הגברת תעסוקת נשים בשכר: מה עובד ואיפה?

הכנס ה-7 של מרכז אדוה בנושא תקציב ומגדר

10 בנובמבר 2008, תל-אביב

דברים שנישאו בכנס

דברי פתיחה

ד"ר ניצה ברקוביץ, מרצה לסוציולוגיה, אוניברסיטת בן גוריון בנגב וחברת הנהלת מרכז אדוה 2

מר יורן בוהם, מנהל המשרד הישראלי של קרן הנריך בל 3

פאנל

הגברת תעסוקת נשים באמצעות פיתוח תשתיות – גב' ולריה סייגלשיפר, לוביסטית "נשים לתקציב הוגן" 4
מגיב: מר יעקב זיגדון, סמנכ"ל שירות התעסוקה

כיצד משפיעה מערכת המס על נגישות הנשים לעבודה בשכר - פרופ' קת'לין לייהי, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת קווינס, קנדה 10
מגיבה: גב' ברברה סבירסקי, מנהלת מרכז אדוה

פעילות ממשלתית להגברת תעסוקת נשים - מר יעקב זיגדון, סמנכ"ל שירות התעסוקה 27
מגיבה: גב' ולריה סייגלשיפר, לוביסטית "נשים לתקציב הוגן"

הגברת תעסוקת נשים באמצעות תכניות העצמה והכשרה מקצועית, מה עובד ואיפה? - דר' סיגל שלח, ראש תחום עולים וערבים, תב"ת 32
מגיבה: עו"ד נוגה דגן-בוזגלו, חוקרת במרכז אדוה

עידוד תעסוקת נשים על ידי חלוקה שוויונית יותר של העבודה בבית – עו"ד שירין בטשון, מנהלת המחלקה המשפטית, כיאן – ארגון פמיניסטי של נשים פלסטיניות בישראל 38
מגיבה: פרופ' קת'לין לייהי, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת קווינס, קנדה

דיון בהשתתפות הקהל 42

הטקסט באנגלית מופיע בחצייה השני של החוברת

The English text starts on the other side of the booklet

הכנס נערך בתמיכתה הנדיבה של קרן הנריך בל

HEINRICH BÖLL STIFTUNG
ISRAEL

דברי פתיחה

ד"ר ניצה ברקוביץ

מרצה לסוציולוגיה באוניברסיטת בן גוריון שבנגב וחברת הנהלת מרכז אדוה

מרכז אדוה החל לעסוק בנושא של תקציב ומגדר לפני יותר מעשור. לפעילות הזו, שני אפיקים עיקריים: אפיק אחד הוא הפעילות מול משרדי הממשלה וועדות הכנסת השונות והאפיק השני הוא הפעילות הציבורית הנעשית לטובת העלאת המודעות לנושא והבאתו לסדר היום הציבורי. כנס חשוב זה, הוא חלק מפעילות זו. כל שנה עוסק הכנס בזווית אחרת של הנושא. כך למשל, עסק הכנס הראשון בקשר שבין מגדר ותקציב המדינה. הכנס השני עסק בדרך בה ניתן להשפיע על נושא המגדר בפרספקטיבה בינלאומית. בין היתר, עסק כנס זה בהסכמי הסחר הבינלאומיים והשלכותיהם על קבוצות חברתיות שונות. הכנס האחרון נגע בסוגיות הקשורות לתעסוקת נשים בעידן של הפרטה. חשוב לציין בעניין זה כי כל הפרוטוקולים של ההרצאות שניתנו בכנסים, החל מהכנס הרביעי, מופיעים באתר של מרכז אדוה. באתר ניתן למצוא גם דוחות רלוונטיים לנושא, דוגמת הדוח שכתבה יעל חסון על 'תוכנית וויסקונסין'.

במטרה להגביר את האפקטיביות של הפעילות וכדי לחבור לכוחות אחרים נוספים, הוקם לפני ארבע שנים פורום 'נשים לתקציב הוגן', שחברות בו נשים משלושים ארגונים שונים - ארגוני נשים וארגוני זכויות אדם מהחברה האזרחית.

תודה ראשונה לקרן היינריך בל על תמיכתה בכנס הזה ועל תמיכתה המתמשכת בפעילויות של מרכז אדוה בכלל. תודה רבה ל"קרן החדשה לישראל" על התמיכה המתמשכת שלה בכל הפעילויות של 'מרכז אדוה'. תודה מיוחדת לצוות של 'מרכז אדוה', שהפיק את הכנס הזה, במיוחד לנלי מרקמן ולמירה אסאו-אופנהיים. תודה לאורחת שלנו, פרופסור קת'לין לייהי, שהגיעה אלינו מקנדה, ולכל האורחים האחרים, שהסכימו להשתתף בערב הזה.

דברי פתיחה

מר יורן בוהם

מנהל המשרד הישראלי של קרן הנריך בל

תודה על שנתתם לי בשנית את הכבוד לפתוח את הכנס השנתי של מרכז אדוה בנושא תקציב ומגדר. שמי הוא יורן בוהם ואני מנהל את הסניף הישראלי של קרן הינריך בל. זהו הכנס השביעי של מרכז אדוה העוסק במגדר ותקציב וזוהי הפעם השישית שבה קרן הינריך בל תומכת בכנס זה.

קרן הינריך בל היא קרן גרמנית השייכת למפלגת הירוקים ונושאת את שמו של הסופר הגרמני הינריך בל. בל, שזכה ב-1972 בפרס נובל לספרות ושהלך לעולמו ב-1985, היה אחד מהסופרים המפורסמים ביותר בגרמניה שלאחר המלחמה.
בל אמר פעם כי התערבות היא הדרך היחידה להישאר רלוונטי. הוא עצמו חי על פי מסר זה ופעל רבות בתנועות שלום, איכות סביבה ולמען זכויות אזרח בגרמניה בפרט, ובעולם בכלל.
הסניף הישראלי של קרן הינריך בל, חגג זה מכבר עשר שנות פעילות בארץ. רוב פעילותה של הקרן בארץ מתרכזת בצדק סביבתי בר-קיימא, העצמה של החברה האזרחית ושל ההשתתפות הדמוקרטית, חיזוק יחסי גרמניה – ישראל והאיחוד האירופי וישראל וזכויות נשים.

השנה מתקיים הכנס בהקשר מאוד מיוחד. לפני פחות משבוע התרחשו הבחירות בארה"ב, מחר יתקיימו בישראל הבחירות המוניציפאליות ובעוד שלושה חודשים בדיוק יתקיימו בישראל הבחירות לכנסת. כולכם בוודאי מכירים את הציטוט המפורסם של האנרכיסטית היהודייה אמה גולדמן שאומר כי אם הצבעה הייתה באמת משנה הכול, היו הופכים אותה לבלתי-חוקית. בכול מקרה, מה שהתרחש בשבוע שעבר מצביע על כך שבדיוק כפי שהשקפה זו רוצה ללמדנו, אל לנו לעצור בניתוח המציאות, אלא להניח קווים מנחים ברורים למדיניות ישימה ומציאותית. תוצאות הבחירות לרשויות המקומיות שיתקיימו מחר, יאפשרו לנו לבדוק עד כמה הצליחו ארגונים לשינוי חברתי להעלות לסדר היום המוניציפאלי נושאים כמו מגדר, איכות סביבה וצדק חברתי והבחירות שיתקיימו בפברואר יענו על השאלה האם יש, סוף סוף, סיכוי להסכם אשר יביא לסיום נטל הסכסוך הישראלי – פלסטיני ויפתח פתח להתמודדות עם אי השוויון המגדרי בחברה.

נושא הכנס השנה הוא הגברת תעסוקת נשים בשכר, תוך שימת דגש על השאלה "מה עובד ואיפה?". אני מניח ששום הקשר אחר לא ברור כמו ההקשר שליווה את ניסוח כותרת הכנס והוא כמובן ההקשר של המשבר הכלכלי העולמי. אני מאחל לכם כנס מוצלח עם הרבה מאוד תובנות חדשות.

הגברת תעסוקת נשים באמצעות פיתוח תשתיות

ולריה סייגלשיפר, לוביסטית "נשים לתקציב הוגן"

לפני שאדון בדרכים להגברת תעסוקת נשים בישראל, רצוי שנתחיל עם כמה נתונים לגבי נשים ותעסוקה.

בישראל היו בשנת 2007, 1,347,100 נשים בכוח העבודה האזרחי (נשים בנות 15 ומעלה שמדווחות שהן עובדות או מחפשות עבודה), שהן 51.1% מכלל הנשים ו-46.5% מכוח העבודה (לשם השוואה בקנדה נשים מהוות 47% מכוח העבודה, ובמדינות ה-OECD נשים מהוות 43.5% מכוח העבודה). קיים פער משמעותי בין השתתפות בכוח העבודה של נשים יהודיות ושל נשים ערביות: מספר הנשים היהודיות בכוח העבודה הינו 1,220,000 שהוא 42% מכוח העבודה, ו-90.56% מתוך סך כל הנשים בכוח העבודה. מספר הנשים הערביות בכוח העבודה הינו 127,100 שהוא 4.4% מכוח העבודה, ו-9.48% מכלל הנשים בכוח העבודה (הלמ"ס, 2007).

חלוקה מגדרית של עבודה בשכר ולא בשכר

הצורך בפיתוח תשתיות על מנת להגביר את השתתפותן של נשים בשוק העבודה נובע בין השאר מחלוקת העבודה בשכר ולא בשכר. באופן מסורתי נשים הן אלו שנושאות בנטל העבודה שלא בשכר הכוללת את ניהול משק הבית והטיפול בתלויים - ילדים ומבוגרים הזקוקים לטיפול. בהקשר זה אני רוצה להעלות דילמה שעוסקים בה בשנים האחרונות במדינות שונות באירופה בהקשר של עבודה בשכר ושלא בשכר. כמה מדינות, ביניהן ספרד ואיטליה, החליטו לתגמל נשים אשר מטפלות בבני משפחתן הילדים או המבוגרים. מצד אחד יש מי שרואות בהחלטה זו צעד משמעותי לקידומן של נשים אשר יתחילו לקבל תשלום עבור עבודה שהן עשו ממילא לא בשכר. מדובר בצעד המביע הערכה לעבודת הטיפול כעבודה שיש בה ערך חיוני לתפקוד המשק וכמתן אפשרות תעסוקתית עבור נשים שסיכוייהן להשתלב בשוק העבודה נמוכים מאוד, כמו נשים מבוגרות, נשים שלא השתתפו מעולם בשוק העבודה או נשים בעלות השכלה נמוכה. מצד שני יש מי שטוענות שגם אם נשים מקבלות תגמול עבור עבודת הטיפול, הזכויות החברתיות הנלוות להשתתפות בשוק העבודה, כמו זכאות לדמי אבטלה, חסכון פנסיוני, חופשה בתשלום, ודמי הבראה, הן תמיד גבוהות יותר מאשר גמלאות המבוססות על סטטוס של מטפלת.

בספרד למשל, כלכלנית פמיניסטית ממשרד האוצר שמתנגדת לגמלאות טיפול טוענת שההסדר הזה אינו לוקח בחשבון שנשים מטפלות בבני משפחתן 24 שעות, 365 ימים בשנה, ללא הסדרי חופשה ובלי להתחשב במה יהיה גורלן של נשים אלו כאשר בני משפחתן לא יהיו יותר בחיים (Pazos Morán, 2008).

באיטליה פיתחו מנגנון המתגמל כספית נשים או גברים (סטטיסטית מדובר כמעט תמיד בנשים) שמחליטים להישאר בבית ולטפל בילדים עד גיל 3. הסדר זה התגלה כבעייתי מאחר ואינו מביא בחשבון את אובדן ההון האנושי והניסיון המקצועי של נשים הנותרות מחוץ לשוק העבודה, שני מרכיבים שאינם ניתנים להחזרה, וכן שההשתלבות המחודשת בשוק עבודה לאחר תקופה ממושכת של היעדרות הינה הרבה יותר קשה (Addabbo, 2008) .

בהולנד כתוצאה מ"הטבות" הניתנות לאמהות עובדות נוצר מצב בו 75% מהנשים העובדות עובדות בחלקיות משרה, דבר שמשפיע על רמת ההשתכרות שלהן בהווה ועל גובה הפנסיה שלהן בעתיד. היות וגמלאות עבור עבודות טיפול אינן מאפשרות קיום עצמאי, פתרון זה לא רק שאינו משפר את מצבן של נשים אלא שהוא מחזק את החלוקה החברתית של העבודה ואת תלותן של נשים בגברים (Pazos Morán, 2008).

ללא קשר לתשובתנו לדילמה זו, נראה לי שהשאלה המרכזית העומדת בבסיס הדיון הזה היא האם ניתן לקדם שוויון בין המינים מבלי לבטל את החלוקה החברתית-מגדרית של העבודה. התשובה היא - כמובן שלא. כל עוד עבודות הטיפול ימשיכו להיות מזוהות כעבודות נשיות ופרטיות, השתלבותן של נשים בשוק העבודה בשכר תהיה תמיד קשה ויקרה יותר.

בואו נסתכל על הדרכים לעידוד תעסוקת נשים מבחינת פיתוח תשתיות.

מסגרות טיפול בילדים

חשיבותן של מסגרות טיפול בילדים לעידוד תעסוקת נשים הנה עובדה מוסכמת ומוכחת המוזכרת במחקרים רבים. בישראל קיימים 1,639 מעונות יום המטפלים בכ 74,000 ילדים, מתוכם 30 מעונות יום ביישובים ערבים המטפלים ב-1095 ילדים (שהם 1.5% מכלל הילדים השוהים במעונות). כמו כן, קיימים כ-2300 משפחתונים המאושרים על ידי משרד התמ"ת, אשר מטפלים ב 12,000 ילדים, מתוכם 850 משפחתונים במגזר הערבי המטפלים ב-4,223 ילדים (35%) (שתייוי, 2008). כאשר בודקים את שיעור הילדים מתחת לגיל 4 המטופלים במסגרות מוכרות עולה כי כ-16.3% מהילדים המטופלים במסגרות אלו הם יהודים לעומת 3.7% ערבים (לוטן, 2008). הנתונים האלה מצביעים על הצורך בהרחבת מערך מעונות היום והמשפחתונים, מה שהיה מאפשר ליותר אמהות לילדים קטנים להשתלב בשוק העובדה (פיכטלברג, 2004; 2008). למרות זאת, חוק ההסדרים בשנתיים האחרונות דחה תוספת של 200 מיליון ₪ שנועדו למטרה זו, וסביר להניח שבהצעת התקציב לשנת 2009 תהיה דחייה נוספת.

גם כאשר מתייחסים למסגרות הטיפול הקיימות, יש צורך להרחיב את הסבסוד לאמהות עובדות במשרות חלקיות ולהגמיש את שעות העבודה של המעון. היות ונשים רבות מועסקות במשרות חלקיות וברמות שכר נמוכות, סבסוד העלות של מסגרות טיפול לילדים הוא קריטי להשתלבות אמהות בשוק העבודה (חסון, 2005).

בניית מעונות יום היא באחריות משרד השיכון המחויב לבנות מעון יום בכל יישוב בו נבנות 1,650 יחידות דיור חדשות. יצוין שמשנת 2003 לא מוקצים יותר תקנים חדשים לבניית מוסדות ציבור, לרבות מעונות יום (לוטן, 2008). רשויות מקומיות וארגונים, בדרך כלל ללא מטרות רווח, יכולים ליזום בנייה של מעונות יום ולהיות זכאים להשתתפות של משרד התמ"ת והשיכון בחלק מעלות הבנייה והתפעול. בישראל, באופן היסטורי מי שיזם הקמת והפעלת מעונות יום היו ארגוני נשים כמו נעמת וויצ"ו שבנו מסגרות טיפול לילדי נשים עובדות. רוב המעונות נבנו בקרב האוכלוסייה היהודית. באשר לרשויות מקומיות, הבעיה היא שרשויות רבות, בעיקר רשויות במגזר הערבי, אינן יכולות לעמוד בעלויות הבניה ו/או התפעול של מעון. כך נוצר מצב שהגורמים המעורבים (משרדי ממשלה ורשויות מקומיות) מעבירים את אחריות לאי הקמת או אי תפעול המעונות מאחד לשני. בינתיים, נשים נותרות ללא מסגרות לילדיהן וכך גם ללא אפשרות להשתלב בשוק העבודה. דוגמא מקוממת למצב זה, הם שני מעונות יום שנבנו בנגב בשנים האחרונות שאין מי שיפעיל אותם (שתייוי, בעריכה). משרד התמ"ת מטיל את האחריות על הרשות המקומית, הרשות המקומית טוענת כי אין לה תקציבים ובסופו של דבר נשארים שני מבנים ריקים מבלי שיעשה בהם שימוש.

תחבורה ציבורית

חשיבותה של התחבורה הציבורית להשתלבות בשוק העבודה אינה מוטלת בספק. בהעדר אמצעי תחבורה יעילים ונגישים, השתלבות בשוק העבודה הופכת לקשה ולפעמים אף בלתי אפשרית או לא כדאית. הדברים הבאים המתייחסים לקשר בין תעסוקה, תחבורה ומגדר מבוססים על עבודתה של דר' אורנה בלומן מאוניברסיטת חיפה (בלומן, 2007).

60% מכלל המשתמשים בתחבורה ציבורית הינן נשים. כמו כן, מחקרים רבים מצביעים על כך שנשים משתמשות יותר מגברים בתחבורה ציבורית באופן קבוע למטרות תעסוקה.

המודלים העירוניים שלפיהם מתכננים את מערך התחבורה הציבורית מסתכלים על הקשר בין מבנה העיר ואזורי התעסוקה המרכזיים ולפיו קובעים את תכנון התחבורה הציבורית. כך למשל משום שרוב אזורי המגורים ממוקמים בשולי העיר ורוב מרכזי התעסוקה ממוקמים במרכז העיר או באזורים ייעודים בשוליים (כמו אזורי תעשייה), נראה הגיוני לתכנן קווי תחבורה ציבורית ממקומות המגורים למרכז העיר ולמוקדי התעשייה.

האם תכנון זה מתאים לדפוסי הניידות של נשים עובדות? מסתבר שלא כל כך.

מקורות התעסוקה של נשים ממוקמים במרכזי הערים וגם באזורי מגורים, דבר שנובע בין השאר מאופי המקצועות של נשים: הוראה, בריאות, רווחה, ושירותים-ביניהם טיפול וניקיון.

בחיפה למשל 45% ממקורות התעסוקה של נשים ממוקמים באזורי המגורים של העיר. באזורים אלה נשים מהוות כ-80% מכלל המועסקים. כך נוצר מצב בו כמחצית הנשים זקוקות לתחבורה

ציבורית בכיוון הפחות מפותח, דהיינו מאזורי מגורים לאזורי מגורים, ומפרבר לפרבר. כתוצאה מכך לוקח להן הרבה יותר זמן להגיע לעבודה.

דוגמא נוספת מתייחסת לתכנון תדירות התחבורה (זמנים). שיא הדרישה לנסיעות לעבודה הוא בבוקר ובשעות אחר הצהרים המאוחרות והערב המוקדמות. על פניו נראה הגיוני לתכנן תחבורה ציבורית לפי נתון זה, אבל כאשר חושבים על הצרכים של נשים חייבים לקחת בחשבון שכ-40% מהמועסקות עובדות במשרה חלקית. משמעות הדבר היא שנשים חוזרות הביתה לפני שעות השיא שהזכרנו, בדרך כלל על מנת לקחת את הילדים מהגנים וממסגרות טיפול אחרות. משום ששעות אלו לא נחשבות לשעות שיא, אין תגבור של תדירות האוטובוסים ו/או הרכבות דבר שהופך את המשימה הקשה ממילא של שילוב בין בית לעבודה, לקשה יותר עבור נשים רבות.

בהקשר זה של השפעת התחבורה הציבורית על תעסוקת נשים אי אפשר שלא להתייחס למצבן של נשים ערביות. התחבורה הציבורית נעדרת מהיישובים הערבים, הן בתוך היישובים והן בין היישובים למרכזי התעסוקה, וכתוצאה מכך הופכת העבודה מחוץ לבית למוגבלת ביותר. מנתון של עמותת הגליל ומדה אל-כרמל עולה כי 88.5% מהנשים המועסקות עובדות במקומות עבודה המרוחקים עד 29 ק"מ ממקום מגוריהן. היעדר תחבורה ציבורית לא רק מגביל את ניידותן של נשים ערביות אלא גם מגביר את התלות בין נשים לגברים, משום שכאשר יש רכב אחד במשפחה, הגבר הוא בדרך כלל זה שמשתמש בו. מסקר שערך ארגון כיאן עולה שרק 5% מהנסיעות של נשים נעשות בתחבורה ציבורית, ו-85% מהנשים הצהירו שהיו משתמשות בתחבורה ציבורית בתוך היישוב אילו הייתה קיימת (שתייוי, 2008).

פיתוח של אזורי תעשייה

ידוע שמרכזי תעשיה יוצרים מקומות עבודה ולכן למקום המגורים יש השפעה גדולה על שיעור ההשתתפות בשוק העבודה. אחד החסמים הבולטים המונעים מנשים ערביות להשתלב בשוק העבודה הוא היצע עבודה מצומצם הנובע בין השאר מהיעדר פיתוח והשקעות ביישובים הערביים. למשל רק 3.2% משטחי התעשייה בתחומי הרשויות המקומיות הנמצאים בטיפול משרד התמ"ת נמצאים בתחומן של הרשויות הערביות. לעומת זאת, בערים מעורבות שיעור ההשתתפות של נשים ערביות עומד על כ-50%, בערים בינוניות וקטנות על כ-24%, וביישובים קטנים על כ-13%. כלומר, בערים מעורבות בהן היצע העבודה גדול ונגיש יותר, שיעור השתתפותן של נשים ערביות קרוב לזה של נשים יהודיות, דבר המצביע על כך שמדובר בחסם מבני ולא תרבותי (שתייוי, 2008).

לסיום אני רוצה להזכיר את עבודת פורום נשים לתקציב הוגן הפועל להטמעת פרספקטיבה מגדרית בעבודתם של משרדי הממשלה השונים. כלומר, בחינה של הצרכים ושל ההשלכות של המדיניות הציבורית על נשים ועל גברים. תכנון פיתוח תשתיות מפרספקטיבה מגדרית היה מצמצם לא רק

חלק מהחסמים שמניתי עכשיו, המקשים על נשים להשתלב בשוק העבודה אלא יכול לתרום לפיתוח החברה כולה.

מקורות

בלומן, אורנה. 2007. "תחבורה, חברה, ומגדר: הנסיעה לעבודה". *נייר עמדה עבור פורום "נשים לתקציב הוגן"*, יוני 2007.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2007. *סקרי כוח אדם*.

חסון, יעל. (2005). "מדיניות לקידום יציאת נשים אמהות לעבודה". *נייר עמדה עבור פורום "נשים לתקציב הוגן"*, דצמבר, 2005.

לוטן, אורלי. 2008. "מעונות יום ומשפחתונים מוכרים במגזר הערבי". *נייר עמדה מוגש לוועדה לקידום מעמד האישה*, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, יולי 2008.

פיכטלברג, אסנת. 2004. *השתתפות נשים בשוק העבודה בעשור האחרון*. משרד העבודה והרווחה.

פיכטלברג, אסנת. 2008. *מסגרות קבוצתיות לילדים בגיל הרך והפיקוח עליהן, אומדנים לשנת 2007*. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.

שתייוי, עולא. 2008. "נשים ערביות בשוק העבודה". *נייר עמדה עבור פורום "נשים לתקציב הוגן"*, פברואר 2008.

שתייוי, עולא. (בעריכה). "משפחתונים ומעונות יום בקרב האוכלוסייה הערבית" *נייר עמדה (טיוטא) עבור פורום נשים לתקציב הוגן*.

Addabbo, Tindara. 2008. "Gender Budgeting & Capability Approach". *International Conference: "Public Budgeting Responsible to Gender Equality",* Bilbao, 2008.

Pazos Morán, Maria. 2008. "Impacto de género de la políticas públicas". *Congreso Internacional: Presupuestación Pública Responsable con la Igualdad de Género*, Bilbao 2008.

מגיב: מר יעקב זיגדון, סמנכ"ל שירות התעסוקה

תפקידי הוא סמנכ"ל שירות תעסוקה שהוא כמובן תפקיד ממלכתי ומסיבה זו אני פחות או יותר מחוייב למדיניות הממשלתית. ראשית, נושא התגמול עבור משק בית הוא רעיון מעניין. מבחינתי מדובר ברעיון מקורי שלא שמעתי עליו בעבר ולכן נכון יהיה לברר עליו ולקיים אודותיו דיון. וכעת לשתי תובנות שלי. האחת, המדינה בתחום התעסוקתי צריכה להתערב כמה שפחות, ורק במקומות שבהם זה הכרחי. התובנה השנייה שלי היא שאני לא מוצא שום דבר ייחודי לנשים דווקא בתחום התעסוקה. אני לא רואה דבר שמחייב התייחסות מיוחדת לנשים.

בנוגע לתובנה הראשונה, טענתי היא שמדינה לא צריכה להתערב יותר מדי בתחומים המדוברים. הסיבה היא, שמתן תגמול כזה או אחר למשקי בית רק מנציח את העובדה שנשים, כנראה מתוקף תפקידן המסורתי, אמורות לטפל בילדים, לגדל אותן ולשבת בבית ועל כן יש לתגמל אותן. אני לא חושב שהמדינה צריכה להתערב בנושא מהסוג הזה, שהוא לחלוטין נושא תרבותי. מי שרוצה לשבת ולגדל ילדים מטעמים תרבותיים-חברתיים, שיעשה זאת, כל עוד הוא לא מטיל איזשהו נטל על המדינה כתוצאה מהחלטה זו. באופן כללי, התערבות של מדינה בנושא טעמים תרבותיים היא פסולה מיסודה. נאמר כאן קודם כי שיעור ההשתתפות של נשים ערביות הוא נמוך מדי, אני מציע גם להתבונן בחברה החרדית - שם שיעור ההשתתפות של הנשים הוא גבוה לאין ערוך לעומת הגברים החרדים. אנחנו, כמדינה, לא רוצים ולא צריכים לשנות לא את הטעם של נשים ערביות מסורתיות ולא את הטעם של גברים או נשים מהמגזר החרדי. ברור ומובן מאליו שבדברים מסוימים כמו מעונות יום וכו', המדינה צריכה להיות מעורבת ולתת את התשתית הראויה.

אסיים בדוגמא קצרה הממחישה מה קורה כשהמדינה מתערבת יותר מדי. ב-2004 גילינו בגרפים שלנו בשירות התעסוקה, שהאחוז היחסי של נשים שנמצאות בעומק אבטלה, עלה ברבע השלישי של 2004 באופן מובהק וגדול מעל זה של הגברים כשעד לנקודה זו, שיעור הגברים היה גבוה יותר. בבירור לאחור התברר שבדצמבר 2003 התקבל סעיף בחוק ההסדרים שחייב נשים, או לאו דווקא נשים, לעמוד במבחן תעסוקה. עד לשלב זה, אמהות לילדים עד גיל שבע היו פטורות ממבחן תעסוקה. באותו סעיף, הוחלט כי גיל הפטור ירד לשנתיים. התוצאה לא הייתה העלאה של אחוז או מספר הנשים העובדות, אלא עלייה של אחוז הנשים המובטלות. מובטלות על פי הגדרה סטטיסטית – הן נשים אשר מתייצבות בלשכות שירות תעסוקה. מסיבה זו אני חוזר ואומר, לא תמיד מעורבות ממשלתית תורמת.

כיצד משפיעה מערכת המס על נגישות הנשים לעבודה בשכר*

פרופ' קת'לין לייהי, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת קווינס, קנדה

"כדי להשיג התפתחות מלאה ושלמה של כל ארץ, כדי להגביר את הרווחה בעולם וכדי לקדם את השאיפה לשלום יש צורך בהשתתפות מירבית של נשים בתנאים שווים לגברים בכל התחומים..."

(ארגון האומות המאוחדות, האמנה למיגור כל צורות האפליה נגד נשים, מבוא, 1980)

1. הכלכלה הפוליטית של נשים: יותר מדי עבודה, פחות מדי כסף

גם בעידן השוויון עדיין מתקיימות הנשים מבחינה כלכלית במצב פיאודלי-למחצה: נשים שאינן מסוגלות להשתכר די הצורך לפרנסתן ולפרנסת התלויים בהן מבטיחות את צורכי הקיום הבסיסיים שלהן באמצעות יצירת יחסי תלות כלכלית עם גורם חזק יותר (אדם בוגר אחר או המדינה), או על ידי סתימת הגירעון בכמויות גדולות של עבודה ללא תשלום – או על ידי שילוב של שני אלה. עשרות שנות מחקר קבעו כי תיאור זה של הכלכלה הפוליטית של הנשים משתנה ממדינה למדינה רק בעוצמתו, אך לא במהותו. הפערים בין "כלכלת נשים" לבין "כלכלת גברים" משמעותיים עד כדי כך שלא יהיה מוגזם לראות בהם שני תחומים נפרדים.

הגורם המרכזי שבגללו נשארות הנשים לכודות ב"כלכלת הנשים" הוא הציפייה שהנשים יבטיחו אספקה שוטפת של שירותי טיפול בסיסי וכל עבודה אחרת הנעשית ללא שכר, ושבמקרה הצורך הן יעדיפו עבודה ללא שכר על פני עבודה בשכר. מלכודת זו נוצרת על ידי הצטלבות של שלוש מציאויות חברתיות וכלכליות בעלות שורשים עמוקים: ראשית, גם כאשר שיעורי ההשתתפות של הנשים בכוח העבודה דומים לאלה של הגברים, שכרן עדיין אינו שווה לשכר הגברים ולפיכך יש להן פחות כסף לשלם תמורת טיפול בידי צד שלישי. שנית, כיוון שאין לנשים מספיק כסף לשלם תמורת שירותי טיפול, הן מנסות לשלב את האחריות לטיפול עם הצרכים הכספיים על ידי פנייה לעבודה "לא בטוחה" – כלומר עבודה סירוגית, חלקית, עונתית, מזדמנת, זמנית, בלתי רשמית (לא מדווחת) או ללא מלוא ההטבות. שלישית, פחות נשים מצליחות באמת "לבחור" בין עבודה בשכר לעבודה שלא בשכר ככל שיותר משקי בית זקוקים לפחות להכנסה של 1.5 בוגרים כדי לגמור את החודש, וככל שמערכת הרווחה דוחפת אנשים מהבטחת הכנסה אל שוק העבודה (workfare).

2. מגמות בינלאומיות במיסוי, בהוצאות ובתחום שוויון הנשים

למרות המציאויות הללו, במישור הבינלאומי ניכרת תנועה איטית לקראת מידה רבה יותר של שוויון מגדרי, בעיקר בארצות בעלות רמת התפתחות גבוהה ובינונית. התקדמות בשוויון מושגת ככל

---

* הערות השוליים ורשימת המקורות להרצאה זו מופיעים בטקסט המקורי באנגלית:
How the Tax System Affects Women's Access to Paid Work by Kathleen Lahey

שביטחונן הכלכלי של הנשים מתחזק, ככל שהן תופסות חלק מרכזי בעמדות ההנהגה, וככל שמתרופפות הציפיות המסורתיות בדבר תפקידיהן. אך קצב ההתקדמות מושפע מעמדות השלטון בשאלות של תקציב, מיסוי והוצאה.

מאז 1995 עוקב האו"ם אחר התקדמות השוויון לנשים באמצעות מדדי יסוד כמו הכנסות נטו של גברים ונשים, רמת ההשתתפות בעבודה בשכר, שיעור העובדים בעבודות ללא שכר ואיוש משרות בכירות ונבחרות. מן הנתונים הללו עולות שלוש תובנות. ראשית, קצב השגת השוויון לנשים מושפע מעושרה היחסי – או מעוניה היחסי – של המדינה בכללותה. שנית, תמורות מרכזיות בהסדרים הפוליטיים-כלכליים – כמו הפרטה, ליברליזציה של הסחר, ניאו-שמרנות וניאו-ליברליות, משבר כלכלי וסכסוכים מזוינים – משפיעות לרעה על נשים יותר מאשר על גברים, מפני שהנשים אמורות להתאים כל הזמן את עבודתן, בשכר ושלא בשכר, גם בתגובה לשינויים קטנים למדי בנסיבות החיצוניות ובמשק הבית. שלישית, דומה כי שינויים משמעותיים בתקציב, במיסוי ובהוצאות הממשלה משפיעים לרעה על נשים יותר מאשר על גברים, כיוון שרמת המעורבות הפוליטית וההנהגתית שלהן נמוכה מכדי שיתייחסו ברצינות לצרכיהן.

דוגמה לכך אפשר למצוא בקנדה. בשנים 1990-1993 תפסה קנדה מקום ראשון בעולם במדד הפיתוח האנושי של האו"ם (Human Development Index, HDI, 1995). עם זאת, במדד הפיתוח המגדרי (Gender-related Development Index, GDI) שהחל להימדד באותה שנה היא הגיעה למקום התשיעי בלבד. אך בתוך שנים ספורות בלבד היא הגיעה למקום הראשון הן במדד HDI והן במדד GDI, וזאת הודות לאכיפה משפטית של הערובות לשוויון מגדרי הכלולות במגילת הזכויות הקנדית, הודות להבנה חדשה של תופעת האפליה על רקע מגדרי, הודות לחתימתה של קנדה על מצע הפעולה של האו"ם בועידת בייג'ינג בשנת 1995 והודות ליישום כלל-ארצי של מדיניות הרואה במגדר גורם מרכזי בעיצוב המדיניות החברתית (gender mainstreaming) ושל מדיניות המקדמת ניתוח מגדרי (gender analysis policies).

אך בשנת 2000 הסתמנה הרעה במצב שוויון הנשים בעקבות שינויים בתקציב, במיסים ובהוצאה. שינויים אלה כללו את צמצום הזכאות לדמי אבטלה, חופשות לידה וחופשות הורים, צמצום הוצאות המדינה על טיפול בילדים, הפרטת שירותי הממשלה, ייעוד ההטבות למעוטי-יכולת לקבוצות מוגדרות יותר – באמצעות חזרה למודל "הגבר המפרנס" של הבטחת הכנסה, והמעבר מהבטחת הכנסה לנזקקים לתוכניות המעודדות יציאה לשוק העבודה. במקביל הונהגו קיצוצי מס "תחרותיים" לבעלי משכורות גבוהות ולתאגידים. בשנת 2001 ירדה קנדה למקום השלישי במדד GDI (נתוני 1999) ובשנת 2006 – למקום השביעי (נתוני 2004). מדדים אחרים של שוויון מגדרי הציבו את קנדה במקום ה-14 ובמקום ה-18 לשנים 2006-2007.

משקיפים רבים מאמינים כי קנדה איבדה את מקומה הגבוה במדד GDI מפני שלאורך כל השנים הללו נותר בה מדד ההעצמה המגדרית (Gender Empowerment Measure, GEM), המודד את

שיעור הנשים בעמדות הנהגה, נמוך לעומת מדד ה-GDI. בהיעדרן מן הבמה הארצית של נשים שיכלו לדבר על ההשפעות המגדריות החיוביות או השליליות של תמורות מרכזיות במדיניות, המדיניות לא הייתה שקופה מספיק כדי שהמנהיגים ייתפסו כאחראים כלפי הנשים.

באירלנד נרשמה השפעה דומה כאשר המדינה החלה להתחרות על לבם של משקיעים זרים ובמקביל העלתה את תגמוליהם של משקיעי פנים עשירים. פוליטיקאים מכל רחבי העולם מתארים כיום את אירלנד כ"נס כלכלי" – יש בה את הרמה הכוללת הגבוהה ביותר של השתתפות בכוח עבודה ואת השיעורים הנמוכים ביותר בעולם של מיסוי חברות למשקיעים זרים. נס זה משתקף בדירוגי ה-HDI, שהעלו את אירלנד מהמקום ה-17 בשנת 1995 למקום החמישי בשנת 2007 (נתוני 2005).

אך ייתכן בהחלט שהנשים הן ששילמו את מחיר "הנס הכלכלי" של אירלנד, בדיוק כפי שהצמיחה הכלכלית והעודפים התקציביים הגדלים של קנדה באו על חשבון הנשים. נשות אירלנד רושמות שיעורים גבוהים מאוד של השתתפות בכוח העבודה, אך הן עדיין מדורגות במקום ה-15 בעולם במדד GDI לשנת 2007, וזאת משתי סיבות: (א) הן עדיין מחזיקות בשיעורים הגבוהים ביותר של תעסוקה חלקית, עונתית, מזדמנת או כעובדות קבלן בהשוואה לנשים במדינות שבהן הגברים משתכרים שכר גבוה (נורווגיה, קנדה, אירלנד, ארצות-הברית ובריטניה); (ב) הן עדיין ניצבות בפני פער ההכנסה המגדרי הגדול ביותר – 47% – מבין אותן ארצות (ממוצע ההכנסה השנתית של גברים באירלנד הוא 40,000 דולר, וממוצע ההכנסה לנשים הוא 21,076 דולר). לצורך השוואה, ממוצע ההכנסה השנתית של גברים ב-GDI של ישראל ל-2007 הוא רק 31,345 דולר, אך ממוצע ההכנסה השנתי של נשים בישראל באותה שנה שווה כמעט להכנסות הנשים באירלנד – 20,497 דולר. פירוש הדבר שפער ההכנסות בין המינים בישראל קטן בהרבה מכפי שהוא באירלנד – 35% – והוא זהה למעשה לפער הקיים בקנדה, צרפת, ארצות-הברית ובריטניה.

העובדה שהנס הכלכלי של אירלנד הותיר מאחור את הנשים אינה מפתיעה ביותר לאור העובדה שנשות אירלנד אינן נהנות ממידה רבה של כוח פוליטי. במדד ה-GEM הגיעה אירלנד למקום ה-19 בשנת 2007, נמוך עוד יותר מדירוג ה-GDI שלה (מקום 15). מצב זה אינו מבשר טובות לנשות ישראל, המדורגת במקום ה-28 ב-GEM לשנת 2007. אם תחליט ישראל לעשות כדוגמת אירלנד או קנדה, האם יוכלו הנשים הישראליות לממש את כוחן הפוליטי כדי למנוע התדרדרות במעמדן?

3. הקשר בין מיסוי לבין השתתפות נשים בכוח העבודה

גברים מצטיינים בשיעור השתתפות גבוה יותר בכוח העבודה ובגמישויות נמוכות יותר בכל הנוגע לשכר. "מידת הגמישות" פירושה המידה שבה העובדים מוכנים להמיר שעות פנאי בעבודה נוספת בשכר, או להמיר שעות פנאי בהכנסה נוספת, כשחל שינוי בהכנסות מעבודה בשכר או שינוי בעבודה ללא שכר. נשים נוטות לשיעורים נמוכים יותר של השתתפות בכוח העבודה אך ל"גמישות" גבוהה

יותר, מפני שהן מגיבות מהר יותר מגברים לשינויים קטנים יותר בהכנסה הכוללת. גם אם הנשים שומרות על אותו שיעור השתתפות בכוח העבודה כמו הגברים, הן אינן נהנות בהכרח מאותה איכות עבודה. וייתכן גם שאחוז הנשים היוצאות לעבודה בשכר יהיה גבוה יותר אך הן עדיין יצטרכו להיות גמישות יותר כל עוד יצפו מהן לשלב עבודה בשכר עם תחומי אחריות ללא שכר ועם צורכי הכנסת משק הבית.

בפועל משקיעות הנשים מאמצים רבים יותר מגברים לאזן את שילוב העבודה בשכר ושלא בשכר בדרך הבאה: השילוב של עבודה פחות יציבה, הכנסה יותר נמוכה, ואחריות חברתית ממוגדרת מאלץ את הנשים לערוך "חשבון כלכלי", שבו נשקלים זה מול זה העלויות וההטבות של עבודה בשכר כנגד אפשרויות תמיכה ותחומי אחריות אחרים הנעשים ללא שכר. המיסים משפיעים על כל ההכנסות ועל כל העלויות, ולפיכך הם חלק בלתי נפרד מחשבון זה.

4. מיסים ומחסומי הוצאות לעבודה בשכר של נשים

סוגיות של מיסוי והוצאות הן רלבנטיות לנשים, בין אם מדובר בעבודה בשכר ובין אם בעבודה שלא בשכר, והן נוגעות למדיניות התקציב, המיסוי והוצאות הממשלה. המדיניות הנהוגה היום, של הפחתת מסים הפוגעת ביכולתה הכספית של הממשלה, עשויה להוות תמריץ למי שנהנה מההפחתה, ובמקביל להצדיק הטלת מגבלות חדשות על ההוצאה החברתית או על ההוצאה על מעוטי-הכנסה. כדי שהנשים יוכלו להגיע לשילוב אופטימלי של עבודה בשכר ושלא בשכר שמור תפקיד חיוני למוסדות החינוך, הבריאות והטיפול בילדים. קיצוצים באחת או יותר ממעטפות ההוצאה הבסיסיות הללו משפיעים ישירות על הנשים, מפני שהם מגדילים את עלות החלפתם של שירותים שסופקו קודם לכן על ידי המדינה.

גורמים נוספים שמשפיעים בצורה ברורה יותר או פחות על החלטתן של נשים לצאת לעבודה בשכר/לא בשכר ועל שיעורי השתתפותן בכוח העבודה הם הסדרי מס ספציפיים והטבות מס. דיון זה נועד להבהיר כיצד השימוש במספר גדול של צעדי מיסוי/הטבות המשפיעים לרעה על נשים מחזק את פערי ההכנסה המגדריים ויוצר תמריצים שליליים לנשים לצאת לעבודה בשכר. מחקרים רבים יותר ויותר מראים כי כאשר נעלמים המחסומים המגדריים של מס/הטבות לעבודה בשכר, עשויים פערי ההכנסה נטו להתכווץ וגברים ונשים יכולים להתחלק בצורה מלאה יותר בעבודה שלא בשכר.

5. ההשפעה המגדרית של הפחתת שיעורי מס אישיים, מס חברות ומע"מ

ישראל אינה המדינה היחידה שממהרת לקצץ בשיעורי מס הכנסה אישי, מס חברות ומע"מ. על פי התפיסה הרווחת, הפחתת מיסים מעודדת אנשים להשקיע בעבודתם יותר מרץ וזמן, וגם מושכת משלמי מס בעלי הכנסות גבוהות לארצות שבהן שיעורי המס נמוכים יותר. עם זאת, הפחתת מיסים זו משפיעה לרעה על נשים, וזאת משתי סיבות: (א) הפחתת המס מצמצמת את יכולתה של

הממשלה לממן שירותים ציבוריים חיוניים, במיוחד בתחומי הבריאות, הטיפול בילדים והחינוך; (ב) הפחתת המס מיטיבה תמיד עם בעלי ההכנסות הגבוהות והבינוניות, אך כמעט אי אפשר להוריד את שיעורי המס בצורה שתוכל להתבטא בפועל אצל בעלי ההכנסות הנמוכות. רבים ממקבלי השכר הנמוך פטורים ממילא ממס ולכן הפחתת המס לא תועיל להם, והפחתות קטנות ממילא אינן משנות הרבה מבחינה כספית.

הכנסת הנשים בישראל נמוכה בממוצע בהרבה מהכנסת הגברים, ולכן הפחתת מיסים לכל סוגיהם תזכה את הגברים בהטבות הגדולות ביותר ואילו הנשים לא ירגישו בכך כלל, או רק במידה מועטה מאוד. אפשר אפוא לומר שלהפחתת מיסים יש השפעה שלילית על נשים, מפני שהיא מגדילה בפועל את הכנסת הנטו של הגברים יותר מאשר של הנשים ולפיכך מעמיקה את הפער המגדרי בהכנסת הנטו. להלן נדון בפרוטרוט באופן שבו בא דבר זה לידי ביטוי בשיעורי מס הכנסה אישי, מס חברות ומע"מ.

הפחתה של שיעורי מס הכנסה אישי

מאז 2005 מיישמת ממשלת ישראל הפחתה מדורגת של שיעורי מס ההכנסה האישי. הצעד הראשון היה צמצום מדרגת המס הגבוהה ביותר מ-49% בשנת 2006 ל-47% בשנת 2008. מגמה זו תימשך בקצב של אחוז לשנה, עד שהמדרגה הגבוהה ביותר תגיע ל-42%. לשנים 2009-2014 מתוכננות הפחתות גם במדרגות המס האחרות. בטבלה מס' 1 מוצגים שיעורי המס נכון ל-2008.

לוח 1: מדרגות מס הכנסה, על פי הכנסה משכר לשנה, 2008

מדרגת מס חייבת במס		מס כולל על ההכנסה במדרגה	שיעור מס על ההכנסה במדרגה
מ- ₪	עד ₪	שקלים	אחוז
0	52,680	5,268	10
52,681	93,720	11,834	16
93,721	140,640	24,033	26
140,641	202,080	44,308	33
202,081	435,120	125,872	35
435,121	ללא הגבלה	ללא הגבלה	47

מקור: Somekh Chaikin, KPMG (Israel)

ההכנסה השנתית הממוצעת של נשים בישראל ב-2004 עמדה על 65,124 ₪. גם בהתאמה לאינפלציה, הכנסה ברמה כזאת פטורה ממס כמעט לחלוטין. רוב הסכום הזה נופל בתחום מדרגת המס הראשונה בשיעור 10%. חלק קטן מאותה הכנסה (12,844 ש"ח) נופל בתחום מדרגת המס השנייה, בשיעור 16%. עם זאת, גם נשים שאינן אימהות יכולות לתבוע זיכוי מס המגן על 53,844 הש"ח הראשונים שלהן מחבות מס הכנסה מדי שנה.

השורה התחתונה בדוגמה זו אינה נתונה לוויכוח: לנוכח רמת ההכנסה הממוצעת הנמוכה כל כך של הנשים, הפחתה של שיעורי מס ההכנסה הגבוהים – השיעורים המשולמים על הכנסות שמעל 435,121 ₪ - לא תוכל בשום אופן להועיל לנשים המשתכרות שכר טיפוסי.

גם כשיוחל בקיצוץ השיעורים שבין 10% ל-35% ב-2009, לא יהיה בכך כדי להוות תמריץ לנשים לצאת לעבודה בשכר. כפי שאפשר לראות בטבלה מס' 2, בכל אחד מהמקצועות העיקריים משתכרות הנשים 53% משכר הגברים שעובדים באותו מקצוע. מהסיבות שנמנו לעיל, נשים בשלושה או ארבעה סוגי המקצועות הראשונים ישלמו רק מס הכנסה זעום או אפסי, מפני שהכנסותיהן נמצאות בתחום הפטור ממס הודות לנקודות הזיכוי בגין ילדים (עד 53,844 ₪). אימהות שמקבלות נקודות זיכוי עבור ילדיהן יגיעו לתחום גדול עוד יותר של פטור ממס; כך למשל, אם לשלושה ילדים תהיה פטורה ממס עד להכנסה בגובה 81,684 ₪.

לוח 2. הכנסה שנתית ממוצעת ברוטו משכר, על פי מקצוע ומין, 2003 (בש"ח)

מקצוע	גברים	נשים	שכר הנשים כאחוז משכר הגברים
עובדים לא-מיומנים	50,448	32,124	64%
סוכנים, נציגי מכירות ועובדי שירותים	72,408	38,472	53%
תעשייה, בניין ועובדים מיומנים אחרים	75,480	46,980	62%
פקידות	90,888	61,644	68%
מקצועות חופשיים וטכניים	107,820	68,628	64%
ניהול	200,868	125,004	62%

מקור: Euromed, *Analysis of the Economic Situation of Women in Israel* (EU, 2008), table 13, at 32, based on Israel Central Bureal of Statistics, Income Survey, 2003.

הפחתת שיעורי מס הכנסה יכולה להיעשות גם בדרכים אחרות, אך התוצאה לא תשתנה: ללא תכנון מדוקדק של מס הכנסה שלילי (הנידון בחלק האחרון של מאמר זה) יהיו לנשים תמריצים קטנים או אפילו שליליים לצאת לעבודה בשכר, ואילו בעלי המשכורות הגבוהות – בעיקר הגברים – ייהנו ממירב ההטבות נטו ולפיכך יזכו בעוד תמריצים גדולים לעבודה בשכר.

הפחתת מס חברות

חלק מ"הגל החדש" של התחרות הבינלאומית בתחום המיסוי הוא הפחתת מס החברות במקביל להפחתה של מס הכנסה אישי, זאת כדי למשוך השקעות זרות. בקנדה עמד שיעור מס החברות על 40% עד שנת 1971, אך עשרות שנים של הפחתות צמצמו את שיעור מס החברות הפדרלי-מחוזי המשולב ל-18.1% לחברות קטנות (2008), והשיעור הפדרלי של מס חברות עתיד לרדת עד שנת 2012 ל-15% (כשעל זה מיתוסף מס החברות המחוזי). דפוס דומה מתפתח גם בישראל: מס

החברות ירד בקצב מהיר – מ-36% בשנת 2003 ל-27% בשנת 2008, ועד שנת 2014 הוא עתיד לרדת ל-20%.

להפחתת מס החברות יש שורה שלמה של השפעות מגדריות, שכולן תורמות להעמקת פערי ההכנסה נטו המגדריים. ראשית, המעבר ממיסוי חברות למיסוי ההכנסה מעבודה פירושה הכבדת עול המס על העובדים בכל רמות ההכנסה, במיוחד על מי שהכנסתו נמוכה מכדי לזכות בהטבה כלשהי מההפחתה בשיעורי המס האישיים – דהיינו על נשים. שנית, קיצוצים שיטתיים בשיעורי מס הכנסה אישיים ובשיעורי מס החברות מתלווים בדרך כלל לצמצום שיטתי בהכנסות הממשלה. במצב כזה נותר פחות כסף לאספקת שירותים חיוניים ואפילו נפתח פתח להפרטת השירותים ו/או להטלת אגרות שימוש או היטלים מיוחדים למימון שירותים אלה.

שלישית, הפחתת מס החברות מגדילה את סך כל הרווחים נטו שיכולות החברות לחלק לבעלי המניות שלהן, ואותם בעלי מניות, רובם ככולם, הם גברים. פירוש הדבר שאותם קיצוצי מס, שמלכתחילה אינם קשורים לכאורה לחייהן של נשים, מעבירים לידי הגברים הכנסה נטו גדולה יותר ומותירים מעט יחסית לנשים. כדי לזהות את ההתפלגות המגדרית יש לבדוק מהו היחס בין גברים לנשים בין בעלי המניות של חברות; בקנדה, למשל, הגברים מחזיקים ב-63% מכל מניות החברות, לעומת 37% בלבד הנמצאים בידי נשים. פירוש הדבר שהזרימה המוגברת של רווחים נטו לידי גברים בעקבות הקלת נטל המס על החברות מספקת לגברים צורה ייחודית של תמריצי מס למאמציהם העסקיים. לעומת זאת, סוג זה של קיצוצים יוצר מעט מאוד תמריצים, אם בכלל, למאמציהן העסקיים של הנשים, הנהנות מנגישות מוגבלת יותר להון סיכון ושאינן מיוצגות כראוי ברוב מועצות המנהלים של החברות.

רביעית, מעצם טבען המשפטי של החברות יכולים בעליהן לצבור רווחים נטו בצורת נכסי הון (מניות) שערכם גדל מהר יותר מכפי שיכולים לגדול חסכונות מהכנסות נטו מעבודה – במיוחד כשרבים משיעורי מס ההכנסה האישיים יהיו גבוהים יותר מאשר שיעורי מס החברות (טבלה מס' 1) וגבוהים יותר משיעורי המס המוטלים על רווחי הון ממניות.

הפחתת שיעורי המע"מ

הואיל ומס ערך מוסף (מע"מ) הוא מס המוטל בשיעור אחיד על כולם, יש לו השפעה רגרסיבית: הוא לוקח אחוז גדול יותר מהכנסתם של בעלי ההכנסות הנמוכות.

כשם שהעלאות מס הן בעלות השפעה חלוקתית, כך גם הפחתות מס. התוכנית להפחתת שיעורי המע"מ בישראל מיטיבה בבירור עם הנשים, מפני שהפחתת המס משיעור של 18% בשנת 2004 לשיעור הנוכחי של 15.5% צמצמה את סך כל ההוצאות על פריטים חיוניים והוצאות הקשורות לעבודה לנשים. עם זאת, ערך הפחתת המס (2.5% לאורך ארבע שנים) מחזיר סכום גדול הרבה יותר של כסף לכיסיהם של בעלי ההכנסות הגבוהות, מפני שהם יכולים להרשות לעצמם לצרוך

מוצרים יקרים. במקביל, גם שיעור המע"מ שנותר, 15.5%, עדיין גבוה מאוד לבעלי הכנסות נמוכות, משפחות חד-הוריות והורים הנושאים בעול כבד של תמיכה בבני משפחה.

מאחר שמס ערך מוסף נחשב רגרסיבי כל כך, אפשר להקל את הנטל על בעלי הכנסות נמוכות על ידי הענקת סובסידיה ישירה או זיכוי לנישום שאינו חייב במס. בקנדה, למשל, מקבלים כל בעלי ההכנסות הנמוכות אשראי לא-ממוסה על קניות בסכום של כ-5,000 דולרים אמריקנים בשנה, המהווה פיצוי יעיל על תשלום המע"מ הקנדי (GST) על טובין ושירותים. אשראי זה מתבטל בהדרגה עד רמה של 20,000 דולר (בערך), כך שההטבה הזאת מגיעה באמת רק לנזקקים ביותר.

בהעדר אשראי כזה, נשים היוצאות לעבודה בשכר צריכות לשלם מס גבוה – 15.5% – על כל הסחורות והשירותים הנחוצים לתעסוקתן. ידוע שעבודה בשכר מעלה את ההוצאות האישיות והוצאות משק הבית, לרבות הוצאות על טיפול בילדים, ולפיכך שיעור גבוה של מע"מ מעלה את המחסום הזה עד כדי כך שכאשר השכר הצפוי בעבודה בשכר אינו מספיק לקיזוז ההוצאות, נוצר במובלע תמריץ לעבודה ללא שכר.

6. הוצאות על טיפול בילדים וגישת נשים לעבודה בשכר

עבור אמהות, העדר משאבים לטיפול הולם בילדים מהווה מחסום מרכזי בפני השתתפות בכוח העבודה. גיל הילדים והזמינות של מוסדות חינוך ציבורי הם גורמים המשפיעים על פנייתן של נשים לתעסוקה חלקית, מזדמנת ועונתית. אימהות לילדים צריכות לארגן את עבודתן בהתאם לתחומי האחריות שבהם הן עובדות ללא שכר. מטלות טיפול נוספות מחזקות את הדפוסים הללו ומאלצות את הנשים להתמודד כל חייהן עם מחסומים בפני עבודה בשכר.

שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה יגדל ככל שמערכת העברת המס תסיר מהן באופן מלא יותר את נטל העלויות לטיפול בילדים, אם באמצעות שילוב של ניכויי מס וזיכויי מס ואם באמצעות הענקת שירותים ציבוריים בעין. אותם שינויים יסייעו גם לגשר על פער ההכנסה בין גברים לנשים.

ברוב המדינות קיים שילוב בין הוצאות תקציביות ובין מדיניות המס שנועד להתמודד עם סוגיית הטיפול בילדים. האפשרות הטובה ביותר היא הוצאה תקציבית בצורת סובסידיה ציבורית לטיפול במסגרות לא יקרות בסביבת המגורים, בשילוב עם מסגרות חינוך לגיל הרך והכיתות הנמוכות של בית-הספר היסודי, זאת מפני שאפשר לתאם תחומים אלה של מימון ציבורי ולפיכך מתאפשרת מידה רבה של ייעול וחיסכון. האפשרות הגרועה ביותר היא תקנות המס, אם כי מתן אפשרות לאנשי עסקים ולבעלי מקצועות חופשיים להגיע להסדרים אישיים מקדם את שוויון הנשים בכל העיסוקים.

שלוש מהאפשרויות האלה נידונות כאן: הקלות במס על הוצאות בטיפול בילדים (בדרך כלל רק הקלה חלקית); מתן עזרה כספית ישירות להורים, שיוכלו להשתמש בה להוצאות לטיפול בילדים (גם היא חלקית בדרך כלל); והקמת מעונות ממשלתיים.

רוב הנשים יסכימו כי אפילו עזרה מינימלית להוצאות הטיפול בילדים טובה בהרבה מלא-כלום. עם זאת, לשתי האפשרויות הראשונות עלולה להיות השפעה שלילית חזקה מבחינה מגדרית על הנשים. כיוון שכך, מעונות ממשלתיים הזמינים לכל ההורים הם עדיין הדרך הטובה ביותר לקדם את שוויון הנשים ולהגביר את השתתפותן של הנשים בעבודה בשכר.

ניכויים ממס הכנסה עבור הוצאות לטיפול בילדים

ברוב הארצות הולך וגדל אחוז הנשים שהכנסתן נמוכה עד כדי כך שהן אינן משלמות מס כלל. בישראל, אחוז הנשים העובדות שאינן משלמות מס הכנסה עומד על 62.1%. בקנדה, בהשוואה, מעריכים כי 40.8% מהנשים התובעות החזרי מס לא ישלמו כלל מס הכנסה (2008). בנסיבות אלה אין שום תועלת כספית במתן זיכוי ממס על הוצאות לטיפול בילדים דווקא לנשים הזקוקות לכך יותר מכול – אלה המקבלות שכר שהוא מתחת לסף המס.

גם אם ניכויי המס יוצגו כזיכויי מס לנישומים שאינם חייבים במס, נשים ששכרן מציבן מתחת לסף המס עדיין לא יוכלו להרשות לעצמן להוציא מכיסן את עלות הטיפול בילדים. זיכויי מס יצטרכו לכסות את מלוא העלות של היציאה לעובדה. וכמובן, ברגע בו תחליט הממשלה לממן בצורה מלאה את הטיפול בילדים ניתן יהיה לבדוק את הכדאיות הכלכלית של כל אחת מהחלופות: מימון מעונות, מצד אחד, ומתן החזר מלא תמורת ההוצאה על טיפול פרטי בילדים. אין ספק כי החלופה הראשונה כדאית יותר, לפחות בכל הנוגע לנשים ששכרן אינו מגיע לסף המס.

אך מה עם אותם 37.9% מהנשים בישראל שיהיו חייבות בתשלום מס הכנסה? מה תהיה ההשפעה המגדרית של ניכויי מס הכנסה עבור הוצאה לטיפול בילדים לגבי קבוצה זו של נשים? כפי שמראה טבלה מס' 2, הנשים העשויות להיכנס לתחום של חבות מס הכנסה כלשהי נמצאות בתחום ממוצע השכר השנתי של 61,000-125,000 ₪. ההכנסות הגבוהות ביותר ימוסו בשיעור של 26%, אך הכנסות מתחת ל-90,000 (בערך) ימוסו בשיעור 16% (טבלה מס' 1). פירוש הדבר הוא, שאילו נוכו ההוצאות עבור טיפול בילדים, היו הנשים מקבלות רק 16% או 26% מההוצאה הזאת כהחזר בצורת ניכויי מס – או חלק זעיר בלבד מהעלות הממשית. נשים העוסקות במקצועות חופשיים ועובדות עצמאיות יכולות עתה לתבוע ניכויים מסוג זה כתוצאה מפסק הדין בתיק *פרי*, שהתירה לעורכת דין לנכות את חלק הארי של ההוצאות על טיפול פרטי בילדה כהוצאה עסקית. זוהי פריצת דרך חשובה לנשים עצמאיות, אך היא פותחת דלת רק בפני נשים בתחום מקצועי יחיד זה (כלומר, נשים שהן בעלות עסק ולא שכירות), ואינה יכולה לשמש מודל מתאים לצרכיהן של שאר הנשים בשאלת הטיפול בילדים. למען האמת, אם יורחבו עוד יותר המשאבים הציבוריים לטיפול בילדים, יהיה זה גם לטובתן של נשים במעמדה של פרי.

סבסוד כספי במזומן להורים תמורת טיפול בילדים

בתיק *פרי* ניסתה הממשלה לשכנע את בית המשפט כי קצבאות הילדים הן סובסידיה ממשלתית המיועדת לטיפול בילדים. לנוכח ההיסטוריה הפוליטית של קצבאות אלה, אין זו אמירה מדויקת: הקצבאות החלו כמענקי סעד לעניים וגם סיפקו תמריץ להגדלת המשפחה, מפני שהסובסידיה גדלה ביחס ישר למספר הילדים. קצבאות הילדים במתכונתן הנוכחית ממילא קטנות מדי מכדי לכסות את כל ההוצאות על גידול הילדים.

הדרישה לסובסידיות מן הסוג של "מזומן תמורת טיפול" (cash for care) גברה בשנים האחרונות כחלק מהניסיונות הניאו-שמרניים לחזק את המבנים המשפחתיים המסורתיים. למשל, קנדה העבירה לאחרונה חלק מהמימון של קצבאות ילדים למשפחות מעוטות הכנסה (שמועברות באמצעות מערכת המס) ל"קצבה אוניברסלית לטיפול בילדים", קצבה חדשה שהיא מענק מזומן ישיר לכל ההורים שילדיהם קטנים, ללא קשר לגובה הכנסתם. הקצבה מסוגלת לכל היותר לשלם תמורת שעות ספורות של טיפול בילד בשבוע – היא לא מספיקה אפילו לכיסוי הוצאות של הורה עובד במשרה חלקית. והיא גם יקרה הרבה יותר מהקצבאות למעוטי הכנסה, מפני שהיא משולמת לכל ההורים שילדיהם בגיל המתאים, ללא קשר לשאלה אם הטיפול נחוץ בכלל וללא קשר לרמות ההכנסה.

מחקרים על השפעת סובסידיות ישירות כאלה על ההורים מלמדים על ירידה בשיעור הנשים המשתתפות בכוח העבודה בהשוואה להשפעה של סבסוד מעונות יום.

סובסידיות ממשלתיות לשירות בעין של טיפול בילדים

גישה זו מתרחקת לחלוטין מהשימוש במערכת המס למימון הטיפול בילדים. (אפשרות זו אינה סותרת את האפשרות לניכוי מס עבור הוצאות טיפול בילדים אצל בעלות ההכנסה הגבוהה, בגלל ההבדלים המשמעותיים באופי העבודה). את מקומה של גישה זו תופסת הגישה של פתיחת הזדמנות להורים להשתמש במעונות יום המסובסדים על ידי הממשלה.

היישום משתנה לפי הנסיבות. לפעמים נדרשים ההורים לשלם תשלום חלקי עבור השירות מרגע שההכנסה מגיעה למינימום מסוים, אם כי יצירת קשר בין תשלום זה לבין הכנסת המשפחה עדיין תהיה הטבה התלויה בהכנסתם של שני בני הזוג והיא תהווה תמריץ שלילי ליציאת נשים לעבודה בשכר (בהכנסה משותפת של שני בני זוג נעסוק להלן). הורים שהכנסתם גבוהה יותר יוכלו עדיין להתייחס לתשלומיהם החלקיים כהוצאות מוכרות לצורכי מס, אם כי הדבר יועיל בכל זאת לכמה נשים.

המודל המוצלח ביותר הוא המודל השוודי. שוודיה, שבה שיעור השתתפותן של הנשים בכוח העבודה הוא 80%, הפסיקה לבסס את מערכת המיסוי שלה על יחסי בוגרים וניתקה כליל כמה סוגיות ממערכת מס ההכנסה – במיוחד את הטיפול בילדים. שוודיה נותנת הטבות על טיפול בילדים

באמצעות מסגרות טיפול הממומנות על ידי הממשלה, מה שמקטין את הצורך להתאים את חבות המס להוצאות על טיפול בילדים. היא הצליחה להגיע לנייטרליות בשאלת יחסי המשפחה ולהשיג שוויון מגדרי והכנסתי בתכנון מערכת המס שלה, וגם להגדיל את הגישה לשירותי הטיפול בילד על בסיס מסובסד למי שזקוק לכך; שני השינויים הללו מקטינים את המחסומים המונעים מנשים להשתתף בכוח העבודה בשוודיה.

בתחום זה יש תפקיד גם לעמדות נוספות של הממשלה. כאשר שני ההורים זכאים לחופשות לידה ומנצלים זכות זו, הטיפול בילד ללא שכר איננו תפקידן הבלעדי של הנשים. חוקים נגד אפליה, האוסרים על מעבידים להביא בחשבון שיקולים של מגדר, מעמד הורי או ציפיות לחופשת לידה בשכירת עובדים ובקידומם, מבטיחים כי הזכות לחופשת לידה לא תישלל מהגברים. אך בסופו של דבר העמדות החשובות ביותר הן עדיין הנגשת שירותים מסובסדים לטיפול בילדים למי שאינם יכולים להרשות לעצמם שירותים כאלה ומתן גישה שווה גם לבעלי הכנסות בינוניות וגבוהות.

7. שאלות מגדריות בסוגיית מיסוי הכנסתן של נשים שכירות

ערך הכנסתן של נשים מעבודה שכירה מושפע גם מהעלות הגבוהה של הוצאות הקשורות לעבודה, מהבדלי מגדר בערך ההטבות התעסוקתיות לנשים וממיסוי הטבות העבודה – במיוחד מפני שמשכורתן של רוב הנשים נמוכה באופן משמעותי ממשכורות הגברים באותו מקצוע. נעסוק כאן בשתי בעיות: היעדר האפשרות לניכוי תמורת הוצאות לצורך עבודה והמשמעות של מיסוי כמה מהטבות העבודה.

הוצאות תעסוקה לא-מוכרות

כשנשים מתחילות לעבוד בשכר, עלות הנסיעות, הציוד הנוסף, הביגוד, הארוחות הקנויות, שירותי משק הבית והטיפול בילדים עשויה להגיע ל-18 עד 30 אחוזים מהכנסת הנטו של זוג (מחקר קנדי). ההוצאה על הטיפול בילדים היא חלק הארי של הוצאה מוגדלת זו, אך גם ההוצאות האחרות אינן מבוטלות. הוצאות של נשים אינן נחשבות "הכרח" באותו אופן כמו הוצאות של גברים לצורך עבודה, ופחות נשים מנהלות עסקים מגברים, מה שמצמצם את ההזדמנויות של נשים להגדיר הוצאות אלה כהוצאות מוכרות לצורכי מס.

הטבות מס יכולות לטפל בבעיה זו. מודל ניכוי המס הנהוג בארצות הברית מכיר בסוגים ספציפיים של הוצאות לצורכי עבודה; בקנדה ניתן לכל אדם עובד זיכוי מס ששוויו כ-200 דולר בשנה. אף אחת מהשיטות הללו אינה מושלמת. מוטב לתת זיכויי מס לבעלי השכר הנמוך: בשיטה זו יוכלו עדיין רוב הנשים לקבל הטבות כספיות וגם גברים באותו מצב תעסוקתי ייהנו מהטבה זו.

השפעה מגדרית של התוכניות לעידוד התעסוקה

במקרים רבים לא ניתנות הטבות לעידוד תעסוקה באופן שווה לכל העובדים. המנהלים בדרגות הבכירות ייהנו מתוכניות אופציות יקרות, ועובדי קו ייצור, לעומתם, יקבלו את דרישות המינימום בלבד. עובדים במשרה חלקית יתקשו אולי לממש את מלוא זכותם לעידוד תעסוקה בתנאים שווים. כשהתוכניות לעידוד התעסוקה כוללות מרכיבים כדוגמת ביטוח בריאות נוסף או הטבות משפחתיות אחרות, אם שני בני הזוג עובדים ושניהם מקבלים את ההטבות האלה, יש מעין "בזבוז" בכך שבן הזוג השני מקבל אותן, ובעקיפין מצטמצם כך השיעור הכולל של הפיצוי לאותו בן זוג שני. במקומות שבהם הופיעו בעיות אלה נעשה שימוש מועיל בשילוב אכיפה נוקשה של זכויות העובדים ומתן זכות לבן-הזוג העובד השני להמיר את ההטבה הכפולה בתשלום גבוה יותר.

במקביל, יש לנהוג זהירות רבה במיסוי ההטבות במסגרת עידוד התעסוקה. למען ההגינות חיוני לוודא שאופציות הניתנות לשכיר, למשל, לא יהיו פטורות ממס. אך מצד שני עלול מיסוי של ההטבות הללו להרע דווקא את מצבן של הנשים. למשל, התוכנית להטיל בישראל מס על עובדים המקבלים תרומות של המעביד למימון הכשרה מתקדמת החל בשנת 2009 תשפיע לרעה במיוחד על נשים עובדות, שדווקא משרותיהן השוליות בשוק העבודה הופכות את ההכשרה הזאת לחשובה במיוחד. וחמור עוד יותר, תוכנית זו נועדה לעזור במציאת המימון לצמצום מס הכנסה בשיעורים שבין 10% ל-35%. הואיל וכ-62% מהנשים המועסקות משתכרות מלכתחילה שכר נמוך שאינו חייב במס, הגדלת ההכנסות החייבות במס של כל הנשים העובדות כדי להעניק לכמה מהן הפחתה במס לא תעשה הרבה כדי לסייע לנשים ועלולה רק לפגוע בהן יחסית לגברים.

רעיון דומה שנדחה, למרבה השמחה, הוא ההצעה שאפילו נשים ללא כל הכנסה ישלמו מס בריאות באמצעות קיזוז של חלק מקצבאות הילדים שלה. זה סוג החשיבה הפיסקאלית המתחזק ככל שהכנסות הממשלה קטנות לנוכח אסטרטגיות ההפחתה בשיעורי המס, אך יש לו השפעה מגדרית שלילית מאוד במיוחד על נשים.

8. חוקי היחידה המשפחתית מחזקים את מודל "הגבר המפרנס" של מדיניות המס

הנשים עדיין אמורות להביא הביתה הכנסה גדולה מספיק שתענה על צורכי משק הבית וגם לספק בלא תשלום את שירותי הטיפול במשפחה, שאותם יקר מדי להחליף בשירותים קנויים. יש לכך אינספור דוגמאות: נשים שעובדות בשכר מחוץ לבית יכולות להקדיש הרבה פחות זמן לטיפול בילדים, לקניות ולבישול, לאחזקת הבית, לטיפול בהורים קשישים או בבני משפחה מוגבלים, לכביסה, וכדומה. אך אם הן עובדות בעבודות בשכר נמוך הן יוצאות לעבודה כדי להגדיל את הכנסת המשפחה, ולפיכך לא סביר שיהיה להן כסף פנוי לשכירת שירותים תחליפיים. כך נלכדות נשים רבות במצב של תלות כלכלית במבוגר אחר, במדינה, או בשניהם גם יחד.

המחקר מראה כי בכל הנוגע לצעדי מיסוי והטבות, חשוב לראות בנשים יישויות משפטיות נפרדות, מפני שאפילו הצעדים המבוססים על מושג ההכנסה המשפחתית מחזקים את מודל "הגבר המפרנס" של המדיניות הציבורית וממשיכים להוות מחסום בפני יציאת נשים לעבודה בשכר.

נדון כאן בשני היבטים ספציפיים של סוגייה מבנית זו: השימוש במושגים "הכנסת המשפחה" או "משק הבית" כאשר דנים בסיוע לבעלות הכנסה נמוכה באמצעות מערכת המס, וההשפעה המגדרית השלילית של מס הכנסה שלילי בישראל על נשים נשואות שהכנסתן נמוכה ועל בני-זוג שהכנסתם נמוכה.

מס משותף וצעדי הטבה "היברידיים"

יותר ויותר כלים מופעלים כדי לדמות בקנה מידה קטן את השפעות פיצול ההכנסה בהקשרי מדיניות ספציפיים. סוגי צעדים אלה משולבים לא פעם לתוך מערכות קיימות, דוגמת מערכת המס בישראל, המתייחסות באופן משפטי לבן-הזוג כיישות נפרדת.

לחישוב משותף של מיסוי והטבות יש מאפיין מרכזי אחד: הסדרי השיתוף מגדירים זכאות לזיכויים או להטבות במס או לגובה ההטבה בהתייחסות להכנסת המשפחה או הזוג. דוגמה לכך הוא החלפת נקודות הזיכוי האישיות ונקודות הזיכוי עבור ילדים בנקודות זיכוי עבור המשפחה או משק הבית, שאותן יכול לתבוע כל אחד משני ההורים. כאשר בן הזוג בעל ההכנסה הגבוהה יותר משתמש בנקודות הזיכוי האישיות של הגבר ובנקודות הזיכוי האישיות ונקודות הילדים של האישה, זוגות רבים יותר יכולים להשתמש במלוא הזיכוי הזה (ברנדר מעריך כי כ-77% מנקודות הזיכוי של הנשים אינם מנוצלים), אך דבר זה ישלול מכל הנשים את תמריצי המס שנוצרו על ידי תחומים פטורי-מס אלה המיוחדים למגדר. בה בעת הוא מגדיל את ההכנסה הפטורה ממס שבן הזוג בעל ההכנסה הגבוהה יותר (בדרך כלל הבעל) יכול להשתכר, ויוצר בקנה-מידה קטן יותר תמריצים שליליים ליציאת נשים לעבודה בשכר – אותם תמריצים שליליים שקיימים גם בדיווח משותף לשני בני הזוג.

כל הצעדים הקשורים להכנסה משותפת של שני בני הזוג, ללא קשר ליעדי המדיניות הספציפיים המביאים להפעלת אותם סוגי הסדרים, משפיעים בצורה שלילית על השתתפות הנשים בכוח העבודה בדיוק כמו פיצול הכנסה מלא – הם יוצרים תמריץ שלילי או קנסות מס לנשים היוצאות לעבודה בשכר, ובד בבד מתגמלים זוגות שבהם בעל ההכנסה הנמוכה יותר (בדרך כלל האישה) מתמחה בעבודה ללא שכר. ההסדרים המשותפים האלה אמנם משפיעים במידה קטנה יותר, אך יש להם אותה השפעה איכותית על פיצול ההכנסה המלא, וכאשר הם משמשים במספר הוראות מס והטבות מס שונות, הם עלולים ליצור במשותף אותה השפעה שלילית על שיעורי השתתפותן של נשים בכוח העבודה כמו פיצול הכנסה מלא.

מדינות רבות כבר ביטלו את מדיניות הדיווח המשותף לשני בני הזוג ותוכניות ספציפיות יותר של מיסוי והטבות על ההכנסה המשותפת, בניסיון להבטיח כי מערכות המיסוי וההטבות שלהן יתבססו

באמת על הפרט ולא רק ישלמו מס שפתיים לגישה זו. יותר ויותר ראיות מחקריות מאשרות כי בעקבות השינויים האלה גדלה מעורבותן של הנשים בעבודה בשכר בד בבד עם המיסוי האישי. בספרד ובלוכסמבורג, שבהן ממשיכים להתייחס אל ההכנסה המשפחתית, שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה הוא הנמוך ביותר באירופה (25.3% ו-33.6%, בהתאמה). לעומת זאת, ארצות כמו דנמרק, פינלנד ובריטניה, שבהן מהווה הפרט את יחידת המס ויש בהן יחסית מעט חוקים המבוססים על הכנסת המשפחה, נהנות מהשיעורים הגבוהים ביותר של השתתפות נשים בכוח העבודה באירופה; שיעור ההשתפות הגבוה ביותר – 80%, נרשם בשוודיה, שבה אין כמעט חוקי מס משותפים.

מבחינה פוליטית קשה להשתמש בפרט כבסיס היחיד למיסוי בכל ההקשרים. קנדה החליפה הן את השיטה הישנה של קצבאות משפחתיות והן את נקודות הזיכוי עבור הוצאות טיפול בילדים בשיטה של זיכויי מס במקרים של בעלי הכנסות נמוכות וצנועות. אף על פי שמדידת זכאות על פי הכנסת הזוג מציגה את הנשים בעמדת חולשה, הרי מבחינה פוליטית היא פופולרית מאוד מפני שהיא מתבססת על הגדרה מדויקת של היעד.

מס הכנסה שלילי – אמצעי היברידי חדש למיסוי משותף של בני זוג

מס הכנסה שלילי הוא הצעד ההיברידי האחרון כרגע בתחום המס המשותף. מס זה נועד לכאורה למוטט את "חומת הרווחה" החוסמת את דרכם של מקבלי תמיכה סוציאלית המבקשים לצאת לעבודה בשכר אך אינם יכולים להתפרנס מהכנסתם בלבד. "מס הכנסה שלילי" נועד לספק יותר כסף בצורת מענקים ממשלתיים משלימים לא רק להורים לילדים אלא גם ליחידים ולזוגות.

מס ההכנסה השלילי מצטיין ביכולתו לספק לנשים תמריצים לצאת לעבודה בשכר מפני שהוא יכול להגיע לאזור ההכנסה הנמוכה הפטורה ממס שבו מתקיימות הנשים ובכל זאת לספק הטבות חיוביות וממוקדות שיוכלו לסייע לנשים לצאת לעבודה גם אם שכרן הפוטנציאלי יהיה נמוך. עם זאת, זה נכון רק בתנאים הבאים:

- מס ההכנסה השלילי חייב להיות תשלום מלא בפועל (כלומר, הוא משולם אם הפחתת המיסים אינה רלוונטית מפני שההכנסה נמוכה ואין חבות במס);
- מטעמי הגינות צריך גובה הכנסות הממשלה המוקדשות למימון מס ההכנסה השלילי להיות יחסי לגובה הכנסות המדינה האובדות בגלל הפחתת המיסים לבעלי הכנסות גבוהות;
- כאשר קובעים זכאות למס הכנסה שלילי חשוב לראות בנשים נשואות ישויות נפרדות ולא להתחשב בהכנסת בן הזוג לצורך קביעת הזכאות; אם נשים נשואות נדרשות לצרף את הכנסותיהן להכנסות בני-זוגן בקביעת הזכאות, לא יתוקן לגבי הנשים חלק גדול מההשפעה המגדרית השלילית של ההפחתה הכללית של שיעורי מס הכנסה.

- זכאות למס הכנסה שלילי צריכה להביא עמה אוטומטית תלושים או מענקים לכיסוי הטיפול בילדים הנדרש כדי לאפשר לאשה לצאת לעבודה בשכר;
- עקומת ההפחתה של הטבות כאלה צריכה להיות ארוכה מספיק כדי להבטיח שאובדן הזיכוי לא יגדיל את שיעורי המס של נשים בעלות הכנסה החייבת במס.

למרבה הצער, תנאים אלה אינם מתקיימים בתקנות החדשות של מס ההכנסה השלילי בישראל. כאשר תוכנן מס זה בממשלה וכמה מהתנאים הללו נבחנו, התגלה כי השימוש במודל האינדיבידואלי יספק תמריץ חזק יותר לעבודה בשכר, ובכל זאת נדחה מודל זה בגלל עלותו. ההצדקה למתן מס הכנסה שלילי על ההכנסה המשותפת של שני בני הזוג הייתה השאיפה להפוך תמריץ לכאורה ליציאה לעבודה לתוכנית לסיוע לעניים. עם זאת, בגלל ההתפלגות המגדרית של ההכנסות בישראל, הפך גם מס זה לתנאי שמחזק במובלע את מודל "הגבר המפרנס" במדיניות המס:

> "שיטה שמעניקה הטבות לכל האנשים הנמצאים ברמות השכר הנמוכות, ואינה מביאה בחשבון את ההרכב המשפחתי או את הכנסתו של בן הזוג, תשפיע השפעה רבה יחסית על התעסוקה <u>אך בעלות גבוהה יחסית</u>... לעומת זאת, מדיניות ממוקדת שתתנה את תשלום ההטבות בהרכב המשפחה ותביא בחשבון את הכנסת משק הבית, <u>אפקטיבית פחות בהגדלת התעסוקה</u> אך אפקטיבית מאוד בצמצום העוני." (ההדגשות שלי).

בהקשר רחב יותר, בחירה זו בין מתן סיוע גדול יותר לעניים על חשבון התמיכה ביציאת נשים לעבודה בשכר משקפת את סדרי העדיפויות הגלובליים, והיא נובעת מהגישה של הפחתת המס כדי להתחרות על צורות ניידות ההון בזירה הגלובלית, בחיפוש אחר "נס כלכלי" נוסף בנוסח אירלנד. למרבה הצער, מבנה זה של מס שלילי יטיל על זוגות "קנס נישואין", כפי שקרה בארצות-הברית, וגם ייצור סוג שונה מאוד של תמריץ מס – הוא יעודד נשים בעלות הכנסה נמוכה להיות אימהות חד-הוריות.

9. מסקנות

ברובד עמוק יותר, סדרי העדיפויות המשתקפים ממס ההכנסה השלילי החדש בישראל מעידים על הבעיות המהותיות הניצבות בפני כל אישה המבקשת לבטל את ההטיות הפיסקאליות המובנות נגד שוויון הנשים. כל הסדרי המס והתקנות הקשורות למס שנידונו במאמר זה פועלים באותה דרך: כולם מחזקים את התמריצים השליליים הקיימים נגד יציאת נשים לעבודה, ובכך, בדרך ההיקש, מחזקים את המשך אחריותן של הנשים לחלק הארי של העבודה שלא בשכר ואת נטייתן ליצור תלות כלכלית במבוגרים אחרים או במדינה.

הנשים בישראל אינן בודדות בחיפושן אחר פתרונות לדינמיקה זו, במיוחד כשהיא מחוזקת על ידי מנטליות הפחתת המיסים. מחקר חשוב שנעשה באיחוד האירופי ובדק עבודה בשכר וטיפול בילדים גילה כי ביטול העדיפות הניתנת לצעדים נוגדי-עוני והחלפתה בבלימת העלויות בתכנון המיסוי על בעלי הכנסות נמוכות ייצרו תמיד צורות חדשות של הטיות מגדריות בתוך המערכות הממלכתיות של הטבות מס. צוות המומחים של האיחוד האירופי שערך את המחקר מסכם כי "כל ניסיון 'ליצור מצב שבו העבודה משתלמת לנשים" יביא ל"הבניה וחיזוק של תפקידן כ'מפרנסת שנייה', האמורה לחיות בבית אחד עם גבר עובד בתפקיד 'המפרנס העיקרי'" – אלא אם כן "תובא בחשבון הפיכת המגדר לגורם מרכזי בעיצוב המדיניות החברתית ובהערכתה". למרבה הצער הגיע צוות המומחים לאותה מסקנה שהסיקה מדינת ישראל כשבחרה בגרסת צמצום-העוני של המס השלילי במקום בגרסת חיזוק-התעסוקה: הצוות קבע כי מבחינה פוליטית קשה יהיה לגבור על מגמה זו כל עוד תמשיך המדיניות הפיסקאלית להתמקד בהשלכות העלויות במסגרת האילוצים הפיסקאליים שהממשלה מטילה על עצמה. כפי שכבר נאמר על ההחלטות בהקשר הקנדי, תוכניות שמיועדות מלכתחילה לשפר את מצבן של נשים עניות יוצרות דור חדש של מלכודות עוני.

אם נחזור לסמנים שקבע האו"ם לשוויון מגדרי, האסטרטגיה למאבק בגישה זו המבקשת לצמצם ככל האפשר את הבדלי המגדר לא השתנתה: לחזק את העצמת הנשים בהנהגה הפוליטית ובמוסדות המרכזיים תעזור ליצור את הרצון הפוליטי לשנות את מוקד ההבנניה של המדיניות הפיסקאלית. ושינויים קונקרטיים בתחום השוויון המגדרי יוכלו לקרות רק בעקבות ניתוח עקבי מבוסס-מגדר בתוכנית להפיכת המגדר לגורם המרכזי בעיצוב המדיניות החברתית ובתקצוב רגיש מגדרית, בשותפות פיסקאלית שלמה בין ממשלות מחויבות לבין ארגונים לא-ממשלתיים איתנים מבחינה כספית הפועלים במסגרת של גופים אזורים ובינלאומיים תומכים.

מגיבה: ברברה סבירסקי, מנהלת מרכז אדוה

לפי מה שהיה כתוב בעיתון אתמול או שלשום, הרפורמה במס הכנסה לשנת 2009 אמורה לעלות בין שניים לשלושה מיליארד ש"ח. ההטבה הזאת תורמת בעיקר לגברים. באופן תיאורטי, מול ההטבה לגברים יש הטבה לנשים. ההטבה לנשים היא מס ההכנסה השלילי. קאת'י, האורחת שלנו, הסבירה מדוע הדרך שבה מעוצב מס הכנסה שלילי מכוונת את ההטבה כך שהיא תתאים יותר לגברים מאשר לנשים וזאת למרות שלא כתוב בניסוח הדברים "אישה" או "גבר". ההפחתה במס הכנסה ב-2009, היא שניים עד שלושה מיליארד ש"ח. לעומת זאת, העלות של מס ההכנסה השלילי ב-2009 אמורה להיות מאה מיליון ש"ח - ואני מבטיחה לכם שחצי מזה לא יועבר בשל כל מיני בעיות בירוקרטיות והפחד של נשים לפנות לשלטונות המס על מנת לבקש את ההטבה. אנחנו חייבות להיות מפוכחות ולדעת שכאשר מישהו אומר "יש לי משהו בשבילכן", "יש משהו לנשים" - זה לא לנשים, או כשמישהו אומר "יש משהו לעניים" – הם לא יקבלו את זה.

היינו אתמול בדיון בבנק ישראל, כשהדיון התחיל שאלו את קאת'י מה דעתה על החלטת בית המשפט במשפט פרי. רק לשם הבהרה: בהחלטה נקבע כי יש לתת לאישה אפשרות לקבל זיכוי מס עבור הוצאות טיפול בילדים. קאת'י אמרה את דעתה ובתגובה נאמר: "צריך לבחור בין מתן זיכוי ובין פיתוח מעונות יום". אזי שאלתי את השאלה - ואני מצטטת את עצמי: "למה תמיד כשמדובר בנשים, אין מספיק כסף ואנחנו חייבות לבחור בין אופציות?" לרוב, כאשר מדובר בגברים, הם יקבלו גם הקלה כזו וגם הקלה כזו.

פעילות ממשלתית להגברת תעסוקת נשים

יעקב זיגדון, סמנכ"ל שירות התעסוקה

בסקירה הקצרה שאביא בהמשך אנסה לשלב בין השקפת עולמי האישית לבין נקודת המבט של המדינה, לפחות כפי שאני מבין אותה, בנושא תעסוקת נשים. לפיכך, הדברים נאמרים על אחריותי בלבד.

השאלה המתבקשת היא מה המדינה עושה על מנת לעודד נשים לצאת לשוק העבודה? התשובה היא כלום, או כמעט כלום. ישנם מיזמים בודדים כמו סיוע במעונות יום, הכשרות מקצועיות ספציפיות, או מיזם שחלקו ניתן בתרומה להסרת חסמים בתחום המחשב לנשים.

שאלת ההמשך היא: האם המדינה צריכה לפעול עבור נשים באופן ייחודי בתחום התעסוקתי? תשובתי הראשונית היא לאו מוחלט. במחשבה שנייה הנושא מחייב בירור נוסף. הקריטריון להתערבות של המדינה, בהקשר זה, צריך להיות, לטעמי, הסיבה השורשית למאפייני תעסוקה ייחודיים לנשים במדינת ישראל.

אם יתברר שהסיבה למאפיינים ייחודיים בתחום התעסוקה לנשים נובעים מסיבות סובייקטיביות – אזי, אל לה למדינה להתערב. אם נובע הדבר מחסמים אובייקטיבים הנובעים מעצם היות העובדת אישה – אזי המדינה יכולה וצריכה להתערב.

במכלול של הסיבות הסובייקטיביות אני כולל גם את הטעמים התרבותיים והמסורתיים של גווני החברה הישראלית. אם בחברה הערבית, למשל, האתוס הוא גידול ילדים וטיפוח משפחה על חשבון יציאה לעבודה אזי מוטב לה למדינה שלא תתערב בעניין. על מנת לאזן את המשוואה ולהימנע מקונוטציות פוליטיות, אומר גם שאם בחברה החרדית האתוס הוא העדפת לימודי הגברים על חשבון יציאה לעבודה אזי גם כאן ראוי שהמדינה לא תתערב. הקו האדום בנושא מעורבות המדינה הוא ההישענות עליה על מנת לשמר העדפה מסורתית כזאת או אחרת. במקום שבו חברה מסוימת מעוניינת בסיוע של המדינה, אזי שלא ירימו גבה להתערבות של המדינה. בכלל, אני מעדיף שמדינה לא תתערב בטעמים תרבותיים. אם נדרש שם שינוי ראוי שהוא יבוא מטעמם של הוגי דעות, אנשי רוח, מובילים חברתיים, מעצבי דעת קהל וכד' ולא מטעם מוסדות המדינה. אוי לאותה מדינה שבה רוב שנבחר באופן דמוקרטי יכפה את טעמו על מיעוט.

על מנת לברר את מאפייני תעסוקת נשים במדינת ישראל בשנת 2008 אציין את הנתונים ההשוואתיים לגברים הבאים:

שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה יחסית לגברים בישראל

במדינת ישראל ישנן 2,677,400 נשים בגיל העבודה. מתוכן – 1,369,400 בכוח העבודה. 51.1% מהנשים משתתפות בכוח העבודה, מול 62.1% מהגברים. הבשורה הטובה בעניין היא ששיעור ההשתתפות של הנשים נמצא בעלייה – בשנת 1996 שיעור ההשתתפות היה 45.6%.

שיעור האבטלה של נשים גבוה משל הגברים

בסוף שנת 2007 הועסקו 1,240,100 נשים, בעוד ש – 107,000 חיפשו עבודה והוגדרו כמובטלות. שיעור האבטלה בקרב נשים היה 6.2% בעוד שאצל הגברים הוא הסתכם ב – 5.7% בלבד. 60% מהמובטלים המתייצבים בשירות התעסוקה הן נשים. שיעור האבטלה בקרב נשים נמצא במגמת ירידה, בשנת 2003 שיעור האבטלה בקרב נשיהיה 11.3%. אולם, ירידה זאת דומה לירידה הכללית באבטלה ואין לשייך אותה דווקא לנשים.

רמת השתכרות של שכירה נמוכה משל גבר

השכר הממוצע לשעת עבודה של אישה שכירה היה בשנת 2005 – 37.4 ₪, לעומת שכר לשעה של 44.9 ₪ לגבר.

מקצועות מסורתיים

הנשים בישראל דומיננטיות בתחום החינוך, בריאות ורווחה. בחינוך עוסקות 270,300 נשים מול 81,600 גברים. בתחום הבריאות והרווחה עוסקות 211,000 נשים מול 58,000 גברים.

מקרב דורשי העבודה המתייצבים בלשכות שירות התעסוקה, העיסוקים הבאים נוטים באופן מובהק לנשים: מנקה מוסדות, משק בית, מזכירות, פקידות, מטפלת במוסדות, מטפלת בקשישים, מורה ביסודי, גננת, עוזרת לגננת, עובדי אריזה ומזון, עובד ניקיון ותחזוקה, מוכרנים, קופאי.

עומק אבטלה

עומק אבטלה מוגדר בשירות התעסוקה כחיפוש עבודה פעיל מעל ל – 270 יום. בפרמטר זה אין הבדל משמעותי בין גברים לנשים. כ-50% מהמתייצבים בשירות התעסוקה נמצאים בעומק אבטלה. תופעה זאת החמירה עם השנים. בשנת 2003 היו רק כ-20% מקרב המובטלים בעומק אבטלה. מובטלים בעומק אבטלה מאופיינים כבעלי השכלה נמוכה.

עבודה במשרה חלקית

עבודה במשרה חלקית מאפיינת יותר נשים במדינת ישראל מאשר גברים. 61.5% מהנשים העובדות מועסקות במשרה מלאה, בעוד ש – 38.3% מועסקות במשרה חלקית. בהשוואה, מקרב הגברים – 86.5% מועסקים במשרה מלאה ו – 13.2% במשרה חלקית.

עבודה שכירה מול עצמאית

תעסוקת נשים מאופיינת יותר כעבודה שכירה בהשוואה לגברים. 91% מהנשים העובדות הן שכירות ו-7% עצמאיות. בעוד ש- 83% מהגברים העובדים הם שכירים ו-16% עצמאיים.

צעירים / צעירות

תעסוקת צעירים וצעירות מחייבת בירור נפרד ומעמיק בפני עצמו. בשירות התעסוקה רשומים 54,000 אנשים בגילאים 18 עד 34 כמחפשי עבודה. מתוכם 34,000 הן נשים.

סיכום עד כאן

בהשוואה לגברים מאופיינת תעסוקת נשים במדינת ישראל בשנת 2008 בשיעור השתתפות נמוך, שיעור אבטלה גבוה, רמת שכר נמוכה, עבודה במשרה חלקית, יותר צעירות מובטלות, יותר שכירות ועיסוק מתמשך במקצועות מסורתיים לנשים.

למיטב הערכתי, חלק ניכר מהסיבות לתופעות שפורטו לעיל נובע ממניעים סובייקטיבים. בסקר שנערך בשנת 2005 הגדירו 46% מהנשים את פעילותן העיקרית כעבודה. זאת, בהשוואה ל-64% מהגברים. בנושא טיפול במשפחה הגדירו 20% מהנשים עיסוק זה כפעילותן העיקרית מול 1% מהגברים.

כפי שציינתי בפתיח לדברי, אינני סבור שהמדינה צריכה להתערב בשיקולים אישיים, טעמים מסורתיים והעדפות תרבותיות של הפרט. זאת, כל עוד הפרט לא נשען על כתפי המדינה כדי לממש את העדפותיו האישיות.

סיבה עיקרית שנייה לאי מעורבות המדינה בתעסוקת נשים, נובעת מהעובדה שלהגדיר משתנה אחד בלבד כחסם לעולם התעסוקה, עושה עוול עם עולם תוכן מורכב ונידון מראש לכישלון. דוגמא לכך היא תכנית ויסקונסין / מהל"ב / אורות לתעסוקה שקבעה משתנה אחד להסרת חסמי תעסוקה – **מקבלי קצבת הבטחת הכנסה**.

תכנית ויסקונסין היא דוגמא טובה כיצד לא להתערב בשוק העבודה מהסיבות הבאות:

הפרטה – המדינה היא שאחראית לתעסוקה. זאת, מתוך נקודת מבט של מחויבות המדינה לפרט. הפקדה / הפקרה של מחויבות זאת ליזמים עסקיים משנה את נקודת המבט מחברתית – תומכת לעסקית.

משתנה יחיד – כאמור, סוגיה מורכבת כמו תעסוקה זכאית לתכנית מורכבת יותר מאשר התמודדות עם הכללה גבוהה של משתנה יחיד – הבטחת הכנסה. ההכללה הגבוהה יוצרת תכנית שבלונית, לא מקצועית, לא מעמיקה ואף לא מניבה תוצאות.

"**הכול כלול**" – המדינה רכשה שירות של "הכול כלול". במקום, לאבחן ולזהות היכן למדינה יש יתרונות והיכן היא מתקשה לממש את כוונותיה. במקומות בהם המדינה חלשה עליה לרכוש שירותים נקודתיים ומקצועיים.

תוצאות – התוצאות שהושגו עד כאן בתכנית ויסקונסין המוגדרת עדיין, למרבה האירוניה, כתכנית ניסיונית, הן קלושות. בהשקעה של למעלה מ – 400 מיליון ש"ח בשלוש שנותיה היינו מצפים לתוצאות מרשימות יותר. או לחילופין, אם אלה התוצאות, אזי אפשר להשיגן בעלות נמוכה יותר. התוצאות הן: כ – 40% ממקבלי הבטחת הכנסה עדיין לא זכו לטיפול משמעותי בתום שנתיים לתכנית (בדומה לתוצאות של שירות התעסוקה). השכר הממוצע של מי שכבר נמצאה לו עבודה הוא קצת למעלה מ – 2600 ₪ לחודש. חלק ניכר מהעלייה בשכר נבע מהשלמה מסוימת של משרות

חלקיות. דהיינו, אנשים שכבר עובדים. ההישג הגדול של התכנית בא לידי ביטוי בחשיפת מתחזים. כ-20% מהאנשים שנשלחים לתכנית מעדיפים שלא להגיע אליה. גם "הישג" זה אפשר לקבל בעלות הרבה יותר נמוכה.

ניהול שרלטני – התכנית מנוהלת כמעט באופן ישיר על ידי משרד האוצר. האוצר, מטבעו ומהותו הוא גוף מתקצב ומתכנן. כאשר, גוף מסוג זה מנסה לנהל תכנית מעשית הוא גורם לניהול שרלטני המפזר כספים במקרה הטוב ומזניח את עיסוקיו העיקריים במקרה הפחות טוב.

לסיכום, המדינה אינה צריכה להתערב בעידוד תעסוקת נשים באופן כללי וגורף. המדינה כן צריכה לזהות כפולה של מספר משתנים, שאחד מהם יכול להיות 'נשים', לאבחן בעיה, להכין לה תכנית ממוקדת ולהוציא אותה לפועל בתכנית יעילה. לדוגמא, תכנית אפשרית לבחינה היא: כיצד לאפשר לנשים, ערביות, אקדמאיות, בגליל המערבי לממש את עצמן באמצעות תעסוקה ראויה.

תגובה: ולריה סייגלשיפר, לוביסטית "נשים לתקציב הוגן"

ההרצאה שלי עסקה בדרך שבה המדינה יכולה להגביר את ההשתתפות של נשים בשוק העבודה. לפחות שני המשתנים שהזכרתי – הרחבת מערך מעונות היום כולל הרחבת הסובסידיה גם לנשים שעובדות במשרות חלקיות ושיפור מערך התחבורה הציבורית.

כאשר אנחנו ניצבים מול כל תכנית, שהמטרה שלה היא להגביר השתתפות של נשים או של גברים בשוק העבודה, השאלה הראשונה שאנחנו צריכים לשאול היא מי הקבוצה הזאת ומהם הצרכים שלה. אם אנחנו לוקחים את זה בחשבון, זה יבטיח, ללא צל של ספק, יישום הרבה יותר יעיל של התוכנית. כשאתה אומר כמובן מאליו שתוכנית וויסקונסין היא תוכנית לנשים, אתה צודק; שני שלישים מהמופנים ל"תוכנית וויסקונסין' הם נשים, אבל זה לגמרי לא נכון שהתוכנית הזאת תוכננה ולקחה בחשבון מהם הצרכים של אותן נשים. בנוגע לתוכנית וויסקונסין עצמה: פורום נשים לתקציב הוגן פירסם בשנת 2006 ניתוח מקיף על 'תוכנית וויסקונסין'. בכוונתי להציג ניתוח קצר של השאלות שנכון היה לשאול. החל מיולי 2007 תוכנית 'אורות לתעסוקה' - הגלגול האחרון של 'תוכנית וויסקונסין' - מפרסמת דו"חות חודשיים המספקים מידע אודות משתתפי התוכנית. איזה סוג של מידע? מספר המופנים למרכזי התעסוקה, מספר ההשמות, היקף המשרות, סוגי המשרות והשכר ממוצע. הבעיה עם הדו"חות האלה, שהמידע המופיע בהם לא מפולח מגדרית. מסיבה זו, אין לנו כל דרך לדעת האם התוכנית הזאת מיטיבה את מצבן התעסוקתי של נשים. בהקשר הזה אני רוצה להזכיר תיקון חוק לפקודת הסטטיסטיקה, שעבר במאי השנה, בין השאר הודות לעבודת פורום "נשים לתקציב הוגן". החוק קובע כי כל גוף סטטוטורי שאוסף נתונים, חייב לעשות זאת תוך פילוח מגדרי. לא רק שזה יעיל – זה גם החוק. אם נסתכל עתה על כמה נתונים שפרסמה מינהלת תוכנית 'אורות לתעסוקה' באוגוסט האחרון, קשה מאוד להכתיר את התוכנית כתוכנית מוצלחת עבור נשים או גברים. סך כל המשתתפים שהושמו בעבודה בחודש האחרון היה 384, מהם 75% הושמו במשרות חלקיות, ורק רבע הושמו במשרות מלאות. ממוצע השכר החודשי עמד על 2,654 ש"ח. אין מידע עדכני לגבי תנאי ההעסקה, אבל לפי מחקר של המוסד לביטוח הלאומי, שהתפרסם בפברואר 2008, המסכם את הישגי התוכנית, רק רבע מהמופנים לתכנית קיבלו חופשה בתשלום, ורק קצת יותר מ-10% קיבלו פנסיה.

הגברת תעסוקת נשים באמצעות תכניות העצמה והכשרה מקצועית,

מה עובד ואיפה?

דר' סיגל שלח, ראש תחום עולים וערבים, תב"ת

א. כללי

החל מאמצע שנות ה -90 עם הפעלת תכניות "מרווחה לעבודה" בארה"ב, ה-"NEW DEAL" בבריטניה, ומאוחר יותר ה-OECD JOBS STRATEGY, המדינות המתועשות החלו לפעול להגדלת שיעורי התעסוקה באמצעות פעילויות ישירות בקרב היצע כוח האדם ובעיקר נתמכי סעד במדינות השונות, ובאמצעות התאמת מערכת המיסוי והתמריצים הכספיים לאוכלוסיות אלה.

החל מסוף שנות ה-1990 בארה"ב ותחילת שנות ה-2000 בבריטניה, הוכר בצורך במתן סיוע מתמשך למי ששולבו בעבודה לטובת קידום והתמדה, וזאת בניסיון להוציא אוכלוסיות אלה מעוני. מחקרי מעקב אינטנסיביים שחלקם אף נערכים באופן של ניסוי בהקצאה רנדומאלית והיו אמורים לאפשר בדיקה ישירה של שאלת "מה עובד?", עדיין אינם מאפשרים הסקת מסקנות חד משמעיות וישנה שונות בין מדינות, בין מפעילים שונים ובין אוכלוסיות יעד שונות באשר להצלחת הפעילויות השונות לקידום תעסוקה.

יחד עם זאת, ברור לכל העוסקים בנושא כי תעסוקה הולמת הינה כלי מרכזי ליציאה מעוני וכי על ממשלות להמשיך ולפעול בכיוונים שונים ומגוונים להגדלת ההשתתפות בשוק העבודה ולהבטחת התמדה וקידום של עובדים בשכר נמוך.

ההנחה הרווחת היא תעסוקה הינה כלי מרכזי ליציאה מעוני, ואכן, עיון בנתוני העוני בישראל מלמד כי בעוד שכ-90% מהמתגוררים במשקי הבית ללא מפרנס בישראל נמצאים מתחת לקו העוני שיעור זה יורד באופן משמעותי לכ-35% כאשר יש מפרנס במשק הבית ויורד לכ-5% בלבד במשק בית עם שני מפרנסים.

ברם, המגמה היא של התרחבות נמשכת בממדי העוני של משפחות עובדות. שיעור המשפחות העובדות באוכלוסייה הענייה עמד על כ-28% בתחילת שנות התשעים ועלה עד לכ-46% ב-2006, כאשר יותר ממחצית הנפשות העניות חיות במשקי בית עובדים, בדרך כלל עם מפרנס אחד.

יחד עם מה שנאמר עד כה, יש להדגיש את הצורך לשדרג את תעסוקת העובדים בשכר נמוך לצד המשך פעילות לשילוב אוכלוסיות שאינן משולבות בשוק העבודה.

ב. תכניות תעסוקה בישראל

באופן כללי אפשר לחלק את תכניות התעסוקה בישראל לשני סוגים עיקריים:

א. **תכניות המכוונות לאוכלוסייה המקבלת גמלאות (הבטחת הכנסה, אבטלה) –** שירות התעסוקה, אורות לתעסוקה.

ב. תכניות וולונטריות לאוכלוסיות שאינן מקבלות גמלאות – תב"ת, משרדי ממשלה אחרים, משרדי ממשלה אחרים.

אני ארחיב בדבריי על הקבוצה השנייה של תכניות וולונטריות.

רק בכמה מילים אודות תכנית "אורות לתעסוקה" שמקנה בעיקר כישורים "רכים" והכנה לעולם לעבודה ומוגדרת כניסוי שבמסגרתו נערך מחקר מלווה של המוסד לביטוח לאומי ומכון ברוקדייל. דוח המעקב האחרון, מלמד כי שיעור המועסקים בקבוצת הניסוי גדל ב-10 נקודות האחוז יותר מאשר בקבוצת הביקורת, כאשר ההשפעה הגדולה ביותר הייתה בקרב נשים חד הוריות – 20 נקודות האחוז. נמצא גם גידול בשכר של קבוצת הניסוי. ברם, הגידול בשכר נבע מהגדלת שעות העבודה ולא מהשכר לשעה. השכר לשעה הן בקבוצת הניסוי והן בקבוצת הביקורת עומד סביב שכר מינימום.

תכניות תב"ת

תב"ת הינו מיזם משותף שהוקם לפני שלש שנים על ידי הגו'ינט בישראל והממשלה במטרה לפתח תכניות לשילוב וקידום אוכלוסיות חלשות בשוק העבודה לטובת שיפור איכות חייהן. על פי התכנון האסטרטגי שערך מכון מאיירס ברוקדייל לראשונה לפני שלוש שנים בהקמת תב"ת ושוב כעת לקראת שלוש שנות פעילות נוספות, כמיליון איש בגילאי העבודה (22-64) אינם מועסקים (מתוך כלל האוכלוסייה בגילאים אלה העומדת על כ-3.4 מליון). מתוכם, קרוב ל-740 אלף אינם שייכים לכוח העבודה, קרי אינם עובדים ואינם מחפשים עבודה באופן פעיל. מתוך הניתוח שערך מכון ברוקדייל עולה כי קיימות חמש אוכלוסיות יעד כלליות לטיפול בתחום התעסוקה: ערבים, עולים (בעיקר יוצאי אתיופיה), אנשים עם מוגבלויות, חרדים וצעירים חסרי עורף משפחתי.

התכניות בתב"ת פועלות לפי כמה עקרונות מרכזיים:

1. **השמה – התמדה – קידום** תב"ת שמה לעצמה כיעד את קידום האוכלוסייה בתעסוקה ולא רק את שילובה בתעסוקה ברמות נמוכות, וזאת על מנת שלא לתרום להגדלת מעגל העובדים העניים.
2. **התמקדות באוכלוסיות** הפעלת תכניות בדגש על רב-תרבויות והסרת חסמים ייחודיים לאוכלוסייה.
3. **הקניית מסוגלות תעסוקתית והשמה תחילה** המטרה בתכניות היא להקנות כלים בסיסיים למסוגלות תעסוקתית, לשלב בעבודה, ולאחר תקופת עבודה, לבחון אפשרויות לשדרוג תעסוקתי.

במהלך שלש שנות הפעילות השתתפו בתכניות השונות בתב"ת כ-30 אלף משתתפים. מאחר והתכניות הן תכניות בפיתוח מתקיים מעקב ואיסוף נתונים למאגר נרחב עבור כל משתתף מיום כניסתו לתכנית ועד לשנתיים וחצי קדימה. בנוסף מרבית התכניות מלוות במחקר מעקב המאפשר הן הסקת מסקנות וביצוע התאמות בתכניות תוך כדי הפעלה והן מחקר מסכם שמלמד על מידת האפקטיביות של התכניות.

מתוך הממצאים העולים בדוחות ומתוך התובנות של הגורמים המקצועיים בתב"ת עולות כמה מסקנות עיקריות באשר לתכניות התעסוקה בכלל ובקרב נשים בפרט.

ראשית, "האם עובד?"

שיעורי ההשמה הגבוהים בתכניות השונות של תב"ת מלמדים כי התכניות מצליחות בהשמת המשתתפים. ברם, נראה כי בתחום השדרוג התעסוקתי לא ניכרת הצלחה משמעותית, אם כי יש לציין כי מדובר לרוב בתכניות של שלוש שנים או פחות, פרק זמן שאינו מספק לבחינת קידום משמעותי בשכר או בתפקיד.

שנית, "מה עובד?"

א. כפי שתוכנן, קיים ייצוג גבוה של נשים בתכניות השונות. מאחר והתכניות הן וולונטריות, ההנחה היא שנשים מגיעות יותר מאחר ולנשים קל יותר בבקשת סיוע.

ב. אחד הרכיבים המשמעותיים ביותר בתכניות השונות הוא הליווי הצמוד לאורך זמן. מעבר להקניית המסוגלות התעסוקתית וההשמה בעבודה, בקרב האוכלוסיות החלשות יותר, הליווי הצמוד גם לאחר ההשמה מסייע ולעיתים הוא הגורם המרכזי המאפשר התמדה בעבודה.

ג. עידוד יזמות עסקית בקרב נשים מאפשר תעסוקה אך שיעורים יחסית נמוכים של עסקים שורדים, ומבין אלה השורדים, לרוב ההכנסות אינן גבוהות (ניתן לראות גם במחקרה של סער, 2007). יחד עם זאת, עבור חלק מהנשים, ובעיקר בחברות מסורתיות פתרון זה מקנה אפשרות להגדלת הכנסות המשפחה תוך מיצוי כישורים קיימים.

ד. עבור אוכלוסיית העולים יוצאי אתיופיה, השפה מהווה חלק משמעותי ביכולת לשדרוג תעסוקתי. חלק גדול מהעולות משתלבות בעבודות פשוטות כגון ניקיון וסיעוד. לצורך ביצוע של כמעט כל עבודה אחרת נדרשות פעולות לשיפור השפה. תב"ת מפתחת תכניות לעברית תעסוקתית, לרבות אתר וירטואלי בפיתוח משותף עם מט"ח.

ה. ברמת הפעילות בשטח, תב"ת שואפת להעסיק רכזים ומנהלי פרויקטים הקרובים לאוכלוסיות היעד. נראה, כי הפעילות באמצעות גורמים המכירים היטב את האוכלוסייה, את צרכיה, חסמיה וגם החוזקות שלה, מאפשרת פריצת מחסומים תרבותיים אשר עמדו איתן מול גורמים מוסדיים חיצוניים שנתפסים כזרים.

ו. לגבי נשים יוצאות אתיופיה ובדומה גם בקרב הנשים הערביות, אחת התובנות מהפעלת תכניות תעסוקה היא שעל מנת לשלב את הנשים באופן מוצלח ולשמור על שלמות הבית יש להגיע

להסכמת בן הזוג. הדבר נעשה הן באמצעות העצמתן של הנשים וחיזוק התחושה שיש להן זכות ליציאה לעבודה ולמימוש עצמי והן באמצעות הקניית מיומנות לניהול משא ומתן תוך משפחתי למניעת התנגדויות קשות.

שלישית, "מה עובד פחות?" או "מה הלאה?"

א. מאחר ותכניות תב"ת פונות לאוכלוסייה שאינה מקבלת גמלאות, תכניות ארוכות שכללו בעיקר עדכון כישורים ומסוגלות תעסוקתית ללא תעודה או מעסיק אטרקטיבי בסוף המסלול, לא הצליחו לגייס משתתפים לאורך זמן. פתרון חלקי הינו מתן הלוואות כדמי קיום לתקופת הלימודים.

ב. התמדה וקידום - מתחילת דרכה, סימנה תב"ת את נושא ההתמדה והקידום בעבודה כיעד מרכזי. במדינות אחרות בעולם, תחום ההתמדה והקידום מתאפשר בחלקו על ידי עבודה עם המעסיקים ותפיסת עבודה של DUAL CLIENT, קרי המעסיק כלקוח נוסף של תכניות התעסוקה בצד ההיצע. תב"ת פועלת לפיתוח מודלים ליצירת מסלולי קריירה בשיתוף עם מעסיקים. הפרויקטים הללו עדיין בתחילת דרכם ומהווים אתגר לפעילות בשנים הקרובות.

ג. שירותים תומכים - יש חשיבות רבה לשירותים תומכים כגון מסגרות לילדים ותחבורה. למרות שבישראל לרוב שירותים אלה קיימים, עלותם, למרות הסבסוד הקיים, במקרים רבים גבוהה, ומקשה על ההחלטה לצאת לעבודה ובעיקר לעבודה במשרה מלאה. קיימות כיום תכניות ממשלתיות לסבסוד צהרונים ולסיוע בקייטנות בתקופת הקיץ, יש להרחיב את הסיוע לקבוצות נוספות כמו גם לשירותים נוספים בעיקר בתחום התחבורה.

ד. הכשרה מקצועית - תקציבי המדינה להכשרה מקצועית בכלל, פחתו בשנים האחרונות באופן דרמטי. יתר על כן, עבור אוכלוסיות שאינן משתתפות בשוק העבודה ההשתלבות בתכניות הכשרה מסובסדות, לעיתים מורכבת יותר. תב"ת אינה באה להחליף את המדינה במתן שירותים ולכן מסתמכת בעיקר על מקורות ממשלתיים לנושא ההכשרות. כך, בעוד שכיום ידוע ששדרוג עובדים מחייב הכשרה מקצועית בשלבים במהלך החיים המקצועיים, המקורות לשדרוג, מימונו ומימון דמי הקיום בזמן ההכשרה מוגבלים ומצריכים חשיבה מחודשת בתחום זה. יש לציין כי בשנתיים האחרונות מקדמים משרד האוצר, התמ"ת ושירות התעסוקה את נושא הוואוצ'רים האישיים כפתרון גמיש להכשרה ברמת הפרט.

ה. השלמת השכלה - כמו הכשרה מקצועית, התקציבים המוקצים להשלמת השכלה למבוגרים הולכים ומתמעטים עם השנים. זאת בעוד שהשכלה והכשרה הם האמצעים המרכזיים המאפשרים לבעלי כישורים נמוכים להישאר בשוק עבודה דינמי בו מתקיימת שחיקה מהירה והתיישנות של כישורים. יתר על כך, עדכון כישורים, השלמת השכלה ולימודים לאורך חיי העבודה הינם הכרחיים בשוק העבודה המודרני על מנת לאפשר קידום בתפקידים.

לסיכום, אציין כי המדינות המתועשות וישראל בתוכן עומדות בפני אתגר מתמשך של מתן הזכות לתעסוקה מלאה והולמת לתושביהן.

חלק מהפתרונות הללו נמצאים בצד המיסוי והגמלאות (לדוגמה "מס הכנסה שלילי"), אך חלק בלתי מבוטל כרוך בפיתוח מתמיד של תכניות לשילוב ולקידום אוכלוסיות בתעסוקה למען חברה שוויונית יותר המאפשרת הן קיום בכבוד לאוכלוסיות חלשות והן מוביליות תעסוקתית וחברתית בין דורית.

מקורות

המוסד לביטוח לאומי. 2007. "עוני ואי שוויון בהתחלקות בהכנסות". *סקירה שנתית*. ירושלים. http://www.btl.gov.il/פרסומים/pub/Skira_shnatit/skira2007/Pages/chap2.aspx

המוסד לביטוח לאומי ומכון מאיירס ברוקדייל. ירושלים. 2007. "מחקר הערכה של תכנית מהל "ב – דוח מס' 4 (תמצית): ממצאי מעקב אחרי השפעת תוכנית מהל"ב: על הזכאים בתחילת התוכנית (המלאי) – לאחר 15 חודשי הפעלתה ועל הפונים החדשים (הזרם) – לאחר 6 חודשים מהגשת התביעה". *דוחות מחקר בנושא תכנית מהל"ב*.

סער, עמליה. 2007. עסק משלך. המוסד לביטוח לאומי. ירושלים.

תמיר, יוסי וזוהר נוימן. 2007. מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה: השלכות למציאות הישראלית. נייר עמדה, קבוצת המחקר במדיניות חברתית. אוניברסיטת ירושלים, בית הספר לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית. ירושלים. http://www.sw.huji.ac.il/upload/employabiliy(1).pdf.

Bloom, Dan, Richard Hendra, Jocelyn Page. 2006. *The Employment Retention and Advancement Project, Results from the Chicago ERA Site*. MDRC. New York. http://www.mdrc.org/publications/441/full.pdf

OECD. 2008. Income inequality and poverty rising in most OECD countries. OECD Press conference.http://www.oecd.org/document/25/0,3343,en_2649_201185_41530009_1_1_1_1,00.html

Navarro, David, Mark van Dok, Richard Hendra. 2007. The Employment Retention and Advancement Project, Results from the Post-Assistance Self-Sufficiency (PASS) Program in Riverside, California. MDRC. New York. http://www.mdrc.org/publications/458/full.pdf

Riccio, James A., Helen Bewley, Verity Campbell-Barr, Richard Dorsett, Gayle Hamilton, Lesley Hoggart, Alan Marsh, Cynthia Miller, Kathryn Ray and Sandra Vegeris. 2008. Implementation and second-year impacts for lone parents in the UK Employment Retention and Advancement (ERA) demonstration. A report of research carried out by a research consortium consisting of three British organizations (the Policy Studies Institute, the Office for National Statistics, and the Institute for Fiscal Studies) and MDRC, a US-based non-profit social policy research firm, which is leading the consortium on behalf of the Department for Work and Pensions. Department for Work and Pensions Research Report No 489. Norwich NR3 1BQ. http://www.mdrc.org/publications/475/full.pdf

מגיבה: נוגה דגן-בוזגלו, חוקרת במרכז אדוה

אתחיל בסיפור שברברה ואני שמענו מיעקב זיגדון. יעקב סיפר לנו על עובדת ניקיון בשירות התעסוקה, שניגשה אליה אישה ושאלה אותה איך היא מסתדרת עם עבודת הניקיון, כמה היא מרוויחה, וכו', והעובדת סיפרה לה – היא לא ידעה שעומדת מולה מנכ"ל שירות התעסוקה –שהיא עובדת כמה שעות בבוקר, היא מנקה את המשרדים והיא גם חותמת ומקבלת הבטחת הכנסה. בנוסף, היא גם סיפרה כי אחר הצהריים היא עובדת בספונג'ה בבתים פרטיים עוד כמה שעות ויחד היא מצליחה להגיע לסכום שעומד, אם אינני טועה, על כעשרת אלפים ש"ח בחודש. אני חושבת שיעקב סיפר לנו את הסיפור כדי להדגים את בעיית ההשתמטות, ואנחנו, אני וברברה, חשבנו שהאישה הזאת היא גיבורה. למה היא גיבורה? קודם כל, אף אחת מאיתנו לא הייתה רוצה להיות במקומה, כי זה לא יום עבודה שאני מאחלת לאף אחד ובנוסף כי היא להטוטנית לא נורמאלית. ברור לכל שהיא לא יכולה הייתה לפרנס את הילדים שלה על שכר במשרה החלקית וברור גם שכדי לפרנס את הילדים שלה היא צריכה לרמות את המדינה. בעינינו היא לא פרזיטית, היא לא בטלנית, היא לא נצלנית, אפילו שהיא מתחזה. הסיפור של האישה הזאת משקף את הבעיה הבסיסית שעומדת בפני היכולת להוציא נשים לעבודה ולשפר, כתוצאה מכך, את מצבן. הבעיה הכללית היא של רמת השכר ושל החלופה של גימלאות ושכר, שלא כל כך עלתה פה בדברים. אם נתבונן בשוק העבודה המשני, זאת אומרת שוק העבודה שבו יש תחלופה מאוד גבוהה, שכר נמוך, משרות חלקיות, חוסר קביעות, העסקה מתווכת, אז גם אם נוציא נשים לשוק העבודה הזה, ברוב המקרים לא נשפר את מצבן הכלכלי, לא נשפר את מצבן הכולל או את הנטל של עבודה בשכר והעבודה שאינה בשכר. בעניין הזה גם התוכניות של 'תב"ת' לא יכולות לעזור. התבנית של התוכניות היא מאוד טובה אך, קשה מאוד, בתנאים שנוצרו בשוק העבודה, לשפר את מצבן של נשים על ידי דחיפתן, אפילו באמצעות העצמה, לשוק העבודה. הדבר הזה בולט ב'ויסקונסין'. גם כאשר נשים יצאו לשוק העבודה, הממוצע של הגדלת השכר שלהן היה ארבע מאות שקלים, שזה פחות ממה שעולה לצאת לעבודה.

עידוד תעסוקת נשים על ידי חלוקה שוויונית יותר של העבודה בבית

עו"ד שירין בטשון, מנהלת המחלקה המשפטית,

כיאן – ארגון פמיניסטי של נשים פלסטיניות בישראל

אני אדבר על קמפיין שעשה ארגון כיאן ביום הפועל\ת הבינלאומי. כיאן הוא ארגון שפועל מזה כ-10 שנים ומטרתו היא העלאת מעמדן של נשים ערביות בתוך החברה הערבית וכאזרחיות ישראליות. בארגון יש שני פרויקטים מרכזיים: אחד מהם הוא הפרויקט הקהילתי בו יש עבודה מול קבוצות נשים באזורי הצפון, המשולש והמרכז, כאשר בפרויקט יש דגש על העצמה אישית וקהילתית. הפרויקט השני הוא הפרויקט המשפטי בו ניתן סיוע משפטי חינם לנשים ערביות בנושאים שונים, בהם דיני עבודה.

ב-1 במאי 2008 יזם הארגון קמפיין בו חולקו לנשים יומנים שבועיים שבהם הן נתבקשו למלא את שעות העבודה שלהן במשק הבית בעבודות כגון כביסה, בישול, טיפול בילדים ועוד. הכותרת היתה : כמה שוות עבודות הבית שאת מבצעת ומהו הערך הכלכלי שלהן?

המטרה של הקמפיין בשלב ראשון היתה להעלות את מודעות הנשים לכמות השעות שהן משקיעות בעבודה במשק הבית ולהעביר להן וכן לכלל החברה והמשפחה את המסר שעבודה זו תורמת רבות לרווחה המשפחתית ולאיכות החיים של המשפחה.

היומנים חולקו בעיקר לקבוצות הנשים עימן אנו עובדות שרובן נשים שעובדות בבית ללא שכר וכן לנשים עובדות.

בקרב הנשים העובדות בביתן שלא בשכר נתגלתה תוצאה לפיה למעלה מ-90% מעבודות משק הבית מבוצעות על ידי האישה, בעוד שלגבי נשים עובדות נתגלו תוצאות מהן ניתן ללמוד על מגמה מסוימת של שינוי. הגבר במשפחה אמנם השתתף בעבודות הבית אולם עדיין רוב העבודה (למעלה מ-70%) מבוצעת על ידי האישה.

תגובות שונות נתקבלו מהנשים אודות שמילאו את היומן, חלקן הפכו להיות מודעות יותר לעבודה אותה הן משקיעות בבית וחלקן חשו תסכול עמוק נוכח כמות השעות שהן משקיעות.

לפי תוצאת הסקר והתגובות, עולה כי נשים ערביות עדיין נדחקות לספירה הפרטית בשל חלוקה מסורתית מאוד ולא שוויונית בביצוע עבודות במשק הבית.

מה המסר שלנו לנשים?

להעריך את העבודה שהן מבצעות ולהיות מודעות לכמות השעות שהן משקיעות וכן לקרוא לחלוקה יותר שוויונית בביצוע התפקידים.

דיון רחב סביב איך ראוי לתגמל את הנשים עבור ביצוע העבודות נערך ב'כיאן' וממנו עלו שתי אפשרויות:

1. דרישה לתשלום קיצבה מהביטוח הלאומי ו/או המדינה עבור עבודה במשק בית.
2. קריאה לשינוי חברתי לשיתוף גברים בעבודות אלו ליצירת חלוקה יותר שוויונית.

הנטייה של כיאן היא לתמוך באפשרות השנייה כי החשש מפני האפשרות הראשונה הוא הנצחת המצב הקיים וקיבוע מעמדן של הנשים הערביות בספירה הפרטית.

בשורה התחתונה נשות כיאן סבורות כי אי אפשר לדבר על מעמדן של נשים ערביות ונשים בכלל ועל עידוד נשים ליציאה לעבודה ולפוליטיקה, בלי לדבר על מעמדן בתוך הבית. כל עוד החלוקה בעבודות הבית היא לא שוויונית, אי אפשר לדבר על העלאת מעמדן של נשים בספירה הציבורית שכן ללא יצירת תנאים בסיסיים של חלוקה יותר שוויונית ושל ניידות נוחה, אי אפשר לדבר על מעמד נשים כאמור.

מגיבה: פרופ' קת'לין לייהי, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת קווינס, קנדה

אני רוצה להודות לך על הצגה נפלאה. אני חושבת שהראית בצורה סדורה את הסתירות האמיתיות של הבעיה והן באמת מובילות אותנו חזרה לשאלה מה היא המדיניות הציבורית הנכונה במצב המדאיג הזה? אני רוצה להעלות שוב את נושא המסים ואני אעלה בהקשר הזה כמה נקודות. הראשונה היא שהסיטואציה של נשים ישראליות היא ייחודית בהשוואה לכל הנשים בעולם בשל נקודות זיכוי במס לנשים ונקודות זיכוי מס לילדים שניתן על בסיס מגדרי. נראה לי, על בסיס מספר מחקרים שהופקו על ידי גורמים ממשלתיים בישראל, שגברים "שמו עין" על זיכויי המס הללו ורוצים להעבירם אליהם בכדי לממש אותם. ואני אומרת: אם אתן מחכות לסיבה לצאת לרחובות, קדימה, רק תנו לי לצאת מהמדינה קודם.. מאחר והזיכוי הזה ניתן בעבור השתתפות בעבודה, רק נשים שעובדות בשכר זכאיות לקבלו. אתם יכולים לשמוע חוקרים בממשלה אומרים שנשים לא ממצות את הזיכוי. התשובה לכך היא שזה בסדר – הן ממצות חלק גדול ממנו והן עושות בזיכויים שימוש על מנת לשלם פחות מס בהשוואה לגברים עם רמת הכנסה דומה. זה אחד הדברים המבריקים שאני רואה במערכת המס בישראל ושווה לשמור על זה. אבל צריך לעשות יותר מזה כי כמו שהסברתי קודם, מס הכנסה שלילי כולל מרכיב מגדרי שלא היה קודם במערכת ואותו יש לנטרל. לכן יש צורך לשכנע את הממשלה להאט את הפחתת המסים וגם להתחיל להתייחס לנושא של מטלות הטיפול שמהוות מחסום עיקרי להשתתפות נשים בכוח העבודה. מחקרים שנעשו ב-OECD, ב- European Commission, בצפון אמריקה, באוסטרליה ובניו זילנד, הראו שוב ושוב שאם מורידים את נטל המס על עבודה של נשים, זה מעלה את שיעור ההשתתפות שלהן בשוק העבודה מאחר והן יכולות להרוויח בדרך זו שכר גבוה יותר. אך יש גם אמצעים פיסקליים שעשויים לגרום לגברים להשתתף יותר בעבודות הבית שלא בשכר. למשל, לאחרונה הוצע בשוודיה ובנורבגיה לאפשר לאמהות להאריך את חופשת הלידה שלהן אם המשפחה תוכיח שגם הגבר לקח חופשת לידה או ששני בני הזוג יקבלו חופשה ארוכה יותר אם הם מתחלפים ביניהם. זה נעשה כדי לשבור את הסטריאוטיפיים לפיהם נשים מצופות, גם מבלי שישאלו לקחת על עצמן את כל העבודה שלא בשכר ולתמרן בינה ובין עבודה בשכר - עליה הן מקבלות שכר נמוך. לפי התיאוריה, חלוקת עבודה שוויונית יותר, בשכר ולא בשכר, תטיב עם כלל בני האדם.

דיון בהשתתפות הקהל

וואפה: אני וואפה מנוה שלום. הבעיה היא שאין לנו [הנשים הערביות] מקומות עבודה. אין כאן עניין של תרבות. אני רוצה להתייחס לעניין המיסוי. אנחנו יודעים, על פי סטטיסטיקה, כי אין מקומות עבודה לנשים ערביות, ולכן הן לא עובדות. יוצא מכך שמי שנהנה מהטבות במיסוי הן המשפחות היהודיות. לכן, אם הייתי בכנסת הייתי פועלת כדי שהגברים יקבלו את ההטבה הזו, שהרי ממילא אין לי מקום עבודה ואם כך לפחות שהמשפחה שלי תהנה מזה. זו דילמה מאוד רצינית. לפני שבועיים חזרתי מקנדה ונדהמתי מהדברים שראיתי בשדה התעופה. אני רואה אישה בלונדינית עובדת כשלידה עובדת אישה בצבע שלי ואשה עם מטפחת. כולן יושבות באותו דלפק ועובדות יחד. במזרח התיכון, במדינה הדמוקרטית הזאת, לעולם לא נראה דבר כזה.

גל הורביץ: אני מ'תפוח' שזו עמותה שמפעילה תוכניות טכנולוגיות. אני מנהלת תוכניות שמתעסקות בתעסוקה, בעיקר תעסוקת נשים. רציתי לשאול את הפאנל המכובד ואת הנוכחים כאן, האם העשייה הרבה של הקרנות, של גופים פרטיים ושל מגזר שלישי בתחום של תעסוקה בכלל ושל תעסוקת נשים בפרט, לא מסירה את האחריות מהמדינה?

ניצה ברקוביץ: אני רוצה לדבר על נשים בדואיות. בסקר שעשה 'המרכז לחקר החברה הבדואית' באוניברסיטת בן גוריון, נמצא כי דווקא אצל נשים בוגרות האוניבריסטה, אחוזי התעסוקה במשרה מלאה ובמקצועות שאותם הם למדו, הם מאוד גבוהים. כ-60%-70% ואפילו יותר. מדובר בעיקר במקצועות ההוראה והרווחה. בתחום, קיימת פעילות ענפה גם של המרכז ושל 'העמותה לקידום ההשכלה של נשים בדואיות', שאני מעורבת בה, וזה מוכיח את עצמו. כאשר מאפשרים השגת השכלה אקדמית, יש גם פחות מכשולים תרבותיים. נכון שיש כאן דילמה שהרי עדיין מדובר בתחומים המסורתיים – טיפול וחינוך. הדילמה היא האם לתת העדפה במלגות לכאלה הלומדות מקצועות כמו מדעי הטבע או מדעי ההנדסה, או לתת את המלגות לנשים הלומדות מקצועות שיש להם דרישה בחברה הבדואית.

יעקב זיגדון: בתגובה להערה בעניין העמותות: כשירות ממלכתי אני בעד עבודה עם עמותות, מהסיבות שמניתי בדברי. מדינה היא גוף שעובד במונחים תעשייתיים. אני אמור לטפל ב-200 אלף אנשים. כאשר מטפלים ב-200 אלף אנשים, תמיד יהיו קבוצות ויהיו פרטים ויהיו בודדים שכמובן יפלו – שהטיפול בהם לא יהיה נכון. העמותות יכולות לעזור בעניין הזה – הן מוסיפות דבר שאין אותו לשירות ממלכתי וזה נשמה ורוח. אני בעד לשכור עמותות במקום שבו אנחנו מתקשים - מנקודת

ההתחלה ועד לנקודת קצה כשכמובן הכול עם מדידה של תוצאות ותפוקות מאוד ברורות. אנחנו פועלים ביחד עם עמותת 'תפוח'; היא גוף הביצוע שלנו בתחום של
הכשרת או הסרת חסם בתחום המחשב לנשים. עשינו כבר אלפיים ארבע מאות הכשרות, ולפנינו כשש מאות - שבע מאות הכשרות נוספות. מתוך ההכשרות הללו, 35% מהנשים הושמו גם בעבודה. אנחנו לא מסתפקים בהכשרה עצמה - היעד והתכלית זו כמובן העבודה. אנחנו משתפים פעולה עם עמותת 'ידיד', עמותת 'בעצמי', עם 'ארבעים וחמש פלוס' ועוד.

ויטל וייספלנר: אני רוצה להפנות שאלה לסמנכ"ל שירות התעסוקה ולחלוק מניסיוני האישי. באפריל השנה הוגש בג"צ נגד שירות התעסוקה על אפליה על רקע של גיל. במסכי הנתונים של שירות התעסוקה הופיעה על שליש מהמשרות הערה, שהמשרה מיועדת לאנשים מגיל עשרים וחמש עד ארבעים. אני נותנת את זה כדוגמא להתחמקות מאחריות - זה התפקיד שלכם; תפקיד לשכת התעסוקה זה למצוא תעסוקה למירב האנשים. בשעתו, כש'ש"ס' הייתה בממשלה, הופיעו בשירות התעסוקה עשרות קורסים בבלנות ובכתיבה של סופרי סתם. זו דוגמא לאפשרות של המדינה להתערב כשהיא רוצה. באופן דומה, עם העלייה של הרוסים ארצה, המדינה הקצתה כספים רבים למעסיקים, כדי שיעסיקו אנשים ששפתם היא רוסית. לדעתי, תפקידך [ליעקב זיגדון] הוא לדאוג לרווחתם של המובטלים, והנתונים הם רבים הרבה יותר מהסטטיסטיקה וזאת מפני שהנתונים שבידך, מתייחסים לגבי אותם אנשים שבאים לשירות התעסוקה מתוך תקווה שאולי בשירות התעסוקה המצב שלהם ייפתר.

יעקב זיגדון: אפליה מתקנת קיימת ובתנאי שהיא נעשית באופן חוקי או בהחלטת ממשלה או בהחלטות כנסת. בהחלט יש תקציבים שמגיעים אלינו ומיועדים לאוכלוסיות מסויימות מוגדרות. דוגמא כזו היא כשאומרים לנו "זה עבר את ועדת הכספים" ו"זה מיועד לחרדים". בגוש קטיף היה לנו מקרה דומה - בהחלטות ממשלה מאוד ברורות נקבעה אפליה מתקנת לטובת מפוני גוש קטיף. חברות ממשלתיות חויבו, כאשר עומדים בפניהם שני אנשים – אחד מגוש קטיף והשני לא, ושניהם מתאימים למשרה, לקלוט את מפוני גוש קטיף. יש אפליה מתקנת גם לגבי ערבים בנציבות שירות המדינה. זו אפליה מתקנת שנעשית בצורה לגיטימית וזה בסדר גמור.
לגבי 'וויסקונסין': מדובר אמנם בתוכנית ניסיונית, אבל משום מה יש אנשים שכבר קבעו שהניסיון הזה הצליח ואפשר כבר להרחיב אותו לכל המדינה ולהחיל אותו על כל מאה עשרים אלף אנשי הבטחת ההכנסה. מה שבעייתי בעיני הוא שאף אחד לא קבע מה זה הצלחה ואיך היא נמדדת. בעיניי, המדד להצלחה הוא המובטל בקצה. אם באמת יוכח שהתוכנית מסייעת למובטלים, אני אהיה הראשון שאבוא ואגיד "תסגרו את שירות התעסוקה ולכו תעזרו למובטלים באמצעים סבירים". הטענה העיקרית שלי נגד 'וויסקונסין', היא ששופכים שם הרבה מאוד כסף ויש תוצאות מאוד

עגומות. הכסף לא מגיע למובטלים, הוא מגיע לבעלים של החברות העסקיות - אפילו לא לעובדים שם כי העובדים שם, מרוויחים שכר מאוד דומה לעובדים בשירות התעסוקה.

סיגל שלח: בנוגע לתעסוקת נשים ערביות: נכון שהבעיה מרכזית היא בעיה של ביקושים בשוק העבודה עבור נשים ערביות ובעיקר אצל אלה שנמצאות עדיין במצב שקשה להן לצאת מהיישוב. עם זאת, אני רוצה לומר שניתן לעשות ועושים דברים. אני אתן דוגמאות של יוזמות שונות: אנחנו מפתחים היום יוזמה עם 'קומברס' לארגון שייתן שירותי QA בתוך יישוב ערבי וייתן פיתרון לנשים – פיתרון שהוא גם תחנה שדרכה הן יכולות אחר כך לעבור וגם כדרך להשתלב בתעסוקה מחוץ ליישוב. יש הצלחות בתחום – גם בשילוב נשים שלא חשבו לצאת מהיישוב. נכון שיש בעיות תחבורה – לפעמים העדר תחבורה, לפעמים העדר סבסוד התחבורה, אבל יש גם דרכים להתגבר עליהן. אני חושבת שתוכניות שהן ממוקדות מאוד ופועלות עם הפרט יכולות לתת פתרונות גם בחברה הערבית. לא דיברתי על נושא של יזמויות, אבל יזמויות בחברה ערבית כן נותנת לפעמים מענה זמני ולפחות יציאה ממצב של מצוקה אמיתית למשפחות שנמצאות מקו העוני. אין ספק שההשכלה היא הפיתרון העיקרי. היום נשים עם השכלה גבוהה אכן משולבות בשוק העבודה בשיעורים מאוד דומים לזה של נשים יהודיות אקדמאיות. אנחנו מדברים על קבוצה מאוד מאוד קטנה.

קת'לין לייהי: קנדה חווה בעיות דומות לחלק מהנושאים שהועלו כאן, בעיקר ביחס לארבע קהילות הילידים שאין להם מעמד חוקי. מיליארדים של דולרים הושקעו בתכניות שעושות את כל הדברים שתוארו כאן ואף יותר, כולל מתן היתר לשלטון עצמאי וכסף שהועבר לצורך כך לקהילות המקומיות. אחד הדברים הכי כואבים לגבי התכניות האלה הוא שלא משנה מידת המחויבות והרצינות שלהן, הבעיה האמיתית היא שאנחנו מתמודדים עם מסורת ארוכת שנים של הבדלים והיררכיות תרבותיות. ואז בוחנים, מעריכים ומודדים כמה אנשים הושמו בעבודות, כמה שעות הם עבדו, למשך כמה זמן וכמה מתוכם היו נשים. בדרך כלל ההשלכות השליליות, גם אם הן קטנות, משתלטות על התמונה הגדולה יותר. לכן, להציג מסגרות זמן מלאכותיות או סטנדרטים שיכולים לעבוד בהקשרים מסוימים אבל לא באחרים, זה לא מיטיב עם אף אחד. אני מקווה שחלק מהתכניות הללו ימשכו.