



בזמן שעבודתם

את הנזק שעשתה הקורונה לקריירה של נשים ייקח
עשורים לתקן ✕ כך קרסה המציאות לתוך הסטריאוטיפ



הילה ויסברג (12)

למה לא תהיי מנהלת

כשהוא היה עם אוזניות מסננות רעש, את היית עם ילד על הידיים ✖ כשהוא היה חייב לקפוץ למשרד, את העלית את הקטן לזום עם הגנת ✖ וכשהוא יקודם להיות חבר הנהלה, את אפילו לא תהיי קרובה להשלים את הפער בקריירה ✖ במשבר הקורונה נשים לא רק פוטרו יותר מגברים: הן גם נשאבו חזרה הביתה במהירות שמחקה עשרות שנות פמיניזם - וייקח עשורים לתקן

הילה ויסברג | איורים: הילה נועם



מנסחת זאת, והתוכניות נגדעו באחת. "הרגשתי תסכול, אפילו קנאה, שבעלי ממשיך את החיים שלו כרגיל, והחיים שלי התהפכו ב-180 מעלות. אם המשמעות היא שכך ייראו החיים שלי בחמש השנים הקרובות, אין סיכוי. זה סיוט".

מאיה, שדווקא בתקופה שבה "נתנה גז" לקריירה החליטה באופן יזום לקחת צעד אחורה בעקבות משבר הקורונה, היא לא היחידה. זו תופעה גלובלית. לפי סקר שערך תאגיד הייעוץ מקינזי וארגון Lean In של שריל סנברג בחדשים יוני-אוגוסט בקרב 40 אלף עובדים בצפון אמריקה, 23% מהעובדות שהן אימהות לילדים עד גיל 10 שוקלות לעזוב את שוק העבודה, לעומת 13% מהעובדים בסטטוס הזה. וזה נכון בכל רמת ההשכלות והבכירות: מספר המנהלות הבכירות שחושבות לצמצם את משרתן או לעזוב גדול פי 1.5 ממספר המנהלים הבכירים. 54% מהבכירות העירו על תשישות, לעומת 41% מהגברים הבכירים. "אם היה לנו כפתור פאניקה, היינו לוחצים עליו כעת", כתבה לאחרונה סנברג, סמנכ"לית התפעול של פייסבוק, ל"זול סטריט ג'ורנל" בתגובה לנתונים. "לאורך שש השנים האחרונות המחקר שלנו גילה ששנים התקרמו

"מצד אחד שמחתי שאני נחשבת עובדת חיונית, שצריכים אותי במקום העבודה שלי, ומצד שני, נקרעתי. נסעתי לבית החולים כשאני משאירה מאחורי שלושה ילדים לבר בבית. הרגשתי שאני משאירה אותם מאחור כמו כלבים", היא מספרת, והעיניים שלה מתמלאות דמעות. "פשוט כמו כלבים", היא חוזרת על האמירה הקשה. "טיפלתי בילדים של אנשים אחרים, כשבמקביל אני יודעת שהילדים שלי צריכים אותי לא פחות. תוך כדי עבודה הם סימסו לי שהום התנתק או 'מה יש לאכול לצהריים'. הם צריכים מישהו שיראה אותם. אם בעלי ואני יכולנו להתחלק חצי-חצי זה היה אידיאלי. התקשרתי למנהלת המחלקה בדמעות ואמרתי לה: אני פשוט לא מצליחה לעשות את זה. היא הבינה ואמרה שאעשה מה שאוכל. הסתכלתי סביבי, כמעט כל אמא לילדים שעבדה לצדי במחלקה - רופאות, עובדות סוציאליות, פסיכולוגיות - הרגישה אותו דבר. זה אכל אותנו".

בקיץ מאיה הרימה ידיים. היא ביקשה לצאת לחופשה של שנה מהמחלקה, "כי הייתה לי תחושה שנצא לעוד סגר". גם הקליניקה נעצרה. הקריירה שלה "ספגה נוקאאוט", כפי שהיא

מאיה (שם בדוי, שמה ושמן של כל המרואיינות בכתבה שמור במערכת), בת 40 מירושלים, היא מרפאה בעיסוק. יש לה קליניקה פרטית, היא עובדת בבית חולים, והיא גם עתידה לסיים את הדוקטורט שלה. למאיה יש גם שלושה ילדים, בני 4-13. "עד שפרצה הקורונה הצלחתי לג'נגל", היא מספרת. "הילדים כבר די גדולים והמשפחה תמכה, אז יכולתי לתת גז בקריירה". אבל אז, ביום אחד, נסגרו בתי הספר והגנים. כעובדת חיונית התבקשה מאיה להמשיך לעבוד. בן הזוג שלה, עצמאי בעל מפעל בתחום הפלסטיק, המשיך גם הוא לעבוד כרגיל.

"הגירושים הצילו לי את הקריירה ואת השפיות בגלל הסדרי הראייה. בחצי מהשבוע יכולתי לתת גז. אם היינו יחד היום, אני הייתי זו שנשארת עם הילדים בבית. זו הייתה החלטה כלכלית ולא היה על מה לדבר"

"השארתי שלושה ילדים לבד בבית כמו כלבים. תוך כדי עבודה הם סימסו לי שהזום התנתק או 'מה יש לאכול לצהריים' הם צריכים משהו שיראה אותם. אם בעלי ואני יכולנו להתחלק חצי-חצי זה היה אידיאלי"

"ביקשתי לצאת לחל"ת והקריירה שלי ספגה נוקאאוט. הרגשתי תסכול, אפילו קנאה, שבעלי ממשיך את החיים שלו כרגיל, והחיים שלי התהפכו ב־180 מעלות"

לה קליניקה פרטית. בעלה הוא מרפא בעיסוק, לכאורה מקצועות דומים - אבל כשאחד מהם היה צריך להישאר עם הילדה בת ה־3 בבית בסגר, היא זו שעצרה את החיים המקצועיים שלה. "בן הזוג שלי משתכר פי שניים ממני ולכן אני זו שנאלצה להישאר עם הילדה בבית. לא יכולתי להגיע כרגיל לגנים שאני עובדת בהם, והם כמוני עיקמו את האף. זה תסכל אותי, וזה גם פגע בילדים שאני מלווה שם, אבל לא ממש היה מה לעשות. גם לא קיבלתי שכר על הימים שבהם לא הגעתי לגן. חזרנו לשגרה בידיעה שאם יהיה שוב סגר עלולים לפטר אותי. אני תמיד הייתי עם הרדייב החוק לעבוד ולהתקדם, אפילו יותר ממנו. לשנינו עיסוקים דומים, ועדיין, בשורה התחתונה, כשזה מגיע למי נשאר בבית עם הילדה בסגר - זו אני. חשבתי שאנחנו כבר לא שם ומתברר שכן."

פרופ' מאיר יעיש וד"ר טלי קריסטל מהחוג לסיצילוגיה באוניברסיטת חיפה וד"ר אפרת הרצברג־דרוקר מהחוג ללימודי עבודה באוניברסיטת תל אביב עקבו בתקופת הסגר הראשון אחר מדגם מייצג של 940 משפחות שעברו לכל אורך התקופה וילדיהם בני פחות מ־18. הם מצאו שאמנם במרץ־אפריל גברים הגדילו משמעותית את הזמן שהם מבילים עם ילדיהם, אבל צמצמו את השעות שהם מקדישים למטלות הבית. נשים לעומתם השקיעו יותר זמן בשתי החזיתות. כ־61% ממשקי הבית בישראל האיישה משתכרת פחות מבן הזוג שלה. במשפחות אלה נשים הוסיפו עשר שעות בשבוע לטיפול בילדים ולמטלות בית, וגברים הוסיפו רק 3.5.

"בתוך משקי הבית שבהם הגבר מרוויח יותר יש גם נשים מצליחות שמרוויחות שכר גבוה - רופאות, נשות הייטק, מרצות. אבל בקורונה, בזמן שהקולגות הגברים שלהן התקדמו, הן היו עסוקות בלתפעל



אומר פרופ' מאיר יעיש מהחוג לסיצילוגיה באוניברסיטת חיפה, "הן הראשונות להיפגע". ככל שהמשבר משתרך והולך, נע מסגר אחד למשנהו, מתבהרת התמונה הבאה: נשים מכל שכבות האוכלוסייה, מכל המקצועות ומכל דרגי השכר נפגעות ומשלמות מחיר. זו לא רק האישה שפוטרה ומי יודע מתי תחזור לשוק העבודה ואם בכלל. זו גם האישה שלא הצליחה לעמוד בקצב - בזמן שהקולגה שלה כן הצליח - ולא תקבל קידום; זו האישה שמשתכרת פחות מבן הזוג שלה, ולכן היא זו שששאררה עם הילדים בבית מול הזום; זו האישה העצמאית שרק ילדה לאחרונה ובגלל אי־יכולת לג'נגל בין הבית לעבודה נאלצת לסגור את העסק; זו האישה שביקשה מיוזמתה לצאת לחל"ת כי ידעה מראש שלא תצליח לעמוד בדרישות; וזו גם המנהלת הבכירה שנשחקה, כי נקברה תחת הר של לחצים וחזיוניות וניסתה להצליח בשתי החזיתות במקביל.

"חשבתי שאנחנו כבר לא שם"

דניאלה (36) היא מטפלת רגשית שעובדת בגנים עם ילדים על הספקטרום האוטיסטי ויש

באטיות אבל באופן מדיד בכל דרגות הניהול. עכשיו כל ההישגים האלה עלולים להימחק בשנה. 2 מיליון נשים עלולות לעזוב את המשרות שלהן. לדעת הרס אלמוגי, בעלת ניסיון של 20 שנה כסמנכ"לית משאבי אנוש בסטארט־אפים ובארגוני הייטק גלובליים, "הרוח הוזה הוא כרטיס אדום מהבהב. לפי הנתונים בו אנחנו עלולים לחזור 100 שנה לאחור, לא עשור. בעיקר מטלטלת המחשבה שהחלטה אחת, על החזרת הילדים הביתה, השיבה אותנו בן לילה לתפקידים המסורתיים. הרוח הוזה הוא לא מהדוחות המרכאים הרגילים שאנחנו רגילים לקרוא, הוא גרוע יותר. אחרי משבר 2008 לקח לשוק העבודה בערך חמש שנים לחזור לעצמו. האפקט על תעסוקת נשים עלול להיות יותר ממושך הפעם. מפחיד לחשוב על זה."

זה לא סוד שהקורונה הרעידה את עולמן התעסוקתי של נשים בישראל ובעולם. כמעט 600 אלף נשים נרשמו במשרות התעסוקה הישראלית בספטמבר - כ־63% מכלל דורשי העבודה, שאז מאז פרוץ המשבר. מבין הנרשמים החדשים במשרות התעסוקה (שזו הפעם הראשונה שלהם) 70% היו נשים. "הנשים הן ברומטר למצב המשק והכלכלה",

"לבעלי ולי עיסוקים דומים, אבל אני תמיד הייתי עם הדרייב להתקדם. ועדיין, בשורה התחתונה, כשזה מגיע למי נשאר בבית עם הילדה בסגר - זו אני. חשבתי שאנחנו כבר לא שם ומתברר שכן"



ונקיפות המצפון שחשות אימהות רבות, בניגוד לאבות - תופעה שהאקדמיה מכנה "פער האשמה". מחקר של קרן המטבע העולמית מלפני שנה בדק את "פער האשמה" בקרב אימהות ואבות עובדים ביפן. הם נתבקשו לדרג את תחושת האשמה שלהם כסקאלה של 1-5 (1 הוא תחושת האשמה החזקה ביותר) בתגובה למצבים שונים. בתגובה למשפט "בגלל העבודה החמצתי אירוע של הילד שהבטחתי ללכת אליו", תחושת האשמה הממוצעת של אימהות הייתה 1.8 ושל האבות 2.2. לעומת זאת, אבות דיווחו על תחושת אשמה גדולה יותר מאימהות כשיצאו לאירוע משפחתי והותירו את הקולגות שלהם להמשיך לעבוד. "כשכן הוגג שלי יוצא לעבוד ומשאיר מאחור שלושה ילדים אין לו נקיפות מצפון והוא לא מרגיש שהוא נוטש. הוא אומר: הם עצמאים, הם יסתדרו", מספרת מאיה, המרפאה בעיסוק שיצאה לחל"ת. גם ירדן (32), רופאה שמתמחה בכירורגיה מרגישה כך. "הוא מסוגל לזרוק את הילד בגן שהוא לא מכיר, ולהגיד 'היה בסדר'. אני לא מסוגלת. האם העבודה שלי נפגעה בגלל זה? כן". לדעת אלמוג, פער האשמה הזה הוא שעומד בבסיס השחיקה הגבוהה שחשות מנהלות בכירות שהן גם אימהות בקורונה. "כשמישהי עובדת מהבית וגם הילדים בבית היא כל הזמן בתחושת אשם - מצד אחד כלפי הילדים שלה, שהיא רוחה אותם ומוניחה אותם, ומצד שני כלפי העבודה. כשעובדים מהמשרד קל יותר להתנתק ממה שקורה בספירות אחרות של החיים. הילדים לא מול העיניים שלנו. אבל בסגר כולם עובדים מהבית כל הזמן, וכבר אי אפשר לעצום עיניים ולעשות רציונליזציות. זה לפנים. וכל האחריות מתנקזת לאישה".

"לא ניצלנו את המשבר לתיקון"
יש גם מקרים שבהם החלוקה המסורתית בבית נשמרת ללא קשר לשיקול הכלכלי. עודד, מנהל צוות תכנות הייטק גדולה, עבד כרגיל לגמרי בתקופת הסגר, אבל מהבית. אף שבת הוגג שלו גם היא אשת הייטק, ולמרות שהוא משתכר גלובלי, לעומתה, היא זו שהעבירה את הימים בבית עם הילדים הקטנים. "כלכלית היה משתלם יותר שאני אהיה איתם. אני יותר גמיש והיא לא", מספר עודד. "ובכל זאת, זו הייתה החלוקה, כי כך התרגלנו, וכי כך היא רוצה. לי יותר קשה עם הילדים והיא מסתדרת בקלות".

אבל מה קורה בבתים שבהם הגברים איברו את עבודתם והגיגות שייקחו פיקוד על הילדים והמטלות? גם כאן המחקר של יעיש, קריסטל והרצברג-דרוקר מעיד שלא יותר מדי. "ראינו שגברים שאיברו את מקום העבודה שלהם לא הקדישו הרבה יותר שעות למטלות הבית בהשוואה למצב הקודם, וכשהאישה פוטרה או התפטרה, היא לקחה עליה את כל המטלות", אומר פרופ' יעיש. "יותר מזה, אישה שעובדת מהבית ואישה שפוטרה - הן מקדישות מספר שעות דומה

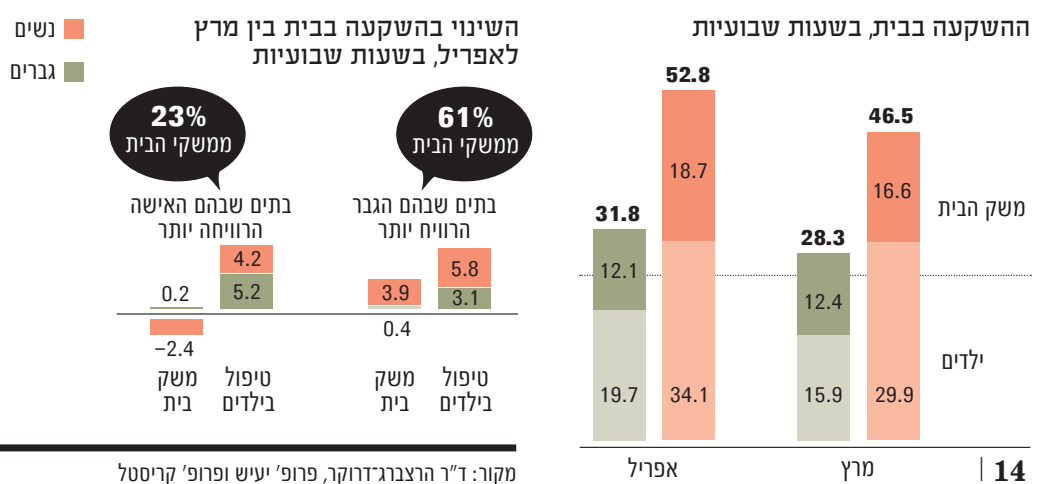
כמובן, וזה חורץ את דינן. ענת (42), היא אדריכלית ואם לשניים, בן 6 ובת 3. גם היא חוותה את חוסר השוויון בנטל בבית, לדבריה בשל הפער בשכר. במקרה שלה הגירויים הם שאפשרו לה לחזור למסלול. "הגירויים הצילו לי את הקריירה ואת השפיות. בגלל שיש הסדרי ראייה שוויוניים, בחצי מהשבוע יכולתי לתת גז ולעבוד כרגיל". גם הגרוש שלה הוא אדריכל ושכרו גבוה משמעותית משלה. "אם היינו יחד היום, אני הייתי זו שנשארת עם הילדים בבית חמישה ימים בשבוע. זו הייתה החלטה כלכלית קרה, וזהו, לא היה על מה לדבר. "הפער מלכתחילה קיים כי בעוד אני הייתי בבית בחופשות לידה ארוכות ועברתי בין מקומות עבודה, הוא המשיך לעבוד באותו המקום, התקדם והפך לשותף. נכון שזה גם עניין של בחירה. רציתי לצאת לחופשות לידה ארוכות, רציתי ללוות את הילדים בזמן הרציתי לוודא שבימי הסגר הם אוכלים כמו שצריך ועושים משאו עם עצמם ולא יושבים שעות מול האיפר. אבל בגלל הגישה הזאת שילמתי מחיר בעבודה שלי, את הסיכון שיקצצו אותי כעת. עכשיו, בימים שבהם הילדים עם אבא שלהם, העבודה שלי היא בראש סדר העדיפויות, ואם הם אוכלים פיצה לצהריים ותקועים באיפר, אז זה פחות חשוב". הגישה הזאת של ענת נעוצה בתחושת האשם

את היום של כיתה ד' 3, אומרת הרצברג-דרוקר. "נשים קרייריסטיות רגילות להסתדר עם קצת עזרה ומיקור חוץ, וכל הרברים האלה התמוטטו עם הקורונה. אז אנחנו מבינות שהמהפכה המגדרית נעצרת בכניסה לבית". עודד (37), מנהל צוות בחברת הייטק גדולה, היה עד לכל הדפוסים האלה אצל הנשים שעובדות איתו בימי הסגר. "כשקולגות נשים עלו לשיבות היו ילדים ברקע, בניגוד לגברים, שאצלם זה היה פחות בולט, כנראה כי היה מי שיגבה אותם. אבל היחידות שהסתגרו בחודרי העבודה והיו פנויות לחלוטין היו ראשות הצוות". מתוך עשרה ראשי צוות בחברה של עודד יש שתי נשים ושתיים אימהות, אבל "הן היו מחויבות ופנויות", אומר עודד.



הדס אלמוג, סמנכ"לית משאבי אנוש: "כשמישהי עובדת מהבית היא בתחושת אשם תמידית - גם על ההזנחה של הילדים וגם כלפי העבודה. כשעובדים מהמשרד קל יותר להתנתק"

"אין לו נקיפות מצפון"
הפערים האלה באמת מנציחים את עצמם. לפי רוח של הכלכלן הראשי באוצר מ'2019, אפילו בהייטק נשים מרוויחות 16% פחות מהגברים שלצדן כשעושר אחרי הכניסה לשוק. זה מביא אותן בימים אלה להיות יותר בבית, עם המטלות והילדים. מדובר במלכוד, במיוחד לנוכח מה שברוח הכלכלן הראשי הגדירו כ"קנס אימהות": על כל ילד שאישה מביאה לעולם, שכרה יורד, וילד השני פער השכר מול אישה מקבילה ללא ילדים מגיע ל-15%. זה לא קורה אצל גברים





למה זה קרה דווקא עכשיו?

הקורונה עשתה מה ששום מיתון לא עשה לפנייה: הסיטה את הפגיעה מגברים לנשים

← אז מה עשתה הקורונה שהצליח לקחת את הנשים כל כך אחורה? המיתון שהביאה המגפה הוא לא כמו המיתונים שקדמו לו, מסביר ד"ר טיטן אלון, הוא מיתון נשי. עוד מאז מלחמת העולם השנייה העובדים שנפגעים יותר ממיתון הם גברים, זה דפוס מוכר ואפילו יש לו כינוי: המיתון הגברי (Man-cession), הלחם של Recession ו Man. "במיתון אופייני המגזרים שברוך כלל נפגעים הכי קשה הם בנייה וייצור, והם לרוב עיסוקים גבריים", מסביר ד"ר אלון. לעומת זאת, נשים עובדות במגזרים שנוטים להיפגע פחות במצבים כאלה, כמו חינוך או שירותים. ויותר מכך, כשהמיתון פוגע בהכנסה של בן הזוג, "הרבה פעמים נשים שלא עובדות יתחילו משרה - חלקית או מלאה - כדי לייצב את משק הבית פיננסית".

אבל הפעם אנחנו רואים מיתון מסוג אחר, מיתון נשי (She-Cession) - כפי שאלון מתאר זאת בשני מחקרים מדויבים שפרסם עם עמיתיו בשנה החולפת (עדיין ללא ביקורת עמיתים). למה הפעם זה שונה? משתי סיבות עיקריות.

להבדיל ממיתון רגיל, הפעם נפגעו חלקים אחרים במשק. "אנחנו רואים סגירה נרחבת של בתי ספר, חוגים, קמעונאות, הארחה" - אלה מגזרים שבהם לנשים יש ייצוג יתר. לפי שירות התעסוקה, התעשייה שהכי הרבה מעובדיה נפגעו בסגר האחרון - 35% היא מכירות ושירותים. הסיבה השנייה היא הילדים. "משפחות עם ילדים היו זקוקות לעוד שמונה שעות ביום של טיפול בהם, לא הייתה להם מסגרת, ובאופן מסורתי, כשזה קורה, האישה נשאר בבית".

למה זה קורה? "ככלכלנים אנחנו אוהבים לחשוב שזו החלטה רציונלית שמתבססת על משק הבית", אומר ד"ר אלון. לרוב, בני הזוג משקללים את אובדן ההכנסה שמשק הבית יספוג אם אחד מהם יפסיק לעבוד, כולל לטווח הארוך, וכך מחליטים מי מהם יישאר לטפל בילדים. "בגלל המהלך בשכר בין המינים או תקרת הזכויות הרבה פעמים אם הבעל יישאר בבית הפגיעה הפיננסית תהיה גדולה יותר". בהסבר הזה, בחישוב קר, הגיוני שהאישה היא שתישאיר בבית. עם זאת, הוא ממשיך, ההסבר לא ממצה. "עדיין יש זוגות שבהם האישה מרוויחה יותר מהבעל או מרוויחה אותו הרבה, אבל נוסאת בחלק לא פרופורציונלי של הטיפול בבית ובילדים. כדי להבין את הווגות האלה צריך לפנות לנומרות מגדריות לגבי חלוקת העבודה ההולמת בבית".

ליאורה בוורס ממכון טאוב ניסתה לפענח מה הוביל לפגיעה הגדולה יותר בנשים בשוק העבודה בחודשים מרץ עד מאי. כמו ד"ר אלון, גם בוורס אומרת כי השיקולים הקרים של משק הבית הם שהובילו זוגות להחליט כי האישה היא שתצא לחל"ת או תותר על מקום העבודה. אבל, אומרת בוורס, ההסבר שלפיו נשים נפגעו יותר כי יש להן ייצוג רב במגזרים שנפגעו

במיוחד במשבר הנוכחי דווקא לא מתיישב עד הסוף עם הנתונים בישראל. מהניתוח שלה עולה כי כמעט בכל המגזרים במשק - נשים יותר או פחות - נשים נפגעו יותר. מהחינוך, דרך המסחר ועד למגזר השירותים הפיננסיים - שיעור הנשים שהגישו תביעה לדמי אבטלה כסגר הראשון גדול משיעור הנשים שמועסקות באותו הענף.

בוורס מציעה הסבר משלים: נשים שייכות לעתים קרובות לקבוצת העובדים החלשים יותר בכל מגזר. הן עובדות פחות שעות ומקבלות שכר נמוך יותר. וכשהמשבר מכה, המעסיקים מקצצים קודם כל בקרב העובדים החלשים, שיש להם פחות כוח מיקוח - ובהרבה מקרים אלה נשים. וזה קורה גם בקרב נשים בכירות ומשכילות. דנה (שם ברזי, 38) עבדה במשך עשר שנים כאנליסטית בחברת פיננסים גדולה, בן זוגה הוא איש שירות הביטחון, ולהם בנות בנות 4 ו-7. אחרי הסגר הראשון שבו הייתה בחל"ת במשך חודשיים היא התכוונה לשוב לעבודה, אבל אז התברר שלמשרד יש תוכניות אחרות בשבילה.

"אמר לי שאני מפורטת. היחידה מכל החטיבה", היא מספרת. "המנהלים ידעו שתהיה לי בעיה עם הילדים. אין ממש מטפלות, וההורים שלי בקבוצת סיכון ולא יכולים לעזור. לקחתי את זה מאוד קשה, הייתי בהתמוטטות. עברתי שם עשר שנים, ופתאום, ככה פתאום, ביי. שוק העבודה במצב נורא. ישבתי בבית עם הילדות, בדיכאון. מלבד חופשות לידה קצרות, תמיד עברתי. מצאתי את עצמי עקרת בית, בעל כורחי. לא זיהיתי את עצמי".

בקיץ דנה מצאה עבודה חדשה, אבל היא קצת מפחדת שתאבד אותה. את הסגר האחרון צלחה איכשהו. היא ביקשה לצאת לחל"ת כי בעלה עובד חיוני ולא הייתה לה ברירה. אבל זה הגרייס האחרון שתקבל. "אם יסגרו שוב את בתי הספר זה יגמור אותי. הם יעדיפו להפטר ממני ולקחת מישהי אחרת, או יותר נכון, מישהו אחר".

"בתקופה כזו, שבה ארגונים נלחמים על הישרדותם וצריכים לא פעם להצטמצם ולהוציא לחל"ת מבלי לפגוע ביעדים העסקיים, בלית ברירה הם יבחרו להשאיר את מי שיכול להתאבד בשבילים, ולצדדי אלה לא הנשים עם הילדים על הקטנים על הראש, מוכשרות ככל שיהיו", אומרת הדס אלמוג. "זה קורה בצורה לא מודעת. אבל כשיורדים יותר לפרטים, ומבקשים להבין למה דווקא הוא נשאר ולא היא, או שומעים מהם דברים כמו 'כי רק הוא מכיר את הלקוח המשמעותי של החברה'. אין מה להאשים את המנהל הזה שנלחם להציל את הארגון, פה נכנסת התפקיד שלי כמנהלת משאבי אנוש - להעלות למודעות ולהיות שומרת הסף. אבל הרי בגלל אותן הטיות שפועלות עכשיו הוא מלכתחילה נתן את הלקוח המשמעותי יותר לגבר ולא לאישה. בסוף זה הסיפור של הקורונה".

אורי פסונבסקי

"יש לי ארבעה ילדים, והיה לי ברור שלא אוכל לעמוד ביעדים שלי. ביקשתי לצאת לחל"ת ולמזלי המנהלת שלי הפצירה בי להישאר. כך לא נפלטתי ממסלול הקידום"

לטיפול בבית ובילדים". כלומר, אישה שעובדת - זה לא ייתר את המחויבות שלה לבית ולילדים. "זו לדעתי הסיבה שלפי דוח מקינזי ר' Lean In אמהות לילדים קטנים שחוקות יותר מאחרים, ונשים בעמדות בכירות במיוחד", אומרת אלמוג. "כי את העבודה שלא הספיקו לעשות במשך היום הן עשו בלילה ואפילו לפנות בוקר כדי לא לרדת בתפוקתן. בעצם הן עבדו בשתי עבודות במקביל". "חשבו שהקורונה תפרק את יחסי המגדר בתוך הבית", ממשיך יעיש, "כי ההיסטוריה לימדה אותנו שזה עשוי לקרות, שמגפות, משברים ומלחמות מפרקים מבנים קיימים וכוונים אותם מחדש. אבל זה לא קרה. לא ניצלנו את המשבר הזה כדי לתקן את היחסים בין המינים. רמת השוביניזם לפני פרוץ המגפה זהה לזו של 1 בנובמבר".

"בכירה שעוזבת - 4 ילכו אחריה"

אבל די מהר התברר שלא רק שהמשבר לא הביא עמו שום בשורה לפמיניזם, אלא שהוא אפילו העצים פרקטיקות שמדירות נשים מהמשחק. "הנורמות החברתיות לא עמדו בקצב", אומרת ד"ר הרצברג-דרוקר על חווייתה בעולם האקדמי, שמשום שהאירועים בו - ימי עיון ודיונים - נערכים באופן מקוון, נעדרות מהם נשים. "עכשיו כשהכול כוזם והאירועים האלה לא עולים כסף, או יש רבים כאלה, גם בשעות אחר הצהריים והערב. אלה שעות האטרף של היום אצל אימהות, וללא ספק האירועים האלה כוללים פחות נשים. מה לעשות שבימי סגר אמא עובדת עם שלושה ילדים יותר מתקשה לסגור את דלת חדר העבודה, בהשוואה לאב עובד? אז פחות רואים באירועים האלה את החוקרות הצעירות. קולן פחות נשמע. וזה יכול להשפיע על הקידום וההתפתחות המקצועית שלהן".



"אם יסגרו שוב את בתי הספר זה יגמור אותי. הם יעדיפו להיפטר ממני ולקחת מישהי אחרת, או יותר נכון, מישהו אחר"



15, הם עצמאיים ויכולים להסתדר לבד בבית כשהורים שלהם עובדים, פשוט לא נכון."

מנגד הרבה מעסיקים מאפשרים כעת עבודה גמישה יותר או עבודה מהבית, וסביר להניח שזה יימשך גם אחרי המשבר. "אם עבודה גמישה או עבודה מרחוק יקלו את הקונפליקט בין קריירה לילדים, אימהות עובדות הן שירוויחו, ולא רק הדור הזה, אלא גם הדורות הבאים", מספר ד"ר אלון.

גם ליאורה בוורס, סמנכ"לית מכון טאוב, מזהה כאן תקווה לשינוי חיובי. לדבריה, מציאות שבה מקומות העבודה יאפשרו יותר גמישות, יותר אפשרות לעבוד מהבית, יותר איזון בין העבודה למשפחה, עשויה "לחולל מהפכה של ממש בשוק העבודה עבור נשים". וייתכן, היא אומרת, שהשפעה של גברים שעברו לעבוד מהבית לשגרת הטיפול בילדים תוביל גם היא לשינוי. "יש משקי בית שבהם האישה הוגדרה עובדת חיונית והגברים הפכו לראשונה למטפלים העיקריים - והדבר עשוי להוביל לשינוי מהותי בחלוקת הנטל בין ההורים".

במחקר שפרסם ד"ר אלון באפריל השנה הוא מזהה גם משקי בית שמהם יכול להגיע שינוי. 10% מהמשפחות זיהו מקרה שבו אנחנו מצפים לראות את ההפך, שהבעל לוקח צעד אחורה כדי לטפל בילדים, הוא מסביר עכשיו. "מדובר בוגות שבהם למשל האישה היא רופאה והגבר רואה חשבון שעובד מרחוק. כאשר הם עושים את החשבון הקר, טבעי שהבעל הוא שייקח את האחריות לטיפול בילדים, לפחות בטווח הקצר. סממנים כאלה יביאו לשינוי בנורמות המגדריות, שיימשך אחרי שהמשבר יסתיים".

לדעתו, העובדה שהנושא עלה מאוד לתודעה לאחרונה מעידה על חשיבותו ועל הרצון לחולל שינוי. לראיה - מבול הפניות לראיין אותו בנושא. "הטיפול בילדים הוא לפתע במרכז המדיניות הכלכלית. כולם - עיתונאים, כלכלנים, קובעי המדיניות, הציבור הרחב - מדברים על נטל הטיפול בילדים, ואיך זה משפיע על ההחלטות הכלכליות של ההורים עבר לקרמת המודעות הלאומית באופן שלא ייעלם בקלות".

hila-w@globes.co.il

- מותש
- שחוק
- לוחצים עליו לעבוד יותר
- לא רואים אותי

דור של בנות שזה מה שהוא מכיר: אמא בבית, אבא עובד. ככל שנשים מאבדות את מעמדם ואת כוח הכלכלי, יש לזה גלי הרף היוצאים מעולם התעסוקה ומשפיעים לרעה על מעמד האישה בכל התחומים."

גם ד"ר טיטן אלון, מרצה במחלקה לכלכלה באוניברסיטת סן דייגו, חושש מתוצאות ארוכות טווח. "למרבה הצער, ב-10-20 השנים הבאות אנחנו מצפים שפער השכר בין המגדרים יתרחב, ותהיה השתפכות נמוכה יותר בכוח העבודה בקרב נשים. וזה יחזק את עצמו. אם הפער בין המינים יתרחב, והתקדמות הקריירה של נשים תפגר עוד יותר אחרי הבעלים שלהם, אז בעוד שנתיים, חמש, עשר, כשהיא עוד משבר, שוב האישה תיקח צעד אחורה משוק העבודה. יש כאן אפקט של כדור שלג". ד"ר אלון גם חושש שלדור הבא של הנשים יהיו פחות דמויות לחיקוי בעמדות בכירות.

יש גם סממני תקווה

אבל יש גם סיבות לאופטימיות. כבר היום יותר מדינות מכירות למשל קורה בגרמניה, צרפת ואירלנד. "ישראל צריכה לשים את מערכת החינוך בראש סדר העדיפויות", אומרת מאיה, המרפאה בעיסוק. "היא צריכה להיות מסוגלת לתפקד בצורה רציפה. המחשבה שילדים בני 13, אפילו

מהן ההשלכות של המצב הזה? התחזית של אלמוג לא אופטימית. "שיעורי שחיקה גבוהים בקרב מנהלות בכירות עלולים להוביל לעזיבה שלהן, ואז לעזיבה של רבות אחריות, כמו באפקט דומינו. כל אישה בכירה שמרימה ידיים ועוזבת

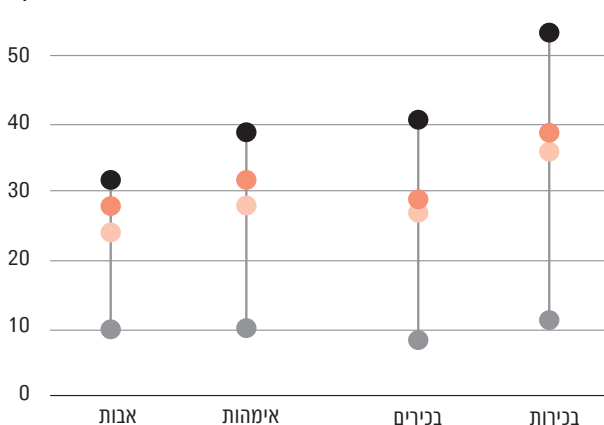


ד"ר הרצברג דווקא: יש נשים מצליחות שמשתכרות גבוה - רופאות, נשות הייטק, אבל בקורונה בזמן שהקולגות הגברים שלהן התקדמו, הן תפעלו את הזום של כיתה ד' 3"

- עוד ארבע ילכו אחריה". דוגמה לכך ניתן לראות בסיפור של מיכל (37), מנהלת בדרג ביניים בחברת סייבר. יממה לאחר הכרזת הסגר הראשון, היא מספרת, התקשרה למנהלת שלה - סמנכ"לית השיווק - וביקשה לצאת לחל"ת. "יש לי ארבעה ילדים קטנים בבית, ונשארתי פתאום בלי עזרה מההורים, בלי מסגרות חינוך. היה לי ברור שאני לא אוכל לעמוד ביעדים שלי". למזלה, המנהלת שלה ביקשה ממנה לא לשקול מחדש את ההחלטה. "היא אמרה שתתגמש, שהיא זוכרת איך זה שיש ילדים קטנים בבית, ושלתמוך בי. ואכן חזרתי בי. זו הייתה תקופה קשה מאוד, עברתי בלילות כמו משוגעת - אבל לא יצאתי לחל"ת ולא נפלטתי לא ממסלול הקידום ולא משוק העבודה".

אלמוג מוסיפה: "מי שנפלטת כעת משוק העבודה תתקשה לחזור אחר כך, והקורונה איתנו לפחות לעוד שנה. מעסיקים לא רק ייפרדו יותר מנשים מאשר מגברים, הם גם יירתעו מלהעסיק אותן, בעיקר אימהות. זו מכה רצינית. כך אנחנו נחזור לימים שבהם ההייטק ומקומות אחרים הורכבו בעיקר ממועדוני גברים. ייוולד

התחושה בעבודה בחודשי המשבר, האחוז מכלל המועסקים



צילום: ויקטור הרצברג

אחוז המועסקים ששוקלים שינוי קריירה מאז התחילה הקורונה

