

ראשי פרקים

עמודים	נושא
2	מבוא
3-9	1. החקיקה בנושא עבודת נשים הרות ולאחר לידה בישראל
3-4	א. השפעת הגלובליזציה
4-5	ב. חסמים בפני ביטחון תעסוקתי של נשים הרות ולאחר לידה
5-7	ג. חקיקה על רקע המתח בין המגמות וההשלכות על הביטחון הסוציאלי - 'יש, אבל...'
7-8	2. תעסוקת נשים לפני ואחרי לידה
	א. ממדי הביטחון התעסוקתי
7	ב. ה'אין' - זכויות שלא קודמו בישראל ופוגעות בהחזרת נשים הרות ולאחר
	לידה לכוח העבודה
7-9	ג. המלצות לשיפור הביטחון התעסוקתי
9	ד. נתוני השתלבות נשים לאחר לידה בשוק התעסוקה
9	דיון ומסקנות
10	ביבליוגרפיה

מבוא

היקף ההגנה על הביטחון הסוציאלי בישראל, מאז 2000 רחב ומרשים. ההגנה כוללת הטבות מדינה לנשים בהריון ולאחר ההיריון וכולל הטבות כלכליות, הגנה בחקיקה, אכיפה ותמיכת מוסדות להסדרה משפטית. הגנה זאת הינה תוצר של השיח הליברלי הגלובלי והשפעת ארגונים ליברליים בינלאומיים ולאומיים. עם זאת, בהשוואה להיקף ההגנה על הביטחון הסוציאלי במדינות ה-OECD, הוא חסר ומעלה ספקות לגבי סיכויי החזרה של נשים לשוק העבודה אחרי לידה. שאלת המחקר, מכאן, היא: כיצד השינויים בחקיקה בנושא עבודת נשים לאורך השנים השפיע על הביטחון התעסוקתי של נשים בהריון ולאחר לידה?

אטען שהגלובליזציה עומדת ברקע לשינויים אבל היא פועלת בשני מישורים מתנגשים: מגמה חברתית ליברלית שמכוונת להרחיב את הביטחון התעסוקתי של נשים ממקום של שוויון הזדמנויות בתעסוקה, ומגמה כלכלית ניאו ליברלית שמכוונת לצמצם את הביטחון התעסוקתי של נשים ממקום של הגנה על חירות המעסיקים (פרנקל ואח', 2011)

למרות עדויות רבות לחסמים בקידום הביטחון התעסוקתי של נשים (בוורס ופוקס, 2016. פרנקל ואח', 2011), הממצאים מלמדים שהרוב המוחלט של נשים (92.7%) חזר ב 2005 למעגל העבודה לאחר הלידה (טביביאן, 2005) וב 2014 חזרו 92% לשוק העבודה (וסרשטיין וטולידנו, 2014).

החקיקה בנושא עבודת נשים הרות ולאחר לידה בישראל

א. השפעת הגלובליזציה - תהליכי הגלובליזציה הרחיבו את המדיניות הפוליטית הליברלית ואת שיח הזכויות בנושא שוויון הזדמנויות – ולכאורה יצרו מרחב גדול יותר לביטחון תעסוקתי של נשים הרות, אבל אותם תהליכים הובילו למדיניות כלכלית נואו ליברלית, הציבו בפני נשים הרות ולאחר לידה אתגרים קשים בדרך לאימוץ מודל 'העובד האידיאלי' שעבודות 'כמו גברים' (פרנקל ואח', 2011). הבעיה היא שהמדינה מתקשה להתמודד עם הצורך לאזן בין מדיניות חברתית ליברלית, המחייבת אותה לחוקק חוקים לקידום השוויון המגדרי ושוויון ההזדמנויות בתעסוקה, לבין מדיניות כלכלית נואו ליברלית, הפועלת לצמצום ההסדרה המדינתית בשוק העבודה ולאפשר לכוחות השוק להגדיר את דפוסי הפעולה בו.

מתח זה, בין שני סוגי מדיניות סותרים, משתקף גם במתח בין מדיניות המובילה להגדלת הביטחון התעסוקתי של נשים הרות ולאחר לידה (באמצעות חקיקה, מימון, אכיפה), לבין מדיניות המובילה לצמצום הביטחון התעסוקתי שלהן (אי התאמת החקיקה לזאת המקובלת במדינות ה OECD, היעדר אכיפה, הגנה על המעסיקים). מכאן, יש לבחון את החקיקה וההסדרה המשפטית בנושא זה כתוצר של המתח בין שתי הגישות ולבחון האם וכיצד מתח זה משפיע על היקף חזרת נשים לשוק העבודה לאחר הלידה.

נשים מהוות חלק חשוב משוק העבודה בישראל והנתונים מלמדים שב 2014 עמד שיעור התעסוקה של נשים בגילאי 25-54 על 74% (עלייה של 20% בהשוואה ל 1990) (בוורס ופוקס, 2016).

בעשורים האחרונים חלה בישראל עלייה בשיעורי התעסוקה בקרב נשים ובמיוחד בקרב נשים לאחר לידה (אימהות לילדים קטנים) והדבר מיוחס לתרבות, מצב גיאוגרפי-פוליטי, מדיניות ממשלתית, חקיקה, מימון, אכיפה ומשפט. בהקשר של תרבות – שיעור הפרייון בישראל עומד על 3.0 ילדים לאישה ב 2013, הוא גבוה מכל מדינה אחרת ב OECD (בוורס ופוקס, 2016) והוא מאתגר נשים הרות ולאחר לידה במובן זה שהעומס המוטל עליהן גבוה מזה של המקבילה במדינות ה OECD, ששיעור הפרייון שלה נמוך הרבה יותר ועדיין הביטחון התעסוקתי שלה גבוה יותר (פרנקל ואח', 2011).

בהקשר של מדיניות: הרציונל מתבסס על אינטרס המדינה להבטיח את שילובן של נשים בכוח העבודה בלי לפגוע בתפקידן האימהי (פרנקל ואח', 2011). לשם כך המדינה פועלת לקידום חקיקה שתעודד נשים להשתלב בעבודה בהריון ואחרי לידה וזאת באמצעים שונים כמו: הגנה מפני פיטורים בזמן ההריון, סבסוד מעונות יום למשפחות העומדות בתנאים, חינוך מסובסד מגיל שלוש לכלל האוכלוסייה, תמיכה במימון טיפולי הפרייה חוץ גופית עד שני ילדים, שעות עבודה מופחתות לאחר החזרה מחופשת לידה, סבסוד מעונות יום ומערכת הטבות מס ועוד. ככל שהמדיניות תציע חקיקה חיובית רחבה יותר, ניתן לצפות שרמת הביטחון התעסוקתי תגדל ותעודד נשים לחזור לעבודה.

בהקשר של מימון: המדינה מקצה תשלומים נדיבים עבור חופשת הלידה: התשלום הוא של 100% מהשכר והחופשה נמשכת 14 שבועות. הטבה זאת (הניתנת גם אם משך החופשה בתשלום קצר יותר), גבוהה יותר מהמקובל במדינות ה OECD ומהווה עוגן לביטחון תעסוקתי לא רק לנשים אלא למשפחה, מכיוון ששכר חלקי היה עלול לגרום לאבדות לוותר על ניצול חלק מהחופשה ולהפיל נטל