

קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעובדה במשפחה

חיה שטייר*

קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעובדה במשפחה

מאז שנות השבעים עולה בהתמדה מספרן של הנשים המשתתפות בשוק העבודה בכל המדינות המתוועשות, וברבות מהן הוא מתקרב כיום למחצית מכלל כוח העבודה (Cohen, 1999; Crompton, 1997; Spain & Bianchi, 1996). נסף על הידול במספר הנשים המצטרפות לכוח העבודה, חל שינוי ממשותי בהרכובו של כוח העבודה נשוי, הן מבחינת הרכב הגילים והן מבחינת הסטוס המשפחתי של הנשים העובדות. בעבר הלא רחוק הנשים שיצאו לעבוד מחוץ לבית היו צעירות, רוקחות ברובן, או נשים מבוגרות שלידיהן כבר גדלו. אך בשלושת העשורים האחרונים, עיקר הידול בכוח העבודה נשוי נובע מגידול במספרן של נשים נשואות ואימהות לילדיים שיוצאות לעבודה, וכיום, קבוצה האימהות מהוות את מרבית כוח העבודה נשוי (& Spain, 2002; Crompton, 1997; Kraus, 2002; Spain & Bianchi, 1996). השינויים בעילותן הכלכלית של נשים לוו בשינויים מקובלים בתחום חיים אחרים: חלה עלייה דרמטית בהשכלה הנשים (ברוב המדינות המתוועשות היא שווה כיים לו של הגברים ו אף עולה עליו), חלו שינויים בדפוסי הכנסה לתפקידי משפחה והורות, במיוחדffect גיל הנישואין והlidiot, חלה ירידה בפרויון וחלו שינויים נורמטיביים המצביעים על מגמה של שוויוניות רבה יותר בתפיסה תפקידי המינים (Bielby, 1992; McLanahan, 2004). כתוצאה מהגברת פעילותן הכלכלית של נשים, המשפחה השכיחה כיום ברוב המדינות המתוועשות 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 שהלכו בחיי הנשים ומשפחותיהם מראים סיום תקופת ה"תחומי הנפרדים" ועל שבירת הקשר הקונפליקטואלי בין משפחה לעובדה? כיצד משפיעים זה על זה שני התחומיים הנפרדים לכואורה? במאמר הנוכחי אסקור את השפעות הגומלין בין עבודה בשכר לעובדה המשפחה, מתוך התייחסות לדילמת השילוב ביןיהן, להשפעתן על גברים ונשים, ולתנאים שבהם יתכן שילוב בין התחומיים. הסירה מאורגנת בשלושה חלקים: ראשית אדון בשאלת מדוע קיימ קונפליקט בין משפחה לעובדה, ומדוע הוא מתואר בספרות הסוציאולוגית כ"קונפליקט של נשים". לאחר מכן אסקור את ההשלכות שיש לעוברת הטיפול במשפחה על דפוסי העבודה של נשים, אופן השתלבותן בשוק העבודה ואי-השוויון המגדרי שנוצר כתוצאה מכך. ולבסוף אדון בפתרונות מוסדיים שהוצעו לשילוב בין התחומיים, בתפקיד המדינה ביצועם וב hasilכויותיהם על אי-השוויון המגדרי.

* החוג לסוציאולוגיה ואנתרופולוגיה, החוג ללימודים לעבודה, אוניברסיטת תל-אביב.

עבודה ומשפחה – מקונפליקט לשילוב

ראיית תחומי המשפחה והעובדת כ"תחומי נפרדים", שהתגבשה מАЗ המהפכה התעשייתית, הצמיחה גישות אידיאולוגיות ותאורטיות שהדגשו בעיקר את אופי הפעולות בכלל תחום, את הקשר (או ליתר דיוק את היעדר הקשר) ביניהם ואת הוותק המגדיר שלם. עבודה ומשפחה בחברה המודרנית נתפסו כשני תחומיים מתחרים, בhiotms Greedy Institutions, כפי שקור (Coser, 1974) מכנה זאת – שני תחומיים שהפעולות בכל אחד מהם בנפרד דורשת מעורבות רבה, פיזית ורגשית, כך שאי אפשר לקיים מעורבות מלאה בשנייהם בעת ובונה אחת. גישות שטיפלו בשאלות של משפחה ועובדת בשנות החמישים והשישים של המאה העשרים, כמו הגישה הפונקציונליסטית (Parsons, 1955) או הגישה הכלכלית, המיזוגת על-ידי Becker (Becker, 1981) new home economics מתמקדות בהסבירת מקורותיה של חלוקת העבודה המגדירית, שהפתחה בעקבות ה"תחרות" או איזה התאמה בין שני התחומים. הראשונה רואה את הפונקציונליות של חלוקת העבודה המגדירית וקושרת אותה עם מזעור התחרויות והקונפליקט בין המינים ועם שמירה על שלמות המשפחה ותפקודה החברתי "הholes" (Blood & Wolfe, 1960; Parsons, 1955). תפקידה האקספרסיבי של האם חשוב לגידול הילדים ולהכנתם לחייהם הבוגרים, בעוד תפקידו האינטראומנטלי של האב חשוב לבניית הבסיס הכלכלי של המשפחה ועיצוב מעמדה בחברה הרחבה. הריגת מתפקידים אלה (לדוגמה, מעורבות רובה בשוק העבודה או להלופין מעורבות רובה של האב במשפחה) נתפסת על-ידי גישה זו כפוגעת בתפקודו של כל צד בתחום הפעולות שלו או שלא, ובכך פוגעת למעשה בתפקוד המשפחה כולה.

באופן דומה, הגישה הכלכלית, המיזוגת על-ידי Becker, מציגה את חלוקת העבודה כבסיס ליעילות ולמסום התועלות של המשפחה כגוף אחד. חלוקת עבודה כזאת מבוססת על התפיסה של "יתרון יחסי" (comparative advantage) על-ידי Becker (Becker, 1981), לפיו בן-יחסו שיש לו יתרון יחסי בשוק העבודה (כלומר, שהוא בעל יכולת להשיג הכנסות גבוהות יותר או מעמד גבוה יותר לרווחת המשפחה) ישים את מרבית זמנו בשוק, ומיש שילו יתרון יחסי בטיפול ילדים וביצוע עבודות הבית ישקיע את מרבית זמנו בעובדה זו. חלוקת העבודה המגדירית (שאינה משתמעת כחברה מותך הרצינול הכלכלי) נובעת מכך שלנשים יש יתרון יחסי בעבודות טיפוליות, מכיוון שהן בעלות השקעה ראשונית בהריון ולידה, ואילו לגברים (מסיבות שונות) יש כוח שוק חזק יותר. גם Becker, כמו פרנסנס, מאמיןuai שאי אפשר לערוב בין שני התחומים, בעיקר מכיוון שהחלוקת העבודה היא הכרחית להשגת יעילות מרבית בעבודת המשפחה. בקרה הטוב, מי שעיקר עיסוקו בעבודות המשפחה יכול יכול, ברוב המקרים) להקצות זמן (חלקי בלבד) לעבודות שוק, אך לא ברמת המחויבות והמעורבות של מי שעיקר עיסוקו בתחום זה.

גישה זו, שתרמה אולי יותר מכל לדיוון בקשר שבין משפחה לעבודה, רואה את המשפחה כיחידה המקבלת החלטות באופן רצינול, כדי למסם את התועלות של כל חברה. כל היבט משפחתי (ניסיין, לידה, גידול ילדים ועובדות שוק) נתפס בהקשר של תרומותם לטובת רווחתה של המשפחה וקידומת. החלטות של הקצת הזמן בין עבודה למשפחה נאספים כל המשאים של הפרטים ל"קופה משותפת", וכל בני הבית נהנים ממשאים אלה על-פי צורכייהם.

כנית הנשים לשוק העבודה במספרים הולכים וגדלים, שלוותה גם בשינויים מבניים (בעיקר בשוק העבודה, אך גם ברמת המדייניות) וגם בשינויים אידאולוגיים בהקשר של תפקידי המינים, ערעורה במידה מסוימת את החלטת התפקידים המגדירית המסורתית, אם כי לא שינה אותה. חוקרים, מתכנני מדיניות ומבצעיה, המונעים על-ידי תפיסת העולם של התחומיים הנפרדים, הציגו את עבודות הנשים כ"בעיה חברתית", בעיקר מבחן עתידה של המשפחה (Becker, 1981; Popenoe, 1993). עבודות נשים נתפסה כבעל חישוב משנית לתפקידן בבית וכפוגעת בתפקיד משק הבית, בשלמות המשפחה ובקשר הזוגי (Becker, 1981; Rapoport & Rapoport, 1971).

אך בבד עם השינויים החברתיים, הוסבה תשומת לב מחקרית רבת יותר למידת ההתאמנה שבין תחומי הפעולות בעבודה ובמשפחה. כבר בשנות השבעים קאנטר (Kanter, 1977) מפני מיתוס "התחומיים הנפרדים", שארם לכך שהמחקר אשר התמקד בשוק העבודה, כולל זה שעסוק בעבודת נשים, התעלם מקשרי הגומלין שבין המשפחה לעובודה, מתוך הנחה שאין קשר כזה. ואכן, במהלך שנות השבעים והשמונים החל גבור העניין התאורטי והמחקריאי בקשרי הגומלין שבין שני התחומיים, מנוקדות ראות מגוונות: היסטוריונים של המשפחה חשבו את הקשרים שבין התיעוש לבין מבנה משק הבית ותפקידו (Cherlin, 1983); גישות מרקסיסטיות ופמיניסטיות הדגישו את הקשר בין תהליכי ייצור ושעטוק של יחסים מוגדרים במשק הבית ובכלכלה, שיצרו יחסים מוגדרים בין שני התחומיים והגידרו את העבודה הטיפולית הנעשית בתחום המשפחה כהסתה ערך כלכלי (Hartmann, 1981; Walby, 1990) והציגו את "מהלך החיים" התמקדה בחיפוי הקימית בין מסלול חי הפרט למסלול חי המשפחה (Elder, 1974; Moen, 1983). החוקרים השונים התמקדו בעיקר בשאלת האסימטריה המוגדרת שנוצרה בחלוקת העבודה עם כנית הנשים לשוק העבודה, ובשאלת הטיפול במשפחה ובעיקר בילדים. כנית הנשים לשוק העבודה לא לוותה בתגברת פעילויות של הגברים בתחום המשפחה, ולכן נוצרה בעית "המשמרות השנייה", כפי שהגדירה זאת הוכץ'ילד (Hochschild, 1989) – העול הכפול הנופל על נשים המעורבות באופן פעיל בכלכלה וגם אחריות בלעדות לטיפול במשפחה. يول זה, שלא חלק באופן שוווני עם הגברים, יצר מצב קונפליקטואלי, שנחווה ברמת המשפחה בעיקר על-ידי נשים, ובשוק העבודה – גם על-ידי מעסיקים. לגבי הנשים נטען שהן אין יכולות להעניק את מלאו מחויבותן גם לשוק העבודה וגם למשפחה, והדבר יוצר תחושה שנייה התחומיים עלולים להיות מכח, תחושה של "חיים מופצלים", שאי אפשר לאחות אותו ואשר יוצרים רגשות תסכול ואשמה (Walsh, 1995). מן הצד الآخر ניצבים המעסיקים, שהתייחסו (ועדיין מתייחסים במידה רבה) לנשים כאלו עובdotות "לא רציניות", המושפעות ממחוייבותן לבית ולמשפחה. כך, לדוגמה, טענו (Becker, 1981; Budig & England, 2001) נשים, ובעיקר אימהות, אין פרודוקטיביות כמו גברים, מכיוון שבכואן לעובודה הן מותשות מעבודת הבית וחסוטות להן אנרגיות, משום שהשקייעו אותן במשפחה. כמו כן, יש המדגימים את מחויבותן הנמוכה של נשים לשוק העבודה, הנובעת מחשדר רצון או חוסר יכולת להשקיע את כל-coln בתפקיד הכלכלי, כפי שעשוים הגברים. (ראו גם Bielby & Bielby, 1988; Gronau, 1988; Hakim, 1999).

הكونפליקט בין עבודה בשכר לעבודה משפחתית, שנתרפס כקונפליקט בלתי נמנע, יצר השפעות הדדיות בין שני התחומיים: מהד גיסא, המחויבות הגבוהה לטיפול בבית ובמשפחה עיצבה ועדיין מעצבת את דפוס ההשתתפות של נשים בשוק העבודה ואת הדרך שבה

המעסיקים, העמיטים והנשים עצמן תופסים את מקומן בשוק העבודה; מאידך גיסא, תהליכיים חברתיים, כמו הعليיה בהשכלה, שינוי בбиוקש לכוח אדם נשי והתפיסה של נשים כחלק בלבד מכך העבודה, הגבירו את מחויבותן של הנשים לעבודה, והשפיעו על נוכנותן להיכנס לחיי המשפחה, על ארגון המשפחה ועל יציבותה. לנוכח השפעות הדדיות אלה, השתתפו במידה רבה ככליליות לשני התחומיים (עבדות נשים פוגעת במשפחה, ומחויבות משפחתיות פוגעת בעובדה), החל לצמוח בשנות התשעים שיח אקדמי ומחקר חדש, שאינו מתמקד בקונפליקט שבין שני התחומיים, אלא דואוק באישול ביניהם. שיח זה קשור במידה רבה גם לניסיונות למצוא פתרון ברמת המדיניות, שיאפשר איזון בין עבודה למשפחה, או במילאים אחרים - לאפשר "עבודה של משפחות" או את קיומן של "משפחות עובדות" (Gornick & Meyers, 2003; Hertz & Marshall, 2001). לפניו שאעbor לדון בפתרונות המאפשרים שילוב, אסקור בהרחבה את קשרי הgomelin בין עבודה למשפחה.

השלכותיה של המחויבות המשפחתיות על עבודה נשים

בספרות קיים דיון נרחב המתמקד בהשלכותיה של המחויבות המשפחתיות על דפוסי העבודה של נשים. בדרך כלל מצינים שלושה תחומי השפעה מרכזיים: 1. דפוס העבודה של נשים במהלך חייה; 2. אופי ההשתלבות שלתן בשוק העבודה, תוך כדי התיחסות מיוחדת להיקף המשרה; 3. סוגים המזקיעות נשיות מועסקות בהם. חשוב לציין שכמעט אין עוסקים בהשפעתה של המשפחה על גברים, מתוך הנחה (שכמעט לא הועמדה ל מבחן אמפירית) שעבודת הגברים אינה מושפעת כלל מאירועים בתוך המשפחה, מכיוון שאלה עדין נתפסים כשייכים לתהום אחריות הבלעדי של הנשים, וכי מעורבותם של הגברים בשוק העבודה עולה בקנה אחד עם תפיקdem המשפחתי כمفרגנים (1999 Han & Moen,).

דפוס העבודה של נשים במהלך חייה

דפוס העבודה הא"גברי, שנתפס כדפוס העבודה הנורמי בי חברת המערבית, מבוסס על ציפייה להמשכיות תעסוקתית, מתום תקופה רכישת ההשכלה עד לפרישה לגמלאות. למעשה, כל סטיה מדפוס זה נתפסת כבעייתית ובעלת השלבות על הקריירה התעסוקתית, על יכולת לצבור מושגים במהלך החיים ועל הסיכוי להגיע לעמדות יוקרתיות או לרמה נאותה של פנסיה תעסוקתית לעת זקנה (Ginn & Arber, 1998; Polachek, 1975). נאותה של פנסיה תעסוקתית לעת זקנה (Ginn & Arber, 1998; Polachek, 1975). לבסוף יש מגוון רחב של דפוסי עבודה, שחלקים דומים לאלה של הגברים (דפוס של קריירה רציפה במהלך חיי העבודה, אך רוכם בעלי מאפיינים שונים לחלוון (שטייר ולויין-אפשטיין, 1999; 2001; Stier et al., 2001). דוגמה, מוחן והאן (Moen & Han, 2001; Han & Moen, 2001; Moen & Han, 2001; Stier et al., 2001). Rosenfeld, 1996). מכך נשים עובדות במקצועות חלקיים לכל אורך חייהם, אחריות נכסות וייצואות משוק העבודה, או עוברות במהלך חייהם בין שלושה מוצבי תעסוקה: משרה מלאה, משרה חלקית או פרישה משוק העבודה וראו גם (Stier, 1998). עובדות נשים מושפעת במידה רבה מאירועים שהתרחשו בתחום המשפחה או עתידיים להתרחש בה. כיום, רוב הנשים משתתפות בכוח העבודה לפני פניה שתן נהפכות לאימהות, אך למרות הعليיה במעמדות בשוק העבודה, רבות

מהן נוטות לפרש מתחסוקה במשרה מלאה לאחר לידת הילד הראשון ולהזור לפועלות כלכליות, מלאה או חלקית, רק בשלב מאוחר יותר, כאשר הילדים גדלו (Moen & Han, 2001; Stier, 1996; Stier et al., 2001). בעותה הגברים, לעומת זאת, אינה מושפעת כלל וככל מארועים משפחתיים (Han & Moen, 1999). מוחן ורולינג (Moen & Roehling, 2005) מצינותו כי בכ- 40% מכלל המשפחות האמריקניות ששה בהן ילדים קטנים, האם אינה משתתפת בשוק העבודה, ולעומת זאת, רק כ- 4% מהמקרים האב נוטל על עצמו את תפקיד המטפל (Ibid. p. 72). עם זאת, מחקרים מראים שקיים הבדלים בקרב הנשים עצמן נטטייתן לפרוש משוק העבודה: נשים משבילות יותר, שצברו ותק תעסוקתי ממושך ושכרן גבוה, נוטות לחזור במחיותה רבתה יותר לעבודה בשכר (Greenstein, 1989; Lyness et al., 1999; Stier, 1996).

הפסיות העבודה של נשים נתפסות כמכשול העיקרי בפניהן בעצם הכנסתה למוקצועות יוקרתיים, למסלולי קריירה מתוגמלים, לעמדות ניהול ושרות בשכר גבוה, הן מסווגות שהן נתפסות כ"עובדות לא רציניות", שאינן מתחייבות מספיק לעבודה, והן משומשות שבתקופה שבה אין עבודה זו אינן צוברות ניסיון עבודה ואין מע Shirihן (Becker, 1985; Budig & England, 2001; Mincer & Ofek, 1982; Polachek, 1975).

עבודה במשרה חלקית

בעשורים האחרונים, נשים במדינות רבות אימצו את העבודה במשרה חלקית כסטרטגייה המאפשרת שילוב בין עבודה הבית והטיפול ילדים לבין עבודה שוק (Blossfeld & Hakim, 1998; Israeli, 1992; O'Reilly & Fagan, 1998; Warren & Walters, 1998, 1999). לפי התאוריה הכלכלית, לדוגמה, תעסוקה חלקית של נשים אינה אמורה לפגוע בחולוקת העבודה המגדרית, מכיוון שמדוברותן של הנשים בשוק העבודה היא קטנה יחסית, ומאפשרת להן להשكيיע את מאמציהן בטיפול בבית ובמשפחה. מנוקדת דאות שונה מדגישה האקרים (Hakim, 1999, 2000) כי נשים רוכות (לדבריה – רוב הנשים), שמעוניינות באיזו בין פעילותן בשוק העבודה לבין פעילותן במשפחה, מעדיפות עבודה במשרה חלקית, המאפשרת להן "ליהנות משני העולמות". לפי גישות אלה (שכו בביטחון רבות, ראו לדוגמה Warren, 2004), עבודה חלקית מזמינה את הקונפליקט בין משפחחה לעבודה בשכר ומאפשרת חיבור בין התפקידים הנפרדים, חיבור שאינו פוגע בסדר החברתי המקומיים אותם. ברוח זו נטען גם שעבודה במשרה חלקית, במיוחד בתקופות שבהן הטיפול במשפחה צורך זמן רב (כאשר הילדים קטנים, לדוגמה), מאפשרת שמרה רציפה על הקשר עם שוק העבודה, כך שנשים יכולות להמשיך ולצבור ניסיון וכישוריים, שיאפשרו להן לחזור לפועלות מלאה (Israeli, 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 מריחסותlect, שאינן הפיכות תמיד, על מעמדן הכלכלי של הנשים בשוק העבודה וגם בתוך משפחתן. מחקרים רבים כי משרות חלקיות מנתנות את הנשים לתפקידים שליליים בשוק העבודה, למוקצועות ולשרותם בהם השכר נמוך ואפשרויות הקידום מצומצמות (Crompton, 1997; Warren, 2004). משרות חלקיות גם מגבירות את הבידול התעסוקתי (שטריר, 1995; Kraus, 2002). מכאן שבוחות הקוצר אין הנשים יכולות לפתוח עצמאות כלכלית, והן חייבות להישען על הכנסותיו של בני הזוג או על תמיית המדינה. בטוחה הארוך גברת הפגיעות של נשים אלה, בגין חוסר יכולתן לצבור

חסכונות או פנסיה, שיבטיחו רמת חיים נאותה לעת זקנה, הן מושם שכירית השכר נמוכה והן מושם שהליך גדול מן העיסוקים המאפשרים עבודה במשהה חלקית אינם כוללים תוכניות פנסיה (Ginn & Arber, 1998). כתוצאה לכך, אי אפשר לטעון כי הבחירה במשרה חלקית היא בחירה ב"טוב מכל העולמות", שכן איות החיים של העובדות במשרה חלקית נפגעת בכך בטוחה הקצר והן בטוחה הארוך (Warren, 2004). מבחנה נורמטיבית, התעסוקה במשרה חלקית מאפשרת לשמור את חילוק העבודה המגדירית, בהיעדר לגיטימציה לשינוי חילוקת העבודה במשפחה, ולהנzieח את מעמדן של הנשים כ"מפנדנות משניות" במקביל לבני-ביתן. ואכן, נשים המועסקות במשרות מלאות זוכות בשיטתה פעילה רב יותר מצדן של בני-הוזג או רוכשות שירותים ביתיים בתשלום, אך נשים העובדות במשרה חלקית נושאות בעול הכלול 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; Epstein, 2000).

מחקרים שנעשו במדינות שונות עולה כי ההעסקה במשרה חלקית אינה אחידה, וכי קיימת שנות הרבה בין מדינות שונות בשיעור ההשתלבות ובאופן ההשתלבות של נשים במשרות חלקיות (Smith et al., 1998). ישנן מדינות, כמו המדינות הסקנדינביות או ישראל, שבתן נשים מועסקות במשרות חלקיות בפרופסיות ובמגזר הציבורי, ולאו דווקא בעיסוקים השולטים בשוק העבודה (שטייר, 1995; Natti, 1995; Kraus, 2002; Natti, 1995; 1995), ואילו במדינות אחרות, כמו ארצות-הברית או בריטניה, הנשים נדחקות לשולמים, לעיסוקים פחות מתוגמלים. ממצאים אלה מוליכים למסקנה שגורמים ברמת המקרו – מבנה שוק העבודה וארגון העבודה בו, מדיניות ממשלתית בכל הקשור לשכר, עבודה נשים, משפחה וילדים – יוצרים תנאים שונים לעובדות נשים, הן מבחינה יכולתן לbehor לדפוס העבודה הנראה להן והן מבחינת ה"עלות" או הבדואות של בחירה לדפוס עבודה מסוים (Fagan & O'Reilly, 1998; Stier et al., 2001).

סוגי המקצועות בהם מועסקות נשים

מאפיין נוסף הקשור בהשפעת המתויבות המשפחתיות של הנשים ובאופן השתתפותן בשוק העבודה הוא הבחירה התעסוקתית שלהם. שוק העבודה מתאפיין בבדול תעסוקתי מגדרי. הבידול המגדרי של שוק העבודה נקשר במידה רבה לתפקידן הכלול של הנשים. פולצ'יק (Polacheck, 1987) טוען, לדוגמה, שנשים כוחות מקצועות מסוימים שבהם עלותן של הפסקות העבודה לצורכי טיפול בילדים היא מינימלית. לטענתו, זהה בחירה רציונלית, מכיוון שם נשים היו מתחרות עם גברים במקצועות שבahn יכולת ההתקדמות (בשכר או בדרגה) היא מהירה, הן היו מפסידות לכל או רק הדרך. זאת בגלל העובדה שמקצועות תעסוקתית היא תגאי הכרחי להצלחה. מחקרים אחרים טוענים שנשים מעמידות מקצועות שהם "נוחים" לשילוב בין עבודה למינפה, גם אם רמת התגמולים הכרוכה בכך נמוכה יחסית, וגם אם כישורייהן היו מאפשרים להן להצליח "כמו גברים". נשים רבות אף מחליפות מקצוע לעaddr לית הילדים, כדי לאפשר שילוב נוח יותר של המתויבות החדשות שלהם (Izraeli, 1992; Stier, 1996).

השלכותיה של המתויבות המשפחתיות על אופן התקשרותן של נשים לשוק העבודה

באה לידי ביטוי ברמת שכון, ואין זה מפתיע. הפסוקות העובדה של נשים גוררות אחריהן צבירה פחותה של ותק בעבודה ומסמלות חוסר מחויבות לשוק העבודה, וتوزצתן היא שכר נמוך והפנינית נשים למקצועות פחות נחשים בשוק העבודה (Polacheck, 1987). ההבדלים בין סוגים המקצועות של גברים ונשים קשורים באופן פרור לפער השכר ביןיהם, אם משום שהמקצועות המוגדרים כנשים מציעים שכר נמוך ובכך גם מרתיעים גברים מהשתלבות במקצועות אלה) (Reskin & Roos, 1990) או מכיוון שהתגודותן של נשים במקצועות מעטים יחסית גוררת עודף היצע של עובדים ובעקומתו שכר נמוך (Bergmann, 1986). עם זאת, נשים מרוויות פחות מגברים גם כאשר הן בעלות כישורים זהים וגם כאשר הן מועסקות במקצועות דומים (יורעאלי, 1999; Haberfeld & Cohen, 1998; Kraus, 2002).

המצאים לגבי א-שוויון המתמשך בין גברים לנשים בשוק העבודה מעידים שאפשר לפתור את בעיית א-שוויון המגדרי בשוק העבודה בלי להתייחס לתפקידן של הנשים כמטפלות במשפחה. אומנם במדיניות קיימת מכוונת להגברת השוויון בשוק העבודה (כגון מדיניות של שוויון הזדמנויות בהעסקה ובקידום, שכר שווה לעובודה שווה או העדפה מתקנת), אך פער השכר בין גברים לנשים הם עדין גבויים ויציבים מעבר לזמן (Spain & Bianchi, 1996).

כיווני מחקר עכשוויים

בשנים האחרונות החל להתגבש כיוון מחקרים המתמקד בקרירות של פרטים ושל בני זוג, כדי להבין את האסטרטגיות המשפחתיות המוליכות לאיזון בין משפחה ועובד (ואולי בתחום חיים נוספים, כמו פנא). מחקרים אלה, היוצאים מגישת מהלך החיים (& Han, 1999a, 1999b; Moen, 2003; Moen & Roehling, 2005, מתמקדים לא רק בקשר שבין עבודה לממשלה בחו"ל הפרט, אלא בהשפעות המורכבות שיש לעובודתם של שני בני הזוג על חיי העבודה ועל חיי המשפחה של שניהם כאחד. כיוון מחקרים זה מניח שתעסוקת הבועל משפיעה על תעסוקת האישה ולהפך, וכי המעויבות של שניהם בשוק העבודה משפיעה על חיי המשפחה שלהם ולהפך. במקומם להתמקד בפרטים כיחידת הניתנות, המוקד המחקרי עובר אל המשפחה, ונבחנים היבטים של ארגון חייה בהקשרים שונים, בין השאר גם בהקשר התעסוקתי. למרות התייחסות אל המשפחה כאל יחידה, החוקרים בתחום אינם מניחים השפעות סימטריות בין עבודה לממשלה בקרוב לבני נשים וגברים. לדוגמה, האן ומohan (Han & Moen, 1999a) מודגשים כי בקרב גברים כמעט אין יחסי גומלין בין חיי העבודה לממשלה שלהם, בעיקר מכיוון שקיימות שונות נמוכה מאוד בדפוסי העבודה בקרב החברים. בקרב הנשים, לעומת זאת, הקשר בין שני התחומיים חזק מאוד – נשים המפתחות קריירת עבודה יציבה חוות הורות ציביות משפחתיות או נמנעות מנישואין. בימיים אחרים, בחינה של קריירות בחיי העבודה ובחיי הנישואין מראה שנשים עדין אין יכולות להצליח בשני התחומיים, ובקרים רבים אין אף עתידות להיכשל בשניהם (דפוס העבודה שלתן מקטוע ומשליך על הישגihan בשוק העבודה, וכי המשפחה שלן מתעדראים) (Ibid. p. 105).

נוסף על כה, מחקרים ברמת הוגם מראים כי ברוב המשפחות הקריירה של גברים מקבלת עדיפות על פני תקירה של בנות זוגם (Becker & Moen, 1999; Pixley, 2003).

ואפלו 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 משלנויים של חלים בדפוס העבודה של נשותיהם או מההבדנויות העומדות בפניהן.

כיוון שהרי שונה נובע מהביקורת כלפי העיסוק התאזרחי בקונפליקט עבודה-משפחה, התופס את החלוקה המגדרית כמרכיות ותפקיד בנים כמקשה אחת, כקבוצה העומדת בפני עצית ההשקרה בשני התחומים המתחרים, בלי להבחין בשונות שיש בתוכה. לאחרונה צמח דיזון משמעותית יותר בהטרוגניות שבין הנשים (ובמידה פחותה גם בין הגברים), בעיקר בחיש שלהן לעבודה ולמשפחה. בתחום זה בולטות עבודותיה של הסוציאולוגית הבריטית האקימ (Hakim, 1998, 1999, 2000) הטוענת כי במצבות שנוצרה כיום, שבה נשים יכולות לבחור אם להשקיע את זמןן ורצנן בשוק העבודה, במשפחה או בשני התחומים גם יחד, מתגבשות שלוש קבוצות מרכזיות של משפחות, המסוגות על-פי האורינטציה של הנשים (אך לא של הגברים) לחיה משפחה או לעבודת שוק: המשפחה המסורתית, שבה מושמת החלוקת עבודה מדרית בזרה, שעל-פה הגבר מפרנס והאישה מקדישה את זמנה לטיפוח המשפחה; משפחה שבה האישה "מומרנת לעבודה", והוא מעניקה לעובתה חשיבות רבה יותר מאשר למשפחה; והמשפחה המשולבת, שבה האישה מקדישה חלק מזמנה לשוק העבודה וחלק לביתה. דפוסים אחרים זה מייצג את רוב המשפחות וmbטא, לדעת האקימ, רצון (ולא הכרח) לחיים מגוונים יותר, שאינם תלוי שוק באופן בלעדי, כפי שהיims הגברים בחברה הערבית, ואינם תלוי משפחה לחולטן, כפי שהיו הנשים עד השלב השני של המאה העשרים. לטענת האקימ, גם גברים יאמצו בהדרגה שילוב זהה, כדי לשפר את יכולות חיים (Hakim, 1998,), וניצנים ראשונים לכך כבר אפשר לאות במדינות אירופיות רבות. האקימ גם טוענת כי לכל קבוצה מתאימה חברתיות מסווג אחר, על-פי האינטדרסים המשותפים שלה ועל-פי סגנון חייה.

מחקרים אחרים מתמקדים בדפוסי עבודה ומשפחה של קבוצות מעמדיות ואתניות שונות, הן מבחינת יכולת לשלב בין שני התחומים, בغالל המיקום השונה בשוק העבודה והגיגיות השונה למידניות שאמורה לעזור בהפקחת הקונפליקט, והן מבחינת הבנה התרבותית את הקונפליקט עבודה-משפחה (Estes, 2003). כמו כן צומה עניין רב יותר בשילוב עבודה ומשפחה בקרב משפחות תדי-זרות (Hertz, 1999z), שעד לאחרונה נעדרו כמעט מחדון בתחום. הדיוון במשפחות (ובעיקר באימהות) החדר-זריות קשור אף המשפחה להילאה הרחבה, המספקת רשותה תמייה לאימהות, או להסדרי עבודה יהודים, המאפשרים שילוב בין אתריות הורית ומחובות תעסוקתיות. לבסוף, מחקרים רבים יותר מעמידים את הגברים במרקם הדיוון ובוחנים את תפקיד האבות בתמודדותה של המשפחה, בעיקר במשפחה שיש בה שני מפרנסים, עם שני תחומי הפעילות המרכזיות של העבודה ומשפחה. כאמור, חלק מן המחקרים (לדוגמה, Han & Moen, 1999a) מבטאים את האסימטריה הקיימת בין גברים לנשים ואת חוסר ההשפעה שיש למשפחה על דפוסי העבודה של הגברים; אולם מחקרים אחרים מנסים לבחון באיזו מידת משתנה תפקיד האב, ומה תהיה השפעתו על חייהם המשפחתי ועל דפוסי העבודה בעtid (Coltrane & Adams, 2001; Hobson, 2002). מעורבותו של האב מעוררת תשומת לב רבה בעיסוק במדיניות עבודה-משפחה, כפי שאראה בהמשך.

העובדת שדרופסי ההשתנות של הנשים בשוק העבודה מושפעת מחיי המשפחה, בעוד

עובדת הגברים משוחררתיחסית מ מגבלות הנוצרות בغالלחי המשפחה, העלתה את הצורך בחתurbation מדינית בכל הקשור לשילוב בין עבודה למשפחה. בפרק הבא אסקור את ההיבטים המרכזיים של המדיניות ואת השלכותיהם על שני התחומים.

מדיניות חברתית וסוגיות השילוב בין עבודה ומשפחה

מתוך הסקירה עד כה עולה שלמרות השימוש שחל בתפקידן הכלכלי של נשים בחברה המערבית עדין קיימים ממשמעותיים מחסומים בהשגת שוויון מגדרי, הן בשוק העבודה והן בחולוקת העבודה הביתה. האסימטריה המגדרית הקיימת באחריות למשפחה ולילדים, המשליצה על דפוסי העבודה של נשים ועל מעמדן הכלכלי, לא באה על פתרונה בעותת מגנוני השוק או באופןן ארוגן משק הבית, וכן חוקרים רבים מגדירים את החשיבות של התערבות המדינה בהענקת הבסיס לתנאים אשר יעודדו את שילובן של הנשים בשוק העבודה וייצמו את הקונפליקט בין שני התחומים – עבודה ומשפחה.

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

- א. השלכותיה של העבודה (בעיקר עבודה נשים) על רווחת המשפחה ובעיקר על רווחת הילדים, שעולים להויגע בגלל הזמן הרבה שהוריהם מקדישים לשוק העבודה.
- ב. הקונפליקט שנוצר בין העבודה לממשלה למשפחות שבנן שני הורים מועסקים.
- ג. אי-השוויון המגדרי בשוק העבודה, שמתמקד מצד אחד באפלילית נשים, ומצד שני מפנה את הורקו אל קשיי הגומלין בין העבודה למשפחה, כשהוא מציג את חלוקת העבודה המסורתית במשפחה כגורם המركזי לנחתותן של הנשים בחברה בכלל ובשוק העבודה בפרט (Gornick & Meyers, 2003).

העיסוק בשלוש הבעיות הללו הביא לקידוםם של פרטונות מדינתיים שונים, הקשורים ברווחת הילדים, ביחסו הגומלין שבין עבודה למשפחה, ובאי-השוויון המגדרי בשוק העבודה. לדוגמה, כדי לטפל בבעיית הזמן הפנו של הורים, הקשורה גם לרוחות הילדים וגם לקונפליקט בין המשפחה לעובדה, צמחה המדיניות הקשורה לחופשות לדירה (בתשלום או לא בתשלום) וחופשות הוריית לטיפול במשפחה; כדי לעזר בשילובן של אימהות בשוק העבודה, התפתחה מערכת של פרטונות חלופיים לטיפול בילדים, כגון מעונות יום; ומתווך הכרה בקיופות הנשים במשפחה צמחה מדיניות המצמצמת את מחסומי ההעסקה של נשים בשוק העבודה ואת האפליה הקיימת כלפין בקידום ובשכר (Gornick & Meyers, 2003).

במדינות רבות קיימת "מדיניות משפחה", המכונה לעיתים גם "מדיניות ידידותית לנשים" (מושג שהוא מותה כשלעצמו ומגלם בתוכו את ההנחה שהמשפחה נמצאת באחריותה הכלכלית של האישה ואילו שוק העבודה הוא החום פועלות גברית, שיש להופכו ל"ידידותי"). עניינה של מדיניות זו הוא תמכה בנשים עובדות אגב שמייה על יציבותה של המשפחה, אם כי אופי המדיניות שונה במידה רבה בין מדינה למדינה (Brewster & Rindfuss, 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 מדיניות, כגון המדיניות הסקנדינביות, שבן התמייקה בנשים עובדות עומדת בלב המדיניות הציבורית, מתוך חתירה לקריאת השתירות מתחומי משפחתיות (- Esping Andersen, 1999; Hantrais, 1997, 1999; Hantrais, 1997, 1999), ובמדינות אחרות, ביניהן גרמניה ואיטליה, המשפחה נתפסת כאחרואית לדורות הפרט, והגישה המסורתית של הפרדת תחומיים וראית הגבר כמפנה עיקרי מהוות בסיס לכוחות החברתיים (Hantrais, 1997). נוסף על כך, תהליכיים היסטוריים (שלא מכוונים בהכרח לעידוד העבודה נשים) יצרו מצבאות שונות, שבה נשים יכולות להשתלב בשוק העבודה. בפרט, לדוגמה, שהאריניינטציה שלה לפני העבודה נשים פחותה מעודדת מאשר בשודיה, התפתחה מערכת של מעוננות يوم, המאפשרת השתתבות קלה יותר של נשים במשפחה מלאה בשוק העבודה (Esping-Andersen, 1999; Gornick et al., 1998; Stier et al., 2001) ועוד, קיים מערך מפותח למדי של מעוננות يوم, שנועד לחינוך הילדים יותר מאשר לשחרור האם מהטיפול בהם.

עד לאחרונה הייתה מקובלת התפיסה של מדיניות המשפחתיות יש השפעה חיובית על תעסוקת הנשים, וכיון שכך, היא תשפייע גם על צמצום אידישווילן המגדיר. אולם כיום מתعدد הדיוון בהשפעותיה המורכבות של המדיניות המכונות כלפי נשים. הופשות לידיה ברמה זו או אחרת קיימות ביום כמעט בכל המדיניות המתועשות (להוציא את ארצות הברית ואוסטרליה, שבו חופשות הלידה איןן בתשלום) (OECD, 2001). ישנה ביום הסכמה כללית בין החוקרים, שמדיניות זו אפשרת 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 זו אפשרת שמירה על רציפות תעסוקתית והענקת זמן לילדים (בעיקר לנשים, שכן המשמשות העיקריות בחופשות הלידה), השלכותיה לגבי מיקומן של הנשים בשוק העבודה, הבחירה המקצועית שלהן ודפוס עבודתן אינה ברורה מושלמת. יש לזכור כי מדיניות המעודדת תעסוקת נשים גם מקבעת את חלוקת העבודה המגדרית ומנתקת את הנשים ממוקורות הכוח בתחום. ברוב המדינות, גם מדיניות המנסחות את המדיניות בלשון עיורית- מגדרית ומעניקות את חופשות הלידה וחופשות הטיפול המשפחתי לשני ההורים באותה מידה, הרוב המכריע של המתפלים המשמשים בהטבות השונות הוא עדין נשים. מדיניות שמאפשרת לאימהות זמן טיפול ילדים נמושת שנה ויתר), ממושך של汗ן משוק העבודה (במדינות אירופיות רבות חופשות הלידה נמושת שנה ויתר), מונעת מנשים להשתלב במקצועות תובעניים, ומונתבת אותן במידה רבה לתחומי נשים ול מגזר הציבורי (מנדל, 2003; 2004). כפי שטוענות גורניך ומירס (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, עדין קשה לראות מכך של שיתוף הורי בטיפול ילדים. אפילו בשודיה, שהעלתה את המדיניות של

הורים מטפלים לדרגה הגבוהה ביותר (על-פה כל אב חייב ליטול חלק בחופשת הלידה), השינויים שהלו הם מצומצמים חוסית. אכן, מאז תחילת שנות השמונים עלה אחו האבות הילוקחים חלק ב"חופשות הרוות" לשם טיפול בילדים, ולפחות שליש (לעתים מחצי) מכלל האבות התנסו בכך, אולם באופן השתנהותם של הגברים בטיפול הוא שונה מאוד מזה של הנשים (Bergman & Hobson, 2003). ברגמן ווובסון טוענות כי הגברים השודדים מנצלים רק חלק קטן מהחופש ההורי הנדיבת – פחות מ-10% מתוך 360 הימים שאפשר לנצל. הגברים גם מנצלים את החופשה באופן גמיש יותר במהלך חייל (אפשר לנצל את החופשה עד שהילד מגיע לגיל 8), ואילו האימהות, רובן ככולן, מטפלות בילדים מרגע הלידה ומנצלות את החופשה מרגע זה. האבות גם מרכיבים לקחת את חדש הטיפול שלהם בחופשות הקיץ או צמוד אליהן, ומכאן שגם בשודיה עיקר הטיפול בילדים עדיין נעשו על-ידי נשים. עדיין אין מדובר כאן במדינה שעול הטיפול נחלק בה באופן שוווני, ועודין אי אפשר לדבר על חברה של שני מטפלים שהם גם שני מפרנסים.

ברוב המדינות המתוועשות יש גם היצע מגוון של מעונות يوم לילדיים, אם כי קיימת שונות רבה במבנה יום הלימודים ובמקורות המימון (Gornick & Meyers, 2003; Gornick et al., 1997). מצאי מחקרים מראים כי במדינות שביהן יש היצע רחב של מעונות מסווגדים, נוכחות הילדים מגבילה פחות את יציאתה של האם לעבודה (Gornick et al., 2001), אך גם במדינות שביהן מענות היום מציעים יום ללימודים ארוך, ועיקר העלות נופלת על המדינה (לדוגמה, שוודיה ודנמרק), דפוס העבודה של הנשים שונה מזו של הגברים, נשים עдиין מרכזיות במספר מצומצם של מקצועות, במיוותם במאגר הציבורי, והן נוטות יותר לעבוד במשרות חלקיים, בעיקר כשહילדים קטנים (מנדל, 2004). במדינות אחרות, מדיניות יידידותית למשפחה מטפלת בבעיטה השילוב של נשים בשוק העבודה בעלי לפגוע במשפחה ובלי לעורר את חלוקת העבודה המגדנית, וכך היא עלולה לפגוע במטרה של השגת שוויון מגדרי בשוק העבודה.

אי-השוויון המגדני בשוק העבודה מטופל ברוב המדינות המתוועשות באמצעות חוקיקה מפותחת, המנסה לחסל מוקדי אפלה נגדי נשים (כגון חוקים של שוויון הודמנויות בתעסוקה ובקידום) ועוזלות תרבותיות היסטוריות (כמו מדיניות של העדפה מתקנת) (Blakemore & Drake, 1996). מדיניות מסווג זה אינה מביאה בחשבון בדרך כלל את המחויבות המשפחתיות של נשים ו/או בני זוגן. מדיניות המכוננת להגברת השוויון בשוק העבודה מניחה שאין השוויון המגדני בשוק העבודה יפתר כאשר נשים ישיגו משאבים דומים לאלה של הגברים, והנחה המדיניות במקורה כזו היא שניות חייבות לאמץ את דפוס העבודה הגברי (ראו Gornick & Meyers, 2003; Hakim, 1999).

כיווני מדיניות עסקוניים

העסק במדינות המקדמת שוויון מגדרי ומכוננת לשילוב עבודה ומשפחה מתמקד בשנים האחרונות בחיפוש אחר פתרונות לצמצום המתח הקיים בין סוגים המדיניות השוניים. באופן מיוחד נטען כי יש לאמץ מדיניות המבוססת על הנחה שגם לגברים וגם לנשים יש יכולות לעבוד וזכות לגדל משפחה. בעבר כוונה המדיניות כלפי נשים, אך המדיניות העכשוויות, המגיבת בדרך כלל לשינויים חברתיים שכבר התרחשו, צריכה להיות מבוססת על ההנחה

שני בני הזוג הם מפרנסים שווים של המשפחה, ושניהם כאחד גם ממלאים את תפקיד המטפלים במשפחה שלהם (Crompton, 1999; Gornick & Meyers, 2003). ברוח דגם זה של שני מפרנסים/שני מטפלים, שהוצע על ידי קромפטון (Crompton, 1999) מדגישות גורnick ומיירס (Gornick & Meyers, 2003) שלושה היבטים מדיניות, שעשויים לסייע את הקונפליקט בין עבודה בשכר לעובדה הטיפול במשפחה: א. שימירת הרציפות התעסוקתית ורמת החיים של המשפחה על ידי הענקת חופש לידה בתשלום לאיימות ולאבות.

ב. טיפול חלופי בילדים, בעיקר באמצעות מעונות יום מסובדים יום חינוך ארוך.
ג. ארגון מחדש של שוק העבודה, כך שיאפשר עבודה בשרה חילונית להורים צעירים (ולאו דואק לאימהות), ויציע שעות עבודה מקוצרות או גמישות, המאפשרות שילוב בין שני תחומי הפעילות.

מוֹן ורולינג (Moen & Roehling, 2005) מדגישות שיש לשנות את התפיסה הדומיננטית ביום בשוק העבודה המערבי לגבי קרירות העבודה המוסדרת, שככל סטיה ממנה פוגעת בהישגים החברתיים והכלכליים. עובדים רבים כבר אינם או אינם מעוניינים לצוד בנתיב הקריירה המוסדרת, ולטענן, יש לאפשר גמישות רבה יותר בארגון חיי העבודה וללא רק יום העבודה), דואק כדי לשמור את המוסדות החברתיים, בעיקר את המשפחה, וכדי להבטיח שוויון הודמנויות והישגים לכל קבוצות האוכלוסייה. כאמור, שני התחומים הראשוניים פועלים באופן זה או אחר ברוב המדיניות המתוועשת, אולם רק במדינות בודדות ניכרת נוכנות לארגן שוק עבודה "ידיוטי" למשפחה.

הבעיה המרכזית באימוץ דגם כזה היא הדרישה לשינוי בשינוים ממדים השובבים: בرمת המקרו נדרש, כאמור, שינוי מבני בארגון העבודה, ואילו ברמת המקרו נדרש שינוי להתנהגות של הגברים ובתפיסה שלהם את תפקידם. תפקידן הנשים השתנו במהלך ובאופן דרמטי לאורך המאה העשרים; השינוי בתפקיד האבות הוא איטי יותר, אם בכלל, ואינו מובן אליו. תרמיצים כלכליים, הודמנויות כלכליות ושינויים אידאולוגיים נקלטו מהר למדי בקרב נשים: הן שיפרו את כישוריهن, נכנסו למוסדות להשכלה גבוהה בשיעורים גבוהים מאוד, הצטרפו לשוק העבודה, שינו את דפוס התעסוקה שלהן ורבות יותר ויוטר עובדות בשרה מלאה (Spain & Bianchi, 1996). בו-בזמן הגדילו הגברים רק במעט את מעורבותם בעובדת המשפחה (בעיקר בתחום הטיפול בילדים) (Sayer et al., 2004). שינויים אסימטריים אלה משקפים במידה רבה את הסדר המדרגי הקיים בתפיסה האידיאולוגית של התוחמים הנפרדים, לפיו כל התחום הציבורי מוערך ומשמעותי יותר מאשר התחום הביתי (הרצוג, 1994). מכיוון שכן, נשים משתדלות להיכנס לתחום הציבורי – תחום העבודה בשכר, הנתפס בתחום יצירתי, ואילו הגברים מעמידים להיכנס לתחומי הנחות – תחומי הביתי, הטיפול. גם כאשר הם נכנסים לתחומי זה, הגברים מעורבים בפעולות הנחשבות עדיפות ואטראקטיביות, כגון טיפול בילדים, ולא בעובדה השגרתית של משק הבית (Stier & Lewin-Epstein, 2000), כפי שכינהה ואת הוכץ'ילד (Hochschild, 1989), stalled revolution – אפקט של רק במאיצות שינוי מבני-מוסדי, שיכול להוביל גברים בעובדה את "המהפכה", בשתי מדינות – הולנד ושווייץ – קיימת כיום מדיניות פרו-אקטיבית לשילוב גברים בעובדה הטיפולית. בשודיה, שני התורמים חייבים לקחת לפחות אחד מתוך חופשת הלידה (Bergman & Hobson,

2002), ובהולנד הוררים רשאים לדרש מהעסק (הפרטי והציבורי כאחד) התאמה של שעות העבודה שלהם לצורכי המשפחה (Knijnen & Selten, 2002). הובסון ומורגן (Hobson, 2002 & Morgan, 2002) טוענים שהsphere העוסקת במעמדיות הרווחה התמקדה בעיקר בדגמים העוסקים בנשים (כעובדות או כאימהות), ואילו אל הגברים היא התייחסה כאלו אורים בני מעמדות שונים, אך לא כאלו אבות בעלי מחויבות כלכליות משתנות במציאות משתנה. לדוגמה, במדינות שבן חולק ונעלם דגם המפרנס היחיד, המתואר על ידי לויס (Lewis, 1992), משתנות גם המחויבות והזכויות של הגברים כאבות. הובסון ומורגן (Hobson & Morgan, 2002) קוראים להתקומות מתקידת רבה יותר בתפקיד האב, דווקא בתקופה שבה מתערערת הייציבות המשפחתיות וועלות שיעור המשפחות החדרירות.

מדוע בכלל זאת השוויון עדין רחוק?

ברוב המדינות המתועשות חלה עלייה דרמטית בשיעור המשפחות שבתנאי שני בני הזוג משתפים בכוח העבודה. המחקיר האקדמי העוסק בקשר שבין עבודה למושפה מדגיש במידה רבה את העובדה שהנשים הן שמשלמות את מחיר השילוב בין שני התחומיים. הגברים כמעט לא שינו את דפוסי מעורבותם בשוק העבודה ולא הגיבו באופן משמעותי את השתתפותם בתחום הטיפולי. לנכון, נשים רבות נאלצות לצמצם את הפעילות הכלכלית שלהן ולהגביל אותה לאורות תחומיים שאינם פוגעים בשלמות המשפחה ובתפקודה. כתוצאה לכך, השילוב בין עבודה המשפחה לבין העבודה השוק לא שינה באופן מוחשי את היחסים הכלכליים בין המינים ואת אידיאשוין המגדרי, הן בשוק העבודה והן בתחום המשפחה. המדיניות החברתית הקיימת ברוב המדינות מנסה להתמודד עם סוגיות של שילובן של משפחות בשוק העבודה, אך ברוב המקרים היא מאמצת את התפיסה המדרגתית הקיימת בין עבודה בשוק העבודה לעובדה במשפחה, ולפיכך היא מבוססת על ההנחה שהמשפחה היא זו שצרכיה להסתגל לדרישות הכלכללה, בדרך הרגילה, הישנה והMOREת שוק העבודה מאorgan בה, ולא להפוך. המדיניות המכונה בספרות "ידיוטית לנשים", האמורה לאפשר לנשים להשתלב בשוק העבודה הגברי אגב שמירה על תפקידין המשפחתיים, מגבילה את פעילותן הכלכלית ומונתבת אותן לגטו צר של מקצועות מסוימות, בתנאי עבודה שם "נווחים" לשילוב בין תפקיד המטפל לבין תפקיד המפרנס החלקי. ניתוק ממושך משוק העבודה, כמו זה הנגרם בגין חופשות ההורות הנדריבות, אינו מאפשר כניסה למקצועות תובעניים, הדורשים בניית קריירה אינטנסיבית ושמירה עקבית על כישוריים, כפי שנדרש כיום, בשוק העבודה עתיד הידע. כתוצאה לכך, אין זה מפליא למצוא שיעור נמוך ככל-כך של נשים במקצועות ניהולם בשודיה ובנורוגניה, לעומת שיעור מכובד הרבה יותר בארצות-הברית (מנדל, 2004). גם מדיניות שנייה להציג טיפול חלופי בילדים (לדוגמה, על-ידי מעונות יומם מסובדים) מנויות אחריות עיקרית של הנשים למשפחה, ולכנן מצילותות רק באופן חלקי לזמן אידיאשוין בחלוקת העבודה ובתגמולים שבין המינים.

החשיבות של צמצום אידיאשוין בתגמולים מקבלת משנה תוקף במקרים, המראים כי שיקולים כלכליים מננים את מידת השיתופיות בין בני הזוג בעבודת הטיפול. כאשר הכנסת הגבר גבוהה, הוא פחות מוכן ומסוגל להשתתף בפעולות הטיפולי, שאין עליה תגמול כלכלי, בשל הפגיעה הצפואה בהכנסת המשפחה (Bergman & Hobson, 2003).

מכאן אנו חזרים למעגל הקסמים הידוע: כל עוד קיים אישושון מגדרי בשוק העבודה, יותר נשים מברים יפרשו כדי לטפל בילדים; ככל שנשים יקדישו זמן רב יותר לטיפול ילדים, שכון יהיה נמוך בהשואה לגברים אחרים או לבן-זוגן, וחוזר חלילה. לモות לציין שעבודת המשפחה אינה נתפסת כבעלות ערך כלכלי ולמרות שפערויות כגון טיפול ילדים נעשות בתשלום במסגרת שוק העבודה). גם באותם מקרים שבהם המדינה מוכנה לשלם תמורה העבודה הטיפולית, הפיזי הוא נמוך ואינו מאפשר שבירת מעגל הקסמים שהנשים נתנות בו (Leira, 1998).

אין ספק שמדיניות כשלעצמה, ככל שהיא חשובה והכרחית לצידת התנאים לשינוי, אינה מספיקה כדי לחולל את השינוי הזה. בחברה שמקשת לבטל את הפרדת התוחמים ולהציג שוויון בין המינים, חייב להתחולל גם שינוי מבני, שיביא בחשבון את העבודה שעידן חלוקת העבודה המסורתית הסתיים, וכי עתה אנו מדברים על עידן של "משפחה עובדות" (Williams, 2000). שוק העבודה טרם הסתగ לכך: הוא עדין בנוי בצלמו של הגבר המפרנס – אותו עובד שיכל להקדיש את כל זמנו ורצו לעבודה, כאשר הסביבה הקרויה, ככלומר משפחתו, מספקת לו רשות תמייה. אך דגש זה אינו קיים עוד, ולכן חייב להויל שינוי מكيف יותר בארגון העבודה ובתרבות העבודה, שיאפשרו גם שינוי בהתנהגות החברתית.

מקורות

- הרץוג, ח' (1994). *נשים ריאליות: נשים בפוליטיקה המקומית בישראל*. ירושלים: מכון ירושלים לחקר ישראל.
- ירושלים, דפנה (1999). המיגדור בעולם העבודה. בתור: ד' יזרעאלי, א פרידמן, ה' דהן-צלב, ח הרץוג, מ' חסאן, ח נוה-וס' פוגל-ביין אווי (עורכות), מין, מגדר, פוליטיקה. תל אביב: הקיבוץ המאוחד.
- מאור, ענת (עורכת). העדרפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל. תל אביב: רמות.
- מנדל, הדס (2004). השלכות מדיניות הרווחה המשפחתיות על מינים שונים של אי שוויון בין המינים: השוואة בין 20 מדינות. עבודה דוקטורט, אוניברסיטת תל אביב.
- שטייר, חיה (1995). נשים בעבודה חלקית בישראל. דוח מחקר, מכון גולדה לחקר העבודה ורשותה, אוניברסיטת תל אביב.
- שטייר, חיה ולזין-אפשטיין, נח (1999). *דפוסי עבודה של נשים: השפעות ארכוכות טווח על שכון. סוציולוגיה הישראלית*, 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.
- Bennett, K.S. & Alexander, L.B. (1987). The mythology of part-time work: Empirical evidence from a study of working mothers. In: L. Neneria & C.R. Simpson (Eds.), *Women, households, and the economy* (pp. 225–242). New Brunswick: Rutgers University Press.

- Bergman, H. & Hobson, B. (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, B. (1986). *The economic emergence of women*. New York: Basic Books.
- Bianchi, S.M., Milkie, M.A., Sayer, L.C. & Robinson, J.P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79, 191–228.
- Bielby, D.D. (1992). Commitment to Work. *Annual Review of Sociology*, 18, 281–302
- Bielby, D.D. & Bielby, W.T. (1988). She works hard for the money: Household responsibilities and the allocation of work effort. *American Sociological Review*, 53(5), 1031–1059.
- Blakemore, K. & Drake, R. (1996). *Understanding Equal opportunity Policies*. Prentice Hall.
- Blau, Francine & Kahn, Lawrence (1995). The gender earning gap: Some international evidence. In: R.B. Freeman & L.F. Katz (Eds.), *Differences and changes in wage structures* (pp. 105–143). Chicago: The University of Chicago Press.
- Blood, R.O. & Wolfe, D.M. (1960). *Husbands and wives*. New York: Free Press.
- Blossfeld, H-P. & Hakim, C. (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, A. (1983). Changing family and household: Contemporary lessons from historical research. *Annual Review of Sociology*, 9, 51–66.
- Cohen, P.N. & Bianchi, S.M. (1999). Marriage, children, and women's employment: What do we know? *Monthly Labor Review*, December, 22–31
- Coltrane, S. & Adams, M. (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, L. (1974). *Greedy institutions*. New York: Free Press
- Crompton, R. (1997). *Women & work in modern Britain*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, R. (Ed.) (1999). *Restructuring gender relations and employment: The decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Elder, G. (1974). *Children of the great depression*. Chicago: University of Chicago Press.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. New-York:

Oxford.

- Estes, S.B. (2003). Growing pains and progress in the study of working families. *Work and Occupations*, 30(4), 479–493
- Fagan, C. & O'Reilly, J. (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, J. & Arber, S. (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, J.C. & Meyers, M.K. (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, T. (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, Y. & Cohen, Y. (1998). Earnings gap between Israel's native born men and women: 1975–1993. *Sex Roles*, 39, 855–872.
- Hakim, C. (1998). A sociological perspective on part-time work. In: H-P, Blossfeld & C. 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, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Han, S-K & 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, S-K & 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, H.I. (1981). The family as the locus of gender, class and political struggle: The example of household. *Signs*, 6, 366–394.

- Hertz, R. (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, R. & Marshall, N.L. (Eds.) (2001). *Working families: The transformation of the American home*. Berkeley: University of California Press.
- Hobson, B. (Ed.) (2002). *Making men into fathers: Men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hobson, B. & Morgan, D. (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, A. (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 Hoostmans (Eds.), *Dual-earner families: International perspective* (pp. 19–45). Sage.
- Kanter, R.M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage.
- Knijn, T. & Selten, P. (2002). Transformations of fatherhood: The Netherlands. In: B. 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, A. (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, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159–173.
- Lyness, K.S., Thompson, C.A., Francesco, A.M. & Judiesch, M.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.
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2004). The welfare state and women's employment opportunities: A cross-national comparative analysis. Unpublished manuscript.
- McLanahan, S. (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*. Beverly Hills: Sage.
- Moen, P. (Ed.) (2003). *It's about time: Couples and careers*. Ithaca: Cornell University Press.

- Moen, P. & Han, S-K (2001). Gendered careers: A life course perspective. In: R. Hertz & N.L. Marshall (Eds.), *Working families: The transformation of the American home* (pp. 42–57). Berkeley: University of California Press.
- Moen, P. Roebling, P. (2005). *The career mystique: Cracks in the American dream*. Lenham, Maryland: Rawman & Littlefield Publishers, Inc.
- Natti, Jouko (1995) Are women trapped in part-time jobs? *Labour*, 9(2), 343–358.
- O'Reilly J. & Fagan, C. (Eds.) (1998). *Part-time prospects*. London: Routledge.
- Orloff, A.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, A.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, T. (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.
- Polacheck, 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.
- Polacheck, 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, R. & Rapoport, R. (1971). *Dual career families*. Baltimore: Penguin.
- Reskin, B. & Roos, P. (1990). *Job queues, gender queues*. Philadelphia: Temple University Press
- Rosenfeld, R. (1996). Women's work histories. *Population and Development Review*, 22(suppl.), 199–222
- Sayer, L.C., Bianchi, S.M. & Robinson, J.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, D. & Bianchi, S.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 in *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, H., Lewin-Epstein, N. & Braun, M. (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1731–1760.
- Stier, H. & Mandel, H. (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, L.J. & Nielsen, M. (2001). The rise of the dual-earner family, 1963-1997. In: R. Hertz & N.L. Marshall (Eds.), *Working Families: The Transformation of the American Home* (pp. 23–41). Berkeley: University of California Press.
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell.
- Walsh, E. (1995). *Divided lives: The public and private struggle of three accomplished women*. New York: Simon & Schuster.
- Warren, T. (2004). Working part-time: Achieving successful work-life balance? *British Journal of Sociology*, 55(1), 99–122.
- Warren, T. & Walters, P. (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, J. (2000). *Understanding gender: Why family and work conflict and what to do about it*. New York: Oxford University Press.

— |

| —

— |

| —