

מבט ארלזורוב על שוק העבודה
**חוסר הוגנות כלפי נשים
עובדות בתקופת היריון**

סקירה מיוחדת לציון יום האישה 2026



ד"ר יעל נבון



מרץ 2026

תקציר

- 1. לפחות אחת מכל שש אימהות שכירות דיווחה על בעיה כלשהי מול המעסיק בתקופת ההיריון, כמו: עומס עבודה לא מותאם, הערות לא נעימות או פגיעה בקידום בהיותה בהיריון.**
- 2. אימהות מקבוצות אוכלוסייה חזקות דיווחו בשיעור גבוה יותר על חוויות של יחס לא הוגן בהשוואה לאימהות מקבוצות מוחלשות:**
 - רק 4% מהאימהות המדווחות על יחס לא הוגן הן חרדיות או ערביות, לעומת 96% שהן יהודיות לא חרדיות.
 - 34% מהאימהות המדווחות על יחס לא הוגן בהיריון הן בעלות השכלה תיכונית ומטה, ו-66% מהן בעלות השכלה על תיכונית.
- 3. תחושות של עומס לא מותאם וקבלת הערות לא נעימות דווחו יותר במגזר הציבורי - ופגיעה בקידום דווחה משמעותית יותר במגזר הפרטי**
 - 73% מהמדווחות על חוויה של פגיעה בקידום מועסקות במגזר הפרטי, על אף שרק כ-56% מכלל האימהות מועסקות בו.
- 4. פגיעה בקידום שכיחה יותר בענפים עם רוב נשי, אולם יש בהם פחות הערות לא נעימות**
 - 56% מהאימהות מועסקות בענפים עם רוב נשי - חינוך, סיעוד ורווחה, שירותים אחרים ומשק בית, אך 78% מהאימהות שחוו פגיעה בקידום בהיריון מועסקות בענפים אלו.
- 5. אימהות ששכרן השעתי מעל הממוצע דיווחו יותר על פגיעה בקידום**
 - 57% מהמדווחות על עומס לא מותאם הן בעלות שכר שעתי נמוך מהממוצע, כשחלקן באוכלוסייה עומד על 46%.
 - 58% מהמדווחות על דחיקה הצידה ופגיעה בקידום הן בעלות שכר שעתי מעל הממוצע, כשחלקן באוכלוסייה מעט קטן יותר ועומד על 54%.
- 6. חוויות חוסר הוגנות של אימהות בשוק העבודה הישראלי דווחו על ידי אימהות עם מאפייני עבודה שונים - ולכן דורשות התייחסות רוחבית ולא פתרונות שמתמקדים בקבוצות אוכלוסייה נקודתיות.**
 - מאחר שמדובר במידה רבה בהיבטים "רכים" של אי-הוגנות, התלויים בפרשנות ובהקשר ארגוני, ראוי לבחון אימוץ של פרקטיקות הנהוגות במגזר הציבורי, כמו קביעת כללים ברורים לקידום, שקיפות שכר וייצוג הולם.
 - כמו כן הגברת מודעות היא כלי מדיניות מרכזי - ניתן לשקול מנגנוני תיווך מוסדיים להעברת מידע מובנה על זכויות וחובות בתקופת ההיריון, למשל באמצעות גורמים רפואיים המלווים את ההיריון.

נשים בשוק העבודה בתקופת היריון

בעוד שקיימת כתיבה ענפה בנושא אימהות בשוק העבודה, ישנה מעט התייחסות בספרות המחקרית לתקופת ההיריון וזאת על אף שמדובר בתקופה פגיעה במיוחד עבור נשים. כמו במדינות רבות, גם החוק הישראלי מכיר בכך ומגן על נשים בהיריון מפני פיטורים והרעת תנאים: לאחר שישה חודשי ותק, למעסיק אסור לפטר, להפחית משרה או לפגוע בשכר ללא היתר מיוחד ממושרד העבודה. בנוסף, חוק עבודת נשים מגדיר, כי נשים בהיריון זכאיות ל-40 שעות היעדרות בתשלום לצורך בדיקות ומגביל עבודת לילה ושעות נוספות מהחודש החמישי להיריון.

היבטים אחרים של אפליית עובדת בשל היריון, כגון מניעת קידום, מוגנים על ידי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, המתייחס גם הוא לנשים בהיריון כקבוצה החשופה לאפליה. למעשה, הפרת זכויות בתקופת היריון היתה הנושא הנפוץ ביותר מבין הפניות לנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה בשנים 2021-2023, עם כ-160 פניות בכל אחת מהשנים הללו (13%-17% מכלל הפניות)¹ (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2021-2023).

נתונים אלו מצביעים באופן ברור על פגיעותן של נשים בהיריון בשוק העבודה, אולם נתונים אודות תלונות אינם מהווים אומדנים לשכיחות התופעות של אפליית עובדות בהיריון. נתוני תלונות גם אינם מצביעים בהכרח על מאפייני עבודה ועל מאפיינים אישיים הקשורים לסיכון לאפליה בתקופת ההיריון, או במילים אחרות - הנתונים אינם מאפשרים לקבל מענה לשאלה מיהן העובדות שהן בעלות סיכון גבוה יחסית לסבול מאפליה כזו?

בנייר זה נבחן שאלות אלה בהתבסס על נתוני סקר שוק העבודה השנתי של פורום ארלוזורוב לשנת 2024, בקרב 691 משיבות - נשים שכירות שיש להן ילדים בבית (להלן "אימהות")².

1 ב-2024, בעת מלחמת 7 באוקטובר, התלונות הנפוצות ביותר היו בנושאי מילואים והפניות בנושא היריון ירדו מעט.

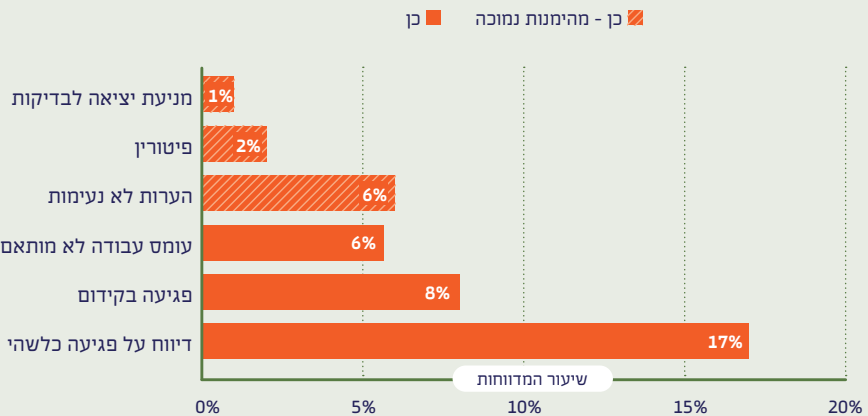
2 השאלה הוצגה לכלל הנשים בסקר (כ-1,500), אולם הפרת הזכויות נוגעת בעיקר לשכירות, המהוות כ-88% מהנשים בסקר. מכיוון שהכללת נשים שלא היו בהיריון תטה כלפי מטה את שיעורי ההפרות או חוסר ההוגנות, הניתוח כולל רק כ-53% מהשכירות, שדיווחו כי יש להן ילדים המתגוררים איתן במשק הבית.

ממצאים עיקריים

1. לפחות אחת מכל שש אימהות שכירות דיווחו על בעיה כלשהי מול המעסיק בתקופת ההיריון

כ-17% מהאימהות דיווחו על בעיה מול המעסיק מתוך הרשימה שהוצגה להן - עומס עבודה לא מותאם, הערות לא נעימות, מניעת יציאה לבדיקות, פגיעה בקידום או פיטורין. חשוב לציין, כי זהו אומדן שמרני, שכן רק כ-72% מהאימהות דיווחו באופן מפורש כי לא חוו בעיות הקשורות ביחס המעסיק להיריון - אך מבין הנותרות לא כולן ציינו בעיה קונקרטית. חלקן סירבו להשיב או השיבו כי אינן יודעות או סיפקו פירוט מילולי שאינו חד משמעי. גם שיעור זה עשוי להיות מעט מוטה כלפי מטה, שכן ייתכן שהמשיבות אינן מכירות זכויות נוספות שהן זכאיות להן, כגון הגבלת שעות נוספות או עבודת לילה, ומכיוון שאלו לא נוסחו מפורשות בשאלה הן ענו כי לא היתה להן כל בעיה. באופן דומה, הסקר אינו כולל אפשרות של אפליה בקבלה לעבודה או סוגים אחרים של אפליה בתקופת ההיריון. כלומר, ניתן לשער כי 17% הוא הגבול התחתון של אומדן הנשים השכירות שחוות יחס לא הוגן בשוק העבודה בתקופת ההיריון.

איור 1: שכיחות הפרות בתקופת ההיריון בקרב אימהות שכירות (N=691)



מקור הנתונים: סקר ארלזורוב, 2024; עיבוד הנתונים: פורום ארלזורוב.

מאיוור 1 ניתן לראות, כי מקרים של הפרות זכויות מובהקות, הכוללות פיטורין או זמן מחלה לבדיקות, הם מעטים, ומכאן עולה בעיית מהימנות של אומדני שכיחות ההפרות הללו. לאור זאת אנו בוחנים משתנה של "יחס לא הוגן", שאינו כולל הפרות אלו. משתנה זה מקבל ערך 1

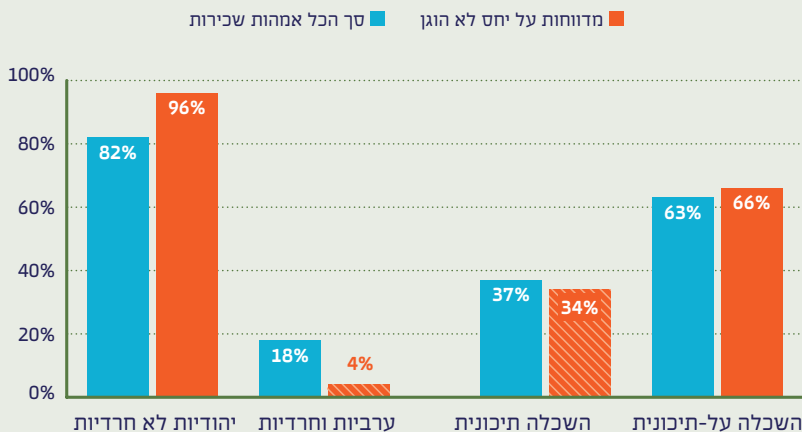
כאשר המשיבה סימנה את אחד הפריטים: קיבלתי עבודה או עומסי עבודה בלתי מתאימים, קיבלתי הערות לא נעימות מהמעסיק/מנהל/עמיתים לעבודה ולא קיבלתי קידום שהרגשתי שמגיע לי או שנדחקתי הצידה בדרך אחרת. על בסיס משתנה זה, כ-16% מהאימהות השכירות דיווחו על חוויות של יחס לא הוגן כפי שהוגדר כאן, וכ-4% דיווחו על יותר מחוויה אחת של יחס לא הוגן במקום העבודה בהיריון.

2. אימהות מקבוצות אוכלוסייה חזקות דיווחו בשיעור גבוה יותר על חוויות של יחס לא הוגן בהשוואה לאימהות מקבוצות מוחלשות

96% מבין האימהות שדיווחו על יחס לא הוגן בתקופת היריון הן יהודיות לא חרדיות, בעוד שחלקן במדגם עמד על כ-82%. באופן דומה, אך בפרע נמוך יותר, בעלות השכלה על-תיכונית, המהוות 63% מהאוכלוסייה שנדגמה, מהוות 66% מהקבוצה שהעידה על חוויות של חוסר הוגנות.

ממצאים אלו אינם עולים בקנה אחד עם ספרות מחקרית המתעדת דווקא פגיעות גבוהה יותר של אוכלוסיות מיעוט (Schneider et al., 2025) ניתן לשער כי ממצאים אלה נובעים, לפחות באופן חלקי, ממודעות גבוהה יותר לזכויות בקרב קבוצות חזקות חברתית בהשוואה לקבוצות מוחלשות (Ron et al., 2014) וכן מציפיות גבוהות יותר לתנאי עבודה בקרב קבוצות אלו. בנוסף, יתכן כי נשים מקבוצות מיעוט חוששות להשיב בכנות על שאלות של יחס לא הוגן במקום העבודה, גם בסקר אנונימי, ובשל כך האומדנים של היקף התופעה בקבוצות מיעוט מוטעים כלפי מטה ואינם מייצגים את היקף התופעה האמיתי.

איור 2: התפלגות אימהות שכירות על פי קבוצת אוכלוסייה והשכלה



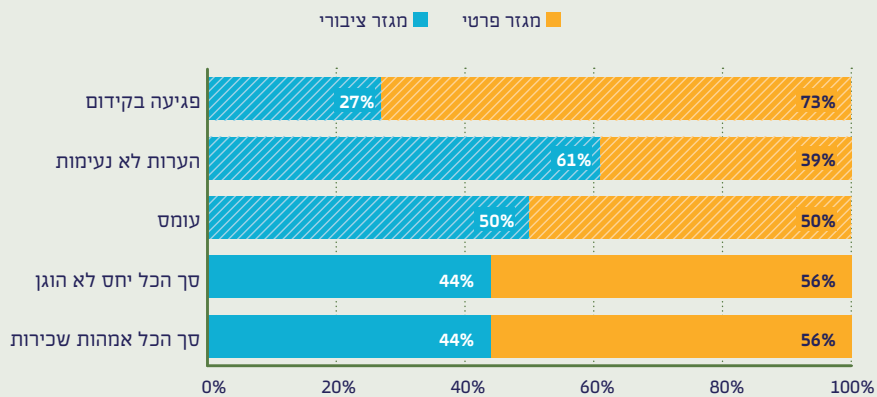
מקור הנתונים: סקר ארלוזורוב, 2024; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב.

3. תחושות של עומס לא מותאם וקבלת הערות לא נעימות דווחו יותר במגזר הציבורי - ופגיעה בקידום דווחה משמעותית יותר במגזר הפרטי

בקרב כלל האימהות המשיבות, 56% מועסקות במגזר הפרטי ו-44% מועסקות במגזר הציבורי. התפלגות זו זהה להתפלגות האמהות שחוו יחס לא הוגן על פי מגזר. כלומר, נראה כי חווית חוסר הוגנות אינה תלויה במגזר כלכלי. אולם, בחינת ההיבטים השונים של חווית אי-הוגנות מציגה תמונה מורכבת יותר. במגזר הפרטי בולט ייצוג יתר בקרב המדווחות על חוויות פגיעה בקידום בתקופת ההיריון - 73% מהדיווחים על חוויה של פגיעה בקידום הן של אימהות במגזר הפרטי מול 27% בלבד מהמגזר הציבורי, על אף שכמעט מחצית מהאימהות (44%, כאמור) עובדות במגזר הציבורי.³

מנגנוני הקידום במגזר הציבורי מובנים ומבוססי קריטריונים כגון ותק (וינבלום, 2023), בעוד הקידום במגזר הפרטי גמיש ותלוי בהנהלה, וניתן לשער כי בכך מגנים מפני חוסר הוגנות, או לכל הפחות מפני תחושת חוסר הוגנות. באופן דומה, בר-און, שמילוביץ ושות' (2022) מצאו, כי רוב פיטורי הנשים בהיריון בפסיקה המשפטית הישראלית בשנות ה-2000 הם במגזר הפרטי (Bar-on Shmilovitch et al., 2022).

איור 3: התפלגות אימהות שכירות המדווחות על היבטים של יחס לא הוגן בתקופת ההיריון על פי מגזר כלכלי



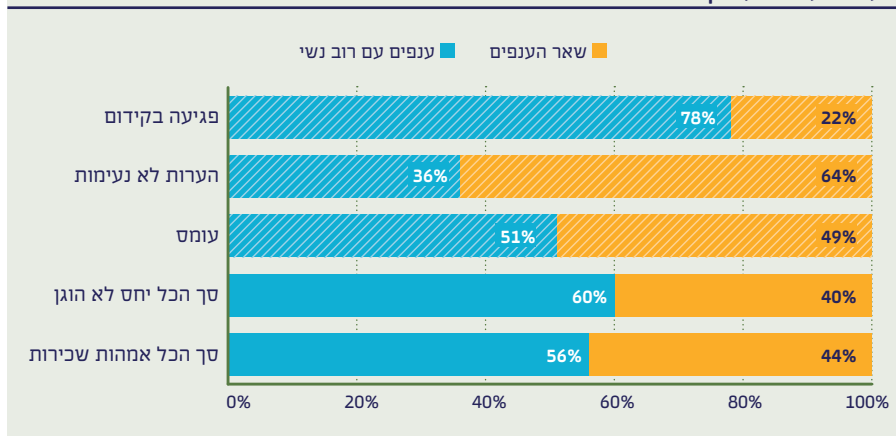
מקור הנתונים: סקר ארלוזורוב, 2024; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב.

3 באיור 3 ובאיורים שלאחריו אנו בוחנים את ההרכב של האימהות שדיווחו על יחס לא הוגן ומשווים אותו להרכב של כלל האימהות השכירות. כאשר ההרכב של האמהות שחוו יחס לא הוגן שונה מהרכב הכללי באוכלוסייה, הדבר מצביע על כך שחויית חוסר הוגנות נפוצה יותר בקבוצות מסוימות מאשר באחרות, גם אם גודל המדגם אינו מאפשר לקבוע זאת בוודאות גבוהה.

4. פגיעה בקידום שכיחה יותר בענפים עם רוב נשי - אולם יש בהם פחות הערות לא נעימות

לפי הסקר שערכנו, ישנם ארבעה ענפים בהם מעל 60% מהעובדות הן נשים: חינוך, סיעוד ורווחה, שירותים אחרים ומשקי בית כמעסיקים או עבודה במשק בית⁴. באיור 4 ניתן לראות, כי דווקא בענפים בהם קיים רוב של נשים שיעור המדווחות על יחס לא הוגן גבוה יותר. בפרט, בולט ייצוג היתר של המועסקות בענפים אלה בקרב האימהות המדווחות על פגיעה בקידום בזמן ההריון - 78% מהן מועסקות בענפים עם רוב נשי, בעוד שחלקן בכלל אוכלוסיית הנשים השכירות הוא כ-56% בלבד. בנוסף, האיור מצביע על כך שרק 36% מהמדווחות על הערות לא נעימות מועסקות בענפים אלה. כלומר, נראה כי העסקה בענף עם רוב נשי מפחיתה את ההערות לא נעימות.

איור 4: התפלגות אימהות שכירות המדווחות על היבטים של יחס לא הוגן בתקופת היריון על פי ענפי תעסוקה



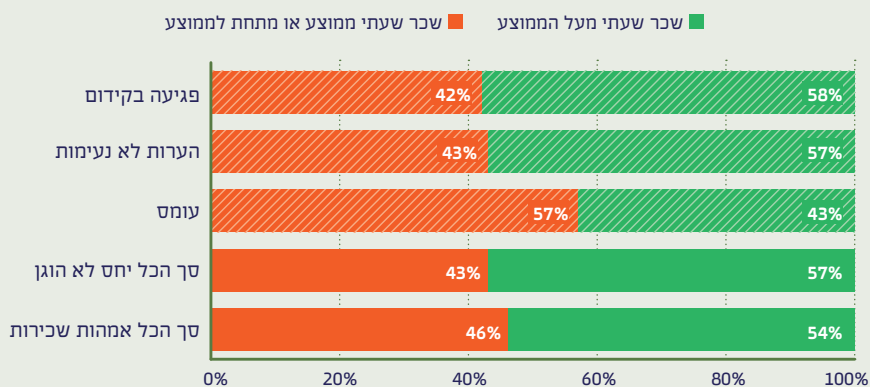
מקור הנתונים: סקר ארלוזורוב, 2024; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב.

⁴ ענף "משקי בית כמעסיקים או עבודה במשק בית" כולל משקי בית שמעסיקים במסגרתם עובדי משק בית, כגון: מנקים, טבחים, מלצרים, כובסים, גננים, שוערים וכדומה.

5. אימהות ששכרן השעתי מעל הממוצע דיווחו יותר על פגיעה בקידום

איור 5 מציג את התפלגות האימהות השכירות שדיווחו על היבטים של יחס לא הוגן בתקופת היריון לפי שכר שעתי. מהאיור עולה, כי לא נראה שקיים הבדל משמעותי בחוויות של חוסר הוגנות על פי רמות השכר השעתי⁵. עם זאת, כאשר בוחנים הבטים שונים של יחס לא הוגן עולה, כי עומס שאינו מותאם שכיח יותר ברמות השכר הנמוכות (57% מהמדווחות בהשוואה לחלקן באוכלוסייה שעומד על 46%), ואילו חוויה של דחיקה הצידה ופגיעה בקידום נפוצה יותר ברמות שכר שמעל הממוצע (58% מהמדווחות בהשוואה לחלקן באוכלוסייה שעומד על 54%).

איור 5: התפלגות אימהות שכירות המדווחות על היבטים של יחס לא הוגן בתקופת היריון על פי שכר שעתי



מקור הנתונים: סקר ארלוזורוב, 2024; עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב.

5 מידע על שכר מבוסס על מענה בסולם סדר הכולל קטגוריות שכר חודשי ולכן לא ניתן לחשב שכר שעתי בפועל. השכר השעתי כאן הוא שכר שעתי מרבי. השכר החודשי המרבי בקטגוריה חולק למספר השעות השבועי המדווח * 4.35. המשטנה הבינארי מבחין בין שכר שעתי מעל השכר הממוצע (שחושב על פי נתוני הלמ"ס כ-73 ₪ לשעה) לבין שכר שעתי ממוצע או מתחתיו.

סיכום

על בסיס סקר שוק העבודה השנתי של פורום ארלוזורוב 2024, בחנו מספר היבטים של תופעות של חוסר הוגנות כלפי נשים עובדות בתקופת היריון בשוק העבודה הישראלי. מהניתוח עולה, כי לפחות אחת מכל שש אימהות שכירות חוו יחס לא הוגן בתקופת היריון, שהתבטא בעומס עבודה לא מותאם, הערות לא נעימות בסביבת העבודה או דחיקה ופגיעה בקידום, כאשר פגיעה בקידום היא התופעה השכיחה ביותר, ודווחה על ידי 8% מהאימהות. אומדן זה מהווה, ככל הנראה, גבול תחתון של שיעור הנשים החוות יחס לא הוגן בהיריון בשוק העבודה, שכן השאלות בסקר עסקו בביטויים ספציפיים של חוסר הוגנות או הפרת זכויות בהיריון. בנוסף, הניתוח עסק בדיווחים של נשים שעבדו בתקופת ההיריון, ולא כאלה שהיו בשלבים של חיפוש עבודה - סביר להניח שההיריון מהווה בפני עצמו חסם משמעותי בחיפוש העבודה.

על אף שכמעט כל האימהות שדיווחו על תופעות אלו הן יהודיות שאינן חרדיות, הממצאים מצביעים על כך שהיבטים שונים של חוסר הוגנות רווחים בקבוצות שונות של אימהות שכירות. כלומר, נראה כי החוויה של חוסר הוגנות במקום העבודה אינה נחלתן של אימהות עם מאפייני תעסוקה מסויימים בלבד - מגזר, ענף או רמת שכר. בפרט, הממצאים מצביעים על כך, כי חוויות של דחיקה ופגיעה בקידום מדווחות יותר במגזר הפרטי ובקרוב נשים עם שכר מעל לממוצע, ואילו עומס לא מותאם מדווח יותר במגזר הציבורי ובחלק התחתון של התפלגות השכר.

עוד מצאנו בניתוח, כי על אף שנראה שעבודה בענפים עם רוב נשי מפחיתה הערות לא נעימות בתקופת ההיריון, חוויות של פגיעה בקידום דווקא נפוצות יותר בענפים אלו.

באופן כללי, בנייר זה עסקנו בעיקר בהיבטים ה"רכים" של חוסר הוגנות כלפי נשים בהיריון במקום העבודה, אלו שמוגנים ע"י חוק שוויון הזדמנויות ושתלויים באופן ניכר בתפיסות סובייקטיביות. מהנייר עולה כי מדובר בתופעה בהיקף משמעותי וכי חוויות אלו של חוסר הוגנות אינן נקודתיות, אלא הן חלקן של נשים עם מאפייני עבודה מגוונים בהיבטים של מגזר כלכלי, רמת שכר, ענפים כלכליים ועוד. לפיכך, על מנת להפחית חוויות של חוסר הוגנות נדרשת התייחסות רוחבית ולא פתרונות ממוקדי אוכלוסייה בלבד.

הממצאים שעולים מנייר זה מצביעים על מספר כיוונים אפשריים לצמצום התופעה⁶. ייצוג היתר של אימהות במגזר הפרטי המדווחות על חוויות של פגיעה בקידום בתקופת ההיריון תואם גם לממצאים קודמים מישראל בנוגע לפערים בהיקף פיטורי נשים בהיריון בין המגזר הפרטי והציבורי (Bar-on Shmilovitch et al., 2022) ולהגנה שניתנת במגזר הציבורי לקבוצות מיעוט מפני אפליה (Budig et al. 2023). הבנה זו מעלה, כי אימוץ של פרקטיקות הנהוגות במגזר הציבורי ויישומן במגזר הפרטי עשוי לסייע בצמצום התופעה, כלומר קביעת כללים ברורים לקידום, שקיפות שכר וייצוג הולם. מלבד זאת, הגברת המודעות - הן של עובדות והן של מעסיקים, היא צעד חשוב. אחת האפשרויות המעשיות להגברת מודעות בקרב נשים בהיריון היא העברת מידע על זכויות נשים הרות בשוק העבודה וחובות מעסיקים כלפיהן באמצעות הגורמים הרפואיים המלווים אותן בתקופת ההיריון (Schneider et al., 2025) כגון אחיות ליווי היריון. כיווני הפעולה המוצעים כאן רלוונטיים גם לצמצום אפליה אובייקטיבית וגם לצמצום תחושות סובייקטיביות של חוסר הוגנות, שכן הם מסייעים ביצירת מרחב פעולה בו ישנם כללים שקופים ומצמצמים חוסר הבנה בין עובדות ומעסיקים.

6 בשקילת הצעדים הנדרשים יש להתחשב גם בתוצאות נלוות שליליות של הקשחת הכללים. להקשחת חוקים מתלווה לעתים פגיעה בקבלתן ובמעמדם של נשים בגיל הפוריות בשוק העבודה, וזאת בשל החשש של מעסיקים מההתמודדות עם תקופת ההיריון של עובדות. כלומר, הקשחת כללים לצורך הגנה על העובדות צריכה להיעשות באופן שמתמודד גם עם השפעה שלילית זו.

נספח מתודולוגיה

נייר זה מבוסס על נתוני סקר שוק העבודה השנתי של פורום ארלזורוב לשנת 2024. הסקר כולל 3,000 משיבים, מהם 2,200 יהודים לא חרדים, שענו על שאלון אינטרנטי, 500 חרדים ו-300 ערבים שהשיבו לסקר טלפוני. המשיבים נדגמו מתוך פאנל קיים של חברת "דיאלוג" בדגימת מכסות שמטרתה ליצור מדגם מייצג בהיבטים של מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של אוכלוסיית העובדים בישראל באותה תקופה (מאפיינים של קבוצת אוכלוסיה, רמת דתיות, מין, קבוצת גיל, מחוז, דת, ורמת השכלה, כפי שאלו עולים מסקר כוח אדם של הלמ"ס). הסקר כולל שאלות דמוגרפיות ושאלות על מאפייני העבודה, ובשנת 2024 כלל שאלות בנושא זכויות עובדים בכלל, וחוויות של חוסר הוגנות בעבודה בקרב נשים בתקופת ההיריון.

הנשים התבקשו להשיב על השאלה:

במידה ועבדת בזמן שהיית בהיריון האם חווית: (סמני את כל הסעיפים הרלוונטיים)

1. קיבלתי עבודה או עומסי עבודה בלתי מתאימים
2. קיבלתי הערות לא נעימות מהמעסיק/מנהל/עמיתים לעבודה
3. לא אושרה לי היעדרות בתשלום לטובת בדיקות הקשורות בהיריון
4. לא קיבלתי קידום שהרגשתי שמגיע לי או שנדחקתי הצידה בדרך אחרת
5. פוטרתי
6. לא חוויתי בעיות הקשורות ביחס המעסיק להיריון
7. לא יודעת / מסרבת (לא להקריא)
8. אחר

על אף דגימת המכסות שהוזכרה ועל מנת לטפל בהטיות שנתרו במדגם, נתוני הסקר משוקללים גם בדיעבד על פי התפלגויות של אוכלוסיית כלל העובדים בישראל כפי שזו משתקפת בסקר כ"א של הלמ"ס.

הנייר הנוכחי עוסק בכרבע מאוכלוסיית הסקר בלבד - נשים שכירות שיש להן ילדים בבית (להלן "אימהות") - סה"כ 691 משיבות. בחינת קטגוריות שונות בתוך קבוצה זו מותירה לעתים מיעוט תצפיות, בפרט כאשר התופעה הנבחנת אינה נפוצה. בשל כך, על מנת לבחון את מהימנות האומדנים, השתמשנו בכללי הלמ"ס המשמשים למהימנות אומדני הסקר החברתי באמצעות חישוב טעויות הדגימה היחסיות לכל תשובה. אומדנים במהימנות נמוכה סומנו ע"י שטח מקוקו בתרשימים. יש לציין, כי המהימנות הנמוכה מתייחסת לשיעור הנאמד, אך לא

בהכרח לקשרים שנמצאו. ככלל, מספר תצפיות קטן פוגע גם באפשרות ההסקה לגבי קשרים בין משתנים ומגדיל את הסיכוי שהתוצאות במדגם מקריות. עם זאת, מובהקות ממצאים סטטיסטיים מושפעת גם מגודל הפערים שנמצאו, המרמזים על דפוסים שראוי לבחון באופן מעמיק יותר.

מקורות

- וינבלום, ש'. (2023). בחינת המלצות דו"ח ה-OECD "אסטרטגיית השכר במגזר הציבורי בישראל". פורום ארלוזורוב. <https://www.arlozforum.org/post/10001>
- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (2025). דו"ח שנתי לשנת 2024. משרד הכלכלה והתעשייה. דו"ח 2024
- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (2024). דו"ח שנתי לשנת 2023. משרד הכלכלה והתעשייה. דוח 2023
- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (2023). דו"ח שנתי לשנת 2022. משרד הכלכלה והתעשייה. דוח 2022
- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (2022). דו"ח שנתי לשנת 2021. משרד הכלכלה והתעשייה. דוח 2021
- Bar-On Shmilovitch, N., Blumen, O., & Tzafrir, S. S. (2022). Pregnant and jobless: A contextualizing analysis of pregnancy dismissal in Israeli labour court rulings. *Journal of Industrial Relations*, 64(5), 667-689. [Bar-ON 2022](#) (Original work published 2022)
- Budig, M. J., Kraus, V., & Levanon, A. (2023). Israeli Ethno-Religious Differences in Motherhood Penalties on Employment and Earnings. *Gender and Society*, 37(2), 208-239. [Budig et al 2023](#)
- James Ron, David Crow and Shannon Golden, "Human Rights Familiarity and Socio-Economic Status", *SUR* 20 (2014), accessed December 4, 2025, [Ron et al. 2014](#)
- Schneider, K.T.; Williams, S.C.; Kuhn, R.E. Workplace Discrimination Against Pregnant and Postpartum Employees: Links to Well-Being. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2025, 22, 1160. [Schneider et al. 2025](#)

**פורום ארלוזורוב הוא מכון מחקר לשינוי מדיניות, שפועל להעלאת רמת
חייהם של כל תושבי ישראל ולמימוש זכותם לתעסוקה הוגנת, איכות
חיים מכבדת ושוויון הזדמנויות.**



פורום ארלוזורוב, מייסודה של הסתדרות העובדים החדשה, הוקם
כמוסד ללא כוונות רווח, במטרה לסייע למקבלי החלטות בישראל
לגבש וליישם אסטרטגיה כלכלית לכינונה של ישראל כמדינת רווחה,
החותרת לצמיחה מכלילה, הרחבת השירותים האזרחיים ושיפורם,
וחיזוק העבודה המאורגנת והדיאלוג החברתי.



על מנת ליישם מדיניות שמיטיבה עם כלל הציבור בישראל, פורום
ארלוזורוב מתבסס על ידע מקיף, רחב ועדכני ופועל לקידום מדיניות
מול נבחרי הציבור, הדרג המקצועי בממשלה, השלטון המקומי והאזרחי
וארגוני העובדים, תוך שיתוף פעולה עם שותפים בחברה האזרחית.



רק דרך קידום כלכלה הוגנת וחברה צודקת נוכל לממש את חזונם
של מייסדי מדינת ישראל לפיתוח הארץ לטובת כל תושביה, תוך קיום
שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה - היום ובדורות הבאים.

אל תשכחו לעקוב אחרינו



www.arlozforum.org



פורום ארלוזורוב



@Arlozorov Forum



@arlozforum



נותנים עבודה



מרכז בן אהרון | @justiceteamil