

תוכן עניינים

1. מבוא.....X
- X..... חוסר שוויון – הגדרה והשלכות
- X..... חוסר שוויון מגדרי בשדה החינוך בישראל
- X..... פערי הכנסה בין גברים ונשים בשדה החינוך
- X..... פערים מגדריים בין נשים וגברים בתפקידי ניהול
2. שיטת מחקר.....X
- X..... אוכלוסיית המחקר והמדגם
- X..... שיטת איסוף נתונים
- X..... שיטת ניתוח נתונים
4. ממצאים.....X
5. תוצאות.....X
6. דיון ומסקנות.....X-X

מבוא

חוסר שוויון – הגדרה, תיאור והשלכות שליליות

הגדרה ותיאור התופעה

לאורך העשורים האחרונים גוף רחב של ספרות התמקד באופן ההגדרה ובהשלכות השליליות של חוסר שוויון (הנדלס, 2013; ישיב, 2012; Simpson & Yinger, 2013). ככלל, שוויון מבוסס על כלל לפיו כלל בני האדם נולדו שווים ומהווה מושג בסיסי באתיקה האנושית, מדובר באחד הערכים אשר ראוי לנהוג לפיהם ביחסים שבין אדם לאדם (Jarman, Blackburn, & Racko, 2012). לפי אבו – עבסה (2008) ערך השוויון מהווה את היסוד החשוב ביותר עליו מתבססות מדינות דמוקרטיות. בהמשך לתיאור זה, החוקרת וייסבלאי (2006) מציינת כי הענקת שוויון הזדמנויות לאינדיבידואלים המשתייכים לקבוצות שונות בחברה הינה אחת המטרות החשובות, אם לא החשובה ביותר, של מדינות דמוקרטיות. באופן נקודתי יותר, חוסר שוויון בשדה התעסוקה מתייחס לצורה של אפליה אשר מתבססת על גזענות, מגדר, דת, מוצא לאומי, נכות פיזית או נפשית, גיל, העדפה מינית על ידי מעסיקים (Goldman, Gutek, Stein, & Lewis, 2006). אפליה מסוג זה באה לידי ביטוי, בין השאר, בכך שעובדים זוכים לשכר נמוך וסיכויים נמוכים יחסית לקבלה לעבודה או קידום, רק בעקבות השתייכותם לקבוצה חברתית מוחלשת ומופלת (Akhtar, 2012; Daoust, 2013; Jarman, Blackburn, & Racko, 2012; Jayachandran, 2015; Kiausiene, Streimikiene, & Grundey, 2011).

אף על פי ששוויון מהווה ערך בסיסי במדינות דמוקרטיות, במציאות הפערים בין קבוצות שונות במדינות רבות בעולם (Ridgeway, 2011), לרבות החברה הישראלית (וייסבלאי, 2006; דגן – בוזגלו וחסון, 2015), נשמרים ואף הולכים וגדלים. לראיה, מחקרים חוצי תרבויות וזמנים מעידים כי התפלגות השכר של אינדיבידואלים מתאפיינת בהבדלים משמעותיים בין קבוצות אתניות שונות של עובדים, בייחוד בקרב קבוצות המהוות קבוצות מיעוט (Simpson & Yinger, 2013). בנוסף, חשוב לציין כי מחקרים אשר יושמו לאחרונה מלמדים כי שיעור המובטלים בכלל אוכלוסיית ארצות הברית עומד על 4.3%, אף על פי כן, שיעור האבטלה בקרב אינדיבידואלים לבנים עומד על 3.7% בלבד לעומת שיעורי אבטלה של 7.5% בקרב שחורים, 5.2% בקרב היספנאיים ו- 6.8% בקרב סיאתיים (Bureau of labor statistics, 2017).

תופעת חוסר השוויון אינה פסחה גם על מדינת ישראל, כאשר ממצאי מחקרים מרמזים כי בישראל מתקיים חוסר "צדק חלוקתי" בהתייחס לאופן הקצאת המשאבים בין חברי קבוצות חברתיות שונות. אפליה מסוג זה מתבססת, בין השאר, על רקע אתני ולאומי, כאשר תושבים המשתייכים לקבוצות מיעוט

"מוחלשות" במדינת ישראל מצויים תחת אפליה חברתית ותעסוקתית, מתקשים להשתלב בשוק העבודה וסובלים משכר נמוך יחסית בהשוואה לקבוצות אתניות אחרות בישראלית, כגון קבוצת האינדיבידואלים המשתייכים לקבוצת הרוב האשכנזי במדינה (אבו־עסבה, 2007; ברקוביץ', 2001; וייסבלאי, 2006). זאת ועוד, חשוב לציין כי במקרים רבים מדובר באפליה ממסדית המשתקפת בחקיקה ומדיניות המאפשרים יתרון ועדיפות לבני קבוצות מסוימות בחברה הישראלית (כגון חברי הקבוצה האשכנזית), ומקפחות אינדיבידואלים המשתייכים לקבוצות מיעוט מוחלשות (הנדלס, 2013; ישיב, 2012).

השלכות שליליות של חוסר שוויון

לתופעת חוסר השוויון מיוחסות השלכות שליליות מגוונות וחמורות בספרות המחקרית (Berry, 2001; Petterson & Albers, 2009; Brown, Gardner, Oswald, & Qian, 2006). בהקשר זה, במהלך העשורים האחרונים, מחקרים התמקדו בקשר שבין רמת ההכנסה לבין תחושת רווחה, בריאות נפשית ובריאות פיזית. מחקרים מעידים כי אפליה תעסוקתית כרוכה בהשלכות שליליות משמעותיות, כאשר במחקרים רבים היעדר שוויון נמצא קשור לשיעור גבוה של אבטלה ורמת הכנסה נמוכה בקרב קבוצות מופלות (Brown et al., 2009). בהמשך לכך, גוף רחב של ספרות מעלה כי אפליה תעסוקתית קשורה לפגיעה בתחושת הרווחה הנפשית של בני מיעוטים, ירידה ברמת תחושת הסיפוק מהחיים ולקשיי תפקוד והסתגלות (Berry, 2006). זאת ועוד, במספר מחקרים נמצא כי אנשים אשר מדווחים על אפליה תעסוקתית נוטים לדווח על איכות חיים ותחושת שביעות רצון נמוכות יחסית בחייהם בהשוואה לאנשים אשר אינם נתונים לאפליה מסוג זה (Brown, Gardner, Oswald, & Qian, 2009). יתרה מכך, אינדיבידואלים אשר נתונים תחת אפליה תעסוקתית מדווחים על רשת חברתית מצומצמת (Myers, 2000) ואף על בריאות נפשית ופיזיולוגית ירודה לעומת אינדיבידואלים אשר אינם סובלים מאפליה תעסוקתית (Macintyre, McKay, 2005; Ellaway, & 2005). לבסוף, מחקרים מעלים כי פרטים אשר סובלים מאפליה בשוק התעסוקה נוטים למעורבות יתר בהתנהגויות סוטות ופשיעה (Chilton, Chyatte, & Breaux, 2007), פתולוגיות (Petterson & Albers, 2001), והפרעות התנהגות בהשוואה לאינדיבידואלים אשר אינם סובלים מאפליה תעסוקתית בשוק העבודה (Luby et al., 2013).

מעבר להיבטים השליליים המצוינים לעיל, מחקרים מעלים כי אפליה תעסוקתית עשויה לפגוע בתחושת האמון של בני קבוצות חברתיות מופלות כלפי המשטר. בהקשר זה, במחקר שערכו רייס וזקאושר (Risse & Zeckhauser, 2004) נמצא כי אנשים אשר משתייכים לקבוצות מוחלשות בחברה (למשל – בני מיעוטים אתניים, נשים וכדומה) נוטים לגלות רגישות רבה כלפי מצבים של חוסר שוויון, חוסר הוגנות ואפליה כנגד חברי קבוצתם. בכלל זה, החוקרים מציינים כי תהליכים לא הוגנים, כמו אפליה חברתית