שדולת הנשים בישראל
لوبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

נשוב עם צאת הלבנה

אימהות ואבות בשוק העבודה הישראלי

מרץ 2019

שדולת הנשים בישראל
لوبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

נשוב עם צאת הלבנה

אימהות ואבות בשוק העבודה הישראלי

מרץ 2019

כתיבה: יערה מן

תוכן העניינים

הקדמה 5
ישראל: מתח מוגבר בין אידיאל האימהות לבין אופיו של שוק העבודה 8
הגבלת שעות העבודה 10
הפחתת שעות העבודה כאמצעי לקידום שוויון מגדרי 14
הקשר בין פריון העבודה לבין שעות העבודה 19
איך ניתן לקצר את שבוע העבודה? 21
סיכום והמלצות מדיניות 23
נספח: מדיניות מרחבית, יוממות ואיזון בית-עבודה 25

תרשימים

תרשים 1: תחושות בנוגע לשילוב עבודה והורות 6
תרשים 2: ויתורים תעסוקתיים לטובת המשפחה 6
תרשים 3: מדד ה-OECD לאיזון בית-עבודה 7
תרשים 4: מספר שעות פנאי שבועיות 8
תרשים 5: הכנסה ממוצעת של אישה כאחוז מהכנסת הגבר 9
תרשים 6: פערי שכר בין גברים ונשים במשרה מלאה 9
תרשים 7: ממוצע שעות עבודה שבועיות על פני זמן (מדינות נבחרות) 10
תרשים 8: הגבלת שעות העבודה במדינות ה-OECD 11
תרשים 9: שעות עבודה פורמליות לאחר הסכמים קיבוציים 11
תרשים 10: ממוצע שעות עבודה שבועי לעובד/ת 12
תרשים 11: שעות עבודה בשנה - ממוצע לעובד/ת 13
תרשים 12: עבודת יתר- שיעור הנשים והגברים המועסקים 50 שעות או יותר בשבוע 13
תרשים 13: נשים וגברים - ממוצע שעות עבודה שבועיות 14
תרשים 14: הפער בשעות העבודה בין נשים לגברים 15
תרשים 15: נשים וגברים במשרות מלאות וחלקיות 15
תרשים 16: סיבות לעבודה במשרה חלקית 16
תרשים 17: שיעור ההשתתפות של נשים בישראל ושיעור המועסקות במשרות חלקיות 16
תרשים 18: תדירות בה מבצעים האבות את מטלות הטיפול בילדים (אור ענבי) 17
תרשים 19: שעות עבודה לפי משלח יד 18
תרשים 20.1: פריון ושעות עבודה 19
תרשים 20.2: הקשר בין פריון ושעות עבודה 20
תרשים 21.1-21.6: הקשר בין פריון ושעות העבודה על פני זמן במדינות נבחרות 20
תרשים 22: שיעור המועסקים והמועסקות במטרופולינים המתגוררים באזור בו הם/ן עובדים/ות 26

הקדמה

שוק התעסוקה הישראלי מאופיין בריבוי שעות עבודה ובנורמות אשר מתגמלות, בדרכים עקיפות וישירות כאחת, עובדים שנמצאים שעות ארוכות במקום העבודה ונשארים זמינים לעבודה בכל עת. בנוסף להשלכות השליליות של מצב עניינים זה על רווחתם ובריאותם של העובדים והעובדות, נורמות אלו הן בין המחוללים המרכזיים של אי השוויון המגדרי בשוק התעסוקה. סקירה זו תעסוק בשאלת שעות העבודה במשק, תבחן את המצב בישראל בהשוואה בינלאומית ותסמן את כיווני המדיניות הנדרשים כדי לקדם שינוי משמעותי ואפקטיבי בתחום זה.

אורח החיים המודרני מציב קונפליקט לא פשוט בפני הורים עובדים: תפיסות הרואות בהורות מעורבת ופעילה, בפרט של אימהות, בסיס להתפתחות מיטבית של ילדים/ות, לצד שוק עבודה תובעני ותחרותי, מציבים אותם במתח תמידי ובתחושה שאינם מצליחים לקיים מעורבות מלאה בשני התחומים. ההורים הישראלים, אשר מולידים בממוצע יותר ילדים ועובדים בממוצע יותר שעות מהמקובל במדינות מערביות אחרות, חווים מתח זה ביתר שאת.

שוק עבודה המאופיין בריבוי שעות גובה מחירים גבוהים גם מנשים וגם מגברים. היות שברוב המשפחות נשים הן עדיין האחראיות העיקריות על עבודות הטיפול ומשק הבית, במקרים רבים הן אינן יכולות לעמוד בנורמות שעות העבודה המרובות. המתח התמידי שהן חוות בין הבית לעבודה, הוא אחת הסיבות העיקריות לנטייתן של נשים לבחור מראש במקצועות ובתפקידים אשר מאפשרים גמישות גדולה יותר ושעות עבודה מועטות יותר – גם כאשר השכר, העניין וההזדמנויות המקצועיות בהם פחותים. גם נשים שבחרו בתפקידים תובעניים, נוטות במקרים רבים לבחור בשינוי תעסוקתי או בהפחתה של שעות העבודה לאחר הפיכתן לאימהות – תופעה שאינה נפוצה בקרב גברים ועלולה לשאת מחירים כלכליים משמעותיים. מצדה השני של המשוואה נמצאים הגברים, שמשלמים מחירים גבוהים מסוג אחר. בשנים האחרונות, יותר ויותר אבות מעידים על כך שהם סובלים ממחסור בזמן עם המשפחה ונתקלים בקושי ממשי לקחת חלק שווה בחוויית ההורות.

מחקרים מראים בבירור, שככל שהדרישות השעתיות של שוק העבודה גבוהות יותר, וככל שהאיכות והמחויבות של העובדים נמדדות יותר לפי מספר השעות שהם נמצאים בעבודה ופחות לפי קריטריונים אחרים, קשה יותר לעובדים/ות לשלב בין ספירת העבודה לספירת המשפחה[1]. מחקר שנערך בקרב מדינות האיחוד האירופי ב-2015, הראה כי שליש מהעובדים והעובדות אשר עבדו מעל 41 שעות בשבוע התקשו לתפקד במקביל בספירות השונות של חייהם, לעומת כ-15.6% מהעובדים/ות שהועסקו 35-40 שעות בשבוע, ו-11.2% מאלה שהועסקו 30-34 שעות בשבוע בלבד[2].

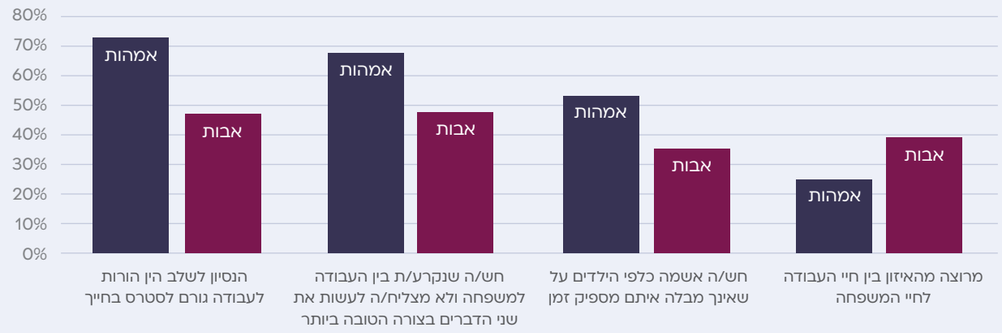
הקושי של הורים לשלב בצורה טובה בין הבית לבין העבודה עולה גם מסקר שערכה לאחרונה שדולת הנשים בישראל בקרב כ-870 הורים עובדים[3]. תרשים 1 מציג את תחושותיהם של ההורים אשר השיבו על הסקר בנוגע ליכולת לשלב בין הורות לבין עבודה. כ-67% מהאימהות וכ-48% מהאבות שהשיבו לסקר, העידו כי הם נקרעים בין הבית לעבודה ומתקשים (במידה רבה עד רבה מאוד) לתפקד בשניהם. כ-60% מהאבות וכ-58.5% מהאימהות העידו שהם מעוניינים להפחית את שעות העבודה שלהם, וכ-52.5% מהאימהות וכ-35.5% מהאבות העידו שהם חשים אשמה כלפי ילדיהם על שאינם מקדישים להם מספיק זמן, במידה רבה עד רבה מאוד.

עוד עולה מהסקר כי הנורמות הנוכחיות בשוק העבודה דורשות מהורים, ובמיוחד מאימהות, ויתורים תעסוקתיים משמעותיים. כך, 59% מהאימהות ו-40% מהאבות שהשיבו על הסקר העידו כי ויתרו על שכר לטובת שעות נוחות יותר, 68% מהאימהות ו-49% מהאבות העידו כי ויתרו על הזדמנות תעסוקתית שרצו בה משיקולים הקשורים לגידול הילדים ו-50% מהאימהות ו-31% מהאבות העידו כי ויתרו על קידום לטובת שיקולים הקשורים לגידול הילדים. בנוסף עולה, כי בעקבות הולדת הילדים, ב-38% מהמקרים האם בלבד הפחיתה את שעות עבודתה וב-6% מהמקרים האב בלבד הפחית את שעות עבודתו. ב-33% מהמקרים שני ההורים הפחיתו את שעות העבודה עם הולדת הילדים.

---

1 Albertsen and colleagues, 2008, Workhours and worklife balance, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Supplement (5)
2 Stan De Spiegelaere & Agnieszka Piasna, 2017, The Why and How of Working Time Reducation, European Trade Union Institute
3 שדולת הנשים בישראל, 2018, הורים עובדים בישראל: תמונת מצב

תרשים 1: תחושות בנוגע לשילוב עבודה והורות
(שיעור המשיבים/ות אשר ענו "במידה רבה" או "במידה רבה מאוד")



מקור: סקר שדולת הנשים, מאי 2018

תרשים 2 : ויתורים תעסוקתיים לטובת המשפחה

מקור: סקר שדולת הנשים, מאי 2018

הנתונים העולים מהסקר מאפשרים להצביע על העומס שחשים הורים עובדים כעל תופעה מרכזית ומשמעותית בהוויה הישראלית, ולזהות את המחירים התעסוקתיים והאישיים שהיא גובה מהם. הממצאים נתמכים על ידי נתונים בינלאומיים, ובפרט על ידי "מדד איזון בית-עבודה" (Work-Life Balance) שמפרסם ארגון ה-OECD. מדד זה מורכב משני משתנים - שיעור העובדים/ות שמועסקים 50 שעות או יותר בשבוע והזמן הממוצע שמקדישים האזרחים/ות לפנאי וטיפוח עצמי, קרי שעות שאינן מוקדשות לעבודה בשכר או לעבודות משק הבית והטיפול. כפי שניתן לראות בתרשים הבא, ישראל נמצאת במקום השלישי מהסוף בדירוג זה, אחרי טורקיה ומקסיקו. הסיבות לדירוגה הנמוך של ישראל, השלכותיו על איכות החיים של האזרחים/ות ועל השוויון המגדרי בשוק העבודה והצעות לשינוי המצב יפורטו בסקירה זו.

תרשים 3: מדד ה-OECD לאיזון בית - עבודה

מקור: OECD Better Life Index, 2017

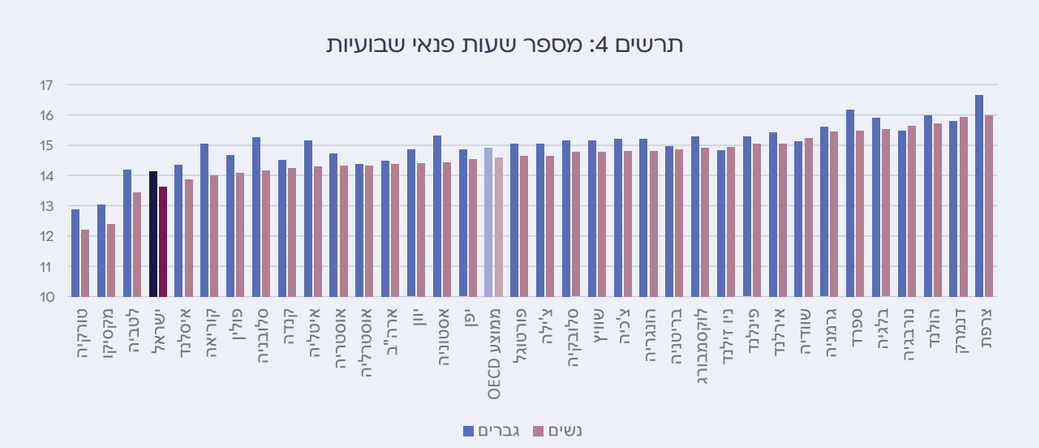
ישראל: מתח מוגבר בין אידיאל האימהות לבין אופיו של שוק העבודה

בעשורים האחרונים השתרשו בישראל, ובעולם המערבי בכלל, תפיסות של "אימהות אינטנסיבית", לפיהן האם הטובה היא זו אשר מתמסרת באופן מלא למילוי הצרכים של ילדיה. לפי תפיסה זו, האם היא האחראית הראשונית והעיקרית לטיפול בילדים וטיב אימהותה נמדד בין היתר לפי הזמן שבו היא נוכחת לצדם באופן פיזי[4]. בישראל, אידיאל זה מתחזק כתוצאה מסיבות ונסיבות תרבותיות, דתיות והיסטוריות, אשר שמות את המשפחה והמשפחתיות כערך מרכזי, בתרבות היהודית ובתרבות הערבית כאחת[5].

תופעה זו מקבלת את ביטויה, בין היתר, בשיעורי ילודה גבוהים במיוחד המאפיינים את ישראל לעומת מדינות אחרות, ובהשקעה ציבורית אדירה בעידוד ילודה ובטיפולי פוריות[6]. אישה בישראל יולדת בממוצע 3.1 ילדים, לעומת ממוצע של 1.8 ילדים בקרב מדינות ה-OECD, ושיעור הצריכה של טיפולי הפריה חוץ-גופית (IVF) בישראל גבוה פי 8 מהממוצע העולמי[7].

לצד תפיסות המקדשות אימהות ומשפחה והיותה של ישראל שיאנית הילודה בעולם המערבי, שוק העבודה בישראל הוא תובעני במיוחד והנורמות הנהוגות בו חריגות בהשוואה בינלאומית. נורמות אלו מתנות הצלחה ושכר גבוה במחויבות גבוהה מאוד למקום העבודה המתבטאת הן במישור של ההימצאות הפיזית במקום העבודה והן בזמינות לעבודה מעבר לשעות ההימצאות בה. בין שני האידיאלים הללו – האימהות האידיאלית מחד והעובד/ת האידיאלי/ת מאידך מתקיימת סתירה אשר מגבירה את הקונפליקט שחוות אימהות עובדות בישראל ומעצימה את המחירים התעסוקתיים שהן משלמות[8].

הגרף הבא מספק הצצה אל אחת התוצאות של הקונפליקט המועצם של נשים בישראל – מיעוט משמעותי של שעות פנאי ביחס לעולם. הגרף מציג את מספר השעות השבועי הממוצע אותו מקדישים גברים ונשים לפנאי, קרי לא לעבודה בשכר ולא לעבודה שאינה בשכר כגון עבודות הבית והטיפול בילדים. נשים ישראליות מדווחות על כ-13.6 שעות פנאי בשבוע, גבוה יותר רק ממספר שעות הפנאי עליהן מדווחות נשות לטביה, מקסיקו וטורקיה ונמוך בשעה מהממוצע בקרב נשים ב-OECD. כמעט בכל המדינות, וכך גם בישראל, גברים מדווחים על שעות פנאי רבות יותר לעומת נשים, אך בהשוואה בינלאומית גם מצבם של הגברים הישראלים גרוע. רק במקסיקו וטורקיה הגברים נהנים משעות פנאי מועטות יותר.

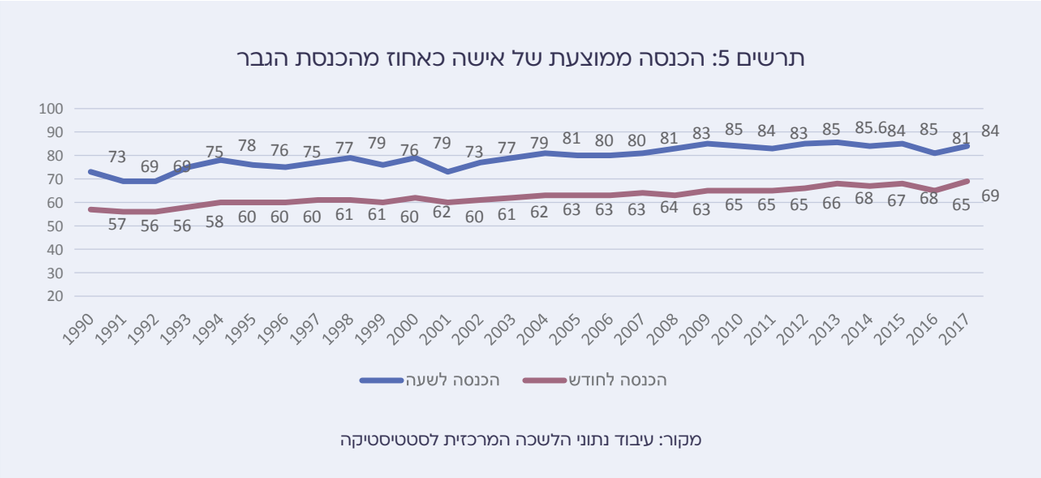


מקור: OECD Better Life Index, 2017

4 עינת לביא, 2018, עיצוב אידיאל אימהות טובה בקרב אימהות החיות בעוני בעת מדיניות חברתית משתנה, ביטחון סוציאלי 103
5 סיגל גולדין, 2006, "טכנולוגיות של אושר: ניהול פריון במדינת רווחה מעודדת ילודה", בתוך פערי אזרחות: הגירה פריון וזהות בישראל (עורכים: יוסי יונה ואדריאנה קמפו), מכון ון ליר.
6 יערה מן, 2017, הורים במלכוד: אחריות המדינה לחינוך וטיפול בגיל הרך בישראל, שדולת הנשים בישראל
7 סיגל גולדין ואיתן לוגנפלד, 2013 , תפיסותיהם ועמדותיהם של מומחי פריון ביחס לדפוסי שימוש ולמדיניות המימון הציבורית של הפריה חוץ גופית בישראל.
8 מיכל פרנקל, דפנה הקר ויעל ברוידא, משפחות עובדות במשפט הישראלי : בין נאו־ליברליזם לזכויות אדם, עיונים בתקומת ישראל (סדרת נושא): מגדר בישראל

הסתירה המהותית בין תרבות העבודה בישראל לבין אתוס המשפחה והאימהות שמאפיינים אותה, היא אחד מהגורמים המעצימים את אי השוויון בשוק העבודה – אי שוויון שביטויו הבולט והמדיד ביותר הוא פערי השכר בין נשים לגברים.

התרשימים הבאים מציגים נתונים על פערי השכר המגדריים בישראל על פני זמן וכן את פערי השכר בין עובדים ועובדות במשרה מלאה במדינות ה-OECD. תרשים 5 מציג את הכנסתן החודשית ואת הכנסתן השעתית של נשים כאחוז מהכנסתם של גברים, והוא ממחיש את השינוי המועט שחל בגובה פערי השכר בישראל על פני קרוב ל-30 שנה. תרשים 6 מציג את פערי ההכנסה בין נשים לגברים במשרה מלאה בקרב מדינות ה-OECD, והוא חושף את מיקומה של ישראל ביחס למדינות אחרות. ניתן לראות, כי ישראל ממוקמת במקום הרביעי בגובה פערי השכר, כאשר מבין מדינות הארגון רק ביפן, אסטוניה וקוריאה נשים מרוויחות פחות לעומת גברים.



מקור: עיבוד נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

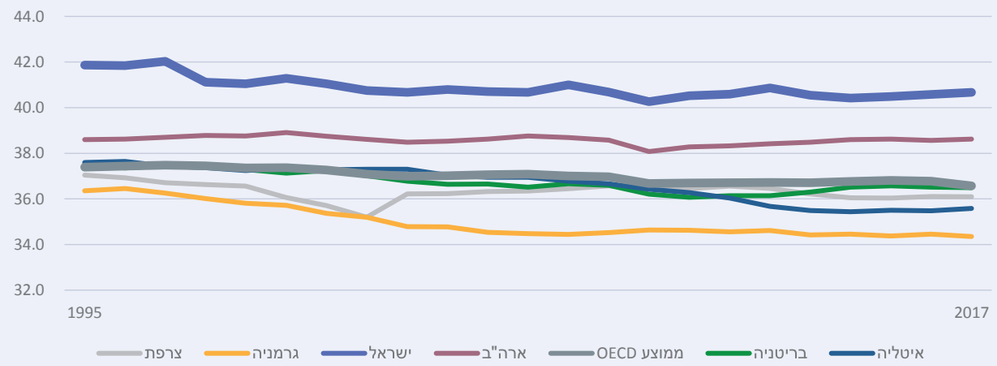
מקור: OECD, Gender Wage Gap (indicator), last available data

הגבלת שעות העבודה

הגבלת שעות העבודה היא מאבני היסוד של חקיקת העבודה המודרנית. במשך שנים רבות, קיצור שבוע העבודה עמד בלב המאבק של ארגוני עובדים ברחבי העולם, והצלחתו התבטאה במשך השנים בהגבלה ובקיצור של יום העבודה, בקיצור שבוע העבודה על ידי מעבר משבוע עבודה בן 6 ימים לשבוע עבודה בן 5 ימים, בקיצור שנת העבודה על ידי מתן חופשות בתשלום לעובדים ואפילו בקיצור שנות העבודה על ידי הרחבת משך הזמן המוקדש להשכלה מצד אחד וכניסתן של תכניות פנסיה מהצד השני. ואכן, בפרספקטיבה היסטורית, העובדים והעובדות המודרניים נמצאים היום פחות זמן בעבודה מאשר הדורות שקדמו להם. מאז שנת 1870 ועד היום מספר שעות העבודה השנתי הממוצע באירופה נחתך בקרוב לחצי ומספר שעות העבודה השבועי הופחת בשליש. הקיצור הדרמטי של זמן העבודה בעולם המודרני הוא תוצאה לא רק של מאבקי עובדים, אלא התרחש גם כתוצאה של ההתפתחות הטכנולוגית, אשר העלתה משמעותית את פריון העבודה ואפשרה להשיג את אותה התפוקה בשעות מעטות יותר.

בניגוד למגמות הדרמטיות שהתרחשו בעולם העבודה מאז המאה ה-19, העשורים האחרונים רואים האטה או קיפאון בהפחתת שעות העבודה, ובמדינות מסוימות אף היפוך מגמה. במדינות בהן עדיין קיימת מגמה של הפחתת ממוצע שעות העבודה במשק, מדובר בתוצאה של מעבר עובדים ועובדות למשרות חלקיות, ולא בהגבלה של אורך יום העבודה המלא[9]. התרשים הבא מראה כי מגמה זו מתקיימת גם בישראל, וכן כי הפער בין ממוצע שעות העבודה בישראל לבין ממוצע ה-OECD התרחב בעשורים האחרונים, מהפרש של 4.5 שעות ב-1995 להפרש של 5.1 שעות ב-2017.

תרשים 7: ממוצע שעות עבודה שבועיות על פני זמן (מדינות נבחרות)



מקור: OECD, Average usual weekly hours worked on the main job

כיום, אורך שבוע העבודה הפורמלי בישראל עומד על 42 שעות, ומוגדר על פי צו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק שנכנס לתוקף באפריל 2018[10]. מספר שעות זה, אף שעמד עד לאחרונה על 43 שעות, עדיין גבוה משמעותית מהמקובל בעולם המערבי.

בכל המדינות, קיים הבדל בין שעות העבודה בפועל לבין שעות העבודה הקבועות לפי חוק. בישראל למשל, על אף ששבוע העבודה הרשמי עמד בשנת 2017 על 43 שעות, עובד/ת ישראלי/ת במשרה מלאה עבד/ה בממוצע בשנת זו 44.5 שעות בשבוע[11].

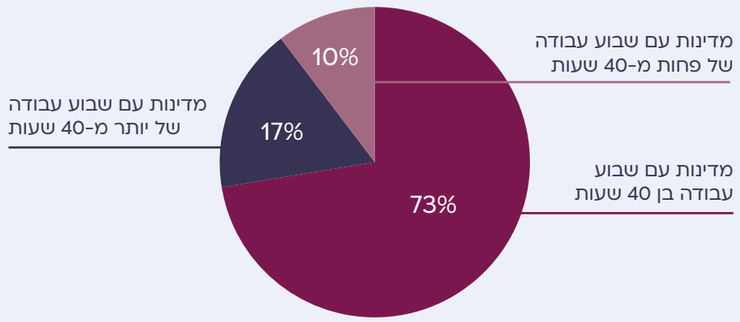
9 De Spiegelaere & Piasna, 2017
10 צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, 29 במרץ 2017 .
11 Average Weekly Hours Worked on the Main Job OECD, 2018

יחד עם זאת, אורכו של שבוע העבודה הרשמי משפיע על אורכו של שבוע העבודה בפועל, הן משום שיש מגזרים ותפקידים בהם לא מקובל לעבוד שעות נוספות, והן בשל כוחה של חקיקה להוביל לשינויים נורמטיביים ותפיסתיים.

המצב המשפטי בישראל בכל הנוגע להגבלת שעות העבודה והמנוחה סבוך למדי, וקיים פער בין מה שקובע חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א –1951, לבין המצב בשטח. זאת, הן משום שהוראות רבות המיושמות בפועל נקבעו בצווי הרחבה, הסכמים קיבוציים, היתרים, תקנות ופסיקות – מבלי שתוקן החוק העיקרי, והן בשל היעדר אכיפה מספקת בתחום.

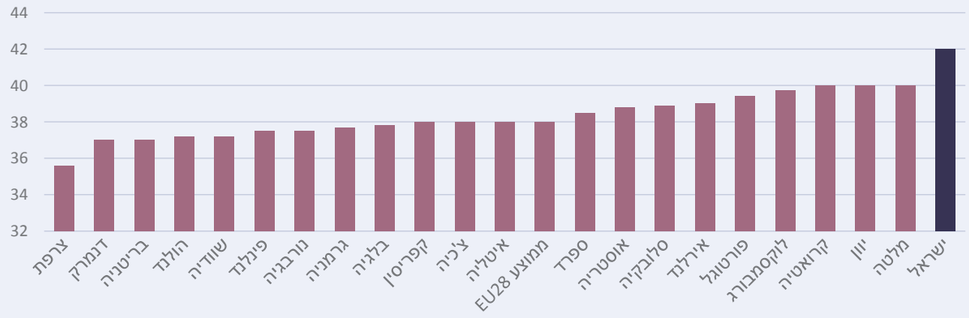
החוק העיקרי קובע כי יום העבודה לא יעלה על 8 שעות וכי שבוע העבודה לא יעלה על 45 שעות עבודה. עבור עובדים במשרה מלאה שמועסקים חמישה ימים בשבוע, צו ההרחבה קובע ארבעה ימי עבודה באורך 8.6 שעות ויום עבודה מקוצר באורך 7.6 שעות, כך ששבוע העבודה לא יעלה על 42 שעות. לעובדים במשרה מלאה המועסקים שישה ימים בשבוע יום עבודה לא יעלה על 8 שעות ושבוע העבודה לא יעלה על 42 שעות. בנוסף להגבלת יום העבודה ושבוע העבודה, החוק, התקנות והיתרים שונים שניתנו מכוח החוק קובעים את התנאים המאפשרים העסקה בשעות נוספות, את הגמול שיש לשלם עבור שעות נוספות, ואת מספר השעות הנוספות המקסימלי המותר, אשר עומד על 16 שעות נוספות בשבוע. בנוסף אוסר החוק על העסקה רצופה של מעל 12 שעות ביום[12].

תרשים 8: הגבלת שעות העבודה במדינות ה- OECD



מקור: ILO, International Labor Conference, 2018 13

תרשים 9: שעות עבודה פורמליות לאחר הסכמים קיבוציים
(מדינות אירופה, נתונים קיימים)



מקור: Eurofound, Developments in Working Time 2015-2016

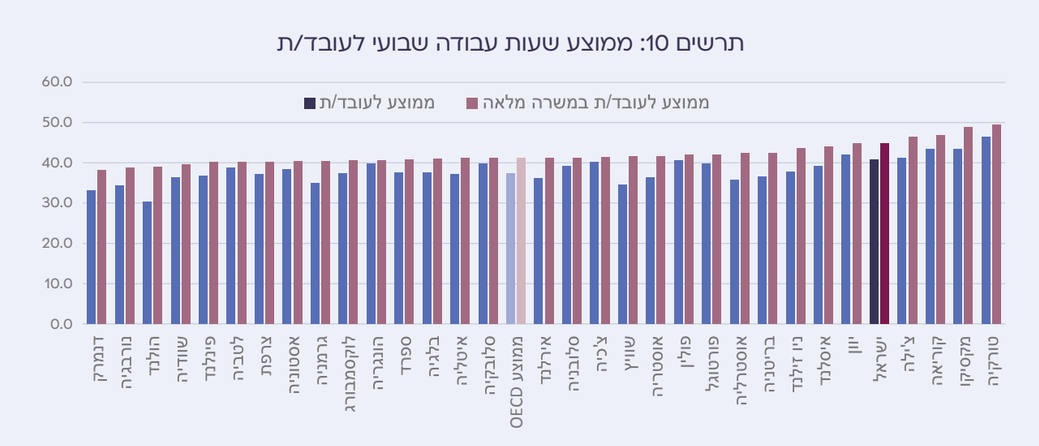
12 בהתאם להיתר הכללי להעסקת עובדים בשעות נוספות מיום 14.03.2018
13 לא כולל 6 מדינות בהן לא קיימת חקיקה מרכזית להגבלת שעות העבודה – ארה"ב, גרמניה, בריטניה, הונגריה, הולנד ואירלנד. בחלק ממדינות אלה קיימת הגבלה דרך הסכמים קיבוציים או חקיקה ברמה האזורית.

מעבר להעסקה ממושכת של עובדים, המצב החוקי בישראל מאפשר, נכון להיום, תופעה נוספת שנפוצה בשנים האחרונות במגזרים מסוימים של שוק העבודה: העסקה בשעות נוספות בתגמול גלובלי. חוק שעות עבודה ומנוחה, קובע אמנם כי יש לשלם תשלום שעתי עבור עבודה בשעות נוספות, אך הוא מחריג קבוצה של עובדים מהוראה זו. החרגה זו זכתה בעשורים האחרונים לפרשנות מרחיבה שאפשרה לנורמה של תגמול גלובלי עבור שעות נוספות לחלחל למספר גדול יותר של מגזרים. בנוסף, השתרשה נורמה, שזכתה גם למסגור של בתי הדין לעבודה המאפשרת תשלום גמול שעות נוספות גלובלי, בתנאים מסוימים, גם לעובדים שאינם מוחרגים על פי החוק[14].

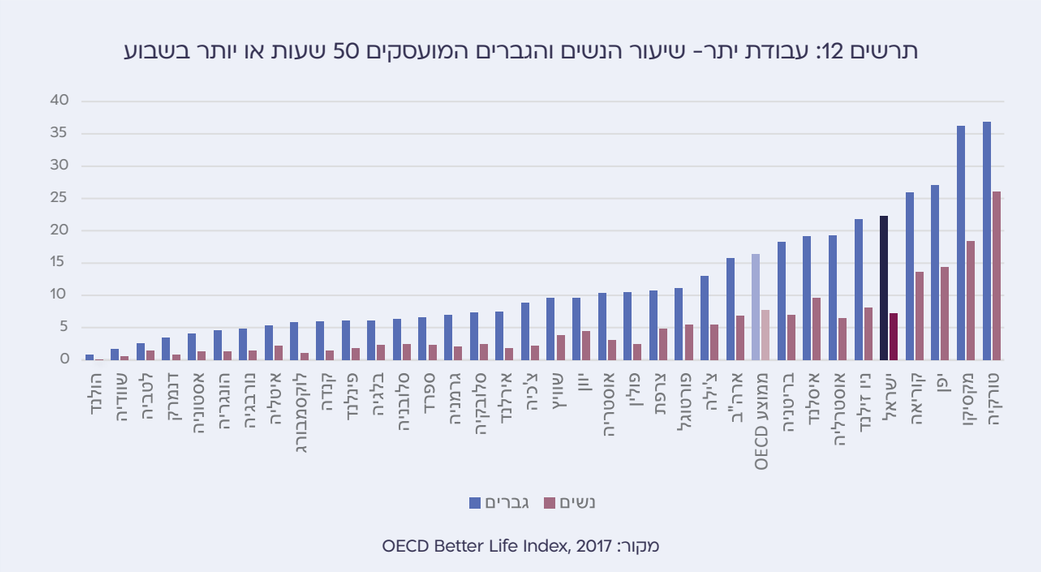
להתרחבותה של נורמת ההעסקה בתגמול גלובלי עבור שעות נוספות ישנן השלכות הרות גורל על מבנה התמריצים של העסקה בשעות נוספות. בניגוד למצב המוגדר בחוק, אשר קובע כי יש לשלם לעובד/ת שכר גבוה מהרגיל עבור כל שעה נוספת, במסגרת התגמול הגלובלי המעסיק למעשה משלם מראש עבור סל של שעות נוספות. כך, מבחינה כלכלית הוא יעדיף שהעובדים/ות יעבדו תמיד מספר מקסימלי של שעות נוספות – גם אם שעות אלו אינן נחוצות באמת להשגת התפוקה הנדרשת.

כאשר התשלום עבור שעות נוספות אינו גלובלי והוא משולם פר שעה, למעסיק יש אינטרס שלא להשאיר את העובדים/ות מעבר לנדרש – אינטרס שהולך וגובר ככל ששעות העבודה מתרבות בשל הירידה בתפוקת העובדים/ות המועסקים/ות שעות מרובות. במבנה העסקה של תגמול גלובלי עבור שעות נוספות, האינטרס מתהפך – גם אם אין משימות הכרחיות וגם אם תפוקת העובדים/ות יורדת, המעסיק יעדיף שיישארו עוד ועוד במקום העבודה. זאת, משום שכל שעת עבודה נוספת לא רק שאינה עולה לו דבר, אלא שהוא אף מפסיד כי התחייב לשלם אותה מראש. נורמת העסקה זו, אשר מצטרפת להיעדר אכיפה מספקת בנוגע למספר שעות ההעסקה המקסימלי המותר, מייצרת אם כן תמריץ משמעותי להעבדת יתר ונוגדת במובהק את כוונת המחוקק שביקש ליצור הגבלות על העסקה בשעות נוספות במסגרת חוק שעות עבודה ומנוחה.

התרשימים הבאים מציגים את מספר שעות העבודה הפורמלי, מספר שעות העבודה בפועל ומספר שעות העבודה השנתיות הממוצע לעובד/ת במדינות שונות. ניתן לראות שישראל נמצאת מבין המדינות המובילות בשעות עבודה בכל המדדים. ההשוואה בין סך שעות העבודה השנתי של עובדים/ות מפריכה את הטענות לפיהן יום העבודה הארוך בישראל נועד לפצות על ריבוי חגים וחופשות, ומראה שהעובד/ת הישראלי/ת עובד יותר לא רק בשבוע עבודה ממוצע, אלא גם על פני השנה כולה:



מדד נוסף הנוגע לשעות העבודה הוא מדד עבודת היתר או העבודה העודפת (excessive work), המוגדר על ידי ארגון העבודה העולמי כשבוע עבודה בן 48 שעות או יותר. התרשים הבא מציג את שיעור העובדים והעובדות אשר מועסקים בממוצע 50 שעות ומעלה בשבוע. כמעט רבע (22.35%) מהגברים בישראל מועסקים מעל 50 שעות בשבוע, נתון גבוה מאוד בהשוואה בינלאומית. בממוצע ברחבי ה-OECD כ-16% מהגברים מועסקים מעל 50 שעות בשבוע, וישראל ממוקמת חמישית במדד זה בקרב מדינות הארגון, כאשר רק בטורקיה, מקסיקו, יפן וקוריאה שיעור המועסקים בעבודת יתר גבוה יותר. שיעור הנשים שמועסקות מעל 50 שעות בשבוע דומה בישראל לשיעור הממוצע ב-OECD, העומד על כ-7 אחוזים.



14 שרון אהרוני גולדנברג, 2008 , עבודת יתר: השלכות והצעות לפתרון, עבודה, חברה ומשפט 13

הפחתת שעות העבודה כאמצעי לקידום שוויון מגדרי

בעשורים האחרונים עולה המודעות לקונפליקט בין ריבוי שעות העבודה לבין מטלות הבית. מחקרים חדשים מדברים על דור ה-Y שאינו מוכן עוד להישאר עד שעות מאוחרות בעבודה[15], ארגונים גדולים מטמיעים מדיניות לאיזון בית-משפחה, וגם מדינות רבות מנסות לתת מענה לקונפליקט של הורים עובדים, בעיקר על ידי שירותי חינוך וטיפול לגיל הרך ושורת צעדים נוספים המכונים בדרך כלל "מדיניות משפחה".

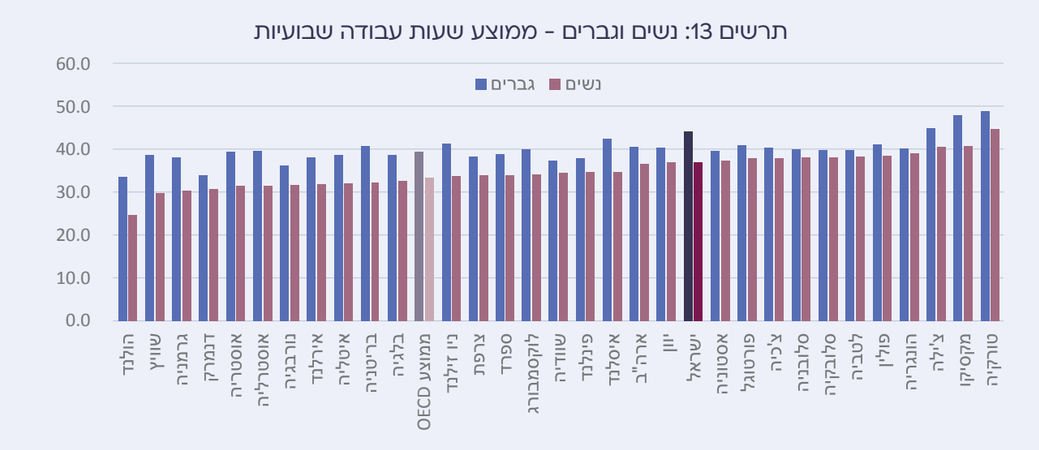
לצד כל אלה, מחקרים חדשים מראים כי הפחתה של שעות העבודה במשק, בפרט במדינות כמו ישראל בהן נהוגות נורמות של שעות עבודה מרובות, היא מפתח קריטי ליצירת איזון אמיתי ולשילוב מיטבי ושוויוני של נשים בשוק העבודה[16]. שלושה מנגנונים עיקריים מסבירים את ההשפעה החיובית הצפויה של הפחתת שעות העבודה במשק על השוויון המגדרי בשוק התעסוקה:

1. **הפחתת שעות העבודה תצמצם את הפער בשעות העבודה בין גברים לנשים, ותציב נשים בעמדה טובה יותר בשוק העבודה.**

כיום, תפקידן הכפול של נשים כעובדות וכמטפלות במשק הבית, אינו מאפשר להן להקדיש למקום העבודה את אותם המשאבים שגברים מקדישים לו. כך יוצא, שנשים עובדות במשרות חלקיות בשיעורים גבוהים, והן עובדות פחות שעות מגברים גם כשהן מועסקות במשרה מלאה, באופן אשר פוגע במקרים רבים בהערכה המקצועית שרוכשים כלפיהן ובהזדמנויות הקידום הניתנות להן.

העובדה כי נשים מרבות לעבוד במשרות חלקיות משפיעה לרעה על מעמדן התעסוקתי הכולל. ראשית, משום שבאופן טבעי השכר החודשי עבור משרות אלו נמוך יותר, היות והן דורשות פחות שעות עבודה בחודש. כך, גם אם השכר השעתי במשרה חלקית מסוימת גבוה מהממוצע, היכולת להתפרנס רק מעבודה זו באופן המאפשר קיום בכבוד מוגבל. שנית, גם השכר השעתי, במקרים רבים, נמוך יותר במשרות חלקיות. מחקרים של שוק העבודה מלמדים כי באופן כללי, משרות חלקיות מאפיינות תפקידים פחות מקצועיים ועם פחות אפשרויות קידום והתפתחות לעומת משרות מלאות. במקרים רבים, מדובר על משרות לא יציבות ולא קבועות, שהשכר השעתי עבורן נמוך[17].

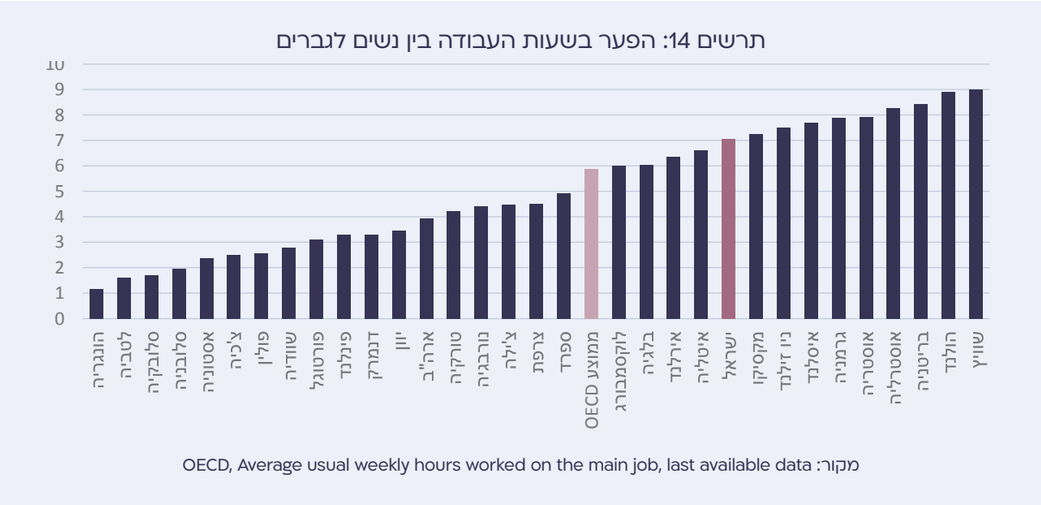
בשני התרשימים הבאים ניתן לראות את הפער בין שעות העבודה הממוצעות של גברים לשעות העבודה הממוצעות של נשים, בהשוואה בינלאומית. ניתן לראות כי לצד העובדה שנשים בישראל עובדות בממוצע שעות רבות יותר מהמקובל בעולם, גם הפער המגדרי בשעות העבודה גבוה מהממוצע.



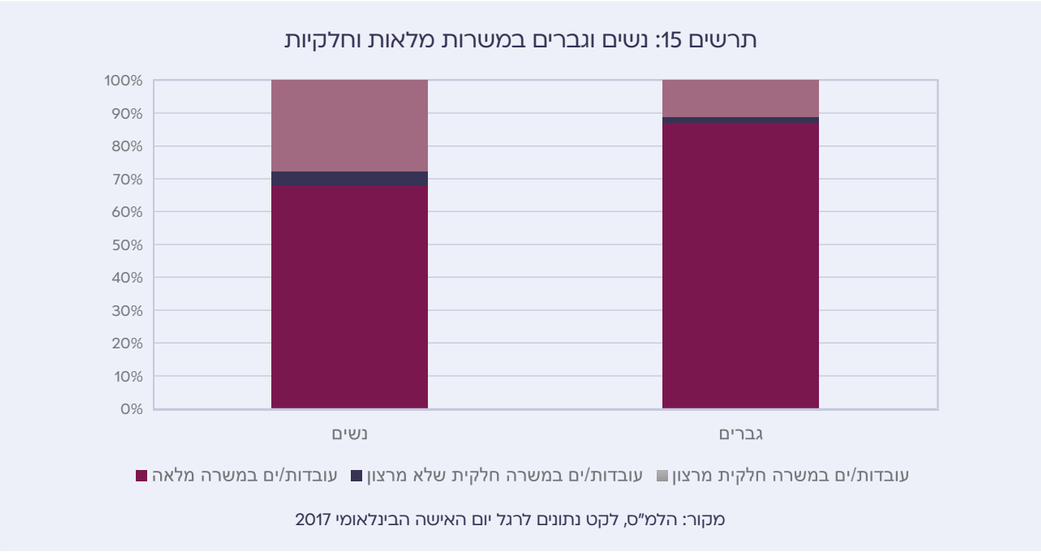
15 ראו למשל: Susan P. Eisner, 2005, Managing Generation Y, S.A.M.Advanced Management Journal, 70(4); E.S.W Ng et al., 2010, New generation, great expectations: a field study of the millennial generation, Journal of Business and Psychology 25 (2)

16 Ellen Mutari and Deborah M. Figart, 2001, Europe at a Crossroads: Harmonization, Liberalization, and the Gender of Work Time, State & Society 8(1).

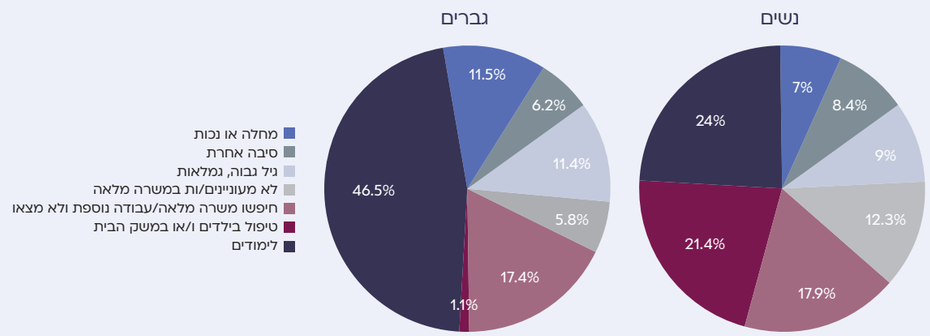
17 Arne L. Kalleberg, 2000, Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work, Annual Review of Sociology 26.



שלושת התרשימים הבאים מציגים נתונים על עבודה במשרה חלקית. תרשים 15 משווה בין היקפי העבודה של נשים וגברים; תרשים 16 מציג את הסיבות לעבודה במשרה חלקית בקרב נשים ובקרב גברים ומראה כי סיבות הקשורות לטיפול במשק הבית ובילדים הן נחלתן הבלעדית כמעט של נשים; תרשים 17 מראה כי בישראל, על אף העלייה בשיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה, שיעור המועסקות במשרה חלקית כמעט ולא השתנה על פני קרוב לחמישים שנה.

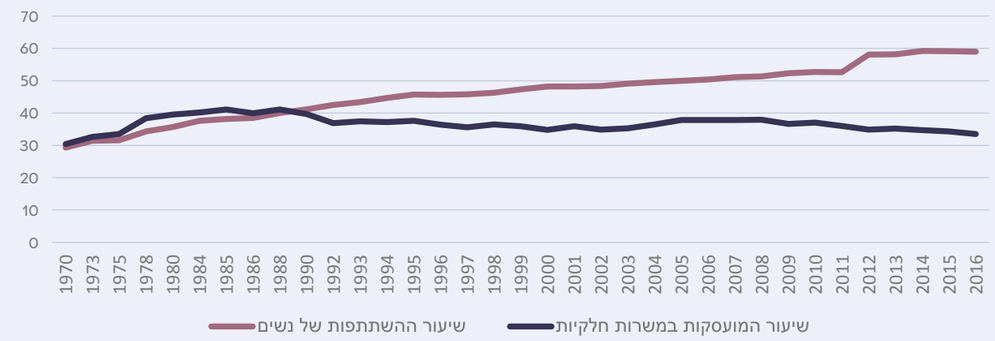


תרשים 16: סיבות לעבודה במשרה חלקית



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם 2015

תרשים 17: שיעור ההשתתפות של נשים בישראל ושיעור המועסקות במשרות חלקיות (מבין המועסקות)



מקור: עיבוד נתוני למ"ס

2. הפחתת שעות העבודה במשק צפויה להביא לחלוקה מחדש של מטלות הבית והטיפול.

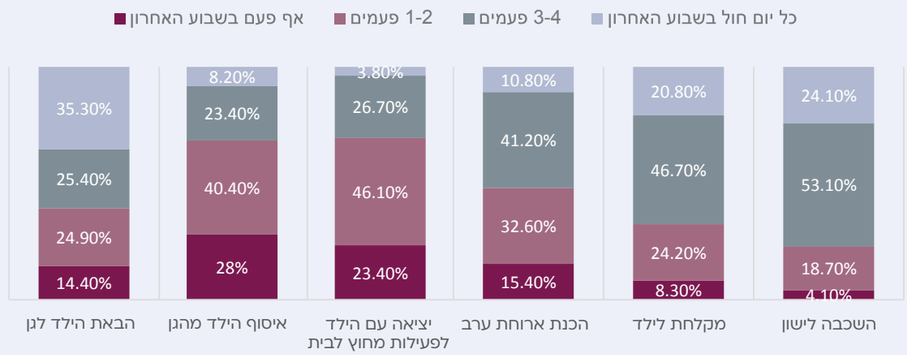
מהצד השני של המשוואה במסגרתה נשים עובדות פחות שעות על מנת לשאת בתפקידי משק הבית, נמצאים הגברים אשר עובדים שעות ארוכות מחוץ לבית. הפחתה כוללת של שעות העבודה תאפשר לגברים לשאת בנטל גדול יותר ממטלות הטיפול ומשק הבית. חוסר האיזון השורר היום בשוק העבודה משפיע לרעה על שני ההורים. ההורה אשר יוצא מוקדם, בדרך כלל האמא, חווה פגיעה תעסוקתית הנובעת מהסיבות שפורטו לעיל, בעוד ההורה שנשאר בעבודה עד מאוחר, בדרך כלל האב, מחמיץ חלק גדול מחיי הבית והמשפחה.

מחקרים רבים מציינים את חשיבותה הרבה של מעורבות אבהית בבניית הקשר בין אבות לילדיהם, ואת השפעתה החיובית על ההתפתחות הרגשית והקוגנטיבית של הילדים[18]. מחקרים אחרים, חדשים יותר, עוסקים בחשיבותה של המעורבות האבהית עבור האבות עצמם ובפגיעה שהם חווים מחלוקת התפקידים המגדרית במסגרתה נשים הן האחראיות העיקריות על הטיפול והגברים - על הפרנסה[19].

מעבר ליתרונותיה עבור הילדים והאבות, מחקרים מצביעים על מעורבותם של אבות במשק הבית כמפתח לקידום שוויון מגדרי בשוק התעסוקה[20]. ככל שאבות יישאו בחלק שוויוני יותר ממטלות הבית והטיפול, והאימהות יחדלו מלהיות האחראיות העיקריות בתחום זה, כך הן יהיו חופשיות להשתתף באופן שוויוני יותר בשוק העבודה ולא ייחשבו עוד לעובדות פחות טובות אשר מתעדפות את משק הבית על פני העבודה. ככל ששני בני הזוג יעניקו עדיפות דומה למשק הבית ולעבודה, כך ישתנו התפיסות החברתיות הרואות בגברים עובדים טובים ומחויבים יותר.

התרשים הבא לקוח מעבודת הדוקטורט של חוקר האבהות אור ענבי, והוא מציג את חלוקת התפקידים ההורית במשימות הטיפול בילדים ובמטלות משק הבית. ניכר, כי האבות מעורבים יותר בשעות הבוקר המוקדמות ובשעות הערב, בשל הימצאותם הממושכת בעבודה.

תרשים 18: תדירות בה מבצעים האבות את מטלות הטיפול בילדים (אור ענבי)



מקור: התרשים התפרסם באתר "וואלה!" ("האבות לא מעורבים בגידול הילדים - הקריירה של האם נתקעת", אירה אימרגליק 28.11.2016), ולקוח מתוך עבודת הדוקטורט של אור ענבי אשר ערך סקר בקרב 705 אבות.

תופעה נוספת אשר מוסברת בחלקה, גם אם לא בכולה, על ידי הפער בשעות העבודה, היא תופעת ה"בידול התעסוקתי". במסגרת תופעה זו נשים מרוכזות בשיעורים גבוהים מאוד במספר מועט של מקצועות, שהשכר בהם בדרך כלל נמוך יותר ושעות העבודה מועטות יותר. במחקר שערכו בנושא, החוקרות יעל חסון ונוגה דגן-בוזגלו ממרכז אדוה מציינות כי בקרב נשים קיים ביקוש גבוה יותר למשרות אשר שעות העבודה בהן מעטות יותר, וכי גם באותו משלח יד נשים וגברים נוטים לבצע תפקידים שונים. תופעת הבידול התעסוקתי היא אחד ההסברים המרכזיים לפערי השכר והמעמד בשוק העבודה, כאשר השכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים הוא מחצית מן השכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים[21].

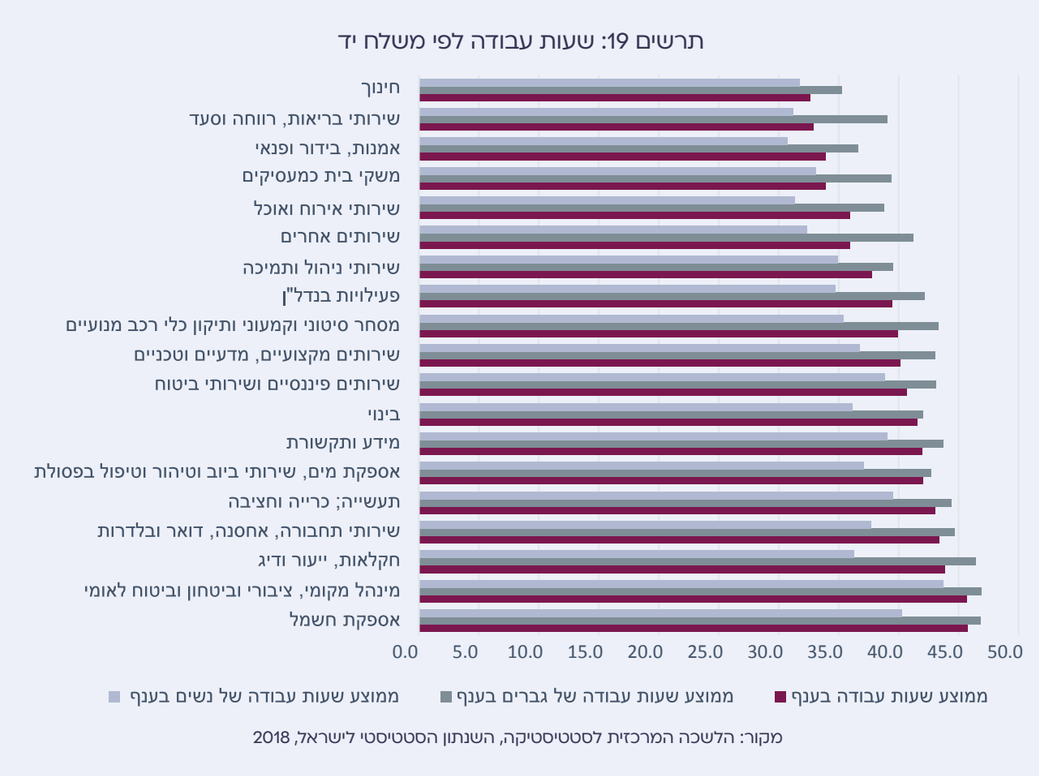
בגרף הבא מוצגות שעות העבודה הממוצעות במשלחי היד השונים. ניתן לראות, שאמנם בכל משלחי היד נשים עובדות בממוצע פחות שעות מגברים, אך במשלחי היד המאופיינים ברוב נשי מובהק – חינוך, בריאות, רווחה ועבודה במשק הבית – מספר השעות הממוצע נמוך במיוחד.

18 Brid Featherstone, 2004, "Fathers Matter: A Research Review", Children & Society

19 נדב פרץ וייסוידובסקי, 2018, בשם האם: בחינת מעמדם של אבות במדיניות החברתית בישראל דרך חוק חופשת לידה לאב והגבלת שעות עבודה ומנוחה, חברה ורווחה 38.

20 Liana C. Sayer, 2005, Gender, time and inequality: Trends in women's and men's paid work, unpaid work and free time. Social Forces, 84(1)

21 יעל חסון ונוגה דגן בוזגלו, 2013, בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים לנשים, מרכז אדוה במסגרת פרויקט שוות ערך לקידום שכר שווה.



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, השנתון הסטטיסטי לישראל, 2018

בהתאם לגישה שהוצגה לעיל, מחקרים אשר בחנו את ההשפעה של קיצור שבוע העבודה בצרפת על השוויון המגדרי בשוק העבודה, מצאו כי קיצור שבוע העבודה ל-35 שעות אכן הגדיל את המעורבות של אבות במטלות ההורות ובמשק הבית. גברים אשר הפחיתו את שעות העבודה שלהם בעקבות הרפורמה, העידו כי הם לוקחים חלק גדול יותר בעבודות הבית והטיפול, באופן אשר מצביע על שינוי הדרגתי בתפיסות החברתיות בנוגע לחלוקת התפקידים המגדרית[22]. במקביל, מחקרים מצאו שקיצור שבוע העבודה בצרפת הביא לעצירת מגמת העלייה בשיעור הנשים המועסקות במשרות חלקיות, ולצמצום משמעותי בפער בשעות העבודה בין גברים לנשים - שני מדדים אשר מסבירים חלק לא מבוטל מפערי השכר המגדריים[23].

3. הפחתת שעות העבודה במשק צפויה לעודד נשים שאינן עובדות להשתלב בשוק העבודה.

במצב הנוכחי אשר מקשה על שילוב של משרה מלאה וגידול ילדים, נשים בעלות שכר נמוך עלולות להעדיף להישאר בבית ולחסוך את הוצאות הטיפול בילדים במקום לעבוד במשרה חלקית שהשכר עבורה נמוך מאוד. קיצור מספר השעות של משרה מלאה יכול להפוך אותה לאפשרית ולמשתלמת עבור נשים אלו, ולעודד אותן להשתלב בשוק התעסוקה. בנוסף, הפחתה משמעותית של שעות העבודה במשק צפויה ליצור משרות חדשות, ולהרחיב את היצע העבודה העומד בפני נשים[24].

22 De Spiegelaere & Piasna, 2017

23 Jeanne Fagnani & Marie Therese Letablier, The French 35-Hour Working Law and the Work-Life Balance of Parents: Friend or Foe?, in Gender Division and Working Time in the New Economy (Ed. Diane Perrons et al.)

24 De Spiegelaere & Piasna, 2017

הקשר בין פריון העבודה לבין שעות העבודה

פריון העבודה הוא אחד המדדים החשובים המשמשים להערכת חוזקה של הכלכלה. הפריון הוא התפוקה שמייצר/ת כל עובד/ת בזמן קבוע, וברמת המדינה הוא נמדד על ידי חלוקת התוצר הלאומי הגולמי בסך שעות העבודה במשק. כלכלנים עוסקים רבות בשאלות על פריון, ובפרט ממה הוא מורכב ומה גורם לו לעלות או לרדת. זהו דיון מורכב, בעל משתנים רבים, אך אחד מהם הוא ללא ספק מספר שעות העבודה במשק.

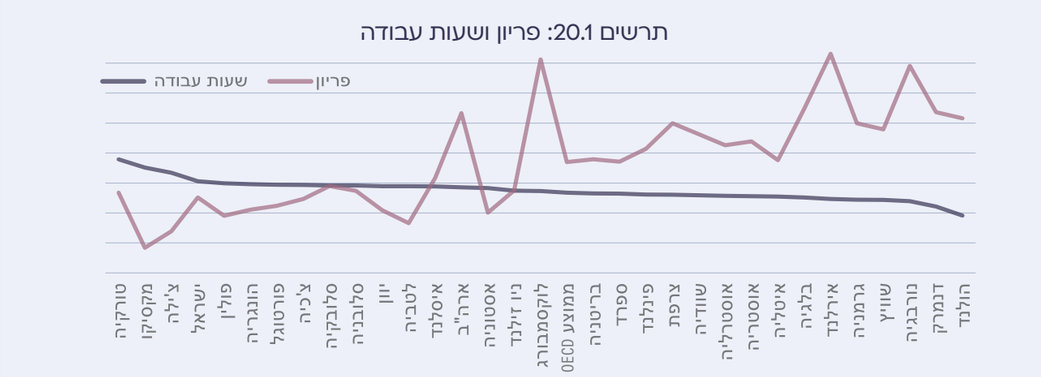
מחקרים מראים כי לצמצום שעות העבודה צפויה להיות השפעה חיובית על פריון העבודה, מסיבות פיזיולוגיות, סיבות ארגוניות וסיבות הקשורות למוטיבציה של עובדים/ות. ברמה הפיזיולוגית, עבודה במשך שעות רבות היא מעייפת יותר, ולכן לעובדים/ות יש נטייה לעבוד לאט יותר בסופו של יום עבודה ארוך, ולהספיק פחות. בנוסף, להגדלת זמן המנוחה ישנה השפעה חיובית על הריכוז, שמשפיע בתורו על התפוקה. ברמת המוטיבציה, חוקרים טוענים שקיצור שעות העבודה צפוי לתמרץ עובדים להספיק יותר בפחות שעות. ברמה הארגונית, ארגונים אשר יפחיתו את שעות העבודה צפויים לארגן מחדש את יום העבודה ואת שיטות העבודה באופן שייאפשר לעובדים/ות להספיק יותר. לצד גורמים אלה, יש לציין כי להפחתת שעות העבודה עלול להיות גם אפקט שלילי הנובע מהעסקת יותר עובדים והחלפת משמרות תכופה יותר[25].

בהתאם לגורמים שצוינו, מחקרים עדכניים מצאו כי שעות עבודה קצרות יותר אכן משפרות את תפוקת העובדים. חוקרים מצאו כי שעות עבודה ארוכות משפיעות לרעה על התפקוד המוחי, ומקושרות עם שורה של סיכונים בריאותיים ונפשיים[26]. ההשפעה החיובית של צמצום שעות העבודה על פריון העבודה הכולל, יכולה להביא אם כן לצמצום ניכר, גם אם לא מלא, בעלויות הצפויות של הפחתת שעות העבודה[27].

מקרה הבוחן של ישראל, אשר שעות העבודה בה רבות מהמקובל, תואם את הטענות הקושרות בין פריון נמוך לשעות עבודה מרובות. כפי שניתן לראות בתרשים 20.1, פריון העבודה בישראל נמוך בכ-25% מהפריון הממוצע בקרב מדינות ה-OECD.

הקשר בין פריון נמוך לשעות עבודה מרובות אינו מאפיין רק את ישראל. תרשים 20.1 מציג את גרף שעות העבודה במדינות המפותחות לצד גרף פריון העבודה השעתי במדינות אלה. ניתן להבחין בקלות כי הפריון נמוך יותר במדינות בהן שעות העבודה מרובות יותר, וגבוה במדינות בהן שעות העבודה מועטות. תרשים 20.2 שם את שעות העבודה במשק על ציר ה-X ואת הפריון על ציר ה-Y ומראה את הקורלציה ההפוכה המתקיימת ביניהם – ככל שהשעות רבות יותר, הפריון נמוך יותר. כמובן, שאין בקורלציה זו בכדי להוכיח סיבתיות בין שני המשתנים, אך היא מראה קשר מובהק ביניהם.

גם כאשר בוחנים את מגמות הפריון במדינה מסוימת אל מול מגמות שעות העבודה באותה מדינה עולה תמונה דומה. בסדרת התרשימים 21.1-21.6 מובאות דוגמאות ממדינות שונות, וישראל ביניהן, המצביעות על קשר הפוך ומובהק בין מספר שעות העבודה לבין הפריון. קשר זה מתקיים גם במדינות המאופיינות בפריון נמוך ובשעות עבודה מרובות (כגון ישראל, קוריאה ופורטוגל) וגם במדינות המאופיינות בפריון גבוה ובמיעוט שעות עבודה (כגון צרפת, גרמניה ונורבגיה).



מקור: OECD, GDP per hour worked and Average usual weekly hours worked on the main job, last available data

25 De Spiegelaere & Piasna, 2017 Jean-Yves Boulin et al., 2006, Decent Working Time: New Trends, New Issues, ILO;

26 Lonnie Golden, 2012, The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance – Research Synthesis Paper, ILO Conditions of Work and Employment 33.

27 De Spiegelaere & Piasna, 2017

איך ניתן לקצר את שבוע העבודה?

מידת התועלת שקיצור שבוע העבודה טומן בחובו עבור המשק בכלל ועבור שוויון מגדרי בשוק התעסוקה בפרט, תלויה בתגובת המעסיקים למהלך זה. האם הם יחליטו לגייס עובדים חדשים ולחשוב מחדש על ארגון כוח העבודה שלהם או, לחילופין, ידרשו מהעובדים הקיימים לעשות את אותה העבודה בפחות שעות ויגדילו בכך את תחושות הלחץ והאינטנסיביות שהם חווים?

על מנת לדחוף ארגונים להעסיק עובדים נוספים נדרשת הפחתה משמעותית בשעות, היות והפחתה קטנה מדי תאפשר להטיל על העובדים הקיימים את הנטל העודף שנוצר. מנגד, צמצום קטן בשעות יכול להפחית את העלויות של השינוי ואת מידת ההפרעה שהוא מייצר בשוק העבודה, ולכן יהיה קל יותר להטמיע אותו. גם בהקשר המגדרי, צמצום קטן בשעות העבודה לא יספיק כדי לעודד יותר נשים לעבוד במשרה מלאה ולהפחית את שיעור המועסקות במשרות חלקיות, והוא גם לא יספיק כדי לעודד חלוקת תפקידים שוויונית יותר במשק הבית. מצד שני, כל צמצום בשעות יסייע לנשים לשלב בצורה טובה יותר בין עבודה בשכר לעבודה שאינה בשכר[28].

האתגר המרכזי בעיצוב מהלך של הפחתת שעות עבודה הוא למצוא את הדרך שבה היתרונות שבצמצום יום העבודה יקזזו את מרבית העלויות. יתרונות אלו הוזכרו בהרחבה לעיל והם כוללים את הגדלת הפריון, שיפור בבריאות העובדים וצמצום היקף תאונות עבודה והיעדרויות. יתרון משמעותי נוסף הוא הרחבת מספר המשרות במשק וצמצום האבטלה. המשק הישראלי, נכון להיום, מאופיין אמנם בשיעורי אבטלה נמוכים מאוד ביחס לעולם המערבי, אך לאור מחקרים אשר מראים כי תהליכים טכנולוגיים עכשוויים מציבים בסכנה שורה ארוכה של משלחי יד, ברור שגם העובדים והעובדות הישראלים אינם מוגנים[29].

ניתן לנסות ולהעריך את עלויות ההפחתה שעות העבודה על ידי השוואה לרפורמה לקיצור שעות העבודה בצרפת, אשר מומנה על ידי שילוב של הקלות מס, הקפאת שכר ועלייה ביעילות ארגונית. במסגרת הרפורמה קוצר שבוע העבודה בצרפת מ-39 ל-35 שעות, והממשלה היא זו שנשאה בחלק הארי של העלויות. עלות המערך מוערכת ב-11 עד 13 מיליארד אירו, אך כשלוקחים בחשבון את הכסף שחזר לכלכלה בעקבות המהלך העלויות יורדות לכ-2.5 מיליארד אירו בלבד. במונחי הכלכלה הצרפתית, מספר זה שווה לכ-0.1% מהתוצר[30].

האם קיצור שבוע העבודה הפורמלי יצליח להוביל לשינוי הנורמות בשוק העבודה?

לקיצור שבוע העבודה הפורמלי, המתבטא בהגדרה החוקית של משרה מלאה ובהגבלת ההעסקה בשעות הנוספות, ישנה חשיבות רבה בהגדלת השוויון המגדרי ובשיפור איכות החיים של האזרחים. צעד כזה צפוי להשפיע על נורמות העבודה ועל שעות העבודה בפועל, אך את עוצמת ההשפעה והיקפה קשה להעריך. בעוד שבמגזר הציבורי ובמקומות עבודה נוספים ההגדרות הפורמליות קובעות את שעות העבודה בפועל, הרי שבמגזרים רבים במשק צפויה להיות להן השפעה חלקית בלבד. זאת, משום שלא פחות מאשר ששעות העבודה בישראל הן תוצאה של מדיניות פורמלית, הן משקפות תרבות ונורמות שהשתרשו היטב בשוק העבודה.

מדינות שונות נקטו באמצעים מגוונים בניסיון לשנות לא רק את המבנה הפורמלי של שבוע העבודה, אלא גם את תרבות העבודה. בצרפת, ששבוע העבודה הפורמלי הנהוג בה הוא הקצר ביותר בעולם, עוגנה לאחרונה בחוק "הזכות להתנתק". החוק מגן על זכותם של עובדים להתנתק מהאמצעים הדיגיטליים לאחר שעות העבודה, והוא מהווה אמצעי משלים הכרחי לפרקטיקות המאפשרות גמישות בשעות העבודה ועבודה מהבית. פרקטיקות מסוג זה נושאות בחובן סכנה של טשטוש גבולות בין הבית לבין העבודה, ומאפשרות לעולם העבודה לחלחל לזמנים שאמורים להיות מוקדשים לפנאי, למנוחה ולמשפחה[31].

28 De Spiegelaere & Piasna, 2017
29 Carl B. Frey and Michael A. Osborne, 2013, The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?, Thechnological Forecasting and Social Change 114
30 De Spiegelaere & Piasna, 2017
31 Sophie Pélicier Loevenbruck and Sarah Daubin, 2017, Sorting Out the Truth about the Right to Disconnect in France, Littler.com

לא רק צרפת, אלא גם מדינות אחרות מבקשות בשנים האחרונות לרסן את תרבות העבודה הדורשת מהעובדים להימצא בעבודה שעות רבות ולהישאר זמינים ומחוברים בשעות הפנאי. בריטניה וניו זילנד, לדוגמא, השיקו בתחילת שנות ה-2000 קמפיינים לאומיים אשר פנו למעסיקים ולעובדים והצביעו על התועלות הרבות שבקידום איזון בית-עבודה. מדינות אחרות, וביניהן הולנד, יוון, צרפת ואיטליה, יזמו קמפיינים בדגש מגדרי לעידוד איזון בית-עבודה וחלוקה שוויונית יותר של עבודות הבית והעבודה בשכר. מדינות אחרות, כגון הונגריה, גרמניה, סינגפור ויפן מציעות פרסים או הכרה ציבורית למעסיקים אשר מנהיגים מדיניות לאיזון בית-עבודה. בבריטניה, קרן ביוזמה ממשלתית הציעה למעסיקים מימון שירותי ייעוץ שסייעו להם "לתפור" מדיניות בית-עבודה בהתאמה אישית למאפייניהם ולצרכיהם הייחודיים[32].

תרבות שעות העבודה המרובות, בישראל ובעולם, מאפיינת מגזרים מסוימים יותר מאחרים. בארצות הברית, למשל, הסקטור המדעי, הטכנולוגי והבריאותי הצליחו לצמצם את תופעת השעות המרובות בעוד שבסקטור המשפטי, התאגידי והפיננסי לא התרחש שינוי דומה. פרופ' קלאודיה גולדין, מכלכלניות העבודה הבולטות ביותר בעידן הנוכחי, מסבירה את ההבדלים בין המגזרים בצורך להעמיד לשירותם של לקוחות אדם ספציפי שקשה להחליפו, וטוענת שתגמול גבוה עבור שעות עבודה מרובות והמחיר הגבוה שמשלמות נשים עבור גמישות בעבודה הם החסמים המרכזיים ביותר שעומדים כיום בדרך לשוויון מגדרי בשוק העבודה[33].

32 Jennifer Baxter and Jennifer Renda, 2015, Review of Government Initiatives for Reconciling Work and Family Life, Australian Institute of Family Studies

33 Claudia Goldin, 2014, A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter, American Economics Review 104(4).

סיכום והמלצות מדיניות

בשנים האחרונות מדינות רבות ברחבי העולם מאמצות צעדי מדיניות שנועדו להתמודד עם מצוקה הולכת וגוברת של הורים צעירים אשר מתקשים להתמודד עם שוק התעסוקה התובעני לצד חובותיהם כהורים. מדיניות זו שמה לה למטרה לא רק לשפר את איכות החיים של האזרחים והאזרחיות, אלא להשפיע על תופעות חברתיות רחבות היקף ובראשן אי השוויון המגדרי בשוק העבודה.

בין היתר, מדינות שונות משקיעות משאבים ציבוריים בצמצום הפער שבין ימי החופש של העובדים/ות לימי החופש של מערכת החינוך, בשינוי מדיניות חופשת הלידה, ובקביעת הסדרים שונים עבור הורים. לצד חשיבותם הגדולה של צעדים מסוג זה, אשר נסקרו בהרחבה בפרסומים קודמים של שדולת הנשים[34], שינוי אמיתי בשוק התעסוקה מחייב הסתכלות רחבה יותר על הנורמות התעסוקתיות, הפורמליות והבלתי-פורמליות, אשר משמרות ומעמיקות את העומס שחווים הורים עובדים ואת אי השוויון המגדרי במשק. בחינתן של נורמות אלו, של השלכותיהן רחבות ההיקף ושל הדרכים לתיקונן עומדת במרכז סקירה זו.

כפי שנידון בהרחבה לעיל, המשק הישראלי מאופיין בריבוי שעות עבודה אשר נובע ממסגרת חוקית ומנורמות חברתיות המזינות זו את זו. במצב הנוכחי מספר שעות העבודה הממוצע של מרבית העובדים במשק רב כל כך, שאימוץ צעדי מדיניות אחרים המקובלים בעולם – כגון הארכת יום הלימודים, הוספת ימי חופש או הגמשת יום העבודה – יכולים להביא רק לשיפור חלקי ולא מספק בעומס שחווים הורים ובהשלכותיו על אי השוויון במשק. גם צעדים נקודתיים לאיזון בית-עבודה אשר ננקטים לעתים ברמת הארגון (כגון האפשרות לעבוד מהבית, לצאת מוקדם מספר פעמים בשבוע או לעבוד בשעות גמישות) אינם מספקים פתרון ראוי. זאת, הן בשל העובדה שהם אינם חלים על כלל המשק ומאפיינים בדרך כלל מגזרים חזקים במיוחד, והן משום שבעולם בו אין שוויון באחריות על הטיפול בילדים – צעדים אלו מנוצלים בעיקר על ידי אימהות, והם עלולים להפוך אותן לעובדות אטרקטיביות פחות בעיני מעסיקים, לפגוע בהזדמנויות התעסוקתיות העומדות בפניהן ולהפנות אותן למשרות רווחיות פחות במגזר הציבורי[35].

בחלק הבא, יוצגו שורה של המלצות מדיניות שנועדו להתמודד עם הסוגיות שנסקרו ולהביא עם אימוצן לשיפור משמעותי באיכות החיים של העובדים/ות בישראל. יש לציין, כי הנתונים שהובאו בסקירה זו מייצגים ממוצעים ומגמות כלליות במשק, והם אינם מבטאים הבדלים בין מגזרים שונים בשוק העבודה או את מגוון האתגרים איתן מתמודדות אוכלוסיות שונות בחברה הישראלית. בהתאם לכך, המלצות המדיניות שיוצגו להלן מבקשות לתת מענה לבעיות רוחב איתן מתמודדים מרבית העובדים והעובדות במשק, ובמסגרת אימוצן תידרש התאמה לאוכלוסיות שונות בחברה הישראלית ולמאפייני המגזרים השונים בשוק העבודה.

מתוך ההבנה כי הפחתה משמעותית בשעות העבודה במשק כרוכה בשינוי נורמות ותפיסות חברתיות לצד השקעה ממשלתית משמעותית, מובאות בשלב הראשון שורה של המלצות מקדימות אותן ניתן ליישם בטווח הזמן המיידי. אימוצן צפוי להכשיר את הקרקע למהלך כולל ומשמעותי יותר לקיצור שעות העבודה במשק הישראלי.

צעדים לאיזון בית-עבודה ולשינוי תפיסתי בנוגע לשעות העבודה

1. **מתן זכות לכל עובד/ת לא לעבוד לאחר השעה 15:00 פעמיים בשבוע.**

כפי שנידון בהרחבה בסקירה זו, נשים עדיין מחזיקות באחריות העיקרית למטלות הטיפול בילדים ומשק הבית. שינוי חקיקה שיעניק זכות לכל עובד ועובדת לצאת מוקדם פעמיים בשבוע יאפשר הורות פעילה לשני ההורים ויקדם חלוקת תפקידים שוויונית יותר בין גברים לנשים.

2. **הגבלת האפשרות להעסיק עובדים/ות במודל של שעות נוספות גלובליות.**

בשנים האחרונות הולכת ומתרחבת נורמה של העסקת עובדים במודל של שעות נוספות בתגמול גלובלי. מודל זה, כפי שנידון בהרחבה בפרק השני של סקירה זו, מהווה תמריץ להעסקת יתר של עובדים/ות, להישארותם בעבודה

34 יערה מן, 2017, הורים במלכוד: אחריות המדינה לחינוך וטיפול בגיל הרך בישראל, שדולת הנשים בישראל; יערה מן, 2018, הזכות לאבהות פעילה: המלצות לשינוי מדיניות חופשת הלידה בישראל, שדולת הנשים בישראל.

35 Hadas Mandel and Moshe Semyonov, A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries, American Journal of Sociology 111(6).

מעבר לזמן הנחוץ ולריקון מתוכן של הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה הנוגעות להעסקה בשעות נוספות. בשל כך, מוצע להגביל בחוק מודל ההעסקה בתגמול גלובלי עבור שעות נוספות, כך שלא ניתן יהיה לעבוד יותר מ-20 שעות נוספות חודשיות במודל גלובלי. עלות שעה נוספת לאחר 20 שעות נוספות בחישוב חודשי יעמוד על 200% מעלות שעה רגילה.

3. **יצירת גמישות במשך יום עבודה תוך שינוי חישוב שעות העבודה כך שיום עבודה לא יעלה על 10 שעות ביום.**

מחקרים רבים מראים שהאפשרות לגמישות בשעות העבודה מקלה על הורים לאזן בין הבית לבין העבודה אך במקביל היא טומנת בחובה סכנה של טשטוש גבולות בין הבית לעבודה ושל ניצול לרעה של עובדים שעלולים להיות מחויבים "להגמיש" את שעות העבודה בהתאם לצרכי המעסיק ולא בהתאם לצרכיהם. לכן, מוצע לאפשר מצד אחד גמישות רבה יותר במשך יום העבודה כך שניתן יהיה לעבוד ימים קצרים יותר וימים ארוכים יותר, אך לצד זאת לאסור בחקיקה על העסקה רצופה של למעלה מ- 10 שעות עבודה.

4. **הגברת האכיפה של חוק שעות עבודה ומנוחה,** ובפרט אכיפה נגד העסקת יתר במגזרים המאופיינים בריבוי שעות עבודה.
5. **הצבת יעד לאומי לתעסוקה.**

קביעת יעד לאומי שבתוך תקופה של עשור, 90% מהעובדים והעובדות במשק יעבדו לא פחות מ-30 שעות שבועיות, ולא יותר מ-40 שעות שבועיות.

6. **עידוד מעסיקים ליצירת איזון בית-עבודה.**

מוצע ליזום תכנית המיועדת למעסיקים בשוק הפרטי, אשר תכלול קמפיין ממשלתי לעידוד הפחתת מספר השעות הנוספות בארגון וליווי של מעסיקים אשר מעוניינים להחיל בארגונם צעדים לאיזון משפחה-עבודה.

צעדים לקיצור הדרגתי של שבוע העבודה החוקי ל-37 שעות

סקירה זו הציגה בהרחבה את ההשלכות השליליות הרבות הנובעות מנורמות התעסוקה הקיימות בישראל. המחקרים והנתונים שנסקרו בנייר זה מצביעים על צורך דחוף בשינוי, והפער הגדול בין המצב בישראל לבין המקובל בעולם המערבי לצד העובדה כי אנו חיים בעידן של התפתחות טכנולוגית מואצת, מצביעים על כך ששינוי כזה אכן אפשרי. לפיכך, מוצע בזאת לאמץ מודל דו-שלבי להפחתת שעות העבודה הפורמליות במשק:

בשלב הראשון, מוצע לתקן את חוק שעות עבודה ומנוחה ולקבוע בחקיקה ראשית הפחתה מיידית כך ששבוע העבודה לא יעלה על 39 שעות. בשלב זה ישנה חשיבות להפחתה מהירה של שעות העבודה, משום שהפחתה איטית והדרגתית עלולה לאפשר למעסיקים להטיל על העובדים/ות עומס עבודה נוסף במקום לקדם שינוי משמעותי באופן ניהול כוח האדם בארגון.

בשלב השני, לאחר תקופת הסתגלות בת שנה עד שנתיים, מוצע להפחית שעתיים נוספות משבוע העבודה בקצב הדרגתי של חצי שעה בשנה. בתום המהלך יעמוד אורכו של שבוע העבודה בישראל על 37 שעות – קיצור של 5 שעות שבועיות לעומת המצב הנוכחי.

בדומה ליישום במסגרת המודל הצרפתי, מוצע לממן את מרבית עלויות הרפורמה על ידי הקלות מס למעסיקים שיפצו אותם על אובדן שעות העבודה ועל העלאת התעריף של עובדים שעתיים, לצד הקפאה זמנית של העלאות שכר. הקפאת השכר מבטאת את העובדה כי הפחתת שעות עבודה ללא קיצוץ בשכר מהווה העלאת שכר בפועל, ולכן לא תפגע בשכרם הריאלי של העובדים והעובדות. לצד זאת יעודכן התעריף של עובדים שעתיים, כך שערכה של שעת העבודה יגדל. מוצע כי המדינה תשפה את המעסיקים דרך מערכת המס, מתוך התפיסה כי הפחתת שעות העבודה תביא עמה תועלת כלכלית משמעותית ברמת המשק, אשר תקזז במידה רבה את עלותו.

נספח: מדיניות מרחבית, יוממות ואיזון בית-עבודה

חוק שעות עבודה ומנוחה מגדיר את שעות העבודה כ"זמן שבו עומד העובד לרשות העבודה", כך שזמן הנסיעה לעבודה וממנה אינו נכלל בהן[36]. כך יוצא שזמן הנסיעות היומי, המכונה בספרות המקצועית "יוממות" (Commuting), מתווסף למספר שעות העבודה הגבוה מלכתחילה, מבלי להיות מתוגמל או נספר, ומשכו משפיע במידה רבה על היכולת לאזן בין העבודה לבין ההורות.

מחקר חדש של חיים בלייך ממרכז טאוב מצביע על גידול משמעותי שחל בשלושים השנים האחרונות בשיעור העובדים והעובדות אשר מועסקים מחוץ ליישוב מגוריהם. גידול זה, לצד השימוש הרב ברכב פרטי לעומת אמצעי תחבורה אחרים, הביא לעומס גדול בכבישים ולהתארכות זמן הנסיעה. לפי המחקר, כ-30% מהעובדים/ות בישראל נוסעים בין חצי שעה לשעה כדי להגיע למקום עבודתם וכדי לחזור ממנו וכ-10% מהם נוסעים מעל שעה לכל כיוון. באופן טבעי, זמן הנסיעה מושפע מקרבה למרכזי תעסוקה, והוא קצר יותר עבור עובדים/ות המתגוררים/ות בערים הגדולות, ובתל אביב בפרט[37].

ההשלכות של זמן הנסיעה לעבודה וממנה על היכולת לשלב בין עבודה בשכר לבין גידול ילדים, מביאות נשים רבות להעדיף עבודה קרובה לביתן על פני שיקולים תעסוקתיים אחרים כגון שכר, אתגר או הזדמנויות קידום. מחקרים מתארים תופעה של "כליאה מרחבית" של נשים, אשר אחריותן על הספירה הביתית ככלל, ועל איסוף הילדים ממסגרות החינוך בשעות אחר הצהרים בפרט, מחייבת אותן לעבוד בסמוך למקום מגוריהן ומגבילה אותן לשוק העבודה המקומי[38].

נתוני התעסוקה של הלמ"ס מצביעים על כך שגם בישראל נשים עובדות קרוב יותר למקום מגוריהן. התרשים הבא מציג את שיעור העובדים והעובדות אשר מועסקים באותו האזור שבו הם מתגוררים – בחלוקה לפי מטרופולינים בישראל ולפי "טבעות" המטרופולין[39]. ניתן לראות, כי 85% מהעובדות בגלעין מטרופולין תל אביב או בטבעת הפנימית גם מתגוררות באזורים אלו, לעומת 74.3% מהגברים. 66.8% מהנשים שעובדות בטבעת התיכונה של המטרופולין מתגוררות בה, לעומת 57% מהגברים ו-70% מהעובדות בטבעת החיצונית גם מתגוררות בה, לעומת 55% מהגברים בלבד. המצב דומה גם במטרופולינים הנוספים בישראל – ירושלים, חיפה ובאר שבע[40], פרט לטבעת החיצונית בבאר שבע שם שיעור העובדים שגם מתגוררים בטבעת גבוה משיעור העובדות ובגלעין מטרופולין ירושלים, שם שיעור העובדים והעובדות שגם מתגוררים במקום זהה.

היות שנשים תלויות בשווקי העבודה המקומיים, ככל שהן מתגוררות בסמוך לשוק עבודה גדול יותר כך גדלות ההזדמנויות התעסוקתיות שלהן. ואכן, ממצאים מצביעים על כך שמגורים בסמוך למרכזי התעסוקה בערים הגדולות מעודדים שוויון מגדרי ותעסוקה איכותית של נשים, במיוחד עבור נשים שרכשו השכלה גבוהה. מגורים במרכזי הערים מאפשרים לתמרן בקלות רבה יותר בין הזדמנויות עבודה איכותיות, מסגרות חינוכיות ושירותים ציבוריים וקהילתיים, ולהסתמך פחות על נסיעות ממושכות. נשים, אשר בידיהן מופקדת בדרך כלל מלאכת התמרון, הן המרוויחות הגדולות מעירוב השימושים שמאפשרת העיר[41].

בעיית "הכליאה המרחבית" חמורה במיוחד עבור נשים המתגוררות בפריפריה וביישובים מבודדים, אך ככל שזמני היוממות הולכים ומתארכים היא נהיית רלוונטית גם למי שמתגוררות במרכז הארץ. עומסי התנועה הגדולים מייצרים מצב בו גם כאשר המרחק ממקום המגורים למקום העבודה קטן, זמן ההגעה הארוך מקשה על הורים עובדים, ועל אימהות בפרט, לשלב בין הספירות השונות של חייהם.

---

36 חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951

37 חיים בלייך, 2018 , דפוסי הגעה לעבודה (יוממות) בישראל, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

38 Annals of the Suburban Pink Collar Ghettos: The Spatial Entrapment of Women?Kim V.L. England, 1993, Association of American Geographers 83 (2).

39 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מגדירה ארבעה אזורים מטרופוליניים – תל אביב, ירושלים, חיפה ובאר שבע. הערים עצמן מוגדרות כ"גלעין" של כל מטרופולין, והיישובים סביבו מחולקים לטבעות לפי המרחק מהעיר המרכזית ושיעור התושבים אשר עובדים בעיר המרכזית. מטרופולין תל אביב הוא הגדול ביותר, והוא משתרע בין אזור קריית מלאכי בדרום למעט צפונית מנתניה בצפון.

40 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם 2015 .

41 Lia Karsten, 2014, From Yuppies to Yupps: Family gentrifiers consuming spaces and re-inventing Cities Journal of economic and social geography, 105(2); A. Warde, 1991, Gentrification as consumption: issues of class and gender, Environment and Planning D:Society and Space 9(2).

על אף הקשרים המוכחים שבין תחבורה, תעסוקה ודיור לבין מעמדן של נשים בשוק העבודה, המדיניות המרחבית בישראל ובעולם כמעט ואינה לוקחת בחשבון שיקולים הקשורים לתעסוקת נשים. בישראל בפרט, למדיניות המרחבית הנוכחית עלולה להיות השפעה קשה על מאפייני התעסוקה של נשים: מצד אחד, מדיניות הדיור הנוכחית מבקשת להתמודד עם העלייה במחירי הדיור בעיקר באמצעות בנייה מסיבית למשפחות ב"ערי שינה" שכמעט ואין בהן שווקי עבודה מקומיים והן מתבססות על יוממות למרכזי התעסוקה [42]. מצד שני, מדיניות התחבורה מעודדת שימוש ברכב פרטי על פני תחבורה ציבורית ומעמיסה על הכבישים כך שהיוממות מאותן "ערי שינה" ואליהן הופכת ארוכה מאוד [43]. מגמות אלו גובות מחירים גבוהים מכל מי שמתגורר מחוץ למרכזי הערים או הרחק ממקום עבודתו, אך נשים צפויות לשלם עליהן מחירים תעסוקתיים גבוהים במיוחד, בפרט לאור תרבות העבודה מרובת השעות הנהוגה בישראל.

מבט מגדרי על תחום המדיניות המרחבית מחייב התייחסות שונה לשני התחומים הללו: בתחום מדיניות הדיור יש לפעול מצד אחד לפיתוח תעסוקה איכותית באזורים בהם משקיעה המדינה משאבי דיור נרחבים, ומצד שני לבחון כיצד ניתן לסייע למשפחות המעוניינות בכך להתגורר בסמוך למרכזי תעסוקה קיימים. בתחום מדיניות התחבורה, מבט מגדרי מצביע על צורך ברור בהרחבת ההשקעה ובהאצת הפיתוח של מערך התחבורה הציבורית באופן שיצמצם משמעותית את זמן הנסיעה לא רק מהפריפריה למרכז, אלא בתוך המטרופולינים עצמם. צעדים מסוג זה צפויים להקל על הורים עובדים ולהרחיב את ההזדמנויות התעסוקתיות העומדות בפני נשים.

תרשים 22: שיעור המועסקים והמועסקות במטרופולינים המתגוררים באזור בו הם/ן עובדים/ות

מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם 2015

42 בחינת הפריסה של תכניות "מחיר למשתכן" ו"הסכמי הגג" מצביעה על בנייה מרובה ביישובים החיצוניים של מחוז המרכז.
43 יניב רונן, 2013, השקעות בתחבורה ציבורית בישראל ובעולם, מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

שדולת הנשים בישראל
لوبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

שדולת הנשים בישראל
סעדיה גאון 26 תל אביב ת.ד 2020 תל אביב 6101902
טלפון: 03-6123990 / פקס 03-6123990
admin@iwn.org.il