

תוכן העניינים

עמוד

- נשים בשוק העבודה..... 3
- עבודה והורות הקורונה..... 5
- שינויים בשוק העבודה בעקבות הקורונה..... 7
- חסמים וקשיים מול יתרונות והזדמנויות של אימהות עובדות מהבית בזמן הקורונה..... 8
- ביבליוגרפיה..... 10

נשים בשוק העבודה

נוכחותן של נשים בשוק העבודה הפכה מתופעה נדירה לדבר שגרתי. במאה הקודמת, לפני מלחמת העולם השנייה, היה מערך התפקידים של הנשים מצומצם למדי והורכב על פי רוב משני תפקידים: תפקיד הרעייה ותפקיד האם.

החל ממצית המאה ה-20 נכנסו הנשים לשוק העבודה וגרמו למהפכה בתפקידיהם של שני המינים ולשינוי מהותי בדפוסי המפרנסים (קוליק וליברמן, 2016). ניתן לטעון כי הצטרפות הנשים לשוק העבודה הוא מהשינויים החשובים ביותר שהתרחשו בשוק העבודה במאה האחרונה.

צמרת-קרצ'ר (2014) בדקה את מדד המגדר של "שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית". מדד זה נועד לספק בסיס מוצק לשאלה: מדוע, למרות הרבה מודעות בשנים האחרונות במקביל לשיפורים רבים ומשמעותיים במעמד האישה במגוון תחומים, נראה שהפער המגדרי נוצר בעינו. ולעתים אף מתרחב.

לדבריה בשנות התשעים של המאה הקודמת הייתה התקדמות ניכרת במיגור ההפליה כלפי נשים בחברה הישראלית על ידי חקיקה. מתאימה, ואמנם, בעקבות זאת נשים ממגוון קבוצות אוכלוסייה הגיעו להישגים במספר תחומים: השתתפות בשוק העבודה, עליה ברמת ההכנסה וייצוג בחיים הציבוריים. העניין הוא שבמקביל קצב השיפור אצל הגברים לא התקדם פחות מקצב השיפור אצל הנשים, ולכן האי-שוויון המגדרי לא הצטמצם באופן ניכר.

בעשורים האחרונים חלים שינויים דמוגרפיים משמעותיים בכל העולם המערבי. כוח העבודה הנשי, ובכללו נשים נשואות ואימהות גדל בהתמדה ואף יש מדינות שבהן הבדלים המגדריים בשוק העבודה קטנים (אהרון, 2016). נשים משתתפות הרבה יותר בתעסוקה, בחינוך הגבוה, בפרופסורה, במדיניות, באמנות, ולהבדיל, אפילו במחלות שנחשבו "גבריות" כמו מחלות-לב (פרס, 2002), וברוב מדינות המערב חלה עליה ניכרת בשיעור המשפחות שבהן יש שני מפרנסים עיקריים. אולם, עדיין התופעה שרואה את האישה כאחראית העיקרית לתחום המשפחה נותרה קיימת (Nordenmark, 2002). ונשים עדיין נושאות ברוב הנטל של טיפול במשק הבית וטיפול בילדים. הן מקדישות לכך 37 שעות בשבוע בהשוואה להשקעה של כ-20 שעות מצד גברים (Sullivan & Mainiero, 2008; Winkler, 2002).

החל משנות ה-50 של המאה ה-20, קיימים בישראל חוקים שמטרתם להבטיח שוויון זכויות לנשים ומסוף שנות ה-80 למנוע אפליית נשים בהזדמנויות תעסוקתיות. כגון: חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, התשמ"ו-1996, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. ונראה כי מקומן של נשים בחברה בכלל, ובתחום התעסוקה בפרט, נמצא בתהליכי שינוי ועיצוב מתמידים (אוקן ואוליבר, 2009; קוליק וליברמן, 2016). בשנת 2019 אחוז המועסקים שעובדים בהיקף מלא בקרב הגברים היה – 84.5%. בקרב הנשים אחוז זה עמד על ל-76.5% וחלה בו מגמת עליה (לעומת 76.2% בשנת 2018)

(הלמ"ס, 2021), ולמרות שישראל הינה מדינה בעלת חוקי עבודה מתקדמים ביחס לשוויון זכויות של נשים בעבודה, יש בה הסדרים חוקיים ו/או ממוסדים ביחס לזכויות הורים, אפשרויות של אימהות לצאת לעבודה, להכניס את ילדיהן למעונות מגיל צעיר, ואף נשים החלו לקבל לגיטימציה רבה יותר לפתח קריירה. בנוסף, ישראל הינה גם מדינה מסורתית ביחס למוסד המשפחה וביחס לציפיות מאימהות, ומצופה מהנשים לפתח קריירה בתנאי שיטפלו כИАות בילדיהן (רוזן-גנוט, 2011).

כמו בישראל, כך גם ברוב החברות המסורתיות, חלוקת העבודה בין הבעל והאישה הינה ברורה למדי. הבעל אחראי לפרנסת המשפחה והעניינים הכספיים ואילו האישה אחראית על עבודות הבית והילדים. תהליכי התיעוש והמודרניזציה גרמו לשינויים רבים, אחד מהם היה יציאת נשים לעבודה מחוץ לבית, מה שגרם לשינויים בתא המשפחתי ולתחלופת התפקידים המגדרית (אליאס, 2002).

במהלך העשורים האחרונים קיימת מגמת שיפור במצבן של נשים בשוק העבודה בישראל מבחינות רבות. שיעור התעסוקה של נשים בישראל, הינו בממוצע 75%, ואם מנטרלים את החרדיות הוא עולה ל- 84%. עליה של 20% בשלושים השנים האחרונות. שיעור זה גבוה מהשיעור במדינות ה-OECD, העומד על 66%, וגם קצב הצמיחה שלו מהיר יותר משם. ממנו (פוקס ואפשטיין, 2019). היבט נוסף בו בולטת ישראל הוא שיעור הילודה, שהוא הגבוה ביותר בקרב המדינות המפותחות ועומד על 1.3 ילדים לאישה. גם שיעור התעסוקה של אימהות לילדים קטנים גבוה. יש מגמות של עליה נאה מאוד בעיקר בקרב נשים חרדיות וערביות, וזה מראה על כניסה מוגברת של אוכלוסיות חלשות לשוק העבודה (בוורס, 2020).

גם מבחינת פערי שכר יש התקדמות נאה בישראל - בעשור האחרון נצפתה ירידה בפערי השכר בין גברים ונשים בישראל, כמו שמתרחש במרבית מדינות ה-OECD. פער השכר לשעה בישראל ירד מ-17.3% בשנת 2008 ל-15.8% בשנת 2017. הממצאים מראים כי הפער בשכר החודשי בין גברים ונשים, שהוא כיום 31%, נובע בעיקר מהבדלי כמות שעות העבודה בין שתי הקבוצות וממקצועות שונים וגם מחלקיות משרה. כך למשל, בשנת 2018 כשליש מהנשים בישראל הועסקו במשרה חלקית, בהשוואה ל-13% בלבד מהגברים. גם בקרב עובדים שהועסקו במשרה מלאה, נשים עבדו 10% פחות שעות מגברים (OECD a, 2020).

בעשורים האחרונים, שלטה הטענה כי ריבוי התפקידים של האישה יצר קונפליקט בין דרישות העבודה לבין דרישות הבית (מור וגיא, 2006; קוליק וליברמן, 2016). מחקרים מראים כי הקונפליקט בין קריירה לבין הצבת המשפחה בראש סדר העדיפויות, הינו קונפליקט שאינו זהה לקונפליקטים אחרים. נשים נאלצות להתמודד בטרם הפיכתן לאימהות עם בחירות רבות, כגון: בחירת מוסד לימודים, בחירת בן זוג, ובחירת מקום העבודה מבלי להתחשב ברעיון הקמת המשפחה (Hollway, 2010). כאשר נוצר חוסר התאמה בין ערכים, נשים נטו לתת קדימות לצרכי ילדיהן או משפחותיהן על פני הקריירה שלהן (מור וגיא, 2006).

מור וגיא (2006) מציגות במאמרו שתי גישות לקונפליקט: גישת הקונפליקט התפקידי-ריבוי תפקידים, מיעוט משאבים ודרישות סותרות- גישה זו עוסקת בבעייתיות של ריבוי תפקידים. קונפליקט זה נובע מן המספר הרב של תפקידים בהם מחזיק כל אדם בו זמנית, כאשר לכל תפקיד יש מספר משימות ומחויבויות