

08 מאי 2017

י"ב אייר, תשע"ז

## עמדת שדולת הנשים בנושא: הורות שוויונית

מוגש לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי לקראת דיון בנושא ביום 9.5.17

שדולת הנשים בישראל מברכת על הדיון בנושא הורות שוויונית. לתפיסתנו, נדרשת רפורמה של ממש, מגובה בתקציבים ובשינוי נורמות חברתיות, על מנת להגיע ליעד רצוי זה.

נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מראים כי על אף הכניסה המאסיבית של נשים לשוק התעסוקה בעשורים האחרונים, חלוקת התפקידים בבית נותרה מגדרית מאוד ונשים הן עדיין אלה שנושאות במרבית נטל הטיפול בבית ובילדים. גם התפיסות החברתיות הנוגעות לתפקידן של אימהות נותרו במובנים רבים מסורתיות. כך למשל, בסקר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2009), כ-70% מהאוכלוסייה הסכימו ש"לעתים קרובות ילדים קטנים סובלים כאשר האם עובדת".

העובדה כי הטיפול בבית ובילדים הוא עדיין מנת חלקן של הנשים, היא אחד הגורמים המרכזיים לפערי השכר והקידום בין נשים לגברים בשוק התעסוקה. במרבית המקרים הנשים הן אלה שיוצאות מוקדם כדי לטפל בילדים ובבית, והגברים נשארים בעבודה עד מאוחר. כתוצאה מכך, נשים ישראליות עובדות בממוצע כ-9 שעות שבועיות פחות מהגברים, דבר המשפיע על שכרן הכולל, כמו גם על סיכויי הקידום שלהן.

הקשר בין חלוקת התפקידים בבית לבין אי-השוויון בשוק התעסוקה הוא דו כיווני. בגלל השכר הנמוך יותר של נשים, למרבית משקי הבית "משתלם" יותר לפגוע בעבודתה של האישה לצורך הטיפול בילדים, והנורמות המגדריות משתמרות. מנגד, אותן הנורמות מקשות גם על גברים שרוצים בכך להיות נוכחים יותר בבית. מעסיקים רבים מקבלים בהבנה כשעובדת צריכה לצאת מוקדם פעמיים או שלוש בשבוע, אך מרימים גבה כאשר עובד מבקש לעשות זאת.

שדולת הנשים מאמינה כי חלוקת תפקידים שוויונית בין שני ההורים תיטיב עם כל הנוגעים בדבר: עם האבות והילדים, וכן כמפתח לקידומן של נשים בשוק העבודה.

## שדולת הנשים מאמינה כי על מנת לעודד ולאפשר הורות שוויונית, יש להוביל שינוי מדיניות משמעותי בארבעת התחומים הבאים:

### 1. ריבוי שעות העבודה במשק:

נורמות העבודה בישראל קובעות כי מי שעובד יותר שעות, הוא עובד יותר טוב. מחצית מהאבות לילדים קטנים בישראל עובדים מעל 50 שעות בשבוע, וככלל, העובדים הישראלים עובדים יותר מבכל מדינה מערבית אחרת. עובד במשרה מלאה עובד בממוצע כ-44.5 שעות בשבוע, לעומת ממוצע של 41 שעות במדינות ה-OECD, ולעומת 37-38 שעות בלבד במדינות כמו בלגיה, צרפת, דנמרק, או הולנד.

במצב עניינים זה, מי שנאלץ, וברוב המקרים זו האישה, לצאת מוקדם כדי לאסוף את הילדים, מפספסת פגישות חשובות, נחשבת לעובדת טובה פחות וסיכוייה להיות מקודמת קטנים. הגבר, שברוב המקרים נשאר בעבודה עד הערב מפספס זמן יקר עם משפחתו.

בהקשר זה יש לציין, כי פריון העבודה בישראל נמוך בכ-24% מהממוצע ב-OECD. חלק גדול מהפער טמון במספר הגדול של שעות העבודה שפוגע ביעילות העובדים.

## **2. מיסוד הסדרים מובנים המאפשרים לשני ההורים לצאת מוקדם מהעבודה:**

בימים אלה נקבע בשירות המדינה נוהל חדש, בעקבות יוזמתה של מנכ"לית משרד התחבורה קרן טרנר אייל, לאסור על קיום ישיבות לאחר השעה 15:00 פעמיים בשבוע. מדובר בצעד משמעותי, המאפשר גם לאמהות וגם לאבות לצאת מוקדם כדי לאסוף ולבלות זמן עם ילדיהם, ולא מסמן את האימהות בלבד כמי שעובדות שעות מועטות.

שדולת הנשים רואה חשיבות רבה בהחלת הסדרים מסוג זה במשק כולו, ולא רק בשירות המדינה.

## **3. חופשת לידה ייעודית לגברים:**

חופשת לידה ייעודית לגברים היא קריטית ביצירת הורות שוויונית, הן בשל הקשר שנוצר בין האב לילדים בתקופה זו והן בשל השלכותיה על תעסוקת האם, שכאמור משליכה בתורה מחדש על החלוקה המגדרית בבית.

במרבית מדינות ה-OECD אבות זכאים לחופשת לידה מיוחדת על החשבון המדינה. בישראל זה אינו המצב, ואכן שיעור הגברים שיוצאים לחופשת לידה עומד על כ-0.4% בלבד. לאחרונה חלו בהסדרי חופשת הלידה בישראלי שני שינויים המהווים צעד קטן בכיוון הנכון, אך הם רחוקים מלתת מענה של ממש: אבות יכולים לקחת 5 ימי חופשה בצמוד ללידה, על חשבון ימי חופש ומחלה, והם יכולים לקחת את השבוע ה-15 שנוסף לאחרונה לחופשת הלידה בתשלום, אחרי האם או לצדה, אך בכל מקרה על חשבון ימי חופשת הלידה שלה.

כאמור, צעדים אלה רחוקים מלהוות מענה רציני לפערים בהורות ובתעסוקה שמייצרת מדיניות חופשת הלידה בישראל. במדינות המעניקות חופשת אבהות של ממש – בנוסף לזו של האם ולא במקומה, 75% מהאבות מנצלים את ההטבה.

מעבר למשמעות הדבר ביצירת הורות פעילה ומעורבת אצל האבות, שיעורי ניצול גבוהים של חופשת לידה לגברים יגרמו לכך שמעסיקים לא יחששו להעסיק נשים בגיל הפוריות יותר מאשר שיחששו להעסיק גברים בגילאים דומים, והם יעמידו פחות חסמים לנשים המבקשות להתקדם בעבודה או להתקבל לעבודה חדשה.

## **4. התאמת מסגרות חינוכיות לשוק התעסוקה:**

בכל הגילאים ובכל רמות החינוך, קיים פער אדיר בין שעות הפעילות של מסגרות החינוך אותן מממנת המדינה לבין שעות העבודה במשק. בגילאי 0-3 המצב הוא הקיצוני ביותר, שכן המדינה מסבסדת באופן מאוד חלקי מספר מוגבל של מסגרות חינוך, ומרבית ההורים נאלצים לשלם אלפי שקלים מדי חודש מכיסם עבור מסגרות פרטיות. בגילאים מאוחרים יותר, ההורים נדרשים לשלם סכומים גבוהים על מסגרות משלימות. עוד יצויין שלמרות שחוק יום חינוך ארוך נחקק כבר בשנת 1997, הוא מעולם לא נכנס לתוקף.

היות וכאמור, נשים הן במרבית המקרים אלה שמתפשרות על העבודה כדי לטפל בילדים, מצב זה מקצין את חלוקת התפקידים המגדרית בין ההורים. ראשית, משום שהן אלה שיוצאות מוקדם ולוקחות ימי חופשה רבים כדי לטפל בילדים, ושנית משום שבמקרים רבים, בשל העלויות הגבוהות של הטיפול בגיל הרך, היציאה לעבודה בשנה-שנתיים הראשונות לאחר הלידה אינה משתלמת לאם מבחינה כלכלית, מה שמהווה תמריץ להישאר בבית. אלא שפסקי זמן ארוכים משוק העבודה פוגעים משמעותית בסיכוייהן של נשים לשוב ולהשתלב בו, ובפרט למקצוע וברמת שכר דומים לאלה שנהנו מהן לפני הלידה.

כך נוצרת שוב מערכת היחסים המעגלית בין שוק העבודה לאי השוויון בהורות: ככל שרמות השכר ואיכות התעסוקה של האישה נפגעות, כך גדל הסיכוי שהיא תהיה המטפלת העיקרית בילדים.

**שדולת הנשים בישראל קוראת למקבלי ומקבלות ההחלטות בממשלה ובכנסת להוביל שינוי משמעותי בשוק התעסוקה בתחומים לעיל, לרווחת אזרחיות ואזרחי המדינה.**