

קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה

חיה שטייר*

קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה

מאז שנות השבעים עולה בהתמדה מספרן של הנשים המשתתפות בשוק העבודה בכל המדינות המתועשות, וברבות מהן הוא מתקרב כיום למחצית מכלל כוח העבודה (Cohen & Bianchi, 1999; Crompton, 1997; Spain & Bianchi, 1996). נוסף על הגידול במספר הנשים המצטרפות לכוח העבודה, חל שינוי משמעותי בהרכבו של כוח העבודה הנשי, הן מבחינת הרכב הגילים והן מבחינת הסטטוס המשפחתי של הנשים העובדות. בעבר הלא רחוק הנשים שיצאו לעבוד מחוץ לבית היו צעירות, רווקות ברובן, או נשים מבוגרות שילדיהן כבר גדלו. אך בשלושת העשורים האחרונים, עיקר הגידול בכוח העבודה הנשי נובע מגידול במספרן של נשים נשואות ואימהות לילדים שיוצאות לעבודה, וכיום, קבוצת האימהות מהווה את מרבית כוח העבודה הנשי (Crompton, 1997; Kraus, 2002; Spain & Bianchi, 1996). השינויים בפעילותן הכלכלית של נשים לוו בשינויים מקבילים בתחומי חיים אחרים: חלה עלייה דרמטית בהשכלת הנשים (ברוב המדינות המתועשות היא שווה כיום לזו של הגברים ואף עולה עליה), חלו שינויים בדפוסי הכניסה לתפקידי משפחה והורות, במיוחד דחיית גיל הנישואין והלידות, חלה ירידה בפריון וחלו שינויים נורמטיביים המצביעים על מגמה של שוויוניות רבה יותר בתפיסת תפקידי המינים (Bielby, 1992; McLanahan, 2004). כתוצאה מהגברת פעילותן הכלכלית של נשים, המשפחה השכיחה כיום ברוב המדינות המתועשות היא משפחה של שני מפרנסים (dual-earner family), בעוד הדפוס של "המפרנס היחיד", שאפיין את המשפחה המערבית במשך שנים רבות, הולך ונעלם (Kraus, 2002; Waite & Nielsen, 2001).

האם השינויים שחלו בחיי הנשים ומשפחותיהן מרמזים על סיום תקופת "התחומים הנפרדים" ועל שבירת הקשר הקונפליקטואלי בין משפחה לעבודה? כיצד משפיעים זה על זה שני התחומים הנפרדים לכאורה? במאמר הנוכחי אסקור את השפעות הגומלין בין עבודה בשכר לעבודת המשפחה, מתוך התייחסות לדילמת השילוב ביניהן, להשפעתן על גברים ונשים, ולתנאים שבהם ייתכן שילוב בין התחומים. הסקירה מאורגנת בשלושה חלקים: ראשית אדון בשאלה מדוע קיים קונפליקט בין משפחה לעבודה, ומדוע הוא מתואר בספרות הסוציולוגית כ"קונפליקט של נשים". לאחר מכן אסקור את ההשלכות שיש לעבודת הטיפול במשפחה על דפוסי העבודה של נשים, אופן השתלבותן בשוק העבודה ואי-השוויון המגדרי שנוצר כתוצאה מכך. ולסיום אדון בפתרונות מוסדיים שהוצעו לשילוב בין התחומים, בתפקיד המדינה ביישומם ובהשלכותיהם על אי-השוויון המגדרי.

* החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, החוג ללימודי עבודה, אוניברסיטת תל-אביב.
אני מודה לחנה הרצוג, הדס מגדל ועמית קפלן על הערותיהן המועילות.

עבודה ומשפחה – מקונפליקט לשילוב

ראיית תחומי המשפחה והעבודה כ"תחומים נפרדים", שהתגבשה מאז המהפכה התעשייתית, הצמיחה גישות אידאולוגיות ותאורטיות שהדגישו בעיקר את אופי הפעילות בכל תחום, את הקשר (או ליתר דיוק את היעדר הקשר) ביניהם ואת הזהות המגדרית שלהם. עבודה ומשפחה בחברה המודרנית נתפסו כשני תחומים מתחרים, בהיותם Greedy Institutions, כפי שקוור (Coser, 1974) מכנה זאת – שני תחומים שהפעילות בכל אחד מהם בנפרד דורשת מעורבות רבה, פיזית ורגשית, כך שאי אפשר לקיים מעורבות מלאה בשניהם בעת ובעונה אחת. גישות שטיפלו בשאלות של משפחה ועבודה בשנות החמישים והשישים של המאה העשרים, כמו הגישה הפונקציונליסטית (Parsons, 1955) או הגישה הכלכלית, המיוצגת על-ידי ה"new home economics" (Becker, 1981) מתמקדות בהסברת מקורותיה של חלוקת העבודה המגדרית, שהתפתחה בעקבות ה"תחרות" או אי-ההתאמה בין שני התחומים. הראשונה רואה את הפונקציונליות של חלוקת העבודה המגדרית וקושרת אותה עם מזעור התחרות והקונפליקט בין המינים ועם שמירה על שלמות המשפחה ותפקודה החברתי "ההולם" (Blood & Wolfe, 1960; Parsons, 1955). תפקידה האקספרסיבי של האם חשוב לגידול הילדים ולהכנתם לחייהם הבוגרים, בעוד תפקידו האינסטרומנטלי של האב חשוב לבניית הבסיס הכלכלי של המשפחה ועיצוב מעמדה בחברה הרחבה. חריגה מתפקידים אלה (לדוגמה, מעורבות רבה של האם בשוק העבודה או לחלופין מעורבות רבה של האב במשפחה) נתפסת על-ידי גישה זו כפוגעת בתפקודו של כל צד בתחום הפעילות שלו או שלה, ובכך פוגעת למעשה בתפקוד המשפחה כולה.

באופן דומה, הגישה הכלכלית, המיוצגת על-ידי בקר, מציגה את חלוקת העבודה כבסיס לייעילות ולמקסום התועלת של המשפחה כגוף אחד. חלוקת עבודה כזאת מבוססת על התפיסה של "יתרון יחסי" (comparative advantage), שפותחה על-ידי בקר (Becker, 1981), לפיו בן-הזוג שיש לו יתרון יחסי בשוק העבודה (כלומר, שהוא בעל יכולת להשיג הכנסות גבוהות יותר או מעמד גבוה יותר לרווחת המשפחה) ישקיע את מרב זמנו בעבודת שוק, ומי שיש לו יתרון יחסי בטיפול בילדים ובביצוע עבודות הבית ישקיע את מרב זמנו בעבודה זו. חלוקת העבודה המגדרית (שאינה משתמעת מהכרחית מתוך הרציונל הכלכלי) נובעת מכך שלנשים יש יתרון יחסי בעבודות טיפוליות, מכיוון שהן בעלות השקעה ראשונית בהיריון ולידה, ואילו לגברים (מסיבות שונות) יש כוח שוק חזק יותר. גם בקר, כמו פרסונס, מאמין שאי אפשר לערבב בין שני התחומים, בעיקר מכיוון שחלוקת עבודה היא הכרחית להשגת יעילות מרבית בעבודת המשפחה. במקרה הטוב, מי שעיקר עיסוקו בעבודות המשפחה יכול (ויכולה, ברוב המקרים) להקצות זמן (חלקי בלבד) לעבודות שוק, אך לא ברמת המחויבות והמעורבות של מי שעיקר עיסוקו בתחום זה.

גישה זו, שתרמה אולי יותר מכול לדיון בקשר שבין משפחה לעבודה, רואה את המשפחה כיחידה המקבלת החלטות באופן רציונלי, כדי למקסם את התועלת של כל חברה. כל היבט משפחתי (נישואין, לידה, גידול ילדים ועבודת שוק) נתפס בהקשר של תרומתם לטובת רווחתה של המשפחה וקידומה. ההחלטות של הקצאת הזמן בין עבודה למשפחה (Gronau, 1977) הן החלטות משפחתיות, והמשפחה כולה נתפסת כיחידה הומוגנית, שבה נאספים כל המשאבים של הפרטים ל"קופה משותפת", וכל בני הבית נהנים ממשאבים אלה על-פי צורכיהם.

כניסת הנשים לשוק העבודה במספרים הולכים וגדלים, שלוותה גם בשינויים מבניים (בעיקר בשוק העבודה, אך גם ברמת המדיניות) וגם בשינויים אידאולוגיים בהקשר של תפקידי המינים, ערערה במידה מסוימת את חלוקת התפקידים המגדרית המסורתית, אם כי לא שינתה אותה. חוקרים, מתכנני מדיניות ומבצעים, המונעים על-ידי תפיסת העולם של התחומים הנפרדים, הציגו את עבודת הנשים כ"בעיה חברתית", בעיקר מבחינת עתידה של המשפחה (Becker, 1981; Popenoe, 1993). עבודת נשים נתפסה כבעלת חשיבות משנית לתפקודן בבית וכפוגעת בתפקוד משק הבית, בשלמות המשפחה ובקשר הזוגי (Becker, 1981; Rapoport & Rapoport, 1971).

אך בד בבד עם השינויים החברתיים, הוסבה תשומת לב מחקרית רבה יותר למידת ההתאמה שבין תחומי הפעילות בעבודה ובמשפחה. כבר בשנות השבעים התריעה קאנטר (Kanter, 1977) מפני מיתוס "התחומים הנפרדים", שגרם לכך שהמחקר אשר התמקד בשוק העבודה, כולל זה שעסק בעבודת נשים, התעלם מקשרי הגומלין שבין המשפחה לעבודה, מתוך הנחה שאין קשר כזה. ואכן, במהלך שנות השבעים והשמונים החל לגבור העניין התאורטי והמחקרי בקשרי הגומלין שבין שני התחומים, מנקודות ראות מגוונות: היסטוריונים של המשפחה חשפו את הקשרים שבין התיעוש לבין מבנה משק הבית ותפקודו (Cherlin, 1983); גישות מרקסיסטיות ופמיניסטיות הדגישו את הקשר בין תהליכי ייצור ושערו של יחסים מגדריים במשק הבית ובכלכלה, שיצרו יחסים מדרגיים בין שני התחומים והגדירו את העבודה הטיפולית הנעשית בתחום המשפחה כחסרת ערך כלכלי (Hartmann, 1990; Walby, 1990); וגישת "מהלך החיים" התמקדה בחפיפה הקיימת בין מסלול חי הפרט למסלול חיי המשפחה (Elder, 1974; Moen, 1983). החוקרים השונים התמקדו בעיקר בשאלת האסימטריה המגדרית שנוצרה בחלוקת העבודה עם כניסת הנשים לשוק העבודה, ובשאלת הטיפול במשפחה ובעיקר בילדים. כניסת הנשים לשוק העבודה לא לוותה בהגברת פעילותם של הגברים בתוך המשפחה, ולכן נוצרה בעיית "המשמרת השנייה", כפי שהגדירה זאת הוכצ'ילד (Hochschild, 1989) - העול הכפול הנופל על נשים המעורבות באופן פעיל בכלכלה וגם אחראיות בלעדיות לטיפול במשפחה. עול זה, שלא נחלק באופן שוויוני עם הגברים, יצר מצב קונפליקטואלי, שנחווה ברמת המשפחה בעיקר על-ידי נשים, ובשוק העבודה - גם על-ידי מעסיקים. לגבי הנשים נטען שהן אינן יכולות להעניק את מלוא מחויבותן גם לשוק העבודה וגם למשפחה, והדבר יוצר תחושה ששני התחומים עלולים להיפגע מכך, תחושה של "חיים מפוצלים", שאי אפשר לאחות אותם ואשר יוצרים רגשות תסכול ואשמה (Walsh, 1995). מן הצד האחר ניצבים המעסיקים, שהתייחסו (ועדיין מתייחסים במידה רבה) לנשים כאל עובדות "לא רציניות", המושפעות ממחויבותן לבית ולמשפחה. כך, לדוגמה, טענו חוקרים (Becker, 1985; Budig & England, 2001) שנשים, ובעיקר אימהות, אינן פרודוקטיביות כמו גברים, מכיוון שבבואן לעבודה הן מותשות מעבודת הבית וחסרות להן אנרגיות, משום שהשקיעו אותן במשפחה. כמו כן, יש המדגישים את מחויבותן הנמוכה של נשים לשוק העבודה, הנובעת מחוסר רצון או חוסר יכולת להשקיע את כל-כולן בתפקיד הכלכלי, כפי שעושים הגברים. (ראו גם Bielby & Bielby, 1988; Gronau, 1988; Hakim, 1999).

הקונפליקט בין עבודה בשכר לעבודת משפחה, שנתפס כקונפליקט בלתי נמנע, יצר השפעות הדדיות בין שני התחומים: מחד גיסא, המחויבות הגבוהה לטיפול בבית ובמשפחה עיצבה ועדיין מעצבת את דפוס ההשתתפות של נשים בשוק העבודה ואת הדרך שבה

המעסיקים, העמיתים והנשים עצמן תופסים את מקומן בשוק העבודה; מאידך גיסא, תהליכים חברתיים, כמו העלייה בהשכלה, שינוי בביקוש לכוח אדם נשי והתפיסה של נשים כחלק בלתי נפרד מכוח העבודה, הגבירו את מחויבותן של הנשים לעבודה, והשפיעו על נכונותן להיכנס לחיי המשפחה, על ארגון המשפחה ועל יציבותה. לנוכח השפעות הדדיות אלה, שנתפסו במידה רבה כשליליות לשני התחומים (עבודת נשים פוגעת במשפחה, ומחויבות משפחתית פוגעת בעבודה), החל לצמוח בשנות התשעים שיח אקדמי ומחקרי חדש, שאינו מתמקד בקונפליקט שבין שני התחומים, אלא דווקא בשילוב ביניהם. שיח זה קשור במידה רבה גם לניסיון למצוא פתרון ברמת המדיניות, שיאפשר איזון בין עבודה למשפחה, או במילים אחרות – לאפשר "עבודה של משפחות" או את קיומן של "משפחות עובדות" (Gornick & Meyers, 2003; Hertz & Marshall, 2001).

לפני שאעבור לדון בפתרונות המאפשרים שילוב, אסקור בהרחבה את קשרי הגומלין בין עבודה למשפחה.

השלכותיה של המחויבות המשפחתית על עבודת נשים

בספרות קיים דיון נרחב המתמקד בהשלכותיה של המחויבות המשפחתית על דפוס העבודה של נשים. בדרך כלל מציינים שלושה תחומי השפעה מרכזיים: 1. דפוס העבודה של נשים במהלך חייהן; 2. אופי ההשתלבות שלהן בשוק העבודה, תוך כדי התייחסות מיוחדת להיקף המשרה; 3. סוגי המקצועות שנשים מועסקות בהם. חשוב לציין שכמעט אין עוסקים בהשפעתה של המשפחה על גברים, מתוך הנחה (שכמעט לא הועמדה למבחן אמפירי) שעבודת הגברים אינה מושפעת כלל מאירועים בתוך המשפחה, מכיוון שאלה עדיין נתפסים כשייכים לתחום אחריותן הבלעדי של הנשים, וכי מעורבותם של הגברים בשוק העבודה עולה בקנה אחד עם תפקידם המשפחתי כמפרנסים (Han & Moen, 1999a).

דפוס העבודה של נשים במהלך חייהן

דפוס העבודה ה"גברי", שנתפס כדפוס העבודה הנורמטיבי בחברה המערבית, מבוסס על ציפייה להמשכיות תעסוקתית, מתום תקופת רכישת ההשכלה עד לפרישה לגמלאות. למעשה, כל סטייה מדפוס זה נתפסת כבעייתית ובעלת השלכות על הקריירה התעסוקתית, על היכולת לצבור משאבים במהלך החיים ועל הסיכוי להגיע לעמדות יוקרתיות או לרמה נאותה של פנסיה תעסוקתית לעת זקנה (Ginn & Arber, 1998; Polachek, 1975). לנשים יש מגוון רחב של דפוס עבודה, שחלקם דומים לאלה של הגברים (דפוס של קריירה רציפה במהלך חיי העבודה), אך רובם בעלי מאפיינים שונים לחלוטין (שטייר ולוין-אפשטיין, 1999; Rosenfeld, 1996; Stier, 2001; Moen & Han, 2001). לדוגמה, מוהן והאן (Moen & Han, 2001) מציינים כי שיעור גבוה מכלל הנשים עובדות במשרות חלקיות לכל אורך חייהן, אחרות נכנסות ויוצאות משוק העבודה, או עוברות במהלך חייהן בין שלושה מצבי תעסוקה: משרה מלאה, משרה חלקית או פרישה משוק העבודה (ראו גם Stier, 1998). עבודת נשים מושפעת במידה רבה מאירועים שהתרחשו בתחום המשפחה או עתידים להתרחש בה. כיום, רוב הנשים משתתפות בכוח העבודה לפני שהן נהפכות לאימהות, אך למרות העלייה במעורבותן בשוק העבודה, רבות מהן נוטות לפרוש מתעסוקה במשרה

מלאה לאחר לידת הילד הראשון ולחזור לפעילות כלכלית, מלאה או חלקית, רק בשלב מאוחר יותר, כאשר הילדים גדלו (Moen & Han, 2001; Stier, 1996; Stier et al., 2001). עבודת הגברים, לעומת זאת, אינה מושפעת כלל וכלל מאירועים משפחתיים (Moen & Roehling, 2005). מוהן ורולינג (Moen & Roehling, 2005) מציינות כי בכ- 40% מכלל המשפחות האמריקאיות שיש בהן ילדים קטנים, האם אינה משתתפת בשוק העבודה, ולעומת זאת, רק ב-4% מהמקרים האב נוטל על עצמו את תפקיד המטפל (Ibid., p. 72). עם זאת, מחקרים מראים שקיימים הבדלים בקרב הנשים עצמן בנושיו לפרוש משוק העבודה: נשים משכילות יותר, שצברו ותק תעסוקתי ממושך ושכרו גבוה, נוטות לחזור במהירות רבה יותר לעבודה בשכר (Greenstein, 1989; Lyness et al., 1999; Stier, 1996).

הפסקות עבודה של נשים נתפסות כמכשול העיקרי העומד בפניהן בעצם הכניסה למקצועות יוקרתיים, למסלולי קריירה מתגמלים, לעמדות ניהול ומשרות בשכר גבוה, הן משום שהן נתפסות כ"עובדות לא רציניות", שאינן מחויבות מספיק לעבודה, והן משום שבתקופה שבה אינן עובדות הן אינן צוברות ניסיון עבודה ואינן מעשירות את כישוריהן (Becker, 1985; Budig & England, 2001; Mincer & Ofek, 1982; Polachek, 1975).

עבודה במשרה חלקית

בעשורים האחרונים, נשים במדינות רבות אימצו את העבודה במשרה חלקית כאסטרטגיה המאפשרת שילוב בין עבודת הבית והטיפול בילדים לבין עבודת שוק (Blossfeld & Hakim, 1998; Izraeli, 1992; O'Reilly & Fagan, 1998; Warren & Walters, 1998). לפי התאוריה הכלכלית, לדוגמה, תעסוקה חלקית של נשים אינה אמורה לפגוע בחלוקת העבודה המגדרית, מכיוון שמעורבותן של הנשים בשוק העבודה היא קטנה יחסית, ומאפשרת להן להשקיע את מאמצייהן בטיפול בבית ובמשפחה. מנקודת ראות שונה מדגישה האקים (Hakim, 1999, 2000) כי נשים רבות (לדבריה - רוב הנשים), שמעוניינות באיזון בין פעילותן בשוק העבודה לבין פעילותן במשפחה, מעדיפות עבודה במשרה חלקית, המאפשרת להן "ליהנות משני העולמות". לפי גישות אלה (שזכו בביקורות רבות, ראו לדוגמה Warren, 2004), עבודה חלקית ממוזעת את הקונפליקט בין משפחה לעבודה בשכר ומאפשרת חיבור בין התחומים הנפרדים, חיבור שאינו פוגע בסדר החברתי המקיים אותם. ברוח זו נטען גם שעבודה במשרה חלקית, במיוחד בתקופות שבהן הטיפול במשפחה צורך זמן רב (כאשר הילדים קטנים, לדוגמה), מאפשרת שמירה רציפה על הקשר עם שוק העבודה, כך שנשים יכולות להמשיך ולצבור ניסיון וכישורים, שיאפשרו להן בעתיד לחזור לפעילות מלאה (Izraeli, 1992; Natti, 1995; Stier, 1998; Stier et al., 2001).

בניגוד לגישה הרואה את היתרונות בעבודה חלקית, עולה גם הטענה שלסוג זה של תעסוקה יש השלכות מרחיקות לכת, שאינן הפיכות תמיד, על מעמדה הכלכלי של הנשים בשוק העבודה וגם בתוך משפחתן. מחקרים רבים מראים כי משרות חלקיות מנתבות את הנשים לתחומים שוליים בשוק העבודה, למקצועות ולמשרות שבהם השכר נמוך ואפשרויות הקידום מצומצמות (Crompton, 1997; Warren, 2004). משרות חלקיות גם מגבירות את הבידול התעסוקתי (שטייר, 1995; Kraus, 2002). מכאן שבטווח הקצר אין הנשים יכולות לפתח עצמאות כלכלית, והן חייבות להישען על הכנסותיו של בן-הזוג או על תמיכת המדינה. בטווח הארוך גוברת הפגיעות של נשים אלה, בגלל חוסר יכולתן לצבור

חסכונות או פנסיה, שיבטיחו רמת חיים נאותה לעת זקנה, הן משום שצבירת השכר נמוכה והן משום שחלק גדול מן העיסוקים המאפשרים עבודה במשרה חלקית אינם כוללים תוכניות פנסיה (Ginn & Arber, 1998). כתוצאה מכך, אי אפשר לטעון כי הבחירה במשרה חלקית היא בחירה ב"טוב מכל העולמות", שכן איכות החיים של העובדות במשרה חלקית נפגעת הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך (Warren, 2004). מבחינה נורמטיבית, התעסוקה במשרה חלקית מאפשרת לשמר את חלוקת העבודה המגדרית, בהיעדר לגיטימציה לשינוי חלוקת העבודה במשפחה, ולהנציח את מעמדן של הנשים כ"מפרנסות משניות" במשק ביתן. ואכן, נשים המועסקות במשרות מלאות זוכות בשיתוף פעולה רב יותר מצדו של בן-הזוג או רוכשות שירותים ביתיים בתשלום, אך נשים העובדות במשרה חלקית נושאות בעול הכפול של עבודה ומשפחה, ומעמדן הכלכלי הנחות בתוך משק הבית אינו מאפשר להן מיקוח על הסדרי העבודה בבית או על סדר היום של המשפחה (Stier & Lewin, 2000).

ממחקרים שנעשו במדינות שונות עולה כי ההעסקה במשרה חלקית אינה אחידה, וכי קיימת שונות רבה בין מדינות שונות בשיעור ההשתלבות ובאופן ההשתלבות של נשים במשרות חלקיות (Smith et al., 1998). ישנן מדינות, כמו המדינות הסקנדינביות או ישראל, שבהן נשים מועסקות במשרות חלקיות בפרופסיות ובמגזר הציבורי, ולא דווקא בעיסוקים השוליים בשוק העבודה (שטייר, 1995; Natti, 1995; Kraus, 2002), ואילו במדינות אחרות, כמו ארצות-הברית או בריטניה, הנשים נדחקות לשוליים, לעיסוקים פחות מתגמלים. ממצאים אלה מוליכים למסקנה שגורמים ברמת המקרו - מבנה שוק העבודה וארגון העבודה בו, מדיניות ממשלתית בכל הקשור לשכר, עבודת נשים, משפחה וילדים - יוצרים תנאים שונים לעבודת נשים, הן מבחינת יכולתן לבחור בדפוס העבודה הנראה להן והן מבחינת ה"עלות" או הכדאיות של בחירה בדפוס עבודה מסוים (Fagan & O'Reilly, 1998; Stier et al., 2001). נושא זה יידון בהרחבה בהמשך.

סוגי המקצועות בהם מועסקות נשים

מאפיין נוסף הקשור בהשפעת המחויבות המשפחתית של הנשים ובאופן השתתפותן בשוק העבודה הוא הבחירה התעסוקתית שלהן. שוק העבודה מתאפיין בבידול תעסוקתי מגדרי. הבידול המגדרי של שוק העבודה נקשר במידה רבה לתפקידן הכפול של הנשים. פולצ'ק (Polachek, 1987) טוען, לדוגמה, שנשים בוחרות במקצועות מסוימים שבהם עלותן של הפסקות העבודה לצורך טיפול בילדים היא מינימלית. לטענתו, זוהי בחירה רציונלית, מכיוון שאם נשים היו מתחרות עם גברים במקצועות שבהן יכולת ההתקדמות (בשכר או בדרגה) היא מהירה, הן היו מפסידות לכל אורך הדרך. זאת בגלל העובדה שרציפות תעסוקתית היא תנאי הכרחי להצלחה. מחקרים אחרים טוענים שנשים מעדיפות מקצועות שהם "נוחים" לשילוב בין עבודה למשפחה, גם אם רמת התגמולים הכרוכה בכך נמוכה יחסית, וגם אם כישוריהן היו מאפשרים להן להצליח "כמו גברים". נשים רבות אף מחליפות מקצוע לאחר לידת הילדים, כדי לאפשר שילוב נוח יותר של המחויבויות החדשות שלהן (Izraeli, 1992; Stier, 1996).

השלכותיה של המחויבות המשפחתית על אופן התקשרותן של נשים לשוק העבודה

באה לידי ביטוי ברמת שכרן, ואין זה מפתיע. הפסקות העבודה של נשים גוררות אחריהן צבירה פחותה של ותק בעבודה ומסמלות חוסר מחויבות לשוק העבודה, ותוצאתן היא שכר נמוך והפניית נשים למקצועות פחות נחשקים בשוק העבודה (Polachek, 1987). ההבדלים בין סוגי המקצועות של גברים ונשים קשורים באופן ברור לפערי השכר ביניהם, אם משום שהמקצועות המוגדרים כנשיים מציעים שכר נמוך (ובכך גם מרתיעים גברים מהשתלבות במקצועות אלה) (Reskin & Roos, 1990) או מכיוון שהתגודדותן של נשים במקצועות מעטים יחסית גוררת עודף היצע של עובדים ובעקבותיו שכר נמוך (Bergmann, 1986). עם זאת, נשים מרוויחות בממוצע פחות מגברים גם כאשר הן בעלות כישורים זהים וגם כאשר הן מועסקות במקצועות דומים (יורעאלי, 1999; Haberfeld & Cohen, 1998; Kraus, 2002).

הממצאים לגבי אי-השוויון המתמשך בין גברים לנשים בשוק העבודה מעידים שאי אפשר לפתור את בעיית אי-השוויון המגדרי בשוק העבודה בלי להתייחס לתפקידן של הנשים כמטפלות במשפחתן. אומנם במדינות שונות קיימת מדיניות המכוונת להגברת השוויון בשוק העבודה (כגון מדיניות של שוויון הזדמנויות בהעסקה ובקידום, שכר שווה לעבודה שווה או העדפה מתקנת), אך פערי השכר בין גברים לנשים הם עדיין גבוהים ויציבים מעבר לזמן (Spain & Bianchi, 1996).

כיווני מחקר עכשוויים

בשנים האחרונות החל להתגבש כיוון מחקרי המתמקד בקריירות של פרטים ושל בני זוג, כדי להבין את האסטרטגיות המשפחתיות המוליכות לאיזון בין משפחה לעבודה (ואולי לתחומי חיים נוספים, כמו פנאי). מחקרים אלה, היוצאים מגישת מהלך החיים (Han & Moen, 1999a, 1999b; Moen, 2003; Moen & Roehling, 2005), מתמקדים לא רק בקשר שבין עבודה למשפחה בחיי הפרט, אלא בהשפעות המורכבות שיש לעבודתם של שני בני הזוג על חיי העבודה ועל חיי המשפחה של שניהם כאחד. כיוון מחקרי זה מניח שתעסוקת הבעל משפיעה על תעסוקת האישה ולהפך, וכי המעורבות של שניהם בשוק העבודה משפיעה על חיי המשפחה שלהם ולהפך. במקום להתמקד בפרטים כיחידת הניתוח, המוקד המחקרי עובר אל המשפחה, ונבחנים היבטים של ארגון חייה בהקשרים שונים, בין השאר גם בהקשר התעסוקתי. למרות ההתייחסות אל המשפחה כאל יחידה, החוקרים בתחום אינם מניחים השפעות סימטריות בין עבודה למשפחה בקרב נשים וגברים. לדוגמה, האן ומוהן (Han & Moen, 1999a) מדגישים כי בקרב גברים כמעט אין יחסי גומלין בין חיי העבודה למשפחה שלהם, בעיקר מכיוון שקיימת שונות נמוכה מאוד בדפוסי עבודתם במהלך החיים. בקרב הנשים, לעומת זאת, הקשר בין שני התחומים חזק מאוד – נשים המפתחות קריירת עבודה יציבה חוות חוסר יציבות משפחתית או נמנעות מנישואין. במילים אחרות, בחינה של קריירות בחיי העבודה ובחיי הנישואין מראה שנשים עדיין אינן יכולות להצליח בשני התחומים, ובמקרים רבים הן אף עתידות להיכשל בשניהם (דפוס העבודה שלהן מקוטע ומשליך על הישגיהן בשוק העבודה, וחיי המשפחה שלהן מתערערים) (Ibid, p. 105). נוסף על כך, מחקרים ברמת הזוג מראים כי ברוב המשפחות הקריירה של גברים מקבלת עדיפות על פני הקריירה של בנות הזוג (Becker & Moen, 1999; Pixley, 2003).

ואפילו החלטות הפרישה לגמלאות של הנשים מושפעות במידה רבה מהחלטות הפרישה של בני זוגן (Han & Moen, 1999b). החלטות העבודה של גברים במקרים כאלה אינן מושפעות כלל משינויים שחלים בדפוס העבודה של נשותיהם או מההזדמנויות העומדות בפניהן.

כיוון מחקרי שונה נובע מהביקורת כלפי העיסוק התאורטי בקונפליקט עבודה-משפחה, התופס את החלוקה המגדרית כמרכזית ומתמקד בנשים כמקשה אחת, כקבוצה העומדת בפני בעיית ההשקעה בשני התחומים המתחרים, בלי להבחין בשונות שיש בתוכה. לאחרונה צמח דיון משמעותי יותר בהטרוגניות שבין הנשים (ובמידה פחותה גם בין הגברים), בעיקר ביחס שלהן לעבודה ולמשפחה. בתחום זה בולטות עבודותיה של הסוציולוגית הבריטית האקים (Hakim, 1998, 1999, 2000), הטוענת כי במציאות שנוצרה כיום, שבה נשים יכולות לבחור אם להשקיע את זמנן ומרצן בשוק העבודה, במשפחה או בשני התחומים גם יחד, מתגבשות שלוש קבוצות מרכזיות של משפחות, המסווגות על-פי האוריינטציה של הנשים (אך לא של הגברים) לחיי משפחה או לעבודת שוק; המשפחה המסורתית, שבה מיושמת חלוקת עבודה מגדרית ברורה, שעל-פיה הגבר מפרנס והאישה מקדישה את זמנה לטיפוח המשפחה; משפחה שבה האישה "ממוקדת עבודה", והיא מעניקה לעבודתה חשיבות רבה יותר מאשר למשפחתה; והמשפחה המשולבת, שבה האישה מקדישה חלק מזמנה לשוק העבודה וחלק לביתה. דפוס אחרון זה מייצג את רוב המשפחות ומבטא, לדעת האקים, רצון (ולא הכרח) לחיים מגוונים יותר, שאינם תלויי שוק באופן בלעדי, כפי שחיים הגברים בחברה המערבית, ואינם תלויי משפחה לחלוטין, כפי שחיו הנשים עד השליש השני של המאה העשרים. לטענת האקים, גם גברים יאמצו בהדרגה שילוב כזה, כדי לשפר את איכות חייהם (Hakim, 1998), וניצנים ראשונים לכך כבר אפשר לראות במדינות אירופיות רבות. האקים גם טוענת כי לכל קבוצה מתאימה מדיניות חברתית מסוג אחר, על-פי האינטרסים המסוימים שלה ועל-פי סגנון חייה.

מחקרים אחרים מתמקדים בדפוסי עבודה ומשפחה של קבוצות מעמדיות ואתניות שונות, הן מבחינת היכולת לשלב בין שני התחומים, בגלל המיקום השונה בשוק העבודה והנגישות השונה למדיניות שאמורה לעזור בהפחתת הקונפליקט, והן מבחינת ההבנה התרבותית את הקונפליקט עבודה-משפחה (Estes, 2003). כמו כן צומח עניין רב יותר בשילוב עבודה ומשפחה בקרב משפחות חד-הוריות (Hertz, 1999), שעד לאחרונה נעדרו כמעט לגמרי מהדיון בתחום. הדיון במשפחות (ובעיקר באימהות) החד-הוריות קושר את המשפחה לקהילה הרחבה, המספקת רשתות תמיכה לאימהות, או להסדרי עבודה ייחודיים, המאפשרים שילוב בין אחריות הורית ומחויבות תעסוקתית. לבסוף, מחקרים רבים יותר מעמידים את הגברים במרכז הדיון ובוחנים את תפקיד האבות בהתמודדותה של המשפחה, בעיקר במשפחה שיש בה שני מפרנסים, עם שני תחומי הפעילות המרכזיים של עבודה ומשפחה. כאמור, חלק מן המחקרים (לדוגמה, Han & Moen, 1999a) מבליטים את האסימטריה הקיימת בין גברים לנשים ואת חוסר ההשפעה שיש למשפחה על דפוסי העבודה של הגברים; אולם מחקרים אחרים מנסים לבחון באיזו מידה משתנה תפקיד האב, ומה תהיה השפעתו על חיי המשפחה ועל דפוסי העבודה בעתיד (Coltrane & Adams, 2001; Hobson, 2002). מעורבותו של האב מעוררת תשומת לב רבה בעיסוק במדיניות עבודה-משפחה, כפי שאראה בהמשך.

העובדה שדפוסי ההשתתפות של הנשים בשוק העבודה מושפעת מחיי המשפחה, בעוד

עבודת הגברים משוחררת יחסית ממגבלות הנוצרות בגלל חיי המשפחה, העלתה את הצורך בהתערבות מדינתית בכל הקשור לשילוב בין עבודה למשפחה. בפרק הבא אסקור את ההיבטים המרכזיים של המדיניות ואת השלכותיהם על שני התחומים.

מדיניות חברתית וסוגיית השילוב בין עבודה ומשפחה

מתוך הסקירה עד כה עולה שלמרות השינוי שחל בתפקידן הכלכלי של נשים בחברה המערבית עדיין קיימים מחסומים משמעותיים בהשגת שוויון מגדרי, הן בשוק העבודה והן בחלוקת העבודה הביתית. האסימטריה המגדרית הקיימת באחריות למשפחה ולילדים, המשליכה על דפוסי העבודה של נשים ועל מעמדן הכלכלי, לא באה על פתרונה בעזרת מנגנוני השוק או באופן ארגון משק הבית, ולכן חוקרים רבים מדגישים את החשיבות של התערבות המדינה בהנחת הבסיס לתנאים אשר יעודדו את שילובן של הנשים בשוק העבודה ויצמצמו את הקונפליקט בין שני התחומים - עבודה ומשפחה.

בלב הדיון העוסק בקשר שבין שוק העבודה והמשפחה עומדות שלוש בעיות מרכזיות:

- א. השלכותיה של העבודה (בעיקר עבודת נשים) על רווחת המשפחה ובעיקר על רווחת הילדים, שעלולים להיפגע בגלל הזמן הרב שהורים מקדישים לשוק העבודה.
- ב. הקונפליקט שנוצר בין העבודה למשפחה במשפחות שבהן שני ההורים מועסקים. הקונפליקט מתמקד בזמן שמוקדש לשתי הפעילויות, ובעיקר בעומס העבודה של האימהות, במצב שבו רוב הנטל המשפחתי נופל על כתפיהן.
- ג. אי-השוויון המגדרי בשוק העבודה, שמתמקד מצד אחד באפליית נשים, ומצד שני מפנה את הזרקור אל קשרי הגומלין בין העבודה למשפחה, כשהוא מציג את חלוקת העבודה המסורתית במשפחה כגורם המרכזי לנחיתותן של הנשים בחברה בכלל ובשוק העבודה בפרט (Gornick & Meyers, 2003).

העיסוק בשלוש הבעיות הללו הביא לקידום של פתרונות מדינתיים שונים, הקשורים ברווחת הילדים, ביחסי הגומלין שבין עבודה למשפחה, ובאי-השוויון המגדרי בשוק העבודה. לדוגמה, כדי לטפל בבעיית הזמן הפנוי של ההורים, הקשורה גם לרווחת הילדים וגם לקונפליקט בין המשפחה לעבודה, צמחה המדיניות הקשורה לחופשות לידה (בתשלום או לא בתשלום) וחופשות הוריות לטיפול במשפחה; כדי לעזור בשילובן של אימהות בשוק העבודה, התפתחה מערכת של פתרונות חלופיים לטיפול בילדים, כגון מעונות יום; ומתוך הכרה בקיפוח הנשים במשפחה ובחברה צמחה מדיניות המצמצמת את מחסומי ההעסקה של נשים בשוק העבודה ואת האפליה הקיימת כלפיהן בקידום ובשכר (Gornick & Meyers, 2003).

במדינות רבות קיימת "מדיניות משפחה", המכונה לעתים גם "מדיניות ידידותית לנשים" (מושג שהוא מוטא כשלעצמו ומגלם בתוכו את ההנחה שהמשפחה נמצאת באחריותה הבלעדית של האישה ואילו שוק העבודה הוא תחום פעילות גברית, שיש להופכו ל"ידידותי"). עניינה של מדיניות זו הוא תמיכה בנשים עובדות אגב שמירה על יציבותה של המשפחה, אם כי אופי המדיניות שונה במידה רבה בין מדינה למדינה (Brewster & Rindfus, 2000; Esping-Andersen, 1990, 1999; Hantrais, 1997; Gauthier, 1996; Gornick

& Meyers, 2003; Gornick et al., 1997, 1998; Orloff, 1993, 2001; Stier et al., 2001). ישנן מדינות, כגון המדינות הסקנדינביות, שבהן התמיכה בנשים עובדות עומדת בלב המדיניות הציבורית, מתוך התירה לקראת השתחררות מתלות משפחתית (Esping-Andersen, 1999; Hantrais, 1997), ובמדינות אחרות, ביניהן גרמניה ואיטליה, המשפחה נתפסת כאחראית לרווחת הפרט, והגישה המסורתית של הפרדת תחומים וראיית הגבר כמפרנס עיקרי מהווה בסיס לזכויות החברתיות (Hantrais, 1997). נוסף על כך, תהליכים היסטוריים (שלא מכוונים בהכרח לעידוד עבודת נשים) יצרו מציאות שונה, שבה נשים יכולות להשתלב בשוק העבודה. בצרפת, לדוגמה, שהאוריינטציה שלה כלפי עבודת נשים פחות מעודדת מאשר בשוודיה, התפתחה מערכת של מעונות יום, המאפשרת השתלבות קלה יותר של נשים במשרה מלאה בשוק העבודה (Esping-Andersen, 1999; Gornick et al., 1998; Stier et al., 2001), ובאיטליה, שבה שיעור תעסוקת הנשים הוא נמוך מאוד, קיים מערך מפותח למדי של מעונות יום, שנועדו לחינוך הילדים יותר מאשר לשחרור האם מהטיפול בהם.

עד לאחרונה הייתה מקובלת התפיסה שלמדיניות המשפחתית יש השפעה חיובית על תעסוקת הנשים, ומכיוון שכך, היא תשפיע גם על צמצום אי-השוויון המגדרי. אולם כיום מתחדד הדיון בהשפעותיה המורכבות של המדיניות המכוונת כלפי נשים. חופשות לידה ברמה זו או אחרת קיימות כיום כמעט בכל המדינות המתועשות (להוציא את ארצות-הברית ואוסטרליה, שבהן חופשות הלידה אינן בתשלום) (OECD, 2001). ישנה כיום הסכמה כללית בין החוקרים, שמדיניות כזאת מאפשרת את השתתפותן של הנשים בשוק העבודה, במיוחד כל עוד הילדים קטנים (Gornick et al., 1998; Stier et al., 2001). עם זאת, אף-על-פי שמדיניות כזאת מאפשרת שמירה על רציפות תעסוקתית והענקת זמן לילדים (בעיקר לנשים, שהן המשתמשות העיקריות בחופשות הלידה), השלכותיה לגבי מיקומן של הנשים בשוק העבודה, הבחירה המקצועית שלהן ודפוס עבודתן אינה ברורה מאלה. יש לזכור כי מדיניות המעודדת תעסוקת נשים גם מקבעת את חלוקת העבודה המגדרית ומנתקת את הנשים ממקורות הכוח בחברה. ברוב המדינות, גם במדינות המנסחות את המדיניות בלשון עיוורת-מגדרית ומעניקות את חופשות הלידה וחופשות הטיפול המשפחתי לשני ההורים באותה מידה, הרוב המכריע של המטפלים המשתמשים בהטבות השונות הוא עדיין נשים. מדיניות שמאפשרת לאימהות זמן טיפול בילדים יוצרת גם ניתוק ממושך שלהן משוק העבודה (במדינות אירופיות רבות חופשות הלידה נמשכות שנה ויותר), מונעת מנשים להשתלב במקצועות תובעניים, ומנתבת אותן במידה רבה לתחומים נשיים ולמגזר הציבורי (מנדל, 2004; Stier & Mandel, 2003). כפי שטוענות גורניק ומיירס (Gornick & Meyers, 2003),

If parental leave is taken up mostly or exclusively by women, mothers and children might benefit from extensive periods of maternal care giving; these same arrangements, however, will weaken women's labor force attachment and exacerbate gender inequalities at home and in the workplace. (p. 103)

גם במדינות שמעניקות את חופשות הלידה לשני ההורים באותה מידה, עדיין קשה לראות מצב של שיתוף הורי בטיפול בילדים. אפילו בשוודיה, שהעלתה את המדיניות של

הורים מטפלים לדרגה הגבוהה ביותר (על-פיה כל אב חייב ליטול חלק בחופשת הלידה), השינויים שחלו הם מצומצמים יחסית. אכן, מאז תחילת שנות השמונים עלה אחוז האבות הלוקחים חלק ב"חופשות הוריות" לשם טיפול בילדים, ולפחות שליש (לעתים מחצית) מכלל האבות התנסו בכך, אולם אופן השתתפותם של הגברים בטיפול הוא שונה מאוד מזה של הנשים (Bergman & Hobson, 2003). ברגמן והובסון טוענות כי הגברים השוודים מנצלים רק חלק קטן מהחופשה ההורית הנדיבה – פחות מ-10% מתוך 360 הימים שאפשר לנצל. הגברים גם מנצלים את החופשה באופן גמיש יותר במהלך חי הילד (אפשר לנצל את החופשה עד שהילד מגיע לגיל 8), ואילו האימהות, רובן ככולן, מטפלות בילדים מרגע הלידה ומנצלות את החופשה מרגע זה. האבות גם מרבים לקחת את חודש הטיפול שלהם בחופשות הקיץ או צמוד אליהן, ומכאן שגם בשוודיה עיקר הטיפול בילדים עדיין נעשה על-ידי נשים. עדיין אין מדובר כאן במדינה שעול הטיפול נחלק בה באופן שוויוני, ועדיין אי אפשר לדבר על חברה של שני מטפלים שהם גם שני מפרנסים.

ברוב המדינות המתועשות יש גם היצע מגוון של מעונות יום לילדים, אם כי קיימת שונות רבה במבנה יום הלימודים ובמקורות המימון (Gornick & Meyers, 2003; Gornick et al., 1997). ממציאי מחקרים מראים כי במדינות שבהן יש היצע רחב של מעונות מסובסדים, נוכחות הילדים מגבילה פחות את יציאתה של האם לעבודה (Gornick et al., 2001; Stier et al., 1998), אך גם במדינות שבהן מעונות היום מציעים יום לימודים ארוך, ועיקר העלות נופלת על המדינה (לדוגמה, שוודיה ודנמרק), דפוס העבודה של הנשים שונה מזה של הגברים, נשים עדיין מרוכזות במספר מצומצם של מקצועות, במיוחד במגזר הציבורי, והן נוטות יותר לעבוד במשרות חלקיות, בעיקר כשהילדים קטנים (מנדל, 2004). במילים אחרות, מדיניות ידיונית למשפחה מטפלת בבעיית השילוב של נשים בשוק העבודה בלי לפגוע במשפחה ובלי לערער את חלוקת העבודה המגדרית, וכך היא עלולה לפגוע במטרה של השגת שוויון מגדרי בשוק העבודה.

איי-השוויון המגדרי בשוק העבודה מטופל ברוב המדינות המתועשות באמצעות חקיקה מפותחת, המנסה לחסל מוקדי אפליה נגד נשים (כגון חוקים של שוויון הזדמנויות בתעסוקה ובקידום) ועוולות חברתיות היסטוריות (כמו מדיניות של העדפה מתקנת) (Blakemore & Drake, 1996). מדיניות מסוג זה אינה מביאה בחשבון בדרך כלל את המחויבות המשפחתית של נשים ו/או בני זוגן. מדיניות המכוונת להגברת השוויון בשוק העבודה מניחה שאיי-השוויון המגדרי בשוק העבודה ייפתר כאשר נשים ישיגו משאבים דומים לאלה של הגברים, והנחת המדיניות במקרה כזה היא שנשים חייבות לאמץ את דפוס העבודה הגברי (ראו Gornick & Meyers, 2003; Hakim, 1999).

כיווני מדיניות עכשוויים

העיסוק במדיניות המקדמת שוויון מגדרי ומכוונת לשילוב עבודה ומשפחה מתמקד בשנים האחרונות בחיפוש אחר פתרונות לצמצום המתח הקיים בין סוגי המדיניות השונים. באופן מיוחד נטען כי יש לאמץ מדיניות המבוססת על ההנחה שגם לגברים וגם לנשים יש זכות לעבוד וזכות לגדל משפחה. בעבר כוונה המדיניות כלפי נשים, אך המדיניות העכשווית, המגיבה בדרך כלל לשינויים חברתיים שכבר התרחשו, צריכה להיות מבוססת על ההנחה

ששני בני הזוג הם מפרנסים שווים של המשפחה, ושניהם כאחד גם ממלאים את תפקיד המטפלים במשפחותיהם (Crompton, 1999; Gornick & Meyers, 2003). ברוח דגם זה של שני מפרנסים/שני מטפלים, שהוצע על-ידי קרומפטון (Crompton, 1999), מדגישות גורניק ומיירס (Gornick & Meyers, 2003) שלושה היבטי מדיניות, שעשויים למזער את הקונפליקט בין עבודה בשכר לעבודת הטיפול במשפחה:

א. שמירת הרציפות התעסוקתית ורמת החיים של המשפחה על-ידי הענקת חופשות לידה בתשלום לאימהות ולאבות.

ב. טיפול חלופי בילדים, בעיקר באמצעות מעונות יום מסובסדים ויום חינוך ארוך.

ג. ארגון מחדש של שוק העבודה, כך שיאפשר עבודה במשרה חלקית להורים צעירים (ולאו דווקא לאימהות), ויציע שעות עבודה מקוצרות או גמישות, המאפשרות שילוב בין שני תחומי הפעילות.

מוהן ורולינג (Moen & Roehling, 2005) מדגישות שיש לשנות את התפיסה הדומיננטית כיום בשוק העבודה המערבי לגבי קריירת העבודה המוסדרת, שכל סטייה ממנה פוגעת בהישגים החברתיים והכלכליים. עובדים רבים כבר אינם יכולים או אינם מעוניינים לצעוד בנתיב הקריירה המוסדרת, ולטענתן, יש לאפשר גמישות רבה יותר בארגון חיי העבודה (ולא רק יום העבודה), דווקא כדי לשמר את המוסדות החברתיים, בעיקר את המשפחה, וכדי להבטיח שוויון הזדמנויות והישגים לכל קבוצות האוכלוסייה. כאמור, שני התחומים הראשונים פועלים באופן זה או אחר ברוב המדינות המתועשות, אולם רק במדינות בודדות ניכרת נכונות לארגן שוק עבודה "ידידותי" למשפחה. הבעיה המרכזית באימוץ דגם כזה היא הדרישה לשינוי בשני ממדים חשובים: ברמת המקרו נדרש, כאמור, שינוי מבני בארגון העבודה, ואילו ברמת המיקרו נדרש שינוי בהתנהגות של הגברים ובתפיסה שלהם את תפקידם. תפקידי הנשים השתנו במהירות ובאופן דרסטי לאורך המחצית השנייה של המאה העשרים; השינוי בתפקיד האבות הוא איטי יותר, אם בכלל, ואינו מובן מאליו. תמריצים כלכליים, הזדמנויות כלכליות ושינויים אידאולוגיים נקלטו מהר למדי בקרב נשים: הן שיפרו את כישוריהן, נכנסו למוסדות להשכלה גבוהה בשיעורים גבוהים מאוד, הצטרפו לשוק העבודה, שינו את דפוס התעסוקה שלהן ורבות יותר ויותר עובדות במשרה מלאה (Spain & Bianchi, 1996). בו־זמן הגדילו הגברים רק במעט את מעורבותם בעבודת המשפחה (בעיקר בתחום הטיפול בילדים) (Sayer et al., 2004). שינויים אסימטריים אלה משקפים במידה רבה את הסדר המדרגי הקיים בתפיסה האידאולוגית של התחומים הנפרדים, לפיו כל התחום הציבורי מועדף ומוערך יותר מאשר התחום הביתי (הרצוג, 1994). מכיוון שכך, נשים משתדלות להיכנס לתחום הציבורי – תחום העבודה בשכר, הנתפס כתחום יצרני, ואילו הגברים מעדיפים לא להיכנס לתחום הנחות – התחום הביתי, הטיפולי. גם כאשר הם נכנסים לתחום זה, הגברים מעורבים בפעילויות הנחשבות עדיפות ואטרקטיביות, כגון טיפול בילדים, ולא בעבודה השגרתית של משק הבית (Stier & Lewin-Epstein, 2000). קיימת כיום הכרה שאת ה־"stalled revolution", כפי שכינתה זאת הוכצ'ילד (Hochschild, 1989), אפשר לבצע רק באמצעות שינוי מבני־מוסדי, שיוכל להשלים את "המהפכה". בשתי מדינות – הולנד ושוודיה – קיימת כיום מדיניות פרו־אקטיבית לשילוב גברים בעבודה הטיפולית. בשוודיה, שני ההורים חייבים לקחת לפחות חודש אחד מתוך חופשת הלידה (Bergman & Hobson,

(2002), ובהולנד ההורים רשאים לדרוש מהמעסיק (הפרטי והציבורי כאחד) התאמה של שעות העבודה שלהם לצורכי המשפחה (Knijn & Selten, 2002). הובסון ומורגן (Hobson & Morgan, 2002) טוענים שהספרות העוסקת במדיניות הרווחה התמקדה בעיקר בדגמים העוסקים בנשים (כעובדות או כאימהות), ואילו אל הגברים היא התייחסה כאל אזרחים בני מעמדות שונים, אך לא כאל אבות בעלי מחויבויות כלכליות משתנות במציאות משתנה. לדוגמה, במדינות שבהן הולך ונעלם דגם המפרנס היחיד, המתואר על-ידי לואיס (Lewis, 1992), משתנות גם המחויבויות והזכויות של הגברים כאבות. הובסון ומורגן (Hobson & Morgan, 2002) קוראים להתמקדות מחקרית רבה יותר בתפקיד האב, דווקא בתקופה שבה מתעררת היציבות המשפחתית ועולה שיעור המשפחות החד-הוריות.

מדוע בכל זאת השוויון עדיין רחוק?

ברוב המדינות המתועשות חלה עלייה דרמטית בשיעור המשפחות שבהן שני בני הזוג משתתפים בכוח העבודה. המחקר האקדמי העוסק בקשר שבין עבודה למשפחה מדגיש במידה רבה את העובדה שהנשים הן שמשלמות את מחיר השילוב בין שני התחומים. הגברים כמעט לא שינו את דפוסי מעורבותם בשוק העבודה ולא הגבירו באופן משמעותי את השתתפותם בתחום הטיפול. לכן, נשים רבות נאלצות לצמצם את הפעילות הכלכלית שלהן ולהגביל אותה לאותם תחומים שאינם פוגעים בשלמות המשפחה ובתפקודה. כתוצאה מכך, השילוב בין עבודת המשפחה לבין עבודת השוק לא שינה באופן מהותי את היחסים הכלכליים בין המינים ואת אי-השוויון המגדרי, הן בשוק העבודה והן בתוך המשפחה. המדיניות החברתית הקיימת ברוב המדינות מנסה להתמודד עם סוגיית שילובן של משפחות בשוק העבודה, אך ברוב המקרים היא מאמצת את התפיסה המדרגית הקיימת בין עבודה בשוק העבודה למשפחה, ולפיכך היא מבוססת על ההנחה שהמשפחה היא זו שצריכה להסתגל לדרישות הכלכלה, לדרך הרגילה, הישנה והמוכרת ששוק העבודה מאורגן בה, ולא להפך. המדיניות המכונה בספרות "ידידותית לנשים", האמורה לאפשר לנשים להשתלב בשוק העבודה הגברי אגב שמירה על תפקידיהן המשפחתיים, מגבילה את פעילותן הכלכלית ומנתבת אותן לגטו צר של מקצועות במשרות חלקיות, בתנאי עבודה שהם "נוחים" לשילוב בין תפקיד המטפל לבין תפקיד המפרנס החלקי. ניתוק ממושך משוק העבודה, כמו זה הנגרם בגלל חופשות ההורות הנדיבות, אינו מאפשר כניסה למקצועות תובעניים, הדורשים בניית קריירה אינטנסיבית ושמירה עקבית על כישורים, כפי שנדרש כיום, בשוק העבודה עתיר הידע. כתוצאה מכך, אין זה מפליא למצוא שיעור נמוך כל-כך של נשים במקצועות ניהוליים בשוודיה ובנורווגיה, לעומת שיעור מכובד הרבה יותר בארצות-הברית (מנדל, 2004). גם מדינות שניסו להציע טיפול חלופי בילדים (לדוגמה, על-ידי מעונות יום מסובסדים) מניחות אחריות עיקרית של הנשים למשפחה, ולכן מצליחות רק באופן חלקי לצמצם את אי-השוויון בחלוקת העבודה ובתגמולים שבין המינים.

החשיבות של צמצום אי-השוויון בתגמולים מקבלת משנה תוקף במחקרים, המראים כי שיקולים כלכליים מנחים את מידת השיתופיות בין בני הזוג בעבודת הטיפול. כאשר הכנסת הגבר גבוהה, הוא פחות מוכן ומסוגל להשתתף בפעילות הטיפולית, שאין עליה תגמול כלכלי, בשל הפגיעה הצפויה בהכנסת המשפחה (Bergman & Hobson, 2003).

מכאן אנו חוזרים למעגל הקסמים הידוע: כל עוד קיים אי־שוויון מגדרי בשוק העבודה, יותר נשים מגברים יפרשו כדי לטפל בילדים; ככל שנשים יקדישו זמן רב יותר לטיפול בילדים, שכן יהיה נמוך בהשוואה לגברים אחרים או לבן־זוגן, וחוזר חלילה. למותר לציין שעבודת המשפחה אינה נתפסת כבעלת ערך כלכלי (למרות שפעילויות כגון טיפול בילדים נעשות בתשלום במסגרת שוק העבודה). גם באותם מקרים שבהם המדינה מוכנה לשלם תמורת העבודה הטיפולית, הפיצוי הוא נמוך ואינו מאפשר שבירת מעגל הקסמים שהנשים נתונות בו (Leira, 1998).

אין ספק שמדיניות כשלעצמה, ככל שהיא חשובה והכרחית ליצירת התנאים לשינוי, אינה מספיקה כדי לחולל את השינוי הזה. בחברה שמבקשת לבטל את הפרדת התחומים ולהשיג שוויון בין המינים, חייב להתחולל גם שינוי מבני, שיביא בחשבון את העובדה שעידן חלוקת העבודה המסורתית הסתיים, וכי עתה אנו מדברים על עידן של "משפחות עובדות" (Williams, 2000). שוק העבודה טרם הסתגל לכך: הוא עדיין בנוי בצלמו של הגבר המפרנס – אותו עובד שיכול להקדיש את כל זמנו ומרצו לעבודה, כאשר הסיבה הקרובה, כלומר משפחתו, מספקת לו רשת תמיכה. אך דגם זה אינו קיים עוד, ולכן חייב לחול שינוי מקיף יותר בארגון העבודה ובתרבות העבודה, שיאפשרו גם שינוי בהתנהגות החברתית.

מקורות

- הרצוג, חנה (1994). נשים ריאליות: נשים בפוליטיקה המקומית בישראל. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- יורעאלי, דפנה (1999). המיגדור בעולם העבודה. בתוך: ד' יורעאלי, א' פרידמן, ה' דהן-כלב, ח' הרצוג, מ' חסאן, ח' נוה וס' פוגל־ביז'אווי (עורכות), מין, מגדר, פוליטיקה. תל אביב: הקיבוץ המאוחד.
- מאור, ענת (עורכת) (2004). העדפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל. תל אביב: רמות.
- מנדל, הדס (2004). השלכות מדיניות הרווחה המשפחתית על מימדים שונים של אי שוויון בין המינים: השוואה בין 20 מדינות. עבודת דוקטורט, אוניברסיטת תל אביב.
- שטייר, חיה (1995). נשים בעבודה חלקית בישראל. דו"ח מחקר, מכון גולדה לחקרי עבודה ורווחה, אוניברסיטת תל אביב.
- שטייר, חיה ולוין־אפשטיין, נח (1999). דפוסי עבודה של נשים: השפעות ארוכות טווח על שכרן. סוציולוגיה ישראלית, א(2), 239–256.
- Becker, Gary S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, Gary S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3, 533–558.
- Becker, Penny E. & Moen, Phyllis (1999). Scaling back: Dual-career couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 995–1007.
- Bergman, Helena & Hobson, Barbara (2002). Compulsory fatherhood: The coding of fatherhood in the Swedish welfare state. In: B. Hobson (Ed.), *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood* (pp. 92–124). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bergmann, Barbara (1986). *The economic emergence of women*. New York: Basic Books.
- Bielby, Denise (1992). Commitment to Work. *Annual Review of Sociology*, 18, 281–302.

- Bielby, Denise & Bielby, William (1988). She works hard for the money: Household responsibilities and the allocation of work effort. *American Sociological Review*, 93(5), 1031–1059.
- Blakemore, Ken & Drake, Robert (1996). *Understanding equal opportunity policies*. Prentice Hall.
- Blood, R.O. & Wolfe, D.M. (1960). *Husbands and wives*. New York: Free Press.
- Blossfeld, Hans-Peter & Hakim, Cathrine (1998). *Between equalization and marginalization: Women working part-time in Europe and the United States*. Oxford: Oxford University Press.
- Brewster, K.L. & Rindfuss, R.R. (2000). Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 26, 271–296.
- Budig, Michelle J. & England, Paula (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Cherlin, Andrew (1983). Changing family and household: Contemporary lessons from historical research. *Annual Review of Sociology*, 9, 51–66.
- Cohen, Philip & Bianchi, Suzanne (1999). Marriage, children, and women's employment: What do we know? *Monthly Labor Review*, December, 22–31.
- Coltrane, Scott & Adams, Michele (2001). Men's family work: Child-centered fathering and the sharing of domestic labor. In: R. Hertz & N.L. Marshall (Eds.), *Working families: The transformation of the American home* (pp. 72–99). Berkeley: University of California Press.
- Coser, Lewis (1974). *Greedy institutions*. New York: Free Press
- Crompton, Rosemary (1997). *Women & work in modern Britain*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, Rosemary (Ed.) (1999). *Restructuring gender relations and employment: The decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Elder, Glen (1974). *Children of the great depression*. Chicago: University of Chicago Press.
- Esping-Andersen, Gosta (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, Gosta (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. New York: Oxford.
- Estes, Sara (2003). Growing pains and progress in the study of working families. *Work and Occupations*, 30(4), 479–493
- Fagan, Caolette & O'Reilly, Jacqueline (1998). Conceptualising part-time work: The value of an integrated comparative perspective. In: J. O'Reilly & C. Fagan (Eds.), *Part-time prospects* (pp. 1–32). London: Routledge.
- Gauthier, A. (1996). *The state and the family*. Oxford: Clarendon Press.
- Ginn, Jay & Arber, Sara (1998). How does part-time work lead to low pension income? In: J. O'Reilly & C. Fagan (Eds.), *Part-time prospects* (pp. 156–173). London: Routledge.
- Gornick, Janet & Meyers, Maria (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage.
- Gornick, Janet C., Meyers, Marcia K. & Ross, Katherin E. (1997). Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states. *Journal of European Social Policy*, 7, 45–70.

- Gornick, Janet C., Meyers, Marcia K. & Ross, Katherin E. (1998). Public policies and the employment of mothers: A cross-national study. *Social Science Quarterly*, 78(1), 35–54.
- Greenstein, Theodoe (1989). Human capital, marital and birth timing and the postnatal labor force participation of married women. *Journal of Family Issues*, 10(3), 359–382.
- Gronau, Reuben (1977). Leisure, home production, and work – the theory of the allocation of time revisited. *Journal of Political Economy*, 85(6), 1099–1123
- Gronau, Reuben (1988). Sex-related wage differentials and interrupted work careers – the chicken and the egg. *Journal of Labor Economics*, 6, 277–301.
- Haberfeld, Yitchak & Cohen, Yinon (1998). Earnings gap between Israel's native born men and women: 1975–1993. *Sex Roles*, 39, 855–872.
- Hakim, Catherine (1998). A sociological perspective on part-time work. In: Hans Peter Blossfeld & Catherine Hakim, *Between equalization and marginalization: Women working part-time in Europe and the United States* (pp. 22–70). Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (1999). Models of the family, women's role and social policy: A new perspective from preference theory. *European Societies*, 1(1), 33–58.
- Hakim, Catherine (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Han, Ship-kap & Moen, P. (1999a). Work and family over time: A life course approach. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562 (March), 98–110.
- Han, Ship-kap & Moen, P. (1999b). Clocking out: Temporal patterning of retirement. *American Journal of Sociology*, 105(1), 191–236.
- Hantrais, L. (1997). Exploring relationships between social policy and changing family forms within the European Union. *European Journal of Population*, 13, 339–379.
- Hartmann, Heidi (1981). The family as the locus of gender, class and political struggle: The example of household. *Signs*, 6, 366–394.
- Hertz, Rosanna (1999). Working to place family at the center of life: Dual-earner and single-parent strategies. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562 (March), 16–31.
- Hertz, Rosanna & Marshall, Nancy (Eds.) (2001). *Working families: The transformation of the American home*. Berkeley: University of California Press.
- Hobson, Barbara (Ed.) (2002). *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hobson, Barbara & Morgan, David (2002). Introduction: Making men into fathers. In: B. Hobson (Ed.), *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood* (pp. 1–21). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hochschild, Arlie (with Machung, A.) (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.
- Izraeli, Dafna N. (1992). Culture, policy, and women in dual-earner families in Israel. In: Suzan Lewis, Dafna N. Izraeli & Helen Hootsmans (Eds.), *Dual-earner families: International perspective* (pp. 19–45). Sage.
- Kanter, Rosabeth (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage.

- Knijn, Trudie & Selten, Peter (2002). Transformations of fatherhood: The Netherlands. In: Barbara Hobson (Ed.), *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood* (pp. 168–187). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kraus, Vered (2002). *The secondary breadwinner: Israeli women in the labor force*. Westport, Connecticut: Praeger.
- Leira, Arnlaug (1998). The modernisation of motherhood. In: E. Drew, R. Emerek & E. Mahon (Eds.), *Women, work and the family in Europe* (pp. 159–169). London: Routledge.
- Lewis, Jane (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159–173
- Lyness, Karen S., Thompson, C.A., Francesco, Ann M. & Judiesch, Michael K. (1999). Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, timing of maternity leave, and return to work. *Sex Roles*, 41(7-8), 485–508.
- McLanahan, Sara (2004). Diverging destinies: How children are faring under the second demographic transition. *Demography*, 41(4), 607–627.
- Mincer, Jacob and Ofek, Haim (1982). Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. *Journal of Human Resources*, 17, 3–24.
- Moen, P. (1983). The two provider family. In: D. Olson & B. Miller (Eds.), *Family studies review yearbook*. Beverley Hills: Sage.
- Moen, Phyllis (Ed.) (2003). *It's about time: Couples and careers*. Ithaca: Cornell University Press.
- Moen, Phyllis & Han, Ship-kap, (2001). Gendered careers: A life course perspective. In: Resanna Hertz & N.L. Marshall (Eds.), *Working families: The transformation of the American home* (pp. 42–57). Berkeley: University of California Press.
- Moen, Phyllis & Roehling, Patricia (2005). *The career mystique: Cracks in the American dream*. Lenham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Natti, Jouko (1995) Are women trapped in part-time jobs? *Labour*, 9(2), 343–358.
- O'Reilly Jacqueline & Fagan, Colette (Eds.) (1998). *Part-time prospects*. London: Routledge.
- Orloff, Ann S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review*, 58(3), 303–328.
- Orloff, Ann S. (2002). Women's employment and welfare regimes globalization, export orientation and social policy in Europe and North America. *Social Policy and Development, Program Paper Number 12* (pp. 1–49). United Nation Research Institute for Social Development.
- Parsons, Talcot (1955). The American family: Its relations to personality and to the social structure. In: T. Parsons & R.F. Bales, *Family, socialization and interaction process*. Glencoe Illinois: The Free Press.
- Pixley, Joy E. & Moen, Phyllis (2003). Prioritizing careers. In: P. Moen (Ed.), *It's about time: Couples and careers* (pp. 183–200). ILR Press.
- Polachek, Solomon (1975). Discontinuous labor force participation and its effect on women's market earnings. In: Cynthia B. Lloyd (Ed.), *Sex, discrimination, and the division of labor* (pp. 90–124). New York: Columbia University Press.
- Polachek, S.W. (1987). Occupational segregation and the gender wage gap. *Population Research and Policy Review*, 6, 47–67.

- Popenoe, David (1993). American family decline, 1960–1990: A review and appraisal. *Journal of marriage and the Family*, 55, 527–555.
- Rapoport, Rohna & Rapoport, Robert (1971). *Dual career families*. Baltimore: Penguin.
- Reskin, Barbara & Roos, Patricia (1990). *Job queues, gender queues*. Philadelphia: Temple University Press.
- Rosenfeld, Rachel (1996). Women's work histories. *Population and Development Review*, 22(suppl.), 199–222.
- Sayer, Liana C., Bianchi, Suzanne M. & Robinson, John P. (2004). Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. *American Journal of Sociology*, 110(1), 1–43.
- Smith, M.C., Fagan, C. & Rubery, J. (1998). Where and why is part-time work growing in Europe? In: J. O'Reilly & C. Fagan (Eds.), *Part-time prospects* (pp. 35–56). London: Routledge.
- Spain, Daphne & Bianchi, Suzanne M. (1996). *Balancing act: Motherhood, marriage and employment among American women*. New York: Russell Sage.
- Stier, Haya (1998). Short-term employment transitions of women in the Israeli labor force. Forthcoming, *Industrial and Labor Relations Review*, 51(2), 269–281.
- Stier, Haya & Lewin-Epstein, Noah (2000). Women's part-time work and gender inequality in the family. *Journal of Family Issues*, 21(3), 390–410.
- Stier, Haya, Lewin-Epstein, Noah & Braun, Michael (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1731–1760.
- Stier, Haya & Mandel, Hadas (2003). Inequality in the family: The institutional aspects of wives' earning dependency. Paper Presented at the ISA Research Committee on Stratification (RC28), Tokyo, Japan.
- Waite, Linda J. & Nielsen, Mark (2001). The rise of the dual-earner family, 1963–1997. In: Rosanna Hertz & N.L. Marshall (Eds.), *Working Families: The Transformation of the American Home* (pp. 23–41). Berkeley: University of California Press.
- Walby, Sylvia (1990). *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell.
- Walsh, E. (1995). *Divided lives: The public and private struggle of three accomplished women*. New York: Simon & Schuster.
- Warren, Tracey (2004). Working part-time: Achieving successful work-life balance? *British Journal of Sociology*, 55(1), 99–122.
- Warren, Tracey & Walters, Pat (1998). Appraising a dichotomy: A review of the use of 'part-time/full-time' in the study of women's employment in Britain. *Gender, Work and Organization*, 5(2), 102–118.
- Williams, Jean (2000). *Understanding gender: Why family and work conflict and what to do about it*. New York: Oxford University Press.