

נייר עמדה בנושא

**"נשים כפריפריה תעסוקתית" במדינת ישראל – ניתוח
הבעיה והצעות לשינוי הסטאטוס-קוו
עידוד יזמות כפתרון מערכתי לבעיה**

מוצג בכנס שדרות לחברה במסגרת מושב "מלאכת נשים"

נכתב על ידי ד"ר מירי ימיני
ראש המרכז ליזמות ולחדשנות SCE

עריכה: ליאת יוסף

גרסה ב'

יולי 2009

"..אישה בבית - אור בבית.."
- ר' יהודה יעיש

**"..בעבודה, את חושבת על הילדים שהשארת בבית.
בבית, את חושבת על העבודה שלא סיימת. מאבק ניטש
בתוכך, ביתך נקרע.."**
- גולדה מאיר

"..אם תרצו, אין זו אגדה.."
- בנימין זאב הרצל

תקציר

המסמך שלפנינו נועד להציג את נושא מעמד הנשים בישראל בהיבט התעסוקתי ולהציע דרכים לפתרון המצב הקיים המאופיין באי שוויון משמעותי ובהעדר הזדמנויות הוגנות לנשים בדגש על **חינוך ויישום פרויקטים של עידוד יזמות טכנולוגית בקרב נשים**. במסמך זה, אנו מבקשים למקד את תשומת הלב הציבורית לפערים מגדריים בשוק העבודה ולהצביע על המחיר הכלכלי-חברתי העולה מהם. הצגת המצב הקיים הוא רק השלב הראשון בתהליך השינוי הנדרש במבנה המשק הישראלי ובשוק העבודה הגלובאלי.

אנו מציגים תוכנית פורצת דרך, ממוקדת אוכלוסיות מוחלשות וברת יישום מיידי לשיפור המצב הקיים. תוכנית זו הנה צעד ראשון וחשוב בדרך לשינוי המדיניות שחייבת לכלול גם חינוך חינוך לגיל הרך, יום לימודים ארוך להוריהם העובדים של הילדים ונקיטת צעדים משמעותיים הן בשוק הציבורי והן בפרטי להתאמת מקום העבודה להורים עובדים, גברים ונשים גם יחד.

פתרון לסוגיה גלובאלית, מורכבת וארוכת שנים אינו יכול להיות מוצג כמופע קסם חד פעמי במהותו. שיפור ותיקון המצב הקיים גוזלים משאבים יקרים ודורשים תמיכה ממשלתית ופרטית מאסיבית ביותר. כאן, ננסה להציע חלופת פתרון ריאלית, מוכחת וחדשנית, אשר באמצעות עידוד היזמות ופיתוח תוכניות לימוד וההכשרה ליזמות, ובפרט ליזמות טכנולוגית, ניתן יהיה לשלב נשים רבות בעולם העבודה מודרני ואולי אף לשנות את אותו העולם כך שתתאפשר הזדמנות שווה בכל לכל אדם באשר אדם ללא תלות במגזרו, גילו, מעמדו ודתו.

"...יש לי חלום שיום אחד תקום אומה זאת ותגשים את משמעותה האמיתית של סיסמתה: "אנו רואים אמיתות אלה כמובנות מאליהן: שכל בני האדם נבראו שווים". יש לי חלום שיום אחד על גבעותיה האדומות של ג'ורג'יה, יוכלו בניהם של עבדים לשעבר ובניהם של בעלי עבדים לשעבר להתיישב יחדיו לשולחן האחוה. יש לי חלום שיום אחד אפילו מדינת מיסיסיפי, מדינת המדבר, המזיעה תחת חום אי הצדק והדיכוי, תהפוך לנווה מדבר של חופש ושל צדק. יש לי חלום שארבעת ילדיי יחיו יום אחד באומה בה הם לא יישפטו על פי צבע עורם אלא על פי טיב אישיותם..."

מרתין לותר קינג, 28 באוגוסט 1963

תוכן עניינים

3	תקציר
4	תוכן עניינים
5	מבוא
6	מצב הנשים בשוק התעסוקה
11	נשים בשוק העבודה הניאוליברלי (חסמים להשתלבות)
12	פתרונות קיימים
15	יזמות
17	יזמות טכנולוגית בקרב נשים
19	תוכנית יזמות טכנולוגית בפריפריה
20	תוכנית מהנדס-יזם:
20	חינוך ליזמות בקרב תלמידים:
21	סיכום
22	נספח א'
22	פגישות עם מומחים לצורך הכנת נייר עמדה
23	נספח ב'
23	ביבליוגרפיה

מבוא

נשים הן "מחצית מאוכלוסיית העולם, אך תורמות שני שלישים משעות העבודה. הן מגדלות את מחצית מכמות המזון, אך מקבלות עשירית מן השכר ובעלותן רק אחוז אחד מכל הרכוש המצוי בעולם". נשים סמויות מן העין, בחשבונות הלאומיים, דבר "הממעיט מתרומתן לכלכלה ולחברה, פוגע טפח אחרי טפח בהערכה העצמית שלהן, מוביל מעצבי מדיניות להתעלם מן ההשלכות שיש להחלטותיהם על חיי הנשים ומקשה על נשים לזכות בשוויון בחברה שלנו"¹(1).

בואו נדמיין עולם שבו מתקיים שוויון מגדרי מלא. עולם שבו נשים אינן בהכרח דומות לגברים, אלא ששוונותן אינה מהווה פרמטר מכריע ומשפיע בדרך זו או אחרת על מערך האפשרויות וההזדמנויות הפתוחות בפניהן. עולם שבו נשים אינן נתקלות במכשולים, בחומות, בתקרות זכוכית או חומות בטון, ורק מעצם היותן נשים. עולם בו עצם ההשתייכות למין מסוים אינה משפיעה על סוג התפקידים המוקצים לאנשים בבית, במשפחה, ובשוק העבודה. עולם בו התכנים התרבותיים והחברתיים המיוחסים ל"אמהות" ו"אבהות" אינם שונים במהותם. עולם, בו אין הפליה בשכר, בתנאים, ובקידום בעבודה, על בסיס מגדרי. עולם הן כניסתן של הנשים לענף, לתחום, או לעיסוק מסוים אינה הופכת אותו אוטומטית לנחות ומתוגמל פחות (2).

בעולם כזה, צפויים להשתנות כל הפרמטרים הסטטיסטיים, אשר מצביעים היום, באופן ברור, על פערים מגדריים, לרעתן של הנשים. הסרתם המכשולים, האילוצים והמגבלות, ומתן סיכויים שווים, תביא לכך שבמדדים המרכזיים בשוק העבודה למשל, יהיה מצבן של הנשים דומה לזה של הגברים. מתוך הנתונים שנאספו במשך שנים רבות בשוק העבודה העולמי, נראה כי נשים הן המשאב הבלתי מנוצל הגדול ביותר בחברה ובכלכלה של ימינו ושוויון מגדרי אינו מהווה מטרה בפני עצמה אלא אמצעי למימוש הפוטנציאל הכלכלי והחברתי של המשק כולו, דבר שיטיב גם עם הגברים בכללותם וגם עם אוכלוסיות פריפריאליות אחרות כמו עולים, מיעוטים, נכים ומבוגרים (2).

פתרון לסוגיה גלובאלית, מורכבת וארוכת שנים אינו יכול להיות מוצג כמופע קסם חד פעמי במהותו. שיפור ותיקון המצב הקיים גוזלים משאבים יקרים ודורשים תמיכה ממשלתית ופרטית מאסיבית ביותר.

בנייר עמדה זה נציג את הנתונים העדכניים של השתתפות הנשים בשוק העבודה, נדון בחסמים המקשים על השתלבות הנשים ונסקור את התוכניות הקיימות לסיוע לנשים ולפתרון הבעיה. לבסוף, ננסה להציע חלופת פתרון ריאלית, מוכחת וחדשנית, אשר באמצעות עידוד היזמות ופיתוח תוכניות לימוד והכשרה ליזמות, ובפרט ליזמות טכנולוגית, ניתן יהיה לשלב נשים רבות בעולם העבודה מודרני ואולי אף לשנות את אותו העולם כך שתתאפשר הזדמנות שווה בכל לכל אדם באשר אדם ללא תלות במגזרו, גילו, מעמדו ודתו.

¹ מתוך דו"ח המנתח את מצב הנשים, כפי שציטטה מרי קולינס, השרה הממונה על מעמד הנשים בקנדה בנאום שנשא בפני הוועידה הבינלאומית למדידה ולהערכה של עבודה ללא שכר, אוטווה, 1993.

מצב הנשים בשוק התעסוקה²

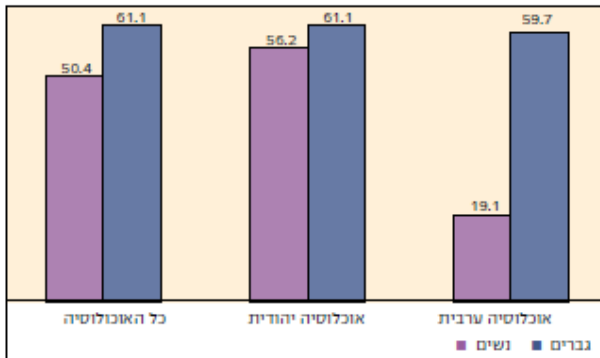
נשים מהוות את אחת הקבוצות הפגיעות ביותר לעוני. אוכלוסיית הנשים מוזכרת בספרות כאחת הקבוצות שסובלת מהדרה חברתית (Social Exclusion). הדרה בקרב נשים באה לידי ביטוי ברמות שונות של קיפוח מתמשך ורב מימדי, שוליות, ניתוק ובידוד חברתי. חקר האי-שוויון בקרב נשים הוביל להתווית המושג "פמיניזציה של העוני". מושג זה קושר את מצבן של הנשים לאספקטים מגדריים של חלוקת התפקידים המשפחתיים וחלוקת העושר בחברה. בשנים האחרונות חלה עליה עקבית בהשתתפותן של הנשים בכוח העבודה האזרחי: משיעור השתתפות של 29.7% בשנת 1970 עד לשיעור השתתפות של למעלה מ-50% בשנת 2008 (9). על אף העלייה המרשימה בשיעורי ההשתתפות של נשים בכוח העבודה בעשורים האחרונים, אופן ההשתלבות שלהן הוא בלתי שוויוני: הן מהוות 60% מבין משתכרים עד שכר מינימום, כשמרביתן מועסקות כשכירות ומרוכזות במקצועות "נשיים" המאופיינים בשכר נמוך יחסית. בהמשך לכך, שכרן של הנשים נמוך לרוב משכרם של הגברים – בשנת 2006 השכר החודשי של הנשים היווה בממוצע רק 63% משכר גברים.

שיעור הצטרפות הנשים לשוק העבודה היא פרמטר שיש לו השפעה חיובית מכרעת על הרווחה הכלכלית ועל אפשרויות מימוש יכולות והשאיפות של הנשים. בשנת 2007, ההכנסה החודשית הממוצעת ברוטו מעבודה שכירה של גבר בישראל הייתה ₪ 9,267 ושל אישה 5,949 ₪ לחודש. כלומר, הכנסת האישה הייתה 64% מהכנסות הגבר (13).

השימוש במדדים לבחינת שוויון מגדרי מאפשרים להאיר ולבחון באיזו מידה חלה התקדמות ביצירת שוויון בין שני המינים ובאיזו מידה טרם הגיעה החברה הנסקרת לשוויון זה. מחקרים שנעשו בקנדה מבהירים כי, גם נשים בעלות השכלה גבוהה, העובדות משרה מלאה מחוץ הבית, עושות את מרבית העבודה במשק הבית ומרבית הטיפול בבני הבית מוטל על כתפיהן. ממצאים אלה מעלים לפחות מסקנה אחת ברורה: גם אם מעמידים בפני גברים ונשים הזדמנויות שוות בתחום העבודה והקריירה, לא ייווצר שוויון אלא אם יתחילו גברים לקבל על עצמם אחריות רבה יותר לעיסוקי משק הבית ולטיפול בילדים ובבני משפחה אחרים.

² סעיף זה נכתב בהתאם למדווח בדו"ח נעמת/ מחיר האי שוויון המגדרי/2007.

שיעור ההשתתפות בכוח העבודה (באחוזים), 2006



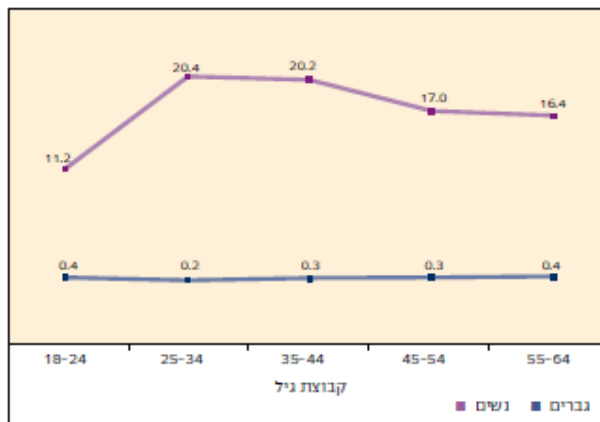
מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כח-אדם 2006

טבלה מס' 1: שיעור ההשתתפות בכוח העבודה (באחוזים), 2006 – לקוח מ(13).

בעשורים האחרונים חלה עליה מרשימה בהשתתפותן של נשים הכוח העבודה. יחד עם זאת, נותר שיעור ההשתתפות של הנשים (50.4%) נמוך מזה שבקרב הגברים (61.1%). החלק המרכזי של הפער נובע מהשתתפות נמוכה של נשות המגזר הערבי בכוח העבודה הכללי במשק, אך גם באוכלוסייה היהודית לבדה קיים פער בתעסוקת נשים לעומת הגברים.

אחד הגורמים המרכזיים לאי השתתפותן של הנשים בשוק העבודה הוא טיפול בילדים ובבית. כ-15% מכלל הנשים (לעומת אחוז מזערי של גברים 0.3%) לא יוצאות לעבוד מחוץ לבית מסיבה זו. ניתוח לפי גיל מצביע על כך שבגיל 25-44, הגיל ה"קריטי" שבו הילדים ברוב המשפחות קטנים יחסית, היעדרות מכוח העבודה בגלל טיפול בבית ובילדים היא הגבוהה ביותר, והיא מקיפה כ-20% מהנשים בקבוצת גיל זו.

שיעור אי-השתתפות בכוח העבודה בגלל טיפול בילדים ובבית (באחוזים מתוך כלל האוכלוסייה), לפי גיל, 2006



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כח-אדם 2006

טבלה מס' 2: שיעור אי ההשתתפות בכוח העבודה בגלל טיפול בילדים ובבית (באחוזים), 2006 – לקוח מ(2).

נובמבר-09
חשון-תש"ע

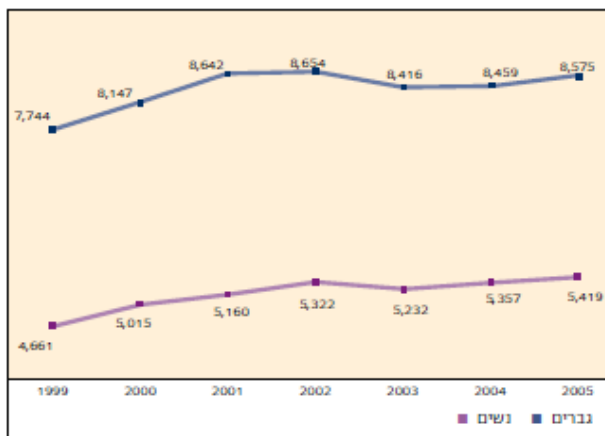
במחקר שבדק את התפלגות השכר בתלות במקום מגורים, ופורסם על ידי מרכז אדווה (17), נמצא כי בשנת 2005, ההבדל בדרגות שכר גבוהות בין גברים לנשים היה גדול מ-200%. השכר היישובי הממוצע הגבוה ביותר של גברים שכירים היה 34,342 ₪ לעומת 11,630 ₪ שכר הנשים. נראה כי ברמות שכר גבוהות, פערי השכר בין גברים לנשים נמצאים במגמת גידול.

ההבדל המשמעותי ביותר בין גברים לבין נשים מתגלה כאשר מתייחסים בנפרד אל שני סוגי העבודה, בשכר וללא שכר: גברים מקדישים באורח משמעותי יותר שעות לעבודה בשכר ואילו נשים מקדישות באורח משמעותי זמן רב יותר מגברים לעבודה ללא שכר. נשים שרכשו השכלה משתתפות בכח העבודה בשיעורים גבוהים מאלה של נשים מעוטות השכלה. בארצות ה OECD ובישראל, שיעור ההשתתפות הנמוך ביותר הוא של בעלות השכלה פחות מתיכונית. שיעור ההשתתפות של בעלות השכלה תיכונית גבוה יותר, ואילו שיעור ההשתתפות הגבוה ביותר הוא של נשים בעלות השכלה על-תיכונית. (7)

אי השוויון בשכר בין המגדרים מתבטא בכך ששכרם החודשי הממוצע של הגברים גבוה ב-58% מזה של הנשים. רמת ההשתכרות של הנשים, היא גורם מרכזי ובעל השלכות רבות על רווחת הפרט ועל עצמאותו, מוסיפה להיות נמוכה באופן משמעותי מזו של הגברים.

באופן כללי, נראה כי פער השכר הולך ומצטמצם (בקצב איטי) בשנים האחרונות. יחד עם זאת, מגמה זו קשורה ככל הנראה, בעליית רמת ההשכלה של הנשים בשנים האחרונות, וספק רב אם היא משקפת שינויים מהותיים במבנה המפלה והבלתי שוויוני של שוק העבודה.

הכנסה ברוטו משכר וממשכורת (בש"ח לחודש), שכירות ושכירים, 1999-2005



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתונים סטטיסטיים 2001-2007

טבלה מס' 3: הכנסות ברוטו משכר וממשכורת (בש"ח בחודש), שכירות ושכירים, 1999-2005.

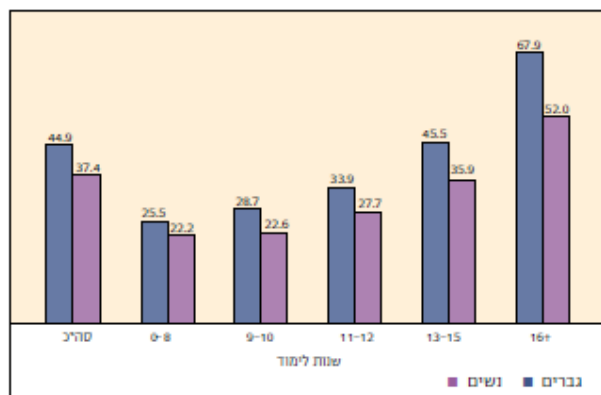
מקובל ליחס את פערי השכר המגדריים לשלושה מאפיינים עיקריים של תעסוקת נשים: היקף העסקה נמוך, התרכזות בעיסוקים לא מתגמלים והון אנושי נמוך. יחד עם זאת, מציאת מאפיינים תעסוקתיים

נובמבר-09
חשון-תש"ע

של נשים, שמסבירים במידה זו או אחרת, את פערי השכר, אינה מבטלת את טענת ההפליה, אלא מצביעה על קיומה של הפליה סמויה ובלתי נגלית, שאומנם לרוב אינה מתבטאת במדיניות פורמאלית של מעסיקים לשלם לגבר ולאשה באותו תפקיד שכר שונה, אלא בקיומו של מבנה בלתי שוויוני בשוק העבודה אשר מאלץ נשים, יותר מאשר גברים, להסתפק בעבודה חלקית, אשר מעריך פחות תחומי השכלה ועשייה שנחשבים נשיים, ואשר הופך כל עיסוק ותחום בו נשים מתרכזות לנחות יותר. יתרה מזאת, גם כאשר מנסים לייחס את האי שוויון בשכר למאפייני תעסוקה נשיים, מסתבר שאין בהם די בכדי לספק הסבר מלא לפער המגדרי.

גם כשמביאים בחשבון את גורם ההשכלה, ובודקים את פערי השכר לפי רמות השכלה שונות, נותר פער משמעותי בין גברים לנשים בשכר לשעה בכל רמות ההשכלה. יתרה מזאת, ברמת ההשכלה הגבוהה ביותר, הוא מגיע לכ-31% (לעומת פער שכר של כ-15% בקרב בעלי 8-0 שנות לימוד). במילים אחרות, לא רק שנשים מקבלות עבור אותו "הון אנושי" תגמול שעותי נמוך מאשר גברים, אלא שהפערים לרעתן אף הולכים וגדלים עבור כל שנת השכלה נוספת.

הכנסה ברוטו ממוצעת לשעה (בש"ח), שכירות ושכירים, לפי שנות לימוד, 2005



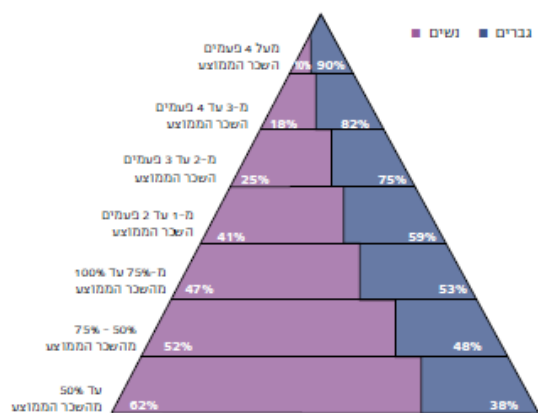
מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל, 2007

טבלה מס' 4: הכנסות ברוטו משכר ומשכורת (בש"ח בחודש), שכירות ושכירים, 1999-2005 (2).

הסתכלות על המבנה הממוגדר והבלתי שוויוני בשוק העבודה, משתקף בייצוג הולך ופוחת של נשים ככל שעולים גבוה יותר בהיררכיה של עולם העבודה. בעוד שנשים מהוות כ-62% ממקבלי השכר הנמוך ביותר, הרי שהן מהוות רק 25% מבעלי השכר שבין פי 2 לפי 3 מהשכר הממוצע, ורק כ-10% ממקבלי השכר שרמתו גבוהה מ-4 פעמים השכר הממוצע.

נובמבר-09
חשון-תש"ע

התפלגות שכירים לפי קבוצת שכר חודשית, 2005



מקור: המוסד לביטוח לאומי, ממוצע שכר לפי הכנסה ויישוב 2004-2005

טבלה מס' 5: התפלגות שכירים לפי קבוצת שכר חודשית, 2005 (2).

השתלבות נשים בחברות היי-טק בהקמת חברות סטארט אפ ופיתוח יוזמות עסקיות הם התשובה לתקרת הזכוכית של הכלכלה והפוליטיקה הישראלית. כיום בישראל המצב הוא שלמרות השתלבותן המהירה של נשים בתחומי ההיי-טק, רק מעטות מהן עומדות בראש חברות סטארט-אפ. לכן הכשרתן ושילובן בעולם זה יכשיר עתודת נשים לתפקידי מפתח בכלכלה.

נשים בשוק העבודה הניאו-ליברלי (חסמים להשתלבות)

מצדדי הניאו-ליברליזם בשוק העבודה בישראל מאמינים כי קידום ופיתוח הון יובילו לצמיחה כללית שתחלחל בסופו של דבר לכלל שכבות החברה ותאפשר פיתוח ורווחה לכל. נכון להיום ההבטחה הזו לא מומשה. תהליכי הפרטה, וניהול כלכלה חופשית הובילו אכן לצמיחה כלכלית משמעותית ולשגשוג של שכבה חברתית מצומצמת, אך זאת תוך יצירת פערים חברתיים ואי שוויון מהעמוקים שבמדינות עולם. גם שוק התעסוקה הפך למקוטב: מחד, צבירת הון רחב ידיים בידי מועטים ומאידך, הוזלת שכר של קבוצות נרחבות: מחד, צבירת כוח והשפעה בידי קבוצה מצומצמת בחברה ומאידך, שחיקה בתנאי העבודה וביכולת המיקוח של רוב העובדות והעובדים במשק. כך ניתן לראות, כי בעוד הכנסות העשירונים העליונים הולכות וגדלות – בשנת 2006 היוו הכנסות שני העשירונים העליונים 44.8% מכלל ההכנסות בישראל - הולך וגדל גם שיעורם של אלה ששכרם נמוך מאוד.

לתהליכים כלכליים אלו יש הטיות מגדריות ברורות. הנפגעות העיקריות הן הנשים בכלל ונשים המשתייכות לקבוצות חברתיות מוחלשות בפרט. חלקן של הנשים בקרב העובדים המוחלשים במשק ובקרב החיים בעוני, גבוה מחלקן באוכלוסיה. כך ניתן לראות לדוגמא כי שיעורי האבטלה בקרב נשים גבוהים ביחס לכלל אוכלוסיה (הלמ"ס 2008), וכי 35.5% מהנשים השכירות משתכרות עד שכר מינימום (משאד התמ"ת 2008). אימוץ הגישה הניאו ליברלית של "מדינה קטנה" – כזו השואפת להידוק תקציבי ומצמצמת את מעורבותה בחברה ובכלכלה – השפיע במיוחד על נשים: כצרכניות עיקריות של שירותים מוסדיים וממשלתיים, כמי שמהוות רוב מבין מקבלי הקצבאות ובמי שעיקר הטיפול בילדים ובקרובים תלויים הוא באחריותן. צמצום השירותים שהמדינה מספקת לאזרחיה, בהם תחומי החינוך, הבריאות והרווחה, משמעותו גידול בעול הפיזי, הכלכלי והנפשי המוטל על נשים. בנוסף, כמי שמהוות שני שלישי מהמועסקים במגזר הציבורי, יישום הצמצומים ותבניות העסקה חדשות במגזר זה משמעו בראש ובראשונה פגיעה בתנאי העסקה של הנשים במדינת ישראל (9).

נייר עמדה זה לא יסקור באופן שיטתי את החסמים הקיימים לשילובן של הנשים השוק העבודה או על דרך החיוב, צעדים נדרשים (תמיכה במעונות יום, התאמת מספר שעות העבודה, מיסוי, הכרת הוצאות טיפול בילדים ועוד). אנו נתמקד בתיאור פתרון קונסטרוקטיבי ארוך טווח שיגרור אחריו שינוי במערכת שלמה של דעות, ערכים, תפיסות, פעולות וחוקים.

פתרונות קיימים

אחת הסיבות העיקריות לרצון לשלב נשים באופן מיטבי בכוח העבודה היא הקשר ההדוק הקיים בין היעדר תעסוקה לבין עוני. בן קי מון, המזכיר הכללי של האו"ם אמר כי "העצמת נשים הינה התנאי לבניית חברה טובה יותר. רק כך נתמודד בהצלחה עם האתגרים העצומים שבפנינו". מסמך האו"ם קובע בהמשך לדבריו כי להשקעה בנשים ובנערות יש השפעה רבת חשיבות על יצירת כלכלה פרודוקטיבית, יעילה וברת קיימא. בישראל, קיימים מספר פתרונות חלקיים להשתלבות הנשים בכוח העבודה, יוזמות שברובן מנוהלות בידי עמותות חברתיות ותמיכה מוגבלת של הממשלה. נסקור כאן בקצרה את היוזמות המרכזיות:

מרכז מהות

ארגון פמיניסטי המתמחה בעבודה עם נשים, מודע לאלמנטים המגדריים המאפיינים את שוק התעסוקה ולהשפעה שלהם על רווחתן התעסוקתית והכלכלית של נשים. הארגון פועל ליצירת דיאלוג עם מגוון גורמים המשפיעים על שוק התעסוקה ומעודד את דרך השותפות כדרך להתקדמות ולפריחה. מטרת הפרויקט הן קידום נשים להשתלבות, להתמדה ולהתפתחות בתעסוקה מפרנסת. הפרויקט מיועד לנשים מעוטות הכנסה ולנשים מובטלות מאזור חיפה והקריות. במסגרת הפרויקט עוברות הנשים מספר סדנאות וקורסים כגון: קורסי העצמה והכנה לעבודה במטרה לפתח מיומנויות, יכולות וידע הנדרשים לשם השתלבות בתעסוקה והתפתחות בה ובניית תוכניות תעסוקתית המתבססת על ראיון הכרות מעמיק עם רכזות התעסוקה ונבנית בהתאם לכישוריה, לצרכיה ולשאיפותיה של האישה הפונה.

רכזות התעסוקה מלוות את האישה לאורך תהליכי החיפוש וההשתלבות בעבודה בשכר, מסייעות באיתור מקומות עבודה מתאימים, בהכנה לראיונות עבודה ובהתמודדות עם קשיים ואילוצים המתעוררים בדרך. המרכז מלווה את הנשים הפונות לאורך זמן ומעניק תמיכה והדרכה לנשים בהתמודדותן עם הדילמות והקשיים הכרוכים בהשתלבות בעבודה בשכר, בהם: קונפליקט בית-עבודה, ניהול משא ומתן, התמודדות עם תנאי העסקה ועוד.

רוח נשית

עמותת החותרת לחולל שינוי חברתי לקידום כוחן הכלכלי של נשים נפגעות אלימות בישראל בראייה פמיניסטית בתוך מרחב נשי מצמיח, מתוך מחויבות לצדק חברתי ולהעצמת אוכלוסיות מוחלשות ומתוך אמונה כי יציאתן של נשים ממעגלי האלימות כרוכה בביסוס עצמאותן הכלכלית. רוח נשית מיועדת לנשים הרוצות לשפר את מצבן הכלכלי וחולמות להביא לידי ביטוי את כישרונותיהן. נשים המבקשת להתקדם בחיים, לחוות הצלחות, להשתלב בחיי חברה ועבודה המלווים בסיפוק אישי ובהגשמה עצמית. ברוח נשית מתמקדים בהסרת חסמים מבניים, חברתיים ואישיים המקשים על נשים להשתלב בתעסוקה, להתקדם בה, להתפרנס בכבוד ולהשיג בטחון כלכלי ופועלים מכוח חזון של צדק חברתי-כלכלי, על בסיס אמונה בכוחותיהן וביכולותיהן האישיות והמקצועיות של נשים ומתוך תפיסת

עולם פמיניסטי.

הכלים אותם מקנים לשנים הפונות לרוח נשית הם: פגישת הכרות וייעוץ הכוללת בחינת צרכי האישה, הכרות של האישה עם העמותה ותוכניות העמותה, סדנאות קבוצתיות להעצמה כלכלית המיועדות לפתח ולשפר מיומנויות תעסוקתיות, העצמה אישית והגברת המוטיבציה ליצירת שינוי, מפגשים אישיים עם מאמנת המוסמכת על ידי לשכת המאמנים בישראל, ליווי וחניכה על ידי מתנדבות מהקהילה ומהמגזר העסקי, כגון מיומנויות מחשב, שיפור האנגלית וכן ליווי בשלבי חיפוש עבודה, כתיבת קורות חיים, ייעוץ עסקי, איתור מעסיקים פוטנציאליים, קורסים וסדנאות לשיפור דימוי גוף, ייעוץ כלכלי והכנה לראיון עבודה.

תב"ת – תנופה בתעסוקה

תכנית תב"ת היא תכנית ממשלתית בשיתוף ג'וינט ישראל שמטרתה השמה בעבודה והבטחת התפתחות ומובילות של אוכלוסיית היעד, שיפור איכות התעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות, שדרוג יכולת התפקוד וההכנסה והבטחת יציבות תעסוקתית בת-קיימא.

יעדי התכנית הם: פיתוח ומיסוד מסלול תעסוקתי, איכותי רב שלבי לצעירים המאפשרת, השתלבות בתעסוקה, קידום בעבודה תוך רכישת כלים, הכשרה והשכלה, הגדלת מרחב הזדמנויות בתחומי ההכשרה והתעסוקה ואיתור והסרת חסמים בקרב צעירים ושילובם במעגל העבודה. העבודה מתבצעת באמצעות רכז תעסוקה היושב במרכזי הצעירים.

סל השירותים המוצע כולל: מכינות שחרור מכווננות תעסוקה, סדנת הכנה לעולם העבודה, אבחונים מקצועיים, הפניה לקורסי הכשרה מקצועית, פיתוח הכשרת תומכות תעסוקה והפניה למעסיקים ומסלולי יזמות.

עמותת "בעצמי"

עמותת 'בעצמי' מפתחת ומיישמת תוכניות תעסוקה חדשניות ואפקטיביות, המסייעות למחוסרי תעסוקה בכל רחבי הארץ, למצוא בעצמם את היכולת להשתלב בתעסוקה יציבה והולמת. העמותה מפעילה כיום 31 פרויקטים ב-25 יישובים בכל רחבי הארץ, מחצור הגלילית בצפון ועד באר שבע בדרום. בפרויקטים משתתפים מעל 2,500 נשים וגברים.

תוכניות התעסוקה של 'בעצמי' מותאמות למאפיינים הייחודיים של קהלי היעד השונים, במסגרתן מתקיימות: סדנאות תעסוקה קבוצתיות הכוללות זיהוי יכולות וכישורים, התמודדות עם חסמים, פיתוח חשיבה של עצמאות כלכלית, רכישת כלים מעשיים לחיפוש עבודה, בניית תוכנית עבודה ברט יישום הכוללת צעדים להשתלבות בתעסוקה ולפיתוח קריירה. ניתן לקבל גם אימון וליווי אישי ארוך טווח, מתן מלגות המיועדות להכשרות מקצועיות, השלמת השכלה ועידוד יזמות עסקית בניית תשתית מקצועית לקידום נושא התעסוקה ביישוב בו מופעלת התוכנית ויצירת מאגר מעסיקים מקומי.

המכנה המשותף לכל התכניות שנסקרו כאן ורבות אחרות הוא התמקדות בקהל יעד של נשים הבאות מרקע סוציו-אקונומי נמוך ומאזורי פריפריה, ופיתוח תוכניות להשתלבות בשלבים הנמוכים של שוק העבודה. מסמך זה אינו מוריד מחשיבותם של פרויקטים אלו ואחרים, אך אנו גורסים כי כיוון

נובמבר-09
חשון-תש"ע

הפעולה שיוביל לשינוי אמיתי בשוק העבודה הוא פניה לקהלי יעד אחרים. אנו מתמקדים בתכנית הפונה לסטודנטיות/סטודנטיות לעתיד במקצועות ההנדסה ומסייעים להן להצליח בקנה מידה גדול באמצעות פיתוח יכולות יזמיות הן בהקמת מיזמים עצמאיים והן שבשילובן של יכולות אלו בעבודה בארגון קיים.

יזמות

יזמות/ניהול עסק קטן – תיאור התהליך בקולמוסו של משוררנו הלאומי ח. נחמן ביאליק (מתוך – נשים הכוח העולה- קידום הנשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית בעריכת ענת מאור).

"לא זכיתי באור מן ההפקר
אף לא בא לי בירושה מאבי
כי מסלע וצורי נקרתיו
וחצבתיו מלבבי.

ניצוץ אחד בצור ליבי מסתתר
ניצוץ קטן – אך כולו שלי הוא,
לא שאלתיו מאיש ולא גנבתיו –
כי ממני ובי הוא...

ותחת פטיש צרותי הגדולות
כי יתפוצץ לבבי, צור עזי,
זה הניצוץ עף ניתז אל עיני,
ומעיני לחרוזי".

נובמבר-09
חשון-תש"ע

יזמות מהווה תשובה למשק תחרותי משתנה. יזמות מאופיינת על ידי גילוי הזדמנויות חדשות למוצרים ושירותים, המאפשרת למשק להמשיך ולצמוח ולעמוד בתנאי תחרות. לפיכך הולכת וגוברת ההתעניינות בפיתוח יזמות במשק הכלל עולמי ובמשק הישראלי. המושג יזמות הנו רחב וכולל בתוכו מספר הגדרות ומספר קטגוריות. המושג כולל עצמאיות, יזמות, בעלות עסקים ועוד. מהיבט אחר ניתן להתייחס למקימי עסקים/מגדילי עסקים.

תהליך הצמיחה בישראל מונע על ידי תאגידים גדולים בענפי יצוא עתירי ידע והון – לא עתירי עבודה. מטבע הדברים תהליך זה אינו יוצר מספיק מקומות עבודה, יחסית למספר דורשי העבודה, ואינו מהווה פתרון ממשי לבעיית האבטלה ולשיעורי השתתפות נמוכים בשוק העבודה בקרב שכבות הפריפריה - בעלי הכנסה נמוכה בין אם נשים, מיעוטים או מבוגרים. אומנם הליברליזציה בשוק העבודה גורמת להסטת ההשקעה בתעשיות מסורתיות עתירות עבודה למדינות מתפתחות, שבהן שכר העבודה נמוך במיוחד, אך קיימות הזדמנויות עסקיות רבות עבור עסקים קטנים ובינוניים לשילוב הולם של כוח העבודה הנשי. אחת הדרכים המוצלחות והמוכחות ביותר, להגברת השתתפותן של נשים עניות בשוק העבודה ולסייע להן להגיע לעצמאות כלכלית היא עידודן לפתוח עסקים קטנים. בסקירה של תכניות לעידוד התעסוקה בשבדיה בשנות ה-90, הצביעו קלמפורס ואחרים, מומחים למדיניות תעסוקה, על הסיוע לפתיחת עסקים קטנים כאחת השיטות המועילות ביותר לעודד את התעסוקה. (3)

על רקע צמצום התעשיות המסורתיות והתרחבות ענף ההיי-טק וענפי השירותים הפיננסיים והעסקיים, עסק עצמאי מהווה חלופה עבור נשים חסרות השכלה או כישורים שיאפשרו להן השתלבות כשכירות בתאגידים גדולים. נשים יכולות לבחור להקים עסק קטן שיאפשר להן לנצל את מיומנויותיהן וכישוריהן האישיים. בנוסף, הקמת עסקים קטנים מהווה חלופה תעסוקתית עבור אמהות בכלל ואמהות חד הוריות בפרט מאחר והיא מאפשרת גמישות גדולה יותר בשעות העבודה. (5).

באופן כללי, הגדלת מספר העסקים הקטנים פירושה יצירת יותר מקומות עבודה. מחקר של מינהל התכנון והמחקר בביטוח הלאומי משנת 2000, שעקב אחר תכנית לעידוד עסקים קטנים בקרב מקבלי דמי אבטלה, מצא שנשים הפיקו מהתכנית יותר תועלת מגברים. כלומר, עסקיהן של נשים שהשתתפו בתכנית שרדו יותר מאשר עסקיהן של מי שלא השתתפו. גברים הפיקו פחות תועלת מהתכנית (12). ממצא זה מדגים את חשיבותן של תכניות לעידוד עסקים קטנים דווקא עבור נשים (18).

אין ספק כי יצירת אקלים נוח ומעודד ליזמות נשים דורש השקעה ממשלתית או אחרת בסיוע בהלוואות וגיוס ההון עבור הנשים. תקציב צריך להיות מושקע גם בחינוך ליזמות לכל אותן האוכלוסיות המוחלשות. אנו רואים בחינוך ובשקעה ביזמות הטכנולוגית דווקא – צוהר לצמיחת הנשים ומתן הזדמנויות שוות בשוק העבודה המודרני.

יזמות טכנולוגית בקרב נשים

"בדיחה עצובה על סטודנטיות בטכניון מספרת, שהמכפלה של יופי ושכל היא קבועה. כלומר, אם היא יפה – היא טיפשה, ואם היא חכמה – היא מכווערת" (מתוך – נשים הכוח העולה – קידום הנשים בעבודה וניפוץ תקרת הזכוכית בעריכת ענת מאור).

עולמנו, כפי שחזה דניאל בל (1973), הוא עולמם של אנשי הטכנולוגיה. אנשי המידע והתקשורת, מומחי המחשבים ומהנדסי האלקטרוניקה, מעצבים את עולמנו ואת תודעתנו. חלקן של הנשים בעולם זה הוא עדיין קטן מאוד. הסרגציה בתחומי הטכנולוגיה גבוהה יותר מכל תחום אחר. שיעור שבתחומי כלכלה, משפטים ורפואה חל צמצום הדרגתי בהפרדה, לא כך הדבר כאשר מדובר בטכנולוגיה (כהן, בכר ורייכמן 1987).

נשים אינן נוטות לבחור במקצועות הטכנולוגיים – על אף שקבוצת מקצועות היי טק היא אחת המשתלמות ביותר כיום, הן מבחינת השכר והן מבחינת אפשרויות הקידום – מאחר שהן אינן מוכוונות לבחור בהם. אחת הסיבות העיקריות לכך היא התרבות הגברית של המקצועות הטכנולוגיים ובעיקר של מקצועות ההיי-טק. חשיבותם של הכישורים הטכניים, שאינם מוקנים לנשים בילדותן, מרכזיים בתרבות זו, למרות שבמקצועות ההיי-טק הם כבר מזמן לא כורח המציאות. ובכל זאת, אלמנטים אלו ואחרים, כגון חשיבות המתמטיקה והפיזיקה בתחומים הטכנולוגיים (בעוד שנשים אינן מוכוונות לבחור במקצועות אלו בבתי ספר התיכונים) אינם מאפשרים לנשים להיכנס למקצועות אלו ולחוש בנוח עם בחירתן המקצועית.

מיעוט הנשים במקצועות הטכנולוגיים מוסבר בדרך כלל בשתי דרכים שונות, שהן אולי משלימות. הראשונה – מציינת את חוסר המוטיבציה של הנשים עצמן לבחור במקצועות אלו מפאת חוסר העניין שלהן במקצועות הטכנולוגיים. השנייה – מציינת את המחסומים והמכשולים השונים הניצבים בדרכן של הנשים בשלבי קריירה השונים, החל מעצם הבחירה המקצועית, כסיבה עיקרית לאי כניסתן לתחומים הטכנולוגיים. הפערים בשיעורי היזמות הטכנולוגית בקרב נשים מתחילים במספר נמוך יחסית של נשים שפונות ללימודי הנדסה. בשנת 2007, שיעור הנשים הלומדות מקצועות הנדסה במוסדות להשכלה גבוהה במדינת ישראל עמד על כ-27% בלבד (למ"ס).

כאשר נשים בוחרות שלא לעסוק במקצועות טכנולוגיים מרכזיים, הן מורחקות, כקבוצה חברתית, ממוקדי הכוח החשובים בחברה. חסימתן, או אי כניסתן לארגונים העוסקים בעבודה טכנולוגית, פוגעת גם באפשרויות הקריירה שלהן. מסקר שערך "פורום הנשים בתעשייה" שבהתאחדות התעשיינים (1997) עולה, כי רק בכ-50% מהחברות והמפעלים המשתייכים לתעשיות האלקטרוניקה והתוכנה נמצאו מנהלות, כאשר ב-55% מהחברות בענף התוכנה ו-45% מהחברות בענף האלקטרוניקה אין בכלל מנהלות (15).

יזמות טכנולוגית מבוססת על זיהוי פוטנציאל, הזדמנויות עסקיות, איסוף משאבים כגון כשרון וכסף וניהול צמיחה מהירה על ידי נהלים ויכולת החלטה בזמן אמת. הזדמנות עסקית אטרקטיבית כוללת הצעה עסקית טובה, מוצרים טכניים ברי ביצוע, תכונות אינטלקטואליות חזקות, יתרון תחרותי,

נובמבר-09
חשון-תש"ע

שוק פוטנציאלי רחב ומודל עסקי מוכח היכול להיות מבוסס על פריצת דרך טכנולוגית מהפכנית או פיתוח מוצר קיים, על שוק קיים או יצירת שוק חדש. תהליך זה יכול להתאים הן לחברות הזנק (Start-Up) והן לתאגידים מבוססים. בשנים האחרונות אנו עדים להתפתחות מתמדת של תחום היזמות העסקית בכלל ושל נשים בפרט, התפתחות שבאה לידי ביטוי גם בספרות המחקרית. אולם עדיין מעט ידוע לגבי נשים המקימות חברות פרטיות בתחומים "גבריים" באופן מסורתי כמו תחומי הטכנולוגיה המתקדמת.

עידוד ופיתוח פוטנציאל טכנולוגי של נשים צריך לבוא לידי ביטוי באופן חד משמעי בעידוד הנשים לבחור במקצועות טכנולוגיים (ריאליים) בבתי הספר ובמוסדות להשכלה גבוהה. לדוגמא, תוכנית של שר החינוך גדעון סער לחינוך ריאלי נפרד לבנים ובנות על מנת לעודד את האחרונות. תהליך זה הוא תהליך ארוך, שצריך לבוא לידי ביטוי בסדר עדיפות הממשלתי וההורי בכל בית בישראל. חלק חשוב מהתהליך זה מהוות המכללות להנדסה, ובפרט המכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון (המכללה להנדסה הגדולה בארץ), שם ניתן להשקיע באופן סלקטיבי בעידוד מצוינות טכנולוגית בקרב נשים תוך תמרוץ ופיתוח פוטנציאל היזמות הטכנולוגית בכלל האוכלוסייה.

במחקר שבדק את הקשר בין נשים יזמות וביצועים בחברת היי-טק ישראליות עולים מספר אפיונים של היזמת והחברה: היזמות רובן בגילאי 41-50, כשני-שליש נשואות. 75% מהיזמות אקדמאיות, תחומי הלימודים מגוונים, אך בעיקר בתחומי טכנולוגיה. רוב היזמות למדו או השתלמו בתחום העסקי אך רק אחוז קטן למדו או השתלמו בתחום היזמות. לרובן זוהי החברה הראשונה שהן מקימות, אך לרובן יש ניסיון עבודה בתחום שבו עוסקת החברה ובניהול. כמחצית מהחברות צעירות (עד חמש שנים), וקטנות (עד עשרה עובדים). (8)

באמצעות שילוב נשים בתכניות ליזמות, מתן כלים ניהוליים והצגת היזמות כאפשרית וברת ביצוע נתרם להעצמה אישית וחיזוק הדימוי העצמי כך נוכל ליצור מצב בו נשים מפרנסות עצמן בצורה מכובדת יותר ושאיפתן להצלחה גדלה.

תוכנית יזמות טכנולוגית בפריפריה

קיימת הסכמה רחבה בדבר תרומתם של עסקים קטנים לפיתוח כלכלי ואקטיבציה כלכלית של ארצות מתפתחות ומפותחות כאחד, ליצירת מקומות עבודה, להתמודדות עם שינויים מבניים ולשינוי עמדות ביחס ליזמות ועסקים. נשים, העומדות בראש כשליש ממשקי בית בעולם. חלק גדול מהן נאלצות לפתח אסטרטגיות להישרדות כלכלית שאחת מהן, אולי העיקרית, היא יצירת מקורות תעסוקה עצמאיים. עסקים קטנים עשויים להיות מנוף לשינוי מצב העוני בקרב הנשים. נשים רבות בעולם עוסקות ביזמות. נשים מהוות כשליש מהיזמים בדנמרק וגרמניה ויותר מרבע בצרפת, אנגליה והולנד. נשים בכלל ונשים בעלות הכנסה נמוכה בפרט שואפות לשנות את מצבן על ידי יזמות ויצירת מקורות הכנסה עצמיים. שינויים מבניים ומיתון כלכלי ממושך מביאים נשים אפריקאיות, דרום אסיאתיות ודרום אמריקאיות רבות ליצירת מקורות הכנסה עצמית בשוק בלתי פורמאלי (10).

אולם, רוב היוזמות המוזכרות מעלה הינן יוזמות מתוך הכרח, יוזמות בקנה מידה קטן שאינן מאפשרות פריצה כלכלית אמיתית וסיכוי למוביליות חברתית.

בסעיף זה, נסקור תוכנית ייחודית לחינוך ועידוד היזמות שמופעלת זו השנה שנייה במכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון - SCE. המכללה האקדמית להנדסה - SCE הוקמה לפני כ-12 שנה וכיום הנה המכללה הגדולה ביותר להנדסה במדינת ישראל. המכללה פועלת בשני קמפוסים בו זמנית באשדוד ובבאר שבע ומטרת המכללה היא הנגשת ההשכלה הגבוהה בפריפריה ללא התפשרות ברמה אקדמית מקצועית, פיתוח הנגב והקניית אפשרות למוביליות חברתית וכניסה למעגל תעסוקה מודרני לאוכלוסיות מגוונות, הכוללות בן השאר נשים, מיעוטים, עולים וצעירים בעלי רקע סוציו-אקונומי נמוך.

התוכנית הנה תוכנית חדשנית, מולטידיסציפלינרית, רחבת היקף שמופעלת בקרב הסטודנטים לתואר ראשון בהנדסה B.Sc ומכשירה אותם לניהול ויזמות ומעודדת הקמת מיזמים טכנולוגיים. תוכנית זו אינה תוכנית מגדרית בהגדרתה. התוכנית פתוחה לקהל הסטודנטים ויש בתוכנית נציגות הולמת לשני המינים, אולם עצם שילוב לימודי הניהול והיזמות במסגרת אקדמית הנדסית, מעצימה את הנשים המשתתפות באותה מסגרת שבדרך כלל מתמודדות עם דילמות קשות בתעסוקה לאחר סיום לימודיהם (בעיקר בגלל היותן נשים בתחום טכנולוגי, אמהות, מגורים בפריפריה ועוד) ומאפשרת יצירת מקומות עבודה איכותיים, פורצי דרך, משני סביבה ובעלות השפעה ארוכת טווח על עולם התעסוקה במדינת ישראל.

התוכנית מנסה להתמודד עם הפערים העצומים בשכר בין גברים לנשים, פערים אשר מתעצמים בדרגות שכר גבוהות. הפערים בשכר בדרגות ניהול גבוהות נובעות לא פעם מזמינות נמוכה של נשים להמשיך את לימודיהן בתחום הניהולי, לאחר רכישה מוצלחת של השכלה הנדסית או אחר. הוספת תכני ניהול ופיתוח כישורי היזמות של הנשים כבר בתואר הראשון, תסייע בצמצום פערי תפקיד

נובמבר-09
חשון-תש"ע

ושכר בעתיד ותפתח צוהר לנשים אלו להשתלבות שוויונית בשדרת הניהול והיזמות של מדינת ישראל.

תוכנית מהנדס-יזם:

התוכנית המרכזית של המרכז ליזמות ולחדשנות נקראת "תוכנית מהנדס-יזם". אפילו שמה של התוכנית אינו מרמז על אוריינטציה מגדרית שכן אנו מאמינים בשוויון הזדמנויות ובאפשרות שילוב אמיתית לא דרך הפליה מתקנת מסוג מסוים אלא באמצעות שינוי בתהליך החינוכי ובהקניית מסוגלות ויותר חשוב מזה תחושת המסוגלות לנשים הצעירות המשתלבות בלימודי ההנדסה בנגב.

במסגרת יישום התוכנית במכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון SCE ובדרום בכלל, בשנת 2008 הוקם במכללה המרכז ליזמות ולחדשנות. מרכז הוקם במטרה להוביל את החינוך ליזמות בקרב סטודנטים ואנשי הסגל ולעודד הקמת מיזמים טכנולוגיים. המרכז מספק שירותי הוראה, מחקר וסיוע בהקמת מיזמים טכנולוגיים לכל אוכלוסיית המכללה (סטודנטים, אנשי סגל ובוגרים). המרכז אחראי על מיסוד וחיזוק הקשר שבין המכללה לתעשייה. חשוב לציין כי השירות במרכז ניתן ללא תשלום נוסף.

חינוך ליזמות בקרב תלמידים:

אין ספק כי פיתוח יכולות יזמות במסגרת המוסדות להשכלה גבוהה בישראל הוא חיוני ומשמעותי לצמצום הפערים המגדריים באוכלוסייה הוא חשוב, אך יש צורך בהכנסה של חינוך כזה בשלבים המוקדמים יותר של הלימוד וההתפתחות של התלמידים בישראל. בחירת מקצועות לימוד בתיכון ועמידה בהצלחה באתגרים השונים, מושפעת ישירות מתפיסת המסוגלות העצמית והביטחון העצמי של נערות ונשים בישראל.

המכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון SCE פועלת רבות לקידום היזמות ומתן כלים לניהול בקרב הסטודנטים. בעקבות הצלחת התוכנית "מהנדס-יזם" המוכוונת לסטודנטים בתואר ראשון, ברצוננו להרחיב את קהל היעד ולעודד יזמות גם בקרב תלמידי ותלמידות התיכון באזור הדרום. יזמות היא הכוח העיקרי המעצב את הכלכלה העולמית. הצמיחה הכלכלית והצלחה אישית נמצאת בידיהם של אנשים העוסקים ביזמות, יצירתיות, חדשנות ולקחת סיכונים. לדעתנו הקניית ידע וכלים ליזמות וניהול צריכים להיות בגיל צעיר בו מתעצבת אישיותם של התלמידים ומתחיל תהליך חשיבה על בחירת מקצוע. על כן אנו מייעדים את התוכנית לתלמידי כיתות יא' העומדים בפני בחירת דרכם עם הגיוס לצה"ל. מטרת התוכנית הינה חשיפת בני נוער לדפוסי החשיבה של יזמים עסקיים ולכלים ניהוליים, זאת על מנת לפתח אצלם ידע בפעילות עסקית והזדהות עם הדרך היזמית. השתתפות בתוכנית תוכל לתרום להעצמה אישית וחיזוק הדימוי האישי של התלמידים. באמצעות פיתוח כישורים ומיומנויות, התלמידים בונים את ביטחונם העצמי ביכולתם ללמוד, לעבוד, לתרום ולהצליח.

סיכום

כל המדדים המרכזיים של שוק העבודה מצביעים על כך שאי שוויון מגדרי גבוה ויציב ממשיך להתקיים ואף מתעצם עם השנים. על אף שנשים מהוות כמחצית מן המועסקים ולמרות שהשכלתן גבוהה, הן עדיין מתקשות, יותר מגברים, למצוא עבודה. הנשים ממשיכות להיות מועסקות ולהתרכז בעיסוקים שנחשבים נחותים ולהיות מיוצגים בשיעורים נמוכים בתפקידים בכירים ובעמדות כוח כלכליות. בכל העיסוקים ובכל הענפים קיימים פערים לרעת הנשים ברמת השכר. נשים בעלות השכלה גבוהה מצליחות אומנם לשפר את רמת שכרן יחסית לנשים בעלות השכלה נמוכה, אך הפערים בשכר בין המגדרים הולכים ומתרחבים ככל שרמת ההשכלה עולה.

פתרון לשילוב ושוויון אמיתי איננו פתרון קסם. בנייר עמדה זה ניסינו להציג אלטרנטיבה לפתרון הבעיה דרך החינוך ליזמות וסיוע בפיתוח מיזמים של נשים בתחום הטכנולוגי במסגרת תוכנית חדשנית וייחודית "מהנדס-יזם" המופעלת לראשונה במכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון. התוכנית הנה תוכנית חדשנית, מולטידיסציפלינרית, רחבת היקף שמופעלת בקרב הסטודנטים לתואר ראשון בהנדסה B.Sc ומכשירה אותם לניהול ויזמות ומעודדת הקמת מיזמים טכנולוגיים. תוכנית זו אינה תוכנית מגדרית בהגדרתה. התוכנית פתוחה לקהל הסטודנטים ויש בתוכנית נציגות הולמת לשני המינים, אולם עצם שילוב לימודי הניהול והיזמות במסגרת אקדמית הנדסית, מעצימה את הנשים המשתתפות באותה מסגרת שבדרך כלל מתמודדות עם דילמות קשות בתעסוקה לאחר סיום לימודיהם (בעיקר בגלל היותן נשים בתחום טכנולוגי, אמהות, מגורים בפריפריה ועוד) ומאפשרת יצירת מקומות עבודה איכותיים, פורצי דרך, משני סביבה ובעלות השפעה ארוכת טווח על עולם התעסוקה במדינת ישראל.

התוכנית מנסה להתמודד עם הפערים העצומים בשכר בין גברים לנשים, פערים אשר מתעצמים בדרגות שכר גבוהות. הפערים בשכר בדרגות ניהול גבוהות נובעות לא פעם מזמינות נמוכה של נשים להמשיך את לימודיהן בתחום הניהולי, לאחר רכישה מוצלחת של השכלה הנדסית או אחר. הוספת תכני ניהול ופיתוח כישורי היזמות של הנשים כבר בתואר הראשון, תסייע בצמצום פערי תפקיד ושכר בעתיד ותפתח צוהר לנשים אלו להשתלבות שוויונית בשדרת הניהול והיזמות של מדינת ישראל.

רק יצירת תנאים שמאפשרים שוויון מגדרי מלא, הן בשוק העבודה והן בתא המשפחתי, תצליח לבטל את המבנים המוטלים מגדרית של שוק העבודה ואת האי שוויון שמתמיד בעקשנותו להתקיים בו, ותעניק לנשים גישה שווה למשאבים ולהזדמנויות, כדי שהן תוכלנה לפתח את יכולותיהן, לממש את רצונותיהן, להיות בטוחות כלכלית במידה המרבית האפשרית ולתרום את מלוא תרומתן למשק ולחברה.

(16).

נספח א'

פגישות עם מומחים לצורך הכנת נייר עמדה

1. פרופ' איילה מלאך-פיינס. אוניברסיטת בן גוריון. ראש המחלקה למנהל עסקים.
2. ד"ר אורלי יחזקאל. המכללה האקדמית תל אביב - יפו. ראש ביה"ס לכלכלה וניהול.
3. פרופ' הדרה בר-מור. המכללה האקדמית נתניה - סגנית דיקן בית הספר למשפטים וחוקרת בתחום דיני עבודה.
4. ד"ר הנרייט דאהן-כלב. אוניברסיטת בן גוריון. ראש תחום לימודי מגדר.
5. פרופ' יהודה חדר. המכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון. נשיא המכללה.
6. פרופ' דפנה שוורץ. אוניברסיטת בן גוריון. מומחית ליזמות וליזמות טכנולוגית.
7. פרופ' טובה כהן. אוניברסיטת בר אילן. ראש תחום לימודי מגדר.
8. פרופ' אהוד גזית. אוניברסיטת תל אביב. סגן נשיא למחקר וחוקר בכיר במחלקה לביוטכנולוגיה.
9. גב' אורלי דקר - מנכ"ל אורדן. בעבר אחראית משאבי אנוש אלרת"א.
10. מר נועם וקסר - מנהל אורקל אוניברסיטי, חבר הנהלת אורקל ישראל.

נספח ב'

ביבליוגרפיה

1. Baron R. A., 2002, "OB and entrepreneurship: The reciprocal benefits of closer conceptual links", *Research in Organizational Behavior*, 24, 225-229.
2. Byers T., 2009, "Top 10 Elements of Technology Entrepreneurship for High-Growth Innovation", Stanford University, <http://stvp.stanford.edu>.
3. Clamfors, L., Anders F. and Maria H. 2002, "Does Active Labor Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences", CESifo working paper No. 675 (4). From the CESifo website: www.CESifo.de.
4. Flemming, R and Anne, S, 1999, "Using Time Use Data, A History of Time Use Surveys and Uses of Time Use Data", Statistics New Zealand.
5. Kraus, V., 2003, "On Self Employed Women in Israel, 1970-2000" Manuscript prepared for presentation at CR28 Meeting New York, August 22-25, 2003.
6. Thomas A. S., Mueller S. L., 2000, "A case for comparative entrepreneurship: Assessing the relevance of culture". *Journal of International Business Studies*, 1 (2): 287-301.
7. OECD Employment Outlook, 2007, Table D, pp.258-260
8. בונה, נ., 1999, "הקשר בין נשים יזמות וביצועים בחברות היי-טק ישראליות: בדיקת תיאוריית נקודות ייחוס אסטרטגיות", M.A Thesis, טכניון, חיפה.
9. בוקסבאום, י., דגן, מ., דיאב, א., אברמוביץ, ד., 2008, "עובדות בשוק תעסוקה מעורער", מרכז מהות, חיפה.
10. בר-יוסף, ר., סטריאר, ר., 2001, "יזמות עסקית והעסקה עצמית של נשים בעלות הכנסות נמוכות", מרכז מעורבות להורים, ירושלים.
11. גיוסלין גרוס וברברה סביר ובסקי. סקרי תקצוב זמן ושיוון בין-מגדרי. 2002
12. גורדון, דליה ואסתר טולדנו, 2000, עידוד מקבלי אבטלה להקים עסקים קטנים, המוסד לביטוח לאומי, מינהל התכנון והמחקר, ירושלים
13. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה – דו"ח לכבוד יום האישה הבינלאומי, 2008.
14. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

נובמבר-09
חשון-תש"ע

15. מאור, ע., 1997, "נשים – הכוח העולה, קידום נשים בעבודה – ניפוץ תקרת הזכוכית", ספריית פועלים.
16. מחיר האי-שיוויון המגדרי. תמונת מצב של הפערים בשוק העבודה. נעמת 2007.
17. מקום מגורים ורמת שכר בישראל 2005. מרכז אדוה, 2008.
18. נייר עמדה – נשים למען תקציב הוגן, דרושים לעסקים קטנים: אשראי וחממה עסקית, 2007.
19. שטייר, ח., 1995, "נשים בתעסוקה חלקית בישראל", מכון גולדה מאיר לחקרי עבודה וחברה, תל אביב.
20. שטייר, ח., אורן, ע., אליאס, נ., לוי-אפשטיין, נ., 1998, "תפקידי מגדר, משפחה והשתתפות נשים בכל העבודה – עמדות של ישראלים, ותיקים ועולים חדשים בפרספקטיבה השוואתית", דו"ח מחקר, אוניברסיטת תל אביב.