

# נשים - משאב תת-מנוצל

## פרופ' דפנה יזרעאלי



ראש המחלקה לסוציולוגיה ולאנתרופולוגיה אוניברסיטת בראלן

מהפכה שקטה, הוא המונח המתאים לתאר את התמורות המתרחשות בחייהן של נשים בעשרות השנים האחרונות, וביחוד באופי המעורבות שלהן בשוק העבודה. כתוצאה מתמורות אלה, נשים הינן משאב אנושי רב-ערך, אך תת-מנוצל במידה ניכרת. מאמר זה נכתב בכדי להביא לתשומת לב התעשיינים את הפוטנציאל הטמון בכוח העבודה הנשי החדש, ולעוררם לבחון מחדש את התייחסותם להעסקת נשים.

### א. תמורות בהשתתפות נשים בכוח העבודה

יותר נשים יוצאות לעבודה: ב-1987 היו בכוח העבודה הישראלי כ-585,000 נשים - פי 2.2 יותר מאשר ב-1967. הן היוו כמעט 39% מכלל כוח העבודה האזרחי. בגילים 25 עד 44 השתייכו 57% מהנשים לכוח העבודה. ב-20 השנים האחרונות היוו נשים את המקור העיקרי לגידול בכוח העבודה. בין 1980 עד 1987 בלבד, מסך התוספת של כ-176,000 נפש לכוח העבודה, 59% היו נשים.

נשים מבלות יותר שנים מחייהן בשוק העבודה; שינויים דמוגרפיים, חברתיים ומשפטיים גרמו להארכת מספר שנות הפעילות של נשים בשוק העבודה. תכנון משפחה הביא לכך שנשים מקבוצות אוכלוסייה שילדו בעבר חמישה ילדים ויותר, יולדות כיום שלושה ילדים, בממוצע, ונוסות לרכז את הילדות בתקופה קצרה מבעבר. בעקבות החוק המאפשר לרחות את היציאה למסיה מגיל 60 לגיל 65, יכולות גם נשים שדוחות את כניסתן לשוק העבודה עד כניסת הילד הצעיר לבית הספר, להשתתף בשוק העבודה במשך 25 עד 30 שנה.

נשים מתמסרות לעבודה מחוץ לבית: בשנות ה-60 הגיעו שיעורי השתתפות נשים בכוח העבודה לשיא בגיל 24, וירדו בגיל מבוגר יותר. נשים נישאו, ילדו ועזבו את כוח העבודה. בשנות ה-80, רוב הנשים מצפות להישאר מועסקות במרוצת חייהן, עם הפסקות קצרות בלבד לאחר לידתן. נשים שעבדו היא קטע בניים קצר בין בית הספר לבין הילד הראשון הן שרדו מן העבר. עקומת ההשתתפות בכוח העבודה מצביעה על שני שיאים: הראשון בגיל 30 והשני בגיל 40, כאשר נשים מבוגרות יותר נכנסות לראשונה, או חוזרות, אל כוח העבודה. משמעות שינויים אלה היא כי המעסיקים יכולים לראות בקליטת נשים ובהכשרתם - השקעה לטווח ארוך.

העבודה הנשי. היא משכה שיעור קטן יותר של כוח העבודה הנשי מאשר מגורים כלכליים אחרים. כפי שניתן לראות מלוח מס' 1, הפער בין ייצוגן של נשים בכוח העבודה הכללי במשק, לבין ייצוגן בתעשייה, כפועלות וכמנהלות, אפילו גדל בעשור שבין שני מפקדי האוכלוסין.

בשנת 1987 הועסקו בתעשייה פחות מ-15% מן הנשים, לעומת כ-30% מן הגברים. יש כמה סיבות לכך שנשים לא נמשכו לתעשייה במידה רבה יותר:

1. רמת השכר הנמוכה: הנתונים הקיימים מצביעים על כך שבכל המגורים הכלכליים, שכרן של נשים נמוך מזה של גברים, אך בתעשייה הפער הוא הגדול ביותר. מחקר של יורם גבאי ושמעון גלי, מעלה שהמאפיין הדומיננטי של נשים בתעשייה הינו התרכזות בעשירונים הנמוכים ונוכחות דלילה בעשירונים העליונים. בשנת 1987 נשים היוו 27.7% מכלל השכירים, אך הן חיוו 34% עד 46% מארבעת העשירונים שבתחתית, ורק 6.1% ר-2.9% משני העשירונים העליונים. ממחקר של יהושע הנדלס ואניטה גרפלי על פועלי צווארון כחול, במידגם של פרמות בענפים חלשים יחסית - ענפי המזון, הטכסטיל והמלונאות - נמצא כי השכר לשעה של פועלת יהודיה היה נמוך באופן משמעותי מן השכר לשעה של פועלים גברים, יהודים כערבים, וכי שכרן של נשים ערביות היה נמוך אף מזה של נשים יהודיות. למרות צמצום פער הותק בין נשים וגברים בעשור האחרון, גדל פער השכר לשעת עבודה בכל ענפי המשק מ-79% לכ-71% הפער בתעשייה גדול יותר.

מקור עיקרי לפערי השכר בין גברים ונשים הינו ייצוגי יותר של נשים בענפים החלשים יותר - מזון, טכסטיל וביגוד - ובתוך כל ענף, ריכוזן בעיסוקים ובתפקידים פחות משתלמים. במחקר שערכתי יחד עם קלמן גאיר נילינו כי בעיסוקים בהם יצוג נשים דומיננטי, השכר נמוך גם לגברים, בהשוואה לשכר בעיסוקים בהם יצוג הגברים דומיננטי. גברים שעבדו בעיסוק "נשי" (במובן הסטטיסטי), השתכרו פחות מגברים בעלי אותן שנות השכלה שעבדו בעיסוק "גברי". לעומת זאת, נשים בעיסוקים "גבריים" לא השתכרו באופן עקבי יותר מאשר נשים בעיסוקים "נשיים", משום שבכל רמת ההשכלה, הן נטו להתרכז בעיסוקים "גבריים" שבהם השכר נמוך יחסית.

הון אנושי גדול יותר: האשה הממוצעת בכוח העבודה עשירה בהון אנושי הרבה יותר משהיתה אימה. בממוצע, היא אף משכילה יותר מעמיתה הגברי. חציון שנות ההשכלה לנשים הינו 12.5 שנים, לעומת 11.6 שנות השכלה לגברים. שיעור גדול יותר של נשים משקיעות בהכשרה תעסוקתית, גם לפני הכניסה לשוק העבודה וגם במהלך שנות העבודה. נשים מהוות כמעט מחצית מכלל הסטודנטים לתארים אקדמיים. שיעור הלומדות בהתמחויות בלתי-מסורתיות לנשים, כגון רפואה, משפטים, ראיית חשבון, ניהול, רוקחות וארכיטקטורה, עלה בצורה משמעותית. רק בתחום ההנדסה, הנשים עדיין תת-מיוצגות במידה ניכרת. אך גם בתחום זה יש שינוי שינוי, כשנשים נכנסות לתחומים כמו ניהול תעשייתי, ניתוח מערכות ומחשבים. ככל שהנדסה תנוע ממכונות תעשייתיות כבדות למערכות ממוחשבות, היא תמסוך יותר נשים. במחקר עדכני שנעשה ע"י המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית התגלה שנשים מסינות ציוני נמר נבחרים משמשיים גברים כמגמות טכנאי אלקטרוניקה, מחשבים, הנדסת תעשייה וניהול, ושיעור הנסירה שלהן בין שנה ראשונה לשנה שניה קטנה יותר.

המסקנה המתבקשת היא שאמונת מסורתיות רבות לגבי תפקידים גבריים שאינם מתאימים, כביכול, לנשים, נופלות ועלמות בצד הדרך. ככל שפחות תפקידים חדשים כוח וסבילות פיזיים, ויותר תפקידים דרושים כישורים וימומנויות המחולקים שווה בשווה בין גברים ונשים, כן נופלים המכשולים האובייקטיביים, ונתרים רק מכשולים של דעות קדומות ואפלייה.

### ב. נשים - משאב תת-מנוצל בתעשייה

התעשייה לא הנתנה די מהגידול בכוח

הסיבה העיקרית לכך שעיסוקים של נשים בדרך כלל פחות משתלמים מעיסוקים של גברים הינה שנשים הן העוסקות בהן. טיעון זה הומחש ב-1972, כאשר בעקבות שביחה ממושכת במפעל של "עלית" בנצרת, נערך ניתוח עיסוקים, על ידי מומחים בלתי תלויים, והוכיח כי בעיסוקים שדורגו כבעלי ערך שווה, נשים השתכרו פחות מאשר גברים. ב-1977 דיווח סמנל'ל משאבי אנוש ב"טבע", יוסף שלר, לוועדה למעמד האשה, כי השימוש בניתוח עיסוקים הביא לגידול כללי בשכר בתפקידים שמלאו אותם נשים.

**"מעסיקים מתייחסים ביתר אהדה לתביעות שכר של גברים".**

גורם אחר לשכר הנמוך של נשים הינו גברים מקבלים נתח גדול יותר מן ההטבות הנתונות למ"מ ברמת המפעל, כמו הוצאות רכב, טלפון, שעות נוספות גלובליות ותוספות אחרות. הטבות אלו ניתנות על פי שיקול דעתו של המעסיק ומושגות במ"מ בין המנהל לבין העובד, או בין ההנהלה לבין ועד העובדים. גברים מיומנים יותר בהשגת תנאים טובים יותר לעצמם, ויש להם סיכוי טוב יותר להנות מתמיכת הוועד, המורכב, בדרך כלל, מגברים. מעסיקים (גם הם גברים) רואים בגברים מפרנסים עיקריים, מאמינים כי הם ראויים להשתכר יותר מנשים, ומתייחסים ביתר אהדה לתביעות שכר של גברים. במחקר שנערך לא מכבר בחברה תעשייתית גדולה, מצאו מור ופישלוון כי פער המינים בשכר הינו גדול ביותר בין פועלי ייצור וקטן יותר בין עובדים מינהליים ועובדי מ"מ. ממצא זה מסביר בצורה חלקית את השונות בהבדלי ההכנסה בין הענפים התעשייתיים. הפער הינו קטן יותר ככל שגדל שיעור הנשים בעיסוקים המנהליים והמדעיים, או כשתהליך הייצור עצמו מוחשב, כמו בתעשיית הדפוס. ענפי תעשייה חלשים מצליחים לשרוד באמצעות ניצול עבודת נשים, לעיתים על ידי תשלום שכר נמוך משכר המינימום.

2. שעות עבודה ארוכות הינן סיבה נוספת לכך שהתעשייה פחות מושכת לנשים. שיעור הנשים העובדות עבודה חלקית בתעשייה נמוך משיעורן בכל מגזר כלכלי אחר: 30% בתעשייה בהשוואה ל-45% בכל המשק. מעסיקים עיקשיים

בהתנגדותם להכנסת לוחות זמנים אלטרנטיביים לעבודה, גם כאשר אופי העבודה מאפשר לעשות כך. גם בהתחשבות בעובדות שהן אימהות לילדים קטנים הם מפגרים אחרי המגזר הציבורי. נשים נמשכות לשעות העבודה הקצרות יותר בעבודה פקידותית, ומעדיפות אפילו עבודה במשק בית על עבודה בתעשייה. התווה לעבר שבוע עבודה בן חמישה ימי עבודה ארוכים מתריפה את הבעיה, במיוחד כאשר שירותי התמיכה בטיפול בילדים טרם התאימו את שעות העבודה לתמורה זו. שיתוף תפקידים (JOB SHARING), שעות עבודה גמישות ועבודה חלקית הם חלק ממגוון תכניות עבודה חילופיות שחברות יכולות לישים, כדי להביא למכסימוציה של משאבי האנוש שלהן, גברים ונשים גם יחד.

**הצורך לטפח נשים**

שמעתי מנהלים אומרים: "היצעתי לאשה את התפקיד, אך היא סירבה" או "העסקתי אשה בתפקיד אחראי, אך היא יצאה הביתה בשעה מוקדמת". תמהני אם אותם מנהלים יסרבו לשכור גבר לתפקיד, משום שנתקלו בעבר בגבר שסרב לקבל תפקיד או נכשל בביצועו. מטעה וקל מדי לעשות הכללה מאשה בודדת לכלל הנשים. אינני מכחישה כי ישנם קשיים: מחויבויות משפחתיות יוצרות אילוצים כבדים יותר על נשים. נשים עשויות להזדקק ליותר עידוד והבעת אמון מאשר גברים, בטרם ינטלו על עצמן תפקידים אחראיים יותר, שמסורתית היו סגורים בפניהן. אלו אינן סיבות להימנע מלאתר את הנשים שמסוגלות לעמוד

באתגרים, וליצור עבורן תנאים שיאפשרו להן לעשות כך.

הדעה המקובלת היא שהמוטיבציה יוצרת הזדמנויות. אולם המחקר החדש במדעי החברה מצביע גם על חשיבות ההזדמנות כגורם היוצר מוטיבציה. אנשים שעובדים במסגרות המספקות הזדמנויות אמיתיות, כמו פיתוח מקצועי וקידום אישי, נוטים להפגין יותר מחוייבות לעבודה ולשחק ראש גדול, מבקלי הזדמנויות חסומות. "נבואה המגשימה את עצמה" הינה מונח המתאר את העובדה כי גודל ציפיותינו מאחרים מביא להשגת התוצאה המצופת. כאשר מעסיקים רואים בנשים מפרנסות משניות, ואינם מעניקים להן הזדמנויות שוות, גדל הסיכוי שנשים יתייחסו לתפקידיהן כמשניים ויגלו פחות מוטיבציה לקידום. כך למשל, גילה מחקר על העדרות בתעשייה, שנערך על ידי המכון לפירון העבודה בשנות ה-70, כי נשים נעדרות מהעבודה יותר מגברים. אולם כשהשוו פועלים לפועלות ומנהלי עבודה למנהלות עבודה, נעלם פער המינים. פועלים, גברים ונשים, נעדרים יותר ממנהלי עבודה, גברים ונשים. אחת הדרכים היעילות להפחית את שיעור ההיעדרות של נשים הינה להציע לנשים יותר הזדמנויות ולגרום לכך שיהיה להן כדאי לתת עדיפות גבוהה לעבודה. כדאי שהאחראים למשאבי אנוש בתעשייה ישכילו להכיר בכל שנשים הן משאב תת-מנוצל, עובדה שבארצות מתועשות כבר מכירים בה. כשישראל חותרת לשפר את יתרונה היחסי בשוקי העולם, התעלמות מהפוטנציאל הטמון בנשים הינו מותרות שאין אנו יכולים להרשות לעצמנו.

לוח 1: שיעור הנשים מתוך כוח העבודה האזרחי (1972, 1983)

1983		1972		שיעור נשים (%)
התעשייה	כל ענפי המשק	התעשייה	כל ענפי המשק	
בלבד	בלבד	בלבד	בלבד	
24.3	40.1	18.2	29.0	כלל כוח העבודה
13.9	20.6	11.3	12.9	מנהלי עבודה
8.8	19.7	4.5	8.1	מנהלים בדרג בינוני ובכיר

1. חנתונים הם מהשנתון הסטטיסטי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, אם לא צויין אחרת.
2. מתוך ד"ר' של לינדה עפרוני מעמד האשה חוברת מס' 21 לשכת יועצת ראש הממשלה למעמד האשה ירושלים. עמ' 134.
3. יורם נבאי ושמעון גל, "שכר מסוי ועלויות במפעלי התעשייה בישראל" רבעון לכלכלה חוברת 132, 1987-88, עמ' 9-1.
4. יהושע הנדלס ואניטה גריפל, עובדי צווארון כחול בענפים נבחרים. המכון למחקר כלכלי וחברתי. ההסתדרות הכללית יולי 1988.
5. מתוך סקר הכנסות (1985). הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
6. Dafna N. Izraeli and Kalman Galer "Sex and Inter occupational Wage Differences in Israel," Industrial Relations: A Journal of Economy and Society 18, 1979 pp. 107-117.
7. Della Moore and Gideon Fishelson, Determinants of Positions in an Industrial Organization: An Israeli Example. Discussion paper, 1988 P'inhas Sapir Center for Development, Tel Aviv University.