

## אי־שוויון מגדרי בשוק העבודה והמהפכה המשטרית בישראל: מבט קודר לעתיד

### אפרת הרצברג־דרוקר\*

תקציר. הזירה הציבורית בישראל סוערת בחודשים האחרונים עקב החששות העולים מהשלמת החקיקה שתוביל למהפכה משטרית. השלכותיה של מהפכה כזאת על תחומים רבים בחברה הישראלית, ובפרט על אי־השוויון המגדרי, עלולות להיות הרות גורל. במאמר אני סוקרת את ההשלכות האפשריות של המהפכה המשטרית על אי־השוויון המגדרי, מציגה תמונת מצב עדכנית של אי־השוויון המגדרי בשוק העבודה הישראלי באמצעות ניתוח כמותי של סקרי הוצאות של הלמ"ס מהשנים 2012-2019, ומציעה הסברים תיאורטיים לאופן שבו המהפכה המשטרית תחריף את אי־השוויון המגדרי בשוק העבודה. טענותיי מתבססות על שני הסברים תיאורטיים לאי־השוויון המגדרי בשוק העבודה שאני צופה כי יושפעו מהמהפכה המשטרית: הקשר בין הספרה הפרטית לאי־השוויון המגדרי בשוק העבודה, והייצוג המגדרי בשוק העבודה.

נשים וילדות בישראל הן רוב באוכלוסייה. לפי השנתון של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בשנת 2021 היו בישראל 4,716,800 נשים וילדות ו־4,654,600 גברים וילדים. אך על אף היותן רוב מספרי, נשים בישראל, גם בשנת 2023, נחשבות בהיבטים שונים לקבוצת מיעוט. אחת הזירות שבהן נשים נחשבות למיעוט אף שאינן מיעוט מבחינה מספרית היא שוק העבודה. נשים משתתפות בשוק העבודה הישראלי בשיעורים דומים לגברים, אך יש פערים ניכרים בתוצאות שוק העבודה שלהן, למשל בשכר שהן מרוויחות ובמשרות שבהן הן מועסקות, ובשל כך גם זירה זו חשובה לבחינת ההשלכות העתידיות של המהפכה המשטרית העומדת על הפרק בעת כתיבת שורות אלו. במאמר זה אטען כי למהפכה המשטרית יהיו השלכות הרות גורל על אי־השוויון המגדרי בישראל. אי־השוויון המגדרי בישראל ובעולם ניכר עדיין, בעיקר בהיבטים של פערי שכר וסגרגציה בתחומי לימוד ובעיסוקים, ועל מנת להביא לצמצומו יש לגבש מדיניות שתהיה מוכוונת לצמצום פערים; אולם לאור כל מה שאנו יודעים עד כה על פעילותן של הממשלה ושל המפלגות החברות בה בנושא, אפשר להניח כי הדבר אינו נמצא כלל בין סדרי העדיפויות שלהן. היחלשות מערכת המשפט תוביל לכך שלא תהיה רשות שתפקח על פעילות הממשלה ותוכל לחייב אותה לנקוט פעולות מקדמות שוויון בהיבטים שונים, ולכן אפשר לשער כי בעתיד הנראה לעין לא תפתח בישראל מדיניות מקדמת שוויון מגדרי בשוק העבודה.

\* ד"ר אפרת הרצברג־דרוקר, החוג ללימודי עבודה, בית הספר ללימודי חברה ומדיניות, אוניברסיטת תל אביב

כדי להסביר את הטענות הללו אפתח בהשלכות העתידיות של המהפכה המשטרית על אי־השוויון המגדרי בשוק העבודה, אמשך בסקירה קצרה של אי־השוויון המגדרי בשוק העבודה הישראלי לאור ממצאי מחקרים קודמים, ואציג ניתוח חדש של סקרי הוצאות של הלמ"ס מהשנים 2012-2019 כדי להדגים שנשים עדיין אינן משתתפות שוות בשוק העבודה הישראלי, בעיקר בהיבטים של שכר ושעות עבודה. לאחר מכן, בהתבסס על מחקרים קודמים ועל היבטים תיאורטיים של אי־השוויון המגדרי אתיחס לסיבות שמניעות אותו, ולבסוף אקשור בין הגורמים המשמרים את הימשכות אי־השוויון המגדרי באופן כללי ובין המהפכה המשטרית. לטענתי, השינויים במשטר הדמוקרטי ובכוחה ועצמאותה של הרשות השופטת עלולים להעמיק במידה ניכרת את אי־השוויון המגדרי בשוק העבודה הישראלי. מן ההכרח לציין כי למהפכה המשטרית יש היבטים נוספים וחשובים שקשורים בחייהן ובמצבן של נשים בישראל, אך כאן אתמקד בהיבט זה בלבד.

### מבט לעתיד: אי־השוויון המגדרי בראי המהפכה המשטרית

האקלים הפוליטי במדינת ישראל עם הקמתה של הממשלה ה־37 מעלה חשש כי זכויות נשים או קידום שוויון מגדרי בשוק העבודה ומחוצה לו אינם עומדים בראש סדר העדיפויות של הרשות המבצעת. עדויות לכך אפשר למצוא בייצוג המגדרי בקואליציה, במינויי המנכ"לים למשרדי הממשלה, בהצעת החוק לאיסור אפליה שנועדה להבטיח כי הפרדה מגדרית לא תיחשב אפליה (אטינגר, 2022), וכן בהפלת החוק לאיזוק אלקטרוני (אזולאי, 2023). כך למשל, מתוך 31 מנכ"לי משרדי ממשלה רק אחת היא אישה. לצורך השוואה, בממשלה הקודמת 11 נשים כיהנו כמנכ"ליות משרדי ממשלה, מתוך 29 מנכ"לים ומנכ"ליות בסך הכול. בממשלה הנוכחית יש 6 שרות ו־30 שרים, ואילו בממשלה הקודמת כיהנו 9 שרות ו־17 שרים.<sup>1</sup>

כאשר הרשות המבצעת בישראל אינה פועלת לקידום שוויון מגדרי, ויש שיטענו כי היא אף מקדמת אי־שוויון מגדרי, נשים נדרשות להסתמך על הרשות השופטת, וזו תרמה רבות לקידום נשים בעבר. אפשר למצוא דוגמאות רבות לסעדים שהגיש בית המשפט במקרים של הפרות הקשורות לשוויון מגדרי בשוק העבודה (פורום המרצות והמרצים לדיני עבודה, 2023). אם יעברו החוקים השונים שנועדו להחליש את הרשות השופטת, ייתכן שנגיע בקרוב למצב שבו הרשות השופטת אינה יכולה להציע סעד למיעוטים ולשמש מערכת איזונים ובלמים מול הרשות המבצעת. אנו עלולים להימצא במצב שבו לא רק שלא נעשים ניסיונות לצמצם את אי־השוויון באמצעות גיבוש מדיניות מתאימה, אלא שהיחלשות הרשות השופטת תוביל לפגיעה במקומן של נשים בספֶרה הציבורית ובהישגיהן בשוק העבודה. כדי להסביר לעומק כיצד המהפכה המשטרית עלולה להרחיב את אי־השוויון המגדרי בשוק העבודה בישראל, חשוב לסקור תחילה את מצבו בשנים האחרונות.

1 הגנתונים אוחזרו מתוך הגרף "מספר הנשים לעומת מספר הגברים בקרב שרי ושרות הממשלה" לשנת 2023 במאגר המידע של אתר יודעת.

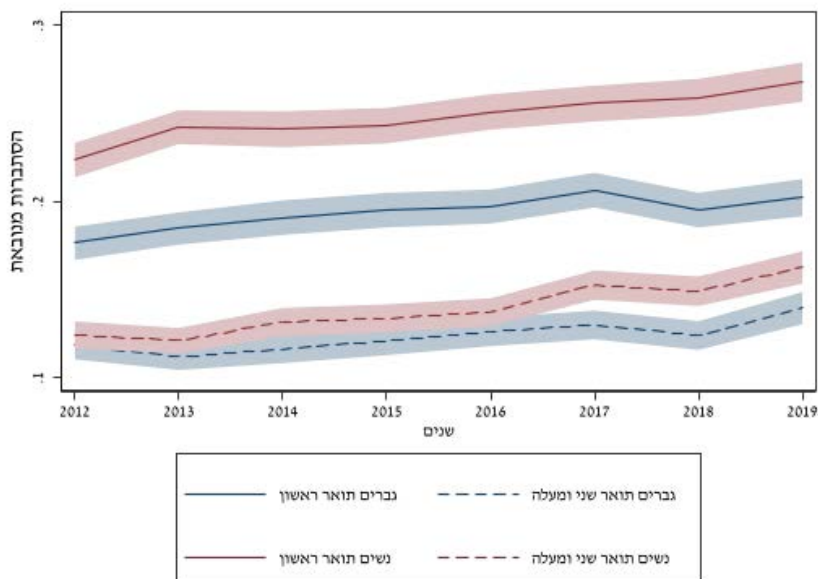
## איישוויון מגדרי בשוק העבודה בישראל: תמונת מצב

כניסתן של נשים לשוק העבודה מאז שנות השישים של המאה הקודמת נחשבת בעיני חוקרים רבים כמהפכה מגדרית (ראו למשל England, 2010). מהפכה זו מתחוללת בעשורים האחרונים במדינות שונות בעולם המערבי (ולא רק בו), וכך גם בישראל (Mandel & Birgier, 2012; Steiber & Haas, 2016). בתקופה זו נשים הגדילו במידה רבה את שיעורי השתתפותן בשוק העבודה. כך למשל, ב־1980 רק 36% מהנשים השתתפו בכוח העבודה בישראל, ב־2011 גדל שיעור זה ל־53% (שטייר והרצברג, 2013), וב־2019 הוא נסק ל־59.6% (צמרת ואחרות, 2021).<sup>2</sup> שינויים אלו מיוחסים בדרך כלל לעלייה הרבה שחלה במידת ההשכלה של נשים, לגידול הביקוש לכוח העבודה הנשי עם התרחבותם של מגזרי השירותים ועבודות הצווארון הלבן, ולעלייה שחלה במקביל בשכר המוצע לנשים (קמחי, 2011). נוסף על כך, מה שמכונה במחקר "המפנה הדמוגרפי השני" – שינויים בתחומי המשפחה כגון דחיית גיל הנישואין וההורות – נמצא קשור לכניסתן של נשים לשוק העבודה, שכן עיקר המצטרפות כיום הן נשים נשואות ואימהות לילדים צעירים (שטייר, 2010). ואכן, בעשורים האחרונים חל גידול בשיעור המשפחות שבהן שני בני הזוג מועסקים במשרה מלאה. כך למשל, בשנת 1983 18% מכלל משקי הבית בישראל היו משקי בית שבהם שני בני הזוג מועסקים במשרה מלאה (לפחות 35 שעות בשבוע), ואילו ב־2008 גדל שיעור משקי הבית הללו לכדי 28% (Herzberg-Druker & Stier, 2019).

כאמור, אחד ההסברים שמציעה הספרות לכניסת נשים לשוק העבודה הוא התרחבות ההשכלה הגבוהה. כמו במדינות רבות בעולם, גם בישראל גדל בעשורים האחרונים שיעורם של מי שמחזיקים לפחות תואר אקדמי ראשון, ושיעור הנשים בקרב מחזיקי התארים גבוה מזה של הגברים (Van, 2013; DiPrete & Buchmann, 2013; Bar-Haim et al., 2018; Bavel et al., 2018). בין השנים 2012-2019 עלה שיעור בעלי ההשכלה האקדמית (בעלי תואר ראשון לפחות) מ־32% מתוך כלל בני 25-64 עד ל־37.3%<sup>3</sup>. איור 1 מציג את הפערים המגדריים בהסתברות להחזיק בהשכלה אקדמית בקרב האוכלוסייה בגיל העבודה. ההסתברות המנובאת של נשים להיות בעלות תואר ראשון לפחות גבוהה מזו של גברים לאורך כל התקופה הנמדדת, בשנים 2012-2019. במישור הזה, הפערים בין נשים לגברים גדלו לטובת הנשים. כאשר בוחנים את ההסתברות המנובאת להחזיק בהשכלה אקדמית מתקדמת, כלומר תואר שני ומעלה, אפשר לראות כי מאז 2016 ההסתברות של אישה להיות בעלת תואר שני ומעלה גבוהה מזו של גבר, והפערים גדלים עד 2019. ממצאים אלו מעידים על כך שנשים רוכשות יותר השכלה אקדמית מגברים, וכי הפערים בין נשים לגברים גדלים בשנים האחרונות לטובת הנשים.

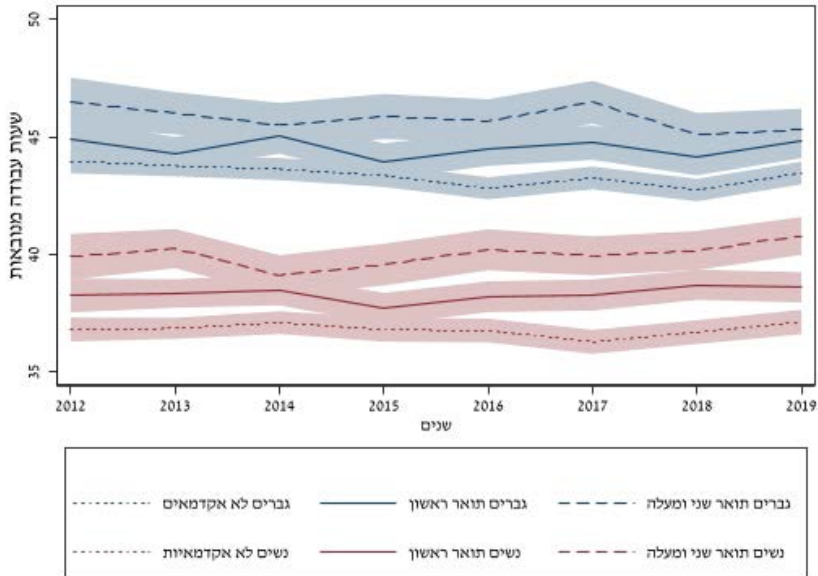
2 במרבית המקרים בחרתי להשתמש בנתונים של שנת 2019, לפני משבר הקורונה, משום שהמשבר פגע זמנית בשוק העבודה ולכן עלולה להיות הטוה של הנתונים בשנתיים שחלפו מאז.

3 ניתוח הנתונים מבוסס על סקרי הוצאות משק הבית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנים 2012-2019.



איור 1. ההסתברות המנובאת להיות בעלי תואר ראשון ותואר שני ומעלה לפי מגדר, גיל 25-64, 2012-2019. האיור מבוסס על הסתברויות מנובאות שחושבו לפי מודל רגרסיה מולטינומית. המשתנה התלוי הוא רמת ההשכלה בשלוש קטגוריות (ללא השכלה אקדמית, בעלי תואר ראשון, בעלי תואר שני ומעלה). המודל מפקח על המשתנים גיל, מצב משפחתי, השתייכות לקבוצת לאום (ערבי/יהודי), עולה מברית המועצות לשעבר.

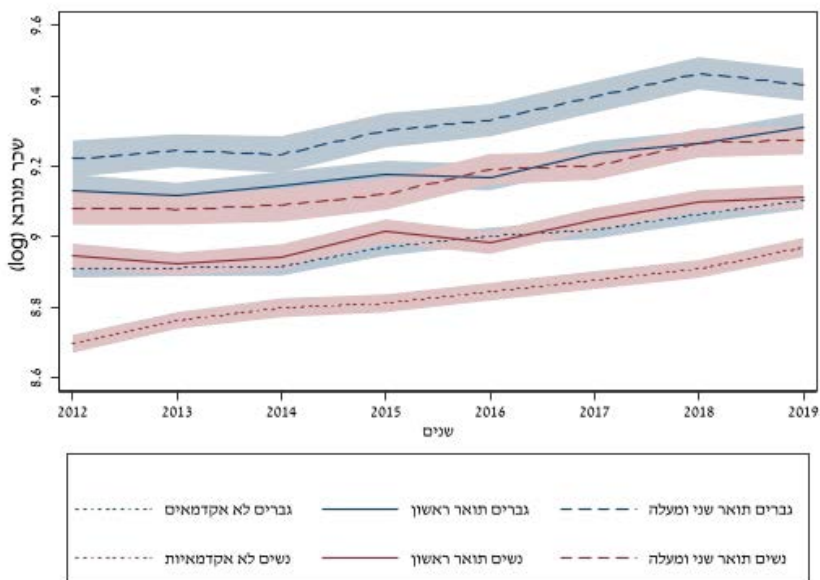
אף שנשים הגדילו במידה רבה את שיעורי ההשתתפות שלהן בשוק העבודה בשנים האחרונות, ואף שבממוצע הן משכילות יותר מגברים, הן עדיין אינן משתתפות שוות בשוק העבודה – בין היתר בהיבטים של מספר שעות עבודה ושכר. מניתוח שערכתי עולה כי מספר שעות העבודה השבועיות בשכר של נשים וגברים שונה: גברים עובדים בממוצע כשבע שעות יותר מנשים. עם זאת, אפשר לראות מגמת גידול במספר שעות העבודה של נשים וצמצום הפער בינן ובין גברים בהיבט זה – ב־2019 הפער קטן יותר משהיה ב־2012. גם כאשר בוחנים את מספר שעות העבודה המנובא לפי רמות השכלה ומגדר, אפשר לראות פערים מובהקים בין גברים לנשים ללא קשר לרמת ההשכלה שלהם (איור 2). גברים משכילים (בעלי השכלה אקדמית כלשהי) עובדים יותר שעות מאשר גברים חסרי השכלה אקדמית, אם כי ההבדלים הללו מובהקים בעיקר מאז 2016. לא נמצא הבדל מובהק ברוב השנים בין מספר שעות העבודה של גברים בעלי תואר ראשון ובין זה של גברים בעלי תואר שני ומעלה. גם בקרב נשים יש הבדלים מובהקים במספר שעות העבודה השבועיות בין נשים שרכשו השכלה אקדמית ובין נשים חסרות השכלה אקדמית. אפשר לראות גם הבדלים מובהקים (ברוב השנים) בין נשים בעלות תואר ראשון בלבד ובין נשים בעלות תואר שני ומעלה במספר שעות העבודה השבועיות; אלה האחרונות עובדות שעות רבות יותר. למעשה, הגם שנשים הגדילו את שיעורי ההשתתפות שלהן, יש הבדלים מובהקים באופן השתתפותן – כלומר במספר שעות העבודה השבועיות שלהן לפי רמות השכלה – ואילו אצל גברים אנו מוצאים פחות הבדלים במספר שעות העבודה לפי רמות השכלה.



איור 2. שעות העבודה השבועיות המנובאות לפי רמות השכלה ומגדר, מועסקים בגיל 25-64, 2012-2019. ניתוח הנתונים מבוסס על סקרי הוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנים 2012-2019. האיור מבוסס על הסתברויות מנובאות שחושבו לפי מודל רגרסיה ליניארית. המשתנה התלוי הוא שעות העבודה השבועיות. המודל מפקח על המשתנים גיל, מצב משפחתי, השתייכות לקבוצת לאום (ערבי/יהודי), עולה מברית המועצות לשעבר, ענף כלכלי בספרה אחת ומשלח יד בספרה אחת.

כפי שעולה מהממצאים שהוצגו לעיל, נשים בישראל משכילות יותר מגברים, והפערים ביניהם התרחבו בשנים האחרונות לטובת הנשים. עם זאת, לא נמצא שינוי של ממש בפערים המגדריים בהיקף שעות העבודה, וגברים בכל רמות ההשכלה עובדים בשוק העבודה שעות רבות יותר מאשר נשים. מחקרים קודמים (Mandel, 2014; Cha & Weeden, 2014) מדגישים את החשיבות של מספר שעות העבודה לבחינת הפערים המגדריים בשכר, ולכן כעת אבחן את פערי השכר המגדריים בשוק העבודה בישראל לאור השינויים ברמת ההשכלה ובהיקף שעות העבודה השבועיות. השכר המנובא מוצג באיור 3, המבוסס על ניתוחי רגרסיה לקובצי הוצאות משק הבית של הלמ"ס בשנים 2012-2019. חשוב להדגיש כי המודלים מביאים בחשבון מספר שעות עבודה שבועיות, משלח יד בספרה אחת, ענף כלכלי בספרה אחת ומאפיינים דמוגרפיים. אפשר לראות כי נשים ללא השכלה אקדמית מרוויחות את השכר הנמוך ביותר בהשוואה בין שש הקבוצות שבאיור, אם כי בין 2012 ל-2019 חלה עלייה מובהקת בשכרן. השכר המנובא של נשים בעלות תואר ראשון גבוה יותר מזה של נשים חסרות השכלה אקדמית. השכר המנובא של נשים בעלות השכלה אקדמית מתקדמת (תואר שני ומעלה) גבוה מזה של שתי קבוצות הנשים האחרות, וגם הוא עלה באופן מובהק בתקופה הנבדקת. גם בקרב גברים נמצאו רמות שכר שונות לרמות השכלה שונות. גברים בעלי תואר שני ומעלה מרוויחים יותר מגברים בעלי תואר

ראשון, ואלה מרוויחים יותר מגברים ללא השכלה אקדמית. כאשר נבחנים ההבדלים בין גברים לנשים בתוך קבוצות ההשכלה, אפשר לראות כי בכל קבוצת השכלה שכר הגברים גבוה יותר משכר הנשים. שכרן של נשים בעלות תואר שני ומעלה – הנשים עם הכישורים הגבוהים ביותר בשוק העבודה – זהה לשכרם של גברים בעלי תואר ראשון. נשים בעלות תואר ראשון מרוויחות שכר זהה לשכרם של הגברים בעלי הכישורים הנמוכים ביותר, אלה נטולי ההשכלה האקדמית.



איור 3. שכר חודשי מנובא לפי רמות השכלה ומגדר, מועסקים בגיל 25-64, 2012-2019. האיור מבוסס על הסטבריות מנובאות שחושבו לפי מודל רגרסיה ליניארית. המשתנה התלוי הוא לוג השכר חודשי במחירי 2019. המודל מפקח על המשתנים שעות עבודה, גיל, מצב משפחתי, השתייכות לקבוצת לאום (ערבי/יהודי), עולה מברית המועצות לשעבר, ענף כלכלי בספרה אחת ומשלח יד בספרה אחת.

לסיכום, נשים בישראל הגדילו את שיעורי ההשתתפות שלהן בשוק העבודה ואת רמת ההשכלה שלהן. יש יותר נשים בעלות תואר ראשון ובעלות תואר שני ומעלה מאשר גברים. עם זאת, הישגיהן אלו אינם מתרגמים לשוויון בהיבטים של מספר שעות עבודה ושל שכר: נשים עובדות פחות שעות שבועיות בהשוואה לגברים, ללא קשר לרמת ההשכלה. כאשר בוחנים את תוצאות שוק העבודה, כלומר את רמות השכר לפי השכלה (בפיקוח על מאפיינים דמוגרפיים, שעות עבודה, ענף תעשייתי ומשלח יד), עולה כי מלבד הפערים בהיקפי הפעילות בשוק העבודה יש גם פערים ברמות השכר: בחישוב השכר של נשים וגברים בעלי רמות השכלה שונות נמצא כי נשים בעלות תואר שני ומעלה מרוויחות שכר דומה לזה של גברים בעלי תואר ראשון בלבד, ואילו נשים בעלות תואר ראשון מרוויחות שכר זהה לזה של גברים ללא השכלה אקדמית. השכר של כל הקבוצות אמנם עלה בשנים

2019-2012, אך פערי השכר בין גברים לנשים לא הצטמצמו, למרות השיפור המתמיד ברמת ההשכלה של נשים.

## מדוע אי-השוויון המגדרי בשוק העבודה עדיין רווח?

### תפקיד הספרה הפרטית באי-השוויון המגדרי בשוק העבודה

כפי שתואר לעיל, אי-השוויון המגדרי בשוק העבודה בישראל מתבטא בעיקר בהיבטים של שעות עבודה ושכר, אף שרמת ההשכלה של נשים בישראל לעומת זו של גברים עלתה מאוד. מדוע הפערים האלה אינם נסגרים? אציג כעת שני הסברים עיקריים לכך, אקשור אותם למה שיכולה לחולל המהפכה המשטרית בהקשר הזה, ואראה כיצד היא תוביל להחרפתו של אי-השוויון בטווח הארוך.

ההסבר הראשון לכך שאי-השוויון המגדרי עדיין רווח בשוק העבודה הוא שהמהפכה המגדרית נעצרת על סף הדלת של משק הבית, בספרה הפרטית. השינויים המתחוללים בשוק העבודה אינם חלים על חלוקת העבודה במשפחה – עבודות בית וטיפול בילדים ובבני משפחה אחרים (Cotter et al., 2004; England, 2010; Mandel & Birgier, 2016). מחקרים קודמים הראו כי בישראל, כמו במדינות רבות בעולם, לא חלו שינויים של ממש בספרה הפרטית בהיבט זה. נוסף על כך, אף שנשים הרחיבו את מעורבותן בספרה הציבורית של שוק העבודה, גברים לא הרחיבו את מעורבותם שלהם בספרה הפרטית (Kaplan et al., 2016; Mandel & Birgier, 2020). גם בעת משבר הקורונה, כאשר בשל סגרים השתנה לפרקים אופן העסקתם של נשים וגברים בשוק העבודה וגם הוטלו מגבלות על פעילות מחוץ לבית, החלק היחסי של נשים מסך עבודות הבית והטיפול בילדים במשק הבית נותר ללא שינוי וכמעט שלא הושפע מן השינויים בדפוסי התעסוקה של נשים וגברים (הרצברג-דרוקר ואחרים, 2021).

ליציבות באחריותן של נשים על הספרה הפרטית יש חשיבות רבה במקרה הישראלי. במדינות רבות בעולם המערבי, העלייה בהשתתפות בשוק העבודה קשורה לתהליכים של צמצום ילודה ועלייה בגיל הנישואין ובגיל הלידה הראשונה. לעומת זאת, אצל נשים בישראל – ובייחוד נשים יהודיות – הילודה אינה מצטמצמת במידה משמעותית, והיא אף עלתה בשנים האחרונות. בשנת 2008 למשל עמד שיעור הפריור של נשים יהודיות על 2.88 לאישה, ואילו בשנת 2019 הוא עמד על 3.09 (למ"ס, 2022). נשים רבות בישראל מועסקות במשרה מלאה, שיעור משקי הבית שבהם שני בני הזוג מועסקים במשרה מלאה גבוה, אך נשים בישראל יולדות הרבה ילדים יחסית לנשים בעולם המערבי.<sup>4</sup>

לאור העובדה שהמהפכה המגדרית נעצרת בספרה הפרטית, מדיניות ממשלתית במדינות שונות בעולם מכוונת אל הספרה הפרטית ומבקשת לשנות בה את חלוקת האחריות על עבודות הטיפול והבית. דוגמה אחת לכך היא חופשת ההורות: בשנים האחרונות פועלות מדינות רבות לקידום חופשת הורות בקרב גברים, במקום "חופשת הלידה" המוכרת שניתנה

4 גם שיעור הפריור של נשים חילוניות בישראל גבוה ביחס לזה של נשים במדינות מערביות, כך שגם אם בוחנים רק את הקבוצה הזאת מתקבל פער ניכר בין נשים בישראל לנשים בעולם המערבי (Okun, 2016).

לנשים בלבד (OECD, 2017). מחקרים מראים כי מדיניות שוויונית יותר של חופשת הורות עשויה לשפר את חלוקת העבודה במשפחה גם לאחריה (Castro-García & Pazos-Moran, 2016; Rocha, 2021). כך למשל נמצא כי בדנמרק, לאחר שהונהגה חופשת הורות חובה גם עבור אבות, ירד שכרם של האבות בתקופה שלאחר החופשה, דבר המעיד על מעורבות גבוהה יותר מצידם לאורך זמן בספֶרה הפרטית – בעבודות הבית ובטיפול בילדים (Rege & Solli, 2013).

### המהפכה המשטרית והספֶרה הפרטית בישראל

כפי שהראיתי, כדי לפעול לצמצום אי־השוויון המגדרי יש לקדם שוויון בספֶרה הפרטית. המקרה של חופשות ההורות הוא היבט אחד שבו אפשר לפעול, אך בהינתן פעולותיה של הממשלה הנוכחית במאה הימים הראשונים לקיומה – למשל בנושא חוק האיזוק האלקטרוני הנוגע למתרחש בספֶרה הפרטית של משפחות בישראל, שבו בחרה הממשלה שלא לפעול בעניין – אי־אפשר להניח שקו הפעילות שלה ישתנה ושצפויים לנו שינויי מדיניות מרחיקי לכת בנושא.

הספֶרה הפרטית היא עקב אכילס בכל הנוגע לצמצום אי־השוויון המגדרי בישראל. מדינות שבחרו להתערב באופן חלוקת העבודה בתוך הבית, למשל באמצעות חופשות הורות, מצליחות לצמצם במידה מסוימת את אי־שוויון המגדרי בשוק העבודה. אולם באקלים פוליטי שבו אין התערבות בספֶרה הפרטית בכל הנוגע לחיי אדם, כמו שמראה הסרתו של חוק האיזוק האלקטרוני מעל סדר היום, אי־אפשר לצפות להתערבויות אחרות או לשינוי במדיניות חופשת הלידה בישראל, שיוכל להוביל בטווח הארוך לצמצומו של אי־שוויון כזה.

### ייצוג מגדרי, מוביליות בין־דורית ואי־השוויון המגדרי בשוק העבודה

הספֶרה הפרטית אינה ההסבר היחיד לעצירת צמצומו של אי־השוויון המגדרי; הסבר נוסף הוא שצמצום כזה אינו מתרחש באותו אופן בקרב כלל הנשים. לטענתה של פולה אינגלנד (England, 2010), יש נשים ששוכרות תקרות זכוכית בהשוואה לדור הקודם להן ויש נשים שמתקדמות בלי להצטרך לשבור תקרות זכוכית ומוסכמות מגדריות. כדי להסביר את הטעוץ היא עושה שימוש במוביליות בין־דורית ובמהותנות מגדרית. לפי גישת המהותנות המגדרית, המגדר הוא גורם חשוב בבחירות של גברים ונשים; נשים יבחרו מסלולי קריירה אחרים לעומת גברים. לצד המהותנות המגדרית קיימת אצל נשים וגברים השאיפה למוביליות בין־דורית, כלומר השאיפה להשיג עיסוק, שכר או סטטוס גבוה יותר מאלה של הדור הקודם, אך הם מממשים את השאיפה הזאת באופנים שונים. נשים בוחרות במסלולים שבהם יש רוב נשי כל עוד ישיגו בכל זאת מוביליות בין־דורית. כלומר, אישה צעירה שאימה הייתה אחת תוכל לבחור להיות מנהלת משאבי אנוש; היא עדיין בוחרת בתחום שבו רוב המועסקות הן נשים, אבל משיגה מוביליות בין־דורית. אם אימה הייתה סוציולוגית, כדי להשיג מוביליות בין־דורית היא כבר תצטרך לפנות לתחום נשי פחות ולבחור למשל במקצוע מדעי או טכנולוגי יותר. מכיוון שלא כל הנשים צריכות לשבור מוסכמות, נשים רבות נותרות בעיסוקים שבהם מועסקות בעיקר נשים, ולכן אי־השוויון



המגדרי בשוק העבודה לא הצטמצם דיו. מתוך הטענות האלה אפשר להשליך על הייצוג של נשים בעמדות בכירות בשוק העבודה. ככל שהיו נשים רבות יותר בעמדות בכירות, כך הנשים בדור הבא ישאפו להגיע רחוק עוד יותר, וכדי להשיג את המוביליות הבין-דורית שהן שואפות אליה יהיה עליהן לשבור יותר ויותר תקרות זכוכית ולהגיע לעמדות בכירות נוספות בשוק העבודה. במילים אחרות, ככל שהייצוג המגדרי יהיה שוויוני יותר, ככל שהיו נשים רבות יותר בסקטורים השונים בשוק העבודה וככל שנשים רבות יותר ימלאו עמדות בכירות, כך יוכלו הילדות של היום לשאוף גבוה יותר ולהתקדם יותר.

### המהפכה המשטרית והמוביליות הבין-דורית

הממשלה הנוכחית אינה מצטיינת בייצוג גבוה של נשים בעמדות בכירות. להיעדרן של נשים ממוקדי קבלת ההחלטות, הן כשרות בממשלה הן כמנכ"ליות של משרדי ממשלה, יש השלכות הרות גורל על השוויון המגדרי בשוק העבודה. בטווח הקצר נשים אינן נמצאות במוקדי קבלת ההחלטות ועל כן הזווית המגדרית אינה מוצגת, ובממשלה על משרדיה השונים יכולות להתקבל החלטות שלא רק שלא יקדמו שוויון מגדרי בכלל ושוויון בשוק העבודה בפרט, אלא אף יפגעו בשוויון שכבר הושג. גם בטווח הארוך יש לייצוג מגדרי השלכות מהותיות. ילדות ונערות שמביטות במוקדי קבלת ההחלטות, למשל בהרכב המגדרי של הממשלה או בזה של תפקידי המנכ"ליות בה, לא ימצאו בהם השראה ודמויות לחיקוי. אם המצב יימשך, כשיגיעו לשוק העבודה הן לא יצטרכו לשאוף גבוה על מנת להשיג מוביליות בין-דורית, כי כבר כיום, עוד לפני המהפכה המשטרית, אין להן אל מי לשאת את עיניהן. היחלשותה של הרשות השופטת בעקבות המהפכה המשטרית עלולה להוביל לכך שלנשים המבקשות לפרוץ מוסכמות לא יהיה לאן לפנות כדי לקבל סעד משפטי. בג"ץ אליס מילר המפורסם הוא שהוביל לכניסתן של נשים לתפקידים בצבא שלפני כן היו חסומים בפניהן. אם ייחלש כוחה של הרשות השופטת לא יהיו עוד תקדימים כאלה, וגם הנשים והנערות שישאפו לפרוץ גבולות ולשבור מוסכמויות מגדריות עלולות להיבלם על ידי המוסדות השונים בלי שיהיה להן לאן לפנות כדי להשיג שוויון.

### סיכום

בדברים שלעיל הצגתי שני היבטים הקושרים בין ההסברים שמציעה ספרות המחקר לכך שאי-שוויון מגדרי עדיין רווח – עצירתה של המהפכה המגדרית בספירה הפרטית, ומוביליות בין-דורית לא שוויונית – ובין החשש שמהפכה משטרית בישראל תוביל להתרחבות של אי-שוויון זה. אולם אלה אינן התשובות היחידות שהמחקר הסוציולוגי מציע לשאלה מדוע צמצומו של אי-שוויון המגדרי בשכר בישראל נעצר בשנים האחרונות. קצרה היריעה מלהזכיר את כולן ולדון בהיבטים השונים של המנגנונים המניעים את אי-שוויון המגדרי ובקשר שלהם למהפכה המשטרית המתהווה בימים אלו. כך למשל כדאי לדון בעתיד גם בסוגיית האפליה בשוק העבודה, שבה נעוץ אחד ההסברים לאי-שוויון המגדרי והיא בוודאי תושפע מרשות שופטת חלשה, שבהיותה תלויה ברשות מבצעת לא תוכל לפסוק ולפעול לצמצום אפליה כזאת.

בעת כתיבת שורות אלו, ערב המהפכה המשטרית, עולה החשש כי בשנים הקרובות ייעצר צמצומו של אי־השוויון המגדרי בשוק העבודה והפערים המגדריים אף יורחבו, ונחזור לדפוסי עבר של נשים בשוק העבודה. נשים בישראל עלולות למצוא עצמן כמפרנסות שניות, ללא עצמאית כלכלית, בתחומי עיסוק שבהם רוב המועסקות הן נשים, והרחק מעמדות מפתח בחברה הישראלית בכלל ובשוק העבודה בפרט.

## מקורות

- אזולאי, מורן. (2023, 22 במרץ). זעם בליכוד על בן גביר, שהתעקש להפיל את חוק האיזוק האלקטרוני: "מבזה אותנו". *Ynet*.
- אטינגר, אמיר. (2022, 6 בדצמבר). דרישת החרדים להפרדה מגדרית: הפרטים נחשפים. *ישראל היום*.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2022, 21 בפברואר). *ילודה ופרייון בישראל 2020* [הודעה לתקשורת].
- הרצברג־דרוקר, אפרת, מאיר יעיש וטלי קריסטל. (2021). משפחה ועבודה בעת משבר הקורונה: הפגיעות הכפולה של נשים. *סוציולוגיה ישראלית*, כא(2), 143–151.
- פורום המרצות והמרצים לדיני עבודה. (2023, 22 בפברואר). פגיעה בזכויות העובדות והעובדים בעקבות השינוי המשטרי בישראל (נייר עמדה).
- צמרת, הגר, חנה הרצוג, נעמי חזן, יוליה בסין, רונה ברייר־גארב והדס בן אליהו. (2021). *מדד המגדר 2021*. מכון ון ליר.
- קמחי, איל. (2011). פערי הכנסות בישראל (נייר מדיניות מס' 05.2011). בתוך דן בן דוד (עורך), *דו"ח מצב המדינה 2010: חברה, כלכלה ומדיניות*. מרכז טאוב.
- שטייר, חיה. (2010). סוף עידן המפרנס היחיד: משפחות עם שני מפרנסים בישראל. בתוך ורדה מילבאואר וליאת קוליק (עורכות), *משפחות עובדות: הורים בשוק העבודה בישראל – היבטים חברתיים, כלכליים ומשפטיים* (עמ' 17–45). המכללה למנהל.
- שטייר, חיה, ואפרת הרצברג. (2013). נשים בשוק העבודה: השפעת ההשכלה על דפוסי התעסוקה ועל השכר (נייר מדיניות 2013.08). מרכז טאוב.
- Bar-Haim, Eyal, Carmel Blank, & Assaf Rotman. (2019). Taking their place: Educational expansion and inequality of educational opportunities – a gendered perspective. *Higher Education Policy*, 32(4), 639–661.
- Castro-García, Carmen, & Maria Pazos-Moran. (2016). Parental leave policy and gender equality in Europe. *Feminist Economics*, 22(3), 51–73.
- Cha, Youngjoo, & Kim A. Weeden. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457–484.
- Cotter, David A., Joan M. Hermsen, & Reeve Vanneman. (2004). *Gender inequality at work*. Russell Sage Foundation and Population Reference Bureau.
- DiPrete, Thomas A., & Claudia Buchmann. (2013). *The rise of women: The growing gender gap in education and what it means for American schools*. Russell Sage Foundation.

- England, Paula. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender and Society*, 24(2), 149–166.
- Herzberg-Druker, Efrat, & Haya Stier. (2019). Family matters: The contribution of households' educational and employment composition to income inequality. *Social Science Research*, 82, 221–239.
- Kaplan, Amit, Maha Sabbah-Karkabi, & Hanna Herzog. (2020). "When I iron my son's shirt, I feel my maternal role": Making women's invisible work visible. *Journal of Family Issues*, 41(9), 1525–1545.
- Mandel, Hadas, & Debora P. Birgier. (2016). The Gender Revolution in Israel: Progress and Stagnation. In Nabil Khattab, Sami Miaari, & Haya Stier (Eds.), *Socioeconomic inequality in Israel* (pp. 153–184). Palgrave Macmillan.
- Mandel, Hadas, & Moshe Semyonov. (2014). Gender pay gap and employment sector: Sources of earnings disparities in the United States, 1970–2010. *Demography*, 51(5), 1597–1618.
- OECD. (2017). A good start for equal parenting: Paid parental leave. In *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*.
- Okun, Barbara S. (2016). An investigation of the unexpectedly high fertility of secular, native-born Jews in Israel. *Population Studies*, 70(2), 239–257.
- Rege, Mari, & Ingeborg F. Solli. (2013). The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277.
- Rocha, Miriam (2021). Promoting gender equality through regulation: The case of parental leave. *The Theory and Practice of Legislation*, 9(1), 35–57.
- Steiber, Nadia, & Barbara Haas. (2012). Advances in explaining women's employment patterns. *Socio-Economic Review*, 10(2), 343–367.
- Van Bavel, Jan, Christine R. Schwartz, & Albert Esteve. (2018). The reversal of the gender gap in education and its consequences for family life. *Annual Review of Sociology*, 44(1), 341–360.