

## נשים, עבודה, משפחה ומדיניות ציבורית

### דפנה יזרעאלי

בין השנים 1969-1987 גדל מספר הנשים בכוח-העבודה האזרחי מ-277 אלף ל-585 אלף, ושיעורו גדל מ-28.6 ל-38.9 אחוזים. למרות שנשים היוו פחות משליש מכלל כוח-העבודה בתחילת אותה תקופה, הרי הן תרמו קרוב ל-60 אחוזים מן הגידול נטו בכוח-העבודה והיו המקור העיקרי לעובדים חדשים. ב-1987, 43.7 אחוזים מכלל הנשים היהודיות (אך רק 15.5 אחוזים מן הנשים הלא-היהודיות) היו בכוח-העבודה האזרחי. שיעורן של הנשים המשכילות יותר ושל הנשים הנשואות היה גבוה יותר בכוח-העבודה החדש מאשר שיעורן בכלל הנשים. ב-1987, 78 אחוזים מכוח-העבודה הנשי היו "לא רווקות". יותר מ-50% מן הנשים הנשואות בגילים 25-44 היו בכוח-העבודה, לעומת פחות מ-30% ב-1970. נוסף לכך, מכלל האימהות שילדן הצעיר ביותר היה בגילים 2 עד 4, 60% היו בכוח-העבודה, ולגבי אימהות בעלות השכלה של 13 שנות-לימוד ויותר, השיעור הגיע ל-80%.

הגידול במספר הנשים הנשואות בכוח-העבודה, בכל הארצות המתועשות, במהלך עשרים השנים האחרונות, הבליט את הצורך לבחון את חיי העבודה ואת חיי המשפחה כחלק ממערכת אחת של עבודה-משפחה (Izraeli, 1988; Pleck, 1977). יציאתן המאסיבית של נשים מתפקיד עקרת-הבית "במישרה מלאה", וכניסתן לכוח-העבודה, הפכה את ההפרדה בין חקר המשפחה וחקר העיסוקים וכוח-העבודה לבלתי-אפשרית. מה שנחשב כמובן מאליו במחקר על גברים בעבודה, דהיינו כי כבית יש מישור "אחר", האחראי לניהול התחום הפרטי, נהפך להנחה בלתי סבירה, כאשר הוחל בחקר נשים. מאמר זה מנתח את הזיקות בין המשפחה לבין חיי העבודה בחברה הישראלית. הוא מתמקד באילוצים על ההתנהגות התעסוקתית של נשים, ובוחר את השפעת המדיניות הציבורית על החלטות ועל הזדמנויות התעסוקה של נשים.

הניתוח נערך בשתי רמות. ברמת המיקרו - של עמדות והתנהגויות של גברים ושל נשים; ברמת המאקרו - של מיבנה חברתי ומדיניות חברתית. ההנחה שביסוד הניתוח היא כי התנהגות נשים בשוק העבודה מעוצבת על-ידי הציפיות, הגישות וההתנהגות של החברים

(1) כל הנתונים, אלא אם צוין אחרת, מקורם: השנתון הסטטיסטי, או סקר כח-אדם, של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

במערך התפקיד הביתי שלהן, כמו גם על-ידי ההזדמנויות הפתוחות לפניהן בשוק. בעוד שהתפקידים הביתיים משפיעים על התפקידים בעבודה, המדיניות הציבורית משפיעה על התחום ועל ההיקף של מיבני התמריצים וההזדמנויות של נשים. לאלה, מצידם, יש היוזן-חוזר על הציפיות, הגישות וההתנהגות של הנשים העובדות.

## נשים, עבודה ומשפחה

### מרכזיותם של חיי המשפחה

ישנה הסכמה כללית בקרב חוקרים, כי ישראל הינה חברה המרוכזת סביב המשפחה (בר-יוסף, בלום ולוי, 1977; פרס וכץ, 1981; שריפט, 1982; Izraeli, 1988a; Honig and Shami, 1978). שיעורי הנישואין והלידה הגבוהים יחסית, ושיעור הגירושין הנמוך יחסית הינם בין המדרים האובייקטיביים של עובדה זו (פרס וכץ, 1981). השאלה "ללדת ילדים או לפתח קריירה?" הינה זרה להווי התרבותי הישראלי, בו שלטת ההנחה, כי העבודה והמשפחה ישולבו יחד.

הערך הגדול המוקנה לחיי המשפחה בכלל וללידת ילדים בפרט, מיוחס להשפעה המשולבת של מספר גורמים שונים. ביניהם: הדת היהודית, התרבות המסורתית של מהגרים ממדינות מוסלמיות, רצונם של ניצולי מלחמת-העולם השנייה לבנות מחדש את המשפחות שאבדו בשואה, השפעת המתרחקות הצבאית המתמשכת, המחזקת את הצורך בתמיכה ובכטחון שמספקות מערכות-יחסים אינטימיות. כמו גם ההזדהות עם יעדים קולקטיביים הקשורים בגידול האוכלוסייה, כמו בטחון לאומי ו"הבעיה הדמוגרפית". ואולם, מספר הילדים שנשים יולדות בפועל קטן יותר בממוצע מן המספר שהן היו רוצות ללדת בתנאים אידיאליים (פרס וכץ, 1984).

אף ששני המינים רואים ערך רב במשפחה, הרי האחריות לטיפול במשפחה מוטלת בראש ובראשונה על שכם האשה. יתר על כן, בין אם אימהות עובדות מחוץ לביתן ובין אם לאו, ניראה שכמות הזמן שמשקיעים בעלים בעבודות-בית וטיפול בילדים איננה משתנה: היא איננה מושפעת מתעסוקת האשה (פרס וכץ, 1984). אפילו כאשר הבעלים ממלאים תפקיד פעיל במשימות הביתיות, רק לעיתים רחוקות הם מהווים שותפים מלאים בניהול הבית. במחקר של זוגות שלשניהם יש קריירה - (Izraeli, 1989), נמצא כי בממוצע השקיעו הנשים 6.1 שעות ליום בעבודה משפחתית, שכללה טיפול בילדים, עבודות-בית וסידורים עבור המשפחה מחוץ לבית. בעוד שהבעלים השקיעו בעבודות אלו 3.7 שעות ליום בממוצע. באותו מחקר אמרו 75 אחוזים מהנשים ו-67 אחוזים מהבעלים, כי במקרה שילד חולה ועל אחר ההורים להישאר בבית, האשה היא זו שתישאר (או נשארה בעבר). תמיד או בדרך-כלל.

בעוד שחיי משפחה הם חשובים לשני המינים, הקשר לחיי המשפחה משפיע באופן שונה על תפקידים תעסוקתיים של גברים ושל נשים. במחקר על גברים ונשים בעלי מישורת בדרגים בינוניים ובכירים, לא גילתה גפני (1981) שום הבדל בין המינים מבחינת החשיבות היחסית המיוחסת לקריירה ולמשפחה. אולם ניתוח-משני של נתונה, על-ידי המחברת, גילה כי אצל נשים, אבל לא אצל גברים, קיים מיתאם שלילי בין החשיבות היחסית המיוחסת למשפחה לבין: העדפת מישרה המחייבת קבלת החלטות והפעלת סמכות ( $p < .01, r = -.32$ ); שאיפות



לעמדה ניהולית בכירה יותר ( $p < .01, r = -.26$ ): הסיכויים לעמדה בכירה יותר, כפי שהם נתפסים על-ידי הנחקרת ( $p < .01, r = -.26$ ) והאמונה כי יש לה הכישרים לעמדה ניהולית בכירה יותר ( $p < .01, r = -.23$ ).

ממצאים כגון אלה מוסכרים בדרך-כלל כמשקפים העדפה מצד האשה, כתוצאה מבחירתה החופשית, של תחום המשפחה על פני תחום העבודה. פרשנות זו מתעלמת מכוחה של האידיאולוגיה התת-הכרתית (Bem and Bem, 1970). התובעת מנשים לתת עדיפות לדרישות חיי-המשפחה. מלבד במקרים יוצאים מן הכלל, האשה העובדת נותרת אחראית לניהול המשפחה והבית - גם כאשר עבודתה חשובה ביותר.

## הרחבת תפקידי-המשפחה

צימצום התפקיד האינסטרומנטלי של המשפחה הגרעינית כמפיקה של מוצרים ושירותים בחברות המתועשות, מוגדר כגורם המאפשר לנשים נשואות לשלב תפקידי משפחה ועבודה. כניסת המכשירים החשמליים הביתיים ומיסחור המוצרים והשירותים, שבעבר הופקו בבית, הקלו את נטל עבודת-הבית, הנעשית למען המשפחה בבית, כגון בישול, ניקוי וכביסה. אך לעיתים קרובות יותר מתעלמים מגורמים שרווקא מגדילים את הדרישות לזמן של הנשים ולכך שמחוייבותן תוקדש לעבודה למען המשפחה. שלושה מבין גורמים אלה נבחנים בסעיף הבא: תפקידה של המשפחה כצרכנית של מוצרים ושל שירותים, "אפקט הקן הצפוף" והראגה להורים קשישים.

### המשפחה כצרכנית של מוצרים ושירותים

כשנים האחרונות גדל מספר המשימות המבוצעות למען המשפחה מחוץ לבית, או הקושרות את המשפחה לשירותים שמחוץ לבית. בין אלה נכללות: קניות מזון ומיגון רחב של מוצרי צריכה אחרים, שבעבר לא עמדו לרשות הציבור בישראל; קניות שירותים כגון חינוך, בריאות ונופש; נסיעות מסוגים שונים, כגון לקיחת ילדים לרופאים, למורים ולקבוצות תחביב, לקיחת מכוניות ומכשירים שונים לתיקונים, הליכה לבנקים ולסניפי דואר. משימות אלו כוללות גם נוכחות באירועים ספציפיים, כגון טקסים חגיגיים בבתי-ספר, חובת השמירה בבתי-הספר (שבוטלה באחרונה) ובטיולי בתי-הספר, כמו גם נוכחות בבית בשעות שבין 8 עד 4 (או במקרה הטוב, 8 עד 1) כדי לצפות לבואו של טכנאי שיתקן מכשיר כלשהו. הן כוללות מיגון רחב של משימות אחרות, המכונות בישראל "סידורים". ביחד הן מהוות תפקיד ה"חוצה גבולות המשפחה" ומקשר בינה לבין החברה. ביצוע תפקיד זה משקף את רמת-החיים של המשפחה, אך הוא גם משפיע עליה.

נשים אחראיות לא רק לרוב העבודה הנעשית למען המשפחה בתוך הבית, כי אם גם למספר גדול מן המשימות למען המשפחה המבוצעות מחוץ לבית, והיוצרות את התפקיד החוצה גבולות. אפילו משימות שמסורתית זוהו כגבריות, כגון טיפול בענייני הבנק ולקיחת המכונית לתיקון במוסך, מבצעות יותר ויותר על-ידי נשים. חובת השמירה בשערי בתי-הספר, בוצעה בעיקר על-ידי נשים, ומפעם לפעם - על-ידי סב קשיש.



כאשר פעילויות משפחתיות, או כאלו הקשורות לבית, ניתנות להתבצע מחוץ לשעות העבודה ה"נורמליות", יש סיכוי גבוה יותר שהבעלים יטלו חלק בהן, מאשר במקרים שבהם ביצוע פעילויות אלו מתנגש בשעות העבודה. לדוגמה, כאשר מורים מזמינים הורים לאירועים המתוכננים לשעות מאוחרות של היום, או כאשר חוקי-עזר עירוניים מאפשרים פתיחת החנויות גם בשעות הערב, גדל הסיכוי שהגברים יטלו חלק בפעילויות אלו. מאז אמצע שנות ה-80 קיימת מגמה ברורה להארכת שעות-המיסחר, במיוחד במרכזי-הקניות העירוניים החדשים. במספר סופרמרקטים בערים הגדולות אפשר לערוך קניות בשעות הלילה. ובתל-אביב ישנם סופרמרקטים הפועלים 24 שעות ביממה. שינויים מיבניים אלה מאפשרים גמישות רבה יותר בחלוקת עבודות-הבית. לדוגמה, בסקירת מחקרים ישראלים על תיכנון זמני-עבודה אלטרנטיביים, מרווחים בר-חיים ושביט (1987) כי כאשר שבוע-העבודה הוא בן חמישה ימים, יום ו' משמש בעיקר לקניות ולעבודות משפחתיות, והבעלים נוטלים חלק בכך, אם כי הם נוטים יותר מנשותיהם להשתמש ביום הנוסף גם לפעילויות פנאי ונופש.

### "הקן הצפוף" של האשה

ברוב המדינות האחרות, כאשר הילדים עוזבים את הבית, לרוב אחרי סיום בית-הספר התיכון, פוחת משמעותית תפקידה ההורי של האשה, מצב הידוע בשם "הקן הריק". בישראל, שירות-החובה בצבא גורם תכופות לכך שהתפקיד ההורי מתרחב וגדל. לא זו בלבד שלא נוצר קן ריק, אלא התרבות הישראלית מעצבת תפקיד מיוחד עבור "הורה של חייל". תפקיד זה כרוך בציפיות לא רק לתמיכה ריגשית אינטנסיבית, כי אם גם לאספקת שירותים אישיים/ביתיים מגוונים. הצבא, באופן רישמי ומפורש, מבקש את תמיכת ההורים במהלך תקופה זו, ומעודד את השתתפותם בסידרת "טקסי מעבר" (rites de passage) הקשורים עם הקריירה הצבאית של הבן או הבת. אף ששני ההורים מתחלקים בגאווה ובראגה, הרי האם בעיקר היא זו המספקת את השירותים. לדוגמה, תכופות מעדיפים החיילים שמדיהם יכובסו ויגוהצו בבית, במקום להחליף את הבגדים המלוכלכים בנקיים, העלולים להתאים פחות לגופם. חזרתו של חייל הביתה לשבת נחשבת כגורם המצדיק השקעה מוגברת של האם בפעילויות בישול ופינוק שונות. אלו מתבטאות גם בחבילות המכילות מעדנים מעשה ידי אמא, הנשלחים לבסיס הצבאי בו משרת הבן (שירותו הצבאי של בן גורר, כך דומה, יותר פעילויות אימהיות מאשר שירותה של הבת, אך אין נתונים שיוכיחו זאת). השיחרור מהצבא אינו מרוקן בהכרח את הקן: כאשר השירות הצבאי מסתיים, והילדים מתחתנים, הנשים – תכופות יותר מן הגברים – מגוייסות לפעילות "סבתאיות" כדי להטות שכם, בעת שהדור הצעיר עוסק בבניית קריירה משלו.

הטיפול בהורים קשישים וחולים כרוניים הינו תחום נוסף של עבודות משפחתיות, שלעיתים תכופות הופך לאחריות של האשה (Clibulski, 1981). האוכלוסיה הישראלית מזדקנת והולכת. ב-1970, 1.4 אחוז מהאוכלוסיה היו בגיל 75 שנים ומעלה, ב-1985, שיעור האוכלוסיה בגילים אלה היה 3.5 אחוזים. מדיניות הבריאות ביחס לטיפול בקשישים ובחולים כרוניים מגדילה – אם כי לא במכוון – את הנטל המשפחתי המונח על שכם האשה. השירותים הקיימים – ועל כך יש הסכמה כללית – אינם יעילים. בנסיון לספק טיפול הומניטארי יותר, ובמקביל גם להפחית את תקציבי בתי-החולים, מדיניות הממשלה הינה להעביר – כאשר הדבר אפשרי – את הטיפול בחולים כרוניים ובקשישים מבית-החולים אל הבית. מספר גדל והולך של נשים



עובדות, שהקריירה שלהן עדיין מסוגלת לצמוח ולהתעשר, מוצאות עצמן מחויבות להיענות לדרישות מתגברות לזמן מצד הורים מזדקנים.

רוב מה שנאמר ונכתב ביחס לקונפליקט בית משפחה נוגע להשפעות המכשילות שיש בנוכחותם של ילדים קטנים על קריירות של נשים. רק מעט תשומת-לב הוקדשה לדרישות המתמשכות לזמן ולמחויבותן של נשים. הנובעות מתפקידיהן כאימהות של חיילים, כבנות להורים מזדקנים וכסבתות לנכדים קטנים.

## אסטרטגיות תעסוקה של נשים

בתגובה על דרישות הזירה הביתית, נאלצות נשים להעדיף מישרות חלקיות, מישרות הקרובות לבית ומישרות שזמניהן מותאמים למערכת-השעות של הילדים בבית-הספר. כמו הוראה, או מישרות שעות-העבודה שלהן גמישות, כמו אחיות. מחקרים של עבודה (Eliasson, 1988; גפני, 1981; שפירא ועציוני-הלוי, 1973), חוזרים ומגלים כי "שעות העבודה" או "עבודה קרוב לבית" הינם מאפייני מישרה חשובים יותר לנשים מאשר לגברים. במחקר שלנו על 137 זוגות של רופאים (יזרעאלי, עומד להתפרסם), נמצא מיתאם בין שביעות-הרצון הכללית מן העבודה לבין שביעות-הרצון מן האפשרות שהעבודה מעניקה לשילוב בית ועבודה אצל נשים ( $p < .01$ ,  $r = .37$ ). אך לא אצל גברים.

## מישרות חלקיות

עבודה חלקית הינה הפתרון הנפוץ והמקובל ביותר (יזרעאלי, 1982). 70 אחוזים מן העובדים החלקיים ב-1985 היו נשים. 44 אחוזים מן הנשים ו-16 אחוזים מן הגברים עבדו במישרות חלקיות. נשים עבדו בממוצע 29 שעות בשבוע, וגברים - 40 שעות בשבוע. הגידול בשיעור הנשים הנשואות בכוח-העבודה, הגדיל את שיעור הנשים בתעסוקה החלקית. חלקה של התעסוקה המלאה בקרב נשים יהודיות ירד מ-57.4% ב-1970 ל-44.4% ב-1980 וחלקה של התעסוקה החלקית עלה מ-30.5% ל-40.4% - היתרה הינה אבטלה או אי-הימצאות זמנית בעבודה (Ben Porath and Gronau, 1984). ב-1984, הסיבות העיקריות לכך שנשים עבדו פחות מאשר במישרה מלאה (35 שעות בשבוע) היו כדלקמן: "עקרות-בית", 50.2%; "לימודים" 8.6%; ו"לא מעוניינות בעבודה במישרה מלאה", 2%. מעניין לציין, כי שיעור הנשים העובדות במישרה חלקית בין העובדים המדעיים, האקדמאיים והטכניים (בסביבות 50%) היה גדול יותר מאשר בין העובדים הפקידותיים והתעשייתיים (בסביבות 32%). ממצא זה תומך באבחנתה של אבגר (Avgar, 1985). כי עבודה חלקית הינה יותר עניין של נוחות לגבי נשים רבות, מאשר הוכחה למחויבות נמוכה.

## גומחה נשית

אסטרטגיה שנייה היא לבחור גומחות ("נישות") עיסוקיות. המאפשרות לאשה לשלוט על שעות עבודתה. שעות-עבודה נעימות ונוחות הינן בין נקודות-המשיכה העיקריות של השירות הציבורי, שם כ-60 אחוזים מן המועסקים הינן נשים (עפרוני, 1988). אפילו נשים פרופסיונליות נוטות להתרכז בהתמחויות או במקומות המאפשרים שליטה על שעות העבודה. לדוגמה, שעות-עבודה קבועות נוחות הינן בין נקודות-המשיכה העיקריות של השירות הציבורי, שם

מהוות נשים 71 אחוזים מכלל הרוקחים, ו-57 אחוזים מכלל עורכי-הדין (נציבות שירות המדינה, 1987: 117). בהשוואה ל-46.2%, ו-40.6% בהתאמה. בכוח-העבודה הכללי. מחקר (צימר והלפרין, 1978) על ההתמחות העיסוקית של רופאים גילה כי, להוציא רופאי-ילדים, 83.4% מן הנשים, אך רק 38 אחוזים מן הגברים). התמחו בתחומים ששופטים בלתי-תלויים דירגו אותם כגבוהים, מכחינת האפשרויות לשליטה על שעות העבודה.

### ויתור על הזדמנויות

לכודות ב"מוסד התובעני" של המשפחה (Coser and Coser, 1974), נטו הנשים לתמרן בין משפחה ועבודה על-ידי ויתור על הזדמנויות בעבודה. או על-ידי הימנעות מעיסוקים או מתפקידים "תובעניים". לניהול, לדוגמה, אין אף אחד מהמאפיינים המאפשרים לאשה לתמרן בין תפקידיה הרבים (Israeli, 1988b). קיימת התנגדות להעסיק מנהלים במישרות חלקיות: רק 21.4 אחוזים מכלל המינהלניות והמנהלות עובדות עבודה חלקית, בהשוואה ל-46.6 אחוזים מכלל העובדות האקדמאיות ו-52.1 אחוזים מכלל העובדות הפרופסיונליות והטכניות האחרות אף שלמנהלים, בדרך-כלל, יש אפשרות גדולה יותר בקביעת תוכנית הזמנים שלהם מאשר לעובדים ברמות נמוכות יותר, הרי לעומת זאת, עומס-העבודה שלהם הינו פחות ניתן לחיזוי, ונוטה יותר להתרחב מעבר לשעות-העבודה הרישמיות. נוסף לכך, לעבודת שעות נוספות יש ערך סימלי חשוב, כביטוי למחויבותו של העובד כלפי האירגון. מבחינה זו, התפקיד הניהולי חודר בצורה קשה וחדה יותר לספירת הזמן-הביתי מאשר תפקידים עיסוקיים אחרים, והדבר גורם לרטינה ולהתנגדות מצד בן-הזוג והילדים ויוצר רגשי אשמה אצל האם. דבר זה יכול להסביר, לפחות חלקית, מדוע רק ל-50% מכלל המינהלניות והמנהלות שאינן רווקות יש בבית ילדים מתחת לגיל 14, לעומת 67.5 אחוזים מכלל העובדות האקדמאיות והפרופסיונליות ו-73.7 אחוזים מכלל העובדות הפרופסיונליות והטכניות האחרות (מנהלים הינם גם מבוגרים יותר בממוצע מאלה המועסקים בעיסוקים אחרים). בהתחשב ב"חמדנות" של התפקידים הביתיים של האשה וב"תובענות" של התפקידים הניהוליים, הרי כוח-המשיכה של האחרונים כלפי נשים נשואות עם ילדים, קטן יותר מזה של מסלולים פרופסיונליים חליפיים.

### על אש קטנה

אסטרטגיה נוספת של התמודדות: האשה מחזיקה את עבודתה "על אש קטנה" כל עוד הילדים קטנים, ומגדילה את השקעותיה במקום-העבודה כאשר הם גדלים ונעשים יותר עצמאיים. מעניין לציין, כי בין השנים 1979-1984, קבוצת הגיל היחידה שבה היה גידול בשיעור העובדים במישרות מלאות היתה זו של נשים בגילים 35-44 (למ"ס אפריל 1986: 92). במחקר שטרס פורסם ואשר בו נבדקו יותר מ-900 מנהלים ישראליים, מצאתי כי 48 אחוזים מן הנשים ו-35 אחוזים מן הגברים ציינו כי במקרה מסויים הם סירבו להזדמנות לקידום או בלמו את קידום הקריירה שלהם. ואולם, הסיבות לכך היו שונות בהתאם להתפלגות המינים: 77 אחוזים מן הנשים ו-21 אחוזים מן הגברים אמרו כי הסיבה היתה "חשש מגרימת נזק לילדים", בעוד ש"חוסר עניין בתפקיד שהוצע" היה הסיבה שניתנה על-ידי 47 אחוזים מן הגברים ו-19 אחוזים מן הנשים. האסטרטגיה של "האש הקטנה" היתה יכולה להיות פתרון כר-ביצוע, אלמלא העבודה שלוחות-הזמנים של קריירות, הבנויים כיום על הנסיון הגברי, מצפים מאנשים להגיע לשיא הקריירה שלהם בשנות ה-40 המוקדמות, ולא להתחיל או בבניית הקריירה.



לעיתים תכופות, אובדן ההזדמנות אינו כה גלוי וברור, משום שהתוצאות הן לטווח הארוך, והן פוגעות קשה בעמדתן התחרותית. דוגמה לאסטרטגיה כזו ולחוסר הסימטריה בין גברים ונשים, מבחינה זו, מוצאת ביטוי בולט וחד במחקר (דואניאס, 1988) על ההחלטה לצאת לשבתון באקדמיה, בקרב זוגות שבהם לשני בני-הזוג יש קריירה. דואניאס גילתה, כי בתהליך קבלת ההחלטה אם לצאת לשבתון, הגברים נתנו יותר מישקל לגורמים הקשורים לקריירות שלהם מאשר לקריירות של נשותיהם. הנשים, לעומת זאת, נתנו מישקל גדול יותר לשיקולים הנוגעים לקריירה של בני-זוגן והיו מושפעות, יותר מן הגברים, מן הדרך שבה תפסו את התגובה של בני-זוגן לקריירה שלהן ופחות מן הגורמים הנוגעים לקריירות שלהן עצמן. נשים נטו פחות מגברים לצאת לחו"ל בשנת השבתון, ואלו שיצאו לחו"ל נטו לעשות זאת לתקופת זמן קצרה יותר. אם נביא בחשבון את העובדה שהשבתון מציע הזדמנות יחידה במינה לאקדמאי ליצור ולחזק רשת קשרים בלתי-פורמליים, החיונית והמכרעת במיגוון עצום של דרכים לקידום הקריירה, הרי ממצאיה של דואניאס תורמים מימד נוסף להבנתנו מדוע שיעור הנשים מצטצמם באופן כה רדיקאלי, ככל שאנו נעים מעלה בהירארכיה האקדמית (תורן, 1988).

### המחיר

קשה להעריך את המחיר לטווח הארוך, שמשלמות הנשים על כך שהן מתפשרות בהשקעותיהן בשוק העבודה. לדוגמה, הנכונות לנסוע למרחקים גדולים יותר כדי להגיע לעבודה מגדילה את היקף הזדמנויות העבודה. ממחקר שנעשה לא מכבר על-ידי סמיונוב ולוין-אפשטיין (1988), אנו למדים כי לנשים שעבדו מחוץ ליישוב בו התגוררו, היו הכנסות גבוהות יותר וסטטוס מקצועי גבוה יותר מאשר לנשים שעבדו במקום יישובן. יתר על כן, 57 אחוזים מפער ההכנסות בין הנשים שנאלצו לנסוע למרחקים גדולים יחסית כדי להגיע לעבודה, לבין אלו שלא נאלצו לעשות כן, נבעו ישירות מתנאי השוק הטובים יותר לעובד, כתוצאה מעצם הצורך לנסוע למרחק גדול כדי להגיע לעבודה. חוקרים אלה מצאו, כי 46 אחוזים מכלל הגברים הפעילים מבחינה כלכלית בישראל מועסקים מחוץ למקום יישובם, לעומת 32 אחוזים בלבד מן הנשים. אחוז הנשים הנשואות בין אלה שאינם נוסעים מרחקים לעבודה היה גבוה מאשר האחוז שלהן בין אלה הנוסעים מרחקים לעבודה. יתרה מזו: לנשים שאינן נוסעות מרחקים לעבודה יש יותר ילדים בממוצע מאשר לנשים שנוסעות מרחקים לעבודה. ממצא זה מוביל למסקנה, כי אימהות מוותרות על הזדמנויות הכרוכות בצורך בתנועה רבה, כדי לעבוד קרוב יותר לבית.

בטווח הקצר, נשים אינן נענשות על בחירה במישרות חלקיות - בישראל. בניגוד למדינות רבות אחרות, עובדים חלקיים נהנים מאותן הזכויות של עובדים במישרה מלאה, במונחים של בטחון בקביעות, בטחון סוציאלי והטבות לעובדים. יתר על כן, (Lewin-Epstein and Stier, 1987), הנשים הישראליות נהנות ממיבנה העיסוקים היוצא-דופן של המיגזר הציבורי, בו מועסקים יותר מ-50 אחוזים מכלל כוח-העבודה הנשי. כאשר הישוו את המיגזר הציבורי עם המגזר המרכזי (core) והפריפריאלי (peripheral) של שוק העבודה, מצאו לוין-אפשטיין ושטייר כי "עובדים במיגזר הציבורי - גברים ונשים כאחד - נהנים מתנאי העבודה הטובים ביותר: הם מרוויחים את המשכורות הגבוהות ביותר בממוצע, למרות שהם עובדים פחות שעות בשבוע



מאשר עובדים אחרים", ויש להם יציבות גדולה יותר בעבודה. בניגוד למצב במדינות מערביות אחרות, לנשים בישראל יש תת ייצוג במיגוזר הפריפריאלי הנהנה מפחות יתרונות. ואולם, בכל אחד מבין המיגוזרים, משכורות הנשים נמוכות ממשכורות הגברים.

ברור שנשים רבות מסכימות ואף מביעות שביעות-רצון מתפקידי עבודה מישניים. במגמה להקדיש את עצמן כראש ובראשונה לתפקידים משפחתיים, שהתרבות השוררת רואה בהם ערך חשוב ביותר. ואולם לאותן נשים, אשר בגלל צורך כלכלי או בגלל רצון בקידום בקריירה, חותרות למעורבות נרחבת יותר בשוק העבודה, הלחצים הנובעים מנורמות חברתיות, והמחסומים המוצבים על-ידי האחריות המשפחתית, הינם קשים וחמורים. לדוגמה, במחקרה על מידגם כלל-ארצי מייצג של אימהות נשואות בנות 28, מצאה אבגר (Avgar, 1985) כי 44.6 אחוזים מכלל אלו שעבדו במישרה חלקית ציינו כי היו מעדיפות לעבוד במישרה מלאה, אך עובדות במישרה מלאה היו פחות מרוצות, במידה משמעותית, מיכולתן לשלב משפחה ועבודה מאשר העובדות החלקיות. באותו מחקר בדקה אבגר את רמת שביעות-הרצון של נשים ממאפיינים שונים של עבודתן, ומצאה כי גם עובדות במישרה מלאה וגם עובדות חלקיות דירגו את "שביעות-הרצון מן ההזדמנות לקידום" כמאפיין הנמוך ביותר או קרוב מאוד לנמוך ביותר מבין 15 מאפייני העבודה.

הנקודה העיקרית הניטענת בזה היא כי מרכזיותם של חיי המשפחה וההשתכללות והאינטנסיביות הגדלות והולכות של המשימות המבוצעות עבור המשפחה, גם במיסגרת הבית וגם מחוצה לו, בנוסף לחלוקה הבלתי-סימטרית של העבודה הביתית בין הבעל והאשה, הינם גורמים מכריעים בעיצוב הבחירה המקצועית של נשים, בהחלטותיהן לגבי הקצבת הזמן והכיוון, בחוזק ובעיתוי של קריירות העבודה שלהן. למראית עין, החלטתן של נשים להגביל את השקעות הזמן בשוק העבודה לטובת השקעות זמן במשפחה ניראית כפרי החלטה מרצון ובחירה חופשית, בהתאם לערכיהן ולהעדפותיהן. בדרך-כלל, ישנה התעלמות מן המאפיין הכופה, הכולט, של הצו החברתי, התובע מנשים לעשות כן, ומהסדרים המיבניים המרפים את ידיהן מלעשות משהו אחר, והמונעים מהן השגת הישגים בתחומים אחרים.

ואולם, האופי התובעני של מוסד המשפחה מסביר רק חלקית את העובדה שכה מעט נשים מגיעות לעמדות בכירות בעולם העבודה. מצטברות והולכות ראיות שיטתיות לקיום אפליה בקבלה לעבודה, בהצבה לתפקידים, בגישה להכשרה, במשכורת ובהטבות וקידומים אחרים בעבודה (עפרוני, 1980; יזרעאלי ותבורי, 1986; צמח ופולר, 1984; Gronau, 1982; Avgar, 1985; Israeli and Gaier, 1979; Lewin Epstein and Stier, 1987; Pazy, 1986; Semyonov and Kraus, 1978; Haberfeld and Shenhav, 1983).

העובדה שעמדות והתנהגויות מפלות אינן נרונות ביתר פירוט בפרק זה, לא נועדה להמעיט בחשיבותן. הן לגבי המוביליות של הנשים, והן לגבי חלוקת העבודה במשפחה, בהתאם למין. אף שהאמונה המקובלת היא כי חובותיהן המשפחתיות של נשים הינן גורם עיקרי באפלייה מצד המעסיק, הרי ניתן לטעון בצורה משכנעת, כי עמדתן הנחותה של נשים בשוק העבודה הינה אחד הדברים העיקריים המפריעים לשינוי החלוקה המסורתית של העבודה בבית, כאשר הכנסותיהן הפוטנציאליות של נשים הינן קטנות בצורה משמעותית מאלו של בעליהן.



הרי לא לגברים ולא לנשים יש מוטיבציה למצוא הסדרים חליפיים. ואולם, כאשר מתרחבות ההזדמנויות הכלכליות והריאליות של נשים, גדל הסיכוי שהמצב ישתנה. במחקרי לגבי זוגות של רופאים, מצאתי כי ככל שגדל נתח ההכנסה-המשפחתית הכללית שנתרם על-ידי האשה, כן גדל מספר השעות שהבעל הקדיש לעבודות הבית וגדל הסיכוי שהבעל יהיה זה שיישאר בבית, כאשר יקרה לילד משהו בלתי-צפוי, שימנע מאחד ההורים לצאת לעבודה.

## נשים, עבודה, משפחה ומדיניות ציבורית

מדיניות התעסוקה ביחס לנשים היתה והינה, בראש ובראשונה, פראגמטית, והיא מיועדת לשירות האינטרסים הלאומיים, ולאוו דווקא לקדם ספציפית את הזדמנויות התעסוקה לנשים. לדוגמה, בשנות ה-50, העדיפות במדיניות הממשלתית היתה: למנוע ממשפחות העולים החדשים, שהתיישבו בעיירות הפיתוח, מלנטוש עיירות אלו לטובת המרכזים. העירוניים הגדולים. המדיניות הרגישה את הצורך ליצור מישרות, בראש ובראשונה, עבור הגברים, שהוגדרו כראשי המשפחה וכמפרנסים העיקריים של המשפחה. רק תשומת-לב מישינת ניתנה למישרות עבור נשים, ודבר זה נעשה מתוך כוונה לאפשר להן להגדיל את רמת-החיים של המשפחה<sup>(2)</sup>. אולם, החברה הקולטת הביטה על כניסתן של נשים עולות לכוח-העבודה כעל "הסימן הראשון להסתגלות מוצלחת לחברה הישראלית" (Honig and Shamai, 1978: 405).

### חקיקה מגינה

בתקופה שלאחר מלחמת ששת-הימים, החלטות הממשלה לפתח את התעשייה הבטחונית ותעשיות אחרות ולהרחיב את השירותים החברתיים, יצרו מחסור בעובדים, והובילו לשידול אקטיבי של אימהות להיכנס לכוח-העבודה. כחלק מן המדיניות לעודד תעסוקת נשים, לקחה הממשלה את בניית התשתית למעונות יום מידי אירגוני הנשים, והחישה את הקמתם. המדיניות הקודמת, של מתן שירותי-טיפול בילדים כמעט אך ורק לילדי משפחות הזקוקות לסעד, הוגדרה מחדש והעריפות הוזהו לכיוון מעונות יום לילדיהן של אימהות עובדות. התשלומים עבור השירותים נקבעו בצורה מורגת, בהתאם להכנסת האם בלבד, מתוך ההנחה כי החלטת המשפחה לגבי עבודת האם מבוססת על חישובים של עלות השירותים החליפיים ביחס להכנסותיה הפוטנציאליות של האשה. מדיניות התשלום היתה מיועדת לספק תמריץ למשפחה לתרום את עבודת האשה. עם תחילת האבטלה בשנות ה-80 שוב לא היה תמריץ לעודד כניסתן של נשים נוספות לרוח העבודה. תקציבי הבנייה קוצצו בצורה חדה. ב-1985 הוחלט כי התשלום עבור שירותי טיפול בילדים, ייקבע בהתאם להכנסותיהם של הבעל והאשה גם יחד.

עד אמצע שנות ה-80, החקיקה הקשורה לתעסוקת נשים היתה מכוונת להגנת האם העובדת. לדוגמה, חוק עבודת נשים (1954) אוסר על מעסיק לפטר אשה מסיבות של הריון, או להעסיק אשה הרה שעות נוספות, החל מן החודש החמישי בהריונה. החוק מעניק לאשה את הזכות להיעדר מעבודתה, על חשבון המעסיק, עד 40 שעות, בשל סיבות הקשורות להריונה. אף שהמדיניות הציבורית שיקפה את הדאגה הלאומית לטובתה ולרווחתה של המשפחה, הרי

(2) המקור: זודר קרתי, לשעבר מנהלת המח' לתעסוקת-נשים, משרד-העבודה (שיחה אישית).



היא גם קידמה את הראייה המסורתית של המשפחה, אשר לפיה הנשים הן האחראיות העיקריות לבית ולילדים. חוקים אסרו על העסקת נשים בעבודת לילה (אלא בנסיבות מיוחדות), חיבו אותו לצאת לחופשת-לידה-בתשלום ל-12 שבועות, ואיפשרו להן לצאת לחופשת לידה נוספת עד שנה שלמה, ללא תשלום. הסכמי עבודה קיבוציים איפשרו לאימהות לילדים קטנים לעבוד פחות שעות בשבוע, על חשבון המעסיק, התירו לאימהות להשתמש בימי מחלה כדי לטפל בתלויים בן, והגדירו גיל פנסיה שונה לגברים (65) ולנשים (60).

### מהגנה להזדמנויות שוות

ועדת ראש-הממשלה לענייני מעמד האשה (1978) ציינה כי החקיקה המגינה, שנחשבה כהישג חשוב לנשים בשנות ה-50 וה-60, ניראתה עתה כמקפחת הזדמנויות כלכליות של נשים, ושימשה כתמריץ שלילי למעסיקים לשכור נשים למישרות מכניסות יותר. רק כחלוף כמעט עשור, ב-1986, תיקנה הכנסת את חוק עבודת נשים וביטלה את האיסורים על המעסיקים לשכור נשים לעבודת לילה, אך שמרה על זכות הנשים לסרב לעבוד בלילה. ב-1987 העבירה הכנסת את חוק גיל-הפנסיה השווה, אשר הישווה את גיל הפנסיה לגברים ולנשים - 65, תוך ששמר על זכותן של נשים לצאת לגימלאות בגיל נמוך יותר. ב-1988 הפך חוק ההזדמנות השווה בתעסוקה את זכויות האם לחופשה ללא תשלום ולחופשת מחלה לטיפול בתלויים, לזכויות הוריות. החוק מ-1988 גם הגדיר כבלתי-חוקית אפלייה כלשהי בכל היבטי מערכת-יחסי-העבודה, כולל: פירסום מודעת "דרושים", שכירה לעבודה, השמה, קידום וגישה להכשרה.

החקיקה נגד אפלייה לא הוכיחה עצמה עד כה כמכשיר אפקטיבי להגדלת השיוויון בין המינים, בשוק העבודה (הוועדה למעמד האשה, 1978). מאז קבלת חוק השיוויון בשכר ב-1964, ולמרות אפלייה מתמדת בין המינים בהכנסות, הובאה עד כה לערכאות רק תביעה אחת של שיוויון בשכר (רדאי 1982). ישנן ראיות לכך שפער המינים בשכר אף גדל והלך בעשור האחרון. בעוד שב-1978 הרוויחו נשים המועסקות בשירות הציבורי 78 אחוזים ממה שהרוויחו הגברים, הרי עשור שנים לאחר מכן גדל הפער, וכיום הן מרוויחות רק 71 אחוזים ממה שמרוויחים הגברים (עפרוני, 1988). מקור עיקרי לאי-השיוויון בהכנסה בין המינים נובע מאי-שיוויון בהקצבת ההטבות השוליות, כגון תוספת רכב (עפרוני, 1980); אך עדיין לא נקבע אם הטבות אלו כלולות בחוק שכר-שווה-עבור-עבודה-שווה (רדאי 1982). תביעה חשובה ב-1973 קבעה את זכות הנשים להתנגד לאפלייה בהסכמים קיבוציים. ואולם, 12 שנים לאחר מכן, בתביעה אחרת (נבו נ. הסוכנות היהודית 1985), קבע בית-הדין האיזורי לעבודה כי גילי פרישה מחייבים, שונים לגברים ולנשים, אינם בגדר אפלייה.

חוק הזדמנויות-שוות-בתעסוקה (1981) קבע כי אפלייה בשכירה-לעבודה וכהכשרה הינה בלתי-חוקית, ואסר פירסום מודעות "דרושים" שאינן מאפשרות לאחר מבין המינים להציע עצמו לעבודה מסוימת. עד היום יזם משרד העבודה והרווחה, האחראי לאכיפת החוק, מספר תביעות נגד מעסיקים שפירסמו מודעות המפלות נגד נשים, וזכה בתביעות אלו. אולם כוח-ההרתעה של הסנקציות המפורטות בחוק הינו זניח. כחוק פלילי, הוא שם את נטל הגשת-התביעה וניהולה על שכמ סוכנויות האכיפה הממשלתיות ולא על שכמ היחידה המופלה. עם



זאת, הוכחת אפלייה בהתאם לתנאי החוק היא בעייתית מאוד. מעולם לא הוגשה לערכאות תביעה על אפלייה בקבלה לעבודה ובהכשרה לעבודה. הכשלון בניצול הצעדים האנטי-אפלייתיים לשיפור מצב התעסוקה של נשים, נובע מפגמי החוק וגם מאי-רצון או מאי-יכולת של המועסקים ואירגונייהם להתמודד עם הבעיה (רדאי, 1983; בונפארט, 1985). חוק שיוויון ההזדמנויות בתעסוקה משנת 1988 מעביר את נטל הוכחת אי-האפלייה על שכם המעסיק, ומספק אמצעים חוקיים למאבק באפלייה, שנעדרו מן החוק הקודם. ואולם, מנגנוני האכיפה עדיין הינם פגומים במידה גדולה. כפי שמציינת רדאי (Raday, 1987), "לאכיפה מינהלית דרוש מימון, וזה גורם להוצאות". החוק החדש אינו מספק את האמצעים לכיסוי ההוצאות האמורות. עם זאת, בישראל יש כיום עורכי/עורכות-דין פמיניסטיים, וכן משאבים פיננסיים ותמיכה אירגונית, העומדים לרשות נשים המוכנות להיאבק על-ידי הגשת תביעה בבית-משפט, יותר מכפי שהיו אלה בנמצא לפני עשור שנים. לאור מצב זה יתכן בהחלט שהחוק החדש יביא בכנפיו תקופה חדשה של תביעות משפטיות נגד אפלייה, אשר תבלטנה במידה רבה נושאים אלה.

העדיפות הנמוכה המיוחסת לשיוויון הזדמנויות בסדר-היום הלאומי והדיעה מצד החברה, כי עבודה הינה בת חשיבות מישנית לנשים, משתקפות היטב במדיניות בתי-הספר ומוסדות הטיפול בילדים. מספר המקומות במעונות יום אינו מספיק (Davidovic and Churchman, 1984) ויום-לימודים קצר, בו נשלחים הילדים הביתה בזמנים משתנים, מן הצהריים ועד שעות אחר-הצהריים המוקדמות, במדינה שבה הארוחה העיקרית היא בצהריים, מונע מנשים להגדיל את השקעותיהן בשוק העבודה. מעניין לציון, כי בתקופה שקדמה להקמת המדינה, בבתי-הספר שהשתייכו לזרם העובדים היה יום-לימודים ארוך, אשר שיקף את מחויבותם האידיאולוגית. מאז סוף שנות ה-70 הופחתה במידה גדולה התמיכה הממשלתית לבניית מעונות-יום לילדים שעדיין אינם בגיל בית-ספר. תוכניות להרחבת יום-הלימודים הארוך הושלכו למגירה, וכרכים מן המקומות שבהם כבר היה יום-לימודים ארוך, הוא הופסק. תחת היד הכבדה של קיצוצי התקציב, שפגעו קשה במיוחד בתחומי החינוך והשירותים הציבוריים והחברתיים האחרים במהלך שנות ה-80, קוצצו שעות ההוראה, ובוטלו שעות לימודים וחינוך שהוגדרו כ"בלתי-חיוניות".

לסיכום, מדיניות התעסוקה, לפחות עד לאחרונה, תאמה את המגמות החברתיות המסורתיות ותמכה בהן. חרף המערך של צעדים אנטי-אפלייתיים ו"חבילת" מדיניות שנועדה לסייע לאימהות עובדות, המשיכה לשלוט החלוקה המסורתית של העבודה על-פי המינים, כאשר הגברים מקבלים תפקידים בתור מפרנס המשפחה בעוד שהנשים מוגבלות, ברוב המקרים, לתפקידים כלכליים המשלימים את הכנסת המשפחה. ב-1984, 80 אחוזים מן הנשים תרמו פחות מ-20 אחוזים להכנסות משפחותיהן (המרכז לחקר המדיניות, 1985). ב-1987, כאשר נשים היוו 40 אחוזים מכוח-העבודה, הן תרמו רק 13.4 אחוזים לסך כל המס שניגבה מיגיעה אישית<sup>(3)</sup>. אף שהמדיניות הציבורית מילאה תפקיד בתהליך שאיפשר לנשים לחרור לשוק העבודה, היא גם תרמה לכך שנשים נעשו לאזרחים ממדרגה שנייה במשק.

(3) יורם גבאי, משרד האוצר, בוד"ח לועדת קוברסקי לשירות המדינה.



## סיכום

מטרתו העיקרית של פרק זה היתה: לבחון את ההזדמנויות ואת ההתנהגות הכלכלית של נשים בשוק העבודה, בהקשר ההשפעה של חיי המשפחה ושל המדיניות הציבורית. אי-השוויון בין המינים, והאפלייה בקריירה, אינם נתפסים, בדרך-כלל, כבעיות חברתיות חשובות בישראל (יזרעאלי ותבורי, 1986). אירגוני הנשים הגדולים, כמו גם התנועה הפמיניסטית, נכשלו עד כה במתן חסות פעילה לנושאים אלה, והעניקו יתר תשומת-לב לנושאי אונס והכאת נשים על-ידי בעליהן (Israeli and Tabory, 1988).

סוג הפמיניזם הליברלי המתון, שחדר לאירגוני-הנשים החזקים בעשור האחרון, מעניק חסות לראייה ניאו-מסורתית של החלוקה בעבודת משק-הבית. הוא תומך בהגדרת רמת-הפעילות של הבעלים בחובות משק-הבית, אך אינו כולל ראייה של שותפות בניהול משק-הבית. אופיינית לגישה זו הינה הסיסמה "הייה גבר, תן לה יד", שנתחברה על-ידי נעמ"ת, בתור הנושא העיקרי לחודש "מעמד האשה", שנערך על-ידי אירגון זה ב-1985. באמצעות נסיון זה להגדיר מחדש "גבריות", ממריצים את הבעל לקחת חלק גדול יותר בעבודה, אך לא באחריות. ההבדל הינו משמעותי. אחריות תובעת מעורבות פסיכולוגית, גם אם אין אתה עושה את העבודה. היא מערבת את האדם בתיכנון, בפיקוח, ובמציאת פתרונות חליפיים, כאשר אי-אפשר לבצע את התוכנית המקורית.

נשים ממשיכות לראות הזדמנויות חסומות והבדלים בתיגמול בהתאם למין, כבעייה אינדיבידואלית ולא מיבנית וכתוצאה מכך - כבעייה אישית, ולא-דווקא פוליטית. לדוגמה, למרות שנשים מתוגמלות בשיעורים נמוכים יותר עבור הונן האנושי מאשר גברים (סמיונוב וקראוס, 1983), אין הן מגיבות למצב זה כמונחים של קיפוח יחסי ואי-צדק, "במקום זאת, הן מגיבות לשאלת ההגינות והצדק, כאילו הפגמים שלהן בתשומות הקשורות לעבודה הם האחראים היחידים ומשום כך מצדיקים - את קיפוחן בהכנסה" (Yuchtman-Yaar, Moore and Fishelson, 1987). תגובה זו מוסברת בנטייתן של נשים להשוות את הכנסותיהן עם הכנסות נשים אחרות, ולהימנע מהשוואתן עם הכנסותיהם של גברים. השוואות בתוך המין מובילות להפחתה בשיפוטן לגבי הסטנדרטים של מה צודק והוגן, בעוד שהפרדת עיסוקים בהתאם למין, מצב מיבני, מחלישה את רצונן של הנשים לערוך השוואות בין המינים. האמונה בצידקת קיפוחן ובקיום שיוויון הזדמנויות לנשים "המוכשרות ובעלות המוטיבציה" בישראל, כמו גם באופי הטיבעי והרצוני של התפקידים המשפחתיים של נשים, כולמים את התפתחות הכרתן ומודעותן של נשים, שהינה תנאי מוקדם חשוב לתמורה חברתית.

בשנות ה-70 זכתה העובדה שנשים, במיוחד אימהות, עובדות מחוץ לביתן, ללגיטימציה חברתית. אינדיקטור לגישה זו קיים בממצאי סקר של מידגם מייצג של האוכלוסיה הבוגרת, כי שיעור גבוה יותר של שני המינים מאמין כי האשה העובדת היא נשית יותר מאשר עקרת-הבית (צמח, 1984). ישנם מספר סימנים מוקדמים לכך שבעשור הבא, מספר גדל והולך של נשים יעניקו עדיפות רבה יותר לבניית קריירות עיסוקיות. בין האינדיקטורים המובילים למגמה זו - תיכנון משפחה רציונלי יותר (פרס וכץ, 1984: 29), רחיית הנישואין וירידה בפיריון האשה, ההישגים ההשכלתיים הגדלים והולכים של נשים, יותר ויותר מודלים כולטים של נשים מצליחות, הסכמה וקבלה גדולה יותר לנשים כמועסקות, יותר הסכמה לנשים כמנהלות



ונתנות הוראות, אף כי במידה פחותה (גפני, 1981; צמח, 1984) ומסה קריטית של נשים ברמות הנמוכות של האירגונים, שמהן נערך הגיוס לרמות הגבוהות יותר. ככל שיותר ויותר נשים חודרות לעיסוקים הבלתי-מסורתיים, או מנסות לנוע במעלה הסולם האירגוני, גדל הסיכוי שהן תגענה להתמודדות ישירה מול גברים, ותתנסינה ב"אפקט תיקרת הזכוכית" של מוביליות חסומה ושל אי-שיוויון בהזדמנויות. אופייה של תגובת הנשים יהיה גורם מכריע בקביעת כיוון ההתפתחויות בעתיד. כיצד תגבנה - האם כיחידות, או בצורה קולקטיבית - לכך עדיין אין תשובה ברורה.



## מקורות

### א. עברית

- בר חיים, אביעד, וזאב, שביט, לוח זמנים חליפיים, סקר ספרות והצעת מחקר, מכון ירושלים והאוניברסיטה הפתוחה, 1987.
- בר יוסף, רבקה, אן בלום וצביה לוי, עמדות בנות 17 כלפי תפקידי המינים, המכון לחקר עבודה ורווחה, האוניברסיטה העברית, ירושלים, 1977.
- גפני, יעל, נכונותם של גברים ונשים בישראל למלא תפקידים מינהליים בכירים, עבודת מסטר, אוניברסיטת בר-אילן, המחלקה למדעי המדינה, 1981.
- דואניס, איריס, קבלת החלטה בדבר יציאה לשנת שבתון של סגל אקדמאי בקרב זוגות בעלי קריירות כפולות, עבודת גמר לקראת התואר מוסמך אוניברסיטה במדעי הניהול בפקולטה לניהול, אוניברסיטת תל-אביב, 1988.
- הוועדה למעמד האשה, צוותי הוועדה למעמד האשה, דיונים וממצאים. המרפס הממשלתי, ירושלים, 1978.
- המרכז לחקר המדיניות החברתית בנוגע להתחלקות הכנסות שמקורן ביגיעה אישית, אוגוסט, ירושלים, 1985.
- יזרעאלי, דפנה, נשים בעולם העבודה, בתוך: ד. יזרעאלי, א. פרידמן ור. שריפט, נשים במילכוד, הקיבוץ המאוחד, תל-אביב, 1982.
- יזרעאלי, דפנה ותבורי, אפרים, תפיסת מעמד האשה בישראל כבעייה חברתית, מגמות, כרך ל', 1987, 435-448.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הירחון הסטטיסטי לישראל, ירושלים, 1976, כרך כ"ז (7), יולי.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הירחון הסטטיסטי לישראל, ירושלים, כרך ל"ט (4), אפריל, 1988.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, השנתון הסטטיסטי לישראל, ירושלים, כרך 38, 1987.
- נציבות שירות המדינה, משרד האוצר, ירושלים, שנתון, כרך 37, 1987.
- עפרוני, לינדה, קידום ושכר בשירות הממשלתי בישראל - האם הנשים מופלות לרעה? המכון לחקר עבודה ורווחה, האוניברסיטה העברית, ירושלים, 1980.
- עפרוני, לינדה, נשים בשירות הממשלתי - ניתוח השוואת שנת 1988 לעומת שנת 1978.



נציבות שירות המדינה, השירות להדרכה ולהשכלה, ירושלים, 1988.

פרס, יוחנן, ורות, כץ, האם העוברת ומשפחתה, דו"ח מחקר, משרד העבודה והרווחה, ירושלים, 1984.

צימר, חוה, ונילי, הלפרין, התפלגות נשים בתחומי הרפואה בישראל, עבודה סמינריונית, החוג ללימודי עבודה, אוניברסיטת תל-אביב, 1978.

צמח, יונה, נשית בעבודה וטובה בבית, נעמת: ירחון האשה בעבודה ובחברה, פברואר-מרץ 1984, 23-14.

צמח, תמר, וציונה, פלד, מעמד האשה בעיני הציבור: חקר תפיסות ועמדות בנושא השוויון בין גברים ונשים בישראל, דו"ח שהוגש לוועדת ראש הממשלה למעמד האשה, ירושלים, 1983.

רדאי, פרנסיס, נשים במשפט הישראלי, בתוך: ד. יזרעאלי, א. פרידמן ור. שריפט, נשים במילכוד, הקיבוץ המאוחד, תל-אביב, 1982.

שפירא, רינה, וחווה, עציוני-הלוי, מי אתה הסטודנט הישראלי? עם עובר, תל-אביב, 1973.

שריפט, רות, נישואים, אופציה או מילכוד, בתוך: ד. יזרעאלי, א. פרידמן ור. שריפט, נשים במילכוד, הקיבוץ המאוחד, תל-אביב, 1982.

## ב. אנגלית

Avgar, Amy, *The Integration of Work and Family Roles among a Cohort of Young Israeli Women*, report presented to the U.S.-Israel Binational Fund, Jerusalem, 1985

Bem and Bem, *Training the Woman to Know her Place: The Power of a Nonconscious Ideology*, in: D.J. Bem (ed), *Beliefs, Attitudes and Human Affairs*, Belmont, Calif.: Brooks/Cole, 1970.

Ben-Porath, Yoram and Reuben Gronau, *Jewish Mother Goes to Work – Trends in the Labor Force Participation of Women in Israel, 1955–80*, Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel, Discussion Paper no. 83.10, Jerusalem, 1984.

Boneparth, Ellen, *In the Land of the Patriarchs: Women, Power and Policy in Israel*, unpublished manuscript, 1985.

Cibulski, Ora, **Wives and Daughters: Primary Supporters of the Elderly**, paper presented at The First International Interdisciplinary Congress on Women, Haifa, Israel Dec. 28. 1981 – Jan. 1. 1982.

Coser, Louis and Rose Laub-Coser, **The Housewife and her Greedy Family**, in: L. Coser, (ed.) **Greedy Institutions**, N.Y., Free Press, 1974, 89–100.

Davidovic, Ronit Marton and Arza Churchman, **Planned Urban Area and the Needs of Women**, Center of Urban and Regional Studies, Faculty of Architecture and Town Planning Technion – Israel Institute of Technology, 1984.

Elizur, Dov, **Sex Differences in Work Values: a Structural Analysis**, unpublished manuscripts, Dept. of Economics, Bar-Ilan University.

Gronau, Reuben, **Inequality of Family Income: Do Wives' Earnings Matter?** in: Ben Porath, Y. (ed.), **Income Distribution and the Family**, a supplement to **Population and Development Review** 8, 1982, 119–136.

Haberfeld, Yitchak, and Yehouda, Shenhav, **Beyond a "Smoking Gun" Type of Discrimination: a firm level analysis of rewards and opportunities**, The Pinchas Sapir Center for Development, Tel Aviv University, Working Paper no. 11–87, 1987.

Honig M., and N. Shamai, **Israel** in S.B. Kamerman and A.S. Kahn (eds.), **Family Policy, Government and Families in Fourteen Countries**, N.Y.: Columbia University Press, 1987, 400–427.

Israeli, Dafna N., **Status of Women in Israel**, **Encyclopedia Judaica Yearbook**, 1986–87, Keter Publishing House, Israel.

Israeli, Dafna N., **Trends in Women's Movement into Management**, in: N. Adler and D.N. Israeli (eds.) **Women in Management Worldwide**, N.Y., M.E. Sharpe, 1988b.

Israeli, Dafna N., **Burning out in Medicine: a comparison of husbands and wives in dual career couples**, **Journal of Social Behavior and Personality**, 1988. Vol. 3 (4) 329–346.

Israeli Dafna N., and Kalman Gaier, **Sex and Interoccupational Wage Differences in Israel**, **Industrial Relations** vol. 18 (2), 1979, 227–232.



Israeli, Dafna N., and Ephraim Tabory, *The Political Context of Feminist Attitudes in Israel*, *Gender & Society*, 1988. Vol. 2 (4) 463-481.

Lewin-Epstein, Noah and Haya Stier, *Labor Market Structure, Gender and Socioeconomic Inequality in Israel*, *Israel Social Science Research*, 1987. Vol. 5 (1-2).

Pazy, Asya, *The Persistence of Pro-male Bias despite Identical Information regarding Causes of Success*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38, 1986, 366-377.

Pleck, Joseph, H., *The Work-Family Role System*, *Social Problem*, 24, 1977, 417-427.

Raday, Frances, *Interface of Home and Work: legal regulation and cost allocation*, paper presented at the Europlan Conference of the International Industrial and Labor Relations Association, Herzlia, Israel, December, 1987, 13-17.

Semyonov, Moshe, and Vered Kraus, *Gender, Ethnicity and Income Inequality: The Israeli Experience*, *International Journal of Comparative Sociology* XXIV, 3-4, 1983, 258-272.

Semyonov, Moshe and Noah Lewin-Epstein, *Local Labor Markets, Community and Gender Inequality*, paper presented at the conference of the A.S.A., Section on Stratification, Haifa University, April, 1988.

Yuchtman-Yaar, Ephraim, Dahlai Moore and Gideon Fishelson, *To be Deprived and Complacent: fairness judgments of earnings among Israeli women*, Working Paper no. 17-84, Forder Institute for Economic Research, Faculty of Social Science, Tel-Aviv University, 1984.