

כ"ד תשרי, תש"ף
12 ספטמבר, 2020

נייר עמדה - פגיעה בנשים עצמאיות נוכח הסגר והמגבלות הכלכליות

בעשור האחרון נצפתה ירידה בפערי השכר בין גברים ונשים בישראל, בדומה למצב במרבית מדינות ה-OECD, פער השכר לשעה בישראל ירד מ-17.3% בשנת 2008 ל-15.8% ב-2017, אך עדיין ישנו הבדל משמעותי בין שכר גברים לשכר נשים (ממוצע ה-OECD הוא 15.2%). עם פרוץ מגפת הקורונה וההגבלות הכלכליות, ובעקבות כך הגבלות על הבתי ספר והגנים, זוגות רבים היו צריכים לבחור מי יישאר בבית עם הילדים ומי יוכל לצאת לעבוד (בתנאי ששני ההורים לא יכלו לעבוד מהבית, והנשים אינן עובדות חיוניות), נשים רבות הן עדיין אלו שנשארות בבית או אינן חוזרות לעבודה באופן מלא. הפגיעה המירבית תהיה עם אמהות חד הוריות, אשר כבר מלפני הקורונה היו בעמדת נחיתות מבחינת שכר.

- בשנת 2019 היו בישראל כ-78,500 עוסקות מורשות - כ-19% מסך העצמאים בישראל¹, כארש 74% מעסקים בבעלות נשים² הינם בתחומי השירותיים האישיים (38%), והשירותים המקצועיים (36%). חשוב לציין שבמיוחד בענף השירותים עסקים של נשים מהווים קרוב למחצית מהעסקים בענף
- לפי מחקר OECD ופייסבוק 28% מהעסקים הללו עלולים להסגר לעומת 22% מעסקים של גברים. סקר שנעשה בזמן משבר הקורונה נמצא כי 36% מהנשים העצמאיות מצליחות במידה די רבה עד רבה לבצע את עבודתן מהבית, באותה מידה של יעילות כפי שביצעו אותה בעבר במקום העבודה, לעומת 46% מהגברים³, עקב הפרעות של מטלות הבית (66% מהנשים לעומת 60% מהגברים), נשים בעלות עסקים דיווחו שיש להם קושי בתשלום חשבונות הבית ב-10% יותר מגברים בעלי עסקים.

השוואה בינלאומית



- אחוזי סגירת עסקים באזורים שונים בעולם⁴
- בראיית התמונה הגדולה, עסקים של נשים היו בסבירות של 7% יותר לסגור מאשר עסקים של גברים (אולם חשוב להגיד, חלק גדול יותר

מהעצמאיות בסקר זה הפעילו מיקרו-עסקים (37% מהעסקים של נשים מופעלים ללא עובדים שכירים לפני COVID-19, לעומת 24% מה-עסקים של גברים), שהפגינו שיעורי סגירה גבוהים במיוחד (30% בהשוואה עד 25% לעסקים עם אחד או יותר עובדים). בנוסף, חברות של נשים התרכזו בסקטורים שהושפעו ביותר מ-COVID-19, כמו כן הפגיעה המירבית בעסקים של נשים נראתה במדינות בהן תקנות הסגרים היו מחריפות ביותר. (רק במדינות רומניה, איטליה, אינדונזיה והונגריה הייתה סגירת עסקים של גברים גדולה יותר מסגירת עסקים של נשים)

¹ Mastercard Index of Women Entrepreneurs Report 2019 v1.3
² sba.org.il/hb/PolicyAndInformation/Documents/yazamut_nashim.pdf

³ סקר מכון ישראלי לדמוקרטיה

⁴ <https://dataforgood.fb.com/wpcontent/uploads/2020/07/GlobalStateofSmallBusinessReport.pdf>

אולם משבר הקורונה נושא עימו גם בשורות חיוביות⁵

- הטמעתן של שיטות העבודה מרחוק שהונהגו בעקבות המשבר עשויה לאפשר גמישות תעסוקתית שתפעל לטובתן של נשים. גמישות שכזו גם עשויה לצמצם את פערי השכר המגדריים, בעיקר אם יותר נשים יועסקו בתחומים מכניסים יותר כמו ענף ההייטק וענף הפיננסים.
- נוסף על כך, אם גברים ימשיכו לטפל יותר בילדים או יהפכו למטפלים העיקריים, כפי שקרה בחלק ממשקי הבית במשבר הקורונה, הדבר יתרום לצמצום אי השוויון המגדרי ולאיוון בריא יותר בין עבודה ומשפחה גם בקרב גברים

התחום החשוב ביותר שקובעי המדיניות צריכים להידרש אליו כדי למנוע פגיעה ארוכת טווח בשיעורי התעסוקה הוא להבטיח שעובדים רבים ככל האפשר יחוו אבטלה זמנית בלבד ולא ייפלטו ממעגל העבודה לתקופה ארוכה. ואכן, בשבועות האחרונים הוחל ביישומה של תוכנית המיועדת להעניק תמריצים למעסיקים שיחזירו עובדים מחל"ת. מאחר ונשים איבדו את עבודתן בשיעורים גבוהים יותר בתקופה זו, ומאחר שמדיניות ממשלתית – למשל, תמריצים למעסיקים לשוב ולהעסיק עובדים במשרה חלקית או מלאה – עשויה להשפיע על גברים ועל נשים באופן שונה. 90% ממדינות ה-OECD משתמשות בכלים תקציביים לקדם שיוויון מגדרי בהם גם ישראל, לפי דוח ה-OECD⁷, ישראל מכינה תקציב עם שימת דגש על מגדר כבר מ-2014.

עקב המשבר יש צורך לעשות יותר לטובת הפגיעה הלא פורפציונלית במגדר הנשים, כיום ישראל משתמשת בשיטת **בחינת מגדר בתקציב**, אשר בוחנים השפעות של התקציב על המגדר לפני התקציב ואחרי התקציב, אך יש צורך להשתמש בשיטת **צרכי מגדר בתקציב**, אשר בוחן את אלמנטים בשיטת בחינת מגדר בתקציב, בתוספת אלמנטים רבים אחרים (חלקות תקציבית עם ראיית מגדר, אנליזה של התקציב בראיית מגדר ועוד).

Table 2.1. Gender budgeting systems – a typology

Gender budgeting categories		Use of gender budgeting tools								
		Ex ante gender impact assessment	Gender perspective in resource allocation	Ex post gender impact assessment	Gender perspective in performance setting	Gender perspective in spending review	Gender-related budget incidence analysis	Gender budget baseline analysis	Gender audit of the budget	Gender needs assessment
1) Gender-informed resource allocation	Belgium	■	-	-	-	-	-	-	-	-
	Japan	-	■	-	-	-	-	-	-	-
	Finland	-	■	-	■	-	-	-	-	-
2) Gender-assessed budgets	Iceland	■	-	■	-	-	-	■	-	-
	Israel	■	-	■	-	-	-	■	-	-
	Korea	-	■	-	■	■	-	■	-	-
	Spain	■	-	■	-	■	-	■	-	-
	Sweden	■	-	■	-	-	-	■	-	-
3) Needs-based gender budgeting	Austria	■	-	■	■	-	-	■	-	■
	Mexico	■	-	■	■	-	-	■	-	■
	Netherlands	■	-	■	■	-	-	■	-	■
	Norway	■	■	-	-	-	-	■	-	■

Source: 2016 OECD Survey of Gender Budgeting.

⁵ <https://www.nber.org/papers/w26947.pdf>

⁶ מרכז טאוב: משבר הקורונה והשפעתו על נשים בשוק העבודה

⁷ <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>