

זאתוך: אנשיחה וזכרת, נוסח זכרון אף הנושחה  
יחסיים, 1997

## משפחה ועבודה בחברה הישראלית

חרבות, מדיניות ונשים במשפחות שבהן שני מפרנסים בישראל  
פרופ' דפנה יזרעאלי

"האסטרטגיות של נשים מתבטאות תמיד בהקשר של עסקאות פטריארכליות ברורות, אשר פועלות בתפקיד של תסריט בלתי כתוב שמגדיר, מגביל ומכפיף את אפשרויותיהן הכלכליות והביתיות". (Kandiyoti, 1988, עמ' 288).

החברה הישראלית מעניינת במיוחד מבחינת המחקר של זוגות שבהם שני מפרנסים, כי היא חברה מתועשת, עירונית וגם מסורתית בעת ובעונה אחת, וזאת במונחים של מבנה חיי המשפחה (פרס וכץ, 1981). זוהי מדינת רווחה שמוסדותיה עוצבו בידי דור המייסדים אשר היו מחויבים לרעיונות השוויון והסוציאליזם; אך גם מדינה שרוב אזרחיה - ובפרט העולים מארצות האיסלאם וכן האדוקים בני כל הדתות, דבקים במסורות אתניות/דתיות שבהן מעמדה הנחות של האישה הוא מרכיב בלתי נפרד.

נבחן את הגורמים המעצבים את הדרכים להקצאת זמן ואנרגיה לתחומי העבודה והמשפחה בישראל, אצל זוגות שבהם שני מפרנסים. נכון להיום, השינויים התרבותיים החשובים ביותר התחוללו בתפקידי הנשים; לפיכך נתמקד בעיקר בהם, אך לא באופן בלעדי. ננסה למפות את הקשרים המוסדיים בין תחומי המשפחה והעבודה, ולהמחיש כיצד המורשת התרבותית והמדיניות החברתית כאחד מעצבים את האפשרויות העומדות בפני הנשים, וכיצד הם מנציחים את חוסר השוויון בין המינים. שאלה אחרת הנחקרת כאן היא, מדוע למרות העלייה המשמעותית בהשכלת הנשים ובחלקן בכוח העבודה - חוסר השוויון בין המינים לא הביא ללחץ תפקידים בקנה מידה רחב, שהוא תנאי מוקדם להתפתחות תנועה פמיניסטית רחבה יותר (קליין, 1984).

המורשת השיתופית של "היישוב" (כפי שהיה נהוג לכנות את הקהילה היהודית בארץ-ישראל שלפני קום המדינה), למרות מחויבותה לאידיאולוגיה סוציאליסטית, לא הוליכה למאבק גלוי למען שוויון בין המינים. לדור המייסדים של טרום-המדינה היתה אוריינטציה קולקטיבית חזקה והם ייחסו ערך ראשוני למחויבות ולמעורבות אישית. הגבול בין האישי לבין הציבורי טושטש, ומבחינות רבות חיי הפרט היו לנכס ציבורי, מאחר שהמטרות האישיות נרתמו לרווחת הכלל ולטובתו. דוגמה קיצונית למגמה זו הם הקיבוצים: בשנים הראשונות לא ראו שם בעין יפה את הפרטיות של חיי המשפחה, חוגות חלקו את מגוריהם עם חברים אחרים של הקיבוץ. כאשר נולדו הילדים הראשונים, נושא הטיפול בהם נעשה עניין של כלל הקהילה, אולם הנשים הן שנשארו באחריות לעבודה. הגל הראשון של ארגונים

פמיניסטיים קם על רקע נישול הנשים מהפעילויות העיקריות בתהליך של תחיית העם, בעשור הראשון של המאה; הן ביקשו לקחת חלק גדול יותר בפעילות, תוך שותפות מלאה. הן נמנעו מלנקוט עמדה של קונפליקט ודיברו בלשון השוויון בעיקר לגבי חובות ולא כל כך לגבי מה שמגיע להן או זכויות אישיות (ברנשטיין, 1987; יזרעאלי, 1981). מורשת גישה זו ממשיכה ומתקיימת בשנות ה־90 של המאה ה־20.

ההנחה התיאורטית היא שמורשת תרבותית, מדיניות ציבורית, וכן הסדרים מוסדיים, משפיעים על ההזדמנויות של הנשים בשוק העבודה ובתחום המשפחה. החובות והציפיות הכרוכות בתפקידים הביתיים משפיעות על תפקידים בעבודה. ההזדמנויות העומדות בפני הנשים במקום העבודה משפיעות על מילוי תפקידיהן המשפחתיים. המדיניות הציבורית מעצבת את מבנה ההזדמנויות של הנשים, ובעקבות זאת את התמריצים שלהן לעמוד על הגדרות מחדשות של תפקידיהן בבית ובעבודה.

הטיעונים המרכזיים הם: ראשית - החברה הישראלית מעמידה דרישות כבדות על המשפחה במהלך מחזור החיים, ומטילה על הנשים את האחריות המרכזית לעמוד בהן. שנית - המדיניות הציבורית איפשרה ואפילו עודדה את הנשים לשלב משפחה ועבודה; אך לא "לעשות קריירה". שלא במתכוון, מדיניות זו תרמה להנצחת אי השוויון בין המינים בשני התחומים. שלישית - האפשרויות המוגבלות והבלתי שוויוניות של שוק העבודה, והמחיר הגבוה שגובה פיתוח מהיר של קריירה, הפכו את האפשרויות של חיי המשפחה לנוחות יותר עבור הנשים, אך גם הגבילו אותן בחלוקה שוויונית יותר של נטל עבודות הבית. אלה הגורמים העיקריים אשר מסבירים מדוע לנשים בישראל יש רק לעתים רחוקות משכורות גבוהות או מדוע הן כמעט אינן מגיעות לתפקידים בכירים. גורם נוסף - הן הערך הסמלי המיוחס לאמהות ולחיי המשפחה והן ההגנה הכלכלית והמשפטית שהחוק מעניק לנשים בתפקידים המשפחתיים, ממתנים את לחצי התפקידים הנובעים מחוסר השוויון בין המינים בשוק העבודה ואפילו מעניקים לכך לגיטימציה.

החלק הראשון מציג סקירה כללית של התרחבות תפוצת המשפחות שבהן שני מפרנסים, הנובעת מהגידול בחלקן של הנשים הנשואות בשוק העבודה. החלק השני מתמקד בדרכים שבהן ההקשר החברתי בונה ומדגיש את עבודת האישה במשפחה. החלק השלישי מנתח את המדיניות הציבורית אשר משקפת וגם יוצרת נקודת ראות ייחודית לגבי היחסים בין המינים, במשך מחזור החיים. החלק הרביעי מפרט את האסטרטגיות של תעסוקת הנשים, בראש ובראשונה כתגובה להקשר התרבותי והחברתי. החלק האחרון מנסה להביא הערכה כוללת של הממשק משפחה-עבודה בחברה הישראלית, תוך הצבעה על כוחות ההמשכיות והשינוי.

## חכוצתן של משכחות שבהן שני מפרנסים בישראל

בשנים 1966-1994 עלה מספרם היחסי של הזוגות הנשואים שבהם שני מפרנסים מ-26% למעל 51%. אצל זוגות שבהם גיל האישה נע בין 35 ו-54, השיעור עלה מ-29% ל-64%. ב-94' היו הנשים הנשואות 68% מכלל הנשים העובדות בשכר.<sup>1</sup> שיעור ההשתתפות משתנה על-פי גיל ומספר הילדים בבית (קירשנבאום, 1988). יחד עם זאת, ילד אחד או שניים אינם מהווים מחסום של ממש בפני יציאת האם לעבודה, בפרט בפני המשכילות יותר. כמעט 70% מהאמהות היהודיות שהצעיר בילדיהן הוא בגיל 2-4 משתייכות לנשים העובדות (בהשוואה ל-24% בשנת 1968); אצל אמהות יהודיות בעלות השכלה של 13 שנות לימוד ויותר, השיעור הוא 81%.

משקלן היחסי של הנשים בכוח העבודה משתנה גם על-פי הרקע האתני/הדתי ואופי המגורים. ההבדלים הגדולים ביותר נמצאו בין נשים יהודיות שמוצאן בעיקר מארצות האיסלאם במזרח-התיכון, בצפון אפריקה (המכונים "עדות המזרח") לבין אלה שמוצאן הוא מארצות נוצריות, בעיקר אירופה וצפון אמריקה (מערביים); בין נשים יהודיות לבין לא יהודיות (בעיקר ערביות); בין נשים בקיבוצים לבין מי שאינן כאלה (בעיקר עירוניות).

ההבחנה מזרחי/מערבי היא כיום בעלת אופי של מעמד חברתי, יותר מאשר תרבותי (הרטמן, 1980). השיעור הנמוך של הנשים העובדות בקרב עדות המזרח, המהוות כ-50% של האוכלוסייה היהודית, מוסברת בעיקר על-ידי רמת השכלתן הנמוכה יותר והתפלגות התעסוקה. הנשים המזרחיות, ילידות הארץ וילידות חוץ-לארץ כאחד, מתרכזות בעיקר במתן שירותים אישיים ובעבודות פקידותיות שאינן מצריכות השכלה רבה, אך מציעות גם פחות הזדמנויות לשיפור מעמדן והכנסתן (ברנשטיין, 1982). יחד עם זאת, בעוד שבממוצע מעמדן התעסוקתי של הנשים המערביות גבוה באופן משמעותי משל המזרחיות (קראוס, 1989), אין הבדל בממוצע ההכנסות (סמיונוב וקראוס, 1983). בין הגורמים לכך הם ההכנסות הנמוכות של המקצועות הנשיים המובהקים, בצירוף חוק שכר מינימום וההקלות במס לאמהות עובדות. כל אלה מעלים את רצפת ההכנסה ומצמצמים את ההבדלים בין הכנסות הנשים.

ההבדלים בין הנשים היהודיות לבין הערביות, אשר מהוות 17% מהאוכלוסייה (13.1% מוסלמיות; 2.3% נוצריות; דרוזיות ואחרות - 1.6%) משמעותיים יותר (הברפלד ויזרעאלי, לקראת פרסום). ב-1988 היו כ-15% מכל הנשים הלא-יהודיות ו-6% מכל הנשים הנשואות הלא-יהודיות חלק מכוח העבודה, בהשוואה ל-45% ו-49.9% אצל הנשים היהודיות, בהתאמה. הסיבות לחלקן הנמוך של הנשים הערביות בכוח העבודה הן הגישות המסורתיות לגבי עבודת נשים מחוץ לבית, רמת ההשכלה הנמוכה אצל הנשים הערביות, ושיעור הילודה הגבוה (לא אצל

הנוצרים). נוסף לכך, האוכלוסייה הערבית מבודדת מבחינה גיאוגרפית וההיצע התעסוקתי מוגבל בשוק העבודה המקומי (סמיונוב וטיירי, 1981), וכן ננקטים עיצומים נגד נשים הפונות לשווקים אחרים. ישנם גם הבדלים משמעותיים בין שלוש הקבוצות הדתיות העיקריות, וזאת לגבי כל קני המידה שאוזכרו.

באוכלוסייה הקיבוצית, לעומת זאת, 87% מהנשים מועסקות; בין נשים בגילאים 25-64, השיעור הוא 97%. מאחר שההכנסה המשפחתית בקיבוץ אינה קשורה לשעות העבודה או התפקיד, והשירותים הם על-פי-רוב שיתופיים, התופעה של שני מפרנסים בין בני זוג שונה מאשר בעיר או בעיירה (סקירה הנוגעת לעניין מופיעה אצל אגסי, 1989; פלגי ועמיתים, 1983).

ההבחנה מזרחי/מערבי תיעשה בהמשך, בכל מקום שהדבר יהיה נחוץ. משפחות של שני מפרנסים באוכלוסייה הערבית ובקיבוצים לא יטופלו בנפרד. אם לא יצוין אחרת - הנתונים המוצגים מתייחסים לכלל אוכלוסיית ישראל, אך הדיון דלהלן יתרכז במשפחות היהודיות.

## ההקשר התרבותי והחברתי לעבודה ולתפקידים במשפחה

### אחוס הקולקטיב

אמהות בישראל היא יותר מאשר תפקיד משפחתי. זהו גם תפקיד לאומי. מצפים מהנשים היהודיות ללדת לא רק כדי להקים משפחה משל עצמן, אלא גם למטרת הגדלת האוכלוסייה, כדי לגדל חיילים לעתיד ולהרבות את העם.

ברמת הריטוריקה, הלגיטימציה שכל אדם יקיים לעצמו קריירה בעבודה היא דבר די חדש. עוד לפני קום המדינה (1948) ועד לשנות ה-60, כאשר האידיאולוגיה והערכים הסוציאליסטיים היו בעלי משקל בחיי היום-יום, - היתה "קריירה", במובחן מ"שליחות", מילת גנאי. טיפוח קריירה, להיות קרייריסט - היו מושגים נדפים לאנוכיות ולניצול; רק המושג "קרייריסטית", בלשון נקבה, היה גרוע מהם. לגברים היו קריירות לעתים קרובות, אך הם לא הודו בכך. לעומת זאת רק לנשים מעטות היו קריירות, אם כי חלק ניכר מהן תרם להכנסת המשפחה באמצעות עבודה מחוץ לבית, בתוכו או מסביבו. במילים אחרות - האתוס האינדיבידואליסטי, אשר הדליק והזין את הגל השני של הפמיניזם בארצות-הברית, לא זכה להד של ממש על רקע הנורמות הקולקטיביות שהיו מקובלות אז בתרבות הישראלית.

מרכזיותו של הצבא כמקום הכשרה וגיוס ליחידות מובחרות, והניסיון הצבאי שהוא כור ההיתוך והקרקע שעליו צומחים גיבורים - מנציחים את תפקידה המשני של האישה בחברה הישראלית. אמנם שירות החובה חל על בני שני המינים, אך רק

גברים ממלאים תפקידים קרביים, ולמעט כמה יוצאות מהכלל - רק גברים ממלאים את תפקידי הקצונה הבכירה, משרתים במילואים ומתגייסים במקרים של מלחמה. העובדה שהנשים מגויסות לשירות חובה מגבירה את תחושת השותפות שלהן ואת מעורבותן. שותפות מוגבלת זו שלהן מעניקה לגיטימציה לתפקידן המשני בצבא, ומתוך כך - בחברה כולה.

באידיאולוגיה הישראלית, גברים ונשים תורמים לביטחון המדינה, בדרכים שונות. הגברים עושים זאת בשירות מילואים במשך כל חייהם המבוגרים. תפקידן המשמעותי ביותר של הנשים בשירות הכלל הוא תרומתן לחיי המשפחה. אך בעוד ששירות המילואים הוא בדרך כלל במונחים של זמן, מקום ומשימות מוגדרות - תפקידי האישה במשפחה אינם כאלה, והם גם אינם זוכים לתמיכה דומה מצד המדינה. החוק דורש מכל מעסיק לשחרר את העובד לשירות מילואים לכמה שבועות בכל שנה. לא נדרש ממנו להיענות במידה דומה לדרישות המחויבויות המשפחתיות, למעט חופשת לידה, אשר מנוצלת בממוצע שלוש פעמים בחיים. הצטיינות בשירות צבאי מהווה יתרון בעיני המעסיק, אך הצטיינות באמהות - אינה כזאת. כל הגיבורים בישראל הם גברים, ואילו הנשים - אמהותיהם או נשותיהם.

### מרכזיותם של ח"י המשפחה

ישראל היא חברה המרוכזת סביב המשפחה (בר-יוסף ואחרים, 1977; פרס וכץ, 1981). ב-1988, יותר מ-95% מהנשים מעל גיל 40 היו נשואות; מספר הילדים הממוצע למשפחה היה 2.8; שיעור הגירושין היה רק 16% (עלייה מאז 1975 - אז היה שיעור הגירושין 9%); ורק 1.3% מהלידות היו של נשים שמעולם לא היו נשואות. הברירה "ילדים או קריירה" אינה מקובלת בתרבות הישראלית; ההנחה היא שאישה תשלב משפחה ועבודה, בסדר עדיפויות זה. מרבית האנשים חיים בסביבה משפחתית, ורק מעטים יחסית חיים לבד. משפחות חד-הוריות מהוות רק 5% מהאוכלוסייה. ארוחות בלילות שבת ובחגים נערכות בדרך כלל במסגרת משפחתית.

המשקל הרב המיוחס למשפחה בכלל ולילדים בפרט נחשב כנובע מהשפעה משולבת של מספר גורמים, וביניהם: הדת היהודית; התרבות המסורתית של העולים מארצות האיסלאם (המזרחיים); רצונם של ניצולי מלחמת-העולם השנייה להקים מחדש את משפחותיהם שאבדו במלחמה; החשש מאיבוד ילד (בן) במלחמה או בפעילות צבאית; ההזדהות עם מטרות הכלל הקשורות לגידול האוכלוסייה - כגון ביטחון המדינה, המוגדר במונחי האפשרות להקים צבא גדול, והצורך לקזז את הגידול באוכלוסייה הערבית. החרדה המתעוררת בשל מצב המלחמה המתמשך בישראל מגבירה את הצורך בביטחון ובתמיכה המוענקים על-

ידי הקשרים ההדוקים, ומחזקת את הקשרים המשפחתיים (בריוסף ובכר, 1972; פרס וכץ, 1990).

הישראלים מוקירים את תפקידי המשפחה הן לגברים והן לנשים, אך לנשים חשוב יותר להיות אמהות מאשר לעבוד. סקר שנערך ב-1983 בחן את התפיסות אצל מדגם של האוכלוסייה היהודית (ללא קיבוצים) לגבי דמות האישה האידיאלית. 82% גברים ונשים כאחד, ציינו "בית וילדים מטופחים", וזאת בהשוואה ל-51% מהנשים ו-39% מהגברים אשר ציינו "תעסוקה"; 75% משני המינים ציינו "הופעה נאה" (צמח ופלד, 1983, עמ' 61-62). כאשר שאלו אותה שאלה לגבי הגבר האידיאלי, 67% מהנשים ו-73% מהגברים ציינו "בית וילדים מטופחים", בהשוואה ל-85% ו-83% בהתאמה, אשר ציינו "תעסוקה".

### חלוקת העבודה במשפחה

למרות שגברים ונשים כאחד מוקירים את המשפחה, האחריות הראשונית לטיפול בה - בישראל כבמקומות אחרים - היא של האישה. בין אם האישה עובדת מחוץ למשק הבית ובין אם לאו, היקף הזמן שהבעלים מקדישים לעבודות הבית ולטיפול בילדים אינו שונה באופן משמעותי (פרס וכץ, 1984). אולם נשים עובדות משקיעות בפעילויות אלה פחות זמן מעקרות בית במשרה מלאה. מחקרים לגבי נשים בעלות מקצועות חופשיים גילו שאצל חלק מכריע מהן קיימת בבית חלוקת עבודה מסורתית, וכי אין קשר בין היקף התמיכה המוסרית שהנשים מקבלות מבעליהן לבין חלוקת העבודה (מנהיים ושיפריין, 1984). במחקר שערכה המחברת לגבי מנהלים בישראל, התברר שנשים השקיעו בעבודות הבית זמן כפול מגברים. אמנם מבחינה פסיכולוגית הנשים אינן מעורבות בעבודתן המקצועית פחות מאשר עמיתיהן הגברים, אך בממוצע הן משקיעות 15% פחות זמן בעבודה מקצועית. המתאם בין המעורבות בעבודה לבין השעות המושקעות בפועל בעבודה (בשכר), גדול פי שניים אצל גברים מאשר אצל נשים. לשון אחרת, אם כי אין האישה מחויבת לעבודתה פחות, קיימת סבירות נמוכה יותר שמחויבות זאת תתבטא ביותר שעות במקום העבודה.

ארגוני הנשים הממוסדים מעודדים ומקדמים גירסה מסורתית-חדשה לחלוקת עבודות הבית, אך קרובה מאוד לאתוס המקובל. זו טוענת להגברת מעורבותו של הבעל בעבודות הבית, אך אינה כוללת שותפות בניהולו. דוגמה ייצוגית לגישה זו היא הסיסמה אשר נבחרה על-ידי נעמ"ת, ארגון הנשים הגדול והחזק ביותר בישראל, לקראת חודש מעמד האישה ב-1985: "תהיה גבר, תן לה יד". זהו ניסיון להגדיר מחדש ולהדגיש את הגבריות, המעודד את הבעלים ליטול חלק גדול יותר בעבודות המשפחה, אך לא באחריות. המסר מעודד פטרנליזם נאור, אך לא שוויון.

הפרשנות הישראלית של "פולחן האמהות" אינו דורש שהאמהות תהיינה המטפלות הבלעדיות בילדים. בני משפחה אחרים ומטפלות אמינות הם תחליפים מקובלים, לפחות לגבי חלק מהזמן. שליחת פעוט בן שנתיים למעון יום נחשבת לא רק דבר קביל, אלא גם רצוי להתפתחות החברתית ולעצמאות של הילד. אישה עובדת הנזקקת לסידור מלא לטיפול בילדים (בדרך כלל בין השעות 8:00-16:00) אינה מועדת לביקורת, אף שאין זה נחשב לסידור אידיאלי. 50,000 ילדים, בקירוב, בני 6 חודשים עד 3 שנים (כ-20% מהאוכלוסייה) נמצאים במעונות יום המסובסדים על-ידי המדינה ועומדים תחת פיקוחה. כמו כן ישנם עוד מספר בלתי ידוע של מעונות יום פרטיים.<sup>2</sup> חוק הסדרי המימון בין בני זוג משנת 1973 קובע שנכסים אשר נצברו על-ידי בני הזוג בתקופת נישואיהם נחשבים לרכוש משותף של הבעל והאישה, באופן בלתי תלוי אם האישה היתה מועסקת. קביעה זו מסמלת את ההכרה בתרומתה הכלכלית של האישה כעקרת בית.

### תפקידי משפחה מורחבים

תפקידי המשפחה כצרכנית של מצרכים ושירותים וכמטפלת הן בחיילי המדינה והן בקשישים, הרחיב את הביקוש לעבודת האישה במסגרת המשפחה. השימוש במכשירי חשמל ביתיים, מסחור המצרכים והשירותים וכן הירידה בשיעור הילודה (בפרט אצל עדות המזרח) - הקלו את העומס המוטל על הנשים. יחד עם זאת, המשפחה הציבה תפקידים נוספים, ותפקידים מסורתיים מסוימים הורחבו לנוכח הנסיבות והם מהווים מעמסה נוספת על משאבי הזמן והאנרגיה, בעיקר של הנשים.

המשפחה כצרכנית של מצרכים ושירותים: המשימות המתבצעות עבור המשפחה מחוץ לבית, או כאלה הקושרות את המשפחה לשירותים מחוץ לבית, התרחבו בשנים האחרונות. הן כוללות מגוון של פעילויות הגוזלות זמן, והמוגדרות בישראל בשם "סידורים". כולן יחד מהוות מרחב תפקידים רחב אשר מקשר את המשפחה לחברה, משקף את רמת החיים וגם משפיע עליה.

כאשר ניתן לבצע את הסידורים מחוץ לשעות העבודה המקובלות, הבעלים נוטים יותר לקחת בהם חלק. מאז אמצע שנות ה-80 קיימת מגמה ברורה להאריך את שעות הקניות, בפרט במרכזי הקניות העירוניים החדשים. בערים הגדולות ניתן לערוך קניות לילה במרכולים, שחלקם פתוחים 24 שעות ביממה. שינויים מבניים כאלה מאפשרים גמישות גדולה יותר בחלוקת עבודות הבית. למשל, בסקירה של מחקר ישראלי על סדרי עבודה חלופיים, ברחיים ובר-שביט (1987) מדווחים על כך שבמקום שעובדים בו חמישה ימים בשבוע - מנצלים העובדים את ימי שישי לעבודות משפחתיות, והבעל לוקח בהן חלק. על אף זאת, הבעלים נוטים יותר מנשותיהם לנצל יום זה לבילויים.

המשפחה כמשענת לחיילים - הקן הצפוף של האישה: שירות החובה בצבא כרוך בהרחבה של תפקיד ההורות. במרבית המדינות שיש בהן מבנה של משפחה מצומצמת - כאשר הצאצא עוזב את הבית, לרוב אחרי בית-הספר התיכון - תפקידה של האישה כהורה מצטמצם במידה ניכרת, מצב הידוע בכינוי "הקן המתרוקן". בישראל, כאשר בן או בת מתגייסים בגיל 18, ואפילו קודם לכן - בשלבי ההכנה, ההורים מעורבים מאוד הן מבחינה מעשית והן מבחינה רגשית. הצבא רואה בהורים שותפים בעיצוב החיילים, ומפיק תועלת ממעורבותם. הצבא מבקש באופן רשמי את תמיכת ההורים ומעודד את שיתופם בסדרת טקסי מעבר הקשורים בשירות הצבאי של הבן או הבת. "הורה של חייל" הוא תפקיד תרבותי, הגורר ציפיות לתמיכה רגשית עמוקה וכן מתן מגוון שירותים אישיים או ביתיים (בריוסף ופדן-אייזנשטארק, 1977).

אמנם שני ההורים לוקחים חלק בגאווה ובדאגה, אך האם היא המטפלת העיקרית. מרבית החיילים באים הביתה מדי סוף שבוע שני. שובו של החייל הביתה לשבת הוא סיבה טובה להשקעה רבה של אם בפעילות קולינארית ובצורות פינוק אחרות, אשר מבטאות את אהבתה ואת חיבתה וגם מהוות שסתום לשחרור רגשי אשמה וחרדה. אלה גם מתבטאים בחבילות של מטעמים תוצרת בית אשר נשלחים לבסיסי הצבא או מובאים על-ידי ההורים בביקורי השבת הסדירים. החיילים מעדיפים שמדיהם יכובסו ויגוהצו בבית במקום להסתכן בהחלפתם במדים נקיים אך אולי פחות מתאימים. שירותו הצבאי של הבן מעורר פעילות אימהית העולה על זו שמעורר שירותה של הבת. אם הבן משרת ביחידה קרבית - לעתים כל חי המשפחה סובבים במשך שלוש שנות השירות הצבאי סביב הקריירה הצבאית שלו.

מעורבות רגשית ומעשית זו של ההורים בשירות הצבאי של בנם העמיקה מאוד בעשור האחרון. אחד ההסברים להתפתחות זו היא רגשי האשמה של ההורים על אי יכולתם ליצור תנאי שלום בחברה עבור ילדיהם. הסבר אחר הוא שבניגוד לדור הקודם של ההורים, אשר רובו לא שירת בצבא, ההורים היום מכירים את הקשיים ואת הסכנות.

אמנם הנשים חולקות עם הגברים את תפקיד המפרנס, אך אינן נוטלות חלק במעמסה הצבאית באופן ישיר. לאחר שירות החובה, כאמור, רק הגברים נקראים לשירות מילואים. הנשים הפנימו את המסר: בעוד הגברים שומרים על המדינה באמצעות השירות הצבאי, הנשים שומרות על החיילים במסגרת עבודתן במשפחה. ראיונות לעומק עם נשים מגלים את הרגש הכפול: הן מרגישות אשמות בכך ששלחו את הגברים, ובעיקר את הבנים, לצבא; בו-זמנית הן גאות אם אלה התנדבו ליחידות מובחרות שהסיכון בהן רב (קריגל ווינראטר, 1985). הנשים מבטאות רגש של תלות בהגנת הגברים, תחושת תודה על הקרבתם, רגשי אשמה על שאינן נוטלות חלק בעומס; אך גם תחושת הקלה על שאינן נדרשות לעשות כן בעצמן. תחושות אלה בוודאי תורמות לאמונה שחלוקת העבודה במשפחה היא



שוויונית, ומונעת מהנשים מלדרוש חלוקה מחדש של עבודות הבית כאשר אחד מבני המשפחה משרת בצבא. כאשר הבעל משרת במילואים, האישה נושאת בעול המשפחה, בדרך כלל לבדה. האיזון הרגיל של קח-ותן יוצא ממסלולו התקין, ועבודתה המעשית והרגשית של האישה מתעצמת (בריוסף ופדן־אייזנשטארק, 1977).

עם שחרור הילדים מהצבא הקן לא בהכרח מתרוקן. כאשר מסתיים השירות הצבאי והילדים מתחתנים - הנשים, יותר מהגברים, מתגייסות לתפקידי סבתא-פעילה לסייע לדור הצעיר להתבסס בעבודה משלהם. עבור הנשים מהדור הצעיר, שלרוב משלבות השכלה גבוהה יותר עם ילדים ולפעמים גם עם תעסוקה - סבא/סבתא פעילים הם בעלי ערך בל יסוער, לשם תמרון בין תפקידיהן המרובים.

**תמיכת המשפחה בקשישים:** האוכלוסייה הישראלית מזדקנת. ב-1989, 9% של האוכלוסייה היו מעל גיל 65, לעומת 7% ב-1969. אמנם רק חלק קטן של ההורים גרים עם ילדיהם הנשואים, אך מדיניות הבריאות לגבי הדאגה לקשישים ולחולים כרוניים מגבירה שלא במתכוון את העומס המשפחתי על האישה. השירותים הקיימים אינם נאותים. תוך ניסיון להעניק שירותים הומניים יותר וגם להוריד את תקציבי בתי-החולים, מדיניות הממשלה היא להעביר במידת האפשר את החולים הכרוניים ואת הקשישים מבתי-החולים אל בתיהם. מספר הולך וגדל של נשים עובדות, אשר הקריירה שלהן עוד יכולה להתפתח, מוצאות את עצמן נאלצות להיענות לדרישות הולכות וגוברות להקדיש זמן להורים הקשישים. העובדה שישראל קטנה מבחינה גיאוגרפית והאוכלוסייה מתרכזת בשלוש ערים, גורמת לכך שכמעט כל ההורים גרים די קרוב לאחד מילדיהם, לפחות. דבר זה מאפשר גישה אליהם, אך גם מגביר את הציפיות לביקורים תכופים. הטיפול בהורים קשישים ובחולים כרוניים מצוי בדרך כלל באחריות הבת או הכלה, אם כי אצל עדות המזרח הבנים ממלאים תפקידים פעילים יותר בטיפול, יחסית לעדות המערביות.

### **לגיטימציות גלישת ענייני המשפחה למקום העבודה**

הנורמות התרבותיות מאלצות את המעסיקים להכיר בלגיטימיות של עדיפות המשפחה בחיי הנשים. הציפיות לאחריות הנשים ולמחויבותן למשפחתן מעוגנות בתרבות העבודה. זהו היבט ממוסד של יחסי העבודה. זהותה של האישה כאם מחלחלת למקום העבודה, והיא רשאית לבסס על כך דרישות להיעדרות מהעבודה ולהתחשבות מיוחדת. המעסיקים עלולים שלא להיות מרוצים מכך שאישה עובדת יצאה מוקדם כדי לטפל בילד חולה, ואולי אפילו יחליטו שלא לקדם אותה בשל כך - אך מצפים מהם שיבינו כי זה מה שהיה עליה לעשות.

גלישת תפקיד האמהות למקומות העבודה היא חרב פיפיות. מצד אחד הדבר יוצר סביבה תומכת יותר ומקל את המעמסה הפסיכולוגית על האישה החייבת לתמרן

בין הבית לבין העבודה; מצד שני התוצאה היא שמרבית הנשים מתקדמות על מסלול ה"אמהות" הבלתי רשמי. "ציידי ראשים" לתפקידי ניהול הסביר פעם בפורום של נשים בעמדות ניהול בכירות:<sup>1</sup> "מעדיפים גברים לתפקידים בכירים. המעסיק המיועד מניח שאם לאישה יש ילדים קטנים - היא תצטרך לצאת מוקדם כדי לטפל בהם; אם היא רווקה - היא ממורמרת ונתונה למצבי רוח; אם היא גרושה או אלמנה - היא עמוסת בעיות אישיות". עליה להוכיח לא רק שהיא מוכשרת ובעלת יכולת אלא גם כי למרות היותה אם, אין היא פחות אמינה ומשקיענית מעמיתיה הגברים. מבחינה זו, העובדה שגברים נקראים לשירות מילואים ועלולים להיעדר עד 45 יום בשנה עד גיל 49 - פועלת לטובת הנשים.

### המדיניות הציבורית והמשפחה שבה שני מכרנסים

ישראל היא מדינת רווחה, ובתור שכזאת ההנחה היא שהתלות הכלכלית והחברתית של הנשים והצורך שלהן בהגנה מהווים נושא מרכזי באידיאולוגיה שלה. אידיאולוגיה זו מניעה את המדיניות החברתית. בעלייה ההמונית שהגיעה עם הקמת המדינה ממדינות האיסלאם, שבהן המבנה המשפחתי פטריארכלי, מרבית הנשים לא עבדו מחוץ לבית. דבר זה הגביר את רגישותם של קובעי המדיניות לפגיעותן של הנשים ולצורך שלהן בהגנה. החקיקה המגנה מאפיינת מה שרדאי (1991) כינתה שלב א' בחקיקה (1954-64) הנוגעת לנשים, כאשר הכנסת אימצה את "כל המלצות ארגון העבודה הבינלאומי באותן שנים". המדיניות הציבורית תמכה בהצטרפות נשים לכוח העבודה כעובדות קבועות, התייחסה אליהן בעיקר כאל "אמהות עובדות" בהדגישה את קדימות תפקידי המשפחה עבור האישה על פני אלה של העבודה.

המדיניות החברתית משקפת את הדאגה הלאומית לשלמות המשפחה לרווחתה, אך עד לאחרונה היא גם תמכה בגישה המסורתית לנושא המשפחה - לפיה הנשים הן המטפלות העיקריות בבית ובילדים. מצד שני, מדיניות התעסוקה היתה לגבי הנשים פרגמטית בעיקרה, ומופנית כלפי האינטרסים הלאומיים. למשל, בשנות ה-50 ותחילת ה-60 היתה המדיניות העיקרית למנוע ממשפחות העולים לעזוב את עיירות הפיתוח לטובת המרכזים העירוניים, ונעשו השקעות רציניות לשם יצירת מקומות עבודה לגברים. הטיעון היה שעבור עולים אלה, שאצלם הגבר הוא ראש המשפחה, חיוני לשמר את מעמדו כמפרנס ראשי. תשומת לב משנית בלבד ניתנה לתעסוקת הנשים, אפילו אם עבודות אלה נדרשו לשם העלאת רמת החיים של המשפחה. יחד עם זאת, מדיניות הקליטה ראתה בחיוב את הצטרפות הנשים העולות לכוח העבודה, וראתה בכך סימן ראשון להסתגלות מוצלחת לחברה הישראלית (הניג ושמאי, 1978, עמ' 405).

לגבי הנשים שהצטרפו לכוח העבודה, ננקטה מדיניות חברתית לשם הגנה עליהן בממד הביולוגי (ילודה וטיפול בילדים) ובממד החברתי (עבודה ומשפחה) בחייהן כאחד.

### ממד ביולוגי (ילודה וטיפול בילדים)

חוק תעסוקת נשים (1954) אוסר העסקתן של נשים בהריון בשעות נוספות או במשמרת לילה החל מהחודש החמישי להריון. החוק מאפשר לאישה להיעדר מהעבודה מסיבות בריאות הקשורות להריון עד 40 שעות לעובדת במשרה מלאה, ו-20 שעות לעובדת במשרה חלקית - וזאת על חשבון המעביד. אישה זכאית לקבל חופשה ממושכת מסיבות בריאות המכוסות בזכויות לחופשת מחלה ובביטוח הלאומי. מעסיק אינו רשאי לפטר אישה הרה ללא היתר משרד העבודה והרווחה, בתנאי שעבדה לפחות שישה חודשים קודם להריונה, גם אם הוא או היא לא היו מודעים להריון בעת שנתקבלה לעבודה. אם מניקה רשאית להיעדר עד שעה ביום על חשבון המעביד, בתנאי שהיא מועסקת לפחות בהיקף של 6 שעות ביום.

חוק תעסוקת נשים (1954) מבטיח 12 שבועות של חופשת לידה או 14 שבועות במקרה של לידת תאומים, ובתקופה זו האישה מקבלת מהמוסד לביטוח לאומי 100% משכרה, למעט הטבות מסוימות. בתקופה זו העסקת האישה או פיטוריה הם עברה פלילית. אם כי חופשת הלידה מיועדת לאפשר לאישה להחלים מהלידה, העובדה שבמקרה של לידת ולד מת האם רשאית לקצר את התקופה לשלושה שבועות מוכיחה שהכוונה היתה להבטיח לאם (אך לא לאב) את הזכות לטפל בתינוק בשבועות הראשונים. כאשר נחקקו החוקים לראשונה היו התגמולים נדיבים יחסית, אך כיום אינם יכולים להתחרות באלה הניתנים בארצות אירופיות רבות (אנטל וזרעאלי, 1992).

### הממד החברתי (עבודה/משפחה)

החוקים האוסרים עבודת לילה של נשים וכופים עליהן לצאת לגמלאות בגיל 60 (בהשוואה לגיל 65 אצל גברים) מבטאים דאגה הן לבריאותן הגופנית של הנשים והן לתפקידיהן המשפחתיים. ועדת ראש הממשלה למעמד האישה (1978) הכירה שהחקיקה המגנה - אשר פעם נחשבה להישג חשוב עבור הנשים - נראית עתה כמונעת מהן הזדמנויות כלכליות ומהווה גורם המרתיע העסקת נשים בתפקידים ששכר נאה בצדם. נדרש כמעט עשור של פעילות שדולה מצד ארגוני הנשים ויועצת ראש הממשלה למעמד האישה כדי להביא את הכנסת להעביר בחוק נוסח הגנה מתון יותר. ב־1986 קיבלה הכנסת תיקון לחוק תעסוקת הנשים (1954) וביטלה את האיסור על עבודת לילה של נשים (איסור המכבד יותר את היוצא מהכלל), אך שמרה על זכות הנשים לסרב לעבודת לילה מסיבות משפחתיות. ב־1978 אושר חוק השוויון בגמלאות אשר השווה את גיל הפרישה לגברים ולנשים

לגיל 65, אך שמר על זכות הנשים לפרוש מוקדם יותר, במקומות שהסכם הקיבוצי מאפשר זאת. מהותם של השינויים האלה מצביע על מדיניות פרגמטית, עקרונית פחות, כלפי הנשים בישראל. הנשים אשר פעלו למען השינויים האלה במדיניות ההגנה טענו שבגלל חוסר השוויון בהזדמנויות של הנשים - לכל אישה זכות לבחור בהגנה או לוותר עליה.

הסכמי העבודה הקיבוציים במגזר הציבורי ובמפעלי ההסתדרות, שבהם מועסקות רוב הנשים, כוללים הטבות מיוחדות עבור אמהות עובדות: אמהות לילד אחד עד גיל 8 או לשני ילדים עד גיל 12 העובדות בשירות המדינה (עד גיל 14 לגבי עובדות ההסתדרות) רשאיות לעבוד שעה אחת פחות ביום, על חשבון המעביד. אפשרות זו אינה פתוחה לאבות. ההסכם הקיבוצי משנת 1989 יצר את התנאים לשינוי שבוע העבודה: במקום 45 שעות בשישה ימים מעבר ל-42.5 שעות בחמישה ימי עבודה; זמן הפטור לנשים צומצם ל-25 דקות ליום. שדולת הנשים מחתה וטענה שההסדרים החדשים מקצרים את שבוע העבודה אך מאריכים את יום העבודה, מ-8 ל-8.5 שעות, ולכן הצורך לשחרר את האמהות שעה אחת קודם חיוני יותר, בפרט שמעונות היום עדיין לא התארגנו לשינויים מקבילים בשירותיהם. משרד האוצר טען נגד זאת שאין זה צודק להעניק לאמהות גם את היתרון של שבוע עבודה מקוצר - לכלל העובדים, וגם פטור של שעה ביום. גישה זו הושפעה ללא ספק מהגל הגואה של האבטלה בשנות ה-80, אשר היווה תמריץ שלילי להגדלת חלקן של הנשים בכוח העבודה. כפשרה נתקבלה עמדת ביניים שלפיה אמהות לילדים קטנים יקבלו שחרור לשעה (במקום 25 דקות), בתמורה לקיצוץ של 6% בשכר. נוסף לכך, כל עובד זכאי ליום עבודה גמיש לפי תנאים שיסוכמו עם הממונה עליו.

ב-1988 הגדיר חוק שוויון ההזדמנויות בתעסוקה, אשר הרחיב את בסיס החוק בגירסתו משנת 1981, כל אפליה על יסוד מין, מצב משפחתי או הורי - כעברה פלילית. החוק גם הגדיר הטרדה מינית כאפליה. הסעיפים נגד אפליה עסקו בקבלה לעבודה, בתנאי תעסוקה, בקידום, בהכשרה ובפיצויי פיטורין. זכויות אשר הוענקו קודם לאמהות בלבד, ניתנות עתה לאחד מההורים: 12 חודשי חופשה ללא תשלום לאחר חופשת הלידה בת 12 השבועות (גם במקרה של אימוץ ילד); הזכות להתפטר תוך קבלת פיצויי פיטורין לשם טיפול בילד חדש (גם בעקבות אימוץ); הזכות לנצל ימי מחלה לשם טיפול בילד. טרם נעשה שינוי בשלושת חודשי חופשת הלידה הכפויה, ולא ביום העבודה המקוצר שהושג בהסכמים הקיבוציים, וזאת בטענה של בעיה טכנית למנוע משני ההורים מלנצל בו־זמנית את הזכות הזאת.

## זמדיניות הכספית

זמדיניות מס הכנסה כפי שנוסחה לאחר הרפורמה במיסוי בשנת 1975, התכוונה לעודד נשים נשואות להצטרף לכוח העבודה. למשל, הבעל והאישה נחשבים נישומים נפרדים והכנסתם אינה מצורפת לצורכי מס. עבודת האישה אינה מביאה את הזוג לדרגת מס גבוהה יותר. יש גם יוצאים מהכלל, כגון זוג העובד יחד בעסק משפחתי או בשותפות מקצועית; במקרה זה ההכנסה המשותפת של הבעל ושל האישה מחושבים יחד כמשכורת אחת לצורך חישוב המס. חוק זה מרתיע זוגות מלהיכנס לשותפויות, אם כי במקרים מסוימים ישנן דרכים לעקוף את בעיית המס; אך הדבר מצריך, בכל מקרה, מאמץ מיוחד.

הרפורמה במס, למרות כוונתה לעודד נשים נשואות להיכנס לשוק העבודה, לא סיפקה תמריץ לנשים שיכולות להגיע להכנסה גבוהה, להשקיע בתחליפים לטיפול בילדים ובשירותים ביתיים הנדרשים לשם קידום לתפקידים בכירים. מדיניות מס הכנסה עד 1990 זיכתה אם עובדת בנקודת זיכוי אחת בגין כל ילד, בנוסף לקצבת ילדים, ועוד רבע נקודת זיכוי מס עבור נסיעות. כל נקודת זיכוי מגדילה את הסכום המזערי שממנו מתחילים לשלם מס. כתוצאה מכך, בשל ההנחה במיסוי הניתנת לאישה - הכנסתה נטו גדולה יותר במשפחה שבה שני מפרנסים לעומת משפחה שיש בה מפרנס יחיד, גם אם הכנסתו ברוטו זהה. נקודות הזיכוי, כשיטה, כונו לקזז את הוצאות המשפחה בגין יציאת האם לעבודה. סכום נקודת זיכוי, מכל מקום, צנוע מאוד ואינו קשור כלל להוצאות הממשיות. אישה שהכנסתה ברוטו היא מעט מעל למינימום החייב מס, מרוויחה מהשיטה את המרב, ואינה משלמת מס כלל. ב-1990 בוטלו נקודות הזיכוי עבור הילד השלישי והרביעי. בצורה אופיינית לגישה הפרגמטית והבלתי מתוכננת של הממשלה לגבי תעסוקת נשים, ולחוסר יכולתם של ארגוני הנשים להתגייס לנושא - ביטול זה היה בעקבות דרישת האוצר לקצץ בתקציב.

## הטיפול בילדים וסדר היום בבתי-הספר

גישתה האינטרסנטית של הממשלה לעבודת הנשים מתבטאת גם במדיניות הנוגעת לטיפול בילדים ובאורך יום הלימודים. בשנות ה-70, במטרה לעודד אמהות צעירות להצטרף לשוק העבודה, הרחיב משרד העבודה והרווחה את מעונות היום עבור ילדים בגיל טרום-חובה. הוא קיבל עליו את האחריות לתשתית עבור שירותי מעונות היום מארגוני הנשים המתנדבות אשר מנהלות ומפקחות על השירות, והאיץ את הקמתם של מעונות חדשים. צעד זה נדרש להרחבת מעגל כוח העבודה, בפרט בעובדי תעשייה. הגדלת שורות הצבא לאחר מלחמת ששת הימים (1967), פיתוח תעשיות ביטחוניות ואחרות, הגידול בשירותי קהילה, בפרט בתחום החינוך והבריאות - יצרו מחסור בעובדים. המדיניות הקודמת, של הקצאת מעונות היום

המסובסדים על-ידי הממשלה לילדי משפחות סעד באופן כמעט בלעדי, נבחנה מחדש; ניתנה עדיפות לילדי אמהות עובדות, בפרט לעובדות במשרה מלאה בתעשייה. התשלום עבור השירותים היה מדורג, לפי הכנסת האם בלבד, מתוך ההנחה כי ההחלטה המשפחתית על יציאת האם לעבודה תתבסס על חישוב מחיר החלופה לקבלת שירותים בהשוואה להכנסה הצפויה של האישה. אם השירותים יעלו יותר מהסכום שהאישה אמורה להשתכר, אין זה סביר שהיא תצא לעבודה. מדיניות התשלומים נועדה להוות תמריץ למשפחה לתרום את עבודת האישה למדינה. ניתנה עדיפות לעובדות במשרה מלאה בענפים כלכליים שבהם חסרות ידיים עובדות של נשים. כיום מעונות היום פועלים במשך 10<sup>9</sup> שעות ביום, ומתקבלים אליהם ילדים החל מגיל 6 חודשים ועד גיל שלוש לערך. בני 4<sup>3</sup> הולכים לגן טרום-חובה, ובגיל 5 - לגן חובה; הכול במגבלות יכולת הקליטה של המעונות והגנים.

שנות ה-80 הביאו אתן תקופה של קיפאון כלכלי יחסי, והתגברות האבטלה. לא היה מקום לעודד נשים נוספות להיכנס לשוק העבודה. לפיכך, גם תקציבי הבנייה של מעונות יום קוצצו מאוד. ב-1985 הוצמד התשלום עבור מעונות לגודל ההכנסה לנפש במשפחה, וכך סולק התמריץ המיוחד לנשים. יחד עם זאת הודגשה האחריות המשותפת של האב והאם לאחזקת הילדים. בשינוי יש גם תועלת לנשים עובדות מהשכבות החלשות. בעלות הכנסה גבוהה ומעט ילדים שילמו מחיר מלא; אמהות עובדות במשרה מלאה, בעלות הכנסה נמוכה וילדים רבים - זכו לסובסידיה ניכרת.

האופי המיוחד של המדיניות הציבורית, אשר מכרסם ביכולת הנשים לפתח קריירה, משתקף בצורה הטובה ביותר בסדר היום בבית-הספר. בשעה שקיימים שירותים רחבים, אמנם לא במידה מספקת, ליום שלם (8:00-16:00) החל מגיל 6 חודשים ועד גיל 3, וזרי שילדים מגיל 3 ועד 7<sup>8</sup> לומדים 4 שעות ביום בלבד. בגיל 8<sup>11</sup> לומדים 5 שעות. בבית-הספר התיכון סדר היום שונה מאוד מיום ליום, אך הממוצע הוא 6 שעות ביום. עבור אישה שיש לה ילד בן 4<sup>5</sup> החוזר הביתה בצהריים, אין הרבה טעם לשלוח את אחיו התינוק למעון ליום שלם.

במהלך שנות ה-80 הוקפאו התכניות להרחיב את מסגרת "יום לימודים ארוך", אשר הומצא באמצע שנות ה-70 כדי לסייע לאמהות עובדות. במקומות שהתכנית כבר יושמה היא הופסקה בשל קיצוצים חריפים בתקציבי החינוך ושירותים חברתיים אחרים. קוצצו שעות ההוראה וכן נושאי לימוד "לא חיוניים". תכניות הזנה נסגרו מהעדר מימון. הרגלי האכילה של המשפחה שבה הארוחה העיקרית היא בצהריים - מגבירים את הלחץ על הנשים להיות בבית בשעה זו. במשפחה שיש בה ילדים בגילאים שונים, ארוחת צהריים עשויה להיות מוגשת בשרשרת - לפי סדר החזרה מבית-הספר. נוסף לכך, בשנת 1989 היו בממוצע 86 ימים שבהם לא עובדים ולתלמיד ממוצע היו 160 ימים בשנה ללא לימודים.

כמרס 1990 אישרה הכנסת את חוק "יום לימודים ארוך", אשר האריך את יום הלימודים ל-8 שעות. יום לימודים ארוך תוכנן להיות מיושם קודם בעיירות הפיתוח, שם מרבית האוכלוסייה היא מזרחית, תוך כוונה להרחיב אותו בסופו של דבר בכל הארץ, אך ללא התחייבות בזמן מסוים.

יום לימודים ארוך הופיע במצע הפוליטי של ארגוני הנשים זה עשרות שנים. הממשלה אינה מתנגדת לכך בעיקרון; ההפך הוא הנכון. אך הטענה היא שלא ניתן ליישם תכנית כזאת. המצב כיום הוא שמופעלת מדיניות בלתי מפורשת לגבי אמהות עובדות: לעודד או להרתיע אותן לפי צרכיה של המדינה לכוח עבודה.

### אסטרטגיות בתעסוקת נשים

האסטרטגיות בשוק העבודה של הנשים משקפות את האפשרויות העומדות בפניהן. האפשרויות לשלב את המשפחה והעבודה מהוות שיקול מרכזי, אולי המרכזי ביותר, לגבי קריירה. ידועה ההלצה על שני הדברים הטובים בהוראה - יולי ואוגוסט... מחקרים בנוגע לערכי העבודה בקרב מבוגרים (אליצור, ללא תאריך; גפני, 1981; שפירא ועציוני-הלוי, 1973) מוצאים באופן עקבי שנשים מציינות את שעות העבודה וקרבה לבית כמאפיינים החשובים ביותר של העבודה, במידה רבה יותר מאשר גברים. במחקרים של המחברת לגבי זוגות של רופאים ומנהלים, גברים ונשים - שביעות הרצון הכוללת מהעבודה קשורה אצל נשים לאפשרות לשלב במשרה את העבודה והמשפחה, אך אין זה כך אצל גברים. מתוך הלחץ שבצורך לתמרן בין תפקידי המשפחה והעבודה, הנשים נמשכות למשרות חלקיות ולמשרות אשר מותאמות לשעות הלימודים של הילדים - כגון הוראה, או משרות המאפשרות שעות עבודה גמישות, כגון סיעוד (אחיות).

### משרות חלקיות

משרה חלקית היא הפתרון המקובל ביותר עבור אמהות עובדות. 45% מהנשים הנשואות עובדות במשרה חלקית (בהשוואה ל-15% מהגברים), אשר מוגדרת כפחות מ-35 שעות שבועיות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 1989).<sup>4</sup> הסיבה הנפוצה ביותר לעבודה חלקית אצל נשים היא חובות משפחתיות; אצל גברים הסיבה היא היותם בגמלאות. ככל שיש לאישה יותר ילדים, כן עולה הסבירות שהיא תעבוד במשרה חלקית או שלא תעבוד כלל (קירשנבאום, 1988). עליית מספרן היחסי של נשים נשואות ומשכילות בשני העשורים האחרונים הגדיל את שיעור הנשים העובדות במשרות חלקיות. כי אצל נשים משכילות קיימת סבירות גבוהה יותר לעבודה במשרה חלקית מאשר אצל אחרות. מספרן היחסי של הנשים העובדות במשרה חלקית אצל נשים מקצועיות או מקצועיות-למחצה, גדול יותר מאשר אצל העובדות בתפקידים פקידותיים או תעשייתיים.

את העלייה במספר העובדות במשרה חלקית בין הנשים הנשואות בשוק העבודה ניתן לייחס גם לזמינות גדולה יותר של משרות חלקיות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 1986, עמ' 94). מהשוואת קבוצות גיל אנו מוצאים ששיעור הנשים העובדות במשרה מלאה בכל שלב של מחזור החיים היה גדול באופן משמעותי לפני עשר שנים, יחסית להיום. המדיניות הציבורית תומכת באפשרות לעבוד במשרה חלקית. בניגוד למדינות אחרות, כאן אין הנשים מפסידות, לפחות בטווח הקצר, בשל עבודתן במשרה חלקית. עבודה במשרה חלקית (לפחות 4 שעות ביום) מזכה את העובד לחלק היחסי של כמעט כל ההטבות והזכויות המשולמות לעובד במשרה מלאה, לרבות קביעות, ביטוח לאומי והטבות שוליות שונות.

אצל נשים שיש להן ילדים בגיל בית-ספר, בחירת משרה חלקית משתלמת לפעמים מבחינה כלכלית. היא חוסכת את המחיר הגבוה של שירותי טיפול בילדים המגשר על פרק הזמן שבין שעת סיום הלימודים ועד שהיא מגיעה הביתה מעבודתה. הכנסתה ברוטו אינה עוברת לרוב את הסכום החייב במס הכנסה. 58% בקירוב מבין הנשים הנשואות העובדות, שיש להן ילדים, אינן משלמות מס הכנסה (גבאי, 1990).

## הגומחה הנשיית

אסטרטגיה אחרת היא לבחור גומחות תעסוקתיות בעלות שעות עבודה קצרות ומוגדרות היטב. למשל, שעות העבודה הנוחות והנעימות של שירות המדינה הן גורם המשיכה העיקריים לעבודה במסגרת זו, ואכן מעל 60% מהמועסקים שם הם נשים. מסיבות דומות נשים בעלות מקצועות חופשיים נוטות יותר לעבוד במגזר הציבורי מאשר במגזר הפרטי. ב־1994, הנשים היוו 76% מהרוקחים ו-58% מעורכי הדין בשירות המדינה (שירות המדינה, 1994, עמ' 180), וזאת בהשוואה ל-55% ו-25% בהתאמה, בשוק העבודה הכולל.

## כניסה מאוחרת, קידום מאוחר

שתי האסטרטגיות האחרות להתמודדות הן כניסה מאוחרת לשוק העבודה, או החזקת העבודה על "אש קטנה" כל עוד הילדים קטנים, והשקעת יותר זמן במקום העבודה עם התבגרותם.



לוח 2.1: השינויים במחזור החיים לפי המצב המשפחתי ושיעור התעסוקה  
(באחוזים)

שנת הסקר של הקבוצה

1982		1977		1972		1967		מצב תעסוקה
לא נשואה	נשואה	לא נשואה	נשואה	לא נשואה	נשואה	לא נשואה	נשואה	
50.5	29.4	62.3	23.2	70.7	24.5	25.0	23.1	משרה מלאה
24.1	26.5	22.3	27.7	14.2	17.9	12.5	13.4	משרה חלקית
5.8	0.3	0.2	2.1	0.6	1.1	10.8	3.1	בעבר
3.2	31.9	10.9	38.9	12.4	50.0	48.9	55.9	לא עובדת
12.2	87.8	14.6	85.4	22.3	77.7	66.5	33.5	סה"כ

המקור: קירשנבאום (1988)

לוח 2.1 מציג נתונים לגבי ההשתתפות בכוח העבודה במשך 15 שנה (1967-1982), אצל קבוצת גיל אחת של נשים אשר היו בנות 18-24 ב-1967. הן מצביעות בעקביות על כך שבמשך מחזור החיים שיעור הנשים הנשואות שלא עבדו כלל - ירד, ואילו מספר הנשים במשרה חלקית עלה, עד שהקבוצה מגיעה לקבוצת הגיל של 33-39. בשלב זה, משקל הנשים העובדות במשרה מלאה עולה מ-23% עד מעבר ל-29%. כך, בעוד שישנה עלייה במספרן היחסי של הנשים העובדות במשרה מלאה לאחר שהילדים הגיעו לגיל בית-הספר - "אש קטנה והתעוררות מאוחרת" היא אסטרטגיה פחות נפוצה מאשר כניסה מאוחרת לשוק העבודה.

### החמצת הזדמנויות

בהיותן לכודות במוסד החמדני של המשפחה (קוזר וקוזר, 1974), הנשים נוטות לתמרן בין המשפחה והעבודה על-ידי ויתור על הזדמנויות בעבודה או על-ידי הימנעות מתפקידים המטילים עומס רב, ובפרט כאלה שמבנה העבודה בהם אינו גמיש. במחקר שלי לגבי 860 מנהלים ישראלים מצאתי ש-48% מהנשים ו-35% מהגברים ציינו שבמקרים מסוימים הם סירבו להזדמנות קידום או עיכבו את קידום הקריירה שלהם. הסיבות לכך התחלקו על-פי המין: 77% מהנשים ו-21% מהגברים נקבו ב"חשש להזיק לילדים", ואילו חוסר עניין בתפקיד צוין כסיבה על-ידי 47% מהגברים ו-19% מהנשים. יש לציין כי בשל סיבות רבות, לרבות גדולה

הקטן של המדינה, המעבר ממקום למקום בדרך כלל אינו מהווה עניין רציני. חריג אחד הוא הצבא, שבו תפקידים מסוימים מצריכים לפעמים מעבר מקצה אחד של הארץ לקצה האחר, ולפעמים גם לחוץ-לארץ.

מספרן היחסי הקטן של הנשים בין המנהלים (14.7% ב-1988) מוסבר בחלקו בעובדה שבניהול אין אף לא אחד מהמאפיינים אשר מאפשרים לאישה לתמרן בין תפקידיה המרובים (יזרעאלי, 1988). הניהול מנוגד לעבודה חלקית, ורק 24% מהנשים המנהלות עובדות במשרה חלקית. אמנם למנהלים ישנה אפשרות נוחה יותר לקבוע את סדרי עבודתם, יחסית לעובדים זוטרים, אך עומס העבודה שלהם הוא צפוי פחות וישנה סבירות גדולה יותר שהוא יתמשך מעבר לשעות העבודה הרגילות. נוסף לערך התפקודי, לעבודת שעות נוספות יש ערך סמלי רב, כביטוי של מחויבות לארגון. מבחינה זו תפקיד ניהולי פולש בצורה חריפה יותר למעגל הזמן הביתי, יחסית לתפקידים אחרים. בקרב הנשואות (בעבר או בהווה) רק 50% מהמנהלות יש בבית ילדים מתחת לגיל 14, בהשוואה ל-67% מהעובדות בתחום האקדמי או המקצועי ול-74% מהעובדות בתפקידים מקצועיים או טכניים אחרים.

הנשים משלמות מחיר בעד העדפתן לעבוד קרוב לבית. סמיונוב ולוין-אפשטיין (1991) מצאו ש-48% מפער ההכנסה בין נשים הנוסעות באופן קבוע למקום עבודה מרוחק לבין מי שעובדות קרוב לבית, נובע מתנאי שוק עדיפים הכרוכים בנסיעה למקום רחוק, וכי ההפסד היחסי של נשים שאינן מרחיקות לנסוע גדול משל הגברים.

אבדן הזדמנויות הוא בדרך כלל אבדן פחות בולט באופן מידי, מכיוון שההשלכות ארוכות-הטווח על אסטרטגיות הקריירה של הנשים הן אשר מחבלות ממש ביכולת התחרות שלהן. למשל, כל האוניברסיטאות בישראל מעניקות לסגל האקדמי שנת שבתון אחת לשבע שנים, תוך תשלום תמריצים מלאים כדי לשהות שנה בחוץ-לארץ. במחקר לגבי ההחלטה אם לקחת שנת שבתון אצל זוגות שלשניהם יש קריירות (דו-נואס, 1988) נמצא שגברים העניקו משקל יתר לגורמים הקשורים לקריירה שלהם מאשר לזו של נשותיהם. הנשים, בניגוד לכך, העניקו משקל גדול יותר לשיקולים הקשורים לקריירה של בן זוגן, והיו מושפעות יותר מהגברים באשר לתפיסתן את תגובות בן הזוג לקריירות שלהן.

אצל נשים קיימת סבירות נמוכה יותר לצאת לחוץ-לארץ לשנת שבתון, ואלו שיצאו - יצאו לתקופה קצרה יותר. אם נביא בחשבון ששנת שבתון מעניקה הזדמנות מיוחדת במינה לאקדמאי לבסס ולחזק קשרים בלתי פורמליים החשובים לקידום הקריירה, הרי שהממצאים של דו-נואס תורמים ממד נוסף להבנתנו מדוע מספרן היחסי של הנשים מצטמצם בצורה כה קיצונית עם העלייה בסולם האקדמי (תורן, 1977).

## חיי הקמת המשפחה

זשותף לכל הטקטיקות הנזכרות, שהן בנויות לשלב עבודה עם חיי משפחה. בכל זחת מהן ההישגים בעבודה נחשבים לנחותים יחסית לדרישות הבית והילדים אלה שישנם ואלה הצפויים בעתיד). לאחרונה בכל זאת ישנם סימנים לכך שהחשיבות היחסית של משפחה ועבודה בחיי הנשים - משתנה. מספר גדל והולך של נשים צעירות, בפרט המשכילות, מתאימות את התכניות המשפחתיות שלהן לשאיפות הקריירה שלהן. הן דוחות את הנישואין, יש להן פחות ילדים (בקי, 1986) והן מתכננות את משפחותיהן בצורה הגיונית יותר (פרס וכץ, 1989, עמ' 29). הסבירות שאישה בגיל 22-24 לא תינשא כלל היתה ב-1988 גדולה ב-22% יותר מאשר ב-1968 ואצל אישה בגיל 25-29 - גבוהה ב-68%.

מגורים משותפים של צעירים, בפרט בתקופת הלימודים לאחר השירות הצבאי, נעשו נפוצים יותר. אמנם לא קיים מחקר ישראלי בנושא, אך הראיות מהתרשמויות ומהמסופר מצביעות על כך שיחסים אלה מאפשרים חלוקה שוויונית יותר של העבודה, יחסית למה שקיים אצל הוריהם. המידה שבה התבניות השוויוניות של תקופת המגורים המשותפים יישמרו לאחר הנישואין, ובפרט לאחר לידת הילד הראשון, תושפע בוודאי מהדרך שבה הנשים תראינה את שוק העבודה.

יותר ויותר נשים משקיעות פרק זמן ממושך בהשכלה גבוהה, צוברות הון אנושי ומאמצות תפיסת קריירה לעבודתן. הנשים מהוות כ-50% מהתלמידים בשנים הראשונות, כמעט בכל המקצועות שהיו נחלת הגברים באופן מסורתי, כגון רפואה ומשפטים. במקצועות ההנדסה המספר היחסי עדיין נמוך, ומבחינה זו הם בגדר מקצועות חריגים.

מגמות אלה מצביעות על כך שייתכן כי מתרחש שינוי בחשיבותם היחסית של המשפחה והעבודה בחיי הנשים, ובנורמות הנוגעות לחלוקת העבודה בבית.

## מחיר אי השוויון בין המינים

הפער בין המינים בהכנסות, השיעור הנמוך של נשים בתפקידים בכירים, והיעדרותן המוחלטת (כמעט) ממרכזי הכוח בכל תחומי החברה - אלה רק הסימנים הבולטים ביותר של המחיר אשר הנשים משלמות בשל חוסר השוויון בין המינים בחיי המשפחה ובהזדמנויות עבודה. בשנת 1988 היה גובה השכר לשעת עבודה של נשים כ-71% משכר הגברים. נשים מופלות במידה שווה במגזרים המרכזיים, הציבוריים והשוליים של הכלכלה (לוי-אפשטיין ושטייר, 1987). אין להסביר את ההבדל בין המינים בכישורים או ביכולת נחותים של הנשים. השוואת ההון האנושי של גברים ונשים בעלי רמה דומה בהשכלה, בעמדה, בהכשרה וכדומה, אינה מפחיתה את פער השכר (עפרוני, 1980; סמיונוב וקראוס, 1983; מור, 1987). לוי-אפשטיין ושטייר (1987, עמ' 118) מדווחים שכמעט שני

שלישים מהפער בין המינים במחקרם, שהתבסס על סקר הכנסות של עובדים יהודים שכירים בשנת 1975, נובע מיישום אבני בוחן שונות לתגמול גברים ונשים. החוקרים מייחסים את הפער בראש ובראשונה לאפליה. ניתוח של מקרי קידום ברמת "החברה" הגיע לאותה מסקנה (שנהב והברפלד, 1988). נשים זכו לפחות קידום מגברים בעלי רמה דומה של משאבי אנוש.

הפער בין המינים היה ב-1988 גדול יותר מאשר עשור אחד קודם; אז היה גובה שכר הנשים לשעה 78%, בממוצע, משכר הגברים (עפרוני, 1989). עפרוני (1989) מסבירה את הגידול בפער בין המינים בשירות המדינה בגידול משקלן של ההטבות הנוספות בהכנסה ברוטו ב-1988 בהשוואה ל-1978. מתוך רצון לאפשר בקרה גדולה יותר של המנהלים ברמה המקומית על הכפופים להם, ניתנה להם סמכות רחבה יותר בהקצאת הטבות מסוימות. השכר הבסיסי לשעה נקבע בהסכמים הקיבוציים בין ארגוני המעסיקים לבין האיגודים המקצועיים, אך ההטבות פתוחות למשאומתן בין המעסיק לבין כל עובד ועובד.

ברמה הזאת, האפליה המינית בולטת ביותר. למשל, תפקידי הגברים מוגדרים לעתים יותר קרובות כמזכים ב"הוצאות רכב". המעסיקים רואים את הגברים כמפרנסים ראשיים, ומאמינים שהם זכאים להרוויח יותר מהנשים. הגברים משוכנעים יותר שזכותם להטבות נוספות מפעיל לחץ על המעסיקים לאשר להם הטבות אלה, והם מצליחים יותר להשיג תנאים עדיפים לעצמם. כתוצאה מכך, המגמה הנוכחית להסכמי עבודה אישיים בתפקידים הבכירים, מנבאת תוצאות שליליות עבור הנשים.

## סיביות, הוגנות וסיכויים

הדרך שבה החברה ובני הקבוצות המקופחות שבה מייחסים את האחריות לחוסר השוויון הברור, היא המסבירה את תגובתם לעניין. הישראלים בדרך כלל מודעים לכך שגברים ונשים זוכים ליחס שונה בשוק העבודה. מעמדן הנחות של הנשים נתפס כתוצאה של חובותיהן המשפחתיות. סקר דעת קהל שנערך לאחרונה, במדגם מייצג של האוכלוסייה היהודית הבוגרת, למעט קיבוצים (דחף, 1990), הציג ארבע סיבות אפשריות לאפליה המינית, ואלו הן: 76% מהתושבים ייחסו אותה לאמונה שנשים נעדרות יותר מהעבודה; 73% - לכך שהן יכולות להקדיש פחות זמן ומאמץ לעבודה; 65% סברו שהסיבה היא שמרבית המעסיקים הם גברים; רק 40% היו בדעה שהנשים מוכשרות פחות. אפליה בתעסוקה היא מוצדקת, כמשתמע, כתגובה ההגיונית וכתוצאה בלתי נמנעת מחובות האישה למשפחתה. הואיל וההנחה היא שהנשים מקבלות עליהן מרצון את החובות המשפחתיות, מסתבר באופן אירוני, שהן עצמן אחראיות לאפליה נגדן.

יתרה מזו, מרבית הישראלים סבורים שנשים צריכות לקבל שכר הוגן תמורת עבודתן, אך לא שהן זכאיות לתגמול שווה לגברים. צמח ופלד (1983) גילו שכמעט 90% משני המינים סבורים שגברים ונשים המבצעים אותה עבודה צריכים לקבל שכר שווה, אולם מעט יותר מ-50% סבורים שיש להעדיף גברים על פני הנשים בקבלה לעבודה ובקידום, ואילו לנשים יש לתת עדיפות בתנאי העבודה. הנה כך, האפליה מצד המעסיקים זוכה לקבל לגיטימציה גם על בסיס נורמטיבי.

מהמחקר עולה שנשים רואות את ההזדמנויות החסומות ואת הפער בין המינים יותר כעניין פרטי (מור, 1987) ולא כבעיה מבנית, כלומר כבעיה אישית ולא כבעיה פוליטית. למשל, נשים מקבלות תמורה פחותה להון האנושי שלהן מאשר גברים (סמיונוב וקראוס, 1983), אך אינן רואות מצב זה כבלתי צודק. במקום זאת הן מגיבות לשאלת ההגינות, כאילו עובדת השקעתן פחות בעניינים הקשורים לעבודה היא האחראית הבלעדית, ולכן מצדיקה את הקיפוח בשכרן (יוכטמן יער ואחרים, 1984). תגובה זו מוסברת בנטייתן של הנשים להשוות את הכנסתן לנשים אחרות ולהימנע מלהשוות את עצמן לגברים. הדבר נכון אפילו עבור נשים במקצועות שבהם הגברים הם הרוב המכריע. הן מדווחות על רמת קיפוח נמוכה אף יותר מנשים העובדות בתחום שבו הנשים הן הרוב (מור, 1987). השוואת הכנסתן עם זו של נשים אחרות, ולא עם זו של גברים, מביאה להקטנת אמות המידה לגבי הגינות.

מדוע נשים בעיסוקים שבהם הרוב הם גברים נמנעות מלהשוות את שכרן לשכר הגברים באותם תפקידים? השוואות כאלה, הגברת מודעותן לאפליה, עלולות להגביר את תחושת הקיפוח ולעורר עוד יותר התנגדות. מדוע אפסו כבר כמעט הנשים אשר הגישו תביעה בגין אפליה על רקע מיני מאז שנות ה-50, כאשר נחקק החוק נגד אפליה? ניתוח מלא של נושאים אלה מצריך מחקר נוסף, אך יש כמה השערות להבנת הכוחות האפשריים ליצירת שינוי: נשים, כיחידות, נרתעות מלהגיש תביעה נגד אפליה, שמא תיחשבנה לבעייתיות, תאבדנה את עבודתן או תסבולנה מהטרדות (קאמיר, 1990, עמ' 6). ברמת המאקרו אין תמיכה מוסדית לפעולות התנגדות. ארגוני הנשים בישראל נמנעו מלתמוך בתביעות אפליה. למעט מקרים נדירים ויוצאים מהכלל, האיגודים המקצועיים לא תמכו בתביעות של נשים במרבית המקרים שהגיעו לבית הדין, ואפילו עמדו לצד המעסיקים. חוק שוויון ההזדמנויות בתעסוקה (1988) -

אינו כולל פעולה ממשית להגדרת השוויון ולא נתן כלים בידי רשויות אכיפת החוק ליישום עקרונותיו בבתי הדין. נטיית בתי הדין בכלל, ובתי הדין לעבודה בפרט, היתה לרוב לקבל את הדימוי ההגנתי של תפקידי האישה, גם אם הדבר מגביל את יכולתה להתחרות בצורה שווה לגברים בשוק העבודה (רדאי, 1991).

האמונה בצדקת קיפוחן באשר להזדמנות שווה לנשים "מוכשרות ושאפתניות" בישראל; הקבלה מרצון של תפקידי הנשים במשפחה; וזאת בצירוף העדר תמיכה מוסדית להגשת תביעות - כל אלה מעכבים את התפתחות מודעות הנשים, שהיא תנאי מוקדם חשוב לשינוי חברתי.

בהעדר לחץ חיצוני לשינוי, גורמי האפליה הממוסדים גורמים לכינון מחדש של נחיתותן של הנשים במשפחה ובשוק העבודה. ההזדמנויות המוגבלות העומדות בפני הנשים בשוק העבודה הן תמריץ שלילי נגד השינוי בחלוקת העבודה המסורתית בבית. אפשרויות ההכנסה של נשים נמוכות במידה משמעותית משל בעליהן. אין לבני הזוג תמריץ למצוא סידורים חלופיים. במחקר של המחברת (יזרעאלי, 1994) לגבי רופאים, נמצא שאצל זוגות שהאישה תרמה במידה שווה או יותר להכנסה הכוללת של המשפחה הסתבר כי הגברים השקיעו יותר זמן בעבודות המשפחה; נשאו, בתדירות גבוהה יותר, בבית עם ילד חולה; ייחסו יותר חשיבות ללהצלחת הקריירה של נשותיהם; וגישתם לתפקידיהן שוויונית יותר. ניתן לטעון שצורות תמיכה אלה תרמו להכנסות הגבוהות של נשותיהם. באותה מידה סביר שההכנסות הצפויות של האישה היו משמעותיות דיין כדי לעורר התנהגות לא-מסורתית כזו מצד בן-זוגה.

המספר הגדול של העולים מחבר העמים לא יגביר כנראה את השוויון בין המינים, אך יגביר את מספרן היחסי של המשפחות שבהן שני מפרנסים. מחקרים לגבי עולי חבר העמים מציינים שהנשים נותרו אחראיות לבית ולמשפחה, וכי למרות שהן חוות עם העלייה ירידה במעמדן התעסוקתי, אין הן ממורמרות והן אפילו מעדיפות לעבוד פחות שעות ממה שהיה נהוג בברית-המועצות-לשעבר (בן-ברק, 1988).

## ולסיכום:

המשפחה שבה שני מפרנסים הפכה בישראל נורמה - לא רק מבחינה סטטיסטית, אלא גם במונחים של ציפיות תרבותיות. ברוב המקרים - שני בני הזוג גם יחד מצפים כי האישה תעבוד בשכר במשך מרבית חייה הבוגרים. תכליתו של מאמר זה היתה לבדוק את הגורמים המעצבים את חלוקת הזמן והמאמץ בין עבודה למשפחה אצל זוגות שבהם שני בני הזוג עובדים בשכר. ההנחה המשתמעת מכך היא, שעם יציאתה של האישה לעבודה בשכר - נוצר קונפליקט, אצלה בעיקר, בין תביעות המשפחה לתביעות מקום העבודה. ברם, קונפליקט זה הוא יותר היסטורי מאשר מחויב המציאות. הוא נובע מהעבר, מדפוס משפחה מסורתי של "בעל מפרנס - אישה עקרת בית", לדפוס חדש של שני מפרנסים.

כניסתן ההמונית של נשים אל העולם הכלכלי לא לוותה בהכנה תרבותית של מסגרת הנישואין והעבודה והשינויים הדרושים בשניהם להקלת המעבר. כוח העבודה השתנה; הנשים השתנו, אבל רוב מקומות העבודה נותרו בלתי גמישים

לנוכח תביעות המשפחה של עובדיהם, ובבית טרם למדו מרבית הגברים להסתגל לשינויים שחלו בנשים. המתח בין השינוי אצל הנשים להעדר שינוי במרבית הגורמים האחרים הניע את ארלי הוכשילד לדבר על "המהפכה התקועה" (הורכשילד, 1989, עמ' 12).

על אף חשיבותה של עבודת הנשים לרמת החיים של המשפחה, כמו גם לכלכלה בכלל, נשים עדיין נושאות את מרבית נטל התמרון בין שני עולמות. במקום לעבוד במשרה אחת מלאה הן נאלצות לעבוד במשרה וחצי או אף בשתי משרות. אחרי יום עבודה מלא הן חוזרות הביתה ל"משמרת שנייה". על אף שינויים "קוסמטיים" חיצוניים בחלוקת העבודה במשפחה, גברים ממשיכים לתפוס את עבודת המשפחה כמשהו שבאחריות הנשים, ורוב הגברים סבורים כי עבודתם היא החשובה יותר למשפחה - תפיסות הכרחיות לשימור יתרונם בבית ובמקום העבודה גם יחד. מנשים מצפים להכיר תודה כשיש להן בעל "תומך", ה"עוזר" להן בכך שהוא מוציא את האשפה, לוקח את הילד לגן, או לא מתלונן כשהוא נאלץ לדאוג לארוחת הערב שלו בכוחות עצמו. מעסיקים (שהם גברים בדרך כלל) מחמירים את התנגדותם של גברים לנטילת חלק בעבודות המשפחה, כשהם מניחים שגם להם עצמם וגם לעובדיהם יש רעיות האמורות לפטור אותם מעבודות המשפחה ולאפשר להם להקדיש את עצמם למשרותיהם. יתר על כן, מעסיקים ממשיכים לראות במספר השעות שאדם מבלה במקום העבודה קנה-מידה עילאי למחויבותו של אדם לעבודתו ואף ליצרנותו. תפיסות וציפיות מוטעות אלה מספקות נימוקים שכלתניים לאפליה נגד נשים.

המדיניות הממשלתית מגוננת אמנם על אמהות עובדות, אבל כמעט אינה עושה דבר כדי לעורר אבות ליטול חלק באחריות המשפחתית. השינוי בחוק הישראלי - מחופשה בלא תשלום לאמהות לחופשת הורות - והצעת החוק התובעת לאפשר להורים לחלק ביניהם את שנים-עשר השבועות של חופשת הלידה בשכר, הם צעדים חשובים בכיוון הנכון.

בשבדיה, מקצה המדינה חופשת לידה בת שבועיים במיוחד לאבות, זו דוגמה למדיניות תמיכה פרואקטיבית. ואילו בישראל - יום הלימודים הקצר, אי-ההכרה בעבודות הבית כהוצאה מוכרת שמטרתה יצירת הכנסה, המיסוי המעניש בעלים ורעיות העובדים יחדיו וכן הסובלנות המופגנת כלפי צורות שונות של אפליה גלויה ומוסווית בשכר ובקידום - מנציחים את עמדת הנחיתות של נשים ומרפים את ידיהן של אמהות לילדים צעירים מלקבל משרות בעלות פוטנציאל קידום גבוה גם כשאלה מוצעות להן.

"המהפכה התקועה" אינה בעייתן של נשים, היא בעיה של החברה וכך גם יש לטפל בה. החברה כולה עשויה להפיק טובה מרובה מהסתגלות צודקת יותר לעובדה שמרבית הנשים עובדות מחוץ לבית. חלוקה צודקת יותר של העבודה ונטל האחריות במשפחה יוכלו לתרום לחיזוק חיי המשפחה. הסדרי עבודה גמישים יותר

במהלך החיים יאפשרו לנשים ולגברים גם יחד לממש את מלוא יכולתם - למענם הם ולמען החברה כולה.

## הערות

מאמר זה תורגם ממאמר שהופיע באנגלית בספר Dual Earner Families: International Perspectives. S. Lewis, D.N. Izraeli & H. Hootsmans (eds.), Sage, 1992. גירסה קודמת של המאמר בעברית פורסמה ב"משאבי אנוש ויחסי עבודה בישראל", בעריכת אריה גלברזון, אמירה גלין ואליעזר רונשטיין, בהוצאת רמות של אוניברסיטת ת"א, 1990. ההנחה התיאורטית המקובלת בישראל היא שלנשים יש הזדמנויות רבות יותר ממה שהן מנצלות, שבחירתן עולה בקנה אחד עם ההעדפות שלהן והן מרוצות מהתוצאות. רצוני להטיל ספק בהיקף האופי הרצוני באמת של בחירת הנשים ובתקפות של מדדי שביעות הרצון, כמדד של שוויוניות בחברה. תפיסתי היא שבמידה רבה נכפה על הנשים, לעתים בצורה מעודנת ולעתים מעודנת פחות, לבחור במה שהן בוחרות, וזאת על-ידי מבנה ההזדמנויות ועל-ידי לחצים פסיכולוגיים לפעול על-פי התסריט של התרבות עבורן.

דנתי ברעיונות שבמאמר זה עם רבים מעמיתיי במשך השנים, ולמדתי רבות מהם ומתוך עבודתם. אני אסירת תודה במיוחד לאלה שהעירו לגבי הטיוטות הראשונות: יעל עצמון, דבי ברנשטיין, לינדה עפרוני, חנה הרצוג, רות כץ, יוחנן פרס, מיכאל שלו ונעמי שפר; ולאלה שהעירו על טיוטות מאוחרות יותר: ג'די לורבר, רוזאנה הרץ, וחווה עציוני-הלוי.

1. אם לא צוין אחרת, כל הנתונים מהשנים 1988-1989 נלקחו מהשנתון הסטטיסטי לישראל, 1989, 1990, שפורסמו על-ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
2. הודעה אישית, איבט סעדון, מנהלת הלשכה לענייני נשים, משרד העבודה והרווחה.
3. הפגישה נערכה באביב 1990; המחברת הקליטה את ההודעה.
4. מכלל הנשים שעבדו פחות מ-35 שעות בשבוע, כמעט 20% אמרו שהתפקיד נחשב למשרה שלמה.

## מקורות

Agassi, Buber, Judith (1989) 'Theories of gender equality: lessons from the kibbutz', *Gender & Society*, 3: 160-86.



- Antal, A. and Izraeli, Dafna N. (1992) 'An international comparison women in management: women managers in their homelands and expatriates' in E. Fagenson (ed.), *Women in Management. Women at Work*, Vol. 4. Newbury Park, California: Sage.
- Bakki, Roberto (1986) 'The demographic crisis of the Jewish people *Ha'aretz* (Hebrew daily), 1 June.
- Bar-Haim, Aviad and Shavit, Zeev (1987) *Alternative Work Schedules: Literature Review and a Research Proposal*. Jerusalem Research Institute and the Open University (unpublished, Hebrew).
- Bar-Yosef, Rivka and Bachar, A. (1972) *The Psychological and Sociological Factors Affecting Fertility*. Research report. Jerusalem: Hebrew University.
- Bar-Yosef, Rivka and Padan-Eisenstark, Dorit (1977) 'Role system under stress: sex roles in war', *Social Problems*, 20: 135-45.
- Bar-Yosef, Rivka, Bloom, Anne and Levy, Tzvia (1977) *Role-Ideology and the Young Israeli Woman*. Jerusalem: Work and Welfare Research Institute, Hebrew University.
- Ben Barak, Shalvia (1988) 'Attitudes toward work and home of Soviet immigrant woman', Paper presented at the annual meeting of the Israeli Sociological Association, Haifa University, February.
- Bernstein, Deborah (1982) 'Economic growth and the female labor force in the case of Israel', *The Sociological Review*, 31:263-92.
- Bernstein, Deborah (1987) *The Struggle for Equality: Urban Women Workers in Prestate Israeli Society*. New York: Praeger.
- Central Bureau of Statistics (CBS) (1985) *Households, Marriage, Couples, Fertility. Reprint from the Supplement to the Monthly Bulletin of Statistics 9*.
- Central Bureau of Statistics (CBS) (1986) *Part-Time Employed, 1979-84. Supplement to the Monthly Bulletin of Statistics*, 35 (4): 90-125.
- Central Bureau of Statistics (CBS) (1989) *Labour Force Surveys 1987. Special Series no. 848*. Jerusalem.
- Civil Service (1993) *Annual Report 43*. Jerusalem: Ministry of Finance.

- Coser, Louis and Coser, Rose Laub (1974) 'The housewife and her greedy family', in L. Coser (ed.), *Greedy Institutions*, pp. 89-100. New York: Free Press.
- Dahaf, Research Institute (1990) *Equal Opportunity for Women at Work: Existent or Non-existent?* Public Opinion Survey Report, Tel Aviv (July).
- Doenies, Iris (1988) 'The decision to go on sabbatical in academia among dual-career couples', MSc thesis, Faculty of Management, Tel Aviv University (in Hebrew).
- Efroni, Linda (1980) 'Promotion and wages in Israel', Phd dissertation, Hebrew University, Jerusalem (in Hebrew).
- Efroni, Linda (1989) *Women in Government Service: A Comparison 1979-1988*. Research report. Jerusalem: Civil Service, Training and Education Service (in Hebrew).
- Elizur Dov (n.d.) 'Sex differences in work values: a structural analysis', Dept. of Economics, Bar-Ilan University.
- Gabai, Yoram (1990) 'Working mothers and women in the labor force, 'Conference on Women Money and Power sponsored by the American Jewish Committee and the Israel Women's Network, 1 February, Tel Aviv (in Hebrew).
- Gafni, Yael (1981) 'The readiness of women and men in Israel to accept top management positions', MA thesis, Dept. of Political Science, Bar-Ilan University (in Hebrew).
- Haberfeld, Yitchak, and Izraeli, Dafna N. (forthcoming) 'Gender inequality within majority and minority groups in Israel', in Elizabeth Almquist, Dudley Posen and Kathryn Ward (eds), *Gender Inequality in Minority Groups in Fifteen Countries*. New York: Suny University Press.
- Hartman, Moshe (1980) 'The role of ethnicity in Israel', *Ethnicity*, 7:225-55.
- Honig M. and Shamai, Nira (1978) 'Israel', in S.B. Kamerman and A.S. Kahn (eds.), *Family Policy, Government and Families in Fourteen Countries*, pp. 400-27. New York: Columbia University Press.

- Izraeli, Dafna N. (1988) 'Women's movement into management', in Nancy Adler and Dafna N. Izraeli (eds.), *Women in Management Worldwide*. New York: M.E. Sharpe.
- Izraeli, Dafna N. (1994) "Money Matters: Spousal Incomes and family work relations among", Physician Gouples in Israel. *The Sociological Quarterly* 35:69-84.
- Kamir, Orit (1990) ' "I don't want to be a troublemaker": finding a precedent', *Networking for Women* (Jerusalem), 4(1).
- Kandiyoti, Deniz (1988) 'Bargaining with patriarchy', *Gender & Society*, 2:274-90.
- Kirschenbaum, Alan (1988) 'Life cycle changes and female labor force participation', unpublished paper, Faculty of Industrial Engineering and Management, Technion - Israel Institute of Technology.
- Klein, Ethel (1984), *Gender Politics*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Kraus, Vered (1989) 'Ethnicity, gender and the process of status attainment in Israel', *Research in Inequality and Social Conflict*, 1:93-217.
- Kriegel, Danielle and Waintrater, Ragine (1985) *This Night too Golda Will Not Sleep: Israeli Women and the Wars*. Paris: Jean Claude Latice (in French).
- Lewin-Epstein, Noah and Stier, Haya (1987) 'Labor market structure, gender and socioeconomic inequality in Israel', *Israel Social Science Research: A Multidisciplinary Journal*, 5:107-20.
- Mannheim, Bilha and Schiffrin, Meira (1984) 'Family structure, job characteristics, rewards and strains as related to work-role centrality of employed and self-employed professional women with children', *Journal of Occupational Behaviour*, 5:83-101.
- Moore, Dahlia (1987) 'Relative deprivation in the labor market', *Israel Social Science Research: A Multidisciplinary Journal* 5: 121-37.
- Palgi, Michal, Blasi, Joseph Raphael, Rosner, Menachem and Safir, Marilyn (eds.) (1983) *Sexual Equality: The Israeli Kibbutz Tests the Theories*. Norwood, Pa: Norwood Editions.

- Peres, Yochanan and Katz, Ruth (1981) 'Stability and centrality: the nuclear family in modern Israel', *Social Forces*, 59: 687-704.
- Peres, Yochanan and Katz, Ruth (1984) *The Employed Mother and Her Family*. Research Report. Jerusalem: Ministry of Labor and Welfare (in Hebrew).
- Peres, Yochanan and Katz, Ruth (1990) 'The family in Israel: change and continuity', in Lea Shamgar Handelman and Rivka Bar-Yosef (eds.), *Families in Israel*. Jerusalem: Academion (in Hebrew).
- Raday, Frances (1991) 'Women, work and the law', in Barbara Swirski and Marilyn Safir (eds.), *Calling the Equality Bluff*. New York and Oxford: Pergamon Press.
- Semyonov, Moshe and Kraus, Vered (1983) 'Gender, ethnicity and income inequality: the Israeli experience', *International Journal of Comparative Sociology*, 24 (3-4): 258-72.
- Semyonov, Moshe and Lewin-Epstein, Noah (1991) 'Local labor markets, commuting and gender inequality', *Social Science Quarterly*, 32.
- Semyonov, Moshe and Tyree, Andrea (1981) 'Community segregation and the costs of ethnic subordination', *Social Forces*, 59: 649-86.
- Shapira, Rina and Etzioni-Halevy, Eva (1973) *Who is the Israeli Student?* Tel Aviv: Am Oved (in Hebrew).
- Shenhav, Yehouda. A. and Haberfeld, Yitchak (1988) 'Scientists in organizations: discrimination processes in an internal labor market', *The Sociological Quarterly*, 29: 451-62.
- Toren, Nina (1987) 'Israeli women in academe', *Israel Social Science Research: A Multidisciplinary Journal*, 5: 138-46.
- Yuchtman-Yaar, Ephraim, Moore, Dahlia and Fishelson, Gideon (1984) 'To be deprived and complacent: fairness judgments of earning among Israeli women', Working paper 17-84, Forder Institute for Economic Research, Faculty of Social Sciences, Tel-Aviv University.
- Zemach, Tamar and Peled, Ziona (1983) *The Status of Women in the Eyes of the Public*. Research report submitted to the advisor to the Prime Minister on the status of women (in Hebrew). Jerusalem.