

ספטמבר 2020

השפעת המתווה לשנת הלימודים תשפ"א על אימהות עובדות בצל משבר הקורונה

פתיחת שנת הלימודים תשפ"א בצל הקורונה מסמנת תקופה חדשה במערכת החינוך – מבלבלת ומאתגרת בעבור התלמידים והתלמידות ויותר מכך בעבור ההורים. נוכח המציאות המגדרית הקיימת שבה במרבית המשפחות חלוקת התפקידים היא כזאת שאימהות עדיין אחראיות יותר למטלות הבית וגידול הילדים, קיים חשש כבד שהמתווה לשנת הלימודים תשפ"א, שכולל צמצום של ימי הלמידה בבית הספר ומעבר לימי למידה מרחוק בבית, יפגע באופן קשה באימהות שתידרשנה שוב לגשר על הפער שבין מערכת החינוך לבין שוק העבודה.

המציאות היומיומית של נשים בישראל מלמדת כי הן ניצבות בפני חסמים רבים לשוויון בשוק העבודה. עבור אימהות עובדות הקושי מועצם במיוחד: שיעורי הלידה בישראל הם מהגבוהים מהמקובל בעולם המערבי, ושוק העבודה הוא תובעני במיוחד ודורש שעות עבודה רבות וזמינות מסביב לשעון. היות שברוב המשפחות בישראל נשים הן עדיין האחראיות העיקריות על עבודות הטיפול ומשק הבית, במקרים רבים הן נדרשות להכפיף את תפקידן בשוק העבודה לטובת תפקידן כאימהות, ליותר על הזדמנויות תעסוקתיות ולעבוד במשרות חלקיות ובשכר נמוך.

עתות משבר משקפות בצורה מובהקת את אי השוויון המגדרי שכבר קיים 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, **משבר הקורונה פוגע יותר בנשים, במיוחד בתחום התעסוקה:**

- עיבודי אגף הכלכלנית הראשית מיום 1.6.2020¹ הראו ששיעורי ההשבתה של נשים (21% במוצע) גבוהים ביחס לאלו של גברים (16% במוצע) בכל קבוצות האוכלוסייה, שסיכוי ההשבתה הגבוה של נשים התקבל בעיקר ברמות השכר הנמוכות יחסית,² ובסה"כ 56% מהמושבתים הן נשים.
- תעסוקה של נשים חרדיות וערביות (במיוחד ערביות צעירות) נפגעה באופן מיוחד.³
- נתונים מעודכנים לסוף יוני ממדדי תעסוקת נשים של זרוע עבודה במשרד העבודה והרווחה מלמדים שבשיאו, הפער המגדרי בהשבתה עמד על 10%, ושכרם יוני (ביחס לינואר-פברואר) שיעור ההשתתפות בכוח העבודה עדיין היה נמוך יותר אצל נשים – כלומר יותר נשים עזבו את שוק העבודה.
- ביחס לאימהות (לילדים עד גיל 9), שיעור האבטלה שלהן היה דומה לזה של נשים בגילאי 25-44 ועמד על 22%(!), אלא שהירידה החדה ביותר בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה מבין קבוצות האוכלוסייה (גם ביחס לנשים בגילאי 25-44), חלה ביחס לאימהות: ירידה של 6.7% במאי 2020 לעומת מאי אשתקד, דבר שיכול ללמד באופן מדויק על כך שיותר אימהות התייאשו מחיפוש עבודה.⁴
- 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: כך למשל הוגשו 370 בקשות במאי 2020 לעומת 110 אשתקד. לא זו בלבד, מינהל אכיפה והסדרה במשרד העבודה מדווח על שיעורים גבוהים של בקשות לצמצום משרות ושכר של נשים בתקופות מוגנות: 324 במאי 2020 לעומת 25 אשתקד.⁵

¹ אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר, [מאפייני העובדים המושבתים](#), 1.6.2020.

² עוד נמצא שרמת השכלה אקדמאית משפיעה על הביטחון התעסוקתי של הנשים יותר מאשר על גברים. ר' פרופ' קרנית פלוג, דפנה אבירם-ניצן וירדן קידר, המכון הישראלי לדמוקרטיה, [השפעת משבר הקורונה: עצמאים – שכירים](#), 26.5.2020.

³ צוות המומחים והמומחיות של המשבר, צוות נשים, [השפעת משבר הקורונה על תעסוקת נשים ערביות וחרדיות](#), נייר עמדה מס' 1, מאי 2020; מיכל גרא מרגליות ומייסס גילגול, [הקורונה החזירה את החרדיות והערביות לאחור](#), TheMarker, 21.6.2020.

⁴ מדדי תעסוקת נשים – מאי ויוני 2020, זרוע העבודה, יולי 2020, הוצג במסגרת שולחן עגול ממשלה-חברה אזרחית בנושא תעסוקת נשים ביום 28.7.2020.

⁵ שם.



לא זו בלבד שנשים נפגעו בעבודתן מחוץ לבית, אלא שעם סגירת מוסדות החינוך והטלת מגבלות התנועה, הועצם נטל הטיפול בבית ובמשפחה, שגם בימים של שגרה נופל ברובו על כתפיהן של נשים ומשליך על מעמדן בשוק העבודה ועל האפשרות לעבוד בצורה מלאה ויעילה:

- ברגיל, נשות ישראל עובדות כ-16 שעות יותר מגברים בעבודות הבית והטיפול ללא שכר (כ-43 לעומת 27), אלא שהן עובדות גם מחוץ לבית בשכר ובחיבור סך כל שעות העבודה בבית ומחוצה לו, הן עובדות כארבע שעות יותר מגברים.⁶
- עדויות מן העולם כבר מלמדות על השפעת הסגר על עבודת הטיפול: למשל סקר שעשה הניו יורק טיימס באפריל 2020 הראה שבסביבות 70% מהנשים היו האחראיות היחידות או העיקריות לעבודות הבית בזמן ההסגר ו-66% מהן על עבודת הטיפול בילדים.⁷ מחקר משווה שבחן את ארה"ב, אנגליה וגרמניה מצא שבמהלך מרץ-אפריל נשים במדינות הללו טיפלו וסייעו בלימודים של הילדים יותר מאשר גברים.⁸ סקר של קבוצת הייעוץ בוסטון שנעשה בארה"ב ובארבע מדינות נוספות באירופה מחזק את הממצאים הללו עם דיווח שנשים עובדות עשו בממוצע 15 שעות שבועיות יותר בעבודות טיפול בבית בסוף מרץ 2020.⁹
- הניסיון למתוח את שעות העבודה בשכר על מנת שניתן יהיה להספיק הכל ומבלי שדבר יבוא על חשבון דבר אחר, הוא על סף הבלתי אפשרי, וההיבט המגדרי ניכר. אכן, סקר שעשה הארגון של שריל סנדברג בארה"ב הראה ש-31% מנשים עם משרה מלאה ומשפחה אמרו שכעת יש להן יותר עבודה משהן יכולות לבצע, לעומת 13% מהגברים.¹⁰ בהמשך ישיר להגברת הנטל בבית, סקר שנעשה בארה"ב הראה שאימהות לילדים קטנים נאלצו להפחית את שעות העבודה שלהן בשכר פי 4-5 מאשר אבות, דבר שהביא להעמקת הפער המגדרי בשעות העבודה בשכר ב-20-50%. עבודה מהבית אינה מספקת פתרון הולם כשיש ילדים קטנים – שכן כפי שהראה אותו סקר, אימהות נאלצו להפחית ב-2.6 את שעות העבודה שלהן כשעברו לעבוד מהבית (שינוי של 7% בשעות העבודה השבועיות) – בעוד שאצל אבות שעברו לעבוד מהבית חל שינוי מזערי של כ-30 דקי בלבד (שינוי של 1%).¹¹
- בישראל, סקר של המכון הישראלי לדמוקרטיה מזמן הסגר,¹² הראה שמבין השכירים שהמשיכו לעבוד, יותר גברים מנשים דיווחו שהמשיכו לעבוד באותו היקף משרה כמו קודם (54% לעומת 39%), ובעוד יותר נשים עברו לעבוד מהבית (28% לעומת 21% שהמשיכו לעבוד כרגיל במקום העבודה), שיעור הגברים שהמשיכו כרגיל במקום העבודה מעט גבוה משיעור הגברים שעברו לעבוד מהבית (35% לעומת 32%).
- עוד הראה הסקר שכ-36% מהנשים (שכירות ועצמאיות) מצליחות במידה די רבה עד רבה לבצע את עבודתן מהבית, באותה מידה של יעילות כפי שביצעו אותה בעבר במקום העבודה, לעומת 46% מהגברים. הסקר מאשש שהסיבה לכך היא ככל הנראה הימצאות הילדים בבית והעובדה שהנטל נופל על האימהות: כ-44% מהנשים ללא ילדים מצליחות במידה רבה עד די רבה לבצע את עבודתן באותה יעילות מהבית, לעומת כ-33% בלבד מהנשים עם ילדים (הפער בין קבוצות הנשים הוא כמעט כפול מזה שבין גברים ללא ילדים לגברים עם ילדים).

⁶ הגר צמרת-קרצ'ר, חנה הרצוג, נעמי חזן ואח', מדד המגדר: אי-שוויון מגדרי בישראל 2019 (הוצאת מכון ון ליר, 2020).
⁷ Claire Cain Miller, Nearly half of men say they do most of the home schooling. 3% of women agree, The New York Times, 6.8.2020. ורי גם Lucia Graves, Women's domestic burden just got heavier with the Coronavirus, The Guardian, 16.3.2020.
⁸ Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M. and Rauh, C., Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys, Cambridge-INET Working Paper WP2018 (2020).
⁹ Matt Krentz, Emily Kos, Anna Green, and Jennifer Garcia-Alonso, Boston Consulting Group, Easing the COVID-19 Burden on Working Parents, 21.5.2020.
¹⁰ LeanIn.Org and SurveyMonkey, Women are maxing out and burning out during COVID-19, 7.5.2020.
¹¹ Collins, C, Landivar, LC, Ruppanner, L, Scarborough, WJ., COVID-19 and the gender gap in work hours. Gender Work Organ. 2020; 1–12. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>.
¹² לעיל הי"ש 2.



נוכח צמצום ימי המלידה בבית הספר ומעבר לימי למידה מרחוק בבית במתווה לשנת הלימודים תשפ"א, קיים חשש כבד שאימהות תיזרשנה שוב לגשר על הפער שבין מערכת החינוך לבין שוק העבודה והפגיעה הקשה בעבודתן וביכולת שלהן לכלכל את משפחתן תעמיק. המחויבות ההורית אינה נגמרת בכיתה ד', מה גם שלפי המתווה נראה שצפוי צמצום ימי ושעות לימוד גם לתלמידי א'-ד'. אין די במשכורת אחת כדי להתקיים והדבר עלול להביא להתדרדרות כלכלית של משפחות ולהתפתחות של דפוסי תעסוקה פוגעניים של נשים. אימהות חד הוריות אשר עומדות בראש מרבית המשפחות החד הוריות בישראל, צפויות להיפגע באופן דרמטי.

מעבר לכך, יש כאן פוטנציאל פגיעה חמור בהישגי השוויון המגדרי שישראל כבר השיגה, כשטרם המשבר שיעור התעסוקה של נשים היה גבוה ביחס למדינות ה-OECD.¹³ הדבר פוגע לא רק בזכותן של נשים לשוויון, כי אם בחברה כולה: שוויון מגדרי חשוב לא רק כערך בפני עצמו, הוא גם נדבך קריטי לחיזוק החוסן החברתי-כלכלי ולשגשוג בר-קיימא. מחקרים שנעשו בשנים האחרונות בעולם, מלמדים על ההשפעה הישירה שיש להשתלבות מיטבית של נשים בשדה הכלכלי על קידום החינוך והבריאות בחברה, על ההצלחה העסקית של חברות ועל הגידול בתוצר הלאומי.¹⁴ דווקא בתקופה כה רגישה, כלכלת ישראל זקוקה למחצית מן האוכלוסייה שלה כדי להתמודד עם המשבר, והגנה על תעסוקת נשים ואימהות היא קריטית כדי להבטיח כי המדינה תיחלץ ממנו, חזקה וחסונה יותר.

מה ניתן לעשות כדי לסייע לאימהות ולהורים בכלל?

← להמשיך את המחקר ואיסוף הנתונים אודות השפעת המשבר על תעסוקת נשים ואימהות, לרבות תוך פירוק לפי גילאי הילדים באופן נרחב יותר ובמיוחד בהקשר לאופן היישום וההשפעה של הסדרי עבודה גמישים במקומות העבודה. **זהירות רבה נדרשת באימוץ צעדי מדיניות על מנת שלא להעמיק את הפגיעה באימהות ועל כן על הצעדים להיות בתחילה זמניים ונדרש מעקב צמוד אחר השפעתם.**

← **להרחיב את שעות הלימוד הפרונטליות ומסגרות הטיפול** תוך שמירה על בריאות התלמידים/ות והמורים/ות. לצורך זאת, יש לפעול לגיוס ולהכשרת כח אדם חדש ומיומן תוך הבטחת תגמול ראוי (הדבר ייצר מקומות עבודה נוספים), וכן להשמת מרחבים ציבוריים בערים וביישובים (דוגמת מתנ"סים).

← בתוך כך, ולפי המלצת ה-OECD, יש להכין תשתית להמשך פעילות מערכות החינוך והטיפול בילדים גם במקרה של גל נוסף, כגון טיפול והשגחה בקבוצות קטנות בבית ובאופן מקומי כפי שעשתה ניו זילנד בעבור ילדי עובדים חיוניים וקוריאנה – בעבור ילדים להורים עובדים באופן כללי.¹⁵

← לפי המלצת ה-OECD וגורמים נוספים על מדינות שבהן הילדים חוזרים ללימודים באופן חלקי לבחון תמיכה בהיעדרות חלקית של הורה ממקום העבודה, וכן להתכוון לתמיכה במשפחות בשל היעדרות על רקע צורכי טיפול באופן חירומי.¹⁶ בהמשך לכך, נוכח הפחתת ימי ושעות הלימוד בסך הכל ובמיוחד הפרונטליים, יש לאמץ באופן זמני מודל בדומה לזה שמעוגן בדין ביחס להורה של ילד עם מוגבלות (המאפשר ברגיל הן שעות היעדרות ללא ניכוי משכר העובד והן ימי היעדרות על חשבון ימי החופש או ימי המחלה של העובד): לאפשר לעובדים שהם הורים לילדים עד גיל 12 להיעדר בהיקף גדול מן הרגיל ממקום העבודה על רקע צורכי טיפול, ללא פגיעה בשכר ובתנאים, על חשבון ימי החופשה או ימי המחלה הצבורים. לצד זאת, יש להוציא הנחיות למעסיקים אודות מימוש הזכות וכן לבחון מנגנון שיבטיח חלוקה שווה בין אימהות לאבות במימוש הזכות.

¹³ OECD (2019), OECD Labour Force Statistics 2019, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/g2g9fb3e-en>
¹⁴ McKinsey Global Institute, [The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \\$12 Trillion to Global Growth](#), September 2015; Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE), [From Commitment to Action](#), Second Gender Equality Review Conference, Austria, 2017, 19; World Bank, [World Development Report 2012: Gender Equality and Development](#), 2012, World Bank. © World Bank. License: CC BY 3.0 IGO

¹⁵ OECD (2020), [OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis](#), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en> בעמ' 84.

¹⁶ ש. רי גום, Titan Alon, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey and Michèle Tertilt, [The Impact of COVID-19 on Gender Equality](#), NBER Working Paper No. 26947 (April 2020), DOI: 10.3386/w26947; Yue Qian and Sylvia Fuller, [COVID-19 and the Gender Employment Gap among Parents of Young Children](#), Canadian Public Policy 2020 46: S2, S89-S101



← נוכח הפגיעה, יש לבחון באופן זמני אימוץ תמריצים לעסקים במגזר הפרטי שמקדמים פתרונות לעבודה גמישה/מהבית לשני ההורים (קרי לא לאימהות בלבד, תוך מעקב אחר השפעתם על שוויון מגדרי),¹⁷ שומרים על משרות ושכר של נשים וכן קולטים נשים כעובדות חדשות, וזאת במיוחד ביחס לאימהות (תמריצים יכולים לכלול למשל הטבות ודחיות תשלומי מס, סיוע בהלוואות ללא ריבית או הפחתה, מענקים או פרסים כספיים).

← לחזק את המגזר הציבורי שמהווה מקור תעסוקה חשוב וגדול לנשים (62% מהעובדים בו הן עובדות). כל קיצוץ צפוי במצבת כח האדם ובמשכורות במגזר הציבורי ייפגע בהכרח בנשים עובדות ועל כן לא רק שיש לבחון אותו באופן מגדרי, אלא שיש לבנות וליישם תכנית לעידוד תעסוקה וליצירת מקומות עבודה לנשים במגזר הציבורי, לרבות ברשויות המקומיות, ובפרט לנשים ערביות וחרדיות.

← לאמץ תכנית לאומית להסברה ויידוע מעסיקים ועובדות לגבי זכויות בתקופות מוגנות במגוון שפות, למשל באמצעות קמפיין ממשלתי, כתיבה והפצת זכותונים, והגברת ושיפור המענה שניתן במשרד העבודה ובנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בנושאים הללו.

← להקים קרן סיוע ייעודית להורים עובדים, ובמיוחד לאימהות חד הוריות ולעובדים חיוניים, שתציע סבסוד למסגרות/הסדרי טיפול לילדים לשעות אחה"צ או בימים שבהם הלימודים מהבית (ניתן תוך אימוץ מבחן הכנסות).

נשמח להרחיב על הצעדים השונים ועל הצעות נוספות ואנו מציעות כל עזרה שנדרשת.

¹⁷ 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.