

נשים בעולם העבודה החדש בישראל

מוגש לנעמת ולקרן פרידריך אברט

רוני בר צורי

ד"ר חנה פישר

אשר עסיס

עורך: ד"ר רובי נתנזון

מרץ 1997

תל-אביב

תוכן העניינים

עמוד

2	הקדמה
4	סיכום והמלצות
14	המלצות
17	פרק 1: מגמות בתעסוקת נשים בישראל, נערך ע"י ד"ר חנה פישר
32	נספח: לוחות נתונים מגמות בתעסוקת נשים בישראל
45	פרק 2: נשים בעבודה בישראל - סקירת ספרות מחקרית, נערך ע"י ד"ר חנה פישר
77	פרק 3: המעמד המשפטי של נשים בעבודה בישראל, נערך ע"י המשפטן אשר עסיס
95	פרק 4: נשים בעולם העבודה - מחקר שדה, הסקר נערך ע"י רוני בר-צורי וד"ר חנה פישר
128	פרק 5: מעמדה של האישה הערבייה בשוק העבודה, נערך ע"י אמין פארס

הקדמה

עבודה זו נועדה לספק מידע עדכני על מעמדן של הנשים בשוק העבודה בישראל ולהציע דרכים להגדלת השתתפותן ולצמצום הפערים (בין נשים לגברים) בשכר ובמעמד המקצועי בעולם העבודה החדש.

הסיכום שלהלן מציג את עיקרי הדברים לפי חמישה תחומים עיקריים. ניתוח הנתונים נערך בשלוש נקודות זמן: 1974, 1984 ו- 1994 (נתונים ל- 1995 מוצגים לפי מידת זמינותם ופרסומם).

ניתוח דינמי מסוג זה מאפשר ראיית המגמות והשינויים שהתחוללו לאורך זמן במאפיינים השונים של תעסוקת הנשים בישראל: שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה ובענפי הכלכלה השונים, תהליכי פמיניזציה של משלחי יד, התפתחות בתפיסות ובערכים, כמו גם התפתחות בתחום חוקי העבודה המתייחסים לנשים.

התחומים שהעבודה עוסקת בהם הנם:

1. **מגמות בתעסוקת נשים בישראל:** תמונת מצב עדכנית על נשים בשוק העבודה על פי ניתוח נתונים "קשים" ובחינת המגמות לאורך זמן. הנושאים העיקריים הם: שיעורי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה על פי מאפייני רקע מרכזיים; התפלגויות לפי ענפי כלכלה ומשלחי יד וניסיון לאפיין עיסוקים וענפים נשיים; זיהוי ואיתור הפערים בשכר הנשים לעומת גברים. הנתונים מוצגים בשלוש נקודות זמן - 1974, 1984, 1994 ומבטאים מצב עכשווי על רקע תהליכי שינוי שחלו בעשרים השנים האחרונות.

2. **נשים בעולם העבודה החדש בישראל - סקירת ספרות מחקרית:** סקירת מחקרים ועבודות שהתפרסמו בשנים האחרונות על עבודת נשים בישראל. הנושאים העיקריים: ההתייחסות הערכית לעבודת נשים; הפערים בשכר והפרדה בין עיסוקים נשיים וגבריים; עמדות כלפי עבודה ומשפחה והתמודדות עם ריבוי תפקידים; התארגנות ונציגות כאמצעי להגדלת שוויון בעבודה.

3. **המעמד המשפטי של נשים בעבודה בישראל:** ניתוח משפטי של מערכת חוקי העבודה המתייחסים לעבודת נשים הכולל: הצגת החוקים המתייחסים לעבודת נשים, בחינת מידת יעילות החוקים והצעת עקרונות מנחים לצמצום הפערים ולהשגת שוויון.

4. **נשים בעולם העבודה - מחקר שדה:** סקר עמדות בקרב נשים יהודיות על נשים בעבודה. נושאי הסקר: עמדות של נשים לגבי השתתפות בכוח העבודה; ההתייחסות

לעבודה כקריירה או עיסוק; שביעות הרצון בעבודה; ריבוי תפקידים ומידת מרכזיות תפקיד העבודה לעומת מרכזיות תפקידי המשפחה; הדילמה של שוויון לעומת העדפה מתקנת; בחינת הפעילות הציבורית והפוליטית של נשים ועמדות כלפי פעילות ארגוני נשים.

5. **מעמדה של האישה הערבייה בשוק העבודה:** ניתוח משני של ממצאי סקר עמדות של נשים במגזר הלא יהודי.

סיכום והמלצות

מגמות בתעסוקת נשים בישראל

1. 45% מהנשים בישראל משתתפות בכוח העבודה האזרחי (לעומת 63% מהגברים)¹. לאורך זמן ניכרת מגמת גידול בשיעורי ההשתתפות של הנשים בכוח העבודה, לעומת מגמת ירידה מתונה בהשתתפות של הגברים.

2. בשנת 1995 היה אחוז האבטלה בקרב נשים גבוה מזה של גברים - 7.9% לעומת 5.1% בהתאמה.

3. 38% מהנשים מועסקות במשרה חלקית לעומת 10% מהגברים (נתוני 1995).

4. 90% מהנשים שכירות לעומת 81% מהגברים (נתוני 1995). חלקן של הנשים בקרב העצמאים עלה בשני העשורים האחרונים.

5. מאפייני הרקע ושיעורי ההשתתפות בפועל בכוח העבודה:

5.1 עליה בהשתתפות נשים בגילאי 35 ומעלה.

5.2 שיעורי השתתפות גבוהים לנשים ממוצא מערבי בהשוואה לנשים ממוצא מזרחי, אולם ההבדלים נחלשים לאורך זמן, עקב גידול במספר הנשים שהן ילידות הארץ.

5.3 שיעורי ההשתתפות עומדים בקשר ישיר לרמת ההשכלה.

5.4 שיעורי ההשתתפות עומדים בקשר הפוך למספר הילדים.

6. נשים מועסקות בענפי השירותים הרבה מעבר למשקלן היחסי:

* 74% מהמועסקים בענף החינוך הן נשים;

* בענפי בריאות, רווחה וסעד מגיע חלקן לכ - 75%;

* בשירותים למשק הבית מהוות הנשים כ - 92%.

7. משלחי היד העיקריים בהם מועסקות נשים ושהם רוב העובדים הן נשים:

* פקידות - 27% מהמועסקות;

* מקצועות חופשיים - 24%;

* עובדות שירותים - 20%;

* במשך השנים חל תהליך פמיניזציה של מקצוע הפקידות.

¹ הנתונים המאוחרים שקיימים מתייחסים ברובם לשנת 1994. המגמות מבטאות שינויים שחלו משנת 1974.

- 7.1 מקצועות המאופיינים כמקצועות נשיים במיוחד הם אחיות, הוראה, עבודה סוציאלית, אקדמאיות במדעי הרוח.
8. ניהול הינו מקצוע גברי מובהק, על אף הגידול שחל בחלקן של הנשים המנהלות, העומד על 19% מסך המנהלים במשק.
9. בחינת הקשר בין ההשכלה ומשלח היד מצביעה על כך שבכל משלחי היד הנשים המועסקות הן בד"כ בעלות השכלה גבוהה יותר מהגברים.
10. קיימים פערים גדולים בשכר בין נשים לגברים :
- 10.1 השכר הממוצע לשעה של נשים הוא 82% מזה של הגברים (1994). הפער גדול במיוחד במשלחי יד וענפים גבריים.
- 10.2 ההכנסה הכוללת הממוצעת של נשים מהווה 60% מזו של הגברים. פער זה נשמר לאורך זמן.

נשים בעבודה בישראל - סקירת ספרות מחקרית

1. קיים תהליך של גידול במשקלן של הנשים בכוח העבודה בישראל.
2. למרות השוויון על פי החוק בתנאי העבודה, השכר והקידום, קיים בפועל פער וחוסר שוויון בתנאי ההעסקה בין נשים לגברים.
 - 2.1 ממצאי מחקרים אינם מספקים הסברים לאי - השוויון בין נשים וגברים בשכר וברמת התפקיד, במשתנים סוציו - דמוגרפיים או משתנים של הון אנושי .
 - 2.2 קיימת סגרגציה תעסוקתית, במסגרתה מועסקות הנשים בענפים ובמשלחי יד בהם השכר ואפשרויות הקידום נמוכים.
 - 2.3 על אף תהליך גידול במספר הנשים המנהלות, עדיין יש מעט מאוד נשים בדרגות הבכירות בשירות הציבורי.
 - 2.4 הפערים גדלים עם העלייה בגיל - בעוד שתנאי הכניסה לשוק העבודה דומים למדי לנשים וגברים בעלי הון אנושי דומה, במהלך הקריירה התעסוקתית מתרחבים ההבדלים בתנאי ההעסקה והקידום.
3. למרות הפערים, נשים בישראל אינן מדווחות על תחושות קיפוח בעבודה ובשכר.
4. הנשים בישראל חשות עצמן מחויבות בעיקר למשפחה ונוטות לנסות לשלב את הקריירה עם חיי המשפחה. החלטות הקריירה מתקבלות על פי מידת ההתאמה של מסגרות העבודה לצורכי המשפחה.

5. שיקולי ההכנסה מהווים גורם מרכזי בהחלטה על יציאה לעבודה של נשים.
6. חלוקת תפקידים מסורתית מתקיימת גם במשפחות משכילות שבהן האישה עובדת.
7. רמת השאיפות של נשים בישראל, כולל אלו שהגיעו למעמד מקצועי גבוה, נמוכה.
8. רמת ההזדהות בקרב נשים בישראל עם התנועה הפמיניסטית, היא נמוכה.
9. ארגוני נשים אינם מוכרים כמקור כוח לנשים עובדות. הם נתפסים יותר כבעלי אוריינטציה שירותית וולונטרית.
10. מסתמנת מגמת גידול בשיעור הנשים הנושאות תפקידי ייצוג בארגוני עובדים ובאיגוד המקצועי.

המעמד המשפטי של נשים בעבודה בישראל

נושא ההגנה על עבודת נשים ושוויון הזדמנויות בעבודה מעוגן היטב בספר החוקים של מדינת ישראל. בצד חוקים שונים המסדירים תחומים ספציפים בנושא זה, אימצה הפסיקה הישראלית את עקרון השוויון כעקרון יסוד של השיטה בהתבססה, בין היתר, על רוח מגילת העצמאות ועל חוק שיווי זכויות האישה. בעשור האחרון פקדו שני זעזועים חיוביים את התחום הזה, זעזועים שהרחיבו את תחולתו של עקרון השוויון במשפט הישראלי בכלל ובתחום העבודה בפרט.

הראשון - חוק שוויון הזדמנויות בעבודה שנחקק ב - 1988 וקבע, לראשונה, נורמה חקיקתית ברורה של איסור אפליה בכל שלבי העבודה, החל מפרסום מודעת הדרושים וכלה בזכויות הנובעות מהפיטורין. בנוסף טיפל החוק גם בנושא הסעדים לנפגעי האפליה, נושא מוזנח עד אז, וקבע קשת רחבה של סעדים, הרבה מעבר למקובל בדיני עבודה. הזעזוע השני היה קבלתם של שני חוקי היסוד בנושא זכויות האזרח ב - 1992 - חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק. חוקי יסוד אלה עיגנו זכויות פרט בסיסיות כעקרונות על חוקתיים שלא ניתן לפגוע בהם בחקיקה מאוחרת אלא בתנאים שנקבעו בחוקי היסוד. אמנם, עקרון השוויון לא נכלל במפורש בחוקים אלה אך פרשנות של חלק משופטי בית המשפט העליון, במספר פסקי דין חשובים, קבעה שעקרון השוויון מעוגן בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

למרות רקע זה לא הושג שוויון בפועל. נשים סובלות מאפליה חמורה בקבלה לעבודה, בתנאי השכר, בקידום המקצועי ולמעשה בכל תחומי העבודה. אמנם, בעשור האחרון חל

שיפור בנושא אך ההתקדמות הייתה מועטה מדי ואיטית מדי והתנופה המצופה לא הושגה.

הסיבה לכך היא בעיקר חוסר ההצלחה לאכוף את הזכויות המהותיות הקיימות, בתחילה בגלל מחסור בסעדים מתאימים ומאוחר יותר בגלל פרשנות מצמצמת של היקף הסעדים שמעניק חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, וזאת על ידי הרחבת החריגים והסייגים הקבועים בסעדים אלה. בנוסף, בית המשפט פירש בהרחבה גם את החריגים להגדרת האפליה עצמה כך שבפועל הרבה מעשי אפליה הוסוו וזכו להכשר מצד בית המשפט. בפועל רק אחוז קטן ממקרי האפליה התגבש לכדי תביעה לפי החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה ורק אחוז קטן מהתביעות שהוגשו, התקבלו וזכו לסעד מידי בית המשפט. תובעת פוטנציאלית צריכה לעבור מכשולים רבים בטרם תזכה לסעד על פי החוק. ראשית, עליה להתמודד, בשלב הגשת התביעה, כנגד לחצים מצד המעביד והעובדים האחרים ולשאת לבדה בנטל הכספי והפסיכולוגי של התביעה. שנית, עליה להוכיח שהייתה אפליה, ואפליה אסורה, כאשר ברוב המקרים מצליח המעביד לשכנע את בית המשפט שלא הייתה אפליה כלל או שהייתה אפליה "המתחייבת מאופי העבודה", כלומר אפליה מותרת, שאינה מקנה זכות לסעד. שלישית, עליה להתמודד כנגד ה"חסכנות" של בית המשפט במתן סעדים לפי החוק, חסכנות הנובעת מפירוש רחב הניתן לסייגים לסעדים אלה.

אחת הדרכים לנסות ולאכוף את השוויון הוא ע"י שימוש במושג האפליה המתקנת. האפליה המתקנת מבוססת על התפיסה כי בחברה שחלק ממרכיביה מצויים בעמדת מוצא נחותה, אין די במתן הזדמנות שווה לכל, המקיימת שוויון פורמלי בלבד. השגת שוויון מעשי יכולה להיעשות רק בהענקת יחס מועדף מלכתחילה לבני הקבוצה החלשה. תפיסה זו יושמה בחוק משנת 93' ובמספר פסקי דין אוהדים של בית המשפט העליון. בתקופה הקצרה שבה מיושמת גישה זו יש לה הצלחה מרשימה אך יש לזכור כי הפריבילגיות המוענקות לנשים במקרה של אפליה מתקנת הן אמצעי ולא מטרה בפני עצמה. יש להשתמש בהוראות המהוות אפליה מתקנת לפרק זמן מוגבל שכן שימוש ארוך מדי עלול להנציח את חוסר השוויון בכך שיסמן את המעמד הנשי כמעמד חלש הזקוק להגנה מתמשכת.

דרך אחרת לאכוף את השוויון היא למצוא מרפא לתחלואים הספציפיים בחוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, ובעיקר מדובר על הגדרות ברורות יותר של אפליה אסורה ובאילו מקצועות ומשרות אין ולא יכולה להיות כל חשיבות למין העובד. בנוסף, יש לבחון את האפשרות לנסח מחדש את הסעיף המקנה את הסעדים, כך שניתן יהיה להשתמש בהם בצורה אפקטיבית.

נשים בעולם העבודה - תמצית ממצאי הסקר

א. הסקר בדק תפיסות של נשים לגבי מקומן בעולם העבודה. הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 400 נשים בגיל העבודה (25-60), באמצעות ראיונות טלפוניים (שבוצעו ע"י חברה מסחרית) במחצית הראשונה של חודש ספטמבר 1996.

ב. מאפיינים תעסוקתיים של אוכלוסיית המחקר :

* 65% מהנשים בסקר הן שכירות (75% מהן במשרה מלאה); 7% עצמאיות; 6% מובטלות; 22% אינן שייכות לכוח העבודה.

* 60% עובדות בענפי השירותים - 40% בחינוך ובריאות. יש מגמה של מעבר מעבודה בתעשייה לשירותים (גידול מ - 28% ל - 40% בחינוך ובריאות וירידה מ - 15% ל - 8% בתעשייה, לפי בדיקת העיסוק בהווה בהשוואה לעבר) .

* הגיל השכיח של יציאת נשים לעבודה הוא 20-22 (43%). כשליש החלו לעבוד בגיל מאוחר יותר. רוב הנשים עובדות ברציפות מאז שיצאו לעבודה.

* השכלה: 56% הן בעלות השכלה תיכונית מלאה, 29% בעלות השכלה אקדמאית מלאה

תמצית הממצאים

1. גורמים המשפיעים על יציאה לעבודה ובחירת מקצוע

1.1 השיקול הכלכלי הוא השיקול המרכזי ביציאת נשים לעבודה. העצמאות הכלכלית של האישה עצמה נתפסת כבעלת חשיבות גבוהה, לצד השיקול הכלכלי המשפחתי.

1.2 בדרגת חשיבות שניה, דורג העניין והאתגר המקצועי. הרצון לפתח קריירה עצמאית אף הוא חשוב מאד.

1.3 הגורם השלישי בחשיבותו הוא גורם חברתי שכולל יציאה מהבית, קשרים חברתיים בעבודה ומעמד חברתי מחוצה לה, וכן קונפורמיות עם נורמה חברתית שעל פיה כל אדם בוגר עובד.

1.4 מבין הגורמים הבאים להקל על יציאת האישה לעבודה, חשובה ביותר האפשרות לעבוד בשעות עבודה גמישות, שנתפסת כגורם המרכזי שמאפשר לשלב קריירה בטיפול בבית ובמשפחה. חשיבות רבה מיוחסת גם לסיוע בטיפול בילדים ובבית - עזרה של בן הזוג, מעון יום במקום העבודה או השתתפות ישירה או עקיפה בהוצאות. ממצא מפתיע הוא, כי האפשרות לעבוד מהבית אינה נתפסת על ידי רוב הנשים כמקלה על הכניסה לשוק העבודה.

1.5 השיקולים המרכזיים בהחלטה על בחירת מקצוע הם: עניין בתחום, שעות עבודה נוחות, אפשרויות תעסוקה גמישות והאפשרות להכנסה גבוהה. האפשרות לקריירה וקידום מקצועי דורגה כפחות חשובה.

2. עמדות כלפי העבודה והמשפחה

2.1 הצלחה בעבודה מול הצלחה בתפקידים אחרים: מחצית הנשים מחשיבות הצלחה בתפקידיהן האחרים יותר מהצלחה בעבודה, ורק 9% רואות הצלחה בעבודה

כחשובה יותר מהצלחה בדברים אחרים. 41% נוספות רואות הצלחה בעבודה כחשובה באותה מידה כמו הצלחה בתחומים אחרים.

2.2 נשים מפרשות את המושג "הצלחה בעבודה" - בעיקר במונחים של ביטוי הכישורים, מימוש עצמי ועשיית עבודה טובה. רק 12% מפרשות הצלחה כהתקדמות לתפקיד ניהולי ועוד 16% רואות הצלחה במונחי שכר גבוה.

2.3 שביעות רצון מהעבודה: נמצאה רמה גבוהה מאד של שביעות רצון בעבודה - 83% מהנשים מרוצות מעבודתן (55% מרוצות מאד ו - 28% מרוצות למדי).

2.4 במקביל בולטת תחושת הוגנות בשכר. כמחצית המרואיינות סבורות שרמת שכרן דומה לשכרם של גברים בעבודה ורק 24% מבטאות תחושת קיפוח בשכר. ממצא זה אינו משקף את הפערים הקיימים בפועל בשכרן של נשים לעומת גברים.

2.5 ויתור על שאיפות שונות ועל קידום אישי על מנת לאפשר קידום לבן הזוג: קיימת נטייה של נשים להצהיר כי הן מוותרות יותר מאשר בני זוגן על שאיפותיהן בחיים ועל דברים שחשובים להן, למען קידומו של בן הזוג. 41% מהנשים מוותרות, תמיד או בדרך כלל, על קידומן האישי למען קידום בן הזוג, ב- 53% מהמקרים שני בני הזוג מוותרים במידה שווה ורק ב - 5% מהמקרים בן הזוג הוא המוותר בדרך כלל.

3. דימוי ותפיסה עצמית: משפחתית - ביתית או חוץ - משפחתית

3.1 נשים נוטות לאפיין את עצמן בראש וראשונה בתפקידיהן המשפחתיים: כאמהות ובנות זוג. כ- 80% מכלל המרואיינות השיבו כי התיאורים "אימא" ו"בת זוג" מאפיינים אותן מאד. קרוב למחצית המשיבות רואות גם את התיאור עקרת בית כמאפיין אותן מאד.

3.2 התפקידים החוץ משפחתיים נתפסים פחות כחלק מהדימוי העצמי של האישה: רק 27% מהמשיבות רואות עצמן כאשת קריירה (36% אינן רואות דימוי זה כמאפיין אותן בכלל). 24% רואות עצמן כפעילות ומעורבות בחברה ובקהילה ורק 12% רואות עצמן כמייצגות נשים אחרות.

4. סטריאוטיפים לגבי מקומן של נשים - בבית או בעבודה: נשים דוחות סטריאוטיפ מסורתי על מקומה של האישה בבית ומצדדות ביציאת נשים לעבודה. ברמת הסטריאוטיפ נשים נותנות לגיטימציה מלאה ליציאה לעבודה ואינן מקבלות בד"כ (84%) כי האישה צריכה לוותר על שאיפותיה למען הקריירה של בן הזוג (למרות הממצא ש - 41% מהן מוותרות). 74% מהמשיבות אינן מסכימות שאישה צריכה לצאת לעבודה רק אם ההכנסה הכרחית למשק הבית. אחוז דומה דוחות את הקביעה שהמעמד החברתי של האישה נקבע לפי הבעל והמשפחה, ו - 55% גורסות שהמעמד נקבע לפי הקריירה המקצועית של האישה עצמה. 63% אינן מסכימות לקביעה שרצוי שאמהות לילדים קטנים לא תצאנה לעבודה.

5. תדמית עיסוקים "גבריים" לעומת עיסוקים "נשיים": המרואיינות נשאלו לגבי מידת התאמה של נשים או גברים לביצוע עיסוקים שונים. העיסוק שנתפס כגברי במובהק הוא מקצועות טכניים. כעיסוקים נשיים יותר נתפסו טיפול באנשים, עיסוקים הדורשים חשיבה יצירתית ודמיון וכן עבודה ארגונית. למעט לגבי מקצועות טכניים, רוב המשיבות רואות גברים ונשים כמתאימים במידה דומה לעיסוקים השונים.

6. תכונות המאפיינות נשים וגברים בתפקידי ניהול: נשים נתפסות כמפעילות סגנון ניהולי דמוקרטי - אפקטיבי יותר. הן מאופיינות יותר ממנהלים גברים ביכולת לקשר טוב עם אנשים, בהבנת העובדים ומניעת התנגדות וכן בעבודת צוות. לעומתן, מנהלים גברים דורגו כמאופיינים יותר בתכונות מנהיגות וסמכותיות, בטחון עצמי וכושר ניתוח - תכונות של ניהול סמכותי - אינסטרומנטלי. פרט לאינטואיציה, שמאפיינת בעיקר נשים מנהלות ומאפיינת הרבה פחות גברים בניהול, למעלה ממחצית המשיבות סבורות שאין הבדלים במידת ההתאמה של בני שני המינים לעסוק בעיסוקים ארגוניים וניהוליים.

7. פעילות ציבורית ופוליטית

- 7.1 נמצאו שיעורי חברות נמוכים בהסתדרות (38%) ובאיגוד המקצועי (9%).
- 7.2 שיעורי הפעילות בארגוני נשים אף הם נמוכים: 8.5% מהמרואיינות משתתפות בפעילות ורק 3.5% הן חברות הפעילות באופן קבוע בארגוני נשים.
- 7.3 16% מהנשים (העובדות) היו פעילות בועדי עובדים או בועדות מפעליות של מקום עבודתן. למרות שהמסירות בטיפול בבעיות עובדים זוהתה כשיקול החשוב ביותר בבחירת נציג לועד העובדים ותכונה זו קיימת בקרב נשים, לפי ממצאי הסקר, נשים אינן נותנות עדיפות לנשים אחרות כאשר הן בוחרות נציגים לועד העובדים במקום עבודתן: 37% מהמשיבות מצביעות לאישה רק אם היא מתאימה יותר ממועמדים גברים ועוד 40% מצביעות לאישה אם היא מתאימה באותה מידה כמו גברים. (רק 4% תצבענה לאישה גם אם היא פחות מתאימה).
- 7.5 היכולת לייצג בעיות של נשים בעבודה היא האחרונה בשיקולים המנחים נשים בבחירת ועד עובדים.
- 7.6 רוב המשיבות סבורות שייצוג לנשים במוסדות מקבלי החלטות - הממשלה, הכנסת ודירקטוריונים וכך גם פעילות ארגוני הנשים יכולים לקדם את מעמדן של נשים בעבודה (70%-75% סבורות כך במידה רבה או במידה רבה מאד). רובן סבורות גם שייצוג נשים בועדי עובדים ובאיגודים מקצועיים וכן יותר מנהלות נשים יכולים לתרום לקידום מעמדן בעבודה.

8. עמדות כלפי שוויון בשוק העבודה

8.1 מרבית המרואיינות סבורות שקיימת מגמה של צמצום אי השוויון בין נשים לגברים בעבודה (56%), אולם 19% מהן סבורות שאי השוויון גדל.

8.2 הנשים שרואיינו סבורות שיש לתת עדיפות לנשים בשוק העבודה על ידי העדפה מתקנת באמצעות חקיקה מסודרת.

9. קשרים בין עמדות ותפיסות של נשים על עולם העבודה לבין מאפייני הרקע שלהן:

משתני הרקע שנבדקו: גיל, מספר הילדים וגילם, מוצא, השכלה והשכלת בן הזוג, הכנסה, דתיות ותעסוקה. למשתני הרקע השפעה משמעותית על התפיסות והעמדות שנבדקו. במיוחד משפיעים מידת הדתיות, ההשכלה והגיל:

9.1 מידת הדתיות משפיעה על כל הנושאים שנבדקו. קיימת הבחנה ברורה בין נשים דתיות לבין נשים חילוניות בהתייחסות לעבודה: נשים דתיות נוטות להפנים ערכים מסורתיים שעל פיהם מקומה של האישה בבית והיא באה לידי ביטוי דרך הבעל והילדים. נשים חילוניות, לעומת זאת, מבטאות ערכים אינדיבידואליסטים יותר לגבי מקומן במשפחה ובעבודה.

9.2 ההבדלים באים לידי ביטוי בהתייחסותן של הנשים הדתיות, לכל אורך הקו, לעבודה מחוץ לבית כאל כורח המציאות ולמשפחה ולילדים כמרכז.

9.3 גיל: נשים מבוגרות יותר, שחונכו בתקופה אחרת, נוטות להחשיב יותר מהצעירות גורמים הקשורים למשפחה. עם זאת, הן מבטאות בצד העמדות המסורתיות גם עמדות שנובעות כנראה מניסיון חיים - כגון חשיבות הפן החברתי של העבודה והתייחסות לסבלה של אישה מתוסכלת שנמנעה ממנה היציאה לעבודה.

9.4 השכלה: נשים משכילות מייחסות חשיבות רבה יותר לקריירה המקצועית, אולם גם המשפחה מדורגת אצלן במקום מרכזי וחשוב כביטוי לניסיוןן לשלב חיי משפחה עם קריירה.

מעמדה של האישה הערבייה בשוק העבודה

תמצית ממצאי סקר (טלפוני) שנערך בפברואר 1996 בקרב מדגם של 400 נשים מהמגזר הערבי באזור המשולש והגליל:

1. בישראל כחצי מליון נשים במגזר הערבי.

2. המאפיין הדמוגרפי העיקרי של אוכלוסיית הנשים הוא גילן הצעיר: כ - 40% מהן הן מתחת לגיל 15.

3. כ - 18% מהנשים הלא - יהודיות היו שייכות לכוח העבודה, לעומת כ - 51% מהנשים היהודיות (נתוני 1995).

4. קיימת מגמת עלייה בהשתתפות נשים בכוח העבודה כתוצאה מעלייה ברמת ההשכלה, דחיית גיל הנישואין ותהליך היווצרותן של עמדות חיוביות יותר לגבי עבודת נשים מחוץ לביתן במגזר הערבי.

5. עם זאת, מתרחש תהליך של שחיקה במעמדן הכלכלי של הנשים, במגזר זה, בעקבות הקטנת היקפו של ענף החקלאות (כמעסיק עיקרי, שהיה בסיס כוח לנשים בעבר).

6. בפועל קיים מיצוי נמוך של פוטנציאל העבודה של נשים במגזר הערבי.

7. נשים ערביות מרוכזות כיום במקצועות שהשכר בהם נמוך ותנאי העבודה קשים.

8. הגורמים העיקריים לשיעורי ההשתתפות הנמוכים של הנשים:

8.1 קיומם של חסמים תרבותיים המונעים יציאת נשים נשואות לעבודה, ויציאת נשים

לעבודה מחוץ

לתחומי היישוב בפרט.

8.2 מחסור במקומות תעסוקה בתוך היישוב הערבי.

8.3 גודל ומבנה המשפחה (ילדים קטנים).

8.4 מחסור בהסדרים ממוסדים לטיפול בילדים (מעונות יום, יום לימודים ארוך).

8.5 העסקה בשכר נמוך ובתנאי עבודה נחותים.

9. גורמים מעודדים יציאת נשים לעבודה:

9.1 תמיכת בן הזוג והמשפחה ביציאה לעבודה.

9.2 רשתות תמיכה מוסדיות.

10. יציאה לעבודה והקשר עם משתני רקע:

10.1 התפלגות נורמלית (פעמון) של הקשר בין גיל ושיעורי השתתפות.

10.2 משתני הון אנושי: רמת השכלה וידיעת השפה העברית מגבירים סיכויי השתתפות של נשים.

10.3 שיעורי השתתפות דומים נמצאו בקרב הנשים בשני האזורים שנבדקו בסקר.

11. קיים פוטנציאל גבוה - כפול מהמצב הקיים, לעבודת נשים במגזר הערבי : 38% לעומת 17% בפועל.

11.1 הפוטנציאל מרוכז בקרב נשים מהעשירונים הבינוניים (לא בקצוות).

12. גורמים העשויים לתרום להגדלת השתתפות הנשים :

12.1 הגברת הנגישות למקומות עבודה.

12.2 שיפור תנאי התעסוקה.

12.3 עמדה אוהדת של בן הזוג, למרות שגם עמדה שמרנית אינה מונעת מהאישה לשאוף להצטרף לשוק העבודה בעתיד.

12.4 הון אנושי : עליה ברמת ההשכלה מגדילה נטיות ההצטרפות.

המלצות

1. ההמלצות שלהלן ממוקדות בשתי מטרות עיקריות:
 - א. עידוד נשים להצטרף לשוק העבודה.
 - ב. מאבק באפליה בשכרן ובמעמדן המקצועי של נשים.
2. כדי לעודד הצטרפות נשים, קידומן המקצועי וסגירת הפערים, נדרשת הכרה בכך שהנושא מחייב מאבק מתמשך ולא פעולה חד פעמית. יש צורך בהתארגנות משמעותית, תוך שילוב כל הפורומים המייצגים נשים וכן השדולה החברתית, אשר תביא ליצירת מודעות על ידי מיקום מעמד הנשים במקום מרכזי על סדר היום הציבורי.
3. העלייה ברמת ההשכלה של האוכלוסייה בכלל ושל הנשים בפרט, והעובדה ששיעור הנשים השייכות לכוח העבודה בישראל נמוך מהמקובל במדינות מערביות, מצביעה על כך שאין ניצול של מלוא הפוטנציאל התעסוקתי של הנשים. משמעות הדבר היא בזבוז הון אנושי. ניתן להשפיע על שיעורי ההשתתפות במספר דרכים:
 - 3.1 יצירת תנאים שיאפשרו שילוב תפקיד בעולם העבודה עם התפקידים המשפחתיים ופיתוח מערכות תומכות ביציאה לעבודה:
 - 3.1.1 לאמהות לילדים קטנים: היצע מעונות יום בפריסה ארצית. איכויות גבוהות של מעונות.
 - 3.1.2 לאימהות לילדים בגילאי ביי"ס: יום לימודים ארוך או קיום חוגי העשרה ומועדוניות אחה"צ לאחר שעות הלימודים.
 - 3.1.3 הגמשת יום העבודה/היקפי המשרה: יצירת אפשרות להתאמה של שעות העבודה וארגון לצרכים האישיים.
 - 3.1.4 מתן אפשרות עבודה מהבית לקבוצות אוכלוסיית נשים בעלות תרבות שונה - נשים דתיות; נשים מהמגזר הלא יהודי. זהו פתרון לגישה המסורתית המקשה על יציאה מהבית. כזכור, עבודה מהבית נמצאה בלתי אטרקטיבית עבור כלל הנשים.
 - 3.1.5 עידוד יזמות נשים.
 - 3.2 הגדלת כדאיות העבודה גם ברמות שכר נמוכות:
 - 3.2.1 תיקון שיטת חישוב המס - הכרה בהוצאות גידול ילדים (מעון יום/מטפלת) כפטורות ממס.
 - 3.2.2 השתתפות במימון מעונות יום.
 - 3.3 פעילות בתחום ההכשרה וההשתלמויות לנשים:
 - 3.3.1 הכשרה לעיסוקים חזויים בעתיד.
 - 3.3.2 הכשרה ליזמות ועיסוק כעצמאיות.

3.3.3 הכשרה לתכנון קריירה וחיפוש עבודה.

3.3.4 הכשרה לתפקידי ניהול.

3.3.5 הכשרה לתפקידי ייצוג עובדים, ועדים ואיגודים.

4. כדי להוביל מאבק ציבורי על השוואת שכרן ומעמדם של נשים בעבודה יש להעלות את

המודעות הציבורית בכלל והמודעות בקרב הנשים בפרט, לחומרת האפליה הקיימת:

4.1 הפער בין האפליה בפועל לעומת העדר תחושת קיפוח בקרב הנשים מצביע על ניסיון להתעלם מהמצב. יש חשיבות להגברת המודעות לגודל פערי השכר והמעמד בעבודה בין נשים וגברים - על מנת להביא לשילובן במאבק על שוויון.

4.2 לשם כך יש צורך בהסברה ומתן פרסום לנתונים השוואתיים על עבודת נשים, הונן האנושי, היעדרויות שעות וכו'.

4.3 העלאת המודעות לקשר בין השתתפות אישית בפעילות ציבורית וארגונית ותמיכה במאבק לבין קידום נשים בכלל.

5. היבטים משפטיים:

5.1 ניתוח הממד המשפטי מלמד שחוקי העבודה הקיימים בישראל הם מתקדמים ומספקים. בעיית אי השוויון נעוצה בהעדר אכיפה: נשים אינן נוטות להשקיע משאבים - זמן וכסף במאבק על זכויותיהן.

5.2 מוצע להגביר את הסיוע והייצוג משפטי לאכיפת החוקים הקיימים באמצעות עידוד נשים לתבוע אכיפת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה; הגשת תביעות ייצוגיות בשם נשים ומתן סיוע משפטי.

5.3 ניתוח הנתונים האובייקטיביים על הנשים בשוק העבודה, סיכום מחקרים קודמים וממצאי המחקר הנוכחי מעלים, כי למרות הונן האנושי העדיף, קיימים פערים גדולים לרעת הנשים בתחום השכר והקבלה לתפקידים בכירים. אמנם קיים תהליך איטי של שיפור מעמד הנשים בעבודה אולם למרות מעמדם השווה על פי החוק, הפערים גדולים מכדי שיעלמו מעצמם.

5.4 מוצע לשקול תביעה להעדפה מתקנת, לפרק זמן קצוב, שתעוגן בחקיקה.

5.5 כמו כן, מוצע ליזום מאבק ציבורי להעדפה מתקנת במסגרת מוסדות הממשלה, ארגונים ציבוריים ומלכ"רים.

6. פעילות במסגרת איגודים מקצועיים וועדי עובדים:

6.1 פעילות נשים באיגודים מקצועיים מקדמת את כלל ציבור העובדים המיוצגים. בארגונים בהם חלק גדול מהעובדים הן נשים, יש בכך תרומה לקידום מעמדם.

6.2 עידוד ותמיכה ביתר מעורבות של נשים באיגודים מקצועיים ובוועדי עובדים, הכשרה ויעוץ לנשים, פעילות באיגודים מקצועיים ובוועדי עובדים.

6.3 יישום מדיניות העדפה מתקנת בבחירות לארגוני עובדים, וועדים, איגודים מקצועיים ואחרים.

7. ארגון והקמת רשת קשר וקבוצות תמיכה :

7.1 במחקרים שנערכו בארה"ב נמצא כי קיימת חשיבות רבה לתמיכה מצד קבוצות נשים בעידוד נשים להיאבק על זכויותיהן.

7.2 הקמת קבוצות קשר ותמיכה לסיוע בטיפול בבעיות שנשים נתקלות בהן בעבודה.

7.3 יצירת רשת קשר והפעלת קבוצות תמיכה של נשים בתפקידי עבודה שונים ובעיקר לתפקידים בכירים ומועמדות להם.

7.4 סיוע בחדירה לעיסוקים שאינם נחשבים נשיים.

8. מידע :

8.1 קיום מידע הוא אמצעי מרכזי בעידוד נשים להצטרף לשוק העבודה ובמאבק לקידום מעמדם בתוכו. הקמת מרכז מידע שיהיה זמין ונגיש ויכיל נתונים בכל התחומים הנוגעים לנשים בשוק העבודה: זכויות חוקיות של נשים בעבודה; מידע על מקומות עבודה מפלים; מידע על משרות בכירות מתאימות לנשים; מידע על השתלמויות והכשרה; אפשרויות יזמות.

8.2 ריכוז נתונים עדכניים לצורכי הסברה.

9. המלצות למחקרים נוספים :

9.1 מחקר השוואתי על יעילות חקיקה לגבי העדפה מתקנת במדינות המערב.

9.2 מחקר עומק לבחינת הקריטריונים שנשים מיישמות לגבי הוגנות תנאי העבודה שלהן והגדרתן לגבי התנאים ה"מגיעים" להן.

9.3 מחקר על מנהיגות נשים בועדי עובדים ואיגודים מקצועיים.

פרק 1: מגמות בתעסוקת נשים בישראל

בפרק זה מובא ניתוח לאורך זמן של המגמות המרכזיות בתעסוקת נשים בעשרים השנים האחרונות. הניתוח מתייחס לשלוש נקודות זמן בהפרשים של עשר שנים: 1974/5; 1984/5 ו- 1994². ניתוח זה מציג את תמונת המצב העדכנית בנושאים הנוגעים לעבודת נשים. כמו כן נבחנים תהליכי השינוי לאורך זמן, וההתפתחויות שחלו בתחום.

הנתונים המרכזיים בניתוח:

1. השתתפות בשוק העבודה האזרחי, תעסוקה ואבטלה.
2. מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של הנשים המועסקות: גיל, מוצא, השכלה.
3. מעמד בעבודה של הנשים המועסקות.
4. נשים מועסקות לפי ענף כלכלי.
5. נשים מועסקות לפי משלח יד כללי ומפורט.
6. נשים מועסקות, משלח יד והשכלה.
7. תנאי עבודה של נשים מועסקות:

* היקף משרה

* יוממות

* שכר

השתתפות בכוח העבודה האזרחי, תעסוקה ואבטלה

שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה בישראל הוא 44.7%, נכון לשנת 1994. לאורך זמן, זהו ביטוי של מגמת עליה רציפה בשיעורי ההשתתפות בעשרים השנים הנסקרות מ- 31.6% בשנת 1974. במקביל חלה ירידה קלה באחוז הגברים המשתתפים בכוח העבודה. נוספו לכוח העבודה בתקופה זו 487 אלף נשים - גידול של כ- 130% במספר הנשים. מספר הנשים שנוספו לכוח העבודה עולה על מספר הגברים שנוספו (395 אלף). נשים תרמו בתקופה זו 55% מהגידול בכוח העבודה (ראה נספח, לוחות מס' 1א'-ב'). כתוצאה מכך עלה חלקן של הנשים בכוח העבודה מ- 32% ל- 43% וחלקם של הגברים ירד במקביל מ- 68% ל- 57%.

² הניתוח מתייחס לשנים 1974/5; 1984/5 ו- 1994/5. מקורות הנתונים הם פרסומי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: שנתון סטטיסטי לישראל וסדרת פרסומים מיוחדים - סקרי כוח אדם המתייחסים לשנים הנ"ל. ברוב הנושאים השנה המאוחרת ביותר עבורה התפרסמו נתונים בעת הכנת העבודה היא 1994. בגוף הפרק מוצגים לוחות נתונים על המגמות המרכזיות בתעסוקת הנשים. נתונים מפורטים יותר, כולל השוואה לגברים ולכלל המועסקים מופיעים בנספח.

לוח מס' 1: השתתפות בכוח העבודה ותעסוקה באחוזים מתוך אוכלוסיית בני 15 ומעלה/כוח העבודה האזרחי

גברים			נשים			השנה
1994	1984	1974	1994	1984	1974	
62.8	63.2	64.9	44.7	37.6	31.6	השתתפות בכוח העבודה האזרחי מתוך אוכי בני/ות 15 ומעלה

לוח מס' 2: השתתפות הנשים בכוח העבודה, תעסוקה ואבטלה (אחוז הנשים מסה"כ המקרים בכל תא)

1994	1984	1974	השנה
51.2	50.7	50.5	אחוז הנשים מתוך סה"כ בני 15+
42.8	37.9	33.2	אחוז הנשים מכוח העבודה
41.7	37.5	32.7	אחוז הנשים מהמועסקים
54.7	45.4	47.0	אחוז הנשים מהבלתי מועסקים

השתתפות בכוח העבודה לפי מצב משפחתי (נשים יהודיות): 38% מהרווקות, 50% מבין הנשואות ו - 63% מהגרושות היו בכוח העבודה בשנת 1993.

השתתפות הנשים בכוח העבודה יורדת עם עליה במספר הילדים במשפחה. 73% מהאימהות לילד אחד הן בכוח העבודה ו - 43% מהאמהות ל - 4 ילדים ויותר.³ ההשתתפות עולה עם גיל הילד הצעיר.

השתתפות הנשים בכוח העבודה עולה עם ההשכלה - 75% מהנשים בעלות השכלה של 16 שנות לימוד ויותר שייכות לכוח העבודה לעומת 20% מהנשים בעלות השכלה יסודית ומטה.

בקרב המדינות המתועשות ישראל נמצאת במקום בינוני נמוך מבחינת השתתפות נשים בכוח העבודה. היא נמצאת לפני בלגיה, הולנד איטליה וספרד, אולם שיעור השתתפות הנשים בישראל נמוך מזה של רוב מדינות אירופה המערבית, ארה"ב, אוסטרליה, יפן וניו זילנד (ראה נספח, לוח מס' 1ד').

³ יתכן שיש כאן השפעה של משתנים נוספים, כיוון שהירידה וההשתתפות של אימהות עד שלושה ילדים אינה גדולה (65%) ולעומת זאת, השתתפות אימהות לארבעה ילדים נמוכה בהרבה.

חלקן של הנשים בקרב המועסקים מעט נמוך מחלקן בכוח העבודה, זאת כיוון שיש לנשים ייצוג יתר בקרב הבלתי מועסקים. 10% מהנשים בכוח העבודה הן בלתי מועסקות (לעומת 6.2% מהגברים). באחוז הבלתי מועסקים חלה עליה משמעותית במהלך שני העשורים האחרונים, גם בקרב הנשים וגם בקרב הגברים.

מאפיינים סוציו - דמוגרפיים של הנשים המועסקות: גיל, מוצא, השכלה

גיל

לוח מס' 3: התפלגות הנשים המועסקות לפי גיל (באחוזים מתוך מועסקות)

גיל/שנה	1974/5	1984/5	1994/5
15 עד 24	28.7	17.0	16.7
25 עד 34	25.9	33.3	26.6
35 עד 44	18.0	24.7	28.2
45 עד 54	16.8	15.1	18.8
55 ויותר	10.7	9.8	9.8
סה"כ	100.1	100.0	100.0

חלה עליה בחלקן של בנות 35 ומעלה בין המועסקות: מ - 45% בשנת 1975, 50% בשנת 1985 ו - 57% בשנת 1995. במקביל, ירד חלקן של בנות 25 ופחות. נראה שהתופעה קשורה בעיקר לכניסה מאוחרת יותר לשוק העבודה בגלל לימודים. עם זאת, מכיוון שלא ניתן להצביע על עליה מקבילה בגילם של הגברים המועסקים, נראה שיש השפעה גם לחזרה לעבודה לאחר שהילדים גדלים (ראה נספח, לוחות מס' 2-א-ב).

מוצא

לוח מס' 4: התפלגות הנשים המועסקות היהודיות לפי מוצא (באחוזים מתוך מועסקות)

מוצא*/שנה	1974/5	1984/5	1994/5
ישראל	5.6	7.8	10.9
אירופה אמריקה	59.7	50.0	48.6
אסיה אפריקה	34.7	42.2	40.4
סה"כ	100	100	100

* לילידות ישראל - ארץ לידת האב.

במהלך התקופה הנסקרת חלה, כצפוי, עליה בחלקן של ילידות הארץ דור שני בין המועסקות. כמו כן, חלה עליה באחוז המועסקות יוצאות אסיה - אפריקה. שיעור ההשתתפות שלהן בכוח העבודה עלה במידה ניכרת בהשוואה לשנת 1975. עם זאת, יוצאות אירופה אמריקה עדיין מיוצגות בין העובדות מעבר לחלקן היחסי באוכלוסיית הנשים בגיל העבודה ויוצאות אסיה אפריקה פחות.

השכלה

לוח מס' 5: התפלגות הנשים המועסקות לפי השכלה (באחוזים מתוך מועסקות)

השכלה/שנה	1974/5	1984/5	1994/5
עד 8 שנות לימוד	26.4	13.7	7.3
9 עד 12 שנות לימוד	45.1	46.5	44.4
13 עד 15 שנות לימוד	19.0	24.3	27.7
16 שנות לימוד ויותר	9.6	14.8	20.1
סה"כ	100.0	100.0	100.0
חציון שנות לימוד	11.1	12.3	13.0

במשך 20 השנים האחרונות חלה עליה ניכרת בהשכלה של האוכלוסייה בישראל בכלל. העלייה בהשכלתן של נשים מועסקות הייתה בולטת במיוחד: חלקן של בעלות השכלה על תיכונית (13 שנות לימוד ויותר) עלה בתקופה זו מ - 29% ל - 48% מהמועסקות (העלייה המקבילה בקרב הגברים המועסקים קטנה בהרבה: מ - 18% ל - 37%).

חציון שנות הלימוד של המועסקות עמד ב - 1995 על 13 שנים, ביטוי של עליה רצופה מ - 11.1 שנות לימוד בשנת 1975. ההשכלה החציונית של הגברים הייתה נמוכה יותר בכל התקופה.

מעמד בעבודה של הנשים המועסקות

הרוב הגדול של המועסקות - קרוב ל - 90% מהן - עובדות כשכירות. רק 5% מהמועסקות עובדות כעצמאיות או מעבידות. בקרב הגברים המועסקים כ - 80% הם שכירים ו - 17% עצמאים. מספר הנשים שעובדות כעצמאיות או מעבידות הוכפל בשני העשורים האחרונים (רוב הגידול חל בעשור האחרון), אולם עדיין מספרן נמוך והן מהוות רק 17% מכלל העצמאים (ראה נספח, לוח 3א'-ג').

המעמד של בני משפחה העובדים ללא תשלום, מאויש ברובו הגדול בנשים. נשים במעמד זה עובדות, גם מחוץ לביתן, ללא תמורה כספית עבורן. מספר המועסקים במעמד זה אינו

גדול והוא ירד במשך השנים, אבל עדיין 12.5 אלף נשים רשומות כמועסקות בצורה זו. נשים אלה אינן נהנות באופן אוטומטי מהתנאים הסוציאליים הקשורים להפרשות מהשכר.

לוח מס' 6: התפלגות לפי מעמד בעבודה (אחוז נשים מתוך סה"כ המקרים בכל תא)

מעמד בעבודה/שנה	1974/5	1984/5	1994/5
שכירים	34.2	40.5	44.5
עצמאים, מעבידים	11.7	12.8	17.4
בני משפחה ללא תשלום	79.4	75.0	74.1
סה"כ	31.5	37.1	41.7

הנשים המועסקות לפי ענף כלכלי

התפלגות הנשים המועסקות בין הענפים הכלכליים שונה מהתפלגות הגברים לפי ענף. בפרק הספרות תיבחן השפעת חלקן של הנשים בענפים השונים על השכר בענף.

הענף המעסיק חלק משמעותי ביותר מהנשים הוא השירותים הציבוריים והקהילתיים - 42% מהנשים המועסקות ב - 1994 עובדות בענף זה. ענפים נוספים שמועסקות בהם נשים הם: מסחר, שירותי אוכל והארוחה (15% מהמועסקות); תעשייה (14%) שירותים פיננסיים ועסקיים (12%) ושירותים אישיים (10%). השינויים שחלו בעשרים השנים האחרונות בהתפלגות הענפית של תעסוקת הנשים הם זניחים ורובם קשורים לשינויים כלליים במבנה המשק: ירידה מסוימת בחלקן של המועסקות בענף השירותים הציבוריים והקהילתיים לעומת 1984, עליה בשירותים הפיננסיים והעסקיים וכן במסחר ובשירותי האוכל וההארוחה (במקביל לעליה בכלל המועסקים בענפים אלה); ירידה מסוימת בתעשייה ובחקלאות (במקביל לירידה במועסקים בענפים אלה).

לוח מס' 7: התפלגות המועסקות לפי ענף כלכלי (באחוזים בסדר יורד)

ענף כלכלי/שנה	1974/5	1984/5	1994/5
ש' ציבוריים וקהילתיים	43.0	45.4	42.1
מסחר, ש' אוכל והארוחה	13.1	11.5	15.2
תעשייה	15.8	14.4	14.2
ש' פיננסיים ועסקיים	9.6	11.9	12.2
ש' אישיים ואחרים	8.8	8.4	9.8
יתר הענפים	8.9	7.7	6.3
סה"כ	100	100	199

כאשר בוחנים את הרכב המועסקים בכל אחד מהענפים ניתן להבחין בין ענפים נשיים - בהם אחוז גבוה מהמועסקים הן נשים, ענפים גבריים, בהם אחוז גבוה מהמועסקים הם גברים וענפים "בלתי מובחנים" - בהם החלוקה קרובה לממוצע. הטווח חושב לפי הגדרת יזרעאלי וגיייר (1979) שהשתמשו בה לאפיון משלחי יד.

לוח מס' 8: אחוז הנשים מתוך סה"כ המועסקים בענף

(אחוז נשים מתוך סה"כ המקרים בכל תא)

ענף כלכלי/שנה	1974/5	1984/5	1994/5
ש' ציבוריים וקהילתיים	52.3	58.1	62.7
ש' אישיים ואחרים	46.4	48.0	57.8
ש' פיננסיים ועסקיים	46.0	46.7	46.1
מסחר, ש' אוכל והארוחה	34.8	35.0	42.2
יתר הענפים*	17.1	20.3	22.6
סה"כ (ממוצע)	32.7	37.8	41.7
טווח ⁴	26.2-46.2	30.1-50.1	33.4-53.4

* סה"כ המועסקות ביתר הענפים מתוך עובדי הענפים

הנשים מיוצגות הרבה מעבר לחלקן היחסי בענפי השירותים בכלל והשירותים הציבוריים והקהילתיים בפרט, במשך כל התקופה הנסקרת (ראה לוח מס' 8).⁵ לגבי השירותים הציבוריים והקהילתיים ניתן לומר שזהו "ענף נשי" במשך כל התקופה. השירותים

⁴ הטווח (שורה אחרונה בטבלה) נקבע לפי הנוסחה של Izraeli&Gaier (1979). כענף/מקצוע גברי מוגדר ענף/מקצוע שבו ב - 20% פחות נשים מחלקן בקרב המועסקים. ענף/מקצוע נשי הוא ענף/מקצוע שבו ב - 20% פחות גברים מחלקם בקרב המועסקים. בתוך הטווח אין הבחנה לפי מין.

⁵ ההשוואה הרלוונטית היא לחלקן הממוצע בכלל המועסקים - שורה לפני אחרונה בלוח מס' 8.

האישיים הפכו להיות ענף "נשי" בעשור האחרון. קודם לכן היו ענף "בלתי מובחן". ענפים "בלתי מובחנים" נוספים הם: השירותים העסקיים והפיננסיים בהם יש לנשים מעט ייצוג יתר; מסחר, שירותי אוכל והארוחה שבהם חלקן דומה לממוצע. יתר הענפים הם ענפים "גבריים". הנשים כמעט אינן מיוצגות בענף הבינוי ובענף המים והחשמל. ייצוג חסר לנשים יש גם בענפי החקלאות, התעשייה, תחבורה, אחסנה ותקשורת.

העלייה שחלה בתעסוקת נשים בענפים בהם הן מיוצגות בהתאם למשקלן או יותר, תואמת לשינוי שחל במשקלן הכולל של הנשים בתעסוקה. זאת למעט ענף השירותים הפיננסיים, שבו היציבות מהווה למעשה ירידה במשקלן היחסי של הנשים.

משנת 1974 לא חלו שינויים בחלקן של הנשים בענפים ה"גבריים", למרות עליה במשקלן בכלל המועסקים, (למעט עליה בענף התחבורה האחסנה והתקשורת). התוספת היחסית של המועסקות הופנתה בעיקר לענפים ה"נשיים" ולשירותים האישיים, שכתוצאה הפכו להיות ענף "נשי".

הנשים המועסקות לפי משלח יד

לוח מס' 9: התפלגות המועסקות בין משלחי היד (באחוזים)

1994/5	1984/5	1974/5	משלח יד/שנה
9.0	8.5	7.0	מקצועות מדעיים ואקדמיים
23.9	23.5	22.5	מקצועות חופשיים
2.3	1.8	0.7	מנהלים
27.0	29.4	28.8	פקידות
8.1	5.9	6.8	מכירות, סוכנים וזבנים
19.8	18.8	18.3	עובדי שירותים
9.6	11.4	15.2	עובדי חקלאות, עובדים מקצועיים ובלתי מקצועיים
100	100	100	סה"כ

התפלגות המועסקות בין משלחי היד אינה הומוגנית ורוב הנשים המועסקות מרוכזות במספר מוגבל של משלחי יד. דיון מפורט במשמעויות של ההבחנה לפי משלחי יד לגבי השכר והקידום מופיע בפרק סקירת הספרות המחקרית.

משלחי היד העיקריים בהם מועסקות נשים הם מקצועות הפקידות, המקצועות החופשיים ועובדי השירותים - בהם מועסקות כ - 70% מכלל העובדות. חלקן של הנשים עובדות הכפיים ירד במשך התקופה הנסקרת.

כאשר בוחנים את הרכב המועסקים בכל אחד ממשלחי היד ניתן להבחין בין משלחי יד נשיים - בהם אחוז גבוה מהמועסקים הן נשים, משלחי יד גבריים, בהם אחוז גבוה

מהמועסקים הם גברים ומשלחי יד "בלתי מובחנים" - בהם החלוקה היא סביב הממוצע. הטווח חושב לפי הגדרת יזרעאלי וגיר (1979).

משלחי היד ה"נשיים": פקידות ודומה, מקצועות חופשיים ועובדי שירותים (ראה לוח מס' 10).

משלחי יד "בלתי מובחנים": מקצועות מדעיים ואקדמאים; מכירות, סוכנים וזבנים (למעט ב - 1985, אז הייתה הטיה גברית במשלח יד זה).

משלחי יד "גבריים": מנהלים, ולהבדיל עובדים מקצועיים, עובדים בלתי מקצועיים ועובדי חקלאות. בכל המקצועות האלה הרוב הגדול של המועסקים הם גברים.

בשני העשורים האחרונים הועמקה במידה ניכרת הפמיניזציה של מקצוע הפקידות, וכיום למעלה מ - 70% מהמועסקים בו הן נשים. אחוז המנהלות גדל מאד - מ - 7.5 עד 19.2 כלל המנהלים, אולם הניהול הוא עדיין מקצוע גברי מובהק. ביתר המקצועות לא חלה עליה יחסית בשיעור הנשים.

**לוח מס' 10: אחוז הנשים מתוך המועסקים במשלחי יד
(אחוז נשים מתוך סה"כ המקרים בכל תא)**

משלח יד/שנה	1974/5	1984/5	1994/5
פקידות	55.1	62.8	71.0
מקצועות חופשיים	58.2	59.0	60.9
עובדי שירותים	52.1	57.7	58.6
מקצועות מדעיים ואקדמיים	34.7	38.3	41.2
מכירות, סוכנים וזבנים	28.4	29.5	37.7
מנהלים	7.5	12.6	19.2
עובדי חקלאות, עובדים מקצועיים ובלתי מקצועיים	12.4	13.3	13.4
סה"כ	32.7	37.8	41.7
טווח	26.2-46.2	30.1-50.1	33.4-53.4

נשים מועסקות לפי משלח יד ניתוח מפורט

הניתוח המפורט מאפשר זיהוי משלחי היד הספציפיים בהם מועסקות הנשים. בלוח מס' 11 מוצגים משלחי יד מפורטים לפי מידת ה"נשיות" והשינויים שחלו בה לאורך השנים.

אחיות ואקדמאיות במדעי הרוח הם המקצועות המאופיינים כמקצועות נשיים ביותר לכל אורך התקופה. הוראה, עבודה סוציאלית ופקידות מאופיינים אף הם כמקצועות נשיים מאוד, תופעה שעלתה במהלך התקופה הנסקרת. חלקן של הנשים עלה גם בקרב בעלי משלחי יד שאינם מובחנים כנשיים או גבריים: האקדמאים במדעי החברה, הסופרים והאומנים, עובדי המכירות והמשפטנים. כן עלה חלקן של הנשים בין המנהלים והמהנדסים והאדריכלים, מקצועות שהם גבריים מובהקים.

לוח מס' 11: חלקן של הנשים בקרב המועסקים במשלחי יד מפורטים נבחרים

(אחוז נשים מתוך סה"כ המקרים בכל תא)

א. מקצועות נשיים במיוחד לכל אורך התקופה

משלח יד	1974/5	1984/5	1994/5
טווח ⁶	26.2-46.2	30.1-50.1	33.4-53.4
אחיות ופרא-רפואי	86.6	85.2	87.8
אקדמאים במדעי הרוח	74.3	75.4	79.5

ב. מקצועות נשיים שמידת הפמיניזציה שלהם הועמקה במשך התקופה

משלח יד	1974/5	1984/5	1994/5
עובדי הוראה חט' ביניים ומטה	78.6	82.1	82.1
עו"ס	67.1	66.7	76.2
פקידות ודומה	55.1	62.9	71.0
מורים על תיכונים ועל יסודיים	55.9	61.4	63.2

⁶ מעל הטווח - מקצוע נשי, מתחת לטווח - מקצוע גברי, בתוך הטווח - מקצוע בלתי מובחן

ג. משלחי יד "בלתי מובחנים" שחלקן של הנשים בהם עלה

1994/5	1984/5	1974/5	משלח יד
47.3	45.1	34.5	אקדמאים במדעי החברה
47.3	41.6	23.8	סופרים, אמנים, עיתונאים
37.7	29.6	28.4	מכירות, סוכנים וזבנים
33.3	22.9	25.5	משפטנים

ד. משלחי יד "גבריים" שחלקן של הנשים בהם עלה

1994/5	1984/5	1974/5	משלח יד
22.5	17.3	9.8	מנהלים בממשלה וברשויות
18.7	11.9	6.7	מנהלים אחרים כולל מלכ"רים
15.6	10.8	9.6	מהנדסים ואדריכלים

בחינת משלחי היד המפורטים מעלה כי גם בתוך משלחי יד כלליים (סיפרה אחת) שיש בהם מספר משמעותי של נשים, הן מרוכזות במספר מצומצם של משלחי יד ספציפיים. בלוח מס' 12 מוצג אחוז הנשים במשלח יד ספציפי נתון מתוך כלל הנשים המסווגות במשלח היד הכללי. (ראה גם בנספח, לוח מס' 6ה').

יותר מ - 40% מבין בעלות המקצועות המדעיים והאקדמיים הן מורות בבתי ספר תיכוניים ועל תיכוניים; כ - 20% נוספות הן אקדמאיות במקצועות מדעי הרוח והחברה. רבע מבעלות המקצועות האקדמאים הן מהנדסות, רופאות ומשפטניות. מספרן של בעלות משלחי יד אלה, ובעיקר הרופאות, גדל מאוד בשני העשורים האחרונים.

גם חלק ניכר מהמועסקות במקצועות החופשיים הן מורות - בגנים, בתי"ס יסודיים וחטיבות הביניים. האחיות והעובדות הפרא-רפואיות מהוות מעל רבע מבעלות המקצועות החופשיים. עם זאת, חלקן של המורות והאחיות בקרב בעלות המקצועות החופשיים ירד מאז 1975 ובמקביל גדל חלקן של העובדות הסוציאליות, וכן של הסופרות, האומניות והעיתונאיות.

כפי שצוין, יש מספר קטן יחסית של מנהלות. מביניהן, הרוב מועסקות שלא בשירות הממשלתי והרשויות. כלומר, בארגונים שונים, כולל מלכ"רים.

רוב הנשים במקצועות המכירות, סוכנים וזבנים הן בתפקידי מוכרות וזבניות. מבין עובדות השירותים, חלק גדול הן עוזרות בית וחדרניות.

יותר ממחצית העובדות המקצועיות מועסקות בענפי הטכסטיל וההלבשה.

**לוח מס' 12: משלחי יד מפורטים עיקריים בהם מועסקות נשים
(באחוזים מתוך סה"כ הנשים במשלח יד ראשי)**

משלח יד	1974/5	1984/5	1994/5
באחוזים מתוך בעלות מקצועות מדעיים ואקדמאים			
מורות על תיכונים ועל יסודיים	40.9	41.6	41.1
מהנדסות, רופאות ומשפטניות	15.7	19.9	25.8
אקדמאיות במדעי החברה והרוח	17.7	20.4	20.3
באחוזים מתוך בעלות המקצועות החופשיים			
עובדי הוראה חט' ביניים ומטה	48.4	47.9	43.4
אחיות ופרא-רפואי	30.9	25.0	26.6
מקצועות טכניים	11.2	12.4	10.2
עו"ס	5.8	7.4	9.6
סופרים, אומנים, עיתונאים	3.0	5.5	8.0
באחוזים מתוך המנהלות			
מנהלות אחרות כולל מלכ"רים	76.9	80.4	83.7
בשירותים ממשלתיים וברשויות	23.1	19.6	16.3
באחוזים מתוך מכירות, סוכנים וזבנים			
מוכרות וזבניות	74.4	65.4	52.0
באחוזים מתוך עובדי שירותים			
עוזרות בית וחדרניות	32.2	41.8	43.6
באחוזים מתוך עובדים מקצועיים			
טכסטיל תפירה	63.1	51.2	51.8

השכלה ומשלח יד

בלוח 13 מופיע חציון שנות הלימוד של נשים במשלחי היד השונים והפער שלו בהשוואה לגברים.

השכלת הנשים המועסקות בכל משלחי היד גבוהה מזו של הגברים באותו משלח יד או דומה, לכל אורך התקופה. כפי שניתן לראות בלוח כל הפערים הם לטובת הנשים. עם זאת, ברוב העיסוקים (פרט למנהלים) הצטמצם פער ההשכלה, כך שיתרון ההשכלה של הנשים יורד במשך השנים.

מהנתונים עולה שהשכלת הנשים בכל משלחי היד עלתה במשך 20 השנים האחרונות. העלייה פחות בולטת במקצועות האקדמאים והחופשיים ומשמעותית ביותר בקרב עובדות

השירותים והעובדות הבלתי מקצועיות. גם בקרב עובדות החקלאות, המכירות והעובדות המקצועיות חלה עליה ניכרת בהשכלה. הדבר נובע מעליה כללית ברמת ההשכלה הבסיסית בתקופה זו. העלייה בהשכלתן של המנהלות אף היא משמעותית מאוד - שנה לעשור.

לוח מס' 13: חציון שנות לימוד לפי מין ומשלה יד

פער			הפרש	נשים			
1994/5	1984/5	1974/5	1975-1995	1994/5	1984/5	1974/5	משלה יד/שנה
אין	אין	אין	--	+16	+16	+16	מקצועות מדעיים
0.2	0.3	1.1	0.8	14.9	14.5	14.1	מקצועות חופשיים
0.5	0.8	0.3	2.0	14.7	13.8	12.7	מנהלים
0	0.2	0.3	1.1	12.4	12.1	11.3	פקידות ודומה
0.1	0.1	0.3	2.8	12.3	11.4	9.5	מכירות, סוכנים וזבנים
0	0.3	0.4	3.9	11.7	9.7	7.8	עובדי שירותים
0.3	0.1	0.1	3.1	11.8	11.1	8.7	עובדי חקלאות
0.1	0.2	0.1	2.7	11.6	10.4	8.9	עובדים מקצועיים
0.5	0.9	0.9	3.7	11.5	8.8	7.8	בלתי מקצועיים
0.7	0.9	1.3	1.9	13	12.3	11.1	ממוצע

נתונים מפורטים יותר של בעלי/ות ההשכלה הגבוהה מופיעים בנספח, לוחות 6 ב' ו - ג'. כפי שמפורט בפרק המחקרי, נשים נושאות תפקידים ודרגות נמוכים מהגברים במסגרת משלחי היד שנדרשת בהם השכלה גבוהה - מקצועות מדעיים ואקדמיים, מקצועות חופשיים ומקצועות ניהוליים. למרות זאת, אחוז בעלות ההשכלה של 16 שנים ויותר בקרבן דומה, והשכלתן החציונית גבוהה יותר.

תנאי עבודה: היקף משרה, יוממות ושכר

היקף המשרה

41% מהנשים המועסקות עובדות עבודה חלקית, לעומת 16% בלבד מהגברים (ראה לוח מס' 14).

כתוצאה מכך, הנשים מיוצגות פחות מחלקן היחסי בקרב העובדים בעבודה מלאה (31%), והרבה מעבר לחלקן בקרב העובדים עבודה חלקית - 65% מעובדים אלה הם נשים. היקף המשרה בא לידי ביטוי, באופן טבעי בשכר החודשי שמקבלות הנשים בעבודתן.

לוח מס' 14: אחוז העובדים/ות עבודה חלקית ובלתי מועסקים מתוך כוח העבודה לפי מין

גברים			נשים			
1994	1984	1974	1994	1984	1974	
16.1	16.0	11.3	41.3	43.3	35.0	עובדים/ות עבודה חלקית מתוך המועסקים
77.7	75.0	80.4	49.7	46.2	56.1	עובדים/ות עבודה מלאה

לוח מס' 15: הנשים המועסקות לפי היקף משרה

(אחוז הנשים מתוך סה"כ המקרים בכל תא)

1994	1984	1974	השנה
31.4	27.0	25.4	אחוז הנשים מהעובדים עבודה מלאה
64.7	61.9	60.0	אחוז הנשים מהעובדים עבודה חלקית

יוממות

הזמן המוקדש לעבודה כולל, בנוסף על שעות העבודה בפועל, את משך זמן ההגעה למקום העבודה. זמן זה קשור למרחק ממקום המגורים. הנתונים הקיימים, שמתייחסים לשאלה האם העובד/ת יוצא מיישוב המגורים על מנת להגיע לעבודה, נותנים אינדיקציה ליוממות במשמעות של זמן ומרחק הנסיעה לעבודה.

לוח מס' 16: יוממות נשים לפי מין ושנה* (באחוזים)

1994/5	1984/5	יוממות/שנה
62.5	65.7	עבודה בישוב המגורים
37.0	32.6	עבודה מחוץ לישוב המגורים

*לגבי שנת 1975 אין נתונים

37% מהמועסקות עובדות מחוץ ליישוב מגוריהן. זוהי עליה מתונה באחוז הנשים הנוסעות לעבודתן אל מחוץ ליישוב בו הן גרות. להשוואה - כמחצית המועסקים הגברים יוצאים לעבודה אל מחוץ ליישוב המגורים שלהם וגם בנתון זה חלה עליה מקבילה בעשור האחרון (ראה נספח, לוח מס' 7ד').

שכר

מחקרים רבים עסקו בהשוואת שכר הנשים לזה של גברים באמצעות עיבוד נתוני השכר (ראה פירוט בפרק העוסק בסקירת הספרות המחקרית). כאן מובאים נתונים מתוך השנתונים הסטטיסטיים על שכר שעה של נשים בהשוואה לזה של הגברים במשלחי יד וענפים שונים בשנת 1994/5. כן מוצג השכר הממוצע הכולל של נשים יחסית לזה של גברים, כהשוואה בין שנת 1975 ו- 1995.

הנתונים מצביעים על פער משמעותי בין שכר הנשים לזה של הגברים, שהוא עקבי עם ממצאי המחקרים. גם כאשר ההתייחסות היא לשכר לשעה, כלומר לאחר התחשבות בהפרש בשעות העבודה בין נשים לגברים, השכר הממוצע לשעה של נשים הוא 81.7% מזה של גברים, פער של קרוב ל- 20%.

לוח מס' 17: מדד הכנסה ממוצעת לשעה של נשים לעומת גברים במשלחי יד וענפים

כלכליים נבחרים - שנת 1994*

משלח יד	מדד הכנסה ממוצעת לשעה-נשים	אחוז הנשים במשלח היד	ענף כלכלי	מדד הכנסה ממוצעת לשעה-נשים	אחוז הנשים בענף
מקצועות מדעיים	81.7	41.2	תעשייה	68.8	27.9
מקצועות חופשיים	81.8	60.9	מסחר, ש' אוכל	62.3	42.2
מנהלים	80.8	19.2	ש' פיננסיים ועסקיים	74.7	46.1
פקידות	80.6	71.0	ש' ציבוריים	83.8	62.7
מכירות, סוכנים וזבנים	62.9	37.7	ש' אישיים ואחרים	72.1	57.8
עובדי שירותים	81.0	60.9	סה"כ	81.7	41.7
עובדים מקצועיים	59.8	11.7			
סה"כ	81.7	41.7			

הבסיס: הכנסה ממוצעת של גברים במשלח היד/ענף=100
* צורת חישוב הנתונים של הלמ"ס לגבי השנים 1975 ו- 1985 אינה מאפשרת הצגה השוואתית

הפערים המשמעותיים ביותר הם במשלחי היד הבאים: העובדות המקצועיות מקבלות שכר שעה בשיעור של 60% מהעובדים המקצועיים. אלה מועסקים בעיקר בענף התעשייה, שבו נשים מקבלות שכר נמוך מזה של הגברים בשיעור של יותר מ- 30%. פער גדול לרעת הנשים קיים גם בענף המסחר, שירותי האוכל וההארכה שחופף חלקית למשלח יד מכירות, סוכנים וזבנים. גם בענפי השירותים האישיים והשירותים הפיננסיים והעסקיים הפער בשכר גבוה מהממוצע. בשירותים הציבוריים והקהילתיים, שם רוב המועסקות הן נשים, קיים פער של 16%. פערים קרובים לממוצע יש במשלחי היד ה"נשיים" - פקידות, מקצועות חופשיים ועובדות שירותים.

כאשר בוחנים את הכנסתן הכוללת של נשים בהשוואה לזו של גברים התמונה חמורה עוד יותר - ההכנסה הממוצעת של נשים היא 60% מזו של גברים (ראה נספח , לוח מס' 7ה', בו מוצגת השוואה בין שנת 1974/5 ל- 1994/5). בפער זה בא לידי ביטוי גם הפרש במספר שעות העבודה, שהוא גדול יותר לגבי הגברים. קיימת עקביות רבה בפערים בשני העשורים האחרונים, גם בגובה הפער הכולל וגם בדירוג משלחי היד והענפים השונים. גם בהכנסה הכוללת הפערים הבולטים הם אצל המוכרות, סוכנות וזבניות שמקבלות פחות ממחצית ההכנסה של גברים באותו משלח יד ובקרב העובדות המקצועיות (מחצית ההכנסה של גברים). הענפים בהם הפער גדול במיוחד הם שירותים אישיים ומסחר, שירותי אוכל והארוחה.

נספח: לוחות נתונים מגמות בתעסוקת נשים בישראל

נושאי הלוחות

1. השתתפות בשוק העבודה האזרחי ותעסוקה.
2. נתונים סוציו - דמוגרפיים: גיל, מוצא, השכלה.
3. מעמד בעבודה.
4. ענף כלכלי.
5. משלח יד כללי ומפורט.
6. משלח יד והשכלה.
7. תנאי עבודה: היקף משרה, יוממות, שכר.

בלוחות מפורטים, לפי העניין, נתונים השוואתיים לשנים 1974/5, 1984/5, 1994/5 במספרים (באלפים); באחוזים מתוך האוכלוסייה הרלוונטית (נשים/גברים/סה"כ) וכן באחוזים מתוך סה"כ האוכלוסייה בקטגוריה (לדוגמא - נשים מתוך סה"כ מועסקים בענף).

מקורות הנתונים: פרסומי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: שנתון סטטיסטי לישראל וסדרת פרסומים מיוחדים - סקרי כוח אדם, המתייחסים לשנים 1974/5; 1984/5 ו- 1994/5.

השתתפות בכוח העבודה האזרחי ותעסוקה

לוח מס' 1א': נתוני השתתפות בכוח העבודה האזרחי ותעסוקה לפי מין (באלפים):

סה"כ			גברים			נשים			
1994	1984	1974	1994	1984	1974	1994	1984	1975	
2029.7	1444.1	1147.8	1162.0	896.4	767.0	867.7	547.7	380.8	כוח העבודה האזרחי
1871.4	1359.0	1112.3	1090.3	849.9	748.2	781.1	509.1	364.1	מועסקים
158.3	85.1	35.5	71.7	46.5	18.8	86.6	38.6	16.7	בלתי מועסקים
3788.9	2875.7	2386.3	1849.4	1417.7	1182.3	1939.5	1458.0	1204.0	סה"כ אוכלוסיית בני 15

לוח מס' 1ב': נתוני השתתפות בכוח העבודה ותעסוקה לפי מין
(באחוזים מתוך אוכלוסיית בני 15 ומעלה/כוח העבודה האזרחי)

סה"כ			גברים			נשים			
1994	1984	1974	1994	1984	1974	1994	1984	1974	
53.6	50.2	48.1	62.8	63.2	64.9	44.7	37.6	31.6	השתתפות בכוח העבודה האזרחי מתוך אוכלוסיית בני 15 ומעלה
92.2	94.1	96.9	93.8	94.8	97.5	90.0	93.0	95.6	מועסקים מתוך כוח העבודה האזרחי
7.8	5.9	3.1	6.2	5.2	2.5	10.0	7.0	4.4	בלתי מועסקים מתוך כוח העבודה האזרחי

לוח מס' 1ג': נתוני השתתפות בכוח העבודה ותעסוקה לפי מין (אחוז הנשים/גברים)

גברים			נשים			
1994	1984	1974	1994	1984	1974	
57.2	62.1	66.8	42.8	37.9	33.2	אחוז הנשים מכוח העבודה
58.3	62.5	67.3	41.7	37.5	32.7	אחוז הנשים מהמועסקים
45.3	54.6	53.0	54.7	45.4	47.0	אחוז הנשים מהבלתי מועסקים
48.8	49.3	49.5	51.2	50.7	50.5	אחוז הנשים מתוך סה"כ בני 15+

לוח מס' 1ד': אחוזי השתתפות נשים בכוח העבודה האזרחי במדינות מערביות - מתוך

נשים בגיל 15-65

נשים	השתתפות בכוח העבודה האזרחי
75	שוודיה
75	דנמרק
60	ארה"ב
59	בריטניה
58	קנדה
57	גרמניה
57	צרפת
55	אוסטרליה
55	אוסטריה
53	שוויץ
53	יפן
49	ניו זילנד
45	ישראל
42	בלגיה
38	הולנד
37	איטליה
26	ספרד

מקור: I.L.O. מעודכן לשנת 1994.

מאפיינים סוציו - דמוגרפיים של המועסקים/ות: גיל, מוצא, השכלה
לוח מס' 2א': התפלגות המועסקים לפי מין וגיל (באלפים)

סה"כ			גברים			נשים			גיל/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
277.6	192.8	208.0	147.5	104.8	108.8	130.1	88	100.1	15 עד 24
503.4	434.6	287.5	295.7	262.1	197.7	207.7	172.5	90.3	25 עד 34
512.4	329	209.1	292.3	201	145.9	220.1	128	62.8	35 עד 44
350.1	220	203.7	203.3	141.6	145.1	146.8	78.4	58.6	45 עד 54
227.9	192	180.8	151.5	141	136.2	76.4	51	37.3	55 ויותר
1871.4	1368.4	1089.2	1090.3	850.5	740.4	781.1	517.9	348.7	סה"כ

לוח מס' 2ב': התפלגות המועסקים לפי מין וגיל (באחוזים)

סה"כ			גברים			נשים			גיל/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
14.8	14.1	19.1	13.5	12.3	14.7	16.7	17.0	28.7	15 עד 24
26.9	31.8	26.4	27.1	30.8	26.7	26.6	33.3	25.9	25 עד 34
27.4	24.0	19.2	26.8	23.6	19.7	28.2	24.7	18.0	35 עד 44
18.7	16.1	18.7	18.6	16.6	19.6	18.8	15.1	16.8	45 עד 54
12.2	14.0	16.6	13.9	16.6	18.4	9.8	9.8	10.7	55 ויותר
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	99.1	100.0	100.0	100.1	סה"כ

לוח מס' 2ג': מועסקים יהודים לפי מין ומוצא (באלפים)

סה"כ			גברים			נשים			ארץ לידה/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
165.5	81.1	46.1	85.5	42.7	26.5	80	38.4	19.6	ישראל/ישראל
304.2	240.1	164.1	160.9	132.3	90.6	143.3	107.8	73.5	ישראל/אירופה
420.4	239.6	100.3	226.8	135.6	55.4	193.6	104	44.9	ישראל/אסיה אפריקה
471.7	343.7	389.9	259.4	207.1	255.3	212.3	136.6	134.6	אירופה אמריקה
268.1	302.9	293.3	165.9	200.5	217.1	102.2	102.4	76.2	אסיה אפריקה
1629.9	1207.4	993.7	898.5	718.2	644.9	731.4	489.2	348.8	סה"כ

לוח מס' 2ד': מועסקים יהודים לפי מין ומוצא (באחוזים)

סה"כ			גברים			נשים			ארץ לידה/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
10.2	6.7	4.6	9.5	5.9	4.1	10.9	7.8	5.6	ישראל/ישראל
18.7	19.9	16.5	17.9	18.4	14.0	19.6	22.0	21.1	ישראל/אירופה
25.8	19.8	10.1	25.2	18.9	8.6	26.5	21.3	12.9	ישראל/אסיה אפריקה
28.9	28.5	39.2	28.9	28.8	39.6	29.0	27.9	38.6	אירופה אמריקה
16.4	25.1	29.5	18.5	27.9	33.7	14.0	20.9	21.8	אסיה אפריקה
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	סה"כ

לוח מס' 2ה': התפלגות המועסקים לפי מין והשכלה (באלפים)

סה"כ			גברים			נשים			השכלה/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
205.8	281.3	406.7	148.7	210.3	314.7	57.1	71	92.0	עד 8 שנות לימוד
883	637.3	449.7	535.9	396.7	292.5	347.1	240.6	157.2	9 עד 12 שנות לימוד
417.8	237.5	131.4	201.3	111.7	65.2	216.5	125.8	66.2	13 עד 15 שנות לימוד
358.2	188.3	101.6	199.7	121.8	68.1	156.9	76.6	33.5	16 שנות לימוד ויותר
1871.4	1368.4	1089.4	1090.3	850.5	740.5	781.1	517.9	348.9	סה"כ

לוח מס' 2ו': התפלגות המועסקים לפי מין והשכלה (באחוזים)

סה"כ			גברים			נשים			השכלה/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
11.0	20.6	37.3	13.6	24.7	42.5	7.3	13.7	26.4	עד 8 שנות לימוד
47.2	46.6	41.3	749.2	46.6	39.5	44.4	46.5	45.1	9 עד 12 שנות לימוד
22.3	17.4	12.1	18.5	13.1	8.8	27.7	24.3	19.0	13 עד 15 שנות לימוד
19.1	13.8	9.3	18.3	14.3	9.2	20.1	14.8	9.6	16 שנות לימוד ויותר
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	סה"כ

מעמד בעבודה

לוח מס' 3א': התפלגות המועסקים לפי מין ומעמד בעבודה (באלפים)

סה"כ			גברים			נשים			מעמד בעבודה/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
1558.6	1073.9	833.9	864.6	639.1	548.9	694.0	434.8	285.0	שכירים
228.3	182.3	172.6	188.6	158.9	152.5	39.7	23.4	20.1	עצמאים, מעבידים
16.8	20.4	25.3	4.4	5.1	5.2	12.5	15.3	20.1	בני משפחה ללא
1871.1	1276.6	1031.8	1090.3	803.2	706.6	781.1	473.5	325.2	סה"כ

לוח מס' 3ב' : התפלגות המועסקים לפי מין ומעמד בעבודה (באחוזים)

סה"כ			גברים			נשים			מעמד בעבודה/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
83.3	84.1	80.8	79.3	79.6	77.7	88.9	91.8	87.6	שכירים
12.2	14.3	16.7	17.3	19.8	21.6	5.1	4.9	6.2	עצמאים, מעבידים
0.9	1.6	2.5	0.4	0.6	0.7	1.6	3.2	6.2	בני משפחה ללא

לוח מס' 3ג' : נשים וגברים מתוך המועסקים בכל מעמד

גברים			נשים			מעמד בעבודה/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
55.5	59.5	65.8	44.5	40.5	34.2	שכירים
82.6	87.2	88.3	17.4	12.8	11.7	עצמאים, מעבידים
25.9	25.0	20.6	74.1	75.0	79.4	בני משפחה ללא
58.3	62.9	68.5	41.7	37.1	31.5	סה"כ (ממוצע)

ענף כלכלי

לוח מס' 4א' : התפלגות המועסקים לפי מין וענף כלכלי (באלפים)

סה"כ			גברים			נשים			ענף כלכלי/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
62.3	78.1	71.0	48.3	62.2	54.6	14.0	15.9	16.4	חקלאות, ייעור, דיג
396.5	313.9	268.6	285.8	239.2	211.7	110.7	74.7	56.9	תעשייה
20.3	11.8	11.2	17.1	9.9	9.6	3.2	1.9	1.6	חשמל ומים
118.0	72.3	88.7	111.5	67.4	85.3	6.5	4.9	3.4	בינוי
280.8	169.2	135.8	162.2	109.9	88.5	118.6	59.3	47.3	מסחר, ש' אוכל והארוחה
109.0	86.4	80.7	83.8	69.4	69.9	25.2	17.0	10.8	תחבורה, אחסנה ותקשורת
206.4	131.6	75.6	111.2	70.1	40.8	95.2	61.5	34.8	ש' פיננסיים ועסקיים
524.2	405.0	296.7	195.6	169.7	141.6	328.6	235.3	155.1	ש' ציבוריים וקהילתיים
132.1	90.8	68.1	55.7	47.2	36.5	76.4	43.6	31.6	ש' אישיים ואחרים
1,871.4	1,368.4	1,102.8	1,090.3	850.5	742.1	781.1	517.9	360.7	סה"כ

לוח מס' 4ב': התפלגות המועסקים לפי מין וענף כלכלי (באחוזים)

סה"כ			גברים			נשים			ענף כלכלי/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
3.3	5.7	6.4	4.4	7.3	7.4	1.8	3.1	4.5	חקלאות, ייעור, דיג
21.2	22.9	24.4	26.2	28.1	28.5	14.2	14.4	15.8	תעשייה
1.1	0.9	1.0	1.6	1.2	1.3	0.4	0.4	0.4	חשמל ומים
6.3	5.3	8.0	10.2	7.9	11.5	0.8	0.9	0.9	בינוי
15.0	12.4	12.3	14.9	12.9	11.9	15.2	11.5	13.1	מסחר, ש' אוכל והארוחה
5.8	6.3	7.3	7.7	8.2	9.4	3.2	3.3	3.0	תחבורה, אחסנה
11.0	9.6	6.9	10.2	8.2	5.5	12.2	11.9	9.6	ש' פיננסיים ועסקיים
28.0	29.6	26.9	17.9	20.0	19.1	42.1	45.4	43.0	ש' ציבוריים וקהילתיים
7.1	6.6	6.2	5.1	5.5	4.9	9.8	8.4	8.8	ש' אישיים ואחרים

לוח מס' 4ג': התפלגות ענפים כלכליים לפי מין - באחוזים מתוך סה"כ המועסקים בענף

גברים			נשים			ענף כלכלי/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
77.5	79.6	76.9	22.5	20.4	23.1	חקלאות, ייעור, דיג
72.1	76.2	78.8	27.9	23.8	21.2	תעשייה
84.2	83.9	85.7	15.8	16.1	14.3	חשמל ומים
94.5	93.2	96.2	5.5	6.8	3.8	בינוי
57.8	65.0	65.2	42.2	35.0	34.8	מסחר, ש' אוכל והארוחה
76.9	80.3	86.6	23.1	19.7	13.4	תחבורה, אחסנה
53.9	53.3	54.0	46.1	46.7	46.0	ש' פיננסיים ועסקיים
37.3	41.9	47.7	62.7	58.1	52.3	ש' ציבוריים וקהילתיים
42.2	52.0	53.6	57.8	48.0	46.4	ש' אישיים ואחרים
58.3	62.2	67.3	41.7	37.8	32.7	סה"כ

משלח יד

לוח מס' 5א': התפלגות המועסקים לפי מין ומשלח יד (באלפים)

סה"כ			גברים			נשים			משלח יד/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
170	114.9	73.3	100	70.9	47.9	70.0	44.0	25.4	מקצועות מדעיים
306.4	206.6	139.5	119.9	84.8	58.3	186.5	121.8	81.2	מקצועות חופשיים
92.9	73.1	34.7	75.1	63.9	32.1	17.8	9.2	2.6	מנהלים
297	242.1	188.9	86.1	90	84.9	210.9	152.1	104	פקידות ודומה
167.3	103.4	86.5	104.2	72.9	61.9	63.1	30.5	24.6	מכירות, סוכנים וזבנים
263.9	168.4	126.9	109.2	71.2	60.8	154.7	97.2	66.1	עובדי שירותים
59.8	70.7	69.8	51.0	58.8	55.1	8.8	11.9	14.7	עובדי חקלאות
426.6	325.9	306.6	376.8	286.6	275.2	49.8	39.3	31.4	עובדים מקצועיים
70.8	47.6	65.4	54.7	39.7	56.9	16.1	7.9	8.5	בלתי מקצועיים
1871.4	1368.3	1102.8	1090.3	850.4	742.1	781.1	517.9	360.7	סה"כ

לוח מס' 5ב': התפלגות המועסקים לפי מין ומשלח יד (באחוזים)

סה"כ			גברים			נשים			משלח יד
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
9.1	8.4	6.6	9.2	8.3	6.5	9.0	8.5	7.0	מקצועות מדעיים
16.4	15.1	12.6	11.0	10.0	7.9	23.9	23.5	22.5	מקצועות חופשיים
5.0	5.3	3.1	6.9	7.5	4.3	2.3	1.8	0.7	מנהלים
15.9	17.7	17.1	7.9	10.6	11.4	27.0	29.4	28.8	פקידות ודומה
8.9	7.6	7.8	9.6	8.6	8.3	8.1	5.9	6.8	מכירות, סוכנים וזבנים
14.1	12.3	11.5	10.0	8.4	8.2	19.8	18.8	18.3	עובדי שירותים
3.2	5.2	6.3	4.7	6.9	7.4	1.1	2.3	4.1	עובדי חקלאות
22.8	23.8	27.8	34.6	33.7	37.1	6.4	7.6	8.7	עובדים מקצועיים
3.8	3.5	5.9	5.0	4.7	7.7	2.1	1.5	2.4	בלתי מקצועיים

לוח מס' ג5: התפלגות משלחי יד לפי מין - באחוזים מתוך סה"כ המועסקים במשלח היד

גברים			נשים			משלח יד/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
58.8	61.7	65.3	41.2	38.3	34.7	מקצועות מדעיים ואקדמיים
39.1	41.0	41.8	60.9	59.0	58.2	מקצועות חופשיים
80.8	87.4	92.5	19.2	12.6	7.5	מנהלים
29.0	37.2	44.9	71.0	62.8	55.1	פקידות ודומה
62.3	70.5	71.6	37.7	29.5	28.4	מכירות, סוכנים וזבנים
41.4	42.3	47.9	58.6	57.7	52.1	עובדי שירותים
85.3	83.2	78.9	14.7	16.8	21.1	עובדי חקלאות
88.3	87.9	89.8	11.7	12.1	10.2	עובדים מקצועיים
77.3	83.4	87.0	22.7	16.6	13.0	בלתי מקצועיים
58.3	62.2	67.3	41.7	37.8	32.7	סה"כ

לוח מס' ד5: התפלגות המועסקים לפי מין ומשלח יד

(שתי ספרות, משלחי יד נבחרים - באלפים)

סה"כ			גברים			נשים			משלח יד/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
169.9	114.9	73.3	100.0	70.9	47.9	69.9	44.0	25.4	מקצועות מדעיים ואקדמיים
44.2	28.6	17.7	37.3	25.5	16	6.9	3.1	1.7	מהנדסים ואדריכלים
19.8	14.6	2.0	12.9	10.8	1.1	6.9	3.8	0.9	רופאים
12.6	8.3	5.5	8.4	6.4	4.1	4.2	1.9	1.4	משפטנים
16.9	9.1	5.5	8.9	5.0	3.6	8.0	4.1	1.9	אקדמאים במדעי החברה
7.8	6.5	3.5	1.6	1.6	0.9	6.2	4.9	2.6	אקדמאים במדעי הרוח
9.8	8.0	6.6	6.6	5.2	4.5	3.2	2.8	2.1	מורים במוסדות השכלה
45.4	29.8	18.6	16.7	11.5	8.2	28.7	18.3	10.4	מורים על תיכונים ועל
306.4	206.6	139.5	119.9	84.8	58.3	186.5	121.8	81.2	סה"כ מקצועות חופשיים
98.7	71.1	50.0	17.7	12.7	10.7	81.0	58.4	39.3	עובדי הוראה חטי' ביניים
31.7	16.1	10.1	16.7	9.4	7.7	15.0	6.7	2.4	סופרים, אמנים, עיתונאים
23.5	13.5	7.0	5.6	4.5	2.3	17.9	9.0	4.7	עו"ס
56.5	35.8	29.0	6.9	5.3	3.9	49.6	30.5	25.1	אחיות ופרא רפואי
79.4	60.0	38.2	60.4	44.9	29.1	19.0	15.1	9.1	מקצועות טכניים
92.9	73.1	34.7	75.1	63.9	32.1	17.8	9.2	2.6	סה"כ מנהלים
12.9	10.4	6.1	10.0	8.6	5.5	2.9	1.8	0.6	בשירותים ממשלתיים
79.6	62.2	28.3	64.7	54.8	26.4	14.9	7.4	1.9	מנהלים אחרים כולל

סה"כ			גברים			נשים			משלח יד/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
297	242.1	188.9	86.1	89.9	84.9	210.9	152.2	104	פקידות ודומה
167.3	103.4	86.5	104.2	72.8	61.9	63.1	30.6	24.6	מכירות, סוכנים וזבנים
54.7	36.4	31.4	21.9	16.4	13.1	32.8	20.0	18.3	מהם מוכרים וזבנים
263.9	168.4	126.9	109.2	71.3	60.8	154.7	97.1	66.1	עובדי שירותים
77.2	43.4	22.4	9.7	2.8	1.1	67.5	40.6	21.3	מהם עוזרות בית, חדרנים
59.8	70.7	69.8	51.0	58.9	55.1	8.8	11.8	14.7	עובדי חקלאות
426.6	325.9	306.6	376.8	286.8	275.2	49.8	39.1	31.4	עובדים מקצועיים
36.2	32.0	35.8	10.4	12.0	16.0	25.8	20.0	19.8	מתוכם - טכסטיל תפירה
11.7	7.3	6.4	9.6	6.2	5.9	2.1	1.1	0.5	מזון משקאות וטבק
70.8	47.6	65.4	54.7	39.7	56.9	16.1	7.9	8.5	בלתי מקצועיים
1871.4	1368.3	1102.8	1090.3	850.5	742.1	781.1	517.8	360.7	סה"כ

לוח מס' 5ה': משלחי יד מפורטים עיקריים שבהם מועסקות נשים - נשים במשלחי יד
מפורטים באחוזים מתוך נשים במשלחי היד הראשיים

1994/5	1984/5	1974/5	משלח יד/שנה
באחוזים מתוך בעלות מקצועות מדעיים ואקדמיים			
41.1	41.6	40.9	מורות על תיכוניים ועל יסודיים
25.8	19.9	15.7	מהנדסות, רופאות ומשפטניות
20.3	20.4	17.7	אקדמאיות במדעי החברה והרוח
באחוזים מתוך בעלות המקצועות החופשיים			
43.4	47.9	48.4	עובדי הוראה חט' ביניים ומטה
26.6	25.0	30.9	אחיות ופרא רפואי
10.2	12.4	11.2	מקצועות טכניים
9.6	7.4	5.8	עו"ס
8.0	5.5	3.0	סופרים, אמנים, עיתונאים
באחוזים מתוך המנהלות			
83.7	80.4	76.9	מנהלים אחרים כולל מלכ"רים
16.3	19.6	23.1	בשירותים ממשלתיים וברשויות
			באחוזים מתוך מכירות, סוכנים
52.0	65.4	74.4	מוכרים וזבנים
באחוזים מתוך עובדי שירותים			
43.6	41.8	32.2	עוזרות בית כלכלים וחדרנים
באחוזים מתוך עובדים מקצועיים			
51.8	51.2	63.1	טכסטיל תפירה

משלח יד והשכלה

לוח מס' 6א': חציון שנות לימוד לפי מין ומשלח יד

פער			גברים			נשים			משלח יד/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
אין	אין	אין	+16.0	+16.0	+16.0	+16.0	+16.0	+16.0	מקצועות מדעיים
0.2	0.3	1.1	14.7	14.2	13.0	14.9	14.5	14.1	מקצועות חופשיים
0.5	0.8	0.3	14.2	13.0	12.4	14.7	13.8	12.7	מנהלים
0.0	0.2	0.3	12.4	11.9	11.0	12.4	12.1	11.3	פקידות ודומה
0.1	0.1	0.3	12.2	11.3	9.2	12.3	11.4	9.5	מכירות, סוכנים וזבנים
0.0	0.3	0.4	11.7	9.4	7.4	11.7	9.7	7.8	עובדי שירותים
0.3	0.1	0.1	11.5	11.0	8.6	11.8	11.1	8.7	עובדי חקלאות
0.1	0.2	0.1	11.5	10.2	8.8	11.6	10.4	8.9	עובדים מקצועיים
0.5	0.9	0.9	11.0	7.9	6.9	11.5	8.8	7.8	בלתי מקצועיים
0.7	0.9	1.3	12.3	11.4	9.8	13.0	12.3	11.1	סה"כ

לוח מס' 6ב': אחוז בעלי/ות השכלה של +16 שנות לימוד לפי משלח יד

גברים			נשים			משלח יד/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
84.5	84.0	80.3	75.0	74.8	72.8	מקצועות מדעיים
30.7	25.9	18.1	32.2	23.5	12.8	מקצועות חופשיים
33.3	27.2	22.9	36.0	28.4	20.0	מנהלים
18.3	13.4	9.2	20.1	14.4	9.6	סה"כ

לוח מס' 6ג': אחוז בעלי/ות השכלה של +13 שנות לימוד לפי משלח יד

גברים			נשים			משלח יד/שנה
1994/5	1984/5	1974/5	1994/5	1984/5	1974/5	
73.0	65.9	50.3	80.3	77.0	64.0	מקצועות חופשיים
60.6	50.2	43.0	69.1	58.0	46.7	מנהלים
36.0	26.1	21.2	31.2	21.8	18.9	פקידות ודומה
36.8	25.9	18.0	47.8	37.7	28.6	סה"כ

היקף משרה, יוממות, שכר

לוח מס' 7א': עובדים עבודה מלאה, עבודה חלקית ובלתי מועסקים לפי מין (באלפים)

סה"כ			גברים			נשים			השנה
1994	1984	1974	1994	1984	1974	1994	1984	1975	
1871.4	1359.0	1112.3	1090.3	849.9	748.2	781.1	509.1	364.1	מועסקים
1235.1	872.8	805.9	846.7	637.5	601.5	388.4	235.3	204.4	עבודה מלאה
498.7	356.1	212.4	176.0	135.7	84.9	322.7	220.4	127.5	עבודה חלקית
158.3	85.1	35.5	71.7	46.5	18.8	86.6	38.6	16.7	בלתי מועסקים

לוח מס' 7ב': עובדים עבודה מלאה, עבודה חלקית ובלתי מועסקים (באחוזים)

גברים			נשים			השנה
1994	1984	1974	1994	1984	1974	
68.6	73.0	74.6	31.4	27.0	25.4	אחוז הנשים מהעובדים עבודה
35.3	38.1	40.0	64.7	61.9	60.0	אחוז הנשים מהעובדים עבודה
45.3	54.6	53.0	54.7	45.4	47.0	אחוז הנשים מהבלתי מועסקים

לוח מס' 7ג': יוממות לפי מין ושנה* (באלפים)

סה"כ		גברים		נשים		יוממות/שנה
1994/5	1984/5	1994/5	1984/5	1994/5	1984/5	
1041.9	787.2	553.4	446.7	488.5	340.5	עבודה בישוב המגורים
818.3	556.9	529.5	388.1	288.8	168.8	עבודה מחוץ לישוב המגורים
1871.4	1368.4	1090.3	850.5	781.1	517.9	סה"כ

*לגבי שנת 1975 אין נתונים

לוח מס' 7ד': יוממות לפי מין ושנה (באחוזים)

סה"כ		גברים		נשים		יוממות/שנה
1994/5	1984/5	1994/5	1984/5	1994/5	1984/5	
55.7	57.5	50.8	52.5	62.5	65.7	עבודה בישוב המגורים
43.7	40.7	48.6	45.6	37.0	32.6	עבודה מחוץ לישוב המגורים

לוח מס' 7ה': הכנסה חודשית ממוצעת של נשים בהשוואה לגברים* לפי ענפים ומשלחי יד

נבחרים

1994	1974	ענף כלכלי/שנה	1994	1974	משלח יד/שנה
57.5	52.6	תעשייה	59.9	62.4	מקצועות מדעיים ואקדמיים
44.9	54.4	מסחר, ש' אוכל והארוחה	58.9	59.5	מקצועות חופשיים
60.5	53.3	ש' פיננסיים ועסקיים	64.9	64.9	מנהלים
63.3	61.9	ש' ציבוריים וקהילתיים	67.7	58.3	פקידות ודומה
41.0	40.8	ש' אישיים ואחרים	43.3	47.6	מכירות, סוכנים וזבנים
60.2	57.1	סה"כ	58.3	51.6	עובדי שירותים
			50.2	44.5	עובדים מקצועיים
			60.2	57.1	סה"כ

*הבסיס: הכנסה חודשית ממוצעת של גברים במשלח היד/הענף=100

פרק שני: נשים בעבודה בישראל

סקירת ספרות מחקרית

מבוא

קיים תהליך גידול מתמשך במשקלן של נשים בכוח העבודה האזרחי בישראל, כמו בכל הארצות המתועשות⁷. הנשים מהוות מעט יותר ממחצית האוכלוסייה וכ- 43% מכוח העבודה.

השאלה המחקרית המרכזית צריכה להיות למעשה, מדוע עבודת נשים הינה עדיין נושא מיוחד למרות משקלן בכוח העבודה. בעולם העבודה של סוף המאה העשרים אין סיבה רציונלית שקריטריון שיוכי כמו מין ישפיע על מעמד בעבודה. למרות זאת, מצביעים הנתונים בישראל ובעולם כי נשים ממשיכות לקבל תמורה נמוכה יותר על עבודתן ועל השקעתן בהון האנושי מגברים. הן מיוצגות הרבה פחות מחלקן במשלחי יד יוקרתיים ובדרגות ובמשרות הבכירות. לעומת זאת, הן מיוצגות הרבה מעבר לחלקן בענפים ובמשלחי יד שוליים במשק.

מחקרים רבים בחנו סיבות אפשריות לתופעה, וניסו לזהות, לרוב ללא הצלחה, גורמים שמעבר למין, שבאמצעותם ניתן להסביר את הפער. ברובן המכריע של העבודות נמצא שלפחות חלק מהפער אינו ניתן להסבר על ידי משתנים כגון הבדלים בשעות העבודה או הבדלים בכישורים ובהון האנושי. ברוב המחקרים נמצא כי ההבדל בשכר נובע מתשלום שכר שונה לנשים ולגברים בתפקידים דומים ו/או מהפרדה (סגרגציה) של שוק העבודה למקצועות וענפים נשיים וגבריים והנהגת תעריפי שכר נחותים במקצועות וענפים הנשיים.

כן נבחנה השאלה האם האפליה, כפי שהיא באה לידי ביטוי בנתוני שכר וקידום, נתפסת על ידי הנשים כקיפוח, או שהן רואות את מעמדן בעבודה כהוגן.

נושא מחקרי חשוב נוסף הוא ההתייחסות של נשים לעבודה ולתפקידיהן האחרים, דרכי ההתמודדות שלהן עם ריבוי התפקידים ומידת מחויבותן לתפקיד העבודה. עבור האישה, המעבר מתפקיד עקרת בית במשרה מלאה והכניסה לכוח העבודה אינה החלפת תפקיד אחד באחר, אלא קבלת תפקיד נוסף במסגרת התפקידים החברתיים שלה.

⁷ נתונים מפורטים מופיעים בפרק העוסק ב"מגמות בתעסוקת נשים בישראל"

בסקירה הבאה מוצגות עבודות ומחקרים העוסקים בנשים במערכת העבודה בישראל.
נושאי הסקירה:

- * המסגרת המושגית של עבודת נשים בישראל: התייחסות ערכית, אידיאולוגיה והתפתחות הסטורית
- * אפליה בשכר ובקידום
- * ענפים ומשלחי יד נשיים וגבריים
- * תחושת קיפוח ותפיסת הוגנות השכר
- * ריבוי תפקידים - עמדות כלפי עבודה ומשפחה
- * התארגנות כאמצעי להגדלת שוויון

המסגרת המושגית של עבודת נשים בישראל: התייחסות ערכית, אידיאולוגיה והתפתחות היסטורית

נשים הפנימו את הציפיות הנורמטיביות כפי שרווחו בחברה בתקופות שונות, לגבי תפקידיהן החברתיים. האישה הנכנסת לשוק העבודה הוגדרה מלכתחילה כמפרנסת שניה. לתפיסה זו שורשים מראשית התקופה המודרנית בחברה המערבית. נשים ממעמד חברתי בינוני וגבוה עסקו בתפקידים ביתיים וחברתיים ורק נשים ממעמדות נמוכים נאלצו, עקב כורח כלכלי, לעבוד גם מחוץ למשק ביתן. האידיאל היה אישה שאינה עובדת

מחוץ לביתה. העבודה נתפסה כרע הכרחי הפוגע במילוי התפקידים המשפחתיים והאימהיים. אישה, כמפרנסת שניה, עבדה כל עוד היה הדבר הכרחי. המשרות שנשים החלו לעבוד בהן עם יציאתן לשוק העבודה היו דומות לעבודות הבית והתבססו על מיומנויות שהביאו עימן מהבית: תפירה, בישול, מלצרות, טיפול בילדים קטנים, עזרה בבתי זרים, ניקיון, טיפול בחולים ומוגבלים.

מאוחר יותר יצאו גם בנות מעמדות גבוהים יותר לעבודה מתוך חיפוש אתגרים ורצון לצאת מהבית. אלה לא נתפסו כמפרנסות - חלקן עבדו בהתנדבות ואחרות כתחביב, להעברת הזמן, או כהתרסה חברתית במסגרת המאבקים על זכויות נשים. גם נשים אלה, מטבע הדברים, לא נתפסו כמפרנסות ראשונות או שוות. ההיסטוריה של עבודת נשים במדינת ישראל קצרה יחסית.

ישראל נתפסת כמקרה מעניין מבחינת מגוון התפקידים של נשים: לאישה הישראלית יש סטריאוטיפ של ריבוי תפקידים בלתי מסורתיים - הכרזת העצמאות בשנת 1948 הקדימה מדינות מערביות רבות בכך שכללה מחויבות למניעת אפליה על רקע מין; הקיבוץ נתפס בעולם כמערכת שוויונית; שירות בנות בצה"ל תרם אף הוא לתדמית השוויונית. אולם, מצד שני, ההשפעה של הדת היהודית, בעלת הערכים המסורתיים לגבי מעמד האישה, על

התרבות המתפתחת בישראל וכן גם הערכים שהביאו עימם העולים מהארצות המוסלמיות דחפו לכיוון עדיפות התפקידים המשפחתיים (Lieblich, 1987).

דליה מור בדקה את עבודת הנשים בישראל במסגרת אידיאולוגיות כלכליות - חברתיות שונות שרווחו מאז קום המדינה (Moore, 1992). היא טוענת כי אידיאולוגיה ונורמות חברתיות, פועלים באינטראקציה עם תהליכים משקיים, ליצירת חוסר שוויון בין המינים. האידיאולוגיה, לטענתה, היא משתנה מתווך של השפעת תהליכים דמוגרפיים על תהליכים כלכליים. בעבודתה היא בוחנת את השפעת שינויי האידיאולוגיה על השתתפות נשים בכוח העבודה, על הסגרגציה לפי מין ועל כישלונן של הנשים בישראל בהשגת שוויון. משמעות **סגרגציה תעסוקתית על בסיס מין** היא שיש הסתברות שונה לגברים ולנשים להיכנס למקצוע מסוים ושהנשים כקבוצה נמצאות בנחיתות במקצועות אלה. דבר זה כופה עליהן תפקידים ועיסוקים נשיים מסורתיים. משמעות **חוסר שוויון** היא תגמול נמוך יותר לנשים תמורת עבודה שווה.

מור משווה את מעמדן של הנשים בעבודה בין התקופה בה שררה אידיאולוגיה סוציאליסטית - קולקטיביסטית לאידיאולוגיה אינדיבידואליסטית - קפיטליסטית שלטענתה רווחת בישראל החל משנת 1977. להלכה, שתי האידיאולוגיות האלה דוגלות בשוויון. האידיאולוגיה הסוציאליסטית דוגלת בערך השוויון ומציבה, לכאורה, דרישות שוות בפני גברים ונשים. בפועל, ראתה האידיאולוגיה הסוציאליסטית בראשית המדינה בהגברת הילודה את התרומה המרכזית של הנשים. הציפייה הייתה שהגברים ישרתו את הקולקטיב והנשים - את המשפחה. כך נוצר ריבוד על פי מין והנשים נותרו בתפקידן המשפחתי. לעומת זאת, האידיאולוגיה הקפיטליסטית מתמקדת ביחיד ובהישגיו האישיים. מערכת הריבוד אמורה להתקיים על פי מבנה תעסוקתי, המציע תגמולים שונים לעיסוקים שונים, על בסיס הישגי.

בתקופת העלייה ההמונית ירד שיעור השתתפות הנשים בכוח העבודה. מספר גורמים תרמו לכך: חוסר תעסוקה; ערכים משפחתיים שהעולים הביאו עימם (בעיקר חל על נשים שהיו מטופלות במשפחות גדולות מארצות מוצא בצפון אפריקה ואסיה, אך גם מארצות אירופה); וערכים דתיים שעל פיהם מקומה של האישה בביתה.

בהדרגה, עם יצירת מקומות עבודה, עלה שיעור הנשים בכוח העבודה, בעיקר בשירותים ומקצועות שנתפסו כנשיים. הצורך בתרומה לפרנסת המשפחה ותהליך שינוי נורמטיבי שהעניק לגיטימציה לעבודת נשים מחוץ לביתן תרמו אף הם למגמה זו. עם זאת, בתקופה זו המבנה התעסוקתי היה כבר בעל ריבוד מוגדר וברור, ומעט מאוד נשים נקלטו בעיסוקים שהיו מוגדרים כגבריים ודרגים הגבוהים.

מסקנת החוקרת היא שיכולה להתקיים סגרגציה תעסוקתית על בסיס מין גם ללא תמיכה אידיאולוגית בקיומה, אלא אם נעשה משהו קונקרטי ברמה הפוליטית - אידיאולוגית על מנת למנוע זאת. גם אם יש באי השוויון סתירה לאידיאולוגיה הרווחת, התהליכים המשקיים אינם מובילים מעצמם לשוויון. למרות ששתי האידיאולוגיות, כל אחת לשיטתה, מתייחסות לשוויון כערך מרכזי, אף אחת מן לא נתנה עדיפות גבוהה למעמד האישה. לטענת מור, המצב לא ישתנה בלא שתקום קבוצת לחץ בעלת עוצמה. הנשים לא פיתחו תודעה מעמדית, אינן נאבקות בחוסר השוויון ומקבלות במידה רבה את הריבוד הקיים. אין לצפות שקבוצות חזקות תוותרנה על יתרון מרצונן, ללא מאבק.

גישה שונה לקשר בין אידיאולוגיה סוציאליסטית לתהליכים משקיים מוצגת על ידי ברנשטיין. המשק הישראלי מאופיין במשך ההסטוריה הקצרה שלו בכך שהוא מתוכנן ומווסת ע"י המדינה. הוא נבנה בתקופת שליטתה של תנועת העבודה והמורשת הסוציאליסטית על בסיס כוח עבודה בעל הרכב ורקע מגוון (Bernstein, 1993).

לטענתה יש לבחון את הקשר בין השתתפות נשים בכוח העבודה לתהליכים כלכליים מרכזיים בהתפתחות המשק הישראלי. "אידיאולוגיה סוציאליסטית" כפי שהיא רואה אותה התבטאה במתן עדיפות לצורכי המשק. היא רואה בהשתתפות נשים בשוק העבודה ביטוי לצרכים של הגורמים המרכזיים במשק: נשים, לטענתה, מהוות עבודה זול, שניתן לגייסו כאשר הוא דרוש, קל יחסית לצמצמו כאשר אין ביקוש לעובדים. נשים מאופיינות בחוסר רציפות בעבודה וכן בותק נמוך. כוח עבודה כזה הוא חיוני ברמות הנמוכות של המבנים הבירוקרטיים בשירות הציבורי ובתעשיות שנתרו עתירות עבודה. מעמדן של הנשים בעבודה קשור לתפקידיהן המשפחתיים וכן למדיניות המוצהרת או הבלתי מוצהרת שרואה בגבר מפרנס עיקרי, שיש חשיבות רבה יותר לעבודתו.

נשים, לטענת ברנשטיין, הן מצד אחד כוח עבודה רצוי, עקב עלותו הנמוכה, אך גם קל לוותר עליהן, בגלל ותק נמוך וכישורים מוגבלים. במצב הקיים של ההתפתחות הכלכלית בישראל, טוענת ברנשטיין שצורכי המשק וצרכי משקי הבית מחזקים האחד את השני, לכיוון של כניסת נשים לכוח העבודה. במצב של מיתון כלכלי שני הגורמים נמצאים בניגוד זה לזה - הצורך של משקי הבית בהכנסה גדול יותר, אולם אפשרויות התעסוקה מוגבלות והנטייה היא להוציא את הנשים משוק העבודה.

הפער בין האידיאולוגיה השוויונית הרווחת להלכה בישראל לבין חוסר שוויון ואפליה בפועל הוא גם נושא מאמרה של ברנדו. חוסר השוויון מתבטא בכל תחומי החיים, כולל תעסוקה ושכר (וכן במשפט, בפוליטיקה, בצבא, בחוקי המס). עם זאת, קיים מצב של מודעות נמוכה של נשים בישראל וקבלת המצב של עליונות גברית בצד תלות נשית בגברים. הנשים הפנימו עמדות שנעות משביעות רצון רבה מהתפקיד המסורתי של אם

ועקרת בית ועד דרגות שונות של פמיניזם פסיבי. ברנדו מסבירה את המודעות הנמוכה לנושא אי השוויון בכך שהנשים בישראל מייחסות חשיבות רבה יותר לנושאים לאומיים כלליים. המאבק לשוויון אינו נמצא במקום גבוה בסדר העדיפויות הלאומי ואף לא בזה של הנשים עצמן, שגם להן הצורך באחדות נראה מרכזי יותר (Brandow, 1980).

יזרעאלי ותבורי בחנו את המאפיינים של תומכי המאבקים לשיפור מעמד האישה בישראל. במחקרים בארה"ב נמצא כי תומכי הפמיניזם הם פחות דתיים, פחות דוגמטיים, יותר אוטונומיים ופתוחים לרעיונות חדשים. כמו כן הם נוטים להיות ליברלים יותר, בצד השמאלי של הקשת הפוליטית (Izraeli & Tabory, 1988). במחקרם ניתחו יזרעאלי ותבורי עמדות של סטודנטים בישראל כלפי נושאים הנוגעים למעמד האישה. נמצא שסטודנטיות יחסו חשיבות גבוהה יותר מסטודנטים גברים לנושא השוויון בין המינים ומניעת אפליה בקידום תעסוקתי. הפערים שנמצאו לגבי איסור הפלות ואלימות נגד נשים היו נמוכים יותר - אלימות נגד נשים נתפסה כבעיה חברתית מרכזית, שאינה קשורה לחוסר שוויון, לא הבחנה על פי מין ורקע אידיאולוגי. בדומה למצב בארה"ב, סטודנטים שראו בחוסר שוויון בין המינים, באפליית נשים בקידום תעסוקתי ובאיסור הפלות בעיות חברתיות קשות נטו יותר להשתייך לשמאל הפוליטי, להיות חילוניים, סובלנים כלפי השונה ופתוחים לשינוי.

הקשר בין האידיאולוגיה הדתית אורתודוקסית למעמד האישה בישראל בתחומים שונים כולל תעסוקה, נבחן גם אצל Strum (1989). היא מסבירה את האפליה כלפי נשים בעליה בכוחם הפוליטי של הדתיים הקיצוניים, חסידי ההשקפה שגורסת שמקומה של האישה בבית ועליה להימנע מכל פעילות ציבורית-פומבית שהיא.

הקונפליקט של נשים דתיות בין הפנמת הערכים הדתיים של משפחתיות וחוסר שוויון במעמד הציבורי לבין נטייה לשוויוניות בתחום המקצועי, הוא נושא עבודתה של גרינולד-קאשני (1994). קיימת אי שביעות רצון וביקורתיות בקרב נשים דתיות משכילות כלפי מעמדה של האישה בהלכה. יחד עם זאת, אין הן תומכות בעריכת שינויים בהלכה. כאשר מדובר על ההשלכה המעשית של הביקורת שלהן, הן נוטות לעמדה שמרנית, התומכת במסורת. על מנת "לחיות" עם הפער, הן יוצרות הבחנה בין עמדתן העקרונית להשלכותיה המעשיות. רבות מהנחקרות נטו להמעיט בערכו של הפער בין התחום המקצועי לתחום הדתי ולצמצם את משמעותם של ההבדלים הקיימים בהלכה. הנחקרות נטו לעשות הבחנה בין הסטטוס המקצועי שלהן, שהוא אצל רובן בינוני ומעלה, לבין המעמד הציבורי הנחות.

נשים בשוק העבודה

חוקי המדינה מבטיחים שוויון לנשים בעבודה⁸ :

* חוק שכר שווה לעובדת ולעובד - התשכ"ד - 1964 מחייב מעבידים לשלם לעובדת שכר שווה לשכרו של עובד בעד אותה עבודה או "עבודה שווה בעיקרה".

* חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988 אוסר אפליה בתחומים הבאים :

1. קבלה לעבודה.
2. תנאי עבודה.
3. קידום בעבודה.
4. הכשרה או השתלמות מקצועית.
5. פיטורים או פיצויי פיטורים.

אפליית נשים בשכר ובקידום

בפועל מצביעים הנתונים וממצאי המחקרים על פער ניכר בשכר בין נשים לגברים בעבודות דומות ועל ריכוזן של נשים בענפים ובמשלחי יד שהשכר הנהוג בהם נמוך. כמו כן שיעור הנשים בתפקידים ובדרגות הבכירים נמוך בהרבה ממשקלן בכוח העבודה. נתוני השכר מצביעים על פערים של 20%-25% בין שכר גברים לשכר נשים - לאחר ניכוי ההפרשים במספר שעות העבודה, השכר הממוצע לשעה של עובדת הוא 75%-80% משכרו של עובד. פער זה לא הצטמצם במשך השנים. נשים מופלות לרעה גם בתשלומים הנלווים לשכר - רכב, שעות נוספות.

לינדה עפרוני (1980,1990) בדקה במספר עבודות את שכרם של נשים וגברים בשירות הממשלתי.

אחוז הנשים מבין עובדי השירות הממשלתי הולך ועולה במשך השנים⁹ :

1978 - 44% נשים

1987 - 53% נשים

1993 - 59% נשים

1994 - 62% נשים

במקביל לגידול בשיעור הנשים בשירות המדינה מצאה עפרוני עליה בפערי השכר ברוטו למשרה מלאה מ - 22% בשנת 1978 ל - 29% בשנת 1988. בשנת 1993 היה הפער 26% (הפער בשכר נטו עמד על 17.7%)³.

⁸ ראה פירוט בפרק המשפטי.

⁹ מקור הנתונים: לגבי 1978 ו-1987 עפרוני (1980, 1990).
לגבי 1993/4: נשים בעבודה ובכלכלה מתוך נשים בישראל - מידע, נתונים ופרשנות שדולת הנשים (1994), 1995, 1996.

גם מספר השעות הנוספות ואחזקת הרכב שזכאים להם הגברים בשירות הציבורי גבוהים באופן ניכר מאלה של הנשים (הפער בשעות נוספות הוא 60% ובאחזקת הרכב - 40%). מרכיבים אלה קשורים לרמת הדרגה, אך גם בדרגות מקבילות ההקצאה אינה שוויונית.

בדיקת שכרם של עובדי המדינה בשנת 1994 העלתה שהפער התייצב ושכרן של הנשים היווה 73% משכר הגברים. בדירוג המנהלי, אליו משתייכים חלק ניכר מעובדי המדינה, היה שכר הנשים 75% משכרם של הגברים; כך גם בדירוג הרופאים. האחיות שהן 87% מכלל האחיות והאחים משתכרות 89% משכר האחים; עובדות בדירוג המחיר משתכרות 80% מהעובדים בדירוג זה (עפרוני, 1994). לטענת עפרוני המצב בשירות הציבורי כולו דומה למתואר ואילו במגזר הפרטי - העסקי המצב גרוע יותר.

לפי נתונים של נציבות שירות המדינה משנת 1994, שמתייחסים למשרדים השונים, היה פער השכר הגדול ביותר במשרד המשטרה (49% לרעת הנשים שמהוות למעלה ממחצית עובדי המשרד). פערים נמוכים יותר נמצאו במשרד ראש הממשלה, משרד המסחר והתעשייה, משרד העבודה והרווחה ובהנהלת בתי המשפט - בין 28% ל - 14%.

בשש הדרגות הבכירות של עובדי המדינה בדירוג האחד היו ב - 1993 רק 29% מהעובדים נשים, (לעומת 59% - חלקן בכלל העובדים), מהן אף לא אחת בדרגה העליונה. גם בדירוגים המקצועיים בולט מיעוט הנשים בדרגות הגבוהות. רק בדירוג האחיות והפרקליטים יש יותר נשים מגברים בדרגות הבכירות.

מבחינה כלכלית יש קושי להסביר אפליה. הוצעו שלוש קטגוריות של הסברים אפשריים לפערי השכר, שאינם בגדר של אפליה ישירה של נשים על רקע מינן באותם עיסוקים ומקומות עבודה:

1. הבדלים בהון האנושי.
2. סגמנטציה ענפית בשוק העבודה.
3. הבחנה בין משלחי יד נשיים וגבריים.

השערת ההון האנושי

חלק מהמחקרים שבחנו את פערי השכר בין גברים לנשים התמקדו בתכונות הקשורות לעובד וניסו להסביר את הפער באמצעות הבדלים בהון האנושי והעדפות אישיות. ההשערה הייתה שאם קיים פער לטובת הגברים בהון האנושי והם מתוגמלים תמורתו בשכר, למעשה אין הפליה בהחזר על ההשקעה. אם, לעומת זאת, רמת ההון האנושי של נשים דומה או עולה על זו של גברים ומשולם להם שכר נחות על עבודה דומה, ניתן להסיק שנשים מקבלות החזר שונה על השקעתן.

סגמנטציה בשוק העבודה

סוג אחר של הסברים מבוסס על קיום שוקי עבודה ראשוניים בהם מרוכזים הגברים ושווקים משניים בהם מרוכזות הנשים. השווקים הראשוניים הם בעלי עיסוקים יציבים עם שכר גבוה ומסלולי קידום ואילו השווקים המשניים הם בעלי עיסוקים פשוטים ללא מסלולי קידום (למשל, הברפלד, 1990). גישה זו מתמקדת בבדיקה של מאפיינים של מקצועות, עיסוקים או ענפים שבהם יש הפרדה (סגרגציה) לפי מין. הטענה עליו מבוסס הסבר זה היא שקיימים תעריפי שכר שונים במשלחי היד ובענפים הגבריים.

קיום הפרדה כזאת, יכולה להעיד על העדפות של נשים לסוגי תעסוקה מסוימים או, לחליפין, על אפלייתן בכניסה למשלחי היד והענפים הגבריים. בהפרדת השווקים, ללא תלות במקורותיה מונצחת האפליה נגד נשים.

עבודות רבות בחנו הסברים אפשריים אלה לפערים בשכר ובקידום.

האם הבדלים בהון האנושי בין נשים וגברים מסבירים את פערי השכר?

הון אנושי גבוה יותר כפי שבא לידי ביטוי בהשכלה ובהכשרה מקצועית תורם לפיריון העבודה ולכן ראוי לתגמלו. לכן אם לגברים רמה גבוהה יותר של הון אנושי, הם ראויים לשכר גבוה יותר. משתני ההון האנושי שנבדקו במחקרים הם: השכלה, הכשרה מקצועית, ניסיון בשוק העבודה וותק. רוב העבודות בישראל מצאו שלא ניתן להסביר את פערי השכר על ידי תכונות אישיות הקשורות להון האנושי, ולכן יחסו את רוב הפער לאפליה. נמצא שנשים משכילות נוטות יותר מנשים פחות משכילות להשתתף בכוח העבודה. נשים השייכות לכוח העבודה הן בעלות השכלה ממוצעת גבוהה מאשר גברים עובדים.

במחקרים נמצאו פערי שכר ניכרים מעבר למוסבר על ידי משתני ההון האנושי. ההון האנושי מסביר רק חלק קטן מהפער, אם כי שיעור הפערים הלא מוסברים שונה בין המחקרים (גרוס, 1981; עפרוני, 1980; 1990; הברפלד, 1990; Semyonov & Kraus, 1983) גרוס פיקח על השכלה, ניסיון, מוצא, מספר שעות עבודה ומצא ש - 64% מהפער בשכר במגזר הפרטי ו - 57% במגזר הציבורי אינם מוסברים ע"י משתנים אלה. במחקרים של עפרוני לגבי המגזר הציבורי, בהם בדקה גם השתלמויות, מצב משפחתי ומספר וגיל הילדים היא מצאה ששכרן של נשים, כאשר מפקחים על כל המשתנים, מגיע ל - 78% משכר הגברים ודרגתן ל - 76%. מסקנת החוקרים היא שהתמורה הניתנת לגברים על הון אנושי גבוהה מזו של הנשים.

סמיונוב וקראוס בחנו השפעה משולבת של מין ומוצא על השכר בישראל, תוך פיקוח על ההון האנושי. נקודת המוצא שלהם היא שנשים מזרחיות הן בנחיתות כפולה בשוק העבודה בישראל. נשים בכלל מרוכזות בענפים בהם השכר הממוצע נמוך משמעותית

מאשר בענפים אחרים. שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של יוצאות אסיה-אפריקה, שבאות מתרבות מסורתית, נמוכים מאלה של הנשים המערביות. נמצא ששכרם של הגברים המערביים הוא הגבוה ביותר ושל הנשים המזרחיות - הנמוך ביותר. גם כאשר מפקחים על משתני העיסוק, שעות העבודה וההון האנושי נמצא פער משמעותי ביותר בשכר בין גברים ונשים (27% מהשכר הממוצע של הגברים). נמצא פער גם לפי מוצא, אולם שיעורו הוא 4% בלבד מהשכר הממוצע. הנחיתות בשכר של נשים מערביות לעומת גברים מערביים גבוהה מעט מאשר לגבי המזרחיות בהשוואה לגברים מזרחיים. לא נמצא הבדל משמעותי בין שכרן של נשים מערביות ומזרחיות, כאשר מפקחים על ההון האנושי, אם כי הנטייה היא דווקא לטובת המזרחיות. קיים הבדל בין הפער בשכר לפי מוצא, שמוסבר ברובו על ידי הבדלים בהון האנושי, לבין הפער לפי מין. הנשים, כאשר משווים משתנים סוציו-כלכליים, הן מרקע סוציו-כלכלי עדיף והשכלתן גבוהה יותר מזו של הגברים, ולמרות זאת הן בנחיתות. התגמולים שנשים מקבלות מבוססים על מערכת שכר שונה. גם נקודת ההתחלה של עקומת ההכנסה שלהן וגם התמורה על השקעתן בהון אנושי נמוכה יותר (Semyonov & Kraus, 1983).

שיא ההכנסה של שני המינים הוא בגיל 45 עד 50. הפער הגבוה ביותר נמצא בגיל 50. כלומר הדבר אינו נובע מהעדר רציפות בעבודה כתוצאה מגידול ילדים, שאז שיא הפער היה צריך להיות בגיל בו לנשים יש ילדים קטנים, אלא הפער גדל גם לאחר שהילדים בגרו.

האם קיימת סגמנטציה של ענפים ומשלחי יד?

שווקי עבודה נפרדים לגברים ונשים: במחקרים רבים שנערכו בארצות שונות, נמצא שנשים, כמו קבוצות מיעוט, מרוכזות בעיסוקים בלתי משתלמים ובתעשיות שוליים. מספר מחקרים בחנו שאלות אלה ביחס לנשים בישראל.

סקטורים וענפים

Lewin-Epstein & Stier (1987) וכן Kraus (1992) בחנו את השערת הסגמנטציה הסקטוריאלית בשוק העבודה. הם הבחינו בין תעשיות ליבה, פריפריה והסקטור הציבורי. ההשערה אומרת שבכל סקטור נוהגים עקרונית שונים לארגון העבודה וההרכב התעסוקתי בהם שונה. תכונות מבניות אלה מאפשרות אפליה נגד נשים באמצעות הקצאה לא שוויונית של עובדים בין הסגמנטים וריכוז נשים בתעשיות שוליים וכן באמצעות תיגמול דיפרנציאלי בתוך הסקטורים השונים. העבודה של לוי-אפשטיין ושטייר בוחנת את היחסים בין השפעת הסגמנטציה לזו של האפליה. השפעת הסגמנטציה על פערי השכר חזקה ביותר גם ביחס לנשים וגם לגברים. 20% עד 45% מההפרשות בשכר מוסברת ע"י הסקטור. עם זאת, נמצאה אפליית הנשים מבחינת שכר מעבר לסקטורים. אצל לוי-אפשטיין ושטייר לא נמצאו הבדלים משמעותיים בין הסקטורים בשיעורי האפליה, למרות המאפיינים המיוחדים ושיעור הנשים השונה בכל סקטור. בכל הסקטורים נמצא כי רוב

הפער בהכנסה בין נשים לגברים (62-66%) נובע משיעורי התמורה השונים, שנשים וגברים מקבלים על כישוריהם ועל השקעתם בעבודה. כלומר, הקריטריונים לתיגמול נשים שונים מאלה הנהוגים לגבי גברים. הסקטור שבו נשים מקבלות תמורה גבוהה ביותר הוא הסקטור הציבורי, שגם בו היתרון הוא בהשוואה לנשים בסקטורים האחרים. החוקרים מנסים להסביר את העובדה שהאפליה קיימת מעבר לסקטורים בקיומו של איגוד מקצועי חזק בישראל שמקובל כמייצג אינטרסים כלכליים גבריים. הסבר נוסף הוא שיתכן שההבחנה ברמות אפליה שונות היא על בסיס משלח יד ולא ענף. כתמיכה לכך נמצא שככל שעולים במדרג המקצועי אי השוויון גדול יותר.

גם אצל קראוס נמצאה אפליה בתוך כל אחד מהסקטורים, אולם בניגוד ללוי-אפשטיין ושטייר היא מצאה הבדלים במידת האפליה בין סקטורים ומשלחי יד. ההבדל נובע כנראה מבדיקת רגישה יותר של חלוקה פנימית בתוך הסקטורים במחקרה. האפליה החזקה ביותר נמצאה אצל קראוס בתעשיות השוליים. רמת אפליה נמוכה ביותר נמצאה בשירותים החברתיים ובשירותים הקשורים ליצור בסקטור הציבורי ובתעשיות הליבה (Karus, 1992).

ענף כלכלי, משלח יד וארץ מוצא

ברנשטיין בחנה ענפים בהם היו לפחות 5,000 נשים מועסקות בשנת 1977. היא בדקה את משלחי היד בתוך ענפים אלה, וכן את ארצות המוצא של המועסקות בענפים אלה (Bernstein, 1993).

טקסטיל והלבשה: התפתחות ענפים אלה הייתה קשורה למחסור חמור במקומות עבודה, בעיקר בערי הפיתוח, בשנות החמישים. הענף מהווה דוגמה לקשר בין תעשייה עתירת עבודה לעבודת נשים. לאחר הקמת המדינה עלה שיעור הגברים שעבדו בטקסטיל. נשים גויסו לענף הטקסטיל בשנות החמישים, כאשר הענף לא עמד בתחרות בין-לאומית, והיה זקוק לעובדים "זולים" יותר. כאשר הונהג מיכון בתעשיות הטקסטיל הנשים היו הראשונות להיפלט מהענף, ושיעורן ירד. בענף ההלבשה היה שיעור הנשים גבוה במשך כל התקופה. השכר בשני הענפים האלה נמוך ביותר. נשים שהייתה להן ברירה עזבו את הענף: שיעור יוצאות ארצות המערב דור ראשון ושני וכן ילידות ישראל דור שני בענפים אלה ירד ושיעור המזרחיות עלה. כמו כן הוקמו מפעלים ובתי מלאכה בישובים ערביים, שאף בהם מועסקות בעיקר נשים.

שירותי רווחה ממלכתיים: חינוך בריאות ורווחה: ענפים אלה נחשבים לענפים נשיים עקב הדמיון שלהם לתפקידים הנשיים המסורתיים. משקלם היחסי של ענפים אלה עלה מאוד מאז קום המדינה. שיעור הנשים בשירות הציבורי גבוה משיעורן הממוצע בקרב המועסקים ובמסגרתו הן מרוכזות בענפים אלה. בשירותי החינוך חלה העלייה

המשמעותית ביותר בתעסוקת נשים, זהו ענף שעבר פמיניזציה עמוקה ביותר - מ- 39% נשים לפני קום המדינה, עד 71% בשנת 1977 לפי נתוני ברנשטיין (76% בשנת 1995). השכר והמעמד במקצועות ההוראה ירד בעקביות בהשוואה לענפים אחרים, דבר שמצידו הביא להאצה נוספת בפמיניזציה. הגברים שנותרו במקצוע מרוכזים בתפקידים היוקרתיים יותר, בעלי ההשפעה על תכני החינוך - הן כבכירים במשרד החינוך והן בעיסוקים האקדמיים בענף. ברנשטיין מצאה שהרוב הגדול של עובדות החינוך הן ממוצא אשכנזי ורק 12% הן מזרחיות דור ראשון או שני. בין העובדות האקדמאיות בהוראה, שיעור המזרחיות נמוך עוד יותר - 9% (לעומת 37% מהמועסקות שהן מזרחיות). בגני הילדים ובחינוך היסודי, לעומת זאת, שיעור המזרחיות גבוה יותר.

רווחה: שירותי הרווחה הם השירותים החברתיים ה"נשיים" ביותר והנשים בהם נמצאות בכל רמות התפקיד. ברנשטיין מייחסת זאת לכך שלפני קום המדינה היה תחום הרווחה באחריות ארגוני הנשים. גם בשירות זה יש עדיין רוב לנשים האשכנזיות - רוב העובדות הסוציאליות הן אשכנזיות, ורוב הלקוחות - מזרחיים.

מוסדות פיננסיים: גם משקלו היחסי של ענף זה עלה והוא עבר תהליך פמיניזציה - מרוב גברי ברור למצב שלמעלה ממחצית העובדים הן נשים. הנשים מרוכזות בעיקר בעבודות פקידות וכמעט לא הגיעו לעמדות ניהול במוסדות פיננסיים.

מסחר: שיעור הנשים בענף לא השתנה במידה ניכרת. שיעור הנשים גבוה כמוכרות, זבניות וקופאיות.

הפרדת עיסוקים

לפי גישה זו הנשים מרוכזות במספר מוגבל של עיסוקים ועובדה זו קובעת במידה רבה את ההזדמנויות שעומדות בפניהן ואת הכנסתן. נשים הן בייצוג חסר בעיסוקים בעלי סטטוס גבוה, בהשוואה לגברים. השכר משולם לפי העיסוק, לפי החשיבות שהמעסיק מייחס לעיסוק. אם העיסוקים הגבריים חשובים יותר למעסיק - הוא ישלם שכר גבוה יותר לגברים. חלוקה זו של כוח העבודה יוצרת למעשה שווקי עבודה משניים שאינם מתחרים ביניהם. דבר זה מגביל את אפשרויות הבחירה של נשים ויוצר תחומים מובחנים מבחינת השכר, היוקרה ואפשרויות הקידום.

נמצאה הבחנה בין עיסוקים "נשיים" בהם לנשים ייצוג יתר, לעיסוקים "גבריים", בהם לנשים ייצוג חסר. Izraeli & Gaier (1979) זיהו 66 משלחי יד נשיים, 240 משלחי יד גבריים ו- 46 משלחי יד לא מובחנים לפי מין בישראל. כאשר בחנו את רמות השכר בסוגים השונים, תוך פיקוח על קבוצות השכלה, הם מצאו שבמשלחי היד הגבריים השכר גבוה יותר בכל רמות ההשכלה מאשר באלה הנשיים. משלחי היד הלא מובחנים דומים לנשיים

מבחינת השכר. הגברים משתכרים יותר במשלחי היד הגבריים מאשר באלה הנשיים או הבלתי מובחנים ואילו נשים במשלחי היד הגבריים לא משתכרות באופן עקבי יותר מאשר בנשיים. במילים אחרות, הפער בין גברים ונשיים במקצועות הגבריים גבוה יותר.

בשנת 1980 היו כמחצית הנשים העובדות מועסקות בשמונה משלחי יד: הוראה (בחטי' ביניים, חינוך על יסודי ועל תיכוני, בתי"ס יסודיים, גני ילדים); עבודה סוציאלית; מזכירות ופקידות; חשבונות; מוכרים וזבנים; אחיות ומקצועות פרא רפואיים.

במחקר נוסף בדקו כהן ואחרים את המגמות לאורך זמן לגבי הפרדת העיסוקים. נמצאה ירידה קלה בסגרגציה התעסוקתית לפי מין בין השנים 1972 ו- 1983 (Bechar & Raijman, Cohen, 1987). נשים הצליחו להיכנס למשלחי יד חופשיים וניהוליים שהיו קודם לכן בשליטה גברית בלעדית אך גם הגבירו את ייצוגן במספר משלחי יד שהיו כבר קודם לכן "נשיים" בעיקרם - בעיקר פקידות ומזכירות. כתוצאה מכך ירד חלקן של נשים במקצועות שהיו בלתי מובחנים ב- 1972 ועלה חלקן גם במקצועות הנשיים וגם במקצועות הגבריים.

סגמנטציה בענפים אקדמאים

נערכו מספר מחקרים לגבי מעמדן של נשים במשלחי יד ומקצועות ספציפיים, מבחינת ייצוגן במקצוע בכלל והסטטוס המקצועי שלהן בפרט. חלק ממחקרים אלה עוסק במשלחי יד אקדמיים, מדעיים, פרופסיונליים ומקצועות חופשיים. אלה מקצועות בהם אמורים להתקיים קריטריונים אוניברסליים, המבוססים על הישגים מוכחים. ניתן היה לצפות שבמקצועות אלה לא תמצא אפליה בקידום ובשכר, והפערים שקיימים יהיו אינדיבידואליים ולא על רקע שיוך קבוצתי.

נשים באקדמיה

נינה תורן בדקה את ייצוגן של נשים במוסדות אקדמיים בישראל ואת מעמדן של נשים במסגרת האקדמאית (Toren, 1993). יהודה שנהב ניסה לתת פרספקטיבה ארגונית תאורטית לייצוגן של נשים באקדמיה לאורך זמן (שנהב, 1991). בשני המחקרים נמצא שיעור נשים נמוך יחסית בקרב חברי הסגל האקדמי באוניברסיטאות בישראל, במיוחד בדרגות הגבוהות. ממצאי תורן מצביעים על 12% נשים בלבד מכלל חברי הסגל בכל האוניברסיטאות ב- 1983. אצל שנהב, נמצאה מגמת עליה בשיעור הנשים בקרב חברי הסגל מ- 11% בשנת 1966, 14% ב- 1977, ועד 20% בשנת 1988 (במחקרו של שנהב לא נכללו כל החוגים האקדמיים באוניברסיטאות, ונראה שמשום כך שיעור הנשים שמצא מעט גבוה יותר). גם חלקן של בעלות דרגת פרופסור בקרב הנשים עלה במשך התקופה הנסקרת, בשיעור גבוה יותר מהעלייה בכלל הפרופסורים. בשני המחקרים נמצא שיעור גבוה יותר של נשים בקרב חברי הסגל הבלתי קבועים - מורים נספחים, עוזרי מחקר,

אסיסטנטים ומדריכים. יש הבחנה ברורה בין מוסדות וחוגים מבחינת ייצוג הנשים. שיעור חברות הסגל גבוה יחסית במקצועות הרפואה והבריאות (שכוללים סיעוד, שהפך להיות מקצוע אקדמי), מדעי החברה ומדעי הרוח. הנשים מיוצגות הרבה פחות במדעי הטבע ובהנדסה.

יש לציין שחברי סגל באוניברסיטה אינם נדרשים לכישורים שנחשבים מסורתית כגבריים, כגון כוח פיסי, יכולת טכנית, מנהיגות וסמכותיות. שנהב בדק מספר השערות חלופיות לגבי הגורמים לאי השוויון בכניסה ובקידום באקדמיה. הוא מצא שקידומן של נשים באקדמיה אינו מוסבר על ידי גישה רציונלית, מבנה ארגוני וצרכים פונקציונליים של הארגון אלא על ידי גישה מוסדית-מסורתית ועל ידי גישה כוחנית של קבוצות אינטרס בתוך האוניברסיטאות.

בעבודה אחרת בדקה תורן עמדות של נשים שהגיעו לדרגת פרופסור מלא באקדמיה. נשים מהוות 5% בסה"כ מכלל האוחזים בדרגה זו. היא מצאה שהן אינן חשות שהופלו במהלך הקריירה שלהן, אולם הן מודעות לכך שנדרש מאישה יותר מאשר מגבר כדי להוכיח את עצמה ולהגיע לפרופסורה. הן אינן מייחסות את ההבדל לסטריאוטיפים ואפליה אלא למצבן האובייקטיבי של הנשים (Toren, 1988).

מדענים

שנהב והברפלד בחנו את מעמדם של מדענים בארגון מו"פ גדול ש - 8% מעובדיו הן נשים. הם מצאו שסיכויי קידום של נשים לדרגות ניהוליות הם נמוכים מאוד בהשוואה לאלו של גברים בתפקידים דומים. המין נמצא קשור לקידום גם כאשר מפקחים על משתני ההון האנושי. גם מבחינת השכר מופלות הנשים לרעה ושכרן הוא בשיעור של 88% משכרם של הגברים בארגון. במחקר זה, בשונה ממצאים קודמים, נמצא שמשתני ההון האנושי והדרגה הניהולית מסבירים את רוב הפער בשכר (Shenhav & Haberfeld, 1988).

רופאים

שי בחנה דפוסי קריירה של רופאות ורופאים בישראל. היא מצאה שהנשים מרוכזות במקצועות הרפואיים בעלי הסטטוס הנמוך - ברפואה הכללית בעיקר ומועסקות בעיקר בקופות החולים ובטיפול ראשוני. רופאים גברים, לעומת זאת, עובדים יותר כמומחים, בבתי חולים שם קיימת יותר פעילות מחקרית (Shye, 1991).

נשים בתפקידי ניהול

הנשים מהוות ב - 19.2% מכלל המנהלים במשק, נתון המצביע על מגמה רצופה של עליה בחלקן של המנהלות (ראה נתונים מפורטים בפרק מגמות בתעסוקת נשים

בישראל)¹⁰. עם זאת, שיעור הגידול אינו עוקב אחרי הגידול בחלקן בכוח העבודה, בעיקר לא בדרגים הבכירים. ככל שהדרגה גבוהה יותר, יש בה פחות נשים. (1980 - 36% מהמועסקים במשק ורק 7.9% מהמנהלים. 46% מעובדי המדינה, 18% בשש הדרגות הבכירות).

יותר נשים עומדות בראש ארגונים התנדבותיים (37%) בהשוואה למערכת הציבורית (11%) והתעשייה (9%). רק 2% מ-400 מפעלים שנסקרו ב-1995 מנוהלים על ידי נשים; 14% מהמנהלים המועסקים במפעלים אלה הן נשים, המיוצגות בעיקר כמנהלות המחלקה המשפטית, מנהלות כוח אדם ואבטחת איכות. ברמת הניהול הבכירה ובקרב נושאי המשרות הבכירות בחברות ציבוריות יש פחות מ-1% נשים¹¹.

גורם מרכזי בגידול במספר הנשים בניהול הוא האקדמיזציה של התחום והדרישה להכשרה ניהולית או מקצועית (יזרעאלי, 1986) על מנת להתמנות לתפקידי ניהול. הנשים מהוות חלק משמעותי מהסטודנטים במוסדות ההשכלה הגבוהה וכך הן מועמדות טבעיות לתפקידים הדורשים השכלה גבוהה. גורם נוסף הוא התווספות תחומי התמחות ותפקידי מטה ניהוליים חדשים שעדיין אינם בעלי תווית גברית מסורתית. רוב הנשים שנוספו בתפקידי ניהול מאיישות תפקידי מטה מקצועיים והצטרפו בתוקף התמחות הנובעת מהשכלה והכשרה מתאימה.

יזרעאלי מצאה שהעלייה בשיעור המנהלות בולטת בענפים בהם יש מנגנוני קידום מבפנים (שירותי חינוך לדוגמה). בדרך כלל ככל שיש יותר נשים בענף וככל שיש יותר מנהלות בענף, יש האצה בכניסת מנהלות נוספות. בענפים בהם חל גידול במספר המנהלים הכולל ובהתמחויות הניהוליות חל גידול משמעותי יותר במספר המנהלות. לעומת זאת, בתעשייה, שיעורן של המנהלות נמוך יחסית. דבר זה בולט בעיקר בתעשיות ההיי טק, בהן נשים מהוות רק 5% מהמנהלים.

גורמים לכך שנשים אינן מיוצגות ברמות הבכירות (יזרעאלי, 1982):

* ראיית העבודה כקריירה מפורשת כשאיפה להתקדם במדרג הארגוני, להגיע לתפקידים בכירים ככל האפשר ולהכנסה גבוהה, שנתפסת כמדד לערך העובד ועבודתו. מהמחקרים לא ברור שגם נשים רואות בעבודתן קריירה במובן זה. יש כנראה הבדל בהתייחסות לקריירה - אישה רואה בקריירה אמצעי צמיחה והגשמה עצמית, ומקבלת סיפוק מביצוע עבודה טובה בנושא שמעניין אותה. הגברים רואים בקריירה עליה במסלול, הכרה ותגמולים. תחום הלימודים נבחר בהתאם. נשים בוחרות מתוך עניין

¹⁰ המקור: סקרי כוח אדם, 1995.

¹¹ המקור: נשים בעבודה ובכלכלה, שדולת הנשים (1995).

ואילו גברים בוחרים תחום שיהווה הכנה למשרה רצויה (שפירא ועציוני - הלוי, אצל יזרעאלי, 1982).

- * ציפיות הקידום: בעבודה של גלוברוזון (אצל יזרעאלי, 1982) נמצא כי 70% מהגברים בוגרי מדעי החברה והרוח השיבו שהם רואים עצמם בעוד כמה שנים בתפקיד בכיר יותר ורק 43% מהנשים השיבו כך. לא ברור האם לנשים שאיפות נמוכות יותר או שהן מתאימות את שאיפותיהן למציאות.
- * נשים מרוצות יותר ממשורות בהן תנאי עבודה נוחים, עבודה מעניינת ומגע עם אנשים. גברים מייחסים חשיבות להכנסה ולקידום.
- * החלטות הקריירה אצל נשים נעשות בראיה להווה, גברים רואים בכך קרש קפיצה לעתיד.
- * התרבות הגברית ומערכת ה"חברות" הגברית שצומחת במסגרת השירות הצבאי בישראל נתפסים כמסלול כניסה לגברים וכמחסום לקידום נשים לתפקידי ניהול.
- * טענת העדר מוטיבציה, המטילה את האחריות על הנשים עצמן. רמת המוטיבציה קשורה בנורמות התנהגות ובציפיות חברתיות, כלומר בסוציאליזציה.
- * התרבות הארגונית אינה תומכת ואינה נותנת לגיטימציה לשאפתנות נשים. לעומת זאת הצורך של גבר בשכר גבוה יותר נתפס כלגיטימי, כיוון שהוא נתפס כמפרנס משפחה.
- * סטריאוטיפים גבריים של תפקידי ניהול - כושר מנהיגות, תקיפות, שאפתנות, סמכותיות, יוזמה (אסתר עילם, אצל יזרעאלי, 1982).
- * גברים מפעילים יותר לחץ פעיל לקידום האישי. נשים נוקטות יחס של סבילות. הן מצפות שיקדמו אותן על פי כישוריהן ואינן נדחפות. הן לא מתכננות את הקידום וחותרות אליו.

יזמות נשים

כ - 20% מהעצמאים בישראל הן נשים. שיעור זה מבטא עליה מתונה ביותר בשנים האחרונות¹².

יש לציין שבארה"ב למעלה ממחצית היזמים החדשים בעסקים קטנים הן נשים. גם במדינות מערביות אחרות שיעור הנשים בקרב העצמאים גבוה מאשר בישראל - רבע מהעצמאים הן נשים בממוצע של 12 מדינות הקהילה האירופית.

14% מהנשים באזור המרכז מעונינות להקים עסק עצמאי שמבוסס על עבודה מהבית וחלק גדול מנשים אלה גם שקלו או שוקלות לעבור לתעסוקה עצמאית מהבית. לגבי חלק מהן זה נראה שלב בדרך לעבודה כעצמאית ואילו רבע מהן רואות בעבודה מהבית מצב

¹² מקור: הצעות לשיפור מעמד האישה, דו"ח שהוגש לנעמת ע"י המכון הישראלי למחקר כלכלי וחברתי

קבוע. (מנתוני סקר שנערך עבור מע"ן¹³). התחומים העיקריים שצוינו כמתאימים לזמות מסוג זה הם מכירות, שיווק וטלמרקטינג, טיפוח החן, הנהלת חשבונות ועיבוד תמלילים, מחשבים ומקצועות חופשיים.

25% מהפונים למרכז טיפוח יזמות הן נשים, ו- 20% ממקבלי ההלוואות לפתיחת עסקים הן נשים. התחומים בהם נוטות נשים להקים עסקים הם: פתיחת חנות, היי טק, מזון, יעוץ, שיווק, ביטוח, קוסמטיקה, יבוא ויצוא.

עמדות נשים כלפי עבודה מחוץ לביתן

האם קיימת תחושת קיפוח בקרב הנשים?
נשאלת השאלה האם האפליה בשכר ובקידום והקושי להיכנס לענפים ולמשלחי יד יוקרתיים מתורגמים, כפי שניתן היה לצפות, לתחושת מרירות וקיפוח בעבודה.

דליה מור ערכה סדרת מחקרים לגבי תפיסת השכר ה"מגיע" ותחושת הקיפוח שיש לנשים ביחס לשכרן (בשונה מהאפליה הממשית), תוך התייחסות לתיאורית ההוגנות. תחושת הקיפוח מבוססת בעיקר על השוואת השכר בפועל, למה שנתפס כשכר ה"מגיע" בתמורה לעבודה. מור מצטטת מחקרים מארצות אחרות (Moore, 1987) בהם נמצא שסף הקיפוח של נשים גבוה מזה של גברים, למרות אפליה אובייקטיבית. הסברים אפשריים לכך הם מודעות נמוכה לקיפוח או רתיעה מלדווח על כך, עד כדי הכחשה. ממצא זה עומד בסתירה לתיאורית ההוגנות: נשים רואות עצמן כזוכות לשכר הוגן יותר מגברים, למרות שהן יודעות כי קיים פער ניכר בשכר לטובת הגברים.

הבדיקה של מור הבחינה בין ארבע קבוצות: נשים במקצועות נשיים וגבריים וגברים במקצועות נשיים וגבריים. בולטת בכל הקבוצות תחושת קיפוח אישית גבוהה בשכר, בעיקר בקרב בעליות/ות הכנסה נמוכה. עם זאת, למרות העובדה שנשים מופלות בשכרן, גברים נוטים לדווח על יותר קיפוח. ההבדלים שנמצאו בתחושת הקיפוח בין נשים לגברים אינם מובהקים סטטיסטית. נמצאה אינטראקציה בין המין למקצוע: נשים במקצועות גבריים מדווחות על פחות קיפוח מנשים במקצועות נשיים ואילו גברים במקצועות נשיים מדווחים על יותר תחושת קיפוח, דווקא ברמות ההכנסה הגבוהות. לכך יכולים להיות שני הסברים:

* נשים נוטות להמעיט בערך עבודתן ותרומתה בהשוואה לגברים. כתוצאה, הן רואות כמוצדק שתקבלנה שכר נמוך יותר.

* יתכן שקבוצת ההתייחסות להשוואה אינה הגברים אלא נשים אחרות.

¹³ נשים בעבודה וכלכלה, שדולת הנשים (1995)

כאשר מדובר על תחושת קיפוח כקבוצה, בלטו הנשים במקצועות הנשיים כקבוצה המקופחת ביותר.

במחקר נוסף, שנועד לבחון את תפיסות השכר מצאה Moore (1991), כי התפיסה הסובייקטיבית של השכר ה"מגיע" מושפעת מהשכר של הזולת אליו משווה הנחקר את עצמו, אך גם מהקריטריונים שהוא נוקט בהשוואה. גם בעבודה זו נעשתה הבחנה בין נשים וגברים העובדים במקצועות נשיים וגבריים. נמצאו הבדלים בין הקבוצות בעקרונות שהם מפעילים לקביעת שכר צודק. נשים במקצועות נשיים מתייחסות לשיקולי הוגנות (השוואה לנשים האחרות), בעוד שנשים במקצועות גבריים מתייחסות לגורמים מבניים (הבדלים בעבודה). גברים במקצועות נשיים היו רוצים שוויון לגברים אחרים, ואילו גברים במקצועות גבריים קובעים את ה"מגיע" לפי הצרכים. כתוצאה מעקרונות אלה, נשים נוטות לציין רמות זכאות נמוכות גם בהשוואה לגברים וגם בהשוואה לקבוצות אליהן הן משוות את עצמן.

ממצאי בדיקה שנערכה על מדגם של מרצים באוניברסיטה ומורים בבי"ס תיכון מחזקים את ממצאי המחקרים הקודמים. Moore (1994) מצאה במחקר זה, שנשים סבורות פחות משסבורים גברים באותה רמת שכר, שהן מקופחות. הן נוטות לדווח על פחות קיפוח יחסי בשכר ומציינות שכר נמוך יותר כמה ש"מגיע" להן. נשים וגברים מתבססים על אותם גורמים בהערכת השכר המגיע להם בתמורה לעבודתם, אולם הם מייחסים משקל שונה לגורמים השונים בתוך המשוואה.

עבודה ומשפחה - מרכזיות העבודה

נשים ממלאות, בנוסף לתפקיד העבודה, תפקידים חברתיים תובעניים מאוד - אם, רעיה, בת, עקרת בית, פעילה בקהילה, פעילה בארגונים התנדבותיים. תרומתן הכלכלית בתפקידים אלה אינה מוכרת. בסקר תיקצוב זמן שנערך ע"י הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נמצא שנשים עסוקות בעבודות בית שאינן בתשלום 2.5 שעות בממוצע ביום בימות השבוע ו - 3.5 שעות בימי שישי - ב - 65% יותר מהגברים. הן מקדישות בממוצע 18.4% מזמנן לעבודות שלא בתשלום ורק 7.6% לעבודה בתשלום, בעוד גברים מקדישים 19.5% מזמנם לעבודה בתשלום ורק 6.7% לעבודה שלא בתשלום¹⁴.

הרטמן בדקה עמדות של נשים נשואות כלפי תפקידיהן בעבודה ובמשפחה, את השתתפותן בכוח העבודה וגורמים שמשפיעים על ההשתתפות והעמדות. היא מצאה שהשתתפות בכוח העבודה עולה עם ההשכלה, השכלת האם, וגיל העלייה לארץ ויורדת עם הגיל, מספר הילדים וקיום ילד עד גיל שנתיים. כן מצאה שהעמדה כלפי עבודת נשים חיובית יותר עם

¹⁴ סקר תקצוב הזמן 1991/2 (1995) הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סדרת פרסומים מיוחדים מס' 996.

העלייה בהשכלה, בהכנסת המשפחה, בקרב בנות מוצא מערבי או ילידות הארץ. עמדה שלילית יותר רווחת בקרב נשים מבוגרות ודתיות. מספר וגיל הילדים אינו קשור לעמדה כלפי עבודת נשים, אלא רק להשתתפות בפועל בכוח העבודה. לעומת זאת, הדתיות נמצאה קשורה מאוד לעמדות כלפי עבודת נשים, אולם לא להשתתפות בפועל.

הרטמן בחנה גם את חלוקת העבודה הקיימת בפועל בעבודות הבית וזו הרצויה. היא מצאה שנשים משכילות יותר, ילידות הארץ וחילוניות מעונינות בחלוקת עבודה שוויונית יותר בבית. רוב המרואיינות היו מעונינות ביתר שיתוף ועזרה מצד הבעל בעבודות הבית, מהקיים בפועל. ההבדל בין נשים מערביות ומזרחיות בהשתתפות בכוח העבודה ובעמדה כלפי חלוקת העבודה המשפחתית מוסבר בחלקו בהבדלים בגיל, גודל המשפחה, השכלה ומעמד סוציו-כלכלי, אך חלקו כנראה נובע מתרבות המוצא (Hartman, 1993).

גם אצל Hartman (1980) נמצא שככל שהותק בארץ גדול יותר, הקשר בין מוצא מזרחי להשתתפות נמוכה בכוח העבודה יורד ונעלם לחלוטין בדור השני. הרטמן טוען שהתנהגות העבודה של נשים ממוצא מזרחי מפסיקה לייצג הבדלים תרבותיים ביחס למשפחה ועבודה והופכת להתנהגות שונה על רקע הבדל מעמדי - נשים מזרחיות נשואות מתנהגות כמו נשים ממעמדות נמוכים בארצות המערביות, בעוד יוצאות אירופה אמריקה מתנהגות כבנות המעמד הבינוני.

בהיבט הכלכלי החלטת האישה על יציאה לעבודה היא החלטה על שינוי בהקצאת הזמן בין: **מתן שירותים בבית** - ניהול משק בית, טיפול בילדים; **יצירת הכנסה** היכולה לשמש לרכישת שירותים וטובין **ופנאי** (בהגדרותיו השונות). התייחסות כזו נותנת משקל לאפשרויות החלופיות למתן השירותים בבית ועלויותיהן, לצרכים הכלכליים של משק הבית וכמו כן יש חשיבות למשך הזמן של העבודה והכרוך בה.

ניתן למיין את שיקולי נשים נשואות ביציאה לעבודה לשלושה סוגים עיקריים (יזרעאלי ואחרים, 1982, עמ' 124):

- * שיקולים כלכליים - הכנסות המשפחה ממקורותיה השונים.
- * ההכנסה הצפויה של האישה מול מחיר השירותים החליפיים לטיפול בילדים ובבית כתמריץ ליציאה לעבודה.
- * העדפה אישית - שאיפות מקצועיות, החשבת עצמאות כלכלית מול ערכים הנוגעים לתפקיד האם ועקרת הבית.

השירותים החליפיים לטיפול בילדים והעמדות כלפיהם נבחנו אצל Kirschenbaum (1987). הוא בדק את הקשר בין עמדות של אמהות לילדים צעירים כלפי טיפול בילדים לבין

השתתפותן בכוח העבודה. נמצא קשר בין העמדה כלפי טיפול מעונות יום בילדים לבין ההחלטה על יציאה לעבודה. מצד שני, נשים עובדות נמצאו בעלות עמדה חיובית יותר כלפי חלופות לטיפול בילדים. גם בקרב נשים בעלות אוריינטציה חזקה לעבוד מחוץ לבית, אלה הפתוחות לחלופות, נטו יותר לצאת לעבוד בפועל מאלה הסבורות שהאם צריכה להישאר בבית. מספר שעות העבודה של האישה קשור בראש וראשונה להשכלתה, אך נמצא קשר חזק של שעות העבודה גם עם העמדה כלפי מעונות יום.

קונפליקט תפקידי - תרומת העבודה מול עלויות

עבודת האישה תורמת לרמת החיים של המשפחה, כמו כן יכולה להיות לה תרומה במונחים של עצמאות, העשרה, סיפוק והגשמה עצמית. מצד שני יכולות להיות לעבודה עלויות מבחינת איכות חיי המשפחה: לחצים ומתחים, שחיקה, עייפות, פגיעה בבריאות הפיסית. מספר מחקרים בחנו את תוצאות עבודת האישה לגבי האישה והמשפחה ואת מקום העבודה בחיי נשים.

רוב הנשים מציינות את שיקולי ההכנסה כגורם מרכזי ליציאה לעבודה, כך מצא מרקוס במחקרו על השפעות היציאה לעבודה על מצבה של המשפחה. יחד עם זאת, תרומתה הממוצעת של עבודת האישה להכנסת המשפחה היא רק כ - 20%, כלומר - התרומה הכלכלית היחסית אינה גבוהה. לעומת זאת, בולטים היתרונות הפסיכולוגיים והחברתיים של עבודת האישה - העבודה קשורה להערכה עצמית, מיניות ושביעות רצון כללית. מרקוס השווה משפחות צעירות להן ילדים קטנים שבהן האם עובדת באופן רצוף או עבדה לסירוגין למשפחות בהן האם אינה עובדת. המשתנים שהשווה הם רמת החיים האובייקטיבית והסובייקטיבית, שביעות רצון כללית, איכות הקשר הזוגי, חיי החברה ודימוי עצמי. הוא מצא קשר חיובי בין רמת החיים של המשפחה, לבין עבודת האם עובדת. כמו כן, מצא שתעסוקת האמהות הצעירות קשורה לרווח פסיכו-חברתי ולא להפסד. ההסברים הם: היציאה מהבית והאחריות לריבוי תפקידים חברתיים מעלה את הכבוד העצמי של האישה; גורמים בעבודה עצמה - הקריירה, העניין והעצמאות, תורמים לשביעות הרצון הכללית. מעניין שגם בעלים לנשים עובדות דווחו על רווח פסיכו-חברתי. נראה שאישה שעובדת מחוץ לביתה היא אישה מעניינת יותר, מודעת יותר וזוכה ליותר הערכה מבן זוגה. גם חיי החברה של בני הזוג מתוארים כעשירים יותר, כאשר האישה עובדת. הסטטוס התעסוקתי של האישה הוא בקשר חיובי גם עם היתרונות הכלכליים וגם עם שביעות הרצון הפסיכו - חברתית. עם זאת, יש אינדיקציה מסוימת בממצאים להשפעה שלילית של עבודת האישה על היחסים הזוגיים (Markus, 1990).

כך בדקה את ההתמודדות התפקידית של אמהות עובדות בישראל תוך הדגשת נושא המתח מחד וההעשרה מאידך. הממצאים מעידים כי עקב המשאבים ובעיקר משאבי הזמן המוגבלים, הדואליות התפקידית כרוכה בלחצים, אך היא גם מעשירה את האישה. כך

מצאה במחקרה, שהקיף מדגם מייצג של 1500 זוגות, שאמהות עובדות מקדישות לעיסוקי העבודה והבית יחד יותר שעות הן מעקרות הבית והן מאבות עובדים. צמצום מספר שעות העבודה בחוץ מקטין את השחיקה. ככל שמספר הילדים גדול יותר, הפער בין הדימוי העצמי החיובי של האישה במקום העבודה לדימוייה בבית, גדול יותר. אימהות שיש להן משאבים רבים יותר, הכנסה, אך גם השכלה ויוקרה מקצועית, מצליחות יותר במיתון לחצי התפקיד למרות שגם הן אינן זוכות לעזרה רבה יותר מצד הבעל. האמצעים שהן נוקטות הם גיוס עזרה בתשלום; לידת פחות ילדים; צמצום מספר שעות העבודה בתקופות בהן לחצי התפקיד מוגברים. כתוצאה מכך הן מצליחות לשמור על רציפות בתעסוקה יותר מאימהות בעלות משאבים מוגבלים. בעלות האמצעים גם נהנות יותר מההעשרה הנובעת מהעבודה (Katz 1989).

חיזוק לתרומת העבודה לנשים ניתן למצוא במחקר של Lewin-Epstein (1986), בו נמצא שנשים עובדות נוטות להיות בריאות יותר. ככל שהמעמד התעסוקתי גבוה יותר השפעת התעסוקה על מדדים שונים של בריאות חיובית יותר. עם זאת, נשים עובדות נוטות יותר להתלונן על בעיות בריאות, כך שתפיסת הבריאות הסובייקטיבית שלהן נמוכה מזו של נשים שאינן עובדות מחוץ לביתן, למרות שבריאותן האובייקטיבית טובה יותר.

מקום העבודה בחיי נשים

תפקיד העבודה, כפי שהוא מוכר בחברה המודרנית דורש מחויבות ראשונה - זמינות העובד במשך חלק משמעותי משעות העירות. אחד הממדים העיקריים של העמדה כלפי העבודה הוא ההתייחסות למקומו של תפקיד העבודה, לעומת תפקידים אחרים בחיים. מרכזיות תפקיד העבודה הוגדרה בתור "הדומיננטיות היחסית של תכנים הקשורים לעבודה בתהליכים הקוגניטיביים של הפרט, כפי שהיא באה לידי ביטוי בתגובה לשאלות על תשומת הלב, הידע והעניין המושקע בתפקיד העבודה לעומת פעילויות אחרות". ההגדרה מניחה מערך רב תפקידי של הפרט, אשר מעורב בתפקידים משפחתיים וחברתיים בנוסף לתפקיד העבודה. מחויבות גבוהה למספר תפקידים יכולה לגרום לעומס ומתח תפקידי. מרכזיות תפקיד העבודה של קבוצות עובדים שונות נבדקה בסדרת מחקרים שנערכו בטכניון על ידי פרופ' בלהה מנהיים ואחרים. חלק מהמחקרים בחנו את מרכזיות תפקיד העבודה בקרב קבוצות שונות של נשים (Mannheim 1993, 1984, 1983), וכן מנהיים, (1990).

במחקר לגבי פועלות תעשייה נמצא כי מרכזיות תפקיד העבודה שלהן נמוכה מזו של גברים בתעשייה. בעיקר נמוכה מרכזיות תפקיד העבודה של פועלות צעירות, רווקות, ממוצא מזרחי.

במחקר שני שנערך בקרב נשים אקדמאיות נשואות נמצא כי הן אינן שונות מגברים מבחינת המרכזיות הגבוהה של תפקיד העבודה עבורן. באופן כללי נשים אלה אינן נתונות במתח תפקידי, אולם דווקא אלה מהן שחוות מתח תפקידי גבוה, נוטות להיות בעלות מרכזיות תפקיד עבודה נמוכה יותר. נשים עצמאיות ושכירות בעלות דרגה מקצועית גבוהה מבין האקדמאיות, גבוהות מבחינת ראיית העבודה כמרכזית בהשוואה ליתר השכירות. מכאן מסיקה מנהיים שחשיבות תפקיד העבודה קשורה לאחריות ולאוטונומיה של התפקיד וכן לכישורים האישיים. בתוך מדגם האקדמאיות, מרכזיות תפקיד העבודה אינה קשורה למשלח היד וגם לא לעומס העבודה הסובייקטיבי. המשתנה החשוב ביותר המסביר את מרכזיות תפקיד העבודה באוכלוסייה זו הוא תגמולים אינטרניסיים. המרכזיות קשורה גם לסטטוס תעסוקתי, לדרגה המקצועית, להיקף המשרה, לאוטונומיה בתפקיד, לתגמולים ולעיגון קריירה כלפי מעלה.

במחקר על קבוצת האקדמאיות לא נמצאו קשרים בין משתנים משפחתיים (גיל, מספר הילדים, תמיכת הבעל) ומרכזיות תפקיד העבודה. כמו כן, למרות תפקיד העבודה התובעני, נמצאה רמה נמוכה יחסית של עומס תפקידי ושל תחושה שהעבודה פוגעת במשפחה. עם זאת, המשתנה המשפחתי היחיד שנמצא קשור למרכזיות תפקיד העבודה הוא הפגיעה הנתפסת של עיסוק העבודה בחיי המשפחה.

שני ממצאים ראויים לציון מיוחד במחקר זה:

- (1) רמת שאיפות נמוכה יחסית, כפי שהיא מתבטאת ב"עיגון קריירה" כלפי מטה של רוב המרואיינות. תופעה זו נמצאה במחקרים נוספים על נשים עובדות בישראל.
- (2) חרף ההשכלה הגבוהה, המעמד התעסוקתי הגבוה ותמיכת בן הזוג, חלוקת העבודה והתפקידים המשפחתיים נתפסים, גם בקרב האקדמאיות, בצורתם המסורתית, כולל אחריות האישה לעבודות הבית.

במחקר שלישי שעסק בנשים נשואות עובדות נמצא שברמות השכלה נמוכות, מרכזיות תפקיד העבודה של נשים נמוכה מזו של גברים ואילו ברמות של 13 שנות לימוד ומעלה אין הבדלים בין נשים לגברים. כאשר מפקחים על הסטטוס התעסוקתי נמצא שברמות הנמוכות והגבוהות של סטטוס תעסוקתי ושל מעמד סוציו - כלכלי אין הבדלים בין נשים לגברים מבחינת מרכזיות תפקיד העבודה. הבדלים נמצאו בקרב בעלות הסטטוסים התעסוקתיים הבינוניים והמעמד הסוציו-כלכלי הבינוני. דווקא בקבוצות אלה מרכזיות תפקיד העבודה של נשים נמוכה מזו של גברים.

ההבדל בולט במיוחד לגבי עובדים/ות הנמצאים במצב של אי הלימת סטטוס בין ההשכלה לעיסוק ולגבי נשים שחשות בדואליות התפקידית כאמהות/בנות זוג ועובדות. נשים בעלות

סטטוס בינוני הן במצב של אי הלימת סטטוס בשכיחות גבוהה יותר מנשים אחרות או מגברים.

לגבי נשים נמצא קשר בין ארץ מוצא למרכזיות תפקיד העבודה, קשר שלא נמצא אצל גברים. לגבי עמדות נשים כלפי עבודתן, יש חשיבות רבה בפיתוח יחס לעבודה במסגרת תהליך הסוציאליזציה. ממצא זה מחזק ממצאים אחרים לגבי חשיבות ארץ המוצא והתרבות בה גדלו בהסבר ההתייחסות של נשים כלפי העבודה.

המודל המסביר טוב ביותר את מרכזיות תפקיד העבודה לגבי נשים בניתוח רב משתני, לפי ממצאי מנהיים, הוא שילוב של סטטוס מקצועי, סוציאליזציה ושביעות רצון בעיסוק.

ליבליך, במחקר עומק בחנה עמדות של נשות קריירה מצליחות בתקופת "אמצע החיים" בישראל ובארה"ב כלפי עבודתן וכלפי המשפחה, הקונפליקט ביניהם וכן כלפי עצמן בתקופת "אמצע החיים" (Lieblich, 1986, 1987). כן בדקה באיזו מידה אימצו נשות הקריירה מאפיינים גבריים על מנת להתמודד בהצלחה בכפל התפקידים שנדרש מהן. רוב הנשים הישראליות עבדו בשירות הציבורי ולא בסקטור העסקי. הן הגיעו לעמדה של סגנית מנהל היחידה - התפקיד השני ברמתו במשרד. רובן אינן שאפתניות במיוחד בקריירה ואינן גאות במיוחד במעמד אליו הגיעו. המניע שלהן בעבודה הוא סיפוק אישי וכן מניע כלכלי. נשים ישראליות נוטות לשלב את חיי המשפחה עם הקריירה. בנוסף לקריירה, רובן נשואות ומטפלות במשפחה והילדים חשובים להן מאוד. הן האחראיות לבית ולמשפחה ובן הזוג אינו נוטה לסייע. עם זאת, הקונפליקט התפקידי שלהן אינו חזק והן מרוצות משילוב חיי המשפחה והעבודה. הן מקבלות תמיכה בעיקר מהמשפחה, כולל הורים, ולא מארגוני נשים. רובן אינן מזדהות עם התנועה הפמיניסטית ואף אחת מהנחקרות לא הייתה שייכת לקבוצת נשים פעילה פוליטית. רבות מהן עייפות למדי, ואינן אופטימיות במיוחד לגבי העתיד. הדאגות העיקריות שלהן מתייחסות לבריאות ההורים ולשירות הצבאי של הילדים.

ליבליך השוותה קבוצה של נשות קריירה אמריקאיות לישראליות ומצאה שהאמריקאיות נתונות בקונפליקט תפקידי חזק יותר אך גם מדגישות יותר את הישגיהן. המוטיבציה שלהן היא תחרות והתמודדות בעולם גברי. הן מקבלות תמיכה מהבעל וגם מארגוני נשים או מהאידיאולוגיה הפמיניסטית. רבות מהן השתייכו בתקופה כלשהי לארגוני נשים. הן פחות נוטות לשלב משפחה ועבודה מהישראליות. בין האמריקאיות יותר רווקות מבחירה. ליבליך מפרשת את ההבדל באמצעות ההשערה שהישראליות שואבת הערכה עצמית בין השאר מכך שהיא מגדלת משפחה, בעוד שהאמריקאית מקבלת הערכה עצמית מהישגיה האינדיבידואליים.

בעוד האמריקאיות ראו בעבודתן התמודדות בעולם הגברי, מאבק באפליה ובדעות קדומות, הישראליות התייחסו אל העבודה כמובן מאליו. הישראליות נטו לייחס את הצלחתן לגורמים חיצוניים והיו צנועות לגבי המעמד שהגיעו אליו. אף אחת מהישראליות לא הביעה שאיפה להתקדם לראש הפירמידה. זאת לעומת האמריקאיות, שרבות מהן שאפו להגיע לפסגה.

יותר ישראליות דווחו על שינוי לכיוון של אימוץ התנהגויות "גבריות" - אסרטיביות ושפתנות מאשר על שינוי לכיוון של נשיות. עם זאת, התופעה המעניינת היא שבניגוד לאמריקאיות, חלק גדול מהישראליות לא דווחו על שינוי כלשהו בדפוסי ההתנהגות ב"אמצע החיים", גם כאשר נשאלו על כך בשאלה ישירה.

ארנון - שרון (1992), שבדקה שינויי מקצוע אצל נשים בגיל אמצע החיים, מצאה יותר מעברים ממקצועות גבריים למקצועות נשיים מאשר בכיוון ההפוך. גם המניע למעבר המקצוע היה ברוב המקרים שאיפה להתפתחות מקצועית וסיפוק אישי ולא הגעה לעמדות כוח. עם זאת, היא מצאה חיזוק לממצאי ליבליך בכך שיישום תהליך השינוי היה מלווה בהפעלת התנהגויות "גבריות". בחירת המקצוע הראשון הייתה לרוב בהשפעת תנאים סביבתיים וציפיות ההורים, בעוד הבחירה השנייה הייתה קשורה לשאיפה להתקדמות מקצועית ונעשתה בצורה החלטית ואסרטיבית.

יזרעאלי בדקה הבדלים בין מנהלים ומנהלות בזוגות שבהם שני בני הזוג הם מנהלים, מבחינת קונפליקט עבודה/משפחה שלהם. הממצא המרכזי הוא שנשים וגברים בתעסוקה דומה, בעלת סטטוס גבוה, אינם שונים באופן משמעותי בקונפליקט עבודה/משפחה שלהם. היא מצאה מעט מאוד הבדלים בין הנשים לגברים: כמות הזמן שהוקדש בסופי השבוע לעבודות הבית והמחשבות לאחר העבודה על בעיות בעבודה השפיעו יותר על הקונפליקט בקרב הגברים מאשר בקרב הנשים (Izraeli, 1993).

במחקר שערכה יזרעאלי על זוגות רופאים השוותה בין בני הזוג לגבי מידת השחיקה שלהם (Izraeli, 1988). היא מצאה שהנשים אינן שחוקות יותר מהגברים. לא נמצא אצל הנשים קשר חזק יותר בין קונפליקט עבודה/משפחה למידת השחיקה, להרגשה של פגיעה בקריירה של בן הזוג או לצורך בהישגים ומעורבות בעבודה. גם בעבודה זו נמצא כי השחיקה פחות קשורה לספיקות לגבי הצלחה בעבודה אצל נשים מאשר אצל גברים.

בעבודה אחרת בחנה יזרעאלי את השפעת הפרשיות השכר בין הבעל לאישה על חלוקת העבודה בבית ועל העמדות לגבי תפקיד האישה (Izraeli, 1994). היא בדקה זוגות רופאים. במחקר נמצא כי כאשר האישה משתכרת יותר מהבעל או שכרם זהה, חלוקת העבודה

בבית ותפיסת התפקיד שוויונית יותר, בעוד שכאשר שכרו של הבעל גבוה מזה של האישה נשמרת חלוקת העבודה המסורתית. ככל ששכרו היחסי של הבעל נמוך יותר הוא נוטל חלק גדול יותר בעבודות הבית ומייחס חשיבות רבה יותר לעבודת אשתו. נשים שהשתכרו פחות מבעליהן היו בעלות תפיסת תפקיד נשי מסורתית יותר והחשיבו פחות את הצלחתן המקצועית מאשר את ההצלחה של בעליהן. עם זאת, נשים אלה הביעו שביעות רצון רבה יותר מיכולתן לשלב משפחה ועבודה. זוגות שבהם הכנסת האישה גבוהה יותר היו בעלי מחויבות משותפת חזקה לקריירה ולילדים.

עציון ואחרים השוו נשים העובדות במקצועות טכניים ומדעיים מישראל, ארה"ב ויוון. שאלת המחקר הייתה כיצד משפיע שילוב התעסוקה והתפקידים האחרים של האישה על איכות החיים שלה, כפי שהיא נמדדת ברמת השחיקה, שביעות הרצון והצלחה, (Etzion, Nicolaou-Smokoviti & Bailyn, 1993) בשלושת האוכלוסיות נמצא קשר בין רמת הקונפליקט עבודה/משפחה לשחיקה שחשה האישה. נמצא שהנשים בישראל מתפשרות בנושא הקריירה, על מנת לא לוותר על משפחה, לפחות עד שהילדים גדלים. הן גם סובלות מרמה גבוהה של שחיקה, שחיקה שעולה ככל שהן עובדות בעיסוקים בעלי סטטוס מקצועי גבוה יותר. הנשים מארה"ב התמודדו טוב יותר בעולם העבודה - חלק גדול יותר נשאו במשרות בכירות יחסית, כולל משרות ניהוליות. הן פחות שחוקות והן נהנות מעבודתן יותר ככל שהן נושאות במשרות בכירות יותר. אלא שזה בא על חשבון המשפחה. במדגם האמריקאי (בדומה לממצאים של ליבליך) היו יותר רווקות ונשים נושאות ללא ילדים, בהשוואה לישראל ויוון. היווניות הן הכי פחות שבעות רצון מעבודתן אם כי הן מחויבות לקריירה אף יותר משתי הקבוצות האחרות. לגביהן לא נמצאו קשרים בין הדרגה המקצועית, הנאה מהעבודה, שחיקה ומספר הילדים.

העדפות לגבי היקף משרה ותנאי עבודה

אחד ההיבטים של שאלת המחויבות לעבודה היא ההשקעה שמוכנות נשים להשקיע למען קידום הקריירה שלהן. הדעה המקובלת היא שלנשים מחויבות גבוהה יותר למשפחה, והן מוכנות להשקיע פחות מגברים בקידום הקריירה שלהן. טענה זו גורסת שנשים מחליפות בחירה בעבודה המבטיחה קידום בקריירה והכנסה גבוהה בתנאי עבודה שיאפשרו שילוב תפקיד העבודה עם תפקידיהן האחרים. כך, לפי גישה זו, שיקול מרכזי בהחלטות קריירה של נשים הוא נוחות בהתאמת מסגרת העבודה לצורכי הבית: גמישות בשעות העבודה, שעות עבודה נוחות, זמן ומרחק נסיעה, חופשות.

היקף משרה

עבודה במשרה חלקית מקלה על נשים לעמוד בדרישות תפקידי העבודה/משפחה, אלא שהיא מגבילה אפשרות להגיע לתפקידים אחראיים בעבודה ולהתקדם במשרות בעלות

מחויבות מלאה. משרות חלקיות אינן מאפשרות בדרך כלל לפתח את הפוטנציאל האישי במלואו.

נמצא שחלקן של הנשים בין העובדים במשרה חלקית הוא הרבה מעבר למשקלן בכלל המועסקים. כך גם קיים הפרש ניכר בשעות העבודה השבועיות שעובדות נשים בממוצע לעומת גברים: 34.1 לנשים לעומת 46.3 לגברים (בשנת 1993)¹⁵. הסיבות העיקריות שצוינו על ידי נשים לעבודה במשרה חלקית:

21% - עקרות בית.

20% - חיפשו עבודה מלאה ולא מצאו.

13% - אינן מעונינות במשרה מלאה.

11% - עצמאיות, מעבידות, חברות קיבוץ, בנות משפחה העובדות ללא תשלום.

9% - לימודים.

יוממות

פזי, פינצוב וסלומון (1995) בדקו האם תמורת שיפור בעבודה מוכנות נשים להגדיל את המרחק והזמן שלוקח להן להגיע לעבודה (רמת היוממות). הם מציגים מחקרים בהם נמצא שיוממות נשים בארצות המערב נמוכה מזו של גברים. ההסברים שניתנו לתופעה זו הם: רמת הכנסה נמוכה יותר של נשים, עקב מגבלות היצע העבודה. ההכנסה הנמוכה מצידה אינה מאפשרת נסיעה ממושכת יותר שיש לה עלויות. הסבר שני הוא ייצוג הנשים בשוק העבודה המשני, השירותי, שהעיסוקים במסגרתו מפוזרים וקרובים למקומות המגורים. נמצא שנשים פחות מיוצגות במקצועות יוקרתיים, שעובדים בהם הם יומיים יותר וכן שמעמד תעסוקתי נמוך קשור למשך קצר יותר של הנסיעה לעבודה. ההסבר השלישי קשור לראיית הגבר כמפרנס ראשי וכך מקום עבודתו שהוא בעל חשיבות ראשונית, נתפס כנתון. לעומת זאת, לגבי נשים מקום המגורים נתפס כקבוע ומקום העבודה נבחר לפיו.

פזי, פינצוב וסלומון בחנו השפעה של משתני קריירה, משתני משפחה ומשתני הנסיעה בעבודה הנוכחית, על נכונות נשים להגדיל את היוממות - זמן ומרחק הנסיעה לעבודה. הם מצאו שהגורם החשוב ביותר שמשפיע על נכונות להגדלת היוממות הוא היוממות הנוכחית - ככל שהיא קצרה יותר, יש יותר נכונות להגדילה. אוריינטצית הקריירה, שנמדדה בחשיבות העבודה בהשוואה לתפקידים אחרים, קשורה אף היא לנכונות להגדלת הנסיעה לעבודה. מבחינת משתני המשפחה, לעצם האמהות לא נמצאה השפעה, אולם אמהות לילדים מתחת לגיל 6 פחות מוכנות להגדיל יוממות. שיפור בגורמי עבודה שחשובים במיוחד לאישה וכן התאמה טובה יותר של העבודה לשאיפות הקריירה שלה, אף הם

¹⁵ לפי: שנתון סטטיסטי לישראל, הלמ"ס, 1994.

תורמים לנכונות להגדיל יוממות. ההון האנושי והמעמד המקצועי לא נמצאו קשורים לנכונות להגדיל יוממות. יש לציין שהמחקר נערך על עובדות בתחום ספציפי - מקצועות המחשב, כך שההבדלים ברמת העיסוק וההשכלה כנראה אינם גדולים.

התארגנות נשים והתמודדות עם אי השוויון

ארגוני נשים

רבים מהחוקרים מסיקים שהדרך היחידה להתמודד עם אי השוויון היא מאבק מאורגן של נשים.

ארגוני נשים

השאלה האם ארגוני הנשים הם אמצעי למאבק למניעת אפליית נשים בתחומים השונים, ובכלל זה העבודה, לא נבחנה בצורה מעמיקה. הרצוג (1994) עסקה בשאלה זו לגבי קידום פוליטי של נשים, ומצאה שארגוני נשים אינם מהווים כיום מקור כוח משמעותי לנשים בפוליטיקה, למרות שרבות מהנשים הפעילות בפוליטיקה צמחו במסגרת ארגונים אלה. בשנות החמישים יחסו נשים שנבחרו לתפקידים פוליטיים חשיבות רבה יותר לארגוני הנשים בקידומן הפוליטי. ארגוני הנשים בישראל נוטים כיום לשמור על אוריינטציה שירותית וולונטרית, למרות שהארגונים - נעמת, ארגון נשי חירות, אמונה וגם ויצו היו בבסיסם ארגונים בעלי מסר פוליטי.

כזכור, מצאה ליבליך כי בניגוד לארה"ב, ארגוני נשים וקבוצות נשים אינם משמשים מוקד תמיכה לנשות קריירה בישראל. גם הרצוג מביאה מחקר מארה"ב שעל פיו יש חשיבות לארגוני נשים ורשתות של נשים בקריירה הפוליטית של נבחרות. בישראל יש מעורבות פוליטית של נעמת וארגוני נשים במערכות בחירות, אולם התמיכה היא בעיקר במפלגה ובדרך ולא בנשים כסקטור.

קיים ויכוח סביב השאלה האם די בקיום נשים כנציגות במערכת הפוליטית על מנת שנושאים הנוגעים למעמד האישה יזכו בטיפול, או שהנציגות צריכות להיות מודעות למקומן במאבק על שוויון ולפעול בנושאים החברתיים.

בסקר שנערך ב - 1996 נמצא שנשים אינן נוטות להצביע בבחירות מתוך שיקולים נשיים סקטוריאליים: הן אינן מתייחסות כמעט בהצבעתן לשאלה איזו מפלגה או מועמד/ת ייצגו בצורה טובה יותר בעיות של נשים. מספר המועמדות ברשימה מפלגתית אף הוא אינו שיקול משמעותי בהצבעת נשים. אולם, חרף זאת, גם במחקר שנערך על ידי שדולת הנשים ב - 1992 וגם בסקר 1996, רוב גדול של המרואיינות סברו שעליה במספר הנשים בכנסת לתרום לשיפור מעמד האישה.

נשים בתפקידי ייצוג באיגודים מקצועיים ובוועדי עובדים

תחום העבודה וייצוג קבוצות עובדים נעשה על ידי האיגודים המקצועיים וועדי העובדים. גישתם המסורתית של איגודים מקצועיים התייחסה לגבר כראש משפחה ומפרנס, כלומר בראש וראשונה הם העניקו הגנה ודאגו לזכויות הגברים בעבודה. ייצוג הנשים ויכולת המיקוח שלהן הייתה נמוכה דבר שהתבטא בסולמות שכר נמוכים יותר. הגברים היו גם הרוב הגדול של נציגי העובדים באיגוד המקצועי ובוועדי העובדים. גם באיגודים מקצועיים המעסיקים נשים במזכירויות ובמוסדות המרכזיים של האיגוד, היה לרוב רוב גברי.

בשנים האחרונות חל גידול במספר הנשים המכהנות באיגודים המקצועיים ובוועדי עובדים (פרוינדליך, 1992; הרצוג, 1995). הרצוג מתארת תהליך של מעבר למנהיגות נשית באיגודים מקצועיים, שבהם רוב העובדים הן נשים (אחיות, מורים על-יסודיים, פרא-רפואיים, כמה ועדי עובדים ארציים). במקביל, לטענתה הפכו מאבקי השכר להיות קשים ונחושים יותר, והביאו הישגים ניכרים לעובדות. הרצוג סבורה שנשים נאבקות למען כל ציבור המיוצגים, בעוד שחלק ממאבקים של הגברים העומדים בראש איגודים מקצועיים הוא על מעמדם האישי וקידומם הפוליטי.

לא נערכו מחקרים מקיפים על נשים באיגודים מקצועיים ובוועדי עובדים בישראל. יתכן שהמאבקים האחרונים מייצגים שינוי בהשוואה לעבודתה של יזרעאלי שבחנה את השפעת היחס המספרי בין נשים וגברים בוועדי עובדים על עמדות ותפיסות חברי הוועד (Izraeli, 1984). המחקר כלל ועדי עובדים במפעלי תעשייה עתירי עבודת נשים, בהם לפחות אישה אחת מכהנת כחברת ועד העובדים. יזרעאלי מצאה כי במקומות עבודה בהם יש בוועד רוב גברי יש יותר נטייה להאמין שיכולת מנהיגות היא תכונה גברית מאשר במקומות בהם ועד עם רוב נשי. בוועדים בהם רוב גברי קיבל המיעוט הנשי השקפה זו, והביע דעות קרובות יותר לגברים, מאשר לדעות הנשים בוועדים בהם הן היו הרוב. היחס המספרי בין רוב למיעוט היה קשור גם להגדרת תפקיד הנשים בוועד. בוועדים בעלי רוב גברי קיבלו הנשים בעיקר תפקידים נשיים וראו בעצמן נציגות נשים. גם בוועדים בעלי רוב נשי, יותר ממחצית החברות ציינו שנשים נבחרות לייצג נשים. האוריינטציה של רוב חברות הוועד שנסקרו לא הייתה מיליטנטית ולא מוקדה בשוויון, אלא בטיפול באיכות חיי העבודה עבור כלל העובדים. מעניין לציין שנשים, כאשר היוו רוב בוועד ראו את השפעתן כרבה יותר, בעוד גברים, כשהיו במיעוט דרגו את השפעתם כחזקה יותר מאשר כשהיו רוב. הגברים תוארו כמייצגים את כל ציבור העובדים, בלי תלות אם הם רוב ומיעוט ונתפסו מראש כבעלי יכולות שנדרשות מחברי ועד עובדים. זאת בעוד שלגבי נשים, חובת ההוכחה הייתה עליהן. בעבודה אחרת מצאה יזרעאלי שלגבי נשים ניסיון ניהולי קודם תרם לכניסה לוועד העובדים - שיעור חברות הוועד בעלות ניסיון כזה היה גבוה מאשר שיעור הגברים שהיו מנהלים בעבר, החברים בוועדי העובדים. ניסיון כזה הגדיל את האימון של הנבחרות

ביכולתן לייצג עובדים. חברות ועדים החסרות ניסיון ניהולי הביעו יותר חששות לגבי תיפקודן בועד בעוד שבעלות ניסיון פחות חששו. בקרב חברי ועדים גברים לא נמצאו הבדלים כאלה. גם ממצאים אלה נובע שהדרישה של אישה חברת ועד מעצמה גבוהה ממה שגבר דורש מעצמו על מנת לייצג עובדים (Izraeli, 1982).

ניתן להסיק מהעבודות המעטות המתייחסות לפעולה מאורגנת של נשים מצד אחד על מידה רבה של השלמה והימנעות ממאבק פעיל, אך גם על הישגים כאשר נשים מתארגנות להלחם על זכויותיהן.

מקורות

ארנון-שרון, נ., (1992), שינוי קריירה אצל נשים בין גיל 35 ל-45 - בחינת מרכיבי התהליך. עבודת גמר לתואר מוסמך האוניברסיטה העברית, י-ם.

גרוס, א. (1981) על השכר בסקטור הציבורי ובסקטור העסקי. עיונים בכלכלה, תשמ"א, עמ' 157 - 172.

גריןולד-קשאני, נ. (1994), עמדות של נשים דתיות מודרניות בנוגע למעמד האישה בהלכה והחיים עם פער פנימי בין נטייה לשוויוניות בתחום המקצועי לעומת נטייה לאי שוויוניות בתחום הדתי, עבודת גמר לתור שני, האוניברסיטה העברית, י-ם.

הברפלד, י. (1990) אפליית נשים בישראל בתחום השכר : מסגרת מושגית, שיטות מחקר, ממצאים ומגמות עמ' 313 - 325 ב: משאבי אנוש ויחסי עבודה בישראל עורכים גלברזון, א., א. גליון, א. רוזנשטיין, הוצאת רמות, תל-אביב.

הרצוג, א., (1995), מצביאות בצבא העבודה, ועדים 81, 55-52.

יזרעאלי, ד., (1986), מנהלות בישראל : איפה הן כולן? ניהול 49.

יזרעאלי, ד. (1990), נשים, עבודה, משפחה ומדיניות ציבורית, עמ' 327 - 343 ב: משאבי אנוש ויחסי עבודה בישראל עורכים גלברזון, א., א. גליון, א. רוזנשטיין, הוצאת רמות, תל-אביב.

מנהיים, ב., (1990) מרכזיות תפקיד העבודה בישראל, השוואה לאורך זמן עמ' 253 - 270 ב: משאבי אנוש ויחסי עבודה בישראל עורכים גלברזון, א., א. גליון, א. רוזנשטיין, הוצאת רמות, תל-אביב.

עפרוני, ל., (1980), *קידום ושכר של נשים בשירות הממשלתי בישראל*, חיבור לשם קבלת תואר דוקטור, האוניברסיטה העברית, י-ם.

עפרוני, ל., (1990), *קידום ושכר של נשים בשירות המדינה בישראל*.

עפרוני, ל., (1994) *עובדות ושותקות ועדים*, 79, עמ' 14-15.

פזי, א. פינצוב, ט., וא. סלומון (1995), *גורמים בנכונותן של נשים להגדיל את טווח הנסיעה לעבודה, מגמות*, לז' (1-2) עמ' 51-75.

פרוינליך, ע., (1992), *המהלך החדש בוועדי העובדים ועדים*, 56, עמ' 40-41.

שנהב, י., (1991), *מאפיינים ארגוניים המשפיעים על ייצוג נשים וקידומן באקדמיה הישראלית 1966-1988, מגמות*, לדי' (1) עמ' 77-100.

Bernstein, D., (1993), *Economic Growth and Female Labor: The Case of Israel* pp. 67- 96 in: **Women in Israel** ed. Azmon, Y. and Izraeli, D. N. Transaction Pub. New Brunswick.

Brandow, S. (1980) *Ideology, Myth, and Reality: Sex Equality in Israel*, **Sex-Roles**, 6, 3, pp. 403-419.

Cohen, Y., Bechar, S., Raijman, R. (1987), *Occupational Sex Segregation in Israel, 1972-1983*, **Israel Social Science Research** 5, 1-2, pp. 97-106.

Etzion, D., Nicolaou-Smokoviti, L., Bailyn, L., (1993) , *A Cross-Cultural Comparison of American, Israeli and Greek Women Pursuing Technical and Scientific Careers* **International Review of Sociology** 1-2, pp. 76-94.

Hartman, H., (1993), *Economic and Familial Roles of Women in Israel* pp. 135 -146 in: **Women in Israel**, ed. Azmon, Y. and Izraeli, D. N. Transaction Pub. New Brunswick.

Hartman, M., (1980), *The Role of Ethnicity in Married Women's Economic Activity in Israel* **Ethnicity**, 7, 3, pp. 225-255.

Izraeli, N. D. and Gaier, K. (1979), *Sex and interoccupational Wage Differences in Israel*, **Industrial Relations**, 18, 2, pp. 227-232

Izraeli, D. N., (1982), *Avenues into Leadership for Women: The Case of Union Officers in Israel*, **Economic and Industrial Democracy**, 3, 4, pp., 515-529.

Izraeli, D. N., (1984), *The Attitudinal Effects of Gender Mix in Union Committees*, **Industrial and Labor Relations Review**, 37, 2 pp. 212-221.

Izraeli, D. N., (1988) *Burning Out in Medicine: A Comparison of Husbands and Wives in Dual-Career Couples* **Journal of Social Behavior and Personality**, 3, 4, pp. 329-346.

Izraeli, D. N., and Tabory, E. (1988) *The Political Context of Feminist Attitudes in Israel*, **Gender and Society**, 2, 4, pp. 463-481.

Izraeli, D., (1982), *Avenues into Leadership for Women: The Case of Union Officers in Israel*: **Economic and Industrial Democracy**, 3, 4, pp. 515-529.

Izraeli, D. N. (1993), *Work/Family Conflict among Women and Men Managers in Dual-Career Couples in Israel* **Journal of Social Behavior and Personality**, 8, 3, pp. 371-388.

Izraeli, D., N., (1994) Money Matters: Spousal Incomes and Family/Work Relations among Physician Couples in Israel **Sociological Quarterly**, 35, 1, pp. 69-84.

Katz, R., (1989) *Strain and Enrichment in the Role of Employed Mothers in Israel* **Marriage and Family Review**, 14, 1-2, pp. 195-216.

Kirschenbaum, A., Merl, S., (1987) *Childcare and labor force activity*, **Israel Social Science Research**, Vol. 5(1-2) pp. 44-59.

Kraus, V., (1992), *The Role of Industrial and Economic Sectors on Gender Inequality in Earnings*, **Research in Social Stratification and Mobility**, 11, pp. 153-175.

Lewin-Epstein, N., and Stier, H. (1987), *Labor Market Structure, Gender, and Socio-Economic Inequality in Israel* **Israel Social Science Research**, 5, 1-2, pp. 107-120.

Lewin-Epstein, N. Semyonov, M.,(1992), *Modernization and Subordination: Arab Women in the Israeli Labour-Force*, **European Sociological Review**, 8, 1, pp. 39-51.

Lieblich ,A., (1986), *Successful Career Women at Midlife: Crises and Transitions* **International Journal of Aging and Human Development**, 23, 4, pp.301-312.

Lieblich, A., (1987), *Preliminary Comparison of Israeli and American Successful Career Women at Mid-Life* **Israel Social Science Research** 5, 1-2, pp. 164-177.

Mannheim, B., (1983), *Male and Female Industrial Workers: Job Satisfaction, Work Role Centrality, and Work Place Preference* **Work and Occupations**; 10, 4, pp. 413-436.

Mannheim, B. Schiffrin, M. (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**; 1984, 5, 2, Apr, 83-101.

Mannheim, B., (1993) *Gender and the Effects of Demographics, Status, and Work Values on Work Centrality*: **Work and Occupations**; 20, 1, pp. 3-22.

Markus, E. J., (1990), *Does It Pay for a Woman to Work Outside Her Home?* **Journal of Comparative Family Studies**; 21, 3, pp. 397-411.

Moore, D. (1987), *Relative deprivation in the labor market*. **Israel Social Science Research** Vol. 5(1-2) pp. 121-137.

Moore, D., (1991) *Entitlement and Justice Evaluations: Who Should Get More, and Why?* **Social Psychology Quarterly**, 54, 3, pp./ 208-223.

Moore, D., (1992), *Economic Development, Socio-Political Ideology and Women's Employment: The Case of Israel* **International Sociology**, 7, 4, pp., 413-431.

Moore, D., (1994), *Entitlement as an Epistemic Problem: Do Women Think like Men?* **Journal of Social Behavior and Personality**, 9, 4, pp. 665-684.

Shenhav, Y. A.; Haberfeld, Y., (1988), *Scientists in Organizations: Discrimination Processes in an Internal Labor Market* **Sociological Quarterly**, 29, 3, pp. 451-462.

Shamir, B., (1985) *Sex Differences in Psychological Adjustment to Unemployment and Reemployment: A Question of Commitment, Alternatives or Finance?* **Social Problems**, 33, 1, pp. 67-79.

Strum, P., (1989), *Women and the Politics of Religion in Israel* **Human Rights Quarterly**, 11, 4, pp. 483-503.

Shye, D., (1991) *Gender Differences in Israeli Physicians' Career Patterns, Productivity and Family Structure*, **Social Science and Medicine** 32, 10, pp.1169-1181.

Toren, N. (1988) *Women at the Top: Female Full Professors in Higher Education in Israel*: **Higher Education** , 17, 5, pp. 525-544.

Toren, N. (1993), *The Statues of Women in Academia* pp. 125-133 in: **Women in Israel** ed. Azmon, Y. and Izraeli, D. N. Transaction Pub. New Bruswick.

פרק 3: המעמד המשפטי של נשים בעבודה בישראל

מבוא

מאז הקמתה, הייתה מדינת ישראל מן המובילות בתחום ההגנה המשפטית על נשים עובדות.

זכותן המפורשת של נשים ליטול חלק מלא בכל תחומי החיים הובטחה חגיגית כבר במגילת העצמאות וקיבלה חיזוק עם חקיקת חוק שיווי זכויות האישה ב 1951. אמנם, יש לציין כי שני מסמכים אלה אינם חלק טבעי ואינטגרלי של המסגרת הקונסטיטוציונית הישראלית. מגילת העצמאות נעדרת, עפ"י פרשנות שנתן לה מספר פעמים בית המשפט העליון, תוכן נורמטיבי מחייב והיא מהווה הצהרת כוונות בלבד, מעין "אני מאמין" של העם היהודי לגבי אופיה ודמותה של מדינתו המתחדשת. חוק שיווי זכויות האישה, על אף היותו בעל סממנים חוקתיים מובהקים הינו חוק רגיל "בלבד" וכפוף לכללי הפרשנות הרגילים לפיהם הוא נסוג מפני חוק מאוחר המשנה אותו. למרות פרשנות זו, ראה בית המשפט העליון בשני מסמכים אלה כמשקפים עקרונית בסיסיים של שוויון במשפט הישראלי, עקרונית החולשים כמעין "מטריה נורמטיבית" מעל מערכת החוקים כולה ומתווים את דרכי פרשנותה.

עקרונית בסיסיים אלה קיבלו גושפנקא רשמית בעקבות 'המהפכה החוקתית' שעברה מערכת המשפט בשנת 1992, עם חקיקתם של שני חוקי היסוד העוסקים בזכויות הפרט - חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק. אמנם, בבית המשפט העליון עדיין לא הוכרעה השאלה האם עקרון השוויון נכלל בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו אך כפות המאזניים נוטות לכיוון המצדד בתשובה חיובית לשאלה זו. בנוסף, תכנם של שני חוקי היסוד כולל עקרונית רבים אשר מכוונים לשוויון מוחלט בין המינים. מתוקף שילובם בחוקי יסוד, קפצו עקרונית אלה מדרגה והם מהווים כעת עקרונית על חוקתיים.

במקביל, נקבעו בחקיקה ובחקיקת משנה הסדרים רבים שהעניקו הגנות ספציפיות לנשים עובדות - הבטחת שכר שווה לעובד ולעובדת המבצעים עבודה זהה בעיקרה, הבטחת חופשות לידה בתשלום, מתן נקודות זיכוי ממס לנשים עובדות נשואות ועוד.

נקודת המוצא ממנה נבע הצורך בקיום הסדרים ספציפים אלה, ורבים אחרים כפי שיפורט בהמשך, הייתה כי במבנה הסוציולוגי-כלכלי של החברה קיים חוסר שוויון אינהרנטי בין גברים לנשים. רוב המשאבים הכלכליים נמצאים בבעלותם של גברים, הגברים חולשים על רובן המכריע של עמדות הניהול הבכירות בכלכלה ונמצאים במוקדים הפוליטיים של קבלת ההחלטות.

ההנחה הייתה כי ללא התערבות חיצונית יקשה על הנשים להיחלץ מהקיבעון שנוצר והן תשארנה לכודות במעגל קסמים המנציח את מעמדן הנחות. הכוונה הייתה כי המשפט, באמצעות כללים ספציפיים המגינים על הנשים, יוכל לספק את המנוף לקידום מהיר של המעמד הנשי והגעה לשוויון המיחול.

ואולם, למרות הזמן הרב שחלף החל מחקיקת חוקי המגן הראשונים (ארבעה עשורים ויותר) ולמרות התאוצה המחודשת שקיבל הנושא בעשור האחרון, נתונים סטטיסטים על התפלגות ההכנסות וענפי העבודה במשק לפי מין מראים כי הפער לא הצטמצם. בפרק זה ייעשה נסיון למצוא את הסיבה לחוסר ההצלחה של המערכת המשפטית להתמודד עם האתגר שהציבה לעצמה. ראשית, יוצגו את החוקים הספציפיים המתייחסים לעבודת נשים ואת ההסדרים הקבועים בהם. לאחר מכן, תסקר הפסיקה הישראלית הרלוונטית ותבחן מידת היעילות של החוקים ואת האופן בו יושמו הלכה למעשה. לבסוף, יוצעו עקרונות מנחים להתמודדות יעילה יותר עם הנושא, שתוביל לצמצום הפערים ולשוויון מהותי.

סקירת החוקים והחיקוקים המתייחסים לעבודת נשים

החוקים והסעיפים שיפורטו להלן מהווים סקירה של ההסדרים הספציפיים בנושא עבודת נשים.

יש להדגיש כי ההסדרים מובאים כאן באופן כוללני ותמציתי ואינם מתיימרים להקיף את כל הנושא על פרטי פרטיו.

חוק עבודת נשים, תשי"ד 1954

החוק מסדיר מספר תחומים:

עבודת לילה

מעביד לא יסרב לקבל אישה לעבודה בשל כך בלבד שהיא הודיעה עם קבלתה לעבודה שאינה מסכימה מטעמים משפחתיים לעבוד בלילה. החוק לא חל על מספר מצומצם של עבודות שמטבען מתבצעות בלילות (עיתונות, בתי תענוגות, שירותי תעופה וים וכדומה). יש לציין כי במקורו יצר החוק הסדר כופה שאסר באופן גורף העסקת נשים בלילות ורק בתיקון מאוחר יותר של החוק הפך האיסור לאופציה והוא תלוי ברצונה של האישה העובדת. הסייג היחיד לרצון האישה הוא תקופת ההריון - החל מהחודש החמישי להריונה, לא תוכל האישה לממש את האופציה לעבוד בלילות (ואף לא שעות נוספות) כפי רצונה וההסדר האופציונלי הופך להסדר כופה.

חופשת לידה

מעביד חייב להעניק חופשת לידה בתשלום לאישה הקרובה ללדת. לאישה זכות למינימום של 12 שבועות חופשת לידה כאשר מתוכם 6 שבועות או פחות, לפי רצון העובדת, יוענקו לפני הלידה והיתר לאחריה. במקרה של סיבוכים בלידה ואשפוז היולדת ניתן להאריך את חופשת הלידה בארבעה שבועות נוספים. זכויותיה של האישה (זכאות לחופשה שנתית, דמי הבראה וכו') ממשיכות להצטבר במשך תקופת חופשת הלידה. חופשת לידה בתשלום כאמור תינתן גם לאישה שאימצה ילד שגילו צעיר מ - 10 שנים. דמי הלידה המשולמים ליולדת הינם בגובה משכורתה בשלושת החודשים שקדמו ללידה והם משתלמים מכספי המוסד לביטוח לאומי כאשר המעביד ממשיך לשלם רק את התשלומים להבטחת הפנסיה ולקרן השתלמות.

היעדרות הקשורה להריון, עפ"י אישור רופא

העובדת זכאית להיעדרויות שונות מחוץ לחופשת הלידה עצמה, חלקן בתשלום וחלקן ללא תשלום. מדובר בהיעדרויות מטעמים שקשורים ללידה - הפלה, היעדרות בתקופת חדשי ההריון באישור רופא, היעדרות בתקופת הפריה חוץ גופנית, היעדרות לשם בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון וכדומה.

בנוסף, רשאית עובדת שעבדה יותר משנתיים אצל מעביד אחד, להעדר לאחר הלידה לתקופה השווה לרבע מתקופת עבודתה ובלבד שתקופה זו לא תעלה על שנה (ההיעדרות הינה ללא תשלום).

בתנאים מסוימים יכול גם הגבר שאשתו ילדה להנות מזכות זו.

הגבלת פיטורין

חל איסור על המעביד לפטר עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר משר העבודה והרווחה ורק כשהפיטורין אינם קשורים להריון. בנוסף נאסר על המעביד לפטר נשים בחופשת לידה.

הגנה מפני חשיפת האישה לחומרים מסוכנים בתקופת הפוריות, ההריון, וההנקה

תקנות עבודת נשים, שהותקנו מכוח חוק זה אוסרות על המעביד לחשוף את האישה לחומרים מסוכנים המנויים בתקנות - בנזן, ארסן ומתיל כספית - במשך תקופת ההריון וההנקה. בנוסף אסור לחשוף נשים במשך כל תקופת פוריותן לאבק או אדי עופרת בריכוז הגבוה מהמצוין בתקנות.

חוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג 1963

החוק מעניק לעובדת המתפטרת ממקום עבודתה תוך תשעה חדשים מיום שילדה (או מיום שאימצה ילד שגילו קטן מ 13 שנים) זכות לקבל פיצויי פיטורין כאילו פוטרה מעבודתה. כלל זה חל, בתנאים מסוימים גם על גבר שאשתו ילדה.

חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, תשכ"ד 1964

החוק קובע נורמה לפיה באותו מקום עבודה, בעד אותה עבודה או "עבודה שווה בעיקרה" ישלם המעביד אותו שכר לעובד ולעובדת.

חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד, התשמ"ז 1987

החוק נחקק על רקע שורה של הסכמים והסדרים קיבוציים במשק אשר קבעו כי הגיל בו תצא האישה לפנסיה יהיה 60 לעומת 65 אצל גברים. החוק מקנה לנשים אופציה לפרוש בכל גיל שבין הגיל שנקבע לפרישתן (בהסכם/הסדר הקיבוצי) לבין הגיל שנקבע לפרישת עובדים גברים.

חוק שירות התעסוקה, תשי"ט 1959

סעיף 42 לחוק קובע איסור אפליה כללי של לשכת שירות התעסוקה בהפניית אדם לעבודה. בנוסף מטיל החוק איסור על המעביד לסרב לקבל אדם לעבודה, בין אם הופנה העובד ע"י הלשכה ובין אם לאו, מטעמים פסולים של אפליה. יש לציין כי בניגוד לרוב חוקי העבודה האחרים, סעיף זה אינו מסדיר סוגיות ספציפיות בעבודת נשים אלא קובע נורמה כללית של שוויון בכל הנוגע לתחום הרחב, יחסית, של קבלה לעבודה. זהו סעיף המנוסח באופן גורף ויתכן כי העובדה שהוא "נחבא" בחוק פרוצדורלי עמוס סעיפים, שנועד בעיקר להסדיר את עבודת לשכת שירות התעסוקה, היוותה את אחד הגורמים שעיקרו את כוחו האופרטיבי.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח 1988

חוק זה ביטל את חוק שוויון הזדמנויות בתעסוקה, התשמ"א 1981, ובא במקומו, כאשר החוק מ 1981- היה מצומצם יותר (עסק באיסור אפליה בשני תחומים בלבד - קבלה לעבודה והכשרה מקצועית) וקבע רק סנקציות פליליות כנגד מפיריו, מבלי להעניק סעד אזרחי לנפגעים עצמם. חשיבותו המרכזית של החוק החדש הינה בכך שהוא מאפשר הגשת תביעה אזרחית או פלילית כנגד אפליה בכל תחומי התעסוקה להבדיל מהוראות חוקים אחרים העוסקים בתחומים ספציפיים בלבד. החוק השאיר בתוקפן את כל אותן ההוראות בחוקים השונים והוסיף עליהן הבטחת שוויון מקיפה וכוללת.

החוק קובע במפורש כי אין להפלות בין דורשי עבודה, בין היתר מחמת מינם, בכל אחד מאלה: קבלה לעבודה; תנאי עבודה; קידום בעבודה; הכשרה או השתלמות מקצועית; פיטורין או פיצויי פיטורין; הטבות ותשלומים הניתנים לעובדים בקשר לפרישה מהעבודה. בנוסף קובע החוק מספר הוראות חשובות נוספות:

* לא יראו משום אפליה בהוראות ספציפיות העוסקות בהריון, לידה, הנקה או פוריות. בכך מכשיר החוק העדפה מתקנת של נשים במקום שבו החלת שוויון פורמלי יבש תגרום להן לעוול.

* חובת ניסוח מודעות 'דרושים' בלשון זכר ונקבה.

* איסור על הטרדה מינית. זהו אמנם איסור בעל גוון פלילי אך הכנסתו לשורות חוק זה מאפשרת לתבוע בגין הפרתו גם סעדים אזרחיים (פיצוי כספי).

חוק החברות הממשלתיות - תיקון משנת 1993

התיקון קובע כי בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות יש לתת "ביטוי הולם" לייצוג של שני המינים, וכי עד להשגת ביטוי הולם כאמור ימנו השרים, ככל שניתן בנסיבות העניין, דירקטורים מבני המין שאינו מיוצג באופן הולם.

זוהי הוראה קלאסית של אפליה מתקנת שנועדה לתקן את המצב העגום לפיו רק אחוזים ספורים מחברי דירקטוריונים של חברות ממשלתיות היו נשים.

פקודת מס הכנסה 1941 - והתיקונים לה

באופן כללי

פקודת מס הכנסה, שהונהגה בארץ ישראל המנדטורית בשנת 1941, אימצה מראשיתה את העיקרון של איחוד הכנסות האיש והאישה לצורכי מס הכנסה. לפי עקרון זה הכנסתה של אישה נשואה החיה עם בעלה תחשב כהכנסת הבעל. עקרון זה השפיע באופן שלילי על יציאתן לעבודה של נשים משום שמס הכנסה גבה את חלקו בהתאם לשיעור המס השולי של הבעל החל מהאגורה הראשונה שהרוויחה האישה. יש להוסיף כי על האישה הנשואה לא הוטלה החובה להגיש דו"ח על הכנסתה ולא הייתה לה זכות לערער על שומת הכנסתה, שנכללה בשומת בעלה. מעמדה של האישה כישות עצמאית כמעט ולא היה קיים בענייני מס הכנסה.

מאז קום המדינה בוצעו בפקודה שינויים רבים ששחקו את העיקרון האנאכרוניסטי הזה. התיקון הראשון שעסק בנושא, ב - 1952, קבע חריג לכלל זה והעניק את הזכות לחישוב נפרד של המס בגין הכנסת האישה שנבעה מ"יגיעה אישית". גולת הכותרת של התיקונים הללו הוא התיקון משנת 1992 המהווה צעד חשוב לקראת השוואתם של זכויותיהם וחובותיהם של הגבר והאישה. אמנם, הזוג הנשוי עדיין נשאר, באופן עקרוני, כיחידת מס

אחת. יחד עם זאת, התיקון הרחיב את הזכות, שנקבעה בתיקונים קודמים, לחישוב נפרד של ההכנסות. בנוסף ביטל החוק את כל ההוראות שהיה בהן גוון מפלה - אין עוד "בעלים" ו"נשים" כי אם "בני-זוג". "בן הזוג" הרשום, לצורך הגשת הדו"ח יכולה להיות גם האישה, כאשר האחריות לגבי נכונות הדו"ח והוראות האכיפה אינן מוגבלות עוד לבעל אלא חלות בשווה על שני בני הזוג.

נקודות זיכוי לאמהות עובדות

המחוקק העניק לאם עובדת נקודת זיכוי אחת בעבור כל ילד אי זוגי מתחת לגיל 18, וזאת בנוסף ל - 2.25 נקודות זיכוי בגין היותה אישה עובדת תושבת ישראל. ערכה של כל נקודת זיכוי, מעודכן לתחילת 1997 הינו 142 ש"ח, כאשר סכום זה מוכפל במספר הנקודות להן זכאי הנישום והסך הכללי מקוּוּז כנגד תשלום המס שהוא חייב בו בגין משכורתו החודשית.

חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], בתשנ"ה 1995

חוק הביטוח הלאומי והתקנות שהותקנו מכוחו מעניקים זכאויות ייחודיות לנשים בכל הנוגע להריון וללידה:

- * המוסד לביטוח לאומי אחראי לתשלום דמי לידה לעובדת במשך 12 שבועות החופשה בתשלום המוקנים לה. יצוין כי עד לפני כשנתיים עמד שעור דמי הלידה על 75% מהשכר ורק במועד זה, עם חקיקת חוק חדש שהחליף את חוק הביטוח הלאומי הישן מ - 1968, תוקן העיוות והעובדת זכאית לקבל את מלוא שכרה בזמן חופשת הלידה.
- * מוענק סכום חד פעמי - מענק לידה - לאם היולדת. סכום זה גדל ככל שגדלים מספר הוולדות בלידה.
- * בתקופת ההריון זכאית האישה למימון הוצאות אשפוז הנדרש לשם טיפול בסיבוכים הקשורים להריון.

יש לציין כי בתיקון לחוק מתחילת 1996 תוקן עיוות נוסף - עקרות בית נשואות, שבעבר לא היו זכאויות לקצבת זיקנה ושארים (קיבלו קיצבה רק כבנות זוגם של מבוטחים) ולא היו מבוטחות בביטוח חובה רגיל, הוכנסו תחת כנפי החוק. מאז התיקון עקרת בית נשואה היא אישה עובדת לכל דבר, משלמת את דמי ביטוח החובה וזכאית ככל אזרח לקבלת קצבאות הזיקנה והשארים.

יעילות החקיקה המגינה והתייחסות הפסיקה

כללי

לכאורה מהווים החוקים שסקרנו הסדר מקיף המבטיח את זכותן של נשים לשוויון בתחום העבודה. ברם, סקירת המצב המשפטי דה-פקטו מעידה כי בתי המשפט אינם

ששים להעניק סעדים חדים וברורים כנגד הפרות החוק ע"י המעבידים, גם כאשר הזכות המהותית מוכרת ומכובדת. לעתים, באופן פרדוכסלי, אף צעדו בתי המשפט צעד אמיץ קדימה וביססו עקרונות של שוויון גם כאשר העוגן הדוקטרינרי לכך היה מעורפל, ובכל זאת, בתחום האכיפה והסעדים, לא הושגה התנופה המתאימה לביסוס השוויון הלכה למעשה.

כך למשל הוכנס המושג של 'שוויון הזדמנויות בעבודה' לראשונה לשיטת המשפט כבר ב - 1973 בפסקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין **ועד אנשי צוות דיילי אוויר וחברת אל על נ' עדנה חזין** (להלן **הלכת חזין**) הרבה לפני שהפך לעיקרון חקיקתי מקיף עם חקיקת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ב - 1988. פסק דין זה היה מהפכני בכך שקבע נורמה ברורה ומקיפה של שוויון בעבודה ככלל מנחה ללא עיגון חוקתי מספק ותוך התבססות על דוקטרינת תקנת הציבור השחוקה, שנדמה היה שגבולותיה תוחמו זה מכבר. ואולם, במישור הסעד הפרקטי נשאר פסק הדין מעוקר שכן היקף הסעדים שניתן היה להשיג על פי הלכה זו לא היה ברור. הדבר בא לידי ביטוי במיעוט התדיינויות בעניין אפליה בעבודה בעקבות **הלכת חזין** למרות תכנה המבטיח. רק בסוף שנות ה 80, בעקבות בג"צ ד"ר **נעמי נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה** (להלן **בג"צ נבו**), הבהיר בית המשפט כי ניתן לתבוע "תרופה מעשית" (פיצוי כספי או אכיפה) מכוח הלכת **חזין**.

גם בהסדרים הספציפיים שמבטיחים את זכויות האישה בתקופת ההריון, הלידה והטיפול בילדים נתגלו פרצות שהקשו על השגת השוויון המיוחל. להלן מספר דוגמאות:

* בחוק עבודת נשים טבוע הכלל לפיו אין לפטר עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופת לידה אלא בהיתר שר העבודה והרווחה ומטעמים שאינם קשורים להריון. כלומר, האיסור אינו אבסולוטי והדבר נועד לאפשר למעבידים לנהל את עסקיהם באופן שוטף ולמנוע מצב שבו עובדת בהריון תזכה לחסינות גורפת גם לגבי עניינים מקצועיים. הסייג לחסינות ברור וצודק אך יש בכך פרצה לעקיפת החוק שכן קשה להפריך טענה של מעביד כי הפיטורין נובעים מסיבה שאינה קשורה להריון. בפסיקה נקבע מספר פעמים כי העובדה שהמעביד לא ידע על ההריון מהווה ראיה חותכת לכך שהפיטורין הינם מסיבה אחרת, אך גם אם ידע המעביד על ההריון, אין פירוש הדבר כי הפיטורין היו בגלל ההריון. באופן מעשי, נטל ההוכחה כי הפיטורין הינם בגלל ההריון מוטל על העובדת, וזהו כאמור נטל קשה להוכחה. לפיכך מצליחים מעבידים רבים לקבל היתר מהשר גם כאשר הפיטורין לא היו כנים, כאשר היתר שכזה שם בפני האישה מכשול גם לצורך תביעה בעילת אפליה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה שכן יש בהיתר משום ראיה לכאורה שלא הייתה אפליה.

- * הפסיקה הכירה גם בסמכות השר למתן היתר רטרואקטיבי לפיטורין, היינו הכשרת הפיטורין לאחר שבוצעו. פרשנות זו לחוק מעמידה את המפוטרת במצב של חוסר וודאות לגבי תוקף הפיטורין ושוחקת את זכותה המהותית של העובדת המעוברת.
- * חוק עבודת נשים מעניק אישור להעדר עקב הריון עפ"י אישור רופא. החוק לא קובע דבר לגבי השאלה האם מדובר בחופשה בתשלום או לא, ובמקרה שהחלופה השניה נכונה, האם ימי ההיעדרות הללו נחשבים כימי מחלה שהעובדת זכאית לקבל תשלום בעבורם. הפסיקה פירשה הוראה זו בצורה המצמצמת ביותר וקבעה שמדובר בחופשה ללא תשלום ושלא ניתן לזקוף את ימי ההיעדרות הללו לחשבון ימי המחלה. פרשנות שכזו מצמצמת את הזכות להעדר מהעבודה בגלל קשיים בהריון לכדי חסינות מפני פיטורין בלבד, כאשר העובדת נושאת לבדה בנטל ההריון.
- * החוק אינו קובע דבר בכל הנוגע לפיטורי אישה עם שובה לעבודה מחופשת לידה. הפרקטיקה מלמדת כי בזמן היעדרותה של האישה ההרה שוכר המעביד במקרים רבים מחליפה למלא את מקומה, כך שבעת חזרתה של הראשונה לעבודה נוצר עודף בכוח אדם. במקרים רבים הנפגעת העיקרית היא היולדת, שלא מוצאת את מקומה בעבודה ולבסוף מפוטרת. אמנם, במקרים שכאלה העובדת אינה נותרת חסרת אונים - ראשית, היא יכולה לתבוע את העובד בעילת תביעה אזרחית של פיטורין שלא בתום לב ושנית, לאחר חקיקתו של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, היא יכולה לתבוע על פיו בעילה של פיטורין מפלים. ברם, דרכים אלה מטילים את נטל הנשיאה במאבק על העובדת שכל 'חטאה' הסתכם בהריונה ולידתה. במקום להעניק זכות מלאה ואכיפה לשמירת מקום העבודה כדי לקדם את המטרה הלאומית החשובה, מערער הכלל הקיים את בטחונה של העובדת ומנציח את האפליה.
- * בניגוד למצב בתקופת ההריון והלידה, שם המוסד לביטוח לאומי (ובעקיפין - כלל המבוטחים במדינה) נושא בנטל סבסוד חופשתה של האישה, הרי שבכל הקשור לגידול הילדים נושאת האישה בנטל לבדה. אמנם, לאחר הלידה היא יכולה לקחת חופשה ללא תשלום באורך של 12 שבועות או להתפטר ולהשיג בזכויות כאילו פוטרה, אך בכך יש כדי לעודדה להפסיק לעבוד, דבר המרחיק עוד יותר את השוויון. האם הטרייה נלחצת משני הכיוונים - מצד אחד המעביד דורש ממנה, לאחר ששבה מחופשת הלידה, נוכחות מלאה בעבודה, ומצד שני הטיפול בתינוק בשעות העבודה מצריך הרבה משאבים. ללא תמיכה כלכלית גם בשלב הזה בוחרות הרבה אמהות בברירה שנראית להן הטבעית ביותר - ויתור על קריירה לטובת גידול הילדים. ספק אם הדבר רע כל כך בראיה פרטית אינדיבידואלית אך אין ספק שבראיה כוללת מצב זה אינו משפר, בלשון המעטה, את מעמדה של האישה בשוק העבודה.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1988

כאמור, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (להלן בפרק זה - החוק) נועד לתקן שני ליקויים עיקריים במצב הקיים. האחד - החוק קובע נורמה כללית ומקיפה של שוויון הזדמנויות בעבודה. אמנם, מבחינה מהותית אין בכך חידוש גדול. ראשית, הראינו כבר כי במגילת העצמאות ובחוק שווי זכויות האישה, גם אם הם נעדרים כוח קונסטיטוציוני מחייב, טבועים עקרונות ברורים של שוויון, עקרונות שבית המשפט העליון הבהיר במספר הזדמנויות שהוא מחויב להם. שנית, עקרון השוויון נקבע בחקיקה, אמנם בתחום ספציפי, כבר בשנת 1959 בחוק שירות התעסוקה, ומאוחר יותר במספר חוקים אחרים. שלישית, בעניין חזין לעיל, 15 שנים לפני חקיקת החוק, הכיר בית המשפט בעקרון השוויון בעבודה ככלל מנחה המהווה "תיקון עולם". ובכל זאת, עיגון שוויון ההזדמנויות בחוק מקיף החולש על כל שלבי העבודה, החל מפרסום מודעת הדרושים וראיון העבודה וכלה בפיטורין ובזכויות הנובעות מהם, מעיד על החשיבות הרבה שייחס המחוקק לנושא ועל גמירות דעתו לאחד את ההלכות והחוקים השונים תחת קורת גג אחת וליצור עיקרון ברור.

חשיבות גדולה יותר של החוק משקף ייעודו השני - טיפול בתחום המוזנח של אפשרויות האכיפה והסעדים. מבחינת הסעדים מעניק החוק, בנוסף לסנקציה פלילית כנגד מעביד ססרה, שלל של סעדים אזרחיים - פיצויים בגין נזק שנגרם מהתנהגות המעביד, פיצויים גם אם לא נגרם נזק (זהו כלל של פיצוי עונשי החריג במשפט הישראלי), צו מניעה לעשות דבר או שלא לעשותו, ואכיפת חוזה העבודה כחריג לכלל מדיני חוזים שלא ניתן לאכוף חוזה למתן שירות אישי. בנוסף מטיל החוק את נטל ההוכחה כי העובד לא הופלה על ידי המעביד, לאחר שהעובד הוכיח כי עמד בכל התנאים והכישורים הרלוונטים לעניין אשר קבע המעביד לקבלה לעבודה. כמו כן מאפשר החוק לארגון העובדים שבו חבר העובד להצטרף כצד לתביעה ואף לתבוע את המעביד בעצמו.

אין ספק שבאמצעות חוק זה העניק המחוקק לבתי המשפט כלי נשק רב עוצמה להתמודד כנגד אפליית נשים בשוק העבודה. ואולם, מסקירת המגמה בפסיקה שבאה לאחר כינונו של החוק עולה כי בתי המשפט לא ששו לעכל את השינוי ולא סטו מהפרשנות המצמצמת שאימצו קודם לכן:

* בעניין אלונה פלונסקר נ' "שטיח אדום" - שירותי אירוח בע"מ נידונה הסוגיה של אפליה בקבלה לעבודה. התובעת טענה שלא התקבלה לעבודה בשל היותה אם לילד קטן. לטענתה, בראיון העבודה עמד מנהל החברה הנתבעת על כך שבשל מצבה המשפחתי לא תוכל התובעת לעבוד בשעות הבלתי שגרתיות שדורש התפקיד. בית המשפט דחה את התביעה וקבע שדרישת המעביד כי המועמדת תהיה רצינית ובעלת הופעה נאה הינה לגיטימית וההכרעה תלויה בטעמו הסובייקטיבי של המנהל, טעם

שאינן כל דרך לבדוק אותן. לא זו בלבד שבית המשפט לא הגדיר כאפליה את התייחסותן של המנהל למצבה המשפחתי של התובעת ואת החלטתו על פי מצב משפחתי זה, אלא אף קבע שאינן כל דרך לבדוק את טעמו הסובייקטיבי של המעביד בעניינים כמו "רצינות והופעה נאה". טענה זו של בית המשפט חותרת תחת מטרת החוק כולה. אם נאפשר למעביד להכניס להגדרת התפקיד דרישות הנתונות לשיפוטו הבלעדי, תהפוך האפליה בקבלה לעבודה לבלתי ניתנת להוכחה. זוהי דוגמה קלאסית לעיקור כוחו של החוק ע"י פרשנות מעוותת.

* בעניין **יעל דובר נ' צה"ל** ביקשה התובעת להתקבל לעבודה כפסיכולוגית בצה"ל. בשלב הראשון נענתה שהתפקיד מיועד לגברים בלבד ולאחר שהתעקשה ענו לה שהרשימה נסגרה. בעקבות עתירתה קבע ביהמ"ש בהליך ביניים שהיא זכאית לראיון הוגן. בראיון ההוגן שהוענק לה בעקבות צו ביהמ"ש נדחתה התובעת. מקרה זה מדגים את הקושי האינהרנטי בהוכחת האפליה ומדגיש את הצורך בפרשנות אמיצה של החוק כדי שאפשר יהיה לקדם את תכליתו.

* מאז חקיקת החוק הוגשו רק שתי תביעות שעניינן תביעות לגבי אפליה בשכר, האחת נסובה בעיקר על אפליה בקידום ונסתיימה בפשרה, והשנייה - **מרסל אבוטבול נ' הבונים מוצרי צנרת בע"מ חצור הגלילית** נדחתה ע"י בית הדין האזורי לעבודה בנימוק שהפרש בשכר התבסס על הבדל באיכות העבודה של העובדת לעומת זו של עובדים אחרים והוא לא נבע מהיותה של התובעת אישה. יש לציין כי דווקא לפני תחולתו של החוק, בשנת 1978, בעניין **שרה לדרמן נ' עלית** זכתה התובעת בצו, עפ"י חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, המטיל על המעביד לשלם לה את אותו השכר ששולם לעובד שיצא למילואים ושאותו החליפה. צו זה ניתן למרות שהוכח שהיא לא ביצעה משימות מסויימות, הכרוכות בנשיאת משאות כבדים, שביצע העובד הקבוע. העובדה כי מאז כינון החוק כמעט ולא הוגשו תביעות כנגד אפליה בשכר עבודה, אינה מלמדת על יעילות החוק בהשגת שוויון בשכר. מה שקרה בפועל זה שהשכר הבסיסי השווה וכל ההבדל בא לידי ביטוי בתנאים הנלווים השונים שניתנו לגבר ולאישה. זוהי פירצה שניתן בקלות לטפל בה במסגרת החוק ע"י פרשנות תכליתית של איסור ההפליה - הרי אין כל קושי לטעון כי אפליה בתנאים הנלווים היא אפליה בתנאי העבודה, אפליה הפסולה לפי החוק. בתי המשפט, בכל אופן, עדיין לא בצעו את הצעד הזה. יצוין כי המחוקק ער לבעיה זו והוא מנסה לתקוף אותן מכיוון אחר - הצעת חוק לתיקון חוק שכר שווה לעובד ולעובדת אשר עיקרה הגדרת השכר באופן רחב הכולל את כל מרכיבי השכר ונלוויו.

הדרך למימוש הזכויות, גם לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, רצופה קשיים בכל שלביה :

שלב הגשת התביעה

קרבת האפליה בעבודה, המעוניינת לתבוע את זכותה לשוויון הזדמנויות, עלולה להיות חשופה ללחצים קשים, הן מכיוון המעביד אשר במקרים רבים עושה כל שביכולתו כדי לנקום במתלוננת, והן מכיוון העובדים האחרים, גברים, הרואים בדרישת העובדת לשוויון פגיעה באינטרסים שלהם. לכאורה מטפל החוק בבעיה זו כשהוא מעניק זכות תביעה גם לארגון העובדים היציג או לארגון העובדים שבו חברה העובדת. ברם, הוראה זו אינה משיגה את מטרתה.

לעתים קרובות ארגונים אלה, המנוהלים בעיקר ע"י גברים, שותפים ליצירת התנאים המפלים ואין סיכוי רב שהם יתבעו את הפסקת האפליה. יש לזכור כי בנוסף לקשיים אלה קיים נטל כספי לא מבוטל בניהול התביעה ולעתים די בנטל זה כדי להרתיע נשים מפני הגשת תביעה.

התוצאה של הטלת נטל האכיפה של הזכות לשוויון על קורבנות האפליה היא מיעוט תביעות אזרחיות, והפתרון הראוי לקושי זה הוא הסמכת גוף ממלכתי או ארגונים העוסקים בזכויות נשים להגיש תביעות כנגד אפליה על פי החוק. פתרון זה מיושם בהצלחה במספר מדינות מערביות.

שלב הוכחת האפליה

החוק אינו מגדיר מהי 'אפליה'. מושג האפליה שהיה קיים בשיטת המשפט הישראלית ערב חקיקת החוק - העדר יחס שווה כלפי בני אדם 'שווים' - התפתח בהקשר של אפליה אינדיבידואלית ספציפית ולא בהקשר של אפליה נגד קבוצות מקופחות שהיא הנושא של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. האפליה הקבוצתית מבוססת על הסטוריה ארוכה של דעות קדומות וסטריאוטיפים המציגים שוני לכאורה בין המינים ודורשים, בשל כך, יחס שונה. סטריאוטיפים אלה מושרשים כל כך עד כי ברוב המקרים האפליה מוסתרת מאיתנו ע"י מסך עבה של 'הבדלים פסיכולוגיים', ו'שוני סוציולוגי' בין המינים, כאילו מדובר בהבדלים טבעיים שנגזרו עלינו ולא ניתן לשנותם. הפסיקה שבאה בעקבות החוק הייתה צריכה להתמודד עם הגדרה חדשה ושונה זו של אפליה. בבג"ץ **נבו**, קבע השופט בד, לראשונה בפסיקה הישראלית, כי אין לקבל הבחנה-לכאורה בין קבוצות כמצדיקה שוני בטיפול - "כאשר בית המשפט נתקל בהבחנה בין קבוצות, עליו לבחון בשבע עיניים אם אין הבחנה זו מבוססת על תפיסות כוללניות וסטריאוטיפיות, שאין מקורן אלא בדעה קדומה". ואולם, נושא זה עדיין בחיתוליו וברוב המכריע של המקרים קיים קושי ממשי להוכיח שהבחנה שנעשתה מפאת מינו של העובד מבוססת על הבדל שנשען על סטריאוטיפ פסול. מסיבה זו ההוראה בחוק המעבירה את נטל הראיה על המעביד, להראות כי לא התנהג בניגוד לאיסור האפליה (לאחר שהעובדת מוכיחה כי נתקיימו בה התנאים, להוציא את אלה שאינם ממין העניין, שאותם קבע המעביד), נעדרת נפקות

מעשית. ניסיון ההתדיינויות מלמד שאין בין ההחלטות ולו מקרה אחד שבו נכשל המעביד מלשכנע כי האפליה לא הייתה פסולה, מלבד כאשר הודה במפורש שהטיפול היה שונה מחמת מינה של העובדת. יחד עם זאת יש לציין כי אין העובדת נדרשת להוכיח כוונה להפלות. למרות שהחוק שותק בעניין זה, בתי המשפט השכילו לפרש אותו כך שהאפליה נשארת אפליה גם אם המעביד לא התכוון לכך. השאלה אינה מה מניע את המעביד להחליט אלא מהי תוצאתה של החלטתו, ומקום בו החלטת המעביד מובילה לאפליה אין זה משנה אם הוא התכוון לכך או לא.

שלב ההתמודדות מול הגנות המעביד

כנגד תביעת האפליה קיימות מספר הגנות שמעניק החוק למעביד:

1. התיישנות - בהתחלה נקבעה תקופת התיישנות קצרה מאוד עפ"י החוק - שישה חדשים בלבד. פרק זמן קצר זה הציב קושי נוסף, בנוסף לכל הקשיים שנדונו לעיל, בפני העובדת שמבקשת לתבוע בעילת אפליה עפ"י החוק. אמנם, בתיקון לחוק מ - 1995 הועלתה תקופת התיישנות לשנה וזה כשלעצמו מהווה שיפור נאה, אך עדיין תקופה זו קצרה באופן משמעותי מתקופת התיישנות הרגילה המקובלת במשפט האזרחי - 7 שנים.

2. אופיו ומהותו של התפקיד - החוק מעניק למעביד את האפשרות להתגונן בטענה שהאפליה "מתחייבת מאופים או מהותם של התפקיד או המשרה". ברור שהוראה כזו הינה ראויה שכן קיימים הבדלים אובייקטיביים בין גברים לנשים, הבדלים המצדיקים מתן העדפה למין זה או אחר בסוגי עבודות מסוימים. יחד עם זאת מתן פרשנות רחבה להוראה זו עלול לרוקן מתוכן את החוק כולו (וראו עניין **אלונה פלונסקר** לעיל). בבית הדין לעבודה עלה הנושא מספר פעמים ולא ניתן לאתר מגמה ברורה באופן הפרשנות של ההוראה. יש לשאוף, כמובן, לפרשנות תכליתית של ההוראה, שתצמצם אותה לגבולותיה הטבעיים ותמנע פרצות שינוצלו ע"י מעבידים לסיכול החוק.

שלב פסיקת הסעד

למרות מגוון הסעדים הרחב שמעניק החוק עדיין אין מסורת של העתרות בתי הדין לתביעות והענקת סעדי פיצוי או אכיפה. הסייג הקבוע בצד הזכות לצו אכיפה, לפיו בית הדין צריך לשקול את השפעת הצו על יחסי העבודה ואת האפשרות שעובד אחר יפגע בעקבות הצו, מאפשר לבתי המשפט לקבוע שהייתה אפליה מחד, ומאידך לא להעניק צו אכיפה בגלל פגיעה ביחסי העבודה או בעובד אחר כאמור. בשש השנים הראשונות של החוק, ומתוך עשרות תביעות שבחלקן הגדול הכיר בית המשפט בעובדה שהייתה אפליה פסולה, רק תובעת אחת קיבלה צו אכיפה. לגבי סעד הפיצויים המצב דומה - במשך תקופה זו זכתה רק תובעת אחת בסעד של פיצויים עונשיים. יוצא שתובעת שהתמודדה בהצלחה

כנגד כל הקשיים לכל אורך התביעה, נתקלת בסופה בשימוש זהיר וחסכני של בית המשפט בארסנל הסעדים העומד לרשותו, דבר המעקר מתוכן את מאבקה.

השפעת "המהפכה החוקתית" ב - 1992

ב - 1992 התקבלו בכנסת שני חוקי יסוד חדשים - חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק. חוקים אלה חוללו מהפיכה בכל הקשור לתוכנם ומעמדם של זכויות הפרט בישראל וזכו לכינוי 'המהפכה החוקתית'. בתיקון משנת '94 נשאבו לתוך חוקים אלה העקרונות שהוצגו במגילת העצמאות באופן כזה שהזכויות לפי החוקים "יכובדו ברוח העקרונות שבהכרזה על הקמת מגינת ישראל". לעניינינו רלוונטי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו הקובע שורה של זכויות יסוד שאין לפגוע בהן בהתקיים התנאים שמציב החוק. עקרון השוויון לא נכלל במפורש במסגרת זכויות אלה והדבר אינו מקרי. עקרון זה הושמט, כפשרה, מהצעת החוק כדי להבטיח את תמיכתן של הסיעות הדתיות, שביקשו להימנע מהחלת עקרון השוויון בענייני נישואין וגירושין. ובכל זאת, חלק משופטי בית המשפט, בפרשנות אקטיבית מובהקת, דחפו להכללת עקרון השוויון בחוק היסוד כך שיוענק לו מעמד חוקתי רשמי של עקרון-על. אמנם, השאלה האם עקרון השוויון נכלל בחוק היסוד לא הוכרעה אך נראה כי הכף נוטה לכיוונם של אלה המצדדים בכך - בשני בג"צים חשובים שנדונו לאחרונה, בג"ץ **שדולת הנשים נ' ממשלת ישראל** ובג"ץ **אל על נתיבי אוויר לישראל בע"מ נ' יונתן דנילביץ'** ניתנו דעות יחיד חזקות ומנומקות של השופט מצא (בבג"ץ הראשון) ונשיא ביהמ"ש העליון הפרופ' ברק (בבג"ץ השני) המעגנות את עקרון השוויון בחוק היסוד.

משמעות הדבר היא שכל פגיעה בעקרון השוויון צריכה לעמוד בתנאים שמציב חוק היסוד - הפגיעה צריכה להיות "בחוק, ההולם את ערכיה של מדינת ישראל, שנועד לתכלית ראויה, ובמידה שאינה עולה על הנדרש", כאשר בית המשפט העליון כבר קבע כי הוראה זו מעניקה לו את הסמכות לפסול חוקים שאינם עומדים בתנאים אלה. בכך הוגבלה עוד יותר האפשרות להפלות נשים בעבודה על ידי חוק או על ידי החלטת מעביד לפי חוק. יש לציין כי תחומי הגנה זו אינם ברורים. המושגים "תכלית ראויה" ו"מידה שאינה עולה על הנדרש" הם מושגים עמומים ובית המשפט ימלא אותם בתוכן לפי הנסיבות הספציפיות של כל מקרה ומקרה. בנוסף, אין בכוחו של חוק היסוד לפגוע בתקפו של דין שהיה קיים ערב תחולתו. בכך נשארת כל החקיקה הישראלית עד 1992 מחוסנת מפני התערבות בית המשפט מכוח חוק היסוד, אך בית המשפט הבהיר מספר פעמים שגם אם לא ניתן להחיל את עקרונות חוק היסוד על חקיקה קיימת, הרי שניתן ואף ראוי לפרש חקיקה זו "לאורו" של חוק יסוד כבוד האדם וחירותו. בכל אופן, חוק היסוד מעניק כלי נוסף לנשים במאבקן המשפטי למען השוויון.

דרכים להבטחת אכיפת השוויון בפועל

אפליה מתקנת

הגדרת המושג

המושג הקלאסי של שוויון הוגדר ע"י בית המשפט בסוף שנות השישים בפרשת **בורנובסקי נ' הרבנים הראשיים לישראל** כ"יחס שווה אל בני אדם אשר לא קיימים ביניהם הבדלים של ממש שהם רלוונטים לאותה מטרה". כפי שכבר הראינו, שימוש בהגדרה זו בנושא של אפליית נשים מהווה קושי רב שכן בבואו של בית המשפט לבחון האם קיימים "הבדלים רלוונטים של ממש" בין גברים לנשים, משמשים אותו בערבוביה הבדלים פיזיים-ביולוגיים אמיתיים בין המינים לצד הבדלים מדומים הנגזרים מדעות קדומות חברתיות. כבר קרה לא אחת שבית המשפט נכשל בהבחנה זו והצדיק יחס שונה בין גברים לנשים גם כאשר הבסיס ליחס השונה לא היה הבדל ביולוגי אלא שוני חברתי כזה או אחר. הבעיה העיקרית היא שאותם סטריאוטיפים, דעות קדומות ויחס שונה שכנגדם נלחמות הנשים לשוויון, משמשים את אמת המידה לקביעה האם מדובר אכן ב"הבדלים רלוונטים". אחת הדרכים להתמודד עם מעגל שוטה זה הינה באמצעות מושג האפליה המתקנת.

אפליה מתקנת הינה מתן עדיפות מכוונת לאוכלוסיות שבאופן מסורתי מופלות לרעה (במקרה שלנו - נשים), כדי לאפשר לפרטים הנמנים על האוכלוסיות הללו כניסה לתפקידים שברך כלל נמנעו מהם. הרעיון המרכזי הוא להעניק לנשים הזדמנות כנה ואמיתית להשיג את אותן התוצאות שמשגי הגבר. כאשר נקודת הפתיחה של המינים שונה, מתן 'שוויון פורמלי' לא ישיג את התוצאה הרצויה שכן הגבר מתחיל בנקודת פתיחה עדיפה ומשום כך הוא זוכה לעדיפות לכל אורך הדרך. שיפור נקודת הפתיחה של נשים יכול להיות האמצעי לסגירת פער זה ולהשגת השוויון המהותי. עקרון ההעדפה המתקנת נקלט כעקרון חוקתי במספר מדינות מערביות, כך שהזכות לשוויון נסוגה מפני כל חוק או פעולה שמטרתם שיפור המצב של פרטים או קבוצות מקופחות.

חלחול המושג לשיטת המשפט הישראלית

לשיטת המשפט הישראלית חלחל מושג זה רק באמצע שנות השמונים, כאשר הממשלה קיבלה החלטה לפיה רשויות ממשלתיות ישתדלו ליצור איזון בייצוג של נשים בעמדות בכירות, כך שתינתן העדפה לנשים בעת המינוי או המכרז. ואולם, לאחר הפעם הראשונה שבית המשפט אכף החלטה זו שונו ההוראות כך שהאפשרות לסעד אופרטיבי עוקרה מתוכן. ביטוי אחר לעקרון האפליה המתקנת הינו שריון המקומות לנשים ברשימת העבודה לכנסת ב - 1992 וברשימות הליכוד והעבודה לכנסת ב - 1996.

ההתקדמות האמיתית בנושא זה נעשתה ב - 1993 עם חקיקת תיקון לחוק החברות הממשלתיות שקבע כי בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות "ייתן ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים" וכי "עד להשגת ביטוי הולם כאמור ימנו השרים, ככל שניתן בנסיבות העניין, דירקטורים בני המין שאינו מיוצג באופן הולם באותה עת בדירקטוריון". לתיקון

זה היה אפקט חזק ומהיר כאשר בתוך שנה וחצי עלה שעורן של הנשים המכהנות בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות מ - 7% ל - 25%. נראה כי הקטליזטור שאחראי להתקדמות זו הוא הסתגלותו המהירה של בית המשפט העליון לעיקרון זה, הסתגלות שלחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו היה בה חלק לא קטן. בבג"צ **שדולת הנשים** העניק בית המשפט סעד לפי חוק זה וביטל מינוי של גבר לדירקטוריון חברה ממשלתית משום שהחליט שהשר לא עשה "כל שניתן בנסיבות העניין" למנות אישה לתפקיד. בבג"צ זה אימץ בית המשפט העליון את גישת האפליה המתקנת בשתי ידיו, תוך שהוא מסתמך בעיקר על פסיקה וספרות מקנדה שהיא המדינה שקלטה עיקרון זה באופן הגורף ביותר.

אפליה מתקנת לעומת פטרנליזם פסול

יש להיזהר ולהבחין בין אפליה מתקנת לבין פטרנליזם. **פטרנליזם** הוא הגנה כפויה המגבילה את האוטונומיה של הנהנה ונעשית, לכאורה, לטובתו. הפטרנליזם מקורו בשוני הלכאורי בין נשים לגברים, הבחנה פסולה שהתגבשה בעקבות תהליך קיפוח ארוך שנים וגררה הבדל סוציו-אקונומי בולט בין המינים. בשם הפטרנליזם מוענקות לנשים זכויות שלכאורה משפרות את מצבן אך למעשה מנציחות את נחיתותן לעומת המעמד הגברי. יחד עם זאת, יש להפריד בין גישה פטרנליסטית המבוססת על הבדל ממשי, ביולוגי, בין המינים, כאשר הבדל זה גורר הענקת זכות שונה לאישה כדי להגן עליה, לבין גישה פטרנליסטית המבוססת על הבדל סוציולוגי לא ממשי בין המינים שמכוחו מוענקות זכויות מיוחדות לאישה באשר היא אישה ובכך היא מסומנת כיצור חלש שיש להגן עליו.

דוגמא לגישה הראשונה, הלגיטימית, הינה ההוראה בחוק עבודת נשים כי על המעביד חל איסור מוחלט להעסיק נשים, החל מהחודש החמישי להריון, שעות נוספות ובתקופת המנוחה השבועית. הוראה זו מעניקה לנשים פריבילגיה מכוח הבדל ממשי בין המינים, כאשר ההוראה נועדה להגן על בריאותם של האישה ועובריה ולמנוע מצב שבו בשל לחץ מצד המעביד יגרם להם נזק. דוגמא קלאסית לפטרנליזם מהסוג השני, הפסול, הינה ההוראה שכפתה על הנשים פרישה מוקדמת לפנסיה, הוראה שהוכרזה כאפליה פסולה בבג"צ **בעניין נבו** ובוטלה בחוק גיל פרישה שווה לעובד ולעובדת. הוראה זו אינה מבוססת על הבדל אובייקטיבי בין גברים לנשים, והזכות הלכאורית שהוענקה לנשים רק פגעה בהן יותר בכך שמנעה מהן התמודדות הוגנת על תפקידים בכירים בשוק העבודה. יש לציין כי בעשור האחרון ביטל המחוקק הרבה הוראות פטרנליסטיות פסולות. כך למשל הפכו מספר הגנות כפויים להגנות אופציונליות - גיל פרישה נמוך יותר לעובדת, איסור העסקת נשים בלילות - וחלק מההגנות המיוחדות המאפשרות טיפול בילדים הפכו מהגנות לאמהות עובדות לזכויות הוריות ללא קשר למין ההורה - למשל הזכות שמאפשרת לעובדת להתפטר לאחר הלידה ולזכות בזכויות כאילו פוטרה, הוענקה, בתנאים מסוימים, גם להורה הגבר. יחד עם זאת, עדיין קיימת מסגרת חקיקתית הנותנת גושפנקא לעקרונות פטרנליסטים. חוק שיווי זכויות האישה מאפשר להגן על אישה "באשר היא אישה" וחוק

שוויון הזדמנויות בעבודה קובע במפורש כי זכות יתר המוענקת לאישה לפי חוק, חוזה או הסכם קיבוצי לא תחשב לאפליה לפי החוק. יש לקוות כי בתי המשפט יפרשו עקרונות אלה כמשקפים רעיון של אפליה מתקנת ולא של פטרנליזם.

אופן השימוש הראוי בתרופת האפליה המתקנת

בבואנו ליישם את העיקרון של אפליה מתקנת יש לזכור היטב כי עיקרון זה מהווה אמצעי בלבד ולא מטרה בפני עצמה. השאיפה צריכה להיות שהוראות חוק המהוות כלל של אפליה מתקנת יופעלו לתקופה קצובה עד שיושג השוויון בפועל ואז יימחקו מספרי החוקים. השארת ההוראות על כנן עלולה לנוון את ההכרה העצמאית והבלתי תלויה של כלל האוכלוסייה, נשים וגברים כאחד, בשוויון כבעקרון-על.

דוגמא טובה שיכולה להמחיש עיקרון זה היא המאבק שהתנהל בדצמבר 1996 כנגד החלטת הממשלה לבטל את חצי נקודת הזיכוי הנוספת המוענקת לנשים העובדות. המאבק אמנם הוכתר בהצלחה וההחלטה על ביטול חצי הנקודה נגזרה אך יש להיזהר לבל יתפתחו בעקבות הניצחון סנטימנטים מיותרים לחצי הנקודה הזאת. אמנם, לאור הבדלי השכר בין גברים לנשים מהווה תוספת חצי הנקודה כלל של אפליה מתקנת שמטרתו לצמצם במקצת את הפער. יחד עם זאת, המטרה האמיתית של המאבק היא הגעה לשוויון מהותי וביטול של נקודות זיכוי עודפות, או כל פריבילגיה אחרת, לנשים רק בשל היותן נשים. התהליך צריך לכלול, בד בבד עם צמצום אי השוויון, ביטול הדרגתי של הוראות האפליה המתקנת כדי להכשיר התקדמות נוספת לעבר השוויון.

שיפור יעילות האכיפה על ידי הוראות ספציפיות

הראינו כבר כי מבחינה מהותית, המאטריה של דיני העבודה מספיקה כדי להקנות זכות ממשית לשוויון של נשים בכל תחומי העבודה, כאשר הבעיה הייתה נעוצה, באופן מסורתי, באמצעים לאכיפה מעשית של זכות זו. כאמור, אחת המטרות של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה הייתה לטפל בבעיה ספציפית זו, כאשר לצורך כך הוענקה לבית הדין קשת רחבה של סעדים אותם יוכל להעניק כנגד הפרות של החוק. מסיבות שכבר הוזכרו, לא צבר השינוי תאוצה והשיפור באפקטיביות האכיפה נשאר, ברובם המכריע של המקרים, על הנייר. להלן מוצעים מספר אמצעים לשינוי מצב זה, אמצעים שרמזים לנחיצותם פזורים לאורך הדיון על יעילות החוקים.

1. צמצום מרחב הפרשנות של בית המשפט ע"י תיחום גבולות ברורים וצרים לסייגים. אמנם, פרשנות של בתי המשפט לחוקי הכנסת מהווה את הרוח החיה המחדשת את המשפט ובדרך כלל הכנסת היא זו שמעדכנת את חוקיה לאחר לחץ חיובי מצד הפסיקה, אך לעתים קורה ובתי המשפט נשבים באווירה מסוימת ומפרשים את החוק בניגוד לתכליתו המקורית (ברוב המקרים הדבר קורה בגלל ניסוח כושל של החוק הראשוני). במקרה כזה, על המחוקק, הרוצה שתוגשם תכלית חקיקתו, לתקן את החוק כך שפרשנות בית המשפט תתועל לכיוון הרצוי. בהקשר זה, יש לתחום את הסייגים לתחולת החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה במקום בו פירוש רחב של סייגים

אלה יחתור תחת תכלית החוק. כוונתי בעיקר לשני סייגים שקיימת אפשרות מעשית לצמצמם.

הראשון הוא הסייג השולל הגדרת פעולה כמפלה כאשר היא "מתחייבת מאופייה או מהותה של המשרה". ניתן להוסיף להוראה זו רשימת דוגמאות ספציפיות של עבודות ומשרות לגביהן קיים חשש כי בתי המשפט יעתרו לתביעה ליישום הסייג, כאשר ייכתב בפירוש כי במקרים אלה אופי התפקיד אינו מחייב אפליה.

הסייג השני הוא הסייג המאפשר לבית המשפט לשקול את אפשרות פגיעת צו האכיפה בעובד אחר או את השפעתו על יחסי העבודה, במסגרת השיקולים בשאלת מתן צו אכיפה. ניתן לצמצם את הסייג כך שרק פגיעה חמורה (אפשר גם להגדיר פגיעה חמורה - למשל פיטורין או ירידה משמעותית בשכר) בעובד אחר תישקל כשיקול נגד למתן צו האכיפה. לעניין ההשפעה על יחסי העבודה - נראה כי ניתן להשמיט סייג זה, שהרי בסעיף הקובע את הסעדים נקבע בבירור כי סעד אכיפה יינתן למרות הכלל האוסר על אכיפת חוזה לשירות אישי. מכיוון שהרציונל העיקרי לאיסור אכיפת חוזה למתן שירות אישי הוא הרצון לא לכפות את צדדים שיחסייהם האישיים מעורערים זה על זה, נראה כי המחוקק מעדיף את איסור האפליה על פני שמירת היחסים התקינים במקום העבודה. אם כך הוא הדבר, אין לסייג זה מקום בסעיף.

2. הקמת גוף ממלכתי ספציפי, או הסמכת ארגונים קיימים העוסקים בזכויות אדם וזכויות מיעוטים, להצטרף לתביעות העובד החל משלביה המוקדמים ביותר. מהלך שכזה יקל את העול הנפשי והכספי שאיתו צריכה להתמודד עובדת שזכותה המהותית לשוויון נפגעה. הזכות הקיימת כיום בחוק, והמאפשרת לארגוני נשים להצטרף לתביעה בשלב מאוחר יחסית של הדיון, איננה מספקת את התמיכה הנדרשת.

3. הגדלת תקופת ההתיישנות לתביעות עפ"י חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. השינוי שנעשה לאחרונה, לפיו הוגדלה התקופה מחצי שנה לשנה אינו מספק, ופרק הזמן הקצר הזה עדיין מהווה מחסום דיוני לתביעה דווקא במקרים החמורים יותר, בהם נחוץ לעובדת זמן להתגבר על תחושות ההשפלה והפחד הכרוכות בהגשת תביעה פומבית כנגד המעביד.

חשיבות החינוך לשוויון

המאבק הקשה והמתסכל של הנשים לשוויון הוא סימפטום של מצב שבו חוקים נאורים, המקדשים עקרונות מתקדמים והומאניים, מולבשים על חברה הרוויה בדעות קדומות ובסטריאוטיפים על מעמדן ותפקידן של הנשים בחברה. במצב שכזה נוצר פער עצום בין, למשל, עקרון השוויון כפי שהוא נתפס ומיושם בין כתלי בית המשפט העליון לבין דעותיו, השקפותיו והתנהגותו של מעביד זה או אחר הצריך לאייש מקום עבודה שהתפנה. ככל

שפער זה יצטמצם כך יתכנס השוק מעצמו לשוויון ותידרש התערבות כופה (מסוג החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה או סעיפי האפליה המתקנת) קטנה יותר. לפיכך, הלקח העיקרי הוא שיש לרכז מאמץ גדול בחינוך לשוויון ובהגברת המודעות הציבורית לנושא. אמת, תהליך כזה הינו ארוך והתוצאות אינן מיידיות אך יש לזכור כי כל השקעה שכזו בחינוך מניבה דיבידנד כפול: תקבול המתבטא בפירות החינוך - קידום ערכי השוויון, ותקבול המתבטא בחסכון המשאבים העתידיים שהייתה החברה נאלצת להשקיע (בהינתן שלא הייתה השקעה בחינוך) כדי לאכוף את השוויון בהעדר מודעות לכך.

סיכום

בשנים האחרונות, ולאחר תקופה ארוכה של קיפאון, חלה התקדמות ניכרת בנושא המאבק לשוויון מעמדי וחברתי של נשים ובכלל זה המאבק לשוויון בעולם העבודה. למרות התקדמות זו, עדיין טרם התרחשה אותה פריצת דרך שתביא למימושו של שוויון מהותי בפועל בין נשים לגברים בשוק העבודה. בפרק זה ניסינו לנתח את הגורמים לחוסר השוויון ואת הכלים שבעזרתם ניתן להאיץ את ההתקדמות בנושא. עקרונות חדשים במשפט הישראלי, שנקלטו ויושמו רק לפני שנים אחדות - עקרון השוויון כזכות-על חוקתית מכוח חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו ועקרון האפליה המתקנת - מעוררים ציפייה להתקדמות מהירה בנושא בשנים הקרובות. ברם, נראה כי הלקח העיקרי הוא כי אין תחליף לחינוך לשוויון. חינוך לשוויון אמיתי, חף מכל סטריאוטיפים ודעות קדומות, בד בבד עם שימוש בכלים שהזכרנו לאכיפת השוויון יביא בסופו של תהליך לתוצאות המיוחלות.

מקורות

ליפשיץ - בוק, י. עבודת נשים בישראל - הכנסה שיוויוניות ונטל המס ב: הרבעון הישראלי למסים, כרך כ"ד 1994.

לפידות, א. הטלת המס על האישה הנשואה ב: מעמד האישה בחברה ובמשפט, הוצאת שוקן, תשנ"ה, ע"מ 19.

רדאי, פ. נשים בשוק התעסוקה, שם, ע"מ 64.

רדאי, פ. על השוויון, שם, ע"מ 19.

שמיר, ע. מעמדה של עקרת הבית בביטוח הלאומי, שם, ע"מ 148.

פרק 4: נשים בעולם העבודה - מחקר שדה

נושאי המחקר והשיטה

הנושאים המרכזיים שנבחנו במחקר:

1. עמדות של נשים לגבי השתתפות בכוח העבודה, תנאים שמקלים על ההשתתפות ושיקולי בחירת מקצוע.

2. ההתייחסות לעבודה כקריירה או עיסוק, רמת השאיפות של נשים ושביעות הרצון בעבודה.

3. בדיקת אופן ההתמודדות של נשים עם ריבוי התפקידים, מרכזיות תפקידי המשפחה לעומת מרכזיות העבודה והקריירה.

4. הדילמה של שוויון לעומת העדפה מתקנת לשיפור מעמד הנשים בעבודה.

5. בחינת הפעילות הציבורית והפוליטית של נשים ועמדות כלפי פעילות ארגוני נשים.

העבודה מבוססת על נתוני סקר עמדות שנערך בקרב מדגם מייצג של אוכלוסיית הנשים היהודית בישראל. המדגם הקיף כ- 400 מרואיינות בגיל העבודה. טעות הדגימה המרבית היא 4%. הנתונים נאספו באמצעות סקר טלפוני. עבודת השדה בוצעה על ידי "מודיעין אזרחי" במחצית הראשונה של ספטמבר 1996.

שאלון המחקר כלל כ- 100 פריטים המכסים תחומים שונים של עמדות הקשורים לעבודת נשים.

ממצאים

מאפיינים תעסוקתיים של הנשים בעולם העבודה

78% מהנשים במדגם שייכות לשוק העבודה: יש ייצוג יתר במדגם לנשים העובדות לעומת חלקן בקבוצת הגיל באוכלוסייה (61%).

מרבית הנשים מועסקות כשכירות - 65%. כ- 7% מהנשים הן עצמאיות ועוד 6.3% מובטלות. האחרות אינן שייכות לשוק העבודה.

קיים ריכוז גבוה של נשים בענפי השירותים השונים כשהעיקריים בהם הינם חינוך ובריאות 40%, ושירותים ציבוריים אחרים 21%.
 כ- 40% מהנשים השיבו שהן ממונות על עובדים אחרים בתחומי עבודתן, כלומר מצויות בעמדות ניהול ופיקוח - נתון זה מהווה מדד לרמת תפקיד (שלא נבדקה בסקר).

היקף המשרה

לעומת 49% מכלל הנשים המועסקות כשכירות במשרה מלאה, כ- 15% מועסקות במשרה חלקית (ראה לוח מס' 1). לעבודה החלקית יתרונות בעיקר בטווח הקצר ביכולת לשלב בין תפקיד תעסוקתי לבין התפקיד המשפחתי וחסרונות, בטווח הארוך מבחינת היכולת לבנות קריירה בשוק העבודה.

נתוני הסקר מצביעים על ריכוז גבוה יותר של נשים במשרות מלאות, ועל כך שהעסקה חלקית מבטאת בד"כ העדפה אישית (83%) ורק מיעוט מהנשים מועסקות במשרה חלקית בגלל גורמים אובייקטיביים (העדר היצע משרות מלאות).
 חלקיות משרה מאפיינת, כצפוי, נשים בעלות משפחה וילדים צעירים.

במחקר אחר (שטייר 1995) נמצאו נתונים דומים, אולם נמצא גם שקיימת מוביליות בין היקפי המשרות, ובכך יש סתירה לטענה שמשרה חלקית מהווה מכשול ביכולת ההשתלבות במקצועות מתגמלים.

לוח מס' 1: מעמד תעסוקתי וענף כלכלי של הנשים כיום בהשוואה לעבר (באחוזים)

כיום	בעבר	
15.2	22.7	שכירה במשרה חלקית
49.7	49.7	שכירה במשרה מלאה
6.8	5.0	עצמאית
לא עובדות		
6.3	1.5	מובטלת
14.4	4.9	עקרת בית
3.4	3.0	חייל
1.0	12.7	חולה
2.2	-	סטודנט
1.0	-	אחר
7.9	14.6	תעשייה
0.4	2.3	חשמל
9.3	13.0	מסחר
7.8	6.0	תקשורת ופיננסים
21.2	20.1	שירותים ציבוריים
40.2	28.2	חינוך ובריאות

8.8	4.4	שירותים אישיים
3.8	2.1	חברות קיבוץ
3.2	4.7	עבודה מהבית
	1.9	לא ידוע

שינויים בתעסוקה לפי ענף כלכלי

התפלגות המרואיינות לפי ענפי הכלכלה מלמדת על גידול בשיעור היחסי של הנשים בענפי השירותים הציבוריים ובתוכם חינוך ובריאות באופן בולט (מ - 28% ל - 40% בהווה).

בענפי התקשורת והפיננסים וכמו כן בשעורי העבודה מהבית חלה עליה לעומת ירידה בהעסקה בכל ענפי הכלכלה האחרים (בעיקר בתעשייה : מ - 15% בעבר ל - 8% כיום).

ותק בשוק העבודה

גיל היציאה לעבודה של הנשים מוצג בלוח הבא :

לוח מס' 2 : התפלגות הנשים לפי גיל יציאתן לעבודה (באחוזים מסה"כ)

שכיחות ב- %	הגיל
1.7	עד 14
21.3	15-19
42.8	20-22
22.7	23-29
9.4	מעל 30
3.1	לא עבדה

הגיל השכיח של יציאת נשים לעבודה סדירה הוא 20-22. ארבע מכל עשר נשים התחילו לעבוד בגילאים אלו ומעל לחמישית מהנשים יצאו לעבודה בגילאי 15-19, ואחוז דומה בגיל מאוחר יותר : 23-29.

רציפות תקופת העבודה

בניגוד להשערות על ריבוי הפסקות בעבודתן של נשים בשל הריונות וחופשות הקשורות בלידות, או בשל העדפה לעבודה לא-רציפה, מצביעים הנתונים שרוב הנשים העובדות, כ - 60%, עובדות ברציפות במהלך חיי העבודה שלהן. כלומר, נשים בד"כ נוטות לעבוד ברצף, והפסקת עבודה לתקופה ארוכה, שנה ויותר, משמעותה יציאה משוק העבודה.

אולם, כ - 40% אמנם הפסיקו את עבודתן ואח"כ חזרו לעבוד מהסיבות הבאות :

**לוח מס' 3: הסיבות להפסקת עבודה
(באחוזים בסדר יורד, סה"כ התשובות גדול מ- 100%)**

אחוז	הסיבה
68	ילדים קטנים, הארכת חופשת לידה
14	לימודים
10	אי מציאת עבודה
4	סיבות בריאותיות
4	קשיים להסתדר עם עבודות הבית
2	פיטורין
10	סיבות אחרות (עייפות, בן זוג לא תומך)

הסיבה העיקרית להפסקת עבודה (לאותן נשים שהפסיקו לעבוד לתקופות של למעלה משנה) היא לידות וילדים קטנים.

כלומר, נשים נוטות לעבוד ברציפות ומפסיקות בעיקר בגלל הולדת ילדים. הפסקות עבודה (בגלל הולדת ילדים) נוטות להתארך לתקופות העולות על שנה.

המשמעות למשק: בזבוז של הון אנושי. יתכן שהסדרי עבודה גמישים היו מקלים על תהליך החזרה לעבודה.

ציפיות מקצועיות לעתיד

נושא המוביליות המקצועית כפי שנבדק בסקר, מצביע על אחוז גבוה של נשים שאינן צופות שינויים בתחומי עיסוקן, בהיקף עבודתן או במעמדן המקצועי. הניתוח מבחין בין נשים עובדות לבין נשים שעבדו בעבר.

נשים עובדות

בדיקת הציפיות המקצועיות לעתיד העלתה שמרבית הנשים העובדות כיום (71%) סבורות שבשנתיים הקרובות הן תעסוקנה בתחומי עיסוקן הנוכחיים וכי היקפי המשרה שלהן לא ישתנו (53%).

ממצא מעניין הוא הנטייה הגבוהה יחסית להיות עובדות עצמאיות, לעומת כ - 4% מהנשים (כ - 7% מסה"כ הנשים) שהן עצמאיות כיום, 15% סבורות שתהיינה עצמאיות בעתיד הקרוב.

כמו כן, יש לתת את הדעת לקבוצה קטנה יחסית (18%) הסבורה שיחול שינוי בתחומי עיסוקן ובהיקף משרתן (37%). כיוון השינוי הצפוי בהיקפי המשרה (הגדלה או הקטנה) הוא דומה בגדלו (18% ו - 19% בהתאמה).

נשים שעבדו בעבר

כאמור, נבדקו הנטיות של נשים שאינן עובדות כיום, לצאת לעבוד בעתיד. מרביתן של נשים אלה, כ - 78%, עבדו בעבר תקופה העולה על חצי שנה.

כ- 2/3 מהנשים בקבוצה זו שוקלות אפשרות יציאה לעבודה בטווח זמן של השנתיים הבאות. מרביתן (40%) מתכוונות להיות שכירות ומיעוטן (9%) עצמאיות.

ישנה קבוצה (18%) שאינה החלטית לגבי מעמדן הצפוי בעבודה או לגבי עצם היציאה לעבודה.

הנתונים מצביעים על שאיפות מוגבלות של אוכלוסיית הנשים לשינויים בתחומי עיסוקן. יתכן שההסבר הוא בראייתן הריאלית את המציאות שאינה מאפשרת ניידות משמעותית בטווח הנראה לעין, בין תחומי עיסוק שונים.

הממצא שנשים שאינן עובדות כיום שואפות להצטרף לשוק העבודה הוא מעניין. יתכן שניתן להשפיע על מימושן בפועל של נטיות ההצטרפות ע"י יצירת תנאים מעודדים הן בארגון העבודה (שעות עבודה גמישות) והן בהסדרים משלימים (מעונות יום).

ההשתתפות בכוח העבודה

שיקולי בחירת המקצוע

לוח מס' 4: הגורמים שהשפיעו על ההחלטה לבחור מקצוע

(באחוזים בסדר יורד, סה"כ התשובות גדול מ - 100%)

הגורם	אחוז האזכורים בעדיפות ראשונה או שניה
עניין בתחום	59.5
שעות עבודה נוחות ותעסוקה גמישה	56.0
אפשרות להכנסה גבוהה	46.6
זה מה שהיה	32.3
אפשרות קריירה	27.0

השיקולים המרכזיים שצוינו על ידי המרואיינות, לבחירתן במקצוע, הם: עניין בתחום, שעות עבודה נוחות ואפשרויות תעסוקה גמישות והאפשרות להכנסה גבוהה. כשליש מהמשיבות התייחסו לאפשרויות שעמדו בפני המשיבה, כלומר למצב של אי קיום תהליך בחירה מהעדר אלטרנטיבות. 27% מהתשובות התייחסו לאפשרויות לקריירה וקידום מקצועי כגורם לבחירת המקצוע.

יש עניין לבחון הבדלים בסיבות לבחירת מקצוע בין קבוצות שונות מבחינת משתני הרקע. לשם כך נבנה משתנה דיכוטומי הבוחן לגבי כל אחת מהסיבות האם צוינה על ידי המרואיינת. בלוח מס' 5 מופיעים המתאמים המובהקים בין ציון הגורם למשתני הרקע.

לוח מס' 5: מתאמים בין משתני הרקע לגורמים לבחירת מקצוע (מתאמי פירסון)

גורם/ משתנה רקע	גיל	השכלה	מוצא	דתיות	הכנסה	עבודה	משלח יד
עניין	--	**0.32	**0.18	**0.16-	--	**0.23	**0.19
נוחיות	--	*- 0.08	--	**0.32	--	--	--
הכנסה	*0.10	*0.14-	--	--	--	*0.10-	**0.18-
זה מה שהיה	--	--	--	--	**0.25	**0.17	**0.17-
קריירה	**0.14	**0.18	--	*0.14-	--	--	**0.17

* מובהק $p < 0.05$
** מובהק $p < 0.001$

גיל

לגיל אין קשרים בולטים עם הגורמים לבחירת מקצוע. נשים צעירות יותר ציינו בשכיחות גבוהה יותר אפשרות לקריירה וקידום מקצועי ואפשרות להכנסה גבוהה כגורם לבחירת מקצוע. יתר הגורמים אינם קשורים לגיל.

ילדים

אמהות לילדים קטנים נוטות לבחור מקצוע על פי שעות העבודה הנוחות ואפשרויות התעסוקה הגמישות (מתאם מובהק של 0.15). זהו משתנה הרקע היחיד שקשור לקיום ילדים קטנים.

השכלה

ככל שהשכלתן גבוהה יותר, נשים נוטות יותר לבחור מקצוע על פי העניין שיש להן בתחום והאפשרויות לקריירה ולקידום מקצועי, בעוד נשים פחות משכילות נוטות לבחור על פי אפשרויות ההכנסה והנוחיות של שעות העבודה.

מוצא

לא נמצאו כמעט קשרים בין המוצא לבחירת המקצוע. נשים ממוצא מערבי נוטות יותר מנשים ממוצא מזרחי לבחור על פי העניין במקצוע.

דתיות

נשים דתיות, ובעיקר חרדיות, רואות בשעות עבודה נוחות ואפשרויות תעסוקה גמישות גורם מרכזי בבחירת מקצוע ומתייחסות פחות לעניין ולאפשרויות הקריירה, בעוד נשים חילוניות בוחרות יותר לפי העניין שיש להן בתחום ואפשרויות הקריירה והרבה פחות לפי הנוחיות. ממצא זה תואם את מניעי היציאה לעבודה שלגבי הדתיות התמקדו אף הם בגורמים המקלים על כך - שעות גמישות ועבודה מהבית וכן סיוע כספי בטיפול בילדים.

הכנסה

נשים ממשפחות בעלות הכנסה גבוהה מהממוצע נוטות פחות לבחור מקצוע על בסיס "זה מה שיש".

עבודה

נשים עובדות, יותר מאלה שאינן עובדות, ציינו גם את העניין שלהן בתחום וגם שזה מה שהיה, בעוד שנשים שאינן עובדות הרבו יותר לציין את אפשרויות ההכנסה כשיקול בבחירת מקצוע. כדאי לציין שנשים שהן בנות לאם עובדת הרבו לציין את נושא האפשרות לקריירה יותר מאחרות. עבודת האם לא השפיעה על השיקולים האחרים.

משלח היד

ככל שמשלח היד שלהן הינו בעל סטטוס מקצועי גבוה יותר, נטו המשיבות לציין את העניין בתחום ואת אפשרויות הקריירה, בעוד שבעלות משלחי יד ברמה נמוכה יותר ציינו יותר ש"זה מה שהיה" או אפשרות להכנסה גבוהה כגורם לבחירת המקצוע.

שיקולי היציאה לעבודה

השיקול הכלכלי שמתבטא בצורך בהכנסה מקובל בספרות כמניע מרכזי של נשים ביציאה לעבודה (למשל Markus, 1990).

המרואיינות נשאלו לגבי שורה של גורמים, באיזו מידה הם חשובים בהחלטה של אישה האם לצאת לעבודה. בין הגורמים נכללו נושאים כלכליים, אישיים, חברתיים, משפחתיים וערכיים:

נעשתה הבחנה בין גורמים שקשורים בעבודה, אשר מושכים לאישה להיכנס לשוק העבודה, לבין גורמים שמסייעים או מקלים על אישה לצאת מן הבית.

לוח מס' 6: חשיבות הגורמים בהחלטה לצאת לעבודה (באחוזים, בסדר חשיבות יורד)

פחות חשוב	חשוב למדי	חשוב מאד	הגורם/חשיבות
6.1	22.7	71.3	הצורך בהכנסה
10.5	28.3	60.5	עניין ואתגר מקצועי
16.6	22.6	60.3	עצמאות כלכלית אישית
17.2	28.7	53.9	לצאת מהבית
26.1	26.7	46.6	הרצון לפתח קריירה עצמאית
21.3	35.3	43.0	קשרים חברתיים בעבודה
30.2	36.9	32.0	מעמד חברתי מחוץ למקום העבודה
39.7	27.3	31.7	כל אדם בוגר עובד

ניתן לראות בתשובות את הדירוג הבא של המניעים ליציאה לעבודה :
מניעים חומריים - השיקול הכלכלי הוא השיקול המרכזי ביציאה לעבודה, כשבולט הצורך בהכנסה אך גם לעצמאות הכלכלית של האישה עצמה חשיבות מרכזית.

מניעים אינטרינסיים של העבודה עצמה - בדרגת חשיבות שניה, קרובה לשיקול הכלכלי דורג העניין והאתגר המקצועי. הרצון לפתח קריירה עצמאית תואר אף הוא כחשוב מאד על ידי קרוב למחצית המשיבות.

מניעים חברתיים - הגורם השלישי הוא גורם חברתי שכולל יציאה מהבית, קשרים חברתיים בעבודה ומעמד חברתי מחוצה לה וכן קונפורמיות עם נורמה חברתית שעל פיה כל בוגר עובד.

כאשר התבקשו המרואיינות לציין גורם אחד, שהוא החשוב ביותר בהחלטה לצאת לעבודה, מבין הגורמים שפורטו, היה דירוג התשובות דומה. עם זאת, במצב של צורך לבחור בגורם החשוב ביותר, בולט הצורך בהכנסה כגורם הראשון בחשיבותו ביציאה לעבודה עבור כשליש מהנשים. בכך יש חיזוק לממצאי מחקרים קודמים.
בשכיחות גבוהה יחסית צוינו הגורמים הבאים :

לוח מס' 7: הגורם החשוב ביותר בהחלטה של אישה על יציאה לעבודה

הגורם	% המציינות כחשוב ביותר
הצורך בהכנסה	34.6
עניין ואתגר מקצועי	16.6
עצמאות כלכלית אישית	14.1
הרצון לפתח קריירה עצמאית	11.1
לצאת מהבית	10.4

תנאים המקלים על האישה לצאת לעבודה

לוח מס' 8: חשיבות גורמים בהחלטה לצאת לעבודה (באחוזים, לפי סדר יורד)

הגורם/חשיבות	חשוב מאד	חשוב למדי	פחות חשוב
אפשרות עבודה בשעות גמישות	67.0	24.0	9.0
סיוע בן הזוג בטיפול בילדים	60.6	25.1	12.7
השתתפות בהוצאות מעון יום	59.8	28.8	11.4
מעון יום במקום העבודה	56.5	23.6	20.1
השתתפות או ניכוי על טיפול בבית/ילדים	56.0	31.1	12.6
אפשרות עבודה מהבית	28.4	27.7	43.8

חשיבות האפשרות לעבוד בשעות גמישות בולטת יותר מכל שאר הגורמים שנועדו להקל על עבודת האישה. נושא זה בולט במיוחד על רקע חוסר האהדה שלה זוכה האפשרות לעבוד מהבית. אפשרות זו נתפסת כחשובה בהחלטה לצאת לעבודה רק על ידי מיעוט של המרואיינות (28% מכלל המרואיינות רואות אפשרות זו כחשובה מאד ורק 6% ציינו אותה כגורם החשוב ביותר). מכאן ניתן ללמוד שעבודה מהבית אינה נתפסת על ידי מרבית הנשים כיתרון, בעוד שעבודה בשעות גמישות נתפסת כגורם מרכזי שמאפשר לשלב קריירה בטיפול בבית ובמשפחה.

חשיבות רבה מיוחסת לעזרה בטיפול בילדים ובבית - עזרה של בן הזוג, מעון יום במקום העבודה או השתתפות בהוצאות באופן ישיר או עקיף.

גם ביחס לגורמים אלה, כאשר נשאלו המרואיינות על הגורם החשוב ביותר צוינה אפשרות העבודה בשעות גמישות על ידי אחוז גבוה מאד מהמשיבות (37%). כל אחד מהפריטים הנוגעים לטיפול בילדים ו/או להשתתפות בעלות הטיפול צוינו ע"י 15% עד 20% מהמרואיינות.

כאשר מדברים על עולם העבודה החדש נוטים לכרוך עבודה בשעות גמישות ועבודה מהבית יחדיו. על פי הממצאים מסתבר שבעוד שנשים מחשיבות ביותר שעות עבודה גמישות, עבודה מהבית אינה נתפסת על ידי רובן כיתרון. לכך שני הסברים אפשריים:

1. למניע החברתי של היציאה לעבודה, שמשמעותו היא בראש וראשונה יציאה מהבית יש, כפי שראינו, חשיבות רבה והוא עומד בסתירה לעבודה מהבית.
2. עבודה מהבית עשויה לגרום לחידוד הקונפליקט התפקידי של האישה, בין משימותיה בבית לחובותיה בעבודה, כיוון שבפועל, בתנאי עבודה מהבית, שני התפקידים הם בעלי בולטות גבוהה כל העת.

השפעת משתני הרקע על המניעים ליציאה לעבודה (לוח מס' 9)

הגיל

אין כמעט קשרים בין הגיל לבין המניעים ליציאה לעבודה. מעון יום במקום העבודה נראה דווקא לנשים מבוגרות יותר חשוב וכך גם עצמאות כלכלית ואילו שעות עבודה גמישות הן גורם מרכזי יותר עבור נשים צעירות יותר.

ילדים

ככל שיש לאישה ילדים קטנים יותר היא נוטה להחשיב פחות קריירה עצמאית, מעמד חברתי, עצמאות כלכלית אישית ונורמה חברתית של כל בוגר עובד. לעומת זאת היא מחשיבה יותר את האפשרות לעבוד בשעות גמישות.

השכלה

ככל שההשכלה גבוהה יותר מיוחסת חשיבות נמוכה יותר למניעים הכלכליים והחברתיים וכן גם לשעות עבודה גמישות. אין הבדל בהתייחסות לעניין בעבודה ולקריירה כמניע לעצם היציאה לעבודה.

דתיות

מידת הדתיות היא משתנה הרקע בעל הקשרים המשמעותיים ביותר עם מניעי היציאה לעבודה. נשים חילוניות מחשיבות הרבה יותר מהדתיות את המניעים האינטרנסיים של העבודה, את המניעים החברתיים ואת העצמאות הכלכלית האישית. לעומתן, נשים חרדיות ודתיות נוטות להחשיב יותר גורמים המקלים על היציאה לעבודה כמו השתתפות כספית בטיפול בילדים ובבית, השתתפות בעלות מעון יום וכן האפשרות לעבוד בשעות גמישות ולעבוד מהבית.

לוח מס' 9: מתאמים בין משתני הרקע למניעי היציאה מהעבודה

משתנה	הכנסה	עבודה	משלח יד	גיל	ילדים	השכלה	דתיות	הכנסה	עבודה	משלח יד
הכנסה	--	--	**0.17-	--	--	*0.10-	--	*0.10-	--	**0.17-
קריירה עצמאית	--	--	**0.17-	--	--	--	**0.40	*0.09	*0.11	--
קשרים חברתיים	--	--	--	--	--	**0.16-	*0.12	--	--	**0.18-
עניין	--	--	--	--	--	--	**0.21	--	--	--
לצאת מהבית	--	--	--	--	--	**0.17-	**0.15	*0.09-	--	**0.24-
מעמד חברתי	--	--	--	--	*0.09-	**0.16-	**0.16	--	--	**0.19-
עצמאות כלכלית	*0.09	*0.10	*0.13-	*0.10-	*0.13-	*0.10-	**0.40	--	*0.10	**0.16-
כל בוגר עובד	--	--	*0.10-	*0.10-	*0.10-	**0.20-	*0.13	--	--	**0.16-
סיוע בן הזוג	--	--	--	--	--	--	*0.14	--	--	--
מעון יום בעבודה	*0.15	*0.15-	--	*0.15	--	**0.16-	--	*0.15-	**0.18-	*0.14-
השתתפות כספית	--	--	--	--	--	--	*0.10-	--	--	--
שעות גמישות	*0.11-	*0.09-	*0.13	*0.11-	*0.13	**0.16-	**0.15-	--	*0.09-	*0.14-
עבודה מהבית	--	--	--	--	--	--	*0.14-	--	**0.15-	--
השתתפות במעון	--	--	--	--	--	**0.26-	*0.11-	*0.13-	*0.14-	**0.21-

* מובהק $p < 0.05$
 ** מובהק $p < 0.001$

הכנסה

ככל שהכנסת המשפחה גבוהה יותר, הצורך בהכנסה פחות משמש מניע ליציאה לעבודה וכך גם מעון יום במקום העבודה והשתתפות בהוצאות המעון. לבעלות הכנסה משפחתית גבוהה גם פחות חשובה היציאה מהבית לצורך עבודה, כנראה מכיוון שיש להן יותר אפשרויות לצאת מהבית לצרכים אחרים. המניע היחידי שמשפיע מעט יותר על בעלות הכנסה גבוהה הוא הרצון לפתח קריירה עצמאית.

עבודה

נשים עובדות מחשיבות יותר מאלה שאינן עובדות עצמאות כלכלית וקריירה, בעוד שאלה שאינן עובדות מייחסות חשיבות רבה יותר לגורמים שיכולים להקל על אישה לצאת לעבודה - מעון יום במקום העבודה או השתתפות בהוצאות המעון וכן שעות גמישות ועבודה מהבית.

משלח יד

בעלות משלחי יד בעלי סטטוס מקצועי נמוך יותר נוטות להחשיב את המניעים הכלכליים והחברתיים ליציאה לעבודה וכן את הגורמים שמקלים על כך. לא נמצא קשר בין רמת משלח היד למניעים האינטרנסיים.

לא נמצא קשר בין המוצא לבין מניעי היציאה לעבודה.

שביעות רצון מהעבודה ומהשכר

הסקר הנוכחי מצביע על רמה גבוהה (באופן מוחלט) של שביעות רצון מהעבודה: 55% מהנשים מרוצות מאד ועוד 28% מרוצות למדי, סה"כ כ- 83% מהנשים מבטאות שביעות רצון מעבודתן. נשים ממעמד סוציו - כלכלי גבוה (ממשפחות בעלות הכנסה גבוהה, משכילות, ממוצא מערבי מדווחות על רמת שביעות רצון גבוהה יותר (מתאמים מובהקים בין 0.13 ו - 0.21).

שביעות רצון זו מתקשרת להרגשת הוגנות בשכר, בהשוואה לשכר הגברים: מעל למחצית מכלל הנשים שרואיינו (50.6%) סבורות שרמת שכרן דומה לשכר הגברים בעבודה.

נתון זה אינו מתיישב עם ממצאי מחקרים אובייקטיביים על אפליה יחסית בשכרן של נשים. תחושת קיפוח בשכר מאפיינת פחות מרבע מכלל הנשים (כ - 24%).

עמדות כלפי עבודה ומשפחה

האישה נתונה באופן מסורתי, יותר מהגבר, בקונפליקט תפקידי בין תפקיד העבודה לתפקיד האם והרעה. יש בדרישות התפקידים השונים ניגודים שקשה או בלתי אפשרי ליישבם. השאלות המתמייחסות לקונפליקט זה עוסקות בחשיבות היחסית של תחומי התפקיד עבור האישה, בתחושות ההחמצה והויתור שהיא חשה כאשר היא מעדיפה את אחד התפקידים וכן בדימוי העצמי שלה ובסטריאוטיפים שהיא מאמצת לגבי עבודה ומשפחה. בהתאם לכך כללה בדיקת עמדות הנשים כלפי המשפחה והעבודה בשני מישורים:

* החשיבות המיוחסת להצלחה בעבודה לעומת הצלחה בתחומים אחרים - מרכזיות תפקיד העבודה.

* ויתור הדדי על שאיפות וקידום בחיים למען קידומו של בן הזוג.

מרכזיות תפקיד העבודה

מחצית הנשים מחשיבות הצלחה בדברים אחרים יותר מהצלחה בעבודה, ורק 9% רואות הצלחה בעבודה כחשובה יותר מהצלחה בדברים אחרים. 41% נוספות רואות הצלחה בעבודה כחשובה באותה מידה כמו הצלחה בתחומים אחרים. למשתני הרקע אין כמעט השפעה על תפיסת חשיבות ההצלחה בתחומים השונים: לא נמצא קשר בין הגיל, הילדים, ההשכלה, המוצא ומשלח היד לבין החשיבות המיוחסת להצלחה בתחומים השונים.

רק מידת הדתיות קשורה לחשיבות המיוחסת לתחומים השונים: ככל שהאישה דתייה יותר היא נוטה להחשיב יותר הצלחה בתחומים שאינם עבודה. המתאם בין המשתנים מובהק $r=0.23$. 90% מהנשים שמגדירות עצמן חרדיות, 60% מהדתיות ורק 41% מהחילוניות מחשיבות יותר הצלחה בתחומים שמחוץ לעבודה (ראה לוח מס' 10).

לוח מס' 10: החשיבות המיוחסת לעבודה ולתחומים אחרים לפי מידת הדתיות (אחוזים)

דתיות/חשיבות	עבודה	באותה מידה	תחומים אחרים
חרדיות		11.1	88.9
דתיות	6.3	34.4	59.4
מסורתיות	10.4	38.8	50.7
חילוניות	9.9	49.1	40.9
סה"כ	8.9	40.9	50.2

כצפוי, יותר נשים עובדות מחשיבות הצלחה בעבודה מהצלחה בדברים אחרים. נשים שעבדו בעבר מחשיבות ביותר הצלחה בתחומים שאינם עבודה, אך גם ההצלחה בעבודה. רק חלק קטן מהן מחשיבות עבודה ותחומים אחרים באותה מידה. יתכן שכתוצאה מהתייחסותן זו הפסיקו נשים אלה לעבוד, כלומר ויתרו בפועל על העבודה למען תחומים אחרים. או לחליפין, זוהי הדרך בה הן מתמודדות עם הקונפליקט התפקידי שקיים אצלן. בין הנשים שמעולם לא עבדו אין כאלה שמחשיבות את העבודה יותר מתחומים אחרים.

לוח מס' 11: חשיבות ההצלחה בעבודה ובתחומים אחרים (באחוזים)

עובדות/חשיבות	עבודה	באותה מידה	תחומים אחרים
עובדות	8.3	45.7	46.1
עבדו בעבר	13.7	20.3	66.0
מעולם לא עבדו	--	49.1	50.9

ממצאי הסקר נותנים תמונה שונה מממצאי מנהיים ושיפרין לגבי נשים אקדמאיות בעלות מקצועות חופשיים, אשר 80% מהן ייחסו חשיבות דומה לעבודה ולתחומים אחרים. בסקר

הנוכחי נמצא אחוז גבוה בהרבה של נשים שמייחסות חשיבות רבה יותר לתחומים אחרים בחייהן. עם זאת, מנהיים מצאה שנשים אקדמאיות מייחסות חשיבות רבה יותר לעבודה מנשים פחות משכילות, קשר שלא נמצא בסקר שלנו (Schiffrin & Mannheim, 1984). מקובל לפרש את ראיית העבודה כקריירה כשאיפה להתקדם במדרג הארגוני, להגיע לתפקידים בכירים ככל האפשר ולהכנסה גבוהה, שנתפסת כמדד לערך העובד ועבודתו. נשאלת השאלה האם גם נשים רואות בעבודתן קריירה במובן זה.

יש משמעות רבה לאופן בו מפרשות הנשים את המושג "הצלחה בעבודה" - האם במונחים של קריירה וקידום או כעשייה. 47% מהמשיבות מבינות הצלחה בעבודה כביטוי הכישורים ומימוש עצמי ו - 25% נוספות מגדירות הצלחה כעשיית עבודה טובה. רק 12% מפרשות הצלחה כהתקדמות לתפקיד ניהולי ועוד 16% רואות הצלחה במונחי שכר גבוה. במילים אחרות 72% מהמשיבות מגדירות הצלחה במונחים אינטרינסיים לעבודה ורק עבור 28% הצלחה קשורה לתגמול חיצוני - קידום או שכר. יש בנתונים אלה חיזוק לממצאי מחקרים לגבי רמת השאיפות הנמוכה של נשים בישראל ו"עיון הקריירה" כלפי מטה - העדר שאיפה להגיע לפסגת הפירמידה (כפי שנמצא ע"י מנהיים וכן ליבליך).

הגדרה זו רווחת כמעט בכל קבוצות הנשים - עובדות ולא עובדות, משכילות ופחות משכילות.

נשים מבוגרות יותר מייחסות פחות חשיבות מצעירות לשכר ולקידום כחלק מהגדרת הצלחה בעבודה (רק כ - 20% בקרב גילאיות 45 ויותר).

נשים חרדיות, ברובן הגדול מגדירות הצלחה בעבודה כ"לעשות עבודה טובה (58%) ורק מיעוטן (21%) מתייחסות למימוש עצמי. הנשים הדתיות והמסורתיות דומות יותר בתחום זה לחילוניות.

בולטות במיוחד בעלות המקצועות המדעיים והאקדמאים, שמהן 60% רואות הצלחה במונחי מימוש עצמי ו - 28% נוספות במונחי עבודה טובה. רק 10% רואות הצלחה בעבודה במונחים של קידום לתפקיד ניהולי ושכר.

לוח מס' 12: משמעות המושג הצלחה בעבודה עבור קבוצות בולטות (באחוזים)

המושג/קבוצה	סה"כ	גיל +45	חרדיות	בעלות מקצועות מדעים ואקדמאים
להגיע לתפקיד ניהולי	11.9	7.9	5.3	8.3
לעשות עבודה טובה	25.0	29.1	57.9	27.9
לקבל שכר גבוה	15.8	11.1	15.8	2.0
לבטא את כישוריך לממש את עצמך	47.3	50.0	21.1	60.2
סה"כ	N=417	N=115	N=39	N=54

ויותר על שאיפות ועל קידום אישי על מנת לאפשר קידום לבן הזוג קיימת נטייה של נשים לוותר יותר מאשר בני זוגן על שאיפותיהן בחיים ודברים חשובים להן, למען קידומו של בן הזוג. 41% מהנשים מצהירות שהן מוותרות, תמיד או בדרך כלל, על קידומן האישי למען קידום בן הזוג, ב- 53% מהמקרים שני בני הזוג מוותרים במידה שווה ורק ב- 5% מהמקרים בן הזוג בדרך כלל מוותר. קשרים עם משתני רקע:

גיל

עם הגיל עולה המידה בה הנשים מוותרות על קידומן האישי לטובת קידומו של בן הזוג (מתאם פירסון מובהק של 0.14). 48% מהנשים מעל גיל 45 מוותרות ורק 34% מבנות 34 ומטה). כלומר נשים צעירות נוטות פחות לוותר על שאיפותיהן למען קידום בן הזוג - אם אפשר לראות בכך מגמה - יתכן שבעתיד תהיה יותר התחשבות החדדית בין בני הזוג בויתורים על שאיפות קידום אישיות.

דתיות

נשים שמגדירות עצמן מסורתיות (46%) וחרדיות (42%) נוטות יותר מהאחרות לוותר (חילוניות - 37%) מתאם מובהק של 0.17.

השכלה

בעלות השכלה על תיכונית ואקדמאיות פחות מוותרות על הקריירה שלהן למען זו של בן הזוג (34% לעומת כ- 50% מבעלות ההשכלה הנמוכה יותר, ראה לוח מס' 13). בקרב בעלות ההשכלה האקדמאית נמצאה גם נטייה מעט גבוהה יותר לומר שבן הזוג מוותר על קידומו האישי ונותן עדיפות לקידום האישה (8%).

כאשר בוחנים את הנטייה לתת עדיפות לקידומו של בן הזוג לפי השכלת בן הזוג עולה כי נשים שלבני זוגן השכלה נמוכה או גבוהה נוטות יותר לוותר: נשים שלבני זוגן השכלה שהיא פחות מתיכונת מוותרות על קידומן האישי בשכירות גבוהה במיוחד - 52%. וכך גם 45% מהנשים שבני זוגן אקדמאים. דווקא נשים שהשכלת בני זוגן בינונית - תיכונת ועל תיכונת אולם לא אקדמאית מוותרות פחות (37% ו- 32% בהתאמה)

לוח מס' 13 : ויתור על שאיפות אישיות למען קידום הקריירה של בן הזוג לפי השכלה של האישה ושל בן הזוג (אחוז המוותרות בדרך כלל או תמיד)

פחות מתיכונת	תיכונת	על תיכונת	אקדמאית	
45.7	48.2	33.7	34.5	השכלת האישה
51.5	37.3	31.8	45.0	השכלת בן הזוג

מוצא

ילידות הארץ דור שני נוטות פחות לוותר (37%) ואילו ילידות אסיה-אפריקה נוטות יותר לוותר (46%).

עבודה

תחושת ההחמצה והויתור חזקה במיוחד בקרב נשים שעבדו בעבר והפסיקו לעבוד, גם בהשוואה לנשים עובדות וגם בהשוואה לנשים שלא עבדו מעולם. נשים שעבדו בעבר והפסיקו לעבוד הן, כצפוי, אלה שנוטות לוותר יותר מאחרות על קידומן הן למען קידום בן הזוג - 55% השיבו שהן מוותרות תמיד או בדרך כלל.

סטריאוטיפים

- נבדקו סטריאוטיפים בנושאים הקשורים לנשים במשפחה ובעבודה בארבעה תחומים:
1. המאפיינים המרכזיים שעל פיהם תופסת האישה את עצמה: אם, בת זוג ועקרת בית לעומת אשת קריירה, פעילה ומעורבת בקהילה, נציגת נשים.
 2. סטריאוטיפים שנשים מאמצות לגבי מקומן בחברה.
 3. תדמית נשית וגברית של עיסוקים שונים.
 4. תכונות ניהוליות של נשים וגברים.

דימוי ותפיסה עצמית - משפחתית - ביתית או חיצונית

על מנת לבחון את המאפיינים המרכזיים של הדימוי העצמי של נשים נשאלו המרואיינות באיזו מידה מאפיינים אותן תפקידים נשיים שונים. התפקידים כללו את התחום

המשפחתי - אם, בת זוג ועקרת בית לעומת אשת קריירה, פעילה ומעורבת בקהילה, נציגת נשים.

לוח מס' 14: המידה בה דימויים שונים נתפסים כמאפיינים (באחוזים, סדר יורד)

דימוי עצמי	מאפיין מאד	מאפיין במקצת	בכלל לא מאפיין
אימא	80.3	9.5	9.6
בת זוג	77.7	14.4	6.6
עקרת בית	47.8	30.3	21.7
אשת קריירה	27.1	36.2	36.0
פעילה בחברה ומעורבת בקהילה	24.2	31.1	44.5
נציגת נשים/ פעילה בארגוני נשים	12.3	12.0	75.5

נשים נוטות לאפיין את עצמן בראש וראשונה בתפקידיהן המשפחתיים: כאמהות ובנות זוג, כ- 80% מכלל המשיבות השיבו כי התיאורים אימא ובת זוג מאפיינים אותן מאד. קרוב למחצית המשיבות רואות גם את התיאור עקרת בית כמאפיין אותן מאד.

התפקידים החוץ משפחתיים נתפסים פחות כחלק מהדימוי העצמי של האישה: רק 27% מהמשיבות רואות עצמן כאשת קריירה (36% אינן רואות דימוי זה כמאפיין אותן בכלל). 24% רואות עצמן כפעילות ומעורבות בחברה ובקהילה ורק 12% רואות עצמן כמייצגות נשים אחרות.

יש בממצא זה חיזוק לממצאים קודמים שהאישה רואה בעצמה אחראית לניהול הבית והמשפחה, ללא תלות ברמתה המקצועית והסטטוס התעסוקתי שלה (למשל ליבליך, 1987).

הקשרים עם משתני הרקע

למשתני רקע שונים קשרים חזקים ומעניינים עם הדימוי העצמי.

הגיל

נמצא קשר מובהק בין האפיון כאם לבין הגיל - ככל שהגיל עולה האישה נוטה יותר לאפיין עצמה כאימא. עיקר ההבדל הוא שצעירות עד גיל 34 פחות נוטות לאפיין את עצמן כאם מגילאיות 35 ומעלה. מעל גיל זה אין הבדלים משמעותיים. נראה שלאחר הטמעת התפקיד, נשים ממשיכות, לפחות עד גיל 60, לראות בו תפקיד מרכזי.

הגיל קשור גם לנטיית האישה לאפיין עצמה כעקרת בית: נשים מבוגרות יותר נוטות יותר לראות בעצמן עקרת בית (40% מבנות 25-34 לעומת 65% מבנות 55-60). יתכן שהדבר קשור לסוציאליזציה שלהן בתקופה בה חלק גדול יותר מהנשים תפקדו בעיקר כעקרות בית וההשתתפות בכוח העבודה הייתה נמוכה יותר.

קשר מעניין נמצא בין הגיל לדימוי כבת זוג: גילאיות 45 - 54 הכי פחות נוטות לאפיין עצמן כבת זוג.

אשת קריירה הוא אפיון שצעירות נוטות לאמץ לעצמן יותר ממבוגרות. דימוי זה רווח יותר בקרב גילאיות 35 - 44 (שליש) והכי פחות בקרב בנות 55 - 60 (11%).

לעומת זאת, נשים מבוגרות יותר - גילאיות 45 ומעלה נוטות יותר מאחרות לראות את עצמן כפעילות בקהילה (כ - 30% - ההבדל לא מובהק) וכמייצגות נשים/חברות בארגוני נשים (כ - 20%).

אימהות לילדים קטנים מדגישות הרבה יותר מנשים שילדיהן גדולים את התפקידים המשפחתיים. לגבי התפקידים האחרים ההבדלים אינם מובהקים (ראה לוח מס' 15)

לוח מס' 15: השוואת הדימוי העצמי בין אמהות לילדים עד גיל 18 ללא אמהות (אחוז המשיבות שהדימוי מאפיין אותן מאד)

הדימוי	יש ילדים עד גיל 18	אין ילדים עד גיל 18
אימא*	91.0	56.4
בת זוג*	82.9	68.8
עקרת בית*	52.9	36.3
אשת קריירה	26.3	29.7
פעילה בחברה ומעורבת בקהילה	22.1	29.2
נציגת נשים/ פעילה בארגוני נשים	11.5	14.4

*הבדלים מובהקים ב - $p < 0.001$

השכלה

ככל שהשכלת האישה וכן גם השכלת בן הזוג שלה גבוהה יותר היא פחות רואה עצמה כעקרת בית וכאם ויותר כאשת קריירה.

מוצא

נשים ממוצא מזרחי נוטות יותר לראות בעצמן עקרות בית וכן גם נציגות נשים.

דתיות

הדתיות קשורה באופן הדוק עם הדימוי העצמי. נשים דתיות ומסורתיות מאמצות את הדימוי המשפחתי בשכיחות גבוהה בהרבה מהנשים החילוניות. הפער גדול במיוחד לגבי עקרת הבית, דימוי שנשים חילוניות נוטות ליחס לעצמן הרבה פחות מהדתיות. לעומת זאת, החילוניות נוטות לראות עצמן כאשת קריירה יותר מהדתיות. מעניין לציין שדווקא המסורתיות נוטות, יותר מאחרות להזדהות עם דימויי המעורבות בחברה ונציגות נשים (ראה לוח מס' 16).

לוח מס' 16: מידת הדתיות והדימוי העצמי (אחוז המציינות את הדימוי כמאפיין מאד)

הדימוי	חרדיות ודתיות	מסורתיות	חילוניות
אימא*	89.7	85.1	73.5
בת זוג*	94.9	75.9	74.0
עקרת בית*	71.8	61.2	28.1
אשת קריירה*	15.4	24.6	34.1
פעילה בחברה ומעורבת בקהילה*	23.1	29.1	21.2
נציגת נשים/ פעילה בארגוני נשים	8.9	15.7	11.3

*הבדלים מובהקים ב - $p < 0.001$

עבודה

נשים שעבדו בעבר והפסיקו לעבוד נוטות עוד יותר מאחרות (85%) לאפיין עצמן כאם. נשים לא עובדות נוטות יותר מהעובדות לאפיין עצמן כעקרות בית: 64% מאלה שאינן עובדות, כולל אלה שעבדו בעבר, לעומת 42% בלבד מהעובדות. התיאור אשת קריירה נתפס כמאפיין מאד בקרב שליש מהנשים העובדות ורק 27% מכלל הנשים.

מעניין לציין כי נשים שמעולם לא עבדו מאמצות את האפיונים: פעילה בחברה ומעורבות בקהילה וכן נציגת נשים/פעילה בארגוני נשים הרבה פחות מנשים עובדות או כאלה שעבדו בעבר. יש בכך אישוש לקשר בין העבודה מחוץ לבית לקבלת תפקידים חברתיים נוספים מחוץ לבית.

נשים בעלות מקצועות חופשיים ואקדמאים רואות עצמן, כצפוי, פחות מאחרות כעקרות בית (24.7%) ויותר כנשות קריירה (43.4%) ונציגות נשים (19.1%).

בנות לאמהות שתמיד עבדו רואות עצמן פחות כעקרת בית (35.6%) מנשים אחרות שאמהותיהן לא עבדו (59.3%) או עבדו רק כאשר הילדים גדלו (49.9%). מתאם פירסון מובהק של 0.22.

הכנסה

ככל שההכנסה המשפחתית גבוהה יותר האישה רואה עצמה פחות כעקרת בית ויותר כאשת קריירה.

לוח מס' 17: הכנסה משפחתית ודימוי עקרת בית ואשת קריירה (אחוז המשיבות "מאפיין מאד")

הדימוי/הכנסה	הרבה פחות מהממוצע	מעט פחות מהממוצע	כמו הממוצע	מעט יותר מהממוצע	הרבה יותר מהממוצע
עקרת בית	67.8	53.5	49.4	44.6	37.9
אשת	15.8	24.0	26.7	26.6	38.9

נשים ממשפחות בעלות הכנסה גבוהה נוטות מעט יותר מאחרות לראות בעצמן בת זוג ופחות נציגת נשים.

לוח מס' 18: טבלת סיכום המתאמים בין הדימוי למשתני הרקע

האפיון/משתנה רקע	גיל	ילדים	השכלה	מוצא	דתיות	הכנסה	עבודה
אימא	**0.19	**0.36	*0.12-	--	**0.19	--	--
עקרת בית	**0.17	**0.19	**0.36-	*0.13	**0.34	*0.13-	**0.15-
בת זוג	--	*0.14	--	--	**0.18	*0.13	--
אשת קריירה	*0.12-	--	**0.28	--	**0.24-	**0.22	**0.34
נציגת נשים	**0.17	--	--	**0.16	--	*0.11-	--
פעילה בקהילה	--	--	--	--	*0.13	--	--

* מובהק $p < 0.05$
** מובהק $p < 0.001$

סטריאוטיפים שנשים מאמצות לגבי מקומן בחברה

המרואיניות נשאלו על מידת הסכמתן עם משפטים המייצגים סטריאוטיפים מקובלים לגבי מקומן של נשים בעבודה או בבית. בלוח מס' 19 מדורגים המשפטים לפי מידת השלילה של סטריאוטיפים מפלים.

לוח מס' 19: אחוז המסכימות/לא מסכימות עם סטריאוטיפים לגבי עבודת נשים

לא מסכימה	מסכימה	המשפט
44	56	אישה שנמנעת ממנה היציאה לעבודה היא אישה מתוסכלת שחיי המשפחה שלה סובלים
45	55	המעמד של אישה נקבע לפי הקריירה המקצועית שלה
63	37	רצוי שאישה שהיא אימא לילדים קטנים לא תצא לעבודה
74	26	אישה צריכה לצאת לעבודה רק אם ההכנסה הנוספת הכרחית למשק הבית
74	26	המעמד החברתי של האישה נקבע לפי הבעל והמשפחה
84	16	אישה צריכה לוותר על שאיפותיה המקצועיות למען הקריירה של בעלה

ברמה של הסטריאוטיפ נותנות הנשים לגיטימציה מלאה ליציאה לעבודה ואינן מקבלות כי האישה צריכה לוותר על שאיפותיה למען הקריירה של בן הזוג: 84% אינן מסכימות עם קביעה זו, למרות ש - 40% טענו שהן המוותרות תמיד או בדרך כלל. 74% מהמשיבות אינן מסכימות שאישה צריכה לצאת לעבודה רק אם ההכנסה הכרחית למשק הבית. אחוז דומה דוחות את הקביעה שמהמעמד החברתי של האישה נקבע לפי הבעל והמשפחה, ו - 55% גורסות שהמעמד נקבע לפי הקריירה המקצועית של האישה עצמה. 63% אינן מסכימות לקביעה שרצוי שאמהות לילדים קטנים לא תצאנה לעבודה. פחות הסכמה יש לראיית אישה שנמנעת ממנה היציאה לעבודה כאישה מתוסכלת, אם כי גם לכך יש הסכמה של יותר ממחצית המשיבות.

הקשרים עם משתני הרקע

גיל

ככל שגילה של האישה עולה, היא נוטה יותר להסכים ש"אישה שהיציאה לעבודה נמנעת ממנה היא אישה מתוסכלת, שחיי המשפחה שלה סובלים" זאת בניגוד לנטייה הכללית של נשים מבוגרות יותר להפנים סטריאוטיפים שליליים של עבודת נשים. יתכן שניסיון לגבי ויתור על עבודה מחוץ לבית והשפעותיו מביאים לקבלת קביעה זו, יותר מאשר אצל נשים צעירות (50% מגילאיות 25 - 34 ו - 74% מגילאיות 55 - 60).

נשים מבוגרות נוטות יותר לקבל את הקביעה שמעמדה החברתי של אישה נקבע לפי הבעל והמשפחה (48%!) לעומת 18% מהצעירות.

אמהות לילדים נוטות יותר לקבל את המשפט: "אישה צריכה לצאת לעבודה רק אם ההכנסה הנוספת הכרחית למשק הבית" ופחות את המשפטים התומכים בעבודה: "אישה שנמנעת ממנה היציאה לעבודה היא אישה מתוסכלת שחיי המשפחה שלה סובלים" ו-"המעמד של אישה נקבע לפי הקריירה המקצועית שלה".

דתיות

נמצאו קשרים חזקים בין מידת הדתיות להפנמת סטריאוטיפים שרואים את מקומה של האישה בבית ובמשפחה ולא בעבודה. קיים הבדל משמעותי בין הנשים החרדיות, אשר נוטות ביותר לאמץ סטריאוטיפים שליליים של עבודת נשים, בעוד שהנשים שמגדירות עצמן כמסורתיות מדורגות באמצע (ראה המתאמים בלוח מס' 21).

מוצא

אימוץ הסטריאוטיפים הוא תלוי תרבות ואכן נמצאו הבדלים מעניינים לפי ארץ המוצא. נשים מזרחיות נוטות יותר לקבל את הסטריאוטיפים שעל פיהם מקומה של אישה הוא בבית ובמשפחה, עם זאת, הן נוטות להסכים גם עם הקביעה שמעמדה של אישה נקבע לפי הקריירה המקצועית שלה. ניתן אולי להקיש מכאן שהקונפליקט שהן נתונות בו קשה יותר מזה של נשים אחרות.

השכלת האישה

וגם השכלת הבעל קשורים להתייחסות הנשים לסטריאוטיפים.¹⁶

¹⁶ נמצא מתאם גבוה בין השכלת האישה להשכלת הבן הזוג.

לוח מס' 20: הסכמה עם הסטריאוטיפ לפי השכלה והשכלת בן הזוג (אחוז המסכימות)

השכלת הבעל			השכלת האישה			המשפט
אקדמי	תיכון ועל תיכוני	עד תיכון	אקדמי	תיכון ועל תיכוני	עד תיכון	
53.5	55.2	62.2	59.6	51.4	67.6	אישה שנמנעת ממנה היציאה לעבודה היא אישה מתוסכלת שחיי המשפחה שלה סובלים
61.7	50.3	64.3	64.6	46.9	67.8	המעמד של אישה נקבע לפי הקריירה המקצועית שלה
31.2	36.8	46.8	33.7	35.6	49.8	רצוי שאישה שהיא אימא לילדים קטנים לא תצא לעבודה
20.0	29.5	44.8	14.0	26.5	50.2	אישה צריכה לצאת לעבודה רק אם ההכנסה הנוספת הכרחית למשק הבית
18.3	27.4	42.9	18.9	24.0	46.5	המעמד החברתי של האישה נקבע לפי הבעל והמשפחה
9.0	18.4	21.7	8.6	18.3	21.4	אישה צריכה לוותר על שאיפותיה המקצועיות למען הקריירה של בעלה

ככל שההשכלה וכן השכלת בן הזוג גבוהה יותר יש, באופן עקבי, פחות נטייה לאמץ סטריאוטיפים השוללים עבודת נשים. זאת, למעט לגבי המשפטים החיוביים לגבי העבודה: "אישה שנמנעת ממנה היציאה לעבודה היא אישה מתוסכלת שחיי המשפחה שלה סובלים" ו"המעמד של אישה נקבע לפי הקריירה המקצועית שלה" שלגביהם דווקא בעלות ההשכלה הבינונית פחות מסכימות מאחרות.

לוח מס' 21: טבלת סיכום המתאמים בין הסטריאוטיפ למשתני הרקע

המשפט	גיל	ילדים	השכלה	מוצא	דתיות	הכנסה	עבודה
אישה שנמנעת ממנה היציאה לעבודה היא אישה מתוסכלת שחיי המשפחה שלה סובלים	*0.19-	*0.11	--	--	--	**0.18-	--
המעמד של אישה נקבע לפי הקריירה המקצועית שלה	--	*0.09	--	*0.10	**0.24-	--	--
רצוי שאישה שהיא אימא לילדים קטנים לא תצא לעבודה	*0.14-	--	*0.09	*0.14	**0.28	**0.21	**0.24-
אישה צריכה לצאת לעבודה רק אם ההכנסה הנוספת הכרחית למשק הבית	*0.09-	*0.10-	**0.25	**0.25	**0.29	**0.30	*0.15-
המעמד החברתי של האישה נקבע לפי הבעל והמשפחה	**0.24-	--	**0.17	**0.16	**0.19	**0.17	--
אישה צריכה לוותר על שאיפותיה המקצועיות למען הקריירה של בעלה	--	--	*0.14	*0.10	**0.39	**0.23	*0.11-

* מובהק $p < 0.05$
 ** מובהק $p < 0.001$

הכנסה

ככל שהכנסה המשפחה גבוהה יותר נשים פחות מקבלות את הקביעות שאישה צריכה לצאת לעבודה רק עקב כורח כלכלי, שלא רצוי שאם לילדים קטנים תצא לעבודה, שאישה צריכה לוותר למען הקריירה של הבעל ושמעמדה נקבע לפי הבעל.

עבודה

נשים עובדות, בהשוואה לנשים שעבדו בעבר והפסיקו ובהשוואה לנשים שמעולם לא עבדו, פחות מקבלות סטריאוטיפים שליליים של עבודת נשים: הן מסכימות פחות לקביעה שאישה צריכה לצאת לעבודה רק אם ההכנסה הכרחית למשק הבית. כך גם לגבי המשפטים: "אישה צריכה לוותר על שאיפותיה המקצועיות למען הקריירה של בעלה". ו"רצוי שאישה שהיא אם לילדים קטנים לא תצא לעבודה". נראה שנשים שפחות מאמצות סטריאוטיפים אלה נוטות יותר לצאת לעבודה, או לחליפין, נשים עובדות פתרו בדרך זו את הדיסוננס הקוגניטיבי שלהן.

נשים במשלחי יד בעלי סטטוס מקצועי גבוה מסכימות פחות מאחרות כי אישה צריכה לצאת לעבודה רק אם ההכנסה הכרחית למשק הבית (מתאם פירסון מובהק של 0.17).

נשים שאמהותיהן עבדו מחוץ לבית פחות נוטות לקבל את המשפטים: "המעמד החברתי של האישה נקבע לפי הבעל והמשפחה" וכן "אישה צריכה לוותר על שאיפותיה המקצועיות למען הקריירה של בעלה" ו - "אישה צריכה לצאת לעבודה רק אם ההכנסה הכרחית למשק הבית" (מתאמים מובהקים, אם כי לא גבוהים 0.12 עד 0.14). הדבר מעיד במידה מסוימת על אימוץ נורמת ההתנהגות של האם.

תדמית נשים וגברית של עיסוקים שונים

תפקידים גבריים ונשיים בעבודה: המרואיינות נשאלו מי מתאים יותר לבצע סדרת עיסוקים - גבר או אישה. העיסוק שנתפס כגברי במובהק הוא מקצועות טכניים. למעט לגבי מקצועות טכניים רוב המשיבות רואות גברים ונשים כמתאימים באותה מידה לעיסוקים השונים. כעיסוקים נשיים יותר נתפסו טיפול באנשים, עיסוקים הדורשים חשיבה יצירתית ודמיון וכן עבודה ארגונית.

לוח מס' 22: עיסוקים "גבריים" ו"נשיים" (באחוזים, סדר יורד של עיסוקים נשיים)

העיסוק	גבר מתאים יותר	באותה מידה	אישה מתאימה יותר
טיפול באנשים	3.7	53.7	41.7
חשיבה יצירתית ודמיון	4.1	58.4	36.3
עבודה ארגונית	8.0	66.6	24.6
ניהול	18.0	71.5	9.8
מקצועות טכניים	54.1	42.7	2.4

קשרים עם משתני רקע (ראה לוח מס' 23)

דתיות

מידת הדתיות היא המשתנה המרכזי המשפיע על תפיסת המקצועות השונים כגבריים. ככל שהמשיבה דתית יותר היא תופסת את כל העיסוקים כגבריים יותר.

לוח מס' 23: קשרים בין תדמית העיסוקים למשתני הרקע (מתאמי פירסון)

העיסוק	דתיות	מוצא	השכלה	הכנסה	עובדת	משלח יד	ישוב
ניהול	**0.23	--	--	**0.23	--	--	*0.12-
טיפול באנשים	**0.15	*0.10	*0.10	*0.11	--	0.08-	--
מקצועות טכניים	**0.28	*0.12	**0.18	*0.14	*0.09-	--	*0.13-
חשיבה יצירתית ודמיון	*0.14	0.08	*0.12	*0.12	--	*0.12-	**0.23-
עבודה ארגונית	*0.13	**0.18	*0.11	**0.18	*0.08-	--	**0.15-

* מובהק $p < 0.05$
 ** מובהק $p < 0.001$

מוצא

נשים ממוצא מזרחי נוטות לראות את רוב העיסוקים כגבריים יותר (פרט לניהול, שביחס אליו אינן שונות מנשים אחרות). הקשרים עם המוצא פחות חזקים מאשר עם הדתיות.

השכלה

ככל שהשכלת המשיבה גבוהה יותר היא נוטה לראות את רוב העיסוקים כפחות גבריים.

הכנסה

ככל שהכנסת משפחתה גבוהה יותר האישה נוטה לראות את עצמה כמתאימה יותר לכל העיסוקים.

תעסוקה

נשים עובדות רואות במקצועות הטכניים ובעבודה ארגונית עיסוקים מעט פחות גבריים בהשוואה לנשים שאינן עובדות. בעלות משלחי יד חופשיים וניהוליים נוטות מעט יותר לראות טיפול באנשים וחשיבה יצירתית ודמיון כעיסוקים נשיים.

ישוב

נשים הגרות בערים גדולות ומרכזיות רואות יותר את העיסוקים השונים כנשיים בהשוואה לתושבות ערי הפיתוח וישובים קטנים ו/או מרוחקים מהמרכז.

גיל המשיבות ומספר הילדים וגילם אינם קשורים לתפיסת העיסוקים כגבריים או נשיים (עם זאת, מקצועות טכניים נתפסים כגבריים יותר ככל שיש ילדים יותר קטנים - מתאם - (*0.14).

תכונות ניהוליות של נשים וגברים

על פי הספרות סגנון הניהול של נשים שונה מזה של גברים. בסקר נשאלו הנשים לגבי סדרת תכונות שמאפיינות תפקידים ניהוליים - האם הן מאפיינות יותר מנהלים גברים או מנהלות נשים. רוב המשיבות סבורות שהתכונות מאפיינות נשים וגברים במידה שווה, פרט לאינטואיציה, שמאפיינת בעיקר נשים מנהלות ומאפיינת הרבה פחות גברים בניהול (ראה לוח מס' 24). תכונות נוספות שנשים רואות כמאפיינות מנהלות יותר ממנהלים הן יכולת לקשר טוב עם אנשים, הבנת העובדים ומניעת התנגדות ועבודת צוות, שיתופיות.

במילים אחרות, נשים נתפסות כמפעילות סגנון ניהולי דמוקרטי - אפקטיבי יותר. לעומתן מנהלים גברים דורגו כמאופיינים יותר בתכונות מנהיגות וסמכותיות, בטחון עצמי וכושר ניתוח - תכונות של ניהול סמכותי - אינסטרומנטלי.

לוח מס' 24: תכונות ניהוליות המאפיינות נשים וגברים

(באחוזים, סדר יורד של תכונות נשיות)

התכונה	נשים מנהלות	באותה מידה	גברים מנהלים
אינטואיציה	55.0	36.2	6.3
יכולת לקשר טוב עם אנשים	29.4	62.9	6.8
הבנת עובדים ומניעת התנגדות	29.3	50.4	18.3
עבודת צוות, שיתופיות	25.8	59.1	13.7
כושר ניתוח	16.0	61.2	20.9
בטחון עצמי	11.6	58.0	29.2
מנהיגות וסמכותיות	10.9	52.5	35.6

קשרים עם משתני הרקע

למשתני הרקע השפעה מסוימת על תפיסת תכונות כמאפיינות נשים מנהלות או מנהלים גברים (ראה לוח מס' 25).

דתיות

נשים דתיות נוטות, יותר מנשים חילוניות, לראות מנהלות כמאופיינות על ידי מנהיגות וסמכותיות, אינטואיציה, יכולת הבנת עובדים ומניעת התנגדות. דווקא לגבי יכולת לקשר טוב עם אנשים הן נוטות לראות זאת כתכונה המאפיינת נשים מנהלות. יתכן שזה קשור לכך שהן רואות, יותר מנשים אחרות, בניהול עיסוק גברי.

מוצא

נשים ממוצא מזרחי נוטות, יותר מנשים ממוצא מערבי, לראות מנהיגות וסמכותיות כתכונה המאפיינת נשים מנהלות, אך גם היכולת לקשר טוב עם אנשים נתפסת על ידן כתכונה של מנהלת אישה.

השכלה

ככל שהשכלתה של המשיבה גבוהה יותר, היא נוטה יותר לראות במנהיגות וסמכותיות. בטחון עצמי ויכולת לקשר טוב עם אנשים תכונה של מנהלים גברים. לגבי האינטואיציה הקשר הפוך נשים משכילות רואות בה תכונה של מנהלות נשים.

לוח מס' 25: קשרים בין משתני הרקע ותכונות ניהוליות המאפיינות נשים וגברים (מתאמי פירסון)

התכונה	דתיות	מוצא	השכלה	עובדת	משלח יד	ישוב
אינטואיציה	*0.14	--	*0.11-	*0.10	*0.12	--
יכולת לקשר טוב עם אנשים	*0.11-	*0.14	*0.11	*0.09	*0.12-	*0.13-
הבנת עובדים ומניעת התנגדות	*0.09	--	--	*0.09	--	0.9-
בטחון עצמי	--	0.08	*0.09	--	*0.11-	--
מנהיגות וסמכותיות	**0.15	**0.17	**0.30	--	*0.16-	0.13-

* מובהק $p < 0.05$
** מובהק $p < 0.001$

עבודה

נשים עובדות יותר מנשים שאינן עובדות, נוטות לראות אינטואיציה, יכולת לקשר טוב עם אנשים, הבנת עובדים ומניעת התנגדות, כתכונות של מנהלות נשים. לגבי יתר התכונות אין הבדל.

משלח יד

המרואיינות המועסקות במשלחי יד בעלי סטטוס מקצועי נמוך רואות את המנהלות כיותר סמכותיות ובטוחות בעצמן, בעוד אלה המועסקות במשלחי יד ברמה גבוהה רואים באינטואיציה תכונה המאפיינת מנהלות נשים.

הגיל ומספר הילדים וכן הכנסת המשפחה אינם קשורים לתפיסת התכונות. ראיית עבודת צוות ושיתופיות וכן כושר ניתוח כתכונה נשית או גברית אינה קשורה למשתני הרקע.

עמדות כלפי שוויון והעדפה מתקנת

ישנן שתי גישות בסיסיות לבעיית אי השוויון בין המינים בתחומי החיים השונים, ובעולם העבודה בעיקר: גישת השוויון לעומת האפליה לטובה.

גישת השוויון טוענת שהגנה על בסיס מין היא מפלה לטובה ומנציחה את אי השוויון, ולכן גישה שוויונית המאפשרת קידום לתפקיד למי שהוא בעל הכישורים המתאימים ביותר (גבר או אישה) היא הרצויה.

הגישה האחרת תובעת העדפה לטובה באמצעות חקיקה ושריון (משרות), כאמצעי ביניים לקידום נשים מעבר לפערים שהונצחו במרוצת השנים. נושא זה נבחן בסקר במספר היבטים. הממצאים מוצגים להלן.

הערכת ההתפתחויות בשוויון בעבודה

נמצא שקיימת הערכה חיובית לגבי מגמות ההתפתחות ברמת השוויון בעבודה בין גברים ונשים: מעל למחצית המרואיינות סבורות שאי השוויון הצטמצם (אף כי מרביתן סבורות שהצמצום ברמת האי שוויון היה נמוך).

הערכת המגמה אינה תלויה במאפייני הרקע של האישה. נתונים אלו דומים לנתוני סקר מוקדם יותר (אפריל 1996) שאף הם מוצגים בלוח 26:

לוח מס' 26: מגמות בהתפתחות אי השוויון בעבודה (באחוזים)

אפריל 1996		ספטמבר 1996		
גברים	נשים	נשים		
51	51	56.3		צמצום אי השוויון
29	30	14.2		ללא שינוי
20	10	18.7		גידול באי השוויון
()	(9)	(11)		אי ידיעה

העדפה מתקנת כאמצעי לצמצום אי השוויון בשוק העבודה

חוקי העבודה הנהוגים בישראל מקנים שוויון הזדמנויות בכניסה לעבודה, בשכר ובהרכב הדירקטוריונים בחברות ממשלתיות (חוק שכר שווה התשכ"ד 1964, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ב 1988, תיקון חוק החברות הממשלתיות 1993).

בסקר נבדקה התפיסה לפיה החקיקה הקיימת מספיקה או שנדרשת העדפה מתקנת לנשים בשוק העבודה.

מעל למחצית מהנשים סבורות שיש לתת עדיפות לנשים בשוק העבודה מעבר לנדרש בחוק.

נתונים אלו דומים לנתוני סקר קודם בנושא, המוצג להלן: רוב הנשים (בשני הסקרים) סבורות שהעדפה מתקנת בשוק העבודה היא רצויה ואילו רוב הגברים (64%) אינם מצדדים במתן עדיפות כזו.

לוח מס' 27: האם יש לתת עדיפות לנשים בשוק העבודה או להסתפק בחוק הקיים (באחוזים)

אפריל 1996		ספטמבר 1996	
גברים	נשים	נשים	
36	51	59.6	לתת עדיפות
64	49	40.4	לא לתת

ההעדפה הרצויה בעיני נשים הינה באמצעות חקיקה מוסדרת (58%). נתונים אלו דומים לנתוני הסקר אפריל 1996. לעומתן, 29% מהנשים מבקשות שכל מקום עבודה יקבע תקנון משלו בנושא.

9% מהנשים סבורות שאין צורך במתן העדפות לנשים בשוק העבודה (ל - 4% אין עמדה בנושא).

קשרים עם משתני הרקע

נשים חילוניות סבורות יותר מאחרות באופן מובהק, שיש לתת העדפה מתקנת לנשים בשוק העבודה ($r=0.17$ מובהק; $p<0.01$). לעומתן נשים משכילות פחות תומכות מאחרות בהעדפה מתקנת ($r=0.17$ מובהק; $p<0.01$).

גם החילוניות וגם המסורתיות גורסות העדפה במסגרת תקנות פנימיות של מקום העבודה, בעוד החרדיות והדתיות שבעד העדפה, מציינות העדפה במסגרת חוק.

אמצעים לקידום מעמדן של נשים בעבודה

הרוב הגדול של המשיבות סבורות שכניסת יותר נשים לעמדות מפתח יכולות לקדם את מעמדן של נשים בעבודה.

לוח מס' 28: השפעת נשים בעמדות מפתח על קידום נשים בעבודה (סדר יורד)

% המשיבות במידה רבה או רבה מאד	
76.2	יותר ייצוג בממשלה, כנסת, דירקטוריונים
70.4	פעילות מוגברת של ארגוני נשים
67.5	יותר ייצוג לנשים באיגודים ובוועדי עובדים
64.1	יותר מנהלות נשים

עם זאת, מעורבות הנשים בפעילות ציבורית והשתתפותן הפעילה בבחירת נשים לתפקידי מפתח - בבחירות לכנסת ולועדי עובדים אינה עולה בקנה אחד עם ראיית פעילות כזאת כאמצעי לקידומן בעבודה.

נשים דתיות, בניגוד לחילוניות אינן רואות בקיום נשים בעמדות מפתח אמצעים לקידום נשים בעבודה. (המתאמים: לגבי נשים בכנסת, בממשלה ובדירקטוריונים 0.41; ייצוג באיגודים ובוועדי עובדים 0.24; יותר מנהלות נשים 0.21. כל המתאמים מובהקים - $p < 0.01$).

התארגנות נשים ופעילות ציבורית ופוליטית

חברות בהסתדרות ובאיגוד מקצועי

מרבית הנשים אינן חברות בהסתדרות (כ - 58% אינן חברות) ורק כ - 29% הינן חברות בהסתדרות ועוד 9% הינן חברות באיגוד מקצועי (4% לא השיבו לשאלה). מתוך ניסיון העבר בשאלות מסוג זה, נמצא כי שעורי הידיעה על חברות באיגודים הם נמוכים מהחברות בפועל. עם זאת, באוכלוסיית הנשים בסקר, תשובות המרואיינות מצביעות על שעורים נמוכים במיוחד של חברות באגוד מקצועי. כצפוי שעורי החברות גבוהים יותר בקרב נשים עובדות.

חברות ופעילות בארגוני נשים

מרבית הנשים (91%) אינן מעורבות בפעילות ארגוני נשים. שעורי הפעילות בארגוני נשים נמצאו נמוכים במיוחד בקרב אוכלוסיית הנשים: 8.5% משתתפות בפעילות מסוג זה, ובהן רק 3.5% הן חברות קבועות.

כזכור, שעורי החברות בהסתדרות עברו טלטלה כבדה בעקבות הנהגת חוק ביטוח בריאות שניתק את הזיקה בין ביטוח רפואי בקופ"ח הכללית, לבין החברות בהסתדרות. שינוי זה לא פסח גם על אוכלוסיית הנשים. עם זאת, שעור כה גבוה של נשים שאינן מעורבות כלל בארגוני נשים הוא מפתיע אך הולם הלך הרוח שנמצא במחקר קודם.

מעורבות בפעילות ועדי עובדים

בהשוואה למעורבות והפעילות הנמוכות באיגוד מקצועי או בארגון נשים, ניתן לצפות למעורבות גבוהה בפעילות מקומית של ועד עובדים שיש לו נגיעה לחיי היומיום של נשים עובדות.

16% מהנשים שעבדו (או עובדות כיום) היו פעילות בועדים במקומות עבודתן (9% היו חברות ועד). העיתונות מדווחת על מגמת גידול בשיעור הנשים המעורבות בפעילות בועדים. לא נמצאו נתונים שיטתיים בנושא.

ממצא מעניין העולה מהנתונים מצביע על העדר ועד במקומות עבודה של כ - 36% מהנשים - כלומר, שהן מועסקות במקומות עבודה בלתי מאורגנים, שהם מקומות קטנים, או לחילופין בתעשיות היי-טק בהן לא קיימים ועדי עובדים.

יכולת ייצוג לנשים עובדות דורגה במקום אחרון בסדר החשיבות בבחינת שיקולי ההצבעה למועמד (ראה לוח מס' 29). ממצא זה הולם ממצאי סקר קודם (1996) לפיו היכולת של מפלגה לייצג אינטרסים נשיים משפיעה רק במידה מועטה על הבחירה במפלגה מסוימת.

לוח מס' 29: המשתנים העיקריים המשפיעים על בחירת נשים במועמד לחברות בועד עובדים (סה"כ יותר מ - 100%)

אחוז	הגורם
42.3	המסירות בטיפול בבעיות של עובדים
34.5	יכולת ניהול מו"מ עם ההנהלה
27.2	אישיות המועמד
21.7	היכולת לארגן את העובדים
15.2	היכולת לייצג בעיות של נשים בעבודה

כמו ברמת כלל החברה, בה סבורות נשים כי בחירת נשים לכנסת מקדמת אינטרסים של נשים, אולם מינו של המועמד אינו מהווה שיקול בהצבעה, גם ברמה המקומית שיקול זה אינו מספיק כדי לבחור בנשים לועד העובדים: השיקולים הם רחבים יותר.

מעניין כי תכונה המוגדרת כ"מסירות טיפול" בבעיות עובדים, שהיא תכונה שירותית, ומתוקף כך נתפסת כתכונה "נשית", והוגדרה כמשתנה החשוב בבחירת נציג לועד, גם היא אינה מספיקה לכניסה מסיבית של נשים בתפקידי ייצוג ברמת המפעל.

כנראה שיכולת ניהול המו"מ עם ההנהלות, שהועדפה ע"י 34% מהמשיבים, חשובה בפועל יותר.

האם מסתמנת מגמת שינוי וכניסת נשים לועדים?

בחירת אישה לועד עובדים

בדיקת מידת הנכונות לבחור באישה כחברת ועד, ע"י נשים, מצביעה על תפיסה רווחת שאישה צריכה להיות מתאימה יותר ממועמדים גברים (37%) כדי לזכות בקולות הנשים, קל וחומר בקולות עובדים אחרים. על אף ש- 40% מהנשים השיבו שיבחרו באשה אם היא מתאימה כמו גברים, ועוד 16% השיבו שאינן משוות בין נשים וגברים (כלומר: שיקולים ענייניים מנחים בבחירה), הממצא לפיו מעל לשליש מהנשים תובעות ממועמדת שהיא אישה שתהיה מוצלחת יותר ממועמד גבר הוא משמעותי. ממצא דומה נמצא במחקרה של הרצוג (1994), לפיו נשים (בפוליטיקה המקומית) צריכות להוכיח עצמן יותר מגברים שכן הרף שהן ניצבות בפניו גבוה במיוחד, כשהמתמודדת הינה אישה.

הסבר אפשרי לתביעה הינו שעבודת הועד מחייבת עימות עם הנהלות מקומיות עובדה המצריכה הדגשה של תכונות הנתפסות כ"גבריות" יותר עפ"י סטריאוטיפ רווח: מנהיגות וסמכותיות, בטחון עצמי, ולא תכונות נשיות: אינטואיציה או עבודת צוות שנשים נתפסות כטובות יותר.

ומכאן שקיים פער בין המוצהר לבין המועדף בפועל: תכונות של טיפול בעובדים הודגשו כתכונות נדרשות למועמד לועד אולם בפועל היכולת לניהול מו"מ היא המכריעה בשיקולי ההצבעה לועד העובדים, ולכן ההעדפה היא למועמד שהוא גבר.

פרק 5: מעמדה של האישה הערבייה בשוק העבודה

במחקר זה הושם דגש על ניתוח ואפיון היקף התעסוקה של הנשים הערביות, במטרה לעמוד על היקף השתלבותן בשוק העבודה ולהצביע על פתרונות ואמצעי טיפול, שיביאו להרחבת תעסוקת הנשים במגזר הערבי וכתוצאה מכך לצמיחה כלכלית של כלל המגזר הערבי.

המחקר התבסס על נתוני מדגם שכלל 400 נשים ערביות, נשואות ורווקות, מהגליל ומהמשולש בלבד. איסוף הנתונים נעשה במהלך חודש פברואר, 1996.

הממצא המרכזי שעולה ממחקר זה הוא כי קיים מיצוי נמוך מאוד של פוטנציאל העבודה של אוכלוסיית הנשים הערביות במדינה ושכיחות יתר של תעסוקה במקצועות שבהם משולם שכר נמוך ונהוגים תנאי עבודה קשים. זאת, למרות השיפור שחל בהונן האנושי בשנים האחרונות. המיצוי הנמוך מהווה את אחד החסמים לפיתוח המגזר הערבי ולהעלאת רמת החיים בו. חוסר ניצול הפוטנציאל מתבטא בעיקר בשיעורי השתתפות הנמוכים מאוד (כ - 17%) יחסית לשיעורי השתתפות של הנשים היהודיות (כ - 42%). אומדן שמרני לפוטנציאל המבובז מידי שנה הינו 1.2 מליארד ש"ח (במחירי 1996), שניתן להשגה ע"י הכפלה של שיעור ההשתתפות של הנשים הערביות (ל- 34%).

הגורמים העיקריים שעלו ממחקר זה לשיעורי ההשתתפות הנמוכים הם מחסור במקומות תעסוקה בתוך היישובים הערביים מחד ומנטליות המאפשרת לנשים לעבוד בתחומי היישוב בלבד, מאידך.

כתוצאה מכך, השיפור שחל בתחומים שונים בחיי האישה הערבייה, עדיין לא מצא את ביטויו במישור הכלכלי, ופעילותה בתחום זה אינה משקפת את יכולתה ותכונותיה האישיות.

הנושא הראשון שנבחן במחקר זה הוא מערכת העדפות של האישה הערבייה והגורמים המשפיעים על החלטתה להשתתף בכח העבודה.

באופן כללי, הממצאים מראים כי התנהגותה של האישה הערבייה ושיקוליה, אמנם אינן זהים להתנהגותן ולשיקוליהן של נשים ממגזרים אחרים, אך הם אינם שונים בהרבה, במיוחד בהשוואה לנשים החיות בתנאים חברתיים דומים, ובעלות תכונות הדומות לאלה

של הנשים מהמגזר הערבי (ממצאים דומים התקבלו במקרים אחרים על נשים החיות ביישובי הפריפריה).

צורת הפעמון של הקשר בין הגיל לבין שיעורי ההשתתפות, שנמצאה במחקרים רבים, התגלתה גם בקרב הנשים מהמגזר הערבי. שיא ההשתתפות נמצא בגיל מתקדם יחסית - 45-54, אך הוא אינו גדול באופן משמעותי משיעורי ההשתתפות בקרב נשים בגילאי 24-35, כאשר בין שתי קבוצות הגיל שיעור ההשתתפות יורד. תופעה זו מעידה כי חלק גדול מהנשים פורשות משוק העבודה באופן זמני אחרי הנישואין ועד שילדיהן יהיו בגיל שאינו מחייב טיפול. תופעה זו שכיחה, למשל, בקרב עובדות בענף הטקסטיל.

נישואין וילדים קטנים במשפחה נמצאו כמעכבים את יציאת האישה הערבייה לעבודה. מההבדלים בשיעורי ההשתתפות בין נשים נשואות ורווקות, ונשים עם ובלי ילדים קטנים, נראה כי שני גורמים אלה הם בעלי השפעה שלילית מובהקת על החלטת האישה לצאת לעבודה, כאשר יתכן כי השפעתם השלילית מצטמצמת במידה שקיימים תנאים סביבתיים המקילים על האישה הנשואה ובמיוחד על זו שיש לה ילדים קטנים, לצאת לעבודה, כמו סידור מוסדי או אחר לילדים הקטנים (עד גיל 5) ועמדה חברתית תומכת (בעיקר מצד הבעל).

הממצאים לגבי הקשר בין התנאים הסביבתיים לבין שיעורי ההשתתפות אמתו מגמה זו. הם גם הצביעו על שיעורי השתתפות גבוהים באופן ניכר בקרב נשים נשואות עם ילדים קטנים, שנהנו מתנאי סביבה תומכים וסידור לילדיהן הקטנים, לעומת נשים שסבלו מתנאי סביבה מעכבים או שלא היה להן סידור מתאים לילדיהן.

עלייה באיכות ההון האנושי של האישה הערבייה, כפי שנמצא גם בקרב נשים ממגזרים ומקומות אחרים, מעלה את סיכוייה לצאת לעבודה.

שיעורי ההשתתפות של הנשים בכוח העבודה עולים עם העלייה ברמת השכלתן ובאיכותה. גם ידיעת שפת הרוב במדינה - השפה העברית במיקרה דן - נמצא כתכונה איכותית המוסיפה להון האנושי של האישה ומעלה את סיכוייה להשתתף בכוח העבודה.

בדיקת ההבדלים בדפוסי התעסוקה בין המשולש לבין הגליל מעלה כי שיעורי השתתפות של הנשים זהים במשולש ובגליל. הדבר נובע מהזהות באופי הכלכלי של היישובים ובמידת הנגישות של הנשים למרכזי תעסוקה גדולים במגזר היהודי, כמו חיפה וכרמיאל לגבי נשים מהגליל, וערי המטרופולין הגדולות הקרובות ליישובים באזור המשולש.

לעומת זאת, כאשר בוחנים את דפוסי תעסוקת הנשים בתוך כל אחד משני האזורים הנ"ל, ניתן למצוא הבדלים משמעותיים. נושא הנגישות נמצא כבעל השפעה דווקא באזור המשולש, בעוד שבאזורי הגליל, באופן מפתיע ומנוגד לציפיות, הוא לא נמצא כבעל השפעה, והשפעתו הייתה אפילו הפוכה: נשים מאזורי נצרת ושרעם, שהם יישובים עירוניים, משתתפות פחות מאשר הנשים משאר אזורי הגליל. שיעורי ההשתתפות הגבוהים ביותר היו בקרב נשים מאזור מרוחק כמו הגליל העליון. יתכן כי באזור זה מסופקים הצרכים האזוריים על-ידי נשים מהאזור עצמו, בגלל ריחוקן מריכוזי אוכלוסייה ערבית אחרים, ובגלל שהנשים באזור מאופיינות על-ידי תכונות המכשירות אותן למלא תפקידים שאנשי האזור זקוקים להם.

חולשת הבסיס התעסוקתי בנצרת ובשרעם, על אף היותן ערים, ובמיוחד מחסור בביקוש לעבודת נשים בשני אזורים אלה, מסבירים את שיעורי ההשתתפות הנמוכים של הנשים בכוח העבודה.

לעומת זאת, הנגישות למרכזי תעסוקה מרכזיים, בעיקר במגזר היהודי, נמצאה כבעלת השפעה באזורי המשולש. במשולש הדרומי, שהינו נגיש יותר למקומות תעסוקה בסביבה היהודית הסמוכה אליו, נמצא כי שיעורי ההשתתפות של הנשים גבוהים יותר מאשר שיעורי השתתפות הנשים מאזור המשולש הצפוני. בדיקת שיעורי ההשתתפות של הנשים העירונית, לעומת הכפריות במגזר הערבי, לא הצביעה על הבדלים כלשהם. זאת, ככל הנראה, מכיוון שקיימת זהות בין העיר והכפר במגזר הערבי מבחינת הזדמנויות התעסוקה בכלל, ואלה המתאימות לנשים בפרט.

תוך ניסיון להתמקד באוכלוסיית הנשים שאינן עובדות, שהיא אוכלוסיית רוב בקרב הנשים הערביות כיום, נשאלו הנשים מהן הסיבות שבגללן הן לא עובדות היום. הממצאים הראו כי הסיבות העיקריות לאי-יציאת נשים לעבודה הן: ילדים שמחייבים טיפול, התנגדות הבעל ו/או ההורים לעבודת האישה, וחוסר ביקוש כתוצאה ממחסור במקומות תעסוקה, ב עיקר בתוך היישובים הערביים. הממצא המעניין מכל הוא כי נשים רבות אינן עובדות, לפי דבריהן, בגלל שלא מצאו מקום תעסוקה מתאים, ובמיוחד מקום תעסוקה בשכר מתאים. המסקנה היא שלמרות עודף היצע נשים במגזר הערבי, שרוצות לעבוד ואינן מוצאות מקומות עבודה, הרי שקיימת קבוצה גדולה למדי ביניהן שלא מוכנה לעבוד בכל שכר.

מחסור כרוני במקומות תעסוקה במגזר הערבי, והעסקת נשים מהמגזר הערבי בתנאים נחותים, הביאו לכך שחלק מהנשים הערביות רואות עצמן כלא שייכות לשוק העבודה. דבר זה התגלה באחוז הגבוה יחסית של נשים, שאמרו שאינן רוצות להשתתף בכוח העבודה ושהצביעו על סיבה זו כסיבה שמונעת את השתתפותן כרגע בשוק העבודה.

המסקנה היא שאם רוצים לשתף קבוצה זו בכוח העבודה, יש צורך בהגברת הנגישות למקומות עבודה מתאימים לנשים מהמגזר הערבי ובשיפור תנאי התעסוקה וזאת על מנת לשפר את תדמית העבודה בעיניהן.

הנושא האחרון שבו דן המחקר הינו מדידת היקפו של כוח העבודה הפוטנציאלי בקרב הנשים מהמגזר הערבי וזיהוי תכונותיו.

נתוני הסקר הראו שקיים היצע פוטנציאלי גדול יחסית בקרב הנשים הערביות, למרות שמדובר באוכלוסייה שסובלת כיום משיעורי השתתפות נמוכים, דבר שהיה אמור ליצור ציפיות פסימיות לגבי אפשרויות הצטרפותן לשוק העבודה בעתיד. אחוז הרוצות לעבוד מסך-כל הנשים שאינן עובדות היום, מגיע לפי נתוני המדגם לכ - 38%, ואילו אחוז האדישות היום (כלומר שאינן שוללות אפשרות הצטרפותן בעתיד לשוק העבודה, אך אינן מתלהבות היום) מגיע לכ - 14%.

רוב המשתנים שנמצאו כמעודדים יציאת האישה בפועל לעבודה, התגלו כבעלי השפעה דומה על עמדות הנשים שאינן עובדות היום ורוצות להצטרף לכוח העבודה בעתיד. הדברים נכונים במיוחד לגבי הגורמים הדמוגרפיים והאישיים וגורמי הון אנושי. לגבי המצב הכלכלי ומידת השפעתו על רצון הנשים להצטרף בעתיד לשוק העבודה, התגלתה תופעה מעניינת: נשים עניות וגם נשים עשירות אינן רוצות לעבוד, ורק נשים מהעשירונים הבינוניים הן ששואפות להצטרף לשוק העבודה. ייתכן שנשים ממשפחות עניות לא צברו אמצעים שמכשירים אותן להצטרף לשוק העבודה, ומאפייניהן הנוכחיים מעכבים את יציאתן היום ובעתיד לשוק העבודה. לעומתן, נשים ממשפחות עשירות לא רוצות לעבוד כי אין להן צורך כלכלי אמיתי בעבודה, ולכן אם הן לא הצטרפו עד היום, הן גם לא תצטרפנה בעתיד.

לגבי תנאי הסביבה והעמדות הסובייקטיביות, נמצא קשר מעניין בין הרצון להצטרף לשוק העבודה לבין עמדת הבעל כלפי תפקיד אשתו בחיים: עמדה ליברלית אמנם מעודדת יציאה בפועל, ושאיפה ליציאה בעתיד, אך עמדה שמרנית אינה מונעת נשים מלשאוף (לפחות) להצטרף לשוק העבודה בעתיד. ממצא זה הוא בעל חשיבות גדולה, ומשמעותה שאין השפעה עקרונית של עמדת הבעלים על רצון הנשים לצאת לעבודה, ולכן מתוך ציפייה לתנאי עבודה טובים יותר, נשים שבעליהן שמרנים מרשות לעצמן להביע את רצונן להצטרף לשוק העבודה בעתיד.

בדיקת הקשר בין סיבות המעכבות היום את יציאת הנשים לעבודה לבין רצון להצטרף לשוק העבודה בעתיד גילתה, כי נשים שאינן מוצאות עבודה היום, עדיין רוצות לעבוד

בעתיד. כלומר, חוסר הזדמנות תעסוקה, או עבודה לא מתאימה היום, אינם גורמים לאישה להתייאש ולצאת ממעגל העבודה הפוטנציאלי.

כמו כן, ילדים המעכבים כיום את יציאת הנשים לעבודה, אינם מהווים חסם ליציאה בעתיד לשוק העבודה.

לבסוף, הממצאים מצביעים על אחוז גבוה יחסית של נשים שלומדות היום ורוצות לעבוד בעתיד (כמחצית). פירוש הדבר הוא שקיים פוטנציאל גדול של נשים שרוצות לעבוד בעתיד, מאחר שנשים ערביות רבות לומדות כיום. בנוסף, פוטנציאל זה הוא בעל איכות גבוהה לאור ההון האנושי שצוברות הנשים בלימודיהן.

נתונים נוספים לגבי איכות פוטנציאל כוח העבודה בקרב הנשים מהמגזר הערבי מעידים כי פוטנציאל זה הוא בעל תכונות ומאפיינים ברמה גבוהה, המכשירים אותן לאיש משרות הדורשות מיומנות מקצועית, ולכן מסוגל לתרום לשינוי המבנה המקצועי של הנשים מהמגזר הערבי.

האמצעים המוגבלים שעמדו לרשות החוקרים, לא אפשרו לבדוק שאלות, כגון הערכת הנשים המועסקות את עבודתן הנוכחית, שאיפותיהן של הנשים המועסקות והבלתי מועסקות לגבי אפשרות תעסוקה בעתיד, מקצועות נדרשים, מקומות מועדפים וזמני עבודה רצויים, וגם לא לקבוע את שכר הסף הגורם לאישה לצאת לעבודה. כמו כן לא נבדקו דרכי התמודדות עם אי-התעסוקה של רוב הנשים מהמגזר הערבי, ולא התאפשר לעמוד על דעתן של הבלתי מועסקות בדבר פתרונות ודרכי טיפול הנראים להן, כדי לצאת ממעגל האבטלה או מאי ההשתתפות בכוח העבודה.