

תוכן

2.....	מבוא
3.....	המהפכה המגדרית בשוק התעסוקה
4.....	שיקולים מגדריים בבחירת מסלול קריירה
6.....	דפוסי תעסוקת נשים בישראל
8.....	נשים בעמדות בכירות
11.....	סיכום

מבוא

במשך מאות ואף אלפי שנים היו נשים מודרות לחלוטין מעולם התעסוקה ומהספירה הציבורית בכלל. המאה ה-20 והמהפכה הפמיניסטית הביאו לשינויים דרמטיים במעמד האישה מבחינה חוקתית, מבחינת זכויות וגם מבחינת אפשרויות ההשתלבות בשוק התעסוקה, פיתוח קריירה והכנסה. לכן, מבחינה אחת, החצי השני של המאה ה-20 ושני העשורים הראשונים של המאה ה-21 מסמנים התקדמות מטאורית במעמדן של נשים בכלל ובשוק התעסוקה בפרט. מצד שני, נשים ניצבות עדיין בפני אתגרים רבים המונעים מהן שוויון מוחלט ומביאים למעשה, למצב של הפליה כלפיהן (Mandel & Birgier, 2016).

חלק מן האתגרים הללו מתחילים עוד בגיל הנעורים שבו נערות מקבלות מסרים שונים מנערים לגבי בחירת מסלולי הלימודים, תחומי העניין ובהמשך – בחירת תחום העיסוק. כפי שנראה, נשים "מוסללות" מגיל צעיר לבחירה במסלולי קריירה בעלי יוקרה נמוכה יותר ואפשרויות קידום מועטות יותר, מאשר גברים. בהמשך, נשים נאלצות להתמודד עם בחירה בין קריירה לאמהות (אהרון, 2017). ברוב החברות, כולל המערביות, שני נתיבים אלו נתפסים כמנוגדים ואף סותרים זה את זה. הציפייה החברתית מנשים שיקדישו את עצמן לתפקיד האמהות, מביא נשים רבות לויתורים בתחומי התעסוקה ופיתוח הקריירה ולבחירה בתפקידים פחות מחייבים, פעמים רבות בחלקיות משרה, על מנת שתוכלנה לשלב את העבודה עם המשפחה וגידול הילדים. גם מעסיקים, מניחים פעמים רבות שלנשים יש מחויבות נוספת ולכן, באופן לא מודע או גלוי, מעדיפים לקדם גברים, שמחויבים בכל מאודם לחברה ולקריירה. הדומיננטיות הגברית בתפקידים בכירים, תורמת גם להיווצרותו של "מועדון סגור" שמורכב מרשת חברתית שהיא בעיקרה גברית. כך נוצר מעגל קסמים שבו נשים לא מתקבלות ל"מועדון" בגלל היעדר תמיכה רשתית ובגלל שהן לא מתקבלות, יש פחות נשים בתפקידים בכירים, מה שמשאיר את הדומיננטיות בידי הגברים וחוזר חלילה (דורון, 2015). מאפיינים אלה מביאים לאי-שוויון תעסוקתי ולהפליה מבנית כלפי נשים בשוק התעסוקה. אי-שוויון זה בא לידי ביטוי בעיקר בשלושה תחומים: הראשון הוא ייצוג. נשים מיוצגות פחות בשוק העבודה יחס לגברים, אם כי מגמה זו הולכת ומצטמצמת עם השנים, במיוחד בחברות המערביות. התחום השני הוא שכר. כפי שנראה בהמשך, נשים משתכרות פחות מגברים בתפקידים דומים (דגן בוסגלו וחסון, 2015). התחום השני הוא בכירות המשרה. ככל שהמשרה בכירה יותר, כך נמצא פחות נשים שממלאות את התפקיד (קרק ופרנקל, 2021). בעבודה זו אדון במגמות אלה ביחס לספרות המחקרית בכלל ולנעשה בישראל בפרט.

הפרק הראשון של העבודה יעסוק במהפכה המגדרית בשוק התעסוקה. כפי שנראה, תמונת העולם במאה השנה האחרונה השתנתה באופן דרמטי בהקשר של מעמדן של נשים. עם זאת, ישנה האטה בשנים האחרונות וחסמים מבניים ותודעתיים שעדיין לא נפרצו. בפרק השני נעמיק בשיקולים מגדריים בבחירת קריירה ובמיוחד בקונפליקט משפחה-קריירה שמהווה סוגיה מרכזית בבחירות ובאפשרויות הקידום של נשים. הפרק השלישי ידון בתעסוקת נשים בישראל ובו נכיר נתונים ומגמות המאפיינות את החברה הישראלית. זוהי חברה מורכבת שבה מצד אחד לאימהות והמשפחה יש מעמד מיוחד, אך מצד שני יש אתוס של שוויון נשים שמאפיין את המדינה עוד מלפני הקמתה. הפרק הרביעי והאחרון ידון בנשים בעמדות בכירות, ממגמות כלליות ועד המקרה הספציפי של נשים בכירות בשוק הבנקאות והפיננסים בישראל.

המהפכה המגדרית בשוק התעסוקה

השינויים במעמד האישה במאה השנים האחרונות הם כל כך דרמטיים שבהחלט ניתן להגדיר אותם כמהפכה מגדרית. מנדל ובירגיייר (Mandel & Birgier, 2016) טוענות כי בכל החברות המערביות חלה במאה השנים האחרונות ירידה משמעותית באי השוויון התעסוקתי. ירידה זו מתועדת בעיקר בארה"ב בשנים שבין 1970-2000. ב 1970 לבדה, שיעור הנשים בעלות תואר אקדמי גדל ב 150%. מגמה זו המשיכה במהלך שנות ה 80 וה 90 של המאה הקודמת, עד למצב שבו בסוף שנות ה 90 היו יותר נשים בעלות תואר אקדמי מגברים. שינויים אלו הביאו לגידול שיעור הנשים במקצועות שעד אז היו גבריים באופן מובהק כגון רפואה, עסקים וניהול (שם, 2015). תהליכים אלה התרחשו במקביל לתהליכים בתחום החקיקה אשר עיגנו את זכויותיהן של נשים, כחלק מהגל השני של המהפכה הפמיניסטית בשנות ה 60. שינויים אלה אפשרו לנשים להתגבר על חסמים מבניים מסורתיים ארוכי שנים ולתרגם את הישגיהם בתחום ההשכלה לכרטיס כניסה ל"כרטיס כניסה" לעולם התעסוקה (שם, 2015).

שינויים דומים חלו בשוק העבודה הישראלי. שיעור הנשים המשתתפות בשוק העבודה גדל באופן הדרגתי (Kimhi, 2012). בשנת 2011 נשים היוו כמעט מחצית משוק העבודה, כאשר חלקן הגדול הן אימהות, תופעה שלא הייתה נפוצה לפני כן (Stier & Herzberg, 2013). כמו בארה"ב, גם בישראל, גורם מרכזי לעלייה זו קשור בשיעור הגדל של נשים בעלות השכלה אקדמית. שיעור הנשים בעלות השכלה אקדמית עלה מ-20% בקרב ילידות שנות ה 50 ל 40% בקרב ילידות שנות ה 70. בשנת 2010, נשים בישראל היוו רוב מבין בעלי השכלה האקדמית במשפטים (51.2%) ורפואה (51.8%) וכמחצית מבעלות ההשכלה האקדמית בניהול ובמנהל עסקים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2010, טבלה 23).

עם זאת, למרות מגמות מעודדות אלה, נתונים מראים כי המהפכה האטה ואף נעצרה בארה"ב באספקטים מסוימים, מאז תחילת המילניום (Mandel & Birgier, 2015). הפרשנות האופטימית יותר רואה בהאטה הזאת תופעה טבעית הקשורה להסתגלות של שוק התעסוקה ולמצב החדש. הפרשנות הפסימית מדברת על הישרדותם של מנגנונים סטראוטיפיים ותפיסות חברתיות ישנות אודות יכולותיהן, כישוריהן ותפקידן של נשים ואלה מייצרים "צוואר בקבוק" המונע מנשים להגיע לשוויון מלא בהזדמנויות, בתפקידים וברמת התגמול (שם, 2015). דוגמה אחת לתפיסות כאלה ניתן לראות באי-הסימטריה בחלוקת התפקידים בתוך ומחוץ לשוק העבודה. בעוד שנשים רבות, "חצו את הגבול" לתפקידים שנחשבו מאד גבריים, הרי שמעט מאד גברים הראו נכונות לעשות מהלך דומה, בתוך הספירה הביתית ומחוצה לה (שם, 2015). אינגלנד (England, 2010) טען כי זוהי דוגמה מובהקת לסטראוטיפים ישנים אודות תפקידי האישה והגבר הכרוכים בהענקת ערך מועט לתפקידים הנשיים. בעוד שנשים הפנימו את המסר הזה והביעו נכונות לשנות את עמדתן, גברים לא היו מוכנים לעשות מהלך דומה ולכן ההיררכיה נותרה בעינה.

בישראל גם כן הורגשה מגמת האטה בתהליכי צמצום הפערים בשוק התעסוקה. מנדל ובירגיייר (Mandel & Birgier, 2015) מייחסות חלק ניכר ממגמה זו לתפיסות חברתיות אודות תפקידיהן של