



מחקרי רגולציה

כרך ג

תעסוקה ומגדר

עורכת ראשית

השופטת בדימוס ד"ר איריס סורוקר

המחקרים בכרך זה הם פרי שיתוף פעולה בין מרכז חת לחקר התחרות והרגולציה לבין עמותת נטע – המרכז לפיתוח קריירה



כתב העת של מרכז חת לחקר התחרות והרגולציה
המסלול האקדמי המכללה למינהל

טבת התשפ"א, ינואר 2021

מחקרי רגולציה

מנהלת מרכז חת לחקר התחרות והרגולציה
השופטת בדימוס ד"ר איריס סרווקר

מנהלים אקדמיים
פרופ' אורית פישמן-אפורי
ד"ר עידו באום

עורכת ראשית
השופטת בדימוס ד"ר איריס סרווקר

מערכת כתב העת
עו"ד ענבר גוטליב ריבקיין
עו"ד ליטל פילר

עריכה לשונית עברית
משה גרוס

עריכה לשונית אנגלית
ד"ר רחל רימון

אופן הגשת הצעות מחקר ומאמרים :
אנו מזמינים חוקרות וחוקרים להגיש מאמרים והצעות מחקר בתחומים שונים,
ביניהם: משפטים, כלכלה, ניהול ומדעי החברה הקשורים להיבטים של תחרות ורגולציה
והעומדים על סדר היום החברתי-כלכלי בישראל. על הרוצה לפרסם מאמר להיות נכון לקבל הערות
המערכת ולהחזיר תיקונים תוך זמן סביר. עבודת המערכת תכלול קבלת חוות דעת של קורא חיצוני
אנונימי. יש לשלוח העתק של המאמר או הצעת המחקר לכתובת הדואר האלקטרוני בצירוף קורות
חיים ופרסומים אחרים (אם ישנם).

כתובת המערכת:

מרכז חת לחקר התחרות והרגולציה
המסלול האקדמי המכללה למינהל
שד' רבין 7, ת"ד 25072
ראשון לציון 7502501
דואר אלקטרוני: hethcenter@colman.ac.il
אתר האינטרנט: www.colman.ac.il/heth_center
דף הפייסבוק: www.facebook.com/hethcenter
טלפון: 03-9634104

©

כל הזכויות שמורות
למרכז חת לחקר התחרות והרגולציה
המסלול האקדמי המכללה למינהל
ISSN 2664-6307



סדר: ענת זקון

ניתן לרכוש את כתב העת באמצעות נבו הוצאה לאור בע"מ

ת"ד 43, צפריירים 9983000

טל' 02-9992099, פקס' 02-9992088

nevo@nevo.co.il

נבו



פרופ' מאיר חת

מייסד מרכז רנה ומאיר חת לחקר התחרות והרגולציה
המסלול האקדמי המכללה למינהל



תוכן העניינים

9.....	על תעסוקה ומגדר : דבר המערכת.....	איריס סורוקר וענבר גוטליב ריבקין
19.....	דברי ברכה.....	נאוה בן-אור
23.....	דברי ברכה.....	אלה אלקלעי
29.....	דברי פתיחה.....	יעל יצחקי
31.....	לשמור על נבחרת הדירקטורים.....	משולחנו של מאיר חת
32.....	הרגולטור המתערב.....	
35.....	הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה ובאוריינטציה לעבודה.....	שחר הכטלינגר ואיתמר גתי
49.....	השפעת המגדר על עמדות משקיעים פרטיים כלפי איכות הייעוץ הפיננסי בבנקים ובבתי השקעות.....	גלית קליין, מוטי צווילינג וזאב שטודינר
97.....	”גלגול נשמות?” מאפיינים ישנים של הפליה מגדרית במבנה עבודה חדש או האם מאפייני היזמות הנשית החדשה מעוררים ניחוח של הפליה מגדרית ישנה ?.....	ענת גיא ואבי שניידר
121.....	האם נפרצה תקרת הכסף ? מגדר וייצוג תקשורת של מנהיגות ענף הבנקאות בישראל.....	רונית קרק ומיכל פרנקל
159.....	ההשפעה של חדירת התחבורה הציבורית ליישובים הערביים בישראל על חינוך ותעסוקה.....	עאמר אברוקרן ושירלי ליכטמן-שדות
177.....	לאן אנו נעות ? הגירה פנימית ותעסוקת נשים בישראל....	יערה מן ורוית חננאל
205.....	משוב ומגדר : הטיות מגדריות בתהליכי משוב בארגונים.....	רחל חביב-וויטמן ומני קוסלובסקי

על תעסוקה ומגדר: דבר המערכת

צ'ימנדה נגוזי אדיצ'יה מוכרת כסופרת אפריקנית, ניגרית, הכותבת באנגלית.¹ בכנס "טד" בשנת 2012 ביוסטון, אדיצ'יה נשאה הרצאה שכותרתה "כולנו צריכים להיות פמיניסטים".² ההרצאה מתארת את ה"אני מאמין" של אדיצ'יה בנושא מגדר. אדיצ'יה קוראת להשתחרר מסטראוטיפים המקבעים את החשיבה ומגבילים אותה:

גברים שולטים בעולם. זה היה נשמע הגיוני לפני כאלף שנים, כשבני האדם חיו בעולם שבו כוח פיזי היה התכונה החשובה ביותר להישרדות. הסבירות שהחזק ינהיג הייתה גבוהה יותר, וגברים באופן כללי היו חזקים יותר. [...] כיום אנו חיים בעולם שונה. האדם הכשיר יותר להנהיג הוא לאו דווקא החזק יותר, אלא האינטליגנטי יותר, המשכיל יותר, היצירתי יותר, החדשן יותר.

אדיצ'יה טוענת כי החזרתיות המאפיינת מנהג מסוים מנרמלת אותו, עד שהוא נראה "טבעי": "אם רואים רק גברים בראש תאגידים, זה מתחיל להיראות 'טבעי' שרק גברים עומדים בראש תאגידים". ומה רע בכך? "החלוקה המגדרית כיום עושה עוול גדול [...] היום אני מבקשת שנתחיל לחלום ולתכנן עולם אחר. עולם הוגן יותר, עולם של גברים מאושרים יותר ונשים מאושרות יותר, הנאמנות יותר לעצמן". אדיצ'יה הגדירה את הבעיה: הדרה שיטתית ונמשכת של נשים ממקומות עבודה בכירים ומפעילות ציבורית; נחיתות ביחסי הכוחות הזוגיים ודרישה מהאישה לוותר ולהתפשר; והתייחסות מפלה ומקטינה כלפי נשים בכל ממשקי החיים. השלב השני הוא להכיר בעוול כלפי נשים וגברים כאחד. לא רק נשים נפגעות אלא גם גברים:

אנחנו עושים עוול גדול לבנים באופן שבו אנו מחנכים אותם. אנחנו מדכאים את האנושיות שלהם. אנחנו מגדירים גבריות באופן צר מאוד. גבריות היא כלוב קטן וקשיח, שלתוכו אנחנו מכניסים את הבנים. אנחנו מלמדים אותם לפחד מהפחד, מהחולשה, מהפגיעות. אנחנו מלמדים אותם להסוות את האני האמיתי שלהם כי הם חייבים להיות, כמו שאומרים בניגרית, גבר קשה.

במידה לא מבוטלת, משנתה של אדיצ'יה נשענת על הפילוסופיה של ג'ון סטיוארט מיל, אשר בספרו המונומנטלי **שעבוד האישה**,³ סלל מתווה רעיוני להצבת השוויון כעוגן לשחרור האישה מכבלים מגדריים. מיל הציע כי הסדרת היחסים בין שני המינים באופן המבוסס על שעבוד

1 המקור למידע הביוגרפי על אודות הכותבת הוא בוויקיפדיה, בערך: צ'ימנדה נגוזי אדיצ'יה, וכן בהרצאת טד שנשאה בשנת 2013: "כולנו צריכים להיות פמיניסטים", פורסם במוסף הארץ (10.3.2017).

2 מתוך פרסום ההרצאה, שם, בעמ' 34, 36.

3 ג'ון סטיוארט מיל **שעבוד האישה** (1869) (שונמית ליפשיץ מתרגמת, 2009).

המין הנשי למין הגברי שגוי מעיקרו ומהווה מכשול לשיפור מצבו של האדם. יש להמירו בעיקרון של שוויון שאינו מעניק כוח או זכויות לצד אחד ואינו מטיל מגבלות על הצד האחר. שיטה של אי-שוויון צמחה מהעובדה שמשחר קיומה של החברה האנושית, ערכה של האישה נקבע בידי גברים. משנות חייהן הראשונות, חונכו נשים להאמין שהאידיאל של דמותן מנוגד לזה הגברי. דמותן אינה מתאפיינת ברצון עצמי, אלא בציות לשלטונו של האחר. כללי המוסר מורים להן שזו חובתן, וכללי הרגש אומרים להן שזה טבען: לחיות למען אחרים ולמקם את חייהן סביב רגשות חיבה. לאחר שהגברים רכשו לעצמם את כלי השפעה הזה על חשיבתן של הנשים, בא דחף של אנוכיות וגרם להם שישתמשו בו במלוא עוצמתו כאמצעי להחזיקן במצב של שעבוד. מיל סבר כי רוב בני המין הגברי מתקשה לשאת את הרעיון של חיים עם אדם השווה להם. על כן הגברים פועלים להדיר מחצית מהגזע האנושי מרוב העיסוקים המכניסים וכמעט מכל התפקידים החברתיים הגבוהים. מיל טען כי היתרון הגדול בשחרור נשים נעוץ בעצם השוויון. אך לשחרור האישה יש גם ערך תועלתני – פתיחת השוק לפעילות נשים תכפיל את כמות היכולת השכלית שתהיה זמינה לטובת האנושות.

כמאה וחמישים שנה חלפו מעת שג'ון סטיוארט מיל אמר בקול רם וצלול את המובן מאליו: נשים זכאיות לשוויון הזדמנויות מלא בתחומי התעסוקה מעצם היותן יצור אנושי. והנה, בעולם התעסוקה של היום, על אף העלייה המתמדת בהשתתפות נשים בשוק העבודה בשלושת העשורים האחרונים⁴, נשים נתפסות כמי שנאלצות לוותר על מסלול קריירה משמעותי לטובת חיי משפחה וטיפול בילדים.⁵ למרות שנשים עוסקות במגוון רחב של מקצועות והשכלתן אינה נופלת מזו של גברים, ישנם מקצועות המסווגים כ"גבריים" לעומת מקצועות "נשיים"; והעוסקות במקצועות "נשיים", משתכרות בשכר נמוך יחסית.⁶ כך, בשנת 2018 השכר הממוצע של נשים היה 68.4% משכרם של הגברים.⁷ נראה כי הבעיה אינה דווקא בשעות העבודה: בישראל, נשים עובדות מספר שעות רב. כך למשל, בשנת 2019 שיעור הנשים שעבדו יותר מ-50 שעות שבועיות עמד על 13%,⁸ ו-78.5% מהנשים עבדו במשרה מלאה.⁹ הצעת חוק הסדרי עבודה גמישים, התשע"ז-2017 מבקשת "לקדם איזון בין חיי העבודה לבין חייהם הפרטיים של העובדים", משמע לאפשר גמישות תעסוקתית. זאת, במטרה "להגדיל

4 נויה רימלט "בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה" מחקרי משפט כד 299, 300-301 (2008).

5 דברי הסבר להצעת חוק הסדרי עבודה גמישה, התשע"ז-2017, פ/פ 4473/2, <https://bit.ly/3ngiuer>; פרוטוקול ישיבה מס' 114 של הוועדה לקידום מעמד האישה, הכנסת ה-17 (4.3.2008) <https://bit.ly/3hKuVOm>.

6 רימלט, לעיל ה"ש 4, בעמ' 300-301.

7 נוגה דגן-בוזגלו ויעל חסון "פערי שכר מגדריים בישראל: תמונת מצב 2020" (מרכז אדוה, 8.3.2020) adva.org/he/gender-gaps-2020.

8 הגר צמרת-קרצ'ר ואח' "מדד המגדר: אי-שוויון מגדרי בישראל" (מכון ון ליר, 2019) <https://bit.ly/35bdXDJ>.

9 בהתאם לאתר ה-OECD.Stat, זמין בקישור: http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=HEALTH_STAT, תחת הקטגוריה Labour Force Statistics – Full-time Part-time employment – Incidence of FTPT employment – common definition.

את שיעור ההשתתפות בתעסוקה ואת היקפי המשרה בקרב כלל האוכלוסיות, ובכלל זאת הורים לילדים ואנשים עם מוגבלות.¹⁰ גמישות תעסוקתית מתייחסת לשעות העבודה, למקום ביצוע העבודה ולתכנון סדר היום.¹¹ אי-שוויון בין גברים לנשים עשוי להצטמצם על ידי גמישות תעסוקתית, שתאפשר הגדלת שיעור השתתפותן בשוק העבודה, בעיקר של אימהות. גמישות תעסוקתית עשויה לתרום לפריון העבודה ולשיפור התחרותיות במשק.¹²

הצורך לקדם זכויות נשים הוכר בחקיקה בישראל כבר לפני כ-70 שנה, בשנות החמישים. בתוך כך נחקק חוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951, שנועד לעגן את הזכויות לשוויון בין נשים לגברים, לרבות: קניין, אפוטרופסות, זכויות חברתיות, הגנה מפני אלימות, שירות בכוחות הביטחון וייצוג הולם.¹³ חוק חשוב העוסק במעמד נשים בשוק העבודה הוא חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. "מטרתו המוצהרת היא פרישת הגנות על האישה העובדת, תוך התמקדות בהגנה על בריאותה של האישה ועל זכויותיה לחופשת הלידה".¹⁴ החוק מטפל במגוון תחומים שהעיקריים שבהם נוגעים לעבודה כלילה, לתקופת היריון, לידה והורות ולעבודה בשעות נוספות. סעיף 9(ד) לחוק עבודת נשים אוסר על פיטורי אישה השוהה במעון לנשים מוכות. בהקשר זה נציין את חוק שירותי רווחה (זכויות נשים ששהו במקלט לנשים מוכות), התשע"ג-2012, שמעניק זכויות לנשים ששהו במקלט לנשים מוכות, כמו מענקי הסתגלות, דירה וליווי תעסוקתי.

בשלהי שנות השמונים נחקק חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, שתכליתו "לעגן בחקיקה את שוויון ההזדמנויות בעבודה ולאסור הפליה מחמת מינו של העובד, היותו נשוי או היותו הורה".¹⁵ בהמשך נחקק חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, שתכליתו לפי סעיף 1 היא "לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה". שוויון בשכר הוא ללא ספק סוגיה מאתגרת, בהיותו מדד לפערי כוחות. בדברי ההסבר לחוק חשוב זה נכתב:

כיום ברור כי אחד הגורמים לפער בין שכר הנשים לבין שכר הגברים הוא השכר הנמוך המשולם עבור מקצועות או תפקידים שרוב העוסקים בהם הן נשים. דעה זו מקובלת במדינות אירופה, בארה"ב ובקנדה. החוק המוצע בזה הולך בעקבות האיחוד האירופי והמדינות החברות בו שקבעו במשפטם את עיקרון הזכאות לשכר שווה בשל עבודה שוות ערך, הוא מרחיב את היקף תחולת השוואת השכר הקבועה היום בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד,

10 כפי שעולה מס' 1 להצעת חוק הסדרי עבודה גמישים, לעיל ה"ש 5. יצוין כי הצעת החוק טרם עברה בכנסת.

11 מכון סאלד "עבודה מרחוק בהיבטים חברתיים וחינוכיים" (מאי 2020), <https://bit.ly/3ngLfri>.

12 דברי הסבר להצעת חוק הסדרי עבודה גמישים, לעיל ה"ש 5.

13 דברי הסבר להצעת חוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951, ה"ח 190, 191.

14 טל פילברג קליין "1954 – חקיקת חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954" (משרד המשפטים, 2019),

www.gov.il/he/Departments/publications/reports/roots_1954.

15 דברי הסבר להצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, ה"ח 324, 324.

התשכ"ד–1964 בכך שהשוואת השכר תחול לא רק לגבי עבודה שווה או שווה בעיקרה בלבד, אלא גם לגבי עבודה שוות ערך.¹⁶

ראוי להזכיר גם את החוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח–2008. מטרת החוק, כעולה מסעיף 1, היא "להביא לשינוי התרבות העסקית ולטפח מודעות ציבורית כדי לעודד שילוב וקידום של נשים בעבודה והתאמת מקומות עבודה לנשים וכן להורות". הכלי שבעזרתו תתאפשר ההתאמה של מקומות העבודה ושל נוהלי העבודה לנשים הוא מתן מענקים ואותות הוקרה למעסיקים אשר ישלבו נשים בארגון.¹⁷ לאחרונה הונחה על שולחן הכנסת הצעת חוק למניעת אלימות במשפחה (תיקון – מניעת אלימות כלכלית), התש"ף–2020, שמטרתה להתמודד עם אלימות כלכלית נגד נשים, אשר גם לה השלכות פוגעניות בדומה לאלימות פיזית, נפשית או מילולית.¹⁸ מדובר באלימות מבוססת מגדר, שהנפגעות העיקריות ממנה הן נשים, שכן על פי רוב, הגבר מפעיל אלימות מעין זו כדי להשיג זכויות יתר במשאבים הכספיים העומדים לרשות המשפחה ובהכנסות האישה.¹⁹ נזכיר כי מדינת ישראל חתומה על האמנה הבינלאומית בדבר ביטול אפליה נגד נשים לצורותיה (CEDAW),²⁰ "על המדינות בעלות האמנה הבינלאומית בדבר זכויות האדם מוטלת החובה להבטיח את זכויותיהם השוות של גברים ונשים להנות מכל הזכויות הכלכליות, הסוציאליות, התרבותיות, האזרחיות והמדיניות".²¹ לצד זאת, החלטה מס' 2242 של מועצת הביטחון של האו"ם משנת 2015 הכירה בצורך להשתתפות ולמנהיגות שווה של נשים בניהול ככלל ובתגובה למגיפות בריאותיות.²²

הוראות שונות בדברי חקיקה עוסקות בייצוג הולם של נשים במגזר הציבורי, דוגמת סעיפים 15א(א) ו-15א(ב)(2) לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט–1959, שעניינם ייצוג הולם בשירות המדינה ובמשלה; וסעיף 6 לחוק שיווי זכויות האישה, שכותרתו: ייצוג הולם בוועדת בדיקה ממשלתית, בוועדת חקירה, בוועדה ציבורית ובצוות לעיצוב מדיניות לאומית. גם סעיף 18 לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה–1975 עוסק בייצוג הולם, ומתייחס

16 דברי הסבר להצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד בעד עבודה שוות ערך, התשנ"ה–1995, ה"ח 373, 373.

17 מיכל פרנקל "לקראת יישום החוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים (2008): רקע והיבטים השוואתיים" (2010), employment.molsa.gov.il/Research/Documents/X9998.pdf.

18 הצעת חוק למניעת אלימות במשפחה (תיקון – מניעת אלימות כלכלית), התש"ף–2020, <https://bit.ly/2XcGvZa>.

19 דברי הסבר להצעת חוק למניעת אלימות כלכלית בין בני זוג ובני משפחה, התש"ף–2019, www.nevo.co.il/law_html/law04/1369_22_1st_565276.htm.

20 אמנה בדבר ביטול אפליה נגד נשים לצורותיה, כ"א 31, 179 (נכנס לתוקף ב-2 בנובמבר, 1991). שם.

22 United Nation, Security Council Unanimously Adopts Resolution 2242 (2015) to Improve Implementation of Landmark Text on Women, Peace, Security Agenda (13 October, 2015), <https://www.un.org/press/en/2015/sc12076.doc.htm>.

להרכב דירקטוריון של חברות ממשלתיות. סעיף 239(ד) לחוק החברות, התשנ"ט–1999 עוסק בייצוג הולם בעת מינוי דירקטורים חיצוניים בחברות ציבוריות.

לצד החקיקה, הפסיקה של בתי המשפט בישראל הקדישה תשומת לב לשוויון זכויות מגדרי בתעסוקה. ידוע ומפורסם הוא פסק־הדין פורץ הדרך שניתן במחצית השנייה של שנות התשעים בעניינה של אליס מילר,²³ החיילת שביקשה להתמייין לקורס טייס וסורבה בטענה שאין לשבץ נשים למקצועות לחימה. בית המשפט העליון הכיר בזכותן של נשים להתגייס לקורס טיס וקבע שאין שונות רלוונטית המצדיקה את אי־קבלתן מראש. לאחרונה הוגשה עתירה שעומדת לפתחו של בג"ץ בעניינה של חיילת שהודחה מקורס טייס וביקשה להתמייין ליחידות קומנדו מובחרות בצבא – אלא שזכות זו הוקנתה עד היום רק לגברים.²⁴ אין צורך לומר כי השירות הצבאי בישראל הוא בעל השפעה מהותית על תבנית תעסוקתן של נשים, משום כוחו להבנות זהות של אנשים צעירים, וכן משום שהוא עשוי לפתוח דלתות להשכלה ולהתמקצעות.

דומה כי החקיקה בישראל, כמו גם הפסיקה, רוויות בכוונות טובות שמטרתן לאפשר לנשים להתייצב בחזית התעסוקה לצד הגברים. ואולם מצבי משבר, כמו המשבר שהביאה עימה מגפת הקורונה, עלולים להסיג לאחור את התקדמות הנשים בעולם העבודה. משרות חלקיות מוחזקות בדרך כלל בידי נשים והן אלה שממוקמות בדרך כלל על ציר תעסוקה אלקטיבי השמור לימות רווחה; אין תמה לכן שנשים היו הראשונות לאבד את מקום עבודתן במהלך המשבר.²⁵ עדות לכך ניתן למצוא בנתונים שפרסם שירות התעסוקה, ולפיהם שיעור הנשים מקרב כלל הנרשמים בשירות התעסוקה עמד על כ־56% בין החודשים מרץ–אפריל 2020; לפי נתוני המוסד לביטוח לאומי, כ־55% מתביעות לדמי אבטלה הוגשו בידי נשים.²⁶ בהשוואה לגברים, יותר נשים איבדו את מקום עבודתן, בשיעור של 28.27%.

נשים בפריפריה נפגעות יותר שעה שקיים קושי לעבוד מרחוק.²⁸ ישנן עדויות לכך שמשבר הקורונה, שכלל הגבלות כמו הטלת סגר וסגירת המשק לפעילות, פגע במיוחד בנשים עניות

23 בג"ץ 4541/94 מילר נ' שר הביטחון, פ"ד מט(4) 94 (1995).

24 בג"ץ 6522/20 פלונית נ' שר הביטחון (טרם ניתן).

25 יערה מן "האיוון הנכון: איך מקומות עבודה יכולים לקדם איוון בית–עבודה ולמה כדאי להם לעשות את זה" **שדולת הנשים** 3 (2019) iwn.org.il/wp-content/uploads/2019/12/Home-work_mail-1.pdf; שי אוקסנברג "נשים בצל הקורונה: השפעתם של משברים על שוויון מגדרי" **שדולת הנשים** 3 (2020) iwn.org.il/wp-content/uploads/2020/04/IWN-Woman-and-Corona.pdf.

26 אמיר פרגר "נתונים על דורשי עבודה בעת משבר נגיף הקורונה: מבט מגדרי (הכנסת, מרכז מחקר ומידע, 2020), <https://bit.ly/38Zfq13>.

27 לי ירון "535 אלף נשים איבדו את עבודתן בתקופת הקורונה – 116 אלף יותר מגברים" **הארץ** (1.5.2020), www.haaretz.co.il/health/corona/premium-1.8811761.

28 סיון קלינגבייל ודפנה מאור "אלו שמקבלים עד 10,000 בחודש – ומי שנהנים מיותר מ־15 אלף: המרוויחים והמפסידים מעבודה מהבית" **דהמרקר** (31.8.2020), www.themarker.com/career/premium-1.9113526.

אשר מחזיקות במשרות חסרות ביטחון תעסוקתי.²⁹ נוסף על כך, נשים עניות עובדות על פי רוב בעבודות שירות שלא ניתן לבצע מרחוק.³⁰ נשים נפגעו במיוחד מסגירת מוסדות החינוך, שכן האחריות לטיפול בילדים, על פי רוב, עדיין נופלת על כתפיהן.³¹ זאת ועוד: אף שנשים נמצאות בחזית המקצועות כמו סיעוד, סיוע רפואי (אחיות), עבודה סוציאלית וייעוץ בתחומי חברה ורווחה, הימצאותן של נשים במוקדי קבלת ההחלטות בזמן המשבר לוקה בחסר.³² חשש נוסף שמביא עמו המשבר נוגע לאלמות פיסית ומינית כלפי נשים. הנתונים מצביעים על כך שעם הטלת סגר מאמירות גם הפניות הנוגעות לעבירות אלימות במשפחה.³³

אך משבר הוא גם הזדמנות: מדוח של האו"ם מחודש אפריל 2020 עולה כי נשים אומנם הנפגעות הקשות ביותר מהמשבר, אך הן גם מקור להתאוששות ממנו,³⁴ דווקא משום שהן אלו העובדות במשרות שירות וטיפול.³⁵ משבר מבליט גם עובדים המספקים שירותי תמיכה חינוכיים, ובהם בולטת נוכחות נשית. לפי דו"ח ארגון העבודה הבינלאומי (International Labor Organization), ישנם כ-136 מיליון עובדים בתחום הבריאות והעבודה הסוציאלית, ומתוכם כ-96 מיליון הן עובדות, המהוות את הרוב המכריע מסך כוח האדם בתחומי הבריאות והרווחה במרבית המדינות.³⁶ הדו"ח מדגיש כי הסגר, בעקבות התפשטות מגפת הקורונה, מנע הגעה של נשים וגברים כאחד למקומות העבודות ויצר צורך גובר בטיפול בילדים בבית. הדו"ח מדגיש את החשיבות באימוץ הסדרי עבודה גמישים שיאפשרו עבודה מרחוק.³⁷

תעסוקת נשים אינה רק עניין של דין פורמלי. זוהי בראש ובראשונה שאלה של תרבות וחינוך. במסגרת גיליון נושא זה, נבקש לפתוח את "הקופסה השחורה" של הנושא ולהתבונן פנימה. המטרה היא לרדת לעומקם של מכשולים ולהציג קשת רחבה של נקודות מבט. המאמר הפותח את הגיליון הוא פרי עטם של פרופ' איתמר גתי ושחר הכטלינגר, העוסקים בתפיסות ובאמונות דיספונקציונליות בבחירת מקצוע וקריירה ובהשלכות של תפיסות כאלה על צעירות וצעירים בראשית דרכם. המחקר מתמקד בשתי נקודות מפתח: במעבר בין השירות הצבאי (או האזרחי) להשתלבות בלימודים גבוהים או בהכשרה מקצועית; והשנייה, במעבר בין רכישת

United Nation, *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Woman* (9.4.2020), 29
<https://bit.ly/390qsDb>

World Economic Forum, *The Coronavirus Fallout may be Worse for Women than Men. Here's Why* (12 March, 2020), <https://bit.ly/3rXpm3C> 30

טלי חירותי-סובר "בזמן משבר – נשים נפגעות יותר" דהמרקר (5.5.2020), 31
www.themarker.com/coronavirus/1.8822400. ראו גם מיכל מטס ליטמנוביץ' ורונית קרק "התו
 השווה לשוויון מגדרי: קידום העסקה שוויונית בעקבות משבר הקורונה" עבודה שווה (2020),
<https://bit.ly/38UrS1S>

טליה לויין "יחד אנחנו השלם שדגול מסך חלקיו: מנהיגות נשית בצל משבר הקורונה" מעריב 32
 (24.4.2020), www.maariv.co.il/women/Article-761797; אוקסנברג, לעיל ה"ש 25, בעמ' 3.
 שם, שם. 33

Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Woman, לעיל ה"ש 29, בעמ' 3. 34

World Economic Forum, לעיל ה"ש 30. 35

שם, בעמ' 3. 36

שם, בעמ' 4. 37

השכלה לעולם העבודה. תוצאות המחקר מצביעות על קיומם של הבדלים מגדריים בין נשים לגברים, הנובעים מאמונות דיספונקציונליות בבחירת מקצוע. חשיבותם של ממצאי המחקר נובעת מהיכולת לפתח מודעות ולהתערב באופן ממוקד להפחתת אמונות דיספונקציונליות בתהליכי קבלת החלטות קריירה.³⁸

מאמרם של ד"ר גלית קליין, ד"ר מוטי צוילינג וד"ר זאב שטודינר עוסק בהטיות מגדריות בתחום הייעוץ הפיננסי. המאמר בוחן את השפעת המגדר של יועצים או יועצות על תפיסת איכות הייעוץ מצד משקיעים בבנקים ובבתי השקעות. המחקר מגלה ממצאים מפתיעים. בצד של יועצות ההשקעות, המחקר האיכותני הציג לכאורה מצג נינוח: יועצות העובדות בתחום מזה שנים לא דיווחו על תחושות של אפליה או אי-שוויון. עם זאת, הנתונים הכמותיים מלמדים כי הנשים היועצות מהוות מיעוט: ישנם פי שלושה גברים מנשים במשרות של ייעוץ פיננסי! גם מצד המשקיעים התגלתה הטיה לטובת יועצים גברים: התברר שכל שהמשקיע מתווכח יותר ומוכן ליטול סיכונים, כך גם תקטן הרתיעה לקבל ייעוץ מצד נשים. ואולם גם ההפך נכון: נמצא שכל ששנאת הסיכון גבוהה יותר, רמת ההכנסה נמוכה יותר והאוריינות הפיננסית נמוכה יותר, כך קטנה הנכונות לסמוך על ייעוץ נשי. בחינה נוספת התבוננה בקריטריונים הרלוונטיים עבור משקיעים לפנייה לייעוץ פיננסי. נמצא כי האלטרנטיבה המועדפת על משקיעים היא יועץ גבר, בגיל ביניים, מבית השקעות גדול, הממליץ על סיכון בטווח סיכון נמוך עד בינוני וגיוון התיק מבחינת נכסים מקומיים ובינלאומיים. הממצא המפתיע הוא שמשקיעים אינם אדישים למגדר היועץ: אף שהמגדר אינו הראשון ברמת החשיבות (במקום הראשון דורגה רמת הסיכון), הרי שהוא נמצא במניין השיקולים, במקום השלישי.³⁹

ד"ר ענת גיא וד"ר אבי שניידר התבוננו ביזמות עסקית וזעירה מצד נשים. השאלה המרכזית של המחקר היא אם יזמות עסקית הצליחה לחלץ נשים ממעגלים של קיבעון תעסוקתי והפליה. המחקר מלמד כי פניית נשים ליזמות עסקית נעוצה בסיבות שונות, לרוב הרצון לשלב בין בית לעבודה או לשמור על מידה של עצמאות. אולם אף שיוזמות היא תכונה תחרותית ו"גברית" במידה רבה, נמצא כי נשים יזמיות עוסקות בעסקים זעירים המצויים בשולי הכלכלה ואשר נחשבים ל"מותרות", כמו בוטיקים זעירים, ייעוץ סטיילינג, צהרונים לפעוטות, וייעוץ לגידול תינוקות. תוצאות המחקר מצביעות על כך שמבנה שוק העבודה המסורתי שועתק: גם נשים יזמיות עוסקות במלאכות שנחשבות נשיות, הכנסתן זעומה, והן אינן משיגות ביטחון תעסוקתי וכלכלי.⁴⁰

מאמרן של פרופ' רונית קרק ופרופ' מיכל פרנקל עוסק בתדמית של נשים בתפקידי ניהול בכירים בעיתונות בישראל. ניכר כי נשים רבות טיפסו במעלה הפירמידה לעמדות מפתח בכירות במוסדות כלכליים בולטים ובמנגנוני הרגולציה הממשלתית לענפים פיננסיים. אולם

38 האזינו גם לפודקאסט: https://www.youtube.com/watch?v=pa8C9_lfVco&feature=youtu.be

39 לצד קריאה במחקר רחב ומעניין זה אנו ממליצות להאזין לפודקאסט עם החוקרים:

<https://www.youtube.com/watch?v=50ZlCtQbsHc&feature=youtu.be>

40 צפו בסרטון: <https://bit.ly/395gron>

בתקשורת, הן מסוקרות בדרך המדגישה היבטים נשיים. החוקרות ניתחו כ-500 כתבות עיתונאיות העוסקות בבנקאיות ובבנקאים בכירים מאמצע שנות ה-90 ועד ימינו. הניתוח העלה ארבעה סוגי התייחסות אופיינית לנשים: הראשונה מציגה את הנשים בפסגת עולם הבנקאות והפיננסים כ"גזעיות" וכ"כול יכולות". במסגרת זו מוצגות ציפיות עודפות מנשים בתפקידים בכירים. התייחסות שנייה מציגה את הנשים כ"סופר-וומן" ייחודיות ויחידניות לקבוצת כוח של נשים שפועלות יחד לקידום נשים. התייחסות שלישית עוסקת ביחס למשפחה: הנשים הבכירות מוצגות כנשות משפחה למופת. דרך רביעית מתייחסת לכסף ולשכר, שהם חלק בלתי-נפרד מהמעמד הבכיר של נשים בעולם הפיננסים.⁴¹

המאמר הבא הוא פרי מחקרם של ד"ר עאמר אבו-קרן וד"ר שירלי ליכטמן-שדות, הבוחן את השפעת התחבורה הציבורית ביישובים ערביים על שוק העבודה (השתתפות, היקף התעסוקה ושכר) ורכישת השכלה גבוהה, תוך בחינת הבדלים מגדריים. ממצאי המחקר מלמדים שקווי אוטובוס המחברים יישובים ערביים למוקדי תעסוקה מביאים לעלייה בשיעור התעסוקה בעיקר בקרב גברים צעירים, ואילו בקרב נשים חלה ירידה סימולטנית בהשתתפות בשוק העבודה וברכישת השכלה. ממצאי המחקר מראים שקווי אוטובוס שחיברו יישובים ערביים למוקדי תעסוקה ולמוסדות השכלה גבוהה לא הביאו לשינוי בתעסוקה. עם זאת, חיבור כזה העלה את ההסתברות שגברים צעירים מהחברה הערבית ישתלבו במערך ההשכלה הגבוהה. המחקר מלמד על כך שבתקופה של עד שנתיים מחדירה ראשונית של תחבורה ציבורית ליישובים הערביים, קיים אפקט שלילי על נשים ביישובים מסורתיים. כלומר, ההשתלבות הנמוכה של נשים ערביות בשוק העבודה ובמוסדות להשכלה גבוהה אינה נובעת רק ממחסור בתשתיות פיזיות, אלא גם מחסמים תרבותיים ועליהם יש לתת את הדעת.⁴²

מאמרן של יערה מן וד"ר רוית חננאל בוחן את השפעת מדיניות הדיור על תעסוקת נשים בישראל. העלייה החדה במחירי הדיור בישראל בעשורים האחרונים הביאה משפחות רבות להעתיק את מקום מגוריהן אל ערי מחוז המרוחקות ממוקדי תעסוקה. מטרת המחקר היא לבחון את השפעת השינוי במקום המגורים על תעסוקת נשים: האם נשים, מכורח תפקידן הכפול כעובדות בשכר וכמבצעות העיקריות של עבודות הבית והטיפול בילדים, נוטות לעבוד במשרות קרובות לבית? התשובה היא כן. ממצאי המחקר הצביעו על כך שנשים נוטות לתעדף משרות קרובות לבית על פני משרות שהשכר בהן גבוה. עוד נמצא שנשים שינו את מקום עבודתן בעקבות מעבר דירה בשיעורים גבוהים יותר ביחס לגברים, וכי המעבר הביא להפחתה בשכר הנשים בשיעור גבוה בהרבה לעומת הגברים. המחקר מראה שנשים הן אלה שעושות ויתורים משמעותיים למען התא המשפחתי.⁴³

המאמר החותם את הגיליון הוא מאמרם של ד"ר רחל חביב ופרופ' מני קוסלובסקי, שבחן הטיות מגדריות בתהליכי משוב בעבודה. החידוש העיקרי במחקר הוא ההתמקדות בזהות

41 להאזנה לפודקאסט : <https://www.youtube.com/watch?v=lpY8YEEJWfU&feature=youtu.be>

42 להאזנה לפודקאסט : <https://www.youtube.com/watch?v=r6mzRWWaVKs&feature=youtu.be>

43 להאזנה לפודקאסט : <https://www.youtube.com/watch?v=ijhWYygFVqc&feature=youtu.be>

המגדרית של האדם. מדובר במחקר כמותי שבחן תגובות של עובדים ועובדות למשוב מצד המעסיק, כפי שהיא מתבטאת בהתנהגות לקידום עצמי בקריירה (שכר או קידום). תוצאות המחקר מלמדות על קשר בין זהותו המגדרית של מקבל המשוב, עובד או עובדת, לבין ההתנהגות הננקטת לקידום עצמי בארגון. בעלי זהות מגדרית נשית נטו להיות מושפעים יותר מתוכן המשוב ודיווחו על כוונות התנהגות יזומה התואמות את תוכנו (למשל: לבקש קידום או העלאה בשכר בעקבות משוב חיובי). הכותבים ממליצים על החלת רגולציה עצמית בהליכי משוב בארגונים, תוך שימת לב להקטנת הטיות מגדריות, אשר תאפשר הגדלת שוויון הזדמנויות בין גברים לנשים בעולם העבודה.⁴⁴

לפניכם ולפניכן שבעה מחקרים מעוררי עניין. דרכן של נשים (וגברים) לשוויון אמיתי בתעסוקה עודה ארוכה. אולם המסע החל, ואנו נמשיך ונצמד.

המחקרים בכרך זה הם פרי שיתוף פעולה בין מרכז חת לחקר התחרות והרגולציה לבין עמותת נטע – המרכז לפיתוח קריירה. אנו מודות בחום למייסדת נטע, ד"ר יעל יצחקי, שחרטה על דגלה את החזון להעצים נשים במסע הקריירה ובבחירות שהן עושות בשלבי החיים.

השופטת בדימוס ד"ר איריס סורוקר

עו"ד ענבר גוטליב ריבקיין

ינואר 2021

44 האזינו לפודקאסט: <https://www.youtube.com/watch?v=ZMgGxnnZXak&feature=youtu.be>

דברי ברכה

נאוה בן-אור*

ב-1929 ראתה אור המסה חדר משלך, שכתבה וירגינייה וולף.¹ המסה נכתבה על בסיס שתי הרצאות שנשא הסופרת באוניברסיטת קיימברידג' ועסקה בנושא "נשים וספרות". בהרצאות הללו ביקשה המחברת להשיב על השאלה מדוע אין כמעט נשים בקרב סופרים ומשוררים דגולים בני המאות הקודמות. התשובה שהשיבה הייתה כי "אשה חייבת שיהיו לה כסף וחדר משלה אם היא רוצה לכתוב רומנים",² וכי "סכום של חמש מאות בשנה מייצג את הכוח להתפנות לחשיבה, וחדר משלך מייצג את היכולת לחשוב בכוחות עצמך".³ העולם של היום – מעט פחות ממאה שנה לאחר פרסומה של המסה הפמיניסטית החשובה כל כך – נראה לכאורה מעודד יותר. רבות הן הסופרות והמשוררות שלהן "חדר משלהן" – האפשרות לצאת מן החלל המשפחתי, הביתי, שבו נועדו נשים להיות בחברה הפטריארכלית המסורתית. יש גם כאלה שלרשותן הכנסה ראויה, המאפשרת להן "להתפנות לחשיבה". אולם, כפי שמראה גליה בנוזימן בפתח דבר למהדורה העברית שממנה נלקחו הציטוטים לעיל, נעדרת מן המסה תשומת הלב לשאלות של מעמד חברתי ואין היא עוסקת כלל בשאלה כיצד תשיג לעצמה בת למעמד הפועלים חדר משלה והכנסה בת חמש מאות ליש"ט בשנה. שאלות אלה ממשיכות להטריד גם היום. האם, בתחילת המאה העשרים ואחת, התבסס מעמד האישה כשוות זכויות בהיבטי התעסוקה השונים, כגון שוויון הזדמנויות בעבודה, שוויון בשכר ועוד? טלו, לדוגמה, את פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, שפורסם אך לאחרונה,⁴ שבו התבררה טענתה של עובדת כי הופלתה בשכרה בניגוד לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו–1996, ביחס לחמישה עובדים גברים שעבדו יחד עימה בחברה הנתבעת בתפקידים דומים, וזכו לשכר גבוה בהרבה משלה. שכרם החודשי של אותם גברים נע בין 24,000 ₪ ל-50,000 ₪, ואילו היא השתכרה 18,000 ₪. המסר החיובי של פסק הדין הוא הכרה בצדקת טענותיה של התובעת בדבר אפליה חסרת יסוד. אולם תוצאתו הסופית מותירה תהייה: אף שבית הדין לא מצא כי קיימת הצדקה לפערי השכר בין מקבלי המשכורות בקרב קבוצת ההשוואה לבין שכרה של התובעת, הוא הורה להשוות את שכרה לבעל השכר הקרוב

* שופטת בדימוס של בית המשפט המחוזי בירושלים.

1 הציטוטים הם מן הספר וירגינייה וולף חדר משלך (יעל רנן מתרגמת, 2004).

2 שם, בעמ' 14.

3 שם, בעמ' 118.

4 סע"ש (אזורי ת"א) 969-08-15 ש.ז. נ' ל.א. בע"מ (פורסם בנבו, 20.10.2020).

ביותר אליה: 24,000 נש. לא מצאתי בפסק הדין הנמקה לעמדה זו. ומתעוררת השאלה: על שום מה לא ראה לפחות להשוות את שכרה לממוצע המשכורות של חברי קבוצת ההשוואה? ולא ניתן להימנע ממשבר הקורונה, המרחף מעלינו בעת כתיבת דברים אלה, וסופו אינו נראה לעין. השלכתו על תעסוקת נשים קשה. ממחקר שפרסם מרכז טאוב,⁵ עולה כי בעשורים האחרונים השתפר מצבן של נשים בשוק העבודה בישראל, שיעור התעסוקה שלהן עלה ואף עלה מאוד בקרב נשים ערביות וחרדיות – ללמדך על כניסתן המוגברת של אוכלוסיות מוחלשות לשוק העבודה. ואף זאת: נצפתה ירידה בפערי השכר בין גברים ונשים, כשעיקרו של הפער מוסבר בהבדלים בשעות העבודה בין שתי הקבוצות ובשוני במשלוחי היד. אלא שמשבר הקורונה הכניס למעגל האבטלה יותר נשים מגברים, ונשים צעירות נפגעו מן המשבר בצורה הקשה ביותר. תופעה זו אינה אופיינית רק לישראל. עם זאת, כותבת המחקר מוסיפה כי לצד הנתונים המדאיגים הללו, משבר הקורונה עשוי לתרום לנשים בטווח ארוך, בשל האימוץ המהיר של העבודה מרחוק שתאפשר גמישות בלוחות זמנים ובמיקומו הפיזי של העובד, כמו גם "איזון בריא יותר בין עבודה ומשפחה".⁶ הערה זו מדגישה את הרלוונטיות של מאמרם של ענת גיא ושל אבי שניידר, "גלגול נשמות? מאפיינים ישנים של הפליה מגדרית במבנה עבודה חדש או האם מאפייני היומרות הנשית החדשה מעוררים ניווח של הפליה מגדרית חדשה?", המתפרסם בכרך זה. המאמר מצביע על מורכבותה של תופעת העבודה מהבית תוך שימוש בטכנולוגיה החדשה, אשר בצד הברכה שבה, שעליה מצביע מרכז טאוב במחקרו, מעוררת שאלות רציניות של החזרת נשים שהצליחו למצוא לעצמן "חדר משלהן", למקומן "הקלאסי", בבית; של חוסר יציבות תעסוקתית האופיינית למסגרת מסוג זה; של העדר קהילה מקצועית זמינה; ושל דרישה לזמינות גבוהה מצד המעסיק – גם בשעות בלתי-שגרתיות. אכן, במובנים רבים, חלומה של וירג'יניה וולף קרם עור וגידים. לרבות מאיתנו, הנשים, חדר משלנו והכנסה המאפשרת לנו להתפנות לחשיבה – להביא לידי ביטוי מלא את יכולותינו האינטלקטואליות, להתפתח מן הבחינה המקצועית ולהתנהל בעולם מתוך הכרת ערך עצמי. אולם גם אלה מאיתנו החיות בהווה יום-יומית של שוויון ושל כבוד, מוצאות עצמן נחבטות, לא פעם, בתקרה כלשהי: תקרת זכוכית של קידום, תקרת שכר מפלה. וכן, גם באווירה מינית פוגענית ומדכאת. על אחת כמה וכמה נשים רבות, רבות מאוד, רבות יותר, הנאלצות לוותר מראש, בין בשל השתייכותן החברתית, בין בשל מוצאן ובין בשל נסיבות אחרות, על ההזדמנות השווה למיצוי יכולותיהן. ואם צריך דוגמה ברוח הימים האלה, הרי היא תימצא בבחירתה – לראשונה בהיסטוריה של ארצות הברית – של סגנית נשיא, אישה, ולא רק אישה, כי אם גם שחורה ובת למהגרים. העובדה שמדובר באירוע ייחודי, הראוי עד מאוד לציון, מלמדת עד כמה ארוכה היא הדרך. מאמרן של רונית קרק ומיכל פרנקל, "האם נפרצה תקרת הכסף? מגדר וייצוג תקשורתי של מנהיגות ענף הבנקאות בישראל", המופיע אף הוא בכרך זה,

5 ליאורה ברוורס "משבר הקורונה והשפעתו על נשים בשוק העבודה: נזק בלתי הפיך או ירידה לצורך עלייה?" (מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, יוני 2020).

6 שם, בעמ' 7.

בוחרן היבטים שונים של הצלחתן של נשים לא מעטות בישראל לטפס לראש הפירמידה בעולם הבנקאות. השתלבותן של נשים בצמרת של תחום עיסוק הנתפס באופן מסורתי כ"גברי", מעוררת אפוא תשומת לב ציבורית ומחקרית.

הדרך השלישי של כתב העת מחקרי רגולציה, העוסק בתעסוקה ומגדר ומכיל מאמרים רבי עניין, מאיר היבטים שונים של נושא זה, שחשיבותו, כאמור, מתבררת והולכת בימי משבר אלה. זהו אות כבוד למערכת כתב העת, ובראשה השופטת בדימוס איריס סרוקר, שמצאה לנכון להקדיש כרך שלם להארת הסוגיה, ולכותבים שנענו לאתגר.

דברי ברכה

אלה אלקלעי*

תומס פרידמן הגדיר את העולם כשטוח – כשמגדלים את הכותנה במצרים, תופרים את הבגד בבנגלדש ומוכרים אותו בניו יורק, כשמתקשרים לבנק בלונדון ועונה שרות לקוחות בקניה, שוק התעסוקה הגלובלי נראה שטוח. לצד זאת כלכלנים מתארים את תהליך החלמת הכלכלה מהקורונה בצורת האות K ישנם חלקים בחברה ובכלכלה שמתחזקים ולעומתם כאלו שנחלשים, בניגוד אולי למשברים קודמים המשק איננו מתנהג כמקשה אחת. יש מי שיוצאים מחוזקים ויש מי שיוצאים מוחלשים. בהיבט זה, שוק התעסוקה רחוק מלהיות שטוח להיפך, נראה שהפרשי הגבהים רק גדלים. במציאות חיינו יש שפע של כוחות ומגמות שנראות מאוד ברורות בהסתכלות ממוקדת, אבל דווקא במבט על, התמונה נהיית מטושטשת.

גם במגדר אפשר לראות תמונות מציאות בדידות ברורות, אבל הן אינן מתחברות לכדי מגמה אחת ברורה. ב-K של השיקום הכלכלי מהקורונה יש יותר נשים בזרוע הפונה כלפי מטה מאשר בזו הנוסקת אל על. בנוסף, רמת האלימות כנגד נשים בישראל בדומה למדינות נוספות, עלתה במהלך הסגרים והמצוקה שנלוותה להם לרמות שלא הכרנו. אנחנו בעיצומו של האירוע אז אי אפשר לדבר על מסקנות, אבל נכון לכתיבת שורות אלו כ-70% מהאנשים שנפלטו ממעגל התעסוקה הן נשים. לצד זאת הקול והדיון הציבורי העוסק במקומן של נשים סביב שולחן מקבלות ההחלטות חזק מאי פעם בעבר. יש שיגידו #metoo יש שיגידו פייסבוק, יש שיגידו שזה תוצר הפעילות הפמיניסטית ב-150 השנים האחרונות. בהווה יותר מאי פעם בעבר יותר נשים נשמעות ביותר ויותר מרחבים בעולם גם אם עדיין לא אצלנו בישראל. בממשלות גרמניה, ניו זילנד, פינלנד, קנדה, צרפת, ובמינויים של ביידן בממשלה החדשה המתגבשת בארה"ב, הנוכחות הנשית ברורה וחשוב מכך הקול הפמיניסטי נשמע.

לצד זאת, תמונה נוספת במרחב שאי אפשר להתעלם ממנה היא תמונת ההסתגרות. דווקא בעולם השטוח של היום, כשנדמה שהכל שקוף וכולם יכולים לדעת הכל על הכל, הלאומנות, השמרנות, ההסתגרות בקבוצות ייחוס קטנות ונבדלות, מתרחבות. בישראל, כמו בעולם, יש שכונות וישובים שכולם מצביעים לאותה מפלגה, כולן שייכות לאותה עדה, כמעט ולא תישמע בהם שפה זרה. בישראל כמו בארה"ב ובאירופה יש מחנות שלא מכירים זה את זה ולא זה בזה, על אף שהם אזרחים וחיים באותה מדינה ההסתברות שהם יפגשו נמוכה והם שונאים זה את זה כמעט כמו המלחמות בין השבטים בפפואה גינאה החדשה. העולם הליברלי, הפתוח השוויוני לכאורה מתקיים ביקום מקביל, אבל לא כולן רוצות או יכולות להיכנס אליו. המגמה המתגלה

* יו"ר שדולת הנשים בישראל.

בתמונה הזו היא אולי כוח הנגד החזק ביותר לקידום ולפתרון הבעיות המבניות בשוק התעסוקה ובמשק שלו עם מגדר, שבהן עוסק הכרך להלן.

המחקרים בנושא תעסוקה ומגדר המובאים בכרך ג של כתב העת מחקרי רגולציה חשובים בשני היבטים: (1) הם מוסיפים תמונות מציאות ברורות ובכך מגדילים את היצע החלקים בפאזל המציאות שלנו. ככל שיהיו לנו יותר חלקים כך קל יותר יהיה לחבר בין התמונות הבדידות ולייצר תמונה רחבה קוהרנטית יותר. (2) בעולם של שיח מתלהם, המתבסס על נתונים חלקיים וכתורות לא מבוססות, הנגשה של מחקר מובנה, מבוסס חשוב מתמיד.

המחקרים המובאים להלן עוסקים בממשק בין תעסוקה למגדר ממגוון זוויות והיבטים שאי אפשר להפחית בחשיבותן: החל מההשפעה העוצמתית של הסוציאליזציה על תפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה,¹ דרך בחינת השאלה של השפעת מגדר על תפיסה שונה של מקצועיות מנהלי ומנהלות השקעות,² תהליכי השינוי שחלו במערכת הבנקאית סביב ותוך כדאי השינוי ההיסטורי שחל במקומן של נשים בצמרת הבנקאית.³ שני מחקרים עוסקים בהשלכות של החלטות מדיניות על הממשק של תעסוקה ומגדר,⁴ ומחקר אחד עוסק בעולם תעסוקת כלכלת הגיג או החלטורה המתהווה במהירות סביבנו.⁵

המאמרים בחוברת זו מתכתבים עם אחד הספרים החשובים שפורסמו בשנים האחרונות בתחומי המגדר INVISIBLE WOMEN.⁶ חשיבות הספר היא בליקוט היסודי של מחקרים ובהנגשתם לקוראים ולקוראות. הספר מציג אינספור דוגמאות למחסור במידע על נשים, על העדר מחקר מסודר ומתוך את ההשלכות של המחסור על איכות חיינו. בהיבט זה הלקט להלן מתכתב עם מגמה נרחבת יותר ותורם לה כפי שכולנו נתרמים ונתרמות ממנה.

הדוגמאות הבאות ממחישות את העיקרון, רק שבספר INVISIBLE WOMEN, כמו גם במחקרים שבחוברת זו, יש הסבר מורחב של המחקרים שעליהם מושתתות המסקנות המוצגות כאן בקצרה. קל להמחיש את העיקרון בדוגמא הבאה: היות שסביבת הנהג מתוכננת תחת ההנחה שגבר סטנדרטי נוהג, ההסתברות לפגיעה פיזית משמעותית בתאונה שמעורבת בה נהגת גדולה ב-50% מההסתברות לפגיעה פיזית חמורה בנהג גבר, זאת על אף שגברים מעורבים ביותר תאונות דרכים מנשים. הפרופורציה בין פלג הגוף העליון לתחתון, מבנה השלד

- 1 שחר הכטלינגר ואיתמר גתי "הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה ובאוריינטציה לעבודה" מחקרי רגולציה ג 35 (2021).
- 2 גלית קליין, מוטי צוילינג וזאב שטודינר "השפעת המגדר על עמדות משקיעים פרטיים כלפי איכות הייעוץ הפיננסי בבנקים ובבתי השקעות" מחקרי רגולציה ג 49 (2021).
- 3 רונית קרק ומיכל פרנקל "האם נפרצה תקרת הכסף? מגדר וייצוג תקשורת של מנהיגות ענף הבנקאות בישראל" מחקרי רגולציה ג 121 (2021).
- 4 עאמר אבו-קרן ושירלי ליכטמן-שדות "ההשפעה של חדירת התחבורה הציבורית ליישובים הערביים בישראל על חינוך ותעסוקה" מחקרי רגולציה ג 159 (2021); יערה מן ורוית חננאל "לאן אנו נעות? הגירה פנימית ותעסוקת נשים בישראל" מחקרי רגולציה ג 177 (2021).
- 5 ענת גיא ואבי שניידר "גלגול נשמות?" מחקרי רגולציה ג 97 (2021).
- 6 CAROLINE CRIADO PEREZ, INVISIBLE WOMEN: EXPOSING DATA BIAS IN A WORLD DESIGNED FOR MEN (2019).

והשרירים שונים בין נשים וגברים. מסתבר שכשטורחים לחפש נתונים, מגלים שלכל אלו יש השפעה ישירה על עוצמת הפגיעה בעת תאונה ועל השלכותיה השונות לנשים וגברים. יש בספר לא מעט דוגמאות הממחישות את ההשפעה הישירה של עיצוב משרדים למימדי גברים על איכות החיים והעבודה של נשים כך למשל, הידעתן:

הזמן הממוצע הנדרש לנשים בשירותים הוא פי 2.3 מאשר לגברים? לכן שוויון בשטח המוקצה לשירותי נשים וגברים ממש לא מייצר שוויון בשירות שנים מקבלות. במרחבים רבים מצאו פתרונות מגוונים, החל משירותים מאוחדים עם תאים סגורים בלבד, דרך הקצאת שטחים בהתאם לצורך.

זה לא סתם שקר לנו הנשים בעבודה. מערכות המיזוג, במרבית המשרדים הן מרכזיות ומתוכננות סביב המטבוליזם של גבר בן 40 ששוקל 70 ק"ג. הטמפרטורה הזו נמוכה בחמש מעלות מהטמפרטורה שבה נוח לנשים, שהמטבוליזם שלהן איטי יותר.

בגוגל לא חשבו לשמור בחניון מקומות סמוכים לבניין עבור נשים בהריון מתקדם, עד ששריל סנדברג הייתה בחודש שמיני והתקשתה ללכת מקצה מגרש החניה ועד לכניסה לבניין. שוק התעסוקה מלא מכשולים עבור נשים. האקלים במקום העבודה פחות נוח להן, כשהן בהריון מיחסים את דבריהן להורמונים ולא לאינטלקט אבל לא מסירים מכשולים שמקשים על יכולתן להגיע בנוחות לעבודה או לשירותים. כשהעולם לא חושב על צרכים של נשים יש להן עוד משוכה ועוד משוכה, ועוד מכשול במסלול להצלחה, מכשולים שאינם שם עבור הגבר שהתחיל את הקריירה יחד איתה.

בדומה לדוגמאות הללו גם המחקרים שמרכזו חת סייע במימונם ובפרסומם תורמים לקידום קבלת החלטות מדיניות בעלות ערך רב יותר ליותר א/נשים בשוק התעסוקה ובמרחב הציבורי בכלל. כך למשל טוב ששרי השיכון, האוצר והפנים יבינו את ההשלכות העולות ממחקרן של יערה מן ורוית חננאל על הגירה פנימית ותעסוקת נשים בישראל. תוכנית דיור למשתכן שגברים קידמו, תוכננה במיקוד על הורדת מחירי הנדל"ן ולא הביאה בחשבון את המחיר ששנים משלמות בקרירה ובירידה בשכרן עם המעבר לפריפריה. התוכנית האלטרנטיבית, דיור בהישג יד, שבמקומותינו הובלה בעיקר על ידי נשים, נשארה במגרה. הממצאים במחקרן של מן וחננאל שמים זרקור על אחד הנזקים החברתיים המשמעותיים של תוכנית דיור למשתכן לצד הממצאים בעולם המעידים שלדיור בר השגה ערכים מוספים משמעותיים לחברה ולכלכלה בעיקר בהקשר של שיפור המוביליות החברתית.

טוב יעשו שרי התחבורה, התעסוקה, המסחר והתעשייה, האוצר והרווחה אם יקראו את המחקר העוסק בהשפעת התרחבות הנגישות לתחבורה ציבורית וחדירתה לישובים הערביים על חינוך ותעסוקה. בניגוד למה שניתן היה לחשוב המתאם איננו ברור, להפך המחקר מציף את ההשלכות השונות של התהליך בין ישובים מסורתיים יותר לפחות ושם זרקור הן על תופעת ההתכנסות והן על הצורך במענים שונים לקהילות שונות. התובנה שעידן המידה האחת שמתאימה לכולם/ן עבר מהעולם, עולה מהמחקר באופן ברור ומובהק.

אפשר לטעון שאחת המסקנות העולות מהמחקרים בחוברת זו היא שאם ברצוננו להשתפר ולשפר את איכות החיים של יותר א/נשים, בהווה ובעתיד, טוב שנכיר בשונות כבסיס לניצול יעיל יותר של המשאבים העומדים לרשותנו, כבסיס לקידום הזכות הבסיסית ביותר בכל חברה, הזכות לשוויון.

כל זה מובן מאליו, ובכל זאת ביושבנו לקבל החלטות מדיניות, החלטות אסטרטגיות, החלטות עם השלכות רוחב, מרביתנו מתעלמים מכך שא/נשים הם שונים! יש גבוהות ונמוכות, שמנים ורזים, כהות יותר ופחות, עשירות יותר ופחות. החוויה הבסיסית שלנו היא שונות. ועל אף שזו החוויה היומיומית הבסיסית שלנו נראה שבמקרים רבים היא נמחקת מהתודעה כשמדברים על שוויון. נח יותר לתכנן בנינים, שכונות, תחבורה, את שוק התעסוקה העתידי ומערכות אחרות סביב הצרכים של האנשים שיושבים סביב שולחן מקבלי ההחלטות, אנשים שנראים כמונו ונשמעים כמונו, מאשר להתייחס באופן שוויוני לכולם/ן.

לכולנו הכי נוח עם אנשים שהם כמונו. אחד המנגנונים הכי נחקרים במח האנושי הוא מנגנון ה־fight or flight הילחמי או ברחי. המנגנון הבסיסי הזה גורם לכך שפיזית ונפשית נוח לנו עם המוכר וככל שהשונות גדולה יותר פחות נח לנו. לפעמים האתגר האינטלקטואלי שכרוך בלהבין תרבות שונה מושך אותנו ללמוד אותה אבל ביומיום נוח לנו יותר עם מה שהכי דומה לנו. לגברים נוח בחברת גברים, לנשים בחברת נשים, לחרדים בחברת חרדים, לחילוניות בחברת חילוניות לאחרים ואחרות בחברת אנשים המגדירים את עצמם באופן דומה. לא סתם אנרכיסטים שמורדים במוסכמות נראים דומים זה לזה.

חשוב להזכיר שחלק חשוב מהיסודות לשוויון הונחו בעשרות השנים האחרונות בתיקוני חקיקה כאלו ואחרים. למרות העשייה והמאמצים המרובים, הפער בין שיח הזכויות והחקיקה, לנורמליזציה של שוויון כמעט ולא הצטמצם (מלבד אולי בקומץ של מדינות שמוכיחות שזה אפשרי). במדינות אחרות, בדומה לישראל אנחנו משלמות ומשלמים את מחיר הכניעה לנוחות שבהפרדה ומוותרות ומוותרים על הרווח הגלום בגיוון העולה ממחקרים של גופים כמו מקינוי ודלויט.

מחיר הכניעה מקבל ביטוי מוחשי בגידול בפערים החברתיים כלכליים ויש שיגידו גם בשיבוש הממשל התאגידי והתמסדות השחיתות. בעקבות הקורונה, הצורך בצמצום הפערים הכלכליים חברתיים והפגיעה בנשים שמגולמת בכך, נמצאת על שולחן הדיונים הציבורי ולכן התזמון של פרסום לקט המאמרים להלן מושלם.

בבואנו לדבר על שוויון מגדרי בשוק התעסוקה כמו במרחבים אחרים חשוב להביא בחשבון גם את התובנות הבאות שמלוות את השיח הציבורי בנושא בשנים האחרונות: "You can't be what you can't see"⁷. בהקשר שלנו אם אין מנהיגות, מנהלות בכירות, יזמיות, משקיעות וכו' הרבה יותר קשה לנשים להגיע לתפקידים הללו. לא הן ולא הציבור תופס אותן כרלוונטיות לתפקיד. כשיש פאנל אחרי פאנל, ראיון אחר ראיון עם מומחי תוכן גברים, זה לא מספיק טוב שבהזדמנות הבאה הם ישלבו אישה כמנחה. נראות חשובה! המחקר על תהליך השילוב של נשים במערכת הבנקאית בישראל מוסיף מידע רלוונטי לשיח בנושא. גם נוכחות חשובה – כשפחות מ־50% מהיושבים סביב שולחן מקבלי ההחלטות הן נשים מחקרים מעידים שהן מדברות פחות, מתפרצים לדבריהן יותר וההחלטות שהקבוצה מקבלת תהינה שונות. שילוב נשים דתיות יהודיות או ערביות לדיון על תחבורה ציבורית בהחלט עשוי

7 .Marian Wright Edelman, Founder and President of the Children's Defense Fund

היה להביא לתוצאה רצויה יותר ולניצול יעיל יותר של התקציבים שהמדינה הקצתה לנושא. עבודת הכנה קהילתית, התאמת פתרונות התחבורה לאופי הקהילה, המחקר המובא להלן בנושא מאיר בורקור את חוסר התוחלת בהתעלמות מהשונויות של קהילות שונות ואת הצורך בגיוון סביב שולחן קבלת ההחלטות.

ספרים ומאמרים רבים נכתבו ב־150 השנים האחרונות על הצורך, החשיבות, והדרך להשגת שוויון מגדרי. ספרים ומאמרים רבים נכתבו על הערך הכלכלי המשמעותי של גיוון בשוק התעסוקה ואיך לקדם אותה. ובכל זאת בבסיס, בחברה שכל ילד וילדה משננים מגיל אפס את סיפור הגירוש מגן עדן, על משחק התפקידים הגלום בו, הדעות שלנו מוסללות. לא צריך את עדי ביטי שתזכיר לנו שנשים הן פתיניות, לא צריך את הרב שמואל אליהו שיזכיר לנו שהעונש של חווה על תשוקתה לדעת היה "אל אישך תשוקתך והוא ימשול בך" – שניהם חקוקים בנו מהגן. הסללה בספורט, הסללה בלבוש, הסללה בתרבות גוברות פעמים רבות על החינוך בבית. הכותרת של מחקרם של שחר הכטלינגר ואיתמר גתי היא "הבדלים מגדריים בתפיסות דיספונקציונליות הקשורות לבחירת מקצוע ותעסוקה ובאוריינטציה לעבודה". הכותרת בפני עצמה פותחת צוהר לתובנה שיש מחיר מגדרי משמעותי להסללה שאנחנו עוברות ועוברים בבחירות החיים שאנחנו עושות ועושים. כדרכם של מחקרים, מהתוצאות שהתקבלו ניתן לשפר את תהליכי הליווי וההכשרה ממקום של ידע והבנה טובה יותר של ההטיות וההתאמות הנדרשות התוכניות שונות לא/נשים שונים. חשוב שנכיר גם בצד החיובי של ההסללה המייצרת לנו קול אחר, אבל חוסר ההכרה בה מקל על הנוחות של הדרה משוק התעסוקה הפריוילגי, שאותה חוות וחווים כיום בעיקר נשים ומיעוטים.

המחקרים להלן מקדמים ומחזקים את התודעה ואת ההבנה שלנו את התהליכים המרכזיים בממשק של תעסוקה ומגדר. הם שמים זרקור על המחיר שאנחנו משלמות ומשלמים כחברה על חוסר היעילות של קבלת החלטות לא מושכלת.

מחקר, והבאתו לתודעה הציבורית, מייצר הזדמנות. הזדמנות לייצר משהו חדש מתוך איסוף הנתונים, בחינת זוויות שבעבר לא נבחנו, אימות מספרי, מתודי של הנחות שבעבר לא נבדקו. הבנה טובה יותר של התנהגות ותגובה והכרה בחשיבות ובערך שהבנה טובה יותר והכרה בשונויות יכולה לייצר בתהליכי קבלת ההחלטות, עיצוב מדיניות וקידום החברה בכללותה על רבדיה השונים.

תודה! למרכז חת לחקר התחרות והרגולציה, לחוקרים ולחוקרות, לקוראים ולקוראות על קידום המחקר, הנתונים והתובנות המובאות להלן. תודה על הוספת חלקים לפאזל שמשפר את יכולתנו לקרוא נכון את תמונת המציאות.

דברי פתיחה

יעל יצחקי*

לכבוד הוא לי לכתוב את דברי הברכה לכרך על תעסוקה ומגדר של מרכז חת בראשותה של איריס סורוקר, ד"ר למשפטים ושופטת בדימוס, ואני נרגשת גם לציין – חברתי מגיל 12, עת למדנו באותה כיתה.

האנשים המקיפים אותנו, האנשים שאנו רואים ולעיתים נושאים אליהם עיניים, אם דרך היכרות אישית ואם דרך התקשורת, מאפשרים לנו להכיר תחומים שונים ולחלום על האפשרויות הקיימות גם עבורנו, הן בתעסוקה והן באופן כללי, בדרך שבה אנו בוחרים ובוחרים לחיות את חיינו.

תעסוקה ומגדר הוא נושא שמלווה אותי שנים רבות ושזכותו הקמתי את עמותת נטע – המרכז לפיתוח קריירה. מטרתה של נטע, כפי שהוגדרה בתחילת דרכה, היא לסייע לנשים לממש את שאיפותיהן המקצועיות, להתקדם ולהצליח בעולם העבודה וכן ליצור תרבות ניהול ארגונית המקדמת הוגנות מגדרית. היום אני רואה את ההגדרה של הצלחה באופן שונה – הגדרה סובייקטיבית שמקשיבה לקול הפנימי – לרצון להתפתח בתחום מסוים ללא קשר למעמדו בחברה. עם זאת, נטע תומכת תמיכה מלאה במי שכן רוצה לעבוד בתחומים המציבים אתגרים נוספים לנשים, מקומות שבהם קיימת תקרת זכוכית.

תעסוקה הוא תחום משמעותי הן לנשים והן לגברים ולנושא המגדרי יש השפעה מכרעת להבנת האפשרויות להתפתחות בעולם העבודה. המכשולים או האתגרים (ההגדרה משתנה מאדם לאדם בהתאם לאישיות ולניסיון החיים) העומדים בפני נשים כקבוצה הם משמעותיים וראויים למחקר וליישום המסקנות. לכן אני שמחה במיוחד על המחקרים המופיעים בכרך זה, שנעשו בידי מיטב החוקרים בתחום וכל אחד בדרכו שופך אור על מצב הנשים בתעסוקה ומציע דרכים לשיפור.

לא במקרה ציינתי את החברות שלי עם מנהלת מרכז חת איריס סורוקר. קשרים אישיים, בין אם הם קשרי חברות ובין אם הם קשרי עבודה, מהווים בסיס איתן לשיתופי פעולה ולעזרה הדדית. מעבר לקשרים אלה, נדרשת ערכות הדדית והבנה שהוגנות מגדרית בעולם העבודה היא חיונית לשגשוג של החברה כולה. מנהלות ומנהלים של ארגונים צריכים להיות פרואקטיביים בחיפוש אחר נשים מתאימות לתפקידים בכל דרגות הניהול. כשזה יקרה, נחיה בעולם טוב יותר.

* ד"ר יעל יצחקי מייסדת ומנכ"לית עמותת נטע – המרכז לפיתוח קריירה.

משולחנו של מאיר חת*

לשמור על נבחרת הדירקטורים

הודעתו של השר אמסלם על "ביטול" נבחרת הדירקטורים של רשות החברות הממשלתיות התקבלה בשקט יחסי, ולא קדם לה דיון ציבורי על שיקולי השר. מעמדו של מוסד זה אינו מוסדר בחקיקה, אך בחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975, יש הנחיות ברורות לעניין בחירת הדירקטורים לחברות. סעיף 4(א) לחוק קובע כי "חברה ממשלתית תפעל לפי השיקולים העסקיים שעל פיהם נוהגת לפעול חברה לא ממשלתית, זולת אם קבעה לה הממשלה... שיקולי פעולה אחרים". מכאן נובע שדירקטוריון החברה הממשלתית, הממלא תפקיד חיוני בפקוח על הנהלת החברה, צריך להיות בעל כישורים מתאימים.

סעיף 16א לחוק החברות הממשלתיות מגדיר את הכשירויות לכהונה בדירקטוריון חברה ממשלתית, והן מבוססות על השכלה אקדמית במקצועות רלוונטיים ועל ניסיון בתפקיד בכיר, עסקי או ציבורי. השר אמסלם מתנגד לדרישת כישורים אלה ורוצה לאפשר לכל אדם להציע עצמו כדירקטור, גם אם אינו נמנה על בעלי הכשירויות שמפרט החוק. הוא סבור גם שיש לתת ייצוג למועמדים מן הפריפריה ולקבוצות מיעוט, ללא קשר לכשירויות שמפרט החוק. יש להבחין בין התנגדות השר אמסלם להגבלת המועמדים לכהונה כדירקטורים לרשימת הכשירויות שמונה החוק ובין כוונתו לחסל את מנגנון בחירת הדירקטורים, שפעל בדרך כלל בהצלחה מאז 2014. בנושא הרכב הדירקטוריון וכשירויות חבריו קיימות דעות שונות. כשהתקיים לפני שנים אחדות ויכוח על הרכב דירקטוריון "טבע", טען בני לנדא, איש עסקים רב ניסיון, שההרכב הנכון הוא של שמונה מומחי פרמצבטיקה בינלאומיים. אני טענתי שרצוי שבדירקטוריון יהיה מגוון של כשירויות, לרבות כאלה שאינן בתחומי העיסוק של החברה. מכל מקום, הדירקטור הנבחר צריך להיות בעל יכולת לתרום לתפקוד הדירקטוריון. יש מקום לדעתי להגמיש את סעיף 16א.

התפקיד העיקרי של נבחרת הדירקטורים הוא לנתק את הליך בחירת הדירקטורים משליטתם של השרים. השרים ימשיכו להיות הממנים, אך אין הם יכולים למנות דירקטור שכשירותו היחידה היא קרבתו הפוליטית לשר. על ההשחתה הפוטנציאלית של מינוי מקורבים ניתן ללמוד מפרשה שהייתי עד לה ב-1987. בוועדה המייעצת למנהל רשות החברות הממשלתיות התנהל ויכוח על תשלום גמול השתתפות בשיבות לדירקטורים. עד אז לא שולם גמול, אף שהחוק הסמיך את השר לאפשר זאת. עמדת האוצר הייתה שאין סיבה לשלם. נייר עמדה של האוצר הסביר זאת כך:

* מייסד מרכז חת לחקר התחרות והרגולציה ופרופ' אמריטוס, בית הספר למשפטים, המסלול האקדמי המכללה למינהל.

עובדה המוכחת בעליל היא כי גם היום, כאשר אין משלמים לדירקטורים גמול בכסף, והם מפסידים לכאורה הכנסות אלטרנטיביות כתוצאה מהיותם דירקטורים, קיים ביקוש ניכר לתפקיד, ביקוש העולה הרבה על ההיצע. ניתן ללמוד מכך כי למעשה מעניקה כהונת דירקטור לנושא בה גמול, אשר גם אינו כספי ומידי, ועל כן אינו בר כימות ומדידה, הרי אין ספק ביחס לעצם קיומו. מנקודת ראות זו יהיה זה בלתי רציונלי מצד הממשלה להוסיף על גמול זה גם תשלומים בעין.

בשנת 1988 הוציא שר האוצר תקנות הקובעות את הגמול ששולם מאז לדירקטורים בחברות ממשלתיות. ביטול נבחרת הדירקטורים עלול לזהם את הליך בחירת הדירקטורים ולפגוע באיכות הממשל התאגידי בחברות הממשלתיות.

הרגולטור המתערב

בחודשים האחרונים התערב הממונה על רשות שוק ההון, הביטוח והחיסכון משה ברקת בניהולן של שתי חברות ביטוח גדולות, כלל ביטוח ומגדל, ומנע מבעלי מניותיהן לקדם שינויים שביקשו לעשות. יושבת ראש רשות ניירות ערך ענת גואטה הסתייגה מגישתו של הממונה ואמרה כי לדעתה יש לאפשר לבעלי מניות להשפיע על התנהלות החברות שבהן השקיעו, משום שלמניעת השימוש בכוחם יש השפעה שלילית על שווי החברות ועל שוק ההון (גלובס, 9-10.11.2020).

את חילוקי הדעות בין הרגולטורים יש לראות על רקע ההבדלים בתחומי האחריות של כל אחד מהם. יושבת ראש רשות ניירות ערך מופקדת על תקינות הממשל התאגידי בכל החברות הציבוריות. עניינו של הממונה על רשות ההון הוא בהבטחת יציבותן ותקינות ניהולן של חברות הביטוח וגופי שוק הון אחרים המנהלים כספי ציבור.

בשוק של חברות ציבוריות רצוי להניח לחברות לפעול באמצעות האורגנים שלהן, ללא התערבות הרגולטור, כל עוד האורגנים מתפקדים כהלכה. השפעת בעלי המניות על התנהלות החברה אינה ישירה, והיא נעשית באמצעות בחירת הדירקטוריון והחלטה בנושאים שתקנון החברה מחייב להביאם להחלטת האספה הכללית. יושבת ראש הרשות סבורה שיש לאפשר לבעלי המניות להשפיע על התנהלות החברות שבהן השקיעו. אין היא אומרת מהן הדרכים הראויות להפעלת השפעה זו.

הטיעון שלמניעת השימוש של בעלי המניות בכוחם יש השפעה שלילית על שווי החברות ועל שוק ההון אינו משכנע. דווקא התארגנות קבוצות של בעלי מניות להפעלת שינויים בניהול החברה עלולה להיטיב עם קבוצת בעלי מניות אחת על חשבון האחרות. בחברות שאין בהן גרעין שליטה לא תמיד השפעת קבוצת בעלי מניות על התנהלות החברה פועלת לטובת החברה וכלל בעלי מניותיה. אשר להשפעה על שוק ההון, דומני שהפעלת התערבות רגולטורית במקרי ניהול לא תקין מגבירה דווקא את אמון הציבור בשוק ההון.

במקרה של חברות הביטוח, יש סיבות טובות להתייחס בזירות להפעלת השפעה של בעלי מניות על התנהלות החברה. זאת משום שבאחריותו של הממונה על שוק ההון והביטוח

נמצאים לא רק תקינות ההתנהלות של החברות עצמן אלא גם תקינות הניהול של ההון העצום המופקד בידן. ניהול לא תקין של חברות שוק ההון פוגע לא רק בבעלי מניותיהן אלא גם בציבור העצום שמפקיד בידן את חסכוניותו. אני סבור שמצב זה מצדיק התערבות רגולטורית הדוקה יותר מזו המוצדקת ביחס לחברות ציבוריות אחרות. במקרי הפרטה של חברות ממשלתיות גדולות, בעלות חשיבות לאומית, נוהגת הממשלה להשאיר בידיה "מניית זהב", המאפשרת התערבות פיקוחית במקרים מוגדרים. הבנקים הגדולים וחברות הביטוח הגדולות הם מפעלים בעלי חשיבות לאומית, ויש הצדקה להכפיפם למשטר רגולטורי נוקשה יותר מזה של כפופות חברות ציבוריות אחרות.