



# על תעסוקה ומגדר

3.6.19 | יום ב' | בשעה 9:00

מרכז חת לחקר התחרות והרגולציה  
בשיתוף עמותת נטע – המרכז לפיתוח קריירה

מרכזת:

השופטת בדימוס ד"ר איריס סורוקר  
ד"ר יעל יצחקי



facebook.com/hethcenter  03-9634104 

colman.ac.il/heth\_center  hethcenter@colman.ac.il



# המחקרים

## **"גלגול נשמות?" – מאפיינים ישנים של אפליה מגדרית במבנה עבודה חדש**

ד"ר ענת גיא וד"ר אבי שניידר – המסלול האקדמי המכללה למינהל

בשני העשורים האחרונים מתקיימת עלייה מתמדת ברמת ההשכלה של נשים, לצד השתלבות הולכת וגוברת של נשים בתפקידי מפתח, ובתפקידים שנחשבו בעבר לנחלתם של גברים. עם זאת, מחקרים מצביעים על המשך ההדרה והקיפוח של נשים בשוק העבודה, כולל במגזר הציבורי. המחקר הנוכחי מבקש לבחון פלח חדש בשוק העבודה: נשים העוסקות ביזמות זעירה. המחקר מבקש ללמוד אודות תפיסותיהן החברתיות, בדגש על תפיסות מגדריות, וכן את המוטיבציות לעיסוק ביזמות, בדגש על שילוב של בית-עבודה.

ממצאי המחקר מספקים תמונה מעניינת: מאפייני היזמות הזעירות שנאספו מלמדים שמדובר בנשים צעירות יחסית, משכילות, בעלות תפיסות מגדריות שוויוניות, אשר עבדו בעבר במגזר הציבורי, חלקן במשרות בכירות. ואולם בהמשך הקריירה שלהן, נשים אלו בחרו ביזמות זעירה בתחומים "נשיים" מאוד השייכים למקצועות הצווארון הוורוד; הן משקיעות יותר זמן במשפחה מאשר בעבודה, והנשואות שביניהן מרוויחות פחות יחסית לבן הזוג ובכך הן מקבעות את תלותן הכלכלית בו.

בנוסף, הכנסתן נמוכה באופן משמעותי מזו המקובלת בשוק ביחס להשכלתן ולניסיוןן התעסוקתי. נמצא כי העיתוי לשינוי הקריירה משוק העבודה המסורתי ליזמות זעירה איננו מקרי, וקשור בקשר הדוק עם לידת ילד (בדרך כלל ראשון או שני). הממצאים הללו מצביעים על שעתוק תהליכים סגרגטיביים מהשוק המסורתי אל עולם העבודה החדש, ובתוכו – היזמות.

המחקר מלמד כי היזמות הזעירה לוקה באותם מאפיינים מפלים שאפיינו את שוק העבודה הישן: נטייה של נשים לעסוק במקצועות "ורודים", הכנסה נמוכה ביחס להשכלה וביחס לבן הזוג וראיית עבודתן כמשנית ביחס לאחריותה של האישה לבית ולמשפחה. עובדות אלה אף בולטות ומשמעותיות יותר לנוכח העובדה שמדובר בנשים משכילות המנהלות שיח פמיניסטי, נאו ליברלי, בדגש על מימוש עצמי, ואשר בפועל עוסקות בעיסוקים ובתחומי תעסוקה נשיים, המשמרים את מקומן כהורה המרכזי וכמפרנסת משנית.



## הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה

פרופ' איתמר גתי ושחר הכטלינגר – האוניברסיטה העברית בירושלים

גורמים שלעיתים קרובות לא זוכים לתשומת הלב הראויה במאמץ ליצירת שוויון מגדרי בעולם העבודה, הם גורמים פנימיים כמו אמונות ותפיסה עצמית. מחקר זה מתמקד בגורמים פנימיים הנוגעים לאופן בו נשים תופסות את עצמן בהקשרי קריירה – תפיסות ואמונות דיספונקציונליות לגבי החלטות על קריירה, שעלולות להוביל לתוצאות לא רצויות. אמונות עשויות להוביל להימנעות מכניסה לתהליך קבלת ההחלטה, לעצירת התהליך בעיצומו, או לקבלת החלטה לא אופטימלית (כזו שמובילה לחוסר מחויבות או לחרטה לגבי החלופה שנבחרה). השאלון שפיתחנו מתייחס לחמש קטגוריות של תפיסות דיספונקציונליות: מזל וגורל, תפקיד אחרים משמעותיים בבחירה, קריטיות ההחלטה, התפקיד של יועץ מומחה (סיוע מקצועי), ואמונות מגדריות. תפיסות אלו הן מהקשיים המשמעותיים שאנשים בכלל, ונשים בפרט, מתמודדים עמם בעת קבלת החלטות שקשורות לקריירה.

במסגרת המחקר ערכנו שני מחקרים. המחקר הראשון התמקד במיפוי תפיסות ואמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה של 604 נשים בהשוואה ל-590 גברים במעבר בין השירות הצבאי או הלאומי/אזרחי לבין רכישת מקצוע או הכשרה. התמקדנו בבחינת האפקטיביות של סדנה שעוברים נשים וגברים לקראת סיום השירות הצבאי/הלאומי להפחתת אמונות אלו. מהממצאים עולה כי הבדלים מגדריים ניכרו כבר לפני הסדנה (Cohen's  $d = 0.22$ ), והתחזקו מעט אחריה ( $d = 0.36$ ). בפרט, בתחילת הסדנה גברים דיווחו על תפיסות דיספונקציונליות חזקות יותר בנוגע למזל ולגורל ( $d = 0.30$ ) ובנוגע למגדר בהשוואה לנשים ( $d = 0.44$ ).

למרות שהאמונות הדיספונקציונליות של גברים פחתו לאחר הסדנה, הן עדיין היו חזקות יותר מאלו של נשים. כלומר, נשים נטו לדווח על תפיסות המשקפות ראייה שוויונית יותר, וכחות תפקידי מגדר מסורתיים. הסדנה בכללותה הייתה אפקטיבית יותר עבור נשים ( $d = 0.27$ ) מאשר עבור גברים ( $d = 0.10$ ). האפקטיביות לא הושפעה רק ממגדר המשתתפים, אלא גם מההתאמה בין מגדר המשתתפים למגדר המנחים: הסדנה הייתה מועילה יותר בהפחתת תפיסות דיספונקציונליות הקשורות למגדר עבור משתתפות ומשתתפים שמגדרם היה שונה מזה של מנחה הסדנה שלהם.

המחקר השני, שנמצא כעת בשלב איסוף הנתונים, מתמקד בבחינת הקשר שבין אמונות דיספונקציונליות לגבי קריירה של נשים לבין המשמעות שהן נותנות לעבודתן במעבר קריטי נוסף – מהלימודים וההכשרה לעולם העבודה. משמעויות כאלה כוללות תפיסת העבודה כיעוד, כקריירה, כפרנסה, כקהילה וכתעסוקה.



## האם נכרצה תקרת הכסף? כניסת נשים לניהול בכיר בעולם הכלכלה והבנקאות בישראל

פרופ' מיכל פרנקל – האוניברסיטה העברית בירושלים, ופרופ' רונית קרק – אוניברסיטת בר-אילן

השתלבותן של נשים בתפקידי ניהול בכירים בכלל, ובתפקידי ניהול בכירים בעולם הכלכלה והפיננסים, היא תהליך ארוך ואיטי. מאז שנות ה-80 של המאה ה-20 עלה מספר המשתלבות בהדרגה, ובלטו בכך גליה מאור, סמדר ברבר-צדיק וזהבית כהן עם כניסתן לתפקידי מנכ"ל ויו"ר בבנקים ובמוסדות כלכליים בולטים. בחמש השנים האחרונות נדמה כי התמונה משתנה במהירות ונשים מצליחות לטפס לראש הפירמידה ברוב הבנקים בישראל, בבנק ישראל, ובמנגנוני הרגולציה הממשלתית של ענפי הבנקאות, הביטוח והפיננסים.

האם כניסתן של נשים בולטות, בעלות נראות ציבורית גבוהה, פירושה פריצת תקרת הכסף והפיכת הסקטור הבנקאי-פיננסי לשוויוני מבחינה מגדרית? מה השתנה בשיח הציבורי והפרופסיונלי המאפשר לראות בנשים מועמדות לגיטימיות ורצויות לניהול המוסדות המובילים בכלכלה הישראלית? האם הבנקאות הופכת ל"מקצוע נשי" שהיוקרה הציבורית הנלווית לו פוחתת והולכת?

באמצעות ניתוח סינכרוני ודיאכרוני של כתבות עיתונאיות, המחקר המוצג יעסוק בניתוח האופן בו נשים וגברים בתחומי הבנקאות מוצגים בשיח הציבורי, ובהבנת ההקשר התרבותי-חברתי הרחב שאיפשר כניסת נשים לתפקידים בכירים בעולם הבנקאות. ננסה להתחקות אחרי ייצוגים ספציפיים של נשים וגברים בתחום זה, בנקודות המפנה שהתחוללו בשיח לאורך זמן ובקשר בין לבין האפשרות של נשים רבות יותר לחדור למעוזים שהיו בעבר תחומי עיסוק גבריים.



## השפעת המגדר על עמדות כלפי איכות הייעוץ הפיננסי: בנק ובבית השקעות

ד"ר גלית קליין, ד"ר מוטי צווילינג וד"ר זאב שטודינר – אוניברסיטת אריאל בשומרון

מחקרים שנערכו בענף הבנקאות מצביעים כי לאורך השנים חל גידול במספר הנשים המועסקות בתחום הפיננסיים והוא מוגדר כענף מעורב, שבו אחוז הנשים המועסקות דומה ואף גבוה מאחוז הגברים (58%). על פי סקר BDI משנת 2017, תחום הפיננסיים מוביל בשילוב נשים בתפקידי מפתח ניהוליים בחברות השונות, ממצא הבא לידי ביטוי עם ייצוג נשי של 15% בקרב המנהלות הבכירות. בניגוד לשינוי המגדרי שחל בענף הבנקאות, ניכר כי שינוי זה לא חלחל לסקטור ההשקעות הפרטיות, ונראה כי מספר הנשים המועסקות בבתי השקעות הוא נמוך. במחקר שנערך בשנת 2006 מוצאות החוקרות כי אחוז הנשים המועסקות כסוכנות של שירותים פיננסיים ועסקיים עומד על 2.5% בלבד.

העובדה כי קיים פער בין אחוז הנשים והגברים העוסקים בשירותי יעוץ פיננסי בבנקים ובבתי השקעות עלול להשפיע גם על תפיסת הסיכון של הציבור, בהתאם למגדר של היועץ הפיננסי. לפיכך, שאלת המחקר שנחקרה הייתה: האם למגדר של היועץ הפיננסי ישנה השפעה על הנכונות להשקיע ועל הסיכון הגלום בתיק ההשקעות של הצרכנים? האם השפעות אלו משתנות בהשוואה בין יעוץ הניתן בבנקים לזה הניתן במסגרת בתי השקעות?

כדי לענות על שאלת המחקר נערכו שלושה מחקרים. במחקר הראשון נערכו ראיונות עומק עם מנהלות תיקים, יועצות השקעה ומנכ"לית בית השקעות, על מנת לבחון כיצד הן תופסות את עמדת הציבור. במחקר השני נערך ניסוי באמצעות סקר מקיף על 1,600 משיבים. על מנת לבחון אם קיימים הבדלים בתפיסת הציבור, הועברו שמונה גרסאות שונות של שאלון זהה, בהם נדרשו המשיבים להצביע על מידת האמון שלהם ביעוץ הניתן על ידי מנהלי תיקים או יועצי השקעות. השאלונים היו זהים, למעט שינוי במשתנים – מגדר היועץ (גבר/אשה), מקום הייעוץ (בנק/בית השקעות) וסכום ההשקעה (100,000/500,000 ש"ח).

במחקר השלישי נבחנו הפרמטרים המשפיעים על קבלת החלטה של הציבור לגבי מאפייני הייעוץ המועדפים, בדגש על הבדלים מגדריים של היועץ. במטרה לבחון את ההעדפות הצרכן נערכה בדיקת באמצעות ניתוח הקונג'וינט (conjoint analysis). במחקר נדרשו המשיבים לקבל החלטה לגבי השקעה מועדפת מבין שתי השקעות, בעלות הבדלים במספר פרמטרים דוגמת גיל, מגדר, מקום הייעוץ ועוד. לאחר שקלול של מערכת קבלת החלטות של הצרכן, דורגו מאפייני ההשקעות על פי סדר חשיבותם והשפעתם על הרצון להשקיע, מפרמטרים בעלי השפעה גבוהה עד לנמוכים וחסרי השפעה. כך ניתן לבחון את מידת השפעה של מגדר היועץ במערכת השיקולים המנחים את ציבור המשקיעים, מתוך סך המרכיבים האחרים. ממצאי המחקר חשובים להבנת דפוסי התעסוקה בענף הפיננסיים העובר שינויים מהותיים במאפייני התעסוקה. אנו סבורים כי באמצעות מחקר זה ניתן לשפוך אור ולחדש על הקיים ביחס לעמדות משקיעים כלפי יכולתן של יועצות פיננסיות ומידת האמון בהן.



## על תחבורה ציבורית בישובים ערביים בישראל, חינוך ותעסוקה

עאמר אבו-קרן ושיירלי ליכטמן-שדות – אוניברסיטת בן-גוריון בנגב

מחקרנו בוחן את השפעת חדירת התחבורה הציבורית ליישובים ערבים על שוק העבודה (השתתפות, היקף התעסוקה ושכר), ורכישת השכלה גבוהה תוך הדגשת ההבדלים המגדריים. במחקר אנחנו מבצעים הערכה מקיפה של רפורמת התחבורה הציבורית שהושקה על ידי משרד התחבורה בשנת 2007. המחקר מאפשר להעריך אם ההשקעה בתשתיות תחבורה ציבורית מצמצמת פערים בשוק העבודה ורכישת השכלה בין האוכלוסייה הערבית לבין האוכלוסייה היהודית.

רכישת הון אנושי כרוכה בהשקעה של זמן, שלעתים באה על חשבון עבודה בשכר. פרטים בוחרים בהשקעה זו תחת הנחה שהיא תניב תשואה משתלמת בעתיד. המחקר שלנו בוחן את הסוגיה של הבחירה בין עבודה בשכר לבין רכישת השכלה גבוהה, בעיקר בקרב צעירים ערביים. בחינת סוגיה זו מתאפשרת הודות לנתונים מפורטים באשר לקווי האוטובוסים תוך הבחנה בין קווי אוטובוס שמחברים יישובים ערבים ליישובים יהודיים עם אפשרויות תעסוקה אך ללא מוסדות להשכלה גבוהה, לבין קווי אוטובוס שמחברים יישובים ערבים ליישובים יהודיים עם מוקדי תעסוקה ומוסדות להשכלה גבוהה.

אנו מוצאים שקווי אוטובוסים שמחברים את היישובים הערבים למוקדי תעסוקה בלבד מביאים לעליית שיעור התעסוקה בעיקר בקרב גברים צעירים, בישובים בתחתית הדירוג הסוציאקונומי. לעומת זאת, חיבור יישובים ערביים למוקדי תעסוקה וכן למוסדות להשכלה גבוהה מקטין השתתפות של גברים צעירים בשוק העבודה ומעלה את ההסתברות להשתלבותם במוסדות להשכלה גבוהה. כלומר, כאשר אפשרויות תעסוקה והשכלה נעשות נגישות, גברים צעירים בוחרים לרכוש השכלה גבוהה על פני יציאה לעבודה.

תוצאות דומות מתקבלות עבור נשים צעירות, אולם בעיקר בישובים שמדרגים יחסית גבוה בדירוג הסוציאקונומי. המסקנה המסתברת היא שהשתלבות נמוכה של נשים ערביות בשוק העבודה ובמוסדות להשכלה גבוהה מושפעת לא רק ממחסור בתשתיות פיזיות, אלא בעיקר מחסמים תרבותיים שחזקים יותר בישובים העניים יחסית.



## על דיור ותעסוקת נשים

ד"ר רות חננאל ויערה מן – אוניברסיטת תל אביב

המחקר בוחן את הזיקה בין מגמות בדיור לבין תעסוקת נשים בישראל.

מחקרים חדשים מצביעים על מגמת הגירה פנימית של מעמד הביניים בישראל, מערי מחוז תל אביב אל ערי מחוז המרכז המרוחקות יותר ממוקדי התעסוקה.

מגמה זו צפויה להימשך לאור מחירי הדיור הגבוהים וכן בשל מדיניות המעודדת פיתוח בנייה למגורים בערים אלה, בין היתר באמצעות הסכמי גג ופרויקט מחיר למשתכן. המעבר ממחוז תל אביב למחוז המרכז מרחיק את מעמד הביניים הישראלי ממרכז התעסוקה הגדול בישראל – התרחקות בעלת השלכה משמעותית עם החמרת עומסי התנועה. נשים, מכורח תפקידן הכפול כעובדות בשכר וכמבצעות העיקריות של עבודות הבית והטיפול בילדים, נוטות לעבוד במשרות קרובות לבית, ולפיכך ניתן לשער כי הן חשופות יותר לשינויים ולפגיעה בתעסוקה.

באמצעות שאלונים שהופצו בקרב כ-800 משיבות ומשיבים, נבחנה השפעת המעבר ממחוז תל אביב למחוז המרכז על שכרן של נשים, על משלח ידן, על שעות העבודה שלהן, ועל תחושותיהן הסובייקטיביות בנוגע למצבן התעסוקתי. השאלונים הופצו בקרב שלוש קבוצות אוכלוסייה – נשים שעברו ממחוז תל אביב למחוז המרכז, גברים שביצעו את המעבר, ונשים שעדיין מתגוררות במחוז תל אביב.

הממצאים מצביעים על כך שנשים נוטות לתעדף משרות קרובות לבית על פני משרות שהשכר בהן גבוה. עוד נמצא, שנשים שינו את מקום עבודתן בעקבות המעבר בשיעורים גבוהים יותר מגברים, וכי המעבר הביא להפחתה בשכר הנשים בשיעור גבוה בהרבה לעומת הגברים. לעומת זאת, כשהתבקשו לציין כיצד הן חשות שהמעבר השפיע על מצבן התעסוקתי, נשים מועטות בלבד ציינו כי לתחושתן ההשפעה הייתה שלילית.



## תפקידו של משוֹב בקיום פערי מגדר בהצלחת קריירה

פרופ' מני קוסלובסקי ורחל חביב – אוניברסיטת בר-אילן

משוֹב ניתן לאדם באינטראקציות חברתיות במסגרות שונות ומשמש ככלי מרכזי בעיצוב התנהגות האדם, באמצעות עיבוד המידע המתקבל בו. למשוֹב בארגונים תפקיד משמעותי בשיפור ביצועים ובעיצוב התנהגות העובד, בייחוד בסביבה תחרותית הדורשת התפתחות מתמדת של העובד במאה ה-21.

למרות שייצוג נשים בהשכלה ובשוק העבודה גדל משמעותית במדינות המתועשות בעשורים האחרונים, גם כיום קיימים הבדלים בולטים במידת ההצלחה בקריירה על פי מגדר במגוון מישורים. בין התחומים בהם ניכרים פערים, ניתן למצוא ייצוג נמוך של נשים בתחומי עיסוק טכנולוגיים, ייצוג נמוך של נשים בתפקידי ניהול בכירים, ומשכורת נמוכה בתפקידים זהים בהשוואה לגברים.

מחקר זה מתמקד בתהליך מתן משוֹב בארגונים ובוחן את תפקידו בקיום פערי שכר ודרגה בין גברים לנשים בעולם העבודה. השלב הראשון של המחקר מתמקד בפן התיאורטי ובוחן באמצעות מודל "מיתון תיווך" את השפעת המשוֹב על התנהגות קידום עצמית, אשר נמצאה כאחד הגורמים להבדלים בהצלחת קריירה. שלב זה נערך בשיטת מחקר כמותנית במעבדה. השלב השני של המחקר מתמקד בפן המעשי ועוסק בדרכים מומלצות למתן משוֹב תוך הקטנת הטיות מגדריות וכך מאפשר שוויון הזדמנויות והצלחת קריירה שווה. שלב זה נערך בשיטת מחקר איכותנית באמצעות סקירת ספרות.

תרומתו של המחקר בפן התיאורטי היא הוספת גורם אפשרי נוסף להסבר פערי השכר בין גברים לנשים במאה ה-21 ובחינת הסבר זה במודל מלא המתייחס הן להשפעות סביבתיות, הן להשפעות תרבותיות והן להשפעות אישיותיות. בפן המעשי, עוסק המחקר בפיתוח סדור של היבטי מתן משוֹב מומלצים בארגונים, תוך התמקדות בהקטנת הטיות מגדריות. שני היבטי המחקר, הן התיאורטי והן המעשי, מאפשרים צמצום הטיות בתהליך המשוֹב העשויות להיות משמעותיות בקיום הבדלים מגדריים בהצלחת קריירה.