

תוכן עניינים

עמוד		
1		מבוא
3		סקירת ספרות והשערות מחקר
3		נשים בשוק העבודה
3		קונפליקט בית עבודה
5		חלוקת תפקידים בספירה הביתית
6		נשים עובדות בישראל
7		נשים נוצריות ומוסלמיות בישראל
8		נשים דרוזיות בישראל
8		נשים יהודיות בישראל
9		נשים ערביות מול יהודיות ביחס לקונפליקט בית-עבודה
11		השיטה
11		המדגם
11		כלים
13		הליך
14		ממצאים
17		דיון סיכום ומסקנות
21		ביבליוגרפיה
23		נספחים

מבוא

ההון האנושי הוא הבסיס של כל גוף עסקי. בעולם עסקי תחרותי, בו ישנה תחרות על עובדים טובים, ישנה חשיבות גדולה להבנת המקום ממנו באים העובדים ולצרכיהם ולציפיות שלהם, בכדי לשמר את העובדים לטווח ארוך לשביעות רצונם ולשביעות רצונו של הארגון. עבודה זו עוסקת באחד האילוצים המשמעותיים שקיימים לעובדים, ובמיוחד לאמהות עובדות, הלא הוא קונפליקט עבודה-בית. בעולם המודרני בו אנו חיים כיום, רבים רואים במקום העבודה יותר מאשר מקור פרנסה במובן הצר של המילה, אלא משקיעים בעבודה בכדי לבנות קריירה ולהגיע למימוש עצמי. על מנת לעשות זאת, נדרשים כיום העובדים והעובדות להשקיע יותר ויותר שעות במקום העבודה, ולהפנות את תשומת הלב ואת האנרגיות לבניית הקריירה (בנק ישראל, 2006).

על תשומת ליבו של העובד והעובדת בעולם המודרני מתחרים הן מקום העבודה והן משפחתו והדבר יוצר קונפליקט. קונפליקט זה בא לידי ביטוי במיוחד אצל אמהות עובדות. הקדמה בעולם המערבי ובמיוחד בתחום ההי-טק, הביאה איתה מציאות שבה מחד שעות העבודה של הנשים הולכות ומתארכות ונעשות דומות לאלו של הגברים, ומאידך עדיין מצופה מהן למלא את המטלות המסורתיות במשק הבית ובטיפול בילדים (יזרעאלי, 2001).

ישנו שוני בין מגזרים שונים בישראל הן בשיעור הילודה והן ביחס ליציאת האישה העבודה למקומה במשק הבית. הנחת העבודה היא כי אצל אמהות עובדות בעלות מאפיינים שונים, הקונפליקט המתואר לעיל יקבל זוויות מעט שונות. מחד, ככל ששיעור הילדים גדל, חל צורך גדול ביציאת האישה העבודה לצורכי פרנסה. מאידך, ישנו רצון משמעותי יותר שהאישה תטפל בילדים, במיוחד במגזרים שמרניים שאינם מעודדים את יציאתה של האישה לעבודה מלכתחילה (פיכטלברג, 2004; קוליק 2012).

בעבודה זו נרצה לבחון את קונפליקט עבודה-בית עבור אמהות עובדות ב-"מרכז המזון בירכא". מרכז המזון הוקם בשנת 1993 בכפר ירכא בצפון, עם 5 מחלקות ו 14 עובדים. כיום לארגון יש שני סניפים עם 24 מחלקות בכל סניף וסך של 1000 עובדים ואלפי לקוחות מרוצים, הסניף של נצרת עילית הינו המתחם הגדול ביותר במזרח התיכון. ארגון זה שייך לסקטור הפרטי ומספק מוצרי מזון ומוצרים לבית. החזון של הארגון הוא לתת ללקוח הרגשה של בית ולכן ההתייחסות לכל לקוח כאורח בסלון הביתי וזה בא לידי ביטוי בנהלים ובערכים של הארגון: הכנסת אורחים, כבוד ושוויון, אנושיות, הפרטים הקטנים, חיוך והנאה. מטרת הארגון למשוך ולשמר לקוחות, פתיחת סניפים ברחבי הארץ, לפתח ולייעל את הארגון והבאת הארגון לרמת שירות איכות וטיב ברמה בין לאומית. התרבות הארגונית אופיינית בפתיחות ובהאצלת סמכויות. כך למשל לכל מנהל סמכות נרחבת בנוגע למחלקה שלו, וניתנות הזדמנויות רבות לעובדים המצטיינים להתקדם. ישנה השקעה ביכולותיהם של עובדי הארגון, כמו קורס עזרה ראשונה לכל מנהל מחלקה, וקורסים לעובדים בשפה האנגלית והערבית בכדי לאפשר להם לעבוד עם כלל הספקים והלקוחות (מרכז המזון בירכא).

מדובר במרכז מזון גדול, שמתחרה בעיקר בסופרמרקטים ומכולות קטנים יותר. המגוון והמחיר שמרכז גדול יכול להציע הם נקודת חוזק, כמו גם העלויות התפעוליות הנמוכות ביחס למספר הלקוחות. חולשתו של הארגון מתבטאת בקושי לייצר היכרות אישית עם כל לקוח ובהתאמה לצרכים שלנו. בארגון ישנה שימת דגש הן על

פרק 1. סקירת ספרות

1.1 נשים בשוק העבודה

שילוב נשים בשוק העבודה הינו אתגר לא רק ברמה המעשית אלא בראש והראשונה ברמה התפיסתית. נשים הרוצות להשתלב בשוק העבודה צריכות להתמודד לא רק עם קשיים מעשיים, אלא עם תפיסה מבית של בני זוגן שאינה רואה את יציאתן לעבודה כדבר הנמצא בעדיפות עיקרית (יזרעאלי, 2001).

על פי סקרי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נכון לשנת 2009 אחוז הגברים שחושבים שהאישה צריכה להיות בבית כעקרת הבית והגבר אמור לספק את הפרנסה גבוה מהנשים החושבות כך. לעומת זאת, אחוז הנשים המסכימות עם המשפט 'לעבוד תמורת שכר זו הדרך הטובה ביותר של אישה לעצמאות' גבוה מאחוז הגברים. מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה עולה כי קיים פער בין האופן בו נשים רואות את עצמן כמשתלבות בעולם העבודה לבין האופן בו גברים רואים סוגיה זו (יפה, 2009).

למעשה מאז ומתמיד סוגיית מקומה של האישה דווקא (ולא הגבר) הייתה סוגיה שנויה במחלוקת, והתפיסה המסורתית בסוגיה זו גורסת כי מקומה של האישה הוא בספירה הביתית, בעוד מקומו של הגבר הוא בספירה הציבורית. ואכן הנתונים מראים כי בשנים עברו נשים השתתפו פחות בשוק העבודה לעומת ימינו אנו. למעשה נעשתה חלוקה מאד ברורה בין הספירה הציבורית לספירה הפרטית וכאשר נשאלה השאלה מי ייקח את האחריות בכל אחת מהספירות הקונפליקט נפתר כך שהאישה הייתה נושאת בעולם הבית וגידול הילדים והבעל בעול הפרנסה (יזרעאלי, 2001).

אך עם השנים החלוקה הדיכוטומית היטשטשה, ונשים נכנסו יותר ויותר לשוק העבודה. שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים עלה בהתמדה. ב-1990 היוו הנשים בכוח העבודה 41% מכלל הנשים בנות 15 ומעלה; בשנת 2000 הגיע השיעור ל-48% ובשנת 2011 ל-53%. השיעור בקרב גברים ירד מ-62% ב-1990 ל-60% בתחילת שנות ה-2000 וחזר ל-62% (יפה, 2011). אולם הקונפליקט עבודה-משפחה, אשר כלל בתוכו שאלות לגבי חלוקת התפקידים בין הגבר לאישה, מקומה של האישה בשוק העבודה ובספירה הציבורית, נשאר עומד בעינו.

1.2 קונפליקט עבודה-בית משתנה תלוי

כאשר אנו מדברים על קונפליקט עבודה-בית, בכוונתנו להתייחס לאופן שבו אמהות עובדות מתמרנות בין הצורך לצאת לעבודה לצורכי פרנסה ומימוש עצמי, לבין הצורך להיות בבית, הן בעבור גידול הילדים, והן בעבור קיום המטלות הביתיות. הקונפליקט גם כולל את הקושי של אמהות עובדות לתפקד בעבודה, הן בשל אילוצי הזמנים שמגדירים צרכי הבית, והן בשל הפניות הנפשיות והלחצים שנוצרים כתוצאה מצרכי הבית. בדברנו על עבודה נתייחס לפעולות המניבות שכר עבור נשים, בין אם הן נעשות בבית או מחוץ לבית, בניגוד לתפקידים מסורתיים של נשים בקיבוץ למשל, שכללו עבודה בבית הילדים ללא שכר (יזרעאלי, 2001). כאשר אנו מדברים על בית נדבר על מכלול הפעולות הנעשות עבור בני הבית, בין אם הן נעשות בבית ובין מחוצה לו. לצורך העניין, אישה המפעילה מעון מביתה עבור ילדים אחרים תחשב בזמן זה בעבודה, בעוד