עבודה ערביות לבין מעסיקים שאינם באוכלוסייה הערבית.

התאמת זמני הפעילות של מערכת החינוך לשעות העבודה במשק

באופן גלובלי, ישנה חוסר התאמה בין שעות העבודה במשק לבין השעות והימים של מערכת החינוך. בפועל, יום הלימודים מסתיים מוקדם באופן משמעותי מיום העבודה, ומספר ימי החופש במערכת החינוך גבוה משמעותית ממש ימי החופשה הניתנים לעובדים. כאשר הילדים לא נמצאים בבית הספר, בפועל משקי הבית נאלצים למצוא פתרונות לשהות של גורם משגיח עם הילדים. לא פעם, האישה היא הראשונה להיפגע מכך ונאלצת לעבוד פחות.

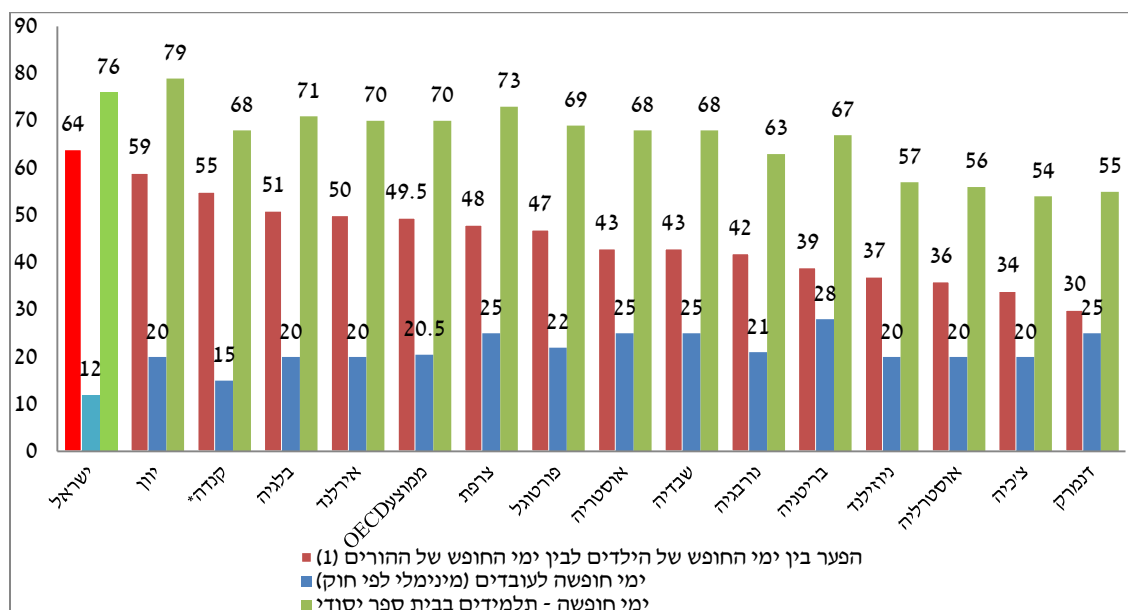
אחת הדרכים הנפוצות לצמצום הפער בין מספר שעות השהות בגנים ובבתי הספר לבין מספר השעות שעובדים נדרשים להישאר בעבודה, היא הצהרונים. עם זאת, גם צהרונים ומענות פרטיים בהם מסתיים היום בין 16:00 ל-17:00 אינם מאפשרים לשני ההורים לעבוד במשרה מלאה, מה שמוביל נשים רבות לבחור ב"משרת אם". העובדה ששעות הפעולה של הצהרונים קצרה, ואלו לא פעם יקרים, מתווספת לעובדה ששעות העבודה בישראל ארוכות יותר מהמקובל בעולם המערביים. בפועל, השכירים בישראל עובדים יותר מבכל מדינה מערבית אחרת. עם זאת, לא מדובר בגזרת גורל, שכן במדינות רבות מסביב לעולם מערכת החינוך ממשיכה לפעול עד שעות הערב.

בממוצע מספר ימי החופשה המינימלי הקבוע בחוק לעובדים בקרב מדינות ה-OECD עומד על 20.5 ימים. לעומת זאת, מספר ימי החופשה של תלמידים בבתי ספר יסודיים עומד בממוצע על 70 ימים. כלומר, מדובר בפער 49.6 ימים בממוצע. בישראל לעומת זאת, מבין מדינות ה-OECD הפער הוא הגדול ביותר. מספר ימי החופשה המינימלי הנקוב בחוק הוא הנמוך ביותר ועומד על 12 ימים. לעומת זאת, מספר ימי החופשה להם זכאים ילדים הוא 76 ימים. כלומר, ישראל היא שיאנית הפער בין מספר ימי החופשה לילידים למספר ימי החופשה המינימליים במקומות עבודה, סך הכל 64 ימים.

על כן, ההמלצה היא לצמצם את הפער בין מספר ימי החופשה המינימליים בישראל לבין מספר ימי החופשה של תלמידים. ההערכה היא כי צמצום הפער והשוואתו לכל הפחות לממוצע ה-OECD, כלומר צמצומו ב-15 ימים, (בין אם באמצעות העלאת מספר ימי החופשה המינימליים ובין אם באמצעות הורדת מספר ימי החופשה של תלמידים בישראל, או שניהם), יוביל לכך שנשים רבות לא יאלצו לבחור במשרות חלקיות בלבד. כמו כן, ההערכה היא כי הדבר עשוי לסייע בהעלאת שכרן והשוואתן לשכרם של גברים כמו גם לכך שנשים לא תאלצנה לבחור למידה של מקצועות המאפשרים גמישות תעסוקתית כזו, ותוכלנה להשתלב יותר בעבודה במקצועות מכניסים יותר.

תרשים 39: מספר חופשה מינימליים, מספר ימי חופשה לילדים בבתי ספר יסודיים והפרש

בניהם, מדינות OECD, 2018



(1) בשנת הלימודים שנבדקה חלק מימי השבתון חלו בסופי שבוע בהם לא התקיימו לימודים, ולכן העמודה השמאלית אינה מייצגת בהכרח חיסור של מספר ימי השבתון ממספר ימי החופשה מלימודים, אלא מספר גדול יותר.

* בקנדה לפי חוק בשנה הראשונה הזכאות היא ל-10 ימים והחל מהשנה השנייה ל-15 ימים.

מקור: The Organization of School Time in Europe. Primary and General Secondary Education – 2017/18

מקורות

ברוידא, יעל, הקר, דפנה ופרנקל, מיכל, 2011. משפחות עובדות במשפט הישראלי: בין נאו־ליברליזם לזכויות אדם, בתוך: מגדר בישראל (עיונים בתקומת ישראל), עורכים: גדעון כ"ץ ומרגלית שילה, מכון בן-גוריון לחקר ישראל והציונות, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, 682-727.

דגן-בוזגלו, נועה וחסון יעל 2015. פערי שכר מגדריים בישראל 2015 תמונת מצב, מרכז אדווה.

הריס אולשק, רונית 2015. שילוב עבודה משפחה חלוקת התפקידים במשק הבית, משרד הכלכלה, מנהל מחקר וכלכלה

ישיב ערן וקסיר ניצה, 2012. נשים ערביות בשוק העבודה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות, בנק ישראל, חטיבת המחקר.

לביא, ויקטור וזנד, אדית, 2016. על מקורות הפערים המגדריים בהון האנושי: ההשלכות של הטיות סטריאוטיפיות של מורים בטווח הקצר ובטווח הארוך, סדרת מאמרים לדיון, בנק ישראל, חטיבת המחקר.

ליס-גינסבורג, גלי ומלחי אסף, 2017. ייצוג וגיוון תעסוקתי במגזר העסקי בישראל העסקת עובדים מהאוכלוסייה הערבית והחרדית במגזר העסקי. משרד הכלכלה, מינהל מחקר וכלכלה.

מזר יובל, 2017. האם יש בישראל הבדל מגדרי במיומנויות היסוד של העובדים ובתמורה עבורן? ניתוח מדיניות וסוגיות מחקריות, בנק ישראל, חטיבת המחקר.

מן, יערה, 2017. הורים במלכוד, אחריות המדינה לחינוך וטיפול בגיל הרך בישראל, שדולת הנשים.

משרד הכלכלה, מנהל מחקר וכלכלה, 2009. הכרה בהוצאות הטיפול בילדים כהוצאה מוכרת לצורכי מס – האם ניתן לצפות לגידול בשיעור ההשתתפות של אימהות בכח העבודה?

פוקס, הדס ופרידמן ווילסון תמר, 2018. השתלבות נשים ערביות בשוק העבודה: השכלה, תעסוקה ושכר, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

פורום דו קיום בנגב לשוויון אזרחי, 2018. מבט לתעסוקת נשים ערביות בדואיות בנגב דו"ח לרגל יום האישה הבינלאומי.

צמרת-קרצ'ר, הגר, הרצוג, חנה, חזן, נעמי, בסין, יוליה, בן אליהו הדס, ברייר-גארב, רוני, 2017. מדד המגדר: אישויון מגדרי בישראל 2017, מכון ון ליר.

רנן-ברזילי, אריאן, 2017. בין שוק לרגולציה בעקבות בג"ץ גורן: שכר שווה, שוויון הזדמנויות ומחויבות משפחתית, מחקרי משפט לא.

נספח א': מדד המגדר בשוק העבודה לפי ה-OECD

תרשים 39: שקלול המדד של ה-OECD

Economic participation and opportunity	Discouraged job seekers
Labour force participation	Workers in informal employment
Wage equality for similar work (survey)	High-skilled share of labour force
Estimated earned income (PPP, US\$)	Workers employed part-time
Legislators, senior officials and managers	Contributing family workers
Professional and technical workers	Own-account workers
Educational attainment	Work, minutes per day
Literacy rate	Proportion of unpaid work per day
Enrolment in primary education	Economic Leadership
Enrolment in secondary education	Law mandates equal pay
Enrolment in tertiary education	Advancement of women to leadership roles
Workforce Participation	Boards of publicly traded companies
Non-discrimination laws, hiring women	Firms with female (co-)owners
Youth not in employment or education	Firms with female top managers
Unemployed adults	Employers
	R&D personnel