

שדולת
הנשים
בישראל

The Israel
Women's
Network

لوبي النساء
في إسرائيل



סיכום פעילות הקווים פתוחים לזכויות
נשים בעבודה לשנים 2022-2023

תובנות, מסקנות והמלצות מדיניות

סיכום פעילות הקווים פתוחים לזכויות נשים בעבודה לשנים 2022-2023

תובנות, מסקנות והמלצות מדיניות

כתיבה: תומר מרון

ייעוץ: עו"ד גלי זינגר, עו"ד פנטה גורן-היילו

יוני 2024

הקווים הפתוחים לזכויות נשים בעבודה של שדולת הנשים פועלים בתמיכת

**THE HADASSAH
FOUNDATION**


HERIZON
JEWISH VALUES. FEMALE VOICES.

 **stichting
levi lassen**


קרן אבן הזית
Olivestone Trust
صندوق حجر الزيتون

4	הקדמה
5	נשים בשוק העבודה הישראלי
6	הסללה ובידול תעסוקתי בשוק העבודה
6	פערי שכר מגדריים
9	טיפול בגיל הרך ומס אימהות
11	הגנה חוקית על נשים בתקופות מוגנות
11	סיכום פניות ומסקנות מרכזיות
12	מיהן הנשים הפונות לקו?
13	הנושאים שעלו בפניות לקווים
15	פניות לקווים בצל המלחמה ניתוח הפניות מחודשים אוקטובר - דצמבר 2023
16	המלצות מדיניות

שדולת הנשים בישראל מפעילה מזה למעלה משלושה עשורים קו פתוח לזכויות נשים בעבודה, המספק לנשים מענה משפטי ללא תשלום, במקרים של הפרת זכויות, אפליה על רקע מגדרי או הטרדה מינית בעבודה. בשנים האחרונות הורחבה פעילות הקו והוחלט לפתוח קווים ייעודיים לנשים מקבוצות אוכלוסייה, הסובלות מחשיפה מוגברת לאפליה ולהפרת זכויות בעבודה. מתוך כך, בשנת 2017 הוקם קו ייעודי לזכויות נשים חרדיות, בשנת 2018 הוקם קו פתוח לנשים בשפה הערבית, ובשנת 2022 הוקמו קווים פתוחים לנשים בשפה האמהרית ובשפה הרוסית. לצד מתן מענה וייעוץ טלפוני, אנו פוגשות את הנשים הפונות אלינו, מסייעות בניסוח מכתבים ובפניות למעסיקים ולגופים רשמיים, ובמקרה הצורך אף מציעות ייצוג משפטי בתשלום סמלי, במסגרת מערך האכיפה של השדולה. הקווים מופעלים על ידי מנהלות הקווים הפתוחים, עו"ד מייסא גראבלי ועו"ד פנטה גורן היילו, ובסיוע עורכות דין מתנדבות, בעלות ניסיון רב בדיני עבודה.

ב-7 באוקטובר 2023, בעקבות מתקפת הטרור האכזרית, נכנסה מדינת ישראל לאחת מן המלחמות הקשות בתולדותיה. מלבד המעגלים הקרובים של הנרצחות והנרצחים, הפצעות והפצועים, המפונות והמפונים וכמובן החטופות והחטופים, **אין אזרח ואזרחית אשר אינם מושפעים ממצב החירום המתמשך.** בין כלל ההשפעות הקשות והנרחבות של המלחמה, ניתן להצביע על טווח משמעותי של השלכות הנוגעות באופן ישיר או מוגבר לנשים, לנערות, לילדות ולילדים – כאשר, בין היתר, אנו מזהות פגיעה בהיבטים תעסוקתיים ייחודיים והזנחתם.

הדוח שלפניכם מסכם את פעילות הקווים הפתוחים של שדולת הנשים לשנים 2022-2023 ומציג את האתגרים בהפעלתם והמסקנות העולות מפעילות הקווים. הדוח כולל סקירה תמציתית על מצבן התעסוקתי של נשים בשוק התעסוקה הישראלי וההשפעה של האפליה הכפולה שנשים מקבוצות שונות מתמודדות עימה. לבסוף, לנוכח אירועי מלחמת חרבות ברזל, מצאנו לנכון להדגיש את השפעות המלחמה על נשים בשוק התעסוקה.



אלא מצטלבים ויוצרים מצבי שוליות ייחודיים, ובעקבותיהם מנגנוני דיכוי ייחודיים.³ במקרה של נשים ישראליות, מאפייני הזהות הייחודיים של נשים חרדיות, ערביות, עולות חדשות ועוד, מייצרים אתגרים ייחודיים לכל מגזר והם דורשים התייחסות פרטנית. במצבים של הצטלבות מיקומי שוליים, לא ניתן להפריד בין גורמי המצוקה השונים, כיוון שאלו אינם מתווספים זה אל זה, אלא משתלבים זה בזה ליצירת מהות או מצוקה חדשה, עוצמתית יותר מסך חלקיה. הצרכים הייחודיים של נשים חרדיות, נשים ערביות, עולות מאתיופיה ומברה"מ לשעבר, הובילו אותנו לפתוח קווים ייעודיים בשפות שונות וקו ייעודי לאוכלוסייה החרדית.

בפרק זה נבחן את פערי השכר המגדריים בישראל, לצד הגורמים העיקריים להם שהוצגו לעיל והפתרונות המוצעים בחוק הישראלי. כמו כן, נדון בהשפעת מאפייניהן הייחודיים של נשים ממגזרים שונים בישראל על מצבן של הנשים בשוק העבודה ובחברה בכלל, דרך הצטלבות מיקומי השוליים בזהותן.

השתתפותן של נשים בשוק העבודה הישראלי מושפעת מגורמים שונים, כאשר חלקם משפיעים במידה רבה על כלל הנשים וחלקם ייחודיים לקבוצות אוכלוסייה מסוימות. גורם מרכזי ראשון, המעצב את אופי השתתפותן של נשים בשוק העבודה הישראלי, הוא הסללה ובידול תעסוקתי המושפעים מסטריאוטיפים והטיות מגדריות. כך, מתקיים הבידול התעסוקתי לא רק בצורה "אנכית", קרי, בהפרדה מגדרית בין משלחי היד השונים, אלא גם "אופקית" – בפערי שכר ומעמדות מגדריים בתוך משלחי היד עצמם. גורם נוסף בעל השפעה רחבה על מצבן של נשים בשוק העבודה הישראלי הוא טיפול בגיל הרך ו"מס האימהות". חוסר האיזון בין גברים ונשים במחויבות לטיפול במשפחה ובבית משפיע בצורה ניכרת על מספר שעות העבודה בקרב נשים, וכן על בחירתן בענפי תעסוקה המאפשרים את שהותן בבית. הטיה זאת משפיעה במיוחד על נשות האוכלוסייה החרדית והאוכלוסייה הערבית, בהן שיעורי הילודה הגבוהים ביותר. בשנת 2022, שיעור ההשתתפות של כלל הנשים בשוק העבודה בישראל עמד על 157.9%, כאשר שיעור התעסוקה בקרב נשים יהודיות שאינן חרדיות היה כ-83%, בקרב נשים חרדיות כ-80% (לעומת כ-53% מהגברים החרדים) וכ-42% בקרב נשים ערביות.²

הצטלבות מיקומי שוליים (intersectionality) היא המקרה שבו השילוב בין מרכיבי זהות וקטגוריות שיוך חברתי (כמו: מין, מגדר, גזע, נטייה מינית, דת, לאום וכו') יכולה לחשוף את אותו אדם או אישה לאופנים שונים, חופפים, של דיכוי והדרה. במבנים חברתיים רבים, מרכיבי זהות אלה אינם מקבילים

1. לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2023. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

2. יוחי הרפז, ג. ואח'. (2023). שוק העבודה בישראל 2022. משרד העבודה.

3. קרמר-נבו, מ. (2006). נשים בעוני – סיפורי חיים: מגדר, כאב, התנגדות. הקיבוץ המאוחד.

האוכלוסין לשנת 2008.⁵ במחקרן, ניתחו חסון ודגן-בוזגלו את פערי השכר במשלחי היד הנפוצים בקרב נשים ובקרב גברים בישראל, ומצאו כי השכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים הוא כמחצית מהשכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים. עוד מצאו החוקרות כי נשים בישראל מרוכזות במשלחי יד בעלי רוב נשי מובהק בשיעורים גבוהים הרבה יותר מגברים המרוכזים במשלחי יד בעלי רוב גברי.

ממצאי הדוח של שדולת הנשים מ־2021 מצביעים על שינוי מזערי בלבד בפערי השכר המגדריים ובבידול התעסוקתי בישראל לאורך עשר השנים שבין 2008 ו־2018. לפי נתוני הדוח, בשנת 2018 היווה השכר הממוצע בחמשת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים רק 61% מהשכר הממוצע בחמשת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים. מסקנתן של חסון ודגן-בוזגלו נותרת בעינה גם לגבי הסגרגציה שבין משלחי היד, כאשר נתוני 2018 מלמדים גם הם כי שיעור הנשים המועסקות במקצועות "נשיים" גבוה הרבה יותר משיעור הגברים המועסקים במקצועות "גבריים".

תהליך ההסללה של נשים וגברים מתחיל בגיל צעיר, תוך חיזוק סטריאוטיפים מגדריים במערכת החינוך, עובר דרך הסללה ממוסדת עבור חלק מהאוכלוסייה בשירות הצבאי, מתבטא בהבדלים מגדריים בבחירת תחומי לימוד באקדמיה, ומוביל לבסוף לבחירתן ולבחירתם של נשים וגברים במקצועות שונים – "נשיים" ו"גבריים". הכוונת ילדות, נערות ונשים אל תחומי הטיפול, הפקידות, ההדרכה וההוראה, לצד פגיעה בתחושת המסוגלות הטכנולוגית שלהן והובלתן לתעדוף תפקידן כאימהות על פני תפקידן בשוק העבודה, יוצרות בסופו של דבר שוק תעסוקה מבודל מגדריית, שהשלכותיו על החברה ועל הכלכלה רחבות.

מגמת הבידול התעסוקתי נותרת בעינה במבט על כמעט שני עשורים. בדוח שפורסם על ידי שדולת הנשים בישראל במרץ 2021, נאספו נתונים על אודות חמשת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים ובקרב גברים בישראל, לפי סקר הוצאות והכנסות משקי הבית של הלמ"ס לשנת 2018.⁴ הדוח התבסס על מתודולוגיה של מחקר אחר שערכו ד"ר יעל חסון ונועה דגן-בוזגלו כמה שנים קודם לכן, על פי נתוני מפקד

4. מן, י. (2021). כשתיה" גדולה: הסללה מגדריית וחלוקה תעסוקתית בישראל. שדולת הנשים בישראל.

5. חסון, י., ודגן-בוזגלו, נ. (2013). בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים. מרכז אדוה.

על 88% משכרו של מנהל; הפער הגדול ביותר נמצא בחברות ממשלתיות (כ-12,000 ש"ח בחודש).⁸

על רקע זה, הנתונים מצביעים על פערים משמעותיים בשכר, בהיקף העבודה ובמאפייני תעסוקה נוספים בין נשים בקבוצות האוכלוסייה השונות. במשקי בית חרדיים, נשים הן המפרנסות העיקריות, אך שיעור התעסוקה שלהן עדיין נמוך משיעור התעסוקה של נשים יהודיות שאינן חרדיות. בשנת 2018, הכנסתן הממוצעת של הנשים החרדיות הייתה קטנה בכ-34% מהכנסתן של נשים יהודיות שאינן חרדיות, והכנסתן החצינית הייתה קטנה בכ-32%. בנוסף, בשנת 2021 הועסקו במשרה חלקית 44% מהנשים החרדיות, לעומת 24% מהנשים היהודיות שאינן חרדיות.⁹

בנוגע לנשים ערביות, שיעורן בשוק התעסוקה נמוך משמעותית משיעור הנשים היהודיות: רק 37.4% מהנשים הערביות בגילאי 25-64 מועסקות, לעומת 83.7% מהנשים היהודיות באותם הגילאים. בנוסף, מרבית מהנשים הערביות מועסקות במשרות "צווארון ורוד" (חינוך, שירותי בריאות, רוחה וסעד): בשנת 2019, שיעור הנשים הערביות שהועסקו בענפים אלו היה גבוה משמעותית משיעור הנשים היהודיות (31% לעומת 19% בהתאמה בענף החינוך).¹⁰

פערי שכר בין נשים לגברים בשוק העבודה הינם תופעה אוניברסלית. בישראל, על אף חקיקת שני חוקים בתחום, חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 – פערי שכר מגדריים נותרו יציבים ללא צמצום משמעותי בשני העשורים האחרונים.

נכון לשנת 2021, שכרה החודשי הממוצע של אישה היה כ-66% בלבד משכרו הממוצע של גבר. בין השנים 2015-2021 גדלו פערי השכר בין גברים לנשים ב-2.2 נקודות האחוז.⁶ פערי השכר בין גברים ונשים מתקיימים גם ביחס לשכר שעת, עם פער ממוצע של 16.4% בשכר שעת בין גברים ונשים בשנת 2018.⁷ פערי שכר מגדריים משפיעים על נשים בכל רמות התעסוקה ובכל התחומים במשק, ומתקיימים הן בין עובדים המועסקים אצל אותו מעסיק והן בין ענפים שונים. יותר משליש מהנשים המועסקות בשנת 2023 היו מועסקות בעבודות "צווארון ורוד": מטפלות סיעודיות, סייעות, עובדות סוציאליות, מזכירות רפואיות ועוד. בשוק ההיי-טק, אחוז הנשים המועסקות עמד על 34.3%. בנוסף, קיימים פערי שכר מגדריים בין עובדים ועובדות העובדים זה לצד זה וממלאים את אותו התפקיד, אך מקבלים שכר שונה – גם בדרגים נמוכים וגם בעמדות בכירות. למרות האמור, פערי השכר בעמדות בכירות נמוכים יותר מאשר בדרגים הנמוכים: שכרה הממוצע של מנהלת עומד

6. לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2024. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

7. יולנר, ת., בן-מאיר, א., סומך, ס. (2021). פערי שכר מגדריים: גורמים וכלי המדיניות. מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל.

8. לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2024. הלמ"ס.

9. פלג-גבאי, מ. (2022). תעסוקת חרדים – מבט על. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

10. אלמו-קפיטל, ג'. (2022). נתונים על תעסוקת נשים ערביות בדגש על בדואיות בנגב. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

פנים-ארגוני וציבורי בנושא, ויעודדו פעולות לצמצום פערי השכר בין נשים לגברים במקומות העבודה.

אולם במציאות הדברים נראים אחרת; כפועל יוצא של תיקון החוק, בתחילת יוני 2022 פרסמו לראשונה בישראל דוחות פומביים של עשרות חברות במשק, בעניין פערי שכר מגדריים. מסמך שפורסם על ידי מרכז אדוה, מכון וון ליר ושדולת הנשים באוגוסט 2022,¹¹ ניתח את הדוחות הפומביים ומחדש יוני של אותה שנה, במטרה ללמוד על אופן היישום בפועל של החוק ולהמליץ על שינויים שיש לבצע לקראת המשך יישומו. לפי הניתוח דוחות אלו מעלים כי רב הנסתר על הגלוי: החוק אינו מחייב את החברות לכלול את כלל העובדים והעובדות בדוח או לדווח כמה עובדים ועובדות נכללו בו, דבר שמקשה על קבלת תמונת מצב מלאה של פערי השכר. כמו כן, אופן חלוקת העובדים/ות לקבוצות השוואה (שאינו מוגדר בצורה ברורה בחקיקה) תורם לערפול הנתונים. ההסברים הניתנים לפערי השכר נותרים ברמת הפרט ואין התייחסות להקשר הארגוני הספציפי, כך שפערי השכר מפורשים כתוצר של הבדלים בהון אנושי – תוך התעלמות מהפערים המגדריים המבניים של הארגון. כך עלול הניתוח של פערי השכר לשמר את המצב הקיים, במקום להניע לשינוי, לביטול פערי השכר וליצירת הזדמנויות תעסוקתיות שוויוניות יותר עבור נשים וגברים.

אף שאפליה בשכר אסורה בחוק כבר מאמצע שנות ה-60, הפערים מוסיפים להתקיים והם עומדים מזה שנים רבות על כ-32% בממוצע לחודש ועל כ-16% בממוצע לשעת עבודה.¹¹ הסיבות לפערים מצויות לעיתים בהיקף שעות העבודה, בהטבות שכר שונות בהתאם לאופי התפקיד, ובפעמים אחרות מקורן באפליה מגדרית גרידא. אלו, כמוכן, מתקיימים לצד הבידול התעסוקתי של נשים וגברים במשלחי יד שונים.¹²

בחודש אוגוסט 2020, אושר בכנסת תיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, ומטרתו לסייע בצמצום פערי השכר. על פי התיקון, על כל גוף ציבורי, שיש עליו חובת דיווח מכוח החקיקה, וכן על מעסיקים המעסיקים 518 עובדים ועובדות ומעלה, חלה חובה לפרסם דוח שנתי המפרט פערים בשכר הממוצע של גברים לעומת נשים. החוק קובע הנחיות כלליות לדיווח על פערי השכר המגדריים. ראשית, התיקון לחוק מחייב את המעסיקים לבצע בחינה פנימית של הפערים המגדריים בשכר הממוצע, תוך פירוט פערי השכר הממוצעים באחוזים בין גברים ונשים, לגבי כל קבוצת עובדים ועובדות במקום העבודה. כאשר החלוקה לקבוצות נעשית על פי שיקול דעת המעסיק. שנית, המעסיקים מחויבים לפרסם את הנתונים שנאספו, הן באמצעות דוח פומבי שנתי והן באמצעות הודעה אישית לכל עובדת ועובד לגבי מיקומה/ו ביחס לשכר הממוצע בקבוצת העובדות/ים אליה הן/ם משתייכות. השאיפה היא שצעדים אלו יגבירו את מודעות המעסיקים לפערי השכר בארגון, את המודעות של העובדות והעובדים לזכויותיהן/ם ולמצבן/ם ההשוואתי בתחום השכר, יעוררו שיח

11. צמרת, ה. ואח'. (2022). [מדד המגדר: אי-שוויון מגדרי בישראל 2022](#). מכון ון ליר.

12. חסון, י., בן-אליהו, ה. (2022). [רב הנסתר על הגלוי: בחינת יישום חובת דיווח פערי שכר מגדריים החלה על מעסיקים על פי חוק שכר שווה](#).

13. חסון, י., בן-אליהו, ה. (2022). [רב הנסתר על הגלוי: בחינת יישום חובת דיווח פערי שכר מגדריים החלה על מעסיקים על פי חוק שכר שווה](#).

לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, אישה שילדה, אשר השתתפה בשוק התעסוקה ושילמו עבורה דמי ביטוח לאומי במשך 10 מתוך 14 החודשים שקדמו ללידה, זכאית לתקופת לידה והורות באורך 15 שבועות שבמהלכם תקבל דמי לידה בגובה 100% מהשכר. 11 שבועות נוספים ללא תגמול כספי מותנים בכך שהאם הועסקה במשך שנה לפחות אצל אותו המעסיק טרם הלידה, ובמהלכם זכאית היולדת לאותן זכויות שהוענקו לה ב-15 השבועות הראשונים, שכוללות הגנה מפני פיטורין או מפני פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה. בניגוד למצב ברבות מהמדינות המערביות האחרות, נשים שאינן מועסקות לא זכאיות לגמלה לאחר תום תקופת 15 השבועות של תקופת הלידה והורות.¹⁷ עם תום תקופת הלידה והורות הקבועה בחוק, האימהות זכאיות לתקופת חופשה ללא תשלום (חל"ת) נוספת, עד שנה מיום הלידה, ובתנאי שמספר חודשי החל"ת לא יעלה על רבע ממספר החודשים שבהם עבדה האם אצל אותו המעסיק. גם בזמן החל"ת מוגנות הנשים מפני פיטורין ופגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה.

ממחקר של משרד הכלכלה משנת 2014 עולה כי 59% מהנשים בישראל חוזרות לעבודה עם תום 15 השבועות בשכר של תקופת הלידה והורות, ו-31% חוזרות לעבודה לאחר מימושה של מלוא תקופת הלידה והורות, להן זכאיות על פי הדין, כלומר לרבות החלק שאיננו בתשלום.¹⁸ שני שלישי מכלל הנשים ציינו שאילו היו יכולות, הן היו מעוניינות להאריך את התקופה ללא תשלום. כמו כן, נתונים נוספים הצביעו על כך כי נשים ערביות וחרדיות נוטות לחזור

חסם מרכזי נוסף בשילוב מלא ושווה של נשים בשוק התעסוקה הוא הפערים המגדריים בחלוקת התפקידים במשפחה, והנטל הרב המוטל על אימהות לילדים קטנים, בהשוואה לאבות, בכל הנוגע לטיפול בהם. לפיכך, נתייחס להשפעתם של שני תחומים על גורם זה: תקופת הלידה והורות ותחום המסגרות החינוכיות בכלל והמסגרות לגיל הרך בפרט.

חלוקת התפקידים המגדרית במשק הבית וזרכה הפגיעה בתעסוקת הנשים מתחילה כבר בתקופת הלידה והורות. מחקרים מהעשורים האחרונים מראים כי היעדרויות ארוכות משוק התעסוקה ושינוי דפוסי העבודה בעקבות גידול הילדים עלולים לפגוע בעתידן התעסוקתי של נשים, ביכולת ההשתכרות שלהן ובסכימיהן להשתלב באופן מיטבי בשוק התעסוקה לאחר החזרה מתקופת הלידה והורות.¹⁴ תופעה זו, המכונה בספרות "מס אימהות" (motherhood penalty), נובעת בין היתר מהעובדה כי שהות ארוכה בבית מקבעת את מעמדה של האישה כאחראית העיקרית, אם לא הבלעדית, לטיפול בילדים ולביצוע מטלות משק הבית.¹⁵

מדוח שפרסם משרד האוצר בדצמבר 2021 בנוגע לתופעה, עולה כי שכר האימהות נפגע ב-28% לאחר לידת הילד הראשון בשעה ששכר האבות ממשיך לטפס, וכי פערים אלו אינם נסגרים גם עשור לאחר מכן. בנוסף, צוין בדוח כי הפער המגדרי בשכר, בחברה הערבית, נפתח כבר בשנת הנישואים הראשונה, עוד טרם לידת הילד הראשון.¹⁶

14. Edin, P. A., & Gustavsson, M. (2008). [Time out of work and skill depreciation](#). ILR Review, 61(2), 163-180

Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). [Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States](#). Social forces, 88(2), 573-605

15. מן, י. (2018). [הזכות לאבהות פעילה: המלצות לשינוי מדיניות חופשת הלידה בישראל](#). שדולת הנשים בישראל.

16. יכין, א., בך, כ., וגבע, א. (2021). "קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל. משרד האוצר, אגף הכלכלנית הראשית.

17. עד יולי 2020, נשים המועסקות במשרות מסוג מסוים – משמרות, רחוק מהבית, עבודה בשעות מפוצלות וכיו"ב, היו זכאיות לדמי אבטלה מכוח נוהל של הביטוח הלאומי. תשלום זה הופסק ביולי 2020 עם תיקון חוק הביטוח הלאומי, וטרם הוסדר מחדש נכון לכתבת דוח זה

18. הריס-אולשק, ר. (2014). הקשר בין משך חופשת הלידה למאפיינים סוציאקונומיים ודמוגרפיים. משרד הכלכלה.

בחקיקה ב־2017, שיעור האבות המנצלים את זכאותם זו היה ונותר מזערי. לפי נתוני המוסד לביטוח לאומי, שיעור הגברים שקיבלו דמי לידה בשנת 2022 היה כ־1.3% בלבד, שהם 1,899 אבות, לעומת יותר מ־130 אלף אימהות.¹⁹

זמן ארוך מחוץ לשוק העבודה עלול להוות תמריץ שלילי למעסיקים להעסיק נשים בגילאי הילודה ולהוביל להפחתת שכר ולפגיעה באפשרויות קידום.²⁰ אכן, מחקרים מראים כי לכל חודש נוסף של תקופת הלידה וההורות ישנה השפעה על הפחתה בשכרן של נשים. כמו כן, נמצא כי יש משמעות לא רק לאורך תקופת הלידה וההורות, אלא גם למספר התקופות שאותן תנצל האם במהלך תקופת העסקתה. כך למשל, ייתכן כי לתקופת לידה והורות ארוכה אחת בת 12 חודשים תהיה השפעה פחותה על מעמדה התעסוקתי של האם, לעומת מספר תקופות בנות 6 חודשים.²¹ השפעה זו רלבנטית במיוחד לנשים חרדיות וערביות, ששיעור הילודה בקרבן גבוה יותר, בהשוואה לאוכלוסייה היהודית שאינה חרדית.

מוקדם יותר לשוק העבודה – לעומת נשים יהודיות חילוניות. ניתן לשער כי השיקול הכלכלי הוא מרכזי בחזרה לעבודה.

החל משנת 1998, נקבע שלאחר ששת השבועות הראשונים של תקופת הלידה וההורות, אשר אינם ניתנים להעברה, האם יכולה להעביר חלק מהתקופה לאב, במקרה ששניהם עומדים בתנאי הזכאות לדמי לידה. ביולי 2016 נכנסה לתוקף תקופת אבהות קצרה, המענגת לראשונה את זכותם של אבות לשהות לצד בת זוגם ביום הלידה וחמישה ימים לאחריו, על חשבון ימי החופשה והמחלה הצבורים והעומדים לזכותם ממילא, ובתיקון נוסף ב־2017 נקבע כי ההורים יכולים לשהות יחד בתקופת הלידה וההורות שבוע לכל היותר, כאשר כל שבוע נוסף, המנוצל בידי האב, מותנה בחזרתה של האם לעבודה. בנוסף, נקבע שהזמן המינימלי שגבר יוכל להחליף את בת זוגו בתקופת הלידה וההורות הוא שבוע, לעומת שלושה שבועות לפני החקיקה. למרות הזמן הרב שחלף מאז הוענקה לאבות הזכאות לתקופת אבהות, ועל אף התיקונים

הגנה חוקית על נשים

בתקופות מוגנות

אשרו. בשנת 2023, מתוך 1,352 בקשות לפיטורים, משרד העבודה התיר 1,190 פיטורים ומתוך 528 בקשות לצמצום משרה, משרד העבודה התיר 525 צמצומים.²² קרי, 88 אחוז מהבקשות לפיטורים ויותר מ־99 אחוז מהבקשות לצמצומים, אשרו. הנתונים מעלים תמונה ברורה: התקופות המוגדרות כמוגנות בחוק אינן מוגנות כלל ונשים ממשיכות להיות מפוטרות גם בתקופות היריון, טיפולי פוריות ולאחר חזרתן לעבודה.

לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, ישנן תקופות המוגדרות כ"תקופות מוגנות", שבהן אסור לפטר נשים: בזמן ההיריון, במהלך 60 יום לאחר חזרה מתקופת הלידה וההורות, בזמן טיפולי פוריות ועוד. מעסיק שמבקש לפטר עובדת או לפגוע בשכרה או בהיקף המשרתה בתקופות אלה, חייב לקבל היתר לפיטורים מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה. אף על פי שבקשת ההיתר מוגדרת כ"מוצא אחרון", לפי הנתונים שפורסמו על ידי הממונה כמעט כל הבקשות שהוגשו על ידי המעסיקים לפיטורים או לצמצום משרה

¹⁹ [מקבלות נמלאות אימהות, לפי סוג נמלה](#), ירחון סטטיסטי, המוסד לביטוח לאומי (נדלה: 28/06/2023).

²⁰ מן, י. (2018). הזכות לאבהות פעילה. שדולת הנשים בישראל.

²¹ Galtry, J & Callister, P. (2015). [Assessing the Optimal Length of Parental Leave for Child and Parental Well-Being: How Can Research Inform Policy?](#) Journal of Family Issues, 26(2), 219-246.

²² דיווח משרד העבודה על פיטורי עובדות בהיריון ובטיפולי פוריות לשנים 2022-2023. מתאריך 18.3.2024. בדיון הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי. הכנסת.

החסמים המרובים, העומדים בפני נשים בשוק העבודה, ובפרט העדויות המצביעות על היעדר נגישות למידע בנוגע לזכויותיהן, הובילו את שדולת הנשים להקים לפני שלושה עשורים את הקווים הפתוחים בשפות השונות וכן לקו ייעודי לנשים מהמגזר החרדי. מטרת הקווים הן לספק מענה שוטף לנשים עובדות, להרחיב את המודעות לזכויות בעבודה בקרב נשים אלו, ובסופו של דבר לנסח גם, על סמך פניות מהשטח, המלצות לשינוי ולשיפור המדיניות הממשלתית הנוגעת למצבן של נשים בשוק העבודה. פעילות הקווים כוללת מענה טלפוני ראשוני ובמקרה הצורך פגישות אישיות עם הפונות וטיפול משפטי, החל משליחת מכתבי התראה למעסיקים ועד הגשת תביעה. בנוסף, במסגרת פעילות הקווים, ניתנות הרצאות בנושא של זכויות בעבודה, לקבוצות קטנות של נשים ערביות ונשים יוצאות אתיופיה. הקו מנוהל על ידי עו"ד מייסא גראבלי ועו"ד פנטה גורן-היילו ומופעל על ידי עורכות דין מנוסות בתחום.



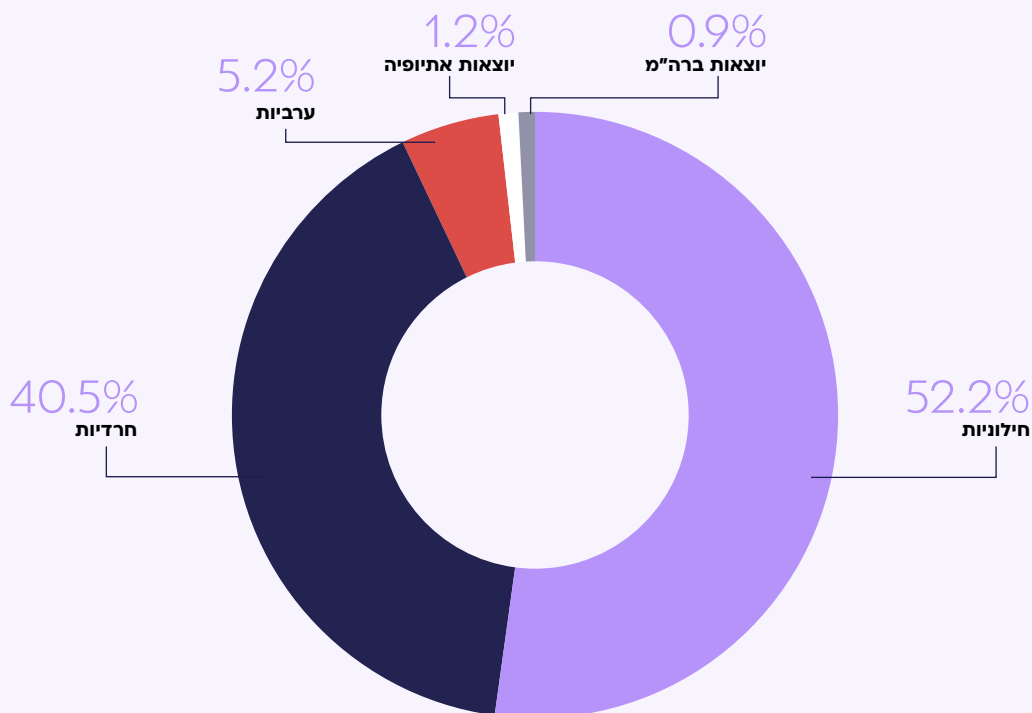
המועצות, הוגדרו כך לפי פנייתן אל הקווים בשפה הערבית, האמהרית או הרוסית, בהתאמה.

תרשים 1 מציג את פילוח הפונות לפי מגזר. כפי שניתן לראות בתרשים, ייצוג הפונות בקווים לא תואם את ייצוג היחסי בחברה הישראלית. בעוד נשים ערביות מהוות כ-20% מכלל הנשים בישראל, הן היוו 5% בלבד מסך הפונות לקווי השדולה. גם ייצוג של נשים יוצאות ברית המועצות נמוך ביחס לשיעורן באוכלוסייה: הן מהוות כ-13% מכלל הנשים בישראל, אך רק כ-1% מסך הפונות. ייצוג הנשים החרדיות בפניות לקווים בולט בכיוון ההפוך: בעוד שיעורן מסך הנשים בישראל הוא כ-10%, ושיעור פניותיהן מסך הפניות גבוה פי 4. באשר לנשים חילוניות ולנשים יוצאות אתיופיה, השיעור בפניות דומה יחסית לשיעורן באוכלוסיית הנשים בישראל.²⁴

בשנים 2022-2023 פנו אל הקווים הפתוחים של השדולה 2,765 פונות (1,411 ו-1,354 בהתאמה), בנוגע ל-3,603 מקרים (1,764 ו-1,839 בהתאמה). אצל פונות שפנייתן עסקה במספר מקרים, נספרו המקרים בנפרד. נוסף על כך, נערכו פגישות עם הנשים בהמשך לפנייתן לקווים הפתוחים, נשלחו מכתבי התראה למעסיקים, ושני תיקים אף המשיכו אל מערך האכיפה בייצוג עו"ד מטעמנו, ונסגרו בהסכם פשרה. כמו כן, במסגרת פעילות השדולה למימוש זכויות נשים בשוק העבודה, העבירו עו"ד פנטה גרין היילו ועו"ד מייסא גראבלי סדנאות באמהרית ובערבית, לעשרות נשים בערים שונות בארץ.

כלל הפונות לקווים סווגו לפי האוכלוסייה שאליה משתייכות: חילוניות,²³ חרדיות, ערביות, יוצאות אתיופיה ויוצאות ברית המועצות. נשים ערביות, יוצאות אתיופיה ויוצאות ברית

תרשים 1 התפלגות הפונות לפי מגזר



23. החילוניות שאינן יוצאות אתיופיה או יוצאות ברה"מ, שכן יוצאות אתיופיה וברה"מ נספרו בנפרד.

24. כלל נתוני האוכלוסייה מבוססים על נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לסוף שנת 2021.

2021 היה שכרן הממוצע (ברוטו) של נשים ערביות בישראל 6,670₪, לעומת 9,848₪ בקרב הגברים הערבים (הבדל של כ-47%), ו-10,172₪ בקרב נשים יהודיות שאינן חרדיות (הבדל של כ-52%).²⁵ כמו כן, בשנת 2019 היה שיעורן של נשים ערביות המועסקות על ידי חברות כוח אדם כ-10%²⁶ מכלל הנשים הערביות בשוק העבודה. לעומתן, בקרב נשים יהודיות בשוק העבודה, הדוברות עברית, היה שיעור המועסקות על ידי חברת כוח אדם כ-27.4%²⁷. בשנת 2021, מתוך כלל הנשים העובדות שענו לסקר של הלמ"ס בשפה הרוסית, כ-13% העידו כי שכרן החודשי הוא בין 2,501₪ ל-4,000₪. לעומתן, בקרב מי שענו על הסקר בשפה העברית, רק כ-2% מהנשים נמצאו באותו טווח של שכר.²⁸ לפיכך, ניכר כי ייצוגן הנמוך של נשים ערביות ויוצאות ברה"מ בפניותיהן לקווים הפתוחים, לא מעיד על טיב מצבן בשוק העבודה.

תת-הייצוג בפניות של נשים ערביות ושל נשים יוצאות ברית המועצות, וכן ייצוג-היתר של נשים חרדיות, מעוררים צורך בהסקת מסקנות באשר לפעילות הקווים ומצבן של הפונות – וגם של אלו שלא פונות. ראשית, השיעורים יכולים להעיד על מידת התפוצה של הקווים הפתוחים באוכלוסיות השונות ועל הסיבה לכך; ייתכן שהתפוצה הרחבה של הקווים בקרב נשים חרדיות קשורה לקהילות הסגורות שבהן הן חיות; אופיין של קהילות אלו עשוי לעודד את ההעברה "מפה לאוזן" של מידע על קיומם של הקווים הפתוחים ועל פעילות השדולה. מאידך, מיעוט הפניות במגזר הערבי ובמגזר האתיופי עשוי להיות מושפע מהזמן הקצר שעבר מאז החלו לפעול הקווים בשפות השונות, ומהפרסום המועט שהם קיבלו עד כה.

נדגיש, אם כן, כי שיעורי הפונות לקווים לא תואמים את שיעור הפגיעה בזכויותיהן של הנשים במגזרים השונים. בשנת

25. יוחי הרפז, ג. ואח'. (2023). [שוק העבודה בישראל 2022](#). משרד העבודה.

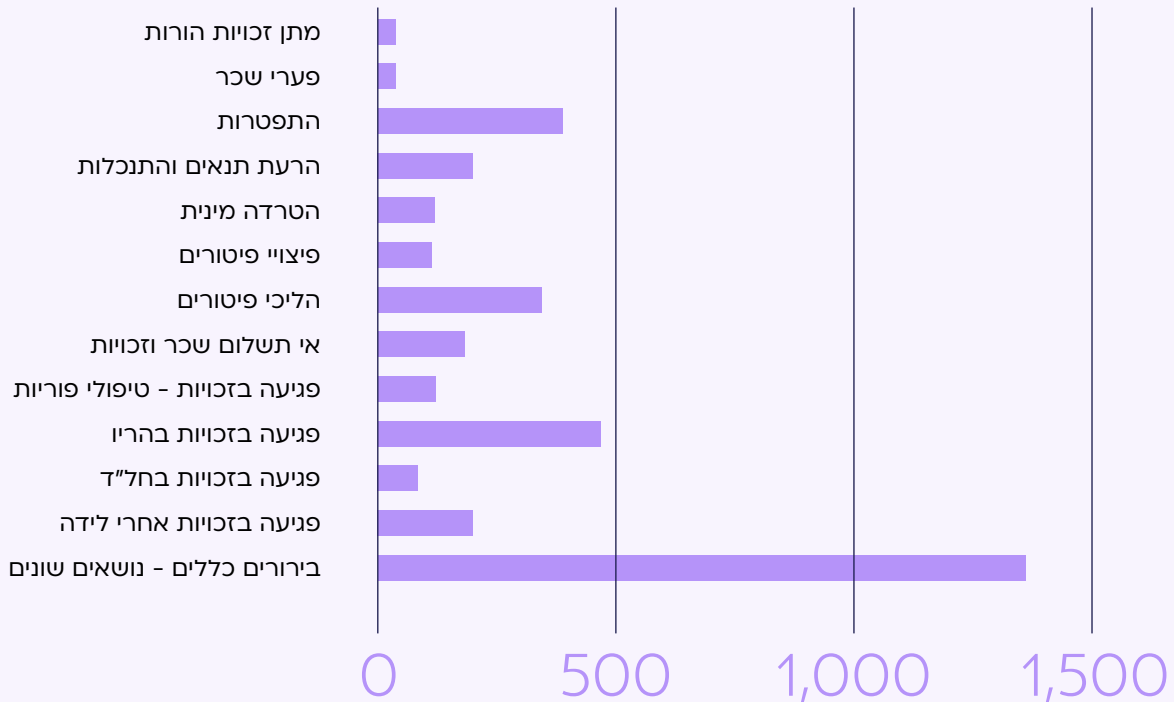
26. תיתכן טעות דגימה יחסית בין 15% ל-30% מפאת חוסר בנתונים.

27. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2021.

28. ש.ם.

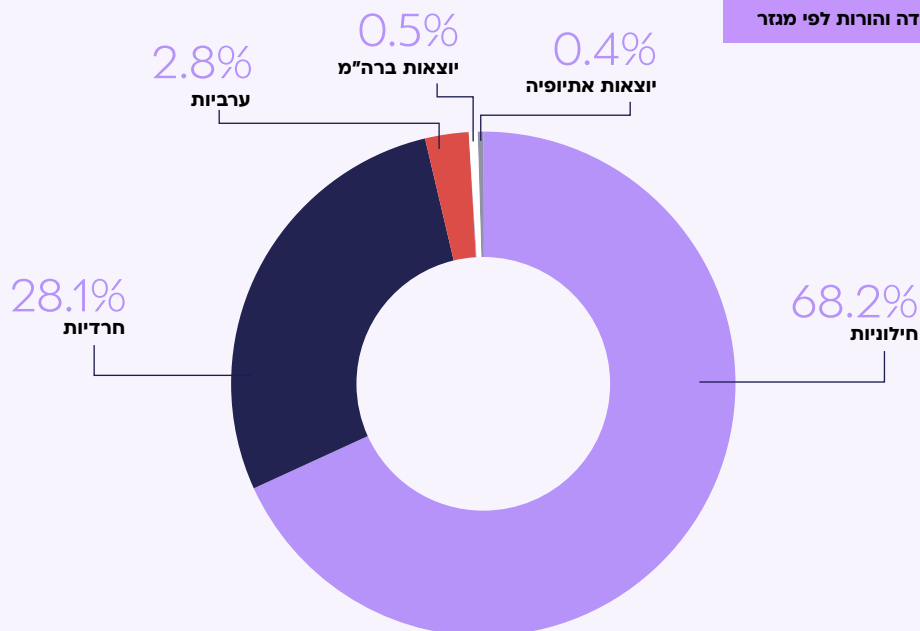
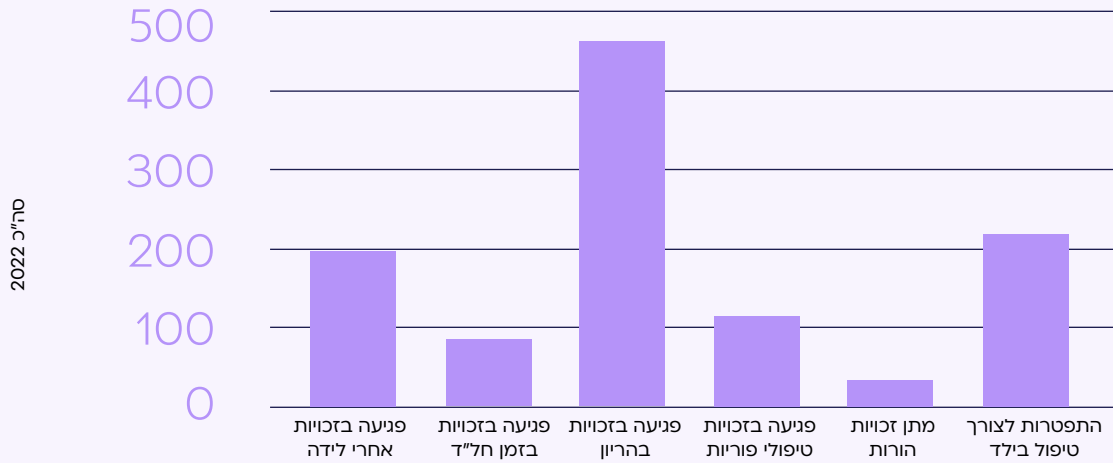
המקרים השונים שעלו מהפניות חולקו לפי נושאים כלליים, המתוארים בתרשים 2

תרשים 2 התפלגות הפניות לפי נושא



והן כוללות: פגיעה בזכויות בהקשר להיריון, בזכויות שלאחר הלידה, בזכויות הנוגעות לחל"ד, בזכויות הנוגעות לטיפול פוריות, בזכויות הורות ובהתפטרות לצורך טיפול בילד. נתון זה ממחיש את האתגר של הנשים בשוק העבודה הישראלי, בהיותן בה בעת גם אימהות – ר' פרק "טיפול בגיל הרך ומס האימהות". **תרשימים 3 ו-4** מציגים את חלוקת הפניות בנושאי היריון, לידה והורות, לפי תתי-נושאים ולפי מגזר – בהתאמה.

ראשית, ניתן לראות כי בתחום פערי שכר התקבל מספר הפניות הנמוך ביותר. לאור הימצאות פערי שכר מגדריים (ר' לעיל) בשוק העבודה הישראלי, בתצורות שונות, היעדר הפניות בתחום זה מצביע על הערפול וההסתרה המתאפשרים בחסות החוק, ומחזק את הצורך בשינוי המדיניות. שנית, ובאופן שאינו מפתיע, ניתן לראות כי סך המקרים הנוגעים להיריון, ללידה ולהורות, מהווים כ-30% מהפניות,



במשפחה ערבית.³⁰ דווקא באוכלוסיות החרדית והערבית, שבהן שיעור הילודה גבוה יותר מאשר ביתר האוכלוסיות, אחוזי הפניות בנושא נראים נמוכים משמעותית, לעומת אחוזי הפניות בקרב נשים חילוניות.

מבט על פילוח הפניות לפי אוכלוסייה מעלה בשנית את שאלת הייצוג של האוכלוסיות השונות. בשנת 2021 היה מספר הילדים הממוצע במשפחה יהודית שאינה חרדית 2.2, וזאת לעומת ממוצע של 2.25²⁹ במשפחה יהודית חרדית ו-2.85

²⁹ דמוגרפיה, (21.03.2024) המכון החרדי למחקרי מדיניות וקרן וואהל.

³⁰ פערם בין יהודים לערבים 2020-2021, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

בלבד, אלא גם בהיקף המשרה בקרב אלו העובדות; לפי הנתונים שאספו החוקרים, 30% מהנשים צמצמו את היקף המשרה שלהן – לעומת 25% מהגברים. בבואנו להסביר נתון זה, עלינו לקחת בחשבון גם את הסיבות לצמצום המשרה – וביניהן השיעור הגבוה של גברים המשרתים במילואים, ביחס לשיעור הנשים שנאלצות לשאת את נטל גידול הילדים באופן כמעט ובלעד³³.

פעילות הקווים הפתוחים של השדולה מצביעה גם היא על היקפי הפגיעה בתעסוקת נשים עקב המלחמה. מתחילת המלחמה חלה עלייה דרמטית במספר הפניות של נשים לקו הפתוח של השדולה: בחודש אוקטובר נרשמה עלייה של 100% ביחס לסך הפניות של חודש ספטמבר, כאשר 34% מהפניות נועדו לבירור זכויות הנוגעות למלחמה, כגון: אי-תשלום שכר עבור הימים ראשונים של המלחמה; בירור לגבי חובת הגעה למקום העבודה בהיעדר פתרונות מיגון; זכאות לדמי אבטלה ועוד. 27% מהפניות היו בנושא זכויות נשים בתקופות מוגנות ו-14% מהפניות עסקו בזכויות הנוגעות לפיטורים. העלייה הדרסטית בשיעורי הפניות לקווים הפתוחים מצביעה בברור על העובדה שמצבן הפגיע של נשים בשוק התעסוקה החמיר משמעותית מפרוץ המלחמה וכי ההגנות המחייבות בחוק והאכיפה של חוקים אלה נדרשות בימים אלה יותר מתמיד.

לצד הפגיעה בציבור הרחב, בעיתות חירום מתגברת הפגיעה בנשים, בין היתר בתחום התעסוקה. גורמי הפגיעה שהוצגו קודם לכן חלים ביתר שאת בחירום; השפעות הגיוס הרחב למילואים ופעילות לא סדירה של מסגרות החינוך מצטרפות אל חלוקת התפקידים הממוגדרת במשק הבית, שהעמיקה עקב המלחמה; הן מגבילות את יכולתן של נשים רבות לצאת לעבודה ואף חושפות אותן עוד יותר להוצאה לחל"ת ולפיטורין.

בדוח "דופק שוק התעסוקה" שפורסם ע"י שירות התעסוקה הישראלי בנובמבר 2023, פורטה העלייה החדה במספר הנרשמים לשירות התעסוקה, לצורך חיפוש עבודה או תביעת דמי אבטלה והבטחת הכנסה. לפי הנתונים המוצגים בדוח, הגידול בקרב נשים שנרשמו לשירות התעסוקה היה משמעותי בהרבה מהגידול בקרב גברים – עם 36.3 אלף נרשמות חדשות, לעומת 25 אלף נרשמים חדשים במהלך חודש אוקטובר. בעוד טרם המלחמה היוו נשים 52% מסך הרשומים והרשומות בשירות התעסוקה, בחודש נובמבר 2023 עלה שיעורן ל-59.3%³¹. שיעור זה מציג מגמה משמעותית אף יותר מזו שנצפתה בשנת 2020 כתוצאה ממגפת הקורונה, אז היו הנשים 58% מסך המובטלים והמובטלות החדשים.³²

מחקר נוסף שנערך במכון לרפורמות מבניות מעיד כי הפגיעה בתעסוקת נשים בעקבות המלחמה לא מתבטאת באבטלה

31. דופק שוק העבודה - פרסום חודשי אוקטובר 2023, שירות התעסוקה הישראלי.

32. אוקטובר, ש. (2020). נשים בצל הקורונה: השפעתם של משברים על שוויון מגדרי. שדולת הנשים בישראל.

33. לב אדלר, ע. (28.03.2024). "בעתות משבר - עובדות נפגעות יותר": יום אישה עצוב לנשים בשוק העבודה.



המלצות

מדיניות

בחלק זה נבקש להאיר המלצות לשינויי מדיניות, שהצורך בהם עולה מהפניות שהגיעו לקווים הפתוחים בשדולה ומהמפגשים שהתקיימו בשנים 2022-2023 עם פונות הדוברות ערבית, אמהרית ורוסית, וכן עם נשים מהחברה החרדית – לצד המגמות החדשות בשוק העבודה הישראלי.

קידום והרחבה של הפרויקט "חינוך לשוויון מגדרי בגנים",
שפותח ומומן על ידי המשרד לשוויון חברתי.

בידול והסללה

רפורמה בהגדרת "עקרת בית" בחוק הביטוח הלאומי; תיקון אי-השוויון המגדרי הקיים בחוק והגברת המעטפת הסוציאלית של נשים וגברים, שעיקר עבודתם בתא המשפחתי וללא שכר.

הגברת הפיקוח על פערי השכר ויצירת מנגנוני מעקב ותיקון, הכוללים: שיקוף נתונים על אודות בידול מגדרי בחברה, כמו גם על שיעור הנשים והגברים המועסקים בהסדרי שכר שונים; הצגה ברורה של מידע לגבי המהות והאופן של חלוקה לקבוצות בדוחות; וכן ההקשר הארגוני כחלק מהדוח הפומבי.

פערי שכר מגדריים

בנוסף, לצורך הבנת הבידול האנכי, יש לפרסם את אחוז הנשים והגברים המכהנים בתפקידים בכירים וזוטרים בחברות, ועל משרדי הממשלה להוסיף כלי אכיפתי למנגנון הדיווח ולדרוש מהמעסיקים להציג צעדים לצמצום הפערים.

ולבסוף, יש להרחיב את היקף החברות הכפופות לחוק, כך שהחוק יחול גם על עסקים קטנים ובינוניים; בנוסף, יש להקים גוף מפקח ומנגנון אכיפה, ליישום החוק.

קידום סבסוד ופיקוח על מסגרות חינוך מגיל לידה עד גיל 3.

קידום אלטרנטיבות מסובסדות ובטוחות למסגרות חינוכיות שיגבירו את שילובן של אימהות בשוק העבודה.

תקופת הורות ייעודית לאבות. במשך לא פחות מארבעה שבועות ובתשלום מלא. תקופת ההורות ניתנת למימוש עד לחודש תשיעי מהלידה. ארגון ה-OECD ממליץ על תקופת לידה לאבות ככלי מדיניות המסייע בהתמודדות עם "מס האימהות". תקופת לידה לאבות צפויה לתרום לצמצום פערי השכר והיא נשענת על שני מרכיבים:

1 הגברת השוויון בטיפול בילדים – גברים השוהים בבית לתקופת לידה לוקחים על עצמם חלק משמעותי יותר בגידול הילדים ובעבודות הבית – גם לאחר סיומה של תקופת ההורות.

2 שינוי התפיסה בשוק התעסוקה כלפי האימהות כמטפלות העיקריות – יציאה של גברים משוק התעסוקה לתקופת ההורות עשויה להפחית את האפליה כלפי נשים, הנתפסות בשוק התעסוקה כמטפלות העיקריות בילדיהן.

תיקון החקיקה לזכאות לדמי אבטלה מהיום הראשון, לעובדת

שהתפטרה לצורך טיפול בילד. כיום, חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, קובע שעובדת שהתפטרה מיוזמתה אינה זכאית לפיצויי פיטורים, אלא במקרים החריגים הקבועים בחוק.

אחד החריגים מופיע בסעיף 7 לאותו חוק, שעניינו עובד או עובדת המתפטרים לשם טיפול בילדם, ובתנאי שהם עומדים בתנאים המפורטים באותו סעיף. יחד עם זאת, עובדת שמתפטרת לצורך טיפול בילדה אינה נחשבת כמפוטרת לעניין זכאות לדמי אבטלה, לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן – חוק הביטוח הלאומי). לפיכך, העובדת אינה זכאית לדמי אבטלה החל מהיום הראשון, אלא רק בחלוף 90 ימים מיום הפסקת העבודה. יש לראות בהתפטרות זאת של עובדת, לצורך טיפול בילד, לפי סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים, הצדקה להפסקת העבודה לעניין סעיף 166 לחוק הביטוח הלאומי. המשמעות היא שעובדת כאמור לא תידרש להמתין 90 ימים בטרם תהיה זכאית לדמי אבטלה.



שדולת
הנשים
בישראל

מתן ייעוץ משפטי על ידי משרד העבודה, לנשים בתקופת

המוגנות. נכון כי הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה יפעיל מנגנון חינוכי של ייעוץ משפטי לנשים, הנמצאות בתקופת מוגנות.

מעקב על ידי משרד העבודה, אחר היתרים שניתנו. בין היתר,

על מנת לוודא שאין הפרה של מגבלת הזמן, נדרש מעקב אחר הסטטוס של עובדות שניתן היתר להוצאתן לחל"ת לפרק זמן מוגבל.

ביצוע סקר בקרב נשים שלגביהן התקיים הליך של מתן

היתר. זאת, כדי להפיק מסקנות לגבי אופן ביצוע ההליכים, האפקטיביות שלהם והבנה טובה יותר של הקשיים שאיתן מתמודדות נשים – תוך כדי ההליך ואחריו.

אכיפה יזומה אצל מעסיקים. על מנת לוודא עמידה בחוק, יש צורך באכיפה לגבי היתרי הפיטורים שנשללו.

תיקון חקיקה להפרשות לקופת גמל בתקופת שמירת הריון,

לידה והורות. כיום, בתקופת הלידה וההורות, העובדת אינה מקבלת משכורת מהמעסיק – אלא דמי לידה מהמוסד לביטוח הלאומי – וזאת על פי ההגדרה בחוק עבודת נשים ובהתאם לזכאותה לדמי לידה או לגמלה לשמירת הריון לפי חוק הביטוח הלאומי.

לפי חוק עבודת נשים, על המעסיק להמשיך לבצע הפרשות פנסיה ולקופת הגמל גם בתקופה שבה העובדת אינה מקבלת שכר, אך זכאית לגמלה לשמירת הריון או לדמי לידה.

יש למנוע את אותה הלקונה בחוק, שייצרה פגיעה בקופת הפנסיה של נשים הנמצאות בשמירת הריון ו/או בתקופת לידה והורות, ומאידיך לייצר שוק תעסוקה שוויוני יותר עבור נשים וגברים – שוק שבו זכויות נשים אינן נפגעות בעקבות כניסתן להריון.

על כן, יש לשנות את הדרישה שלפיה, כדי להיות זכאיות להפרשות פנסיוניות בתקופת שמירת הריון ובתקופת הלידה וההורות, על הנשים לעבוד שישה חודשים טרם כניסתן להריון.

פניות רבות, אשר הגיעו לקווים הפתוחים של השדולה, עסקו בדרישות מעסיקים להחזרי כספים שנדרשו מהנשים, בשל הפרשות לפנסיה שהמעסיק הפריש בעבורן בתקופת שמירת הריון ו/או בתקופת הלידה וההורות; דרישות אלו נעשו על ידי ניכוי סכומים גדולים מאוד מתלושי השכר לאחר חזרת העובדת לעבודה, או על ידי פנייה להחזר מיידי, בעקבות התפטרות העובדת בסיום תקופת הלידה וההורות. דרישות אלו עמדו ועומדות בניגוד לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), התשס"ח-2008.

המלצותינו ביחס למלחמת חרבות ברזל

1

הנגשת מידע על זכויות עובדות וחובות מעסיקים, באמצעות קמפיין ממשלתי, כתיבת זכותונים והפצתם בקרב מעסיקים ועובדות, והגברת המענה בנושאים הללו, שניתן במשרד העבודה ובנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

2

נדרשת אכיפה מוגברת מטעם משרד העבודה ובפיקוח הכנסת של פיטורים בלתי חוקיים, צמצום היקפי משרה, איסור כפיית חל"ת ועוד.

3

נדרשת הסדרה ואכיפה של משרדי הממשלה הרלבנטיים ובפיקוח הכנסת בכל הזכויות הנוגעות לנשים המשרתות במילואים וסוגיות הנוגעות לחופשה ללא תשלום, הגדרה מדויקת של אזורי הזכאות לפיצוי, מענה לעסקים קטנים וזעירים, ועוד.

4

הארכת תקופת התשלום למי שבן זוגה שירת במילואים בזמן היציאה לתקופת לידה והורות או עם סיומה.

5

הארכת תקופת המוגנות מפני פיטורים ל-60 יום – לאחר חזרת בן/בת הזוג ממילואים.

6

התייחסות מיוחדת לנשים גרושות – בחקיקה ובמתן מענקי "כלכלת הבית", הניתנים בעקבות שירות מילואים.



**סיכום פעילות הקווים פתוחים לזכויות
נשים בעבודה לשנים 2022-2023**
תובנות, מסקנות והמלצות מדיניות