



שדולת הנשים בישראל
لهبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

כשתהיי גדולה: הסללה מגדרית וחלוקה תעסוקתית בישראל



מארס 2021

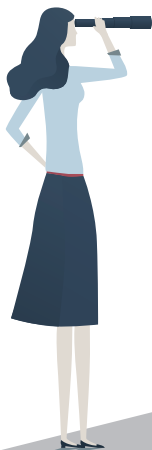


שדולת הנשים בישראל
لهبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

כשתהיי גדולה: הסללה מגדרית וחלוקה תעסוקתית בישראל

כתיבה וריכוז: יערה מן
ייעוץ ועריכה: עו"ד שי אוקסנברג

עיצוב: רוני רענן



חוברת לזכר בטי ו-וולטר ארטז ולזכר תמר רודיך

Report in Memory of Betty and Walter Artzt
and in Memory of Tamar Rudich

תוכן העניינים

4	דברי פתיחה
5	הקדמה
6	תחנה ראשונה: הסללה בילדות ובמערכת החינוך
9	תחנה שנייה: צה"ל
11	תחנה שלישית: השכלה גבוהה
12	תחנה רביעית: שוק העבודה
20	סיכום והמלצות לשינוי מדיניות
22	הערות ומקורות

דברי פתיחה

משבר הקורונה שפרץ במרץ 2020 בישראל הוא משבר עמוק עם השלכות בריאותיות, כלכליות ורווחתיות. המשבר חשף ביתר שאת את הבעיות המבניות שנשים סובלות מהן בשוק העבודה, והתוצאה היא שהפגיעה הכלכלית בנשים עובדות היא בשיעורים גבוהים בהרבה ביחס לשיעורן בשוק התעסוקה. כך, בגל הראשון 56% מקרב מי שהוצאו לחל"ת או פוטרו היו נשים, ובגלים השני והשלישי שיעורן עלה עד לכדי 70%! השיעור הגדול של נשים שאיבדו את פרנסתן במהלך הקורונה נובע הן מהעובדה שהן הראשונות לוותר על שיקולי תעסוקה לצורך טיפול בילדים והן משום שהן מועסקות בשיעורים גבוהים במשלחי יד המאופיינים בשכר נמוך וביטחון תעסוקתי ירוד – סוגיה העומדת בלבו של דו"ח זה.

פערי השכר המגדריים הגבוהים בישראל (שממוקמת במקום הרביעי והגרוע במדרג של ה-OECD בתחום) מושפעים מפערי השכר העצומים שיוצר הבידול התעסוקתי. ההוכחה לכך הוא הפער בשכר הממוצע בקרב משלחי היד הנפוצים אצל גברים לעומת השכר הממוצע – הנמוך דרמטית – במשלחי היד הנפוצים אצל נשים.

החוברת הנוכחית, העוסקת בתופעת הבידול התעסוקתי, היא הפרק החמישי שחותם את סדרת דוחות המדיניות של שדולת הנשים בישראל לבניית חזון לשוק תעסוקה כמיניסטי. קדמו לו אחריות המדינה על חינוך וטיפול בגיל הרך (יערה מן, 2017), חופשת לידה לאבות (יערה מן, 2018), שעות העבודה במשק (יערה מן, 2019) ואפליה מרובה (יערה מן ועמית קובו רום, 2020).

העיסוק של שדולת הנשים בבניית חזון לשוק תעסוקה כמיניסטי החל בהחלטה אסטרטגית של הוועד המנהל בשנת 2016. את התחום ליוותה מראשיתו ולמשך תקופה ארוכה פרופ' דפנה הקר, שישבה באותה התקופה בוועד המנהל של הארגון. הידע הרב שצברה, חוכמתה והיצירתיות שלה היו לנו לעזר רב. פרופ' הקר גם הייתה יו"ר צוות ההיגוי בתחום, בו השתתפו פרופ' דפנה יואל, עו"ד ורד כרי, עו"ד שיר-אל נקדימון וד"ר מהא כרכבי-סבאח. את התחום ניהלה והובילה החל מתחילת 2017 במקצועיות ומומחיות הכלכלנית יערה מן.

עבודה רבה בנושאי שוק תעסוקה נעשתה יחד עם ארגונים חברתיים רבים, קרנות פילנתרופיות ונציגות ממשלה, בשיתוף פעולה מתמשך ואפקטיבי. אני מקווה שהדו"ח הנוכחי יסייע יחד עם קודמיו להוכיח שהאופן בו מתקיים שוק התעסוקה הנוכחי, שאינו מספיק הוגן, בטוח ואנושי, יכול וצריך להשתנות, וכי מגיע לכולנו – נשים וגברים – שוק תעסוקה כמיניסטי.

קריאה מועילה,

מיכל גרא מרגליות

מנכ"לית שדולת הנשים 2016-2020

הקדמה

פערי השכר המגדריים מעסיק בשנים האחרונות חוקרים/ות ומקבלי/ות החלטות ברחבי העולם, כאשר המחקרים הרבים שעוסקים בנושא מתמקדים בשלושה גורמים עיקריים המחוללים אותו: אפליה מגדרית ישירה או עקיפה, הבדלים בשעות העבודה הנובעים מחלוקת תפקידים מגדרית הרואה בנשים אחראיות עיקריות למטלות הטיפול ומשק הבית ותופעת הסגרגציה (בידול) בעיסוקים, במסגרתה נשים מועסקות בשיעורים גבוהים בתחומים ובמקצועות שהשכר והמעמד בהם נמוכים במיוחד. נייר זה מבקש להציב זרקור על התופעה האחרונה, לבחון את מקורותיה ואת היקפיה בהקשר הישראלי ולהמליץ על שינויי מדיניות בהתמודדות עמה.

הסגרגציה המגדרית של שוק העבודה היא בעלת שני מופעים מרכזיים: האחד, סגרגציה אופקית, במסגרתה נשים מרוכזות במקצועות "צווארון ורוד" – משלחי יד שמרבית המועסקים בהם הן נשים, ואשר מאופיינים בדרך כלל בשכר ובמעמד נמוכים ביחס לענפי תעסוקה אחרים. כך למשל, נשים מרוכזות בשיעורים גבוהים במקצועות ההוראה והטיפול לעומת מיעוטן במקצועות המדע והטכנולוגיה הרווחיים יותר. השני, סגרגציה אנכית, במסגרתה נשים מחזיקות בתפקידים מסוימים, רווחיים פחות, בתוך ענף תעסוקה ואף בתוך משלח יד. כך, גברים מרוכזים בתפקידי ניהול, בעוד נשים מאיישות תפקידים זוטרים יותר בפירמידה הארגונית.

מחקרים מצביעים על מספר גורמים לריכוזן של נשים במקצועות שהשכר בהם נמוך במיוחד, וביניהם "נכונותן" של נשים להתפשר על שכר עבור עבודה המאפשרת לשלב טיפול בבית ובמשפחה. תפקידן הכפול של נשים כמטפלות עיקריות וכעובדות בשכר, דוחף אותן למשרות שהשעות בהן יותר נוחות, גם אם השכר בהן נמוך יותר וכן מאפשר למעסיקים להציע שכר נמוך במשרות המאפשרות לשלב בצורה יותר טובה בין הבית לעבודה, בידיעה שעובדות רבות יסכימו לכך.¹ לצד מנגנון זה, הספרות המחקרית מצביעה על תופעה משמעותית נוספת – הפחתת הערך (devaluation) של עבודה נשית המתבטאת בירידה בשכר הממוצע במקצוע ככל שיותר נשים נכנסות אליו.² תופעה זו נובעת, בין היתר, מהערכה נמוכה למקצועות הטיפול, ההוראה ומשק הבית הנתפסים כמקצועות נשיים "טבעיים", כאלו שנשים עבדו בהם במשך שנים, ועובדות בהם עדיין, גם ללא כל שכר.³ בנוסף לכך ששוק העבודה מתגמל בשכר נמוך מקצועות ששיעור העובדות בהם גבוה במיוחד, מחקרים מראים שככל ששוק העבודה מאופיין בסגרגציה גבוהה יותר, כך הפחתת הערך של המקצועות הנשיים תהיה גבוהה יותר. במילים אחרות, כדי להפחית את המחיר שנשים משלמות על עבודה במקצועות "נשיים", יש צורך לפעול בשני מישורים: האחד, לשפר את השכר והמעמד במקצועות הללו ולמנוע תופעה של הפחתת-ערך, והשני, הפחתת רמת הסגרגציה של שוק העבודה באופן כללי, קרי – לשלב נשים במקצועות "גבריים" ולשלב גברים במקצועות "נשיים".

בנייר זה אנו מבקשות לסלול את הדרך לשינויים אלו, ולהצביע על כיווני הפעולה הנחוצים לשם כך. נייר זה שם דגש משמעותי על התהליך שמוביל נשים וגברים לבחור מלכתחילה לעסוק במקצועות שונים תוך בחינת הצמתים המרכזיים בהם תהליך זה מתרחש, וכן על תפקידה של המדינה כמעסיקה העיקרית במרבית המקצועות שמאופיינים ברב נשי.

הסקירה שלהלן בנויה מארבע תחנות, המתארות את תהליך ההסללה של נשים וגברים למשלחי יד שונים ואת תוצאותיו של תהליך זה. התחנה הראשונה מתארת את תהליך הסוציאליזציה המגדרית של ילדים וילדות מגיל צעיר מאוד ואת התפקיד של מערכת החינוך בחיזוק הסטריאוטיפים המגדריים והציפיות החברתיות השונות מבנים ומבנות;⁴ התחנה השנייה, מתארת את ההסללה הממוסדת המתרחשת בצה"ל, המחלק עדיין את המועמדים/ות לשירות לפי מין ולא לפי כישורים; התחנה השלישית מראה את ההבדלים המגדריים בבחירת תחום הלימוד באקדמיה; והתחנה הרביעית מתמקדת בשוק העבודה. בחלק האחרון מובאים נתונים מפורטים על פערי השכר בין המקצועות ה"נשיים" למקצועות האחרים, המוכיחים את הקשר בין ריכוז גבוה של נשים לבין השכר במשלח היד מתקיים בשוק העבודה הישראלי. בחלק זה נידונה גם אחריותה של המדינה כמעסיקה. הדו"ח מסתיים בהמלצות מדיניות על מנת לשנות את מבנה שוק העבודה הישראלי לצורך צמצום הבידול התעסוקתי המגדרי.

תחנה ראשונה: הסללה בילדות ובמערכת החינוך⁵

מגיל צעיר מאוד, כמעט מרגע לידתם/ן, בנים ובנות עוברים סוציאליזציה שונה בהתאם למין אליו נולדו, באופן אשר מעצב את תפיסותיהם העתידיות בנוגע לתפקידם ולמקומם בחברה. כבר בשלב הראשוני ביותר, חנויות המשווקות מוצרי תינוקות ופעוטות מציעות מוצרים נפרדים לבנים ולבנות, המסמנים מגיל לידה מי בן ומי בת, ומלמדים את הילדים/ות שההבדל בין המינים הוא דבר שיש להדגיש ולהבהיר.⁶

ההבחנה בין המינים מתבטאת לא רק בצבעים שונים לבגדים ולצעצועים לפי החלוקה המוכרת של רוד לבנות וכחול לבנים, אלא במקרים רבים גם בצעצועים עצמם. באופן כללי, צעצועים המשווקים לבנים כוללים יותר ציוד ספורט, כלי עבודה וכלי רכב בגדלים שונים, בעוד "צעצועים לבנות" כוללים יותר בובות, דמויות, ריהוט וכלי בית ומשחקים נוספים שמעודדים חיקוי ומשחק תפקידים.⁷

החלוקה המגדרית של הצעצועים ממשיכה להיות דומיננטית במהלך כל הילדות, והיא מפתחת אצל בנים ובנות סטים שונים של מיומנויות והעדפות. כך, צעצועים ומשחקים "לבנות" מעודדים כישורים חברתיים, קרבה בינאישית וביתיות (domesticity), בעוד שלבנים מוצעים באופן כללי צעצועים השייכים לקטגוריות רבות יותר, ובמרבית המקרים הם מורכבים יותר, ומעודדים במידה רבה יותר עצמאות ופתרון בעיות. צעצועים לבנים עוסקים במקרים רבים יותר בפעולה וב"אקשן", במשחק בחוץ ובבנייה, בעוד שצעצועים לבנות עוסקים בעיקר בעבודות הבית, בטיפוח, בטיפוח ובהלבוש.⁸ ההתמקדות בצעצועים חשובה כדי להבין את המשך ההתפתחות של בנים ובנות בשני מסלולים שונים, בשל תפקידם המרכזי של משחקים וצעצועים בהתפתחות הרגשית, החברתית והקוגניטיבית של ילדים.⁹

כבר בגיל הגן ניתן לראות כי מרבית הילדים/ות אימצו לעצמם/ן התנהגויות הנתפסות כטיפוסיות למין זה או אחר, ומחזיקים/ות באמונות בנוגע למה מתאים לבת ומה מתאים לבן: ורוד, עדינות, בובות ומשחקים משפחתיים (לשחק ב"אמא") - לבנות; תכלת, מכוניות ומשחקי ספורט ותחרות - לבנים. מחקרים מראים כי בנים ובנות מתוגמלים/ות על הבחירה הנכונה, ומקבלים/ות מהסביבה מסרים, סמויים או ישירים, על התפקידים המצופים מהם/ן כילד או כילדה ועל ההתנהגות הראויה לכל מין.¹⁰ בהקשר זה, גם הדמויות החינוכיות שפוגשים הילדים/ות בגיל הרך הן בעלות משמעות רבה. הספרות המחקרית מראה, כי במקרים רבים ולא במודע, גננות מחלקות את הגן לאזורים "לבנים" ואזורים "לבנות". פעילויות חינוכיות שונות, כגון פעילות גופנית, מוזיקה ומחשבים, מחולקות אף הן לפי מין תוך עידודם/ן להתחלק בעצמם/ן לקבוצות בנים/בנות. הן גם מתייחסות באופן אחר לילדים ולילדות – נוטות לשבח ילדות על ביגוד, שיער והתנהגויות חמות ובנים על היבטים פיזיים (למשל גודל, חוזק). בנוסף, נמצא שלגננות יש יותר אינטראקציה עם בנים, כשתשומת הלב שניתנת להם היא סביב אירועי התנהגות שליליים. מאחר והתפרעויות נחשבות התנהגות טיפוסית של בנים, נמצא שישנן גננות שיימנעו מלעודד בנים להתנהג באופן אחר, "נשי" יותר. כך, פעמים רבות המסר שעובר לבנים הוא כי התפרעות או אלימות יזכו אותם בתשומת לב.¹¹

גם בגיל בית הספר היסודי ניתן להצביע על הטיות מגדריות הנובעות מיחס שונה של מורים ומורות כלפי תלמידים ותלמידות. כך למשל, נמצא, כי בנים זוכים להקצאת זמן גדולה מבנות והלשון שמופנית אליהם היא מעודדת ומדרבנת יותר מאשר כלפי בנות. לעומת זאת, כלפי בנות קיים שימוש בביטויים רגישים וסלחניים יותר והן זוכות ליחס סלחני על טעויותיהן ("לא נורא") בניגוד לבנים, אז ניכר ניסיון לכוונם אל הפתרון הנכון כאשר הם שוגים.¹² בנוסף, בנות זוכות לשבחים על מאמץ, ואילו בנים על יכולת.¹³ המחקר אף מלמד שהנחות וציפיות ממוגדרות של מורים ומורות אודות יכולות טובות יותר במתמטיקה של בנים לעומת בנות, משפיעה על ההישגים והתפיסה העצמית של התלמידים והתלמידות בהתאם.¹⁴ בנים מאמינים שהם טובים במתמטיקה ובספורט ובנות – בקריאה, שפה ופעילויות חברתיות, וחשות יותר חרדה כלפי מתמטיקה.¹⁵

בגיל התיכון אותן הטיות מקבלות ביטוי מעשי בבחירות מגמות הלימוד לבגרות וביעורי ההצלחה בתחומים השונים. לצד זאת, ניתן להצביע על תחומי לימוד אשר מתאפיינים בתת ייצוג של נערות. הבידול נובע ממסרים ישירים ועקיפים שמקבלות התלמידות מן המסגרת הבית ספרית (כהכוונה מקצועית מועטה מצד היועצת, אקלים כיתה לא שוויוני, יחס שונה ביחס להשתתפות בכיתה ומצד המורים בעידוד, חשש מאווירה כיתתית/חברתית מאיימת כתוצאה מבחירת תחום שאינו "מקובל" מגדרית ומסרים מרתיעים מבחירת תחומים "גבריים" בספרי הלימוד ובחומרי משרד החינוך) ומן החברה בכללה (מכגון מועט עם מדעניות, היעדר דמויות חיקוי נשיות, נגישות פחותה לטכנולוגיה, תהליך חברות שמעודד קונפורמיות וחשש מזהו חברתי עם תחומים "גבריים").¹⁶

מרבית בתי הספר בישראל פועלים תחת פיקוח, מלא או חלקי, של משרד החינוך ומקצתם (כ-70 בתי ספר מתוך כ-1,500 בתי ספר תיכוניים) הם בתי ספר מקצועיים הפועלים תחת פיקוח משרד הכלכלה והתעשייה. בשנים האחרונות פועלות

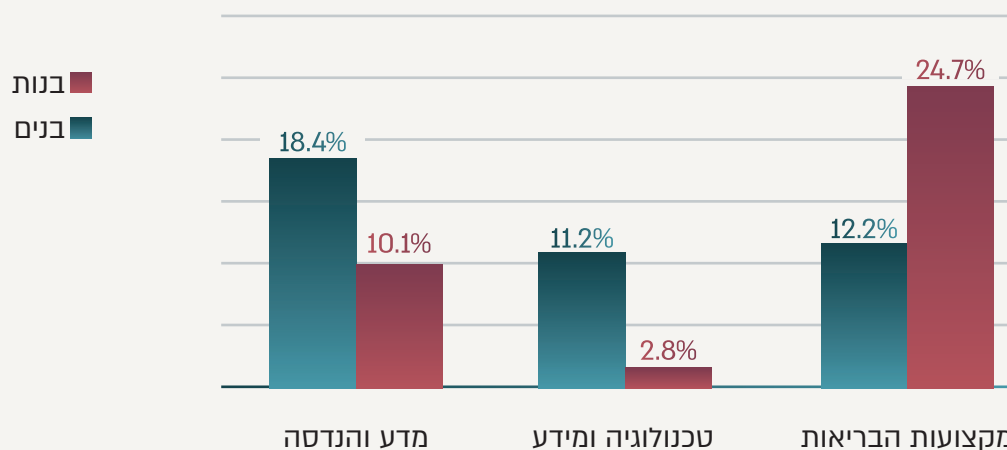
תכניות מטעם היחידה לשוויון בין המינים במשרד החינוך לאתגור הבחירה בנושאי לימוד ובכיווני קריירה מסורתיים מבחינה מגדרית, אשר מתמקדות רובן ככולן בהכשרות מורים/ות בחינוך היסודי והעל-יסודי לקידום תלמידות בלימודי מתמטיקה, מדעים וטכנולוגיה וכן בפעילויות לתלמידות משלב חטיבת הביניים. פעילויות לאתגור הבחירה בקרב בנים אינן רווחות וכלל פעילויות היחידה הינן ברשות, כלומר בתי הספר וצוותי ההוראה הם שבחרים אם להשתתף בהן¹⁷. ברור כי בכך אין די על מנת להביא לשינוי ממשי, ונתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מצביעים על תוצאות ההסללה המגדרית.

בשנים האחרונות צומצם הפער המגדרי בלימודי חמש יחידות לימוד במתמטיקה. בעוד שבשנות ה-90 למדו ל-5 יח"ל מתמטיקה 60% בנים ו-40% בנות, בשנת 2016 הצטמצם הפער ל-55% בנים (5,913) ו-45% בנות (4,812). על פי נתוני הלמ"ס, בשנת 2019 הפער עמד על 52% בנים (7,950) ו-48% בנות (7,215) - זאת בעקבות מהלכים יזומים במשרד החינוך לקידום השוויון בין המינים. הצעדים שננקטו מבורכים ומלמדים על כך שהפערים הם לא גזרה משמיים. לעומת זאת, ביתר המקצועות הטכנולוגיים, הפערים עדיין גדולים ושיעורן של הבנות עדיין נמוך. כך למשל, רק 32% מבין כלל הנבחנים בחמש יח"ל במדעי המחשב היו בנות (לעומת 68% בנים). שיעור דומה נרשם גם בכיזיקה - 35% בנות לעומת 65% בנים. במקצועות הכימיה והביולוגיה שיעור הבנות שנבחנו ברמה של 5 יח"ל (מבין כלל הנבחנים) גבוה משיעור הבנים והוא עומד על 61% בכימיה ו-65% בביולוגיה, לעומת 39% ו-35% בהתאמה¹⁸.

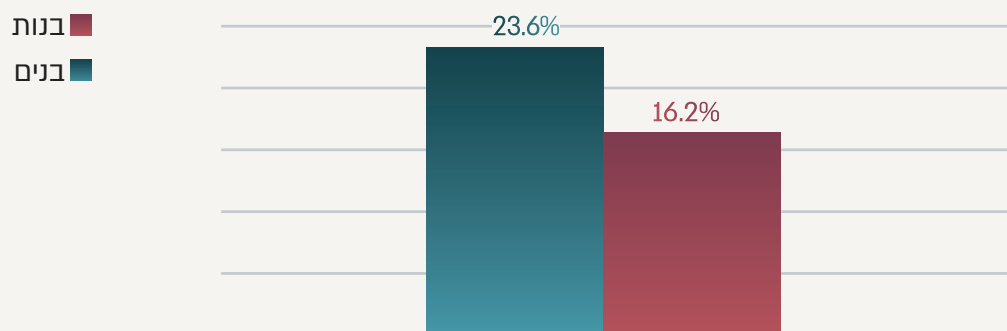
מחקרים אשר עוסקים בפערים מגדריים במקצועות המדעיים, מזהים פערים בין המינים במתמטיקה ובמדעים הניכרים כבר משלב בית הספר. בגיל 13-14 מתחילה מגמה של פניית בנים בחטיבת הביניים למקצועות המדעיים וכנייה של בנות למקצועות ההומניים. כפי שהודגם למעלה, בעבור נערים הבחירה במקצועות הריאליים היא מובנת מאליה וכל בחירה אחרת נחשבת חריגה, ואילו בעבור נערות בחירה במקצועות הריאליים נראית חריגה. כאשר נערים התבקשו להסביר את הסיבות להצלחותיהם במתמטיקה, הם ייחסו את ההצלחה לעצמם ואת הכישלון לאחרים. תגובתן של נערות, לעומת זאת, הייתה הפוכה: הן ייחסו את ההצלחה לאחרים ואת הכישלון לעצמן. לעתים חוששות הנערות שהצלחתן במקצוע המתמטיקה עלולה לעורר שאלות בנוגע לנשיותן או לרמת מקובלותן החברתית¹⁹. לימודי המתמטיקה מהווים מסגרת מרכזית לקראת לימודים מדעיים וטכנולוגיים, אשר מאפשרים בהמשך השתלבות במקצועות שהשכר בהם גבוה במיוחד. הכניסה לאקדמיה נחסמת בפני נשים לא מעטות בשל לימודי המתמטיקה בתיכון.

שני התרשימים הבאים מראים את ציפיות התעסוקה העתידיות של נערים ונערות בגיל 15. התמונה שעולה מהנתונים ברורה - שיעור הבנות שמייעדות את עצמן למקצועות הבריאות גבוה משמעותית משיעור הבנים, ובעיקר גבוה בהרבה משיעור הבנות שמצפות לעבוד במקצועות המדע, ההנדסה והטכנולוגיה. התרשים השני מציג את הציפיות התעסוקתיות של תלמידים/ות מצטיינים/ות, ומראה שגם לפי פילוח זה, שיעור הבנות המצפות לעבוד בתחום המדע וההנדסה עומד על כ-16% בלבד, והוא נמוך משמעותית משיעור הבנים המצפים לעבוד בתחום זה כשיגדלו.

שיעור בני/ות ה-15 המצפים לעבוד במקצועות מדעיים
בגיל 30, לפי תחום (PISA 2018)



שיעור בני/ות ה-15 המצפים לעבוד בתחום המדע וההנדסה, מבין התלמידים/ות המצטיינים/ות במתמטיקה או מדעים (PISA 2018)



ההסללה המגדרית מקבלת ביטוי מעשי בולט גם בבתי הספר המקצועיים שבפיקוח משרד הכלכלה. מלכתחילה בנות מהוות כרבע מכלל התלמידים אשר לומדים בבתי ספר אלו, אשר מציעים התמחות במקצועות אשר נתפסים כ"גבריים". כאן, החלוקה המגדרית למקצועות "נשיים" ו"גבריים" ברורה ובולטת, כאשר מרבית הבנות לומדות מקצועות של מינהל, טיפול וטיפול ומרבית הבנים לומדים רכב, מתכת וחשמל. שיעור הבנות אשר לומדות מקצועות "גבריים" ושיעור הבנים אשר לומדים מקצועות "נשיים" נמוך עד אפס²⁰.

המקצועות העיקריים בקרב בנות	המקצועות העיקריים בקרב בנים
ספרות וטיפול החן – 38%	רכב – 27%
מינהל – 20%	חשמל ואלקטרוניקה – 19%
מתכנות – 9%	מתכת – 14%
דפוס, צילום והפקה – 8%	מחשבים – 9%

תלמידים בבתי ספר להכשרה מקצועית בפיקוח משרד הרווחה, 2017-2018. השנתון הסטטיסטי לישראל, 2019. לוח 4.29

כיצד משליכה ההסללה המגדרית בגיל הילדות והנערות על חייהם/ן של הילדים/ות? ראשית, היא עלולה לשאת עמה מחירים רגשיים עבור ילדים/ות שלא מזדהים/ות עם הציפיות החברתיות המקובלות מהמין שאליו נולדו. הדבר נכון בוודאי לילדים וילדות שהמגדר שלהם/ן אינו תואם את מינם/ן הביולוגי²¹, אך גם ילדות שנוטות להעדיף פעילויות המזוהות כגבריות, ובוודאי בנים אשר נוטים לפעילויות המזוהות כנשיות – עלולים/ות לשלם מחירים חברתיים ורגשיים בעקבות ההסללה.

מחיר נוסף, שיידון בהרחבה בהמשך, הוא המחיר התעסוקתי. לתהליכי הסוציאליזציה והמגדור שעוברים/ות בנים ובנות בשנות הילדות והנערות ישנה השפעה מכרעת על הבחירה במקצוע מסוים בעתיד, וכן על ההזדמנויות התעסוקתיות שייפתחו או לא יפתחו בפניהם/ן. לימודי התיכון חשובים במיוחד שכן הם מהווים תקופת הכנה והכוונה מכוננת ללימודים הגבוהים, ובהקשר הישראלי – פעמים רבות גם לתפקידים בצבא²².

תחנה שנייה: צה"ל

אם במהלך שנות בית הספר ניתן לתאר את ההסללה המגדרית של התלמידים והתלמידות בבחירת מקצועות כלעיתים סמויה או עקיפה, הרי שעם הגיוס לצה"ל ההסללה הופכת לגלויה, ישירה וממוסדת. בשעה שבבתי הספר חלה התקדמות מסוימת, עם כניסתן של תכניות שנועדו לעודד בנות ללימודים טכנולוגיים והיעלמותה של חלוקה מגדרית ישירה מהסוג של "בנים לנגרות ובנות לכלכלת בית", הרי שבצה"ל חלוקה מסוג זה עדיין נהוגה במקצועות רבים.

מבחינה חברתית, תרבותית והיסטורית צה"ל נתפס כארגון גברי הנשען על הגדרות וציפיות מגדריות שונות לצורך קיומו והנעתו.²³ מאז ומתמיד השירות הצבאי של נשים בישראל נשא אופי שונה משירות הגברים. במאמרה הקנוני משנת 1999 ציינה פרופ' דפנה יזרעאלי כי:

"בנים ובנות שהלכו לאותם בתי ספר, שלמדו באותן כיתות ועמדו באותן בחינות, מגויסים על סמך קריטריונים שונים, עוברים לקראת הגיוס מסלולי הכנה, מבדקים ונהלים שונים, והם מסווגים, ממוינים ומוצבים על ידי יחידות ארגוניות שונות, הפועלות על פי קריטריונים שונים. למעט קומץ יוצאים מן הכלל הם עוברים הכשרה צבאית שונה ונפרדת, משרתים בתפקידים שונים ולמשך פרקי זמן שונים."²⁴

במשך השנים חלו תמורות רבות ביחס לשירות נשים, אך גם היום נשים משרתות זמן קצר יותר בסדיר ובמילואים, והן מחזיקות ברוב המקרים בתפקידים שונים משל גברים. במשך מרבית שנות קיומו של הצבא הן הודרו לחלוטין מתפקידים בכירים ומתפקידי לחימה, תמונה אשר החלה להשתנות בעשורים האחרונים, בעקבות מאבקם של ארגוני הנשים והשפעתו הדרמטית של בג"ץ אליס מילר, אשר קבע כי דחיית בקשתה של אישה לקורס טיס רק בשל היותה אישה פוגעת בזכותה לשוויון ומהווה אפליה אסורה.²⁵ בשנים האחרונות, נשים מהוות כ-35% מכלל חיילי צה"ל בשירות סדיר, כ-38% מכלל הקצינים בדרגות סגן וסגן משנה, וכ-28% מהקצונה בדרגת סרן. שיעור גבוה יחסית מבין הנשים המשרתות בצה"ל משובצות בתפקידי פיקוד (כ-20% מהנשים לעומת 11% מהגברים) וקצונה (10% מהנשים לעומת 5% מהגברים). ואולם, למרות שצה"ל מדווח על כך שכ-85% מהתפקידים בו פתוחים בפני נשים, כמאה תפקידים מקצועיים עדיין סגורים בפניהן, רובם ככולם תפקידי לחימה.²⁶ לא זו אף זו, התהליך של פתיחת מקצועות מסוימים שהיו סגורים בפני נשים לשני המגדרים (שמתרחש מעת לעת, בהתאם לשיקול דעת השר המתחלף ובאישור ועדת החוץ והביטחון של הכנסת), לא התרחש במקביל בחלק גדול מהמקצועות אשר סגורים, הלכה למעשה, בפני גברים. ריבוי התפקידים הסגורים עבור גברים בשילוב עם התפקידים הרבים שעדיין סגורים בפני נשים, משמרים בהכרח את המצב הנוכחי בו נשים בתפקידים "גבריים" וגברים בתפקידים "נשיים" הם עדיין מיעוט קטן בקרב המשרתים בצה"ל, חרף השינויים שחלו בו בעשורים האחרונים.

התפקידים השמורים לנשים בצה"ל מהווים מיסוד של תהליכי ההסללה והבידול אליהם נחשפו המתגייסים והמתגייסות מיום לידתם/ן. תפקידים של סיוע, טיפול והוראה, אליהן הוסללו החיילות מיום לידתן, שמורים להן. בכך, הצבא מקיים ומנציח את דמותן של נשים כחלשות וזקוקות להגנת החיילים הגברים ואת תפקידן כמי שנועדו לסייע לגברים, ללמד אותם ולטפל בהם. הצבא ממסד ומעצים את ההבדלים בין המגדרים ולאחר מכן הוא משתמש בהם כדי להצדיק את פרקטיקות הבידול שהוא נוקט בהן. חלוקת התפקידים בצה"ל משמרת ומעצימה את התפיסה שהצבא הוא של הגברים, הם במרכז, והנשים משניות, הם (הגברים) בתפקידי הליבה והן (הנשים) בתפקידי התמיכה.²⁷

בדומה להסללה המגדרית המתרחשת לפני הצבא, ההסללה המגדרית בצה"ל מייצרת פגיעה כפולה – אישית-רגשית וחברתית-תעסוקתית. גם כאן, הפגיעה הרגשית נובעת מההכפפה של כלל החיילים והחיילות לנומרות מגדריות שהם/ן לא בהכרח מזדהים/ות איתם/ן ואינן מתאימות לרוח התקופה. השירות הצבאי נתפס כחוויה מכווננת בתהליך ההתבגרות וההתאזרחות של מרבית האוכלוסייה היהודית בישראל, ונערים ונערות רבים/ות רואים/ות בו הזדמנות למימוש עצמי ולהתפתחות אישית.²⁸ הזדמנות זו נפגעת כאשר תפקידים נסגרים בפניהם/ן על רקע מגדרי, וכאשר הם/ן מוכוונים/ות לתפקידים המותאמים לא ליכולותיהם/ן האישיות אלא לציפיות חברתיות ארכאיות הנגזרות מהשתייכותם/ן למין כזה או אחר.

הפגיעה החברתית והתעסוקתית נובעת הן ממיקומו ה"כרונולוגי" של השירות הצבאי בשנים שבין סיום התיכון לבין הכניסה לשוק העבודה, והן מהשפעתו המיוחדת של צה"ל על החברה הישראלית. השפעה זו נובעת מקיומו של גיוס חובה לגברים ולנשים כאחד, וכן ממרכזיותו של צה"ל בהוויה היהודית-ישראלית. חוויית השירות הצבאי מכווננת זהויות מגדריות שמחלחלות ללב לבו של העולם החברתי גם לאחר פשיטת המדים.²⁹ כאשר הצבא שם את הגברים במרכז ואת הנשים בשוליים כ"עזר שמנגד", הוא מעניק להם יתרון גם בחיים האזרחיים, ומשעתק את אי השוויון המגדרי.³⁰

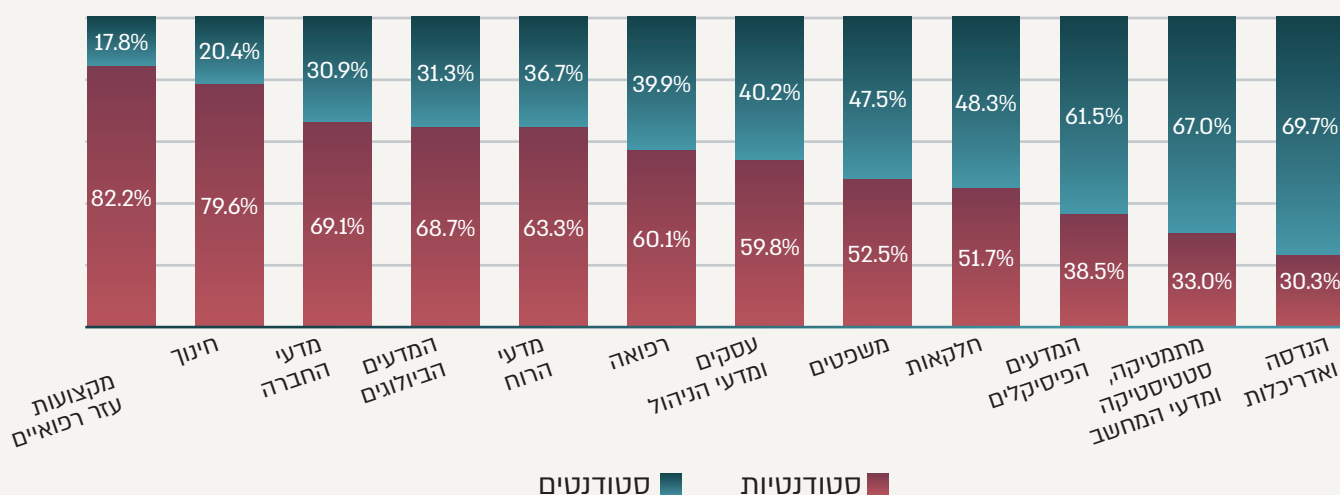
חלוקת התפקידים הממוגדרת בצה"ל משמרת את זכויות היתר של גברים. למרות השתלבותן ההולכת וגדלה של נשים ביחידות קרביות, הן עדיין מהוות מיעוט קטן בקרב המחזיקים בתפקידי הלחימה, ובפרט בתפקידים שהיוקרה הנלווית להם היא הגדולה ביותר. הבידול התעסוקתי בצה"ל משמר את הגברים בתפקידים בעלי יוקרה גבוהה יותר, מאפשר להם ליצור קשרים רבים יותר שיקדמו אותם לאחר מכן בחיים האזרחיים, וכן מסייע להם לתרגם את היוקרה שבשירות הצבאי ליתרון פוליטי³¹. במקביל לאפשרויות הקידום שהצבא פותח בפני גברים, הרי שהשירות הצבאי יכול להשפיע גם על הניתוב התעסוקתי וההשכלתי של נשים, ולעודד אותן להשתלב בהמשך במקצועות הדרכה וטיפול הדומים לאלו שביצעו בצה"ל – מקצועות "נשיים" מובהקים, שהשכר בהם בדרך כלל נמוך במיוחד.

תחנה שלישית: השכלה גבוהה

בישראל, בדומה למדינות מערביות רבות בעולם³², שיעור הנשים הלומדות במוסדות להשכלה גבוהה גדל באופן דרמטי בשנים האחרונות, וכיום, נשים מהוות רוב בקרב הסטודנטים בכל שלבי התארים: הראשון, השני, השלישי ואף (ובפרט) במסלולי התעודה³³. ואולם, תהליכי ההסללה והבידול המתרחשים במהלך שנות הילדות, הנעורים והשירות הצבאי, מוצאים את ביטויים בבחירת מסלול הלימודים העל-תיכוניים.

התרשים הבא מציג את ההתפלגות המגדרית בקרב בוגרי תואר ראשון באוניברסיטאות, במכללות ובמכללות להוראה. ניכר, כי שיעור הנשים הלומדות מקצועות בתחום הטיפול וההוראה הוא גבוה במיוחד, והן מהוות רוב גדול בקרב הסטודנטים הלומדים תחומים אלו. התרשים מראה כי נשים מהוות כ-80% במקצועות העזר הרפואיים והחינוך, וכ-70% מהלומדים מדעי החברה וביולוגיה. מהצד השני נמצאים התחומים שבהם לגברים ישנו רוב מובהק – גברים מהווים כ-70% מהסטודנטים להנדסה ואדריכלות, ושיעור דומה מלומדי המתמטיקה, הסטטיסטיקה ומדעי המחשב. כ-60% מלומדי המקצועות הפיזיקליים הם גברים. כפי שיודגם בחלק הבא, התשואה עבור לימוד המקצועות בעלי הרוב הגברי גבוהה בהרבה בהשוואה לתשואה עבור לימוד המקצועות בעלי הרוב הנשי.

שיעור הנשים והגברים לפי תחומי לימוד
(המל"ג, נתוני שנה"ל תשע"ט 2018-2019)



ראוי לציין כי הוועדה שעוסקת בפרשנות ובמעקב אחר יישום האמנה הבינלאומית בדבר ביטול אפליה נגד נשים לצורתה (CEDAW)³⁴, התייחסה מפורשות ובאופן עקבי בדו"חות המעקב שלה ביחס לישראל, לשיעור הנמוך של נשים במקצועות מדעיים וטכנולוגיים בהשכלה הגבוהה, וקראה לישראל לנקוט בצעדים לביטול הבידול בהשכלה, לעודד גיוון בבחירת המקצועות לנשים ולגברים כאחד ולהציע תמריצים לנשים להשתלב במקצועות לימוד שנחשבים באופן מסורתי "גבריים"³⁵.

על רקע הנתונים האמורים ולפני שנעבור לדון בשוק העבודה, חשוב לציין כי מחקרים מראים שגם כאשר נשים מסיימות לימודים אקדמאיים בתחומי המדעים, הסיכוי שישתלבו בעבודה בתחומים אלה נמוך משמעותית משל גברים. נתונים שנאספו בקבוצת מדינות OECD מראים, כי בקרב בוגרי תארים מדעיים, 71% מהגברים עובדים במקצועות הפיזיקה, המתמטיקה וההנדסה, לעומת 43% מהנשים בלבד. כתוצאה מכך, בין היתר, בכל מדינות ה-OECD רק 13.7% מהממציאים אשר רושמים פטנטים הם נשים³⁶.

תחנה רביעית: שוק העבודה

כפי שצוין לעיל, מעבר לפגיעה האישית שמייצרת ההסללה המגדרית, תופעה זו נושאת עמה השלכות חברתיות וכלכליות משמעותיות. להכוונה של ילדות, נערות ונשים לתחומי הטיפול, הפקידות, ההדרכה וההוראה ולתהליכי הסוציאליזציה שפוגעים בתחושת המסוגלות הטכנולוגית שלהן ומייעדים אותן לתעדף את תפקידן כאימהות על פני תפקידן בשוק העבודה, ישנו תפקיד מרכזי ביצירת תופעת הסגרגציה (בידול) התעסוקתית בשוק העבודה. תופעה זו מאופיינת בקיומם של מקצועות "נשיים" שמרבית המועסקים/ות בהם הן נשים, וששיעור גדול מהנשים בשוק העבודה מרוכז בהם, ובמקצועות "גבריים" שנשים מהוות אחוז קטן מהמועסקים בהם.

נתוני ה־OECD מצביעים על כך שנשים בישראל חשופות מאוד לבידול תעסוקתי, ומראה כי 91.7% מהן מועסקות במגזר השירותים, לעומת ממוצע של 84% בקרב יתר מדינות הארגון³⁷. נתוני הלמ"ס מראים כי נשים בישראל מהוות רק כ־35.2% מהמועסקות בהייטק³⁸.

בשנת 2013, פרסמו יעל חסון ונוגה דגן-בוזגלו ממרכז אדוה מחקר ראשון מסוגו בישראל, המבסס את הקשר בין תופעת הבידול התעסוקתי לבין פערי השכר המשמעותיים בין גברים לנשים בישראל. החוקרות ניתחו את פערי השכר במשלחי היד הנפוצים בקרב נשים ובקרב גברים בישראל ומצאו כי השכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים הוא **כמחצית** מהשכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים. עוד נמצא, כי נשים בישראל מרוכזות במשלחי יד בעלי רוב נשי מובהק בשיעורים גבוהים בהרבה מאלה של גברים המרוכזים במשלחי יד בעלי רוב גברי³⁹.

על רקע המחקר של חסון ודגן-בוזגלו, נבקש להציג בחלק הבא נתונים מעודכנים אודות חמשת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים וחמשת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים. יש לציין, כי חסון ודגן-בוזגלו התבססו על מפקד האוכלוסין שנערך בשנת 2008, בו נאספו נתונים מקיפים בנוגע לשכר במשלחי היד השונים. למרבה הצער, לא נערך מאז מפקד אוכלוסין חדש, ולפיכך בבואנו לבחון את המצב היום אין מנוס מלהתבסס על בסיס נתונים מקיף פחות. הנתונים שלהלן הם עיבוד לנתוני סקר הוצאות והכנסות משקי הבית של הלמ"ס לשנת 2018, המבוסס על מדגם קטן ומוגבל יחסית⁴⁰. למרות זאת, הנתונים הקיימים מלמדים אותנו לא מעט על תופעת הבידול התעסוקתי בשוק העבודה הישראלי הנוכחי.

כפי שנדון בהקדמה לנייר זה, הסגרגציה המגדרית של שוק העבודה היא בעלת שני מופעים מרכזיים: סגרגציה אופקית וסגרגציה אנכית. הנתונים שלהלן מתייחסים לשתי התופעות הללו, בכך שהם מראים גם את מידת הסגרגציה האופקית המתבטאת במספרן הגדול של נשים המועסקות במשלחי יד "נשיים" שהשכר בהם נמוך, וגם את פערי השכר בתוך כל משלח יד אשר יכולים להעיד על קיומה של סגרגציה אנכית, קרי, בתוך משלחי היד.

נתונים מסקר הוצאות והכנסות משקי הבית לשנת 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

חמשת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים ושכר ממוצע במשלח היד

מטפלות בילדים וסייעות

שכר שעותי גברים	שכר חודשי גברים	שכר שעותי נשים	שכר חודשי נשים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הנשים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הנשים המועסקות
-	-	34.6	4,597	4,587	96%	108,400

מטפלות סיעוד וסייעות בריאות

שכר שעותי גברים	שכר חודשי גברים	שכר שעותי נשים	שכר חודשי נשים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הנשים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הנשים המועסקות
30.2	5,074	29.4	4,209	4,334	86%	106,400

מורות יסודי וגננות

שכר שעותי נשים	שכר שעותי גברים	שכר חודשי נשים	שכר חודשי גברים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הנשים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הנשים המועסקות
67.6	61	8,962	8,866	8,949	86%	95,000

מזכירות

שכר שעותי נשים	שכר שעותי גברים	שכר חודשי נשים	שכר חודשי גברים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הנשים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הנשים המועסקות
53.2	75.1	8,511	13,765	9,260	86%	87,500

בעליות משלח יד נלווה בתחום המתמטיקה והפיננסים

שכר שעותי נשים	שכר שעותי גברים	שכר חודשי נשים	שכר חודשי גברים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הנשים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הנשים המועסקות
64.2	81.3	10,474	13,372	11,042	80%	62,500

שכר שעותי נשים	שכר חודשי נשים	מספר הנשים הנפוצים בחמשת משלחי היד
47.8	6,953	459,800

*שכר משוקלל לוקח בחשבון את מספר הנשים בכל משלח יד כפול השכר הממוצע לנשים באותו משלח יד

חמשת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים ושכר ממוצע במשלחי היד

מפתחי תכנה ומנתחי יישומים

שכר שעותי נשים	שכר שעותי גברים	שכר חודשי נשים	שכר חודשי גברים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הגברים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הגברים המועסקים
125	93.2	24,495	16,712	22,132	70%	83,000

עובדים בשירותי אבטחה

שכר שעותי נשים	שכר שעותי גברים	שכר חודשי נשים	שכר חודשי גברים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הגברים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הגברים המועסקים
53.3	-	10,279	-	9,978	90%	74,000

נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים

שכר שעות נשים	שכר חודשי נשים	שכר שעות גברים	שכר חודשי גברים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הגברים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הגברים המועסקים
-	-	46.4	9,925	9,918	99%	64,000

מנהלים בתחום השירותים המקצועיים

שכר שעות נשים	שכר חודשי נשים	שכר שעות גברים	שכר חודשי גברים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הגברים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הגברים המועסקים
71.5	13,294	75.6	15,454	14,551	58%	54,000

מוכרים בחנויות

שכר שעות נשים	שכר חודשי נשים	שכר שעות גברים	שכר חודשי גברים	שכר ממוצע במקצוע	אחוז הגברים מבין כלל המועסקים/ות	מספר הגברים המועסקים
34.5	4,773	43.3	7,772	6,041	43%	46,000

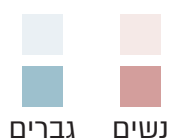
שכר שעות ממוצע משוקלל לגברים בחמשת משלחי היד הנפוצים	שכר חודשי ממוצע משוקלל לגברים בחמשת משלחי היד הנפוצים	מספר הגברים בחמשת משלחי היד הנפוצים
72.8	14,396	321,000

*שכר משוקלל לוקח בחשבון את מספר הגברים בכל משלח יד כפול השכר הממוצע לגברים באותו משלח יד

סיכום פערי השכר בין משלחי היד הנפוצים בקרב נשים למשלחי היד הנפוצים בקרב גברים

(הכנסת אישה כאחוז מהכנסת הגבר):

- פער בין השכר הממוצע בחמשת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים לשכר הממוצע בחמשת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים – **61%**
- פער חודשי משוקלל⁴¹ – **48%** (לעומת הפער בשכר הממוצע במשק בכלל המקצועות שעומד על 68%)
- פער שעות משוקלל – **65.5%** (לעומת 82%)

משלחי היד הנשיים ומשלחי היד הגבריים⁴²

מקרא צבעים: צבע בהיר – פחות מ־30 אלף עובדים/ות במשלח היד
צבע כהה – יותר מ־80 אלף עובדים/ות במשלח היד

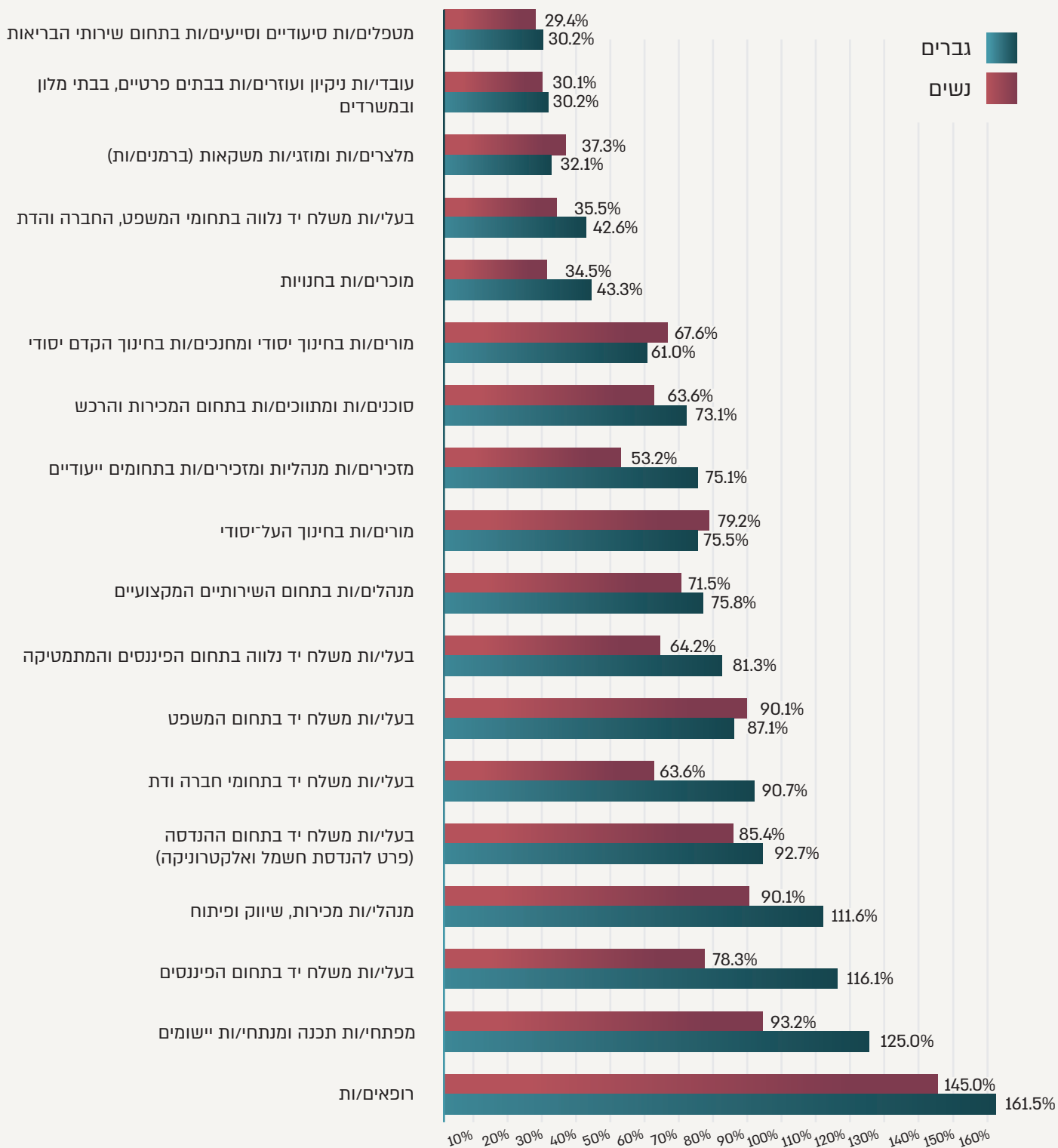
משלחי יד ש־70% או יותר מהמועסקים/ות בהם הם גברים	
שיעור הגברים מבין המועסקים/ות	משלח יד
100%	עובדי גימור בתחום הבנייה
100%	מכונאים ומתקני מכונות
99%	נהגי משאיות ואוטובוסים
99%	פחחים, רתכים ובעלי משלח יד דומה
99%	מתקנים ומתקנים של ציוד חשמלי
98%	מפעילי מתקנים ניידים
98%	נהגי כלי רכב מנועיים, טנדרים ואופנועים
97%	עובדי שלד בתחום הבנייה
91%	גננים ומגדלי גידולים
90%	מאבטחים
86%	מנכ"לים ומנהלים בכירים
81%	הנדסאי/טכנאי מדעי הפיזיקה וההנדסה
81%	פקידי רישום והובלת חומרים
80%	מנהלי תעשייה, כרייה, בנייה והפצה
79%	מפקחי תחזוקת בניינים ועבודות משק בית
79%	הנדסאי/טכנאי תפעול ותמיכה במשתמשים בענפי טכנולוגיות מידע
78%	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה
70%	מפתחי תכנה ומנתחי יישומים
מספר הגברים הכולל במשלחי היד ה"גבריים" (בקיורב): 632,450	

משלחי יד ש־70% או יותר מהמועסקים/ות בהם הן נשים	
שיעור הנשים מבין המועסקים/ות	משלח יד
96%	מטפלות בילדים וסייעות
96%	עובדות מזכירות
93%	פקידות רישום נתונים
86%	מורות בחינוך היסודי ומחנכות בחינוך הקדם-יסודי
86%	מזכירות מינהליות ובתחומים ייעודיים
86%	מטפלות סיעודיות וסייעות רפואיות
85%	אחיות ומיילדות
84%	קופאיות ומוכרות כרטיסים
80%	בעלות משלח יד נלווה בתחום הפיננסי והמתמטיקה
78%	עובדות בתחום המינהל
77%	בעלות משלח יד אחר בתחום ההוראה (לא כולל מורות יסודי, מורות על-יסודי וגננות)
77%	כספריות, גובות כספים ופקידות בתחומים דומים
75%	עובדות במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע
73%	עובדות ניקיון ועוזרות בבתי פרטיים, בתי מלון ומשרדים
מספר הנשים הכולל במשלחי היד ה"נשיים" (בקיורב): 761,300	

מהנתונים ניתן ללמוד כי ישנן יותר נשים שמרוכזות יותר במקצועות ה"נשיים" בהשוואה למידת ריכוזם של גברים במקצועות ה"גבריים". מספר הנשים המועסקות במקצועות נשיים גבוה יותר ממספר הגברים, ויותר משלחי יד "נשיים" הם משלחי יד גדולים, המעסיקים למעלה מ־80 אלף עובדים/ות.

פערי שכר לשעה בתוך משלחי היד⁴³

התרשים הבא מציג את פערי השכר בין נשים לגברים בתוך משלחי היד. הפערים מציגים את הפער בשכר לשעה, כך שהם מנטרלים את ההבדלים בשעות העבודה. ניתן להניח שההבדלים מבטאים במידה מסוימת את קיומה של הסגרגציה האנכית במסגרתה גם בתוך אותו המקצוע נשים נמצאות בתפקידים מתגמלים פחות לעומת עמיתיהן הגברים.



שירות המדינה

הנתונים שהוצגו לעיל חושפים נקודה משמעותית נוספת – שלושת משלחי היד הנפוצים ביותר בקרב נשים הם בתחומי הטיפול בילדים, הסייעוד והחינוך הפורמלי – תחומים שהמעסיק העיקרי, ולעתים הבלעדי שפועל בהם היא המדינה.

הטבלאות הבאות מציגות את פערי השכר בין המקצועות ה"נשיים" למקצועות ה"גבריים" במשרדי הממשלה ובשלוש המערכות הציבוריות הגדולות בשירות המדינה – מערכת הבריאות, מערכת החינוך ומערכת הביטחון. הנתונים מצביעים על שתי תופעות מעניינות – ראשית, בתוך כל מערכת ציבורית ישנה קורלציה הפוכה (מובהקת סטטיסטית) בין שיעור הנשים במקצוע לבין השכר הממוצע באותו המקצוע. שנית, מעניין להשוות בין תפקידים "מקבילים" מבחינת רמת ההכשרה הנדרשת, לא רק בתוך כל מערכת ציבורית אלא גם בין המערכות.

כך, למשל, ניתן להצביע על העובדות במקצועות הפארה-רפואיים, על העו"סיות ועל הפסיכולוגיות ששכרן הממוצע הוא מהנמוכים ביותר בשירות המדינה. מקצועות אלו דורשים תואר ראשון מורחב או תואר שני, ובכל זאת השכר בהם נמוך משמעותית משל עמיתיהם הרנטגנאים, ההנדסאים והטכנאים – שאינם נדרשים לתואר אקדמי אלא ללימודי תעודה בלבד. בצורה דומה ניתן להשוות בין מורות בעלות תואר ראשון או שני, שרובן הגדול הן נשים, לבין עובדי משטרת ישראל שרובם הגדול הם גברים, ולפחות חלקם אינם מחזיקים בתואר אקדמי משום סוג. על אף שהמורות, כקבוצה, משכילות יותר, שכרן הממוצע של מורות בעלות תואר ראשון הוא 53% בלבד משכרם של עובדי המשטרה, ושל מורות בעלות תואר שני 72% בלבד.

בנוסף לפערי השכר בין המקצועות השונים, במרבית המקצועות ישנם פערי שכר מגדריים בתוך המקצוע. פערים אלו מוסברים חלקית על ידי היקפי משרה נמוכים יותר במשרות ה"נשיות", כאשר במקרים רבים המשרה החלקית היא מחויבת התפקיד ולא נובעת מבחירה של העובדת, וחלקית על ידי בידול אנכי, כאשר שיעור הנשים בתפקידים הבכירים נמוך משמעותית ביחס לשיעורן בתפקידים אחרים.

מקרא צבעים לטבלאות השכר בשירות המדינה

90% או יותר נשים	מקצועות נשיים
80%-89% נשים	
70%-79% נשים	
60%-69% נשים	מקצועות מעורבים
40%-59% נשים	
30%-39% נשים	מקצועות גבריים
20%-29% נשים	
10%-19% נשים	

מערכת הבריאות הממשלתית

כער השכר ⁴⁴	שכר ממוצע לעובד/ת	אחוז הנשים במקצוע	מספר עובדים/ות	מקצוע
9%	6,484	77%	800	פסיכולוגים/ות
-9%	6,060	96%	200	מרפאות בעיסוק
30%	7,200	89%	700	פארה-רפואיים
-1%	7,366	75%	300	פיזיותרפיסטים/ות
-15%	8,493	90%	800	עובדות סוציאליות
20%	10,291	66%	9,800	מינהלי
34%	13,377	74%	1,200	אקדמאים/ות בהסכם קיבוצי
38%	15,219	78%	100	רוקחים/ות
16%	15,334	44%	400	רנטגנאים/ות
10%	16,195	17%	400	הנדסאים/ות וטכנאים/ות
13%	16,236	85%	800	עובדי/ות מעבדה
12%	16,475	57%	נתון חסר	מומחים/ות
16%	16,504	58%	250	עובדי/ות מינהל ומשק
24%	16,795	55%	250	מהנדסים/ות
16%	18,128	81%	12,100	אחים ואחיות
12%	33,829	39%	4,340	רופאים ורופאות (ללא סטז'רים)

מערכת החינוך הממשלתית

כער השכר	שכר ממוצע לעובד/ת	אחוז הנשים במקצוע	מספר עובדים/ות	מקצוע
נתון חסר	4,496	89%	3,600	מורות מתמחות
9%	9,880	89%	76,000	מורות ב.א.
(אין נתונים לפי דירוג)	13,249	86%	40,250	מורות מ.א.
	18,569	74%	2,190	סגנים/ות מנהל/ת
	23,388	68%	2,570	מנהלים/ות בית ספר

מערכת החינוך הממשלתית

כער השכר	שכר ממוצע לעובד/ת	אחוז הנשים במקצוע	מספר עובדים/ות	מקצוע
נתון חסר	4,496	89%	3,600	מורות מתמחות
9%	9,880	89%	76,000	מורות ב.א.
(אין נתונים לפי דירוג)	13,249	86%	40,250	מורות מ.א.
	18,569	74%	2,190	סגנים/ות מנהל/ת
	23,388	68%	2,570	מנהלים/ות בית ספר

מערכת הביטחון הממשלתית

כער השכר	שכר ממוצע לעובד/ת	אחוז הנשים במקצוע	מספר עובדים/ות	מקצוע
27%	10,648 – קבע ראשוני 22,430 – קבע מובהק	27%	-	צה"ל
4%	16,478	20%	8,400	עובדי/ות שב"ס
17%	17,312	26%	27,400	עובדי/ות משטרת ישראל
18%	19,465	16%	-	אזרחים עובדי צהל
19%	29,180	19%	-	יחידות הסמך של משרד הביטחון

משרדי הממשלה⁴⁵

כער השכר ⁴⁴	שכר ממוצע לעובד/ת	אחוז הנשים במקצוע	מספר עובדים/ות	מקצוע
-12%	10,299	96%	800	קלדניות שופטים
10%	12,998	61%	700	עובדי/ות מעבר הגבול
22%	13,583	72%	9,700	מינהלי
17%	15,026	61%	9,200	אקדמאים/ות
7%	14,967	86%	1,300	עובדי/ות סוציאליים/ות
13%	16,940	70%	700	מינהל מקרקעי ישראל
נתון חסר	17,713	48%	700	מהנדסים/ות
12%	18,111	43%	500	הנדסאים/ות וטכנאים/ות
7%	19,565	71%	1,200	משפטיים/ות
6%	19,613	45%	900	כלכלנים/ות
6%	23,818	30%	600	מומחים/ות
3%	24,054	64%	1,000	פרקליטים/ות
21%	22,658	54%	500	שירות החוץ
-1%	34,991	40%	600	עובדי/ות בכירים/ות

סיכום והמלצות לשינוי מדיניות

הסגרגציה המגדרית של שוק העבודה היא מבין המחוללים העיקריים של אי השוויון המגדרי במשק, והיא מייצרת מעמד נפרד של מקצועות "נשיים" המאופיינים בשכר, בתנאים ובהערכה חברתית נמוכים במיוחד. כיום, צעדי המדיניות העיקריים הננקטים כדי לשנות את תמונת המצב שהוצגה בסקירה זו, מתמקדים בהסרת חסמים להשתלבות של נשים במקצועות מדעיים וטכנולוגיים. מדובר אמנם בצעדים קריטיים לשילובן של נשים במקצועות עתירי שכר, אך הם אינם תופסים את התמונה השלמה. מדיניות להפחתת הסגרגציה בשוק העבודה, צריכה להתמקד לא רק בשילוב נשים במקצועות הטכנולוגיים, אלא בניסיון להפוך את כלל המקצועות לכחות ממוגדרים, בשינוי התפיסות החברתיות המקשרות תפקידים ומקצועות מסוימים למגדר כזה או אחר ובפעולה אקטיבית לשיפור המעמד והשכר במקצועות שמרבית המועסקים בהם הן נשים.

לשם כך, ועל רקע הניתוח שהוצג בסקירה זו, אנו ממליצות לפעול בשלושת המישורים הבאים:

1. חינוך מגדרי

תקופת הילדות מעצבת את זהותם ואת עתידם של הילדים והילדות. למסגרות החינוכיות ישנו תפקיד מכריע לא רק בהנחלת ידע אלא בהבניית התפיסות שלהם/ן לגבי המקום והתפקיד שלהם/ן בחברה. בכל שלב משלבי החינוך יש להקדיש תשומת לב מיוחדת לנושא המגדרי, הן בכדי למנוע הסללה עתידית של ילדים וילדות לתפקידים שונים, למקצועות שונים ולהזדמנויות שונות והן בכדי לדאוג שכל ילד וילדה ירגישו כי זהותם/ן המגדרית אינה מהווה עבורם/ן מכשול או קושי.

לפיכך, אנו ממליצות:

- להרחיב את פעילותה של היחידה לשוויון בין המינים במשרד החינוך. בתוך כך יש לפעול להטלת חובה על בתי ספר, מחנכות ומחנכים להשתתף בפעילות ובהכשרות שפיתחה היחידה, שכיום הינן וולונטריות בלבד, ולהטמיע חשיבה חינוכית רגישת מגדר בכלל מקצועות הלימוד⁴⁶.
- להקצות שעת מגדר שבועית חובה בגנים ובבתי הספר בכל הגילאים ובכל מוסדות החינוך בשלל נושאים, החל מהסללה בצעצועים בגילאים הצעירים ועד לזהות מינית ומגדרית אצל מתבגרים. בתוך כך, להציע הכשרות נרחבות למחנכים ולמחנכות בנושאי מגדר ולעודד גיוון מגדרי בצוותים חינוכיים⁴⁷.
- להרחיב את הפעילות הקיימת שמטרתה לעודד בנות להשתלב במקצועות מבוססי טכנולוגיה, מחשבים ומדעים וכן בספורט תחרותי. במקביל, ליזום פעילות שתחשוף בנים לתחומי הטיפוח וההוראה, ותעודד אותם להתנסות במיומנויות הנדרשות לעבודה בתחומים אלו.

2. פתיחת כלל התפקידים בצה"ל לשני המינים

בשנת 2007 פורסם דו"ח הוועדה "לעיצוב שירות הנשים בצה"ל בראיית העשור הבא", בראשות ראש אכ"א לשעבר, האלוף יהודה שגב. דו"ח שגב הציג גישה מהפכנית בנוגע למקומן של נשים בצה"ל והכיר בקיומה של אפליה מגדרית ממוסדת. הדו"ח המליץ לתת לנשים הזדמנות שווה להשתבץ בכל התפקידים והמערכים, להציב סטנדרטים זהים לנשים ולגברים בתפקידים קרביים, לעודד קידום נשים בשירות קבע וליישם קוד שיבטיח יחס שוויוני לנשים ויגדיר את כללי ההתנהגות בין המינים. פרסום דו"ח שגב גרר התנגדות מצד גורמים דתיים, המטכ"ל בראשות רב-אלוף גבי אשכנזי דן בדו"ח, הביע דעה חיובית עליו אך כמעט שלא נקט צעדים ממשיים כדי להפכו למסמך מעשי. בשנת 2011 הקפיא צה"ל למעשה את יישום דו"ח ועדת שגב.

אנו ממליצות:

- לאמץ את המלצות דו"ח שגב על פתיחת כלל התפקידים בצה"ל לשני המינים, ושינוי תהליך המיון, השיבוץ והקידום כך שיתבסס על כישורים והתאמה מקצועית בלבד.
- לפעול להגדלת מספר הגברים המשרתים בתפקידים "נשיים", כגון מורים חיילים ומש"קי חינוך, ת"ש ונפגעים. זאת, בהתאם לכישוריהם והתאמתם לתפקידים אלו ובהתחשב בצרכים המבצעיים של צה"ל.

3. שוק תעסוקה: שיפור השכר והמעמד של מקצועות השירותים

המדינה היא המעסיק הגדול ביותר של נשים בכלל ושל מקצועות בעלי רוב נשי גדול בפרט. ככזו, היא מחזיקה באחריות לא מבוטלת לפערי השכר המשמעותיים בין המקצועות ה"נשיים" למקצועות המעורבים או ה"גבריים", וכן בסמכות לשינוי המצב. הניתוח שהוצג לעיל מוכיח כי לא ניתן להצדיק את פערי השכר הללו, בפרט כאשר אלה מתקיימים בין מקצועות אקדמיים ללא-אקדמיים ובין תפקידים שניתן לטעון שהם בגדר עבודה שוות-ערך, כפי שנקבע בחוק⁴⁸.

לפיכך:

- יש לבצע הערכה מחודשת של המקצועות ה"נשיים", ובראשם הוראה, עבודה סוציאלית ומקצועות הבריאות ולבחון את השכר והתנאים הנהוגים בהם אל מול מקצועות אחרים בשירות המדינה.
- להוסיף תקנים באופן שייאפשר לכלל עובדי/ות מערך השירותים הציבוריים לעבוד בהיקף של משרה מלאה, בכפוף לרצונם/ן בכך.
- לפעול להרחבה משמעותית של תקציבי השירותים החברתיים שנשחקו בשנים האחרונות, באופן שישפר את תנאי העבודה ויפחית תופעות של שחיקה בקרב העובדות/ים. צעד זה חשוב בפני עצמו, אך בנוסף הוא מהווה מפתח לשיפור מעמד המקצועות ה"נשיים", להפיכתם לאטרקטיביים יותר ולמשיכת גברים למקצוע.

הערות ומקורות

תחנה ראשונה: הסללה בילדות ובמערכת החינוך

1. Cha, Y. (2013). Overwork and the persistence of gender segregation in occupations. *Gender and Society*, 27, 158–184; England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics*, 12(2), 264–288.
2. Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US Census Data. *Social Forces*, 88(2), 865–891.
3. England, P. (2005). Emerging theories of care work. *Annual Review of Sociology*, 31, 381–399.
4. דו"ח זה והנתונים שבו מתמקדים במגזר היהודי בלבד. הנתונים בחברה הערבית שונים ועל כן מצריכים ניתוח נפרד של החסמים והפערים הייחודיים בו.
5. חלק זה מתבסס, בין היתר, על טקסט ומידע מתוך ספר הנתונים של שדולת הנשים בישראל "נשים בישראל - בין תיאוריה למציאות" (אפריל 2013, בעריכת ענבל וילמובסקי וטל תמיר).
6. Paoletti, J. B. (2012). *Pink and Blue: Telling the boys from the girls in America*. Indiana University Press.
7. Pomerleau, A., Bolduc D., Malcuit G., & Cossette L. (1990). Pink or blue: Environmental gender stereotypes in the first two years of life. *Sex Roles*, 22, 5–6, 359–367; Moyles, J. R. (2012). *A-Z of Play in Early Childhood*. UK: McGraw-Hill Education, 64–66.
8. Lindsey, L. (2016). *Gender roles: A sociological perspective*. (6th ed.). New York: Routledge. 81.
9. Sutton-Smith, B. (1967). The role of play in cognitive development. *Young Children*, 22, 361–370.
10. Moyles לעיל ה"ש 6. ר' גם סרוף, א', קופר, ר' ודהארט, ג'. (2004). התפתחות הילד טבעה ומהלכה (מהדורה שלישית). רמת אביב, תל-אביב: האוניברסיטה הפתוחה, וכן Richmond-Abbott, M. (1992). *Masculine and feminine: Gender roles over the life cycle*. New York: McGraw-Hill; Kollmayer, M., Schober B., & Spiel C. (2018). Gender stereotypes in education: Development, consequences, and interventions. *European Journal of Developmental Psychology*, 15(4), 361–377, DOI: 10.1080/17405629.2016.1193483
11. Lynch, M. (2015) Guys and dolls: a qualitative study of teachers' views of gendered play in kindergarten. *Early Child Development and Care*, 185(5), 679–693, DOI: 10.1080/03004430.2014.950260. ר' גם חוכימה, א'. (2019). הבניית שוויון מגדרי ואי-שוויוניות מגדרי בגן הילדים. רב גוונים: מחקר ושיח, 17 (4), 103–87.
12. למדן, א'. (1998). ג'נדר במערכת החינוך והבניית עולם העבודה. מעוף ומעשה, כ4; מרכז המידע והמחקר של הכנסת. (2017). מדיניות לקידום שוויון מגדרי במערכת החינוך - סקירה משווה.
13. Kollmayer לעיל ה"ש 10.
14. https://www.researchgate.net/publication/226124310-The_Role_of_Parents_and_Teachers_in_the_Development_of_Gender-Related_Math_Attitudes
15. OECD (2014), *PISA 2012 Results: What Students Know and Can Do (Volume I, Revised edition, February 2014): Student Performance in Mathematics, Reading and Science*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264208780-en>
16. זרמן, ר' ודויד, ח'. (2000). אפשר גם אחרת - בנות ונשים: הישגים ואתגרים. ירושלים: מכון הנרייטה סאלד; המועצה להשכלה גבוהה ומשרד המדע, הטכנולוגיה והחלל. (2015). קידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה: דו"ח הוועדה, 29–30.
17. יצוין כי בחינוך העל-יסודי הערבי, הדרוזי והבדואי פועלת תכנית לשינוי תפיסות ועמדות מגדריות של נערים, אשר כוללת גם פעילות לחיזוק מיומנויות של תקשורת בין אישית והכונן תעסוקתי. ר' מרכז המידע והמחקר של הכנסת לעיל ה"ש 12.
18. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, [השנתון הסטטיסטי לישראל, 2020, לוח 4.21](#).
19. זרמן לעיל ה"ש 16.
20. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. השנתון הסטטיסטי לישראל 2017, לוח 8.29.
21. Malpas, J. (2011). Between pink and blue: A multi-dimensional family approach to gender non-conforming children and their families. *Family Process*, 50(4), 453–470.
22. קידום וייצוג נשים במוסדות להשכלה גבוהה: דו"ח הוועדה לעיל ה"ש 15.

תחנה שניה: צה"ל

- [.23](#) ששון-לוי, א'. (2006). זהויות במדים: גבריות ונשיות בצבא הישראלי, ירושלים: מאגנס והקיבוץ המאוחד.
- [.24](#) יזרעאלי, ד'. (1999). מגדור בשירות הצבאי. תיאוריה וביקורת, 14, 85, 90.
- [.25](#) בג"ץ 4541/94 אליס מילר נ' שר הביטחון, פ"ד מט(4) 094 (1995).
- [.26](#) דוידוב, א'. (2018). את מי זה משרת? פקודת השירות המשותף והדרת חיילות בצה"ל.
- [.27](#) יזרעאלי לעיל ה"ש 22 וששון-לוי לעיל ה"ש 21.
- [.28](#) גל, ר'. (2015). תמורות במרכיבי המוטיבציה לגיוס לצה"ל. בתוך מ' אלרן וג' שפר (עורכים), השירות הצבאי בישראל: אתגרים, חלופות ומשמעויות. תל אביב: המכון למחקרי ביטחון לאומי, מזכר 37, 148.
- [.29](#) ששון-לוי לעיל ה"ש 21.
- [.30](#) יזרעאלי לעיל ה"ש 22.
- [.31](#) שם.

תחנה שלישית: השכלה גבוהה

- [.32](#) OECD (2016), Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eag-2016-e>.
- [.33](#) הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2020). [לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2020](#).
- [.34](#) ישראל הסתייגה אמנם מסעיפים מסויימים באמנה, אך הללו אינם עוסקים בחינוך (ס' 10) ובעבודה (ס' 11).
- [.35](#) CO Israel, CEDAW/C/ISR/CO/6, adopted by the Committee at its sixty-eighth session (2017) paras 42-43; CO Israel, CEDAW/C/ISR/CO/5, adopted by the Committee at its forty-eighth session (2011) paras 34-35.
- [.36](#) OECD. (n.d.). Where are tomorrow's female scientists?. Retrieved January 13, 2021 from <http://www.oecd.org/gender/data/wherearetomorrowsfemalescientists.htm>

תחנה רביעית: שוק העבודה

- [.37](#) Data on Employment: Distribution of employment by aggregate sectors, by sex, extracted on 12 Jan 2021 10:41 UTC (GMT) from OECD.Stat.
- [.38](#) הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לעיל ה"ש 33.
- [.39](#) חסון, י' ובזגלו-דגן, נ'. (2013). [בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים](#). תל אביב: מרכז אדוה.
- [.40](#) בשנת 1058 כלל המדגם 8,792 משקי בית.
- [.41](#) שכר נשים משוקלל בחמשת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים לעומת שכר הגברים המשוקלל בחמשת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים.
- [.42](#) לא כולל משלחי יד שמספר המועסקים/ות הכולל בהם קטן מ-10,000 איש.
- [.43](#) הנתונים המובאים כאן מתייחסים רק למשלחי היד בהם הושג מדגם גדול מספיק של נשים ושל גברים.
- [.44](#) מספר חיובי מהווה פער בשכר לטובת גברים ולהיפך.
- [.45](#) בפילוח של השכר במשרדי הממשלה לא הוצג השכר לעובד/ת, אלא רק השכר למשרה מלאה. בנוסף מוצגים כאן נתונים רק במקצועות בהם מועסקים 500 עובדים/ות או יותר.

סיכום והמלצות

- [.46](#) מרכז המידע והמחקר של הכנסת לעיל ה"ש 11.
- [.47](#) Kollmayer לעיל ה"ש 9.
- [.48](#) סעיף 2 בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 קובע את הזכות לשכר שווה: "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך".