



30 ביוני 2020

לכבוד
אגף תקציבים
משרד האוצר

שלום רב,

הנדון: הליך שיתוף הציבור – היבט מגדרי לחלוקת תקציב הסיוע להשבת עובדים ועובדות לשוק התעסוקה

שדולת הנשים בישראל מברכת על הליך שיתוף הציבור שיזם משרדכם לעניין חלוקת 500 מיליון ₪ שהוקצו לסיוע להחזרת עובדים ועובדות למעגל העבודה נוכח משבר הקורונה, ופונה אליכם על מנת להאיר סוגיות הנוגעות להגנה על נשים ושוויון מגדרי, כדלקמן:

1. משבר הקורונה הבריאותי-כלכלי מציב בפנינו אתגרים רבים וחמורים. דווקא בתקופה כה רגישה, הגנה על נשים, אשר נפגעות בדרכים ייחודיות כתוצאה מן המשבר, היא קריטית. מובן מאליו, שמדינת ישראל זקוקה למחצית מן האוכלוסייה שלה כדי להתמודד עם המשבר, ועל כן נדרשת הטמעה של חשיבה מגדרית בתוך כל סל פתרונות כאבן יסוד בדרך להבטיח כי היא תיחלץ ממנו, חזקה וחסונה יותר, בפרט בכל הנוגע לשוק העבודה.
2. המציאות היומיומית של נשים בישראל מלמדת כי הן ניצבות בפני חסמים רבים לשוויון בשוק העבודה. עתות משבר משקפות בצורה מובהקת את אי השוויון המגדרי שכבר קיים בחברה ועלויות להעצים אותו. כך כבר קרה לאחר המשבר הכלכלי העולמי של שנת 2008 (ר' בהקשר זה [דו"ח של שדולת הנשים על השפעת משברים על נשים](#)), וכך קורה כעת: הנתונים שנאספו עד כה מלמדים כי בישראל, בדומה למדינות רבות בעולם, **המשבר פוגע יותר בנשים, במיוחד בתחום התעסוקה**.
3. כך, עיבודי האגף הכלכלנית הראשית מיום 1.6.2020 הראו ששיעורי ההשבתה של נשים (21% בממוצע) גבוהים ביחס לאלו של גברים (16% בממוצע) בכל קבוצות האוכלוסייה, שסיכוי ההשבתה הגבוה של נשים מתקבל בעיקר ברמות השכר הנמוכות יחסית, ובסה"כ 56% מהמושבתים הן נשים. כמו כן, ניכר כי תעסוקה של נשים חרדיות וערביות נפגעה באופן מיוחד.¹
4. יתרה מכך, מנתוני מינהל אכיפה והסדרה במשרד העבודה שהוצגו בשולחן עגול ממשלה-חברה אזרחית בנושא תעסוקת נשים ביום 23.6.2020, מסתמנת בעיה חמורה וקשה של מאות בקשות לפיטורי נשים בתקופות מוגנות (טיפול פוריות, הריון, לידה, תקופת לידה והורות וחזרה לעבודה לאחר תקופת לידה והורות), שמשמעה כי נשים יוותרו מחוץ לשוק העבודה משך חודשים ארוכים ללא הכנסה ולאחר שכבר מיצו את תקופות הזכאות לדמי אבטלה בתקופת חל"ת שאושרה למעסיק, או שהן קרובות למיצוי. לא זו בלבד, המינהל מדווח על שיעורים גבוהים של בקשות לצמצום משרות ושכר של נשים בתקופות מוגנות.
5. על רקע הפגיעה הקשה בתעסוקת נשים בישראל, על מנת שישראל לא תאבד את ההישג הכביר שהשיגה בטרם המשבר, של שיעור תעסוקה של נשים גבוה ביחס למדינות ה-OECD,² וכן למנוע התדרדרות כלכלית של משפחות והתפתחות של דפוסי תעסוקה פוגעניים של נשים, להלן מוצעים צעדים שיש לכלול במסגרת חלוקת התקציב.

¹ ר' אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר, 'מאפייני העובדים המושבתים', 1.6.2020; צוות המומחים והמומחיות של המשבר, צוות נשים, 'השפעת משבר הקורונה על תעסוקת נשים ערביות וחרדיות', נייר עמדה מס' 1, מאי 2020; מיכל גרא מרגליות ומייסם גילגול, 'הקורונה החזירה את החרדיות והערביות לאחור', TheMarker, 21.6.2020.

² OECD (2019), OECD Labour Force Statistics 2019, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/g2g9fb3e-en>



6. הערות מקדימות:

6.1. מובן מאליו שחלוקת התקציב צריכה להיעשות באופן שוויוני ולצורך כך יש לאמץ את כלי התקצוב המגדרי על מנת לצמצם פגיעה ואי שוויון מגדרי, לצד קידום פרויקטים לשוויון מגדרי בעבודה.

6.2. יש להקדיש חלק ייעודי מן התקציב להרחבת מחקר ואיסוף נתונים מרוכז וקונסיסטנטי אודות השפעת המשבר על תעסוקת נשים, לרבות בהקשר להיבטים המגדריים של עבודה מהבית/גמישה.

6.3. יש להבטיח באופן יזום ייצוג הולם לנשים בכל צוות שיידון ויחליט על חלוקת התקציב וכן התייעצויות נוספות עם ארגוני הנשים וארגוני עובדים המייצגים סקטורים "נשיים".

7. **בנייה ויישום של מערך תמריצים לתעסוקת נשים במגזר הפרטי:** יש לייצר תמריצים ייחודיים למעסיקים שמקדמים פתרונות לעבודה גמישה/מהבית לשני ההורים (קרי לא לאימהות בלבד, תוך מעקב אחר השפעתם על שוויון מגדרי),³ שומרים על משרות ושכר של נשים וכן קולטים נשים כעובדות חדשות, וזאת במיוחד ביחס לאימהות. תמריצים כאלה יכולים לכלול הטבות ודחיות תשלומי מס, סיוע בהלוואות ללא ריבית או הפחתה, מענקים או פרסים כספיים. בנוסף, ניתן לשקול הענקת סובסידיות לפיזיו חברות שנפגעו במשבר ובאופן זמני הפחיתו או יפחיתו את שעות העבודה של עובדים ועובדות במקום לפטרם (הדבר יושם במשבר במדינות באירופה, באסיה ובארה"ב).⁴

8. **בנייה ויישום של תכנית לאומית להסברה ויידוע מעסיקים ועובדות לגבי זכויות בתקופות מוגנות:** כאמור, מסתמנת מגמה מדאיגה ומסוכנת של פיטורי נשים בתקופות מוגנות, לצד עלייה בבקשות לצמצומי משרה ושכר. בשטח, קיים מחסור גדול בידע אודות זכויות וחובות הנוגעים לתעסוקת נשים בתקופות מוגנות, והן מעסיקים והן עובדות אינם מקבלים מענה ממשלתי מיטבי בשאלות הנוגעות לכך. הדבר מוביל להנחות שגויות ולסטריאוטיפים מגדריים שמכתיבים את קבלת ההחלטות. יש לתקצב מאמצי הסברה ויידוע במגוון שפות על זכויות של נשים בתקופות מוגנות, למשל באמצעות קמפיין ממשלתי, כתיבה והפצת זכותונים, והגברת ושיפור המענה שניתן במשרד העבודה ובנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בנושאים הללו.

9. **בנייה ויישום של מערך הכשרות תעסוקתיות לנשים, במיוחד מקבוצות מוחלשות:** הכשרות מקצועיות שכבר פועלות או שצפויות להיפתח נוכח המשבר, חייבות לכלול תכניות ייעודיות לנשים בדגש על נשים מאוכלוסיות מוחלשות – נשים מבוגרות, חרדיות וערביות, תוך מתן מענה שפתי הולם וסבסוד מלא של המדינה להשתתפות, ולהבטיח רכישת מיומנויות באופן שאינו ממוגדר, כלומר לאפשר לנשים לרכוש מיומנויות לשימוש באינטרנט ולמקצועות טכנולוגיים ולגברים – מיומנויות למקצועות טיפול.

10. **בנייה ויישום של מערך סיוע וחיזוק יזמות נשים ועצמאיות:** אמנם, בעבר הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים במשרד הכלכלה דיווחה שהיא משקיעה ביזמות בשיעור גבוה מסך חלקן היחסי במשק מתוך הכרה בחשיבות של יזמות נשית לכלכלה,⁵ ואולם בדיון בוועדה לקידום מעמד האישה ביום 24.6.2020 בנושא השפעת המשבר על עצמאיות, ניכר כי לא נעשה שום מאמץ על מנת לבחון את הפגיעה הייחודית של המשבר בעסקים של נשים ובעצמאיות ולא אומצה שום תכנית סיוע ייחודית בנושא. נתונים שנאספו עד כה מלמדים כי בקרב עצמאים נשים מהוות 39% מהזכאים/ות למענק סיוע ושכום המענק הממוצע לנשים עמד על 3,132 ₪ – סכום נמוך בכ-1,400 ₪ מהמענק הממוצע לגברים.⁶ יש לקדם אמצעים ייחודיים שיסייעו לעצמאיות לפתוח מחדש ולהחזיק בעסק כגון מתן הלוואות ייעודיות ללא ריבית או הפחתה או מתן אשראי מיוחד, מנטורינג והכשרות לרבות בנושא דיגיטליזציה ושימוש בפלטפורמות,

³ ר' בהקשר זה המלצות למעסיקים שפרסמו האו"ם וארגון העבודה העולמי: UNICEF, UN Women & ILO, 'Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices In The Context Of Covid-19: Key Steps Employers Can Take', 27.3.2020

⁴ ר' עוד, ILO, 'The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work', Policy Brief, May 2020

⁵ משרד הכלכלה והתעשייה, 'יזמות נשים בישראל', 2018.

⁶ יעל חסון והדס בן-אליהו, 'מאחורי המספרים: השלכות הקורונה על נשים בישראל', תמונת מצב מס' 1, יוני 2020.



עידוד התקשרויות של המדינה ושל רשויות מקומיות עם עסקים של נשים או קמפיין ציבורי לעידוד צריכה מעסקים מקומיים של נשים.⁷

11. **הקמת קרן סיוע ייעודית להורים עובדים בחודשי הקיץ**: עדויות מהעולם ומישראל מלמדות כי המשבר


העצים את נטל הטיפול בבית ובמשפחה שגם בימים של שגרה נופל ברובו על כתפיהן של נשים ומשליך על מעמדן בשוק העבודה.⁸ על מנת למתן את ההשפעה הזאת ולאפשר תעסוקה של הורים, במיוחד אימהות בהיעדר מסגרות חינוך, נוכח המצב הכלכלי המשברי שאליו נקלעו משפחות רבות בישראל, יש להבטיח סבסוד להורים עובדים, ובמיוחד לאימהות חד-הוריות, למסגרות טיפול לילדים לחודשי הקיץ למשך תוך אימוץ מבחן הכנסות.

12. התקציב לסיוע להחזרת עובדים ועובדות למעגל העבודה חייב לשלב הטמעה של חשיבה מגדרית. הנקודות המפורטות לעיל מהוות קריאת כיוון הכרחית להגנה על נשים ועל הישגי השוויון המגדרי שישראל כבר השיגה. המשבר אמנם מאיים להחריב את המציאות כפי שהכרנו, ואולם הוא נושא גם הזדמנות להביא לתיקון פערים מגדריים בחברה שיחזקו אותה מפני המשבר הבא.

13. חשוב לציין כי לצד הצעדים האמורים, קיימת חשיבות קריטית להרחבה ולחיזוק רשת הביטחון הסוציאלית, לרבות באמצעות הרחבת והארכת הזכויות לדמי אבטלה וביטול האיסור על כפל גמלאות בעת משבר. נוסף בהקשר זה, כי מדינות רבות בעולם כבר אימצו צעדים מגוונים בנושא ומומחים בינלאומיים כבר עמדו על החשיבות המכרעת של רשת ביטחון סוציאלית בריכוך השפעות של משבר, בפרט ביחס לנשים.⁹

14. אנו מציעות כל עזרה שנדרשת על מנת לתרום למאמצים להחזרת עובדים ועובדות למעגל העבודה ונשמח לעמוד בקשר.

בכבוד רב,


שי אוקסנברג, עו"ד
מנהלת קידום מדיניות וחקיקה


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

⁷ ר' עוד World Bank Group, 'Gender Dimensions of the COVID-19 Pandemic', Policy Note, 16 April 2020, בעמ' 20 וההפניות שם.

⁸ ר' למשל Lucia Graves, 'Women's domestic burden just got heavier with the Coronavirus', The Guardian, 16.3.2020. כן ר' נתונים של חסון ובן-אליהו, לעיל הי"ש 6.

⁹ ר' שדולת הנשים בישראל, 'נשים בצל הקורונה: השפעתם של משברים על שוויון מגדרי' (אפריל 2020).