

“גלגול נשמות?”

מאפיינים ישנים של הפליה מגדרית במבנה עבודה חדש

או

האם מאפייני היזמות הנשית החדשה מעוררים ניהוח

של הפליה מגדרית ישנה?

ענת גיא ואבי שניידר*

שוק העבודה המודרני מאופיין במעבר ממודלים של העסקה מסורתית לצורות העסקה חדשות. אחד הביטויים המעניינים של שינויים אלה הוא עלייה בדפוס העסקה של משתתפים חופשיים (פריילנס) ושל יזמויות. צורות העסקה אלה כוללות בתוכן גמישות מרבית, אך בד בבד מגלמות בתוכן שאלות משמעותיות על אודות מעמד תעסוקתי והכלה של מדיניות וחוקי עבודה. שינוי מהותי נוסף שעליו מדברת הספרות הוא הגמשת סביבת העבודה. כניסתן של טכנולוגיות תקשורתיות מאפשרת עבודה מרחוק, ועל ידי כך למעשה נוצרת האפשרות לעבוד בארגון אך לא להיות פיזית בתוכו. הגמשת הגבולות יכולה מחד גיסא לסייע בשילוב של בית ועבודה, אך מאידך גיסא מזמנת גם חוסר יציבות תעסוקתית, העדר קהילה מקצועית זמינה ודרישה לזמינות גבוהה מצד המעסיק. השינויים הללו מהווים קרקע פורייה לתעסוקה עבור נשים צעירות, אימהות לילדים צעירים, הכלואות בתוך פרדוקס שבו מצד אחד הן מעוניינות להיות חלק משוק העבודה, ומאידך גיסא נענות לציפייה החברתית מהן להיות האחראיות העיקריות לגידול הילדים.¹

פנייתן של נשים לתחומי יזמות אינה חדשה לספרות. נשים נוטות לפנות לאפיקים של יזמות ממניעים שונים. הספרות המחקרית מצביעה על דמיון במניעים ליזמות בין גברים לנשים, אך מדגישה כי נשים, בשונה מגברים, מדגישות יותר מניעים אינטרנינזיים, כמו למשל שילוב בית-עבודה או עצמאות. הבדלים משמעותיים נוספים בין המינים מתייחסים למחסור בדמויות חיקוי, ניסיון מועט בחיפוש

* ד"ר ענת גיא, ראש תוכנית לימודי משפחה, בית הספר למדעי ההתנהגות, המכללה למנהל; ד"ר אבי שניידר, סגן דקן, בית הספר למדעי ההתנהגות, המכללה למנהל.

Miri Kestler-Peleg, Osnat Lavenda, Shelli K. Leneman & Karni Ginzburg. *Spousal Relationship (E) Quality and Adjustment to Motherhood in Israel*, JOURNAL OF FAMILY ISSUES 1 (2019).

וניצול הזדמנויות, מחסור ברשתות חברתיות, רשת ביטחון כלכלי קטנה וחשש רב יותר מלקיחת סיכונים.²

בישראל, יזמות נתפסת כיכולת גברית ומגלמת בתוכה תכונות שנחשבות לגבריות ויוקרתיות, כמו תחרותיות, יוקרה חברתית וכלכלית ועוד. בישראל, אומת הסטארט-אפ, היזמות נתפסת גם כמושג כמעט נרדף ליזמות היי-טקית נוצצת ויוקרתית, וכמובן במהותה – גברית. מחקר זה מבקש לחשוף טפח נוסף של תופעת היזמות – יזמות נשית בישראל. המחקר מבקש ללמוד על אודות אותן נשים אשר בחרו ביזמות זעירה כגון צהרון, חנות בגדים פרטית, סטייליסטיות, יועצות לתינוקות וילידים ועוד. המחקר הנוכחי מבקש לשפוך אור על דמותן של נשים אלה, לשרטט את מאפייניהן הסוציו-דמוגרפיים, לתהות על הסיבות שהביאו אותן לבחירה ביזמות ולהביא את קולן הייחודי – כיצד היזמות מהווה מסגרת שבתוכה הן מנהלות את הגבולות שבין העבודה לבית וכיצד שיח זה מעוגן בתוך ההקשר החברתי-תרבותי הישראלי.

ממצאי המחקר מלמדים על שעתוק של מבנה שוק העבודה המסורתי לתוך עולם העבודה החדש. לאמור, נשים הפכו ליזמות, אך למעשה חזרו לעסוק במלאכות נשיות קלאסיות, תוך שימוש בצורת תעסוקה זו כפרקטיקה של האימהות (העבודה כמשנית לבית, מאפשרת זליגה של בית לתוך העבודה וכו').

מבוא. א. שוק העבודה בישראל; 1. נשים בשוק העבודה הישראלי. **ב. שוק העבודה החדש;** 1. יזמות. **ג. שיטת המחקר.** **ד. ממצאים;** 1. רמת השכלה; 2. מוטיבציה לבחירה ביזמות; 3. עמדות מגדריות; 4. תחומי העסקה טרם מעבר ליזמות; 5. תחומי היזמות והתאמתם לחלוקת המצועות המגדרית המסורתית; 6. השקעה בעבודה ובמשפחה; 7. קונפליקט בין תפקיד האם לקריירה; 8. פערי הכנסה מול בן הזוג. **ה. סיכום.**

מבוא

בעשורים האחרונים השוק הישראלי עובר מהפכה של ממש. משוק ריכוזי, הנשלט בידי הסקטור הציבורי, עובר השוק הישראלי לשוק מופרט, יזמי, פרטי בעל מאפיינים נאו-ליברלים ברורים. בתוך שינויים אלה בולטת במיוחד תופעת היזמות הפרטית, הנתפסת בעיני רבים כחוד החנית של השוק. עם זאת, המחקר על אודות יזמות בישראל כפרט ובעולם ככלל עוסק ברובו בצד "המואר" של היזמות: מאפייני היזם המצליח, תעשיית ההזנק ועוד. מחקר זה מבקש לחשוף טפח נוסף של תופעת היזמות – יזמות נשית זעירה: הצהרון השכונתי, חנות הבגדים הפרטית, הסטייליסטית ויועצת השינה. תחום שהספרות המחקרית, המפנה את הזרקורים לכיוון נוצץ יותר, לא כיסתה. לאמור המחקר הוא מחקר אקספלורטורי, המבקש להבין את המאפיינים

Jacques Ascher, *Female Entrepreneurship – An Appropriate Response to Gender Discrimination*, 8(4) JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP, MANAGEMENT AND INNOVATION 97 (2012).

האישים, החברתיים, הדמוגרפיים והמשפיעים על נשים לבחור לפעול בשוק העבודה כזמיות זעירות.

חלקה הראשון של עבודה זו עוסק בשוק העבודה בישראל, תוך התייחסות לנשים ולמאפיינים מגדריים של השוק. נוסף על כך, ייסקרו בחלק זה השינויים המרכזיים שחלו בעשורים האחרונים בשוק העבודה, תוך מתן דגש על יזמות בכלל ועל יזמות נשית בפרט. בהמשך יוצג המחקר הנוכחי – שיטות המחקר והממצאים הראשוניים. לבסוף ייערך דיון בממצאי המחקר ובהשלכות על החברה הישראלית בכלל ועל השוק הישראלי, בדגש על נשים, בפרט.

א. שוק העבודה בישראל

רמת התעסוקה בישראל היא מהגבוהות בעולם, ולמעשה מרבית האוכלוסייה אשר נמצאת בגילי העבודה אכן משתתפת בשוק העבודה (שיעור תעסוקה כולל 77.3%).³ בשני העשורים האחרונים עבר שוק התעסוקה הישראלי שינוי דרמטי בהרכב האוכלוסייה העובדת. בשנים אלה נבלמה מגמת הירידה בתעסוקת גברים, שהחלה בשנות ה-80 של המאה הקודמת, והיא התהפכה ועלתה לרמה של 84.9% לפי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס), וזאת לצד גידול משמעותי בשיעורי התעסוקה של נשים, מ-56.5% ב-1995 ל-76% ב-2019. מגמה זו בולטת במיוחד בקרב אוכלוסיות שהיו מודרות משוק התעסוקה, כמו גברים ערבים, נשים חרדיות, מבוגרים ובעלי השכלה נמוכה.

שינויים אלה הם תולדה של מספר מגמות מקבילות: הראשונה היא קיצוץ חד בקצבאות ביטוח לאומי המיועדות לדמי אבטלה (הקשחת הקריטריונים לקבלת דמי אבטלה, הפחתתם וצמצום התקופה המרבית לזכאות). במקביל, קוצצו בהרבה קצבאות הילדים ושונתה המדיניות שלפיה גובה הקצבה עולה עם כל ילד שנולד, לטובת אחידות בגובה הקצבה ללא קשר למספר הילדים. מודל קצבה זה גורם לפגיעה במשפחות מרובות ילדים. מגמה שנייה כוללת שינויים במערכת המיסוי, המעודדים יציאה לשוק העבודה, דוגמת פטור ממס הכנסה למשתכרים עד 4,000 ש"ח לצד מענק עבודה (מס הכנסה שלילי) לעובדים בעלי שכר נמוך. מגמה שלישית כוללת תוכניות ייעודיות שמטרתן העברת אוכלוסיות רווחה לשוק העבודה (כמו "אורות לתעסוקה"), לצד פיתוח תוכניות לקידום תעסוקה המיועדות לאוכלוסיות ספציפיות (חד-הוריות, ערבים, חרדים וכו'). לבסוף, השינויים הדרמטיים בשוק ההשכלה הגבוהה, אשר כללו פתיחת מכללות רבות, הגדילו רבות את הנגישות של אוכלוסיות רבות בישראל להשכלה

3 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נתונים מסקר כוח אדם לחודש ינואר 2019 (2019), זמין ב: www.cbs.gov.il/he/mediarelease/DocLib/2019/066/20_19_066b.pdf. לפי דו"ח הלמ"ס משנת 2019, שיעור התעסוקה כולל 77.3% מכלל האוכלוסייה בישראל בגיל העבודה.

גבוהה. רכישת השכלה גבוהה הביאה לשינוי גדול בהיקפי התעסוקה בקרב כלל האוכלוסייה, ועיקר השפעתה היא על תעסוקת נשים (אחראית על 40% מהגידול בתעסוקת נשים).⁴

1. נשים בשוק העבודה הישראלי

ישראל מתאפיינת בפער מגדרי קטן בתחום השתתפות בכוח העבודה ומתן הזדמנויות וקידום בשוק העבודה, אך יש בה פער גדול יותר בתגמול. כאמור, הפערים בין נשים לגברים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקרב האוכלוסייה היהודית הולכים ומצטמצמים. כיום, עיקר הפערים המגדריים בשוק העבודה הישראלי, נוגעים למספר שעות העבודה, רמות השכר ואפשרויות הקידום.⁵

על פי לקט נתונים לקראת יום האישה 2018, אשר התפרסם באתר הלמ"ס, כ-68.2% מכלל המועסקות עבדו עבודה מלאה (35 שעות ויותר בשבוע) ו-31.8% עבדו עבודה חלקית (פחות מ-35 שעות בשבוע). בקרב הגברים, לעומת זאת, 87.1% מהמועסקים עבדו עבודה מלאה ו-12.8% עבדו עבודה חלקית. 29.3% מהאימהות עבדו בעבודה חלקית, בעוד אימהות אשר הילד הצעיר שלהן בגילי 0–4 נוטות יותר לעבוד במשרה חלקית, 31% מהן עבדו במשרה חלקית בשנת 2017. לעומת זאת, רק 27.3% מבין האימהות לילד הצעיר בגילי 10–14 עבדו בדרך כלל בעבודה חלקית.

בישראל, רוב הנשים מועסקות במשרה מלאה, ורובן שומרות על היסטוריה תעסוקתית של משרה מלאה גם בשנות גידול הילדים. שיעור העובדות במשרה מלאה גבוה בהרבה מהשיעור המקביל במדינות אחרות, כמו גרמניה (54.2%), נורבגיה (60%), בריטניה (57.7%) והולנד (41.6%). זאת ועוד, בישראל המשרות החלקיות אינן מתרכזות בעבודות נמוכות שכר ואינן עבודות שוליות הנעדרות סיכויי קידום, בניגוד למשרות בארצות הברית או בבריטניה. חלק גדול מהנשים המועסקות במשרה חלקית בישראל עובדות בעבודות צווארון לבן ובעבודות פרופסיונליות, המתאפיינות ביוקרה ובביטחון תעסוקתי גבוהים, וכחציית מהן עובדות במגזר הציבורי.⁶

חקיקה נרחבת בתחום חוקי העבודה והיקפם של הסדרי התעסוקה במשך הפכו את המשרה החלקית בישראל למשרה שאינה שולית, המאפשרת ניעות רבה למשרה מלאה ושהשכר שהיא

4 צבי אקשטיין, אסנת ליפשיץ וטלי לרום "שוק העבודה כמנוע צמיחה וצמצום העוני" (מכון אהרן למדיניות כלכלית, המרכז הבינתחומי הרצליה, 2018); הדס פוקס ואבי וייס "שוק העבודה: מבט-על" (מרכז טאוב, 2018).

5 רעות הררי-קמר "פערים מגדריים בשוק העבודה בשנת 2013: ישראל ביחס למדינות המפותחות בעולם" (משרד הכלכלה, 2014); Hadas Fuchs & Avi Weiss, *Israel's Labor Market: An Overview* (Taub Center, 2018).

6 אסנת פיכטלברג-כרמץ ורונית הריס, "משך ההגעה לעבודה: האם אמהות לילדים בגיל הרך מעדיפות לעבוד במקומות עבודה הקרובים למקום מגוריהן?" (משרד הכלכלה: מחקר וכלכלה, 2014).

מציעה לשעה דומה לזה שמציעה משרה מלאה.⁷ מחקרים שבדקו את השפעת דפוסי התעסוקה בישראל על שכרן של נשים מלמדים כי בישראל אין קנס על עבודה במשרה חלקית לעומת משרה מלאה, כל עוד העבודה רציפה.⁸ עוד הם מלמדים שנשים בישראל אינן נוטות בהכרח להישאר בתעסוקה חלקית, וכי המעבר ממשרה חלקית למשרה מלאה מתרחש יותר מאשר מעבר ממשרה מלאה למשרה חלקית. יתרה מזו, בישראל, המסווגת כמדינה שבה ניתנת תמיכה רחבה לאימהות עובדות, אין השלכות רבות על שכרן של נשים בעקבות סטייה מדפוס של עבודה רציפה במשרה מלאה.⁹

בעשור האחרון חלה עלייה דרמטית באחוז האימהות המשתתפות בשוק העבודה. עלייה זו מוסברת על ידי שינויים בצורות עבודה, שינויים בחקיקה ושינויים בשוק ההשכלה הגבוהה: כניסתן של אימהות לילדים צעירים לשוק העבודה מהווה סיבה מרכזית לעלייה הכוללת במספר הנשים המועסקות בישראל.¹⁰ בשנת 2014, לפי נתוני הלמ"ס, שיעור ההשתתפות של אימהות לילד אחד עמד על 77.9%, אימהות לשני ילדים 78.6% ואימהות לארבעה ילדים או יותר 60.2%. כניסתן של אימהות לילדים צעירים לשוק העבודה מתאפשר, בין השאר, הודות להתפתחויות טכנולוגיות ויצירתם של תפקידים חדשים המאופיינים בגמישות גדולה של זמן ומקום (למשל, האפשרות לעבוד מהבית).¹¹ שנית, השינוי בחוק הפרישה לגמלאות¹² הביא אף הוא לשינוי דרמטי בתעסוקת נשים. האפשרות להמשיך לעבוד מעבר לגיל 62 הביאה להכפלת מספר המועסקות מעל גיל 60.¹³ לבסוף, פתיחת שוק ההשכלה הגבוהה בישראל הגדיל את נגישותה של ההשכלה הגבוהה לקבוצות חלשות בחברה הישראלית, ובראשן – נשים.¹⁴ בשנים האחרונות גדלה חשיבותה של ההשכלה הגבוהה לאיוש תפקידים בכירים. נשים רבות הצליחו להשתלב ואף להתקדם בעבודתן בזכות ההשכלה, ומעסיקים החלו לדרוש כוח עבודה נשי לתפקידים שבעבר היו מיועדים לגברים, בעיקר תפקידי צווארון לבן במגזר הציבורי.¹⁵

בישראל, כמו ברוב המדינות המפותחות, פערי השכר מושפעים במידה רבה מהבידול המגדרי בשוק העבודה. הספרות העוסקת בהבדלים אלה מתארת גורמים שונים לבידול זה, אך

- 7 חיה שטייר "קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה" סוציולוגיה ישראלית ז 143 (2005).
- 8 חיה שטייר ונח לוין אפשטיין "דפוס התעסוקה של נשים: השפעות ארוכות טווח על שכרן" סוציולוגיה ישראלית א 239 (1999).
- 9 גלית אהרון "קריירות מגדריות: מסלולי קריירה ל נשים ושל גברים בישראל" מגמות נב 245 (2017); אייל קמחי "מגמות בשוק העבודה: פערים בשיעורי התעסוקה ובשכר" 107–140 (מרכז טאוב, 2012).
- 10 נוגה דגן-בוזגלו, אתי קונור אטיאס ואריאן אופיר "נשים בנות 60 ומעלה בשוק העבודה: דפוסי עבודה, תעסוקה ושכר" (מרכז אדווה לחקר החברה בישראל, 2014).
- 11 חיה שטייר ואפרת הרצברג "נשים בשוק העבודה: השפעת ההשכלה על דפוסי התעסוקה ועל השכר" 185–211 (מרכז טאוב, 2013).
- 12 חוק גיל פרישה, התשס"ד–2004.
- 13 דגן-בוזגלו, קונור אטיאס ואופיר, לעיל ה"ש 10.
- 14 שטייר והרצברג, לעיל ה"ש 11.
- 15 שם.

בעיקר מדגישה את חלוקת שוק ההשכלה, ובהמשכו – שוק העבודה לתחומים גבריים (הכוללים יוקרה, קידום ושכר), ולעומתם תחומים נשיים (המבטיחים השתלבות במגזר הציבורי, אשר מחויב להטבות משמעותיות לנשים שהן אימהות) מחד גיסא, ומאידך גיסא את תפקידן של נשים כאחראיות עיקריות על תחזוקת הבית וגידול הילדים.¹⁶

(א) שוק עבודה ממוגדר

הדין על אודות מגדר ושוק העבודה מתייחס לשני היבטים מרכזיים: הראשון, סגרגציה של שוק העבודה במובן של מקצועות נשיים לעומת מקצועות גבריים; והשני, סגרגציה בתוך מקצועות במובן של קידום ושכר בתוך אותו מקצוע.

ברקוביץ (Berkovitch) טוענת כי בתוך המתח בין שני צירים מרכזיים, שסביבם נעה החברה הישראלית – משפחתיות ומיליטריזם, לראשון היו השלכות דרמטיות בהרבה על הבניית המגדר בחברה הישראלית.¹⁷ מעבר לכך, האתוס של בניית האומה הישראלית ותפקיד האימהות בתוך מטרה לאומית זו עיגן, במידה רבה, את התפיסה שלפיה תפקידה החשוב ביותר של האישה הישראלית הוא היותה אם. בחברה הישראלית מצופה מנשים ללדת ילדים ("פרו ורבו"). הציפייה הזו מבוססת על מסורות הלכתיות-דתיות לצד החשש הגדול של החברה הישראלית להיבלע, מבחינה דמוגרפית, בסביבה ערבית.¹⁸ מעבר לכך, השינויים בשוק העבודה הישראלי, אשר לוו בכניסה גדולה של נשים לשוק העבודה, ובתוכן אימהות צעירות, לא לוו בשינויים דומים בחלוקת העבודה בבית. ואכן, מחקרים מראים כי גם במאה ה-21, כשני שלישי מהנשים בישראל אחראיות בלעדיות על עבודות ביתיות כמו בישול וניקיון.¹⁹

הציפייה החברתית מנשים בישראל לפרנס ובו-זמנית להיות אימהות מסורות וזמינות לילדיהם, ולמעשה לא לערער על הסדר החברתי, מביאה נשים רבות לחיפוש אחר משרות שיש בהן שעות עבודה "ידידותיות למשפחה".²⁰ מבנה זה יצר את המבנה החברתי המגדיר את עיסוקה של האישה כ"מפרנסת שנייה", כלומר כבעלת הכנסה כלכלית וחשיבות חברתית משנית לזאת של בן זוגה. השיח הפמיניסטי רואה בסגרגציה זאת תוצאה של תהליך הבניה

SOCIOECONOMIC INEQUALITY IN ISRAEL: A THEORETICAL AND EMPIRICAL ANALYSIS (Nabil 16
Khattab, Sami Miaari & Haya Stier eds., 2016).

Nitza Berkovitch, *Motherhood as a National Mission: The Construction of Womanhood in 17
the Legal Discourse in Israel*, 20 WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM 605 (1997)

Nina Toren, *Tradition and Transition: Family Change in Israel*, 21(2) GENDER ISSUES 60 18
(2003).

Hadas Mandel & Debora P. Birgier, *The Gender Revolution in Israel: Progress and 19
Stagnation*, in SOCIOECONOMIC INEQUALITY IN ISRAEL 153 (Nabil Khattab, Sami Miarri &
Haya Stier eds., 2016).

Haya Stier, *Relationships Between Pay Work and Work in the Family*, 7 ISRAELI 20
SOCIOLOGY: A JOURNAL FOR THE STUDY OF SOCIETY IN ISRAEL 143 (2005).

חברתי של שוק עבודה שנבנה בידי גברים ותפקידו קודם וראשון לשרת אותם.²¹ בחינת עומק של מקצועות בשוק העבודה במהלך המאה ה-20 הביאה לחלוקה מגדרית ברורה של מקצועות: בין כאלה המוגדרים כמקצועות "גבריים" למקצועות הקרויים "נשיים", הידועים גם בכינויים מקצועות "צווארון ורוד". ניתוח סטטיסטי מלמד כי יש שונות בייצוג בין נשים לגברים במקצועות דוגמת הוראה, טיפול ויפוי, הזוכים לרוב נשי מובהק, למקצועות דוגמת הנדסה, נהיגה וטכנאים, הזוכים לרוב גברי מובהק.²² רימלט טוענת, בהסתמך על תיאוריות של פמיניזם תרבותי, כי הברדלים אלו, לפחות באופן חלקי, הם תולדה של שונות בין המגדרים. שונות זו, לדירה, איננה בעייתית בפני עצמה, אלא נובעת מהאופן שבו מתורגמות בחירות מקצועיות אלה של נשים למונחים של שוליות ונחיתות מבחינת ההכנסה העומדת לצדן, רק בשל הזיהוי הנשי של העיסוק. היינו, מקצועות המאוישים בעיקר בידי נשים סובלים מנחיתות של יוקרה, מעמד ותגמול. ההבחנה בין עיסוקים "נשיים" ל"גבריים" אפוא גוררת עמה מבנה היררכי, הממקם את הראשונים בתחתית הסולם בכל הנוגע לערכם ולחשיבותם.²³

מעבר לחלוקה מגדרית זו של שוק העבודה, מחקרים מלמדים כי גם כאשר נשים וגברים בוחרים באותו מקצוע, מתקיימת סגרגציה מגדרית תוך תעסוקתית. סגרגציה זו מתייחסת לשאלת השכר, הקידום ונתיב הקריירה המאפיינים נשים וגברים בתוך אותו מקצוע (שיכול להיחשב "גברי" או "נשי"). בחינת תופעה זו מלמדת על הנחות חברתיות סמויות ועל תפיסות סטריאוטיפיות הפועלות בתוך שוק העבודה ומשפיעות על מעסיקים, הנוגעות לשאלת "העובד האידיאלי" או העובד שאותו יש לקדם, ולקישור האוטומטי בין גבריות לערך מקצועי רב יותר.²⁴ כך למעשה, שוק העבודה מקנה יתרון לקבוצות הגמוניות בחברה ופותח בפני חבריהן אפשרויות רבות ויוקרתיות יותר.²⁵ מבחינה זו, תפיסת ה"עובד האידיאלי" נטועה עמוק בתפיסות קפיטליסטיות על חשיבות זמינותו של העובד ומוכנותו לעבוד שעות נוספות כמדרג ליעילות ולרצינות. תפיסות אלו מקדמות, הלכה למעשה, גברים, אשר יכולים, מבחינה חברתית, להשקיע את מרבית זמנם בעבודה, וזאת מתוך הנחה שלצדם קיימת דמות (בדרך כלל אישה) אשר מטפלת בזירה הביתית.

21 סילביה פוגל ביזאוי "אם כל כך טוב אז למה רע כל כך? היבטים מגדריים של הנאו-ליברליזם בשוק העבודה בישראל" עיונים בתקומת ישראל, חברה וכלכלה בישראל: מבט היסטורי ועכשווי 183 (2005).

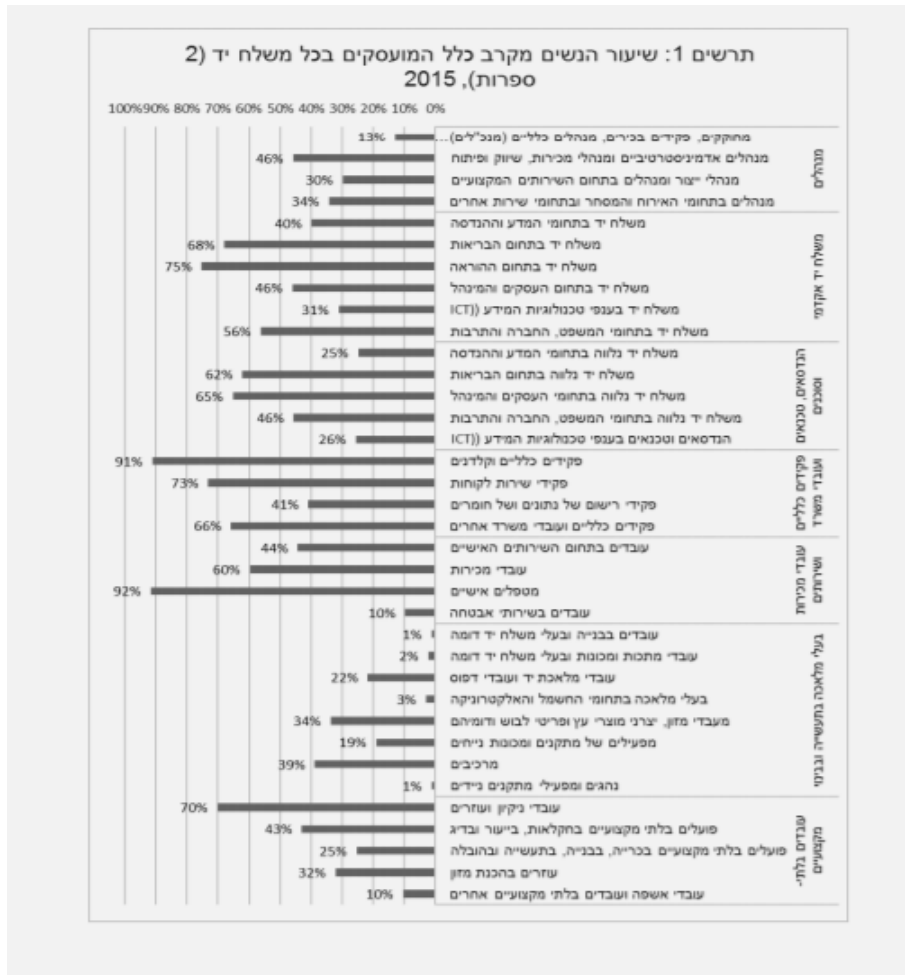
22 "מקצועות הצווארון הוורוד" פרלמנט 47 (2005) www.idi.org.il/parliaments/11174/11217.

23 נויה רימלט "בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה" מחקרי משפט כד 299 (2001).

24 שם.

25 Irene Kriesi, Marlis Buchmann & Stefan Sacchi, *Variation in Job Opportunities for Men and Women in the Swiss Labor Market 1962–1989*, 28 RESEARCH IN SOCIAL STRATIFICATION AND MOBILITY 309 (2010).

לוח 1: משלחי יד לפי מגדר²⁶



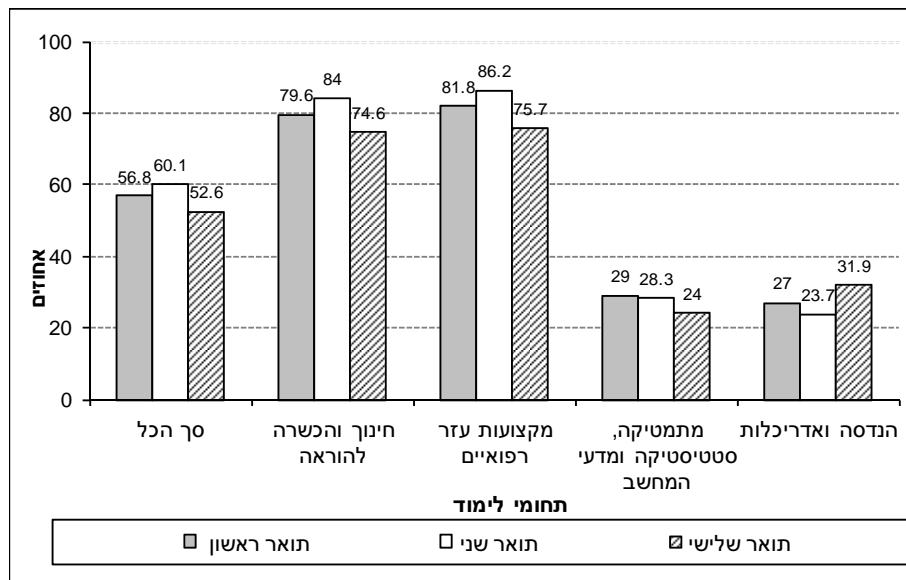
הבידול המגדרי בשוק העבודה נטוע עמוק בבחירה המוקדמת של תחום ההשכלה. נשים בוחרות תחומי לימוד העולים בקנה אחד עם מסרים חברתיים מקובלים – טיפול באחר, טיפול בילדים וכדומה. וכך, אף שמספרן של הנשים באקדמיה עולה על מספרם של הגברים, תחומי הלימוד הנבחרים אצל נשים מסלילים אותן למקצועות "נשיים", המאופיינים בשכר נמוך יחסית ואפשרויות קידום מוגבלות.²⁷ ממחקרים עולה כי נשים וגברים מסבירים את בחירתם

26 משרד הכלכלה "מדד הגיוון בשוק העבודה" (2015), economy.gov.il/Research/Documents/Variability_measure_occupations_demography_2015.pdf.

27 Haya Stier & Meir Yaish, *Occupational Segregation and Gender Inequality in Job Quality: A Multi-Level Approach*, 28 WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY 225 (2014).

בתחומי לימוד שונים דרך ה“עניין” שהם והן מגלים ומגלות בתחום. שני המינים מעוניינים להשתלב בעבודה שאותה יגדירו כ“מעניינת”. עם זאת, נשים הצביעו על מקצועות העוסקים בבני אדם כ“מעניינים”, ולעומתן, גברים הצביעו על גורמים אחרים, כמו שכר וסטטוס חברתי, כמשפיעים מרכזיים על מידת ה“עניין” של התחום המקצועי. הבדלים אלו בגורם המוטיבציוני של “עניין” בתחום העיסוק באים לידי ביטוי גם בייצוג של נשים וגברים במחלקות השונות באקדמיה – נשים בוחרות מקצועות העוסקים בבני אדם, כמו עבודה סוציאלית, חינוך, ואילו גברים בוחרים במקצועות בעלי פוטנציאל השתכרות גבוה, כמו מחשבים, מתמטיקה ופיזיקה.²⁸

לוח 2: תחום לימוד לפי מגדר²⁹



בישראל, נמצאו הבדלים בין נשים לגברים בבחירת מסלול קריירה במקצועות שנחשבים גבריים. כך למשל, נמצא כי בקרב בוגרי מנהל עסקים קיימים הבדלים כבר בתחילת הקריירה בבחירת תחום ההתמחות.³⁰ ממצאי המחקר מלמדים כי נשים בוחרות התמחויות פחות יוקרתיות ובעלות אפשרויות קידום. ממצאים דומים עולים גם ממחקרם של דנציגר ועדן על סטודנטים וסטודנטיות לראיית חשבון, אשר כבר בשלב מוקדם מאוד של הקריירה מפתחים

28 רימלט, לעיל ה"ש 23.

29 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה "סטודנטים במוסדות להשכלה גבוהה" (2013).

30 דליה רחמן-מור ונירה דנציגר "הבדלי מגדר בתחילת הקריירה המקצועית של בוגרי מנהל עסקים מגמות מ 262 (2000).

העדפות שונות לנתיב של קריירה.³¹ ההבדלים המגדריים הללו מאפיינים גם תחומי עיסוק הנחשבים נשיים כמו הוראה. אדי רקח מצאה כי גם בקרב אנשי הוראה קיימים הבדלים ביוקרה ובמעמד התעסוקתי בין גברים לנשים לטובת הראשונים.³² ברם, במהלך שני העשורים האחרונים ניכרת מגמה מוסדית של שינוי המבקש להכיל נשים בשוק העבודה ולשפר את מעמדם. כך לדוגמה, ניתן לציין את שינוי החקיקה המבקש לשפר את מעמדם של נשים בשוק העבודה ולהגן על זכויותיהן בו. ביטוי נוסף לשינוי ניתן לראות גם בעלייה במספר הנשים הלומדות לימודים אקדמיים וגיוון גדל והולך בתחומי הלימוד שלהן. תהליכים אלה לא נותרו רק במבנה המוסדי אלא אף חלחלו והשפיעו לטובה על שוק העבודה. ניתן לראות בעשורים האחרונים עלייה במספר הנשים המועסקות וכניסתן של נשים למקצועות שהוגדרו בעבר כגבריים, דוגמת עריכת דין, היי־טק וניהול.³³ זאת ועוד, אוקן ואוליבר מצאו כי במרוצת השנים בישראל עלה חלקן של נשים נשואות בשוק התעסוקה.³⁴ דהיינו הקונפליקט בין תפקיד הרעיה לתפקיד העובדת הצטמצם. לעומת זה, החוקרות מציגות נתונים המלמדים כי הקונפליקט בין תפקיד האם לתפקיד העובדת נשאר בעינו. לאמור, מהיום שאישה הופכת להיות אם – הדבר נמצא בקונפליקט עם הקריירה שלה.³⁵

(ב) איזון בית-עבודה

החברה הישראלית מוגדרת כבעלת אוריינטציה משפחתית חזקה, בד בבד עם מאפיינים של מודרניות ואינדיבידואליזם.³⁶ תפקיד ההורות נתפס כמרכזי במיוחד, והולדת ילדים נחשבת למשימה מרכזית עבור בוגרים בישראל. הילד הישראלי מוצב במרכז המשפחה (child centered society) והעיסוק בו ובגידולו נמצא בראש סדר העדיפויות המשפחתי. החברה הישראלית מצפה בעיקר מנשים שיקבלו על עצמן את תפקיד ההורות וימלאו אותו במסירות. כך, נשים ישראליות נמצאות במלכוד אינהרנטי – מחד גיסא, מצופה מהן ליצור לעצמן קריירה בשוק העבודה, או לכל הפחות להתפרנס; ומאידך גיסא, להשקיע את מיטב כוחותיהן ומשאביהן בגידול הילדים.

שאלת האיזון בין דרישות הבית לדרישות העבודה נמצאת במרכזו של השיח על קונפליקט איזון בית-עבודה. שאלת האיזון בין שתי זירות אלה מקורה בשיח מסורתי אשר רואה בעבודת

31 נירה דנציגר ויורם עדן "שאיפות תעסוקה והעדפות סגנון קריירה של סטודנטים וסטודנטיות לחשבונאות: הבדלי מגדר ושנת לימודים" מגמות 145 (2007).

32 אודרי אדי־רקח "הפרדה תוך־תעסוקתית לפי מגדר: המקרה של מקצוע ההוראה" מגמות 349 (2001).

33 הדס מנדל "מנצחות ומפסידות: השפעת מדיניות הרווחה על אי השוויון המגדרי בשכר – השוואה בינלאומית" ביטחון סוציאלי 92, 33 (2013).

34 ברברה ס' אוקן ועמליה ל' אוליבר "עבודה בשכר ומבנה המשפחה: מחקר לאורך זמן בקרב נשים יהודיות בישראל" סוציולוגיה ישראלית 307 (2009).

35 שם.

36 Sylvie Fogiel-Bijaoui, *Familism, Postmodernity and the State: The case of Israel*, 21 THE JOURNAL OF ISRAELI HISTORY 38 (2002); יצחק הרפז ודורית בן ברוך "עבודה ומשפחה בחסרה הישראלית: 20 שנות מחקר" משאבי אנוש (2004).

אימהות פגיעה פוטנציאלית בילד. הכתיבה הסוציולוגית המסורתית משייכת את הזירה המשפחתית לאישה (בשל יכולותיה האקספרסיביות), ואת זירת העבודה לגבר (בשל יכולותיו האינסטרומנטליות).³⁷ כניסתן של נשים לשוק העבודה יצרה קונפליקט בין-תפקידי (Inter role conflict) הכולל התנגשות בין דרישות וציפיות הנובעות מזירה אחת לבין דרישות וציפיות הנובעות מזירה אחרת. כך, אימהות עובדות נאלצות להתמודד עם תחרות מתמדת בין משאבים פיזיולוגיים ופסיכולוגיים מוגבלים, כך שהשקעה בזירה אחת באה, בהכרח, על חשבון השקעה בזירה האחרת.³⁸

הגישה המסורתית, המבוססת על הנחה של משאבים מוגבלים, מצביעה על שלושה קריטריונים מרכזיים לביטוי של קונפליקט בין תפקידי: (1) קונפליקט מבוסס זמן – לפיו קיים לחץ זמן למילוי תפקיד מסוים, המונע פיזית את מילוי התפקיד האחר; (2) קונפליקט מבוסס מאמץ – לפיו מאמץ מסוים משפיע על התפקוד בתפקיד האחר; (3) קונפליקט מבוסס התנהגות – לפיו דפוסי התנהגות הנדרשים מתפקיד מסוים מונגרים לאלו הנדרשים מהתפקיד האחר.³⁹ כך, ככל שמערך תפקידים של האישה מלא יותר, תחושת הדחק גוברת בשל אובדן המשאבים הכרוך בניסיון לאזן בין הזירות. מעבר לכך, הקושי להצליח באופן משמעותי בכל אחת מהזירות מגדיל את תחושת ההחמצה והתסכול, אשר מגבירים את עוצמת הדחק.⁴⁰ גם ממחקרים שנעשו לאחרונה עולה כי למגדר יש תפקיד מתווך חשוב בין מאפייני העבודה (כמו מעורבות, מאפייני תפקיד וכדומה) ומאפייני המשפחה (כמו תמיכה משפחתית, זוגית, אקלים משפחתי וכו') לבין האופנים השונים של חוויית הקונפליקט של בית ועבודה.⁴¹

בעשור האחרון הספרות מצביעה על שילוב של שתי הגישות – הגישה המסורתית, המניחה מתח מובנה בין הזירות, וגישת ההעשרה, המניחה זליגה מעשירה של מיומנויות ומשאבים בין הזירות. שילוב זה כולל בתוכו ארבע צורות ביטוי: הצורה הראשונה "המזיקה" (Harmful), שבה הקונפליקט רב יותר מההעשרה; הצורה השנייה "המועילה" (Beneficial), שבה העשרה גבוהה יותר מהקונפליקט; הצורה השלישית "הפעילה" (Active), שבה מתקיימות דרגות דומות וגבוהות של קונפליקט ושל העשרה; והצורה הרביעית "הפסיבית" (Passive), שבה מתקיימות דרגות דומות ונמוכות של קונפליקט ושל העשרה.⁴²

- TALCOTT PARSON & ROBERT F. BALES, FAMILY, SOCIALIZATION, AND INTERACTION PROCESSES (1995) 37
- Jeffrey H. Greenhaus & Nicholas J. Beutell, *Sources of Conflict between Work and Family Roles*, 10 ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW 76 (1985) 38
- ש.ם. 39
- Stevan E. Hobfoll, *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*, 44 PSYCHOLOGIST AMERICAN 513 (1989) 40
- Jesse S. Michel et al., *Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review*, 32 JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 689 (2011) 41
- Marina Boz, Ines Martínez-Corts & Lourdes Munduate, *Types of Combined Family-to-Work conflict and Enrichment and Subjective Health in Spain: A Gender Perspective*, 74 SEX ROLES 136 (2016) 42

הספרות מצביעה על כמה גורמים אשר יכולים להסביר הבדלים מגדריים בחוויית הקונפליקט וההעשרה. כך למשל, נראה כי גברים ונשים מנהלים את שתי הזירות באופן מנטלי שונה, כך שגברים מנהלים את הזירות באופן מובחן, ואילו נשים מנהלות את הזירות באופן סינרגי. עוד נמצא כי לאופני הבעה רגשית יש השלכות על חוויית הקונפליקט וההעשרה, והלגיטימציה החברתית שיש לנשים להחצין רגשות, ולשוחח עליהם, קשורה גם לחוויות של קונפליקט וההעשרה.⁴³

הבחנות דקות אלה בין נשים לגברים מחייבות התבוננות בסוגיית הקונפליקט וההעשרה דרך חוויות סובייקטיביות של פרטים. צורת התבוננות זו, הנשענת בעיקר על עבודות העוסקות ב"עבודת גבול" של סו קלארק (Sue C. Clark)⁴⁴ ושל אשפורף, קריינר ופוגטה (Ashforth, Kreiner & Fugate),⁴⁵ מבקשת לבחון את הפרקטיקות המשמשות פרטים לטשטוש, שילוב או הבחנה בין שתי הזירות – בית ועבודה. עבודות אלה, ורבות אחרות, חשפו את גמישותן של הגבולות בקרב נשים ואת החשיבות הגדולה שיש לאופן שבו הפרט מפרש את תפקידיו וממקם אותם בתוך הייררכיה סובייקטיבית של תפקידים. השיח הפרשני נטוע בתוך הקשר חברתי-תרבותי ומושפע משיחים תרבותיים ואידיאולוגיים של הקבוצה שאליה משתייך הפרט.⁴⁶ תיאוריית הגבולות מניחה כי קיימים שלושה גורמים מרכזיים המשפיעים על האופן שבו מנהלים הגבולות בין זירת הבית לזירת העבודה: מאפייני הגבול, זהות של התפקיד ואקלים ארגוני. גבולות התפקיד מתייחסים למידת הגמישות שיש לגבולות בין הבית לעבודה, ולהפך בהתייחס להיבטים טכניים (למשל, כמה מהעבודה ניתן לעשות מהבית) ולהיבטים רגשיים (עד כמה רגשות קשורים בזירה אחת עוברים לזירה אחרת). זהות של תפקיד מתייחסת להבניית התפקיד כחלק מהעצמי במובן של מרכזיות התפקיד בחייו של אדם (למשל, עד כמה מרכזי תפקיד ההורות). מרכזיותו של תפקיד משמשת עוגן שסביבו מתנהל המשא ומתן על גבולות. אקלים ארגוני מתייחס למיקום של הארגון או מקום העבודה על הרצף שבין צורת עבודה סטנדרטית ומובנית לבין צורות עבודה מותאמות אישית. במובן זה, אקלים ארגוני מתייחס למידת החופש שיש לעובד לקבוע עבור עצמו את הגבולות ואת סגנון הניהול של גבולות אלה.⁴⁷

Nancy P. Rothbard, *Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles*, 46 ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY 655 (2011)

Sue C. Clark, *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*, 53 HUMAN RELATIONS 747 (2000)

Blake E. Ashforth, Glen E. Kreiner & Mel Fugate, *All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions*, 25 ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW 472 (2000)

Tammy D. Allen, Enae Cho & Laurenz L. Meier, *Work-Family Boundary Dynamics*, 1 ANNU. REV. ORGAN. PSYCHOL. ORGAN. BEHAV. 99 (2014); Phyllis Moen & Stephen Sweet, *From 'Work-Family' to 'Flexible Careers': A Life Course Reframing*, 7 COMMUNITY, CLARK; WORK & FAMILY 209 (2004), לעיל ה"ש 44.

ש.ם. 47

ב. שוק העבודה החדש

בשנת 2013 פרסמו צמד החוקרים פריי ואוסבורן (Frey & Osborne) מחקר הכולל בתוכו ניתוח מקיף של המקצועות אשר עתידים להיכחד משוק העבודה.⁴⁸ לטענתם, הסיכון להיעלם מעולם העבודה תלוי במידת היצירתיות ושיקול הדעת שיש במקצוע אל מול חזרתיות ושגרה. מקצועות המאופיינים בריבוי משימות שגרתיות ובמיעוט שיקול דעת ויצירתיות נידונים להיעלם לטובת מחשוב. לדידם, במהלך עשרים השנים הקרובות ייעלמו מקצועות שבהם התרכזו 47% מכוח העבודה האמריקני בשנת 2010. ניתוח של השוק הישראלי שנעשה בשנת 2011 בידי מכון טאוב הגיע לממצאים דומים.⁴⁹

החלוקה המסורתית של שוק העבודה במאה העשרים הייתה מבוססת על שני פלחים עיקריים:⁵⁰ שוק הליבה – התאגידים המוסדיים, המספקים מקומות עבודה רבים ומייצרים מסגרת עבודה סדורה ויציבה לעובדיהם; ושוק העבודה המשני, שבו בעיקר ארגונים קטנים שמייצרים סביבה לא יציבה ומשרות לטווח קצר לעובדיהם. המחקר הישראלי בהקשר זה הוסיף פלח נוסף – המגזר הציבורי – אשר דומה בחלק ממאפייניו לשוק הליבה.⁵¹ בעשורים האחרונים ניכרת מגמה של מעבר מצורת תעסוקה מסורתית (מסלול קריירה ידוע ומתוכנן מראש, מעסיק אחד, מקום עבודה מוגדר) לצורות העסקה חדשות (החלפת תחומי עבודה, עבודה ב־זמנית אצל מספר מעסיקים, צורות שונות של קידום ועוד). אחד הביטויים המעניינים של שינויים אלה הוא עלייה בדפוס העסקה של משתתפים חופשיים (פריילנס) וזמנות זעירה. צורת העסקה זו כוללת בתוכה גמישות מרבית, אך בד בבד מגלם בתוכו שאלות משמעותיות על מעמד תעסוקתי והכלה של מדיניות וחוקי עבודה.⁵² מסקר שנערך בארצות הברית בשנת 2017 עולה כי 34% משוק העבודה מתפרנס כפריילנס. נתונים אלה מצטרפים לנתונים נוספים המדווחים כי בישראל כ-25% משוק העבודה הם עובדי קבלן. כלומר על התפיסה שהתקיימה בעולם המחלקת את העולם לשני פלחים עיקריים, שוק ליבה ושוק משני (ובישראל הצטרף אליהם עוד פלח נוסף – המגזר הציבורי), נוספו לפחות שני "פלחים" חדשים – הפריילנסרים ועובדי הקבלן.

שינוי מהותי נוסף שעליו מדברת הספרות הוא הגמשת סביבת העבודה. כניסתן של טכנולוגיות תקשורתיות מאפשרת עבודה מרחוק, וכך למעשה נוצרת האפשרות לעבוד בארגון אך לא להיות פיזית בתוכו. הגמשת הגבולות יכולה לסייע בשילוב של בית ועבודה מחד גיסא,

48 CARL B. FREY & MICHAEL A. OSBORNE, THE FUTURE OF EMPLOYMENT (2013)

49 שביט מדהלה-בריק "מקצועות בסיכון: מגמות המחשוב בשוק העבודה בישראל" (מרכז טאוב, 2011).

50 Michael Reich, David M. Gordon & Richard C. Edwards, *A Theory of Labor Market Segmentation*, 63 THE AMERICAN ECONOMIC REVIEW 359 (1973)

51 חיה שטייר ונח לוין-אפשטיין "המבנה הסטוראלי של שוק העבודה בישראל" מגמות לא 111 (1988).

52 Arjan van den Born & Arjan van Witteloostuijn, *Drivers of Freelance Career Success*, 34 JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 24 (2013)

ומאידך גיסא מזמנת גם חוסר יציבות תעסוקתית, העדר קהילה מקצועית זמינה ודרישה לזמינות גבוהה מצד המעסיק.⁵³ לאמור, המחקר על אודות נשים בשוק העבודה רחב מאוד. ברם, השאלה כיצד פוגשים המאפיינים המגדריים של עולם העבודה את שוק העבודה החדש היא שאלה שטרם יוחסה לה תשומת הלב הראויה. עדיין לא נערכה עבודה תיאורטית מקיפה המתמודדת עם שאלת מיקומן של הנשים בשוק העבודה המתחדש. ישנה גם מעט עבודה אמפירית בתחום זה.⁵⁴ השאלה המרכזית שעמה מבקש מחקרנו להתמודד היא מקומן של נשים בפלח ספציפי של שוק העבודה החדש: בתפקידי יזמות זעירה ופריילנס – מאפייניהן החברתיים של היזמות והמוטיבציות שלהן לעסוק בפלח זה של שוק העבודה.

1. יזמות

אחד מהביטויים הבולטים של שוק העבודה החדש הוא הגידול הרב במספר היזמים והעניין הגדול ביזמות. באופן מסורתי, היזמות מוגדרת כעיצוב תכנון והפעלת עסק חדש. לרוב, העסק מתחיל כעסק קטן המציע שירות או מוצר יחיד, והאדם המפעיל אותו מוגדר כיוזם. היזם עצמו נתפס כאדם אשר החל ומפעיל עסק כלשהו בעצמו, לרוב תוך כדי סיכון כלכלי (בשונה מאדם העובד כשכיר).⁵⁵

הספרות מתארת אנשים העוסקים ביזמות כמאופיינים בתכונות כגון יוזמה, יכולות ניהול, מנהיגות, ארגון, הישגיות, התמודדות עם אמביוולנטיות ומצבי חוסר ודאות, תחושת שליטה פנימית, ניהול, חשיבה אסטרטגית וניצול משאבים ולקיחת סיכונים.⁵⁶ כמו כן, ההחלטה לפתוח עסק וליזום לרוב מתוארת בספרות כמושפעת ממידע קודם, ניסיון, קשרים חברתיים, יכולת להשיג הון, הון עצמי קיים ורווח צפוי.⁵⁷ ברמה המדינית והסוציו-כלכלית, היזמות מתוארת לרוב כתחום המסמל קדמה ומהווה מפתח לחדשנות טכנולוגית וקדמה כלכלית באזורים ובמדינות שבהם היא מתבצעת.⁵⁸

- James Manyika et al., *An Economy that Works: Job Creation and America's Future*, 53
MCKINSEY (June 2011)
- Sally Khallash & Martin Kruse, *The Future of Work and Work-Life Balance 2025*, 44
FUTURES 678 (2012)
- Robert Baron, Gideon Markman & Azita Hirsu, *Perceptions of Women and Men as
Entrepreneurs: Evidence for Differential Effects of Attributional Augmenting*, 86 JOURNAL
OF APPLIED PSYCHOLOGY 923 (2001)
- ADRIAN FURNHAM, PERSONALITY AT WORK: THE ROLE OF INDIVIDUAL DIFFERENCES IN THE
WORKPLACE (1994); William B. Gartner, *What are We Talking About when We Talk about
Entrepreneurship?*, 5 JOURNAL OF BUSINESS VENTURING 15 (1990)
- Boris Kotchoubey et al., *Global Functional Connectivity Reveals Highly Significant
Differences between the Vegetative and the Minimally Conscious State*, 260 JOURNAL OF
NEUROLOGY 975 (2013)
- David B. Audretsch & Max Keilbach, *Entrepreneurship and Regional Growth: An
Evolutionary Interpretation*, 14 JOURNAL OF EVOLUTIONARY ECONOMICS 605 (2004);

(א) יזמות נשית

באופן מסורתי, היזמות מזוהה עם דפוסי תעסוקה גבריים, ולכן במשך שנים רבות נתפסה כ"יכולת" השמורה לגברים בלבד.⁵⁹ מידת העצמאות שיזמות מאפשרת נתפסה כאטרקטיבית יותר עבור גברים, לעומת נשים אשר, לפחות באופן מסורתי, מחפשות צורות עבודה בטוחות ויציבות.⁶⁰ בשנים האחרונות קיימת עלייה גדולה במספר הנשים המתעניינות ביזמות ואלו שיזמו ופתחו עסקים.⁶¹ באופן פרדוקסלי, אחת הסיבות המרכזיות לעלייה ביזמות נשית היא בחירתן של נשים לצאת משוק העבודה המסורתי, המאופיין בהגמוניה גברית וכולל בתוכו אפליה מובנת. היזמות אפוא מאפשרת לנשים אלו "להמציא" את סיפור הקריירה שלהן מבלי להיות כבולות למבנים חברתיים המשמרים את הפטריארכיה דוגמת שוק העבודה.

(ב) יזמות גברית לעומת יזמות נשית

היזמות הנשית שונה מזו הגברית מסיבות הנתועות בתוך המבנים החברתיים והתרבותיים. ראשית, נשים נוטות לפנות לאפיקים של יזמות במטרה להגביר את יכולותיהן לשלב בין בית לעבודה, וזאת בשונה מגברים, אשר המניע העיקרי שלהם לפנייה ליזמות הוא פיננסי. מחקרים מלמדים כי נשים הפונות ליזמות מסיבות אלה מסבירות את בחירתן במושגים של הגשמה עצמית ואיזון חיי משפחה וקריירה.⁶² מעבר לכך, נשים מבקשות לשמור על ביטחון כלכלי ופיננסי גם בזירות יזמות, ולכן היזמות הנשית מאופיינת בפתחת עסקים קטנים, הגבלת התחייבויות כלכליות, הקטנת סיכונים, ועבודה ללא שותפים.⁶³ פעמים רבות הפנייה של נשים לאפיקי יזמות נתקלת בקשיים מבניים. כך למשל, לנשים קשה יותר לגייס כספים להקמת עסק, הן משום היותן חסרות ניסיון בגיוס כספים, והן בשל האופן שבו הן מתקבלות על ידי מערכות פיננסיות כמו בנקים.⁶⁴ גם לאחר פתיחת העסק נשים

Michael Fritsch & Pamela Mueller, *Effects of New Business Formation on Regional Development Over Time*, 38 REGIONAL STUDIES 961 (2004)

Nan Langowitz & Maria Minniti, *The Entrepreneurial Propensity of Women*, 31 ENTREPRENEURSHIP THEORY AND PRACTICE 341 (2007); Lois A. Stevenson, *Against all odds: The Entrepreneurship of Women*, 24 JOURNAL OF SMALL BUSINESS MANAGEMENT 30 (1986).

Joachim Wagner, *Are Young and Small Firms Hothouses for Nascent Entrepreneurs? Evidence from German Micro Data*, 50 APPLIED ECONOMICS QUARTERLY 989 (2004)

Stephan Weiler & Alexandra Bernasek, *Dodging the Glass Ceiling? Networks and the New Wave of Women Entrepreneurs*, 38 THE SOCIAL SCIENCE JOURNAL 85 (2001)

Bettina B. Bock, *Fitting in and Multi-tasking: Dutch Farm Women's Strategies in Rural Entrepreneurship*, 44 SOCIOLOGIA RURALIS 245 (2004)

Weiler & Bernasek, לעיל ה"ש 61.

Susan Marlow & Dean Patton, *All Credit to Men? Entrepreneurship, Finance, and Gender*, 29 ENTREPRENEURSHIP THEORY AND PRACTICE 717 (2005); I. Warren-Smith, A. Monk & S. Parsons, *Women in Micro-Businesses: Pin Money or Economic Sustainability for Rural Areas*, in THE NEW CHALLENGE OF WOMEN'S ROLE IN RURAL EUROPE, PROCEEDINGS OF AN INTERNATIONAL CONFERENCE 4-6 (2001)

מתקשות, יותר מגברים, לתחזק את העסק ולפתחו.⁶⁵ קשיים מבניים אלו חוברים גם לחוויה הסובייקטיבית של נשים את סביבת היזמות כסביבה שלילית. תפיסות סובייקטיביות אלו יכולות להוות פלטפורמה לקושי מנטלי לפתח ולשמר יזמות.⁶⁶

(ג) יזמות מגדר וישראל

ישראל נחשבת למעצמת היי-טק ויזמות. מספר יזמויות ההזנק (סטארט-אפ), קצב גדילתן, גיוסי ההון ואחוז היזמים⁶⁷ מלמדים על שגשוג יוצא דופן של יזמות.⁶⁸ מחקרים על החברה הישראלית מלמדים כי הישראלים מוכנים לקחת סיכונים כלכליים לטובת יזמות, אוהבים אתגרים, ומאוד עצמאיים ויצירתיים.⁶⁹ מחקר שבחן אם קיימים הבדלים מגדריים בתכונות אלה מצא דמיון רב בין נשים לגברים בחברה הישראלית. יזמים ישראלים, נשים וגברים כאחד, נמצאו דומים בכל הנוגע לנתונים דמוגרפיים, מוטיבציוניים, תחושת משמעות ותכונות אופי. עם זאת, נמצא כי גברים ביטאו ביטחון עצמי רב יותר ביכולות ובסיכויים של היזמות שלהם, כמו כן גברים הדגישו, כגורם מוטיבציוני מרכזי, מעמד (סטטוס), ואילו נשים הדגישו ביטחון כלכלי והגשמה עצמית. החוקרים הסיקו כי הבדלים אלו יכולים להיות הסבר אטיולוגי להבדלים בין יזמויות של נשים לשל גברים.⁷⁰ מחקרים נוספים הצביעו על הבדלים בין נשים העוסקות ביזמות זעירה כתלות במיקום גיאוגרפי – מרחב כפרי ופריפריה.⁷¹

ייחודיות מחקר זה

מחקרים על יזמות נשית מבחינים בין יזמויות נשיות במדינות מתפתחות לעומת יזמויות נשיות במדינות מפותחות. בעוד שהראשון הוא תוצאה של כורח נסיבות ואילוצי פרנסה, השני מאופיין ברמה גבוהה של בחירה ומימוש עצמי. מעבר לכך, יזמות בעולם המפותח נתפסת

- Judith Glover, *Women and Scientific Employment*, 15 SCIENCE STUDIES 29 (2002) 65
 Langowitz & Minniti, לעיל ה"ש 59. 66
 לפי מחקר היזמות והצמיחה GEM (Global Entrepreneurship Monitor), 67
<https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50548>
 Erran Carmel & Catherine de Fontenay, *Israel's Silicon Wadi: The Forces behind Cluster Formation* (Sandford, Institute for Economic Policy Research, Working Paper No. 00-040, 2004); Ayala Malach Pines, Miri Lerner & Dafna Schwartz, *Gender Differences in Entrepreneurship: Equality, Diversity and Inclusion in Times of Global Crisis*, 29 EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION: AN INTERNATIONAL JOURNAL 186 (2010); Ayala Malach-Pines, Haim Kedar-Levy, Utasi Agnes & T.L. Hill, *Entrepreneurs as Cultural Heroes: A Cross-Cultural, Interdisciplinary Perspective*, 20 JOURNAL OF MANAGERIAL PSYCHOLOGY 541 (2005) 68
 ש.ם. 69
 Ayala Malach-Pines & Dafna Schwartz, *Now You See Them, Now You Don't: Gender Differences in Entrepreneurship*, 23 JOURNAL OF MANAGERIAL PSYCHOLOGY 811 (2008) 70
 Avi Shnider, *Back to the Old Village? Pre Modern Gender Values in the Post Privatization Moshav*, in DYNAMICS OF GENDER BORDERS WOMEN IN ISRAEL'S COOPERATIVE SETTLEMENTS 245 (Sylvie Fogiel-Bijaoui. & Rachel Sharaby eds., 2017) 71

כגברית, ומגלמת בתוכה תכונות הנחשבות לגבריות ויוקרתיות, כמו תחרותיות, יוקרה חברתית וכלכלית ועוד. בישראל, אומת הסטארט-אפ, היזמות נתפסת גם כמושג כמעט נרדף ליזמות היי-טקית נוצצת ויוקרתית, וכמובן במהותה – גברית.⁷²

מחקר זה מבקש לחשוף טפח נוסף של תופעת היזמות הנשית בישראל נוכח שינויים במבנה שוק התעסוקה בישראל ובעולם. לאמור, המעבר מעבודה שכירה יציבה לעבודה כיום זעירה או פריילנס הוא אחד מהמאפיינים של המעבר לשוק העבודה החדש. לפיכך ביקשנו ללמוד על מאפייני התעסוקה של נשים המשתייכות לפלח זה של שוק העבודה.

המחקר הנוכחי מבקש לשפוך אור על דמותן של נשים אלה, לשרטט את מאפייניהן הסוציו-דמוגרפיים, לתהות על הסיבות שהביאו אותן לבחירה ביזמות, להבין ולתאר את המאפיינים של עיסוקן בתוך הפלח החדש של שוק העבודה ולהביא את קולן הייחודי – כיצד היזמות מהווה מסגרת שבתוכה הן מנהלות את הגבולות שבין העבודה לבית וכיצד שיח זה מעוגן בתוך ההקשר החברתי-תרבותי הישראלי.

ג. שיטת המחקר

לא קיימת מסגרת דגימה רשמית המפרטת את מספר היזמים בישראל, לא כל שכן נתון המלמד רק על מספר היזמות. לפיכך, דגימה הסתברותית אינה אפשרית במקרה זה. לכן מחקר זה התבצע באסטרטגיית מחקר של חקר מקרה – מודל מחקרי המבקש לבחון תופעה, חדשה בדרך כלל, בהקשר הטבעי. כמו לכל שיטת מחקר אחרת, גם לחקר מקרה יש מגבלות הסקה והכללה מן המחקר לאוכלוסייה. כיוון שמודל חקר מקרה אינו מבוסס על מדגם מייצג, לא ניתן להסיק ממנו הסקה אמפירית – כלומר לטעון שממצאיו רלוונטיים לכלל האוכלוסייה הנבדקת. ברם, מחקר מסוג חקר מקרה מאפשר לבצע הסקה אנליטית – קרי, לבנות על בסיסו מודל לוגי תיאורטי ולהציע על בסיסו תיאוריה חדשה.⁷³ כך נעשה במקרה זה.

במחקר זה נדגמו 71 נשים, כולן חברות ברשת הנקראת "קשרי אימהות", המיועדת לנשים יזמות. רשת הנשים היזמיות קשרי אימהות כוללת מספר ממדי פעילות משותפת: קבוצת פייסבוק, קבוצות ווטסאפ ומפגשים חד-שבועיים של חברי הרשת. כל המשתתפות הן אימהות, עצמאיות אשר להן עסק בבעלותן ובניהולן (במספר גדלים ובנפחי פעילות שונים). חלק מהנשים ניהלו את העסק במשרה מלאה וחלקן באופן חלקי. הדגימה נעשתה על בסיס התנדבותי. החוקרים פנו לאימהות החברות בקבוצת "קשרי אימהות" במספר מוקדים בארץ (ירושלים, כפר סירקין, מברשת ציון, רחובות). נשים אשר היו מוכנות לענות על השאלון קיבלו שאלון אנונימי. השאלון הוא על בסיס דיווח עצמי, וכולל בתוכו חלק דמוגרפי, וחלק המתייחס לעמדות הקשורות בחלוקת תפקידים בין בית לעבודה.

Vishal K. Gupta, Daniel B. Turban, S. Arzu Wasti & Arijit Sikdar, *The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to become an Entrepreneur*, 33 *ENTREPRENEURSHIP THEORY AND PRACTICE* 397 (2009)

ROBERT K. YIN, *CASE STUDY RESEARCH: DESIGN AND METHODS* (1994) 73

במחקר זה נעשה שימוש בשאלון למילוי עצמי. השאלון הוא אנונימי והובהר למשתתפות שאין כל אפשרות לזהותן והנתונים נמצאים אצל צוות המחקר בלבד. השאלון כלל כמה חלקים: החלק הראשון כלל שאלות העוסקות במאפייני העסק ובהשתתפות בתוכנית "קישורי אימהות". בחלק זה נשאלו הנשים על תחום שיוך העסק, אופן ניהולו, מיקום העסק, שנות פעילות העסק, הערכת הצלחתו הפיננסית, שעות עבודה שבועיות בעסק ומידת ההשתתפות בפעילות של "קישורי אימהות". עבור כל אחת מהשאלות הללו ניתנו כמה אפשרויות למענה. כך למשל, עבור השאלה "היכן ממוקם העסק" ניתנו 5 אפשרויות מענה – בתוך הבית, בחצר הבית, בעיר / מושב מגוריך, עד חצי שעה נסיעה ממקום מגוריך, יותר מחצי שעה ממקום מגוריך. נוסף על כך, חלק זה כלל שאלות על אודות המוטיבציה של הנשים לפתיחת עסק. בשאלה זו התבקשו הנשים לדרג מ-1 (המניע החלש ביותר) עד 7 (המניע החזק ביותר) שבע מוטיבציות אשר כללו: מניע כלכלי – הצורך להתפרנס; רווחיות העסק; הרצון לעצמאות כלכלית וחופש כלכלי; הזדמנות לנהל עסק לבד; מימוש חזון והגשמה עצמית-תחושת ייעוד אישית, מימוש חלומות; מניעים מקצועיים – התמחות המקצועית של היזמית, מומחיות, ידע וניסיון; מניעים הקשורים בהתחייבות משפחתית, שעות נוחות לגידול ילדים; מניעים הקשורים בתנאים פיזיים (מיקום העסק); מניעים אחרים.

החלק השני של השאלון כלל פרטים רלוונטיים לשוק העבודה אשר כוללים השכלה, תחום השכלה, סטטוס עבודה קודם, אחוזי משרה לפני פתיחת העסק. חלק זה כלל גם שתי שאלות העוסקות באופן חלוקת המשאבים בין תחומים שונים בחיים. הנבדקות התבקשו לציין את אחוזי ההשקעה הרצויים בתחומים שונים בחייהן (בסך הכול כל התחומים = 100%) ואת אחוזי ההשקעה בפועל. התחומים כללו מעמד חברתי, מעמד כלכלי, הגשמה עצמית, שעות פנאי, קהילה, עבודה, משפחה, עמדות פוליטיות, עדה ואחר.

החלק השלישי כלל עמדות שונות:

איזון בית עבודה – השאלון לקוח מסקר של ה-International Social Survey (ISSP Programme), המקובל ככלי מדידה בכל העולם.⁷⁴ השאלון כלל ארבע שאלות הבוחנות את מידת הזליגה של הזירה הביתית לזירה המשפחתית ולהפך. למשל, שאלה העוסקת בזליגת לחצים מזירת העבודה למשפחה – "היה לך קשה למלא את המחויבויות המשפחתיות שלך בגלל כמות הזמן שהקדשת לעבודה". התשובות לשאלות אלו מצויות על סולם ליקרט בן 4 רמות, 1 = מספר פעמים בשבוע, 2 = מספר פעמים בחודש, 3 = פעם או פעמיים, 4 = אף פעם. ככל שהציון גבוה יותר, יש פחות זליגה של לחצים מתחום אחד למשנהו.

עמדות כלפי כניסתן של נשים לשוק העבודה – השאלון לקוח מסקר של ה-International Social Survey Programme (ISSP), המקובל ככלי מדידה בכל העולם.⁷⁴ השאלון כלל 15 שאלות הבודקות את מידת השמרנות/ליברליות ביחס ליציאת נשים לשוק העבודה. למשל – "ילד בגיל הגן עלול לסבול בזמן שהאם עובדת". התשובות לשאלות אלה מצויות על סולם ליקרט בן 5 רמות (1 = כלל לא נכון, 5 = נכון מאוד). ככל שהציון במדד גבוה יותר, התפיסה שמרנית יותר.

74 מכון ב. י. ולוסיל כהן למחקרי דעת קהל.

יתרון לעצמאיות בטיפול בילדים – כלל שלוש שאלות הבוחנות עד כמה היותה של אישה עצמאית מאפשר לה לטפל בבית ובילדים. למשל, "זה שאני עצמאית מאפשר לי להיות יותר בבית עם הילדים". התשובות לשאלות אלה מצויות על סולם ליקרט בן 5 רמות (1 = כלל לא נכון, 5 = נכון מאוד). ככל שהציון במדד גבוה יותר, הנבדקת מייחסת להיותה עצמאית יתרון בטיפול בבית ובילדים.

שביעות רצון מהעבודה – כלל 5 שאלות הבודקות את שביעות הרצון של הנבדקת מהיבטים שונים של עבודתה כמו סוג העבודה, שכר, מיומנויות, אפשרויות להתפתחות ועד כמה הבחירה להיות עצמאית הייתה החלטה נבונה. התשובות לשאלות אלה מצויות על סולם ליקרט בן 5 רמות (1 = כלל לא נכון, 5 = נכון מאוד). ככל שהציון במדד גבוה יותר, שביעות הרצון גבוהה יותר.

החלק הרביעי כלל שאלון סוציו-דמוגרפי. בחלק זה נשאלו הנבדקות על גילן, מצבן המשפחתי, דת, אזור מגורים, סטטוס משפחתי, ילדים (מספר הילדים וגילים), סוג המסגרת לילדים בגיל הרך (אם יש), רמת דתיות, מוצא, הכנסה אישית, הכנסה של בן הזוג. מהמדגם עולה כי 59 מתוך 71 הנשים (83%) מנהלות את העסק לבד, 4 מהנשים (כ-6%) מנהלות את העסק עם בן או בת זוג, 6 מהן (כ-8%) מנהלות את העסק עם שותף או שותפה, ואחת מהן (כ-1%) מנהלת את העסק עם 2 שותפים; 63 מתוך הנשים (כ-89%) מנהלות את העסק בסביבת ביתן: בתוך הבית, בחצר או במשק או במושב שבו הן גרות. רק 2 מהנשים (כ-3%) מנהלות את העסק במקום הנמצא חצי שעה ממקום מגוריהן. 6 לא ענו על שאלה זו (8%).

ד. ממצאים

1. רמת השכלה



כ-72% מהיזמיות הן בעלות השכלה אקדמית של תואר ראשון לפחות, כ-32% מתוכן בעלות תואר שני. נתון זה מלמד כי המדגם מייצג קבוצה אשר רמת השכלה שלה מעל הממוצע במשק ומעל הממוצע לנשים בפרט.

2. מוטיבציה לבחירה ביזמות

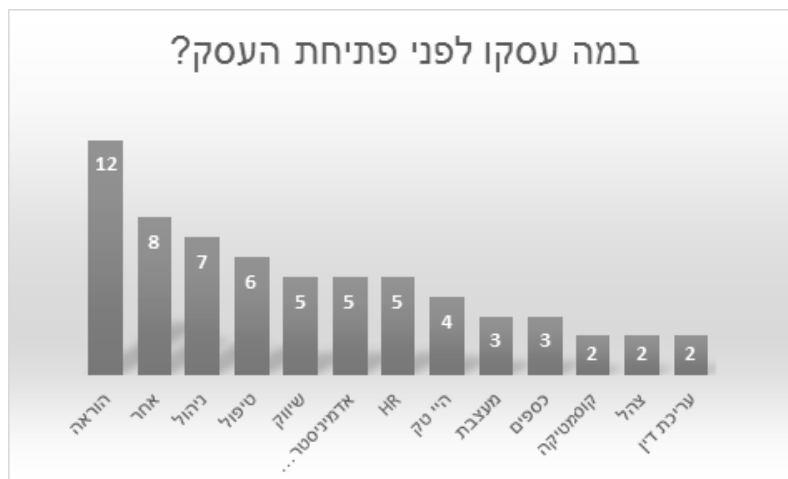
מניתוח גורמים של המוטיבציות עולה כי ישנם שני אשכולות של מוטיבציות: האשכול הראשון ($\alpha = 0.73$) כולל בתוכו מוטיבציות הקשורות להיבט המקצועי – עצמאות כלכלית, ניהול, הגשמה עצמית ומקצועיות; והאשכול השני כולל בתוכו מוטיבציות הקשורות למשפחה – התחייבות משפחתית ותנאים פיזיים.

מהשוואה בין מדגמים תלויים (מבחן T למדגמים תלויים) נמצא הבדל מובהק בין אשכולות המוטיבציות ($t(67) = 3.9, p \leq 0.001$). המוטיבציות הקשורות להגשמה עצמית וכלכלית היו גבוהות יותר ($Mean = 2.9, sd = 1.4$) לעומת מוטיבציות הקשורות למשפחה ($Mean = 3.8, sd = 1.8$).

3. עמדות מגדריות

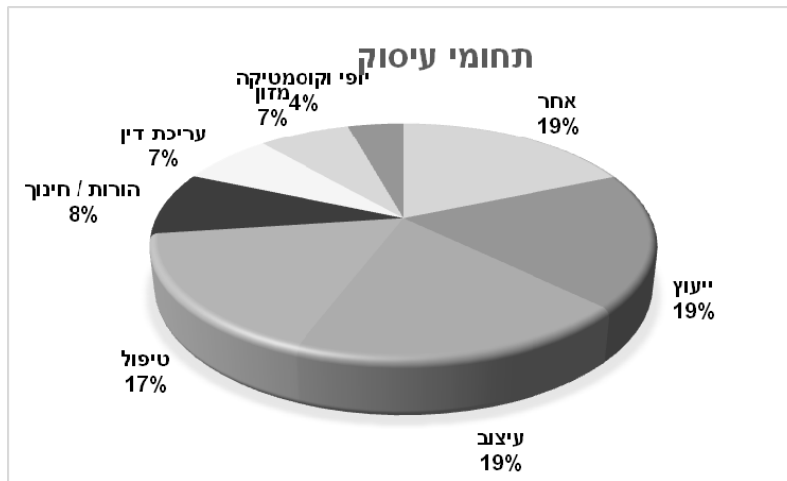
הנשים במחקר זה מחזיקות בעמדות שוויוניות יחסית. ממוצע עמדות מסורתיות עמד על 1.8 (מתוך 5) עם סטיית תקן של 0.7. הן גם לא מקבלות את הטענה שלפיה כאשר האם עובדת, הילדים נפגעים מכך (ממוצע 1.9, סטיית תקן 0.84). עם זאת, כאשר נשאלות על היתרונות בהיותן עצמאיות בכל הנוגע לטיפול בילדים (זמינות, ימי מחלה ועוד) הממוצע עולה בהרבה ועומד על 3.3, סטיית תקן 1.1. במילים אחרות, הנשים הללו אינן מסורתיות בתפיסות המגדריות שלהן, הן גם לא חושבות שאימא עובדת פוגעת בילדיה, אבל הן בפירוש מדגישות את היתרונות הגדולים שיש להיותן יזמיות בגידול הילדים שלהן.

4. תחומי העסקה טרם מעבר ליזמות



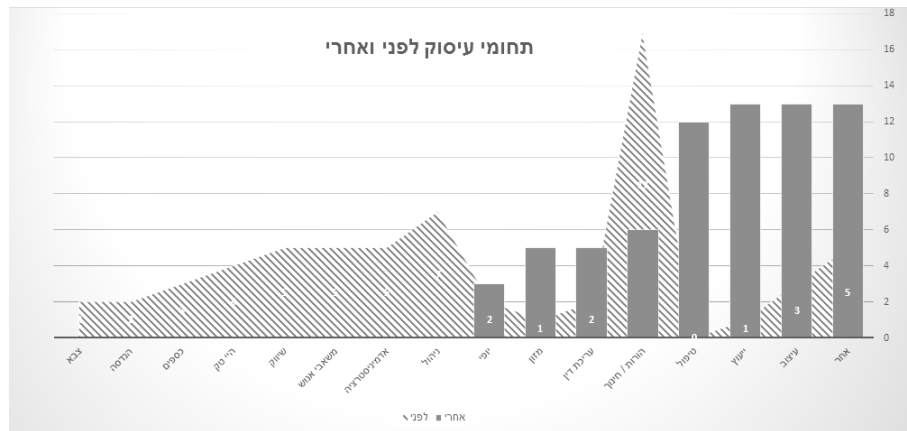
מבחינת תחום העיסוק טרם פתיחת העסק, עולה כי מרבית הנשים עסקו בתחומים המחייבים הכשרה אקדמית, מרביתן עסקו במשלחי יד של הסקטור הציבורי וישנו גיוון בתחומי העיסוק. הממצאים שנסקרו עד כה מלמדים כי המשתתפות הן נשים משכילות מעל הממוצע בעלות עמדות מגדריות שוויונית ומוטיבציה מריטוקרטית להישג. לאמור, עד עתה נדמה כי מדובר בנשים אשר מבטאות בעמדותיהן ובהשכלתן את התמורות החיוביות בשוק העבודה, והן רואות בעצמן נשות מקצוע, משכילות ומובילות. היינו מצפים כי תפיסות ועמדות אלה יבואו לידי ביטוי גם בתחומי היזמות שלהן ובאופן שבו ינהלו את ביתן ומשפחתן, היינו דפוסים שוויוניים. ברם הסתכלות על מאפייני התעסוקה כיזמיות זעירות מלמדים על נתונים אחרים.

5. תחומי היזמות והתאמתם לחלוקת המקצועות המגדרית המסורתית



תחומי היזמות של מרביתן המכריע של הנשים שנדגמו הוא בתחומים אשר מאופיינים כשייכים לצווארון הוורוד. עיצוב, תרפיה, יופי, חינוך, אוכל וייעוץ מהווים רוב מכריע (כ-74%). זאת ועוד, מראיונות עומק עולה שגם בקרב העוסקות בעריכת דין – חלק ניכר עוסקות בדיני משפחה.

תחומי העיסוק הממוגדרים של הנשים היזמיות נמצאים בניגוד לעברן כשכירות. בעברן המקצועי עסקו הנשים במדגם בתחומים מגוונים מאוד, ובכללם תחומים הנחשבים גבריים, כמו הנדסה, היי־טק וניהול. הטבלה הבאה מבטאת כמה מגוונים ולא ממוגדרים היו חיי הקריירה של נשות המחקר בעודן שכירות (מפוספס) וכמה ממוגדרים תחומי היזמות שלהן (עמודות). כלומר המעבר ליזמות מבטא רגרסיה מגדרית – חזרה לדפוסים מסורתיים.



6. השקעה בעבודה ובמשפחה

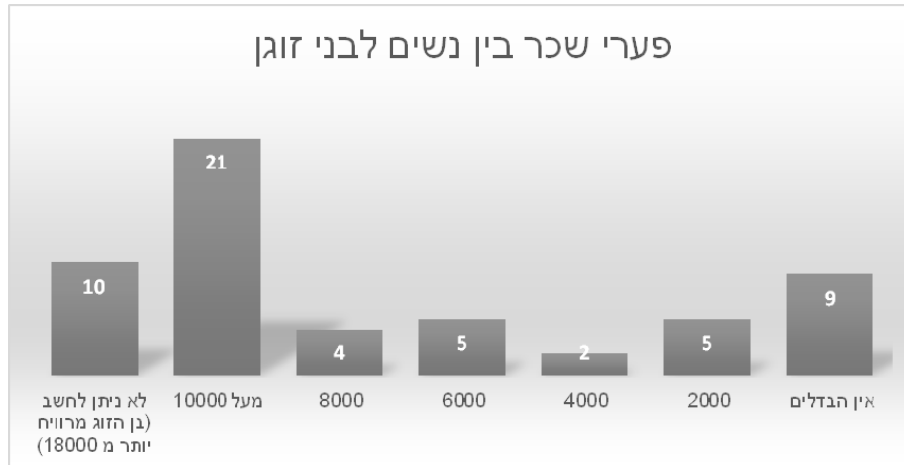
מהשוואת הזמן המוקדש למשפחה לעומת הזמן המוקדש לבית (מבחן T למדגמים תלויים) עולה כי לא קיימים הבדלים מובהקים. ממוצע השעות המושקע בכל אחת מהזירות הללו הוא כ-5 שעות ביום בממוצע. עם זאת, מהשוואה של חשיבות הזירות הללו (מבחן T למדגמים תלויים), נמצאו הבדלים מובהקים $(t(63) = 6.9, (p \leq .001)$. מהממצאים עולה כי הנשים מעניקות למשפחה חשיבות גדולה יותר (Mean= 8.75, sd=2.2) מזו המוענקת לעבודה (Mean = 7.6, sd= 2.2).

7. קונפליקט בין תפקיד האם לקריירה

חלק מהנשים שענו על השאלון לא ענו על השאלה המלמדת על גיל ילדיהן. 57% מבין הנשים אשר חשפו את גיל ילדיהן, פתחו את העסק במקביל ללידת אחד הילדים או כשהילד או הילדה היו בני שנה. נתון זה עולה בקנה אחד עם ראיונות הגישוש שביצענו לקראת הפצת השאלון שמהם למדנו כי המוטיבציה לפתיחת עסק עצמאי נוצרה סביב הקושי לחזור לאחר חופשת הלידה לשוק העבודה המוסדי, הן מבחינת השעות והן מבחינת אובדן רצף התעסוקה בעקבות חופשת הלידה.

8. פערי הכנסה מול בן הזוג

בכל הנוגע להכנסות, קיים הבדל גדול בין הכנסות הנשים לבין בני הזוג שלהן. החציון של בני או בנות הזוג עומד על 16,500–14,500 ש"ח ואילו החציון של הנשים הנבדקות עמד על 8,500–6,500 ש"ח.



כלומר הממצאים מציגים תמונה מורכבת בעלת סתירות פנימיות: מחד גיסא, מדובר בנשים בעלות רמות השכלה גבוהה, שרובן מילאו תפקידים משמעותיים בשוק העבודה הליבתי לפני צאתן לדרך עצמאית, המציגות עמדות שוויוניות ביחס לתפקידי מגדר; ומאידך גיסא, תחומי העיסוק שבהם בחרו לפתוח יזמות ממוגדרים, הכנסתן נמוכה ביחס לבני זוגן ותזמון פתיחת היזמות נמצא בקשר לאירוע משפחתי דוגמת לידת ילד.

קשה שלא לראות את הדמיון בין הבחירה לצאת לשוק העבודה בתפקיד יזמות זעירה לבין משרת האם אשר נוהגת בשוק העבודה המוסדי: המוטיבציה לעבור למשרת אם, כשמה כן היא, היא מנסיבות משפחתיות ולא מסיבות הקשורות לעולם הקריירה. ההכנסה במשרה מסוג זה נמוכה ושעות העבודה גמישות יותר לצרכים המשפחתיים. על פי ממצאי המחקר הנוכחי, שוק העבודה החדש מצא גם הוא מנגנון העסקה לאימהות – המייצר גם הוא פערים בין נשים לגברים.

ה. סיכום

המחקר על אודות נשים בשוק העבודה הוא ענף ומגוון. רובו עוסק בביקורתיות על הדרכים הסמויות שבהן מצליח שוק העבודה להדיר ולקפח נשים. עם זאת, בשנים האחרונות הוצגו גם נתונים מעודדים המציגים עלייה גדולה בהשכלתן של נשים, עלייה בחלקן של נשים בשוק העבודה וירידה בקונפליקט בין תפקיד הרעייה לצורכי הקריירה. אולם לדידנו ייתכן שנתונים מעודדים אלה מקורם בעיקר בבחינת פרמטרים שהיו רלוונטיים במיוחד לשוק העבודה שאפיין את המאה העשרים. כך לדוגמה, השיח על אודות אחוז הנשים הלומדות לימודים אקדמיים וגיוון תחומי הלימוד שלהן – כעולה מהמחקר הזה – לא בהכרח רלוונטי לכל פלחי שוק העבודה במאה ה-21.

מחקר זה מבקש להפנות את תשומת הלב לפלח חדש בשוק העבודה: נשים העוסקות ביזמות זעירה. זאת לאור העובדה ששוק העבודה עובר תמורות גדולות בשנים האחרונות

וחלקם של היזמים והפריילנסרים בו גדל ומבנה שוק העבודה כפי שהכרנו אותו בעבר אינו רלוונטי עוד.

ההסתכלות על מגזר זה דרך פרספקטיבה שהייתה נהוגה בעבר מציגה תמונה שממבט ראשון מבלבלת, כי נדמה שמדובר בפלח אשר דפוסי ההפליה המגדרית בו נשחקו, שכן הנשים היזמיות שנבדקו במחקר זה הן בעלות השכלה גבוהה, מחזיקות בעמדות "חדשות" על אודות מריטוקרטיה ותפקידי מגדר. ולבסוף, נשים אלו התברגו בתפקידים מגוונים יחסית בשוק העבודה, עם אופק קידום משמעותי.

ברם, מבט נוסף ומעמיק יותר בנתונים מלמד על תמונה שונה בתכלית. שכן למרות הנתונים המצוינים למעלה, מאפייני התעסוקה שלהן מרגע שהפכו להיות יזמיות זעירות מבטאים סגרגציה ברורה בשוק העבודה. כך, בשונה מעברן המקצועי התאגידי, הנשים היזמיות בחרו בתחומי יזמות של צווארון ורוד. היינו המעבר ליזמות זעירה מבטא, כנראה, נסיגה לדפוסי מגדר ישנים. נוסף על כך, עולה כי נשים אלה נוטות להשקיע יותר זמן במשפחה מאשר בעבודתן, יש להן משכורת נמוכה בהרבה משל בן זוגן, וכך שב ומתקבע הדפוס של תעסוקה נשית כ"פרנסה שנייה". ולבסוף, גם העיתוי של המעבר ליזמות איננו מקרי, ונמצא קשור ללידה אחד מילדיהן.

לפיכך ההסקה מהמחקר הינה כפולה: ראשית, ממצאי המחקר מלמדים כי השכלה, תחום לימוד ותפיסות לגבי תפקידי מגדר אינם מנבאים באותה יעילות כבעבר את מיקומן של נשים בשוק העבודה. מחקר זה מלמד כי ההסבר למיקומן של נשים בשוק העבודה, בחירותיהן המקצועיות, ובעיקר הבחירה שלהן באופן העבודה, נעוץ, כנראה, במשתנים נוספים. ממצאי המחקר אנו למדים כי הבחירות המקצועיות של נשים עדיין קשורות, במידה רבה מאוד, לתפיסות חברתיות הממקמות את הנשים כאחראיות מרכזיות בזירה המשפחתית. כניסתן של נשים לשוק העבודה, לא הביאה עמה את המהפכה המיוחלת, וכך נשים ממשיכות גם היום, למרות התארים הגבוהים, האפשרויות לקידום בעבודה ומערכת החוקים התומכת, לקבל החלטות הנוגעות לעבודה כנגזרת של הזירה המשפחתית.

שנית, ממחקר זה עולה תמונה מעניינת של שוק היזמות הזעירה. נראה כי גם בשוק זה מתקיים מבנה מגדרי ברור, שבו נשים בוחרות בתחומי עיסוק נשיים מאוד, המאופיינים (גם) בתקרת זכוכית נמוכה ובאפשרויות שכר מוגבלות. לאמור, גם בשוק העבודה החדש, דפוסי העיסוק המגדריים שועתקו בתצורה חדשה הכוללת מבנה ופרקטיקות עבודה חדשות. בחרנו לקרוא למחקר גלגול נשמות כיוון שביטוי זה מבטא רוח ישנה שנכנסת בגוף חדש. לרגעים היה נדמה כי חלו תמורות בשוק העבודה הישן וכי הסגרגציה שאפיינה אותו לאורך עשרות שנים הולכת ונשחקת. מסתבר שרוח הסגרגציה המגדרית בשוק העבודה לא מתה. היא רק התגלגלה לגוף חדש. גופו של עולם העבודה החדש שבו מספר היזמים והפריילנסרים הולך וגדל.