

21 מאי 2018
ז' סיון, תשע"ח

לכבוד:

פרופ' צבי אקשטיין, יו"ר הוועדה הציבורית לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030
חברי וחברות הוועדה

שלום רב,

הנדון: עמדת שדולת הנשים בנוגע לעבודת הוועדה הציבורית לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030

רק לאחרונה נודע לנו כי באוגוסט 2017 הוחלט על הקמת ועדה אשר תדון ביעדי התעסוקה לעשור הקרוב, ותגבש המלצות מדיניות לשיפור ההון האנושי ולעלייה בשיעורי ההשתתפות בשוק העבודה הישראלי. אנו, כעמותה ששמה לה למטרה לקדם את שילובן של נשים בשוק התעסוקה, כמובן מברכות על החלטה זו.

עם זאת, לא ברור לנו מדוע לא פורסם דבר כינוסה של הוועדה ברבים ומדוע לא זומנו ארגוני החברה האזרחית בכלל ושדולת הנשים בפרט, כדי להעשיר את דיוני הוועדה. מדובר בכשל משמעותי שיש לו השלכות כבדות משקל. אכן, יעדי הוועדה, החומרים וסיכומי הדיונים שפורסמו באתר משרד העבודה והרווחה, וכן המלצות הביניים של הצוותים השונים שפעלו במסגרתה, אינם כוללים כל התייחסות למצבן של נשים בשוק העבודה הישראלי (מעבר להתייחסות נקודתית לנשים המשתייכות לשתי קבוצות אוכלוסייה ספציפיות) באופן שחותר תחת תכליתה של הוועדה – לכוון שוק תעסוקה שיביא לעידוד הצמיחה, ולמיצוי ההון האנושי.

אנו פונות אליכם בבקשה כי הוועדה הציבורית לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030 (להלן – הוועדה) לא תסיים את עבודתה ולא תגיש דו"ח המלצות סופי, מבלי שתקיים דיון מקיף ומעמיק בנוגע לשיפור מצבן התעסוקתי של נשים במשק הישראלי, ותכלול התייחסות מפורשת ומפורטת ל-47% מכוח התעסוקה במשק הישראלי הנוכחי.

נדגיש כי ארגוני הנשים אינם יכולים או צריכים לבצע את עבודת הוועדה במקומה, ולכן לא נציע בנייר זה צעדי מדיניות קונקרטיים, אלא נסתפק בהצבעה על הכיוונים העיקריים שבהם יש לעסוק במסגרת קביעת יעדים לשוק התעסוקה לשנת 2030. אנו מצפות כי הוועדה תתכנס שוב ותדון ברצינות בנושאים שלהלן, ולא תפרסם המלצות אשר אינן לוקחות בחשבון מחצית מהאוכלוסייה. המלצות כאלה תהיינה, בהגדרה, **חסרות, מוטות ובעלות יעילות חלקית בלבד**.

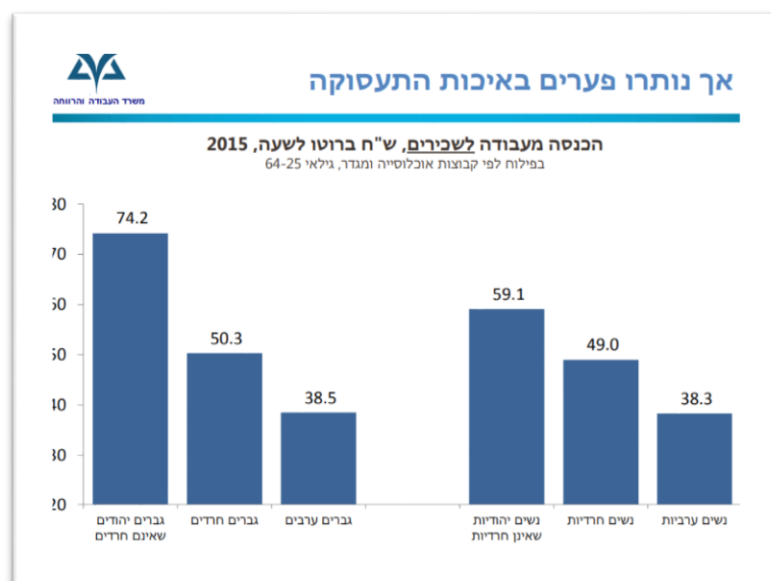
1. מטרת הוועדה והנחות העבודה

על פי המידע המופיע באתר האינטרנט של משרד העבודה והרווחה, הוועדה לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030 שמה לה למטרה למפות את האתגרים הנוגעים להיקף ולאיכות התעסוקה של אוכלוסיות שונות בחברה הישראלית, לקבוע יעדים מדידים לקידומו של שוק התעסוקה ולגבש המלצות מדיניות אשר ישפרו את היערכות הממשלה לאתגרים בתחומי התעסוקה וההון האנושי ואת היכולת לעמוד ביעדים שייקבעו. **לאור הנתונים הידועים בנוגע למצבן התעסוקתי של נשים בישראל, נתונים אשר עולים בבירור גם מהחומרים**

שהוצגו בפני הוועדה, ההחלטה שלא לקבוע יעדים המתייחסים לתעסוקת נשים מפתיעה ומאכזבת, ולא פחות מכך – פוגעת בתכלית הקמת הוועדה.

מעיון בחומרים שפורסמו עולה כי פערי השכר והמעמד בין נשים לגברים בשוק העבודה, לא רק שלא הוגדרו כבעיה שיש לפעול לפתרונה, אלא כהנחת עבודה מתקבלת על הדעת. היעדר כל התייחסות לפערים אלה ביעדי הוועדה ובהמלצות הביניים שהגישו הצוותים השונים, מצביע על התייחסות לפערים המגדריים בשוק העבודה כאל חוק טבע או גזרת גורל שיש להשלים איתם מראש ואין טעם לפעול לתיקונם.

שקף זה, אשר לקוח ממצגת הפתיחה שהוצגה בישיבתה הראשונה של הוועדה, מבטא היטב את תפיסתה זו:



הגרף, וכן היעדים שנגזרים ממנו, מתייחסים להשוואה בין נשים ערביות וחרדיות לבין נשים יהודיות לא-חרדיות ולהשוואה נפרדת בין גברים ערבים וחרדים לבין גברים יהודים לא-חרדים. להשוואה בין נשים לגברים, אשר הפערים ביניהם ידועים וגם עולים בבירור מגרף זה, אין כל התייחסות, וקל וחומר שאין תוכנית פעולה למיגורם.

בשנים האחרונות, נושאים כמו אפליה בשכר, ריכוז נשים במקצועות מעוטי שכר, ריבוי הנשים אשר מועסקות בחלקיות משרה, אחריות המדינה לחינוך וטיפול בגיל הרך ומדיניות שמאפשרת איזון טוב יותר בין המשפחה לבין העבודה בשכר, נמצאים על סדר יומן של מרבית המדינות המפותחות. באוקטובר האחרון ארגון ה-OECD הקדיש לאי השוויון המגדרי פרסום נרחב בן מאות עמודים, אשר חלקו הארי עוסק במעמדן של נשים בשוק התעסוקה ובצעדי המדיניות שבהם צריכות לנקוט מדינות אשר שואפות לצמצם פערים אלו. לאור חשיבותו של הנושא, ומרכזיותו בשיח הציבורי בישראל ובעולם, מן הראוי היה כי הוועדה תקדיש לו חלק משמעותי מזמנה ומעבודתה, ומן ההכרח שכך יעשה על מנת שתוכל להגשים את ייעודה.

2. התייחסות ליעדי הוועדה כפי שפורסמו

כפי שנאמר בחלקו הראשון של מכתבינו, מעיון בחומרים הנמצאים באתר הוועדה קשה שלא להגיע למסקנה כי התקבלה החלטה תמוהה ואף שערורייתית שלא לקבוע במסגרת עבודת הוועדה יעדים המתייחסים לנשים ולמעמדן בשוק העבודה. המלצות צוות היעדים הן הבסיס לעבודה של הוועדה, ועולה מהן בבירור היעדר ההתייחסות לסוגיות הקשורות למאפייניו המגדריים של שוק העבודה. בכל אחד משלושת התחומים: יעדי שיעור תעסוקה, יעדי איכות תעסוקה ויעדים הקשורים לשינויים מבניים, חסרה התייחסות מגדרית.

יעדי שיעור התעסוקה - שיעורי ההשתתפות של נשים ישראליות (יהודיות) גבוהים ומשביעי רצון, אך במקביל שיעור העובדות במשרות חלקיות גבוה גם הוא. כך למשל, בסוף הרבעון הראשון של 2018 34% מהנשים היו מועסקות במשרה חלקית, לעומת כ-14% מהגברים בלבד.

לאור נתונים אלו ברור, כי הגדלת שיעור הנשים המועסקות במשרה מלאה היא אינטרס משקי מהמעלה הראשונה. בישראל, ובכל העולם, משרות חלקיות מאופיינות בשכר שעתי נמוך יותר, ובמקצועות ומשלחי יד שאפשרויות הקידום המקצועי בהם מוגבלות. צמצום מספר הנשים המועסקות במשרות חלקיות במשק יביא לשיפור במעמדן המקצועי של נשים רבות, להגדלת התוצר במשק ואף לצמצום פערי השכר והמעמד בשוק העבודה. צעדי מדיניות אשר מאפשרים שילוב טוב יותר של עבודה עם משפחה, הרחבת שירותי הטיפול והחינוך לגיל הרך וצעדים המעודדים שוויון גדול יותר בחלוקת המטלות המגדרית במשק הבית, הם המפתח לכניסתן של נשים רבות יותר לא רק לתעסוקה, אלא לתעסוקה מלאה.

יעדי איכות התעסוקה - הוועדה בחרה להתמקד בשתי קבוצות אוכלוסייה ספציפיות – ערבים/ות וחרדים/ות, קבוצות אשר החשיבות של שילובן המיטבי בשוק העבודה אינה נתונה במחלוקת. עם זאת, הגדרת יעדי איכות התעסוקה דרך צמצום פערי השכר בין נשים מקבוצות אלה לבין נשים באוכלוסייה הכללית, ובין גברים מקבוצות אלה לבין גברים באוכלוסייה הכללית, מתעלמת מהתמונה הגדולה יותר של פערי שכר בין נשים לבין גברים בכלל.

הוועדה חייבת לעסוק באיכות התעסוקה של נשים בכלל ולא רק של נשים ערביות וחרדיות, ובתוך כך להתייחס גם להשלכות המשקיות הנובעות מהפוטנציאל התעסוקתי הלא ממומש של נשים רבות אשר מועסקות בשכר נמוך ובמשרות שאינן תואמות את כישוריהן. התעלמות ממדדי איכות התעסוקה של נשים באופן כללי לא רק מנציחה את הפער בין נשים לגברים וקובעת אותו כחוק טבע שאין טעם לפעול לשנותו, אלא שהיא פוגעת גם ביעדי השילוב המיטבי של נשים מקבוצות הספציפיות בהן הוועדה כן מבקשת לטפל. רבות מהסוגיות אשר מייצרות פערים מגדריים בשוק העבודה הכללי - ריכוזן של נשים במקצועות מעוטי שכר, אפליה בין עובדים לעובדות והקושי לאזן בין משפחה לעבודה - מתעצמות כאשר מדובר בנשים המשתייכות לקבוצות מיעוט, תופעה אשר ידועה כהצטלבות אפליות. לא ניתן יהיה להביא לשילוב מיטבי ואיכותי של נשים חרדיות או ערביות בשוק העבודה, מבלי להתייחס ברצינות לסוגיות המבניות אשר פוגעות בהשתלבותן המיטבית של נשים מהאוכלוסייה הכללית.

יעדים הקשורים בשינויים מבניים (במשרד העבודה והרווחה) - ההמלצות מתמקדות במחקר ובמעקב אחרי תכניות קיימות, אך הן אינן כוללות שאיפה לקידום צעדי מדיניות חדשים אשר בכוחם להוביל לשינוי של ממש. גם במסגרת יעדי הוועדה הנוכחיים, אשר לתפיסתנו כאמור הם מצומצמים ובלתי מספיקים, היעדר חשיבה על שינויים מבניים של ממש עלולה להוביל לכישלון התכניות. כך, למשל, היעדר השקעה במדיניות איזון משפחה-עבודה ובשיפור והרחבת המענה הטיפולי והחינוכי לגיל הרך, הנמצאים באחריות המשרד, לא יאפשרו שילוב מיטבי של נשים בכלל, ובטח לא של נשים חרדיות וערביות, אשר מתמודדות ביתר שאת עם הקושי לשלב בין גידול הילדים לבין השתלבות מיטבית בשוק העבודה.

3. עקרונות מנחים לקביעת יעדים מגדריים לשוק התעסוקה לשנת 2030

רבות דובר ונכתב על הפער המגדרי בשכר, בקידום, ובייצוג בשוק העבודה. הסיבות לפער רבות, אך באופן כללי ניתן להצביע על מספר מנגנונים מרכזיים אשר משמרים ומעצימים אותו. לתפיסתנו, ועדה ציבורית אשר שמה לה למטרה לעצב את שוק התעסוקה העתידי בישראל אינה יכולה שלא לשאוף לתיקון מנגנונים אלה בכלים העומדים לרשותה:

1. אפליה בשכר

מחקרים מראים כי על אף המודעות הגדלה לתופעת פערי השכר, וחרף חקיקת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד תשנ"ו – 1996, והקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, אפליה על רקע מגדרי ממשיכה להוות גורם מרכזי ביצירת פערי שכר בין נשים לגברים בשוק העבודה.¹ אנו גורסים כי אין בכוחו של החוק הנוכחי למגר את התופעה במסגרתה נשים משתכרות פחות עבור ביצוע עבודה זהה או דומה לשל עמיתיהן הגברים. בכוחו של משרד העבודה והרווחה להוביל ולקדם רפורמה בחוק הקיים, בהתבסס על העקרונות הבאים:

- (א) בחינת ערכן הממשי של עבודות ועיסוקים שונים לארגון, והתאמת השכר לאותו ערך.
- (ב) יצירת מודל מניעתי-אקטיבי של דיווח מעסיקים למדינה.
- (ג) אחריות אקטיבית של המדינה לאכיפת החוק, והגדלת סמכויות נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה.
- (ד) שקיפות כלפי העובדות והעובדים.

2. שעות העבודה

נשים ישראליות מועסקות בשכר 9 שעות שבועיות פחות מגברים. ההפרש בשעות העבודה בשכר נובע ישירות מהפרש הפוך בשעות העבודה שאינן בשכר – עבודות הבית והטיפול בילדים. למעשה, בסכימת שני סוגי העבודה, בקרב זוגות נשואים, אישה ישראלית עובדת כ-76 שעות בשבוע, לעומת 64 שעות עבודה שבועיות של גבר.² אנו מאמינות שבכוחו של משרד העבודה והרווחה לקדם מדיניות המתבססת על העקרונות הבאים:

¹ראו למשל: Mandel & Semyonov (2014). Gender Pay Gap and Employment Sector: Sources of Earning Disparities in the United States, 1970-2010. *Demography* 51(5).
²עמית קפלן (2016), עבודות שקופות: עבודה, זמן ומגדר: מידע ועקרונות למדיניות. מכון ון ליר בירושלים.

- (א) צמצום מספר שעות העבודה המקובלות בשוק העבודה, אשר נכון להיום אינו מאפשר לשני ההורים לקחת חלק פעיל בטיפול בילדים ובמטלות הבית.
- (ב) מדיניות אקטיבית לעידוד הורות פעילה של אבות, כגון חופשת לידה ייעודית לאבות והסדרי הורות במקום העבודה המיועדים לשני המינים.
- (ג) הרחבת השירותים הניתנים על ידי המדינה, שמטרתם לאפשר להורים להשתלב במשרה מלאה בשוק העבודה. בפרט, אספקת שירותים איכותיים ומקיפים לחינוך וטיפול בגיל הרך.

3. בידול תעסוקתי

- נתונים מראים כי נשים מרוכזות בשיעורים גבוהים מאוד במקצועות שהשכר בהם נמוך. למעשה, השכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים אצל גברים **כפול** מהשכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים אצל נשים.³ תמונת מצב זו נובעת מהערכה נמוכה של שוויים הכלכלי של מקצועות נשיים לצד הסללת ילדות ונערות לתחומי עיסוק מסוימים מגיל צעיר. לכן, יש לפעול לשינוי מדיניות על פי העקרונות הבאים:
- (א) הערכה מחודשת של המקצועות "הנשיים", ובראשם הוראה, עבודה סוציאלית וסיעוד, והעלאת השכר במקצועות אלו.
- (ב) חינוך לשוויון מגדרי מגיל צעיר ושינוי פרקטיקות אשר מסלילות ילדות וילדים לתחומי עניין שונים, כבר מגיל הגן.

לאור הדברים האמורים, אנו מוצאות כי מן ההכרח שהוועדה תקיים דיון מעמיק בסוגיית מעמדה התעסוקתי של נשים בחברה הישראלית, ותגיש המלצות מדיניות קונקרטיות לשיפור היקף ההשתתפות ואיכות התעסוקה של נשים, במסגרת דו"ח ההמלצות הסופי שלה.

בברכה,



יערה מן
מנהלת תחום שוק תעסוקה



מיכל גרא מרגליות, עו"ד
מנכ"לית שדולת הנשים בישראל

³ יעל חסון ונוגה בוזגלו-דגן (2014), בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים. שוות ערך: לקידום שכר שווה (עיבוד נתוני למ"ס).