

לקראת עידן המשפחה כפולת-הקריירה
פרופ' דפנה יזרעאלי
אוניברסיטת בר-אילן

זוגות שבהם לכל אחד מבני הזוג קריירה משלו, מהווים רק אחוז קטן מכלל הזוגות בישראל. למרות זאת, ניתוח של צורה חדשה זו של חיי משפחה יכול להניב לקחים לכל מי שמתעניין בשיוויון בין המינים; שיוויון בין המינים הוא תנאי מוקדם לסיגנון החיים של הזוג כפולת-הקריירה, וגם תוצאה שלו. בדיקה מדוקדקת יותר של התנאים הנדרשים לקיום אורח החיים הזה תסייע לנו להבין אילו צעדים יש לנקוט על מנת לקדם שיוויון גדול יותר בין המינים.

הכותרת שבחרתי - "לקראת עידן המשפחה כפולת הקריירה" - מגלמת בתוכה התייחסות כפולה. ראשית, הכותרת מתייחסת לעובדת היותה של המשפחה כפולת-הקריירה בישראל תופעה חדשה ומתפתחת. המונח קריירה, להבדיל מעבודה (job), מרמז על מחויבות ארוכת-טווח לעיסוק תובעני בדרך כלל, המצריך במקרים רבים רמות מיומנות ואחריות גבוהות יותר ויותר, ומציע לעוסקים בו אפשרויות לקידום ולהכנסה גבוהה. לעומת משפחות שבהן שני בני הזוג עובדים, או שלבעל יש קריירה ואילו לאשה סתם עבודה (Job) במשפחה כפולת הקריירה הן לאשה והן לבעל קריירות, ושניהם מנסים להתמודד עם תביעות הקריירה המקצועית וחיי המשפחה.

דומה שהמונח משפחה כפולת קריירה מתאים יותר מהמונח זוג כפול-קריירה, מפני שכאשר שני ההורים מנסים לייסד מערכת יחסים שיוויונית יותר, גם הילדים עשויים להפיק רווח מהשתתפות בחלק מהאחריות במשק הבית. הורים בחברות חקלאיות הולידו צאצאים מפני שהיו נכס כלכלי ותרמו לעבודת המשפחה מגיל צעיר מאוד. ברבים מן הבתים המודרניים, המתמקדים בילד, הילדים אינם לומדים לקבל על עצמם כל אחריות משפחתית, וסבורים שתפקידה העיקרי של האם הוא לעמוד לשירותם. במשפחות שבהן שני בני הזוג מייחסים חשיבות לקריירה של האשה ולתפקידיו המשפחתיים של הגבר, ניתן לצפות מהילדים ליטול חלק באחריות של ניהול משק הבית.

בעשרים השנה האחרונות התחוללה בארץ מהפכה שקטה. ביותר ממחצית (57%) מהנישואין בישראל, שבהם האשה בגיל שבין 25 ל-54 שנים, לשני בני הזוג עבודה בשכר מחוץ לבית. נתון זה מייצג מהפכה שהתחוללה בפרק זמן קצר מאוד; עוד בשנת 1970, רק 29 אחוזים מהנשים הנשואות בקבוצת גיל זו עבדו בשכר. מבין הנשים הנשואות שלהן 13 שנות לימוד ויותר וילדים המתגוררים בבית, יותר מ-77% מצויות בכוח העבודה. העלייה בהשכלה, המשפחות הקטנות יותר והנדידה לקראת השקפות שיוויוניות יותר הניעו נשים להתחיל לתכנן וליישם קריירות רציניות, במשרה מלאה, שהן שואפות להפיק מהן סיפוק והצלחה. יותר נשים

משקיעות בלימודים מקצועיים והשתלמויות, מתוך ציפייה לשלב קריירות עם חיי משפחה. רבות מצפות גם שבעוד הן נוטלות חלק בפרנסה, בני-זוגן ייקחו חלק בעבודת המשפחה.

בדור הראשון של זוגות כפולי-קריירה, הנשים חלקו את תפקיד המפרנס עם בני-זוגן, אבל חלוקת העבודה והאחריות בבית נותרה מסורתית למדי וא-סימטרית. רוב הנשים שמחו על היכולת להחזיק בקריירה וללדת ילדים גם יחד, ונסו לתבוע מבני-זוגן תביעות מועטות בכל הנוגע להשתתפות שווה בעבודת הבית. הנשים לקחו על עצמן עול כפול, של עבודה בבית ועבודה בשכר, ובדרך כלל השלימו עם תפקיד משני בחייהן המקצועיים. רובן עבדו במשרות חלקיות, בעיסוקים שהנשים מהוות בהם רוב או במגזר הציבורי. רוב הנישואים כפולי-הקריירה העכשוויים עדיין ממשיכים דפוס זה, אבל הגישות משתנות. הגברים של היום מצפים מנשותיהם לעבוד בשכר ולתרום להכנסת המשפחה. בניגוד לתקופה קודמת, שבה עבודה בשכר של הרעיה נתפסה כאיום על מעמדו של הגבר כמפרנס יחיד, כיום העבודה בשכר של הרעיה והישגיה מעמידים את הגבר באור חיובי יותר ויותר- בתנאי שהישגיה אינם עולים על שלו. הדור הצעיר יותר של נשות הקריירה מצפה להשתתפות שווה יותר של בן-הזוג בעבודת המשפחה, וזוגות רבים מנסים לבנות מערכות יחסים המבוססות על חלוקת תפקידים חדשה.

עם זאת, רובה של ספרות המחקר על זוגות כפולי-קריירה מדגישה את קונפליקט התפקידים שחווים בני הזוג המנסים לתמרן בין העבודה למשפחה. הקונפליקט נתפס כנובע מהקשיים לעמוד בתביעות ובציפיות של שותפי-התפקיד במשפחה ובעבודה. במונחים מעשיים, הבעיות הן היעדר זמן מספיק לעשות את כל שיש לעשות, עומס עבודה גדול מדי, רגשי אשמה בשל עשייה מועטה מדי למען הילדים או בן/בת-הזוג או ההורים, שחיקה, תחרות בין בני-הזוג, התמרמרות של בעלים הנאלצים לעשות "עבודות שחורות" בבית, התמרמרות של רעיות הנאלצות לצמצם את הקריירה שלהן בגלל המשפחה, תחושות שהקורבנות שמקריב כל צד אינם זוכים להערכה מספקת, וכן הלאה.

הכותרת - "לקראת עידן המשפחה כפולת-הקריירה" - מכילה משמעות נוספת. הכותרת נועדה להצביע על כך שהמדיניות החברתית, מדיניות ההעסקה והנורמות החברתיות בישראל צריכות להשתנות על מנת להתאים את עצמן למציאות החדשה שיצרו הזוגות כפולי-הקריירה. לעיתים קרובות, הן החוקרים והן הזוגות כפולי-הקריירה אינם מבינים שהקונפליקט נובע במידה רבה מהעובדה שהחברה אינה בנויה לתמוך בזוג כפול-הקריירה, מבחינת מוסדות חברתיים ותפישות חברתיות גם יחד. במובנים רבים, הציפיות החברתיות הקיימות ביחס לאמהות, חלוקת העבודה בבית, מבנה מסלולי הקריירה ודפוסי העבודה, ושירותי תמיכה קהילתיים, מבוססות כולם על ההנחה שלגברים בלבד יכולות להיות קריירות רציניות, ונשים בלבד נועדו לנהל את משק הבית.

דרושה מדיניות שתתמוך בשאיפתם של זוגות לקיים משפחה וקריירה גם יחד,

מבלי שאחד מבני-הזוג או שניהם, וברוב המקרים הרעיה, יצטרכו לשלם מחיר כבד בעומס עבודה, רגשי אשם או הזדמנויות אבודות. דרושה מדיניות שתעודד נשים לבנות לעצמן קריירה ותעודד גברים לקחת חלק בעבודת המשפחה. התמקדתי במה שיש לעשות על מנת שסיגנון-החיים של המשפחה כפולת-הקריירה יהפוך לאפשרות ריאלית הפתוחה בפני זוגות ישראליים רבים יותר. נכון לעכשיו, כישרונותיהן של הנשים מהווים משאב כלכלי שאינו מנוצל דיו, והמשפחות כורעות תחת נטל התביעות המרובות העומדות בפניהן.

המדיניות בנושאי המשפחה, כפי שמוסדה בשנים הראשונות לקיומה של המדינה, תוכננה לאפשר לנשים לשלב חיי משפחה ועבודה, ואף לעודדן לכך, אבל לא לדרבן אותן לבנות לעצמן קריירה. עודדו את הנשים לעבודה במשרות חלקיות שלא הצריכו מחויבות רבה, כדי לשחררן לספל בילדיהן ובבתייהן. יום הלימודים הקצר, שהתקצר יותר בשנות השמונים, היה כנראה המגבלה הגדולה ביותר לנשים. שלא בכוונה, תרמה מדיניות זו להנצחת אי-השיוויון בין המינים בשני התחומים (עבודה ומשפחה), משום שתמכה בעקיפין בהשקפה שראתה באם העובדת האחראית העיקרית לטיפול במשפחה. השקפה זו החלה להשתנות באמצע שנות השמונים, עם ההכרה הגוברת בכך שחקיקה שנועדה לגונן על נשים והטבות בגין האמהות הולידו למעשה הפליה לרעה של הנשים בשוק העבודה.

עקב כך בשנות השמונים שונו החוקים. במקום חופשת הלידה באה חופשה הורית, שאיפשרה לאב ולאם גם יחד לקחת חופשה בלא תשלום על מנת לספל בילדים; הזכות לימי מחלה כדי לספל בילדים חולים ניתנה לאבות ואמהות גם יחד; המיגבלות על עבודת-לילה לנשים בוטלו וגיל הפרישה הושווה ל-65. שינויים אלה משקפים את תחילתה של הבנה חדשה, כי השיוויון בין המינים מצריך מדיניות שתרחיב את ההזדמנויות המוצעות לאשה בשוק העבודה במקום להגבילן, ותגביר את התמריצים שידרבנו גברים ליטול חלק בעבודת המשפחה.

רבים מאמינים שבעיות כאלו נפתרות מאליהן עם הזמן. העובדה היא ששיעור הנשים במשרות ניהול ומשרות מקצועיות אחרות גבוה במידה ניכרת מכפי שהיה לפני 20 שנה, וכי בקרב הזוגות הצעירים גברים מבצעים חלק גדול יותר של עבודות המשפחה. ברם, כסוציולוגית אני מודעת היטב לכך שבעוד שתהליכים מסוימים אכן מניבים שינויים המוליכים לשיוויון גדול יותר בין המינים, קיימים גם כוחות נוגדים שהשפעתם עלולה להיות הפוכה. להלן דוגמאות לכוחות כאלה, הפועלים בתחום המשפחה ובתחום העבודה.

בתחום המשפחה, בעוד הנשים מייחסות לעבודה מחוץ לבית מקום מרכזי יותר ויותר בחייהן, ומנסות לתמרן בין משפחה לקריירה, נאלצת המשפחה, והנשים במיוחד, להתמודד עם תביעות חדשות. ברוב המשפחות כפולות-הקריירה, עבודות בית כגון כביסה ובישול מוסחרו, מוכנו או הועברו לעובדי בית בשכר. אבל הזמן שהורים אמורים להשקיע בגידול ילדים "איכותיים" גדל, ולרוב האם היא האחראית לוודא שילדיה יגיעו אל החוגים למיניהם ויחזרו מהם. הצבא של שנות התשעים

מטיל על הורי החייל מיגוון פעילויות תמיכה רחב בהרבה מכפי שהטיל עליהם לפני 30 שנה. חנה הרצוג כינתה את הביקורים השבועיים, ההשתתפות בטקסים צבאיים וההכנות הקולינאריות לקראת הביקורים בשם "תסמונת האם המגויסת". בנוסף על כך קיימת אוכלוסיה גדלה והולכת של הורים מזדקנים הסומכים על ילדיהם - ובנותיהם במיוחד - שיעניקו להם תמיכה חברתית וסיוע מעשי.

בעולם העבודה, הנשים הבונות לעצמן קריירה בשנות התשעים מתמודדות עם שוק עבודה תחרותי יותר מאשר בשנות השבעים. המחסור בכוח עבודה משכיל, שהביא את הנשים לשוק העבודה בשנות השבעים, פינה את מקומו לעודפי משכילים מובטלים ולמספר גדל של מבקשי-עבודה עתידיים. עולים חדשים מברית-המועצות לשעבר היוצאים מן האולפנים בחיפוש אחר עבודה, ודור חדש של גברים משכילים בני עדות המזרח יתחרו עם הנשים על קריירות מקצועיות. נשים רבות יותר לומדות להעריך את ערכן ולשאוף להבקיע את תקרת הזכוכית החוסמת את דרכן, אך התחרות הגוברת בשוק העבודה עלולה להגביל עוד יותר את אפשרויותיהן.

מה צריך להשתנות כדי לאפשר ליותר משפחות לפתח סגנון חיים כפול-קריירה, שבו תקבלנה הנשים שיוויון הזדמנויות במקום העבודה והגברים יתחלקו בעול חי המשפחה? כיצד תיראה המדיניות החברתית שתיבנה כדי לענות על צורכי המשפחות כפולות-הקריירה? ההמלצות שלהלן מובאות בצורת מיפרט הצעות לשינוי. הן ערוכות סביב שלושה נושאים מרכזיים, המובאים כמטרות מדיניות: 1. מתן יותר הזדמנויות לנשים לפתח קריירה; 2. מתן יותר תמריצים למעורבותם של גברים בחיי המשפחה; 3. מתן יותר הזדמנויות לשילוב עבודה וחיי משפחה. למעשה, באופן מעשי, שלושת הנושאים תלויים זה בזה, ומימוש מטרותיו של האחד תלויה במימוש השניים הנוותרים - אבל כאן הם נידונים כל אחד לעצמו. וביחס לכל נושא אני שואלת - מה יש לעשות?

1. מתן יותר הזדמנויות לנשים לפתח קריירה.

1.1. עלינו להקים מנגנונים יעילים יותר למימוש החקיקה הקיימת בנושא שיוויון הזדמנויות בעבודה, שהתקבלה בשנת 1988, על מנת להיאבק באפלייה במקום העבודה. במצב הנוכחי, חקיקה שאינה מגובה בתקציב הולם למימון מעקב, בקרה ויישום אינה מביאה לתוצאות של ממש.

2.1. יש לנקוט מדיניות פעולה חיובית, אשר תחייב חברות בעלות חוזים ממשלתיים להפוך למעסיקים המעניקים שיוויון הזדמנויות. משמע הדבר שחברות אלו תידרשנה לבחון את מדיניותן במובנים של אפלייה אפשרית של נשים. בנוסף על כך, פעולה חיובית תחייב חברות לאסוף נתונים על אודות השפעת נהלי ההעסקה שלהן על תפוצתם של גברים ונשים באירגון, ולהעמיד מידע זה לרשות הציבור. נתונים מצטברים על הבדלי שכר הינה השיטה המהימנה היחידה לאיבחון נהלים מפלים.

3.1. נשים זקוקות ליתר תמריצים לבניית קריירה: מדיניות המס צריכה להכיר

בהוצאות כגון עזרה בבית ושירותים אחרים הדרושים לנשים העובדות מחוץ לביתן, כהוצאות פסורות מס וחיוניות לייצור הכנסה.

4.1. שירותים קהילתיים שיפנו יותר זמן לעבודה בשכר, כגון יום לימודים ארוך, מיגוון רב יותר של שירותי סיפול בילדים, שעות גמישות יותר בכל השירותים המסחריים והציבוריים, לרבות מתן שירותים רבים יותר בשעות הערב, ייעול השירותים לשם צימצום זמן ההמתנה ותחבורה ציבורית שתוכנן להביא בחשבון את הזוג כפול-הקריירה. דוגמה לאופן שבו התחבורה משפיעה על הזדמנויות הקריירה של נשים לקוחה מעבודתו של סמיונוב, שגילה כי לאנשים שנסעו לעבוד מחוץ לקהילותיהם היתה הכנסה גבוהה יותר מאשר לאלה שעבדו קרוב לבית, וכי הסבירות שנשים תעבודנה מחוץ לקהילתן או מגוריהן פחותה בהשוואה לגברים. ניתן לסעון שנשים מוותרות על שכר גבוה יותר תמורת גישה מהירה יותר לבית. אולם למרבה האירוניה, במחקר של יממות (commuting) גילתה שולי בכר שנשים עובדות אמנם קרוב יותר לבית מאשר גברים, אבל הן מבלות יותר זמן מגברים בנסיעות לעבודה וממנה, כנראה משום שהסבירות שתשתמשנה בתחבורה הציבורית ותיסענה לעבודה בשעות הלחץ גבוהה יותר לעומת גברים.

2. יותר תמריצים למעורבות הגברים בחיי המשפחה:

1.2. המגמה העכשווית לקראת השתתפות פעילה יותר של גברים בתהליך הלידה שחוזת רעיותיהם הינו צעד בכיוון של "החזרת הגברים אל הבית". יש להגמיש יותר את חופשת הלידה בתשלום, בת 12 השבועות, שהינה חובה לאשה עובדת, כך שבחלקה יוכלו גם האבות לקבלה על עצמם. היכרתי נשים רבות שחזרו לעבודתן לפני תום 12 השבועות, משום שעבדו על פרויקטים שהיו חשובים להן, אבל לא יכלו לקבל משכורת ממעסיקיהן, ובעליהן לא הורשו לקחת חופשה בלא תשלום. מאחר שהחוק מתיר לנשים לצאת לחופשה 6 שבועות לפני הלידה, כך שאחרי הלידה נותרים להן 6 שבועות חופשה בלבד, ניתן להניח שלא כל 12 השבועות נחשבים חיוניים להתליך ההחלמה שלאחר הלידה. יש להגמיש יותר את המדיניות, כדי לאפשר לבעלים לחלוק חלק מחופשה בתשלום זו.

2.2. הזמן שגברים משקיעים בעבודה למען המשפחה נראה בחלקו כהחלטה רציונאלית המושפעת מערכו היחסי של זמנם, בהשוואה לזמנון של רעיותיהן. במלים אחרות, שכרן היחסי של הנשים משפיע על יכולתן לשאת ולתת על חלוקת העבודה בתוך המשפחה. במחקר על זוגות רופאים כפולי-קריירה, גיליתי שגברים שהשתכרו שכר שווה לשכר רעיותיהם או פחות ממנו בילו יותר זמן בעבודה במשפחה, וייחסו חשיבות גדולה יותר להצלחת הקריירה של נשותיהם לעומת הקריירה שלהם עצמם, בהשוואה לגברים שהשתכרו יותר מרעיותיהם.

3.2. הסבירות שגברים יעמידו את משפחתם בעדיפות גבוהה פוחתת אם הם נענשים על כך במקום עבודתם. מעסיקים משלימים עם העובדה שלנשים אחריות למשפחותיהן, ומצפים שלגברים תהיינה רעיות שתיקחנה על עצמן את האחריות הזו ותשחררנה את

בעליהן כליל לצורכי העבודה. אנו זקוקים לתוכניות חינוך שתשנינה השקפות כאלו.

3. מתן יותר הזדמנויות לשילוב עבודה וחיי משפחה:

1.3. המהפיכה התעשייתית הפרידה בין המשפחה למקום העבודה. מספר כוחות, המתחילים להסתמן על קו האופק, פועלים כיום לשילוב הדוק יותר בין השניים. בעיני מעסיקים מסוימים, השכיר העובד בביתו רווחי כלכלית, משום שאינו מבזבז זמן על נסיעות לעבודה. טכנולוגיית המחשב מאפשרת לגברים ולנשים לעשות חלק מעבודתם בבית. מכשירי מודם, פקסימיליות וטלפונים אלחוטיים מקשרים בינם לבין מקום העבודה, ובין אנשים בכל רחבי העולם - וכל זאת מן הבית. ניתן לתכנן את תקופות העבודה בבית סביב צורכי המשפחה. יחד עם זאת, יש לתכנן את הבית העתידי כך שיענה על צורכי העבודה של זוגות כפולי-קריירה.

2.3 דרך נוספת לשלב בין עבודה למשפחה הינה זוגות העובדים יחד כשותפות מקצועית, כמו למשל עורכי-דין ורופאי שיניים. רבים מהזוגות בעלי המקצוע נפגשים במהלך לימודיהם באוניברסיטה. לכן, השיעור הגדל של נשים הנרשמות ללימודים בפקולטות שבאופן מסורתי לא נהגו ללמוד בהן מניב מספר גדל והולך של זוגות שבהם שני בני-הזוג עוסקים באותו מקצוע. כרגע, מדיניות המיסוי של מס ההכנסה מענישה זוגות העובדים יחד - ועניין זה יש לשנות. בעבר נהגו אירגונים לראות בהעסקת בעלים ונשים באותו אירגון, בעיסוק זהה או שונה, צורה לא רצויה של פרוטקציה. בארצות-הברית גוברת כיום ההכרה שצוותים של בעל ואשה יכולים להועיל לאירגון, בזכות מוטיבציה גבוהה ומיזוג כישרונות.

הזוג כפול-הקריירה מציין צורה חדשה של שותפות משפחתית, שהפוטנציאל הגלום בה ראוי להכרה כמשאב אישי וחברתי. אפשר שהנשיא ביל קלינטון ורעייתו הילארי מיטיבים ביותר לסמל שותפות חדשה זו. לפני עשר שנים בלבד נאלצה "הגברת הראשונה" להסתפק לכל היותר במתן תמיכה לקריירה של בעלה. השותפות החדשה, האופיינית לזוגות כפולי-קריירה, משנה את האופן שבו אנו רואים את מערכות היחסים בין גברים לרעיותיהם, ואת הרווחים שהקריירות של נשים עשויות להביא למשפחותיהן, ולחברה בכלל.